

品格优势在临床护士组织认同与工作绩效间的中介效应分析

陈秋云^{1,2}, 骆婉容², 鲁才红³, 王明景², 朱明元⁴, 胡梦云¹, 熊沙沙⁵

摘要:目的 探讨临床护士品格优势、组织认同和工作绩效三者间的关系,为护理管理者从积极心理学角度优化人力资源管理、促进护士工作绩效提供依据。方法 便利抽取 1 034 名临床护士为对象,采用一般资料调查表、品格优势量表、组织认同问卷和工作绩效问卷进行调查。结果 护士组织认同得分为(34.82±5.57)分,品格优势得分为(163.58±16.28)分,工作绩效得分为(45.54±6.44)分。临床护士组织认同、品格优势、工作绩效间呈两两正相关(均 $P < 0.05$)。品格优势在临床护士组织认同与工作绩效间发挥部分中介作用,中介效应占总效应的 26.7%。结论 临床护士组织认同可正向预测工作绩效,品格优势在两者间起部分中介作用。建议护理管理者采取有效的基于组织认同和品格优势的干预方案,从而提高护士工作绩效。

关键词:临床护士; 组织认同; 品格优势; 工作绩效; 中介效应; 护理管理

中图分类号:R471;C931.2 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.11.073

Study on the mediating role of character strengths in the relationship between organizational identification and job performance among clinical nurses Chen Qiuyun, Luo Wanrong, Lu Caihong, Wang Mingjing, Zhu Mingyuan, Hu Mengyun, Xiong Shasha, Department of Nursing, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

Abstract: **Objective** To explore the relationship among character strengths, organizational identification and job performance of clinical nurses, and to provide evidence for nursing managers to optimize human resource management and promote nurses' job performance from the perspective of positive psychology. **Methods** A total of 1034 clinical nurses were selected by convenience sampling method. General data questionnaire, the Values in Action Inventory of Strengths, the Organizational Identification Questionnaire and the Job Performance Questionnaire were used for survey. **Results** The scores of organizational identification, character strengths and job performance were (34.82±5.57), (163.58±16.28) and (45.54±6.44) respectively. Pearson correlation analysis showed that organizational identification, character strengths and job performance of clinical nurses were positively and pairwise correlated ($P < 0.05$ for all). Character strengths played a partial mediating role in the relationship between organizational identification and job performance, accounting for 26.7% of the total effect. **Conclusion** Organizational identification can positively predict job performance of clinical nurses, and character strengths play a partial mediating role. Nursing managers should develop and apply effective intervention programs based on organizational identification and character strengths of nurses, so as to improve their work performance.

Key words: clinical nurses; organizational identification; character strengths; job performance; mediating effects; nursing management

品格优势本质上来自一个人好的状态和好的行为^[1],品格优势的研究已由个体生活中的情感^[2]、态度^[3]、行为^[4]延伸到工作中的绩效^[5]、创造力^[6]等。品格优势高的个体,工作更加投入^[7]、工作绩效更高^[8]。组织认同感是指临床护士对医院的认同感与归属感,体现了个体与组织在价值观上的一致性^[9]。有研究证实,个体对组织有较高的认同度时,会表现出积极的心理和工作状态^[10],从而影响个体的工作绩效。在工作需求-资源理论中,组织对员工的支持能够直接促进员工发展品格优势^[11]。自我效能理论预测,优势的使用将导致绩效的提高^[12]。国内对临床护士品格优势的研究较少^[13],也很少涉及到工作

绩效层面^[14]。因此,本研究以临床护士为研究对象进行问卷调查,探讨其组织认同、品格优势和工作绩效之间的关系,为医院管理层实现护理队伍的有效管理、提高临床护士工作绩效提供可行性建议。

1 对象与方法

1.1 对象 2022 年 6~9 月,采用便利抽样法,以华中科技大学同济医学院附属协和医院临床护士为研究对象进行问卷调查。纳入标准:①从事护理工作 1 年及以上;②注册护士;③临床一线工作。排除标准:①外出进修学习;②护理部行政人员。本研究经华中科技大学同济医学院医学伦理委员会审查批准(S172 号),调查对象均知情同意。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般资料调查表。由研究者参考相关文献,根据本研究目的进行设计,包括调查对象所在科室、性别、年龄、婚姻、学历、工作年限、职称等。②品格优势量表(Values in Action Inventory of Strengths, VIS-IS)。本研究采用杨鲁静^[15]汉化的

作者单位:华中科技大学同济医学院附属协和医院 1. 护理部 3. 临床技能中心 5. 肿瘤中心(湖北 武汉, 430022); 2. 华中科技大学同济医学院护理学院; 4. 长江大学医学部

陈秋云:女,硕士在读,护士

通信作者:鲁才红,632331613@qq.com

科研项目:湖北省卫生健康委面上项目(WJ2021M241)

收稿:2023-01-10;修回:2023-03-08

中文版量表。该量表分为 6 个美德集群 24 种品格优势:智慧和知识(好奇心、热爱学习、判断力、创造性、社会智慧、洞察力)、勇气(勇敢、毅力、正直)、仁爱(仁慈、爱)、正义(公民精神、公平、领导力)、节制(自我控制、谨慎、谦虚)和精神卓越(美感、感恩、希望、灵性、宽恕、幽默、热忱)。每种品格优势有 2 个条目,共 48 个条目,每个条目采用 Likert 5 级评分,1 分为非常不符合我,5 分为非常符合我,总分 240 分。各集群间用均分进行比较,均分越高,表明某项优势越突出。VIA-IS 中文版 Cronbach's α 系数为 0.957^[15]。③组织认同问卷(Organizational Identification Questionnaire, OIQ)。采用李轩^[16]在 2008 年汉化的中文版。问卷包含 8 个条目,各条目采用 Likert 5 级评分,1 表示非常不符合,5 表示非常符合,总分 40 分,得分越高表示组织认同度越高。该问卷已用于临床护士研究^[17]。该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.857^[16]。④工作绩效问卷(Work Performance Scale, WPS)。包括任务绩效和周边绩效 2 个维度;任务绩效通过条目 1~6 进行评估,用来衡量工作效率、工作质量和其他与工作本身相关的因素;周边绩效通过条目 7~11 进行评估,衡量员工是否在帮助同事主动解决问题、如何处理人际关系等^[18]。各条目采用 Likert 5 级评分法,按照非常不同意到非常同意分别赋予 1~5 分,总分 55 分,得分越高,表明工作绩效的水平越高。本研究该问卷总的 Cronbach's α 系数为 0.918。

1.2.2 资料收集方法 首先在征得调查对象所在医院护理部同意后,由 2 名经过统一培训合格的调查人员到各科室发放问卷。调查员使用统一规范的指导语向调查对象介绍本研究的目的和意义,采用匿名方式填写,问卷当场发放、回收。共回收问卷 1 038 份,有效问卷 1 034 份,有效回收率 99.6%。

1.2.3 统计学方法 数据录入 SPSS22.0 软件进行描述性分析、*t* 检验、方差分析、Pearson 相关性分析、分层线性回归分析。采用 Amos24.0 软件构建结构方程模型,并采用 Bootstrap 法进行检验。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护士品格优势、组织认同与工作绩效得分情况 1 034 名护士品格优势总分为(163.58 ± 16.28)分,得分率 68.16%;其中智慧与知识优势集群(3.25 ± 0.38)分,勇气优势集群(3.58 ± 0.41)分,仁爱优势集群(3.30 ± 0.56)分,正义优势集群(3.39 ± 0.50)分,节制优势集群(3.37 ± 0.40)分,精神卓越优势集群(3.53 ± 0.43)分。组织认同总分为(34.82 ± 5.57)分,得分率 87.05%。工作绩效总分为(45.54 ± 6.44)分,得分率 82.80%;其中任务绩效(24.40 ± 3.77)分,周边绩效(21.14 ± 3.05)分。

2.2 不同特征护理人员工作绩效总分比较 见表

1。

表 1 不同特征护理人员工作绩效总分比较($n=1034$)

项目	人数	工作绩效总分 ($\bar{x} \pm s$)	统计量	<i>P</i>
性别			5.802	0.016
男	41	44.02 ± 7.90		
女	993	45.60 ± 6.37		
年龄(岁)			11.112	<0.001
18~	149	43.21 ± 6.59		
26~	271	44.76 ± 6.44		
31~	457	46.04 ± 6.28		
41~	129	47.67 ± 6.21		
50~60	28	47.46 ± 4.84		
工作年限(年)			12.396	<0.001
1~	268	43.60 ± 6.42		
6~	273	45.21 ± 6.24		
11~	366	46.36 ± 6.37		
21~	88	47.92 ± 5.56		
31~40	39	48.10 ± 4.80		
职称			17.898	<0.001
护士	216	43.25 ± 6.70		
护师	434	45.34 ± 6.31		
主管护师	376	46.99 ± 6.07		
副主任护师	8	50.38 ± 3.02		
及以上				
文化程度			0.858	0.424
大专及以下	53	45.62 ± 6.10		
本科	938	45.48 ± 6.50		
硕士及以上	43	46.54 ± 6.44		

2.3 护理人员品格优势、组织认同和工作绩效的相关性 护理人员品格优势总分及其智慧与知识、勇气、仁爱、正义、节制和精神卓越维度得分均与工作绩效总分呈正相关(*r* 分别为 0.449、0.465、0.374、0.477、0.292、0.491、0.558,均 $P < 0.001$),组织认同总分与工作绩效总分呈正相关($r = 0.663, P < 0.001$),护理人员品格优势总分与组织认同总分呈正相关($r = 0.494, P < 0.001$)。

2.4 临床护士工作绩效对品格优势、组织认同的分层回归分析 预测变量 *VIF* 均小于 10,表明各变量间不存在共线性问题。第 1 层以单因素分析中有统计学意义的变量为自变量,以工作绩效为因变量进行回归分析;第 2 层放入组织认同,结果显示 R^2 变化量为 0.392;第 3 层放入品格优势,结果显示, R^2 变化量为 0.066,见表 2。

2.5 临床护士品格优势、组织认同与工作绩效的路径分析 采用 Amos24.0 软件构建以护士组织认同为自变量,品格优势为中介变量,工作绩效为因变量的结构方程模型,各项拟合指标 $\chi^2/df = 5.116, CFI = 0.966, GFI = 0.939, TLI = 0.966, RMSEA = 0.063$ 。除由于本研究样本量较大导致 $\chi^2/df > 3.0$

以外,各项拟合指标较好,说明本理论模型拟合可接受。采用 Bootstrap 法自助抽取 5 000 次对模型进行检验,结果如图 1 显示,组织认同对工作绩效的标准化总效应为 0.724,其中,直接效应 0.532(95%CI 0.459~0.605)。临床护士的品格优势在组织认同和工作绩效之间起到部分中介作用(间接效应为 0.193,95%CI 为 0.154~0.236),占总效应的 26.7%。

表 2 工作绩效影响因素分层回归分析

自变量	方程 1		方程 2		方程 3	
	β	P	β	P	β	P
工作年限	0.148	0.002	0.041	0.253	0.032	0.346
职称	0.108	0.022	0.065	0.071	0.054	0.110
组织认同			0.642	<0.001	0.499	<0.001
品格优势					0.297	<0.001
F	31.910	<0.001	280.447	<0.001	274.268	<0.001
R ²	0.058		0.450		0.516	
调整 R ²	0.056		0.448		0.514	

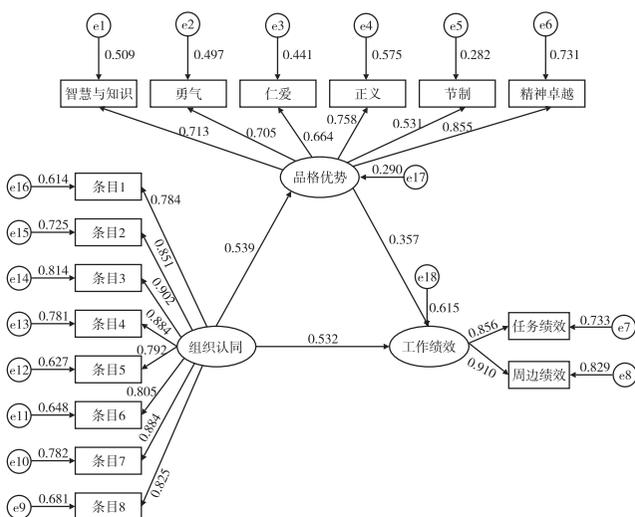


图 1 品格优势中介效应结构模型图

3 讨论

3.1 三级甲等医院临床护士组织认同与工作绩效较高,品格优势处于中等水平
 ①组织认同。本研究结果显示,临床护士的组织认同感现状较为积极,总分为(34.82±5.57)分,得分率 87.05%,高于黄慧敏等^[19]关于三级医院临床护士的研究结果,表明临床护士愿意参与所在医院的事务,把医院的目标当作自己的目标并关注医院的发展,对所在医院的归属感较强。
 ②品格优势。本次调查中,护士品格优势总分为(163.58±16.28)分,得分率 68.16%,表明本次调查的临床护士品格优势处于中度水平,其中勇气和精神卓越的均分较高,表明护士在面临反对的声音时,能够运用意志力实现目标,做事有始有终,对工作与生活充满活力和精力,对未来抱有希望,乐观积极,感激美好的事物。智慧与知识的均分最低,说明临床护士在创造力、好奇心、洞察力和好学等方面还需要加强,这可能与临床工作压力较大,业余学习时间较少有

关。提示护理管理者在关注临床护士品格优势培养时,多提供进修、教学、科研等学习机会^[20],这对于提高护士品格优势整体水平有重要意义。
 ③工作绩效。工作绩效总分为(45.54±6.44)分,与吴晓雪等^[21]的研究结果一致。与周边绩效相比,临床护士的任务绩效较高。任务绩效与护士的工作效率直接相关,它体现了临床护士工作的熟练程度。较高的任务绩效不仅表示了较高的整体护理水平,还能增加医院的经济效益。而周边绩效是医院各部门人际沟通的润滑剂,能够营造良好的组织沟通氛围,促进工作绩效。周边绩效低可能与医院护理人力配置不合理有关,临床护士工作压力大,难以去承担额外的工作,所以医院护理管理者应保证人员配置合理,为科室内的知识交流行为提供充足的时间。

3.2 临床护士组织认同可正向预测工作绩效,品格优势在两者间起部分中介作用
 本次调查结果显示,临床护士的组织认同、品格优势均能够正向预测工作绩效,组织认同更高、品格优势更突出的个体,更愿意在工作中投入更多的精力。这与宋美颖等^[22]的研究结果一致。也有其他研究表明,对组织有情感投入的员工表现出更高的绩效、更低的缺勤率和更低的离职意愿^[23]。积极的品格优势可以作为护士负面情绪对工作绩效结果的显著缓冲^[24],它有助于鼓励护士坚持他们的行动,从而产生良好的工作绩效结果。对组织和个人的未来有强烈目标感和希望的护士能更好地履行自己的护理任务^[25],从而提高工作绩效和质量。结构方程模型结果显示,品格优势在组织认同和工作绩效的关系中起部分中介作用,占总效应的 26.7%。Pan 等^[26]报告了积极的品格优势与组织认同的相关性,并建议加强这种优势。品格优势的运用,尤其是希望、热情、感恩等,能给个体带来各种积极体验,这些积极的情绪能够提高临床护士对医院的共同感或归属感,更愿意在工作中投入精力与能力,从而提高工作绩效。因此,改善护士的品格优势和组织认同将对护士的工作绩效产生积极的影响,提示护理管理者要将临床护士的品格优势和组织认同作为提升工作绩效的重要前因变量,构建积极健康的护理组织氛围,让护士更容易接纳其所在的组织,提升其组织认同感和归属感^[27]。因此,建议采取有效的组织认同和品格优势的干预方案如指导临床护士每日睡前进行“三件好事”打卡^[28]、开展品格优势讲座、开展团建活动、提供在职培训、改善工作环境等,提高护士对医院的忠诚度,引导和激发他们良好的品格优势,最终提高工作绩效,实现医院管理的可持续发展。

4 小结

本次研究显示,组织认同和品格优势可以正向预测临床护士工作绩效,品格优势在组织认同和工作绩效之间起到部分中介作用。建议护理管理者结合医院的实际情况,采取提升护士品格优势和组织认同的

策略,从而提升护士工作绩效,实现医院管理的可持续发展。本研究结果为品格优势的中介作用改善工作绩效提供了依据,本研究中工作绩效的测定方法为自我报告,存在一定的主观偏倚,未来的研究可纳入护理绩效质量数据、临床人员配置数据和护理结果(如护理不良事件数据)等客观指标。

参考文献:

- [1] Harzer C, Ruch W. When the job is a calling: the role of applying one's signature strengths at work[J]. *J Posit Psychol*, 2012, 7(5):362-371.
- [2] Güsewell A, Ruch W. Are only emotional strengths emotional? Character strengths and disposition to positive emotions[J]. *Appl Psychol Health Well Being*, 2012, 4(2):218-239.
- [3] Abdollahzadeh H, Chaloui O, Mahmoudi H. The development and standardization of psychometric Criteria of Attitude toward Adoption Questionnaire (ATAQ) and its relation to prosocial behavior and character strengths[J]. *J Appl Behav Sci*, 2019, 6(1):1-12.
- [4] Freidlin P, Littman-Ovadia H. Prosocial behavior at work through the lens of character strengths[J]. *Front Psychol*, 2020, 10:3046.
- [5] Harzer C, Bezuglova N, Weber M. Incremental validity of character strengths as predictors of job performance beyond general mental ability and the Big Five[J]. *Front Psychol*, 2021, 12:518369.
- [6] Parks A C, Schueller S M. The Wiley Blackwell handbook of positive psychological interventions[M]. Hoboken, New Jersey: Wiley Blackwell, 2014:135-154.
- [7] Bedyńska S, Zołnierczyk-Zreda D. Stereotype threat as a determinant of burnout or work engagement. Mediating role of positive and negative emotions[J]. *Int J Occup Saf Ergon*, 2015, 21(1):1-8.
- [8] Afshar H, Doosti M. Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance[J]. *Iran J Lang Teach Res*, 2016, 4(1):97-115.
- [9] Ashforth B E, Mael F. Social identity theory and the organization[J]. *Acad Manage Rev*, 1989, 14(1):20-39.
- [10] 陈志霞,李启明. 幸福感整合模型在不同年龄及性别群体的验证[J]. *中国临床心理学杂志*, 2014, 22(1):78-83.
- [11] Bakker A B, van Woerkom M. Strengths use in organizations: a positive approach of occupational health[J]. *Can Psychol*, 2018, 59(1):38-46.
- [12] Locke E A. Self-efficacy; the exercise of control[J]. *Person Psychol*, 1997, 50(3):801-804.
- [13] 李婷婷,刘晓明. 对普高生和中职生品格优势的纵向干预研究[J]. *应用心理学*, 2016, 22(3):245-254.
- [14] 国建,王詠,刘兴云. 青年人婚姻满意度与品格优势的关
- 系[J]. *中国心理卫生杂志*, 2015, 29(5):383-388.
- [15] 杨鲁静. 品格优势的评估及其在心理临床中的应用[D]. 上海:华东师范大学, 2011.
- [16] 李轩. 员工心理资本、离职意向及组织认同的关系研究[D]. 武汉:武汉理工大学, 2008.
- [17] 徐燕,孟贝,郭宏艳,等. 某市三级医院护士组织认同与志愿行为的关系研究[J]. *蚌埠医学院学报*, 2017, 42(7):979-982.
- [18] Borman W C, N Motowidlo S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance in Personnel selection in organizations[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1993:71-98.
- [19] 黄慧敏,杨秀木,陈永侠. 三级医院护士志愿动机和组织认同对工作绩效的影响[J]. *蚌埠医学院学报*, 2017, 42(1):23-26.
- [20] Cardiff S, McCormack B, McCance T. Person-centred leadership: a relational approach to leadership derived through action research[J]. *J Clin Nurs*, 2018, 27(15-16):3056-3069.
- [21] 吴晓雪,柴富成. 基于组织承诺的医院护理人员工作满意度与工作绩效关系的研究[J]. *中外企业家*, 2020(2):116-118.
- [22] 宋美颖. 临床护士心理资本、组织认同与工作绩效的相关性研究[D]. 延边:延边大学, 2016.
- [23] Ziapour A, Khatony A, Kianipour N, et al. Identification and analysis of labor productivity components based on achieve model (case study: Staff of Kermanshah University of Medical Sciences)[J]. *Glob J Health Sci*, 2015, 7(1):315-321.
- [24] An M, Shin E S, Choi M Y, et al. Positive psychological capital mediates the association between burnout and nursing performance outcomes among hospital nurses[J]. *Int J Environ Res Public Health*, 2020, 17(16):5988.
- [25] Cho H, Han K. Associations among nursing work environment and health-promoting behaviors of nurses and nursing performance quality: a multilevel modeling approach[J]. *J Nurs Scholarsh*, 2018, 50(4):403-410.
- [26] Pan X, Mao T, Zhang J, et al. Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses[J]. *Int J Nurs Sci*, 2017, 4(4):378-383.
- [27] 孟春艳,孙美玲,马鑫,等. 公仆型领导特质对护理人员组织认同影响的研究[J]. *护理学杂志*, 2014, 29(16):56-58.
- [28] 郭玉芳,王鑫鑫,王霜霜,等. 基于微信的积极心理干预对护士工作倦怠及工作绩效的影响[J]. *护理学杂志*, 2019, 34(8):1-3.

(本文编辑 吴红艳)