

# 军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士的团队凝聚力及团队绩效的关系

冯婷<sup>1</sup> 胡雪慧<sup>2</sup> 苏景宽<sup>3</sup>

(空军军医大学第一附属医院/西京医院 1 急诊科, 2 护理部, 陕西省西安市 710032, 电子邮箱: 415715728@qq.com; 3 空军军医大学, 陕西省西安市 710032)

**【摘要】 目的** 探讨军队医院护士长变革型领导行为对聘用护士的团队凝聚力及团队绩效的影响。**方法** 采用整群抽样的方法调查西安市某三甲大型军队医院的 65 个护理单元, 以一个护理单元为一个团队, 共调查 1 164 名护士。分别采用变革型领导量表、团队凝聚力量表和团队绩效量表调查 65 个护理单元的护士长变革型领导行为、团队凝聚力和团队绩效。采用聚合指标检验将个体层面数据上升到团队层面数据的有效性, 采用 Pearson 相关分析和分层回归模型分析变革型领导行为对聘用护士的团队凝聚力及团队绩效的影响。**结果** 护士长变革型领导行为总分及各维度得分与护士团队凝聚力总分及各维度得分、团队绩效总分及各维度得分均呈正相关 ( $P < 0.05$ ), 护士团队凝聚力总分及各维度得分与团队绩效总分及各维度得分均呈正相关 ( $P < 0.05$ )。变革型领导行为对任务绩效和合作满意度具有正向预测作用, 团队凝聚力在变革型领导行为与团队绩效间起部分中介作用, 且团队凝聚力能够解释 45.8% 的任务绩效, 解释 67.7% 的合作满意度。**结论** 军队医院护士长变革型领导行为不仅直接影响聘用护士团队绩效, 还通过团队凝聚力间接影响聘用护士团队绩效。军队医院可以从提升军队属性的护士长领导行为、加强聘用护士团队凝聚力两方面着手, 提升军队医院聘用护士个人绩效和合作满意度, 从而提升聘用护士团队绩效。

**【关键词】** 军队医院; 变革型护士长; 变革型领导行为; 聘用护士; 团队凝聚力; 团队绩效

**【中图分类号】** R 823; R 47 **【文献标识码】** B **【文章编号】** 0253-4304(2020)23-3135-05

**DOI:** 10.11675/j.issn.0253-4304.2020.23.32

研究表明, 领导行为、团队组成与规模、团队凝聚力均会影响团队绩效, 其中领导行为影响最为明显<sup>[1-2]</sup>。变革型领导行为是团队凝聚力的关键影响因素, 对团队绩效具有显著的预测作用<sup>[1,3-4]</sup>, 可创造出超越期望值的团队绩效<sup>[2,4-6]</sup>, 而团队绩效影响团队成员对团队合作的满意度<sup>[6,7]</sup>, 团队凝聚力影响团队的成长和发展<sup>[8]</sup>。目前有关护理变革型领导行为的研究主要集中在其对护士个体的影响<sup>[9]</sup>, 护理绩效研究又偏重于绩效的考评及分配<sup>[9-10]</sup>。而关于护士长变革型领导行为对护理团队凝聚力及团队绩效的研究报告较少<sup>[11]</sup>。本研究从军队医院的视角出发, 探讨军队医院护士长变革型领导行为对聘用护士的团队凝聚力及团队绩效的影响, 为提升军队医院聘用护理团队凝聚力及团队绩效提供依据。

## 1 对象与方法

**1.1 调查对象** 于 2018 年 10 ~ 11 月, 采用整群抽样的方法调查西安市某三甲大型军队医院的 65 个护理单元, 以一个护理单元为一个团队, 共调查 1 164 名护士。纳入标准: (1) 来自人员结构相对稳定的专科病房护理单元; (2) 从事临床一线工作的合同聘用制护士。排除标准: (1) 手术室、重症监护室、门急诊等护理单元; (2) 5 年内有 1/3 成员变动 (新护士加入或老护士离职) 的护理单元。本次调查共发放问卷 1 164 份, 回收问卷 1 147 份 (护士 1 082 份、护士长 65 份), 问卷有效回收率为 98.54%。其中, 每个团队人数 9 ~ 30 ( $17.66 \pm 4.34$ ) 名, 均为女性; 年龄 21 ~ 59 ( $30.33 \pm 0.97$ ) 岁; 工龄 1 ~ 35 ( $7.53 \pm 1.23$ ) 年; 学历: 中专 8 名 (0.70%), 大专 519 名 (45.25%), 本科 609 名 (53.10%), 硕士 11 名 (0.96%); 职称: 护士 521 名 (45.42%), 护师 558 名 (48.65%), 主管护师 46 名

作者简介: 冯婷 (1987 ~), 女, 硕士, 主管护师, 研究方向: 护理管理。

通信作者: 苏景宽 (1964 ~), 男, 博士, 主任医师, 研究方向: 管理心理, 电子邮箱: suj1kuan@163.com。

(4.01%),副主任护师及以上 22 名(1.92%)。工作强度采取 10 分制自评方式计分(0 分代表无强度,10 分代表强度非常大,不能忍受),本研究得分为(6.26 ± 0.89)分。

## 1.2 调查工具

1.2.1 一般资料问卷:采用自制的一般资料问卷调查研究对象的一般资料,包括聘用护士的性别、年龄、学历、科室、工龄、职称、工作强度等。

1.2.2 变革型领导量表:采用由李超平等<sup>[12]</sup>基于中国文化背景编制的变革型领导量表,采用护士长自评和护士评价的方法对护士长的变革型领导行为进行评价。该量表含德行垂范、愿景激励、个性化关怀和领导魅力 4 个维度,共 26 项条目。每项条目采用 Likert 5 级评分,以“从不”“偶尔”“有时”“经常”“频繁”,分别计 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。量表总分为各维度得分之和,总分范围为 26 ~ 130 分。本调查中,为使该量表更符合护理工作情境而进行了适度修订:将“单位/部门”改为“护理单元”,将“员工”改为“护士”。修订后该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.97。

1.2.3 团队凝聚力量表:采用由 Henry 等<sup>[13]</sup>编制的团队凝聚力量表评价团队凝聚力。该量表含情感一致性、行为一致性和认知一致性 3 个维度,共有 12 项条目。每项条目采用 Likert 7 级评分,以“完全不同意”“不同意”“有点不同意”“不确定”“有点同意”“同意”“完全同意”,分别计 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分、6 分、7 分。对该量表进行信效度重测后,删掉 1 项条目,余 11 项条目,并对量表进行适度修订:将“团队”改为“护理单元”,将“成员”改为“护士”,修订后该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.88。量表总分为各维度得分之和,总分范围为 11 ~ 77 分。

1.2.4 团队绩效量表:采用由 Tjosvold 编制<sup>[14]</sup>并进行汉化后的团队绩效量表,评价团队完成既定任务目标情况及成员间的合作满意度水平。该量表含任务绩效量表(共 5 个条目)和合作满意度量表(共 3 个条目)两部分,每个条目均采用 Likert 5 级评分,以“非常不符合”“不太符合”“一般”“比较符合”“非常符合”,分别计 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。量表总分为各维度得分之和,总分范围为 8 ~ 40 分。对量表进行适度修订:将“团队”改为“护理单元”,将“成员”改为“护士”,修订后该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.91。

表 2 军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士团队凝聚力的相关分析

变量	团队凝聚力		情感一致性		行为一致性		认知一致性	
	r 值	P 值	r 值	P 值	r 值	P 值	r 值	P 值
变革性领导	0.520	0.001	0.518	0.001	0.422	0.001	0.410	0.001
德行垂范	0.489	0.001	0.485	0.001	0.409	0.001	0.380	0.002
愿景激励	0.479	0.001	0.449	0.001	0.371	0.002	0.427	0.001
个性化关怀	0.472	0.001	0.514	0.001	0.371	0.002	0.326	0.008
领导魅力	0.531	0.001	0.510	0.001	0.451	0.001	0.428	0.001

1.3 调查方法 在该院护理部的支持下,利用各护理单元集中业务学习的时间,研究者依次对某三甲医院 65 个病区护理单元进行调查。调查前,由研究者亲自讲解统一指导语,说明调查结果仅用于学术研究,与护理单元及护士个人利益无任何冲突,对调查结果进行严格保密。由研究者发放量表,调查对象以匿名的方式当场填写,完成后现场交回。调查结束后,研究者对每份量表进行编码,标注科室、序号,便于结果录入与核对。

1.4 统计学分析 应用 SPSS 23.0 软件进行统计学分析,计量资料以( $\bar{x} \pm s$ )表示。将个体层面数据上升到团队层面数据采用聚合指标检验,采用内部一致性系数、组内相关系数<sup>(1)</sup>、组间相关系数<sup>(2)</sup> 3 个常用的聚合一致性指标进行检验。变革型领导行为对聘用护士的团队凝聚力及团队绩效的影响采用 Pearson 相关分析和分层回归分析。以  $P < 0.05$  为差异具有统计学意义。

## 2 结果

2.1 聚合指标检验 变革型领导、团队凝聚力和团队绩效的内部一致性系数、组间相关系数<sup>(2)</sup>均大于 0.7,组间相关系数<sup>(1)</sup>均大于 0.1,说明 3 个指标的团队评分信度较好,符合从个体层面聚合到团队层面的标准<sup>[15]</sup>;将本研究中个体层面的变革型领导、团队凝聚力和团队绩效 3 个指标得分加总后取平均值,作为团队层面的数据进行分析是有效的。见表 1。

表 1 聚合指标检验结果

指标	内部一致性系数	组内相关系数 <sup>(1)</sup>	组间相关系数 <sup>(2)</sup>
变革型领导	0.99	0.16	0.78
团队凝聚力	0.99	0.18	0.79
团队绩效	0.99	0.10	0.78

2.2 军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士的团队凝聚力及团队绩效的相关分析 对团队层面的 65 组数据进行 Pearson 相关分析,结果显示,护士长变革型领导行为总分及各维度得分与护士团队凝聚力总分及各维度得分、团队绩效总分及各维度得分均呈正相关( $P < 0.05$ ),护士团队凝聚力总分及各维度得分与团队绩效总分及各维度得分均呈正相关( $P < 0.05$ )。见表 2 ~ 表 4。

表3 军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士团队绩效的相关分析

变量	团队绩效		任务绩效		合作满意度	
	r 值	P 值	r 值	P 值	r 值	P 值
变革型领导	0.637	0.001	0.625	0.001	0.563	0.001
德行垂范	0.586	0.001	0.559	0.001	0.550	0.001
愿景激励	0.591	0.001	0.593	0.001	0.498	0.001
个性化关怀	0.601	0.001	0.592	0.001	0.527	0.001
领导魅力	0.635	0.001	0.630	0.001	0.549	0.001

表4 军队医院聘用护士的团队凝聚力与团队绩效的相关分析

变量	团队绩效		任务绩效		合作满意度	
	r 值	P 值	r 值	P 值	r 值	P 值
团队凝聚力	0.715	0.001	0.625	0.001	0.788	0.001
情感一致性	0.730	0.001	0.630	0.001	0.821	0.001
行为一致性	0.617	0.001	0.537	0.001	0.684	0.001
认知一致性	0.513	0.001	0.460	0.001	0.542	0.001

2.3 军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士团队绩效分层回归分析 对团队层面的65组数据进行分层回归分析。第一步,以团队人数、团队平均年龄、团队平均工龄、本科及以上学历占比、护师及以上职称占比、团队平均工作强度等团队特征为自变量,以

表5 军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士团队绩效分层回归分析(n=65)

变量	任务绩效						合作满意度					
	第一步		第二步		第三步		第一步		第二步		第三步	
	回归系数	P 值	回归系数	P 值	回归系数	P 值	回归系数	P 值	回归系数	P 值	回归系数	P 值
团队人数	0.041	0.761	0.026	0.805	0.062	0.505	-0.050	0.707	-0.063	0.571	-0.010	0.897
团队平均年龄	-0.113	0.614	-0.059	0.736	-0.096	0.534	-0.009	0.969	0.039	0.836	-0.016	0.908
团队平均工龄	0.205	0.313	0.159	0.321	0.200	0.156	0.052	0.794	0.011	0.947	0.072	0.557
本科及以上学历占比	-0.046	0.753	-0.042	0.712	-0.011	0.915	-0.120	0.410	-0.117	0.339	-0.070	0.430
护师及以上职称占比	0.081	0.626	0.079	0.544	0.110	0.338	-0.007	0.968	-0.008	0.952	0.037	0.713
团队平均工作强度	-0.051	0.704	0.035	0.741	0.087	0.352	-0.157	0.240	-0.081	0.468	-0.004	0.959
变革型领导行为	—	—	0.627	0.001	0.396	0.001	—	—	0.550	0.001	0.208	0.027
团队凝聚力	—	—	—	—	0.458	0.001	—	—	—	—	0.677	0.001
F 值	0.299		5.782*		8.932*		0.488		4.271#		13.631*	
R <sup>2</sup> 值	0.030		0.415		0.561		0.048		0.344		0.661	
ΔR <sup>2</sup> 值	0.030		0.385*		0.145#		0.048		0.296*		0.317*	
ΔF 值	0.299		37.548*		18.531#		0.048		25.724		52.266*	

注:#P<0.01,\*P<0.001。

### 3 讨论

3.1 军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士团队凝聚力密切相关 本研究结果显示,军队医院护士长变革型领导行为总分及各维度得分与聘用护士团队凝聚力总分及各维度得分均呈正相关(均P<0.05),说明军队医院护士长变革型领导行为越强,聘用护理团队凝聚力越高,这与既往研究结果<sup>[4]</sup>基本一致,即变革型领导通过采取良好的领导策略,构建平等协作的工作环境,可有效减少护士离职意愿,促进团队稳

定。本研究中聘用护士情感一致性与个性化关怀的相关性最高,行为一致性、认知一致性与领导魅力的相关性最高,这说明护士长在与团队成员一同实现组织目标的过程可以促进每位护士的个人成长,能有效提升护士的职业认同感和团队归属感;鲜明的创新意识、积极的进取心、敢抓敢管的责任担当等魅力因素,会吸引护士追随并模仿护士长,共同实现团队目标。高水平的团队情感认同与归属感使护理团队成员在统一的工作流程和标准下沟通协调顺畅、互相依赖、紧密协作。可见护士长作为护理团队的核心,其领导行为与团队凝聚力密切相关。军队医院护士长的变

团队绩效中的任务绩效和合作满意度两个维度作为因变量建立回归方程,结果显示,团队特征对任务绩效和合作满意度均无预测作用(均P>0.05)。第二步,在控制了团队特征变量后,以变革型领导行为作为自变量,以团队绩效中的任务绩效、合作满意度两个维度作为因变量建立回归方程,分别得到回归系数0.627、0.550(均P<0.05),说明变革型领导行为对任务绩效和合作满意度具有正向预测作用。第三步,在将团队特征、变革型领导行为作为控制变量后,将中介变量团队凝聚力引入回归方程,分别得到回归系数为0.458、0.677(均P<0.05),且变革型领导行为对任务绩效的回归系数由第二步的0.627下降到0.396、对合作满意度的回归系数由第二步的0.550下降到0.208。说明团队凝聚力在变革型领导行为与团队绩效间起部分中介作用,且团队凝聚力能够解释45.8%的任务绩效,解释67.7%的合作满意度。见表5。

革型领导行为促使护士乐意分享工作经验与技巧<sup>[16]</sup>,增强聘用护士归属感和聘用护理团队凝聚力。

**3.2 军队医院护士长变革型领导行为与聘用护士团队绩效密切相关** 本研究结果显示,军队医院护士长变革型领导行为为总分及各维度得分与聘用护士团队绩效总分及各维度得分呈正相关(均  $P < 0.05$ ),与周家贵等<sup>[17]</sup>的研究结果相似。本研究中任务绩效与领导魅力的相关性最高,其次为愿景激励;合作满意度与德行垂范的相关性最高,其次为领导魅力。在医院临床护理工作中,聘用护士非常看重护士长的领导魅力和愿景激励,护士长本身业务能力过硬、思想开明、热爱工作、不断创新则会起到模范带头作用;同时变革型护士长通过愿景激励提升护士内在动机,会潜移默化地影响聘用护士的工作态度和价值观,进而提高团队绩效。德行良好及业务水平过硬的护士长更易赢得良好的聘用护士团队合作满意度,可以减少职业倦怠,降低护士离职率。

**3.3 聘用护士团队凝聚力与团队绩效密切相关** 本研究结果显示,聘用护士团队凝聚力总分及各维度得分与团队绩效总分及各维度得分呈正相关(均  $P < 0.05$ ),与Sudhakar等<sup>[18]</sup>、曾圣钧<sup>[19]</sup>的研究中凝聚力与团队成果呈正相关的结论具有一致性。聘用护士团队任务绩效、合作满意度与情感一致性的相关性最高,其次为行为一致性,这与护理团队自身特点、护理工作任务特征及工作性质要求护理团队成员在统一的工作流程和标准下沟通顺畅、互相依赖、紧密协作以保证更好地完成团队任务有关。

**3.4 聘用护士团队凝聚力具有中介作用** 本研究结果显示,护士长变革型领导行为对聘用护士团队绩效中的任务绩效和合作满意度均具有正向预测作用,聘用护士团队凝聚力在护士长变革型领导行为对任务绩效和合作满意度的影响中均起到部分中介作用,与严利等<sup>[20]</sup>的研究结论一致,说明提升军队医院护士长变革型领导能力,增强团队凝聚力是打造高效护理团队的重要途径。在军队医院“军人/文职护士长+聘用护士”新型护理团队管理实践中,把好管理岗位选拔关口,在道德品质、年资、业务及科研能力等作为指标的基础上<sup>[21-23]</sup>,将领导力纳入考核,完善护士长的竞聘选拔机制。同时,加强对现任护士长管理方面的培训与考核,可有效促进护理变革型领导的成长与发展<sup>[24]</sup>,更有助于提升团队整体绩效<sup>[25-26]</sup>。团队凝聚力受领导方式、成员间吸引力、团队规模、外界压力等因素影

响<sup>[27-28]</sup>,营造良好的团队氛围,成员之间建立有效沟通,做好尊重和信任会促使团队凝聚力更强<sup>[29]</sup>。应借助军队医院倡导团结的文化氛围,通过提升护理团队内部吸引、控制团队规模、建立良性竞争机制来增强军队医院护士团队凝聚力,进而提高护理团队绩效。

综上所述,军队医院护士长变革型领导行为不仅直接影响聘用护士团队绩效,还通过团队凝聚力间接影响聘用护士团队绩效。军队医院可以从提升军队属性的护士长领导行为、加强聘用护士团队凝聚力两方面着手,提升军队医院聘用护士个人绩效和合作满意度,从而提升聘用护士团队绩效。

## 参 考 文 献

- [1] Han JH, Liao H, Susan M, et al. Effects of high performance work systems on transformational leadership and team performance: investigating the moderating roles of organizational orientations[J]. Hum Resource Manage, 2018, 57(6): 1 065 - 1 082.
- [2] 褚超孚. 基于变革型领导理论的科研团队绩效影响机制模型[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2010, 40(3): 174 - 179.
- [3] Chi NW, Huang JC. Mechanisms linking transformational leadership and team performance: the mediating roles of team goal orientation and group affective tone[J]. Group Organi Manag, 2014, 39(3): 300 - 325.
- [4] Rao AS, Abdul WK. Impact of transformational leadership on team performance: an empirical study in UAE[J]. Measuring Business Excellence, 2015, 19(4): 30 - 56.
- [5] 黄青. 变革型领导影响团队绩效机理研究[D]. 武汉: 武汉理工大学, 2011.
- [6] 白明垠, 张龙, 陈小玲. 变革型领导、团队学习与团队绩效的关系模型及影响路径[J]. 科技管理研究, 2012, 32(21): 131 - 135.
- [7] 杨芦思, 王琳, 吕冬梅, 等. 护理人员团队合作、工作能力与团队绩效的关系研究[J]. 中国医院管理, 2018, 38(7): 67 - 69.
- [8] 马群. 高校高水平排球运动员竞赛流畅体验、团队凝聚力对团队成长的影响研究[D]. 南京: 南京大学, 2018.
- [9] 江百灵, 弓箭, 李路卫, 等. 护理管理者的变革型领导风格对护理团队绩效的影响[J]. 中华现代护理杂志, 2014, 20(20): 2 456 - 2 458.
- [10] 方颖, 章雅青, 张敏, 等. 变革型领导风格与护士离职意愿的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2013, 28(22): 69 - 70.

- [11] 张梦霞,汪 晖,杨纯子,等. 护理领导力研究热点的共词聚类分析[J]. 中华护理杂志, 2018, 53(2): 234-237.
- [12] 李超平,时 勤. 变革型领导的结构与测量[J]. 中国高等学校学术文摘·工商管理研究, 2008, 2(4): 571-590.
- [13] Henry KB, Arrow H, Carini B. A tripartite model of group identification[J]. Small Gr Res, 1999, 30(5): 558-581.
- [14] Tjosvold D. Cooperative and competitive interdependence collaboration between departments to serve customers[J]. Group Organ Manag, 1988, 13(3): 274-289.
- [15] 罗胜强,姜 嫵. 管理学问卷调查研究方法[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2014: 264-269.
- [16] 苍 爽,王 菲,刘 静,等. 变革型领导行为对护理人员隐性知识共享意愿影响的研究[J]. 护理研究, 2013, 27(32): 3 620-3 621.
- [17] 周家贵,井润田,孟太生. 变革型领导行为对科研团队绩效的影响过程研究[J]. 管理工程学报, 2012, 26(4): 26-31.
- [18] Sudhakar GP, Farooq A, Patnaik S. Soft factors affecting the performance of software development teams [J]. Team Performance Manag, 2011, 17(3/4): 187-205.
- [19] 曾圣钧. 团队凝聚力对团队绩效影响机制的实证研究[J]. 生产力研究, 2010(9): 197-199.
- [20] 严 利,田继书,钟小勤. 护士长变革型领导行为与领导有效性的实证研究[J]. 护理学杂志, 2010, 25(2): 1-4.
- [21] 湛曼玉,田延飞,潘冬香. 基于层次分析法的医院护士长选拔方案研究[J]. 中国卫生人才, 2014(12): 76-80.
- [22] 戴冬梅,马丽静,宋毓敏,等. 三甲甲等综合性军队中心医院护士长竞聘标准的建立[J]. 解放军护理杂志, 2015, 32(21): 24-27, 31.
- [23] 宋金涛,张 红. 探讨护士长竞聘上岗工作评价模式创新[J]. 中国卫生人才, 2014(4): 72-73.
- [24] Galuska LA. Education as a springboard for transformational leadership development: listening to the voices of nurses[J]. J Contin Educ Nurs, 2014, 45(2): 67-76.
- [25] Spiva L, Davis S, Case-Wirth J, et al. The Effectiveness of Charge Nurse Training on Leadership Style and Resiliency[J]. J Nurs Adm, 2020, 50(2): 95-103.
- [26] 张含凤,李秋洁,林维彬,等. 护理管理者管理能力培训现状及发展趋势[J]. 中国护理管理, 2011, 11(7): 82-85.
- [27] Stewart GL. A meta-analytic review of relationships between team design features and team performance [J]. J Manag, 2006, 32(1): 29-55.
- [28] 于智超. 团队凝聚力对团队效能的影响研究——以团队冲突为中介变量[D]. 济南: 山东财经大学, 2013.
- [29] 关永健. 临时性团队增强凝聚力的管理策略[J]. 领导科学, 2019(17): 36-39.

(收稿日期:2020-06-10 修回日期:2020-09-27)

(上接第3134页)

研究结果亦表明,采用亚专科护理运行模式可有效提高亚专科护理水平,提升护理品质。本研究结果还显示,实施护理亚专科模式后,我科护理科研创新能力有一定的提高,获得市级课题1人次、发表论文6人次、申请专利2人次,说明实施护理亚专科模式可让护士对自身所处的亚专科领域有更深入地认识,从而调动其科研意愿,主动开展相关科研活动;同时,对有争议问题或难以用护理常规去解决的问题亚专科小组护理人员可与亚专科医疗团队合作,开展深入讨论,这为其临床课题的申报及论文的撰写开拓了新的思路。此外,提升护士的护理品质,可促进医护之间良好合作,减轻医生的工作负担,提高工作效率,也有助于正确指导患者术后功能锻炼,加速术后康复,减少术后并发症和后遗症的发生。本研究结果显示,实施护理亚专科化模式后护士的临床业务处理、专科知识的掌握及拓展思维等方面的能力明显提高( $P < 0.05$ )。

综上所述,护理亚专科化建设是护理专业化发展

的需要,在培养低年资护士临床工作能力及提高患者满意度等方面有显著效果,但该模式仍处在探索阶段,相关制度、管理仍需进一步完善。

## 参 考 文 献

- [1] Madigan LM, Fox LP. Where are we now with inpatient consultative dermatology?: Assessing the value and evolution of this subspecialty over the past decade[J]. J Am Acad Dermatol, 2019, 80(6): 1 804-1 808.
- [2] Sibbald B, Laurant MG, Reeves D. Advanced nurse roles in UK primary care[J]. Med J Aust, 2006, 185(1): 10-12.
- [3] 曹 岚,李映兰,贺莲香,等. 危急重症亚专科护士培训方案的探讨[J]. 解放军护理杂志, 2013, 30(19): 60-62.
- [4] 陈 璐,吕 琳,季翠玲,等. 神经外科亚专科护理运行模式的建立与效果评价[J]. 中国护理管理, 2018, 18(7): 979-983.
- [5] 赖小星,李 峥,薄 琳,等. 专科护士胜任力评价指标体系的构建[J]. 现代临床护理, 2019, 18(5): 68-73.

(收稿日期:2020-07-17 修回日期:2020-10-20)