

住院总护士核心能力与职业使命感的相关性研究

赵廷芬¹, 张莉², 张耕¹, 邓君可², 冯加义¹, 张倩君³

摘要:目的 探讨住院总护士核心能力现状及与职业使命感的相关性,为制定管理策略提高住院总护士核心能力提供参考。方法 采取方便抽样方法选取广东省5所三甲医院的293名住院总护士作为研究对象,采用注册护士核心能力量表、职业使命感量表进行调查。结果 住院总护士核心能力总分为(146.09±39.20)分,职业使命感总分为(39.18±7.15)分。住院总护士核心能力总分和职业使命感总分呈正相关($P<0.05$)。回归分析显示,控制一般资料变量后,职业使命感可单独解释住院总护士核心能力总变异的38.5%。结论 住院总护士核心能力处于中等水平,职业使命感对核心能力有重要影响。管理者应制定有效培训策略,提升住院总护士职业使命感与核心能力。

关键词:住院总护士; 核心能力; 职业使命感; 护理人力资源; 科研能力; 评判性思维; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2024.09.070

Correlation between core competency and professional calling among chief resident

nurses Zhao Tingfen, Zhang Li, Zhang Geng, Deng Junke, Feng Jiayi, Zhang Qianjun. Nursing Faculty of Zunyi Medical University, Zunyi 563006, China

Abstract: **Objective** To explore the level of core competency of chief resident nurses and its relationship with professional calling, and to provide a reference for improving the core competency of chief resident nurses. **Methods** A total of 293 resident nurses were selected from five hospitals in Guangdong province using convenience sampling method and were asked to complete the Competency Inventory for Registered Nurses and the Chinese Calling Scale. **Results** The total competency score was (146.09±39.20) and the total calling score was (39.18±7.15), showing a significant positive correlation between them ($P<0.05$). Hierarchical regression analysis showed that after controlling for demographic variables, professional calling explained 38.5% of the total variance in resident nurses' core competency. **Conclusion** The core competency of resident nurses is at moderate level and affects by their professional calling. Nursing managers should develop effective training strategies to enhance resident nurses' professional calling and core competency.

Keywords: resident nurses; core competency; professional calling; nursing human resource; research ability; critical thinking; nursing management

住院总护士是基于不同岗位需求,结合护理工作特点,借鉴住院总医师制度而建立的岗位^[1]。一般要求具有本科学历且6年以上工作经验,或具有研究生学历且3年以上工作经验,经过医院系统培训及考核取得住院总护士资质,能够24h在院为患者提供连续性高质量护理服务的注册护士^[2]。研究证明,住院总护士岗位的设立能够提高护理质量、护理人力资源利用率,为临床一线提供安全保障^[3],减轻护士长及新护士、夜班/年轻护士的工作压力。核心能力是指护士采用护理程序有效评估、判断、解决患者的护理问题时,所具备的知识、技能和态度的有机结合体^[2]。护士核心能力高,能够有效解决临床难题,从而减轻工作及心理压力,切实提升职业认同感^[4-5]。我国住院总护士处于初步探索实践阶段,是培养和管理护理技术人才的一种有益的全新尝试。本研究调查293名住院总护士核心能力现状,探讨核心能力与职业使命感的相关性,旨在为提升住院总护士核心能力,培

养优秀护理骨干人才提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2023年2—5月,采用方便抽样方法选取广东省5所(佛山市2所,清远市、中山市、广州市各1所)三甲综合医院住院总护士作为研究对象。纳入标准:经过培训已获得住院总护士资格证书;在岗在职的注册护士;知情同意且自愿参与本研究。排除标准:调查期间正在休假。根据回归分析样本量至少为自变量的10倍^[6]。本研究初始自变量为16个,考虑10%的无效问卷,应至少调查178名对象。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般情况调查表。自行设计,包括性别、年龄、学历、职称、护龄、婚姻状况、生育状况、所在岗位、临床经验等。②注册护士核心能力量表。采用刘明等^[7]制定的注册护士核心能力量表,包括临床护理(9个条目)、伦理与法律实践(8个条目)、专业发展(6个条目)、教育与咨询(7个条目)、评判性思维与科研能力(10个条目)、领导能力(10个条目)、人际关系(8个条目)7个维度58个条目。采用Likert 5级评分法,从“没有能力”到“很有能力”依次计0~4分,总分0~232分,总分越高表示护士核心能力水平越高。该量表Cronbach's α 系数为0.89,本

作者单位:1. 遵义医科大学护理系(贵州 遵义,563006);2. 佛山市第一人民医院护理部;3. 汕头大学医学院护理系

赵廷芬:女,硕士在读,学生,1747704031@qq.com

通信作者:张莉,Nancyzli@21cn.com

收稿:2023-12-10;修回:2024-02-02

研究中为 0.944。③ 职业使命感量表。采用张春雨^[8]编制的职业使命感量表(员工简易版),包括利他贡献(3 个条目)、导向力(4 个条目)、主动进取(3 个条目)3 个维度 10 个条目。采用 Likert 5 级评分,从“完全不符合”到“完全符合”依次计 1~5 分,总分 10~55 分,总分越高表示职业使命感越高。该量表 Cronbach's α 系数为 0.89,本研究中为 0.930。

1.2.2 调查方法 通过问卷星发布调查问卷,符合纳入标准的住院总护士以自评方式填写问卷。研究者向研究对象充分解释说明本研究的目的、意义和填写问卷的注意事项,研究对象匿名填写。该调查问卷所有条目设为“单选题”和“必答题”,以保证问卷填写的准确性及完整性。本研究回收调查问卷 300 份,剔除整份问卷作答呈波浪形或同一性等明显规律性无效问卷,回收有效问卷 293 份,有效回收率为 97.67%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS21.0 软件处理数据,双人核对数据。计量资料用($\bar{x} \pm s$)表示。采用单因素方差分析、独立样本 t 检验、Pearson 相关性分析及分层线性回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 住院总护士一般资料 共调查住院总护士 293 人,女 251 人,男 42 人;年龄 27~<31 岁 127 人,31~<40 岁 140 人, ≥ 40 岁 26 人;本科 272 人,硕士及以上 21 人;职称初级 171 人,中级 106 人,高级 16 人;已婚 203 人,未婚 83 人,其他 7 人;聘用形式为事业编制 75 人,非事业编制 218 人;内科 77 人,外科 95 人,其他科室 121 人;有职务 61 人,无职务 232 人。

2.2 住院总护士核心能力、职业使命感得分及其相关性 总护士核心能力总分为(146.09 \pm 39.20)分,得分为 62.97%(146.09/232)。住院总护士核心能力及职业使命感得分见表 1。核心能力与职业使命感总分呈正相关($r=0.672, P<0.001$)。

表 1 住院总护士核心能力及职业使命感得分($n=293$)
分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
护士核心能力	146.09 \pm 39.20	2.52 \pm 0.68
批判性思维与科研能力	21.99 \pm 7.02	2.20 \pm 0.70
领导能力	24.43 \pm 7.88	2.44 \pm 0.79
临床护理	22.33 \pm 6.68	2.48 \pm 0.74
人际关系	21.37 \pm 6.35	2.67 \pm 0.79
伦理与法律实践	22.88 \pm 6.66	2.86 \pm 0.83
教育与咨询	17.83 \pm 5.54	2.55 \pm 0.79
专业发展	15.25 \pm 4.75	2.54 \pm 0.79
职业使命感	39.18 \pm 7.15	3.92 \pm 0.72
导向力	15.21 \pm 2.98	3.80 \pm 0.75
利他贡献	12.04 \pm 2.31	4.01 \pm 0.77
主动进取	11.94 \pm 2.29	3.98 \pm 0.76

2.3 住院总护士核心能力影响因素的单因素分析

不同性别、年龄、婚姻状况、学历、聘用方式、职称、科室、职务护士的核心能力比较,差异无统计学意义(均

$P>0.05$);差异有统计学意义的项目见表 2。

表 2 住院总护士核心能力影响因素的单因素分析

项目	人数	核心能力 (分, $\bar{x} \pm s$)	F/t	P
生育状况			5.964	0.003
未育	109	147.58 \pm 38.44		
一孩	96	135.91 \pm 35.65		
二孩及以上	88	155.34 \pm 41.61		
护理工作年限(年)			9.795	<0.001
3~<7	101	141.77 \pm 38.06		
7~<15	111	138.50 \pm 37.44		
≥ 15	81	161.85 \pm 38.93		
临床经验			9.703	<0.001
非常丰富	32	152.19 \pm 50.26		
丰富	144	154.47 \pm 37.40		
一般	117	134.09 \pm 35.02		
论文发表数量(篇)			7.070	0.001
0	250	145.48 \pm 38.01		
1	33	137.64 \pm 43.25		
≥ 2	10	189.00 \pm 30.32		
对护理行业兴趣			7.077	0.001
高	83	157.36 \pm 45.98		
一般	192	143.29 \pm 35.28		
低	18	123.94 \pm 31.36		

2.4 住院总护士核心能力影响因素的分层线性回归分析

以住院总护士核心能力总分为因变量,以单因素分析中有统计学意义的 5 个变量及职业使命感为自变量。采用逐步回归法($\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.10$)进行分层线性回归分析,一般资料作为控制变量首先输入模型 1,在此基础上将职业使命感输入模型 2。结果显示,控制一般资料变量后,职业使命感可单独解释住院总护士核心能力总变异度的 38.5%。赋值见表 3,回归分析结果见表 4。

表 3 自变量赋值

变量	赋值
生育状况	未育=1,一孩=2,二孩及以上=3
护理工作年限	3~<7 年=1,7~<15 年=2, ≥ 15 年=3
临床经验	非常丰富=1,丰富=2,一般=3
论文发表数量	0 篇=1,1 篇=2, ≥ 2 篇=3
对护理行业兴趣	高=1,一般=2,低=3
职业使命感	原值输入

表 4 住院总护士核心能力影响因素的分层线性回归分析($n=293$)

项目	β	SE	β'	t	P
模型 1					
常数	166.942	16.423		10.165	<0.001
生育状况	-5.648	3.233	-0.119	-1.752	0.081
护理工作年限	11.016	3.379	0.221	3.260	0.001
临床经验	-7.418	3.903	-0.123	-1.900	0.058
论文发表数量	0.185	5.178	0.002	0.036	0.972
对护理行业兴趣	-14.298	4.255	-0.203	-3.360	0.001
模型 2					
常数	8.271	16.458		0.503	0.616
生育状况	-5.260	2.438	-0.111	-2.158	0.032
护理工作年限	7.536	2.566	0.151	2.937	0.004
临床经验	-8.237	2.952	-0.137	-2.790	0.006
论文发表数量	-1.106	3.917	-0.013	-0.282	0.778
对护理行业兴趣	1.913	3.402	0.027	0.562	0.574
职业使命感	3.640	0.248	0.664	14.693	<0.001

注:模型 1, $R^2=0.104$,调整 $R^2=0.088$; $F=6.653, P<0.001$ 。模型 2, $R^2=0.489$,调整 $R^2=0.479$; $F=45.675, P<0.001$ 。 R^2 变化量为 0.385。

3 讨论

3.1 广东省住院总护士核心能力处于中等水平 本研究结果显示,293名住院总护士核心能力总分得分为62.97%,总体处于中等水平,其核心能力有待进一步提升。住院总护士经过理论与临床实践培训,优化自身能力结构,能熟悉本专科及其他专科常见疾病的相关理论、知识、技能,胜任住院总护士工作职责,能够在科室独当一面,起到以点带面的作用。如在抢救危重患者时主动承担起指挥者角色,处理纠纷时主动承担起管理者角色。住院总护士日常与住院总医师紧密配合临床会诊、医护一体化查房、抢救病情危重的患者等工作,可积累丰富的临床经验,强化专科护理知识与技能,核心能力得到提升。本研究结果还显示,住院总护士批判性思维与科研能力维度得分最低,可能与大部分研究对象尚缺乏科研经验有关。住院总护士需要具备一定的科研能力,能开展护理新技术、新项目,解决临床重点及难点问题。因此,管理者应制定有效培训策略,巩固住院总护士护理专业知识,提升其核心能力,特别是科研能力,提供更多的科研机会,使其胜任住院总护士的工作。

3.2 职业使命感显著影响住院总护士的核心能力

本研究结果显示,住院总护士核心能力与职业使命感呈正相关,职业使命感可解释住院总护士核心能力总变异度的38.5%,说明住院总护士职业使命感可显著影响核心能力。住院总护士在临床一线中需履行日常岗位工作职责,还需参与医护一体化查房、科内及院内会诊、抢救急危重症患者,预测和识别、组织解决突发应急事件,协助建立医护多学科共同参与的患者个性化康复方案,协助护士长做好病区管理等岗位职责。高强度的工作压力和复杂的工作环境,值班时间长且经常加班无法照顾家庭等问题,可能影响住院总护士的身心健康^[9-11]。职业使命感是护士职业发展过程中的一种内在动力与激励因素,指护士在工作中产生的强烈认同感、投入感和价值感,激发个体的积极性和热情,驱动其不懈奋斗以实现自我价值和社会价值统一^[8]。护理工作不仅是一份职业,更是一项崇高的事业,关乎人的健康、生命和尊严。较高的职业使命感促使住院总护士激活内在驱动力,深刻认识到护理工作的价值和意义,从而更加珍惜和热爱自己的职业,自觉地承担起责任,坚定投入护理工作中,密切关注患者的需求和感受,提供人性化、优质的护理服务,积极寻求提升护理质量的途径和方法。这些激发住院总护士不断地学习新知识、新技能,可以有效提升他们的核心能力以满足职业发展的需要。住院总护士具有使命感会更加注重团队协作和沟通,与医生、患者和其他医护人员建立良好的合作关系,共同为患者提供全方位的护理服务。职业使命感能够让他们建立起良好的护理愿景^[12-13],拓宽职业成长道路,不断提升核心能力,胜任住院总护士工作。管理者应注重思政教育,提高住院总护士的职业使命感,

提高其职业获益感^[14],帮助其进行合理的职业生涯规划,使其保持学习的积极性,提高核心能力。同时,也应创设良好的组织氛围,弹性排班,及时疏解住院总护士的心理压力。

4 结论

本研究显示,广东省住院总护士的核心能力处于中等水平,职业使命感对核心能力有显著正向影响。医院相关管理层应积极采取针对性管理策略,切实提升住院总护士职业使命感,增强其对岗位的认同感,从而努力提高自身核心能力。本研究仅调查了广东省内5所三甲医院,样本量较少,可能导致研究结果代表性欠缺。今后研究可尝试开展多中心调研和纵向研究,进一步探究住院总护士核心能力现状及影响因素。

参考文献:

- [1] 陈翠萍,陈静娟,吴文娟,等.住院总护士岗位设置的实践与效果[J].中国医院管理,2010,30(2):35-37.
- [2] 郭彤.住院总护士核心能力评价指标体系的构建[D].汕头:汕头大学,2022.
- [3] 王辉,任珍.实施住院总护士制度提高护理质量[J].北京医学,2017,39(9):976-977.
- [4] 刘明秀,李萍,胡建新,等.专科护士职业认同与核心能力现状及其相关性研究[J].护理学杂志,2016,31(2):71-73.
- [5] 潘俊慧,江玉英,雷佳芳,等.儿科重症护士核心能力与职业认同感相关性研究[J].中国现代医生,2022,60(9):164-167.
- [6] 胡雁,王志稳.护理研究[M].5版.北京:人民卫生出版社,2019:101.
- [7] 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.
- [8] 张春雨.职业使命感:结构、测量及其与幸福的联系[D].重庆:西南大学,2015.
- [9] 张秀玲,张莉,郭彤,等.广东省住院总护士工作家庭冲突现状及影响因素分析[J].职业与健康,2022,38(16):2217-2221.
- [10] Maharaj S, Lees T, Lal S. Prevalence and risk factors of depression, anxiety, and stress in a cohort of Australian nurses[J]. Int J Environ Res Public Health, 2018, 16(1): 61.
- [11] 马玉秀.实行夜班加强辅助班与护理住院总值班对妇产科夜班护士压力的影响[J].中外女性健康研究,2015(20):55-55,67.
- [12] Patrician P A, Bakerjian D, Billings R, et al. Nurse well-being: a concept analysis[J]. Nurs Outlook, 2022, 70(4): 639-650.
- [13] 周西,杨惠云,杨滢,等.护士职业认同在职业获益感与工作投入的中介效应分析[J].护理学杂志,2019,34(17):51-54.
- [14] 姜金霞,邵海燕,朱晓萍,等.急诊科护士职业获益感的质性研究[J].护理学杂志,2020,35(11):63-65.

(本文编辑 吴红艳)