

急诊科护士自主学习意愿及自主学习能力调查及相关因素研究



蔡明菊*, 苏湘芬, 聂岸柳, 关文洁

广州医科大学附属第一医院急诊科, 广东广州 510120

摘要: 目的: 了解急诊科护士自主学习意愿及自主学习能力现状并探讨其影响因素, 为有针对性的提高急诊科护士的自主学习意愿和自主学习能力提供理论依据和对策建议。方法: 采用自主学习意愿问卷及护理人员自主学习能力量表, 对 306 名急诊科护士进行问卷调查。结果: 急诊科护士的自主学习意愿得分为 6.18 ± 2.71 , 自主学习能力得分为 121.87 ± 20.33 , 总体得分均较低。急诊科护士每个月用于医学相关学习的时间中位数为 5.00 小时。工作满意度、职称晋升难度、管理及人际关系压力及自主学习能力不同的急诊科护士自主学习意愿差异有统计学意义 ($P < 0.05$); 工作年限、最高学历、个人收入、一般健康状况、科室学习氛围及自主学习意愿不同的急诊科护士自主学习能力差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。结论: 护理管理者应关注急诊科护士的工作满意度, 制定更加合理的职称晋升制度, 采取柔性管理, 营造科室良好的学习氛围, 以提高急诊科护士自主学习能力, 增强其自主学习意愿。

关键词: 急诊科; 护士; 自主学习意愿; 自主学习能力

DOI: [10.57237/j.nhres.2023.01.002](https://doi.org/10.57237/j.nhres.2023.01.002)

Investigation on Willingness and Ability of Self-regulated Learning and Associated Factors of Nurses in Emergency Department

Cai Ming-Ju*, Su Xiang-Fen, Nie An-liu, Guan Wen-Jie

The Emergency Department of the First Affiliated Hospital of Guangzhou Medical University, Guangzhou 510120, China

Abstract: Purpose: To investigate the current status of nurses' willingness and ability of self-regulated learning in the emergency department, and explore its associated factors. It was hoped that the results could provide theoretical basis and countermeasure suggestions for improving emergency department nurses' willingness and ability of self-regulated learning. Method: Totally 306 emergency department nurses were recruited to finished a questionnaire on self-regulated learning willingness questionnaire and nursing staff self-regulated learning ability scale. Result: The total score of self-regulated learning willingness and self-regulated learning ability was (6.18 ± 2.71) and (121.87 ± 20.33) , respectively, both of them were at a relatively low level. The median time of spent on medical-related learning was 5.00 hours per month among emergency department nurses. The related factors of self-regulated learning willingness in emergency department nurses were work satisfaction, difficulty of promotion of job title, management and interpersonal stress, and self-regulated learning ability ($P < 0.05$). The related factors of self-regulated learning ability in emergency department nurses were working years,

*通信作者: 蔡明菊, cmj8646@163.com

the final academic qualifications, personal income, general health status, learning atmosphere and self-regulated learning willingness ($P < 0.05$). Conclusion: Nurse manager should pay more attention to the job satisfaction of nurses, make more reasonable promotion systems for job titles, adopt flexible management, create a good learning atmosphere in the emergency department for improving nurses' self-regulated learning ability and self-regulated learning willingness.

Keywords: Emergency Department; Nurse; Willingness; Self-Regulated Learning Ability

1 引言

医学知识更新快速, 诊疗技术日新月异, 护理人员需要不断吸收和掌握新知识、新技术及新理念, 以保证为护理对象提供高质量、安全有效的护理服务。急诊患者具有发病急、疾病谱广、病情严重而复杂的特点, 要求急诊科护士具有更好的理论基础和专业技能。因此, 急诊科护士更需要通过不断自主学习来提高自己, 这对急诊科护士的自主学习意愿及自主学习能力提出了较高要求。以往已有学者对护士自主学习能力进行研究[1-2], 但对急诊科护士自主学习能力, 尤其是自主学习意愿研究却鲜有报道。本研究通过调查急诊科护士的自主学习意愿和自主学习能力的现状, 探讨其影响因素, 为制定提高护士的自主学习意愿和自主学习能力的方案提供理论依据和对策建议。

2 资料与方法

2.1 研究对象

本研究采取方便抽样和滚雪球抽样结合的方法, 选取三级医院 306 名急诊科护士为样本。纳入标准: 持有我国护士执业资格证书, 并在三级医院急诊科工作; 知情同意后自愿参与本研究。排除标准: 年龄大于 55 岁的急诊科护士。质量控制: 问卷填写存在逻辑问题; 量表填写时间小于 200 秒者。

2.2 研究工具

2.2.1 一般情况调查表

主要包括性别、年龄、婚姻状况、有无子女、最高学历、聘用方式、职称、工作年限、平均月收入、职务等。

2.2.2 护理人员自主学习能力评价量表

该量表由肖树芹研制, 包括自我动机信念、任务分析、自我监控与调节及自我评价 4 个维度, 共 34 个条目[3]。

每个条目采用 Likert 5 级法评分, 护士通过自我感受判断对条目的认可程度, 正向陈述的条目从完全不符合、基本不符合、基本符合、符合、完全符合分别赋 1-5 分, 反向陈述题目则反向计分。得分 > 135 分为自主学习能力好, 85-135 分为自主学习能力一般, < 85 分为自主学习能力差。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.972。

2.2.3 自主学习意愿问卷

自主学习意愿的评估通过两个问题进行, 第一个问题: 上班时间内, 您平均每个月花费学习医学相关知识的时间? 第二个问题: 上班时间内你学习医学相关知识的意愿 (通过 VAS 评分评估: 0 分表示完全不愿意, 10 分表示非常愿意)。

2.2.4 一般心理健康状况问卷 (General Health Questionnaire-12, GHQ-12)

该量表由英国学者 Goldberg 等[4]研制, 通过 12 项自我评估结果反映受访者的心理健康状况。量表选项设置为: (A) 完全没有, (B) 与平时一样, (C) 比平时多一些, (D) 比平时多很多, 采用 0-0-1-1 的评分方法。量表最低分为 0 分, 最高分为 12 分, 3 分为切入点, 0 分低危, 1-3 分中危, 4-12 分高危, 12 个问题累计得分 ≥ 4 分则认为心理健康状况检出阳性[5]。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.774。

2.2.5 护士工作源压力量表

采用李小妹[6]研制的护士工作压力量表对研究对象的工作压力进行评估。该量表包括涉及护理专业及工作、工作量及时间分配、工作环境及其仪器设备、病人护理、管理及人际关系 5 个维度, 共 35 个条目。采用 1-4 级评分法, 分数越高, 表明引起压力的程度越大。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.956。

2.3 资料收集方法

本研究主要通过线上问卷（问卷星）的方式展开调查，调查时间为 2021 年 1 月-2021 年 2 月。问卷调查开始前向研究对象说明研究的目的及填写方法，研究对象充分理解并同意后才能进行问卷填写。为避免同一个调查对象提交多份问卷，在调查系统设置，相同 IP 地址仅能填写并提交 1 份调查问卷。

2.4 统计分析

本研究采用 SPSS 23.0 软件进行统计分析，检验水准取 0.05。根据数据类型和分布情况采用频数和构成比，均数±标准差或者中位数和四分位进行统计描述。采用独立样本 t 检验、单因素方差分析及 Spearman 等级相关分析及多重线性回归方程，探索急诊科护士自主学习意愿和自主学习能力的影响因素。

3 结果

3.1 一般资料

本研究纳入的急诊科护士年龄介于 21-52 岁，平均 31.14±6.22 岁；工作年限介于 0-32 年，中位数 9（4，12）年；其余信息详见表 1。

表 1 研究对象的一般资料（n=306）

变量		频数	构成比
性别	男	53	17.3
	女	253	82.7
婚姻状况	未婚	121	39.5
	已婚/离异/丧偶	185	60.5
职称	护士	77	25.2
	护师	113	36.9
	主管护师以上	116	37.9
最高学历	大专及以下	58	19.0
	本科及以上	248	81.0
个人月收入	1000~	38	12.4
	5000~	156	51.0
	10000~	91	29.7
	15000~	21	6.9
夜班数	0	26	8.5
	1-2	23	7.5
	3-4	27	8.8
	5-6	50	16.3
	7-8	80	26.1
	≥9	100	32.7
工作满意度	非常不满意	12	3.9
	不满意	26	8.5

变量		频数	构成比
	一般	165	53.9
	比较满意	90	29.4
	非常满意	13	4.2
科室学习氛围	非常差	2	0.7
	较差	15	4.9
	一般	134	43.8
	较好	121	39.5
	非常好	34	11.1
职称晋升	非常容易	1	0.3
	比较容易	35	11.4
	一般	116	37.9
	比较不容易	102	33.3
	非常不容易	52	17.0
一般健康状况	无心理健康风险	269	87.9
	有心理健康风险	37	12.1

表 2 研究对象的自主学习能力和自主学习意愿得分情况(n=306)

变量	均数±标准差
自主学习能力	121.87±20.33
自我动机信念	51.81±8.35
任务分析	20.82±4.50
自我监控及调节	35.64±6.66
自我评价	13.60±2.62
自主学习意愿	6.18±2.71
工作压力	
护理专业及工作方面问题	2.30±0.56
工作量及时间分配问题	2.58±0.72
工作环境及资源方面问题	2.34±0.81
病人护理方面的问题	2.18±0.55
管理及人际关系方面问题	1.84±0.64

3.2 自主学习能力、自主学习意愿和工作压力

本研究中急诊科护士的自主学习能力得分为 121.87±20.33，自主学习意愿得分为 6.18±2.71。工作压力各维度中，护理专业及工作、工作量及时间分配、工作环境及资源、病人护理四个维度处于中度压力水平，管理及人际关系维度处于轻度压力水平。此外，急诊科护士每个月用于医学相关学习的时间中位数为：5.00（2.00，11.25）小时。详见表 2。急诊科护士学习目的调查中以提高工作能力为目的的人数为 275 人，占比 89.9%，以解决工作中的难题为目的的人数为 243 人，占比 79.4%，以应付考核、检查、任务及职业发展为目的的人数均为 186 人，占比 60.8%，而喜欢学习的仅有 62 人，占比 20.3%。急诊科护士喜欢的继续教育方式调

查中以喜欢网络平台自主学习人数最多，为 205 人，占比 67.0%，喜欢科室业务学习及参加学术会议/学术讲座等的人数均为 175 人，占比 57.2%，喜欢外出进修及以教促学的人数相当，分别为 173 人和 168 人，占比 56.5% 和 54.9%，而喜欢面对面授课的仅为 155 人，占比 50.7%。

3.3 自主学习能力和自主学习意愿的多因素分析

以自主学习能力及自主学习意愿得分为因变量，将单因素分析中 $P<0.2$ 的变量纳入进行多重线性回归分析。

结果显示，工作年限 ($B=0.770, P=0.029$)、最高学历 ($B=4.097, P=0.048$)、科室学习氛围($B=3.541, P=0.013$)和自主学习意愿 ($B=2.128, P<0.001$) 是自主学习能力的正向预测因素，个人收入 ($B=-3.320, P=0.042$) 和一般健康状况 ($B=-12.439, P<0.001$) 是自主学习能力的负向预测因素，回归方程 $R^2=0.388$ ，调整 $R^2=0.360$ ，详见表 3；工作满意度 ($B=0.416, P=0.030$)、自主学习能力 ($B=0.034, P<0.001$) 是自主学习意愿的正向预测因素，职称晋升难度 ($B=-0.160, P=0.031$)、管理及人际关系压力 ($B=-0.694, P=0.006$) 是自主学习意愿的负向预测因素，回归方程的 $R^2=0.367$ ，调整 $R^2=0.356$ ，详见表 4。

表 3 研究对象自主学习能力的多重线性回归分析 (n=306)

变量	B	SE	β	t	P	B 的 95.0% CI
工作年限	0.770	0.573	0.247	2.344	0.029	0.358, 1.182
最高学历	4.097	2.852	0.085	1.932	0.048	1.515, 6.679
个人月收入	-3.320	1.628	-0.127	-2.039	0.042	-6.525, -0.116
科室学习气氛	3.541	1.421	0.136	2.491	0.013	0.744, 6.338
一般健康状况 (参考: 无健康风险)	-12.439	3.290	-0.200	-3.781	<0.001	-18.914, -5.965
自主学习意愿	2.128	0.405	0.283	5.252	<0.001	1.330, 2.925

表 4 研究对象自主学习意愿的多重线性回归分析 (n=306)

变量	B	SE	β	t	P	B 的 95.0% CI
职称晋升难度	-0.160	0.160	-0.054	-2.190	0.031	-0.266, -0.054
工作的满意度	0.416	0.191	0.125	2.181	0.030	0.041, 0.792
自主学习能力	0.034	0.007	0.257	4.631	<0.001	0.020, 0.049
管理及人际关系压力	-0.694	0.253	-0.163	-2.748	0.006	-1.191, -0.197

4 讨论

4.1 急诊科护士自主学习意愿较低，自主学习能力一般

自主学习意愿是指人们在缺少外力驱动或没有外力约束的情况下，自我主动地向一定的学习目标前进或实施较为积极的学习行为的一种主观意愿[7]。本研究发现，急诊科护士自主学习意愿得分为 6.18 ± 2.71 ，处于较低水平，而急诊科护士每个月用于与医学相关学习的时间中位数仅为 5.00 小时，这明显低于祁玲[8]报告的护士每日平均学习 0.93 小时。《专业技术人员继续教育规定》[9]提到，专业技术人员需参加继续教育的时间，每年累计应不少于 90 学时。这种情况反映出急诊科护士仅限于完成最基本的学习任务，处于被动的学习状态，

从侧面也说明了其自主学习的意愿不高。自主学习能力是指学习者运用元认知和客观人力及物力资源，进行自发、积极地学习的本领；是个体根据自己的学习要求设定明确的学习目标，选择积极的方法和资源来实现目标，并随时调整学习方法的能力[10]。本研究发现，急诊科护士自主学习能力得分 121.87 ± 20.33 ，高于谈存梅[11]报告的对 3 所三级医院内、外、妇、儿护士的调查结果，可能与本研究中急诊科护士的学历普遍较高及工作年限相对较长有关。但仍低于自主学习能力良好的 135 分界限，处于一般水平，有待进一步提高。自主学习能力各个维度中，得分从高到低依次为自我动机信念、自我监控及调节、任务分析及自我评价。强大的自我动机信念是良好自主学习能力的支撑与动力，护理人员需设置合理的目标及计划，进行学习并不断反思及调节，保证对整个学习过程负责[12]。自我评价是自我诊断、自我调节、自我完善的过程，积极的自我评价使护士通过调节和控制学习过程中自己的行为偏差，最终达到自己的

学习目标。本研究发现急诊科护士虽具有较强的学习动机,但未对自己的学习任务设立明确的目标并进行合理规划,且学习结束后未对学习过程及结果进行总结、反思等。因此,护理管理者应积极引导急诊科护士确立学习目标,建立合理有效的学习计划,掌握自我监控的策略并进行积极的自我评价,以提高其自主学习能力。

4.2 急诊科护士自主学习意愿影响因素

4.2.1 工作满意度

急诊科护理工作因面对患者的特殊性和诊疗的紧迫性及处于医患矛盾的风口浪尖,其工作满意度相对更低[13],导致其学习意愿不强。因此,护理管理者应密切关注急诊科护士的工作满意度,建立良好的护理团队支持策略[14],不仅要为护士提供良好安全的工作环境、信息支持,同时需要给予护士情感上的支持,以提高其职业认同感及工作满意度[15-16],从而提高其自主学习意愿。

4.2.2 管理及人际关系压力

护理管理者的领导方式是急诊科护士工作满意度的重要影响因素[17],另外,医护、护际、护患之间的关系紧张,急诊科护士在疲于工作的同时,还要付出较大的精力去处理这些关系,工作疲溃感及职业倦怠感增强,其自主学习的意愿明显降低。因此,护理管理者应采取合理的护理管理行为,为护士提供发展的空间,发挥其潜能和主观能动性,不断提升护士对职业价值观的认同,以提高其工作满意度[18]。同时,协调好医护、护际、护患之间的关系,使护士树立“以人为本”的观念,强化人际关系意识,学会理解、尊重和关心他人,以营造良好的群体氛围,提高自主学习意愿。

4.2.3 职称晋升难度

职称晋升是影响急诊科护士自主学习意愿的另一重要因素。在现行的职称评审政策下,虽然近些年护士的整体素质水平已经有了大幅提高,如本研究中最高学历为本科及以上 248 人,占 81.0%,但是大部分护士仍然难以达到临床和科研全面发展的高要求。过高的要求使大部分护士对职称晋升的期望降低,进而导致其学习意愿明显降低。近年来,职称评审改革的呼声日趋强烈,人社部 and 卫健委也在推动破除“唯论文”,突出临床的职称评审改革[19]。相信在不久的将来,更加合理的职称评审规定将会出台,切实调动护士工作

及学习的积极性,提高其自主学习意愿。

4.3 急诊科护士自主学习能力影响因素

4.3.1 学历和工作年限

自主学习能力包括了自我管理能力、信息能力和学习合作能力,是一种可以通过训练得到培养和提升的素质,尤其强调学习者的主动性和积极性[20]。具备更高学历的护士往往具有更高的自律性和自为性,在学习过程中能更好地进行学习管理、信息获取和交流。低年资的护士由于参加工作不久,仍处于职业探索的阶段,经验不足,对临床护理工作的认知不够充分,对临床知识的学习方法和途径了解不足,导致其自主学习能力偏低。而高年资的护士通常拥有丰富的临床经验,能有效获取临床护理的新知识、新技术,自主学习能力强。因此,护理管理者应鼓励护士参加继续教育并关注低年资护士的培训教育,提高护士的自主学习能力。

4.3.2 学习氛围

护士的自主学习能力受环境的影响很大[10],其中医院及科室学习氛围是很重要的环境因素。因此,医院层面应建立健全各项学习制度、学习保障机制及考核制度,建立激励和约束相结合的动力机制,将员工的学习情况和学习成效作为员工薪酬发放、奖惩、评优、晋升以及干部职务聘任等的重要评判参考。科室层面应根据自身情况采取多种与改善学习环境紧密相关的方法来提升护士的自主学习能力,如小组合作学习模式、榜样激励学习机制等[21-22]。使护士主动学习理论及实践、提高护士学习的热情,形成“在学习中工作,在工作中学习”的良好学习氛围,以提高护士的自主学习能力。

4.3.3 个人收入

物质基础决定上层建筑,经济收入是护士生活的基本保证,是个人价值的量化体现,是自主学习的外在动力。当个人收入与实际付出不成正比时,会产生对自己工作的不满,降低学习的主动性和积极性,导致自主学习能力偏低。而且,通过自主学习可以提高护士的学历水平,高的学历保证了良好的经济收入,高的经济收入又可以作为护士自主学习的动力。因此医院及护理管理者应制定出科学有效、公平合理的绩效考核和薪酬管理制度,以提高急诊科护士的自主学习能力,更好的为患者服务。

4.3.4 心理健康状况

自主学习强调学习的主体性、独立性和构建性[23],要求护士发挥主观能动性,尽可能摆脱对他人的依赖,培养了护士独立的人格特征。另外,有研究表明[24],心理健康状况良好的护士,在面对生活事件、压力等消极事件时能够做出良好的适应与调整,及时恢复到正常功能,以专注于工作、学习与自身发展;且能够表现出较强的自信心,对学习坚持不懈,以通过自己的努力达到预期目标,进而拥有较强的自主学习能力。

5 小结

当前,人类已迎来第四次工业革命的浪潮,医学科技迅猛发展,要求医务人员整体素质不断提高。而急诊科作为医院急症诊疗的首要场所,其对护士的素质要求更高。目前急诊科护士的自主学习意愿及自主学习能力均较低,需要护理管理者关注急诊科护士的工作满意度,制定更合适的职称晋升制度,采取柔性管理,建立良好的工作关系,营造科室良好的学习氛围,提高自主学习能力,增强护士的自主学习意愿。

参考文献

- [1] 范恩芳,马新风,马英,等.社区护士自主学习能力现状及影响因素的研究[J].护理管理杂志,2019,19(5):350-352.
- [2] 陈越珍,杨珊珊.护理人员自主学习能力与影响因素的研究[J].中医药管理杂志,2015,23(6):149-150.
- [3] 肖树芹,李小寒.护理人员自主学习能力评价量表的研制[J].护理学杂志,2008,23(20):1-4.
- [4] Goldberg D P, Williams P. A User's Guide to the General Health Questionnaire [M]. NFER-NELSON, 1998.
- [5] Haoka T, Sasahara S, Tomotsune Y, et al. The effect of stress-related factors on mental health status among resident doctors in Japan [J]. Medical Education, 2010, 44 (8): 826-834.
- [6] 李小妹,刘彦君.护士工作压力源及工作倦怠感的调查研究[J].中华护理杂志,2000,35(11):645-649.
- [7] 石洪景.大学生自主学习意愿及影响因素研究--以福建江夏学院为例[J].绵阳师范学院学报,2015,(6):58-63.
- [8] 祁玲,王学良.宁夏地区三级医院护士多元文化护理认知状况调查[J].卫生职业教育,2015,(17):120-121,122.
- [9] 专业技术人员继续教育规定[J].劳动保障法规政策专刊,2015,0(10):18-21.
- [10] 鞠永霞,赵晓敏.临床护士自主学习能力障碍因素的质性研究[J].中外医学研究,2019,17(4):170-172.
- [11] 谈存梅,齐海燕,杨菊兰.护士自主学习能力的现状调查与分析[J].中华护理教育,2013,10(8):371-373.
- [12] 李靖,蔡卫新,郭翠华,等.新入职护士信息素养与自主学习能力的关系研究[J].中华护理教育,2020,17(7):581-585.
- [13] 李欢,刘新,梁钰坪,等.北京市"三甲"公立医院急诊科护士工作满意度及其影响因素研究[J].中国护理管理,2015,15(7):792-795.
- [14] 李欢,刘新,张柠,等.构建护理团队支持策略对急诊科护士工作满意度的影响[J].中国医院,2018,22(8):68-70.
- [15] 刘新,陈红,李欢.急诊科护士组织支持感与工作满意度的相关性研究[J].中华现代护理杂志,2018,24(30):3699-3701.
- [16] 向莉,杨瑶,贺巧玲,等.岗位动态管理提高急诊科护士职业满意度[J].护理学杂志,2017,32(5):56-58.
- [17] 许薇,邵君丽,黄艺仪.急诊科护士长变革型领导行为与护士工作满意度的相关性[J].现代临床护理,2017,16(3):49-52.
- [18] 王晓慧, Ratanawadee, Chontawan, 等.护理管理者变革型领导行为与护理人员工作满意度的相关性研究[J].护理管理杂志,2009,9(9):1-3.
- [19] 武宁.评职称不再"唯论文"凸显理性回归[J].中国卫生人才,2021,(2):19-22.
- [20] 姜安丽,林毅.护理专业本科生自主学习能力的概念和构成研究[J].中华护理杂志,2005,40(002):128-130.
- [21] 王莹,李俊玲,张凤霞,等.小组合作学习模式对军队医院聘用护士自主学习能力的关系[J].实用医药杂志,2019,36(3):285-287.
- [22] 徐嫚.新型榜样激励机制在提高护士自主学习能力中的应用[J].实用临床护理学电子杂志,2020,5(17):177-178.
- [23] 胡春梅,郭英,喻轲.高中生自主学习能力与心理健康状况的相关研究[J].教育探索,2006(11):94-96.
- [24] 李红,赵丽,庞晓丽,等.护士情商、心理弹性和心理授权对自主学习能力的关系[J].中国实用护理杂志,2017,33(11):854-858.

作者简介

蔡明菊

1985年生,主管护师,研究方向:急危重症患者的急救及护理。

E-mail: cmj8646@163.com