

【调查研究】

## 206名护士组织公民行为现状及影响因素分析

冷雅楠<sup>a</sup>, 张 敏<sup>a</sup>, 李玉琦<sup>a</sup>, 刘婷婷<sup>a</sup>, 庞晓丽<sup>b</sup>  
(天津中医药大学 a. 研究生院; b. 护理学院, 天津 301617)

**[摘要]** **目的** 调查护士组织公民行为现状, 分析其影响因素。**方法** 2019年1—3月便利抽取天津市2所三级甲等综合医院工作的护士206名, 采用一般资料调查表、护士组织公民行为量表、医院伦理氛围量表以及护理专业核心价值观量表对其进行调查, 采用多元线性回归分析护士组织公民行为的影响因素。**结果** 206例护士组织公民行为得分为(101.19±10.33)分。多元线性回归结果显示: 专业实践、与管理者关系、与护士关系以及婚姻状况进入回归方程( $P<0.05$ ), 共解释总变异的59.2%。**结论** 护士组织公民行为处于较高水平, 专业实践、与管理者关系、与护士关系、婚姻状况是护士组织公民行为的主要影响因素。医院管理者可通过增加自身与临床护士的交流与沟通、促进护士同行间和谐的关系、关注护士婚姻状况, 对于已婚护士应给予包容与关怀, 帮助其妥善处理家庭与工作间关系, 并注重护士专业实践能力, 进而促进并强化护士的组织公民行为。

**[关键词]** 护士; 医院伦理氛围; 护理专业核心价值观; 组织公民行为

**[中图分类号]** R47 **[文献标识码]** A **[DOI]** 10.16460/j.issn1008-9969.2019.18.037

### Organizational Citizenship Behavior of Nurses and Its Influence Factors: A 206-case Study

LENG Ya-nan<sup>a</sup>, ZHANG Min<sup>a</sup>, LI Yu-qi<sup>a</sup>, LIU Ting-ting<sup>a</sup>, PANG Xiao-li<sup>b</sup>

(a. Graduate School, b. School of Nursing, Tianjin University of Traditional Chinese Medicine, Tianjin 301617, China)

**Abstract:** **Objective** To investigate the status of organizational citizenship behavior (OCB) of nurses and to explore its influence factors. **Methods** A total of 206 nurses in two tertiary grade A hospitals in Tianjin were selected from January to March 2019 and surveyed by using a general information questionnaire, Organizational Citizenship Behavior Scale, Hospital Ethical Climate Survey and Core Nursing Professional Value Scale. Multiple linear regression analysis was conducted for analyzing the influence factors. **Results** The score of OCB of 206 nurses was 101.19±10.33. Multiple linear regression analysis showed that four factors of professional practice, relationship between managers, relationship between nurses, and marital status entered into the multiple regression equation ( $P<0.05$ ), explaining 59.2% of the total variation. **Conclusion** Nurses' OCB was at a high level. Professional practice, relationship with managers, relationship with nurses, and marital status are the main influencing factors. Emphasis should be placed on more communication between hospital administrators and nurses, harmonious relationship among nurses, and the marital status of nurses. For those married, more tolerance and care will benefit helping them keep the balance between family and work, and focus on professional practice so as to promote OCB.

**Key words:** nurse; hospital ethical climate; core nursing professional values; organizational citizenship behavior

2016年国家卫生和计划生育委员会在《全国护理事业发展规划(2016—2020年)》中提出<sup>[1]</sup>, 护理工作与人民利益及安全密切相关, 充分调动护士工作积极性, 能提高服务效率, 满足人民多样化需求。组织公民行为(organizational citizenship behaviors, OCB)指组织中成员表现出自主性、帮助性、建设性且能提高组织绩效的行为<sup>[2]</sup>。组织公民行为是组织发展的重要推进因素, 对于激发护士工作积极性、促进其达到组织目标、稳定护理人员队伍至关重要<sup>[3]</sup>。研究表明, 护士积极为组织服务的行为与其对伦理氛围的认知有关, 且日益复杂的伦理氛围会影响护士

在组织中的计划和决策<sup>[4-5]</sup>。组织伦理氛围指员工如何看待与解决两难伦理问题的知觉<sup>[6]</sup>。积极的伦理氛围会增强护理人员的护理专业核心价值观, 进而影响其在组织中的行为表现<sup>[7-8]</sup>。以往对组织公民行为的研究多聚焦于企业员工, 且对其影响因素的研究多仅从组织氛围或个人特征单方面分析。本研究旨在了解护士组织公民行为现状并从伦理氛围及护理专业核心价值观方面综合考虑其对护士组织公民行为的影响, 以期激发护士组织公民行为, 推动其实施优质护理服务提供一定的参考和依据。

### 1 对象与方法

1.1 研究对象 采取便利抽样法, 2019年1—3月抽取天津市2家三级甲等综合性医院(天津中医药大学第一附属医院和天津市第一中心医院)的护士作为研究对象。纳入标准: (1)在目前科室任职≥1年;

**[收稿日期]** 2019-04-15

**[基金项目]** 天津市教委重点项目(171006301C)

**[作者简介]** 冷雅楠(1995-), 女, 重庆人, 本科学历, 硕士研究生在读, 护士。

**[通信作者]** 庞晓丽(1976-), 女, 天津人, 博士, 副教授, 硕士研究生导师。

(2)无医院通报批评及以上处分;(3)知情同意并自愿参与研究。排除标准:进修护士、轮转护士及实习护士。

## 1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 自行设计,包括性别、年龄、职称、学历、用工性质、工作年限、是否为独生子女、婚姻状况、是否有亲人从事医疗行业、家人或者自己是否有过住院经历。

1.2.2 护士组织公民行为量表 由万巧琴等<sup>[9]</sup>于2015年编制,用于评估工作1年及以上临床护士的组织公民行为,量表总Cronbach  $\alpha$ 系数为0.934,重测信度系数为0.74。该量表包括自我发展(5个条目)、责任意识(6个条目)、主动服务(5个条目)、帮助同事(4个条目)、组织认同(4个条目),共5个维度24个条目。采用Likert 5级评分,从非常不符合~非常符合分别赋值1~5分。总分为24~120分,得分越高,说明护士表现出组织公民行为越多。本研究中该量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.960。

1.2.3 医院伦理氛围量表(Hospital Ethical Climate Survey, HECS) 由Olson<sup>[10]</sup>于1998年编制并用于评估临床护士对医院伦理氛围感知情况,量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.91,5个维度的Cronbach  $\alpha$ 系数0.68~0.92。王璐<sup>[11]</sup>于2018年翻译并修订为中文版,并用于评估3所三级甲等医院429名护士,量表总Cronbach  $\alpha$ 系数为0.915,内容效度指数为0.89。该量表包括与护士关系(4个条目)、与医生关系(5个条目)、与患者关系(4个条目)、与医院关系(6个条目)及与管理者关系(6个条目),共5个维度25个条目。采用Likert 5级评分法,从完全不是~完全是分别赋值1~5分。总分为25~125分,分数越高则护士感知医院伦理氛围越好。本研究中该量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.938。

1.2.4 护理专业核心价值观量表 由常丽霞<sup>[12]</sup>于2013年在其构建的护理专业核心价值指标体系的基础上编制而成,用于评估100名护士,测得量表4个维度的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.735~0.901。2014年李春香<sup>[13]</sup>用该量表对203名在岗护理人员进行调查,其Cronbach  $\alpha$ 系数为0.972。该量表包括专业精神(12个条目)、专业伦理(7个条目)、专业认知(7个条目)、专业实践(9个条目),共4个维度35个条目。采用Likert 6级评分,从非常不重要~非常重要分别赋值1~6分。总分为35~210分,得分越高,说明护理专业核心价值观越积极。本研究中该量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.976。

1.3 调查方法 本研究采用问卷调查法,研究者与

2名经统一培训过的调查员利用纸质问卷和“问卷星”发放电子问卷(<https://www.wjx.cn/jq/42559058.aspx>)相结合的方式展开调查。发放问卷前,采用统一指导语向受试对象解释调查目的、意义及问卷填写方法,获得知情同意后由其自行填写。调查员当场发放并回收纸质问卷;电子问卷的发放则由调查员在取得护士长的理解和支持后,由护士长在科室群中转述调查目的、意义并发送电子问卷链接,取得护士知情同意后由护士自行填写。此外,在设计电子问卷时通过设置相关权限,避免重复作答、漏答等情况,保证填写完整性。发放纸质版问卷160份,回收有效问卷154份;回收电子问卷60份,有效问卷52份;有效回收率为93.6%。

1.4 统计学方法 采用SPSS 21.0分析数据。计量资料若服从正态分布,则采用均值 $\pm$ 标准差描述,组间比较采用两独立样本 $t$ 检验、单因素方差分析;若为偏态分布则采用中位数与四分位数间距描述,组间比较采用秩和检验;计数资料采用频数、构成比描述;组织公民行为与医院伦理氛围感知、护理专业核心价值观的相关性采用Pearson相关分析,护士组织公民行为影响因素的分析,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 一般资料 206名护士,年龄19~49(25.88 $\pm$ 3.90)岁,其中,男16例(7.8%),女190例(92.2%);所在科室工作年限2.00(1.00,3.00)年;职称:护士94例(45.6%),护师98例(47.6%),主管护师及以上14例(6.8%);学历多为本科170例(82.5%);用工性质以合同制居多,136例(66.0%);多为非独生子女,141例(68.4%);婚姻状况以未婚居多,152例(73.8%);无亲人从事医疗行业130例(63.1%);亲人或自己有过住院经历182例(88.3%)。

2.2 本组护士组织公民行为得分情况 本组护士组织公民行为总分为(101.19 $\pm$ 10.33)分,各维度得分分别为:自我发展(21.12 $\pm$ 2.37)分、责任意识(25.75 $\pm$ 2.71)分、主动服务(21.03 $\pm$ 2.37)分、帮助同事(16.90 $\pm$ 1.98)分、组织认同(16.38 $\pm$ 2.25)分。

2.3 不同特征护士组织公民行为得分比较 将本组护士按年龄、性别、工作年限、职称、学历、用工性质、是否为独生子女、婚姻状况、是否有亲人从事医疗行业、是否亲人或自己有过住院经历分组,比较其组织公民行为得分情况。单因素分析结果显示,不同年龄、性别、工作年限、职称、学历、用工性质、是否为独生子女、是否有亲人从事医疗行业、是否亲人或自

己有过住院经历的护士,其组织公民行为得分比较,差异均无统计学意义( $P>0.05$ );不同婚姻状况的护士,其组织公民行为得分比较,差异有统计学意义( $P<0.05$ )。见表 1。

表 1 不同婚姻状况护士组织公民行为得分比较  
( $n=206, \bar{X} \pm S$ , 分)

项目	<i>n</i>	组织公民行为得分
未婚	152	100.29±10.17
已婚	54	103.73±10.45
<i>t</i>		2.116
<i>P</i>		0.036

2.4 本组护士组织公民行为与医院伦理氛围感知、护理专业核心价值观的相关性分析 本组护士医院伦理氛围感知总分为(100.69±10.84)分,各维度得分分别为:与护士关系(16.74±1.95)分、与医生关系(19.34±2.75)分、与患者关系(16.12±1.84)分、与医

院关系(23.52±3.03)分、与管理者关系(24.97±2.98)分;护理专业核心价值观总分为(185.58±18.18)分,各维度得分分别为:专业精神(64.08±6.21)分、专业伦理(37.28±3.86)分、专业认知(37.02±4.02)分、专业实践(47.19±4.87)分。

Pearson 相关分析结果显示,本组护士组织公民行为与医院伦理氛围及护理专业核心价值观总分均呈密切正相关( $r=0.664, 0.694$ ;均  $P<0.001$ );本组护士组织公民行为与护士关系( $r=0.588, P<0.001$ )、与医生关系( $r=0.491, P<0.001$ )、与患者关系( $r=0.579, P<0.001$ )、与医院关系( $r=0.578, P<0.001$ )、与管理者关系( $r=0.631, P<0.001$ )、专业精神( $r=0.665, P<0.001$ )、专业伦理( $r=0.632, P<0.001$ )、专业认知( $r=0.669, P<0.001$ )、专业实践( $r=0.689, P<0.001$ )得分均呈密切正相关。见表 2。

表 2 护士组织公民行为与医院伦理氛围感知及护理专业核心价值观的相关性分析( $n=206, r$ )

项目	组织公民行为	自我发展	责任意识	主动服务	帮助同事	组织认同
医院伦理氛围	0.664**	0.532**	0.623**	0.592**	0.626**	0.560**
与护士关系	0.588**	0.500**	0.595**	0.540**	0.563**	0.392**
与医生关系	0.491**	0.370**	0.416**	0.432**	0.482**	0.484**
与患者关系	0.579**	0.503**	0.556**	0.525**	0.538**	0.432**
与医院关系	0.578**	0.450**	0.524**	0.516**	0.549**	0.520**
与管理者关系	0.631**	0.499**	0.616**	0.553**	0.574**	0.539**
护理专业核心价值观	0.694**	0.605**	0.662**	0.674**	0.637**	0.478**
专业精神	0.665**	0.568**	0.638**	0.662**	0.625**	0.439**
专业伦理	0.632**	0.572**	0.616**	0.606**	0.558**	0.424**
专业认知	0.669**	0.593**	0.646**	0.634**	0.616**	0.458**
专业实践	0.689**	0.592**	0.638**	0.668**	0.632**	0.510**

注:\*\*表示  $P<0.001$

2.5 本组护士组织公民行为影响因素的多元线性回归分析 以组织公民行为总分作为因变量,以单因素分析及相关分析中有统计学意义的 10 个变量(婚姻状况、与护士关系、与医生关系、与患者关系、与医院关系、与管理者关系、专业精神、专业伦理、专

业认知、专业实践)为自变量,进行多元线性回归分析。结果显示:专业实践、与管理者关系、与护士关系、婚姻状况是护士组织公民行为的主要影响因素( $P<0.05$ ),共解释总变异的 59.2%。见表 3。

表 3 本组护士组织公民行为影响因素的多元线性回归分析( $n=206$ )

变量	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>P</i>	95%CI
常数	18.271	5.113	-	3.574	<0.001	8.190~28.353
专业实践	0.953	0.114	0.450	8.336	<0.001	0.728~1.179
与管理者关系	0.925	0.222	0.267	4.163	<0.001	0.487~1.363
与护士关系	0.978	0.334	0.184	2.926	0.004	0.319~1.638
婚姻状况	-2.094	1.054	-0.089	1.987	0.048	-4.171~-0.016

注: $R^2=0.600$ ,调整后  $R^2=0.592, F=75.390, P<0.001$ ;自变量赋值,专业实践、与管理者关系、与护士关系以实际数值录入;婚姻状况(未婚=1,已婚=0)

### 3 讨论

3.1 本组护士组织公民行为处于较高水平 本研究结果显示,护士组织公民行为得分为(101.19±10.33)分,与量表总分的中间值 72 分相比,处于较高水平。究其原因,三级甲等医院职称考核标准较为严格,致使护士注重自身发展,激发其表现出较高水平的组

织公民行为。但本研究结果低于何玲等<sup>[3]</sup>的研究,可能是其调查的 274 名护士年龄多在 30 岁以上、职称以主管护师居多,本组护士与之相比年龄较小且职称偏低,其对于科室及医院还未形成明确的归属感和组织目标,完成分内工作尚需大量时间和精力,从而难以胜任其他集体活动,主动服务意识较弱,内在

工作动机、发展需求和责任感不强,因此表现出较少的组织公民行为。建议护理管理者对年龄较小、职称偏低的护士,给予一定的支持和引导并提供有效的工作培训,帮助其制定未来发展规划,使其自身发展与医院的长期发展目标相契合,切实提升护士工作激情和主动服务意识,进一步提升其组织公民行为。

### 3.2 护士组织公民行为的影响因素分析

**3.2.1 专业实践** 本研究结果显示,专业实践是护士组织公民行为的主要影响因素 ( $B=0.953, P<0.001$ ),即护士专业实践能力越强,越能促进其表现出组织公民行为,与李春香<sup>[13]</sup>的研究结果一致。究其原因:(1)实践能力是护士业务能力的集中体现<sup>[14]</sup>,务实的专业实践能力有助于护士解决临床实际问题,提高其技能操作的成功率和患者满意度,增加护士信心,进而促进其表现组织公民行为。(2)专业实践能力是个人绩效评判的标准之一,护士对自身绩效的重视促使其优化专业实践能力,良好的专业实践能力又能使护士工作效率得以提升,进而促使其超额完成组织工作<sup>[15]</sup>。建议护理管理者为专业实践能力薄弱的护士提供更多业务学习和实践培训的机会,例如可通过模拟训练、情境演练等丰富培训内容和手段;还可组建临床实践督查小组,及时指出并帮助护士分析实践中的问题,强化护士对专业实践的重视,提高其工作效率,从而促进其表现组织公民行为。

**3.2.2 与管理者关系** 本研究显示,与管理者关系是护士组织公民行为的影响因素 ( $B=0.925, P<0.001$ ),即护士与管理者关系越密切,越能促使其表现组织公民行为。Babcock-Roberson<sup>[16]</sup>提出,认同和支持管理者的员工会展现出较高的工作投入和更少的情绪疲劳并会为了取得更高的绩效而努力表现,这与本研究结果类似。究其原因:(1)管理者工作经验丰富、处事灵活、更注重组织绩效,其积极开展有利于组织发展的活动并为组织创造价值的行为可能会感染与其接触的护士并激发其内在动力,促使其表现组织公民行为<sup>[17-18]</sup>。(2)管理者在护士面对伦理困境时提供帮助和安慰,使护士感知组织的重视以及与组织的一致感,继而护士也会强化对组织的忠诚与承诺,这种内在动机会引导其实施积极的组织行为<sup>[19]</sup>。建议护理管理者加强与之交流匮乏的护士间的互动,深入科室了解不同岗位护士的需求和发展目标,鼓励其充分利用科室资源充实自我,激励护士建言献策,并对给予建设性意见的护士进行公开表扬和奖励,有助于护士体会到良好的人文关怀氛围,拉近其

与管理者关系,促使其工作投入,进而自发为医院奉献<sup>[20]</sup>。此外,管理者还可组织护理的模范代表分享工作经验和护理成果,使护士领悟到护理工作的价值将有助于引导护士激发组织公民行为<sup>[11]</sup>。

**3.2.3 与护士关系** 团队协作以及跨专业合作在临床环境中至关重要<sup>[8]</sup>。本研究显示,与护士关系是护士组织公民行为主要影响因素 ( $B=0.978, P=0.004$ ),即护士在工作环境中感知与同行间关系越密切,其组织公民行为表现越明显。究其原因:(1)护理同行接受过相同的专业教育,形成了相似的专业价值观,使得护士与护士在面对护理问题时更容易相互理解并达成一致。因此,在工作中更注重组织利益而非个人得失,在集体良好氛围的推动下将表现出更多的组织公民行为。(2)护士感知与其他护士关系良好,其工作中心态将更积极,当个体处于困境时更可能得到其他成员的支持与调节,这将促使其在未来的工作中体现组织公民行为<sup>[2]</sup>。建议护理管理者重点关注护士间关系淡薄的科室以及难以融入同行的护士,鼓励护士长开展病例分析、小讲课、专业知识或技能比赛等活动加强护士间的专业交流,使其相互理解和信任,建立联系并相互帮助,进而激发其组织公民行为;对于难以融入同行的护士,应保持耐心并帮助其分析原因,鼓励高年资护士主动分享经验,传授灵活有效的专业技巧,有助于护士感受到融洽的氛围,进而促进其工作积极性。

**3.2.4 婚姻状况** 本研究结果显示,婚姻状况是护士组织公民行为主要影响因素 ( $B=-2.094, P=0.048$ ),即已婚护士表现出更多的组织公民行为。Hwang<sup>[21]</sup>对韩国 1 826 名护士的研究显示,已婚护士感知医院伦理氛围更好,工作中对患者的诊疗持更严谨负责的态度,医疗差错率更低,会积极承担额外工作,与本研究结论类似。究其原因:(1)已婚护士承担着更多的责任和义务,人文关怀、沟通交流能力得以提升,其对家庭成员的包容与关怀也会潜移到对患者的照护之中,对患者的责任感会促使已婚护士工作更为投入并富有热情,进而激发出更多的组织公民行为。(2)已婚使护士能得到更多的情感支持,有利于其及时排解工作压力,恢复工作积极性并表现出更多的组织公民行为。建议管理者关注未婚护士的情感管理,在遇到问题时及时给予支持和开导。可定期组织家属与朋友联谊会,促进家庭成员和朋友对未婚护士工作的支持和理解,及时化解其内心的不良情绪,对其采取弹性排班,从而提升护士对工作的专注及满意度,进而促使其展现出更多的组织公民

行为。

综上所述,护士组织公民行为处于较高水平,专业实践、与管理者关系、与护士关系、婚姻状况是护士组织公民行为的主要影响因素。建议护理管理者关注专业实践能力较弱、与管理者及护士关系一般、未婚护士,建立全面的护士专业实践培训体系、组建临床实践督查小组、加强其本身与护士间的沟通交流、鼓励护士建言献策、营造科室融洽的组织氛围、关心未婚护士的情感生活,切实改善护士的工作状态,提高其工作积极性和职业价值感,从而促进其表现组织公民行为。本研究不足之处在于受限于抽样方法及样本量,结果只能代表部分护士的状况。有待今后研究扩大样本的来源和数量,并配合质性研究方法进一步探讨。

#### [参 考 文 献]

- [1] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会. 全国护理事业发展规划(2016-2020 年)[J]. 中国实用乡村医生杂志, 2017,24(7):13-18. DOI:10.3969/j.issn.1672-1756.2017.01.001.
- [2] Ocampo L, Acedillo V, Bacunador A M, et al. A Historical Review of the Development of Organizational Citizenship Behavior and Its Implications for the Twenty-first Century[J]. Pers Rev, 2018,47(4):821-862. DOI:10.1108/PR-04-2017-0136.
- [3] 何玲,曾丹,王雅星等. 组织气氛对护士组织公民行为的影响研究[J]. 职业与健康, 2019,35(2):222-225. DOI: 10.13329/j.cnki.zyyjk.2019.0061.
- [4] Lemmenes D, Valentine P, Gwizdalski P, et al. Nurses' Perception of Ethical Climate at a Large Academic Medical Center[J]. Nurs Ethics, 2018, 25(6):724-733. DOI:10.1177/0969733016664980.
- [5] 李青锋,蒋威,左波等. 330 名精神科护士伦理氛围认知水平分析[J]. 护理学报, 2019,26(12):57-59. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2019.12.057.
- [6] Wimbush J C, Shepard J M. Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence[J]. J Bus Ethics, 1994, 13(8):637-647. DOI:10.2307/25072570.
- [7] Nursing A A. The Essentials of Baccalaureate Education for Professional Nursing Practice[J]. J Adv Nurs, 1998, 34(6): 724-725. DOI:10.1046/j.1365-2648.2001.0749d.x.
- [8] Schmidt B J, McArthur E C. Professional Nursing Values: A Concept Analysis[J]. Nurs Forum, 2018, 53(1):69-75. DOI: 10.1111/nurf.12211.
- [9] 万巧琴,王蕾,许春娟等. 护士组织公民行为量表的信度、效度检验[J]. 中国护理管理, 2015,15(6):663-666. DOI:10.3969/j.issn.1672-1756.2015.06.009.
- [10] Olson L L. Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting[J]. Image J Nurs Sch, 1998, 30(4):345-349. DOI:10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x.
- [11] 王璐. 医院伦理氛围量表的汉化及其应用研究[D]. 郑州:郑州大学, 2018.
- [12] 常丽霞. 护理专业核心价值指标体系的构建与实证研究[D]. 太原:山西医科大学, 2013.
- [13] 李春香. 护理人员专业核心价值观与组织公民行为相关性实证研究[D]. 太原:山西医科大学, 2015.
- [14] 韩影,李秋洁,范宇莹等. 护士临床实践能力的研究进展[J]. 中国护理管理, 2014, 14(5):512-515. DOI:10.3969/j.issn.1672-1756.2014.05.021.
- [15] Dijkhuizen K, Bustraan J, de Beaufort A J, et al. Encouraging Residents' Professional Development and Career Planning: The Role of a Development-oriented Performance Assessment[J]. BMC Med Educ, 2018, 18(1):207-214. DOI: 10.1186/s12909-018-1317-9.
- [16] Babcock-Roberson M E, Strickland O J. The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors[J]. J Psychol, 2010, 144(3):313-326. DOI:10.1080/00223981003648336.
- [17] Im S, Chung Y W. Employee Volunteering Meaningfulness and Organizational Citizenship Behavior: Exploring the Effects of Organizational Support, Pride, and Trust[J]. Sustainability, 2018, 10(12):4835-4850. DOI:10.3390/su10124835.
- [18] Yildirim O. The Impact of Organizational Communication on Organizational Citizenship Behavior: Research Findings[J]. Procedia Soc Behav Sci, 2014(150):1095-1100. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.09.124.
- [19] Noh Y G, Jung M S. Path Analysis of the Influence of Hospital Ethical Climate Perceived by Nurses on Supervisor Trust and Organizational Effectiveness[J]. J Korean Acad Nurs, 2016, 46(6):824-835. DOI:10.4040/jkan.2016.46.6.824.
- [20] 蓝静,陈银娟,戴利等. 218 名 ICU 护士护理人员关怀氛围与工作投入的相关性分析[J]. 护理学报, 2019,26(9):57-59. DOI:10.16460/j.issn1008-9969.2019.09.057.
- [21] Hwang J I, Park H A. Nurses' Perception of Ethical Climate, Medical Error Experience and Intent-to-leave[J]. Nurs Ethics, 2014,21(1):28-42. DOI:10.1177/0969733013486797.

[本文编辑:王影]