

护士长领导行为现状的调查与分析

嵇桃瑛¹, 沙莎², 尹丹¹, 程笑嵘¹

(1. 上海市浦东新区公利医院, 上海 200135; 2. 同济大学医学院, 上海 200092)

摘要:目的 调查分析护士长领导行为的现状。方法 采用问卷调查法, 应用分层和整群抽样相结合的方法, 于 2014 年 2—3 月选择上海市 1 级、2 级和 3 级医院各 2 所, 共计 120 名护士长进行领导行为量表问卷的调查。结果 被调查的护士长领导行为中变革型领导行为的得分均值为 (2.85 ± 0.59) , 交易型领导行为的得分均值为 (2.32 ± 0.42) , 表明护士长变革型领导行为高于交易型领导行为。结论 鼓励和培养护士长领导模式, 可提升整体护理服务质量。

关键词: 护士长; 领导行为; 现状调查

中图分类号: R47

文献标识码: A

文章编号: 1009-8399(2015)03-0039-03

护士长是医院的基层管理者, 护士长的领导行为在一定程度上会影响护士的工作满意度和工作效率^[1-2]。本研究通过问卷调查的方式, 探索护士长的领导行为现状, 为护理管理者有针对性地采取高效的管理措施, 提高工作效率, 提供一种新的理论框架和行为依据。

1 对象与方法

1.1 对象 采用问卷调查法, 于 2014 年 2—3 月, 采用分层与整群抽样相结合的方法, 分别选择 1 级、2 级、3 级医院各 2 所, 共计 120 名临床护士长作为调查对象。纳入标准: ①上海市各级医院注册护士; ②担任护士长职位时间在 1 年及以上; ③知情同意, 愿意参与本研究。排除标准: ①担任护士长职位时间少于 1 年; ②不同意参与研究者。

1.2 研究工具

1.2.1 护士人口学资料问卷 包括年龄、学历、婚姻状况、职称、工作年限、任职年限和月收入等。

1.2.2 多元领导行为量表 采用修订后的多元领导行为量表^[3-4]; 潘慧^[5]进行汉化, 用于测量领导者行为类型。研究显示, 放任型领导行为^[5]在实际护理工作情景中不存在, 所以本次使用的问卷仅采用变革型领导行为和交易型领导行为两部分内容, 共 32 道题目。变革型领导行为包括 4 个维度, 分别为领导魅力、智力

激发、感召力和个性化关怀, 每个维度含 5 个问题条目, 共计 20 道题目, 总分值范围从 0~80 分, 分数越高表示变革型领导行为越明显; 交易型领导行为包括 3 个维度, 分别为权变奖励、主动例外管理和被动例外管理, 每个维度含 4 个问题条目, 共计 12 道题目, 总分值范围 0~48 分, 分数越高表示交易型领导行为越明显。量表采用 Likert 5 等级计分法(不是 = 0, 偶尔是 = 1, 有时候是 = 2, 经常是 = 3, 几乎总是 = 4)。各维度因子得分越高, 表示该领导行为出现的频率越高。当变革型领导行为因子得分高于交易型领导行为时, 表示该护士长的领导行为是变革型行为, 该量表的 Cronbach's α 系数为 0.880^[5]。

1.2.3 调查方法 问卷发放与收回均由课题组成员及经过培训的护理部干事协助完成, 现场告知填写注意事项以及本调查的意义和目的, 强调所有数据仅供研究所用, 同时考虑到护士长日常工作繁忙, 所发放的问卷由被调查者带至家中填写或在其他非工作状态下填写。其后 2 周内由护理部干事代为收齐并寄回问卷。共发放问卷 150 份, 回收 138 份, 回收率 92.00%, 剔除 18 份无效问卷后得到有效样本 120 份, 有效回收率 86.96%。

1.3 统计学方法 采用 SPSS 18.0 软件进行描述性统计, 应用均数、标准差、百分率、相关分析和多元逐步回归分析等。

2 结果

2.1 一般资料 参与本研究的调查对象中共 120 名, 均为女性, 其中, 1 级医院 28 名, 2 级医院 34 名, 3 级医

收稿日期: 2015-01-30

作者简介: 嵇桃瑛 (1976-), 女, 副主任护师, 硕士, 主要从事护理管理。

基金项目: 上海市浦东新区卫生系统医学领先人才培养基金 (pwr2008-4)。