

- 庆:重庆大学出版社,2014:60.
- [15] Vigoda-Gadot E. Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace[J]. *J Bus Psychol*, 2007, 21(3): 377-405.
- [16] 鹿乔乔. 员工强制性公民行为对工作倦怠的影响[D]. 西安:西北大学,2021.
- [17] Michaels C E, Spector P E. Causes of employee turnover: a test of the mobility, griffith, hand, and meglino model: correction to Michaels and Spector[J]. *J Appl Psychol*, 1983, 68(4): 583-583.
- [18] 李栋荣,李经远. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联性研究[D]. 新竹:台湾交通大学,2000.
- [19] 皇甫士懿. 长春市急诊科护士离职意愿与心理韧性、工作压力负荷的关系及影响因素分析[D]. 长春:长春中医药大学,2020.
- [20] Baydin N U, Sen H T, Gurler S K, et al. A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress[J]. *J Nurs Manage*, 2020, 28(4): 851-859.
- [21] 赵美红,葛学娣,张孟. 临床护士职业获益感与离职意愿的相关性分析[J]. *解放军医院管理杂志*, 2018, 25(7): 601-603, 613.
- [22] 邹雨,杨艳杰,邱晓惠,等. 哈尔滨市医院护士心理资本、职业认同、组织承诺对离职意愿的影响分析[J]. *医学与社会*, 2020, 33(1): 116-119.
- [23] 陈杰,赖贞华,蔡乐眉. 某三甲甲等综合医院护士离职意愿现状及其影响因素[J]. *中西医结合护理(中英文)*, 2022, 8(4): 145-147.

(本文编辑 吴红艳)

肿瘤科护士角色清晰度对体面劳动感的影响研究

薛亚玲¹, 聂婷瑶², 张萍³, 王雅琼²

摘要:目的 探讨肿瘤科护士角色清晰度对体面劳动感的影响,为采取针对性措施提高护士体面劳动感提供参考。方法 采用一般资料问卷、角色清晰度量表、体面劳动感量表对湖南省 5 所三级医院 336 名肿瘤科护士进行调查。结果 肿瘤科护士角色清晰度得分(30.50±5.16)分、体面劳动感得分(47.98±6.09)分。角色清晰度与体面劳动感呈正相关($r=0.257, P<0.05$),分层回归分析显示,是否接受过灵性教育培训、月收入、角色清晰度是肿瘤科护士体面劳动感的影响因素(均 $P<0.05$),其中角色清晰度可独立解释 5.4% 体面劳动感的变异。结论 肿瘤科护士体面劳动感处于中等水平。管理者应及时引导护士,形成对自身角色的正确认知,提高其体面劳动感。

关键词:肿瘤科护士; 角色清晰度; 体面劳动感; 职业规划; 灵性教育; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.22.073

A study on the impact of role clarity on the sense of decent work among oncology nurses Xue Yaling, Nie Tingyao, Zhang Ping, Wang Yaqiong. Gastrointestinal Surgery, The First Affiliated Hospital of Hunan University of Chinese Medicine, Changsha 410007, China

Abstract: Objective To explore the influence of role clarity of oncology nurses on their sense of decent work, and to provide reference for taking targeted measures to improve oncology nurses' sense of decent work. **Methods** A total of 336 oncology nurses from five 3A hospitals in Hunan Province were investigated by the general information questionnaire, the Role Clarity Scale and the Decent Work Perception Scale. **Results** The nurses in oncology department scored (30.50±5.16) points in role clarity and (47.98±6.09) points in sense of decent work. There was a positive correlation between role clarity and sense of decent work ($r=0.257, P<0.05$). Hierarchical regression analysis showed that spiritual education and training, monthly income and role clarity were factors influencing sense of decent work of oncology nurses (all $P<0.05$), among which role clarity could independently explained 5.4% variation of sense of decent work. **Conclusion** The sense of decent work of nurses in oncology department is at the middle level. Managers should guide nurses in time to form a correct understanding of their roles and improve their sense of decent work.

Key words: oncology nurse; role clarity; sense of decent work; career planning; spiritual education; nursing management

角色清晰度是指个体对工作标准和组织期望的了解程度,同时也是保证个体能够优质高效完成工作

任务的前提^[1]。有研究表明角色清晰度低的个体,其工作满意度低、离职率高^[2]。近年来随着患癌比例以及癌症死亡比例的不断上升,给肿瘤护理工作人员带来了巨大挑战。有研究显示,长时间与癌症患者交流或频繁面临死亡问题时,容易受到情感暴露或情绪应激,从而影响个体身、心、灵的健康,使其产生职业倦怠^[3-4]。体面劳动感是指个体对工作的认可与享受,可给个体带来尊严感,激发其知恩图报的意愿,从而

作者单位:湖南中医药大学第一附属医院 1. 胃肠甲状腺血管外科 2. 老年病科 3. 血液肿瘤科(湖南 长沙, 410007)

薛亚玲,女,本科,主管护师

通信作者:王雅琼,330878418@qq.com

科研项目:湖南卫生健康委 2023 年度科研课题(D0202314058411)

收稿:2023-06-02;修回:2023-08-19

促进职业规划和职业发展,降低离职率^[5-6]。目前国内角色清晰度以及体面劳动感知相关问题在肿瘤科护士群体中未见报道,如何围绕护士体面劳动感知水平展开客观评价,并在此基础上确保其有效提高,有利于肿瘤科护士的团队稳定发展,减少人才的流失。因此,本研究调查湖南省肿瘤科护士的角色清晰度和体面劳动感知水平,并进一步挖掘其影响因素,目的在于提高肿瘤科护士的体面劳动感,为护理管理者开展相关的干预措施拓宽思路与方法。

1 对象与方法

1.1 对象 通过便利抽样的方法,选取 2023 年 3—4 月在湖南省 5 所三级医院(三级甲等医院 4 所、三级乙等医院 1 所)工作的肿瘤科护士为调查对象。纳入标准:①入职≥1 年;②知情同意并自愿参与本研究;③参与研究时已经获得护士执业证书;④在肿瘤专科医院或综合医院肿瘤科病房工作。排除标准:处于进修、实习、规培阶段的护士。本研究已经湖南中医药大学第一附属医院伦理审查委员会审核批准(HN-LL-SWST-20220)。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。参考有关文献的基础上形成自制问卷,内容包括性别、年龄、第一学历等。②角色清晰度量表。由 Rizzo 等^[7]编制,张燕红等^[1]翻译。包含 6 个条目:我很清楚自己在工作中拥有的权利、我知道我的工作职责、我认为本身已经对于个人工作时间进行了合理分配、我对所担任的工作具备清晰明确的目标与要求、我明确了解我对工作寄予的期望、我不清楚个人工作能否被上级接受。采用 Likert 7 级评分法,“非常不同意”赋 1 分,“非常同意”赋 7 分。得分范围 6~42 分,得分越高表示护士工作角色的清晰程度越高。本研究中 Cronbach's α 系数为 0.842。③体面劳动感知量表。由毛冠凤等^[8]编制。包括工作回报(4 个条目)、职业发展(3 个条目)、工作氛围(3 个条目)、工作岗位(3 个条目)、职业认可(3 个条目)5 个维度 16 个条目。采用 Likert 5 级评分法,“完全不认同”赋 1 分,“完全认同”赋 5 分。得分范围 16~80 分,得分越高,表示护士感知体面劳动感水平越高。本研究中 Cronbach's α 系数为 0.850。

1.2.2 资料收集方法 在开展之前,获得所研究医院护理管理者同意,通过问卷星形式将问卷发放给各院护理部负责人,填写完毕后回收 350 份问卷。先将相关数据导入 Excel,将其中连续多个条目答案填写相同、填写不完整、填写时间小于 5 min 的问卷筛选出来视为无效问卷,进行剔除,获得有效问卷 336 份,有效回收率为 96.00%。

1.2.3 统计学方法 通过 SPSS26.0 进行统计分析,采用 *t* 检验、方差分析、Pearson 相关性分析及分层回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 肿瘤科护士角色清晰度、体面劳动感得分 见表 1。

表 1 肿瘤科护士角色清晰度与体面劳动感得分($n=336$)分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
角色清晰度	30.50±5.16	5.08±0.86
体面劳动感	47.98±6.09	3.00±0.38
工作回报	10.80±2.40	2.70±0.60
工作岗位	8.71±2.69	2.90±0.90
职业发展	9.26±1.48	3.08±0.49
职业认同	8.68±2.23	2.89±0.74
工作氛围	10.53±2.07	3.51±0.70

2.2 肿瘤科护士体面劳动感知水平的单因素分析 见表 2。

表 2 肿瘤科护士体面劳动感知水平的单因素分析

项目	人数	体面劳动感 (分, $\bar{x} \pm s$)	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
性别			1.257	0.210
男	10	45.60±5.10		
女	326	48.06±6.11		
年龄(岁)			0.569	0.685
20~<25	76	48.42±6.82		
25~<30	100	47.42±6.34		
30~<35	104	48.38±5.23		
35~<40	46	48.00±6.51		
≥40	10	46.40±3.92		
第一学历			1.920	0.126
中专	24	50.67±5.69		
大专	132	48.11±6.76		
本科及以上	180	47.54±5.56		
生育情况			1.312	0.271
未生育	140	48.61±6.93		
育有一孩	122	47.59±5.68		
育有二孩及以上	74	47.43±4.90		
职称			0.997	0.394
护士	56	48.75±7.05		
护师	146	47.78±6.52		
主管护师	126	48.06±5.14		
副主任护师及以上	8	45.00±3.93		
平均月收入(元)			4.284	0.006
<5 000	122	46.56±7.09		
5 000~<8 000	130	48.32±5.06		
8 000~<11 000	62	49.48±5.78		
≥11 000	22	49.64±5.04		
近 3 个月外出学习次数			0.684	0.495
≤1	248	47.85±6.50		
2~4	88	48.36±4.76		
职务			6.639	0.001
无	282	47.73±6.32		
护理组长	28	51.79±3.87		
护士长及以上	26	46.53±3.64		
接受灵性教育培训			4.152	<0.001
是	246	48.80±5.86		
否	90	45.76±6.18		

2.3 肿瘤科护士角色清晰度与体面劳动感的相关性

肿瘤科护士角色清晰度与体面劳动感总分及其 5 个维度呈正相关($r=0.257、0.672、0.253、0.477、0.751、0.613$,均 $P<0.05$)。

2.4 影响肿瘤科护士体面劳动感的多因素分析

以体面劳动感得分为因变量,将单因素分析有统计学意义的人口学变量为自变量,放入第 1 层,角色清晰度放入第 2 层,自变量赋值见表 3。结果显示,在控制人口学变量后,肿瘤科护士角色清晰度可独立解释 5.4%体面劳动感的变异。结果见表 4。

表 3 自变量赋值

自变量	赋值
职务	无=1, 护理组长=2, 护士长及以上=3
平均月收入	<5 000 元=1, 5 000~<8 000 元=2, 8 000~<11 000 元=3, ≥11 000 元=4
接受过灵性教育培训	是=1, 否=2
角色清晰度	原值录入

表 4 肿瘤科护士劳动体面感分层回归分析

变量	B	SE	β'	t	P
第 1 层					
常量	49.896	1.269		39.291	<0.001
职务	-0.306	0.554	-0.029	-0.551	0.582
平均月收入	1.645	0.364	0.243	4.517	<0.001
接受过灵性教育培训	-3.722	0.731	-0.271	-5.094	<0.001
第 2 层					
常量	40.503	2.380		17.018	0.305
职务	-0.555	0.541	-0.053	-1.027	<0.001
平均月收入	1.770	0.355	0.262	4.992	<0.001
接受过灵性教育培训	-3.077	0.723	-0.224	-4.255	<0.001
角色清晰度	0.282	0.061	0.239	4.600	<0.001

注:第 1 层, $R^2=0.104$, 调整 $R^2=0.096$; $F=12.885$, $P<0.001$ 。第 2 层, $R^2=0.159$, 调整 $R^2=0.148$; $F=15.539$, $P<0.001$ 。 R^2 变化量为 0.054。

3 讨论

3.1 肿瘤科护士体面劳动感知处于中等水平

本研究结果显示,研究对象体面劳动感总分为(47.98±6.09)分,条目均分(3.00±0.38)分,略高于量表中间值 2.5 分,处于中等水平,低于蔡方方等^[9]对急诊科护士的研究得分(49.08±12.21)及张禹等^[10]对儿科护士的研究得分(50.37±12.13),可能是因为肿瘤科护士所护理对象病情的特殊性。癌症病死率和复发率高、治愈率低,当护士目睹日常所精心护理的对象病情恶化甚至死亡时,易产生工作受挫情绪,导致工作热情降低、情感衰竭加速^[11];此外,随着医疗模式的转变,患者对护理质量的高要求,进一步加重了肿瘤科护士的工作压力,产生自我怀疑,因此肿瘤科护

士体面劳动感较低^[12]。其中工作回报维度均分最低,表明肿瘤科护士工作回报低于预期,可能是因为本组 60.12%的护士职称为初级职称,尚处于职业起步阶段,工作待遇和薪酬福利较低。目前我国三级医院现行的绩效管理制度对低年资护士的倾斜度不够,而绩效又是个人取得良好发展的根本动因,所以当肿瘤科护士工作投入与回报不成正比时,其体面劳动感降低^[13]。因此管理者应合理分配奖金绩效,减轻其绩效压力,增加年轻护士的晋升机会,并为规范化培训或新入职的护士制定科学的职业发展规划,促进个体树立正确的职业发展和职业价值观。

3.2 肿瘤科护士体面劳动感的影响因素

3.2.1 角色清晰度

本研究结果显示,肿瘤科护士角色清晰度与体面劳动感呈正相关($P<0.05$),表明角色清晰认知越高的肿瘤科护士体面劳动感知越强。本研究中,肿瘤科护士角色清晰度均分为(5.08±0.86)分,与量表中间分 4 分相比,处于中等偏上水平,低于宁川川等^[2]对新入职护士的研究得分(34.90±3.75)分。可能因为新入护士刚结束学校的系统教育,具有积极的职业态度和信念,此外新入职护士承担的角色较单一,因此所出现的角色冲突相对较少。有研究指出,角色清晰度高的个体,能清晰把握自身工作目标以及实现目标的过程和努力方向,并能快速实现自身价值,从而获得职业发展体面感^[14]。职业发展前景越好、越清晰的个体在面对困难时,能积极主动地去解决,且工作稳定性与留职意愿也较强^[15]。有研究表明留职意愿越强的个体其职业认同感越高,因此体面劳动感也越高^[16]。随着肿瘤专科的迅速发展,专科护理的知识不断更新,角色认知清晰度高的护士为了能适应多变的临床环境、应对各种复杂的突发状况,常主动学习各种课程、参与各种培训以学习新知识,其自身能力也能得到全方位的提升,其职业认同感和成就感较高,体面劳动感更强。护士个体要立足于其职业目标,积极主动参与培训、学习,客观分析和评价护理专业的现状以及未来的发展趋势,制定短期、长期的工作计划,并随时根据内外环境的变化而适时调整。此外,管理者应重视个人、医院发展相结合,明确各年龄阶段的护士需求,引导其向多元化方向发展,尽可能多地提供职业规划指导,协助护士制定清晰明确的职业规划,实现自我成长与优化发展。

3.2.2 月收入

本研究结果显示,月收入越高的肿瘤科护士体面劳动感知得分越高。有研究表明,护理人员的薪酬水平越高,其工作幸福感、满意度越高,当薪资待遇达到预期时,来自家庭日常开支的经济压力减轻^[17]。薪酬与劳动量相一致也是对肿瘤科护士劳动付出的肯定,能让其感到劳有所得,进而提升体面劳动感。

3.2.3 灵性教育培训

本研究结果显示,接受过培

训的个体体面劳动感得分更高。有研究表明,灵性照护行为可赋予癌症患者力量去追寻人生的意义,减轻绝望感和恐惧感^[18-19],帮助其平和心态,而患者的生命意义感的激发又可促进肿瘤科护士对生命的认识,而生命意义感越高的个体感知工作所带来的积极感也越强,对护理工作的专注度也越高,因此体面劳动感越强。因此管理者应重视肿瘤科护士的灵性教育培训,增强肿瘤科护士灵性照护水平。

4 结论

肿瘤科护士的护士体面劳动感处于中等水平,角色清晰度与体面劳动感呈正相关。影响护士体面劳动感的因素主要有是否接受过灵性教育培训、月收入、角色清晰度。管理者应重视肿瘤科护士自我角色认知,并采取提升角色清晰度的护理措施来提高其体面劳动感。本研究样本只局限于湖南省部分三级医院,不能代表全部的肿瘤科护士;未来可扩大样本量进一步研究,同时可采取具体干预措施提高肿瘤科护士体面劳动感。

参考文献:

[1] 张燕红,廖建桥.团队真实型领导、新员工反馈寻求行为与社会化结果[J].管理科学,2015,28(2):126-136.

[2] 宁川川,李育玲,高凯霞.新入职护士反馈寻求行为与角色清晰度的研究[J].护理学杂志,2018,33(9):63-65.

[3] Delgado C, Roche M, Fethney J, et al. Workplace resilience and emotional labour of Australian mental health nurses: results of a national survey[J]. Int J Ment Health Nurs, 2020, 29(1):35-46.

[4] 蒙娜,李思琴,邓志强,等.肿瘤科护士心理韧性现状及干预措施的研究进展[J].职业与健康,2022,38(8):1134-1142.

[5] 汤语忌,栗文娟,崔倩,等.精神科男护士体面劳动感知及影响因素研究[J].护理学杂志,2023,38(3):65-68.

[6] 桂江峰.中国体面劳动水平及影响因素分析[J].呼伦贝尔学院学报,2017,25(6):38-47,22.

[7] Rizzo J R, House R J, Lirtzman S I. Role conflict and ambiguity in complex organizations [M]. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, 1970:150.

[8] 毛冠凤,刘伟,宋鸿.体面劳动感知研究:量表编制与检验[J].统计与决策,2014,12(14):86-89.

[9] 蔡方方,栗文娟,黄志红,等.急诊科护士体面劳动感知现状及影响因素研究[J].护理学杂志,2022,37(16):47-50.

[10] 张禹,周文,王宁,等.北京市通州区公立医院儿科护士体面劳动感的研究[J].护理管理杂志,2022,22(10):744-748.

[11] 许宝惠,胡成文,黄家丽,等.肿瘤科护士应对死亡工作自我能力现状及影响因素分析[J].护理学杂志,2022,37(13):51-54.

[12] Barnett M D, Moore J M, Garza C J. Meaning in life and self-esteem help hospice nurses with stand prolonged exposure to death[J]. J Nurs Manage, 2019, 27(4):775-780.

[13] 邓富琨,邓波,宋美璇,等.三级医院护士绩效改革研究现状与热点分析[J].中国医院,2021,25(9):77-80.

[14] 陈新.工作自主性、心理所有权与任务绩效的关系研究:角色清晰度的调节作用[D].广州:广东财经大学,2018.

[15] 何燕娴,余飞,徐琳,等.广东省20家综合医院不同性别护士职业获益感、心理资本和留职意愿的相关性研究[J].职业卫生与应急救援,2021,39(5):485-490.

[16] 冯文净,刘梦凡,蔡方方,等.急诊科护士留职意愿现状及影响因素分析[J].全科护理,2022,20(25):3548-3552.

[17] Adams A, Bond S. Hospital nurses job satisfaction, individual and organizational characteristics[J]. J Adv Nurs, 2000, 32(3):536-543.

[18] 谢婷婷.护士情绪劳动、工作满意度与员工幸福感的关系研究[D].宜昌:三峡大学,2019.

[19] 杨群草,张昊,郝楠,等.三级甲等医院肿瘤科护士的灵性照顾能力及其影响因素研究[J].中华全科医学,2018,16(12):2111-2114.

(本文编辑 吴红艳)

• 敬告读者 •

警惕假冒《护理学杂志》工作人员及网站征稿、收费的声明

近年来,相关网络、微信、邮箱经常出现某些谎称为《护理学杂志》编辑部人员,要求加作者为好友,或谎称文章录用或获奖,要求缴纳审稿费、版面费或奖项评审费等信息;有些甚至通过盗用本编辑部名称和地址、伪造资质证书等违法手段,假借《护理学杂志》编辑部的名义收录稿件,以达到非法敛财的目的。鉴此,《护理学杂志》编辑部郑重声明如下:

- 1.《护理学杂志》编辑部指定官方域名(网站)为 <http://www.hlzz.com.cn> 或 <http://www.chmed.net>。从官方网站投稿是唯一途径。文章经审核合格被录用后,由投稿系统通过作者预留的邮箱发放录用通知和缴纳版面费通知,再无其他收费项目和其他途径。请作者明确,切勿受骗上当。
- 2.《护理学杂志》的编辑人员不会要求作者加微信好友;本刊不允许个人通知作者缴纳费用,亦未设置个人账户收费。
- 3.凡要求作者将论文版面费转账至个人账户的均非本编辑部所为。假冒本编辑部网站发布的信息、活动及后果均与本编辑部无关。

在此,特提醒广大读者、作者注意甄别本刊网站合法域名,选择正确途径投稿和缴纳费用,避免不必要的损失。

地址:武汉市解放大道1095号《护理学杂志》编辑部,邮编430030

E-mail:jns@tjh.tjmu.edu.cn; 咨询电话:027-83662666; 联系人:雷冰霞