

感知主管支持在护士职业尊重感和组织沉默间的调节作用

郭俐君 黎海鸥* 彭燃燃 邹宇薇

(长沙医学院护理学院 湖南长沙 410000)

摘要:目的:调查分析感知主管支持在护士职业尊重感和组织沉默间的调节作用,以期护理管理者今后开展相关干预研究提供参考依据。方法:便利抽样法、2022年9月-2022年12月利用线上问卷星对湖南省内三所三甲医院的329位护士进行调查。结果:相关性分析显示护士职业尊重感与组织沉默呈负相关($P < 0.01$),分层回归分析显示感知主管支持在护士职业尊重感与组织沉默之间发挥着调节作用($\Delta R^2 = 0.08$, $t = -3.125$, $P = 0.002 < 0.05$)。结论:护士职业尊重感对组织沉默的影响受到感知主管支持的调节作用,护理管理者可针对组织内沉默现象采取措施,重视其心理状况,提高护士职业尊重感以减少组织沉默。

关键词:护士职业尊重感;组织沉默;感知主管支持

临床护士作为医疗系统的一线工作人员,是临床工作中不可缺少的一部分。世界卫生组织预测,2030年全球护士需求预计将超过900万^[1],而我国近年护理人员流动率大,因此护理行业进一步的发展迫切需要解决缓解护理人才流失的问题^[2]。职业尊重感是指个人对职业或职业信任水平相关的社会价值观和权威的分析,需要从个人、社会和组织三个层面进行主观的认识^[3],在医院中组织氛围与护士职业尊重感相互影响,并发挥着重要作用^[4]。护士组织沉默指由于某些原因,护士提炼或保留一些对护理组织发展有利的想法^[5]。若护士存在组织沉默现象,不仅会阻碍护理团队的发展和团队创新,也会使挫伤自身工作积极性,使护士归属感下降,甚至对患者安全构成威胁^[6]。感知主管支持指护理管理者为护士提供工作相关协助和关心她们的幸福的程度,使其感受到管理者会重视和认可自身的价值^[7]。目前,我国针对组织沉默的相关性研究主要为单因素分析,少有研究护士职业尊重感对组织沉默的影响,并在此基础上分析变量在何种情况下更显著的问题。因此,本研究将探讨感知主管支持在护士职业尊重感与组织沉默之间的调节作用,以期护理管理者制定更恰当的管理方案提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

2022年9月-2022年12月利用线上问卷星对湖南省内三所三甲医院的329名护士进行调查。纳入标准:①临床工作经验>1年;②取得护士执业资格证;③知情同意。排除标准:①处于病假、事假以及产假中;②进修和实习护士。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料 自行编制,包括护士的年龄、性别、教育程度、婚姻状况、月收入、职称等。

1.2.2 护士职业尊重感量表(JES-HN) 由Choi编制^[8],史晓普等^[9]翻译,Cronbach's α 系数为0.942。总分为25~125分,得分越高表示护士职业尊重感水平越高。

1.2.3 护士组织沉默测评问卷 使用杨晶^[10]于2016年采用德尔菲法编制的专门用来评价护士群体组织沉默行为的测评工具“护士组织沉默测评问卷”,从“从未”到“总是”依次计1~5分,得分越高表示沉默行为越严重。

1.2.4 感知主管支持量表 由Rhoades^[10]等开发编制,Cronbach's α 为0.84。共6个题项,总分为6~30分,分数越高,感知主管支持程度越高。

1.3 统计学方法 调查所获数据审核无误后,使用SPSS23.0进行分析。使用单因素方差分析、t检验比较不同特征护士组织沉默差异,采用相关性分析以及回归分析探讨护士职业尊重感、感知主管支持与组织沉默间的关系。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 一般资料

本研究共纳入有效问卷329份进行分析。其中男14人,女315人;<30岁182人,30~40岁79人,>40岁68人;未婚106人,已婚223人;专科45人,本科及以上284人;护士91人,护师79人,主管护师及以上159人;月收入<6000元91人, ≥ 6000 元238人。

2.2 感知主管支持与职业尊重感及与组织沉默的相关性

根据Pearson相关性分析,护士职业尊重感与组织沉默呈负相关($r = -0.317$, $P < 0.001$),护士职业尊重感与感知主管支持呈正相关($r = 0.250$, $P < 0.001$),组织沉默与感知主管支持呈负相关($r = -0.421$, $P < 0.001$)。

2.3 感知主管支持在职业尊重感与组织沉默间的调节作

用

对护士组织沉默进行但因素分析并将其具有统计学意义的两项代入计算,结果显示:将职业尊重感和感知主管支持纳入第2层后,职业尊重感($\beta=0.27, P<0.001$)和感知主管支持($\beta=-0.894, P<0.001$)能够预测组织沉默;第3层纳入职业尊重感和感知主管支持的交互项能够预测组织沉默的得分($\beta=-0.135, P=<0.001$),说明感知主管支持在护士职业尊重感和组织沉默的关系间具有调节效应。

3.讨论

本研究显示,护士职业尊重感反向影响组织沉默感。据社会生态系统理论,个体所处的环境氛围密切影响着其心理发展,而科室因素是护士在医院工作和活动等环境中对其影响最多的环境。当组织沉默妨碍了护士间的交流,加大了护理工作的抗拒性,使其工作满意度降低、离职倾向升高,这对护士的生理、心理和职业发展都不利。有研究^[6]表明,在科室中护士的自我尊重程度越高,自我认知存在价值越高,并赋予自身内在力量与价值感,使其信心更强,从而提升对工作的满意度,降低离职的可能性。由此可见,护理管理者应当重视护士职业尊重感水平,满足其个人发展需求,提供更多的学习平台与机会,明确其未来发展的方向与目标。根据调节效应分析显示,职业尊重感与感知主管支持的交互项呈现出显著性($t=-3.125, p=0.002<0.05$),意味着职业尊重感对组织沉默产生影响时,感知主管支持在不同水平下,其影响幅度有显著性的差异。有研究^[11]表明,感知主管支持能够明显降低护士的离职意愿,护士获得的主管支持越多,其离开目前岗位的意愿就越低。护士职业尊重感和组织沉默与离职意愿也息息相关。

该结果提示医疗机构应提升护理管理者支持护士工作的意识与能力,护理管理者应提供建言平台,多与护士进行沟通交流,引导护理人员以积极的态度面对工作,注重护士职业尊重感水平高低,减少科室组织沉默的发生,使护理人才队伍稳定发展。

参考文献:

[1] Tsai S Y. The nursing profession in a globalizing

world[J]. Hu Li Za Zhi, 2020, 67(2):4-5.

[2] 余程宏,鞠梅,朱小霞,谢龙昇,梁轶,王芳.临床护士职业尊重感现状及影响因素研究[J]. 护理学杂志, 2022, 37(07):55-57.

[3] CHOI H J. Development of Job-Esteem Scale for Nurses in hospital[D]. Busan:Kosin University, 2019.

[4] 史晓普,李莹,张丛丛.护士职业尊重感、职业倦怠及离职意愿的相关性[J]. 护理研究, 2021, 35(15):2654-2660.

[5] 张文霞,朱洪斌,李洁,张小满,王硕,于君.临床护士组织沉默的研究进展[J]. 中国护理管理, 2019, 19(04):579-583.

[6] 刘婷,徐敏.护士组织沉默影响因素的研究进展及启示[J]. 中国护理管理, 2019, 19(05):712-715.

[7] 张文杰,吴绍棠,陈晓庆,刘建建.某三级甲等医院护士职业倦怠在感知主管支持与离职意愿间的中介效应[J]. 中国卫生资源, 2021, 24(06):787-791.

[8] 史晓普,申香丹.护士职业尊重感量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究, 2021, 35(19):3407-3411.

[9] 杨晶. 护士组织沉默测评问卷的初步研制. 太原:山西医科大学, 2016.

[10] RHOADES L, EISENBERGER R, ARMELI S. Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support[J]. J Appl Psychol, 2001, 86(5): 825-836.

[11] VAN DER HEIJDEN B, MAHONEY C B, XU Y Z. Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession[J]. Int J Environ Res Public Health, 2019, 16(11): 2011

基金项目:长沙医学院大学生创新创业训练计划项目,长医教〔2022〕41号-182

作者简介:郭俐君 2002-10,女,汉,江西井冈山人,长沙医学院本科在读。

通讯作者:黎海鸥,女,汉,长沙医学院护理学院讲师。