

- [13] Redley B, Bucknall T K, Evans S, et al. Inter-professional clinical handover in post-anaesthetic care units: tools to improve quality and safety[J]. *Int J Qual Health Care*, 2016, 28(5): 573-579.
- [14] 王荣, 黎梦笋, 徐小燕, 等. Checklist 管理模式在 ICU 患者家属探视时的应用效果观察[J]. *浙江医学*, 2015, 37(9): 799-800.
- [15] Kwok E S H, Clapham G, White S, et al. Development and implementation of a standardised emergency department intershift handover tool to improve physician communication[J]. *BMJ Open Qual*, 2020, 9(1): e000780.
- [16] 陈小洁, 王秀苇, 夏良存. SOAP 模式门诊药历在药学服务质量中的作用[J]. *中医药管理杂志*, 2021, 29(12): 153-154.
- [17] 曹文竹, 席淑新, 石美琴. 护理交接班研究进展[J]. *护理学杂志*, 2017, 32(2): 104-107.
- [18] Manias E, Geddes F, Watson B, et al. Perspectives of clinical handover processes: a multi-site survey across different health professionals[J]. *J Clin Nurs*, 2016, 25(1/2): 80-91.

(本文编辑 王菊香)

## 职业韧性在发展型人力资源管理实践与 护士建言行为间的中介作用

李根强<sup>1</sup>, 李章彰<sup>2</sup>, 张华<sup>3</sup>, 罗艳艳<sup>2</sup>, 张全英<sup>4</sup>, 魏艺琳<sup>5</sup>

**摘要:**目的 探讨发展型人力资源管理实践与护士建言行为的关系,以及职业韧性的中介作用。方法 便利抽取河南省 7 所三甲医院的 328 名护士,采用发展型人力资源管理实践量表、职业韧性量表和建言行为量表进行调查。采用 AMOS26.0 软件建立中介效应模型。结果 发展型人力资源管理实践、职业韧性、建言行为总分分别为  $68.70 \pm 6.26$ ,  $94.16 \pm 8.80$ ,  $33.65 \pm 8.35$ 。职业韧性在发展型人力资源管理实践与护士建言行为之间起部分中介作用,中介效应占总效应的 54.5%。结论 护士建言行为、职业韧性及医院发展型人力资源管理实践均处于中等水平;发展型人力资源管理实践可直接促进或通过职业韧性间接影响护士的建言行为。医院应采取发展型人力资源管理策略,提升护士的职业韧性,从而提高其建言行为。

**关键词:** 护士; 发展型人力资源管理; 职业韧性; 建言行为; 人力资源; 职业发展; 中介效应; 护理管理

**中图分类号:** R47; C939 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.17.071

## The mediating role of career resilience in the relationship between developmental human resource practices and voice behavior among nurses

Li Genqiang, Li Zhangzhang, Zhang Hua, Luo Yanyan, Zhang Quanying, Wei Yilin. School of Health Management, Xinxiang Medical University, Xinxiang 453000, China

**Abstract:** **Objective** To explore the relationship between developmental human resource practices (DHRP) and voice behavior among nurses and the mediating role of career resilience. **Methods** A convenience sample of 328 nurses from 7 tertiary Grade A hospitals in Henan Province were surveyed using the Developmental Human Resource Practices Scale, the Career Resilience Scale and the Voice Behavior Scale. AMOS26.0 software was used to construct the mediating effect model. **Results** The sample scored ( $68.70 \pm 6.26$ ) for DHRP, ( $94.16 \pm 8.80$ ) for career resilience, and ( $33.65 \pm 8.35$ ) for voice behavior. Career resilience partially mediated the relationship between DHRP and voice behavior, accounting for 54.5% of the total effect. **Conclusion** DHRP of the hospital, as well as nurses' career resilience and voice behavior are at moderate levels. DHRP can directly or indirectly (through career resilience) affect nurses' voice behavior. Hospital managers should adopt DHRP and enhance career resilience of nurses, so as to improve their voice behavior.

**Keywords:** nurse; developmental human resource management; career resilience; voice behavior; human resource; career development; mediating effect; nursing management

作者单位:新乡医学院 1. 卫生管理学院 2. 护理学院 3. 第三附属医院 4. 第一附属医院(河南 新乡, 453000); 5. 华中科技大学同济医学院医药卫生管理学院

李根强:男,博士,教授, Ligen5168@126.com

通信作者:魏艺琳, 364642511@qq.com

科研项目:2024 年河南省教改项目重大项目(2024SJGLX0022); 教育部人文社会科学研究规划基金项目(22YJAZH043); 河南省研究生教育改革与质量提升工程项目(YJS2023JC19)

收稿:2024-04-26; 修回:2024-06-23

发展型人力资源管理实践(Developmental Human Resource Management Practices)由 Kuvaas<sup>[1]</sup>首次提出,定义为“员工感知到的组织人力资源实践对其发展的支持与投入程度”,并从技能培训、绩效反馈与职业发展三方面为员工成长提供支持,可以正向影响组织承诺,降低离职倾向<sup>[2]</sup>。在当前医院管理实践中,关于医务人员技能培训、绩效反馈与职业发展方面的工作备受重视。建言行为是指员工在工作中发现组织与工作存在的问题,并主动提出建设性意见

的公民行为<sup>[3]</sup>。作为医疗机构中重要的人力资源,护士建言行为对提高护理服务质量、促进医疗行业的发展有重要作用。研究表明,护士的建言行为会正向影响护理团队绩效<sup>[4]</sup>和工作效率<sup>[5]</sup>。然而实际工作中,由于种种原因,护士易产生沉默行为,与建言行为相反。相关研究表明,护士的建言行为处于中等水平<sup>[6]</sup>,有待进一步提高。研究显示,不同的领导风格可以影响护士的建言行为<sup>[7-8]</sup>,但尚缺乏探讨发展型人力资源管理实践对护士建言行为影响以及相关机制的研究。职业韧性指员工从变化的职业环境或逆境中恢复的能力,能够帮助员工克服工作压力,实现自我成长<sup>[9]</sup>。护士拥有较高的职业韧性可以带来工作绩效的提升等积极影响<sup>[10]</sup>。资源保存理论认为,个体拥有充足的资源时,会激发出自身的韧性等心理资源,而不会担心资源的损失,从而产生更多的积极情绪,表现出积极行为<sup>[11]</sup>。当医院实施较高水平的发展型人力资源管理时,护士感受到组织对其个人发展的投入和支持,有利于增强工作效能,提升职业韧性水平,能以更积极的心态应对工作中的各种压力和问题,并采用更主动的态度和行为回报组织,做出利于组织发展的公民行为。鉴此,本研究提出职业韧性在发展型人力资源管理实践与护士建言行为之间可能存在中介效应,并进行验证。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象

采用便利抽样法,2024年1—3月抽取河南省7所三甲医院(新乡医学院第一附属医院、新乡医学院第二附属医院、新乡市中心医院、新乡市人民医院、河南省人民医院、郑州大学第一附属医院、河南科技大学第一附属医院)的临床护士作为研究对象。纳入标准:①在职注册;②临床工作时间 $\geq 1$ 年;③对本研究知情同意,自愿配合完成调查。排除标准:①因请假、退休等不在岗;②实习或进修护士。采用横断面研究的样本量计算公式 $n = (u_{\alpha/2} \times \sigma / \delta)^2$ 估算样本量<sup>[12]</sup>,正式调查前便利选取新乡医学院第一附属医院20名护士进行预调查,计算出护士建言行为标准差为4.1分, $\sigma = 4.1$ , $\alpha$ 取值0.05, $\delta$ 取值0.5, $u_{\alpha/2} = 1.96$ 。预估本研究样本量 $n \approx 259$ ,考虑到20%的问卷不合格率,确定样本量为324。同时鉴于本研究将使用结构方程模型,样本量最好在200以上<sup>[13]</sup>。本研究已通过新乡医学院伦理委员会审查(XYLL-20230521)。

### 1.2 调查工具

#### 1.2.1 一般资料调查表

自行编制,包括性别、年龄、工作年限、职称、学历、科室、婚姻状况、聘用形式。

#### 1.2.2 发展型人力资源管理实践量表

由Kuvaas<sup>[1]</sup>编制,李根强等<sup>[14]</sup>汉化。量表包括职业发展(6个条目)、培训机会(8个条目)和绩效评价(7个条目)

3个维度。条目采用Likert 5级计分,从“完全不符合”至“完全符合”分别计1~5分,总分21~105分,得分越高表明感知到的组织人力资源实践对其发展需求支持的程度越高。量表总的Cronbach's  $\alpha$ 系数0.911,本研究为0.851。

#### 1.2.3 建言行为量表

由Liang等<sup>[15]</sup>编制,肖景芳等<sup>[16]</sup>汉化并应用于护士群体。量表包括促进性建言(5个条目)、抑制性建言(5个条目)共2个维度10个条目。采用Likert 5点计分,“非常不同意”至“非常同意”依次赋1~5分,总分10~50分,得分越高说明建言行为越多。量表总的Cronbach's  $\alpha$ 系数0.915,本研究为0.936。

#### 1.2.4 职业韧性量表

由宋国学<sup>[17]</sup>编制,在护士群体中也有良好的信效度<sup>[18]</sup>。包括情感(7个条目)、认知(8个条目)、行为(10个条目)3个维度,共25个条目。采用Likert 5级计分法,从“完全不符合”至“完全符合”分别赋1~5分,总分25~125分,分值越高代表职业韧性越强。量表总的Cronbach's  $\alpha$ 系数0.930,本研究中为0.949。

### 1.3 资料收集方法

将量表在问卷星平台编制成电子问卷。征得调查医院护理部同意后,便利选取部分科室护士长进行统一培训。由护士长采用统一的指导语充分告知本科室符合纳入标准的护士研究目的、意义、填写方法,然后发放电子链接或二维码。在问卷的说明部分明确指出这次调查主要是为了学术研究,并且采用匿名填写和严格保密的方法,以尽可能真实地反映护士在工作中的实际情况。所有条目为必答题,每个IP只能填写1次。共回收问卷356份,剔除答案呈规律性的问卷28份,有效问卷328份,有效回收率92.13%。

### 1.4 统计学方法

采用SPSS26.0软件分析数据,服从正态分布的计量资料采用 $(\bar{x} \pm s)$ 描述,Pearson相关性分析。采用AMOS26.0软件建立结构方程模型对中介假设进行检验,并采用Bootstrap法估计中介效应的置信区间。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

## 2 结果

### 2.1 护士一般资料

328名护士,女323名,男5名;年龄20~53(32.26 $\pm$ 6.24)岁。工作年限1~33年,中位数9.00(5.00,13.00)年。学历:大专40名,本科282名,硕士及以上6名。职称:护士32名,护师102名,主管护师188名,副主任护师及以上6名。科室:内科95名,外科37名,妇产科25名,儿科25名,急诊科16名,手术室32名,ICU29名,其他(五官科、血液科等)69名。婚姻状况:已婚293名,未婚35名。聘用形式:合同制264名,在编64名。

### 2.2 共同方法偏差检验

采用Harman单因素检验方法对发展型人力资源管理实践、职业韧性、建言行为的全部测量项目进行共同方法偏差分析,共提取6

个特征值 > 1 的公因子,且第 1 个公因子的解释率为 31.2%, 低于临界值 40%<sup>[19]</sup>, 表明样本数据没有严重的共同方法偏差。

### 2.3 护士建言行为、发展型人力资源管理实践、职业韧性得分 见表 1。

表 1 护士建言行为、发展型人力资源管理实践、职业韧性得分 (n=328) 分,  $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
建言行为	33.65±8.35	3.36±0.83
促进性建言	17.09±4.36	3.50±0.86
抑制性建言	16.56±4.41	3.21±0.89
发展型人力资源管理实践	68.70±6.26	3.63±0.85
职业韧性	94.16±8.80	3.79±0.75

### 2.4 护士建言行为、发展型人力资源管理实践与职业韧性的相关性

临床护士的建言行为与职业韧性 ( $r=0.728, P<0.05$ )、发展型人力资源管理实践 ( $r=0.712, P<0.05$ ) 呈正相关; 发展型人力资源管理实践与职业韧性呈正相关 ( $r=0.751, P<0.05$ )。

### 2.5 职业韧性在发展型人力资源管理实践与护士建言行为间的中介效应分析

以发展型人力资源管理实践为自变量, 职业韧性为中介变量, 建言行为为因变量, 构建结构方程模型, 见图 1。结果显示:  $\chi^2/df=2.260, GFI=0.912, AGFI=0.911, TLI=0.934, CFI=0.902, RMSEA=0.065$ , 各指标均在可接受范围内<sup>[13]</sup>, 表明模型拟合良好。采用 SPSS 宏程序 Process 的 Model 4 进一步分析中介效应, sample 设定为 5 000, 置信区间设定为 95%。在控制一般人口学资料后, 发展型人力资源管理实践对建言行为的总效应、直接效应、间接效应的置信区间均不包括 0, 即职业韧性在发展型人力资源管理实践和建言行为关系中部分中介作用。直接效应在总效应中占比为  $0.35/0.77=45.5\%$ , 中介效应在总效应中占比为  $0.42/0.77=54.5\%$ , 见表 2。

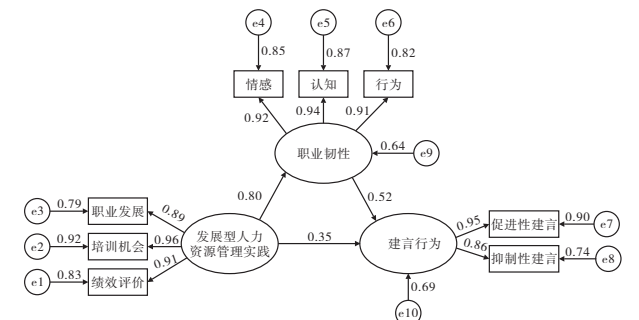


图 1 发展型人力资源管理实践、护士职业韧性和建言行为的作用路径图

## 3 讨论

### 3.1 护士建言行为处于中等水平

本研究显示, 护士建言行为总分 (33.65±8.35) 分, 处于中等水平, 与

丁月明<sup>[20]</sup>的研究结果一致, 说明护士拥有较强的意愿为医院和护理队伍的发展提供建设性的看法和建议。原因可能是近年来各医疗机构的管理方式更倾向于民主开放, 各种新政策的出台和管理委员会的成立为护士建言提供了渠道和机会。其中促进性建言行为均分高于抑制性建言行为均分, 与以往研究结果相似<sup>[7]</sup>。促进性建言指员工为了改进工作质量、促进组织发展而提出的具有创新性的意见和建议; 而抑制性建言是指员工针对组织中出现的不利于组织发展的问题而表达的见解和担忧, 是一种对组织中存在的某些不良现状的批判。护士会担心抑制性建言行为可能会引起护理管理者的反感, 从而为自己带来不利影响, 因此抑制性建言得分低于促进性建言。从医院和护理管理者的角度, 可以营造民主开放的组织氛围, 设置诸如领导邮箱、信箱、护士建言行为奖励机制或其他切实可行的建言渠道广开言路。其次, 减少护士对提出建议可能带来的负面影响的忧虑, 并保护他们提出建议的积极性, 例如公开地承认建言的重要性并尽可能地采纳合适的建议, 以促进护士建言行为的产生和提升。

表 2 总效应、直接效应及中介效应分解结果

效应	效应值	SE	95%CI		效应占比 (%)
			下限	上限	
总效应	0.77	0.046	0.62	0.91	
直接效应	0.35	0.052	0.28	0.42	45.5
间接效应	0.42	0.058	0.23	0.61	54.5

### 3.2 发展型人力资源管理实践对护士建言行为有直接预测作用

本研究显示, 护士评价医院的发展型人力资源管理实践处于中等水平, 与李秀凤等<sup>[21]</sup>的研究结果基本一致, 表明护士感知到较好的发展型人力资源管理实践, 医院比较重视发展人力资源管理实践工作, 能较好地开展技能培训、绩效反馈与职业发展方面的工作。中介效应分析结果显示, 发展型人力资源管理实践对护士建言行为产生直接的正向影响 ( $P<0.05$ )。发展型人力资源管理实践是组织为员工成长提供支持和帮助的一种发展和管理模式。基于社会交换理论的互惠原则, 当护士感知到医院对他们个人发展的投入和支持后, 他们会以积极主动的态度和行为回报医院, 表现出建言等利于医院发展的公民行为<sup>[22]</sup>。因此, 建议医院从工作设计、发展评估、多元培训和共同反馈 4 个方面加强发展型人力资源管理实践。一是合理满足护士工作和生活方面的相关需求; 二是关注并支持护士职业发展, 设计合理的职业发展体系, 给予护士职业生涯与职业成长方面的指导; 三是提供多元化培训, 提升护士的业务素质与能力; 四是建立发展导向的绩效评价与反馈机制, 形成适合医院性质及特点的绩效评价体系, 改善护士工作表现, 充分挖掘护士个人潜力, 助力实现护士个

人绩效与组织绩效的良性促进。

**3.3 职业韧性在发展型人力资源管理实践与护士建言行为间起部分中介作用** 本研究显示,护士的职业韧性处于中等水平,与汤小丽等<sup>[23]</sup>的研究结果一致。原因可能是本研究中 87.8%的护士为本科及以上学历,所拥有的职业观念更强,掌握更全面的临床知识及护理技能,面对工作任务和困境时相比低学历的临床护士有更强的适应力。同时本研究 59.1%护士拥有中级及以上职称,有丰富的护理经验以及高效的工作方式,可以更好地迎接各种工作任务和挑战,从而有较高的职业韧性。职业韧性在发展型人力资源管理实践与护士建言行为之间起部分中介作用,占总效应的 54.5%。职业韧性是个体主动应对工作挫折、环境变化的能力。发展型人力资源管理实践重视护士的职业发展,给予护士支持,有助于保护和增加护士的心理和社会资源,进而促进护士职业韧性的提升。当护士职业韧性提升之后,可以更好地应对工作中的挫折和不利条件,一方面会通过个人持续学习提高自身工作技能以打破当前工作困境,另一方面会积极给医院出谋划策,产生更多积极的行为如建言等以解决医院实际工作中的问题<sup>[24]</sup>。因此,建议医院重视职业韧性的作用,其次,重视职业韧性发挥的中介作用,实施员工援助计划,对护士开展系统性的职业韧性提升活动。

#### 4 结论

本研究显示,发展型人力资源管理实践可直接促进临床护士的建言行为,也可通过职业韧性间接影响临床护士的建言行为。本研究仅针对河南省 7 所三甲综合医院的少量临床护士开展调查,样本的代表性可能会受到影响。未来可以考虑扩大抽样范围,在不同等级、不同地区的护士群体中进行探索。同时采用多中心、纵向设计进一步验证结论的可靠性。

#### 参考文献:

[1] Kuvaas B. An exploration of how the employee-organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes[J]. *J Manage Stud*, 2008, 45(1): 1-25.

[2] Kasa M, Kichin S, Hassan Z, et al. Human resource practices, organisational commitment, and turnover intention among bank employees in Sarawak, Malaysia [J]. *Asian Acad Manag J*, 2023, 28(2): 275-307.

[3] Nawaz M, Abid G, Islam T, et al. Providing solution in an emergency: COVID-19 and voice behavior of health-care professionals [J]. *Sage Open Med*, 2022, 12(4): 21582440221141700.

[4] 马永红,余艳,敬洁,等.三甲公立医院护理团队绩效影响机制研究[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(18): 76-80.

[5] Atalla A D G, Elamir H, Abou Zeid M A G. Exploring the relationship between organisational silence and organisational learning in nurses: a cross-sectional study

[J]. *J Nurs Manag*, 2022, 30(3): 702-715.

- [6] Guo Y F, Wang X X, Plummer V, et al. Influence of core competence on voice behavior of clinical nurses: a multicenter cross-sectional study[J]. *Psychol Res Behav Manag*, 2021, 14: 501-510.
- [7] 曾超男,张静华,马芳,等.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[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(6): 66-68.
- [8] 夏锐南,王瑞,邹小芳,等.临床护士团队心理安全气氛与职业召唤在谦卑型领导和建言行为间的链式中介作用[J]. *中国职业医学*, 2023, 50(6): 694-700.
- [9] Mishra P, McDonald K. Career resilience: an integrated review of the empirical literature[J]. *Hum Resour Dev Rev*, 2017, 16(3): 207-234.
- [10] 和青森,曹珊,周雨洁.职业韧性在临床护士职场友谊与工作绩效间的中介作用[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(19): 48-51.
- [11] Hobfoll S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress[J]. *Am Psychol*, 1989, 44(3): 513-524.
- [12] 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.
- [13] 吴明隆.结构方程模型: AMOS 的操作与应用[M].重庆:重庆大学出版社, 2010: 52-53.
- [14] 李根强,于博祥,孟勇.发展型人力资源管理实践与员工主动创新行为: 基于信息加工理论视角[J]. *科技管理研究*, 2022, 42(7): 163-170.
- [15] Liang J, Farh C I C, Farh J L. Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: a two-wave examination[J]. *Acad Manage J*, 2012, 55(1): 71-92.
- [16] 肖景芳,夏锐南,王瑞,等.护士建言行为现状及潜在剖面分析[J]. *中华护理杂志*, 2024, 59(1): 93-99.
- [17] 宋国学.职业生涯韧性的结构维度: 本土化研究[J]. *经济管理*, 2011, 33(11): 184-193.
- [18] 蒿若楠,杨巧芳,郑改改,等.心血管病专科医院护士离职意愿与工作韧性及专业自我概念的关系研究[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(10): 61-64.
- [19] 汤丹丹,温忠麟.共同方法偏差检验: 问题与建议[J]. *心理科学*, 2020, 43(1): 215-223.
- [20] 丁月明.临床护士人格特质与建言行为的关系及中介调节效应研究[D].郑州:河南大学, 2024.
- [21] 李秀凤,刘美婷,郭书玉,等.员工-组织双赢: 发展型人力资源管理实践的影响及其作用机制[J]. *中国人力资源开发*, 2023, 40(9): 104-118.
- [22] Cropanzano R, Mitchell M S. Social exchange theory: an interdisciplinary review[J]. *Int J Account Inf Ma*, 2005, 31(6): 874-900.
- [23] 汤小丽,陈利敏,董芬,等.职业韧性在工作负荷与护士情绪衰竭间的调节作用[J]. *中华全科医学*, 2022, 20(5): 890-893.
- [24] 宋源,时丹丹.权力距离、心理弹性与员工建言行为研究[J]. *哈尔滨商业大学学报(社会科学版)*, 2021(4): 88-94.