

临床护士体面劳动感在组织支持感与敬业度间的中介作用

陈红娟¹, 朱玥², 汪张毅³, 苏涛², 姚凡凡⁴, 郭媛¹

摘要:**目的** 探讨临床护士组织支持感、体面劳动感与敬业度之间的关系,分析体面劳动感在组织支持感与敬业度间的中介作用,为提升临床护士敬业度提供参考。**方法** 采用便利抽样法,选取天津市及西安市 10 所医院的 597 名临床护士为研究对象,采用一般资料调查表、护士组织支持感量表、体面劳动感量表及盖洛普 Q12 调查表进行问卷调查。**结果** 临床护士敬业度、组织支持感及体面劳动感得分条目均分为(1.52±0.56)分、(2.97±0.92)分、(2.74±0.69)分;临床护士敬业度总分与组织支持感、体面劳动感总分呈正相关(均 $P<0.05$),体面劳动感在组织支持感与敬业度间起部分中介作用,中介效应为 41.03%($P<0.05$)。**结论** 临床护士敬业度、组织支持感及体面劳动感均处于中等偏下水平。护理管理者应重视组织支持感及体面劳动感对敬业度的影响,创建和谐融洽的组织氛围,通过提高组织支持感及体面劳动感以提高临床护士敬业度,从而凝聚护理队伍,促进护理事业发展。**关键词:** 临床护士; 敬业度; 组织支持感; 体面劳动感; 中介作用; 护理管理; 离职; 社会交换理论
中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.23.047

The mediating role of clinical nurses' decent work perception between perceived organizational support and dedication Chen Hongjuan, Zhu Yue, Wang Zhangyi, Su Tao, Yao Fanfan, Guo Yuan. Department of Plastic and Reconstructive Surgery, The First Affiliated Hospital of Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710061, China

Abstract: **Objective** To explore the relationship between clinical nurses' perceived organizational support, decent work perception and dedication, and to analyze the mediating role of decent work perception between perceived organizational support and dedication, so as to provide a theoretical basis for enhancing clinical nurses' dedication. **Methods** A convenience sampling method was used to select 597 clinical nurses from 10 hospitals in Tianjin and Xi'an for the study. The general information questionnaire, the Perceived Organizational Support Scale (POS), the Decent Work Perception Scale (DWPS), and the Gallup Q12 Questionnaire (Gallup Workplace Audit, GWA) were used for survey. **Results** The clinical nurses scored (1.52±0.56) points in dedication, (2.97±0.92) points in perceived organizational support, and (2.74±0.69) points in decent work perception, respectively. Clinical nurses' dedication total scores were positively correlated with perceived organizational support and decent work perception total scores (all $P<0.05$). Decent work perception played a partial mediating role between perceived organizational support and dedication, with a mediating effect of 41.03% ($P<0.05$). **Conclusion** Clinical nurses' dedication, perceived organizational support and decent work perception are all slightly below medium level. It is suggested that nursing managers should pay attention to the influence of perceived organizational support and decent work perception on the degree of dedication, create a harmonious and cordial organizational atmosphere, and improve the degree of dedication of clinical nurses by improving perceived organizational support and decent work perception, so as to rally the nursing team and promote the development of nursing. **Key words:** clinical nurses; dedication; perceived organizational support; decent work perception; mediating role; nursing management; turnover; Social Exchange Theory

护士敬业度是指护士在职业活动中所表现出来稳定、积极向上的职业态度,包含认知、情感和行为 3 个部分,表现出工作活力、专注、责任心、情感认同和奉献行为等特征^[1]。随着我国医疗事业的快速发展以及人工智能、大数据等高科技智慧医疗的日臻成熟,护理服务内涵和外延也将面临新的挑战,人们的生理需求和心理需求愈加丰富,这要求护士从“大卫生、大健康”的高度,不断提升技术水平和职业精神,以高度敬业的精神为患者提供有温度、有质量的护理服务^[2-3]。文献报道,护士工作敬业度是医院的核心竞争力,对护士的组织承诺、离职率和工作满意度等均有一定的影响且护士敬业度水平有待进一步提高^[4]。因此,提高护士敬业度、降低离职率,从而提高护理质量、推进护理事业稳步快速前进成为当今护理管理者的重点研究问题。组织支持感是指个体感受到组织是否给予帮助、关心和重视的一种感受^[5]。研究表明,组织支持感可正向预测敬业度^[6]。体面劳动感指个体感知在公平、自由、安全以及在具备人格尊严的前提下,获得体面的、生产性的、可持续的工作机会^[7]。体面劳动感可正向预测敬业度^[8]。根据社会交换理论,当护士感受到良好的组织支持时,为了回

作者单位:西安交通大学第一附属医院 1. 整形美容·颌面外科
4. 神经内科(陕西 西安,710061);2. 天津中医药大学研究生院;
3. 衡阳市中心医院护理部
陈红娟:女,本科,护士
通信作者:郭媛,850424197@qq.com
科研项目:天津中医药大学大学生科技创新基金项目(ZX13)
收稿:2023-07-23;修回:2023-09-28

生、大健康”的高度,不断提升技术水平和职业精神,以高度敬业的精神为患者提供有温度、有质量的护理服务^[2-3]。文献报道,护士工作敬业度是医院的核心竞争力,对护士的组织承诺、离职率和工作满意度等均有一定的影响且护士敬业度水平有待进一步提高^[4]。因此,提高护士敬业度、降低离职率,从而提高护理质量、推进护理事业稳步快速前进成为当今护理管理者的重点研究问题。组织支持感是指个体感受到组织是否给予帮助、关心和重视的一种感受^[5]。研究表明,组织支持感可正向预测敬业度^[6]。体面劳动感指个体感知在公平、自由、安全以及在具备人格尊严的前提下,获得体面的、生产性的、可持续的工作机会^[7]。体面劳动感可正向预测敬业度^[8]。根据社会交换理论,当护士感受到良好的组织支持时,为了回

报组织,其体面劳动感水平得以提高,敬业度水平也相应提高^[9]。因此,本研究以临床护士为研究对象,探索其敬业度现状,并分析其与组织支持感、体面劳动感之间的相关性,以期为制定提高临床护士敬业度的干预措施提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于2022年7月至2023年6月选取天津市及西安市10所医院的临床护士为调查对象。纳入标准:①在岗注册护士,临床护理工作年限≥1年;②本人知情同意且自愿参与本研究。排除标准:①轮转或进修护士;②入职期间因各种原因脱岗1个月以上者。结构方程模型最好为200个以上样本,考虑20%无效率,最小样本量为250。本研究最终获得有效样本量597人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。研究者自行设计,包括性别、年龄、学历、职称、工作年限、每月夜班次数、月收入、对护理工作的态度等16项。②盖洛普Q12调查表(Gallup Workplace Audit,GWA)。由美国盖洛普公司开发,以调查企业职工的意见及态度,用于测量工作敬业度^[10]。目前,此量表已用于我国医护人员工作敬业度的测量^[11]。包括基本需求(2个条目)、管理者支持(4个条目)、团队合作(4个条目)、自我成长(2个条目)4个维度共12个条目。采用4级评分法,0~3分分别代表从“完全不同意”到“完全同意”,其中条目3为反向计分,得分范围0~36分。得分越高,代表敬业度越高。本研究中该量表的Cronbach's α系数为0.932。③组织支持感量表(Percived Organizational Support Scale,POS)。采用左红梅等^[12]修订的中文版护士组织支持感量表,包括情感性支持(10个条目)和工具性支持(3个条目)2个维度共13个条目。采用Likert 5级评分法,1~5分分别代表从“很不符合”到“非常符合”,得分范围13~65分。得分越高,代表护士感知组织支持感越高。本研究中该量表的Cronbach's α系数为0.979。④体面劳动感知量表(Decent Work Perception Scale,DWPS)。采用毛冠凤等^[13]编制的体面劳动感知量表,包括工作回报(4个条目)、工作岗位(3个条目)、职业发展(3个条目)、职业认可(3个条目)和工作氛围(3个条目)5个维度共16个条目。采用Likert 5级评法,1~5分分别代表从“完全不认同”到“完全认同”,其中5、6、7、8条目为反向计分,得分范围16~80分。得分越高,代表体面劳动感越强。本研究中该量表的Cronbach's α系数为0.944。

1.2.2 调查方法 调查前取得医院管理者同意,于2022年7月至2023年6月通过问卷星网络平台将问卷二维码发至各科室护士微信群,使用统一指导语解释研究目的、意义、隐私性及问卷的填写方式,在知情

同意的基础上护士匿名独立填写。设置所有题目均为必答题,每个IP地址仅限填写1次。本次调查共回收问卷608份,剔除11份条目信息规律性作答、填写时间<2 min、前后回答明显矛盾、个人信息不一致的问卷,获得有效问卷597份,有效回收率为98.19%。

1.3 统计学方法 采用SPSS21.0软件进行统计分析。计数资料采用频数、百分比描述;符合正态分布的计量资料采用($\bar{x} \pm s$)描述。行t检验、单因素方差分析、Pearson相关性分析;采用Process插件行中介效应分析。检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 临床护士一般资料 597名临床护士中,男122人,女475人。年龄21~56(32.00±4.76)岁,<26岁257人,26~<36岁194人,36~<46岁101人,≥46岁45人。学历大专及以下125人,本科415人,硕士及以上57人。护士148人,护师296人,主管护师117人,副主任护师及以上36人。工作年限1~35(6.80±1.60)年,<6年270人,6~<11年134人,11~<16年96人,16~<21年55人,≥21年42人。月收入:<3 000元35人,3 000~<5 000元110人,5 000~<7 000元151人,7 000~<9 000元148人,≥9 000元153人。每月夜班数:<5次252人,5~10次310人,>10次35人。聘用形式:事业编制271人,人事代理制204人,合同制100人,劳务派遣制22人。行政职务:护理部副主任及以上职务31人,病房护士长或科护士长76人,无490人。医院等级:三级医院475人,二级及以下122人;专科医院217人,综合医院380人。职业:临床带教老师168人;专科护士109人。对护理工作的态度:不喜欢126人,一般333人,喜欢138人。

2.2 临床护士敬业度、组织支持感及体面劳动感得分 见表1。

表1 临床护士敬业度、组织支持感及体面劳动感得分(n=597) $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
敬业度	18.30±6.72	1.52±0.56
基本需求	3.51±1.24	1.75±0.62
管理者支持	5.85±2.04	1.46±0.51
团队合作	5.88±2.68	1.47±0.67
自我成长	3.07±1.36	1.53±0.68
组织支持感	38.56±11.93	2.97±0.92
情感性支持	29.41±9.22	2.94±0.92
工具性支持	9.15±2.96	3.05±0.99
体面劳动感	43.79±11.10	2.74±0.69
工作回报	10.91±3.59	2.73±0.90
工作岗位	7.12±2.35	2.37±0.78
职业发展	8.44±2.16	2.81±0.72
职业认可	8.60±2.74	2.87±0.91
工作氛围	8.12±2.79	2.91±0.93

2.3 临床护士敬业度与组织支持感、体面劳动感的相关性分析 临床护士敬业度总分与组织支持感、体面劳动感总分呈正相关($r=0.718、0.789$, 均 $P<0.001$),组织支持感总分与体面劳动感总分呈正相关($r=0.809,P<0.001$)。

2.4 临床护士体面劳动感在组织支持感和敬业度间的中介效应 以临床护士组织支持感为自变量,体面劳动感为中介变量,敬业度为因变量进行中介效应检验,采用 Bootstrap 检验,重复取样 5 000 次。结果显示,组织支持感对敬业度影响直接效应及体面劳动感中介效应的 Bootstrap 5 000 次 95%置信区间上、下限均不包含 0,表明组织支持感不仅能够直接预测敬业度,还能通过体面劳动感的中介效应预测敬业度,中介路径见图 1。直接效应和中介效应分别占总效应的 58.97%和 41.03%,见表 2。

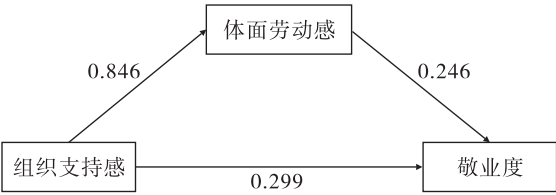


图 1 体面劳动感在临床护士组织支持感与敬业度间的中介作用示意图

表 2 临床护士体面劳动感在组织支持感和敬业度之间的中介效应检验

效应	β	SE	95%CI	相对效应值(%)
总效应	0.507	0.100	0.488~0.527	
直接效应	0.299	0.022	0.256~0.343	58.97
间接效应	0.208	0.276	0.154~0.261	41.03

3 讨论

3.1 临床护士敬业度、组织支持感及体面劳动感现状 本研究结果显示,临床护士敬业度条目均分为(1.52±0.56)分,整体处于中等偏下水平,低于景梦雅等^[11]的研究结果。分析其原因可能为:本研究纳入对象年龄<26 岁占 43.05%,工作年限短、经验不足,在护理工作中所表现出来的工作活力、专注、责任心、情感认同和奉献行为等亦不足。提示护理管理者应充分建立上下级之间的有效沟通反馈渠道,及时了解临床护士的想法及困惑,根据护士自身能力及特点因材施教,给予护士人文关怀,调动其工作积极性,激发工作责任心,进而提高其工作敬业度。临床护士组织支持感条目均分为(2.97±0.92)分,处于中等偏下水平,与张玉环等^[14]的研究结果类似。其中,情感性支持维度得分低于工具性支持维度。PohI 等^[15]认为组织在向护士提供工作支持同时,应提供相应的情感支持,如护士的情感需求、自我价值实现等,从而增强其归属感与组织忠诚度。提示护理管理者应重视护

士的情感需求,通过正念疗法、认知行为疗法等减轻护士工作压力,使其以良好的身心状态投入到护理工作中^[16]。临床护士体面劳动感条目均分为(2.74±0.69)分,处于中等偏下水平,与汤语忌等^[17]对中国精神科护士的调查结果类似。随着我国人口老龄化进展及环境改变,各类慢性疾病发病率逐年上升,对医疗资源的需求与日俱增,加重医疗负担,护士的工作负荷日益繁重^[18-19]。提示医院管理者应加强移动医疗的宣传推广力度,将院内诊疗延续为以患者为中心的医院-社区-家庭三元联动模式,以减轻医疗负担,降低医护人员工作压力。同时,应采取磁性医院管理模式,配备充足的人力和物力,优化护理工作环境,减轻护士工作负荷,提高薪酬待遇,充分调动其工作积极性,改善护士组织支持感、体面劳动感及敬业度现状^[20]。

3.2 临床护士敬业度与组织支持感的相关性 本研究发现,临床护士敬业度与组织支持感呈正相关($P<0.05$),即组织支持感水平越高,护士敬业度水平越高,与蔚佼佼等^[6]对教师的调查结果类似。组织支持理论强调^[21],组织对员工的关心和重视,是让员工愿意留在组织里工作并为之付出的原因。组织支持感是当员工感受到组织对他们关心和认可时的一种心理状态,这种心理状态会受到组织价值观、文化、工作流程及上级支持等的影响。基于社会交换理论,当临床护士在工作中感受到组织的关心和支持、薪酬待遇良好、职业发展途径通畅时,他们更愿意继续以更好的心理和身体状态、更多的努力去工作,以达到更好的绩效作为与组织的交换。在这个过程中,临床护士对护理工作更加专注、投入,也产生更多的职业认同感,敬业度水平也得以提高。提示护理管理者应在护士职业发展的不同阶段给予情感性支持和工具性支持。在情感性支持方面,尊重护士目标和价值,提供晋升机会,积极听取护士意见,在其生活和工作中遇到困难时给予帮助。在工具性支持方面,为护士提供良好的工作环境、完成工作所需的工具和信息以及工作相关的培训,提高护士敬业度水平。

3.3 临床护士敬业度与体面劳动感的相关性 本研究发现,临床护士敬业度与体面劳动感呈正相关($P<0.05$),即体面劳动感水平越高,护士敬业度水平越高,与卿涛等^[8]对企业员工的调查结果类似。有学者认为,在体面劳动感知的过程中,个体通过各方面信息的比较评判形成了关于劳动体面度的积极认识,即若员工认为自己工作是体面的,则在工作中更容易产生积极的态度和情绪,进而产生正向生产性行为,如敬业、忠诚等^[22]。根据资源保存理论,拥有足够资源的个体为了增加资源存量会竭力培育资源增值螺旋^[23]。体面劳动感水平高的护士,往往可获得更多劳动资源、更好的劳动条件,为了资源的持续保有与增加资源存量,更愿意把现有资源投入到能够带

来资源回报的活动中,而提高自身敬业度往往能得到来自上级或组织的认同与赞赏,从而得到更多的资源。因此,体面劳动感水平高的护士更易形成积极向上的工作态度,以获得更多资源,形成增值螺旋,其敬业度也相应提高。提示护理管理者应注重护士体面劳动感提升,通过营造和谐融洽的科室氛围、提高护士薪酬待遇、合理排班、提供充足的培训及进修机会等方式提高护士体面劳动感水平,进而提高其敬业度水平。

3.4 临床护士组织支持感与体面劳动感的相关性

本研究结果显示,临床护士组织支持感与体面劳动感呈正相关($P < 0.05$),即组织支持感水平越高,护士体面劳动感水平越高,与同赟洁等^[24]的研究结果类似。基于组织支持理论^[21],员工是否愿意在工作单位留任并为工作做出贡献主要取决于组织对员工的关心及重视程度,组织支持感水平高的护士,更能够感受到组织的关怀,在工作中不易产生消极情绪,能够缓解工作压力,以最佳状态全身心投入于工作,提高职业认同感,进而体面劳动感得以增强。基于此,提示护理管理者应积极营造和谐融洽的组织氛围,为护士提供充足的组织支持,优化资源配置,降低工作负荷,从而提高其组织支持感,促进体面劳动感的提高。

3.5 临床护士体面劳动感在组织支持感与敬业度之间的中介作用

本研究结果显示,临床护士体面劳动感在组织支持感和敬业度之间起部分中介作用,中介效应占比为41.03%($P < 0.05$)。表明通过提高护士体面劳动感可提高其敬业度水平。研究显示,个人体面劳动的实现很大程度上取决于组织是否能够提供充足的资源以保证其各方面的需求得到高度满足^[25]。组织支持感是指个体感受到组织是否给予帮助、关心和重视的一种感受^[5]。当护士感知到被组织关心、支持时,其对工作的控制感更强,核心能力提升,自信心提升,体面劳动感也得以提高。而体面劳动感高的护士在工作中更能感知自身价值,更加有信心和希望应对复杂多变的工作环境,在工作中表现出更高的积极性,因此敬业度较高。提示护理管理者应重视护士组织支持感及体面劳动感对创新行为的影响,加强执业环境软硬件建设,激发护理人员工作积极性;建立规范、合理的职称晋升体系,强化职业预期与发展,根据护士特点提供技能培训,提升其自身能力及工作自主性;注重培养护理人员组织价值理念,加强人文关怀及心理支持,为其职业发展与投入提供不竭动力。

4 结论

本研究显示,临床护士敬业度、组织支持感及体面劳动感均处于中等偏下水平,体面劳动感在组织支持感与敬业度之间起部分中介作用。建议护理管理

者重视临床护士组织支持感及体面劳动感的培养与提升,从而提高其敬业度,促进护理事业的发展。本研究抽样方法简单,代表性不足,未来可扩大样本量及调查范围并开展质性研究和纵向研究,为构建提高临床护士敬业度的干预方案提高更加准确、全面的参考。

参考文献:

- [1] Wang Y, Gao Y, Xun Y. Work engagement and associated factors among dental nurses in China[J]. BMC Oral Health, 2021, 21(1): 402.
- [2] 汤苗俊. 基于“互联网+智慧医疗”的医院信息化平台建设探究[J]. 中国设备工程, 2022(6): 45-46.
- [3] Bagheri A, Akbari M. The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior[J]. J Nurs Scholarsh, 2018, 50(1): 28-35.
- [4] Keyko K, Cummings G G, Yonge O, et al. Work engagement in professional nursing practice: a systematic review[J]. Int J Nurs Stud, 2016, 61: 142-164.
- [5] Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature[J]. J Appl Psychol, 2002, 87(4): 698-714.
- [6] 蔚佼秧, 樊香兰. 组织支持感对交流轮岗教师敬业度的影响研究: 心理安全感的中介作用[J]. 教育理论与实践, 2022, 42(28): 38-43.
- [7] 闫燕, 林恩忠, 卿涛, 等. 体面劳动研究现状、整合与未来展望[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(11): 93-109.
- [8] 卿涛, 刘爽, 王婷. 体面劳动与敬业度的关系研究: 内在动机、心理需求的作用[J]. 四川大学学报(哲学社会科学版), 2016(5): 134-143.
- [9] Cropanzano R, Mitchell M S. Social exchange theory: an interdisciplinary review[J]. J Manage, 2005, 31(6): 874-900.
- [10] Sonnentag S. Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work[J]. J Appl Psychol, 2003, 88(3): 518-528.
- [11] 景梦雅, 李小依, 郝雪云, 等. 护士心理安全感在组织支持感与敬业度的中介作用[J]. 护理学杂志, 2019, 34(19): 60-63.
- [12] 左红梅. 护士组织支持感与组织承诺的关系研究[D]. 太原: 山西医科大学, 2009.
- [13] 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(14): 86-89.
- [14] 张玉环, 逢冬, 邵春玲, 等. 临床护士自我调节疲劳现状调查及影响因素分析[J]. 护理学杂志, 2021, 36(4): 50-53.
- [15] Pohl S, Galletta M. The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: a multilevel analysis[J]. Appl Nurs Res, 2017, 33: 61-66.
- [16] Melnyk B M, Kelly S A, Stephens J, et al. Interventions to improve mental health, well-being, physical health, and lifestyle behaviors in physicians and nurses: a systematic review[J]. Am J Health Promot, 2020, 34(8): 929-941.