

本文引用格式:许玉玲,宋瑰琦,王茜,等.护士工作投入在护士长诚信领导与护士关怀行为的中介与调节作用[J].安徽医学,2024,45(1):94-99.DOI:10.3969/j.issn.1000-0399.2024.01.020

护士工作投入在护士长诚信领导与护士关怀行为的中介与调节作用

许玉玲 宋瑰琦 王茜 李树雯 张国文 丁慧 陶菊

[摘要] 目的 探讨护士长诚信领导现状及对护士关怀行为的影响,分析工作投入在其中所起的作用,为针对性管理提供参考。方法 采用关怀行为量表、诚信领导量表、工作投入量表对2023年1~2月在安徽省四所三级甲等医院工作的599名临床护士的关怀行为、诚信领导、工作投入现况进行问卷调查,并采用Pearson相关法分析三者间的相关性,探讨工作投入在诚信领导和关怀行为中的中介作用。结果 护士关怀行为总分为 (129.48 ± 15.88) 分,不同年龄、婚姻、工作年限、职称、人事关系、月收入 and 夜班频率的护士关怀行为得分比较,差异具有统计学意义($P < 0.05$)。诚信领导与工作投入($r = 0.422, P < 0.01$)、关怀行为($r = 0.558, P < 0.01$)呈正相关,工作投入与关怀行为呈正相关($r = 0.610, P < 0.01$);工作投入在诚信领导与护士关怀行为间起部分中介作用,中介效应占总效应的37.00%,工作投入在诚信领导与关怀行为间具有调节作用($\Delta R^2 = 0.004, P < 0.001$)。结论 诚信领导与工作投入、关怀行为呈正相关,工作投入在诚信领导和关怀行为间发挥中介作用。

[关键词] 护士;诚信领导;工作投入;关怀行为;中介效应;调节效应

doi:10.3969/j.issn.1000-0399.2024.01.020

护理关怀行为是由护士主导的护理行为和特质,也是主动关爱他人的情感与态度^[1]。研究表明,护理人员对患者实施关怀行为可以增加护士的自我成就感和情绪幸福感且有利于提高护理质量^[1-3]。诚信领导是一种领导者通过整合自身的积极心理资源及营造伦理气候,促进下属积极自我成长的领导行为方式^[4]。护士长是护理管理的中坚力量,具有承上启下的作用,可通过营造诚化氛围,调动护士实施关怀护理的热情,进而影响下属的态度与行为,促进关怀行为的落实^[5-6]。工作投入是在工作中表现出的认知状态与积极、充实的情绪^[7]。目前,已证实护士工作投入与其关怀行为成正相关^[8],且护士长诚信领导对临床护士的工作投入具有正向预测作用^[9]。基于以上发现,推测工作投入可能在诚信领导和关怀行为之间起中介作用。因此,本研究以社会交换理论为框架,探讨护士长诚信领导现状及对护士关怀行为的影响,并分析工作投入在两者间所起的作用,以期为护理管理者提供全新视角和借鉴。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2023年1~2月采用便利抽样法,抽取安徽省四所三级甲等医院的临床护士为本次调查对象。按照横断面调查样本量计算公式^[10] $n = (u_{\alpha} / \delta)^2$,其中 α 为0.05,容许误差 δ 为2。已有研究显示^[11],工作投入标准差为21.26,则样本量为434份,以问卷流失率20%的标准进行计算,得出样本量至少为521份,本次研究实际共纳入599份样本量。纳入标准:在现任护士长管理下工作时间 ≥ 3 个月的临床护士;知情同意且自愿参与本研究。排除标准:曾经存在精神心理疾病的临床护士;调查期间休假或处于轮转的临床护士。其中,男性125名(20.87%),女性474名(79.13%);平均年龄为 (31.27 ± 6.10) 岁;第一学历硕士及以上为78名(13.1%),第一学历本科为277名(46.2%),第一学历为大专及以下为244名(40.7%);未婚252名(42.08%),已婚268名(44.74%),离异或丧偶79名(13.18%);平均工作年限 (4.43 ± 1.22) 年;副主任护师及以上职称52名(8.68%),主管护师职称245名(40.90%),护师职称220名(36.73%),护士职称82名

基金项目:2021年安徽省护理学会科研立项项目(编号:AHHa202105),蚌埠医科大学研究生科研创新计划项目(编号:HLyc2206)

作者单位:233000 安徽蚌埠 蚌埠医科大学护理学院(许玉玲,宋瑰琦,王茜)

230001 安徽合肥 中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院)教育处(许玉玲,宋瑰琦),急诊科(张国文),神经内科(陶菊)

230022 安徽合肥 安徽医科大学护理学院(李树雯)

230022 安徽合肥 安徽省精神卫生中心护理部(丁慧)

通信作者:宋瑰琦, songguiqi66@sina.com

(13.69%);正式编制 151 名(25.21%),合同协议 254 名(42.40%),人事代理 194 名(32.39%);月收入为 20 00~5 000 元 178 名(29.72%),5 000~10 000 元 335 名(55.93%),10 000~12 000 元 86(14.35%);夜班频率每月 0~1 次为 147 名(24.54%),每月 2~3 次 107 名(17.86%),每月 4~6 次 345 名(57.60%)。本研究经蚌埠医科大学伦理委员会同意(伦科批字[2023]35)。

1.2 研究方法

1.2.1 研究工具 ①一般情况调查问卷:由研究者自行设置,涵盖性别、年龄、第一学历、婚姻等 9 项内容;②关怀行为量表(caring behaviors inventory, CBI):由 Wolf 等^[12]编制,后由我国学者达朝锦^[13]对其进行汉化。该量表共 24 个条目,包括知识和技能(5 个条目)、尊重和联系(10 个条目)及支持和保证(9 个条目),采取 6 级评分方式,所有条目均为正向计分,总分为 24~144 分,得分越高则说明护士对患者的关怀程度越高。总量表的 Cronbach's α 为 0.959;③诚信领导量表(authentic leadership questionnaire, ALQ):由 Walumbwa 等^[14]编制,后由我国学者韩翼等^[15]汉化。该量表包括 4 个维度共 16 个条目,分别是关系透明(5 个条目)、自我意识(4 个条目)、信息平衡加工(3 个条目)和内化道德观(4 个条目)。每个条目采用 5 级评分方式,分数越高说明管理者的诚信水平越高。总量表 Cronbach's α 系数为 0.850;④工作投入量表简化版(Utrecht work engagement scale, UWES-9):由 Schaufeli 等^[16]于 2006 年开发,2011 年赵光利^[17]汉化而成。包含专注(3 个条目)、奉献(3 个条目)及活力(3 个条目)。采用 7 级评分法,护士的得分越高,说明其工作投入水平越高。总量表及 3 个维度的 Cronbach's α 分别为 0.933、0.898、0.913 和 0.803。

1.2.2 调查方法 本研究借助“问卷星”网络调研平台进行问卷的发放和收集。首先在获取所调查医院的相关部门管理者知情同意后,选取所调查医院护理部 4 名有科研经验的成员组成调查小组,研究者担任课题组长,负责对所有调查人员实施统一培训。再以问卷链接的形式发送给 4 名成员,由 4 名成员转发到本院护士群。通过“问卷星”后台控制回收的问卷质量。如以匿名的形式进行提交,设置填写次数仅为 1 次,当所有题项填写完毕方可提交成功。另外,在问卷发放的过程中及时咨询核心成员问卷收集情况。最后,由 2 名研究者对收集后的问卷进行数据清洗和逻辑校对,剔除无效问卷。

1.3 统计学方法 采用 SPSS 22.0 分析数据。计数资料用例数、构成比描述,正态分布的计量资料用 $\bar{x} \pm s$ 描述,组间比较用方差分析或 t 检验, Pearson 相关性分

析变量间的相关性,分层回归分析检验诚信领导和工作投入对关怀行为的预测作用,采用 AMOS 23.0 建立结构方程模型检验工作投入在诚信领导与护士关怀行为间的中介效应,参数估计方法采用极大似然法,调节效应分析采用多元线性回归分析,以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 诚信领导、工作投入和关怀行为得分情况 护士长诚信领导量表得分为(70.27 $\pm$ 11.38)分,总均分(4.39 $\pm$ 0.71)分;工作投入量表得分为(48.38 $\pm$ 7.16)分,总均分(4.21 $\pm$ 0.61)分;关怀行为量表总分为(129.48 $\pm$ 15.88)分,总均分(5.40 $\pm$ 0.66)分。见表 1。

表 1 诚信领导、关怀行为和工作投入得分($n=599$,分)

项目	得分	条目均分
护士长诚信领导	70.27 $\pm$ 11.38	4.39 $\pm$ 0.71
内化道德观	17.68 $\pm$ 2.81	4.42 $\pm$ 0.73
自我意识	17.59 $\pm$ 2.82	4.40 $\pm$ 0.71
信息平衡处理	13.17 $\pm$ 2.29	4.39 $\pm$ 0.76
关系透明	21.83 $\pm$ 3.86	4.36 $\pm$ 0.77
工作投入	48.38 $\pm$ 7.16	4.21 $\pm$ 0.61
活力	16.39 $\pm$ 2.26	4.38 $\pm$ 0.51
奉献	16.07 $\pm$ 2.66	4.23 $\pm$ 0.73
专注	15.91 $\pm$ 2.73	4.00 $\pm$ 0.71
关怀行为	129.48 $\pm$ 15.88	5.40 $\pm$ 0.66
支持和保证	27.45 $\pm$ 3.26	5.51 $\pm$ 0.65
知识和技能	49.61 $\pm$ 5.85	5.49 $\pm$ 0.65
尊重和联系	52.40 $\pm$ 7.65	5.24 $\pm$ 0.77

2.2 护士关怀行为影响因素的单因素分析 对一般资料进行单因素分析,结果显示,不同年龄、婚姻、工作年限、职称、人事关系、月收入、夜班频率的护士关怀行为得分比较,差异具有统计学意义($P < 0.05$);性别、第一学历得分比较,差异无统计学意义($P > 0.05$)。见表 2。

2.3 诚信领导、工作投入和关怀行为的相关性分析 相关分析结果显示,诚信领导与工作投入($r=0.422$, $P < 0.001$)、关怀行为($r=0.558$, $P < 0.001$)呈正相关,工作投入与关怀行为呈正相关($r=0.610$, $P < 0.001$)。见表 3。

2.4 诚信领导、工作投入和关怀行为的分层回归分析 首先对所有进入回归方程的变量进行多重共线性诊断。结果显示,各预测变量均满足方差膨胀系数(VIF) < 0.3 ,提示本研究不存在严重的共线性问题。以关怀行为量表得分为因变量,诚信领导和工作投入作为自变量进行分层回归分析。另外,考虑到关怀行

表 2 不同特征护士关怀行为得分比较(<i>n</i> =599)					
指标	例数	关怀行为(分)	<i>t</i> / <i>F</i> 值	<i>P</i> 值	
性别			1. 365	0. 376	
男	125	125. 24±17. 47			
女	474	129. 67±15. 80			
年龄			4. 024	0. 008	
22~25 岁	190	127. 80±17. 08			
26~39 岁	278	128. 72±15. 72			
40~49 岁	98	132. 90±14. 59			
50~55 岁	33	135. 39±10. 55			
第一学历			0. 053	0. 949	
大专及以下	244	129. 59±15. 83			
本科	277	129. 18±16. 09			
硕士及以上	78	130. 60±15. 08			
婚姻			8. 110	<0. 001	
未婚	252	126. 46±16. 71			
已婚	268	131. 51±15. 03			
离异或丧偶	79	132. 22±14. 47			
工作年限			4. 823	<0. 001	
3 个月~1 年	84	121. 41±17. 43			
2~5 年	291	135. 35±14. 61			
6~10 年	148	125. 20±17. 94			
11~30 年	76	130. 13±14. 88			
职称			3. 906	0. 009	
护士	82	129. 38±15. 29			
护师	220	126. 89±17. 58			
主管护师	245	130. 95±14. 63			
副主任护师及以上	52	133. 65±13. 29			
人事关系			4. 882	0. 008	
正式编制	151	131. 66±14. 98			
合同协议	254	130. 33±15. 48			
人事代理	194	126. 67±16. 74			
月收入			5. 724	0. 003	
2 000~5 000 元	178	126. 24±17. 73			
5 000~10 000 元	335	130. 51±15. 30			
10 000~12 000 元	86	132. 16±12. 87			
夜班频率			5. 285	0. 005	
0~1 次/月	147	130. 58±15. 51			
2~3 次/月	107	133. 25±14. 56			
4~6 次/月	345	127. 84±16. 22			

表 3 诚信领导、关怀行为和工作投入相关性分析						
指标	诚信领导		工作投入		关怀行为	
	<i>r</i> 值	<i>P</i> 值	<i>r</i> 值	<i>P</i> 值	<i>r</i> 值	<i>P</i> 值
诚信领导	—	—	—	—	—	—
工作投入	0. 422	<0. 001	—	—	—	—
关怀行为	0. 558	<0. 001	0. 610	<0. 001	—	—

为单因素分析中具有统计学意义的变量可能会影响检验结果,因此,第 1 步以表 2 中年龄、婚姻、工作年限、职称、人事关系、月收入和夜班频率 7 个变量作为控制变量。控制变量赋值情况见表 4。结果显示婚姻和月收入均对关怀行为得分具有影响且差异均有统计学意义(均 $P<0.05$);第 2 步将诚信领导引入方程,结果表明,诚信领导得分对关怀行为得分具有影响且差异有

统计学意义($P<0.001$),其解释量增加了 28.90%;第 3 步将工作投入引入方程,结果显示工作投入对关怀行为得分具有影响且差异有统计学意义($P<0.001$),其解释量增加了 22.20%,提示工作投入在诚信领导和关怀行为间可能存在中介效应。见表 5。

表 4 自变量赋值方式

自变量	赋值
年龄	22~25 岁=1,26~39 岁=2,40~49 岁=3,50~55 岁=4
婚姻	未婚(X1=0,X2=0,X3=0),已婚(X1=0,X2=1,X3=0) 离异或丧偶(X1=0,X2=0,X3=1)
工作年限	3 个月~1 年=1,2 年~5 年=2,6 年~10 年=3,11 年~30 年=5
职称	护士=1,护师=2,主管护师=3,副主任护师及以上=4
人事关系	正式编制(X1=0,X2=0,X3=0),合同协议(X1=0,X2=1,X3=0),人事代理(X1=0,X2=0,X3=1)
月收入	2 000~5 000 元=1,5 000~10 000 元=2,10 000~12 000 元=3
夜班频率	0~1 次/月=1,2~3 次/月=2,4~6 次/月=3
诚信领导	原值录入

表 5 中介效应的分层回归分析($n=599$)

变量	第 1 步			第 2 步			第 3 步		
	标准化回归系数	t 值	P 值	标准化回归系数	t 值	P 值	标准化回归系数	t 值	P 值
年龄	0.067	0.890	0.374	0.105	1.661	0.097	0.090	1.635	0.103
婚姻	0.156	3.861	<0.001	0.145	4.317	<0.001	0.136	4.684	<0.001
工作年限	0.009	0.114	0.909	0.011	0.157	0.875	0.038	0.653	0.514
职称	0.053	0.775	0.439	0.046	0.809	0.419	0.050	1.020	0.308
人事关系	-0.068	1.527	0.127	-0.018	-0.472	0.637	-0.024	-0.752	0.452
月收入	0.105	2.617	0.009	0.054	1.613	0.107	0.047	1.597	0.111
夜班频率	-0.011	-0.244	0.808	0.034	0.905	0.366	0.055	1.674	0.095
诚信领导	-	-	-	0.546	16.229	<0.001	0.361	11.252	<0.001
工作投入	-	-	-	-	-	-	0.445	13.890	<0.001
F 值	5.438			39.793			68.314		
P 值	<0.001			<0.001			<0.001		
调整 R^2 值	0.049			0.342			0.503		
ΔR^2 值	0.061			0.289			0.222		

2.5 工作投入在诚信领导和护士关怀行为间的中介效应分析 护士长诚信领导为自变量,工作投入为中介变量,关怀行为作为因变量建立结构方程模型,利用极大似然法(ML)对模型进行拟合,并对模型修正,修正后模型各项拟合指数良好,模型拟合指标:卡方/自由度($CMIN/DF$)=2.870,良适性适配指数(GFI)=0.970,调整后良性适配指数($AGFI$)=0.946,比较拟合指数(CFI)=0.992,简约调整后的规准适配指数($PNFI$)为 0.659。见图 1。

采用 Bootstrap 检验模型中介效应,结果显示工作投入在诚信领导与关怀行为间的间接效应的 95%CI (0.155~0.277) 不包括 0,效应值为 0.209 (0.44×0.48), 占总效应的 37.00% (0.44×0.48/0.562)。见表 6。

2.6 工作投入在诚信领导和护士关怀行为间的调节效应检验 采用基于多元回归的调节效应分析法^[18],

先对自变量与调节变量做均值中心化处理,生成“诚信领导×工作投入”的交互项。以关怀行为为因变量,第 1 步放入控制变量,第 2 放入诚信领导,第 3 步放入工作投入,第 4 步放入诚信领导与工作投入的交互项,结果显示增加解释量(ΔR^2)具有显著性($P<0.001$),即工作投入在诚信领导与关怀行为间的调节效应成立。诚

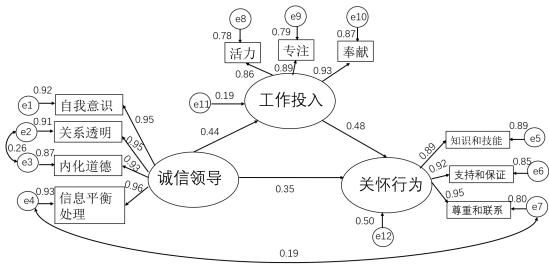


图 1 诚信领导、工作投入与关怀行为的结构方程模型

先对自变量与调节变量做均值中心化处理,生成“诚信领导×工作投入”的交互项。以关怀行为为因变量,第 1 步放入控制变量,第 2 放入诚信领导,第 3 步放入工作投入,第 4 步放入诚信领导与工作投入的交互项,结果显示增加解释量(ΔR^2)具有显著性($P<0.001$),即工作投入在诚信领导与关怀行为间的调节效应成立。诚

表 6 工作投入在诚信领导与关怀行为间的中介效应检验				
效应类型	路径	效应值	95%CI	相对效应量占比(%)
直接效应	诚信领导→关怀行为	0.353	0.266~0.443	63.00
间接效应	诚信领导→工作投入→关怀行为	0.209	0.155~0.277	37.00
总效应	-	0.562	-	100.00

信领导对关怀行为的回归系数为 0.555,交互项的回归系数为 0.071,主效应、调节效应均为正向。见表 7。

表 7 工作投入在诚信领导与关怀行为间的调节效应分析				
项目	关怀行为			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
第 1 步:控制变量				
年龄	0.067	0.105	0.09	0.089
婚姻	0.156 ^②	0.145 ^②	0.136 ^②	0.106 ^②
工作年限	0.009	0.011	0.038	0.405
职称	0.053	0.046	0.050	0.243
人事关系	-0.068	-0.018	-0.024	-0.044
月收入	0.105 ^①	0.054	0.047	0.077
夜班频率	-0.011	0.034	0.055	0.071
第 2 步:主效应				
诚信领导	-	0.555 ^②	0.365 ^②	0.382 ^②
第 3 步:调节变量				
工作投入	-	-	0.450 ^②	0.475 ^②
第 4 步:调节效应				
诚信领导×工作投入	-	-	-	0.071 ^①
决定系数(R ²)	0.018	0.318	0.483	0.486
增加解释量(ΔR ²)	0.028 ^②	0.298 ^②	0.164 ^②	0.004 ^②

注:①P<0.05,②P<0.001。

3 讨论

3.1 诚信领导、工作投入及关怀行为现状 护士关怀行为有助于提高患者满意度及临床护理质量,而护士长领导方式和护士工作态度又影响着护士落实关怀行为的效果。因此,需要加强对该方面的关注。

本研究结果显示,护士长诚信领导处于中上水平,其总均分为(4.39±0.71)分,与张洁^[9]研究结果相似。说明本次调研的护士较为认同护士长的诚信领导行为。在中国文化情境中,上下级关系强调依赖性 & 服从集体为目标^[19]。因而,领导者的管理风格影响着下属的归属与认同感。本研究得分最高的是内化道德观维度。这可能是由于内化道德观作为诚信领导的内在素质基础,下属在领导者的潜移默化影响下,对组织产生认同感^[20]。关系透明维度得分最低,可能与护士长对下属的管理方式有关。“命令式”分配任务是护士长最多采用的管理方式。被动的服从组织安排,易导致下属减少向上级建言的意愿^[21]。故提醒护理管理者应

开放共享信息资源,充分授权及提供参与决策机会。如建立共享信息流动平台,定期举办科室信息共享活动,从而促进下属积极建言。

本研究结果显示,临床护士工作投入处于较高水平,与王丽敏^[22]研究相似。这可能是因为近年来,安徽省逐步推动护理岗位管理改革,通过深化优质护理服务内涵、改善管理机制、科学设置岗位和绩效考核,将薪酬待遇、职称晋级与护理岗位挂钩,调动了临床一线护士的工作积极性,改革取得了一定的效果^[23]。其次,本研究调查对象多为“90 后”护士群体,其体力较为充沛且均来自三级甲等医院,薪资待遇和工作环境较好,因此表现出较高的活力状态。

本研究结果显示,临床护士关怀行为处于高水平,得分高于均数常模。究其原因,在党中央尊重生命,全民救援的人文关怀理念的指引下,加强护理人文关怀,得到了专家学者的积极响应。另外,安徽大部分医院倡导做“有温度的护士”,要求护士给与学生身心照护服务^[24]。其中尊重和联系维度得分最低,可能与三级甲等医院的护士多利用先进的医疗设备和技术,完成护理工作,却减少了与患者互相交流的频率有关。建议护理管理者需增加护士“表达性关怀”方面的培养,加强有效沟通技巧。本研究中年龄、工作年限、职称、人事关系、月收入、夜班频率对护士关怀行为的影响存在明显差异(P<0.05)。分析其原因可能为伴随着年龄的增长,工作年限的增加和技术职称的提升,临床护士累积了丰富的临床经验,且承担相应的临床护理教学和管理任务,能够有效进行高质量沟通,形成稳定的关怀品质。此外,正式在编及月收入高的护士关怀行为得分也较高,可能是与护士感受到较高的工作安全感,可以充分调动个体内在资源,积极投入到临床实践中,为患者提供整体照护有关^[25]。另外,夜班频率越少的护士关怀行为得分越高,这可能是因为夜班次数频繁,影响护士的睡眠质量,产生机体疲劳和情绪困扰^[26]。提示护理管理者应适当增加人力,弹性排班,关爱夜班护士。

3.2 工作投入在诚信领导与护士关怀行为间起中介调节作用 中介与调节效应检验结果均表明,护士长诚信领导可直接影响护士的关怀行为。说明管理者的真实品质对护士产生了积极的示范作用,护士模仿其行为将内化的人文素养转化为实际行动,因而,护士的

关怀行为水平也越高。中介效应结构方程模型拟合结果表明,护士长诚信领导可通过护士工作投入的中介作用影响其关怀行为。社会交换理论指出,领导通过调控下属的积极情绪,建立良好的信任关系,提高了护士的工作投入程度。同时,当下属感知到上级的信任,易产生为组织付出的强烈意愿,即护士的关怀行为^[27]。另外,护士对工作的积极态度,表明其重视职业发展,致力于专业角色和责任,故护士关怀行为水平越高^[9]。调节效应检验结果显示,在高工作投入水平的护士中,护士长诚信领导对护士关怀行为的影响较大,而在低工作投入水平者中,影响较小。在感知到护士长诚信领导的情况下,高工作投入水平的护士组织归属感更强,愿意为组织发展付出时间和精力,促进护士实施关怀行为。且工作投入水平高的护士,能在护理工作中积极践行“优质护理服务”理念,提升自身关怀能力,感知和回应患者情感诉求。护理管理者应强化塑造诚信领导风格,以高道德标准规范言行,用榜样的力量获得下属的主动追随行为,改善工作环境,提供学习机会和发展空间如进修等,鼓励护士实现个人价值,提升工作投入程度,促进关怀行为具体落实到护理程序中。

综上所述,护理管理者应加强护士长诚信领导风格培养,尊重及鼓励护士参与重要决策,共享知识与信息,关注护士的组织活动参与度,提高护士长诚信领导能力及调动护士工作投入水平,进而提升护士关怀行为。

参考文献

- [1] 周川茹,黄霞,王聪,等.四川省24所三级医院ICU护士关怀行为的现状及影响因素研究[J].中华护理杂志,2022,57(15):1868-1873.
- [2] 孙超,施月仙,邸红军,等.我国护理领域人文关怀素质及能力培养的文献研究[J].上海护理,2019,19(4):63-65.
- [3] 陈梅霞,金宗兰,陈萍萍,等.叙事医学下的人文护理模式对阴茎假体植入术患者康复的影响[J].安徽医学,2019,40(7):815-817.
- [4] 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.
- [5] 曾超男,马芳,张静华,等.护士长真实型领导研究进展[J].护理研究,2020,34(19):3449-3452.
- [6] 盛雨娟,汪健健,李熙照,等.护士人文关怀能力现状及其与护士长领导行为的关系研究[J].护理管理杂志,2018,18(5):316-319.
- [7] 赵萍,查大慧,潘发明,等.基于心理资本干预理论的团体心理训练对护士工作投入与幸福感的影响[J].安徽医学,2022,43(1):93-98.
- [8] DE LOS SANTOS J A A, LABRAGUE L J. Job engagement and satisfaction are associated with nurse caring behaviours: a cross-sectional study[J]. J Nurs Manag, 2021, 29(7): 2234-42.
- [9] 张洁,郑一宁.护士长诚信领导、护理组织文化与护士工作投入的关系研究[J].中华护理杂志,2016,51(9):1054-1058.
- [10] 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.
- [11] 刘灵芳,毛红波,孙朵朵,等.临床护士生涯适应力在职业使命感与工作投入间的中介效应分析[J].护理学报,2023,30(7):59-64.
- [12] WOLF Z R, GIARDINO E R, OSBORNE P A, et al. Dimensions of nurse caring[J]. Image J Nurs Sch, 1994, 26(2): 107-11.
- [13] 达朝锦.关怀行为量表的汉化及其中文版的信度、效度研究[D].甘肃:兰州大学,2016.
- [14] WALUMBWA F O, AVOLIO B J, GARDNER W L, et al. Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure[J]. J Management, 2008, 34(1): 89-126.
- [15] 韩翼,杨百寅.真实型领导:理论、测量与最新研究进展[J].科学学与科学技术管理,2009,30(2):170-175.
- [16] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, VICENTE GONZÁLEZ-ROMÁ, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. J Happiness Stud, 2002, 3(1): 71-92.
- [17] 赵光利.企业员工组织支持感、心理资本与员工敬业度的关系研究[D].浙江:浙江工商大学,2011.
- [18] 方杰,温忠麟,梁东梅,等.基于多元回归的调节效应分析[J].心理科学,2015,38(3):715-720.
- [19] 胡冬青,顾琴轩.团队权力距离和集体主义对团队创造力影响:基于共享领导视角[J].管理评论,2022,34(5):167-175.
- [20] 赵君,刘钰婧,梅伟,等.真实型领导、内部人身份认知与顺从型组织公民行为:一个有调节的U型中介效应模型[J].管理工程学报,2021,35(1):36-46.
- [21] 宋玲.国内护士长人性化管理理念的应用进展[J].护理实践与研究,2010,7(6):109-11.
- [22] 王丽敏,万巧琴,谷水,等.临床护士感知的工作负荷水平及其对工作投入的影响[J].护理学杂志,2020,35(17):57-61.
- [23] 宋韦剑,焦明丽,刘颖,等.G省公立医院员工薪酬满意度分析[J].中国医院,2021,25(10):31-34.
- [24] 安乐,隋春兴,杨荣利,等.新冠肺炎患者精神、心理问题与人文关怀路径探索[J].医学与哲学,2020,41(12):41-43.
- [25] 范卢明,梁桂仙,官庆妮,等.临床护理人员人文关怀能力研究进展[J].护理研究,2015(16):1929-1931,1932.
- [26] 魏薇萍,丁飙,王韬,等.急诊科护士情绪智力与人文关怀能力的相关性研究[J].护理管理杂志,2017,17(5):338-340.
- [27] 王晓辰,李佳颖,吴颖斐,等.领导人际情绪管理和员工建言的关系:有调节的中介效应分析[J].心理科学,2020,43(1):158-164.

(2023-06-16收稿)

(本文编校:崔月婷,张迪)