

护士岗位胜任力现状及其影响因素的调查分析*

刘予玲¹,王静¹,杨磊²

(1 新乡医学院三全学院 ;2 新乡医学院护理学院,河南新乡,453003)

[摘要] **目的** 调查护士岗位胜任力现状,并探讨其影响因素。**方法** 采用护士岗位胜任力调查问卷对 233 名护士进行调查。**结果** 护士岗位胜任力总分为(262.31 ± 44.91)分,年龄、第一学历、医院等级均是影响护士岗位胜任力的主要因素($P < 0.001$)。**结论** 护理管理者应根据护士的年龄、学历、所在医院等级为护士制订不同的培养目标和具体的职业发展规划。在培养高素质实用性人才的同时,重视对工作在一级医院、低学历、年轻护士的培养,以提高护士队伍的整体岗位胜任力。

[关键词] 护士;岗位胜任力;护理管理

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2015)03-0008-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2015.03.003

Current situation of nursing competencies of nurses and influencing factors

Liu Yuling, Wang Jing, Yang Lei//Modern Clinical Nursing, -2015, 14(03):8

[Abstract] **Objective** To understand the current situation of nursing competency of nurses in Henan and explore the influencing factors. **Method** A survey was conducted among 233 nurses from different hospitals in Henan by nursing competency scale. **Results** The total score on nursing competency was (262.31 ± 44.91). The competencies of interpersonal communication skills and personal qualities were good, while the competencies of professional competence were weak. Multivariate regression analysis showed that age, education, hospital type were influencing factors ($P < 0.001$). **Conclusions** Nursing administrators should make different cultivated goal and career development plans according to their age, education and hospital class. In training staff with high quality and practice, more importance should lay to young nurses with lower education in order to improve total competence of the nurses.

[Key word] nurses; nursing professional competence; nursing management

[基金项目] * 本课题为河南省卫生厅卫生政策研究计划课题,项目编号为 YWZY201315。

[收稿日期] 2014-03-25

[作者简介] 刘予玲(1981-),女,河南焦作人,讲师,硕士,主要从事护理心理学研究工作。

[通信作者] 杨磊,副教授,E-mail:54724748@qq.com。

护理岗位胜任力指能将某一工作(或组织,文化)中有卓越成就者与表现平平者区分开的个人潜在特征,它可以是动机、特质、态度或价值观、认知或行为技能^[1]。胜任力定位于人格因素中深层次和持久的部分,能将高、低绩效者加以区分,并具有一定的可观察性,能预测绩效^[2]。相关研究结果显示^[3-11],

- 赵海平,王健. 血液透析患者的社会支持与希望[J]. 中华护理杂志,2000,35(5):306-308.
- 王艳华. 中文版 Herth 希望量表用于癌症病人的可行性研究[J]. 护理研究,2010,24(1):20-21.
- 龚耀先. 修订艾森克个性问卷手册[M]. 长沙: 湖南医学院,1983:10-13.
- Sigurdardottir V,Bolund C,Brand berg Y,et al. The impact of generalized malignant melanoma on quality of life evaluated by the EORTC questionnaire technique[J]. Qual Life Res,1993,2(3):193-203.
- 赵剑波,李彦豪,陈勇,等. 癌症患者生活质量评价的现状 & 展望[J].中国肿瘤,2002,11(6):321-323.
- 张妮娜,吴蓓雯,杨玉华,等. 胃肠道癌症患者希望水

- 平与生活质量的相关性[J]. 解放军护理杂志,2009,26(2B):20-23.
- Snyder CR,Harris C,Anderson JR,et al. The will and the ways;Development and validation of an individual differences measure of hope[J]. J Pers Soc Psychol,1991,60(4):570-585.
- 陈文凤,邹艳波.恶性骨肿瘤患者住院期间生活质量及其影响因素[J]. 中国老年学杂志,2012,32(24):5505-5508.
- 郑连雪,韩俊林,王消馨.不同应对方式对晚期胃肠道癌症患者生活质量的影响[J]. 临床医药实践,2009,18(1):52-53.

[本文编辑:郑志惠]

护士岗位胜任力主要与护士沟通能力和专业知识及年龄、学历等相关。为了解本地区护士岗位胜任力现状,并探讨其影响因素,为提升护士岗位胜任力提供理论依据。本研究自2013年5~8月对本地区233名护士岗位胜任力进行调查,现将结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用方便抽样方法,选取河南省一级医院76名、二级医院78名、三级医院79名共233名护理人员作为研究对象。入选标准:从事临床护理工作的注册护士,自愿参加本研究。

1.2 调查工具

1.2.1 护士一般情况调查表 调查表自行设计,内容包括调查对象年龄、护龄、性别、婚姻状况、第一学历、最高学历、职称、岗位编制等。

1.2.2 护士岗位胜任力调查问卷 该问卷由5个维度77个条目组成,包括专业知识(21个条目)、专业技术(29个条目)、专业能力(12个条目)、人际沟通能力(10个条目)、个人特质(5个条目)。各条目采用Likert5级评分法,0~4分分别代表“没有能力”、“有一点能力”、“能力一般”、“较有能力”、“非常有能力”。总分0~308分,得分越高表示护士胜任力水平越高^[12]。问卷的重测信度为0.82,内容效度为0.83。

1.3 调查方法

由专人负责调查,调查前征得各医院护理部负责人和被调查对象的同意,调查时间选择被调查对象休息时间。本次调查共发放问卷240份,回收有效问卷233份,有效回收率为97.08%。

1.4 统计学方法

数据采用SPSS17.0统计软件进行统计学分析。护士一般情况和护士岗位胜任力情况采用统计描述,两个样本均数比较采用 t 检验,多个样本均数比较采用方差分析,两两比较采用 q 检验,护士岗位胜任力影响因素采用多元逐步回归分析。

2 结果

2.1 护士岗位胜任力的评分

233名护士岗位胜任力总分为 (262.31 ± 44.91) 分,各维度平均得分分别为:专业知识 (3.42 ± 0.66)

分、专业技术 (3.42 ± 0.53) 分、专业能力 (3.23 ± 0.66) 分、人际沟通能力 (3.51 ± 0.60) 分、个人特质 (3.51 ± 0.54) 分。

2.2 护士一般资料及其岗位胜任力单因素分析

护士一般资料及其岗位胜任力单因素分析见表1。从表1可见,不同年龄、护龄、职称、第一学历和医院级别护士的岗位胜任力评分比较,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。

2.3 护士岗位胜任力影响因素的多元逐步回归分析

单因素分析中,共有5个变量对护士岗位胜任力产生影响,包括年龄、护龄、职称、第一学历和医院级别,将这5个变量引入以护士岗位胜任力总得分为因变量的多元逐步回归方程,结果见表2。从表2可见,护士年龄、第一学历和医院级别均是影响护士岗位胜任力的主要因素($P < 0.001$)。

3 讨论

3.1 护士岗位胜任力现状

本调查结果显示,护士岗位胜任力总分为 (262.31 ± 44.91) 分,总体状况良好,说明护士认为自己能够胜任目前的临床护理工作,有较良好的自信心。护士岗位胜任力不仅要求护士要有过硬的专业知识和精湛的操作技术,其责任心和照护能力的培养与人际沟通能力也尤为重要。在本研究中,护士的个人特质和人际沟通能力得分较高,说明其认为自己的思想和情绪及人际沟通能力能够胜任目前的临床护理工作。本研究还发现,护士专业能力得分较低,这可能是因为专业能力在日常护理工作中应用最多、在外在行为中容易表现出来,护士容易觉察和认知,能够及时发现存在的问题与差距^[13]。

3.2 护士岗位胜任力的影响因素分析

3.2.1 年龄 本研究发现,年龄是影响护士岗位胜任力的主要因素。随着年龄的增长,护士的岗位胜任力水平不断提高,这符合Benner关于不同发展阶段护士知识形态和行为特征“从新手到专家”的理论^[14]。随着年龄的增长,护士工作经历和经验逐渐丰富,其知识形态从浅层次、显性逐渐向深层次、隐性发展,实践性知识不断积累,胜任力得以发展和完善。管理者应重视年轻护士的培训,加强培训力度和频次。

表 1 护士一般资料及其岗位胜任力单因素分析 (分, $\bar{x} \pm s$)

项目	组别	n	岗位胜任力得分	F/t	P
年龄(岁)	≤30	66	244.30 ± 27.72	33.575	< 0.05
	31~40	92	265.12 ± 23.27 *		
	≥41	75	274.72 ± 14.77 **		
护龄(年)	≤5	72	250.79 ± 26.74	14.281	< 0.05
	6~10	94	264.05 ± 25.05 *		
	≥11	67	272.25 ± 18.85 **		
职称	护士	97	254.70 ± 25.24	15.850	< 0.05
	护师	86	261.74 ± 26.26 *		
	主管护师及以上	50	278.06 ± 15.14 **		
婚姻状况	已婚	115	265.00 ± 21.98	1.608	> 0.05
	未婚及其他	118	259.69 ± 28.09		
第一学历	大专及以下	138	257.14 ± 26.83	-5.674	< 0.05
	本科及以上	95	273.66 ± 17.04		
最高学历	大专及以下	160	260.40 ± 25.06	-1.393	> 0.05
	本科及以上	73	265.09 ± 25.63		
是否有编制	有	138	262.33 ± 25.56	0.009	> 0.05
	无	95	262.29 ± 25.16		
医院级别	一级医院	76	252.29 ± 30.26	16.700	< 0.05
	二级医院	78	260.18 ± 21.09 *		
	三级医院	79	274.06 ± 18.67 **		

注:年龄: ** 与 31 ~ 40 岁, ≤30 岁护士比较, t 值分别为 3.484、3.780, 均 $P < 0.05$, 差异有统计学意义; * 与 ≤30 岁护士比较, t 值为 3.613, $P < 0.05$, 差异有统计学意义。护龄: ** 与 6 ~ 10 年, ≤5 年护士比较, t 值分别为 8.201、21.462, 均 $P < 0.05$, 差异有统计学意义; * 与 ≤5 年护士比较, t 值为 13.262, $P < 0.05$, 差异有统计学意义。职称: ** 与护师、护士比较, t 值分别为 16.316、23.539, 均 $P < 0.05$, 差异有统计学意义; * 与护士比较, t 值为 7.043, $P < 0.05$, 差异有统计学意义。医院级别: ** 与二级、一级医院护士比较, t 值分别为 13.884、21.774, 均 $P < 0.05$, 差异有统计学意义; * 与一级医院护士比较, t 值为 7.890, $P < 0.05$, 差异有统计学意义。

表 2 护士岗位胜任力影响因素的多元逐步回归分析

变量	偏回归系数	标准误	标准回归系数	t	P	95%CI	
						下限	上限
常数项	200.90	5.89	-	34.09	< 0.001	193.13	215.57
年龄	10.97	2.05	0.34	5.35	< 0.001	9.12	16.19
第一学历	12.418	2.954	0.23	4.20	< 0.001	6.81	18.49
医院级别	7.031	1.723	0.23	4.08	< 0.001	4.36	11.09

3.2.2 第一学历 目前我国不同层次的护理教育的培养目标不同。护理中专教育的培养目标是“实用性初等护理人才”;专科教育的培养目标是“实用性中等护理人才”;本科教育的培养目标是“高等护理人才”。不同的培养目标和要求会造成不同学历护士在知识和技能方面存在差异^[15],从而导致第一学历低的护士护理理论知识薄弱、知识面较窄、能力有限,这些都影响到其岗位胜任力。

3.2.3 医院等级 本调查发现,三级医院护士岗位

胜任力水平最高,其次是二级医院。这可能是由政府投入不平衡在一定程度上导致了不同医疗机构之间人员存在差异^[5]有关。政府投入高的医院,其护士要接受各种知识和技能的培训比政府投入少的医院护士多,因而其岗位胜任力较高。

4 结论

本结果表明,护士岗位胜任力总体情况良好,年龄、第一学历、医院等级是影响护士岗位胜任力的

主要因素。护理管理者应对护士进行分层次的培养和使用,根据护士的年龄、学历、所在医院等级为护士制订不同的培养目标和具体的职业发展规划。在培养高素质实用性人才的同时,应重视对工作在一级医院的低学历、年轻护士的培养,以提高护士队伍整体岗位胜任力。

参考文献:

[1] 郑丽花,陈羽保. 急诊科专科护士发展概况[J]. 中华现代护理杂志,2008,14(22):2426-2427.

[2] 王涵乙,朱跃州,鲁翔. 国内外医院管理者胜任力研究进展[J]. 中国医院,2014,18(4):54-56.

[3] 曲海英,井西学,张臻,等. 胜任力研究与护理人员岗位胜任力模型的理论构思 [J]. 护理管理杂志,2007,27(5):44-45.

[4] 王欣丽. ICU 护士胜任特征模型研究[J]. 中华护理杂志,2009,44(11):1030-1032.

[5] 笄涛. 医院护士长岗位胜任力模型的建立及其应用研究[D]. 长春:吉林大学,2010.

[6] 成守珍,刘华平,陈霭玲,等. 16 家三甲综合医院 ICU 护士专业核心能力及其影响因素的研究[J]. 中国护理管理杂志,2008,8(8):38-40.

[7] 乔安花. 席淑华. ICU 护士胜任力现状及影响因素研究[J]. 中国护理杂志,2011,46(12):1194-1196.

[8] 陆虹,侯睿,朱秀,等. 湖南省助产士核心胜任力的调查分析[J]. 护理管理杂志,2012,12(3):187-189.

[9] 张贤,陆虹. 北京市助产士核心胜任力现状及影响因素的调查研究[J]. 中国妇幼保健,2013,28(9):1462-1465.

[10] 刘敏,杨瑞贞,徐金波,等. 内分泌科护士糖尿病护理胜任力现状及影响因素[J]. 中华护理教育,2013,10(5):233-235.

[11] 叶芳,詹建英,陈彩莲,等. 儿科新护士临床胜任力自评问卷的初步应用[J]. 中国实用护理杂志,2012,28(29):4-5.

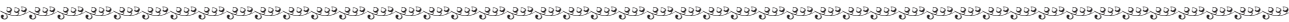
[12] 刘明,尹磊,马敏燕,等. 注册护士核心能力测评量表结构效度验证性因子分析[J]. 中华护理杂志,2008,43(3):204-206.

[13] 代郑重,徐树强,李文涛,等. 护士胜任力研究进展[J]. 中国公共卫生,2013,29(6):919-921.

[14] 黎雪梅,李继平. 临床护士护理能力及影响因素的调查研究[J]. 中国循证医学杂志,2007,7(8):586-590.

[15] 刘迪成,黄惟清,王富珍,等. 护理专业不同层次毕业生职业综合能力的调查研究[J]. 中华护理杂志,2003,38(6):426-428.

[本文编辑:郑志惠]



·编读往来·

禁止一稿多投

“一稿多投”是指作者把自己的一部作品同时或者先后发给不同的出版社或其他媒体,即多次使用同一作品的行为。对科技期刊来说,一篇投稿的录用需要经过初审、外审、定稿等多个流程,同时需要编辑花费大量的时间和精力进行修改,如果作者同时向多个刊物投稿,必将导致大量的重复性劳动和编辑资源浪费,将严重伤害科技期刊和广大作者的利益。敬请各位作者慎重选择投稿刊物,并确定前一次投稿已被退稿后再行改投。

[本刊编辑部]