

· 卫生管理 · doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2020.23.037

网络首发 [https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1097.R.20200827.1717.030.html\(2020-08-28\)](https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1097.R.20200827.1717.030.html(2020-08-28))

道德型领导对医生满意度的影响:价值观匹配视角*

薛会娟

(中国计量大学经管学院,杭州 310018)

[摘要] **目的** 探讨道德型领导对医生满意度的影响,以提高医生满意度。**方法** 采用问卷调查法,以 325 名医生为研究对象,从价值观匹配视角分析道德型领导对医生满意度的影响及其中介机制。**结果** 道德型领导对医生满意度具有积极影响;价值观匹配的两种类型——个人-主管价值观匹配和个人-组织价值观匹配,对道德型领导与医生满意度的关系起部分中介作用。**结论** 应重视道德型领导的培育,同时不可忽视价值观匹配所起的桥梁作用。

[关键词] 道德型领导;个人-主管价值观匹配;个人-组织价值观匹配;医生满意度

[中图分类号] B849 **[文献标识码]** B **[文章编号]** 1671-8348(2020)23-4029-03

The effect of ethical leadership and doctor's satisfaction based on value congruence perspective*

XUE Huijuan

(College of Economics and Management, China Jiliang University, Hangzhou, Zhejiang 310018, China)

[Abstract] **Objective** To investigate the effect of ethical leadership on doctor's satisfaction, to improve the satisfaction of doctors. **Methods** Investigation was carried out on 325 doctors in order to analyze ethical leadership on doctor's satisfaction based on value congruence perspective. **Results** The ethical leadership had a positive effect on doctor's satisfaction, and the two different types of value congruence: person-supervisor value congruence and person-organization value congruence both had a mediating effect on the relationship between ethical leadership and doctor's satisfaction. **Conclusion** It is essential to focus on ethical leadership and the mediating effect of value congruence.

[Key words] ethical leadership; person-supervisor value congruence; person-organization value congruence; doctor's satisfaction

道德型领导是领导者通过个体行为和人际互动,向下属表明什么是规范的、恰当的行为,并以双向沟通、强制等方式,促使下属遵照执行^[1]。受中国传统的“德治”文化影响,领导者的德行始终是员工非常重视的个人特征^[2],是领导干部树立威信的有效途径。道德型领导通过“道德的个体”(表达的合乎道德的价值观)和“道德的领导”(以身作则、公平对待下属、为下属提供资源等管理行为)提高了下属满意度^[3]。运用道德型领导推进医院现代化、人文化管理,提高医生的工作满意度成为时代发展的迫切要求。

目前,医药体制产业化和市场化对医生的价值观形成了巨大冲击,个人主义、拜金主义和浮躁情绪的蔓延严重影响了医院的可持续发展。如何引导医生树立正确的价值观是医院领导面临的重大挑战。尽管较高的学历使得医生对价值观匹配这种精神层次

的需求很高,但当今医院的人力资源管理却将着眼点放在对员工物质需求的满足上,缺乏价值观层面的构建。因此,从价值观匹配视角深入剖析道德型领导的影响力对于推动理论和实践的发展具有重要意义。

传递规范的、符合道德的价值观是道德型领导受到推崇的原因之一^[3]。在“以德服人”的情境下,领导个人品德与道德认同之间的密切联系更加突出。从社会信息视角看,个体对自身与主管及组织匹配性的感知均会受到领导行为的影响^[4],领导者只有重视对两类匹配的双向引导,才能最大限度地挖掘下属的潜力,提高个体工作满意度。具体而言,道德型领导一方面通过忠诚可信、公正无私的个人魅力和关怀体贴、平等的互动等道德行为吸引和感染下属,使其认同和内化自身价值观^[3];另一方面通过合理地利用组织赋予的正式权力,帮助下属实现个人价值,强化下

* 基金项目:国家自然科学基金青年项目(71601171)。 作者简介:薛会娟(1981-),副教授,博士,主要从事人力资源管理和组织行为研究。

属对领导的认同^[4]。当下属与主管的价值观匹配时,与主管的关系更好且获得的组织资源越多^[5],这些都助于工作满意度的提升。此外,作为组织的代表,鼓励成员认同并与组织价值观保持一致是道德型领导的重要责任^[4]。与个人-主管价值观匹配相比,道德型领导主要通过制订具有吸引力的愿景和营造道德氛围两种途径对个人-组织价值观匹配产生影响,由于个体会将领导带来的资源部分归因于组织的恩惠,这增进了个人-组织价值观匹配性,优化了个体与组织的互惠^[6],提升了个体工作满意度^[7]。由上可见,价值观匹配的两种类型——个人-主管价值观匹配和个人-组织价值观匹配,对道德型领导与医生满意度的关系起中介作用。

1 资料与方法

1.1 研究对象

本文的调查对象为东部沿海城市 12 家医院的医生,现场发放问卷,由发放人当场讲解填写说明与注意事项。共发放问卷 350 份,有效问卷 325 份,有效问卷回收率 92.9%。

1.2 方法

在效度方面,采用国外已使用过的量表,经过了初步预测试和问卷调整,但考虑到跨文化因素的影响,仍运用 AMOS 18.0 对两类价值观匹配的题项进行验证性因子分析。本研究采用 Cronbach's α 系数来检测变量的信度。道德型领导测量借鉴了 BROWN 等^[1]的研究,共 10 个题项,如“我的科室主任会规范违背道德标准的行为”。对道德型领导的探讨聚焦于基层领导-科室主任,他们与普通医生的接触更多并对其做出绩效评价,因此较之高层对普通医生更具影响力。个人-组织价值观匹配、个人-主管价值观匹配的测量采用 RESICK 等所使用的量表^[8],分别包括 5 个题项,如:“这个单位(科室主任)的价值观与我的价值观相似”等。工作满意度的测量借鉴了李超平等的量表^[9],共 6 个题项,如“我对目前工作感到满意”等。

1.3 统计学处理

采用 SPSS22.0 统计软件对均值、标准差等描述性统计分析、信效度分析、相关和回归分析等,运用 AMOS 18.0 验证全模型。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 基本情况

调查对象男 172 人,女 153 人,中位年龄 33 岁,中位工作年限 4 年,99.1% 的受访者具有大学及以上学历,大专以下占 0.9%。

2.2 信度与效度分析

两类匹配组成的二因子结构 $\lambda^2/df = 1.96$, $RMSEA = 0.05$, $GFI = 0.97$, $CFI = 0.99$, $IFI = 0.99$ 。将其与单因子结构的拟合相比,二因子模型的拟合更

好。“个人-主管价值观匹配”及“个人-组织价值观匹配”是各自独立的结构,问卷具有较高的结构效度。

所有变量 $\alpha \geq 0.7$,见表 1。Harman 单因素检验,发现单因素模型的拟合指标达不到可接受标准,不存在能够解释所有变量变异的公因子,同源偏差问题并不严重。

2.3 问卷变量的相关分析

道德型领导、个人-组织价值观匹配、个人-主管价值观匹配与工作满意度两两呈正相关,各因子间系数差异有统计学意义($P < 0.05$),见表 1。

表 1 变量相关性分析

变量	Mean	S. D.	1	2	3	4
1	3.83	0.74	0.94 [△]			
2	3.60	0.83	0.29*	0.86 [△]		
3	3.59	0.76	0.44*	0.56*	0.87 [△]	
4	3.69	0.69	0.31*	0.28*	0.34*	0.81 [△]

1:道德型领导;2:个人-主管价值观匹配;3:个人-组织价值观匹配;4:工作满意度;*: $P < 0.05$,双尾检验;[△]: α 。

2.4 问卷变量的回归分析

道德型领导与医生工作满意度相关系数差异有统计学意义($\beta = 0.32$, $t = 5.94$, $P < 0.001$),即道德型领导对医生工作满意度具有正向影响。

2.5 全模型的路径分析

全模型的拟合度的分析得出,绝对拟和指数 $\lambda^2/df = 2.30$, $RMSEA = 0.06$,达到可接受的水平;相对拟和指数 $GFI = 0.90$, $NFI = 0.90$, $IFI = 0.94$, $CFI = 0.94$,达到了 0.90 的基本要求。整体模型的拟合度较好。道德型领导与个人-主管价值观匹配、个人-组织价值观匹配相关系数差异有统计学意义($\beta = 0.32$, 0.47 , $P < 0.01$);个人-主管价值观匹配、个人-组织价值观匹配与工作满意度相关系数差异有统计学意义($\beta = 0.19$, $P < 0.01$; $\beta = 0.14$, $P < 0.05$);道德型领导与医生工作满意度的相关系数差异有统计学意义($\beta = 0.19$, $P < 0.01$)。道德型领导通过个人-主管价值观匹配、个人-组织价值观匹配的部分中介对医生工作满意度产生影响,见图 1。

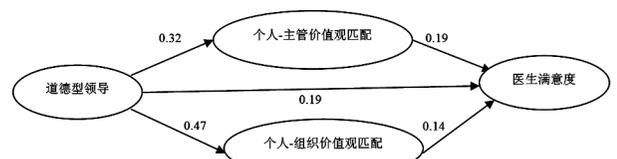


图 1 研究模型

3 讨论

3.1 道德型领导的培育

虽然道德型领导已逐渐受到学者重视,但已有研究多以工商企业为样本,忽略了医院这类公共机构中道德型领导的作用。本文通过对道德型领导与医生工作满意度关系的剖析,拓展了道德型领导理论的应

用领域,为医院管理提供了理论借鉴。在医改进程不断深化的今天,重视道德型领导的培育,对于提高医生满意度、推进医改目标的实现具有重要的现实意义。因此,应重视领导干部的道德素质,坚持“德才兼备,以德为先”的甄选标准,重用品德高尚、管理有法、成就突出者,实现领导带头,率先垂范。在实践中,不仅要领导干部进行技能培训,还要强化道德培训,提高领导干部践行道德的能力,使其兼具专业权威、行政权威与道德权威,并能够将“德治”融入管理实践中,做到爱岗敬业、清正廉洁、公平公正,能够根据下属的不同需求实行差异化管理,提高下属工作满意度。

3.2 两类价值观匹配的构建

道德型领导通过个人-主管价值观匹配、个人-组织价值观匹配的部分中介作用对工作满意度产生影响,这为提高道德型领导的效应提供了新的思路。当前医院管理更强调环境和需求方面的匹配,缺乏价值观层面的考虑,进一步加剧了价值观管理的迫切性^[10]。因此,医院应将价值观匹配作为核心要素纳入制度建设和文化建设实践中,密切关注对医生价值观的引导。具体可从以下方面入手:(1)制度建设。在招聘新人前应分析和提炼核心价值观,设置清晰明确的甄选标准,尽可能挑选那些与主管及组织价值观匹配的员工。在后续管理中,完善医德医风的教育和监督,建立具有可操作性的医德评价和医德赏罚制度^[11],将医德医风建设与满意度考核工作同布置、同检查、同考核,确保价值观管理落到实处。值得注意的是,只有主管价值观与组织价值观双重契合才能增强员工满意度并带来积极的工作产出。因此,要注意区分医生与主管价值观及组织价值观的两类不同匹配,以免有失偏颇。(2)文化建设。宣扬先进、树立典型。坚持以正面教育为主,加大对医德高尚、医术精湛、敬业奉献典型的宣传力度,充分发挥榜样的激励和示范作用。大力提倡“救死扶伤、服务社会”的价值观及“患者至上、诚信优质”的服务理念,使员工真正认同组织和主管的价值观,从文化层面增强医院的向心力和凝聚力,促进医院和谐发展。

参考文献

[1] BROWN M E, TREVINO L K, HARRISON D A. Ethical leadership: a social learning perspec-

tive for construct development and testing[J]. *Organ Behav Hum Decis Process*, 2005, 97(2): 117-134.

- [2] 谭春平,陈肖肖,安世民.人格特质、家长式领导对类亲情交换会产生交互影响吗?[J]. *管理科学*, 2019, 32(6): 44-53.
- [3] MO S J, SHI J Q. Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: testing the mediating roles of trust in leader and surface acting [J]. *J Bus Ethics*, 2017, 144: 293-303.
- [4] HOFFMAN B J, BYNUM B H, PICCOLO R F. Person-organization value congruence: how transformational leaders influence work group effectiveness[J]. *Acad Manage J*, 2011, 54(4): 779-796.
- [5] 张征. 下属—主管匹配与员工的工作幸福感: 领导—成员交换和政治技能的作用[J]. *心理科学*, 2016, 39(5): 1204-1209.
- [6] 金睦皓,宋淑芳. 变革型领导、个人与组织匹配对知识型员工绩效影响的实证研究[J]. *南京理工大学学报(社会科学版)*, 2019, 32(4): 59-67.
- [7] 王辉,彭倩. 新生代员工个人-组织匹配与离职倾向的关系研究——基于工作满意度的中介作用[J]. *兰州财经大学学报*, 2017(2): 109-116.
- [8] RESICK C J, BALTES B B, SHANTZ C W. Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: examining interactive effects with job fit and conscientiousness[J]. *J Appl Psychol*, 2007, 92(5): 1446-1455.
- [9] 李超平,李晓轩,时勤,等. 授权的测量及其与员工工作态度的关系[J]. *心理学报*, 2006, 38(1): 99-106.
- [10] 袁羽西,冯跃林,詹阿兰. 社会主义核心价值观视域下医学生医德教育探索[J]. *重庆医学*, 2017, 46(15): 2154-2155.
- [11] 熊昌娥,阮芳,陈晓. 工作满意度对价值观匹配与医院满意度的中介作用[J]. *中国卫生事业管理*, 2019, 36(9): 651-654.

(收稿日期:2020-02-27 修回日期:2020-08-18)