

护理人员胜任力测评量表理论框架构建

◆ 孟肖路 井西学 颜秋实 周翠霞 王佳丽

【摘要】目的：为护理人员胜任力测评量表的编制提供理论框架。方法：通过文献查阅和问卷调查，确立编码词典；通过行为事件访谈，提取鉴别性胜任特征；通过探索性因素分析，构建测评量表理论框架。结果：确立了29项护理人员胜任特征编码词典，提取了12项鉴别性胜任特征，在扩充了7项胜任特征后，探索性因素分析显示：KMO=0.787，碎石图在第6个因子处转折，累计贡献率达67.22%。结论：护理人员胜任力测评量表理论框架由职业素养、管理创新、协作精神、奉献精神、技术素养和自身素养6个因子构成。

【关键词】护理人员；胜任力；量表；理论框架

Construction of theoretic framework for nurses' competence scale / MENG Xiao-lu, JING Xi-xue, YAN Qiu-shi, et al. // Department of Humanities & Social Science, Weifang Medical college, Shandong province, 261042 China // Chinese Nursing Management-2010, 10(8):32-34

【Abstract】 Objective: To explore the theoretical framework of nurses' competence scale. Methods: On the basis of questionnaire investigation, literature review and behavior event interview, we set up the coding dictionary. Then through exploratory factor analysis, we constructed the theoretical framework of nurses' competence scale. Results: The dictionary concluded 29 items of competency, from which we took up 12 distinctive ones. After adding 7 others, exploratory factor analysis showed the KMO was 0.787. There were 6 main factors, which contributed 67.22% of the total variance. Conclusion: The theoretical framework was composed by professional quality, management innovation, cooperation spirit, spirit of devotion, technology skill and self accomplishment.

【Key words】 nurses; competency; scale; theoretical framework

近年来，随着护理人员离职率的上升及其流动量的增加，护理队伍呈现相对不稳定性^[1]。护理人员的人职匹配问题越来越受重视。美国心理学家麦克兰德于1973年首次提出胜任力的概念^[2]，为人职匹配问题提供了理论依据。然而国内外的胜任力研究主要集中在高中层管理人员，且测评方法多采用花费人力物力比较大的关键事件访谈法、面试法等，对基数大且收入偏低的护理人员不适用。针对这一现象，国外学者Schwirian等^[3-4]编制了适合本国护理状况的胜任力测评量表，而国内相关研究甚少。本文旨在通过问卷调查和行为事件访谈等方法，构建护理人员胜任力测评量表理论框架，为编制适合于我国护理人员的胜任力测评量表提供理论依据。

1 研究对象和方法

1.1 测量工具

通过查阅中外文献，确立护理人员胜任特征条目，编制护理人员胜任特征核检表及重要评分问卷。

1.2 对象

选取山东省内综合性公立医院中近两年被评为国家级或省级优秀的护理人员及未被评过优秀、先进的护理人员各15人作为访谈对象，进行行为事件访谈。对7名心理专家、8名护理专家、25名临床医生、8名病人及随机抽取的160名山东省综合性公立医院的临床护理人员（平均年龄为35.07±7.57，平均工作年限为15.12±8.31）进行问卷调查。

1.3 专家

由护理专家、心理专家和心理学研

究生各3人组成专家小组，对核检表结果和访谈文本统计结果进行专家讨论。

1.4 统计方法

用SPSS13.0统计软件对数据进行频次统计、*t*检验和探索性因素分析。

2 结果

2.1 核检表结果

通过文献查阅得到专业知识与技能、问题解决能力等54个护理人员备选胜任特征，构建了护理人员胜任特征核检表。用SPSS13.0统计软件对核检表施测所得数据进行频次统计，选取赞成率≥50%的胜任特征，后经专家小组讨论，合并相似条目，增添相关额外条目后，最终形成29项编码词典。

2.2 行为事件访谈

在被访谈者知情同意的前提下，对访谈进行录音，并将录音转录为文本。3名受培训的专业人员根据编码词典对访谈文本进行编码，统计编码数据。

2.2.1 访谈文本长度与总频次分析

对优秀组与普通组被访谈者的访谈时间、字数和所编码胜任特征总频次进行*t*检验，结果见表1。

2.2.2 编码者的归类一致性分析

归类一致性(Category Agreement, CA)是指评分者之间对相同访谈资料的编码归类相同的个数占编码总个数的百分比。计算公式为： $CA = (3 \times T1 \cap T2 \cap T3) / (T1 \cup T2 \cup T3)$ 。用T1表示评分者甲的编码个数，T2表示评分者乙的编码个数，T3表示评分者丙的编码个数， $T1 \cap T2 \cap T3$ 表示评分者编码归类相同的个数， $T1 \cup T2 \cup T3$ 表示评分者各自编码个数的和^[5]。

归类一致性是对编码信度最严格的

作者单位：潍坊医学院人文社科学院，261042 山东省（孟肖路）；教务处（井西学）；研究生院（颜秋实）；滨州市高级技校（周翠霞）；中国科学院心理研究所（王佳丽）

作者简介：孟肖路，硕士

通讯作者：井西学，博士，教授，处长，E-mail: jingxx@wfmcc.edu.cn

要求, 本研究中计算得到编码归类一致性的值为 0.750 ~ 0.992, 总的归类一致性为 0.860。

2.2.3 优秀组与普通组差异性检验

对优秀组和普通组的文本编码数据进行 *t* 检验, 结果见表 2。

2.2.4 探索性因素分析

根据编码文本差异检验结果和核检表数据结果, 专家小组针对鉴别性胜任特征进行了进一步讨论, 添加病人服务意识、团队协作、健康教育、吃苦耐劳、培训他人、责任心和创新能力 7 项。为了进一步探索护理人员鉴别性胜任特征的结构, 以为胜任力测评工具提供理论依据, 我们以重要评分问卷数据为依据, 进行了探索性因素分析。

KMO 和 Bartlett's 球形检验为 0.787, 表明数据适合作探索性因子, 采用主成分分析法进行正交旋转后提取特征根 >1 的公共因子, 碎石图显示在第 6 个因子处出现转弯, 因子矩阵表显示 6 个因子的累积贡献率为 67.22%, 结果见图 1 和表 3。

根据每个因子所包含的胜任特征, 依次将 6 个因子定义为职业素养、管理创新、协作精神、奉献精神、技术素养和自身素养。

3 讨论

胜任力的概念是美国的麦克利兰教授于 1973 年首次提出的, 并由 Spencer 等人进一步研究、发展和推广。胜任力是指那些能把绩效一般者和优异者区分开来的知识、技能、能力、特质和动机等心理特征因素 [6]。

3.1 研究意义

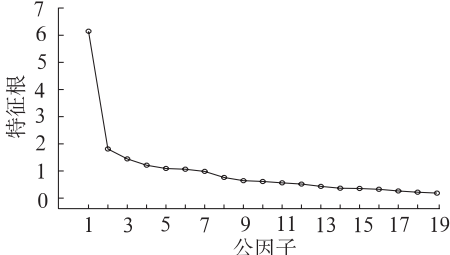


图1 护理人员鉴别性胜任特征主成分分析碎石图

胜任力的提出主要是针对当时不合 这种测验针对的是特定情景下的工作行为本身 [7]。然而之后 30 余年的胜任力基于特定的工作情境开发特定的测验, 运动似乎偏离了原来的轨道, 胜任力测

表 1 优秀组与普通组访谈时间、字数和总频次比较分析表 ($\bar{x} \pm s$)

组别	访谈时间 (秒)	访谈长度 (字)	总频次 (次)
优秀组 (n=9)	3364.00 ± 533.56	13434.00 ± 2468.20	85.50 ± 13.46
普通组 (n=9)	3123.44 ± 581.69	11157.78 ± 3089.34	45.28 ± 14.67
<i>t</i>	0.910	1.727	8.570
df	16	16	16
<i>P</i>	0.374	0.103	0.000

表 2 优秀组与普通组胜任特征发生频次差异性检验 ($\bar{x} \pm s$)

项目	优秀组	普通组	<i>t</i>	<i>P</i>
问题解决能力	2.83 ± 1.99	0.58 ± 0.99	3.499	0.003 **
人际协调性	1.42 ± 1.38	0.33 ± 0.65	2.461	0.022 *
观察力	2.00 ± 1.65	0.58 ± 0.90	2.609	0.016 *
计划条理性	1.33 ± 1.50	0.25 ± 0.45	2.399	0.032 *
分析判断力	5.08 ± 3.18	0.50 ± 0.80	4.849	0.000 ***
情绪调控能力	3.50 ± 1.17	2.33 ± 0.78	2.880	0.009 **
自信心	4.75 ± 3.39	1.08 ± 0.90	3.623	0.003 **
积极主动	5.50 ± 3.18	1.67 ± 1.44	3.809	0.002 **
学习能力	3.08 ± 2.11	1.33 ± 1.44	2.376	0.027 *
应变能力	4.83 ± 3.30	2.42 ± 2.15	2.126	0.045 *
压力应对	3.33 ± 1.72	0.50 ± 0.80	5.169	0.000 ***
职业角色能力	3.58 ± 1.73	1.25 ± 1.29	3.748	0.001 **

* : *P* < 0.05, ** : *P* < 0.01, *** : *P* < 0.001

表 3 护理人员鉴别性胜任特征探索性因素分析因子矩阵

项目	主成分					
	1	2	3	4	5	6
情绪调控能力	0.725					
自信心	0.682					
分析判断能力	0.592					
病人服务意识	0.561					
计划条理性		0.797				
创新能力		0.770				
团队协作			0.826			
积极主动			0.551			
培训他人			0.536			
人际协调			0.534			
健康教育				0.710		
职业角色意识				0.708		
吃苦耐劳				0.514		
应变能力					0.842	
观察力					0.664	
问题解决能力					0.558	
压力应对					0.423	
学习能力						0.752
责任心						0.736

临床实习护生职业风险教育现状调查分析

◆ 孙晓敏 吴海萍

医疗护理服务涉及到的职业风险主要包括两个方面：法律风险和职业损伤风险^[1]。护理服务对象的特殊性决定了护理人员在工作中要担当很大的风险。对于实习的护生来说，由于学校、医院对护理职业风险教育的脱节，加上护生本身缺乏防范护理职业风险意识和经验，面临的风险则更多。为了了解临床实习护生接受职业风险教育的现状，有针对性地对护生进行职业风险教育，降低职业伤害，作者通过自己设计调查表，对在我院及本市其他二、三级医院实习的护生进行问卷调查，并根据结果探讨

评走向了360度考评、关键事件访谈等方法。与纸笔测验相比，这些方法要昂贵得多，所以这些方法通常被用于高层管理人员胜任能力测评，而对护理人员这样一个相对低收入的人群而言，编制一套科学合理、信效度良好、基于胜任特征的测评量表就显得尤为重要。国外学者针对这一现象，根据本国现状编制了护理人员胜任力测评量表，如Schwirian的The 6D scale^[3]和Riitta Meretoja等的护理人员胜任特征心理测量量表^[4]等。本研究根据我国护理人员工作现状构建了护理人员胜任力测评量表的理论框架。

3.2 测评量表理论框架的构建

在查阅国内外有关护理人员胜任特征或核心能力等文献的基础上，本研究通过核检表和重要评分问卷调查，得到29项胜任特征词典，为访谈文本的编码提供了理论依据。访谈文本的编码归类一致性良好，表明文本数据资料有效。对优秀组与普通组的访谈长度及频次的差异性检验表明，在误差允许的范围

内，如何加强和完善护生职业风险教育的途径和方法。

1 对象与方法

1.1 对象

选择2008年12月在我院及本市其他二、三级医院实习的189名护生进行问卷调查，年龄20~23岁，平均21岁，其中大专护生155名，本科护生34名，均已临床实习半年以上。

1.2 方法

采用问卷调查法，调查工具采用自行设计的问卷。内容包括：实习护生基本资料；实习护生接受法律知识、医疗

两组在访谈时间和字数上差异没有统计学意义，而胜任特征提取频次在0.01水平上具有统计学差异，说明两组胜任特征差异不是由访谈长度引起的，从而说明优秀组和普通组的某些胜任特征在0.01水平上是存在统计学差异的。两组样本t检验结果显示，在0.05水平上存在着12个鉴别性胜任特征，为测评量表理论框架的构建提供了主要元素。为了避免文献查阅的时间局限性和研究本身的误差和不全面，本研究针对优秀护理人员胜任特征进行了专家小组讨论，扩充了病人服务意识等7项胜任特征。

探索性因素分析显示，护理人员胜任力测评量表理论框架包含6个因子，可以解释总方差的67.22%。根据每个因子所包含的胜任特征，依次将6个因子定义为职业素养、管理创新、协作精神、奉献精神、技术素养和自身素养。

4 结论

经过文献查阅、问卷调查、小组讨论和行为事件访谈，本研究构建了护理人员胜任力测评量表理论框架，该理论

框架包括6个因子，19项特征。护理人员胜任力测评量表理论框架的构建，为护理人员胜任力测评量表的编制提供了理论依据，使护理人员胜任力测评有了更广阔的发展空间。

2 结果

2.1 实习护生接受法律知识、医疗风险意识教育情况(表1)

2.2 实习护生接受职业防护知识培训情况(表2)

2.3 实习护生锐器损伤发生率与是否接

参考文献

- [1] 张传坤, 阎成美. 临床护理人员工作倦怠及组织承诺的调查研究. 护理研究, 2007, 21(9): 2299-2301.
- [2] Clelland DC. Testing for competency rather than for "intelligence". American Psychologist, 1973, 28(1): 1-14.
- [3] Schwirian PM. Evaluating the performance of nurses: a multidimensional approach. Nursing Research, 1978, 27(6): 347-351.
- [4] Riitta M, Hannu I, Helena LK. Nurse Competence Scale: development and psychometric testing. Journal of Advanced Nursing, 2004, 47(2): 124-133.
- [5] 冯江平, 李昌庆, 李丽娜, 等. 高级营销经理胜任特征的实证研究. 心理学探新, 2008(4): 71-75.
- [6] Spencer LM, Spencer SM. Competence at work: models for superior performance. New York: John Wiley & Sons, Inc, 1993.
- [7] Katherine A. Interview with David McClelland [EB/OL]. [2009-8-27]. <http://www.orientamento.it/orientamento/8c.htm>.

[收稿日期: 2009-11-13]

[修回日期: 2009-12-22]

(编辑: 郑艳)

作者单位: 同济大学附属同济医院护理部, 200065 上海市

作者简介: 孙晓敏, 本科, 主管护师, 副主任