

海岛地区军队医院护士 组织支持感、心理资本特点及其与留职意愿的关系

王芹,王琳

(解放军总医院海南医院 护理部,海南 三亚 572013)

【摘要】 目的 了解海岛地区军队医院护士组织支持感、心理资本特点及其与留职意愿的关系。**方法** 采用整群抽样法选取某海岛地区军队医院护士 342 名,运用组织支持感量表、心理资本量表和留职意愿量表进行测评。**结果** 本组护士组织支持感得分为 (64.75 ± 17.53) 分、心理资本得分为 (104.43 ± 17.10) 分;组织支持感及其各维度均与留职意愿呈正相关($r = 0.395 \sim 0.544$,均 $P < 0.01$);心理资本及其各维度均与留职意愿呈正相关($r = 0.394 \sim 0.506$,均 $P < 0.01$);组织支持感、心理资本对留职意愿有正向预测作用($\beta = 0.423, 0.153$);以聘用护士为对照,文职护士/军人护士对留职意愿有正向预测作用($\beta = 0.110$);有职业规划对留职意愿有正向预测作用($\beta = 0.084$)。**结论** 海岛地区军队医院护士组织支持感、心理资本呈中等水平,组织支持感、心理资本与留职意愿呈正相关,且对留职意愿起正向预测作用。

【关键词】 军队医院;护士;组织支持感;心理资本;留职意愿

doi:10.3969/j.issn.1008-9993.2021.05.006

【中图分类号】 R47-05 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1008-9993(2021)05-0021-04

Relationships among Perceived Organizational Support, Psychological Capital and Intention to Stay of Nurses in A Military Hospital in Island Area

WANG Qin, WANG Lin (Department of Nursing, Hainan Hospital of the PLA General Hospital, Sanya 572013, Hainan Province, China)

Corresponding author: WANG Lin, Tel: 0898-37330280

【Abstract】 Objective To understand the specialties of perceived organizational support, psychological capital, and its connection with the intention to stay of nurses in a military hospital in the island area. **Methods** A total of 342 nurses from a military hospital in the island area were selected by cluster sampling method, and evaluated by perceived organizational support scale, psychological capital scale, and intention to stay scale. **Results** The scores of perceived organizational support and psychological capital were (64.75 ± 17.53) and (104.43 ± 17.10) , respectively. The scores of perceived organizational support and its dimensions, as well as the psychological capital, were positively correlated with intention to stay scores ($r = 0.395$ to 0.544 , $r = 0.394$ to 0.506 , respectively, all $P < 0.01$). The scores of perceived organizational support and psychological capital were positively predicted intention to stay scores ($\beta = 0.423, 0.153$). Employed nurses as the control, the civilian and military nurses were positive predictors to intention to stay ($\beta = 0.110$). Career planning had a positive predictive effect on intention to stay ($\beta = 0.084$). **Conclusions** The perceived organizational support and psychological capital of nurses in a military hospital in the island area were at a medium level. The perceived organizational support and psychological capital were positively correlated with intention to stay and positively predicted the intention to stay.

【Key words】 Military hospital; nurse; perceived organizational support; psychological capital; intention to stay
[Nurs J Chin PLA, 2021, 38(5): 21-24]

护士离职是导致护理人力短缺的重要原因,海

岛地区军队医院由于远离内陆,且受军地两级管制,护士离职问题更为突出,对护理队伍的稳定性及临床护理质量产生较大影响。留职意愿是指护士考虑其专业发展生涯,自愿继续留在原工作单位的意向^[1],是护士留职的重要预测因素。研究^[2]指出,护

【收稿日期】 2021-01-02 **【修回日期】** 2021-04-01
【基金项目】 三亚市哲学社会科学项目(SYSK2020-15);2019年军队医学科技青年培育计划项目(19QNP107)
【作者简介】 王芹,硕士,护师,从事护理管理及护理心理研究
【通讯作者】 王琳,电话:0898-37330280

士留职意愿的影响因素包括个人特征、心理因素和组织环境因素。心理资本属于心理因素,是指个体在成长和发展过程中表现出来的积极心理状态,包括自我效能、希望、乐观、韧性等^[3]。组织支持感属于组织环境因素,是指员工对组织如何看待他们的贡献和关心其幸福感的总体知觉和信念^[4]。研究^[5-6]表明,组织支持感、心理资本与留职意愿具有相关性,但目前关于海岛地区军队医院护士的研究匮乏。本研究调查海岛地区军队医院护士心理资本、组织支持感状况,并探讨二者对留职意愿的影响,以为医院管理者有针对性地管理护理人才、稳定护理队伍提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 便利抽样选取在某海岛地区军队医院抽取 342 名护士为研究对象。纳入标准:临床在职并具有护士执业资格证的注册护士;知情同意且自愿参加。排除实习、进修护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 (1)一般资料调查表:根据研究目的自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、受教育程度、年资、职称、人员身份、有无职业规划。(2)组织支持感量表:采用包桢冰^[7]修订的组织支持感量表,共 17 个条目,分为工作支持、关心利益、个人发展和组织氛围 4 个维度,采取 0(完全不符)~6(完全符合)7 点计分,总分 0~102 分,得分越高表明组织支持感水平越高。本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.941。(3)心理资本量表:采用 Luthans 等^[8]

编制的心理资本量表,共 24 个条目,分为自我效能、希望、韧性、乐观 4 个维度。采用 1(非常不符)~6(非常符合)6 点计分,总分 24~144 分,得分越高心理资本水平越高。本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.940。(4)护士留职意愿量表:采用陶虹等^[9]修订的中文版护士留职意愿量表,共 6 个条目,采用 1(绝对不可能)~5(非常可能)5 点计分,总分 6~30 分,得分越高表明护士的留职意愿越强烈。本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.821。

1.2.2 调查方法 调查前向研究对象解释研究目的,在征得同意后使用统一指导语,采用问卷星进行电子问卷调查。共发放问卷 346 份,回收有效问卷 342 份,有效回收率为 98.8%。

1.2.3 统计学处理 采用 SPSS 24.0 进行统计分析。计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 表示,组间比较采用独立样本 t 检验和单因素方差分析。用 Pearson 相关分析探讨组织支持感、心理资本与留职意愿的相关性;用多重线性回归分析预测影响留职意愿的主要因子。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 组织支持感、心理资本与留职意愿状况及相关性 海岛地区军队医院护士组织支持感得分为 (64.75 ± 17.53) 分、心理资本得分为 (104.43 ± 17.10) 分、留职意愿得分为 (21.69 ± 4.25) 分。组织支持感及其各维度均与留职意愿呈正相关($r = 0.395 \sim 0.544$, 均 $P < 0.01$);心理资本及其各维度均与留职意愿呈正相关($r = 0.394 \sim 0.506$, 均 $P < 0.01$),见表 1。

表 1 组织支持感、心理资本与留职意愿的相关性分析($r, n = 342$)

变 量	留职意愿	组织支持感	工作支持	关心利益	个人发展	组织氛围	心理资本	自我效能	希望	韧性	乐观
留职意愿	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
组织支持感	0.544	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—
工作支持	0.509	0.950	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—
关心利益	0.504	0.963	0.881	1.000	—	—	—	—	—	—	—
个人发展	0.395	0.591	0.562	0.485	1.000	—	—	—	—	—	—
组织氛围	0.472	0.775	0.651	0.703	0.346	1.000	—	—	—	—	—
心理资本	0.465	0.624	0.606	0.593	0.361	0.520	1.000	—	—	—	—
自我效能	0.396	0.580	0.559	0.556	0.322	0.477	0.915	1.000	—	—	—
希望	0.394	0.593	0.568	0.578	0.298	0.506	0.927	0.829	1.000	—	—
韧性	0.399	0.548	0.545	0.514	0.318	0.457	0.907	0.756	0.814	1.000	—
乐观	0.506	0.570	0.561	0.521	0.393	0.469	0.801	0.633	0.632	0.734	1.000

注:均 $P < 0.001$

1.2 不同人口学特征护士的组织支持感、心理资本评分比较 对组织支持感、心理资本的人口学资料比较结果表明,不同性别、年龄、年资、职称、人员身份、职业规划的留职意愿得分差异有统计学意义

(均 $P < 0.05$);不同年龄、婚姻状况、受教育程度、年资、职称、人员身份、职业规划的留职意愿得分差异有统计学意义(均 $P < 0.05$),见表 2。

表 2 不同人口学特征护士的组织支持感、心理资本评分比较($n=342, \bar{x} \pm s$, 分)

项 目	例数(%)	组织支持感			心理资本		
		得分	t/F	P	得分	t/F	P
性别			2.111	0.035		0.103	0.918
男	24(7.02)	57.50±20.15			104.08±15.99		
女	318(92.98)	65.29±17.23			104.46±17.20		
年龄(岁)			4.164	<0.001		7.286	<0.001
<30	269(78.65)	62.74±16.92			101.45±16.69		
≥30	73(21.35)	72.15±17.86			115.41±13.87		
婚姻状况			0.662	0.508		3.854	<0.001
未婚	217(63.45)	64.27±17.09			101.78±17.41		
在婚	125(36.55)	65.58±18.31			109.03±15.56		
受教育程度			0.107	0.915		3.133	0.002
大专	144(42.11)	64.63±15.90			101.08±16.73		
本科及以上	198(57.89)	64.83±18.67			106.87±16.99		
年资(t/a)			6.397	0.002		20.264	<0.001
<5	158(46.20)	62.55±17.38			99.43±16.66		
5~9	145(42.40)	64.76±17.34			106.52±16.03 ^a		
≥10	39(11.40)	73.59±16.42 ^{ab}			116.90±14.93 ^{ab}		
职称			3.065	0.048		19.768	<0.001
护士	162(47.37)	63.56±17.81			99.83±17.49		
护师	163(47.66)	64.91±16.96			107.06±15.38 ^a		
主管护师及以上	17(4.97)	74.53±18.15 ^{ab}			123.00±10.38 ^{ab}		
人员身份			2.658	0.008		3.259	0.001
聘用护士	287(83.92)	63.65±17.54			103.13±16.97		
文职护士/军护	55(16.08)	70.45±16.49			111.22±16.28		
职业规划			3.507	0.001		4.997	<0.001
无	124(36.26)	60.41±17.09			98.51±17.17		
有	218(63.74)	67.22±17.34			107.80±16.15		

a: $P<0.05$,与第 1 层比较;b: $P<0.05$ 与第 2 层比较

2.3 海岛地区军队医院护士留职意愿的多重线性回归分析 以留职意愿得分为因变量,选择组织支持感、心理资本,以及本研究中所有可能影响护士留职意愿得分的变量作为自变量,并对多分类无序变量进行哑变量设置后,以 $\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.10$ 的水准,对留职意愿进行多重线性回归分析。结果显示,组织支持感、心理资本、人员身份与职业规划进入模型,模型能够解释总体变异量的 34.2%(表 3)。

表 3 海岛地区军队医院护士留职

意愿影响因素的多重线性回归分析($n=342$)

自变量	b	$ Sb$	$ b^{*}$	$ t$	$ P$
常数项	6.941	1.483	—	4.681	<0.001
组织支持感	0.103	0.423	0.014	7.541	<0.001
心理资本	0.038	0.153	0.014	2.662	0.008
人员身份	1.191	0.110	0.528	2.257	0.025
职业规划	0.969	0.084	0.406	2.388	0.018

$R^2=0.352$,调整 $R^2=0.342$

3 讨论

3.1 海岛地区军队医院护士组织支持感、心理资本现状及影响因素 本研究结果显示,海岛地区军队医院护士组织支持感与心理资本均处于中等水平,

尚有待进一步提升,结果与既往研究^[7,10]一致。(1)性别、年龄、年资、职称、人员身份与职业规划是组织支持感的影响因素。男护士、年轻护士、低年资及低职称护士的组织支持感相对较低,与刘可等^[11]研究一致。可能是由于男性在我国护士人数中占比较少,导致其感知到的组织支持不够,且男性担负着维持家庭生计的重任,对组织的期望更高^[12]。护士年龄、年资、职称越高,其工作稳定性越好,越能够适应工作环境,能感受到更多的组织支持。(2)年龄、婚姻状况、受教育程度、年资、职称、人员身份、职业规划是心理资本的影响因素,与贺格格等^[13]研究一致。年长、高年资、高职称护士的经验相对丰富,有足够的自信应对工作生活中的问题,意志力较强,心理资本相对较高。已婚护士的心理资本高于未婚护士,本研究中有 82.4%的已婚护士与其配偶、子女或父母共同生活在海岛地区,对海岛地区及军队医院的适应较好,而 92.6%的未婚护士居住在单位集体宿舍,与家人长期两地相隔,家庭支持与关怀相对缺乏,得到的心理慰藉较少,故心理资本水平较低。与大专生相比,本科及以上学历的护士心理资本水平较高,可能是由于高学历护士获取知识的能力较强,

专业知识及技能掌握好,处理事务的能力相对较强,更能够获得重视。(3)人员身份是组织支持感、心理资本的共性影响因素,且是留职意愿的预测因素。军队医院护士通常分为文职护士、军人护士及聘用护士,文职护士与军人护士相当于是编制内人员;相较于以上两类人员,聘用护士的归属感较低,导致组织支持感、心理资本及留职意愿也较低。本次调查显示有1/3的护士无职业规划,而有职业规划护士的组织支持感、心理资本及留职意愿均高于无规划者。职业规划是个体信念及目标的重要体现,其不仅影响护士专业化与事业化发展,也是工作、生活满意度及成就感的重要影响因素^[14],管理者须加以重视,为护士提供职业规划指导及培训机会,协助护士明确职业目标,实现个人优化发展。

3.2 海岛地区军队医院护士组织支持感与留职意愿的关系 研究结果表明,组织支持感与留职意愿呈正相关,且能够正向预测留职意愿,与Li等^[6]研究一致。高水平组织支持感的员工会感受到组织对自己贡献的肯定、对自己幸福感的关注,能够充分发挥主观能动性,工作积极主动,当组织支持感满足其情感需求时,会产生对组织的责任感和情感承诺,留职意愿增强^[15]。由于该军队医院护士大部分来自岛外,海岛地区的气候、习俗、生活方式等均与内地存在差异,加上军队医院管理模式与地方不同,护士易在生活、工作上产生不适应感,进而影响其稳定性和留职意愿。因此,医院应充分考虑这些因素,多措并举地提升护士的组织支持感,如工作环境建设、生活保障建设、文娱活动建设等;同时,应学习现代企业的优秀管理举措,如重视员工的优化开发,实现人力资源价值增值;完善管理机制,使员工充分体会组织公平;实行强有力的管理举措,全方位维护员工个人利益等^[16]。

3.3 海岛地区军队医院护士心理资本与留职意愿的关系 研究结果显示,心理资本与留职意愿呈正相关,且能够正向预测留职意愿。Kim等^[5]研究也表明,高心理资本的护士能够充分发挥积极心理资本优势,倾向于积极地接受工作环境和组织氛围,工作更加投入和认真,留职意愿强烈。海岛地区军队医院由于独特的地理、工作环境,尤需加强心理资本建设,首先,医院应转变理念,不仅要吸引优秀人才,更要发挥人的主观能动性,将更多精力放在护士心理资本的提升上;其次,要强化思想引领,牢固树立为军为民服务光荣的理念,加强正向心理引导,如通过自我意识团体心理辅导、榜样激励等策略开发和培育护士的心理资本;最后,要做好心理疏导,引导护士及时宣泄不良情绪,培养其积极乐观的心态,进

而促进留职意愿的巩固。

4 小结

本研究对海岛地区军队医院护士进行研究,较为客观地反应了护士组织支持感、心理资本特点及其与留职意愿的关系,可为医院管理者制定决策、优化和稳定护理队伍提供参考。但因人力、物力限制未对偏远岛礁护士进行调查,导致样本量较小,代表性受到影响,可能会在一定程度上影响结果的推广性。随着医院帮带及义诊活动的开展,后续将深入岛礁,针对不同地区进行调研,更为充分地探索影响护士留职意愿的因素,从而制定针对性的干预措施。

【参考文献】

- [1] ELLENBECKER C H.A theoretical model of job retention for home health care nurses[J].J Adv Nurs,2004,47(3):303-310.
- [2] 王许乐.我国护士留职意愿的研究进展[J].护理管理杂志,2016,16(8):584-586.
- [3] LUTHANS F,AVOLIO B J,WALUMBWA F O,et al.The psychological capital of Chinese workers:exploring the relationship with performance[J].Manag Organ Rev,2005,1(2):249-271.
- [4] EISENBERGER R,HUNTINGTON R,HUTCHISON S,et al.Perceived organizational support[J].J Appl Psychol,1986,71(3):500-507.
- [5] KIM K J,YOO M S.The influence of psychological capital and work engagement on intention to remain of new graduate nurses[J].J Nurs Adm,2018,48(9):459-465.
- [6] LI X,ZHANG Y,YAN D,et al.Nurses' intention to stay:the impact of perceived organizational support,job control and job satisfaction[J].J Adv Nurs,2020,76(5):1141-1150.
- [7] 包桢冰.我国公立医院护士职业倦怠、组织支持感与离职倾向的关系研究[D].南京:南京中医药大学,2018.
- [8] LUTHANS F,YOUSSEF C M,AVOLIO B J.心理资本[M].李超平译.北京:中国轻工业出版社,2008:191-216.
- [9] 陶红,王琳.中文版护士留职意愿问卷的修订[J].第二军医大学学报,2010,31(8):925-927.
- [10] 杨云芳,余东立,袁蓓,等.护士心理资本在工作压力和职业倦怠间的中介效应[J].护理学报,2020,27(19):62-66.
- [11] 刘可,尤黎明,陈少贤,等.中国医院护士组织支持的现状及相关因素调查[J].中华护理杂志,2011,46(10):1009-1011.
- [12] 王影珍.儿科护士心理资本和付出回报失衡与留职意愿相关性分析[D].开封:河南大学,2017.
- [13] 贺格格,朱丽华,曾新华,等.军队医院护士心理资本现状及影响因素研究[J].华南国防医学杂志,2020,34(2):126-128.
- [14] 张桂香,李建华,郭云,等.手术室护士拖延行为与自我职业规划的相关性研究[J].职业与健康,2019,35(14):1947-1951.
- [15] CHENG L,CUI Y,CHEN Q,et al.Paediatric nurses' general self-efficacy,perceived organizational support and perceived professional benefits from Class A tertiary hospitals in Jilin province of China:the mediating effect of nursing practice environment[J].BMC Health Serv Res,2020,20(1):12.
- [16] 林枚,陈超,凌秀花.人力资源视角下提升员工组织支持感的管理对策研究——以华为公司为例[J].现代商业,2018,15(6):84-87.

(本文编辑:陈晓英)