

广东省湛江市护士工作投入状况及相关因素

邵亚¹, 廖少玲^{2a}, 钟慧琴³, 陆茹茵^{2b}

摘要: [目的] 探讨广东省湛江市护士工作投入的水平, 及社会支持和工作家庭冲突对其造成的影响。[方法] 便利选取该市的1457名护士, 采用一般情况调查表、《社会支持量表》《工作家庭冲突量表》及《工作投入量表》进行问卷调查。[结果] 回收有效问卷1250份。护士的社会支持、工作-家庭冲突、家庭-工作冲突、工作投入得分分别为(3.79±0.63)、(4.36±1.41)、(2.81±1.10)和(3.45±1.17)分。相关分析显示, 社会支持与工作-家庭冲突和家庭-工作冲突呈负相关($r=-0.11$ 、 -0.19 , $P<0.01$), 与工作投入呈正相关($r=0.33$, $P<0.01$); 工作-家庭冲突和家庭-工作冲突与工作投入呈负相关($r=-0.28$ 、 -0.30 , $P<0.01$)。回归分析显示, 社会支持、工作-家庭冲突、家庭-工作冲突都可影响护士的工作投入, 累积变异解释率为20%。同时, 工作-家庭冲突和家庭-工作冲突在社会支持与工作投入之间发挥部分中介作用。[结论] 广东省湛江市护士的社会支持和工作投入不高, 仅略高于量表条目得分均值水平, 有待进一步提高; 工作-家庭冲突较高, 家庭-工作冲突得分较低。增加工作中的支持既可直接促进护士的工作投入, 也可通过降低护士工作与家庭间的冲突感间接增进工作投入。

关键词: 护士; 社会支持; 工作家庭冲突; 工作投入; 湛江市

Work Engagement and Associated Factors among Nurses in Zhanjiang, Guangdong Province SHAO Ya¹, LIAO Shao-ling^{2a}, ZHONG Hui-qin³, LU Ru-yin^{2b} (1.Graduate School of Guangdong Medical College, Guangdong 524003, China; 2.a.Nursing Research Laboratory b.Department of Cardiology, Affiliated Hospital of Guangdong Medical College, Guangdong 524001, China; 3.Nursing Department, School of Medicine, Shihezi University, Xinjiang 832000, China). Address correspondence to LIAO Shao-ling, E-mail: lshl829@163.com • The authors declare they have no actual or potential competing financial interests.

Abstract: [Objective] To investigate the status quo of nurses' work engagement in Zhanjiang, Guangdong Province, and assess the impacts of social support and work family conflict. [Methods] A total of 1457 nurses in Zhanjiang were selected by convenient sampling method and investigated with general information questionnaire, Social Support Scale, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scale, and Work Engagement Scale. [Results] There were 1250 valid questionnaires returned. The scores of nurses' social support, work-family conflict, family-work conflict, and work engagement were 3.79 ± 0.63 , 4.36 ± 1.41 , 2.81 ± 1.10 , and 3.45 ± 1.17 respectively. The score of social support was negatively correlated with the scores of work-family conflict and family-work conflict ($r=-0.11$ and -0.19 , $P<0.01$), and positively correlated with the score of work engagement ($r=0.33$, $P<0.01$). The scores of work-family conflict and family-work conflict were negatively correlated with the score of work engagement ($r=-0.28$ and -0.30 , $P<0.01$). The results of regression analysis showed that social support, work-family conflict, and family-work conflict could impact nurses' work engagement, and explained 20% of the cumulative variance. At the same time, work-family conflict and family-work conflict played a partial mediating role between social support and work engagement. [Conclusion] The scores of social support and work engagement in selected nurses in Zhanjiang are only a little higher than the average levels, which needs to be improved. The perceived work-family conflict is high while the family-work conflict is low. Nurses' work engagement can be promoted directly by increasing social support or indirectly through reducing sense of conflict between work and family.

Key Words: nurse; social support; work family conflict; work engagement; Zhanjiang

DOI: 10.13213/j.cnki.jeom.2015.14617

[基金项目] 广东医学院医学科研基金(编号: XK1472)

[作者简介] 邵亚(1988—), 男, 硕士生; 研究方向: 职业心理卫生与组织行为学; E-mail: sy63617@163.com

[通信作者] 廖少玲, E-mail: lshl829@163.com

[作者单位] 1.广东医学院研究生学院, 广东 524003; 2.广东医学院附属医院 a.护理研究室 b.心血管内科, 广东 524001; 3.石河子大学医学院护理系, 新疆 832000

工作投入是指员工在工作中的一种积极、饱满的情绪状态, 以活力、奉献和专注为特征^[1]。研究显示, 工作投入能增加护士队伍的稳定性^[2], 改善护理服务质量^[3]。增加护士的工作投入水平对缓解全球护士短缺, 抑制医疗费用过快增长, 减轻医疗差错有重要的战略意义^[4]。工作家庭冲突是指工作领域和家庭领域之间的角色压力互不相容, 参与工作(家庭)活

动因为家庭(工作)角色而变得更加困难^[5]。当前国内学者对影响员工工作投入的因素做了诸多研究,但多集中在与工作有关的因素,如管理者的领导方式^[6]、工作环境^[7]、组织公正^[8]等。关于工作投入与家庭相关因素的研究则涉及较少,如工作家庭冲突。护士工作劳动强度大,夜班频繁,相较其他职业工种与家庭的冲突更突出,因此研究其与工作投入之间的关系尤为必要。同时,提升社会支持,对降低工作家庭冲突,提升工作投入有无积极作用亦值得思考。本研究设想工作家庭冲突在社会支持与工作投入之间发挥部分中介作用,社会支持可对工作投入产生直接和间接的作用,即:能直接促进工作投入和通过降低护士工作与家庭间的冲突感,间接影响工作投入,为医院管理者提供一定的理论参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用便利抽样法,于2013年7月至12月对广东省湛江市6家公立医院的1 457名护士进行调查。纳入标准:取得执业资格证书的在职护士。排除标准:助理护士、轮转护士、进修护士、休假/拒绝合作者。

1.2 研究方法

1.2.1 研究工具 ①一般情况调查表:包括年龄、婚姻状况、学历、聘用方式、职称等。②《社会支持量表》^[9]:包括情感性支持和工具性支持2个维度,描述了员工感受到的来自领导、同事及家人对其工作的支持。情感性支持是指是否易于交谈,愿意倾听员工的私人问题;工具性支持是指是否能够提供工作上的帮助,可信赖。量表共有12个条目,采用5级评分法,分数越高代表员工感受到的社会支持越高。条目得分均值为3分。条目示例:“工作中出现问题的时候,你的上司是否可以信赖”。该量表在国内研究中被广泛使用,本次调查中,量表的内部一致性信度系数为0.87,2个维度的信度系数分别为0.79和0.77。③《工作家庭冲突量表》^[9]:由两个独立的分量表《工作-家庭冲突量表》和《家庭-工作冲突量表》构成,分别评估由工作对家庭造成的干扰和家庭对工作造成的干扰。2个分量表各有5个条目,均采用7级评分法,分数越高代表员工感受到冲突越大。条目得分均值为4分。《工作-家庭冲突量表》条目示例:“工作占用了我大量时间,这使我很难尽到家中的责任”;《家庭-工作冲突量表》条目示例:“因为家庭占用我过多的时间,工作上的事情总是要推迟”。两个分量表的内部一致性

信度系数分别为0.93和0.84。④《工作投入量表》^[10]:量表含活力、奉献、专注3个维度。活力是指工作中充满精力和韧性,愿意为工作付出巨大的努力;奉献是指工作中有强烈的意义感和自豪感,勇于接受工作中的挑战;专注是指全神贯注投入到工作中,即使时间流逝也难以从工作中脱离。量表有9个条目,采用7级评分法,分数越高代表工作投入越高。条目得分均值为3分。条目示例:“工作中,我感到干劲十足”。本研究中,量表的总体内部一致性信度系数为0.94,3个维度分别为0.82、0.85、0.87。

1.2.2 资料收集 获得医院同意后,研究者与各科室护士长预约调查时间。调查采取统一指导语,向被调查者解释本研究的目的,告知调查仅做研究用,结果将严格保密。问卷填写遵循知情同意、自愿作答的匿名填写方式,填写完毕现场回收。共计发放问卷1 457份,回收有效问卷1 250份,有效回收率为85.8%。

1.2.3 中介效应分析 为检验工作家庭冲突是否在支持对工作家庭冲突的回归分析。中介效应采用温忠麟等^[11]提出的检验方法:首先,自变量、中介变量、应变量之间有相关关系;第二,自变量显著影响中介变量和应变量;第三,加入中介变量后,若自变量对应变量的效应仍显著则为部分中介效应,若不显著则为完全中介效应。

1.3 统计学分析

调查数据采用EpiData 3.1软件双人录入,采用SPSS 17.0软件进行统计分析。一般人口学资料行描述性分析;两样本工作投入得分的比较采用 t 检验;不同人口学特征工作投入得分的比较采用单因素方差分析,两两比较采用最小显著差异法(LSD);社会支持、工作家庭冲突、工作投入各量表总分及维度得分采用Pearson相关分析;采用多重线性回归分析法分析工作家庭冲突的中介作用。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 一般情况

调查对象年龄18~55(30.10 ± 8.32)岁。婚姻状况:已婚709人(56.72%)、未婚、离异或丧偶536人(42.88%),缺失5人(0.40%)。学历:中专412人(32.96%),大专565人(45.20%),本科及以上266人(21.28%),缺失7人(0.56%)。聘用方式:在编698人(55.84%),非在编538人(43.04%),缺失14人(1.12%)。职称:护士527人(42.16%),护师356人

(28.48%), 主管护师 197 人(15.76%), 副高及以上 141 人(11.28%), 缺失 29 人(2.32%)。

2.2 社会支持、工作家庭冲突及工作投入得分情况

本研究中, 护士的《社会支持量表》得分为(3.79±0.63)分, 情感性支持和工具性支持 2 个维度得分分别为(3.87±0.66)、(3.71±0.69)分。《工作-家庭冲突量表》得分为(4.36±1.41)分,《家庭-工作冲突量表》得分为(2.81±1.10)分。护士的《工作投入量表》得分为(3.45±1.17)分, 维度得分中, 活力、奉献、专注得分依次为(3.44±1.22)、(3.62±1.24)、(3.30±1.30)分。

2.3 不同人口学特征护士之间工作投入得分的比较

单因素方差分析显示, 不同年龄组之间, 工作投入总分及活力、专注维度差异有统计学意义($P<0.05$

或 $P<0.01$), 奉献维度组间差异无统计学意义($P>0.05$), 工作投入总分随年龄呈微弱的倒“U”形趋势; 采用 LSD 法做进一步的组间比较, 结果显示, 工作投入总分、活力及奉献维度得分中, 36~45 岁年龄组得分最高, 均高于≤25 岁组和 26~35 岁组($P<0.05$)。婚姻状况中, 已婚护士活力维度得分高于未婚、离异或丧偶者($P<0.05$)。不同学历间仅奉献维度差异有统计学意义($P<0.05$); LSD 法比较显示, 中专组护士奉献维度得分高于大专和本科及以上学历组($P<0.05$)。聘用方式中, 在编护士工作投入总分、活力、专注维度得分高于非在编护士($P<0.05$ 或 $P<0.01$)。不同职称之间, 仅活力维度得分差异有统计意义($P<0.01$); LSD 法比较显示, 职称为护士组得分低于其他各组($P<0.05$)。见表 1。

表 1 广东省湛江市不同人口学特征护士工作投入得分的比较

Table 1 Comparison of work engagement scores in nurses with different demographic characteristics in Zhanjiang, Guangdong Province					
特征 (Characteristic)	人数 (n)	工作投入 (Work engagement)			
		活力 (Vigor)	奉献 (Dedication)	专注 (Absorption)	总分 (Total)
年龄 (岁) (Age, years)					
≤ 25	361	3.27 ± 1.15	3.57 ± 1.19	3.23 ± 1.24	3.36 ± 1.10
26~	451	3.43 ± 1.28	3.57 ± 1.28	3.22 ± 1.32	3.40 ± 1.21
36~	243	3.73 ± 1.17	3.73 ± 1.24	3.50 ± 1.30	3.66 ± 1.14
46~	112	3.57 ± 1.23	3.68 ± 1.36	3.51 ± 1.33	3.59 ± 1.23
F		7.92	1.18	3.67	4.07
P		<0.01	>0.05	<0.05	<0.01
婚姻状况 (Marital status)					
未婚、离异或丧偶 (Single)	536	3.31 ± 1.14	3.62 ± 1.17	3.28 ± 1.21	3.40 ± 1.08
已婚 (Married)	709	3.54 ± 1.28	3.61 ± 1.30	3.32 ± 1.36	3.49 ± 1.23
t		-3.32	0.20	-0.66	-1.33
P		<0.01	>0.05	>0.05	>0.05
学历 (Education level)					
中专 (Secondary technical certificate)	412	3.47 ± 1.21	3.75 ± 1.21	3.39 ± 1.24	3.53 ± 1.12
大专 (Associate degree)	565	3.45 ± 1.26	3.58 ± 1.28	3.31 ± 1.33	3.45 ± 1.21
本科及以上学历 (Bachelor's degree)	266	3.37 ± 1.14	3.47 ± 1.20	3.14 ± 1.27	3.33 ± 1.11
F		0.69	4.48	2.96	2.66
P		>0.05	<0.05	>0.05	>0.05
聘用方式 (Employment pattern)					
事业编制 (Institution staffing)	698	3.53 ± 1.24	3.65 ± 1.26	3.37 ± 1.31	3.52 ± 1.18
非编制 (Contract-based staffing)	538	3.32 ± 1.20	3.59 ± 1.21	3.21 ± 1.27	3.37 ± 1.13
t		2.91	0.83	2.03	2.06
P		<0.01	>0.05	<0.05	<0.05
职称 (Profession title)					
护士 (Junior nurse)	527	3.30 ± 1.18	3.59 ± 1.20	3.23 ± 1.23	3.37 ± 1.11
护师 (Senior nurse)	356	3.50 ± 1.34	3.60 ± 1.32	3.30 ± 1.42	3.67 ± 1.28
主管护师 (Nurse-in-charge)	197	3.66 ± 1.15	3.66 ± 1.27	3.44 ± 1.27	3.59 ± 1.14
副高及以上 (Associate chief nurse and above)	141	3.63 ± 1.14	3.67 ± 1.24	3.46 ± 1.28	3.59 ± 1.28
F		5.60	0.29	2.00	2.31
P		<0.01	>0.05	>0.05	>0.05

2.4 护士社会支持、工作家庭冲突与工作投入的相关性分析

Pearson 相关分析结果显示, 社会支持与工作-家庭冲突和家庭-工作冲突呈负相关($r=-0.11$,

$r=-0.19$; $P<0.01$), 与工作投入呈正相关($r=0.33$, $P<0.01$)。工作-家庭冲突和家庭-工作冲突与工作投入均呈负相关($r=-0.28$, $r=-0.30$; $P<0.01$)。见表 2。

表 2 广东省湛江市护士社会支持、工作家庭冲突与工作投入的相关性分析

Table 2 Correlations among social support, work family conflict, and work engagement of nurses in Zhanjiang, Guangdong Province

变量 Variables	社会支持(Social support)			工作家庭冲突(Work family conflict)		工作投入(Work engagement)			
	总分 Total	工具性支持 Instrumental support	情感性支持 Emotional support	工作-家庭冲突 Work-family conflict	家庭-工作冲突 Family-work conflict	总分 Total	活力 Vigor	奉献 Dedication	专注 Absorption
社会支持(Social support)	1.00								
工具性支持(Instrumental support)	0.94*	1.00							
情感性支持(Emotional support)	0.94*	0.77*	1.00						
工作-家庭冲突(Work-family conflict)	-0.11*	-0.11*	-0.10*	1.00					
家庭-工作冲突(Family-work conflict)	-0.19*	-0.15*	-0.21*	0.43*	1.00				
工作投入(Work engagement)	0.33*	0.30*	0.31*	-0.28*	-0.30*	1.00			
活力(Vigor)	0.30*	0.27*	0.29*	-0.22*	-0.31*	0.92*	1.00		
奉献(Dedication)	0.33*	0.31*	0.31*	-0.28*	-0.27*	0.94*	0.81*	1.00	
专注(Absorption)	0.28*	0.26*	0.27*	-0.27*	-0.25*	0.93	0.76*	0.82*	1.00

[注]*: $P<0.01$ 。[Note]*: $P<0.01$.

2.5 护士工作投入影响因素的回归分析

为探讨一般人口学特征、社会支持和工作家庭冲突对护士工作投入的影响, 以工作投入及其 3 个维度(活力、奉献、专注)为应变量作分层线性回归分析。第 1 步, 将一般人口学特征纳入回归模型中(变量赋值见表 3); 第 2 步, 将社会支持的 2 个维度(情感性支持和工具性支持)放入模型中; 第 3 步, 放入工作-家庭冲突和家庭-工作冲突 2 个变量。结果显示, 基本资料中仅年龄进入回归方程。控制年龄的影响后, 情感性支持和工具性支持对工作投入有正向影响作用。工作-家庭冲突及家庭-工作冲突对工作投入有负向影响作用。四者对工作投入总分影响的累积变异解释率为 20%。在社会支持中, 情感性支持对工作投入及其 3 个维度的标准化回归系数>工具性支持。因而, 情感性支持对工作投入的影响较工具性支持大。

工作家庭冲突中, 家庭-工作冲突对活力的标准化回归系数>家庭-工作冲突, 因而家庭-工作冲突对活力所造成的影响比工作-家庭冲突更大。在奉献、专注以及工作投入总分中, 工作-家庭冲突的标准化回归系数均>家庭-工作冲突, 其对上述三者所造成的影响较家庭-工作冲突大。见表 4。

2.6 工作家庭冲突的中介效应分析

在相关分析中, 社会支持、工作家庭冲突、工作投入均呈不同程度的相关关系, 符合中介效应分析的前提条件。回归分析显示, 社会支持对工作-家庭冲突、家庭-工作冲突、工作投入的标准化回归系数均有统计学意义($b'=-0.11$ 、 -0.24 、 0.33 , $P<0.01$)。控制工作-家庭冲突和家庭-工作冲突后, 社会支持对工作投入的影响依然有统计学意义($b'=0.27$, $P<0.01$)。工作家庭冲突在社会支持与工作投入之间发挥部分中介效应。

表 3 广东省湛江市护士一般人口学特征变量赋值情况

Table 3 Assignment for demographic characteristics of nurses in Zhanjiang, Guangdong Province

变量(Variable)	赋值(Value)
年龄(岁)(Age, years)	$\leq 25=1$; $26\sim 35=2$; $36\sim 45=3$; $\geq 46=4$
婚姻状况(Marital status)	未婚、离异或丧偶(Single)=1; 已婚(Married)=2
学历(Education level)	中专(Secondary technical certificate)=1; 大专(Associate degree)=2; 本科及以上(Bachelor's degree)=3
聘用方式(Employment pattern)	事业编制(Institution staffing)=1; 非编制(Contract-based staffing)=2
职称(Profession title)	护士(Junior nurse)=1; 护师(Senior nurse)=2; 主管护师(Nurse-in-charge)=3; 副主任护师及以上(Associate chief nurse and above)=4

表4 广东省湛江市护士工作投入及各维度影响因素的分层线性回归分析

Table 4 Linear regression analysis on influencing factors for work engagement of nurses in Zhanjiang, Guangdong Province												
自变量 Independent variable	活力(Vigor)			奉献(Dedication)			专注(Absorption)			总分(Total)		
	第1步 Step 1	第2步 Step 2	第3步 Step 3	第1步 Step 1	第2步 Step 2	第3步 Step 3	第1步 Step 1	第2步 Step 2	第3步 Step 3	第1步 Step 1	第2步 Step 2	第3步 Step 3
年龄(Age)	0.10	0.13*	0.12*	0.11	0.14**	0.14**	0.12	0.14*	0.14*	0.12*	0.15**	0.15**
社会支持(Social support)												
工具性支持(Instrumental support)		0.12*	0.11*		0.14**	0.13*		0.12*	0.10*		0.13**	0.12**
情感性支持(Emotional support)		0.19**	0.13**		0.21**	0.16**		0.18**	0.14**		0.21**	0.15**
工作家庭冲突(Work family conflict)												
工作-家庭冲突(Work-family conflict)			-0.17**			-0.22**			-0.23**			-0.22**
家庭-工作冲突(Family-work conflict)			-0.19**			-0.12**			-0.10*			-0.15**
F	4.94**	20.18**	30.58**	1.22	22.95**	31.12**	2.68*	17.10**	25.71**	2.81*	23.00**	33.94**
R ²	0.02	0.10	0.18	0.00	0.11	0.19	0.01	0.09	0.16	0.01	0.11	0.20
ΔR ²	0.02	0.08	0.08	0.00	0.11	0.08	0.01	0.08	0.07	0.01	0.10	0.09

[注]*: P<0.05; **: P<0.01。[Note]*: P<0.05; **: P<0.01.

3 讨论

本研究显示广东省湛江市护士的社会支持水平不高,量表得分为(3.79±0.63)分,稍高于条目得分均值水平(3分),维度得分亦接近条目得分均值。提示在今后的管理活动中,应当进一步增加对护士工作上的支持水平。《工作-家庭冲突量表》得分较高,为(4.36±1.41)分,高于量表条目得分均值(4分),《家庭-工作冲突量表》得分较低,为(2.81±1.10)分,低于量表条目得分均值(4分)。这表明工作对护士的家庭生活造成了较大程度的干扰,而家庭生活对护士的工作产生的干扰较低。这提示护士个人以及管理者应当关注护士的工作与家庭冲突的状况,妥善处理好工作和家庭生活的平衡。本调查中,护士的工作投入亦不高,投入总体得分为(3.45±1.17)分,略高于条目得分均值(3分),各维度得分也均为3分左右,这与何叶等^[12]的研究结果较为近似。当前并无国内护士工作投入的常模,Schaufeli和Bakker通过国际合作,历时4年对德国、法国、西班牙等9个西方国家一万余名员工的工作投入进行了大规模调查,得出员工工作投入的具体情况^[13]。该样本涵盖人群十分广泛,包括蓝领、白领工人、医护人员等。本研究与9个西方国家进行比较,结果显示本组护士无论是总体工作投入水平还是各个维度得分均低于西方9国。当前我国面临着数百万护士缺口的局面,加紧护理人才的培养固然是一个重要的解决办法,但这种局面短期内却难以得到彻底解决。因而,在培养人才的同时,最大程度地增加在职护士的工作投入,发挥其工作潜能,使员工做出更多有利于组织的行为,是缓解我国护士短缺这一矛盾局面的现实选择。

本研究显示,工作投入总分随年龄呈现倒“U”型趋势。随着年龄的增长,护士工作投入总体得分及活力和奉献维度得分有所增加,到36~45岁达到最高峰,高于≤25岁和26~35岁年龄组。尔后,随着年龄的增长,投入总体得分及各维度得分并未增加。可能的原因是由于工作初期各种临床操作技能尚不熟练,正处于职业的探索与徘徊时期;随着对临床技能的逐渐熟悉,工作投入有所增加;45岁以后,多数护士遭遇“职业高原”,进一步向上发展的空间有限,因而工作投入水平并不进一步增高。婚姻状况中,已婚护士活力维度得分较高。可能的原因是已婚护士感受到更多的家人支持。不同学历之间,仅奉献维度得分差异有统计学意义,学历为中专的护士奉献维度得分要高于大专组和本科组护士。可能的解释是护理岗位较为辛苦,高学历护士会产生“屈才”的感觉。聘用方式中,在编护士工作投入大于非在编护士。可能的原因是在编护士工作更有保障,因而更有工作动力。职称之间,职称为护士组的活力维度得分较低。可能是由于在入职初期工作压力较大,降低了其工作中的激情。

本研究显示,社会支持对护士的工作投入产生正向影响。工作要求-资源理论指出,所有的工作都会有工作要求以及应对这些要求的资源^[14]。工作要求是指工作中的物质、心理、社会、组织等方面的要求,这些要求需要员工在身体或心理上付出持续不断的努力;工作资源是指工作中的物质、心理、社会或组织方面的资源,其有助于更好地达成组织目标^[15]。随着我国人口老龄化的加速,社会对优质护理服务的需求越来越高。然而当前我国医疗资源较为匮乏,且分布不均衡,这使得护士工作中面临越来越高的要求与

挑战。高工作要求需要相匹配的工作资源才能更好地得以实现。来自领导、同事物质和精神上的支持正是一种强大的工作资源,其能激发员工的内在动机,从而做出积极的行为表现,促进工作投入。回归分析显示,情感性支持要比工具性支持对工作投入的影响更大。这提示,一方面管理者应该给予员工必要的工具性支持,如工作中的帮助或建议;更加重要的是,应提供情感性的支持,如理解、倾听、沟通与交流。

在工作家庭冲突与工作投入的关系中,由家庭指向工作的冲突对活力维度影响更大。可能的原因是护士在家庭中扮演着多重社会角色,如子女、父母、配偶。过重的家庭责任负担可能导致其精疲力竭,降低工作激情。在奉献、专注维度以及工作投入总分中,由工作指向家庭的冲突对三者造成的影响更大。在中国社会中,工作至上的伦理使人们在安排工作时总是将工作放在首位,造成工作和家庭顾此失彼^[16],家庭生活被放到次要位置。过分强调工作的重要性必然会对家庭造成消极影响,反而降低员工的工作投入。

工作家庭冲突的中介作用表明,社会支持既可对工作投入产生直接正向促进作用,又可通过降低护士工作和家庭之间的冲突,减轻其不利影响,最终增进工作投入。维持和谐的工作家庭关系需要管理者、同事、家人共同的支持,给予员工更多工作和生活上的关爱。管理者在要求员工努力工作的同时,应为员工提供人性化的工作条件^[17],兼顾员工个人的家庭生活,弹性排班。与此同时,员工个人应做好时间的计划与管理,提升工作效率,协调好家庭角色与工作角色的关系。

本研究在以下不足:(1)采用非概率抽样,在一定程度上限制了研究的代表性与统计效能,故通过增加样本量和扩大调查范围来弥补这一不足。本研究调查对象(1000余人)及医院(6所)较好地涵盖了广东省湛江市的大中型医院。因而,研究具有一定范围的代表性和统计效能。(2)采用自填式的调查问卷,尽管已强调研究的匿名性,但调查对象难免会受到社会赞许性的影响,结果或许会产生一定程度的偏倚。今后可采取对护士主管领导进行调查,以获取员工工作情况的具体信息。

·作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参考文献

[1] Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-

sample study[J]. J Organ Behav, 2004, 25(3): 293-315.

[2] Van Bogaert P, Wouters K, Willems R, et al. Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: nursing team-level analysis in psychiatric hospitals[J]. J Psychiatr Ment Health Nurs, 2013, 20(8): 679-686.

[3] Freeney Y, Fellenz MR. Work engagement as a key driver of quality of care: a study with midwives[J]. J Health Organ Manag, 2013, 27(3): 330-349.

[4] Bargagliotti LA. Work engagement in nursing: a concept analysis[J]. J Adv Nurs, 2012, 68(6): 1414-1428.

[5] Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles[J]. Acad Manage Rev, 1985, 10(1): 76-88.

[6] 钟定国, 卢丹. 家长式领导行为对员工工作投入的影响作用——基于领导成员交换的中介作用[J]. 西安工业大学学报, 2014, 34(1): 57-63.

[7] 何叶, 侯爱和, 曹美嫦. 组织气氛对护士工作投入的影响[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(5): 436-439.

[8] 刘聪聪, 孔冬, 金海君, 等. 三级甲等医院护士组织公平感和组织认同对工作投入的影响[J]. 中华护理杂志, 2014, 49(9): 1049-1053.

[9] Fields DL. 工作评价: 组织诊断与研究实用量表[M]. 杨志平, 王薇, 王东升译. 北京: 中国轻工业出版社, 2004.

[10] 甘媛源, 杨化刚, 田金亨, 等. 中文版“工作投入量表”测量信度的分析——基于多元概化理论和310名教师的调查数据[J]. 湖南农业大学学报: 社会科学版, 2011, 12(3): 62-65.

[11] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004, 36(5): 614-620.

[12] 何叶, 侯爱和, 曹美嫦. 组织气氛对护士工作投入的影响[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(5): 436-438.

[13] Schaufeli WB, Bakker AB. Utrecht work engagement scale: Preliminary manual[EB/OL]. [2014-09-11]. http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf.

[14] Bakker AB, Demerouti E. Towards a model of work engagement[J]. Career Dev Int, 2008, 13(3): 209-223.

[15] 吴亮, 张迪, 伍新春. 工作特征对工作者的影响——要求-控制模型与工作要求-资源模型的比较[J]. 心理科学进展, 2010, 18(2): 348-355.

[16] 佟新. 平衡工作和家庭的个人、家庭和国家策略[J]. 江苏社会科学, 2012(2): 83-91.

[17] 岳经纶, 颜学勇. 工作-生活平衡: 欧洲探索与中国观照[J]. 公共行政评论, 2013, 6(3): 14-37.

(收稿日期: 2014-09-15)

(英文编辑: 汪源; 编辑: 王晓宇; 校对: 张晶)