

临床护士核心能力与自我效能感及自主学习能力的关系研究

玄银河¹, 韩吉淑¹, 申香丹², 李苗苗³, 安凤英¹, 朴银花¹

摘要:目的 了解临床护士核心能力、自我效能感、自主学习能力的现状及三者的关系,探讨临床护士核心能力的影响因素,为制定临床护士核心能力培训方案提供依据。**方法** 采用便利抽样法抽取延吉市2所3级综合医院的临床护士605人,采用一般资料调查表、注册护士核心能力测评量表、自我效能感量表、成人学习属性量表进行调查。**结果** 临床护士的核心能力得分为 3.56 ± 0.83 ,自我效能感得分为 2.70 ± 0.66 ,自主学习能力得分为 3.68 ± 0.79 ;护士核心能力与自我效能感、自主学习能力呈正相关(均 $P < 0.05$);临床护士核心能力的主要影响因素有自我效能感、自主学习能力及工作年限(均 $P < 0.05$),可解释总变异的45.9%。**结论** 延吉地区临床护士核心能力处于高等水平,自我效能感、自主学习能力是临床护士核心能力的主要影响因素。管理者需培养临床护士自我效能感及自主学习能力,从而提高临床护士核心能力。

关键词: 护士; 核心能力; 自我效能感; 自主学习能力; 培训; 护理管理

中图分类号: R47; R192.6 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.02.072

Relationships between core competency and self-efficacy and self-directed learning ability in clinical nurses

Xuan Yinhe, Han Jishu, Shen Xiangdan, Li Miaomiao, An Fengying, Piao Yinhua. Nursing Department, Yanbian Chaoxianzu (Korean) Autonomous Prefecture Chaoyi Hospital, Yanji 133001, China

Abstract: **Objective** To understand the current situation and relationships of core competency, self-efficacy and self-directed learning ability in clinical nurses, and to explore the influencing factors of their core competency, so as to provide evidence for developing core competency training programmes for clinical nurses. **Methods** Convenience sampling method was used to select and survey 605 clinical nurses from 2 tertiary general hospitals in Yanji city, then they were investigated by utilizing a general information questionnaire, Competency Inventory for Registered Nurse (CIRN), the General Self-Efficacy Scale (GSES), and the Adult Learning Traits. **Results** The participants' score of core competency was 3.56 ± 0.83 , self-efficacy was 2.70 ± 0.66 , and self-directed learning ability was 3.68 ± 0.79 ; their score of core competency was positively correlated with the scores of self-efficacy and self-directed learning ability (both $P < 0.05$); self-efficacy, self-directed learning ability, and years of nursing work were the main influencing factors of core competency in clinical nurses (all $P < 0.05$), which explained 45.9% of the total variance. **Conclusion** The core competency of clinical nurses in Yanji area is at a high level, and its main influencing factors are self-efficacy and self-directed learning ability. Nursing managers should cultivate clinical nurses' self-efficacy and self-directed learning ability, so as to improve their core competency.

Keywords: nurse; core competency; self-efficacy; self-directed learning ability; training; nursing management

在医疗体系向大型化、专业化发展的过程中,人们更加期待优质的医疗和护理照护。护士作为最近距离接触患者和家属的医务人员,其护理服务质量可直接影响患者康复及医院整体医疗服务水平^[1]。护士核心能力是护士履行护理职责的必要能力,是护理工作所必需的要素,也是影响护理服务质量的重要因素^[2]。护士核心能力包括临床实践中有效应用技能、知识和判断的表现水平^[3]。自主学习能力是护士综合素质的重要体现,护士在工作中只有具备较强的自主学习能力才能有效学习并提高知识结构^[4],不断提升专业知识与技能。自我效能感是指个体对实现特定领域行为目标所需能力的信念或信

心,能有效应对各种障碍,对建立护患关系,改善患者的健康结局有积极作用^[5]。目前,护士核心能力的研究集中在单一层面的变量因素,缺乏多方面视角的关系机制剖析^[6]。本研究对延吉市2所三级综合医院的护士核心能力、自主学习能力、自我效能感现状进行调查,并探讨护士核心能力与自主学习能力、自我效能感的关系,为制定临床护士核心能力提升培训方案提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于2023年8月选取延吉市2所三级综合医院的临床护士605人作为研究对象。纳入标准:已取得护士执业资格证;临床工作12个月以上;自愿参加本次研究。排除护理管理者及行政护士。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 自行设计,包括性别、年龄、职称、护龄、学历、婚姻状态、所在科室、是否专科

作者单位:1. 延边朝鲜族自治州朝医医院护理部(吉林 延吉, 133001);2. 延边大学护理学院;3. 安徽中医药大学

玄银河:女,硕士,主管护师,护士长,13944388589@163.com

通信作者:韩吉淑,1850035935@qq.com

收稿:2023-09-01;修回:2023-10-30

护士、聘用形式、月收入等。

1.2.2 自我效能感量表 (General Self-Efficacy Scale, GSES) 采用王才康等^[7]于 2001 年翻译的中文版量表。包括 10 个题目,采用 4 分制计分,从“完全不正确”到“完全正确”依次赋 1~4 分,分数越高表示自我效能感越高。量表的 Cronbach's α 为 0.87^[7],在本研究中为 0.95。

1.2.3 成人学习属性量表 (Adult Learning Traits) 采用 Shi^[8]修订的中文版量表。量表由 9 个题目组成,采用 Likert 5 分制,从“完全不符合”到“完全符合”依次赋 1~5 分,分数越高表示自主学习能力越高。量表的 Cronbach's α 为 0.90^[8],在本研究中为 0.95。

1.2.4 注册护士核心能力测评量表 该量表由刘明等^[9]开发,Shi^[8]简化并修订,包含批判性思维及科研(5 个条目)、临床护理(6 个条目)、领导能力(8 个条目)、人际关系(6 个条目)、法律及伦理实践(5 个条目)、专业发展(4 个条目)、教育及咨询(6 个条目)7 个维度共 40 个条目。采用 Likert 5 分制计分,从“没有能力”到“很有能力”依次赋 0~4 分,分数越高表示护士核心能力越高。量表 Cronbach's α 为 0.98^[8],本研究中为 0.99。

1.3 资料收集方法 采用问卷星方式进行调查。研究者联系医院护理部主要负责人,由护理部 1 名经过培训的工作人员通过微信分享问卷二维码给各科室护士长,再由护士长统一向临床护士发送问卷链接。有参与研究意向者登录问卷星在线问卷链接,确认与本研究相关的全部说明内容,并表示同意后答卷。问卷附有统一指导语,详细说明调查的目的、保密原则和问卷填写方法等。问卷填写所需时间为 10~15 min。回收问卷 615 份,剔除 10 份答题不完整的问卷,有效问卷 605 份,有效回收率为 98.37%。

1.4 统计学方法 使用 SPSS26.0 软件分析数据,进行统计描述、 t 检验、方差分析、Pearson 相关分析及分层回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护士自我效能感、自主学习能力及核心能力得分 见表 1。

表 1 临床护士自主学习能力、自我效能感及核心能力评分($n=650$)

项目	总分	条目均分
自我效能感	26.99±6.61	2.70±0.66
自主学习能力	33.09±7.12	3.68±0.79
护士核心能力	142.30±33.03	3.56±0.83

2.2 不同人口学特征护士核心能力得分比较 见表 2。
2.3 护士核心能力与自主学习能力、自我效能感的相关性 护士核心能力与自我效能感、自主学习能力

的相关系数(r)=0.662、0.525(均 $P<0.001$),差异有统计学意义。

表 2 不同人口学特征护士核心能力得分比较

项目	人数	得分($\bar{x}\pm s$)	t/F	P
性别			0.123	0.902
男	15	3.58±0.72		
女	590	3.56±0.83		
年龄(岁)			5.198	0.001
20~<30	146	3.38±0.81		
30~<40	314	3.55±0.08		
40~<50	123	3.76±0.10		
≥50	22	3.75±0.19		
职称			5.331	0.001
护士	69	3.40±0.11		
护师	213	3.40±0.11		
主管护师	245	3.65±0.11		
副主任护师及以上	78	3.81±0.14		
工作年限(年)			8.520	0.001
<5	87	3.26±0.11		
5~<11	134	3.47±0.11		
11~<16	189	3.63±0.10		
16~20	96	3.45±0.12		
>20	99	3.90±0.12		
学历			2.064	0.128
大专及中专	106	3.42±0.09		
本科	490	3.58±0.09		
硕士	9	3.76±0.29		
婚姻状况			-2.691	0.007
未婚	125	3.38±0.77		
已婚	480	3.60±0.84		
科室			0.348	0.706
内科系统	297	3.57±0.08		
外科系统	196	3.52±0.08		
辅助科室	112	3.59±0.09		
专科护士			1.374	0.170
是	217	3.62±0.86		
否	388	3.52±0.80		
聘用形式			2.532	0.012
正式在编	202	3.68±0.84		
合同制	403	3.50±0.82		
月收入(元)			6.053	0.002
<4 000	143	3.36±0.08		
4 000~<6 000	410	3.60±0.08		
≥6 000	52	3.75±0.13		

2.4 影响临床护士核心能力的多因素分析 将临床护士核心能力设为因变量,第 1 层纳入单因素分析差异有统计学意义的临床护士一般资料,第 2 层加入自主学习能力和自我效能感进行分层回归分析。结果显示,第 1 层只有工作年限(原值输入)进入回归方程,第 2 层加入自主学习能力和自我效能感后,分析结果表明,临床护士的自主学习能力、自我效能感(原值输入)及工作年限能独立解释护士核心能力总变异的 49.5%。见表 3。

表 3 临床护士核心能力影响因素的分层回归分析($n=605$)

变量	β	SE	β'	t	P
第 1 层					
常数	2.984	0.266		11.219	0.001
工作年限	0.105	0.053	0.161	1.961	0.050
第 2 层					
常数	0.531	0.220		2.417	0.016
工作年限	0.088	0.039	0.136	2.287	0.023
自我效能感	0.656	0.042	0.525	15.587	<0.001
自主学习能力	0.258	0.036	0.247	7.264	<0.001

注:第 1 层 $R^2=0.041$, 调整 $R^2=0.032$; $F=4.307$, $P<0.001$ 。
第 2 层 $R^2=0.502$, 调整 $R^2=0.495$; $F=75.115$, $P<0.001$ 。

3 讨论

3.1 临床护士核心能力现况 临床护士核心能力是提供优质护理服务的基础,对提高患者满意度并巩固医院竞争力具有重要意义^[10]。研究结果显示,临床护士核心能力条目均分为 3.56,处于高等水平。可能与研究对象的人力资源结构有关,本研究的调查对象中,大部分是工作年限 ≥ 5 年的临床经验丰富的护理人员。研究表明,护士工作时间会影响临床护士核心能力,随着护士工作时间的延长,其能力逐渐增强。本研究结果与赵龙等^[11]的研究结果相似,表明临床护士核心能力能够应对目前护理工作。本研究临床护士核心能力得分略高于 2015 年对延吉地区临床护士的研究结果^[12]。这可能与近年全国护理事业发展规划要求提升护士核心能力有关,其能力得到了质的发展。

3.2 临床护士核心能力影响因素分析

3.2.1 自我效能感 自我效能感是指个人对自己能否完成某一活动所具有能力的判断和信心^[13]。本研究结果显示,自我效能感越高,护士核心能力越高,且自我效能感是护士核心能力的正向预测因素($P<0.05$)。与已有的研究结果^[8,14]相同。这可能是自我效能感越高的护士,更了解自己真正想要的东西,并带着能够实践的自信而努力提升^[5]。因此,护理管理者需定期通过心理辅导讲座或借鉴成功的案例,对自我效能感偏低的护士及时进行疏导工作,重视护士的心理健康,以维护护士的良好生理和心理状态而提高自我效能感,进一步提升护士核心能力。

3.2.2 自主学习能力 护理人员需要具备不断更新知识和技能自主性学习能力,才能促进护理核心能力的不断发展,提高护理质量,满足患者多样化的需求^[15]。护士通过以护理组织为中心的结构化教育方式和学习者个人为主导,计划并执行自己需要学习的非结构化自主学习,能够持续接受新的知识和信息,提高综合素质^[16]。本研究临床护士的自主学习能力均分为 3.68,这与其他研究结果^[8]相似。本研究中本科及以上学历占比例多,高学历护士具有相对较强的自主学习能力。研究结果显示,临床护士自主学习

能力越高,其护士核心能力越高,且自主学习能力是护士核心能力的正向预测因素($P<0.05$),与以往研究结果^[15,17]一致。对此,护士需加强自主学习,管理者有必要为个人和组织发展提供支持,培养护士的核心能力。

3.2.3 工作年限 工作年限是临床护士核心能力的主要影响因素,与相关研究结果^[18-19]一致,随着护士工作时间的延长,其临床实践经验越丰富,工作能力逐渐增强。同时高年资护士比低年资护士更容易得到外出学习的机会,这也有利于提高护士的核心能力。2016 年国家开始要求新护士进行规范化培训,不仅有利于新护士顺利完成角色转变,保障患者安全、提高护理质量,同时经过规范化培训及临床工作经验的积累,护士的核心能力逐渐增强。

4 结论

本研究结果表明,延吉市 2 所 3 级综合医院的临床护士核心能力处于高等水平,自我效能感、自主学习能力和工作年限是护士核心能力的主要影响因素。管理者需注重护士的培养,提升护士的自我效能感和自主学习能力,以切实提高临床护士的核心能力,为患者提供高质量的护理服务,进而提高医院竞争力。本研究仅从 2 所三级综合医院中选取临床护士作为研究对象,样本代表性受到一定的限制。仅采用自测表,研究结果存在一定的主观性。今后研究可扩大医疗机构数量和不同级别医院进行研究,提高样本代表性。此外,可进行组织文化或工作环境等外部因素的研究,进一步论证影响临床护士核心能力的因素。

参考文献:

[1] 闫勇,赵彦丽.发达国家老年长期护理人才队伍建设与启示[J].卫生经济研究,2022,39(1):69-72,77.
[2] 吴月爱,宣治月,章涇萍,等.临床护士核心能力现状调查及其影响因素的研究[J].医学信息,2014,27(11):55-56.
[3] 赵蓓蓓.我国护士核心能力研究进展[J].护士进修杂志,2019,34(6):516-518.
[4] 肖树芹,李小寒.护理人员自主学习能力评价量表的研制[J].护理学杂志,2008,23(20):1-4.
[5] 王婷,李金凤,李伟.自我效能感在护士感知的高绩效工作系统与工作幸福感间的中介作用[J].护理学杂志,2022,37(14):60-64.
[6] 魏万霞,唐应翠,魏敏,等.近 10 年我国护士核心能力研究的可视化分析[J].全科护理,2023,21(24):3313-3316.
[7] 王才康,胡中锋,刘勇.一般自我效能感量表的信度和效度研究[J].应用心理学,2001,7(1):37-40.
[8] Shi X P. A structural model of core competency of Chinese hospital nurses[D]. Pusan: Pusan Catholic University, 2021.

达到理想标准,但均 >0.80 ,其余指标皆达到理想标准,本模型在可被接受范围。因此,中文版 FES-P 具有较好的结构效度。③聚合效度和区分效度:中文版 FES-P 因子载荷系数分析显示,各维度 AVE 均 >0.5 ,表明每个因子能提取 50% 以上可解释的变异,CR 均 >0.7 ,说明中文版 FES-P 量表的聚合效度较好,即各维度内的各个条目与该维度的构念、内涵一致。各维度与其他维度的相关系数均小于该维度的 AVE 平方根,说明中文版 FES-P 区分效度良好,即各个条目是唯一、相对独立的。④效标关联效度:本研究以一般自我效能量表作为效标工具,计算中文版 FES-P 与一般自我效能量表的相关系数,以此评价效标关联效度。采用 Pearson 相关性检验进行分析,结果显示,中文版 FES-P 与一般自我效能量表呈正相关,中文版 FES-P 的效标关联效度良好,能够反映幼儿父母家庭赋能的相关测量内容。

4 结论

本研究汉化的中文版 FES-P 有 5 个维度共 24 个条目,量表的内部一致性及结构效度、内容效度较好。条目内容评分方法简单,具有较好的推广性。但本研究也存在不足,收集的样本资料局限于湖北省内,且较多数调查对象来自城市,样本代表性有限;本研究也未进行重测信度检测,无法验证量表跨越时间的稳定性和一致性,在未来的研究中可进一步完善。

参考文献:

- [1] 杨慧勤.全面二孩政策背景下 0~3 岁儿童养育与照料问题研究[D].贵阳:贵州大学,2020.
- [2] 王洋.全面三孩政策下育龄人群生育意愿影响因素探究:以石家庄市为例[D].石家庄:河北经贸大学,2022.
- [3] Golubovic S, Kraij J. Empowerment of families that have children with developmental disabilities[J]. Dev Med Child Neu-

rol,2017,59:55.

- [4] Figueroa R, Gago C M, Beckerman-Hsu J, et al. Development and validation of a Parental Health-Related Empowerment Scale with low income parents[J]. Int J Environ Res Public Health,2020,17(22):8645.
- [5] Øien I, Fallang B, Østensjø S. Goal-setting in paediatric rehabilitation: perceptions of parents and professional [J]. Child Care Health Dev,2010,36(4):558-565.
- [6] Yuni S A, Praba D R. Parent empowerment program in caring for children with leukemia[J]. Enfermería Clínica, 2019,29(2):897-899.
- [7] 范春丽.对加强幼儿卫生保健工作措施的探讨[J]. 临床医药文献电子杂志,2018,5(30):196-198.
- [8] 胡丹,倪波,苏淑阁,等.大连市 0~3 岁儿童养育技能相关因素分析[J]. 中国预防医学杂志,2021,22(8):603-607.
- [9] 佐藤美樹,荒木田美香子,金子仁子,等. 幼児を持つ親の家族エンパワメント尺度の開発[J]. 日本公衆衛生雑誌,2020,67(2):121-133.
- [10] 吴明隆. 结构方程模型:AMOS 的操作与应用[M]. 重庆:重庆大学出版社,2017:215-216.
- [11] 王才康,胡中锋,刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究[J]. 应用心理学,2001,7(1):37-40.
- [12] 王晓娟,夏海鸥. 基于 Brisling 经典回译模型的新型翻译模型的构建及应用[J]. 护理学杂志,2016,31(7):61-63.
- [13] Abreha S K, Walegn S Z, Zereyesus Y A. Associations between women's empowerment and child health status in Ethiopia[J]. PLoS One,2020,15(7):e0235825.
- [14] 王文秀,黄涛,李立明. 基于“中国慢性病前瞻性研究”的遗传资源建设与应用[J]. 遗传,2021,43(10):972-979.
- [15] 王英,高健. 婴幼儿母亲育儿压力的影响因素分析[J]. 护理学杂志,2009,24(6):79-81.
- [16] 杨承根,杨琴. SPSS 项目分析在问卷设计中的应用[J]. 高等函授学报(自然科学版),2010,23(3):107-109.

(本文编辑 李春华)

(上接第 74 页)

- [9] 刘明, Kunaiktikul W, Senaratana W, 等. 中国注册护士能力架构的质性研究[J]. 中华护理杂志,2006,41(8):691-694.
- [10] Woo H H. A study on nursing performance of new nurses according to preceptors core competency[D]. Seoul: Catholic University of Seoul,2013.
- [11] 赵龙,段晓侠,王飞,等. 三甲医院临床护士职业价值观和核心能力的现状及相关性[J]. 牡丹江医学院学报,2020,41(4):140-143.
- [12] 樊星,崔立敏,张立元. 延边地区临床护士不同层级核心能力现状调查[J]. 延边大学医学学报,2015,38(3):201-203.
- [13] 高婷叶,李光建,孔亚萍,等. 应对方式在医务人员自我效能感和知觉压力间的中介效应[J]. 职业与健康,2023,39(16):2214-2217,2224.
- [14] 贾玉秀. 三级甲等综合医院护理人员核心能力与自我效

能感影响因素分析[D]. 济南:山东大学,2014.

- [15] 谭慧祯. 泌尿外科护士自主学习能力及核心能力调查与分析[J]. 四川生理科学杂志,2019,41(4):304-308.
- [16] Joo I S, Eui K, Kim D Y. The moderating effects of self-directed learning ability on the relationship between mentoring function and career commitment in registered nurses[J]. J Korean Public Health Nurs,2016,30(3):405-419.
- [17] 王辰,兰燕,刘常清,等. 四川省手术室专科护士培训基地学员自主学习能力调查[J]. 护理学杂志,2022,37(11):35-38.
- [18] 李颖雅,江志潇,冯晓玲. 临床护士核心能力现状及影响因素分析[J]. 全科护理,2016,14(32):3351-3353.
- [19] 张红妹,袁美玲,纪姿彤,等. 山东省器官移植护士核心能力现状调查及影响因素分析[J]. 齐鲁护理杂志,2023,29(4):73-76.

(本文编辑 李春华)