

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

杨莉¹,方金林¹,叶红芳¹,李媛²,孙倩倩¹

(1.南京大学医学院附属鼓楼医院 护理部,江苏 南京 210008;

2.南京大学医学院附属鼓楼医院 血液科)

【摘要】 目的 调查护士创新行为现状,并分析护士循证护理能力、组织支持感对创新行为的影响。**方法** 2020 年 9—10 月,采用便利抽样法选择南京某三级甲等医院的 1386 名临床护士作为研究对象,采用一般资料调查问卷、循证护理能力量表、组织支持感量表和创新行为量表对其进行调查。**结果** 护士创新行为总分为(33.15±6.07)分,循证护理能力总分为(51.72±21.93)分,组织支持感总分为(46.59±8.66)分。循证护理能力及其各维度均与创新行为呈正相关($r=0.305\sim0.525$,均 $P<0.01$);组织支持感及其各其维度均与创新行为呈正相关($r=0.261\sim0.400$,均 $P<0.01$)。回归分析结果显示,职称、证据检索和评价、情景评估及应用以及情感支持可解释护士创新行为 32% 的变异。**结论** 循证护理能力及组织支持对护士创新行为有显著影响,建议护理管理者针对护士自我循证能力结合可行的组织支持制订相应的护士创新培养方案,以提高其创新水平。

【关键词】 护士;循证护理能力;组织支持感;创新行为

doi: 10.3969/j.issn.1008-9993.2021.11.014

【中图分类号】 R47-05 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1008-9993(2021)11-0054-04

Effects of Competence in Evidence-Based Nursing Practice and Perceived Organizational Support on Nurses' Innovative Behavior

YANG Li¹, FANG Jinlin¹, YE Hongfang¹, LI Yuan², SUN Qianqian¹ (1. Nursing Department, Nanjing Drum Tower Hospital, The Affiliated Hospital of Medical School of Nanjing University, Nanjing 210008, Jiangsu Province, China; 2. Hematological Department, Nanjing Drum Tower Hospital, the Affiliated Hospital of Medical School of Nanjing University)

Corresponding author: YE Hongfang, Tel: 025-83106666-66973

【Abstract】 Objective To investigate the nurses' innovative behavior and analysis the influence of competence in evidence-based nursing and perceived organizational support on nurses' innovative behavior. **Methods** From September to October 2020, 1386 clinical nurses from a tertiary hospital in Nanjing were selected as the research objects by convenience sampling method. They were investigated by general data questionnaire, the evidence-based nursing competence scale, the perceived organizational support scale and the nurse innovative behavior scale. **Results** The score of innovative behavior was(33.15±6.07), the score of competence in evidence-based nursing was(51.72±21.93), the score of perceived organizational support was(46.59±8.66). The scores of competence in evidence-based nursing and its dimensions were positively correlated with innovative behavior ($r=0.305$ to 0.525 , all $P<0.01$). The scores of perceived organizational support and its dimensions were all positively correlated with innovative behavior ($r=0.261$ to 0.400 , all $P<0.01$). Moreover, the results of multiple stepwise regression analysis showed that the job title, the evidence search and critical appraisal, the situation assessment and evidence implementation, and the emotion support accounted for 32% of the variance of nurses' innovative behavior. **Conclusions** The competence in evidence-based nursing and perceived organizational support had a positive influence on nurses' innovative behavior. These findings suggest that nursing managers should formulate corresponding training programs for competence in evidence-based nursing combined with feasible organizational support to improve their innovation level.

【Key words】 nurse; competence in evidence-based nursing; perceived organizational support; innovative behavior

【收稿日期】 2021-07-05 **【修回日期】** 2021-10-22

[Nurs J Chin PLA, 2021, 38(11): 54-57]

【基金项目】 中国卫生人才培养项目 2019-2020 年度护理研究子项目(2019-HLYJ-016);南京中医药大学“江苏高校护理学优势学科建设工程资助项目”(2019YSHL145);2020 年度南京鼓楼医院护理重点科研项目(ZSA476-3)

【作者简介】 杨莉,硕士在读,从事护理管理研究

【通信作者】 叶红芳,电话:025-83106666-66973

科技创新是健康事业发展的核心力量^[1],护士作为卫生领域重要组成人员之一,其创新行为是寻找和发展新方法、技术和工作方式,在取得他人的支持后,引入和应用于工作中的行为过程^[2]。研究显

示^[3]创新行为的影响因素分为个体层面与组织层面。循证护理能力是护士重要的专业能力,护士经过系统或非系统的教育获得专业的循证知识与技能,在临床工作中,才能更加有效的发现并解决问题,从而促进临床护理质量的持续改进,是护士创新行为的动力^[4]。组织支持感是组织层面给予员工情感支持和工具支持两方面支持,这种情感是对组织如何看待他们的贡献并关心他们的利益的一种总体知觉和信念^[5],有利于激励个体产生创新行为。本研究旨在将循证护理能力作为内在因素,组织支持感作为外在环境因素,了解护士循证护理能力与组织支持感及创新行为的相关性。现报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2020年9—10月,采用便利抽样法选择南京某三级甲等医院的临床护士作为研究对象。纳入标准:(1)具有正常认知学习能力;(2)获得执业资格证的注册护士;(3)知情同意且自愿参加。排除标准:(1)调查期间非在院护士;(2)非我院在职护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 (1)一般资料调查问卷:内容由研究组查阅文献并讨论后确定,包括性别、年龄、工作年限、健康自评状况、婚姻状况、文化程度、职称、职务、科室及英语水平等。(2)护士创新行为量表:由包玲等^[6]编制,用于测量护士的创新行为,包括产生想法(3个条目)、取得支持(4个条目)、实现想法(3个条目),共3个维度10个条目。量表采用Likert 5级评分法,从“从不”到“频繁”分别赋值1~5分,总分为10~50分,分数越高表示护士创新行为表现越突出。总量表的Cronbach's α 系数为0.879,各维度的Cronbach's α 系数为0.746~0.870。总量表的内容效度为0.910,各维度的内容效度为0.880~0.950。本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.926。(3)循证护理能力评定量表:由王旖磊等^[7]研制,用于测量护士的循证护理能力。量表包括证据检索及评价(7个条目)、证据整合(5个条目)、证据传播及情境评估(3个条目)与证据应用(8个条目),共4个维度23个条目。量表采用Likert 5级评分法,从“不清楚”到“完全符合”分别赋值0~4分,总分为0~92分,分值越高表示护士循证护理能力水平越高。总量表的Cronbach's α 系数为0.951,各维度的Cronbach's α 系数为0.855~0.916,重测信度为0.900。内容效度为0.987,结构效度为0.940。本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.973。(4)组织支持感量表:

由左红梅^[8]修订,用于测量护士感知的组织支持感。量表包含情感支持(10个条目)和工具支持(3个条目),共2个维度13个条目。量表采用Likert 5级评分法,从“非常不符合”到“非常符合”分别赋值1~5分,总分为13~65分,分数越高表示护士感知组织支持感越高。总量表的Cronbach's α 系数为0.900,两个维度的Cronbach's α 系数分别为0.890、0.680。具有良好的内容效度。本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.963。

1.2.2 资料收集方法 根据Kendall样本量估算原则,至少选取变量数的10~20倍^[9]。本研究变量为46个,考虑20%的无效问卷,样本量为552~1104例,本次研究最终纳入1386名护士,故符合要求。在获取各临床科室护士长支持后,采用问卷星进行在线问卷调查,研究人员向研究对象详细解释本次调查目的、意义及填写方法。研究对象知情同意后扫描二维码,每个微信账号仅限填写一次,以匿名的方式填写问卷。研究组成员后台获取并整理数据。本次调查共收集问卷1388份,有效问卷1386份,有效回收率为99.9%。

1.2.3 统计学处理 采用SPSS 25.0统计软件,符合正态分布的计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示,采用 t 检验或单因素方差分析;组间两两比较选用最小显著法(LSD)检验;计数资料以频数和百分比表示;相关性分析采用Pearson相关分析;护士创新行为的影响因素采用多元逐步回归分析。以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 护士创新行为、循证护理能力及组织支持感的得分情况 护士创新行为总分为 (33.15 ± 6.07) 分,“产生想法”“取得支持”及“实现想法”的得分分别为 (3.57 ± 0.62) 、 (3.19 ± 0.67) 、 (3.23 ± 0.74) 分。循证护理能力总分为 (51.72 ± 21.93) 分,“证据检索及评价”“证据整合”“证据传播”及“情景评估及应用”的得分分别为 (2.20 ± 1.06) 、 (1.98 ± 1.19) 、 (2.33 ± 1.07) 、 (2.43 ± 0.90) 分。组织支持感总分为 (46.59 ± 8.66) 分,“情感支持”及“工具支持”得分分别为 (3.52 ± 0.70) 、 (3.79 ± 0.68) 分。

2.2 不同一般资料护士创新行为得分的比较 结果显示,不同性别、健康状况、文化程度、职称、职务的护士创新行为得分差异均有统计学意义(均 $P < 0.05$),见表1。

2.3 护士循证护理能力、组织支持感与创新行为的相关性分析 Pearson相关分析结果显示,创新行为与循证护理能力及各维度呈正相关,相关系数为0.305~0.525(均 $P < 0.01$);创新行为与组织支持及

各维度呈正相关,相关系数为 0.261~0.400(均 $P<0.01$),见表 2。

表 1 不同一般资料护士创新行为得分比较($N=1386$)

项 目	例数 [n (%)]	得分 (分, $\bar{x}\pm s$)	t 或 F	P
性别			4.269	0.039
男	38(2.74)	33.71 \pm 7.83		
女	1348(97.26)	33.13 \pm 6.01		
健康状况			9.235	<0.001
良好	821(59.24)	33.72 \pm 6.10		
一般	537(38.74)	32.33 \pm 5.96 ^a		
较差	28(2.02)	31.89 \pm 5.35		
文化程度			3.216	0.022
中专	7(0.51)	34.71 \pm 8.44		
大专	184(13.28)	32.97 \pm 6.04		
本科	1156(83.40)	33.07 \pm 6.05		
硕士及以上	39(2.81)	36.03 \pm 5.70 ^{bc}		
职称			7.261	<0.001
护士	169(12.19)	34.08 \pm 5.97		
护师	971(70.06)	32.63 \pm 6.13 ^a		
主管护师	208(15.01)	34.21 \pm 5.58 ^b		
副主任护师	34(2.45)	36.09 \pm 4.97 ^b		
主任护师	4(0.29)	38.50 \pm 8.27		
职务			6.918	<0.001
护士	1277(92.14)	33.01 \pm 6.09		
病房带教	62(4.47)	32.97 \pm 5.62		
护士长	42(3.03)	36.93 \pm 4.82 ^{ab}		
科护士长	5 (0.36)	38.20 \pm 2.17		

a : $P<0.05$,与第 1 层比较;b: $P<0.05$,与第 2 层比较;c: $P<0.05$,与第 3 层比较

2.4 护士创新行为的多元逐步回归分析 根据单因素分析及相关性分析结果,以创新行为得分差异

具有统计学意义的一般资料、循证护理能力、组织支持感各维度为自变量,创新行为作因变量进行多元逐步回归分析。赋值情况见表 3。回归方程模型显示, $R^2=0.322$,调整后 $R^2=0.320$,方程拟合程度最佳,职称、证据检索及评价、情景评估及应用、情感支持可解释护士创新行为 32%的变异,对创新行为解释程度较高,见表 4。

3 讨论

3.1 护士创新行为得分状况 本研究结果显示,护士创新行为总分为(33.15 \pm 6.07)分,与徐忠梅等^[10]的研究结果相似。在各维度中,“产生想法”得分最高,“取得支持”得分最低。提示护士在临床一线工作中遇到相关问题时,能够积极主动地运用多种方式获取并利用相关信息资源,以寻求解决问题的途径,但由于没有获得足够的组织支持,很难将自我思考的初步创新思想应用于临床实践。研究^[11]表明,开展临床一线护理创新工作的首要前提是护理管理者对于护理创新的重视程度以及相关的激励扶持政策,且护理创新能够有效降低护士职业倦怠、增强职业获益感、降低离职率、提高护理服务质量、降低医疗成本。故管理者应通过建立相关创新激励政策,营造良好的组织创新氛围,加大资金投入为护理人员提供高质量的创新培训,同时给予更多的领导支持以激发个人创新潜能,进而促使其展示主观积极的创新行为。

表 2 护士循证护理能力、组织支持感与创新行为的相关性分析 ($N=1386,r$)

项目	循证护理能力总分	证据检索及评价	证据整合	证据传播	情景评估及应用	组织支持感总分	情感支持	工具支持
创新行为	0.525 ^a	0.483 ^a	0.445 ^a	0.480 ^a	0.521 ^a	0.388 ^a	0.383 ^a	0.337 ^a
产生想法	0.402 ^a	0.368 ^a	0.305 ^a	0.382 ^a	0.426 ^a	0.396 ^a	0.374 ^a	0.400 ^a
取得支持	0.517 ^a	0.485 ^a	0.461 ^a	0.462 ^a	0.491 ^a	0.338 ^a	0.343 ^a	0.261 ^a
实现想法	0.477 ^a	0.432 ^a	0.408 ^a	0.438 ^a	0.479 ^a	0.322 ^a	0.320 ^a	0.271 ^a

a : $P<0.01$

表 3 自变量赋值

变 量	赋值情况
性别	男=1,女=2
健康状况	良好=1,一般=2,较差=3
文化程度	中专=1,大专=2,本科=3,硕士=4
职称	护士=1,护师=2,主管护师=3,副主任护师=4,主任护师=5
职务	护士=1,病房带教=2,护士长=3,科护士长=4
循证护理能力	原值
组织支持感	原值

表 4 护士创新行为的多元逐步回归分析

自变量	b	Sb	b'	t	P
常数项	18.698	0.867	—	21.567	<0.001
职称	0.530	0.218	0.054	2.430	0.015
证据检索及评价	1.009	0.202	0.176	5.004	<0.001
情景评估及应用	2.031	0.243	0.300	8.345	<0.001
情感支持	1.758	0.213	0.203	8.246	<0.001

注: $R^2=0.322$,调整后 $R^2=0.320$, $F=164.056$, $P<0.001$

3.2 护士创新行为的影响因素

3.2.1 职称 多元逐步回归分析显示,职称是护士

创新行为的影响因素。包玲等^[2]在研究显示,主管护师及以上职称护士创新行为总分及各维度得分均高于护师及护士,这与本研究的结果一致。主管护师及以上职称的护士在护理岗位工作年限较长,其临床经验丰富、业务娴熟,更容易在工作过程中发现问题;且高职称护士通常是科室的骨干成员或者管理者,有较高的威望,参加科研创新能力培训的机会也更多,因而表现出较高水平的创新行为^[12]。提示护理管理者在培养护士创新行为的时候,需注重因人而异,给予职称较低的护士更多的支持和参加科研创新的机会;根据科室实际情况设置护理组长等能够激励护士进行创新的岗位,使其意识到自己不同于其他护士的职责,激发其主动创新意识,提高主动创新行为。

3.2.2 循证护理能力 本次研究结果显示护士循证护理能力得分为(51.72±21.93)分,低于王旖磊等^[13]报道的上海市三级医院护士的循证能力,可能与其调查的对象是接受过循证护理培训的临床护士,而本研究调查的是全院临床护士有关。表2显示,护士的循证护理能力与其创新行为呈正相关,即循证能力正向影响创新行为。多元逐步回归显示“证据检索及评价”“情景评估及应用”是护士创新行为的主要影响因素。检索并分析文献,可开阔护士的专业视野,并通过情景评估和证据应用,将知识转化为实践,这一过程可激发团队协作精神,改革工作程序和方法,提高护理水平和患者满意度。护理人员在临床循证护理实践过程中,涉及的循证护理能力包括提出问题、检索证据和评价、证据归纳整合、证据传播、科研团队构建及协作、评估证据应用情景、引入并运用证据、评价证据应用效果评等能力^[14]。因此,建议护理管理者定期开展证据检索及评价、证据应用和知识转化培训,培养一批具有循证护理能力的护理人才;指导护士在护理实践中融入循证的理念和方法,开展基于证据的持续护理质量改进;开展多学科合作,促进护士运用科学证据进行变革创新。

3.2.3 组织支持感 本次研究结果显示,护士组织支持感得分为(46.59±8.66)分,与贾昭楠^[15]的研究结果相似。表2显示,护士组织支持感与创新行为呈正相关,即组织支持感越高,护士创新行为水平越高。多元逐步回归显示,“情感支持”是护士创新行为的主要影响因素。“情感支持”是指能够使护士感受到自己是有价值的、受尊敬的情感资源,主要包括

重视护士的贡献、关心护士的福利、为护士提供职业晋升机会等。相关组织支持理论认为,如果员工感受到组织的欣赏和支持,其工作会更加突出^[16],即支持性组织环境感知有利于护士表现出更多的创造力,从而更加积极主动地进行创新。提示护理管理者应主动关心护士,重视护士为医院所作的贡献,为其提供丰富的资源;实施合理的激励奖惩制度,着力提高护士的薪酬,为护士争取福利;此外,尽可能为每位护士提供外出进修和继续学习深造的机会,提供晋升机会,以提高护士的创新水平。

【参考文献】

[1] 栗征.六部门联合印发《“十三五”卫生与健康科技创新专项规划》[J].中医药管理杂志,2017,25(11):189.
[2] 包玲,章雅青,张莹,等.护士创新行为的现状及其影响因素分析[J].上海交通大学学报:医学版,2013,33(5):593-596.
[3] 赵静.某三甲医院护士创新行为及影响因素研究[D].济南:山东大学,2014.
[4] 刘玲,银红梅,魏兴华,等.绵阳市5家三级综合医院临床护士循证护理能力现状及影响因素[J].职业与健康,2019,35(6):766-770,779.
[5] LI X,ZHANG Y,YAN D,et al.Nurses' intention to stay: the impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction [J].J Adv Nurs,2020,76(5):1141-1150.
[6] 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.
[7] 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.
[8] 左红梅.护士组织支持感与组织承诺的关系研究[D].太原:山西医科大学,2009.
[9] 潘永毅,谢文鸿,贾翎,等.基于门诊随访的慢性肾脏病患者积极度与心理困扰、社会支持的相关性研究[J].中国全科医学,2020,23(13):1647-1653.
[10]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.
[11]鄢建军,杨建国,江燕,等.临床护理人员创新能力评价量表的构建及信效度检验[J].中华护理杂志,2018,53(10):1213-1217.
[12]李晓凤,朱晓萍,于晓丽,等.21家三级甲等综合医院护士创新行为现状及其影响因素分析[J].现代临床护理,2021,20(4):8-14.
[13]王旖磊,胡雁.上海市三级医院护士循证护理能力现状及影响因素分析[J].中国实用护理杂志,2017,33(11):867-871.
[14]王旖磊,胡雁.循证护理能力评价指标体系的构建[J].护理学杂志,2016,31(1):63-66.
[15]贾昭楠.三级甲等医院护士工作倦怠、情绪劳动及组织支持感的关系研究[D].长春:长春中医药大学,2020.
[16]范家莉,方继红,姚小燕,等.儿童医院护士护理研究自我效能与组织支持感的相关性[J].护理学杂志,2020,35(10):65-67.

(本文编辑:沈园园)