

DOI:10.19296/j.cnki.1008-2409.2023-04-040

· 医学教育研究 ·

· MEDICAL EDUCATION RESEARCH ·

西部地区三甲医院护士核心胜任力现状及影响因素分析^①

翟筱燕^②, 谭美如

(桂林医学院, 广西 桂林 541199)

摘要 目的: 调查分析西部地区三甲医院护士核心胜任力的现状及影响因素。方法: 利用便利抽样法选取西部地区 5 所三甲医院的 355 名护士作为研究对象, 采用一般资料调查表、注册护士核心胜任力量表(CIRN), 实地调研结合问卷星的方式进行研究。结果: 西部地区三甲医院 CIRN 总分为(161.93±22.99)分; 多元线性回归分析结果显示, 劳动关系、婚姻状况、护理职业热爱程度为护士核心胜任力水平的影响因素, 具有统计学意义($P<0.05$)。结论: 应从国家政策、组织管理与护理教育等多方面探讨护士核心胜任力提升策略, 激发工作积极性和潜力, 全面提升西部地区三甲医院护理服务质量。
关键词: 西部地区; 三甲医院; 护士核心胜任力; 影响因素

中图分类号: G642

文献标志码: A

文章编号: 1008-2409(2023)04-0212-05

Analysis of the current situation and influencing factors of core competencies of nurses in tertiary A-level hospitals in western China^①

ZHAI Xiaoyan^②, TAN Meiru

(Guilin Medical University, Guilin 541199, China)

Abstract Objective: To investigate and analyze the current situation and influencing factors of the core competency of nurses in tertiary A-level hospitals in western China. Methods: Using convenience sampling method, 355 nurses from 5 tertiary A-level hospitals in western China selected as the participants. This study used a general information questionnaire and the competency inventory for registered nurse (CIRN) to conduct on-site investigations combined with the questionnaire star. Results: The total score of CIRN in western tertiary A-level hospitals was (161.93±22.99). Using multiple linear regression analysis, the results showed that labor relations, marital status, and professional passion for nursing were the influencing factors of the core competency level of nurses, and the score differences were statistically significant ($P<0.05$). Conclusion: Exploring strategies for enhancing the core competency of nurses from various aspects such as national policies, organizational management, and nursing education, etc. can stimulate work enthusiasm and potential, and comprehensively improve the quality of nursing services in tertiary A-level hospitals in the western region.

Keywords: western region; tertiary A-level hospitals; core competency of nurses; influencing factors

① 基金项目: 桂林市科学研究与技术开发项目(2020011203-4)。

② 第一作者简介: 翟筱燕, 本科, 主管护师, 研究方向为护理教育、临床护理。E-mail: 83634683@qq.com。

护士核心胜任力是指在给患者提供安全及符合伦理要求护理服务时所需要的知识、技能、判断力和个人特质^[1],被认为是其职业素质的重要体现,在提高护理质量,促进医疗健康事业发展方面具有重要意义^[2]。与其他地区相比,西部地区由于地域、医疗水平、经济、文化、生活方式等不同,人口老龄化、慢性病发病趋势更加严峻^[3-4]。三甲医院是该地区医疗服务的重要支柱,护士发挥着不可替代的作用,如何提高护士胜任力成了亟待解决的问题。目前,针对西部地区三甲医院护士核心胜任力的研究较少,且缺乏系统性和针对性^[5]。本文旨在通过对西部地区三甲医院护士核心胜任力的现状及其影响因素进行分析,以期对护理教育和实践提供理论和实践参考。

1 资料与方法

1.1 研究对象

本研究采用便利抽样法,选取西部地区(广西、四川、云南)5所三甲医院的355名护士作为研究对象。其中,女296名,男59名;护士155名,护师114名,主管护师67名,副主任护师及以上19名。

纳入标准:持有护士执业资格证书;从事护理工作1年及以上;自愿参加本研究。

排除标准:实习生、进修人员、非在岗人员(外出学习、休假等)。

1.2 研究方法

1.2.1 资料收集方法 本次研究采用线上与线下相结合的形式进行问卷调查,每所医院发放85份。电子版问卷收集方法:采用问卷星,被调查者首先阅读本次研究的目的及意义,知情同意后填写问卷,同一IP地址只能提交一次。纸质版问卷收集方法:由科室护士长发放给符合调查条件的护士,回收问卷时对填写的内容进行核查。本研究共发放425份调查问卷,回收386份,有条目缺失或全部选择相同序号的视为无效问卷,最终纳入有效问卷355份,有效回收率83.53%。

1.2.2 调查工具 ①一般资料调查表:本问卷由研究者查阅文献后自行设计,包括年龄、护龄、性别、科室、职称、带教经历、继续教育经历、第一学历、最高学历、劳动关系、婚姻状况、对护理事业热爱程度等,共12个条目。②注册护士核心胜任力量表(competency

inventory for registered nurse, CIRN)^[6]:本量表包括7个维度,共58个条目。其中批判性思维/科研能力10个条目,临床护理9个条目,领导能力10个条目,人际关系8个条目,伦理/法律实践8个条目,专业发展6个条目,教育/咨询7个条目。量表采用Likert5级计分法:0=完全没有能力,1=有一点能力,2=有一些能力,3=有足够的力量;4=很有能力。总分<115分为低能力,116~173分为中等水平能力,174~232分为高能力。该量表的Cronbachsα系数为0.89,具有良好的信效度。本研究中该量表的Cronbachsα系数为0.91。

1.3 统计学方法

采用SPSS 25.0统计软件分析数据,计量资料以($\bar{x}\pm s$)表示,采用 t 检验和 F 检验;影响因素主要采用线性回归分析。 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 西部地区三甲医院护士核心胜任力情况

本研究结果显示,西部地区护士核心胜任力均值为2.79。其中法律/伦理实践2.95,得分最高,其次为人际关系、专业发展,见表1。

表1 西部地区三甲医院 CIRN 得分情况($\bar{x}\pm s$,分)

项目	$\bar{x}\pm s$	M \pm SD
批判性思维/科研	26.94 \pm 4.34	2.69 \pm 0.43
教育/咨询	18.85 \pm 3.47	2.69 \pm 0.50
领导能力	27.27 \pm 4.25	2.73 \pm 0.42
临床护理	25.25 \pm 3.90	2.81 \pm 0.43
专业发展	17.06 \pm 2.84	2.84 \pm 0.47
人际关系	22.92 \pm 3.66	2.86 \pm 0.46
法律/伦理实践	23.64 \pm 3.78	2.95 \pm 0.47
核心胜任力	161.93 \pm 22.99	2.79 \pm 0.40

2.2 护士核心胜任力单因素分析

本研究针对西部地区三甲医院护士核心胜任力进行单因素分析。结果显示,在护龄、职称、带教经历、劳动关系、婚姻状况、对护理职业的热爱程度等有差异,具有统计学意义($P<0.05$),见表2。

表2 西部地区三甲医院护士核心胜任力单因素分析($n=355$)

项目	对应指标	n	$\bar{x}\pm s$	t/F	P
年龄	<30	186	159.12±22.73	2.371	>0.05
	30~40	128	164.16±23.29		
	40~50	33	166.46±24.11		
	>50	8	172.75±6.32		
护龄	≤5	165	160.42±21.64	5.600	<0.05
	6~10	132	159.05±25.52		
	11~19	51	172.00±18.06		
	≥20	7	178.43±4.50		
性别	男	59	164.09±21.42	0.621	>0.05
	女	296	161.50±23.30		
职称	护士	155	158.81±21.47	3.187	<0.05
	护师	114	166.22±23.19		
	主管护师	67	159.76±25.86		
	副主任护师及以上	19	169.32±18.68		
带教经历	带教	170	165.38±22.31	7.493	<0.05
	未带教	185	158.76±23.21		
是否进行继续教育	是	271	161.53±22.80	0.349	>0.05
	否	84	163.23±23.67		
最高学历	中专	30	167.77±19.10	2.558	>0.05
	大专	98	162.25±23.81		
	本科	203	159.82±23.64		
	硕士及以上	24	171.21±14.17		
劳动关系	正式编制	110	172.29±16.38	18.947	<0.05
	合同制	233	156.80±23.45		
	人事代理	12	166.50±22.99		
婚姻状况	未婚	143	152.55±26.22	22.746	<0.05
	已婚	205	168.02±18.13		
	其他	7	175.29±13.05		
对护理职业的热爱程度	非常有兴趣	94	170.20±19.36	14.679	<0.05
	有兴趣	191	162.54±21.99		
	不太有兴趣	60	151.80±23.04		
	无兴趣	10	133.30±30.14		

2.3 西部地区护士核心胜任力影响因素分析

以护士核心胜任力为因变量,经单因素分析结果显示,具有统计学意义的有护龄、职称、带教经历、

劳动关系、婚姻状况、对护理职业的热爱程度等因素,进行多元线性回归分析,结果见表3。

表3 西部地区三甲医院护士核心胜任力影响因素多元线性回归分析

自变量	B	SE	β	<i>t</i>	<i>P</i>
常量	167.661	6.312	-	26.564	<0.05
劳动关系	5.330	2.258	0.120	2.361	<0.05
婚姻状况	11.679	2.162	0.267	5.402	<0.05
护理职业热爱程度	7.869	1.547	0.253	5.088	<0.05

$$R^2 = 0.203, F = 29.762$$

3 讨论

本次调查结果显示,西部地区三甲医院护士核心胜任力分值 161.93,总体处于中等水平。陈赟等^[7]的调查报告显示,广东三甲医院护士核心胜任力为 167.02;王焱等^[8]的调查报告显示,整形外科注册护士核心能力为 169.15,以上两个研究得出的核心胜任力分值均高于本研究结果。分析其原因:西部地区医院的工作环境、技术培训、获取的社会资源、职业发展机会等比东部经济发达地区落后,从而导致护士核心竞争力较低。

本研究结果显示,西部地区三甲医院护士核心胜任力各维度中,评判性思维、科研和教育、咨询能力最低,有学者研究结果与本研究结果基本一致^[9]。主要原因在于我国的护理教育和在职培训目前更注重对临床工作、护理操作等实践能力的训练,对评判性思维和科研素养的培养重视不够。今后,有必要建立完善的护理教育与职业培训管理体系,提高护士评判性思维和科研能力的培养,使其核心胜任力与岗位相匹配。

胜任力是指个体能够胜任该岗位工作,且能够产生优秀工作绩效的能力。在本研究中劳动关系是核心胜任力的影响因素之一,正式编制的护士核心胜任力高于合同制。郭笑然等^[10]的调查报告指出,合同制护士的离职意愿比正式编制的护士高,工作积极性较低。其主要原因在于大多数医院合同制护士存在薪酬和福利待遇低、专业发展空间有限、对职业环境不满意、专业培训投入少等问题^[11]。目前,合同制护士占医院护理人员的大多数,今后有必要从国家政策、组织管理等多方面探讨如何减少正式编制与合同制护士的差异,以稳定护理队伍,提高护理服务质量。

本调查结果显示,已婚护士比未婚护士的核心胜任力分值高,这与窦丽等^[12]、付丽萍等^[13]的研究结果相似。Spencer 的冰山模型认为社会角色、动机、自我认知等深层次特征决定了人的行为和表现,是胜任力的深层次决定因素^[14]。已婚护士社会角色比未婚护士较丰富,来自婚姻、家庭及社会支持能够缓冲来自工作的压力源,使其更好地适应工作环境,应对职业压力。护理管理者应重视和关心护士的婚姻、家庭,做好关怀管理,激发护士的工作积极性和潜能,提高护士的核心胜任力。

本研究结果显示,护理事业的热爱程度是护士核心胜任力的主要影响因素,这与胥臧^[15]的研究结果相似。对职业的热爱度与工作积极性呈正相关,在个人感兴趣的场景中会增进工作的自主性,以此驱动个体内在在工作动机^[16]。对护理职业的热爱能够提高护士工作的内在动力,提高学习自主性。也有研究结果显示,随着护士工龄的增加,对职业的热爱程度会随之下降^[17],因此在护理教育中应培养学生树立崇高的职业理想,做好长远的职业生涯规划。

4 小结

中国西部地区三甲医院护士核心胜任力居中等水平,其评判性思维、科研能力分值最低。因此,有必要建立完善的护理教育与职业培训管理体系,提高护士评判性思维和科研能力的培养,使其核心胜任力与岗位相匹配;有必要从国家政策、组织管理与护理教育等多方面探讨护士核心胜任力提升策略,激发工作积极性和潜力,全面提升护理服务质量;有必要建立符合西部地区特点的护理人员核心胜任力标准和评估体系,以提升西部地区护理人员的服务水平和特色。

参考文献:

- [1] ALEXANDER M F, RUNCIMAN P J. ICN framework of competencies for the generalist nurse: report of the development process and consultation [M]. Geneva: International Council of Nurses, 2003:1-51.
- [2] 于本海,杨艳敏,梁椿豪,等.基于线上线下相结合的医疗服务质量影响因素研究[J].中国卫生事业管理,2022,39(11):812-818,880.
- [3] 王文龙,虎昭言,高保镛,等.中国西部山区慢性病患者卫生服务利用现状及其影响因素分析:基于 Anderson 模型的宁夏南部山区为例[J].现代预防医学,2022,49(5):839-844.
- [4] 胡琼辉.西部地区人口老龄化对服务业发展的影响研究[D].成都:西南民族大学,2022.
- [5] 沈琴,李惠萍,杨娅娟,等.护士核心胜任力的研究进展[J].中华护理教育,2017,14(5):395-398.
- [6] 刘明,殷磊,马敏燕,等.注册护士核心能力测评量表结构效度验证性因子分析[J].中华护理杂志,2008,43(3):204-206.
- [7] 陈赟,叶美霞,钟印芹,等.广东省三级甲等中医医院规范化培训护士核心能力现状调查及影响因素[J].循证护理,2020,6(8):814-819.
- [8] 王焱,吴文红,张宁宁.整形外科注册护士核心能力现状及影响因素分析[J].中国美容医学,2021,30(7):150-153.
- [9] 王春婷,陆巍,郭子荷.近10年我国注册护士核心能力研究的文献计量学分析[J].当代护士(上旬刊),2019,26(8):4-7.
- [10] 郭笑然,王海燕,杜秋明,等.三甲医院合同制护士护理工作环境与离职意愿现状及其相关性[J].广西医学,2020,42(18):2471-2475.
- [11] 杜娟,张岚,邹振亚,等.230名肿瘤科护士护理胜任力现状及其人口学变量的影响[J].国际护理学杂志,2020,39(24):4419-4424.
- [12] 窦丽,付丽萍,聂玉琴,等.新疆乌鲁木齐市三甲医院产科护士核心能力现状及其影响因素[J].护士进修杂志,2020,35(10):950-955.
- [13] 付丽萍,芦惠敏,聂玉琴.新疆三甲医院产科专科护士核心能力的现状及其影响因素分析[J].中国医药导报,2020,17(27):62-65,77.
- [14] 顾桐语.我国护士情绪劳动的研究现状[J].护理研究(上旬版),2015(4):1166-1169.
- [15] 胥臧,张艳,宋静,等.豫东地区13所县级综合医院低年资护士核心能力现状及影响因素分析[J].全科护理,2022,20(11):1557-1560.
- [16] 李正东,李家成.职业兴趣获得对工作压力的缓解效应与干预机制[J].当代青年研究,2022(4):43-54,62.
- [17] 王香莉,刘玲玉,张才慧,等.新入职护士核心能力现状调查及影响因素分析[J].护理研究,2021,35(8):1480-1483.

[收稿日期:2023-05-06]

[责任编辑:桂根浩 英文编辑:阳雨君]