

人性化护理能力和职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间的链式中介效应

刘慎梅, 刘沛君

摘要:目的 探讨人性化护理能力、职业尊重感在体面劳动感对护士责任知觉影响机制中的多重中介作用。方法 采用一般资料调查问卷、责任知觉量表、职业尊重感量表、人性化护理能力量表、体面劳动感量表对 582 名护士进行调查,构建并检验链式中介模型。结果 护士责任知觉总分为(24.17±4.04)分,职业尊重感总分为(101.04±14.54)分,人性化护理能力总分为(69.05±10.04)分,体面劳动感总分为(52.26±9.64)分。护士责任知觉与职业尊重感、人性化护理能力、体面劳动感呈正相关(均 $P < 0.05$)。体面劳动感对责任知觉的总间接效应为 0.295,其中人性化护理能力和职业尊重感的特定中介效应分别占 54.58% 和 22.03%,两者的链式中介作用占 23.39%。结论 护士责任知觉处于中上水平,人性化护理能力与职业尊重感在体面劳动感对护士责任知觉影响机制中的多重中介效应成立。护理管理者应关注体面劳动感弱的护士,加强其人性化护理能力,增强其职业尊重感,以进一步提高责任知觉水平。

关键词: 护士; 责任知觉; 职业尊重感; 人性化护理能力; 体面劳动感; 链式中介效应

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2022.15.012

Chain mediating effect of humanization nursing ability and job-esteem on nurses' decent work perception and felt obligation Liu Shenmei, Liu Peijun. Nursing School, Changde Vocational Technical College, Changde 415000, China

Abstract: **Objective** To explore the multiple mediating roles of humanization nursing ability and job-esteem on nurses' decent work perception and felt obligation. **Methods** A total of 582 nurses were investigated by a general information questionnaire, the Felt Obligation Scale, the Job-Esteem Scale, the Healthcare Professional Humanization Scale for Nursing and the Decent Work Perception scale. And the chain-mediation model was constructed and validated. **Results** The total score of nurses' felt obligation, job-esteem, humanization nursing ability and decent work perception was (24.17±4.04), (101.04±14.54), (69.05±10.04), and (52.26±9.64) respectively. Nurses' felt obligation was positively correlated with job-esteem, humanization nursing ability and decent work perception ($P < 0.05$ for all). The total indirect effect of decent work perception on felt obligation was 0.295, in which the specific mediating effect of humanization nursing ability and job-esteem respectively accounted for 54.58% and 22.03%, and the chain mediating effect of them accounted for 23.39%. **Conclusion** Nurses' perception of felt obligation is at a medium and above level. There are multiple mediating effects of humanization nursing ability and job-esteem on the relationship between nurses' decent work perception and felt obligation. Nursing managers should pay attention to nurses with weak decent work perception, strengthen their humanization nursing ability, enhance their job-esteem, and further improve their felt obligation.

Key words: nurse; felt obligation; job-esteem; humanization nursing ability; decent work perception; chain mediating effect

随着“健康中国”战略的提出,人们对医疗卫生服务的需求不断提高,对护理提出了新挑战、新要求、新任务。高水平的责任知觉^[1]促使护士将个人价值与组织发展相融合,最终积极主动地改善组织运作^[2-3]。体面劳动感^[4]可使个体获得更多的工作认可、尊严和能力,进而激发其知恩图报的意愿,使个体在支持性组织环境中表现出较高水平的责任知觉^[2,5]。人性化护理能力是护士的核心能力之一,能力越高者具有相对更高的专业综合素质及较强的服务意识,使其投身于提升护理质量与实现组织目标中,并对自己的工作结果主动负责,进而增强责任知觉^[1,5-7]。职业尊重感是关于个人从自身、组织、社会的整体立场对与自己职业相关的社会价值和权威的分析与评价^[8-9]。当护士感到自豪和被尊重时,会使其为组织长远发展考

虑,由此具备较强的责任感^[2,10]。据报道,人性化护理能力越高的护士,更能在护理过程中感知到自己的职业地位和作用及社会、组织对其信任与尊重、认可^[6,10-11],从而使护士在支持性组织环境中具备较强的责任感。上述研究提示,人性化护理能力与职业尊重感在护士体面劳动感和责任知觉间可能起链式中介作用。本研究探索人性化护理能力和职业尊重感在体面劳动感对护士责任知觉影响中所起的中介效应,旨在为提高护士责任知觉水平提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2021年11月至2022年1月,采用便利取样法,选取常德市第一人民医院、津市市人民医院、津市中医院的临床护士为调查对象。纳入标准:工作1年以上;注册护士;知情,同意参与本研究。排除标准:调查期间不在岗;规培、进修、轮转护士和实习护士。本研究有效调查护士582人,男26人,女556人;年龄21~58(31.07±8.48)岁。婚姻状况为未婚207人,已婚356人,离异或丧偶19人;最高学历为大

作者单位:常德职业技术学院护理系(湖南 常德,415000)

刘慎梅,女,本科,副主任护师,781984804@qq.com

收稿:2022-03-24;修回:2022-05-15

专及以下 192 人,本科 386 人,硕士及以上 4 人;用工性质为正式编制 303 人,非编制 279 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查问卷 自行编制,包括性别、年龄、婚姻状况、最高学历、工作医院性质、工作医院级别、工作年限、职称、用工性质、是否担任管理者职务、是否参与过医院开展的人性化护理培训(如护患沟通技巧、护士礼仪等)、是否遭受过工作场所暴力(如辱骂、威胁、袭击等)。

1.2.1.2 责任知觉量表 采用田晓明等^[1]翻译修订的中文版量表,量表 Cronbach's α 系数为 0.900。为单维度 5 个条目,采用 6 级评分法,从“完全不同意”到“完全同意”分别计 1~6 分,总分 5~30 分,得分越高表示个体责任知觉水平越高。本研究量表 Cronbach's α 系数为 0.936。

1.2.1.3 职业尊重感量表 采用史晓普等^[8]汉化的量表。量表 Cronbach's α 系数为 0.942。量表包括职业自我认识(4 个条目)、职业能力感(10 个条目)、社会信任与尊重(3 个条目)、组织的尊重和认可(4 个条目)、职业权威与未来价值(4 个条目)5 个维度共 25 个条目。采用 Likert 5 级评分,从“完全不符合”到“完全符合”分别计 1~5 分,总分 25~125 分,得分越高表示职业尊重感越强。本研究量表 Cronbach's α 系数为 0.962。

1.2.1.4 人性化护理能力量表 采用李康源等^[6]汉化的量表。量表总 Cronbach's α 系数为 0.851。该量表包括乐观性格(3 个条目)、社会交往(3 个条目)、情感理解(3 个条目)、自我效能(5 个条目)、工作影响(5 个条目)5 个维度共 19 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“从不”到“总是”分别计 1~5 分,总分 19~95 分,得分越高表示护士人性化护理能力越强(0~73 分较差,74~81 分中等,82~95 分良好)。本研究中量表 Cronbach's α 系数为 0.906。

1.2.1.5 体面劳动感量表 由毛冠凤等^[11]编制。量表 Cronbach's α 系数为 0.745。该量表包括工作回报(4 个条目)、工作岗位(3 个条目)、职业发展(3 个条目)、职业认可(3 个条目)和工作氛围(3 个条目)5 个维度共 16 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“完全不认同”到“完全认同”分别计 1~5 分,总分 16~80 分,得分越高表示护士体面劳动感越强。本研究中量表 Cronbach's α 系数为 0.897。

1.2.2 调查方法 研究者联络各医院护理管理者,说明本次调查的目的,征得其同意后,由各医院护理管理者将问卷星电子问卷链接转发至各科护理工作群。护士知情同意后匿名填写问卷。问卷设置了所有项目均为必答项、禁止重复作答,并将各项均选相同序号答案的问卷视为无效问卷。共收集问卷 614 份,其中有效问卷 582 份,有效回收率为 94.79%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS23.0 软件进行描述性分析、Pearson 相关性分析、*t* 检验、单因素方差分析及多元线性分层回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士责任知觉、职业尊重感、人性化护理能力、体面劳动感得分 见表 1。

表 1 护士责任知觉、职业尊重感、人性化护理能力、体面劳动感得分($n=582$) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
责任知觉	24.17±4.04	4.83±0.81
职业尊重感	101.04±14.54	4.04±0.58
职业自我认识	17.16±2.57	4.29±0.64
职业能力感	41.15±5.83	4.12±0.58
社会信任与尊重	12.93±2.01	4.31±0.67
组织的尊重和认可	15.39±3.20	3.85±0.80
职业权威与未来价值	14.41±3.41	3.60±0.85
人性化护理能力	69.05±10.04	3.63±0.53
乐观性格	11.15±2.45	3.72±0.82
社会交往	12.37±1.95	4.12±0.65
情感理解	11.42±2.42	3.81±0.81
自我效能	19.38±3.45	4.85±0.86
工作影响	14.73±4.27	2.95±0.85
体面劳动感	52.26±9.64	3.27±0.60
工作回报	12.13±3.81	3.03±0.95
工作岗位	9.56±2.65	3.19±0.88
职业发展	10.02±1.80	3.34±0.60
职业认可	9.65±2.72	3.22±0.91
工作氛围	10.90±2.30	3.63±0.77

2.2 不同特征护士责任知觉得分比较 单因素分析结果显示,不同性别、年龄、婚姻状况、最高学历、用工性质的护士责任知觉总分差异无统计学意义(均 $P>0.05$),有统计学意义的项目见表 2。

表 2 不同特征护士责任知觉得分比较

项目	人数	得分	<i>F/t</i>	<i>P</i>	
		($\bar{x} \pm s$)			
医院级别	二级医院	294	23.64±3.95	3.205	0.001
	三级医院	288	24.71±4.07		
工作年限(年)	1~	246	24.60±4.11	3.434	0.017
	6~	136	23.26±4.01		
	11~	78	24.01±4.12		
	16~37	122	24.41±3.76		
职称	护士	175	24.63±3.94	3.558	0.014
	护师	188	23.72±4.20		
	主管护师	166	23.81±4.11		
	副主任护师及以上	53	25.36±3.21		
管理者职务	是	93	24.98±3.45	2.110	0.035
	否	489	24.02±4.13		
参与过人性化	是	448	24.49±3.96	3.487	0.001
护理培训	否	134	23.11±4.15		
遭受过工作场所	是	250	23.70±4.14	2.446	0.014
暴力	否	332	24.53±3.93		

2.3 护士责任知觉、职业尊重感、人性化护理能力、体面劳动感的相关性 Pearson 相关性分析结果显示,责任知觉与职业尊重感总分相关系数 $r=0.686$,与各维度得分相关系数 $r=0.526\sim0.604$,均 $P<0.05$ 。责任知觉与人性化护理能力总分相关系数 $r=$

0.680,与各维度得分相关系数 $r=0.424\sim0.695$,均 $P<0.05$ 。责任知觉与体面劳动感得分相关系数 $r=0.597$,与各维度得分相关系数 $r=0.485\sim0.593$,均 $P<0.05$ 。

2.4 人性化护理能力、职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间的链式中介分析

2.4.1 共同方法偏差检验 根据 Harman 单因子检验法对共同方法偏差问题进行检验,结果表明特征根大于 1 的因子共有 11 个,第 1 个因子解释的变异量为 27.89%, $<40\%$ 的临界标准,表明本研究不存在

严重的共同方法偏差。

2.4.2 链式中介模型及其多元线性分层回归分析 以责任知觉为因变量,护士体面劳动感为自变量,人性化护理能力与职业尊重感为中介变量,将表 2 有统计学意义的 6 个变量作为协变量,将所有连续变量进行标准化处理。采用 Process 组件中的模型 6 分别考察人性化护理能力和职业尊重感在体面劳动感与责任知觉间的中介作用,多元线性分层回归分析结果见表 3,关系模型图见图 1。

表 3 人性化护理能力、职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间的链式中介模型的多元线性分层回归分析 ($n=582$)

变量	第 1 层			第 2 层			第 3 层		
	β	t	P	β	t	P	β	t	P
常量	22.915	22.076	<0.001	22.351	22.849	<0.001	23.230	25.402	<0.001
工作医院级别	0.061	0.238	0.812	0.282	1.174	0.241	0.628	2.774	0.006
担任管理者职务	0.856	2.187	0.029	0.736	1.998	0.046	0.018	0.050	0.960
人性化护理能力	2.767	21.405	<0.001	1.557	8.445	<0.001	1.495	8.712	<0.001
职业尊重感	—	—	—	1.620	8.728	<0.001	1.010	5.486	<0.001
体面劳动感	—	—	—	—	—	—	1.298	9.506	<0.001
R^2	0.475			0.536			0.600		
调整 R^2	0.468			0.530			0.593		
F	74.109			82.859			95.180		
P	<0.001			<0.001			<0.001		

注:自变量赋值,工作医院级别(二级医院=1,三级医院=2);担任管理者职务(否=0,是=1);职业尊重感、人性化护理能力、体面劳动感以原始数值录入。

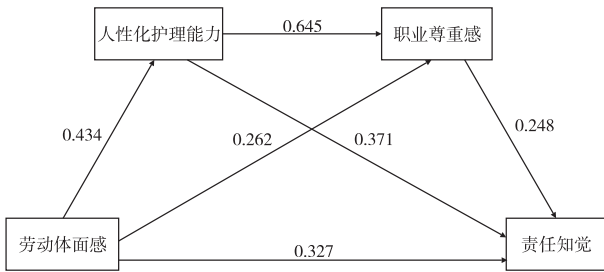


图 1 人性化护理能力与职业尊重感在体面劳动感与责任知觉间的链式中介模型

2.4.3 链式中介效应检验 采用 Bootstrap 法重复抽取 5 000 次分别计算 95%CI。人性化护理能力和职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间的中介效应分析见表 4。

表 4 人性化护理能力和职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间的中介效应分析

类型	效应值	SE	95%CI	相对效应占比(%)
总效应	0.622	0.037	0.549~0.695	—
直接效应	0.327	0.035	0.259~0.394	52.57
总间接效应	0.295	0.030	0.239~0.355	47.43
体面劳动感—人性化护理能力—职业尊重感—责任知觉	0.161	0.022	0.120~0.207	25.89
体面劳动感—职业尊重感—责任知觉	0.065	0.015	0.036~0.096	10.45
体面劳动感—人性化护理能力—职业尊重感—责任知觉	0.069	0.017	0.038~0.105	11.16

3 讨论

3.1 护士责任知觉、职业尊重、体面劳动感、人性化护理能力水平分析 本组护士责任知觉处于中上水平,与张斯清等^[3]对三甲医院护士的研究结果相似。可能因为本组 76.98% 的护士参与过医院开展的人性化护理培训。研究指出,经过人文关怀培训的护士工作热情不断提高,更能进行独立思考、主动学习以及根据临床实际情况,针对性解决问题,进而其专业性、责任意识也会更强^[12],有利于护士责任知觉水平的提高。

本组护士职业尊重感处于中上水平,略高于史晓普等^[10]对三甲医院护士的研究结果,可能与研究对象的工作医院不同有关。本组 52.06% 的护士工作性质为正式在编,69.93% 的护士的职称为护师及以上者,事业编制身份增强了护士职业归属感^[13],并且职称越高的护士临床经验越丰富,在领导、管理及临床业务方面发挥榜样作用,自己的劳动行为及结果也会受到组织成员的重视,使得护士对职业价值和职业作用的认知更积极,以及其感受到的职业尊重程度也会得到提高,进而提高了护士的职业尊重感水平^[10,14]。

本组护士人性化护理能力总均分为 69.05 分,处于较差水平,可能因为本组 42.96% 的护士遭受过工作场所暴力。有研究表明,护患关系是护士开展护理工作的基础,是影响护士实施人文关怀的关键,辱骂、

威胁、袭击等工作场所暴力对护士安全构成威胁,使护士工作情绪受挫,工作热情降低,增加情感衰竭^[10],不利于营造良好护患关系及临床氛围,进而限制护士通过临床实践培养发展其人文关怀品质、意识、能力等^[15],由此降低其人性化护理能力。值得注意的是,本研究虽然有 76.98% 的护士参与过医院开展的人性化护理培训,但结果显示护士整体人性化护理能力偏低,提示护理管理者应了解护士诉求,并根据护士人性化护理能力的水平不同,有针对性地进行人性化护理培训,重视理论与实践融合。

本组护士体面劳动感处于中上水平,略高于安晓红等^[13]对儿科护士的研究结果,可能与研究对象遭受工作场所暴力情况不同有关。安晓红等^[13]报道,82.80% 的儿科护士遭受过工作场所暴力,发生率远高于本研究结果。遭受过工作场所暴力的护士易存在负性情绪和行为,工作成就感下降,进而直接降低其体面劳动感。本研究 37.63% 的护士职称是主管护师及其以上,15.98% 的护士担任管理者职务,52.06% 的护士用工性质为正式编制,占比均高于安晓红等^[13]研究结果。据报道,职称越高、担任领导职务的护士能够参与或直接管理科室事务,受到同事对自己劳动行为及结果的重视,同时事业编制身份能够保证护士工作的稳定性,消除其失业忧虑,使其具有职业归属感,进而产生较强的体面劳动感^[13,16]。

3.2 变量间链式中介效应分析

3.2.1 人性化护理能力在护士体面劳动感与责任知觉间的中介作用 本研究发现,人性化护理能力在护士体面劳动感与责任知觉间中介效应值为 0.161。较强的体面劳动感有助于护士更好感知工作环境的人文关怀氛围,促使其将人文关怀理念融入护理实践,从而进一步发展出人文关怀品质、意识、能力等专业特征,提高其人性化护理能力^[4,15,17]。且人性化护理能力高的护士会具有更高水平的专业综合素质,以及表现出较强的自我效能感^[1,6],进而提高其与所属组织的契合度,促使其为实现组织的共同目标付出实际努力,引导其对自己的工作结果持以主动负责的积极态度^[3,18],由此激发护士责任知觉。建议护理管理者重视培养护士的体面劳动感,加强人文关怀管理,对护理工作提供支持,如健全护士安全保障制度、实施激励措施、建立公平的晋升体系等,使护士在开展优质护理服务中增加工作投入行为,提升其人性化护理能力,从而提高个人的责任知觉水平。

3.2.2 职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间的中介作用 本研究发现,职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间中介效应值为 0.065。体面劳动感强的护士对自己的职业价值、地位和专业性等方面持以正向认知,进而激发出强烈的成就感和自豪感,使护士职业尊重感提升^[4,10]。史晓普等^[10]发现,职业尊重感赋予了护士个人内在力量与价值感,增加其对

组织的忠诚度,产生积极的工作态度。个体在这种积极状态的驱使下,可更好完成好本职工作,同时进一步主动思考组织的长远发展并付出行动,因此具备较高水平的责任知觉^[2,19]。建议护理管理者关心护士工作状态,重视护士工作付出与回报的平衡性,构建互尊互爱的工作氛围,增加护理工作支持性资源的供给,以提升护士体面劳动感与职业尊重感、使命感,提高其责任知觉水平。

3.2.3 人性化护理能力和职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间的链式中介作用 本研究发现,人性化护理能力和职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间中介效应值为 0.069。较强的体面劳动感促使护士通过护理实践提高个体的人性化护理能力水平^[4,16,20],有助于护士在适应医疗环境的变化中不断提升工作能力,增强对自己工作业务的胜任感,提高职业能力感,同时感知其职业在医院组织内的地位和作用,进而提升护士的职业价值感、职业自我认识以及感知社会和组织对自己的认可与尊重,由此促使其拥有较高水平的职业尊重感。职业尊重感作为职业前进的动力,护士在其影响下会提升个人组织忠诚度以及产生积极的工作态度,最终激发护士以组织发展为己任的责任感知,提高责任知觉水平。建议护理管理者带头引领贯彻人性化护理理念,合理分配护士工作任务,组织有关护理职业认知的教育活动,加强护士体面劳动感,提升护士人性化护理能力,增强职业尊重感,从而提高护士责任知觉水平。

本组护士人性化护理能力和职业尊重感在体面劳动感与责任知觉间的链式中介作用占总间接效应的 23.39%,其中,尽管人性化护理能力和职业尊重感分别在体面劳动感与责任知觉间的特定中介均成立,但人性化护理能力的特定中介效应占总间接效应的 54.58%,职业尊重感的特定中介效应占总间接效应的 22.03%,说明护士体面劳动感通过人性化护理能力对责任知觉的作用更加显著,提示护理管理者在加强护士体面劳动感以提高其责任知觉水平时,相较于增强护士职业尊重感,应重视提升护士人性化护理能力。本研究结果显示,护士的人性化护理能力有待加强,未来有必要结合多种研究方法以深入分析护士人性化护理能力的影响因素,并制订针对性干预措施提升护士人性化护理能力。

综上所述,护士责任知觉得分处于中上水平,人性化护理能力与职业尊重感在体面劳动感对护士责任知觉影响机制中的多重中介效应成立。提示护理管理者应关注体面劳动感弱的护士,营造公平公正的工作、成长环境,加强其人性化护理能力及职业尊重感的培养,以进一步提高责任知觉水平。本研究样本仅取自常德市,代表性不足,今后需扩大调查范围、增加样本量,从多角度研究护士责任知觉。

参考文献:

[1] 田晓明,李锐.自我牺牲型领导能促进员工的前瞻行为