

血液透析护士工作家庭冲突与工作投入及心理资本的相关性

郎爽¹,路晓琳²,刘倩倩²,刘丽丽²

摘要:目的 探讨沈阳市血液透析护士工作家庭冲突、工作投入、心理资本状况及其相关性。方法 采用工作家庭冲突量表、工作投入量表及心理资本量表对沈阳市 238 名三甲医院的血透护士进行调查。结果 护士工作家庭冲突(24.24 ± 6.42)分,心理资本(98.02 ± 16.09)分,工作投入(56.69 ± 11.50)分。工作家庭冲突各维度与工作投入、心理资本各维度呈负相关,心理资本各维度与工作投入各维度呈正相关(均 $P < 0.05$)。心理资本在工作家庭冲突与工作投入间起部分中介作用。结论 工作家庭冲突既可以直接影响血透护士工作投入水平,也可以通过心理资本的部分中介作用间接影响工作投入。护理管理者应重视血透护士心理资本的培养,以利于其在工作与家庭间的角色切换,降低工作家庭冲突对工作投入的负性影响。

关键词:血液透析护士; 工作家庭冲突; 工作投入; 心理资本

中图分类号:R473.5;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2019.06.084

Relationships of work-family conflict, work engagement and psychological capital in hemodialysis nurses Lang Shuang, Lu Xiaolin, Liu Qianqian, Liu Lili. Hemodialysis Center, Red Cross Hospital of Shenyang, Shenyang 110013, China

Abstract: **Objective** To explore the levels of work-family conflict, work engagement, and psychological capital among hemodialysis nurses in Shenyang, and to explore their relationships. **Methods** A total of 238 hemodialysis nurses in tertiary hospitals of Shenyang were investigated using the Work-Family Conflict Questionnaire, Utrecht Work Engagement Scale and Psychological Capital Scale. **Results** The sample scored (24.24 ± 6.42) on work-family conflict, (98.02 ± 16.09) on psychological capital, and (56.69 ± 11.50) on work engagement. The total work-family conflict score and dimension scores were negatively correlated with work engagement and psychological capital; and psychological capital was positively correlated with work engagement ($P < 0.05$ for all). Psychological capital partly mediated the relationship between work-family conflict and work engagement. **Conclusion** Work-family conflict either directly affects work engagement of hemodialysis nurses, or indirectly affects work engagement through psychological capital. Nursing managers should pay attention to cultivation of psychological capital of hemodialysis nurses, thus to help them achieve work-family balance and ameliorate negative impact of work-family conflict on work engagement.

Key words: hemodialysis nurse; work-family conflict; work engagement; psychological capital

工作家庭冲突是指工作角色和家庭角色的要求不相容而产生的一种角色冲突,包括工作-家庭冲突、家庭-工作冲突 2 个方面^[1]。工作投入是一种与工作相关的积极饱满的情绪与认知状态^[2]。研究发现,工作投入可以影响员工的工作满意度、工作绩效、离职意愿等多个方面,在实际工作中有着积极的意义^[3]。既往关于工作投入前因变量研究多集中于个体因素、组织因素。家庭因素影响护士工作投入的现象并不少见,尤其是国内护理工作者以女性居多,在完成本职工作时还要兼顾女儿与母亲等角色^[4]。另外由于我国当今二胎政策的放开,更多年轻的女性护理工作者面临工作家庭的冲突。血液透析护理工作由于工作环境密闭、专业性强,而且要经常面对急诊加透、持续床旁血液滤过等特殊医疗情况,工作家庭冲突的问题更为明显,直接影响血液透析护理人员的工作投入。心理资本在职场内外起着较为积极的作用,在一定程度上减弱工作家庭冲突

对个体的消极影响^[5]。因此本研究旨在通过实证来探究沈阳地区血液透析护理人员工作家庭冲突对工作投入的影响,以及心理资本这一积极个体因素在二者间的调节作用。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法于 2017 年 9~10 月,对沈阳市 11 所三甲医院 238 名血液透析护理人员进行问卷调查。纳入标准:具有护士执业证书;血液透析室工作时间 ≥ 1 年;自愿参与本次调查。排除标准:进修护士。其中男 8 人,女 230 人;年龄 23~54 岁;护士 71 人,护师 97 人,主管护师 65 人,副主任护师及以上 5 人;正式编制 74 人,非正式编制 164 人。学历:中专 5 人,大专 71 人,本科 161 人,硕士 1 人。生育状况:无子女 90 人,独生子女 132 人,2 个及以上子女 16 人。婚姻状况:未婚 54 人,已婚 177 人,离异 6 人,丧偶 1 人。工作年限:1~年 64 人,5~年 105 人,10~年 40 人,15~年 6 人,20~26 年 23 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表:自行设计,包括年龄、性别、职称、学历、婚姻状况、工作年限等。②工作家庭冲突量表:由 Netemeyer 等^[6]于 1996 年编

作者单位:1. 沈阳市红十字会医院血透中心(辽宁 沈阳, 110013);2. 锦州医科大学护理学院

郎爽:女,硕士在读,副主任护师,1986981987@qq.com

收稿:2018-10-26;修回:2018-12-17

制,含工作-家庭冲突(条目 1~5)和家庭-工作冲突(条目 6~10)2 个维度 10 个条目,分别评估由工作对家庭产生的角色冲突和由家庭对工作产生的角色冲突。采用 Likert 5 点计分,1 代表“非常不符合”,5 代表“非常符合”。分数越高表明体验到的冲突越大。量表的 Cronbach's α 值为 0.842。本次研究量表的 Cronbach's α 值为 0.818。③工作投入量表:由 Schaufeli^[2] 于 2002 年编制,中文版量表(UWES)由张铁文等^[7] 翻译。量表包括活力、奉献、专注 3 个维度 17 个条目。采用 Likert 5 点计分,1 代表“非常不符合”,5 代表“非常符合”。得分越高说明护士工作投入越高。本次研究的 Cronbach's α 值为 0.940。④心理资本量表:采用 Luthans 等^[8] 编制,我国学者李超平^[9] 翻译的心理资本量表(PCQ-24)中文版。该量表包含自我效能、希望、韧性、乐观 4 个维度 24 个条目。采用 Likert 6 点计分,1 代表“非常不同意”,6 代表“非常同意”,其中条目 13、20、23 采用反向计分。得分越高提示被测试人员心理资本水平越好。本次研究的 Cronbach's α 值为 0.921。

1.2.2 调查方法 调查前对 4 名调查人员进行统一培训,利用调查对象上、下台间歇时间到血透室集中发放。发放问卷 247 份,回收有效问卷 238 份,有效回收率 96.36%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS17.0 软件进行数据录入分析。其中血液透析护士一般资料和心理资本、

工作家庭冲突、工作投入各变量采用频数、百分比、均数±标准差等进行统计描述;各变量间关系则分别采用 Pearson 相关性分析、回归分析进行研究。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 血液透析护士工作家庭冲突、工作投入、心理资本得分 见表 1。

表 1 血液透析护士工作家庭冲突、工作投入、心理资本得分, $\bar{x} \pm s$

项目	最小值	最大值	总分	条目均分
工作家庭冲突	10	50	24.24±6.42	2.42±0.64
工作-家庭冲突	5	25	14.65±4.07	2.93±0.81
家庭-工作冲突	5	25	9.60±3.83	1.92±0.76
心理资本	24	144	98.02±16.09	4.08±0.67
希望	6	36	24.84±4.84	4.14±0.80
自我效能	6	36	24.67±4.70	4.11±0.78
乐观	6	36	24.27±4.53	4.04±0.75
韧性	6	36	24.22±4.40	4.03±0.73
工作投入	17	85	56.69±11.50	3.33±0.67
奉献	5	25	17.23±3.92	3.44±0.78
专注	6	30	20.62±4.21	3.43±0.70
活力	6	30	18.84±4.37	3.14±0.72

2.2 血液透析护士工作家庭冲突、工作投入、心理资本各维度的相关性 血液透析护士工作家庭冲突各维度与工作投入、心理资本各维度呈负相关,心理资本各维度与工作投入各维度呈正相关,见表 2。

表 2 血液透析护士工作家庭冲突、工作投入、心理资本各维度的相关性											<i>r</i>
维度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 工作家庭冲突	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2. 工作-家庭冲突	0.825*	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3. 家庭-工作冲突	0.798*	0.317*	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—
4. 心理资本	-0.453*	-0.446*	-0.284*	1.000	—	—	—	—	—	—	—
5. 自我效能	-0.341*	-0.379*	-0.169*	0.850*	1.000	—	—	—	—	—	—
6. 希望	-0.470*	-0.419*	-0.342*	0.899*	0.727*	1.000	—	—	—	—	—
7. 乐观	-0.411*	-0.400*	-0.263*	0.899*	0.664*	0.749*	1.000	—	—	—	—
8. 韧性	-0.349*	-0.351*	-0.211*	0.830*	0.554*	0.636*	0.719*	1.000	—	—	—
9. 工作投入	-0.408*	-0.401*	-0.258*	0.641*	0.496*	0.666*	0.541*	0.522*	1.000	—	—
10. 活力	-0.351*	-0.361*	-0.206*	0.592*	0.451*	0.627*	0.492*	0.484*	0.919*	1.000	—
11. 奉献	-0.370*	-0.375*	-0.221*	0.560*	0.444*	0.577*	0.440*	0.486*	0.909*	0.744*	1.000
12. 专注	-0.404*	-0.370*	-0.285*	0.612*	0.472*	0.629*	0.556*	0.468*	0.927*	0.777*	0.777*

注:* $P<0.05$ 。

2.3 血液透析护士工作家庭冲突、工作投入、心理资本的分层回归分析 采用回归分析验证心理资本在工作家庭冲突与工作投入间的中介作用。第一步,将工作家庭冲突作为自变量,工作投入作为因变量构建模型 1。第二步,将工作家庭冲突作为自变量,心理资本作为因变量构建模型 2。第三步,将工作投入作为因变量,工作家庭冲突与心理资本共同作为自变量构建模型 3。模型 3 显示在引入心理资本变量后,工作家庭冲突对工作投入的回归系数由原来的一0.408 降至一0.148,说明心理资本在工作家庭冲突与工作投

入间起部分中介作用。见表 3。

3 讨论

3.1 沈阳市三甲医院血液透析护士的工作家庭冲突、心理资本、工作投入情况 本研究结果显示,沈阳市三甲医院血液透析护士工作家庭冲突总分(2.42±0.64),接近条目均分 2.5 居于中等水平。本次研究工作-家庭冲突得分大于家庭-工作冲突得分,说明护士工作带给家庭的冲突要大于家庭带给工作的冲突。这与国内外研究研究结果一致^[10-12]。分析原因是是由于血液透析护理工作专业性强、患者病情复杂危重、体外循环的高

风险,这些都要求从业人员对工作具有较高的专注与沉浸,这势必导致护理人员因为工作因素影响了家庭。家庭-工作冲突要明显低于工作-家庭冲突说明血液透析护理人员能处理好家庭事物,对工作产生的影响较小。本次调查血液透析护士的心理资本总分处于中等偏上水平,尚有较大提升空间。与多项研究对综合医院护士心理资本研究结果近似^[13-14],但希望维度得分最高,与上述研究对国内护士心理资本调查结果中自我效能得分最高有所不同。分析希望得分最高是由于血液透析护士由于职业原因较普通护理工作者获得更多的认可与尊重和专业培训的机会,这大大提升了他们的职业动力与希望;其次为自我效能,说明血液透析护士在工作中有良好的独立解决问题的能力;韧性得分最低,说明血透护士在逆境中适应、自我复原的能力还有待提高。

表 3 血液透析护士心理资本在工作家庭冲突与工作投入中的中介效应的依次检验

方程	因变量	自变量	β	SE	β'	t	F	P
1	工作投入	工作家庭冲突	-0.730	0.106	-0.408	-6.864	47.119	0.000
2	心理资本	工作家庭冲突	-1.133	0.145	-0.453	-7.801	60.850	0.000
3	工作投入	工作家庭冲突	-0.265	0.099	-0.148	-2.676	80.088	0.000
		心理资本	0.410	0.040	0.574	10.380		

注:方程 1 $R^2=0.166$,调整 $R^2=0.163$, $F=47.119$, $P=0.000$ 。方程 2 $R^2=0.205$,调整 $R^2=0.202$, $F=60.850$, $P=0.000$ 。方程 3 $R^2=0.428$,调整 $R^2=0.424$, $F=80.088$, $P=0.000$ 。

3.2 血液透析护士工作家庭冲突、心理资本、工作投入的相关性分析 ①本研究显示,血透护士工作家庭冲突各维度与工作投入各维度呈负相关,说明血透护士遭遇的工作家庭冲突越大其工作投入就会越低。工作家庭冲突能有效预测工作投入与工作绩效。邵亚^[17]在对 1 250 名公立医院护士工作家庭冲突研究中,验证了工作家庭冲突与工作投入存在显著负相关关系,与本研究结果一致。本研究还显示血透护士工作-家庭冲突与工作投入的相关程度要强于家庭-工作冲突。提示医院和护理管理者对血透中心人员配备、班次安排要科学合理,以减轻工作指向家庭冲突对工作投入负性的影响。②血液透析护士工作家庭冲突和心理资本之间存在负相关。心理资本越高,血透护士工作家庭冲突越小。研究表明良好的心理资本利于缓和工作家庭冲突,成为提高员工的工作生活幸福感与工作投入的重要策略,均与本研究结果一致^[18-19]。因此护理管理者应在注重血透护士专业能力培养的同时兼顾积极心理能力的培养,缓和由于血液透析工作环境和性质引起的工作家庭冲突。③血液透析护士心理资本各维度与工作投入各维度呈正相关,说明在血液透析领域心理资本对于提高护士工作投入与绩效有着不可低估的作用。本研究还显示心理资本的希望维度与工作投入的各维度有较强相关($r=0.577\sim0.629$)。Larson 等^[20]认为,拥有高希望程度的员工通常都有明确的工作目标,制定了切实可行的行动计划并能努力实现目标,也验证了本

本研究中血液透析护理人员的工作投入处于中等偏上水平,低于刘聪聪^[15]对 511 名三甲医院护士工作投入研究结果(3.82 ± 1.08)分,高于何叶等^[16]对 840 名综合医院护士的研究结果(2.99 ± 1.23),其中奉献维度得分最高。奉献得分最高是由血液透析工作本身的专业性质决定,血液透析不仅是终末期肾病患者赖以生存的医疗方式,更是各种急危重症治疗的有效措施,因此大大增加了护理人员的职业价值感;专注得分较高是由于血液透析本身的高风险性要求护理人员具有较高的责任心与专注度。另外,长期处于高负荷工作的紧张状态容易出现生理和心理性疲劳,这可能是本研究血液透析护士活力维度得分相对偏低的原因。

研究结果。

3.3 血液透析护理人员心理资本在工作家庭冲突与工作投入间的中介作用分析 本研究显示,工作家庭冲突既可以直接影响工作投入水平,也会通过心理资本的部分中介作用间接影响工作投入。研究显示,心理资本作为积极变量,可在一定程度上抑制不利因素对个体的消极影响,从而改变个体对工作的态度与投入^[21]。验证了本研究结果即心理资本在工作家庭冲突与工作投入间的积极调节作用。提示管理者们除了采取积极措施直接干预工作家庭冲突来影响护士的工作投入外,还可以通过对护士心理资源的开发与利用,达到缓解工作家庭冲突、提高工作投入的目的。

综上所述,血液透析护士工作家庭冲突各维度与工作投入、心理资本各维度呈负相关,心理资本各维度与工作投入各维度呈正相关,心理资本在二者之间起部分中介作用。医院和护理管理者要科学安排护士与透析机比例;合理安排班次;改善血透护士福利待遇以减轻血液透析护理工作带给家庭的影响,有效提升护士工作投入与临床绩效。同时更要重视心理资本在二者之间的积极作用,重视护理人员心理资本的培养,帮助血液透析护士更好地进行工作与家庭间的角色切换。

参考文献:

[1] Allen T D, Herst D E, Bruck C S, et al. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research[J]. J Occup Health Psychol, 2000,5(2):278-308.