

麻醉科护士岗位胜任力与工作投入的相关性分析

邓珊¹, 黄金²

Relationship between post competency and work engagement among anesthesia nurses Deng Shan, Huang Jin

摘要:目的 了解麻醉科护士的岗位胜任力和工作投入现状及其相关关系,为提升麻醉护理质量提供参考。**方法** 采用方便抽样法对湖南省 14 所三级医院 210 名麻醉科护士采用麻醉护士岗位胜任力量表和 Utrecht 工作投入量表进行调查。**结果** 麻醉科护士岗位胜任力得分为(2.56±0.66)分,工作投入得分为(4.44±1.05)分,两者呈正相关($P<0.01$)。**结论** 麻醉科护士的工作投入与岗位胜任力均处于中等水平,岗位胜任力越强,其工作投入度越高;可通过提高麻醉科护士的岗位胜任力以促进其更好地投入工作。

关键词:麻醉护士; 岗位胜任力; 工作投入; 调查分析

中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.02.054

近年来,随着医院麻醉护理需求的不断增加,麻醉护理发展迅速,对麻醉护士的岗位胜任力提出了更高的要求。护理岗位胜任力是护士最根本、最核心的能力体现^[1],也是临床护理工作质量的重要保证。培养并提高麻醉护士岗位胜任力有助于提高和保障麻醉护理质量,提高专科护理水平。工作投入是个体工作时的一种积极、完满、弥散的情感和认知状态,在工作中表现为活力、奉献和专注^[2]。工作投入能够提高护理质量、绩效和工作幸福感^[3-4]。麻醉工作岗位内容的增多与胜任能力要求的提高使护士在工作中更容易产生工作倦怠。本研究旨在调查湖南省三级综合医院麻醉科护士的岗位胜任力和工作投入现状及其相关性,报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 2019 年 6 月从湖南省 13 个地级市和 1 个地州市中,每个地区方便抽取设有麻醉科护理单元的 1 所三级综合医院,对麻醉科护士进行整群调查。纳入标准:在岗的麻醉科注册护士;从事麻醉护理工作≥1 年;知情同意,自愿参加本调查。排除标准:调查期间在院外进修、休病假或产假;进修护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①自行设计的一般资料问卷:包括年龄、性别、护龄、麻醉科工作时间、职称、职务、学历、婚姻状况、月收入,是否参加过麻醉专科护理培训等。②麻醉护士岗位胜任力量表:由张亚云等^[5]编制,包括 6 个维度(基础知识、围手术期知识、操作技能、风险控制、职业发展及个体特质),共 35 个条目,采用 Likert 5 级评分法,0=没有能力,1=有一点能力,2=有一些能力,3=有足够的力量,4=很有能力,得分越高表明麻醉护士岗位胜任力越强。问卷总 Cronbach's α 系数为 0.96。③Utrecht 工作投入量表(Utrecht Work Engagement Scale, UWES):由 Schaufeli 等^[2]编制,张轶文等^[6]汉化,该量表广泛应用于不同职业群体的工作投入研究。包括专注(6 个条目)、奉献(5 个条目)、活力(6 个条目)3 个维度,共

17 个条目。采用 Likert 7 点计分法(1~7 分),得分越高代表工作投入程度越高。本研究该量表总 Cronbach's α 系数为 0.953。

1.2.2 调查方法 研究者与各医院麻醉科护士长取得联系,部分医院委托护士长发放问卷,另一部分由笔者亲自发放问卷。使用统一指导语解释调查目的、问卷填写方法。共 220 名麻醉科护士参与问卷调查,剔除相同选项过多及有明显系统偏差的问卷后,有效问卷 210 份,有效回收率为 95.45%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行统计描述及 Pearson 相关性分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 麻醉科护士一般资料 男 16 人,女 194 人;年龄≤25 岁 44 人,26~岁 126 人,36~岁 32 人,≥46 岁 8 人。学历:大专 34 人,本科 148 人,硕士以上 28 人。未婚 80 人,已婚 128 人,离异或分居 2 人。工作年限:<3 年 40 人,3~年 52 人,≥6 年 118 人。职称:护士 30 人,护师 107 人,主管护师以上 73 人。月收入:<3 000 元 7 人,3 000~元 84 人,>7 000 元 119 人。参加过麻醉专科护理培训 128 人。

2.2 麻醉科护士岗位胜任力得分情况 总分及各维度得分见表 1;得分排序后 5 位的条目见表 2。

表 1 麻醉科护士岗位胜任力总分及各维度得分($n=210$)

$\bar{x} \pm s$			
岗位胜任力	条目数	总分	均分
总体	35	89.59±23.23	2.56±0.66
个体特质	5	13.26±3.89	2.65±0.78
操作技能	5	13.19±3.94	2.63±0.79
基础知识	8	20.88±6.24	2.61±0.78
围手术期知识	7	17.88±5.29	2.55±0.76
风险控制	5	12.50±4.06	2.50±0.81
职业发展	5	11.88±3.99	2.37±0.79

表 2 麻醉科护士岗位胜任力问卷得分排序后 5 位的条目($n=210$)

条 目	得分($\bar{x} \pm s$)
有一定的科研水平,并有论文等成果	1.92±1.14
具有开拓创新的能力	2.18±0.93
实践时能运用循证的方法获得证据来解决麻醉护理问题	2.30±0.96
掌握各种麻醉方式的护理要点,术中能与麻醉医生密切配合	2.44±0.82
具有评判性思维能力	2.46±0.94

作者单位:1.中南大学湘雅护理学院(湖南 长沙,410013);2.中南大学湘雅二医院麻醉科

邓珊:女,硕士在读,护师

通信作者:黄金,963975446@qq.com

收稿:2020-04-02;修回:2020-08-25

2.3 麻醉科护士工作投入总分及各维度得分 见表 3。

表 3 麻醉科护士工作投入总分及各维度得分($n=210$)
 $\bar{x} \pm s$

工作投入	条目数	总分	均分
总体	17	75.57±17.80	4.44±1.05
奉献	5	23.24±5.83	4.65±1.17
专注	6	26.88±6.71	4.48±1.12
活力	6	25.45±6.71	4.24±1.12

2.4 麻醉科护士岗位胜任力与工作投入的相关性
见表 4。

表 4 麻醉科护士岗位胜任力与工作投入的相关性($n=210$)
 r

岗位胜任力	活力	奉献	专注	工作投入
基础知识	0.337	0.423	0.398	0.416
围手术期知识	0.432	0.481	0.396	0.469
操作技能	0.370	0.385	0.320	0.386
风险控制	0.399	0.435	0.331	0.418
职业发展	0.416	0.443	0.370	0.442
个体特质	0.365	0.405	0.346	0.401
总分	0.454	0.509	0.431	0.501

注:均 $P<0.01$ 。

3 讨论

3.1 麻醉科护士岗位胜任力处于中等水平 表 1 显示,湖南省三级综合医院麻醉科护士岗位胜任力低于 3 分,表明麻醉科护士的岗位胜任力还有待提高。可能与我国麻醉护理教育起步晚,缺乏麻醉护士资格认证体系,政策不够明确等因素有关^[7]。个体特质维度得分最高,由于大多数麻醉科护士是由临床注册护士经过麻醉专科护理培训后上岗,因此具有严谨认真、适应力良好、身体健康等的基本特质。职业发展水平最低,这可能由于我国麻醉科护士存在岗位归属不明确、岗位职责不统一、角色定位不清晰以及人力资源配置不合理等问题,使麻醉科护士职业发展受到限制。护理管理者应明确岗位职责,合理安排人力资源,密切关注麻醉护理政策发展,积极开展相关专业培训及讲座,为护士提供提升个人能力的机会。同时麻醉科护士自身也要全面了解行业的发展新动向,合理规划自身职业生涯,及时调整发展规划,增强职业认可度,以实现更好的专业发展。35 个条目中,有一定的科研水平并有论文等成果得分最低,表明麻醉科护士的科研能力有待提高。科研能力普遍偏低是全国护士面临的一个共性问题,可能因为我国护理高等教育起步较晚,同时护理工作繁重,护理人员数量不足,超负荷的工作使他们没有时间和精力开展临床科研工作,限制了护士的科研能力。邱丽丽等^[8]研究表明,缺乏权威性也是护士科研能力低的原因。因此,应重视麻醉护士科研能力的培养,鼓励护士继续教育以培养科研人才,成立麻醉护理科研小组,以研究生带头采用案例教学、PPT 授课等方式组织学习科研知识,普及科研选题、标书及论文撰写等相关知识,激发科研兴趣,锻炼科研能力。

3.2 麻醉科护士工作投入处于中等水平 本调查显示,湖南省三级医院麻醉科护士工作投入处于中等水

平,但高于三级医院临床护士^[9],这可能由于麻醉科护士较临床护士专科性更强,能获得更多专业技能和知识,从而可能提高工作成就感,故工作投入水平稍高。各维度得分由高到低排序为奉献、专注、活力,与侯日莹^[10]的调查结果基本相似。可能因为近几年麻醉护理发展迅速,国家卫生部门对麻醉护士关注度较高,相继出台了关于医疗机构麻醉科护理单元设置管理工作及麻醉科护理工作职责与人员要求的政策^[11],提高了麻醉科护士职业价值感和工作热情。麻醉科护士活力维度低,可能与其工作场所不仅局限于复苏室,还涉及手术室、门诊、预麻室、药物室等,工作内容更是集术前访视、术中监测、术后复苏、疼痛诊疗、无痛分娩麻醉配合等为一体有关,因此其工作压力大,精神倦怠,活力较低。护理管理者应加强对麻醉科护士工作投入的测评,以便及时了解工作投入状况,找出护士工作投入水平降低的具体原因并采取针对性措施。由于工作投入与情绪智力、组织氛围等众多因素有关,护理管理者可积极营造和谐的工作氛围,并对护士进行情绪管理、压力应对、人际关系等知识的在职培训,帮助护士缓解精神压力,改善护士的工作倦怠;同时合理配置人力资源,以降低工作压力,进而促进工作投入;同时帮助护士进行职业生涯规划,将个人价值的实现与科室目标相结合,使其能全身心地投入到工作中。

3.3 麻醉科护士岗位胜任力和工作投入呈正相关 表 4 显示,麻醉科护士岗位胜任力与工作投入呈正相关(均 $P<0.01$),即麻醉科护士岗位胜任力越高,工作越投入。工作投入体现了工作中的专注感、弥散感及高能力水平。而岗位胜任力能区分工作效果、业绩优秀者与一般者,是实现工作目标不可缺少的能力。岗位胜任力越高,越有完成工作目标的能力与专注感,其工作投入也越高。临床护士的培养应以岗位需求为导向,以胜任力为核心,发展专科护士队伍,提高专科护理水平以适应临床护理发展的需要^[12]。因此,护理管理者应关注胜任力的培养,促进工作投入,进而提高麻醉护理质量。

4 小结

麻醉科护士的岗位胜任力与工作投入均处于中等水平,两者呈正相关。护理管理者应关注麻醉科护士胜任力的培养,以岗位需求为导向,以胜任力为核心,制订针对性的措施提高麻醉科护士岗位胜任力,促进工作投入水平,进而提高麻醉护理质量,促进麻醉护理事业的发展。本研究的调查对象仅限于湖南省部分三级医院,存在地域限制,建议今后扩大地域进行大样本、不同等级医院的研究。同时本研究的岗位胜任力采用的是麻醉科护士自评,没有进行他评,建议今后采取护士自评和他评相结合或者纳入客观指标进行评价。

参考文献:

[1] Garside J R, Nhemachena J Z. A concept analysis of competence and its transition in nursing[J]. Nurse Educ Today, 2013,33(5):541-545.