

• 论 著 •

组织承诺在麻醉科护士心理资本与工作沉浸间的中介效应

王培双¹,徐雪忍²,高锐¹,杨怡¹,庄欣妍¹,周芳¹,涂淑敏^{1,3},刘娜娜¹,胡惠惠¹

摘要:目的 了解麻醉科护士工作沉浸现状,分析其影响因素,并探讨心理资本、组织承诺与工作沉浸的关系。**方法** 采用便利抽样法,使用一般资料调查表、工作沉浸量表、心理资本量表和组织承诺量表对二级及以上医院的328名麻醉科护士进行问卷调查,对麻醉科护士工作沉浸的影响因素进行单因素分析和分层回归分析,并构建结构方程模型验证组织承诺在麻醉科护士心理资本和工作沉浸间的中介效应。**结果** 麻醉科护士的工作沉浸总分为(46.90±10.36)分,心理资本总分为(97.81±13.44)分,组织承诺总分为(68.32±11.72)分。麻醉科护士工作沉浸与心理资本、组织承诺呈正相关(均 $P < 0.05$)。在控制单因素分析中有统计学意义的一般资料后,分层回归分析结果显示教育背景是否为麻醉护理方向、心理资本、组织承诺是工作沉浸的影响因素(均 $P < 0.05$)。麻醉科护士组织承诺在心理资本与工作沉浸间存在部分中介效应,占总效应的69.430%。**结论** 麻醉科护士的工作沉浸处于中等偏上水平,组织承诺在心理资本与工作沉浸间起中介作用。管理者应重视麻醉科护士的心理资本,提升其组织承诺水平,从而促进工作沉浸。

关键词:麻醉科护士; 心理资本; 组织承诺; 工作沉浸; 中介效应

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2025.21.058

The mediating effect of organizational commitment on the relationship between psychological capital and work engagement among anesthesiology nurses Wang Peishuang,

Xu Xueren, Gao Rui, Yang Yi, Zhuang Xinyan, Zhou Fang, Tu Shumin, Liu Nana, Hu Huihui. School of Nursing, Xuzhou Medical University, Xuzhou 221004, China

Abstract: **Objective** To understand the current situation of work engagement among anesthesiology nurses, analyze its influencing factors, and explore the relationship between psychological capital, organizational commitment, and work engagement. **Methods** By adopting the convenient sampling method, a questionnaire survey was conducted among 328 anesthesiology nurses from hospitals at or above the secondary level using the General Information Questionnaire, the Work-related Flow Inventory, the Psychological Capital Questionnaire, and the Organizational Commitment Scale. Univariate analysis and hierarchical regression analysis were performed to explore the influencing factors of work engagement among anesthesiology nurses, and a structural equation model was constructed to verify the mediating effect of organizational commitment between psychological capital and work engagement of anesthesiology nurses. **Results** The total score of work engagement among anesthesiology nurses was (46.90±10.36) points, the total score of psychological capital was (97.81±13.44) points, and the total score of organizational commitment was (68.32±11.72) points. Work engagement among anesthesiology nurses was positively correlated with psychological capital and organizational commitment (both $P < 0.05$). After controlling for demographic variables with statistical significance in univariate analysis, stratified regression analysis results showed that whether the educational background in anesthesiology was nursing direction, psychological capital, and organizational commitment were the influencing factors of work engagement (all $P < 0.05$). There was a partial mediating effect of organizational commitment on the relationship between psychological capital and work engagement among anesthesiology nurses, accounting for 69.430% of the total effect. **Conclusion** The work engagement level of anesthesiology nurses is at a moderate to high level, and organizational commitment plays a mediating role between psychological capital and work engagement. Managers should pay attention to the psychological capital of anesthesiology nurses and their level of organizational commitment to promote work engagement.

Keywords: anesthesia nurses; psychological capital; organizational commitment; work engagement; mediating effect

麻醉科护士是麻醉医生主导的跨学科团队中的

作者单位:1.徐州医科大学护理学院(江苏 徐州,221004);2.徐州医科大学附属医院重症医学科;3.郑州大学附属郑州中心医院麻醉科

通信作者:胡惠惠,huhuihui@xzhmu.edu.cn

王培双:女,硕士在读,学生,303108120892@stu.xzhmu.edu.cn
科研项目:2024年江苏省研究生科研与实践创新计划(SJCX24-1558);2024年度徐州市社会科学研究立项课题(24XSZ-181)

收稿:2025-06-02;修回:2025-08-15

核心成员,是提高麻醉服务质量、保障患者安全的重要力量^[1]。由于我国麻醉护理单元发展尚不完善,人力资源短缺^[2],麻醉科护士面临着巨大的工作压力和挑战。研究显示,麻醉科护士总体呈现出较高的压力水平^[3-4]。工作沉浸(Flow at Work)是指个体在工作过程中出现的一种短时间的高峰体验,由专注、享受、内在工作动机三个核心要素构成^[5]。研究表明,护士的工作沉浸水平越高,工作旺盛感越强烈^[6],越有利于缓解感知压力^[7],促进护士的创新行为^[8],提高护

理工作绩效^[9]。工作沉浸受多种因素影响,如社会人口学因素、个体特征与个体资源、组织因素等。心理资本是个体在成长和发展过程中一种重要的积极心理资源^[10],与工作沉浸呈正相关^[11]。组织承诺是指个体对所在组织的认同感、归属感以及对组织目标的忠诚度^[12],对工作沉浸有正面影响^[13]。同时,Zeng 等^[14]研究表明心理资本与组织承诺呈正相关。虽然现有研究表明了工作沉浸、心理资本、组织承诺两两之间的关系,但尚未有研究报道三者之间的关系。根据资源保存理论^[15],心理资本水平较高的护士,意味着其拥有较丰富的初始资源,个体的内在动机(如组织承诺)为了守护该资源,则会试图扩大资源,促进个体发展,使个体更有机会获得频繁的积极工作体验,即工作沉浸。因此,组织承诺有可能在心理资本与工作沉浸间起中介作用。本研究基于已有的研究基础和资源保存理论,通过调查麻醉科护士工作沉浸的现状,分析其影响因素,并进一步探讨组织承诺在麻醉科护士心理资本与工作沉浸间的中介作用,为护理管理者制订和实施麻醉科护士工作沉浸提升策略提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2024 年 4—6 月,便利选取来自北京市、上海市、江苏省等 13 个省市,11 家三级医院、8 家二级医院的麻醉科护士作为研究对象。纳入标准:①具有护士执业资格;②从事麻醉科护理工作≥1 年。排除标准:①研究期间不在岗;②实习期、进修期的麻醉科护士;③未能完成问卷调查或中途退出者。本研究已获得徐州医科大学伦理委员会批准(XZHMU-2023611)。依据主要指标工作沉浸得分计算本研究所需的样本量,查阅以往文献,该量表得分的最大标准差为 14.82 分^[16],设定容许误差为 2 分,即 $\sigma = 14.82, \delta = 2$,取 $\alpha = 0.05, u_{\alpha} = 1.96$,代入公式 $n = (u_{\alpha}\sigma/\delta)^2$,计算得出样本量 211,考虑到 10% 的无效样本,本研究所需样本量至少为 235。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查表 通过文献回顾,梳理可能影响麻醉科护士工作沉浸的社会人口学资料、工作相关资料,编制一般资料调查问卷。共 12 个条目,包括性别、年龄、婚姻状况、有无子女、学历、职称、教育背景是否为麻醉护理方向、是否为麻醉专科护士、入职前是否接受过系统的麻醉护理专科培训、月收入、从事临床麻醉护理工作的时间、医院等级。

1.2.1.2 工作沉浸量表(Work-related Flow Inventory, WOLF) 采用由祝丽玲^[17]汉化并修订的中文版 WOLF。共 13 个条目,分为专注(条目 1~4)、工作享受(条目 5~8)和内在工作动机(条目 9~13)3 个维度。量表采用 Likert 5 级评分法,1 分代表“非常不符合”,

5 分代表“非常符合”,总分 13~65 分,分数越高表示工作沉浸体验感越强。中文版量表的 Cronbach's α 系数为 0.913,本研究中为 0.953。

1.2.1.3 心理资本量表(Psychological Capital Questionnaire, PCQ) 采用骆宏等^[18]翻译并修订的中文版。共 20 个条目,分为自我效能(条目 1~6)、希望(条目 7~12)、韧性(条目 13~17)、乐观(条目 18~20)4 个维度。采用 6 级评分,1 分代表“非常不同意”,6 分代表“非常同意”,总分 20~120 分,分数越高表示心理资本水平越高。中文版量表的 Cronbach's α 系数为 0.923,本研究中为 0.969。

1.2.1.4 组织承诺量表(Organizational Commitment Scale, OCS) 采用林元吉^[19]翻译并修订的中文版本。共 18 个条目,分为情感承诺(条目 1~6)、规范承诺(条目 7~12)和持续承诺(条目 13~18)3 个维度。量表采用 Likert 5 级评分法,1 分代表“非常不同意”,5 分代表“非常同意”,总分 18~90 分,分数越高表示组织承诺水平越高。中文版量表的 Cronbach's α 系数为 0.890,本研究中为 0.939。

1.2.2 资料收集与质量控制 通过线上、线下相结合的方式发放调查问卷,均保证调查的匿名性。线上使用问卷星生成二维码,与麻醉科护士长取得联系,告知研究目的,护士长在获得研究对象的知情同意后发放到其微信独立填写,同一个 IP 地址只可作答 1 次,且每个题目均为必答题。线下由调查员发放问卷,当场对问卷进行质量评估,对漏填、错填选项予以纠正,以保证问卷质量。对于规律性作答、作答时间短于 2 min 或长于 10 min 的问卷进行剔除。本研究共发放问卷 356 份,回收有效问卷 328 份,有效回收率 92.13%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS27.0 软件对数据进行描述性统计、 t 检验及方差分析、Pearson 相关性分析和分层回归分析。本研究在原三因子模型的基础上,加入一个方法因子作为全局因子建立双因子模型,结果显示,近似误差均方根(RMSEA)和标准化残差均方根(SRMR)变化不超过 0.05,相对拟合指数 CFI 和 TLI 变化不超过 0.1,说明本研究数据共同方法偏差不严重。运用 AMOS28.0 软件构建结构方程模型,本研究数据偏度值 $-0.043 \sim 0.791$,峰度值 $-0.587 \sim 0.709$,表示符合单变量正态性;而本研究的 Mardia's 系数 >5 ,数据不服从多元正态性。因此,本研究采用 Bollen-Stine Bootstrap($n = 5000$)对模型进行修正。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 麻醉科护士工作沉浸、心理资本、组织承诺得分 见表 1。

2.2 麻醉科护士工作沉浸的单因素分析 见表 2。

2.3 麻醉科护士心理资本、组织承诺、工作沉浸的相关性分析 Pearson 相关性分析结果显示,麻醉科护

士心理资本与组织承诺($r=0.681, P<0.001$)、工作沉浸($r=0.658, P<0.001$)呈正相关,组织承诺与工作沉浸呈正相关($r=0.808, P<0.001$)。

表 1 麻醉科护士工作沉浸、心理资本、组织

| 项目 | 承诺得分($n=328$) | |
|--------|-----------------|--------------------|
| | 总分 | 分, $\bar{x} \pm s$ |
| 工作沉浸 | 46.90±10.36 | 3.61±0.80 |
| 专注 | 15.45±3.00 | 3.86±0.75 |
| 享受 | 15.08±3.59 | 3.77±0.90 |
| 内在工作动机 | 16.37±4.82 | 3.27±0.96 |
| 心理资本 | 97.81±13.44 | 4.89±0.67 |
| 自我效能 | 30.02±3.96 | 5.00±0.66 |
| 希望 | 29.05±4.26 | 4.84±0.71 |
| 韧性 | 24.31±3.62 | 4.86±0.72 |
| 乐观 | 14.43±2.81 | 4.81±0.94 |
| 组织承诺 | 68.32±11.72 | 3.80±0.65 |
| 情感承诺 | 24.48±4.07 | 4.08±0.68 |
| 规范承诺 | 22.02±4.72 | 3.67±0.79 |
| 持续承诺 | 21.82±4.61 | 3.64±0.77 |

表 2 麻醉科护士工作沉浸的单因素分析

| 项目 | 人数 | 工作沉浸得分 ($\bar{x} \pm s$) | t/F | P |
|-----------------------|-----|-------------------------------|-------|--------|
| 性别 | | | 0.335 | 0.740 |
| 男 | 33 | 46.18±13.27 | | |
| 女 | 295 | 46.98±10.01 | | |
| 年龄(岁) | | | 3.421 | 0.035 |
| 21~<26 | 63 | 44.05±11.94 | | |
| 26~<35 | 155 | 46.89±10.26 | | |
| 35~52 | 110 | 48.55±9.22 | | |
| 婚姻状况 | | | 4.111 | <0.001 |
| 未婚 | 98 | 43.05±11.75 | | |
| 已婚 | 230 | 48.54±9.27 | | |
| 子女 | | | 3.342 | <0.001 |
| 无 | 128 | 44.46±11.21 | | |
| 有 | 200 | 48.46±9.49 | | |
| 学历 | | | 0.712 | 0.500 |
| 专科 | 24 | 45.00±13.20 | | |
| 本科 | 289 | 47.18±10.11 | | |
| 硕士及以上 | 15 | 44.60±10.23 | | |
| 职称 | | | 4.562 | 0.004 |
| 护士 | 54 | 43.04±11.52 | | |
| 护师 | 107 | 46.68±10.60 | | |
| 主管护师 | 131 | 47.60±9.97 | | |
| 副主任护师及以上 | 36 | 50.81±8.08 | | |
| 教育背景为麻醉护理 方向 | | | 2.571 | 0.011 |
| 是 | 87 | 44.47±9.67 | | |
| 否 | 241 | 47.78±10.49 | | |
| 麻醉专科护士 | | | 1.927 | 0.055 |
| 是 | 129 | 48.22±9.29 | | |
| 否 | 199 | 46.05±10.94 | | |
| 入职前接受过系统的 麻醉护理专科培训 | | | 1.090 | 0.276 |
| 是 | 184 | 47.45±10.18 | | |
| 否 | 144 | 46.19±10.58 | | |
| 月收入(元) | | | 2.271 | 0.111 |
| <8 000 | 139 | 48.29±11.53 | | |
| 8 000~15 000 | 165 | 45.99±9.55 | | |
| >15 000 | 24 | 45.08±7.66 | | |

续表 2 麻醉科护士工作沉浸的单因素分析

| 项目 | 人数 | 工作沉浸得分 ($\bar{x} \pm s$) | t/F | P |
|----------|-----|-------------------------------|-------|-------|
| 从事临床麻醉护理 | | | 1.261 | 0.288 |
| 工作的时间(年) | | | | |
| <2 | 54 | 46.76±11.57 | | |
| 2~<6 | 114 | 46.68±10.06 | | |
| 6~10 | 91 | 45.74±10.21 | | |
| >10 | 69 | 48.90±10.00 | | |
| 医院等级 | | | 1.270 | 0.789 |
| 二级 | 35 | 47.34±11.70 | | |
| 三级 | 293 | 46.85±10.21 | | |

注:方差不齐使用 Welch 法。

2.4 麻醉科护士工作沉浸影响因素的分层回归分析

以工作沉浸总分为因变量,第 1 层放入单因素分析中差异有统计学意义的一般人口学资料作为自变量;第 2 层放入心理资本,结果显示 R^2 变化量为 26.1%;第 3 层放入组织承诺,结果显示 R^2 变化量为 20.5%,见表 3。各变量方差膨胀因子(VIF)均<5,不存在共线性问题。

2.5 麻醉科护士组织承诺在心理资本与工作沉浸间的中介效应分析 在相关性分析的基础上,以工作沉浸为因变量,心理资本为自变量,组织承诺为中介变量构建结构方程模型。由于本研究数据不服从多元正态性,因此对模型进行 Bollen-Stine Bootstrap($n=5 000$)修正,修正后模型拟合指标: $\chi^2/df=1.484$, RMSEA=0.038, GFI=0.984, NFI=0.984, RFI=0.978, IFI=0.995, TLI=0.993, CFI=0.995, 均达到标准^[20],模型拟合良好。结构方程模型见图 1。中介效应分析结果显示,组织承诺在麻醉科护士心理资本与工作沉浸间发挥着部分中介作用,中介效应占比为 69.430%,见表 4。

3 讨论

3.1 麻醉科护士工作沉浸处于中等偏上水平 本研究结果显示,麻醉科护士工作沉浸得分为(46.90±10.36)分,处于中等偏上水平^[21],高于伍文文等^[22]对内科护士工作沉浸的调查得分(36.53±8.71)。分析原因,可能是由于麻醉护理岗位新颖、工作内容特殊,具有较强的挑战性,使得麻醉科护士有更多的机会实现外在挑战与个体技能的平衡状态,从而激发工作沉浸感。在工作沉浸的各维度中,专注维度得分最高。这可能与麻醉护理工作风险高、场景复杂,要求麻醉科护士必须时常高度专注、思维敏捷、反应迅速,时刻做好抢救配合的准备有关。本研究结果中,内在工作动机维度得分相对较低,这可能因为,目前我国麻醉科护士角色定位尚不明确、社会支持不充足、权威性较低,导致麻醉科护士承受着较大的角色压力^[4],而这种阻碍性压力会进一步削弱其内在工作动机^[23]。建议管理者为麻醉科护士提供明确的角色目标和期望,建立良好的社会支持系统,分配适宜的目标任务,

并适当授权,从而有效提升麻醉科护士的内在工作动机和工作沉浸水平。

表 3 麻醉科护士工作沉浸影响因素的分层回归分析($n=328$)

| 自变量 | 模型 1 | | | 模型 2 | | | 模型 3 | | |
|---------------|---------|--------|--------|---------|----------|--------|---------|----------|--------|
| | β | t | P | β | t | P | β | t | P |
| 常数 | | 12.753 | <0.001 | | -1.877 | 0.061 | | -4.862 | <0.001 |
| 年龄 | -0.125 | -1.341 | 0.181 | -0.099 | -1.374 | 0.170 | -0.036 | -0.672 | 0.502 |
| 婚姻状况 | 0.239 | 2.387 | 0.018 | 0.096 | 1.234 | 0.218 | 0.050 | 0.850 | 0.396 |
| 有无子女 | -0.031 | -0.319 | 0.750 | 0.004 | 0.058 | 0.954 | 0.040 | 0.712 | 0.477 |
| 教育背景是否为麻醉护理方向 | 0.087 | 1.537 | 0.125 | 0.070 | 1.605 | 0.109 | 0.077 | 2.351 | 0.019 |
| 职称 | 0.145 | 1.701 | 0.090 | 0.079 | 1.195 | 0.233 | 0.021 | 0.412 | 0.681 |
| 心理资本 | | | | 0.632 | 14.836 | <0.001 | 0.180 | 4.163 | <0.001 |
| 组织承诺 | | | | | | | 0.670 | 15.680 | <0.001 |
| F | | 5.120* | | | 220.094* | | | 245.848* | |
| R^2 | | 0.074 | | | 0.450 | | | 0.689 | |
| 调整 R^2 | | 0.059 | | | 0.440 | | | 0.682 | |

注: * $P<0.001$ 。自变量赋值,年龄,21~<26岁=1,26~<35岁=2,35~52岁=3;婚姻状况,未婚=1,已婚=2;有无子女,无=1,有=2;教育背景是否为麻醉护理方向,是=1,否=2;职称,护士=1,护师=2,主管护师=3,副主任护师及以上=4;心理资本、组织承诺原值输入。

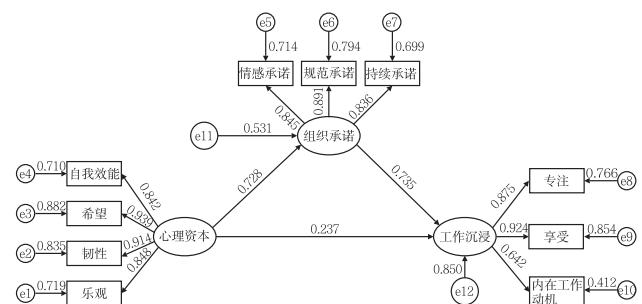


图 1 麻醉科护士工作沉浸的结构方程模型

表 4 组织承诺在心理资本与工作沉浸间的效应分解($n=328$)

| 项目 | 效应值 | 标准误 | 95%CI | P |
|------|-------|-------|-------------|--------|
| 直接效应 | 0.237 | 0.073 | 0.088~0.374 | <0.001 |
| 间接效应 | 0.536 | 0.059 | 0.432~0.661 | <0.001 |
| 总效应 | 0.772 | 0.035 | 0.700~0.838 | <0.001 |

3.2 心理资本正向预测工作沉浸 本研究结果显示,麻醉科护士的心理资本水平影响其工作沉浸状态,且两者之间存在正相关关系,这与高怡明等^[11]在手术室护士中的研究结果一致。根据资源保存理论,心理资本水平(初始资源)较高的麻醉科护士,为了获取更多的资源,更倾向于执着地完成工作任务并积极地应对逆境,且更容易在个人技能与工作挑战之间实现平衡,从而获得更多的工作沉浸体验。麻醉护理管理者在关注麻醉科护士工作业务的同时,应关注其心理资本水平,重视个体心理特质对工作产生的影响,积极促进人文管理和人文实践。

3.3 组织承诺在麻醉科护士心理资本与工作沉浸间起部分中介作用 本研究发现,组织承诺与工作沉浸

呈正相关,于小桂等^[13]对三级甲等医院护士的研究也反映了这一结果。组织承诺被认为是促进员工积极组织行为的关键因素^[25],拥有较高组织承诺水平的护士有可能呈现出更强的组织认同度、参与度及忠诚度,促使其更有动力全身心地投入到工作中,进而频繁地体验到工作沉浸。麻醉护理管理者可通过多种途径提升麻醉科护士的组织承诺水平,如营造积极的组织氛围,实施结构授权管理策略^[26],建立定期的反馈和双向沟通机制,提供多元化的职业发展空间等。结构方程模型显示,麻醉科护士组织承诺在心理资本与工作沉浸间发挥着部分中介作用,中介效应占总效应的 69.430%,表明心理资本主要通过组织承诺的间接效应影响工作沉浸。承诺被 Bakker 等^[27]视为一种动机。根据资源获得螺旋^[15],当麻醉科护士拥有较高的心理资本水平时,会通过组织承诺来保护和扩大心理资本,进而对护士的态度和行为产生积极的影响^[28],使其更加沉浸于工作中。如希望是高心理资本的显著特征^[29],具有高希望水平的麻醉科护士意味着其拥有积极的情绪集合,充满热情,在工作中为了实现有价值的目标,常常会表现出较强的动机(如对组织倾注更多的情感)、较高的投入度和专注度(工作沉浸),使得目标更容易实现,当目标实现后,会由于目标的达成反过来提升麻醉科护士的希望思维。因此,建议麻醉护理管理者将心理资本纳入到麻醉护理职业培训计划中^[30],倡导和培育更积极的组织文化,为工作沉浸的产生创造有利条件。

3.4 非麻醉护理方向教育背景的麻醉科护士工作沉浸得分较高 非麻醉护理方向护士对麻醉护理工作感到新鲜而又陌生,他们有更强烈的动机通过临床实践丰富个人技能,提升个人岗位胜任力,实现专业价

值,因而在工作中表现出更高的投入度^[24],更有可能获得积极的工作体验。麻醉护理管理者可充分考虑两类麻醉科护士专业学习背景的差异,实施分类任务目标管理策略以激发各自的潜能,鼓励其相互之间开展工作经验交流与探讨,以共同促进,整体提升团队的工作沉浸水平。

4 结论

本研究中麻醉科护士的工作沉浸处于中等偏上水平。非麻醉护理方向教育背景、心理资本水平越高的麻醉科护士,其工作沉浸水平越高。组织承诺在麻醉科护士的心理资本和工作沉浸间起部分中介效应。麻醉护理管理者应根据麻醉科护士的不同特征进行差异化管理,重视心理资本和组织承诺对工作沉浸产生的积极作用。本研究为横断面调查,无法捕捉到工作沉浸的发展轨迹及各变量间的因果关系,开展更大样本量的纵向研究是下一步的研究方向。同时工作沉浸作为一种主观的工作体验,还需结合质性研究进一步深入阐释其发生机制及影响因素。

参考文献:

- [1] Dony P, Seidel L, Pirson M, et al. Anaesthesia care team improves outcomes in surgical patients compared with solo anaesthesiologist: an observational study[J]. Eur J Anaesthesiol, 2019, 36(1):64-69.
- [2] 何伟嘉,王志萍,周思琦,等.江苏省二级及以上医院麻醉护理单元建设现状调查[J].护士进修杂志,2023,38(2):164-167.
- [3] Meng H, Bai S, Cao Q. Risk factors of role stress and professional burnout among nurse anesthetists: a multi-center cross-sectional study[J]. Jpn J Nurs Sci, 2021, e12413.
- [4] 马舒宁,张安平,王晶,等.麻醉护士角色压力现状与干预策略研究进展[J].中华全科医学,2023,21(12):2124-2127,2144.
- [5] Bakker A B. The Work-Related Flow Inventory: construction and initial validation of the WOLF[J]. J Vocat Behav, 2008, 72(3):400-414.
- [6] 周丹,王静,卜元园,等.护士工作沉浸体验及工作旺盛感与创新行为的关系[J].护理学杂志,2021,36(12):1-4.
- [7] Liao Y, Wei W, Fang S, et al. Work immersion and perceived stress among clinical nurses: a latent profile analysis and moderated mediation analysis [J]. BMC Nurs, 2023, 22(1):346.
- [8] Zito M, Cortese C G, Colombo L. Nurses' exhaustion: the role of flow at work between job demands and job resources[J]. J Nurs Manag, 2016, 24(1):E12-22.
- [9] 于小桂,侯爱和,陈乐,等.护士工作沉浸与工作绩效的相关性分析[J].护理学杂志,2014,29(23):45-47.
- [10] 卢翔宇,尚东旭,王霜霜,等.护士心理资本评估量表的构建[J].护理学杂志,2022,37(24):59-63.
- [11] 高怡明,赵香玉,王清,等.手术室护士心理资本对职业倦怠的影响:工作沉浸的中介作用及性别调节[J].山东大学学报(医学版),2023,61(1):74-79.
- [12] Lee V, Henderson M C. Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators[J]. J Nurs Adm, 1996, 26(5):21-28.
- [13] 于小桂,侯爱和,李桂兰,等.护士组织承诺与工作沉浸的相关性研究[J].护理学报,2015,22(8):4-7.
- [14] Zeng L, Feng F, Jin M, et al. Psychological capital and organizational citizenship behavior among nurses during the COVID-19 epidemic: mediation of organizational commitment[J]. BMC Nurs, 2023, 22(1):172.
- [15] Hobfoll S E. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress[J]. Am Psychol, 1989, 44(3): 513-524.
- [16] El-Gazár H E, Abousolimán A D, Shawér M, et al. How nursing practice environments limit implicit rationing of care and nurse-assessed adverse events: the role of flow at work[J]. BMC Nurs, 2024, 23(1):19.
- [17] 祝丽玲.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.
- [18] 骆宏,赫中华.466名护士心理资本与职业倦怠及离职意愿的关系[J].中华护理杂志,2010,45(10):933-935.
- [19] 刘晔,杨敏,陈菲菲.护士精神薪酬满意度与组织承诺的相关性研究[J].护理学杂志,2012,27(5):23-24.
- [20] 吴明隆.结构方程模型:AMOS的操作与应用[M].重庆:重庆大学出版社,2010:52-53.
- [21] 方素娟,伍丽华,吴心雨,等.社会联结感在中医院临床护士感知压力与工作沉浸感的中介效应研究[J].护理学报,2024,31(4):70-74.
- [22] 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.
- [23] 李翠翠,崔潇文,辛颖,等.临床护士内在动机在挑战性-阻碍性压力与工作繁荣间的中介效应[J].中国实用护理杂志,2023,39(21):1665-1670.
- [24] 邓珊,黄金.麻醉科护士岗位胜任力与工作投入的相关性分析[J].护理学杂志,2021,36(2):54-56.
- [25] 翁清雄,陈国清.组织承诺的理论溯源与最新研究进展[J].科学学与科学技术管理,2009,30(11):27-34.
- [26] 史妍萍,张红梅,洪成伟.全国三级甲等医院青年护士职业成长现状及影响因素分析[J].中国护理管理,2021,21(9):1381-1386.
- [27] Bakker A B, Demerouti E. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward[J]. J Occup Health Psychol, 2017, 22(3):273-285.
- [28] 曾丽,王佳琳,云洁,等.成都市护士心理资本对组织公民行为的影响[J].医学与社会,2022,35(7):135-139.
- [29] Snyder C R, Lopez S J. 积极心理学:探索人类优势的科学与实践[M]//王彦,席居哲,王艳梅,译.北京:人民邮电出版社,2013:174-176.
- [30] Yuan Z, Zhang X, Wang F, et al. Levels of psychological capital among nurses: a systematic review and meta-analysis[J]. Int Nurs Rev, 2023, 70(1):89-96.