

护士反思性实践与职业偏差行为的关系研究

赵 宏¹, 张红鸽^{1*}, 李 莎², 李媛媛³, 方唯一¹, 董 静¹

【摘要】目的 探究护士反思性实践、职业偏差行为现状,分析二者的关系,为实施针对性干预措施提供参考。**方法** 2023年5月至8月,采用一般资料问卷、护士反思性实践问卷、护士职业偏差行为量表对陕西省5所三级甲等医院的1532名临床护士开展调查。**结果** 护士反思性实践总分为(146.29±9.23)分、职业偏差行为总分为(34.66±5.68)分。护士反思性实践与职业偏差行为呈负相关性($r=-0.532, P<0.01$)。年龄、职称、工作年限、反思性实践是护士职业偏差行为的主要影响因素($P<0.001$)。**结论** 护士反思性实践处于较高水平,职业偏差行为处于较低水平,护理管理者可以从反思性实践层面出发,引导护士在实践过程中进行反思,提高分析问题、解决问题的能力,从而指导护理行为,进一步减少护士职业偏差行为。

【关键词】护士;反思性实践;职业偏差行为

中图分类号:R47;R192.6 文献标识码:A DOI:10.3969/j.issn.1671-315x.2024.07.014

The research on the relationship between nurses' reflective practice and professional deviant behavior/ZHAO Hong¹, ZHANG Hongge^{1*}, LI Sha², LI Yuanyuan³, FANG Weiyl¹, DONG Jing¹//Journal of Nursing Administration, -2024, 24(7):625.

1.Department of Cardiology; 2.Department of Obstetrics and Gynecology III; 3.Department of Research, the Second Affiliated Hospital of Shaanxi University of Traditional Chinese Medicine, Xianyang 712046, China

【Abstract】Objective To explore the current situation of nurses' reflective practice and nurses' professional deviant behavior, analyze the relationship between them, and provide reference for targeted intervention measures. **Methods** From May to August 2023, a total of 1532 clinical nurses in five Grade A hospitals in Shaanxi Province were investigated by general data scale, reflective practice questionnaire and professional deviant behavior Scale. **Results** The total score of nurses' reflective practice was (146.29±9.23). The total score of nurses' professional deviation behavior was (34.66±5.68). Nurses' reflective practice was negatively correlated with nurses' professional deviant behavior ($r=-0.532, P<0.01$). Age, job title, working years and reflective practice were the main factors affecting nurses' professional deviant behavior ($P<0.001$). **Conclusion** Nurses' reflective practice is at a high level. Nurses' professional deviant behavior is at a low level. Starting from the level of reflective practice, nursing managers can guide nurses to reflect, improve the ability to analyze and solve problems, so as to guide nursing behavior and further reduce nurses' professional deviation behavior.

【Key words】nurse; reflective practice; professional deviant behavior

随着医疗行业的快速发展,患者需求日益增多,护士繁重复杂的护理工作及个人主义等内在因素的影响,使得护士的职业偏差行为已成为职场一种普遍的现象^[1]。职业偏差行为是指员工违反职业规范的自发性工作行为,会给组织及其成员带来一定的消极影响^[2]。护士作为医疗团队的主力军,其职业偏差行为的程度决定着护理工作氛围的好坏、工作效率的高低、医患冲突的多少、不良事件的发生率等^[3-4]。有研究显示,反思性实践能帮助护士丰富临床知识与经验,提高临床思维与意识,护士可有效应对突发问题,减少护理工作中的不规范行为^[5-6]。护士反思性实践是指护士利用已有的知识和经验,将基于证据的最佳实践与具体护理计划相结合的护理实践方式,其强调在行动中进行反思,从而获取实践性学识,进行实践性护理计划,包含经验、理解及行动3部分^[7]。故推测反思性实践可以影响护士职业偏差行为。本研究

旨在探究护士反思性实践与护士职业偏差行为的现状,并分析二者的关系,为针对性措施的实施提供参考。现报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

于2023年5月至8月,整群便利抽样选取陕西省5所三级甲等医院的护士为研究对象。纳入标准:①注册护士;②从事临床一线护理工作时间≥1年;③对本研究知情同意,自愿参与。排除标准:①非本院正式护士;②休假护士。样本量取自变量的5~10倍, $N=(7+33+21) \times (5 \sim 10) = 305 \sim 610$ (人),再考虑20%的样本流失率,需要样本量为366~732,本研究实际调查护士1532名。本研究通过陕西中医药大学第二附属医院伦理委员会批准(LW2021014)。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料问卷 包括性别、年龄、职称、学历、聘用方式、工作年限、月收入。

1.2.1.2 护士反思性实践问卷 由吴雪等^[8]于2022年编制。包含反思性实践敏锐度(5个条目)、反思性实践能力和改善愿望(14个条目)、反思性实践带来的

基金项目:国家自然科学基金(82104464);陕西省重点研发项目(S2023-YF-YBSF-1675);陕西省重点研发项目(2020SF-277)

工作单位:712046,咸阳市,陕西中医药大学第二附属医院 1.心内科;

2.妇三科;3.科研科

作者简介:赵宏,本科,主管护士

*通信作者:张红鸽, E-mail: zhaohongzhg@126.com

压力(3 个条目)、自信度(7 个条目)、工作满意度(4 个条目)5 个维度,共 33 个条目。采用 Likert 6 级计分法,1~6 分对应“完全不同意”至“完全同意”,得分越高代表护士的反思性实践越好。问卷总的 Cronbach's α 系数为 0.950,本研究中间卷的 Cronbach's α 系数为 0.904。

1.2.1.3 护士职业偏差行为量表 由张慧等^[9]于 2020 年编制。包含人际层面的行为偏差(6 个条目)、对服务对象的侵犯性(2 个条目)、对组织成员的侵犯性(4 个条目)、组织层面的行为偏差(6 个条目)、违反劳动纪律的行为(3 个条目)5 个维度,共 21 个条目。采用 Likert 5 级计分法,1~5 分对应“从未”至“总是”,得分越高代表护士的偏差行为越多。量表的 Cronbach's α 系数为 0.937,本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.906。

1.2.2 调查方法 采用问卷星方式向临床护士展开线上调查。研究者先向各医院护理部负责人说明情况,取得同意后,每所医院指定 1 名护理部干事作为本次调查的负责人,由其将本研究的目的与意义、纳入及排除标准、填写问卷的注意事项等发送至临床护士微信群。本次调查采用匿名方式,设置每个条目只能选择一个选项,所有条目填写完整后方可提交成功。共回收问卷 1 532 份,均为有效问卷。

1.3 统计学方法

采用 SPSS 22.0 统计软件包分析数据。计数资料以人数、百分比描述,计量资料以均数、标准差描述;组间比较采用独立样本 t 检验或单因素方差分析;护士反思性实践与护士职业偏差行为的关系采用 Pearson 相关分析;影响因素分析采用多元线性回归分析。

2 结果

2.1 护士的一般资料(见表 1)

2.2 护士反思性实践与职业偏差行为(见表 2)

2.3 不同特征护士职业偏差行为得分比较(见表 1)

2.4 护士反思性实践与职业偏差行为的相关性(见表 3)

2.5 护士职业偏差行为的影响因素

以护士职业偏差行为为因变量,反思性实践及单因素分析中有统计学意义的因素为自变量,进行多元线性回归分析。结果显示,进入回归方程的变量有年龄、职称、工作年限、反思性实践。自变量赋值方式见表 4,多元线性回归分析结果见表 5。

3 讨论

3.1 护士反思性实践处于较高水平

本研究结果显示,1 532 名护士的反思性实践条目均分为(4.43±0.38)分,与问卷条目均分理论中间值 3.5 分比较,处于较高水平。与吴雪^[10]对天津市护

士的调查结果一致。说明我国护士的反思性实践水平总体较好,但仍有提升空间。反思性实践顺应了时代的需求,强调护士需不断更新知识与技能,在面对临床医疗问题时,能根据已有经验进行开放性反思,获取实践性学识,培养护士评判性思维能力,能将最佳证据实践与临床具体护理计划相结合,为患者提供个性化护理服务^[11]。5 个维度中,条目均分最高与最低的维度分别为反思性实践敏锐度、工作满意度。提示护士在护理工作过程中能意识到自身在工作中的不足并能有效反思以便提升,但护士对护理工作本身的满意程度欠佳。分析原因可能是护士在与患者沟

表 1 护士一般资料及不同特征护士职业偏差行为得分比较($n=1\ 532$)

项目	人数[n (%)]	得分(分, $\bar{x}\pm s$)	t/F 值	P 值
性别			1.054 ¹⁾	0.673
男性	50(3.26)	34.32±4.98		
女性	1 482(96.74)	34.72±5.25		
年龄(岁)			5.483 ²⁾	0.002
<30	502(32.77)	36.57±4.75		
30~35	365(23.83)	33.64±4.86		
>35	665(43.41)	30.27±5.34		
职称			7.264 ²⁾	<0.001
护士	474(30.94)	37.47±4.59		
护师	520(33.94)	35.82±5.35		
主管护师	434(28.33)	32.65±4.87		
副主任护师及以上	104(6.79)	28.36±4.93		
学历			2.326 ²⁾	0.043
大专	303(19.78)	35.13±5.54		
本科	1 203(78.52)	34.26±5.37		
硕士	26(1.70)	32.37±5.58		
聘用方式			1.196 ¹⁾	0.364
非编制	1 312(85.64)	34.95±5.41		
编制	220(14.36)	34.07±4.87		
工作年限(年)			9.338 ²⁾	<0.001
<5	534(34.86)	37.93±5.35		
5~10	605(39.49)	34.53±5.36		
>10	393(25.65)	30.02±5.45		
月收入(元)			1.143 ²⁾	0.396
<5 000	201(13.12)	34.73±5.28		
5 000~8 000	608(39.69)	34.85±5.71		
>8 000	723(47.19)	33.57±5.42		

注:1)为 t 值;2)为 F 值

表 2 护士反思性实践、职业偏差行为总分及各维度得分($n=1\ 532$)

项目	条目数 (n)	得分 (分, $\bar{x}\pm s$)	条目均分 (分, $\bar{x}\pm s$)
护士反思性实践	33	146.29±9.23	4.43±0.38
反思性实践敏锐度	5	26.25±3.87	5.25±0.36
反思性实践能力和改善愿望	14	67.91±5.45	4.85±0.24
反思性实践带来的压力	3	12.69±2.82	4.23±0.29
自信度	7	27.16±3.82	3.88±0.18
工作满意度	4	12.28±2.88	3.07±0.16
护士职业偏差行为	21	34.66±5.68	1.65±0.36
人际层面的行为偏差	6	13.08±2.18	2.18±0.21
对服务对象的侵犯性	2	3.26±1.02	1.63±0.15
对组织成员的侵犯性	4	6.08±1.83	1.52±0.13
组织层面的行为偏差	6	8.58±1.89	1.43±0.19
违反劳动纪律的行为	3	3.66±1.13	1.22±0.15

表 3 护士反思性实践与职业偏差行为的相关性(*r* 值)

项目	人际 层面的 行为偏差	对服务 对象的 侵犯性	对组织 成员的 侵犯性	组织 层面的 行为偏差	违反劳动 纪律的 行为	护士职业 偏差行为 总分
反思性实践敏锐度	-0.586 *	-0.669 *	-0.506 *	-0.636 *	-0.675 *	-0.656 *
反思性实践能力和改善愿望	-0.382 *	-0.682 *	-0.514 *	-0.604 *	-0.522 *	-0.613 *
反思性实践带来的压力	-0.513 *	-0.486 *	-0.353 *	-0.413 *	-0.336 *	-0.385 *
自信度	-0.456 *	-0.431 *	-0.438 *	-0.438 *	-0.337 *	-0.408 *
工作满意度	-0.601 *	-0.626 *	-0.662 *	-0.426 *	-0.503 *	-0.481 *
护士反思性实践总分	-0.515 *	-0.625 *	-0.548 *	-0.453 *	-0.416 *	-0.532 *

注: * $P<0.01$

表 4 护士职业偏差行为影响因素的自变量赋值方式

项目	赋值方式
年龄(岁)	$<30=1; 30\sim35=2; >35=3$
职称	护士=1; 护师=2; 主管护师=3; 副主任护师及以上=4
学历	大专=1; 本科=2; 硕士=3
工作年限(年)	$<5=1; 5\sim10=2; >10=3$
反思性实践	原值代入

表 5 护士职业偏差行为影响因素的多元线性回归
分析结果($n=1\ 532$)

项目	<i>B</i> 值	<i>SE</i> 值	β 值	<i>t</i> 值	<i>P</i> 值
常数项	25.201	2.367	-	10.647	<0.001
年龄	-0.121	0.033	-0.250	-3.674	0.019
职称	-0.492	0.105	-0.346	-4.688	0.011
工作年限	-0.857	0.153	-0.315	-5.602	0.003
反思性实践	-0.122	0.014	-0.203	-8.681	<0.001

注: $R^2=0.585$; $\Delta R^2=0.573$; $F=38.875$; $P<0.001$

通或与同事交流过程中,自身所存在的问题容易显露出来,有利于护士反思不足;护士的工作量大、工作琐碎、夜班频繁,且护士除了护理患者外,还需应对医院的各类检查与培训,使得护士对护理工作的满意度较低^[12]。有研究显示,管理者对护士的关怀,可正向预测护士的工作满意度^[13]。提示护理管理者需在工作中多关注护士的内在情感,多与护士进行沟通交流,及时发现护士工作中的负面情绪,提高护士的工作满意度,使护士以更加积极良好的心态面对护理工作,面对患者及家属,从而间接提高护理质量和患者满意度。

3.2 护士职业偏差行为处于较低水平

本研究结果显示,1 532 名护士的职业偏差行为条目均分为 (1.65 ± 0.36) 分,与量表条目均分理论中间值 3 分比较,处于较低水平,与同类研究结果^[14]一致。说明我国护士群体在工作中的偏差行为总体较少。随着医疗行业的快速发展,护士的学历层次逐渐提高,护理管理方法更加规范,护士的综合素质随之提升,其行为举止也更加契合护理规范。5 个维度中,条目均分最高与最低的维度分别为人际层面的行为偏差、违反劳动纪律的行为。分析原因可能是医院及科室的规章制度能督促护士严格遵守劳动纪律;但随着我国老龄化时代的到来,住院患者数量与日俱增,

护理管理者将患者的健康作为首要前提,而对于护士与护士、护士与患者间的人际交流内容与形式并未做严格要求,使得护士与同事、与患者间的人际关系未得到重视^[15]。也有研究显示,护士与同事间良好的人际关系可以增强团队间的合作,提高工作效率^[16];护士与患者间

良好的人际关系可以减轻患者对疾病的担心与恐惧,可以提高患者对护理服务的满意度。提示护理管理者应充分评估护士在人际层面行为偏差背后的可控因素,鼓励护士当遇到人际层面的心理问题时应积极采取措施,及时缓解人际关系带来的压力,营造相互支持、相互信任、相互尊重的人际关系氛围。

3.3 护士职业偏差行为的影响因素分析

3.3.1 年龄、职称、工作年限 本研究结果显示,护士的年龄、职称、工作年限是其职业偏差行为的影响因素。分析原因可能是年龄越大、职称越高、工作年限越长护士的知识与能力在长期的实践经验中不断提升,因此,其知识储备更充足、临床经验更丰富,在面对临床中的各种问题时,更能得心应手、迎难而上,在护理工作中的偏差行为就越来越少。提示护理管理者在工作中需重点关注年龄较小、职称较低、工作年限较短护士的职业偏差行为,为其提供针对性的培训机会,促进不同层次人员间的交流学习,帮助其早日建立规范的护理行为。

3.3.2 护士反思性实践 本研究结果显示,护士反思性实践与职业偏差行为呈负相关性($r=-0.532, P<0.01$),且护士反思性实践是护士职业偏差行为的影响因素。说明护士反思性实践对其职业偏差行为有反向预测,护士的反思性实践越好,其职业偏差行为就越来越少。根据反思性实践模型,护士先设想临床情景并引发实际临床问题产生,护士在此过程中进行深入思考与自我反省,从而获得新的见解以调整具体护理行为,使之更加契合护理规范^[17]。反思性实践可有效提升护士的学习能力和实践水平,护士通过反思性实践的培养后,其应对临床困境的能力显著提高^[18],通过反思性实践可以增加护士的团队合作意识与凝聚力^[5-6]。可见,反思性实践对于护士的基础知识、专业技能、综合素质等均具有一定的正向影响,而这些均可以规范护理行为,使之更符合护理实践标准^[19]。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^[20],但在临床实践过程中,新的问题、新的困境时有发生,若保持传统的护理实践不做调整,会导致护

理偏差行为的产生,这就需要护士在利用现有知识与经验的同时,在实践过程中进行反思,提高解决临床问题的能力,指导护理行为。

4 小结

综上,护士反思性实践处于较高水平,职业偏差行为处于较低水平,二者呈负相关。护理管理者可从反思性实践层面出发,引导护士在实践过程中进行反思,指导护理行为,并重点关注年龄较小、职称较低、工作年限较短护士的职业偏差行为,提高其专业知识与整体素质,进一步减少护士职业偏差行为。本研究的局限性在于取样范围的局限,后期可以增加不同地区及不同等级医院的研究对象来提高研究结果的普适性。

参考文献:

[1] 李玥.职业认同对护士职场偏差行为的影响:护患关系的中介作用[D].武汉:华中科技大学,2022.

[2] ROBINSON S I, BENNETT R J. Development of a measure of workplace deviance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(3): 349-360.

[3] 姜旭颖,孙朋霞,张慧,等.护理人员职场偏差行为及影响因素分析[J].*护理学杂志*, 2020, 35(24): 74-76. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.24.074.

[4] KAKEMAM E, TORKZADEH L, ROUZBAHANI M, et al. The relationship between workplace deviant behaviors and organizational justice among nurses: a cross-sectional survey [J]. *Nursing Forum*, 2021, 56(4): 889-896. DOI: 10.1080/1528008X.2012.692291.

[5] O'NEILL L, JOHNSON J, MANDELA R. Reflective practice groups: are they useful for liaison psychiatry nurses working within the emergency department? [J]. *Archives of Psychiatric Nursing*, 2019, 33(1): 85-92. DOI: 10.1016/j.apnu.2018.11.003.

[6] 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]. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 2020, 38(1): 6-17. DOI: 10.37464/2020.381.220.

[7] BJERKVK L K, HILLI Y. Reflective writing in undergraduate clinical nursing education: a literature review [J]. *Nurse Education in Practice*, 2019, 35: 32-41. DOI: 10.1016/j.nepr.2018.11.013.

[8] 吴雪,李燕,李静,等.反思性实践问卷的汉化与修订及其在专科护士中的信度效度检验[J].*中国护理管理*, 2022, 22(6): 898-903. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2022.06.019.

[9] 张慧,刘华平,绳宇.护理人员职业偏差行为量表的编制及信效度检验[J].*护理学杂志*, 2020, 35(18): 75-78. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.18.075.

[10] 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.

[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. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2021.11.007.

[12] 李源,陈雨朦,周宗蓉,等.护理工作环境对临床护士工作满意度影响的多水平模型分析[J].*护理管理杂志*, 2023, 23(1): 1-6. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2023.01.001.

[13] 郑艳晓,杨英,张体新,等.老年医学科护士岗位胜任力与管理关怀性、护士长领导力的关系研究[J].*护理管理杂志*, 2023, 23(4): 310-314. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2023.04.017.

[14] 张慧,绳宇,李峥,等.护士职业偏差行为与组织公平感和工作压力的关系研究[J].*护理学杂志*, 2020, 35(16): 87-90. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.16.087.

[15] DEBNATH S, KHARTI P. Review of emotional intelligence, interpersonal relationship and wellness of nurses: scope and avenue for further research [J]. *International Journal of Business and Globalisation*, 2020, 1(1): 1-5. DOI: 10.1504/IJBG.2020.10032094.

[16] 何晶晶. Peplau 人际关系模式在护理实践中的应用进展[J].*护理研究*, 2018, 32(10): 1534-1536. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2018.10.012.

[17] POGHOSYAN L, KUEAKOMOLDEJ S, LIU J, et al. Advanced practice nurse work environments and job satisfaction and intent to leave: six-state cross sectional and observational study [J]. *Journal of Advanced Nursing*, 2022, 78(8): 2460-2471. DOI: 10.1111/jan.15176.

[18] 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]. *Nursing in Critical Care*, 2021, 26(2): 70-72. DOI: 10.1111/nicc.12563.

[19] GABRIELSSON S, ENGSTROM Å, GUSTAFSSON S. Evaluating reflective practice groups in a mental health context: Swedish translation and psychometric evaluation of the clinical supervision evaluation questionnaire [J]. *BMC Nursing*, 2019, 31(18): 2-7. DOI: 10.1186/s12912-019-0326-2.

[20] 赵婷,皮红英,侯惠如,等.保健护理同质化管理实践与成效[J].*护理管理杂志*, 2023, 23(3): 195-199. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2023.03.008.

(收稿日期:2023-11-02;修回日期:2024-02-19)

(本文编辑:梁瑛琳,王 瑞)

引用本文:赵宏,张红鸽,李莎,等.护士反思性实践与职业偏差行为的关系研究[J].*护理管理杂志*, 2024, 24(7): 625-628. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2024.07.014.