

护理垂直管理模式在护理部的实施及效果分析

解红英

涟水县中医院 江苏淮安

【摘要】目的 探讨护理垂直管理模式在护理部的实施路径及应用效果。**方法** 选我院 2023 年 7 至 12 月的护理人员（30 例，对照组）与 2024 年 1 至 6 月的护理人员（30 例，实验组）为研究对象，对照组采取常规管理，实验组采取垂直管理。对比两组的职业倦怠评分及对管理方案的认可程度。**结果** 实验组的工作冷漠感、情绪疲倦感及工作无成就感评分均明显低于对照组（ $P<0.05$ ）；实验组的管理认可度明显高于对照组（ $P<0.05$ ）。**结论** 护理垂直管理模式的实施能够显著降低护理人员的职业倦怠水平，提高其对管理方案的认同感，值得在临床护理管理中广泛推广。

【关键词】 护理垂直管理；护理部；职业倦怠；管理认可度

【收稿日期】 2025 年 1 月 10 日

【出刊日期】 2025 年 2 月 12 日

【DOI】 10.12208/j.ijnr.20250109

Implementation and effect analysis of vertical management mode in nursing department

Hongying Xie

Lianshui County Traditional Chinese Medicine Hospital, Huai'an, Jiangsu

【Abstract】Objective To explore the implementation path and application effect of nursing vertical management mode in the nursing department. **Methods** Select nursing staff from our hospital from July to December 2023 (30 cases, control group) and from January to June 2024 (30 cases, experimental group) as the research subjects. The control group adopts conventional management, while the experimental group adopts vertical management. Compare the occupational burnout scores and recognition of management plans between two groups. **Results** The scores of work apathy, emotional fatigue, and lack of achievement in the experimental group were significantly lower than those in the reference group ($P<0.05$); The management recognition of the experimental group was significantly higher than that of the reference group ($P<0.05$). **Conclusion** The implementation of the nursing vertical management model can significantly reduce the level of occupational burnout among nursing staff, improve their sense of identification with management plans, and is worthy of widespread promotion in clinical nursing management.

【Keywords】 Nursing vertical management; Nursing Department; Occupational burnout; Management recognition

随着医疗技术的不断进步和医疗服务需求的日益增加，护理管理面临着越来越大的挑战。传统的护理管理模式往往存在层级过多、决策效率低下、信息传递不畅等问题，严重影响了护理质量和工作效率^[1]。为了改善这一现状，护理垂直管理模式应运而生。

该模式通过简化管理层级、明确职责分工、加强团队协作，旨在提高护理管理的效率和质量，促进护理人员的职业发展^[2]。

本研究旨在探讨护理垂直管理模式在护理部的实施路径及应用效果，以期对护理管理的改进提供参考，具体报道如下。

1 对象和方法

1.1 对象

选取 2023 年 7 月至 2024 年 6 月我院的 60 名护理人员为研究对象，依据管理方式的不同分为对象组和实验组，每组 30 例。对照组中男性 1 例，年龄 21~43 岁，平均（ 28.40 ± 4.13 ）岁。实验组中男性 1 例，年龄 22~44 岁，平均（ 28.43 ± 4.09 ）岁。两组资料差异不大（ $P>0.05$ ）。本院伦理委员会审查批准本试验。所有受试者均自愿参与本次研究。

1.2 方法

对照组采取常规管理模式，该模式主要基于传统

的层级管理制度。在这一框架下,护理部的整体管理由护士长全面负责,护士长作为护理团队的领导者,负责规划、组织和协调科室内的护理工作。各层级护理人员,包括高级护士、初级护士和助理护士等,均按照既定的职责分工进行日常工作,如患者护理、病历记录、药物管理等。实验组采用护理垂直管理模式,具体实施步骤如下:

(1) 建立垂直管理体系:首先,重新梳理护理部的组织结构,简化管理层级,形成护理部主任直接管理各科室护士长,护士长直接管理责任护士和普通护士的垂直管理体系。这样可以减少信息传递的层级,提高决策效率。

(2) 明确职责分工:在垂直管理体系下,进一步细化各层级护理人员的职责与权限,确保每个人都能在清晰的职责框架内高效工作。护理部主任不仅负责制定护理部的长期发展规划和短期管理目标,还负责监督各科室护理质量的持续改进,确保护理服务的标准化与同质化。护士长则成为科室管理的核心,负责本科室的日常运营、人员调配、护理质量监控以及护士的继续教育等工作。责任护士和普通护士则依据科室特点和患者需求,承担起具体的护理工作,如病情观察、治疗执行、健康宣教等。

(3) 加强团队协作:通过组织定期的主题活动、专业技能培训以及跨科室交流会议,增强了护理人员之间的沟通与协作能力。同时,鼓励各层级护理人员积极参与科室管理,提出改进建议,共同解决护理工作中的难题,形成积极向上的工作氛围。

(4) 完善绩效考核制度:建立科学的绩效考核体系,对护理人员的工作质量、工作效率和患者满意度进行定期评估。根据评估结果,对表现优秀的护理人员进

行奖励,对表现不佳的护理人员进行辅导和改进,以激发护理人员的积极性和创造力。

(5) 加强护理质量管理:建立完善的护理质量管理体系,包括制定护理质量标准、实施质量监控、进行质量评估与反馈等环节。通过定期的质量检查、案例分析以及持续的质量改进项目,及时发现并解决护理质量问题,确保护理服务的持续改进与提升。

1.3 观察指标

(1) 职业倦怠评分:采用职业倦怠量表对两组护理人员的职业倦怠情况进行评估,包括工作冷漠感(总分 30 分)、情绪疲倦感(总分 54 分)及工作无成就感(总分 56 分)三个维度,评分越高表示职业倦怠程度越严重。(2) 管理认可程度:采用我院设计的问卷调查表对两组护理人员对管理方案的认可程度进行调查,包括管理方案的实施效果、公平性、激励性、团队协作氛围以及职业发展机会等维度。问卷总分为 100 分,根据分值范围分为非常认可(80~100 分)、基本认可(60~79 分)和不认可(0~59 分)。计算总认可度(非常认可占比+基本认可占比)。

1.4 统计学分析

研究数据经 SPSS23.0 处理,采用卡方(χ^2)检验对分类变量进行统计,使用 t 检验对连续变量进行统计,以%和($\bar{x} \pm s$)表示, $P < 0.05$ 表示差异显著。

2 结果

2.1 两组的职业倦怠评分比较

实验组的工作冷漠感、情绪疲倦感及工作无成就感评分均明显低于对照组($P < 0.05$),详见表 1。

2.2 两组的管理认可情况比较

实验组的管理认可度明显高于对照组($P < 0.05$),详见表 2。

表 1 两组的职业倦怠评分比较($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	例数	工作冷漠感	情绪疲倦感	工作无成就感
实验组	30	16.65±2.13	34.23±2.45	37.14±3.36
对照组	30	18.53±2.14	36.80±2.36	39.76±3.58
t	-	3.410	4.138	2.923
P	-	0.001	0.001	0.005

表 2 两组的管理认可情况比较[n, (%)]

组别	例数	非常认可	基本认可	不认可	总认可
实验组	30	17 (56.67)	12 (40.00)	1 (3.33)	29 (96.67)
对照组	30	11 (36.67)	12 (40.00)	7 (23.33)	23 (76.67)
χ^2	-				17.311
P	-				0.001

3 讨论

护理部作为医院的重要组成部分,承担着确保患者护理质量、提升医疗服务水平的重要责任。护理人员的专业能力和工作态度直接影响到患者的治疗效果和满意度,因此,护理部的管理措施至关重要。若护理部不采取适当的管理措施,可能会导致护理人员工作效率低下、服务质量参差不齐、患者满意度下降等一系列问题^[3]。这些问题不仅会影响医院的声誉和竞争力,还可能对患者的健康造成潜在威胁。因此,采取科学、合理的管理措施,提升护理部的整体管理水平,是医院管理中的重要课题。

传统的常规管理措施在一定程度上能够维持护理部的日常运作,但其局限性也日益凸显。常规管理往往侧重于对护理人员的直接监督和指导,而忽视了护理人员的职业发展和团队协作的重要性^[4]。此外,常规管理在信息传递和决策效率方面也存在不足,容易导致管理层级过多、决策滞后等问题^[5]。为了克服这些局限性,护理垂直管理模式应运而生。护理垂直管理模式通过简化管理层级、明确职责分工、加强团队协作、完善绩效考核制度和加强护理质量管理等措施,旨在提高护理管理的效率和质量,促进护理人员的职业发展^[6]。在本研究中,实验组采用护理垂直管理模式后,其工作冷漠感、情绪疲倦感及工作无成就感评分均明显低于对照组,这表明垂直管理模式在降低护理人员职业倦怠感方面具有显著效果。同时,实验组的管理认可度也明显高于对照组,说明垂直管理模式得到了护理人员的广泛认可和接受。这一结果验证了护理垂直管理模式在提升护理部管理水平、促进护理人员职业发展方面的积极作用。分析护理垂直管理模式在护理部的实施路径及效果,可以发现该模式通过重新梳理护理部的组织结构,简化了管理层级,使得信息传递更加迅速、准确,决策效率得到显著提升^[7]。同时,该模式还明确了各层级护理人员的职责与权限,确保了每个人都能在清晰的职责框架内高效工作。此外,通过加强团队协作、完善绩效考核制度和加强护理质量管理等措施,护理垂直管理模式不仅提升了护理人员的专业技能和综合素质,还增强了护理团队的凝聚力和向心力^[8]。这些

措施共同作用下,使得护理部的整体管理水平得到了显著提升,患者的护理质量和满意度也得到了相应提高。

综上所述,护理垂直管理模式在护理部的实施路径清晰、效果显著,值得在临床实践中进一步推广和应用。

参考文献

- [1] 向荣,周荣刊,谭雅慧. 护理部实施护理垂直管理的方法与效果分析[J]. 中国卫生产业,2023,20(8):132-135.
- [2] 陈虹,孙四平,孙秀云,等. 护理部垂直管理在提高护理后备人才科研能力中的应用[J]. 江苏卫生事业管理,2024,35(5): 733-736.
- [3] 池蕊,葛娟. 基于护理部全垂直管理模式消毒供应中心二次考核分配方案及效果[J]. 世界最新医学信息文摘,2021,21(101):373-374.
- [4] 盖琼艳,陈雁,王清,等. 护理部垂直管理下病员辅助服务中心岗位管理研究[J]. 中国卫生质量管理,2024,31(1):49-52.
- [5] 李玲,李玉,陈云. 护理部垂直管理门诊护理绩效考核体系的应用及效果评价[J]. 护理实践与研究,2021, 18(18): 2810-2812.
- [6] 庞洪娟. 护理垂直管理在我院护理部实施的效果[J]. 临床医药文献电子杂志,2020,7(72):187-188.
- [7] 熊莉娟,何嘉,王玉梅,等. 某院护理部垂直管理体系下的护理绩效薪酬改革实践[J]. 护理学报,2021,28(3):10-14.
- [8] 林梦月,陈亚梅,朱晓萍,等. 基于护理部垂直管理的个案管理师岗位管理模式的研究[J]. 解放军护理杂志,2021, 38(10):83-86.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS