

# 领导赋能行为、角色压力与工作行为研究模型的构建

冯雪娜<sup>1,2</sup>, 冯雪影<sup>3</sup>, 李敏<sup>4\*</sup>

<sup>1</sup>南方医科大学附属广东省人民医院(广东省医学科学院) 广东广州

<sup>2</sup>澳门科技大学商学院 广东广州

<sup>3</sup>广东省公共卫生研究院 广东广州

<sup>4</sup>华南理工大学 广东广州

**【摘要】**本文聚焦医院规培生的工作压力感知，通过文献检索和分析，探讨中国情境中医院规培生工作压力感知的影响因素。本文选择医院规培生进行导师的领导赋能行为、规培生角色压力和行为选择作为主效应、心理韧性作为调节变量展开研究，并构建研究模型，通过研究为降低医院规培生的压力感知提供学术研究基础。

**【关键词】**规培生；领导赋能行为；角色压力；行为选择；心理韧性

**【基金项目】**广东省医学科研基金(C2024004); 广东省卫生经济学会2024年科研项目(2024-WJMF-163)

**【收稿日期】**2025年10月16日 **【出刊日期】**2025年11月18日 **【DOI】**10.12208/j.ijmd.20250079

## Construction of a research model on leadership empowerment behavior, role pressure, and work behavior

Xuena Feng<sup>1,2</sup>, Xueying Feng<sup>3</sup>, Min Li<sup>4\*</sup>

<sup>1</sup>Guangdong Provincial People's Hospital affiliated with Southern Medical University (Guangdong Academy of Medical Sciences), Guangzhou, Guangdong

<sup>2</sup>School of Business, Macau University of Science and Technology, Guangzhou, Guangdong

<sup>3</sup>Guangdong Provincial Institute of Public Health, Guangzhou, Guangdong

<sup>4</sup>South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong

**【Abstract】**This paper focuses on the perceived work stress among hospital residents, exploring the influencing factors of their stress perception in the Chinese context through literature review and analysis. The study examines the mentor's leadership empowerment behavior, residents' role stress, and behavioral choices as primary effects, with psychological resilience as a moderating variable. A research model is constructed to provide an academic foundation for reducing perceived stress among hospital residents.

**【Keywords】**Resident trainees; Leader empowerment behavior; Role stress; Behavioral choice; Psychological resilience

### 1 研究背景与意义

#### 1.1 现实背景

工作压力可以被视为一种感知。工作压力并不仅仅取决于实际的工作要求或环境，还取决于个体对这些要求或环境的感知和评价。同样的工作环境可能会被不同的人感受到不同程度的压力，这取决于他们的个人特征、应对能力、价值观念和情境评价等因素<sup>[1]</sup>。因此，工作压力可以被看作是个体对工

作环境中的要求和挑战的主观感受和反应，而不仅仅是客观存在的一种条件。这也意味着个体可能通过改变对工作环境的感知和评价来应对工作压力，比如调整心态、采取更有效的应对策略等。

压力感知的起始时间可以因人而异，因为每个人的生活经历和环境不同。一般来说，压力感知可以在很小的时候就开始，甚至在婴儿时期就可能有<sup>[2]</sup>。例如，婴儿可能会对饥饿、不舒适或分离焦虑等

\*通讯作者：李敏

情况产生反应, 这些都可以视为压力的一种表现。随着个体的成长和生活经历的丰富, 压力感知也会逐渐增加。在童年时期, 学业压力、家庭环境、社交关系等因素可能会成为压力的来源<sup>[3]</sup>。青少年时期, 学业、社交压力以及对未来的不确定性可能导致更多的压力感知。随着进入成年阶段, 工作、家庭责任、经济压力等因素会成为主要的压力来源。

## 2 研究问题

面对医院规培生的现状以及学术界的研究热点, 本研究聚焦“工作压力”(Press/pressure)提出四个基本问题:

第一, 工作压力对于年轻一代的医学规培生, 所感知的具体内涵是什么? 外延包括哪些边界? 尤其是目前有关压力的变量, 有不同的定义和量表, 例如“工作压力 work press/occupational press”、以及“角色压力 role stressor”, 两个与压力相关的变量, 定义和量表不同。本论文要解决的第一个问题是如何测量中国情境中医院规培生所感知到的“压力”?

第二, 哪些因素会影响规培生的工作压力感知? 导师的领导行为是否是最关键的前因变量?

第三, 规培生的工作压力感知会影响哪些结果变量? 其中为什么要选择行为作为结果变量?

第四, 在工作压力感知的前因、结果主效应路径中, 有哪些显著的调节变量? 尤其是医学生毕业后进入医院, 面对死亡、病患救助和医疗, 心理韧性是否是关键的调节变量?

## 3 文献综述

### 3.1 相关概念的界定

#### (1) 工作压力与角色压力

工作压力经常被使用, 但还没有一个被广泛认可的工作压力定义。尽管如此, 卡恩和拜约斯尔已经确定了三个共识领域<sup>[4]</sup>。首先, 工作压力是外部刺激(压力源)的影响结果。第二, 它涉及对外部刺激的个人评估(评估)。第三, 工作压力对心理、情感、身体和/或行为功能产生负面影响(应变)。简而言之, 工作压力是一个动态过程, 在这个过程中, 对工作相关压力源的主观认知评估会产生负面的健康和/或行为应变结果。

角色压力则更侧重于个体在组织中所扮演的角色所带来的压力, 涉及几个特定的研究问题: 1) 角色冲突: 个体在履行不同角色时, 如何处理不一致

的要求和期望; 2) 角色模糊: 个体清楚自己在组织中的角色吗? 角色要求是否明确? 3) 角色过载: 个体是否被要求履行过多的角色, 导致压力增加?

#### (2) 工作行为

工作中的主动性行为是旨在引起或促使变革的行为。它包括三个成分: 自发性、前瞻性和变革性。组织行为学中得到较多关注的主动性行为包括主动改进工作方法、主动解决问题、个人主动性、寻求个性化的契约关系以及主动寻求反馈等行为<sup>[5]</sup>。认为主动性行为的内涵中某些部分与组织公民行为存在重合, 并建议未来研究应基于中国特殊的文化和经济背景, 进一步整合主动性行为的内涵, 拓展研究领域。

工作退缩行为刚好与主动性行为相反, 最早开发工作行为量表, 这两位学者定义的“工作退缩性行为”表现在缺勤、工作中不主动、不融入集体等。

#### (3) 领导赋能行为

赋能型领导是企业为应对商业环境的动态变化、倡导扁平化组织替代传统金字塔层级架构的新形势, 管理者下放管理权限的柔性领导方式<sup>[6]</sup>。早期的研究者对赋能的解释更倾向于简单地授予权力, 主要是指一个等级中较高级别与同一等级中的较低级别分享权力并保障其权力的实施<sup>[7]</sup>。因此相关文献也将这种以权力分享为主要行为特征的领导风格称为授权型领导。随着认识的不断深入, 学者们更加倾向于将赋能解释为赋予能力。并且赋能也从“放权”这一行为属性概念, 逐渐倾向于内在感知概念, 即领导赋能的最终结果不仅受到领导者授权这种行为的影响, 更受到下属对赋能感知的影响, 是一种员工心理动机过程。

### 3.2 领导赋能行为与角色压力和工作行为的关系

在学术界, 领导赋能行为通常被认为能够减轻员工的工作压力。领导赋能行为强调信任、赋权和支持员工发展, 他们倾向于给予员工更多自主权和责任, 同时提供必要的支持和资源<sup>[8]</sup>。这种领导风格行为有助于提高员工的工作动力和自我效能感, 减少对工作的不安和压力感。文献综述研究表明, 受到领导赋能行为影响的员工更倾向于积极应对挑战和压力, 因为他们感到自己有能力应对困难情况。从另一个角度分析, 领导赋能行为可以改善员工的工作体验, 促进工作满意度和工作绩效, 从而降低工作压力的程度。

关于领导赋能行为对员工工作行为的影响, 研究发现领导授权赋能行为不会直接影响员工主动性行为, 但可以通过雇员敌意向员工主动性行为传递倒U形间接效应; 员工时间压力对上述倒U形间接效应存在显著的调节作用, 即员工时间压力较高时, 领导授权赋能行为与雇员敌意的正U形关系开口变大, 从而导致领导授权赋能行为与员工主动性行为的倒U形间接关系开口变大, 反之亦然<sup>[9]</sup>。

### 3.3 角色压力与工作行为的关系

情绪认知评价理论还指出个体的情绪体验对其后续的行为表现有重要影响。高自豪感的个体倾向于采取积极主动的行为去维持这一情绪, 员工可能会表现出更多的主动性行为。反之, 具有焦虑情绪的个体则会采取回避的策略去减少焦虑, 员工的工作退缩行为可能也会随之增加。

现有的研究认为压力是好事, 俗话说“有压力就有动力”。在创新领域和创造领域, 压力与创造性之间的关系是一个复杂而又有趣的话题。一些研究表明, 适度的压力可以激发人们的创造力, 促使他们寻找新的解决方案和创意; 然而, 过度的压力可能会产生负面影响, 如焦虑和压力反应, 这些反

而可能会阻碍创造性思维。一些人也认为, 压力能够激励他们更加努力地工作, 寻找创新性的解决方案。在某种程度上, 压力可以促使人们更加专注和有动力地解决问题。但是, 对于不同的人来说, 对压力的反应可能有所不同。一些人可能会因为压力而感到紧张和焦虑, 从而降低他们的创造力。

### 3.4 心理韧性与角色压力的关系

据研究发现心理韧性是重要的内在心理资源, 高心理韧性的医学生常表现出更能适应环境、对抗压力和应对应激事件, 从而使医学生更好地应对心理困扰和适应生活<sup>[10]</sup>。心理韧性低的医学生, 遇到学业、生活和心理困扰时难以控制负面情绪, 影响其生活质量, 更可能导致抑郁、焦虑等情绪问题。国外学者针对医学生的研究也发现具有高希望水平的医学生心理韧性更高。根据 Richardson 的身心动态平衡模型, 高希望水平个体更容易识别心理状态的保护性因素, 在遇到危险因素时更容易产生积极适应和个人成长, 实现心理韧性的韧性重组。

## 4 研究的概念模型

根据研究背景和学术争论、以及概念的界定, 本研究初步设想的研究模型构建如图所示。

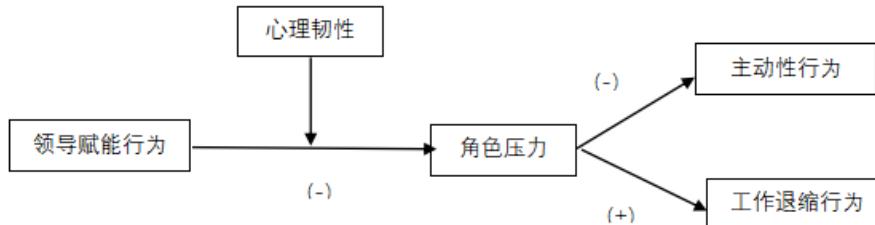


图1 研究概念模型

## 5 小结

根据研究概念模型, 计划在后续研究工作中验证以下假设: (1) 带教导师的领导赋能行为显著影响规培生的工作行为; (2) 带教导师的领导赋能行为显著负向影响规培生的角色压力; (3) 规培生的角色压力显著影响规培生的工作行为; (4) 规培生的角色压力在带教导师的领导赋能行为与规培生的工作行为之间起着中介作用; (5) 规培生的心理韧性在带教导师的领导赋能行为与规培生的角色压力之间起着调节作用。即心理韧性越强, 带教导师的领导赋能行为对规培生的角色压力负向影响越显著; 反之, 则越不显著。 (6) 规培生的心理韧性调节规培生的角色压力的中介作用。即心理韧性越强, 规

培生的角色压力中介作用越不显著; 反之, 则越显著。

通过深入研究, 挖掘医院规培生工作压力感知的影响因素, 并为降低规培生的工作压力提供有效的应对思路。

## 参考文献

- [1] 安连超与马子媛等 (2022). "重大突发公共卫生事件下心理弹性和风险感知对大学生焦虑情绪的影响." 黑龙江高教研究 40 (7): 138-143.
- [2] 龙静与程德俊等 (2011). "企业并购情境下的威胁感知与员工创造力: 工作负担和挑战性的调节效应." 经济科学(4): 119-128.

- [3] 瞿艳平与李坚飞 (2019). "工作压力能促进知识型员工的创新行为吗? ——基于自我认知系统的调节作用." 江汉论坛(3): 32-39.
- [4] 任永灿与任永琦等 (2023). "教育实习对师范生职业认同感的双刃剑效应——基于角色压力和职业获益感的双中介模型." 教师教育研究 35 (6): 44-51.
- [5] 石林 (2003). "工作压力的研究现状与方向." 心理科学 (3): 494-497.
- [6] 史青与郝婷婷等 (2023). "领导授权赋能对员工工作投入的影响路径研究." 大连民族大学学报 25 (6).
- [7] 宋璐璐 (2014). "领导授权赋能行为对员工建言的影响——组织信任、一般自我效能感的作用." 科学决策(5): 17-32.
- [8] 韦俊伟 (2021). "工作-家庭间压力冲突对员工工作投入的影响——以组织支持感知为调节." 现代商业(3): 71-73.
- [9] 邢赛鹏与赵琛徽等 (2023). "数字化背景下团队领导授权赋能对员工创造力的跨层次影响机制." (10): 1477-1485.
- [10] 张建平与林澍倩等 (2021). "领导授权赋能与领导有效性的关系: 基于元分析的检验." 心理科学进展 29 (9): 1576-1598.

**版权声明:** ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**