

工作繁荣在教练型领导与护士职业成长间的中介效应

杨帆¹, 魏万宏¹, 张金燕², 程良莹¹, 张栎文¹

摘要:目的 探讨护士工作繁荣对教练型领导与职业成长关系的中介效应。方法 采用多阶段分层抽样法,选择河南省7所三级甲等医院的447名护士为研究对象,使用护士职业成长量表、教练型领导感知评价量表(护士他评版)和工作繁荣量表进行调查。结果 护士评估的教练型领导评分为 69.61 ± 19.17 ,工作繁荣评分为 49.93 ± 10.12 ,职业成长评分为 49.00 ± 10.07 ,三者之间互为正相关(均 $P < 0.05$)。分层回归分析结果显示,在控制一般资料变量后,教练型领导及工作繁荣能解释职业成长总变异的38.2%。工作繁荣在教练型领导与职业成长之间起中介作用,中介效应占总效应的52.560%。结论 教练型领导有助于提升临床护士工作繁荣水平,进而促进其职业成长,提示护理管理者施展教练型领导以挖掘护士职业发展潜力。

关键词:护士; 教练型领导; 工作繁荣; 职业成长; 自身潜能; 自我超越; 中介效应; 职业发展

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2024.04.060

Mediating role of thriving at work in the relationship between coaching leadership and occupational growth among nurses

Yang Fan, Wei Wanhong, Zhang Jinyan, Cheng Liang ying, Zhang Luwen. School of Nursing and Health, Zhengzhou University, Zhengzhou 450001, China

Abstract: **Objective** To analyze the mediating effect of thriving at work between coaching leadership and occupational growth in nurses. **Methods** A total of 447 nurses from 7 grade-A tertiary hospitals in Henan province were surveyed using the Occupational Growth of Nurse Scale, the Coaching Leadership Perception Assessment Scale (Nurse Version) and the Thriving at Work Scale. **Results** The coaching leadership score was 69.61 ± 19.17 , thriving at work score was 49.93 ± 10.12 , and occupational growth score was 49.00 ± 10.07 , which were positively correlated with each other (all $P < 0.05$). Stratified regression analyses revealed that after controlling for general information variables, coaching leadership and thriving at work explained 38.2% of the total variance in occupational growth. Thriving at work mediated the relationship between coaching leadership and occupational growth, with the mediating effect accounting for 52.560% of the total effect. **Conclusion** Coaching leadership perception helps to enhance clinical nurses' thriving at work and thus their occupational growth, prompting nursing managers to tap into nurses' career development potential by exercising coaching leadership.

Key words: nurses; coaching leadership; thriving at work; occupational growth; self potential; self transcendence; mediating effect; career development

职业成长是指个体在组织内部的职业进展速度,包括职业目标进展、职业能力提升、晋升与报酬增长速度^[1]。其被证实能够有效降低护士离职倾向,提高护士的工作积极性与核心竞争力,提升护理质量与安全^[2-3]。研究显示,领导是护士职业成长的重要因素^[4]。教练型领导是指领导者通过激励、启发以改善员工心智模式、挖掘自身潜能,通过自我超越达成个人与组织的共同发展^[5],与传统领导方式相比更加注重“授之以渔”“因材施教”,对护士职业成长有促进作用。工作繁荣是指个体在工作中体验到学习和活力并存的心理状态,与职业成长密切相关^[6]。依据资源保存理论^[7],个体可以利用领导支持提供的情感与物质资源,不断增强自身学习与活力的工作繁荣体验,进而展现出更多主动行为以达到积极的职业结果,如职业成长。鉴此,本研究拟探讨工作繁荣在教练型领导与职业成

长之间的中介作用,以期护理管理者采取针对性措施挖掘护士职业发展潜力提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象 2023年2—4月,选取河南省7所三级甲等综合医院护士为研究对象。纳入标准:在岗注册护士;临床工作时间 ≥ 1 年;与现任护士长共事 ≥ 1 年;知情,自愿参与本研究。排除标准:护理管理者(护士长及以上职务人员);外院进修人员;因外出进修、休假等无法完成问卷者。以研究变量个数10~20倍的规则进行样本量估算,本研究共有22个变量,选取变量数的15倍,同时考虑20%的无效问卷,计算得到至少收取413份问卷。采用多阶段分层抽样法,第1阶段根据河南省卫生健康委员会公布的三级甲等综合医院名单,按照首字母对医院进行排序编号,利用随机数字表随机抽取7所医院(分布于郑州市、洛阳市、平顶山市、商丘市);第2阶段在目标医院抽取7个既定科室:内科、外科、妇产科、儿科、重症监护室、急诊科、手术室,每个科室内随机抽取1个病区;第3阶段征得病区护士愿意配合后,等额随机抽取每个病区符合纳入标准的10名护士。获得有效样本447名,男28人,女419人;

作者单位:1. 郑州大学护理与健康学院(河南 郑州,450001);2.

郑州大学第三附属医院护理部

杨帆:女,硕士在读,学生,15137587407@163.com

通信作者:魏万宏, zdwwh@zzu.edu.cn

科研项目:2018年河南省科技攻关计划普通项目(182400410167)

收稿:2023-09-23;修回:2023-11-25

工作年限为 1~4 年 115 人,5~9 年 142 人,10~14 年 123 人,≥15 年 67 人。科室:内科 65 人,外科 67 人,妇产科 60 人,儿科 63 人,重症监护室 67 人,急诊 64 人,手术室 61 人。职称:护士 70 人,护师 151 人,主管护师及以上 226 人。子女:无 134 人,1 个 159 人,≥2 个 154 人。入职时学历:中专 56 人,大专 254 人,本科 133 人,硕士及以上 4 人;入职后提升学历 337 人,未提升学历 110 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查表 自行设计,包括性别、年龄、工作年限、科室、聘用方式、职称、婚姻状况、子女情况、入职时学历、入职后是否提升学历、月收入、月夜班数、近 5 年是否进修。

1.2.1.2 护士职业成长量表 采用翁清雄等^[8]编制,Liu 等^[9]在此基础上修订的护士职业成长量表。量表包括职业目标、职业能力、职业机会 3 个维度共 15 个条目,采用 Likert 5 级评分法,从“非常不符合”到“非常符合”分别计 1~5 分,总分 15~75 分,得分越高说明护士职业成长水平越高。本研究测得该量表的 Cronbach's α 系数为 0.938。

1.2.1.3 教练型领导感知评价量表(护士他评版)

Cardoso 等^[10]基于领导情境理论框架设计出护士群体对教练型领导的感知评价量表,该量表分为护士长自评和护士他评两类,其测量内容一致,人称有所不同。已有学者汉化形成中文版教练型领导感知评价量表(护士长自评版)^[11],包括沟通、授权并施加影响力、支持团队实现组织目标、给予并接受反馈 4 个维度共 20 个条目,采用 Likert 5 级评分法,“从不”1 分、“偶尔”2 分、“不总是”3 分、“几乎总是”4 分、“总是”5 分,得分越高,表明教练型领导行为水平越高,该量表 Cronbach's α 系数为 0.940。本研究基于中文自评版进行人称转换,保持语义与英文他评版一致,形成中文他评版初稿后,通过邮件形式对省内外临床护理、护理管理、护理教育、护理心理领域的 7 名专家进行 2 轮专家咨询形成终稿。本研究中该量表条目水平的内容效度指数为 0.860~1.000,量表水平的内容效度指数为 0.950,量表总的 Cronbach's α 系数为 0.984,各维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.943、0.951、0.954、0.961。

1.2.1.4 工作繁荣量表 采用 Porath 等^[12]编制,韩翼等^[13]汉化修订的工作繁荣量表。量表包括学习、活力 2 个维度共 10 个条目,采用 Likert 7 级计分法,从“完全不同意”到“完全同意”分别计 1~7 分,总分 10~70 分,分值越高代表工作繁荣程度越高。本研究测得该量表的 Cronbach's α 系数为 0.955。

1.2.2 调查方法 本研究采用线下问卷调查法,调查前征得被抽中医院的管理层同意后,4 名调查组成员发放问卷并向调查对象说明本次调查的目的、

意义、填写方法及注意事项,解释调查问卷的匿名性以避免护士长带来的偏倚。调查结束后 2 名人员进行数据核查,共发放 490 份问卷,剔除逻辑错误问卷 43 份,最终有效问卷 447 份,有效回收率为 91.2%。

2 结果

2.1 护士教练型领导感知、工作繁荣和职业成长得分 见表 1。

表 1 护士教练型领导感知、工作繁荣和职业成长得分($n=447$)

项目	得分($\bar{x} \pm s$)	得分率(%)
教练型领导感知总分	69.61±19.17	69.61
沟通	17.47±4.85	69.88
授权并施加影响力	17.68±4.82	70.72
支持团队实现组织目标	17.19±5.14	68.76
给予并接受反馈	17.28±5.20	69.12
工作繁荣总分	49.93±10.12	71.33
学习	26.02±4.87	74.34
活力	23.91±5.90	68.31
职业成长总分	49.00±10.07	65.33
职业目标	13.60±3.54	68.00
职业能力	15.45±3.01	77.25
职业机会	19.95±5.15	57.00

注:得分率=实际得分/理论最高分×100%。

2.2 不同人口学特征的护士职业成长得分比较 不同工作年限、科室、职称、子女情况、入职时学历、入职后是否提升学历的护士职业成长得分比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$),差异有统计学意义的项目见表 2。

2.3 护士教练型领导、工作繁荣和职业成长的相关性 护士教练型领导与工作繁荣呈正相关($r=0.510, P<0.001$),与职业成长呈正相关($r=0.554, P<0.001$),工作繁荣与职业成长呈正相关($r=0.595, P<0.001$)。

2.4 护士职业成长影响因素的分层回归分析 各变量方差膨胀因子(VIF)均小于 10,提示各变量不存在共线性问题。第 1 层以单因素分析中有统计学意义的变量为自变量,以职业成长为因变量进行回归分析;第 2 层放入教练型领导,结果显示 R^2 变化量为 0.258;第 3 层放入工作繁荣,结果显示 R^2 变化量为 0.124,见表 3。

2.5 工作繁荣在教练型领导与护士职业成长间的中介效应分析 以教练型领导为自变量,以工作繁荣为中介变量,以月收入及月夜班数为混杂因素,以职业成长为因变量,构建中介效应模型。使用方差极大似然法对模型的参数进行检验,利用 AMOS 软件提供的修正指标对假设模型加以修正,修正后模型适配度结果显示 χ^2/df 、GFI、AGFI、RMSEA、NFI、IFI、CFI,分别为 3.000、0.954、0.924、0.067、0.969、

0.979、0.979,均达到理想值^[14],说明模型拟合效度良好,结构方程模型见图1。采用Bootstrap法对工作繁荣在教练型领导和职业成长间的中介效应进行检验,将抽取次数设置为5000,置信区间设定为95%。结果见表4。

表2 不同人口学特征的护士职业成长得分比较

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			2.026	0.043
男	28	52.72±11.95		
女	419	48.75±9.90		
年龄(岁)			3.147	0.025
<25	59	50.95±10.98		
25~<35	284	48.09±9.72		
35~<45	97	49.92±10.33		
≥45	7	56.57±6.75		
聘用方式			2.816	0.039
临时合同	48	49.98±8.27		
正式合同	141	50.60±10.51		
人事代理	208	47.57±10.44		
正式在编	50	49.46±7.98		
婚姻状况			2.297	0.022
未婚	118	50.81±10.11		
已婚	329	48.34±9.99		
月收入(元)			4.558	0.004
<4000	94	46.99±11.95		
4000~<8000	191	48.12±9.83		
8000~<12000	124	51.49±8.76		
≥12000	38	50.21±8.63		
月夜班次数(次)			5.753	0.001
0	48	51.17±9.68		
1~<5	85	51.74±8.27		
5~<10	214	48.75±10.36		
≥10	100	46.14±10.31		
近5年进修			2.276	0.023
是	88	51.14±9.25		
否	359	48.45±10.20		

注:方差不齐采用Welch法。

表3 职业成长影响因素分层回归分析(n=447)

自变量	模型1		模型2		模型3	
	β	P	β	P	β	P
聘用方式						
临时合同	0.117	0.066	0.055	0.310	0.064	0.188
正式合同	0.157	0.046	0.083	0.214	0.069	0.248
人事代理	0.033	0.676	-0.053	0.421	-0.059	0.320
婚姻状况	-0.123	0.022	-0.087	0.055	-0.072	0.075
月收入	0.166	0.001	0.121	0.003	0.133	<0.001
月夜班数	-0.191	<0.001	-0.104	0.012	-0.095	0.010
近5年进修	0.121	0.009	0.077	0.049	0.059	0.095
教练型领导			0.520	<0.001	0.313	<0.001
工作繁荣					0.413	<0.001
F	6.054*		25.442*		38.453*	
R ²	0.111		0.369		0.493	
调整后R ²	0.093		0.354		0.480	

注: *P<0.001。自变量赋值:聘用方式,以正式在编为参照;婚姻状况,未婚=1,已婚=2;月收入,<4000=1,4000~<8000=2,8000~<12000=3,≥12000=4;月夜班数,0=1,1~<5=2,5~<10=3,≥10=4;近5年进修,是=1,否=2;教练型领导、工作繁荣为原值输入。

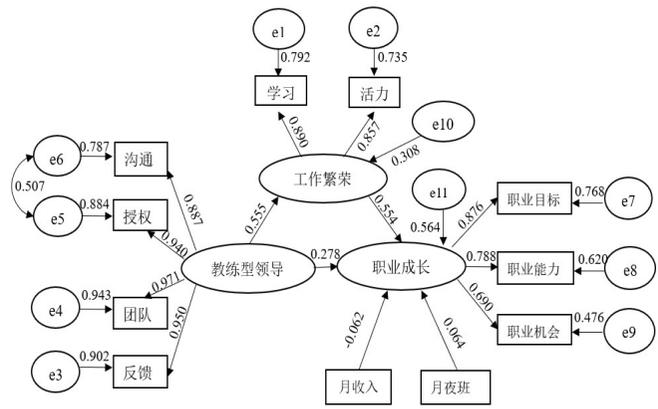


图1 工作繁荣中介效应结构模型图(标准化)

表4 工作繁荣在教练型领导与职业成长间的中介效应(标准化)

效应	效应值	SE	95%CI	P	效应占比(%)
直接效应	0.278	0.053	0.172~0.382	<0.001	47.440
间接效应	0.308	0.040	0.234~0.388	<0.001	52.560
总效应	0.586	0.046	0.491~0.672	<0.001	

3 讨论

3.1 护士职业成长、教练型领导、工作繁荣水平 ①职业成长。职业成长总分为(49.00±10.07)分,与宋玉洁等^[15]调查结果相持平。职业能力维度得分最高,与健康中国背景下专业化护理逐步满足人民群众多样化、多层次健康需求相契合。职业目标维度处于中等水平,提示需要关注护士职业目标与职业轨迹的最优化同步,可以采取“护士长体验日”“叙事团体辅导”等活动挖掘不同层级、特质护士的优势并进行个性化指导^[16-17]。职业机会维度水平略低,表明仍需大力贯彻薪酬分配改革与岗位管理制度以调动护士工作的主动性与创造性^[18]。②教练型领导。护士评价的教练型领导总分为(69.61±19.17)分,得分低于韩未来等^[19]采取护士长自评的研究结果,得分最高和最低的维度为授权并施加影响力、支持团队实现组织目标。护士与护士长对教练型领导行为施展过程中感受存在差异,可能原因是共享治理使护士拥有更多工作自主权与工作价值感,但在护士长工作繁忙和资源有限的情况下,很难兼顾到科室每位护士的任务安排与机会给予,提示需要加强护理团队成员身份认同,鼓励护士参与讨论团队目标,并树立与之一致的个人目标。③工作繁荣。本研究结果显示护士工作繁荣处于中上等水平,学习维度得分高于活力维度,说明护士已经认识到提升自我的重要性,但工作强度大、医患关系紧张等带来的身心疲劳,可能会限制护士的积极发展。

3.2 教练型领导正向促进护士职业成长 本研究显示,护士教练型领导与职业成长呈正相关,对职业成长有正向预测作用(P<0.05),与企业员工群体研究

结果^[20]一致。教练型领导施展过程强调深度沟通,注重引导员工自主发现并解决问题,在转变行为与思维模式的基础上提升其知识、技能和能力,实现个体与岗位高度匹配^[21],护士发现自己更能胜任繁琐的临床工作后,将强化其对职业成长的高层次追求。提示管理者要重视教练型领导在护士职业成长上的特殊价值,护士长要根据护士的需求与感受及时调整自身引导方式,注重使用开放式提问促进护士主动思考,关注护士的措辞语气与身体语言,以增强倾听效果,给予护士自主权去制定挑战性目标,及时跟进反馈,最大程度发挥教练型领导效力。

3.3 工作繁荣在教练型领导与职业成长间的中介作用 本研究显示,工作繁荣在教练型领导与职业成长间起部分中介作用,中介效应占总效应的 52.560%,即教练型领导能通过影响护士的工作繁荣来间接作用于职业成长。根据资源保存理论^[7],初始资源的数量与个体遭受资源损失的影响程度呈正相关,且初始资源丰富的个体具备更好的能力及意愿以谋求新的资源。工作繁荣是护士进行职业成长的重要资源,而教练型领导能够丰富此资源。一方面,不同层级、特质的护士具有不同的精神需求,教练型领导的本质是以人为本的激励,从个体优势出发进行愿景启发与平台构筑,帮助护士深度挖掘潜能,让护士真正热爱护理工作,激发其在工作中达到学习和活力状态。另一方面,教练文化主张建立相互依赖、共生共创的组织系统,在护理实践中形成信任、安全、压力最小的伙伴关系,有利于缓解护士的职业倦怠与焦虑情绪,促进护士的工作热情与主动性。研究结果提示,管理者需要加强护士工作繁荣的塑造。完善信息渠道与知识共享平台、组建学习团队、开展学习打卡活动营造学习氛围;通过心理咨询、减压活动帮助护士主动调整心态、减少疲惫感。同时对护士能力和工作成果表示认可与赞赏,发挥高工作繁荣护士的模范带头作用,促进护理团队保持学习与活力状态,最终达成职业成长。

3.4 混杂因素对职业成长的影响 分层回归分析显示,月收入及月夜班数对护士职业成长的影响持续存在。其中月收入越低、每月夜班数越多的护士职业成长得分越低,提示管理者应适度提升护士的月收入,合理排班,同时针对特殊科室、岗位护士给予公平绩效奖励。

4 结论

本研究结果显示,教练型领导对护士职业成长有正向作用,工作繁荣在两者间起中介作用。建议护理管理者在运用教练型领导基础上,培养护士工作繁荣状态以全方位提升护士职业成长。本研究仅采取横断面调查且样本量有限,而教练型领导、工作繁荣、职业成长为动态变化,未来研究可以纳入更多级别、地区的医院进行纵向调查,以进一步验证变量的关系。

参考文献:

[1] 翁清雄,胡蓓.员工职业成长的结构及其对离职倾向的

影响[J].工业工程与管理,2009,14(1):97-104.

- [2] 徐美琦,张洪福.护士职业成长与离职倾向的关系:组织承诺的中介作用[J].天津护理,2020,28(1):35-39.
- [3] 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.
- [4] 刘世兰.三甲医院本科护士职业成长与护士长领导行为的相关性研究[D].南昌:南昌大学,2016.
- [5] Leigh J, Littlewood L, Lyons G. Reflection on creating a coaching approach to student nurse clinical leadership development[J]. Br J Nurs, 2019, 28(17): 1124-1128.
- [6] Spreitzer G, Sutcliffe K, Dutton J, et al. A socially embedded model of thriving at work[J]. Organ Sci, 2005, 16(5): 537-549.
- [7] Hobfoll S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress[J]. Am Psychol, 1989, 44(3): 513-524.
- [8] 翁清雄,席西民.企业员工职业成长研究:量表编制和效度检验[J].管理评论,2011,23(10):132-143.
- [9] Liu J Y, Yang J P, Liu Y H, et al. The use of Career Growth Scale in Chinese nurses: validity and reliability [J]. Int J Nurs Sci, 2015, 2(1): 80-85.
- [10] Cardoso M L, Ramos L H, D'Innocenzo M. Coaching leadership: leaders' and followers' perception assessment questionnaires in nursing[J]. Einstein (Sao Paulo), 2014, 12(1): 66-74.
- [11] 敖博,郎玉玲,林英.教练型领导感知评价量表的汉化和信度效度检验[J].中国护理管理,2018,18(2):213-217.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 温忠麟,叶宝娟.中介效应分析:方法和模型发展[J].心理科学进展,2014,22(5):731-745.
- [15] 宋玉洁,熊欢,黄闻等.综合性三甲医院护士社会比较倾向与职业成长的关系研究[J].护理学杂志,2018,33(12):55-58.
- [16] 杜鹃,牛杰,冯亚新,等.“护士长体验日”活动在心内科重症监护室护士中的实施效果评价[J].中华护理教育,2022,19(10):908-912.
- [17] 贾玉臻,薛艳,刘敏,等.叙事团体辅导对男护士职业生涯规划的影响[J].中华护理杂志,2022,57(6):724-729.
- [18] 蒋祖康,林柔,邹岐峰.广西公立医疗机构医务人员薪酬状况调查与研究[J].卫生经济研究,2023,40(5):75-77.
- [19] 韩未来,胡雨晴,谭婷,等.202名二级甲等医院护士长教练型领导与组织支持感的相关性分析[J].护理学报,2019,26(5):69-71.
- [20] 陈永峰.教练型领导行为、绩效沟通与员工职业成长的研究与应用[D].成都:电子科技大学,2020.
- [21] 姚敏,汤卫林,方叶祥,等.基于匹配视角的教练型领导对员工安全行为的影响机制研究[J].安全与环境学报,2022,22(1):187-194.

(本文编辑 赵梅珍)