

急诊科护士工作-家庭冲突对组织承诺的影响*

——积极情感和消极情感的中介作用

宋金兰¹ 张佳丽¹ 龚言红¹ 伍娅菲¹ 姜楠¹ 田梦鸽¹ 吕传柱² 殷晓旭^{1△}

【摘要】目的 探讨我国急诊科护士工作-家庭冲突对组织承诺的影响机制,为医院管理部门制定干预措施提供科学依据。**方法** 2018年7月至8月,对我国急诊科护士的一般人口学资料、工作-家庭冲突、组织承诺、积极情感和消极情感进行调查,采用结构方程模型分析各变量之间的路径关系。**结果** 急诊科护士的工作-家庭冲突、积极情感和消极情感是组织承诺的重要影响因素。工作-家庭冲突对组织承诺存在直接效应($\beta = -0.229, P < 0.001$),积极情感和消极情感在工作-家庭冲突和组织承诺之间的中介效应($\beta = -0.205, P < 0.001$)占总效应($\beta = -0.428, P < 0.001$)的47.9%。**结论** 医院管理部门应该采取相应的干预措施,降低急诊科护士的工作-家庭冲突水平,并增加其积极情感,减少其消极情感,从而提升其组织承诺水平。

【关键词】 急诊科护士 工作-家庭冲突 组织承诺 积极情感 消极情感

【中图分类号】 R192.6 **【文献标识码】** A **DOI** 10.11783/j.issn.1002-3674.2024.01.022

工作-家庭冲突是指来源于工作领域和家庭领域的角色需求不相容而产生的一种角色间冲突^[1]。研究显示,较高的工作-家庭冲突会导致情绪耗竭、抑郁和幸福感降低^[2-4],并与职业倦怠和离职意向密切相关^[5-6]。急诊科是医院最繁忙的科室之一,急诊科护士工作节奏快、压力大,因此更容易产生工作-家庭冲突^[7]。组织承诺是指个体认同并参与一个组织的程度,高水平的组织承诺在促进护士的创新行为、提升其工作幸福感和留职意愿等方面具有重要作用^[8-10]。已有研究发现工作-家庭冲突与组织承诺呈负相关^[11],但是针对急诊科护士这一人群探讨二者关系的研究较少,基于理论模型分析它们之间的作用机制的研究则更为少见。情感事件理论认为,由于工作相关事件而引发的一系列情感反应,会进一步导致员工的工作态度和行为的改变^[12]。基于既往研究以及情感事件理论,急诊科护士在经历工作-家庭冲突这一负性工作事件时,可能会引起自身情感状态的改变,进而对其组织承诺造成影响。因此,本研究探讨急诊科护士工作-家庭冲突对组织承诺的影响,并分析积极情感和消极情感在二者之间的中介效应,以期为医院管理部门提升急诊科护士的组织承诺提供科学依据。

对象与方法

1. 研究对象

2018年7月至8月,本研究对全国31个省/自治区/直辖市的急诊科护士进行线上调查。纳入标准:自愿参与本调查;取得护士执业资格证书。通过急诊科

护士工作平台发布问卷链接,邀请急诊科护士匿名参与调查,作答前须阅读并同意电子版知情同意书。最后,共有25518名急诊科护士点击电子问卷的链接,其中17582名完成问卷填写,应答率为68.9%。

2. 调查工具

(1) 一般人口学特征问卷

主要包括年龄、性别、最高学历、婚姻状况、职称等。

(2) 工作-家庭冲突量表(work-family conflict scale)

采用Netemeyer等人开发的工作-家庭冲突量表^[13],该量表共分为5个条目,使用Likert 5点计分,得分越高表示工作-家庭冲突水平越高。本研究中,该量表的Cronbach's α 系数为0.917。

(3) 积极和消极情感量表(positive and negative affect scale)

改编自Watson等人开发的积极和消极情感量表^[14],该量表包括测量积极情感和消极情感的两个分量表,每个分量表包括5个条目,使用Likert 5点计分,得分越高代表积极情感或消极情感水平越高。本研究中,这两个分量表的Cronbach's α 系数分别为0.897和0.857。

(4) 组织承诺量表(organizational commitment scale)

改编自Mowday等人开发的组织承诺量表^[15],该量表共分为6个条目,使用Likert 5点计分,得分越高表示组织承诺水平越高。本研究中,该量表的Cronbach's α 系数为0.851。

3. 统计学方法

采用SPSS 25.0进行描述性分析和Pearson相关分析。采用AMOS 23.0构建工作-家庭冲突、组织承诺、积极情感和消极情感之间的关系模型,并采用bootstrapping法对积极情感和消极情感的中介效应进

* 基金项目:海南省重大科技计划项目(ZDKJ201804)

1. 华中科技大学同济医学院公共卫生学院社会医学与卫生事业管理学(430030)

2. 海南医学院急救与创伤研究教育部重点实验室

△通信作者:殷晓旭, E-mail: yxx@hust.edu.cn

行检验。所有分析均采用双尾检验, 检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

结 果

1. 研究对象的一般人口学特征

本研究共纳入了 17582 名急诊科护士, 平均年龄 (29.9 ± 6.8) 岁。其中, 男性 1803 人 (10.3%), 女性 15779 人 (89.7%); 文化程度为中专及以下 1105 人 (6.3%), 大专 8603 人 (48.9%), 本科及以上学历 7874 人 (44.8%); 已婚 10868 人 (61.8%), 未婚及其他 6714 人 (38.2%); 无职称 2328 人 (13.2%), 初级职称 11713 人 (66.6%), 中级职称及以上 3541 人 (20.1%)。

2. 相关性分析

急诊科护士的工作-家庭冲突、积极情感、消极情感和组织承诺两两之间呈显著相关 (表 1), 这为检验积极情感和消极情感的中介效应提供了初步支持。

表 1 研究变量之间的相关性 (r)

变量	$\bar{x} \pm s$	工作-家庭冲突	积极情感	消极情感
工作-家庭冲突	17.55 ± 4.01			
积极情感	16.47 ± 3.56	-0.327 **		
消极情感	16.26 ± 3.74	0.434 **	-0.376 **	
组织承诺	20.10 ± 4.06	-0.425 **	0.501 **	-0.357 **

** : $P < 0.01$

3. 积极情感、消极情感在工作-家庭冲突和组织承

诺之间的中介效应检验

研究构建以积极情感和消极情感为中介的结构方程模型, 最终的拟合模型如图 1。模型拟合参数分别为: $GFI = 0.922$, $AGFI = 0.903$, $NFI = 0.936$, $CFI = 0.937$, $TLI = 0.928$ (均大于 0.9), $RMSEA = 0.066$ (小于 0.08), 提示结构方程模型拟合较好^[16]。另外, bootstrapping 法分析结果显示, “工作-家庭冲突→积极情感、消极情感→组织承诺” 路径的 95% 置信区间均不包含 0, 验证了积极情感和消极情感在工作-家庭冲突和组织承诺之间的中介效应^[17], 工作-家庭冲突通过该路径对组织承诺的间接效应是 -0.205, 占总效应 (-0.428) 的 47.9% (表 2)。

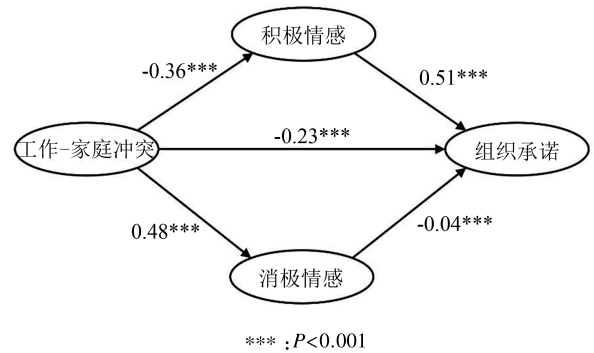


图 1 工作-家庭冲突、积极情感、消极情感和组织承诺的关系模型及标准化路径系数

表 2 中介模型中的参数估计

影响路径	直接效应		间接效应	
	效应值	95% CI	效应值	95% CI
工作-家庭冲突→积极情感	-0.363 ***	-0.379, -0.346		
积极情感→组织承诺	0.513 ***	0.497, 0.529		
工作-家庭冲突→消极情感	0.475 ***	0.459, 0.492		
消极情感→组织承诺	-0.039 ***	-0.058, -0.021		
工作-家庭冲突→组织承诺	-0.229 ***	-0.246, -0.211	-0.205 ***	-0.218, -0.192

注: *** $P < 0.001$ 。

讨 论

本研究发现, 急诊科护士的工作-家庭冲突对组织承诺有直接负向预测作用, 这与国内外以往的研究结果一致^[18-19]。分析其原因可能是工作-家庭冲突对员工的工作表现有负面影响, 工作完成度较差的员工自我价值感和组织归属感更低^[20], 而这会影响其组织承诺水平, 不利于组织机构的长期稳定发展。急诊科护士工作压力大, 他们需要随时应对突发的医疗事件, 其工作要素更容易渗透到家庭领域, 因此工作-家庭冲突水平更高^[21]。这提示医院管理者亟需采取相应的干预措施, 例如制定合理的排班制度、领导和同事关怀、提供子女托管服务等, 有效帮助急诊科护士平衡在工作 and 家庭两个领域的角色压力, 从而降低工作-家庭冲突及其对组织承诺的影响。

此外, 急诊科护士的积极情感可以正向预测组织

承诺, 而消极情感可以负向预测组织承诺, 这与以往的研究结果一致^[22-23]。积极情感可以促进员工提高工作积极性、取得工作成就和建立高质量的人际关系, 并体验到更多的社会支持, 从而提升其组织承诺水平; 而消极情感会使员工感知到更多的工作压力, 降低工作创造性和团队协作能力, 进而导致其组织承诺降低^[22-25]。值得注意的是, 相比于消极情感, 急诊科护士的积极情感对组织承诺的影响更大。分析原因可能是, 急诊科护士大多具备较好的专业素养和心理资本^[26], 能够积极应对日常工作生活中的困难和挑战, 并自我缓解一部分消极情感对组织承诺的影响。也有研究显示, 消极情感对个人的影响往往比较短暂, 而积极情感更容易随着时间的推移对个人产生决定性的影响^[25]。这提示医院管理者应该采取有效措施, 促进急诊科护士形成良好的情感状态, 进而提升其组织承诺水平, 例如, 创造和谐的科室氛围, 采取适当的激励措

施等。

本研究还发现,急诊科护士的工作-家庭冲突可以通过积极情感和消极情感的中介作用间接影响组织承诺。当急诊科护士经历工作-家庭冲突这种负性事件时,会产生沮丧、内疚、敌对等消极情感,而体验到的满意、愉快、感恩等积极情感则非常少^[27],这些情感变化会进一步改变组织承诺水平。目前,我国院前急救人才队伍尚不稳定,存在招聘困难、人才流失等问题^[28],因此急诊科护士的工作-家庭冲突问题可能短期内无法有效缓解,但是医院管理者可以利用积极情感和消极情感在工作-家庭冲突和组织承诺之间的中介作用,采取相应的干预措施,增加急诊科护士的积极情感、减少其消极情感,从而缓解工作-家庭冲突对组织承诺的负面影响。

综上所述,本研究发现我国急诊科护士的工作-家庭冲突不仅可以直接影响组织承诺,还可以通过积极情感和消极情感的中介作用间接影响组织承诺,丰富了护理管理领域对组织承诺影响因素的研究,并为医院管理者提高急诊科护士组织承诺提供了实证依据。但是本研究为横断面设计,在因果关系推论方面受到一定的限制,今后需要开展前瞻性研究,进一步验证变量之间的因果关系。

参 考 文 献

- [1] Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 1985, 10(1): 76-88.
- [2] McDowell WC, Matthews LM, Matthews RL, et al. The price of success: balancing the effects of entrepreneurial commitment, work-family conflict and emotional exhaustion on job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2019, 15(4): 1179-1192.
- [3] Guille C, Frank E, Zhao Z, et al. Work-Family Conflict and the Sex Difference in Depression Among Training Physicians. *JAMA Internal Medicine*, 2017, 177(12): 1766-1772.
- [4] Yu J, Song H, Shi H, et al. Association between work-family conflict and overall well-being among Chinese nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, 2020, 28(7): 1498-1503.
- [5] Lu Y, Hu X, Huang X, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 2017, 7(5): e014894.
- [6] 朱艳梅, 刘萍, 袁静. 耳鼻喉科护士心理资本、工作家庭冲突对工作倦怠的影响. *职业与健康*, 2020, 36(1): 70-74.
- [7] Beyramijam M, Akbari Shahrestanaki Y, Khankeh H, et al. Work-Family Conflict among Iranian Emergency Medical Technicians and Its Relationship with Time Management Skills: A Descriptive Study. *Emergency Medicine International*, 2020, 2020: 7452697.
- [8] 杨旭, 司瑞娟, 王晓莹, 等. 急危重症科护士创新行为与组织承诺的相关性研究. *卫生职业教育*, 2021, 39(18): 126-128.
- [9] 邹振亚, 王仁秀, 纪荣建, 等. 三甲综合医院临床护士组织承诺与工作幸福感的关系. *职业与健康*, 2020, 36(9): 1222-1225.
- [10] 王慧, 叶志弘, 潘红英. 护理工作环境、组织承诺与护士离职意愿相关性研究. *中华医院管理杂志*, 2019, (5): 420-425.
- [11] 曹胡玲, 王丽华, 丁爱民. 三甲医院护士工作家庭冲突、自我效能感及组织承诺相关性分析. *齐鲁护理杂志*, 2015, 21(7): 24-26.
- [12] Weiss H, Cropanzano R. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*. 1996, 18: 1-74.
- [13] Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(4): 400-10.
- [14] Watson D, Clark LA, Tellegen A. Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, 54(6): 1063-1070.
- [15] Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14(2): 224-247.
- [16] 吴明隆. 结构方程模型: AMOS 的操作与应用. 重庆: 重庆大学出版社, 2010.
- [17] 王丽娜, 李莎莎. 结构方程模型在修正和中介作用分析中的误区和对策. *中国卫生统计*, 2017, 34(2): 361-363.
- [18] 周海燕, 常虹, 刘丹, 等. 护士工作家庭冲突、社会支持与组织承诺调查与分析. *护士进修杂志*, 2011, 26(24): 2255-2258.
- [19] Hatam N, Jalali MT, Askarian M, et al. Relationship between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 2016, 4(2): 107-118.
- [20] Nabavi SA, Bagheri M, Shahryari M. The study of work-family conflict and family-work conflict due to work alienation. *Journal of Woman in Culture Arts*, 2013, 5(3): 397-414.
- [21] 周英, 张秀军, 杨从艳, 等. 安徽省三甲医院注册护士工作家庭冲突、职业承诺与离职倾向的关系研究. *蚌埠医学院学报*, 2018, 43(11): 1505-1509.
- [22] Paul H, Bamel U, Ashta A, et al. Examining an integrative model of resilience, subjective well-being and commitment as predictors of organizational citizenship behaviours. *International Journal of Organizational Analysis*, 2019, 27(5): 1274-1297.
- [23] Matteson ML, Kennedy S. The Relationship Between Trait Affect and Job Attitudes in Library Employees. *Journal of Library Administration*, 2016, 56(7): 810-822.
- [24] Intasao N, Hao N. Beliefs about creativity influence creative performance: The mediation effects of flexibility and positive affect. *Frontiers in Psychology*, 2018, 9: 1810.
- [25] Vandenberghe C, Panaccio A, Bentein K, et al. Time-based differences in the effects of positive and negative affectivity on perceived supervisor support and organizational commitment among newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 2019, 40(3): 264-281.
- [26] 沈黎文, 朱晓燕, 杜佩红, 等. 急诊科护士职业使命感和心理资本对职业倦怠的影响. *职业与健康*, 2021, 37(9): 1175-1179.
- [27] Speights SL, Bochantin JE, Cowan RL. Feeling, Expressing, and Managing Emotions in Work-Family Conflict. *Journal of Business and Psychology*, 2019, 35(3): 363-380.
- [28] 陈晓松, 吕传柱. 中国“急救”今论(系列)之七中国院前急救的现状与展望. *中国急救医学*, 2015, 35(2): 183-184.

(责任编辑:张悦)