

护士长真实型领导与护士心理所有权和建言行为的关系研究

曾超男¹, 张静华¹, 马芳², 赵秀芬³, 白阳娟¹, 胡秋兰⁴

摘要:目的 探讨护士长真实型领导与护士心理所有权和建言行为的关系,以提高护理管理效率。方法 采用便利抽样法选取3所三甲医院的442名临床护士进行问卷调查,问卷包括一般资料调查问卷、真实型领导量表、心理所有权问卷和建言行为量表。结果 护士评估的护士长真实型领导评分为 4.48 ± 0.47 ,心理所有权评分为 4.85 ± 0.68 ,建言行为评分为 3.52 ± 0.25 ,三者之间互为正相关(均 $P < 0.01$),且心理所有权为真实型领导与建言行为的中介变量。结论 护士长真实型领导对护士建言行为有积极的影响,同时心理所有权在真实型领导和建言行为之中起到中介作用。可以通过提高护士心理所有权促进其建言行为,进而推动护理质量的提升。

关键词:临床护士; 真实型领导; 心理所有权; 建言行为; 相关关系; 中介效应

中图分类号:R47;R192.6;C931 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.06.066

Relationship between authentic leadership of head nurses , and psychological ownership and voice behavior of nurses Zeng Chaonan , Zhang Jinghua , Ma Fang , Zhao Xiufen , Bai Yangjuan , Hu Qiulan. Department of Cardiology , The First Affiliated Hospital of Kunming Medical University , Kunming 650032, China

Abstract: **Objective** To study the relationship between authentic leadership of head nurses , and psychological ownership and voice behavior of nurses , and to provide reference for enhancement of nursing managerial efficiency. **Methods** Totally , 442 clinical nurses from 3 tertiary hospitals were selected by convenience sampling method. The questionnaires included a demographic questionnaire , the Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) , the Psychological Ownership Questionnaire , and the Voice Behavior Scale. **Results** The nurses averagely rated their head nurses' authentic leadership at (4.48 ± 0.47) points ; they scored (4.85 ± 0.68) points , and (3.52 ± 0.25) points respectively in psychological ownership , and voice behavior. The 3 variables were positively correlated with each other ($P < 0.01$ for all) . Psychological ownership played a mediating role between authentic leadership and voice behavior. **Conclusion** Authentic leadership of the head nurse has a positive influence on nurses' voice behavior. At the same time , psychological ownership plays an intermediary role between authentic leadership and voice behavior. Therefore , improving psychological ownership of nurse can boost their voice behavior , thus enhancing the quality of nursing service.

Key words: clinical nurse ; authentic leadership ; psychological ownership ; voice behavior ; correlation ; mediating role

随着社会的不断发展,人们对护理质量的要求越来越高。护士建言是一种较低成本但可以有效提高护理质量的行为,作为一种角色外的人际沟通行为,其主要表现为护理人员以改进护理工作现状或护理组织为出发点,向科室或领导主动提出建设性意见^[1]。有研究表明,领导风格对护士的建言行为有一定的影响^[2],但国内尚无有关护理人员真实型领导与建言行为关系的研究。真实型领导是一种可以营造积极伦理气候和促进积极心理能力的领导行为方式,并且可以有效促进追随者积极自我发展^[3]。研究表明,领导主要通过心理干预来实现对下属创造力和行为的影响^[4]。如何采取心理干预和采取什么心理干预是困扰管理者的重要问题。鉴此,本研究引入心理所有权概念。心理研究指出,当个体对某一个目标物产生这个目标物“是我的”或“是我们的”的想法便可以认为该个体对目标物产生了心理所有权^[5]。因为护士依托于科室这个大集体工作,所以护士对集体有着高度依附性的同时,对科室产生了承诺感和责任

感,即产生了心理所有权。本研究探讨护士长真实型领导和护士建言行为及心理所有权之间的关系,以及心理所有权在两者间的中介作用,以期对护士长制订心理干预计划提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2019年7月至2020年6月,采用便利抽样法于昆明市3所三甲医院选取442名护士进行问卷调查。纳入标准:取得国家护士执业资格证书的注册护士,且在医院工作 ≥ 1 年;在现任护士长管理下工作时间 ≥ 3 个月;对本研究知情同意,且自愿参加。排除标准:实习、进修护士和不能完成本次调查(如身体状态、精神状态不佳等)的护士。

1.2 方法

1.2.1 调查问卷 ①一般资料调查问卷。自行设计,内容包含被调查者年龄、性别、学历、科室、婚姻状况、工作年限、职称、用工性质和月收入等。②真实型领导量表(Authentic Leadership Scale)。采用韩翼等^[6]汉化并修订的真实型领导量表,该量表Cronbach's α 系数为0.850。该量表目的是测量下属对直接领导者真实型领导水平的感知情况,包含4个维度分别是关系透明(5个条目)、内化道德观(4个条目)、平衡加工(3个条目)和自我意识(4个条目),共16个条目。每个条目采用Likert 5级评分法,从1~5分分别为非常不同意、不同意、基本同意、同意和非常同

作者单位:昆明医科大学第一附属医院 1. 心脏内科 2. 感染科 3. 泌尿外科 4. 干疗ICU(云南 昆明, 650032)

曾超男:女,硕士,主管护师

通信作者:张静华, z3500294@163.com

科研项目:云南省教育厅科学研究基金项目(2019J1220)

收稿:2021-10-11;修回:2021-12-03

意。分数越高表示领导者真实领导能力越强。③心理所有权问卷(Psychological Ownership Questionnaire)。选用 Avey(2009)^[7]编写,陈浩等^[8]汉化调适的心理所有权问卷,该问卷 Cronbach's α 系数为 0.849。其有 4 个维度分别为责任感、自我效能、归属感和自我身份,每个维度各 3 个条目,共包含 12 个条目,用 6 级评分法,从 1 分至 6 分分别表示非常不符合、不符合、有点不符合、有点符合、符合和非常符合。总分越高表示相关受试者相关维度符合程度越高。④建言行为量表(Voice Behavior Scale)。该量表由 Liang 等^[9]编制,段锦云等^[10]汉化调适,量表 Cronbach's α 系数为 0.883。该量表包含 2 个维度 11 个条目,分别用于测量护士促进性建言行为(6 个条目)和抑制性建言行为(5 个条目)。采用 Likert 5 级评分法,分值越高建言行为频率越高。

1.2.2 调查方法 进行调查问卷时需要保证以下两个方面,第一是保证接受调查的护士在接受调查前可以得到充足的休息时间,并避免因长时间工作导致判断力和注意力下降;第二是确保其有充足的时间完成问卷。所有调查均于早交班后进行。问卷由课题组成员当场发放与收回,向被调查者讲解调查的目的、意义和重要性,承诺问卷调查所得仅供研究使用,采用不记名的方式由护士独立完成。共发放调查问卷 458 份,收回 442 份,有效回收率 96.51%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS22.0 软件行描述性分析、Pearson 相关分析,采用 AMOS18.0 软件构建结构方程模型,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士一般资料 本次调查护士男 22 人,女 420 人;年龄 22~54(28.71±2.01)岁。职称:护士 97 人,护师 235 人,主管护师及以上 110 人。学历:中专 15,大专 111 人,本科 263 人,硕士及以上 53 人。工作年限:1~年 145 人,4~年 119 人,7~年 84 人,≥10 年 94 人。聘用方式:合同制 305 人,在编 137 人。所在科室:内科 311 人,外科 41 人,其他科室 90 人。

2.2 护士真实型领导、心理所有权和建言行为得分见表 1。

2.3 护士真实型领导、心理所有权和建言行为的相关性 护士真实型领导与心理所有权呈正相关($r=0.471, P<0.01$),与建言行为呈正相关($r=0.263, P<0.01$),心理所有权与建言行为呈正相关($r=0.297, P<0.01$)。

2.4 心理所有权在真实型领导与建言行为中的中介效应分析 根据文献分析,提出“心理所有权在真实型领导与建言行为中起到中介效应”的假设,运用 AMOS18.0 软件构建结构方程模型,共设计 2 个模型,模型 1 检验部分中介效应,即真实型领导对建言行为和心理所有权的作用,和心理所有权对建言行为的作用;模型 2 检验完全中介效应,即心理所有权是真实型领导和建言行为的完全中介,真实型领导不能直

接影响建言行为,而需要心理所有权作为中介变量。结果显示,部分中介效应模型的拟合度最为优秀,见表 2。心理所有权在真实型领导与下属建言行为中的部分中介效应模型,见图 1。如图 1 所示,真实型领导到心理所有权和心理所有权到护士的建言行为路径显著($\beta=0.491, 0.332$, 均 $P<0.01$)。使用 Bootstrap 方法检验心理所有权的中介效应,结果 95%CI 为(0.115, 0.241),表明心理所有权中介效应显著。

表 1 真实型领导、心理所有权和建言行为得分(n=442)

项目	得分($\bar{x}\pm s$)	得分率(%)
真实型领导	4.48±0.47	89.6
关系透明	4.25±0.54	85.0
内化道德观	4.67±0.43	93.4
平衡加工	4.79±0.28	95.8
自我意识	4.21±0.64	84.2
心理所有权	4.85±0.68	80.8
责任感	4.75±0.82	79.2
自我效能	4.81±0.65	80.2
归属感	4.63±0.76	77.2
自我身份	5.21±0.52	86.8
建言行为	3.52±0.25	70.4
促进性建言行为	3.42±0.23	68.4
抑制性建言行为	3.65±0.27	73.0

注:得分率=实际得分/理论最高分×100%。

表 2 心理所有权在真实型领导与下属建言行为中的中介效应分析

模型	χ^2	df	RMSEA	CFI	TFI	SRMR
部分中介	412.282	303	0.039	0.968	0.964	0.041
完全中介	415.684	304	0.039	0.957	0.959	0.048

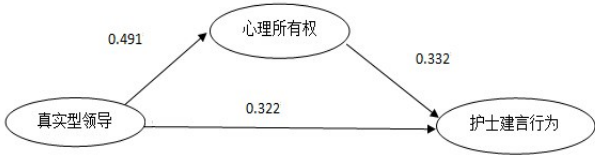


图 1 心理所有权在真实型领导与下属建言行为中的部分中介效应模型

3 讨论

当今,由于人口老龄化、工作环境和生活方式的变化,使得人们对医疗体系的要求越来越高,护士作为医院的中坚力量,其护理水平会影响患者的治疗效果。本研究结果显示,护士对护士长真实型领导评分较高,得分率达 89.6%,说明护士对领导者的评价比较正面。心理所有权得分率 80.8%,说明护士对科室的归属感尚可。护士的建言行为评分相对较低,得分率 70.4%。在我国传统文化的影响下,建言行为是一种难度与挑战度极高的行为,一方面下属往往被灌输服从的理念,另一方面建言行为也有可能为下属带来较为负面的评价,因为领导者认为其建言可能为集体带来麻烦^[11]。易开桂等^[12]研究显示,护士的建言行为与护理质量的高低有着密切联系。因此还是

有必要采取措施改善护士的建言行为。

本研究结果显示,真实型领导与心理所有权、建言行为呈正相关(均 $P<0.01$)。中介效应分析显示,部分中介效应模型拟合度最好,证明真实型领导会同时对心理所有权和建言行为产生影响,同时心理所有权也会对建言行为产生影响。真实型领导理论强调,管理者需要强化自我意识和内化的道德观,清晰认知自我并按照自我道德标准与价值观行事,通过提高与下属间的透明度来促进下属的信任度、提升下属自我身份认同感从而提高其积极工作态度。毛锐等^[13]研究发现,真实型领导可以通过树立公司内良好的榜样来提高下属对领导者的信任等积极的情感,进而鼓励员工勇于建言。另外,真实型领导者能正确清楚认知自己的真实情况,同时培养自我内在品质,从而为下属提供健康的组织关系,进一步平衡差异化和多样化信息,这样可以增强护士长与护士之间的相互信任。所以真实型领导帮助护士长与护士建立信任关系,从而促进建言行为的发生。

心理所有权的中介效应显著,与许红华等^[14]有关公司职员的研究结果类似。其原因应该可以用社会交换理论解释,只有一个人认为其自身为一个集体中的一份子时,自己才会愿意积极的为集体出谋划策,同时优秀的领导模式会对下属这种主人翁意识有积极的促进作用。心理所有权作为中介变量的主要原因主要与其特性有关。建言行为属于一种组织公民行为,同时其也属于一种角色外行为,所以心理所有权较强的下属更愿意为团体贡献自身的创造力与想象力。影响心理所有权的一项重要因素为领导方式^[15]。真实型领导可以营造积极向上的环境氛围,使下属在这种氛围下全面发展和提高自我效能感,从而使员工对组织产生类似于家的归属感,进而提高下属的工作积极性和对领导的信任,进一步促进下属的建言行为。Thürridl等^[16]研究发现:心理所有权对下属组织公民行为和角色外行为有一定正向影响。领导者的管理方式会影响下属的建言行为。现有管理体系下护士作为护士长的下属,其行为包含工作绩效与额外努力,其中建言行为可以划分到下属的额外努力。在临床工作中,通过护士长的管理行为来激发下属的额外努力,对于提高其工作质量有着积极的作用。李娥等^[17]研究显示,护士对护士长的不信任会导致建言行为评分较低。所以,真实型领导可以通过改善心理所有权促进护士建言,从而提高管理质量。建议医院在今后的管理中,一是注重培养护士长的真实型领导水平,二是关注护士的心理所有权的干预。这样会为护士创造良好的工作环境,使其更容易融入科室的大集体,从而激发其心理所有权,鼓励其建言行为,进而提升整体的护理水平。

4 小结

本研究结果显示,真实型领导对护士的建言行为有着正向的作用,心理所有权在两者间起中介作用。所以在医院的护理工作中,护士长等管理人员需要培养自身真实型领导素养,同时注意培养护士的心理所

有权,这样对护士的建言行为有积极的影响,进而为提高护理质量提供帮助。但是本研究存在样本量较少的缺点,这导致研究结果可能存在一定的局限性,希望后续研究中可以加大研究群体数量,进而得到更准确的研究结果。

参考文献:

- [1] 李春艳,房清文,李娜. 护士建言行为影响因素的研究进展[J]. 中华护理杂志, 2018, 53(8): 33-36.
- [2] 戴岳,王青燕. 三种护士参与科室管理的模式对护士建言行为的影响分析[J]. 特别健康, 2018(24): 123-124.
- [3] 刘明霞,徐心吾. 真实型领导对员工知识共享行为的影响机制——基于道德认同的中介作用[J]. 中国软科学, 2019, 338(2): 171-180.
- [4] 巩振兴,张莹,李新敏,等. 求同方能存异:上下级学习目标导向契合对创造力的影响[J]. 心理与行为研究, 2020, 18(1): 128-135.
- [5] Pittino D, Barroso M A, Chirico F, et al. Psychological ownership, knowledge sharing and entrepreneurial orientation in family firms: the moderating role of governance heterogeneity[J]. J Bus Res, 2018, 84(3): 312-326.
- [6] 韩翼,杨百寅. 真实型领导,心理资本与员工创新行为:领导成员交换的调节作用[J]. 管理世界, 2011(12): 78-86.
- [7] Avey G, James B, Bruce J A. Psychological ownership: theoretical extensions. Measurement and relation to work outcomes[J]. J Organ Behav, 2009, 30(2): 173-191.
- [8] 陈浩,惠青山,奚菁. Avey心理所有权问卷的修订及与相关工作态度的关系[J]. 广东工业大学学报(社会科学版), 2012, 12(1): 31-38.
- [9] Liang J, Farh J L. Promotive and prohibitive voice behavior in organization: a two-wave longitudinal examination[C]. Beijing: Biannual Meeting of International Association for Chinese Management Research, 2008.
- [10] 段锦云,施嘉逸,凌斌. 高承诺组织与员工建言:双过程模型检验[J]. 心理学报, 2017, 49(4): 539-553.
- [11] 孟春艳,孙美玲,苍爽,等. 公仆型领导与护士建言行为相关性研究[J]. 中国护理管理, 2014, 14(9): 912-915.
- [12] 易开桂,丁四清,刘自娜,等. 护士建言行为与主动性人格的相关性研究[J]. 解放军护理杂志, 2016, 33(13): 6-8.
- [13] 毛锐,周蕾蕾. 真实型领导对员工职业倦怠的影响研究——心理所有权的促进和抑制作用[J]. 中国物价, 2020(11): 89-91.
- [14] 许红华,刘德森,燕诗舟. 心理所有权对真实型领导与员工建言行为关系的中介作用[J]. 企业经济, 2017(2): 66-72.
- [15] Ainsworth J. Feelings of ownership and volunteering: examining psychological ownership as a volunteering motivation for nonprofit service organisations [J]. J Retail Consum Serv, 2020, 52(1): 101931. 1-101931. 8.
- [16] Thürridl C, Kamleitner B, Ruzeviciute R, et al. From happy consumption to possessive bonds: when positive affect increases psychological ownership for brands[J]. J Business Res, 2020, 107: 89-103.
- [17] 李娥,沈坚,袁文文. 护士建言行为与护理执业环境的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(36): 4397-4401.

(本文编辑 钱媛)