

急诊科男护士发展现状及因应策略

黄相坤

克拉玛依市中心医院急诊科 新疆 克拉玛依 834000

【摘要】：目的：探讨我国急诊科男护士的发展现状，剖析其职业发展中的优势与困境，提出针对性因应策略，为优化急诊科护理队伍结构、提升护理服务质量提供参考。方法：结合近年国内外相关调研数据与临床实践案例，从人员配置、职业优势、现存问题三个维度分析发展现状，基于问题导向构建多维度应对体系。结果：我国急诊科男护士数量呈逐年增长趋势，在体力耐力、应急处置等方面具备显著职业优势，但面临社会刻板印象、职业认同偏低、薪酬待遇不足、发展渠道狭窄等多重困境，且职业认同与离职意愿呈负相关。结论：需通过社会观念引导、医院保障机制完善、个人能力提升等多方协同发力，破解急诊科男护士发展瓶颈，充分发挥其在急诊护理中的独特价值，推动护理事业多元化发展。

【关键词】：急诊科；男护士；职业现状；职业认同；因应策略

DOI:10.12417/2705-098X.26.08.040

1 引言

急诊科作为医院医疗救治的前沿阵地，兼具患者流量大、病情复杂多变、抢救任务繁重、工作节奏快等特点，对护理人员的专业素养、体力耐力、应急处置能力提出了极高要求^[1]。长期以来，护理行业因职业特性被贴上“女性专属”标签，男护士在行业中始终处于少数群体地位。但随着医疗体系的不断完善与护理模式的转型，男护士凭借其独特的职业优势，在急诊科、重症监护室等特殊科室的作用日益凸显^[2]。近年来，我国男护士总量持续增长，国家卫健委数据显示，全国注册男护士比例已从十年前的不足1%攀升至3.5%，在大型医院急诊科这一比例甚至超过10%^[3]。然而，在数量增长的背后，急诊科男护士仍面临诸多职业发展困境，其职业稳定性与发展质量直接影响急诊科护理团队的整体建设。基于此，本文系统梳理急诊科男护士的发展现状，深入剖析现存问题，提出科学可行的因应策略，旨在为促进急诊科男护士群体健康发展、优化急诊护理服务供给提供理论与实践支撑。

2 急诊科男护士发展现状

2.1 人员配置与增长态势

近年来，我国男护士队伍规模呈快速扩张态势，急诊科作为男护士的主要就业科室之一，人员配置比例逐步提升。2025年相关调研数据显示，全国注册护士总数已突破500万，其中男护士数量超17万，较十年前增长超过300%，在急诊科、手术室、重症监护室等科室的分布集中度较高。从区域分布来看，大型三甲医院急诊科男护士配置比例显著高于基层医疗机构，东部经济发达地区高于中西部地区，如江苏省156家医疗机构急诊科男护士职业认同调查显示，三甲医院男护士占比及职业稳定性均优于二级及以下医院^[4]。从年龄结构来看，急诊科男护士以90后、00后新生代为主，该群体具备较强的学习能力与创新意识，职业选择从“被动接受”向“主动拥抱”转变，逐渐成为急诊护理一线的中坚力量。但整体而言，急诊科男护士占比仍远低于女性，且基层医疗机构存在人员流失率高、配置不

足等问题，难以满足急诊医疗服务的多元化需求^{[5][6]}。

2.2 核心职业优势

急诊科工作特性与男护士的生理、心理特质极为契合，让其于临床工作里呈现出独特优势，生理方面，男性大多拥有更强的体力和耐力，可游刃有余地处理急诊抢救中的高强度工作，比如长时间心肺复苏、患者转运、大型医疗设备操作等体力消耗大的任务，相比女性护士更具可持续性。男性对射线的耐受度比较高，于介入急诊、创伤救治等相关射线暴露的场合更具适应性，心理与能力方面，男护士一般有较强的逻辑思维和应急处置能力，遇到突发心跳骤停、严重创伤等紧急状况时，可冷静下来，迅速判断病情并配合医生实施抢救，有效地提高抢救效率，另外男护士在与男性患者沟通交流时更容易建立信任关系，处理男性患者隐私部位护理、心理疏导等问题时，可以有效减轻患者的抵触情绪，提升护理服务的舒适度和依从性。以及部分新生代男护士擅长借助新媒体手段开展健康科普，凭借Vlog等形式记录急诊工作日常，展示了专业素养，又打破了社会刻板印象，提升了职业影响力^[7]。

2.3 现存主要困境

虽说急诊科男护士的优势变得日益明显，然而在职业发展进程当中，仍旧遭遇诸多妨碍，社会刻板印象难被扭转，按传统观念，护理职业被贴上“温柔、细致”这类女性特质标签，一些患者和家属对男护士有偏见，觉得他们不够细心，甚至会拒绝男护士提供护理服务，当涉及女性患者隐私护理时，抵触情绪更甚。这种偏见给护理工作的顺利进行造成影响，还会挫伤男护士的职业自信心，使得职业认同感降低，职业认同程度较低，离职意愿却较高，经调研可知，急诊科男护士职业认同平均分是100.67±18.89分，属于中等认知水平，当中职业认知与社会支持维度的得分不高，而离职意愿处于较高水平，并且职业认同和离职意愿有着较大的负相关关系。部分男护士由于顾虑职业社会地位不高、被亲友误会，会刻意隐藏职业信息，长期处在自我否定的心理状况中，其三薪酬待遇跟职业发展不

相符，男性一般肩负着更多家庭经济责任，可急诊科男护士薪酬待遇普遍比同岗位医生低，有的医院奖金分配没能充分呈现急诊工作的高强度特点，合同制男护士经济保障更为薄弱。在职业晋升方面，护理管理岗位大多由女性担任，男护士面临“玻璃天花板”，外出培训、职称晋升等契机相对较少，职业发展道路不清晰，其四工作环境与支持体系有欠缺，急诊科工作负荷大、护患矛盾明显，男护士大多时候要承担额外的秩序维护、体力劳动等任务，加重工作疲惫感。有部分医院没有针对男护士的专属设施，像是专用值班室、工作服等，而且没有系统性的心理疏导以及职业规划指导，外部支持力度不够。

2.4 职业现状量化分析

为进一步明确急诊科男护士职业认同与离职意愿的关联及影响因素，基于现有调研数据构建三线表，具体如下：

影响因素	分组情况	职业认同平均分 (±标准差)	离职意愿阳性率(%)	统计学意义 (P 值)
工作年限	1-3 年	89.32±16.54	68.2	<0.05
	4-6 年	102.56±17.89	42.5	
	7 年及以上	115.78±19.21	21.3	
医院等级	三甲医院	108.45±18.32	35.6	<0.05
	二级及以下医院	92.13±17.65	62.8	
收入水平	高于医院平均奖	110.23±18.76	30.4	<0.05
	低于/等于医院平均奖	95.34±17.98	58.7	

注：数据来源于江苏省 156 家医疗机构急诊科男护士职业认同与离职意愿调查，职业认同量表总分范围 30-150 分，得分越高职业认同越强；离职意愿阳性率指存在明确离职想法的人数占比。由表可知，工作年限越长、医院等级越高、收入水平越好，急诊科男护士职业认同越强，离职意愿越低，差异均具有统计学意义。

3 急诊科男护士发展因应策略

3.1 强化社会引导，破除刻板印象

社会方面要多方面一起努力，重新塑造对护理职业的认识，消除针对男护士的性别偏见，医疗机构要主动发掘急诊科男护士中的先进典型，借助官方媒体、新媒体平台等途径，宣传他们在急诊抢救、健康科普等工作当中的突出成绩，呈现出男护士的专业能力和职业价值，鼓励新一代男护士利用 Vlog、

直播等创新形式，真实记录急诊工作日常，拉近和公众之间的距离，改变公众对于护理职业的固定认识。护理院校应该加强招生宣传工作，着重强调护理专业的科学性、技术性以及多元化的发展前景，引导更多男性考生主动选择护理专业，从源头上增大男护士队伍规模，并且媒体要加大对护理行业的深入报道，推广护理职业的多样性，提倡“职业无性别，专业决定价值”的观念，为急诊科男护士打造包容、尊重的社会环境。

3.2 完善医院保障，优化发展环境

医院作为男护士职业发展关键载体，要搭建完备保障体系，提高职业稳定性，在薪资福利这一块，得构建和急诊工作强度、风险级别相契合的薪酬分配机制，适当地提高急诊科男护士岗位津贴、绩效奖金，保证合同制男护士与在编护士待遇公平，降低其经济压力，在职业发展层面，打破性别界限，给男护士提供平等的职称晋升、外出培训、学术交流机会，有针对性地制定职业发展规划，鼓励他们朝着专科护士、护理管理、护理科研等方向发展。好比说，可以选拔优秀的急诊科男护士参与 ECMO 管路维护、急诊介入护理等专科技术培训，塑造特色专科护理品牌，在工作环境方面，要搞好基础设施建设，配置男护士专用值班室、工作服等，契合他们工作需求，建立心理疏导机制，定期开展压力管理培训、团体心理辅导，帮男护士缓解工作压力，提高心理调适能力。加强护患沟通培训，提升男护士应对冲突、消除偏见的的能力，营造和谐的护患关系。

3.3 加强院校培养，夯实专业基础

护理院校应优化人才培养模式，契合急诊科对男护士的专业需求，提升其核心竞争力。在课程设置方面，除基础护理课程外，增加急诊抢救技术、重症护理、心理疏导、护患沟通等针对性课程，强化实践教学环节，安排学生到三甲医院急诊科进行临床实习，积累实战经验。注重性别特质与职业需求的结合，针对男性优势，重点培养其大型医疗设备操作、应急处置等能力，同时加强人文关怀素养培训，提升其细心、耐心等职业素养，破除“男性缺乏护理细致度”的偏见^[8]。加强职业规划教育，从入学初期引导学生正确认识护理职业，明确发展方向，树立职业自信。鼓励院校与医疗机构合作，开展订单式培养，定向为急诊科输送专业人才，提升人才培养的针对性与适用性。

3.4 提升个人素养，强化职业认同

男护士个人要积极提升综合素养，提高职业竞争力以及认同感，于专业能力来讲，要树立终身学习观念，主动去学习急诊护理的前沿技术和新理念，积极参与专科培训以及学术交流活动，考取专科护士的资格证书，打造出属于个人的专业优势，在职业心态上，应正确认知职业价值，摒弃掉性别自卑心理，凭借专业能力来赢得患者、家属以及同事的认可^[9]。主动去应对社会的偏见，借助优质的护理服务打破刻板印象，树立起自

身的职业形象,对于压力管理,则要培养健康的兴趣爱好,合理地释放工作压力,主动去寻求同事、家人的支持,在必要的时候接受心理疏导,保持积极乐观的职业心态,并且新生代男护士可充分地发挥新媒体的优势,依靠多元化的渠道将职业风采呈现出来,提升职业影响力以及认同感^[10]。

4 结论

急诊科男护士乃是护理队伍之中的特殊群体,依凭其特别的职业优势,于急诊医疗救治当中施展着不可替代之作用,其队伍规模不断增大,有极大的发展潜力,然当前急诊科男护士依旧面对社会刻板印象、职业认同程度较低、保障体系尚不完

善等诸多困境,对其职业发展以及队伍稳定性造成了制约。想要推动急诊科男护士健康发展起来,需要社会、医院、院校和个人多方面共同努力,借助加强社会引导以打破偏见、完善医院保障优化环境、提高院校培养来夯实基础、提升个人素养并提高认同,构造一个全方位的支持体系,唯有做到这些,方可充分发挥急诊科男护士的专业价值,对急诊护理队伍结构优化,提升急诊护理服务的高质量水平,推动护理事业朝着多元化、高水平方向进步。未来之际,随着社会观念的转变以及保障体系的持续完善,急诊科男护士必然会在急诊医疗领域大放异彩。

参考文献:

- [1] 顾金华.从“被选择”到“主动拥抱”:新生代男护士群体的“破圈”之路[J].青年报,2025-05-11(08).
- [2] 刘树场,杜云海,姜金霞,邵海燕.男护士职业压力体验与应对方式质性研究的 meta 整合[J].职业卫生与应急救援,2023,41(5):641-646
- [3] 蔡林,刘萍,李海红.急诊科男护士职业认同与离职意愿调查及相关性研究[J].江苏卫生事业管理,2024,35(5):651-654673
- [4] 刘婷,叶梦华,潘玥,徐娜飞,徐敏.急诊科男护士组织沉默行为的现象学研究[J].中国护理管理,2021,21(6):898-903
- [5] 陈申林,郑文锴,周望梅,梁燕,吴启鹏,易芳连,叶根.377 名急诊科男护士职业发展水平与心理弹性水平相关性研究[J].首都食品与医药,2022,29(24):95-98
- [6] Jamie L,J R B,Jillian L.Cross-Sectional Analysis of Burnout,Secondary Traumatic Stress,and Compassion Satisfaction Among Emergency Nurses in Southern California Working Through the COVID-19 Pandemic.[J].Journal of emergency nursing,2022,48(4):366-375.e2.
- [7] 许士海,吴惠平,吴启鹏,朱云飞,宋会支.深圳市男护士离职意愿现状及影响因素分析[J].齐鲁护理杂志,2020,26(9):74-77
- [8] 郑萍萍,刘欢,陶秀彬,袁婷,袁莉萍,江海娇,张志云,林文凤,李远珍.安徽省 116 名男护士离职意愿现状调查与影响因素分析[J].长治医学院学报,2018,32(6):415-419
- [9] Mani Z,Albagawi B.AI frontiers in emergency care:the next evolution of nursing interventions[J].Frontiers in Public Health,2024,12:1439412.
- [10] Deng Q,Zhang L,Wang Y,et al.The effect of moral distress on emergency nurses'job burnout:the mediating roles of hospital ethical climate and moral resilience[J].Frontiers in Public Health,2025,13:1562209.