

心理资本在医务人员组织支持感与职业获益感间的中介效应分析

缪惠芝 徐添 马强

【摘要】目的 了解医务人员心理资本、组织支持感与职业获益感现状，并分析前者在后两者之间的中介效应。**方法** 采用一般资料调查问卷、职业获益感问卷、组织支持感量表、心理资本问卷对345名医务人员进行测评。数据统计分析应用SPSS 26.0和AMOS 24.0软件处理，使用Pearson分析相关性，并建立SEM进行中介效应检验。**结果** 345名医务人员心理资本评分(105.68 ± 6.59)分、组织支持感评分(42.49 ± 4.28)分、职业获益感评分(106.63 ± 7.59)分。医务人员职业获益感与组织支持感、心理资本之间互为正相关。心理资本在组织支持感与职业获益感之间具有17.35%的中介效应。**结论** 医务人员职业获益感处于中等水平，心理资本是医务人员组织支持感与职业获益感的中介变量，管理者应重视对医务人员的组织支持以提升其心理资本，并营造“磁性”医疗环境氛围，以增强职业获益感。

【关键词】 医务人员；组织支持感；心理资本；职业获益感；中介效应

【中图分类号】R749.92 【文献标识码】A 【文章编号】1673-2952(2025)03-0841-05

Analysis of the Mediating Effect of Psychological Capital between Perceived Organizational Support and Sense of Professional Benefit among Medical Staff

MIAO Huizhi, XU tian, MA Qiang. School of Public Health, Nantong University, Nantong 226000, China

【Abstract】Objective To understand the current status of psychological capital, perceived organizational support, and sense of professional benefit among medical staff, and to analyze the mediating effect of psychological capital between the latter two. **Methods** A general information questionnaire, psychological capital questionnaire, organizational support perception scale, and career benefit perception questionnaire were used to assess 345 medical staff. Data statistical analysis was performed using SPSS 26.0 and AMOS 24.0 software. Pearson correlation analysis was employed to examine the correlations among psychological capital, organizational support perception, and career benefit perception, and a SEM was established to test the mediating effect. **Result** The psychological capital score of the 345 medical staff was (105.68 ± 6.59), the organizational support perception score was (42.49 ± 4.28), and the career benefit perception score was (106.63 ± 7.59). There was a positive correlation between career benefit perception and organizational support perception, as well as psychological capital among the medical staff. Psychological capital had a mediating effect of 17.35% between organizational support perception and career benefit perception. **Conclusion** The sense of professional benefit among healthcare workers is at a moderate level, with psychological capital serving as a mediating variable between perceived organizational support and the sense of professional benefit. Managers should emphasize organizational support for healthcare workers to enhance their psychological capital and create a “magnet” healthcare environment to strengthen their sense of professional benefit.

【Key words】 Medical staff; Organizational support perception; Psychological capital; Career benefit perception; Mediating effect

【基金项目】江苏省第十六批“六大人才高峰”项目资助(编号:2019-WSW-269)。

【作者工作单位】南通大学公共卫生学院(南通,226000)。

【第一作者简介】缪惠芝(1989.08-),女,江苏南通人,本科,主治医师,研究方向:公共卫生与预防医学。

【通信作者】缪惠芝(Email: miaohuizhi@163.com)。

职业获益感是指从业过程中感知到职业带来的益处和收获,产生积极职业情感^[1]。目前,医务人员长期处于高负荷、高风险的工作环境,普遍存在心力耗竭现象^[2]。组织支持感是指员工所感受到的来自组织层面的认可及关注。研究表明^[3]组织支持感可以明显增强工作满意度,影响职业获益感。心理资本是指员工在工作过程中所展现出来的一种积极向上的心理状态。据文献报道^[4],心理资本越高越容易激发主观能动性,从而感知工作的价值,提升工作效率。舒倩宜^[5]认为组织支持感对工作满意度的影响受到积极心理的中介作用,其中提及最多的中介变量是心理资本。因此本研究尝试在此基础上以医务人员为测评对象,探讨心理资本在组织支持增强职业获益感中发挥的效应,为制定医务人员职业获益感的改善方案提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象

样本量选取根据结构方程模型(structural equation modeling, SEM)的倡导标准应 ≥ 200 例^[6],于2022年2月~2022年8月,便利抽取南通大学附属医院和南通市老年康复医院的医务人员为调查对象。纳入标准:①在岗在职医生/护士;②工作时间 >1 年;③自愿参与研究。排除标准:①实习、进修、轮转、规培医生/护士;②长期休假后重返工作岗位 ≤ 3 个月;③调查期间事假或产假等不在岗人员。

1.2 研究方法

1.2.1 一般资料调查表

内容结构自主设计

1.2.2 职业获益感问卷

由胡菁等^[7]编制,Cronbach's α 系数为0.958。包括亲友认同(6条)、团队归属感(6条)、自身成长(8条)、良好护患关系(6条)、正向职业认知(7条)共5个维度,33个条目,每个条目分别赋值1~5分,总分33~165分,分值越高提示职业获益感越高。

1.2.3 组织支持感量表

由左红梅等^[8]修订,Cronbach's α 系数为0.920。包括工具性支持(3条)、情感性支持(10条)共2个维度,13个条目,每个条目分别赋值1~5分,总分13~65分,分值越高提示感知到的组织支持越多。

1.2.4 心理资本问卷

由Luthans等^[9]编制,Cronbach's α 系数为0.923。包括复原力(6条)、自我效能(6条)、希望

(6条)、乐观(6条)共4个维度,24个条目,每个条目分别赋值1~6分,总分24~144分,评分越高提示心理资本水平越高。

1.3 调查方法

通过微信工作群发放电子问卷,自愿填写,且每个IP地址只能填写1次。采用统一的指导语告知研究注意事项,并严格遵循保密和匿名原则。本研究共回收问卷357份,并将无效问卷(作答不规范、填写不完整)剔除,有效问卷345份。

1.4 统计学处理

采用SPSS 26.0、Amos 24.0软件分析数据。计量资料以 $(\bar{x}\pm s)$ 描述,计数资料以 $n(\%)$ 描述,采用Pearson分析各变量之间的相关性,Bootstrap法检验中介效应,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 医务人员一般资料

本文最终共纳入345名医务人员,详细资料见表1。

2.2 医务人员心理资本、组织支持感与职业获益感得分情况

345名医务人员心理资本评分 (105.68 ± 6.59) 分、组织支持感评分 (42.49 ± 4.28) 分、职业获益感评分 (106.63 ± 7.59) 分,见表2。

2.3 医务人员职业获益感与组织支持感、心理资本的相关性分析

职业获益感与组织支持感呈正相关性 $(r=0.211\sim 0.893, P<0.05)$,与心理资本呈正相关性 $(r=0.213\sim 0.858, P<0.05)$;组织支持感与心理资本呈正相关性 $(r=0.204\sim 0.927, P<0.05)$,见表3。

2.4 中介效应模型构建

构建假设性SEM,因变量为职业获益感,自变量为组织支持感,中介变量为心理资本。模型参数评估应用极大似然法,并添加e2和e9、e11和e12两条路径修正模型,结果显示各项拟合指标均达到标准,见图1,表4。

2.5 效应关系

采用偏差校正Bootstrap法检验模型,并计算95%CI,证实中介效应模型成立。其中心理资本的中介效应值 $[0.080/(0.080+0.381)]\times 100\%=17.35\%$,表示心理资本具有部分中介效应,见表5。

3 讨论

本组医务人员职业获益感评分为 (106.63 ± 7.59) 分,低于陈珊珊等^[10]研究职业获益感评分,可能与

表1 医务人员一般资料

项目		n(%)
性别	男	98(28.41)
	女	247(71.59)
年龄(岁)	≥41	82(23.77)
	31~40	141(40.87)
	≤30	122(35.36)
职称	初级	101(29.28)
	中级	167(48.40)
	高级	77(22.32)
工作年限(年)	<5	64(18.55)
	5~10	169(48.99)
	>10	112(32.46)
职务	医生/护士	321(93.04)
	主任/护士长	24(6.96)
聘任方式	正式编制	105(30.43)
	合同制	240(69.57)
医院级别	二级医院	86(24.93)
	三级医院	259(75.07)
婚姻状况	已婚	251(72.75)
	未婚	70(20.30)
	离异/丧偶	24(6.95)
文化程度	大专	39(11.30)
	本科	306(88.70)
子女情况(个)	>2	66(19.13)
	1~2	195(56.52)
	0	84(24.35)
月收入(元)	<6000	68(19.71)
	6000~8000	139(40.29)
	>8000	138(40.0)

表2 医务人员心理资本、组织支持感与职业获益感得分情况 [$\bar{x}\pm s$]分]

项目	条目数	总分范围	分数	条目均分
心理资本总分	24	24~166	105.68±6.59	4.40±0.27
复原力	6	6~36	25.35±2.05	4.23±0.34
自我效能	6	6~36	27.04±2.32	4.51±0.39
希望	6	6~36	23.66±2.18	3.94±0.36
乐观	6	6~36	29.63±2.36	4.94±0.39
组织支持感总分	13	13~65	42.49±4.28	3.27±0.33
情感性支持	10	10~50	32.25±3.23	3.23±0.32
工具性支持	3	3~15	10.24±1.06	3.41±0.35
职业获益感总分	33	33~165	106.63±7.59	3.23±0.23
团队归属感	6	6~30	18.18±1.24	3.03±0.21
正向职业认知	7	7~35	23.01±1.15	3.29±0.16
亲友认同	6	6~30	18.26±1.37	3.04±0.23
自身成长	8	8~40	27.64±3.39	3.46±0.42
良好护患关系	6	6~30	19.54±1.02	3.26±0.17

医院等级、所处地区、工作内容不同等有关。随着医疗环境、绩效分配不断优化，医务人员归属感与职业认同感也随之增强；其次，近年来随着多点执业的逐步放开，医务人员的专业价值和社会认可度得到了显著提升，不仅在工作中感受到更多的尊重和肯定，也使其深刻体会到职业带来的成就感和满足感，能够更加积极地投入到工作中，并从职业中获得更多的益处。

本文发现组织支持感可正向影响职业获益感，与王明景等^[11]报道一致。医务人员不仅需要面对医

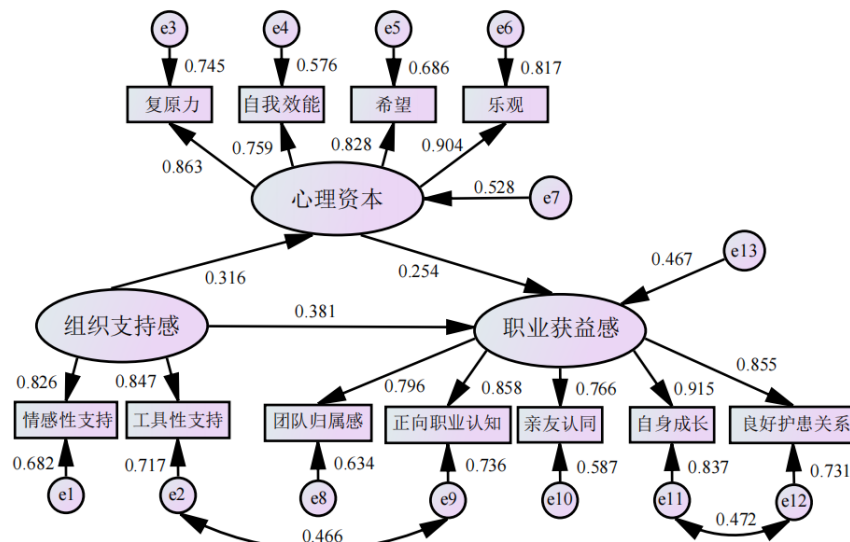


图1 中介效应模型

表3 医务人员职业获益感与组织支持感、心理资本的相关性分析(r值)

变量	心理资本总分	复原力	自我效能	希望	乐观	组织支持感总分	情感性支持	工具性支持	职业获益感总分	团队归属感	正向职业认知	亲友认同	自身成长
复原力	0.629**	1											
自我效能	0.426**	0.582**	1										
希望	0.585**	0.225*	0.722**	1									
乐观	0.526**	0.472**	0.635**	0.426**	1								
组织支持感总分	0.927**	0.544**	0.612**	0.701**	0.584**	1							
情感性支持	0.619**	0.722**	0.527**	0.727**	0.669**	0.652**	1						
工具性支持	0.755**	0.569**	0.204*	0.223*	0.513**	0.678**	0.534**	1					
职业获益感总分	0.858**	0.537**	0.704**	0.544**	0.418**	0.893**	0.721**	0.716**	1				
团队归属感	0.694**	0.215*	0.247*	0.442**	0.509**	0.596**	0.234*	0.700**	0.555**	1			
正向职业认知	0.582**	0.501**	0.585**	0.213*	0.485**	0.508**	0.516**	0.226*	0.646**	0.582**	1		
亲友认同	0.712**	0.639**	0.529**	0.637**	0.228*	0.526**	0.584**	0.669**	0.235*	0.541**	0.600**	1	
自身成长	0.559**	0.524**	0.416**	0.559**	0.541**	0.822**	0.716**	0.701**	0.558**	0.554**	0.661**	0.511**	1
良好护患关系	0.458**	0.627**	0.558**	0.557**	0.231*	0.589**	0.211*	0.639**	0.669**	0.201*	0.684**	0.517**	0.568**

注: *P<0.05; **P<0.01

表4 拟合指标评价结果

评价指标	χ^2/df	NFI	GFI	IFI	CFI	RFI	AGFI	RMSEA
评价标准	<3.000	>0.900	>0.900	>0.900	>0.900	>0.900	>0.900	<0.080
模拟结果	1.666	0.925	0.931	0.908	0.912	0.934	0.928	0.031

注: χ^2/df : 卡方自由度比, NFI: 标准适配指数, GFI: 良适性适配指标, IFI: 增值适配指数, CFI: 比较适配指数, RFI: 相对适配指数, AGFI: 调整后适配度指标, RMSEA: 近似误差的平方根

表5 路径系数

影响路径	效应值	中介效应占比	P
组织支持感→职业获益感	0.381	-	<0.05
组织支持感→心理资本	0.316	-	<0.05
心理资本→职业获益感	0.254	-	<0.05
组织支持感→心理资本→职业获益感	0.080	17.35%	<0.05

疗救治的高风险, 还要承受学科建设、继续教育、职称晋升等压力。倘若组织提供舒心的工作环境、健全的晋升机制、丰沛的福利待遇等, 可点燃员工工作热情, 使其对自身所从事的职业充满希望, 提升职业获益感。本文发现心理资本可正向影响职业获益感, 与李媛等^[12]报道一致。高心理资本的医务人员具备明确的职业规划, 正向的自我导向和对职业前景充满希望, 在临床工作中遇到困难会表现较强的抗压力与复原力, 减少负面情绪对工作的影响, 因而职业获益感会较高。

心理资本能帮助医务人员有效地利用组织和社

会资源, 提高工作投入度。同时, 心理资本可减少职业倦怠, 让医务人员在职业生涯中保持乐观积极的专业态度, 不仅有利于个人发展, 也能提升整体医疗服务的质量和效率^[13-14]。员工在感受到组织高度支持时, 会体验到组织对其贡献的认可和对其福祉的关心, 有助于激发主动性和积极性, 产生更强的责任感与使命感, 进而增加心理资本, 使其身处高压工作环境中保持自信乐观, 从容应对工作压力, 并报以较好工作憧憬, 对职业获益感产生正向作用。

综上所述, 医务人员职业获益感处于中等水平, 心理资本是医务人员组织支持感与职业获益感的中

介变量, 管理者应重视对医务人员的组织支持以提升其心理资本, 并营造“磁性”医疗环境氛围, 以增强职业获益感。此外, 本文只做了横断面调查, 今后将进行纵向研究, 以丰富本研究结论。

参考文献

- [1] Faba-An DF, Felipe-Dimog EB. Perceived benefits of engaging in continuing professional development among nurses in bontoc, mountain province [J]. *Acta med philipp*, 2024, 58 (10): 14-22.
- [2] Stutting HL. The relationship between rest breaks and professional burnout among nurses [J]. *Crit Care Nurse*, 2023, 43 (6): 48-56.
- [3] Xie M, Wang G, Wu YJ, et al. How does organizational career management benefit employees? the impact of the “enabling” and “energizing” paths of organizational career management on employability and job burnout [J]. *Int J environ res public health*, 2023, 20 (2): 1259.
- [4] 陆君军, 曹雪晴, 杨春霞, 等. 情绪劳动策略在临床护士心理资本与共情疲劳间的中介效应 [J]. *职业与健康*, 2023, 39 (13): 1792-1796, 1802.
- [5] 舒倩宜. 心理资本在女性护士组织支持感与工作满意度的关系中的中介作用 [J]. *中国卫生统计*, 2022, 39 (4): 565-567.
- [6] Huang PH. Postselection inference in structural equation modeling [J]. *Multivariate behav res*, 2020, 55 (3): 344-360.
- [7] 李鑫, 章美华, 陶玲, 等. 血液科护士职业获益感现状与反刍思维的关系研究 [J]. *护理管理杂志*, 2023, 23 (5): 335-339.
- [8] 李茜, 张倩, 严丽洁, 等. 手术室护士组织支持感与工作旺盛感的关系: 职业使命感的调节作用研究 [J]. *护理管理杂志*, 2024, 24 (12): 1030-1034.
- [9] Dirzyte A, Perminas A, Biliuniene E. Psychometric properties of satisfaction with life scale (SWLS) and psychological capital questionnaire (PCQ-24) in the Lithuanian population [J]. *Int J environ res public health*, 2021, 18 (5): 2608.
- [10] 陈珊珊, 杨陆, 沈冬梅, 等. 护士职业获益感、职业认同感与工作幸福感的关系 [J]. *职业与健康*, 2023, 39 (9): 1228-1232.
- [11] 王明景. 护士职业获益感与组织支持感及自尊的关系研究 [D]. 华中科技大学, 2023.
- [12] 李媛, 李作为, 王娅丽, 等. 计时制护士心理资本在职业获益感与职业幸福感间的中介效应分析 [J]. *职业与健康*, 2022, 38 (8): 1059-1063, 1068.
- [13] Tian L, Wu A, Li W, et al. Relationships between perceived organizational support, psychological capital and work engagement among Chinese infection control nurses [J]. *Risk manag healthc policy*, 2023, 16: 551-562.
- [14] Luo D, Song Y, Cai X, et al. Nurse managers' burnout and organizational support: The serial mediating role of leadership and resilience [J]. *J nurs manag*, 2022, 30 (8): 4251-4261.

(收稿日期: 2025 年 3 月 6 日)

上接第 751 页

- 因果关系的孟德尔随机化研究 [J]. *临床精神医学杂志*, 2023, 33 (5): 346-350.
- [10] Loh PR, Kichaev G, Gazal S, et al. Mixed-model association for biobank-scale datasets [J]. *Nat genet*, 2018, 50 (7): 906-908.
- [11] Burgess S, Bowden J, Fall T, et al. Sensitivity analyses for robust causal inference from mendelian randomization analyses with multiple genetic variants [J]. *Epidemiology*, 2017, 28 (1): 30-42.
- [12] Nagel M, Jansen PR, Stringer S, et al. Meta-analysis of genome-wide association studies for neuroticism in 449, 484 individuals identifies novel genetic loci and pathways [J]. *Nat genet*, 2018, 50 (7): 920-927.
- [13] Hill WD, Weiss A, Liewald DC, et al. Genetic contributions to two special factors of neuroticism are associated with affluence, higher intelligence, better health, and longer life [J]. *Mol psychiatry*, 2020, 25 (11): 3034-3052.
- [14] Mosterman RM. Normal people in clinical practice: a general factor of personality in biproportional scaling and its practical relevance [J]. *J pers assess*, 2013, 95 (1): 13-25.
- [15] Booth-Kewley S, Vickers RR. Associations between major domains of personality and health behavior [J]. *J pers*, 1994, 62 (3): 281-298.
- [16] Smeland OB, Wang Y, Lo MT, et al. Identification of genetic loci shared between schizophrenia and the Big Five personality traits [J]. *Sci rep*, 2017, 7 (1): 2222.

(收稿日期: 2024 年 1 月 25 日)