

• 护理管理 •
• 论 著 •

精神科护士工作成长现状及影响因素研究

任京科¹, 孙丹丹², 尚超娜³, 朱玉星⁴, 冀紫阳², 严芳^{3,5}

摘要:目的 了解精神科护士工作成长现状并分析其影响因素,为提高精神科护士工作成长水平提供参考。方法 采用便利抽样法,于 2024 年 8—9 月对河南省 9 所精神专科医院的 824 名精神科护士,采用工作繁荣量表、工作形塑量表、工作家庭增益问卷及医院磁性要素量表进行调查。结果 精神科护士工作成长得分为(29.44±5.95)分。多元线性回归分析显示:性别、工作形塑、工作家庭增益以及医院磁性水平是精神科护士工作成长的影响因素(均 $P<0.05$),共解释工作成长总变异的 58.7%。结论 精神科护士工作成长处于中等水平,有待进一步提升。护理管理者可通过提高精神科护士的工作形塑和工作家庭增益,营造医院磁性氛围,以促进其工作成长。

关键词:精神科; 护士; 工作繁荣; 工作形塑; 工作家庭增益; 磁性医院; 工作成长; 护理管理

中图分类号:R471;R192.6 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2025.16.065

The level and influencing factors of thriving at work among psychiatric nurses Ren Jingke, Sun Dandan, Shang Chaona, Zhu Yuxing, Ji Ziyang, Yan Fang. Department of Psychiatry, The Second Affiliated Hospital of Xinxiang Medical University, Xinxiang 453002, China

Abstract: **Objective** To describe the level and influencing factors of thriving at work among psychiatric nurses, and to provide reference for improving their thriving at work. **Methods** A convenience sample of 824 psychiatric nurses were selected from 9 psychiatric hospitals in Henan Province in August and September 2024 and were invited to administer a battery of questionnaires, including a general information questionnaire, the Thriving at Work Scale, the Job Crafting Scale, the Work-Family Enrichment Scale, and the Essentials of Magnetism Scale. **Results** The total score of thriving at work was (29.44±5.95). Multiple linear regression showed that gender, job crafting, work-family enrichment and hospital Magnet status were the factors affecting thriving at work among psychiatric nurses (all $P<0.05$), accounting for 58.7% of the total variance. **Conclusion** Thriving at work among psychiatric nurses is at a moderate level and needs further improvement. Nursing managers should take effective measures to improve psychiatric nurses' job crafting behaviors and work-family enrichment, and promote hospital magnetism, thus to enhance thriving at work among psychiatric nurses.

Keywords:psychiatric department; nurse; thriving at work; job crafting; work-family enrichment; Magnet hospital; professional growth; nursing management

《全国护理事业发展规划(2021—2025 年)》^[1]中指出,目前护士紧缺,离职率高已成为现阶段亟待解决的问题。精神科护士的护理对象是行为异常、思维混乱、存在自杀、攻击暴力等的患者,导致精神科护士长期处于高风险、高应激的工作环境中,易出现严重的心理困扰和职业疲劳,降低工作热情和职业认同,增加离职行为^[2-3]。据我国一项大样本调查显示,精神科护士离职行为高达 20%^[4],高于三级甲等公立综合医院护士离职率^[5],严重影响精神卫生护理事业的稳固发展。因此,如何激发精神科护士的工作活力,减少离职意愿,提高职业获益感是目前护理管理者面对的重要挑战。工作成长是指个体在工作中感

受到活力和学习的一种积极心理状态^[6]。活力是指个体在工作中表现出热情和朝气蓬勃的一种积极状态,学习是指个体获得和运用知识、技能的能力。研究显示,工作成长有利于个体在职业中不断进步和发展,在提高职业召唤感、组织绩效以及降低离职意愿等方面发挥促进作用^[7-8]。目前,国内对工作成长的研究群体主要是教师^[9]、企业员工^[10],对精神科护士工作成长的相关研究未见报道。本研究从影响工作成长的个体行为、工作资源以及组织管理等方面着手,分析精神科护士工作成长的影响因素,为护理管理者提高精神科护士工作成长,减少离职倾向,稳定护理队伍提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 本研究已通过我院伦理委员会审核批准(XYEFYLL-科研-2024-53)。于 2024 年 8—9 月,采用便利抽样方法从河南省 9 所精神专科医院选取精神科护士为研究对象。纳入标准:①取得护士执业资格证;②临床护理工作时间≥1 年。排除标准:①因病假、产假、事假等不在岗;②进修、实习、见习以及返聘护士。依据横断面调查样本量估算公式^[11], $n=(t_{\alpha/2}\sigma/\delta)^2$,对 35 名精神科护士工作成长的预调查数据得出, $\sigma=1.3$,

作者单位:新乡医学院第二附属医院 1. 精神二科 2. 康复医学科 3. 护理部(河南 新乡, 453002);4. 驻马店市第二人民医院护理部;5. 精神心理疾病防治河南省协同创新中心

通信作者:严芳,yf9666@126.com

任京科:男,本科,主管护师,366305930@qq.com

科研项目:河南省医学科技攻关计划软科学项目(RKX202202038);新乡医学院第二附属医院精神神经开放课题(XYEFYJSSJ-2023-01)

收稿:2025-03-16;修回:2025-05-17

取容许误差 $\delta=0.10$, α 取 0.05, 考虑 20% 的无效问卷, 算出 $n=812$ 。本研究实际有效调查精神科护士 824 人, 男 264 人, 女 560 人; 年龄 <30 岁 207 人, $30\sim40$ 岁 469 人, >40 岁 148 人; 工作年限 <5 年 148 人, $5\sim15$ 年 474 人, >15 年 202 人; 大专及以下学历 124 名, 本科及以上 700 人; 护士 113 人, 护师 374 人, 主管护师 300 人, 副主任护师及以上 37 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①护士基本情况调查表: 经查阅相关文献自行编制, 包括性别、年龄、职称、月收入、聘用形式、工作年限、学历、婚姻情况等内容。②工作繁荣量表: 采用韩翼等^[12]汉化修订的中文版工作繁荣量表, 被广泛运用于员工工作成长状况的测量。共 10 个条目, 分为活力和学习 2 个维度。条目采用 Likert 5 级计分法, 由“完全不同意”到“完全同意”分别计 1~5 分, 其中条目 4 和条目 8 反向计分。总分 10~50 分, 总分越高, 代表该个体的工作成长水平越高。本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.893。③工作形塑量表: 由 Tims 等^[13]编制, 廖秋菊^[14]汉化修订, 用于测量员工的工作形塑水平。共包含 21 个条目, 分为 4 个维度, 即减少障碍性工作需求、增加结构性工作资源、增加社会性工作资源和增加挑战性工作需求。条目采用 Likert 5 级计分法, “完全不符合”至“完全符合”依次计 1~5 分。总分 21~105 分, 得分越高, 代表该个体的工作形塑能力越强。本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.866。④工作家庭增益问卷: 采用唐汉瑛等^[15]编制的中文版问卷, 评估个体工作和家庭两方面互相增益的水平。共 14 个条目, 分为 2 个维度, 即工作家庭增益和家庭工作增益。条目采用 Likert 5 级计分法, “完全不同意”至“完全同意”依次计 1~5 分。总分 14~70 分, 得分越高, 代表个体获得的工作家庭增益越多。本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.879。⑤医院磁性要素量表: 由潘月帅等^[16]汉化修订, 被广泛用于测量护士感知到的医院磁性水平。包括管理者支持、教育支持、文化价值观、护理工作自主性、医护关系、护理实践管理、人力资源合理配置 7 个维度, 45 个条目。每个条目采用 4 点计分法, “强烈反对”至“非常同意”依次计 1~4 分。总分 45~180 分, 总分越高, 表明个体感知到的医院磁性水平越高, 医院组织环境越好。本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.901。

1.2.2 调查方法 采用问卷星的方式进行调查。获得各医院护理部同意后, 由护理部将问卷星二维码发给各个临床科室的护士长, 利用科务会由经过统一培训的调查员向研究对象告知研究目的、纳入标准、填写注意事项等内容, 采取自愿原则参与问卷作答。所有题目为必答项, 每部手机 IP 只能作答 1 次, 避免重复答题。共回收问卷 856 份, 剔除答题时间少于 3 min 以及规律作答的问卷, 收回有效问卷 824 份, 有效回收率为 96.26%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件进行数据分析。计量资料均服从正态分布, 采用 $(\bar{x}\pm s)$ 进行描述。采用 t 检验、方差分析、Pearson 相关性分析和多元线性回归分析, 检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 精神科护士工作成长、工作形塑、工作家庭增益及医院磁性水平得分 见表 1。

表 1 精神科护士工作成长、工作形塑、工作家庭增益及医院磁性水平得分 ($n=824$) 分, $\bar{x}\pm s$

项目	总分	条目均分
工作成长	29.44±5.95	2.94±0.60
工作形塑	84.85±14.08	4.04±0.67
工作家庭增益	56.78±11.56	4.06±0.83
医院磁性水平	125.82±22.02	2.80±0.49

2.2 不同特征精神科护士工作成长得分比较 见表 2。

表 2 不同特征精神科护士工作成长得分比较

项目	人数	工作成长 (分, $\bar{x}\pm s$)	t/F	P
性别			4.301	<0.001
男	264	30.81±6.60		
女	560	28.79±5.51		
年龄(岁)			2.432	0.088
<30	207	29.98±6.22		
$30\sim40$	469	29.04±6.07		
>40	148	29.94±5.02		
工作年限(年)			1.574	0.208
<5	148	29.74±6.20		
$5\sim15$	474	29.13±6.24		
>15	202	29.95±4.95		
职称			2.281	0.078
护士	113	30.48±6.54		
护师	374	29.60±6.14		
主管护师	300	28.84±5.60		
副主任护师及以上	37	29.51±4.27		
最高学历			1.336	0.182
大专及以下	124	30.10±5.37		
本科及以上	700	29.32±6.04		
婚姻状况			0.208	0.812
未婚	147	29.44±5.89		
已婚	654	29.47±5.93		
离异及其他	23	28.65±6.93		
聘用形式			2.079	0.039
正式在编	148	30.25±5.02		
非在编	676	29.26±6.12		
月收入(元)			1.164	0.313
$<3\ 000$	34	28.65±7.09		
$3\ 000\sim6\ 000$	590	29.63±6.08		
$>6\ 000$	200	29.00±5.32		
职务			2.848	0.005
护士	758	29.33±6.10		
护理管理者	66	30.74±3.62		
病房管理类型			2.188	0.113
封闭管理	565	29.16±6.03		
开放管理	116	29.82±5.86		
其他	143	30.24±5.64		

2.3 精神科护士工作成长与工作形塑、工作家庭增益及医院磁性水平的相关性

见表 3。

表 3 精神科护士工作成长与工作形塑、工作家庭增益及医院磁性水平的相关系数($n=824$)			
项目	工作成长	学习	活力
工作形塑	0.748	0.633	0.757
工作家庭增益	0.684	0.569	0.701
医院磁性水平	0.604	0.524	0.597

注:均 $P<0.001$ 。

2.4 精神科护士工作成长影响因素的多元线性回归分析 将精神科护士工作成长总分作为因变量,将表 1 中 $P<0.2$ 的 7 个变量及工作形塑、工作家庭增益、医院磁性水平作为自变量,进行多元线性回归分析($\alpha_{\lambda}=0.05$, $\alpha_{\text{出}}=0.10$),结果显示:性别、工作形塑、工作家庭增益以及医院磁性水平是精神科护士工作成长的影响因素,可共同解释工作成长总变异的 58.70%,见表 4。

表 4 精神科护士工作成长影响因素的多元线性回归分析($n=824$)						
自变量	β	SE	β'	t	P	VIF
常数	6.523	1.765		3.696	<0.001	
性别	-0.954	0.308	-0.075	-3.102	0.002	1.162
工作形塑	0.219	0.018	0.519	12.400	<0.001	3.496
工作家庭增益	0.084	0.022	0.162	3.882	<0.001	3.489
医院磁性水平	0.033	0.009	0.122	3.734	<0.001	2.139

注: $R^2=0.592$,调整 $R^2=0.587$; $F=118.059$, $P<0.001$ 。
Durbin-Watson 值 1.966。自变量赋值,性别男=1,女=2;工作形塑、工作家庭增益、医院磁性水平原值输入。

3 讨论

3.1 精神科护士工作成长处于中等水平,有待提高 本研究显示,精神科护士工作成长得分为(29.44±5.95)分,处于中等水平,低于有关学者对综合医院护士的调查结果^[17]。考虑可能是:一方面精神科护士遭遇的工作场所暴力事件比综合医院护士多^[18]。研究表明,护士遭受暴力事件后易出现内心恐惧,加剧创伤痛苦体验,增加侵入性反刍性沉思的风险,甚至导致创伤后应激障碍的发生,严重影响护士的身心健康和职业功能,降低工作热情和主动性^[19],这与 Zhu 等^[20]研究结果一致。另一方面由于精神疾病患者的特殊性和住院环境的封闭性,精神科护士在做好精神康复护理工作的同时,还要扮演家人、护工的角色照顾患者的饮食、起居生活,致使公众认为精神科护士从事的工作专业性差,技术含量低,加之受精神疾病污名化影响,导致精神科护士社会地位低,职业认可度低,进而降低其工作积极性和自主学习能力。因此,护理管理者应加强精神科护士缓和冲突技术的培训,减少工作场所暴力的发生,关注遭受暴力事件精神科护士的心理感受,鼓励其表达和宣泄负面情绪并给予心理危机干预,从而消除创伤事件对精神科护士造成的消极影响;积极宣传精神卫生护理工作的专业

价值,加强正向社会舆论导向,提升精神科护士的职业认同感和体面劳动感,进而提高其工作热情和活力,促进工作成长。

3.2 精神科护士工作成长的影响因素

3.2.1 精神科男护士的工作成长水平高于女护士 本研究显示,性别是精神科护士工作成长的影响因素,精神科男护士的工作成长水平高于女护士,与李翠翠^[21]研究结果一致。究其原因可能与精神科男护士在体力、精力以及职业发展等方面比女护士更具有优势有关。由于精神疾病患者的特殊性以及精神科护理工作的特点,在临床工作中对精神科男护士的需求量更大,而现实护理人力资源配比与实际工作需要存在一定的差距,这就更突显了精神科男护士的性别优势,更容易得到领导者的关注和重视,促进其职业抱负的提升与发展,与相关研究结果^[22]一致。此外,在二胎、三胎政策开放背景下,女护士面临孕育、抚养子女、照顾父母、工作等多种角色的冲突,多重角色的叠加加剧了女护士的职业压力,降低工作热情和主动学习行为。有研究显示,女护士,尤其二胎护士工作家庭冲突水平较高,造成其职业规划积极性低,主动学习意识差,进而影响了职业热情和发展^[23]。因此,护理人力资源管理中,应提高精神科女护士的工作成长,尤其对已婚已育的女护士,可借鉴三位一体关爱模式^[24],使其感受到管理关怀,帮助其平衡好工作和家庭的关系,促进其心理和职业的健康发展。

3.2.2 工作形塑能力越强的精神科护士工作成长水平越高 工作形塑是属于个体的一种工作动因性行为,强调的是个体充分发挥主观能动性,努力提升自我能力并获取有利资源达到与工作要求相适应,进而促进职业成长的积极行为。具有较高水平的工作形塑能帮助个体减少工作压力,提高工作投入^[25]。本研究结果显示,工作形塑是精神科护士工作成长的影响因素,工作形塑与工作成长呈正相关,说明精神科护士的工作形塑能力越强,其工作成长水平越高。一方面根据社会嵌入理论^[26],个体主动性工作行为,如通过任务聚焦、加强与他人联系、创新工作模式等途径促进工作成长的发展,而工作形塑作为积极工作行为,是感知工作价值的重要表现。工作形塑较高的精神科护士在获取工作资源时,如在向他人学习、联系时建立良好工作关系,获得同伴鼓励和支持,增加积极情绪体验,提高工作热情;在平衡工作资源与需求的过程中,就是在不断探索工作模式,使个人能力与工作任务完美匹配,激发工作活力,增加学习兴趣,从而促进工作成长。另一方面精神科护士的工作形塑能力越强,表明其获取工作资源,调整自我认知以及进行工作再设计的能力越强。依据工作要求-资源模型^[27],个体获得的工作资源越多,更有利于应对工作中具有挑战性的任务,减少高工作要求对个体造成的工作倦怠感,提高工作满意度和职业召唤感,进而促

进个体保持工作活力,不断学习和成长。此外,工作形塑较高的精神科护士,善于根据工作要求做出积极的行为改变达到与工作要求的高度匹配,有利于提高自我效能感和岗位胜任力,进而提高心理资本^[28]。心理资本是推动个体工作成长的有利心理资源,心理资本高的护士拥有正确的职业价值观和职业使命感,激发工作热情和学习动力,进而促进工作成长的发展,这与相关研究结果^[29]一致。提示护理管理者应增加护士外出学习交流的机会,提高精神专科业务能力,进而增加个人结构性工作资源;深入挖掘精神科护士的个人潜能和优势,提升其自信心,增加挑战性工作需求;提供心理健康的讲座和干预,培养积极乐观、坚韧的心理状态,提高心理资本,增加精神科护士的工作资源,减少阻碍性工作因素,继而提高精神科护士的工作形塑能力,促进工作成长。

3.2.3 工作家庭增益越高的精神科护士工作成长水平越高 工作家庭增益是个体重要的工作资源,良好的工作家庭关系对提高组织绩效、工作满意度具有积极影响^[30]。本研究发现,工作对家庭的增益低于家庭对工作的增益(维度均分分别为 3.98 ± 0.91 、 4.13 ± 0.80),说明精神科护士感知到的工作对家庭的增益水平相对较低。由于精神疾病患者思维混乱、沟通困难、缺乏自知力等导致护患关系紧张、治疗依从性差,精神科护士在治疗护理过程中需要付出更多的耐心和情感,易造成其情感耗尽的不良体验。此外,精神疾病患者病情容易反复、治疗周期长,加之家属的不理解等原因造成精神科护士工作成就感低下,职业价值感缺失,导致其出现高水平的职业倦怠,对身心健康造成一定的负面影响,从而影响到工作对家庭的增益。本研究发现,工作家庭增益是精神科护士工作成长的影响因素,工作家庭增益正向预测工作成长,即精神科护士的工作家庭增益水平越高,越促进工作成长的发展。考虑可能是个体平衡好工作和家庭,减少工作家庭冲突,可以从双方领域获得有利资源,促进其在双方角色中获得更多的正向情感和积极表现。如个体从家庭中收获充足的情感支持和信任,激发工作积极性和工作活力,提高工作敬业度,进而为组织创造更大的工作效益,促进工作繁荣发展。反之,根据资源保存理论^[31],个体在工作中投入了过多的精力势必会影响其在家庭中的投入和角色扮演,导致工作家庭关系失衡,增加职业倦怠的风险。因此,护理管理者应重视精神科护士的工作家庭增益对护理工作产生的积极影响,积极实施友好型工作资源管理模式^[32],如优化工作管理模式,合理安排工作量,减少非工作时间的培训和加班,减少精神科护士工作和家庭的角色冲突压力;采用真诚型领导风格,激发护士主动性行为,促进职业成长^[33];提供正念认知干预培训,帮助精神科护士减少来自工作的负性情感,促使其保持工作和家庭的平衡,促进工作及家庭相互增

益,提高工作成长。

3.2.4 医院磁性水平越高可促进精神科护士工作成长 磁性医院是指在护理人员高离职率、高流失率的处境下能够像磁铁一样吸引优秀护理人员留下,使其在良好的执业环境中工作,改善患者就医体验^[34]。一项 Meta 分析显示,磁性医院相比于非磁性医院,有利于提高护士的职业尊重感和主观幸福感,能够为患者提供更优质的护理服务,改善患者结局^[35]。本研究结果显示,感知医院磁性水平是精神科护士工作成长的影响因素,两者呈正相关,即精神科护士感知医院磁性水平越高,其工作成长水平越高。分析原因:①从社会嵌入理论^[26]角度出发,个体在被尊重、参与决策的工作情境中,更有利于激发主动性工作行为,促进工作成长。磁性医院为护士创建了具有人力资源充足、共享治理模式、支持性组织氛围的健康工作环境,提高了护士工作满意度,调动和激发工作热情和学习动力,促进工作成长的发展。②依据社会交换理论^[36],组织为护士提供的支持和有利资源越多,如重视精神科护士的职业价值、关注心理需求、增加自主权和话语权、构建人性化管理模式,减轻工作负荷等,精神科护士感知到强烈的组织支持和归属感,不仅会为其带来积极的认知和情感体验,激发职业自信,提升职业尊重感,同时根据互惠互利和回报心理,精神科护士在工作中会表现出更高的积极性和活力,提高学习热情,愿意为完成组织目标和抱负付出更多的努力。因此,护理管理者应重视磁性管理的重要性,积极建立温馨和谐的护理组织文化氛围,提供职称晋升途径和职业发展路径(如专科护士、科研护士等),提升精神科护士的职业发展信心;设立提案建议箱,适当授权,完善精神专科护理绩效考核方案等,增加精神科护士的医院管理参与权和决策权,提高工作积极性。

4 结论

精神科护士的工作成长处于中等水平,有待进一步提高。性别、工作形塑、工作家庭增益以及医院磁性水平对精神科护士工作成长有显著影响。提示护理管理者在开展精神科护士培训工作时应重视工作形塑能力的教育和培养,建立科学合理的工作管理模式,关注精神科女护士的职业压力,减轻工作家庭冲突,提高工作家庭增益水平,积极采取多措施增加医院磁性要素,使精神科护士增加正向情绪,保持工作的活力和学习动力,进而提高工作成长水平。本研究样本仅来源于河南省部分精神疾病专科医院,今后可采用更科学的抽样方法,同时结合质性访谈,深入挖掘影响精神科护士工作成长的因素。

参考文献:

- [1] 国家卫生健康委员会. 全国护理事业发展规划(2021—2025年)[EB/OL]. (2022-05-07)[2024-06-18]. <http://www.nhc.gov.cn/zyygj/s7653pd/202205/441f75ad347b>

- 4ed68a7d2f2972f78e67. shtml.
- [2] 李素萍,李琳波,李晓俞.中国精神科护士遭受工作场所暴力事件发生率及其影响因素的 Meta 分析和系统评价[J].中华现代护理杂志,2022,28(8):1046-1052.
- [3] 黄永棋,毛芳香,王娟,等.精神科护士对工作场所未来暴力的恐惧与心身症状的关系[J].中国心理卫生杂志,2023,37(1):47-52.
- [4] Jiang F, Zhou H, Rakofsky J, et al. Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: a nationwide cross-sectional study[J]. Int J Nurs Stud,2019,94:159-165.
- [5] 黄鑫,尚文涵,安磊,等.188 所三级甲等公立综合医院护士执业环境与离职率的相关性研究[J].中华护理杂志,2023,58(15):1858-1864.
- [6] 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.
- [7] Zhai Y, Cai S N, Chen X, et al. The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses:the mediating role of affective commitment and work engagement[J]. J Adv Nurs,2023,79(1):194-204.
- [8] Shen Z M, Wang Y Y, Cai Y M, et al. Thriving at work as a mediator of the relationship between psychological resilience and the work performance of clinical nurses[J]. BMC Nurs,2024,23(1):194.
- [9] Li Q, Liu M. The effect of family supportive supervisor behavior on teachers' innovative behavior and thriving at work: a moderated mediation model[J]. Front Psychol, 2023,14:1129486.
- [10] 张静,陈汇涓,倪丹.基于领导正念赋能视角的员工工作繁荣形成机制研究[J].中国人力资源开发,2024,41(3):6-20.
- [11] 黄悦勤.医学科研中随机误差控制和样本量确定[J].中国心理卫生杂志,2015,29(11):874-880.
- [12] 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.
- [13] Tims M, Bakker A B, Derks D. Development and validation of the Job Crafting Scale[J]. J Vocat Behav,2012,80(1):173-186.
- [14] 廖秋菊.主动性人格、员工-组织价值观匹配、心理授权与工作形塑关系研究[D].苏州:苏州大学,2013.
- [15] 唐汉瑛,马红宇,王斌.工作家庭增益问卷的编制及信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2009,17(4):430-433.
- [16] 潘月帅,魏丽丽,宋蕾,等.医院磁性要素量表的汉化及信效度检验[J].中华护理杂志,2019,54(1):145-150.
- [17] 李玉培,乔建红,马帅,等.工作繁荣在护士工作重塑与护理缺失间的中介效应研究[J].护理管理杂志,2023,23(6):418-422.
- [18] Liu J, Zheng J, Liu K, et al. Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals[J]. Nurs Outlook, 2019, 67(5): 558-566.
- [19] 黄美莲,肖爱祥,朱艳玲,等.精神科护士遭受工作场所暴力后创伤后应激障碍现状及影响因素分析[J].心理月刊,2024,19(14):30-33.
- [20] 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.
- [21] 李翠翠.急诊科护士工作繁荣的现状及其影响因素:内在动机的中介作用[D].济南:山东大学,2023.
- [22] 王暘婧,熊莉娟,王钰涵,等.护士职业抱负的研究进展[J].护理学杂志,2024,39(11):123-126.
- [23] 张丽莎,倪水妹.女性护士不同生育情况社会支持与工作家庭冲突的相关性分析[J].中国妇幼保健,2024,39(4):697-700.
- [24] 胡梦云,刘义兰,熊莉娟,等.三位一体关爱模式对护士工作满意度及离职率的影响[J].护理学杂志,2024,39(19):86-89.
- [25] 梁瑞晨,孙子科技木,曾梁楠,等.四川省手术室专科护士工作投入水平及影响因素分析[J].护理学杂志,2023,38(4):40-44.
- [26] 罗丽珠.基于社会嵌入理论的公费职教师范生履约从教意愿及影响因素研究[D].广州:广东技术师范大学,2024.
- [27] 刘洁.工作要求-资源模型视角下共享型领导对员工主动性行为的“双刃剑”影响[D].长沙:中南大学,2023.
- [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] 杨慧,丁萍,周丽梅,等.基于结构方程模型的护士工作繁荣影响因素分析[J].护理学杂志,2023,38(22):65-68.
- [30] Chan X W, Kalliath P, Chan C, et al. How does family support facilitate job satisfaction? Investigating the chain mediating effects of work-family enrichment and job-related well-being[J]. Stress Health,2020,36(1):97-104.
- [31] 付子怡.技能人才职业污名对工作投入的影响:基于资源保存理论视角[D].成都:西南财经大学,2024.
- [32] Ding H, Liu J. Perceived strengths-based human resource system and thriving at work: the roles of general self-esteem and emotional exhaustion[J]. J Psychol, 2023,157(2):71-94.
- [33] Durrah O, Charbatji O, Chaudhary M, et al. Authentic leadership behaviors and thriving at work: empirical evidence from the information technology industry in Australia[J]. Psychol Rep,2024,127(4):1911-1940.
- [34] Lasater K B, Richards M R, Dandapani N B, et al. Magnet hospital recognition in hospital systems over time[J]. Health Care Manage Rev,2019,44(1):19-29.
- [35] 张萍,张梦,王露,等.磁性医院与非磁性医院患者结局比较的 Meta 分析[J].解放军护理杂志,2020,37(9):34-38.
- [36] 王颖.基于社会交换理论的民营企业员工-组织关系实证研究:以青岛市民营企业为例[D].青岛:青岛科技大学,2010.

(本文编辑 宋春燕)