

MA, EWMA Position Paper: Managing Wounds as a Team[J]. J Wound Care, 2014, 23(5 Suppl.):S1-S38.

[5] 廖灯彬,王琴,宁宁. 从无到有到专业,中国内地伤口护理的发展[J]. 华西医学, 2014, 29(9):1601-1602.

[6] 王春枝,斯琴. 德尔菲法中的数据统计处理方法及其应用研究[J]. 内蒙古财经学院学报, 2011, 9(4):92-96.

[7] 杨小平. 统计分析方法与 SPSS 应用教程[J]. 北京:清华大学出版社, 2008:176-181.

[8] 陈珥仪,席淑新,石美琴. 构建专科护理质量评价指标方法的研究进展[J]. 护理学杂志, 2015, 30(12):86-89.

[9] 李会一,徐增光,张勘. 转化医学研究机构建设指标体系构建及上海的实证分析[J]. 上海医药, 2012, 19(33):35-

40.

[10] Meretojs R. Indicators for competent nursing practice [J]. J Nurs Manag, 2002, 10(2):95-102.

[11] 宁宁. 三级阶梯式伤口治疗工作模式[J]. 创伤外科杂志, 2012, 14(2):191-192.

[12] 刘蓉. 伤口护理风险预案的制订及应用效果评价[J]. 实用临床护理学杂志, 2018, 3(47):87-89.

[13] 徐丽芬,杨荆艳. 肾移植术后留置尿管感染重点控制环节监测表的设计与应用[J]. 护理学杂志, 2018, 33(8):76-78, 封三.

(本文编辑 赵梅珍)

护士建言行为与诚信领导及组织承诺的关系研究

刘世卿¹, 王烨华¹, 李春霞², 王丽娜²

摘要:目的 了解护士建言行为、诚信领导、组织承诺的现状,并构建三者关系模型。方法 采用便利抽样法选取 3 所三甲医院的 327 名临床护士进行问卷调查。结果 诚信领导得分为 (3.93±0.68) 分,组织承诺得分为 (3.32±0.43) 分,建言行为得分为 (3.84±0.67) 分;诚信领导和组织承诺均对护士的建言行为具有正向预测作用 ($P<0.01$),且诚信领导可通过组织承诺的中介作用影响护士的建言行为 ($P<0.01$)。结论 医院管理者应采取有效措施提高护士长诚信领导行为和护士的组织承诺,进而激发护士建言的积极性。

关键词: 护士; 诚信领导; 组织承诺; 建言行为

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2019.19.067

Relationship among nurses' voice behavior, authentic leadership in head nurses, and organizational commitment Liu Shiqing, Wang Yehua, Li Chunxia, Wang Lina. *Oral and Maxillofacial Surgery, The First Affiliated Hospital of Zhengzhou University, Zhengzhou 450052, China*

Abstract: **Objective** To explore the relationship among authentic leadership in head nurses, nurses' organizational commitment and voice behavior, and to establish a model of the relationship among them. **Methods** A questionnaire survey was conducted among 400 clinical nurses in three 3A hospitals by convenience sampling. **Results** The scores of authentic leadership in head nurses, nurses' organizational commitment and voice behavior were (3.93±0.68), (3.32±0.43) and (3.84±0.67) points respectively. Authentic leadership and organizational commitment had a positive predictive effect on voice behavior ($P<0.01$), and organizational commitment played a mediating role between authentic leadership and voice behavior of nurses ($P<0.01$). **Conclusion** Hospital managers should take effective measures to improve head nurses' authentic leadership behaviors and nurses' organizational commitment, so as to stimulate nurses' enthusiasm for voice behavior.

Key words: nurse; authentic leadership; organizational commitment; voice behavior

在当今复杂和快速发展的医疗环境中,护理组织的创新和发展需要护理团队成员们的集思广益、齐心协力,而非管理者的自我独裁。建言作为一种自发的,具有挑战性和建设性的言语行为^[1],被认为是组织取得成功和做出高质量决策的关键驱动因素^[2]。因此,研究护士建言行为的因素,发掘激励护士建言的因素是护理管理者关注的重点。Morrison 等^[3]指出,员工建言行为与其对所在组织的奉献意愿的强

弱、对自身建言能否被采纳和建言后自身安全有关,当在开放、支持的领导者和下属的关系中,员工能更积极地表达自己的观点。诚信领导是指领导者通过在管理过程中展现的诚信品质和行为,从而对下属的认识、态度和行为产生影响,可对下属的工作态度、行为和绩效产生积极的影响^[4]。目前,诚信领导已经成为国内外管理领域研究的热点,但护理领域尚未检索到探讨诚信领导与建言行为关系的研究。另外, Gupta 等^[5]认为组织承诺是个体自愿为其工作的组织奉献全部的心理倾向。组织承诺增强了员工对所在组织的归属感、依赖感,为员工建言行为提供了良好的心理准备,从而可以提高员工建言行为的积极性^[6]。因此,本研究旨在探究护士长诚信领导、组织

作者单位:郑州大学第一附属医院 1. 口腔颌面外科 2. 介入科(河南 郑州, 450052)

刘世卿:女,硕士,护师

通信作者:王烨华, sqhm2016@126.com

收稿:2019-05-15;修回:2019-07-24

承诺与护士建言行为之间的关系,为护理组织的健康发展和管理者有效地激励护士进言纳谏提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 对象 在2018年3~7月采用便利抽样法选取郑州市3所三级甲等医院的临床护士为研究对象。纳入标准:①已取得护士执业资格且工作至少1年的护士;②护士长在本病区任职时间大于1年的科室;③知情同意参加者。排除标准:①临床进修护士、轮转护士和实习生;②至填写问卷为止未在本科室工作者,如公派进修、休病事假等人员。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料问卷 由研究者自行编制,主要包括性别、年龄、工作年限、所在科室、学历、职称、聘用方式等。

1.2.2 诚信领导 问卷由Walumbwa等^[7]于2008年研发,2010年蔺国超^[8]进行汉化和调适。此问卷包含4个维度共16个条目,即自我意识(4个条目)、关系透明(5个条目)、信息平衡处理(3个条目)、内化道德观(4个条目)。诚信领导问卷采用Likert 5级评分法,“非常不同意”到“非常同意”分别计1~5分,由下属填写,分数越高说明下属感知到直接管理者的诚信水平越高。本研究由被调研的护士填写。该量表的Cronbach's α系数为0.951。

1.2.3 中国职工组织承诺量表 该量表包括感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺5个维度,共25个条目^[9]。量表采用Likert 5级计分,从“非常不同意”到“非常同意”分别给予1~5分,分数越高说明组织承诺程度越高。该量表Cronbach's α系数为0.82^[10]。

1.2.4 建言行为量表 由Van Dyne等^[11]编制,段锦云等^[11]进行了中文版本修订。该量表共包含6个条目,采用Likert 5级评分法,每条从“完全不同意”到“完全同意”分别赋1~5分,分数越高表明建言行为意愿越强。该量表在护理领域应用较为广泛,内部一致性信度系数为0.903^[12]。

1.3 调查方法 采用便利抽样选取3所三级甲等医院,研究者与护理部协商沟通后取得其同意,然后派本研究5名调查员深入病房向研究对象解释本研究目的、问卷填写的方法和注意事项等相关内容,当场进行问卷的填写与收回。本研究共发放问卷400份,回收有效问卷共327份,有效回收率为81.75%。

1.4 统计学方法 应用SPSS19.0软件对数据进行统计描述,Pearson相关分析法分析变量间的相关性。诚信领导理论指出采取诚信领导行为的领导者,以组织的长远发展作为导向,能以身作则,对下属的个人意识状态、自我行为和工作情境方面均会产生正面影响^[13]。据此本研究以建言行为因变量,诚信领导作为自变量,组织承诺作为中介变量建立关系模型,并

通过AMOS21.0软件的结构方程模型加以验证。本研究所得结果数据除组织承诺外,多为偏态分布数据,故通过Bootstrap方法进行分析纠正^[14-15]。由于建言行为为单维变量,为便于建模,本研究采用了项目组合法^[16],将建言行为的观察变量随机分为了两个项目组,即J1、J2。

2 结果

2.1 研究对象一般资料 327名护士中,男16人,女311人;年龄21~53(27.93±1.94)岁。职称:护士53人,护师185人,主管护师及以上89人。学历:专科109人,本科174人,硕士及以上44人。工作年限:1~3年107人,4~6年88人,7~9年62人,≥10年70人。聘用方式:合同115人,人事代理186人,编制26人。所在科室:内科230人,外科30人,其他科室67人。

2.2 诚信领导、组织承诺、建言行为得分 见表1。

表1 诚信领导、组织承诺、建言行为得分(n=327)

项目	得分($\bar{x} \pm s$)	得分率(%)
诚信领导	3.93±0.68	78.60
关系透明	3.95±0.74	79.00
内化道德观	3.95±0.68	79.00
信息平衡	3.85±0.80	77.00
自我意识	3.96±0.73	79.20
组织承诺	3.32±0.43	66.40
感情承诺	3.75±0.81	75.00
规范承诺	3.81±0.66	76.20
理想承诺	3.63±0.70	72.60
经济承诺	2.79±0.76	55.80
机会承诺	2.62±0.70	52.40
建言行为	3.84±0.67	76.80

注:得分率=实际得分/理论最高分×100%。

2.3 诚信领导、组织承诺和建言行为的相关性 护士长诚信领导和建言行为呈正相关($r=0.607, P<0.01$);组织承诺和建言行为也呈正相关($r=0.343, P<0.01$),见表2。

2.4 诚信领导、组织承诺与建言行为的关系模型 模型的分析采用最大似然法,并根据Bootstrap修正指数修正模型,增列了一组误差变量的共变关系后模型得到拟合,得到修正后模型,最终构建的结构方程模型如图1所示。

本研究所构建的模型的拟合指标中 $P<0.05$,这是因为 χ^2 受估计参数和样本数影响很大,当样本数较大(超过200)时,往往造成 χ^2 变大,此时易拒绝虚无假设,接受对立假设,造成 $P<0.05$,此时应该结合其他适配指标结果综合衡量模型是否得到拟合^[14]。本研究对模型进行修正后,各变量均达到了适配标准见表3,本模型效果良好;另外本研究各条路径系数具有统计学意义(均 $P<0.01$)。

表 2 诚信领导、组织承诺、建言行为相关性(*n* = 327)

项目	关系透明	内化道德观	信息平衡	自我意识	诚信领导	感情承诺	规范承诺	理想承诺	经济承诺	机会承诺	组织承诺
关系透明	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
内化道德观	0.780 **	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—
信息平衡	0.760 **	0.795 **	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—
自我意识	0.815 **	0.815 **	0.835 **	1.000	—	—	—	—	—	—	—
诚信领导	0.926 **	0.914 **	0.907 **	0.938 **	1.000	—	—	—	—	—	—
感情承诺	0.557 **	0.497 **	0.540 **	0.552 **	0.584 **	1.000	—	—	—	—	—
规范承诺	0.539 **	0.469 **	0.489 **	0.496 **	0.544 **	0.864 **	1.000	—	—	—	—
理想承诺	0.493 **	0.485 **	0.495 **	0.537 **	0.545 **	0.744 **	0.722 **	1.000	—	—	—
经济承诺	-0.155 **	-0.119 *	-0.114 *	-0.153 **	-0.149 **	-0.212 **	-0.160 **	-0.059	1.000	—	—
机会承诺	-0.253 **	-0.200 **	-0.166 **	-0.261 **	-0.244 **	-0.305 **	-0.281 **	-0.173 **	0.665 **	1.000	—
组织承诺	0.402 **	0.385 **	0.424 **	0.399 **	0.436 **	0.716 **	0.726 **	0.757 **	0.428 **	0.308 **	1.000
建言行为	0.507 **	0.533 **	0.581 **	0.634 **	0.607 **	0.509 **	0.462 **	0.476 **	-0.155 **	-0.287 **	0.343 **

注：* *P* < 0.05, ** *P* < 0.01。

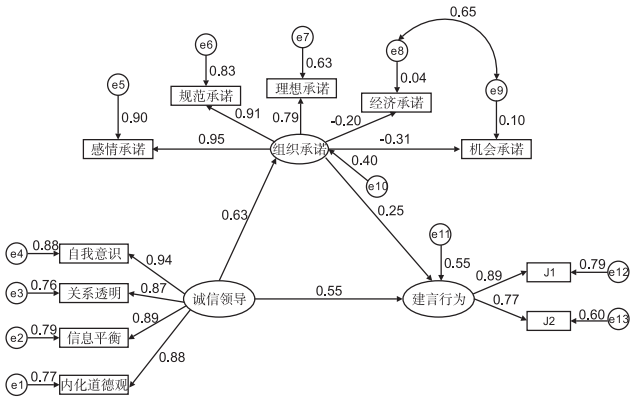


图 1 诚信领导、组织承诺和建言行为关系模型

表 3 整体模型的拟合指数

项目	χ^2	<i>df</i>	<i>P</i>	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMR	RFI
拟合标准	—	—	> 0.05	< 3.00	< 0.08	> 0.90	> 0.90	> 0.90	> 0.90	< 0.05	> 0.90
本模型	94.332	40	0.000	2.358	0.065	0.951	0.920	0.980	0.966	0.020	0.953

导者视为抱怨或麻烦,可能面临负面的绩效评价、不理想的工作安排,甚至遭到解聘^[19],此时员工为避免个人的不利后果而放弃建言,并将建言视为一种存在危险的不适当行为^[20]。而诚信的领导人能明确自身的优势和劣势,会意识到自身在决策和问题解决时的局限性,因此更愿意接受下属的想法和意见,甚至鼓励员工去挑战传统^[21]。其次,诚信领导致力于建立组织内部透明的关系,要平衡多样化和差异性的信息,这些行为会增进员工对领导的信任,让他们放弃顾虑,公开分享信息,表达自己的真实想法和感受^[22]。另外,诚信领导理论强调以身作则^[4],在角色塑造和社会影响力的形成过程中,诚信领导者能以自身诚实和正直的高尚道德标准来影响员工的信念和价值^[23],使员工有勇气说出自己认为有利组织发展的意见。由此可见,在护士长诚信领导的管理下,护士信任护士长,护士长理解护士,彼此关系亲密,当工作中有任何问题时,护士会将集体的利益放在首位,而不是只专注于自己的个人得失,护士可以自由的公开表达自己的想法和立场,而不必担心被人误解,因

3 讨论

3.1 诚信领导与护士建言行为的关系 本研究结果显示,诚信领导得分为(3.93 ± 0.68)分,这与戢芳等^[17]的研究结果(4.15 ± 0.89)分略低,分析原因可能为戢芳等的研究只选择了一所医院,而本研究样本选取了3所医院,不同医院其管理风格和方式略有不同,因而得分略有差异。另外,本研究中诚信领导各维度与护士建言行为呈正相关,且诚信领导对护士建言行为具有正向直接预测作用($\beta = 0.55, P < 0.01$)。建言是一项极具挑战性的行为,且行为目标通常是直接或间接的管理者,因此员工在决定是否要建言时往往会对此行为所产生的利弊进行评估^[18],如若被领

此建言行为表现积极突出。

3.2 护士组织承诺与建言行为的关系及其中介作用

本研究组织承诺得分为(3.32 ± 0.43)分,处于中等水平,这与邱玉芳等^[24]的研究结果(3.21 ± 0.45)基本一致。说明在当前竞争激烈且高强度高压力的临床工作中,护士忠于所在医院,表现出较高的组织承诺。另外,本研究结果显示,护士组织承诺是建言行为的正向预测变量($\beta = 0.25, P < 0.01$),说明护士的组织承诺越高,其建言行为越积极。建言行为是员工为实现改善、提高组织效能的目的,主动向领导者提出建议或指出组织现存的错误的行为^[1]。组织承诺较高的护士,对所在的医院有深厚的感情,对本职工作有强烈的责任感、使命感,此类护士能全身心地投入工作,严格恪守职业道德,愿意为医院的发展做出贡献。同时,组织承诺较高的护士,其工作目标不仅是为了满足个人的物质需要,而是要在工作中实现自我价值,获取成就感。护士将自己视为团队中的一份子,对组织的发展负有责任和义务,希望为组织做出更多的贡献,势必会促进建言行为的产生。另外,在

组织承诺的4个维度中,感情承诺与建言行为正相关系数最高,说明护士对组织的深厚感情,愿意为组织付出并做出贡献;而经济承诺和机会承诺均与建言行为呈负相关,分析原因为当护士在工作中能有较好薪资待遇和工作机会时,会担心自己提出的意见或建议不能被领导采纳,而影响自己的职业发展,因此,建言行为表现不突出。

本研究结构方程模型分析显示护士长诚信领导对护士建言行为的直接预测影响为($\beta=0.55, P<0.01$),加入组织承诺后,护士长诚信领导对护士建言行为的总效应为($\beta=0.71, P<0.01$),组织承诺在护士长诚信领导对护士建言行为的影响中具有部分中介作用($\beta=0.16, P<0.01$)。建言行为以促进相互合作为目的,表达员工对组织的观点和意见,其作用是改进组织环境和现状,而非批评和抱怨,也是同事之间、员工与上级之间人际互动的一种沟通交流方式^[3]。当护士长采用诚信领导时,护士能够体会到上级对自己的信任、关怀与激励,从而更加愿意将组织的发展目标融入到个人的价值和理想中,从而产生出较高的组织承诺,这是护士自发、积极主动工作的内在动力,正因此,护士才有可能表现出较高的建言行为来促进护理组织的健康发展。

4 小结

诚信领导和组织承诺均为护士建言行为的影响因素,且组织承诺具有中介作用。因此,诚信的护理领导者要以身作则来感染、激励护士,注重开拓护士的思维,开发其潜力,在融洽互信的上下级关系中,营造良好和谐的组织氛围,使护士意识到其工作要承担的责任和集体利益的重要性,从而产生较高的组织承诺,这是护士工作的动力源泉。由此,护士会与上级领导保持良好的互动,主动地对组织中各项工作提出自己的观点和看法,促进组织的不断发展。

参考文献:

- [1] Van Dyne L, LePine J A. Helping and voice extra-role behaviors:evidence and construct and predictive validity[J]. Acad Manage J,1998,41(1):108-119.
- [2] Caylak E, Altuntas S. Organizational silence among nurses: the impact on organizational cynicism and intention to leave work[J]. J Nurs Res,2017,25(2):90-98.
- [3] Morrison E W, Wheeler-Smith S L, Kamdar D. Speaking up in groups;a cross-level study of group voice climate and voice[J]. J Appl Psychol,2011,96(1):183-191.
- [4] Monzani L, Knoll M, Giessner S, et al. Between a rock and hard place: combined effects of authentic leadership, organizational identification, and team prototypicality on managerial prohibitive voice[J]. Span J Psychol,2019,22:E2.
- [5] Gupta V, Agarwal U A, Khatrri N. The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement[J]. J Adv Nurs,2016,72(11):2806-2817.
- [6] 袁楚琴.组织承诺与员工建言行为关系研究[D].南宁:广西大学,2014.
- [7] Walumbwa F O, Avolio B J, Gardner W L, et al. Authentic leadership:development and validation of a theory-based measure[J]. J Manage,2008,34(1):89-126.
- [8] 蔺国超.诚信领导的影响因素及作用机制的研究[D].上海:上海大学,2010.
- [9] 凌文轮,张治灿,方俐洛.中国员工组织承诺的结构模型研究[J].管理科学学报,2000,3(2):76-81.
- [10] 兰佳庆,张培莉,杨辉.护理人员心理授权与组织承诺的关系研究[J].护理学杂志,2010,25(7):24-26.
- [11] 段锦云,钟建安.工作满意感与建言行为的关系探索:组织承诺的缓冲影响[J].管理工程学报,2012,26(1):170-174.
- [12] 黄珊,何圆圆,周昊,等.领导者和谐人际管理对护士组织信任与建言行为的影响[J].护理学杂志,2016,31(13):51-53.
- [13] 郑兴刚,梁丽辉.领导学研究发展新动向:诚信领导理论[J].延安大学学报(社会科学版),2014,36(5):47-50.
- [14] 吴明隆.结构方程模型[M].重庆:重庆大学出版社,2014:40-41.
- [15] 方敏,黄正峰.结构方程模型下非正态数据的处理[J].中国卫生统计,2010,27(1):84-87.
- [16] 卞冉,车宏生,阳辉.项目组合在结构方程模型中的应用[J].心理科学进展,2007,15(3):567-576.
- [17] 戢芳,周世群,李智,等.护士长诚信行为对护士工作压力的影响研究[J].重庆医学,2017,46(7):999-1001.
- [18] Liu W, Zhu R, Yang Y. I warn you because I like you: voice behavior, employee identifications, and transformational leadership[J]. Leadersh Q,2010,21(1):189-202.
- [19] Hsiung H H. Authentic leadership and employee voice behavior:a multi-level psychological process[J]. J Bus Ethics,2012,107(3):349-361.
- [20] Detert J R, Edmondson A C. Implicit voice theories: taken for granted rules of self-censorship at work[J]. Acad Manage J,2011,54(3):461-488.
- [21] Marcotte J, Doucet O, Cossette M. Intermediate manager behaviors leading to employee job performance and well-being: a conceptual framework[J]. Procedia Economics and Finance,2015,23:802-807.
- [22] Laskowska A A, Jankowski T, Oles P, et al. Positive orientation as a predictor of hedonic well-being:mediating role of the self-concept[J]. Health Psychol Rep,2018,6(3):261-272.
- [23] Hu Y, Wu X, Zong Z, et al. Authentic leadership and proactive behavior: the role of psychological capital and compassion at work[J]. Front Psychol,2018,9:2470.
- [24] 邱玉芳,杨辉,车莎,等.临床护士组织承诺与离职意愿的相关性研究[J].护理研究,2017,31(28):3534-3538.

(本文编辑 赵梅珍)