

【调查研究】

工作幸福感在新护士公平敏感性与人际关系困扰间的中介效应

赵肖肖,郝雅楠

(天津医科大学肿瘤医院 国家肿瘤临床医学研究中心 天津市“肿瘤防治”重点实验室
天津市恶性肿瘤临床医学研究中心,天津 300060)

[摘要] **目的** 探讨新护士工作幸福感在公平敏感性与人际关系困扰间的中介效应。**方法** 采用便利抽样法,于2019年9—10月选取天津某三级甲等专科医院新护士作为研究对象。采用一般资料调查表、公平偏好问卷、工作幸福感量表、人际关系诊断量表对其进行调查。**结果** 新护士公平敏感性所有条目均分为(3.39±0.46)分,工作幸福感总分为(88.44±15.59)分,人际关系困扰总分为(12.32±4.53)分,新护士公平敏感性与人际关系困扰呈负相关,与工作幸福感呈正相关($r=-0.334,0.426$,均 $P<0.01$);工作幸福感与人际关系困扰呈负相关($r=-0.435,P<0.01$),工作幸福感在公平敏感性和人际关系困扰间起部分中介作用,中介效应占总效应的45.5%。**结论** 本组新护士人际关系困扰处于中等程度水平,工作幸福感在公平敏感性和人际关系困扰间有部分中介作用,护理管理者应采取相关措施增强新护士工作幸福感,提高公平敏感性,降低人际关系困扰。

[关键词] 新护士; 工作幸福感; 公平敏感性; 人际关系困扰; 中介效应

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[DOI]** 10.16460/j.issn1008-9969.2020.13.033

Intermediate Effect of Work Well-being on Equity Sensitivity and Interpersonal Disturbance in New Nurses

ZHAO Xiao-xiao, HAO Ya-nan

(Tianjin Medical University Cancer Institute and Hospital, National Clinical Research Center for Cancer, Key Laboratory of Cancer Prevention and Therapy in Tianjin, Tianjin's Clinical Research Center for Cancer, Tianjin 300060, China)

Abstract: **Objective** To explore the intermediate effect of work well-being on equity sensitivity and interpersonal disturbance in new nurses. **Methods** With convenient sampling, new nurses in one tertiary grade-A hospital in Tianjin from September to October 2019 were investigated by using general information questionnaire, Fairness Preference Questionnaire, Work Well-being Scale and Interpersonal Relationship Integrative Diagnostic Scale. **Results** The mean score of items of equity sensitivity was 3.39±0.46, the total score of work well-being 88.44±15.59 and that of interpersonal disturbance 12.32±4.53. Equity sensitivity was negatively correlated with interpersonal disturbance but positively with work well-being ($r=-0.334,0.426$, all $P<0.01$) and there was negative correlation between work well-being and interpersonal disturbance ($r=-0.435,P<0.01$). Work well-being had partially intermediate effect between equity sensitivity and interpersonal disturbance, accounting for 45.5% of the total effect. **Conclusion** Interpersonal disturbance in new nurses is in a mediate level and work well-being has partially intermediate effect on equity sensitivity and interpersonal disturbance. It is necessary to take measures to promote work well-being of new nurses so as to improve equity sensitivity and reduce interpersonal disturbance.

Key words: new nurse; work well-being; equity sensitivity; interpersonal disturbance; intermediate effect

目前对新护士暂无明确的定义,有研究将其定义为毕业到工作36个月内的护士^[1-2]。新护士初入职场,经验欠缺,不同新护士对同一问题会持有不同的公平认知偏好。Huseman等^[3]将公平敏感性定义为个体对公平的不同偏好,这种偏好导致个体对公平或不公平的结果有稳定且个性化的反应;并根据个体对投入和所得比例的偏好不同,将个体分为大公无私型、自私自利型和公平交易型。工作幸福感是指

个体在工作中的积极情感体验和正向认知评价综合表现的积极心理体验^[4]。研究表明,公平敏感性倾向于奉献的个体,其工作幸福感越高^[5]。工作幸福感能提高护士的工作满意度和工作绩效,降低职业倦怠,促进和改善临床目标成就,提升护理服务质量^[6]。护士在日常工作中需要协调多种医疗人际关系,而新护士由于临床经验不足、社会阅历较浅等原因,难免会遇到各种人际关系困扰。有研究^[7]指出,人际关系是影响其幸福感的认知指标,个体在拥有良好的人际关系时才能获得较高的幸福感^[8]。目前国内外对新护士公平敏感性和工作幸福感的研究较少。本研究以新护士为研究对象,旨在探讨公平敏感性、工作幸福感和人际关系困扰之间的关系,明确工作幸福

[收稿日期] 2020-03-13

[作者简介] 赵肖肖(1988-),女,河北石家庄人,回族,本科学历,护师。

[通信作者] 郝雅楠(1980-),女,天津人,本科学历,硕士研究生在读,主管护师。E-mail:tjhaoyanan@163.com

感在公平敏感性和人际关系困扰间的中介作用,从而为护理管理者采取相关措施提高新护士工作幸福感,降低人际关系困扰提供一定的参考和依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用便利抽样法,于2019年9—10月选取天津某三级甲等专科医院新护士作为研究对象。纳入标准:(1)具有护士执业资格证;(2)入职时间1~36个月的临床护士;(3)知情同意并自愿参加本调查。排除标准:(1)调查期间因进修、出差、休假等原因不在岗位者;(2)进修护士、实习护士等。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 自行设计,包括年龄、性别、是否独生子女、政治面貌、家庭所在地、毕业院校、聘用方式、婚姻状态、护龄及轮转科室个数,有无宗教信仰。

1.2.2 公平偏好问卷(Equity Preference Questionnaire,EPQ) 由Sauley和Bedeian^[9]于2000年编制,量表的Cronbach α 系数0.870。中文版由樊蕾^[10]于2009年翻译,用于评估在校大学生的公平敏感性,Cronbach α 系数0.880。该量表包括奉献(8个条目)和酬赏(8个条目),共2个维度16个条目。均采用Likert 5级评分法,从非常反对~非常赞同分别赋值1~5分,其中酬赏维度采用反向记分。计算所有条目均分,得分范围为1~5分,分数越高说明受试对象越倾向于投入与奉献。本研究中该量表的Cronbach α 系数为0.851。

1.2.3 工作幸福感量表 由陈玲等^[11]于2016年编制,用于评估我国临床护理人员的工作幸福感水平,量表总Cronbach α 系数0.914。该量表包括工作价值(5个条目)、人际间关系(4个条目)、工作特征(3个条目)、管理者(3个条目)、福利待遇(4个条目),共5个维度19个条目。均采用6点计分法,从非常不赞同~非常赞同分别赋值1~6分。总分19~114分,得分越高说明受试对象的工作幸福感越高。本研究中该量表Cronbach α 系数为0.845。

1.2.4 人际关系诊断量表 由郑日昌^[12]于1999年编制,用于测量人际关系困扰程度,量表总Cronbach α 系数是0.834。该量表包括交谈(7个条目)、交际与交友(7个条目)、待人接物(7个条目)、与异性交往(7个条目),共4个维度28个条目。答“是”得1分,答“否”得0分。总分为各个题目得分之和,得分越高,表明人际关系困扰越严重。0~8分为人际关系困扰很少,9~14分为有一定人际关系困扰,15~28分为有较为严重的人际关系困扰。本研究中该量表

Cronbach α 系数为0.860。

1.3 调查方法 本研究采用问卷调查法,采用问卷星编制电子问卷(<https://www.wjx.cn/jq/68870044.aspx>),征得护理部同意后,将问卷链接及二维码发送至新护士微信群。问卷均采用统一指导语解释调查的目的、意义及填写方法,受试对象知情同意后自行填写。设置必答项目,同一IP地址只能填写1次,以确保问卷的填写完整。共收集问卷240份,其中有效问卷234份,有效回收率为97.5%。

1.4 统计学方法 采用SPSS 23.0分析数据,计数资料采用频数、构成比描述,正态分布的计量资料采用均数 \pm 标准差描述。采用Pearson相关分析探讨新护士公平敏感性、工作幸福感和人际关系困扰间的相关性;采用Baron等^[13]提出的依次检验法分析工作幸福感在公平敏感性与人际关系困扰间的中介作用。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料 234名新护士,年龄(24.75 \pm 1.81)岁,其中男22名(9.4%),女212名(90.6%)名;86名(36.8%)为独生子女;家庭所在地:城市92名(39.3%),市郊乡镇52名(22.2%),农村90名(38.5%);学历:本科220名(94.0%),研究生(6.0%);聘用方式多为人事代理,220名(94.0%);194名(82.9%)未婚;护龄:1~12个月84名(35.9%),13~24个月82名(35.0%),25~36个月68名(29.1%);轮转科室数量:1~3个127名(54.3%),4~6个77名(32.9%),>6个30名(12.8%);232名(99.1%)无宗教信仰;政治面貌:党员48名(20.5%),共青团员178名(76.1%),其他8名(3.4%)。

2.2 本组新护士公平敏感性、工作幸福感及人际关系困扰得分情况 本组新护士公平敏感性所有条目均分为(3.39 \pm 0.46)分,各维度条目均分分别为:奉献(3.52 \pm 0.50)分、酬赏(3.27 \pm 0.58)分;工作幸福感总分为(88.44 \pm 15.59)分,各维度得分分别为:福利待遇(17.78 \pm 4.09)分、人际间关系(19.69 \pm 3.36)分、工作价值(23.46 \pm 4.03)分、管理者(14.03 \pm 3.06)分、工作特征(13.47 \pm 2.88)分;人际关系困扰总分为(12.32 \pm 4.53)分,各维度得分分别为:交谈方面(2.55 \pm 1.89)分、交际与交友方面(4.22 \pm 1.88)分、待人接物方面(3.21 \pm 2.17)分、异性交往方面(2.35 \pm 1.70)分。

2.3 本组新护士公平敏感性、工作幸福感和人际关系困扰的相关性分析 Pearson相关分析显示,新护士公平敏感性所有条目均分与人际关系困扰总分呈负相关($r=-0.334$, $P<0.01$);与工作幸福感总分及各

维度得分均呈正相关($r=0.340\sim 0.476, P<0.01$);工作
幸福感总分与人际关系困扰总分呈负相关($r=-0.435,$

$P<0.01$)。见表 1。

表 1 本组新护士公平敏感性与工作幸福感和人际关系困扰的相关性分析($n=234, r$)

项目	公平敏感性	奉献	酬赏	工作幸福感	福利待遇	人际间关系	工作价值	管理者	工作特征	人际关系困扰
公平敏感性	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
奉献	0.818**	1	-	-	-	-	-	-	-	-
酬赏	0.868**	0.424**	1	-	-	-	-	-	-	-
工作幸福感	0.426**	0.415**	0.313**	1	-	-	-	-	-	-
福利待遇	0.340**	0.303**	0.274**	0.890**	1	-	-	-	-	-
人际间关系	0.360**	0.353**	0.262**	0.898**	0.746**	1	-	-	-	-
工作价值	0.476**	0.458**	0.353**	0.911**	0.728**	0.783**	1	-	-	-
管理者	0.369**	0.374**	0.257**	0.887**	0.710**	0.801**	0.737**	1	-	-
工作特征	0.350**	0.366**	0.234**	0.891**	0.757**	0.692**	0.805**	0.769**	1	-
人际关系困扰	-0.334**	-0.259**	-0.302**	-0.435**	-0.417**	-0.369**	-0.446**	-0.348**	-0.341**	1

注:**表示 $P<0.01$

2.4 工作幸福感对新护士公平敏感性、人际关系困扰的中介效应分析 采用 Baron 提出的依次检验法进一步分析新护士公平敏感性、工作幸福感与人际关系困扰的关系。第 1 步,以人际关系困扰为因变量,公平敏感性为预测变量进行回归分析,结果显示公平敏感性对人际关系困扰存在负向预测作用($\beta'=-0.334, P<0.001$);且能解释人际关系困扰 10.8%的变异;第 2 步,以工作幸福感为因变量,公平敏感性为预测变量进行回归分析,结果显示公平敏感性对工作幸福感有正向预测作用($\beta'=0.426, P<0.001$),且

能解释工作幸福感 17.8%的变异;第 3 步,以人际关系困扰为因变量,公平敏感性和工作幸福感为预测变量,进行回归分析,自变量能解释 20.9%的变异,公平敏感性的预测效应由-0.334 变为-0.182,由此可见,工作幸福感在公平敏感性和人际关系困扰间起到部分中介效应,中介效应估计值: $ab=c-c'=-0.334-(-0.182)=-0.152(-15.2\%)$ 95%CI:-1.854~-1.978,中介效应占总效应的比例: $ab/c=0.426\times -0.357/-0.334=45.5\%$ 。见表 2。

表 2 工作幸福感对新护士公平敏感性、人际关系困扰的中介效应分析

步骤	标准化回归方程	调整后 R^2	β	SE	β'	95%CI	t	P
第 1 步	$Y=-0.334X$	0.108	-0.074	0.755	-0.334	-5.562~-2.587	5.398	<0.001
第 2 步	$M=0.426X$	0.178	14.576	2.030	0.426	10.577~18.575	7.181	<0.001
第 3 步	$Y=-0.182X-0.357M$	0.209	-2.216	0.786	-0.182	-3.764~-0.668	2.820	0.005
		-	-0.128	0.023	-0.357	-0.173~-0.082	5.548	<0.001

3 讨论

3.1 本组新护士公平敏感性和工作幸福感处于中等偏上水平,人际关系困扰处于中等水平 本研究表明,本组新护士公平敏感性所有条目均分为(3.39±0.46)分,与所有条目均分中间值 3 分相比,处于中等偏上水平;与温亚萍^[5]针对高中教师的研究结果一致,说明新护士总体公平敏感性倾向于投入和奉献。究其原因,新护士刚进入临床,对护理工作具有饱满的热情和喜爱,希望自己能给予患者和家属最大的帮助;作为职场新人,新护士专业知识和操作技能及个人能力均处于积极上升阶段,工作也会更加努力 and 投入;此外,本研究医院为肿瘤医院,对新护士人文关怀能力培养要求较高,新护士面对患者时更能激起同情心,在护理患者的过程中投入更多的关爱。

本研究中新护士工作幸福感总分(88.44±15.59)分,与量表总分中间值 66.5 分比较,处于中等偏上

水平,高于郝翠平等^[4]对 ICU 护士研究的结果,究其原因,由于本专科医院特殊性,护理管理者除了注重带教护士对新护士的临床带教能力外,对新护士在工作中的心理动态也格外关注,新护士在轮转期间每周都会有工作总结,并以周记的形式交给带教护士,内容可写临床中工作问题、心得体会,同时也可抒发心之所想等,对新护士也做到人文关怀的要求,让新护士感受到工作中来自管理者和教育者的关爱与温暖。同时,本研究新护士学历全为本科以上,理论知识扎实,通过与临床实践相结合,促进工作中学习与提高,成就感较高,对工作充满期待和热情,从而享受以此带来的满足感和幸福感;另外相对于实习期,有工资报酬也是新护士工作幸福感较高的原因。

人际关系的好坏对个人生活态度、身心健康及学习积极性和效率都有重要影响^[5]。本研究表明,本组新护士人际关系困扰总分为(12.32±4.53)

分,根据评价标准^[12],处于中等程度困扰,高于赵进法等^[16]对大学生人际关系困扰研究的得分。究其原因,可能是新护士在护理肿瘤患者这个特殊群体时经验和沟通技巧的欠缺,以及肿瘤患者病情和心理情绪的复杂多变,不利于新护士和患者及家属建立良好的护患关系;本研究医院护士工作前3年是科室轮转期,新护士在不断地熟悉与适应各个科室的工作模式以及人际关系等;此外,本研究纳入的新护士全为“90后”,刚刚步入社会,自我意识强,团队合作精神较差,受挫后容易产生失败感^[17],易出现心理波动,加上护理工作繁琐杂碎,医护人员众多,造成工作上和人际关系方面的紧张^[18]。

3.2 本组新护士公平敏感性所有条目均分与工作幸福感总分呈正相关,与人际关系困扰总分呈负相关。工作幸福感与人际关系困扰总分呈负相关。本研究结果显示,本组新护士公平敏感性所有条目均分与工作幸福感总分呈正相关($r=0.426, P<0.01$),即新护士的公平敏感性水平越高,其工作幸福感越高;与温亚萍^[15]针对高中教师的研究结果一致。每个人对于公平的偏好是不同的,越是大公无私、乐于奉献的人,越可能把组织分配或决策的结果知觉为公平的^[19]。公平敏感性倾向于奉献的新护士,比较注重工作价值和自己的成长,对护理工作的接受度较高,往往容易从工作和生活中收获满足感和幸福感。

本研究结果显示,本组新护士公平敏感性所有条目均分及人际关系困扰总分呈负相关($r=-0.334, P<0.01$),即新护士公平敏感性水平越高,其受人际关系困扰越少。公平敏感性高的新护士更倾向于投入与奉献,在工作中更加专注投入,不计个人得失,注重个人成长及工作成绩的提高。护理患者时更加认真努力,热情周到,并注重与患者沟通技巧的提升,做到想病人所想,急病人所急,让患者感受到来自新护士的关爱,拉近与患者的距离;工作上尊重同事并虚心学习,以提升自身各项技能,为患者提供高质量的护理服务为宗旨,不畏脏累琐碎的工作,并积极地去主动承担,加强与同事间的沟通与协作,有良好的人际关系。因此,受到人际关系困扰较少。

本研究结果显示,本组新护士工作幸福感与人际关系困扰总分呈负相关($r=-0.435, P<0.01$),即新护士工作幸福感越高,其人际关系困扰越少。有研究^[20]指出,工作幸福感衡量员工对工作的认知评价,同时强调员工对工作的积极情感。新护士拥有较高的工作幸福感时,其工作价值会得到充分的体现,不仅受到患者及家属尊重信任,得到领导及同事认可与肯定,以及自身付出得到合理的回报,这些都会使

新护士更加积极的投入到护理工作中,因此人际关系的困扰较小。

3.3 新护士工作幸福感在公平敏感性和人际困扰间有部分中介作用。中介效应分析结果显示,公平敏感性对人际关系困扰存在负向预测作用($\beta'=-0.334, P<0.001$),工作幸福感在公平敏感性和人际关系困扰间起到部分中介效应($\beta'=-0.182, P<0.01$)提示新护士公平敏感性对人际关系困扰具有负向预测作用,还以工作幸福感为中介变量间接负向预测人际关系困扰。究其原因,(1)公平敏感性对新护士人际关系困扰有重要作用,公平敏感性水平高的新护士更倾向于投入与奉献,工作期间的认真投入与无私奉献,更加容易得到患者的肯定与同事之间的认可与信任,进而降低了人际关系困扰程度。(2)工作幸福感在新护士公平敏感性和人际关系困扰间起到部分中介效应。工作幸福感对人际关系困扰有负向预测作用,还可以作为公平敏感性影响人际关系困扰的中介变量。换言之,公平敏感性对人际关系困扰所起的负向预测作用包括了工作幸福感的调节作用,公平敏感性高的新护士拥有较强的工作幸福感。有研究^[21]指出,工作幸福感强的员工在工作中更努力,在遇到问题时能以积极心态去应付,同时,幸福感具有相互传递的特性,幸福感强的员工会在组织中传递更多的积极情绪,营造更好的组织氛围^[22]。新护士拥有积极心态去应对问题并创造良好的组织氛围能减少个体人际关系困扰度。因此,建议护理管理者重视新护士公平敏感性与工作幸福感、人际关系困扰之间的关系,重视公平敏感性在降低新护士人际关系困扰中的作用。定期开展提升新护士人文关怀品质的培训,提倡奉献的护理精神,营造良好的组织公平氛围。定期组织心理座谈会,疏导新护士的负面情绪,缓解心理压力,努力营造自上而下关爱、尊重新护士的氛围,提高其工作幸福感。学历层次高的护士往往具有较高的学习期望值、有良好的职业规划、扎实的教育背景等^[23]。建议护理管理者定期组织小讲课,为新护士提供业务学习、进修等机会,提升其自我成就感与价值感。多组织科室活动,加强新护士团队协作精神,营造良好的组织氛围,促进人际关系的融洽。

4 本研究的不足之处

本研究的不足之处在于样本量有限,只对1家专科医院新护士进行了研究,可能会造成一定程度的选择偏倚。有待于在今后的研究中,加大样本量进一步探讨。