

手术室护士组织承诺感现状的影响因素 及其与心理授权的关系

王喜燕

(天津医科大学第二医院手术室, 天津 300211)

摘要:目的 分析手术室护士组织承诺感现状的影响因素及其与心理授权的相关性。方法 采用便利抽样的方法,选取 2019 年 5 月~7 月天津市 270 名手术室护士作为研究对象,采用中文版心理授权量表和中国职工组织承诺量表调查护士组织承诺现状以及心理授权的相关性。结果 不同年龄、职称以及劳动人事关系的手术室护士组织承诺水平得分比较,差异有统计学意义 ($P<0.05$)。手术室护士组织承诺总分为 (77.26 ± 7.83) 分,各维度得分由低到高依次为机会承诺、经济承诺、理想承诺、感情承诺、规范承诺。Pearson 相关性分析显示,手术室护士心理授权及其各维度与组织承诺呈正相关 ($P<0.05$);心理授权各维度与组织承诺中的理想和感情承诺维度以及规范承诺维度均呈正相关 ($P<0.05$),而心理授权中工作意义、自我效能和工作影响维度与组织承诺中的经济承诺和机会承诺维度间无相关性 ($P>0.05$)。结论 手术室护士组织承诺处于中等偏上水平,受年龄、职称以及劳动人事关系的影响,且护理管理者应重视低年资和非正式编制体制护士的需求,为其提供合适的岗位,提高护士心理授权水平,达到稳定护理队伍的目的。

关键词:手术室护士;心理授权;组织承诺

中图分类号:R197.32

文献标识码:A

DOI: 10.3969/j.issn.1006-1959.2020.07.044

文章编号:1006-1959(2020)07-0138-03

Analysis of the Influencing Factors of the Organizational Commitment Status of Nurses in Operating Room and their Correlation with Psychological Empowerment

WANG Xi-yan

(Operating Room, the Second Hospital of Tianjin Medical University, Tianjin 300211, China)

Abstract: Objective To analyze the influencing factors of the organizational commitment status of nurses in the operating room and their correlation with psychological empowerment. Methods Convenience sampling was used to select 270 operating room nurses in Tianjin from May to July 2019 as the research object. The Chinese version of the psychological authorization scale and the Chinese employee organization commitment scale were used to investigate the status of nurses' organizational commitment and psychological authorization correlation. Results There was a statistically significant difference in the scores of organizational commitment levels of operating room nurses with different ages, job titles, and labor relations ($P<0.05$). The operating room nurse organization commitment total score is (77.26 ± 7.83) points, and the scores of each dimension from low to high are opportunity commitment, economic commitment, ideal commitment, emotional commitment, and normative commitment. Pearson correlation analysis showed that the psychological authorization and its dimensions of operating room nurses were positively correlated with organizational commitment ($P<0.05$); each dimension of psychological authorization was positively correlated with the ideal and emotional commitment dimensions and normative dimensions in organizational commitment ($P<0.05$). While there is no correlation between the dimensions of work meaning, self-efficacy and work impact in psychological empowerment and the dimensions of economic commitment and opportunity commitment in organizational commitment ($P>0.05$). Conclusion The operating room nurse organization promises to be at the upper middle level, affected by age, job title, and labor and personnel relations, and nursing managers should pay attention to the needs of nurses with low-age and informal establishment systems, provide them with suitable positions, and improve nurse the level of psychological empowerment achieves the goal of stabilizing the nursing team.

Key words: Operating room nurse; Authorization in heart; Organizational commitment

稳定护理队伍,营造积极健康的护理环境是护理管理的目标。手术室工作要求与时俱进,护士需要及时更新自身知识^[1],因此相较于其他科室,手术室护士需要承受更多的压力和任务。组织承诺主要用于检验员工忠诚度,可以较为可靠的预估出企业未来发展前景^[2]。护士组织承诺则是指护士对自身所处医院的组织构建和文化的认同,可以准确预测出员工的离职意愿^[3]。据调查显示^[4],手术室护士的组织承诺明显低于其他临床科室,其离职意愿较为严重,人员的流失严重影响护理质量和护理队伍的稳定性。心理授权是内在激励的过程,指个体在组织中获得机会和肯定的综合体验,包括自我效能、自主性、工作意义和影响^[5],而良好的心理授权可以有效

的提高护士自身的工作效能,让护士感知到自身工作的意义和价值,有助于应对工作中的无力感,提高组织的认可度^[6]。本研究探讨手术室护士心理授权和组织承诺两者之间的关系,并分析其组织承诺感的影响因素,以期稳定护理团队提供思路和建议,现报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用便利抽样的方法,选取 2019 年 5 月~7 月天津市三级甲等医院 270 名手术室护士作为研究的对象。纳入标准:①注册护士;②在手术室工作时间大于 1 年。排除标准:①进修、轮转、实习护士;②研究期间未在手术室工作的护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料问卷:由研究者自行设计,包括性别、年龄、工作年限、学历、职称、劳动人事

作者简介:王喜燕(1989.5-),女,天津人,本科,护师,主要从事手术室护理工作

关系;②心理授权量表(PES)^[7]:包括工作意义、自我效能、自主性和工作影响 4 个维度,12 个条目,采用 Likert5 级评分法,从“完全不赞同”到“完全赞同”依次赋值 1~5 分,分数越高表明授权水平越高。③中国职工组织承诺量表^[8]:包括感情、规范、经济、理想以及机会承诺 5 个维度,共 25 个条目,采用 Likert4 级评分法,由“非常不同意”至“非常同意”依次赋值 1~4 分,得分越高表明组织承诺水平越高。

1.2.2 调查方法 发放问卷时采用统一的指导语言进行介绍,现场发放问卷并现场收回。问卷回收后会统计进行质量检查,漏项和选项全部统一的进行剔除。采用双人数据录入法以保证数据的准确性。

1.3 统计学方法 利用 SPSS 25.0 统计软件进行数据分析,计量资料以($\bar{x} \pm s$)表示,采用 t 检验;计数资料以[n(%)]表示,采用 χ^2 检验。采用 Pearson 相关性分析心理授权和组织承诺的关系,以 $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 不同人口学特征的手术室护士组织承诺得分比较 不同年龄、职称及劳动人事关系的手术室护士组织承诺水平得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$);不同性别、工作时间、学历的手术室护士组织承诺水平得分比较,差异无统计学意义($P > 0.05$),见表 1。

表 1 不同人口学特征的手术室护士组织承诺得分比较($\bar{x} \pm s$,分)

项目	组织承诺得分	统计值	P
性别	男 77.37±10.23	$t=0.078$	0.826
	女 77.21±7.05		
工作时间(年)	<3 77.06±9.12	$F=0.561$	0.531
	3~5 77.25±7.23		
	5~10 77.29±7.92		
	>10 77.37±8.03		
学历	大专或中专 77.10±9.58	$F=0.229$	0.145
	本科 77.27±8.26		
	研究生及以上 77.50±9.42		
年龄(岁)	<20 71.73±7.28	$F=13.892$	0.001
	20~29 75.98±8.24		
	30~39 79.12±8.23		
	>40 82.21±9.06		
职称	护士 74.03±8.20	$F=6.013$	0.001
	护师 77.11±7.70		
	主管护师 77.92±8.66		
	副主任护师及以上 79.98±8.52		
劳动人事关系	派遣 74.13±13.05	$F=9.237$	0.001
	人事代理 76.92±8.90		
	正式编制 78.12±9.43		
	其他 79.87±10.05		

2.2 手术室护士组织承诺及其各维度得分情况 手术室护士组织承诺总分为(77.26±7.83)分,各维度得分由低到高依次为机会承诺、经济承诺、理想承诺、感情承诺、规范承诺,见表 2。

表 2 手术室护士组织承诺及其各维度得分($\bar{x} \pm s$,分)

变量	条目数	理论最高分	实际得分
机会承诺	5	20	12.03±3.98
经济承诺	5	20	13.98±4.31
理想承诺	5	20	15.58±4.26
感情承诺	5	20	16.94±3.91
规范承诺	5	20	18.73±2.69
组织承诺总分	25	100	77.26±7.83

2.3 手术室护士心理授权得分情况 手术室护士心理授权总分为(43.25±9.04)分,其中工作意义维度得分为(11.57±2.57)分,自主性维度得分为(10.73±2.88)分,自我效能维度得分为(11.87±2.64)分,工作影响维度得分为(9.15±3.01)分。

2.4 手术室护士心理授权与组织承诺的相关性分析 手术室护士心理授权及其各维度与组织承诺存在正相关($P < 0.05$);心理授权各维度与组织承诺中感情承诺、规范承诺、理想承诺维度呈正相关($P < 0.05$),其中心理授权中工作意义、自我效能和工作影响维度与组织承诺中的经济承诺和机会承诺维度间无相关性($P > 0.05$),见表 3。

表 3 手术室护士组织承诺与心理授权的相关性分析(*r*)

变量	心理授权	工作意义	自主性	自我效能	工作影响
组织承诺	0.821*	0.504*	0.698*	0.685*	0.466*
情感承诺	0.805*	0.701*	0.629*	0.559*	0.522*
规范承诺	0.725*	0.596*	0.491*	0.601*	0.533*
理想承诺	0.892*	0.759*	0.766*	0.628*	0.707*
经济承诺	0.543*	0.321	0.477*	0.135	0.246
机会承诺	0.617*	0.129	0.483*	0.293	0.023

注: * $P < 0.05$

3 讨论

3.1 手术室护士组织承诺现状 本研究结果显示,手术室组织承诺总分为(77.26±7.83)分,处于中等偏上水平。规范承诺主要反映护员工对待工作的义务感,本研究中规范承诺得分最高,说明手术室护士对待工作具有较强的责任感,职业态度比较端正。机会承诺是员工寻求更加适合自己的岗位或者单位,本研究中护士机会承诺得分较低,说明护士有意向去寻求更加适合或者更令自身满意的岗位,管理者在人才岗管理方面存在问题。目前护士短缺严重,人员流失现象频发,因此如何提高组织承诺水平以稳定护理队伍的稳定是当务之急。

3.2 社会人口学资料对手术室护士组织承诺的影响 本研究结果显示,不同年龄、职称及劳动人事关系的手术室护士组织承诺水平得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$);不同性别、工作时间、学历的手术室护士组织承诺水平得分比较,差异无统计学意义($P > 0.05$),与张艺等^[9]研究结论基本一致。分析原因可能是随着年龄和职称等级的逐渐增加,护士自身经验和阅历积累丰富,相比于年轻护士,其在科室内获得尊重和福利待遇较好。劳动人事关系和护士的收入相关联,天津地区正式编制体制内的护士社会福利待遇较其他劳动关系优越,正式编制下的护士对待职业分发展忧虑较少,故在经济和情感水平方面优于其他劳动关系。

3.3 心理授权与组织承诺相关性分析 Person 相关性分析显示,手术室护士心理授权和组织承诺呈正相关($P < 0.05$),说明护士心理授权越高,组织承诺水平越高,其相应离职意愿越低。此外,心理授权的四个维度均与组织承诺呈正相关($P < 0.05$)。心理授权反映护士对工作意义、自我效能、自主性和工作影响四个维度的认知,其中工作意义是指对自身工作价值的评估,自主性是对工作控制的程度,自我效能则是完成工作的能力感知,工作影响是指自身工作成效对集体组织战略、行政管理和经营发展的影响^[10]。提高护士心理授权水平,护士可拥有更多的自主权,会激发工作热情,提高工作严谨度,在工作投入更多

精力,一方面不仅可以锻炼自身能力,提高护理质量,还可以获得组织的肯定与认可,提高对工作意义的认知^[6]。此外研究证实^[11],心理授权还可提高护士的工作满意度,降低负性工作行为,减少护理差错,提高工作质量,有利于自身获得更多的机会和奖励,减少工作失误带来的经济和心理惩罚,从而减少离职意愿。

如今全球护理人员短缺,人员流失严重,如何稳定护理团队,促进护理学科健康快速的发展是当务之急。护士组织承诺水平可以反映出护士的离职意愿,准确的预测护理团队的远期发展,因此应积极提升护士的组织承诺水平。管理者应根据护士的情况为其设置相应的岗位,重视年轻护士的心理需求,鼓励其积极学习,提升职称等级,建立合理的奖惩制度和薪资管理制度,保证护士的经济效益与工作付出收支平衡。此外也要重视护士的心理授权水平,给予其自身能力和工作价值的肯定,并允许护士参与到日常的管理事务中,明确护理人员角色的重要性,更加愿意为护理工作奉献,提高对医院的忠诚度,最终达到稳定护理队伍的目的。

参考文献:

- [1]王秀梅,马莉芳,蔚玲.手术室护士长多元领导风格对护士创新效能感的影响研究[J].中国实用护理杂志,2018,34(18):1415-1419.
- [2]Becker HS. Notes on the concept of commitment[J]. American Journal of Sociology, 1960(66):32-42.
- [3]施佳华. 医院员工工作价值观与组织承诺关系的实证研究[J]. 中国医院管理, 2007(4):36-39.
- [4]Nantsupawat A, Nantsupawat R, Kunavittikul W, et al. Nurse Burnout, Nurse - Reported Quality of Care, and Patient Outcomes in Thai Hospitals [J]. Journal of Nursing Scholarship, 2016, 48(1):83-90.
- [5]Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice [J]. Academy of Management Review, 1988, 13(3):471-482.
- [6]孙一勤,叶志弘. 结构和心理授权对护理人员个体创新行为的影响研究[J]. 中华护理杂志, 2015, 50(5):556-560.
- [7]李超平,李晓轩,时勤,等. 授权的测量及其与员工工作态度的关系[J]. 心理学报, 2006, 38(1):99-106.
- [8]凌文轮,张治灿,方俐洛. 中国职工组织承诺的结构模型研究[J]. 管理科学学报, 2000(2):76-81.
- [9]张艺,王秀霞,徐建文,等. 上海地区公立医院护士组织承诺的现状调查[J]. 护士进修杂志, 2016, 31(20):1871-1874.
- [10]陈曦,韩斌如,侯秀芳,等. 变革型领导风格、心理授权与护士职业认同感的相关性[J]. 护理研究, 2019, 33(17):3014-3017.
- [11]翁依妹,高珠玲,方文添. 护士心理资本与职业倦怠及离职意愿的关系[J]. 中国卫生标准管理, 2017, 8(27):6-9.

收稿日期: 2020-02-09; 修回日期: 2020-02-18

编辑/杜帆