

• 护理管理 •
• 论 著 •

护士工作繁荣现状及影响因素研究

朱礼敬, 吕利明, 杨昕宇, 李若宁

摘要:目的 了解护士工作繁荣的现状及其影响因素。方法 便利抽样法选取济南市3所三级甲等综合医院427名护士为研究对象,采用一般情况调查表、工作繁荣量表、护士组织支持感问卷、反馈寻求行为量表对其进行调查。结果 护士工作繁荣得分为(53.67±9.73)分,护士工作繁荣与组织支持感总分、反馈寻求行为总分及各维度得分呈正相关(均 $P<0.01$);多元逐步回归结果显示,是否喜欢护理工作、组织支持感、反馈寻求行为是护士工作繁荣的影响因素($P<0.05, P<0.01$),可解释总变异的56.7%。结论 护士工作繁荣水平处于中等水平,护理管理者可针对影响因素进行干预,提高护士的工作繁荣水平,进而促进护士的成长发展和提升护理组织效能。

关键词:护士; 工作繁荣; 组织支持感; 反馈寻求行为; 影响因素

中图分类号:R47;C931 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.06.058

Thriving at work among nurses, the influencing factors Zhu Lijing, Lv Liming, Yang Xinyu, Li Ruoning. School of Nursing, Shandong University of Traditional Chinese Medicine, Jinan 250355, China

Abstract: Objective To investigate the status of thriving at work among nurses, and to explore its influencing factors. **Methods** Totally, 427 nurses in 3 grade A hospital in Jinan city were selected by convenience sampling methods, and were surveyed with a demographic questionnaire, the Thriving at Work Scale, the Survey of Nurse Perceived Organizational Support and the Feedback-Seeking Behavior Questionnaire. **Results** The nurses scored (53.67±9.73) points in thriving at work, which was positively correlated with the total score of organizational support, total score of feedback seeking behavior, and scores of all dimensions ($P<0.01$ for all). Multiple linear regression analysis showed that whether nurses like nursing job, organizational support, and feedback-seeking behaviors were the influencing factors for nurses' thriving at work ($P<0.05, P<0.01$), with the above-mentioned variables accounting for 56.7% of the total variation. **Conclusion** Nurses' thriving at work was at medium level. Measures should be taken to improve the level of nurses' thriving at work, promote the growth and development of nurses and improve organizational effectiveness.

Key words: nurses; thriving at work; perceived organizational support; feedback seeking behavior; influencing factor

随着医疗环境的改变,如何激发护理人员的工作积极性,使其充满活力和保持高效率的工作状态,进而提升组织效能和促进护理组织的发展,是护理管理者关注的重要课题。研究表明,工作繁荣有助于提升员工工作绩效和工作满意度^[1-2],是工作积极性的重要表现之一^[3]。工作繁荣是指个体在工作中同时体验到活力与学习的一种心理状态^[2],活力是指与精力和热情相关的积极情绪,学习则指个体获取和应用新知识、新技能以提升自信的能力。工作繁荣的个体能够不断自我成长和发展,进而促进组织效能的提升和组织的繁荣^[4]。目前,国外管理者已开始关注护士的工作繁荣状况^[5-6],而我国关于工作繁荣的研究主要集中于企业员工^[7-8],尚未检索到护士群体工作繁荣的研究报道。探讨护士的工作繁荣状况及影响因素有利于护理管理者针对性制订管理措施,提高管理效能。根据工作繁荣的社会嵌入模型,个体的工作繁荣受工作情境和个体动因性工作行为的影响^[7],组织支

持感作为个体感知到的一种情境因素,是个体对组织如何看待自己的付出、关心自己的利益的综合感知^[9],良好的组织支持感对个体的工作投入及工作满意度具有重要影响^[10]。同时,个体感受到的组织支持感会影响其反馈寻求行为^[11],反馈寻求行为是个体为适应组织和个人的发展需要而积极主动地通过观察或询问领导、同事等获取有价值信息的主动性行为,能够使个体适应不断改变的目标和角色期望,获得准确的自我评价,提高工作绩效^[12]。现有研究显示,护士的组织支持感和反馈寻求行为均处于中等水平^[13-14],二者是否影响护士的工作繁荣状况,目前尚未见报道。因此,本研究以临床护士为对象,调查其工作繁荣状况并探讨组织支持感及反馈寻求行为对工作繁荣的影响,为护理管理者提高护士的工作繁荣水平,促进护士的成长发展和提升护理组织效能提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 于2021年1~3月采用便利抽样方法选取济南市3所三级甲等医院的护士为调查对象。纳入标准:注册护士;临床工作 ≥ 1 年;自愿参与调查。排除标准:实习护生、进修或轮转护士。根据多元回

作者单位:山东中医药大学护理学院(山东 济南, 250355)

朱礼敬:女,硕士在读,学生

通讯作者:吕利明,liminglv1@163.com

收稿:2021-10-12;修回:2021-12-23

归样本量需达到自变量条目数的 5~10 倍^[15], 本研究中护士一般情况调查表条目数 10 个, 工作繁荣量表条目数 10 个、护士组织支持感问卷条目数 15 个、反馈寻求行为量表条目数 11 个, 并考虑 10% 的样本缺失, 因此样本量为 256~511。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般情况调查表。包括性别、年龄、学历、工作年限、婚姻状况、聘用形式、职称、科室、是否喜欢护理工作、每月夜班数。②工作繁荣量表。由 Porath 等^[1]编制, 韩翼等^[7]翻译, 包括学习和活力 2 个维度共 10 个条目。每个条目从“完全不符合”到“完全符合”依次计 1~7 分, 其中第 4 条、第 8 条为反向计分, 分值越高代表工作繁荣程度越高。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.877。③护士组织支持感问卷。采用王皓岑等^[16]编制的单维度问卷, 共 15 个条目, 每个条目从“非常不同意”到“非常同意”依次计 1~5 分, 总分 5~75 分, 得分越高表明护士的组织支持感程度越高。本研究中量表 Cronbach's α 系数为 0.953。④反馈寻求行为量表。由 Callister 等^[17]编制, 巩振兴^[18]翻译并修订, 已被其他研究者用于护士群体, 具有良好的信效度^[19]。该量表包括 4 个维度, 分别是领导观察式反馈寻求、领导询问式反馈寻求、同事观察式反馈寻求、同事询问式反馈寻求, 共 11 个条目, 每个条目从“非常不同意”到“非常同意”依次计 1~7 分, 得分越高表示反馈寻求行为越好。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.927。

1.2.2 调查方法 调查前经医院护理部的同意, 调查者采用统一指导语向护士解释调查目的、意义及问卷填写要求, 知情同意后, 以不记名方式填写, 现场回收。发放 450 份, 回收有效问卷 427 份, 有效回收率 94.89%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS21.0 软件进行统计分析, 行描述性分析、*t* 检验、单因素方差分析、Pearson 相关分析和多元逐步回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士一般资料及工作繁荣得分 427 名护士工作繁荣总分为(53.67±9.73)分, 条目均分为(5.37±0.97)分。学习维度总分为(28.12±4.80)分, 条目均分为(5.62±0.96)分; 活力维度总分为(25.55±5.83)分, 条目均分为(5.11±1.17)分。护士一般资料及工作繁荣得分单因素分析, 见表 1。

2.2 护士组织支持感、反馈寻求行为评分及与工作繁荣的相关性分析 见表 2。

2.3 护士工作繁荣影响因素的多元回归分析 以护士工作繁荣总分为因变量, 单因素分析中有统计学意义的变量、护士组织支持感总分及反馈寻求行为总分为自变量, 进行多元回归分析 ($\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=$

0.10)。结果显示, 是否喜欢护理工作(是=1, 否=2)、组织支持感(原值输入)、反馈寻求行为(原值输入)进入回归方程, 可解释总变异的 56.7%。见表 3。

表 1 护士一般资料及工作繁荣得分单因素分析

项目	人数	工作繁荣 ($\bar{x} \pm s$)	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
性别			-0.645	0.520
男	16	52.13±7.58		
女	411	53.73±9.81		
年龄(岁)			7.297	0.000
22~	131	56.78±8.77		
26~	110	52.55±9.62		
31~	115	50.54±10.15		
36~	49	54.63±8.73		
41~53	22	54.91±10.35		
学历			1.634	0.103
大专及以下	115	54.93±8.38		
本科及以上	312	53.19±10.15		
工作年限(年)			2.537	0.080
1~	158	54.94±9.98		
4~	155	52.48±9.67		
11~35	114	53.50±9.37		
婚姻状况			2.800	0.062
未婚	194	54.87±9.04		
已婚	222	52.62±10.25		
离异或丧偶	11	53.55±9.23		
聘用形式			0.052	0.959
正式在编	52	53.73±9.68		
不在编	375	53.66±9.76		
职称			1.505	0.213
护士	193	54.40±9.58		
护师	131	53.21±10.15		
主管护师	92	52.35±9.05		
副主任护师及以上	11	57.18±12.12		
科室			1.861	0.100
内科	169	53.88±9.20		
外科	157	52.61±11.00		
急诊科	26	57.23±8.20		
ICU	24	52.38±7.42		
妇科	21	57.52±10.11		
其他	30	53.23±7.06		
是否喜欢护理工作			7.047	0.000
是	210	56.86±9.14		
否	217	50.57±9.30		
每月夜班数(个)			2.001	0.137
≤4	254	54.44±9.87		
5~9	157	52.53±9.64		
≥10	16	52.50±7.60		

表 2 护士组织支持感、反馈寻求行为评分及与工作繁荣的相关性分析($n=427$)

项目	得分 ($\bar{x} \pm s$)	条目均分 ($\bar{x} \pm s$)	工作繁荣	
			<i>r</i>	<i>P</i>
护士组织支持感	58.79±12.47	3.91±0.83	0.635	0.000
反馈寻求行为	55.76±11.65	5.06±1.06	0.682	0.000
领导询问式反馈寻求	9.42±2.89	4.70±1.44	0.549	0.000
领导观察式反馈寻求	10.60±2.41	5.30±1.20	0.643	0.000
同事询问式反馈寻求	19.36±5.23	4.83±1.30	0.597	0.000
同事观察式反馈寻求	16.38±3.22	5.44±1.08	0.523	0.000

表3 护士工作繁荣影响因素的多元回归分析(n=427)

项目	β	SE	β'	t	P
常数	18.149	2.328	—	7.797	0.000
是否喜欢护理工作	-1.629	0.658	-0.084	-2.476	0.014
护士组织支持感	0.279	0.030	0.358	9.258	0.000
反馈寻求行为	0.387	0.032	0.463	12.013	0.000

注: $R^2=0.570$,调整 $R^2=0.567$;F=186.882,P<0.01。

3 讨论

3.1 护士工作繁荣的现状 工作繁荣体现了个体的工作积极性^[3],具有工作导向和心理调节的作用,使其适应工作环境并向目标前进,从而促进自身成长和发展^[8]。本研究结果显示,护士工作繁荣得分为(53.67±9.73)分,条目均分为(5.37±0.97)分,与理论均值(4分)比,处于中等水平。该分值低于国内企业员工^[7]和教师群体^[20],原因可能是临床护士因工作强度大、压力水平高,晋升、发展机会较少,容易产生消极情感^[21],从而影响了工作热情和活力,导致工作繁荣得分低。工作繁荣包括学习和活力两个维度,分别代表着个体成长过程中心理体验的认知维度和情感维度^[7],共同体现员工在积极方向进步和发展的程度^[8]。本研究结果显示,护士学习维度条目均分高于活力维度,这表明护士学习工作相关的知识技能的自我效能感较高,但因各种因素导致工作积极性不高。以上研究结果提示护理管理者应关注护士的工作繁荣水平,积极探讨护士工作繁荣的影响因素并进行针对性干预,激发其工作积极性和潜能,从而在促进护士成长发展的同时提高管理效能。

3.2 护士工作繁荣的影响因素分析

3.2.1 是否喜欢护理工作 本研究结果显示,是否喜欢护理工作影响护士的工作繁荣水平,表示喜欢护理工作的护士工作繁荣得分显著高于表示不喜欢护理工作的护士得分。原因可能为喜欢护理工作的护士,对护理工作有积极的情感和正面评价,专业认同度高,会产生较强的自我效能感^[22],工作主动性高,愿意对工作投入更多的精力和热情,因此工作繁荣水平较高。提示护理管理者应关注护士的专业态度和情感,对其进行职业生涯规划与管理^[23],提供更多的职业发展路径,如促进护士向专科方向发展,实现个人价值与发展,从而提高其工作繁荣水平。

3.2.2 护士组织支持感 本研究结果显示,护士的组织支持感条目均分(3.91±0.83)分,与理论均值(3分)比,处于中等水平,与王娇等^[13]研究结果相同,表明护士的组织支持感有待提升。护士的组织支持感与工作繁荣呈正相关,即护士体验到的组织支持感水平越高,其工作繁荣水平越高,组织支持感是护士工作繁荣的影响因素,与Abid等^[24]的结果研究一致。组织支持感反映了医院对护士的支持程度,其高低影响护士对工作的态度^[25]。根据社会交换理论和互惠

原则,员工感受到组织给予较多的支持、关心,会产生一种回报组织的意愿,进而呈现出更积极的工作态度与工作行为^[26]。感知到组织支持的护士,心理需求得到满足,容易产生积极情绪体验,从而工作活力和积极性增强^[10],更愿意主动学习新知识 with 技能以满足工作的需要,迎接临床中的挑战。因此,护理管理者应注意提升护士的组织支持感以提高护士工作繁荣水平,如提供良好的待遇和工作条件,制定有弹性的工作计划;重视护士的价值,适当授权,让护士参与管理;改善执业环境,注意组织公平、公正,提供更多培训机会与晋升空间。

3.2.3 反馈寻求行为 本研究结果显示,护士的反馈寻求行为条目均分(5.06±1.06)分,与理论均值(4分)比,处于中等水平,得分低于宁川川等^[19]对新入职护士的调查结果(60.51±8.85)。分析原因可能与调查对象的工作年限有关,宁川川等^[19]的调查是入职时间小于3年的新入职护士,而本研究中工作年限>3年的护士占大多数(63%),新员工由于初入职场需要学习与不断寻求信息来适应和满足工作需要,而老员工入职时间长,已经适应工作环境和具有一定的工作经验,能熟练地完成各项工作任务^[27-28],因此反馈寻求行为水平低。护士的反馈寻求行为与其工作繁荣呈正相关,即护士反馈寻求行为越好,工作繁荣水平越高,护士反馈寻求行为也是工作繁荣的影响因素,与Lee等^[29]的研究结果一致。反馈寻求行为是一种个体主动自我调节的行为,具有这种行为的个体会积极获取与自身绩效、角色定位和工作目标等相关的反馈信息,通过学习提升自己,以更好地适应岗位需求^[30],并在挑战性工作中感受到活力,呈现更积极的工作态度^[31]。因此,护理管理者应采取多种措施提高护士的反馈寻求行为,以提升护士的工作繁荣水平,如加强科室护理人员的交流,营造良好的人际关系和互相信任的组织氛围,提供支持性的反馈环境,引导与鼓励护士采用直接询问的反馈寻求策略促进护士反馈寻求行为的发生等。另外,研究显示领导者的风格会影响员工的反馈寻求行为^[12],护理管理者应多采用谦卑型、包容型领导风格^[14,32],以提高护士反馈寻求行为水平。

此外,本研究中护士年龄虽未进入工作繁荣影响因素的回归方程,但单因素分析显示,不同年龄的护士其工作繁荣得分具有统计学差异,22~25岁护士的工作繁荣得分最高,可能是由于刚进入临床工作,对工作的新鲜感和期待感强,学习积极性和工作投入水平较高^[33];31~35岁护士的工作繁荣得分最低,究其原因,可能是此年龄段护士正处于结婚育子的阶段,导致在工作与家庭之间、精力与时间分配上出现冲突^[21],加上工作的高负荷、高强度,致使护士在工作中学习动力与活力不足,从而导致工作繁荣水平不高。因此,护理管理者应关注这个年龄段的护士的工

作繁荣水平,同时,年龄对护士工作繁荣的影响也有待进一步探讨。

4 小结

本研究显示,护士工作繁荣水平处于中等水平,护士是否喜欢护理工作、护士的组织支持感及反馈寻求行为均会对其工作繁荣造成影响。建议护理管理者重视临床护士的专业情感引导,增强护士组织支持感,提高护士的反馈寻求行为,以提升护士的工作繁荣水平,促进护士的自我成长与发展,并最终提升护理的组织效能和繁荣,促进护理专业的发展。工作繁荣作为一个关于工作体验的新观念,目前已受到国外护理管理者的关注,而国内护理领域尚未见相关研究,今后有必要进行相关探讨。此外,本研究调查对象仅便利选取了济南市 3 所三甲医院的临床护士,代表性有限,今后可开展多中心大样本的研究,并通过质性研究、纵向研究等方法进一步探讨护士的工作繁荣状况。

参考文献:

[1] Porath C L, Spreitzer G M, Gibson C, et al. Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement[J]. *J Organ Behav*, 2012, 33(2): 250-275.

[2] Spreitzer G, Sutcliffe K, Dutton J, et al. A socially embedded model of thriving at work[J]. *Organ Sci*, 2005, 16(5): 537-549.

[3] Walumbwa F O, Muchiri M K, Misati E, et al. Fired up to perform: a multilevel examination of antecedents and consequences of thriving at work[J]. *Acad Manag Ann Meet Proc*, 2016(1): 71-76.

[4] 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, 62.

[5] Ahin S, Zcan 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.

[6] Mortier A V, Vlerick P, Clays E. Authentic leadership and thriving among nurses: the mediating role of empathy[J]. *J Nurs Manag*, 2016, 24(3): 357-365.

[7] 韩翼,刘庚. 真实型领导与领导—成员匹配对工作繁荣的影响: 社会嵌入视角[J]. *商业经济与管理*, 2020(3): 28-40.

[8] 魏华飞,汪章. 授权型领导对员工工作繁荣和创新行为的影响——领导成员交换的中介作用[J]. *北京化工大学学报(社会科学版)*, 2019(3): 1-6.

[9] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, et al. Perceived organizational support[J]. *J Appl Psychol*, 1986, 71(3): 500-507.

[10] 邵静,张雅珍,陈曦. 精神科护士组织支持感及工作投入对工作满意度的影响[J]. *护理研究*, 2016, 30(21): 2643-2647.

[11] Stobbeleir K, Ashford S J, Buyens D. Self-regulation of creativity at work: the role of feedback-seeking behavior in creative performance[J]. *Acad Manage J*, 2011, 54(4): 811-831.

[12] 张颖,杨付. 反馈寻求行为的影响因素和本土化发展[J].

心理科学进展, 2018, 26(6): 1121-1130.

[13] 王娇,盖海云. 护士组织支持感和抗逆力对职业生涯状况影响的路径分析[J]. *护理管理杂志*, 2020, 20(1): 7-11.

[14] 李瑾,王献方. 护士长谦卑型领导与护士反馈寻求行为的相关性研究[J]. *中国实用护理杂志*, 2019, 35(23): 1818-1822.

[15] 倪平,陈京立,刘娜. 护理研究中量性研究的样本量估计[J]. *中华护理杂志*, 2010, 45(4): 378-380.

[16] 王皓岑,章雅青,钱艳. 护士组织支持感问卷的编制与测评[J]. *中国护理管理*, 2014, 14(6): 580-583.

[17] Callister R R, Turban D B. Feedback seeking following career transitions[J]. *Acad Manage J*, 1999, 42(4): 429-438.

[18] 巩振兴. 创造性反馈环境的内容结构、影响机制及其形成机制的因果环境研究[D]. 北京: 北京科技大学, 2017.

[19] 宁川川,李育玲,高凯霞. 新入职护士反馈寻求行为与角色清晰度的研究[J]. *护理学杂志*, 2018, 33(9): 63-65.

[20] 王文增,刘晓明. 工作特征与工作旺盛感的关系: 自我决定的中介作用[J]. *中国临床心理学杂志*, 2019, 27(3): 613-616.

[21] 杨春,宁晓东,万恩桂,等. 护士工作压力工作投入与工作幸福感的关系研究[J]. *护理学报*, 2018, 25(23): 71-74.

[22] 彭杨,肖洁,秦花,等. 护士职业认同感与工作压力、自我效能感的相关性分析[J]. *成都医学院学报*, 2020, 15(6): 784-787, 792.

[23] 黄奇,王俊娜,张洋,等. 职业生涯规划与管理对护士职业发展影响的研究[J]. *中国护理管理*, 2018, 18(1): 73-77.

[24] Abid G, Zahra I, Ahmed A. Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention[J]. *Pak J Commer Soc Sci*, 2015, 9(3): 982-998.

[25] Patrick A, Laschinger H. The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction[J]. *J Nurs Manag*, 2006, 14(1): 13-22.

[26] 时勤,王金,崔有波. 基于人一情境交互作用的工作旺盛感生成机制[J]. *中国人力资源开发*, 2015(17): 65-72, 83.

[27] 姜尧尧,杨婷婷,黄磊. 新入职护士逆境商对反馈寻求行为的影响[J]. *护理学杂志*, 2020, 35(3): 49-52.

[28] Schoelitz B, Poortvliet P M, Takken W. Factors driving public tolerance levels and information-seeking behaviour concerning insects in the household environment[J]. *Pest Manag Sci*, 2018, 74(6): 1478-1493.

[29] Lee C H, Rhee S Y, Shin I. The effect of them feedback environment on thriving at work and team commitment through feedback-seeking behavior[J]. *J Korea Academia-Industrial Coop Soc*, 2015, 16(5): 3220-3229.

[30] Crommelinck M, Anseel F. Understanding and encouraging feedback-seeking behaviour: a literature review[J]. *Med Educ*, 2013, 47(3): 232-241.

[31] Morrison E W. Information seeking within organizations[J]. *Hum Commun Res*, 2010, 28(2): 229-242.

[32] 刘冰,齐蕾,徐璐. 包容型领导对员工反馈寻求行为的跨层次影响研究[J]. *管理学报*, 2017, 14(5): 677-685.

[33] 彭娅,朱莉芳,颜美琼. 低年资护士工作积极性现状及影响因素研究[J]. *护理学杂志*, 2021, 36(12): 15-18.