

• 护理管理 •

临床护士调节焦点现状及与创新行为的关系研究

范乔¹, 舒瑶¹, 郭风¹, 尹文², 黄杨², 谢建刚²

摘要:目的 了解临床护士调节焦点与创新行为现状,分析两者的相关性,为管理者制订管理策略提供参考。方法 2023年6—8月,采用一般资料量表、护士调节焦点量表、护士创新行为量表对西安市2所三级甲等医院的945名临床护士开展调查。结果 临床护士促进型焦点得分 22.92 ± 4.26 ,防御型焦点得分 25.50 ± 4.32 ;创新行为总分 34.33 ± 5.24 。护士调节焦点中的促进型焦点维度与创新行为呈正相关,防御型焦点维度与创新行为呈负相关性(均 $P < 0.05$)。促进型焦点、防御型焦点、学历是影响护士创新行为的主要因素(均 $P < 0.05$),促进型焦点、防御型焦点可解释护士创新行为15.0%的总变异。结论 临床护士调节焦点处于中等偏上水平,可预测临床护士的创新行为。管理者可以从调节焦点层面出发,适当引导护士调节焦点的倾向性,刺激促进型焦点的产生,进一步促进护士的创新行为。

关键词:护士; 调节焦点; 防御性焦点; 促进型焦点; 创新行为; 自我调节; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2024.18.062

Regulatory focus and its relationship with innovative behavior among clinical nurses Fan

Qiao, Shu Yao, Guo Feng, Yin Wen, Huang Yang, Xie Jiangan. Emergency Department, Xi'an International Medical Center Hospital, Xi'an 710100, China

Abstract: **Objective** To understand the current status of regulatory focus and innovative behavior among clinical nurses, and to analyze their relationship, so as to provide a reference for administrators developing management strategies. **Methods** From June to August 2023, a total of 945 clinical nurses from 2 Grade A hospitals in Xi'an were investigated by using a general information questionnaire, the Nurses' Regulatory Focus Scale and the Nurses' Innovative Behavior Scale. **Results** The participants' score of promoting focus was 22.92 ± 4.26 , defensive focus was 25.50 ± 4.32 , and the total score of innovative behavior was 34.33 ± 5.24 . Promoting focus was positively correlated with innovative behavior, while defensive focus was negatively correlated with innovative behavior (both $P < 0.05$). Promoting focus, defensive focus and educational background were the main influencing factors of nurses' innovative behavior (all $P < 0.05$), and promoting focus and defensive focus could explain 15.0% of its total variance. **Conclusion** Clinical nurses' regulatory focus is at a medium and above level, which can predict their innovative behavior. Administrators can take regulatory focus as intervention target, appropriately guide nurses to adjust the tendency of regulatory focus, stimulate the generation of promoting focus, so as to further promote the innovative behavior of nurses.

Keywords: nurse; regulatory focus; defensive focus; promoting focus; innovative behavior; self-regulation; nursing management

面对当前复杂多变的医疗环境,医疗机构需要采取一系列创新措施来保持自身在医疗行业持久不败的竞争优势^[1]。临床护士作为一线工作者,拥有丰富的临床经验,且与患者的接触密切广泛,易于发现临床问题而开展创新^[2]。多项研究显示,临床护士的创新行为对缓解患者不适症状,缩短患者住院时间,降低医疗费用成本,提高护理服务质量等均具有显著的影响^[3-4]。护士调节焦点是指护士在工作中为实现某种既定目标的职业状态而做出的自我调节倾向^[5]。调节焦点根据类型分为促进型焦点和防御型焦点,促进型焦点的个体追求理想与成就,强调发展动机,具备创造性思维;防御型焦点的个体追求安全与稳定,强调规避动机,具备常规性思维^[6]。目前国内外对临床护士调节焦点与创新行为的关系

缺乏研究。基于此,本研究对临床护士进行调节焦点及创新行为现状调查,分析两者的相关性,为管理者制订增强护士创新行为的管理措施提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2023年6—8月,以方便抽样法选取西安市2所三级甲等医院的临床护士进行问卷调查。纳入标准:注册护士;临床工作满1年;知情同意。排除标准:护士长或其他管理者;实习、轮转、进修、规培护士。本研究实际完成调查的临床护士945人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。内容包括性别、年龄、职称、学历、工作年限、月收入。②护士调节焦点量表。调节焦点量表由Wallace等^[7]编制,李书颖^[8]汉化。本研究采用许香香等^[9]根据护理职业特点和组织环境修订的护士调节焦点量表,主要用于测评护士的调节焦点水平。包含促进型焦点(6个条目)、防御型焦点(6个条目)2个维度共12个条目。每条目采用5级评分(1~5分对应“非常不同意”至

作者单位:1. 西安国际医学中心医院急诊科(陕西 西安, 710100);2. 空军军医大学第一附属医院急诊科

范乔:女,本科,主管护师,护士长,412320427@qq.com

收稿:2024-04-01;修回:2024-06-05

“非常同意”),总分 12~60 分。分值越高代表护士的调节焦点越高。量表总体 Cronbach's α 系数为 0.962,2 个维度的 Cronbach's α 系数为 0.929、0.970^[9]。本研究中量表总体 Cronbach's α 系数为 0.924。③护士创新行为量表。用于测评护士的创新行为水平。由包玲等^[10]编制,包含产生想法(3 个条目)、取得支持(4 个条目)、实现想法(3 个条目)3 个维度共 10 个条目。采用 5 级评分(1~5 分对应“从不如此”至“频繁如此”),总分 10~50 分。得分越高代表护士的创新行为越多。量表总体 Cronbach's α 系数为 0.879^[10],本研究中为 0.884。

1.2.2 调查方法 本研究依托问卷星对临床护士进行线上问卷调查。调查者先向所选取医院护理部负责人说明情况,并取得同意与配合,由护理部负责人通过微信或钉钉平台在全院护士群说明本研究的目的是与意义、护士的纳排标准、填写问卷的相关事宜等。声明本调查采用匿名形式,每个题目设为必选且仅支持单选,同一 IP 限填 1 次。共回收电子问卷 945 份,均为有效问卷。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS20.0 软件进行数据的统计处理。相关性分析采用 Pearson 相关分析法;单因素采用 t 检验、方差分析法;多因素采用多元线性分层回归分析法。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护士调节焦点与创新行为得分 见表 1。

表 1 临床护士调节焦点与创新行为得分($n=945$)
分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
调节焦点	48.42±6.84	4.04±0.44
促进型焦点	22.92±4.26	3.82±0.38
防御型焦点	25.50±4.32	4.25±0.46
创新行为	34.33±5.24	3.43±0.46
产生想法	12.06±2.68	4.02±0.38
取得支持	14.08±3.10	3.52±0.32
实现想法	8.16±2.03	2.72±0.28

2.2 临床护士调节焦点与创新行为的相关性分析 见表 2。

表 2 临床护士调节焦点与创新行为的相关系数($n=945$)

项目	创新行为	产生想法	取得支持	实现想法
促进型焦点	0.682	0.764	0.483	0.643
防御型焦点	-0.724	-0.683	-0.826	-0.635

注:均 $P<0.001$ 。

2.3 临床护士创新行为的单因素分析 见表 3。

2.4 临床护士创新行为的多因素分析 将创新行为作为因变量,相关性分析和单因素分析中差异有统计学意义的变量作为自变量,进行多元线性分层回归分析。第 1 层放入学历(赋值:大专=1、本科=2、硕士=3),第 2 层放入促进型焦点、防御型焦点(原值代入)。结果见表 4。

表 3 临床护士创新行为的单因素分析

项目	人数	得分 ($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			1.520	0.498
男	7	33.26±5.19		
女	938	34.92±5.63		
年龄(岁)			1.036	0.093
<30	306	32.17±5.27		
30~35	209	35.17±5.82		
>35	430	36.82±5.26		
学历			18.034	<0.001
大专	76	27.67±4.80		
本科	862	35.63±5.83		
硕士	7	45.52±4.64		
职称			0.964	0.137
护士	235	32.83±5.73		
护师	413	35.52±5.17		
主管护师	243	35.26±5.34		
副主任护师及以上	54	36.12±5.46		
工作年限(年)			1.137	0.862
<5	290	33.52±5.68		
5~10	387	34.88±5.83		
>10	277	35.16±5.25		
月收入(元)			0.647	0.452
<5 000	148	33.17±5.67		
5 000~8 000	410	35.18±5.79		
>8 000	387	35.05±5.22		

表 4 临床护士创新行为的多元线性分层回归分析($n=945$)

变量	β	SE	β'	t	P
第 1 层					
常量	6.789	1.022		6.643	<0.001
学历	0.168	0.037	0.095	4.537	<0.001
第 2 层					
常量	18.676	1.318		14.170	<0.001
学历	0.266	0.067	0.126	3.964	<0.001
促进型焦点	0.570	0.098	0.142	5.815	<0.001
防御型焦点	-0.622	0.105	-0.151	-5.921	<0.001

注:第 1 层, $R^2=0.278$,调整 $R^2=0.273$; $F=17.428$, $P<0.001$ 。
第 2 层, $R^2=0.428$,调整 $R^2=0.421$; $F=24.426$, $P<0.001$ 。 R^2 的变化量为 0.150。

3 讨论

3.1 临床护士调节焦点处于中等偏上水平 本研究结果显示,护士调节焦点总分(48.42±6.84)分,条目均分(4.04±0.44)分,与条目评分中位数 3 分比较,处于中等偏上水平。与相关调查结果^[10]一致。调节焦点理论指出,个体在达到既定目标的过程中,通过两类相对独立的体系调整自身行为,一种是促进型焦点,是个体为获取积极的结果,如工作成就、职业发展,而做出的调节倾向,其倾向于冒险策略;另一种是防御型焦点,是个体为避免消极的结果,如差错事件、失职行为,而做出的调节倾向,其倾向于机警策略^[11]。本研究结果显示,临床护士促进型焦点维度的条目均分为 3.82 分,防御型焦点条目均分为 4.25 分,防御型焦点条目均分高于促进型焦点,说明护士

在护理工作中以防御型焦点模式为主。分析原因可能是护理工作与生命健康息息相关,护士首先要做到避免出错以求得安全与稳定,其次才考虑实现理想与抱负的需求,因此护士更倾向于机警策略而非冒险策略。提示护理管理者在强调护士谨言慎行的同时,适时引导调节焦点的倾向,不可忽略护士对成长与发展的追求,发掘护士的潜能,促进护士成长。

3.2 临床护士创新行为处于中等水平 本研究结果显示,临床护士创新行为条目均分为 3.43 分,处于中等水平。与相关调查结果^[12]一致。3 个维度中,条目均分由高到低为产生想法、取得支持、实现想法,说明护士的创新想法较频繁,为创新想法取得的支持较欠缺,最终实现的创新想法较少。由于学历的限制,接受过正规科研创新培训的护士较少,且医院提供的支持资源不足,加之护士特殊的工作性质使其缺少足够的时间精力等原因,导致护士在为创新想法寻求解决方案的过程受到阻碍^[13]。提示护理管理者需重视对护士创新想法的支持,促进护士创新想法的实现。医院需提供创新相关支持,如科研经费或硬件设备,适当加大激励机制,为护士的创新行为提供有效的支持资源。同时,医院需结合护士自身创新水平,开展相关课程的学习或举办相关内容的培训,定期展开创新需求调研,组建护理创新小组,致力于护士的创新相关工作,鼓励护士积极参与创新交流,为护士提供外出学习机会,医院也需合理配备人员,使护士有足够的时间创新。

3.3 临床护士调节焦点与创新行为的关系分析 调节焦点理论指出,调节焦点作为机体的一种行为调节系统,是个体在实现某种期望目标的过程中做出的心理调节倾向,可以反映个体的内在动机,可以预测由动机引发的未来行为^[14]。本研究结果显示,临床护士调节焦点中,促进型焦点与护士创新行为呈正相关,而防御型焦点与护士创新行为呈负相关性(均 $P < 0.05$),且促进型焦点和防御型焦点是护士创新行为的影响因素(均 $P < 0.05$),可解释创新行为总变异的 15.0%。促进型焦点对护士创新行为有正向预测,促进型焦点越高的护士,其创新行为越多;防御型焦点对护士创新行为有负向预测,防御型焦点越高的护士,其创新行为越少。促进型焦点的个体聚焦积极因素,重视成长与发展的需要,倾向于冒险行为,其探索新事物的欲望与动机更强烈,在行为选择上,为实现理想目标更容易变革与创新。防御型焦点的个体聚焦消极因素,重视安全与稳定的需要,倾向于机警行为,在行为选择上,为预防损失更容易采取回避策略,认知广度有限,创新思维不足^[15]。可见,促进型焦点与防御型焦点在内在动机、需要导向、行为选择等方面均不同。促进型焦点越高的护士,其工作态度更积极,为追求个人发展、实现理想抱负,会不断学习新知识,尝试新方法、新措施,因此创新行为越多。防御型焦点越高的护士,其工作态度更保守,为求得安

稳,避免带给自身不必要的麻烦,会尽可能守住现有,而不会去逐新,更倾向于墨守成规,因此创新行为越少。多项研究表明,员工调节焦点的倾向性与领导对员工的工作反馈密切相关,当领导提供积极反馈时,如表扬员工、鼓励员工、引导员工追求自我进步、改革创新等,会驱动员工形成促进型焦点,在往后的工作中更积极创新;当领导提供消极反馈时,如批评员工、打压员工,其创新的积极性会受到打击,会驱动员工形成防御型焦点,在往后的工作中更愿意墨守陈规^[16-17]。管理者可以通过对护士进行心理测试识别护士调节焦点的倾向性,明确护士的个性特征和创新态度,合理用人,对促进型焦点较高的护士,管理者应多给予支持资源,以保持这种积极的动机,重点培养其创造力,满足其对理想的追求,发挥护士的主观能动性使其为组织创新;对防御型焦点较高的护士,应重点关注其心理动机的变化,管理者应做到循序渐进,为其树立安全的工作环境,多给予宽容和理解,引导、鼓励并主动带领护士进行创新探索,促进防御型向促进型的转变,如若不能做到转变,应充分利用防御型焦点护士的个性特征,以安排较常规性的工作为主,做到人岗匹配。管理者还可以通过在工作过程中给予护士更多积极的工作反馈,尽可能减少消极的工作反馈,激发护士促进型焦点的形成,进而满足医院对护士的创新要求和发展规划,从而通过改变护士调节焦点的倾向性来促进护士的创新行为。

3.4 高学历护士的创新行为水平更高 本研究结果显示,学历是护士创新行为的影响因素($P < 0.05$)。说明学历对护士的创新行为有正向预测作用。学历越高的护士,在校期间接受过正规系统的创新相关课程的学习,相关领域的知识储备更多,对临床问题更具见解,更容易产生新想法,故创新行为较多。提示护理管理者对高学历护士的创新行为应及时给予肯定,充分发挥其主观能动作用,同时,为低学历护士提供创新机会,增加不同层次护士间的交流与学习,推进组织内部信息共享,最大程度提高护士创新行为水平。

4 结论

本研究结果显示,临床护士调节焦点处于中等偏上水平;创新行为处于中等水平;临床护士调节焦点中,促进型焦点与创新行为呈正相关性,防御型焦点与创新行为呈负相关性。促进型焦点、防御型焦点、学历是影响护士创新行为的主要因素。本研究为横断面调查,且仅调查了西安市 2 所三级甲等医院的护士,后期可以增加不同地区及不同等级医院的研究对象来提高研究结果的普适性,也可开展实证研究来探讨护士调节焦点对创新行为的影响。

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] 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.
- [5] Kim S J, Song M, Hwang E, et al. The mediating effect of individual regulatory focus in the relationship between career commitment and job satisfaction[J]. *Eur J Agron*, 2020, 45(2/3):166-180.
- [6] 杨云婷. 调节焦点对员工创造力的影响研究[D]. 哈尔滨: 哈尔滨工业大学, 2022.
- [7] Wallace C, Chen G. A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance [J]. *Pers Psychol*, 200, 59(3):529-557.
- [8] 李书颖. 工作自我真实感对适应性绩效的影响研究[D]. 兰州: 兰州大学, 2021.
- [9] 许香香. 授权型领导、调节焦点、工作重塑对护士工作绩效的影响研究[D]. 石河子: 石河子大学, 2023.
- [10] 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.
- [11] 谷晨, 张玉利, 崔连广, 等. 调节焦点对创业决策的影响研究: 基于认知视角[J]. *管理评论*, 2021, 33(6):122-133.
- [12] 毕亚平, 王革, 庞佳妮, 等. 规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为的相关性研究[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(24):35-38.
- [13] 王永伟, 韩雪亮, 田启涛. 领导授权如何激发员工创造力: 基于积极情绪的调节作用[J]. *经济经纬*, 2023, 40(2):121-129.
- [14] 姚琦, 乐国安. 动机理论的新发展: 调节定向理论[J]. *心理科学进展*, 2009, 17(6):1264-1273.
- [15] 柴亚丽. 调节焦点视角下挑战性-阻碍性压力源对主动创新行为影响研究[D]. 武汉: 中南财经政法大学, 2022.
- [16] 原嘉慧. 领导反馈对员工前瞻行为的影响: 工作调节焦点的中介作用[D]. 大连: 东北财经大学, 2021.
- [17] 谢婉赢. 组织动机氛围对员工知识隐藏行为的影响研究: 基于调节焦点理论[D]. 西安: 西安建筑科技大学, 2021.

(本文编辑 李春华)

睡眠惯性问卷的汉化及在轮值夜班护士中的信效度检验

姜虹¹, 朱崇宽², 王真¹, 陈冬³, 王雅妹⁴

摘要:目的 汉化睡眠惯性问卷, 并在轮值夜班护士中检验其信效度, 为轮值夜班护士睡眠惯性水平测评提供工具。方法 通过翻译、回译、文化调适和预测试形成中文版睡眠惯性问卷, 对 5 所医院的 654 名轮值夜班护士进行调查, 以检验中文版问卷的信效度。结果 中文版睡眠惯性问卷包含生理惯性、情绪惯性、惯性反应和认知惯性 4 个维度 19 个条目。4 个公因子累计方差贡献率为 55.199%; 验证性因子分析显示模型拟合较好; 量表水平的内容效度指数为 0.905, 条目水平的内容效度指数为 0.900~1.000; 总问卷 Cronbach's α 系数为 0.735, 重测信度为 0.860。结论 中文版睡眠惯性问卷具有良好的信效度, 可作为我国轮值夜班护士睡眠惯性的测评工具。

关键词: 护士; 轮值夜班; 睡眠; 睡眠惯性问卷; 汉化; 文化调适; 信度; 效度

中图分类号: R47; R192.6 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.18.065

Translation of the Sleep Inertia Questionnaire and its validation in Chinese nurses on night shifts

Jiang Hong, Zhu Chongkuan, Wang Zhen, Chen Dong, Wang Yamei. Gynecology Department, Qingdao Hiser Hospital Affiliated of Qingdao University (Qingdao Traditional Chinese Medicine Hospital), Qingdao 266000, China

Abstract: Objective To translate the Sleep Inertia Questionnaire (SIQ) into Chinese, and to test its reliability and validity among clinical nurses on night shifts, so as to provide a tool assessing the level of sleep inertia for this population. **Methods** A Chinese version of the SIQ was developed after translation, back-translation, cultural adaptation and pre-testing, then it was used to investigate 654 clinical nurses on night shifts from five hospitals to assess its reliability and validity. **Results** The Chinese version of the SIQ consisted of 19 items and four dimensions: physiological inertia, emotional inertia, inertial response, and cognitive inertia. The cumulative variance contribution rate of the four principal factors was 55.199%. Confirmatory factor analysis showed a good model fit. The CVI at the scale level was 0.905, and the item-level CVI ranged from 0.900 to 1.000. The Cronbach's alpha coefficient of the scale was 0.735, and its test-retest reliability was 0.860. **Conclusion** The Chinese version of the SIQ demonstrates good reliability and validity, and it can serve as an assessment tool for sleep inertia among clinical nurses on night shifts in China.

Keywords: nurses; night shift; sleep; Sleep Inertia Questionnaire; translation; cultural adaptation; reliability; validity

作者单位: 青岛大学附属青岛市海慈医院(青岛市中医医院)

1. 妇科 2. 重症医学科 4. 医学影像科(山东 青岛, 266000); 3.

黑龙江护理高等专科学校护理系

姜虹: 女, 本科, 主管护师, hm1054589667@126.com

通信作者: 王雅妹, haiciwangyamei@126.com

收稿: 2024-04-03; 修回: 2024-06-15

睡眠惯性(Sleep Inertia)又称睡眠惰性, 是指个体醒来时立即出现的暂时性的低警觉性、行为紊乱和感觉能力下降、嗜睡的状态, 是从睡眠到完全清醒的过渡性生理状态^[1], 此时个体会感到昏昏沉沉, 出现认知能力显著下降。有研究发现, 睡眠惯性是一种安全隐患, 容易诱发严重的工作相关事故, 还会导致受