

论著 DOI: 10.16369/j.oh.er.issn.1007-1326.2023.03.001

· 调查研究 ·

疫情期间广州市三甲医院千禧一代护士工作重塑 在职业压力与工作投入间的中介作用

The mediating role of job crafting on relation between job stress and work engagement
in the younger nurses in tertiary hospitals in Guangzhou during the epidemic

董又鸣, 萧蕙, 叶增杰, 张玉衔

DONG Youming, XIAO Hui, YE Zengjie, ZHANG Yuxian

广州中医药大学第二临床医学院, 广东 广州 510006

摘要:目的 探讨新冠疫情背景下,千禧一代护士工作重塑能力在职业压力与工作投入关系间的中介作用,为保障护理服务质量提供依据。方法 采用便利抽样法,于2022年6—7月使用一般人口学资料调查表、挑战性-阻碍性压力量表、工作重塑量表、工作投入量表简版对广州市3家三级甲等医院的446名千禧一代护士进行调查,采用Pearson相关分析探讨压力、工作重塑与工作投入之间的相关关系;通过构建结构方程模型,采用Bootstrap方法分析工作重塑在压力与工作投入间的中介效应。结果 千禧一代护士工作投入总分为(34.31 ± 7.26)分,已婚、学历高、工龄长、月收入高的护士得分较高($P < 0.01$)。千禧一代护士挑战性压力、工作重塑与工作投入均为正相关($r = 0.439, 0.623, P < 0.01$),阻碍性压力与工作投入为负相关($r = -0.128, P < 0.01$)。工作重塑在挑战性压力与工作投入间的中介效应值为0.14,占总效应的28%。结论 疫情期间千禧一代护士工作投入处于中等水平,工作重塑在千禧一代护士挑战性压力与工作投入间起部分中介作用。可通过引导护士积极主动进行工作重塑,提升其工作投入水平,以更好的工作状态应对突发公共卫生事件。

关键词:突发公共卫生事件;千禧一代;护士;双元压力;工作重塑;工作投入;中介效应

中图分类号: R135; B845.6 **文献标志码:** A **文章编号:** 1007-1326(2023)03-0259-06

引用:董又鸣,萧蕙,叶增杰,等. 疫情期间广州市三甲医院千禧一代护士工作重塑在职业压力与工作投入间的中介作用[J]. 职业卫生与应急救援, 2023, 41(3): 259-264.

千禧一代英文为“millennials”,其概念最早源自美国,一般指出生于20世纪80年代后,在21世纪后成年的一代人,这一概念在我国也被普遍使用。千禧一代目前活跃在生产生活的各个领域,和先于他们出生的职业人群不同,千禧一代对工作的灵活性、组织一对一支持、个人职业目标实现、工作与休闲平衡、组织公平等更为关注^[1]。与其他代际护士相比,千禧一代护士(millennial nurses,简称“千禧护士”)具有更重视工作发展机会和计算机水平,期望得到更多的组织支持与指导,同时在日常护理工作中也表现出对护理工作满意度相对较低,工作倦怠水平相对较高的特点^[2-3]。工作重塑是指员工在工

作或人际关系中主动改变工作任务、关系与认知,使工作更加适合自己,是一种积极的自我调节方式^[4]。研究表明,形成良好的工作重塑环境,积极引导工作重塑行为,有利于新入职护士面对压力时降低隐形缺勤行为^[5]。双元压力包括挑战性压力与阻碍性压力,挑战性压力是指自身能够应对并对职业发展产生积极作用的压力源,阻碍性压力则相反,是指自身应对困难并对职业发展产生消极作用的压力源^[6]。正确应对不同类型的压力源有利于提高工作状态。在新冠疫情期间,千禧护士成为临床主力军积极投身于抗疫队伍中,但由于面临核酸采样、疫情突发等工作压力源增加的情况,千禧护士更需要以饱满的状态承担更多的工作职责。本研究拟分析疫情期间千禧护士对双元压力的感知与工作投入的关系,及工作重塑在两者间的中介作用,探讨在突发公共卫生事件中千禧护士如何以更佳的工作状态和专注度应对工作,并为护理管理者提出更具

基金项目:国家自然科学基金青年科学基金项目(71904033);广州市哲学社会科学规划项目(2021GZGJ57);广州中医药大学2020年度人文社科项目(2020SKXK01)

作者简介:董又鸣(1993—),女,硕士研究生在读,护师

通信作者:萧蕙,主任护师, E-mail: xiaohuixh2007@163.com

针对性的干预措施提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象

采用便利抽样的方法,于2022年6—7月选取广州市3家三级甲等医院的护士为研究对象。纳入标准:(1)具有注册护士执业证书,出生于1980—2000年;(2)在医院工作满1年及以上,且连续从事临床护理工作 ≥ 6 个月;(3)知情同意参与本次研究。排除标准:(1)进修、实习护士;(2)处于外出学习、休假状态的护士。为估算所需的样本量,根据两变量或多变量相关研究的样本量估算公式 $N = (U_{\alpha}S/\delta)^{2[7]}$,设定限制性水平 $\alpha = 0.05$ (双侧), $U_{\alpha} = 1.96$;试调查30名护士进行小样本预实验,分别计算本次调查所用的3个量表得分的标准差,取最大值,根据预实验得 $S = 8.49$,容许误差取1,则 $N = 277$,加之考虑20%的脱失率,样本量至少需要346例。本研究已通过广东省中医院伦理委员会批准。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

(1)一般资料调查表:包括年龄、性别、婚姻状况、子女情况、文化程度、职称、月收入、工龄、工作科室等。

(2)挑战性-阻碍性压力量表:由Cavanaugh等^[6]编制,张一等^[8]翻译修订,具有良好的跨文化适用性,被广泛应用于国内职业群体二元压力研究。量表包括挑战性压力量表(条目1~6)和阻碍性压力量表(条目7~11),共11个条目,采用Likert 5级评分法,1~5分代表“完全没有压力”至“压力非常大”,挑战性压力得分范围6~30分,阻碍性压力得分范围5~25分,各分量表得分越高表示个体在该方面的压力感知越多。本研究中,两个分量表Cronbach's α 系数分别为0.866、0.793。

(3)工作重塑量表:由Dvorak^[9]编制,祝诗晓^[10]汉化翻译,包括任务重塑、认知重塑和关系重塑3个维度,每个维度包含7个条目,共21个条目。该量表采用Likert 5级评分法,每个条目从“非常不同意”到“非常同意”分别计1~5分。总分范围21~105分,得分越高表示工作重塑越佳。本研究中,量表的Cronbach's α 系数为0.916。

(4)工作投入量表简版:由Schaufeli等^[11]编制及简化,经FONG T C等验证该量表适合中国情境下工作投入水平的测量^[12],包括活力、奉献、专注3个维度,每个维度包含3个条目,共9个条目,采用Likert 7级评分法,0~6分代表“从来没有”至“每

天”,得分越高表明工作投入水平越高。总分范围为0~54分。本研究中,量表的Cronbach's α 系数为0.887。

1.2.2 调查方法

邀请护士长发放问卷,通过问卷星网络平台给科内护士派发问卷,在问卷填写前说明研究目的及注意事项,并告知采用匿名作答的方式以保障隐私。每个微信账号仅限1次作答,所有问题作答完毕才可提交问卷。资料收集后,剔除作答时间不超过1 min或回答明显有误的无效问卷,以保证问卷数据的质量。本研究共发放问卷482份,剔除无效问卷后,共收集有效问卷446份,有效率92.5%。

1.2.3 路径假设

护士挑战性-阻碍性压力与工作投入之间存在着复杂的中介机制^[13]。根据自我决定理论^[14],3种不同类型的工作重塑(任务重塑、认知重塑、关系重塑)可以满足自我决定理论的基本心理需求,进而使个体更可能具有高度的工作专注和敬业感。基于文献^[15-16],从压力的二元性质出发,我们认为挑战性压力可激发工作重塑行为,进而促进工作投入;阻碍性压力可能会削弱护士的工作重塑,进而降低护士的工作投入度。由此提出中介作用的路径假设:工作重塑在二元压力与工作投入之间均起中介作用。

1.2.4 统计学分析

使用SPSS 26.0软件进行数据录入,计量资料采用均数 \pm 标准差($\bar{x} \pm s$)表示,两组间差异比较采用独立样本 t 检验,3组及以上组间差异采用单因素方差分析,组间相关性采用Pearson相关分析。计数资料以率表示。采用AMOS 24.0软件建立结构方程模型,采用极大似然法拟合模型,Bootstrap法检验中介效应,设置5 000的抽样次数和95%的置信区间。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 不同特征千禧护士的工作投入得分情况

446名千禧护士以女性、已婚、有子女、本科学历、工龄 < 5 年、月收入7 501~10 000元、内科科室占多。不同婚姻状况、文化程度、工龄、月收入的护士在工作投入得分方面的差异有统计学意义($P < 0.01$),其中已婚、学历高、工龄长、收入高的护士得分较高。见表1。

2.2 护士二元压力、工作重塑、工作投入得分

446名护士各量表及各维度得分情况见表2。

2.3 护士二元压力、工作重塑与工作投入的相关分析

通过Pearson相关分析可知,千禧护士的挑战

表1 446名不同特征千禧护士工作投入得分情况

项目	人数 (占比/%)	工作投入 得分	F 或 t 值	P 值
($\bar{x} \pm s$, 分)				
性别			1.77	0.080
女	425(95.3)	34.56 ± 7.21		
男	21(4.7)	31.71 ± 6.25		
婚姻状况			3.21	0.001
已婚	316(70.9)	35.08 ± 7.12		
未婚或其他	130(29.1)	32.64 ± 7.11		
子女情况			-1.27	0.212
有	267(59.6)	34.07 ± 7.39		
无	179(40.4)	34.95 ± 6.87		
文化程度			11.57	< 0.001
大专	169(37.9)	32.45 ± 6.76		
本科	265(59.4)	35.51 ± 7.07		
硕士及以上	12(2.7)	38.17 ± 9.35		
职称			1.12	0.343
护士	118(26.5)	34.27 ± 6.94		
护师	263(58.9)	34.51 ± 7.18		
主管护师	51(11.4)	33.51 ± 7.83		
副主任护师及以上	14(3.1)	37.43 ± 6.87		
工龄/年			22.63	< 0.001
< 5	169(37.9)	32.22 ± 6.04		
6 ~ 10	115(27.8)	33.16 ± 7.30		
11 ~ 15	86(19.3)	36.13 ± 7.68		
> 15	76(17.0)	39.30 ± 6.00		
个人月收入/元			21.26	< 0.001
< 5 000	52(11.7)	29.19 ± 6.41		
5 000 ~ 7 500	122(27.4)	32.83 ± 6.57		
7 501 ~ 10 000	200(44.8)	35.45 ± 6.79		
> 10 000	72(16.1)	38.07 ± 7.12		
工作科室			0.97	0.442
内科	173(38.8)	35.16 ± 7.21		
外科	93(20.9)	33.88 ± 7.11		
妇科	38(8.5)	35.00 ± 7.89		
儿科	14(3.1)	33.71 ± 6.96		
手术室	33(7.4)	34.79 ± 8.18		
其他	95(21.3)	33.37 ± 6.94		

表2 千禧护士二元压力、工作重塑、工作投入得分情况 (分)

项目	条目数	得分范围	总分($\bar{x} \pm s$)	条目均分($\bar{x} \pm s$)
挑战性压力	6	6 ~ 30	20.13 ± 3.04	3.36 ± 0.51
阻碍性压力	5	5 ~ 25	15.72 ± 3.31	3.14 ± 0.66
工作重塑	21	21 ~ 105	72.01 ± 8.71	3.43 ± 0.41
认知重塑	7	7 ~ 35	24.32 ± 2.87	3.47 ± 0.41
关系重塑	7	7 ~ 35	24.07 ± 3.32	3.44 ± 0.40
任务重塑	7	7 ~ 35	23.63 ± 3.29	3.38 ± 0.47
工作投入	9	0 ~ 54	34.31 ± 7.26	3.81 ± 0.81
活力	3	0 ~ 18	11.10 ± 2.65	3.70 ± 0.88
奉献	3	0 ~ 18	11.86 ± 2.96	3.95 ± 0.99
专注	3	0 ~ 18	11.47 ± 2.65	3.82 ± 0.88

性压力、工作重塑及各维度与工作投入及各维度得分均为正相关($r = 0.439、0.623, P < 0.01$), 阻碍性压力与工作投入及各维度为负相关($r = -0.128, P < 0.01$), 挑战性压力与工作重塑为正相关($r = 0.206, P < 0.01$), 见表3。

2.4 工作重塑在二元压力与工作投入间的中介分析

首先以工作重塑为中介变量, 以二元压力为预测变量, 工作投入为响应变量, 构建假设模型1见图1。Bootstrap中介检验结果显示, 阻碍性压力-工作重塑-工作投入路径的中介作用不显著($P = 0.59 > 0.05$), 阻碍性压力对工作投入的直接效应为-0.10, 其余路径皆显著, 删除不显著的路径后得到模型2。

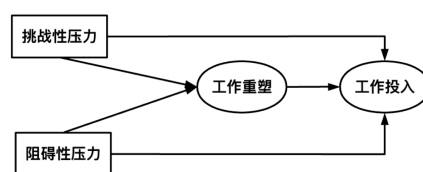


图1 二元压力、工作重塑与工作投入的结构方程模型

模型2: 以挑战性压力(A1~A6)为预测变量, 工作重塑为中介变量(显变量形式), 工作投入为响应

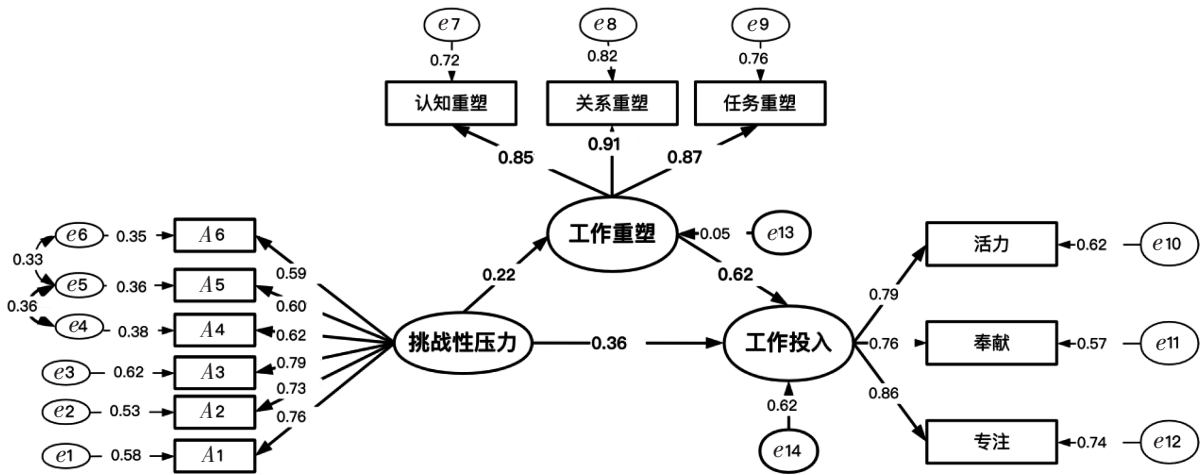
表3 千禧护士二元压力、工作重塑与工作投入的相关性分析

得分项目	挑战性压力	阻碍性压力	工作重塑	认知重塑	关系重塑	任务重塑	工作投入	活力	奉献
阻碍性压力	-0.211 ^①	1							
工作重塑	0.206 ^①	0.041	1						
认知重塑	0.183 ^①	0.041	0.901 ^①	1					
关系重塑	0.166 ^①	0.084	0.935 ^①	0.780 ^①	1				
任务重塑	0.218 ^①	-0.011	0.918 ^①	0.727 ^①	0.787 ^①	1			
工作投入	0.439 ^①	-0.128 ^①	0.623 ^①	0.554 ^①	0.564 ^①	0.598 ^①	1		
活力	0.397 ^①	-0.123 ^②	0.534 ^①	0.465 ^①	0.485 ^①	0.519 ^①	0.855 ^①	1	
奉献	0.365 ^①	-0.083 ^②	0.543 ^①	0.495 ^①	0.498 ^①	0.508 ^①	0.862 ^①	0.563 ^③	1
专注	0.386 ^①	-0.131 ^②	0.550 ^①	0.489 ^①	0.489 ^①	0.537 ^①	0.895 ^①	0.691 ^①	0.660 ^①

注: ① $P < 0.01$, ② $P < 0.05$ 。

变量,构建的结构方程模型见图2。根据模型修正指数对模型进行优化,各项拟合指数良好, χ^2/df 为 $2.64 < 3.00$,近似误差均方根(RMSEA)为 $0.064 < 0.08$,比较拟合指数(CFI)为 $0.969 > 0.90$,拟合优度指数(GFI)为 $0.949 > 0.90$,调整拟合优度指数(AGFI)为 $0.918 > 0.90$,模型2的拟合指数合适,表明模型适配度较佳。模型的路径系数见表4。采用

Bootstrap方法检验工作重塑在挑战性压力与工作投入间的中介效应,结果显示,挑战性压力和工作重塑均对工作投入起促进作用(标准化路径系数 $\beta = 0.22、0.62, P$ 均 < 0.01);工作重塑在挑战性压力与工作投入间起间接效应,效应值为 $0.22 \times 0.62 = 0.14$,占总效应的28%(即 $0.22 \times 0.62 / 0.50$)。见表5。



注:(1) A1:我需要做的项目或工作很多;A2:我花在工作上的时间很多;A3:在规定的时间内我需要完成的工作量很大;A4:我体验到时间的紧迫性;A5:我需要承担更大的工作责任;A6:我的职务需要负责的范围很广。(2)图中各数据对应P值均 < 0.01 。

图2 挑战性压力、工作重塑与工作投入的结构方程模型

表4 挑战性压力、工作重塑、工作投入的路径系数

路径关系	非标准化β值	SE值	CR值	P值	对应的标准化β值
工作重塑←挑战性压力	1.041	0.253	4.116	< 0.01	0.22
工作投入←工作重塑	0.528	0.043	12.403	< 0.01	0.62
工作投入←挑战性压力	1.425	0.186	7.644	< 0.01	0.36

表5 工作重塑在挑战性压力和工作投入之间的中介效应检验(Bootstrap)

效应	路径	效应值	效应量/%	95%CI值	
				下限	上限
直接效应	挑战性压力→工作投入	0.36	72.0	0.25	0.47
间接效应	挑战性压力→工作重塑→工作投入	0.14	28.0	0.07	0.21
总效应		0.50	100		

注:表中效应值为标准化后的值。

3 讨论

与前几代职业人群相比,千禧护士对个性化、工作与生活的平衡、工作的灵活性以及工作本身的期待有了更高的要求,善于通过互联网和多种信息化渠道获取各类信息和学习资源,对事物的看法更有开放性^[17-18]。他们也更渴望在工作中获得及时和

连续的反馈,并因此更容易融入工作中。但是,国外研究表明千禧护士的工作投入及工作满意度相较于前几代护士群体较低,同情疲劳水平及负面情绪较高,对压力和逆境更敏感^[2,19]。国内千禧护士已经或将成为未来护理行业中的中坚力量^[20],只有重点关注国内千禧护士的工作状态,才能为保障护理服务质量提供依据。

3.1 千禧护士工作投入水平

本次调查结果显示千禧护士工作投入条目均分为 (3.81 ± 0.81) 分,参考文献^[21]的划分标准,千禧护士的工作投入处于中等水平,与来自全球的千禧护士及国内临床护士群体^[19,21]的工作投入相比,本次调查的千禧护士工作投入水平并不高,提示广州市千禧护士的工作投入水平存在提升空间。工作投入各维度中,奉献维度得分最高,与有关调查结果^[22]一致,表明千禧护士能感受到工作的意义,并愿意全身心投入^[23]。可能原因是:疫情期间,千禧护士承担起了抗击疫情、核酸采样等社会责任,对护理工作意义、工作价值的感悟得到了提升。另外,活力维度得分最低,表明千禧护士在工作中的精力充沛度、心理韧性等方面需要改善,这可能与疫情期间千禧护士肩负起正常救治与疫情防控

的双重压力,对工作疲劳敏感性较高有关。

本研究显示已婚、学历高、工龄长、月收入高的护士工作投入得分较高($P < 0.01$)。可能原因是:(1)已婚的千禧护士容易获得更多的家庭支持,帮助个体抵抗压力,在工作中表现出较高的投入水平^[24]。(2)随着工作年限的增长和文化教育程度的提高,千禧护士对自身工作的认识以及能力、经验也在不断加深,因而自我效能感提升,工作投入水平也得到提高。提示在疫情期间,低年资、低学历的护士可能因缺乏相应的经验,出现应对不足甚至担忧情绪,影响工作投入,因此护理管理者应注重加强对他们的防疫技能及知识培训。(3)月收入较高的千禧护士,其工作投入度也随之提高,可能原因是该类护士一般承担了更大责任的工作任务,所以必须付诸更高的工作投入以完成工作。提示要鼓励低收入千禧护士积极主动分担工作职责,以积极的工作态度和热情投入到工作中去。

3.2 压力、工作重塑与工作投入的关系

调查结果显示,参考李岩等^[25]的研究,疫情期间千禧护士的工作重塑处于中等偏上水平,这和刘少琴等^[26]的研究结果一致。其中认知维度得分最高,可能与疫情期间,千禧护士对护理工作的意义、角色等的认知比以往强有关。任务重塑维度得分最低,可能是受传统医疗体制下护士的主要职责是执行医嘱的影响有关。任务重塑是员工通过完成上一级的一系列工作任务来完成工作的。员工可通过改变任务数量、类型或者范围来实现任务重塑,使工作更富有意义^[27]。护理管理者可通过护士处方权、鼓励对护理工作流程内容的循证、鼓励创新等提高他们的积极性。也有研究^[28]表明,来自上级领导提供的工作支持和信任性反馈等是个体重要的外在工作激励与推动力,因此可以在医院上下形成良好的工作重塑氛围,培养更多优秀的护理人才^[29]。

本研究结果显示,千禧护士的挑战性压力与工作投入为正相关,阻碍性压力与工作投入为负相关($P < 0.01$)。根据资源保存理论^[30],个人倾向于珍视、获取、保持、培育资源。当面对各种挑战性压力时,千禧护士虽然会消耗时间、脑力等资源,但也会激发自身以积极的工作投入来获得工作上的成就感;相反,当面对如角色模糊、职业发展受限、组织政策约束等阻碍性压力时,在有限的工作资源下,往往会选择保存自我能力,减少工作投入及付出,避免自我资源进一步受损^[31-32]。本次调查显示工作重塑与工作投入为正相关($P < 0.01$),这是因为在积极的工作重塑过程中,护士会重新思考护理工作的

本质,体验到工作中的自我价值,从而积极努力投身于工作中,追求职业发展^[33-34]。以上结果表明,传统的医院管理模式可能并不能满足千禧护士的差异性、多元性,他们并不满足于被动地接受一般性事务,对工作条件和环境有较高的要求。

3.3 工作重塑的中介作用

本研究结果显示,工作重塑在千禧护士挑战性压力与工作投入间起部分中介作用,间接效应占总效应的28%,即千禧护士在面对工作任务的高负荷性、复杂性及时间压力等挑战性压力时,可激发产生工作重塑行为,进而提升工作投入水平。当面对具有挑战性的工作任务时,个体往往会做出应对策略以缓解工作倦怠感,帮助个体重塑工作认知^[35]。其次,在工作重塑过程中个体也会付诸更多的专注,工作投入也因此得到提升^[36]。当更多的工作量出现时,会引发工作重塑行为,增加与工作伙伴(如医生、后勤人员等)的合作,提高工作效率。但是,在面对这些压力时,也不排除一部分千禧护士选择懈怠、不作为的方式去应对,这也可能是工作重塑的中介占比较低的原因,也有可能是本研究未纳入更多的变量所致。有研究^[5]发现,工作重塑在新入职护士挑战性压力与隐形缺勤间起部分中介效应,并且在阻碍性压力与隐形缺勤间不起中介作用,表明新入职护士通过工作重塑降低隐形缺勤,本研究结果也得出了类似的中介效应。

3.4 建议

本次调查期间,千禧护士正处于其职业的上升期或者黄金期。从个人角度,千禧护士除了积极学习和实践,还可以通过主动发现工作的吸引点、重新规划每日工作、重新思考护患关系及团队关系、努力发现工作意义等,提高自身工作重塑的内在驱动力,从而帮助工作重塑行为的引出^[10,37]。从护理管理者角度:首先可适当增加千禧护士的挑战性压力,鼓励其主动承担医院事务,将压力转化为动力。其次,通过提供安全的工作环境、制定公正合理的职业考评制度、设立明确的职业生涯规划、传达清晰的工作任务及目标、增加护士与组织领导沟通交流的机会、鼓励护士建言献策等,减少千禧护士对阻碍性压力的感知。再次,重视千禧护士工作重塑行为对工作投入的作用,激发千禧护士产生工作重塑行为;当千禧护士面对挑战性压力出现职业倦怠、隐性缺勤等行为影响工作投入时,可积极引导护士进行工作重塑;另一方面,当千禧护士自身积极进行工作重塑时,应给予适当的鼓励和支持,促进其工作投入。

作者声明 本文无实际或潜在的利益冲突

参考文献

- [1] CAMPIONE W A. Corporate offerings: why aren't millennials staying? [J]. *J Appl Bus Econ*, 2015, 17(4): 60-72.
- [2] WALTZ L A, MUNOZ L, WEBER J H, et al. Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses [J]. *J Nurs Manag*, 2020, 28(3): 673-681.
- [3] BALAY-ODAO E M, CRUZ J P, ALQUWEZ N, et al. Structural empowerment and work ethics influence on the work engagement of millennial nurses [J]. *J Nurs Manag*, 2022, 30(2): 501-510.
- [4] 田喜洲, 郭小东, 许浩. 工作重塑研究的新动向——基于调节定向的视角 [J]. *心理科学进展*, 2020, 28(8): 1367-1378.
- [5] 田茜, 孙敏. 工作形塑在新入职护士二元工作压力与隐性缺勤间的中介效应 [J]. *中华护理教育*, 2021, 18(6): 539-543.
- [6] CAVANAUGH M A, BOSWELL W R, ROEHLING M V, et al. An empirical examination of self-reported work stress among US managers [J]. *J Appl Psychol*, 2000, 85(1): 65-74.
- [7] 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.
- [8] 张一, 史占彪, 张立英, 等. 挑战性-阻断性压力量表在职业群体中的试用 [J]. *中国心理卫生杂志*, 2013, 27(5): 384-388.
- [9] DVORAK K J. The theoretical development and empirical testing of the measure of job crafting (MJC) [D]. Fort Collins: Colorado State University, 2014.
- [10] 祝诗晓. 提升护士工作投入的组织投资策略: 以工作重塑为切入点 [D]. 杭州: 浙江大学, 2019.
- [11] SCHAUFELI, WILMAR B, BAKKER, et al. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study [J]. *Educ Psychol Meas*, 2006(8): 701-716.
- [12] FONG T C, NG S M. Measuring engagement at work: validation of the Chinese version of the utrecht work engagement scale [J]. *Int J Behav Med*, 2012, 19(3): 391-397.
- [13] 苏芬. 护士挑战性-阻碍性压力源与工作投入的关系研究 [D]. 合肥: 安徽医科大学, 2020.
- [14] DECI E L, RYAN R M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior [J]. *Psychol Inq*, 2000; 11(4): 227-268.
- [15] 潘小康, 李冬英, 李欣, 等. 护士工作投入的研究进展 [J]. *中国护理管理*, 2017, 17(7): 951-955.
- [16] 吴国强, 郭亚宁, 黄杰, 等. 挑战性-阻碍性压力源对工作投入和工作倦怠的影响: 应对策略的中介作用 [J]. *心理与行为研究*, 2017, 15(6): 853-859.
- [17] WISE T, CHURCH C. Insights into the millennial generation of nurses [J]. *Nurs Manage*, 2022, 53(5): 28-33.
- [18] YOUNG S. Millennial nurses in the workplace [J]. *Tenn Nurse*, 2011, 74(4): 7.
- [19] HISEL M E. Measuring work engagement in a multigenerational nursing workforce [J]. *J Nurs Manag*, 2020, 28(2): 294-305.
- [20] 胡小武. 从“垮掉的一代”到“逆行英雄”: 90后青年在抗击新冠肺炎疫情中的群体镜像研究 [J]. *中国青年研究*, 2020(5): 5-10.
- [21] 王丽敏, 万巧琴, 谷水, 等. 临床护士感知的工作负荷水平及其对工作投入的影响 [J]. *护理学杂志*, 2020, 35(17): 57-61.
- [22] SULLIVAN H D, WARSHAWSKY N E, VASEY J. RN work engagement in generational cohorts: the view from rural US hospitals [J]. *J Nurs Manag*, 2013, 21(7): 927-940.
- [23] OKADA N, YABASE K, KOBAYASHI T, et al. Do multiple personal roles promote working energetically in female nurses? A cross-sectional study of relevant factors promoting work engagement in female nurses [J]. *Environ Health Prev Med*, 2019, 24(1): 56.
- [24] 马灿, 周文斌, 赵素芳. 家庭支持对员工创新的影响——工作投入的中介和生涯规划清晰的调节作用 [J]. *软科学*, 2020, 34(1): 103-109.
- [25] 李岩, 张连香, 樊玉霞, 等. 医院情境下谦卑型领导对临床护士工作重塑影响: 创新自我效能感的中介作用 [J]. *济宁医学院学报*, 2022, 45(4): 293-297.
- [26] 刘少琴, 柳晓君, 樊光辉. 护理实习生工作重塑现状及影响分析——基于新型冠状病毒疫情的视角 [J]. *中国高等医学教育*, 2020(7): 15-16.
- [27] 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.
- [28] 田茜. 结构性授权与心理授权对社区护士工作形塑行为的影响 [J]. *护理学杂志*, 2020, 35(8): 95-97.
- [29] 张建平, 秦传燕, 刘善仕. 寻求反馈能改善绩效吗? ——反馈寻求行为与个体绩效关系的元分析 [J]. *心理科学进展*, 2020, 28(4): 549-565.
- [30] HOBFOLL S E, HALBESLEBEN J, NEVEU J, et al. Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences [J]. *Annu Rev Organ Psych*, 2018, 5(1): 103-128.
- [31] 何奇兵. 二元压力与员工创新力的关系——有调节的中介模型 [J]. *技术与创新管理*, 2021, 42(2): 170-176.
- [32] 梁荣成, 王必好. 阻碍性压力对员工知识隐藏的影响——来自知识型员工的证据 [J]. *企业经济*, 2022(8): 79-88.
- [33] TIAN W, WANG H, RISPENS S. How and when job crafting relates to employee creativity: the important roles of work engagement and perceived work group status diversity [J]. *Int J Environ Res Public Health*, 2021, 18(1): 291.
- [34] BAGHDADI N A, FARGHALY A A S, ALSAYED S K. The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement [J]. *J Nurs Manag*, 2021, 29(2): 214-219.
- [35] 吴国强, 郭亚宁, 黄杰, 等. 挑战性-阻碍性压力源对工作投入和工作倦怠的影响: 应对策略的中介作用 [J]. *心理与行为研究*, 2017, 15(6): 853-859.
- [36] 耿庆岭, 韦雪艳. 教师工作重塑与组织公民行为关系: 工作投入的中介作用 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2016, 24(2): 356-358.
- [37] DUTTON W J E. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work [J]. *Acad Manage Rev*, 2001, 26(2): 179-201.

收稿日期: 2022-09-30