

职业韧性在临床护士职场友谊与工作绩效间的中介作用

和青森,曹珊,周雨洁

摘要:目的 探讨临床护士职场友谊、职业韧性以及工作绩效之间的关系,为提升临床护士工作绩效提供建议。方法 采用职场友谊量表、职业韧性量表、工作绩效量表,对河南省、陕西省、广东省 7 所三级甲等医院 673 名临床护士进行调查。结果 临床护士职场友谊得分为 (48.17 ± 7.26) 分、职业韧性得分为 (19.99 ± 3.65) 分、工作绩效得分为 (42.62 ± 6.44) 分;临床护士职场友谊与职业韧性、工作绩效呈正相关(均 $P < 0.05$);在控制一般资料变量后,职业韧性在职场友谊与工作绩效间起中介作用,中介效应占总效应的 30.68%。结论 职场友谊可直接预测工作绩效,职业韧性在两者间起中介作用。护理管理者可通过营造良好的工作氛围,帮助临床护士建立稳固的职场友谊,进而增强其职业韧性,以提升工作绩效。

关键词:临床护士; 职场友谊; 职业韧性; 工作绩效; 中介作用; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.19.048

Mediating effect of career resilience between workplace friendship and work performance in clinical nurses

He Qingsen, Cao Shan, Zhou Yujie. School of Nursing, Henan University of Chinese Medicine, Zhengzhou 450046, China

Abstract: **Objective** To explore the relationship between workplace friendship, career resilience, and work performance of clinical nurses, and to provide suggestions for improving their work performance. **Methods** The survey was conducted in 673 clinical nurses from 7 tertiary hospitals in Henan, Shaanxi, and Guangdong provinces using the Workplace Friendship Scale, the Career Resilience Scale, and the Work Performance Scale. **Results** The clinical nurses scored (48.17 ± 7.26) points in workplace friendship, (19.99 ± 3.65) points in career resilience, and (42.62 ± 6.44) points in work performance. There was significant correlation between clinical nurse's workplace friendship and career resilience or work performance (all $P < 0.05$). After controlling the demographic variables, career resilience played a mediating role between workplace friendship and work performance, and the mediating effect accounted for 30.68% of the total effect. **Conclusion** Workplace friendships directly predicted work performance, with career resilience mediating the relationship. Nursing managers can help clinical nurses establish stable workplace friendship by creating a good work atmosphere, thereby enhancing their career resilience and improving work performance.

Key words: clinical nurse; workplace friendship; career resilience; work performance; mediating effect; nursing management

工作绩效是个体工作过程中的表现与取得的成就,是一种可测评的行动结果^[1]。护士高水平的工作绩效不仅有助于降低职业倦怠、改善护患关系^[2],对于医院整体竞争力的提升亦具有积极意义^[3]。职场友谊作为一种非排他性,彼此信任、喜欢,有共同兴趣或价值观的工作关系^[4],是和谐健康、支持性工作氛围的重要组成部分^[5]。随着职场友谊的发展,个体与周围同事关系密切、沟通顺畅,能够激发其工作积极性与主动性,最终提升工作绩效^[6]。因此,本研究假设职场友谊正向预测临床护士工作绩效。职业韧性是指员工在职业逆境中自我恢复的能力,能够帮助员工克服工作压力,实现自我成长^[7]。依据社会支持主效应模型,来自外界的支持对于个体发展具有增益功

能^[8],高水平的职场友谊,让临床护士获得来自同事的精神鼓励、工作资源等各种支持,增强自身工作效能,提升职业韧性水平。而当护士具备良好职业韧性时,则会以更加积极的心态处理日常工作压力源和应激事件^[9],较高质量地完成护理任务,获得高水平工作绩效。鉴此,本研究探索职业韧性在职场友谊与临床护士工作绩效间的中介作用,以期提升临床护士工作绩效提供建议。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利取样的方法,于 2023 年 3—4 月选取河南省、陕西省、广东省 7 所三级甲等医院临床护士作为调查对象。纳入标准:持有护士执业资格证的正式在岗护士;工作 1 年以上;知情同意且自愿参加;排除标准:因病假、外出学习不在岗位者。以变量 10~20 倍计算研究需要的样本数量^[10],结合 20% 的样本流失率,本研究样本量应在 396~792。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 自行编制,包括性别、年龄、工作年限、学历、职称、婚姻状况。

作者单位:河南中医药大学护理学院(河南 郑州,450046)

和青森:男,博士在读,讲师

通信作者:曹珊,caoshan2000@163.com

科研项目:教育部高等学校中西医结合类专业教学指导委员会 2022 年度教育研究项目(2022-YB02);河南省高等教育教学改革研究与实践项目(2021SJGLX175Y);河南省高等教育教学改革研究与实践重点项目(2021SJGLX179)

收稿:2023-05-16;修回:2023-07-16

1.2.1.2 职场友谊量表 该量表由 Nielsen 等^[11]于 2000 年编制,由窦璐^[12]进行汉化。包含 2 个维度,共 12 个条目,分别为友谊机会(6 个条目)、友谊普遍性(6 个条目)。采用 Likert 5 级评分,从“完全不同意”到“完全同意”分别计 1~5 分。总分范围 12~60 分,总分越高表明个体的职场友谊水平越高。本研究中,友谊机会维度的 Cronbach's α 为 0.856、友谊普遍性为 0.705,总量表为 0.886。

1.2.1.3 职业韧性量表 采用 London^[13]于 1993 年编制职业动机量表中的职业韧性分量表,由王巧玲^[14]进行本土化应用。共有 5 个条目。各条目采用 Likert 5 级评分,从“完全不同意”到“完全同意”分别计 1~5 分。总分范围 5~25 分,总分越高表明个体职业韧性水平越高。本研究中,该量表的 Cronbach's α 为 0.933。

1.2.1.4 工作绩效量表 该量表由 Borman 等^[15]1993 年编制,经李巧玉^[16]进行本土化验证。包含 2 个维度,共 10 个条目,分别为周边绩效(5 个条目)和任务绩效(5 个条目)。采用 Likert 5 计分,从“完全不同意”到“完全同意”分别计 1~5 分。总分范围 10~50 分,得分越高表示个体的工作绩效水平越高。本研究中,周边绩效分量表的 Cronbach's α 为 0.890,任务绩效分量表为 0.915,总量表为 0.944。

1.2.2 调查方法 将使用量表统一录入问卷星,征求各医院护理部同意后,由护理部工作人员在各科室护理微信工作群发放问卷星链接。问卷第 1 部分设置统一指导语,明确调研目的,作答注意事项,取得知情同意;此次调研遵循自愿原则,全程匿名。经设置一个 IP 仅可作答 1 次,所有题目均为必答题,全部回答完毕后,方可提交。结合事先设定测谎题目,剔除错答、人口学信息错误、答题时间过短等无效问卷后,最终收回有效问卷 673 份。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS22.0 与 AMOS25.0 软件进行数据分析。其中定量资料正态分布采用($\bar{x} \pm s$)描述,采用 Pearson 相关性分析探讨变量之间的关系,采用多元线性分层回归分析探索工作绩效的影响因素,采用结构方程模型进行中介效应分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象一般资料 共有 673 名临床护士参与调研,其中男 32 人,女 641 人;年龄 20~59(32.91 $\pm$ 7.39)岁;护士 105 人,护师 241 人,主管护师 273 人,副主任护师及以上 54 人;工作时间 1~<6 年 204 人,6~<11 年 169 人,11~<16 年 156 人,16~<21 年 58 人, $\geq$ 21 年 86 人;大专 74 人,本科 585 人,硕士及以上 14 人;已婚 444 人,未婚 222 人,离异 7 人。

2.2 临床护士职场友谊、职业韧性以及工作绩效得分 见表 1。

表 1 临床护士职场友谊、职业韧性以及工作绩效得分($n=673$)

项 目	分, $\bar{x} \pm s$	
	总分	条目均分
职场友谊	48.17 $\pm$ 7.26	4.01 $\pm$ 0.61
友谊机会	24.63 $\pm$ 4.01	4.11 $\pm$ 0.67
友谊普遍性	23.54 $\pm$ 3.57	3.92 $\pm$ 0.59
职业韧性	19.99 $\pm$ 3.65	4.00 $\pm$ 0.73
我能与不同部门的人建立和维持友谊		4.02 $\pm$ 0.83
我一旦确认有需要学习的东西我就会积极找寻学习的机会		3.82 $\pm$ 0.92
我肯下功夫把任务尽可能地完成好		4.17 $\pm$ 0.67
即使在最糟糕的情况下,我也坚信一切都会好起来的		4.08 $\pm$ 0.73
我欢迎工作或组织上的变化		3.88 $\pm$ 0.93
工作绩效	42.62 $\pm$ 6.44	4.26 $\pm$ 0.64
周边绩效	21.56 $\pm$ 3.14	4.31 $\pm$ 0.63
任务绩效	21.05 $\pm$ 3.54	4.21 $\pm$ 0.71

2.3 职场友谊、职业韧性、工作绩效的相关性分析

临床护士职场友谊与职业韧性、工作绩效呈正相关($r=0.563,0.615$,均 $P<0.001$),职业韧性与工作绩效呈正相关($r=0.576,P<0.001$)。

2.4 临床护士工作绩效影响因素的回归分析 以工作绩效总分为因变量,以人口学资料、职场友谊总分、职业韧性总分为自变量,进行多元线性分层回归分析。人口学资料作为第 1 层,包括年龄、性别、婚姻状况、工作时间、学历、职称进入方程,可解释工作绩效总变异的 4.3%;职场友谊纳入第 2 层,累积可解释总变异的 40%;职业韧性纳入第 3 层,累积可解释总变异的 46.8%,见表 2。

2.5 职业韧性在临床护士职场友谊与工作绩效间的中介作用分析 结合临床护士工作绩效影响因素分层回归分析结果,以职场友谊为自变量、职业韧性为中介变量、工作绩效为因变量、学历为控制变量,构建结构方程模型。运用最大似然法对结构方程模型进行拟合,修正后的模型各拟合指数为: $\chi^2/df=2.747, RMSEA=0.051, CFI=0.991, TLI=0.986, GFI=0.978, NFI=0.986$,以上指标均在可接受的范围内,表明模型成立。模型见图 1。应用 Bootstrap(重复抽样 5 000 次)对中介效应进行检验,结果显示职场友谊对工作绩效的总效应(95%CI:0.589~0.751)、直接效应(95%CI:0.310~0.602)和间接效应(95%CI:0.132~0.311)置信区间均不包括 0,说明职业韧性在职场友谊与工作绩效间起部分中介作用,中介效应占总效应的 30.68%,具体见表 2。

3 讨论

3.1 临床护士职场友谊、职业韧性以及工作绩效的现状 ①本研究中,临床护士的职场友谊得分为(48.17 $\pm$ 7.26)分,处于中等偏上水平,提示临床护士在工作场所,与同事相处融洽,关系密切。研究证明,组织情景因素对于职场友谊具有重要影响^[17]。临床护理实践中,日常医疗服务以团队协作为主,需要护士间的密切配合,这有助于护理团队形成具有互利互

惠的团队氛围,长此以往由工作交流延伸到生活方面的关心,将强化护士的职场友谊。②临床护士职业韧性各条目得分均处于中等偏上水平,其中条目1、条目3、条目4得分在4.00分以上,表明临床护士具有较好的交际能力、拥有战胜工作挫折的意志力以及顺利完成工作任务的决心;条目2与条目5得分在3.50~4.00分,亦表明临床护士拥有一定水平的自

主学习能力以及新环境适应力。在本研究中职业韧性总得分为 (19.99 ± 3.65) 分,处于中等偏上水平,与以往研究结果^[18]一致,提示临床护士目标清晰、主动投入工作,并能够努力克服工作中的困难^[19]。③临床护士的工作绩效得分为 (42.62 ± 6.44) 分,处于中等偏上水平,表明临床护士任务完成质量较好。

表2 临床护士工作绩效影响因素的回归分析(n=673)

自变量	模型1					模型2					模型3				
	β	SE	β'	t	P	β	SE	β'	t	P	β	SE	β'	t	P
常数	44.516	3.521		12.644	<0.001	17.698	3.097		5.715	<0.001	13.841	2.950		4.692	<0.001
年龄	0.002	0.092	0.002	0.023	0.981	-0.048	0.073	-0.056	-0.663	0.508	-0.029	0.069	-0.034	-0.420	0.670
性别	0.755	1.163	0.025	0.649	0.517	1.105	0.922	0.037	1.199	0.231	1.100	0.869	0.036	1.267	0.206
工作年限	0.838	0.481	0.174	1.741	0.082	0.722	0.381	0.150	1.894	0.059	0.441	0.361	0.092	1.224	0.221
婚姻状况	-1.156	0.594	-0.089	-1.945	0.052	-0.206	0.473	-0.016	-0.435	0.663	-0.195	0.446	-0.015	-0.438	0.662
学历	-1.566	0.733	-0.085	-2.137	0.033	-1.758	0.581	-0.096	-3.028	0.003	-1.562	0.548	-0.085	-2.851	0.004
职称	-0.402	0.515	-0.053	-0.781	0.435	0.138	0.409	0.018	0.338	0.736	0.041	0.385	0.005	0.106	0.916
职场友谊						0.537	0.027	0.605	19.911	<0.001	0.381	0.031	0.430	12.474	<0.001
职业韧性											0.564	0.062	0.319	9.169	<0.001
F			4.954 *					63.400 *					72.914 *		
R			0.207					0.633					0.684		
R ²			0.043					0.400					0.468		

注:变量赋值:性别,男性=1,女性=2;工作年限,1~<6年=1,6~<11年=2,11~<16年=3,16~<21年=4,≥21年=5;婚姻状况,已婚=1,未婚=2,离异=3;学历,专科=1,本科=2,硕士研究生及以上=3;职称,护士=1,护师=2,主管护师=3,副主任护师及以上=4;年龄、职场友谊、职业韧性为原值输入。* P<0.001。

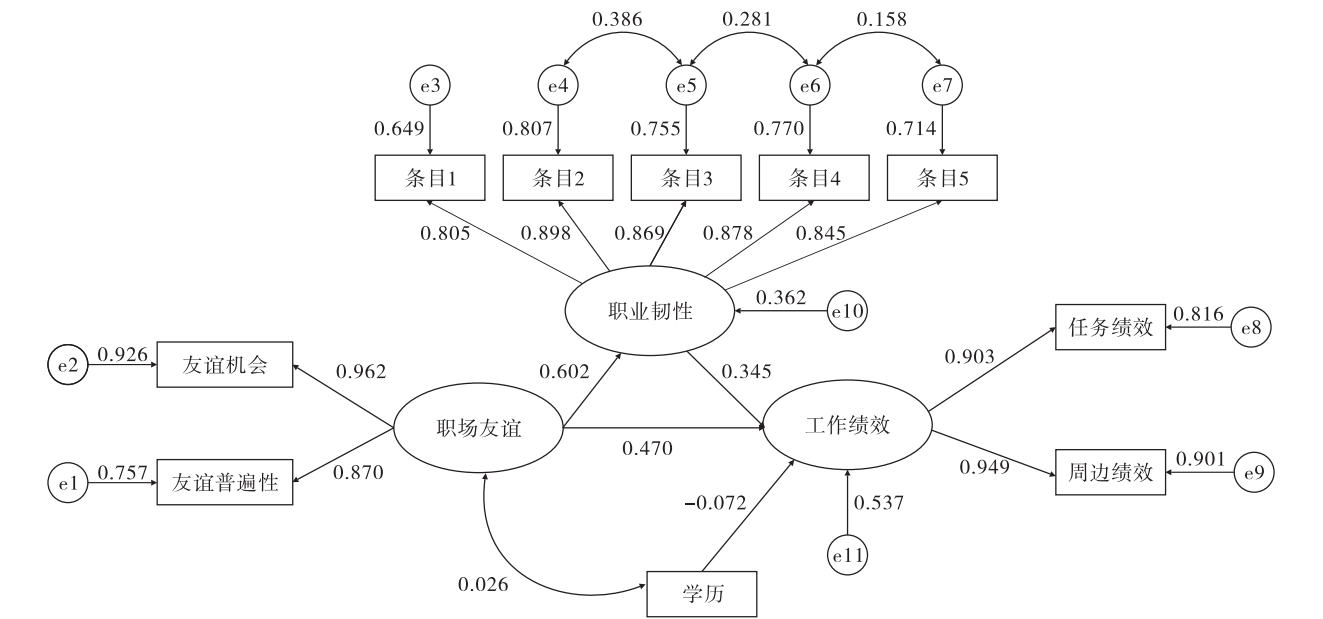


图1 职业韧性在临床护士职场友谊与工作绩效间的中介模型

表3 职业韧性在职场友谊与工作绩效间的效应分解(n=673)

项目	效应值	SE	95%CI	P	效应比(%)
直接效应	0.470	0.073	0.310~0.602	<0.001	69.32
间接效应	0.208	0.044	0.132~0.311	<0.001	30.68
总效应	0.678	0.041	0.589~0.751	<0.001	100.00

3.2 职场友谊可直接预测工作绩效,职业韧性在两者间起部分中介效应 基于资源保存理论,职场友谊作为一种非正式的工作关系,可以让个体获得更多的

资源,去处理工作事务^[20]。在护理实践中,职场友谊能够畅通护士与同事之间的沟通渠道,便于讨论护理工作中遇到的问题,共同寻求解决困难的办法,有效协调让临床护士及时完成工作任务,提升工作绩效水平。此外,职场友谊还可以通过职业韧性间接影响临床护士的工作绩效。职场友谊是在工作基础上建立的亲密关系,临床护士的职场友谊,有助于彼此之间工作经验与知识的学习交流,促进护士的个人的发展进步,帮助其有效应对工作中的困难。职场友谊让护

士较好融入所在群体,获得内部认同感,提升工作自信心,进而增强职业韧性。韧性发展模型认为,职业韧性水平较高的个体,工作中通常具备耐挫能力强、善于学习的特点^[21],而这些特点让临床护士拥有熟练的工作技能、持之以恒的工作态度,帮助其顺利完成各项工作指标,获得较高的工作绩效。

依据研究结果,给予护理管理部门以下建议:首先,充分发挥医院工会的组织作用,通过定期部门团建、素质拓展、慰问帮扶等活动丰富护士日常生活、解决护士实际困难、提升护理团队凝聚力;第二,开展护理案例研讨、护士座谈会、谈心谈话等形式构建共享、共建的工作氛围;第三,定期组织测评以了解护士心理状态变化,采取团体辅导、心理健康讲座等手段引导护士采用积极归因方式处理挫折事件,增强护士抗压能力;最后,通过举办技能培训、护理专家讲座等丰富临床护士的理论知识与技能,提高护士适应职场变化及应对工作逆境的能力。通过以上举措以更好提升临床护士的职场友谊与职业韧性,进而使临床护士获得高水平的工作绩效。

3.3 学历的作用 回归分析结果显示,学历在 3 个模型均存在统计学意义,将学历纳入结构方程模型,也证实学历对于临床护士工作绩效具有重要影响。随着学历的提高,临床护士掌握更加丰富的理论知识与职业技能,可以高效率完成各项临床工作,提升工作绩效。以上启示护理管理部门应着力优化临床护士的学历结构,积极引进高学历护理人才,对现有护理工作人员应通过制定针对性的学历提升计划,鼓励护士积极参与继续教育等措施强化其临床技能与理论水平,以提供高质量护理服务。

4 结论

临床护士的职场友谊、职业韧性以及工作绩效处于中等偏上水平,通过结构方程模型发现,职业韧性在职场友谊与临床护士工作绩效之间起部分中介作用。目前,职场友谊在护理群体的研究相对较少,作为组织情境中的非正式工作关系对于护士个人或者护理事业发展皆具备积极意义。因此,应关注在护理群体中职场友谊的影响因素,以期构建和谐、友善、高效、专业的高素质护理团队。本研究也存在一定的局限,横断面研究对于因果关系的推断力有限,今后可考虑在更大范围内针对护士群体采用大样本量的纵向研究。

参考文献:

[1] 吴进,王聪,高媛,等. 杭州市三级医院医务人员工作资源、职业召唤对工作绩效的影响[J]. 中国医院管理, 2021,41(10):71-74.

[2] 黄纪宁,韦庆华,李向阳. 护士感知的高绩效工作系统对其职业倦怠感和自我效能感的影响[J]. 中西医结合护理(中英文),2022,8(1):190-192.

[3] 吴雨泽,马洪林. 民营医院医务人员职业紧张与工作绩

效关系[J]. 中国公共卫生,2018,34(5):751-755.

[4] Berman E M, Richter W M N Jr. Workplace relations: friendship patterns and consequences (according to managers)[J]. Public Admin Rev,2010,62(2):217-230.

[5] 尹奎,孙健敏,张凯丽,等. 职场友谊对建言行为的影响:一个有调节的中介模型[J]. 管理评论,2018,30(4):132-141.

[6] 胡海,徐荣玲. 职场友谊对研发团队创新绩效的影响机制研究:一个带中介的调节模型[J]. 工业技术经济, 2017,36(11):118-125.

[7] Mishra P, McDonald K. Career resilience:an integrated review of the empirical literature[J]. Hum Resour Dev Rev, 2017,16(3):207-234.

[8] Malecki C K, Demary M K. Measuring perceived social support:development of the Child and Adolescent Social Support Scale (CASSS) [J]. Psychol Schools, 2002, 39 (1):1-18.

[9] 王亚飞,张青,刘宇苗. 护士职业韧性的研究进展[J]. 职业与健康,2022,38(7):1004-1008.

[10] 陈彬. 医学多因素分析设计样本例数估算:多因素分析设计样本例数综合估算法[J]. 伤害医学(电子版),2012 (4):58-60.

[11] Nielsen Ivy K, Jex M Steve, Adams G A. Development and validation of scores on a two-dimensional Workplace Friendship Scale[J]. Educ Psychol Meas, 2000, 60 (4): 628-643.

[12] 窦璐. 职场友谊、组织情感承诺与离职倾向:以酒店员工为例[J]. 现代财经(天津财经大学学报),2015,35(7): 105-113.

[13] London M. Relationships between career motivation, empowerment and support for career development[J]. J Occup Organ Psych,1993,66(1):55-69.

[14] 王巧铃. 知识型员工职业挫折感对工作投入的影响:职业韧性的调节作用[D]. 南京:南京师范大学,2016.

[15] Borman W C, Motowidlo S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance[M]// Scimitt N, Borman W C. Personnel Selection in Organizations. San Francisco:Jossey-Bass,1993:71-98.

[16] 李巧玉. 国企员工挑战性压力源与工作绩效的关系研究[D]. 哈尔滨:哈尔滨工程大学,2019.

[17] 王岩,吴慈生. 职场友谊:研究综述与本土化思考[J]. 管理现代化,2021,41(1):113-116.

[18] 王艳平,王万军,祖晓军. 急诊科护士自我职业生涯管理及核心自我评价对职业弹性的影响[J]. 护理学杂志, 2019,34(12):61-64.

[19] 王惠雪,李惠萍,窦婉君,等. 专科护士职业认同与职业韧性关系中介研究[J]. 中国医院管理,2017,37(7):72-75.

[20] 张昊民,曹飞苑. 职场友谊之光能否照亮员工创新行为:基于资源保存理论的研究[J]. 领导科学,2020(2):37-40.

[21] Masten A S. Resilience from a developmental systems perspective[J]. World Psychiatry,2019,18(1):101-102.

(本文编辑 赵梅珍)