

护士信息素养及循证护理能力对创新行为的影响研究

江润娇¹, 李小玲¹, 陈敏芝¹, 来纯云¹, 杨英²

摘要:目的 探讨护士信息素养及循证护理能力对创新行为的影响,为提升护士的创新行为提供参考。方法 采用一般资料调查表、护士创新行为量表、信息素养量表、循证护理能力量表对北京市 5 所三甲医院 1 304 名护士进行调查。结果 护士创新行为得分(32.28±6.42)分,信息素养得分(75.40±8.35)分,循证护理能力得分(44.62±8.78)分。Pearson 相关性分析显示,护士创新行为与护士信息素养及循证护理能力呈正相关(均 $P<0.05$)。多元线性分层回归分析显示,控制一般资料后,护士信息素养、循证护理能力是影响护士创新行为的主要因素(均 $P<0.05$),可解释总变异的 64.4%。结论 护士创新行为处于中等水平。医疗机构可从护士信息素养、循证护理能力层面开展培训,充分发挥护士信息素养及循证护理能力对其创新行为的促进作用,并鼓励高学历与高职务护士发挥其优势,进一步提高护士创新行为水平。

关键词: 护士; 创新行为; 信息素养; 循证护理能力; 证据检索; 证据评价; 证据应用

中图分类号: R47; R192.6 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.17.077

The influence of nurses' information literacy and evidence-based nursing abilities on innovative behavior

Jiang Runjiao, Li Xiaoling, Chen Minzhi, Lai Chunyun, Yang Ying. Department of Geriatrics, The Second Medical Center of the General Hospital of the People's Liberation Army, Beijing 100853, China

Abstract: **Objective** To explore the influence of nurses' information literacy and evidence-based nursing ability on innovative behavior, and to provide reference for improving nurses' innovative behavior. **Methods** A total of 1,304 nurses from five tertiary grade A hospitals in Beijing were surveyed using the general information questionnaire, Nurses' Innovative Behavior Scale, Information Literacy Scale, and Evidence-based Nursing Ability Scale. **Results** The score of innovative behavior among nurses was (32.28±6.42) points, while nurses' information literacy score was (75.40±8.35), and the evidence-based nursing ability score was (44.62±8.78). Pearson correlation analysis showed that nurses' innovative behavior was positively correlated with their information literacy and evidence-based nursing ability (both $P<0.05$). Multivariate hierarchical regression analysis showed that nurses' information literacy, evidence-based nursing ability were the main factors influencing nurses' innovative behavior (all $P<0.05$), which could explain 64.4% of the total variation. **Conclusion** Nurses' innovative behavior is at a moderate level. Medical institutions can carry out training from the aspects of nurses' information literacy and evidence-based nursing ability, give full play to the role of nurses' information literacy and evidence-based nursing ability in promoting their innovative behavior, and encourage highly educated and professional nurses to play their advantages to further improve the level of innovative behavior of nurses.

Key words: nurse; innovative behavior; information literacy; evidence-based nursing ability; evidence retrieval; evidence evaluation; evidence application

在创新驱动发展的国家战略背景下,创新已作为推动医疗机构发展的重要举措^[1]。医疗创新主要体现在对新知识的学习、对新方法的尝试、对新技术的引用、对新领域的探索等^[2]。医院的生存与发展、改革与进步都离不开医疗团队的创新,护士作为医疗团队的大军,与患者的接触更密切、更连续、更广泛,更易发现临床中的一些问题而展开创新^[3-4]。据文献报道,具有创新行为的护士是推动护理学科发展及护理事业进步的主体,其创新行为对提高护理服务质量、缩短患者住院时间、控制医疗费用成本及对医疗机构的变革有着重要意义^[5-6]。有研究显示,具有良好信息素养的护士能有效提取有用信息,产生创新思路;

具有较强循证护理能力的护士,能有效发现临床护理问题,因此,护士信息素养及循证护理能力均可作为护士创新行为的源动力^[7-8]。鉴于上述关系,推测护士创新行为受护士信息素养及循证护理能力的影响。本研究旨在探讨护士信息素养及循证护理能力对护士创新行为的影响,为开展相关培训以提升护士创新行为提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2022 年 6—12 月,便利选取北京市 5 所三甲医院的护士为研究对象。纳入标准:①自愿参与此研究;②临床工作年限≥1 年。排除标准:①外出学习或来院进修的护士;②轮转或实习护士。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 包括性别、年龄、学历、职称、职务、工作年限等。

1.2.2 护士创新行为量表 由包玲等^[9]编制,包含产生想法(3 个条目)、取得支持(4 个条目)、实现想法

作者单位:解放军总医院第二医学中心 1. 老年医学科 2. 健康医学科(北京,100853)

江润娇:女,本科,护士

通信作者:陈敏芝,chen.min.z@163.com

收稿:2023-04-10;修回:2023-06-19

(3个条目)3个维度共10个条目。采用5级评分法,“从不”计1分,“频繁”计5分。总分10~50分,得分越高代表护士的创新行为越突出。量表Cronbach's α系数为0.879,内容效度指数为0.910。本研究中量表Cronbach's α系数为0.884。

1.2.3 信息素养量表 由舒燕^[10]编制,包含信息意识(4个条目)、信息能力(6个条目)、信息知识(6个条目)、信息道德(4个条目)4个维度共20个条目。采用5级评分法,“完全不同意”计1分,“完全同意”计5分。总分20~100分,得分越高代表护士信息素养越高。量表Cronbach's α系数为0.904,本研究中量表Cronbach's α系数为0.911。

1.2.4 循证护理能力量表 由王旖磊等^[11]编制,包含证据检索及评价(7个条目)、证据整合(5个条目)、证据传播(3个条目)、情景评估及证据应用(8个条目)4个维度共23个条目。采用5级评分法,“不清楚”计0分,“完全符合”计4分。总分0~92分,得分越高代表护士的循证护理能力越强。量表Cronbach's α系数为0.951,重测信度为0.900。本研究中量表Cronbach's α系数为0.942。

1.3 调查方法 采用线上平台“问卷星”方式对护士实施调查。调查前由研究者负责联系所调查医院护理部负责人,向其说明本研究的目的与意义,并征得其同意。每所医院选择1名护理部干事作为本院的调查负责人,重点培训其在实施调查时需要说明的问卷指导语、答题注意事项、调查对象的纳入和排除标准。由调查负责人将本次调查的相关事项告知各科室护士长,再由护士长在科室微信群转达相关信息并附问卷填写码。本次调查回收电子问卷1380份,有效问卷1304份,有效回收率94.49%。

1.4 统计学方法 采用SPSS20.0软件进行统计分析,行统计描述、Pearson相关性分析、t检验、方差分析、多元线性分层回归分析,检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 护士创新行为、信息素养及循证护理能力得分 见表1。

表1 护士创新行为、信息素养及循证护理能力得分(n=1304) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	得分	条目均分
护士创新行为	32.28±6.42	3.19±0.65
产生想法	11.82±3.03	3.94±0.33
取得支持	12.24±3.39	3.06±0.41
实现想法	8.22±3.14	2.74±0.36
信息素养	75.40±8.35	3.77±0.64
循证护理能力	44.62±8.78	1.94±0.62

2.2 护士创新行为与信息素养及循证护理能力的相关性 见表2。

2.3 护士创新行为的单因素分析 见表3。

表2 护士创新行为与信息素养及循证护理能力的相关系数(n=1304) r

项目	信息素养	循证护理能力
创新行为	0.483	0.663
产生想法	0.604	0.723
取得支持	0.418	0.501
实现想法	0.446	0.705

注:均P<0.05。

表3 护士创新行为的单因素分析

项目	人数	评分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			0.334	0.677
男	66	32.40±5.49		
女	1238	32.25±6.45		
年龄(岁)			2.675	0.088
<30	620	31.75±6.84		
30~35	470	32.76±6.54		
>35	214	32.77±6.26		
学历			12.245	<0.001
大专	314	22.57±5.46		
本科	975	30.19±7.66		
硕士	15	45.41±3.45		
职称			4.783	0.037
护士	440	30.55±5.34		
护师	490	32.69±5.65		
主管护师	306	33.05±6.52		
副主任护师及以上	68	33.15±5.07		
职务			7.952	0.012
护士	815	28.25±7.33		
组长	345	32.67±5.68		
副护士长	88	34.56±5.42		
护士长	56	37.45±5.03		
工作年限(年)			4.139	0.046
<5	466	30.03±7.82		
5~10	516	32.53±6.56		
>10	322	34.52±4.33		
聘用方式			1.018	0.355
编外	1121	32.01±5.57		
在编	183	33.16±6.42		
月收入(元)			1.488	0.281
<4000	192	31.97±5.33		
4000~7000	768	32.05±7.68		
>7000	344	32.97±6.53		

2.4 护士创新行为的多因素分析 将创新行为总分设为因变量,相关性分析和单因素分析中差异有统计学意义的变量设为自变量,进行多元线性分层回归分析(α_入=0.05,α_出=0.10),结果显示,学历(大专=1,本科=2,硕士=3)、职务(护士=1,组长=2,副护士长=3,护士长=4),对护士创新行为有显著影响(均P<0.001),控制一般资料后,信息素养(原值代入)、循证护理能力(原值代入)对护士创新行为有显著影响(均P<0.001),可解释总变异的64.4%。见表4。

表 4 护士创新行为的多元线性分层回归分析结果 (n=1 304)

变量	β	SE	β'	t	P
模型 1					
常数项	66.692	3.558		18.742	<0.001
学历	2.391	0.245	0.499	9.766	<0.001
职务	3.017	0.346	0.561	8.708	<0.001
模型 2					
常数项	20.100	2.296		8.756	<0.001
学历	0.963	0.276	0.264	3.484	<0.001
职务	0.840	0.216	0.467	3.895	<0.001
信息素养	0.257	0.023	0.169	11.299	<0.001
循证护理能力	0.377	0.023	0.222	16.517	<0.001

注:模型 1. $R^2=0.248$, 调整 $R^2=0.245$; $F=42.254$, $P<0.001$ 。模型 2. $R^2=0.891$, 调整 $R^2=0.889$; $F=240.771$, $P<0.001$ 。

3 讨论

3.1 护士创新行为处于中等水平 随着全民健康意识的提升及患者需求的多样化等,对护士的能力要求更高。创新能力是护士的核心能力之一。护士创新行为主要包含产生想法、取得支持、实现想法 3 个阶段^[5]。本调查显示,护士创新行为条目均分为 3.19 分,处于中等水平,与杨莉等^[12]对南京市某三甲医院护士的调查结果一致。但低于江燕等^[7]的调查结果,可能与调查对象的来源医院不同有关,该医院综合实力在全国靠前,医院对护士各方面的要求较高,院内每年会开展护士临床创新项目需求的调研,征求护士的创新想法,提升护士的创新意识;医院也会定期为护士举办创新相关内容的培训;且该院成立有护理创新小组,致力于激发护士的创新行为。这提示护理管理者需重视对护士创新行为的培养,掌握所在医院护士的整体创新水平、创新想法、创新需求及目前存在的阻碍因素,为护士提供线上或线下创新知识学习平台,成立护理创新小组,针对性为不同需求护士提供个性化创新服务,鼓励护士积极进行创新的交流与学习,定期举办创新大赛并制定奖励制度,同时为护士提供进修学习的机会,促进护士创新行为的发展。

本研究显示,维度的条目均分由高到低依次为产生想法、取得支持、实现想法,反映出护士在临床护理工作中经常会产生创新的想法,但由于个人或组织的一些障碍因素,使其未能对所有创新想法寻求解决方案,导致最终应用于实践的创新想法较少。这提示医院管理者在激发护士创新想法产生的同时,更需为护士提供支持资源,促进其创新想法的实现。由于临床护士的学历主要是大专及非全日制本科,缺乏护理科研等创新相关课程的系统学习;加之护士在工作后较少参加创新相关的继续教育;且护士的工作量大、工作琐碎,没有足够的时间和精力研究创新,使得护士的创新过程受到阻碍^[13]。医院管理者需要考虑到护士的自身条件,开展创新相关课程的学习与培训,促进护士掌握一些创新相关的基本知识,如文献检索知识、前沿发展知识等。医院可通过培养护理创新专业型人才,专门负责护士的临床创新相关工作,避免当护士有创新想法时无章可循,在专业团队的帮助支持

下使其创新想法最终能实现应用。医院也需考虑到护士的时间与精力等,合理配备人员,当护士在临床工作中发现问题、产生一些想法时能有足够的时间去探索研究。同时医院需为护士提供硬件及经费等的基础支持,升职及加薪等的激励机制,以及建立健全创新管理制度等,为护士的创新行为提供可实现的支持资源。

3.2 护士创新行为的影响因素分析

3.2.1 信息素养 信息素养是指个体能意识到信息的重要性,在需要信息时能凭借平台或工具进行查询、评价,并正确利用有效信息的能力^[14]。相关性分析及多因素分析提示,信息素养对护士创新行为有正向预测作用(均 $P<0.05$)。本次调查中,护士信息素养处于中等偏上水平。分析原因可能是随着互联网的快速发展及大数据时代的来临,推动了护理信息化建设,引起了护士对信息重要性的认识,拓宽了护士获取并利用信息的渠道。信息素养作为个体终身学习及职业发展的先决条件,具有较高信息素养的护士,能意识到信息的重要性,在创新行为的过程中当其需要信息时,能凭借平台或工具进行信息查询及评价,并能正确利用有效信息,将有效信息融入到创新行为的知识结构中,经过批判性思维对信息进行加工再造,产生新知识、新思路、新方法、新技术等,是创新行为的基础和前提^[15]。护士创新行为的发生与其信息素养密切相关。这提示医院管理者在考虑影响护士创新行为的因素时,可重点关注护士信息素养对其创新行为的促进作用。护理管理者可以通过举办创新相关的护士信息素养培训,督促护士掌握获取信息的常用工具,教会护士准确获取所需信息,并对海量信息有效处理,且强调创新过程中科研诚信等问题,从而通过提升护士信息素养水平来促进护士创新行为的产生。

3.2.2 循证护理能力 循证护理能力是指护士在完成循证护理的实践过程中,所具备的循证护理知识、技能等的综合能力^[16]。研究结果显示,循证护理能力对护士创新行为有正向预测作用($P<0.05$)。本次调查中,护士的循证护理能力处于较低水平。分析原因可能是循证护理强调护士需从实践中的具体问题出发,寻求最佳证据并做出科学决策,这种能力需要接受系统的循证学习后才可获得,而我国循证护理教育起步较晚,且医院缺乏循证护理的继续教育。杨莉等^[8]的研究表示,提高护士循证护理能力,通过促进护理知识向临床转化,可以提高护士发现问题和解决问题的能力,从而促使护士创新想法与创新行为的产生。这提示护理管理者可以通过提升护士的循证护理能力来促进创新行为的发生。而有研究显示,基于循证思维开展临床教学查房是培养护士循证护理能力的关键^[17],护士运用循证护理的理念和方法通过情境模拟进行教学查房,主要包含证据检索、评价、

整合、传播和应用,护士通过分析已设定的具体病例情境发现问题,结合既往临床经验搜索证据,整合证据,确定解决临床问题的方案,将证据发展为护理计划,实施护理干预,在观察临床效果的同时,进行反思和评价,建构新知识,产生新想法。护理管理者需鼓励护士多方位、多维度进行创新;院内可成立循证护理小组,根据护士的循证护理水平构建不同能级的线上或线下循证护理培训方案,布置临床情境模拟查房作业,举办循证护理交流会,提升护士的循证护理能力。

3.2.3 学历、职务 本研究显示,护士的学历和职务越高,其创新行为越突出。高学历护士在校期间系统地学习过科研等创新相关课程,对相关领域的知识更敏感,更易于产生创新想法,也更倾向为新想法通过查询资料等寻求支持。职务的评定体现着护士综合能力水平的高低,职务越高的护士,工作经验更丰富,更了解相关领域的前沿知识,更易于发现临床问题,更容易产生新想法,且高职务护士在获取支持和实现想法方面更具优势。这提示护理管理者可以通过鼓励高学历与高职务护士通过“传、帮、带”的方式,充分发挥其优势,提高护士的创新行为水平。

4 结论

研究结果显示,三甲医院护士创新行为处于中等水平,护士信息素养处于中等偏上水平,而循证护理能力处于较低水平;护士创新行为与护士信息素养及循证护理能力呈正相关性,护士信息素养、循证护理能力是影响护士创新行为的主要因素。本研究仅调查了北京市三甲医院的护士,存在一定的局限性,未来将扩大调查范围以获得更全面、客观的数据。

参考文献:

[1] 吴欣娟. 传承·创新·发展[J]. 中华护理杂志, 2018, 53(1): 6-7.

[2] Rake B. Waiving intellectual property rights: boom or bust for medical innovation? [J]. Drug Discov Today, 2022, 27(2): 384-389.

[3] 吕静. 突出特色, 加强管理, 深入开展医疗创新[J]. 改革与理论, 2003(12): 99-100.

[4] 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.

[5] 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.

[6] Czarnecki M. Nurse initiated collaboration and innovation lead to positive patient outcomes[J]. Pain Manag Nurs, 2021, 22(2): 233-239.

[7] 江燕, 孙丽凯, 鄢建军, 等. 护士信息素养与创新行为的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2018, 33(23): 69-70.

[8] 杨莉, 方金林, 叶红芳, 等. 护士循证护理能力与组织支持感对其创新行为影响的研究[J]. 解放军护理杂志, 2021, 38(11): 54-57.

[9] 包玲, 王琳, 章雅青. 护士创新行为量表的研制及信度和效度检验[J]. 上海交通大学学报(医学版), 2012, 32(8): 1079-1082, 1087.

[10] 舒燕. 研究生信息素养现状调查研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2009.

[11] 王旖磊, 胡雁, 周英凤, 等. 循证护理能力评定量表的建立与信效度研究[J]. 护理学杂志, 2017, 32(2): 49-52, 59.

[12] 杨莉, 叶红芳, 孙倩倩, 等. 1 386 名临床护士创新行为现状及其影响因素分析[J]. 护理学报, 2022, 29(2): 57-61.

[13] 程良莹, 魏万宏, 张金燕, 等. 临床护士创新行为体验的质性研究[J]. 护理学杂志, 2022, 37(18): 59-62, 66.

[14] 梁瑞晨, 刘延淑, 胡敏, 等. 四川省三级甲等医院手术室护士信息素养水平调查[J]. 护理学杂志, 2021, 36(22): 35-38.

[15] 徐忠梅, 刘芳, 常芸, 等. 心血管专科护士创新行为现状及其与信息素养的关系[J]. 中国护理管理, 2020, 20(8): 1211-1215.

[16] 沈颖, 王莹, 覃秋萍, 等. 循证护理培训对新入职护士核心能力的效果评价[J]. 护理学杂志, 2020, 35(9): 57-59.

[17] 孟清, 胡定伟, 吴玉琼, 等. 循证护理教育在本科实习护生教学查房中的实践[J]. 护士进修杂志, 2008, 23(11): 1002-1004.

(本文编辑 李春华)

• 敬告读者 •

《护理学杂志》入编 2020 年版《中文核心期刊要目总览》

2021 年 3 月,本刊收到《中文核心期刊要目总览》编委会通知,《护理学杂志》入编《中文核心期刊要目总览》2020 年版(即第 9 版)临床医学/特种医学类的核心期刊。中文核心期刊评价采用定量评价和定性评审相结合的方法。定量评价指标体系采用了被摘量(全文、摘要)、被摘率(全文、摘要)、被引量、他引量(期刊、博士论文)、影响因子、他引影响因子、5 年影响因子、5 年他引影响因子、特征因子、论文影响分值、论文被引指数、互引指数、获奖或被重要检索系统收录、基金论文比(国家级、省部级)、Web 下载量、Web 下载率 16 个评价指标,选作评价指标统计源的数据库及文摘刊物达 48 种,统计到的文献数量共计 142 亿余篇次,涉及期刊 13 764 种。参加核心期刊评审的学科专家 1 万多位。经过定量筛选和专家定性评审,从我国正在出版的中文期刊中评选出 1 990 种核心期刊。

本刊再次入编《中文核心期刊要目总览》,是专家学者对《护理学杂志》学术质量和编辑质量的肯定与认可。在此,《护理学杂志》衷心感谢各级领导、各位编委、审稿专家、作者、读者及护理同仁长期以来给予本刊的关心、支持、帮助与厚爱。本刊将不忘初心,牢记使命,锐意进取,开拓创新,为护理人员搭建优质的学术交流平台,为推动护理学科发展贡献力量。

《护理学杂志》编辑部