

## 某国际医院护士心理弹性与组织支持感水平及相关性研究

陈艳艳, 张兴悦

北京大学国际医院呼吸与危重症医学科 北京

**【摘要】目的** 调查北京大学国际医院(简称北大国际医院)护士心理弹性及组织支持感现状及两者相关性,为制定行之有效的人性化日常护理管理策略,提高护士工作积极性,提升护士心理健康水平提供依据。**方法** 采用横断面问卷调查法,对北大国际医院内科327名护士,进行心理弹性和组织支持感水平的测量,分析得分水平及相关性。**结果** 本组护士心理弹性处于中等水平,总分(63.13±13.73)分;组织支持感处于较高水平,均分(3.29±0.66)分;除乐观性外组织支持感总分及各维度与心理弹性总分及各维度呈正相关( $r=0.280\sim0.431$ ,  $P<0.05$ )。**结论** 北大国际医院护士组织支持感总分及各维度与心理弹性总分、坚韧性、力量性呈正相关,提高组织支持感对提升护士的心理健康、工作质量、患者照护质量具有积极意义,有益于护理人才队伍积极、正向、健康、茁壮成长。

**【关键词】** 护士; 心理弹性; 组织支持感

**【收稿日期】** 2024年8月5日

**【出刊日期】** 2024年9月25日

**【DOI】** 10.12208/j.ijnr.20240255

### Study on psychological resilience and perceived organizational support among nurses in an international hospital and their correlation

Yanyan Chen, Xingyue Zhang

Department of Pulmonary and Critical Care Medicine, Peking University International Hospital, Beijing

**【Abstract】 Objective** This study investigates the current levels of psychological resilience and perceived organizational support among nurses at Peking University International Hospital (referred to as PKU International Hospital), exploring their correlation. The findings will provide evidence for developing effective humanized daily nursing management strategies, enhancing work enthusiasm, and improving mental health levels. **Methods** A cross-sectional questionnaire survey was conducted to measure the psychological resilience and organizational support levels of 327 nurses in the medicine department of Peking University International Hospital, and the score levels and correlations were analyzed. **Results** The mental resilience level of the nurses in this group was moderate, with a total score of (63.13±13.73). The sense of organizational support was relatively high, with an average score of 3.29±0.66. The total score and dimensions of organizational support were positively correlated with the total score and dimensions of psychological resilience, except for optimism ( $r=0.280\sim0.431$ ,  $P<0.05$ ). **Conclusions** The total score and dimensions of organizational support for nurses at Peking University International Hospital are positively correlated with the total score, resilience, and strength of psychological resilience improving organizational support has a positive impact nurses' mental health, work quality, and patient care quality, and is beneficial for the positive, positive, healthy and robust development of the nursing talent team.

**【Keywords】** Nurse; Psychological resilience; Perceived organizational support

心理弹性是个体在从事某项工作或经历负面事件后复原并良好适应的过程,可以简单理解为对挫折和

压力的适应及反弹能力<sup>[1]</sup>。在临床护理工作中,良好的心理弹性即能帮助个体正视压力和挫折,又能有效的

\*通讯作者: 陈艳艳

缓解职业倦怠,提升自我效能感和职业获益感,进而保证工作的质量和可持续性。护士在客观需求和组织支持益处均体现了其感知组织支持的必要性,尤其是国际医院护士常面临较高水平的职业倦怠和工作压力,可能会对其心理健康、患者照护质量和医疗保健系统造成严重影响。

组织公平感是组织中成员对组织公平的主观感受,组织支持作为重要资源,对护士高强度的工作需求有极大助益,但组织为个体提供的支持只有在被个体感知后才能形成组织支持感<sup>[2]</sup>。随着医疗体制改革工作的开展及 DRGS 的深入推进,医护人员心理健康问题也受到社会大众以及各级政府的关注。但目前国内有关国际医院护士心理弹性的研究相对较少。

本研究将以北大国际医院大内科 327 名护士作为研究对象,分析其心理弹性现状、组织支持感现状及两者的相关性,为医院护理管理工作的后续开展、采取有针对性的护理管理措施提供有力的理论数据支持。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象的纳入及排除方法

2023 年 12 月-2024 年 4 月采取整群抽样法,抽取北大国际医院内科护士。纳入标准:①具有 1 年以上工作或实习经验,②具有护士职业资格证书。③自愿参加此项研究以及后续回访的护士;排除标准:①工作或实习经验不满 1 年,②未取得护士职业资格证书,③个人原因无法参加此项研究以及后续回访的护士,共纳入 327 人为研究对象。

### 1.2 方法

#### 1.2.1 调查工具

##### (1) 一般资料问卷

研究者自行设计,内容包括年龄、性别、学历、职称、工作年限、婚姻情况和育儿情况。

##### (2) 心理弹性量表

采用 CONNOR 等心理弹性调查量表(Connor-Davidson resilience scale, CD-RISC),问卷包含 25 个项目,采用里克特氏 5 点量表评定法,从 0—4 表示完全不是这样、很少这样、有时这样、经常这样、几乎总是这样。该量表包含 3 个因子,即坚韧性、力量和乐观性,其中坚韧性维度包括条目 11-23,力量性维度包括条目 1、5、7、8、9、10、24、25,乐观性维度包括条目 2、3、4、6。该量表  $\alpha$  系数为 0.95,信度及效度良好,有广泛应用价值<sup>[3]</sup>。

##### (3) 组织支持感量表

由 Eisenberger Robert 等编制,由我国学者左红梅

修订完善后形成新的中文版组织支持感量表,并且在护理人员群体中适用良好。中文版有 13 个条目,包括情感性支持(条目 1-10)和工具性支持(条目 11-13)两个维度。采用里克特氏 5 点量表评定法,为“非常不符合”、“不太符合”、“不确定”、“比较符合”、“非常符合”分别计分 1-5 分。总分值 13-65 分,得分越高,表明个体感知到的组织支持情况越好,该量表  $\alpha$  系数为 0.959,信度及效度良好,适合应用于护士组织支持感调查<sup>[4-5]</sup>。

### 1.2.2 调查方法

本研究由专业的国家二级心理咨询师负责讲解并分发调查量表,为研究对象做填写指导,每份调查表均附有调查说明,为保护参加者的隐私,采用无记名方式,填写后即刻收回。问卷包括一般资料问卷、心理弹性量表和组织支持感量表。为提高被试者参与度同时减少被试者顾虑,问卷调查采取小组、双盲进行,不通过科室或者医院管理者发放、回收问卷,最大限度消除被试者对信息泄露风险的焦虑情绪,提升数据的真实性和可靠性。数据收集包括使用标准化问卷进行面对面调查,确保每位参与者理解问卷内容,并在专业指导下完成问卷。数据分析采用 SPSS 软件进行,包括独立样本  $t$  检验、泊松相关分析、描述性统计以确保结果的准确性和可靠性。

### 1.2.3 统计学方法

建立数据库,使用 SPSS26.0 处理数据。基数资料采用描述性统计方法,用人数、百分比进行描述。统计学方法采用独立样本  $t$  检验,其中计量资料用均数、标准差进行描述,采用泊松相关分析探讨护士心理弹性与组织支持感的相关性。

## 2 结果

### 2.1 护士一般资料

本研究共发放问卷 327 份,回收有效问卷 287 份,有效回收率为 87.77%。其中 <25 岁 92 人,占比 32%; 25-45 岁 179 人,占比 62%; >46 岁 16 人,占比 5%。护士中女性 280 人占比 97%,男性 7 人占比 3%。大专学历 86 人,占比 30%,本科学历 195 人,占比 68%,硕士学历 6 人,占比 2%。护士职称 81 人,占比 28%,护师职称 175 人,占比 61%,主管护师及以上 31 人,占比 11%。工作年限 <5 年 97 人,占比 34%,工作年限 5-10 年 158 人,占比 55%,工作年限 >10 年 32 人,占比 11%。婚姻情况,已婚 158 人,占比 55%,未婚 129 人,占比 45%。育儿情况,无孩 106 人,占比 37%,有 1 个孩子 150 人,占比 52%,有 2 个孩子 31 人,占

比 11%。

### 2.2 护士心理弹性得分情况

#### 2.2.1 心理弹性得分

北大国际医院 287 名护士的心理弹性总分为 (63.13±13.73)分,高于 ICU 护士心理弹性总分(56.82±9.33)分,低于任雅欣等<sup>[6]</sup>提到的全国在职护士心理弹性总分 (87.28±13.28)分。各维度得分,北大国际医院护士坚韧性(2.42±0.38)分,ICU 护士坚韧性(2.20±0.38)分,全国在职护士 (3.41±0.58);北大国际医院护士力量性(2.75±0.58)分,ICU 护士力量性(2.51±0.41)分,全国在职护士力量性 (3.69±0.55)分;北大国际医院护士乐观性 (2.00±0.58)分,ICU 护士乐观性 (2.02±0.39)分,全国在职护士乐观性 (3.34±0.60)分。可以看出北大国际医院护士在心理弹性 3 个维度的得分均显著高于 ICU 护士,但均显著低于全国在职护士。

#### 2.2.2 不同人口学特征的北大国际医院护士心理弹性评分

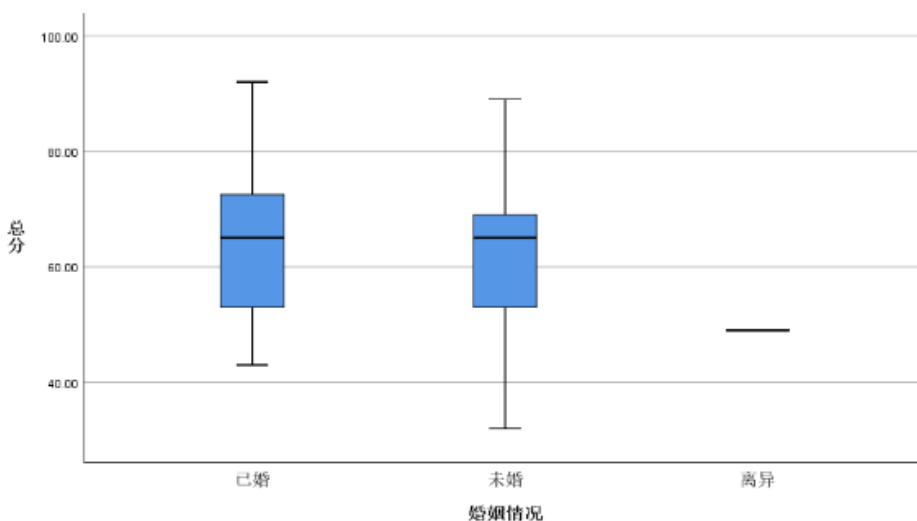
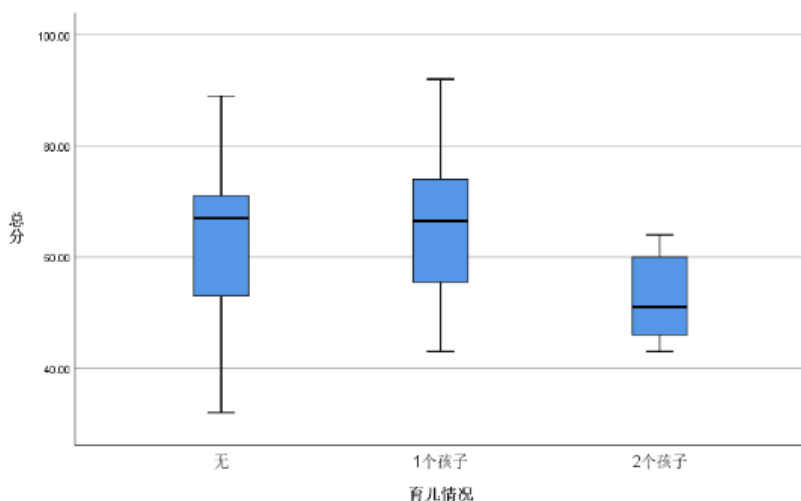
年龄、性别、文化水平、职称、工作年限、婚姻情况、育儿情况不同的国际医院护士心理弹性得分比较见下列箱线图及表 1。其中年龄、学历、职称、工作年限差异不具有统计学意义,而性别、育儿情况差异具有统计学意义 ( $P<0.05$ )。

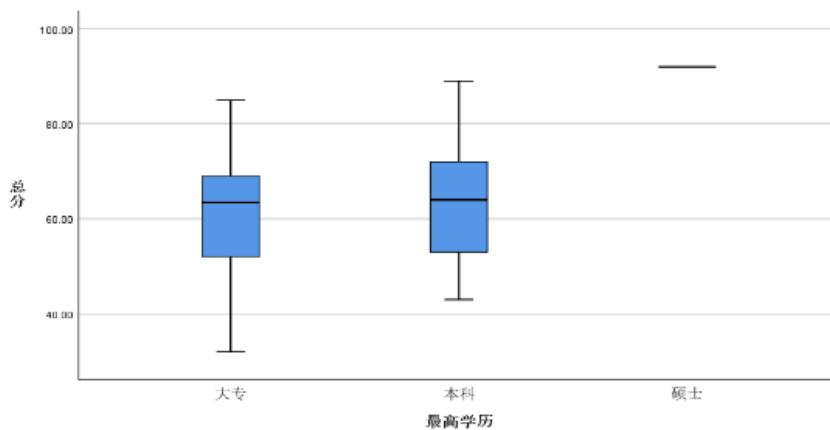
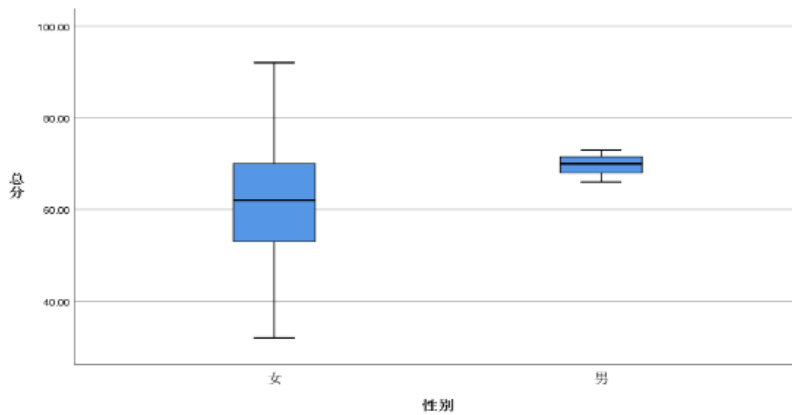
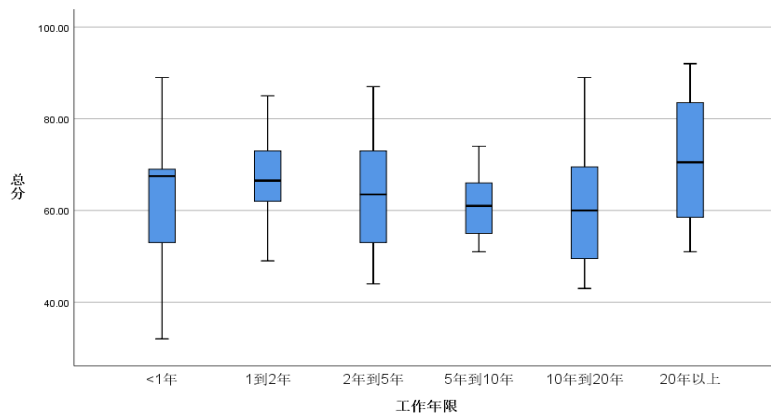
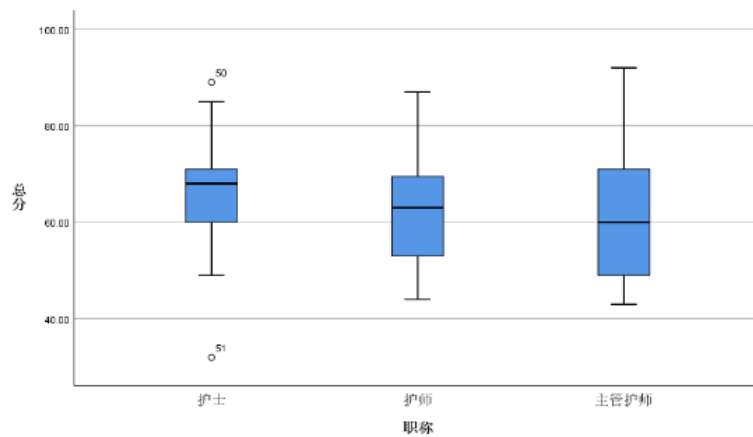
#### 2.3 护士组织支持感得分情况

北大国际医院护士组织支持感总分得分,以及情感性支持、工具性支持两个维度,总分以及条目均得分情况如表 2 所示。

#### 2.4 护士心理弹性与组织支持感的相关性分析

将北大国际医院护士心理弹性总分及各因子得分,与组织支持感总分及各因子得分进行 Pearson 相关分析,除乐观性外,总分与各因子分别呈现不同程度的正相关,见表 3。





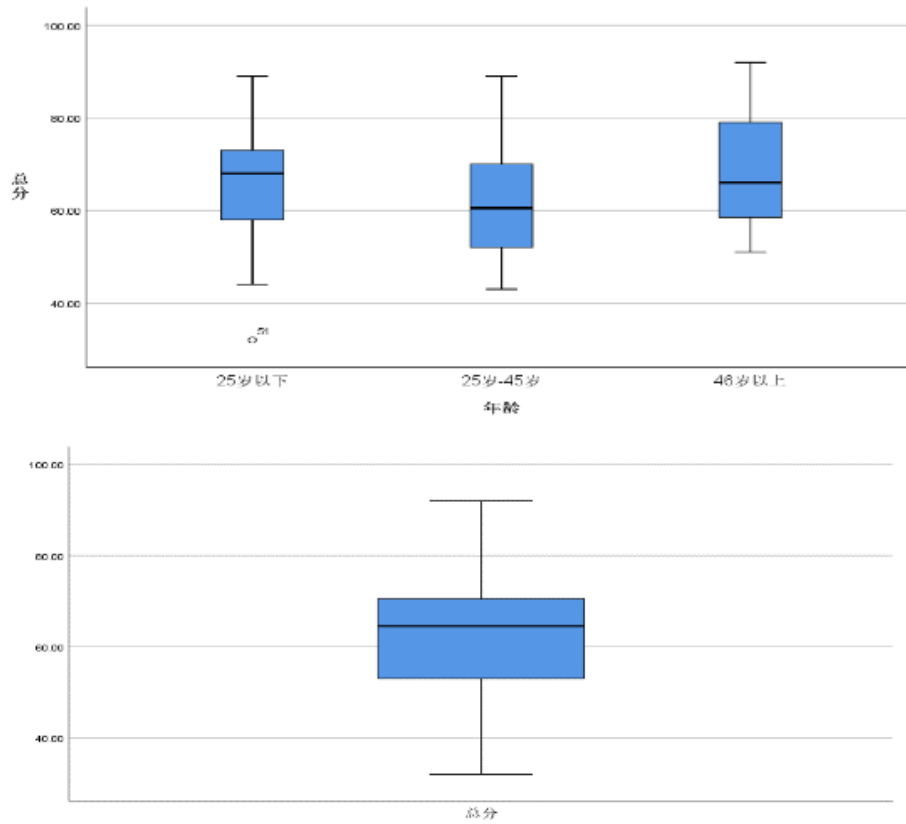


图 1 北大国际医院护士心理弹性评分箱线图

表 1 不同人口学特征的北大国际医院护士心理弹性评分

因素	人数	得分	t 值	P 值
年龄			-0.809	>0.05
<25 岁	92 人	65.35 ± 15.07		
≥ 25 岁	195 人	62.06 ± 13.12		
性别			-2.431	<0.05
男	7 人	69.67 ± 3.51		
女	280 人	62.73 ± 14.03		
学历			0.753	>0.05
大专及以下	86 人	61.06 ± 12.78		
本科及以上	201 人	64.06 ± 14.20		
职称			-0.732	>0.05
护士	81 人	65.33 ± 13.91		
护师及以上	206 人	62.24 ± 12.74		
工作年限			-0.582	>0.05
5 年以下	97 人	64.67 ± 14.90		
5 年及以上	190 人	62.32 ± 13.22		
婚姻情况			-0.589	>0.05
未婚	129 人	64.18 ± 13.38		
已婚	158 人	61.92 ± 14.31		
育儿情况			-2.083	<0.05
无孩或 1 孩	256 人	64.52 ± 13.75		
2 孩	31 人	52.50 ± 8.17		

表2 护士组织支持感得分

项目	总分	条目均分
情感性支持	31.87±6.82	3.19±0.68
工具性支持	10.91±2.10	3.64±0.7
组织支持感总分	42.77±8.55	3.29±0.66

表3 护士心理弹性与组织支持感的相关性分析 ( $r$ )

项目	情感性支持	工具性支持	组织支持感总分
坚韧性	0.280*	0.274*	0.291*
力量性	0.431**	0.343*	0.428**
乐观性	0.060	0.136	0.081
CD 总分	0.315*	0.293*	0.323*

注: \*\*表示  $P<0.01$ , \*表示  $P<0.05$

### 3 讨论

护士工作强度大且内容与生命息息相关, 因此面临的精神、心理压力较大, 心理弹性对护士的职业认同感、幸福指数、心理健康、工作效率都有着重要意义, 同时影响着临床护理工作的质量。

护士组织支持感包括情感性和工具性支持。如前文提到, 护士面临较高水平的压力和挑战, 容易积存压力而引起职业倦怠, 对心理健康、护理质量甚至医疗保健系统造成不可挽回的严重影响<sup>[7-9]</sup>。

本研究发现组织支持感对提升护士心理弹性至关重要。护理工作面临突发情况较多、频繁抢救患者, 足够的组织支持感能提高护士的心理弹性, 进而使临床工作高质量、高效率的完成, 心理弹性与组织支持感相互作用, 相辅相成, 为医疗工作保驾护航。

#### 3.1 护士心理弹性水平及其一般资料分析

数据结果显示护士的心理弹性水平与年龄、学历、职称、工作年限及婚姻状况相关度不大, 不具有统计学意义, 而与性别、育儿情况显著相关, 具有统计学意义。分析其原因可能是男生的心理弹性普遍高于女生, 而在临床护理工作中体力尤为重要, 男生先天的优势使其倦怠程度远低于女生。育儿情况分析结果显示, 无孩或者有 1 个孩子的护士心理弹性水平较高, 而有 2 个孩子的护士心理弹性水平则显著区别于前者。这说明临床护理工作繁忙, 而 2 孩的到来给家庭带来更大的资金、精力、时间压力, 导致 2 孩家庭护士的心理弹性难以修复到一个良好水平。这提示提倡 2 胎、3 胎的同时也应关注各个行业从业人员的工作压力和心理健康, 确保其有良好内、外部环境才能更好的响应国家政

策。

#### 3.2 护士心理弹性水平

本次研究中护士心理弹性总分高于唐芳<sup>[10]</sup>等人研究的 ICU 护士心理弹性总分, 低于全国在职护士心理弹性总分。可能是由于在 ICU 工作的护士所面临的工作强度更大, 日常护理操作中的每个细节都会对患者的健康和生命产生最为直接的影响, 故而其长期处于高压的工作环境下, 心理弹性始终处于较低水平。而本研究中的北大国际医院护士心理弹性水平高于 ICU 工作护士, 但低于全国在职护士心理弹性水平。分析其原因是由于国际医院的患者及家属对医院拥有更高的要求 and 预期, 所以护士的职业活动也受到了更加严苛的关注和监督。压力高于普通医院的工作人员而低于 ICU 工作的护士, 提醒我们在管理工作中要根据临床岗位的不同, 关注到心理健康状况的区别, 有针对性的提供心理健康支持, 确保护士能拥有良好的心理健康以及临床工作热情。

#### 3.3 护士组织支持感水平

目前, 国内各个场景下对护士组织支持感的关注较少, 因此护士组织支持感方面的实证研究也较少, 然而护士是在职业活动中最易感受到职业价值感和人生成就感的群体, 如成功进行疑难穿刺, 完成危重病人抢救, 获得患者及家属认可好评, 完成优秀的护理查房。组织支持感对于护士的影响因素分布在宏观和微观层面, 为护士提供更高的组织支持感可以有效提升护士的工作态度和工作绩效<sup>[11-12]</sup>。组织支持感重点在于感知, 感知到医院给予的组织支持, 能够实现组织层面和个人层面的正向发展, 组织层面上极大的提升员工对

医院的情感承诺,降低离职意愿<sup>[13]</sup>,提升护士职业满意度。个人层面能够更好的保护护士的身心健康,促进其积极有效的投入工作<sup>[14-15]</sup>,提升其工作和生活满意度。

### 3.4 护士心理弹性与组织支持感的相关性分析

本研究对北大国际医院护士心理弹性与组织支持感进行了相关性分析,结果可见,护士坚韧性、力量性、心理弹性总分均与情感性支持、工具性支持、组织支持感总分呈显著正相关。分析原因,心理弹性各个维度中唯有乐观性不与组织支持感呈现相关性,乐观性维度更多的决定于护士的人格特性及其性格属性,而乐观性本身作为护士的自有属性也不易被其他因素所左右。而坚韧性和力量性则与情感性支持、工具性支持、组织支持感总分均呈显著正相关。可以发现组织支持感可以直接影响护士的坚韧性和力量性。对于护士而言,临床护理工作以及工作中存在的独立危险因素,会对护理人员的心理弹性造成一定影响,而组织支持感可以很好的中和这种压力和影响。护士工作量大,并处在特殊的医疗环境中,其心理状态在极大程度上影响其专注度及积极性。而在护理管理过程中,医院提供的组织支持能够让护士感受到情感性和工具性支持,这种支持可以有效的加强临床护士的坚韧性和力量性<sup>[16-18]</sup>。

### 3.5 小结

总之,护士心理弹性总分、坚韧性、力量性与组织支持感总分及各维度呈不同程度的正相关。结果表明,组织支持感越强的护士,其心理弹性、坚韧性、力量性水平越高,组织支持感越弱的护士,其心理弹性、坚韧性、力量性水平越低。北大国际医院给予护士所感知到的公平和外部实际的公平环境,可以积极高效的提升护士的正向认知,进而提升工作满意度、心理弹性、心理健康水平。此后应重点针对组织支持感薄弱的环节加强管理,采取更加公平、支持更多的措施,从多个层面提高护理管理水平及护士工作满意度,为医院护理管理工作的后续开展、采取针对性的护理管理措施提供有力的理论数据支持<sup>[19-22]</sup>。为了更全面理解影响护士心理健康的因素,未来研究应考虑更多变量,如工作环境、个人生活压力等,从而探索更多元化的支持策略。

## 参考文献

[1] 潘金金,高美华,孙黎惠,等.共情疲劳在 ICU 护士心理弹性与工作投入之间的中介效应分析[J].护理研究,2019,33(11): 1844-1848.

[2] 陈建安,程爽,陈明艳.从支持性人力资源实践到组织支持感的内在形成机制研究[J].管理学报,2017,14(4):519-527.

[3] CONNOR K M, DAVIDSON J R. Development of a new resilience scale: The connor-davidson resilience scale (CD-RISC) [J]. *Depress Anxiety*,2003,18(2):76-82.

[4] 左红梅,杨辉,刘庆春.护士组织支持感与组织支持需求的调查[J].现代临床护理,2012,11(1):7-10

[5] CONNOR K M, DAVIDSON J R. Development of a new resilience scale: The connor-davidson resilience scale (CD-RISC) [J]. *Depress Anxiety*,2003,18(2):76-82.

[6] 任雅欣,周英,黄美凌,陆新容,成守珍,潘胜茂.护士心理弹性状况及其影响因素[J].中华行为医学与脑科学杂志,2014,3(23):258-259

[7] RUOTSALAINEN J H, VERBEEK J H, MARINE A, et al. Preventing Occupational Stress in Healthcare Workers [J]. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2015 ( 4 ): CD002892.

[8] ROTENSTEIN L S, TORRE M, RAMOS M A, et al. Prevalence of Burnout among Physicians: A Systematic Review[J]. *JAMA*,2018,320(11):1131-1150.

[9] WEST C P, DYRBYE L N, SHANAFELT T D. Physician Burnout: Contributors, Consequences and Solutions [J]. *Journal of Internal Medicine*,2018,283(6):516-529.

[10] 唐芳,陈银华,赖冬梅.广州市心脏外科重症监护室护理人员心理弹性状况及影响因素分析[J].职业与健康,2023,39(21):2976-2984.

[11] 周婷,王倩,周方,等.重大传染病防控背景下医务人员的疫情相关工作应激与心理症状的关系:工作倦怠的中介作用和组织支持的调节作用[J].中国临床心理学杂志,2022,30(2):354-359

[12] 潘小华.组织支持感与护士工作倦怠的研究[D].上海:复旦大学,2011.

[13] EISENBERGER R, RHOADES SHANOCK L, WEN X. Perceived Organizational Support: Why Caring about Employee Counts[J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*,2020,7(1):101-124.

[14] RHOADES L, EISENBERGER R. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature [J]. *Journal of Applied*

- Psychology, 2002, 87(4): 698-714.
- [15] 陈建安, 程爽, 陈明艳. 从支持性人力资源实践到组织支持感的内在形成机制研究[J]. 管理学报, 2017, 14(4): 519-527
- [16] 李珍, 秦梅兰, 秦月兰, 等. 湖南省在职护士心理弹性现状及其影响因素的混合研究[J]. 中华现代护理杂志, 2020, 26(20): 2711-2717.
- [17] 潘金金, 高美华, 孙黎惠, 等. 共情疲劳在 ICU 护士心理弹性与工作投入之间的中介效应分析[J]. 护理研究, 2019, 33(11): 1844-1848.
- [18] 闫梦凡, 喻正浩, 彭超华, 等. ICU 患者家属疾病不确定感与心理弹性的关系研究[J]. 护理管理杂志, 2020, 20(10): 735-738.
- [19] 张畅英. 临床年轻护士组织支持感对工作满意度的影响[J]. 护理管理杂志, 2014, 14(1): 28-30.
- [20] 穆欣, 郑晓英, 王东梅. 护理人员心理契约与工作满意度的相关性研究[J]. 中华护理杂志, 2009, 44(6): 498-501.
- [21] 王琳, 陶红, 刘晓虹. 护士留职意愿与工作满意度的相关性研究[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(1): 19-22.
- [22] 孙月芬, 阎丽红, 康福霞, 等. 护士流失的职业心理原因调查分析及对策[J]. 中华护理杂志, 2001, 36(2): 92-93.

**版权声明:** ©2024 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**