

基于结构方程模型的护士工作幸福感现状及影响因素分析*

和青森^{1,2} 张玉柱^{3△} 刘玲霞² 曹 珊²

【摘要】 目的 调查护士工作幸福感现状,并分析其影响因素。方法 采用组织支持感量表、工作幸福感量表、情感支持量表、工作旺盛感量表对 1127 名护士进行调查。结果 相关分析表明组织支持感与情感支持、工作旺盛感以及工作幸福感两两之间呈现显著正相关($P<0.001$);结构方程模型表明组织支持感可以通过情感支持(95% CI:0.055~0.171)与工作旺盛感(95% CI:0.174~0.293)的中介作用影响护士的工作幸福感,也可以通过情感支持经由工作旺盛感的链式中介作用(95% CI:0.072~0.146)影响护士的工作幸福感。结论 情感支持与工作旺盛感在组织支持感与护士工作幸福感之间起链式中介作用。

【关键词】 组织支持感 工作幸福感 情感支持 工作旺盛感

【中图分类号】 R192.6 **【文献标识码】** A **DOI** 10.11783/j.issn.1002-3674.2024.05.025

工作幸福感作为个体完成工作目标时的愉快体验与感受^[1],是幸福感在工作领域的反映,体现了幸福的完善论,强调个体潜能发挥与自我价值的实现^[2]。研究表明工作幸福感对组织发展具有积极推动作用,工作幸福感高的员工往往更加健康、勤奋与高效^[3]。在护士群体中的研究也发现,当护士具有较高的工作幸福感时可以增强工作效能、获得成就感并降低离职率^[4],有助于维持护理队伍稳定,提升护理服务水平。因此,研究护士工作幸福感的现状及其影响机制、探寻提升护士工作幸福感的对策,对于护理管理领域具有重要的参考意义。

组织支持感是员工对组织如何看待自己贡献以及关心其利益的主观感受^[5],工作中员工感受到来自组织层面的支持与关注时,将以更加积极的态度与高质量工作回报组织^[6]。研究表明组织支持感是工作幸福感重要的前因变量^[7],当员工感受到源于组织的支持时,将强化其对工作的责任感,对工作投入更多的精力并体验到工作成就,获得工作幸福感^[8]。依照社会交换的行为逻辑,组织的支持可以加强组织与员工之间的情感联系^[9],让员工感受到组织给予情感方面的支持。日常护理中,组织的情感支持可以让护士获得积极的情绪体验。情感事件理论表明个体的情感反应决定了其在工作中态度与行为^[10]。正向情绪将强化护士对工作的认同,使其获得更高幸福感。工作旺盛感是个体在工作中表现出一种积极的心理状态,包括活力体验和学习体验两个部分^[11]。工作情境因素中,当员工感受到组织关心他们、积极支持他们个人发展

时,更能体验到工作旺盛感^[12]。一项元分析研究发现,工作旺盛感可以降低职业倦怠^[13],有效防止工作幸福感水平下降^[14]。然而,以往的研究只针对组织支持感、情感支持、工作旺盛感以及工作幸福感的多重关系,没有研究护士群体组织支持感影响工作幸福感的内在作用机制。因此,本研究将进一步探讨情感支持与工作旺盛感在组织支持感与护士工作幸福感之间的关系。

对象与方法

1. 研究对象

2022 年 6 月—7 月,采用整群抽样的方式,针对河南省 6 所三级甲等医院(河南省中医院、河南省中西医结合医院、郑州市人民医院、郑州市中医院、濮阳市中医医院、河南中医药大学第三附属医院)进行调查。由各医院的护理部工作人员在部门工作群发放问卷星链接,通过统一的指导语,明确调查的目的与意义,所有被试知情同意后,独立匿名填写问卷,最终收回 1139 份问卷,有效问卷 1127 份,问卷有效率为 98.95%。

2. 研究工具

(1) 组织支持感量表(perceived organizational support scale)

该量表由 Eisenberger 编制^[15]。共有 8 个题目,采用 5 级评分,由 1(非常不同意)到 5(非常同意),得分越高,表明个体的组织支持感水平越高。本研究中该问卷的 Cronbach's α 为 0.77。

(2) 情感支持量表(emotional support scale)

该量表由 Methot 等人编制^[16],共有 5 个题目,采用 5 级评分,从 1(非常不符合)到 5(非常符合),得分越高,表明个体获得情感支持水平越高。本研究中,该量表的 Cronbach's α 为 0.91。

(3) 工作旺盛感量表(the thriving at work wues-

* 基金项目:河南省高等教育教学改革研究与实践重点项目(2021SJGLX179)

1. 内蒙古师范大学心理学院(010022)

2. 河南中医药大学护理学院

3. 呼伦贝尔学院党政办公室

△通信作者:张玉柱,E-mail:nsdzyz@126.com

tionnaire)

该量表由 Porath 等人编制^[17], 共有 10 个题目, 采用 5 级评分, 从 1(非常不符合)到 5(非常符合), 分为活力与学习两个维度, 得分越高, 表明个体的工作旺盛感水平越高。本研究中两个维度的 Cronbach's α 分别为 0.80、0.84; 总量表的 Cronbach's α 为 0.89。

(4) 工作幸福感量表(job well-being scale)

该量表由 Zheng 等人编制^[18], 共有 6 个题目, 采用 5 级评分, 由 1(非常不同意)到 5(非常同意), 得分越高, 表明个体的工作幸福感水平越高, 本研究中, 该量表的 Cronbach's α 为 0.91。

3. 统计方法

采用 SPSS 20.0 进行描述统计、相关分析; 使用 AMOS 21.0 进行验证性因素分析以及建立结构方程模型。

结 果

1. 研究对象的一般人口学特征

本研究共纳入了 1127 名护士, 平均年龄 (32.78 ± 6.40) 岁。其中, 男性 46 人 (4.1%)、女性 1081 人 (95.9%); 文化程度为大专及以下 127 人 (11.3%)、本科及以上学历 1000 人 (88.7%); 已婚 819 人 (72.7%)、未婚及其他 308 人 (27.3%); 护士 152 人 (13.5%)、护师 474 人 (42.1%)、主管护师 453 人 (40.1%)、副主任护师及以上 48 人 (4.3%)。

2. 共同方法偏差检验

采用验证性因素分析^[19], 将变量中所有题目均指向一个虚拟因子, 结果发现模型的拟合指标较差 $\chi^2/df = 47.442$, RMSEA = 0.203, CFI = 0.666, TLI = 0.599, GFI = 0.611, NFI = 0.661, 因此可以认定不存在严重的共同方法偏差。

3. 组织支持感、情感支持、工作旺盛感与工作幸福感的描述性统计与相关检验

在本研究中护士的组织支持感得分为 (29.12 ± 5.37) 分、情感支持得分为 (18.94 ± 3.39) 分、工作旺盛感得分为 (38.04 ± 5.99) 分、工作幸福感得分为 (23.27 ± 4.06) 分; 相关分析结果表明组织支持感、情感支持、工作旺盛感以及工作幸福感两两之间呈现显著正相关, 具体见表 1。

表 1 描述统计与相关分析结果(r)

变量	1	2	3	4
1. 组织支持感	29.12	5.37	-	
2. 情感支持	18.94	3.39	0.54***	-
3. 工作旺盛感	38.04	5.99	0.61***	0.55***
4. 工作幸福感	23.27	4.06	0.64***	0.58***

注: *** $P < 0.001$

4. 链式中介效应检验

以组织支持感为自变量、以情感支持、工作旺

盛感为中介变量、工作幸福感为因变量, 采用结构方程模型检验链式中介效应。由于组织支持感量表与工作幸福感量表项目过多且为单一维度, 因此, 对组织支持感与工作幸福感的项目进行打包处理^[20]。结果表明模型各项拟合指数良好, $\chi^2/df = 4.772$, RMSEA = 0.058, CFI = 0.985, TLI = 0.978, GFI = 0.972, NFI = 0.981。根据模型结果发现 (见图 1), 在加入情感支持、工作旺盛感两个中介变量后, 组织支持感对工作幸福感的预测作用依然显著 ($\beta = 0.26, P < 0.001$); 组织支持感分别对情感支持、工作旺盛感有显著的预测作用 ($\beta = 0.63, 0.48, P < 0.001$); 情感支持分别对工作旺盛感、工作幸福感有显著的预测作用 ($\beta = 0.35, 0.18, P < 0.001$); 工作旺盛感对工作幸福感有预测作用 ($\beta = 0.47, P < 0.001$); 以上结果表明组织支持感直接影响工作幸福感的同时, 还可以通过情感支持、工作旺盛感间接影响护士工作幸福感, 此外, 组织支持感还可以通过情感支持经由工作旺盛感影响护士工作幸福感。

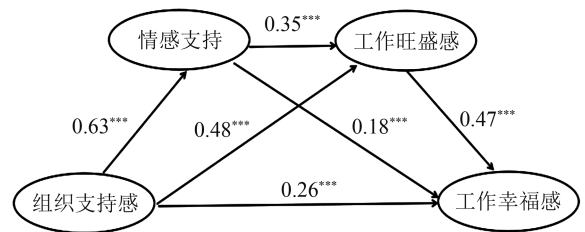


图 1 链式中介模型

采用 Bootstrap 法重复抽样 5000 次对情感支持和工作旺盛感在组织支持感与工作幸福感之间的中介效应显著性进行检验, 采取 95% 的置信区间。在本研究中总中介效应由三条间接路径构成: 分别为组织支持感 → 情感支持 → 工作幸福感; 组织支持感 → 工作旺盛感 → 工作幸福感; 组织支持感 → 情感支持 → 工作旺盛感 → 工作幸福感。三条路径置信区间都不包括 0, 表明各中介效应都显著, 三条路径的间接效应值分别为 0.112、0.228 和 0.105, 中介效应总值为 0.445。此外, 组织支持感 → 工作幸福感路径的置信区间也不包括 0, 结果表明组织支持感可直接预测工作幸福感, 直接效应值为 0.257。在本研究中, 中介效应占总效应的 63.39%, 见表 2。

讨 论

在本研究中链式中介模型的直接效应显著, 说明组织支持感可以直接影响护士的工作幸福感, 该结果与以往研究结果一致^[21]。和谐融洽的组织氛围可以让员工对组织产生较强的归属感并从工作中体验到更多的积极情绪, 提升对工作与所在组织的主观评价, 获得工作幸福感^[22]。在护理实践中组织支持感可以激

发护士的内在动机,使其自觉主动为医院做出自己的贡献,领悟工作的意义与价值并从中收获幸福。

表 2 情感支持、工作旺盛感在组织支持感与护士工作幸福感之间的中介效应检验

路径	中介效应值	95%置信区间	占总效应的比例(%)
组织支持感→情感支持→工作幸福感	0.112	0.055~0.171	15.95
组织支持感→工作旺盛感→工作幸福感	0.228	0.174~0.293	32.48
组织支持感→情感支持→工作旺盛感→工作幸福感	0.105	0.072~0.146	14.96
总中介效应	0.445	0.371~0.521	63.39
直接效应	0.257	0.166~0.352	36.61
总效应	0.702	0.649~0.744	100.00

研究发现情感支持在组织支持感与护士工作幸福感之间的中介效应显著,说明组织支持感可以通过情感支持影响护士的工作幸福感。工作中组织给予员工工作资源、情感支持以及心理安全感,让员工可以全身心投入工作,取得较高的工作成就,实现个人的发展,在工作中获得快乐与幸福^[23]。日常护理工作中,来自组织的支持让护士收获的不仅是资源,更有情感上的鼓励,使护士可以更好地应对工作并实现自我价值,体验到更高的工作幸福感。研究还发现工作旺盛感在组织支持感与护士工作幸福感之间的中介效应显著,说明组织支持感可以通过工作旺盛感影响护士的工作幸福感。以往研究表明组织支持感可以正向影响个体的工作旺盛感^[24]。依据组织支持理论,当护士拥有较高的组织支持时,产生回报组织的义务感,可以在工作中保持旺盛的精力、主动学习新的技能与理论,克服工作中的挑战并收获幸福感。此外,本研究中情感支持、工作旺盛感在组织支持感与护士工作幸福感之间的链式中介效应也显著,即组织支持感通过给予情感支持经由工作旺盛感影响护士的工作幸福感。护士得到组织情感方面的支持,可以激发其工作热情,维持旺盛的工作状态,进一步调动工作积极性,帮助护士更加高效地完成日常工作,满足自我发展的需要,最终获得更高的工作幸福感。

综上所述,组织支持感不仅直接影响护士的工作幸福感,还可以通过情感支持与工作旺盛感的链式中介效应影响护士的工作幸福感。结合本研究的结果,建议护理部等医院管理部门为护士发展创造更多的条件,让其感受到来自组织的支持,增强护士与组织的情感联系,维持其工作旺盛感,最终提升护士的工作幸福感。但是,本研究也存在一定的不足:第一,样本仅选取河南省部分三级甲等医院的护士,样本代表性有一定局限,下一步应扩大研究区域,使研究样本更加广泛;第二,由于采用横断面研究,因果关系推断能力不足,未来可以采用纵向研究进一步探讨影响护士工作幸福感的相关因素。

参 考 文 献

[1] 邹琼,佐斌,代涛涛.工作幸福感:概念、测量水平与因果模型[J].

心理科学进展,2015,23(4):669-678.
 [2] 吴伟炯,赵霞,杨国亮.“美即好”?颜值对工作幸福感的“过不及”效应[J].心理科学,2020,43(5):1132-1139.
 [3] Tenney ER, Poole JM, Diener E. Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know[J]. Research in Organizational Behavior,2016,36: 27-46.
 [4] 刘瑞,李雪,方晓霞,等.工作投入在护士自我价值感与工作幸福感间的中介作用[J].中华护理教育,2022,19(7):636-640.
 [5] Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature[J]. Journal of applied psychology, 2002, 87(4): 698-714.
 [6] Rich BL, Lepine JA, Crawford ER. Job engagement: Antecedents and effects on job performance[J]. The Academy of Management Journal,2010,53(3): 617-635.
 [7] 徐星星.提升民办高校教师组织支持感与工作幸福感的实证研究[J].当代教育论坛,2020(5):80-88.
 [8] 熊斌,李策.组织支持感对员工工作幸福感影响机制研究:自我效能感中介作用[J].科技创业月刊,2020,33(7):102-104.
 [9] 涂未宇.身份认同、情感承诺与新生代农民工离职意愿:基于组织支持视角的实证研究[J].管理学报,2018,31(2):36-49.
 [10] 段锦云,傅强,田晓明,等.情感事件理论的内容、应用及研究展望[J].心理科学进展,2011,19(4):599-607.
 [11] Spreitzer G, Sutcliffe K, Dutton J, et al. A socially embedded model of thriving at work[J]. Organization science,2005,16(5): 537-549.
 [12] Abid G, Zahra I, Ahmed A. Promoting thriving at work and waning turnover intention: A relational perspective [J]. Future Business Journal,2016,2(2): 127-137.
 [13] Kleine AK, Rudolph CW, Zacher H. Thriving at work: A meta-analysis[J]. Journal of Organizational Behavior, 2019, 40(9-10): 973-999.
 [14] 方阳春,袁庆,臧睿,等.包容型领导风格对新时代员工工作幸福感的影响[J].科研管理,2022,43(2):184-192.
 [15] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied psychology,1986, 71(3): 500-507.
 [16] Methot JR, Lepine JA, Podsakoff NP, et al. Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance[J]. Personnel psychology,2016, 69(2): 311-355.
 [17] Porath C, Spreitzer G, Gibson C, et al. Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement[J]. Journal of Organizational Behavior,2012,33(2): 250-275.