



Revista Argentina de Clínica Psicológica

ISSN: 0327-6716

racp@aigle.org.ar

Fundación Aiglé

Argentina

Yang, Jiao; Tang, Siyuan; Zhou, Wen
RESILIENCIA PSICOLÓGICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMEROS: EL
EFECTO MEDIADOR DE LA AFECTIVIDAD POSITIVA
Revista Argentina de Clínica Psicológica, vol. XXVI, núm. 2, agosto, 2017, pp. 194-201
Fundación Aiglé
Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281952112006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

RESILIENCIA PSICOLÓGICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMEROS: EL EFECTO MEDIADOR DE LA AFECTIVIDAD POSITIVA

NURSES' PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND JOB SATISFACTION: THE MEDIATING EFFECT OF POSITIVE AFFECTIVITY

Jiao Yang*, Siyuan Tang* y Wen Zhou**

Resumen

Antecedentes: Afectividad positiva, resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros son todos temas actuales de la investigación, pero existe pocos estudios empíricos relevante sobre las relaciones entre afectividad positiva, resiliencia psicológica y satisfacción laboral. **Metodo:** 229 enfermeros de 2 hospitales generales en la provincia de Hunan, China, completaron la escala de resiliencia de Connor-Davidson, la escala afectiva positiva y la escala de satisfacción de McCloskey/Mueller. **Resultados:** La resiliencia psicológica se correlacionó positivamente con la afectividad positiva ($r = 0,325$, $P < 0,05$). La resiliencia psicológica se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral ($r = 0,524$, $P < 0,05$). La afectividad positiva se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral ($r = 0,344$, $P < 0,05$). La afectividad positiva ejerce un efecto mediador parcial sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral ($P < 0,05$). **Conclusiones:** La Resiliencia psicológica no sólo afecta directamente a la satisfacción laboral, sino que afecta también indirectamente a satisfacción laboral a través de la afectividad positiva. La afectividad positiva ejerce un efecto mediador parcial sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral. Las instituciones médicas pueden mejorar la afectividad positiva de los enfermeros y la resiliencia psicológica con el fin de aumentar su satisfacción laboral y reducir su tasa de rotación, manteniendo así el desarrollo sano y estable del equipo de enfermería.

Palabras clave: efecto mediador de la afectividad positiva; resiliencia psicológica; satisfacción laboral.

Abstract

Background: Nurses' positive affectivity, psychological resilience, and job satisfaction are all hot topics of current research, but there is little relevant empirical research on the relationships among positive affectivity, psychological resilience, and job satisfaction. **Method:** A total of 229 nurses from 2 general hospitals in Hunan Province, China, completed the Connor-Davidson Resilience Scale, the Positive Affective Scale, and the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. **Results:** Psychological resilience was positively correlated with positive affectivity ($r = 0.325$, $P < 0.05$). Psychological resilience was positively correlated with job satisfaction ($r = 0.524$, $P < 0.05$). Positive affectivity was positively correlated with job satisfaction ($r = 0.344$, $P < 0.05$). Positive affectivity exerted a partial mediating effect on the relationship between psychological resilience and job satisfaction ($P < 0.05$). **Conclusions:** Psychological resilience not only directly affects job satisfaction, but also indirectly affects job satisfaction through positive affectivity. Positive affectivity exerts a partial mediating effect on the relationship between psychological resilience and job satisfaction. Medical institutions can improve nurses' positive affectivity and psychological resilience in order to increase their job satisfaction and reduce their turnover rate, thereby maintaining the healthy and stable development of the nursing team.

Key words: mediating effect of positive affectivity; psychological resilience; job satisfaction.

Recibido: 06-06-17 / Aceptado: 23-06-17

* School of Nursing, Central South University, Changsha, Hunan Province, 410013, P.R. China

** The Second Xiangya Hospital, Central South University, Changsha, Hunan Province, 410011, P.R. China
E-Mail: jiaojiao1234@yeah.net

REVISTA ARGENTINA DE CLÍNICA PSICOLÓGICA XXVI p.p. 194-201
© 2017 Fundación AIGLÉ.

Introducción

Con la creciente demanda de enfermeros en las instituciones médicas en China, la escasez y la tasa de rotación alta de personal de enfermería se han convertido en limitaciones importantes que restringen el desarrollo de la atención médica (Marín Fernández-Sánchez, López-Díaz, Jiménez-Alonso, Saenz-Núñez, De Vicente, et al. 2016). La escasez del personal de enfermería está relacionada con el desequilibrio entre la oferta y la demanda, mientras que la causa de la tasa de rotación alta de personal de enfermería es su bajo nivel de satisfacción laboral. La satisfacción laboral se refiere a la actitud y la respuesta afectiva del trabajador a la tarea y a factores del entorno de trabajo (Huang, Li, Peng, Wu y Jiang, 2008). Especialmente en el campo de la salud, la gestión organizacional es cada vez más consciente de que la mejora de la calidad de servicio y eficiencia de la organización requiere la mejora continua de la satisfacción de los empleados y la fidelidad (Pineau Stam, Spence Laschinger, Regan y Wong, 2015). Los estudios han demostrado que la satisfacción laboral está relacionada con el compromiso organizacional, la intención de rotación y el desempeño en el trabajo (Harris y Burman, 2016). La satisfacción laboral de enfermería está influenciada por una variedad de factores, incluyendo variables características organizacionales tales como la cultura organizacional, el clima organizacional y la personalidad organizacional y variables características de trabajo como horas de trabajo y valores de trabajo (Laschinger, Wong, Regan, Young-Ritchie y Bushell, 2013). En años recientes, los investigadores han prestado mucha atención al impacto de las características personales como la motivación, autoeficacia y personalidad sobre la satisfacción laboral de los enfermeros (Pineau Stam et al. 2015). La resiliencia psicológica es una característica particularmente importante, que determina la rapidez y eficacia con que un individuo bajo la adversidad o el estrés se recupera en un entorno de alto riesgo, elimina la crisis de un trastorno psicológico y finalmente se adapta y adquiere la fuerza impulsora del desarrollo (Galli y Gonzalez, 2015). Los cambios en el ambiente de trabajo, la presión de trabajo alta y las tareas difíciles tienden a crear un estado estresante para los empleados. Sin embargo, el impacto de este estrés en empleados varía en función de su resiliencia psicológica. Las investigaciones han demostrado que ante el mismo nivel de estrés, enfermeros con alta resiliencia psicológica experimentan menos problemas de salud mental que aquellos con baja resiliencia psicológica (Mcgee, 2006). Foureur, Besley, Burton, Yu y Crisp (2013) encontraron que la resiliencia psicológica puede aliviar los efectos negativos de eventos estresantes en la adaptación psicológica y el ajuste conductual de los enfermeros y desempeña un papel en mantener el equilibrio psicológico individual. Yu, Lau,

Mak, Cheng, Lv et al. (2014) también encontraron que la resiliencia psicológica tiene efectos reguladores en las conductas problemáticas, y que individuos con elevado puntaje de resiliencia psicológica son capaces de hacer frente a su trabajo más flexiblemente y perciben mayor satisfacción laboral. Más aún, Hudgins (2016) encontró quienes tienen resiliencia mas alta experimentan menos afectividad negativa y más afectividad positiva que aquellos con resiliencia baja cuando se enfrentan con eventos estresantes con equivalente grado de daño en el trabajo. Hayes, Douglas y Bonner (2015) examinaron la relación entre la resiliencia psicológica de los empleados, la satisfacción laboral y la intención de rotación, y encontraron que los niveles de la resiliencia de los empleados correlacionaban negativamente con la intención de rotación. Comparado con aquellos con alta resiliencia psicológica, aquellos con baja resiliencia psicológica estaban más inclinados de irse. El efecto psicológico de la resiliencia en la satisfacción laboral también se ve afectada por otras variables. Fortney, Luchterhand, Zakletskaia, Zgierska y Rakel (2013) revelaron que el estado de motivación de un individuo regula el efecto de resiliencia psicológica sobre la satisfacción laboral. Una reciente investigación propuso que la satisfacción laboral está vinculada a los rasgos (Lange, 2012). En particular, el efecto de la personalidad en la satisfacción laboral ha llamado la atención creciente de investigadores. Desde el punto de vista de temperamento afectivo, Watson, Hubbard y Wiese (2000) dividen la personalidad en afectividad positiva y negativa. La afectividad positiva es el grado en que un individuo percibe la simpatía humana, el compromiso y el optimismo. (Gloria, Faulk y Steinhardt, 2013). Connolly y Viswesvaran (2000) encontraron que la afectividad positiva y afectividad negativa se correlacionaron con satisfacción laboral en 0,49 y 0,33, respectivamente, con muy alta significación. Los estudios también han indicado que existe una correlación positiva significativa entre afectividad positiva y la resiliencia psicológica. Una puntuación de afectividad positiva indica mayor resiliencia psicológica (Sturgeon y Zautra, 2013). Además, se ha sugerido que el efecto psicológico de la resiliencia en la satisfacción laboral puede ser influenciado por la mediación o efectos reguladores de otros rasgos de personalidad (Kwok, Cheng y Wong, 2015). Dado que la afectividad positiva correlaciona positivamente tanto con resiliencia psicológica como con la satisfacción laboral, y la resiliencia psicológica puede afectar considerablemente la satisfacción laboral, se puede suponer que la afectividad positiva es la variable mediadora a través de la cual la resiliencia psicológica afecta la satisfacción laboral.

Aunque algunos de los estudios mencionados aportaron pruebas que la resiliencia psicológica y la afectividad positiva pueden ser factores protectores de los enfermeros de la satisfacción laboral, la ma-

yoría de los estudios sólo exploraron la relación entre 2 variables, raramente se estudia la posible relación compleja entre las 3 variables, especialmente entre el personal de enfermería de los países en desarrollo. Por lo tanto, en este estudio innovador, elegimos los enfermeros de hospitales generales en una provincia china como sujetos y se exploró la relación entre la resiliencia psicológica, la afectividad positiva y la satisfacción laboral mediante el análisis de ruta de ecuaciones estructurales. Sobre la base de nuestros hallazgos, hemos proporcionado una base teórica y recomendaciones prácticas para la intervención positiva en la satisfacción laboral de los enfermeros.

METODO

Muestra

Este estudio se realizó entre enero y septiembre de 2016 con 229 enfermeros seleccionados por muestreo aleatorio de 2 hospitales generales de 3A en Changsha y la ciudad de Xiangtan en la provincia de Hunan, China. La clasificación de 1ª clase de tercer grado (3A) de un hospital está determinada por "medidas para la administración del Hospital de grado" y otras regulaciones en China (Zhang, Li, Wang, Zhou y Gao, 2015) y corresponde al nivel más alto entre los "3 grados y 6 clases" implementado en China (excepto Hong Kong, Taiwán y Macao). Las principales áreas de evaluación de un hospital 3A incluyen servicio médico, gestión de calidad médica, seguridad, nivel técnico y eficiencia. Los hospitales privados también pueden participar en la evaluación de grado médico. En particular, los hospitales de tercer grado están obligados a tener más de 501 camas. Aquellos hospitales que reciben más de 900 puntos en la evaluación se clasifican como hospitales de 1ª clase (Zhang et al. 2015).

Fue obtenido el consentimiento informado de los participantes y los departamentos. Después de explicar el objetivo, contenido y requisitos del estudio y asegurar el anonimato y la confidencialidad de los datos, el investigador personalmente distribuyó y recolectó los cuestionarios personalmente.

Instrumentos

(1) Diseñado por el investigador con el propósito de la investigación, este cuestionario incluyó edad, género, educación, estado de matrimonio, años de trabajo, título, funciones y otros contenidos. (2) Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Mide la capacidad psicológica positiva de los individuos para responder a la adversidad con 25 ítems a través de 5 dimensiones (Yu y Zhang, 2007). Se utilizó la versión modificada por la Ni, Li, Yu, Pang, Chan, Leung y col. (2016) para hacer la escala más conveniente para el uso en China, cubre 3 dimensiones, a saber, dureza (siendo tranquila, constante y sensible, tiene un sentido de control ante desafíos, etc.), superación (pudiendo recuperar, mejorar y crecer después de experimentar frustraciones) y optimismo (que confía

en superar las adversidades y abordar problemas desde una perspectiva positiva). Cada ítem es clasificado en una escala de 5 puntos, desde 0 (nunca) hasta 4 (casi siempre). La puntuación más alta significa un mayor nivel de resiliencia psicológica. El coeficiente alfa de Cronbach de la escala es de 0,91, indicando que se está moderadamente o altamente correlacionado con autoestima, satisfacción con la vida y las 5 escalas de personalidad, que sugiere que la escala tiene sonido confiabilidad y validez. (3) Positive Affectivity Scales (PAS). La versión en chino de la Escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS) fue modificada por Yang y Ji (2003). La escala contiene 20 ítems, incluidos 10 ítems de afecto positivo y 10 de afectividad afectividad negativa. En este estudio, sólo fue investigada la dimensión positiva afectividad; por lo tanto, sólo se utilizaron los ítems 1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17 y 19 de la escala. Cada ítem se clasifica en una escala de 5 puntos (1 a 5 puntos), una puntuación más alta indica un mayor nivel positivo de afectividad. El coeficiente alfa de Cronbach de la PANAS, en la escala afectividad positiva (PAS), y la de afectividad negativa son 0,759, 0,862" y 0,810, respectivamente, indicando una buena fiabilidad y validez. (4) McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS). Fue desarrollado por los especialistas de enfermería americanos McCloskey y Mueller (1990). Incluye un total de 31 ítems a través de 8 dimensiones: las ventajas, programación, equilibran entre trabajo y familia, relaciones con colegas, oportunidades de interacción, oportunidades de carrera, reconocimiento de trabajo y dirección. Los ítems son marcados en una escala de 5 puntos, con el resultado total en los límites entre 31 y 155 puntos. El medio, 3,03, se consideró el índice mínimo de la satisfacción laboral en este estudio. El coeficiente alfa de Cronbach total de la escala es 0,95, y los coeficientes alfa de Cronbach de la variedad de dimensiones individual de 0,64 a 0,89 (McCloskey y Mueller, 1990; Zhu, Liu y Ding, 2011).

Análisis estadístico

Los datos fueron analizados con el programa estadístico SPSS 11.5. Los datos cuantitativos se presentaron como la desviación estándar de la media. El coeficiente de correlación de Pearson se realizó sobre las 2 variables cuantitativas. El análisis del efecto mediador fue llevado a cabo a través del software Amós 7.0. Se utilizó el método de máxima verosimilitud para estimar los parámetros del modelo, $p < 0,05$, lo que indica una diferencia estadísticamente significativa. Coeficiente alfa de Cronbach de la escala es 0,95 y coeficientes alfa de Cronbach de la dimensiones individuales entre 0,64 y 0,89 (McCloskey y Mueller, 1990; Zhu, Liu y Ding, 2011).

RESULTADOS

Análisis de fiabilidad y validez: se utilizaron coeficientes alfa de Cronbach y correlación item-total corregida (CITC) para medir la confiabilidad

de la consistencia de los cuestionarios. Los resultados de los análisis de la CITC mostraron que los valores de los ítems de los cuestionarios fueron todos mayores de 0,5, y el coeficiente alfa de Cronbach de las dimensiones estructurales

de las escalas eran todas por encima de 0,7, el nivel mínimo aceptable de fiabilidad (ver Tabla 1), indicando que los cuestionarios usados en este estudio tenían suficiente consistencia interna de fiabilidad.

Tabla 1. Resultados del análisis de confiabilidad del cuestionario (n=212)

Escala	Dimension	Coeficiente alfa de Cronbach de cada dimensión	Coeficiente alfa de Cronbach total
MMSS	Beneficios	0,821	0,832
	Programación	0,765	
	Balance entre trabajo y familia	0,789	
	Relaciones con colegas	0,814	
	Oportunidades de interacción	0,801	
	Oportunidades de carrera	0,812	
	Reconocimiento del trabajo	0,758	
	Gestión	0,842	
CD-SISC	Tenacidad	0,760	0,812
	Perfeccionamiento personal	0,852	
	Optimismo	0,787	
PAS		0,801	0,801

La validez de los datos del cuestionario se analizó mediante la construcción de un modelo de análisis factorial confirmatorio. Para el MMSS, la carga de factor de cada variable de observación fue mayor que 0,5. Para los índices de prueba del modelo, $X^2/DF = 2,24$, que es más bajo que el valor aceptable mínimo de 5, indica que los resultados de análisis son aceptables. RMSEA = 0,063, entre 0 y 1 y menos de 0,8, muestra que los resultados de este estudio son aceptables. NFI = 0,927, CFI = 0,928, IFI = 0,928, GFI = 0,915, AGFI = 0,907, y RFI = 0,915; éstos son todos mayores que 0,9, cumpliendo así los criterios de valor del índice de ajuste, lo que significa que el grado de ajuste entre el modelo y los datos está dentro del rango aceptable.

Para la PAS, la carga de factor de cada variable de observación fue mayor que 0,5. Para los índices de prueba del modelo, $X^2/DF = 2,78$, que es inferior al valor mínimo aceptable de 5, indica que los resultados del análisis son aceptables. RMSEA = 0,073, que entre 0 y 1 y menos de 0,8, mostrando así que los resultados de este estudio son aceptables. Finalmente, NFI = 0,908, CFI = 0,909, IFI = 0,909, GFI = 0,904, AGFI = 0,901, and RFI = 0,904; todos ellos son superiores a 0,9,

cumpliendo así los criterios de valor del índice de ajuste, lo que significa que el grado de ajuste entre el modelo y los datos está dentro del rango aceptable.

Demografía y puntuaciones: Se distribuyeron 229 cuestionarios y se recolectaron 212 cuestionarios válidos, con una tasa de recuperación del 92,5%. Los 212 sujetos incluyeron 48 hombres (22,6%) y 164 mujeres (77,4%) de 20 a 56 años ($30,1 \pm 6,7$) que habían estado trabajando como enfermeros por 1-34 ($10,1 \pm 7,2$) años. De los sujetos, 83 habían completado la educación superior o menor (39,2%), 123 habían cursado estudios de pregrado (58%) y 6 habían obtenido una maestría o superior (2,8%). El puntaje promedio de la resiliencia psicológica fue de $65,72 \pm 14,77$ puntos, el promedio de afectividad positiva fue de $32,23 \pm 9,25$ puntos, lo que significó que el índice de satisfacción laboral fue de $97,73 \pm 18,25$ puntos.

Análisis de la correlación entre la resiliencia psicológica y la afectividad positiva: El análisis de correlación de Pearson muestra que las puntuaciones en la resiliencia psicológica y sus 3 dimensiones se correlacionaron significativamente positivamente con la afectividad positiva ($P < 0,05$) (Tabla 2).

Tabla 2. Análisis de la correlación entre resiliencia psicológica y afectividad positiva (n = 212)

	r	P
Puntaje total de resiliencia psicológica	0,325	< 0,001
Tenacidad	0,360	< 0,001
Perfeccionamiento personal	0,208	0,002
Optimismo	0,237	0,001

Análisis de la correlación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción en el trabajo: El análisis de correlación de Pearson muestra que los puntajes en

la resiliencia psicológica y sus 3 dimensiones se correlacionaron positivamente con los puntajes de satisfacción laboral y sus ocho dimensiones ($P < 0,05$).

Tabla 3. Análisis de la correlación entre resiliencia psicológica y satisfacción laboral (n = 212)

	Puntaje total de Resiliencia psicológica	Tenacidad	Perfec. Personal	Optimismo
Puntaje total de satisfacción laboral	0,524**	0,573**	0,404**	0,258**
Beneficios	0,521**	0,574**	0,373**	0,302**
Programación	0,395**	0,417**	0,326**	0,186**
Balance entre trabajo y familia	0,364**	0,392**	0,288**	0,174*
Relaciones con colegas	0,314**	0,339**	0,249**	0,149*
Oportunidades de interacción	0,301**	0,319**	0,232**	0,172*
Oportunidades de carrera	0,355**	0,414**	0,253**	0,146*
Reconcimiento del trabajo	0,342**	0,373**	0,269**	0,155*
Gestión	0,287**	0,322**	0,211**	0,140*

Nota: ** $P < 0,01$; * $P < 0,05$

Análisis de la correlación entre la afectividad positiva y la satisfacción laboral: El análisis de correlación de Pearson muestra que la afectividad positiva

se correlacionó significativamente positivamente con los puntajes de satisfacción laboral y sus 8 dimensiones ($P < 0,05$) (Tabla 4).

Tabla 4. Análisis de la correlación entre la afectividad positiva y la satisfacción laboral (n = 212)

	<i>r</i>	<i>P</i>
Puntaje total de satisfacción laboral	0,344	< 0,001
Beneficios	0,327	< 0,001
Programación	0,258	< 0,001
Balance entre trabajo y familia	0,147	0,032
Relaciones con colegas	0,161	0,019
Oportunidades de interacción	0,205	0,003
Oportunidades de carrera	0,279	< 0,001
Reconcimiento del trabajo	0,274	< 0,001
Gestión	0,182	0,008

El método de máxima verosimilitud se utilizó para analizar el efecto mediador de la afectividad positiva sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral. Los resultados se muestran en la Fig. 1 y la Tabla 5. Todos los índices de ajuste del modelo estaban dentro del intervalo requerido: $X^2 / DF = 2,86$, $CFI = 0,911$, $GFI = 0,921$, $NFI = 0,901$ y $RMSEA = 0,076$. Además, se puede observar en la Tabla 4 que las 3 vías

del modelo fueron estadísticamente significativas ($P < 0,05$), lo que sugiere que la afectividad positiva ejerce un efecto mediador parcial sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral. El efecto directo de la resiliencia psicológica sobre la satisfacción laboral fue de 0,56 y su efecto indirecto en la satisfacción laboral a través de la variable mediadora de la afectividad positiva fue 0,052.

Figura 1. Modelo del efecto mediador de la afectividad positiva sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral

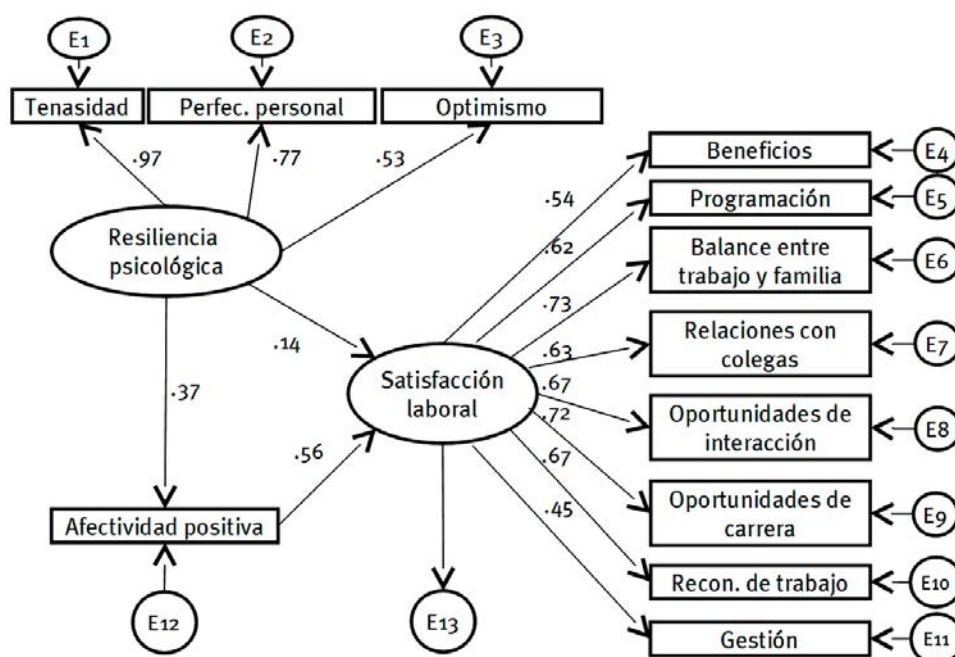


Tabla 5. Resultados del testeo de los efectos mediadores

			Estimación	SE	CR	P
Afectividad positiva	<---	Resiliencia psicológica	0,595	0,114	5,210	< 0,001
Satisfacción laboral	<---	Afectividad positiva	0,077	0,039	1,988	0,047
Satisfacción laboral	<---	Resiliencia psicológica	0,506	0,090	5,607	< 0,001

DISCUSIÓN

Impacto de la Resiliencia Psicológica en la Satisfacción laboral: Los resultados de este estudio muestran que la resiliencia psicológica y sus 3 dimensiones están positivamente correlacionadas con la satisfacción laboral y sus 8 dimensiones ($P < 0.05$). Yan (2015) encontró que la resiliencia psicológica de los enfermeros en un hospital de tercer grado no difirió significativamente en términos de años de trabajo, edad o título, que su satisfacción laboral fue afectada por la edad, la educación, el establecimiento, el título y otros factores. Ni la resiliencia psicológica ni la satisfacción laboral fueron afectadas significativamente por el nivel de ingresos. También se encontró que la resiliencia psicológica de los enfermeros y la satisfacción laboral estaban significativamente correlacionadas positivamente, tanto en términos de la puntuación total como de las dimensiones individuales. Estos resultados son consistentes con los resultados del presente estudio. Utilizando CD-SISC y MMSS, Ren,

Luo, Huang, Zhou y Chen (2016) encontraron que entre los enfermeros de los hospitales generales 3A de la ciudad de Guangzhou, las 3 dimensiones de la resiliencia psicológica y las 2 dimensiones de la satisfacción laboral estaban positivamente correlacionadas, indicando que la resiliencia psicológica y la dimensión del optimismo son factores importantes que afectan la satisfacción laboral de los enfermeros. Estos hallazgos también son consistentes con los resultados del presente estudio. Ren, Zhou, Huang, Chen y Mai (2015) investigaron los factores que afectaron la satisfacción laboral de los enfermeros con una muestra ampliada de 1259 enfermeros y encontraron que el nivel hospitalario, el turno nocturno, la resiliencia psicológica, la respuesta positiva y la presión de trabajo eran los principales Factores que afectan la satisfacción laboral de los enfermeros. Por lo tanto, es posible mejorar la satisfacción laboral de los enfermeros mejorando su resiliencia psicológica y su respuesta positiva. Los investigadores especularon que la influencia de la resiliencia psicológica sobre la satisfacción laboral

de los enfermeros se vio afectada por otros factores y examinaron la relación entre la resiliencia psicológica de los enfermeros, la satisfacción laboral y la intención de rotación en su estudio de 2016. Los resultados mostraron que la resiliencia psicológica de los enfermeros se correlacionó significativamente positivamente con 2 dimensiones de satisfacción laboral, a saber, el reconocimiento de trabajo y las oportunidades de carrera, y significativamente negativamente correlacionado con 2 dimensiones de la intención de la rotación, renunciar al trabajo actual y buscar otras oportunidades (Ren et al., 2016). Estos resultados difieren de los resultados de nuestro estudio. La diferencia puede estar relacionada con el tamaño y la representatividad de la muestra, así como con el uso de diferentes herramientas de investigación, especialmente el MMSS. Algunos investigadores (Ren et al., 2015) utilizaron una versión del MMSS traducida de otro idioma sin llevar a cabo un riguroso test de fiabilidad y validez, haciendo que su eficacia.

El efecto mediador de la afectividad positiva sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral: En base al análisis de trayectoria de las ecuaciones estructurales, encontramos que todos los índices de ajuste estaban dentro del rango requerido y las 3 vías del modelo fueron estadísticamente significativas ($P < 0,05$). El efecto directo de la resiliencia psicológica sobre la satisfacción laboral fue de 0,56 y su efecto indirecto en la satisfacción laboral a través de la variable mediadora de la afectividad positiva fue 0,052, lo que sugiere que la afectividad positiva ejerce un efecto mediador parcial sobre la relación entre resiliencia psicológica y satisfacción laboral. Este resultado es consistente con los resultados de Ji (2015) y Shi, Cui, Lei y Zheng (2013). Es probable que los enfermeros con buena resiliencia psicológica puedan enfrentarse a los eventos vitales de manera optimista, lidiar con el estrés y las fuentes de estrés con una actitud positiva, recuperarse rápidamente de los eventos de estrés, adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno y continuar su propio desarrollo; al mismo tiempo, pueden reducir su burnout del trabajo y aumentar su satisfacción laboral. Nuestros resultados ilustran que la afectividad positiva se correlaciona significativamente positivamente con la satisfacción laboral, es decir, cuando las enfermeras tienen una afectividad más positiva, pueden aprovechar más recursos (como apoyo familiar y social) para enfrentar los retos y las oportunidades en la vida y el trabajo, mejorando indirectamente su satisfacción laboral (Cheng, Chen, Chen, Xu y Chen, 2008). La afectividad positiva puede ayudar a los enfermeros a adaptarse enérgicamente a los reveses, a responder eficazmente al estrés, a enfrentar las presiones con una actitud positiva, a tomar la iniciativa de colaborar con otros, y activamente identificar, analizar y resol-

ver sus problemas fundamentales (Shi, Li, Duan y Zhang, 2011, Trompetter, Lamers, Westerhof, Fledderus y Bohlmeijer, 2017).

Al mismo tiempo, encontramos que la resiliencia psicológica es un importante predictor de la afectividad positiva y la satisfacción laboral. La resiliencia psicológica puede afectar directamente la satisfacción laboral y también indirectamente proteger la satisfacción laboral a través de la afectividad positiva, lo que indica que la afectividad positiva desempeña un papel importante en la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral. Más aún, la afectividad positiva experimentada por los enfermeros puede continuamente ser acumulada para formar recursos personales más positivos, como mejorar las auto-sugerencias y creencias positivas, lograr objetivos de vida beneficiosos, obtener apoyo social favorable y mantener el estado de salud y reducir las molestias causadas por enfermedades; mientras tanto, los crecientes recursos personales pueden reducir los síntomas de ansiedad emocional de los enfermeros, mejorar su actitud positiva en el trabajo y llevarlos a percibir una experiencia de trabajo más positiva. Por lo tanto, la mejora de la afectividad positiva y el estado mental de las personas pueden prevenir la aparición de estados negativos como el agotamiento laboral y así mejorar la satisfacción personal laboral.

CONCLUSIONES

Este estudio exploró la influencia de la resiliencia psicológica de los enfermeros en su satisfacción laboral y el efecto mediador de la afectividad positiva en esta relación. Se encontró que la resiliencia psicológica está positivamente correlacionada con la satisfacción laboral, la resiliencia psicológica está positivamente correlacionada con la afectividad positiva, la afectividad positiva está positivamente correlacionada con la satisfacción laboral y la afectividad positiva ejerce un efecto mediador parcial sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral. Por lo tanto, sugerimos que los gerentes hospitalarios se centran en aumentar la afectividad positiva de los enfermeros y mejorar su resiliencia psicológica con el fin de mejorar su compromiso laboral y reducir al mínimo las tasas de rotación. Por ejemplo, podrían combinarse factores tales como intercambios profesionales, oportunidades de desarrollo y aprendizaje, fortalecimiento del trabajo en equipo y motivación espiritual, comprensión, apoyo, respeto y confianza para mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería y asegurar el desarrollo estable del Equipo de enfermería. Debido a la financiación limitada de este estudio, nuestra muestra se limitó a los hospitales generales 3A. Esperamos ampliar el alcance de esta investigación en el futuro.

RECONOCIMIENTO

Siyuan Tang es el autor correspondiente.

REFERENCIAS

- Cheng, S., Chen, W. Q., Chen, A. L., Xu, Z. Y., & Chen, M. H. (2008). The relationship between occupational stress and social support of clinical nurses. *Chinese Nursing Management*, 8(9), 39-42.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 29(2), 265-281.
- Feng, Z. Y., Wang, J. R., Zhang, L. M., Ma, Y. L., Wei, C., & Guo, J. Y. (2007). Development of the patient satisfaction with nursing care questionnaire in hospital. *Chinese Journal of Nursing*, 42(1), 63-66.
- Fortney, L., Luchterhand, C., Zakletskaia, L., Zgierska, A., & Rakel, D. (2013). Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study. *The Annals of Family Medicine*, 11(5), 412-420.
- Foureur, M., Besley, K., Burton, G., Yu, N., & Crisp, J. (2013). Enhancing the resilience of nurses and midwives: Pilot of a mindfulnessbased program for increased health, sense of coherence and decreased depression, anxiety and stress. *Contemporary nurse*, 45(1), 114-125.
- Galli, N., & Gonzalez, S. P. (2015). Psychological resilience in sport: a review of the literature and implications for research and practice. *International Journal of Sport & Exercise Psychology*, 13(3), 243-257.
- Gloria, C. T., Faulk, K. E., & Steinhardt, M. A. (2013). Positive affectivity predicts successful and unsuccessful adaptation to stress. *Motivation and Emotion*, 37(1), 185-193.
- Harris, P. W., & Burman, M. E. (2016). Nurses returning to school: Motivators, inhibitors and job satisfaction. *Journal of Professional Nursing*, 32(2), 85-93.
- Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. *Journal of nursing management*, 23(5), 588-598.
- Herzog, N. V., Beharic, R. V., Beharic, A., & Buchmeister, B. (2014). Ergonomic Analysis of Ophthalmic Nurse Workplace Using 3D Simulation. *International Journal of Simulation Modelling*, 13(4), 409-418.
- Huang, J., Li, L., Peng, D., Wu, L., & Jiang, D., (2008). A survey of the relationship between job satisfaction and intent to leave among the engaging system nurses. *Chinese Journal of Nursing*, 43(6), 527-530.
- Huang, L. Yang, T. Z. & Ji, Z. M. (2003). Applicability of the positive and negative affect scale in Chinese. *Chinese Mental Health Journal*, 17(1), 54-56.
- Hudgins, T. A. (2016). Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of nursing management*, 24(1), E62-E69.
- Ji, W. (2015). Impact of psychological resilience on life satisfaction of clinical nurses. *Journal of Preventive Medicine of Chinese People's Liberation Army*, 33(5), 542-543.
- Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 561-582.
- Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality?. *Small Business Economics*, 38(2), 165-177.
- Laschinger, H. K., Wong, C., Regan, S., Young-Ritchie, C., & Bushell, P. (2013). Workplace incivility and new graduate nurses' mental health: the protective role of resiliency. *Journal of Nursing Administration*, 43(7/8), 415-421.
- Marin Fernandez-Sanchez, A., Lopez-Diaz, A., Jimenez-Alonso, C., Saenz-Nuno, M. A., & De Vicente y Oliva, J. (2016). Analysis of gaps in standardization in metrological traceability for medical devices: case of clinical thermometers, ultrasounds and shortwave. *DYNA*, 91(5), 536-540.
- Mcgee, E. M. (2006). The healing circle: resiliency in nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 27(1), 43-57.
- Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction: a proposed measure. *Nursing Research*, 39(2), 113-117.
- Ni, M. Y., Li, T. K., Yu, N. X., Pang, H., Chan, B. H. Y., Leung, G. M., et al. (2016). Normative data and psychometric properties of the connor-davidson resilience scale (cd-risc) and the abbreviated version (cd-risc2) among the general population in Hongkong. *Quality of Life Research*, 25(1), 111-116.
- Pineau Stam, L. M., Spence Laschinger, H. K., Regan, S., & Wong, C. A. (2015). The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 190.
- Ren, Y. Luo, T. Huang, M. Zhou, Y. & Chen, L. (2016). Analysis of the correlation between psychological resilience, job satisfaction and turnover intention of nurses in 10 general hospitals in Guangzhou. *Journal of Nursing*, 23(11), 46-50.
- Ren, Y., Zhou, Y., Huang, M., Chen, L., & Mai, L. (2015). The level and influencing factors of job satisfaction among 1259 nurses. *Journal of Nursing Administration*, 15(2), 86-88.
- Shi, G., Cui, L., Lei, L., & Zheng, R. (2013). Stress, affect and resilience in college students. *Chinese Mental Health Journal*, 27(9), 703-708.
- Shi, Z., Li, M., Duan, H., & Zhang, W. (2011). Catalytic role of positive affectivity experience in psychological health of nurses. *Practical Journal of Medicine & Pharmacy*, 28(6), 546-548.
- Sturgeon, J. A., & Zautra, A. J. (2013). Psychological resilience, pain catastrophizing, and positive emotions: perspectives on comprehensive modeling of individual pain adaptation. *Current pain and headache reports*, 17(3), 1-9.
- Trompeter, H. R., Lamers, S. M., Westerhof, G. J., Fledderus, M., & Bohlmeijer, E. T. (2017). Both positive mental health and psychopathology should be monitored in psychotherapy: confirmation for the dual-factor model in acceptance and commitment therapy. *Behaviour Research & Therapy*, 91, 58-63.
- Watson, D., Hubbard, B., & Wiese, D. (2000). Self-other agreement in personality and affectivity: The role of acquaintanceship, trait visibility, and assumed similarity. *Journal of personality and social psychology*, 78(3), 546-558.
- Yan, X. (2015). Application of humanized management model in neurology nursing management. *Journal of Clinical Medical Literature (Electronic Edition)*, 25, 5319-5320.
- Yu, X., & Zhang, J. (2007). Factor analysis and psychometric evaluation of the connor-davidson resilience scale (cd-risc) with chinese people. *Social Behavior & Personality An International Journal*, 35(1), 19-30.
- Yu, X., Lau, J. T., Mak, W. W., Cheng, Y., Lv, Y., & Zhang, J. (2014). A pilot theory-based intervention to improve resilience, psychosocial well-being, and quality of life among people living with HIV in rural China. *Journal of sex & marital therapy*, 40(1), 1-16.
- Zhang, Y. L., Li, T., Wang, D., Zhou, Z. L., & Gao, J. M. (2015). The effect of implementing nursing position management in tertiary hospitals. *Chinese Nursing Management*, 15(4), 458-461.
- Zhu, L., Liu, Y., & Ding, S. (2011). The impact of professional nursing practice environment and general self-efficacy on nurses' job satisfaction. *Chinese Journal of Nursing*, 46(9), 845-848.