魅力型领导对护士工作投入的公平感—信任中介作用研究

何红英[1] 温贤秀[2] 苟 莉[2] 杨小辉[3] 石 敏[4] 刘申丽[1]
1. 荣县中医医院，四川 荣县 643100
2. 电子科技大学附属四川省人民医院，四川 荣县 643100
3. 自贡市中医医院，四川 荣县 643100
4. 宜宾市第二人民医院，四川 荣县 643100

摘　要：目的：了解四川省中医医院护士群体魅力型领导、组织公平感、组织内信任和工作投入的现状，探讨影响护士工作投入的因素及作用路径关系，为提高护士工作投入提供理论依据。方法：采用便利抽样法抽取四川省十家中医医院的临床护士 806 名，采用一般资料量表、魅力型领导、组织公平感、组织内信任和工作投入量表进行调查。结果：共回收问卷 768 份，魅力型领导量表得分为（76.57±18.09）分；组织公平感量表总分得分（51.59±21.88）分；组织内信任量表得分（54.33±8.54）分；护士工作投入量表得分（39.96±12.68）分。Bootstrap 检验结果显示，组织公平感、组织内信任在魅力型领导和工作投入间中介效应显著，中介效应占比为 90.20%。结论：四川省中医医院护士魅力型领导、组织内信任、工作投入均处于中等偏上水平，组织公平感处于中等水平；. 组织公平感、组织内信任在魅力型领导与护士工作投入之间起着链式中介作用。

关键词：魅力型领导；组织公平感；组织内信任；护士工作投入；链式中介

工作投入是一种积极的、完美的情绪和认知状态，其以活力、奉献、专注为特征[1]。护士是医疗团队中的主力军，其工作投入在很大程度上影响着满意度及护理质量的高低。有文献报道，与国外护理人员相比，中国护士的工作投入明显偏低。魅力型领导风格是应社会发展和历史背景而产生的一种领导风格，管理者对环境高度敏感。有研究发现魅力型领导可正向影响下属的工作态度，国内也已被证实可提高企业员工、高校学生、煤矿矿工的工作投入[2]。但在护士群体中，对魅力型领导的研究文献数量较少，其能否提高护士工作投入及其影响机制尚缺乏研究。有学者发现[3]，魅力型领导在适应性组织文化中更加有效，而适应性组织文化则依赖于组织公平感及组织内高度信任。本研究基于社会认知理论，探讨魅力型领导、组织公平感、组织内信任及护士工作投入之间的关系。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采取便利抽样法抽取四川省东、南、西、北、中五个方位的二、三级中医医院各 1 家，共 10 家医院的临床护士 806 人作为研究对象。纳入标准：各医院临床注册护士；年龄 18–55 岁，护龄满一年及以上者；对本研究知情同意并配合调查者。排除标准：进修护士；因病、产假离岗 6 个月及以上的护士；近两年有重大变故（身体健康问题、心理疾病、家庭变故）的护士；护理管理者。

1.2 研究工具

①一般资料调查表：选取影响工作投入的人口统计学资料，编制成一般资料调查表，包括性别、年龄、文化程度、医院级别、用工性质、工作年限、平均月收入等 10 个条目。②魅力型领导量表：魅力型领导量表，包括战略愿景、环境敏感性、员工敏感性、个人冒险和非常规行为五个维度，共 20 个条目，采用 1–5 分 Likert5 级评分，分值范围为 20–100 分，分数越高，表示护士长的领导行为越有魅力，Cronbach’α 系数为 0.934。③组织公平感量表：组织公平感量表，包括分配公平、程序公平、人际公平及信息公平 4 个维度，共 22 个条目，采用 1–5 分 Likert5 级评分。分值范围为 22–110 分，得分越高，组织公平感越差，Cronbach’α 系数为 0.947。④组织内信任量表：选用陈景刚[11]编制的组织内信任量表，包括员工对单位、对领导及对同事的信任 3 个维度，共 13 个条目，计分方式采用 1–5 分 Likert5 级评分，分

值范围为 13–65 分，分数越高代表员工组织信任程度越高，Cronbach’α 系数为 0.847。⑤简化版工作投入量表（Utrecht Work Engagement Scale–9，UWES–9）：选用李富业[12]等翻译的简化版工作投入量表（UWES–9）[13]，包括活力、奉献、专注 3 个维度，共 9 个条目，采用 0–6 分 Likert7 级评分，分值范围为 0–54 分，得分越高表明护士工作投入越好，Cronbach’α 系数为 0.930。

1.3 资料收集方法

正式调查前采用目的抽样法选取符合本研究标准的临床护士 20 名进行预调查。正式调查在各医院护理部的同意及协助下，向被调查者说明调查目的、填写方式、承诺保密原则，设置匿名填写并且每位用户 IP 只能填写一次，通过问卷星线上发放问卷收集数据。共发放问卷 806 份，回收有效问卷 768 份，有效回收率为 95.29%。

1.4 伦理学考虑

本研究在调查前已通过医院医学伦理委员会的论证，同意实施，伦理批件号为【伦审（研）2021 年第 06 号】，本研究遵循知情同意、保密及不伤害的伦理原则，对受试者进行保护。

1.5 统计学方法

采用 SPSS 25.0 和 AMOS 24.0 统计软件进行数据分析，计数资料采用频数、构成比进行统计描述，计量资料用 $\bar{x} \pm s$ 来描述，采用 AMOS 24.0 构建结构方程模型进行路径分析，使用 Bootstrap 程序进行中介检验，以 $P < 0.05$ 有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料

本研究纳入 768 名临床护士，女性占多数（97.5%），年龄以 31–35 岁为主（41.7%）。学历以本科和大专为主，婚姻状况以已婚为主。医院以三级医院为主，工作年限集中在 1–10 年，月收入主要在 4001–8000 元。科室分布广泛，以内科、外科和急诊重症为主。

2.2 临床护士魅力型领导、组织内信任、组织公平感及工作投入得分情况见表 1

表 1 各量表描述性统计（N=768）

量表及维度	描述性统计	
	$\bar{x}$	SD
魅力型领导总分	76.57	18.09
战略愿景	3.98	1.01
环境敏感	3.97	0.99
员工需求敏感	3.88	0.90
非常规行为	3.59	1.06
个人冒险	3.53	1.17
组织内信任总分	54.33	8.54
单位信任	4.07	0.80
领导信任	4.15	0.77
同事信任	4.34	0.62
工作投入总分	39.96	12.68
活力	4.47	1.39
专注	4.37	1.49
奉献	4.48	1.58
组织公平感总分	51.59	21.88
程序公平	2.45	1.11
分配公平	2.50	1.12
领导公平	2.14	0.98
信息公平	2.25	1.05

2.3 临床护士魅力型领导、组织内信任、组织公平感及工作投入的相关性（见表 2）。

表 2 魅力型领导、组织内信任、组织公平感及工作投入的相关性（r 值）

	魅力型领导	组织公平感	组织内信任	工作投入
魅力型领导	1			
组织公平感	0.226**	1		
组织内信任	0.613**	0.385**	1	
工作投入	0.441**	0.247**	0.601**	1

注：** P< 0.01

2.4 临床护士魅力型领导、组织内信任、组织公平感与工作投入的关系

本研究构建了以魅力型领导为自变量、工作投入为因变量、组织内信任与组织公平感为中介变量的结构方程模型（SEM）。模型拟合良好（χ^2/df=5.512，NFI=0.963，CFI=0.970，IFI=0.970，TLI=0.960，RMSEA=0.077）。Bootstrap 检验结果显示，魅力型领导对工作投入既存在直接效应，也通过组织内信任产生中介效应；唯独通过组织公平感的中介路径不显著（P=0.746），其余路径均显著（P<0.001），结果详见表 3、表 4。

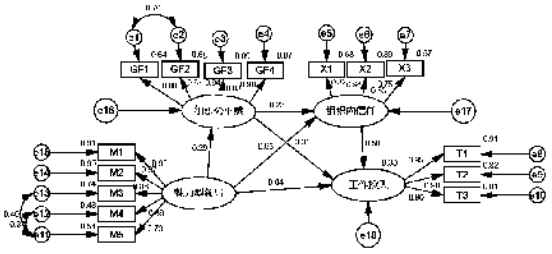

图 1 魅力型领导、组织公平感、组织内信任及工作投入的链式中介模型

表 3 标准化 Bootstrap 检验总效应、直接效应、中介效应分解表

	效应值	Boot 标准误	Bias-corrected 95%CI		效应占比
			Boot 下限	Boot 上限	
Total	0.449	0.035	0.379	0.517	
直接效应	0.044	0.067	0.089	0.180	9.80%
中介效应	0.405	0.054	0.302	0.512	90.20%

表 4 标准化的 Bootstrap 中介效应检验

路径	效应值	SE	Bias-corrected 95%CI		
			Boot 下限	Boot 上限	P
IndA1	0.044	0.067	0.080	0.180	< 0.001
IndA2	0.002	0.007	-0.010	0.016	0.746
IndA3	0.441	0.070	0.319	0.596	< 0.001
indA4	0.029	0.010	0.015	0.052	< 0.001

注：IndA1: 魅力型领导→护士工作投入

IndA2: 魅力型领导→组织公平感→工作投入

IndA3: 魅力型领导→组织内信任→工作投入

IndA4: 魅力型领导→组织公平感→组织内信任→工作投入

3 讨论

3.1 四川省中医医院临床护士魅力型领导、组织内信任、组织公平感、工作投入现状

本研究 768 名四川省中医医院临床护士显示：魅力型领导中等偏上（76.57 ± 18.09），以战略愿景和环境敏感得分最高；组织公平感中等（51.59 ± 21.88），分配公平感知相对较低；组织内信任中等偏上（54.33 ± 8.54），同事间信任最高；工作投入中等偏上（39.96 ± 12.68），以奉献维度得分最高、专注维度最低。总体表明护士在面对高工作压力和多重角色时，仍保持较高的职业认同和奉献精神。

3.2 魅力型领导、组织公平感、组织内信任与护士工作投入的关系

本研究结果显示，魅力型领导对护士工作投入具有显著正向影响，并通过组织公平感和组织内信任在护士工作投入中起部分链式中介作用[4]。具体而言，魅力型领导通过提供清晰战略愿景、关怀下属、给予信任及物质与精神激励等行为，直接增强护士的工作投入，同时提高组织公平感和组织内信任水平，从而间接促进护士工作投入[5]。研究发现，魅力型领导与组织内信任呈显著正相关，组织内信任在魅力型领导与工作投入之间起部分中介作用；组织公平感虽然受到魅力型领导的积极影响，但对护士工作投入的直接预测作用不显著[6]。本研究结果支持社会交换理论，即领导风格通过增强护士对组织的认同感和信任感，进而激发其积极的工作态度和行为。此外，组织公平感与组织内信任在魅力型领导与工作投入之间形成链式中介效应，说明公平感能够促进信任的形成，而信任进一步增强工作投入水平。总体来看，魅力型领导通过直接影响和链式中介路径对护士工作投入具有重要作用。

4 小结及展望

本研究表明，四川省中医医院护士的魅力型领导、组织内信任及工作投入处于中等偏上水平，组织公平感为中等水平。魅力型领导既能直接提升工作投入，又可通过组织公平感和组织内信任形成链式中介间接促进工作投入。建议护理管理者提升魅力型领导能力、完善绩效管理及组织文化，以增强护士的公平感、信任感和工作投入水平。

参考文献：

[1] 郭晓莉 . 临床护士情绪智力对领悟社会支持和工作投入间中介作用 [D]. 石河子大学 , 2020.

[2] 杨丹 . 糖尿病专科护士工作投入现状及其影响因素研究 [D]. 湖州师范学院 , 2022.

[3] 彭娅 , 朱莉芳 , 颜美琼 . 护士心理资本、组织公平感在心理契约与工作投入的链式中介效应研究 [J]. 中国卫生标准管理 , 2024,15(03):74-78.

[4] 邢海燕 . 手术室护士共情疲劳与社会支持、抗逆力、工作投入的关系分析：一项混合研究 [D]. 山东大学 , 2023.

[5] 樊久云 , 张利君 , 王雪莹 , 等 . 某三甲医院护理人员共情能力、心 . 理弹性与工作投入相关性分析 [J]. 齐鲁护理杂志 , 2023,29(15):21-24.

[6] 蚁双莲 ; 熊欢 护士心理安全感在变革型领导与工作投入间的中介作用 [J].. 护理与康复 ,2021(08).

作者简介：何红英（1977—），主任护师，硕士研究生，护理管理。

基金项目：四川省基层护理专项科研课题计划（JH21001）