

养老护理员工作形塑、核心胜任力和工作投入的关系研究

● 张伟 郭书含 陈世培 吕沐芝



[摘要] 本研究以工作形塑量表、养老护理员核心胜任力评价问卷、工作投入量表作为基础,选取了彭州市第四人民医院、彭州市农村卫生服务站、彭州市农村地区养老机构的127名(男18名,女109名)养老护理员作为研究对象,采用线上线下相结合的方式发放调查问卷,对养老护理员工作形塑、核心胜任力和工作投入的关系进行研究。研究表明养老护理员核心胜任力中的个人品质维度,在工作形塑和工作投入的关系中起部分中介作用。

[关键词] 养老护理员;工作形塑;核心胜任力;工作投入

随着我国老年人口的增加,养老护理人员的需求也在增加。目前,全国养老护理人员数量还不足以满足需求。养老护理人员的短缺成为一个突出问题,大部分的养老护理员的年龄集中在50~60岁,且专业能力匮乏。随着人口老龄化的加剧,传统的居家养老模式既无法提供及时的医疗照护,也无法满足老年人日益丰富的精神文化需求。加之城镇化的发展,子女为获得更好的生存发展机会而外出务工,无法为老年人提供基本的照顾。因此,更多老年人倾向于到养老机构度过晚年。目前,医疗水平在不断提升,养老护理员的工作不只是照顾老人日常起居等,更需要为老年人提供初级保健、康复指导、心理护理等多种服务。随着需求的增多、要求的增高和工作内容的增多,养老护理员也需要更全面的能力、更专业的素养来确保达成更好的工作状态。此外,养老护理员作为服务类行业,也需要更多的人文情怀的投入,提升其投入状态,可以让养老护理员更加适应高要求的工作,且反哺专业能力。因此,本研究对养老护理员的核心胜任力、工作形塑和工作投入进行了研究,拟证实其中关系,为养老护理员的发展提供理论支撑及实践引导。

研究内容

工作形塑定义为员工在工作过程中,为了平衡工作资源和需求,通过一系列主动行为,调整在工作中的人物和人际关系,从而实现自己的工作意义及与工作的一致性。核心胜任力概念由国外引入我国,国内外研究者认为其内容包含

评判性思维、沟通、评估能力和专业技术能力等方面。工作投入定义为快乐和激发两个维度,即高投入的人快乐和激发的水平高,低投入的人快乐与激发的水平低。

(一)研究方法

工作形塑量表由Tims等人于2012年编制,包括增加结构性工作资源(5个条目)、增加社会性工作资源(5个条目)、增加挑战性工作需求(5个条目),以及减少阻碍性工作需求(6个条目)4个维度,共计21个条目。总量表的Cronbach's a系数为0.820。养老护理员核心胜任力评价问卷。该问卷包括个人品质(6个条目)、沟通能力(4个条目)、伦理法规知识(6个条目)、护理知识(7个条目)、护理技能(4个条目)5个维度,共计27个条目。总量表的Cronbach's a系数为0.88。工作投入精简版量表共计9个题项,共有活力、专注、奉献三个维度,总量表的Cronbach's a系数达到0.93。三份问卷均具有良好的信效度,可用于该研究进行测量。

(二)统计学处理

本研究采用软件SPSS 25.0对收集到的数据进行描述性统计、相关分析、线性回归分析及中介效应分析。

研究结果

(一)养老护理员工作形塑、核心胜任力和工作投入的现状

通过工作形塑量表,测得养老护理员在工作形塑各维度上的分值,并对结果进行描述统计分析,可知养老护理员在工作形塑上的平均值为95.29,标准差为11.59。

通过核心胜任力量表,测得养老护理员在核心胜任力各

维度上的分值，并对结果进行描述统计分析，具体结果如表 1 所示。

表 1 养老护理员核心胜任力的总体情况

变量	平均数	标准差	最大值	最小值
个人品质	28.87	2.42	30	18
沟通能力	18.76	2.23	20	8
伦理法规知识	28.94	2.50	30	16
护理知识	31.49	5.32	35	11
护理技能	17.92	2.99	20	4

由表 1 可知，养老护理员在核心胜任力的五个维度的平

均值分别是：个人品质 28.87、沟通能力 18.76、伦理法规知识 28.94、护理知识 31.49、护理技能 17.92。标准差分别是：个人品质 2.42、沟通能力 2.23、伦理法规知识 2.50、护理知识 5.32、护理技能 2.99。

通过工作投入量表，测得养老护理员在工作投入各维度上的分值，并对结果进行描述统计分析，养老护理员在工作投入上的平均值为 46.23，标准差为 12.80。

(二)养老护理员工作形塑与核心胜任力的预测作用分析
将养老护理员工作形塑与核心胜任力各维度进行回归分析，结果如表 2 所示。

表 2 养老护理员工作形塑与核心胜任力的预测作用

因变量		预测变量	B	t	F	R	R ²
核心胜任力	个人品质	工作形塑	0.53	7.01***	49.18	0.53	0.28
	沟通能力		0.52	6.77***	45.85	0.52	0.27
	伦理法规知识		0.54	7.12***	50.12	0.54	0.29
	护理知识		0.52	6.78***	49.57	0.52	0.27
	护理技能		0.35	4.12***	16.94	0.35	0.12

由表 2 可知，在核心胜任力上，工作形塑对核心胜任力个人品质的回归系数值为 0.53(t=7.01, p<0.001)，表示工作形塑可以正向预测个人品质。工作形塑对沟通能力的回归系数值为 0.52(t=6.77, p<0.001)，表示工作形塑可以正向预测沟通能力。工作形塑对伦理法规知识的回归系数值为 0.54(t=7.12, p<0.001)，表示工作形塑可以正向预测伦理法规知识。工作形塑对护理知识的回归系数值为 0.52(t=6.78, p<0.001)，表示工作形塑可以正向预测护理知识。工作形塑对护理技能的回归系数值为 0.35(t=4.12, p<0.001)，表示工作形塑可以正向预测护理技能。

(三)养老护理员工作形塑与工作投入的预测作用分析
将养老护理员工作形塑与工作投入进行回归分析。在工作投入上，工作形塑对工作投入的回归系数为 0.37(t=4.50, p<0.001)，表示工作形塑能够正向预测工作投入。

(四)养老护理员核心胜任力与工作投入的预测作用分析
将养老护理员核心胜任力各维度与工作投入进行回归分

析：在工作投入上，核心胜任力个人品质对工作投入的回归系数值为 0.37(t=2.06, p<0.05)，表示核心胜任力可以正向预测工作投入。沟通能力对工作投入的回归系数值为 0.15(t=1.02, p>0.05)，表示沟通能力不可以预测工作投入。伦理法规知识对工作投入的回归系数值为 -0.19(t=-1.04, p>0.05)，表示伦理法规知识不可以预测工作投入。护理知识对工作投入的回归系数值为 0.10(t=0.70, p>0.05)，表示护理知识不可以预测工作投入。护理技能对工作投入的回归系数值为 -0.23(t=-0.18, p>0.05)，表示护理技能不可以预测工作投入。

(五)养老护理员个人品质在工作形塑与工作投入关系中的中介效应分析

以工作形塑为自变量，工作投入为因变量，以核心胜任力个人品质为中介变量，使用 Hayes 编制的 Process 3.3 宏程序，选用模型 4 及 Bootstrap 法进行简单中介效应的检验。结果如表 3、图 1 所示。

表 3 个人品质在工作形塑与工作投入关系中的中介效应检验

中介效应	效应值	Boot 标准误	BootCI 下限	BootCI 上限	相对效应值
总效应	0.36	0.08	0.20	0.52	100.00%
直接效应	0.24	0.10	0.05	0.43	66.67%
间接效应	0.12	0.06	0.02	0.24	33.33%

(注:Boot 标准误、BootCI 下限和 BootCI 上限,分别指通过偏差矫正的百分位 Bootstrap 法估计的间接效应的标准误差、95%置信区间的下限和上限)

结合表 3 与图 1，工作形塑对工作投入影响的直接效应及中介效应的 Bootstrap95%置信区间的上限、下限不包含 0，表明工作形塑不仅能够直接预测工作投入，而且能通过

核心胜任力个人品质的中介作用预测工作投入。结果表明，个人品质在工作形塑和工作投入之间起部分中介作用，个人品质的中介效应占总效应的 33.33%。

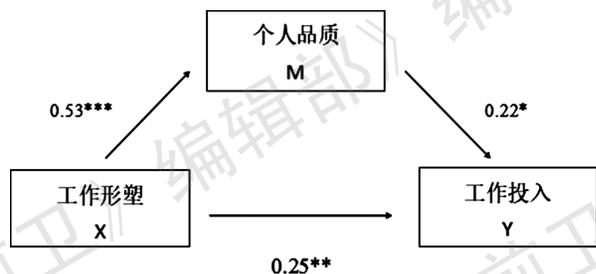


图1 工作形塑、个人品质、工作投入的关系模型

Q 结束语

通过研究结果证实，在工作过程中工作形塑越好的养老护理员工作热情会越高，工作投入也会越多。同样，工作形塑越好的养老护理员会更乐于解决困难，提升自己的个人品质，面对工作的时候会更加积极，工作投入也会更多。工作形塑对于养老护理员有着重要的作用，养老护理员应该拓宽思维，不要让思维被局限，换个角度看待工作，说不定能取得不一样的效果，永远保持对工作的热爱，也能提高自身的幸福感。我国的养老护理员这一职业还处于新兴状态，而养老护理需求越来越大，对养老护理专业素养、核心胜任力的要求也更高。养老护理员应该在注重实践锻炼的同时，提高自身的核心胜任力，才能提高竞争力，从而带动我国养老护理行业的发展。在工作投入方面，除了养老护理员自身主动去提升自己，大众也应该更加了解养老护理员这一职业。近年来，老年人护工相关事件频发，随着人口老龄化的进一步加剧，养老问题成为重要的民生问题，养老护理员作为保障老年人身心健康的一线群体，社会对其要求日益增加，而养老护理员的专业能力亟待提升，且其心理健康状况也应受到重视。提升养老护理员核心胜任力的同时，关注其工作投入及工作形塑，既能促进养老护理员专业能力的发展，也能了解其工作状态，为其提供相应的支持。

参考文献

[1] 许明慧. 养老护理人员人格特征、应对方式与离职倾向的关系研究[D]. 兰州: 兰州大学, 2023.

[2] 胡丽, 赵庆华, 喻秀丽, 等. 重庆市养老机构护理分级现状的质性研究[J]. 护理学杂志, 2015, 30(19): 8-10, 19.

[3] 辛燕, 刘月仙, 张慧, 等. 江苏省部分养老机构中养老护理员的培训现状分析[J]. 护理研究, 2017, 31(31): 3992-3994.

[4] 张宇. 个人主义取向、工作形塑和工作绩效的关系研究[D]. 南京: 南京财经大学, 2020.

[5] 刘继红, 刘芯利, 蒲婷. 我国养老护理员核心胜任力的研究进展[J]. 攀枝花学院学报, 2022, 39(06): 35-42.

[6] 倪旭东, 王婷婷. 工作重塑对工作投入的影响: 过程机制及情境因素[J]. 经营与管理, 2022(09): 124-131.

[7] 廖秋菊. 工作形塑量表中文修订版的信效度检验[J]. 知识经济, 2013(03): 28.

[8] 韩静, 唐娟, 张晓萍, 等. 养老护理员核心胜任力评价指标体系的编制与评价[J]. 护理研究, 2017, 31(33): 4252-4254.

[9] 刘旭艳, 李怡巍, 周萍, 等. 护士不确定性容忍度在心理控制源和工作投入间的中介作用[J]. 蚌埠医学院学报, 2023, 48(12): 1749-1754.

基金项目:

2022年成都市医学科研课题项目, 项目名称: Teach-back 教育方法对农村地区养老护理员核心胜任能力影响因素研究, 项目编号: 2022555。

作者简介:

张伟(1986-), 男, 汉族, 四川成都人, 本科, 主治医师, 彭州市第四人民医院, 研究方向: 老年照护。

郭书含(1994-), 女, 蒙古族, 内蒙古通辽人, 硕士, 讲师, 西南交通大学希望学院, 研究方向: 发展心理学。

陈世培(1992-), 女, 汉族, 四川泸州人, 本科, 主管护师, 德阳市旌阳区中医院, 研究方向: 老年照护。

吕沐芝(1985-), 女, 汉族, 四川成都人, 本科, 主治医师, 彭州市第四人民医院, 研究方向: 老年照护。