

个人-组织匹配在新入职护士工作准备度与职场适应度间的中介效应

易香 王国庆 李金珂

(武汉大学人民医院器官移植科,湖北省武汉市 430060)

【摘要】目的 探讨新入职护士(简称新护士)工作准备度与职场适应度的相关性及个人-组织匹配在两者间的中介作用。**方法** 采用中文版毕业护士工作准备度量表、护士职场适应度量表及个人-组织匹配量表,对2所三级甲等医院的208名新护士进行问卷调查,分析工作准备度、职场适应度、个人-组织匹配间的相关性,构建结构方程分析个人-组织匹配在工作准备度与职场适应度间的中介效应。**结果** 新护士工作准备度得分为(272.11±45.70)分,个人-组织匹配得分为(32.65±4.96)分,职场适应度得分为(60.98±8.19)分;工作准备度总分与职场适应度总分呈正相关,工作准备度总分、职场适应度总分与个人-组织匹配总分呈正相关($P<0.05$)。个人-组织匹配在工作准备度与职场适应度间起部分中介作用,中介效应占总效应的45.36%。**结论** 新护士的工作准备度、个人-组织匹配和职场适应度总体处于中等水平,三者间关系密切。工作准备度可直接影响新护士职场适应度,也可以通过个人-组织匹配间接影响新护士职场适应度。

【关键词】 新入职护士;个人-组织匹配;工作准备度;职场适应度;中介效应

【中图分类号】 R 47 **【文献标识码】** B **【文章编号】** 0253-4304(2024)07-1121-04

DOI: 10.11675/j.issn.0253-4304.2024.07.28

职场适应度是指个体能适应工作环境及促成和谐关系的能力^[1]。在临床护理工作中,职场适应度可影响护士的职业体验和工作积极性,进而影响医院的护理质量和整体护理队伍的稳定性^[1-2]。新入职护士(以下简称新护士)因自身工作经验不足、临床工作适应能力不强及应对临床突发事件能力较差等原因,处于职场适应和角色转换的关键阶段,职场适应度问题较为突出^[3]。个人-组织匹配是指个体与所属组织在知识能力、价值观、文化及目标追求等方面的吻合性、互补性和一致性程度^[4]。职业构建理论认为个人-组织匹配程度可直接反映适应结果,与职场适应度呈正相关^[5]。工作准备度是指个体为获得工作中的成功而在个人特质和相关态度上做好准备的程度^[6]。有研究显示,较高的工作准备度可能会改善其职场适应度结局^[7]。根据上述分析,个人-组织匹配、工作准备度及职场适应度存在密切的关系,但在新护士群体中三者的关系如何仍鲜见报告。本研究旨在了解新护士个人-组织匹配、工作准备度及职场适应度的现状及三者间的关系,为改善新护士的职场适应度提供新的思路。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用整群抽样法,于2022年6—9月抽取武汉市2所三甲综合医院新护士作为调查对象。纳入标准:(1)取得执业证书的注册护士,工作年限≤2年;(2)已完成入职医院的岗前培训,在临床轮转并从事一线工作;(3)知情同意并愿意参加调查。排除标准:入职期间因各种原因不在岗时间累计1个月以上者。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料问卷表:自行设计一般资料问卷表,内容包括新护士的性别、年龄、家庭支持程度、入职前实习医院级别及家庭所在地等。

1.2.2 护士工作准备度量表:采用由Walker等^[7]编制、李佳颖^[8]修订的中文版毕业护士工作准备度量表,评估新护士的工作准备度水平。该量表包括工作竞争力、社交能力、职业发展、组织敏锐度、个人工作特质5个维度,共37个条目。各条目均采用Likert 10级评分法评分,按选项“完全不同意”至“完全同意”依次记1~10分,总分范围37~370分,得分越高表

第一作者简介:易香,本科,主管护师,研究方向为临床护理和护理教育。

通信作者简介:李金珂,本科,主管护师,研究方向为护理管理、护理教育。

示新护士的工作准备度水平越高。该量表的总体 Cronbach α 系数为 0.960。

1.2.3 护士职场适应度量表:采用由 Fujimoto 等^[9]编制、刘丽丽等^[10]修订的中文版护士职场适应度量表,评估新护士的职场适应度。该量表包括工作环境与氛围、业务自主、与上司的关系 3 个维度,共 17 个条目。各条目均采用 Likert 5 级评分法评分,按选项“完全不符合”至“完全符合”依次记 1~5 分,总分范围 17~85 分,得分越高表示新护士的职场适应度越好。该量表的总体 Cronbach α 系数为 0.889。

1.2.4 个人-组织匹配量表:采用由 Cable 等^[11]编制、张琳^[12]修订的中文版个人-组织匹配量表,评估新护士的个人-组织匹配程度。该量表包括价值观匹配、需求组织供给匹配、组织要求能力匹配 3 个维度,共 9 个条目。各条目均采用 Likert 5 级评分法评分,按选项“完全不同意”至“完全同意”依次记 1~5 分,总分范围 9~45 分,得分越高表示新护士的个人-组织匹配程度越好。该量表 Cronbach α 系数为 0.917。

1.3 调查方法 采用问卷星平台制作电子调查问卷,生成调查问卷链接。研究团队成员需接受专业培训,培训内容包括问卷的统一指导语及调查的具体步骤、方法和注意事项。研究团队与被调查医院护理部主任联系并征得同意后,通过微信平台将调查问卷链接发送至调查对象。调查问卷首页介绍有研究目的、知情同意事项及填写方法。由调查对象独立完成调查问卷后提交。每个手机仅能作答 1 次,答题时长少于 180 s 或所有问题均为同一选项或是选项有明显规律性的问卷为无效问卷。由 2 名研究者对问卷进行检查、核对和数据录入,确保数据准确。本调查发放并回收问卷 221 份,有效问卷 208 份,有效问卷回收率为 94.12%。

1.4 统计学分析 采用 SPSS 21.0 软件和 AMOS 24.0 软件进行统计学分析。计量资料以($\bar{x}\pm s$)表示;计数资料以例数(百分比)表示;采用 Pearson 相关性检验对变量间的关系进行分析;采用 Harman 单因素检验法进行共同方法偏差检验;采用 AMOS 24.0 软件进行验证性因子分析及结构方程模型构建,根据拟合指标评估模型的拟合度,通过修正指数对模型进行修正,运用 Bootstrap 法对中介效应进行检验。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 调查对象的基本情况 共纳入新护士 208 名,其中男性 30 名、女性 178 名,年龄 20~28(21.93 \pm 1.16)岁;学历为大专 34 名,本科 172 名,硕士 2 名;独生子女 84 名,非独生子女 124 名;家庭支持程度为很少 2 名,

一般 86 名,较高 120 名;入职前实习医院为二级医院 10 名,三级医院 198 名;家庭所在地为武汉本地 178 名,非武汉本地 30 名。

2.2 共同方法偏差检验 Harman 单因素共同方法偏差检验结果表明,特征根大于 1 的因子共有 10 个,且第一个因子解释的变异量为 39.36%,小于 40%的临界标准,没有只析出一个因子或某个因子的解释率特别大的情况,说明不存在严重的共同方法偏差变异。

2.3 新护士工作准备度、职场适应度、个人-组织匹配得分情况 新护士工作准备度得分为(272.11 \pm 45.70)分,职场适应度得分为(60.98 \pm 8.19)分,个人-组织匹配得分为(32.65 \pm 4.96)分,见表 1。

表 1 新护士工作准备度、职场适应度、个人-组织匹配得分情况($\bar{x}\pm s$,分)

项目	条目数	得分范围	得分	条目均分
工作准备度	37	37~370	272.11 \pm 45.70	7.35 \pm 1.24
工作竞争力	8	8~80	55.51 \pm 11.17	6.94 \pm 1.40
社交能力	9	9~90	64.61 \pm 12.59	7.18 \pm 1.40
职业发展	9	9~90	66.60 \pm 12.86	7.40 \pm 1.43
组织敏锐度	7	7~70	59.72 \pm 10.44	8.53 \pm 1.49
个人工作特质	4	4~40	25.67 \pm 7.11	6.42 \pm 1.78
职场适应度	17	17~85	60.98 \pm 8.19	3.59 \pm 0.48
工作环境与氛围	11	11~55	41.31 \pm 5.39	3.76 \pm 0.49
业务自主	2	2~10	6.85 \pm 1.33	3.43 \pm 0.67
与上司的关系	4	4~20	12.83 \pm 2.95	3.21 \pm 0.74
个人-组织匹配	9	9~45	32.65 \pm 4.96	3.63 \pm 0.55
价值观匹配	3	3~15	10.90 \pm 1.82	3.63 \pm 0.61
需求组织供给匹配	3	3~15	10.62 \pm 2.01	3.54 \pm 0.67
组织要求能力匹配	3	3~15	11.13 \pm 1.74	3.71 \pm 0.58

2.4 新护士工作准备度得分、职场适应度得分和个人-组织匹配得分的相关性分析 Pearson 相关性分析结果显示,新护士工作准备度得分与职场适应度得分呈正相关($r=0.404, P<0.001$),工作准备度得分、职场适应度得分与个人-组织匹配得分呈正相关($r=0.495, P<0.001; r=0.574, P<0.001$)。

2.5 个人-组织匹配在新护士工作准备度与职场适应度间的中介作用 以工作准备度(工作准备度得分)为自变量,工作准备度(工作准备度得分)为因变量,个人-组织匹配(个人-组织匹配得分)为中介变量构建结构方程模型。采用极大似然法进行拟合,修正后的模型适配度指标为:卡方值/自由度=2.275(<3),拟合优度指数=0.922(>0.9),规范拟合指数=0.939(>0.9),比较拟合指数=0.960(>0.9),增值拟合指数=0.960(>0.9),近似误差均方根=0.079(<0.08),提示模型拟合较好(见图 1)。采用 Bootstrap 置信区间估计法进行区间估计,Bootstrap 95% 置信区间均未包括 0,说明个人-组织匹配在工作准备度与职场适应度之间起部分中介作用,中介效应占总效应的 45.36%,见表 2。

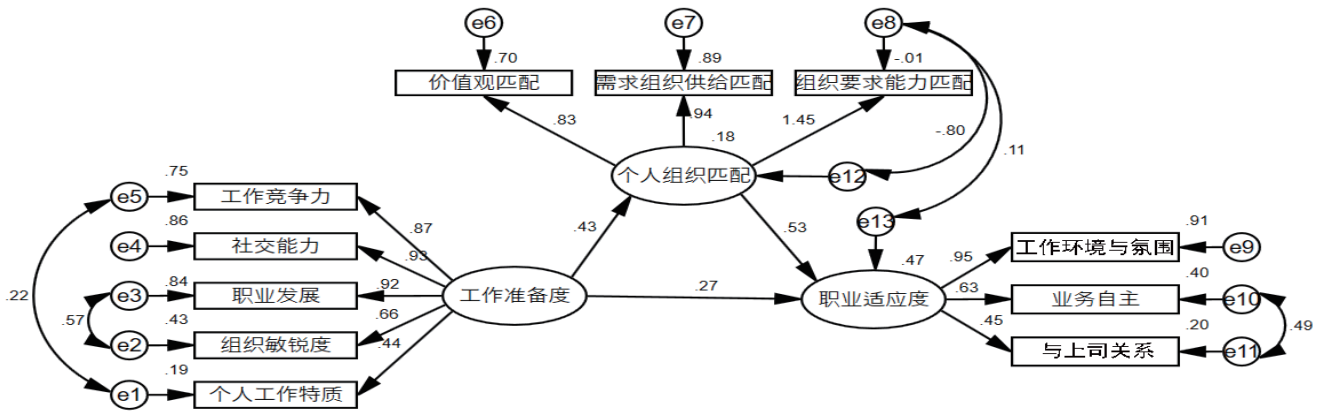


图1 工作准备度、个人-组织匹配与职场适应度结构方程模型图

表2 个人-组织匹配在工作准备度与职场适应度中的标准化中介效应分析

效应	效应值(95%置信区间)	P值	效应占比(%)
间接效应	0.225(0.139,0.349)	0.001	45.36
直接效应	0.271(0.116,0.421)	0.001	54.64
总效应	0.496(0.350,0.617)	0.001	100.00

3 讨论

3.1 新护士职场适应度与工作准备度、个人-组织匹配水平 本研究结果显示,新护士职场适应度得分为(60.98±8.19)分,处于中等水平,与刘丽丽等^[10]的研究结果基本一致。分析其原因:(1)新护士在工作中与同事、领导之间的交往模式和风格与其入职前与同学、老师之间的沟通交流模式存在差异;(2)新护士相对缺乏工作经验及生活阅历,使其在处理人际关系困扰时缺乏自信,面对领导的评价与教导倍感压力^[13];(3)新护士的专业技能及临床新知识相对匮乏,难以完全满足患者需求。护理管理者应给予新护士更多的支持与关注,拓宽培训的宽度和广度,帮助新护士提升人际交往能力,如可采用形成性评价^[14]及建构主义教学^[15]等措施,最大限度地促进新护士职场适应。

本研究结果显示,新护士工作准备度得分为(272.11±45.70)分,略高于高淑平等^[16]的研究结果,处于中等水平。本研究中,新护士在组织敏锐度(成熟度、专业规划、医院政策及制度)维度的条目均分较高,但在工作竞争力(临床理论与技能、自信、经验、责任心)维度和个人工作特质(灵活性、压力管理、心理弹性)维度的条目均分较低,提示新护士对于护理工作流程及职业规划等了解较为全面,但在理论知识与技能、自信、压力管理及心理素质等方面与临床要求存在一定差距。护理管理者可从提高新护士工作竞争力和个人工作特质入手,进一步提升

其工作准备度水平。

本研究结果显示,新护士个人-组织匹配得分为(32.65±4.96)分,说明新护士个人-组织匹配现状尚可,但仍有较大的提升空间。新护士在护理工作中表现出较低自我效能和较高的职业压力,加之社会阻抑现象^[17]的存在,这些因素在不同程度上影响新护士的个人-组织匹配水平。有研究表明,家庭支持是个人-组织匹配的促进因素^[18]。本研究中,有120名新护士的家庭支持程度较高,这可能是其个人-组织匹配尚可的原因之一。这提示护理管理者应在新护士中开展磁性管理、适当的培训、定期的心理疏导和减压训练等措施,并注意引导其尽快融入群体,以促进其个体-组织匹配。

3.2 新护士职场适应度与工作准备度、个人-组织匹配的相关性 本研究中,新护士工作准备度得分与职场适应度得分呈正相关($P < 0.05$),提示工作准备度水平越高的新护士其职场适应度越好。工作准备度在一定程度上代表了新护士的工作表现和职业发展潜力,新护士工作准备度高则有利于其角色转型,工作满意度更高,更易胜任及独立工作,从而达到更好的职场适应^[6]。新护士个人-组织匹配得分与职场适应度得分亦呈正相关($P < 0.05$),表明个人-组织匹配对改善新护士职场适应度具有重要作用。自我和谐理论认为,个体行为受内部特征和外部环境共同约束,当内、外部特征相符合时,即个人与组织价值观相匹配时,个体会视工作作为一种自我表达,产生积极的工作态度,从而更好地促进职场适应度^[19]。工作准备度得分与个人-组织匹配得分呈正相关($P < 0.05$),表明高水平的工作准备度有利于新护士个人-组织匹配程度的提高和维持。资源保护理论指出,个体具有保存、保护和获取资源的倾向^[20]。因此,工作准备度高的新护士在保存、保护自身已有资源的同时,更愿意积极主动学习和获取组织资源及文化,从而使自身与组织相匹配。建议护理管理者应加强医疗机构与高校的合作,构建联合培养协同机制,确保新护士

有充足的临床实践机会,充分发挥临床带教教师的作用,帮助新护士顺利适应临床实践工作,实现从学生角色到职业角色的转变,从而提升新护士的工作准备度^[6]。同时,应加强对新护士的岗前培训,强化护理管理者(包含护理部正副主任、科护士长及病区护士长)的文化感召力及榜样作用,及时识别护理团队中的社会阻抑现象等,以改善新护士个人-组织匹配程度,进而提高新护士的职场适应度。

3.3 新护士个人-组织匹配在工作准备度与职场适应度间的中介作用 本研究结构方程模型结果表明,新护士工作准备度不仅可以直接预测职场适应度,还可以通过个人-组织匹配间接预测职场适应度,中介效应占总效应的45.36%。有研究表明,工作准备度较高的新护士在工作中的独立性更强,更愿意花时间提高和丰富自己的知识储备,从而增强自我效能和工作满意度,降低职业压力^[21],其个人行为更符合组织要求,即个人-组织匹配程度更好,而个体与组织的互动一致性对新护士和组织均产生积极影响,进而促进新护士职场适应。工作准备度较低的新护士,可能缺乏明确的职业规划,对医院文化及规章制度不够熟悉,这些因素均会对其工作表现造成影响,不利于其角色转型,即个人-组织匹配程度较低,从而影响其职场适应。因此,护理管理者应重视新护士工作准备度和个人-组织匹配,充分认识到个人-组织匹配在其中扮演的重要角色,主动给予有效干预,如通过激发内部动机、营造和谐医护关系、合理安排人力资源、减轻工作压力、提升护理团队合作效率及人文关怀^[22]等方式,进一步提高新护士职场适应度,从而稳定护理人才队伍,促进护理事业的可持续发展。

3.4 小结 新护士个人-组织匹配、工作准备度及职场适应度总体处于中等水平,仍有较大的提升空间,三者间的关系密切。工作准备度可直接影响新护士职场适应度,也可以通过个人-组织匹配间接影响新护士职场适应度。建议护理管理者通过系统化干预策略提升新护士个人-组织匹配和工作准备度水平,从而改善其职场适应度。但本研究纳入的样本量较小,未来可开展大样本研究以进一步验证本研究结论。

参 考 文 献

- [1] Chen HR, Fang TT, Liu F, et al. Career adaptability research: a literature review with scientific knowledge mapping in web of science[J]. Int J Environ Res Public Health, 2020, 17(16):5986.
- [2] 王进波,孙慧敏,张秀秀,等.贵州省新毕业本科男护士就业离职意愿现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2019,26(21):1-5.
- [3] Kim SO, Kim JS. Association of work environment and resilience with transition shock in newly licensed nurses: a cross-sectional study[J]. J Clin Nurs, 2021, 30(7/8): 1037-1045.
- [4] 向御婷,熊莉娟.个人-组织契合理论在护理管理中的研究进展[J]. 护理学杂志, 2018,33(7):108-110.
- [5] Zhang M, Wang F, Li N. The effect of perceived overqualification on creative performance: person-organization fit perspective[J]. Front Psychol, 2021, 12:582367.
- [6] 贺丽芳,黄红玉,李春艳,等.新毕业护士工作准备度的研究进展[J]. 中华护理杂志, 2021,56(2):305-309.
- [7] Walker A, Storey KM, Costa BM, et al. Refinement and validation of the work readiness scale for graduate nurses[J]. Nurs Outlook, 2015, 63(6):632-638.
- [8] 李佳颖.《毕业护士工作准备度》量表的汉化及应用研究[D]. 广州:广州中医药大学, 2019.
- [9] Fujimoto H, Takama S. Re-examination of Nurses' Workplace Adaptability Scale[J]. J Nurs Soc Univ Toyama, 2013, 13(1):25-33.
- [10] 刘丽丽,吕路,郑雅宁,等.护士职场适应度量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究, 2021,35(3):391-395.
- [11] Cable DM, DeRue DS. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions[J]. J Appl Psychol, 2002, 87(5):875-884.
- [12] 张琳.个人-组织匹配对员工创新行为的影响研究——基于创新自我效能感的中介作用[D]. 杭州:浙江大学, 2015.
- [13] Kim EY, Yeo JH. Transition shock and job satisfaction changes among newly graduated nurses in their first year of work: a prospective longitudinal study[J]. J Nurs Manag, 2021, 29(3):451-458.
- [14] Mackintosh-Franklin DC. An evaluation of formative feedback and its impact on undergraduate student nurse academic achievement[J]. Nurse Educ Pract, 2021, 50:102930.
- [15] Epp S, Reekie M, Denison J, et al. Radical transformation: embracing constructivism and pedagogy for an innovative nursing curriculum[J]. J Prof Nurs, 2021, 37(5):804-809.
- [16] 高淑平,邢利民,周玉梅,等.新护士工作准备度及其影响因素调查[J]. 护理学杂志, 2022,37(5):51-53,57.
- [17] 朱迪,段锦云,田晓明.组织中的社会阻抑:概念界定、影响结果和形成机制[J]. 心理科学进展, 2013,21(1):135-143.
- [18] 崔慧珍,魏万宏,刘真亚.临床护士个人组织契合度现状及影响因素分析[J]. 广东医学, 2018,39(12):1869-1872.
- [19] Bao YJ, Vedina R, Moodie S, et al. The relationship between value incongruence and individual and organizational well-being outcomes: an exploratory study among Catalan nurses[J]. J Adv Nurs, 2013, 69(3):631-641.
- [20] Hobfoll SE. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress[J]. Am Psychol, 1989, 44(3):513-524.
- [21] Waszkowska M, Andysz A, Merecz D. Person-organization fit as a mediator of relationship between work environment and stress among social workers[J]. Med Pr, 2014, 65(2):219-228.
- [22] 许小美,钱小莲,史善富.职业健康体检中融入护理人文关怀的探讨[J]. 中国工业医学杂志, 2021,34(3):286-287.

(收稿日期:2023-12-11 修回日期:2024-01-20)