

# 三甲医院护士差序氛围感知与工作疏离感的相关性研究

张丽萍<sup>1</sup>, 成萍萍<sup>2</sup>, 张玫<sup>3</sup>

**摘要:**目的 了解护士差序氛围感知与工作疏离感现状,并分析两者的关系,为制订针对性的措施降低护士工作疏离感提供参考。方法 选取乌鲁木齐市 3 所三甲医院的 842 名护士作为研究对象,采用一般资料调查表、差序氛围量表、工作疏离感量表进行调查。结果 护士差序氛围感知总分为(27.44±4.79)分,工作疏离感总分为(33.12±3.34)分,两者呈正相关( $r=0.317, P<0.05$ );分层回归分析结果显示,差序氛围是工作疏离感的重要预测因子,可独立解释护士工作疏离感 16.7% 的变异。结论 护士差序氛围感知与工作疏离感均处于中等水平,差序氛围感知越高,工作疏离感水平越高,护理管理者应营造公平公正的管理氛围,降低护士工作疏离感。

**关键词:**三甲医院; 护士; 差序氛围感知; 工作疏离感; 护理管理

**中图分类号:**R47;R192.6 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.20.081

**Relationship between chaxu atmosphere and work alienation of nurses** Zhang Liping, Cheng Pingping, Zhang Mei. Department of Nursing, People's Hospital of Xinjiang Autonomous Region, Urumqi 830001, China

**Abstract: Objective** To investigate the status quo of nurses' sense of chaxu atmosphere and work alienation, and to explore the effect of chaxu atmosphere on work alienation. **Methods** A total of 842 nurses from 3 3A hospitals in Urumqi were selected by convenience sampling. Demographic data questionnaire, Chaxu Atmosphere Scale and Work Alienation Scale were used for survey.

**Results** The total score of chaxu atmosphere perceived by the nurses was (27.44±4.79), positively correlated with the total score of work alienation, which was (33.12±3.34) ( $r=0.317, P<0.05$ ). The results of hierarchical regression analysis showed that sense of chaxu atmosphere was an important predictor of work alienation. It could independently explained 16.7% of the variance in nurses' sense of job alienation. **Conclusion** Chaxu atmosphere and work alienation perceived by the nurses were at medium level. The higher the sense of chaxu atmosphere, the higher the sense of work alienation. Nursing managers should create a fair and just managerial atmosphere, in an effort to reduce nurses' work alienation.

**Key words:** 3A hospital; nurses; chaxu atmosphere; work alienation; nursing management

工作疏离感是指工作情境不能满足员工的需求或期望,导致员工与工作分离的心理状态<sup>[1]</sup>。工作疏离感是工作动机下降的先兆,在护士群体中普遍存在<sup>[2]</sup>。较高水平的工作疏离感会导致职业倦怠、组织认同降低、离职倾向增加,不利于护理队伍的稳定<sup>[3-4]</sup>。研究表明,组织结构、工作特征对工作疏离感的影响不太容易调整,而员工在日常工作中与领导的互动及领导方式对工作疏离感的影响更大,更具有现实意义<sup>[5-6]</sup>。差序氛围是指组织中各成员以领导为中心所形成的亲疏远近的关系状态,且下属感知到组织中存在着领导差别式对待不同员工的工作氛围<sup>[7]</sup>,描述了组织中的个体之间关系以及资源分配方式存在的差异程度<sup>[8]</sup>。高水平差序氛围不仅破坏员工对组织的信任度,使员工敬业度和工作满意度降低、组织承诺减少,还会引发漠视、沉默等消极行为,导致离职增加<sup>[9-11]</sup>。目前关于差序氛围感知对护士工作疏离感的影响尚未明确。因此,本研究调查临床护士的差序氛围感知和工作疏离感现状,并分析两者之间的关系,旨在为制订针对性的干预措施降低临床护士工作疏离感,稳定护理队伍提供参考。

作者单位:新疆维吾尔自治区人民医院 1. 护理部 2. 麻醉科 3. 消化科(新疆 乌鲁木齐,830001)

张丽萍:女,本科,副主任护师,护士长

通信作者:张玫,1982812487@qq.com

收稿:2022-05-25;修回:2022-07-26

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 2022 年 1~4 月,采用便利抽样法,选择乌鲁木齐市 3 所三甲医院的 842 名临床护士为调查对象。纳入标准:取得护士资格证;在本科室工作 1 年以上;知情,同意参与本研究。排除标准:实习护士;规培护士;外出进修及休假不在岗护士。

## 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,包括年龄、性别、工作年限、科室、职称、学历、人事关系、婚姻状况。②差序氛围量表,由刘贞好<sup>[7]</sup>设计,包括偏私对待(3 条)、相互依附(6 条)、亲信角色(2 条)3 个维度共 11 个条目。采用 Likert 5 级计分法,从“非常不同意”到“非常同意”依次计 1~5 分,总分 11~55 分,得分越高表明感知到的差序氛围越高。该量表在我国组织管理领域广泛应用<sup>[8-9]</sup>,本研究中该量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.814。③工作疏离感量表,由任晓静<sup>[12]</sup>编制,包括无奈感(4 个条目)、无助感(4 个条目)、无意义感(4 个条目)3 个维度共 12 个条目。采用 Likert 5 级计分法,从“不符合”到“非常符合”依次计 1~5 分,总分 12~60 分,得分越高表示护士疏离感越强。量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.890。

**1.2.2 调查方法** 应用问卷星网络平台制作电子问卷,问卷采用统一指导语向被调查对象介绍本研究的目的及填写方法,由被调查对象自行填写。设置同一

IP 地址仅可填写问卷 1 次。剔除答题时间少于 8 min, 规律作答、明显错误的问卷。共回收问卷 893 份, 其中有效问卷 842 份, 有效回收率 94. 29%。

1. 2. 3 统计学方法 采用 SPSS22. 0 软件进行统计描述、t 检验、方差分析、Pearson 相关性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 护士工作疏离感及差序氛围感知得分 见表 1。

表 1 护士工作疏离感及差序氛围感知得分( $n=842$ ) 分,  $\bar{x}\pm s$

项目	得分	条目均分
工作疏离感	33. 12±3. 34	2. 76±0. 28
无助感	8. 95±2. 25	2. 59±0. 45
无意义感	10. 76±2. 25	2. 73±0. 53
无奈感	11. 42±1. 79	2. 86±0. 56
差序氛围感知	27. 44±4. 79	3. 32±0. 54
偏私对待	9. 56±1. 98	3. 19±0. 66
相互依附	19. 87±3. 34	3. 31±0. 56
亲信角色	7. 13±1. 34	3. 57±0. 63

### 2. 2 不同人口学特征护士工作疏离感得分比较 见表 2。

表 2 不同人口学特征护士工作疏离感得分比较

项目	人数	得分 ( $\bar{x}\pm s$ )	t/F	P
性别			13. 904	<0. 001
男	235	35. 38±2. 88		
女	607	32. 25±3. 09		
年龄(岁)			4. 420	0. 012
21~	402	33. 48±3. 43		
31~	350	32. 77±3. 26		
41~54	90	32. 91±3. 09		
职称			26. 167	<0. 001
初级	381	33. 99±3. 41		
中级	278	33. 22±3. 11		
副高及以上	183	32. 68±3. 10		
学历			27. 303	<0. 001
中专	118	32. 19±3. 04		
大专	346	34. 44±3. 85		
本科及以上	378	33. 56±3. 22		
工作年限(年)			15. 443	<0. 001
1~	242	32. 16±3. 28		
6~	271	33. 49±3. 36		
11~	176	34. 20±3. 47		
16~23	153	32. 74±2. 75		
科室			22. 757	<0. 001
内科	311	32. 44±2. 72		
外科	182	32. 24±3. 10		
急危重症	284	34. 58±3. 73		
手术室	36	32. 64±2. 91		
其他	29	32. 31±2. 09		
人事关系			4. 174	0. 001
在编	254	32. 37±3. 53		
合同	588	33. 45±3. 21		
婚姻状况			5. 937	0. 003
未婚	198	32. 71±3. 12		
已婚	577	33. 37±3. 40		
离异	67	32. 16±3. 21		

### 2. 3 护士差序氛围感知与工作疏离感的相关性 见表 3。

表 3 护士差序氛围感知与工作疏离感的相关性( $n=842$ )

变量	偏私对待	相互依附	亲信角色	差序氛围
无意义感	0. 421	0. 663	0. 256	0. 294
无奈感	0. 421	0. 404	0. 294	0. 711
无助感	0. 663	0. 304	0. 338	0. 604
工作疏离感	0. 361	0. 256	0. 429	0. 317

注:均  $P<0. 05$ 。

2. 4 护士工作疏离感影响因素的多因素分析 以护士工作疏离感总分为因变量, 将有意义的人口学特征作为自变量纳入第一层, 将差序氛围总分为自变量纳入第二层, 进行分层回归分析( $\alpha_{\text{入}}=0. 05, \alpha_{\text{出}}=0. 10$ )。分析结果见表 4。差序氛围感知可独立解释工作疏离感 16. 7% 的变异。

表 4 护士工作疏离感影响因素的分层回归分析( $n=842$ )

项目	$\beta$	SE	$\beta'$	t	P
第一层					
常量	33. 941	0. 398	-	85. 252	<0. 001
职称	-1. 306	0. 166	-0. 307	7. 851	<0. 001
急危重症科室	0. 446	0. 099	0. 144	4. 527	<0. 001
人事关系	1. 862	0. 284	0. 256	6. 599	<0. 001
工作年限					
6~年	0. 844	0. 129	0. 206	6. 567	<0. 001
11~年	1. 390	0. 150	0. 445	9. 291	<0. 001
第二层					
常量	29. 054	0. 672	-	43. 219	<0. 001
职称	-1. 205	0. 149	-0. 283	8. 076	<0. 001
急危重症科室	0. 405	0. 088	0. 131	4. 587	<0. 001
人事关系	1. 311	0. 257	0. 180	8. 097	<0. 001
工作年限					
6~年	0. 789	0. 115	0. 195	6. 932	<0. 001
11~年	1. 035	0. 136	0. 331	7. 601	<0. 001
差序氛围	0. 140	0. 015	0. 279	9. 469	<0. 001

注:各分类自变量赋值:职称,1=初级,2=中级,3=副高及以上;工作年限,以1~年为参照,设置3个哑变量;科室,以内科为参照,设置4个哑变量;人事关系,1=在编,2=合同。差序氛围原值代入。第一层  $R^2=0. 162$ , 调整  $R^2=0. 158$ ;  $F=40. 854, P<0. 001$ ; 第二层  $R^2=0. 329$ , 调整  $R^2=0. 325$ ;  $F=81. 809, P<0. 001$ 。

## 3 讨论

3. 1 护士差序氛围感知现状分析 本研究结果显示, 护士差序氛围感知处于中等水平, 高于马伟等<sup>[13]</sup>对技术人员的研究结果。原因可能是与技术人员相比, 护士的工作受上级更严格的监控, 在绩效、考核方面更依赖上级的分配。其中, 亲信角色维度条目均分最高, 表明在科室管理过程中领导过于信任个别护士; 偏私对待维度条目均分最低, 表明在科室资源分配中, 领导能做到相对公平。管理者在资源分配和晋升奖励等方面的差别对待会影响员工的心智和行为, 破坏员工对工作价值和意义的认知<sup>[14]</sup>。提示护理管理者应重视组织中的差序氛围现象, 在职称晋升、薪酬奖励方面制定标准化程序, 创造公平和谐的组织氛

围,鼓励科室护士参与科室管理工作,进而提高护士的组织信任水平,稳定护理队伍。

**3.2 护士工作疏离感现状** 本研究护理人员工作疏离感处于中等水平,表明工作疏离感在护士群体持续存在。缺乏自主性的工作特征是工作疏离感产生的主要原因<sup>[1]</sup>。护士需要在医嘱的指导下进行工作,自主性较低。同时,在优质护理服务的要求下,护士角色压力较大,且社会地位较低,因此工作疏离感在护士群体中持续存在。在各维度条目均分中,无助感得分最低,无奈感得分最高,与祝春亚等<sup>[2]</sup>的研究结果一致。护士不仅要面对高负荷的工作压力,还要面对复杂的护患关系,使其自我价值感缺失,同时护士在职称晋升、薪酬提升等方面机会较少,因而无奈感得分较高。护士无助感得分最低可能与人文关怀管理理念的提升,使护士整体工作环境得以改善,护士可以从同事和管理者得到更多的帮助及关爱有关。提示护理管理者,一方面构建和谐融洽的工作氛围,增进护士之间的相互理解与支持,满足护士安全感、归属感等情感方面的需要;另一方面应扩大护士工作服务范围,如开展延续护理、“互联网+”护理服务等,以提升工作自主性,提高护士的社会地位,增强职业获得感,缓解护士的工作疏离感。

### 3.3 护士工作疏离感的影响因素

**3.3.1 人口学资料** 回归分析结果显示,职称、工作科室、人事关系、工作年限为工作疏离感的影响因素(均  $P < 0.05$ )。职称越高的护士工作疏离感得分越低,因为随着职称提升,护士在科室承担的角色越重要,职业价值感较高,在临床中能够充分发挥自我价值。在众多研究中,急诊科、ICU 护士的工作疏离感处于较高水平<sup>[2-3]</sup>,本研究也发现在急危重症科室工作的护士工作疏离感更高。可能由于这些科室护士承担的职业风险及工作负荷较普通科室更高。本研究发现,工作 1~年的护士工作疏离感最低,可能因为刚进入护理领域,对护理工作充满新鲜感。在编护士的工作疏离感水平低于合同护士,可能由于在编护士薪酬等方面更好,工作满意度较高。

**3.3.2 差序氛围感知** 本研究分层回归分析结果显示,差序氛围可独立解释护士工作疏离感 16.7% 的变异。差序氛围反映了领导根据与员工关系的紧密性和互动性,将员工分为“圈内人”和“圈外人”,继而在资源分配与晋升奖励等方面差别对待,破坏组织公平性<sup>[15]</sup>。上级资源倾斜以及人际疏离意味着员工从组织中获得资源支持有限,使距离权利中心较远的员工组织支持感降低。此外,差序氛围会造成身份认同的“偏移”效应,破坏员工之间的横向关系<sup>[15]</sup>。距离权利中心较远的员工会对同伴产生嫉妒和情绪对抗,但为了维持人际关系,采取沉默的工作方式。长期处于沉默的工作氛围中,不仅会导致工作疏离感,还会

增加医院管理成本<sup>[10]</sup>。提示护理管理者应提高管理技能及艺术性,在与护士沟通时,注意信息公平与互动公平,让护士感受到尊重与关怀,增强其对组织的认同与归属感。同时,制订相关激励政策,充分发挥优势,让护士在合适的岗位找回自信与技能施展空间,增强工作动机,进而降低工作疏离感。

综上所述,护士的差序氛围感知、工作疏离感处于中等水平,职称、工作科室、人事关系、工作年限、差序氛围感知是护士工作疏离感的影响因素。护理管理者应营造公平公正的管理气氛,在职称晋升、薪酬等重大或事关护士权益事项的决策中应制订标准化的流程,减少差序氛围感知,降低护士工作疏离感,稳定护理队伍。

#### 参考文献:

- [1] Banai M, Reisel W D, Probst T M. A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary [J]. *J Int Manag*, 2004, 10(3): 375-392.
- [2] 祝春亚,林晨,包正红,等. 急诊科护士的工作疏离感和其对攻击及暴力管理态度的现状分析[J]. *中国护理管理*, 2019, 19(5): 688-693.
- [3] 李豪,徐榆林,曲瑞杰,等. 护士工作疏离感的研究进展[J]. *护理学杂志*, 2021, 36(16): 103-106.
- [4] 李晓玉,仲欣,高冬东. 工作疏离感对离职意向的影响: 组织政治知觉与个人传统性的作用[J]. *心理研究*, 2020, 13(2): 152-161.
- [5] 董悦. 三种领导风格对工作疏离感的影响研究[J]. *现代商贸工业*, 2020, 41(23): 73-74.
- [6] 陶建宏,贾盼. 谦卑型领导对员工工作疏离感的影响: 基于个体心理和组织结构的视角[J]. *领导科学*, 2020(4): 79-82.
- [7] 刘贞好. 差序气氛对部属工作态度与行为之影响[D]. 花莲: 台湾东华大学, 2003.
- [8] 曾琦,刘昕. 差序氛围背景下员工采取逢迎策略的作用机制——一个被调节的链式中介模型[J]. *经济与管理研究*, 2022, 43(6): 129-144.
- [9] 王玉峰,赵雯越,王树进. 差序氛围感知对员工创新绩效的影响研究——个体学习和隐性知识共享的作用[J]. *科技管理研究*, 2022, 42(5): 121-128.
- [10] 陈志霞,典亚娇. 组织差序氛围: 概念、测量及作用机制[J]. *外国经济与管理*, 2018, 40(6): 86-98.
- [11] 朱瑜,谢斌斌. 差序氛围感知与沉默行为的关系: 情感承诺的中介作用与个体传统性的调节作用[J]. *心理学报*, 2018, 50(5): 539-548.
- [12] 任晓静. 护士工作疏离感的内容结构及相关研究[D]. 开封: 河南大学, 2012.
- [13] 马伟,苏杭. 差序氛围感知对员工创新行为的影响[J]. *科技进步与对策*, 2020, 37(21): 136-143.
- [14] 冯蛟,罗文豪,徐奇,等. 领导者—员工关系类型及对员工创新行为的影响[J]. *管理科学*, 2019, 32(5): 60-74.
- [15] 沈伊默,诸彦含,周婉茹,等. 团队差序氛围如何影响团队成员的工作表现? ——一个有调节的中介作用模型的构建与检验[J]. *管理世界*, 2019, 35(12): 104-115, 136, 215.