

[9] 李梦圆,李素云,喻姣花,等.新护士规范化培训初期职业认同及留职意愿调查分析[J].护理学杂志,2018,33(17):68-70.

[10] 姜旭颖,孙朋霞,张慧,等.护理人员职场偏差行为及影响因素分析[J].护理学杂志,2020,35(24):74-76.

[11] 刘娜,柳琴,张银玲.组织公平感在调节模式与护士工作倦怠间的中介效应[J].护理管理杂志,2018,18(9):614-617.

[12] 江韵,鄢建军,江燕,等.三甲医院临床护理人员创新能力评价量表常模的界定[J].护理学杂志,2020,35(23):59-62.

[13] 张丽敏,刘娟.组织创新氛围对护士创新行为影响的调查研究[J].护理研究,2017,31(7):824-826.

[14] 江燕,孙丽凯,鄢建军,等.护士信息素养与创新行为的相关性研究[J].护理学杂志,2018,33(23):69-70.

[15] 包玲,章雅青,张莹,等.护士创新行为的现状及其影响因素分析[J].上海交通大学学报(医学版),2013,33(5):593-596.

[16] 张子云,何细飞,江燕,等.基于 ADDIE 教学模型的护理创新培训及效果[J].护理学杂志,2019,34(10):73-75.

[17] 周健明,刘云枫,陈明.知识隐藏、知识存量与新产品开发绩效的关系研究[J].科技管理研究,2016,36(4):162-168.

[18] Bogilovi S, Matej M. Hiding behind a mask? Cultural intelligence, knowledge hiding, and individual and team creativity[J]. Eur J Work Organ Psychol, 2017, 24(3): 1-14.

[19] 钱艳,章雅青.组织创新氛围研究对我国护理发展的启示[J].中国护理管理,2014,14(3):295-298.

[20] Tsai H M. The relationship of individual characteristics, perceived worksite support and perceived creativity to clinical nurses' innovative outcome[J]. J Clin Nurs, 2013, 22(17): 2648-2657.

(本文编辑 钱媛)

差错反感文化在护士内部人身份认知与道德勇气间的中介作用

何俊,杨小路,夏晗月,向新元,滕婷,王冬华

摘要:目的 探讨差错反感文化对护士内部人身份认知与道德勇气的影响及机制,为提高其道德勇气提供依据。**方法** 抽取湖南省湘西自治州 7 所二级医院的 693 名护士,采用一般资料调查表、差错反感文化量表、内部人身份认知量表及道德勇气量表进行调查。**结果** 护士的差错反感文化、内部人身份认知、道德勇气总分分别为(26.05±4.92)分、(27.99±3.15)分、(84.28±9.48)分。差错反感文化与道德勇气呈负相关,内部人身份认知与道德勇气呈正相关(均 $P<0.01$),差错反感文化在内部人身份认知与道德勇气间发挥部分中介作用,间接效应占总效应的 15.74%。**结论** 护士的道德勇气总体水平较高,可以通过合理管理差错反感文化、增强内部人身份认知来提高护士道德勇气。

关键词: 护士; 二级医院; 差错反感文化; 道德勇气; 内部人身份认知; 中介作用

中图分类号: R47; R192.6 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.13.047

Mediating role of error aversion culture between perceived insider status and moral courage among nurses He Jun, Yang Xiaolu, Xia Hanyue, Xiang Xinyuan, Teng Ting, Wang Donghua. School of Nursing, Changsha Medical University, Changsha 410219, China

Abstract: **Objective** To explore the impact and mechanism of error aversion culture on perceived insider status and moral courage among nurses, and to provide references for strategies to improve nurses' moral courage. **Methods** With convenient sampling, 693 nurses in seven secondary hospitals in Xiangxi Autonomous Prefecture, Hunan Province were selected and surveyed by the general information questionnaire, the Error Aversion Culture Scale, the Perceived Insider Status Scale and the Moral Courage Scale. **Results** The scores of error aversion culture, perceived insider status and moral courage of nurses were (26.05±4.92), (27.99±3.15) and (84.28±9.48) points respectively. Error aversion culture was negatively correlated to moral courage ($P<0.01$); perceived insider status was positively correlated with moral courage ($P<0.01$); error aversion culture had partial mediating role between perceived insider status and moral courage status, with the mediating effect accounting for 15.74% of the total effect. **Conclusion** The overall level of moral courage among nurses was relatively high, and it could be improved by agreeably managing error aversion culture and enhancing perceived insider status.

Key words: nurses; secondary hospitals; error aversion culture; moral courage; perceived insider status; mediating effect

道德勇气指当个体面对已知的风险时,基于道德

作者单位:长沙医学院护理学院(湖南 长沙,410219)

何俊:女,本科在读,学生

通信作者:王冬华, wangdonghua1108@163.com

科研项目:2020 年湖南省大学生创新创业训练计划项目(湘教通[2020]191 号-3918)

收稿:2021-01-04;修回:2021-03-28

价值观坚持做正确事情的能力或个体为了采取正确的行动而勇敢地反抗比其更有权力的人^[1],其在护理工作中被定义为护士坚守其职业道德准则并严格遵守这些准则行事的能力,即使会因此对自身产生可预见或真实的负面影响^[2]。护士在临床工作中,若缺乏道德勇气会使其因受到道德困扰而产生沉默、倦怠和离职,反之则能秉持自己的良知,在实践中共创伦理

的生态氛围,构建护患情境中的和谐之域,对其开展护理的独特性与可敬性具有重要作用^[3]。内部人身份认知是个体在组织中所获得的个人空间与接受程度的认知,衡量个人归属感^[4]。差错反感文化指个体感到沮丧并极力采取一切措施遮掩错误的文化氛围^[5]。研究表明,激发道德勇气受组织氛围及成员关系影响,而内部人身份认知与差错反感文化存在相关性,且内部人身份认知可促进成员之间建立良好的关系,差错反感文化可反映组织氛围^[3,6]。护士为现代医疗发展及患者健康保障环节中的关键部分,其受到越来越多的关注,目前尚未见针对护士内部人身份认知、差错反感文化与道德勇气三者之间关系的报道。本研究拟通过构建结构方程模型,探讨差错反感文化在护士内部人身份认知与其道德勇气间的中介效应,为优化护理团队,提高护士道德勇气水平提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于2020年7~8月便利选取湖南省湘西自治州7所二级医院的护士进行调查。纳入标准:工作年限1年以上;注册护士;知情同意,自愿参与研究。排除标准:进修护士和实习生;调查期间休病、事假者。根据样本量要求及估算方法,样本数至少是变量数的5~10倍^[7],本研究变量数为56,调查的样本量应在280~560人。最终调查693人,其中肿瘤医院及精神病医院221人、中医院164人、综合医院308人。男17人,女676人;年龄19~54(30.84±6.74)岁,工作年限1~35(11.06±5.98)年;婚姻状况为未婚242人,已婚441人,离异8人,丧偶2人;最高学历为大专382人,本科以上311人;职称为护士237人,护师267人,主管护师171人,副主任护师以上18人;用工性质为正式编制173人,合同制517人,人事代理3人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查问卷:自行编制,包括年龄、性别、婚姻状况、最高学历、工作年限、职称、用工性质等。②差错反感文化量表:由van Dyck等^[5]编制,由王月玥^[6]翻译并修订,刘世卿等^[8]将其应用于护士群体调查。该量表为单维度,共计11个条目。量表采用Likert 5级评分法,从“完全不同意”至“完全同意”计1~5分,总分11~55分,得分越高表明差错反感文化的感知越强烈。本研究中该量表总Cronbach's α系数为0.794。③道德勇气量表:由Numminen等^[2]编制,王丝瑶等^[1]翻译并修订,主要用于测量临床护士自我评估的道德勇气。该量表为道德操守(7个条目)、对患者进行良好照护的承诺(5个条目)、同情心及真正与患者同在(5个条目)、道德责任(4个条目)4个维度,共21个条目。量表采用Likert 5级评分,从“与我完全不符”至“与我完全相符”计1~5分,总分21~105分,得分越高表示护士的道德勇气越高。本研究中该量表总Cronbach's α

系数为0.906。④内部人身份认知量表:由Stamper等^[4]编制,由汪林等^[9]翻译,胡悦等^[10]将其应用于护士群体调查。该量表为单维度,共计6个条目。量表采用Likert 7级计分法,从“完全不同意”至“完全同意”计1~7分,总分6~42分,得分越高表示内部人身份认知程度越高。本研究中该量表总Cronbach's α系数为0.722。

1.2.2 收集资料方法 本研究经被调查医院护理部准许后在全院发放问卷,由经统一培训的调查员与护士沟通,征得其同意后,采用匿名方式现场填写并收回。回收时核对有无漏项,如有及时请被调查者补充完善。共发放问卷744份,回收有效问卷693份,有效回收率93.15%。

1.2.3 统计学方法 问卷双人进行核对、录入,建立数据库。采用SPSS23.0及AMOS24.0软件进行统计分析。采用Pearson相关性分析以及路径分析,并用最大似然比法对数据进行拟合,修正模型。检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 护士内部人身份认知、道德勇气与差错反感文化得分 见表1。

表1 护士内部人身份认知、道德勇气与
差错反感文化得分(n=693) $\bar{x} \pm s$

项 目	总分	条目均分
内部人身份认知	27.99±3.15	4.66±0.53
差错反感文化	26.05±4.92	2.37±0.45
道德勇气	84.28±9.48	4.01±0.45
道德操守	28.29±3.69	4.04±0.53
对患者进行良好照护的承诺	19.61±2.67	3.92±0.53
同情心及真正与患者同在	20.10±2.59	4.02±0.52
道德责任	16.28±2.19	4.07±0.55

2.2 护士内部人身份认知、道德勇气与差错反感文化间的相关分析 道德勇气与内部人身份认知呈正相关($r=0.426, P<0.01$);道德勇气与差错反感文化呈负相关($r=-0.334, P<0.01$);内部人身份认知与差错反感文化呈负相关($r=-0.410, P<0.01$)。

2.3 差错反感文化在护士内部人身份认知、道德勇气的中介作用 采用Bootstrap程序验证差错反感文化在护士内部人身份认知、道德勇气之间的中介效应。以差错反感文化作为外生显变量,内部人身份认知作为内生显变量,道德勇气作为内生潜变量,构建结构方程模型。通过最大似然法对模型路径系数进行拟合,结果:卡方自由度比(χ^2/df)=5.336,拟合优度指数(GFI)为0.982,调整拟合优度指数(AGFI)为0.947,比较适配指数(CFI)为0.983,渐进残差均方和平方根(RMSEA)为0.079,增加拟合指数(IFI)为0.983,标准化拟合指数(NFI)为0.979。各

指标均在可接受范围内,说明模型拟合良好,见图 1。

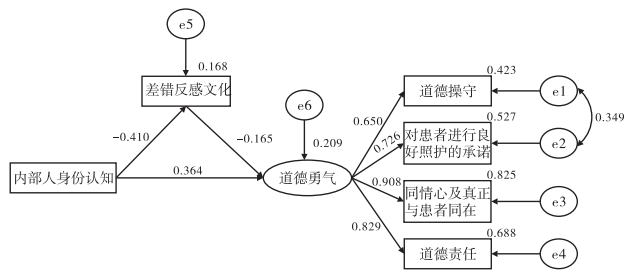


图 1 差错反感文化中中介作用拟合模型

结合点估计值进行计算,内部人身份认知通过差错反感文化对道德勇气的间接效应($\beta=0.068, P<0.05$),内部人身份认知对道德勇气的直接效应($\beta=0.364, P<0.05$),间接效应占总效应的 15.74%。见表 2。

表 2 差错反感文化在护士内部人身份认知和道德勇气的中介效应($n=693$)

项目	β	SE	Z	P	95%CI
直接效应	0.364	0.036	10.111	<0.01	0.209~0.348
间接效应	0.068	0.015	4.533	<0.01	0.023~0.084
总效应	0.432	0.035	12.343	<0.01	0.263~0.400

3 讨论

3.1 护士道德勇气、内部人身份认知与差错反感文化的现状分析 本研究中,护士道德勇气条目均分为(4.01±0.45)分,与量表条目赋分中位数 3 分比较,处于较高水平,表明即使会因此对自身产生可预见或真实的负面影响,护士仍坚守其职业道德准则并严格遵守这些准则行事的能力较高。其中,道德责任维度得分最高,其次为道德操守,而同情心及真正与患者同在、对患者进行良好照护的承诺得分较低,这表明护士在充满内在道德不确定性的情况下,对自身拥有承担责任所需要的勇气评价较高,即可在护理团队的伦理决策中坚持职业和医疗保健的基本原则和价值观,护士有勇气表达其意见;而在患者因经历疾病和痛苦变得脆弱的情况下,护士对克服自己内心的恐惧和脆弱,以便能够勇敢地行动的评价较低,以及在因资源或专业能力不足等威胁到患者良好照护的情况下,对勇敢地维护患者的良好权益的能力评价较低。因此,护理管理者应鼓励护士正向面对道德困境,增加护士共同讨论临床伦理问题的机会,促进相互尊重与合作,有效地评估及制订提高护士道德勇气的干预措施和教育计划,减少道德冲突,以增强其道德勇气并能在临床中勇敢践行,形成与伦理相关的共同思考与行为方式。

护士内部人身份认知条目均分(4.66±0.53)分,与量表条目赋分中位数 4 分比较,处于中等水平,说明护士心里感知自己为组织中的内部成员,对作为组织成员所获得的个人空间与接受程度的认知较好。

研究指出,内部人身份认知程度越高的护士,组织归属感越强烈^[9-10],会表现出更多的帮助他人和帮助组织的行为,促进交流沟通,表现出良好的人际互动,进而构建团结协作的护理团队氛围,形成护理团队凝聚力,且其是护理成员之间互相吸引而产生的一种个人粘结,可以增进护理成员相互协调和良性互动,促进信息交流、促进彼此信任与合作,增加护士们的各种社会资源交换,最终有效促进护理团队良性发展。因此,护理管理者要给予护士更多的情感支持,维系护理成员与组织之间的心理纽带,建立心理契约,增强护士组织归属感,提高内部人身份认知。

护士差错反感文化条目均分(2.37±0.45)分,与量表条目赋分中位数 3 分比较,处于中等偏下水平,说明组织中护士的差错反感文化的感知较低,即其在临床工作中因产生差错而感到沮丧并极力采取一切措施遮掩其所犯错误的文化氛围较低。本次调查结果中,条目 11“公开你的差错是有害的”得分最低,为(1.54±0.65)分,说明护士对待差错能持有正确的态度与行为。随着现代护理发展,护理管理者越来越注重建立良好的差错管理氛围,将各种管理理念和管理临床实践指南应用于护士工作中,建立医疗安全不良事件上报制度及有效的监管培训体系^[11-13],进而促使护士能正确对待自己的差错。条目 1“在这个组织,人们出差错时感到压力很大”得分最高,为(3.65±0.84)分,说明差错所造成的消极影响仍会使护士产生紧张焦虑^[6]。因差错会给组织带来不同程度上的影响,医护人员对主动告知医疗安全不良事件虽多持支持态度,但因主动告知面临许多阻碍因素及负面影响,故其仍有所顾虑,存在害怕、紧张等心理体验^[14],现医院多进行绩效考核,若以评价取向为主考核则会增加护士心理负担,以采取发展取向考核可促进组织形成正向差错管理文化^[15]。因此,护理管理者应构建以发展取向为主的绩效考核目标,建立正向差错管理文化。同时,在护士出现护理差错时,既要正确处理差错事故,还应给予其更多的关心、帮助和组织支持,以缓解护士内心压力,并鼓励其在发生差错时,及时上报领导或与同事沟通,积极寻求帮助,通过共同讨论和分析差错,提高其应对差错的能力和差错学习行为,以便更好地认识和预防差错发生,进而降低护士对差错反感文化的感知。

3.2 护士的差错反感文化、内部人身份认知与道德勇气的相关性 本研究显示,护士的差错反感文化与道德勇气呈负相关($P<0.01$),即护士感知差错反感文化越低,其道德勇气越高。究其原因,感知组织差错反感文化较低的员工不会畏惧产生差错及不会产生因犯错而受到组织成员责备和嘲笑的消极想法,而是选择与成员积极应对并对差错进行思考和学习,最终营造良好的组织氛围^[6,8]。在护理临床工作中,护士感知组织差错反感文化较低,则表明其认为即使自己因坚守职

业道德行事而产生矛盾冲突时,仍可得到工作伙伴的协助和支持,不会受到来自组织的伤害和负面评价,进而激发并延续发挥道德勇气。内部人身份认知与道德勇气呈正相关($P < 0.01$),即护士内部人身份认知程度越高,其道德勇气越高。究其原因,内部人身份认知程度高的护士具有更高的组织归属感和责任感,其在临床工作中可获得其他组织成员的协助或支持,同时表现出更多的帮助他人和帮助组织的行为,最终增强护士对组织的向心力,构建和谐的组织内部关系,塑造具有较强凝聚力的组织团队^[10],促使护士在因发挥道德勇气而致自身产生伤害时能感受到组织所提供的充分支持,并在强烈的内部人身份认知推动下提高自身道德勇气^[3]。因此,建议护理管理者重视培养护士差错应对能力,提高其组织归属感,组织开展伦理课程学习及分享发挥道德勇气的技巧,提供个人价值观反省及临床实例讨论的机会,以激发护士将道德勇气适当地运用于临床情境中。

3.3 差错反感文化在护士内部人身份认知和道德勇气之间具有部分中介作用 本研究路径结果分析提示,护士内部人身份认知、差错反感文化均可影响道德勇气,其中,内部人身份认知对道德勇气的直接效应是 0.364,间接效应是 0.068,总效应是 0.432,间接效应占总效应的 15.74%。相关研究表明,内部人身份认知程度越高的个体,表明其感受到组织支持感并相信自己为“内部人”而存在于组织中,会积极进行超越一般工作职能范围而有益于组织的活动,能与组织成员共同解决问题^[3,6,8]。在这种较高水平的组织情感支持下,个体对差错反感文化的感知就会越低,进而不会畏惧差错和主动规避差错,而是会在强烈组织认同感的推动下,做出利于组织发展的行为,选择与成员积极应对差错,最终营造良好的工作环境氛围,进而让个体相信自己若因坚守职业道德行事而产生矛盾冲突时可以得到工作伙伴的协助和支持,不会受到来自组织的伤害和负面评价,进而激发并延续其发挥道德勇气。本研究结果表明,护士的内部人身份认知感知较高,会降低其差错反感文化的感知,以更积极的态度应对临床工作中差错,进而在面对道德困境时,能激发其发挥道德勇气,使其在面对某些威胁时仍能勇于发声或面对威权仍可为患者做符合道义的事。因此,建议护理管理者主动与护理人员沟通,关心其精神心理状态及需求,并给予其较高的情感支持,密切关注组织中的差错反感文化和护士差错管理态度,采取有针对性的干预措施,给予相应辅导,以提高护士内部人身份认知,降低差错反感文化感知,从而提高其道德勇气。

4 小结

护士道德勇气总体水平较高,内部人身份认知与差错反感文化是护士道德勇气的重要影响因素,且差错反感文化在内部人身份认知对道德勇气的影响中

起中介作用。提示在临床工作中,护士需要及时上报领导或与同事进行差错沟通,并积极寻求帮助以有效解决;护理管理者应重视差错反感文化的管理,需要定时总结差错管理方面的工作和经验,给予护士更多的关心、帮助和组织支持,提高其处理差错的能力,以增强内部人身份认知,提高道德勇气,优化护理团队。本研究仅从横断面角度来探讨同一地区二级医院护士内部人身份认知对道德勇气的作用机制,今后可纳入更多项目,针对不同地区及级别医院的护士进一步纵向深入研究其道德勇气的影响因素。

参考文献:

- [1] 王丝瑶,魏丽丽,张艳,等. 护士道德勇气量表的汉化及信效度检验[J]. 护理学杂志,2019,34(21):92-95.
- [2] Numminen O, Katajisto J, Leino-Kilpi H. Development and validation of Nurses' Moral Courage Scale[J]. Nurs Ethics,2018,26(7):2438-2455.
- [3] 马家忠. 医护人员道德勇气的觉醒与实践——思与行的辩证会通[J]. 中国医院管理,2013,33(5):1-3.
- [4] Stamper C L, Masterson S S. Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior[J]. J Organ Behav,2002,23(8):875-894.
- [5] van Dyck C, Frese M, Baer M, et al. Organizational error management culture and its impact on performance: a two-study replication[J]. J Appl Psychol,2005,90(6):1228-1240.
- [6] 王月玥. 差错反感文化对员工创新行为的影响机制研究——基于内部人身份认知的中介作用和中国人传统性的调节作用[D]. 合肥:安徽大学,2016.
- [7] 倪平,陈京立,刘娜. 护理研究中量性研究的样本量估计[J]. 中华护理杂志,2010,45(4):378-380.
- [8] 刘世卿,王烨华. 差错反感文化与护士建言行为的相关性研究[J]. 中华护理教育,2019,16(4):306-309.
- [9] 汪林,储小平,倪婧. 领导一部属交换、内部人身份认知与组织公民行为——基于本土家族企业视角的经验研究[J]. 管理世界,2009(1):97-107,188.
- [10] 胡悦,何圆圆,于丹. 职场排斥对护理人员的社会网络与内部人身份认同的影响[J]. 护理学杂志,2016,31(3):54-57.
- [11] 郭欣颖,应巧燕,寇冬旭. 零缺陷管理理念在改善护士给药差错中的应用进展[J]. 中华现代护理杂志,2017,23(25):3313-3316.
- [12] 周英凤,秦薇,刘睿艳,等. 成年住院患者用药差错预防及管理临床实践指南的论证研究[J]. 护理学杂志,2015,30(11):52-55.
- [13] 于森,王建辉,赵彩杰,等. 领导—成员交换关系在变革型领导与护理差错管理氛围间的中介作用[J]. 护理学杂志,2020,35(2):9-11.
- [14] 张盟,余丽娜,张春华. 医护人员主动告知医疗安全不良事件态度的质性研究[J]. 护理学杂志,2020,35(5):75-77.
- [15] 高凤英,王晓燕,余丽君. 绩效考核目标取向与护士差错管理文化的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志,2015,31(3):223-226.