

护理人员知识隐藏行为与创新能力的关联性分析

宋嘉婷¹, 罗辉芳², 陈琦³, 黄绮华³, 杨钻钻¹

摘要:目的 了解护理人员知识隐藏行为及创新能力的影响因素及其相关性,为改善护理人员知识隐藏行为、提高创新能力提供参考。方法 方便抽样 211 名护士,采用一般资料调查表、知识隐藏行为量表及创新行为量表进行调查。结果 护士知识隐藏行为总分(21.88±9.29)分,知识隐藏行为各维度得分由高到低依次为合理化、装哑式、逃避式;创新行为条目均分为(3.61±0.55)分,创新能力各维度得分由高到低分别为创新过程、创新环境和压力、创新主体、创新产品;护士知识隐藏行为得分在学历、婚姻状况、科室职务、护理团队角色、参与创新学习 5 个方面差异有统计学意义($P<0.05$, $P<0.01$),而护士创新能力在性别、护龄、婚姻状况、科室职务、护理团队角色、参与创新学习、是否为专科护士 7 个方面差异有统计学意义($P<0.05$, $P<0.01$);护士知识隐藏行为与创新能力得分呈负相关($P<0.05$)。结论 护士的知识隐藏行为和创新能力的总体状况一般,两者呈负相关。护理管理者可通过创建良好的氛围、增加学习机会等措施降低护士的知识隐藏行为,激发护士创新行为。

关键词: 护士; 知识隐藏行为; 创新能力; 团队角色; 学习机会; 相关性分析

中图分类号: R47; R192.6 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2021.13.043

Correlation between knowledge hidden behavior and innovation ability among nurses Song Jiating, Luo Huifang, Chen Qi, Huang Qihua, Yang Zuanzuan. The Second Clinical School of Medicine, Guangzhou University of Traditional Chinese Medicine, Guangzhou 510120, China

Abstract: **Objective** To investigate the influencing factors of knowledge hiding behavior and innovation ability of nurses and the relationship between the 2 variables, and to provide references for measures aiming at improving nurses' knowledge hiding behavior and innovative ability. **Methods** A total 220 nurses were enrolled by convenient sampling method. The general information questionnaire, Knowledge Hiding Behavior Scale and Innovative Behavior Scale were used to survey the nurses. **Results** The nurses scored (21.88±9.29) points in knowledge hiding behavior, with the dimensions in descending order being rationalized hiding, playing dumb, and evasive hiding. They scored (3.61±0.55) points in innovative behavior, with the dimensions in descending order being innovative process, innovative environment and pressure, innovative subjects, and innovative products. Nurses' knowledge hiding behavior scores varied significantly by educational levels, marital status, positions in the unit, roles in the team and whether having the opportunity to pursuit innovative learning ($P<0.05$, $P<0.01$). Nurses' innovative behavior varied significantly by genders, years of service, marital status, positions in the unit, roles in the team, whether having the opportunity to pursuit innovative learning, and whether being a nurse specialist or not ($P<0.05$, $P<0.01$). A negative correlation was found between knowledge hiding behavior and innovation ability ($P<0.05$). **Conclusion** Nurses had moderate level of knowledge hiding behavior and innovation ability, which were negatively correlated. Nursing administrators can reduce the knowledge hiding behavior of nurses by creating a good atmosphere, increasing learning opportunities, etc., in an effort to stimulate nurses' innovative behavior.

Key words: nurses; knowledge hiding behavior; innovation ability; roles in the team; learning opportunities; correlation analysis

随着知识经济时代的发展,知识已成为组织发展最主要的生产要素,知识管理可保持团队竞争力。2017 年中华护理学会提出“创新发展,激发活力,包容共享,人人参与”的口号^[1],在提出创新发展的同时指出知识共享的重要性。知识隐藏行为是 Connelly 等^[2]在 2012 年提出的一个相对知识共享的概念,是指故意试图隐瞒或隐瞒他人要求的知识,包括逃避式、装聋作哑式和合理化三个方面。研究发现,在知识共享的过程中人们可以扩充知识的广度和深度,实现知识的再造和创新,同时提高团队的创新能力,但在这一过程中常出现知识隐藏现象^[3]。知识隐藏行

为不仅阻碍组织中正常的知识流通,而且影响员工的创造性,极大地降低个体与组织绩效,对各方均造成不良影响^[4-5]。护理人员的创新能力和创新行为对医院及护理专业的发展具有重要的推动作用^[6],因此,探究影响护理成员知识隐藏行为与创新能力之间的关系对于改善护理团队创新绩效有重要意义。本研究通过了解护理人员知识隐藏行为与创新能力之间的关系及其影响因素,旨在为护理管理者建立有效的知识管理体系、培养护理人员的知识共享意识、优化组织内部对个体隐性知识的管理工作,提高护理人员的创新能力提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2020 年 12 月至 2021 年 1 月,采用随机抽样选取广州市 2 所三甲医院从事外科和妇科工作的护士共 220 人作为研究对象。纳入标准:①自愿参与本研究;②无精神疾病史;③从事临床护理工作>6

作者单位:1. 广州中医药大学第二临床医学院(广东 广州,510120);2.

广州中医药大学护理学院;3. 广东省中医院

宋嘉婷:女,硕士在读,护士

通信作者:黄绮华,13710680174@126.com

收稿:2021-02-17;修回:2021-04-23

个月。排除标准:①尚未取得护士执业资格证;②返聘、退休及进修人员;③近期休假、不在岗>6个月者。最终调查护士 211 名,其中男 13 名,女 198 名。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查问卷:由研究者查阅文献和咨询临床护理专家后自行设计,主要包括性别、年龄、科室、护龄、护理团队角色、职称类型、最高学历、父母学历、从事护理工作年限、专业技术职称等。②知识隐藏行为问卷:采用由李威威^[7]汉化的知识隐藏行为问卷。包括 3 个维度,分别为逃避式知识隐藏行为、聋哑式知识隐藏行为和合理化知识隐藏行为,各 4 个条目。各条目采用 Likert 5 级评分,从“非常不符合”到“非常符合”计 1~5 分,总分 12~60 分,分数越高护士知识隐藏行为越严重。该问卷 Cronbach's α 系数为 0.941,本研究测得 Cronbach's α 为 0.930。③创新能力量表:采用鄢建军等^[8]构建的护士创新能力量表,用于评价我国临床护理人员的创新能力。量表共包含创新主体(17 个条目)、创新过程(12 个条目)、创新环境和压力(7 个条目)、创新产品(5 个条目)4 个维度 41 个条目。各条目采用 Likert 5 级评分,1~5 分分别代表非常不同意、不同意、一般同意、同意、非常同意。总分 40~200 分,得分越高说明护理人员创新能力越高。该量表 Cronbach's α 系数为 0.938,本研究测得 Cronbach's α 系数为 0.910。

1.2.2 调查方法 采用问卷星网络平台设计和发放问卷,对广州市 2 家三甲医院的临床护理人员进行调查。首先取得调查单位管理人员许可并在其单位培养 1 名调查员,在问卷发放之前向各参与调查人员说明调查的目的、内容、保密原则及注意事项,所有问卷均匿名填写并限定时间 15 min。最终共获得问卷 220 份,剔除填写不完整问卷,有效回收问卷 211 份,有效回收率为 95.90%。

1.2.3 统计学方法 原始数据导入 Excel2010 软件,经双人核对后再导入 SPSS23.0 软件进行统计学分析。计量资料采用($\bar{x} \pm s$)表示,组间比较采用独立样本 *t* 检验或单因素方差分析;护士知识隐藏行为与创新能力采用 Pearson 相关分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护理人员知识隐藏行为及创新能力得分 见表 1。

2.2 影响护理人员知识隐藏行为和创新能力的单因素分析 影响护士知识隐藏行为的变量包括学历、婚姻状况、职务、护理团队角色和参与创新学习 5 个变量,影响护士创新能力的变量包括性别、护龄、婚姻状况、科室职务、护理团队角色、参与创新学习和专科护士 7 个变量,见表 2 和表 3。

2.3 护士知识隐藏行为与创新能力的关联性分析 见表 4。

表 1 护理人员知识隐藏行为、创新能力得分($n=211$)
分, $\bar{x} \pm s$

项 目	实际得分	条目均分
知识隐藏行为	21.88±9.29	1.82±0.77
逃避式	7.04±3.30	1.76±0.83
聋哑式	7.24±3.53	1.81±0.88
合理化	7.60±3.81	1.90±0.95
创新能力	144.59±22.10	3.61±0.55
创新产品	15.62±4.61	3.12±0.92
创新环境和压力	25.41±5.59	3.63±0.79
创新过程	45.05±8.33	3.75±0.69
创新主体	58.50±8.43	3.44±0.49

表 2 影响护理人员知识隐藏行为的单因素分析($n=211$)

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
学历			13.670	0.000
大专	107	20.65±7.86		
本科	97	22.13±9.37		
硕士以上	7	42.83±9.29		
婚姻状况			8.826	0.000
未婚或离异	69	23.07±8.90		
已婚未孕	14	30.36±12.22		
已婚已孕	128	20.31±8.59		
科室职务			13.368	0.000
普通护士	143	20.58±8.49		
护理或带教组长	28	21.14±9.07		
科研护士	7	40.86±6.81		
护士长或主任	33	24.12±8.76		
护理团队角色			10.181	0.000
普通护士	136	21.45±8.72		
团队负责人	29	23.28±7.28		
科研创新人才	8	37.75±11.40		
团队骨干	38	19.08±8.22		
参与创新学习			2.203	0.029
是	172	22.55±9.54		
否	39	18.95±7.51		

3 讨论

3.1 护士知识隐藏行为状况及其影响因素
3.1.1 护士知识隐藏行为现状 本研究结果显示,护士的知识隐藏行为条目总均分为(1.82±0.77)分,表明护理人员的知识隐藏行为处于一般水平。其中得分最高的是合理化知识隐藏行为维度,其次为聋哑式知识隐藏行为,得分最低的条目是逃避式知识隐藏行为。分析原因,护理人员的长期处于临床工作,并且在临床过程中的教学模式多属于一对一带教模式^[9],使其较少发生逃避式知识隐藏行为。而聋哑式知识隐藏行为维度得分较高,说明在临床过程中较多护士存在聋哑式知识隐藏行为,分析原因为聋哑型知识隐藏行为具有神秘性,有效掩盖了其所懂得的知识。合理化知识隐藏行为得分最高,分析原因为本次的研究对象中护理团队管理者及科研人员的占比较大,在临床实际的过程中可能存在一些由于政策或其

他原因而不能公开说明的行为,但这些行为并不影响护士的创新能力,与其他行业的研究结果相一致^[7]。因此,护理管理者应通过建立良好的信任感、人文领导管理模式等减少知识隐藏行为。

表 3 影响护理人员创新能力的单因素分析($n=211$)

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
护龄(年)			2.456	0.047
1~	32	135.44±23.63		
3~	35	140.20±19.16		
6~	52	139.73±22.65		
11~	54	149.19±23.40		
≥15	38	145.50±22.71		
婚姻状况			5.708	0.004
未婚或离异	69	135.35±22.35		
已婚未孕	14	149.93±27.33		
已婚已孕	128	145.73±21.55		
科室职务			6.050	0.010
普通护士	143	139.08±21.15		
护理或带教组长	28	156.14±25.88		
科研护士	7	174.00±30.22		
护士长或主任	33	143.06±22.72		
护理团队角色			5.109	0.002
普通护士	136	138.79±21.11		
团队负责人	29	143.28±24.02		
科研创新人才	8	155.00±26.15		
团队骨干	38	153.18±23.10		
参与创新学习			2.760	0.006
是	172	144.64±21.49		
否	39	133.69±25.93		
专科护士			2.049	0.042
是	78	146.77±24.92		
否	133	140.18±21.03		
性别			-2.213	0.028
女	198	141.74±22.25		
男	13	156.00±26.27		

表 4 护理人员知识隐藏行为与创新能力的
相关性分析($n=211$)

知识隐藏	创新主体	创新过程	创新环境和压力	创新产品	创新能力总分
逃避式	-0.129	-0.109	-0.070	0.011	-0.105
聋哑式	-0.210**	-0.208**	-0.077	-0.028	-0.184**
合理化	-0.088	-0.084	-0.062	0.025	-0.076
总分	-0.160*	-0.150*	-0.079	0.005	-0.137*

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$ 。

3.1.2 护士知识隐藏行为的影响因素 本研究单因素分析结果显示,学历、婚姻状况、职务、团队角色、学习机会是影响护士知识隐藏行为的因素,分析如下:①学历。本次研究结果显示硕士以上护士知识隐藏行为得分最高,本科其次,大专得分最低。这可能是由于专科学历护士的知识掌握较少其知识分享能力较弱^[10];硕士以上学历的护士在临床工作中多参与科研创新工作,科研思维尚未转换成科研成果时具有知识产权保护意识,因此硕士以上护士在临床工作中知识隐藏行为更加明显。②职务与团队角色。本研究结果显示,科研护士知识隐藏行为得分最高,其次为主任护师,得分最低的为普通护士。科研护士在临

床工作中面临较多的科研创新工作,知识产权意识较强,使其知识隐藏行为较高。不承担科室职务的一般为低年资护士,缺乏临床经验且临床知识水平较低,较多向别人请教和咨询^[9],因此其知识隐藏行为较低。③婚姻状况。本次研究结果显示,已婚未孕女性的知识隐藏行为得分最高,已婚已孕女性得分最低,分析原因为已婚未孕阶段的女性处于职业上升期,面临职业发展和晋升初称等问题^[11],因此在此过程中可能存在知识隐藏行为。而已婚已孕阶段的护士年资相对较高、在临床中多承担部分新技术的学习和教学的任务,其包容性相对较强,因此其知识隐藏行为得分最低。④参与创新学习。本研究结果显示,有创新学习机会的护士知识隐藏行为得分高于没有学习机会的护士。分析原因为随着知识付费时代的到来,护士获取知识的成本增加,因此,当面临知识求助时,有过学习经历的护士更趋向于隐瞒知识以保持自身在组织中的独特地位与竞争优势。

3.2 护士的创新能力现状及其影响因素分析

3.2.1 护士的创新能力现状 本研究结果显示,护士的创新能力条目总均分为(3.61±0.55)分,与国内常模^[12]相对一致,表明临床护理人员创新能力处于中等水平,相对高于张丽敏等^[13]研究结果[(2.71±0.62)分]。分析原因,为使用量表、调查人群、地区的差异较大。本次研究中,护士创新能力中得分最高的是创新过程维度,可能与近年来护理人员的创新素质和能力提高,其发现问题和运用科学思维解决问题的能力提高有关。其次为创新环境和压力维度,可能与近年来国家科研激励政策的实施促进医院创新环境的构建^[14]有关。创新产品维度得分较低,这可能与护士的临床转换能力仍相对不足有关。护士在创新行为上的得分状况提示护理管理者应注重护士创新思维及科研工具使用的培养,促进科研创新成果的转化。

3.2.2 护士创新能力影响因素分析 本研究单因素分析结果显示,护龄、婚姻状况、科室职务、团队角色、是否参与创新学习、是否为专科护士、性别是护士创新能力的影响因素。①护龄。本研究结果显示,护龄10~年的护士创新能力得分最高,其次为≥15年,得分最低的为1~2年,与包玲等^[15]研究结果基本一致。分析原因为护龄长的护士临床经验丰富,更有利于临床思维向科研创新思维的转换。提示护理管理者在重视提高年轻护理队伍创新能力的同时,更应关注低年资护理人员,在制度上和行动上给予支持,提高其创新意识。②婚姻状况。本研究结果显示,已婚未孕的护士创新能力得分最高。可能由于科研创新为一个枯燥且漫长的过程,已婚未孕的护士在此过程中可以得到家人的支持和帮助,并且没有来自生育和孩子的家庭压力,因此其创新能力更强。③职务及团队角色。本研究结果显示,科研护士的创新能得分最

高,其次护理或带教组长和护士长或主任。分析原因
为科研护士有更多地接近科研机会,而护理管理者领
导力和决策权优于普通护士,拥有更多平台、机会获
取创新相关知识和资源。④参与创新学习。本研究
结果显示,拥有创新学习机会的护士比没有创新学习
机会的护士科研创新能力强。这是因为创新学习机
会可以培养护士创新思维,同时培养护士知识与思维
结合,树立源于临床回到临床的指导思想,带领其在
临床活动中实践,激发其学习兴趣,提高护士进行创
新学习和实践的信心^[16]。⑤是否为专科护士。本研
究结果显示,专科护士的创新能力优于非专科护士。
这是因为专科护士的专科培训过程中加入了循证和
科研思路的学习,相对普通护士而言,其发现问题、运
用科学思维解决问题的能力较普通护士更强。⑥性
别。本研究结果显示,男性创新能力优于女性。可能
因为男性擅长理性思维,其对临床现象的理解能力及
科研转换能力相对优于女性,同时,可能大部分男性
在计算机操作和软件应用方面强于女性,因而可能获
得更多的资讯,从而使男护士在创新能力上表现得更
具优势。

3.3 护士的知识隐藏行为与创新能力呈负相关关系

本研究结果显示,护士的知识隐藏行为与创新能力
呈负相关关系,聋哑式知识隐藏行为与创新主体、创
新过程、创新总分之间存在负相关,表明知识隐藏行
为越高,其创新能力也低,与其他行业^[17-18]的研究结
论相一致。创新是组织保持活力的关键因素,员工在
创新氛围强的组织中工作,其思维是发散的、开放的。
护理团队成员知识隐藏行为可以显著降低团队创新
能力。团队中人员的知识隐藏使得团队无法或需较
长时间完成相关信息的收集,降低团队吸收和转化知
识的效率,对团队创新产生负面作用。研发人员知识
隐藏行为可能强化个人团队地位、增加个人工作绩
效,但是对整个团队而言,它是一种负面行为。因此,
护理管理者可通过物质激励和精神激励相结合的方式,
激励员工创新,让员工体验到成就感并适应这种
文化氛围,变得乐于分享,而非隐藏。

3.4 护理管理对策

3.4.1 实施岗位管理,降低护士知识隐藏行为 本
次研究结果显示,不同职务的护士知识隐藏行为不
同,提示护理管理者在管理过程中应实施护理岗位
管理,提倡集体思维,增加护理人员主人翁意识,减少其
知识隐藏行为,同时为不同职务的护士提供知识分享
平台和激励机制,促进其知识共享能力,从而减少护
士知识隐藏行为的发生。

**3.4.2 创建良好的创新环境,培养团队成员间的信
任感** 良好的创新氛围能激发和培养护理人员的创
新意识与创新能力^[19]。创新氛围形成的关键是创新
文化的形成,组织创新学习,传授创造原理、创新思
维、创新技法等理论,举办创新讲座、在职培训,开展

创新活动,如创新竞赛等,提高护士将无形创造力转
换成有形产品和服务的创新知识、创新能力。创新需
要团队协作,以最大限度地发挥个人的能力^[20]。注
重培养团队成员间的信任感、共享感,促进其知识共
享,实现合作共赢。

**3.4.3 建立激励机制与知识共享平台,提高其创新
转换能力** 医院应通过提供创新相关信息、技术支持
以及经费等为护士建立更多的知识共享平台,同时可
根据具体情况合理有效安排培训,减少其在资源共享
和知识共享上遇到的障碍;医院相关管理者及相关部门
应重视护士的创新想法,制定相应的激励机制鼓励
护士积极创新,以确保专科护士的创新能力在临床应
用过程中得到实质性发展。

4 小结

本研究对护士的知识隐藏行为的现状及其与创
新行为之间的关系进行了调查和分析,结果显示临床
护士创新行为处于一般水平,护士存在知识隐藏行
为,其知识隐藏行为与创新行为呈负相关,以聋哑式
知识隐藏对护士的创新能力影响较为明显。这为护
理管理者提供新的切入点,在重视创新行为的同时应
通过不同方式降低护士的知识隐藏行为,重视知识共
享在促进发展创新中的关键作用,为临床护士提供一
个良好的创新发展平台。但本次研究采用方便抽样
的方式,样本量较少,可能导致研究结果的偏倚。在
以后的研究中应扩大样本量,同时进行多元回归分析
寻找独立的影响因素,以便护理管理者根据独立因素
制定有针对性的护士知识共享方案,以促进知识共
享管理体系的形成和护士创新能力的提高。

参考文献:

- [1] 李秀华.创新发展包容共享[J].中华护理杂志,2017,52(1):5.
- [2] Connelly C E, Zweig D, Webster J, et al. Knowledge hiding in organizations[J]. J Organ Behav, 2012, 33(1): 64-88.
- [3] Peng H. Why and when do people hide knowledge[J]. J Knowl Manag, 2013, 17(3): 398-415.
- [4] Connelly C E, Zweig D. How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations [J]. Eur J Work Organ Psychol, 2014, 24(3): 1-11.
- [5] 周健明,刘云枫,陈明.知识隐藏、知识存量与新产品开发绩效的关系研究[J].科技管理研究,2016(4):162-168.
- [6] 洪素,李秋洁,张莲棠,等.变革型领导、组织承诺与护士创新的相关性研究[J].中华护理杂志,2013,48(3):248-250.
- [7] 李威威.知识隐藏行为对企业研发人员创新绩效的影响研究——基于创新网络嵌入的中介作用[D].武汉:武汉科技大学,2020.
- [8] 鄢建军,杨建国,江燕,等.临床护理人员创新能力评价量表的构建及信效度检验[J].中华护理杂志,2018,53(10):1213-1217.