

社会资本与职业获益感对护士工作疏离感的影响

陈晓荷, 姚明亚, 陈志敏, 叶婷, 阮林辉

温州医科大学附属第一医院神经外科, 浙江 温州 325000

摘要:目的 通过对护士的调研,了解护士社会资本、职业获益感、工作疏离感的现状,分析社会资本、职业获益感对护士工作疏离感的影响。方法 采用便利抽样法选取浙江省5所三级综合医院的3 684名临床护士作为研究对象,使用一般资料问卷、工作场所社会资本量表、护士职业获益感问卷、护士工作疏离感问卷进行调查并获取各问卷评分,应用SPSS 12.0软件进行统计描述和分析,采用多元回归分析方法分析护士工作疏离感产生的影响因素。结果 ①护士的社会资本得分(25.79 ± 5.12)分,职业获益感得分(122.45 ± 13.55)分,工作疏离感得分(43.69 ± 8.62)分;②护士的工作疏离感与社会资本、职业获益感呈负相关,差异有统计学意义($P < 0.05$);③职称、月收入、社会资本、职业获益感为影响护士工作疏离感的因素,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。结论 护士的工作疏离感与其社会资本、职业获益感相关,高水平的社会资本、职业获益感的护士,其工作疏离感越低,体现在无奈感、无助感、无意义感降低。护理管理者应采取针对性干预措施,有效提高护士的社会资本和职业获益感,以降低其工作疏离感,提高护士的工作满意度和护理工作的质量。

关键词:工作疏离;社会资本;职业获益;护士

中图分类号: R192.6 **文献标识码:** B **文章编号:** 1674-4152(2017)04-0693-04

DOI: 10.16766/j.cnki.issn.1674-4152.2017.04.045

The impact of social capital and perceived professional benefits on work alienation among nurses CHEN Xiaohu, YAO Ming-ya, CHEN Zhi-min, et al. Department of Neurosurgery, the First Affiliated Hospital of Wenzhou Medical University, Wenzhou, Zhejiang 325000, China

Abstract: Objective To investigate the current situation of social capital, perceived professional benefits and work alienation among nurses and to analyze the impact of social capital and perceived professional benefits on nurses work alienation. **Methods** A total of 3 684 nurses in five large three level hospital in Zhejiang by convenient sampling was selected to get the scores of the questionnaire by general situation questionnaire, the Chinese workplace social capital scale, and the questionnaire of Nurses' perceived professional benefits and nurses' work alienation. A database of survey questionnaire was established with SPSS 12.0 software which was used for date management and analysis, and then multiple regression analysis was used to analyze the influencing factors of nurses' work alienation. **Results** ①The score of social capital was 25.79 ± 5.12, the score of professional benefits was 122.45 ± 13.55 and the score of work alienation was 43.69 ± 8.62; ②The work alienation was in negative correlation with social capital and professional benefits, and the difference was statistically significant ($P < 0.05$); ③Professional titles, incomes, social capital and professional benefits are factors account for nurses' work alienation with statistical significance ($P < 0.05$). **Conclusion** The work alienation was correlated with social capital and professional benefits. The higher the level of social capital and professional benefits in nurses, the lower the sense of work alienation, reflecting in their feeling of frustration, helplessness and meaninglessness. Nursing managers should take active and effective measures to improve the level of social capital and professional benefits in nurses, aiming to reduce the level of work alienation and to improve the job satisfaction of nurses and the quality of nursing work.

Key words: Work alienation; Social capital; Perceived professional benefits; Nurses

工作疏离感是负面工作态度的职场现象,被理解为员工的需要或与期望不符导致与工作场所的分隔或断离,强调工作与工作环境之间的关系,即一个人在工作中的心理疏离将无法建立与组织间的情感关系,导致员工与工作的低层次接触,表现为无奈感、无助感、无意义感等心理和行为^[1]。研究认为工作压力、社会支持影响着个人的劳动表现和工作疏离,是影响护士工作疏离感的因素,同时工作疏离感对劳动绩效、组织

承诺会产生消极的影响^[2-3],包括低工作自主性、低效率、缺乏工作决策参与等个人行为,而随着工作疏离感的降低,员工的工作满意度、个体承诺、心理健康和幸福感会更高^[4]。社会资本是个人有目的获得或开发个人、社区、社会组织内的资源,与个人和群体健康相关^[5],职业获益感是指护士在从业过程中感知到职业带给自身的收获和益处,认同从事职业能促进自我全面成长^[6]。本研究探讨三级医院临床护士的社会资本、职业获益感、工作疏离感的现状,分析社会资本、职业获益感对护士工作疏离感的影响,为管理者提高护理工作质量和稳定高质量护理队伍提供参考依据。

基金项目:国家自然科学基金青年基金(81400954)

通信作者:阮林辉, E-mail: c8887338229@163.com

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用便利抽样法选择浙江省5所三级医院的临床护士作为研究对象。纳入标准:在职注册护士、工作至少1年、临床工作。排除标准:进修、实习、见习、轮转、支援的护士。本次研究共发放了4 000份调查问卷,剔除答题过于集中的问卷,有效问卷共3 684份,有效率为92.10%。

1.2 研究工具 ①一般资料问卷:自行设计,包括了性别、年龄、文化程度、职称、科室、婚姻、工作年限、月收入等。②工作场所社会资本量表^[7]:由8个条目共1个维度组成,采用Likert 5级评分法计分,1~5分分别代表完全不同意、不同意、不确定、同意、完全同意,得分范围为8~32分,得分越高说明个体的社会资本水平越高。该量表的Cronbach'α系数为0.94,分半信度为0.92。③护士职业获益感问卷:问卷由胡菁^[6]编制,包括了正向职业感知(7个条目)、良好护患关系(6个条目)、亲友认同(6个条目)、团队归属感(6个条目)、自身的成长(8个条目)共5个维度33个条目,采用Likert 5级评分法,1~5分别表示很不同意、较同意、不确定、同意、很同意,得分范围为33~165分,得分越高说明护士的职业获益感水平越高。问卷的Cronbach'α系数为0.958,分半信度为0.938。④护士工作疏离感问卷^[8]:问卷由任晓静编制,包括了无奈感(4个条目)、无助感(4个条目)、无意义感(4个条目)3个维度共12个条目,采用Likert 5级评分法计分,

1~5分别表示不符合、较不符合、一般、符合、非常符合,总分范围为12~60分,得分越高,说明护士的工作梳理感越强,总问卷的Cronbach'α系数为0.844,无奈感、无助感、无意义感的一致性系数分别为0.776、0.815、0.730。本次调查问卷的Cronbach'α系数为0.861,重测信度为0.874。

1.3 统计学方法 采用SPSS 18.0统计学软件分析和处理数据,其中计数资料采用例数表示,计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示;组间比较采用t检验或F检验;工作疏离感影响因素采用多层回归分析。检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 护士一般人口学资料 具体结果见表1。

2.2 护士社会资本、职业获益、工作疏离感得分情况 护士的社会资本得分(25.79±5.12)分,其中不同性别、年龄、职称、工作年限、月收入之间的差异有统计学意义(P<0.05)。护士的职业获益感得分(122.45±13.55)分,其中不同职称、工作年限、月收入和婚姻情况之间的差异有统计学意义(P<0.05)。护士工作疏离感得分(43.69±8.62)分,各维度得分从高到低排序依次为:无意义感(15.15±2.41,指标值75.75%)、无奈感(14.65±2.68,指标值73.25%)、无助感(13.68±2.84,指标值69.43%),其中不同性别、文化程度、职称、工作年限、月收入之间的差异有统计学意义(P<0.05)。

表1 不同人口特征的护士社会资本、职业获益感、工作疏离感得分比较($\bar{x} \pm s, n=3 684$)

项目	类别	例数	社会资本			职业获益感			工作疏离感		
			得分	F值或t值	P值	得分	F值或t值	P值	得分	F值或t值	P值
性别	男	222	25.44±4.61	2.388 ^a	0.017	122.02±11.45	0.710 ^a	0.478	43.92±7.71	2.451 ^a	0.014
	女	3 462	24.57±5.30			122.74±14.82			42.75±6.84		
年龄(岁)	~30	1 645	25.07±4.88	28.332	<0.001	122.04±12.82	2.491	0.083	43.52±7.52	0.562	0.570
	31~40	1 162	25.62±4.82			123.12±11.75			43.72±8.84		
	41~	877	26.49±3.20			122.36±13.70			43.87±8.39		
文化程度	大专及以下	1 328	25.62±4.92	1.761	0.172	121.89±14.68	1.861	0.156	42.02±8.99	3.270	0.038
	本科	2 227	25.83±4.18			122.72±10.87			42.64±7.07		
	全日制/在职研究生	129	26.26±2.72			122.39±11.81			43.51±4.92		
职称	初级	2 012	25.00±3.68	22.148	<0.001	121.78±13.52	3.638	0.026	42.72±7.86	22.758	<0.001
	中级	1 507	25.74±3.97			122.69±11.22			44.45±6.96		
	高级	165	26.32±2.94			123.80±9.78			43.62±8.44		
科室	内科	1 575	25.69±4.22	0.526	0.591	122.30±12.95	2.159	0.116	43.52±8.06	1.289	0.276
	手术科室	1 234	25.84±4.13			123.12±12.41			43.70±6.84		
	其他	1 075	25.71±3.67			122.19±10.52			44.00±7.59		
婚姻	未婚	1 389	25.55±4.82	1.429	0.240	122.04±10.58	3.465	0.031	43.25±6.97	1.691	0.184
	已婚	2 194	25.82±5.10			123.04±11.49			43.75±9.02		
	离异/丧偶	101	25.42±4.01			122.39±10.25			43.98±6.92		
工作年限(年)	1~10	1 767	25.47±4.21	12.941	<0.001	121.09±11.54	10.336	<0.001	43.75±6.97	5.550	0.004
	11~20	1 126	25.84±4.15			122.26±10.81			42.87±9.02		
	21~	791	26.31±2.64			123.15±10.42			43.84±6.92		
月收入(元)	~5 000	1 026	25.68±4.19	11.283	<0.001	121.19±90.0	12.184	<0.001	44.09±5.98	5.405	0.005
	5 001~10 000	1 957	25.89±4.02			122.34±9.75			43.82±8.78		
	10 001~	701	26.55±2.64			123.41±8.42			43.05±8.12		

注:手术科室包括外科、手术室、五官科、妇科和产科。^a为t值。

2.3 护士社会资本、职业获益感、工作疏离感的相关性 护士的工作疏离感与社会资本、职业获益感呈负相关,差异有统计学意义($P < 0.05$),见表2。

2.4 护士工作疏离感影响因素的多元逐步回归分析 以护士工作疏离感为因变量,将单因素分析结

果有统计学意义的5个变量(性别、文化程度、职称、工作年限、月收入)和社会资本、职业获益感总分及各维度为自变量,进行多元逐步回归分析。结果显示:职称、月收入、社会资本、职业获益感是护士工作疏离感的主要影响因素($P < 0.05$),见表3。

表2 护士社会资本、职业获益感、工作疏离感的相关性(r 值, $n = 3\ 684$)

维度	社会资本	正向职业感知	良好护患关系	亲友认同	团队归属感	自身的成长	无奈感	无助感	无意义感
社会资本									
正向职业感知	0.354 ^a								
良好护患关系	0.238 ^a	0.256 ^a							
亲友认同	0.242 ^a	0.298 ^a	0.142						
团队归属感	0.265 ^a	0.288 ^a	0.200 ^a	0.154					
自身的成长	0.304 ^a	0.304 ^a	0.242 ^a	0.195 ^a	0.285 ^a				
无奈感	-0.272 ^a	-0.156	-0.174	-0.164	-0.247 ^a	-0.264 ^a			
无助感	-0.202 ^a	-0.224 ^a	-0.242 ^a	-0.372 ^a	-0.345 ^a	-0.255 ^a	-0.287 ^a		
无意义感	-0.431 ^a	-0.345 ^a	-0.360 ^a	-0.302 ^a	-0.185	-0.353 ^a	-0.310 ^a	0.340 ^a	

注:^a $P < 0.05$ 。

表3 护士工作疏离感影响因素的多元逐步回归分析($n = 3\ 684$)

自变量	β 值	SE	β' 值	t 值
职称	-0.126	0.034	-0.102	-2.370 ^a
月收入	-0.104	0.448	-0.182	-3.550 ^a
社会资本	-0.442	0.121	-0.245	-4.080 ^a
职业获益感	-0.742	0.280	-0.165	-6.844 ^a

注:^a $P < 0.05$ 。

3 讨论

3.1 职称和薪酬对护士工作疏离感的影响 经单因素分析和多层逐步回归分析,本研究发现,职称、薪酬是影响护士工作疏离感的人口学因素,与护士工作疏离感呈负相关,即随着职称晋升、薪酬增加,护士工作疏离感会降低,与 Tummars L 等^[9]研究基本一致。分析其原因如下。

由于护士劳动力短缺和护理工作量不断增长,低职称护士没有足够临床经验,错误率可能会增加,患者对其满意度可能下降,导致职称低者生产力低下、工作满意度低^[10]。随着职称晋升,高职称者参与工作的空间和展示自我才华机会相对广阔,高职称护士作为一个稳定队伍金字塔尖端在目前组织中被提拔或重用机率远大于低职称者,体现自我价值的同时更乐观,就越愿意参与和依赖组织,愿意为成功完成工作而保持高度的热情并付出额外努力。同时,年轻人和受过良好教育的员工在工作中觉得晋升希望渺茫、无法恰当的搞好人际关系、时常怀疑自己的工作努力、对上级的指示有时候会不知道怎么办,更可能离开工作岗位去寻求新职业的发展,因而影响护士工作疏离感的是职称而不是工作经验和年限。

员工与组织之间是一种社会交换关系,个人的损失超过他们对经济命运的有效控制时其工作疏离感便提高,如果员工相信组织能够给予个体福利、舒适和安全,员工自然认为自我是组织的一部分,而且劳动价值

与工作时间和工作使用有关,研究认为薪酬满意度的影响并不令人惊讶,奖金、养老金、保险、津贴等薪酬满足是必不可少的,收入高者可能较少改变工作的动机和需求^[11]。当然,管理者在遵循薪酬增长同时要注意工作时间的问題,包括加班时间、上下班时间、工资满意度等^[12],组织可以通过提供奖金、晋升的资源激励员工,关注他们、尊重他们,提供发展的机会,以提高工作的参与度和降低工作疏离感。

3.2 社会资本、职业获益感对护士工作疏离感的影响 本研究发现,在去除一般人口学变量的影响后,社会资本、职业获益感是影响护士工作疏离感的因素,从表2、表3可见,护士的社会资本、职业获益感水平越高,其工作疏离感越低,体现在工作投入、工作满意度、组织承诺等无奈感、无助感、无意义感降低。社会资本包括个人层面和群体层面,个人水平的凝聚力叠加即成为群体团结水平,反映的是家庭、社区、社会、工作场所等社会关系结构,在组织关系和人际关系网络中,职业获益感中的社会资源是通过互动、对话、社交产生^[13],较大地影响着个体健康问题^[5]。护士作为临床医疗不可或缺的一部分,一直从事着高风险的行为,在国内医疗大环境下,高要求、高控制、高应变的职业特征,“轻护重医”的思维仍然占据绝对的主导地位,护士们在重视、尊重、信任、权益、理解、接纳、合作等方面得不到必要的支持关系和资源,无法将自己的意见或想法如实反馈和解决,付出-回报、期望-价值之间的矛盾存在使得护士生理、心理和社会关系存在较大的负面性情绪,导致了自我感觉“我总觉得自己是一个失败者”“工作上的事都是领导说了算”“为了生活才不得不继续现在的工作”等消极性的结局,在工作场所的背景下缺乏纪律性、权利性、社会性,个人认为行为是不安全,需要寻求增援,形成较高的工作疏离感,个体感到他们工作“无能为力”,特别是感觉到工作不值得

的“无意义”较为严重^[14]。

护士职业获益感是护士从业时的一种积极愉快和高满足的情绪体验,对护士的职业发展而言是一个内在的激励因素,高水平职业获益感的护士,有较正向的职业感知和团队归属感,亲友认同水平较高,持久的处于一种充满积极情绪和动机的状态,在护理工作中具较积极的主观体验,能够高水准的维持良好护患关系,并在工作中保证持续的自身成长,而低职业获益感者会认为他们的贡献总产量太小或太不重要,无法在从事的活动中自我鼓励和自我胜任,而且往往护士长缺乏对护士的指导,不利于护士对健康政策的参与^[15],在如此低获益感的环境中工作,不管是男性还是女性,在职业活动中都无法灵活的应用时间表挑战潜在的智力和能力,工作与环境之间的关系逐渐疏远,更无法与组织建立积极的情感关系,与其他工作人员和管理者的人际关系不确定性、冲突和应力的协同影响^[9],慢慢的便产生较多的工作疏离感,影响着组织承诺和工作努力。管理者应强调心理或动机,通过提高工作配合、提供高品质的人际关系和更好的沟通以提高护士重视自己的工作,加强组织支持,促使护士自我感觉到较高的工作参与,缓冲压力并促进健康行为。

本研究考察并证实了社会资本、职业获益感对护士工作疏离感的负向性影响,护士和护理管理者可以通过开发和利用不同的社会支持和资源,在职业保障、职业实惠和职业价值等方面给予临床护士更多的积极体验,能够降低护士工作疏离感,进而“挽留”护士,保障护理工作的质量。然而,本研究虽然纳入了一定比例的男护士,量本量仍较少,随着二胎的开放和医院对男护士需求量的逐年增加,适时针对该人群的职业认可做出更恰当的干预,有利于管理者的整体把控。

参考文献

[1] Uçanok B. The role of work centrality in the relationship between work alienation and organisational commitment; A study of Turkish SMEs [J]. Journal for East European Management Studies, 2016, 21 (1) : 60-81.

[2] Koçoğlu M. Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country-Turkey [J]. Global Business & Management Research; An International Journal, 2014, 6 (61) :24-36.

[3] Tummers L, Bekkers V, Thiel SV, et al. The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees [J]. Administration & Society, 2015, 47 (5) :596-617.

[4] Somerville BO, Scholarios D. Shades of grey: Understanding job quality in emerging graduate occupations [J]. Human Relations, 2013, 66 (4) :555-585.

[5] Vyncke V, Hardyns W, Peersman W, et al. How equal is the relationship between individual social capital and psychological distress? A gendered analysis using cross-sectional data from Ghent (Belgium) [J]. BMC Public Health, 2014, 14 (9) :960-970.

[6] 胡菁. 护士职业获益感概念框架及测评工具研究 [D]. 上海: 第二军医大学, 2013.

[7] 高俊岭, 贾英男, 武晓宇, 等. 工作场所社会资本与健康关系的探索性研究 [J]. 中国健康教育, 2012, 28 (10) :806-809.

[8] 任晓静. 护士工作梳理感的内容结构及相关研究 [D]. 郑州: 河南大学, 2012.

[9] Tummers L, Bekkers V, Thiel SV, et al. The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees [J]. Administration & Society, 2014, 47 (5) :596-617.

[10] Almalki MJ, Fitz Gerald G, Clark M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia [J]. BMC Health Serv Res, 2012, 12 (9) :314-321.

[11] Volpe RL, Mohammed S, Hopkins M, et al. The negative impact of organizational cynicism on physicians and nurses [J]. Health Care Manag (Frederick), 2014, 33 (4) :276-288.

[12] Gorji HA, Etemadi M, Hoseini F. Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals [J]. J Educ Health Promot, 2014, (3) :58-62.

[13] Oksanen T, Kawachi I, Kouvonen A, et al. Workplace Determinants of Social Capital: Cross-Sectional and Longitudinal Evidence from a Finnish Cohort Study [J]. PLoS One, 2013, 8 (6) :65846.

[14] Tummers LG, Den Dulk L. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment [J]. J Nurs Manag, 2013, 21 (6) :850-859.

[15] AbuAlRub RF, Foudeh FN. Jordanian Nurses' involvement in health policy: perceived benefits and barriers [J]. Int Nurs Rev, 2017, 64 (1) :13-21.

(本文编辑: 陈子康)

收稿日期: 2016-03-22

(上接第 567 页)

[7] 陈光彬, 刘丹峰, 刘昌阔, 等. 腹腔镜联合胆道镜微创保胆取石术的研究进展 [J]. 中国微创外科杂志, 2015 (12) :1133-1135, 1140.

[8] Aloia TA, Járufe N, Javle M, et al. Gallbladder cancer: expert consensus statement [J]. HPB (Oxford), 2015, 17 (8) :681-690.

[9] 刘京山, 赵期康, 陈建飞, 等. 内镜微创保胆术后结石复发的胆囊因素分析 [J]. 中国内镜杂志, 2015, 21 (5) :525-527.

[10] 陈建飞, 赵期康, 李晋忠, 等. 牛磺熊去氧胆酸与熊去氧胆酸对预防保胆术后结石复发的临床研究 [J]. 中国微创外科杂志, 2014, 14 (4) :311-313.

[11] Kurinchi S Gurusamy, Brian R Davidson. Gallstones [J]. BMJ, 2014, 348 :g2669.

[12] Tan YY, Zhao G, Wang D, et al. A new strategy of minimally invasive surgery for cholecystolithiasis: calculi removal and gallbladder preservation [J]. Dig Surg, 2013, 30 (4-6) :466-471.

[13] Li QF, Xu X, Ge X. Gallstone recurrence after minimally-invasive cholecystolithotomy with gallbladder reservation: a follow-up of 720 cases [J]. Eur Rev Med Pharmacol Sci, 2015, 19 (8) :1403-1406.

[14] 李帅, 张东, 侯元凯, 等. 腹腔镜联合胆道镜微创保胆取石术后胆囊结石复发相关因素分析 [J]. 腹腔镜外科杂志, 2015, 20 (7) :535-538.

[15] 马哈, 李平, 江涛, 等. 腹腔镜联合胆道镜保胆取石术 109 例报告 [J]. 腹腔镜外科杂志, 2014, 19 (9) :696-698.

[16] 中国医师协会外科医师分会胆道外科医师委员会. 胆道手术加速康复外科专家共识 (2016 版) [J]. 中华消化外科杂志, 2017, 16 (1) :6-13.

[17] 刘春涛, 王悦华. 胆囊结石治疗方法选择的临床决策流程方案建立的探讨 [J]. 中国医药导刊, 2014, 16 (3) :548-550.

(本文编辑: 赵瑞)

收稿日期: 2016-12-01