

授权型领导与临床护士创新行为的相关性研究

张艺¹, 王建宁², 黄秋霞², 张淑³, 李立群²

Relationship between empowering leadership and nurses' innovative behavior Zhang Yi, Wang Jianning, Huang Qiuxia, Zhang Shu, Li Liquan

摘要:目的 探讨授权型领导与临床护士创新行为之间的关系,为临床护理管理提供参考。方法 采用一般资料调查表、授权型领导量表及护士创新行为量表对南昌市 3 所三甲医院工作的 1 031 名临床护士进行问卷调查。结果 临床护士感知的护士长授权型领导总分为(44.84±10.50)分,创新行为总分为(34.72±7.63)分,授权型领导与临床护士创新行为呈正相关($r=0.498, P<0.01$)。结论 授权型领导与临床护士创新行为处于中等水平,两者呈正相关关系。护理管理者可发挥授权型领导风格的积极作用,促进护士创新行为产生,从而提升组织创新绩效。

关键词:护士; 授权型领导; 创新行为; 相关关系; 调查分析

中图分类号: R47; R192.6; C931.2 **文献标识码:** C **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2022.03.059

新一轮科技革命浪潮正在兴起,创新驱动被认为是护理事业发展的源泉所在^[1]。临床护士作为护理创新队伍的重要组成部分,其创新行为是指护士寻找和发现新方法、技术或工作方式后,引用并运用于护理工作的行为过程^[2]。因处于护理患者第一线,临床护士直接面对健康问题而触发的创新想法和行为,对促进患者疾病康复和推动护理服务模式变革至关重要^[3-4]。有研究指出,护士创新行为不仅需要个体具备一定的知识、能力和动机,同时也受到护理管理层领导风格的重大影响^[5]。授权型领导是指通过上级领导授权而影响下属的心理与行为,有善于分权与鼓励下属自我管理的特征,相较于其他领导方式,在管理风格上会赋予下属更多的参与权及自主权^[6]。多项研究表明,授权型领导与企业员工的创新行为存在相关关系^[7-8],但针对临床护士这一群体其相关关系的研究尚未检索到。因此,本研究以临床护士为调查对象,探讨护士长授权型领导与临床护士创新行为的相关性,为改进护理管理模式和促进护理创新团队队伍建设与发展提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 选取 2020 年 10~12 月江西省南昌市 3 所三甲医院临床科室工作的护士为调查对象。纳入标准:①在职,注册护士;②临床工作时间≥1 年;③与现任护士长共事时间≥1 年;④知情同意,自愿参加本研究。排除标准:①护士长及以上管理者;②规范化培训护士,外院进修护士,护理实习生;③因病假、事假或外出学习、进修等不在岗人员。共获得有效资料者 1 031 名,男 140 名,女 891 名;年龄 20~55 (29.80±6.78)岁;其中≤30 岁 642 名,31~40 岁 328 名,41~50 岁 53 名,51~55 岁 8 名。学历:大专 291

名,本科 715 名,硕士及以上 25 名。职称:护士 329 名,护师 381 名,主管护师 283 名,副主任护师及以上 38 名。工作年限 1~20 (8.87±5.42)年;其中 1~5 年 467 名,6~10 年 304 名,11~15 年 146 名,15~20 年 114 名。所在科室:内科 209 名,外科 171 名,妇产科 67 名,儿科 103 名,重症监护室 134 名,急诊科 93 名,其他科室 254 名。

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般资料调查表:由研究者在文献调研基础上自行设计,包括性别、年龄、学历、职称、所在科室、工作年限。②授权型领导量表:采用 Ahearne 等^[9]研制、易健等^[10]修订汉化的他评式量表,包括强化工作意义、增加决策参与度、信任下属和权力委任 4 个维度,每个维度 3 个条目,共计 12 个条目,采用 Likert 5 级评分方法,从 1 分(非常不符合)至 5 分(非常符合),量表总分 12~60 分,得分越高,表明临床护士感知的护士长授权程度越高。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.912,本研究中该量表 Cronbach's α 系数 0.968,各维度的 Cronbach's α 系数为 0.906~0.954。③创新行为量表:采用包玲等^[11]研制的护士创新行为量表,包括产生想法、取得支持和实现想法 3 个维度共 10 个条目,采取 Likert 5 级评分,即从 1 分(从不)至 5 分(很频繁),总分 10~50 分,总分越高,创新行为表现越突出。该量表 Cronbach's α 系数为 0.906,各维度为 0.798~0.912。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.954,各维度为 0.877~0.966。

1.2.2 资料收集方法 利用问卷星平台开展调查。问卷由研究者录入问卷星后,向各医院护理部领导说明研究内容并在其支持下展开,由护理科研负责人转发至工作群,逐层下达通知,符合纳入标准的研究对象通过扫描二维码方式如实填写问卷。问卷设置统一指导语说明研究目的、填写方法及注意事项,并承诺研究的保密性,以不记名的方式自行填写。为保障电子调查问卷回收质量,研究者将问卷题目

作者单位:南昌大学 1. 研究生院医学部 2. 第一附属医院护理部(江西南昌,330006);3. 珠海市卫生学校
张艺:女,硕士在读,学生
通信作者:王建宁, wjnhx9@126.com
收稿:2021-09-14;修回:2021-10-08

设为“必答题”，并根据每页题量设置问卷最短回答时间为 5 min,同时每个 IP 地址只能填写 1 次问卷。本研究共回收问卷 1 047 份,剔除问卷填写时长过短

的无效问卷后,确定有效问卷为 1 031 份,有效回收率为 98.47%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件对数据进行统计学分析,行描述性分析、Pearson 相关性分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护士感知授权型领导与创新行为得分 见表 1。

表 1 临床护士感知授权型领导与创新行为得分($n=1031$)

项目	得分范围	总分	条目均分
		($\bar{x} \pm s$)	($\bar{x} \pm s$)
授权式领导总分	12~60	44.84±10.50	3.74±0.87
强化工作意义	3~15	11.52±2.93	3.84±0.98
增加决策参与度	3~15	10.77±3.01	3.59±1.00
信任下属	3~15	11.46±2.72	3.82±0.91
权力委任	3~15	11.08±2.73	3.70±0.91
创新行为总分	10~50	34.72±7.63	3.47±0.76
产生想法	3~15	11.25±2.25	3.75±0.75
取得支持	4~20	13.36±3.23	3.33±0.81
实现想法	3~15	10.11±2.77	3.37±0.92

2.2 临床护士授权型领导与创新行为的相关性 见表 2。

表 2 临床护士授权型领导与创新行为的相关性($n=1031$)

项目	r				
	授权型领导 总分	强化工作 意义	增加决策 参与度	信任 下属	权力 委任
创新行为总分	0.498	0.394	0.452	0.494	0.499
产生想法	0.469	0.371	0.420	0.490	0.450
取得支持	0.444	0.344	0.406	0.437	0.452
实现想法	0.473	0.382	0.430	0.453	0.482

注:均 $P<0.01$ 。

3 讨论

3.1 临床护士感知的授权型领导处于中等水平 本研究表明,1 031 名临床护士感知的授权型领导总分为(44.84±10.50)分,条目均分为(3.74±0.87)分,与条目赋分中间值 3 分相比较,处于中等偏上水平。这说明尽管赋予临床护士权力对提高护理服务质量和促进患者安全文化有着重要影响^[12],但该领导方式在护理队伍仍有提升空间。得分最高的维度为强化工作意义,分析原因可能为,护理是高度权责统一的职业,面对患者不断增长的健康服务需求,护理管理者发挥着引领作用,指导下属充分认知工作内容及组织目标,予其以工作、心理支持,减少临床护士职业倦怠、离职倾向发生风险,提高下属工作积极性和职业获益感,稳定护理队伍。这提示护理管理者要充分发挥引导作用,对于工作中的重点与难点,在提升下属职业责任意识的同时,也要为其提供精神动力和思想保障。而各维度中增强决策参与度得分较低,

可能的原因,临床护理工作内容既有共性又有个性,各科室发展目标存在差异,部分管理者采取的仍为家长型或权威型领导方式,影响着临床护士感知的决策参与度。这提示着护理管理者在进行决策时应根据决策事项的特性进行民主讨论^[13],引导下属参与决策,并使其意识到意见提出的重要作用,积极组织组织建言献策氛围,提升组织工作绩效。

3.2 临床护士创新行为处于中等水平 本研究表明,临床护士创新行为总分为(34.72±7.63)分,条目均分为(3.47±0.76)分,与条目赋分中间值 3 分相比较,处于中等偏上水平。高于包玲等^[14]、周丽芳等^[15]研究结果,考虑与各研究的研究对象异质性有关。本研究中,得分最高的维度为产生想法,得分最低为取得支持。分析原因可能为,护士能够在工作中发现问题并积极寻找解决方案,但因科研素养较低^[16]、组织团结度较弱^[17]而影响着科研计划制订、循证实践与成果转化。此外,创新涉及工作方式的改变,是复杂和难以界定结局的过程,失败的风险更多的需要组织管理者去承担,且个体间学习和科研能力存在差异,对管理者的管理能力也提出了更高的要求。这提示管理者一方面要充分评估下属的个人能力而实现差异化管理,适时为有创新想法的护士提供交流学习机会,积极给予支持和科研引导,培养综合能力;另一方面,管理者也要提升自身领导与组织能力,引航队伍建设,提升护理团队的核心软实力。同时,管理者可牵头成立科研小组,建立互助和信任关系,提升组织团结度,促进知识共享^[18],营造灵活开放的科研氛围,激发创新行为。

3.3 临床护士授权型领导与创新行为呈正相关 本研究中临床护士授权型领导总分与创新行为总分及各维度得分呈正相关(均 $P<0.01$);授权型领导各维度得分与创新行为总分呈正相关(均 $P<0.01$),提示授权型领导对临床护士的创新行为有显著的正向作用,临床护士感知上级授权程度越高,其创新行为水平越高。其中,授权型领导各维度中权力委任对创新行为影响最大,随后是信任下属和增强决策参与度,最低为强化工作意义。分析可能的原因,在当前医疗体制不断改革,患者健康需求日益攀升影响下,人们对护理队伍专业素质的要求也越来越高,为应对高度动态变化的环境,推动临床护士创新行为产生已是护理领导者与管理者的共识^[19]。授权型领导风格管理者通过权力委任,积极影响下属的授权感知,而被授权的下属本着“互惠原则”,不愿辜负上级信任,努力发挥创造力和工作热情去解决更高层次的护理问题,推动医疗护理服务不断前进。这提示在管理实践中,领导者更需要采用授权型领导,使临床护士能够感受到自身工作意义与价值,创新护理服务模式以提升工作效率,实现共同理想。一方面,管理者可以通过完善创新激励机制,调整绩效考核方案,有利于创

建一个公开和透明的资源分配过程,政策适当偏向创新意识强和循证实践行为佳者,激发护士创新内在动力。另一方面,管理者授权后需要让下属感受到信任与重视,增强下属的责任感与归属感,提高工作信心与职业获益感。此外,授权是一把“双刃剑”,因需要承担更多的职责可能会加重下属的工作压力^[20]。陈婷等^[21]研究也指出护士职业压力水平与创新行为呈负相关,持续高强度、高责任、高要求的临床护理工作导致其职业倦怠增加、组织工作效率低下,提示护理管理者要密切关注下属的身心健康,工作上借助信息化技术降低护士工作负荷^[22],心理上给予如正念疗法^[23]进行干预,为护理创新队伍良好建设提供支撑。

4 小结

本研究结果显示,临床护士感受到的授权型领导水平与其创新行为均处于中等水平;授权型领导与临床护士创新行为呈正相关,授权型领导对创新行为有正向预测作用。在护理管理者授权的情境下,护士创新行为有所增加,但仍需进一步干预护士的信任感知。建议管理者向下属积极传递更多的重视和信心,充分激发护士发挥才能,进而提升组织创新绩效。相关后续研究建议对授权型领导的授权程度展开深入探讨,以降低对不同层级护士的授权障碍,促进护理人才队伍的可持续成长。

参考文献:

[1] 费杨,白雪,方鹏骞.我国“十四五”期间护理事业重点发展领域和路径思考[J].中国医院,2021,25(5):6-9.

[2] Kaya N, Turan N, Aydin G Ö. Innovation in nursing: a concept analysis[J]. J Community Public Health Nurs, 2016,2:108-111.

[3] Zuber C D, Moody L. Creativity and innovation in health care[J]. Nurs Adm Q,2018,42(1):62-75.

[4] 郭燕红.以“人民群众健康”为中心推动护理事业稳步发展[J].中国护理管理,2017,17(7):865-867.

[5] 王静文,符宁宁,王瑾瑾,等.授权理论视阈下护士创新行为的现状分析[J].中国实用护理杂志,2021,37(1):72-77.

[6] Tang G, Chen Y, Knippenberg D V, et al. Antecedents and consequences of empowering leadership: leader power distance, leader perception of team capability, and team innovation[J]. J Organ Behav, 2020, 41(6): 551-566.

[7] 苏屹,周文璐,崔明明,等.共享授权型领导对员工创新行为的影响:内部人身份感知的中介作用[J].管理工程学报,2018,32(2):17-26.

[8] 王宏蕾,孙健敏.授权型领导与员工创新行为:结构正式

化的调节作用[J].管理科学,2018,31(3):29-39.

[9] Ahearne M, Mathieu J, Rapp A. To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance[J]. J App Psychol,2005,90(5):945-955.

[10] 易健,关浩光,杨自伟.授权型领导对员工家庭生活质量的 影响[J].外国经济与管理,2014,36(9):52-60,80.

[11] 包玲,王琳,章雅青.护士创新行为量表的研制及信度和效度检验[J].上海交通大学学报(医学版),2012,32(8):1079-1082,1087.

[12] Jafarpanah M, Rezaei B. Association between organizational citizenship behavior and patient safety culture from nurses' perspectives: a descriptive correlational study[J]. BMC Nurs,2020,19:24.

[13] Clark-Burg K, Allie S. A study of styles:how do nurse managers make decisions? [J]. J Nurs Manage,2017,48(7):44-49.

[14] 包玲,章雅青,张莹,等.护士创新行为的现状及其影响因素分析[J].上海交通大学学报(医学版),2013,33(5):593-596.

[15] 周丽芳,孙春艳,宋利,等.血液透析护士创新行为与职业倦怠的相关性研究[J].护理学杂志,2021,36(12):19-21.

[16] 王霞,李秀云.临床专科护士科研能力现状调查[J].护理学杂志,2020,35(18):87-89.

[17] 但鑫,刘璟莹,许素环,等.自我效能感和护士间团结度在创新行为与护士职业成功间的中介作用[J].中华行为医学与脑科学杂志,2018,27(7):633-638.

[18] Luz S, Drach-Zahavy A, Shadmi E. A personal network approach to the study of nurse champions of innovation and their innovation projects' spread[J]. J Adv Nurs, 2021,77(2):775-786.

[19] 邱丽艳,王玲.创新护理人才队伍建设与管理实践[J].中国现代医药杂志,2021,23(2):88-90.

[20] 林美珍,罗忠恒.授权型领导负面效应的形成机制:基于“过犹不及”理论[J].首都经济贸易大学学报,2017,19(5):104-112.

[21] 陈婷,张庆华,祁欢.国内外护士职业压力管理研究进展[J].护理实践与研究,2021,18(10):1480-1482.

[22] 黄慧敏,刘晶晶,陈永侠,等.护士一般自我效能感及组织信任对知识共享的影响[J].护士进修杂志,2021,36(11):1034-1037.

[23] 梁东如,孟雪梅,孟杨,等.正念减压疗法对改善神经重症监护病房护士职业倦怠及压力应对能力的效果分析[J].空军医学杂志,2020,36(6):514-516.

(本文编辑 王菊香)