

# 急诊急救护士团队合作与工作满意度调查研究

杨玉岩 陈伟

(宁夏医科大学总医院 宁夏 银川 750004)

**摘要:**目的 了解急诊护士团队合作状况、护士工作满意度及二者的关系;方法 选择综合医院急诊急救护士,采用护士一般情况调查表,护士工作满意度量表及护士团队合作度量表调查;结果 本次调查结果中学历、男女性别、工作年限等资料无统计学意义( $P>0.05$ );护士团队合作状况中得分最高为信任与支持维度,最低为团队去向;护士工作满意度中除管理和工作本身,其它各项均有统计学意义( $P<0.05$ );相关分析显示护士团队合作与护士工作满意度显著正相关( $P<0.05$ );结论 急诊急救护士团队合作度较高;护士工作越被认可,护士团队合作度越高,个人成长发展成就也就越好;管理者应努力改善护士工资及福利、多给与鼓励,明确个人成长及发展。  
**关键词:**急救护士;团队合作;护士满意度

## 0 引言

目前,综合性医院急诊科就诊危重患者数量日渐上升,患者流动快,风险性再高加上工作任务重,节奏紧张,护理人员出现严重短缺,加上新护士的进入,部分护士离职,给护理质量带来了严峻的挑战;急诊急救护士随时要抢救患者生命,涉及技能操作又多,氛围紧张严肃,给护理安全也带来了隐患。因此,团队合作成了急诊护理人员进行日常工作的基本形式。如此多变复杂的环境下,更加需要合理的安排各能级护士一起工作,相互配合,才能保证急诊各项工作顺利开展,保证患者安全。急诊科护士团队合作度是决定患者抢救结果的关键因素之一,可增加护士工作满意度。已有研究证实,护士间有效的团队合作能减少护理差错。团队合作在急诊日益复杂、多变的医疗环境下,对提高护理质量和维护患者安全尤为必要。我科在医院实施的能级体系为主的能级管理模式下,将不同能级护士进行合理搭配组成护理团队共同完成日常急救工作<sup>[1]</sup>。

## 1 资料与方法

### 1.1 研究对象

宁夏某综合医院急诊急救护士。纳入标准:①工作一年以上的急诊急救护士;②事临床护理工作。排除标准:①排除行政管理人员;②排除进修,轮转及不愿参与本调查的护士<sup>[2]</sup>。

### 1.2 研究方法

(1)人员搭配:参照护理部制订的护士能级将急诊急救护士进行分层级搭配,每组设组长一名,由经验丰富的N2或者N3级护士担任,组员有N0-N3级护士构成,N4级护士负责质控、监督等<sup>[3]</sup>。

(2)调查工具:①护士一般状况调查表 内容包括性别、年龄、层级、学历、工作年限、技术职称等。②护理团队合作状况调查问卷采用宋春燕等翻译的美国密西根大学护理学院 Kalisch 等研制的护理团队工作问卷进行测评。问卷包括4个维度(信任与支持、团队心智模型、领导、团队取向)。③护士工作满意度量表<sup>[4]</sup>包括8个方面的满意度调查即管理、工资及福利、工作本身、工作被认可、与同事关系、工作负荷、个人成长及发展、家庭/工作的平衡共38项,按照1-3分分为同意、较同意、不同意<sup>[4]</sup>。

### 1.3 统计学分析

问卷录入 Excel,使用 SPSS 26.0 统计软件分析,采用均数、标准差描述计量资料,采用非参数检验分析,logistic 进行两变量的相关分析<sup>[5]</sup>。

## 2 结果

(1)一般情况:本次共调查护士92人,回收问卷82分,问卷回收率为89.13%;本科学历58人,占70.73%,专科24人,占29.26%,其中男护士29人,占35.36%;女护士53人,占64.64%;年龄21~50岁,平均年龄 $28.72 \pm 6.636$ 岁;工作年限1~30年,平均 $6.08 \pm 7.60$ 年;N1级护士41名,N2级28名,N3级8名,N4级5名。以上资料无统计学意义( $P>0.05$ )。

(2)急诊急救护士团队合作状况量表得分情况,详情见表1。

表1 急诊科护士团队合作度量表各维度得分

项目	$\bar{x} \pm s$	t	P
信任与支持维度	54.4535 ± 9.26303	0.001	< 0.05
团队心智模型	25.3721 ± 3.96469	0.000	< 0.05
团队领导	16.8372 ± 3.17661	0.000	< 0.05
团队取向	-7.4767 ± 6.41089	0.000	< 0.05

注:  $P<0.05$  为差异具有统计学意义

从表1中可看出,团队合作的四个维度得分依次是:信任与支持维度>团队心智模型>团队领导>团队去向,四个维度差异均有统计学意义<sup>[6]</sup>。

(3)急诊急救护士工作满意度量表得分情况,从表2中得出,除管理和工作本身无统计学意义,其它各项均有统计学意义( $P<0.05$ )。

表2 急诊护士工作满意度量表各维度得分

总分	$\bar{x} \pm s$	t
管理	13.6341 ± 3.3072	0.155
工资及福利	9.0244 ± 1.4746	0.000
工作本身	8.5610 ± 1.9111	0.216
工作被认可	7.2683 ± 1.4667	0.000
与同事关系	9.2927 ± 1.6316	0.010
工作负荷	12.3902 ± 2.1316	0.001
个人成长及发展	8.1220 ± 1.3637	0.000
家庭/工作的平衡	4.0488 ± 1.1608	0.014

(4)急诊急救护士团队合作与工作满意度相关性分析,从表3可见:团队合作中的团队心智模型与护士满意度中的管理、工资福利成正相关,而与同事关系成负相关;团队领导与同事关系成负相关;在团队取向与工作被认可和个人成长发展成正相关,而与工作负荷成负相关。

表3 急诊护士团队合作与工作满意度相关性( $r$ 值)

项目	信任与支持 维度	团队心智模 型	团队领 导	团队取 向
管理	.155	.020	.077	.049
工资及福利	.202	.040	.142	.131
工作本身	-.115	-.313	-.225	-.222
工作被认可	.199	.156	.077	.019
与同事关系	0.128	-0.001	-.011	.097
工作负荷	-.108	-.249	-.177	-.037
个人成长及发 展	.214	.134	.204	.033
家庭/工作的 平衡	0.085	-0.107	-0.117	0.134

## 3 讨论

### 3.1 能级管理下急诊急救护士团队合作与满意度现状

急诊科由于危重患者多,环境拥堵,护理人员相对较少,而且以年轻护士居多,复杂的环境中护士相互配合完成日常护理工作<sup>[7]</sup>。本调查研究结果显示,急诊急救护士团队合作各量表得分较高,高于宋春燕等对三甲医院各科室护士团队合作度的综合测评结果。四个维度中,团队取向得分最低,说明急诊急救护士对团队领导的期望值比较高,管理者需要对整个团队的取向有正确的引导,加强护士的信心。实施能级管理后,急诊急救护士实施团队合作,本组护理人员相对固定,能级高的高年资护理人员作为本组组长,运用自己多年工作实践和专业知识,及时发现低能级护士工作中的疏漏,真正能发挥传帮带的作用,增加了护士工作满意度,为护理工作的精细化,整体化提供有力的指导作用;各能级护士相互合作,团队成员之间互相监督,支持,信任,及时杜绝纠纷

隐患,改善护患关系的同时,有效的促进了团队的紧密度,工作态和合作能力,团队合作工作效率提高<sup>[7]</sup>。

### 3.2 急诊急救护士团队合作与工作满意度相关性

本研究显示,护士团队合作与护士工作满意度显著相关,其中工作本身和工作负荷与团队合作呈负相关,说明这两项内容得分对团队合作的影响很大;团队心智模型与护士满意度量表中的管理、工资及福利显著相关,说明团队成员在明确自己职责的情况下,对团队的管理和工资的相关越大;团队取向与满意度中工作被认可、工作负荷、个人成长及发展存在显著相关,管理者在这方面应该加强管理,积极鼓励护士,多给与支支持,在护士的个人成长及发展前途上多给与协助规划,让护士明确前途发展方向,增强信心,有利于团队的发展。护士团队合作中的团队心智模型和团队领导与护士满意度中的与同事关系呈负相关,管理者这方面多给与关注,提高护士工作满意度,能有效加强护士团队合作的紧密度,保证了护理质量和安全的同时,也加强了护理队伍的稳定性<sup>[8]</sup>。

#### 参考文献

[1]Ajeigbe D,McNeese-Smith D,Phillips L,et al.Effect of nurse-physician teamwork in the emergency department nurse and physician

perception of job satisfaction Nurse Care,2014,3 ( 141 ) :1168-2167.

[3]丘宇茹,王吉文,卢玉贞.团队管理模式在急诊护理管理中的应用[J].现代临床护理,2011,10 ( 5 ) 53-55.

[4]宋春燕,王改利,吴红艳,等.武汉市三级甲等医院护理团队合作状况的调查研究.护理研究,2014,28 ( 4 ) :405-408.

[5]Kalisch B J ,Lee H, Salas E.The development and tes-ting of the nursing teamwork survey[J].Nurs Res,2010,59 ( 1 ) :42-50.

[6]陶红,胡静超,王琳,等.护士工作满意度评定量表的研制[J].第二军医大学学报,2009,30 ( 11 ) :1292-1296.

[7]李玫,杨艺,季学丽,等.急诊护士团队式情境模拟培训的实践[J].护理学杂志,2013,28 ( 10 ) :44-46.

[8]衡倩.结直肠癌快速康复外科护理的现状和进展[J].智慧健康,2020,6 ( 24 ) :30-31.

#### 作者简介:

杨玉岩 ( 1976.3 年- ) ,女,汉族,宁夏银川,副主任护师,硕士,研究方向:急救护理。

陈伟 ( 1988.8- ) 男,回,宁夏银川,护师,大专,研究方向:急救护理