

DOI:10.3969/j.issn.1000-9760.2023.05.012

临床护士组织沉默影响因素的范围综述

杨飞¹ 黄蓉² 谢非² 汪静³ 李淑英⁴ 徐为群³

(¹ 安庆医药高等专科学校护理学院, 安庆 246052; ² 安徽中医药大学护理学院, 合肥 230031;

³ 安徽中医药大学第一附属医院重症医学科, 合肥 230031; ⁴ 安庆市立医院创伤中心, 安庆 246003)

摘要 **目的** 系统综述国内外临床护士组织沉默的相关因素。**方法** 计算机系统检索建库至 2022 年 3 月 26 日发表在万方、知网、维普、SinoMed 和 Cochrane Library、PubMed、Web of Science、EmBase 有关临床护士组织沉默的相关文献,按照纳入和排除标准进行文献筛选,提取并归纳文献中的信息。**结果** 计算机结合手动检索,共计检索出 416 篇文献,最终 43 篇文献纳入本研究。共归纳总结出 3 个层面的影响因素,分别为工作年限等个人及家庭层面的影响因素、组织和管理问题等管理者及组织层面的影响因素以及道德和责任感等社会文化层面的影响因素。**结论** 导致临床护士组织沉默的影响因素众多,其中组织层面及管理者的问题突出,医院管理层为一线护理工作人员建立一个积极和谐的工作环境以及行之有效的建言渠道尤为重要。

关键词 护理;临床护士;组织沉默;范围综述

中图分类号:R47 文献标识码:B 文章编号:1000-9760(2023)10-359-05

Factors influencing clinical nurses' organizational silence: a scoping review

YANG Fei¹, HUANG Rong², XIE Fei², WANG Jing³, LI Shuying⁴, XU Weiqun³

(¹ School of Nursing, Anqing Medical College, Anqing 246052, China;

² School of Nursing, Anhui University of Traditional Chinese Medicine, Hefei 230031, China;

³ Intensive Care Unit, The First Affiliated Hospital of Anhui University of Traditional Chinese Medicine, Hefei 230031, China; ⁴ Anqing Municipal Hospital Trauma Center, Anqing 246003, China)

Abstract: Objective To systematically review factors related to organizational silence of clinical nurses at home and abroad. **Methods** A systematic search was conducted until March 26, 2022, for relevant literature on clinical nurse organizational silence published in Wanfang, CNKI, VIP, SinoMed, Cochrane Library, PubMed, Web of Science, and EmBase. Exclusion criteria for literature screening, extracting and summarizing information in the literature. **Results** A total of 416 articles were retrieved, and 43 articles were finally included. A total of three levels of influencing factors are summed up, namely, individual and family-level influencing factors such as working years; managers and organizational-level influencing factors such as organizational and management issues; and socio-cultural influencing factors such as morality and sense of responsibility. **Conclusion** There are many factors that lead to the organizational silence of clinical nurses, among which the problems of organizational level and managers are prominent. It is especially important for hospital management to establish a positive and harmonious working environment and an effective suggestion channel for frontline nursing staff.

Keywords: Nursing; Clinical nurse; Organizational silence; Scoping review

工作中,护患、医护、护护之间处处使用语言进行沟通交流,以保证信息有效、准确、及时地传递,

并且有效沟通交流也是提升护患关系信任度的重要因素^[1]。但因许多不可抗拒的因素,护士常常选择沉默,从而引起消极或负面的不良影响,如增加护士职业倦怠感,导致离职意愿增强^[2];对患者,这种沉默的存在可能会影响其治疗效果,甚至危及患者安全^[3];对于医疗机构,员工的沉默会间接降低机构的整体质量^[4]。在工作团体中,因某

[基金项目] 省级示范基层教学组织(教研室)、教学示范课、“双基”建设示范高校立项建设项目(2020SJXSF1441)

[通信作者] 徐为群, E-mail: 312524577@qq.com

些不可抗拒的力量,常会出现导致工作人员对潜在问题或问题的信息有意识地隐瞒的现象,常被称为“组织沉默(Organizational Silence)”^[5]。在护理工作中同样也会出现此现象,为全面了解目前导致护士组织沉默的相关因素,本文拟采用 Arksey 等^[6]提出的范围综述报告框架对研究护士组织沉默因素的有关文献进行分析,以全面总结相关因素。

1 资料与方法

1.1 确定研究问题

本研究团队进行综合分析、讨论,最终明确研究问题:在临床实际工作中引起护士组织沉默的相关因素有哪些?

1.2 检索文献

根据研究问题,采用主题词与自由词相结合的方式检索建库以来至 2022 年 3 月 26 日发表在万方、知网、维普、SinoMed、Cochrane Library、PubMed、Web of Science 和 EmBase 有关临床护士组织沉默的文献,中文检索词为“护理、护士、护理人员、护理工作、护理人员、组织沉默”;英文检索词为“Nursing Care/Care, Nursing/Management, Nursing Care/Nursing Care Management/Nursing/Nursings/Nurses/Nurse/Personnel, Nursing/Nursing Personnel/Registered Nurses/Nurse, Registered/Nurses, Registered/Registered Nurse/Nursing Staff/Nursing Services”等。中文检索式(以中国知网为例):(护理 OR 护士 OR 护理人员 OR 护理工作 OR 护理人员)AND 组织沉默;英文检索式(以 PubMed 为例):Nursing Care [MeSH] OR Care, Nursing [Ti/Ab] OR Management, Nursing Care [Ti/Ab] OR Nursing Care Management [Ti/Ab] OR Nursings [Ti/Ab] OR Nurses [MeSH] OR Nurse [Ti/Ab] OR Personnel, Nursing [Ti/Ab] OR Nursing Personnel [Ti/Ab] OR Registered Nurses [Ti/Ab] OR Nurse, Registered [Ti/Ab] OR Nurses, Registered [Ti/Ab] OR Registered Nurse [Ti/Ab] OR Nursing Staff [Ti/Ab] OR Nursing Services [Ti/Ab] AND Organization Silence [Ti/Ab]。

1.3 筛选文献

纳入标准:1)纳入的文献限制为原始文献;2)研究对象为临床护士(含助产士);3)研究内容限定为了解护士组织沉默因素的相关文献,而非因组织沉默引起的后果的文献。排除标准:1)无法获

取全文;2)会议摘要;3)重复发表、数据不完整和质量较低;4)硕博毕业论文。检索结果由 2 名具有循证护理学习经验的研究生独立进行筛选,如有歧义则与第三人共同讨论确定文献最终是否纳入。

1.4 提取信息

根据所确定的研究问题提取相关信息,由 2 名研究生提取,并汇总分析。信息提取过程中,如遇歧义则安排第三人共同讨论后解决。

2 结果

2.1 文献筛选结果

共检索到 416 篇文献,导入 EndnoteX8 软件,剔除 169 篇重复文献;通过阅读标题与摘要,删除 180 篇与本研究内容无关文献;删除无法获取全文 1 篇、数据不完整 1 篇、质量过低 1 篇、与本研究问题不符 21 篇,最后纳入 43 篇。

2.2 纳入文献基本信息

43 篇文献中^[2,7-48],最早发表于 2008 年^[7],2011—2020 年共计 32 篇^[2,8-38],2021 年至今共计 10 篇^[39-48]。横断面研究($n=39$)^[2,7-15,17-38,41-47]和质性研究($n=4$)^[16,39-40,48];共涉及 7 个国家,文献贡献量排名靠前的国家为中国($n=26$)^[9-16,19-21,23,27-29,31-35,39-40,44-46]和土耳其($n=12$)^[2,8,17,24-26,30,38,41-43,48],其余国家均为 1 篇^[7,18,36-37,47]。样本共计 18160 人,单篇样本量最多为 1221 人^[44],大多数研究对象为临床护士,一小部分来自于社区和专科医院^[32,34,46]。共使用 8 种组织沉默测量工具,国内最常用的为郑晓涛的“员工沉默行为量表”($n=13$)^[9-10,12,14-15,21-22,27-29,31,34,45]和杨晶的“护士组织沉默测评问卷”($n=7$)^[13,19,23,32-33,35,46];国外最常用的为 Organizational Silence Scale (Cakici, $n=7$)^[2,8,17,24-26,43]和 Organizational Silence Behaviour Scale (Dyne, $n=5$)^[7,30,36-37,42]两种工具。24 篇文献提及护士组织沉默水平^[10-15,16,18-19,22-23,27-29,31-35,37,43,45-47],平均为中等水平。

2.3 临床护士组织沉默的影响因素

2.3.1 个人及家庭层面的影响因素 通过对临床护士个人基本资料整理、分析发现工作年限^[46]、年龄^[44]等多因素对其组织沉默均有影响,但部分因素在不同研究中对组织沉默的影响结果不尽相同;结果显示专业承诺^[7]、犬儒主义^[2]以及各种恐惧心理,如害怕破坏人际关系^[37]等因素均影响护士组织沉默水平。

2.3.2 管理者及组织层面的影响因素 通过组织

沉默量表调查发现“组织和管理问题”这一条目常被研究对象列为沉默的首因^[2,8,17,24,29,43]。其他调查结果显示程序公平氛围^[7]、领导风格^[35]等多种因素对护士组织沉默水平具有调节作用。另外,工作单位的规模、地点、环境^[36]和工资待遇^[44]等对护士组织沉默也有一定的影响。

2.3.3 社会文化层面的影响因素 该层面的影响因素在各研究中较少提及,“道德和责任感因素”是最常见因素^[2,17,40],另外两种因素分别为领悟社会支持水平^[33]和具有中国文化特色的差序格局^[45]。

3 讨论

3.1 特异性组织沉默测量工具结果分析

超 50% 的文献显示国内外临床护士的组织沉默平均水平为中等,说明临床护士能够自主地理性思考来判断在某些场合是否应该表现出沉默。国内外 4 种最常用的组织沉默测量工具测评结果显示“组织和行政管理问题”是导致临床护士组织沉默最主要的因素^[29,40,43];护士的“默许性沉默”^[45]和“消极性沉默”^[46]最为严重,该两种类型的沉默均表示临床护士感觉自己的建议和意见对科室或医院的决定不会带来任何作用,从而顺从管理层面的安排,不愿表达自己的观点。同时,大部分研究结果显示护士的“漠视性沉默”水平最低^[35,45],这表明护士在临床工作中对工作单位具有一定水平的认同感和归属感,愿意建言献策。建议管理者与护士之间建立真诚、互信的良好关系,对护士给予更多的支持,鼓励其说出自己的想法,促进科室公开、公平、互信、透明的沟通环境的形成。

3.2 其他测评量表结果与临床护士组织沉默相关性

本文纳入文献共计使用 30 余种其他测评量表,调查结果显示各量表测评结果与临床护士组织沉默间有相关性。如在个人层面中,临床护士组织沉默水平与自身犬儒主义^[2]呈正相关,与自身心理弹性成负相关^[33];在组织和管理层面,临床护士组织沉默水平与工作场所欺凌呈正相关,与领导诚信行为^[30]呈负相关;在社会文化层面,与差序格局^[44]呈正相关,与领悟社会支持度^[33]呈负相关。建议今后在实际护理工作中应根据以上量表的研究内容有针对性地进行改善,通过优化社会、医院与科室环境、调整领导管理风格以及提升护士自身能力,最终降低临床护士组织沉默水平。

3.3 质性研究结果较为统一

本文纳入文献中质性研究仅有 4 篇^[16,39-40,48],总结分析发现导致临床护士组织沉默的主题主要为 4 个方面。其中“自身观点、建议不被领导采纳和接受”和“害怕破坏人际关系”在 4 篇文献中均被提及;另外,2 篇提及因“自身能力”问题而不敢发声^[16,48];1 篇文献提到了“道德问题”^[40]。通过以上研究可发现临床护士均有建言献策的动机,但因领导层面的不采纳和害怕自己的建议导致组织内部不和谐,最终都表现出沉默的态度。同时,护士自身也意识到想为科室或医院提出更有建设性的意见还需进一步提高自身能力。建议管理层面建立一个和谐、有效的建言环境,提升护士的组织认同感。同时,提供平等的外出学习机会,以全面提高护士的综合能力。

3.4 部分组织与个人层面的基本资料对临床护士组织沉默的影响不明确

多数研究发现临床护士组织沉默与医院的规模等多种基本资料有一定的联系。如工作科室,门、急诊^[23,25,36,45]、急危重症^[35]等科室护士的组织沉默水平相对较高,可能与该类型科室护患冲突较常见,与护士长期少言慎行有关。在乡镇等较偏远地区工作的护士沉默水平普遍较高,可能与该地区护士受到不公平性对待更为严重有关,且在国外该地区的护士会故意保持沉默来获得大城市工作的机会^[36-37];合同制^[13,27,32,35,45]护士常较在编人员表现得更为沉默,因其担心自身工作不稳定,薪资^[44]、发展前景较差,但也存在相反研究结果^[28];有研究认为年轻护士^[13,19,35-37,46]组织沉默水平较高的主要原因是其对科室环境和人员关系还不熟悉,并且年轻护士认为自己业务水平有限,还无法提出对科室有帮助的建议;中间年龄^[15,25,43]较高与其工作热情、组织效能逐渐下降有关;而年资越高^[22-24,31,33]沉默越严重则是因为该阶段的护士感觉自己晋升机会有限,职业疲惫感加重;对于学历和职称两方面,大部分研究者认为二者等级越高组织沉默水平则越低^[13,19,32,45-46],这可能与高学历、高职称的护士职业感较强有关。但也有研究者认为二者与沉默水平呈正相关性^[23,27,30],可能是因为低学历、职称的护士为了得到领导和同事更多的关注,选择积极主动交流有关;在婚姻状况方面,争议较大,有研究者认为未婚^[20]和离异^[23,27]护士的沉默水平较高,而部分研究者则认为已婚^[36-37,45-46]人

员更高,出现以上情况可能是因为未婚人员过于年轻、离异人员担心自己的未来^[27],心理负担较重、已婚人员则偏向照顾家庭,不愿花费更多精力在工作上;国内研究^[22,34,44]普遍认为男护士的沉默水平要高于女护士,这与男护士职业认同感较差有一定的关系,但 Harmanci 等^[24]却认为女护士发生沉默的现象更严重,这可能与其更害怕人际关系被破坏有关;本研究中纳入的文献一致认为职务越高护士组织沉默水平越低^[24,36,43,46],这是因为职务越高工作经验越丰富,决策权越大有关。建议管理者应关心护士的沉默现象,积极采取有针对性的措施降低护理人员的沉默水平。

利益冲突:所有作者均申明不存在利益冲突。

参考文献:

- [1] 任海霞,宁珊珊,亢楠,等.新冠肺炎疫情下护患关系信任度调查与分析——基于混合研究视角[J].中国医学伦理学,2020,33(10):1249-1254,1259. DOI:10.12026/j.issn.1001-8565.2020.10.16.
- [2] Çaylak E, Altuntaş S. Organizational silence among nurses: the impact on organizational cynicism and intention to leave work [J]. J Nurs Res, 2017, 25(2): 90-98. DOI:10.1097/JNR.000000000000139.
- [3] Kritsotakis G, Gkorezis P, Andreadaki E, et al. Nursing practice environment and employee silence about patient safety: The mediating role of professional discrimination experienced by nurses [J]. J Adv Nurs, 2022, 78(2): 434-445. DOI:10.1111/jan.14994.
- [4] Kim M, Oh S. Assimilating to hierarchical culture: A grounded theory study on communication among clinical nurses [J]. PLoS One, 2016, 11(6): e0156305. DOI:10.1371/journal.pone.0156305.
- [5] Morrison EW, Milliken FJ. Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world [J]. Acad Manage Rev, 2000, 25(4): 706-725. DOI:10.5465/amr.2000.3707697.
- [6] Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: Towards a methodological framework [J]. Int J Soc Res Methodol, 2005, 8(1): 19-32. DOI:10.1080/1364557032000119616.
- [7] Tangirala S, Ramanujam R. Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate [J]. Pers Psychol, 2008, 61(1): 37-68. DOI:10.1111/j.1744-6570.2008.00105.x
- [8] Yalcin B, Baykal U. The subjects of and reasons for nurses' remaining silent in private hospitals and relative factors [J]. J Edu Res Nur, 2012, 9(2): 42-51.
- [9] 李超平,邓睿.组织公平对组织沉默的影响:集体主义调节作用的实证研究[J].心理与行为研究,2013,11(6):801-805.
- [10] 李艳,周晶,杨楠,等.基于结构方程模型的护士工作投入对组织沉默影响的研究[J].护理研究,2014,28(10):1181-1183. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2014.10.012.
- [11] 胡艺嘉,马金宏.真诚型领导对下属护士组织支持和沉默行为的影响[J].中国实用护理杂志,2016,32(27):2139-2142. DOI:10.3760/cma.j.issn.1672-7088.2016.27.015.
- [12] 王巧红,杨辉.护士组织沉默现状及其与工作绩效的关系[J].护理研究,2016,30(15):1861-1863. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2016.15.024.
- [13] 张绍果,杨辉,黄秀,等.护士组织公平感与组织沉默的相关性研究[J].中华现代护理杂志,2016,22(33):4844-4847. DOI:10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2016.33.029.
- [14] 钟彤,陈沁,梁敏余,等.护士沉默行为与工作疏离感、组织氛围的关系研究[J].中国护理管理,2016,16(4):472-476. DOI:10.3969/j.issn.1672-1756.2016.04.011.
- [15] 王福华.精神科护士负性情绪与沉默行为的相关分析[J].中国民康医学,2016,28(22):1-4. DOI:10.3969/j.issn.1672-0369.2016.22.001.
- [16] 殷彬燕,张军花,蔡文智,等.护理人员组织沉默行为体验的质性研究[J].护理学杂志,2016,31(11):65-68. DOI:10.3870/j.issn.1001-4152.2016.11.065.
- [17] Yurdakul M, Beşen MA, Erdoğan S. The organisational silence of midwives and nurses: reasons and results [J]. J Nurs Manag, 2016, 24(5): 686-694. DOI:10.1111/jonm.12374.
- [18] Gkorezis P, Panagiotou M, Theodorou M. Workplace ostracism and employee silence in nursing: the mediating role of organizational identification [J]. J Adv Nurs, 2016, 72(10): 2381-2388. DOI:10.1111/jan.12992.
- [19] 金丽敏,栗雪琪,孙玉梅.护士工作投入与组织沉默的关系研究[J].护理研究,2017,31(19):2421-2423. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2017.19.039.
- [20] 王志娟,马红丽,周尧英,等.护士组织认同在其家庭支持型主管行为与沉默行为间的中介作用[J].中华现代护理杂志,2017,23(21):2704-2708. DOI:10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2017.21.002.
- [21] 常佳殷,郝雪云,刘慧慧,等.低年资护士组织沉默与结构授权的相关性分析[J].护理学杂志,2018,33(9):61-63. DOI:10.3870/j.issn.1001-4152.2018.09.061.
- [22] 王冬华,李妙,周志伟,等.三甲医院护士沉默行为现状及影响因素调查[J].护理学杂志,2018,33(5):59-62. DOI:10.3870/j.issn.1001-4152.2018.05.059.
- [23] 张爱民,张燕萍,南璐璐,等.护士组织沉默现状及影响因素分析[J].护理研究,2018,32(6):972-975. DOI:10.3969/j.issn.1009-6493.2018.06.042.
- [24] Harmanci SAK, Topcu E, Eskin BF, et al. Organisational silence among nurses and physicians in public hospitals

- [J]. J Clin Nurs, 2018, 27(7-8): 1440-1451. DOI: 10.1111/jocn. 14294.
- [25] Ciris C. Determination of reasons for organisational silence of executive nurses [J]. New Trends and Issues Proceedings on Advances in Pure and Applied Sciences, 2018, 3(10): 89-96. DOI: 10.18844/gjpaas.v0i10.3748.
- [26] Polatş, Kutlu L, Ay F, et al. The relationship between work-family conflict, organizational silence and social support in nurses at a university hospital [J]. J Psychiatr Nurs, 2018, 9(3): 195-204. DOI: 10.14744/phd. 2018.38278.
- [27] 曹睿, 张琪, 徐旭东, 等. 神经科护士组织沉默与组织支持感的相关性研究 [J]. 职业与健康, 2019, 35(20): 2804-2807, 2812.
- [28] 刘昊, 王思钰, 李丽, 等. 护理人员组织公平与沉默行为的关系研究 [J]. 中国医院管理, 2019, 39(9): 78-80.
- [29] 程慧慧, 董彩梅, 熊诗媛, 等. 护士沉默行为现状的多中心调查研究 [J]. 护理学杂志, 2019, 34(3): 76-78. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2019.03.076.
- [30] Erkutlu H, Chafra J. Leader's integrity and employee silence in healthcare organizations [J]. Leadersh Health Serv (Bradford Engl), 2019, 32(3): 419-434. DOI: 10.1108/LHS-03-2018-0021.
- [31] 黄明华, 潘丽英. 某院 480 名护士沉默行为现状与影响因素分析 [J]. 中医药管理杂志, 2020, 28(20): 25-28.
- [32] 孟微, 马新利. 社区护士组织沉默现状及其影响因素分析 [J]. 广西医学, 2020, 42(7): 904-907. DOI: 10.11675/j.issn.0253-4304.2020.07.29.
- [33] 熊佳, 陈桂兰, 何燕, 等. 肿瘤科护士组织沉默现状及影响因素分析 [J]. 中国实用护理杂志, 2020, 36(31): 2464-2469. DOI: 10.3760/cma.j.cn211501-20191219-03764.
- [34] 姚蓉, 孔庆丽. 护士工作场所欺凌与组织沉默的现状及相关性分析 [J]. 农垦医学, 2020, 42(6): 523-527. DOI: 10.3969/j.issn.1008-1127.2020.06.011.
- [35] 尹志东, 张丽敏, 刘洪艳. 404 名肿瘤医院护士组织沉默现状及影响因素分析 [J]. 护理学报, 2020, 27(1): 43-46. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2020.01.043.
- [36] De Los Santos JAA, Rosales RA, Falguera CC, et al. Impact of organizational silence and favoritism on nurse's work outcomes and psychological well-being [J]. Nurs Forum, 2020, 55(4): 782-792. DOI: 10.1111/nuf.12496.
- [37] Labrague LJ, De Los Santos JA. Association between nurse and hospital characteristics and organisational silence behaviours in nurses: A cross-sectional study [J]. J Nurs Manag, 2020, 28(8): 2196-2204. DOI: 10.1111/jonm.13101.
- [38] Yalcin B, Göktepe N, Türkmen E, et al. Determining nurses organizational silence behaviors and its effecting Factors [J]. J Health Nurs Manag, 2020, 7(3): 330-338. DOI: 10.5222/SHYD.2020.20092.
- [39] 成丽, 蔡豪然, 卫尧, 等. 骨科护士对组织沉默现象真实体验的质性研究 [J]. 广西医学, 2021, 43(17): 2143-2145. DOI: 10.11675/j.issn.0253-4304.2021.17.25.
- [40] 刘婷, 叶梦华, 潘玥, 等. 急诊科男护士组织沉默行为的现象学研究 [J]. 中国护理管理, 2021, 21(6): 898-903. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2021.06.019.
- [41] Aslan SK, Yalçın B, Göktepe N, et al. Effects of demographic, occupational, and practice environment variables on organizational silence among nurse managers [J]. Int Nurs Rev, 2022, 69(2): 132-138. DOI: 10.1111/inr.12712.
- [42] Kaya G, Eskin BF. The relationships between nurses' positive psychological capital, and their employee voice and organizational silence behaviors [J]. Perspect Psychiatr Care, 2022, 58(4): 1793-1800. DOI: 10.1111/ppc.12990.
- [43] Parlar KS, Öndaş AD, Sevinç S. Effect of organizational silence on the job satisfaction and performance levels of nurses [J]. Perspect Psychiatr Care, 2021, 57(4): 1888-1896. DOI: 10.1111/ppc.12763.
- [44] Zhang SE, Wu H, Wang XH, et al. Impact of a chaotic atmosphere on nurses' organizational responsibility behavior-the mediating roles of envy and silence [J]. Psychol Res Behav Manag, 2021, 14: 1187-1200. DOI: 10.2147/PRBM.S318254.
- [45] 潘建丹, 叶淑金, 林芝, 等. 述情障碍对临床护士沉默行为的影响 [J]. 中华现代护理杂志, 2021, 27(1): 52-56. DOI: 10.3760/cma.j.cn115682-20200429-03103.
- [46] 陈玲, 陈雪飞. 某三甲妇幼保健院护士组织沉默现状及影响因素 [J]. 中国临床护理, 2022, 14(1): 50-53. DOI: 10.3969/j.issn.1674-3768.2022.01.013.
- [47] ADG A, Elamir H, MAG AZ. Exploring the relationship between organisational silence and organisational learning in nurses: A cross-sectional study [J]. J Nurs Manag, 2022, 30(3): 702-715. DOI: 10.1111/jonm.13539.
- [48] Yalçın B, BaykalÜ, Türkmen E. Why do nurses choose to stay silent? A qualitative study [J]. Int J Nurs Pract, 2022, 28(1): e13010. DOI: 10.1111/ijn.13010.

(收稿日期 2022-12-06)

(本文编辑: 甘慧敏)