

基于结构方程模型的护士工作繁荣影响因素分析

杨慧¹, 丁萍², 周丽梅³, 李莹莹¹, 吕晴晴¹, 张雯珍¹

摘要:目的 了解护士工作繁荣现状及其影响因素,为制定有效的干预措施提供参考。方法 便利选取合肥市 4 所三甲医院 269 名护士为研究对象,采用一般资料调查表、工作繁荣量表、心理资本量表、工作重塑量表、上级发展性反馈量表进行问卷调查。结果 护士的工作繁荣条目总分为(51.65±10.24)分,工作繁荣与心理资本、工作重塑、上级发展性反馈呈正相关(均 $P < 0.05$)。上级发展性反馈可直接影响工作繁荣($\beta = 0.287$),亦可通过工作重塑、心理资本间接影响工作繁荣(间接效应占总效应的 61.32%)。结论 护士工作繁荣处于中等水平,医院管理者可以考虑从促进上级发展性反馈、提升护士工作重塑和心理资本水平方面着手,提高护士的工作繁荣水平。

关键词:护士; 工作繁荣; 心理资本; 工作重塑; 上级发展性反馈; 社会嵌入模型; 影响因素; 结构方程模型
中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.22.065

Analysis of influencing factors of nurses' thriving at work based on structural equation model

Yang Hui, Ding Ping, Zhou Limei, Li Yingying, Lü Qingqing, Zhang Wenzhen. School of Nursing, Anhui Medical University, Hefei 230032, China

Abstract: **Objective** To investigate the current situation and influencing factors of thriving at work among nurses, so as to provide reference for formulating effective intervention measures. **Methods** A total of 269 nurses in 4 grade A hospitals in Hefei city were selected by convenience sampling methods. They were surveyed with a demographic questionnaire, the Thriving at Work Scale, the Psychological Capital Scale, the Job Crafting Questionnaire, and the Superior Developmental Feedback Scale. **Results** The nurses scored (51.65±10.24) points in thriving at work, which was positively correlated with the total score of psychological capital, job crafting, and developmental feedback from superiors (all $P < 0.05$). Developmental feedback from superiors could directly affect thriving at work ($\beta = 0.287$), or indirectly affect the thriving at work through job crafting and psychological capital (indirect effects accounting for 61.32% of the total effect). **Conclusion** Nurses' thriving at work is at a medium level. Hospital managers can consider promoting developmental feedback from superiors, and improving nurses' job crafting and psychological capital to uplift nurses' thriving at work.

Key words: nurses; thriving at work; psychological capital; job crafting; developmental feedback from superiors; socially embedded model; influencing factor; structural equation model

医院护理工作节奏快、负荷重、压力高,护士极易在工作中产生负面情绪,影响护理质量和患者满意度^[1]。因此,设法改善护士的不良工作状态,使他们保持旺盛的活力是护理管理者密切关注的。Spreitzer 等^[2]指出,工作繁荣是个体在工作中同时体验到活力和学习的一种积极心理状态,是个体可持续发展的重要指标。活力代表个人在工作中积极和热情的状态,而学习代表获得和利用知识和技能的能力。高工作繁荣个体在工作中不断学习充实自我,能够保持旺盛的活力,有助于缓解工作压力和工作倦怠^[3],提升工作绩效和满意度^[4-5]。根据工作繁荣的社会嵌入模型^[2],组织情境因素、工作资源和动因性工作行为是影响个体工作繁荣的三大因素。上级发展性反馈作为员工所处的组织情境因素,是指上级领

导为员工提供帮助其学习、发展和改进工作的有价值的信息^[6-7],能够激发员工形成积极的工作态度^[8]。同时,员工接受来自上级的发展性反馈会促进其工作重塑行为^[9]。工作重塑是指员工根据自身需求,重新界定和塑造工作内容、工作方式及他们在工作之间的关系,以获得更高工作意义感的活动,是一种主动性工作行为^[10]。心理资本是指个体在完成既定任务和取得成功结果时所需要的积极心理状态,是一种工作资源,有助于实现工作目标和提高绩效^[11-12]。目前国外对工作繁荣已进行了一定的探讨,但国内相关研究处于起步阶段,且研究人群为企业员工^[13-14]和教师^[15-16]。因此,本研究以社会嵌入模型为框架,构建结构方程模型,探究上级发展性反馈、工作重塑和心理资本对护士工作繁荣的影响机制,以期帮助临床管理者改善护士工作状态,提高护理管理效能。

1 对象与方法

1.1 对象 于 2023 年 3—4 月便利选取合肥市 4 所三级甲等医院的护士进行问卷调查。纳入标准:①取得护士执业证书,工作 ≥ 1 年;②知情同意且自愿参加本研究。排除标准:轮转、实习、进修护士。根据结构方程模型对样本量的要求:样本量需大于 200,再

作者单位:1. 安徽医科大学护理学院(安徽 合肥, 230032);2. 安徽医科大学第一附属医院感染管理科;3. 中国人民解放军联勤保障部队第 901 医院护理部

杨慧:女,硕士在读,主管护师

通信作者:丁萍,dp7395@163.com

科研项目:安徽省重点研究与计划开发项目(1704a0802173)

收稿:2023-06-20;修回:2023-08-27

考虑 10% 的样本无效率, 最小样本量为 223。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。包括性别、年龄、受教育程度、职称、聘用方式、婚姻状况、工作年限、每月夜班数。②工作繁荣量表。由 Porath 等^[17]编制, 韩翼等^[18]汉化修订。包括学习(5 个条目)和活力(5 个条目)2 个维度。采用 Likert 7 级评分, 从“非常不同意”至“非常同意”, 依次计 1~7 分, 其中条目 4 和条目 8 为反向计分条目。总分为 10~70 分, 分值越高, 表明工作繁荣水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数值为 0.857。③心理资本量表。由骆宏等^[19]对 Luthans 等^[20]编制的心理资本问卷进行汉化修订而来, 包括自我效能(6 个条目)、希望(6 个条目)、韧性(5 个条目)和乐观(3 个条目)4 个维度。采用 6 级评分, 1~6 分代表从“非常不同意”至“非常同意”。总分 20~120 分, 得分越高表明心理资本水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.978。④工作重塑量表。由 Slemp 等^[21]编制, 蒙艺^[22]汉化。分为任务重塑、认知重塑、关系重塑 3 个维度, 每个维度均含 5 个条目, 共 15 个条目。采用 Likert 5 级评分, 由“从不”至“每天”依次计 1~5 分。总分 15~75 分, 得分越高代表工作重塑水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数值为 0.952。⑤上级发展性反馈量表。由 Zhou^[23]2003 年开发, 为单维度, 包括 3 个条目。采用 Likert 5 级评分, 1~5 分代表从“非常不同意”至“非常同意”。得分越高说明上级发展性反馈越好。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.945。

1.2.2 调查方法 采用问卷星制作电子问卷, 限每个 IP 地址仅能填写 1 次。征得目标医院护理管理者同意后, 请其将电子问卷发放至护士微信群。问卷卷首设置统一指导语, 说明本调查的目的、内容、意义及填写注意事项。遵循自愿原则, 所有填写者视为其已知情同意, 中途可随时退出调查。最终回收问卷 333 份, 剔除答题时间过短及规律作答问卷 64 份, 回收有效问卷 269 份, 有效回收率 80.78%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS23.0 和 Amos28.0 软件进行数据统计和分析。计量资料服从正态分布用($\bar{x} \pm s$)描述, 计数资料用频数、百分比描述; 上级发展反馈、工作重塑、心理资本和工作繁荣之间的相关性采用 Pearson 相关性分析。采用 Amos28.0 构建结构方程模型, 使用方差极大似然法对模型进行拟合。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 调查护士的一般资料 269 名护士中, 男 6 名, 女 263 名; 年龄 <26 岁 11 名, 26~<31 岁 56 名, 31~40 岁 167 名, >40 岁 35 名; 中专 2 名, 大专 35 名, 本科 231 名, 硕士 1 名; 护士 18 名, 护师 133 名,

主管护师 113 名, 副主任护师及以上 5 名; 聘用方式为在编 27 名, 非在编 242 名; 未婚 42 名, 已婚 223 名, 离异及其他 4 名; 工作年限 1~<4 年 8 名, 4~<11 年 103 名, 11~<21 年 132 名, ≥ 21 年 26 名; 每月夜班数 ≤ 4 个 98 名, 5~9 个 112 名, ≥ 10 个 59 名。

2.2 护士工作繁荣、心理资本、工作重塑、上级发展性反馈得分情况 见表 1。

表 1 护士工作繁荣、心理资本、工作重塑和上级发展性反馈得分($n=269$) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
工作繁荣	51.65±10.24	5.16±1.02
学习	26.97±5.07	5.39±1.01
活力	24.68±6.04	4.94±1.21
心理资本	88.66±17.65	4.43±0.88
自我效能	27.00±5.47	4.50±0.91
希望	26.20±5.44	4.37±0.91
韧性	22.12±4.69	4.42±0.94
乐观	13.33±3.22	4.45±1.07
工作重塑	52.43±10.55	3.50±0.70
任务重塑	17.38±3.69	3.48±0.74
认知重塑	17.63±4.03	3.53±0.81
关系重塑	17.42±3.71	3.48±0.74
上级发展性反馈	11.49±2.84	3.83±0.95

2.3 护士工作繁荣与心理资本、工作重塑及上级发展性反馈的相关性分析 Pearson 相关性分析结果显示, 工作繁荣得分与心理资本、工作重塑、上级发展性反馈得分均呈正相关关系($r=0.669, 0.667, 0.567$, 均 $P<0.001$)。

2.4 护士工作繁荣影响因素结构方程模型的构建

2.4.1 模型构建 根据工作繁荣的社会嵌入模型, 以上级发展性反馈为自变量, 工作重塑、心理资本为中介变量, 工作繁荣为因变量, 构建护士工作繁荣影响因素的结构方程模型, 见图 1。各项拟合优度指标: 卡方自由度比值(χ^2/df)=2.676, 近似误差均方根(RMSEA)=0.079, 拟合优度指数(GFI)=0.941, 校正拟合优度指数(AGFI)=0.892, 规范拟合指数(NFI)=0.971, 比较拟合指数(CFI)=0.981, 增值拟合指数(IFI)=0.982。模型各项拟合指标均达适配标准, 假设路径均成立。

2.4.2 路径结果 上级发展性反馈对工作繁荣具有直接正向效应($\beta=0.287, P<0.05$), 并通过上级发展性反馈→工作重塑→心理资本→工作繁荣($\beta=0.604 \times 0.774 \times 0.369=0.172$)、上级发展性反馈→工作重塑→工作繁荣($\beta=0.604 \times 0.352=0.213$)、上级发展性反馈→心理资本→工作繁荣($\beta=0.190 \times 0.369=0.070$)3 条路径产生间接效应, 间接效应占总效应的 61.32%; 工作重塑对工作繁荣具有直接正向效应($\beta=0.352, P<0.05$), 并通过心理资本产生间接效应($\beta=0.774 \times 0.369=0.286$); 心理资本对工

作繁荣具有直接正向效应($\beta = 0.369, P < 0.05$), 各变量影响的效应分解见表 2。

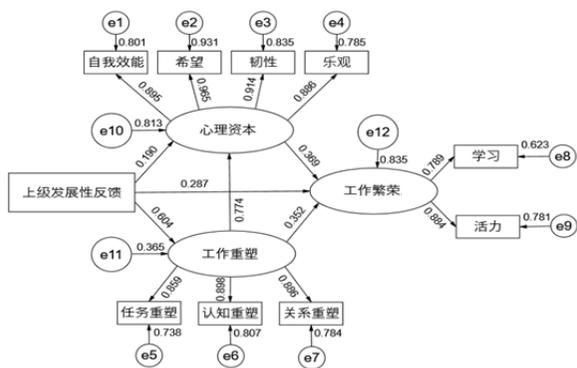


图 1 工作繁荣影响因素的结构方程模型

表 2 护士工作繁荣影响因素的效应分解

模型路径	直接效应	间接效应	总效应
上级发展性反馈→工作繁荣	0.287	0.455	0.742
工作重塑→工作繁荣	0.352	0.286	0.638
心理资本→工作繁荣	0.369		0.369

3 讨论

3.1 护士工作繁荣现状 本研究结果显示, 护士工作繁荣条目均分为(5.16±1.02)分, 处于中等水平, 与朱礼敬等^[24]对护士群体的研究类似, 低于教师群体^[25](5.94±0.63)和企业员工^[13](5.42±0.82)。分析原因, 可能因为临床护士工作负荷重、压力大、工作家庭冲突明显、薪资待遇和社会认可度偏低, 诸多因素导致护士在工作中产生负面情绪和倦怠感, 消耗工作热情, 降低学习积极性^[26]。本研究中, 学习维度得分高于活力维度, 可能因为本次调研对象均来自三甲医院, 医疗护理质量要求高, 各种考核检查频繁, 护士必须不断学习才能适应医院的高标准、严要求。同时, 长期高强度的工作消耗了护士的工作热情, 导致活力不足。因此, 临床管理者应关注护士的工作状态, 积极寻求影响护士工作繁荣的因素, 有针对性采取干预措施, 激发护士工作热情。

3.2 护士心理资本对工作繁荣有正向预测作用 本研究显示, 护士心理资本对工作繁荣有正向影响, 说明护士的心理资本越好, 其工作繁荣水平越高。心理资本是一种个人心理资源, 属于工作资源的一种。根据工作要求-资源模型, 影响员工工作繁荣的因素分为工作要求和资源两大类, 工作要求会损耗资源, 而工作资源有利于实现资源增益, 激发员工活力, 提升工作繁荣^[27]。心理资本高的员工, 在工作中面对困难和挫折时, 更加乐观、坚韧、充满希望, 坚信自己有能力应对逆境, 从而激发自身活力与学习热情, 表现出高水平的工作繁荣^[26]。心理资本作为个人的一种积极心理状态, 具有可塑性, 护理管理者应重视护士心理资本的开发, 通过定期开展心理知识培

训、增加抗挫折教育等方式培养护士乐观、自信、坚韧顽强的心理品质。

3.3 护士工作重塑对工作繁荣有直接和间接影响

①本研究显示, 工作重塑可直接影响工作繁荣。社会嵌入模型指出, 工作繁荣受个体动因性工作行为影响^[2]。动因性工作行为指员工在工作中展现出来的有目的、积极性的工作行为^[2]。工作重塑作为一种动因性工作行为, 包括认知重塑、任务重塑和关系重塑 3 个层面^[10]。分别从对工作的认知、工作任务本身以及工作中的人际关系 3 个方面提升护士的工作资源, 改善工作情景, 促进工作繁荣。②研究还发现, 护士工作重塑可通过心理资本间接影响工作繁荣。工作重塑过程就是不断认识自我, 调整自我、调整工作, 使个体资源与工作要求不断匹配的过程^[28]。工作匹配度高的护士, 对工作的胜任感强, 有助于收获积极的心理体验, 增加心理资本, 展现工作繁荣。因此, 工作重塑对护士工作繁荣状态的影响可通过提升护士自身工作资源来实现。

3.4 上级发展性反馈可直接影响工作繁荣, 也可通过工作重塑、心理资本间接影响工作繁荣

①上级发展性反馈是上级为员工提供对其未来发展有益的信息, 是一种新型的领导管理方式, 在上级对下属提供信息反馈的过程中, 员工感受到来自组织的关心、支持和重视, 归属感增强, 学习热情和工作活力得以提升。Liu 等^[29]研究指出, 上级发展性反馈可激励下属的工作态度和行为, 有助于员工增加积极情绪, 提升工作参与度。②上级发展性反馈可通过工作重塑间接影响工作繁荣。护士长是科室护士的直属上级, 护士在日常工作中收获最多的发展性反馈来自于护士长。护士长不仅向护士分享自己在工作中的知识技能、经验教训, 还向护士传授有利于其职业发展(如晋级晋升等)的有用信息。护士处在领导支持的情境下, 主观能动性增加, 倾向于通过工作重塑这种积极主动的工作行为来回报领导和组织, 展现出更多工作繁荣。③上级发展性反馈可通过心理资本间接影响工作繁荣。上级发展性反馈是一种促进型的信息反馈, 是上级领导对下属提出的建设性建议^[9]。护士接受来自上级的发展性反馈, 有助于积累工作所需的资源, 从而更能以乐观、坚韧的心态去克服工作中的难题和困境, 充满信心地完成临床护理工作。因而, 良好的上级发展性反馈有助于提升护士的心理资本, 促进工作繁荣。

护理管理者应采取多种方式提升护士的上级发展性反馈。首先, 医院可以先对护士的直属上级进行培训, 让他们充分意识到上级发展性反馈对护士工作状态的影响。其次, 医院通过各种方式鼓励上级领导不断学习, 完善自我, 为向护士提供建设性建议提供能力支撑。此外, 孙柯意等^[30]研究指出, 下属的建设性建言行为会激发上级对该下属提供发展性反馈。

因此,护士平时应注意多与上级领导进行有效的沟通交流,经常为科室的发展建言献策,力争获得更多来自上级领导的发展性反馈。

4 结论

本研究发现,上级发展性反馈可直接正向影响工作繁荣,也可通过工作重塑、心理资本间接影响工作繁荣。可见,提高上级发展性反馈、工作重塑和心理资本对护士工作繁荣具有重要意义。医院管理者应采取相应措施,提升上级领导对护士的发展性反馈,积极调动各方资源提升护士心理资本水平和工作重塑能力,助力护士以饱满的热情和积极的态度投入工作,促进护理工作的繁荣。上级发展性反馈是一个组织行为学概念,目前国内尚未检索到对护士群体的报道,其对护士工作繁荣影响的效能有多高,除工作重塑和心理资本外,中间是否存在其他中介变量,后续可展开进一步研究。

参考文献:

[1] 李晓莲,孙倩,王璐,等. 正念干预在护士负性情绪中的应用进展[J]. 中华护理杂志,2022,55(2):215-219.

[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] Hildenbrand K, Sacramento C A, Binnewies C. Transformational leadership and burnout: the role of thriving and followers' openness to experience [J]. *J Occup Health Psychol*,2018,23(1):31-43.

[4] Chang W, Busser J A. Hospitality career retention: the role of contextual factors and thriving at work[J]. *Int J Contemp Hosp M*,2020,32(1):193-211.

[5] Okros N, Virgã D. How to increase job satisfaction and performance? Start with thriving: the serial mediation effect of psychological capital and burnout[J]. *Int J Environ Res Public Health*,2022,19(13):8067.

[6] 贾艳玲,郝日艳,王宁,等. 观点采择影响下上级发展性反馈对员工创新绩效的作用机制研究[J]. *领导科学*,2022(11):63-68.

[7] 徐燕,宋艳丽,赵东东. 我国工作旺盛感研究现状、热点及前沿:基于 CiteSpace 的可视化分析[J]. *新疆财经大学学报*,2022(4):56-68.

[8] 李方圆,周小虎,姜诗尧. 上级发展性反馈对新员工工作意义感的影响[J]. *华东经济管理*,2022,36(7):107-117.

[9] 霍苏慧. 上级发展性反馈对员工工作重塑的影响机制研究[J]. *河北企业*,2022(3):104-106.

[10] 胡睿玲,田喜洲. 重构工作身份与意义:工作重塑研究述评[J]. *外国经济与管理*,2015,37(10):69-81.

[11] Luthans F, Youssef C M. Human, social, and now positive psychological capital management [J]. *Organ Dyn*,2004,33(2):143-160.

[12] Xue R, Woo H R. Influences of boundary-spanning leadership on job performance: a moderated mediating role of job crafting and positive psychological capital [J]. *Int J Environ Res Public Health*,2022,19(19):12725.

[13] 颜爱民,齐丽雅,谢菊兰,等. 员工感知到的企业社会责任对工作繁荣的影响机制研究[J]. *管理学报*,2022,19(11):1648-1656.

[14] 祝福云,高莹,陈晓曦. 工作场所社交媒体使用对工作繁荣的“双刃剑”效应分析[J]. *领导科学*,2023(2):64-69.

[15] 王文增,魏忠凤,王一鸣. 工作特征对中小学体育教师工作旺盛感的影响:组织支持感和胜任力的中介作用[J]. *中国临床心理学杂志*,2021,29(5):1045-1049.

[16] 关晓宇,杨子萱,李红玢. 乡村教师何以“留得住、教得好、有发展”? 人力资源双重点关注模型的跨层次效应研究[J]. *中国人力资源开发*,2023,40(1):73-89.

[17] 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.

[18] 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.

[19] 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.

[20] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction [J]. *Pers Psychol*,2007,60(3):541-572.

[21] Slemp G R, Vella-Brodrick D. The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting [J]. *Int J Wellbeing*,2013,3(2):126-146.

[22] 蒙艺. 社会工作者敬业度的工作重塑路径:工作意义与职业认同的中介作用[J]. 2020,35(6):40-56.

[23] Zhou J. When the presence of creative coworkers is related to creativity: role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality [J]. *J Appl Psychol*,2003,88(3):413-422.

[24] 朱礼敬,吕利明,杨昕宇,等. 护士工作繁荣现状及影响因素研究[J]. *护理学杂志*,2022,37(6):58-61.

[25] 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.

[26] Zhu X, Kunaviktikul W, Sirakamon S, et al. A causal model of thriving at work in Chinese nurses [J]. *Int Nurs Rev*,2021,68(4):444-452.

[27] 李爱梅,王笑天,熊冠星,等. 工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨:基于工作要求-资源模型的视角[J]. *心理学报*,2015,47(5):624-636.

[28] 赵娅. 工作重塑、心理资本对知识员工创新行为的影响 [J]. *企业经济*,2020,39(10):58-66.

[29] Liu H, Long J. The influence mechanism of supervisor developmental feedback on the enactment of employees' creative ideas: a moderated chain mediation model based on psychological empowerment [J]. *Front Psychol*,2021,12:696034.

[30] 孙柯意,张博坚. 下属建设性建言与领导发展性反馈关系探讨:基于圈内人和圈外人视角[J]. *技术经济与管理研究*,2019(10):69-74.