

护士工作沉浸体验及工作旺盛感与创新行为的关系

周丹¹, 王静¹, 卜元园², 伍文文¹

摘要:目的 探讨护士工作沉浸体验、工作旺盛感与创新行为之间的关系,分析工作旺盛感在工作沉浸体验与护士创新行为间的中介作用,为针对性干预提供参考。**方法** 采用工作沉浸量表、工作旺盛感量表、护士创新行为量表对合肥市 268 名临床护士进行调查,对数据进行描述性统计分析、Pearson 相关性分析和结构方程模型分析。**结果** 护士的工作沉浸体验、工作旺盛感和创新行为的总分分别为 40.96 ± 8.45 、 43.88 ± 9.38 、 28.53 ± 7.35 ;工作沉浸体验与工作旺盛感、创新行为呈正相关(均 $P < 0.01$);工作旺盛感与创新行为呈正相关($P < 0.01$);结构方程模型分析显示,护士工作沉浸体验对工作旺盛感和创新行为有显著正向影响(均 $P < 0.01$),工作旺盛感对创新行为也有显著正向影响($P < 0.01$)。**结论** 护士的工作沉浸、工作旺盛感及创新行为均处于中等水平;工作旺盛感在工作沉浸体验与创新行为之间起部分中介作用。增加护士的工作沉浸体验可提高其工作旺盛感和促进其创新行为。

关键词: 护士; 工作沉浸; 工作旺盛感; 创新行为; 相关关系

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.12.001

Relationships among flow at work, thriving at work and innovative behaviors of nurses Zhou Dan, Wang Jing, Bu Yuanyuan, Wu Wenwen, First Division of Cardiovascular Department, NO. 901 Hospital of PLA, Hefei 230031, China

Abstract: Objective To explore the relationships among flow at work, thriving at work and innovative behaviors of nurses, and to analyze the mediating role of thriving at work in the relationship between flow at work and innovative behaviors, so as to provide reference for targeted intervention. **Methods** A total of 268 nurses in Hefei city were investigated by utilizing the Work-related Flow Inventory (WOLF), Thriving At Work Scale, and Nurse Innovative Behavior Scale. Data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's correlation analysis and structural equation modeling (SEM). **Results** The scores of flow at work, thriving at work and innovative behaviors were (40.96 ± 8.45) , (43.88 ± 9.38) and (28.53 ± 7.35) respectively. The score of flow at work was positively correlated with thriving at work and innovative behaviors ($P < 0.01$ for both), thriving at work was also positively correlated with innovative behaviors ($P < 0.01$). SEM showed that flow at work was a significant predictor of thriving at work and innovative behaviors, and thriving at work was also a predictor of innovative behaviors ($P < 0.01$ for all). **Conclusion** Nurses' flow at work, thriving at work and innovative behaviors are at medium levels, thriving at work partially mediates the relationship between flow at work and innovative behaviors. Enhancing nurses' flow at work can promote their thriving at work and innovative behaviors.

Key words: nurse; work-related flow; thriving at work; innovative behaviors; correlation

护士创新行为对于提高护理服务质量、实现个人的职业成功等具有重要意义^[1-2],因此受到国内外学者的广泛关注,迄今已有较多研究成果报道。研究表明,影响护士创新行为的内在因素主要包括护士的能力素质(如情绪智力^[3])、人格特质(如核心自我评价^[4])、内在动机(如成就动机^[5])和对职业的态度(如职业认同^[6])等。然而,目前从护士的积极心理体验或心理状态视角来探讨护士创新行为的研究尚未检出。工作沉浸体验(Flow at Work/Work-related Flow)和工作旺盛感(Thriving at Work,也译为工作

繁荣)是积极心理学中十分重要的心理因素。工作沉浸体验,是指一种个体在工作中获得的短暂的高峰体验,以专注投入、工作享受感和内在工作动机为特征^[7]。研究显示,工作沉浸体验能够对护士的工作态度和工作行为产生显著的影响^[8]。所谓工作旺盛感,是指个体在工作中同时体验到活力和学习的一种心理状态^[9]。研究证实,工作旺盛感有助于促进员工个体发展和保持身心健康,提升员工的工作绩效和激励员工的组织公民行为^[10]。本研究尝试从积极的工作体验和积极心理状态的角度出发探索工作沉浸体验和工作旺盛感对护士创新行为的影响,为护理管理者促进护士创新行为管理提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 本研究采用便利取样法,于2020年8~9月选取合肥市3所三级甲等医院临床护士进行调查。入选标准:工作年限 ≥ 1 年;注册护士;知情并同意参

作者单位:中国人民解放军第901医院 1. 心内一科 2. 护理部(安徽合肥,230031)

周丹:女,本科,护士

通信作者:王静, wang_jing901@126.com

收稿:2021-01-14;修回:2021-02-25

与本研究。排除实习、返聘、退休护士。共获得有效资料者 268 人,均为女性;年龄 <31 岁 129 人,31~40 岁 133 人, >40 岁 6 人;学历:中专 31 人,大专 112 人,本科 117 人,硕士 8 人;职称:护士 97 人,护师 133 人,主管护师 38 人;工作年限:1~年 65 人,6~年 84 人,11~20 年 111 人, >20 年 8 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料问卷。由研究者自行编制,内容包括调查对象的性别、年龄、工作年限、学历和职称。②工作沉浸量表。采用由 Bakker^[7] 研制、祝丽怜^[11] 翻译并修订的中文版工作沉浸量表(the Work-related Flow Inventory, WOLF)。该量表包括专注投入、工作享受感和内在工作动机 3 个维度共 13 个条目。采用 Likert 5 级评分法,1 代表“从来没有”,5 代表“总是”,总分 13~65,总分越高说明越频繁体验到工作沉浸。本研究中,量表总体 Cronbach's α 值为 0.914,专注投入、工作享受感、内在工作动机维度的 Cronbach's α 值分别为 0.887、0.904 和 0.806。③工作旺盛感量表。采用 Porath 等^[12] 研制、韩翼等^[13] 翻译的中文版工作旺盛感量表。该量表包括活力和学习 2 个维度共 10 个条目。量表采用 Likert 7 级评分,1 代表“完全不同意”,7 代表“完全同意”,总分 10~70,总分越高说明工作旺盛感程度越高。本次调查中,量表总体 Cronbach's α 值为 0.860,活力和学习维度的 Cronbach's α 值分别为 0.828 和 0.773。④护士创新行为量表。采用包玲等^[1] 开发的护士创新行为量表。该量表包括产生想法、取得支持和实现想法 3 个维度共 10 个条目。量表采用 Likert 5 级评分法,1 表示“从不”,5 表示“很频繁”,总分 10~50,总分越高说明护士在工作中的创新行为越频繁。在本研究中,量表总体 Cronbach's α 值为 0.918,产生想法、取得支持和实现想法分量表的 Cronbach's α 值分别为 0.915、0.902 和 0.806。

1.2.2 调查方法 采用线下问卷调查法,取得 3 所医院护理部与科室管理者的同意后,由研究者分别到医院各科室护士站发放和回收调查问卷。首先向调查对象说明本研究的目的和意义,在征得调查对象同意后发放问卷,无记名填写;现场答疑与指导,以保证填写正确。共发放问卷 300 份,经整理与分析,最终获得有效问卷 268 份。

1.2.3 统计学方法 采用 Excel 2013 软件建立数据库;采用 SPSS23.0 软件对数据进行描述性统计分析和 Pearson 相关性分析;采用 Amos20.0 软件对数据进行结构方程模型分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士工作沉浸体验、工作旺盛感与护士创新行为得分 见表 1。

2.2 护士工作沉浸体验、工作旺盛感与创新行为的

相关性 见表 2。

表 1 护士工作沉浸体验、工作旺盛感与护士创新行为得分($n=268$)

项 目	条目数	总分	$\bar{x} \pm s$
工作沉浸体验	13	40.96±8.45	3.15±0.65
专注投入	4	11.77±3.30	2.94±0.83
工作享受感	4	13.24±3.33	3.31±0.83
内在工作动机	5	15.94±3.59	3.19±0.67
工作旺盛感	10	43.88±9.38	4.38±0.94
活力	5	21.84±5.29	4.41±1.04
学习	5	22.04±5.22	4.37±1.06
创新行为	10	28.53±7.35	2.85±0.74
产生想法	3	9.07±2.89	3.02±0.96
取得支持	4	11.23±3.47	2.81±0.86
实现想法	3	8.24±2.21	2.75±0.74

2.3 工作沉浸体验、工作旺盛感对护士创新行为影响的结构方程模型分析 根据本研究的目的,以护士创新行为为因变量、工作沉浸体验为自变量、工作旺盛感为中介变量,采用结构方程模型(SEM)技术对三者间的关系予以检验,模型的拟合度指标取值见表 3,3 个变量间的路径系数见图 1。由表 3 可知,反映模型拟合度的各指标值均达到了专家推荐的标准^[14],表明本研究提出的三变量间的关系模型质量较佳。由图 1 可知,3 个变量间的路径系数(标准化回归权重)分别为 0.605、0.497 和 0.348,均为正值且均达到统计显著性($P<0.01$),说明护士的工作沉浸体验对工作旺盛感和创新行为有显著正向影响,工作旺盛感对创新行为也有显著正向影响。此外,根据路径系数计算得到变量间的作用效应,见表 4。由表 4 可知,工作沉浸体验对护士创新行为的总效应为 0.605(其中间接效应为 0.301),而工作旺盛感对护士创新行为的作用效应为 0.497,表明工作旺盛感在工作沉浸体验与创新行为之间起部分中介作用。

3 讨论

3.1 护士工作沉浸体验、工作旺盛感与创新行为现状

3.1.1 护士工作沉浸体验现状 本次调查结果显示:护士工作沉浸体验总分为 40.96±8.45,为中等水平。这与国内有关研究^[15] 的结论一致。护士工作沉浸体验水平之所以不高,可能是因为总体上护理工作琐碎繁杂且有很多因素会干扰护士的工作。此外,根据沉浸理论,个人技能与任务挑战的平衡是沉浸体验的发生前提条件,而护士的日常工作内容主要是一些比较常规的活动,缺乏足够的挑战性,因此难以满足技能与挑战平衡这一条件。鉴于已有研究证实影响护士工作沉浸体验的因素主要有护士的工作要求(如工作负荷、角色模糊、夜班频次)和工作资源(如工作自主性、社会支持、上司支持和职业发展机会)、护士长的领导方式(如诚信领导)以及组织气氛等^[8],因

此建议护理管理者采取如下措施来增进护士的工作沉浸体验:通过改善人岗配备、适当增加人力资源等措施来减轻工作负荷;通过明确工作职责以减少角色模糊感;通过优化排班制度使夜班频次更加合理;通过适当授权来提高工作自主性;通过给予更多业务指

导和技能培训来增加社会支持感;通过加强学习提升自身的领导能力并采取恰当的领导行为方式,以及通过增加对团队建设资源的投入、加大对护士工作生活的关心和完善薪酬晋升机制的公正性等措施营造良好的组织气氛。

表 2 工作沉浸体验、工作旺盛感与护士创新行为的相关性分析(n=268)

项目	工作沉浸体验	专注投入	工作享受感	内在工作动机	工作旺盛感	活力	学习	创新行为	产生想法	取得支持	实现想法
工作沉浸体验	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
专注投入	0.826	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—
工作享受感	0.840	0.504	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—
内在工作动机	0.878	0.601	0.631	1.000	—	—	—	—	—	—	—
工作旺盛感	0.467	0.335	0.459	0.394	1.000	—	—	—	—	—	—
活力	0.368	0.259	0.361	0.315	0.893	1.000	—	—	—	—	—
学习	0.467	0.339	0.459	0.389	0.891	0.592	1.000	—	—	—	—
创新行为	0.571	0.347	0.570	0.360	0.517	0.440	0.484	1.000	—	—	—
产生想法	0.565	0.319	0.645	0.472	0.563	0.480	0.524	0.869	1.000	—	—
取得支持	0.418	0.189	0.399	0.475	0.313	0.258	0.300	0.874	0.595	1.000	—
实现想法	0.508	0.442	0.428	0.423	0.495	0.431	0.454	0.824	0.653	0.566	1.000

注:均 P<0.01。

表 3 模型拟合度指标

指标	χ^2/df	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
本模型	2.669	0.039	0.079	0.967	0.915	0.963	0.927	0.977	0.953	0.967
标准	<3	<0.05	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9

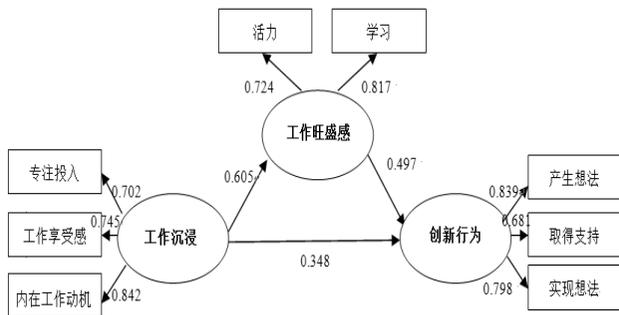


图 1 护士工作沉浸体验、工作旺盛感与创新行为间关系的结构模型

表 4 模型的作用效应(标准化)

项目	直接效应	间接效应	总效应
工作沉浸→工作旺盛感	0.605	0.000	0.605
工作旺盛感→创新行为	0.497	0.000	0.497
工作沉浸→创新行为	0.348	0.301	0.649

3.1.2 护士工作旺盛感现状 本次调查结果显示,护士工作旺盛感总分为 43.88±9.38,处于中等水平。与国内学者的调查结果^[16-17]一致。根据 Spreitzer 等^[9]提出的工作旺盛感的社会嵌入模型,个体所嵌入的工作情境在很大程度上决定其工作旺盛感水平。具体而言,影响工作旺盛感的工作情境因素主要包括部门的情境特征(自主决策、广泛的信息共享、信任和

尊重的氛围)和工作中产生的资源(知识、积极意义、积极情感资源和关系资源)。然而,目前我国护士群体普遍面临的实际工作情境是拥有较少的自主决策权、较低的信任和尊重的氛围以及有限的工作资源等,因此导致护士的工作旺盛感水平不高。

已有研究表明,护理管理者的诚信领导风格与同情心^[18]、护士对组织的情感承诺水平^[17]、工作满意度^[19]、工作意义感^[20]和正念水平^[16,21]等因素均显著影响工作旺盛感。因此,建议护理管理者采取如下措施来增进护士的工作旺盛感:改变领导方式,实行诚信领导;加强企业文化建设,提高护士对组织的情感承诺水平;优化人岗匹配、丰富工作内容,提高工作满意度和工作意义感;开展正念训练,提高护士的职场正念水平。

3.1.3 护士创新行为现状 本次调查结果显示,护士创新行为总分为 28.53±7.35,处于中等偏低水平。与国内学者的调查结果^[6]一致。护士的创新行为水平不高的原因可能如下:一是临床护理工作繁忙、负荷大,护士只想着做好手头的工作,没有富余的时间和精力去思考和实践创新活动;二是组织的创新氛围不浓,对护士创新的支持和激励力度不大,导致护士创新意识和欲望不强;三是大部分护士没有受过系统的创新训练,他们即使有创新想法,但由于受制于能力而难以付诸实施。

3.2 护士工作沉浸体验对工作旺盛感和创新行为的

影响 相关性分析结果显示,护士工作沉浸体验与工作旺盛感和创新行为呈正相关关系(均 $P < 0.01$),且结构方程模型分析结果进一步表明工作沉浸体验显著正向影响工作旺盛感和创新行为(均 $P < 0.01$)。工作沉浸体验之所以能对工作旺盛感和创新行为产生积极影响,可能的解释如下:从本质上讲,工作沉浸是一种令人愉悦的内在情绪体验。根据 Spreitzer 等^[9]的工作旺盛感的社会嵌入模型,工作沉浸作为一种积极情感资源能够通过促进护士的主动性工作行为继而激发工作旺盛感。此外,根据 Weiss 等^[22]的情感事件理论和 Fredrickson^[23]的积极情绪的拓展与建构理论,个体在工作中的积极情绪体验会对其心理和行为产生积极的影响。因此,当护士在工作中频繁体验到工作沉浸时,很可能由此增进其工作旺盛感和激发其创新行为动力。基于此,建议护理管理者在日常工作中应重视对护士积极工作体验和情绪状态的管理,积极采取措施为护士创造尽可能多的工作沉浸的机会,提升护士的工作旺盛感,从而激发他们开展创新活动的内在动力。

4 小结

本研究结果显示,护士工作沉浸体验可以正向预测其工作旺盛感和创新行为,工作旺盛感也能正向预测创新行为,且工作旺盛感在工作沉浸体验与创新行为之间起部分中介作用。护理管理者可通过增加护士的工作沉浸体验,从而促进他们的工作旺盛感并激发其创新动力和行为,最终实现护理服务质量的提升。本研究的不足在于样本规模偏小,有待更大样本来验证结论的普适性。另外,研究者还可以在本研究的基础上进一步检验护士的工作沉浸体验和工作旺盛感的其他心理性(如工作幸福感)和行为性(如工作形塑)后果。

参考文献:

- [1] 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.
- [2] 龙裕,赵乃明,李洋,等. 护士自我效能对个人创新行为和职业成功中的中介作用[J]. 天津护理,2020,28(2):143-147.
- [3] 魏柏玲. ICU 护士情绪智力水平对创新行为的影响[J]. 护理研究,2016,30(22):2759-2761.
- [4] 吴爱芬,童小利,梁思颖,等. 护士核心自我评价与创新行为的相关性分析[J]. 护理学杂志,2014,29(23):39-41.
- [5] 刘世卿,李秋洁,范宇莹,等. 护士成就动机与创新行为的相关性研究[J]. 中国护理管理,2015,15(9):1048-1051.
- [6] 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.
- [7] Bakker A B. The Work-related Flow Inventory; construc-

tion and initial validation of the WOLF[J]. J Vocat Behav, 2008,72(3):400-414.

- [8] 伍文文,刘媛媛,代宝. 护士工作沉浸体验的研究进展[J]. 护理管理杂志,2019,19(8):588-592.
- [9] Spreitzer G M, Sutcliffe K, Dutton J, et al. A socially embedded model of thriving at work [J]. Organ Sci, 2005,16(5):537-549.
- [10] 郑晓明,卢舒野. 工作旺盛感:关注员工的健康与成长[J]. 心理科学进展,2013,21(7):1283-1293.
- [11] 祝丽怜. 员工工作沉浸及其对工作绩效的影响[D]. 武汉:华中科技大学,2013.
- [12] Porath C, Spreitzer G, Gibson C, et al. Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement[J]. J Organ Behav, 2012, 33(2):250-275.
- [13] 韩翼,魏文文. 员工工作繁荣研究述评与展望[J]. 外国经济与管理,2013,35(8):46-53.
- [14] 吴明隆. 结构方程模型——AMOS 实务进阶[M]. 重庆:重庆大学出版社,2013:21-24.
- [15] 伍文文,卜元园,代宝. 护士错失焦虑与智能手机依赖及工作沉浸的关系[J]. 护理学杂志,2020,35(5):16-19.
- [16] 高丽娟,苍爽,樊超,等. 职场正念对护理人员工作旺盛感的影响[J]. 中国实用护理杂志,2017,33(9):701-703.
- [17] 杨碧虹,叶剑芳,林艳红,等. 组织情感承诺对低年资男护士工作旺盛感的影响[J]. 中华现代护理杂志,2017,23(35):4442-4445.
- [18] Mortier A V, Vlerick P, Clays E. Authentic leadership and thriving among nurses; the mediating role of empathy [J]. J Nurs Manage, 2016,24(3):357-365.
- [19] Zhao S H, Shi Y, Sun Z N, et al. Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: a cross-sectional study[J]. J Clin Nurs, 2018,27(13-14):2620-2632.
- [20] Vassbø T K, Kirkevold M, Edvardsson D, et al. The meaning of working in a person-centred way in nursing homes: a phenomenological-hermeneutical study [J]. BMC Nurs, 2019,18:45.
- [21] Şahin S, Özcan N A, Babal R A. The mediating role of thriving: mindfulness and contextual performance among Turkish nurses[J]. J Nurs Manag, 2020,28(1):175-184.
- [22] Weiss H M, Cropanzano R. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work[J]. Res Organ Behav, 1996,18(3):1-74.
- [23] Fredrickson B L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions [J]. Am Psychol, 2001, 56(3):218-226.

(本文编辑 王菊香)