

【调查研究】

成就动机在护士自我效能感与创新能力的中介效应

商薇薇^a, 鄢建军^b, 江 燕^c, 邓 娟^a

(华中科技大学同济医学院附属同济医院 a.急诊科; b.血透中心; c.眼科门诊, 湖北 武汉 430030)

【摘要】目的 探讨护士自我效能感、成就动机与创新能力之间的关系,为制定提升其创新能力培养方案提供依据。**方法** 采用分层抽样方法,2018年12月将我院科室按照14名总护士长分管的片区进行分层,每个片区随机选取15%共计550名护士作为研究对象。采用一般自我效能感量表、成就动机量表和临床护理人员创新能力评价量表对其进行调查。**结果** 本组护士自我效能感总分为(33.16±5.44)分,成就动机总分为(12.50±5.48)分,创新能力总分为(109.57±18.97)分;本组护士自我效能感与成就动机、创新能力总分呈正相关($r=0.744, 0.511; P<0.01$),创新能力总分与成就动机总分呈正相关($r=0.592, P<0.01$);成就动机在自我效能感和创新能力之间起部分中介作用($\beta=0.176, P<0.01$),中介效应占总效应的27.76%。**结论** 本组护士自我效能感及成就动机总分处于较高水平,创新能力处于较低水平;自我效能感、成就动机与创新能力总分均呈正相关,自我效能感既可以直接影响护理人员创新能力,也可以通过成就动机的部分中介作用间接影响创新能力。通过提升自我效能感和成就动机,可激发护理人员创新行为,提升创新能力。

【关键词】 自我效能感; 成就动机; 创新能力; 护士

【中图分类号】 R47 **【文献标识码】** B **【DOI】** 10.16460/j.issn1008-9969.2019.23.061

护理专业的发展依赖于创新型护理人才,护士创新能力是驱动护理学科发展与进步的强大动力,对增强医院核心竞争力有重要意义^[1]。自我效能感是个体对自我行为能力的认知和评价^[2],反映了个体面对当下挑战的一种信念;成就动机是指在成就需要的基础上产生的一种力求达到成功的内在驱动力,是个体激励自我成就感和上进心的心理机制,是决定一个人事业成功与否的关键因素^[3]。目前自我效能感与成就动机之间的研究较多^[4-5],但自我效能感、成就动机与创新能力之间关系的探讨甚少。本研究拟探讨自我效能感、成就动机与创新能力三者之间的关系及作用机制,以期为护理人员创新能力的培养提供一定的参考和依据。

1 对象与方法

1.1 调查对象 采用分层抽样方法,2018年12月将我院科室按照14名总护士长分管的片区进行分层,每个片区随机选取15%的护理人员作为研究对象。纳入标准:(1)临床科室在职护理人员,有护士执业证书,工作时间 ≥ 1 年;(2)自愿参与本研究;(3)既往无精神类疾病史。排除标准:病假、产假、退休、返聘、进修人员,以及休完产假重新回到临床岗位不足

1个月者。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料调查问卷 自行编制,包括性别、年龄、受教育程度、职称、工作年限、科室、岗位、职务、是否是专科护士、发表论文及专利情况。

1.2.2 一般自我效能感量表 (General Self-Efficacy Scale, GSES) 由德国 Ralf 等^[6]于1981年编制,中文版由张建新等^[7]翻译,王才康等^[8]于2001年用于评估中国大陆学生,量表总 Cronbach α 系数为0.87,重测信度为0.83。2017年张翠娣^[9]等将此量表用于护士群体的研究。该量表为单维度,包括10个条目,均采用 Likert 4级评分法,从完全不正确~完全正确分别赋值为1~4分。总分为10~40分,分数越高,说明个体的自我效能感越强。评价标准:总分10~20分为低水平自我效能,21~30分为中水平,31~40分为高水平^[9]。本研究中该量表的 Cronbach α 系数为0.681。

1.2.3 成就动机量表 由挪威心理学家 Gjesme 和 Nygard 于1970年编制,中文版由叶仁敏和 Hegtvet 于1988年合作译制,并于1992年进行了修订^[10],用于评估大学生和中学生, Cronbach α 系数分别为0.83和0.84。2015年刘世卿等^[12]将此量表应用于护士群体。该量表包括追求成功的动机(15个条目)和避免失败的动机(15个条目),共2个维度30个条目,采用 Likert 4级评分法,从完全不符合~完全符合分别赋值为1~4分。成就动机总分=追求成功的动机得分-避免失败的动机得分,得分越高其成就动机越强。本研究中该量表的 Cronbach α 系数为0.936。

【收稿日期】 2019-06-15

【基金项目】 华中科技大学同济医学院教学研究基金立项(202200756)

【作者简介】 商薇薇(1981-),女,河北保定人,本科学历,主管护师。

【通信作者】 鄢建军(1979-),男,湖北武汉人,硕士,副主任护师。

1.2.4 临床护理人员创新能力评价量表 由鄢建军^[3]等于 2018 年编制,用于评价护理人员的创新能力,量表总 Cronbach α 系数为 0.938,4 个维度的 Cronbach α 系数为 0.825~0.876;量表总重测信度系数为 0.675,各维度重测信度为 0.613~0.707;量表内容效度指数为 0.943,各条目内容效度指数为 0.818~1.000。该量表包括创新主体(10 个条目)、创新经历(10 个条目)、创新环境/压力(10 个条目)、创新产出(11 个条目),共 4 个维度 41 个条目。均采用 Likert 5 级计分法,护士根据自我的真实感受进行评分,根据符合程度从非常不同意~非常同意分别赋值 1~5 分。总分 41~205 分,得分越高说明护士的创新能力越强。本研究中该量表的 Cronbach α 系数为 0.965。

1.3 资料收集方法 本研究采用问卷调查法。采用问卷星调查平台形成电子问卷(<https://www.wjx.cn/wjx/design/previewq.aspx?activity=34080107&s=1>),并将生成的二维码发给各科室护士长,由其转发给科室抽取的护士。问卷采用统一指导语解释研究目的、意义及问卷填写方法,获得受试对象的知情同意后由其匿名填写,全部填写后方可提交问卷。剔除所有条目选项相同的问卷。共回收问卷 558 份,其中有效问卷 550 份,有效回收率为 98.6%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS 22.0 分析数据,符合正态分布的计量资料采用 $\bar{X}\pm S$ 描述,计数资料采用频数、构成比描述,护理人员自我效能感、成就动机和创新能力相关性采用 Pearson 相关分析检验;采用 AMOS 22.0 构建结构方程模型分析中介效应,并采用 Bootstrap 法对中介效应模型进行验证。以 $P<0.05$ 为差异具有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料 550 名护士,年龄(31.57 ± 5.89)岁,其中男性 25 名(4.5%),女性 525 名(95.5%);受教育程度多为为本科及以上,486 名(88.4%);职称:主任护师 2 名(0.4%),副主任护师 10 名(1.8%),主管护师 192 名(34.9%),护师 196 名(35.6%),护士 150 名(27.2%);工作年限:1~5 年 172 名(31.2%),6~10 年 177 名(32.2%),11~20 年的 179 名(32.6%),>20 年的 22 名(4.0%);护士岗位:N1 级 79 名(14.4%),N2 级 126 名(22.9%),N3 级 185 名(33.6%),N4 级 132 名(24.0%),临床护理专家 2 名(0.4%),护理管理岗 26 名(4.7%);专科护士 217 名(39.3%);发表过专利的 17 名(3.1%);发表过论文的护士 350 名(63.6%),其中 41 名(7.5%)发表论文 ≥ 5 篇。

2.2 护士自我效能感、成就动机与创新能力评价得分情况 本组护士自我效能感总分为(33.16 ± 5.44)分;成就动机总分为(12.50 ± 5.48)分,其中追求成功的动机得分为(53.16 ± 8.0)分,避免失败的动机得分为(43.25 ± 8.2)分;创新能力评价总分为(109.57 ± 18.97)分,其中创新主体(34.25 ± 6.39)分,创新经历(35.50 ± 6.43)分,创新环境/压力(35.03 ± 6.60)分,创新产出(36.77 ± 7.73)分。

2.3 护士自我效能感、成就动机与创新能力相关性分析 Pearson 相关分析结果显示,本组护士自我效能感与成就动机总分呈正相关($r=0.744, P<0.01$),与创新能力总分呈正相关($r=0.511, P<0.01$),创新能力总分与成就动机总分呈正相关($r=0.592, P<0.01$)。见表 1。

表 1 护士自我效能感、成就动机与创新能力的关联性分析($n=550, r$)

项目	自我效能感总分	成就动机总分	创新能力总分	创新主体	创新经历	创新压力	创新产出
自我效能感总分	1	-	-	-	-	-	-
成就动机总分	0.744**	1	-	-	-	-	-
创新能力总分	0.511**	0.592**	1	-	-	-	-
创新主体	0.450**	0.511**	0.882**	1	-	-	-
创新经历	0.481**	0.552**	0.920**	0.810**	1	-	-
创新压力	0.462**	0.531**	0.932**	0.783**	0.852**	1	-
创新产出	0.422**	0.521**	0.843	0.581**	0.671**	0.710**	1

注:**表示 $P<0.01$

2.4 成就动机在护士自我效能感与创新能力间的中介效应分析 以自我效能感为自变量,创新能力为因变量,成就动机为中介变量,建立假设模型并进行中介效应分析。拟合具体结果为,卡方自由度比(χ^2/df)=1.840,拟合度指数(Goodness of Fit Index, GFI)=0.960,调整拟合优度指数(Adjusted Goodness

of Fit Index, $AGFI$)=0.947,比较拟合指数(Comparative Fit Index, CFI)=0.983,增量拟合指数(Incremental Fit Index, IFI)=0.983, Tucker-Lewis 指数(Tucker-Lewis Index, TLI)=0.979,近似误差均方根(Root Mean Square Error of Approximation, $RMSEA$)=0.039。模型的各项指标拟合均良好,说明模型比较理想^[4]。见图 1。

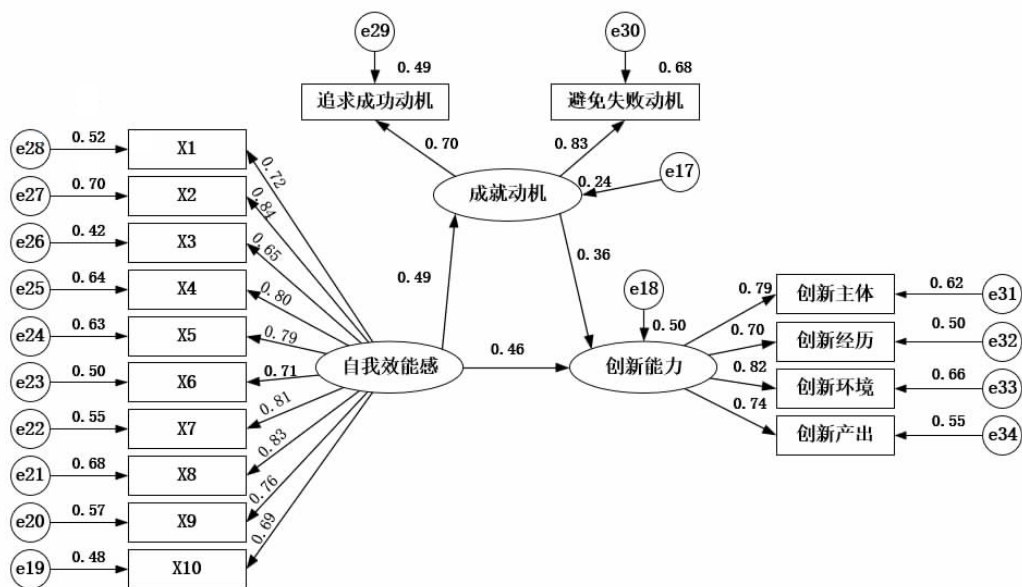


图 1 成就动机在护士自我效能感与创新能力间的中介效应模型(标准化)

模型提示,自我效能感对成就动机和创新能力均有正向预测作用($\beta=0.460, 0.490$;均 $P<0.01$),成就动机对创新能力有正向预测作用 ($\beta=0.355, P<0.01$),成就动机在自我效能感和创新能力中间有正向中介作用($\beta=0.176, P<0.01$),中介效应占总效应的 27.76%。见表 2。

表 2 中介模型的作用效应(标准化)

自变量	因变量	直接效应	间接效应	总效应
自我效能感	创新能力	0.460	0.176	0.634
自我效能感	成就动机	0.490	-	0.490
成就动机	创新能力	0.355	-	0.355

3 讨论

3.1 本组护士自我效能感和成就动机处于较高水平,创新能力处于较低水平 本研究结果显示,本组护士自我效能感得分为(33.16±5.44)分,根据评价标准^[10],处于高水平。究其原因,可能与本组调查对象工作年限≥6 年居多(332 名,占 60.4%)以及我院的磁性管理有关。工作年限≥6 年的护士工作状态相对稳定,且对自己的职业生涯有明确的目标和规划,在心理上更认同本职工作,热爱本职工作,忠诚本职工作,并在行为上给予执着的追求^[15]。

本组护士成就动机得分为(12.50±5.48)分,追求成功的动机得分高于避免失败的动机得分,说明本组护理人员对于追求成功具有高的期望,对于失败的顾虑和担忧较弱,积极的成就动机比较高。究其原因,可能与本组护士 88.4%学历为本科及以上,以及我院对于护理人员多种渠道的人才培养和激励措施有关。学历高的护士历经各种考试,成功的经历相对较多,因而对本学科的发展以及新事物的出现正向

期望较高,失败顾虑相对较少。我院对于护理人员的人才培养以及激励措施主要有:共享治理、国内外进修学习、国家级及省级专科护士培训、脱产英语专项培训、设立专门教学督导岗位及科研岗位、每年评选 10 名南丁格尔奖获得者等,这些行之有效的措施有关激发了护士对事业成功的渴望,激励他们不断前进。本组护理人员创新能力总分为(109.57±18.97)分,与总分中间值 126 分相比,处于较低水平,与李靖^[16]的研究结果相近。究其原因,可能与本组护士参与创新活动不多、参加过创新相关培训和教育的较少,以及目前缺乏护理创新型人才培养的大环境有关^[17]。本组护士发表过专利的仅占 3.10%,创新经历不足,事实上大部分护士仍以完成常规护理工作为主,缺少对日常临床工作中存在的问题进行思索和创新,这也与方红等^[18]的报道相一致。

3.2 本组护士自我效能感、成就动机与创新能力均呈正相关 本研究结果显示,本组护理人员自我效能感与创新能力呈密切正相关($r=0.511, P<0.01$),即护士的自我效能越强,其创新能力越强。究其原因,自我效能感是个体应对当前挑战的一种信念,能够建立清晰准确而又具体的目标,并且直接有力的影响个体的自主决策,而护理人员作为推动护理事业的主力军,自我效能感可以增强其自身创新能力的主观信念,势必会影响创新活动的动力及效率。本组护士自我效能感与成就动机呈密切正相关($r=0.744, P<0.01$),成就动机对自我效能感有积极的正向作用,可能是成就动机越强的护士,在面对工作或任务时对圆满完成工作或任务的期望越强,越能激发内心应对挑战的信念并作出行之有效的决

策,因此提升成就动机可以促进个体的自我效能感。本组护士的创新能力和成就动机呈正相关($r=0.592$, $P<0.01$),成就动机对创新能力有正向促进作用。究其原因,成就动机是指个体对于自己认定的目标愿意努力去做,并将其变为现实的内在驱动力。成就动机比较强的护士,对自己的专业发展有确定的规划,并能坚持不懈的不懈努力,在面对创新领域时,更能意识到其在护理专业发展中的价值,更愿意为之付出努力,更能促进个体的创新能力。

3.3 成就动机在护士的自我效能感和创新能力间起部分中介作用 本研究结果显示,成就动机在护士的自我效能感和创新能力间起部分中介作用,中介效应占总效应的 27.76%,提示自我效能感可以直接影响创新能力,也可通过成就动机的中介作用来间接影响创新能力。究其原因:(1)自我效能感是个体面对环境挑战的一种信念,它的自我知觉影响人们的行为选择,决定人们行为活动的努力程度和坚持性,还会影响人们的思维模式和情感反应方式^[2]。自我效能感强的护理人员,对护理学科的发展前景充满信心,可以自信并较好地解决遇到的问题;自我效能得分高的护士,有着明确而持久的目标和强烈达成目标的愿望,能够克服种种困难,持之以恒地在临床护理工作中进行学习、探求和变革,因而其创新能力较高。(2)成就动机反映的是个体对一种与特定情景有关正向或负向的期望^[4],它决定了个人的努力方向和努力程度。成就动机既对创新能力有直接正效应,还可以作为自我效能感影响创新能力的中介变量,换言之,自我效能感对创新能力所起正向预测作用包括了成就动机的调节作用。成就动机强的护理人员,可能拥有较高的自我效能感,当其在临床工作中遇到困难时,敢于面对、勇于尝试,能发挥主观能动性不断创新,寻求改变目前的现状的解决方法,将创新想法变为现实,并提升其自身的创新能力。

建议采用适宜的管理方式和方法,为个体提供互动和发展的机会^[9],例如:建立护理创新团队,有积极创新意愿或创新能力较高的护士加入其中,从一个团队慢慢推广到整个医院的全体护士,营造创新的氛围;设置专门的创新课程,定期开展系统的培训,让护士了解掌握更多相关的知识,提升其创新方面的素养;将创新纳入护理的绩效考核,对于创新方面表现突出或有成效的护士可给予额外加分,提供一些进修学习以及职称晋升方面的倾斜政策;对于护士提出的好的创新点,可以组织专门的团队帮助其规划并提出可行性意见,达到鼓励护理人员创新、提高其能力的目的。

本研究的不足之处在于,为单中心研究,其结果

可能会有一定的偏差,有待今后开展多中心、前瞻性的队列研究,进一步验证研究结果。

[参 考 文 献]

- [1] 洪素,李秋洁,张莲棠,等.变革型领导、组织承诺与护士创新的相关性研究[J].中华护理杂志,2013,48(3):248-250. DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2013.03.020.
- [2] 穆荣红,李荣,张会敏.以家庭为中心的健康教育对社区高血压患者自我效能的影响[J].中华护理杂志,2012,47(7):648-650. DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2012.07.026.
- [3] 李迎春,杨利,高静,等.规范化培训护士自主学习准备度与自我效能感、成就动机的相关性研究[J].循证护理,2019,5(9):822-826. DOI:10.12102/j.issn.2095-8668.2019.09.010.
- [4] 张泽菊,张先庚,张川林.不同学历层次实习护生的自我效能感和成就动机的比较分析[J].护理研究,2014,28(4A):1173-1175. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2014.10.008.
- [5] 陶曙红,龙成志,郭丽冰.成就动机、自我效能感与自主学习绩效的关系:一个有中介的调节模型[J].心理研究,2019,12(2):171-178.
- [6] Schwarzer R, Arísti B. Optimistic Self-beliefs: Assessment of General Perceived Self-efficacy in Thirteen Cultures[J]. Word Psychology,1997,3(1):177-190.
- [7] Zhang J X, Schwarzer R. Measuring Optimistic Self-beliefs: A Chinese Adaptation of the General Self-efficacy Scale[J]. Psychologia,1995,38(3):174-181.
- [8] 王才康,胡中锋,刘勇.一般自我效能感量表的信度和效度研究[J].应用心理学,2001,7(1):37-40. DOI:10.3969/j.issn.1006-6020.2001.01.007.
- [9] 张翠娣,王岩梅,鲁剑萍,等.上海市三级甲等医院“90后”护士职业价值观、负性情绪和自我效能的相关性研究[J].护理研究,2017,31(33):4264-4266. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2017.33.025.
- [10] 马小琴,应立英,李玲.浙江省全日制本科毕业护士自我效能感的调查分析[J].中华护理教育,2011,8(2):54-56. DOI:10.3761/j.issn.1672-9234.2011.02.002.
- [11] 叶仁敏, Hegtvet K A.成就动机的测量与分析[J].心理发展与教育,1992(3):14-16. DOI:10.16187/j.cnki.issn1001-4918.1992.02.003.
- [12] 刘世卿,李秋洁,范宇莹.护士成就动机与创新行为的相关性研究[J].中国护理管理,2015,15(9):1048-1051. DOI:10.3969/j.issn.1672-1756.2015.09.009.
- [13] 鄢建军,杨建国,江燕.临床护理人员创新能力评价指标体系的构建[J].中华护理杂志,2018,53(10):1218-1222. DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2018.10.
- [14] 吴明隆.结构方程模型:AMOS的操作与应用[M].重庆:重庆大学出版社,2010.
- [15] 陈登宏.护士职业获益感在职业生涯成功感与职业承诺的中介效应[J].护理学报,2019,26(2):71-75. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2019.02.071.
- [16] 李靖.临床护理组织氛围与护士创新行为的相关性研究[J].护理学杂志,2014,29(14):59-61. DOI:10.3870/hlxzz.2014.14.059.
- [17] 张永成,郝冬冬,王希.国外开放式创新理论研究11年:回顾、评述与展望[J].科学学与科学技术管理,2015(3):13-22.
- [18] 方红,孟爱凤,郝萍.943名肿瘤科护士创新行为量表得分水平分析[J].护理学报,2018,25(17):61-64. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2018.17.061.
- [19] 张源慧,胡长玉,唐龙.ICU专科护士自我超越与创新能力的关联性研究[J].护理研究,2017,31(8):951-954. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2017.08.016.

[本文编辑:王影]