

ICU 护士抗逆力现状及与组织政治知觉的相关性

王慧, 侯铭, 李萍

ICU nurses' resilience and its relationship with their perceived organizational politics Wang Hui, Hou Ming, Li Ping

摘要:目的 了解 ICU 护士抗逆力现状,并探讨其与组织政治知觉的相关性,为提升 ICU 护士抗逆力水平提供参考。方法 采用医护人员抗逆力量表和组织政治知觉量表对 ICU 护士 408 人进行调查。结果 ICU 护士抗逆力总均分为 (4.09 ± 0.79) 分,组织政治知觉总均分为 (2.78 ± 0.66) 分。相关性分析显示,组织政治知觉各维度与抗逆力各维度呈负相关(均 $P < 0.01$);分层回归分析显示,组织政治知觉中的自利行为和薪酬与晋升维度是 ICU 护士抗逆力的主要影响因素(均 $P < 0.01$)。结论 ICU 护士抗逆力处于中上水平,组织政治知觉与抗逆力密切相关,护理管理者需采取有效措施降低 ICU 护士组织政治知觉水平,以进一步提升 ICU 护士的抗逆力水平。

关键词:ICU; 护士; 组织政治知觉; 抗逆力; 自利行为; 薪酬; 晋升

中图分类号:R47;R192.6 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.17.068

组织政治是指员工为实现自己的私利,运用组织不许可的手段,实现组织许可的目标所作出的有利于自己,而有害于他人或组织的行为^[1]。组织政治作为操纵、私利的代名词,广泛存在于管理决策、资源配置、绩效考核等环节中^[2]。组织政治知觉是组织成员对工作环境中的自利行为发生程度的主观感受^[3]。组织政治知觉存在于每个成员的意识中,由于不同的生活经历、经验认知、价值取向,其对同一组织政治现象会产生不同的认知,成为掣肘组织持续健康发展的一大阻力。抗逆力(Resilience)是人们成功应对逆境的积极心理资源^[4],能帮助人们纠正负性情绪,以乐观的心态面对压力,维持健康的心理状态。抗逆力作为个体内在的保护因素,可通过后天的经验积累和不断训练得以提升。研究表明,抗逆力可以预测护士的工作投入、职业倦怠、离职意愿等^[5],而组织政治知觉与工作满意度、组织承诺呈负相关,与工作压力、离职行为呈正相关^[6]。本研究旨在了解 ICU 护士组织政治知觉和抗逆力现状,并探讨两者间的关系,从组织层面采取相应干预策略,提高 ICU 护士抗逆力水平,从而提高其工作投入度,以促进护理质量的提高。

1 对象与方法

1.1 对象 2021 年 1~3 月,采用整群抽样方法,抽取乌鲁木齐市 3 所三级甲等医院 ICU 护士为研究对象。纳入标准:①在职的注册护士;②从事 ICU 工作至少 6 个月;③自愿参与本研究。排除标准:①临床进修生、实习生;②因事假、病假或外出学习、进修无法参与调查;剔除中途退出或未完成调查者。共有效调查 ICU 护士 408 人,男 60 人,女 348 人;年龄 21~49(29.44 ± 4.13)岁。工龄 1~30(7.02 ± 4.24)年。学历:中专 8 人,大专 144 人,本科 254 人,硕士以上 2 人。职称:护士 150 人,护师 210 人,主管护师 44 人,

副主任护师以上 4 人。婚姻状况:未婚 188 人,已婚 212 人,离婚或丧偶 8 人。子女数:无 188 人,1 个 42 人, ≥ 2 个 178 人。月收入: $< 4\,000$ 元 22 人,4 000~元 78 人,6 000~元 108 人,8 000~元 136 人, $\geq 10\,000$ 元 64 人。家庭关系:融洽 386 人,紧张 22 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料问卷 采用自编问卷,内容包括 ICU 护士的性别、年龄、工龄、学历、职称、家庭关系、婚姻状况、子女个数、月收入等。

1.2.1.2 组织政治知觉量表 采用由马超等^[7]研制开发,胡三嫚等^[8]修正的组织政治知觉量表,量表 Cronbach's α 系数为 0.875。该量表由自利行为、薪酬与晋升和同事关系 3 个维度 16 个条目构成,采用 Likert 5 点计分法,由“完全不符合”到“完全符合”依次赋 1~5 分,其中薪酬与晋升维度采用反向计分,总分越高说明组织中成员感知到的工作环境越带有政治性。本研究该量表总体 Cronbach's α 系数为 0.803。

1.2.1.3 医护人员抗逆力量表 采用由朱厚强等^[9]编制的医护人员抗逆力量表,该量表包括决策应对、人际联结、理性思维、柔性自适 4 个维度 18 个条目,采用 Likert 5 点计分法,由“完全不同意”到“完全同意”依次赋 1~5 分,总分越高说明其抗逆力水平越高,越具有应对挫折的心理保护资源。本研究该量表总体 Cronbach's α 系数为 0.880。

1.2.2 调查方法 调查前研究者与各医院护理部进行沟通并取得同意,遵循知情同意的原则,利用科室业务学习时间,由研究者本人发放问卷,采用统一指导用语告知其研究目的、意义。调查对象匿名填写问卷,问卷现场发放并收回,发放问卷 420 份,回收有效问卷 408 份,有效回收率 97.14%。

1.2.3 统计学方法 采用 Excel2016 双人录入数据,使用 SPSS25.0 软件进行统计分析,行描述性分析、Pearson 相关性分析、多元线性分层回归分析,检

作者单位:新疆维吾尔自治区人民医院护理部(新疆 乌鲁木齐,830001)

王慧:女,硕士在读,学生

通信作者:李萍,1483746409@qq.com

收稿:2021-04-03;修回:2021-05-27

验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 ICU 护士抗逆力和组织政治知觉得分 见表 1。

表 1 ICU 护士抗逆力和组织政治知觉得分($n=408$)

$\bar{x} \pm s$			
项目	条目数	总分	条目均分
抗逆力	18	73.59±14.25	4.09±0.79
决策应对	6	25.01±4.95	4.17±0.83
人际联结	4	16.59±3.37	4.15±0.84
柔性自适	4	16.00±3.43	4.00±0.86
理性思维	4	15.99±3.41	4.00±0.85
组织政治知觉	16	44.54±10.59	2.78±0.66
自利行为	7	21.35±5.71	3.05±0.82
同事关系	4	11.71±3.63	2.93±0.91
薪酬与晋升	5	11.48±4.25	2.30±0.85

2.2 ICU 护士抗逆力与组织政治知觉的相关性 见表 2。

表 2 ICU 护士抗逆力与组织政治知觉的相关性($n=408$)

r				
项目	组织政治 知觉总分	自利 行为	薪酬与 晋升	同事 关系
抗逆力总分	-0.616	-0.470	-0.547	-0.419
决策应对	-0.521	-0.387	-0.483	-0.345
人际联结	-0.615	-0.482	-0.518	-0.428
理性思维	-0.585	-0.445	-0.534	-0.381
柔性自适	-0.623	-0.476	-0.533	-0.444

注:均 $P<0.01$ 。

2.3 ICU 护士抗逆力的多因素分析 以抗逆力总分为因变量,以 ICU 护士一般人口学资料和组织政治知觉各维度为自变量,进行分层回归分析。ICU 护士一般人口学资料作为控制变量纳入模型 1,组织政治知觉各维度得分在此基础上纳入模型 2。进入回归方程的变量为性别(男=0,女=1)、子女数(无=1,1 个=2,≥2 个=3)、月收入(<4 000 元=1,4 000~元=2,6 000~元=3,8 000~元=4,≥10 000 元=5)、家庭关系(融洽=0,紧张=1)、组织政治知觉中自利行为和薪酬与晋升(原值录入),结果见表 3。

3 讨论

3.1 ICU 护士抗逆力状况 抗逆力是在明显逆境情况下的一种积极适应的动态过程。研究表明抗逆力水平高的护理人员在面临逆境时,可激发抗逆力的调节作用,使其保持乐观的心态应对挫折,提高工作投入,促进护理质量^[10]。本研究中,ICU 护士抗逆力条目均分为 4.09 分,处于中等偏上水平,高于李颖等^[11]对急诊科护士的调查得分,原因可能是急诊科护士作为最直接接触患者的一线医务人员,面对急诊、创伤或转运患者较多,快速转运、抢救任务重进一

步加重工作负担,同时面临各类的患者及家属,导致抗逆力水平较低^[12]。各维度中决策应对得分最高,分析其原因可能与 ICU 护士特殊的工作性质有关,ICU 患者病情变化快、病情危重且并发症多,ICU 护士需要具备良好的应变能力以应对患者突发病情变化,通过不断积累相关临床经验,使其能够更灵活地应对突发事件。而理性思维得分最低,理性思维主要测量护理人员在医疗事业中工作态度和工作感受的内在心理反应^[13]。ICU 护士工作任务较重且长期处于各种应激源之下,如 12 h 轮班制、长期夜班、仪器频繁报警和抢救等,在工作环境中持续承受心理压力和体力消耗的挑战,引发不同程度的心理压力,工作满意度降低^[14],因而理性思维得分偏低。提示护理管理者应从护理工作环境改善和人性化管理入手,以提高 ICU 护士工作满意度,进一步促进抗逆力水平的提高。

表 3 ICU 护士抗逆力的多因素分析($n=408$)

自变量	β	SE	β'	t	P
第 1 层					
常数	85.679	8.346	—	10.266	0.000
性别	4.499	1.830	0.112	2.459	0.014
子女个数	4.018	1.724	0.267	2.331	0.020
月收入	2.157	0.621	0.169	3.472	0.001
家庭关系	-27.814	2.806	-0.441	-9.912	0.000
第 2 层					
常数	115.302	6.705	—	17.197	0.000
月收入	1.355	0.476	0.106	2.847	0.005
家庭关系	-17.693	2.262	-2.81	-7.823	0.000
自利行为	-0.849	0.195	-0.340	-4.364	0.000
薪酬与晋升	-1.505	0.116	-0.449	-12.946	0.000

注:第 1 层, $R^2=0.267$,调整 $R^2=0.247$; $F=13.113$, $P=0.000$ 。第 2 层, $R^2=0.580$,调整 $R^2=0.565$; $F=38.702$, $P=0.000$ 。

3.2 ICU 护士组织政治知觉状况 表 1 显示,ICU 护士组织政治知觉处于中等水平,与容志良^[15]对企业员工组织政治知觉调查结果相一致。薪酬与晋升指护理工作中关于薪酬与晋升政策的制定与执行是否具有公平合理性、政治性^[7]。本研究中薪酬与晋升维度得分偏低,说明 ICU 护士对薪酬与晋升相关制度比较认可;而自利行为和同事关系维度得分为 3 分左右,说明在 ICU 护理工作中自利行为和对同事关系具有政治性的认知行为是 ICU 普遍存在且有待解决的管理问题。自利行为指护士感知到组织内的个体或小团体为达到自己的目标通常采取的行为方式,得分越高说明员工感知到以上行为越具有政治性和自利性^[7]。同事关系指组织内人与人之间的关系,得分越高说明员工对组织内的同事关系越带有政治性认知^[7]。有研究表明,护理人员危重患者护理能力的培训途径有专科认证、外出进修或短期培训等,但受资金、时间、护理人员班次安排的限制,外出学习的人员只是少数;另外晋升岗位受限等多重因素^[16],促使 ICU 护士发生明争暗斗的组织政治行为,这种行为持续蔓延,成为掣肘组织持续健康发展的一大阻力。研究发现确保组织成员重视团队合作,可减少组

织政治的负面影响^[17],重视团队合作可促使组织成员对工作场所有更强的控制感和归属感,从而弱化组织政治带来的负面影响。

3.3 ICU 护士抗逆力与组织政治知觉的相关性 本研究发现,ICU 护士抗逆力与组织政治知觉及各维度呈负相关(均 $P < 0.01$),说明较高水平的组织政治知觉对 ICU 护士抗逆力有着消极、负向的预测作用;ICU 护士组织政治知觉水平越高,抗逆力水平越低。护理管理者应从人力、物力、政策等方面创造良好的工作环境,提升 ICU 护士的抗逆力水平。而良好的工作环境也能够提供给 ICU 护士更多的职业发展空间,有利于自身成长和发挥自我价值^[18]。分层回归分析结果显示,组织政治知觉中的自利行为和薪酬与晋升维度是 ICU 护士抗逆力的重要影响因素。根据组织公平理论^[19],当 ICU 护士感知到所处工作环境中具有较高的组织政治行为时,会产生负面的情绪和态度,致使其抗逆力水平降低。因此,ICU 护理管理者一方面应重视并减少组织政治行为的发生,将其纳入管理的范畴,营造一个积极向上、互帮互助、团结和谐的工作氛围,并重视默默奉献的员工,从而降低组织中的政治行为^[20]。第二方面应该建立一个公平的组织环境,管理者在制定薪酬分配和晋升制度上应以公平、公开、公正、透明、明确为原则,同时鼓励护士主动发表自身的真实感受和意见,并根据其感受和意见作出相应整改,以实现组织资源的合理分配,从根本上降低组织中的政治行为的发生^[21]。管理者也应起到带头作用,以身作则,在工作中传达利他主义,从而营造和谐的工作氛围,以形成良性循环。

4 小结

本研究结果显示,ICU 护士抗逆力水平处于中上水平,组织政治知觉与抗逆力密切相关,组织政治知觉对 ICU 护士抗逆力存在负向预测作用,且自利行为、薪酬与晋升是 ICU 护士抗逆力的影响因素。医院管理者应从以上方面有针对性地采取措施,建立公平透明的薪资与晋升制度,弹性排班合理调控护患比,营造团结互助、平等、温馨的工作氛围,以调动 ICU 护士工作积极性,提升抗逆力水平,进而建设并发展 ICU 护理队伍。本研究不足之处在于纳入的调查对象仅限于乌鲁木齐市部分三级综合医院的 ICU 护士,存在地域限制,今后需扩大地域进行大样本抽样研究,进一步探讨 ICU 护士的抗逆力水平及影响因素。

参考文献:

- [1] Labrague L J, McEnroe-Petitte D M, Gloe D, et al. Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction[J]. *Int Nurs Rev*, 2017,64(1):109-116.
- [2] 张永军.组织政治知觉对员工反生产行为的影响:心理契约破裂的中介检验[J]. *商业经济与管理*, 2013(10):

63-71.

- [3] Connor W E, Morrison T G. A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics[J]. *J Psychol*, 2001,135(3):301-312.
- [4] Fiske E. Nurse stressors and satisfiers in the NICU[J]. *Adv Neonatal Care*, 2018,18(4):276-284.
- [5] Colville G A, Smith J G, Brierley J, et al. Coping with staff burnout and work-related posttraumatic stress in intensive care[J]. *Pediatr Crit Care Med*, 2017,18(7):e267-e273.
- [6] Basar U, Basim N. A cross-sectional survey on consequences of nurses' burnout; moderating role of organizational politics [J]. *J Adv Nurs*, 2016,72(8):1838-1850.
- [7] 马超,凌文铨,方俐洛.企业员工组织政治认知量表的构建[J]. *心理学报*, 2006,38(1):107-115.
- [8] 胡三嫚,佐斌.企业员工组织政治知觉及其影响后果的初步研究[J]. *中国临床心理学杂志*, 2007,15(3):258-260.
- [9] 朱厚强,万金,时勘,等.医护人员抗逆力结构研究与测评量表编制[J]. *统计与信息论坛*, 2016,31(2):107-112.
- [10] Vahedlan-Azimi A, Hajiesmaeili M, Kangasniemi M, et al. Effects of stress on critical care nurses: a national cross-sectional study[J]. *J Intensive Care Med*, 2019,34(4):311-322.
- [11] 李颖,李晓英,安晓红,等.急诊科护士抗逆力与组织支持感的相关性研究[J]. *护理学杂志*, 2018,33(3):82-85.
- [12] 谢京晶.不同护士群体生活方式、工作压力及其影响因素的相关研究[D]. 济南:山东大学,2015.
- [13] 袁晓莉,张海珍,周敏芳.团队心理安全感与医护群体抗逆力的相关性研究[J]. *医院管理论坛*, 2017,34(6):63-66.
- [14] 王冬华,张艺博,罗岚,等. ICU 护士医疗设备报警疲劳现状及影响因素调查[J]. *护理学杂志*, 2018,33(13):19-21.
- [15] 容志良.员工组织政治知觉与工作投入及离职倾向关系的实证研究[D]. 广州:华南理工大学,2016.
- [16] 李宝华,马新翠.护师晋升主管护师前轮转重症监护病房进行培训的探讨[J]. *中华医学教育杂志*, 2018,38(2):295-298.
- [17] Baloch M A, Meng F, Xu Z, et al. Dark triad, perceptions of organizational politics and counterproductive work behaviors: the moderating effect of political skills [J]. *Front Psychol*, 2017,8(5):1972-1981.
- [18] 许素环,但鑫,侯若楠,等.护士组织气氛对其职业获得感的影响研究[J]. *护理学杂志*, 2017,32(23):57-60.
- [19] Spence Laschinger H K. Hospital nurses' perceptions of respect and organizational justice[J]. *J Nurs Adm*, 2004,34(7-8):354-364.
- [20] 曾贱吉,欧晓明.组织政治知觉对员工组织信任的影响研究[J]. *技术经济与管理研究*, 2016,23(3):59-63.
- [21] 张亚军,张军伟,崔利刚,等.组织政治知觉对员工绩效的影响:自我损耗理论的视角[J]. *管理评论*, 2018,30(1):78-88.

(本文编辑 李春华)