

香港政府醫院

護士管理的研究

黃錦雄

一九八八年

# 香港政府醫院護士管理的研究

		頁數
第一篇	理論部份	7
第一章	哲學和護士管理哲學	7
第一節	護士管理的哲學要點	7
第二章	護士管理的研究方法	7
第三章	麥克葛里哥教授 (Prof. McGregor) 之 X 理論與 Y 理論	8
第一節	X 理論	8
第二節	Y 理論	8
第三節	X Y 理論與香港的護士管理	8
第四節	成果管理	8
第五節	人性的新觀念	9
1.	麥克葛里哥教授 之 X 理論	9
2.	麥克葛里哥教授 之 Y 理論	9
3.	超越 Y 理論、權變理論	9
第四章	行為科學對傳統護士管理的影響	9
第五章	人性的新觀念、行為科學與政府醫院的護士管理	9
第一節	政府醫院內的 X 理論	10
第二節	政府醫院、Y 理論之流行	10
第三節	權變理論——超越 Y 理論之成因	11
第四節	權變方法論	12
第六章	激勵與人類行為的理論 (VROOM'S EXPECTANCY THEORY)	13
第七章	激勵二因素理論的研究 (HERZBERG'S TWO FACTOR THEORY OF MOTIVATION)	13
第二篇	政府醫院護士行政管理的研究	14
第一章	護士的需要	14
第一節	健全的薪資制度	15
第二節	健全的晉升制度	16
第三節	領導階層的新作風	16
第四節	政府醫院領導階層的新作風	17

第二章	護士的滿足感與去留因素	18
第一節	員工的滿足感與去留因素	18
第二節	護士的滿足感與去留因素	18
(一)	醫院之內在因素	18
(二)	醫院之外在因素	19
	1. 追求理想	19
	2. 政治影響	20
	3. 醫院管理局的影響	
第三章	護士專業工潮的成因	20
第一節	護土工潮的遠因	20
	1. 香港與國際人權公約	20
	(A) 國際人權公約包括範圍	20
	(B) 兩約在保障權利的分別	21
	2. 香港的文官制度與政府醫院之護士架構	21
	3. 香港醫療服務的急劇膨脹	22
	4. 年青一代普遍有更好的教育水平	22
	5. 政府對醫療服務重視不足	22
第二節	護士專業工潮的近因	22
	1. 護士的需要不能被滿足	22
	(A) 不健全的薪資制度	22
	(B) 不健全的晉升制度	23
	(C) 政府醫院領導階層的新作風追不上護士的需要	23
	2. 香港的文官制度對當時公務員的心理影響	23
	(A) 高層次的管理應是通才的概念	23
	(B) 文官制度下，公務員不參與政治之原則	23
	(C) 永不會有「人亡政息」的香港文官制度	23
	(D) 文官制度對護理行業的影響	24
	3. 公務員間，財富分配的不平均	24
	4. 香港護士專業受到國際認可、對現職的留戀程度降低	24
第三節	護士專業工潮的經過	24
第四章	政府護士離職原因的研究	25
第一節	研究方法	25
第二節	政府內部文件顯示的統計數字	26
	(A) 1982 至 1986 共一千四百六十三名護士辭職	26
	(B) 每年離職人數 ( 82-86 )	26
	(C) 離職護士的工作年份	26
	(D) 離職護士所呈報的離職理由	27

第三節	問卷調查所顯示的事實	27
	1. 調查對象的年齡分佈比例	27
	2. 婚姻狀況	27
	3. 家中兒女數目	27
	4. 調查對象的職位分佈之百分比	28
	5. 服務年期	28
	6. 其它學歷資格	28
	7. 海外深造課程	29
	8. 選擇護士行業的入職理由	29
	9. 調查對象對工作繁重程度之意見	29
	10. 調查對象對工作環境之意見	29
	11. 調查對象對薪酬的滿意程度	29
	12. 調查對象對附帶福利的意見	29
	13. 調查對象對「升級」的意見	30
	14. 超過 98% 的被調查者認為畢業後的深造機會不夠	30
	15. 調查對象喜歡參加的課程及曾經參加的人數	30
	16. 調查對象對其工作效能與社會之認可程度之意見	30
	17. 調查對象對其它醫療輔助職級對其欣賞及認可程度之意見	30
	18. 調查對象對與上級之溝通問題之意見	30
	19. 調查對象之離職意念之研究	31
	20. 調查對象會否在 1997 後離開香港	31
第四節	問卷調查的討論	31
		32
第三篇	理論之可應用性與護士管理哲學及實際問題之討論	
第一章	護士管理哲學及實際問題之趨勢與 PROF DOUGLAS McGREGOR 之 X 理論及 Y 理論之討論	32
第一節	X 理論之討論及應用	32
	(A) 權力完全集中高層特殊份子，而他又喜歡獨攬大權	32
	(B) 工人轉業機會很低，或很難找到等值的工作	32
	(C) 工人的知識水平不高	32
第二節	Y 理論之討論及應用	32
第三節	成果管理在護士管理上之應用	33
	1. 成果管理的定義	33
	2. 僕人和獨立合約工人	34
	3. 醫生和護士的過失問題	34
	例一	
	例二	
	例三	34
	4. 成果管理與醫院的責任承擔	34
	(甲) 內行領導內行	35
	(乙) 護理人員的質素要經常檢討	35
	(丙) 專業訓練及深造課程	35

第四篇	成立醫院管理局之討論	35
第一章	醫院管理局的意義與政府部門私營化的趨勢	35
第一節	政府部門私營化的趨勢	35
	1. 私營化的時代背景	35
	2. 香港政府部門的私營化	35
	3. 政府醫院的私營化的目的	36
	(甲) 清楚交代資源運作	36
	(乙) 脫離現有官僚架構	36
	(丙) 向公眾負責任	36
第二節	對成立醫院管理局的各界意見	36
	(甲) 市民的意見	36
	(乙) 醫院員工	36
第三節	政府醫院員工的何去何從	36
第四節	公平厚道地對待政府醫院員工	37
	(甲) 從現職退休而獲續聘於新機構	37
	(乙) 部門解散、員工強迫退休	37
	(丙) 受公僕本地化計劃影響晉升的長俸僱員可獲賠償	37
第五節	醫院管理局成效之懷疑	37
第五篇	政府醫院護士管理	38
第一章	護士管理的概念	38
第一節	管理的定義	38
第二節	護士管理	38
第三節	官僚架構	38
第四節	以產量為中心的科學管理	39
第五節	以人為中心的管理	
第六節	理性的開放模式	39
第二章	護士行政主管	39
第一節	護士行政主管的責任	39
第二節	護士行政主管應該是一位官僚	39
第三節	護士行政主管應該是一位領袖	39
	(一) 以人為中心的模式	40
	(二) 以工作為中心的模式	40
第四節	護士主管是一位同業、良師益友	40
第五節	護士主管是一位執法者	40
第六節	護士主管是護士的保護人	40
第七節	護士主管的決策	41
	1. 參與管理	41
	2. 護士主管的決策權	41

第六篇	香港政府醫院護士組織編制討論	42
第一章	香港政府醫院護士編制	42
第一節	香港政府醫院的護士職級	42
第二節	分區醫院的護理人員編制	43
第三節	中層管理人員的討論	43
	1. 中層管理人員的功能	
第四節	政府醫院中層管理人員的問題	44
	1. 性格強的二級病室護士長可能引起的矛盾	44
	2. 性格強的一級或高級護士長可能引起的矛盾	44
	3. 中級護士長的職責頗難界定(一級或高級護士長)	44
	4. 高級護士長及一級護士長可能成為溝通的障礙	44
第二章	香港政府醫院護士編制的改善建議	45
第一節	護士編制結構上應要簡化	45
第二節	高級護士長的職責要確定	45
第七篇	中國、英國、歐美的護士管理	46
第八篇	結論	47
附表一	瑪麗醫院護理部門的階級結構	
附表二	影響工作表現之因素	
附表三	政府醫院護士升級圖表	
附表四	193份問卷調查階級分佈	
附表五	護士與其它醫療專業薪級比較表	
附表六	政府護士的離職率的統計	