

## 天津市口腔专科护士核心能力现状及影响因素分析

谭晓娟

(天津医科大学口腔医学院, 天津 300070)

**摘要:**目的 探讨口腔专科护士核心能力现状及影响因素。方法 选取2019年8月天津市三甲医院口腔专科护士170名作为研究对象,采用口腔专科核心能力量表、社会支持量表、医院内组织氛围量表分析口腔专科护士核心能力、社会支持水平及医院内组织氛围情况。结果 共发放问卷170份,回收有效问卷162份,回收有效率为95.29%。162名护士核心能力量表条目均分为 $(3.92 \pm 0.70)$ 分,核心能力处于中等水平的护士13名,处于高水平的护士149名,各维度条目均分由高到低依次为专业态度、人际交往能力、评判性思维、专业实践能力、教育咨询能力、专业发展能力、管理能力;不同社会支持水平、不同医院组织氛围等级口腔专科护士核心能力及各维度能力比较,差异有统计学意义( $P < 0.05$ );多元线性回归分析显示,团队组织氛围得分、社会支持得分是口腔护士核心能力的影响因素,二者解释核心能力得分总变异的23%。结论 口腔专科护士核心能力处于中等偏上水平,护理管理者应该重视护士社会支持及医院内组织氛围的提高,促进口腔专科护士核心能力,提高护理质量。

**关键词:**口腔专科护士;核心能力;社会支持;医院内组织氛围

中图分类号:R192.6

文献标识码:A

DOI: 10.3969/j.issn.1006-1959.2021.04.044

文章编号:1006-1959(2021)04-0162-03

Analysis of the Status Quo and Influencing Factors of the Core Competence  
of Tianjin Dental Specialist Nurses

TAN Xiao-juan

(School of Stomatology, Tianjin Medical University, Tianjin 300070, China)

**Abstract:** Objective To discuss the current status and influencing factors of the core competence of dental specialist nurses. Methods A total of 170 dental specialist nurses in Tianjin's three A hospitals in August 2019 were selected as the research objects. The core competency scale, social support scale, and hospital organizational climate scale were used to analyze the core competence, social support level and hospital of dental specialist nurses. The internal organizational climate. Results A total of 170 questionnaires were distributed, and 162 valid questionnaires were returned. The effective rate was 95.29%. The 162 nurses' core competency scale items were equally divided into  $(3.92 \pm 0.70)$  points, there are 13 nurses with intermediate core competence and 149 nurses with high level. Each dimension item is divided into professional attitude, interpersonal skills, critical thinking, professional practice ability, education consulting ability, professional development in descending order. Ability and management ability; the difference in core competence and abilities of various dimensions of oral specialist nurses at different levels of social support and different hospital organizational atmosphere levels was statistically significant ( $P < 0.05$ ). Multiple linear regression analysis showed that team organization climate score and social support score were the influencing factors of oral nurses' core competence, and the two explained 23% of the total variation of core competence score. Conclusion The core competence of dental specialist nurses is in the upper-middle level. Nursing managers should pay attention to the social support of nurses and the improvement of the organizational atmosphere in the hospital to promote the core competence of dental specialist nurses and improve the quality of nursing.

**Key words:** Dental specialist nurse; Core competence; Social support; Organizational atmosphere in the hospital

随着生活水平的不断提高,人们对口腔健康的关注日益提高。2019年2月,国家卫生健康委办公厅印发《健康口腔行动方案(2019-2025)》,要求优化全人群、全周期口腔健康管理<sup>[1]</sup>。口腔专科护士在口腔健康管理中起重要作用。护士核心能力是指临床工作过程中需要的专业知识、临床技能和工作态度,具有独特性、综合性、动态性、可评价性的特点,对护理质量有重要影响<sup>[2]</sup>。本研究旨在探讨不同社会支持、不同团队组织气氛对口腔专科护士核心能力的影响,以期为提高口腔专科护士护理质量提供新视角,现报道如下。

## 1 对象与方法

**1.1 研究对象** 采用随机抽样方法,于2019年8月选取天津市三级甲等医院口腔专科护士170名。纳

入标准:①具有护士资格证;②在口腔护理岗位工作满3年;③大专及以上学历。排除标准:①具有护士资格证但未在护理岗位工作;②在口腔护理岗位工作时间少于3年;③在问卷调查期间因休假等原因不能填写问卷的护士。

## 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①一般资料问卷:包括性别、年龄、职称、工作年限、文化程度。②口腔专科护士核心能力量表:共52个条目,7个维度,其中核心能力总分208分,专业实践能力维度总分64分,评判性思维能力维度总分28分,教育/咨询能力维度总分28分,管理能力维度总分12分,人际交往能力维度总分8分,专业发展能力维度总分36分,专业态度维度总分32分,分数越高说明能力越好<sup>[3]</sup>,总量表Cronbach's  $\alpha$ 系数0.97。③社会支持评定量表此量表:共10个条目,3个维度,量表满分66分,其中得分 $\leq 22$ 分为低水平,23~44分为中等水平,45~66分为高水平,得分越高社会支持度越好<sup>[4,5]</sup>,该量表及

基金项目:天津医科大学2019年度医院管理创新研究项目(编号:2019YG02)

作者简介:谭晓娟(1973.8-),女,天津人,本科,主管护师,主要从事口腔护理及护理管理工作

各维度 Cronbach's  $\alpha$  系数 0.825~0.896。④医院内团队组织气氛量表:共 17 个条目,4 个维度,根据给条目平均分将组织氛围分为差、比较差、一般、中等、良好、极好 6 个等级,总分越高氛围越好<sup>[6,7]</sup>。

1.2.2 调查方法 采用线上形式填写,使用“问卷星”软件发放问卷。经医院护理部同意后,调查员到医院向符合纳入标准的在岗护士发放问卷,按照培训过的指导语说明研究目的、问卷填写方法及注意事项。

1.3 统计学方法 使用 Epidata3.1 软件双录入问卷结果,建立数据库,并进行校验核对。使用 SPSS 21.0 软件统计进行数据分析。计数资料以 $n(\%)$ 表示,计量资料以 $(\bar{x} \pm s)$ 表示,使用采用方差分析进行单因素分析,使用多元线性逐步回归法进行多因素分析。以  $P < 0.05$  表示差异有统计学意义。

## 2 结果

2.1 一般资料 共发放问卷 170 份,回收有效问卷 162 份,回收有效率为 95.29%。162 名护士平均年龄 $(33.75 \pm 8.74)$ 岁,其中男性 11 名,女性 151 名;职称以护师居多,工作年限以 $\geq 16$  年居多,文化程度以本科居多,见表 1。

表 1 162 名护士一般资料( $n, \%$ )

项目		<i>n</i>	占比
职称	护士	30	18.52
	护师	79	48.77
	主管护师	50	30.86
	副主任护师	3	1.85
工作年限(年)	3~5	28	17.28
	6~10	31	19.14
	11~15	37	22.84
	≥16	66	40.74
文化程度	专科	32	19.75
	本科	121	74.69
	研究生	9	5.56

2.2 口腔专科护士核心能力及各维度评分 162 名护士核心能力量表条目均分为 $(3.92 \pm 0.70)$ 分,按照评分标准,核心能力处于中等水平的护士 13 名,占 8.02%,核心能力处于高水平的护士 149 名,占

91.98%。各维度条目均分由高到低依次为:专业态度 $(4.17 \pm 0.66)$ 分,人际交往能力 $(4.14 \pm 0.73)$ 分,评判性思维 $(3.93 \pm 0.73)$ 分,专业实践能力 $(3.92 \pm 0.71)$ 分,教育咨询能力 $(3.90 \pm 0.78)$ 分,专业发展能力 $(3.73 \pm 0.79)$ 分,管理能力 $(3.69 \pm 0.90)$ 分。

2.3 不同社会支持水平护士核心能力比较 162 名口腔专科护士社会支持量表总分均分为 $(45.96 \pm 7.91)$ 分,最低分为 26 分,最高分为 62 分。根据评分标准<sup>[4]</sup>,社会支持处于中等水平的护士 66 名,占 40.74%;社会支持处于高水平的护士 96 名,占 59.26%,没有处于低社会支持水平的护士。社会支持处于高水平的口腔专科护士专业实践能力、教育/咨询能力、人际交往能力、专业态度、评判性思维、管理能力、专业发展能力、核心能力均分高于处于中等社会支持水平的护士,差异有统计学意义( $P < 0.05$ ),见表 2。

表 2 不同社会支持水平护士核心能力比较( $\bar{x} \pm s$ , 分)

条目	中等水平( $n=66$ )	高水平( $n=96$ )	F	P
专业实践能力	3.77 $\pm$ 0.71	4.02 $\pm$ 0.70	4.931	0.028
教育咨询能力	3.70 $\pm$ 0.77	4.05 $\pm$ 0.75	8.334	0.004
人际交往能力	3.95 $\pm$ 0.74	4.28 $\pm$ 0.70	8.296	0.005
专业态度	3.99 $\pm$ 0.68	4.29 $\pm$ 0.62	8.460	0.004
评判性思维	3.74 $\pm$ 0.71	4.07 $\pm$ 0.72	8.309	0.004
管理能力	3.49 $\pm$ 0.89	3.82 $\pm$ 0.89	6.407	0.012
专业发展能力	3.58 $\pm$ 0.83	3.84 $\pm$ 0.76	4.245	0.040
总分	3.75 $\pm$ 0.71	4.04 $\pm$ 0.68	6.862	0.010

2.4 不同组织氛围水平护士核心能力比较 162 名口腔专科护士团队组织氛围量表条目均分为 $(4.98 \pm 0.80)$ 分,条目最低均分为 2.35 分,最高均分为 6 分。根据划分标准<sup>[4]</sup>,组织气氛分为 6 个等级,组织气氛处于差的等级 0 个,处于比较差等级 3 名,占 1.85%;处于一般等级 1 名,占 0.62%;处于中等等级 37 名,占 22.84%;处于良好等级 59 名,占 36.42%;处于极好等级 62 名,占 38.27%。组织氛围处于极好等级的口腔专科护士专业实践能力、教育/咨询能力、人际交往能力、专业态度、评判性思维、管理能力、专业发展能力、核心能力分数高于处于其他等级的护士,差异有统计学意义( $P < 0.05$ ),见表 3。

表 3 不同组织氛围水平护士核心能力比较( $\bar{x} \pm s$ , 分)

条目	组织气氛比较差 ( $n=3$ )	组织气氛一般 ( $n=1$ )	组织气氛中等 ( $n=37$ )	组织气氛良好 ( $n=59$ )	组织气氛极好 ( $n=62$ )	F	P
专业实践能力	3.25 $\pm$ 1.53	3.81	3.52 $\pm$ 0.54	3.83 $\pm$ 0.58	4.27 $\pm$ 0.72	4.960	0.027
教育咨询能力	3.48 $\pm$ 1.75	3.57	3.46 $\pm$ 0.61	3.81 $\pm$ 0.69	4.29 $\pm$ 0.74	8.451	0.004
人际交往能力	3.67 $\pm$ 1.15	3.50	3.80 $\pm$ 0.69	4.04 $\pm$ 0.68	4.48 $\pm$ 0.67	8.214	0.005
专业态度	3.71 $\pm$ 1.16	4.63	3.79 $\pm$ 0.66	4.06 $\pm$ 0.60	4.52 $\pm$ 0.51	8.556	0.004
评判性思维	3.52 $\pm$ 1.67	3.86	3.53 $\pm$ 0.59	3.80 $\pm$ 0.64	4.32 $\pm$ 0.67	8.072	0.005
管理能力	3.11 $\pm$ 1.84	3.33	3.22 $\pm$ 0.72	3.58 $\pm$ 0.84	4.10 $\pm$ 0.85	5.519	0.020
专业发展能力	3.26 $\pm$ 1.63	3.22	3.27 $\pm$ 0.67	3.63 $\pm$ 0.68	4.14 $\pm$ 0.74	4.080	0.045
总分	3.40 $\pm$ 1.50	3.77	3.50 $\pm$ 0.56	3.82 $\pm$ 0.60	4.29 $\pm$ 0.65	6.973	0.009

2.5 口腔专科护士核心能力多因素分析 将口腔专科护士核心能力的条目均分作为因变量,将一般资料、社会支持水平得分、团队组织气氛得分作为自变量进行多元线性回归分析,结果显示团队组织气氛得分、社会支持得分是口腔护士核心能力的影响因素,二者解释核心能力得分总变异的 23%,见表 4。

表 4 多元线性回归分析口腔护士核心能力的影响因素

因素	B	S.E	t	P	95%CI
常量	1.184	0.395	3.000	0.003	0.405~1.964
团队组织气氛得分	0.347	0.061	5.698	0.000	0.227~0.468
社会支持得分	0.022	0.006	3.541	0.001	0.010~0.034

注:  $F=25.068$ ,  $P<0.001$ ;  $R^2=0.230$

### 3 讨论

3.1 口腔专科护士核心能力水平较高,仍有需要提升空间 本研究结果显示,天津市 2 所口腔专科医院护士核心能力水平处于高水平,均分为(3.92±0.70)分,但仍有上升空间。各维度得分由高到低排序为:专业态度、人际交往能力、评判性思维能力、专业实践、教育咨询、专业发展、管理能力,与王瑞等<sup>[9]</sup>研究结果有所差异,可能与各个省市、医院之间存在差异有关。此外,本研究中口腔专科护士专业态度水平最高,说明口腔专科护士具有积极的工作态度,专业态度水平高<sup>[9]</sup>,但专业发展能力和管理能力仍有进步空间,这提示医院可以为护士提供更多专业发展、管理等方面的培训或者训练。

3.2 口腔护士核心能力影响因素分析 本研究结果显示,团队组织气氛得分与社会支持水平是护士核心能力的影响因素,并呈正相关关系,即团队组织气氛得分越高,口腔专科护士核心能力越强、社会支持水平越高,口腔专科护士核心能力越强。

3.2.1 不同社会支持水平对护士核心能力影响 社会支持是指个体能够从社会关系中获得物质的、精神的支持和帮助及个人对这种支持帮助的感觉。社会支持可以反馈个体与社会联系的程度,在工作中,口腔专科护士建立社会关系较多,包含护患关系、医护关系、护护关系;生活中,护士涉及家人、亲属、同学、朋友等关系,因此社会关系复杂。研究显示<sup>[10,11]</sup>,社会支持水平高,护士工作积极性高,可以提高护理质量,进而提高患者满意度及护士自身的工作满意度。本研究中天津市 2 所口腔专科护士社会支持处于中等及以上水平,说明被调查口腔专科护士具有较好的社会支持;且多因素分析显示,社会支持水平是护士核心能力的影响因素,并与社会支持状态呈正相关关系,与国内多数研究相似<sup>[12,13]</sup>。口腔专科护士具有其专业特色,在完成临床工作过程中还承担大量健康教育、知识普及的任务,工作压力较大,而

家人尤其是同事的支持,可以降低职业压力,改善服务质量<sup>[14]</sup>。

3.2.2 不同医院内组织氛围对护士核心能力影响 组织氛围是护士核心能力的影响因素,良好的组织氛围可以促进护士核心能力的增强。本研究中 97.53% (158 名)护士认为科室内组织氛围可以达到中等及以上水平,74.69% (121 名) 护士认为科室内组织氛围可以达到良好及以上水平,与覃奇璇等<sup>[15]</sup>研究结果一致,说明被调查的 2 所口腔专科医院氛围较好,科室关系比较和谐,具有较好的组织文化。

总之,口腔专科护士核心能力处于中等偏上水平,护理管理者应该重视护士社会支持及医院内组织氛围的提高,促进口腔专科护士核心能力,提高护理质量。

### 参考文献:

- [1]卫生健康委.健康口腔行动方案(2019-2025). [2019-02-16]. [http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/16/content\\_5366239.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/16/content_5366239.htm)
- [2]贾丽琴,王鸣.模块化培训模式对提升口腔门诊护士核心能力的效果研究[J].护士进修杂志,2018,33(15):1380-1383.
- [3]王瑞.河南省口腔专科护士核心能力及其影响因素研究[D].河南大学,2015.
- [4]汪向东,王希林,马弘.心理卫生评定量表手册[M].上海:上海财经大学出版社,2006:46-49.
- [5]刘继文,李福业,连玉龙.社会支持评定量表的信度效度研究[J].新疆医科大学学报,2008,31(1):1-3.
- [6]陈玉兵.医院内团队组织气氛与组织绩效关系的研究[D].暨南大学,2007.
- [7]Polit DF. Data analysis and statistics for nursing research [M]. Stamford:Appleton&Lange,1996:1.
- [8]王瑞,黄志红,李博,等.河南省口腔专科护士核心能力现状及影响因素分析[J].中国实用护理杂志,2015,31(3):220-222.
- [9]查大慧,李玉红,李伦兰,等.口腔专科护士心理资本与核心能力的相关性研究[J].护理管理杂志,2017,17(12):880-883.
- [10]吴小佳,刘燕群.武汉市社区护士社会支持与工作满意度的现状及相关性研究 [J]. 中国实用护理杂志,2017,33(18):1419-1422.
- [11]白建荣,王海霞,宋晓君,等.护理人员护理能力现况调查[J].齐鲁护理杂志,2016,22(1):1-5.
- [12]穆莉,王琤,姜鲁平,等.手术室专业护士核心能力及其影响因素的调查分析[J].中华医学教育杂志,2019,39(3):231-235.
- [13]芮蓓,豆正东.芜湖市不同人事编制护士核心能力现状及其影响因素的分析[J].包头医学院学报,2016,32(6):114-117.
- [14]杨思涵.临床护理人员社会支持与自我效能感对核心胜任力的影响研究[D].河南大学,2017.
- [15]覃奇璇,谢波.二级甲等医院护士核心能力与患者安全文化认知现状及相关性研究[J].中华现代护理杂志,2017,23(24):3114-3117.

收稿日期:2020-09-22;修回日期:2020-10-12

编辑/刘欢