

Les pratiques de leadership relationnel en milieu de travail peuvent entraîner des résultats positifs pour le personnel infirmier, les organisations de soins de santé et les patients

Cummings GG, Tate K, Lee, S, Wong CA, Paananen T, et al. [Les styles de leadership et les modèles de résultats pour la main-d'œuvre infirmière et le milieu de travail: une revue systématique](#). International Journal of Nursing Studies. 2018;85:19-60.

Quel est le contexte de cette revue?

- Actuellement, il y a une pénurie d'infirmières dans de nombreuses organisations de soins de santé à travers le monde.
 - Cette pénurie peut avoir une incidence sur le rendement des infirmières au travail, leur relation avec les autres fournisseurs de soins et sur les soins prodigués aux patients.
- Le leadership joue un rôle important en aidant les membres de l'équipe à se motiver mutuellement pour atteindre des objectifs communs.
- De nombreuses études explorent l'impact positif du leadership dans les établissements de santé sur la satisfaction et le rendement des travailleurs de la santé, sur l'ensemble des organisations et sur les soins aux patients.
- Cependant, il y a une compréhension limitée du rôle du leadership au sein du personnel infirmier.

Boîte 1: Couverture des éléments constitutifs des Équipes Santé Ontario

Cette revue porte sur l'[élément constitutif #6 des Équipes Santé Ontario](#) :

- 1) population de patients déterminée
- 2) services pris en charge
- 3) collaboration avec les patients et mobilisation communautaire
- 4) soins aux patients et expérience
- 5) santé numérique
- 6) leadership, responsabilisation et gouvernance (domaine 47 - mobilisation proactive des professionnels à tous les niveaux)**
- 7) structure de financement et d'encouragement
- 8) mesure du rendement, amélioration de la qualité et apprentissage continu

Quelle question a été abordée?

- Quelle est la relation entre les différents styles de leadership infirmier et les résultats pour le personnel infirmier et leurs environnements de travail ?

Comment la revue a-t-elle été réalisée?

- Plusieurs bases de données en ligne ont été consultées pour trouver des études explorant les résultats de différents styles de leadership au sein du personnel infirmier.
- Les auteurs ont été soutenus financièrement par une bourse de nouveau chercheur, les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), une bourse de chercheur en santé de la population et l'Alberta Heritage Foundation for Medical Research (AHFMR).

Dans quelle mesure cette revue est-elle à jour?

- Les auteurs ont recherché des études pertinentes publiées jusqu'en mai 2009.

Quels sont les principaux résultats de la revue ?

- Les auteurs ont trouvé un total de 18 693 études, dont 53 ont été jugées pertinentes.
- Les résultats sur le leadership infirmier ont été regroupés dans les catégories suivantes :
 - Satisfaction du personnel à l'égard du travail, du rôle et de la rémunération
 - Une plus grande satisfaction au travail était associée à des styles de leadership axés sur les aspects socioémotionnels (établir des relations avec d'autres personnes dans leur vie), l'inspiration et le leadership transformationnel (créer une vision pour guider le changement)
 - La satisfaction au travail a été signalée comme étant plus faible avec des formes de leadership axées sur les tâches (mettant davantage l'accent sur les structures, les plans et les horaires)
 - Relations du personnel avec le travail
 - Des études ont rapporté que l'engagement de l'organisation (relation des employés avec leur employeur) était plus élevé avec un leadership transformationnel, un leadership de soutien et un leadership charismatique (se connecter avec les gens à un niveau plus profond)
 - L'engagement organisationnel a été signalé comme étant plus faible avec des formes de leadership axées sur les tâches (mettant davantage l'accent sur les structures, les plans et les calendriers)
 - L'intention des infirmières de rester était plus élevée avec le leadership de considération (soutenir)
 - Santé et bien-être du personnel
 - L'anxiété, l'épuisement émotionnel et le stress seraient plus faibles avec un leadership transformationnel et responsabilisant, et d'autres formes de leadership de soutien
 - Le leadership dissonant (atteindre les objectifs créés par l'organisation) et la gestion par exception (moins de contacts avec les gestionnaires) étaient associés à une moins bonne santé émotionnelle des infirmières
 - Facteurs liés à l'environnement de travail
 - Le climat et la culture en milieux de travail ont été améliorés avec des styles de leadership axés sur l'amélioration et le leadership axé sur le changement
 - Le travail d'équipe entre les médecins et les infirmières a augmenté avec un leadership résonnant (travail sur l'intelligence émotionnelle pour atteindre les objectifs du groupe)
 - Productivité et efficacité
 - Les leaderships transformationnels, charismatiques et axés sur le changement ont amélioré la productivité des individus, des équipes et des organisations
 - La productivité a été signalée comme étant plus faible avec des formes de leadership axées sur les tâches

Dans quelle mesure sommes-nous confiants dans les résultats?

- Il s'agit d'une revue systématique de qualité modérée avec un score AMSTAR de 7/9.

RISE prépare à la fois ses propres ressources (comme ce résumé en langage simple) qui peuvent soutenir l'apprentissage et l'amélioration rapides, et fournit une « voie d'accès » structurée aux ressources préparées par d'autres partenaires et par le ministère ([accéder à toutes les ressources ici](#)). Les résumés en langage simple produits par RISE sont financés grâce à une subvention de l'Ontario SPOR SUPPORT Unit (OSSU) au McMaster Health Forum. RISE est également soutenu par une subvention du ministère de la Santé de l'Ontario au McMaster Health Forum. Les opinions, résultats et conclusions sont ceux de RISE et sont indépendants de ceux de ses bailleurs de fonds. Aucune approbation par les bailleurs de fonds n'est prévue ou ne devrait être déduite.