

湖南省 21 所社区卫生服务中心护士核心能力现状及影响因素调查

刘春桃 龚志红 何潇玲 欧芬 梁腊梅 董乐 王蓉*

(南华大学护理学院 湖南衡阳 421001)

摘要: 便利抽取湖南省 21 所社区卫生服务中心 220 名社区护士, 发放一般情况调查表、《社区护士核心能力调查表》进行调查。社区卫生服务中心护士核心能力处于中等水平, 在专业发展能力和社区护理实践能力方面还有待提高。

关键词: 社区护士; 核心能力; 现状; 影响因素

国外学者于 1990 年首次提出“核心能力理论”, 认为核心能力是一个组织的积累性、恒定性学习^[1]。2003 年, 国际护士会 (ICN) 首次提出护士核心能力是指完成了基础的护理专业课, 在一定的法律条文下, 取得护士执业资格证的护理人员应具备知识、技能、判断力和个人特质等^[2]。社区护士是社区卫生服务中心的主要力量。只有社区护士具有较强的核心能力, 才能出色的完成社区护理工作。本研究旨在了解社区护士核心能力的现状, 并分析影响因素, 为提高其核心能力水平提供参考依据。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象 便利抽取湖南省 21 所社区卫生服务中心共 220 名社区护士进行调查。纳入标准: (1) 在岗的社区护士; (2) 具有护士执业资格证书者; (3) 在社区工作 1 年及以上者; (4) 愿意参加此项研究者。排除标准: 因休假、外出深造和脱产等无法完成问卷调查的护士。

1.2 调查工具 采用陈艳艳^[3]编制的社区护士核心能力测评量表进行调查。

1.3 统计分析 采用 SPSS22.0 软件分析数据, 运用例数、构成比表示一般人口学资料, 用统计描述表示核心能力得分。

2 结果

2.1 人口学资料

本次调查的 216 名对象中, 年龄为 20~55 岁, 平均年龄为 30.15 ± 8.12 岁, 全科护士占 30% (见表 1)。

表 1 人口学资料

变量	变量分组	人数 (n)	构成比 (%)
性别	男	8	3.7
	女	208	96.3
学历	中专	107	49.5
	大专	85	39.4
	本科	24	11.1
职称	护士	96	44.4
	护师	76	35.2
	主管护师	44	20.4
	合同护士	156	72.2
人事关系	在编护士	60	27.8
月收入 (元)	<3000	36	16.7
	3000~	124	57.4
	4000~	44	20.3
	5000~	12	5.6
在社区工作	5	184	85.2
年限 (年)	6	32	14.8

2.2 社区护士核心能力现状

见表 2。

表 2 社区护士核心能力得分情况

维度	得分 ($\bar{x} \pm s$)	条目均分	排序
法律伦理实践能力	28.02 ± 6.26	3.50 ± 0.78	1
沟通协调能力	31.17 ± 8.17	3.46 ± 0.91	2
评判性思维能力	26.44 ± 7.26	3.31 ± 0.91	3
专业发展能力	19.72 ± 6.02	3.29 ± 1.00	4
社区护理实践能力	81.52 ± 20.95	3.26 ± 0.84	5
总分	186.87 ± 45.06	3.34 ± 0.80	-

2.3 影响社区护士核心能力现状的回归分析

见表 3。

表 3 社区护士核心能力多因素分析

自变量	B	标准误	Beta	T	显著性
常数	168.578	15.937		10.578	0.000
学历	-4.213	3.977	-0.063	-1.982	0.034
职称	8.822	5.456	0.151	2.433	0.025
月收入	-17.063	3.264	-0.356	-5.227	0.000

3 讨论

社区护士的核心能力得分为 (186.87 ± 45.06) 分, 处于中等水平, 法律伦理实践能力得分最高, 社区护理实践能力得分最低。伦理法律实践能力得分最高, 说明社区护士掌握了一定的法律伦理知识。这与谷桂芳的研究结果相似^[4]。随着患者的法制观念不断提高, 护士逐渐意识到法律法规的重要性; 复杂的医疗环境和频发的医疗纠纷^[5], 要求护士必须掌握相关的法律法规, 提高自身法律意识, 维护自身以及患者的合法权益。社区护士的社区护理实践能力得分最低, 这可能与其工作年限较短, 学历相对较低, 临床经验不足有关。可以通过建立医联体模式, 提高社区护士的护理实践能力^[6]。

结果显示, 学历越高, 社区护士的核心能力越强。为提高社区护理的服务质量, 建议社区卫生服务中心建立健全社区护士的准入制度; 鼓励低学历护士进行继续教育。不同职称的社区护士, 其核心能力具有统计学意义高职称的社区护士核心能力更强, 有能力胜任多样化的工作。但是目前我国社区护士职称晋升的名额有限, 护士以“考”的方式来晋职称, 而忽略了工作能力, 这影响了社区护士核心能力的整体水平。建议社区护理管理采取将临床工作能力和考核相结合的方式, 来晋升护士的职称。不同月收入的社区护士核心能力得分有差异。目前社区护士的同工不同酬, 她们很难提升自身的核心能力。建议管理部门积极改善社区护士待遇, 给予社区护士物质及精神的奖励, 为社区护士提供社会保障。

参考文献

- [1]Rahalad,C.K,Gary Hamel. The core competence of the corporation[J]. Harvard Business Review,1990,5(68):79-91.
- [2]CN.ICN Framework of competencies for the generalist nurse[Z]. Geneva, Switzerland. 2003.
- [3]陈艳艳,于兰贞.社区护士核心能力评价指标的构建及信效度评价研究[J].护理研究,2012,26(30):2873-2874.
- [4]谷桂芳,尹雪燕.呼吸科护士核心能力现状调查及其影响因素分析[J].齐鲁护理杂志,2018,24(5):64-66.
- [5]王东,张宏伟,王秋卉.北京市某医院恶性医疗纠纷应急处置机制的建立与思考[J].医学与社会,2014,27(4):33-35.
- [6]张凌峰,杨茗岚,杜晓宇,等.医疗联合体在提升基层医院护士急救能力中的应用[J].齐鲁护理杂志,2018,24(8):122-123.

课题来源: 湖南省 2017 年度大学生研究性学习和创新性实验计划项目 (课题编号 357)

作者简介:

刘春桃,女,本科,
通讯作者:王蓉,副教授,南华大学护理学院基础护理学教研室。