

• 护理管理 •  
• 论 著 •

# 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

庞晨<sup>1,2</sup>, 耿荣娟<sup>2</sup>, 樊宽鲁<sup>2</sup>

**摘要:**目的 了解临床护士创新行为现状,探讨品格优势和工作重塑在护士职业认同与创新行为间的链式中介作用,为提高护士创新能力提供参考。**方法** 采用一般资料调查表、职业认同量表、精简版三维度品格优势量表、工作重塑量表、创新行为量表对 1 680 名护士进行调查,构建并检验链式中介模型。**结果** 职业认同总分  $100.03 \pm 16.72$ ,品格优势总分  $50.71 \pm 6.28$ ,工作重塑总分  $73.91 \pm 11.47$ ,创新行为总分  $29.45 \pm 7.22$ 。职业认同与品格优势、工作重塑、创新行为均呈正相关( $r=0.712, 0.377, 0.595$ , 均  $P<0.05$ );品格优势与工作重塑在职业认同与创新行为间起链式中介作用,中介效应分别为 0.386、0.092。**结论** 临床护士创新行为处于中等偏下水平,职业认同不仅可以直接预测创新行为,还可通过品格优势和工作重塑的链式中介作用对创新行为起间接预测作用。医院管理人员应重视临床护士的职业认同教育,鼓励护士在工作中应用品格优势、提高工作重塑能力,进而提高其创新能力。

**关键词:** 护士; 职业认同; 创新行为; 品格优势; 工作重塑; 中介效应; 创新能力; 积极职业行为

**中图分类号:** R47; R192.6 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.12.063

**The relationship between professional identity and innovative behavior in clinical nurses: the chain mediation effect of character strengths and job crafting** Pang Chen, Geng Rongjuan, Fan Kuanlu. School of Nursing, Xuzhou Medical University, Xuzhou 221004, China

**Abstract:** **Objective** To describe the level of innovative behavior in clinical nurses, to explore the chain mediation effect of character strengths and job crafting on the relationship between professional identity and innovative behavior, and to provide reference for improving nurses' innovation ability. **Methods** A total of 1,680 nurses completed a battery of questionnaires including a demographic data questionnaire, the Professional Identity Scale, Three-Dimensional Inventory of Character Strengths, Job Crafting Scale, and Nurse Innovation Behavior Scale. A chain mediation model was constructed and tested. **Results** The sample scored  $100.03 \pm 16.72$  on professional identity,  $50.71 \pm 6.28$  on character strengths,  $73.91 \pm 11.47$  on job crafting and  $29.45 \pm 7.22$  on innovative behavior. Professional identity was positively correlated with character strengths, job crafting and innovative behavior ( $r=0.712, 0.377, 0.595$ , all  $P<0.05$ ). Character strengths and job crafting played a chain mediating role in the relationship between professional identity and innovative behavior, which accounted for 0.386 and 0.092 of the total effect, respectively. **Conclusion** Clinical nurses' innovative behavior is at a low to moderate level. Professional identity not only directly predicts innovative behavior, but also has indirect effect on innovative behavior through the chain of character strengths and job crafting. Hospital managers should pay more attention to professional identity education for clinical nurses, encourage them to adopt character strengths in their work, improve their job crafting ability, thus to enhance their innovative ability.

**Key words:** nurse; professional identity; innovative behavior; character strengths; job crafting; mediation effect; innovative ability; positive professional behavior

创新驱动发展的时代背景下,临床护士创新想法的产生、推广和实施对医疗卫生领域的发展至关重要<sup>[1]</sup>。护士的创新行为不仅能有效提高护理服务质量及医疗资源利用率,还能给护士带来职称晋升、经济奖励、荣誉等益处<sup>[2-4]</sup>。研究显示,职业认同对创新行为有重要影响<sup>[5]</sup>。职业认同是指护士对护理专业、职业地位与职业责任的正向认知及决定自身形成积

极职业行为倾向的心理状态<sup>[3]</sup>。品格优势是指包括个体认知、情绪及行为等各个心理层面的积极人格特质,能够调动个人的积极情绪,对个体的创造力具有正向影响<sup>[6-7]</sup>。工作重塑代表了个人与工作的匹配度,是个人获得工作意义感的积极行为<sup>[8]</sup>。研究发现积极心理与行为,如个体品格优势或工作重塑能力较强时,个体的创新性行为也会增加<sup>[7,9]</sup>。本研究将品格优势、工作重塑作为中介因素构建结构方程模型,探讨职业认同与创新行为的相关性,从积极心理学角度为提高临床护士创新行为提供思路。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用便利抽样法,于 2022 年 6~9 月选

作者单位:1. 徐州医科大学护理学院(江苏 徐州,221004);2. 徐州医科大学第二附属医院

庞晨:女,硕士在读,护师

通信作者:樊宽鲁,15852161062@163.com

收稿:2023-01-06;修回:2023-02-10

取江苏省 8 所三级甲等医院的临床护士为调查对象。纳入标准:在职注册护士;临床工作时间≥1 年;知情同意且自愿参加本研究。排除标准:护士长及以上管理者;进修、实习护士;各种原因导致近 3 个月不在岗护士。共有效调查护士 1 680 人,男 93 人,女 1 587 人;年龄<20 岁 22 人,20~岁 817 人,30~岁 644 人,≥40 岁 197 人;未婚 639 人,已婚 1 041 人;重症监护室 121 人,急诊科 147 人,内科 432 人,外科 521 人,儿科 49 人,妇产科 19 人,其他科室 391 人;工作年限 1~年 45 人,3~年 205 人,5~年 373 人,10~年 430 人,20 年及以上 627 人;护士 407 人,护师 637 人,主管护师 533 人,副主任护师及以上 103 人;中专 10 人,大专 492 人,本科 1 160 人,硕士 18 人;月收入<3 000 元 32 人,3 000~元 407 人,5 000~元 611 人,8 000~元 373 人,10 000 元及以上 257 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。由研究者在文献调研基础上自行设计,包括性别、年龄、学历、职称等。②职业认同量表(Professional Identity Scale, PIQ)。采用刘玲<sup>[10]</sup>修订的量表,包括职业认知评价、职业社交技能、职业社会支持、职业挫折、职业自我反思 5 个维度共 30 个条目。采用 Likert 5 级评分,满分 150 分。30~60 分为低分组,61~90 分为偏低组,91~120 分为中等组,121~150 分为高分组,得分越高,职业认同度越高。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.938。③精简版三维度品格优势量表(Three-Dimensional Inventory of Character Strengths, TICS)。由 Duan 等<sup>[11]</sup>编制,用于中国样本和跨人群样本的调查与验证,并已用于我国护士<sup>[12]</sup>的调查。问卷包括亲和力、求知欲、自控力 3 个维度共 15 个条目;采用 Likert 5 级评分,“非常不像我”至“非常像我”依次计 1~5 分,总分 15~75 分,得分越高,优势越突出。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.931。④工作重塑量表(Job Crafting Scale,JCS)。由 Tims 等<sup>[13]</sup>编制,由廖秋菊<sup>[14]</sup>修订验证。问卷包括增加结构性工作资源、增加社会性工作资源、增加挑战性工作要求以及减少阻碍性工作要求 4 个维度共 21 个条目,采取 Likert 5 级评分,“完全不符合”至“完全符合”依计计 1~5 分,总分 21~105 分,得分越高,工作重塑能力越强。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.951。⑤护士创新行为量表(Nurse Innovation Behavior Scale,NIBS)。该量表由包玲等<sup>[15]</sup>研制,包括产生想法、取得支持和实现想法 3 个维度共 10 个条目,采用 Likert 5 级评分,“从不”至“很频繁”依次计 1~5 分,总分 10~50 分,得分越高,创新行为表现越突出。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.906。

1.2.2 调查方法 由研究者与各医院护理部管理者联系,获得同意与支持,告知研究目的、意义、匿名原

则、纳入与排除标准后发送问卷链接,并由之转发至护士管理群。为保证问卷质量,所有题目均为必答题且同一部手机或台式计算机只能作答 1 次。调查结束后回收问卷 1 762 份,剔除条目选项均相同及答题时间小于 3 min 的问卷,有效问卷 1 680 份,有效回收率为 95.35%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行数据分析。行描述性分析、Pearson 相关性分析,采用 AMOS23.0 进行结构方程模型分析,采用 Bootstrap 检验中介效应。检验水准 α=0.05。

2 结果

2.1 临床护士职业认同、品格优势、工作重塑及创新行为得分 见表 1。

表 1 临床护士职业认同、品格优势、工作重塑及创新行为得分(n=1680) 分,  $\bar{x} \pm s$

| 项目        | 总分           | 均分        |
|-----------|--------------|-----------|
| 职业认同      | 100.03±16.72 | 3.33±0.56 |
| 职业认知评价    | 28.64±6.21   | 3.18±0.69 |
| 职业社交技能    | 21.17±3.39   | 3.53±0.57 |
| 职业社会支持    | 19.28±3.68   | 3.21±0.61 |
| 职业挫折      | 20.61±3.34   | 3.44±0.56 |
| 职业自我反思    | 10.32±1.93   | 3.44±0.64 |
| 品格优势      | 50.71±6.28   | 3.38±0.42 |
| 求知欲       | 15.74±2.57   | 3.15±0.51 |
| 自控力       | 15.82±2.76   | 3.16±0.55 |
| 亲和力       | 19.15±2.76   | 3.83±0.55 |
| 工作重塑      | 73.91±11.47  | 3.52±0.55 |
| 增加结构性工作资源 | 18.06±3.06   | 3.61±0.61 |
| 增加社会性工作资源 | 17.95±3.04   | 3.59±0.61 |
| 增加挑战性工作要求 | 16.65±3.52   | 3.33±0.70 |
| 较少阻碍性工作要求 | 21.28±3.80   | 3.55±0.63 |
| 创新行为      | 29.45±7.22   | 2.88±0.70 |
| 产生想法      | 9.20±2.19    | 3.07±0.73 |
| 取得支持      | 8.04±2.24    | 2.68±0.75 |
| 实现想法      | 8.70±2.40    | 2.90±0.80 |

2.2 临床护士职业认同、品格优势、工作重塑、创新行为的相关系数 见表 2。

2.3 共同方法偏差检验 Harman 单因子分析检验结果显示,15 个特征根大于 1 的因子,第 1 个因子解释的变异量为 31.680%(<40%),说明本研究不存在明显共同方法偏差。

2.4 临床护士品格优势、工作重塑在职业认同与创新行为间的中介作用

2.4.1 中介效应模型 以职业认同为自变量,品格优势、工作重塑为中介变量,创新行为为因变量建立链式中介效应模型,见图 1。模型拟合度结果显示: $\chi^2/df=4.846$ , $RMSEA=0.074$ , $GFI=0.911$ , $AGFI=0.908$ , $NFI=0.913$ , $CFI=0.911$ ,表示模型拟合可接受。

**2.4.2 Bootstrap 检验** 结果显示,职业认同对创新行为的路径总效应为 0.812(直接效应 0.250+间接效应 0.562),路径 1~3 分别占总效应的 10.34%、

47.54%、11.33%,且 95%CI 均未包含 0,说明品格优势、工作重塑的链式中介效应显著。见表 3。

表 2 临床护士职业认同、品格优势、工作重塑与职业倦怠的相关性(n=1680)

| 项目 | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    | 16    | 17    | 18    | 19    |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1  | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 2  | 0.688 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 3  | 0.738 | 0.687 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 4  | 0.839 | 0.786 | 0.824 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 5  | 0.785 | 0.725 | 0.675 | 0.789 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 6  | 0.932 | 0.851 | 0.877 | 0.944 | 0.961 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 7  | 0.362 | 0.494 | 0.544 | 0.529 | 0.417 | 0.509 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 8  | 0.463 | 0.313 | 0.504 | 0.523 | 0.410 | 0.498 | 0.524 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 9  | 0.246 | 0.488 | 0.275 | 0.434 | 0.371 | 0.381 | 0.404 | 0.286 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 10 | 0.460 | 0.554 | 0.566 | 0.638 | 0.514 | 0.595 | 0.818 | 0.780 | 0.731 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 11 | 0.528 | 0.613 | 0.490 | 0.656 | 0.580 | 0.626 | 0.416 | 0.456 | 0.557 | 0.616 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 12 | 0.518 | 0.653 | 0.496 | 0.609 | 0.563 | 0.621 | 0.392 | 0.356 | 0.551 | 0.559 | 0.769 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |       |
| 13 | 0.654 | 0.557 | 0.693 | 0.718 | 0.559 | 0.717 | 0.525 | 0.519 | 0.359 | 0.601 | 0.641 | 0.697 | 1.000 |       |       |       |       |       |       |
| 14 | 0.378 | 0.523 | 0.322 | 0.420 | 0.499 | 0.459 | 0.333 | 0.320 | 0.448 | 0.474 | 0.619 | 0.648 | 0.496 | 1.000 |       |       |       |       |       |
| 15 | 0.612 | 0.684 | 0.591 | 0.706 | 0.643 | 0.712 | 0.491 | 0.486 | 0.554 | 0.659 | 0.879 | 0.905 | 0.839 | 0.802 | 1.000 |       |       |       |       |
| 16 | 0.355 | 0.199 | 0.319 | 0.378 | 0.326 | 0.356 | 0.262 | 0.433 | 0.240 | 0.403 | 0.377 | 0.396 | 0.503 | 0.364 | 0.483 | 1.000 |       |       |       |
| 17 | 0.320 | 0.189 | 0.362 | 0.326 | 0.236 | 0.329 | 0.276 | 0.381 | 0.192 | 0.366 | 0.306 | 0.364 | 0.527 | 0.295 | 0.442 | 0.710 | 1.000 |       |       |
| 18 | 0.348 | 0.175 | 0.379 | 0.393 | 0.264 | 0.357 | 0.345 | 0.460 | 0.210 | 0.436 | 0.327 | 0.342 | 0.531 | 0.231 | 0.425 | 0.827 | 0.771 | 1.000 |       |
| 19 | 0.370 | 0.203 | 0.385 | 0.398 | 0.298 | 0.377 | 0.322 | 0.462 | 0.232 | 0.437 | 0.365 | 0.398 | 0.566 | 0.320 | 0.488 | 0.917 | 0.898 | 0.944 | 1.000 |

注:均  $P<0.01$ 。1. 职业认知评价,2. 职业社交技能,3. 职业社会支持,4. 职业挫折,5. 职业自我反思,6. PIQ 总分,7. 求知欲,8. 自控力,9. 亲和力,10. TICS 总均分,11. 增加结构性工作资源,12. 增加社会性工作资源,13. 增加挑战性工作要求,14. 较少阻碍性工作要求,15. JCS 总均分,16. 产生想法,17. 取得支持,18. 实现想法,19. NIBS 总分。

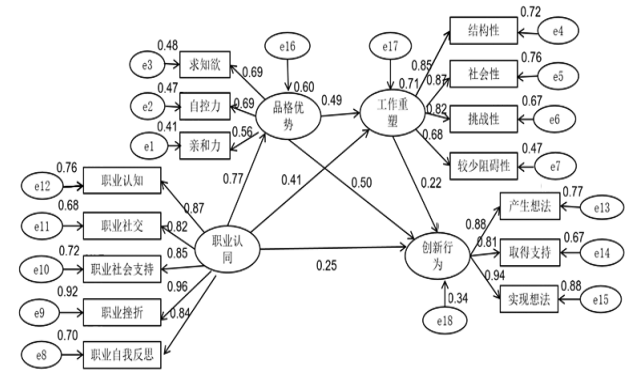


图 1 临床护士品格优势、工作重塑在职业认同与创新行为间的链式中介模型

表 3 路径效应显著性检验的 Bootstrap 分析

| 项目   | 效应值<br>(β) | 占总效<br>应比(%) | SE    | 95%CI       | P      |
|------|------------|--------------|-------|-------------|--------|
| 直接效应 | 0.250      | 30.79        | 0.025 | 0.048~1.460 | <0.001 |
| 间接效应 | 0.562      | 69.21        | 0.021 | 0.182~0.667 | 0.002  |
| 路径 1 | 0.084      | 10.34        | 0.013 | 0.049~0.098 | 0.014  |
| 路径 2 | 0.386      | 47.54        | 0.030 | 0.303~0.419 | 0.001  |
| 路径 3 | 0.092      | 11.33        | 0.014 | 0.088~0.165 | 0.011  |

注:路径 1 职业认同→品格优势→工作重塑→创新行为;路径 2 职业认同→品格优势→创新行为;路径 3 职业认同→工作重塑→创新行为。

3 讨论

**3.1 临床护士创新行为现状分析** 本研究显示,临

床护士创新行为总均分为  $2.88\pm0.70$ ,处于中等偏下水平,低于 Yan 等<sup>[16]</sup>的研究。可能是新冠疫情期间护士工作量增加,外出交流学习机会减少等致使创新行为减少。创新行为得分从高到低依次是产生想法、实现想法、取得支持,与张艺等<sup>[17]</sup>研究结果一致。说明护士在工作中能够主动思考、发现问题,但实现创新的资源不足。创新行为的产生需要知识和经验的积累,需要护士学习新知识、挑战新的工作内容,不断寻求完成创新任务的新路径<sup>[18]</sup>。创新想法的实施和推广还需要组织的支持,这提示护理管理者应注重完善创新保障体系,设立创新激励机制,形成创新氛围;同时提供科研创新思维的培训及提供相关课程学习,指导组建创新小组,带动科室创新<sup>[19]</sup>。

**3.2 临床护士职业认同、品格优势、工作重塑与创新行为相关性分析** 本研究显示,职业认同、品格优势、工作重塑与创新行为互呈正相关,故可通过提升护士的职业认同感、品格优势及工作重塑能力来促进护士的创新行为,这与以往研究<sup>[4,20]</sup>相一致。职业认同对护士品格优势的发挥具有积极的影响,品格优势作为个人内在资源,善用品格优势的个体可以更好地实现个人与工作的重塑,而工作重塑又可以进一步整合与工作相关的资源,为创新的发展积蓄力量<sup>[9,21]</sup>。因此建议医院管理者在岗前培训时开展职业认同教育,帮助护士了解自身职业价值,并通过正向激励、增加个人能力与岗位的匹配性等方式提升护士的职业认同,

给予有创新想法的护士一定的物质及精神支持,以推动护理工作的创新发展。此外管理者还需挖掘护士的品格优势,鼓励护士在工作中使用优势,积极引导护士进行工作重塑,为其提供学习机会与发展平台,不断提升护士自身素质和专业能力,为创新提供可利用的知识储备。

**3.3 临床护士品格优势、工作重塑在职业认同与创新行为间的中介效应分析** 本研究结果表明,职业认同可通过品格优势及工作重塑间接影响临床护士的创新行为,总间接效应占比达 69.21%,其中路径 2 即职业认同→品格优势→创新行为的中介效应最明显。临床护士品格优势与工作重塑作为职业认同和创新行为的内在影响因素,职业认同高的护士发自内心地热爱护理工作,对专业发展有较高的诉求,能把追求个人发展目标与职业发展要求结合起来,工作中更好地发挥自己的优势与自主性,从而更有能力选择、改变和实施其他资源,有效应对创新工作中遇到的压力及挑战,更好地推进创新活动<sup>[22-24]</sup>。此外职业认同度高的护士,更乐于不断更新知识、提高技能,以积极的心态面对创新过程的不确定性,实现个体与工作更好地匹配,充分发挥个体的创造力。

#### 4 小结

本研究发现,职业认同不仅可以直接影响护士的创新行为,还可通过品格优势与职业认同的中介效应影响创新行为。但职业认同与创新行为关系中,可能存在其他影响因素的作用,如领导类型、工作氛围等,这些因素的作用机制及是否存在其他中介效应有待进一步研究。此外本研究未纳入不同级别医院的护士,尚需进一步开展多中心、大样本研究,为提高护士创新能力提供更多的参考。

#### 参考文献:

- [1] 欧阳霞,卢丽君.“健康中国”战略的科学内涵与实践路径[J].东华理工大学学报(社会科学版),2021,40(6):533-537.
- [2] 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.
- [3] Barr T L, Malloch K, Ackerman M H, et al. A blue print for nursing innovation centers[J]. Nurs Outlook, 2021, 69(6):969-981.
- [4] 宋丽花.二级综合医院护士职业认同与创新行为的相关性研究[J].中国药物与临床,2018,18(11):1907-1910.
- [5] 陈萍,刘安诺,蒋亚琴,等.心理资本在男护士知觉压力及职业认同感中的中介效应[J].护士进修杂志,2022,37(8):673-677.
- [6] Peterson C, Seligman M E P. Character strengths and virtues: a handbook and classification[M]. New York: Oxford University Press, 2004:93-109.
- [7] 王瑞.美德及性格优势对实践创新人格特质预测[D].西安:西安石油大学,2019.
- [8] 刘美玲.基于品格优势的工作重塑对工作呼唤的影响研究——积极情绪的中介作用[D].重庆:重庆工商大学,2019.
- [9] Baig L D, Azeem M F, Paracha A. Cultivating innovative work behavior of nurses through diversity climate: the mediating role of job crafting[J/OL]. SAGE Open Nurs, 2022. doi:10.1177/23779608221095432.
- [10] 刘玲.护士职业认同水平及其与工作压力、职业倦怠的相关研究[D].上海:第二军医大学,2009.
- [11] Duan W J, Bu H. Development and initial validation of a short Three-Dimensional Inventory of Character Strengths [J]. Qual Life Res, 2017, 26(9):2519-2531.
- [12] 韩世钰.男护士工作压力对主观幸福感的影响:性格优势和优势运用的中介作用[D].合肥:安徽医科大学,2021.
- [13] Tims M, Bakker A B, Derks D. Development and validation of the Job Crafting Scale[J]. J Vocat Behav, 2012, 80(1):173-186.
- [14] 廖秋菊.工作形塑量表中文修订版的信效度检验[J].知识经济,2013(3):28.
- [15] 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.
- [16] Yan D, Wen F, Li X, et al. The relationship between psychological capital and innovation behaviour in Chinese nurses[J]. J Nurs Manag, 2020, 28(3):471-479.
- [17] 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.
- [18] 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.
- [19] 程良莹,魏万宏,张金燕,等.临床护士创新行为体验的质性研究[J].护理学杂志,2022,37(18):59-62,66.
- [20] Yang Z, Liu P, Cui Z. Strengths-based job crafting and employee creativity: the role of job self-efficacy and workplace status[J]. Front Psychol, 2021, 12:748747.
- [21] Kim M, Baek S I, Shin Y. The effect of the congruence between job characteristics and personality on job crafting [J]. Int J Environ Res Public Health, 2019, 17(1):52-71.
- [22] 彭川宇,梁艳,袁国平.服务型领导与基层公务员创新行为:职业认同与职业韧性的链式中介作用[J].公共管理评论,2022,4(4):52-76.
- [23] Umucu E, Tansey T N, Brooks J, et al. The protective role of character strengths in COVID-19 stress and well-being in individuals with chronic conditions and disabilities: an exploratory study[J]. Rehabil Couns Bull, 2021, 64(2):67-74.
- [24] 汪海霞,王娜娜.员工优势使用如何影响创新行为——组织自尊与积极情绪的链式中介作用[J].科技进步与对策,2021,38(17):125-133.

(本文编辑 王菊香)