护士反思性实践与创新行为的关系研究

张红¹, 马轶¹, 张川¹, 余红¹, 徐铁飞², 彭博文²

摘要:目的 了解护士反思性实践与创新行为的现状,探讨护士反思性实践对创新行为的影响,为促进护士创新行为提供借鉴。方法 于 2024 年 4—6 月,采用一般资料调查表、护士反思性实践问卷、护士创新行为量表对成都市 4 所三甲医院的 1 030 名临床护士开展问卷调查。结果 护士反思性实践得分(146.72±12.63)分;护士创新行为得分(33.43±4.36)分。反思性实践与护士创新行为呈正相关性($r=0.552, P<0.05$)。反思性实践、学历、以往是否参与过创新相关活动或项目是护士创新行为的主要影响因素(均 $P<0.05$),反思性实践可解释护士创新行为总变异的 42.0%。结论 护士反思性实践与创新行为均处于中等水平。护理管理者可以通过鼓励和引导护士在护理实践过程中多进行开放性反思,在反思中发展新学识,产生新见解,并重点关注学历较低及以往未参与过创新相关活动或项目的护士,从而进一步促进护士创新行为的产生。

关键词:护士; 创新行为; 反思性实践; 开放性反思; 护士创新; 影响因素

中图分类号:R47;R192.6 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2025.13.079

Relationship between nurses' reflective practice and innovative behavior Zhang Hong, Ma Yi, Zhang Chuan, Yu Hong, Xu Tiefei, Peng Bowen. Department of Intensive Care Medicine, Chengdu Third People's Hospital, Chengdu 610031, China

Abstract: **Objective** To understand the levels of nurses' reflective practice and innovative behavior, to explore the impact of nurses' reflective practice on their innovative behavior, and to provide reference for promoting nurses' innovative behavior. **Methods** From April to June 2024, a questionnaire survey was conducted among 1,030 clinical nurses from four tertiary hospitals in Chengdu using the General Information Questionnaire, the Reflective Practice Questionnaire for Nurses, and the Innovative Behavior Scale for Nurses. **Results** The score of nurses' reflective practice was (146.72±12.63) points; the score of nurses' innovative behavior was (33.43±4.36) points. Nurse' reflective practice was positively correlated with the innovative behavior ($r=0.552, P<0.05$). Nurses' reflective practice, education level, and whether they have participated in innovation-related activities or projects before were the main influencing factors of nurses' innovative behavior (all $P<0.05$), and nurses' reflective practice could explain 42.0% of the total variance. **Conclusion** Both reflective practice and innovative behavior among nurses are at moderate levels. Nursing managers should encourage and guide nurses to engage in more open reflective practice during the nursing process, develop new knowledge and insights through reflection, and focus on nurses with lower education levels and those who have not participated in innovation-related activities or projects before, thereby further promoting the emergence of nurses' innovative behavior.

Keywords: nurses; innovative behavior; reflective practice; open reflective thinking; nurse innovation; influencing factors

随着患者需求的多元化,护士创新已作为医疗机构推动护理学科发展和护理事业进步的重要举措。护士创新行为对预防疾病、促进健康、提高医疗资源利用率、缩短患者住院时间、改善护理服务质量、提升患者满意度等均有着重要意义^[1-3]。护士反思性实践是指护士立足于特定情境,利用现有知识和技能,在护理活动过程中进行深度反思,获取实践性新学识及进行实践性护理计划的能力^[4-5]。护士可以在反思中,发展新学识,产生新见解,这是促进护士产生创新行为的关键环节^[6-7]。基于此,推测护士反思性实践可以促进其创新行为的产生。目前国内外缺乏对反思性实践与创新行为的关系研究。本研究旨在了解

护士反思性实践与创新行为的现状,探讨护士反思性实践对创新行为的影响,为提高护士创新行为提供借鉴。

1 对象与方法

1.1 对象 于 2024 年 4—6 月,方便抽样选取成都市 4 所三甲医院的临床护士为研究对象。纳入标准:①本院注册护士;②临床工作 ≥ 1 年;③对本研究知情同意。排除标准:轮转及进修护士。样本量按自变量的 10~20 倍,再考虑 20%的流失率计算。本研究自变量共 9 个,所需样本量至少 113~225。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 包括性别、年龄、学历、职称、工作年限、聘用类型、月收入,以往是否参与过创新相关活动或项目。

1.2.2 护士反思性实践问卷 由 Priddis 等^[8]编制,吴雪^[9]汉化。包含反思性实践能力和改善愿望(14 个条目)、自信度(7 个条目)、工作满意度(4 个条目)、反思性实践敏锐度(5 个条目)、反思性实践带来的压

作者单位:1. 成都市第三人民医院重症医学科(四川 成都, 610031);2. 四川省护理职业学院附属医院心内科

通信作者:马轶,18428525@qq.com

张红:女,本科,主管护师,zhangh0990@126.com

科研项目:四川省护理学会科研课题(H23014)

收稿:2025-02-25;修回:2025-04-12

力(3个条目)5个维度,共33个条目。采用6级计分,从“完全不同意”至“完全同意”评1~6分,总分33~198分,得分越高代表护士的反思性实践能力越好。问卷总Cronbach's α 系数为0.950,本研究中为0.913。

1.2.3 护士创新行为量表 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级计分,从“从不如此”至“频繁如此”评1~5分,总分10~50分,得分越高代表护士的创新行为越多。量表总Cronbach's α 系数为0.879,本研究中为0.883。

1.3 调查方法 正式调查前,先向研究对象所在医院护理部主任说明本调查的目的与意义等,征得其同意后,选择1名护理部人员作为本调查问卷的发放者,由其在护士集中时间使用统一指导语向护士转达本调查的相关事项,告知护士本调查遵循自愿原则。护士通过手机端线上匿名答题,问卷的每个条目已被设为必答题目且仅支持单项选择。共回收问卷1 083份,有效问卷1 030份,有效回收率95.11%。

1.4 统计学方法 采用SPSS24.0软件进行数据分析,计量资料采用 $(\bar{x} \pm s)$ 描述,采用 t 检验、方差分析、Pearson相关性分析和分层回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士反思性实践与护士创新行为得分 见表1。

表1 护士反思性实践与护士创新行为得分($n=1\ 030$)
分, $\bar{x} \pm s$

项目	得分	条目均分
反思性实践	146.72±12.63	4.45±0.35
反思性实践能力和改善愿望	68.06±4.63	4.86±0.26
自信度	27.86±3.52	3.98±0.17
工作满意度	12.23±2.64	3.05±0.15
反思性实践敏锐度	26.03±3.83	5.20±0.33
反思性实践带来的压力	12.54±2.94	4.18±0.24
创新行为	33.43±4.36	3.26±0.25
产生想法	12.10±2.26	4.03±0.22
取得支持	13.68±2.47	3.42±0.18
实现想法	7.65±1.23	2.55±0.12

2.2 护士一般资料及不同特征护士创新行为得分比较 见表2。

2.3 护士反思性实践与创新行为的相关性分析 见表3。

2.4 护士创新行为影响因素的分层回归分析 将护士创新行为得分作为因变量,自变量第1层放入单因素分析中差异有统计学意义的学历(大专=1,本科=2,硕士=3)及参与过创新相关活动(否=0,是=1);第2层放入反思性实践(原值纳入)。分层回归分析显示,反思性实践可独立解释护士创新行为变异的

42.0%,见表4。

表2 护士一般资料及不同特征护士创新行为得分比较

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			0.935	0.236
男	58	34.12±4.53		
女	972	33.03±4.53		
年龄(岁)			1.003	0.184
23~<30	302	30.63±4.61		
30~<35	263	34.22±4.24		
35~48	465	35.15±5.73		
学历			12.824	<0.001
大专	213	26.13±4.04		
本科	806	35.88±4.31		
硕士	11	44.38±5.28		
职称			1.742	0.106
护士	374	30.26±4.74		
护师	318	31.49±4.85		
主管护师	254	36.23±4.64		
(副)主任护师	84	36.37±5.27		
工作年限(年)			2.064	0.067
<5	335	30.41±4.73		
5~10	403	34.37±4.58		
>10	292	35.63±4.59		
聘用类型			0.820	0.261
非编制	982	33.29±4.83		
编制	48	35.13±4.29		
月收入(元)			0.617	0.422
<5 000	274	33.37±4.18		
5 000~8 000	526	34.29±5.14		
>8 000	230	33.31±5.27		
参与过创新相关活动或项目			6.133	<0.001
否	989	31.73±4.29		
是	41	38.07±5.04		

表3 护士反思性实践与创新行为的相关系数($n=1\ 030$)

项目	创新行为	产生想法	取得支持	实现想法
反思性实践	0.552	0.635	0.523	0.506
反思性实践能力和改善愿望	0.643	0.742	0.504	0.635
自信度	0.463	0.526	0.556	0.401
工作满意度	0.411	0.361	0.583	0.566
反思性实践敏锐度	0.631	0.683	0.434	0.409
反思性实践带来的压力	0.387	0.412	0.318	0.382

注:均 $P<0.001$ 。

表4 护士创新行为影响因素的分层回归分析($n=1\ 030$)

项目	β	SE	β'	t	P
第1层 常量	3.662	0.440		8.322	<0.001
学历	0.635	0.093	0.175	6.825	<0.001
参与过创新相关活动或项目	0.292	0.062	0.127	4.716	<0.001
第2层 常量	7.846	0.636		12.336	<0.001
学历	0.367	0.071	0.160	5.163	<0.001
参与过创新相关活动或项目	0.166	0.042	0.103	3.946	<0.001
反思性实践	0.645	0.097	0.205	6.647	<0.001

注:第1层 $R^2=0.423$,调整 $R^2=0.422$, $F=18.253$, $P<0.001$;第2层 $R^2=0.843$,调整 $R^2=0.842$, $F=31.362$, $P<0.001$ 。 R^2 的变化量为0.420。

3 讨论

3.1 护士反思性实践处于中等水平 本研究结果显示,护士反思性实践得分(146.72 ± 12.63)分,条目均分(4.45 ± 0.35)分,得分率为 74.10%(处于 60.00%~80.00%,为中等水平)。与吴雪^[9]的调查结果[条目均分(4.84 ± 0.34)分]相似。说明护士的反思性实践能力还有待提高。这可能由于护理管理者缺乏对护士反思性实践能力的培养有关^[11]。提示护理管理者在护士的职业培养上,不能仅仅局限于对现有护理操作熟练程度的训练,更要重视护士反思性实践能力的培养,在构建或解决各种医疗问题时,鼓励护士积极进行开放性反思,不断更新知识与技能,优化护理方案,提高实践性护理能力,有效应对临床突发问题,保障护理质量。5 个维度中,反思性实践敏锐度条目均分最高,说明护士能较敏锐地发现自己在工作中的不足之处。工作满意度条目均分最低,可能由于护理工作繁重琐碎、夜班频繁,因此护士对护理工作满意度较低^[12]。研究显示,除了人力资源的配置之外,护士长对护士的磁性管理,是影响护士工作满意度的关键可控因素^[13-14]。提示管理者需合理配备护理人员,加大护理队伍建设,护士长需全面推行磁性管理模式,科室内部营造开放、和谐、平等的团队氛围,护士长应定期与护士进行沟通交流,注重与护士内在情感的维系,对护士所遇工作或生活难题,积极提供有效资源支持,从而进一步提高护士反思性实践水平。

3.2 护士创新行为处于中等水平 本研究结果显示,护士创新行为得分(33.43 ± 4.36)分,条目均分(3.26 ± 0.25)分,得分率为 66.86%(处于 60.00%~80.00%,为中等水平)。与郭文静等^[15][条目均分(3.39 ± 0.49)分]、张艺等^[16][(3.47 ± 0.76)分]的调查结果相似,但低于江燕等^[17]的调查结果[条目均分(4.08 ± 0.32)分]。分析原因可能与医院的管理理念、培训规划不同有关,如果医院一直奉行技术创新战略,组建有专门的护士创新团队,致力于护士创新知识的共享与学习,并定期开展临床创新项目的调研,全院征求护士创新创意,将为护士的创新行为提供强有力的保障^[17]。提示医院需定期举办创新培训讲座,激发护士的创新灵感,且及时了解护士的创新想法、创新需求及遇到的实际困难并提供有效的支持,医院也可通过举办创新大赛提高护士的创新意识,制订合理的奖励机制促进其创新行为的产生。3 个维度中,产生想法条目均分最高,取得支持次之,实现想法最低。说明护士产生的创新想法较多,取得的创新支持较欠缺,导致最终实现的创新想法较少。有研究显示,护士能感受到外部环境对创新的需求,但由于知识储备不足、资金缺乏、伦理问题等种种原因,导致护士的创新想法不能转化为成果^[18]。也有研究显示,护士在工作中容易发现问题而产生创新想法,

但因科研知识薄弱、组织支持缺乏等,影响了创新计划的制订、循证实践的进行^[19]。提示医院需加大对护士创新创意的保障力度,为其提供有效的支持资源,如资金资助、审核批准等,医院可通过组建一支专业型护士创新服务小组,营造灵活开放的创新氛围,帮助护士调研分析其创新想法,寻求可利用资源,协助制订具体实施方案,促使护士创新想法的实现,从而进一步提高护士创新行为水平。

3.3 护士创新行为的影响因素分析

3.3.1 反思性实践 本研究中结果显示,护士反思性实践与创新行为呈正相关性,反思性实践可独立解释护士创新行为变异的 42.0%。说明护士反思性实践对护士创新行为的影响作用较大,护士的反思性实践越好,其创新行为就越多。有研究指出,反思性实践有助于从业者从纯粹的实践者转化为研究者^[20]。护士在遇到临床实际问题时,利用现有知识和技能,在护理活动过程中进行深度反思,从而获取实践性新学识、新见解以调整原有护理行为^[21]。这能帮助护士构建适用于新情境的新理论与新技术,其实质是创新行为产生的过程。Rolfe^[22]提出护士在实践过程中会经常遇到新的问题,而现有的知识常具有局限性。这就需要护士能及时识别知识空白,通过在实践中反思创造新的知识与技术。Thompson 等^[23]提出具有反思性实践能力的护士,能更好地理解固有知识与创新行为之间的关系。Contreras 等^[24]认为反思性实践是个体发展自身能力的过程,能帮助个体重新梳理所学知识,能提高批判性思维、临床创新与实践能力等。可见,护士反思性实践对护士创新具有一定的正向影响。传统的护理实践是护士根据已有的知识与经验进行护理行为^[25]。但在实际临床护理过程中,新的问题、新的困境时有发生,这就需要护士的反思性实践能力,护士通过反思性实践,发展新学识,产生新见解,促进创新行为的产生,从而解决临床困境,为未来类似实践活动提供参考,改进护理服务。

3.3.2 学历以及以往是否参与过创新相关活动或项目 本研究结果显示,护士的学历、以往是否参与过创新相关活动或项目是护士创新行为的影响因素(均 $P < 0.05$)。学历越高护士的创新行为更多,以往参与过创新相关活动或项目护士的创新行为更多。分析原因可能是本科尤其研究生在校期间,学校设有科研创新相关课程的系统学习,且研究生跟随导师参与过科研创新项目的实施,使得此类护士的科研创新意识更强,思路更清晰,更易于发现临床问题,更容易产生创新想法,且更了解护理领域前沿知识,这是护士创新行为产生的基础条件^[26]。以往参与过创新相关活动或项目的护士已经了解了护理创新实施的部分或全过程,在临床工作过程中,在面对一些临床实际问题时更敏感,更容易产生创新的想法,且对创新行为的实施过程更胸有成竹,这有利于护士创新行为的

发生^[27]。而根据本研究数据,高学历护士及以往参与过创新相关活动或项目的护士较少。提示护理管理者需结合护士的实际情况,为护士提供创新相关的继续教育平台,督促护士掌握创新的基础知识,增强其创新意识,激发其创新灵感,且护理管理者可通过鼓励护士积极参与创新相关活动或项目,或通过限制项目参与者最少人数来鼓励项目负责人拉动更多护士参与到创新项目的设计与实施中,使护士接触并了解护理创新的过程,为自己未来的创新行为打下基础,从而促进护士创新行为的产生。

4 结论

本研究结果显示,护士反思性实践与创新行为均处于中等水平,护士反思性实践、学历、以往是否参与过创新相关活动或项目是护士创新行为的主要影响因素。护理管理者可以通过鼓励和引导护士在护理实践过程中多进行开放性反思,在反思中发展新学识,产生新见解,并重点关注学历较低及以往未参与过创新相关活动或项目的护士,从而进一步促进护士创新行为的产生。本研究仅进行了护士反思性实践与创新行为的相关研究,有待后期纳入更多变量进行深入研究,探索护士创新行为的更多影响因素。

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] 戴薇, 叶红芳, 刘清媛. 工作控制感视角下护士创新行为的研究进展[J]. 职业与健康, 2023, 39(10): 1412-1415, 1420.

[3] Rake B. Waiving intellectual property rights: boom or bust for medical innovation? [J]. Drug Discov Today, 2022, 27(2): 384-389.

[4] Bjerkvik L K, Hilli Y. Reflective writing in undergraduate clinical nursing education: a literature review [J]. Nurse Educ Pract, 2019, 35(35): 32-41.

[5] Benjamin R D, Samuel J B, Prudence M M, et al. Evaluating the impact of reflective practice groups for nurses in an acute hospital setting[J]. Aust J Adv Nurs, 2020, 38(1): 6-17.

[6] Kakemam E, Torkzadeh L, Rouzbahani M, et al. The relationship between workplace deviant behaviors and organizational justice among nurses: a cross-sectional survey[J]. Nurs Forum, 2021, 56(4): 889-896.

[7] Czarnecki M. Nurse initiated collaboration and innovation lead to positive patient outcomes[J]. Pain Manag Nurs, 2021, 22(2): 233-239.

[8] Priddis L, Rogers S L. Development of the reflective practice questionnaire: preliminary findings[J]. Reflective Practice, 2018, 19(1): 89-104.

[9] 吴雪. 反思性实践问卷在专科护士领域的汉化修订及应用研究[D]. 天津: 天津中医药大学, 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: 上海交通大学学报(医学版), 2012, 32(8): 1079-1082, 1087.

[11] 蔡艳芳, 冯东杰, 沈永青. 引导性反思日志在社区护理学线上教学中的应用[J]. 中华护理教育, 2021, 18(11): 1000-1003.

[12] 韩笑笑. 麻醉科护士工作压力在职业认同感和工作满意度间的中介效应研究[D]. 郑州: 郑州大学, 2022.

[13] 贵宇. ICU 护士工作环境、工作满意度与触摸舒适感的相关性研究[D]. 荆州: 长江大学, 2022.

[14] 郑雨舒. 影响某三甲医院护士工作满意度的因素分析及提升策略[D]. 沈阳: 辽宁中医药大学, 2021.

[15] 郭文静, 庞雪莲, 刘晔, 等. 护士自主学习能力在信息素养与创新行为间的中介作用[J]. 护理学杂志, 2022, 37(12): 57-59.

[16] 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.

[17] 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.

[18] 何晴, 王静, 郭妍, 等. 三级甲等医院护理工作环境和职业延迟满足对护士创新行为影响的研究[J]. 护理管理杂志, 2023, 23(9): 711-716.

[19] 陈琪, 朱波, 张青. 临床护士组织支持感和积极应对方式在主动性人格与创新行为间的链式中介效应[J]. 护理学报, 2023, 30(21): 1-6.

[20] Ziebart C, MacDermid J C. Reflective practice in physical therapy: a scoping review[J]. Phys Ther, 2019, 99(8): 1056-1068.

[21] Wharton C, Kotera Y, Brennan S. A well-being champion and the role of self-reflective practice for ICU nurses during COVID-19 and beyond[J]. Nurs Crit Care, 2021, 26(2): 70-72.

[22] Rolfe G. Rethinking reflective education: what would Dewey have done? [J]. Nurse Educ Today, 2014, 34(8): 1179-1183.

[23] Thompson N, Pascal J. Developing critically reflective practice[J]. Reflective Practice, 2012, 13(2): 311-325.

[24] Contreras J A, Edwards-maddox S, Hall A, et al. Effects of reflective practice on baccalaureate nursing students' stress, anxiety and competency: an integrative review[J]. Worldviews Evid Based Nurs, 2020, 17(3): 239-245.

[25] Schwind J K, Manankil-Rankin L. Using narrative reflective process to augment personal and aesthetic ways of knowing to support holistic person-centred relational practice[J]. Reflective Practice, 2020, 21(4): 473-483.

[26] 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.

[27] 温弗乐. 基于控制感视角的护士创新行为影响机制研究[D]. 上海: 上海交通大学, 2020.