

# 护士工作投入及心理安全感在护士长变革型领导力与护理缺失间中介效应

李楠 胥纯静 闫文同<sup>通讯作者</sup>

济南市济阳区人民医院

DOI:10.32629/bmtr.v8i3.20444

**[摘要]** 目的：探讨护士工作投入及团队心理安全感在护士长变革型领导力与护理缺失间的中介效应。方法：采用便利抽样法选取济南市济阳区人民医院 361 名护士作为研究对象，采用横断面调查设计，整合一般资料调查表、变革型领导力量表 (TFLQ)、护理缺失量表 (MNC)、护士工作投入量表 (UWES-9) 及团队心理安全感量表 (TPS)，探究护士长变革型领导力与护理缺失的直接关联性，并揭示工作投入与团队心理安全感的中介作用。结果：护士长变革型领导力得分、护理缺失行为得分、工作投入得分及团队心理安全感得分分别为 (123.10±14.61) 分、(28.78±7.55) 分、(54.61±10.01) 分、(20.96±5.66)；Spearman 相关性分析结果显示，护士长变革型领导力与护理缺失行为呈负相关 ( $P<0.05$ )、护士长变革型领导力与护士工作投入呈正相关 ( $P<0.05$ )；护士工作投入与护理缺失行为呈负相关 ( $P<0.05$ )；护士工作投入在护士长变革型领导力与护理缺失行为之间存在中介效应，占总效应的 56.22%。护士长变革型领导力与团队心理安全感，团队心理安全感与护理缺失行为之间无显著相关性 ( $P>0.05$ )，团队心理安全感在护士长变革型领导力与护理缺失行为间不存在显著中介效应。结论：护士长变革型领导力不仅能够直接影响护士护理缺失行为，还可通过护士工作投入间接影响护士护理缺失行为。医院管理者可通过提升护士长变革型领导力降低护理缺失行为发生率，也可通过提升护士工作投入感，间接降低护士护理缺失行为发生率。

**[关键词]** 变革型领导力；护理缺失；工作投入；团队心理安全感；中介效应

中图分类号：R192.6 文献标识码：A

## The Mediating Effect of Job Involvement and Psychological Safety between Head Nurse Transformational Leadership and Nursing Deficiencies

Nan Li, Chunjing Xu, Wentong Yan<sup>Corresponding Author</sup>

Jiyang People's Hospital of Jinan

**[Abstract]** Objective: To explore the mediating effects of nurses' work engagement and team psychological safety on the relationship between head nurses' transformational leadership and missed nursing care. Methods: Using convenience sampling, 361 nurses from Jiyang People's Hospital of Jinan were selected as the study subjects. A cross-sectional survey design was employed, integrating the General Information Questionnaire, Transformational Leadership Questionnaire (TFLQ), Missed Nursing Care Scale (MNC), Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), and Team Psychological Safety Scale (TPS). The study aimed to investigate the direct association between head nurses' transformational leadership and missed nursing care, and to reveal the mediating roles of work engagement and team psychological safety. Results: The scores for head nurses' transformational leadership, missed nursing care behavior, work engagement, and team psychological safety were (123.10 ± 14.61) points, (28.78 ± 7.55) points, (54.61 ± 10.01) points, and (20.96 ± 5.66) points, respectively. Spearman correlation analysis showed: Head nurses' transformational leadership was negatively correlated with missed nursing care behavior ( $P < 0.05$ ). Head nurses' transformational leadership was positively correlated with nurses' work engagement ( $P < 0.05$ ). Nurses' work engagement was negatively correlated with missed nursing care behavior ( $P < 0.05$ ). Nurses' work engagement had a mediating effect between head nurses' transformational leadership and missed nursing care behavior, accounting for 56.22% of the

total effect.No significant correlation was found between head nurses' transformational leadership and team psychological safety ( $P > 0.05$ ), nor between team psychological safety and missed nursing care behavior ( $P > 0.05$ ). Team psychological safety did not show a significant mediating effect between head nurses' transformational leadership and missed nursing care behavior.Conclusion: Head nurses' transformational leadership can not only directly influence nurses' missed nursing care behavior but also indirectly influence it through nurses' work engagement. Hospital administrators can reduce the incidence of missed nursing care by enhancing head nurses' transformational leadership, and they can also indirectly reduce its incidence by improving nurses' work engagement.

[Key words] Transformational Leadership; Missed Nursing Care; Work Engagement; Team Psychological Safety; Mediating Effect

## 引言

护理缺失 (Missed Nursing Care) 由 Kalisch 博士于 2006 年首次提出, 指患者应接受的护理项目中, 部分或全部内容被遗漏或延迟执行。这是一种发生在护理过程中的遗漏性失误, 涵盖护理程序的各个方面, 例如功能锻炼、营养与皮肤护理、健康教育指导、病情监测与记录等的遗漏或延迟<sup>[1]</sup>。根据《全国护理事业发展规划(2021-2025年)》, 提高护理服务的质量和水平是其主要目标, 有效执行护理措施对于提升护理质量和保护患者安全至关重要<sup>[2-3]</sup>。近年来, 护理缺失作为影响患者安全与护理质量的核心问题, 逐渐成为全球卫生服务研究的焦点。相关研究发现变革型领导可通过改善护理工作环境, 提高护士工作满意度和工作投入, 避免或减少差错事故发生, 实现护理质量的提升<sup>[4]</sup>。护理缺失的发生与护士人力配置、工作环境及领导力密切相关。变革型领导力作为一种以赋能和激励为核心的管理方式, 已被证实能提升护士工作投入和团队协作效率, 但其对护理缺失的具体作用机制尚不明确。本研究旨在量化分析护士长变革型领导力与护理缺失的关联性; 揭示工作投入与团队心理安全感的中介效应; 探索不同科室背景下领导力干预的差异化策略; 构建“领导力-团队效能-护理质量”理论模型, 为优化护理管理提供科学依据。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

本研究采用横断面调查研究, 采用便利抽样法选取 2024 年 5 月-2025 年 5 月在济南市济阳区人民医院工作的 361 名临床护士为研究对象。纳入标准: ①取得护士职业资格证书; ②临床岗位护士; ③知情同意参加本次调查。排除标准: ①进修护士、轮转护士; ②未注册护士资格证者; ③实习护士及护士长; 本研究已通过济南市济阳区人民医院伦理委员会审查。

### 1.2 研究工具

#### 1.2.1 一般资料问卷

由研究者自行设计, 包含护士的性别、年龄、学历、工作科室、工龄、在当前领导下的工作时间、职称等。

#### 1.2.2 护理缺失量表

采用美国学者 Kalisch 于 2009 年编制的护理缺失量表 (Missed Nursing Care, MNC), 经司菲等结合我国本土文化翻译修订而成, 共 24 个条目, 一个维度。量表总的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.924, 重测信度为 0.914。量表采用 Likert5 级评分法, “0 分=没有遗漏”, “1 分=很少遗漏”, “2 分=偶尔遗漏”, “3 分=经常遗漏”, “4 分=总是遗漏”, 条目全部为正向计分。24 个条目得分相加, 即为护理缺失得分, 得分越高说明护士遗漏的护理活动越多。

#### 1.2.3 变革型领导力问卷

采用李超平结合我国文化背景研制的用于测量员工感知到的管理者变革型领导行为的他评问卷。涵盖了德行垂范 (8 项)、愿景激励 (6 项)、领导魅力 (6 项) 和个性化关怀 (6 项) 4 个维度 26 个条目。量表总 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.984, 各维度为 0.957~0.963, 使用 Likert5 级评分, 1~5 分分别代表非常不同意、比较不同意、不好确定、比较同意和非常同意, 总分越高, 表明员工所感知到的管理者变革型领导行为越明显。

#### 1.2.4 护士工作投入量表

采用 UWES-9 简版工作投入量表, 涵盖了活力 (3 项)、奉献 (3 项)、专注 (3 项) 3 个维度, 9 个项目。表总的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.88, 各维度为 0.801~0.822, 使用“非常不同意”到“非常同意”的 7 点计分法。0~6 分分别代表从来没有、几乎没有 (一年有几次)、偶尔 (一个月一次或更少)、有时 (一个月好几次)、经常 (一周内有)、非常常见 (一周好几次) 和总是 (每天), 总分越高, 工作投入程度越高。

#### 1.2.5 团队心理安全感量表

采用 Edmondson 团队心理安全感量表, 7 个条目, 表总的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.84, 使用 Likert5 级评分, 1~5 分分别代表非常不同意、不同意、不好确定、同意和非常同意, 总分越高, 团队心理安全感越强。

### 1.3 统计学方法

采用 SPSS 25.0 软件分析, 符合正态分布的定量资料以均数±标准差表示, 定性资料以频数及百分比 (%) 表示, 采用 t 检验/单因素方差分析比较不同一般资料间与护理缺失

间的得分差异,相关性分析符合正态分布的定量资料两者之间采用 Pearson 相关性分析,不符合正态分布采用 Spearman 相关性分析;检验团队心理安全及工作投入是否为变革型领导力与护理缺失的中介变量,采用逐步回归检验。以  $P < 0.05$  表示有统计学差异。

## 2 结果

### 2.1 研究对象一般资料与护理缺失分析

护士一般资料与护理缺失单因素分析显示,护理缺失在不同性别、不同科室人员间有统计学差异 ( $P < 0.05$ ), 详见表 1。

表 1 护士一般资料与护理缺失单因素分析

	项目	人数 [例 (%) ]	均数±标准差	Z 或 F 或 H 值	P 值
性别	男	120 (33.2)	27.78±5.07	Z=-2.96 4	0.03
	女	241 (66.8)	29.27±8.49		
年龄	25 岁以下	49 (13.6)	30.63±6.07	F=1.039	0.387
	25-30 岁	101 (28.0)	28.15±7.15		
	31-35 岁	95 (26.3)	29.02±8.62		
	36-40 岁	93 (25.8)	28.39±7.69		
	41-50 岁	23 (6.4)	28.17±6.70		
学历	大专	53 (14.7)	28.45±6.78	F=0.522	0.594
	本科	293 (81.1)	28.93±7.79		
	研究生	15 (4.2)	27.00±4.94		
科室	内科	153 (42.4)	28.78±7.41	H=20.7 84	<.001
	外科	107 (29.6)	30.04±7.94		
	急诊科	29 (8.0)	29.34±10.16		
	妇科	13 (3.6)	24.46±1.13		
	产科	22 (6.09)	27.45±2.22		
	儿科	37 (10.2)	27.00±7.30		
工龄	≤1 年	14 (3.9)	28.29±5.14	F=0.433	0.826
	1-3 年	69 (19.1)	29.32±6.71		
	3-5 年	69 (19.1)	28.75±7.34		
	5-10 年	74(20.5)	29.26±8.88		
	10-20 年	118 (32.7)	28.54±7.92		
	≥20 年	17 (4.7)	26.65±3.82		
职称	副主任护师	3 (0.8)	24.00±0.00	F=1.439	0.231
	主管护师	178 (49.3)	28.32±7.20		
	护师	133 (36.8)	28.89±8.43		
	护士	47 (13.0)	30.49±6.12		
您在当前领导领导下的工作时间:	3-12 个月	37 (10.2)	28.14±5.42	H=2.80 4	0.423
	1-5 年	185 (51.2)	29.32±8.29		
	5-10 年	95 (26.3)	27.32±4.85		
	10-20 年	44 (12.2)	30.20±9.96		

2.2 研究对象护理缺失、变革型领导力、护士工作投入及团队心理安全感得分情况

护理缺失总分为  $29.20 \pm 8.71$ , 变革型领导力总分为  $123.10 \pm 14.61$ , 护士工作投入总分为  $54.61 \pm 10.01$ , 团队心理安全感总分为  $20.96 \pm 5.66$ , 其他各维度得分情况详见表 2。  
表 2 护理缺失、变革型领导力、护士工作投入及团队心理安全感得分情况

项目	条目数	条目总分	条目均分
护理缺失	24	28.78±7.55	1.20±0.31
变革型领导力	26	123.10±14.61	4.73±0.56
德行垂范	8	37.75±4.94	4.72±0.62
愿景激励	6	28.30±3.61	4.72±0.60
领导魅力	6	28.54±3.46	4.76±0.58
个性化关怀	6	28.51±3.46	4.75±0.58
工作投入	9	54.61±10.01	6.07±1.11
活力	3	18.07±3.71	6.02±1.24
奉献	3	18.70±3.51	6.23±1.17
专注	3	17.84±3.90	5.95±1.30
团队心理安全感	7	20.96±5.66	2.99±0.81

2.3 变革型领导力与护理缺失、护士工作投入及团队心理安全感相关性分析

经正态性检验变革型领导力、护理缺失、护士工作投入及团队心理安全感均为非正态分布,采用 Spearman 进行相关性分析,结果显示,变革型领导力与护理缺失呈负相关 ( $r = -0.416, P < 0.001$ ), 与护士工作投入呈正相关 ( $r = 0.458, P < 0.001$ ), 与团队心理安全感无显著相关性 ( $r = 0.052, P > 0.05$ ); 护理缺失与护士工作投入呈负相关 ( $r = -0.499, P < 0.001$ ), 与团队心理安全感无显著相关性 ( $r = 0.016, P > 0.05$ ), 详见表 3。

表 3 变革型领导力与护理缺失、护士工作投入及团队心理安全感相关性 (r 值)

项目	变革型领导力	护理缺失	工作投入	团队心理安全感
变革型领导力	1.000			
护理缺失	-0.416*	1.000		
工作投入	0.458*	-0.499*	1.000	
团队心理安全感	0.052	0.016	0.237*	1.000

注: \* 示  $P$  均  $< 0.001$ 。

2.4 护士工作投入、团队安全感在变革型领导力、护理缺失间的中介效应

以变革型领导力为自变量，以工作投入为中介变量，以护理缺失为因变量，构建结构方程模型。中介效应检验结果显示，间接效应  $[0.438 * (-0.353)]$  为-0.155，直接效应为-0.120，总效应（直接效应+间接效应）为-0.275，详见表4。工作投入在变革型领导力、护理缺失间起中介效应，占总效应的56.22%。工作投入在变革型领导力、护理缺失间的中介效应模型路径见图1。由表3可知团队安全感与变革型领导力及护理缺失间无显著相关性，故不再进行相关中介效应分析。

表4 护士工作投入、团队安全感在变革型领导力、护理缺失间的中介效应分析

模型效应	效应值	Boot SE	Bootstrap95%CI		效应占比
			下限	上限	
总效应	-0.275	0.036	-0.234	-0.094	100%
直接效应	-0.120	0.037	-0.145	-0.002	43.64%
间接效应	-0.155	0.038	0.225	0.376	56.36%

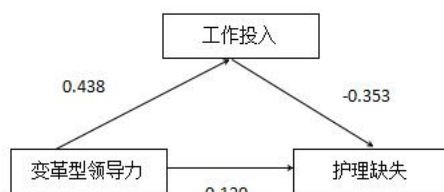


图1 工作投入在变革型领导力、护理缺失间的中介效应模型路径

### 3 讨论

#### 3.1 护理缺失的研究现状

护理缺失的概念由美国密歇根大学安娜堡分校护理学院 Kalisch 博士于2006年首次提出，2016年，我国学者运用 Rodgers 演化概念分析法界定护理缺失：指在护理实践中，因各种主客观原因，导致患者本应获得的护理措施出现遗漏性失误。其具体形式包括该做而未做（未做）、未完全执行（未全做）以及执行不及时（延迟做）<sup>[5]</sup>。大量循证医学证据显示，护理缺失会导致或增加用药差错、患者跌倒、院内感染、压力性损伤和住院时间延长等不良事件的发生<sup>[6-7]</sup>，严重影响患者安全及护理质量。护理缺失必然导致护理质量降低，影响患者安全，同时也对护理人员产生不良影响。2020年，国家卫健委办公厅在《关于进一步加强医疗机构护理工作的通知》中明确要求：护士应提升基础护理质量，规范护理服务行为，保障护理质量与患者安全<sup>[8]</sup>。《全国护理事业发展规划(2021-2025年)》再次提出提高服务质量和水平是其主要目标<sup>[2]</sup>。

本研究结果发现，护士护理缺失行为总分为（29.20±8.71）分，说明临床护士存在一定的护理缺失。护理缺失主要表现在对有关疾病、检查、用药等知识的健康教育、对患

者进行康复指导、功能锻炼、每班按分级护理标准巡视病房等方面。国外相关研究发现62.9%~86%的护士在上一个班次中至少有一项护理措施未完成<sup>[9]</sup>。40%的护士会有3项甚至更多的措施没有完成。最常见未完成的护理行为是：与患者和家属沟通、完整书写护理记录、口腔护理、制定或更新护理计划、对患者和家属进行健康教育等<sup>[10]</sup>，与本研究结果一致。

#### 3.2 变革型领导力的研究现状

变革型领导最早由 Burns 提出，随后，Bass<sup>[11]</sup>进一步对变革型领导进行定义：领导者通过让下属意识到其所承担工作的重要性 and 意义，激发其更高层次的需求，并追求超越其自身利益的组织利益，从而实现组织目标的过程。作为一种高效领导方式，变革型领导已被广泛应用于各组织领域，同时也成为护理管理者优先选择的领导方式之一。护理变革型领导在提高护士工作满意度、降低离职意愿等方面的作用已得到国内外学者的广泛认可，随着相关研究的不断深入，近年来国内外学者除探讨其对护士的影响外，还关注其在提升护理质量和改善病人安全等方面的积极作用。

Boamah 等<sup>[12]</sup>研究发现，实施变革型领导可有效降低用药错误、跌倒、压疮和院内感染等不良事件发生频率，提高病人及家属满意度。于淼等<sup>[13]</sup>研究发现，变革型领导可促进科室差错管理氛围的形成，减少给药接近失误报告障碍，促进护士主动报告，进而促进病人用药安全。此外，变革型领导还可通过改善护理工作环境，提高护士工作满意度和工作投入，避免或减少差错事故发生，实现护理质量的提升。Xie<sup>[14]</sup>等人研究发现变革型领导可助于提高员工的工作满意度和工作质量，从而降低不良事件的发生率，保障患者的安全。周洪琴等<sup>[15]</sup>研究发现护理缺失与护理人员的工作满意度存在显著负相关。而变革型领导可显著提升护士的工作满意度，降低护理缺失行为的发生率。Seljemec 等<sup>[16]</sup>研究发现，变革型领导在创建和维持良好病人安全文化及促进病人安全方面发挥着关键作用，是病人安全文化的重要预测因素。而良好的病人安全文化有利于促进护士安全行为，进而减少护理缺失及不良事件的发生。

本研究发现，变革型领导力与护理缺失呈负相关（ $r=-0.416$ ,  $P<0.001$ ），与护士工作投入呈正相关（ $r=0.458$ ,  $P<0.001$ ），护理缺失与护士工作投入呈负相关（ $r=-0.499$ ,  $P<0.001$ ）。通过建立结构模型发现，工作投入在变革型领导力与护理缺失间起中介效应，占总效应的56.22%。进一步揭示变革型领导力不仅可以直接影响护理缺失行为，还可通过影响工作投入间接影响护理缺失行为。可能的机制是变革型领导者通过授权、赋能和发展等方式激励下属充分发挥自身的潜力，以增强下属的权能，提高护士对工作的投入，

进一步加强对患者护理,保障护理质量,降低护理缺失的发生。国内外多项研究表明,变革型领导可在提高护理质量、护士工作的满意度、护士对工作的投入、护理团队绩效,以及降低护士的离职率等方面发挥重要作用<sup>[17-20]</sup>,与本研究一致。

#### 4 结论

综上,护理缺失在国内外普遍存在,严重影响了患者的护理质量与安全。变革型领导力作为一种高效领导方式,已被证实能提升护士工作投入和团队协作效率,在提升护理质量和改善病人安全等方面具有积极作用。护士工作投入在护士长变革型领导力与护理缺失行为间存在中介效应,变革型领导力不仅能够直接影响护士护理缺失行为,还可通过护士工作投入间接影响护士护理缺失行为。医院管理者可通过提升护士长变革型领导力降低护理缺失行为发生率,也可通过提升护士工作投入感,间接降低护士护理缺失行为发生率。本研究尚存在一定的局限性,样本量较小,纳入的妇产科人数占比少,后续应扩大样本量和样本分层进一步验证本研究结果。

#### [参考文献]

- [1]Kalisch B J. Missed nursing care: a qualitative study [J]. *J Nurs Care Qual*, 2006, 21(4): 306-313.
- [2]卫生健康委.卫生健康委关于印发《全国护理事业发展规划(2021-2025年)》的通知[J].中华人民共和国国务院公报,2022(23):57-63.
- [3]李文明,左燕雨,等.护理缺失研究进展[J].*护士进修杂志*,2024,39(4):421-425+430.
- [4]杨柳,任军丽,李海鸿.服务型领导理论在护理管理领域应用研究现状[J].*护理研究*,2021,35(19):3483-3485.
- [5]李铮,崔香淑.应用 Rodgers 演化概念分析方法界定护理缺失 [J].*中华护理教育*,2016,13(10): 789-791.
- [6]WILLISE,ZELENIKOVAR,BAILK,et al.The globalization of missed nursing care terminology[J].*Int J Nurs Pract*, 2021,27(1):e12859.
- [7]MANDALL,SEETHALAKSHMIA,et.Rationing of nursing care,a deviation from holistic nursing:A systematic review[J].*Nurs Phil*,2020,21(1):e12257.
- [8]刘佳丽,唐静,付雪,等. 护理管理者领导力与患者安全关系的系统评价 [J]. *解放军护理杂志*, 2021, 38 (04): 61-65.
- [9]Smith S, Lapkin S, Sim J, et al. Nursing care left undone, practice environment and perceived quality of care in small rural hospitals. *J Nurs Manag*, 2020,28(8): 2166-2173.
- [10]菅晓,张海燕,么莉,等.护理缺失的研究进展[J].*中国*

*护理管理*,2021,21(8):1266-1271.

- [11]BASSN M.Function and regulation of hepatic and intestinal fattyacid binding proteins[J].*Chem PhysLipids*,1985,38(1/2):95-114.
- [12]BOAMAHA,SPENCELASCHINGER H K,WONG C,et al.Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes[J].*Nurs Outlook*,2018,66(2):180-189.
- [13]于淼,王建辉,刘学明,等.护士给药接近失误报告障碍的影响因素分析[J].*中华护理杂志*,2020,55(9):1304-1309.
- [14]Xie Y,Gu D,Liang C ,Zhao S, Ma Y. How Transformational Leadership and Clan Culture Influence Nursing Staffs Willingnessto Stay[J].*Nurs Manag*,2020,(7):1515-1524.
- [15]周洪琴,张健.医院常见护理缺失问题及与护士工作满意度的相关性[J].*国际护理学杂志*,2022,41(14):2502-2506.
- [16]SELJEMOC,VIKSVEEN P,REE E.The role of transformational leadership,job demandsandjob resourcesfor patient safety culture in Norwegian nursing homes:across-sectionalstudy[J].*BMC Health Serv Res*,2020,20(1):799.
- [17]余柳霖.浅析变革型领导力理论在护理管理中的应用[J].*兰州职业技术学院学报*,2021,37(5): 48-50+68.
- [18]REEE,WIIG S.Linking transformational leadership, patient Safety culture and work engagement in home care services[J].*NursOpen*,2020,7(1):256-264.
- [19]丁西萍,张巧玲,吕苗.护士感知的病人安全文化在变革型领导行为与护士安全行为间的中介效应分析[J].*全科护理*,2024,22(03):402-405.
- [20]TAL,ELAMIR H.Organizational culture,quality of care and leadership stylein government general hospitals in kuwait:a multimethod study[J].*J HealthcLeadersh*,2021,13:243-254.
- 作者简介:**  
李楠(1990—),女,山东济南人,汉族,硕士研究生学历,主管护师,研究方向为护理管理。  
通讯作者:闫文同(1991—),济南市济阳区人民医院,男,山东济南人,汉族,硕士研究生在读,主治医师。  
第二作者:胥纯静(1991—),济南市济阳区人民医院,女,山东济南人,汉族,主管药师。  
**基金项目:**  
本项目为济南市2025年科技发展基金资助项目,2025204008。