

·调查分析·

PICC 专科护士工作投入与其感知护士长变革型领导的相关性

李衍¹, 宋欢欢², 孙媛媛², 俞蔚巍³, 郝海霞³, 高伟³, 杨濮瑞²

(1 山东大学附属省立医院; 2 山东大学护理学院; 3 山东大学齐鲁医院, 山东济南, 250014)

[摘要] 目的 探讨 PICC(peripherally inserted central catheter, PICC)专科护士工作投入与其感知护士长变革型领导的相关性。**方法** 采用工作投入量表简化版与变革型领导问卷对 176 名 PICC 专科护士进行调查。**结果** PICC 专科护士工作投入总分为(39.21±11.56)分, 变革型领导的总分为(89.68±23.52)分, 均处于中等偏上的水平。PICC 专科护士工作投入的活力、奉献和专注等维度与其感知的护士长变革型领导的德行垂范、愿景激励、个性化关怀和领导魅力等维度均呈正相关(均 $P<0.05$)。**结论** 提高护理管理者变革型领导水平, 可改善 PICC 专科护士的工作投入水平。

[关键词] 工作投入; 变革型领导; PICC 专科护士

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2017)02-0001-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.02.001

Correlations between work engagement and transformational leadership among PICC specialized nurses

Li Kan¹, Song Huanhuan², Sun Yuanyuan², Yu Weiwei³, Hao Haixia³, Gao Wei³, Yang Purui² // Modern Clinical Nursing, -2017, 16(2): 1.

(1. Shandong Provincial Hospital; 2. School of Nursing; 3. Qilu Hospital, Shandong University, Jinan, 250014, China)

[Abstract] **Objective** To explore the correlations between work engagement and transformational leadership among PICC specialized nurses. **Method** A total of 176 PICC specialized nurses recruited from Shandong Province by convenience sampling method were involved in the study by the Utrecht work engagement scale (UWES-9) and transformational leadership scale. **Results** The average scores of work engagement and transformational leadership were (39.21±11.56) and (89.68±23.52). Work engagement dedication and absorption were positively correlated to transformational leadership ($P<0.05$). **Conclusion** Hospital administrators should plan a clear direction for the development of the PICC specialized nurses to enhance their work engagement.

[Key words] work engagement; transformational leadership; PICC specialized nurses

经外周静脉置入中心静脉导管(peripherally inserted central catheter, PICC)目前在临床上得以广泛应用, PICC 专科护士是指接受过系统培训且考核合格, 专门从事 PICC 置管与维护的注册护士, 其在患者带管期间承担着置管、维护、健康教育等多项工作, 其工作投入程度势必会影响 PICC 护理服务质量。工作投入是指一种正性的工作体验, 使个体满怀持久、积极的情绪, 表现在完美的工作状态, 拥有活力、奉献及专注等 3 方面^[1], 护士的工作投入状况可反映护士个体的身心健康

并影响其护理服务的质量, 甚至影响患者的健康结局。变革型领导是通过德行垂范、愿景激励、魅力领导、个性化关怀等 4 个维度促进团队寻求变革与创新, 最大潜能地获得更高的工作绩效^[2]。护士长是护士的直接管理者, 其领导方式与护士工作投入间存在相关性^[3]。本研究旨在探讨 PICC 专科护士工作投入与其感知的护士长变革型领导之间的相关性, 为护理管理者更好地调动护士工作积极性, 提高护士工作投入程度提供依据, 现将方法和结果报道如下。

[收稿日期] 2016-10-14

[作者简介] 李衍(1981-), 女, 山东济南人, 主管护士, 硕士, 主要从事内科护理工作。

[通信作者] 高伟, 副主任护师, 硕士, E-mail: gaoweisdu@163.com。

1 对象与方法

1.1 研究对象

2015 年 7 月-9 月采用便利抽样法抽取山东省内二级以上医院的 PICC 专科护士进行问卷调

查,其中二级医院 26 个,三级医院 150 个。纳入标准:取得护士执业资格证书并已注册;独立开展 PICC 工作,穿刺达 10 例以上;知情同意愿意参与本研究。护士均为女性,年龄 26~53 岁,平均(36.02±5.38)岁,从事 PICC 工作年限 1~15 年,中位数 3.0 年,其中肿瘤化疗科 76 名,乳腺外科 19 名,血液科 13 名,PICC 门诊 12 名,胃肠外科 9 名,其他科室 47 名。职称:副主任护师 13 名,主管护师 98 名,护师 63 名,护士 2 名。职务:护士长 77 名,临床护士 67 名,带教老师 38 名。学历:硕士及以上 7 名,本科 148 名,大专 17 名,中专 4 名。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查问卷 自行设计一般资料调查问卷,包括年龄、医院级别、科室、职称、职务、学历、PICC 工作年限等。

1.2.2 工作投入量表 采用 SEHAUFELI 等^[4]编制的 Utrecht 工作投入量表简化版,包括活力、奉献、专注 3 个维度,每个维度含有 3 个条目,共 9 个条目。采用 Likert 7 级计分法,“从来没有”至“总是”,分别赋值 0~6 分,总分 0~54 分,分数越高表明工作投入越好。本研究该量表 Cronbach's α 系数为 0.915。

1.2.3 变革型领导问卷 采用李超平等^[5]编制的变革型领导问卷,包括德行垂范、愿景激励、魅力领导、个性化关怀 4 个维度,分别含有 6、8、6、6 个条目,共 26 个条目。采用 Likert 5 级计分法,从“非常不同意”至“非常同意”,分别赋值 1~5 分,总分 26~130 分,得分越高,表明领导者的变革领导行为越强。本研究该量表 Cronbach's α 系数为 0.974。

1.3 调查分析

本研究的工作投入问卷和变革型领导问卷均由 PICC 专科护士填写。共发放问卷 200 份,剔除回答不完整或无效的问卷 24 份,得到有效问卷 176 份,有效回收率 88.00%。

1.4 统计学方法

数据采用 SPSS20.0 统计学软件,使用描述性分析和 Pearson 相关分析对数据进行分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 PICC 专科护士工作投入各维度得分情况

PICC 专科护士工作投入总分为 (39.21±11.56) 分,各维度得分均值由高到低分别为活力 (4.62±1.14) 分、奉献 (4.34±1.54) 分、专注 (4.11±1.57) 分。

2.2 护士长变革型领导总分及各维度得分情况

护士长变革型领导总分为 (86.68±23.52) 分,其各维度得分由高到低分别为德行垂范 (26.69±7.46) 分、领导魅力 (20.60±5.94) 分、个性关怀 (19.49±5.63) 分、愿景激励 (18.89±5.63) 分。

2.3 PICC 专科护士工作投入与其感知的变革型领导的相关性

PICC 专科护士工作投入各维度与其感知的护士长的变革型领导各维度的相关性分析见表 1。由表 1 可见,PICC 专科护士工作投入各维度与其感知的变革型领导各维度均成正相关(均 $P<0.05$)。

表 1 PICC 专科护士工作投入与其感知的
护士长变革型领导的相关性 (n=176)

变量	德行垂范	愿景激励	个性化关怀	领导魅力
活力	0.499*	0.507*	0.498*	0.480*
奉献	0.571*	0.607*	0.578*	0.568*
专注	0.578*	0.586*	0.567*	0.568*

注:* $P<0.05$

3 讨论

3.1 PICC 专科护士的工作投入现状

护士的工作投入状况可反映护士个体的身心健康并将影响护理服务的质量,甚至影响患者的健康结局及安全^[6]。本研究中 PICC 专科护士工作投入总分较高,其各维度的均值均大于 4 分,说明 PICC 专科护士的工作投入程度较高,显著高于黄蘋等^[7]、刘朝英等^[8]、王平等^[9]对普通护理人员工作投入的研究,且其各维度得分由高到低依次为活力、奉献、专注。本研究中活力维度得分最高,与刘朝英^[8]研究结果相符,表明 PICC 专科护士愿意克服困难,为 PICC 置管及维护工作付出努力。可能因为 PICC 带管患者在导管维护期间每周一次往返医

院,长期重复就诊,患者对 PICC 专科护士认可度高,无形中增加 PICC 专科护士的职业成就感及全身心投入工作的动力。奉献维度得分较高,说明 PICC 专科护士工作热情度较高。专注维度得分相对较低,与黄蘋等^[7]研究结果一致。可能是因为本研究所调查的 PICC 专科护士多处于青壮年,承担着培养子女赡养老人的多重生活负担,时间和精力受外界影响较大,从而影响其对 PICC 工作的专注度。

3.2 护士长变革型领导现状

变革型领导理论的研究是近年来领导理论研究的热点,护理管理者的变革型领导风格能够增加护士的自我效能感,提高医院的整体医疗水平^[10]。本研究中护士长变革型领导问卷总分为(86.68±23.52)分,处于中等偏上水平,低于郑杏^[11]、王君颖等^[12]对普通护士长的调查。说明 PICC 专科护士虽然对直属领导的领导方式尚满意,但仍有较大提升空间。护士长变革型领导问卷各维度得分由高到低依次为德行垂范、领导魅力、个性关怀及愿景激励。德行垂范维度得分较高,表明 PICC 专科护士对护士长的德行规范认可度较高。参与本研究的医院 80%以上均为三级医院,医院级别越高,平台越大,其组织任免程序越严格,护理管理者多通过层层选拔而来,各方面能力较强,护士对护士长的德行认可度较高。PICC 专科护士作为科室护理骨干,工作上得到护士长的认可度高,与护士长关系密切,对领导的为人处事方式认可度也较高。领导魅力维度得分较高。原因可能为 PICC 专科护士的直属领导往往工作能力较强,具有较强的事业心和创造力,能够用高标准来要求自己的工作,工作投入度较高。愿景激励得分略低,说明 PICC 专科护士对其奋斗的目标、专业的发展方向仍需进一步明确。本研究个性关怀维度得分最低,与兰佳庆等^[13]、邵君丽等^[14]研究相同,说明护理管理者对 PICC 专科护士个人的实际情况、需要和愿望、为其创造个性化的成长环境、对其个人专业发展、家庭生活关注度不够。

3.3 PICC 专科护士工作投入与其感知的护士长变革型领导呈正相关

在我国情原因影响下,受我国传统儒家思想的影响,管理人员选拔以德为本,强调道德规范和长

者的表率作用,并主张用道德规范的感化员工。护理领导者在工作中以德服人,以较高的道德标准和价值观要求自己,起到感榜样的作用,引导 PICC 专科护士增加工作投入;PICC 是上世纪末由美国引入的静脉输液新技术,其专科操作标准要求高、风险大,PICC 专科护士的直属领导多为临床一线选拔而来,拥有较强的专业素质,熟悉 PICC 专业发展方向,善于激励护士的创造力,通过对共同组织愿景的描绘,给予适当的专科发展方向引导,让 PICC 专科护士能够了解其职业发展方向,激发护士高层次的需求,让其感受到个人工作的价值和发展平台,从而提高 PICC 专科护士的工作投入度;护士长在工作中关心每一个下属,及时与 PICC 专科护士沟通,充分考虑 PICC 专科护士个性化的能力和需要,挖掘护士潜力,重视其个人需要、能力和愿望,让她能够感受到被组织重视,从而提高护士工作投入度;同时,护士长在生活、心理多关心护士,同时根据 PICC 专科护士的家庭实际情况为其指明个人发展建议,可增加其对护士长的信任和支持,并以最佳状态投入到工作中。

4 结论

PICC 专科护士工作投入程度与其感知的护士长变革型领导得分均较高,两者各维度均成正相关。护理管理者应关注自身领导风格及行为,为 PICC 专科护士设置长期愿景,给予明确的职业规划,善于激励护士并给予她们人性化的关怀,以提高 PICC 专科护士工作投入程度。

参考文献:

- [1] KAHN W A, Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. Academy of Management Journal, 1990, 33(4): 692-724.
- [2] 汤超颖,朱月利,商继美.变革型领导、团队文化与科研团队创造力的关系[J].科学研究,2011,29(2): 275-282.
- [3] 齐静,程琳.病房护士长领导方式与护士工作投入的相关性研究[J].心理医生杂志,2012(4): 437-438.
- [4] SCHAUFELI W B, BAKKER A B, SALANOVA M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study[J]. Educ Psychol Meas, 2006, 66(4): 701-716.