

【护理管理】

# 文化层次论在医院护理文化建设中的应用

王银花,蔡鹏,李亚玲,袁明静,廖健敏,彭敏,王独  
(贵州医科大学附属医院 护理部,贵州 贵阳 550004)

**【摘要】目的** 应用文化层次论加强护理文化建设,使护理文化融合于医院文化。**方法** 通过成立护理文化建设组,全院从文化层次论的物质文化、行为文化、制度文化、精神文化4个层次加强我院护理文化建设。**结果** 应用《护理文化建设评价表》对护理文化建设4维度进行比较,各维度差异均具有统计学意义( $P<0.05$ );评价表各项问题中1、3-5、7-8、11、13、18、20、22-24、27-28实施前后对比差异具有统计学意义( $P<0.05$ ),对实施前后我院护士满意度进行对比,差异具有统计学意义( $P=0.002$ )。**结论** 以文化层次论为理论依据,可在医院形成符合患者、护士、医院需求的护理文化。

**【关键词】** 文化层次论; 护理文化; 护理管理

**【中图分类号】** R47;C931.3 **【文献标识码】** B **【DOI】** 10.16460/j.issn1008-9969.2019.24.006

护理文化是指护理管理人员以文化为载体,使护理组织形成共同的职业价值观、基本信念、行为准则,护理文化的建设可以提高护士积极性、主动性及创造性,让护士获得职业价值感<sup>[1]</sup>。随着护理队伍男性的增加,学历水平的提升等,护理专业的文化也逐渐产生变化,已有的文化模式无法适应患者、医院、护士的需求,需进行护理文化的变革<sup>[2]</sup>。为顺应时代需求,已有学者进行护理文化建设新模式的探索,如“院中校”特色文化、丹尼森组织文化理论等<sup>[3]</sup>。在文化建设过程中,一个行之有效、符合实情的理论或模式是成功的基础,文化层次论最先用于企业文化的建设,主要分为三层次说及四层次说,近年,也有以其为理论模型用于医院文化建设的报道<sup>[4-5]</sup>。我院护理管理人员至2016年开始,将该理论模型的四层次与我院实际情况进行结合,制定具体对策应用于护理文化建设,在四层次上均取得了显著成效,现报道如下。

## 1 一般资料

我院创建于1941年,是一所三级甲等综合医院,高等院校附属医院,拥有床位3 000张,护理人员1 800余名,全体医护人员始终秉承“诚于己,忠于群,敬往思来”的校训,长期致力于医院文化建设,在西南地区具有良好的品牌效应。

## 2 方法

### 2.1 成立护理文化建设组,构建护理文化建设体系

护理文化建设组由护理部主任担任组长,小组成员均

来自各临床科室,下设人文关怀小组、心理护理小组、礼仪小组、宣传小组、文艺小组。人文关怀小组负责提高临床护士人文关怀素养,开展人文关怀活动、讲座,在各临床科室营造温馨、安全的文化氛围,制定人文关怀相关制度流程;心理护理小组由我院考取心理咨询师资格证及心理科人员组成,定期在全院开展心理相关课程及讲座,并为护理人员开设心理辅导室、放松一角,提供宣泄压力的工具;礼仪小组负责全院护理人员仪容、仪表的培训及规范,并定期检查,使全院护理人员保持良好的精神风貌;文艺小组负责发挥护士的特长及爱好,在各类活动中编排文艺节目,丰富护士业余生活,加强科室间、科室内部团队合作意识。

### 2.2 从环境、仪器设备方面,完善物质文化建设

组织全院护士长营造安全、温馨、舒适的科室环境。按科室特色,在墙面设置宣传栏,放置内容包括疾病相关知识、注意事项等,并定期更换;以照片墙、贴画、锦旗走廊等多样的形式,让科室医护人员积极、热情、主动地投入临床工作,建立和谐、融洽的护患及医护关系。

### 2.3 树立模范典型,建设护理人员行为文化

每年举办“真情暖人心·天使故事会”活动,由临床护理人员在繁忙的工作中吐露心声,挖掘临床护理中的感人事迹、典型模范,达到全院尊重模范,效仿模范的作用。由护理部主任、科护士长与规培护士进行“我与规培”交流会,充分了解规培护士在学习、工作及生活中遇到的困难,提高规培护士岗位胜任力,激发规培护士执业热情。组织临床护理人员积极爬山、拔河、唱歌、游泳比赛等工会活动,让护理队伍融入医院大家庭,提升科室间、医护间团队凝聚力,增强护理队伍归属感。

### 2.4 以文化人,重视制度文化的建设

完善医院、科室护理相关规章制度,并3年修订1次,尤其在护士长竞聘、新入职护士轮转、奖惩及职称晋升等方

【收稿日期】 2019-07-23

【基金项目】 2017年贵州省临床重点专科培育项目(医政)(SZD-PY-2017-04)

【作者简介】 王银花(1990-),女,湖南邵阳人,硕士,主管护师。

【通信作者】 蔡鹏(1966-),女,贵州贵阳人,本科学历,副主任护师。

面,严格执行“以制度为准绳”,充分体现公平公正。通过一系列措施鼓励护理人员科研创新,提高护理队伍创新能力,推动护理学科建设及发展:(1)每年开展护理用品创新大赛及专科护理创新大赛;(2)每年申请护理科研经费,鼓励各科室积极申报各类科研课题立项;(3)与医务处、药品临床试验管理规范办公室共同合作,鼓励专利、新技术、新业务的申报及产品的转化;(4)与科研处协作,对申请专利人员按年度进行奖励。重视专科护士、护理管理人才培养,定期输送护理人员外出学习、出国深造,使护理人员充分体现自身价值。

2.5 以护理刊物及微信公众号为平台,丰富护理人员精神文化 我院护理人员 1800 余名,护理部在宣传部的指导下,创建了《贵医护理》刊物及微信公众号,文章均由临床护理人员撰写,刊物每年 4 期,每期内容包含前沿护理技术、护理科研、护理管理、护理质控、护理教学、典型模范等方面,出刊后发放至全院各科室,微信公众号主要刊登国内外及我院最新护理资讯。同时,我院还建立舆情管理制度,对刊登的内容实行责任制,确保舆论信息具有正面性、积极性。

## 2.6 效果评价

### 2.6.1 评价工具

2.6.1.1 护理文化建设效果评价 参考张建华等<sup>[6]</sup>根据四层次理论制定的《医院文化建设现状调查表》,通过 Delphi 专家咨询法制定《护理文化建设评价表》,评价表 Cronbach  $\alpha$  系数 0.852,各维度的相关系数为 0.678~0.842。量表包含 30 个问题,按极不同意、不同意、基本同意、同意、非常同意回答,依次计 1、2、3、4、5 分,总分为 150 分,分为物质文化、行为文化、制度文化、精神文化 4 个维度,分值分别为 15、55、40、40 分。

2.6.1.2 护士满意度 对比实施前后护士满意度情况,我院《护士满意度调查表》已导入 HIS 系统,护士登录后匿名填写,调查表内容采用《国家卫计委医院管理研究 2012 年全国部分医院护士体验与满意度调查表》,分为团队协作满意度、本职工作满意度、护

理管理满意度、执业环境满意度、工作回报满意度和职业生展展望 6 个维度,22 个条目,各条目分值权重一致,赋值 1 分,最后转换为百分制。

2.6.2 评价方法及对象 分别于实施前(2015 年 12 月)及实施后(2017 年 12 月)按护士:护师:主管护师及以上=3:2:1 的比例进行分层随机抽样,总共抽取护士 600 名。调查人员均为实施前后《护理文化建设评价表》有效问卷均为 600 份;护士满意度调查方面实施前收集有效问卷 598 份,实施后收集有效问卷 595 份。

2.7 统计学方法 采用 SPSS 18.0 进行数据分析。计数资料采用频数进行统计描述,计量资料采用  $\bar{X}\pm S$  描述。护理文化建设评价表各维度、各项问题及护士满意度得分均采用两独立样本  $t$  检验。检验水准  $\alpha=0.05$ 。

## 3 结果

3.1 护理文化建设评价各维度得分 实施前后护理文化建设 4 维度进行比较,各维度均具有统计学意义( $P<0.05$ ),见表 1。

表 1 实施前后护理文化建设各维度得分情况

(X±S,分,n=600)				
维度	实施前	实施后	t	P
物质文化	12.24±1.54	12.49±1.33	2.944	0.003
行为文化	46.08±4.13	46.97±3.77	3.920	<0.001
制度文化	32.59±3.44	33.35±3.63	3.761	<0.001
精神文化	33.21±3.59	34.12±4.95	3.643	<0.001

3.2 护理文化建设评价各维度问题得分 对护理文化建设评价表的各项问题进行对比,物质文化方面问题 1、3 实施前后具有统计学意义,措施对科室环境及仪器设备改善有效;行为文化方面问题 4、5、7、8、11、13 前后对照具有统计学意义( $P<0.05$ ),护理文化建设对医护、护理人员之间的行为具有积极促进作用;制度文化方面问题 18、20、22 前后对比具有统计学意义,其他问题均无统计学意义( $P>0.05$ ),提示护理管理人员应进一步加强制度文化的建设;精神文化方面问题 23、24、27、28 实施前后具有统计学意义( $P<0.05$ ),措施显著提高了护理人员的职业满意度。见表 2。

表 2 实施前后护理文化建设各维度问题得分情况(X±S,分,n=600)

维度	问题	实施前	实施后	t	P
物质文化	1.科室环境舒适,卫生整洁	4.18±0.65	4.28±0.72	2.456	0.014
	2.信息网络通畅,快捷方便	3.84±0.97	3.95±0.87	0.834	0.405
	3.护理相关仪器设备齐全,性能良好	4.22±0.78	4.26±0.75	2.110	0.035
行为文化	4.科室内护理团队合作意识强	4.28±0.77	4.39±0.55	3.071	0.002
	5.科室内医护人员关系融洽	4.11±0.87	4.23±0.55	2.878	0.004
	6.护士与患者之间关系和谐	4.24±0.63	4.17±0.77	1.889	0.059
	7.我院科室间交流充分,彼此协作	3.92±0.94	4.10±0.67	3.762	<0.001
	8.我院重视和弘扬护理队伍先进模范、典型	4.08±0.84	4.25±0.56	4.087	<0.001
	9.我院护理人员尊重模范,主动效仿学习	4.19±0.63	4.20±0.75	0.292	0.770
	10.护理人员积极投入护理工作,技能不断提升	4.23±0.57	4.24±0.74	0.261	0.794

续表 2

维度	问题	实施前	实施后	t	P
行为文化	11.我院护理人员注重仪容仪表,穿着规范、胸牌佩戴整齐,精神风貌良好	4.25±0.65	4.39±0.75	3.612	<0.001
	12.我院护理人员严谨务实,反对浮夸	4.30±0.52	4.32±0.69	0.423	0.672
	13.护理人员可通过各类渠道了解护理、医院相关事务	4.22±0.76	4.43±0.58	5.437	<0.001
	14.护理人员可参加医院组织的各项文体活动	4.26±0.64	4.26±0.75	0.083	0.934
制度文化	15.我院护理行政部门设置和权限划分合理,员工办事方便、快捷	4.01±0.68	4.05±0.87	1.041	0.298
	16.我院护理队伍领导能成为制度的模范倡导者和实践者	4.17±0.65	4.22±0.77	1.101	0.271
	17.我院护理各项奖惩、晋升制度公开、合理	4.08±0.62	4.12±0.84	0.902	0.367
	18.我院重视护理人才培养,护理人员有外出学习、深造机会,优秀人才得到赏识	4.22±0.79	4.39±0.64	4.064	<0.001
	19.我院护理人员收入分配模式能够体现“按劳分配、多劳多得、优劳优得”的分配原则	3.88±1.06	3.96±0.75	1.447	0.148
	20.我院鼓励护理人员积极开展技术和科研创新,并给予大力支持和奖励	3.85±0.79	4.13±0.74	6.274	<0.001
	21.我院护理规章制度健全,岗位职责明确,护理人员能按章办事	4.27±0.51	4.31±0.68	1.103	0.270
	22.我院护理管理决策民主,能够采纳护理人员合理化建议	4.10±0.86	4.18±0.61	1.989	0.047
精神文化	23.您对护士之歌、南丁格尔精神熟悉度	4.13±0.60	4.29±0.71	4.290	<0.001
	24.您对现在职业状况,自身价值体现满意度	3.79±0.71	4.04±0.84	5.564	<0.001
	25.您对“以患者为中心”的观点	4.28±0.71	4.35±0.69	1.782	0.075
	26.您对“个人品德比工作能力更加重要”的观点	4.26±0.75	4.34±0.68	1.819	0.069
	27.您清楚我院护理发展战略和前景,并对此充满信心	3.99±0.62	4.14±0.81	3.577	<0.001
	28.我院坚持学习、实践创新的文化气息浓厚,护理文化建设情况令人满意	4.11±0.59	4.22±0.76	2.777	0.006
	29.我院护理人员能够自觉做到廉洁奉公、遵纪守法,不以医谋私	4.32±0.61	4.36±0.69	1.106	0.269
	30.我院护理人员能够自觉做到“尊重病人、关注病人、维护病人权益”	4.34±0.56	4.39±0.65	1.567	0.117

3.3 护士满意度 护理文化建设相关措施实施前后护士满意度对比差异具有统计学意义( $P<0.05$ )。见表 3。

表 3 实施前后护士满意度对比( $\bar{X}\pm S$ ,分)

项目	n	分值	t	P
实施前	598	80.29±10.11	9.401	0.002
实施后	595	82.90±10.09		

## 4 讨论

4.1 文化层次论适用于护理文化的建设 本研究以文化层次论为理论依据,从物质、行为、制度、精神四方面进行护理文化建设,丰富了医院物质文化,规范了护士行为,完善了护理相关制度,让护士获得精神满足感,提升了我院护理专业内涵,形成了符合患者、护士、医院需求的护理文化模式。研究结果显示护理文化建设前后物质、行为、制度、精神 4 方面得分均有显著提升,差异具有统计学意义( $P<0.05$ ),可为其他医院进行护理文化的建设及改革提供参考。

对各项问题进行分析,通过科室构建温馨环境,改善设备设施,我院物质文化具有极大程度提升,但是信息系统建设方面仍需加强,提示信息网络系统在现有护理工作中具有重要作用;在行为文化方面,规范了护士行为,医护、护理人员之间的关系得到明显改善,有利于护理工作的开展;在制度文化方面,人才培养、科研创新、决策民主方面成效显著;在精神文化方面,加强了我院护理人员对护理学文化内涵的熟悉程度及文化气息的满意度,让护理人员了解我院及自身护理发展的前景,内心充满了职业价值感。各条目分析显示护理文化建设方面涉及广泛,

实施过程中除了考虑医院实际情况,更应考虑时代需求及医疗大环境的发展趋势,并注重部门之间的协调,才能在各方面取得显著成效<sup>[7]</sup>。

4.2 护理文化建设有效改善了护士满意度 护士是护理文化建设中的全程参与者,作为患者在院期间接触最多的医务人员,只有护士满意才能真正达到患者满意。本研究通过应用文化层次论于护理文化建设中,以文化人,改善护士对职业的自我认识,增加职业荣誉感,提高护士工作积极性及热情度,使护士满意度从改善前的(80.29±10.11)分提升至(82.90±10.09)分,与刘娅林报道的护理文化建设可提高护士满意度的报道相一致<sup>[8]</sup>。

### [参 考 文 献]

- [1] Rew L. The Influence of Culture on Nursing Practice and Research[J]. J Spec Pediatr Nurs, 2014, 19(1): 1-2. DOI: 10.1111/jspn.12058.
- [2] 冯玉娟. 医院护理文化的建设[J]. 中国护理管理, 2013, 13(12): 4-5. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2013.012.002.
- [3] 孙海燕, 夏立平, 魏志明. “院中校”特色文化的建设与思考[J]. 中华护理教育, 2017, 14(8): 565-568.
- [4] 葛 锋, 王陆军. 试析新医改背景下医院文化的重建[J]. 中国医院管理, 2014, 34(7): 77-78.
- [5] 张水娟, 张 蔚, 李亚军. 我院医院文化建设发展的途径探索[J]. 中国医院管理, 2015, 35(11): 68-69.
- [6] 张建华, 王 艳, 欧阳静. 新疆某三甲综合医院文化建设现状调查研究[J]. 新疆医科大学学报, 2014, 37(6): 783-785, 789. DOI: 10.3969/j.issn.1009-5551.2014.06.037.
- [7] 闫生方, 刘章锁. 文化建设在促进医院高质量发展中的作用探讨[J]. 中国医院管理, 2019, 39(6): 69-70.
- [8] 刘娅林, 付 沫, 张风勤, 刘玉华. 磁性护理文化建设对护士执业环境满意度的影响[J]. 护理学报, 2019, 26(7): 21-24. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2019.07.021.

[本文编辑: 江 霞]