

护士职业认同在职业获益感与工作投入的中介效应分析

周西, 杨惠云, 杨滢, 张娅, 杨慧

摘要:目的 探讨护士职业认同在职业获益感与工作投入的中介效应,为临床护理管理提供参考。方法 方便选取 498 名护士,采用护士职业认同评定量表、护士职业获益感问卷及工作投入量表进行问卷调查。结果 护士职业认同、职业获益感、工作投入总得分分别为(100.95±15.21)分、(129.86±16.40)分、(63.88±22.94)分;三者之间均存在显著正相关(均 $P < 0.01$);职业认同在职业获益感与工作投入之间起部分中介效应,中介效应对总效应的贡献率为 54.56%。结论 提高护士的职业认同感,能够增强其职业获益感,进而提高工作投入水平。

关键词: 护士; 职业获益感; 职业认同; 工作投入; 中介效应

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2019.17.051

Mediating effect of professional identity on professional benefit and work engagement among nurses Zhou Xi, Yang Huiyun, Yang Ying, Zhang Ya, Yang Hui. Nursing Department, The Second Affiliated Hospital of Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710004, China

Abstract: **Objective** To explore the mediating effect of professional identity on professional benefit and work engagement among nurses, and to provide reference for clinical nursing management. **Methods** Totally 498 nurses were selected conveniently, then they were investigated using the Nurse Professional Identity Rating Scale, the Nurse Professional Benefit Questionnaire and the Work Input Scale. **Results** Nurses' total score of professional identity, professional benefit and work engagement was (100.95±15.21), (129.86±16.40), (63.88±22.94) respectively. There were significant positive correlations among the three variables ($P < 0.01$ for all), professional identity played a part of mediating effect between professional benefit and work engagement, the mediating effect accounted for 54.56% of the total effect. **Conclusion** Improving clinical nurses' professional identity could enhance their professional benefit, then increase their work engagement level.

Key words: nurses; professional benefit; professional identity; work engagement; mediating effect

随着护理人力资源管理的进步,越来越多研究者关注护士工作状态的积极情绪及行为。工作投入是指一种与工作相关的积极、满足的情感和认知状态^[1]。工作投入对护士个体的生理、心理、行为及组织发展等方面具有积极影响,如减轻抑郁、焦虑等负性心理,减少工作错误,提高工作创新性、工作绩效和护理质量等^[2-4]。研究显示,组织层面(领导方式、组织氛围等)、工作层面(工作特性、家庭冲突等)、个人特征(性别、学历等)对护士工作投入有显著影响^[5]。职业获益是指护士在工作中感知到职业带来的收获和益处,职业认同是指护士对护理职业的看法和情感。护士的职业获益^[6]、职业认同^[7]对其工作投入有正向影响,但三者关系模型构建的相关研究甚少。本研究对 498 名临床护士进行问卷调查,明确护士职业获益、职业认同及工作投入三者间的关系,为提升临床护士工作投入的管理实践提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象

作者单位:西安交通大学第二附属医院护理部(陕西 西安,710004)

周西:女,硕士,主管护师,副护士长

通信作者:杨慧,1874999035@qq.com

科研项目:中华护理学会 2015—2016 年度立项科研课题项目(ZHKY201501)

收稿:2019-04-29;修回:2019-06-18

抽样法抽取我院护士进行调查。纳入标准:①注册护士;②至少在本院工作 1 年;③知情并同意参加研究。排除标准:①进修护士;②实习护士;③临时聘用人员;④非临床护士岗位;⑤1 年内休假超过 3 个月。根据结构方程模型分析对样本量的要求^[8],样本量是观察变量或测量指标数量的 5~15 倍,且不少于 200。本研究共 80 个条目,估计样本量 400~1 200。抽样医院符合纳入标准的护士约 1 500 人,考虑无效问卷,拟抽取各临床科室 35% 的护士为研究对象。本研究根据护理部提供的全院各临床科室护士名册(以护士职称和姓氏笔画排序),采用随机数字表法抽取研究对象 521 人。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料问卷 自行设计,包括性别、年龄、学历、职称、科室、岗位、编制等。

1.2.2 护士职业认同评定量表 采用刘玲等^[9]编制的护士职业认同评定量表,共 5 个维度 30 条目,包括职业认知评价 9 个条目、职业社交技巧 6 个条目、职业社会支持 6 个条目、职业挫折应对 6 个条目、职业自我反思 3 个条目。每个条目从“非常不符合”到“非常符合”设 5 个选项,分别计 1~5 分,总分 30~150 分,得分越高说明护士的职业认同水平越高。量表 Cronbach's α 系数为 0.938,折半信度大于 0.88,具有良好的信度和效度。

1.2.3 护士职业获益感问卷 采用胡菁等^[10]修订的中文版护士职业获益感问卷,共 5 个维度 33 个条目,包括正向职业感知 7 个条目、良好护患关系 6 个条目、亲友认同 6 个条目、团队归属感 6 个条目及自身的成长 8 个条目。“很不同意”至“非常同意”依次计 1~5 分,总分 33~165 分,得分越高说明护士的职业获益感越强。量表 Cronbach's α 系数为 0.958,分半信度为 0.938。

1.2.4 工作投入量表 采用中文版 Utrecht 工作投入量表^[11],共 3 个维度 17 条目,包括活力 6 个条目、奉献 5 个条目及专注 6 个条目。每个条目采用 Likert 7 点计分法,“从来没有”到“总是”分别计 0~6 分,总分 0~102 分,得分越高说明护士的工作投入水平越高。条目均分 < 2 分为工作投入水平低,2~4 分为中度,> 4 分为高。量表 Cronbach's α 系数为 0.949,内部一致性信度为 0.869。

1.3 调查方法 利用问卷星平台进行在线问卷调查。将问卷内容录入问卷星平台,组织 16 名护士进行预调查,收集填写过程中的问题,对问卷格式进行编辑,确保运行正常。在取得各科室护士长的支持后,研究者向护士现场说明研究的目的、意义,介绍问卷在线填写方法,确保研究对象理解后发布问卷二维码。研究对象通过微信“扫一扫”识别二维码后自行独立完成问卷填写,匿名填写,每份问卷前有知情同意介绍,被调查者勾选“同意”后方可进入问卷填写。根据预调查结果,完成问卷的最快时间约 8 min,故设置问卷填写时间少于 8 min 为剔除标准之一。本问卷设置必须填完所有条目方可提交。共提交 521 份问卷,剔除 18 份填写时间过短、5 份答案趋于一致(80%答案为同一选项),最终有效问卷 498 份,有效回收率 95.59%。

1.4 统计学方法 以 Excel 格式导出数据,将数据导入 SPSS16.0 软件进行描述性分析、Pearson 相关性分析,应用 AMOS17.0 软件建立结构方程模型进行中介效应分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象一般资料 498 名护士,男 18 人,女 480 人;年龄 23~55(31.20±6.21)岁。学历:中专 2 人,大专 25 人,本科 455 人,硕士及以上 16 人。职称:护士 158 人,护师 268 人,主管护师 64 人,副主任护师及以上 8 人。职务:护士 470 人,护士长 28 人。编制:正式在编 44 人,合同制 454 人。婚姻状况:已婚 353 人,未婚或其他 145 人。子女情况:无子女 161 人,有子女 337 人。

2.2 护士职业认同、职业获益感和工作投入得分 见表 1。

2.3 护士职业认同、职业获益感和工作投入的相关性 护士职业认同与职业获益感、职业认同与工作投

入、职业获益感与工作投入的相关系数分别为 0.566、0.736、0.612(均 $P<0.01$)。

表 1 护士职业认同、职业获益感、工作投入得分($n=498$)

项目	总得分	条目均分
护士职业认同	100.95±15.21	3.35±0.63
职业认知评价	30.22±5.05	3.37±0.63
职业社交技巧	21.21±3.08	3.60±0.59
职业社会支持	19.61±3.52	3.39±0.63
职业挫折应对	20.05±3.25	3.42±0.62
职业自我反思	9.86±1.82	3.30±0.67
护士职业获益感	129.86±16.40	3.90±0.65
正向职业感知	25.63±4.23	3.70±0.68
良好护患关系	25.51±3.31	4.33±0.62
亲友认同	21.99±3.81	3.78±0.68
团队归属感	23.54±3.56	4.00±0.67
自身的成长	33.18±4.19	4.20±0.60
工作投入	63.88±22.94	3.83±1.41
活力	21.22±8.76	3.62±1.48
奉献	19.14±7.14	3.98±1.39
专注	23.52±8.10	3.98±1.39

2.4 护士职业认同对职业获益感、工作投入的中介效应分析 建立护士职业获益感、职业认同与工作投入的结构方程模型(见图 1),检验护士职业认同的中介作用。模型适配度结果显示, $\chi^2/df=2.865 (< 5)$, $GFI=0.948$, $AGFI=0.924$, $CFI=0.980$, $TLI=0.975$ (均 > 0.9), $RMSEA=0.061 (< 0.08)$,显示结构方程模型拟合较好,模型较为合理。采用 Bootstrap 置信区间估计法进行区间估计,置信区间为 95%,样本量选择 2 000,Bootstrap 95%置信区间均未包括 0,且 Z 值 > 1.96 ,说明临床护士职业认同在职业获益与工作投入之间的部分中介效应模型成立,中介效应对总效应的贡献率 = $0.365 \div 0.669 = 0.5456$,即 54.56%,见表 2。

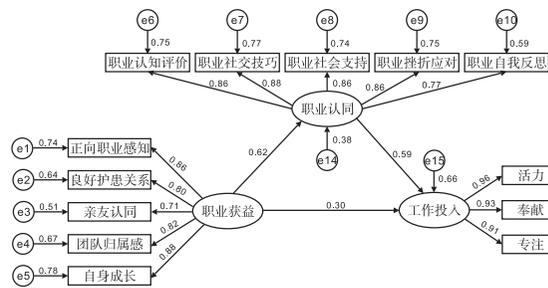


图 1 护士职业认同在职业获益感和工作投入间的中介效应模型

3 讨论

3.1 护士职业认同、职业获益感及工作投入的现状分析 本研究显示,护士的职业认同处于中等水平,与刘玉玲等^[12]的研究结果相似。说明护士对护理职

业基本认同,但仍有提升的空间。条目均分最高的维度是职业社交技巧,最低的维度是职业自我反思,说明护士非常注重工作中的沟通、社交能力和技巧,缺乏对工作的自我反思,提示管理者应注重引导护士进行自我反思。

表2 护士职业认同在职业获益与工作投入的中介效应

效应关系	点估计值	系数相乘积		Bootstrap	
		SE	Z	95%CI	95%偏差校正CI
直接效应	0.304	0.043	7.070	0.221~0.387	0.218~0.386
间接效应	0.365	0.028	13.036	0.312~0.422	0.311~0.421
总效应	0.669	0.030	22.300	0.604~0.725	0.606~0.725

本研究显示,护士职业获益感处于中等偏上水平,高于ICU护士^[13]、乌鲁木齐市三甲医院护士^[12]的职业获益感。这可能与研究对象所在地区、工作科室等不同有关,组织属性可能对护士的职业获益感产生影响^[6]。条目均分最高的维度是良好的护患关系,条目均分最低的维度是正向职业感知,说明护士非常注重工作中与患者维持良好关系,患者的肯定是护士职业获益感的最重要来源,护士对职业发展感知缺乏认可,提示管理者应注重护士职业发展设计及引导。

本研究显示,护士的工作投入处于中等偏上水平,高于相关研究结果^[5]。这可能与我国国家层面推行护理岗位管理、绩效考核管理有关。近年来,国家出台的政策文件多次提及以实施护理岗位管理为切入点,科学绩效考核和薪酬分配,从而有效地调动了护士队伍的积极性^[14]。

3.2 护士职业认同对职业获益感、工作投入的中介效应 护士职业认同、职业获益感、工作投入三者间呈两两显著正相关,符合中介效应检验的基本条件。本研究显示,护士的职业获益感可直接影响其工作投入水平,也通过职业认同间接对工作投入产生影响,护士的职业认同在职业获益感对工作投入的影响中起到部分中介效应,中介效应对总效应的贡献率为54.56%,说明护士职业认同是职业获益感与工作投入之间的重要中介变量,是护士将职业获益感转化为积极投入工作的必要途径,即护士的职业获益感越强,职业认同水平越高,其工作投入水平越高。有学者从积极心理学的“益处发现”理论出发,引出护士职业获益感的概念^[15]。护士若能感受到职业带给自己的收获和益处,在工作中产生积极的体验和情绪,一方面能促使护士积极地投入工作,另一方面职业获益感可转化为对护理工作的积极情感体验和认同,增强护士的职业认同,产生促使积极投入工作的内在动力,在工作中自发投入更多热情和精力。因此,护理管理者应注重护士的职业认同感和职业获益感的培养,在有限的工作环境下,为临床护士创造“磁性”工作环境,引导护士体验职业带给自己物质上的回馈、益处及自身成长的满足^[16],促进护士工作和自我期望之间的价值趋于一致,提高

护士的职业获益感和职业认同感,进而提高护士的工作积极性。

4 小结

本研究显示,护士的职业认同感、职业获益感及工作投入感均处于中等水平,职业认同在其职业获益感与工作投入中起部分中介效应,提高护士的职业认同感,能够增强护士的职业获益感,提高工作投入水平。建议护理管理者在关注护士工作绩效、护理质量的同时,注重护士职业认同感、职业获益感的培养,增加护士的工作投入。本研究样本均来源于同一所医院,不能全面反映临床护士的情况。今后可针对不同地区、不同级别医院护士的职业认同、职业获益感、工作投入情况进行研究,还可以从组织、个体层面制定干预策略,从而提高护理服务质量。

参考文献:

[1] Shimazu A, Schaufeli W B, Kubota K, et al. Is too much work engagement detrimental? Linear or curvilinear effects on mental health and job performance[J]. PLoS One, 2018, 13(12): e0208684.

[2] Imamura K, Kawakami N, Inoue A, et al. Work engagement as a predictor of onset of Major Depressive Episode (MDE) among workers, independent of psychological distress: a 3-year prospective cohort study [J]. PLoS One, 2016, 11(2): e0148157.

[3] Bakker A B, Demerouti E, Sanz-Vergel A I. Burnout and work engagement: the JD-R approach[J]. Ann Rev Organ Psychol Organ Behav, 2014, 1(1): 389-411.

[4] Gorgievski M J, Moriano J A, Bakker A B. Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance[J]. J Manag Psychol, 2014, 29(2): 106-121.

[5] 韩楹, 王晓霞. 护士工作投入现状及其影响因素研究进展[J]. 护理学杂志, 2017, 32(4): 103-106.

[6] 秦秀宝, 丁淑贞. 护士职业获益感研究进展[J]. 护理学杂志, 2017, 32(15): 102-105.

[7] 李萍, 刘艳星, 曹新妹. 精神科护士职业认同现状与工作投入的相关性调查[J]. 上海护理, 2019, 19(2): 57-59.

[8] 孙振球, 徐勇勇. 医学统计学[M]. 4版. 北京: 人民卫生出版社, 2014: 380-382.

[9] 刘玲, 郝玉芳, 刘晓虹. 护士职业认同评定量表的研制[J]. 解放军护理杂志, 2011, 28(3): 18-20.

[10] 胡菁, 刘晓虹. 护士职业获益感问卷的编制及其信效度检验[J]. 解放军护理杂志, 2013, 30(22): 1-5.

[11] 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2005, 13(3): 268-270.

[12] 刘玉玲, 张晨, 李星梅, 等. 乌鲁木齐三甲医院护理人员职业认同及职业获益感相关性研究[J]. 中国医药导报, 2016, 13(23): 70-74.

[13] 王明雪, 孙运波, 邢金燕, 等. ICU护士医护合作水平、职业获益感与工作投入的相关性研究[J]. 中国护理管理, 2017, 17(9): 1186-1189.