

规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为的相关性研究

毕亚平¹, 王革¹, 庞佳妮¹, 廖明燕¹, 毕芳²

摘要:目的 探讨规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为的相关性,为提高其创新行为水平提供参考。方法 采用便利抽样法选取重庆市 2 个护士规范化培训基地的 412 名规范化培训护士,使用一般资料调查表、反馈寻求行为量表、创新行为量表进行调查。结果 规范化培训护士反馈寻求行为总分为 62.64 ± 11.59 ,创新行为总分为 31.47 ± 9.68 ;反馈寻求行为与创新行为总分及各维度得分呈正相关($r=0.424 \sim 0.461$,均 $P < 0.05$)。分层回归分析显示,反馈寻求行为可解释创新行为总变异的 20.6%。结论 规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为呈正相关。护理管理者需提供良好的反馈环境,培训反馈方式与技巧,使规范化培训护士更好地利用反馈,提升创新行为水平,进而推动护理创新发展。

关键词: 护士; 规范化培训; 反馈寻求行为; 创新行为; 护理创新; 创新驱动

中图分类号: R47; C975 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2022.24.035

Correlation between feedback seeking behavior and innovation behavior among nurses on standardized training program Bi Yaping, Wang Ge, Pang Jiani, Liao Mingyan, Bi Fang. Department of Hematology, The First Affiliated Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China

Abstract: **Objective** To explore the correlation between feedback seeking behavior and innovation behavior of nurses on standardized training programs, so as to provide reference for measures aiming at improving their innovation behavior. **Methods** Convenience sampling method was used to select 412 nurses on standardized training programs from 2 standardized training bases in Chongqing. The nurses were asked to fill out the general data questionnaire, the Feedback Seeking Behavior Scale and the Innovation Behavior Scale. **Results** The total score of feedback seeking behavior and innovative behavior of nurses on standardized training programs were (62.64 ± 11.59) and (31.47 ± 9.68) points respectively. There were positive correlations between feedback seeking behavior and innovation behavior by the total score and dimension scores ($r=0.424 \sim 0.461$, all $P < 0.05$). Hierarchical regression analysis showed that feedback seeking behavior explained 20.6% of the total variation of innovation behavior. **Conclusion** Feedback seeking behavior and innovation behavior of nurses on standardized training programs are positively correlated. Nursing managers and educators need to provide a good environment aiding feedback-giving, and provide training on methods and skills for feedback-giving, so as to help nurses on standardized training programs better utilize feedbacks, improve the level of innovation behavior, and promote the development of innovation in nursing.

Key words: nurse; standardized training; feedback seeking behavior; innovation behavior; innovation in nursing; innovation-oriented drive

新一轮科技革命浪潮正在兴起,创新驱动是护理事业发展的源泉所在^[1]。创新行为是指护士为帮助患者预防疾病、促进健康和提高照护质量,而寻找和发展新方法、技术,在取得支持后,将其引入和应用于工作的行为过程;其在降低职业倦怠、实现个人职业成功、提高护理服务质量等方面具有重要意义^[2-5]。护士规范化培训是衔接院校教育与临床护理工作的重要环节,是切实提高临床护理服务能力及未来护理队伍整体素质的重要举措^[6-7]。规范化培训护士作为护理队伍的重要新生力量和中流砥柱,其创新行为对未来护理事业发展具有积极推动作用。然而当前相关研究主要集中在有一定临床工作经验的护士^[8-10],对规范化培训护士创新行为的研究较少。反馈寻求行为是指个体积极主动观察或询问领导、同事获取有价值信息以适应组织及个人发展需要的一种主动行为^[11],其对企业新员工创新行为的积极作用已被证实^[12-14]。然而,反馈寻求行为对规范化培训护士创新

行为的影响尚不清楚。因此,本研究探讨规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为的相关性,为提高规范化培训护士创新行为水平及建设创新型护理人才队伍提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 于 2022 年 4~5 月,采用便利抽样法选取重庆市 2 个护士规范化培训基地(均为三级甲等综合医院)的规范化培训护士为研究对象。样本量按照调查问卷条目数的 10 倍+20%的预计无效数^[15]确定,应为 263 人。纳入标准:①已录取并进入临床参加规范化培训;②知情同意,自愿参与本研究。排除标准:①实习及进修护士;②因病事假或其他原因不能参加调查者。最终纳入 412 名规范化培训护士,其中男 47 名,女 365 名;年龄 20~28(23.21 ± 1.42)岁。未婚 393 名,已婚 29 名;大专 288 名,本科 117 名,硕士 7 名;规范化培训时间 ≤ 1 年 253 名, > 1 年 159 名。平均每月夜班数:无夜班 50 名,1~4 个 214 名, ≥ 5 个 148 名。平均月收入: $< 2 000$ 元 22 名,2 000~5 000 元 380 名, $> 5 000$ 元 10 名。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料调查表 由研究者自行设计,内容包括性别、年龄、婚姻状况、学历、参加规范化培训时

作者单位:1. 重庆医科大学附属第一医院血液内科(重庆, 400016); 2.

遵义医科大学附属口腔医院

毕亚平:女,硕士,护士

通信作者:王革,1343255034@qq.com

收稿:2022-07-21;修回:2022-08-28

间、平均每月夜班数、平均月收入等。

1.2.2 反馈寻求行为量表 采用由 Callister 等^[16]研发、巩振兴^[17]翻译及修订的反馈寻求行为量表。该量表包含领导观察式反馈寻求(2个条目)、领导询问式反馈寻求(2个条目)、同事观察式反馈寻求(3个条目)、同事询问式反馈寻求(4个条目)4个维度共11个条目。本研究为适用于规范化培训护士,将“同事”调整为“同学”,“领导”调整为“老师”。量表采用 Likert 7 级计分法,从“完全不符合”到“完全符合”依次计 1~7 分,总分 11~77 分,得分越高表示反馈寻求行为越好。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.890。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.966。

1.2.3 创新行为量表 采用包玲等^[2]研制的护士创新行为量表。该量表包含产生想法(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。量表采用 Likert 5 级计分法,从“从不”到“频繁”依次计 1~5 分,总分为 10~50 分,得分越高表示在工作中的创新行为表现越活跃。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.879。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.970。

1.3 资料收集方法 本研究采用问卷星调查,由护理部统一发放,研究对象通过网络链接或扫描二维码匿名填写问卷。在问卷开始界面采用统一指导语告知研究对象研究目的与意义、填写要求、隐私保护策略等,以取得其知情同意和配合。所有题目均为必答题,研究对象独立完成所有题目后方可提交问卷;每个 IP 地址只能填写问卷 1 次,需在 3~5 min 完成。收到 436 份,剔除明显不符合填写要求(如答案逻辑不一致)或答案完全一致的问卷后,回收有效问卷 412 份,有效回收率 94.50%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行数据分析。计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 进行描述,计数资料采用频数描述,变量间的相关性采用 Pearson 相关性分析,多因素分析采用分层回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为得分 见表 1。

表 1 规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为得分($n=412$) $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
反馈寻求行为	62.64±11.59	5.69±1.05
老师询问式	11.16±2.55	5.58±1.27
老师观察式	11.90±1.93	5.94±0.96
同学询问式	22.12±5.10	5.53±1.27
同学观察式	17.46±3.26	5.81±1.08
创新行为	31.47±9.68	3.14±0.96
产生想法	10.17±3.01	3.39±1.00
取得支持	11.83±4.06	2.95±1.01
实现想法	9.47±3.18	3.15±1.06

2.2 规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为的相关性分析 见表 2。

表 2 规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为的相关性分析($n=412$) r

项目	创新行为	产生想法	取得支持	实现想法
反馈寻求行为	0.461	0.445	0.437	0.424
老师询问式	0.469	0.434	0.454	0.437
老师观察式	0.376	0.392	0.334	0.347
同学询问式	0.442	0.415	0.426	0.407
同学观察式	0.357	0.360	0.333	0.320

注:均 $P<0.05$ 。

2.3 规范化培训护士创新行为影响因素的分层回归分析 以创新行为得分为因变量,第 1 层放入规范化培训护士一般资料(性别:男=1,女=2;年龄为原始值输入;婚姻状况:未婚=1,已婚=2;学历:大专=1,本科=2,硕士=3;规范化培训时间: ≤ 1 年=1, > 1 年=2;平均每月夜班数:0个=1,1~4个=2, ≥ 5 个=3;平均月收入: < 2000 元=1,2000~5000元=2, > 5000 元=3),第 2 层放入反馈寻求行为得分作为自变量进行分层回归分析, $\alpha_{入}=0.05$, $\alpha_{出}=0.10$ 。结果显示,在控制一般资料变量后,反馈寻求行为可解释创新行为总变异的 20.6%,见表 3。

表 3 规范化培训护士创新行为影响因素的分层回归分析($n=412$)

模型	变量	β	SE	β'	t	P
第 1 层	常量	3.912	0.919	—	4.254	< 0.001
	性别	-0.429	0.150	-0.141	-2.864	0.004
	年龄	0.020	0.038	0.029	0.522	0.602
	婚姻状况	-0.161	0.233	-0.036	-0.690	0.491
	学历	-0.070	0.117	-0.036	-0.604	0.546
	培训时间	-0.102	0.112	-0.051	-0.911	0.363
	夜班数	0.045	0.074	0.030	0.608	0.543
	平均月收入	-0.055	0.177	-0.016	-0.312	0.755
第 2 层	常量	1.597	0.847	—	1.884	0.060
	性别	-0.382	0.133	-0.126	-2.867	0.004
	年龄	-0.004	0.034	-0.005	-0.109	0.913
	婚姻状况	-0.125	0.207	-0.028	-0.603	0.547
	学历	0.005	0.104	0.002	0.045	0.964
	培训时间	0.011	0.100	0.005	0.107	0.915
	夜班数	0.049	0.066	0.033	0.739	0.460
	平均月收入	-0.018	0.157	-0.005	-0.115	0.908
反馈寻求行为	0.420	0.040	0.457	10.385	< 0.001	

注:第 1 层 $R^2=0.025$,调整 $R^2=0.008$; $F=1.476$, $P=0.174$ 。第 2 层 $R^2=0.231$,调整 $R^2=0.216$; $F=15.115$, $P<0.001$ 。 R^2 变化量为 0.206。

3 讨论

3.1 规范化培训护士反馈寻求行为处于中等偏上水平 本研究结果显示,规范化培训护士反馈寻求行为总分为 62.64±11.59,处于中等偏上水平,与宁川川等^[18]的研究结果相似。本研究中,反馈寻求行为 4 个维度得分由高到低依次为老师观察式反馈寻求、同学观察式反馈寻求、老师询问式反馈寻求、同学询问式反馈寻求,表明规范化培训护士更倾向于通过观察

老师、同学来寻求反馈,与相关研究结果一致^[18-19]。分析原因可能是:轮转使规范化培训护士对科室环境与人员的熟悉度不够,在此情况下,其更多通过观察来获取反馈;另外,Gaunt 等^[20]研究发现,护士反馈寻求行为与个人反馈寻求的积极性、对反馈的成本和看法有关。因此,部分规范化培训护士可能出于不愿麻烦别人和面子考量,也同样抑制了询问式反馈寻求行为的发生。在寻求反馈对象方面,规范化培训护士更多地选择观察、询问老师。这可能是由于规范化培训护士对带教老师的信任度高,需要自身成长相关信息时会首先考虑从带教老师处获取。提示护理教育者和管理者应树立好“榜样”,营造支持性反馈寻求氛围,正确积极导向反馈,充分激发规范化培训护士个体潜能,提升其职业素养。

3.2 规范化培训护士创新行为水平有待提高 本研究结果显示,规范化培训护士创新行为总分为 31.47 ± 9.68 ,处于中等水平,略低于闫德修等^[9]对有一定临床经验护士的调查结果,提示规范化培训护士的创新行为水平有待提高。各维度中,产生想法维度得分最高,取得支持维度得分最低。提示当规范化培训护士在临床工作中遇到问题时,能够积极主动地思考解决问题的方案,寻求解决问题的途径,但由于缺乏组织支持,导致创新想法无法付诸于实践。研究表明,护理管理者对创新的重视程度及相关激励政策的扶持力度是开展护理创新工作的首要前提,而护理创新是提高患者满意度、降低护士职业倦怠及离职率、提升护理服务质量有效途径^[21-22]。护理管理者可通过营造良好的组织创新氛围,建立创新激励政策,加强对规范化培训护士创新培训的资金及时间投入等多种举措,激发规范化培训护士的创新潜能,促进其创新行为表现。

3.3 规范化培训护士反馈寻求行为正向促进其创新行为 本研究结果显示,规范化培训护士反馈寻求行为总分与创新行为总分及各维度得分呈正相关(均 $P < 0.05$);分层回归分析显示,在控制一般资料变量后,反馈寻求行为可解释创新行为总变异的 20.6%,提示反馈寻求行为对规范化培训护士的创新行为具有显著正向预测作用,规范化培训护士反馈寻求行为越好,其创新行为水平越高。基于积极心理学视角,反馈寻求作为个体主动向他人寻求反馈以获得对自身有价值的信息,进而促进组织和自身发展的行为,是一种积极的社会化策略^[23],能够激发个体创新思维,促进个体创新行为表现。研究发现,实习护生感知到的医院关怀氛围越好,其反馈寻求行为越积极^[24];另外,组织通过培训反馈技巧、强调反馈的重要性、增强反馈质量等亦能促进个体的反馈寻求行为^[25]。因此,护理管理者和教育者应重视医院关怀环境和带教教师关怀能力的提升;同时,需提供良好的反馈环境,发挥团队及自身优势,鼓励反馈互动,减少反馈传递的阻碍因素,培训反

馈方式与技巧,使规范化培训护士更好地利用反馈寻求发挥个体创新潜能,提升个体创新行为水平,进而推动护理创新事业发展。

4 小结

本研究结果显示,规范化培训护士反馈寻求行为与创新行为处于中等水平,反馈寻求行为与创新行为呈正相关。护理管理者和教育者需提供良好的反馈环境,发挥团队及自身优势,鼓励反馈互动,培训反馈方式与技巧,使规范化培训护士更好地利用反馈寻求发挥个体创新潜能,提升个体创新行为水平。本研究仅选取重庆市 2 个规范化培训基地的规范化培训护士为研究对象,研究代表性有限,且由于护士规范化培训处于探索阶段,各培训基地的情况有一定的差异性,今后需开展多中心调研,扩大样本量,以弥补本研究的不足。

参考文献:

- [1] 张艺,王建宁,黄秋霞,等.授权型领导与临床护士创新行为的相关性研究[J].护理学杂志,2022,37(3):59-61.
- [2] 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.
- [3] 周丽芳,孙春艳,宋利,等.血液透析护士创新行为与职业倦怠的相关性研究[J].护理学杂志,2021,36(12):19-21.
- [4] 龙裕,赵乃明,李洋,等.护士自我效能在个人创新行为和职业成功中的中介作用[J].天津护理,2020,28(2):143-147.
- [5] Kim S J, Park M. Leadership, Knowledge sharing, and creativity: the key factors in nurses' innovative behaviors [J]. J Nurs Adm, 2015, 4(12): 615-621.
- [6] 张川林,牟绍玉.我国新毕业护士规范化培训体系的现状及发展[J].中华护理教育,2014,11(8):631-633.
- [7] 关玉霞,孙锐,李芳芳,等.领悟社会支持在规范化培训护士反馈寻求行为与转型冲击间的调节作用[J].中国护理管理,2021,21(9):1392-1396.
- [8] 杨莉,叶红芳,孙倩倩,等.1386 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.
- [9] 闫德修,包玲,章雅青.工作控制在变革型领导和护士创新行为间的中介作用[J].中华护理教育,2021,18(9):849-854.
- [10] 周丹,王静,卜元园,等.护士工作沉浸体验及工作旺盛感与创新行为的关系[J].护理学杂志,2021,36(12):1-4.
- [11] Jankelová N, Joniaková Z, Skorková Z. Perceived organizational support and work engagement of first-line managers in healthcare—the mediation role of feedback seeking behavior [J]. J Multidisciplinary Healthc, 2021, 9(14): 3109-3123.
- [12] 王石磊,彭正龙.新员工反馈寻求行为对其创新行为的影响研究[J].管理评论,2013,25(12):156-164.
- [13] Sijbom R B L, Anseel F, Crommelinck M, et al. Why seeking feedback from diverse sources may not be sufficient for stimulating creativity: the role of performance dynamism and creative time pressure [J]. J Organ Behav, 2017, 39(3): 1-14.
- [14] 王宁,杨芮,周密,等.求“表扬”还是求“批评”? 反馈寻求性质对创造力的作用机制研究[J].科技进步与对策,