护士团队内部竞争感知及权力距离与知识隐藏的相关性研究

孙建^{1,2}, 宋瑰琦^{1,3}, 朱艳⁴, 丁慧³, 张国文⁵

The relationship among intragroup competition, power distance and knowledge hiding in nurses Sun Jian, Song Guiqi, Zhu Yan, Ding Hui, Zhang Guowen

摘要:目的 探讨护士团队内部竞争感知、权力距离与知识隐藏行为之间的关系,为针对性干预提供参考。方法 对安徽省5所三级甲等综合医院的2 381名护士采用一般资料调查表、团队内部竞争感知量表、权力距离量表及知识隐藏量表进行调查分析。结果 知识隐藏得分为 16.10 ± 5.90 ;团队内竞争感知得分、权力距离得分及护士年龄是知识隐藏行为的主要影响因素($R^2 = 0.713$; $P < 0.05$, $P < 0.01$)。结论 护士知识隐藏处于较低水平,内部竞争感知越低、权力距离越低,其知识隐藏行为水平越低。护理管理者采取针对性措施加强护士间知识共享,进一步减少护士知识隐藏行为,稳定护理队伍。

关键词:护士; 知识隐藏行为; 团队内部竞争感知; 权力距离; 调查分析

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.03.062

护士是医院不可或缺的重要群体,其理论知识、操作技能以及工作经验都是宝贵的知识财富^[1]。护理知识技能发展日新月异,只有进行有效的知识共享,将个人知识转化为组织知识,才能不断积累护理核心知识,提高组织整体服务质量^[2]。近年来,国内外对护理知识共享的行为研究越来越多,知识隐藏作为知识共享的对立面多次被提及,2012年Connelly等^[3]明确定义了知识隐藏的概念,指组织内的个体故意隐瞒或者隐藏他人寻求共享知识的行为,包含装傻隐藏、逃避型隐藏、合理化隐藏3种策略。有研究指出知识隐藏行为几乎存在于所有组织之中,通过构筑信息壁垒阻碍知识的交换和流动^[4-5],有关研究主要聚焦于知识隐藏行为与感知的知识所有权^[6]、人际间不信任^[7]、消极情绪^[8]、工作压力^[9]之间的关系方面,但研究对象多集中在盈利性组织内^[10],缺乏对医护人员这方面的研究。而护理作为一门专业性极强的学科,护理知识技能的分享交流就显得尤为重要^[11-12]。既往研究发现权力距离的高低能够影响组织内员工的沟通方式的选择以及知识管理行为^[13]。团队内竞争作为一把“双刃剑”,可对员工的知识管理行为产生一定积极或消极影响^[14]。本研究旨在调查护士群体中知识隐藏行为的现状并分析与权力距离及与护士之间竞争的相关性,以期从护理管理者从社会关系的角度管理组织中护士的知识隐藏行为,稳定护理队伍提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于2021年1~2月抽

作者单位:1.安徽医科大学护理学院(安徽 合肥,230022);中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院)2.急救ICU 3.教育处 4.心内科 5.急诊科

孙建:男,硕士在读,护士

通信作者:宋瑰琦, songguiqi66@sina.com

科研项目:安徽省教育厅2020年高等学校省级质量工程项目(2020jyxm2309)

收稿:2021-09-14;修回:2021-11-02

取安徽省5所三级甲等综合医院护士作为调查对象。纳入标准:注册护士;工作时间 ≥ 1 年;从事临床护理。排除标准:进修护士;实习护生。最终获得有效资料2 381人,男112人,女2 269人;年龄21~57(33.02 ± 6.92)岁。工作年限:1~年181人,3~年423人,6~年640人, > 10 年1 137人。学历:大专533人,本科1 836人,硕士及以上12人。职称:护士396人,护师912人,主管护师1 003人,副主任护师及以上70人。职务:护士1 851人,专科护士121人,临床带教老师132人,护士长277人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料问卷。为研究者自行设计,包括性别、年龄、受教育程度、工作年限、职称、职务。②知识隐藏量表。为Connelly等^[3]于2012年编制,本研究采用李威威^[15]验证的中文版本,包括推托隐藏(4个条目)、装傻隐藏(4个条目)和合理隐藏(4个条目)3个维度12个条目。采用Likert 5点评分法,从“非常不符合”至“非常符合”依次计1~5分,总分12~60分,分数越高说明知识隐藏行为越严重,该问卷的Cronbach's α 系数为0.941,本研究测得Cronbach's α 系数为0.897。③权力距离量表^[16]。包括6个题项,采用Likert 5点评分法,从“非常不同意”至“非常同意”依次计1~5分,总分6~30分,分数越高说明权力距离越高。该问卷的Cronbach's α 系数为0.889,本研究测得Cronbach's α 系数为0.660。④团队内竞争感知量表^[17]。为3个条目的单维度量表,采用Likert 5点评分法,从“非常不符合”至“非常符合”依次计1~5分,总分3~15分,得分越高团队竞争感知越强烈。该问卷的Cronbach's α 系数为0.851,本研究测得Cronbach's α 系数为0.868。

1.2.2 调查方法 通过问卷星平台发放与收回问卷。问卷设置前言部分以解释本研究的意义、资料的保密性等,获得调查对象知情同意后填写问卷。所有问题均设置为必答,将链接发送至各医院护理部主

任,再转至各医院临床护士。从平台导出问卷,剔除填写时间过短(<3 min)或过长(>40 min)问卷后获取有效问卷为 2 417 份,然后人工删除存在明显错误的问卷,最终回收有效问卷 2 381 份。

1.2.3 统计学方法 采用 Stata/SE16.0 软件进行数据处理,行描述性分析、*t* 检验、*F* 检验、相关性分析及多元线性逐步回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士知识隐藏得分 见表 1。

表 1 护士知识隐藏得分($n=2381$) $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
知识隐藏总分	16.10±5.90	1.34±0.49
装傻隐藏	5.21±2.02	1.30±0.51
推脱隐藏	5.36±2.34	1.34±0.58
合理隐藏	5.53±2.42	1.38±0.60

2.2 护士知识隐藏得分单因素分析 将护士一般资料各项作知识隐藏得分单因素分析,其中不同性别、学历、工作年限、职称、职务比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$),仅不同年龄护士知识隐藏得分比较有统计学差异,具体见表 2。

表 2 不同年龄护士知识隐藏得分比较($n=2381$)

年龄(岁)	人数	得分($\bar{x} \pm s$)
21~	269	15.44±5.01
26~	1429	16.20±5.94
36~	594	15.82±5.60
50~57	89	18.38±8.67

注: $F=6.170, P=0.010$ 。

2.3 护士团队内竞争感知、权力距离得分及与知识隐藏的相关性 护士团队内竞争感知总分 4.24±1.93,条目均分 1.41±0.64;权力距离总分 13.48±3.74,条目均分 1.41±0.64。团队内竞争感知、权力距离得分与知识隐藏的相关性 $r=0.842, 0.229$,均 $P<0.01$ 。

2.4 护士知识隐藏行为影响因素的多元线性回归分析 以知识隐藏为因变量,以年龄、团队内部竞争感知及权力得分为自变量(均原值输入)进行多元线性回归分析,设 $\alpha_{\lambda}=0.05, \alpha_{\mu}=0.10$ 。结果 3 项均进入回归方程,具体见表 3。

表 3 护士知识隐藏行为影响因素的多元线性回归分析($n=2381$)

变量	β	SE	β'	<i>t</i>	<i>P</i>
常数	4.869	0.459	—	10.609	0.000
年龄	-0.022	0.011	-0.026	-2.067	0.039
权力距离	0.085	0.020	0.054	4.330	0.000
团队内竞争感知	2.546	0.057	0.833	44.298	0.000

注: $R^2=0.713$,调整 $R^2=0.712; F=688.52, P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 护士知识隐藏行为现状 本调查结果显示护士

知识隐藏行为条目均分为 1.34±0.49,知识隐藏行为处于较低水平,与宋嘉婷等^[12]研究结果一致。其中合理化隐藏维度得分最高,其次是推脱隐藏维度,得分最低是装傻隐藏。分析原因:合理隐藏得分高,与本次调查对象本科以上学历占比较高(77.61%)有关,且年龄基本在 25 岁以上,有较强的学习能力且有一定的知识积累,在面对别人知识请求时,不直接告知或是不全告知,有一定的合理性,这种隐藏有合理化成分。装傻隐藏得分最低,分析原因与护士终生学习与带教有关,他们认为学习与传授专业知识也是一种职业责任,面对他人知识请教时如果自己熟知该知识就明确告知,不知道也坦然面对并共同学习,没有必要装傻隐藏,即使有意隐藏,也会选择合理的方式拒绝^[18],从而维护良好的工作氛围和人际关系。

3.2 护士知识隐藏行为的影响因素分析

本研究结果显示,护士年龄、团队内竞争感知及权力距离对护士知识隐藏行为的影响度达 71.2%,提示这 3 个变量是护士知识隐藏行为的主要影响因素。分别分析如下。

3.2.1 团队内竞争感知 团队内竞争感知是指护士对其所处团队(科室)在物质和资源(例如薪酬、晋升和培训机会等)等各方面竞争程度的认知^[16]。根据知识心理所有权理论^[19],护士感知到所在团队竞争越激烈,越会增加对其拥有知识的控制程度且不断丰富已有的知识,其对知识的心理所有权也会增加,自身的知识隐藏行为水平也随之提升,以此来维持自身竞争优势。表 3 示,护理团队竞争感知显著正向影响知识隐藏行为($\beta'=0.833, P<0.01$),表示护士感知到的团队内部竞争越激烈,其知识隐藏行为水平越高。感知的压力越大,成员间相互信任水平降低,更易产生负面情绪^[20]。因此,护理管理者应深入了解团队成员真实的工作学习及心理状态,并营造良好的学习与工作环境,构建公平的晋升进阶机制,形成分工协作、奋发进取的良性竞争氛围,从而增强护士之间、护士与管理者之间信任感,以及对科室对医院的归属感,从而减少知识隐藏行为。此外,还应拓展护理发展路径,为护士提供更多职业发展选择,以减轻护士危机感和失望心理。

3.2.2 权力距离 权力距离描述了在工作中领导与员工权力分配不均的接受程度^[13]。对于医院护士,低权力距离文化有利于增加护士之间的沟通,建立良好的组织环境,促进全面质量管理的体系的建立^[21],从而利于降低知识隐藏行为。本研究结果显示,权力距离正向影响知识隐藏行为($\beta'=0.054, P<0.01$)。表明护士群体低权力距离时,其知识隐藏行为水平越低。因此,管理者应注意提升自身领导力,注重护理人员的意思表达和对其意见的尊重,通过采用民主、开放等优良的领导风格,关爱临床护士,减少上下级异质性,培养高凝聚力的团队、高水平的信任、支持和

互动的组织文化,为护理人员提供平等的提升机会以及更加灵活的奖惩体系,积极维护上下级人际和谐关系,有助于构建知识共享型护理团队^[22],降低护理群体权力距离,减少知识隐藏行为。

3.2.3 护士年龄 表3示,年龄负向影响护士知识隐藏行为($\beta' = -0.026, P < 0.05$),影响程度为3个因素中最小的。结合单因素分析发现,4个年龄段中第2年龄段人数最多,达60%,知识隐藏行为得分(16.20 ± 5.94)相对高于第1年龄段(15.44 ± 5.01),但又低于第4年龄段即 ≥ 50 岁者的得分(18.38 ± 8.67),而第4年龄段人数仅占3.7%,所以就表现出这种影响态势。根据单因素分析结果推断,有一定工作年限及经验积累的年轻骨干护士和年龄较大、职称较高的护理骨干,有相对较高的知识隐藏行为,可能是由于他们承担一定教学及管理任务,有更多的学习机会与科研教学实践,因而有较丰富的知识积累,且认为医学护理知识与技能为自己长期学习所得,轻易不会主动告知他人,而呈现合理化隐藏现象。因此护理管理者应增加不同年资护理群体之间的组织信任感、关注护理人员的尤其是护理骨干对所拥有的知识的正确认知、降低知识隐藏行为,促进知识共享,提高护理队伍整体水平。

4 小结

本研究显示临床护士知识隐藏行为处于较低水平,护理团队竞争感知、权力距离均能显著正向影响护理人员知识隐藏行为。护理管理者应在良好的基础上进一步重视对护理队伍的知识管理,打破沟通壁垒,营造良性竞争氛围,促进知识传播及分享,以提高护理队伍整体素养。本研究为横断面调查,实证性有限,同时年龄对护士知识隐藏行为的影响尚不清晰,有待扩大样本量和取样范围,进一步探究各影响因素的作用机制,为针对性的科学管理提供依据。

参考文献:

[1] 康蓉,刘晶晶,梁玉猛,等.某市三甲医院护士知识共享行为现状及影响因素分析[J].牡丹江医学院学报,2019,40(4):130-133.

[2] 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.

[3] Connelly C E, Zweig D, Webster J, et al. Knowledge hiding in organizations[J]. J Organ Behav, 2012, 33(1): 64-88.

[4] Singh S K. Territoriality, task performance, and workplace deviance: empirical evidence on role of knowledge hiding[J]. J Bus Res, 2019, 97: 10-19.

[5] 邓程,杨建君,穆天,等.知识隐藏对新产品开发优势的影响——知识转移绩效的中介作用[J].软科学,2020,34(12):104-110.

[6] 潘伟,张庆普.感知的知识所有权对知识隐藏的影响机理研究——基于知识权力视角的分析[J].研究与发展管理,2016,28(3):25-35,46.

[7] 姜荣萍,何亦名.工作场所中员工知识隐藏行为影响因素实证研究[J].科技管理研究,2013,33(20):128-132.

[8] Zhao H, Xia Q. Nurses' negative affective states, moral disengagement, and knowledge hiding: the moderating role of ethical leadership[J]. J Nurs Manag, 2019, 27(2): 357-370.

[9] 刘锋,逯宇铎.知识隐藏行为研究综述[J].科技创业月刊,2021,34(3):76-80.

[10] 杨刚,高梦竹,纪谱华,等.挑战性—阻碍性压力源是否导致员工知识隐藏?——情绪耗竭与正念思维的作用[J].软科学,2021,35(9):68-74,87.

[11] 孟娜,李宜敏,李俊英,等.四川省11家三甲综合医院工勤人员新型冠状病毒肺炎知识、态度、行为的现状研究[J].医学与社会,2021,34(7):16-19,63.

[12] 宋嘉婷,罗辉芳,陈琦,等.护理人员知识隐藏行为与创新能力的相关性分析[J].护理学杂志,2021,36(13):43-47.

[13] 包艳,廖建桥.权力距离研究述评与展望[J].管理评论,2019,31(3):178-192.

[14] 常涛,刘智强,周苗.团队中成员间人际竞争维度解构:调节聚焦视角[J].管理工程学报,2018,32(4):28-36.

[15] 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[D].武汉:武汉科技大学,2020.

[16] 董源.领导对员工建言行为的反应:权力距离、自我控制能力的影响[D].长春:东北师范大学,2021.

[17] 周娟.团队内竞争感知与知识隐藏:知识心理所有权的中介作用和咨询网络结构的调节作用[D].杭州:浙江财经大学,2020.

[18] 何亦名,姜荣萍.组织中的知识隐藏行为:回顾与展望[J].中国人力资源开发,2014(13):49-55.

[19] Zhu Y Q, Gardnedr G, Chen H G. Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity[J]. J Manage, 2018, 44(5): 2094-2115.

[20] 杨陈,唐明凤.竞争氛围感知对员工知识隐藏行为的影响机制[J].科技进步与对策,2018,35(17):131-138.

[21] 李花莉.知识型员工的知识所有权感知对知识隐藏的作用机理研究[D].西安:西北大学,2018.

[22] 张蕾,黄珊,周昊,等.领导者和谐人际管理对护士心理授权与隐性知识共享的影响[J].护理学杂志,2016,31(18):65-68.

(本文编辑 王菊香)