



## 手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性分析

蒋希英, 张晓箐

引用本文:

蒋希英, 张晓箐. 手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性分析[J]. 蚌埠医学院学报, 2020, 45(7): 972-976.

在线阅读 View online: <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2020.07.035>

---

### 您可能感兴趣的其他文章

Articles you may be interested in

#### 三甲医院手术室护士出勤主义行为与工作绩效的关系研究

Study on the relationship between the presenteeism behavior and job performance of operating room nurses in grade A tertiary hospitals

蚌埠医学院学报. 2018, 43(11): 1518-1522 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2018.11.036>

#### 萨提亚模式团体心理辅导对手术室护士共情疲劳的干预研究

Intervention study of the group psychology counseling based on the Satir pattern on the compassion fatigue in nurses of operating room

蚌埠医学院学报. 2020, 45(7): 985-988 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.07.038>

#### 手术室新入职护理人员自我防护知识掌握情况调查研究

蚌埠医学院学报. 2018, 43(7): 950-952 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2018.07.032>

#### 三级甲等医院在职护士主观幸福感、组织认同对工作绩效的影响

Effect of the subjective well-being and organizational identification on the job performance in nurses of tertiary hospital

蚌埠医学院学报. 2017, 42(1): 8-12 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2017.01.003>

#### 三级医院护士志愿动机和组织认同对工作绩效的影响

Effect of the volunteer motivation and organizational identification on the job performance of the clinical nurses in tertiary hospital

蚌埠医学院学报. 2017, 42(1): 23-26 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2017.01.006>

# 手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性分析

蒋希英, 张晓菁

**[摘要]** **目的:**探讨手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性。**方法:**选取手术室护士 96 例,采用工作绩效量表、护士工作沉浸体验问卷、护士职业认同量表评估手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同水平。**结果:**手术室护士工作绩效、工作沉浸、职业认同水平分别为(73.68 ± 9.43)分、(108.90 ± 18.47)分、(96.37 ± 14.42)分。年龄为 30 ~ 39 岁的手术室护士的工作绩效、职业认同评分明显高于其他年龄的手术室护士评分( $P < 0.01$ )。学历、月收入越多,手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同评分越高( $P < 0.01$ )。工龄为 5 ~ 10 年的手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同评分明显高于工龄 < 5 年的手术室护士评分( $P < 0.01$ )。每周夜班数越多,手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同评分越低( $P < 0.01$ )。在编的手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同评分明显高于合同制手术室护士评分( $P < 0.01$ )。工作绩效总分与激发自身动力、专注当前任务、行动与意识融合和工作沉浸总分呈正相关关系( $P < 0.05$ ),与职业认知评价、职业挫折应对、职业自我反思和职业认同总分呈正相关关系( $P < 0.05$ )。**结论:**手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同呈正相关关系,建议医院管理者通过针对性的计划提升手术室护士的工作沉浸和职业认同水平,以提高手术室护士的工作绩效。

**[关键词]** 护理;工作绩效;工作沉浸;职业认同;手术室

[中图分类号] R 47

[文献标志码] A

DOI:10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.07.035

## Analysis of the correlations among work performance, work immersion and professional identity of nurses in operating room

JIANG Xi-ying, ZHANG Xiao-jing

(Operating Room, Midi Section of General Hospital of Panzhihua Iron and Steel Group, Panzhihua Sichuan 617023, China)

**[Abstract]** **Objective:** To explore the correlations among work performance, work immersion and professional identity in operating room nurses. **Methods:** Ninety-six nurses in operating room were selected, and the levels of work performance, work immersion and professional identity of the nurses were evaluated using the work performance scale, work immersion experience questionnaire and professional identity scale. **Results:** The levels of work performance, work immersion and professional identity of nurses in operating room were (73.68 ± 9.43), (108.90 ± 18.47) and (96.37 ± 14.42), respectively. The scores of work performance and professional identity of operating room nurses aged 30 – 39 years were significantly higher than those of other age nurses ( $P < 0.05$ ). The higher the educational background and monthly income were, the higher the work performance, work immersion and professional identity scores of operating room nurses were ( $P < 0.05$ ). The scores of work performance, work immersion and professional identity of nurses with 5 – 10 years of service were significantly higher than those of nurses with less than 5 years of service ( $P < 0.05$ ). The higher the number of night shifts per week was, the lower the scores of work performance, work immersion and professional identity of operating room nurses were ( $P < 0.05$ ). The scores of work performance, work immersion and professional identity of enrolled nurses were significantly higher than those of contract nurses ( $P < 0.05$ ). The total score of work performance was positively correlated with the total scores of motivation, focus on current tasks, action and consciousness integration and work immersion ( $P < 0.05$ ), and positively correlated with the total scores of occupational cognitive evaluation, coping with occupational setbacks, occupational self-reflection and occupational identity ( $P < 0.05$ ). **Conclusions:** The work performance of nurses in operating room is positively correlated with the work immersion and professional identity. It is suggested that the

[收稿日期] 2019-08-30 [修回日期] 2020-04-04

[作者单位] 攀钢集团总医院密地院区 手术室, 四川 攀枝花 617023

[作者简介] 蒋希英(1980-),女,主管护士。

[12] 韦华清,林月双,陆志莉,等.经尿道前列腺电切术后尿失禁病人提肛肌训练时机的探讨[J].护理研究,2016,30(28):3543.

[13] 诺明春,段娟.前列腺电切术(TURP)术前严格训练提肛肌对术后暂时性尿失禁的影响[J].河北医学,2007,13(1):106.

[14] 朱建英,郑文婷,王筱慧,等.提肛肌训练对前列腺电切术后暂时性尿失禁的影响[J].中华护理杂志,2002,37(11):813.

[15] 哈姆,雪艳,喻定钢,等.影响经前列腺切除术术后尿失禁的危

险因素分析[J].解放军预防医学杂志,2019,37(3):174.

[16] 芦海涛,山磊,杨凌宇,等.脑卒中后尿失禁的临床研究[J].中国康复理论与实践,2010,16(9):813.

[17] 韦云丹.术后留置尿管时间对前列腺电切术后暂时性尿失禁影响分析[J/CD].临床医药文献电子杂志,2016,3(19):3804.

(本文编辑 刘畅)

hospital managers should improve the levels of work immersion and professional identity of nurses in operating room for improving the task performance.

[Key words] nursing; work performance; work immersion; professional identity; operating room

随着护理模式从传统的“以疾病为中心”向“以人为中心”的转变,改善护理服务、提高护理质量成为了改善医疗服务中重要的环节<sup>[1]</sup>。手术室护士作为特殊的职业群体,不仅面临着强度高、福利待遇低、职业风险高的护理工作,还需应对手术过程中的各种废气、噪声等应激源,生理和心理长期处于中、重度的压力下,严重影响着手术室护士的护理质量。工作绩效指个体对组织的目标具有贡献的行为或行动,是一种基于个体的主观能动性,对个体行为或行动的结果进行全面评估的指标,反映了个体在工作中的成绩和价值,是组织管理中的最终目标<sup>[2]</sup>。刘姗姗等<sup>[3]</sup>调查发现,护理人员良好的工作绩效,不仅能够提高其自身的工作成就感,还能促进其为病人提供高质量的护理服务。工作沉浸是一种以专注投入、工作享受感和内在工作动机为特征的工作中的高峰体验,是“一种个体完全投入并感到愉悦的最佳体验”<sup>[4]</sup>。大量研究<sup>[5-7]</sup>表明,工作沉浸不仅能够给个体带来愉悦的心理体验,还促使个体完成卓越的工作绩效。职业认同指个体对于所从事职业的目标、社会价值及其他因素的看法,是个体努力做好本职工作、达到组织目标的心理基础<sup>[8]</sup>。基于此,本研究探讨了手术室护士工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性,以期改善手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同提供理论依据。

## 1 对象与方法

1.1 对象 选取 2016 年 1 月至 2019 年 1 月我院手术室护士 96 名,均为女性。入选标准:持有护士资格证的注册护士;从事手术室护理工作 1 年以上;知情同意,并自愿参与本次调查。排除标准:既往精神类疾病史,或严重身体疾病者。

### 1.2 方法

1.2.1 调查工具 (1)采用一般资料调查量表,收集所有护士的年龄、婚姻状况、学历、职称、月收入、工龄、职务、每周夜班数、人事关系等资料。量表的内容效度为 0.868,总 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.893,各维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.763 ~ 0.921。(2)采用丁凯<sup>[9]</sup>编制的工作绩效量表测量手术室护士的工作绩效。该量表包括任务绩效、人际促进、工作奉献 3 个维度,共 19 个条目,采用 Likert 5 级评分

法,非常不同意、不同意、不一定、同意和非常同意分别对应 1 ~ 5 分,总分 19 ~ 95 分。量表得分越高,表明工作绩效越高。量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.923,表明其信度良好。(3)采用罗懋等<sup>[10]</sup>编制的《护士工作沉浸体验问卷》评估手术室护士的工作沉浸情况。该量表包括激发自身动力(5 个条目)、专注当前任务(6 个条目)、控制工作进程及任务(4 个条目)、工作目标能随时间改变(5 个条目)、行动与意识融合(6 个条目)5 个维度,共 26 个条目,采用 Likert 6 级正向评分,完全不同意、较不同意、不同意、同意、很同意和非常同意对应 1 ~ 6 分,总分为 26 ~ 156 分。量表评分越高,表明护士的工作沉浸越高。量表的内容效度为 0.87, Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.897,表明量表的信效度良好。(4)采用沈志莹等<sup>[11]</sup>编制的《护士职业认同量表》评估手术室护士的职业认同情况。该量表包括职业认知评价、职业社会支持、职业社交技能、职业挫折应对和职业自我反思 5 个维度,共 30 个条目,采用 Likert 5 级正向评分(1 ~ 5 分)。量表总分为 150 分,得分越高,表明护士的职业认同水平越高。量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.873,表明其信度良好。

1.2.2 调查方法 本研究为横断面调查研究,对调查组成员进行统一培训后,进行调查。首先,向所有入选护士详细讲解本次调查的目的、研究内容、量表的填写要求和注意事项等,然后发放调查问卷,以匿名方式一次性填写所有量表,对其有疑问的地方,采用中性、标准化术语进行解释,填写完成后立即回收问卷。本次调查共发放调查问卷 96 份,回收有效问卷 96 份,回收有效率 100%。

1.3 统计学方法 采用  $t$  检验、方差分析、 $q$  检验和 Pearson 相关分析。

## 2 结果

2.1 手术室护士的工作绩效情况 手术室护士工作绩效的总分为(73.68 ± 9.43)分,其中任务绩效维度得分为(17.17 ± 2.82)分,人际促进维度得分为(29.61 ± 4.76)分,工作奉献维度得分为(26.90 ± 9.62)分。

2.2 手术室护士的工作沉浸情况 手术室护士工作沉浸的总分为(108.90 ± 18.47)分,其中激发自

身动力维度得分为(21.25 ± 6.39)分,专注当前任务维度得分为(24.08 ± 6.44)分,控制工作进程及任务维度得分为(16.85 ± 3.86)分,工作目标能随时间改变维度得分为(20.53 ± 4.49)分,行动与意识融合维度得分为(26.19 ± 5.34)分。

2.3 手术室护士的职业认同情况 手术室护士的职业认同的总分为(96.37 ± 14.42)分,其中职业认知评价维度得分为(24.63 ± 7.21)分,职业社会支持维度得分为(21.36 ± 5.84)分,职业社交技能维度得分为(10.78 ± 3.27)分,职业挫折应对得分为(20.94 ± 5.71)分,职业自我反思维度为(18.66 ± 6.12)分。

2.4 手术室护士工作绩效、工作沉浸与职业认同的单因素分析 年龄为30~39岁的手术室护士的工作绩效、职业认同评分明显高于其他年龄的手术室护士评分( $P < 0.01$ );学历、月收入越多,手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同评分越高( $P < 0.05$ );工龄为5~10年的手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同评分高于工龄 $< 5$ 年的手术室护士评分( $P < 0.05 \sim P < 0.01$ );每周夜班数越多,手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同评分越低( $P < 0.05$ );在编的手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同评分明显高于合同制手术室护士评分( $P < 0.01$ )(见表1)。

表1 手术室护士工作绩效、工作沉浸和职业认同的单因素分析( $\bar{x} \pm s$ ;分)

因素	<i>n</i>	工作绩效	工作沉浸	职业认同
年龄/岁				
≤29	35	70.34 ± 8.77	107.28 ± 17.42	90.25 ± 15.71
30~39	44	76.92 ± 9.31**	109.55 ± 18.94	103.48 ± 12.31**
≥40	17	72.17 ± 9.84	110.55 ± 20.29	90.57 ± 16.14##
<i>F</i>	—	5.25	0.23	10.01
<i>P</i>	—	<0.01	>0.05	<0.01
<i>MS</i> <sub>组内</sub>	—	84.853	347.630	205.112
婚姻状况				
未婚	38	75.38 ± 8.55	110.53 ± 19.38	95.08 ± 15.28
已婚	50	73.65 ± 9.69	107.17 ± 20.72	97.26 ± 13.11
离异	8	76.26 ± 8.41	111.99 ± 17.15	96.94 ± 14.23
<i>F</i>	—	0.54	0.41	0.26
<i>P</i>	—	>0.05	>0.05	>0.05
<i>MS</i> <sub>组内</sub>	—	83.880	397.764	199.908
学历				
高中或中专	63	70.81 ± 10.38	103.47 ± 20.95	91.22 ± 16.09
大专及以上	33	79.16 ± 9.25	119.27 ± 15.34	106.19 ± 12.21
<i>t</i>	—	3.88	3.82	4.68
<i>P</i>	—	<0.01	<0.01	<0.01

续表1

因素	<i>n</i>	工作绩效	工作沉浸	职业认同
职称				
护士	38	69.26 ± 11.05	103.63 ± 17.73	88.69 ± 15.15
护师	46	75.39 ± 10.14**	110.33 ± 19.58	98.25 ± 12.91**
主管护师及以上	12	81.12 ± 9.18**	120.11 ± 18.16	113.47 ± 10.04***
<i>F</i>	—	7.12	0.23	16.08
<i>P</i>	—	<0.01	>0.05	<0.01
<i>MS</i> <sub>组内</sub>	—	108.298	5738.846	183.884
月收入/元				
≤6000	66	70.96 ± 10.61	102.32 ± 22.72	92.65 ± 12.53
>6000	30	79.66 ± 8.33	123.36 ± 17.01	104.55 ± 16.18
<i>t</i>	—	3.97	4.52	3.93
<i>P</i>	—	<0.01	<0.01	<0.01
工龄/年				
<5	37	70.65 ± 10.37	108.27 ± 20.35	96.22 ± 13.17
5~10	42	76.29 ± 8.54*	119.43 ± 16.91*	104.57 ± 12.82**
>10	17	73.83 ± 9.06	84.25 ± 23.88***	76.44 ± 16.54***
<i>F</i>	—	3.56	19.51	25.65
<i>P</i>	—	<0.05	<0.01	<0.01
<i>MS</i> <sub>组内</sub>	—	87.902	384.477	186.664
每周夜班数/次				
1~2	21	78.89 ± 8.55	126.15 ± 16.36	107.41 ± 13.29
3~5	52	74.26 ± 9.11	108.68 ± 20.47**	95.89 ± 14.17**
>6	23	67.61 ± 9.73***	93.65 ± 19.13***	87.38 ± 15.73***
<i>F</i>	—	8.58	15.51	10.72
<i>P</i>	—	<0.01	<0.01	<0.01
<i>MS</i> <sub>组内</sub>	—	83.629	373.915	206.626
人事关系				
合同制	30	69.65 ± 9.94	93.74 ± 22.23	86.65 ± 12.58
在编	66	75.51 ± 8.86	115.79 ± 17.16	100.79 ± 17.16
<i>t</i>	—	2.89	5.31	4.04
<i>P</i>	—	<0.01	<0.01	<0.01

*q* 检验:与“年龄≤29岁”“职称是护士”“工龄<5年”“每周夜班数1~2次”比较\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$ ;与“年龄30~39岁”“职称是护师”“工龄5~10年”“每周夜班数3~5次”比较# $P < 0.05$ , ## $P < 0.01$

2.5 手术室护士工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性分析 工作绩效总分与激发自身动力、专注当前任务、行动与意识融合和工作沉浸总分呈正相关关系( $r = 0.233 \sim 0.542, P < 0.05$ ),与职业认知评价、职业挫折应对、职业自我反思和职业认同总分呈正相关关系( $r = 0.415 \sim 0.611, P < 0.05$ )(见表2)。

### 3 讨论

3.1 手术室护士的工作绩效、工作沉浸和职业认同分析 CARBAJAL等<sup>[12]</sup>研究指出,良好的工作绩效



能够帮助个体更好地适应工作环境和工作要求。对医院管理者而言,手术室护士的工作绩效,既是提升护理工作质量的重要保证,也是有效激励手术室护士的基础。本研究中,手术室护士工作绩效的总分为(73.68 ± 9.43)分,其中任务绩效维度得分最高,这可能是由于我院持续开展的职业教育、技能培训、进修等专业提升计划,加强了手术室护士的专业能力,从而保证了护士工作的质量和效果。该量表的工作奉献得分最低,可能是由于手术室护士工作强度大,以及护士的工作价值与付出不成正比。研究<sup>[13]</sup>指出工作沉浸体验不易受到金钱、物质奖励、名誉等外部因素的干扰,能促使个体感受到真正的幸福和快乐。MOSING 等<sup>[14]</sup>研究发现,医务工作者的工作沉浸能够帮助其感受更多的正性体验,并能缓解工作中的紧张、焦虑、工作疲溃感等负性情绪。本研究中,手术室护士工作沉浸的总分为(108.90 ± 18.47)分,处于中等水平,这与强渭琴等<sup>[15]</sup>研究结论

相近,表明繁杂的手术室护理工作对其带来的挑战 and 个人的专业护理技能处于相对平衡的状态,但仍可利用同行、领导、社会的激励和肯定,提升其工作沉浸水平。任楠等<sup>[16]</sup>研究发现,护士职业认同是认知、情感和行为倾向的心理综合过程,反映其对该职业价值、意义的认同,而积极的职业认同能够提高护士工作的积极性和满意度,以及护理质量。本研究中,手术室护士的职业认同的总分为(96.37 ± 14.42)分,为中等水平,其中职业认知评价维度得分最高,职业社交技能维度得分最低,说明手术室护士对工作的概念、意义、价值能够积极、正确地认知,但由于繁忙的护理工作、夜班制度,以及自身沟通技能的欠缺,使得手术室护士的职业社交技能水平较低,提示医院管理者应采取知识讲座、医患关系培训、团体活动等措施提高手术室护士的职业社交技能,提升职业认同水平。

表 2 手术室护士工作绩效与工作沉浸、职业认同的相关性

项目	任务绩效		人际促进		工作奉献		工作绩效总分	
	r	P	r	P	r	P	r	P
激发自身动力	-0.023	<0.05	0.107	>0.05	0.531	<0.01	0.233	<0.05
专注当前任务	0.031	<0.05	0.854	<0.05	0.882	<0.01	0.542	<0.01
控制工作进程及任务	0.140	<0.05	0.148	>0.05	0.035	>0.05	0.184	>0.05
工作目标能随时间改变	0.570	<0.01	0.206	<0.05	0.145	>0.05	0.143	>0.05
行动与意识融合	0.371	<0.01	0.128	>0.05	0.222	<0.05	0.536	<0.01
工作沉浸总分	0.206	<0.05	0.146	>0.05	0.342	<0.01	0.363	<0.01
职业认知评价	0.636	<0.05	0.154	>0.05	0.045	>0.05	0.457	<0.01
职业社会支持	0.133	>0.05	0.760	<0.05	0.037	>0.05	0.185	>0.05
职业社交技能	0.024	>0.05	0.689	<0.05	0.017	>0.05	0.188	>0.05
职业挫折应对	0.209	<0.05	0.233	<0.05	0.029	>0.05	0.415	<0.01
职业自我反思	0.101	>0.05	0.049	>0.05	0.252	<0.05	0.424	<0.01
职业认同总分	0.164	>0.05	0.214	<0.05	0.176	>0.05	0.611	<0.01

本研究发现,学历、职称、月收入越高,每周夜班数越少,手术室护士的工作绩效、工作沉浸、职业认同评分越高;在编的手术室护士的工作绩效、工作沉浸、职业认同评分明显高于合同制手术室护士评分;工龄为 5~10 年的手术室护士的工作绩效、工作沉浸、职业认同评分明显高于其他工龄的手术室护士评分,这可能是由于:(1)学历、职称越高,其专业知识、临床经验更丰富,护理操作水平越好,在工作中具有一定的主动权和支配权,在福利薪酬、人际交往中更优越,更能激发其工作投入,且月收入越高,反映其护理工作绩效好,而且工作积极性和工作效率也较好。(2)在编的手术室护士,工作环境较为稳

定,能够专心、踏实地投入工作,在福利报酬、职务晋升等方面的机会更多。(3)工龄为 5~10 年的手术室护士正处于职业生涯的黄金时期,有着清晰的工作目标和较强的工作动力,在工作中能够胜任复杂的护理操作,对自身工作能力、工作内容的认可度高。此外,本研究发现,年龄为 30~39 年的手术室护士的工作绩效和职业认同明显高于其他年龄的手术室护士评分,可能是因为:该年龄段的手术室护士正处于职业生涯的黄金时期,其护理水平能够胜任工作要求,且尚未对护理工作内容、工作模式等产生疲倦感。

### 3.4 手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同

的相关性。本研究中,工作绩效总分与工作沉浸总分、职业认同总分均呈正相关关系,这与于小桂等<sup>[17-18]</sup>的研究结论一致,说明工作沉浸、职业认同是影响工作绩效的重要因素。工作沉浸水平高的手术室护士对本职工作的认同和热爱,是工作绩效的重要激励因素<sup>[19]</sup>。工作沉浸水平高的手术室护士不仅具有良好的心理韧性和充沛的精力,还有明确工作目标,积极投入工作,并为了完成工作目标而不断提高工作绩效,因此个人的工作绩效水平高。工作绩效与工作沉浸各维度的相关性具体分析如下:“激发自身动力”与“工作绩效”呈正相关关系,手术室护士在每次工作中的成就感和充实感,促进了其工作效率;“专注当前任务”与“工作绩效”呈正相关关系,说明其在工作中集中精力、全神贯注,工作态度认真,相应地提高了工作效率和工作绩效;“行动与意识融合”与“工作绩效”呈正相关关系,表明其在工作中清楚工作目标,意识到其工作投入与工作目标的差距,并积极投入工作,因此工作绩效也较高。

社会认同理论认为:职业认同对个体的职业行为产生积极的激励作用。职业认同高的手术室护士不仅能够以充沛的精力、良好的心理素质、高涨的工作热情投入到护理工作中,确保护理工作高质量的完成。本次调查显示,在职业认同各维度与工作绩效的相关性中,除“职业社会支持”“职业社交技能”与“工作绩效”无明显相关关系外,其余维度均与“工作绩效”呈正相关关系,这说明了:(1)手术室护士热爱护理工作,对工作有较高的职业目标和职业行为,对职业认同水平较高。(2)手术室护士能够在复杂的手术室环境下自我调整,积极应对工作挫折,并专注投入到工作中。(3)手术室护理专业性较强,风险性较高,手术室护士在工作能够不断发现自身专业的不足,并不断提高专业技能和素养,更好地投入到工作中,促进了职业认同与工作绩效的螺旋式上升。

综上,手术室护士的工作绩效与工作沉浸、职业认同呈正相关关系。医院管理者可以通过给予精神或物质奖励、增加继续教育或培训计划、改善薪酬制度等方面的措施,提高手术室护士的工作沉浸、职业认同水平,从而提高手术室护士的工作绩效。当然,由于本研究中样本偏少,所得研究结果的代表性和普遍性还需进一步验证。

## [ 参 考 文 献 ]

- [1] 韩斌如,应波,刚婷婷,等. 基于数据的护理质量分析与改进[J]. 中国护理管理,2019,18(10):1367.
- [2] 申正付,韩布新,杨秀木,等. 全科医生胜任力和主观幸福感:工作绩效的中介作用[J]. 心理与行为研究,2019,17(2):282.
- [3] 刘姗姗,吴俊,李明,等. 基层全科医生的工作胜任度及满意度研究[J]. 中国全科医学,2019,22(10):1218.
- [4] 代宝,罗蕊. 工作沉浸的国内研究现状:概念,前因及后果[J]. 心理技术与应用,2019,7(5):313.
- [5] 何燕琴,蒋维连,任丽霞,等. 临床专科护士核心自我评价与工作沉浸的相关性研究[J]. 上海护理,2018,18(6):29.
- [6] 胡哲,赵益,杨阳,等. 213名护士工作沉浸感与工作满意度相关性分析[J]. 护理学报,2019,26(5):41.
- [7] ZITO M, CORTESE CG, COLOMBO L. Nurses' exhaustion: The role of flow at work between job demands and job resources[J]. J Nurs Manag,2016,24(1):12.
- [8] 亓琴,丁桂兰,曾伟,等. 泰安市儿科护理人员职业认同现状及影响因素研究[J]. 护理学报,2018,25(6):60.
- [9] 丁凯. 心理资本、组织认同与工作绩效的关系研究[D]. 福州:福建师范大学,2014.
- [10] 罗懋,杨泽,欧阳文瑞,等. 新护士职业适应能力现状及其影响因素[J]. 职业与健康,2018,34(22):3079.
- [11] 沈志莹,钟竹青,郑凤,等. 护士道德困境与职业认同的相关性研究[J]. 解放军护理杂志,2018,35(18):34.
- [12] CARBAJAL I, MLYNSKI C, WILLSON K, et al. Circadian mismatch and cardiovascular response to a performance challenge: Larks in morning and evening work sessions[J]. Int J Psychophysiol,2019,143:96.
- [13] DE SAMPAIO BARROS MF, ARAÍO-MOREIRA FM, TREVELIN LC, et al. Flow experience and the mobilization of attentional resources[J]. Cogn Affect Behav Neurosci,2018,18(4):810.
- [14] MOSING MA, BUTKOVIC A, ULLEN F. Can flow experiences be protective of work-related depressive symptoms and burnout? A genetically informative approach[J]. J Affect Disord,2018,226:6.
- [15] 强渭琴,苏亚锋,蒋维连. 手术室护士工作沉浸及影响因素研究[J]. 护理管理杂志,2018,18(10):699.
- [16] 任楠,霍晓菁,戚珊珊. 天津市肿瘤科护士自我效能感与职业认同的现状调查及其相关性[J]. 工业卫生与职业病,2019,45(4):241.
- [17] 于小桂,侯爱东,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.
- [18] 宋艳蕾,李静,陈颖丽,等. 护士职业认同感对工作绩效的影响研究[J]. 护理管理杂志,2017,17(4):229.
- [19] BAKKER AB. The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF[J]. J Voc Behav,2008,72(3):400.

(本文编辑 刘畅)