

护士工作旺盛感现状及影响因素分析

朱晓玲¹ 张云红 李娟 王瑜 马维莉^{*}

大理大学第一附属医院护理部 云南大理 671600

摘要:目的: 调查云南省各公立医院护士的工作旺盛感现状, 并分析影响因素。方法: 通过发放问卷, 对云南省大理市的五家三级医院25个科室565名护士进行工作旺盛感调查。结果: 护士工作旺盛感平均分(4.98±1.40), 为中等水平。组织支持、真诚领导及护士心理资本因素均对工作旺盛感有积极影响(P<0.01)。结论: 通过营造支持的工作环境, 提高护士长的真诚领导, 并增加护士的心理资本均可促进护士在工作中的蓬勃发展。

关键词: 护士; 工作旺盛感; 影响因素

工作旺盛感(Thriving at work)是近几年兴起的一个名词, 属于积极组织行为学的范畴, 能衡量个体的成长与进步^[1]。Spreitzer首次对工作旺盛感的概念进行了归纳整理, 将其定义为: 个体在工作中同时体验到活力(vitality)和学习(learning)的一种心理状态。随着医疗环境和护理工作压力越来越大, 当前的医疗体系面临慢性疾病增多, 人口老龄化严重, 全民健康关注度提高等一系列挑战, 与此同时对护理人员的需求也随之上升。然而护理人员短缺及居高的护理人员离职成为护理队伍管理的巨大威胁。文献报道^[2]提高护士工作旺盛感有助于降低护士离职意向、离职率, 提高护士对医院的满意度、提高护士的组织承诺、组织公民行为; 相较于未能产生工作旺盛感的员工, 他们能够不断地实现自我成长, 提高工作绩效并保持身心健康。然而现存研究对护士工作旺盛感现状及影响因素探索仍缺乏, 仅有部分文献在不同企业和人群中探索了组织支持、真诚领导及护士心理资本因素对员工工作旺盛感的影响^[2-4]。Eisenberger在社会交换理论基础上提出了组织支持感的概念, 指员工对组织如何看待他们的贡献并关心他们的利益的一种知觉和看法^[5]。真诚领导是一种领导风格, 侧重于工作场所领导者和追随者的自我意识和心理状态, 在这种领导方式下, 领导者由他们自己的价值观和信仰驱动, 为员工提供更多的支持, 并追求平等的工作环境。Seligman提出心理资本这一概念, 并将它们纳入资本的范畴, 提出应该更加重视和关注那些促使个人积极行为的心理因素^[6]。在此基础上, Luthans提出心理资本是人的各种积极心理状态, 主要包括自信或自我效能感、希望、乐观和韧性四个方面, 即“个体一般积极性的核心心理要素, 具体表现为符合积极组织行为标准的心理状态, 它超出了人力资本和社会资本之上, 并能够通过有针对性的投资和开发而使个体获得竞

争优势”^[7]。因此, 本文旨在对云南省护士工作旺盛感现状及上述影响因素进行探索分析, 并形成决策促使护士在工作当中处于充满活力并不断学习的工作旺盛状态, 以提高护理质量, 加强护理人力资源管理。

1 资料与方法

1.1 调查对象 2020年10月对大理大学第一附属医院、大理州第一人民医院、大理州第一人民医院、大理市第一人民医院、大理市第二人民医院进行分层抽样, 共计614名工作超一年的临床护士参与调查。共发放问卷614份, 有效回收565份, 问卷的有效回收率为92.02%。

1.2 方法

1.2.1 一般资料调查表 由研究者自行设计, 内容包括医院、科室、性别、年龄、工龄、婚姻状况、学历、职称、职务和聘用类型共10个项目。

1.2.2 护士工作旺盛感量表 采用Spreitzer等构建的工作旺盛感量表^[8]。该量表包含了活力(Vitality)和学习(Learning)两个维度, 共10个题项, 采用李克特7级量表进行评价(“1”表示“非常不同意”, “7”表示“非常同意”)。题项包括: “随着时间推移, 我从工作中学到的东西越来越多”; “在工作中, 我整个人进步了”; “上班时, 我精力充沛, 精神蓬勃”; “上班时, 我头脑清晰, 思维敏捷”; “工作中, 我对新的一天充满期待”等^[8]。护士工作旺盛感的平均分划分为以下三个等级: 1.00-3.00=低水平, 3.01-5.00=中等水平, 5.01-7.00=高水平。该量表信效度好, 可用于衡量护士的工作旺盛感水平^[8]。经过预实验, 本次研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.90。

1.2.3 组织支持量表 凌文铨^[9]根据中国情境下完善了Eisenberger开发的组织支持量表, 最后形成了24个项目, 包含三个维度: 组织支持、价值认同、利益关心的

问卷^[9]。采用6点等级法(“6”代表组织非常支持关怀员工,“1”代表组织非常不支持关怀员工,中间的选项代表不同程度的关怀),1.00-2.66=低水平,2.67-4.33=中等水平,4.34-6.00=高水平,以调查员工感觉到组织支持的程度。拟合优度指数: $\chi^2/df=2.96$, RMSEA=0.076, NNFI=0.90, CFI=0.90^[9], 本次研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.87。

1.2.4 真实领导力问卷 Walumbwa 发展了真实领导力问卷,通过对员工调查得出领导的领导力类型,使用五点 Likert 量表共包含16个题项,1.00-2.33=低水平,2.34-3.67=中等水平,3.68-5.00=高水平。拟合优度指数:CFI=0.97, RMSEA=0.05, Cronbach's α 为0.92^[10]。

1.2.5 心理资本问卷 Luthans 开发并翻译成中文的心理资本量表包含24个项目,采用6分制的Likert法,1.00-2.66=低水平,2.67-4.33=中等水平,4.34-6.00=高水平^[11]。拟合优度指数:SRMR = 0.051, RMSEA = 0.046 和 CFI=0.934。Cronbach's α 为0.88。

1.3 调查方法

本研究通过问卷调查的方法,由研究者对符合纳入标准的研究对象发放问卷,并向其说明本次研究的目的和意义,以确保调查对象在充分理解的基础上独立作答。

1.4 统计学分析

使用SPSS23.0软件进行数据分析,研究对象的一般资料采用频数、百分比进行描述,护士工作旺盛感量表得分采用均数 \pm 标准差 ($\bar{x} \pm s$) 表示;影响因素采用线性回归分析, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料 在本次调查研究中,女性占94.16%,平均年龄30.68岁,已婚占70.09%,本科及以上学历占45.49%,有1-10年护理经验为72.92%,内科人数占28.14%、外科23.01%。

2.2 护士工作旺盛感得分情况

本研究中护士工作旺盛感、组织支持、真诚领导及护士心理资本处于中等水平状态(表1)。

表1 护士工作旺盛感得分情况 (n=565, $\bar{x} \pm s$)

变量	得分 ($\bar{x} \pm s$)	水平
工作旺盛感	4.98 \pm 1.40	中等
组织支持	4.04 \pm 1.29	中等
真诚领导	2.56 \pm 1.19	中等
心理资本	4.16 \pm 0.94	中等

2.3 护士工作旺盛感、组织支持、真诚领导及护士心理资本的相关性分析

本研究结果表明,组织支持、真诚领导、护士心理

资本与护士的工作旺盛感之间呈正相关(表2)。

表2 各变量间相关性分析 (n=565)

变量/相关性系数	工作旺盛感	组织支持	真诚领导	心理资本
工作旺盛感	1	0.791*	0.741*	0.902*
组织支持	0.791*	1	0.716*	0.783*
真诚领导	0.741*	0.716*	1	0.726*
心理资本	0.902*	0.783*	0.726*	1

*.在0.01级别(双尾),相关性显著

2.3 护士工作旺盛感的相关因素分析

组织支持、真诚领导及护士心理资本对护士的工作旺盛感有积极预测作用 ($P < 0.01$) (表3)。

表3 各护士工作旺盛感的相关因素分析 (n=565)

模型	B	Beta	t	显著性
(常量)	-0.395		-3.595	.000
组织支持	0.180	0.166	5.742	.000
真诚领导	0.012	0.143	5.487	.000
心理资本	0.041	0.667	22.749	.000

a. 因变量: 工作旺盛感

3 讨论

工作场所环境可以对员工产生积极或消极的影响。在支持和友好的环境中,上司往往会关注下属,并在工作绩效和个人发展等多方面表达关注。他们还倾向于提供各种资源来帮助员工完成任务。这些行为促进了员工的工作并鼓励他们主动工作,从而使他们茁壮成长。

真实领导风格的管理者由他们自己的价值观和信仰驱动,为员工提供更多的支持,并追求平等的工作环境^[15],即领导者和他们的下属之间通过工作中的交流建立的一种特殊关系。同时,真实领导风格促进了领导者与下属之间的情感纽带,超越了简单的同事之间的关系。这种纽带能提高员工的效率,鼓励参与,带来活力,并促进学习。

护士心理资本包含自我效能感、希望、乐观和韧性四个方面。自我效能感与护士工作旺盛感之间的关系最近引起了人们的关注,因为它证明了无论何种员工群体,自我效能感都会对工作旺盛感产生显著的积极影响,建立自我效能感会增加员工成功的可能性,无论工作场所的特征如何。此外,具有高自我效能感的员工准备好面对工作中的挑战,并有足够的信心完成这些挑战。因此,随着自我效能感的积累,无论工作环境如何,员工都更有可能感到自己蒸蒸日上。

4 小结

护士积极的工作旺盛感, 在护理工作中起决定性和导向性的作用, 影响护士行为表现及工作满意度, 是提高护理质量的基石^[3], 也是降低护士离职的重要措施^[4]。本研究发现营造支持的工作环境, 提高护士长的真诚领导, 并增加护士的心理资本可积极促进护士的工作旺盛感。因此, 要想让护士持续保持一个良好的工作状态和高水平的工作旺盛感, 医院管理者应考虑多为他们提供参与公共决策和参加各种学术活动的机会与平台。同时, 营造公平、支持和安全的工作环境, 改善和规范护患比例, 以确保护士有充足的工作时间、公平的工作条件、乐观的职业发展、职业安全以及终身学习和职业发展机会。此外, 政策应确保护士参与影响关键卫生系统和公共卫生政策事项的各级决策, 并激励护士发挥她们潜在的领导能力, 从而实现护理人力资源管理的重要性和有效性。

参考文献:

[1]SPREITZER G, SUTCLIFFE K, DUTTON J, et al. A Socially Embedded Model of Thriving at Work [J]. *Organization Science*, 2005, 16(5): 537-549.

[2]高丽娟, 苍爽, 樊超. 职场正念对护理人员工作旺盛感的影响 [J]. *中国实用护理杂志*, 2017, 33(09): 701-703.

[3]周丹, 王静, 卜元园. 护士工作沉浸体验及工作旺盛感与创新行为的关系 [J]. *护理学杂志*, 2021, 36(12): 1-4.

[4]杨碧虹, 叶剑芳, 林艳红. 组织情感承诺对低年资

男护士工作旺盛感的影响 [J]. *中华现代护理杂志*, 2017, 23(35): 4442-4445.

[5]EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived Organizational Support [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3): 500-507.

[6]SELIGMAN M E, CSIKSZENTMIHALYI M. Positive psychology. An introduction [J]. *Am Psychol*, 2000, 55(1): 5-14.

[7]Luthans F. THE NEED FOR THE MEANING OF POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR[J]. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, 2002.

[8]SPREITZER G, PORATH C L, GIBSON C B. Toward human sustainability: How to enable more thriving at work [J]. *Organizational Dynamics*, 2012, 41(2): 155-162.

[9]凌文轻, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织支持感 [J]. *心理学报*, 2006, 02): 281-287.

[10]谢新秋. 中小学教师职场活力、心理资本与组织公民行为的相关研究 [D]; 闽南师范大学, 2015.

基金项目: 云南省教育厅项目 (2021J0319)

第一作者简介: 朱晓玲, 主管护师, 博士, 主要从事护理管理及临床护理研究.

*通信作者: 马维莉, 主管护师, 硕士, E-mail:349642673@qq.com.