

- tional study[J]. Gerodontology, 2019, 36(3): 223-238.
- [37] 叶明, 李书国. 口服营养补充肠内营养混悬液对认知衰弱患者的影响[J]. 中华老年心脑血管病杂志, 2019, 21(4): 349-352.
- [38] Jessica O, Jesse Z, Sara V, et al. The effect of protein supplements on functional frailty in older persons: a systematic review and meta-analysis[J]. Arch Gerontol Geriatrics, 2020, 86: 103938.
- [39] Nicolás M, Alvaro C, Fabricio Z, et al. Effect of exercise intervention on functional decline in very elderly patients during acute hospitalization: a randomized clinical trial[J]. JAMA Int Med, 2019, 179(1): 28-36.
- [40] Hsieh T J, Su S C, Chen C W, et al. Correction to: individualized home-based exercise and nutrition interventions improve frailty in older adults: a randomized controlled trial[J]. Int J Behav Nutr Phys Act, 2019, 16(1): 136.
- [41] Romera-Liebana L, Orfila F, Segura J M, et al. Effects of a primary care-based multifactorial intervention on physical and cognitive function in frail, elderly individuals: a randomized controlled trial[J]. J Gerontol A Biol Sci Med Sci, 2018, 73(12): 1674-1688.
- [42] Chew K A, Xu X, Siongco P, et al. Singapore GERiatric intervention study to reduce physical frailty and cognitive decline (SINGER) — pilot: a feasibility study[J]. Alzheimers Dement (N Y), 2021, 7(1): e12141.
- [43] Ngandu T, Lehtisalo J, Solomon A, et al. A 2 year multidomain intervention of diet, exercise, cognitive training, and vascular risk monitoring versus control to prevent cognitive decline in at-risk elderly people (FINGER): a randomised controlled trial[J]. Lancet, 2015, 385(9984): 2255-2263.

(本文编辑 丁迎春)

护士个人与组织契合度的研究进展

杨金容, 原露露, 鞠亚男, 高玉琴

Research progress on individual and organizational fit among nurses Yang Jinrong, Yuan Lulu, Ju Yanan, Gao Yuqin

摘要: 综述护士个人—组织契合度的概念、评估工具以及现状, 通过分析影响护士个人—组织契合度的因素, 明确提高护士个人—组织契合度的策略, 以期护理管理者改善护士工作环境, 构建良好稳固的护理队伍提供参考。

关键词: 护士; 个人—组织契合度; 个人—组织匹配度; 工作环境; 满意度; 护理管理; 综述文献

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.15.110

作为护理实践的主体, 护士不但要有熟练的操作技能, 而且要广泛涉猎护理教学、科研、管理等工作, 成为和组织价值观一致的全能型人才^[1-2]。作为独立的个体, 护士除基本的物质需要外, 对所属组织的工作环境、文化氛围也有更高的需求。因此, 只有契合好护士个体与组织之间的需求, 使两者相互补充, 相互配合, 才能彰显整个护理队伍的优势。研究显示, 高个人—组织契合度的员工往往表现出更高的工作满意度, 更多的创新性行为以及依赖和留职意愿^[3-4]。提高护士的个人—组织契合度对留住护理人才, 降低护士流失率, 改善护理质量具有积极意义。本文对护士个人—组织契合度的概念、评估工具、现状、影响因素和提升策略进行综述, 旨在为护理管理者更好地改善护士工作环境, 构建良好稳定的护理队伍提供参考。

1 个人—组织契合度概念及内涵

个人—组织契合度又称个人—组织匹配度, 主要描述个体与所属组织在文化、价值观、目标追求和知识能力等方面的一致性、互补性或吻合性程度^[5]。个

人—组织契合度的概念最早由 Lewin^[6]提出, 他强调个体的表现是由自身和所属组织环境共同作用的结果, 个体和组织在互动中产生的一致性会对个体和组织产生积极影响。目前尚无针对护士的个人—组织契合度概念, 护理领域的研究中多沿用组织管理学的定义。随着相关研究的深入开展, 学者根据研究目的和研究对象不同, 对个人—组织契合度的内涵进行具体阐述: Kristof^[7]指出个人—组织契合包括一致性契合、需求—能力契合和需要—供给契合。赵慧娟^[8]认为个人—组织契合度取向包含员工与组织的协作、社会责任、敬业、创新发展、科学求真、取向以及绩效 7 个维度。但这些维度的内涵与护理组织的文化存在差异, 不能完全适用于护理领域。Zhang 等^[9]根据医疗卫生人员的特殊性, 将个人—组织契合度概括为收入、同事关系、福利、学习培训、居民尊重、工作稳定、职业发展、参与决策和精神荣誉 9 个方面。虽然国内外学者已经从不同的角度对个人—组织契合度进行了研究, 但将护士的个人—组织契合度概念和内涵进行一致界定, 以便开发适合护理群体的个人—组织契合度量表对护理实践行为进行指导是未来研究的方向。

2 护士个人—组织契合度评估工具

2.1 个人—组织匹配量表 由 Cable 等^[10]编制, 采

作者单位: 中国医科大学附属口腔医院护理部(辽宁 沈阳, 110002)

杨金容: 女, 硕士在读, 护士

通信作者: 高玉琴, 957508358@qq.com

科研项目: 中国医科大学护理学院科研立项课题(2019HL-07)

收稿: 2021-03-29; 修回: 2021-05-17

用直接测量的方式,用于评价企业员工与所处组织的匹配程度。该量表包括相似性匹配、需要供给匹配和需求能力匹配 3 个维度共 9 个条目,各维度 Cronbach's α 系数为 0.89~0.93。Afsar^[4]运用工作要求与能力匹配量表对泰国 71 名医生及 357 名护理人员进行测量,显示量表的 Cronbach's α 系数为 0.89。崔慧珍等^[11]运用相似性匹配分量表对 350 名临床护士调查显示,量表的 Cronbach's α 系数为 0.786。此量表在国内外护士的个人—组织契合度研究中得到广泛运用,但用直接测量的方式让个体直接评价自身和组织的契合程度主观性较强,容易产生一致性偏差。

2.2 个人—组织价值观契合度量表 赵慧娟^[8]首次采用间接测量的方式,要求被调查者从个人期待和组织实际两个角度对每项条目评分。量表包括协作、社会责任、创新发展行为、爱岗敬业、科学求真、患者取向以及绩效取向 7 个维度共 35 个条目。运用 Likert 5 级评分,取减差绝对值(个人期待与组织实际得分差值的绝对值)对契合度进行描述。崔慧珍^[12]采用此量表对 605 名护士进行调查,各维度的 Cronbach's α 系数为 0.783~0.872,总体 Cronbach's α 系数为 0.952。该量表的测量方式减少了一致性偏差,渐渐成为契合度测量的主要工具,但操作较复杂,需要依靠测量指标计算契合度。

2.3 护士个人—组织契合度量表 向御婷等^[13]根据护理人员的工作环境和特点,于 2019 年设计针对护士群体的个人—组织契合度量表。采用间接测量法,要求护士分别对科室的实际情况和个人期望情况评分。量表包括需求—供给契合、需要—能力契合、价值观契合 3 个维度共 40 个条目。采用 Likert 5 级评分,“不重视”到“非常重视”依次赋值 1~5 分,最后用差值来描述契合度,并对计算结果进行正性处理,使分值越大,契合度越高。量表整体的 Cronbach's α 系数为 0.986。由于护士个人—组织契合度量表开发时间较晚,暂未在护理群体中得到广泛验证和运用,量表的计分方式和各条目的表达方式还有待明确和简化。

3 护士个人—组织契合度现状

护士个人—组织契合度的研究起步晚,处于初步探索阶段。21 世纪初国外学者最早开展护士个人—组织契合度的研究,主要关注护士个人—组织契合度对工作满意度、离职意愿、创新行为、护理质量以及组织承诺的影响,引入中介调节变量,以明确护士个人—组织契合度的作用本质。随后国内关于护士个人—组织契合度的研究开始兴起,相关影响因素的研究也逐渐增多。不同研究者运用不同的测量工具得出的护士个人—组织契合度水平存在差异。Risman 等^[14]对 753 名护士价值一致性进行调查,平均分为(3.10±0.43)分,得出护士普遍认为他们与组织的价

值观是一致的。崔慧珍等^[11]运用 Cable 等^[10]编制的 3 个维度量表对 350 名护士的个人—组织契合度进行调查,结果显示 59.7%处于中等水平,14.0%处于低水平,高水平占 26.3%,与 Gillet 等^[15]对 144 名法国护士进行调查的结果基本一致。吴琼等^[16]运用宗娜^[17]编制的个人—组织契合度量表对 408 名 ICU 护士进行调查,显示个人—组织契合度总均分(38.65±6.98),处于中等水平,略高于马佳佳等^[18]运用 Scroggins^[19]编制的职业契合度量表对 268 名 ICU 护士进行调查的结果(32.20±5.17)。蔡树萍等^[20]运用赵红梅等^[21]编制的契合度量表对 1 172 名肿瘤科护士进行调查,显示护士的个人—组织契合度得分为(60.17±10.43)。不论针对综合医院的护士,还是 ICU 护士或者肿瘤专科护士,护士个人—组织契合度大多呈中等水平,要想实现高质量的个人—组织关系,护士个人—组织契合度还有待提高。

4 护士个人—组织契合度影响因素

4.1 个人层面

4.1.1 人口学因素 护士的文化程度、工作年限、编制状况以及所在科室对其个人—组织契合度有一定影响。马佳佳等^[18]研究显示,护士的文化程度越高,组织契合度就越高。唐文娟等^[22]对硕士学位护士调查显示,护士的科研水平越高,与所属组织的契合度越高。在三甲医院,科研能力越强的护士越受组织重视,职业发展前景越好,与组织的目标和价值观也越趋一致。同时,文化程度高的护士对自己的言行有较强约束力,对自己的期望和要求普遍偏高,能够为自身职业发展设置明确的目标,进行详细的规划^[23]。因此,高文化程度的护士和三甲医院严格的规章制度和目标的契合程度高^[18]。向御婷^[24]研究显示,护士个人—组织契合度随工作时间的增加,先增高后降低,这种差异主要表现在价值观契合和需求—供给 2 个维度。随着入职时间的增长,护士与组织在思想观念上更加同质化,价值观契合程度也就越高。但随着工作时间的进一步增长,护士在低水平需求满足后会产生更高层次的需求,但高层次的需求往往很难满足,从而使契合水平降低^[25]。有研究显示,相较于正式在编护士,合同制护士组织契合度较低^[18,22]。可能因为合同制护士归属感较低,社会保障以及福利待遇低^[26]。崔慧珍^[12]研究报告妇产科护士个人—组织契合度较低。这可能与我国二孩政策的推行,妇产科护士工作量增加,同时产科家属对护士有较高期许、较低的认同,使护士在工作中不能感受到来自组织的关心^[12]。除妇产科外,急诊科和儿科护士个人—组织契合度也偏低。相较于其他科室,急诊科工作环境比较复杂,面临各种突发事件,对护士的操作能力和心理承受能力要求更高。儿科则因为患儿年龄小,表达能力不足,配合度差,医疗纠纷多发,护士更容易产生

抗拒心理,从而影响其组织契合度^[24]。

4.1.2 人格特质 人格特质是组成个人特征不可或缺的部分。廖秋菊^[27]调查表明,人格对个人—组织契合度存在显著影响。高独立性、高外向性的护士与所属组织表现出更多的互补性契合;高成就达成的护士与组织表现出更多的组织需求—个人能力契合;自尊心强的护士与所属组织则更多为个人需要—组织供给契合。因为独立、自我要求高的护士往往有明确的目标和追求,与医院或科室发展趋势一致,组织能给予护士更好的职业发展机会,护士也能为组织创造更多的人力价值,相互成就,达成契合。

4.1.3 自我效能 护士的自我效能感是指护士对自己能成功达成某个目标所需能力的信心,对护士的动机和行为会产生重要影响。研究显示,护士的自我效能感对护士与所属组织的契合度有正向预测作用^[11]。自我效能感高的护士,积极开朗、乐观自信,他们在护理工作中更独立自主,也更愿意花费时间和精力来提升自己,使自身行为符合组织要求,因此表现出较高的契合度。

4.1.4 职业压力 护士是职业压力的高危人群^[28]。Li等^[29]研究显示,护士职业压力处于中等水平,个体感知到的职业压力越大,离职意愿越强烈。Waszkowska等^[30]调查显示,护士的职业压力会影响其与组织的契合程度。高压力的环境使护士工作疲惫感增加,同时组织的高任务量、高要求使护士对自己的职业产生和组织期待的价值观不一致的看法,继而产生高离职率。

4.2 组织层面

4.2.1 招聘和培训 招聘与培训是促进个人与组织实现理想契合的互补性策略。进入组织前,招聘符合组织要求的护士是实现个人—组织契合的首要途径,确保护士与所属组织在思想上达成一致;进入组织后,培训对护士的个人—组织契合度影响会突显。社会化策略能够促进员工与组织的价值观匹配^[31]。培训作为社会化策略的一部分,对护士个人—组织契合度起着重要作用。医院对护士进行各项培训,使护士明确组织成员应该具备的价值观、能力和医疗规范,进而朝着与组织契合的方向发展。

4.2.2 组织支持 有研究显示,来自组织的支持对护士个人—组织契合度存在显著影响,主要体现在情感性支持和工具性支持 2 个维度^[12],与杨博宁^[32]对 209 名新入职护士的研究结果一致。根据组织支持理论^[33],当护士体会到来自组织的关爱和支持时,对组织的归属感和责任感会增加,护士会主动地丰富护理知识,提升护理技能,培养更多有助于组织发展的能力,从而形成个人—组织的高度契合。

4.2.3 变革型领导风格 医院肩负着服务他人和社会的使命。在这样的组织中,变革型领导对个人—组

织一致性契合的作用尤为明显。马靓^[34]指出,护士长变革型领导风格运用越好,越有助于提高护士的凝聚力,增加护士对组织的参与和认同。变革型护士长能够明确地向护士传达、灌输护理的使命、职责和愿景,激发护士的积极性,增强职业认同感,使护士与组织的价值观保持一致性。

4.2.4 社会阻抑 社会阻抑是一种影响个人的良好声誉和工作成就,妨碍个人建立积极人际关系的行为^[35]。马佳佳等^[18]指出,社会阻抑现象会增加护士的负性情绪,引发不愉快的工作体验。社会阻抑现象能显著降低个体对组织的认同感^[36]。当护士在科室被上级或者同事贬低、散播流言时,其组织融入感受损,对科室整体的人际氛围产生抵触,导致组织契合度降低。

4.3 家庭支持 有研究显示,家人的支持和认可是护士个人—组织契合度的促进因素^[11]。Scott等^[37]也指出工作与家庭生活之间的矛盾会损害医疗健康领域员工的个人—组织契合度,员工的工作需求与家庭之间的冲突会破坏员工与其组织的共同身份,从而降低组织业绩。高家庭支持的护士往往能不受干扰,一心投入工作,表现出更高的工作效率,能够达成更高的工作成就,在多变组织环境中,也能更快地适应。

5 提升策略

目前对护士个人—组织契合度的干预性研究几近空白。通过梳理文献发现,干预性策略可以总结为以下几点^[11,18,38]:①进行合理的岗前培训、加强护士规范化培训,同时在护士入职后的各个阶段定期强化理论知识和操作技能,深化护士对医院及各科室各项规章制度的理解。②领导者应给予护士更多支持,包括组织科室团建,心理辅导,进行个性化关怀,帮助护士树立解决问题的信心,培养应对困难的能力,增强护士的心理资本。③选拔变革型领导风格的护士长,强化领导者的文化感召力及榜样作用。④及时识别护理团队中的社会阻抑现象,积极缓解不良人际关系。

6 小结

护士的个人—组织契合度多呈中等水平,不同研究者从不同契合维度,使用不同的测量方法和测量工具进行研究,结果存在差异。影响护士个人—组织契合度的因素主要分为个人层面、组织层面和家庭支持。个人层面包括人口统计学因素、人格特质因素、自我效能因素及职业压力因素;组织层面主要有招聘和培训因素、组织支持因素、社会阻抑因素以及变革型领导风格因素。护理管理者应给予护士更多的人性化关怀,定期进行心理疏导和解压训练。目前,关于护士的个人—组织契合度研究较少,研究方法单一,以量性研究居多。未来应从不同地区、不同医院文化领域进行大样本研究。

参考文献:

[1] 刘红梅,张玉莲,刘晓梅,等.分类分层岗位管理的实践

- 与效果[J]. 护理学杂志, 2016, 31(11): 61-65.
- [2] 何婷婷, 李荣, 李向青. 我国三甲医院专科护士培训认知及需求调查分析[J]. 护理学杂志, 2018, 33(19): 1-4.
- [3] Oh I S, Guay R P, Kim K, et al. Fit happens globally: a meta-analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America [J]. *Pers Psychol*, 2014, 67(1): 99-152.
- [4] Afsar B. The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior [J]. *Int J Health Care Qual Assur*, 2016, 29(2): 104-122.
- [5] 丁夏齐, 杨崇森, 田坤. 个人-组织契合度的测量指标研究——相似性契合与互补性契合的分类研究[J]. 人力资源管理, 2010, 50(11): 92-94.
- [6] Lewin K. Field theory in social science: selected theoretical papers [M]. New York: Harper & Brothers, 1951: 520-521.
- [7] Kristof A L. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications[J]. *Pers Psychol*, 1996, 49(1): 1-49.
- [8] 赵慧娟. 个人与组织文化价值观的匹配及其效果研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2004.
- [9] Zhang M, Yan F, Wang W, et al. Is the effect of person-organisation fit on turnover intention mediated by job satisfaction? A survey of community health workers in china[J]. *BMJ Open*, 2017, 7(2): 1-8.
- [10] Cable D M, DeRue D S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions[J]. *J Appl Psychol*, 2002, 87(5): 875-884.
- [11] 崔慧珍, 魏万宏, 刘真亚. 临床护士个人组织契合度现状及影响因素分析[J]. 广东医学, 2018, 39(12): 1869-1872.
- [12] 崔慧珍. 护士个人组织契合度、组织承诺与自评工作绩效的关系研究[D]. 郑州: 郑州大学, 2018.
- [13] 向御婷, 熊莉娟, 何嘉, 等. 护士个人-组织契合评估量表的编制及信效度检验[J]. 护理学杂志, 2019, 34(20): 48-51.
- [14] Risan K L, Erickson R J, Diefendorff J M. The impact of person-organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality[J]. *Appl Nurs Res*, 2016, 31: 121-125.
- [15] Gillet N, Fouquereau E, Coillot H, et al. The effects of work factors on nurses' job satisfaction, quality of care, and turnover intentions in oncology [J]. *J Adv Nurs*, 2018, 74(5): 1208-1219.
- [16] 吴琼, 高阳, 赵丽萍. 组织契合度对 ICU 护士工作积极行为的影响[J]. 护理研究, 2018, 32(16): 2567-2570.
- [17] 宗娜. 个人-组织契合度, 自我效能感对职业成功影响的研究[D]. 石家庄: 石家庄经济学院, 2014.
- [18] 马佳佳, 韩娟, 王敏娜, 等. ICU 护士的职业契合度及其影响因素[J]. 中国实用护理杂志, 2019, 35(22): 1695-1701.
- [19] Scroggins W. Selection, meaningful work and employee retention: a self-concept based approach to person-job fit [D]. Mexico: New Mexico State University, 2003.
- [20] 蔡树萍, 施秀苇, 张婉平, 等. 个人-组织契合度与护士工作热情的相关性研究[J]. 医院管理论坛, 2017, 34(10): 19, 55-57.
- [21] 赵红梅, 仲伟俊. 个人-组织契合度量表的研究[J]. 东南大学学报(哲学社会科学版), 2008, 9(4): 62-67, 127.
- [22] 唐文娟, 郑晓燕, 张巧萍, 等. 三甲医院硕士学位临床护士的职业契合度及其影响因素研究[J]. 中华现代护理杂志, 2019, 25(35): 4552-4558.
- [23] 田双月, 王轶, 王志稳, 等. 三级医院硕士及以上学历护士工作环境对职业价值观的影响[J]. 中国护理管理, 2018, 18(1): 33-37.
- [24] 向御婷. 适用于护理人员个人-组织契合度量表的编制及应用[D]. 武汉: 华中科技大学, 2019.
- [25] 谭迪文. 国有企业员工个人-组织契合度及其影响因素研究[D]. 广州: 广东商学院, 2012.
- [26] 陈丽萍. 不同编制护士工作满意度调查分析[J]. 中国农村卫生事业管理, 2016, 36(4): 515-517.
- [27] 廖秋菊. 主动性人格、员工-组织价值观匹配、心理授权与工作形塑关系研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2013.
- [28] 谷波, 赵上萍, 张骏. 四川省三级医院护士健康促进生活方式与职业压力的相关性[J]. 护理学杂志, 2019, 34(1): 60-62.
- [29] Li B, Li Z, Wan Q. Effects of work practice environment, work engagement and work pressure on turnover intention among community health nurses: mediated moderation model[J]. *J Adv Nurs*, 2019, 75(12): 3485-3494.
- [30] Waszkowska M, Andysz A, Merecz D. Person-organization fit as a mediator of relationship between work environment and stress among social workers[J]. *Medycyna Pracy*, 2014, 65(2): 219-228.
- [31] 陈卫旗. 组织与个体的社会化策略对人一组织价值匹配的影响[J]. 管理世界, 2009, 186(3): 99-110.
- [32] 杨博宁. 组织支持与护士入职适应——人与组织匹配的中介作用[D]. 北京: 北京大学, 2014.
- [33] 王皓岑, 章雅青. 组织支持理论在护理人力资源管理中的应用研究进展[J]. 中华护理杂志, 2013, 48(4): 374-376.
- [34] 马靓. 中国文化背景下不同领导风格对护士工作绩效的影响研究[D]. 南京: 南京中医药大学, 2017.
- [35] 朱迪, 段锦云, 田晓明. 组织中的社会阻抑、概念界定、影响结果和形成机制[J]. 心理科学进展, 2013, 21(1): 135-143.
- [36] 赵红丹. 本土研发团队内社会阻抑与团队知识共享[J]. 科学学与科学技术管理, 2014, 35(12): 168-174.
- [37] Scott K L, Ingram A, Zagenczyk T J, et al. Work-family conflict and social undermining behaviour: an examination of profit and gender differences[J]. *J Occup Organ Psychol*, 2015, 88(1): 203-218.
- [38] 卢敏, 王静, 谢安慰, 等. 个人组织契合理论的作用机制及其在护理管理中的应用现状[J]. 全科护理, 2020, 18(3): 285-288.