

宁夏地区公立综合医院内外科护士核心能力现状调查

党慧¹, 路露², 芦鸿雁², 丁玲², 吴珍珍¹, 张瑞¹

摘要:目的 了解宁夏公立综合医院内外科护士核心能力现状,为针对性培训提供参考。方法 采用注册护士核心能力量表,对宁夏 17 所公立综合医院内外科的 1 021 名注册护士进行问卷调查。结果 注册护士核心能力总分为 155.38 ± 39.40 ,显著低于国内常模($P < 0.01$);调查的 5 个城市中银川市护士得分最高(162.22 ± 37.53)、固原市最低(141.50 ± 37.78);三级医院注册护士核心能力总分及临床护理能力、领导能力及评判性思维/科研能力 3 个维度得分显著高于二级医院护士($P < 0.05$, $P < 0.01$)。结论 宁夏综合医院内外科注册护士核心能力处于中等水平,较小城市、较低级别医院注册护士核心能力有待提高;医院管理者应进行针对性培训,以整体提高宁夏注册护士核心能力水平。

关键词:注册护士; 内科; 外科; 核心能力; 综合医院; 宁夏地区; 调查分析

中图分类号:R47;R192.6;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2019.20.052

The level of core competency of surgical and medical nurses in public general hospitals in Ningxia province Dang Hui, Lu Lu, Lu Hongyan, Ding Ling, Wu Zhenzhen, Zhang Rui. School of Nursing, Ningxia Medical University, Yinchuan 750004, China

Abstract: **Objective** To describe the level of core competency of surgical and medical nurses in public general hospitals in Ningxia province and to provide reference for targeted training. **Methods** A total of 1 021 registered surgical and medical nurses working in 17 public general hospitals in Ningxia province were investigated with the Competency Inventory for Registered Nurses (CIRN). **Results** The total CIRN score of the participants was 155.38 ± 39.40 , which was significantly lower than the domestic norm ($P < 0.01$). Among the five investigated cities, Yinchuan scored the highest (162.22 ± 37.53) and Guyuan scored the lowest (141.50 ± 37.78). The total CIRN score and dimension scores of clinical practice, leadership and critical thinking/scientific research in nurses working in tertiary hospitals were significantly higher than those working in secondary hospitals ($P < 0.05$, $P < 0.01$). **Conclusion** The core competency of registered surgical and medical nurses in Ningxia is at a medium level, and that of nurses from small cities and working in secondary hospitals needs to be improved. Hospital administrators should conduct targeted training.

Key words: registered nurse; department of internal medicine; surgical department; core competency; general hospital; Ningxia province; investigation and analysis

国际护士协会(International Council of Nurses, ICN)将护士核心能力定义为护士为患者提供安全及符合伦理要求的服务时所需要的知识、技巧、判断力及个人特质^[1-2]。《全国护理事业发展规划(2016—2020年)》中指出要加强护士队伍建设,提升护士队伍核心能力水平^[3]。护士核心能力作为临床护士为患者提供优质护理服务时所必备的核心素质,直接影响护理服务质量。为提高护理服务质量和推动优质护理服务的不断深化,国内研究者先后在浙江、湖南、河北等省市开展护士核心能力相关研究^[4-7],尚未见宁夏地区大样本护士核心能力的相关研究报道。鉴此,本研究于 2018 年 7~9 月对宁夏地区 17 所二级及以上公立综合医院的内外科注册护士的核心能力进行调查,旨在为宁夏各级医院制定继续教育培训方案提供参考。

作者单位:1. 宁夏医科大学护理学院(宁夏 银川,750004);2. 宁夏医科大学总医院护理部

党慧:女,硕士在读,护师

通信作者:芦鸿雁,hyalu@hotmail.com

科研项目:宁夏护理学会 2018 年度科研课题(NXHL18-21);宁夏回族自治区科技惠民计划项目(2018CMG03009)

收稿:2019-05-02;修回:2019-07-05

1 对象与方法

1.1 对象 本研究采用三阶段分层抽样选取调查样本。第 1 阶段:选取调查医院。纳入标准为宁夏地区 5 个城市(银川、石嘴山、吴忠、中卫及固原)二级及以上公立综合医院;排除未定级的医院及军队医院;将符合条件的医院按三级甲等、三级乙等、二级甲等、二级乙等分为 4 层,每层抽取 1/3 的医院,共抽取 17 所医院(三级甲等 3 所,三级乙等 2 所,二级甲等 11 所,二级乙等 1 所);采用随机数字表法确定调查医院名单。第 2 阶段:确定调查科室,因考虑到二级医院主要以内外科划分科室,故本次调查主要选取内科和外科进行调查。第 3 阶段:选取护士。纳入标准:取得中华人民共和国护士执业证书;从事临床护理;知情同意并自愿参与本研究。排除标准:非本院护士;调研期间不在岗护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查问卷,由研究者自行设计,内容包括年龄、性别、民族、学历、医院等级、聘用形式、工作年限、工作科室和职称等。②注册护士核心能力量表(Competency Inventory for Registered Nurses, CIRN),该量表由刘明等^[8]编制,包括 7 个维度共 58 个条目。每个条目采用 Likert 5

级计分法:0 分为没有能力,1 分为有一点能力,2 分为有一些能力,3 分为有足够的的能力,4 分为很有能力。总分 0~232 分;<110 分为低水平,110~164 分为中等水平,≥165 分为高水平。CIRN 量表的总体 Cronbach's α 系数为 0.91,重测信度为 0.83,效标效度 $r=0.44(P<0.05)$ 。本研究预调查 CIRN 量表总体 Cronbach's α 系数为 0.99。

1.2.2 资料收集方法 调查开始前由课题负责人对调查人员(宁夏医科大学硕士研究生 3 人)进行统一培训,培训内容包括研究目的、研究内容、问卷填写要求,资料处理的保密性;在调查过程中充分尊重调查对象的知情同意权和隐私权,由调查对象自愿决定是否参与本次调查。采取面对面发放问卷,讲明填写方法后被调查者独立填写,当场收回问卷当场核查,发现填写错误或漏项,当场纠正。共发放问卷 1 075 份,剔除无效问卷 54 份,回收有效问卷 1 021 份,有效回收率 94.98%。

1.2.3 统计学方法 问卷采用 Epidata3.1 双人录

入,使用 SPSS22.0 软件进行统计处理,行统计描述、 t 检验、单因素方差分析(组间两两比较采用 SNK- q 检验),检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 内外科护士一般资料 1 021 名护士,男 22 人,女 999 人;年龄 19~57,平均 31.47 岁;工作年限 1~36 年,平均 9.70 年。民族:汉族 800 人,少数民族 221 人。婚姻:有配偶 744 人,无配偶 277 人。学历:中专 43 人,大专 515 人,本科 463 人。医院等级:三级甲等 356 人,三级乙等 187 人,二级甲等 442 人,二级乙等 36 人。聘用形式:正式在编 231 人,聘用/合同 790 人。科室:内科 672 人,外科 349 人。职称:护士 468 人,护师 367 人,主管护师 138 人,副主任护师及以上 48 人。能级:N0 119 人,N1 303 人,N2 318 人,N3 208 人,N4 73 人。是否带教:是 510 人,否 511 人。

2.2 内外科护士核心能力得分及与国内常模比较 见表 1。

表 1 内外科护士核心能力得分及与国内常模比较

| 项目 | 人数 | 临床护理能力 | 领导能力 | 人际关系能力 | 法律/伦理实践能力 | 专业发展能力 | 教育/咨询能力 | 评判性思维/科研能力 | 总分 |
|------|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 国内常模 | 2068 | 26.35±5.89 | 27.87±5.83 | 22.80±4.80 | 26.70±9.58 | 16.35±3.70 | 19.06±4.59 | 22.92±4.95 | 159.24±29.84 |
| 宁夏地区 | 1021 | 23.42±6.57 | 27.12±7.49 | 22.05±6.01 | 23.11±6.07 | 16.26±4.53 | 18.98±5.60 | 24.43±7.43 | 155.38±39.40 |
| t | | 6.515 | -3.216 | -3.975 | -18.919 | -0.603 | -0.465 | 6.515 | -3.130 |
| P | | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.574 | 0.642 | 0.000 | 0.002 |

2.3 不同地区内外科护士核心能力得分比较 见表 2。

表 2 不同城市内外科护士核心能力得分比较

| 城市 | 人数 | 总分($\bar{x}\pm s$) |
|------|-----|----------------------------|
| 银川市 | 216 | 162.22±37.53 ^{ab} |
| 石嘴山市 | 394 | 161.53±38.61 ^{ab} |
| 吴忠市 | 90 | 155.40±39.62 ^b |
| 中卫市 | 89 | 147.68±41.37 |
| 固原市 | 232 | 141.50±37.78 |
| F | | 12.621 |
| P | | 0.000 |

注:与中卫市比较,^a $P<0.05$;与固原市比较,^b $P<0.05$ 。

2.4 不同等级医院内外科护士核心能力得分比较 见表 3。

3 讨论

3.1 宁夏地区内外科护士核心能力处于中等水平 本研究结果显示,宁夏地区 17 所二级及以上公立医院内外科护士核心能力总分为(155.38±39.40)分,根据 CIRN 量表评分标准处于中等水平;与国内常模^[9]比较,注册护士核心能力总分、临床护理能力、领导能力、人际关系能力、法律/伦理实践能力显著低于国内常模水平(均 $P<0.01$)。宁夏地区注册护士核心能力总体水平低,可能与宁夏地区护士整体趋于年轻化,护士队伍存在临床实践经验不足、专业技术

能力不足^[10]有关,提示护理管理者应注重护士核心能力培训,拓宽在职教育途径,以提高护士核心能力水平。此外,宁夏地区注册护士领导能力、人际关系能力、法律/伦理实践能力低,与相关研究结果一致^[11-12],这可能与目前学校教育和入职后的规范化培训比较注重护士专业技能的提高有关,提示护理管理者应在护士入职后重视领导能力、人际关系能力、法律/伦理实践能力的培养,提高其综合能力水平。研究显示,宁夏地区护士的评判性思维/科研能力高于国内常模,分析原因,可能与常模结果的时间为 2015 年,而近几年宁夏地区推行公立医院综合改革,与各医疗卫生机构强化护士层级培训、注重护士评判性思维/科研能力的培养有关^[13],这一方面说明宁夏地区的护士培训获得了一定的效果;另一方面,还应该进一步努力,再接再厉,以取得更大进步。

3.2 不同地区注册护士核心能力现状分析 宁夏地区包含银川市、石嘴山市、吴忠市、中卫市和固原市 5 个行政区,对 5 个行政区护士核心能力各维度得分和总分进行比较,差异有统计学意义($P<0.01$),其中银川市护士核心能力水平最高(162.22±37.53),固原市最低(141.50±37.78)。司明舒等^[14]对宁夏地区卫生资源配置的研究中指出银川市、石嘴山市位处宁夏北部,银川市和石嘴山市有相当数量的三级医院,卫

生资源配置相对丰富,而固原市和中卫市位处宁夏南部山区,经济、医疗发展较为落后,存在卫生资源配置相对不足,进而可能导致以银川市和石嘴山市为代表的宁北地区注册护士核心能力水平高于以固原市和中卫市为代表的宁南地区。提示宁北地区的医院管

理者应充分发挥医院优势,带动宁南地区医院发展。宁南地区医院可采用“请进来、送出去”的模式,提高宁南地区注册护士核心能力水平,促进全区护士核心能力的协调发展。

表 3 不同等级医院内外科护士核心能力得分比较

分, $\bar{x} \pm s$

| 医院等级 | 人数 | 临床护理能力 | 领导能力 | 人际关系能力 | 法律/伦理实践能力 | 专业发展能力 | 教育/咨询能力 | 评判性思维/科研能力 | 总分 |
|----------|-----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 三级医院 | 543 | 23.92±6.81 | 27.60±7.76 | 22.31±6.23 | 23.11±6.28 | 16.30±4.85 | 19.16±5.92 | 25.18±7.69 | 157.58±41.70 |
| 二级医院 | 478 | 22.86±6.26 | 26.56±5.75 | 21.75±5.04 | 23.10±5.82 | 16.23±4.15 | 18.77±5.21 | 23.59±7.03 | 152.88±36.50 |
| <i>t</i> | | 2.589 | 2.208 | 1.480 | 0.026 | 0.243 | 1.125 | 3.445 | 1.922 |
| <i>P</i> | | 0.010 | 0.027 | 0.139 | 0.979 | 0.808 | 0.261 | 0.001 | 0.050 |

3.3 不同等级医院注册护士核心能力现状分析 对宁夏地区三级医院和二级医院的注册护士核心能力进行比较,结果显示三级医院注册护士核心能力总分、临床护理能力和领导能力得分显著高于二级医院(均 $P < 0.05$),这与宋瑰琦等^[15]的研究结果一致。这可能与三级医院有较强的综合实力和医疗水平,接诊患者数量大、病种多、病情重,护士在临床工作中积累了丰富的经验,掌握了更多的理论知识和操作技能有关^[16]。此外,三级医院护士的评判性思维/科研能力得分显著高于二级医院($P < 0.01$),这可能与三级医院更注重护士评判性思维/科研能力的培养,外出交流和学习的机会多有关。通过对宁夏三级医院和二级医院注册护士核心能力水平的比较,提示各基层医院管理者应完善和优化分层培训制度,各级医院应根据医院实际情况,制定个体化培训方案,二级医院可以通过请三级医院的高年资护士下基层培训^[17],帮助护士制定职业生涯规划等激励护士继续学习的热情,以及选派护士到三级医院进修,学习三级医院的技术和经验,有效提高基层医院注册护士的核心能力水平。

4 小结

宁夏地区 17 所公立综合性医院内外科护士核心能力处于中等水平,其中宁北地区注册护士核心能力高于宁南地区,三级医院注册护士核心能力高于二级医院。提示各级医院应根据自身情况,制定个性化的培训方案,加强护士的继续教育,提高宁夏地区注册护士核心能力水平。本研究的局限性:仅调查了宁夏地区 5 个城市综合医院的内外科护士核心能力状况,未涉及妇科、儿科、急诊科、老年科等科室,今后需开展多中心大样本量的调研,以提供更客观的实证依据。

参考文献:

[1] Hancock C. Unity with diversity: ICN's framework of competencies[J]. J Adv Nurs, 2004, 47(2): 119.
 [2] 欧尽南. 护士核心能力研究进展[J]. 护理学杂志, 2016, 31(3): 98-101.

[3] 中华人民共和国国家卫生计生委医政医管局. 国家卫生计生委关于印发全国护理事业发展规划(2016—2020年)的通知[EB/OL]. (2016-11-24) [2018-10-11]. <http://www.nhfc.gov.cn/zyygi/s3593/201611/92b2e8f8cc644a899e9d0fd572aefef3.shtml>.
 [4] 章启秀. 杭州市三甲综合性医院护士核心能力现状及学习需求的调查分析[D]. 杭州: 浙江大学, 2009.
 [5] 李小芒. 衡阳市三级甲等医院注册护士核心能力及其影响因素研究[D]. 衡阳: 南华大学, 2011.
 [6] 徐开丽. 河北省 6 所三甲医院临床注册护士核心能力的现状调查与分析[D]. 石家庄: 河北医科大学, 2013.
 [7] 窦琴. 沈阳市某医院在岗护士的人格、思维风格和核心能力的综合测评[D]. 长春: 吉林大学, 2015.
 [8] 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.
 [9] 赵玉玲, 李莉, 郑艳. 三级医院注册护士沟通能力与核心能力的相关性研究[J]. 护士进修杂志, 2018, 33(12): 1066-1069.
 [10] 米光丽, 高学琴, 刘艳, 等. 宁夏医疗卫生机构护理人力资源配置现状调查[J]. 护理学报, 2014, 21(24): 30-32.
 [11] 侯冉, 贺富荣. 注册护士核心能力与护理岗位分级的相关性分析[J]. 护理研究, 2018, 32(23): 3769-3771.
 [12] Solbakken R, Bergdahl E, Rudolfsson G, et al. International nursing: caring in nursing leadership—a meta-ethnography from the nurse leader's perspective[J]. Nurs Adm Q, 2018, 42(4): E1-E19.
 [13] 周洋. 县级公立医院综合改革前后医院运行效率研究[D]. 银川: 宁夏医科大学, 2018.
 [14] 司明舒, 苏源, 孔少楠, 等. 宁夏地区卫生资源配置研究[J]. 卫生经济研究, 2018, 19(7): 19-22.
 [15] 宋瑰琦, 柴洁, 张彩云, 等. 三级甲等医院急诊护士专业核心能力现状及相关因素调查[J]. 护理学杂志, 2010, 25(17): 35-37.
 [16] Fukada M. Nursing competency: definition, structure and development[J]. Yonago Acta Med, 2018, 61(1): 1-7.
 [17] 刘赛平, 孟宇. 基层医院护士核心能力的培训与效果[J]. 护理学杂志, 2012, 27(6): 56-58.

(本文编辑 王菊香)