

· 护士研究 ·

编者按:护士是护理工作的主体,也是医疗团队的重要组成部分,其职业能力和个人素养关系到患者的治疗结局和医疗安全。随着医疗的进步和科技的发展,对护士的专业要求越来越高,护士个体承受的职业压力亦与日俱增。如何进一步提升护士的学术素养,减轻护士的工作压力,使其以更好的身心状态投身护理工作,成为近期的研究热点。为此,本刊特推出“护士研究”专栏,就护士情感支持、情绪调节、跨专业合作学习、工作重塑、职业倦怠以及第二受害者心理体验等推出最新研究成果,以期对相关研究提供参考。

情感支持在护士家庭卷入与工作旺盛感间的中介效应

和青森,曹珊,刘玲霞,井晓磊

(河南中医药大学 护理学院,河南 郑州 450046)

【摘要】 目的 探讨情感支持在护士家庭卷入与工作旺盛感之间的中介作用,为提升护士工作旺盛感提供参考。方法 2022年6—7月,采用便利抽样法选取河南省4所三级甲等医院的506名护士为研究对象,使用一般资料调查表、家庭卷入量表、情感支持量表与工作旺盛感量表对其进行调查。结果 护士家庭卷入、情感支持以及工作旺盛感得分分别为(21.70±4.28)、(19.03±3.45)、(37.98±6.01)分;相关性分析显示,护士家庭卷入、情感支持以及工作旺盛感两两之间呈正相关(均 $P<0.001$);家庭卷入对工作旺盛感的总效应为0.412(95%CI:0.286~0.558)、直接效应为0.172(95%CI:0.054~0.312)、间接效应为0.240(95%CI:0.169~0.336),中介效应占比58.25%。结论 家庭卷入可以让护士获得较多的情感支持,从而提升工作旺盛感,应该重视护士家庭关系对临床护理的积极影响。

【关键词】 家庭卷入;情感支持;工作旺盛感;中介效应

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2023.09.001

【中图分类号】 R47 【文献标识码】 A 【文章编号】 2097-1826(2023)09-0001-04

Mediating Effect of Emotional Support Between Nurses' Family Involvement and Thriving at Work

HE Qingsen, CAO Shan, LIU Lingxia, JING Xiaolei (School of Nursing, Henan University of Chinese Medicine, Zhengzhou 450046, Henan Province, China)

Corresponding author: LIU Lingxia, Tel: 0371-53622156

【Abstract】 Objective To explore the mediating effect of emotional support between family involvement and thriving at work in nurses, and to provide reference for enhancing nurses' thriving at work. **Methods** From June to July 2022, 506 nurses from 4 tertiary A hospitals in Henan province were selected by the convenience sampling method, and investigated by general data survey scale, Family Involvement Scale, Emotional Support Scale and The Thriving at Work Questionnaire. **Results** The total scores of family involvement, emotional support and thriving at work of nurses were (21.70±4.28), (19.03±3.45) and (37.98±6.01) respectively. Correlation analysis showed that the family involvement, emotional support and thriving at work of nurses between the two were positively correlated (all $P<0.001$). The total effect of family involvement on thriving at work was 0.412 (95% CI: 0.286~0.558), the direct effect was 0.172 (95% CI: 0.054~0.312), and the indirect effect was 0.240 (95% CI: 0.169~0.336). The mediating effect accounted for 58.25%. **Conclusions** Family involvement can enable nurses to obtain more emotional support, and then enhance the thriving at work. The positive effect of nurses' family relationship on clinical nursing should be focused.

【Key words】 family involvement; emotional support; thriving at work; mediating effect

[Mil Nurs, 2023, 40(9): 1-4]

【收稿日期】 2022-11-25 【修回日期】 2023-07-12

【基金项目】 教育部高等学校中西医结合类专业教学指导委员会2022年度教育研究课题(2022-YB02)

【作者简介】 和青森,博士在读,讲师,电话:0371-53622159

【通信作者】 刘玲霞,电话:0371-53622156

目前,护理工作队伍普遍存在工作负荷过高、职业倦怠严重的问题^[1]。工作旺盛感作为个体对待职

业的积极心理状态,包括学习体验和活力体验^[2]。以往研究^[3]表明,工作旺盛感高的护士往往具有高水平的工作业绩、良好的健康状况以及较低的职业倦怠。因此,如何让护士保持旺盛的工作状态,护理管理工作者应重点关注。基于工作旺盛感的社会嵌入模型^[4],家庭作为个体工作以外重要的生活环境,对其工作旺盛感具有积极影响。家庭卷入反映了家庭身份或者角色在个体自我概念中的重要程度^[5]。高家庭卷入水平的个体与家庭成员关系密切,能够得到家庭对其工作的情感支持与资源帮扶^[6],而情感支持将激发个体工作活力与热情,增强其工作认同,让个体获得较高的工作旺盛感^[7]。故本研究将分析护士群体的家庭卷入、情感支持和工作旺盛感状况,探讨护士家庭卷入与工作旺盛感的关系以及情感支持在两者间的中介作用,以期提升护士工作积极性、保持工作旺盛感提供建议对策。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2022年6—7月,采用便利抽样法选取河南省4所三级甲等医院的临床护士作为研究对象。纳入标准:(1)身心健康,正式在岗护士;(2)持有护士资格证;(3)工作满1年及以上;(4)知情同意且自愿参加。排除标准:(1)实习护士;(2)请假、外出学习不在岗者。以研究变量10~20倍计算所需样本数^[8],同时考虑可能存在20%的样本流失率,因此,本研究所需样本量应该在312~624名之间,最终本研究选取样本数为506名。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 (1)一般资料调查表:主要包括被试的年龄、性别、工作年限、学历、职称、婚姻状况、是否独生等。(2)家庭卷入量表(family involvement scale, FIS):该量表由Paustian-Underdahl等^[9]于2016年编制,季浩等^[10]进行本土化翻译应用,用于评估个体的家庭卷入水平。该量表单维度,共有4道题目,采用Likert 7级评分法,从“完全不符合”到“完全符合”依次计1~7分,总分为4~28分,得分越高表明个体的家庭卷入程度越高。本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.847。(3)情感支持量表(emotional support scale, ESS):该量表由Methot等^[11]于2016年编制,岳国峰等^[12]进行本土化应用,用于评估员工生活、工作中获得的情感支持状况。该量表为单维度,共有5道题目,采用Likert 5级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”依次计1~5分,总分为5~25分,总分越高表明个体获得情感支持越多。本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.910。(4)工作旺盛感(the thriving at work ques-

tionnaire, TWQ):该量表由Porath等^[13]于2012年编制,朱海琳^[14]修订中国本土化版本,用于评估员工的工作旺盛感水平。该量表包括活力与学习两个维度,共有10道题目,包括,采用Likert 5级评分法,从“非常不符合”到“非常符合”依次计1~5分,总分为10~50分,总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 系数分别为0.795、0.825;总量表的Cronbach's α 系数为0.868。

1.2.2 调查方法 调查人员由各医院护理部选拔(选拔标准:在职在岗护士;硕士及以上学历;工作满3年及以上),结合调研目的进行专业训练后,调研正式开始。本次研究采用问卷星链接的形式,以科室为单位在工作群进行发放。问卷设置统一的指导语,明确此次调查的意义,要求被试匿名填写,遵循自愿原则,参加此次研究。设置一个IP仅能作答一次,所有题目均为必答题,全部完成之后方可提交。最终回收有效问卷506份。

1.3 统计学处理 采用SPSS 25.0软件进行数据分析。定性资料主要采用频数、百分比(%)进行描述。符合正态分布的定量数据采用 $\bar{x} \pm s$ 进行表示,采用Pearson相关分析探讨护士家庭卷入、情感支持以及工作旺盛感间的关系。使用AMOS 24.0构建结构方程模型分析情感支持在护士家庭卷入与工作旺盛感间的中介作用。采用偏差校正的百分位Bootstrap进行中介效应显著性检验。以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般情况 506名临床护士,其中男17名(3.36%),女489名(96.64%),平均年龄(32.67 ± 5.87)岁;专科38名(7.51%)、本科465名(91.90%),研究生3名(0.59%);护士49名(9.68%),护师181名(35.77%),主管护师259名(51.19%),副主任护师及以上17名(3.36%);已婚368名(72.73%),离婚6名(1.18%),未婚132名(26.09%);工作时间:1~5年111名(21.94%),6~10年149名(29.45%),11~15年150名(29.64%),16~20年50名(9.88%),21年及以上46名(9.09%);独生子女71人(14.03%),非独生子女435人(85.97%)。

2.2 护士家庭卷入、情感支持以及工作旺盛感量表得分情况 家庭卷入总分为(21.70 ± 4.28)分,情感支持总分为(19.03 ± 3.45)分,工作旺盛感总分为(37.98 ± 6.01)分,具体见表1。

2.3 护士家庭卷入、情感支持以及工作旺盛感的相关性检验 Pearson相关性分析结果表明,护士家庭卷入得分与情感支持得分呈正相关($r = 0.348, P < 0.001$)、与工作旺盛感得分呈正相关($r = 0.339, P <$

0.001),情感支持得分与工作旺盛感得分呈正相关($r=0.575, P<0.001$)。

表1 护士家庭卷入、情感支持、工作旺盛感总分及各维度得分情况($n=506, x \pm s, 分$)

项目	得分	条目均分
家庭卷入总分	21.70±4.28	5.42±1.07
情感支持总分	19.03±3.45	3.81±0.69
工作旺盛感总分	37.98±6.01	3.80±0.60
活力体验	18.32±3.21	3.66±0.64
学习体验	19.65±3.21	3.93±0.64

2.4 护士工作旺盛感影响因素的回归分析 以工作旺盛感得分为因变量,以家庭卷入与情感支持得分为自变量做回归分析。结果显示家庭卷入与情感支持共同解释工作旺盛感总变异的35.3%,见表2。

表2 护士工作旺盛感影响因素的回归分析

变量	<i>b</i>	<i>Sb</i>	<i>b'</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
常数	15.923	1.409	—	11.302	<0.001
家庭卷入	0.221	0.054	0.157	4.108	<0.001
情感支持	0.907	0.067	0.521	13.603	<0.001

注: $R=0.594, R^2=0.353, F=137.068$

2.5 情感支持在护士家庭卷入与工作旺盛感间中介作用的结构方程模型 为进一步分析护士家庭卷入、情感支持与工作旺盛感间的关系,以家庭卷入为自变量,情感支持为中介变量,工作旺盛感为因变量,建立结构方程模型。结合AMOS结果中模型修正指标,进行模型修正。最终结果显示: $\chi^2/df=3.389$,良适性适配指数(goodness of fit index, GFI)=0.968,非规准适配指数(tucker

lewis index, TLI)=0.955,比较适配指数(comparative fit index, CFI)=0.947,准适配指数(normed fit index, NFI)=0.957,近似误差均方根(root mean square error of approximation, RMSEA)=0.076,数值都在可接受范围内。模型中各条路径系数,即家庭卷入对情感支持($\beta=0.39, P<0.001$)、情感支持对工作旺盛感($\beta=0.61, P<0.001$)、家庭卷入对工作旺盛感($\beta=0.17, P<0.001$)均显著,见图1。

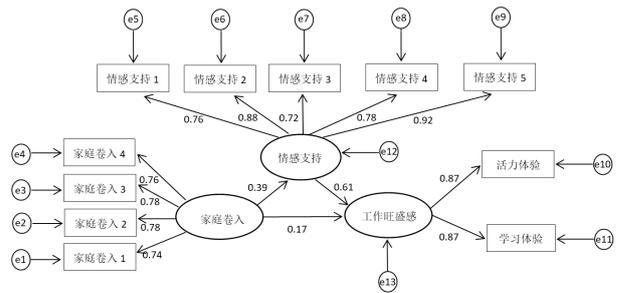


图1 情感支持在家庭卷入与工作旺盛感间的中介模型(标准化)

2.6 中介效应的显著性检验 采用偏差校正的百分位 Bootstrap 法进行中介效应检验,设置抽样次数为5000,置信区间为95%。最终结果显示,护士家庭卷入通过情感支持对工作旺盛感中介效应路径的置信区间为(0.169, 0.336),不包含0,说明此间接效应显著,间接效应值为0.240;护士家庭卷入直接影响工作旺盛感路径的置信区间为(0.054, 0.312),也不包含0,说明直接效应显著,直接效应值为0.172。因此,该模型为部分中介模型,其中间接效应占总效应的58.25%。具体见表3。

表3 中介效应检验及 Bootstrap 分析结果

效应	路径	效应值	效应量占比 (%)	95% CI	
				下限	上限
直接效应	家庭卷入→工作旺盛感	0.172	41.75	0.054	0.312
间接效应	家庭卷入→情感支持→工作旺盛感	0.240	58.25	0.169	0.336
总效应		0.412	100.00	0.286	0.558

3 讨论

3.1 护士工作旺盛感的现状分析 本研究结果显示,护士工作旺盛感得分为(37.98±6.01)分,处于中等水平,表明护士的工作旺盛感,还有进一步提升的空间。究其原因,由于护理工作的复杂性以及工作对象的特殊性,护理群体普遍存在职业疲劳^[15],加之近些年新冠疫情亦加重了护士的工作负担,因此,护士工作中表现出较低的工作活力。而基于自我决定

理论^[16],个体胜任、自主等基本心理需要是形成工作旺盛感的重要内部动机;但目前临床护理实践中,护士不仅缺乏自主决策权,“重医轻护”观念也让护士无法实现胜任需要,导致护士的工作旺盛感水平不高。

3.2 护士家庭卷入、情感支持与工作旺盛感的相关性分析 护士家庭卷入与情感支持呈正相关。适当水平的家庭卷入表明护士能够妥善处理家庭与工作的关系,这将有助于获得家庭对于自身工作的理解,

帮助护士在工作中保持积极的心态,与周围同事友善相处,收获较多的精神鼓励与情感支持。同时,护士家庭卷入与工作旺盛感亦呈正相关。护士家庭卷入旨在衡量其家庭角色在自我概念中的重要程度。基于身份边界理论^[17],当处于一定程度家庭卷入时,护士的家庭角色与职业身份的界限清晰,将保证其在工作期间免受家庭琐事干扰,能够全身心投入工作^[18],逐渐提升工作旺盛感水平。以上结果建议,护士要明晰自己在家庭中的角色,在完成相应工作职责时,不能忽略自身家庭义务,努力做到职业发展与家庭关系协同进步。此外,情感支持与工作旺盛感呈正相关,究其原因,相对于物质支持,情感支持对于护士的影响更为持久,并能够提升护士对工作的内在认同、增加护士工作自主性,使其自觉投入工作并维持旺盛的精力。提示护理管理工作应致力于建设共享和谐的团队,增进科室成员之间的情感联系,同时护士在生活中应注意家庭关系的维持,以便在工作、生活中获得更多的情感支持,助力职业发展。

3.3 情感支持在护士家庭卷入与工作旺盛感间的中介作用

本研究结构方程模型结果表明,情感支持在护士家庭卷入与工作旺盛感间起部分中介作用。首先,护士家庭卷入可以直接正向预测工作旺盛感($\beta=0.172, P<0.001$)。适当的家庭卷入,意味着护士在工作之余可以兼顾家庭事务,消除工作的后顾之忧,把更多的时间、精力投入护理实践与个人工作能力提升^[19],增强自身工作效能,逐渐达到旺盛的工作状态。此外,护士家庭卷入还可以通过情感支持的中介作用影响工作旺盛感($\beta=0.240, P<0.001$)。家是个体生活的依靠和心灵归宿,可以不计回报地为其工作、生活提供物质资源与精神鼓励^[20],让其在工作中得心应手,对待同事亲和友善,更易获得情感支持。而工作中,情感方面的支持让护士体验到更多正性情绪、有效缓解工作压力,主动担当以更加积极的态度对待工作,保持较高的工作旺盛感。本研究结果启示护士要重视家庭对于自身职业发展的积极作用,明晰自身家庭角色,妥善协调家庭与工作的关系,切实履行家庭义务,构建和谐稳定的家庭关系,以获得家庭对自身工作支持,激发内在工作动力,最终提升工作旺盛感。

【参考文献】

[1] 裴菊红,豆欣蔓,贺莉.急诊科护士情绪障碍和抑郁对职业倦怠影响的路径分析[J].解放军护理杂志,2021,38(5):25-28.

- [2] SPREITZER G, SUTCLIFFE K, DUTTON J, et al. A socially embedded model of thriving at work[J]. *Organ Sci*, 2005, 16(5): 537-549.
- [3] ZHAI Y, CAI S, CHEN X, et al. The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses: the mediating role of affective commitment and work engagement[J]. *J Adv Nurs*, 2023, 79(1): 194-204.
- [4] 陶厚永,韩玲玲,章娟.何以达到工作旺盛?工作支持与家庭支持的增益作用[J]. *中国人力资源开发*, 2019, 36(3): 117-132.
- [5] FRONE M R, RICE R W. Work-family conflict: the effect of job and family involvement[J]. *J Organ Behav*, 1987, 8(1): 45-53.
- [6] 韩翼,肖素芳,张云逸.如何实现工作-家庭共同繁荣:基于资源增益视角[J]. *预测*, 2020, 39(1): 1-8.
- [7] 刘玉新,朱楠,陈晨,等.员工何以蓬勃旺盛?影响工作旺盛感的组织情境与理论模型[J]. *心理科学进展*, 2019, 27(12): 2122-2132.
- [8] 陈彬.医学多因素分析设计样本例数估算——多因素分析设计样本例数综合估算法[J]. *伤害医学:电子版*, 2012, 1(4): 58-60.
- [9] PAUSTIAN-UMDERDAHL S C, HALBESLELEN R B, CARLSON D S, et al. The work-family interface and promotability: boundary integration as a double-edged sword[J]. *J Manage*, 2016, 42(4): 960-981.
- [10] 季浩,严进,国维潇.职业污名与离职倾向:牵连家人污名与家庭卷入的作用[J]. *心理学报*, 2022, 54(2): 182-191.
- [11] METHOT J R, LEPINE J A, PODSAKOFF N P, et al. Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance[J]. *Pers Psychol*, 2016, 69(2): 311-355.
- [12] 岳国峰,董靖德,杨天婷.伦理型领导对护士工作绩效影响研究[J]. *中国卫生事业管理*, 2020, 37(8): 577-580.
- [13] PORATH C, SPREITZER G, GIBSON C, et al. Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement[J]. *J Organ Behav*, 2012, 33(2): 250-275.
- [14] 朱海琳.基层公务员工作旺盛感与离职倾向的关系研究[D].北京:北京林业大学,2015.
- [15] 李梦瑶,黄康慧,胡玉莲,等.护士职业疲劳现状及影响因素研究[J]. *中华护理杂志*, 2022, 57(7): 853-858.
- [16] DECI E L, RYAN R M. The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior[J]. *Psychol Inq*, 2000, 11(4): 227-268.
- [17] ASHFORTH B E, KREINER G E, FUGATE M. All in a day's work: boundaries and micro role transitions[J]. *Acad Manage Rev*, 2000, 25(3): 472-491.
- [18] 柯玉叶,柴晓运,马祎祎,等.护士工作-家庭冲突与增益的潜在剖面分析[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(6): 68-71.
- [19] 李泽青,赵丽爽,黄慧,等.护士职业生活质量的研究进展[J]. *中华护理杂志*, 2022, 57(15): 1904-1910.
- [20] ZNIDARSIC J, BERNIK M. Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: the case of slovenia[J]. *Plos One*, 2021, 16(1): 1-17.

(本文编辑:沈园园)