

## 江苏省基层医院护士核心能力评价研究\*

孙海燕<sup>1</sup>, 刘洋<sup>1</sup>, 周滋霞<sup>1</sup>, 夏立平<sup>1</sup>, 孙国珍<sup>2△</sup>

(1. 江苏医药职业学院护理学院, 江苏盐城 224005; 2. 江苏省人民医院心内科, 江苏南京 210029)

[中图分类号] R47

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2018)17-2375-05

《中国护理事业发展规划(2016—2020年)》强调“提高基层护理服务能力, 延伸慢病管理、老年护理、社区护理等护理服务领域”, 这些都要加强健康人力资源建设, 提供优质高效的医疗护理服务<sup>[1]</sup>。近年来, 加强基层护士培养成为我国强化基层卫生服务、推进分级诊疗制度的关键举措之一。以提高护士核心能力为导向, 加快培养适应基层发展需要的护理人才, 对于基层医疗卫生服务质量的提高及基层医疗卫生事业的发展具有重要的意义。研究表明基层医院护士核心能力参差不齐, 对基层护士的评价主要集中在现状和影响因素的分析上, 缺乏对护士核心能力的重要性判断<sup>[2-3]</sup>。本研究抽样调查江苏省基层护士临床核心能力现状, 并对其进行重要性的评价与分析, 为基层护士的培养提出合理化建议。

## 1 资料与方法

**1.1 一般资料** 综合考虑江苏各市的经济发展水平和地理位置分布, 根据区域经济发展分别从江苏省 13 个省辖市分别抽取 13 个县区(高淳、盐都、邳州、沭阳、东海、金湖、高邮、兴化、海安、句容、金坛、惠山、张家港), 按 1+2+2(1 所县级医院+2 所其指导的乡镇卫生院或社区卫生服务中心+2 所乡镇卫生院或卫生服务中心分管的村卫生室或社区服务站)的模式, 从二级医院至乡镇卫生院(卫生服务中心)和村卫生室(社区服务站)进行分层调研。共计 13 个县级医院、26 个乡镇卫生院(社区卫生服务中心)、26 个村卫生室(社区卫生服务站), 抽取调查对象 1 210 人。

**1.2 方法** 本研究采用简易便利抽样进行调查问卷, 内容包括一般资料、注册护士核心能力相关指标重要性的判定及执行频率判定方面。采用《注册护士核心能力量表》(Competency Inventory for Registered Nurse, CIRN)<sup>[4]</sup>进行调查。该量表是 2008 年由刘明教授所编制的, 包括评判性思维/科研、临床护理、领导能力、人际关系、伦理/法律实践、专业发展、教育/咨询 7 个维度 58 个条目。调查问卷中的重要性判定和执行频率判定采用 Likert 5 级计分法, 重要性判定由高到低分为非常不重要、不重要、一般、重要、非常重要 5 个等级, 对应 1~5 分; 执行频率判由

低到高定分为从不、比较少、一般、比较多、非常多 5 个等级, 对应 1~5 分。问卷由医院护理部门组织调查对象集中填写, 统一收回, 回收问卷 1 210 份, 有效问卷 1 190 份, 有效率 97.14%。

**1.3 统计学处理** 利用 EpiData3.1 建立数据库, 进行一致性检验, 对不一致的数据进行核实, 直至一致性达到 100%。采用 SPSS19.0 软件进行数据分析, 计数资料采用  $\bar{x} \pm s$  表示, 比较采用  $t$  检验, 计数资料采用频数或百分率表示, 比较采用  $\chi^2$  检验, 以  $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

## 2 结果与分析

**2.1 调查对象的基本情况** 本次调研共回收有效问卷 1 190 份, 基层医院护士基本都是女性, 高级职称主要集中在县级医院, 见表 1。

表 1 调查对象分布情况

| 项目    | 人数(n) | 百分比(%) |
|-------|-------|--------|
| 性别    |       |        |
| 男     | 2     | 0.17   |
| 女     | 1 188 | 99.83  |
| 医院级别  |       |        |
| 村卫生室  | 169   | 14.20  |
| 乡镇卫生院 | 424   | 35.63  |
| 县医院   | 597   | 50.17  |
| 职称    |       |        |
| 初级    | 587   | 49.33  |
| 中级    | 413   | 34.70  |
| 高级    | 190   | 15.97  |

**2.2 调查对象对基层护士核心能力重要性的判定** 调查对象对护士核心能力 7 个维度重要性的判定平均为 4.10~4.79 分, 7 个维度的排序, 见表 2。

**2.2.1 不同级别医院对基层护士核心能力重要性的判定** 不同级别医院的调查对象对 7 个方面胜任力重要性的判定结果均值都在 4 分以上, 即判定为重要。村卫生室的护士认为最重要的前 3 项核心指标为临床护理能力、人际关系、教育和咨询, 乡镇卫生院和县医院的护士认为最重要的前 3 项核心指标为临床护理能力、人际关系、伦理和法律实践。不同级别

\* 基金项目:江苏省“青蓝工程”资助(2016);江苏省示范性高等职业院校建设项目(SJG201519SFX01);江苏省教育科学“十三五”规划课题(D/2016/03/83);江苏高校哲学社会科学基金项目(2016SJB880118)。作者简介:孙海燕(1983), 主管护师、讲师, 硕士, 主要从事临床护理和护理教育工作。△ 通信作者, E-mail: gzsun100@126.com。

医院调查对象对 7 个方面重要性判定的差异均有统计学意义( $P < 0.05$ ), 见表 3。

**2.2.2 不同职称调查对象对基层护士核心能力重要性的判定** 不同职称调查对象对 7 个方面胜任力重要性的判定结果均值都在 4 分以上, 即判定为重要。初级职称和中级职称调查对象认为最重要的前 3 项核心能力指标为临床护理能力、人际关系、伦理/法律实践, 高级职称调查对象认为最重要的前 3 项核心能力指标为人际关系、临床护理能力、领导能力。不同职称调查对象对临床护理能力、人际关系能力、领导能力、专业发展 4 个方面重要性判定的差异有统计学

意义( $P < 0.05$ ), 见表 4。

表 2 调查对象对基层护士核心能力重要性的判定

| 项目       | 得分( $\bar{x} \pm s$ , 分) | 位次 |
|----------|--------------------------|----|
| 临床护理     | 4.79 ± 0.34              | 1  |
| 人际关系     | 4.67 ± 0.35              | 2  |
| 伦理/法律实践  | 4.50 ± 0.41              | 3  |
| 教育与咨询    | 4.35 ± 0.40              | 4  |
| 领导能力     | 4.31 ± 0.47              | 5  |
| 专业发展     | 4.11 ± 0.57              | 6  |
| 评判性思维/科研 | 4.10 ± 0.37              | 7  |

表 3 不同级别医院对基层护士核心能力重要性的判定

| 项目       | 村卫生室                  |    | 乡镇卫生院                 |    | 县医院                   |    | F    | P    |
|----------|-----------------------|----|-----------------------|----|-----------------------|----|------|------|
|          | 得分( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 | 得分( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 | 得分( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 |      |      |
| 临床护理     | 4.59 ± 0.41           | 1  | 4.71 ± 0.30           | 1  | 4.85 ± 0.39           | 1  | 4.37 | 0.01 |
| 人际关系     | 4.50 ± 0.46           | 2  | 4.60 ± 0.29           | 2  | 4.67 ± 0.42           | 2  | 7.50 | 0.00 |
| 伦理/法律实践  | 4.38 ± 0.50           | 5  | 4.51 ± 0.41           | 3  | 4.66 ± 0.38           | 3  | 9.93 | 0.00 |
| 教育与咨询    | 4.45 ± 0.48           | 3  | 4.50 ± 0.41           | 4  | 4.56 ± 0.35           | 4  | 6.73 | 0.00 |
| 领导能力     | 4.40 ± 0.49           | 4  | 4.41 ± 0.49           | 5  | 4.18 ± 0.42           | 7  | 5.30 | 0.01 |
| 专业发展     | 4.32 ± 0.58           | 6  | 4.31 ± 0.51           | 6  | 4.30 ± 0.40           | 5  | 4.58 | 0.01 |
| 评判性思维/科研 | 4.00 ± 0.44           | 7  | 4.05 ± 0.45           | 7  | 4.29 ± 0.39           | 6  | 5.10 | 0.01 |

表 4 不同职称调查对象对基层护士核心能力重要性的判定

| 项目       | 初级                    |    | 中级                    |    | 高级                    |    | F    | P    |
|----------|-----------------------|----|-----------------------|----|-----------------------|----|------|------|
|          | 得分( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 | 得分( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 | 得分( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 |      |      |
| 临床护理     | 4.59 ± 0.40           | 1  | 4.77 ± 0.30           | 1  | 4.65 ± 0.22           | 2  | 3.77 | 0.02 |
| 人际关系     | 4.45 ± 0.42           | 2  | 4.58 ± 0.32           | 2  | 4.83 ± 0.25           | 1  | 3.78 | 0.02 |
| 伦理/法律实践  | 4.42 ± 0.41           | 3  | 4.46 ± 0.43           | 3  | 4.50 ± 0.38           | 4  | 2.00 | 0.14 |
| 教育与咨询    | 4.22 ± 0.39           | 4  | 4.26 ± 0.43           | 5  | 4.28 ± 0.37           | 6  | 1.69 | 0.17 |
| 领导能力     | 4.14 ± 0.46           | 5  | 4.30 ± 0.49           | 4  | 4.51 ± 0.48           | 3  | 3.81 | 0.02 |
| 专业发展     | 4.03 ± 0.44           | 6  | 4.17 ± 0.38           | 6  | 4.31 ± 0.35           | 5  | 4.35 | 0.01 |
| 评判性思维/科研 | 4.00 ± 0.45           | 7  | 4.10 ± 0.44           | 7  | 4.19 ± 0.41           | 7  | 2.20 | 0.13 |

表 5 调查对象对基层护士核心能力理想与现实情况对比

| 主要能力     | 理想                    |    | 现实                    |    | t    | P    |
|----------|-----------------------|----|-----------------------|----|------|------|
|          | 得分( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 | 得分( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 |      |      |
| 临床护理     | 4.71 ± 0.30           | 1  | 4.61 ± 0.48           | 1  | 4.59 | 0.00 |
| 人际关系     | 4.38 ± 0.62           | 4  | 4.30 ± 0.71           | 4  | 1.54 | 0.20 |
| 伦理/法律实践  | 4.57 ± 0.47           | 2  | 4.48 ± 0.57           | 2  | 3.86 | 0.01 |
| 教育与咨询    | 4.48 ± 0.67           | 3  | 4.32 ± 0.71           | 3  | 0.47 | 0.64 |
| 领导能力     | 4.34 ± 0.84           | 5  | 4.15 ± 0.99           | 6  | 6.29 | 0.00 |
| 专业发展     | 4.32 ± 0.52           | 6  | 4.21 ± 0.81           | 5  | 4.01 | 0.00 |
| 评判性思维和科研 | 4.18 ± 0.60           | 7  | 4.12 ± 0.76           | 7  | 1.79 | 0.20 |

## 2.3 基层护士核心能力理想与现实情况对比 调查

对象对基层护士核心能力 7 方面指标的重要性判定视为将要达到的理想状态, 而将调查对象对 7 方面指标的出现和执行频率视为已达到的现实状态。结果显示, 7 个方面指标理想状态判定结果平均分均高于现实状态。在临床护理能力、伦理/法律实践、领导能力和专业发展 4 个方面的重要性判定的理想与现实状态差异有统计学意义( $P < 0.05$ ), 见表 5。

**2.3.1 不同级别医院调查对象对基层护士核心能力理想与现实情况对比** 村卫生室调查对象认为, 7 方面能力的重要性位次在理想状态下与现实情况下的重要性位次不同。其在教育与咨询、领导能力、专业发展、评判性思维/科研 4 个方面重要性判定的理想高于现实, 且差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。乡镇卫

生院和县医院调查对象都认为基层护士在临床护理能力、人际关系、领导能力、专业发展及评判性思维/科研的 5 个方面重要性理想高于现实,差异有统计学意义( $P < 0.05$ ),见表 6。

表 6 不同级别医院调查对象对基层护士核心能力理想与现实情况对比

| 主要能力     | 理想                          |    | 现实                          |    | <i>t</i> | <i>P</i> |
|----------|-----------------------------|----|-----------------------------|----|----------|----------|
|          | 得分<br>( $\bar{x} \pm s$ ,分) | 位次 | 得分<br>( $\bar{x} \pm s$ ,分) | 位次 |          |          |
| 临床护理     |                             |    |                             |    |          |          |
| 乡镇卫生院    | 4.72±0.29                   | 1  | 4.61±0.50                   | 1  | 5.51     | 0.00     |
| 县医院      | 4.81±0.29                   | 1  | 4.70±0.44                   | 1  | 4.04     | 0.00     |
| 村卫生室     | 4.60±0.47                   | 2  | 4.51±0.61                   | 3  | 1.95     | 0.19     |
| 人际关系     |                             |    |                             |    |          |          |
| 乡镇卫生院    | 4.55±0.62                   | 3  | 4.28±0.71                   | 4  | 4.70     | 0.00     |
| 县医院      | 4.64±0.70                   | 3  | 4.32±0.73                   | 4  | 5.86     | 0.00     |
| 村卫生室     | 4.59±0.54                   | 3  | 4.53±0.60                   | 2  | 1.40     | 0.20     |
| 伦理/法律实践  |                             |    |                             |    |          |          |
| 乡镇卫生院    | 4.65±0.48                   | 2  | 4.58±0.58                   | 2  | 2.08     | 0.06     |
| 县医院      | 4.72±0.43                   | 2  | 4.65±0.54                   | 2  | 1.25     | 0.10     |
| 村卫生室     | 4.36±0.65                   | 5  | 4.31±0.63                   | 4  | 1.07     | 0.25     |
| 教育与咨询    |                             |    |                             |    |          |          |
| 乡镇卫生院    | 4.42±0.66                   | 4  | 4.41±0.68                   | 3  | 0.42     | 0.67     |
| 县医院      | 4.44±0.69                   | 4  | 4.42±0.77                   | 3  | 0.55     | 0.58     |
| 村卫生室     | 4.43±0.62                   | 4  | 4.25±0.73                   | 5  | 4.12     | 0.00     |
| 领导能力     |                             |    |                             |    |          |          |
| 乡镇卫生院    | 4.39±0.84                   | 5  | 4.14±1.01                   | 5  | 5.38     | 0.00     |
| 县医院      | 4.41±0.87                   | 5  | 4.22±0.99                   | 5  | 5.59     | 0.00     |
| 村卫生室     | 4.23±0.66                   | 7  | 4.08±0.81                   | 6  | 3.84     | 0.01     |
| 专业发展     |                             |    |                             |    |          |          |
| 乡镇卫生院    | 4.24±0.58                   | 6  | 4.03±0.80                   | 7  | 3.85     | 0.01     |
| 县医院      | 4.30±0.63                   | 6  | 4.10±0.79                   | 6  | 3.85     | 0.01     |
| 村卫生室     | 4.29±0.69                   | 6  | 4.03±0.65                   | 7  | 5.27     | 0.00     |
| 评判性思维/科研 |                             |    |                             |    |          |          |
| 乡镇卫生院    | 4.20±0.61                   | 7  | 4.08±0.77                   | 6  | 3.65     | 0.01     |
| 县医院      | 4.22±0.72                   | 7  | 4.05±0.81                   | 7  | 5.61     | 0.00     |
| 村卫生室     | 4.76±0.35                   | 1  | 4.60±0.49                   | 1  | 3.11     | 0.01     |

**2.3.2 不同职称调查对象对基层护士核心能力理想与现实情况对比** 初级职称和中级职称调查对象都对基层护士在临床护理能力、人际关系、伦理/法律实践、专业发展及评判性思维/科研 5 个方面的重要性判定理想高于现实,差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。高级职称调查对象认为对基层护士在临床护理能力、专业发展、评判性思维和科研 3 个方面的重要性判定理想高于现实,差异有统计学意义( $P < 0.05$ ),见表 7。

表 7 不同职称调查对象对基层护士核心能力理想与现实情况对比

| 主要能力     | 理想                        |    | 现实                        |    | <i>t</i> | <i>P</i> |
|----------|---------------------------|----|---------------------------|----|----------|----------|
|          | 得分<br>( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 | 得分<br>( $\bar{x} \pm s$ ) | 位次 |          |          |
| 临床护理     |                           |    |                           |    |          |          |
| 初级       | 4.95±0.29                 | 1  | 4.81±0.51                 | 1  | 4.49     | 0.00     |
| 中级       | 4.88±0.31                 | 1  | 4.69±0.49                 | 1  | 4.45     | 0.00     |
| 高级       | 4.85±0.30                 | 1  | 4.78±0.40                 | 1  | 2.46     | 0.04     |
| 人际关系     |                           |    |                           |    |          |          |
| 初级       | 4.61±0.57                 | 3  | 4.43±0.70                 | 4  | 5.41     | 0.00     |
| 中级       | 4.49±0.70                 | 3  | 4.33±0.73                 | 4  | 3.88     | 0.01     |
| 高级       | 4.42±0.70                 | 4  | 4.36±0.72                 | 4  | 1.27     | 0.21     |
| 伦理/法律实践  |                           |    |                           |    |          |          |
| 初级       | 4.82±0.45                 | 2  | 4.71±0.59                 | 2  | 3.85     | 0.01     |
| 中级       | 4.73±0.51                 | 2  | 4.60±0.58                 | 2  | 3.44     | 0.01     |
| 高级       | 4.79±0.47                 | 2  | 4.75±0.49                 | 2  | 1.00     | 0.32     |
| 教育与咨询    |                           |    |                           |    |          |          |
| 初级       | 4.52±0.65                 | 4  | 4.50±0.74                 | 3  | 0.51     | 0.61     |
| 中级       | 4.48±0.70                 | 4  | 4.45±0.71                 | 3  | 0.18     | 0.86     |
| 高级       | 4.53±0.66                 | 3  | 4.50±0.61                 | 3  | 0.54     | 0.59     |
| 领导能力     |                           |    |                           |    |          |          |
| 初级       | 4.40±0.78                 | 5  | 4.37±0.99                 | 5  | 1.67     | 0.11     |
| 中级       | 4.34±0.88                 | 5  | 4.32±1.07                 | 5  | 0.17     | 0.85     |
| 高级       | 4.25±0.91                 | 5  | 4.15±0.88                 | 5  | 1.74     | 0.08     |
| 专业发展     |                           |    |                           |    |          |          |
| 初级       | 4.31±0.82                 | 6  | 4.11±0.75                 | 6  | 4.51     | 0.00     |
| 中级       | 4.23±0.79                 | 6  | 4.10±0.90                 | 6  | 6.27     | 0.00     |
| 高级       | 4.20±0.86                 | 6  | 4.02±0.95                 | 7  | 3.70     | 0.01     |
| 评判性思维/科研 |                           |    |                           |    |          |          |
| 初级       | 4.25±0.65                 | 7  | 4.05±0.85                 | 7  | 4.60     | 0.00     |
| 中级       | 4.18±0.82                 | 7  | 4.05±0.92                 | 7  | 6.15     | 0.00     |
| 高级       | 4.19±0.67                 | 7  | 4.06±0.73                 | 6  | 3.68     | 0.01     |

### 3 讨 论

**3.1 江苏省基层医院护士核心能力重要性分析** 基层护士核心能力是一种综合素质能力,由于工作环境和职称等因素的差异,不同级别医院、不同职称基层护士核心能力的水平和专科护士具有显著差异性<sup>[5]</sup>。本研究结果显示,江苏地区基层护士核心能力各要素重要性排名依次是临床护理能力、人际关系、伦理与法律实践、教育与咨询、领导能力、专业发展、评判性思维与科研。从各要素重要性判定结果发现,调查对象对 7 个方面重要性判定为重要,这与陈小丽等<sup>[6]</sup>、王松柳等<sup>[7]</sup>对清城区基层医院护士核心能力现状调查结果相符。

从不同级别医院调查对象对基层护士核心能力重要性的判定结果来看,无论是村卫生室、乡镇卫生院还是县医院,都把临床护理能力和人际关系放在最重要的位置,而对评判性思维/科研能力重视程度较低。在不同职称调查对象中也有同样的体现,初、中、高级职称调查对象也都把临床护理能力和人际关系放在前两位,把评判性思维/科研放在最后,说明核心能力的发展遵循一定规律,但评判性思维/科研得分较低,这与培养难度较大有关<sup>[8]</sup>。

从不同级别医院调查对象对基层护士核心能力理想与现实情况对比来看,理想状态下,乡镇卫生院及县医院都把临床护理能力放在第 1 位,把专业发展和评判性思维/科研放在后 2 位。在现实状态下,7 方面核心能力的重要性判定低于理想状态。从不同职称调查对象对基层护士核心能力理想与现实情况对比来看,理想状态下,初、中、高级职称调查对象都把临床护理能力和伦理/法律实践排在前 2 位,把专业发展和评判性思维/科研排在后 2 位;现实状态下,这 4 方面核心能力的重要性判定低于理想状态。这也说明基层护士更多的工作是围绕慢病的管理、护理和基本公共卫生服务,不具备较好的自主学习及引进新技术的平台,故继续教育专业发展能力和评判性思维/科研能力相对薄弱。

**3.2 基层医院护士对核心能力评价分析** 根据研究结果,不同级别医院调查对象对于临床护理能力的重要性判定都处于较高位次,然而在现实状态下,评判性思维/科研都处于最后。说明目前基层医疗机构的工作还是主要围绕患者的日常护理开展,注重知识理论、技术操作,对发现问题、解决问题等评判性思维/科研的工作重视程度不够。不同职称的调查对象在理想状态下对临床护理能力的重要性判定也呈现出职称越高、评分越低的趋势。这可能与基层护士的日常工作与分工有关,高级职称的基层护士大多为医院中的护理管理者或负责人,对临床护理服务等具体工作参与较少,故对临床护理能力的重视程度较低。医患矛盾一直处于风口浪尖的状态,促进了护士自我保护和法律意识增强,所以本研究也呈现出在不同级别医院和不同职称的基层护士伦理/法律实践方面得分较高的现象<sup>[9]</sup>。研究发现,专业发展和评判性思维/科研是各级医院基层护士最不注重的核心能力要素。这一现象的发生存在多方面的原因,如重临床轻科研的观念、护理工作过重导致自主学习分身乏术、自身学习能力不足等<sup>[10]</sup>。专业发展能力普遍相对薄弱,也说明在基层护士专业发展方面遇到了阻碍,基层医院管理者缺乏给予职业生涯规划、外出学习培训等措施,相对于三级医院的护士参与多样化的专科护理岗位培训能迅速提高核心能力水平,仍有诸多不足<sup>[11]</sup>。

**3.3 江苏基层医院护士核心能力提升计划** 护士核心能力培养是基层医院创新发展的必然要求,患者对优质护理服务的需求在不断提高,基层护士除了要关注疾病本身以外,也要针对性的实施疾病预防、健康教育、心理指导等工作,从片面注重常规护理服务向坚持健康教育、预防、医疗、保健、康复、计划生育“六位一体”并重<sup>[12]</sup>。江苏省实施护士能力提升工程,将实现基层医院护士培训全覆盖,采取多种措施缓解基层地区护理人才质量和数量不足的困境。

一方面在政策引导下,鼓励高等医学院校人才培养瞄准基层就业,为基层培养一批能承担常见病、多

发病诊治及下转患者接续治疗、康复医疗的专业医护人员,全面提高基层医疗卫生机构医务人员队伍素质;同时在政策上发布《关于进一步明确基层医疗卫生机构和公立医院医疗服务范围的指导意见》,细化基层医疗卫生机构的医疗服务范围,提升基层护士对岗位任务的理解,明确服务内容,进一步提升临床护士核心能力水平<sup>[13]</sup>。另一方面继续教育上,基层护士应当认识到自身专业技术水平的不足,积极参加继续医学教育,不断自我完善。相对于二级以上医院的医务人员,基层医疗机构的基层护士在工作中能够获得的继续教育的机会明显不足,也缺乏促进他们参加继续教育和培训的激励机制<sup>[14]</sup>。这也要加大政策支持,加强基层护士的继续教育和培训,引进和推广适宜技术和先进理念,提高专业发展和科研能力。针对基层护士专业发展和评判性思维/科研能力方面现实与理想的差距,提倡在教育与培训中加强系统评估与风险预判培训,从而增强基层护士评判、循证的思维意识,有利于专业角色与地位的提升<sup>[15]</sup>。

本研究首次对江苏省内的基层医院注册护士核心能力重要性进行调查,受条件限制抽取的样本数量较少,样本的代表性有限。研究中所发现的几方面能力缺陷也反映出现实中存在的一些问题,有针对性地提高基层护士的核心能力是提高我国基层医疗卫生服务水平的根本之策。

## 参考文献

- [1] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会. 全国护理事业发展规划(2016—2020年)[J]. 中国实用乡村医生杂志, 2017, 24(7): 1-5.
- [2] 孙丽莺, 朱洁, 栾玲玲, 等. 社区骨干护士核心能力现状的调查与分析[J]. 中国实用护理杂志, 2014, 30(12): 1-5.
- [3] GEORGINO M M, KRESS T, ALEXANDER S, et al. Emergency pre-preparedness education for nurses: core competency familiarity measured utilizing an adapted emergency preparedness information questionnaire [J]. J Trauma Nurs, 2015, 22(5): 240-248.
- [4] 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.
- [5] MIRLASHARI J, QOMMI R, NARIMAN S, et al. Clinical competence and its related factors of nurses in neonatal intensive care units[J]. J Caring Sci, 2016, 5(4): 317-324.
- [6] 陈小丽, 邓玉英, 黄雪莹, 等. 清城区基层医院护士核心能力现状调查[J]. 护理学报, 2015, 21(8): 43-45.
- [7] 王松柳, 钱湘云. 基层医院临床一线护士核心能力及相关因素调查分析[J]. 中西医结合护理(中英文), 2016, 2(4): 142-145.
- [8] 梁艳娟. 基层医院护理人员核心能力培训的方法与效果探究[J]. 首都食品与医药, 2016, 23(12): 9-10.
- [9] 楼艳, 马小琴, 宋亚琴, 等. 社区护士核心能力评价指标体系的初步研究[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(3): 153-155.

- [10] 何静,徐青,徐蓉,等.上海 8 所社区卫生服务中心护士核心能力现状调查及其影响因素分析[J].中国护理管理,2014,(11):1195-1197.
- [11] 程秋泓,宋葆云,山慈明.护士岗位培训实践与效果[J].中华护理杂志,2015,50(3):276-279.
- [12] 孔静.石家庄市社区护士核心能力现状及影响因素分析[D].石家庄:河北医科大学,2015.
- [13] 建伟.医联体:把优质医疗资源沉下去[J].中国农村卫生管理·doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2018.17.036

生,2017,10(7):5-7.

- [14] 彭丽丽,余凤娇,王青.基层医院低年资护士岗位胜任力评价指标的构建[J].护理学杂志,2016,31(3):61-64.
- [15] DEBORAH V, MARIE H T, SHEILA G, et al. Nurse practitioner clinical decision-making and evidence-based practice[J]. Nurse Pract,2015,40(5):47-54.

(收稿日期:2017-12-18 修回日期:2018-02-21)

## 全面二孩政策下贵阳市三级医院护士生育意愿调查分析\*

余娜<sup>1,2</sup>,逢锦<sup>3</sup>,柏晓玲<sup>3△</sup>,楼婷<sup>3</sup>,罗忠琛<sup>3</sup>

(1. 贵阳中医学院护理学院,贵阳 550002;2. 贵阳中医学院第二附属医院预防保健科,贵阳 550003;3. 贵州省人民医院护理部,贵阳 550002)

[中图分类号] R47

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2018)17-2379-03

计划生育政策自 1982 年被确立为中国的根本国策以来,虽然遏制了人口高自然增长的势头,但随着社会经济的发展,其弊端日益凸显<sup>[1]</sup>。为此,生育政策逐步放开,从“双独二孩”“单独二孩”到 2016 年 1 月 1 日正式实施的“全面二孩”政策。在此背景下,以女性为主体的护士群体生育意愿是否强烈,是否会出现孕产期护士扎堆生育现象,成为医院人力资源管理者重点关注的问题之一<sup>[2]</sup>。本研究以贵阳市三级医院临床一线护士为研究对象,采用自制问卷调查,了解护士二孩生育意愿,分析其二孩生育趋势与人口学特征之间的关系及影响因素,现报道如下。

### 1 资料与方法

**1.1 一般资料** 贵阳市三级医院按专科医院、综合医院、中医医院及中西医结合医院的性质分层抽出 4 家医院。根据张丽萍等<sup>[3]</sup>对育龄人群二孩生育意愿调查结果是 55% 作为每家医院护士生育意愿总体概率估算值,使用 Empower Stats 软件进行样本量估算<sup>[4]</sup>,最低样本量为 285 人。本研究共发放问卷 634 份,回收 599 份,回收率为 94.5%,剔除不完整、明显无效问卷 41 份,有效问卷 558 份,超过最低样本量需求,有效回收率 88.0%。纳入标准:年龄在 20~45 岁,有护士资格证且未曾生育或只生育了一个小孩的护士。排除标准:非临床一线,进修或规培人员。另外考虑到绝大多数未婚女护士处于 25~30 岁的最佳生育年龄<sup>[5]</sup>,其生育意愿对于医院的护理人力资源具有重要的潜在影响,而且由于“全面二孩”政策放开,未婚女护士一旦结婚,极有可能在 3~5 年内完成一孩到二孩的生育。为充分验证该论断,本研究特意将未婚女护士纳入为问卷调查对象。

### 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** 参考护理人力资源管理及二孩生育意愿研究等相关资料,依据文献回顾法、德尔菲法自行设计《三级医院护士二孩生育意愿调查问卷》,问卷包含一般人口学特征和生育意愿两个部分,第一部分包括医院性质、所在科室、婚姻状况、年龄、孕产史等内容,共 16 个条目;第二部分首先调查护士是否有二孩生育意愿,对有意愿者调查其生育计划(时间)、性别偏好,考虑因素,生育动机,3 岁前孩子主要由谁照料,被推迟生育二孩的做法等内容,共 10 个条目。通过预调查修订并完善调查问卷,并对问卷进行信度及效度检验。(1)信度检验:问卷中 Cronbach's  $\alpha$  为 0.860,大于 0.700 说明问卷内部一致性较好;(2)效度检验:问卷的结构效度采用因子分析法,问卷的 KMO=0.830, Bartlett 球形检验  $P < 0.01$ ,达到显著水平,说明该问卷的结构效度较高。

**1.2.2 调查方法** 2016 年 8—10 月正式进行问卷调查,调查前向护士说明调查的目的、内容、纳入及排除标准、填写要求及资料的匿名性和保密性原则,征得同意后由研究小组成员统一发放问卷,并对填写中存在的疑问给予解答,填完后即时收回。

**1.3 统计学处理** 所有数据经双人核对后录入 Excel,使用 SPSS22.0 软件进行数据分析,由于本次调查数据均为分类变量的频数数据,为分析各变量之间的相关性,采用降维分析-最优尺度分析法<sup>[6]</sup>。以  $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

### 2 结果

**2.1 调查对象的人口学资料** 共纳入了 4 所三级医院的 558 名护士,具体情况见表 1。

**2.2 不同人口学特征护士二孩生育意愿分析** 统计分析结果显示,护士人口学特征变量与二孩生育意愿

\* 基金项目:贵州省贵阳市科技计划项目(筑科同[20161001]34号)。 作者简介:余娜(1982-),主管护师,在读硕士,主要从事临床护理工作。 △ 通信作者,E-mail:baixiaoling2003@163.com。