

低年资护士岗位胜任力的调查现状及影响因素分析

帅雪梅, 李萍*, 车琼, 肖明彤, 赵良春, 王华慧

贵州中医药大学, 护理研究生院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2023年7月13日; 录用日期: 2023年8月2日; 发布日期: 2023年8月15日

摘要

目的: 对某贵阳市三级甲等医院低年资护士岗位胜任力进行调查并分析其影响因素, 为提高该院低年资护士岗位胜任力和进一步稳定医院护士队伍发展提供参考。方法: 采用目的抽样法, 对该医院190名低年资护士进行岗位胜任力问卷调查。结果: 本研究低年资护士岗位胜任力总分为(55.39 ± 17.16)分, 处于中等水平, 岗位胜任力得分在性别、学历、工作年限、编制情况、满意度方面具有统计学差异(P < 0.05), 多元线性回归分析结果显示, 入科培训方式、学历、工作年限和满意度(P < 0.05)是影响低年资护士岗位胜任力的主要原因。结论: 该院低年资护士总体岗位胜任力处于中等水平, 还需提高, 护理管理者应多关注低年资护士岗位胜任力的情况, 注重低年资护士的满意度及科室管理的培训制度。并针对不同特点的护士, 采取有差异性的岗位胜任力培训, 以促进低年资护士岗位胜任力提升和发展。

关键词

低年资护士, 岗位胜任力, 现状调查, 影响因素

Investigation Status and Influencing Factors of Post Competence of Junior Nurses

Xuemei Shuai, Ping Li*, Qiong Che, Mingtong Xiao, Liangchun Zhao, Huahui Wang

Graduate School of Nursing, Guizhou University of Chinese Medicine, Guiyang Guizhou

Received: Jul. 13th, 2023; accepted: Aug. 2nd, 2023; published: Aug. 15th, 2023

Abstract

Objective: To investigate the post competency of low-seniority nurses in a third-class A hospital

*通讯作者。

文章引用: 帅雪梅, 李萍, 车琼, 肖明彤, 赵良春, 王华慧. 低年资护士岗位胜任力的调查现状及影响因素分析[J]. 护理学, 2023, 12(4): 605-611. DOI: 10.12677/ns.2023.124086

in Guiyang City and analyze its influencing factors, so as to provide reference for improving the post competency of low-seniority nurses in the hospital and further stabilizing the development of the hospital nurse team. **Methods:** The objective sampling method was used to investigate the post competence of 190 nurses with low seniority in the hospital. **Results:** In this study, the total score of the post competency of nurses with low seniority was (55.39 ± 17.16) , which was above the medium level. The reason for the post competency score was statistically different in gender, education, working years, establishment status and satisfaction ($P < 0.05$). Multiple linear regression analysis showed that, gender, education background, establishment status and satisfaction ($P < 0.05$) were the main factors affecting the competency of nurses with low seniority. **Conclusions:** The overall post competency of nurses with low seniority in this hospital is above the average level, but it needs to be improved. Nursing managers should pay more attention to the post competency of nurses with low seniority, and pay attention to the unity and cooperation relationship between nursing staff and the training of department management system. In order to promote the promotion and development of the post competency of nurses with low seniority, different post competency training and education are adopted for nurses with different characteristics.

Keywords

Junior Nurses, Post Competency, Current Situation Investigation, Influencing Factors

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

护士岗位胜任力(NCS)是指在某一项工作领域中区分卓越者与表现平平者的个人身上所潜在的某种深层次特质,如知识、能力、个人态度、动机、认知能力等,而这些特质是可以被测量出来或显著区分一般者与优秀者的个体特征[1]。而相关的研究结果也显示[2] [3] [4] [5]护士岗位胜任力主要受年龄、学历、培训方式、护士沟通能力、专业知识与医院等级等所影响。低年资护士也被称为低资历护士,是指从事临床护理工作不满5年、临床经验相对不足的护士[6]。为确保护理工作质量,通常需要对其进行综合能力的培养,进一步提高其临床护理能力。目前低年资护士约占全国注册护士的30%,是临床护理工作的主力军,承担着较大的工作压力[7]。随着经济的发展,以及人民健康需求的增加,各大医院对低年资护士的需求不断增加[8]。低年资护士工作时间较短,与科室相容的心理契约尚未形成等原因,使得低年资护士的工作稳定性及岗位胜任力较低,调查研究发现护士心理契约得分与其胜任力得分呈负相关,即护士所感知到的心理契约未履行程度越高,其胜任力越低[9] [10] [11]。特别是自2019年疫情爆发以来,护理人员面临着极大的压力,在生理及心理上均出现明显变化[12],加上因其工作年限较短,临床经验较为不足,在面对这类突发性公共卫生事件时心理准备度不够,更加增加了低年资护士岗位胜任力的难度[13]。因此,低年资护士岗位胜任力对于护士队伍的建设具有重要影响。经查阅文献,当前关于低年资护士岗位胜任力现状的报道尚不多见,且缺乏较为全面的低年资护士岗位胜任力影响因素研究。鉴于此,本研究对某三级甲等医院低年资护士的岗位胜任力现状进行了调查,并分析其影响因素,为医院护理管理者对低年资护士岗位胜任力的管理提供了一定的理论依据,现将结果报告如下。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

运用抽样法选取 2023 年 1 月在某三级甲等医院低年资护士为研究对象。调查对象纳入标准为：① 持有有效护士执业证书；② 工作年限 ≤ 5 年；

③ 知晓调查目的并同意参加本研究；④ 近 3 个月内未做过相似调查；排除标准：① 外出进修学习或休假的护士。② 因病假、事假不在岗的护士；③ 对本研究不感兴趣者；

2.2. 调查方法

2.2.1. 调查工具

由研究小组自行设计调查问卷，研究小组共 5 人：一名护理研究生导师、两名护理管理者、两名在读护理研究生。由两名在读护理研究生在文献阅读的基础上制定量表问卷条目内容，再经研究小组审阅和修改后确定问卷条目。问卷分为 2 部分内容：1 一般资料：包括性别、年龄、学历、职称、工作年限、所在科室等。2 低年资护士岗位胜任力现状调查问卷量表：包括临床护理能力、评判性思维与分析能力、知识与专业的发展能力、个人特质与品质共 4 个维度，20 个条目。采用 Likert5 级评分法进行评分，按照正性程度的降低，依次赋值(5 = 完全胜任、4 = 多数胜任、3 = 部分胜任、2 = 较少胜任、1 = 不能胜任)，总分为 20~100 分，得分越高表明护士的职业认同程度越高，20~50 分为低水平，50~80 分为中水平，80~100 分为高水平，得分越高表明低年资护士的岗位胜任力程度越高，根据预调查得到问卷 Cronbach's α 系数为 0.907，项目分析 $P < 0.01$ ，调查问卷的信效度较高。

2.2.2. 样本量

样本量以条目数的 5~10 倍为宜，调查问卷共 20 个条目，因此本研究可取样本量范围为 100~200 例，再考虑到可能存在 10% 的缺失值，因此最终确定样本量为 190 人。

2.2.3. 调查方法

资料收集前与医院护理部教学管理人员取得联系，说明研究目的、意义，征得同意后，采用问卷星形式发放问卷。问卷总共发放 200 份，去除填写不完整或不规范问卷 10 份，最终回收 190 份，有效回收率 90%。

2.3. 统计学方法采用 SPSS26.0 软件进行数据处理

研究对象的一般资料、岗位胜任力得分进行统计描述；对调查数据进行频数、百分数、均数 \pm 标准差进行统计描述；t 检验、单因素方差分析及多元线性回归分析，检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

3. 结果

3.1. 低年资护士一般资料见表 1

Table 1. General demographic characteristics of nurses with low seniority

表 1. 低年资护士的一般人口学特征($\bar{x} \pm s$, $n = 190$)

项目	组别	N	构成比(%)	得分($\bar{x} \pm s$)	检验统计量 T	P 值
性别	女	169	88.90%	2.84 \pm 1.01	0.572	<0.006*
	男	21	11.10%	2.33 \pm 1.24		
年龄	18~22 岁	52	51.60%	2.79 \pm 1.04	0.349	0.663
	22~25 岁	50	48.40%	2.66 \pm 1.08		

Continued

年龄	26~28 岁	46	24.22%	2.65 ± 0.95		
	≥28 岁	42	22.11%	3.07 ± 1.11		
学历	大专及以下	37	19.47%	2.68 ± 1.16		
	本科	147	77.37%	2.81 ± 1.04	0.447	<0.002*
	硕士及以上	6	0.32	2.83 ± 0.41		
工作年限	1 年	78	41.10%	2.77 ± 1.02		
	2~3 年	74	38.90%	2.69 ± 1.02	0.236	<0.001*
	3~5 年	38	20%	3.00 ± 1.16		
职称	护士	108	56.80%	2.80 ± 1.05	0.376	0.059
入科培训方式	传统入科培训	126	66.33	2.85 ± 1.02	0.425	<0.001*
	优化创新培训	64	33.67%	2.83 ± 1.24		
	护师	82	43.20%	2.77 ± 1.06		
科室	内科	56	29.47%	2.75 ± 1.07		
	外科	50	31.58%	2.92 ± 0.97	0.185	0.397
	儿科	43	22.11%	2.56 ± 0.93		
	妇科	41	13.68%	2.9 ± 1.22		
婚姻状况	已婚	82	16.84%	2.74 ± 1.18	0.376	0.059
	未婚	108	83.16%	2.81 ± 0.94		
编制情况	编外	126	66.32%	2.79 ± 1.06	0.452	<0.000*
	编内	42	33.68%	2.77 ± 1.04		
工作满意度	满意	48	75%	2.91 ± 1.25		
	一般	88	88%	2.48 ± 0.74	0.255	<0.008*
	不满意	27	14.21%	3.44 ± 0.93		

注：*表示有统计学差异

本研究共纳入 190 名低年资护士，男性 21 人(11.10%)，女性 169 人(88.90%)，77.69%学历为本科及以上；低年资护士岗位胜任力总分为(55.39 ± 17.16)分。本研究结果显示，不同性别、学历、工作年限、工作满意度、编制、及入科培训方式对护士岗位胜任力得分差异具有统计学意义(P < 0.05)详见表 1。

3.2. 低年资护士岗位胜任力量表得分

某三级甲等医院低年资护士岗位胜任力得分维度中个人特征和品质得分为(2.80 ± 0.92)分，批判性思维能力得分为(2.81 ± 0.87)分，处于较高水平；专业知识与发展得分为(2.72 ± 0.90)分处于较低水平；临床护理能力得分(2.76 ± 0.89)处于中等水平详见表 2。各维度得分率或得分排在前 3 项和后 3 项的条目详见表 3。

Table 2. Scores of each dimension of post competency evaluation of nurses with low years of experience

表 2. 低年资护士岗位胜任力评价各维度量表得分

项目	得分范围	得分($\bar{x} \pm s$)
临床护理能力	7~35 分	2.76 ± 0.89
批判性思维能力	4~20 分	2.81 ± 0.87
专业知识与发展	5~25 分	2.72 ± 0.90
个人特质和品质	4~20 分	2.80 ± 0.92

Table 3. Scores of entries in the post competency evaluation scale for nurses with low seniority
表 3. 低年资护士岗位胜任力评价量表条目得分(n = 190)

维度	条目	得分($\bar{x} \pm s$)
临床护理能力	A1 在工作中您是否能够早期识别对患者生命构成威胁的情况并及时处理和避免吗?	2.78 ± 1.05
	A2 您是否能够胜任目前所在科室的基础临床护理操作?	2.87 ± 1.09*
	A3 您是否能正确选择评估病人的工具及方法?	2.77 ± 1.07
	A4 您是否熟知科室的规章制度并严格遵守?	2.68 ± 1.12**
	A5 您是否能够根据患者的具体病情,不断完善对患者的护理计划并评估其康复情况?	2.74 ± 1.00
	A6 您是否能够正确指导病人用药,并观察服用后的效果?	2.74 ± 1.01
	A7 您是否能够通过与患者沟通了解其健康需求并提供专业性的帮助吗?	2.69 ± 1.06
批判性思维能力	B1 您是否能够运用批判性思维去反思自己工作中的问题并进行总结?	2.72 ± 1.03
	B2 您是否善于通过积累临床护理经验,进行分析并提高临床护理能力?	2.89 ± 1.10*
	B3 您是否能够运用自身所学的知识分析不同患者患病情况并独立给出护理决策意见?	2.75 ± 1.09
	B4 面对危重症患者,是否有足够的快速做出临床判断与分析?	2.83 ± 1.07
专业知识与发展	C1 您能够通过实时查阅国内外护理指南知识不断更新护理计划并采取相应措施吗?	2.67 ± 1.04**
	C2 您能够通过学习其他学科领域的相关知识制定护理措施,提供最佳护理吗?	2.84 ± 1.10
	C3 您是否善于从临床护理实践中去发现科研问题并开展相应的研究?	2.66 ± 0.99**
	C4 您是否能够积极争取科室的外出学习机会,努力提升自我?	2.77 ± 1.05
	C5 您是否清楚自身的岗位职责并规划与安排自己的发展方向?	2.83 ± 1.02
个人特质和品质	D1 您是否能够在面对繁重的临床护理工作时,控制好自身的情绪?	2.78 ± 1.05
	D2 您是否能够与所在科室同事之间建立与维持良好的团队合作关系?	2.85 ± 1.03*
	D3 您在工作中是否能够做到恪尽职守?	2.77 ± 1.12
	D4 您在工作中是否能够对病人尽心尽责并富有同理心?	2.74 ± 1.03

注: *表示得分排名前三的条目; **表示得分排名后三的条目。

3.3. 低年资护士岗位胜任力得分的多元线性回归分析

低年资护士岗位胜任力总分作为因变量,将单因素分析有统计学意义的变量作为自变量(自变量赋值方式见表 4)放入回归方程进行多元线性回归分析。结果显示学历、工作年限、满意度、入科培训方式是影响低年资护士岗位胜任力的主要影响因素见表 5。

Table 4. Assignment of argument variables

表 4. 自变量赋值情况

自变量	赋值方式
性别	男, 女
学历	大专及以下, 本科, 硕士及以上
工作年限	1 年, 2~3 年, 3~5 年
编制情况	编内, 编外
满意度	满意, 一般, 不满意
入科培训方式	传统入科培训, 优化创新培训

Table 5. Regression analysis of influencing factors of post competency of nurses with low seniority
表 5. 低年资护士岗位胜任力的影响因素回归分析

变量	非标准化回归系数	标准误差	标准化回归系数	t 值	p 值
(常量)	59.109	9.581	—	6.169	P < 0.001
入科培训方式	-1.097	2.652	-0.03	-0.414	P < 0.001
工作年限	1.908	1.669	0.044	0.143	P < 0.001
学历	-2.024	2.965	-0.053	-0.682	P < 0.001
满意度	0.846	1.828	0.034	0.463	P < 0.001
编制情况	4.532	2.795	0.125	1.621	0.172

4. 讨论

4.1. 低年资护士岗位胜任力现状分析

本研究显示,低年资护士岗位胜任力总分为(55.39 ± 17.16)分,处于中等水平,与吕鹏[14]等人的研究结果相似,说明该院低年资护士对所在岗位的适应能力都是比较熟悉和认可。从各维度来分析,发现其中批判性思维能力维度得分最高(2.81 ± 0.87)分,说明低年资护士也意识到积累自身临床经验与知识是非常重要的,为今后在临床护理工作中遇到问题做出正确的临床决策打下基础,有利于护理工作的进行及护理科研的开展。但专业知识与发展能力的得分最低(2.72 ± 0.90)分,说明可能低年资护士在临床工作的年限较短,相比高年资护士来说较缺乏临床护理经验及知识储备较少有关。与刘予玲、黄国兴等[15] [16] [17]研究得出的结果一致。其次,在问卷 20 个条目得分当中,得分最高的条目是“您是否能够通过与患者沟通了解其健康需求并提供专业性的帮助吗?(2.89 ± 1.10)分”说明该医院对于护士与患者的沟通及服务与关爱意识教育较为重视。其次分数较高的条目是“您是否能够胜任目前所在科室的基础临床护理操作?”和“您是否能够与所在科室同事之间建立与维持良好的团队合作关系?”得分分别为(2.87 ± 1.09)和(2.85 ± 1.03)分,说明该医院的低年资护士理论知识较为扎实,临床护理技能操作较为熟悉,团队合作意识也较强,这对于今后低年资护士队伍发展成为医院核心力量具有重要影响意义。得分最低的条目是“您能通过实时查阅国内外护理指南知识不断更新护理计划并采取相应措施吗?”和“您是否善于从临床护理实践中去发现科研问题并开展相应的研究?”两个条目均值均分别为(2.67 ± 1.04)分和(2.66 ± 0.99)分,可能与我国的护理教育制度还不够完善,特别是对于临床工作的护理人员来讲,没有接受过护理科研知识的系统教育,缺乏科研意识有关[18]。

4.2. 不同特征低年资护士岗位胜任力的比较

通过本研究的单因素分析及多元线性回归分析得出,不同学历、入科培训方式、工作年限、满意度对于低年资护士岗位胜任力的影响存在显著差异(P < 0.05)。在本研究中,本科及以上学历护士的岗位胜任力得分(4.33 ± 1.94)分高于大专护士岗位胜任力得分(2.73 ± 1.12)分,与孔文青等[19]的研究结果相同,可能因为学历较高的护士对自己的工作能力、业务能力、职位晋升等各方面的要求更高,一旦工作成绩与自己的预期存在差距便会产生挫败感等因素有关。入科培训方式中,传统入科培训得分(2.85 ± 1.02)分高于优化创新培训(2.83 ± 1.24)分,由于目前在临床工作中普遍采用师徒式“传帮带”方式进行规范化培训,相对随机,且带教内容也不够系统全面[20],并没有系统的培训及综合能力的培养,对于低年资护士的知识理论和技能操作学习影响较低,护士的岗位胜任力也不高。其次工作年限在 3 年以下的护士群体相对较多得分为(5.46 ± 1.43)分,可能是因为临床工作时间较短,自身经验较为缺乏,认知反应能力及临床应变能力相对较低有关。本研究同时发现,工作满意度较高的护士比工作满意度较低水平的护士岗位

胜任力($P < 0.05$),可能与护士工作环境、心理健康状况及科室待遇绩效管理有关。

综上所述,该院低年资护士岗位胜任力总体上较好,但还有待提高。影响低年资护士岗位胜任力的因素主要是学历和入科培训方式和工作满意度。因此,护理管理者应多关注低年资护士的工作满意度水平,提供良好的工作环境、建立福利保障进修学习的良好机会等,以保证护士团队胜任力的稳定性发展。本研究的不足之处在于研究样本总体数量相对较少,仅纳入一所三级甲等医院低年资护士作为研究对象,研究范围较局限,在一定程度上可能会降低样本的代表性,有待后期在扩大样本量及范围的基础上进行进一步研究,以调查其他可影响低年资护士职岗位胜任力的因素,并制定相应解决措施。

参考文献

- [1] Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., et al. (1991) The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, **60**, 570-585.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- [2] 封娣. 河北省三级医院护士岗位胜任力模型的构建[D]: [硕士学位论文]. 石家庄: 河北医科大学, 2019.
- [3] 张岩, 秦元梅, 邹小燕, 等. 岗位胜任力在我国新入职护士培训中的应用现状[J]. *护理研究*, 2023, 37(3): 488-491.
- [4] 叶小微. 岗位胜任力的构建对手术室低年资护士带教效果影响[J]. *家庭医药. 就医选药*, 2018(7): 213-214.
- [5] 惠璧君, 冯晓艳, 林嘉. SBAR 沟通模式在 PICU 低年资护士岗位胜任力中的应用[J]. *当代护士(中旬刊)*, 2021, 28(5): 182-184.
- [6] 黎东眉. 规范化培训的低年资护士护理能力现状及影响因素调查[J]. *当代护士(下旬刊)*, 2019, 26(9): 30-32.
- [7] 吴思婷, 吴心怡. 基于 CiteSpace 分析近 10 年我国低年资护士研究热点和趋势[J]. *天津护理*, 2022, 30(1): 51-55.
- [8] 王雪梅. 护理人文关怀质量管理的思考[J]. *世界最新医学信息文摘*, 2019, 19(75): 322-323.
- [9] 杨亭亭. 基于心理契约的低年资护士离职倾向的相关研究[D]: [硕士学位论文]. 蚌埠: 蚌埠医学院, 2016.
- [10] 周杰. 南昌市 ICU 护士心理契约、胜任力与离职意愿的相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 南昌大学, 2018.
- [11] 王静, 薛平, 郭锦丽, 等. 医疗护理员心理契约现状及影响因素研究[J]. *护理研究*, 2021, 35(6): 969-975.
- [12] 王芹, 董丽娟, 郭小妹, 等. 中山市护理人员参与新型冠状病毒肺炎疫情防控工作期间心理健康状况调查分析[J]. *中西医结合护理(中英文)*, 2020, 6(3): 14-16.
- [13] 郑娜, 朱秀琴. 临床护士在感染新型冠状病毒肺炎后心理体验的质性研究[J]. *解放军护理杂志*, 2020, 37(3): 21-24.
- [14] 吕鹏. 临床护士岗位胜任力现状及影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 中国医科大学, 2019.
- [15] 刘予玲, 王静, 杨磊. 护士岗位胜任力现状及其影响因素的调查分析[J]. *现代临床护理*, 2015, 14(3): 8-11.
- [16] 黄国兴, 林丽丽. 福建省某肿瘤医院外科护士岗位胜任力现状及其影响因素[J]. *循证护理*, 2022, 8(14): 1975-1978.
- [17] 张丽君, 冯苹, 雷永慧, 等. 我国临床专科护士岗位胜任力研究进展[J]. *解放军医院管理杂志*, 2021, 28(11): 1085-1087.
- [18] 王金梅. 基于 CIPP 模型的护理本科人才培养核心竞争力评价指标体系的构建与初步应用研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 南昌大学, 2022.
- [19] 孔文青, 聂永春, 苏晓芳, 等. 手术室低年资护士岗位胜任力现状研究[J]. *卫生职业教育*, 2021, 39(12): 144-145.
- [20] 戎花, 孟昕, 田弢, 等. 基于临床岗位胜任力的新入职护士人文关怀能力培训体系构建[J]. *中国药物与临床*, 2021, 21(12): 2195-2196.