

论著 DOI: 10.16369/j.oher.issn.1007-1326.2024.01.007

· 调查研究 ·

北京市急诊专科护士核心能力的现状及影响因素研究

赵小云, 王坤, 吴霞

首都医科大学附属北京康复医院急诊科, 北京 100144

摘要: **目的** 探讨北京市急诊专科护士的核心能力现状并分析其影响因素。**方法** 2021 年 7—12 月, 使用基础信息调查问卷、《注册护士核心能力量表》《心理韧性量表》《明尼苏达满意度问卷》等调查问卷与量表对北京市急诊专科护士进行调查, 使用单因素分析和多因素 logistic 回归分析探讨急诊专科护士核心能力的影响因素。**结果** 共调查 224 名急诊专科护士, 回收有效问卷 213 份, 有效回收率为 95.09%。急诊专科护士核心能力总得分为 (206.15 ± 13.64) 分, 条目均分 (3.55 ± 0.24) 分。logistic 回归结果显示, 年龄、学历、职称、专业兴趣、医院级别、工作满意度等 6 个变量是急诊专科护士核心能力的影响因素 (均 $P < 0.05$), 其中相对于年龄 ≤ 25 岁、专科学历、职称为护士、对所从事专业低兴趣度、二级甲等医院、工作满意度为很不满意的急诊专科护士, 年龄 > 25 岁、本科及更高的学历、主管护师及以上、对所从事专业有一定兴趣、三甲医院及对工作基本满意或更好满意度的急诊专科护士, 具备更高的核心能力水平 (OR 为 1.178 ~ 1.672, 均 $P < 0.05$)。**结论** 北京地区急诊专科护士的核心能力处于较高水平, 受年龄、学历、职称、专业兴趣、医院级别、工作满意度等因素的影响。相关部门应为新晋急诊专科护士提供持续的专业培训和发展机会, 改进急诊科的工作环境, 提高急诊专科护士的专业兴趣和内部满意度。

关键词: 急诊科; 临床专科护士; 核心能力; 影响因素

中图分类号: R192.6 **文献标志码:** A **文章编号:** 1007-1326(2024)01-0036-06

引用: 赵小云, 王坤, 吴霞. 北京市急诊专科护士核心能力的现状及影响因素研究 [J]. 职业卫生与应急救援, 2024, 42(1): 36-41.

Current status and influencing factors of the core competencies of emergency specialty nurses in Beijing ZHAO Xiaoyun, WANG Kun, WU Xia (Emergency Department of Beijing Rehabilitation Hospital, Capital Medical University, Beijing 100144, China)

Abstract: **Objective** To investigate the current status and influencing factors of the core competencies of emergency specialty nurses in Beijing. **Methods** From July to December 2021, a survey was conducted among emergency specialty nurses in Beijing using tools including the basic information questionnaire, the Registered Nurse Core Competency Scale, the Psychological Resilience Scale, and the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Single-factor analysis and multi-factor logistic regression analysis were used to explore the influencing factors of core competencies. **Results** A total of 224 emergency specialty nurses were surveyed, and 213 valid questionnaires were collected, with an effective recovery rate of 95.09%. The total score of core competencies of emergency specialty nurses was (206.15 ± 13.64) points, and the item average score was (3.55 ± 0.24) points. The logistic regression analysis showed that age, education, professional title, professional interest, hospital level, and job satisfaction were six variables that influenced the core competencies of emergency specialty nurses ($P < 0.05$). Comparing the latter with the former, such as the nurses aged ≤ 25 years old vs. those aged > 25 years old, with the college degree vs. the bachelor's degree or higher, with the title of nurse vs. the title of nurse in charge or above, with low interest in the specialty vs. a certain interest, working in a second-class hospital vs. a tertiary hospital, with dissatisfied job satisfaction vs. basically satisfied or above, the latter has a higher level of core competencies than the former, and the risk ratios varied from 1.178 to 1.672 ($P < 0.05$). **Conclusions** The core competencies of emergency specialty nurses in Beijing were at a high level and influenced by factors such as age, education, title, professional interest, hospital level, and job satisfaction. Relevant departments should provide continuous professional training and development opportunities for newly recruited emergency specialty nurses, improve the working environment of the emergency department, and enhance the professional interest and internal satisfaction of emergency specialty nurses.

Keywords: emergency department; clinical specialist nurse; core competence; influencing factors

作者简介: 赵小云 (1988—), 女, 大学本科, 护士

急诊科室是医院的重要门户和通道,不仅需要为各年龄段、各种症状的患者提供全面广泛的护理服务,还需要对急重症患者进行快速评估与应急处理^[1-2]。随着现代化急诊急救方案和分级诊疗服务的普及,急诊护士的工作职责与护理范围已远远超出了传统领域,同时庞大的患者基数和复杂的疾病状况也对急诊护士的核心能力提出了更高的要求^[3]。护士核心能力指全面掌握护理基本操作技能,能够对患者予以整体护理,并且善于观察常见病、多发病的病情及用药反应,同时能够积极配合危重急症患者抢救的能力^[4]。在现阶段报道^[5-6]中,研究人员发现心理韧性和工作满意程度与护士的核心能力有密切联系,心理韧性和工作满意程度较高的护士往往具备着较高水平的核心能力。急诊专科护士是急诊基础护理工作的主要承担者,其核心能力不仅决定着急诊护理的安全与质量,也影响着患者对康复效果和对服务质量的满意程度^[7-8]。据报道,我国医院急诊护理人员的核心能力大多处于中等水平,在教育与咨询、专业发展、评判性思维与科研能力等方面的得分有待提升,且年龄、职称、急诊工作年限、用工性质等多种因素对急诊护理人员的核心能力的具体影响尚存在不同意见^[9]。因此,本研究对北京地区急诊专科护士的核心能力现状进行调查,旨在为加强北京地区急诊专科护士核心能力培训、提升其急诊护理服务质量提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象

采用便利抽样法,于 2021 年 7—12 月选取北京地区 5 所医院的 224 名急诊专科护士作为研究对象。纳入标准:(1)已通过国家护士执业考试并在医院完成注册者;(2)在急诊科工作年限 ≥ 2 年;(3)知情同意,自愿参与本次调查。排除标准:(1)调查期间不在岗者;(2)处于进修、实习者;(3)存在抑郁、精神障碍等症状者。

采用公式 $n = \mu_{\alpha/2}^2 \times \sigma^2 / \delta^2$ 估计样本量,开展研究前于首都医科大学附属北京康复医院急诊科选取 17 名急诊专科护士进行抽样调查,核心能力测得总分 $\sigma = 13.38$;本研究 $\alpha = 0.05$,接受误差 $\delta = 2$,不合格率取 10%,则理论样本量 $n = 191$,本研究纳入样本量 $n = 213$,符合要求。本研究经首都医科大学附属北京康复医院伦理委员会批准(编号:2022bkkyLW008)。

1.2 方法

1.2.1 基础信息调查

根据研究目的自行设计基础信息调查问卷,调查内容包括性别、年龄、学历、婚姻状况、职称、聘任方式、专业兴趣、医院等级等。

1.2.2 急诊专科护士核心能力调查

采用 Liu 等^[10]编制的《注册护士核心能力量表》(competency inventory for registered nurse, CIRN)进行调查,该量表根据“护士核心能力框架”包括评判性思维和科研(10 个条目)、临床护理能力(9 个条目)、领导能力(10 个条目)、人际交往(8 个条目)、伦理和法律实践(8 个条目)、专业发展(6 个条目)、教育咨询(7 个条目)等 7 个维度共 58 个条目,各条目均采用 Likert 5 级正向评分法,赋值 0~4 分(0 = 完全没有能力,1 = 有较弱能力,2 = 有中等能力,3 = 能力基本具备,4 = 非常有能力),满分为 232 分,总分越高表示护士核心能力越强。CIRN 量表总体 Cronbach's α 系数为 0.89,各维度 Cronbach's α 系数为 0.79~0.86,具有良好的信效度,适用于测评急诊专科护士核心能力^[11]。

1.2.3 急诊专科护士心理韧性评价

《心理韧性量表》(Connor-Davidson resilience scale, CD-RISC)由 Connor 等^[12]编制,其中文版由于肖楠等^[13]翻译并修订。CD-RISC 包括对受试者的乐观、坚韧和自强 3 个维度的评价,共包含 25 个条目,各条目均采用 Likert 5 级正向评分法,赋值 0~4 分(0 = 完全不是这样,1 = 很少这样,2 = 有时这样,3 = 经常这样,4 = 几乎总是这样),满分为 100 分,得分越高表明急诊专科护士的心理韧性水平越高。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.966,乐观、坚韧、自强各维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.789、0.949、0.913^[14]。本研究参考许珂等^[15]的分级方法,认为 CD-RISC 评分 $\geq (\bar{x} + s)$ 为高心理韧性人群,CD-RISC 评分 $\leq (\bar{x} - s)$ 为低心理韧性人群,其余部分为中等心理韧性人群。

1.2.4 急诊专科护士工作满意度评价

《明尼苏达满意度问卷》(Minnesota satisfaction questionnaire, MSQ)短版量表由 Weiss 等^[16]编制,从能力发挥、成就感、活动、提升、薪酬、同事关系、创造性、社会服务、社会地位、管理与员工关系、管理技巧、多样化及其工作条件等维度调查受访者对其工作的满意程度,本研究采用周凌明等^[17]汉化并实证的中文版本。中文版 MSQ 量表涉及内部满意度和外部满意度 2 个维度,共包括 20 个条目,各条目均采用 Likert 5 级正向评分法,赋值 1~5 分(1 = 对我工作的这一方面非常不满意,2 = 不满意,3 = 不能确定满意与否,4 = 满意,5 = 非常满意),满分

为 100 分。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.897, 内部和外部满意度的 Cronbach's α 系数分别为 0.959、0.940^[17]。MSQ 量表的评价标准为 20 ~ 30 分(很不满意), 31 ~ 50 分(较不满意), 51 ~ 70 分(基本满意), 71 ~ 90 分(比较满意), 91 ~ 100 分(很满意)^[18]。

1.2.5 资料收集

本研究借助线下问卷对急诊专科护士进行调查, 由研究小组联系北京市各医院护理部负责人, 征得同意后培训该院 1 名急诊科护士协助在科室内进行纸质问卷调查。问卷发放者与调查对象说明问卷调查目的及真实填写的重要性, 对被调查对象存在疑问或不清楚的条目进行解释, 协助填写。问卷收集后, 对存在问题的问卷(如所有的条目都选第一个选项或者最后一个选项、年龄明显与在职人员不符等情况)予以剔除。所有护士均签署知情同意书后进行匿名填写, 当场收回问卷。本研究共发放问卷 224 份, 回收后统计得到内容完整、信息有效的问卷 213 份, 有效回收率为 95.09%。

1.2.6 统计学分析

数据分析使用 SPSS 25.0 软件, 计量资料均先行正态性检验, 符合正态分布的计量资料以均值 \pm 标准差($\bar{x} \pm s$)描述, 组间的比较采用 t 检验或单因素方差分析; 计数资料以例数及构成比描述, 使用 χ^2 检验进行组间比较。采用多因素 logistic 回归分析探究北京地区急诊专科护士核心能力的影响因素。检验水准 $\alpha = 0.05$ (双侧)。

2 结果

2.1 急诊专科护士核心能力、心理韧性及工作满意度得分情况

北京地区受调查的 213 名急诊专科护士核心能力的平均得分为(206.15 \pm 13.64)分, 各维度条目均分从低到高排序依次是: 专业发展、人际交往、伦理和法律实践、教育咨询、评判性思维和科研、领导能力、临床护理能力。急诊专科护士心理韧性平均得分为(78.45 \pm 10.24)分, 其中坚韧维度条目均分最高, 自强维度条目均分最低; 工作满意度平均得分为(69.55 \pm 7.76)分, 外部满意度条目均分高于内部满意度条目均分。见表 1。

2.2 急诊专科护士核心能力影响因素的单因素分析

急诊专科护士核心能力 CIRN 得分平均值为(206.15 \pm 13.64)分, 总体处于较高水平^[15], 提示本次研究中的急诊临床专科护士专业水平较高, 能力较为均衡。基于平行分组体系, 以平均值为界值, 将本研究样本分为核心能力较高组(CIRN 得分 \geq

表 1 北京地区急诊专科护士核心能力、心理韧性及工作满意度情况

维度	条目数	平均得分	条目均分
核心能力	58	206.15 \pm 13.64	3.55 \pm 0.24
评判性思维和科研	10	35.65 \pm 3.56	3.57 \pm 0.36
临床护理能力	9	33.26 \pm 4.87	3.70 \pm 0.54
领导能力	10	35.69 \pm 4.06	3.57 \pm 0.41
人际交往	8	27.65 \pm 5.06	3.46 \pm 0.63
伦理和法律实践	8	28.36 \pm 5.01	3.55 \pm 0.63
专业发展	6	20.61 \pm 3.60	3.44 \pm 0.60
教育咨询	7	24.93 \pm 3.51	3.56 \pm 0.50
心理韧性	25	78.45 \pm 10.24	3.14 \pm 0.41
乐观	13	40.85 \pm 7.65	3.14 \pm 0.59
坚韧	8	25.37 \pm 5.99	3.17 \pm 0.75
自强	4	12.23 \pm 2.60	3.06 \pm 0.65
工作满意度	20	69.55 \pm 7.76	3.48 \pm 0.39
内部	12	39.62 \pm 5.94	3.30 \pm 0.50
外部	8	29.93 \pm 4.41	3.74 \pm 0.55

206.15 分)和核心能力较低组(CIRN 得分 $<$ 206.15 分)进行单因素分析。结果显示: 不同年龄、学历、职称、专业兴趣、医院级别、聘任方式、工作满意度的急诊专科护士核心能力的差异具有统计学意义(均 $P < 0.05$), 其中年龄 ≥ 31 岁、硕士及以上学历、副主任护师及以上职称、对专业非常感兴趣、医院级别为三级甲等、有编制、高心理韧性和对工作非常满意的护士的 CIRN 得分较高。见表 2。

表 2 急诊专科护士核心能力影响因素的单因素分析

[人数(占比/%)]

特征	人数	核心能力较高组($n = 109$)	核心能力较低组($n = 104$)	χ^2 值	P 值
性别				0.140	0.709
男	13	6(46.15)	7(53.85)		
女	200	103(51.50)	97(48.50)		
年龄/岁				19.198	< 0.001
≤ 25	52	16(30.77)	36(69.23)		
26 ~ 30	98	48(48.98)	50(51.02)		
≥ 31	63	45(71.43)	18(28.57)		
学历				19.021	< 0.001
大学专科	52	16(30.77)	36(69.23)		
大学本科	147	80(54.42)	67(45.58)		
硕士及以上	14	13(92.86)	1(7.14)		
职称				32.283	< 0.001
护士	59	15(25.42)	44(74.58)		
护师	105	55(52.38)	50(47.62)		
主管护师	38	29(76.32)	9(23.68)		
副主任护师及以上	11	10(90.91)	1(9.09)		

表 2(续)

特征	人数	核心能力较 高组(<i>n</i> = 109)	核心能力较 低组(<i>n</i> = 104)	χ^2 值	<i>P</i> 值
专业兴趣				19.309	< 0.001
低兴趣度	53	20(37.74)	33(62.26)		
兴趣一般	113	52(46.02)	61(53.98)		
非常有兴趣	47	37(78.72)	10(21.28)		
婚姻状况				1.048	0.592
未婚	49	26(53.06)	23(46.94)		
已婚	153	79(51.63)	74(48.37)		
其他	11	4(36.36)	7(63.64)		
医院级别				< 0.001	< 0.001
二级甲等	66	25(37.88)	41(62.12)		
三级乙等	77	34(44.16)	43(55.84)		
三级甲等	70	50(71.43)	20(28.57)		
聘任方式				3.930	0.047
无编制	131	60(45.80)	71(54.20)		
有编制	82	49(59.76)	33(40.24)		
心理韧性				5.033	0.081
低心理韧性	41	17(41.46)	24(58.54)		
中等心理韧性	122	60(49.18)	62(50.82)		
高心理韧性	50	32(64.00)	18(36.00)		
工作满意度				17.592	0.001
很不满意	13	5(38.46)	8(61.54)		
较不满意	22	10(45.45)	12(54.55)		
基本满意	86	44(51.16)	42(48.84)		
比较满意	64	50(78.13)	14(21.88)		
很满意	28	20(71.43)	8(28.57)		

2.3 急诊专科护士核心能力影响因素的多因素 logistic 回归分析

以急诊专科护士核心能力水平高低为响应变量(CIRN 得分 < 206.15 分 = 0, CIRN 得分 ≥ 206.15 分 = 1)。以单因素分析中 *P* < 0.10 的各指标为预测变量,建立非条件 logistic 回归模型,变量赋值如表 3。logistic 回归分析结果显示:相对于年龄 ≤ 25 岁的急诊专科护士,26 ~ 30 岁和 ≥ 31 岁的急诊专科护士具备高核心能力水平的可能性分别提高至 1.365 倍和 1.542 倍;相对于专科学历的急诊专科护士,本科和硕士及以上学历的急诊专科护士具备高核心能力水平的可能性分别提高至 1.527 倍和 1.618 倍;相对于护士,职称为主管护师和副主任护师及以上的急诊专科护士具备高核心能力水平的可能性分别提高至 1.206 倍和 1.517 倍;相对于低兴趣度的急诊专科护士,兴趣一般和非常有兴趣的急诊专科护士具备高核心能力水平的可能性分别提高至 1.448 倍和 1.672 倍;相对于二级甲等医院,三级甲等医院的急诊专科护士具备高核心能力水平的可能性提高至 1.583 倍;相较于工作满意

度为很不满意的急诊专科护士,对工作基本满意、比较满意、很满意的急诊专科护士具备高核心能力水平的可能性分别提高至 1.178 倍、1.482 倍和 1.605 倍(均 *P* < 0.05)。见表 4。

表 3 多因素 logistic 回归变量赋值

变量	赋值
年龄	≤ 25 岁 = 0; 26 ~ 30 岁 = 1; ≥ 31 岁 = 2
学历	大学专科 = 0; 大学本科 = 1; 硕士及以上 = 2
职称	护士 = 0; 护师 = 1; 主管护师 = 2; 副主任护师及以上 = 3
专业兴趣	低兴趣度 = 0; 兴趣一般 = 1; 非常有兴趣 = 2
医院级别	二级甲等 = 0; 三级乙等 = 1; 三级甲等 = 2
聘任方式	无编制 = 0; 有编制 = 1
心理韧性	低心理韧性 = 0; 中等心理韧性 = 1; 高心理韧性 = 2
工作满意度	很不满意 = 0; 较不满意 = 1; 基本满意 = 2; 比较满意 = 3; 很满意 = 4

表 4 急诊专科护士核心能力影响因素的 logistic 回归结果

变量	回归系数	标准误	Wald χ^2 值	<i>P</i> 值	OR(95%CI)值
年龄/岁					
26 ~ 30	0.311	0.079	15.332	< 0.001	1.365(1.168 ~ 1.595)
≥ 31	0.433	0.113	14.556	< 0.001	1.542(1.234 ~ 1.926)
学历					
大学本科	0.423	0.119	12.677	< 0.001	1.527(1.209 ~ 1.927)
硕士及以上	0.481	0.130	13.708	< 0.001	1.618(1.254 ~ 2.087)
职称					
护师	0.146	0.079	3.452	0.063	1.157(0.992 ~ 1.350)
主管护师	0.187	0.062	9.198	0.002	1.206(1.068 ~ 1.360)
副主任护师及以上	0.417	0.118	12.462	< 0.001	1.517(1.204 ~ 1.913)
专业兴趣					
兴趣一般	0.370	0.098	14.312	< 0.001	1.448(1.195 ~ 1.754)
非常有兴趣	0.514	0.146	12.362	< 0.001	1.672(1.255 ~ 2.227)
医院级别					
三级乙等	0.213	0.123	3.016	0.082	1.237(0.973 ~ 1.574)
三级甲等	0.459	0.124	13.632	< 0.001	1.583(1.240 ~ 2.019)
工作满意度					
较不满意	0.054	0.034	2.523	0.112	1.056(0.987 ~ 1.128)
基本满意	0.164	0.078	4.445	0.035	1.178(1.012 ~ 1.372)
比较满意	0.393	0.146	7.237	0.007	1.482(1.113 ~ 1.973)
很满意	0.473	0.130	13.205	< 0.001	1.605(1.243 ~ 2.071)

注:各变量以表 3 中赋值为“0”者为参照。

3 讨论

本次调查的北京市 213 名急诊专科护士 CIRN 条目均分(3.55 ± 0.24)分,高于胥臧等^[19]在豫东地

区和赵玉玲等^[20]在新疆、甘肃、河北、湖北等地区对护士群体的调查结果,总体处于较高水平。这一现象与北京市优质医疗资源较丰富、临床护理人员培训系统较完整、医院急诊科管理更为规范等原因有关^[21-22]。北京地区的医疗资源和教育水平都比较高,急诊专科护士培训有严格的规范和标准,急诊专科护士培训有完善的体系和机制,不仅有中华护理学会等权威机构组织的培训班,还有各个医院自己开展的内部培训和考核,以及与高校的合作和对接,形成了多层次、多渠道、多形式的培训模式。

在涂小平^[23]的调查中,四川省急诊专科护士的“临床护理能力”得分最高,“人际交往”和“专业发展”得分较低。郑美爱等^[24]研究表明广东江门急诊科护士人际关系能力得分较高,但专业发展得分有待提高。与以上地区调查结果一致,北京市急诊专科护士在临床护理能力方面的表现较为出色,但是在人际交往和专业发展规划方面还存在不足,部分护士没有认识到沟通交流能力和坚持专业学习的重要性。人际交往能力是护理人员的基础能力之一,能有效避免医患矛盾的出现,改善医疗关系;同时明确的专业发展规划有利于实现个人的发展性学习,收获更高的职业认同感。

本研究调查还发现,北京地区急诊专科护士心理韧性水平较高,稍高于发热门诊^[25]和 ICU 护士^[26]的心理韧性水平,其中中等心理韧性和高心理韧性占比约 80%。这可能是由于急诊护士通常面对大量且多样化的患者,需要处理各种急性疾病、创伤和危机情况,在快节奏和高压力的环境下频繁地与不同的患者、家属和医疗团队合作,对于不同的情况需要快速适应和处理,这种经验可能有助于他们在面对压力和挑战时更具韧性;相比之下,ICU 护士通常负责少量的患者,但患者情况可能更加严重和复杂,长期面对病患的不稳定状态,可能更容易受到心理压力的影响;而发热门诊护士通常面对的是发热或类似症状的患者,比急诊科的急性疾病和创伤情况更加常见和稳定,较少经历紧张的紧急情况,因此心理韧性并未得到更多考验。

北京地区急诊专科护士工作满意度平均得分为(69.55 ± 7.76)分,其中基本满意、比较满意和很满意人数在 80%以上,同时外部满意度得分情况好于内部满意度,这一结果表明该护士群体对工作环境、社会福利、同事交往等外部环境较为满意,而自我工作能力和获得感仍需提升。

经 logistic 回归分析,本研究发现年龄(> 25 岁)、学历(本科及以上)、职称(主管护师及以上)、

专业兴趣(一般及以上)、医院级别(三甲)、工作满意度(基本满意及以上)等是正面影响急诊专科护士核心能力的主要因素。年长的护士通常接受了全面和深入的专业知识和技能培训,在护理、临床、急救等方面接受了更多的实践指导,从而拥有更丰富的专业知识和技能,使得他们在急诊科工作中具备更强的应对紧急情况和复杂病例的能力。同时,临床经验的积累让年龄较大的急诊专科护士更加熟悉工作环境和应对常见问题的方式,增加了他们的核心能力。与专科相比,学历高的急诊专科护士核心能力得分明显增高,可能原因分析如下:(1) 高学历的护士通常接受了更全面和深入的专业知识和技能培训,他们在护理、临床、急救等方面接受了更多的学术和实践指导,这有助于他们在真实场景中锻炼技能和提高应对急诊情况的能力。(2) 拥有更高学历的护士通常更加重视职业发展和学习,有更加清晰的职业规划和工作目标,其拥有的学历资质也能够获得更多的教育培训机会,这种良性循环有助于他们不断提升自身的核心能力和专业水平^[27]。我国护士职称的晋升有严格的条件和标准,职称越高,说明护士在这些方面付出了更多的努力和时间,获得了更多的认可和肯定。

本研究发现,相较于护士,主管护师、副主任护师及以上职称的急诊专科护士核心能力较强,提示职称越高,护士在专业知识、技能、经验、素质等方面的综合能力更高,能够胜任更复杂和更高层次的护理工作。专业兴趣也是急诊专科护士核心能力的影响因素,专业兴趣越高的急诊专科护士,更容易产生学习动机,更容易对自己的专业感到自豪和满意,更有信心和责任感去完成护理工作,积极应对工作中的挑战和困难,从而提高自己的专业素养和效率。相较于二甲医院,三甲医院急诊专科护士的核心能力显著提升,三甲医院对护士的综合素质要求较高,也为护士提供了更多的实习和临床实践机会,增强了他们的核心能力。医院级别较高的护士也有更多的机会晋升到护理部、护士长或其他管理岗位,这些岗位需要更高的专业素质、领导能力和人际交往能力,医院级别较高的护士更容易获得这些能力和经验。此外,相对于对工作很不满意的群体,工作基本满意、比较满意、很满意的急诊专科护士核心能力得分均明显增加。谷桂芳等^[28]研究表明,护士的工作满意度与其核心业务能力为正相关,工作满意度高的护士,更容易产生职业认同,出现负面情绪的可能性更低。护士工作满意度低会影响护士的工作情绪,对工作成就感、专业价值、工作

支持等缺乏认同和归属感,这会进一步阻碍其核心能力的提升。

刘剑英等^[29]发现急诊护士的心理韧性是其灾害护理核心能力的影响因素,刘亚萍等^[30]认为心理韧性可以帮助护士更好地应对临床中的突发事件,提升临床适应能力和护理核心能力,但是本次研究采用多因素回归模型后,心理韧性却未能保留在回归模型中,其间关系有待进一步研究。

综上所述,北京地区急诊专科护士核心能力总体处于较高水平,且受到年龄、学历、职称、专业兴趣、医院级别、工作满意度等因素的影响。相关部门应为新晋急诊专科护士提供持续的专业培训和发展机会,改进急诊科的工作环境,提高急诊专科护士的专业兴趣和内部满意度。

作者声明 本文无实际或潜在的利益冲突

参考文献

- [1] 董茹月,杨李鹏,裴燕,等. 张家口市三甲医院急诊科医护人力资源配置现状及离职意愿调查[J]. 职业卫生与应急救援, 2022, 40(2): 150-155.
- [2] 贾诗祺,林涛,冯先琼. 急诊不同护理单元工作中断事件的比较分析[J]. 护理研究, 2022, 36(9): 1573-1578.
- [3] 杨美香. 程序化急诊急救护理对急性心肌梗死患者急救效率及临床转归的影响[J]. 中外医疗, 2022, 41(9): 158-162.
- [4] 廖琦. 手术室专科护士工作嵌入与工作满意度现状及其相关性[J]. 当代护士, 2020, 27(8): 109-111.
- [5] 苗苗,姚兰,陆思月. 口腔专科护士职业认同感在核心能力与心理弹性间的中介效应[J]. 循证护理, 2022, 8(17): 2347-2352.
- [6] 严晓婷,吴俞萱,刘祯帆,等. 突发公共卫生事件下医务人员核心应急能力、心理弹性对工作投入的影响[J]. 职业与健康, 2021, 37(11): 1505-1509.
- [7] 李丹,冯兰凌,樊落,等. 急诊专科护士资格认证与工作现状的研究进展[J]. 护理研究, 2022, 36(7): 1215-1219.
- [8] 冯兰凌,樊落,李丹,等. 以核心能力为导向的急诊专科护士培训方案构建[J]. 中华护理教育, 2022, 19(2): 119-125.
- [9] 贺红丹. 急诊科预检分诊护士核心能力现状与影响因素研究[J]. 当代护士, 2021, 28(12): 138-141.
- [10] LIU M, KUNAİKTİKUL W, SENARATANA W, et al. Development of competency inventory for registered nurses in the People's Republic of China: scale development [J]. Int J Nurs Stud, 2007, 44(5): 805-813.
- [11] 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.
- [12] CONNOR K M, DAVIDSON J R. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)[J]. Depress Anxiety, 2003, 18(2): 76-82.
- [13] 于肖楠,张建新. 自我韧性量表与 Connor-Davidson 韧性量表的应用比较[J]. 心理科学, 2007, 30(5): 1169-1171.
- [14] 胡玉莲,章雅青. 工作压力、心理韧性、领悟社会支持对辅助生殖科护士共情疲劳的影响[J]. 上海交通大学学报, 2021, 41(12): 1565-1571.
- [15] 许珂,任辉. 临床护理人员心理弹性特点及其与社会支持和应对方式的关系[J]. 第三军医大学学报, 2017, 39(9): 935-940.
- [16] WEISS D J, DAWIS R V, ENGLAND G W. Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation [M]. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota, 1967.
- [17] 周凌明,王冬. 基于明尼苏达量表的医生工作满意度实证研究[J]. 中国卫生质量管理, 2018, 25(5): 55-58.
- [18] 李冬梅,赵咏梅,王柏君. 护士工作满意度与职业紧张关系[J]. 中国公共卫生, 2012, 28(12): 1648-1649.
- [19] 胥斌,张艳,宋静,等. 豫东地区 13 所县级综合医院低年资护士核心能力现状及影响因素分析[J]. 全科护理, 2022, 20(11): 1557-1560.
- [20] 赵玉玲,李莉,郑艳. 三级医院注册护士沟通能力与核心能力的相关性研究[J]. 护士进修杂志, 2018, 33(12): 1066-1069.
- [21] 李中凯,李金叶. 中国医疗资源配置效率测度及影响因素分析[J]. 统计与决策, 2021, 37(19): 84-87.
- [22] 王淑玲,刘梁,鄧元媛,等. 人口需求与医疗卫生服务供给之省级差异分析[J]. 医学与社会, 2021, 34(8): 22-28.
- [23] 涂小平. 二甲医院急诊科注册护士核心能力现状调查与分析[J]. 当代护士(学术版), 2012(5): 101-103.
- [24] 郑美爱,李红梅,马河洲,等. 某二级医院中专学历护士核心能力调查分析[J]. 护理与康复, 2017, 16(4): 322-325.
- [25] 文霞,刘阳,童丽灵,等. 发热门诊护士心理弹性在应急能力与工作相关生活质量间的中介效应[J]. 中国护理管理, 2023, 23(3): 467-471.
- [26] 吴晓珩,张紫,罗礼琴,等. 重症监护室护士心理韧性状况及其影响因素分析[J]. 现代诊断与治疗, 2021, 32(13): 2149-2151.
- [27] 刘雪,刘金兰,周纪云,等. 硕士学历护士逆境商水平及影响因素分析[J]. 护理学杂志, 2022, 37(8): 47-50.
- [28] 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.
- [29] 刘剑英,李小容,蓝剑,等. 广东省急诊护士灾害护理核心能力现状及其影响因素分析[J]. 国际医药卫生导报, 2022, 28(15): 2197-2202.
- [30] 刘亚萍,陈飞宇,王静静,等. 实习本科护生心理弹性对护理核心能力的影响:临床实习适应能力的中介作用[J]. 卫生职业教育, 2020, 38(5): 120-124.

收稿日期: 2022-10-30