

专科护士岗位胜任力提升促进和阻碍因素的质性研究

梁清钊, 高婧, 谭益冰

摘要:目的 探讨专科护士岗位胜任力提升的影响因素。方法 采用描述性质性研究方法,对 15 名不同专科方向的专科护士进行半结构化面对面深度访谈,运用内容分析法分析并归纳主题。结果 提炼出 2 个主题 7 个亚主题;促进因素包括领导能力强化,内驱力,认可角色意义,医院文化的正向作用;阻碍因素包括实际性专科岗位缺乏,培训架构与使用准则未成熟,专科能力转化困境。结论 专科护士岗位胜任力的影响因素较多,管理者应重视专科护士的使用,根据影响因素制定相应策略以推动专科护士岗位胜任力提升。

关键词: 专科护士; 岗位胜任力; 影响因素; 领导能力; 内驱力; 医院文化; 培训; 质性研究

中图分类号: R47; C962 **DOI:** 10. 3870/j. issn. 1001-4152. 2024. 09. 073

Qualitative study on facilitators and barriers to competency enhancement among specialty nurses

Liang Qingzhao, Gao Jing, Tan Yibing. School of Nursing, Guangzhou University of Chinese Medicine, Guangzhou 510006, China

Abstract: **Objective** To explore the influencing factors of competency enhancement among specialty nurses. **Methods** Using a descriptive qualitative research design, in-depth face-to-face semi-structured interviews were conducted among 15 specialty nurses across different specialties. Content analysis was used to identify the themes. **Results** Two themes and seven sub-themes were extracted. The facilitators were strengthened leadership ability, inner motivation, recognition of their role, and positive effect of hospital culture. The barriers included lack of specialty nurse-led posts, immature training structure and utilization system, and the dilemma of specialty ability transformation. **Conclusion** Competency of specialty nurses is affected by several factors. Nursing managers should pay attention to utilizing specialty nurses, and formulate strategies based on the influencing factors to enhance their competency.

Keywords: specialty nurses; competency; influencing factors; leadership ability; inner motivation; hospital culture; training; qualitative study

专科护士作为护理领域中具备更高水平专业知识与技术的临床专家,承担临床的多维角色职能,推动护理领域深度发展。《全国护理事业发展规划(2021—2025 年)》指出,强化护理团队建设与护理人员培养培训,追求发展护理服务质量稳中求进,弥补护理发展的薄弱环节^[1]。据报道,中华护理学会专科护士培训已实现多个专科领域覆盖,培养 2.7 万余名专科护士,各省、自治区、直辖市培养的专科护士也达 5 万余名,专科护士基数日益增大^[2-3]。岗位胜任力即在特定的组织中,促使员工承担好本职工作的同时,在岗位上创造优秀绩效的能力、知识、技能和个人特质的总和^[4]。国外将专科护士岗位胜任力的影响因素总结归纳为个人体验、职业架构与实践环境三大维度^[5]。目前国内有关研究虽然构建了多项专科护士岗位胜任力评价指标,但大部分仍停留在理论层面,抑或评价指标在效果验证后仍存在较大改进空间^[6-7]。本研究从专科护士角度出发,剖析他们对自

身岗位胜任力的评价,揭示促进和阻碍因素,旨在更好地满足他们的提升需求,从而推动专科护理发展。

1 资料与方法

1.1 一般资料 采用目的抽样法,于 2022 年 11—12 月选取广东省某三甲医院专科护士为研究对象。纳入标准:①获得省级及以上专科护士资格认证;②注册在职护士;③自愿参与并配合本研究。排除标准:因休假、进修等不在岗。样本量以信息饱和不再析出新主题为原则。最终纳入 15 人,隶属教育、吞咽、卒中、肾脏病、手术室、血液透析、泌尿、医院感染、老年、疼痛、急诊、肝病、ICU、中医和心血管 15 个专科。女 13 人,男 2 人;年龄 34~38(35.87±1.30)岁;资格认证后从事专科工作年限 2~10(4.23±2.46)年;大专 2 人,本科 9 人,硕士 4 人;护师 6 人,主管护师 9 人。

1.2 方法

1.2.1 制定访谈提纲 围绕“专科护士岗位胜任力提升影响因素”主题,阅读大量文献,咨询专家后拟订访谈提纲初稿,并对 2 名专科护士进行预访谈后进一步修改并确定最终访谈提纲。①请问您什么时候获得专科护士资格认证?能介绍一下您认证后的工作吗?能举例分享您做得比较好的地方吗?能说说您觉得仍需提升的地方吗?②您觉得哪些资源或支持能够帮助您更好地胜任专科工作?③您目前得到了哪些资源或支持,希望在哪方面继续得到更多的资源

作者单位:广州中医药大学护理学院(广东 广州,510006)

梁清钊:男,硕士在读,学生,2571172480@qq.com

通信作者:高婧,jinggao0355@gzucm.edu.cn

科研项目:广东省本科高校教学质量与教学改革工程建设项目(粤教高函[2021]29 号-132);广州市哲学社会科学发展“十四五”规划 2021 年度共建课题(2021GZGJ142)

收稿:2023-11-16;修回:2024-01-30

或支持? ④您认为当前促进您能力提升的因素有哪些? 您觉得哪些因素可能影响您胜任专科护士的工作? 哪些措施能帮助您解决这些问题呢? ⑤您认为做好一名专科护士最需要什么素养, 有什么因素会影响您提升这个素养呢?

1.2.2 资料收集方法 采用描述性质性研究方法, 以半结构式深入访谈法收集资料。提前与受访者联系, 取得受访者知情同意后选择安静舒适的院内访谈环境, 访谈时间 20~60 min。经受访者同意进行笔录与录音, 以编号代替受访者姓名, 保护个人隐私。及时记录访谈过程中受访者的语气、表情、举止变化; 访谈以访谈信息饱和, 再访谈 1~2 名访谈对象后无新信息产出作为访谈结束节点。

1.2.3 资料分析方法 访谈后 24 h 内将访谈资料转录为文字, 采用内容分析法进行分析。①反复阅读材料, 回顾访谈整体印象。②挖掘特殊内涵陈述并构建意义, 标记受访者的特殊情感表达并分析情感意向。③提取共性主题。应用 NVivo12.0 软件进行资料存储、分析、编码、总结, 将受访者的观点进行高度凝练与分类并寻找不同观点。④总结提炼主题, 挖掘主题词间的关联, 提取最终主题。分析过程严格按照 Buus 等^[8] 制定的报告定性研究的综合标准。结果反馈受访者并根据受访者反馈意见进行整理修改(主要通过微信线上反馈的方式, 询问受访者对于悬置编码与主题的意见, 存在分歧的地方, 以尊重访谈对象表达意愿为准则), 分析过程中寻求专家指导, 以保证分析过程科学严谨。

2 结果

提取专科护士岗位胜任力提升影响因素 2 个主题, 7 个亚主题: 促进因素(领导能力强化、内驱力、认可角色意义、医院文化的正向作用), 阻碍因素(实际性专科岗位缺乏、培训架构与使用准则未成熟、专科能力转化困境)。

2.1 促进因素

2.1.1 领导能力强化 专科护士经过系统教育培训后具备更扎实的专业知识与实践能力, 在临床上往往伴随职能与责任的进阶, 赋予多重角色, 作为临床工作中的教育者、指导者与管理者, 在护理队伍中也起到指导带教作用, 以点带面, 积极推动医护队伍协同发展。N11:“有时我们跟医生一起出车, 医生可能年资会比我们低一些, 还有他在急诊的时间没有我们长, 那他在处理病人轻重缓急安排上不一定有资深急诊专科护士那么厉害。我们急诊专科护士都能够给他提供一些指导。”N12:“学习之后回来, 像护理查房或者临床带教那些内容以及其他医院的护理骨干来我们科学习, 都由我负责。”

2.1.2 内驱力 内驱力驱使专科护士充分调动积极性, 发挥主观能动性去弥补能力的不足, 以更好应对竞争性强的工作环境与高期待的医疗环境。部分受

访者提及, 内驱力不仅能够对其工作胜任能力产生正性作用, 甚至产生超乎预期的工作效果。N13:“我每年都制定计划, 今年的重点是科研这一块, 今年也报了医院的创新项目, 要逼着自己往前走一走, 木桶原理嘛, 总是短板阻碍发展, 也不太行。”N6:“临床专科工作基本都能够胜任, 而且有些时候会超出平常的工作能力, 自己的能力可以超出预期设想(声音洪亮, 点头, 微笑)。”

2.1.3 认可角色意义 专科护士在实践环境中被赋予多重角色, 而个体角色内化不仅需要自我价值的肯定, 更需要患者、医疗团队与护理管理者多方认可专科护士的角色和作用。团队内部优势互补, 协同发展; 护理管理者的职能赋能支持, 资源共享平台的建设与能力展示平台的供给, 推动专科护士岗位胜任力提升。N9:“我觉得作为老年专科护士再加护理组长, 我是我们科的护理组长嘛, 我可以很好地作为护士长的左右臂, 包括我跟医生和护理队伍的合作。”N7:“社会或者国家层面需要更多地去宣传吧, 让公众更加认识院感专科护士的工作(重要性), 我觉得社会层面提高公众的认知会比较好一点。”

2.1.4 医院文化的正向作用 受访者多次提及医院精神文明建设对自身发展的正性作用, 能够帮助专科护士树立正确的价值观, 推动自身发展。N2:“医院的一些精神文化会督促我们上进, 强调要提升自己, 有触动我的作用; 另外, 从服务方面, 我们医院也有很好的文化, 坚持一切以病人为中心, 要更好地去服务病人, 那我们肯定自身也要不断进步提升, 才能够更好地服务病人。”N11:“医院里面规定了服务的理念, 要全心全意为人民服务。包括领导, 科室的主任、护士长都会去强调你怎么给病人提供更多人文关怀。”

2.2 阻碍因素

2.2.1 实际性专科岗位缺乏 受访者表示, 专科护士与普通护士一样受到基础临床操作与各种繁琐事务的影响, 未确立实际性专科岗位, 导致专科护士无法专注、独立地开展专科工作, 不利于自身专科能力的施展。N12:“我们医院基本上层级没有分的很明显, 比如说(专科)护士会做很多很基础的操作, 那些非常基础的工作占去很大的精力。”N15:“我觉得应该是有个层次之分, 给予不同的一些管理, 要适当给予一定的时间让专科护士做专科工作, 而不是跟临床的普通护士一样常规每天忙碌于临床工作, 其他都搞不了, 那专科护士的意义就显得没那么突出。”

2.2.2 培训架构与使用准则未成熟 ①培训内容与需求不一致。虽然目前专科护士的教育培养资源日益丰富, 然而粗放型的培训教育机构与“年轻化”的专科护士培训方案以及缺乏针对性与个性化的教学内容无法较好满足专科护士的学习需求。N4:“我们现在进修有一些还是比较笼统。我希望是根据我的自身(情况), 比如说我喜欢中医方面的, 那就中医方面

的哪些技术,技术性的问题有专攻的。”N8:“那些课程好多理论基本上都是找比较权威的专家授课,但是我觉得有些内容实际上不是很用的到,我感觉专家讲的内容点和实际接触到的病人是有出入的。”②缺乏延续性支持。多数受访者认为专科培训课程结束后仍需延续性支持,部分培训机构或培训班存在缺乏后续跟踪学员临床专科工作开展等情况,不利于专科学习成果的保障。N14:“我觉得最近的一些活动结束后可以给你一些问卷,看你掌握多少,但是目前这些会比较缺乏,后面跟踪情况也是比较缺乏。”N3:“培训完之后没有后续的跟踪或者是其他的一些支持,就是在这里学完回去怎么开展工作呀。”③能力展示平台门槛高。由于学术成果与进修时限是护士晋升的刚需条件,导致专科护士对科研成果与进修机会较重视,“内卷”的社会医疗环境推动成果展示平台的门槛提高,成为阻碍专科护士发展的因素之一。N15:“学术方面的竞争力确实是太强了,大家都需要,这就变成现在文章发表的难度越来越大了。”N9:“专科护士的机会,说实话,也是竞争性很强的,也不是说你想报就报,时间想选就选,都是有能力的上。”

2.2.3 专科能力转化困境 多数专科护士认识到科研对自身胜任力提升的重要作用,但对于如何将自身专科学识与临床经验转化为科研方案或科研探索仍较为吃力,面临专科能力指导科研发展的困境。N12:“最迫切想要提升的还是科研能力吧,虽说自己是硕士毕业,但科研能力还是急迫想要提高的方面,而且临床护士这方面能力也是比较薄弱的”。N15:“我觉得较多同事的通病就是比较缺乏科研能力那一块,目前我在科研上也没有做出成绩。感觉自己的临床经验是有,但科研思维、发现问题或者设计临床课题,怎么去实施这方面是非常欠缺的。”同时,目前医疗环境缺乏对专科护士的专科技术提供效益奖励,专科能力为自身创收也面临困境。N11:“从薪酬制度上来说,我认为专科护士可以比其他护士的奖金或者是每个月的补贴可以稍微提高一些,鼓励专科护士那么多年辛苦的自我提升。”N5:“目前临床很多是一视同仁的,专科护士不管是奖励还是时间全都没有,没有突出专科护士的优势。”

3 讨论

3.1 强化领导能力培养,激发内驱力,促进多元支持

临床护士在临床承担着高级护理实践者、研究者、管理者等多重角色^[9]。护理管理者鼓励专科护士参与护理管理与教学,如担任护理带教组长,低年资护士导师等角色,锻炼专科护士领导能力,且角色使命感有利于激发专科护士的工作积极性^[10]。如今,专科护士已成为全球护理优质化发展的必然趋势,需要护士不断增强综合能力以更好应对社会的高期望。多数受访者提到,自身内驱力有助于专科护士更好地完成临床工作与能力发展指标。内驱力指个体在內

需求的推动下,激活情感状态与发挥主观能动性,采取措施满足自身需要的动力^[11]。根据访谈结果分析,专科护士内驱动不仅与个体特质有关,还与所处实践环境中的层级关系、医院文化等因素有交互作用,对刺激自身能力发展有正向作用,这与王惠等^[12]的研究结果一致。因此,护理管理者不仅需要在组织管理上增强专科护士自我价值认可,并在实践环境中增强团队支持,助力协同发展。如国外的团队培养体现在规培医生与专科护士搭配的社区护理实践方式上,加强医护队伍意识,促进协同发展^[13]。而国内管床制的医护队伍配置也有异曲同工之处,并且该配置模式可落实到科研活动的协同合作当中,能更好破除部分专科护士科研吃力的窘境^[14]。此外,针对受访过程中提及患者对专科护士的认同困境,则可加强对专科护士的宣传,设置专科宣传栏等,提高患者知晓程度以减少专科护士在高级护理实践时患者的认知阻碍。

访谈中发现,“职能赋能”是较多专科护士渴望获得的支持方式。国内类似的护理形式体现在护理专科门诊,但权责规范仍较为模糊,专科护士在处方自主权的“度”仍缺乏准确把握,仍需进一步成熟赋能方式^[15]。美国 2022 年发布的《护理学未来报告》也指出,需要进一步破除专科护士实践的监管与体制障碍,保障优质护理服务的供给^[16]。此外,访谈对象普遍提及医院文化对职业价值观与精神文化素养有正向引导作用,可内化为提升自我的动力。

综上,护理管理者应积极探索专科护士领导职能的路径,科学职能赋能以激发专科护士内驱力,着力推动团队协同发展,提升专科护士知名度,打造品质精神文明建设,推动专科护士岗位胜任力全方位提升。

3.2 设立专科岗位,精细资源配置,促进专科能力转化

专科护士队伍日益壮大,对于专科护士的专职化管理需依托专科护理岗位的设立。王锬等^[17]调查发现,医院提供的专业岗位情况不容乐观。从访谈结果可看出无差别使用专科护士容易使专科护士陷入自我价值怀疑。因此,护理管理者应贯彻护士层次使用准则,根据能力指标配置专科岗位。系统化培训体制关乎专科护士培训的质量与胜任水平。访谈对象多次提到当前培训机构泛滥,专科培训知识宽泛,课程设置未充分考虑专科护士实际需求。这也与当前我国专科护士培训基地资质参差不齐、培训内容和形式单一的调查结果一致^[2]。而国内培训基地已采取多元化教学方式等措施弥补当前培训内容的不足^[18]。青海省通过提高专科护士准入门槛,为他们提供“量身定制”的培训方案^[19]。因此,培训管理者可在课程设置多考虑学员需求,并将课程培训内容实时更新,建立起各省级共享式教学资源库,进行各省级学会教育资源的优势互补。受访者还提出专科培训结束后

欠缺延续性支持,包括后期的临床工作开展、临床成果产出等方面的跟踪。提示专科培训管理者需要将精细化资源配置贯彻培训过程始终,培训结束后可基于学会主持下的定期理论与实践考核,实践成果评比与共享会等。而多数受访者表示科研实践是目前阻碍其发展的最大短板,与谌一凡等^[20]的调查结果一致。国内专科护士科研能力与国外专科护士相比处于较低水平,这与国外专科护士的准入有关,美国专科护士申请需要具备硕士及以上学历,且对执业经验与考核成绩较为重视^[21]。但并不是主张都去争取硕士学历,因为学历进阶需要付出时间、精力与金钱。台湾专家就专科护士是否必备硕士或博士学位也存在较大争议^[22]。因此,可将硕士培训课程纳入专科护士培训内容或依托知识图谱等专项教育工具为专科护士提供精细化教学资源,增强继续教育以弥补当前培训的不足。本研究发现,专科护士提供专科技术的价值与薪酬奖励未得到较好保障。丁炎明等^[23]调查显示,专科护士对薪酬制度的满意度位列倒数第一。台湾的调查也表明,一些医院不愿额外奖励专科护士,这不利于专科护理质量提升^[22]。建议完善专科护士的分级薪酬奖励制度,可设置专项奖励以激发专科护士的内在驱动力。

4 结论

本研究发现,在医院文化正向引导下强化专科护士领导能力,激发个体内驱力,促进多方对专科护士的价值认可,能够促进专科护士岗位胜任力的提升;而实际中专科岗位缺乏、培训架构与使用准则未成熟、个体专科能力无法有效转化阻碍专科护士发展。本研究仅从1所医院的专科护士角度探讨岗位胜任力的影响因素,后续可增加医院数量和医院护理管理者、医生等访谈对象,从不同层面、不同视角看待专科护士的角色和作用,为构建符合中国本土特色的专科护士岗位胜任力提升方案提供参考。

参考文献:

[1] 国家卫生健康委. 全国护理事业发展规划(2021—2025年)[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2022(23):57-63.

[2] 专科护士培养迎来“二十芳华”:专访吴欣娟理事长[N]. 健康报, 2022-07-21(7).

[3] 丁炎明, 吴欣娟, 肖艳艳, 等. 我国 53 316 名专科护士职业发展情况调查研究[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(2): 182-186.

[4] Zaitoun R A, Said N B, de Tantillo L. Clinical nurse competence and its effect on patient safety culture: a systematic review[J]. BMC Nurs, 2023, 22(1):173.

[5] Torrens C, Campbell P, Hoskins G, et al. Barriers and facilitators to the implementation of the advanced nurse practitioner role in primary care settings: a scoping review[J]. Int J Nurs Stud, 2020, 104:103443.

[6] 兰星, 熊莉娟, 李鑫, 等. 麻醉科专科护士岗位胜任力评

价指标体系的构建[J]. 护理学杂志, 2021, 36(21):8-11.

[7] 李佳霖. 安宁疗护专科护士岗位胜任力评价指标体系的构建[D]. 沈阳: 中国医科大学, 2021.

[8] Buus N, Perron A. The quality of quality criteria: replicating the development of the Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research (COREQ) [J]. Int J Nurs Stud, 2020, 102:103452.

[9] Andrew B, Jennie B, Gabrielle T. The role of the clinical nurse specialist in stoma care: a scoping review[J]. Br J Nurs, 2023, 32(16):S6-S16.

[10] 黄道花, 贺丽君, 施巧玲. 基于岗位胜任力的专科护士管理与实践[J]. 护士进修杂志, 2021, 36(23):2167-2170.

[11] 张晓利, 张倍倍, 贾文文, 等. 临床一线女性护理人员科研内驱力影响因素的质性研究[J]. 河南医学研究, 2021, 30(21):3882-3886.

[12] 王惠, 李玲, 仝旭, 等. 高年资专科护士自我超越驱动力的质性研究[J]. 护理学杂志, 2020, 35(18):83-86.

[13] Smith K M, Scerpella D, Guo A, et al. Perceived barriers and facilitators of implementing a multicomponent intervention to improve communication with older adults with and without dementia (SHARING Choices) in primary care: a qualitative study[J]. J Prim Care Community Health, 2022, 13:21501319221137251.

[14] 杨剑, 田钰, 张其红, 等. 分层-团队-导师法用于急诊科护士科研培训研究[J]. 护理学杂志, 2019, 34(12):65-68.

[15] 赵煜华, 王俊霞, 吴田瑞. 伤口造口专科护士对开业护士的认知及态度调查[J]. 护理学杂志, 2020, 35(24):58-61.

[16] Manning J M. Implications of the future of nursing report on clinical nurse specialists[J]. Clin Nurse Spec, 2022, 36(4):179-180.

[17] 王锴, 王晨阳, 郭晓丽. 河南省 47 所医院新生儿科 PICC 专科护士队伍管理现状[J]. 河南医学研究, 2023, 32(6):1091-1094.

[18] 李春燕, 黄萍, 何静静, 等. 急诊急救专科护士培训基地运行现状调查[J]. 护理学杂志, 2023, 38(6):80-83.

[19] 罗明琴, 李晓芳, 潘世琴, 等. 青海省专科护士培训现状及能力提升的调查研究[J]. 青海医药杂志, 2022, 52(4):16-20.

[20] 谌一凡, 罗尧岳, 廖若夷. 湖南省中医专科护士科研能力现状及影响因素分析[J]. 应用海洋学学报, 2022, 38(12):98-101.

[21] Schoonover H. The path to advanced practice licensure for clinical nurse specialists in Washington State[J]. Clin Nurse Spec, 2017, 31(3):138-144.

[22] Chen H M, Hsu Y Y, Hsiao S S, et al. Metamorphosis of nurses: the development and breakthroughs of advanced practice registered nurses [J]. Hu Li Za Zhi, 2022, 69(5):44-55.

[23] 丁炎明, 吴欣娟, 田君叶, 等. 我国 31 个省份三级医院专科护士培养及管理的现状调查[J]. 中华护理杂志, 2021, 56(9):1357-1362.