

军队编制体制改革下护理人员分层管理法对职业满意度及工作积极性的影响

邱金梅

96605 部队医院护理部, 吉林 通化 134000

摘要: 目的: 探究军队编制体制改革下护理人员开展分层管理法对职业满意度及工作积极性的影响。方法: 观察对象均为本院在职时间 2 年以上 160 名护理人员, 开展分层管理法, 比管理前后职业满意度及工作积极性。结果: 管理后护理人员针对工作强度、工作氛围、职位认可度、发展前景评估、家庭-工作重心等维度满意评分均高于对照组, 差异显著 ($P < 0.05$); 管理后护理人员于护理关怀、文书上报及共事关系积极性评分均高于管理前, 差异显著 ($P < 0.05$)。结论: 军队编制体制改革下开展分层管理法, 可显著提高护理人员职业满意度, 调动工作积极性, 优化有限的医疗资源。

关键词: 军队编制体制改革下; 军队医院; 护理人员; 分层管理法; 职业满意度; 工作积极性

随着军队整编政策的推行, 文职人员和聘用人员大量补充到军队医院护理队伍中, 临床从事护理工作专业人员临床工作经验相对不足, 军事素养薄弱, 导致军队医院护理管理中高素质人才缺口较大, 成为阻碍军队医院发展前景的重要指标, 于有限的医疗资源, 如何完善军队医疗服务质量具有重要课题探讨价值^[1]。基于军队医院缺乏护理骨干力量, 临床护理队伍建设难度较大, 直接影响临床护理开展质量, 为提高军队医院临床护理竞争力, 开展分层护理管理模式, 针对有限的护理资源进行分层管理, 可有效简化医疗资源, 充分发挥现有的护理力量, 以推动军队医院护理工作持续化发展; 现针对军队编制体制改革下分层护理管理开展有效性进行探究, 以传统护理管理模式为参照, 开展如下探讨。

1 资料与方法

1.1 一般资料

观察对象均为军队医院在职时间 2 年以上 160 名护理人员, 最小年龄 23 岁, 最大年龄 50 岁, 年龄均值 (31.47 ± 1.12) 岁, 在职时间 2-28 年, 时间均值 (8.12 ± 0.35) 年; 其中本科及以上学历 80 名, 大专学历 71 名, 中专及以下学历 9 例。

1.2 方法

对照组沿用传统护理管理模式, 依据军队医院临床护理开展规章实施相应护理服务, 定期安排护理人员参与岗位培训教育, 以提高职称竞争力, 不断培养骨干力量;

研究组开展分层管理模式: (1) 分层管理: 依据各科室临床护理资源, 采用小组划分的方式, 依据护理人员在职时间、年龄、临床经验、技能考核成绩等相关情况, 将护理人员划分为基础护士、主管护理、组长等不同等级, 由科室资深护理人员担任小组长, 针对科室内护理人员专业素质进行综合评估, 可采用技能检测成绩量表方式, 制定统一检测内容, 以评估临床基础知识、护理经验、护患沟通技巧、应急能力等相关情况, 以开展划等级管理模式; (2) 明确职能: 针对不同等级护理人员, 要求其明确职能范围, 要

效的培训教育, 为组内医务人员学习提供一个良好的环境;

(3) 人性化管理: 考虑军事医院人力资源相对不足, 医疗资源充沛, 于临床护理工作开展时, 采用弹性排班的模式, 于高峰期, 多指派护理人员进行值班, 有效降低工作强度, 帮助护理人员协调工作与家庭的重心, 确保护理人员全身心投入到临床护理工作当中, 积极调动护理人员主观能动性, 并适当增加在职护理人员岗位, 采用奖罚分明的方式, 以提高护理人员工作积极性, 针对临床工作表现优异患者给予奖励, 营造一个良好的学习氛围, 加强绩效考核制度的推动, 针对不同等级制定针对性绩效考核内容, 其考核内容的制定参照不同等级护理人员职称、在职年限、学历、岗位报酬等相关情况, 依据其岗位职能制定针对性考核内容, 主要考核内容包括军事素养 (包括急救措施、军事理论)、教学科研、临床实践、理论知识等相关情况, 采用分阶段考核的方式, 评估不同阶段分层次管理开展情况, 并以考核成绩为参照, 早期发现分层管理法临床工作落实的弊端, 不断完善临床管理内容, 形成良性循环。

1.3 评价标准

自拟职业满意评分表, 涉及工作强度、工作氛围、职位认可度、发展前景评估、家庭-工作重心等维度, 满分 100 分, 信效度 Cronbach 系数 0.84, 评分与满意度呈正相关; 自拟工作积极性评分表, 涉及护理关怀、文书上报及共事关系等, 满分 100 分, 信效度 Cronbach 系数 0.81, 评分与积极性呈正相关。

1.4 统计学分析

统计检验采用 SPSS24.0 软件分析, 将 $P < 0.05$ 设为统计学差异标准值。

2 结果

2.1 比管理前后职业满意度评分统计

管理后护理人员针对工作强度、工作氛围、职位认可度、发展前景评估、家庭-工作重心等维度满意评分均高于对照组, 行统计检验, 差异显著 ($P < 0.05$), 见表 1。

表 1 比管理前后职业满意度评分统计 [$\bar{X} \pm s$ /分]

组别	n	工作强度	工作氛围	职位认可度	发展前景评估	家庭-工作重心
管理前	160	66.38 ± 4.08	67.08 ± 4.28	68.69 ± 5.01	65.27 ± 4.24	67.85 ± 4.50
管理后	160	89.62 ± 5.64	91.05 ± 6.38	90.81 ± 6.34	88.25 ± 6.05	91.14 ± 6.82
t 值		9.625	9.917	9.420	9.617	10.091
P 值		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

求各小组组长针对组内护理人员临床工作经验、技能检测结果等相关情况, 针对不同等级护理人员职能范围进行划分, 针对年龄较小、年资较低护理人员, 需加强业务能力培训, 安排参与会诊工作、教学工作, 以不断提高低年资护理人员综合素质, 不断培养临床优质护理人员; 采用组内高年资带教低年资的方式, 不断加强组内人力资源的协调, 以推动临床护理工作持续化发展, 定期开展组内技能培训, 针对临床护理开展注意事项、临床实操、安全护理等相关情况, 开展有

2.2 比管理前后工作积极性评估

管理后护理人员于护理关怀、文书上报及共事关系积极性评分均高于管理前, 行统计检验, 差异显著 ($P < 0.05$), 见表 2。

表2 比对管理前后工作积极性评估 [$\bar{x} \pm s$ /分]

组别	n	护理关怀	文书上报	共事关系
管理前	160	70.02±4.15	71.67±4.57	69.82±5.14
管理后	160	93.73±6.95	91.76±7.14	90.47±7.01
t 值		9.133	8.416	8.971
P 值		0.000	0.000	0.000

3 讨论

军队护理人员作为军事建设中重要环节之一,担任守护军人重要使命,因其工作特殊性,对护理人员军事素养、职业道德、专业技能等均具有较高要求,于临床存在工作负荷较重,晋升等级较少等实际问题,严重阻碍军事医院人力资源的发展,易导致高素质护理人才流失,影响军事医院市场竞争能力。分层护理管理模式作为临床护理管理重要组成内容,基于护理改革的基础上,有效优化有限的护理资源,通过落实优质护理服务内容,加强护理人才的建设,基于现有的护理资源,明确临床护理需求,依据护理人员年资、工作经验、职称等指标进行分层划分,针对不同护理需求人员开展分层管理方式,有效优化有限的医疗资源,利于高素质护理人才的培养,于分层护理管理工作中不断提高护理人员独

立思维能力及主观能动性,采用小组管理的方式,借助组内带教、绩效考核等方式,为护理人员学习提供一个良好的氛围,帮助其树立职业道德,加强军事素养的培养,可有效加强护理人员综合素质的建设,利于其明确自身职能,不断完善自身素养,以满足临床护理需求,通过明确不同岗位护理人员职责范围,以积极调动护理人员工作积极性,并采用弹性排班的方式,有效帮助护理人员减轻工作强度,采用竞聘制度及奖金奖罚分明制度,以激发护理人员工作积极,培养其科研精神^[2]。经本研究数据反馈,管理后护理人员针对工作强度、工作氛围、职位认可度、发展前景评估、家庭-工作重心等维度满意评分均高于对照组,管理后护理人员于护理关怀、文书上报及共事关系积极性评分均高于管理前。

综上,军队医院开展分层管理法,可显著提高护理人员职业满意度,调动工作积极性,优化有限的医疗资源。

参考文献

- [1]朱菊华. 临床护理管理中分层次管理法的综合应用价值研究[J]. 实用临床护理学电子杂志, 2018, 3(5):169+175.
- [2]王雪娇,李英杰. 分层管理法用于护理管理中对护理质量和患者满意度的影响[J]. 实用临床护理学电子杂志, 2018, 3(37):172.