

临床护士情绪衰竭在工余塑造与工作绩效间的中介作用

雍敬敬, 彭燕霞, 高云飞, 余程宏, 王瑜, 鞠梅

摘要:目的 探讨临床护士情绪衰竭在工余塑造与工作绩效间的中介作用, 为提升临床护士工作绩效水平提供参考。方法 采用便利抽样法选取 304 名临床护士, 应用一般资料调查表、工余塑造量表、情绪衰竭量表、护士工作绩效量表进行调查。结果 临床护士工余塑造得分为 (2.21 ± 0.90) 分, 情绪衰竭 (3.81 ± 1.67) 分, 工作绩效 (2.69 ± 0.74) 分。工余塑造与情绪衰竭呈负相关 $(r = -0.447)$, 与工作绩效呈正相关 $(r = 0.615)$ 。临床护士情绪衰竭在工余塑造与工作绩效间起部分中介作用, 中介效应占总效应的 23.43%。结论 临床护士工作绩效水平较低, 可通过提高工余塑造能力、缓解情绪衰竭程度来提升其工作绩效水平。

关键词: 护士; 工余塑造; 自我塑造; 情绪衰竭; 工作绩效; 中介作用; 护理质量; 护理管理

中图分类号: R192.6; R47 DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.13.007

Mediating effect of emotional exhaustion on the relationship between leisure crafting and job performance among clinical nurses

Yong Jingjing, Peng Yanxia, Gao Yunfei, She Chenghong, Wang Yu, Ju Mei. School of Nursing, Southwest Medical University, Luzhou 646000, China

Abstract: Objective To explore the mediating role of emotional exhaustion in the relationship between leisure crafting and job performance among clinical nurses, so as to provide a reference for improving the job performance level of clinical nurses. Methods A total of 304 clinical nurses were selected by using convenience sampling, then they were investigated by utilizing a general information questionnaire, the Leisure Crafting Scale, the Emotional Exhaustion Subscale of the Maslach Burnout Inventory and the Nurse Job Performance Scale. Results The participants' scores of leisure crafting, emotional exhaustion and job performance were (2.21 ± 0.90) , (3.81 ± 1.67) and (2.69 ± 0.74) respectively. The score of leisure crafting was negatively correlated with emotional exhaustion score $(r = -0.447)$ and positively correlated with job performance score $(r = 0.615)$. Clinical nurses' emotional exhaustion played a partial mediating role in the relationship between leisure crafting and job performance, accounting for 23.43% of the total effects. Conclusion Clinical nurses have low work performance level, which could be improved by enhancing their leisure crafting ability and alleviating their emotional exhaustion.

Key words: nurses; leisure crafting; self crafting; emotional exhaustion; job performance; mediating effect; nursing quality; nursing management

护士工作绩效是指护士在工作中的行为表现及其结果^[1], 是护理服务质量的重要评价指标。护理行业具有高工作压力、低自由度的职业特点^[2], 护士属于情绪衰竭频发的职业群体^[3]。情绪衰竭是指个体由于情感资源被过度消耗而感到疲惫不堪、工作无助的负面心理状态^[4], 对工作绩效具有负向影响^[5]。工余塑造是指个体在工作以外的时间积极开展与目标设定、人际互动、学习和自身发展相关的自我塑造活动^[6], 能使个体获得积极情绪^[7]。依据工作要求-资源模型^[8], 当工作要求大于工作资源时, 会损耗员工的资源, 导致工作倦怠、健康问题等消极后果; 个体资源水平会影响员工对工作要求、工作资源的感知。而工余塑造作为员工的一种自我恢复和自我发展形式,

能对个体资源进行补充和更新, 增加其工作掌控感^[9]。由此提出研究假设, 工余塑造可直接影响工作绩效, 也可通过情绪衰竭间接影响工作绩效, 目前尚无三者之间关系的报道。本研究拟探讨情绪衰竭在工余塑造与工作绩效之间的中介作用, 以期为有效提升临床护士工作绩效水平提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法, 于 2022 年 12 月至 2023 年 1 月, 选取泸州市某三甲医院的临床护士为调查对象。纳入标准: ①临床护理工作年限 ≥ 1 年; ②知情同意且自愿参与。排除标准: ①休假、外出学习等未在岗护士; ②非本单位人员, 如进修护士。根据调查研究样本量估算要求, 结构方程模型的样本量至少应在 200 例以上^[10], 考虑 20% 样本丢失量, 至少需要 250 例, 本研究最终获得有效样本量 304 例。

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, 包括护士的年龄、性别、科室、职称、聘用方式、工作年限、婚姻状况、平均月收入、夜班情况等。

作者单位: 西南医科大学护理学院(四川 泸州, 646000)

雍敬敬: 女, 硕士在读, 护师

通信作者: 鞠梅, 593576753@qq.com

科研项目: 四川医院管理和研究中心项目(SCYG2019-24); 泸州市科技计划项目(2021-SYF-36)

收稿: 2023-02-22; 修回: 2023-04-02

②工余塑造量表。由 Petrou 等^[6]编制,郭玉芳等^[11]汉化,用于评估护士的工余塑造能力,共 9 个条目,采用 Likert 5 级评分法,“完全不符合”到“完全符合”依次赋 1~5 分,总分 9~45 分,得分越高代表工余塑造能力越强。量表 Cronbach's α 系数为 0.953,内容效度为 0.940。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.968。③情绪衰竭量表。采用 Maslach 等^[12]编制的普适性职业倦怠量表中的情绪衰竭分量表,由李超平等^[13]汉化,用于测量员工的情绪衰竭程度,共 5 个条目,采用 Likert 7 级评分法,“从来没有”到“每天”依次计 0~6 分,总分 0~30 分,得分越高,情绪衰竭程度越严重。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.962。④护士工作绩效量表。由王琳等^[1]编制,用于评估护士工作绩效水平,包含团队协作(6 个条目)、工作积极性(4 个条目)、工作投入(4 个条目)3 个维度。采用 Likert 5 级评分法,“完全不同意”到“完全同意”依次计 1~5 分,总分 14~70 分,评分越高表明护士工作绩效水平越高。量表 Cronbach's α 系数为 0.937,内容效度为 0.927。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.959。

1.2.2 资料收集方法 通过问卷星平台设计电子问卷,问卷指导语中包含研究目的、意义、填写注意事项等。在征得医院护理部及各科护士长同意后,研究者将问卷二维码发至各科室护士微信群,护士在知情同意后自愿作答并匿名提交。为控制质量,结合预调查结果将网页填写时间设为 4~8 min,使用同一账号重复填写将无法提交,如有漏填、错填,页面会予以提示。本研究共回收 310 份问卷,有效问卷 304 份,有效回收率 98.06%。

1.2.3 统计学方法 应用 SPSS26.0 软件进行数据分析,计数资料以频数和构成比表示,正态分布计量资料采用($\bar{x} \pm s$)描述,采用 Pearson 相关性分析对临床护士工余塑造、情绪衰竭、工作绩效进行相关性分析。应用 AMOS24.0 软件构建中介效应模型。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护士一般资料 304 名临床护士中,男 12 人,女 292 人;年龄 22~54(33.12 \pm 6.88)岁。工作年限 1~<6 年 105 人,6~<11 年 82 人,11~<16 年 42 人,16~<21 年 46 人,21~36 年 29 人;未婚 103 人,已婚 201 人;大专 36 人,本科 224 人,硕士及以上 44 人;护师及以下 173 人,主管护师及以上 131 人;正式编制 79 人,人事代理 30 人,合同制 195 人;门诊 40 人,内科 64 人,外科 46 人,重症监护室 54 人,儿科 29 人,急诊科 35 人,妇产科 33 人,手术室 3 人。平均月收入:<5 000 元 37 人,5 000~6 999 元 93 人,7 000~8 999 元 98 人, \geq 9 000 元 76 人。夜班情况:无夜班 60 人,1~3 次/月 126 人, \geq 4 次/月 118 人。

2.2 临床护士工余塑造、情绪衰竭及工作绩效得分见表 1。

表 1 临床护士工余塑造、情绪衰竭及工作绩效得分($n=304$) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
工余塑造	19.88 \pm 8.10	2.21 \pm 0.90
情绪衰竭	19.06 \pm 8.37	3.81 \pm 1.67
工作绩效	37.69 \pm 10.31	2.69 \pm 0.74
团队协作	16.28 \pm 4.71	2.71 \pm 0.79
工作积极性	11.32 \pm 3.51	2.83 \pm 0.88
工作投入	10.07 \pm 2.90	2.52 \pm 0.73

2.3 临床护士工余塑造、情绪衰竭及工作绩效的相关系数 见表 2。

表 2 临床护士工余塑造、情绪衰竭及工作绩效的相关系数($n=304$)

项目	工余塑造	情绪衰竭	工作绩效	团队协作	工作积极性
工余塑造	1.000				
情绪衰竭	-0.447*	1.000			
工作绩效	0.615*	-0.533*	1.000		
团队协作	0.581*	-0.517*	0.962*	1.000	
工作积极性	0.617*	-0.497*	0.924*	0.847*	1.000
工作投入	0.494*	-0.450*	0.870*	0.767*	0.697*

注:* $P<0.001$ 。

2.4 临床护士情绪衰竭在其工余塑造与工作绩效间的中介作用 以工余塑造为自变量,情绪衰竭为中介变量,工作绩效为因变量构建结构方程模型。本研究所构建的结构方程模型各拟合指数显示: $\chi^2/df=2.627$, $GFI=0.986$, $AGFI=0.948$, $NFI=0.989$, $CFI=0.993$, $RMSEA=0.073$,均满足模型拟合指数要求^[14],表明模型可接受。通过 Bootstrap 法进行中介效应检验,对原始数据随机抽取 5 000 次,结果显示临床护士工余塑造既可直接正向预测工作绩效,也可通过情绪衰竭间接影响工作绩效,直接效应值为 0.487,间接效应值为 0.149,总效应为 0.636,临床护士情绪衰竭在工余塑造与工作绩效之间的中介效应占总效应的 23.43%。见表 3、图 1。

表 3 中介效应模型路径系数

效应	β	SE	Z	P	95%CI	效应占比(%)
总效应	0.636	0.043	14.791	0.001	0.544~0.712	
直接效应	0.487	0.052	9.365	<0.001	0.384~0.590	76.57
间接效应	0.149	0.027	18.037	<0.001	0.102~0.210	23.43

3 讨论

3.1 临床护士工余塑造与工作绩效有待提高,情绪衰竭处于中等偏上水平 本研究结果显示,临床护士工余塑造条目均分为(2.21 \pm 0.90)分,与量表条目赋分中位数 3 分比较,处于较低水平,说明本组临床护士工余塑造能力有待提高,可能与护士缺乏休闲指导有关。

研究发现护士参与的休闲活动以室内静态化家庭活动类省力休闲为主^[15], 医院管理者缺乏对护士休闲活动的指导^[16]。省力休闲指个体在闲暇时间参与高被动性、低身心资源消耗的休闲活动^[17]。而工余塑造是个体在工作之外的时间进行自我塑造, 需要具备追求目标的高主动性^[6]。临床护士工作绩效条目均分为(2.69±0.74)分, 与量表条目赋分中位数 3 分比较, 处于较低水平, 说明本组临床护士工作绩效水平有待提高, 可能与大型综合医院护士工作压力较大有关。高水平的工作压力对护士工作绩效具有负面影响^[18]。临床护士情绪衰竭条目均分为(3.81±1.67)分, 与量表条目赋分中位数 3 分比较, 处于中等偏上水平, 可能与护士在临床工作中需要付出大量的情绪劳动^[3]有关。为了与患者建立良好的信任关系, 护士不仅需要对患者保持足够的耐心和同理心, 还需兼顾患者家属的情绪。

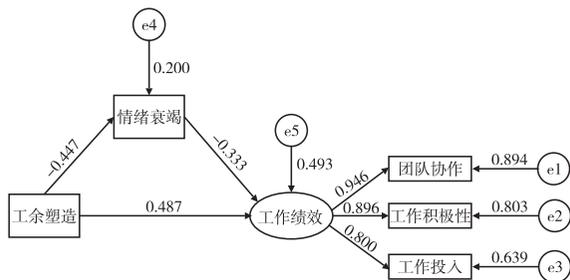


图 1 临床护士工余塑造、情绪衰竭对工作绩效的影响路径

3.2 临床护士工余塑造正向影响工作绩效 本研究结果显示, 临床护士工余塑造与工作绩效呈正相关, 即护士工余塑造能力越强, 工作绩效水平越高。工余塑造是个体根据自身的需要和兴趣积极主动地开展有益于个人发展的工余活动, 能从中获得新资源 and 价值感^[6], 有利于其维持积极的工作状态^[19-20], 从而提升工作效率。临床护士通过工余塑造进行自我恢复与提升, 可补充和更新个人资源供应, 使其能更好地投入工作, 进而实现工作资源大于工作要求的动机激发过程^[8], 最终带来高工作绩效。因此, 医院管理者应引导和支持临床护士积极主动开展系列工余塑造活动, 如参加科研学习讲座、发展自身兴趣爱好、参与公益活动、进行运动健身等, 维持护士良好的身心状态, 从而提升护士工作绩效水平, 以达到为患者提供优质护理服务的最终目的。

3.3 临床护士情绪衰竭在工余塑造与工作绩效间起部分中介效应 本研究结果显示, 临床护士情绪衰竭在工余塑造与工作绩效间起部分中介作用, 中介效应占总效应的 23.43%, 说明工余塑造可通过情绪衰竭间接影响工作绩效。随着全方位、全生命周期护理模式的不断推广, 临床护士往往同时承担着照顾者、教育者、管理者等多重角色。在高强度的工作压力下, 临床护士易出现情绪衰竭^[21], 进而影响其工作表现。

工余塑造是临床护士进行自我恢复与成长的一种途径, 通过参与有意义的工余塑造活动, 其可获得价值感、归属感等积极情绪, 能缓解其情感资源的过度消耗, 提升其个体资源水平, 进而减轻情绪衰竭对工作绩效的负面影响。针对临床护士工作绩效有待提高的现状, 既往研究多从组织支持^[22]、领导方式^[23]等职场因素进行干预措施分析, 较少从工作以外的领域予以探讨。本研究从工余塑造这一新角度出发, 建议医院管理者可组织和安排多样化的、有意义的工余塑造活动, 引导临床护士正确认识休闲活动对个人健康和工作绩效的意义, 鼓励和支持护士根据个人兴趣、闲暇时间积极参与一项或多项活动, 以减轻工作压力和保持良好的情绪状态, 从而带来高工作绩效。

4 结论

本研究发现, 工余塑造既可直接正向预测工作绩效, 也可通过情绪衰竭间接影响工作绩效。医院管理者应引导和支持临床护士积极开展工余塑造活动, 通过提高护士工余塑造能力、减轻护士情绪衰竭程度以提升护士工作绩效水平, 进而为患者提供优质高效的护理服务。此外, 本研究仅对泸州市 1 所三甲医院的临床护士进行了调查, 样本收集局限, 后期可进行多中心、大样本的调查。

参考文献:

- [1] 王琳, 陶红, 包玲, 等. 护士工作绩效量表的研制与应用[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(1): 19-22.
- [2] 胡俏, 何铨. 工作投入与工作狂对工作满意感和情绪耗竭影响的纵向研究: 工作-家庭冲突的中介效应[J]. 中国临床心理学杂志, 2018, 26(5): 1016-1020.
- [3] 周松, 王建宁, 赖开兰, 等. 护理人员情绪劳动与工作倦怠关系研究进展[J]. 中国职业医学, 2019, 46(3): 383-386.
- [4] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job Burnout[J]. Annu Rev Psychol, 2001, 52(1): 397-422.
- [5] 杨金苹. 护士职业倦怠潜在类别及其与工作绩效、患者安全的关系[D]. 济南: 山东大学, 2021.
- [6] Petrou P, Bakker A B. Crafting one's leisure time in response to high job strain[J]. Hum Relat, 2016, 69(2): 507-529.
- [7] 岳闪闪. 休闲重塑对工作投入和幸福感的影晌[D]. 武汉: 华中师范大学, 2019.
- [8] Bakker A B, Demerouti E. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward[J]. J Occup Health Psychol, 2017, 22(3): 273-285.
- [9] 刘容志, 范雅欣, 杨钰洁. 省力休闲与休闲重塑对工作投入的影响机制[J]. 科研管理, 2022, 43(6): 202-208.
- [10] 吴明隆. 结构方程模型: AMOS 的操作与应用[M]. 2 版. 重庆: 重庆大学出版社, 2010: 52-53.
- [11] 郭玉芳, 王颖, 王春燕, 等. 工余塑造量表的汉化及在护士群体中的信效度分析[J]. 护理学杂志, 2022, 37(21): 62-64.