

# 公立医院高质量发展背景下平台型领导对护士创新行为影响研究

刘颖\* 周航 曹琦

中国人民大学公共管理学院 北京 100872

**【摘要】**目的:为提高公立医院护士队伍创新绩效,提升护理服务质量,推动公立医院高质量发展,本文基于实地调研,系统探索公立医院护士长平台型领导风格促进下属护士创新行为的作用机制。方法:采用方便抽样,对J省与N省三家公立医院428名护士进行问卷调查,并通过相关分析和回归分析对护士长平台型领导风格水平与护士工作繁荣、任务相关信息处理能力和创新行为间关系进行检验。结果:护士长平台型领导风格可以通过提升下属护士任务相关信息处理能力和工作繁荣两重机制共同促进他们的创新行为。结论和建议:公立医院应通过加强各科室护士长平台型领导风格水平,鼓励其通过这一领导风格的发挥着力提升下属护士任务相关信息处理能力和工作繁荣水平,促进下属护士展现更多创新行为,最终实现公立医院护理服务质量提升和高质量发展。

**【关键词】**公立医院;高质量发展;护士;平台型领导;创新行为

中图分类号:R197 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1674-2982.2024.03.010

## The impact of platform leadership on innovative behavior of nurses under the background of high-quality development of public hospitals

LIU Ying, ZHOU Hang, CAO Qi

School of Public Administration and Policy, Renmin University of China, Beijing 100872, China

**【Abstract】** Objective: To enhance the innovative performance of the nursing workforce in public hospitals, improve the quality of nursing services, and promote the high-quality development of public hospitals, this study bases on the findings from on-site investigations, and systematically explores the mechanism by which the platform leadership style of nurse managers in public hospitals promotes the innovative behavior of subordinate nurses. Methods: Convenient sampling was used to survey 428 nurses from three public hospitals in province J and N. Through correlation analysis and regression analysis, the relationship between the platform leadership style of nurse managers and the nurses' own work prosperity, task-relevant information elaboration capacity, and innovative behavior was examined. Results: The results revealed that the platform leadership style of nurse managers can promote the innovative behavior of subordinate nurses through the dual mechanism of enhancing their task-relevant information elaboration capacity and work prosperity. Conclusions and suggestions: This study proposes that public hospitals should strengthen the level of platform leadership style among nurse managers in various departments, and encourage them to enhance the task-relevant information elaboration capacity and work prosperity of subordinate nurses through the utilization of this leadership style. This will facilitate the display of more innovative behavior by subordinate nurses, ultimately supporting the successful improvement of the quality of nursing services and the high-quality development of public hospitals.

**【Key words】** Public hospital; The high-quality development; Nurse; Platform leadership; Innovative behavior

\* 基金项目:北京市社会科学基金共建项目重点项目(20GLA009)

作者简介:刘颖(1972年—),女,教授,博士生导师,主要研究方向为人才测评、人才开发。E-mail: Liu.ying@ruc.edu.cn

通讯作者:周航。E-mail:zhouzhenhang1992@ruc.edu.cn

为满足人民日益增长的医疗卫生服务需求,2021 年 6 月,国务院办公厅印发《关于推动公立医院高质量发展的意见》(国办发〔2021〕18 号),强调推动公立医院高质量发展的重要意义。护理作为医疗卫生工作的重要组成部分,其服务质量提升对推动公立医院高质量发展具有重要作用。2022 年 4 月,国家卫生健康委印发的《全国护理事业发展规划(2021—2025 年)》(国卫医发〔2022〕15 号)强调了提高护理服务质量的重要性。2023 年 6 月,国家卫生健康委和国家中医药局联合发布《进一步改善护理服务行动计划(2023—2025 年)》(国卫医政发〔2023〕16 号),进一步强调要提高护理质量,提高临床护理专业技术水平,增进患者医疗效果,助推护理服务高质量发展。作为护理领域最主要的从业人员,护士在临床工作中常常需要结合护理工作的实际需要与困难,面向工作技术与工作流程等不断创新,以提升护理服务质量。因此,伴随医疗护理技术的不断发展和患者服务需求的日益多样化,提升公立医院护士队伍创新绩效,对医疗护理服务质量提升、公立医院高质量发展以及卫生健康事业繁荣具有重要意义。

为此,大量研究从护士个人能力素养、医院或科室组织要素以及领导风格三个方面就如何促进护士展现创新行为,提升其创新绩效进行了深入探索。<sup>[1]</sup>就领导风格而言,当前研究大多从变革型领导<sup>[2]</sup>和授权型领导<sup>[3]</sup>等角度探索如何促进护士创新行为,尚无研究从平台型领导风格的角度探讨此问题。在现实中,护士管理有着特殊的情境特性,一方面表现为护士在病患治疗与康复的过程中并非仅仅发挥着发药、注射等基本的照护职能,更重要的是需要有足够的专业能力来协同医生处置病情,是名副其实的知识型员工;另一方面表现在公立医院本身也需要在不断的创新中进行技术知识的积累,打造持久的竞争力。而变革型领导与授权型领导等领导风格大多能够关注于知识型员工对自主性与内在激励的需要,但是这些领导风格并不能够很好地将人的发展与平台的发展进行有效结合。平台型领导风格相较于它们更适用于此类管理情境<sup>[4]</sup>,因此探索平台型领导对护士创新行为的影响机制具有重要意义。同时,现有研究并没有对“领导”的身份进行清晰地界定,又由于护士长是在日常工作中同护士接触最为紧密的上级领导,故而本文聚焦于科室护士长,探索

护士长平台型领导风格对下属护士创新行为的影响。

当前许多研究识别了平台型领导风格促进下属创新行为的两重机制:创新能力提高机制和创新动机提升机制。<sup>[5-6]</sup>因此,本文以此为指引,结合医院护士管理的实际情况,以任务相关信息处理能力和工作繁荣为中介变量,初步探讨具有平台型领导风格的护士长促进下属护士展现创新行为的机制,以期为促进公立医院护理服务质量的改善,实现公立医院高质量发展提供借鉴。

## 1 理论推演与假设提出

### 1.1 平台型领导对护士创新行为的影响

平台型领导是指“领导者既重视自己和下属的共同事业,也同时重视员工的发展,通过事业范围的扩展和事业质量、层次的提高,调动自己和下属的积极性,激发自己和下属潜能”的领导类型<sup>[7]</sup>,包含关注领导者和下属的成长,打造并不断扩大事业平台,塑造相互成全的互动关系,互动过程的动态优化四个方面的行为内涵<sup>[4]</sup>。同时依照王雁飞等的界定,创新行为则是指个体凭借组织、部门或团队的资源,运用个体的知识、经验与能力创造有价值的新思想和新产品的活动与行为。<sup>[8]</sup>在公立医院管理中,护士的创新行为主要表现在工作技术与工作流程的优化与改进上,而护士长对科室事业平台的建设主要表现在科室能力的提升上。

护士长平台型领导风格对下属护士创新行为主要可通过两个方面发挥作用:创新能力提高和创新动机提升。就前者来说,具有平台型领导风格的护士长主要通过两个方面发挥作用:一是拓宽学习机会。具有此类风格的护士长会为下属护士提供尽可能多的提升知识、技能与经验的机会。这类学习机会不仅包含参与各类知识技能训练课程,接受工作时长较长护士一对一的辅导等知识与信息获取类的培训,还包括日常工作互动中的信息获取。这些学习机会扩大了下属护士所涉猎知识与信息的范围,为创新行为的展现提供基础材料支撑;二是激发创新灵感。仅有知识与信息的储备是不够的,创新能力还表现于创新者能否将所拥有的知识与信息进行创造性整合,这便需要创新灵感的支撑。具有此类风格的护士长善于通过鼓励下属护士参与科室决策和科室全面质量管理小组讨论,以及授权其承担更

大的责任等良性刺激,激发下属护士的发散性思维和创造性潜能,推动下属护士创新行为的产生。<sup>[5]</sup>

就后者而言,具有平台型领导风格的护士长主要通过三个方面发挥作用:一是氛围营造。具有此类领导风格的护士长会发挥自己的榜样示范作用,通过自身创新行为的展现,带动下属护士积极展现创新行为,同时其还擅长在科室中营造一种良性比学赶超的氛围,鼓励下属护士为了科室护理服务质量的提升不断改进工作技术与工作流程<sup>[4]</sup>;二是提供支持。具有此类领导风格的护士长一方面向下属护士展现出包容与开放的姿态,鼓励他们尽可能提出自己的创新想法与改进建议,并给予支持促进其中合理部分的推动落实;另一方面会换位思考,以其公平公正的处事风格,与下属护士共同承担创新后可能的风险,并在创新成功后主动将荣誉让给下属护士。这些均会提升下属护士创新积极性。<sup>[5]</sup>三是提升下属护士成长感与获得感。具有此类领导风格的护士长在推动下属护士创新能力提升的过程中,也会为下属护士带来成长感和获得感,从而激励他们更愿意为科室的发展贡献自己的智慧,进而增强其创新动机,推动其创新行为的展现。由此,本文提出假设 H<sub>1</sub>。

假设 H<sub>1</sub>:公立医院护士长平台型领导风格显著正向影响下属护士创新行为。

### 1.2 任务相关信息处理能力中介机制

任务相关信息处理能力是指个体对工作任务相关信息的思考、评价、分析和整合能力。<sup>[9]</sup>结合上述创新能力提高机制的理论分析,以及公立医院护士管理的实际情况,本文认为具有平台型领导风格的护士长首先通过提升下属护士的任务相关信息处理能力来促进其创新行为。具有平台型领导风格的护士长一方面会通过大量学习机会的赋予,使下属护士接触大量先进医疗护理技术与医疗服务模式,拓展其知识与信息获取的范围与规模。而且除了正式学习中的知识与信息获取途径,伴随科室能力的不断提升,较高的人员素质也会在日常互动中使下属护士接触到更多有关自身实际工作的知识与信息。<sup>[6]</sup>另一方面,这类护士长会通过鼓励决策参与、组织小组讨论、授予更大权责等方式,推动下属护士对所学知识与信息进行运用,帮助其将已经获取的大量信息进行归纳、整理、分析,以此不断地锻造下

属护士更具谨慎性与创造性地处理各类任务相关信息的能力。

任务相关信息处理能力的提升又可以进一步帮助护士有效整合工作和学习中所收集到的各类知识与信息,提升其预测与判断能力,促进其对各类知识与信息的再创造,最终促进创新行为的展现。<sup>[10]</sup>就护士群体而言,其专业能力以及工作的创新性要求不及医生,其创新思想多源自于日常工作中所遇到的困难,因而本文选择以任务相关信息处理能力作为中介变量。总之,本文认为公立医院护士长平台型领导风格提升护士创新能力主要通过提升他们的任务相关信息处理能力来发挥作用。由此,本文提出假设 H<sub>2</sub>。

假设 H<sub>2</sub>:护士任务相关信息处理能力在护士长平台型领导风格对其下属护士创新行为的影响中发挥着中介作用。

### 1.3 工作繁荣中介机制

工作繁荣是指个体在工作中所感受到的一种自我发展的感觉,包含其所感受到的充满活力以及知识与能力的获得感与成长感。<sup>[11]</sup>在理论分析与实践调研的基础上,本文认为具有平台型领导风格的护士长还可以通过提升下属护士工作繁荣来促进其创新行为。一方面,具有此类领导风格的护士长在着力提升下属护士任务相关信息处理能力的同时,也会使其感受到自身的成长与发展;另一方面,良性比学赶超氛围的营造,以及通过给予下属护士充分的信任与尊重、共同承担创新工作可能带来的风险,不与下属护士争抢创新工作可能带来的荣誉等为下属护士创造了一个安全、温馨与充满活力的工作环境。这些均可使下属护士在工作中保持饱满的精力与活力。同时在上述过程中,此类护士长能够在科室中营造一种含有决策自主、信息共享和充满信任与尊重的赋能型工作环境,促进下属护士工作繁荣的产生。<sup>[11]</sup>

进而,伴随着下属护士工作繁荣的不断增强,他们一方面会对自身所从事的工作、科室和医院的目标爆发出巨大的热情,更加倾情投入其中<sup>[12]</sup>;另一方面他们会因为感受到了自身切实地成长从而对创新工作的开展产生越来越强烈的自我效能感。这两个方面同时发挥作用,共同促进了下属护士创新行为的产生。由此,本文提出假设 H<sub>3</sub>,并最终得出图 1 的

理论模型。

假设 H<sub>3</sub>: 护士工作繁荣在护士长平台型领导风格对其下属护士创新行为的影响中发挥着中介作用。

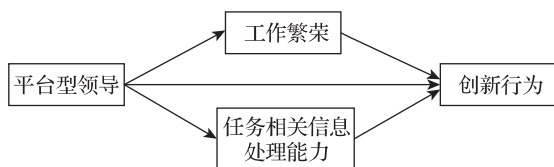


图 1 理论模型

## 2 研究设计

### 2.1 调查方式和调查对象

本研究采用问卷调查法收集相关数据。样本来自中国 J 省与 N 省的三家公立医院。三家公立医院均为综合性三级甲等医院,均具有多个国家级或省级临床重点专科,科室建设于所在地区业绩突出,且经常举办各类护士创新评比活动,甚至有护理创新思维荣获国家专利。因此,笔者采用方便抽样的方法,于 2023 年 10 月联系三家公立医院护理部负责人,通过在线调查方式共收集有效问卷 428 份。调研问卷主要考察公立医院各科室护士对其科室护士长平台型领导风格及对自身工作繁荣、任务相关信息处理能力和创新行为的看法,进而开展相关数据分析工作。其中,护士长平台型领导风格的调查主要从公立医院各科室护士入手,测量他们对其科室护士长这一领导风格水平的感知。这是因为人们面对环境刺激所回应的态度与行为,大多源自于其对客观环境的知觉,而非客观环境本身。当下属护士感知护士长这一领导风格水平较高时,本文便认为其科室护士长具备较强的平台型领导特征,并可展现出相应管理行为。

### 2.2 测量工具

本研究所使用的测量量表均为国内外成熟量表。采用李克特五点计分,“1”表示“很不符合”,“5”表示“很符合”。

平台型领导:本文使用郝旭光等开发的测量量表。<sup>[7]</sup>该测量量表包含“包容”“个人魅力”“变革规划”“平台搭建”“平台优化”“共同成长”六个维度,共计 25 道题项,如“我的科室领导不介意下属在某些方面的能力比自己强”“我的科室领导不介意并经常鼓励下属给自己提意见”和“我的科室领导鼓励下属在解决问题时不断寻求新的思路和方法”等。该量表在本研究中的 Cronbach's  $\alpha$  信度系数为 0.943。

工作繁荣:本文使用 Porath 等开发的工作繁荣量表,包括活力与学习两个维度。<sup>[13]</sup>该量表共计 10 道题项,如“我觉得自己充满活力”和“我在工作中成长了很多”等。该量表在本研究中的 Cronbach's  $\alpha$  信度系数为 0.748。

任务相关信息处理能力:本文使用 Che-Chun Kuo 等开发的测量量表。<sup>[9]</sup>该量表共计 3 道题项,分别为“我经常深入思考有关我工作的事情”“在工作中,我会仔细考虑各方观点,努力提出最佳的解决方案”和“在工作中,我会仔细考虑不同的信息”。该量表在本研究中的 Cronbach's  $\alpha$  信度系数为 0.935。

创新行为:本文使用张振刚等开发的测量量表。<sup>[14]</sup>该量表共计 8 道题项,如“我经常寻找机会改善工作方法与工作流程”“我不放过任何一个了解和发现问题的机会”和“我经常建议在科室中推行新的工作方法”等。该量表在本研究中的 Cronbach's  $\alpha$  信度系数为 0.814。

基于文献梳理,并结合调研地实际情况,本研究将性别、年龄和工作时长作为控制变量。同时,通过验证性因子分析对各个量表的效度进行了检验,经分析可知 4 因子模型在各项指标上的表现最好(表 1),证明各个量表在本研究中具有较好的效度表现。

### 2.3 统计分析

本文使用 Spss26.0 对数据进行分析检验。首先对样本的结构从性别、年龄和工作年限三个方面进行描述性统计分析,进而对各变量间的关系进行相关

表 1 量表效度检验结果

模型	变量组合方式	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	TLI	IFI
单因子模型	(WP + TE + IB + PL)	4.267	0.087	0.623	0.606	0.625
2 因子模型	(WP + TE + IB) + PL	3.526	0.077	0.711	0.695	0.713
3 因子模型	(WP + TE) + IB + PL	2.748	0.064	0.812	0.789	0.814
4 因子模型	WP + TE + IB + PL	1.779	0.036	0.926	0.906	0.928

注:WP 为工作繁荣;TE 为任务相关信息处理能力;IB 为创新行为;PL 为平台型领导。

分析以判断回归分析的可行性。进一步,本文通过分层回归检验具有平台型领导风格的护士长对下属护士创新行为的影响,以及护士工作繁荣和任务相关信息处理能力的中介作用。依据温钟麟等的建议<sup>[15]</sup>,回归模型的构建步骤如下:第一,构建模型1,检验控制变量性别、年龄和工作年限以及自变量平台型领导对创新行为的影响;第二,在模型1的基础上加入工作繁荣构建模型2,检验其对创新行为的影响;第三,在模型1的基础上加入任务相关信息处理能力构建模型3,并检验其对创新行为的影响;第四,构建模型4检验控制变量性别、年龄和工作年限以及自变量平台型领导对工作繁荣的影响;第五,构建模型5检验控制变量性别、年龄和工作年限,以及自变量平台型领导对任务相关信息处理能力的影响。

### 3 结果

#### 3.1 样本的基本情况

样本中,男性54人,占12.6%,女性374人,占87.4%;年龄集中在18~35岁之间的共计308人,占总样本的72%,样本整体偏年轻化。平均工作年限为10.39年,中位数为10,证明数据属于右偏分布,有57.9%的受调查者工作年限集中在10年及以下,有85.5%的受调查者工作年限集中在17年及以下。平台型领导、工作繁荣、任务相关信息处理能力和创新行为的两两相关系数如表2所示,各变量均存在显著相关关系,符合研究预期。

表2 描述统计和相关分析(N=428)

	平台型领导	工作繁荣	任务相关信息处理能力	创新行为
平台型领导	1			
工作繁荣	0.553***	1		
任务相关信息处理能力	0.510***	0.615***	1	
创新行为	0.568***	0.551***	0.543***	1

注:\*\*\* $P < 0.001$ ,\*\* $P < 0.01$ ,\* $P < 0.05$ ,下同。

#### 3.2 分层回归分析

采用分层回归对变量间关系进行检验,结果如表3所示。由模型1可知,平台型领导对创新行为有显著正向影响( $\beta = 0.617, P < 0.001$ ),说明护士长展现平台型领导风格能够有效促进下属护士的创新行为,假设 $H_1$ 得到支持。

由模型3可知,任务相关信息处理能力显著正向影响创新行为( $\beta = 0.449, P < 0.001$ )。由模型5可知平台型领导显著正向影响任务相关信息处理能力( $\beta = 0.427, P < 0.001$ )。结合假设 $H_1$ 得到支持这一条件可知,护士任务相关信息处理能力在护士长平台型领导风格对其下属护士创新行为的影响中发挥着中介作用,假设 $H_2$ 得到支持。

由模型2可知,工作繁荣显著正向影响创新行为( $\beta = 0.527, P < 0.001$ )。由模型4可知平台型领导显著正向影响工作繁荣( $\beta = 0.392, P < 0.001$ )。结合假设 $H_1$ 得到支持这一条件可知,护士工作繁荣在护士长平台型领导风格对其下属护士创新行为的影响中发挥着中介作用,假设 $H_3$ 得到支持。

表3 分层回归分析(N=428)

变量	创新行为			工作繁荣	任务相关信息处理
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
常量					
性别	-0.024	-0.007	-0.029	-0.033	0.010
年龄	0.064	0.076	0.063	-0.023	0.001
工作年限	-0.007	-0.007	-0.005	0.001	-0.004
自变量(X)					
平台型领导	0.617***	0.410***	0.425***	0.392***	0.427***
中介变量(W)					
工作繁荣		0.527***			
任务相关信息处理能力			0.449***		
Adjust $R^2$	0.319	0.400	0.405	0.302	0.257
F	51.036***	57.839***	59.152***	47.080***	37.969***

## 4 讨论与政策建议

### 4.1 讨论

基于上述分析,本文首先发现具有平台型领导风格的护士长可以通过提升下属护士工作繁荣来促进其创新行为的展现。同企业管理领域的机制研究一样,具有平台型领导风格的护士长一方面向下属护士提供了可以促进其成长的资源与机会,另一方面为其自主性的展现提供了平台<sup>[16]</sup>,从而使下属护士体会到了获得感与成长感,并时刻拥有饱满的精力与活力,积极投入于创新活动中,这也证明了这一机制在护士管理场景下的适用性。具有平台型领导风格的护士长还可以通过提高下属护士任务相关信息处理能力来促进其创新行为的展现。这是因为护士创新工作主要集中于日常工作技术创新和工作流程的改进,涉及了大量的任务信息处理工作。提升护士此项能力能够有效提升下属护士的创新自我效能感<sup>[5]</sup>与实际的创新能力,从而有效促进其创新行为的展现。

本研究对现有理论的贡献主要表现在两个方面:就平台型领导对下属人员创新行为的影响而言,现有研究主要探究了以下属真实型追随<sup>[17]</sup>和责任知觉<sup>[18]</sup>为代表的创新动机层面相关变量的中介作用,较少探讨创新能力层面的中介机制。本研究拓展了已有研究在创新动机层面的研究,探讨了以任务相关信息处理能力为中介变量的创新能力层面中介机制影响。从护士创新行为影响因素来讲,现有研究多是探讨变革型领导<sup>[2]</sup>和授权型领导<sup>[3]</sup>等的影响作用,并没有对更为适合公立医院护士管理情境的平台型领导风格对护士创新行为的影响机制进行探究,本文弥补了这一缺陷。

但受资源条件的限制,本文只能采用方便抽样方法对相关问题展开研究,这样的研究仅能对理论框架进行初步的探索与验证,并不能保证研究结论具有确定的可推广性。后续研究可以在更大的范围内,采用随机抽样方法对本文理论假设进行进一步的检验。后续研究可以从以下三个方面作进一步探索:其一,本文仅从护士长领导风格这一视角出发,未来研究还可以继续从公立医院中除护士长外的其他类型的领导以及其他研究视角入手探索相关问题;其二,本研究仅将公立医院护士作为整体进行研究,没有专门针对不同地区、不同科室,甚至是普通和专科护士的差别进行研究,后续研究可在这方面

继续深入下去;其三,后续研究还可以进一步探索具有平台型领导风格的护士长促进下属护士创新行为的其他影响机制,探索除任务相关信息处理能力与工作繁荣之外,是否还有其他的可以代表创新能力提高和创新动机提升的新中介机制,探索可能的调节因素。

### 4.2 政策建议

#### 4.2.1 提升各科室护士长平台型领导水平

第一,提升各科室护士长专业技术能力。专业技术能力强的护士长一方面能够为下属护士提供更专业性的技术指导,另一方面会因其自信水平高而能向下属护士展现足够的包容和开放性,这些均有利于下属护士创新行为的展现。因此在科室护士长选拔时可将专业水平卓越确定为重要指标,同时还要加强对这类人员的培训,确保其专业能力不落后于医疗护理技术发展速度。第二,加强对各科室护士长管理能力、性格品质和时局把握等方面的培训。加强各科室护士长管理能力的提升,使其能够深度关注下属护士的成长与发展,学会在日常工作中有效平衡授权与控制之间的关系,尽力养成积极乐观、随和厚道、周全正直、乐于分享、善于倾听和勇于奉献的性格与品质。强化对其地区医疗护理事业发展现状与趋势的培训,以提高其对时局的洞察与判断力,明确科室正确的发展方向。第三,以绩效考核指标体系建设为抓手,推进各科室能力建设与护士成长发展相统一。深入分析科室能力建设与护士成长发展相统一的逻辑机制,选取关键点制定具有针对性和可操作性的绩效考核指标体系。同时要使该体系与运营成本控制、效率提高和医疗护理服务水平提升等方面形成协调配合,在有效推动科室能力建设与护士成长发展相统一,促进护士创新行为的同时,保证医院整体管理的经济、有效运行。

#### 4.2.2 着力提高下属护士任务相关信息处理能力

第一,积极拓展下属护士的学习机会。护士长要尽最大可能利用医院给予的资源,为下属护士提供形式多样的培训机会,同时其自身也需要不断学习,并基于科室实际将相关信息传递给下属护士,从而使其尽可能收获更多与工作相关的知识与信息。第二,促进信息整合。护士长需要通过给予下属护士参与决策的机会、通过小组讨论使其不断反思日常工作实践,进而通过授予其更大权责的方式帮助下属护士将已经获取的大量信息数据进行归纳、分

析与整合,以使下属护士展现更多的创新想法。第三,以身作则。护士长应当在处理工作问题时深入整理与思考所拥有的知识与信息,擅长于从中发现问题、规律与创新机会。护士长应当在关键时刻展现出一种卓越的分析与创造能力,为下属护士提供榜样。第四,定期面向下属护士组织专门课程,系统地针对任务相关信息处理能力开展培训。第五,强化下属护士对医疗护理事业,对病患、同事、科室甚至是部门和医院的责任意识,驱使其不断提升自身任务相关信息处理能力,增加创新行为。

#### 4.2.3 着力提升下属护士工作繁荣

第一,护士长应展现出对下属护士成长与发展的关注,将下属护士视为同自己一样的具有成长与发展需要的个体,尊重其成长与发展的权利,并通过各种措施致力提升下属护士的各项能力素质,关注下属护士的职业成长,使其在工作中收获更多的成长感与获得感。第二,提升下属护士的工作活力。护士长对各类意见建议要保持开放包容的态度,基于科室实际面向创新想法与创新行为设立相应的奖励制度;积极营造一种良性竞争与比学赶超的氛围。同时,要通过工作机制和科室制度的制定,以及日常工作互动中的信息提示,使下属护士深刻感到护士长可以与其一同承担创新后可能的风险,会因自己的创新获得应有的荣誉与奖励。上述措施均有利于在科室中塑造一种赋能型工作环境,极大提升护士工作中的成长感与工作活力,进而提升他们的工作繁荣水平,最终推动创新行为的产生。

**作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。**

#### 参 考 文 献

[1] 颜婷婷, 宁佩, 徐雅南, 等. 护士创新行为的研究进展[J]. 护理学杂志, 2022, 37(18): 102-105.

[2] 向御婷, 熊莉娟. 变革型领导与护士创新行为关系的研究现状[J]. 护理研究, 2018, 32(14): 2179-2182.

[3] 张艺, 王建宁, 黄秋霞, 等. 授权型领导与临床护士创新行为的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2022, 37(3): 59-61.

[4] 郝旭光. 平台型领导:一种新的领导类型[J]. 中国人力资源开发, 2016(4): 6-11.

[5] 李玲, 陶厚永, 宋浩. 平台型领导对员工主动创新行为的跨层次影响[J]. 科技进步与对策, 2022, 39(13):

132-140.

[6] 马增林, 贾文森, 王宏蕾, 等. 平台推动变革? 平台型领导对主动变革行为的影响研究[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(5): 21-36.

[7] 郝旭光, 张嘉祺, 雷卓群, 等. 平台型领导:多维度结构、测量与创新行为影响验证[J]. 管理世界, 2021, 37(1): 186-199, 216.

[8] 王雁飞, 朱瑜. 组织社会化、信任、知识分享与创新行为: 机制与路径研究[J]. 研究与发展管理, 2012, 24(2): 34-46.

[9] Kuo C C, Ni Y L, Wu C H, et al. When can felt accountability promote innovative work behavior? The role of transformational leadership[J]. Personnel Review, 2022, 51(7): 1807-1822.

[10] McAfee A, Brynjolfsson E. Big data: the management revolution [J]. Harvard business review, 2012, 90(10): 60-68.

[11] Spreitzer G, Sutcliffe K, Dutton J, et al. A socially embedded model of thriving at work [J]. Organization science, 2005, 16(5): 537-549.

[12] 刘俊, 谭贤鑫, 湛茹悦, 等. 平台型领导如何促进员工内部创业? 工作繁荣和未来工作自我清晰度的作用[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(11): 6-20.

[13] Porath C, Spreitzer G, Gibson C, et al. Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement [J]. Journal of Organizational Behavior, 2012, 33(2): 250-275.

[14] 张振刚, 余佳鹏, 李云健. 主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J]. 管理评论, 2016, 28(4): 123-133.

[15] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰. 有中介的调节变量和有调节的中介变量[J]. 心理学报, 2006(3): 448-452.

[16] 胡冬梅, 秦佳颖, 李宸, 等. 平台型领导和员工主动性行为: 工作繁荣和角色宽度自我效能感的作用[J]. 西部经济管理论坛, 2023, 34(6): 68-78.

[17] 曹元坤, 罗元大, 肖风, 等. 平台型领导对员工责任式创新的影响: 一个被调节的中介模型[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(24): 143-151.

[18] 朱永跃, 时锐, 欧阳晨慧. 平台型领导对员工越轨创新行为的影响: 责任知觉与团队动机氛围的作用[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(13): 131-140.

[收稿日期:2023-12-11 修回日期:2024-03-07]

(编辑 赵晓娟)