

护理管理风格对护士职业健康影响的范围综述

李文丽¹, 余红梅²

¹银川国龙骨科医院, 宁夏 银川

²宁夏吴忠市青铜峡中西医结合医院, 宁夏 吴忠

收稿日期: 2026年8月17日; 录用日期: 2026年9月13日; 发布日期: 2026年9月21日

摘要

目的: 护士职业健康问题日益严峻, 现有干预多聚焦个体层面, 而作为组织层面关键变量的护理管理风格尚未得到系统性整合。本研究旨在系统归纳护理管理风格类型、总结护士职业健康结局指标、分析二者关系及作用机制。方法: 采用范围综述, 遵循JBI指南, 系统检索PubMed、Web of Science、CINAHL、CNKI及万方数据库。纳入以护士为研究对象、探讨护理管理风格与职业健康关系的原始研究及系统综述/Meta分析。结果: 共纳入33篇文献, 识别出16种管理风格(包括变革型、真诚型、交易型、授权型、参与型、伦理型、权威型、放任型、官僚-控制型、支持-创新型、多元领导风格、护士长领导行为/领导力、领导信任等)及16项职业健康结局(工作满意度、职业倦怠、工作投入、敬业度、组织承诺、工作绩效、离职意愿、留任率、出勤主义、工作压力、心理困扰、抗逆力、幸福感、护理质量、心理健康、一般健康)。主要发现: ① 积极领导风格(特别是变革型与真诚型)通过心理授权、组织氛围、工作环境、患者安全文化等中介机制, 稳健正向促进护士工作满意度、工作投入、工作绩效、留任率及抗逆力, 并抑制职业倦怠与离职意愿; ② 交易型领导的积极效应显著弱于变革型领导, 而放任型、权威型、官僚-控制型等消极风格则持续损害护士健康; ③ 授权型领导与伦理型领导对特定结局具有独特保护作用, 前者显著提升护士抗逆力, 后者通过降低工作不安全感减少出勤主义。系统综述与Meta分析一致支持上述结论。结论: 本研究系统构建了护理管理风格与多维度职业健康结局的关系框架, 明确了变革型与真诚型领导作为首要干预靶点的高证据等级, 并揭示了消极领导风格的系统性危害。该成果为护理管理实践提供了从个体干预向组织系统变革转型的理论依据, 建议医院管理层优先培养积极领导风格、建立识别与消除消极领导行为的机制, 并开展纵向及跨文化研究以验证因果关系与文化调节效应。

关键词

职业健康, 管理风格, 领导风格

A Scoping Review of the Impact of Nursing Management Styles on Nurses' Occupational Health

Wenli Li¹, Hongmei Yu²

文章引用: 李文丽, 余红梅. 护理管理风格对护士职业健康影响的范围综述[J]. 护理学, 2026, 15(9): 256-267.
DOI: 10.12677/ns.2026.159312

¹Yinchuan Guolong Orthopedic Hospital, Yinchuan Ningxia²Qingtongxia Integrated Traditional Chinese and Western Medicine Hospital, Wuzhong Ningxia

Received: August 17, 2026; accepted: September 13, 2026; published: September 21, 2026

Abstract

Objective: The issue of nurses' occupational health is becoming increasingly serious. Existing interventions predominantly focus on the individual level, whereas nursing management styles, as key organizational-level variables, have not been systematically synthesized. This study aims to systematically categorize nursing management styles, summarize nurses' occupational health outcome indicators, and analyze the relationships and underlying mechanisms between the two. **Methods:** A scoping review was conducted following the JBI guidelines. Systematic searches were performed in PubMed, Web of Science, CINAHL, CNKI, and Wanfang Database. Original studies and systematic reviews/meta-analyses that focused on nurses as participants and examined the relationship between nursing management styles and occupational health were included. **Results:** A total of 33 articles were included, identifying 16 management styles (including transformational, authentic, transactional, empowering, participative, ethical, authoritarian, laissez-faire, bureaucratic-controlling, supportive-innovative, multiple leadership styles, head nurses' leadership behaviors/leadership, trust in leadership, etc.) and 16 occupational health outcomes (job satisfaction, burnout, work engagement, dedication, organizational commitment, job performance, turnover intention, retention rate, presenteeism, work stress, psychological distress, resilience, well-being, quality of care, mental health, and general health). **Key findings:** ① Positive leadership styles (particularly transformational and authentic leadership) robustly and positively promote job satisfaction, work engagement, job performance, retention, and resilience, while suppressing burnout and turnover intention, through mediating mechanisms such as psychological empowerment, organizational climate, work environment, and patient safety culture; ② The positive effects of transactional leadership are significantly weaker than those of transformational leadership, whereas negative styles such as laissez-faire, authoritarian, and bureaucratic-controlling leadership consistently impair nurses' health; ③ Empowering and ethical leadership confer unique protective effects on specific outcomes—the former significantly enhances nurses' resilience, while the latter reduces presenteeism by decreasing job insecurity. Systematic reviews and meta-analyses consistently support the above conclusions. **Conclusion:** This study systematically constructs a framework of the relationships between nursing management styles and multidimensional occupational health outcomes, identifies transformational and authentic leadership as high-evidence-level priority intervention targets, and reveals the systematic harms of negative leadership styles. These findings provide a theoretical basis for shifting nursing management practice from individual-level interventions to organizational-level systemic change. It is recommended that hospital administrators prioritize cultivating positive leadership styles, establish mechanisms for identifying and eliminating negative leadership behaviors, and conduct longitudinal and cross-cultural studies to verify causal relationships and cultural moderating effects.

Keywords

Occupational Health, Management Style, Leadership Style

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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

Open Access

1. 引言

当前, 护理职业健康问题日益引起关注, 尤其是在护士群体中, 普遍存在高职业倦怠、低工作满意度及高离职意愿等现象。这些问题不仅影响了护士的身心健康, 也对医疗机构的运营效率产生了消极影响。根据相关研究, 护士职业倦怠的发生率高达 60%, 而离职意愿则在 40% 以上, 这些数据表明了该职业的高风险性和脆弱性[1]。更为严峻的是, 护士的心理健康状况直接影响到患者护理质量与安全, 进而对整个医疗体系的功能造成威胁[2]。因此, 改善护士的职业健康问题已成为医疗管理者亟需面对的挑战。

尽管当前对护士职业健康的研究已取得一定进展, 许多干预措施主要集中在个体层面的压力管理和心理支持, 然而对护理管理风格这一组织层面变量的系统性研究相对较少。现有文献多探讨了管理风格与护士工作满意度、职业倦怠等单一结局之间的关系, 缺乏对多种管理风格与多维度职业健康结局的系统性整合与分析[3]。尤其是在不同管理风格如何通过促进授权、改善组织氛围及增强内在动机等机制影响护士的工作状态和心理资源方面, 相关研究仍显不足[4][5]。因此, 探索护理管理风格对于护士职业健康的影响, 具有重要的理论和实践意义。

在此背景下, 本研究聚焦于护理管理风格的多样性, 旨在探讨不同管理风格对护士职业健康的影响。护理管理风格包括积极的领导风格(如变革型和真诚型)和消极的领导风格(如放任型和毒性型), 这些风格的存在可能通过不同的机制影响护士的心理健康及工作满意度[6][7]。既往研究已初步显示, 积极的管理风格能有效提高护士的工作投入和满意度, 而消极风格则有可能导致职业倦怠和高离职率[8][9]。然而, 关于这些管理风格与护士职业健康结局之间的关系, 以及其作用机制的系统性研究尚未形成。因此, 本研究将填补这一研究空白, 推动对护理管理领域的深入理解。

为此, 本研究采用范围综述(Scoping Review)方法, 遵循 JBI 指南, 旨在系统梳理现有文献, 明确护理管理风格的类型、护士职业健康结局的指标, 以及二者间的关系和作用机制。范围综述的优势在于能够全面、系统地整合相关文献, 为后续的实证研究和实践指南的制定提供理论框架[10][11]。本研究将通过 PubMed、Web of Science、CINAHL、CNKI 及万方数据库的系统检索, 确保涵盖相关领域的最新研究成果, 以便为护理管理者在选择管理风格时提供基于证据的参考依据。

本研究的具体目的包括: (1) 归纳现有文献中关注的护理管理风格类型; (2) 总结护士职业健康的结局指标; (3) 分析不同管理风格与职业健康结局的关系; (4) 探讨管理风格影响护士职业健康的作用机制。通过这一系列目标的实现, 本研究不仅希望为护理管理实践提供有效指导, 还期望为进一步的学术研究奠定基础, 推动护理管理科学的发展与创新。

2. 材料与方法

2.1. 研究问题

本综述旨在回答以下研究问题: (1) 现有文献关注了哪些护理管理风格类型? (2) 护士职业健康的结局指标有哪些? (3) 不同管理风格类型与护士职业健康结局之间存在何种关系? (4) 管理风格影响护士职业健康的作用机制是什么? 本研究采用 PCC (Population, Concept, Context) 框架明确纳入标准[12]: 研究对象(Population)为护理环境中的注册护士; 核心概念(Concept)为护理管理风格/领导风格及其与护士职业健康(包括职业倦怠、工作满意度、工作投入、心理健康、离职意愿等)的关系; 研究情境(Context)为护理工作环境, 包括综合医院、专科、社区卫生服务中心等。

2.2. 纳入与排除标准

纳入标准: (1) 研究对象为注册护士或护理管理者; (2) 研究主题涉及护理管理风格(或领导风格)与

护士职业健康(包括工作满意度、工作投入、职业倦怠、离职意愿、心理健康等)的关系;(3) 研究类型包括原始研究、系统综述和 Meta 分析;(4) 语种为中文或英文。排除标准:(1) 仅关注非护理领域领导风格的研究;(2) 无法获取全文或数据不完整的文献;(3) 会议摘要、学位论文(已发表者除外)、评论及社论。

2.3. 检索策略

采用 JBI 推荐的三步检索策略。第一步,在 PubMed 和 CNKI 进行初步检索,通过分析检索结果中的相关文献标题、摘要和关键词,确定核心检索词。第二步,根据确定的检索词制定完整的检索策略,系统检索 PubMed、Web of Science、CINAHL、中国知网(CNKI)和万方数据库。第三步,对纳入文献的参考文献进行追溯检索,以补充可能遗漏的相关研究。

英文检索词包括:“leadership style” OR “management style” OR “transformational leadership” OR “transactional leadership” OR “authentic leadership” OR “ethical leadership” OR “empowering leadership” AND “nurse” OR “nursing” AND “job satisfaction” OR “work engagement” OR “burnout” OR “turnover intention” OR “occupational health” OR “mental health”。中文检索词包括:“领导风格” OR “管理风格” OR “变革型领导” OR “交易型领导” OR “真诚型领导” OR “伦理型领导” OR “授权型领导” AND “护士” AND “工作满意度” OR “工作投入” OR “职业倦怠” OR “离职意愿” OR “职业健康” OR “心理健康”。检索时限为建库至 2026 年 3 月,同时追溯纳入文献的参考文献以补充相关研究。

2.4. 文献筛选与资料提取

由 2 名经过培训的研究者独立进行文献筛选和资料提取。首先通过 EndNote 21.0 软件去除重复文献,然后阅读文题和摘要进行初筛,排除明显不相关的文献;最后对潜在相关文献进行全文阅读,根据纳入排除标准确定最终纳入文献。如遇分歧,通过与第 3 名研究者讨论或协商解决。资料提取内容包括:作者、发表年份、国家/地区、样本量、研究设计、管理风格类型、职业健康结局、主要发现等。

2.5. 数据分析

采用描述性分析方法对纳入文献的基本特征、管理风格类型、职业健康结局及二者关系进行系统梳理。通过图表展示文献筛选流程、纳入文献基本特征及管理风格与职业健康关系的汇总结果。

3. 结果

3.1. 文献筛选

初步检索共获得文献 3846 篇,其中英文数据库 2612 篇,中文数据库 1234 篇。经过去重、文题摘要筛选和全文筛选,最终纳入 33 篇文献。文献筛选流程见图 1。

3.2. 纳入文献的基本特征

如表 1,纳入 33 篇[13]-[45]文献,发表年份跨度为 2007~2026 年,其中以 2022~2026 年发表的近 5 年文献为主(21 篇,占 63.6%) [22]-[40] [43]-[45];研究设计以横断面研究为主(25 篇,占 75.8%) [13]-[37] [39],同时包含系统综述 4 篇[41]-[44]、Meta 分析 1 篇[45]、综述 1 篇[40]、纵向研究 1 篇[38]及混合方法研究 1 篇[39]。文献来源涵盖中国、沙特阿拉伯、约旦、伊朗、澳大利亚、比利时等 12 个国家/地区,研究对象以注册护士和临床护士为主体,样本量介于约 100 至 1700 人之间,涉及 ICU、急诊、门诊及综合性医院等多类临床场景。

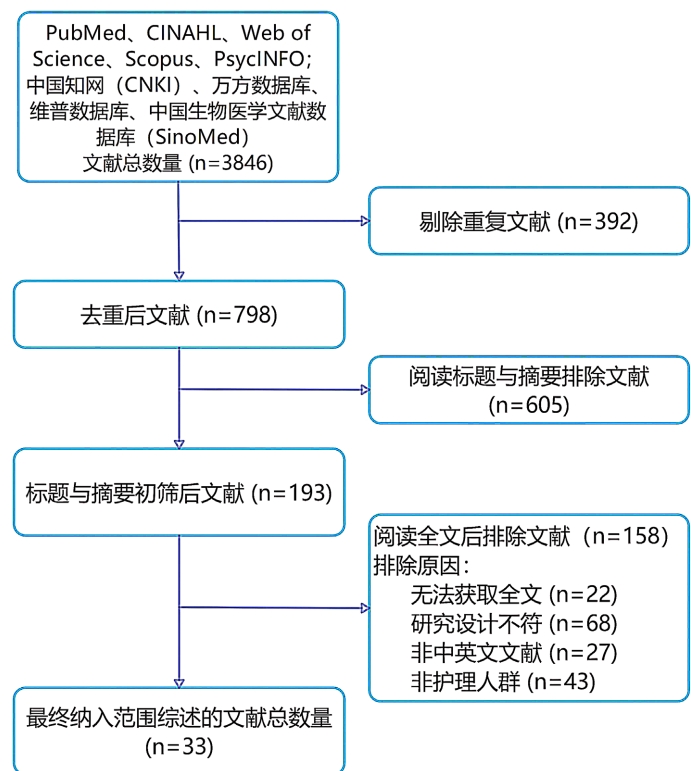


Figure 1. PRISMA-ScR flow diagram for study selection
图 1. 文献筛选 PRISMA-ScR 流程图

Table 1. Characteristics of included studies
表 1. 纳入文献的基本特征

序号	第一作者	发表年份	研究对象	研究设计	领导风格	职业健康
1	邵海兴[13]	2007	护士	横断面	综合型	工作满意度
2	潘慧[14]	2008	护士	横断面	关怀型/结构型	工作满意度/组织承诺
3	侯静[15]	2013	护士	横断面	综合型	工作绩效
4	许薇[16]	2017	急诊科护士	横断面	变革型	工作满意度
5	童丹[17]	2018	护士	横断面	综合型	工作满意度/职业倦怠
6	Pishgooie A H [18]	2018	护士	横断面	变革/交易/放任型	工作压力/离职意愿
7	金婉婉[19]	2019	急诊科护士	横断面	变革型	工作满意度
8	李雯[20]	2019	护士	横断面	变革/交易/放任型	工作敬业度
9	董莹[21]	2021	护士	横断面	关系型	工作满意度
10	Alilyyani B [22]	2022	沙特护士	横断面	真诚型	离职意愿/护理质量满意度
11	Santos K M [23]	2022	护士	横断面	官僚 - 控制型/支持 - 创新型	工作痛苦体验/健康损害
12	Shan G [24]	2022	护士	横断面	权威型	出勤主义
13	杨惠[25]	2023	临床护士	横断面	授权型	抗逆力
14	Al Sabei S A R [26]	2023	急诊护士	横断面	真诚型	工作倦怠

续表

15	Alilyyani B [27]	2023	急诊护士	横断面	真诚型	压力/倦怠
16	Abousoluman AD [28]	2024	护士	横断面	真诚型	心理困扰/离职意愿
17	Dorothea Kohnen [29]	2024	护士	横断面	参与型	幸福感
18	Hazar Assi A R [30]	2024	注册护士	横断面	真诚型	工作投入
19	郭阿茜[31]	2025	ICU 护士	横断面	感知领导风格	心理健康
20	Alhusban K F [32]	2025	护士	横断面	变革型	护士留任
21	Huang Q [33]	2025	ICU 护士	横断面	变革型	工作投入/工作绩效
22	Liu X Y [34]	2025	护士	横断面	变革型	工作投入
23	杨惠[35]	2026	临床护士	横断面	授权型	抗逆力
24	张雨健[36]	2026	护士	横断面	变革/交易型	职业倦怠
25	赵倩楠[37]	2026	护士	横断面	综合型	工作投入
26	Jing J [38]	2025	护士	纵向研究	伦理型	出勤主义
27	Alluhaybi A [39]	2026	护士	混合研究	综合型	工作投入
28	张成帅[40]	2016	护士	文献综述	变革型	工作满意度
29	Wei H [41]	2020	护士	系统综述	综合型	职业倦怠
30	Specchia M L [42]	2021	护士	系统综述	综合型	工作满意度
31	Abousoliman A D [43]	2025	护士	系统综述	综合型	护士留任/幸福感
32	Montenegro Méndez S [44]	2025	护士	系统综述	综合型	倦怠/工作投入
33	Ozen T A [45]	2026	护士	元分析	综合型	工作满意度

3.3. 管理风格类型

33 篇文献涵盖了 16 种领导风格类型, 可归纳为积极领导风格、传统/对照型领导风格、消极领导风格及综合性分类框架四大类。

(1) 积极领导风格: ① 变革型领导见于 5 篇原始研究及多篇综述[15][19][32]-[34], 为涉及最广的积极风格; ② 真诚型领导(亦称真诚领导)见于 5 篇原始研究[22][26]-[28][30], 强调领导者的自我觉察、关系透明、平衡加工与内在道德视角; ③ 授权型领导见于 2 篇原始研究[25][35]; ④ 伦理型领导见于 1 篇纵向研究[38]; ⑤ 参与型/投入型领导见于 1 篇横断面研究[29]; ⑥ 支持 - 创新型管理风格见于 1 篇[23]横断面研究, 作为积极管理风格的代表。

(2) 传统/对照型领导风格: ① 交易型领导见于 1 篇原始研究[18] (同时含变革型与放任型)及多篇综述, 常作为变革型领导的对照; ② 放任型/被动回避型领导见于 1 篇原始研究[18]及多篇综述。

(3) 消极领导风格: ① 威权领导见于 1 篇原始研究[24]; ② 官僚 - 控制型管理风格见于 1 篇原始研究[23], 与支持 - 创新型相对。此外, 放任型领导亦被视为消极风格。

(4) 综合性分类框架: ① 护士长领导风格/领导行为/领导力作为总体构念, 见于 8 篇原始研究[13]-[15][17][21][31][37][39], 反映护士对管理者的综合感知; ② 多元领导风格见于 2 篇原始研究[20][36], 同时考察变革型、交易型、放任型等多维结构; ③ 管理风格二分类(支持 - 创新型 vs 官僚 - 控制型)见于 1 篇原始研究[23]; ④ 护理管理者领导风格(变革型、交易型、放任型三分类)见于 1 篇原始研究[18]; ⑤

感知领导风格见于 1 篇原始研究[31], 强调护士主观感知; ⑥ 领导信任见于 1 篇原始研究[21], 作为关系型领导的核心机制。

3.4. 职业健康结局

33 篇文献涉及的职业健康结局可分为积极工作状态、消极心理反应、组织行为与留任、个体适应与能力、职业适应不良五大类, 共涵盖 16 项具体指标。

(1) 积极工作状态: ① 工作投入/敬业度见于 7 篇文献(含 1 篇系统综述) [14] [20] [30] [34] [37] [40] [44], 反映护士在工作中的活力、奉献与专注; ② 工作满意度见于 10 篇文献(含 2 篇系统综述及 1 篇 Meta 分析) [13]-[17] [19] [21] [30] [42] [45], 涵盖对工作本身、薪酬、管理及环境等多维度的整体评价, 是最常考察的结局。

(2) 消极心理反应: ① 职业倦怠见于 6 篇文献(含 2 篇系统综述) [17] [26] [27] [36] [41] [44], 以情绪耗竭、去人格化、成就感降低为核心特征; ② 工作压力见于 2 篇文献[18] [27], 包含角色冲突、预期离职等来源的压力感知; ③ 心理健康问题/心理痛苦/情绪健康见于 3 篇文献[16] [28] [31], 涵盖焦虑、抑郁等一般心理困扰。

(3) 组织行为与留任: ① 离职意愿/预期离职/留任见于 5 篇文献(含 1 篇系统综述) [18] [22] [28] [32] [43], 反映护士离开当前岗位或组织的认知意向与实际留任状况; ② 组织承诺见于 1 篇文献[14], 体现护士对组织的情感依附与忠诚。

(4) 个体适应与能力: ① 抗逆力见于 2 篇文献[25] [35], 反映护士面对逆境时的适应、恢复与成长能力; ② 工作绩效/护理质量见于 3 篇文献[15] [22] [33], 包括自评绩效与护理质量评价; ③ 幸福感见于 2 篇文献(含 1 篇系统综述) [29] [43], 涵盖主观幸福感与心理幸福感。

(5) 职业适应不良: ① 出勤主义/带病工作见于 2 篇文献[24] [38], 指护士虽身体不适仍坚持工作; ② 一般工人健康见于 1 篇文献[23], 反映护士生理、心理与社会健康的综合自评状态。

3.5. 管理风格与职业健康的关系

33 篇文献一致揭示, 积极领导风格(以变革型、真诚型为核心, 授权型、伦理型、参与型、支持 - 创新型为延伸)通过心理授权、组织氛围、工作环境、患者安全文化等中介机制, 促进护士的工作满意度、工作投入、留任意愿、抗逆力及幸福感, 同时抑制职业倦怠、工作压力、心理困扰及离职意愿; 而消极领导风格(放任型/被动回避型、权威型及官僚 - 控制型)则以不作为、过度控制或僵化管理损害护士职业健康。其中, 变革型领导和真诚型领导在所有结局上均表现出最稳健、最一致的效应, 是改善护士职业健康的首选干预靶点; 交易型领导虽有部分积极效应(如降低工作压力与离职意愿), 但效果弱于变革型领导, 不宜作为独立推荐策略。详细结果见表 2。

Table 2. The relationship between nursing management style and occupational health
表 2. 护理管理风格与职业健康的关系

组别	管理风格与职业健康的关系
1	领导风格与护士工作满意度呈正相关[13]-[17] [19] [21] [30] [42] [45]
2	领导风格与护士职业倦怠/压力/心理困扰呈负相关[17] [18] [23] [26] [27] [36] [41] [44]
3	领导风格与护士工作投入/敬业度/组织承诺呈正相关[14] [20] [30] [34] [37] [40]
4	领导风格与护士工作绩效/护理质量/留任率呈正相关[15] [22] [33] [39] [43]
5	领导风格与护士抗逆力/幸福感呈正相关[23] [25] [29] [35]

续表

6	领导风格与护士离职意愿呈负相关[18] [22] [28]
7	负面领导风格的不良影响[18] [23] [24]
8	伦理领导减少护士出勤主义[38]
9	系统综述与 Meta 分析综合结论[40]-[45]

4. 讨论

护士职业健康问题已成为全球医疗卫生系统面临的严峻挑战。大量研究显示, 护士群体普遍承受着高水平的职业倦怠、工作满意度低下及强烈的离职意愿, 这些负面状态不仅导致护士个人身心耗竭与生活质量下降, 还显著增加了医疗机构的护理人力成本, 包括招聘培训费用及因缺勤造成的运营损失[44] [46]。然而, 现有干预措施多聚焦于个体层面的压力管理或心理支持, 忽视了对组织层面关键变量——护理管理风格的系统性梳理与整合。鉴于管理风格通过授权、组织氛围及内在动机等机制直接影响护士的工作状态与心理资源, 探索何种管理风格能有效促进护士职业健康具有重要的理论与现实紧迫性[8] [47]。

本研究采用范围综述方法, 系统检索 PubMed、Web of Science、CINAHL、CNKI 和万方数据库, 遵循 JBI 指南对现有文献进行梳理与整合。共纳入 33 篇文献, 归纳出 16 种护士职业健康结局, 可归为积极工作状态(工作满意度、工作投入/敬业度)、消极心理反应(职业倦怠、工作压力、心理困扰、心理健康问题)、组织行为与留任(离职意愿、留任率、组织承诺)、个体适应与能力(工作绩效、护理质量、抗逆力、幸福感)以及职业适应不良(出勤主义、一般工人健康、工作痛苦体验)五大类。研究发现, 积极领导风格(尤其是变革型和真诚型)通过授权、组织氛围等机制正向促进护士工作满意度与留任意愿, 并抑制职业倦怠与离职意愿; 而放任型、毒性型等消极风格则持续损害护士职业健康[23] [24] [36]。以下将围绕管理风格类型、职业健康结局指标、二者关系及作用机制展开系统讨论。

积极领导风格的机制探讨中, 变革型和真诚型领导通过激发护士的内在动机和心理授权, 展现出其对职业健康的显著影响。变革型领导通过理想化影响、动机激励、智力激发和个性化关怀等维度, 能够有效提高护士的自我决定感和归属感, 从而增强其工作投入与满意度[48]。相较之下, 真诚型领导通过自我觉察与关系透明, 营造出安全的心理氛围, 促使护士在表达需求时不再畏惧惩罚, 显著降低情绪耗竭的风险[49]。这一机制可与前人研究相呼应, 显示出变革型领导在提升员工心理健康与工作投入方面的广泛验证, 例如在不同医疗环境中均表现出积极的结果[50] [51]。

在消极领导风格的机制探讨中, 放任型和毒性领导行为被证实对护士的职业健康产生明显的负面效应。放任型领导的缺乏支持与方向性, 导致护士感到角色模糊和资源匮乏, 从而增加工作压力与职业倦怠的可能性[52]。毒性领导则通过公开的批评和贬低, 直接破坏护士的自尊和心理安全, 激活其压力反应系统, 如皮质醇的升高, 进一步导致情绪耗竭和高离职意愿[53]。与已有文献一致, 研究表明这些消极领导风格对护士的身心健康有系统性的伤害, 并且应引起管理层的重视, 以建立有效的识别和干预机制[10] [11]。

此外, 交易型领导的效应相对较弱, 这一发现挑战了传统管理观念, 提示护理管理者应更加关注变革型领导的激励机制。研究显示, 交易型领导主要依赖于条件性奖励和例外管理, 虽然在外在动机上有所成效, 但未能有效激发护士的内在动机与情感承诺[54]。相比之下, 变革型领导则通过愿景激励与智力激发, 能更深刻地满足护士的成长需求, 进而提升其工作满意度和职业倦怠的抵抗力[22] [55]。这为护理管理实践提供了新的理论视角, 强调了更具激励性和关系导向的领导风格的重要性。

最后, 授权型与伦理型领导在职业健康结局中展现出独特的保护机制。授权型领导通过增强护士的

工作控制感与自我效能感,支持其在逆境中的适应能力,进而降低职业倦怠的发生[56]。伦理型领导通过提升职业认同感与组织承诺,减少不健康的工作行为,如带病工作现象,尤其在高压科室中表现尤为显著[57]。这些发现与以往的研究相契合,进一步验证了这两种领导风格在改善护士职业健康方面的独特价值,为护理管理者提供了精准的干预靶点。

本研究存在若干局限性。首先,纳入文献以横断面设计为主(73.3%),限制了管理风格与职业健康结局之间因果关系的推断;尽管个别纵向研究(如伦理型领导与出勤主义的三波追踪)提供了方向性证据,但整体缺乏对中介路径和长期效应的稳健检验。其次,管理风格类型的操作化定义在不同文化背景(如中东、东亚、欧洲)下存在显著差异:变革型领导在西方语境中强调理想化影响,而在中国研究中更侧重个性化关怀与激励,这种跨文化异质性可能削弱汇总结论的外部可推广性。此外,检索策略仅涵盖中英文文献,未纳入其他语种(如西班牙语、阿拉伯语)的高质量研究,可能导致对特定区域(如拉丁美洲、北非)管理实践的代表性不足,且灰色文献的排除可能遗漏未发表的阴性结果。

5. 结语

本研究系统整合了 33 篇文献,首次将 16 种护理管理风格与 16 项护士职业健康结局的关系进行多维分类与比较,明确了变革型与真诚型领导作为核心保护性因素的稳健效应,并揭示了授权、组织氛围与内在动机等中介机制。这一发现为护理管理者优化领导力培训提供了实证靶点,尤其在抑制职业倦怠与离职意愿方面具有直接实践价值。未来研究应优先采用纵向或准实验设计,探索不同领导风格在特定临床情境(如 ICU、急诊)中的动态作用路径,并纳入跨文化比较分析以验证结论的普适性;同时,建议开发基于真诚型与变革型领导要素的干预方案,并通过随机对照试验评估其对护士长期职业健康的改善效果。

参考文献

- [1] Zeng, Z., Zhou, S., Xie, G., He, Y. and Ling, J. (2024) The Relationship between Sleep Quality and Occupational Fatigue in Endoscopy Nurses: Mediating Role of Positive Coping Style. *Frontiers in Public Health*, **12**, Article 1437659. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1437659>
- [2] Tanaka, K. and Morioka, I. (2023) Factors Related to Work Engagement in Occupational Health Nurses: From Both Aspects of Work Environmental and Individual Factors. *Nippon Eiseigaku Zasshi (Japanese Journal of Hygiene)*, **78**, Article ID: 22004. <https://doi.org/10.1265/jjh.22004>
- [3] Esmacilbeigi, D., Sahraei Beiranvand, M. and Mohammadipour, F. (2025) The Effect of Health-Promoting Leadership of Nursing Managers on the Work Withdrawal Behaviors and Psychological Safety of Nurses. *PLOS ONE*, **20**, e0321131. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0321131>
- [4] Sanches, D., Pereira, S., Castro, S., Mendes, M., Santos, E. and Ribeiro, O. (2024) Generational Diversity in Nursing Practice Environments-Scoping Review. *BMC Nursing*, **23**, Article No. 928. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02607-3>
- [5] Ferreira, T.D.M., Mesquita, G.R., Melo, G.C., Oliveira, M.S., Bucci, A.F., Porcari, T.A., *et al.* (2022) The Influence of Nursing Leadership Styles on the Outcomes of Patients, Professionals and Institutions: An Integrative Review. *Journal of Nursing Management*, **30**, 936-953. <https://doi.org/10.1111/jonm.13592>
- [6] Yu, W., Zhang, Y., Xianyu, Y. and Cheng, D. (2024) Stressors, Emotions, and Social Support Systems among Respiratory Nurses during the Omicron Outbreak in China: A Qualitative Study. *BMC Nursing*, **23**, Article No. 188. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01856-6>
- [7] Ocaktan, N. and Karabacak, U. (2025) An Overlooked Hazard for Operating Room Nurses: Ergonomic Risks and Consequences Related to Working Position. *Nursing Research and Practice*, **2025**, Article ID: 7808208. <https://doi.org/10.1155/nrp/7808208>
- [8] Chevalier, S., Coillot, H., Colombat, P., Bosselut, G., Guilbert, L. and Fouquereau, E. (2021) An Explanatory Model of Authentic Leadership, Flourishing and Work-Family Balance of Nurses in French Hospitals. *Leadership in Health Services*, **34**, 112-130. <https://doi.org/10.1108/lhs-06-2020-0043>
- [9] Li, S., Yan, H., Qiao, S. and Chang, X. (2022) Prevalence, Influencing Factors and Adverse Consequences of Workplace Violence against Nurses in China: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, **30**, 1801-1810. <https://doi.org/10.1111/jonm.13717>

- [10] Tsapnidou, E., Moudatsou, M., Katharakis, G., Koukouli, S., Rovithis, M., Kelesi, M., *et al.* (2025) The Impact of Toxic Leadership on Nurse Retention: A Scoping Review. *Healthcare*, **13**, Article 2341. <https://doi.org/10.3390/healthcare13182341>
- [11] Poku, C.A., Ahiadzese, Y.A., Oyortey, H.K., Lamprey, S.N.O., Asante, J., Lumor, D.A., *et al.* (2026) Effects of Toxic Leadership Behavior and Emotional Exhaustion on Patient Safety Incident Reporting. *Journal of Nursing Management*, **2026**, e5547937. <https://doi.org/10.1155/jonm/5547937>
- [12] 周雯, 甘秀妮, 黄苗, 等. 范围综述方法在中文护理期刊发文现状的可视化分析[J]. 护士进修杂志, 2024, 39(13): 1449-1453.
- [13] 邵海兴. 护士长领导风格对护士工作满意度的影响研究[J]. 护理与康复, 2007, 6(8): 50-51.
- [14] 潘慧. 护士长领导行为与护士工作满意度、组织承诺的相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 延吉: 延边大学, 2008.
- [15] 侯静, 郭红艳, 孙红, 等. 护士长领导风格、护士工作满意度对工作绩效的影响[J]. 中华护理杂志, 2013, 48(3): 251-253.
- [16] 许薇, 邵君丽, 黄艺仪. 急诊科护士长变革型领导行为与护士工作满意度的相关性[J]. 现代临床护理, 2017, 16(3): 49-52.
- [17] 童丹. 护士长领导力与护士工作满意度、职业倦怠的相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 浙江大学, 2018.
- [18] Pishgooe, A.H., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A. and Lotfi, Z. (2018) Correlation between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Stress and Anticipated Turnover. *Journal of Nursing Management*, **27**, 527-534. <https://doi.org/10.1111/jonm.12707>
- [19] 金婉婉, 李博, 梁敏, 等. 急诊科护士长变革型领导行为对护士工作满意度的影响[J]. 全科护理, 2019, 17(25): 3132-3134.
- [20] 李雯, 黄桂玲. 护士长多元领导风格对护士工作敬业度的影响[J]. 护理研究, 2019, 33(12): 2034-2039.
- [21] 董莹. 领导信任与护士工作满意度: 情绪劳动中介作用[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中科技大学, 2021.
- [22] Alilyani, B., Kerr, M.S., Wong, C. and Wazqar, D.Y. (2022) The Influence of Authentic Leadership on Nurses' Turnover Intentions and Satisfaction with Quality of Care in Saudi Arabia: A Structural Equation Modelling Study. *Journal of Nursing Management*, **30**, 4262-4273. <https://doi.org/10.1111/jonm.13895>
- [23] Santos, K.M., Tracera, G.M.P., Sousa, K.H.J.F., Palheta, A.M.D.S., Marion da Silva, R. and Zeitoune, R.C.G. (2022) Management Styles in Outpatient Nursing Work: Impacts on the Worker's Health. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, **56**, e20220127. <https://doi.org/10.1590/1980-220x-recusp-2022-0127en>
- [24] Shan, G., Wang, W., Wang, S., Zhang, Y., Guo, S. and Li, Y. (2022) Authoritarian Leadership and Nurse Presenteeism: The Role of Workload and Leader Identification. *BMC Nursing*, **21**, Article No. 337. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01119-2>
- [25] 杨惠. 授权型领导对临床护士抗逆力的影响及组织氛围的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 昆明医科大学, 2023.
- [26] Al Sabei, S., AbuAlRub, R., Al Yahyaei, A., Al-Rawajfah, O.M., Labrague, L.J., Burney, I.A., *et al.* (2023) The Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership Style and Work Environment Characteristics on Job Burnout among Emergency Nurses. *International Emergency Nursing*, **70**, Article 101321. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101321>
- [27] Alsalmi, M. and Alilyani, B. (2023) The Role of Authentic Leadership in Nurses' Stress and Burnout in Emergency Departments. *Leadership in Health Services*, **37**, 147-158. <https://doi.org/10.1108/lhs-01-2023-0005>
- [28] Abousoliman, A.D. and Mahmoud Hamed, H. (2024) Effect of Authentic Leadership on Nurses' Psychological Distress and Turnover Intention. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, **20**, Article 100722. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100722>
- [29] Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W.B., Dello, S., Bruyneel, L. and Sermeus, W. (2024) Engaging Leadership and Nurse Well-Being: The Role of the Work Environment and Work Motivation—A Cross-Sectional Study. *Human Resources for Health*, **22**, 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00886-6>
- [30] Assi, H., Rayan, A., Eshah, N.F., Albashtawy, M. and Al-Ghabeesh, S.H. (2024) Nurse Managers' Authentic Leadership and Their Relationship with Work Engagement among Registered Nurses. *Nursing Forum*, **2024**, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2024/7523906>
- [31] 郭阿茜, 王海播, 刘富梅, 等. 感知领导风格组织支持氛围对ICU护士心理健康的影响研究[J]. 临床心身疾病杂志, 2025, 31(4): 56-60.
- [32] Alhusban, K.F., Mrayyan, M.T. and Bani Hani, S. (2026) The Roles of Transformational Leadership in Nurses' Retention and the Quality of Nursing Care: A Cross-Sectional Study. *Sage Open Nursing*, **12**, 1-12. <https://doi.org/10.1177/23779608251413844>

- [33] Huang, Q., Wang, L., Huang, H., Tang, H., Liu, J. and Chen, C. (2025) Transformational Leadership, Psychological Empowerment, Work Engagement and Intensive Care Nurses' Job Performance: A Cross-Sectional Study Using Structural Equation Modeling. *BMC Nursing*, **24**, 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03685-7>
- [34] Liu, X.Y., Liang, R.L., Li, Y.W., Yuan, Y. and Ruan, T. (2025) Head Nurses' Transformational Leadership and Nurses' Job Engagement: The Mediating Role of Horizontal Violence among Nurses. *Frontiers in Public Health*, **13**, Article 1615609. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1615609>
- [35] 杨惠, 白阳娟, 张静华, 等. 组织氛围在授权型领导及护士抗逆力间的中介作用[J]. 当代护士, 2026, 33(4): 9-19.
- [36] 张雨健, 许文雪, 王丽君, 等. 患者安全文化在护士长多元领导风格与护士职业倦怠间的中介作用[J]. 中华全科医学, 2026, 24(2): 335-339.
- [37] 赵倩楠, 侯淑肖, 郭俊艳, 等. 感知管理关怀在护士长领导力与护士工作投入之间的中介效应分析[J]. 中国护理管理, 2026, 26(3): 335-340.
- [38] Jing, J., Qiu, H., Fu, Y., Ma, Z., Liu, D., Liu, J., *et al.* (2025) The Impact and Mechanisms of Ethical Leadership on Nurse Presenteeism: A Multicenter Longitudinal Study. *Nursing Outlook*, **74**, Article 102602. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2025.102602>
- [39] Alluhaybi, A., Usher, K., Durkin, J. and Wilson, A. (2026) An Exploration of Nurse Manager Leadership Styles and the Effect on Work Engagement among Staff Nurses: A Mixed-Method Study. *Nursing Open*, **13**, e70407. <https://doi.org/10.1002/nop2.70407>
- [40] 张成帅, 贾明华, 王丽, 等. 变革型护士长领导风格与护士工作满意度关系的研究进展[J]. 护理研究, 2016, 30(1): 14-16.
- [41] Wei, H., King, A., Jiang, Y., Sewell, K.A. and Lake, D.M. (2020) The Impact of Nurse Leadership Styles on Nurse Burnout: A Systematic Literature Review. *Nurse Leader*, **18**, 439-450. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.04.002>
- [42] Specchia, M.L., Cozzolino, M.R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., *et al.* (2021) Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction: Results of a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **18**, Article 1552. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- [43] Abousoliman, A.D., Zoromba, M.A. and El-Gazar, H.E. (2025) Contemporary Nursing Leadership Styles and Their Association with Nurse Retention and Well-Being: A Systematic Review. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, **25**, Article 101077. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2026.101077>
- [44] Montenegro Méndez, S., Laguía González, A. and Moriano León, J.A. (2025) Is Leadership a Resource? A Systematic Review of Its Role in Burnout and Engagement among Nurses within the JD-R Model. *Journal of Nursing Management*, **2025**, Article ID: 8853148. <https://doi.org/10.1155/jonm/8853148>
- [45] Ozen, T.A. and Kantek, F. (2026) Relationship between Leadership and Job Satisfaction in Nurses: A Meta-Analysis and Moderator Analysis. *BMC Nursing*. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-04174-7>
- [46] Stodolska, A., Wójcik, G., Barańska, I., Kijowska, V. and Szczerbińska, K. (2023) Prevalence of Burnout among Healthcare Professionals during the COVID-19 Pandemic and Associated Factors—A Scoping Review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, **36**, 21-58. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02007>
- [47] Cho, Y., Jeong, S.H., Kim, H.S. and Kim, Y.M. (2022) Effects of Leadership Styles of Nursing Managers on Turnover Intention of Hospital Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*, **52**, 479-498. <https://doi.org/10.4040/jkan.22039>
- [48] Sanköse, S. and Türkmen, E. (2020) The Relationship between Demographic and Occupational Variables, Transformational Leadership Perceptions and Individual Innovativeness in Nurses. *Journal of Nursing Management*, **28**, 1126-1133. <https://doi.org/10.1111/jonm.13060>
- [49] González-Caballero, J. (2024) Occupational Health Nursing: Realities and Challenges. *International Nursing Review*, **71**, 513-520. <https://doi.org/10.1111/inr.12938>
- [50] Liu, C., Bartram, T. and Leggat, S.G. (2020) Link of Patient Care Outcome to Occupational Differences in Response to Human Resource Management: A Cross-Sectional Comparative Study on Hospital Doctors and Nurses in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **17**, Article 4379. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124379>
- [51] Bookey-Bassett, S., Rose, D., Purdy, N., Cook, K., Harvey, M., Danial, A., *et al.* (2024) Multidisciplinary First-Line Healthcare Leaders' Roles and Experiences during the COVID-19 Pandemic in Ontario Canada. *Canadian Journal of Nursing Research*, **56**, 269-280. <https://doi.org/10.1177/08445621241236665>
- [52] Troncoso, E.L. and Breads, J. (2021) Best of Both Worlds: Digital Health and Nursing Together for Healthier Communities. *International Nursing Review*, **68**, 504-511. <https://doi.org/10.1111/inr.12685>
- [53] Flores, C.A.D.S., Moura, A.A.D., Santos, J.L.G.D., Balsanelli, A.P., Gabriel, C.S. and Bernardes, A. (2025) Relação entre liderança autêntica e satisfação no trabalho de professores de graduação em enfermagem. *Revista Latino-Americana de*

-
- Enfermagem*, **33**, e4476. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7292.4477>
- [54] Olszewski, K.A., Wolf, D.M. and Wenskovitch, J. (2021) Exploring Occupational Health Professionals Understanding and Needs in Regard to Total Worker Health (TWH). *Workplace Health & Safety*, **69**, 296-305. <https://doi.org/10.1177/2165079921993110>
- [55] Valle, R.B.L.R.d., Balsanelli, A.P., Taminato, M., Saconato, H. and Gasparino, R. (2021) The Relationship between the Authentic Leadership of Nurses and Structural Empowerment: A Systematic Review. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, **55**, e03667. <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2019029003667>
- [56] Heier, C., Leclerc, L., Sanner-Stiehr, E., Busenhardt, C.A., Park, S.H. and Nelson-Brantley, H. (2024) Improving Nurse Faculty Job Satisfaction: An Action Guide for Academic NURSE leaders. *Journal of Professional Nursing*, **55**, 73-80. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2024.09.005>
- [57] AbuAlRub, R.F., Mrayyan, M.T. and Bani-Younes, L.M. (2026) The Impact of the Perceived Nursing Leaders' Authentic Leadership on Hospital Nurses' General Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Intent to Stay. *Sage Open Nursing*, **12**, 1-13.