

CVP 监测老年患者中心静脉导管堵塞率[J]. 医学研究与教育, 2017, 34(3): 35-39, 72.

[16] 黄芬. 不同浓度肝素盐水冲洗液对持续中心静脉压监测患者凝血功能的影响[J]. 中国现代医药杂志, 2013, 15(10): 105-106.

[17] 唐冰, 吴继云, 许丽, 等. 不同卧位对患者中心静脉压监测影响的系统评价[J]. 中国循证心血管医学杂志, 2016, 8(11): 1288-1290, 1312.

[18] 吕锡琼, 肖友雪, 梁蓝芳. 两种体位对心力衰竭患者中心静脉压的影响[J]. 护士进修杂志, 2015, 30(5): 411-412.

[19] 高非, 何茵. 不同体位对危重患者中心静脉压的影响[J]. 护理学杂志, 2015, 30(19): 35-37.

[20] 王臻. 成人心脏术后常用卧位下中心静脉压差异及压力零点位置研究[J]. 护理学杂志, 2016, 31(6): 48-50.

[21] Dunn W F. Principles and practice of intensive care monitoring[J]. Mayo Clin Proc, 1998, 73(7): 711.

[22] Magder S. Central venous pressure: a useful but not so simple measurement[J]. Crit Care Med, 2006, 34(8): 2224-2227.

[23] 张晶, 柳莹, 刘莉莉, 等. 机械通气患者不同呼气末正压及体位对中心静脉压的影响[J]. 实用临床医药杂志, 2017, 21(4): 47-49.

[24] Roger C, Muller L, Riou B, et al. Comparison of different techniques of central venous pressure measurement in mechanically ventilated critically ill patients[J]. Br J Anaesth, 2017, 118(2): 223-231.

[25] 娄侠儒, 吴翔, 黄响玲, 等. 不同监测方式对严重脓毒症早期液体复苏相关生化指标影响的检验分析[J]. 国际检验医学杂志, 2018, 39(1): 52-55.

[26] Choi S J, Ha E J, Jhang W K, et al. Elevated central venous pressure is associated with increased mortality in pediatric septic shock patients[J]. BMC Pediatr, 2018, 18(1): 58.

[27] 王彦军, 高蕊, 贾文元, 等. 中心静脉压在感染性休克致急性肾损伤中的作用[J]. 创伤外科杂志, 2017, 19(8): 566-569.

(本文编辑 宋春燕)

## 专科医院护理人员对岗位管理的认知调查

许志秀, 孙凤丽

Awareness and attitudes toward post management among nurses working in specialty hospitals Xu Zhixiu, Sun Fengli

**摘要:**目的 了解专科医院护理人员对护士岗位管理的认知,为实施科学细化岗位管理提供参考。方法 采用自行设计的护士岗位管理认知调查表对 442 名护理人员进行调查。结果 临床护理人员对岗位管理的了解程度评分显著低于护理管理者( $P < 0.01$ ),但两者对了解护理岗位管理知识的需求程度及赞同程度均较高。结论 临床护理和管理人员对护理岗位管理的赞同程度均较高;临床护理人员对护理岗位管理的认知程度相对较低,应加强针对性培训。

**关键词:**专科医院; 护士; 岗位管理; 认知; 绩效分配

**中图分类号:**R47;C931.3 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2020.21.069

2012 年 5 月原卫生部下发《关于实施医院护士岗位管理的指导意见》(下称《意见》)指出:在医院护士队伍中实施岗位管理,是提升护理科学管理水平、调动护士积极性的关键举措,是稳定和发展临床护士队伍的有效途径,是深入贯彻落实《护士条例》的具体措施,也是公立医院改革关于完善人事和收入分配制度的任务要求<sup>[1]</sup>。护理岗位管理是指以医院护理岗位管理为对象,科学地进行岗位设置、聘用、考核及绩效分配等一系列活动的管理过程。较多综合医院开展护士岗位管理试点工作并取得明显效果<sup>[2-3]</sup>,但专科医院实施护士岗位管理的报道较少<sup>[4]</sup>。护士岗位管理实施面临诸多挑战,如护理人力资源不足、结构待优化、绩效考核指标无法科学化等。专科医院因其专科护士多、门诊保健科室占用护理人员多等现状在推行护士岗位管理的过程中有其特殊性。本研究通过调查专科医院护理管理者、护士对护士岗位管理

的认知情况,分析实施护士岗位管理存在的主要问题,旨在为专科医院采取积极措施推进护理岗位管理改革提供参考。

### 1 对象与方法

**1.1 对象** 2019 年 10 月至 2020 年 2 月选取淄博市 4 所未全面实施护士岗位管理的专科医院护理人员为调查对象。纳入标准:①在医院工作 1 年以上;②取得护士执业资格证书;③对研究知情并同意参加调查。排除标准:调查时正在休产假或病假。采用方便抽样法,以病区为单位按照纳入标准共抽取了 317 名临床护士和 125 名护理管理者作为调查对象。

### 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** 由研究者在参考有关文献的基础上自行设计。①一般资料。包括性别、年龄、学历、职称、职务等。②护士岗位管理认知调查表。内容包括对新的护士岗位管理制度的了解程度、对了解新的岗位管理政策的需求程度、对实施新的岗位管理的赞同程度、赞同/不赞同新的岗位管理的原因(赞同、不赞同者分别勾选相关原因,可多选)。了解程度、需求程

作者单位:淄博市妇幼保健院护理部(山东 淄博,255000)

许志秀:女,硕士,副主任护师,护理部主任,1131578986@qq.com

收稿:2020-06-17;修回:2020-07-25

度、赞同程度按 Likert 5 级评分法(非常不了解/非常不需要/非常不赞成计 1 分,非常了解/非常需要/非常赞成计 5 分)。经 8 名护理专家评定,问卷内容效度 CVI 为 0.83。抽取符合纳入标准的 50 名护士进行预调查,Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.84,1 周后对 50 名护理人员再次进行调查,重测信度系数为 0.82。

**1.2.2 调查方法** 问卷由课题小组成员以现场纸质问卷发放和问卷星线上二维码发放相结合的方式发放给被调查人员。线上回收 271 份,均有效;线下现场发放问卷 171 份,回收有效问卷 171 份,有效回收率 100%。

**1.2.3 统计学方法** 调查数据采用 Epidata3.1 双份录入、核查,数据统计分析运用 SPSS22.0。计数资料以人数、百分比进行描述,计量资料以均数、标准差进行描述,采用  $t$  检验,检验水准  $\alpha=0.05$ 。

**2 结果**

**2.1 护理人员一般资料** 442 名护理人员中,男 4 名,女 438 名;年龄 19~60(33.58±6.17)岁;中专 4 名,大专 62 名,本科 373 名,硕士 3 名;护士 59 名,护

师 148 名,主管护师 204 名,副主任/主任护师 31 名;工作 1~年 161 名,10~年 199 名,20~年 57 名,30~40 年 25 名;临床护理人员 317 名,护理管理者 125 名;N0 级 27 名,N1 级 67 名,N2 级 188 名,N3 级 103 名,N4 级 57 名。

**2.2 不同职务护理人员对护士岗位管理制度的了解、需求及赞同程度比较** 见表 1。

**表 1** 不同职务护理人员对岗位管理的了解、需求及赞同程度比较 分,  $\bar{x} \pm s$

职务	人数	了解程度	需求程度	赞同程度
护理管理者	125	4.03±1.17	4.23±0.91	4.07±0.96
临床护士	317	3.17±1.23	4.35±0.87	4.03±0.12
$t$		6.711	1.289	0.729
$P$		0.000	0.198	0.466

**2.3 护理人员对实施岗位管理赞同与否的原因** 125 名护理管理人员中 107 名(85.60%)赞同实施岗位管理;317 名临床护士中有 280 名(88.33%)赞同实施岗位管理。不同职务护理人员赞同与不赞同的原因,分别见表 2、表 3。

**表 2** 不同职务护理人员赞同岗位管理的原因 人(%)

职务	赞同人数	调动护理人员工作积极性	促进护理队伍稳定发展	提升科学管理水平	体现公平、公正原则	完善收入分配制度
护理管理者	107	99(92.52)	94(87.85)	104(97.20)	25(23.36)	35(32.71)
临床护士	280	262(93.57)	244(87.14)	280(100.00)	268(95.71)	280(100.00)

**表 3** 不同职务护理人员中不赞同岗位管理的原因

职务	不赞同人数	人(%)				其他
		担心损害自身利益	担心划分依据的指标不合理	担心增加额外工作量		
护理管理者	18	2(11.11)	13(72.22)	4(22.22)	6(33.33)	
临床护士	37	6(16.22)	30(81.08)	13(35.14)	8(21.62)	

**3 讨论**

**3.1 护理人员对护士岗位管理的赞同程度较高** 护士岗位管理是医院人事改革的重要组成部分,科学合理的岗位设置是医院人事管理体制创新、用人机制创新、调动全员积极性和创造性的重要举措。胡雪慧等<sup>[5]</sup>研究显示,护士岗位管理既有助于新入职护士增强选择危急重症科室的岗位意愿,也有利于提高护士满意度、护士职业认同感,降低护士的主动离职率。对于医院,实施护士岗位管理是护理管理模式改革重要的措施,是持续深化优质护理服务的内在力量<sup>[6]</sup>,可有效促进护理管理健康发展<sup>[7]</sup>。本次调查显示,护理管理者与临床护士对岗位管理的需求程度及赞同程度评分均较高,说明岗位管理制度得到护理人员的广泛认同。护理管理人员赞同护理岗位管理的前 3 位的原因是调动护理人员积极性、提升科学管理水平、稳定护理队伍;临床护理人员赞同护理岗位管理的前 3 位的原因是提升科学管理水平、完善收入分配和体现公平公正。可能与不同职务护理人员对岗位

管理的认知及关注的侧重点不同,也可能与岗位管理可切实提升一线护理人员的待遇有关。医院护理人员对护士岗位管理的认同度较高便于医院后期护士岗位管理工作实施的深化和创新,为护士岗位管理的探索,如动态岗位管理体系的建立、岗位绩效指标的建立、护理岗位管理信息化平台等方面提出建设性意见。

**3.2 应加强临床护理人员岗位管理相关知识的培训** 本研究结果显示,临床护理人员对护士岗位管理的认知程度显著低于护理管理人员( $P<0.01$ );而对于护士岗位管理的需求程度及赞同程度与临床管理人员差异无统计学意义(均  $P>0.05$ ),提示临床护理人员对护士岗位管理知识有较高的需求度,缺少相关的政策知识制度的培训学习。而对于岗位管理知识的了解程度将直接影响护理岗位分类、护理绩效管理、护理垂直管理的实施。因此,专科医院在推行护士岗位管理的过程中,医院管理者要认真贯彻落实上级的政策,关注护理专业发展,选派护理管理者及护理骨干外出学习交流,更新理念和知识,同时做好相关知识理论的普及工作,根据专科医院保健辅助科室多、门诊病房护士岗位管理差异大等特点,通过专题讲座等形式将护士岗位管理的概念、实施意义、实施方法与步骤、相关制度框架等内容进行规范合理的解读与培训<sup>[8]</sup>,以期提高护理人员对岗位管理的认知度。

**3.3 护士岗位管理能够调动护理人员的积极性** 调查显示,92.52% 护理管理者及 93.57% 的临床护士认为实施岗位分类管理“能够调动护理人员积极性”,87.85% 护理管理者及 87.14% 临床护士认为能“促进护理队伍稳定发展”。实施护士岗位管理能够从医疗机构内部加强科学管理,建立规范的岗位管理体系,充分调动临床一线护理人员的积极性,提升职业价值感和自豪感<sup>[9]</sup>。科学合理设置护理岗位,实现护士分层管理是实现护理垂直管理的前提和基础,通过明确的岗位设置和合理清晰的绩效评价,运用科学的岗位评价方法,促进护士回归临床、回归一线,同时对吸引和留住人才,促进护理学科建设和学科发展,提升学科核心竞争力起到至关重要的作用。引导护理人员行为积极化,自下而上地与医院护理战略目标紧密关联,从而促进医院护理品质提升和护理队伍成长,促进患者、护士双满意。

### 3.4 护理岗位评价指标是岗位管理实施的关键因素

在不同调查对象中认为不赞成岗位管理的主要原因是担心划分依据的指标不合理。岗位分级指标直接关系护理人员的护理岗位类别甚至影响到后期的绩效,也成为护理人员担心和在意的内容。作为护理管理人员,在深化护理岗位管理工作的过程中,需要对当前护理人员的顾虑问题、敏感问题进行充分的前期调研和访谈,以了解护理人员对岗位管理的认识、在推动岗位管理过程中遇到的问题等,为进一步完善护士岗位管理制度提供参考。医院护士岗位管理关系到每位护理人员,因此护理管理者需综合考虑各方意见,不断充实完善实施方案及分类测评依据相关指标。同时,借助信息化完成工作量等数据的提取,保证护理岗位分类的科学性、准确性、合理性,使医院的护理岗位分类更加科学规范。对专科医院的护理岗位设置、护理层级管理、人员配置、护理绩效管理等内容进行大胆尝试和探索,充分发挥护理部职能,真正

实现护理垂直管理。

## 4 小结

本研究结果显示,护理人员对岗位管理的认同程度较高,但需要加强临床护理人员对岗位管理的认知。在深化护士岗位管理工作的过程中,专科医院需要对护理人员顾虑的问题,人员分布特点、岗位工作与绩效核算、护理人员分层分类培训等内容进行充分调研,不断深化管理改革。随着全国护士岗位管理研究的不断深入,各大医院不断进行新领域的探索,只有不断完善、越来越精细化和科学化的岗位管理模式,才能有效稳定护理队伍,调动护士的工作积极性,提升护理管理水平。

### 参考文献:

- [1] 中华人民共和国卫生部. 卫生部关于实施医院护士岗位管理的指导意见[EB/OL]. (2012-04-28)[2019-10-11]. <http://www.nhfp.gov.cn/mohyzs/s3593/201205/54600.shtml>.
- [2] 谷水,尚少梅,万巧琴,等. 北京市护理岗位管理实施现状与问题分析[J]. 护理管理杂志,2018,18(4):437-440.
- [3] 杨春玲,张连荣,周爱霞,等. 三级综合医院临床护士岗位分类分级管理的研究[J]. 中华护理教育,2014,11(11):817-822.
- [4] 骆英,顾惠娟,孙平波,等. 岗位管理对专科医院护理服务满意度的影响[J]. 齐鲁护理杂志,2014,20(21):110-112.
- [5] 胡雪慧,闫沛,张美霞,等. 岗位管理提高护理人员工作积极性[J]. 护理学杂志,2015,30(16):72-74.
- [6] 梁婉红,陈春萍,黄芳,等. 护士岗位管理的探索与实践[J]. 护理实践与研究,2014,13(3):117-118.
- [7] 张玉莲,李婷,周忠良. 三级医院护士岗位管理评价指标体系的构建[J]. 中华护理杂志,2015,50(9):1074-1078.
- [8] 尹桂梅,杜纲,王耀刚. 综合性医院护士岗位管理研究[D]. 天津:天津大学,2013.
- [9] 马晓伟副部长在护士岗位管理试点工作研讨会上的讲话[J]. 中国护理管理,2012,12(4):5-6.

(本文编辑 吴红艳)

• 敬告读者 •

## 警惕假冒《护理学杂志》工作人员及网站征稿、收费的声明

一直以来,相关网络、微信、邮箱经常出现某些谎称为《护理学杂志》编辑部人员,要求加作者为好友,或谎称文章可录用或已录用,要求缴纳审稿费、版面费;有些通过盗用本编辑部名称和地址、伪造资质证书等违法手段,假借《护理学杂志》编辑部的名义收录稿件,以达到非法敛财的目的。为此,《护理学杂志》编辑部郑重声明如下。

- 1.《护理学杂志》编辑部指定官方域名(网站)为 <http://www.hlzz.com.cn> 或 <http://www.chmed.net>。从官方网站投稿是唯一途径。投稿成功后收取审稿费 30 元/篇;文章经审核合格被录用后由系统发放录用通知和缴纳版面费通知,通过作者预留的邮箱及本系统自动通知作者,再无其他收费项目和其他途径。请作者明确,切勿受骗上当。
- 2.《护理学杂志》的编辑人员不会要求作者加微信好友,不会个人通知作者缴纳费用,没有个人账户收费。
- 3.凡要求将版面费和审稿费通过转账至个人账户的均非本编辑部所为。假冒本编辑部网站发布的信息、活动及后果均与本编辑部无关。

在此特别提醒广大读者、作者注意甄别本刊网站合法域名,选择正确途径投稿和缴纳费用,避免不必要的损失。

地址:武汉市解放大道 1095 号《护理学杂志》编辑部,邮编 430030

E-mail:jns@tjh.tjmu.edu.cn; 咨询电话:027-83662666; 联系人:雷冰霞