

·调查分析·

陕西省三甲医院护士组织支持感现状及其影响因素分析

王 娇,盖海云

(1.陕西中医药大学护理学院,陕西 咸阳 712046;

2.西安市中医医院护理部,陕西 西安 710021)

摘要:目的 了解陕西省三甲医院护士的组织支持感现状,分析其影响因素,并提出相应对策。方法 采用一般资料调查表、护士组织支持感量表对陕西省 9 所三级甲等医院的 2322 名护士进行调查。结果 调查对象的组织支持感总分为 (54.44 ± 14.12) 分,条目平均得分为 (3.63 ± 0.94) 分,属中等水平,不同年龄、工作时间、职称、婚姻状况、学历、进修培训情况的护士组织支持感得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$)。结论 医院应采取不同的措施来提高护士的组织支持感,以减少职业倦怠和离职倾向,从而增加护士对工作的投入,稳定护理人才队伍。

关键词:三甲医院;护士;组织支持感;执业倦怠;离职

中图分类号:R47

文献标识码:B

DOI:10.3969/j.issn.1006-1959.2019.13.034

文章编号:1006-1959(2019)13-0115-04

Analysis on the Status Quo of Nurses' Sense of Support and Its Influencing Factors in the Top Three Hospitals in Shaanxi Province

WANG Jiao, GAI Hai-yun

(1.School of Nursing, Shaanxi University of Traditional Chinese Medicine, Xianyang 712046, Shaanxi, China;

2.Department of Nursing, Xi'an Traditional Chinese Medicine Hospital, Xi'an 710021, Shaanxi, China)

Abstract: Objective To understand the status quo of organizational support of nurses in the top three hospitals in Shaanxi Province, analyze the influencing factors, and propose corresponding countermeasures. Methods A total of 2,322 nurses from 9 top three hospitals in Shaanxi Province were surveyed using a general data questionnaire and a nurse organization support scale. Results The total score of organizational support was (54.44 ± 14.12) , and the average score was (3.63 ± 0.94) . It was a medium-level nurse with different age, working hours, professional title, marital status, education and training. The scores of tissue support were compared, the difference was statistically significant ($P < 0.05$). Conclusion The hospital should take different measures to improve the sense of organizational support of nurses to reduce burnout and turnover intentions, thereby increasing nurses' investment in work and stabilizing the nursing talent team.

Key words: Top three hospitals; Nurse; Sense of organizational support; Burnout of practice; Departure

组织支持感(perceived organizational support)理论是由 Eisenberger R 等^[1]在 1986 年首次提出,指的是员工感受到的组织重视自己贡献、关心自己利益的感受。护士组织支持感^[2]被定义为护士在临床工作中,对来自科室与医院给予其支持、重视和关心的感觉程度。大量研究发现^[3-7],护士组织支持感越低,越容易产生职业倦怠和离职倾向,工作投入就越低,直接或间接影响着护理服务质量。因此,本研究通过调查陕西省 9 所三甲医院 2322 名护士,了解其组织支持感现状,并分析其影响因素,现将研究结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2018 年 12 月~2019 年 1 月采用便利抽样法,选择陕西省 9 所三级甲等医院 2330 名在岗护理人员进行问卷调查,其中西安市 4 所,咸阳市 1 所,宝鸡市 2 所,安康市 1 所。知情同意,自愿参加本次研究。研究对象纳入标准:取得护士资格证的在职护士。排除标准:①休假、在外进修学习人员;②医院的外院进修人员。

作者简介:王娇(1990.5-),女,山西运城人,硕士研究生,主管护师,主要从事中医脑病护理研究

通讯作者:盖海云(1972.9-),女,陕西西安人,博士研究生,主任护师,从事护理管理工作

1.2 护理人员一般资料调查表 该调查表由研究者经查阅相关文献自行设计,内容包括研究对象的性别、年龄、婚姻状况、学历、职称、聘用性质、工作时间、月收入水平、进修培训情况等内容。

1.3 护士组织支持感问卷 该问卷是 2014 年由王皓岑等^[2]在 Eisenberger 组织支持理论^[1]的基础上编制的适用于我国临床护士的组织支持感问卷,并曾被其他研究者^[8,9]用于调查护士的组织支持感,具有良好的信度和效度。问卷为单维度,包含 15 个条目,内容效度指数为 0.940, Cronbach's α 系数为 0.953,折半信度为 0.909,重测信度为 0.812。该问卷采用 Likert 5 级评分法:“完全不同意”计 1 分,“比较不同意”计 2 分,“不确定”计 3 分,“比较同意”计 4 分,“完全同意”计 5 分,15 个条目相加得到问卷总分,得分范围在 15~75 分,分值越高代表护士感受到的组织支持感越高。

1.4 调查方法 本次调查问卷为电子问卷,整个问卷过程通过“问卷星”平台进行。正式调查前,研究人员首先取得与各抽样单位护理部的联系,经各单位护理部主任同意后,采用统一的指导语向各单位问卷负责人说明调查目的、研究意义、调查对象的纳入和排除标准、填写问卷的方法和注意事项,后通过微信

平台向各医院问卷负责人发送问卷链接,各负责人将其分享至各微信群,研究对象可以通过手机或电脑访问链接进行答卷,有漏填选项时系统会出现提示,答卷完成后方可成功提交。本次问卷采取匿名的形式,共发放问卷 2330 份,剔除无效问卷 7 份,回收有效问卷 2322 份,问卷的有效回收率为 99.66%。

1.5 统计学方法 使用 SPSS 20.0 软件进行数据统计与分析,计量资料用($\bar{x} \pm s$)来描述,采用独立样本 t 检验和单因素方差分析进行差异检验,并对多组间有差异者进行 LSD 组间多重比较。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 调查对象的一般资料与护士组织支持感得分单因素分析 根据调查对象一般资料的分析得出,不同年龄、工作时间、职称、婚姻状况、学历、进修培训情况的护士组织支持感得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$),见表 1。

2.2 调查对象组织支持感各条目得分情况 将组织支持感各条目的均值按降序排列,可得出,总条目均值为(3.63±0.94)分,得分最高条目为“组织尽力为我提供安全的工作环境”(3.88±1.05)分,得分最低条目为“组织在做决策时会考虑我的利益”(3.24±1.22)分,见表 2。

表 1 研究对象的一般资料与不同特征的护士组织支持感得分比较(%, $\bar{x} \pm s$)

项目		<i>n</i>	构成比	组织支持感得分(分)	统计值	<i>P</i>	LSD
性别	男	56	2.40	54.89±15.92	0.243 ^a	0.336	
	女	2266	97.60	54.43±14.08			
年龄(岁)	①<25	284	12.20	56.88±13.50	4.967 ^b	0.001	①②>④③⑤
	②25~29	896	38.60	55.19±14.16			
	③30~39	963	41.50	53.21±14.20			
	④40~49	137	5.90	53.77±13.78			
	⑤≥50	42	1.80	52.17±14.19			
婚姻状况	①未婚	572	24.60	56.73±13.31	10.015 ^b	0.000	①>②③
	②已婚	1732	74.60	53.70±14.33			
	③离异	18	0.80	53.50±12.12			
工作时间(年)	①<2	216	9.30	59.18±11.94	8.593 ^b	0.000	①>②③⑥>④⑤
	②2~5	523	22.50	55.19±14.12			
	③6~10	805	34.70	54.55±14.36			
	④11~15	501	21.60	52.37±14.50			
	⑤16~19	109	4.70	51.39±13.62			
	⑥≥20	168	7.20	53.64±13.51			
职称	①护士	604	26.00	56.80±14.43	11.103 ^b	0.000	①>②④>③
	②护师	1116	48.10	54.38±14.05			
	③主管护师	512	22.00	52.00±13.67			
	④高级职称	90	3.90	53.16±13.14			
学历	①中专	9	0.40	59.11±15.09	3.970 ^b	0.003	②>③
	②大专	607	26.10	56.26±14.25			
	③本科	1689	72.70	53.74±14.05			
	④硕士	15	0.60	56.47±9.15			
	⑤博士	2	0.10	60.00±21.21			
聘用性质	①在编	665	28.60	53.96±14.29	-1.042 ^a	0.297	
	②不在编	1657	71.40	54.63±14.06			
月收入水平(元)	①<2000	65	2.80	56.32±14.22	0.982 ^b	0.416	
	②2000~3999	594	25.60	53.58±14.57			
	③4000~5999	1117	48.10	54.74±14.14			
	④6000~7999	464	20.00	54.50±13.50			
	⑤≥8000	82	3.50	54.84±14.01			
进修培训	①从没有	822	35.40	52.04±14.86	24.875 ^b	0.000	②>①③
	②院内	1114	48.00	56.50±13.64			
	③院外	386	16.60	53.60±12.97			

注:a 为 t 值,b 为 F 值

表 2 调查对象组织支持感各条目得分情况 ($\bar{x} \pm s$, 分)

条目	得分	排序
组织尽力为我提供安全的工作环境	3.88±1.05	1
组织尽力为我提供工作所需的资源信息	3.84±1.02	2
组织认可我在工作中的贡献	3.81±1.01	3
当我的工作中出现问题时(如岗位变动、护理差错等),组织会尽力协助我分析、找出对策	3.79±1.10	4
当我需要特殊帮助时,组织会尽力帮我(如怀孕、家庭特殊事件或变故等)	3.78±1.11	5
组织尽可能不断改善工作条件使我的工作更有效率	3.77±1.09	6
组织尽可能的让我的工作能体现个人能力和价值	3.76±1.02	7
组织尊重我的目标和价值观	3.75±1.05	8
组织重视我的意见或看法	3.60±1.05	9
组织尽力提供给我培训和交流学习的机会	3.58±1.13	10
组织会提供我晋升的机会	3.48±1.15	11
组织关心我的身心健康	3.45±1.21	12
组织关心我的个人职业发展	3.43±1.16	13
组织关心我的福利待遇	3.30±1.25	14
组织在做决策时会考虑我的利益	3.24±1.22	15
条目均值	3.63±0.94	
总分	54.44±14.12	

3 讨论

3.1 调查对象组织支持感现状 表 2 显示, 陕西省 9 所三甲医院 2322 名护士组织支持感得分为(54.44±14.12)分, 条目均值为(3.63±0.94)分, 处于中等水平, 高于李颖等^[9]对急诊科护士组织支持感的研究结果(3.32±0.70)分, 也高于赵瑾等^[10]对 592 名三甲医院护士组织支持感的研究结果(3.32±0.76)分, 这可能与近年来三甲医院护理管理方面政策和制度不断完善和改革, 护士所感知的组织支持感不断提高有关。组织支持感 15 个条目得分中, 从得分最高的 3 个条目可得知, 陕西省三甲医院在尽力为护士提供较好的工作环境和资源信息, 并且认可护士在工作中的付出和贡献, 为护士在医院的工作提供良好的条件; 从得分最低的 3 个项目可以看出, 医院对于护士的福利待遇和职业发展晋升方面的关心相对较少, 做决策时对于护士利益的考虑有所欠缺, 因此, 医院应提高护士薪酬待遇, 尊重护士的个人价值, 为护士提供晋升机会, 使每一位护士在工作中发挥优势, 共同参与到护理管理中, 从而提升护士的组织支持感。

3.2 调查组织支持感的影响因素分析 表 1 可知, 不同性别、聘用性质、月收入水平的护士组织支持感得分无明显差异($P < 0.05$)。李小霞等^[11]的研究认为聘用制的护士组织支持感得分高于合同制护士, 不同于本研究结果, 这可能与近年来我国医疗机构在不断进行人事制度改革, 不同聘用性质的护士在工作福利方面差距不断缩小有关。

不同年龄、工作时间、职称、婚姻状况、学历、进

修培训情况的护士组织支持感得分比较, 差异有统计学意义($P < 0.05$)。从组间多重比较结果得知: 在年龄、工作时间、职称方面, 年龄较小(<25 岁)、工作时间较短(<2 年)、护士职称、未婚的护士组织支持感得分相对与其他组护士得分最高, 而李小霞等^[11]的研究结果显示, 工作时间越长的护士感受到的组织支持感越高, 不同于本次研究结果, 本次结果可明显看出, 年龄<25 岁、工作时间<2 年、护士职称、未婚的护士大致为一个群体, 即新入职的护士, 组织支持感得分较高可能的原因是, 此群体的护士大多刚从校园进入医院工作岗位, 进入了一个新的环境, 对新工作的期待、好奇心和新鲜感较强, 医院所提供的培训使其在个人能力方面有了较大的进步, 同时入职后资历高的同事又会对新护士在工作方面提供帮助和支持, 帮其解决工作中的困惑和难题, 并且从上学到工作, 新护士开始有了自己的工作收入, 以及医院所提供的其他福利, 因此整体上感受到的组织支持感较强。

学历方面, 本研究显示, 大专学历的护士组织支持感得分明显高于本科学历护士得分, 这与杨朝霞等^[12]的研究结果部分相似, 但异于李小霞等^[11]的研究结果, 其研究认为护士组织支持感得分与学历成正比, 而本研究中本科学历护士组织支持感得分显著低于大专学历护士, 可能与本科护士对于组织的期望相对较大, 而在临床实际工作中, 本科与大专学历的护士所承担的工作并无太大差异, 她们在工作中想迫切实现自我价值、展示自我能力的内心需求没有得到满足有关。

进修培训方面,组间多重比较得出,参加过院内进修培训的护士感受到的组织支持明显高于其他两组,这可能是由于从没有参加过进修培训的护士感受到医院和科室没有为自己提供进一步学习的机会,所以感受到的组织支持感较少,参加过医院内培训进修的护士,其个人能力和综合素质得到了提高,有利于其在本院的职业发展,故而感受到较高的组织支持感,而参加过院外进修培训的护士得分低于院内进修培训的护士,似乎与人们传统的观念不一致,这可能与其进修单位一般在各方面的条件都优于自己工作单位,能为护士们提供更佳的工作环境、更好的学习机会、更优的福利待遇、拥有更合理的管理方式,从而使其产生对比心理,更明显的感到自己医院的不足有关。

综上所述,陕西省 9 所三甲医院 2322 名护士组织支持感得分处于中等水平,年龄、工作时间、职称、婚姻状况、学历、进修培训情况是影响护士组织支持感得分的因素,其中年龄<25 岁、工作时间<2 年、护士职称、未婚的护士群体组织支持感得分相对较高,大专学历的护士组织支持感得分高于本科护士,参加过院内进修培训的护士得分较高,提示医院要注重对中等资历和高等资历护士的关注,以预防或减少其职业倦怠的出现,提高中高层次护士的组织支持感;同时加强对本科护士的关注与支持,根据其自身优势赋予不同的职权,帮其在岗位上实现自己的价值;为护士提供更多的院内进修培训的机会,加强技能培训,提高护士综合素质,促进职业发展。从得分最高的 3 个条目可知为陕西省三甲医院在尽力为护士提供安全的工作环境、工作所需的资源、并且认可护士对工作的贡献;从得分最低的 3 个条目看出,护士对自己的福利待遇满意度较低,在医院的职业发展状况欠佳,医院做决策时对护士自身利益考虑较少,提示医院要提升护士待遇,注重护士在医院的职业发展与晋升情况,在制订新的制度与规定时多考虑对护士利益的影响,以提高护士的组织支持感,

以减少其职业倦怠和离职倾向,增加工作投入,促进医院护理工作的顺利发展。

参考文献:

- [1]Eisenberger R,Huntington R,Hutchison S,et al.Perceived organization support [J].*Journal of Applied Psychology*,1986,71(3):500-507.
- [2]王皓岑,章雅青,钱艳.护士组织支持感问卷的编制与测评[J].*中国护理管理*,2014,14(6):580-583.
- [3]汤丽霞,张育红,王聪敏,等.郑州市护理人员组织支持感、职业倦怠与抑郁倾向相关性[J].*中国职业医学*,2018,45(2):194-196,201.
- [4]苏慧,许沛尧,李俊龙,等.公立医院非编制护士工作倦怠、组织支持感与离职倾向的关系研究[J].*卫生软科学*,2019(2):85-89.
- [5]Bogaert PV,Clarke S,Willems R,et al.Nurse practice environment,workload,burnout,job outcomes, and quality of care in psychiatric hospitals:a structural equation model approach [J].*Journal of Advanced Nursing*,2013,69(7):1515-1524.
- [6]Gutierrez AP,Candela LL,Carver L.The structural relationships between organizational commitment,global job satisfaction,developmental experiences,work values,organizational support, and person-organization fit among nursing faculty [J].*Journal of Advanced Nursing*,2012,68(7):160-614.
- [7]Lu H,Barrball KL,Zhang X,et al.Job satisfaction among hospital nurses revisited:A systematic review[J].*International Journal of Nursing Studies*,2012,49(8):1017-1038.
- [8]刘佳,杨艳杰,褚海云,等.护士心理资本在组织支持感与工作投入间的中介效应[J].*中国公共卫生*,2019,35(4):475-477.
- [9]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.
- [10]赵瑾,冯晨秋,赵菁.护士组织支持感、工作满意度对离职倾向的影响分析[J].*中国护理管理*,2015,15(9):1091-1094.
- [11]李小霞,李秀南,刘靖,等.三亚市临床护士组织支持感状况及影响因素调查 [J]. *中华现代护理杂志*,2015 (12):1423-1425,1426.
- [12]杨朝霞,唐欣元,程飞.泰安市综合医院不同学历护士组织支持感调查研究[J].*中华护理教育*,2013,10(10):470-472.

收稿日期:2019-3-17;修回日期:2019-3-30

编辑/肖婷婷