

Consolidated Framework for Implementation Research (2022) in Chinese

Investigators

- ⑩ Dong Pang, Associate Professor, Peking University School of Nursing and Vice-Director, Peking University Health Science Center for Evidence-based Nursing, Beijing, China, Email: pangdong@bjmu.edu.cn
- ⑩ Zhiwen Wang, Professor, Peking University School of Nursing and Director, Peking University Health Science Center for Evidence-based Nursing, Beijing, China, Email: wzwjing@sina.com
- ⑩ Jiale Hu, Assistant Professor and Director of Research and Global Outreach, Department of Nurse Anesthesia, Virginia Commonwealth University, Richmond, USA, Email: jhu4@vcu.edu

Other translation committee members

- ⑩ Jing Li, Chief Nurse, Deputy Director of Outpatient Department, Peking University First Hospital & Peking University Health Science Center for Evidence-based Nursing, Beijing, China, Email: xiaojinghaier@163.com
- ⑩ Jialei Feng, Supervisor Nurses, OB&GY Department, Peking University First Hospital & Peking University Health Science Center for Evidence-based Nursing, Beijing, China, Email: fengjl-lei@163.com

Translation process

The Updated Consolidated Framework for Implementation Research in English was translated independently into written Chinese (target language) by two bilingual translators. One translator was a master degree student with research experience of using the first CFIR (Chinese version) in her evidence-based practice. The other was a certified translator from China with 20-years of experience of professional translation.

A forward-translation committee compared the two translated CFIR versions and examined discrepancies between words, sentences, and meanings. The committee was composed of four scholars in China, and one scholar in America from China with different experiences and clinical backgrounds. The committee discussed discrepancies and evaluated whether the translation was: 1) conceptually understood in the Chinese context (conceptual equivalence); 2) correctly reflected the intended English meaning (semantic equivalence); 3) accepted by targeted respondents (item equivalence); and 4) had wording and format that could be used in the Chinese context (operational equivalence).

Acknowledgment

We acknowledge the great efforts of Nuo Zhang and Dan Ma.

实施性研究综合框架（2022 版）

框架指导语：

CFIR 旨在收集对实施结果有权利和/或影响力的个体的数据。关于识别这些个体和选择结果的指导意见，请参阅 CFIR 结果附录。

将 CFIR 应用于项目之前，必须按照下列步骤操作：

- 1) 为实施项目定义每个领域的主题（参见如下各领域的指导语）
- 2) 必要时，用实施项目中的特定语言替换 CFIR 中宽泛的构成要素语言。
- 3) 添加构成要素以补充 CFIR 更新版中未涵盖的重要主题。

I. 变革领域

变革：正在实施的“事物”，例如新的临床治疗、教育项目或城市服务。

[使用已发布的报告指南来记录正在实施的变革，例如变革类型、变革核心与可调整的组成部分。

将变革（在实施完成后继续存在的“事物”）与实施过程和实施策略（在实施完成后结束的活动）区分开来。]

构成要素	构成要素定义
	相应程度：
A. 变革的来源	发起和/或支持实施变革的团体是有信誉的、可靠的和/或可信赖的。
B 变革的证据基础	有强有力的证据支持变革的有效性。
C. 变革的相对优势	此变革优于其他可用的变革或当前实践。
D. 变革的可调整性	变革可以被调整、定制或优化，以适应本土环境或需求。
E. 变革的可试用性	变革可以在小范围内进行测试或试点，并可撤销。
F. 变革的复杂性	变革是复杂的，这可以从变革范围和/或变革关系和步骤的性质

	及数量上反映出来。
G. 变革的设计	变革被精心设计和包装，包括如何整合、集束化和呈现。
H. 变革的成本	变革的采购和运营成本是可以负担得起的。
II. 外部环境领域 外部环境： 内部环境所处的场所，例如医院系统、学校区域、省。可能有多个外部环境和/或在外部环境中多个级别（例如社区、系统、省）。 项目外部环境： [记录项目中真实的外部环境，例如类型、位置以及外部环境与内部环境之间的边界。]	
构成要素	构成要素定义
	相应程度：
A. 关键事件	大规模和/或意外事件干扰变革的实施和/或执行。
B. 当地的态度	社会文化价值观（例如帮助接受者的共同责任）和信念（例如坚信接受者的价值）鼓励外部环境支持变革的实施和/或执行。
C. 当地的条件	经济、环境、政治和/或技术条件促进外部环境支持此变革的实施和/或执行。
D. 合作伙伴与关联	内部环境与外部机构联网，包括转诊网络、学术联盟和专业组织网络。
E. 政策与法律	立法、规章、专业团体指南和建议或认证标准支持此变革的实施和/或执行。
F. 资金	有外部机构的资金（例如经费、报销）支持此变革的实施和/或执行。
G. 外部压力	外部压力推动变革的实施和/或执行。注意：使用此构成要素来

	获取与外部压力相关的主题，包括但不限于以下亚组构成要素。
1. 社会压力	大众媒体运动、倡导团体、社会活动或抗议推动变革的实施和/或执行。
2. 市场压力	同行的竞争和/或效仿推动变革的实施和/或执行。
3. 绩效评估压力	质量或基准测评指标或既定服务目标推动变革的实施和/或执行。
III. 内部环境领域 内部环境： 实施变革的环境，例如医院、学校、城市。可能有多个内部环境和/或在内部环境中 有多个级别，例如病房、教室、团队。 项目内部环境： 记录项目中真实的内部环境，例如类型、位置以及外部环境与内部环境之间的 边界。	
构成要素	构成要素定义
<i>注意：</i>	<i>无论是否实施和/或执行变革，构成要素 A - D 都存在于内部环境中，也就是说，它们是内部环境中固有的一般特征。</i>
A. 结构特征	基础设施组件支持内部环境的功能表现。注意：使用此构成要素来获取与结构特征相关的主题，包括但不限于以下亚组构成要素。
1. 物质基础设施	支持内部环境功能表现的场所布局、配置以及其他有形的物质特征。
2. 信息技术基础设施	支持内部环境功能表现的远程通信、电子文档以及数据存储、管理、报告和分析的技术系统。
3. 工作基础设施	支持内部环境功能表现的个人和团队内部及相互之间的任务与

	职责分配，以及常规人员配置水平。
B. 关系联结	在内部环境内部及不同内部环境之间（例如结构性的、专业性的）具备高质量的正式和非正式关系、网络和团队。
C. 沟通	在内部环境内部及不同内部环境之间（例如结构性的，专业性的）具备高质量的正式和非正式信息共享实践。
D. 文化	在不同内部环境之间具有共同的价值观、信念和规范。注意：使用此构成要素来获取与文化相关的主题，包括但不限于以下亚组构成要素。
1. 以人的平等为中心	在人与生俱来的平等价值方面，具有共同的价值观、信念和规范。
2. 以接受者为中心	在关心、支持和满足接受者的需求和福利方面，具有共同的价值观、信念和规范。
3. 以执行者为中心	在关心、支持和满足执行者的需求和福利方面，具有共同的价值观、信念和规范。
4. 以学习为中心	在心理安全、持续改进和应用数据指导实践方面，具有共同的价值观、信念和规范。
<i>注意：</i>	<i>构成要素 E - K 专门针对变革的实施和/或执行。</i>
E. 改变的迫切性	现状不可容忍，需要改变。
F. 兼容性	此变革与工作流程、系统和过程相契合。
G. 相对优先性	与其他倡议相比，实施和执行此变革更重要。
H. 激励制度	通过有形和/或无形的激励和奖励和/或抑制和惩罚来支持变革的实施和执行。

I. 目标一致	变革的实施和执行与内部环境中的总体承诺、目的或目标一致。
J. 可用资源	可用于实施和执行变革的资源。注意：使用此构成要素来获取与可用资源相关的主题，包括但不限于以下亚组构成要素。
1. 资金	可用于实施和执行变革的资金。
2. 场所	可用于实施和执行变革的物理空间。
3. 材料与设备	可用于实施和执行变革的物资。
K. 知识与信息的可及性	可用于实施和执行变革的指导和/或培训。
IV. 个体领域	
个体：个体的角色和特征。	
角色亚领域	
项目角色：[记录适用于项目的角色及其在内部或外部环境中的位置。]	
构成要素	构成要素定义
A. 高层领导	具有较高权威的个人，包括关键决策者、执行领导者或主管。
B. 中层领导	具有中等权威的个人，接受高层领导的监督，同时作为领导者监督其他人。
C. 意见领袖	对他人的态度和行为有非正式影响的个人。
D. 实施促进者	协助、指导或支持实施的具有学科专业知识的个人。
E. 实施负责人	带领大家共同努力实施变革的个人。
F. 实施团队成员	与实施负责人合作并支持实施变革的个人，理想情况下包括变革执行者和接受者。
G. 其他实施支持者	支持实施负责人和/或实施团队成员实施变革的个人。
H. 变革执行者	直接或间接执行变革的个人。

I. 变革接受者	直接或间接接受变革的个人。
特征亚领域	
项目特征：[根据 COM-B 系统或特定角色理论，记录适用于项目中各角色的特征]	
A. 需求	个人在生存、幸福或自我实现方面存在不足，这些不足将通过实施和/或执行变革来解决。
B. 能力	个人具有完成角色的社交能力、知识和技能。
C. 机会	个人具有完成角色的时间、施展空间和权力。
D. 动机	个人决心完成角色。
V. 实施过程领域	
实施过程：实施变革的活动和策略。	
项目实施过程：[记录实施过程框架和/或用于实施变革的活动和策略。注意区分用于实施变革的实施过程（在实施完成后结束的活动）和变革（在实施完成后继续存在的“事物”）。	
A. 组建团队	联合起来实施变革，在需要互助的任务上有意识地协调和合作。
B. 评估需求	收集有关优先性、偏好和人员需求的信息。注意：使用此构成要素来获取与评估需求相关的主题，包括但不限于以下亚组构成要素。
1. 变革执行者	收集有关执行者的优先级、偏好和需求的信息，以指导变革的实施和执行。
2. 变革接受者	收集有关接受者的优先级、偏好和需求的信息，以指导变革的实施和执行。
C. 评估情境	收集信息以识别和评估实施和执行变革的障碍因素和促进因素。

D. 计划	确定角色和职责，列出具体步骤和关键节点，并预先明确实施成功的目标和措施。
E. 定制策略	选择并施行实施策略，以克服障碍因素、利用促进因素并与环境相契合。
F. 动员	吸引和鼓励人员参与实施和/或变革。注意：使用此构成要素来获取与动员相关的主题，包括但不限于以下亚组构成要素。
1. 变革执行者	吸引和鼓励执行者加入实施团队和/或执行变革。
2. 变革接受者	吸引和鼓励接受者加入实施团队和/或参与变革。
G. 执行	以小步骤、测试或改变周期的方式实施，以尝试并逐步优化变革的执行。
H. 反思与评价	收集和讨论与实施成功有关的定量和定性信息。注意：使用此构成要素来获取与反思与评价相关的主题，包括但不限于以下亚组构成要素。
1. 实施	收集和讨论与实施成功有关的定量和定性信息。
2. 变革	收集和讨论与变革成功有关的定量和定性信息。
I. 适应	修改变革和/或内部环境以实现最佳契合并融入工作流程。
CFIR 结果附录	
I. 前期评估	
名称	定义
A. 可接受性	一项变革被认为是“令人愉快的、可接受的或令人满意的”程度 (Proctor, 2009)。
B. 适宜性	“对于某个实践环境、提供者或使用者而言 (……) 变革的契合

	度、相关性或兼容性；和/或用变革解决一个特定问题的契合度” (Proctor, 2009)。
C. 可行性	一项变革“能够在某个机构或环境中被成功使用或实施”的程度 (Proctor, 2009)。
D. 实施氛围	内部环境具有实施氛围的程度。
E. 实施准备度	内部环境为实施做好准备的程度。
II. 实施结果	
名称	定义
A. 预期实施结果	基于对未来实施成功或失败可能性的看法或测量而得出的结果，即尚未发生的实施结果。这些结果是前瞻性的；CFIR 各个领域的决定因素群可以预测这些结果。
1. 可采纳性	关键决策者决定实施变革/变革执行者决定执行变革的可能性。
2. 可实施性	变革被实施或执行的可能性。
3. 可持续性	变革被长期实施或执行的可能性。
B. 实际实施结果	基于对当前（或过去）实施成功或失败的看法或测量而得出的结果，即已经发生的实施结果。这些结果是回溯性的；CFIR 各个领域的决定因素群可以解释这些结果。
1. 采纳	关键决策者决定实施变革/变革执行者决定执行变革的程度。
2. 实施	变革已实施或正在被执行的程度。
3. 维持	变革被长期实施或执行的程度。
III. 变革结果	
基于变革对三个重要组成部分（变革接受者、变革执行者和关键决策者）的影响来获得变革成	

功或失败的结果。影响的定义是：影响范围（“愿意参与某个计划、干预或项目的个体的绝对数量、比例和代表性”） ×变革效果（“干预对重要结果的影响，包括潜在的负面影响、生活质量和经济结果”）

名称	定义
A. 变革接受者影响	接受者影响范围×变革效果
B. 变革执行者影响	执行者影响范围×变革效果
C. 关键决策者(或系统)影响	关键决策者影响范围×变革效果