

护理人员感知的组织氛围与工作投入现状及其相关性

周桂莲, 董珍艳

(广西桂东人民医院护理部, 广西梧州, 543001)

[摘要] **目的** 了解护理人员感知的组织氛围与工作投入现状, 探讨二者的相关性。**方法** 采用护理组织氛围量表和护理人员工作投入量表对 465 名临床护理人员进行调查。**结果** 护理人员感知到的组织氛围总分为 (149.24 ± 21.36) 分, 工作投入总分为 (52.80 ± 6.31) 分。护理人员感知的组织氛围总分及各维度得分与工作投入均呈正相关 (均 $P < 0.01$)。**结论** 护理人员感知到的组织氛围和工作投入总体处于中等偏上水平。护理管理者应营造良好的组织氛围, 促使其以积极状态投入护理工作, 从而提高护理质量。

[关键词] 护理人员; 组织氛围; 工作投入

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2017)06-0061-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.06.016

Correlation of nurse-perceived organizational atmosphere climate and their job involvement

Zhou Guilian, Dong Zhenyan//Modern Clinical Nursing, -2017, 16(6): 61.

(Department of Nursing, Guidong People's Hospital, Wuzhou, 430001, China)

[Abstract] **Objective** To study the correlation of nurse-perceived organizational atmosphere climate and their job involvement. **Method** About 465 clinical nurses were involved in the investigation by nursing organizational climate scale and work engagement scale. **Results** The total score on the organizational climate and job involvement were (149.24 ± 21.36) and (52.80 ± 6.31) , respectively. The nurse-perceived organizational climate was positively correlated with job involvement ($P < 0.01$). **Conclusions** The nurse-perceived organizational climate and job involvement are at a medium level. Nursing managers should create a good organizational climate and promote their positive status into nursing, thereby improving the quality of care.

[Key words] nurses; organizational climate; job involvement

组织氛围是员工对工作场所规范、决策等组织特性的感知^[1]。研究表明^[2-3], 良好的组织氛围可影响护理人员职业价值观及工作满意度, 从而影响护理质量, 保证患者的安全。工作投入是指员工处于一种持久的、充满着积极情绪与动机的完满状态, 并以活力、奉献和专注为其主要特征^[4]。工作投入能使员工快乐而高效地工作, 工作投入的员工有较高的工作满意度, 较好的身心健康^[5-6]。护理人员感知的组织氛围是否会影响工作投入, 目前相关研究较少。鉴于此, 本研究采用问卷调查方法对护理人员感知的组织氛围和工作投入现状进行调查, 并分析组织氛围与工作投入的相关性, 旨在为护理管理者从组织层面采取干预措施, 增强护理

人员工作中的快乐和幸福感, 提高护理服务质量提供理论依据, 现将方法和结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 对象

采用便利抽样方法, 2016 年 1 月至 2 月抽取本院 465 名护理人员为研究对象。入选标准: 具有护士执业资格证书; 工作年限 ≥ 1 年; 知情同意。排除非临床科室的护理人员、进修、实习护理人员及调查期间休假的护理人员。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料问卷 问卷自行设计, 内容包括被调查者所在科室、职称、学历、夜班频次 (次/月)、婚姻状况、人事状况、月收入等。

1.2.2 护理组织氛围量表 该量表由贺利平等^[7]编制, 分为支持认同 (7 个条目)、冲突 (7 个条目)、

[收稿日期] 2016-09-18

[作者简介] 周桂莲 (1976-), 女, 广西富川人, 本科, 主管护师, 主要从事临床护理工作。

组织有效性(7个条目)、温暖和工作主动性(7个条目)、人际和谐(7个条目)、关心员工(6个条目)6个维度,共41个条目。每个条目从“非常不符合”至“非常符合”计为1~5分。总分41~205分,得分越高表示组织氛围越好。该量表Cronbach's α 系数为0.927。

1.2.3 护理人员工作投入量表 该量表由张轶文等^[8]编制,包括活力(6个条目)、奉献(4个条目)和专注(5个条目)3个维度,共15个条目。每个条目采用7级计分。0~6分分别表示“从不”“几乎没有”“很少”“有时”“经常”“频繁”“总是”。量表总分为0~90分,得分越高表明工作投入水平越高,均分<2分为低等水平,2~4分为中等水平,>4分为高等水平。量表Cronbach's α 系数为0.90。

1.3 调查方法

在征得被调查者知情同意的前提下,由研究者及1名经过培训的调查员到各科室发放问卷,并说明填写注意事项,匿名填写,问卷当场回收。本调查共发放问卷480份,回收有效问卷465份,有效回收率为96.88%。

1.4 统计学方法

数据采用SPSS 16.0进行统计学分析。计数资料用频数、百分比描述;计量资料采用均数 \pm 标准差描述;护理人员感知的组织氛围与工作投入相关性采用Pearson分析。

2 结果

2.1 护理人员一般资料

465名护理人员均为女性,年龄20~49岁,平均(30.25 \pm 5.40)岁;工作年限1~30年,平均(11.05 \pm 6.23)年。科室:普通病房330名,急诊科48名,ICU47名,手术室40名。职称:护士180名,护师128名,主管护师134名,副主任护师及以上23名。学历:中专84名,大专227名,本科及以上154名。每月夜班频次:0次94名,1~4次140名,5~9次224名,>10次7名。婚姻状况:未婚152名,已婚289名,离婚或其他24名。编制:在编302名,合同制153名,临时聘用10名。月收入:<1500元10名,1500~2500元140名,2501~3500元154名,>3500元161名。

2.2 护理人员组织氛围感知状况

465名护理人员感知到的组织氛围总分(149.24 \pm 21.36)分,均分(3.64 \pm 0.46)分,其各维度均分由高到低依次为:关心员工(4.15 \pm 0.53)分,人际和谐(4.11 \pm 0.48)分,支持认同(4.06 \pm 0.45)分,温暖和工作主动性(4.02 \pm 0.40)分,组织有效性(2.89 \pm 0.41)分,冲突(2.58 \pm 0.35)分。

2.3 护理人员工作投入状况

465名护理人员工作投入的总分为(52.80 \pm 6.31)分,均分为(3.52 \pm 1.13)分,其各维度均分由高到低依次为:奉献(4.04 \pm 1.15)分,专注(3.47 \pm 1.11)分,活力(3.04 \pm 1.05)分。

2.4 护理人员感知的组织氛围与工作投入相关性

护理人员感知的组织氛围总分及各维度得分与工作投入相关性分析见表1。从表1可见,护理人员感知的组织氛围总分及各维度得分与工作投入均呈正相关(均 $P<0.01$)。

表1 护理人员感知的组织氛围与工作投入相关性分析 (n=465,r)

项目	工作投入	
	r	P
组织氛围总分	0.748	<0.001
关心员工	0.712	0.002
人际和谐	0.698	0.001
支持认同	0.675	0.002
温暖和工作主动性	0.713	0.001
组织有效性	0.648	0.002
冲突	0.659	0.003

3 讨论

3.1 护理人员感知的组织氛围总体处于中等偏上水平

本研究结果显示,护理人员感知到的组织氛围总分为(149.24 \pm 21.36)分,表明护理人员感知到组织氛围总体处于中等偏上水平。原因可能与随着优质护理的不断深入,医院护理文化的开展,医院领导对护理人员的关心,使护理人员感受到良好的组织氛围有关。其中,关心员工维度得分最高(4.15 \pm 0.53)分,表明护理管理者能够关心护理人员的工作和生活,重视护理人员的权利和利益,促

进护理团队合作,这些都有助于形成和谐稳定的组织氛围。其次为人际和谐(4.11 ± 0.48)分及支持认同(4.06 ± 0.45)分,表明护理管理者除对护理人员的关心支持外,协调其他医务人员与护理人员的良好人际关系对护理工作的顺利开展也是极为重要。组织有效性和冲突维度得分最低,分别为(2.89 ± 0.41)分和(2.58 ± 0.35)分,提示护理人员在工作中实际感受到的消极组织氛围的因素依旧存在,应当引起护理管理者的重视。

3.2 护理人员工作投入总体处于中等偏上水平

本研究结果显示,护理人员工作投入总分为(52.80 ± 6.31)分,处于中等偏上水平,与肖晓玲^[9]、张宇斐等^[10]的调查结果较一致。提示需提升临床护理人员对工作投入的程度。本调查对象中,奉献维度得分较高,为(4.04 ± 1.15)分,说明护理人员在一定程度上认识到自己工作的重要性及责任感,对工作较投入,并对护理工作意义持较肯定态度,能积极为患者进行护理治疗。专注是一种全身心投入工作的愉悦状态。本结果显示,护理人员对护理工作专注度为中等水平,得分为(3.47 ± 1.11)分,需采取有效措施提高其对工作的专注度。一方面护理人员工作付出与所得不成正比,本调查对象中月收入 $<3\ 500$ 元占了65.38% (304/465);另一方面,目前临床护理领域未建立规范的专业分级制度,不同教育程度与工作经验的护理人员常承担相同的工作,难以感受到投入于工作中所带来的成就感和幸福感。本调查对象中,活力维度得分最低,为(3.04 ± 1.05)分,表明护理人员工作中较易发生疲倦^[11],面对困难时其坚忍力欠缺。原因可能与本调查对象中,大部分护理人员每个月的夜班数超过5次,夜班频次增多,护理人员工作疲劳现状尤为明显^[12]。

3.3 护理人员感知的组织氛围可影响其工作投入程度

本结果显示,护理人员感知的组织氛围总分与工作投入呈正相关($P < 0.01$)。组织氛围对护理人员的工作投入程度和工作中的幸福感会产生积极的影响,是改善护理人员心理健康状况及提高护理人员工作投入水平的重要途径^[13-14]。其中,关心员工和人际和谐与工作投入呈正相关(r 值分别

0.712和0.698,均 $P < 0.01$)。结果显示,关心员工及人际和谐对护理人员工作投入有较强的影响力。张宇斐等^[10]研究显示,护理人员从工作中获得的成就感、管理者的关心支持、工作中的人际关系是影响护理人员工作投入的重要因素。有研究表明^[15],人际沟通与协作能力在缓解护理人员工作压力中尤为重要。护理管理者的关心支持可有效提升护理人员工作投入感,此外,护理人员在工作中常需要与其他医务人员协调合作,医护人员相互信任、互相帮助可有效提升工作的愉悦感,从而更好地投入到护理工作中。本调查发现,支持认同与工作投入呈正相关($r=0.675, P < 0.01$)。说明护理人员感知到在工作中的支持认同,将有效提升他们的工作投入水平。研究显示^[16],护理人员获取的支持认同比工作要求更有效地预测工作投入。此外,支持认同从侧面反映了医院和社会对护理人员工作意义的肯定及对其工作给予的认可和支持,从而成为影响护理人员工作投入的重要因素之一,也反映了工作投入是提升护理质量的重要因素之一。温暖和工作主动性、组织有效性和冲突与工作投入呈正相关(r 值分别为0.713、0.648和0.659,均 $P < 0.01$),说明护理人员在温馨的组织氛围中工作并得到领导或同事的关心、支持、认同,有利于提高其工作投入状况。好的管理者不仅要重视护理人员知识技能的培养,还应当给予他们感情上的支持,营造开放、温馨的氛围,使每位护理人员都自觉地将自己当作医院的主人,有助于提高其工作投入水平。

4 结论

本结果表明,护理人员感知的组织氛围与工作投入处于中等水平;良好组织氛围可提高护理人员的工作投入水平。管理者应营造良好的组织氛围,重视护理人员的权利和利益,促进护理团队合作,提升护理人员积极的工作状态和工作中的幸福感,从而提高护理服务质量。

参考文献:

- [1] 周宇婧. 肿瘤医院护理人员感知组织氛围对职业倦怠的影响[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(2): 96-97.

[2] 洪素,李秋洁,王晓慧,等. 护理组织氛围与护理人员职业价值观的相关研究[J].中国护理管理, 2012,12(6):13-16.

[3] 张婧. 护理组织氛围与护理人员工作满意度的相关性[J].解放军护理杂志,2014,31(23):19-21.

[4] 易红梅,余兰仙,汤娟娟,等. 中医医院责任护理人员生活方式与工作投入的相关性研究[J].中国实用护理杂志,2015,31(35):2658-2661.

[5] 孙巧梅,蒋维连,曹环,等. 护理人员长诚信领导行为与护理人员工作沉浸的现状及其相关性[J].现代临床护理,2016,15(5):60-63.

[6] 王娟,秦江梅,唐景霞,等.护理人员身心健康与工作投入的相关性分析[J].护理管理杂志,2012,12(11):763-765.

[7] 贺利平,李秋洁,满晶. 护理组织氛围量表的编制及其信度、效度检验[J].中华现代护理杂志,2011,17(8):873-875.

[8] 张轶文,甘怡群.中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2005,13(3):268-270.

[9] 肖晓玲,张东华,熊丽萍,等. 护理人员职业获益感对其工作投入的影响研究[J].护理管理杂志, 2015,15(6):386-388.

[10] 张宇斐,譙治蛟,刘畅,等. 护理人员长领导风格对护理人员工作投入的影响[J].中国实用护理杂志,2016,32(2):135-138.

[11] 黄艳,芦雅琳,赵莺柳,等. 我院护理人员职业倦怠与人文关怀能力现状及其相关性[J].现代临床护理,2015,14(2):6-9.

[12] 韦雪,蒋维连.护理人员对优质护理服务工作模式体验的质性研究[J].解放军护理杂志,2013,30(24):23-25,29.

[13] 吉伟力. 护理人员感知组织氛围与工作家庭冲突的相关研究[J].护理管理杂志,2014,14(6):398-399.

[14] 谢静誉,梁育梅,梁慧屏,等. 我院护理工作环境现状及对策[J].现代临床护理,2016,15(2):42-45.

[15] 李赛梅,蒋维连,戴玉琴,等.急诊科护理人员心理资本与职业倦怠的相关性研究[J]. 护理管理杂志,2015,15(3):167-168.

[16] 罗雯,赵庆华. 组织认同感对护理人员工作投入的作用分析[J]. 中华护理杂志,2011,46(5):429-432.

[本文编辑:郑志惠]

·编读往来·

本刊已开通微信公众号和官方网站免费下载论文

本刊官方网站(www.xdlchl.com)可以免费搜索、全文浏览、全文下载最新护理论文(明确提供各篇论文的年份、卷期和页码,方便参考引用)。

本刊微信公众订阅号已开通,,搜索"现代临床护理"或扫描下方二维码,即可添加《现代临床护理》为微信好友。



[本刊编辑部]