◁护理管理▷

某县级三乙医院临床护士创新能力现状及影响因素调查

陈艳红△,孙冬梅,李先琼,字中兰,康学萍,李晋玉,董庆竹
云县人民医院,临沧 675800

【摘要】 **目的**　了解临沧市某县级三级乙等综合医院临床护士的创新能力现状,并分析其影响因素,为护理管理者提升临床护士的创新能力提供参考依据。**方法**　在征得护理部同意后,调查组根据实际需求从该院护理管理系统的人员档案模块中提取基本资料,并采用信效度良好的成熟量表,对符合条件的418名临床护士进行调查,评价其创新能力。**结果**　临沧市某县级三乙医院临床护士创新能力总得分为(120.67±26.07)分。单因素分析显示,职称、待遇情况、性格、年龄及科室是临床护士创新能力的影响因素;多元线性回归分析进一步表明,待遇情况和性格是重要影响因素(P<0.05)。**结论**　本研究中临床护士创新能力处于中等偏下水平,提示护理管理者可根据上述影响因素制定有效的针对性措施,以提升临床护士的创新能力。

【关键词】 县级医院;临床护士;创新能力;影响因素
【文献标志码】 A　【文章编号】 1672-4232(2026)01-0121-04
【DOI编码】 10.3969/j.issn.1672-4232.2026.01.027

Survey on Current Status and Influencing Factors of Clinical Nurses' Innovation Ability in a County-Level Grade III, Class B Hospital

CHEN Yan-hong, SUN Dong-mei, LI Xian-qiong, ZI Zhong-lan, KANG Xue-ping, LI Jin-yu, DONG Qing-zhu
Yunxian People's Hospital, Lincang 675800, China

【**Abstract**】 **Objective:** To investigate the current status of innovation ability among clinical nurses in a county-level Grade Ⅲ, Class B comprehensive hospital in Lincang City and analyze its influencing factors, thereby providing a reference for nursing managers to enhance clinical nurses' innovation capability. **Methods:** With the approval from the Nursing Department, the research team extracted the basic information from the personnel archive module of the hospital's nursing management system according to the actual needs. A total of 418 eligible clinical nurses were surveyed using a well-validated and reliable scale to evaluate their innovation ability. **Results:** The total innovation ability score of the clinical nurses was (120.67 ± 26.07). Univariate analysis showed that professional title, remuneration, personality, age, and department were the influencing factors; multiple linear regression analysis further identified remuneration and personality as significant influencing factors (P<0.05). **Conclusions:** Clinical nurses' innovation ability in this study was at a moderate-to-low level. Nursing managers should formulate effective targeted measures based on the identified factors to improve clinical nurses' innovation capability.

【**Key words**】 county-level hospital; clinical nurse; innovation ability; influencing factor

国家卫生健康委印发的《“千县工程”县医院综合能力提升工作方案(2021—2025年)》(国卫办医函〔2021〕538号)明确指出,到2025年,全国至少1 000家县医院达到三级医院医疗服务能力水平[1]。在此背景下,创新成为提升医疗服务质量、增强医院核心竞争力的关键要素。护士创新能力是指临床护士为促进健康、预防疾病及提升护理质量,主动发现问题,结合新思想、新技术与新方法,通过团队协作创造新护理产品、改进护理模式及制度,并将成果应用于实践的能力。该能力是推动护理学科持续发展的重要动力[2-3]。与此同时,我国人口老龄化进程持续加深。《2024年民政事业发展统计公报》显示,截至2024年底,全国60周岁及以上老年人口约占总人口的22.0%;其中65周岁及以上老年人口约占总人口的15.6%,我国已整体迈入中度老龄化阶段[4]。老龄化加速使得老年照护、延续护理及慢性病管理等成为护理事业发展的重点领域,对护理服务的专业能力与创新水平提出了更高要求。本研究聚焦的临沧市地处云南省西南部,辖1区7县32镇43乡,属多民族散杂居的欠发达山地城市[5]。受交通条件与经济发展水平制约,该地区迫切需要培养护士的创新能力,以探索并建立与其发展水平相适应的护理服务新模式。此外,临床护士的专业素养、创新能力与护理服务质量,直接影响患者的康复效果与生活质量。因此,紧跟时代发展要求,系统培养并提升护士创新能力,对于持续提高护理质量、推动医院管理创新与服务模式转型、满足人民群众日益增长的健康需求具有重要意

△通信作者

义[6]。基于以上背景，本研究旨在调查临沧市某县级三级乙等综合医院临床护士创新能力的现状，并综合分析其影响因素，以期为护理管理者制定针对性的培养计划提供实证依据。

1　资料与方法

1.1　研究对象

2024年11月至2025年2月，选取临沧市某县级三级乙等医院418名护士作为研究对象。纳入标准为：研究期间在岗，具有1年及以上医院临床工作经验的执业护士，知情同意并自愿参与本次调查。

1.2　方法

1.2.1　研究工具。研究工具包括基本资料和临床护士创新能力评价量表。基本资料：在征得医院护理部同意后，由调查组根据研究需求，从医院护理管理系统的人员档案模块中提取相关数据。临床护士创新能力评价量表：采用鄢建军等[7]编制的《临床护理人员创新能力评价量表》进行评估，该量表总体Cronbach's α系数为0.938，具有良好的信效度，经原作者授权使用。量表总分越高表明护士的创新能力越强。

1.2.2　数据收集方法。本研究采用“问卷星”在线平台开展问卷调查。调查前，由研究者对调查组成员进行统一培训，说明问卷填写要求与发放注意事项。随后，遵循每6个科室配备1名调查负责人的原则，由负责人向所分配科室的护士发放问卷链接。本次调查共发放问卷457份，回收有效问卷418份，有效回收率为91.47%。

1.3　统计学方法

所有数据均采用SPSS 22.0软件进行数据分析，计量资料均用均数±标准差（$\bar{x}\pm s$）表示，采用描述性分析、单因素分析和多元线性回归分析对相关因素进行探讨，以$P<0.05$为差异有统计学意义。

2　结果

2.1　研究对象基本情况

临床护士的基本情况详见表1。

2.2　临床护士创新能力现状

2.2.1　临床护士的创新能力总分及条目得分情况。研究对象的创新能力总分为（120.67±26.07）分。在各条目中，得分较高的5个条目依次为：第29条“可以有效进行医护/护患沟通”（3.76±1.01）分，第6条“遇到困难意志坚定不怕挫折”（3.72±1.11）分，第31条“医院有相关领导的支持”（3.71±1.13）分，第

表1　临床护士的基本情况（n=418）

项目	人数（例）	构成比（%）	项目	人数（例）	构成比（%）
性别			职称		
男	22	5.26	护士	77	18.42
女	396	94.74	护师	259	61.96
民族			主管护师	64	15.31
汉族	220	52.63	副主任护师	17	4.07
彝族	120	28.71	主任护师	1	0.24
其他	78	18.66	职务		
文化程度			无	381	91.15
中专	234	55.98	护士长助理	10	2.39
大专	85	20.33	副护士长	10	2.39
本科	99	23.68	护士长	15	3.59
婚姻状况			片区护士长	2	0.48
未婚	123	29.43	待遇情况		
已婚	279	66.75	合同制	381	91.15
其他（离异/分居/丧偶等）	16	3.83	自收自支	6	1.44
性格			在编	31	7.42
偏外向	170	40.67	护理工作满意度		
偏内向	248	59.33	非常满意	149	35.65
年龄（岁）			满意	208	49.76
≤25岁	38	9.09	一般	55	13.16
26～35岁	312	74.64	不满意	3	0.72
36～45岁	45	10.77	非常不满意	3	0.72
>45岁	23	5.50	目前所在科室		
工作年限			内科	142	33.97
≤5年	109	26.08	外科	89	21.29
6～10年	100	23.92	妇产科	44	10.53
11～15年	149	35.65	儿科	30	7.18
≥16年	60	14.35	特殊科室（急诊科、门诊部、ICU等）	113	27.03

13条“掌握患者安全知识”(3.68±1.00)分,第33条“医院对科研创新项目提供经费支持”(3.67±1.15)分;得分较低的5个条目则依次为:第41条“创新的产品已经在临床应用”(1.87±1.10)分,第8条“掌握常用的统计学知识”(1.86±0.80)分,第7条“能读懂外文文献”(1.67±0.98)分,第38条“创新的想法已经申请专利”(1.65±0.88)分,第39条“创新的想法已经撰写了论文”(1.64±0.85)分。

2.2.2　不同特征临床护士创新能力得分比较。不同性别、文化程度、婚姻状况、职务、工作年限、护理工作满意度的差异无统计学意义(P>0.05);不同职称、待遇情况、性格、年龄、目前所在科室的差异有统计学意义(P<0.05),详见表2。

2.2.3　临床护士创新能力的影响因素。单因素分析结果显示,职称、待遇情况、性格、年龄及目前所在科室是临床护士创新能力的影响因素,差异均有统计学意义(P<0.05)。为进一步分析,以护士临床创新能力评分为因变量,将单因素分析中有统计学意义的变量作为自变量(赋值见表3),进行多元线性回归分析。结果显示,待遇情况和性格是临床护士创新能力的独立影响因素,差异有统计学意义(P<0.05);职称在单因素分析中差异显著,但在多因素分析中被其他变量部分抵消,年龄、科室同样在单因素分析中差异显著,但在多因素分析中不显著,差异无统计学意义(P>0.05),详见表4。

表2　不同特征护士创新能力得分情况(n=418)

项目	人数	创新能力得分($\bar{x}\pm s$,分)	F值	P值
性别			1.598	0.207
男	22	127.50±25.39		
女	396	120.29±26.09		
文化程度			0.765	0.466
中专	234	121.29±28.00		
大专	85	122.18±23.07		
本科	99	117.90±23.71		
婚姻状况			1.837	0.161
未婚	123	117.18±24.81		
已婚	279	122.39±26.35		
其他(离异/分居/丧偶等)	16	117.38±29.39		
职称			6.928	<0.001
护士	77	113.90±24.53		
护师	259	121.57±25.53		
主管护师	64	118.66±27.88		
副主任护师及以上	18	143.72±20.38		
职务			0.901	0.441
无	381	120.25±26.19		
护士长助理	10	118.70±27.02		
副护士长	10	121.10±25.35		
护士长及片区护士长	17	130.76±23.28		
待遇情况			7.417	0.001
合同制	381	119.16±25.78		
自收自支	6	135.83±18.02		
在编	31	136.26±25.57		
性格			5.968	0.015
偏外向	170	124.41±26.05		
偏内向	248	118.10±25.83		
年龄(岁)			4.553	0.004
≤25岁	38	117.50±19.27		
26~35岁	312	120.46±26.22		
36~45岁	45	115.53±29.55		
>45岁	23	138.70±19.69		
工作年限			2.359	0.071
≤5年	109	116.88±22.28		
6~10年	100	124.17±24.64		
11~15年	149	119.02±27.47		
≥16年	60	125.78±27.64		
护理工作满意度			2.006	0.093
非常满意	149	125.12±27.21		
满意	208	119.04±25.94		
一般	55	115.00±22.56		
不满意	3	114.33±29.57		
非常不满意	3	122.33±5.86		
目前所在科室			4.671	0.001
内科	142	122.44±25.60		
外科	89	117.90±26.27		
妇产科	44	117.86±23.91		
儿科	30	104.70±34.77		
特殊科室(急诊科、门诊部、ICU等)	113	125.95±22.86		

3　讨论

3.1　临床护士的创新能力处于中等偏下水平

本研究显示,临床护士创新能力总分(120.67±26.07)低于量表理论中值,处于中等偏下水平,与部分研究[8]结果基本一致,但低于多项三甲医院数据[9-10]。此差距可能归因于地区发展水平及医院层级差异所带来的资源与理念不同。具体到各维度:“创新环境及压力”得分最高,反映了医院管理层提供的支持与文化氛围;“创新产品”得分最低,揭示了护士在成果转化与临床应用环节存在短板;“创新过程”得分较高,间接反映了系统化科研培训的欠缺;“创新主体”得分较低,提示需制定更具针对性的创新能力培养方案。

3.2　临床护士创新能力的影响因素

3.2.1　待遇情况。本研究结果显示,待遇情况会显著影响护士的创新能力。数据显示,在编及自收自支人员的创新能力强于合同制护士。结合本研究中合同制护士占比较高的情况,这一差异尤其值

表3　自变量赋值表

自变量	赋值
职称	护士=1；护师=2；主管护师=3；副主任护师及以上=4
待遇情况	合同制=1；自收自支=2；在编=3
性格	偏外向=1；偏内向=2
年龄	≤25岁=1；26～35岁=2；36～45岁=3；>45岁=4
目前所在科室	内科=1；外科=2；妇产科=3；儿科=4；特殊科室（急诊科、门诊部、ICU等）=5

表4　临床护士创新能力影响因素的多元线性回归分析

因素	*B*	*SE*	*β*	*t*值	*P*值
常数项	117.883	6.476		18.204	<0.001
职称	4.164	2.235	0.114	1.863	0.063
待遇情况	8.253	3.091	0.169	2.670	0.008
性格	−6.362	2.538	−0.120	−2.506	0.013

得关注。究其原因，在欠发达地区县级医院，合同制护士往往面临收入水平较低、职业发展路径不明晰、工作稳定性相对不足等现实压力，这些因素可能削弱了其投入创新活动的主观意愿与客观条件。建议护理管理者高度重视合同制护士群体的职业发展诉求，通过改善薪酬待遇、拓宽晋升通道、优化工作环境等措施，为全体护士营造公平、稳定的创新氛围。

3.2.2　性格。本研究结果显示，性格会影响临床护士的创新能力，与王璐璐等[11]的研究结果相近。这可能是因为外向性格护士通常具有较强的沟通能力和应变能力，而内向性格护士可能更注重稳定和独立思考。因此，建议护理管理者认识到性格特质的多样性价值，在培养创新能力时避免“一刀切”，应注重个性化引导，并组建性格互补的创新团队，以发挥不同性格成员的优势。

3.2.3　职称。本研究结果显示，不同职称临床护士的创新能力存在差异，与张旸等[12]的研究结果相近。具体而言，初级职称（护士）的创新能力评分低于中、高级职称，可能与其工作年限短、接受的系统性创新培训不足有关。中级职称（主管护师）的护士既积累了相当的临床经验，又处于学习与接受新知识较为活跃的阶段，因而展现出相对较强的创新意识。而高级职称（副主任护师及以上）的护士得分最高，这可能得益于其更为丰富的临床经验、更成熟的科研思维以及通常更易获得的创新资源与支持。因此，建议护理管理者构建分层、连续的创新能力培养体系，为不同职称护士提供针对性的培训与充足的资源支持。

4　小结

本研究以临沧市某县级三级乙等医院临床护士为调查对象，结果显示其创新能力总分为（120.67±26.07）分，处于中等偏下水平。建议护理管理者针对影响因素制定并实施更具针对性的干预策略，以有效提升欠发达地区县级医院临床护士的创新能力。需要指出的是，本研究样本仅来源于一家医院，样本量和代表性存在局限，未来研究可扩大调查范围，通过纳入更多地区、层级的医疗机构来进一步验证和完善本研究的结论，从而为制定更具普适性的干预方案提供依据。

参　考　文　献

[1] 黄二丹.“千县工程”：发挥县级医院“网底”“龙头”作用[J].中国卫生，2021(12)：70-72.

[2] 孙霁雯，胡忻妮，沈南平.基于潜在剖面分析的临床护士创新能力特征分类及影响因素研究[J].护理管理杂志，2023，23(9)：717-721，759.

[3] 王霞，郭巧珍，鄢建军.全日制毕业硕士学历临床护士创新能力与成就动机及心理健康的关系研究[J].护理管理杂志，2023，23(8)：629-633.

[4] 佚名.民政部发布《2024年民政事业发展统计公报》[J].社会与公益，2025(15)：4-5.

[5] 袁子峰，周亮，黄春林，等.欠发达山地城市人居环境适宜性综合评价：以云南省临沧市为例[J].地球科学进展，2022，37(10)：1079-1087.

[6] 颜婷婷，宁佩，徐雅南，等.护士创新行为的研究进展[J].护理学杂志，2022，37(18)：102-105.

[7] 鄢建军，杨建国，江燕，等.临床护理人员创新能力评价量表的构建及信效度检验[J].中华护理杂志，2018，53(10)：1213-1217.

[8] 鄢建军，杨建国，江燕，等.我国临床护士创新能力现状调查[J].护理学杂志，2021，36(11)：52-55，76.

[9] 王妮娜，李亚静，石婴玲，等.三甲医院护士临床创新能力的现状调查及影响因素分析[J].临床医学研究与实践，2024，9(1)：53-56.

[10] 张雪，邹玉婷，刘延淑，等.四川省9所三级甲等医院手术室护士创新能力现状及影响因素[J].循证护理，2024，10(17)：3119-3124.

[11] 王璐璐，刘陆，刘满，等.肿瘤科护士创新能力的现状和影响因素分析[J].中国肿瘤临床与康复，2024，31(11)：711-718.

[12] 张旸，郭栋，刘婉露，等.三级综合医院临床护士创新能力现状及影响因素研究[J].中国医药科学，2024，14(4)：128-131，170.

收稿日期：2025-04-04
修回日期：2025-12-16　　（编辑　张瀚予）