

急诊科护士创新能力的现状调查及影响因素分析

陈宁

暨南大学附属广东省第二人民医院 广东广州

【摘要】目的 分析急诊科护士创新能力的现状调查及影响因素。**方法** 选择海珠区急诊科护士 200 名为研究对象。探讨急诊科护士创新能力现状及其影响因素。**结果** 本研究 192 位急诊科护士创新能力总分为 (143.49±19.71) 分, 影响急诊科护士创新能力相关因素有职称、从业年限等因素。**结论** 急诊科护士的创新能力评分, 呈现出略高于中等的积极态势。急诊科护理管理层应当高度重视急诊科护士创新素养的培育与促进, 通过优化培训策略, 采用规范化教育模式, 旨在全面提升急诊科护士的创新能力水平, 进而推动急诊科护理团队整体创新实力的增强。

【关键词】 急诊科; 护士; 创新能力; 影响因素

【收稿日期】 2024 年 9 月 16 日

【出刊日期】 2024 年 10 月 15 日

【DOI】 10.12208/j.jacn.20240415

Current status survey and influencing factors of innovation ability of emergency department nurses

Ning Chen

The Second People's Hospital of Guangdong Province, Jinan University, Guangzhou, Guangdong

【Abstract】 Objective To analyze the current status survey and influencing factors of innovation ability of emergency department nurses. **Methods** A total of 200 emergency department nurses in Haizhu District were selected as research subjects. The current status of innovation ability of emergency department nurses and its influencing factors were explored. **Results** The total score of innovation ability of 192 emergency department nurses in this study was (143.49±19.71) points. The factors affecting the innovation ability of emergency department nurses included professional title, years of employment and other factors. **Conclusion** The innovation ability score of emergency department nurses showed a positive trend slightly higher than the medium level. Emergency department nursing management should attach great importance to the cultivation and promotion of emergency department nurses' innovative literacy, optimize training strategies and adopt standardized education models, aiming to comprehensively improve the innovation ability level of emergency department nurses, and then promote the enhancement of the overall innovation strength of the emergency department nursing team.

【Keywords】 Emergency department; Nurse; Innovation ability; Influencing factors

护士创新能力是临床护理人员针对护理实践中遇到的挑战, 致力于优化患者护理成果, 自发地发掘并试验新颖方法、范式及技术的综合能力^[1]。随着社会文明的演进, 对新型诊疗路径与护理模式的渴求日益增强, 这驱使护理人员依托其创新能力, 来提升护理服务效率, 加速患者健康难题的解决, 推动护理事业向更高水平发展。护士创新能力不仅驱动着护理模式的革新与进化, 还促进了护理学科向纵深拓展, 引领护理技术工具的创新与资源的优化配置, 进而提升患者护理质量, 缩短康复周期, 并有效遏制医疗成本及不良预后风险^[2]。鉴于急诊科护理工作的特性——高度随机性、突发

性显著、患者疾病种类繁多且病情多变、风险系数高, 这向急诊科护士提出了更为严苛的专业要求。因此, 探索增强急诊科护士创新能力的路径, 激励其开展高效、创新的护理实践, 对于患者预后改善及护理人员个人成长均具有深远的意义^[3]。因此, 本研究分析了急诊科护士创新能力的现状调查及影响因素, 具体如下:

1 对象和方法

1.1 对象

随机选取海珠区急诊科护士 200 名作为研究对象。纳入标准: 1) 所有护士均为注册护士, 自愿接受调查, 直接参与急诊护理工作的护士。2) 所有护士均知情同

意并自愿参与本研究。3) 所有护士均具有阅读能力, 或依靠他人帮助(仅限于帮助阅读调查问卷), 可完成问卷的填写。排除标准: 1) 存在精神、认知障碍的护士。2) 不能正确理解或回答问卷者。3) 未取得执业证的护生。4) 进修或返聘人员。我院伦理委员会知情并认可本研究。

1.2 方法

对急诊科参与研究的护士实施了详尽的问卷调查。在正式开展调查前, 严格遵循了伦理规范, 获得了医院急诊科负责人及护士长的批准与支持。利用问卷星平台发放问卷, 问卷发放时机选定为晨会间隙或科室培训结束后, 通过微信渠道进行, 并配以标准化的说明来阐述研究意图。在获取参与者的知情同意后, 采用匿名方式自愿完成问卷, 同时设定每个 IP 地址限答一次, 防止重复作答, 且所有问题均设为必答项, 确保问卷内容的完整收集。对于填写时间不足 6 分钟、呈现出明显规律性错误或不合理回答的问卷进行剔除, 最终回收问卷 200 份, 其中有效问卷为 192 份, 有效回收率高达 96%。

1.3 观察指标

在充分征求急诊科领域资深专家的意见后, 自主设计了一份急诊科护士创新能力的现状调查及影响因素分析问卷调查表, 该量表涵盖了多样化的信息维度, 具体包括: 受访者的性别、年龄、学历、工作年限、职称、医院级别等。

使用临床护理人员创新能力评价量表进行评价, 涵盖四大核心维度: 创新主体特质、创新实践流程、创新所处的环境与面临的压力, 以及创新成果的产出, 共计包含 41 项具体指标。评价时, 采用 Likert 五级量尺, 从“极度不认同”(赋值为 1) 至“完全赞同”(赋值为 5), 总分为 41—205 分, 分数正向累积, 直观反映急诊科护士创新能力的强弱。

1.4 统计学分析

本次研究的所有数据均纳入 SPSS23.0 软件中进行比较分析, 使用 t 和 $\bar{x} \pm s$ 来表示计量资料, 使用卡方和 % 来表示计数资料。若 ($P < 0.05$) 差异有统计学意义。

2 结果

2.1 急诊科护士的一般资料

在 192 名急诊科护士中, 其中性别比例为男性的急诊科护士有 39 名 (20.31%), 女性的急诊科护士有 153 名 (79.69%); 年龄 < 25 岁的急诊科护士有 29 名 (15.10%), 年龄 25—35 岁的急诊科护士有 101 名 (52.60%), 年龄 35—45 岁的急诊科护士有 52 名

(27.08%), 年龄 > 45 岁的急诊科护士有 10 名 (5.21%); 学历为中专学历的急诊科护士有 6 名 (3.13%), 大专学历的急诊科护士有 39 名 (20.31%), 本科硕士及以上学历的急诊科护士有 147 名 (76.56%); 职称为护士的急诊科护士有 54 名 (28.13%), 护师职称的急诊科护士有 64 名 (33.33%), 主管护师职称的急诊科护士有 68 名 (35.42%), 副主任护师职称的急诊科护士有 4 名 (2.08%), 主任护师职称的急诊科护士有 2 名 (1.04%); 工作年限 < 3 年的急诊科护士有 94 名 (48.96%), 工作年限 3—8 年的急诊科护士有 60 名 (31.25%), 工作年限 8—15 年的急诊科护士有 33 名 (17.19%), 工作年限 > 15 年的急诊科护士有 5 名 (2.60%); 医院级别为三甲的急诊科护士有 73 名 (38.02%), 三乙的急诊科护士有 52 名 (27.08%), 二甲的急诊科护士有 31 名 (16.15%), 二乙的急诊科护士有 34 名 (17.71%), 其他的急诊科护士有 2 名 (1.04%)。

2.2 急诊科护士创新能力现状

在 192 名急诊科护士中, 创新能力总分为 (143.49 \pm 19.71) 分。

2.3 急诊科护士创新能力的影响因素

在 192 名急诊科护士中, 男性急诊科护士创新能力评分为 (142.17 \pm 12.67) 分, 女性急诊科护士创新能力评分为 (143.29 \pm 17.41) 分, $t=0.377$, $P=0.707$; 年龄 < 25 岁急诊科护士创新能力评分为 (141.40 \pm 17.12) 分, 年龄 25—35 岁急诊科护士创新能力评分为 (143.11 \pm 16.93) 分, 年龄 35—45 岁急诊科护士创新能力评分为 (145.42 \pm 18.13) 分, 年龄 > 45 岁急诊科护士创新能力评分为 (147.84 \pm 14.95) 分, $F=0.580$, $P=0.630$; 工作年限 < 3 年急诊科护士创新能力评分为 (136.89 \pm 14.93) 分, 工作年限 3—8 年急诊科护士创新能力评分为 (142.11 \pm 17.52) 分, 工作年限 8—15 年急诊科护士创新能力评分为 (145.73 \pm 18.64) 分, 工作年限 > 15 年急诊科护士创新能力评分为 (150.55 \pm 16.56) 分, $F=3.420$, $P=0.018$; 中专学历急诊科护士创新能力评分为 (144.25 \pm 17.66) 分, 大专学历急诊科护士创新能力评分为 (142.17 \pm 16.98) 分, 本科硕士及以上学历急诊科护士创新能力评分为 (145.39 \pm 17.61) 分, $F=0.520$, $P=0.593$; 护士职称急诊科护士创新能力评分为 (136.24 \pm 16.36) 分, 护师职称急诊科护士创新能力评分为 (142.28 \pm 16.39) 分, 主管护师职称急诊科护士创新能力评分为 (146.34 \pm 19.44) 分, 副主任护师职称急诊科护士创新能力评分为 (149.36 \pm 15.57) 分, 主任护师职称急诊科护士创新能力评分为 (153.17 \pm 18.55) 分,

$F=2.870$, $P=0.024$; 三甲医院急诊科护士创新能力评分为(143.17±16.78)分, 三乙医院急诊科护士创新能力评分为(142.79±18.01)分, 二甲医院急诊科护士创新能力评分为(141.14±16.05)分, 二乙医院急诊科护士创新能力评分为(143.27±18.99)分, 其他医院急诊科护士创新能力评分为(141.71±17.02)分; $F=0.090$, $P=0.987$ 。急诊科护士创新能力与性别、年龄、教育程度、医院级别等因素无关, 差异无统计学意义($P>0.05$); 影响急诊科护士创新能力相关因素有职称、从业年限等因素, 差异具有统计学意义($P<0.05$)。

3 讨论

急诊科承担着紧急处理危重病症与突发事件的重大责任, 其医疗服务因其紧迫性和高风险性, 成为患者及社会公众高度关注的焦点。在处理急危重症患者的救治与护理过程中, 任何细微的偏差都可能触发医疗纠纷, 因此备受舆论关注^[4]。鉴于这一特殊性, 急诊科护士的培养体系往往倾向于强化急诊急救领域的专业技能与知识传授, 这一侧重虽有其必要性, 却也可能导致护士在其他方面, 尤其是创新能力上的发展不均衡, 影响护理服务的全面性和创新潜力。

激活创新能力, 作为护士持续教育体系中的核心要素, 旨在催生新颖观念、催生原创性成果与突破性发现^[5]。本研究数据分析揭示, 192位急诊科护士创新能力总分为(143.49±19.71)分, 相较于量表总分的中位点102.5分而言, 所获得分数呈现出略高于中等的积极态势。分析原因为急诊护理领域广泛覆盖多样化疾病种类与治疗方法, 这对护理人员的医学知识储备提出了更高要求。随着医疗科技的飞速发展, 新型医疗仪器与设备的涌现, 不仅丰富了急诊科护士的技能培训内容, 使她们有更多机会接触并学习先进技术的应用, 还极大地拓宽了她们的视野与知识范畴, 有效激发了急诊科护士的创新思维与实践行为, 促进了其创新能力的提升。此外, 急诊室作为紧急医疗服务的核心阵地, 为急诊科护士与众多卓越的外科医师、麻醉专家搭建了交流互动的桥梁, 通过分享最前沿的医学知识与理念, 进一步加速了急诊科护理科研创新的步伐, 为急诊科护士创新能力的持续提升注入了强大动力^[6]。本研究结果显示, 急诊科护士创新能力与性别、年龄、教育程度、医院级别等因素无关, 差异无统计学意义($P>0.05$); 影响急诊科护士创新能力相关因素有职称、从业年限等因素, 差异具有统计学意义($P<0.05$), 这说明职称的高低和从业年限的高低是影响急诊科护士创新能力的因素。与黎茂璐^[7]等的研究结果相似。分析

原因为职称较高的急诊科护士往往能优先获得技术与资源的支持, 相比之下, 职称较低的急诊科护士因工作经验相对有限, 可能更易遭遇职业倦怠的挑战, 并感受到创新氛围的缺失。鉴于此, 护理管理者应主动采取一系列激励性措施, 致力于构建一个鼓励创新、充满活力的团队环境, 以充分激发急诊科护士的积极性与潜能, 促进其能力的全面提升。而拥有较长工作年限的急诊科护士, 凭借其深厚的临床实践经验, 往往展现出更为显著的创造性思维与行动倾向。因此, 护理管理者应当全面审视, 不仅聚焦于新进或低年资护士的成长培养, 同样需重视资深护士的职业发展路径, 通过多维度支持策略, 激发并提升整个急诊科护理团队的创新潜能与能力, 以达成整体创新能力的飞跃^[8]。

综上所述, 本研究192位急诊科护士创新能力总分为(143.49±19.71)分, 呈现出略高于中等的积极态势。影响急诊科护士创新能力相关因素有职称、从业年限等因素。急诊科护理管理层应当高度重视急诊科护士创新素养的培育与促进, 通过优化培训策略, 采用规范化教育模式, 旨在全面提升急诊科护士的创新水平, 进而推动急诊科护理团队整体创新实力的增强。

参考文献

- [1] 王文锐,王玉玲,孙雨晴.天津市中医、中西医结合医院高年资护士创新能力现状及影响因素分析[J].天津护理,2022,30(05):544-547.
- [2] 王少婷,刘欢.规范化培训护士创新能力现状及影响因素分析[J].智慧健康,2022,8(25):241-245.
- [3] 刘旋.四川省三级医院临床护士创新能力现状及影响因素[J].智慧健康,2022,8(23):33-39.
- [4] 刘洋,江燕,鄢建军,等.我国华中地区三级甲等综合医院临床护理人员创新能力的现状及其影响因素研究[J].现代临床护理,2022,21(06):33-40.
- [5] 张丽辉,武丽丽,赵丽君,等.组织创新氛围对二级甲等医院护士创新行为的影响[J].护理研究,2023,37(22):4142-4146.
- [6] 彭会珍,赵文利,张红梅,等.河南省介入手术室专科护士创新能力与自我超越现状及其相关性研究[J].中华全科医学,2023,21(02):345-349.
- [7] 黎茂璐,骆惠玉,徐珍华,等.福建省临床护士创新能力现状及影响因素分析[J].中国护理管理,2023,23(05):749-753.
- [8] 赵华清.急诊科护理人员创新行为现状及影响因素研究[J].当代护士(中旬刊),2022,29(02):118-121.

版权声明: ©2024 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS