

论著·临床研究

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2021.12.022

网络首发 [https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1097.R.20210531.1649.010.html\(2021-06-01\)](https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1097.R.20210531.1649.010.html(2021-06-01))

基于大健康背景下的养老机构护理人员胜任力素质模型的构建研究^{*}

李燕萍¹,周裕婧¹,祁俊菊¹,史淑慧²,杨红^{1△}

(1. 重庆医药高等专科学校护理学院 400031; 2. 四联优侍科技养老产业有限公司北碚高龄服务分公司 404100)

[摘要] **目的** 构建养老机构护理人员的胜任力素质模型,为养老机构护理人员的选拔、培训及绩效考核提供依据。**方法** 选取重庆市 2 所养老机构中的护理人员为访谈对象,随机抽取的 14 名护理人员根据访谈提纲进行一对一访谈,向护理人员发放调查问卷 46 份,有效回收 40 份,有效回收率 86.9%。采用文献研究法、行为事件访谈、问卷调查法筛选养老机构护理人员胜任力素质模型的构成因子,并利用因子分析法构建核心素质模型。**结果** 从 26 个初筛指标中得到 20 个胜任特征,通过主成分分析法提取了 3 个公因子,构建出由个人能力素质、思想道德素质和社会适应能力 3 个维度 20 个指标组成的养老机构护理人员胜任力素质模型。**结论** 研究成功构建养老机构护理人员胜任力素质模型,方法科学可信,可以作为养老机构护理人员核心能力评价指标体系构建的研究基础。

[关键词] 养老机构;护理人员;胜任力素质模型**[中图分类号]** R47**[文献标识码]** A**[文章编号]** 1671-8348(2021)12-2074-05

Construction of competency model of nursing staff in nursing homes based on big health background^{*}

LI Yanping¹, ZHOU Yujing¹, QI Junju¹, SHI Shuhui², YANG Hong^{1△}

(1. School of Nursing, Chongqing Medical and Pharmaceutical College, Chongqing 401331, China; 2. Silian Youshi Technology Nursing Home Co., Ltd., Beibei Senior Service Branch Co., Chongqing 404100, China)

[Abstract] **Objective** To construct the competency model of nursing staff in the nursing homes for the aged to provide a basis for selection, training and performance evaluation of nursing staff in the nursing homes for the aged. **Methods** A total of 14 nurses selected from 2 nursing homes in Chongqing City conducted the one-to-one interview according to the interview outline, 46 questionnaires were distributed to the nurses, and 40 questionnaires were effectively recovered, with an effective recovery rate of 86.9%. By using the methods of literature research, behavior event interview and questionnaire survey, the constituent factors of competency model of nursing staff in the nursing homes were screened, and the core competency model was constructed by the factor analysis. **Results** Twenty competency characteristics were obtained from 26 primary screening indicators. Three common factors were extracted by the principal component analysis. A competency model of nursing staff in nursing homes was constructed, which was composed of 20 indicators of 3 dimensions of personal ability, ideological and moral quality and social adaptability. **Conclusion** The competency model of nursing staff in elderly care institutions is successfully constructed, and the method is scientific and reliable, which can be used as the research basis for the construction of core competency evaluation index system of nursing staff in elderly care institutions.

[Key words] nursing homes; nursing staff; competency model

^{*} 基金项目:重庆市教育委员会十三五规划课题项目(CQYGZJG1609);重庆市卫科联合课题项目(QNXM2018011)。 作者简介:李燕萍(1987—),讲师、主管护师,硕士,主要从事老年护理、康复护理教学与研究。 [△] 通信作者, E-mail: 953011366@qq.com。

据国家统计局数据显示,2019 年末,我国 60 周岁及以上人口达到 25 388 万人,占总人口的 18.1%,其中 65 周岁及以上人口 17 603 万人,占总人口的 12.6%。预计在 2025 年,60 岁以上的人口将会突破 3 亿人。随着我国人口老龄化现象逐渐明显,老年人及其家庭照护需求日渐庞大,社会对于养老护理人员的需求逐步增加^[1],但现有的护理人员不足,且能力素质参差不齐,远不能满足养老服务需求。此外,随着社会医疗水平的不断提高,人们的健康理念也在不断地更新,大健康理念由此而诞生,人们不仅仅只关注自身的身体健康,更对精神、心理、社会、环境等多个层面有了更高的追求^[2],这更增加了对护理人员的素质要求。因此,建立一套与之相适应的养老机构护理人员核心能力评价指标体系势在必行。本研究对养老机构护理人员胜任力素质模型进行了构建研究,旨在为学校及机构为此类护理人员的培养、选拔及考核提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

选取重庆市 2 所养老机构中的护理人员为访谈对象,随机抽取的 14 名护理人员根据访谈提纲进行一对一访谈。访谈对象均为女性,平均年龄(33.6±13.3)岁,养老机构工作年限(4.3±2.5)年;本科 2 名,专科 12 名;高级职称 4 人,中级职称 2 人,初级职称 8 人。向护理人员发放调查问卷,总发放问卷 46 份,有效回收 40 份,有效回收率 86.9%。

1.2 研究方法

1.2.1 文献研究法

广泛查阅相关文献,综合分析前期养老护理人员相关研究,检索“caregiver”“nursing”“elderly care”等相关术语,进行资料的收集、整理和分析,设计研究的框架,同时根据“养老机构”“护理人员”“护士”特征词构建养老机构护理人员胜任力素质辞典。

1.2.2 访谈法

在前期文献研究的基础上,征求行业专家意见,构建了养老机构护士行为事件法 BEI 访谈^[3]提纲,通过让被访谈者找出和描述他们在工作中最成功和最不成功的 3 件事,然后详细地阐述发生的原因、当时的感受及采取的行为,计划想做的和实际完成的,造成的结果如何,最后对访谈内容进行分析。在征得访谈对象的同意下,进行一对一的访谈,每个访谈者的时间控制在 1 h 左右。

1.2.3 问卷调查法

采用李克特 5 级评分量表(“1”到“5”分别代表“不重要”到“很重要”),对胜任特征进行重要度分析,

确定胜任特征的重要性和权重,对胜任特征进行删减和完善。

1.3 统计学处理

采取 SPSS19.0 统计软件进行分析。对访谈对象及调查对象进行描述性统计,对胜任特征的频次进行描述性统计分析。采用 KMO 和 Bartlett 球形检验判断是否可进行因子分析,因子分析法提取公因子并构建胜任力模型。

2 结 果

2.1 构建养老机构护理人员胜任力素质辞典

通过专家咨询和查阅文献,获得养老机构护理人员胜任力素质辞典,一共包括 26 个胜任特征指标:爱岗敬业、爱老敬老、吃苦耐劳、乐于奉献、责任心、岗位适应能力、爱伤观念、人际沟通技能、团队协作精神、人文关怀能力、评判性思维能力、岗位认知、身体素质、心理素质、慎独精神、老年照护理念、生活照护技能、专业学习精神、全面评估能力、卫生防疫技能、心理疏导能力、危机处理能力、健康教育能力、组织管理能力、信息化能力、安宁疗护能力。

2.2 养老机构护理人员胜任特征在访谈文本中出现情况

统计 26 项胜任特征在关键事件文本中出现的频次,即在访谈收集到的关键事件文本中被提到的次数。百分比定义为:频度第一的胜任特征作为 100%,其余为与其相比所得百分比。基于机构岗位分析及专家意见,以 38%为界限,选取了 20 项胜任特征,见表 1。

表 1 养老机构护理人员胜任特征在访谈文本中出现情况

排序	胜任力	频次	频次百分比(%)	人数百分比(%)
1	爱岗敬业	62	100.00	100.00
2	爱老敬老	61	98.39	92.86
3	吃苦耐劳	58	93.55	85.71
4	责任心	55	88.71	71.43
5	岗位适应能力	53	85.48	71.43
6	爱伤观念	53	85.48	64.29
7	人际沟通技能	53	85.48	64.29
8	团队协作精神	52	83.87	64.29
9	人文关怀能力	49	79.03	57.14
10	评判性思维能力	49	79.03	57.14
11	身体素质	48	77.42	50.00
12	心理素质	48	77.42	50.00
13	慎独精神	46	74.19	42.86
14	老年照护理念	46	74.19	35.71
15	生活照护技能	44	70.97	35.71

续表 1 养老机构护理人员胜任特征在访谈文本中出现情况

排序	胜任力	频次	频次百分比(%)	人数百分比(%)
16	专业学习精神	42	67.74	28.57
17	心理疏导能力	40	64.52	21.43
18	组织管理能力	39	62.90	7.14
19	信息化能力	39	62.90	7.14
20	安宁疗护能力	38	61.29	7.14

2.3 养老机构护理人员胜任特征重要性频次分布

总频次最高为爱岗敬业,其次为爱老敬老,见表 2。

表 2 养老机构护理人员胜任特征重要性频次分布

排序	胜任力	重要性频次分级					总频次
		5	4	3	2	1	
1	爱岗敬业	30	8	2	0	0	188
2	爱老敬老	30	6	4	0	0	186
3	吃苦耐劳	28	8	4	0	0	184
4	责任心	24	10	6	0	0	178
5	岗位适应能力	22	14	4	0	0	178
6	爱伤观念	22	12	4	0	2	172
7	生活照护技能	20	14	2	4	0	170
8	团队协作精神	20	12	4	4	0	168
9	人文关怀能力	18	16	4	0	2	168
10	评判性思维能力	18	12	6	4	0	164
11	身体素质	16	14	4	4	2	158
12	心理素质	16	12	4	4	4	152
13	慎独精神	14	12	6	4	4	148
14	老年照护理念	14	14	4	4	4	150
15	人际沟通技能	14	12	6	8	0	152
16	专业学习精神	14	12	14	0	0	160
17	心理疏导能力	12	14	4	4	6	142
18	组织管理能力	8	12	8	4	8	128
19	信息化能力	8	10	10	6	6	128
20	安宁疗护能力	8	10	8	8	6	126

2.4 养老机构护理人员胜任特征权重分布情况

各胜任特征的均值均大于 3,因此不需要从目前的胜任特征中删减项目,见表 3。

表 3 养老机构护理人员胜任特征权重分布情况

序号	胜任指标	总频次	权重
1	爱岗敬业	188	5.88
2	爱老敬老	186	5.81
3	吃苦耐劳	184	5.75
4	责任心	178	5.56
5	岗位适应能力	178	5.56

续表 3 养老机构护理人员胜任特征权重分布情况

序号	胜任指标	总频次	权重
6	爱伤观念	172	5.38
7	生活照护技能	170	5.31
8	团队协作精神	168	5.25
9	人文关怀能力	168	5.25
10	评判性思维能力	164	5.13
11	身体素质	158	4.94
12	心理素质	152	4.75
13	慎独精神	148	4.63
14	老年照护理念	150	4.69
15	人际沟通技能	152	4.75
16	专业学习精神	160	5.00
17	心理疏导能力	142	4.44
18	组织管理能力	128	4.00
19	信息化能力	128	4.00
20	安宁疗护能力	126	3.94

2.5 因子负荷矩阵结果

KMO 值为 0.831, Bartlett 球形检验结果显示近似 $\chi^2 = 629.286$, $df = 190.000$, $P < 0.001$, 数据可进一步进行因子分析。采用斜交旋转矩阵将所有特征分为 3 个因子,见表 4。

2.6 养老机构护理人员通用胜任力素质模型

因子的共同度均大于 0.4, 因子结果比较合理, 见表 5。将不同的因子进行指标维度定义, 分为个人能力素质、思想道德素质和社会适应能力 3 个维度, 最终得到养老机构护理人员通用胜任力素质模型, 见表 6。

表 4 斜交旋转后的因子负荷矩阵

指标	因子		
	1	2	3
身体素质	0.693		
心理素质	0.673		
慎独精神	0.562		
专业学习精神	0.550		
心理疏导能力	0.559		
爱伤观念	0.778		
生活照护技能	0.780		
老年照护理念	0.685		
信息化能力	0.645		
吃苦耐劳	0.831		
安宁疗护能力	0.700		
爱岗敬业		0.695	
责任心		0.604	

续表 4 斜交旋转后的因子负荷矩阵

指标	因子		
	1	2	3
爱老敬老		0.845	
人文关怀能力		0.631	
岗位适应能力			0.510
人际沟通技能			0.497
组织管理能力			0.764
团队协作精神			0.827
评判性思维能力			0.586

表 5 因子的共同度

指标	初始	提取
爱岗敬业	1.000	0.647
责任心	1.000	0.732
岗位适应能力	1.000	0.530
身体素质	1.000	0.637
心理素质	1.000	0.812
慎独精神	1.000	0.696
生活照护技能	1.000	0.487
专业学习精神	1.000	0.637
心理疏导能力	1.000	0.525
组织管理能力	1.000	0.701
爱伤观念	1.000	0.781
人际沟通技能	1.000	0.804
老年照护理念	1.000	0.784
信息化能力	1.000	0.727
爱老敬老	1.000	0.725
团队协作精神	1.000	0.722
人文关怀能力	1.000	0.608
评判性思维能力	1.000	0.657
吃苦耐劳	1.000	0.760
安宁疗护能力	1.000	0.757

表 6 养老机构护理人员通用胜任力素质模型

指标维度	指标名称	指标维度	指标名称
个人能力素质	身体素质	思想道德素质	爱岗敬业
	心理素质		责任心
	慎独精神		爱老敬老
	专业学习精神		人文关怀能力
	心理疏导能力	社会适应能力	岗位适应能力
	爱伤观念		人际沟通技能
	生活照护技能		组织管理能力
	老年照护理念		团队协作精神
	信息化能力		评判性思维能力
吃苦耐劳			
安宁疗护能力			

3 讨论

随着我国人口老龄化速度的加快,养老产业迅速发展,机构数量不断增加,导致高质量的养老护理人员相对缺乏。此外随着大健康理念的普及,老年护理已经发展成为全过程、全方位、全要素的需求^[4]。在此背景下,培养与选拔具备与新时代特征相适应的高素质养老护理人员已经成为当前时代发展的新趋势。大量研究表明^[5-8],构建各自专业领域内的胜任力素质模型是培训、考核和选拔高素质专业人员的有效手段。

养老机构的护理区别于医院、社区的护理,为了准确把握当前养老机构护理人员的核心能力素质,本研究通过文献分析法、行业专家咨询法对养老机构护理人员的特点进行细致分析,最终获得包含有 26 个养老护理人员胜任力素质辞典。随后选取养老机构的护理人员进行访谈,提取了 20 个胜任特征。随后选取 40 名护理人员进行问卷调查,收集数据进行因子分析,最终构建出由个人能力素质、思想道德素质和社会适应能力 3 个维度 20 个指标组成的养老机构护理人员胜任力素质模型。与徐彬斌等^[9]和杨丽等^[10]等运用德尔菲法进行养老护理人员胜任力模型构建的方法不同,笔者采用因子分析法模型的构建,因子分析是一组主要用于数据提炼与概况的分析方法的统称^[11],是一种进行科学研究和分析的成熟方法。从结果来看,本研究得到的爱岗敬业与杨丽等的“职业认知”类似,权重较高,提示这是一项养老护理人员胜任力素质的核心要求,也说明“只有对职业真正的热爱,才能更好地胜任该工作”的观念得到了一致认同。为了在访谈过程中有效记录指标频次及增加问卷调查的准确性,本研究将内涵相近的初选指标进行了合并。因此,与德尔菲法的研究者们得到的指标相比,本研究指标较少,尽管如此,涵盖面与目前研究是一致的。此外,有别于德尔菲法的研究,本研究访谈和问卷调查的对象都是养老机构的一线护理人员,最具有发言权,能够提供第一手的资料,与专家咨询结果结合起来,权威性和可信度都较高。

目前养老机构的护理人员主要来源于高职高专院校,各院校积极响应国家职业教育改革的方针政策,深度开展校企合作,深化“1+X”证书改革制度,院校共育老年照护相关人员。本研究通过对养老机构护理人员胜任力素质模型进行研究,旨在明确培养高素质养老护理人员的现实要求,并为校企间的人才共育模式奠定基础。下一步还需要对模型进行信效度

检验,以进一步优化模型,最终通过量化指标指导教学,培养适应大健康背景下社会需要的养老机构护理人员。

参考文献

- [1] 丁雪萌,孙健. 近二十年我国养老护理人员研究的现状与趋势[J]. 江汉学术,2019,38(6):26-34.
- [2] 王日军,刘云霞,王桂云,等. 现代职业教育转型背景下护理专业实践教学体系的发展[J]. 中华现代护理杂志,2015,21(23):2729-2731.
- [3] 乔丽花. 运用行为事件访谈法提炼顶尖医师胜任力要素的研究[D]. 北京:北京中医药大学,2016.
- [4] 任秀亚,谢薇,董画千,等. 基于大健康背景下老年护理人才培养的探讨[J]. 中国卫生产业,2019,16(35):191-193.
- [5] 李立蛟. 高职院校教师党支部书记“双带头人”胜任力素质模型构建探索[J]. 南方农机,2019,50

(10):121,127.

- [6] 高鑫. 医药销售类企业人力资源管理者胜任素质模型构建研究[D]. 长春:吉林财经大学,2019.
- [7] 孙青. 大数据时代医院人才引进胜任力素质模型研究[J]. 中国卫生标准管理,2019,10(1):25-27.
- [8] 梁青青.“双一流”背景下高校辅导员胜任力素质评价指标体系研究[J]. 华北理工大学学报(社会科学版),2019,19(2):80-87.
- [9] 徐彬斌,张京慧,唐四元,等. 基于德尔菲法高级养老护理员胜任力模型的构建[J]. 中华现代护理杂志,2018,24(19):2245-2250.
- [10] 杨丽,张京慧,徐彬斌,等. 医养结合视角下初级养老护理员胜任力模型的构建[J]. 中南大学学报(医学版),2018,43(6):679-684.
- [11] 李康,贺佳. 医学统计学[M]. 7 版. 北京:人民卫生出版社,2018:98.

(收稿日期:2020-09-09 修回日期:2021-03-18)

(上接第 2073 页)

kidney function decline in individuals with heart failure[J]. Am J Cardiol,2007,99(8):1137-1142.

- [4] 王莉君,袁伟杰. 关于肾性贫血治疗相关指南与共识回顾[J]. 中国血液净化,2018,17(1):1-5.
- [5] 俞小敏,肖洁,黄咏璋. 晚期慢性肾脏病进展相关因素分析[J]. 新医学,2014,45(4):244-248.
- [6] THANAMAYOORAN S, ROSE C, HIRSCH D J. Effectiveness of a multidisciplinary kidney disease clinic in achieving treatment guideline targets[J]. Nephrol Dial Transplant,2005,20(11):2385-2393.
- [7] 刘玉梅,盛晓华,胡婕. 血压云端监测平台在血液透析患者中的应用[J]. 中国血液净化,2016,15(7):361-365.
- [8] 孔维检,童子磊,张红广. 基于移动医疗的妊娠期糖尿病管理系统研究与实现[J]. 中国数字医学,2016,11(11):49-51.

- [9] 党喜龙,蒋红利. 慢性肾脏病高血压指南解读[J]. 华西医学,2019,34(7):746-751.
- [10] 范亚平. CKD-MBD 临床管理目标值的探索:血钙血磷和 Ipth[J]. 中国血液净化,2017,16(6):367-369,426.
- [11] 刘旭,尹道馨,代文迪,等. 评价慢性肾脏病患者贫血治疗的血红蛋白靶目标值的临床研究[J]. 临床和实验医学杂志,2014,13(19):1572-1575.
- [12] 中华医学会内分泌学分会. 中国 2 型糖尿病合并肥胖综合管理专家共识[J]. 中华内分泌代谢杂志,2016,32(8):623-624.
- [13] 中国成人血脂异常防治指南修订联合委员会. 中国成人血脂异常防治指南[J]. 中华心血管病杂志,2016,44(10):822-836.
- [14] 李菁,罗燕,阮毅. 慢性肾脏病住院患者营养风险影响因素分析[J]. 华西医学,2019,34(8):933-937.

(收稿日期:2020-09-22 修回日期:2021-02-11)