

三级民营医院新入职护士岗前培训需求及影响因素分析

黄静¹, 喻姣花², 石雨¹, 张迎红³

摘要:目的 了解三级民营医院新入职护士岗前培训需求及其影响因素,为制定科学可行的新入职护士岗前培训方案提供科学参考。**方法** 采用自制新入职护士岗前培训需求问卷,调查分析 98 名新入职护士及 35 名护理管理人员对岗前培训的需求。**结果** 三级民营医院新入职护士岗前培训需求得分(4.44±0.45)分;新入职护士培训需求与护士长认为其应接受培训的需求程度比较,在护理安全、疾病知识、专业技能、医院文化、护士礼仪、护理专业思想、教育服务理念 7 个方面差异有统计学意义($P<0.05$, $P<0.01$);年龄、职称、学历、职业发展需求是新入职护士培训需求的影响因素($P<0.05$, $P<0.01$)。**结论** 新入职护士培训需求程度较高,护士长更关注新入职护士的医院发展需求培训;低年龄、低职称、高学历及有职业发展规划的护士其培训需求更高。护理管理者应制定系统全面、具有针对性、与能级对应的分层次培训。

关键词: 民营医院; 新入职护士; 培训需求; 职业发展规划; 影响因素

中图分类号: R47;G40-034 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2019.06.075

Pre-service training needs of newly graduated nurses in private tertiary care hospitals and the influencing factors Huang Jing, Yu Jiaohua, Shi Yu, Zhang Yinghong. Nursing Department, Puren Hospital of Wuhan University of Science and Technology, Wuhan 430081, China

Abstract: **Objective** To understand pre-service training needs and the associated factors in newly graduated nurses in private tertiary care hospitals, and to provide information for formulating scientific and practical pre-service training program. **Methods** A self-designed questionnaire was filled out by 98 newly graduated nurses and 35 nursing managers in terms of their pre-service training needs. **Results** The score of training needs of newly graduated nurses was (4.44±0.45). Nurses' training needs were significantly different from head nurses' perspectives in nursing safety, disease knowledge, professional skill, hospital culture, nursing etiquette, professional attitude, and attitudes toward education and service ($P<0.05$, $P<0.01$). Multiple regression analysis showed that age, professional title, education level, and career development expectation were predictors of training needs of newly graduated nurses ($P<0.05$, $P<0.01$). **Conclusion** Newly graduated nurses have high pre-service training needs, while head nurses pay more attention to nurses' training needs of hospital development. Those who are younger, who have lower professional title and higher education background, and those who have career planning, report higher training needs. Nursing managers should formulate comprehensive, systematic, targeted and hierarchical training programs.

Key words: private hospital; newly graduated nurse; training needs; career development planning; influencing factor

新护士培训是护士成长的重要阶段,是培养合格护理人才的重要环节^[1]。目前国内研究多集中在公立医院新护士的培训形式和需求等方面^[2-4],对民营医院新护士的培训及其需求较少涉及。民营医院作为社会办医,促进健康产业发展的重要组成部分,在中国医疗卫生服务中有着特殊的地位^[5]。但由于民营医院在管理机制、社会资源分配、文化建设等方面尚存在较多不足,导致人员流动性大,人才匮乏^[6]。重视和加强在不同管理理念下的人力资源开发和职业生涯规划,是减少人员流动性和保证培训效果的重要举措^[7]。我院为一家三级综合性民营医院,随着医疗改革不断深化,医院规模不断扩大,每年招聘新入

职护士近百人,既有应届生也有往届生,其工作经历等参差不齐,如何保证培训效果成为突出的问题。因此本研究旨在调查分析民营医院新入职护士岗前培训需求及其影响因素,为民营医院制定科学可行的新入职护士岗前培训方案提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用整群抽样方法,抽取 2016 年 1 月至 2017 年 1 月我院新入职护士 102 名和在任的护士长 35 名为研究对象。新入职护士纳入标准:入职不满 1 年的临床护理岗位护士;取得护士执业资格;知情同意并自愿参加调查。排除标准:调查前提出辞职申请。护士长纳入标准:任护士长满 1 年及以上;知情同意并自愿参加调查。排除标准:急诊、透析、手术室、重症监护室、消毒供应中心护士长。

1.2 方法

1.2.1 调查内容 在参考有关文献^[8-11]的基础上,结合民营医院的特点,自行设计民营医院新入职护士岗前培训需求问卷,包括一般资料(性别、年龄、学历等)和岗前培训需求 2 个部分。岗前培训需求包括岗

作者单位:1. 武汉科技大学附属武汉市普仁医院护理部(湖北 武汉, 430081);2. 华中科技大学同济医学院附属协和医院护理部 3. 华中科技大学同济医学院护理学系

黄静:女,本科,主管护师

通信作者:喻姣花, yujiaohua2008@126.com

科研项目:武汉科技大学教学研究项目(2017X056)

收稿:2018-10-12;修回:2018-11-28

位技能需求和医院发展需求 2 个维度,共 15 个因子 52 个条目,其中岗位技能需求包括人文知识、规章制度、药物知识、仪器设备知识等 11 个因子,医院发展需求包括医院文化、护士礼仪等 4 个因子。52 个条目均采用 Likert 5 级评分法计分:5 分代表非常需要,4 分代表需要,3 分代表一般,2 分代表不需要,1 分代表非常不需要。得分越高,说明护士对该项内容的需求越高。问卷由 6 名专家进行评定,内容效度为 0.869。通过对 20 名新入职护士间隔 2 周的重测,其重测信度系数为 0.821。本次调查其 Cronbach's α 系数为 0.856。该问卷分为护士长版和新入职护士版,两者的问卷指导语与一般资料部分略不同,岗前培训需求部分完全相同。新入职护士版调查其自身对培训内容需求的情况,护士长版调查的是他们认为新入职护士应该接受培训的需求程度。

1.2.2 调查方法 由研究者统一发放问卷,并向研究对象说明调查目的和意义,取得研究对象的同意。护士长问卷调查在全院护士长月例会后统一发放。新入职护士在其集中培训后进行问卷调查。均现场发放,现场收回。护士长问卷共发放 35 份,回收有效问卷 35 份,有效回收率为 100%。新入职护士问卷发放 102 份,回收 102 分,剔除 4 份不合格问卷,有效回收率为 96.08%。

1.2.3 统计学方法 采用 Epidata3.0 软件建立数据库,导入 SPSS18.0 软件,对数据库资料进行描述性分析、 t 检验、方差分析及多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 新入职护士与护士长一般资料 98 名新入职护士中,男 2 名,女 96 名;年龄 20~31(24.61±0.63)岁;无离职经历 56 人,有离职经历 42 人;一季度入职 18 人,二季度入职 31 人,三季度入职 25 人,四季度入职 24 人;无具体职业发展规划 48 人,有职业发展规划 50 人。护士长中,男 1 名,女 34 名;年龄 26~44(34.34±0.54)岁;大专 16 人,本科及以上学历 19 人;护师 13 人,主管护师 20 人,副主任护师 2 人。工作科室:内科 15 人,外科 10 人,妇科 3 人,儿科 3 人,康复科 4 人。

2.2 新入职护士培训需求与护士长认为其应接受培训的需求程度比较 岗位技能需求中的护理安全、疾病知识、专业技能 3 个因子得分差异有统计学意义,医院发展需求中的 4 个因子差异有统计学意义($P<0.05, P<0.01$)。见表 1。

2.3 不同人口社会学特征的新入职护士培训需求得分比较 98 名新入职护士总的需求得分是(4.44±0.45)分,不同人口社会学特征的新入职护士培训需求得分组间比较结果显示,不同年龄、护龄、职称、学历、离职经历、职业发展规划的护士其培训需求存在

差异,见表 2。

2.4 新入职护士培训需求影响因素的回归分析 根据单因素分析,选取年龄、护龄、职称、学历、离职经历、职业发展规划作为自变量,以需求总均分为因变量进行多元逐步回归分析($\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.01$)。结果显示,年龄、职称(赋值:护士=0、护师=1)、学历(大专=0、本科及以上=1)、职业发展规划(无=0、有=1)为培训需求的影响因素(回归方程的 $F=12.897, P<0.05, R^2=0.537$, 调整 $R^2=0.495$)。见表 3。

表 1 新入职护士培训需求与护士长认为其应接受

		培训的需求程度比较			
		分, $\bar{x} \pm s$			
维度	培训需求	新护士 ($n=98$)	护士长 ($n=35$)	t	P
岗位技能	人文知识	4.20±0.37	4.20±0.30	0.015	0.988
	规章制度	4.48±0.58	4.38±0.36	0.949	0.344
	药物知识	4.69±0.42	4.75±0.32	0.804	0.423
	仪器设备知识	4.40±0.54	4.40±0.42	0.030	0.976
	护理安全	4.29±0.56	4.94±0.24	6.712	0.000
	职业防护	4.76±0.36	4.46±0.38	1.564	0.120
	疾病知识	4.84±0.39	4.31±0.50	6.273	0.000
	专业技能	4.90±0.36	4.71±0.46	2.380	0.019
	沟通技能	4.75±0.48	4.83±0.51	0.766	0.445
	基本素质能力	4.25±0.60	4.47±0.69	0.949	0.345
医院发展	护理教育能力	4.14±0.61	4.11±0.58	0.241	0.810
	医院文化	3.86±0.48	4.20±0.80	2.943	0.004
	护士礼仪	4.35±0.61	4.77±0.43	3.790	0.000
	护理专业思想	4.44±0.45	4.77±0.31	3.960	0.000
	教育服务理念	4.29±0.52	4.94±0.24	7.068	0.000

表 2 不同人口社会学特征新入职护士
培训需求得分比较

项 目	人数	需求得分 ($\bar{x} \pm s$)	F/t	P
年龄(岁)				
20~	79	4.52±0.23	5.676	0.000
26~31	19	4.14±0.37		
是否应届生				
是	24	4.43±0.21	0.278	0.907
否	74	4.45±0.33		
护龄(年)				
<1	55	4.43±0.20	4.940	0.000
1~3	26	4.65±0.24		
>3	17	4.16±0.42		
职称				
护士	85	4.49±0.26	3.653	0.000
护师	13	4.18±0.42		
学历				
大专	72	4.34±0.25	3.272	0.000
本科及以上	26	4.57±0.43		
离职经历				
无	56	4.36±0.24	2.649	0.030
1 次	33	4.65±0.28		
2 次及以上	9	4.21±0.36		
职业发展规划				
无	48	4.37±0.19	2.508	0.005
有	50	4.52±0.37		

表 3 新入职护士培训需求的影响因素分析

自变量	β	SE	β'	t	P
常量	4.479	0.266	—	16.818	0.000
年龄	-0.518	0.093	-0.677	-5.573	0.000
职称	-0.256	0.125	-0.287	-2.051	0.043
学历	0.241	0.075	0.352	3.230	0.002
职业发展规划	0.389	0.103	0.642	3.784	0.000

3 讨论

3.1 新入职护士培训需求程度较高,护士长更关注新入职护士的医院发展需求培训 本研究从岗位技能需求和医院发展需求两方面调研新入职护士培训需求,结果显示,新入职护士培训需求总体较高。在岗位技能培训需求方面,新入职护士和护士长需求前 5 项中有 3 项相同,即专业技能、药物知识、沟通技能,表明新入职护士对培训内容的需求和护士长认为新入职护士培训内容的需求度及关注度较相似。在医院发展需求培训方面,新入职护士对医院发展需求 4 个因子均显著低于护士长的期望值,表明新护士注重自身基本岗位技能,护士长在关注新护士基本岗位技能的同时更关注该群体的医院发展需求培训。可能与护士长期望新入职护士通过入职培训可以进一步了解民营企业,对民营企业的发展情况、企业文化、民营医院服务特色等进行全面了解,使新入职护士进一步坚定自己的选择。因此,护理管理者在课程设置上应该根据新入职护士和护士长对培训的需求,合理安排培训内容。

3.2 新入职护士年龄、职称越低对培训需求越高 本研究结果显示,新入职护士年龄、职称越低,其培训需求越高。职称越低其需求越高,与吴庆荣等^[12]对民营医院护士培训期望值的结果相同。年龄与职称低的护士,其培训需求高可能与刚步入临床,工作年限短,还未成家立业,负担少有关。这一阶段的护士有工作热情、积极好学,对未来充满新奇感。他们正处于职业发展的探索阶段,可塑性强,是进行职业生涯规划指导的关键时期。同时,这一层次的护士也是发生护理差错的高危人群,很大程度上影响着医院的护理质量及患者的安全^[13]。因此,应注重对这一阶段的新入职护士的培训及关注,尤其是针对薄弱环节,在制定相应的培训内容时,特别关注知识、技能、能力、文化建设及安全警示教育,利于其成长。

3.3 有职业发展规划及学历层次高的新护士培训需求较高 本研究结果显示,学历越高的新护士对知识、技能、能力的需求更加全面,对学习和发展的目标更加明确,对自身能力的提升更加迫切,对培训需求也就更加强烈,与成守珍等^[14]的研究结果相同。有明确职业生涯规划的新护士,在职业的起点时即设定

自己的人生目标,采取有效的行动。护理管理者应结合其特点,在加强这类新护士基本知识、技能培训的同时,关注基本素质能力、教学、管理能力、医院文化需求等多方位的培养,帮助其进行职业发展规划,有计划有目标的培养,逐步构建自己的人才库,建设民营医院适合自身可持续性发展的护理人才梯队。

3.4 培养策略多元化 民营医院的护理人员构成呈现出多元化的特征,主要体现在年龄、毕业类型、离职经历等多个方面,多元文化培训在新入职护士培养中应更受重视。护理管理者应结合新护士的层次、能力和意愿,制定系统全面的、以人为本的、具有针对性的、与能级对应的分层次培训,注重培养策略多元化,以满足不同层次护士的培训需求,让护士能够愉悦、积极地接受培训和工作。全年均有新护士入职,传统的每年一次的岗前培训不能满足现有的入职情况。因此,在考虑新入职护士培训内容需求的基础上,应探讨创新培训的新模式,采取增加培训次数、改变培训方式的方法确保培训效果。近年来,受民营医院不断增多、护士就业流动性增加等因素影响,民营医院新护士占比不断攀升^[15]。一些护士毕业后将民营医院作为取得执业资格证的过渡,一旦考取护士执业证后就跳槽至其他医院^[12]。本次调查新护士有离职经历的 42 人,占新入职护士人数的 42.86%,这也是民营医院护理梯队难以建立稳固的原因之一。因此,各级护理管理者在重视护理岗位胜任力培养的同时,加强岗位管理体系建设,将护理工作中的成绩及困难与上级领导沟通,取得强有力支持,不断优化民营医院护理人员职业环境,提高护士忠诚度。

4 小结

随着新医改一系列利好政策的出台,民营医院在中国医疗卫生服务体系中的特殊地位和医疗改革中的重要作用得到充分肯定,迎来了新的发展机遇和契机。但民营医院在医疗人才方面一直处于弱势,储备人才、引进人才比较尴尬,而中坚骨干精英较缺乏,技术力量配置不合理。民营医院护理管理者应立足专业发展提升服务能力,创新培训模式,让民营医院护士能看到自身专业发展的方向和施展才华的机会。而培训需求分析是培训的首要环节,也是确定培训目标和培训方案的前提。此研究对民营医院新护士培训需求进行分析,为制定医院新护士规范化培训方案,培养护理骨干队伍,稳定护理人员,提升护理质量奠定了坚实的基础。

参考文献:

[1] 陈俐,张恩华,周蕾蕾. 岗前培训是培养合格护理人才的重要环节[J]. 护士进修杂志,2001,16(3):189-190.
[2] 盛丽娟,孙欣,彭德珍,等. 新入职护士法律知识认知情况与需求调查[J]. 护理学杂志,2015,30(5):75-77.