

• 护理管理 •
• 论 著 •

专科护士主动创新行为现状及影响因素分析

郭永攀¹, 吕晓辰¹, 张春慧¹, 董文文¹, 杨瑞²

摘要:目的 了解河南省专科护士主动创新行为现状及影响因素,为针对性管理提供参考。方法 2024年5—8月,采用便利抽样法选取河南省33所医疗机构的1 018名专科护士,使用一般资料调查表、主动创新行为量表、员工工作获得感量表进行调查。结果 专科护士主动创新行为得分为(54.46±11.53)分,自发性、前期准备及跨越障碍维度得分分别为(3.99±0.87)分、(4.03±0.85)分、(4.06±0.84)分。多元线性回归分析结果显示,职称、职务、工作年限、科研经历及工作获得感是专科护士主动创新行为的影响因素(均 $P<0.05$)。结论 临床专科护士主动创新行为处于中等偏上水平,其影响因素较多。护理管理者应重视专科护士创新活动开展情况,关注提升专科护士主动创新能力的相关因素,积极探索专科护士创新化培养模式,促进专科护士主动创新。

关键词: 专科护士; 主动创新行为; 创新活动; 工作获得感; 护理科研; 核心能力; 创新培养; 护理管理

中图分类号: R47; C931.2 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2025.15.054

Current status and influencing factors of nurse specialists' proactive innovation behavior Guo Yongpan, Lü Xiaochen, Zhang Chunhui, Dong Wenwen, Yang Rui. School of Nursing and Health, Zhengzhou University, Zhengzhou 450001, China

Abstract: **Objective** To understand the current status and influencing factors of proactive innovation behavior among nurse specialists in Henan Province, and to provide a reference for targeted management. **Methods** From May to August 2024, 1,018 nurse specialists from 33 medical institutions in Henan Province were selected by convenience sampling. Surveys were conducted using a general information questionnaire, the Proactive Innovation Behavior Scale, and the Employee Sense of Gain Scale. **Results** The total score of proactive innovation behavior among nurse specialists was (54.46±11.53) points. The scores for the dimensions of spontaneity, preliminary preparation, and overcoming obstacles were (3.99±0.87), (4.03±0.85), and (4.06±0.84) points, respectively. Multiple linear regression showed that, professional title, position, years of work, research experience, and sense of work gain were influencing factors of proactive innovation behavior among nurse specialists (all $P<0.05$). **Conclusion** Clinical nurse specialists demonstrate a medium-to-high level of proactive innovation behavior, which is influenced by multiple factors. Nursing managers should pay attention to the development of nurse specialists' innovation activities, focus on factors enhancing their proactive innovation ability, and actively explore innovative training models to promote proactive innovation among nurse specialists.

Keywords: nurse specialist; proactive innovation behavior; innovative activity; sense of work gain; nursing research; core competency; innovation training; nursing management

主动创新行为是一种发自其内心的,为未来创新做好充分准备,并勇敢面对和解决创新中出现一系列问题的自愿创新行为^[1]。相较于被动创新行为,护士的主动创新行为源于护士对未来护理领域发展的深刻洞察与前瞻性思考,能够为其所在的护理团队带来更加长久且高质量的创新绩效,使得团队创新能力得到持续提升^[2]。《全国护理事业发展规划(2021—2025年)》^[3]明确指出,要加大护理领域改革创新力度,其中专科领域护理理念及技术更新拓展更快,对创新需求更高。专科护士作为专科护理领域的核心力量,其创新不仅体现在技术的更新与应用上,更在于服务理念的转变与护理模式的创新。因此,激发和

提升专科护士主动开展创新活动是强化专科护理队伍建设,推动护理事业创新发展的重要举措。现有对专科护士的创新行为研究多为整体概念,并未对其创新行为发生内在驱动性质为主动还是被动进行细分^[4-6]。社会交换理论认为,员工将根据在工作中所获得的收益与资源来调整其工作态度及行为^[7]。工作获得感作为一种积极工作体验,高水平的工作获得感反映出护士在工作中获得充分肯定,有助于提升其工作主动性,促进护士主动行为的发生^[8]。因此,本研究对河南省专科护士主动创新行为进行横断面调查,并纳入工作获得感分析其影响因素,为促进专科护士主动创新行为提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于2024年5—8月,选取河南省17个省辖市、1个省直管县级市的共33所代表性医疗机构(包括一级、二级、三级医院)的专科护士作为研究对象。纳入标准:①取得护士执业资格

作者单位:1. 郑州大学护理与健康学院(河南 郑州,450001);2. 郑州大学附属郑州中心医院心血管内科
通信作者:张春慧,zhangchunhui0617@163.com
郭永攀:女,硕士在读,护士,2302077177@qq.com
科研项目:2023年河南省医学教育研究项目(WJLX2023086)
收稿:2025-03-05;修回:2025-05-06

证书;②有卫生行政机构、中华护理学会、省市级护理学会等认证的专科护士证书;③在职在岗。排除标准:①调查期间因各种原因无法完成问卷;②不愿参与本研究。本研究经郑州大学伦理委员会批准(ZZUIRB:2024-18)。根据均数抽样计算公式: $n = (u_{\alpha/2} \times \sigma / \delta)^2$ 。根据文献回顾^[9],专科护士创新行为标准差(σ)为 2.44,设定允许误差(δ)为 0.2, α 取 0.05,则 $u_{\alpha/2} = 1.96$,计算样本量为 572,考虑到 20% 的无应答率和抽样误差,样本量至少为 715。本研究最终有效调查 1 018 名专科护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

①一般资料调查表。自行编制,内容包括性别、年龄、婚姻状况、学历、职称、职务、层级、聘用类型、子女数量、工作年限、所处医院类型、是否有科研经历(主持课题、发表文章及专利申报情况)等。②主动创新行为量表。由宋莹^[10]根据科技人员主动创新行为量表^[1]改编而成,用于测量科技型人员的主动创新行为。该量表包括自发性(3 个条目)、前期准备(5 个条目)和跨越障碍(6 个条目)3 个维度共 14 个条目。各条目采用 Likert 5 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别赋值 1~5 分,总分 14~70 分,得分越高表示研究对象的主动创新行为越好。该量表 Cronbach's α 为 0.931,本研究中为 0.980。③员工工作获得感量表。由朱平利等^[11]于 2020 年编制,包含工作尊严感(3 个条目)、薪酬满足感(3 个条目)、能力提升感(4 个条目)和职业憧憬感(3 个条目)4 个维度共 13 个条目。各条目按照“完全不赞同”到“完全赞同”分别赋值 1~5 分,总分 13~65 分,分数越高表示受试者工作获得感水平越高。总量表 Cronbach's α 系数为 0.832,各维度 Cronbach's α 系数为 0.757~0.873,本研究中为 0.976。

1.2.2 调查方法

在正式调查前,研究者将调查问卷的问卷星链接发放至河南省各医疗机构护理部相关负责人,告知其研究目的、意义、纳入与排除标准,协商同意后由负责人将电子问卷链接发给各临床科室护士长,并由科室护士长转发至临床专科护士。本研究遵循自愿原则,调查前取得调查者知情同意。问卷中所有题目设置为必答题,本研究共收集到问卷 1 056 份,剔除不合格问卷 38 份,纳入分析问卷 1 018 份,有效应答率为 96.40%。

1.2.3 统计学方法

采用 SPSS26.0 软件进行统计分析。计数资料采用频数、百分比描述,计量资料服从正态分布以($\bar{x} \pm s$)描述,采用 t 检验或方差分析;相关性分析采用 Pearson 相关性分析,多因素分析采用多元线性回归分析。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 专科护士主动创新行为及工作获得感得分

见表 1。

表 1 专科护士主动创新行为及工作获得感得分($n = 1\ 018$)
分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
主动创新行为	54.46 ± 11.53	4.03 ± 0.82
自发性	11.98 ± 2.61	3.99 ± 0.87
前期准备	20.15 ± 4.24	4.03 ± 0.85
跨越障碍	24.33 ± 5.03	4.06 ± 0.84
工作获得感	52.55 ± 10.64	4.04 ± 0.82
工作尊严感	12.26 ± 2.58	4.09 ± 0.86
薪酬满足感	11.58 ± 2.75	3.86 ± 0.92
能力提升感	16.48 ± 3.37	4.12 ± 0.84
职业憧憬感	12.23 ± 2.60	4.08 ± 0.87

2.2 专科护士主动创新行为与工作获得感的相关系数

见表 2。

表 2 专科护士主动创新行为与工作获得感的相关系数($n = 1\ 018$)

项目	工作 获得感	工作 尊严感	薪酬 满足感	能力 提升感	职业 憧憬感
主动创新行为	0.641	0.616	0.532	0.645	0.613
自发性	0.605	0.584	0.508	0.608	0.573
前期准备	0.618	0.591	0.514	0.622	0.594
跨越障碍	0.635	0.611	0.524	0.640	0.609

注:均 $P < 0.05$ 。

2.3 专科护士主动创新行为的单因素分析

见表 3。

表 3 专科护士主动创新行为的单因素分析

项目	人数	主动创新行为 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			2.271	0.026
男	73	4.28 ± 0.97		
女	945	4.01 ± 0.81		
年龄(岁)			4.690	<0.001
20~<26	76	4.00 ± 1.03		
26~<36	454	3.83 ± 0.71		
36~<46	413	4.21 ± 0.79		
≥46	75	4.32 ± 1.07		
婚姻状况			-8.047	<0.001
已婚	856	4.12 ± 0.80		
未婚、离异或丧偶	162	3.57 ± 0.77		
子女数量(个)			3.961	<0.001
0	187	3.58 ± 0.83		
1	387	4.08 ± 0.86		
≥2	444	4.19 ± 0.72		
工作年限(年)			17.697	<0.001
<6	115	3.24 ± 0.77		
6~<11	317	3.81 ± 0.55		
11~<21	454	4.23 ± 0.78		
≥21	132	4.56 ± 0.90		
学历			6.595	<0.001
大专及以下	162	4.47 ± 0.95		
本科	827	3.94 ± 0.78		
硕士及以上	29	4.20 ± 0.41		
职称			27.488	<0.001
护士	97	3.10 ± 0.66		
护师	230	3.66 ± 0.58		
主管护师	615	4.22 ± 0.77		
副主任护师及以上	76	4.81 ± 0.59		
职务			12.086	<0.001
无	837	3.88 ± 0.78		

续表 3 专科护士主动创新行为的单因素分析

项目	人数	主动创新行为 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
临床总带教	70	4.61 ± 0.91	13.527	<0.001
护理管理者	111	4.80 ± 0.44		
层级				
N0	38	3.29 ± 0.83		
N1	98	3.31 ± 0.69		
N2	284	3.81 ± 0.66	-12.470	<0.001
N3	491	4.26 ± 0.76		
N4	107	4.50 ± 0.85		
科研经历				
有	435	4.39 ± 0.87	0.952	0.567
无	583	3.77 ± 0.68		
聘用类型				
编制	214	4.14 ± 0.92	-0.412	0.680
合同制	760	3.98 ± 0.80		
其他	44	4.33 ± 0.56		
医院级别				
三级	968	4.03 ± 0.82		
一级/二级	50	4.08 ± 0.84		

2.4 专科护士主动创新行为的多因素分析 以主动创新行为总分为因变量,以单因素分析中差异有统计学意义的项目及工作获得感为自变量,进行多元线性回归分析($\alpha_{\lambda} = 0.05, \alpha_{\text{出}} = 0.10$)。结果显示,工作年限(<6 年=1, $6 \sim <11$ 年=2, $11 \sim <21$ 年=3, ≥ 21 年=4)、职称(护士=1,护师=2,主管护师=3,副主任护师及以上=4)、职务(以无职务为对照设置哑变量)、是否有科研经历(无=1,有=2)、工作获得感(原值录入)是专科护士主动创新行为的主要影响因素,共解释总变异的51.1%,见表4。

表 4 专科护士主动创新行为的多元线性回归分析 ($n = 1\ 018$)

自变量	β	SE	β'	t	P	VIF
常量	0.894	0.227		3.932	<0.001	
工作年限	0.096	0.038	0.100	2.537	0.011	3.216
职称	0.201	0.045	0.184	4.463	<0.001	3.532
职务						
临床总带教	0.215	0.076	0.066	2.815	0.005	1.141
护理管理者	0.313	0.067	0.118	4.645	<0.001	1.351
科研经历	0.149	0.047	0.090	3.151	0.002	1.690
工作获得感	0.036	0.002	0.469	18.620	<0.001	1.316

注: $R^2 = 0.516$, 调整 $R^2 = 0.511$; $F = 89.420, P < 0.001$ 。Durbin-Watson = 1.963。

3 讨论

3.1 专科护士主动创新行为水平处于中等偏上水平

本研究发现,专科护士主动创新行为得分为(54.46 ± 11.53)分,条目均分为(4.03 ± 0.82)分,处于中等偏上水平。该结果低于宋莹^[10]对企业科技型员工的调查结果,原因可能与两者工作性质有关,相较于科技型员工,目前专科护士的工作重点更偏向于护理实践,对创新行为的需求低于科技型员工,其主动创新行为水平也相对较低。在各维度中,跨越障碍维度得分最高,前期准备次之,自发性最低。提示专科护士在临床工作中,能够敏锐地察觉工作中存在的问题,并具备在创新过程中不畏困难精神以及解决问题的

能力,然而由于存在自发创新意愿以及前期准备不足等问题,专科护士主动创新水平仍有提升空间,这与Yan等^[12]的研究结果相似。原因可能与专科护士自身准备不足以及其主动创新支持性资源缺乏有关。一方面,专科护士对于自身角色认识不足,再加上相关创新专业知识缺乏,使得其对自己创新能力产生怀疑,创新自我效能低下;另一方面,获得充足支持是专科护士顺利开展创新活动的前提条件,然而研究显示,多数临床护士在科研开展过程中无法获得足够的人力、物力相关资源以及技术支持,进而导致其创新活动开展受阻^[13]。因此,专科护士在工作中应做好自我心态调整,增强创新自我效能;同时应清晰专科护士角色的自我认知,充分发挥专科特色,用创新的角度看待临床中的问题。此外,护理管理者应积极为专科护士提供必要的科研支持和资源,减少专科护理资源约束现象,提升其创新自我效能,进而促使专科护士产生积极主动的创新行为。

3.2 专科护士主动创新行为影响因素

3.2.1 工作年限长、职称高、在临床工作中担任临床带教或管理任务的专科护士主动创新行为水平高

本研究结果显示,工作年限越长、职称越高以及在临床工作中担任临床带教任务或管理任务的专科护士,其主动创新行为水平越高,这与徐忠梅等^[4]的研究结果类似。原因可能是,工作年限长、职称高的专科护士在开展创新活动过程中较少受到技术和权限的限制,其也因此拥有更多机会和平台获取创新资源,有助于其更好地开展主动创新活动。在临床工作中担任临床带教或管理任务的护士,该工作经历使他们体验到自身职业发展和创新能力提升的重要性,主动开展创新活动以满足自身成长的迫切需求。研究显示,授权型领导对临床护士的创新行为具有显著的正向作用^[14-15]。因此,护理管理者可针对不同工作年限、职称和职务专科护士赋予适宜的自主权,激发其创新精神,鼓励他们主动承担责任、勇于尝试新的护理方法和理念。此外,专科护士门诊的开设是对专科护士授权的一个重要体现,医院和护理管理者应汲取专科护士门诊开展经验^[16],完善专科护士门诊运行制度,积极探索创新解决模式,为专科护士向研究型、专家型护士发展提供方向和平台,进一步鼓励他们的主动创新行为,从而推动专科护理高质量发展。

3.2.2 有科研经历的专科护士主动创新行为水平高

本研究发现,相同条件下,主持过科研课题、有发表论文或申报专利经历的专科护士,其主动创新行为水平更高,这与既往研究结果^[13]一致。可能因为在参与科研活动期间,专科护士的实践经验和思维方式能得到进一步的提升。在参与科研活动的过程中,专科护士通常会积极学习和了解前沿的护理技术和方法,其科研理论基础也在此过程中得到进一步的夯实,从而增强其科研创新的信心,使护士的科研创新能力得

到不断提升。因此,对于缺乏科研经历、接受科研培训较少的专科护士,临床护理管理者可根据专科护士创新需求,采取个体化、针对性的专科护士科研能力培养方案,并结合地域特色和专科优势,给予专科护士科研创新能力提升的资源,促进其主动创新行为。同时,遵循社会交换理论的“互惠原则”^[7],专科护士可在专科领域内寻找科研经验丰富的护士导师,通过与其交流、学习,不断提升创新自我效能,促进主动创新。

3.2.3 专科护士的工作获得感越高,其主动创新行为水平越高 本研究结果显示,临床专科护士的工作获得感越高,其主动创新行为水平越高,即个体的工作获得感水平对其主动创新行为具有正向预测作用,与鹿祎璇^[8]的研究结果一致。当个体在工作中感知到关怀和获得时,则会采取有益行动以回报组织,因而个体主动从事和开拓工作的能量动机将得以强化。专科护士在工作中获得感越强,意味着其感受到来自组织和同事的更多正向回报,这种获得感增强了护士的归属感和责任感,使他们更愿意投入到创新实践中,寻找更有效的工作方式。此外,工作获得感较高的专科护士,在临床护理工作中体验感更好,更容易表现出积极向上的工作状态,从而更有可能在临床护理工作中开展具有自发性、创造性和变革性的主动创新行为。因此,激发专科护士主动创新行为,可以提升其工作获得感为抓手。研究显示,临床专科护士工作获得感水平不高可能与薪酬、职业发展满意度较低^[17-18]以及组织支持不足^[19-20]等有关。因此,医院管理者应合理设计薪酬分配制度,将绩效考核结果与护士岗位聘用、绩效分配、奖励评优等挂钩,多劳多得,优绩优酬,切实做好专科护士工作的客观保障。

4 结论

本研究显示,专科护士主动创新行为处于中等偏上水平,职称、职务、工作年限、科研经历以及工作获得感是专科护士主动创新行为的影响因素。建议护理管理者重视提升专科护士主动创新能力的相关因素,为其营造良好的创新氛围,鼓励专科护士开展创新活动;同时,专科护士应不断提升自身专业素质,激发创新潜能,积极主动开展创新活动,提高工作效率,提升护理服务质量。我国专科护士培养起步较晚,专科护士的准入资质、培训及认证体系仍尚未形成规范。因此,国内护理学术团体应积极探索不同专科护士的创新化培养模式,拓展专科培训领域,同时结合地域特色和专科优势,不断加强专科护理人才培养。本研究的局限在于仅对 1 个省份的专科护士进行便利抽样,且为横断面调查,并未考虑时间对专科护士主动创新行为的影响。未来可扩大调查范围、开展多维度的纵向调查,深入探究临床专科护士主动创新行为的影响因素。

参考文献:

- [1] 赵斌,栾虹,李新建,等.科技人员主动创新行为:概念界定与量表开发[J].科学学研究,2014,32(1):148-157.
- [2] 马俊杰,王硕,魏玉莲,等.职场精神力在低年资护士二元工作压力与主动创新行为间的中介效应分析[J].护理学报,2023,30(3):68-73.
- [3] 国家卫生健康委员会.全国护理事业发展规划(2021—2025年)[EB/OL].(2022-04-29)[2024-03-03].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/content_5689354.htm.
- [4] 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.
- [5] 彭会珍,赵文利,张红梅,等.河南省介入手术室专科护士创新能力与自我超越现状及其相关性研究[J].中华全科医学,2023,21(2):345-349.
- [6] 史艳茹,李琦,曹效亲,等.569名精神科护士创新行为现状及影响因素分析[J].护理学报,2024,31(11):48-52.
- [7] 席猛,刘玥玥,徐云飞,等.基于社会交换理论的多重雇佣关系模式下员工敬业度研究[J].管理学报,2018,15(8):1144-1152.
- [8] 鹿祎璇.工作获得感对员工主动性行为的影响研究[D].西安:陕西科技大学,2022.
- [9] 苗鑫,王俊霞,张瑞星,等.反思性实践在伤口造口失禁专科护士挑战性压力和创新行为间的中介效应[J].护理学报,2025,32(7):16-21.
- [10] 宋莹.科技型员工工作不安全感对主动创新行为的影响研究[D].沈阳:辽宁大学,2023.
- [11] 朱平利,刘娇阳.员工工作获得感:结构、测量、前因与后果[J].中国人力资源开发,2020,37(7):65-83.
- [12] Yan D, Li M, Zhang Y, et al. A qualitative study of facilitators and barriers to nurses' innovation at work[J]. J Nurs Manag,2022,30(7):3449-3456.
- [13] 邵珂,程方方,孟英涛,等.肿瘤科护士创新行为的潜在剖面分析[J].护理学杂志,2024,39(6):7-11.
- [14] 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.
- [15] Friend M L, Sieloff C L. Empowerment in nursing literature:an update and look to the future[J]. Nurs Sci Q,2018,31(4):355-361.
- [16] 喻筱倩,李承,胡玲,等.儿童癫痫专科护理门诊的构建与运行[J].护理学杂志,2022,37(12):50-53.
- [17] 丁炎明,吴欣娟,肖艳艳,等.我国 53 316 名专科护士职业发展情况调查研究[J].中华护理杂志,2020,55(2):182-186.
- [18] 吴静,傅丽娟,陆红,等.三甲医院儿科 ICU 护士工作满意度现状的多中心调查[J].护理学杂志,2019,34(15):5-8.
- [19] Gu Y, Yang Y, Wang J. Research on employee sense of gain:the development of scale and influence mechanism [J]. Front Psychol,2020,11:568609.
- [20] 万佳,夏海鸥.专科护士工作获得感源泉的质性研究[J].护理学杂志,2023,38(5):82-86.