

# 护士组织承诺对医院磁性水平影响的机制研究

卢层层, 左彭湘

**摘要:**目的 探究护士组织承诺、心理韧性对医院磁性水平的影响,为临床护理人力资源管理提供依据。方法 采用护士心理韧性量表、中国职工组织承诺量表、医院磁性要素量表对新疆地区 4 所三甲综合医院的 3 047 名临床护士开展调查,并建立三者之间的关系模型。结果 护士心理韧性得分  $64.93 \pm 15.73$ , 护士组织承诺得分  $81.53 \pm 16.66$ , 护士感知医院磁性水平得分  $97.31 \pm 21.38$ 。护士心理韧性与组织承诺、护士感知医院磁性水平呈正相关( $r=0.492, 0.483$ , 均  $P < 0.01$ ), 护士组织承诺与感知医院磁性水平呈正相关( $r=0.561, P < 0.01$ ), 组织承诺是心理韧性与医院磁性环境的中介变量, 中介效应占总效应的 55.40%。结论 护士心理韧性、组织承诺处于中等水平, 护士感知医院磁性水平处于中等偏低水平, 组织承诺在心理韧性与工作环境间起中介作用。医院管理者应重视护士组织承诺的建立和维护, 稳定护士队伍, 提高护士满意度, 从而提高护理质量。

**关键词:** 护士; 心理韧性; 组织承诺; 医院磁性水平; 中介效应

**中图分类号:** R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.12.005

**Relationship between nurses' organizational commitment and perception toward the essentials of magnetism** Lu Cengceng, Zuo Pengxiang, Faculty of Nursing, School of Medicine, Shihezi University, Shihezi 832000, China

**Abstract: Objective** To explore the impact of nurses' organizational commitment and resilience on their perception toward the essentials of magnetism, and to provide reference for human resource management in nursing. **Methods** A total of 3 047 clinical nurses working in 4 tertiary general hospitals in Xinjiang Uygur Autonomous Region were surveyed by utilizing the Chinese version of Connor-Davidson Resilience Scale, the Chinese Workers' Organizational Commitment Scale, and the Essentials of Magnetism Scale. The relationships among the three variables were analyzed. **Results** The sample scored  $64.93 \pm 15.73$  on resilience,  $81.53 \pm 16.66$  on organizational commitment, and  $97.31 \pm 21.38$  on perception of the essentials of magnetism. Nurses' psychological resilience was positively correlated with organizational commitment and perception of the essentials of magnetism ( $r=0.492, 0.483, P < 0.01$  for both), and organizational commitment was also positively correlated with perception of the essentials of magnetism ( $r=0.561, P < 0.01$ ). Nurses' organizational commitment mediated the relationship between resilience and perception of the essentials of magnetism, with the mediating effect accounting for 55.40% of the total effect. **Conclusion** The resilience and organizational commitment of nurses are at medium levels, and perception of the essentials of magnetism is between low and moderate level. Organizational commitment plays a role in mediating resilience and work environment. Hospital managers should pay attention to establishing and maintaining nurses' organizational commitment, stabilizing nursing team, and promoting nurses' satisfaction, thus to enhance nursing quality.

**Key words:** nurse; resilience; organizational commitment; hospital Magnet status; mediating effect

创建健康的护理工作环境是吸引和留住护士的有效途径,对缓解护理人力短缺、保证救治工作的有效进行及保障护士健康具有重要意义。医院磁性水平是基于护理管理者的支持、文化价值观、护理工作的自主性、医护关系、护理实践的管理、教育支持、护理人力资源的合理配置等方面对医院护理人员的执业环境进行分析评价,构建磁性护理环境能够有效降低离职率,从而实现稳定护理队伍、提高护理质量<sup>[1]</sup>。护士组织承诺是个体对组织的参与和认同程度,是对组织的情感依恋<sup>[2-3]</sup>。有研究显示,护士工作环境与组织承诺呈正相关,护士组织承诺可以正向预测工作环境<sup>[4]</sup>。心理韧性是个体面对逆境、创伤或其他重大压力时的良好适应过程<sup>[5]</sup>,有研究显示,护士工作环境与心理韧性呈正相关,加强护士的心理韧性是提高护士工作投入、降低离职倾向的重要措施<sup>[6-7]</sup>。但以往研究多探讨变量两两之间的相关关系,护士心理韧性、组织承诺、医院磁性水平三

者之间的联系尚不明确。本研究从探讨三者之间的关系出发,提出和验证以下假设:护士心理韧性对感知的医院磁性水平产生直接效应,护士组织承诺对感知的医院磁性水平有间接效应,组织承诺为两者间的中介变量,为构建磁性工作环境提供依据,有助于护理管理者采取针对性干预措施,从而凝聚护理队伍,提高护理质量。

## 1 资料与方法

**1.1 一般资料** 本研究报请医院伦理委员会审查(AF/SC-08/01.0),经批准后于 2019 年 11 月至 2020 年 5 月根据新疆地域、人口、经济水平情况,采取典型整群抽样法抽取新疆地区 4 所三级甲等医院(乌鲁木齐市 2 所、石河子市 1 所、伊宁市 1 所)作为调查单位。调查对象纳入标准:注册护士;护理岗位在职;知情同意,自愿参与本研究。排除进修、实习护士及非护理岗位护士。按上述标准获得有效资料护士 3 047 人,男 92 人,女 2 955 人;年龄 18~57 ( $32.67 \pm 7.37$ )岁。中专 136 人,大专 1 241 人,本科 1 635 人,硕士 35 人;护士 816 人,护师 1 200 人,主管护师 714 人,副主任护师以上 317 人;工作年限 < 6 年 818 人,6~9 年 934 人,10~20 年 859 人,> 20 年

作者单位:石河子大学医学院护理系(新疆 石河子, 832000)

卢层层:女,硕士在读,主管护师

通信作者:左彭湘, zuo\_pengxiang@sina.com

收稿:2021-01-20;修回:2021-03-10

436人;在编1057例,合同制1990人;轮值夜班2356人,未轮值夜班691人;月收入<3000元243人,3000~元882人,5000~元1142人,7000~元626人,>9000元154人;内科1007人,外科639人,妇产科168人,儿科261人,急诊科205人,ICU234人,手术室158人,门诊223人,其他152人。

### 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①一般资料调查表。由研究者自行设计,包括研究对象所在科室、性别、年龄、婚姻、学历、用工性质、从事护理工作年限、有无夜班、职称及月收入,共10项。②心理韧性量表。采用肖楠等<sup>[8]</sup>翻译修订的中文版心理韧性量表,包括坚韧、自强、乐观3个维度共25个条目。采用Likert5级评分法,从“从不”至“几乎总是”依次计0~4分,总分0~100分,得分越高代表心理韧性水平越佳,量表Cronbach's α系数为0.910。本研究检测该量表Cronbach's α系数为0.956。③组织承诺量表。本研究采用凌文铨等<sup>[9]</sup>研制的中国职工组织承诺量表,包括感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺5个维度共25个条目。采用Likert5级评分法,从“完全不同意”至“完全同意”依次计1~5分,总分为25~125分,得分越高表明组织承诺水平越高。组织承诺问卷重测信度0.870,各维度的Cronbach's α系数为0.711~0.819。本研究Cronbach's α系数为0.942。④医院磁性要素量表。采用潘月帅等<sup>[10]</sup>汉化的中文版医院磁性要素量表,包含护理管理者的支持、文化价值观、护理工作的自主性、医护关系、护理实践的管理、教育支持、护理人力资源的合理配置7个维度共45个条目。采用4级评分法,从“强烈反对”至“非常同意”依次计1~4分,总分为45~180分。得分越高表示护士感知医院磁性水平越高。量表的Cronbach's α系数为0.831~0.972。本研究Cronbach's α系数为0.983。

**1.2.2 资料收集方法** 经医院主管部门知情同意后,采用问卷星方式发放电子问卷。具体步骤:由本人及经过培训的调查员利用科室晨交班、会议等护士集中的时间发放问卷二维码,护士使用手机或计算机终端扫码答题,调查员向每名研究对象说明填写注意事项和方法。嘱其填写完毕即提交。由研究者逐一审核回收问卷,剔除漏答、错答、答案呈规律性或逻辑混乱等问题问卷。共回收问卷3306份,其中有效问卷3047份,回收有效率92.17%。

**1.2.3 统计学方法** 数据采用SPSS20.0及AMOS23.0软件进行统计分析。采用Harman单因素法进行共同方法偏差检验,采用均数及标准差对数据进行统计描述;对护士心理韧性、护士组织承诺、医院磁性水平三者之间的关系构建结构方程模型,并用最大似然比法对数据进行拟合、修正模型,采用Bootstrap法检验中介效应显著性。检验水准α=0.05。

## 2 结果

**2.1 共同方法偏差的检验** 对护士组织承诺、心理韧性、医院磁性水平3个量表的全部条目进行未旋转探索性因子分析。结果显示,共提取出特征根大于1的因子共10个,最大因子方差解释率为37.93%(小于临界值40%),说明本研究不存在明显的共同方法偏差,可进一步进行数据分析。

**2.2 护士心理韧性、组织承诺和医院磁性水平得分见表1。**

表1 护士心理韧性、护士组织承诺和医院磁性水平得分(n=3047)

项目	总分 ( $\bar{x} \pm s$ )	条目均分 ( $\bar{x} \pm s$ )	得分率 (%)
护士心理韧性			
坚韧	32.95±8.77	2.54±0.74	45.76
自强	22.38±5.03	2.85±0.70	69.93
乐观	9.61±2.80	2.51±0.73	60.05
总分	64.93±15.73	2.62±0.69	64.93
护士组织承诺			
感情承诺	17.72±3.87	3.54±0.77	70.88
规范承诺	17.99±3.46	3.60±0.69	71.97
理想承诺	16.73±4.16	3.34±0.83	66.92
经济承诺	15.70±3.92	3.14±0.78	62.82
机会承诺	13.38±4.59	2.67±0.92	53.52
总分	81.53±16.66	3.26±0.67	65.22
医院磁性水平			
护理管理者的支持	28.26±7.50	2.19±0.61	54.35
文化价值观	22.09±4.93	2.24±0.53	55.22
护理工作的自主性	15.25±3.36	2.19±0.51	54.47
医护关系	8.60±2.23	2.20±0.57	53.73
护理实践的管理	8.18±2.45	2.09±0.62	51.10
教育支持	8.64±2.20	2.20±0.56	54.03
护理人力资源的合理配置	6.29±1.72	2.10±0.59	52.38
总分	97.31±21.38	2.18±0.52	54.06

**2.3 护士心理韧性、护士组织承诺与医院磁性水平的相关性** 护士心理韧性与组织承诺、感知医院磁性水平相关系数r=0.492、0.483,护士组织承诺与感知医院磁性水平相关系数r=0.561,均P<0.01。

**2.4 护士组织承诺在护士心理韧性与医院磁性水平的中介作用**

**2.4.1 中介模型构建** 运用AMOS23.0软件构建护士心理韧性、护士组织承诺及医院磁性水平的结构方程模型,采用最大似然比法对模型进行修正、拟合,验证该假设,并据模型修正指数对假设模型进行修正,模型修正添加了e3-e4,e4-e5,e14-e15 3条路径后,各项拟合指标均符合要求。 $\chi^2/df=2.674$ , $GFI=0.994$ , $AGFI=0.986$ , $RMSEA=0.023$ , $NFI=0.997$ , $CFI=0.998$ , $RFI=0.993$ , $TLI=0.996$ 。模型各个路径系数具有显著水平。护士心理韧性对医院磁性水平、护士组织承诺对医院磁性水平、护士心理韧性对护士组织承诺的路径,组织承诺中介作用拟合模型,见表2、图1。

**2.4.2 中介效应检验** 采用偏差校正的百分位Bootstrap法检验,样本量设置为5000(迭代次数),置信区间设置为95%,结果护士心理韧性与医院磁

性水平间的中介效应为 0.283, 占总效应 0.510 的 55.49%, 心理韧性到医院磁性水平的直接效应、间接效应的 95% 置信区间均未包含 0, 说明中介路径的间接效应显著, 护士组织承诺对医院磁性水平和护士心理韧性之间的中介模型成立, 且护士心理韧性→医院磁性水平的中介效应大于直接效应。见表 3。

表 2 医院磁性水平与护士组织承诺、心理韧性的结构方程模型的主要路径分析

项目	Estimate	SE	CR	P
护士组织承诺→医院磁性水平	0.809	0.032	25.276	0.000
护士心理韧性→医院磁性水平	0.571	0.047	12.088	0.000
护士心理韧性→护士组织承诺	0.834	0.029	28.704	0.000

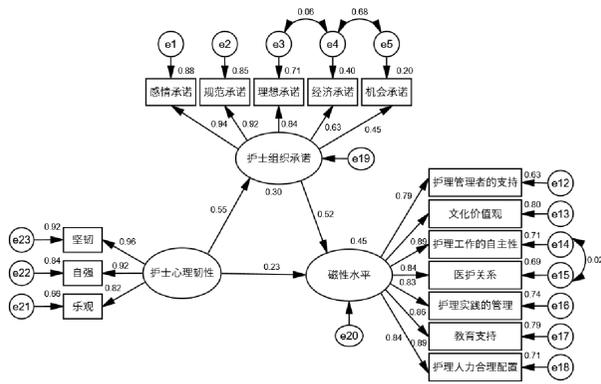


图 1 护士心理韧性、组织承诺与医院磁性水平的关系模型

表 3 组织承诺的中介效应检验及 Bootstrap 分析的标准化结果

效应	$\beta'$	95%CI
总效应	0.510	0.476~0.544
直接效应	0.227	0.188~0.266
间接效应	0.283	0.259~0.310

### 3 讨论

**3.1 护士心理韧性、护士组织承诺、医院磁性水平的现状分析** 本研究显示, 新疆地区综合三甲医院护士心理韧性得分为(64.93±15.73)分, 接近国内常模的(65.4±13.9)分, 处于中等水平。其中自强维度条目均分最高, 说明护士面对复杂的工作压力下, 仍然能够努力向上, 自我勉励。乐观维度条目均分最低, 调查对象没有显示足够的信心和希望去克服所面对逆境。建议护理管理者重视提高护士的个人韧性及增加社会支持, 如开展正念减压、心理疏导、冲突应对等训练, 使护士掌握基本的心理技能, 以改善心理健康状况, 更好地适应工作环境。

护士组织承诺得分为(81.53±16.66)分, 与阿依加马力·萨力<sup>[11]</sup>的研究结果一致, 处于中等水平。其中规范承诺维度条目均分最高, 可能与本研究所有调查对象均来自三级甲等医院有关, 护士自律性强, 遵守医院规章制度, 履行工作职责, 有很强的责任感和义务感。机会承诺维度条目均分最低, 可能与三级

甲等医院护士实践操作技能、专业知识及综合能力较强有关, 且本研究调查对象中本科以上学历占 54.81%, 学历越高, 就业机会越多, 这为他们选择其他医院提供了更为有利的条件。建议护理管理者加强和重视护士组织承诺的培养<sup>[12]</sup>, 尤其是机会承诺的培养, 做好护士职业生涯规划, 不断提高护士工作自主性, 实现其自身价值和社会价值, 从而稳定护理队伍, 为医院的发展提供保障。

护士感知医院磁性水平得分为(97.31±21.38)分, 相较于以往研究测量结果<sup>[13-14]</sup>, 本研究测量结果提示新疆地区综合三甲医院护士感知磁性水平总体处于中等偏低水平。研究发现, 医院磁性水平文化价值观维度得分最高, 护理实践的管理维度得分最低, 每个维度得分率在 50%~60%, 因此建议医院管理者重视护理实践管理, 规范临床护理行为, 提高专业技术水平, 培养护士的专业实践能力<sup>[15]</sup>。同时, 医院管理者也应给予护士更多的决策权和参与权, 多倾听护士的建议及意见, 加强医院磁性文化的建设, 促进医院发展。

### 3.2 护士组织承诺、心理韧性、磁性水平间的关系

本研究结果显示, 心理韧性与组织承诺得分呈正相关( $r=0.492, P<0.01$ ), 心理韧性得分越高, 组织承诺得分越高。可能是由于护士对外界事务的抗压力强、心理调节力强, 对医院工作环境适应良好有关。心理韧性与医院磁性水平得分呈正相关( $r=0.483, P<0.01$ ), 心理韧性得分越高, 护士感知医院磁性水平越高, 与谭诗亮<sup>[16]</sup>研究结果一致, 说明心理韧性具有保护作用, 护士可以有效地管理和处理外界压力, 从而很好地适应不同的工作环境。组织承诺和磁性水平得分呈中度正相关( $r=0.561, P<0.01$ ), 组织承诺得分越高, 护士感知医院磁性水平越高, 与王慧等<sup>[17]</sup>研究结果一致, 说明护士愿意留在组织, 被医院吸引, 离职率低。因此, 建议本地区护理管理者重视护士心理韧性和组织承诺的建立和维护, 提高护理人员面对工作挫折和压力的处理能力, 给予护士归属感, 使护士愿意为医院的生存与发展作出奉献, 从而实现稳定护士队伍, 提高医院磁性水平。

**3.3 护士组织承诺在心理韧性和医院磁性水平之间具有部分中介作用** 研究结果显示, 护士组织承诺在心理韧性与医院磁性水平间存在部分中介作用, 中介效应占总效应的 55.49%, 即护士心理韧性不仅可以对磁性水平产生作用, 而且还可以通过影响组织承诺间接地对磁性水平产生作用。鉴于此, 建议护理管理者密切关注护士组织承诺水平, 与护士建立相互信任的关系, 采取有针对性的干预措施, 从而提升护士对医院的认同感。然而, 组织承诺所起的中介作用为不完全中介作用, 还需结合其他影响因素进一步研究护士心理韧性与医院磁性水平的关系。