

引用:李超群,朱海利,梁百慧,黄静.中医医院护士创新行为现状及其与批判性思维、工作投入的关系研究[J].中医药导报,2025,31(2):94-98.

中医医院护士创新行为现状及其与批判性思维、工作投入的关系研究^{*}

李超群^{1,2},朱海利^{1,2},梁百慧^{1,2},黄 静³

(1.湖南中医药大学护理学院,湖南 长沙 410208;

2.湖南省中西医结合医院,湖南 长沙 410006;

3.湖南省中医药研究院科研工作部,湖南 长沙 410013)

[摘要] 目的:了解湖南省中医医院护士创新行为现状及其影响因素,为制订相关政策、提升中医医院护士创新行为提供借鉴和参考。方法:采用一般资料问卷、护士创新行为量表、临床护士批判性思维量表、工作投入量表对湖南省中医医院1 246名护士进行调查,对结果进行描述性统计、线性回归及Bootstrap中介分析。结果:湖南省中医医院护士创新行为总分为(32.55 ± 9.70)分。线性回归分析显示,性别、工作年限、有无核心期刊论文、批判性思维、工作投入是影响创新行为的因素($P<0.05$)。工作投入在批判性思维与创新行为间起部分中介作用,中介效应占总效应的13.49%。结论:湖南省中医医院护士创新行为处于中等水平,护理管理者可通过培训交流、完善激励机制、适当政策倾斜、增进人文关怀、扩展职业晋升通道等方式提升中医医院护士创新行为水平。

[关键词] 中医医院护士;创新行为;批判性思维;工作投入;回归分析;中介效应;问卷调查

[中图分类号] R248 [文献标识码] A [文章编号] 1672-951X(2025)02-0094-05

DOI:10.13862/j.cn43-1446/r.2025.02.018

Study on the Current Status of Nurses' Innovative Behavior in Traditional Chinese Medicine Hospitals and Its Relationship with Critical Thinking and Job Engagement

LI Chaoqun^{1,2}, ZHU Haili^{1,2}, LIANG Baihui^{1,2}, HUANG Jing³

(1.School of Nursing, Hunan University of Chinese Medicine, Changsha Hunan 410208, China; 2.Hunan Provincial Integrative Medicine Hospital, Changsha Hunan 410006, China; 3.Research and Development Department, Hunan Provincial Institute of Traditional Chinese Medicine, Changsha Hunan 410013, China)

[Abstract] Objective: To understand the current status of nurses' innovation behavior of TCM hospitals in Hunan province and its influencing factors, and to provide reference and guidance for formulating relevant policies and enhancing nursing innovation behavior in Chinese medicine hospitals. Methods: A total of 1 246 nurses from TCM hospitals in Hunan province were surveyed using a general information questionnaire, the Nursing Innovation Behavior Scale, the Clinical Nurse Critical Thinking Scale, and the Work Engagement Scale. The results were described statistically, analyzed by linear regression, and mediated by Bootstrap. Results: The total score of innovative behavior of nurses from TCM hospitals in Hunan province was (32.55 ± 9.70) points. Linear regression analysis showed that gender, years of work experience, whether there are core journal articles, critical thinking, and job commitment were the influencing factors of innovative behavior ($P<0.05$). Job commitment played a partial mediating role in the relationship between critical thinking and innovative behavior, with the mediating effect accounting for 13.49% of the total effect. Conclusion: The nursing innovative behavior of TCM hospitals in Hunan province is at a medium level, and the nursing managers can improve the nursing innovative behavior level of the hospital's nurses through training and exchange, improving the incentive mechanism, appropriate policy bias, enhancing humanistic care, and expanding career promotion channels.

[Keywords] nurses in traditional Chinese medicine hospitals; innovative behavior; critical thinking; work engagement; regression analysis; mediating effect; questionnaire survey

*基金项目:湖南省社会科学基金资助项目(23JD070)

通信作者:黄静,女,主任护师,研究方向为中西医结合护理

护士创新行为是护士为促进健康、预防疾病和提高患者照护质量,寻找和发展新方法、技术和工作方式,在取得他人支持后,引入和应用于工作中的行为过程^[4]。《全国护理事业发展规划(2021—2025年)》^[5]和《“十四五”中医药发展规划》^[3]均指出,我国要加大护理行业创新改革力度,建设高素质中医药护理创新人才队伍,统筹谋划推进中医药传承创新工作。近年来,临床护士创新行为得到重视,但其水平仍有待提升,如何激发中医医院护士群体创新潜能成为医院管理者不可回避的问题^[4]。批判性思维是个体在复杂情境中,灵活运用知识经验分析判断,以指导临床决策的关键能力^[5],但当前批判性思维研究多聚焦于企业员工和研究生^[6-7],对中医医院护士的关注仍显不足。工作投入体现为一种积极的、充满活力的工作状态,能提升护士的幸福感,降低离职率,促进创新行为的提升^[8-9]。研究还发现,工作投入在创新行为与其他因素(如体面劳动感、资质过剩感、组织氛围)间起中介作用^[10-13]。因此,本研究推测工作投入在中医医院护士的批判性思维与创新行为间也具有中介作用。以湖南省中医医院护士为样本,本研究旨在调查其创新行为现状,并分析批判性思维、工作投入对创新行为的影响,探索中介效应,为护理管理者提供策略参考。

1 资料与方法

1.1 研究对象及入选标准 采用便利抽样法,于2024年5—7月选取湖南省6所医院的1 246名在岗中医医院护士为研究对象。纳入标准:(1)中医医院在岗的注册护士;(2)从事护理工作连续1年以上;(3)自愿参与本研究。排除标准:(1)外出学习、进修;(2)正在休病假、产假。根据横断面调查估计总体均数样本量计算公式 $[n=\frac{(\mu_{\alpha/2}\times\sigma)^2}{\delta}]$ 计算样本量^[14],双侧检验 $\alpha=0.05$

时查得 $\mu_{\alpha/2}=1.96$,容许误差 $\delta=0.5$ 。根据预调查及查阅相关文献^[15]创新行为得分的 $\sigma=6.86$,计算得出 $n\approx724$,考虑20%无效样本,计算得最小样本量为905,本研究共调研1 246名湖南省中医医院护士,样本量达到要求。本研究已通过湖南省中西医结合医院伦理委员会伦理审批(审批号:2024117)。

1.2 研究工具 (1)一般资料调查表:经由研究者查阅文献^[16-18],与课题组成员讨论后设计,包括性别、年龄、婚姻状况、子女状况、工作年限、医院级别、医院类别、工作科室、最高学历、职称、职务、月总收入、聘用形式、近一年晚夜班情况、是否为专科护士、有无核心期刊论文、参与/主持课题情况、专利情况、是否参加过科研培训。(2)护士创新行为量表:由包玲等^[19]编制,包括产生想法、取得支持和实现想法3个维度,总分为10~50分,得分越高表示创新行为越高。(3)临床护士批判性思维量表:由BERKOW S等^[20]开发,张萍等^[21]汉化,包括问题识别、护理决策、护理优先次序、护理计划、护理计划实施与改进5个维度,总分16~96分,得分越高表示批判性思维水平越高。(4)工作投入量表:由SCHARFELI W B等^[22-23]编制,李富业等^[24]进行汉化,包括活力、奉献、专注3个维度,总分为0~54分,得分越高表示工作越投入。

1.3 资料收集方法 本研究采用横断面设计,利用问卷星平台构建并发布问卷,附有详细指导语以阐明研究目的及注意

事项。在获得医院护理部批准后,通过护理部将问卷分发至各科室护士长,由护士长组织护士参与调查。确保所有参与者充分知情同意,并承诺信息保密。问卷设置单一微信账号填写限制,作答时限为5~30 min,且需完成所有题目后方可提交。提交后,由两名研究人员即时审核以确保数据有效性。本研究最终收集有效问卷1 246份。

1.4 统计学方法 将问卷星数据导入SPSS 26.0进行数据统计、分析。计数资料采用频数和构成比描述,计量资料采用“均数±标准差”($\bar{x}\pm s$)表示;计量资料若满足正态性和方差齐性,两组比较采用t检验,多组比较采用单因素方差分析,若不满足正态性或方差不齐,两组比较采用Mann-Whitney U检验,多组比较采用Kruskal-Wallis H检验;相关性采用Pearson相关性分析检验;对护士创新行为的影响因素采用线性回归分析;中介效应运用Bootstrap法进行检验。 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结 果

2.1 基线资料 参与本次调查的中医医院护士中,女性1 008名、男性238名。年龄以18~34岁为主,婚姻状况以未婚为主,子女状况以无子女为主,医院级别以三级医院为主,工作年限以1~5年为主,学历以本科为主,职称以护士为主,月总收入以5 000~10 000元为主。

2.2 创新行为、批判性思维、工作投入得分情况 湖南省中医医院护士创新行为得分为(32.55±9.70)分,工作投入得分为(39.64±15.14)分,批判性思维得分为(59.40±16.11)分。创新行为各维度得分排名由高到低分别是产生想法(3.34±1.04)分、实现想法(3.24±1.05)分、取得支持(3.20±1.00)分。各维度得分具体见表1。

表1 创新行为、工作投入及批判性思维总分及各维度得分
($\bar{x}\pm s, n=1246$)

项目	条目数/个	平均分/分	总分/分
护士创新行为	10	3.25±0.97	32.55±9.70
产生想法	3	3.34±1.04	10.03±3.11
取得支持	4	3.20±1.00	12.80±3.99
实现想法	3	3.24±1.05	9.72±3.15
工作投入	9	4.40±1.68	39.64±15.14
活力	3	4.62±1.73	13.87±5.20
奉献	3	4.15±1.81	12.44±5.43
专注	3	4.44±1.82	13.32±5.47
批判性思维	16	3.71±1.01	59.40±16.11
问题识别	4	3.94±1.21	15.76±4.84
护理决策	3	3.85±1.16	11.54±3.49
护理优先	3	3.50±1.07	10.49±3.20
护理计划	3	3.64±1.03	10.92±3.10
护理计划实施与改进	3	3.56±1.03	10.68±3.09

2.3 创新行为得分的单因素分析 单因素分析显示,性别、年龄、婚姻状况、工作年限、医院级别、最高学历、职称、月总收入、近一年晚夜班情况、有无核心期刊论文、参与/主持课题情况的创新行为总分比较,差异有统计学意义($P<0.05$)。(见表2)

表2 创新行为得分影响因素的单因素分析
($\bar{x}\pm s, n=1246$)

项目		n	构成比/%	创新行为总分/分	检验统计量	P
性别	男	238	19.1	29.53±11.81	-5.401 ^a	<0.001
	女	1 008	80.9	33.26±8.99		
年龄/岁	18~34	894	71.7	31.87±9.82	6.362 ^b	<0.001
	35~44	257	20.6	34.14±8.85		
	45~54	74	5.9	35.57±9.58		
	≥55	21	1.7	31.33±11.42		
婚姻状况	未婚	659	52.9	31.82±10.22	10.396 ^c	0.015
	已婚	552	44.3	33.56±8.85		
	离异	19	1.5	30.79±10.20		
	丧偶	16	1.3	29.38±12.17		
工作年限/年	1~5	643	51.6	31.71±9.89	17.815 ^a	0.001
	6~10	225	18.1	32.30±8.99		
	11~20	255	20.5	33.90±9.35		
	21~30	85	6.8	35.25±8.66		
	>30	38	3.0	33.00±12.93		
医院级别	三级医院	841	67.5	33.09±9.52	10.305 ^a	0.016
	二级医院	254	20.4	32.29±8.77		
	一级医院	151	12.1	31.78±11.49		
最高学历	大专及以下	320	25.7	31.07±10.23	11.437 ^a	0.003
	本科	728	58.4	32.88±8.99		
	硕士及以上	198	15.9	33.71±11.02		
职称	护士	489	39.2	31.73±9.82	20.503 ^a	<0.001
	护师	242	19.4	31.83±8.52		
	主管护师	363	29.1	33.52±9.02		
	副主任护师	85	6.8	35.88±9.28		
	主任护师	67	5.4	31.57±14.63		
	其他	80	6.4	33.73±11.54		
月总收入/元	<5 000	497	39.9	31.34±9.79	14.044 ^a	0.001
	5 000~10 000	631	50.6	33.28±8.85		
	>10 000	118	9.5	33.67±12.79		
近一年晚夜班情况/(个/月)	>10	304	24.4	30.32±11.25	27.724 ^a	0.000
	8~10	208	16.7	31.60±8.91		
	3~7	252	20.2	33.02±8.73		
	1~2	147	11.8	33.32±9.75		
有无核心期刊论文	否	335	26.9	34.45±8.87		
	有	161	12.9	34.53±11.57	-2.795 ^c	0.005
	无	1 085	87.1	32.25±9.36		
参与/主持课题情况/个	0	863	69.3	31.97±9.27	16.747 ^a	0.000
	1~2	282	22.6	33.21±9.85		
	>2	101	8.1	35.63±12.00		

注:a代表H值(因多组比较时方差不齐使用Kruskal-Wallis H检验);b代表F值;c代表t值。

2.4 工作投入、批判性思维与创新行为的相关性 湖南省中医医院护士的创新行为与工作投入、批判性思维均呈正相关($P<0.001$)。(见表3)

表3 工作投入、批判性思维与创新行为的相关性
(n=1 246)

项目	护士创新行为	产生想法	取得支持	实现想法	P
工作投入	0.605	0.516	0.598	0.597	<0.001
活力	0.616	0.553	0.595	0.596	<0.001
奉献	0.548	0.442	0.553	0.552	<0.001
专注	0.546	0.464	0.540	0.538	<0.001
批判性思维	0.867	0.807	0.841	0.806	<0.001
问题识别	0.877	0.804	0.854	0.824	<0.001
护理决策	0.784	0.751	0.753	0.717	<0.001
护理优先	0.757	0.684	0.746	0.712	<0.001
护理计划	0.741	0.707	0.714	0.679	<0.001
护理计划实施与改进	0.731	0.682	0.707	0.682	<0.001

2.5 创新行为影响因素的线性回归分析 以创新行为总分为因变量,选取单因素分析中具有统计学意义的11个人口特征变量(性别、年龄、婚姻状况等,具体见前文),以及批判性思维总分和工作投入总分为自变量,进行线性回归分析,对有序多分类变量设置哑变量。自变量赋值方式见表4,回归分析结果见表5。

表4 变量赋值情况

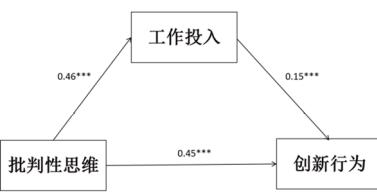
变量	赋值方法
性别	男=1,女=2
年龄/岁	19~34=1,35~44=2,45~54=3,≥55=4
婚姻状况	未婚=(0,0,0),已婚=(1,0,0),离异=(0,1,0),丧偶=(0,0,1)
工作年限/年	1~5=1,6~10=2,11~20=3,21~30=4,>30=5
医院级别	三级医院=1,二级医院=2,一级医院=3
最高学历	大专及以下=1,本科=2,硕士及以上=3
职称	护士=1,护师=2,主管护师=3,副主任护师=4,主任护师=5
月总收入/元	<5 000=1,5 000~10 000=2,>10 000=3
近一年晚夜班情况/(个/月)	>10=1,8~10=2,3~7=3,1~2=4,0=5
有无核心期刊论文	无=0,有=1
参与/主持课题情况/个	0=1,1~2=2,>2=3
批判性思维总分	原值代入
工作投入总分	原值代入

表5 中医医院护士创新行为影响因素的线性回归分析

变量	B	SE	β	t	P	VIF
常量	-2.698	0.777		-3.471	0.001	
性别	0.789	0.325	0.032	2.432	0.015	1.075
工作年限	0.325	0.114	0.038	2.856	0.004	1.076
有无核心期刊论文	0.986	0.411	0.034	2.401	0.017	1.253
批判性思维总分	0.450	0.009	0.748	50.841	<0.001	1.343
工作投入总分	0.147	0.009	0.229	15.495	<0.001	1.351

注:R²=0.800,调整R²=0.799,F=827.958。

2.6 工作投入在批判性思维与创新行为之间的中介作用 采用Hayes的Bootstrap方法^[25]验证工作投入在批判性思维与创新行为间的中介作用。三变量间的路径系统如图1所示,中介效应分析如表6所示。



注: *** $P<0.001$ 。

图1 批判性思维、工作投入与创新行为的路径系统图

表6 总效应、直接效应及中介效应分析表

项目	效应值	SE	LLCI	ULCI	效应量
总效应	0.52	0.01	0.51	0.54	
直接效应	0.45	0.01	0.43	0.47	86.51%
中介效应	0.07	0.01	0.06	0.09	13.49%

3 讨论

3.1 中医医院护士创新行为得分情况 湖南省中医医院护士创新行为得分处于中等水平,这与杨莉、程楠等^[26-27]的研究结果相似。本研究发现,18~34岁组护士的创新行为较35~44岁和44~54岁组低,可能由于年轻护士临床经验较少,而创新行为依赖于经验积累,此结果与工作年限、职称的分析相一致,并与史艳茹等^[28]的研究结论相符。本研究表明,三级中医医院的护士创新行为水平显著高于其他级别医院。这主要归因于两方面:其一,三级医院护士学历普遍较高,多数具备护理研究基础,研究生更具备独立科研能力,与学历相关分析结果一致,且与邵珂等^[29]的研究相符;其二,三级医院病例复杂多样,促使护士不断思考探索,同时医院先进的设备、技术和规范培训体系也为护士创新提供了有力支持^[30]。

3.2 中医医院护士创新行为的影响因素分析

3.2.1 批判性思维、工作投入与创新行为 本研究发现,批判性思维和工作投入是影响湖南省中医医院护士创新行为的正向因素。批判性思维受医院类型、轮班、专业、学历及角色等因素影响,与研究能力正相关,而研究能力是创新的基础,因此批判性思维对创新行为具有正向影响^[31-32]。研究^[33]指出,提供注重反思过程和模式的研究培训能有效提升护士的批判性思维水平。因此,管理者应加大科研培训力度、提升研究能力,如成立护理研究小组、定期交流临床问题与创意、鼓励创新思维。

基于工作投入对创新行为的积极影响,护理管理者应积极保障家庭与工作双重支持,优化工作环境,加强人文关怀及职业尊重,营造支持性氛围,引导护士树立绩效趋近目标,以提升中医医院护士的家庭工作增益和敬业度,从而促进其创新行为^[34-35]。同时,增强心理弹性、组织支持感也能促进工作投入与创新行为的提升^[36],这表明二者间可能存在双向促进作用,共同推动中医医院护士的成长与发展。

3.2.2 有无核心期刊论文、工作年限与创新行为 本研究发现,有无核心期刊论文和工作年限是影响湖南省中医医院护士创新行为的关键因素。范乔等^[37]研究指出,学历与创新行为正相关,学历教育中的科研课程能培养护士的批判性思维,丰富专业知识,进而促进创新行为。核心期刊论文所体现的创新价值与此相呼应,凸显了创新行为在护理研究与实践

中的重要性。同时,工作年限的增长也显著提升创新行为,这不仅源于临床经验的积累,还与稳定的职业认同感密切相关。职业认同感深化了护士对职业价值的理解,激发其对职业领域的长期承诺和忠诚,进而促进创新行为^[38-39]。因此,护理管理者应鼓励护士提升学历,倡导工作中的思考与讨论,发挥高学历护士的引领作用,以提升护理队伍的整体创新水平。

3.3 中医医院护士工作投入在批判性思维与创新行为间的中介效应分析 本研究发现,中医医院护士的批判性思维通过工作投入对创新行为产生间接影响,中介效应占总效应的13.49%,表明批判性思维的提升能增强护士的工作投入,进而促进创新行为。此结果对制定提升护士创新行为的策略具有指导意义。批判性思维使护士更好地应对工作挑战,增加工作投入。高工作投入又激发创新潜能,促使护士在护理实践中探索新策略。因此,护理管理者与教育者应通过教育培训、案例分析和反思总结,提升护士的批判性思维能力;营造积极工作氛围,关注职业发展与心理健康,提高工作投入。

综上,中医医院护士的创新行为是护理行业发展的驱动力,对个人成长、科室服务及行业整体进步意义重大。教育体系完善与中医政策扶持为护士成长创新提供了沃土,护理管理者需强化培训以磨砺批判性思维,注重人文以呵护心理健康与职业发展,提供支持以增强工作热忱,从而提高中医医院护士的批判性思维与工作投入水平,更好地激发其创新潜能。但本研究仅限于一次横断面调查,未来研究需通过更精细化的研究设计与多元化的视角拓展,揭示其内在机制,以实施科学有效的干预措施,提升护士创新行为,促进护理事业的繁荣与发展。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 国家卫生健康委员会.全国护理事业发展规划(2021—2025年)[J].中国护理管理,2022,22(6):801-804.
- [3] 国务院办公厅.国务院办公厅关于印发“十四五”中医药发展规划的通知[J].中华人民共和国国务院公报,2022(11):8-21.
- [4] 袁颖,张春丽,张小梅,等.临床护士创新行为干预的研究进展[J].华西医学,2024,39(4):665-670.
- [5] LEE Y M, OH Y. Levels, antecedents, and consequences of critical thinking among clinical nurses: A quantitative literature review[J]. J Educ Eval Health Prof, 2020, 17:26.
- [6] 屠兴勇,刘雷洁,彭娅娅,等.批判创造思维如何影响根本性创新行为?:被中介的调节效应模型[J].管理评论,2021,33(8):78-89.
- [7] 胡波,邱磊,张音,等.基于批判性思维的管理学科学术型研究生创新能力提升研究[J].高等理科教育,2020(5):53-59.
- [8] YAO Y, WEI W H, HU Y L, et al. Curvilinear relationship between emotional labour and work engagement in nurses:

- A correlational study[J]. J Clin Nurs, 2021, 30(21–22): 3355–3365.
- [9] 陈景盈,符霞,路景画,等.血液透析护士工作投入的潜在剖面及其影响因素分析[J].护理学杂志,2024,39(4):69–73.
- [10] 刘盾,王珊娜.体面劳动如何促进员工创新行为:工作投入与工作自我效能的中介作用[J].管理现代化,2024,44(1):139–148.
- [11] 蔡方方,李丽丽,黄志红,等.职业尊重感和工作投入在急诊科护士体面劳动感知与创新行为的链式中介效应[J].护理学报,2023,30(18):17–22.
- [12] 赵君哲,许科,王明辉.资质过剩感与创新行为的曲线关系:工作投入和人际公平的作用[J].中国人力资源开发,2023,40(12):23–37.
- [13] 蔡丽娜.组织氛围对员工创新行为的影响:工作投入的中介作用和心理资本的调节作用[D].长春:东北师范大学,2023.
- [14] 郑卫军,何凡.现况调查的样本量计算方法[J].预防医学,2020,32(6):647–648.
- [15] 李嫔,郭印妮,李爱群,等.临床护士调节焦点、职业倦怠与创新行为的关系研究[J].职业与健康,2024,40(17):2314–2318.
- [16] 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.
- [17] 陈曦,杨宁,李秋萍,等.护士领导调节聚焦行为、逆境商与创新行为的关系[J].护理研究,2024,38(7):1288–1292.
- [18] ZHANG X, REN J, TANG J, et al. Analysis of the influential factors on innovative behaviors among ophthalmic specialty nurses in China: A cross-sectional study[J]. BMC Nurs, 2024, 23(1):627.
- [19] 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.
- [20] BERKOW S, VIRKSTIS K, STEWART J, et al. Assessing individual frontline nurse critical thinking[J]. J Nurs Adm, 2011, 41(4):168–171.
- [21] 张萍,高淳海,瞿茜,等.临床护士批判性思维评估量表的汉化与信效度检验[J].护理学杂志,2024,39(1):64–67.
- [22] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZALEZ-ROMA V, et al. Themeasurement of engagement and burnout: A two sampleconfirmatory factor analytic approach[J]. J Happiness Stud, 2002, 3(1):71–92.
- [23] SCHAUFELI W B, BAKKER A B, SALANOVA M. The measurement of work engagement with a shortquestionnaire[J]. Educ Psychol Meas, 2006, 66(4):701–716.
- [24] 李富业,赵俊岭,张沛,等.公安民警工作投入量表中文版信效度评价[J].中国公共卫生,2013,29(1):97–99.
- [25] 杨春艳,侯艳,李康.中介分析方法及在其医学研究中的应用[J].中国卫生统计,2017,34(1):159–162.
- [26] 杨莉,叶红芳,孙倩倩,等.1386名临床护士创新行为现状及其影响因素分析[J].护理学报,2022,29(2):57–61.
- [27] 程楠,李金萍,郑一瑾,等.护士感知真实型领导对创新行为的影响:组织支持感与组织认同的链式中介作用[J].护理管理杂志,2024,24(4):294–298.
- [28] 史艳茹,李琦,曹效亲,等.569名精神科护士创新行为现况及影响因素分析[J].护理学报,2024,31(11):48–52.
- [29] 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.
- [30] 胡欣,汪张毅,潘茹,等.天津市三级甲等医院护士信息素养对创新行为的影响:自我超越的中介作用[J].天津护理,2023,31(6):674–678.
- [31] URHAN E, ZURIGUEL-PEREZ E, HARMANCI SEREN A K H. Critical thinking among clinical nurses and related factors: A survey study in public hospitals[J]. J Clin Nurs, 2022, 31(21–22):3155–3164.
- [32] CHEN Q R, LIU D, ZHOU C Y, et al. Relationship between critical thinking disposition and research competence among clinical nurses: A cross-sectional study[J]. J Clin Nurs, 2020, 29(7–8):1332–1340.
- [33] KHOSHGOFTAR Z, BARKHORDARI-SHARIFABAD M. Medical students' reflective capacity and its role in their critical thinking disposition[J]. BMC Med Educ, 2023, 23(1):198.
- [34] 余良梦,杨巧芳,蒿若楠,等.工作敬业度在护士家庭工作增益与创新行为间的中介效应分析[J].护理管理杂志,2023,23(7):589–593.
- [35] 龙锦花.组织支持感和绩效趋近目标导向在静疗专科护士资质过剩感和工作投入间的链式中介效应[D].贵阳:贵州医科大学,2023.
- [36] ZHOU F Y, LONG K Y, SHEN H Y, et al. Resilience, organizational support, and innovative behavior on nurses' work engagement: A moderated mediation analysis[J]. Front Public Health, 2023, 11:1309667.
- [37] 范乔,舒瑶,郭风,等.临床护士调节焦点现状及与创新行为的关系研究[J].护理学杂志,2024,39(18):62–65.
- [38] 庞晨,耿荣娟,樊宽鲁.临床护士品格优势和工作重塑在职业认同与创新行为间的链式中介效应[J].护理学杂志,2023,38(12):63–66.
- [39] 郝庶涛,袁彦,方琳琳,等.知觉压力在急诊护士职业认同与创新行为间的中介效应[J].护理管理杂志,2024,24(8):727–731.

(收稿日期:2024-09-23 编辑:李海洋)