

• 卫生管理 • doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2022.20.032

手术室低年资护士反馈寻求行为和素养与转型冲击的相关性分析*

吴莉萍^{1,2}, 柴芳², 龚茹洁^{2△}

(上海交通大学医学院附属瑞金医院:1. 护理部;2. 手术室, 上海 200025)

[摘要] **目的** 了解手术室低年资护士反馈寻求行为、信息素养与转型冲击的现状,探讨反馈寻求行为、信息素养与转型冲击的相关性。**方法** 2021 年 6—9 月,采用便利抽样法选取上海市 3 所三级甲等医院 102 名手术室低年资护士为研究对象,运用一般资料调查表、反馈寻求行为量表、信息素养问卷与转型冲击量表进行调查,并分析反馈寻求行为、信息素养与转型冲击的关系及转型冲击的影响因素。**结果** 手术室低年资护士反馈寻求行为得分为(60.27±7.15)分,信息素养得分(78.72±7.24)分,转型冲击得分(89.80±14.49)分;反馈寻求行为、信息素养与转型冲击呈负相关($P < 0.01$);多元线性回归显示,文化程度、反馈寻求行为与信息素养是转型冲击的影响因素。**结论** 手术室低年资护士反馈寻求行为与信息素养处于中等水平,转型冲击为中等程度并受反馈寻求行为与信息素养影响,管理者应采取多元化措施强化低年资护士的反馈寻求行为与信息素养,以减小转型冲击。

[关键词] 手术室;低年资护士;转型冲击;反馈寻求行为;信息素养

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** B **[文章编号]** 1671-8348(2022)20-3583-04

The correlation of feedback-seeking behavior and information literacy to transition shock of junior nurses in operating theater*

WU Liping^{1,2}, CHAI Fang², GONG Rujie^{2△}

(1. Department of Nursing; 2. Department of Operation Room, Affiliated Ruijin Hospital, School of Medicine, Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200025, China)

[Abstract] **Objective** To investigate the current status of feedback-seeking behavior, information literacy and transition shock of junior nurses in operating theater, and to explore the correlation of feedback-seeking behavior and information literacy to transition shock. **Methods** A total of 102 junior nurses in the operating theater from 3 class 3A hospitals in Shanghai from June to September 2021 were selected as the research subjects by using the convenience sampling method. The general data questionnaire, the feedback-seeking behavior questionnaire, information literacy questionnaire and transition shock scale were used for investigation. Then the correlation of feedback-seeking behavior and information literacy to transition shock, and the influencing factors of transition shock were analyzed. **Results** The score of feedback-seeking behavior in the operating theater junior nurses was (60.27±7.15) points, which of the information literacy was (78.72±7.24) points, and which of the transition shock was (89.80±14.49) points. The feedback-seeking behavior and information literacy were negatively correlated with the transition shock ($P < 0.01$). The multiple linear regression showed the cultural level, feedback-seeking behavior and information literacy were the influencing factors of transition shock. **Conclusion** The feedback-seeking behavior and information literacy in the junior nurses of the operating theater were at a middle level. The transition shock was at the medium and high level, which was affected by the feedback-seeking behavior and information literacy. The administrators should take the diversity measures to enhance the feedback-seeking behavior and information literacy to alleviate the transition shock.

[Key words] operating room; junior nurse; transition shock; feedback-seeking behavior; information literacy

* 基金项目:上海交通大学医学院科技基金项目(Jyh1909);上海交通大学中国医院发展研究院 2019 年度上海地方高水平大学医院管理专项(CHDI-2019-C-03);上海交通大学医学院附属瑞金医院广慈卓越青年计划(GCQN-2019-C09)。作者简介:吴莉萍(1989—),主管护师,硕士,主要从事护理研究。△ 通信作者, E-mail: grj20373@rjh.com.cn。

手术室工作性质特殊、工作环境强度高,因此对手术室护士身心素质与专业能力均有较高要求。低年资护士是手术室的新生力量,从护理学院到手术室需要适应新环境的转变,加之各专科手术的轮换,易产生消极情绪形成转型冲击^[1-2]。转型冲击指护士工作中面临角色、责任的转变与知识技能的差距,在身体、心理、知识与技能、社会文化与发展方面产生的困惑、怀疑和定位不明确等感受。低年资护士若不能完成角色转型,不仅造成心理负性影响,而且会降低工作投入与绩效,甚至阻碍其成长和影响患者安全^[3-4]。护士入职后因转型冲击在工作第 1、2~3 年离职率分别为 35.0%~79.4%、26%~43%,部分护士甚至退出护理行业^[5-6],故需要探索有效措施以降低护士的转型冲击。反馈寻求行为指个体通过积极主动观察或询问领导、同事来获取有价值的信息,以适应组织和个体发展需要的主动行为。信息素养指个体能意识到何时需要信息,并具备检索、评价与利用信息的能力,能将信息转化为知识,指导临床实践以应对工作中的挑战^[7-8]。本研究对手术室低年资护士反馈寻求行为、信息素养与转型冲击进行调查并探索其内在关联性,为后续制订干预措施提供依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料

采取便利抽样方法,于 2021 年 6—9 月选取上海市 3 所三级甲等医院手术室的低年资护士为研究对象。纳入标准:(1)手术室工作年限 ≤ 3 年;(2)取得护士执业资格证书。排除标准:(1)产假、病假及进修护士;(2)近半年遭遇重大生活不良事件的护士。依据纳入排除标准共纳入 102 名低年资护士作为研究对象。

1.2 方法

采用一般资料调查表、反馈寻求行为量表、信息素养问卷及转型冲击量表进行调查。(1)一般资料调查表:包含年龄、性别、工龄、文化程度、职称及聘用方式等信息。(2)反馈寻求行为量表^[9]:包含领导观察式、领导询问式、同事观察式与同事询问式 4 个维度,总分 11~77 分,分值越高代表反馈寻求行为越好。(3)信息素养问卷^[10]:含信息意识、信息能力、信息知识与信息道德 4 个维度,总分 20~100 分,分值越高代表信息素养越高。(4)转型冲击量表^[11]:包含身体、心理、知识和技能、社会文化与发展方面 4 个维度,总分 27~135 分,分值越高代表转型冲击程度越大。

1.3 统计学处理

采用 SPSS25.0 统计软件进行统计分析,正态分布计量资料用 $\bar{x} \pm s$ 表示,比较采用独立样本 t 检验或单因素方差分析;非正态分布计量资料用中位数及其四分位数间距 [$M(P_{25}, P_{75})$] 表示;计数资料用频数及百分比表示;采用 Pearson 相关性分析反馈寻求行为、信息素养和转型冲击程度之间的相关性;采用

多元线性回归对转型冲击相关因素进行分析;以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 手术室低年资护士的基本资料

102 名低年资护士中,女 94 名,中位年龄 24 (21~28) 岁,本科及硕士占 35.3% (36 名),未婚占 80.4% (82 名),独生子女占 87.2% (89 名),护师及主管护师占 78.4% (80 名)。

2.2 手术室低年资护士反馈寻求行为、信息素养及转型冲击现状

低年资护士反馈寻求行为、信息素养、转型冲击总分分别为 (60.27 \pm 7.15)、(78.72 \pm 7.24)、(89.80 \pm 14.49) 分,各维度得分见表 1。

表 1 低年资护士反馈寻求行为、信息素养与转型冲击得分 ($n=102, \bar{x} \pm s$, 分)

| 项目 | 总分范围(分) | 实际得分 | 条目均分 |
|-----------|---------|-------------------|-----------------|
| 反馈寻求行为 | 11~77 | 60.27 \pm 7.15 | 5.48 \pm 0.65 |
| 同事观察式 | 3~21 | 17.09 \pm 1.98 | 5.70 \pm 0.66 |
| 同事询问式 | 4~28 | 22.39 \pm 2.95 | 5.60 \pm 0.74 |
| 领导观察式 | 2~14 | 10.69 \pm 1.51 | 5.35 \pm 0.76 |
| 领导询问式 | 2~14 | 10.11 \pm 1.57 | 5.06 \pm 0.78 |
| 信息素养 | 20~100 | 78.72 \pm 7.24 | 3.94 \pm 0.36 |
| 信息能力 | 6~30 | 24.13 \pm 2.18 | 4.02 \pm 0.36 |
| 信息知识 | 6~30 | 23.81 \pm 2.41 | 3.97 \pm 0.40 |
| 信息道德 | 4~20 | 15.74 \pm 1.93 | 3.94 \pm 0.48 |
| 信息意识 | 4~20 | 15.04 \pm 1.81 | 3.76 \pm 0.45 |
| 转型冲击 | 27~135 | 89.80 \pm 14.49 | 3.33 \pm 0.54 |
| 知识和技能方面 | 5~25 | 17.50 \pm 2.42 | 3.50 \pm 0.48 |
| 心理方面 | 8~40 | 27.75 \pm 5.10 | 3.47 \pm 0.64 |
| 身体方面 | 6~30 | 20.54 \pm 4.32 | 3.42 \pm 0.72 |
| 社会文化与发展方面 | 8~40 | 24.02 \pm 4.13 | 3.00 \pm 0.52 |

2.3 手术室低年资护士转型冲击的单因素分析

不同年龄、工龄、文化程度、职称、聘用方式的低年资护士转型冲击总分比较,差异均有统计学意义 ($P < 0.05$),见表 2。

表 2 不同人口学特征低年资护士转型冲击总分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

| 项目 | n | 转型冲击总分 | t/F | P |
|----------|-----|-------------------|--------|-------|
| 性别 | | | 0.702 | 0.404 |
| 男 | 8 | 80.88 \pm 16.80 | | |
| 女 | 94 | 90.56 \pm 14.12 | | |
| 年龄 | | | 11.588 | 0.001 |
| 21~<24 岁 | 47 | 92.57 \pm 11.19 | | |
| 24~28 岁 | 55 | 87.44 \pm 16.55 | | |
| 工龄 | | | 3.877 | 0.024 |
| 1 年 | 27 | 84.93 \pm 15.47 | | |
| 2 年 | 35 | 88.37 \pm 15.16 | | |

续表 2 不同人口学特征低年资护士转型冲击总分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

| 项目 | n | 转型冲击总分 | t/F | P |
|------|----|---------------|---------|--------|
| 3 年 | 40 | 94.35 ± 12.03 | | |
| 文化程度 | | | 146.093 | <0.001 |
| 大专 | 66 | 98.52 ± 6.11 | | |
| 本科 | 30 | 76.87 ± 9.66 | | |
| 硕士 | 6 | 58.67 ± 6.83 | | |
| 婚姻状况 | | | 0.821 | 0.367 |
| 未婚 | 82 | 88.09 ± 14.48 | | |
| 已婚 | 20 | 96.85 ± 12.56 | | |
| 独生子女 | | | 0.191 | 0.663 |
| 是 | 89 | 89.93 ± 14.42 | | |
| 否 | 13 | 88.92 ± 15.54 | | |
| 职称 | | | 32.964 | <0.001 |
| 护士 | 22 | 100.73 ± 6.02 | | |
| 护师 | 74 | 89.08 ± 12.68 | | |
| 主管护师 | 6 | 58.67 ± 6.83 | | |
| 聘用方式 | | | 34.946 | <0.001 |
| 在编 | 40 | 75.38 ± 11.85 | | |
| 非在编 | 62 | 99.11 ± 5.78 | | |

2.4 手术室低年资护士反馈寻求行为、信息素养与转型冲击的相关性分析

反馈寻求行为、信息素养总分及各维度得分与转型冲击总分及各维度得分均呈负相关 ($P < 0.01$), 见表 3。

表 3 低年资护士反馈寻求行为、信息素养与转型冲击的相关性分析 r 值

| 项目 | 身体方面 | 心理方面 | 知识和技能方面 | 社会文化与 发展方面 | 转型冲击 |
|--------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 反馈寻求行为 | -0.825 ^a | -0.811 ^a | -0.755 ^a | -0.743 ^a | -0.869 ^a |
| 领导观察式 | -0.752 ^a | -0.717 ^a | -0.639 ^a | -0.642 ^a | -0.766 ^a |
| 领导询问式 | -0.656 ^a | -0.658 ^a | -0.614 ^a | -0.654 ^a | -0.716 ^a |
| 同事观察式 | -0.687 ^a | -0.702 ^a | -0.644 ^a | -0.603 ^a | -0.731 ^a |
| 同事询问式 | -0.805 ^a | -0.777 ^a | -0.744 ^a | -0.719 ^a | -0.843 ^a |
| 信息素养 | -0.728 ^a | -0.790 ^a | -0.677 ^a | -0.740 ^a | -0.819 ^a |
| 信息意识 | -0.639 ^a | -0.707 ^a | -0.617 ^a | -0.647 ^a | -0.727 ^a |
| 信息能力 | -0.575 ^a | -0.621 ^a | -0.547 ^a | -0.623 ^a | -0.659 ^a |
| 信息知识 | -0.682 ^a | -0.772 ^a | -0.649 ^a | -0.718 ^a | -0.788 ^a |
| 信息道德 | -0.628 ^a | -0.634 ^a | -0.533 ^a | -0.567 ^a | -0.661 ^a |

^a: $P < 0.01$ 。

2.5 手术室低年资护士转型冲击的多因素分析

以转型冲击总分为因变量, 将单因素分析差异有统计学意义的因素, 以及反馈寻求行为和信息素养总分作为自变量, 进行多元线性回归分析, 结果显示: 文化程度、反馈寻求行为与信息素养总分是转型冲击的主要影响因素, 解释转型冲击总变异的 85.3%, 见

表 4。

表 4 低年资护士转型冲击影响因素的多元线性回归分析

| 自变量 | B | SE | b | t | P |
|----------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 常数 | 200.761 | 15.045 | | 13.344 | <0.001 |
| 文化程度 | -7.234 | 2.358 | -0.301 | -3.068 | 0.003 |
| 反馈寻求行为总分 | -0.939 | 0.189 | -0.463 | -4.966 | <0.001 |
| 信息素养总分 | -0.622 | 0.133 | -0.311 | -4.691 | <0.001 |

$F = 78.016, P < 0.001; R = 0.924$, 决定系数 $R^2 = 0.853$, 调整后 $R^2 = 0.842$ 。

3 讨 论

3.1 手术室低年资护士反馈寻求行为与信息素养处于中等水平

低年资护士反馈寻求行为总分处于中等水平, 与相关研究结果相一致^[1,12], 尚有上升空间。反馈寻求行为是一种自我调节活动, 具有参与性、目的性与未来导向性, 个体通过完成组织社会化以解决工作适应不良和绩效提升^[13]。在面对不同专科的手术配合及团队社会交往中, 低年资护士常因缺乏经验及对领导权威的敬畏, 易向同事主动寻求反馈, 以降低手术室工作的不确定性。提示管理层要注重加强护士长与低年资护士之间的沟通, 以推动积极的反馈寻求行为。此外, 本研究低年资护士信息素养与国内研究心血管专科护士信息素养得分相近^[14], 其中信息意识得分最低, 信息道德得分次之, 表明低年资护士缺乏选择和利用信息的敏感度与自觉性。管理层需要加强培养低年资护士的信息意识, 强化其对感知信息的定向、选择与渗透作用, 提高其对信息的自觉意识。

3.2 手术室低年资护士转型冲击处于中高水平, 受文化程度影响明显

本研究纳入低年资护士转型冲击总分高于王晴等^[15]研究结果。由于低年资护士需轮转手术室各专科, 接触不同医生, 掌握新的手术器械, 导致手术室专职护士在转型中身心健康与职业发展方面出现适应不良现象。其中, 知识和技能维度最明显, 低年资护士在校学习与病房轮转阶段储备的知识与技能远不能满足手术室实际工作需求。加之外科理念的更迭, 低年资护士需要不断汲取新技术, 面对新的挑战, 进一步加剧转型冲击的形成。心理方面得分排第 2 位, 手术室低年资护士易出现情感疲惫、情绪失调及焦虑等不良反应^[16], 亟待关注。手术室是急危重患者抢救的场所, 术中各种意外与突发事件的发生, 多学科协作团队之间的协调, 各类因素叠加交错, 造就低年资护士承受较大的心理负荷。本研究发现, 低年资护士文化程度越高, 转型冲击越低, 与刘芙蓉等^[17]研究结果一致。随着学历的提升, 低年资护士在涉阅手术的广度与深度会加深, 更能从工作中抓重点, 易促进角色适应。因此, 管理者应注重手术室培训方案的构建, 针对紧急抢救应对方案、意外事件的处置流程进

行情景模拟让低年资护士沉浸式学习;此外,可增设临床导师实时指导工作与心理辅导,缓解低年资护士心理恐惧与压力。

3.3 积极的反馈寻求行为与良好的信息素养能改善手术室低年资护士转型冲击

低年资护士反馈寻求行为、信息素养与转型冲击呈负相关。社会信息加工理论提出个体经过学习、归因和判断调整态度与行为以适应环境,且信息加工过程会影响个体行为。低年资护士亟需信息素养来获取与利用有益于工作的有效信息,通过反馈寻求学习新知识与技能,且需向同事与领导寻求建议与评价来了解后续改进方向以完成转型。反馈寻求行为是信息沟通的过程,有助于降低新环境的不确定性,促进低年资护士与同事及领导之间的信息流动,明晰角色定位,以加强其工作胜任力^[18]。信息素养与反馈寻求行为相辅相成、互相促进,如果将二者相互融合,有助于低年资护士高效汲取有益的信息,推动低年资护士与同事及领导之间的互动来满足信息的有效反馈,协同促进工作需求的满足,以帮助其适应手术室护士的新角色。管理层需要结合手术信息资源的特点,提供多元化课程以贴合手术变化的情境;此外,营造良好的工作环境与反馈氛围,强化低年资护士与同事及管理者之间的互动,引导积极反馈寻求行为以降低转型冲击。

综上所述,低年资手术室护士反馈寻求行为与信息素养处于中等水平,转型冲击处于中高水平,反馈寻求行为与信息素养是转型冲击程度的影响因素。管理者应构建多样化的手术室护士培训方案,加强反馈寻求行为与信息素养以改善转型冲击。

参考文献

- [1] 姜尧尧,杨婷婷,黄磊. 新入职护士逆境商对反馈寻求行为的影响[J]. 护理学杂志, 2020, 35(3): 49-52.
- [2] 张盼盼,朱杉杉,李黎明,等. 工作环境感知、个人-组织匹配对本科及以上学历新入职护士转型冲击的影响研究[J]. 护理研究, 2021, 35(6): 941-946.
- [3] HORNER D K. Mentoring: positively influencing job satisfaction and retention of new hire nurse practitioners[J]. *Plast Surg Nurs*, 2017, 37(1):7-22.
- [4] BING-YOU R, 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] ZHANG Y, WU J, FANG Z, et al. Corrigendum

to 'Newly graduated nurses' intention to leave in their first year of practice in Shanghai: a longitudinal study[J]. *Nurs Outlook*, 2018, 66(3): 221.

- [6] 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.
- [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] 李靖,蔡卫新,郭翠华,等. 新入职护士信息素养与自主学习能力的关联性研究[J]. 中华护理教育, 2020, 17(7):581-585.
- [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] 舒燕. 研究生信息素养现状调查研究:以苏州大学为例[D]. 苏州:苏州大学, 2009.
- [11] 薛友儒,林平,高学琴,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.
- [12] 孙伟,房炎. 386 名低年资护士反馈寻求行为现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2020, 27(4): 48-51.
- [13] OKTARIA D, SOEMANTRI D. Undergraduate medical students' perceptions on feedback-seeking behaviour[J]. *Malays J Med Sci*, 2018, 25(1):75-83.
- [14] 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.
- [15] 王晴,贾辛婕,何欣,等. 三年内新护士职业转型冲击影响因素的调查分析[J]. 中国实用护理杂志, 2020, 36(30):2376-2382.
- [16] 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.
- [17] 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.
- [18] YU K, DAVIS H M. Autonomy's impact on newcomer proactive behaviour and socialization: a needs-supplies fit perspective[J]. *J Occup Organ Psych*, 2016, 89(1):172-197.