

• 护理教育 •

实习护生转型冲击与反馈寻求行为的相关性研究

连颖, 张彩梅

摘要:目的 调查实习护生转型冲击与反馈寻求行为现状,分析实习护生反馈寻求行为的影响因素。方法 采用整群抽样的方法选取综合医院实习护生 189 名为研究对象,应用一般资料问卷、转型冲击评价量表和反馈寻求行为量表进行问卷调查。结果 实习护生转型冲击得分为 92.66 ± 19.71 ;反馈寻求行为得分为 61.27 ± 9.35 ;学生干部经历、对护理工作的态度和转型冲击是实习护生反馈寻求行为的主要影响因素(均 $P < 0.01$)。结论 实习护生转型冲击与反馈寻求行为均处于中等水平,提示护理教育者与管理者应营造良好的反馈互动文化氛围,针对实习护生反馈寻求行为的主要影响因素,端正其护理工作的态度,降低转型冲击程度,以提高实习护生的反馈寻求行为,提高护生临床实习质量。

关键词: 护理学生; 实习; 转型冲击; 反馈寻求行为; 护理教育

中图分类号: R47;G424.4 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.14.068

Correlation between nursing interns' transformation impact and feedback seeking behavior Lian Ying, Zhang Caimei. Department of General Medicine, Xiangshan First People's Hospital, Ningbo 315700, China

Abstract: **Objective** To investigate the status of nursing interns' transformation impact and feedback seeking behavior, and to analyze the influencing factors of nursing interns' feedback seeking behavior. **Methods** Using cluster sampling method, 189 nursing interns working in general hospitals were selected to fill out the general information questionnaire, the Transformation Impact Assessment Scale and Feedback Seeking Behavior Scale. **Results** Nursing interns' transformation impact score was (92.66 ± 19.71) points, and feedback seeking behavior score was (61.27 ± 9.35) points. Such factors as whether being a student leader, attitudes towards nursing work and transformation impact contributed to influence nursing interns' feedback seeking behavior ($P < 0.01$ for all). **Conclusion** Transformation impact and feedback seeking behavior of nursing interns were at medium level, suggesting that nursing educators and managers should create a good feedback interactive cultural atmosphere, adjust the influencing factors of feedback seeking behavior of nursing interns, correct their attitudes towards nursing work, minimize the transformation impact, in an attempt to improve the feedback seeking behavior of nursing interns and improve the quality of clinical internship.

Key words: nursing students; clinical internship; transformation impact; feedback seeking behavior; nursing education

转型冲击理论由 Duchscher^[1]于 2010 年提出,该理论认为转型冲击是由学生角色转变为护士角色时,个人受自身知识、责任、角色及人际关系的影响,而产生的心理、生理、知识与技能、社会文化发展方面的困惑、怀疑及定位不明的体验与感受。有研究显示,实习护生进入临床后,会面临各种困难与挑战,很多护生在临床实习后会选择退出护理行业^[2-3]。护生在临床实习阶段如不能良好适应,不仅降低其入职后的工作投入与绩效,还会影响患者安全与护理队伍的稳定及自身的成长发展^[4]。反馈寻求行为是个体通过积极主动观察或询问领导、同事等获取有价值的信息以适应组织和个体发展需要的主动行为^[5]。良好的反馈寻求行为可以使新员工尽快适应职业需要,提高工作积极性,改善工作效率^[6]。本研究通过调查实习护生转型冲击与反馈寻求行为现状,探讨实习护生转型

冲击对反馈寻求行为的影响,为护理教育者制定有针对性的干预措施提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2019 年 6 月采用整群抽样的方法选取宁波市医疗中心李惠利医院的实习护生 189 名为研究对象。纳入标准:①就读于全日制统招学校大专以上学历的实习护生;②参与实习 8~12 个月;③能配合进行问卷填写;④签署知情同意书且自愿参加者。排除标准:①因病、事假累计脱岗 1 个月以上者;②参加自学考试或成人教育护理专业者。189 名实习护生男 22 名,女 167 名;年龄 19~23(21.47 ± 1.04)岁;大专 114 名,本科 66 名,硕士研究生 9 名;居住本市 83 名,外地 106 名;独生子女 131 名,有学生干部经历 54 名,家庭支持职业选择 140 名。对护理工作的态度:不喜欢 37 名,一般 107 名,喜欢 45 名。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般资料问卷:为研究者自行设计,包括性别、年龄、学历、家庭所在地、是否独生子女、是否学生干部经历、家庭支持职业选择、对护理工作的态度。②转型冲击评价量表:由薛友儒等^[7]编

作者单位:象山县第一人民医院医疗健康集团全科医学科(浙江 宁波, 315700)

连颖:女,本科,主管护师,lianying1300@163.com

科研项目:温州医科大学高等教育教学改革研究项目(YBJG2019088)

收稿:2020-03-13;修回:2020-05-21

制,用于测量护士感受到的转型冲击的程度,量表的 Cronbach's α 系数为 0.918。量表包括身体方面(6 个条目)、心理方面(8 个条目)、知识和技能方面(5 个条目)、社会文化与发展方面(8 个条目)4 个维度,共 27 个条目,各条目采用 Likert 5 级评分,1 分=“完全不相符”、2 分=“基本不相符”、3 分=“不确定”、4 分=“基本相符”、5 分=“完全相符”,总分 27~135 分,得分越高表示转型冲击程度越高。本研究量表的 Cronbach's α 系数为 0.890。③反馈寻求行为量表:由 Callister 等^[8]研制、巩振兴^[9]翻译并修订,用于测量员工反馈寻求行为。宁川川等^[10]应用该量表测量新入职护士的反馈寻求行为,量表的 Cronbach's α 系数为 0.894。为适合护生使用,对量表条目进行调适。量表包括老师观察式反馈寻求(2 个条目)、老师询问式反馈寻求(2 个条目)、同学观察式反馈寻求(3 个条目)、同学询问式反馈寻求(4 个条目)4 个维度,共 11 个条目。各条目采用 Likert 7 级评分法,1 分=“完全不符合”、2 分=“基本不符合”、3 分=“有点不符合”、4 分=“不确定”、5 分=“有点符合”、6 分=“基本符合”、7 分=“完全符合”,总分 11~77 分,得分越高表示反馈寻求行为越好。本研究量表的 Cronbach's α 系数为 0.886。

1.2.2 调查方法 调查者均经专业培训,采用统一指导语进行解释,向调查对象介绍调查目的与问卷的填写方法,在取得调查对象同意后发放问卷。所有问卷由调查对象独立填写,当场回收。共发放问卷 202 份,回收有效问卷 189 份,有效回收率为 93.56%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS23.0 软件进行描述性分析、 χ^2 检验、 t 检验和单因素方差分析、Pearson 相关分析、多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 实习护生转型冲击及反馈寻求行为得分情况 见表 1。

表 1 实习护生转型冲击及反馈寻求行为得分情况($n=189$)
分, $\bar{x} \pm s$

项 目	实际得分	条目均分
转型冲击总分	92.66±19.71	3.43±0.73
身体方面	23.52±4.79	3.92±0.80
心理方面	29.52±6.08	3.69±0.76
知识和技能方面	15.70±3.18	3.14±0.64
社会文化与发展方面	23.92±5.76	2.99±0.72
反馈寻求行为总分	61.27±9.35	5.57±0.85
同学观察式反馈寻求	17.55±2.73	5.85±0.91
老师观察式反馈寻求	11.54±1.64	5.77±0.82
同学询问式反馈寻求	21.68±3.52	5.42±0.88
老师询问式反馈寻求	10.50±1.58	5.25±0.79

2.2 实习护生反馈寻求行为的单因素分析 见表 2。

表 2 实习护生反馈寻求行为的单因素分析
分, $\bar{x} \pm s$

项 目	人数	反馈寻求 行为评分	t/F	P
性别			0.122	0.903
男	22	61.50±10.56		
女	167	61.24±9.22		
年龄(岁)			3.113	0.002
19~	91	59.12±9.20		
22~23	98	63.27±9.09		
学历			2.829	0.005
大专	114	59.74±9.19		
本科以上	75	63.60±9.18		
家庭所在地			2.340	0.020
本市	83	63.05±9.60		
外地	106	59.88±8.95		
独生子女			1.683	0.094
是	131	60.51±9.13		
否	58	62.98±9.70		
学生干部经历			4.251	0.000
有	54	65.65±10.52		
无	135	59.52±8.25		
家庭支持职业选择			2.357	0.019
支持	140	62.21±9.65		
不支持	49	58.59±7.95		
对护理工作的态度			8.661	0.000
不喜欢	37	56.78±7.31		
一般	107	61.22±9.30		
喜欢	45	65.09±9.48		

2.3 实习护生转型冲击与反馈寻求行为的相关性分析 见表 3。

表 3 实习护生转型冲击与反馈寻求
行为的相关性分析($n=189$)
 r

反馈寻求	身体 方面	心理 方面	知识和 技能	社会文化 与发展	转型冲 击总分
同学观察式	-0.302	-0.215	-0.359	-0.230	-0.361
老师观察式	-0.344	-0.206	-0.304	-0.337	-0.365
同学询问式	-0.259	-0.323	-0.354	-0.338	-0.382
老师询问式	-0.352	-0.334	-0.204	-0.215	-0.269
总分	-0.358	-0.356	-0.372	-0.361	-0.387

注:均 $P<0.01$ 。

2.4 实习护生反馈寻求行为的影响因素分析 以实习护生反馈寻求行为评分为因变量,以单因素分析有统计学意义的项目为自变量,进行多元线性回归分析。结果显示,实习护生学生干部经历(有=1,无=2)、对护理工作的态度(不喜欢=1,一般=2,喜欢=3)和转型冲击(原值)是反馈寻求行为的主要影响因素(均 $P<0.01$),见表 4。

表 4 实习护生反馈寻求行为影响因素的多元线性回归分析($n=189$)

变量	β	SE	β'	t	P
常数	76.431	5.101	—	14.985	0.000
学生干部经历	-7.864	1.436	-0.397	5.474	0.000
对护理工作的态度	6.600	1.245	0.353	5.299	0.000
转型冲击	-0.199	0.047	-0.266	4.280	0.000

注: $R^2=0.449$,调整 $R^2=0.421$; $F=16.184$, $P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 实习护生转型冲击处于中等水平 本研究结果显示,实习护生转型冲击总分(92.66 ± 19.71)分,条目均分(3.43 ± 0.73)分,与各条目中位分数3分相比,实习护生转型冲击总体得分处于中等水平。与于明峰等^[11]对护士的研究结果相似。低于刘芙蓉等^[12]对肿瘤医院护士转型冲击得分,也低于张瑜^[13]对急诊科护士转型冲击得分。这是因为研究对象和护理的患者群体不同。肿瘤医院接触的患者均为病情重、并发症多、经济压力大的患者及家属,对护士的护理水平与沟通经验要求更高;医院急诊科为全院救死扶伤的最前线,面对危重急症患者,对护士的技术操作水平与病情判断与识别能力有一定要求,而综合医院对于实习护生的要求、压力及责任势必会低于以上医院的在职护士。本研究结果显示,实习护生转型冲击各维度得分由高到低为“身体方面”“心理方面”“知识和技能方面”及“社会文化与发展方面”,说明对实习护生影响较大的转型冲击为身体方面,影响较小的为社会文化与发展方面。实习护生临床工作经验少,面对临床工作量大、夜班多、患者病情危急等情况,经常自我感觉知识不足、体力不支,甚至筋疲力尽,即在身体方面产生转型冲击较大;而实习护生在社会文化与发展方面受到的转型冲击较小可能与医院氛围、科室注重培训及虚心向其他护士老师请教等有关。建议护理管理者关心实习护生临床工作中的诉求,在科室内部建立良好的工作氛围,引导护生认识自身价值,并尽快融入新环境中。

3.2 实习护生反馈寻求行为处于中等水平 本研究结果显示,实习护生反馈寻求行为总分为(61.27 ± 9.35)分,条目均分为(5.57 ± 0.85)分,与各条目均分4分相比,实习护生反馈寻求行为总体得分处于中等水平。与宁川川等^[10]对新入职护士的研究结果相似。本研究结果显示,各维度得分由高到低依次为“同学观察式反馈寻求”“老师观察式反馈寻求”“同学询问式反馈寻求”及“老师询问式反馈寻求”,说明实习护生在同学观察式反馈寻求行为较强,而在老师询问式反馈寻求行为较弱。这是因为在反馈寻求方式上,实习护生刚刚步入工作岗位,多会选择从简单到复杂的方式解决问题。观察式反馈寻求相对询问式更为简单便捷,而当观察方式不能解决问题时,会进

一步采用询问式反馈寻求。在反馈寻求对象方面,实习护生更愿意询问同学获得答案,而不敢或不愿意询问老师。建议各科护理管理者建立在线反馈平台,由高年资带教护士为实习护生提供准确的反馈信息,采取多元化的措施完善反馈评价体系,提供有效的学习环境,以此激发护生寻求反馈的意愿。

3.3 实习护生反馈寻求行为的影响因素

3.3.1 学生干部经历 本研究结果显示,学生干部经历是实习护生反馈寻求行为的主要影响因素($\beta'=-0.397$, $P<0.01$),即担任学生干部的实习护生其反馈寻求行为越好;反之反馈寻求行为越差。究其原因,一方面,具有学生干部经历的实习护士转岗能力强,能够很快适应临床实习。这种经历可以锻炼个人的语言表达能力、组织协调能力和解决突发事件的能力。因实习护生参与临床工作时间短、临床经验不足,尚处于临床学习和积累阶段^[14],对于临床问题不能准确判断,具有学生干部经历的护生会发挥自身优势,寻求解决问题的策略,以尽快适应临床工作。另一方面,学生干部经历可影响其处理实际事物与人际交往的能力。在临床实习期间,学校、老师和同学会对学生干部寄予更高的期望,这使得学生干部对自己各方面的要求相对更高。他们会主动与带教老师、临床医生建立和谐的关系,当遇到疑难问题时会主动请教,探寻问题的原因与答案,这有利于增强护生的反馈寻求行为。建议护理管理者建立健全培训管理机制,给予具有学生干部经历的护生更多机会展现自身优势,在实习分组、值班工作中合理安排有学生干部经历的护生与其他护生的比例,鼓励学生干部起到模范带头作用,实习中互帮互助,促使全体实习护生反馈寻求行为的提高。

3.3.2 对护理工作的态度 本研究结果显示,对护理工作的态度是实习护生反馈寻求行为的主要影响因素($\beta'=0.353$, $P<0.01$),即实习护生对护理工作越喜爱,其反馈寻求行为越好;反之,其反馈寻求行为越差。对护理工作的态度反映其对工作的喜爱程度,也决定了护生的努力方向^[15]。刚走出校园的护生在进入临床工作后,会遇到很多问题与困难,因为对护理工作的喜爱,会不断学习新知识、新理论,刻苦专研护理技能,通过提高自身能力,增加工作信心,以积极的工作心态面对临床各种困难,以此提高实习护生的反馈寻求行为;另外,当这些具有较强反馈寻求行为的实习护生得到护士或领导的反馈支持和指导后,能够更加积极地进行反馈。有研究表明,当组织不断鼓励与支持员工的反馈行为,可以促进反馈的质量,并激发员工的反馈寻求行为^[16]。建议护理管理者采取措施激发实习护生工作积极性,提高护理工作态度,以正面教育为主,对于实习期间工作表现突出,尤其是反馈互动行为较好的护生,给予鼓励与表扬,并做好优秀实习护生的宣传工作,树立榜样作用,以促进

实习护生尽快适应临床工作。

3.3.3 转型冲击 本研究结果显示,转型冲击是实习护生反馈寻求行为的主要影响因素($\beta' = -0.266, P < 0.01$),即实习护生转型冲击程度越高,其反馈寻求行为越差,反之,其反馈寻求行为越好。究其原因,一方面,实习护生在进入临床工作初期因知识、技能等欠缺,会产生较大的压力,导致出现转型冲击^[17]。转型冲击得分越高的实习护生,从学校进入临床后,其自身承受的压力越大,适应临床工作所需要的时间越长,没有更多的精力接受和运用反馈寻求行为,更不能调动个体内部反馈动机,导致实习护生反馈寻求行为较差。另一方面,转型冲击程度越高的实习护生,常常处于高度敏感状态,且存在负性心理困扰,容易产生心理、生理、知识与技能、社会文化发展方面的困惑、怀疑及定位不明的体验与感受,导致反馈寻求行为较差^[18]。建议护理管理者可以适当降低实习护生的工作强度、降低其工作压力,可通过提升实习护生心理承受能力,开展科室内部积极心理干预辅导,降低护生转型冲击程度,提高其反馈寻求行为。

4 小结

本研究结果显示,实习护生转型冲击与反馈寻求行为均处于中等水平,学生干部经历、对护理工作的态度和转型冲击是实习护生反馈寻求行为的主要影响因素。但是,本研究仅对 1 所医院的实习护生进行调查,样本缺乏广泛性,不能完全反映整体实习护生转型冲击与反馈寻求行为状况,今后有待于扩大样本抽取范围与样本量进行进一步研究。

参考文献:

[1] Duchscher J E B. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses [J]. J Adv Nurs, 2010, 65(5): 1103-1113.

[2] Yu M, Kang K J. Factors affecting turnover intention for new graduate nurses in three transition periods for job and work environment satisfaction [J]. J Contin Educ Nurs, 2016, 47(3): 120-131.

[3] Yarbrough S, Martin P, Alfred D, et al. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay [J]. Nurs Ethics, 2017, 24(6): 675-685.

[4] Robert B Y, Hayes V, Palka T, et al. The art (and artifice) of seeking feedback: clerkship students' approaches

to asking for feedback [J]. Acad Med, 2018, 93(8): 1218-1226.

[5] 张燕红, 廖建桥. 组织中的反馈寻求行为研究评述与展望 [J]. 外国经济与管理, 2014, 36(4): 47-56.

[6] Garner M S, Gusberg R J, Kim A W. The positive effect of immediate feedback on medical student education during the surgical clerkship [J]. J Surg Educ, 2014, 71(3): 391-397.

[7] 薛友儒, 林平, 高雪琴, 等. 新护士转型冲击评价量表的编制及信效度检验 [J]. 中华护理杂志, 2015, 50(6): 674-678.

[8] Callister R R, Turban D B. Feedback seeking following career transitions [J]. Acad Manage J, 1999, 42(4): 429-438.

[9] 巩振兴. 创造性反馈环境的内容结构、影响机制及其形成机制的因果环路研究 [D]. 北京: 北京科技大学, 2017.

[10] 宁川川, 李育玲, 高凯霞. 新入职护士反馈寻求行为与角色清晰度的研究 [J]. 护理学杂志, 2018, 33(9): 63-65.

[11] 于明峰, 刘于, 汪晖. 新护士转型冲击与应对方式及社会支持的相关性研究 [J]. 护理学杂志, 2018, 33(10): 83-85.

[12] 刘芙蓉, 龚萍. 肿瘤医院新护士转型冲击现状及影响因素研究 [J]. 中华护理教育, 2019, 16(6): 442-446.

[13] 张瑜. 急诊科新护士转型冲击现状调查及影响因素分析 [J]. 中国护理管理, 2018, 18(4): 507-510.

[14] Doughty L, McKillop A, Dixon R, et al. Educating new graduate nurses in their first year of practice: the perspective and experiences of the new graduate nurses and the director of nursing [J]. Nurse Educ Pract, 2018, 5(30): 101-105.

[15] Cummings G, Olson K, Raymond-Seniuk C, et al. Factors influencing job satisfaction of oncology nurses over time [J]. Can Oncol Nurs J, 2013, 23(3): 162-181.

[16] Gaunt A, Patel A, Fallis S, et al. Surgical trainee feedback-seeking behavior in the context of workplace-based assessment in clinical settings [J]. Acad Med, 2017, 92(6): 827-834.

[17] 黎东眉, 胡敏芝, 徐娟兰, 等. 新毕业护士转型冲击相关研究进展 [J]. 护理学杂志, 2018, 33(22): 102-105.

[18] Jung Y M. Nursing students' career identity, satisfaction with major, and career stress by career decision type [J]. Jpn J Nurs Sci, 2020, 17(1): 122-128.

(本文编辑 钱媛)

电子文献著录格式

[序号] 主要责任者. 题名[文献类型标志/文献载体标志]. 出版地: 出版者, 出版年(更新或修改日期)[引用日期]. 获取或访问路径. 举例如下:

[1] 王明亮. 关于中国学术期刊标准化数据库系统工程的进展 [EB/OL]. (1998-01-04) [1998-08-16]. <http://www.cajcd.edu.cn/pub/wml.txt/980810-2.html>.

附: 文献类型标志/文献载体标志: [DB/OL]——联机网上数据库; [DB/MT]——磁带数据库; [M/CD]——光盘图书; [CP/DK]——磁盘软件; [J/OL]——网上期刊; [EB/OL]——网上电子公告。