

• 调查报告 •

心理弹性在军队医院合同护士个人-组织契合度与主观幸福感间的中介效应分析

史艳茹, 曾 辉, 付 茸, 李小妹[△]

(西安交通大学医学部公共卫生学院, 陕西 西安 710016)

[摘要] 目的 探讨心理弹性在军队医院合同护士个人-组织契合度与主观幸福感间的作用, 为提高护士主观幸福感提供理论依据。方法 该研究为横断面研究设计, 于 2021 年 11—12 月采用护士个人-组织契合度量表、心理弹性量表和总体幸福感量表对 374 名护士进行调查研究。结果 军队医院合同护士个人-组织契合度得分为(4.51±0.55)分, 心理弹性得分为(3.71±0.57)分, 主观幸福感得分为(79.02±14.41)分; 心理弹性与主观幸福感显著相关($r=0.487, P<0.01$), 个人-组织契合度与主观幸福感($r=0.323, P<0.01$)、心理弹性($r=0.232, P<0.01$)均呈显著正相关。心理弹性在护士个人-组织契合度与主观幸福感间起部分中介作用, 中介效应所占比例为 31.32%。结论 心理弹性在护士个人-组织契合度与主观幸福感间起中介作用, 提高护士个人-组织契合度和心理弹性水平有助于提升护士主观幸福感。

[关键词] 护士; 主观幸福感; 个人-组织契合度; 心理弹性; 中介效应

DOI: 10.3969/j.issn.1009-5519.2023.03.020 中图法分类号: R192.6

文章编号: 1009-5519(2023)03-0461-05

文献标识码: A

Analysis of mediating effect of mental resilience between person-organization fit and subjective well-being of contract nurses in military hospitals

SHI Yanru, ZENG Hui, FU Rong, LI Xiaomei[△]

(School of Public Health, Xi'an Jiaotong University, Xi'an, Shaanxi 710016, China)

[Abstract] **Objective** To explore the effect of mental resilience between person-organization fit and subjective well-being of contract nurses in military hospitals, and to provide theoretical basis for improving nurses' subjective well-being. **Methods** The study was designed as a cross-sectional study. From November to December, 2021, a total of 374 nurses were surveyed using the Nurse Person-Organization Fit Scale, Mental Resilience Scale and General Well-being Scale. **Results** The scores of person-organization fit, mental resilience and subjective well-being of the contract nurses in military hospital were (4.51±0.55), (3.71±0.57), (79.02±14.41) scores, respectively. There was a significant correlation between mental resilience and subjective well-being ($r=0.487, P<0.01$), and a significant positive correlation between person-organization fit and subjective well-being ($r=0.323, P<0.01$), and mental resilience ($r=0.232, P<0.01$). Mental resilience played a partial mediating role in the relationship between person-organization fit and subjective well-being, accounting for 31.32%. **Conclusion** Mental resilience plays a mediating role in the relationship between nurses' person-organization fit and subjective well-being. Improving the level of nurses' person-organization fit and mental resilience can improve nurses' subjective well-being.

[Key words] Nurse; Subjective well-being; Person-organization fit; Mental resilience; Mediating effect

军队医院除保障部队官兵和当地群众健康外, 还承担着国家突发公共卫生事件、紧急救援、卫生战备、卫勤保障等任务, 护理工作任务重、难度大、要求高^[1], 近年来随着军队编制体制调整, 合同护士已成

为军队医院护理工作的主要力量。关注军队医院合同护士心理健康不仅有利于稳定队伍, 而且能激发活力和创造力, 有利于提高工作效率和保障打赢能力^[2]。主观幸福感(SWB)是衡量个人及社会生活质

量的重要综合性心理指标^[3],需求是否得到满足是个体幸福感产生的主要来源^[4]。个人-组织契合(P-Ofit)源于个人-环境契合理论,旨在强调个人与组织在知识技能能力、目标文化和价值观等方面的一致性和互补性^[5-6],个人-组织契合度对员工主观幸福感有显著正向影响^[7-9]。目前,对于幸福感的影响因素研究较多,多集中在人口学变量、外在环境、社会支持等外部因素,而外部因素对主观幸福感的影响只能解释其中的一部分。对护士主观幸福感相关因素的研究更应关注人口学因素、外在环境和内部因素之间的相互作用^[10]。心理弹性是近年来积极心理学界分析的一个焦点议题,又称为“复原力”或“心理韧性”,是个人可以抵御压力、保护心理健康的核心资源,提高心理弹性能帮助护士更好地调整影响身心健康的不利因素,缓解职业倦怠,从而提高工作满意度和主观幸福感^[11-12]。本研究旨在通过横断面调查,在现有研究基础上进一步探讨心理弹性这一内部因素在护士个人-组织契合度和主观幸福感之间的作用,以尝试建立内外部因素影响主观幸福感的整合模型,为提升护士幸福感提供理论依据。

1 资料与方法

1.1 研究对象 在 2021 年 11—12 月采用方便抽样方法抽取某军队医院合同护士为研究对象。纳入标准:持有本院护士执业证书的临床护士;心身健康,无慢性躯体或心理疾病,1 个月内无重大家庭变故;与医院签订劳务合同 1 年以上;自愿参与调查。

1.2 问卷调查

1.2.1 调查工具 对所选取的研究对象进行问卷调查,问卷内容包括一般人口学资料、护士个人-组织契合度、心理弹性和主观幸福感。(1)一般情况调查表采取自行设计的调查表,包括性别、年龄、文化程度、工作年限、科室和职称等。(2)护士个人-组织契合度采用向御婷^[13]2019 年构建的专门针对护士群体使用的个人-组织契合度量表,从价值观契合、个人需求-组织供给和个人能力-组织需求 3 个维度评价护士个人-组织契合度,共 40 个条目,调查对象从个人期望和组织实际情况两方面作答,采用差值的绝对值评价契合程度大小,在数据分析前对数据进行正性处理,即得分越高代表契合程度越高,本研究中此量表 Cronbach' α 系数 0.973,信度良好。(3)评价心理弹性采用 YU 等^[14]2007 年修订的中文版心理弹性量表,包含 25 个条目,分为坚韧、力量和乐观 3 个维度。每个项目采用 5 级计分,得分越高,说明个体的心理弹性水平越高,反之越低,该量表在中国一般人群中具有良好的心理测量学属性,在本研究中此量表 Cronbach' α

系数 0.951,信度良好。(4)护士主观幸福感调查采用由美国国立卫生统计中心制定、段建华^[15]修订的《总体幸福感量表》,修订版量表包括 6 个维度共 18 个条目,分别是对健康的担心、精力、对生活的满足和兴趣、忧郁或愉快的心境、对情感和行为的控制、松弛与紧张。总得分 120 分,得分越高表示幸福感越高,以得分 1~24、25~48、49~72、73~96、97~120 分依次划分为主观幸福感低、较低、中等、较高、很高 5 级水平。本研究中此量表 Cronbach' α 系数 0.879,信度良好。上述 3 个量表已征得作者同意在本研究中使用。

1.2.2 资料收集方法 征得医院护理部同意和协助,在护士人力库中按科室分布和工号抽取劳动合同一年以上护士 380 人,在护士长协助下排除不符合纳入标准护士 4 人,对其他 376 人进行现场调查。填报前由研究者阐明研究目的、内容和填写方法,强调保密和不记名原则,现场发放二维码使用手机扫描填写,发放和回收均依托问卷星软件平台完成,本研究通过医院医学伦理委员会同意,并获得研究对象的知情同意。数据采用双人核对的方式进行检查。

1.3 统计学处理 采用 SPSS26.0 统计软件进行数据分析与处理。采用 $\bar{x} \pm s$ 、频数、百分比描述护士基本情况、护士个人-组织契合度、心理弹性及主观幸福感及其各维度得分;采用 Pearson 相关分析法分析护士个人-组织契合度、心理弹性和主观幸福感的相关性,采用回归分析分 3 个步骤进行心理弹性中介效应检验:(1) $Y=cX+e_1$;(2) $M=aX+e_2$;(3) $Y=c'X+bM+e_3$ 。 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 调查对象一般人口学资料 本次调查共发放问卷 376 份,回收 376 份,剔除 2 份答案一致的无效问卷后得到有效问卷 374 份,有效回收率为 99.47%。374 名调查对象中女性 363 人(97.1%);年龄 24~48 岁,平均年龄(33.20±4.33)岁;文化程度以本科为主 343 人(91.7%);工作年限集中在 6~10 年 153 人(40.9%)和 11~15 年 115 人(30.7%);科室性质主要为外科 111 人(29.7%)及内科 101 人(27.0%);职称主要为护师 279 人(74.6%)。

2.2 军队医院合同护士个人-组织契合度、心理弹性及主观幸福感得分 护士个人-组织契合度总得分为(4.51±0.55)分,各维度得分按照降序依次为:个人能力-组织需求(4.66±0.52)分、价值观取向(4.55±0.53)分、个人需求-组织供给(4.31±0.78)分;军队医院合同护士心理弹性得分为(3.71±0.57)分,其中各维度得分按照降序依次为:力量(3.91±0.59)分、坚韧(3.64±0.61)分、乐观(3.56±0.67)分。军队医院

合同护士主观幸福感得分(79.02±14.41)分,属于较高水平,各维度具体得分见表 1。

表 1 军队医院合同护士主观幸福感及各维度得分(n=374,分)

维度	最小值	最大值	得分($\bar{x}\pm s$)
对生活的满足和兴趣	2	11	6.71±1.87
对健康的担心	2	15	7.02±2.55
精力	6	28	18.16±4.57
忧郁或愉快的心境	3	22	16.10±3.48
对情感和行为的控制	4	17	13.40±2.14
松弛和紧张	3	26	17.62±4.15
主观幸福感	23	110	79.02±14.41

2.3 军队医院合同护士个人-组织契合度、心理弹性及主观幸福感的相关性分析 对护士主观幸福感、个人-组织契合度及心理弹性得分进行 Pearson 相关分析,结果显示:心理弹性与主观幸福感显著相关($r=0.487, P<0.01$);个人组织契合度与主观幸福感($r=0.323, P<0.01$)、心理弹性($r=0.232, P<0.01$)呈显著正相关。护士主观幸福感、个人-组织契合度 3 个维度和心理弹性 3 个维度之间均呈正相关($P<0.05$),见表 2。

表 2 军队医院合同护士主观幸福感和个人-组织契合度及心理弹性各维度的相关性(r 值)

变量	主观幸福感	个人-组织契合度	价值观取向	个人需求-组织供给	个人能力-组织需求
主观幸福感	1	0.323 ^a	0.302 ^a	0.324 ^a	0.256 ^a
心理弹性	0.487 ^a	0.232 ^a	0.217 ^a	0.239 ^a	0.172 ^a
乐观	0.395 ^a	0.162 ^a	0.151 ^a	0.176 ^a	0.102 ^b
力量	0.499 ^a	0.243 ^a	0.232 ^a	0.227 ^a	0.208 ^a
坚韧	0.449 ^a	0.220 ^a	0.203 ^a	0.236 ^a	0.152 ^a

注:^a $P<0.01$;^b $P<0.05$ 。

2.4 心理弹性在个人-组织契合度和主观幸福感关系中的中介效应检验 相关分析结果显示,个人-组织契合度、心理弹性、主观幸福感间呈正相关。进一步检验心理弹性是否在护士个人-组织契合度对主观幸福感的预测中存在中介效应。具体分析步骤如下:第 1 步,以主观幸福感(Y)为因变量,以个人-组织契合度(X)为自变量进行线性回归分析, $Y=0.323X+40.896(c=0.323, P<0.01)$;第 2 步,以心理弹性(M)为因变量,以个人-组织契合度(X)为自变量进行线性回归分析, $M=0.232X+65.626(a=0.232, P<0.001)$;第 3 步,以主观幸福感(Y')为因变量,个人-组织契合度(X)及心理弹性(M)为自变量进行线性回归分析, $Y'=0.222X+0.436M+12.036$ 。见表 3。

表 3 心理弹性在个人-组织契合度和主观幸福感间的中介效应检验

分析过程	自变量	因变量	标准化回归方程	t
1	主观幸福感	个人-组织契合度	$Y=0.323X+40.896$	6.580 ^a
2	心理弹性	个人-组织契合度	$M=0.232X+65.626$	4.606 ^a
3	主观幸福感	个人-组织契合度 心理弹性	$Y'=0.222X+0.436M+12.036$	4.908 ^a 9.646 ^a

注:^a $P<0.01$ 。

其中 $c'=0.222, b=0.436, P<0.01$ 。a、b、c、c'均有统计学意义,故心理弹性为部分中介效应,中介效应所占比例为 ab/c ,即 $0.232 * 0.436/0.323 = 31.32\%$ 。路径图见图 1。

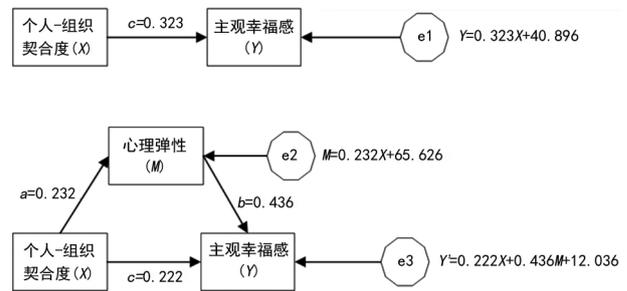


图 1 中介效应分析示意图

3 讨 论

3.1 军队医院合同护士个人-组织契合度、心理弹性及主观幸福感现状分析 本研究中护士个人-组织契合度得分为(4.51±0.55)分,其中个人需求-组织供给维度较其他 2 个维度得分偏低,结果与向御婷^[13]研究结果相似,分析原因:护士群体以女性为主,女性员工在兼顾工作的同时还主要承担生育孩子和照顾家庭的义务,特别是在生育政策的调整后,更大的家庭压力导致护士对时间和经济的需求也随之增长。军队医院合同护士心理弹性得分(3.71±0.57)分,略高于汪玲等^[16]和黄棋等^[17]的调查结果,提示军队医院合同护士心理弹性较好,这可能与军队医院护士在入职及平时经常性开展军事训练和政治思想教育有关。但乐观维度得分最低,这与吴晓慧等^[18]研究结果一致,良好的心理弹性有利于护士对外界环境改变采取积极的应对方式,特别是在目前新冠疫情环境下,感染的风险和高负荷的工作强度更需要通过心理弹性来调整^[19]。军队综合医院合同护士主观幸福感得分为(79.02±14.41)分,和张淋淋等^[20]对军队医院合同制护士主观幸福感调查结果相差不大,略高于文丽等^[2]、胡阳等^[21]对地方医院护士主观幸福感的调查结果,分析原因为近几年军队改革后,军队体系合同人员福利待遇较之前明显提升有关。

3.2 护士个人-组织契合度、心理弹性及主观幸福感的相关分析 蔡树萍等^[22]、崔慧珍^[23] 研究显示,护士个人-组织契合度水平越好,其工作热情、组织承诺和自评工作绩效也会越高。本研究结果显示,护士个人-组织契合度和主观幸福感呈显著正相关($P < 0.01$),良好的个人-组织契合水平给组织带来和谐发展的同时也帮助个人实现自我价值,满足自我需求,从而产生幸福感,这为医院管理者将个人-组织契合度理论纳入到护理人力管理和培训中提供了依据^[24]。心理弹性与主观幸福感呈正相关($P < 0.01$),这与荀阳等^[25]、吴曼等^[26] 研究结果一致。心理弹性强的个体在面对挫折后,会有意识地控制自己的行为,正确看待挫折和困境,积极应对,始终保持乐观和自信。本研究中护士个人-组织契合度和心理弹性呈显著正相关($P < 0.01$),也有研究报道价值观契合、个人需求-能力契合可提升员工心理乐观和坚韧水平,并激发其内在潜质^[27]。当员工与组织的文化、价值观高度一致,达成组织目标,以及受到同事支持、上级认可、组织的物质和精神奖励时均会提高其心理弹性水平。

3.3 心理弹性在护士个人-组织契合度与主观幸福感中的中介效应 中介效应分析结果显示,心理弹性在军队医院合同护士个人-组织契合度和主观幸福感间起到部分中介作用,中介效应占比为 31.32%。契合度好的护士和组织价值观相近,两者互相需要,互相补充,组织对其更满意,护士本人也更容易实现自己的价值和需求,从中体会到幸福和快乐。个体与组织间价值观、供需之间契合的同时也促进护士坚强乐观等心理品质,提高了护士心理弹性。而高水平的个人-组织契合度同时有利于提升个体心理弹性,保持乐观坚强,可充分利用自身内在保护性因素和外在支持性资源来有效应对环境和政策带来的挑战^[28],良好应对压力,帮助个体良好适应,有效地调整身心损伤,呈现出积极心态,从而体验到更好的幸福感。

3.4 建议与对策 提升护士主观幸福感,医院管理者一方面要发挥个人-组织契合度的直接促进作用,为其创造价值、供需契合的工作环境,在新员工招聘时尽量选拔与组织核心价值观契合或相似、个人需求能力与组织供需较一致的护士,岗前进行医院价值观、医院文化的培训,加强其对医院制度政策的理解,经常性组织团建文化活动,完善员工福利保障^[29-30];根据护士实际需求适当增加编制或设置孕期、哺乳期岗位协助护士度过人生特殊阶段,或实行短工时制,如安排半天班等,既可以照顾护士的家庭责任,也避免空闲时间人员过度集中而导致人力资源浪费的情况^[31],从而提高护士需求与组织供给之间的契合。另

一方面也要发挥其间接促进作用,注重护士长的管理能力培养,为护士提供轻松愉快的工作氛围、充分的组织支持和积极的情感体验等,让组织成为护士的坚强后盾,提升护士乐观和坚韧精神;也可通过认知情绪调节、团体正念或冥想训练、压力管理调节、心理干预等增强临床护士心理弹性^[32-33],有利于护士更好地调整影响身心健康的负面因素,增进其幸福感体验。

综上所述,本研究验证了心理弹性在护士个人-组织契合度和主观幸福感间的中介作用,提升护士与组织的契合度,改善护士心理弹性,有利于提高护士的主观幸福感。研究不足在于个人-组织契合理论在护理领域中起步较晚,国内对于提升护士个人-组织契合度的实践研究较少。

参考文献

- [1] 陈翠华,柏涌海. 巴林特小组对军队医院聘用制护士工作压力的应用效果[J]. 解放军医院管理杂志,2017,24(2):177-180.
- [2] 文丽,谭晓林,孙璇. 某医院护士主观幸福感与焦虑情绪关系分析[J]. 中国职业医学,2020,47(4):456-459.
- [3] DIENER E. Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index [J]. Am Psychol,2000,55(1):34-43.
- [4] DIENER E, SUH E M, LUCAS R E, et al. Subjective well-being: Three decades of progress [J]. Psychol Bull,1999,125(2):276-302.
- [5] 丁夏齐,杨崇森,田坤. 个人-组织契合度的测量指标研究——基于相似性契合与互补性契合的分类研究[J]. 人力资源管理,2010,15(11):92-94.
- [6] KRISTOF A L. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications [J]. Personnel psychology,1996,49(1):1-49.
- [7] 姜海云. 工作重塑对员工工作幸福感的影响研究[D]. 石河子:石河子大学,2018.
- [8] KOBURTAY T, ALZOUBI A. The linkages between person-organization spirituality fit and workers' psychological well-being [J]. J Soc Psychol,2021,161(1):103-118.
- [9] LIN Y, YU C, YI C. The Effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance[J]. Soc Behav Personal,2014,42(9):1537-1547.

- [10] 柯丽,刘冰. 护士主观幸福感影响因素的研究进展[J]. 中国社会医学杂志, 2017, 34(2): 156-158.
- [11] 周诗雪,姜兆权. 医学生人格特质、心理弹性与其主观幸福感之间关系研究[J]. 锦州医科大学学报(社会科学版), 2020, 18(6): 59-61.
- [12] 王龙香. 大学生心理弹性与主观幸福感的关系研究[J]. 普洱学院学报, 2021, 37(4): 126-128.
- [13] 向御婷. 适用于护理人员个人-组织契合度量表的编制及应用[D]. 武汉:华中科技大学, 2019.
- [14] YU X, ZHANG J. Factor analysis and psychometric evaluation of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC) with chinese people[J]. Soc Behav Personal, 2007, 35(1): 19-30.
- [15] 段建华. 总体幸福感量表在我国大学生中的试用结果与分析[J]. 中国临床心理学杂志, 1996, 4(1): 56-57.
- [16] 汪玲,徐巧,谢晖,等. 心理韧性对援鄂护理人员自测健康状况的影响[J]. 牡丹江医学院学报, 2021, 42(2): 157-162.
- [17] 黄棋,黄麒榕,黄艳芳,等. 护士心理弹性与职业生命质量的相关性[J]. 西南医科大学学报, 2021, 44(1): 78-82.
- [18] 吴晓慧,邢介霞,唐铭雪,等. 某三级综合医院护士工作压力源和心理弹性对职业生涯影响的路径分析[J]. 职业卫生与应急救援, 2021, 39(2): 148-152.
- [19] 常玲,任娜娜,李明霞,等. 新型冠状病毒肺炎疫情期间临床护士心理健康与心理弹性的相关性分析[J]. 现代医药卫生, 2020, 36(23): 3731-3734.
- [20] 张淋淋,崔静. 军队医院合同制护士工作倦怠与主观幸福感的相关性研究[J]. 护理管理杂志, 2012, 12(4): 237-239.
- [21] 胡阳,万霞,许正红,等. 无锡市某三甲医院护士主观幸福感现状及影响因素研究[J]. 江苏卫生事业管理, 2019, 30(12): 1584-1587.
- [22] 蔡树萍,施秀苇,张婉平,等. 个人-组织契合度与护士工作热情的相关性研究[J]. 医院管理论坛, 2017, 34(10): 55-57.
- [23] 崔慧珍. 护士个人组织契合度、组织承诺与自评工作绩效的关系研究[D]. 郑州:郑州大学, 2018.
- [24] 刘慈花,余蕾,庄荔荔. 个人-组织契合理论在护理管理中的应用[J]. 护理实践与研究, 2017, 14(14): 134-135.
- [25] 荀阳,王君妍,王玉静. 口腔科护士的主观幸福感与领悟社会支持、工作相关心理弹性的相关性研究[J]. 卫生职业教育, 2021, 39(23): 116-118.
- [26] 吴曼,韩玉洁,孙雪芹,等. 本科护生心理弹性在压力和主观幸福感间的中介作用[J]. 职业与健康, 2019, 35(2): 250-253.
- [27] 于王. 个人与组织契合对员工参与的影响:以心理资本为中介[D]. 贵阳:贵州大学, 2016.
- [28] MATOS P S, NEUSHOTZ L A, GRIFFIN M T, et al. An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units [J]. Int J Ment Health Nurs, 2010, 19(5): 307-312.
- [29] 杨金容,原露露,鞠亚男,等. 护士个人与组织契合度的研究进展[J]. 护理学杂志, 2021, 36(15): 110-113.
- [30] 马佳佳,韩娟,王敏娜,等. ICU 护士的职业契合度及其影响因素[J]. 中国实用护理杂志, 2019, 35(22): 1695-1701.
- [31] 林海燕,于轶群,黄晓丽,等. 两孩政策下女性医务人员职业压力 社会支持状况调查与应对措施研究[J]. 中国妇幼保健, 2020, 35(20): 3722-3725.
- [32] 吴曼. 团体积极心理干预对本科护生压力、心理弹性和主观幸福感的影响[D]. 蚌埠:蚌埠医学院, 2019.
- [33] 李蕊,张水森. 认知情绪调节策略对护士心理弹性影响的分析[J]. 实用医药杂志, 2018, 35(2): 163-164.

(收稿日期:2022-05-09 修回日期:2022-12-12)