

监护室护士心理授权和结构授权 对职业生活质量的影响^{*}

高鸿翼¹ 张培璐^{1△} 孙建平¹ 汤丽勇¹ 邵效梓¹ 孟祥丽¹ 胡伟龙²

(¹ 济宁医学院附属医院, 济宁 272029; ² 济宁市第二人民医院, 济宁 272000)

摘要 **目的** 探讨心理授权、结构授权与护士职业生活质量现状及其相关性, 为护理管理者制定针对性措施提供理论依据。**方法** 采用一般资料调查表、心理授权量表、结构授权量表以及护士职业生活质量量表对济宁市 6 所医院 234 名监护室护士进行问卷调查。**结果** 监护室护士职业生活质量总均分为(3.60±0.58)分, 结构授权总均分(3.18±0.69)分, 心理授权总均分为(3.61±0.44)分, 心理授权和结构授权与护士职业生活质量呈相关性, 监护室护士的年龄、工作性质、工作年限、职务、睡眠时间是影响护士职业生活质量重要因素。**结论** 监护室护士职业生活质量处于中等偏上水平, 心理授权和结构授权对职业生活质量起不同程度的促进作用, 护理管理者应提供授权的工作环境, 提高护士心理授权和结构授权, 进而提高护士职业生活质量, 降低离职率。

关键词 监护室护士; 授权; 职业生活质量

中图分类号: R47 文献标识码: A 文章编号: 1000-9760(2022)02-059-05

The effect of psychological empowerment and structural empowerment on the quality of professional Life of nurses in care units

GAO Hongyi¹, ZHANG Peilu^{1△}, SUN Jianping¹, TANG Liyong¹, GAO Xiaozhi¹, MENG Xiangli¹, HU Weilong²

(¹ Affiliated Hospital of Jining Medical University, Jining 272029, China;

² The Second People's Hospital of Jining, Jining 272000, China)

Abstract: Objective To explore the status quo and correlation of psychological empowerment, structural empowerment and nurses' professional life quality, and to provide theoretical basis for nursing managers to formulate targeted measures. **Methods** 234 nurses in care units from 6 hospitals in Jining were surveyed by using general data questionnaire, psychological empowerment scale, structural empowerment scale and nurses' professional life quality scale. **Results** The total mean score of professional life quality of nurses in the intensive care unit was 3.60±0.58, the total mean score of structural authorization was 3.18±0.69, and the total mean score of psychological authorization was 3.61±0.44. Psychological empowerment and structural empowerment were correlated with the professional life quality of nurses to different degrees. The age, working nature, working years, position and sleeping time of nurses in the intensive care unit are important factors affecting the quality of professional life of nurses. **Conclusion** The quality of professional life of nurses in the intensive care unit is above the average level. Psychological authorization and structural authorization have different promotion effects on the quality of professional life. Nursing managers should provide an authorized working environment, improve psychological authorization and structural authorization of nurses, and then improve the quality of professional life of nurses and reduce the quit rate.

Keywords: Nurses in the intensive care unit; Empowerment; Quality of professional life

重症监护病房(intensive care unite, ICU)是一种集现代化医疗护理技术为一体的医疗组织管理形式^[1]。ICU 是对危急重症患者集中实施抢救和

护理的场所,也是各种急救设备和仪器密集的科室,护理人员长期处于高风险、高强度的工作环境极易产生工作倦怠,满意度下降,离职率也会增加^[2]。工作环境及工作压力是导致监护室护士产生离职意愿的重要影响因素。护士职业生活质量是指注册护士在达到组织目标的同时,在工作、组

* [基金项目] 济宁医学院教师科研扶持基金(JYFC2019FKJ092)

△[通信作者] 张培璐, E-mail: zplu1990@163.com

组织中的经历能够满足其重要个人需求的程度^[3]。Spreitzer^[4]对 20 年有关授权的文献研究分析指出,心理授权和结构授权是组织工作环境授权的表现,两者相结合,能够创造有效地吸引和留住个体的工作环境。心理授权是指组织中的个体心理感知,是个体对自己工作角色的一种积极定位,是员工体验到管理者授权的一种心理状态^[5];结构授权是指管理者提供员工完成工作所需的信息、支持和资源,不断为员工的发展提供机会,创造有利于员工工作的环境^[6]。研究显示^[7-8]有效的授权有助于提高护士满意度,降低职业倦怠,提高职业生活质量。当前监护室护士短缺,离职率高下,护理管理者应该改变管理理念,采取针对性措施提高监护室护士职业生活质量。本研究通过调查 ICU 护士心理授权、结构授权与职业生活质量,了解心理授权与结构授权对职业生活质量的影响,从而为护理管理者制定针对性措施。

1 对象与方法

1.1 对象

本研究采用便利抽样方法,选取 2020 年 8 月至 10 月济宁市 6 所医院符合条件的所有监护室在岗护士进行调查。纳入标准:1)取得护士执业资格证书;2)从事 ICU 工作满 1 年以上。排除标准:转科,进修及其他原因未在岗护士。本研究通过本院伦理学委员会审查。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 1)一般资料调查表。由研究者自行设计,包括年龄、性别、文化程度、婚姻状况、职称、工作性质、工作年限、职务、职称、月收入、夜班工作的频次、性格、睡眠时间,睡眠时间为研究对象近三个月睡眠的平均时间、运动时间等。

2)结构授权量表。该量表由 Laschinger 编制,贾涛^[9]翻译修订,共包括 6 个维度 19 个条目,即:机会(3 个条目)、信息(3 个条目)、支持(3 个条目)、资源(3 个条目)、正式权利(3 个条目)、非正式权利(4 个条目)。量表各条目采用 Likert 5 级计分法,由 1 分“没有”到 5 分“许多”,得分越高表示结构授权水平越高^[10]。

3)心理授权量表。该量表由 Spreitzer 编制,李超平等^[11]翻译修订,共包括 4 个维度 12 个条目,即:工作意义(3 个条目)、自主性(3 个条目)、自我效能(3 个条目)以及工作影响(3 个条目)。量表各条目采用 Likert 5 级计分法,由 1 分“非常不同意”到 5 分“非常同意”,得分越高表示心理授权

水平越高^[12]。

4)护士生活质量量表。该量表由 Brooks^[13]等编制,包括 4 个维度 42 个条目,即工作家庭平衡(7 个条目)、工作量(10 个条目)、工作环境(20 个条目)、社会环境(5 个条目)。采取 6 级评分,1-6 分分别为很同意、同意、稍同意、不同意、很不同意。得分越高说明护士职业生活质量越好。国内学者黄惠根^[14]已将其翻译为中文并进行信效度检验,量表的 Cronbach's α 为 0.940。

1.2.2 调查方法 向调查对象说明调查的目的和研究意义,获得知情同意后,由研究者统一发放,采用统一的指导语以保证问卷的准确性,问卷填写完毕检查无误后当场收回。本次调查发放问卷 234 份,回收有效问卷 234 份,有效回收率为 100%。

1.3 统计学方法

采用 SPSS17.0 统计软件进行分析,其中计数资料采用 n、% 表示;计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 表示;采用 Pearson 相关分析和多元线性回归分析。检验水准 $\alpha = 0.05$,取双侧检验, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 ICU 护士心理授权、结构授权和职业生活质量得分情况

见表 1。

表 1 ICU 护士结构授权、心理授权和职业生活质量总分及各维度得分($\bar{x} \pm s$, $n = 234$)

项目	条目均分	维度得分
结构授权	总分	3.18±0.69
	机会	3.19±0.68
	信息	2.72±0.95
	支持	3.16±0.79
	资源	3.07±0.76
	正式授权	3.00±0.83
	非正式权利	3.10±0.77
心理授权	总分	3.61±0.44
	工作意义	3.79±0.51
	自主性	3.54±0.57
	自我效能	3.62±0.48
	工作影响	3.50±0.57
职业生活质量	总分	3.60±0.58
	工作家庭平衡	3.76±0.67
	工作量	3.36±0.80
	工作环境	3.62±0.61
	社会环境	3.74±0.90

2.2 不同人口学特征 ICU 护士的职业生活质量得分情况

见表 2。

2.3 护士心理授权、结构授权和职业生活质量的 相关性

心理授权、结构授权各变量与职业生活质量之间均存在相关性。见表 3。

表 2 不同人口学特征的 ICU 护士职业生活质量得分比较 (n=234)

项目	n/%	得分(分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P	项目	n/%	得分(分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别					职称				
男	32/13.7	154.72 $\pm$ 28.49	0.877	0.350	护士	49/20.9	152.73 $\pm$ 25.67	0.498	0.481
女	202/86.3	150.40 $\pm$ 23.50			护师	122/52.1	151.07 $\pm$ 20.24		
年龄/岁					主管护师	63/26.9	149.48 $\pm$ 29.84		
18~	29/12.4	158.19 $\pm$ 29.61	4.109	0.041	月收入/元			0.308	0.579
26~	173/73.9	150.6 $\pm$ 23.25			1000~	19/8.1	147.84 $\pm$ 14.90		
36~	32/13.7	145.9 $\pm$ 22.40			3000~	70/29.9	147.97 $\pm$ 23.23		
婚姻状况					5000~	129/55.1	156.13 $\pm$ 25.91		
未婚	59/25.2	150.93 $\pm$ 24.64	0.000	0.983	10000~	16/6.8	156.63 $\pm$ 30.06		
已婚	175/74.8	151.01 $\pm$ 24.15			夜班频次			4.279	0.040
工作性质					极少或无	20/8.5	159.70 $\pm$ 30.64		
合同制	62/26.5	146.69 $\pm$ 19.36	8.767	0.003	1~2 次/月	10/4.3	154.89 $\pm$ 25.75		
人事代理	157/67.1	154.47 $\pm$ 31.39			3~6 次/月	53/22.6	149.82 $\pm$ 20.95		
正式在编	15/6.4	161.05 $\pm$ 30.05			>6 次/月	151/64.5	148.54 $\pm$ 22.70		
工作年限/年					睡眠时间/h			4.208	0.041
1~	52/22.2	144.81 $\pm$ 14.40	4.591	0.033	0~	3/1.3	142.17 $\pm$ 12.69		
4~	62/26.5	149.08 $\pm$ 22.23			4~	47/20.1	146.88 $\pm$ 19.68		
7~	66/28.2	153.19 $\pm$ 25.98			6~	174/74.4	152.49 $\pm$ 26.36		
11~	43/18.4	156.79 $\pm$ 31.75			8~	10/4.3	154.63 $\pm$ 25.91		
15~	11/4.7	146.5 $\pm$ 9.19			运动时间/日			2.143	0.145
职务					每天	8/3.4	154.75 $\pm$ 40.48		
临床护士	211/90.2	149.92 $\pm$ 23.16	6.032	0.015	每周至少 3 次	9/3.8	167.22 $\pm$ 34.31		
带教老师	14/6.0	155.64 $\pm$ 28.12			每周至少 1 次	32/13.7	150.97 $\pm$ 27.90		
院级护理培训师	9/3.8	168.78 $\pm$ 36.02			较少活动	185/79.1	150.04 $\pm$ 22.0		
文化程度					性格			0.423	0.516
中专	2/0.85	148.5 $\pm$ 12.02	0.366	0.546	内向	36/15.4	146.64 $\pm$ 17.52		
大专	54/23.08	149.30 $\pm$ 24.57			外向	52/22.2	153.56 $\pm$ 28.12		
本科级以上	178/76.07	151.53 $\pm$ 24.28			中间型	146/62.4	151.15 $\pm$ 24.15		

表 3 ICU 护士心理授权、结构授权与职业生活质量的相关性(r)

项目	工作意义	自主性	自我效能	工作影响	机会	信息	支持	资源	正式授权	非正式权利
工作家庭平衡	0.267*	0.366*	0.260*	0.288*	0.336*	0.432*	0.394*	0.495*	0.462*	0.388*
工作量	0.275*	0.304*	0.220*	0.194*	0.245*	0.114	0.150*	0.175*	0.139*	0.148*
工作环境	0.314*	0.295*	0.278*	0.286*	0.341*	0.310*	0.351*	0.396*	0.299*	0.323*
社会环境	0.068	0.072*	0.081*	0.088	0.109	0.192*	0.227*	0.247*	0.196*	0.122

注: *表示 $P < 0.05$

2.4 监护室护士的职业生活质量影响因素

以监护室护士的职业生活质量得分为因变量,以单因素分析总有统计学意义的项目为自变量,进行多元线性回归分析。见表 4、5。

表 4 自变量赋值方式

项目	赋值方式
年龄/岁	18~ = 0; 26~ = 1; 36~ = 2
工作性质	合同制 = 0, 人事代理 = 1; 正式在编 = 2
工作年限/年	1~ = 0; 4~ = 1; 7~ = 2; 11~ = 3; 15~ = 4
职务	临床护士 = 0; 带教老师 = 1; 院级护理培训师 = 2
夜班频次	极少或无 = 0; 1~2 次/月 = 1; 3~6 次/月 = 2; >6 次/月 = 3
睡眠时间/h	0~ = 0; 4~ = 1; 6~ = 2; 8~ = 3

表 5 监护室护士职业生活质量影响因素
多元线性回归分析 (n=234)

项目	B	SE	β	t	P
常量	152.644	11.520	—	13.250	<0.001
年龄	-12.037	3.316	-0.266	-3.630	<0.001
工作性质	8.614	2.995	-0.191	-2.876	0.004*
工作年限	-6.156	1.837	0.235	3.351	0.001*
职务	9.290	2.804	0.244	3.313	0.001*
夜班频次	-0.263	1.855	-0.010	-0.142	0.887
睡眠时间	4.324	1.898	0.141	2.278	0.024*
工作意义	0.243	0.106	0.185	2.285	0.023*
自主性	0.223	0.098	0.190	2.281	0.023*
自我效能	-0.035	0.128	-0.025	-0.273	0.785
工作影响	0.009	0.115	0.008	0.080	0.936
机会	0.197	0.088	0.201	2.237	0.026*
信息	-0.53	0.067	-0.075	-0.791	0.430
支持	-0.069	0.092	-0.082	-0.752	0.453
资源	0.036	0.087	0.041	0.409	0.683
正式授权	-0.038	0.080	-0.047	-0.468	0.640
非正式权利	0.118	0.085	0.136	1.386	0.167

注: *表示 $P < 0.05$

3 讨论

3.1 ICU 护士职业生活质量处于中等偏下水平

本研究结果显示,ICU 护士职业生活质量得分为 (150.99 ± 24.22) 分,处于中等偏下水平,低于黄惠根等^[15]报道的广东省三级医院 1861 例临床护士职业生活质量得分 (156.49 ± 25.12) 分。分析其原因可能与各研究的研究对象、样本量、研究场所等不同有关。本研究工作家庭平衡得分最高,社会环境其次。本研究入选工作满 1 年及以上的 ICU 护士,已经适应了 ICU 的工作模式并且很好地调整工作与家庭之间的关系,本次调查护士的学历普遍较高,平均月收入也较高。有研究^[16]表明学历、较高的护士理论知识与专科知识的学习能力更强,工作更具有胜任力,较高的经济条件为生活质量的提高提供了基础。随着社会的发展,人们对护士职业的态度与看法的转变,使得护理人员地位普遍提高。工作量及工作环境得分较低可能由于本院为三级综合性医院,收治患者病情复杂,护士接触的新技术、新设备较多,工作繁杂,且医院要求高管理严格,考评,查房要求过高有关。这就要求护理管理者科学统筹安排护士的工作时间与工作量,保证人员得到充足的休息,从而保证工作质量。

3.2 ICU 护士心理授权、结构授权现状分析

本研究结果表明,ICU 护士心理授权量表总分处于中等水平,其中工作意义得分最高,自主性得分最低。工作意义是指个体根据自己内在的价值标准,对自己所做工作是否重要的认知。ICU 处于危急重症患者集中实施抢救和护理的场所,而且监护室内不允许家属陪伴,护士是患者的主要照顾者,对患者的治疗起着不可忽视的作用,护理人员对此有着深刻的认识,定期对监护室护士进行培训,明确自身的工作意义。自主性是指个体对资源运用、工作方式,自己努力程度等方面的控制能力的感知,由于目前普遍存在的“大医生,小护士”的观点,使得护士的自主性受到一定的限制。

护士结构授权量表总分处于中等水平,其中机会得分最高,支持次之,信息得分最低。机会、支持是指领导者为员工提供的建议和指导,帮助员工出色地完成工作或解决工作中的难题,说明监护室管理者了解护士工作中存在的问题,积极主动地解决问题,帮助护士完成工作同时为护理人员提供学习、进修、晋级的机会,提高了护理人员的职业生活

质量。信息是指领导者为员工传达组织的发展目标、规划、核心价值体系等有助于个体了解组织的机会。本研究结果表明护士信息条目得分较低,可能原因是领导者没有为员工传达组织的发展目标、规划、核心价值体系等有助于个体了解组织的机会,护士不能及时地获取与工作有关的重要信息,也就是说医院的管理体制不够公开,管理者不能将医院的现状及发展目标等信息及时传达给 ICU 护士,同时 ICU 护士工作较为繁重,对于除与自身密切相关的其他信息不够重视有关。这就要求护理管理者提高护士的组织意识,加强对医院、组织信息的关注度。

3.3 心理授权、结构授权与职业生活质量的相关性

相关性分析结果显示,心理授权、结构授权与职业生活质量的各个维度呈相关性。进一步回归分析表明工作意义、自主性以及机会是工作家庭平衡的积极因素。自主性越高,工作量得分越高,只有获得更多的自主性护士才能在规定范围内给予患者针对性的护理,才能提高工作效率,在工作中护士与其他医务人员有良好的人际关系,工作氛围较好,能比较出色地完成工作任务,也不会把工作中的负面情绪带到生活中,这样有利于工作家庭的平衡;支持维度与工作量呈正相关,领导者为护士提供解决问题的建议和指导,才能帮助护士出色的完成临床工作中遇到的难题,更好地完成工作;工作意义、资源是工作环境和社会环境的积极因素,只有明确自己的工作意义,获得更多的资源帮助自己提升知识及能力在规定范围内给予患者针对性的护理,才能更好地利用工作环境及社会环境,为患者提供更好的服务,同时创造更多的自我价值,提高自身职业生活质量。

3.4 ICU 护士职业生活质量的影响因素分析

回归分析结果显示,年龄、工作性质、工作年限、职务、睡眠时间为护士职业生活质量的主要影响因素。其中年龄、工作年限与工作性质与职业生活质量呈负相关,表明随着工作年龄的增加,护士职业生活质量则越差,合同制护理人员的职业生活质量高于正式在编人员。分析原因为,随着工作年龄的增加,工作经验的累及以及临床不良事件的经历,护士对于临床工作严谨性以及认知程度高于年资较低的护士,考虑的事情也较多,其职业生活质量相对较低。相比较合同制、人事代理,编制护理

人员的职业生活质量较高,可能与编制人员普遍认为体制内生活保障较强,心理压力较小有关。职务、睡眠时间与职业生活质量呈正相关,随着职务的升高,护士的价值能够得到充分的发挥,其职业生活质量也就越高,充足的睡眠时间,才能保证护理人员的身心健康水平,使护理人员保持充足的精力投身于临床护理工作中,提高护士职业生活质量。

4 小结

综上所述,ICU 护士职业生活质量处于中等偏上水平。心理授权和结构授权对 ICU 护士职业生活质量具有积极的促进作用。护理管理者应鼓励护士主动参与到科室、甚至是医院的一些决策活动,实现人人学会管理和人人参与管理,这样才能有效地提高护士的心理授权、结构授权,提高护士职业生活质量,降低离职率,才能为患者提供高质量的护理。本研究的局限性为没有对提高监护室护士职业生活质量的具体措施进行效果评价,下一步研究中探索并切实改善监护室护士职业生活质量的有效干预措施。

利益冲突:所有作者均申明不存在利益冲突。

参考文献:

- [1] 程璐,岳丽,刘红玲,等. 90 名监护室护士心理资本、工作压力与工作幸福感的关系[J]. 国际护理学杂志, 2021, 40 (1): 31-34. DOI: 10. 3760/cma. j. cn221370-20191126-00010.
- [2] 李丽芬,刘瑶. ICU 护士职业倦怠研究新进展[J]. 护理与康复, 2020, 19 (1): 25-27. DOI: 10. 3969/j. issn. 1671-9875. 2020. 01. 006.
- [3] 崔虹,黄惠根,赖敏华,等. 重症监护室护士职业生活质量的影响因素分析[J]. 护理研究, 2018, 32 (19): 3031-3036. DOI: 10. 3969/j. issn. 1009-6493. 2018. 19. 011.
- [4] Spreitzer G. Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work The Handbook of Organizational Behavior [M]. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, 2007: 54-72.
- [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. DOI: 10. 3760/cma. j. cn211501-20200512-02259.
- [6] 刘丽,王莎莎,武丹丹,等. 结构授权与心理授权对护士核心能力的影响研究[J]. 护士进修杂志, 2019, 34 (1): 86-89. DOI: 10. 16821/j. cnki. hsjx. 2019. 01. 026.
- [7] 吴奇云,冯世萍,曹清,等. 苏州市 15 所医院助产士结构授权和心理授权的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2018, 53 (1): 83-87. DOI: 10. 3761/j. issn. 0254-1769. 2018. 01. 015.
- [8] 田茜. 结构性授权与心理授权对社区护士工作形塑行为的影响[J]. 护理学杂志, 2020, 35 (8): 95-97, 109. DOI: 10. 3870/j. issn. 1001-4152. 2020. 08. 095.
- [9] 贾涛. 工作授能对临床护士自我效能和工作控制感影响的研究分析[D]. 成都: 四川大学, 2007.
- [10] 方明华,张莉萍. 杭州市 4 所三级综合医院护士工作授权现状调查研究[J]. 护理管理杂志, 2015, 15 (6): 406-408.
- [11] 李超平,李晓轩,时勤,等. 授权的测量及其员工工作态度的关系[J]. 心理学报, 2006 (1): 99-106.
- [12] 吴奇云,冯世萍,曹清,等. 苏州市 15 所医院助产士结构授权和心理授权的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2018, 53 (1): 83-87. DOI: 10. 3761/j. issn. 0254-1769. 2018. 01. 015.
- [13] Brooks BA, Anderson MA. Nursing work life in acute care[J]. J Nurs Care Qual, 2004, 19 (3): 269-275. DOI: 10. 1097/00001786-200407000-00014.
- [14] 黄惠根,徐加加,符霞,等. 不同年龄护理人员工作生活质量状况调查[J]. 中国护理管理, 2011, 11 (10): 24-27. DOI: 10. 3969/j. issn. 1672-1756. 2011. 10. 008.
- [15] 黄惠根,徐加加,张容,等. 广东省各级医院护士职业生活质量的调查分析[J]. 护理学杂志, 2013, 28 (14): 56-58. DOI: 10. 3870/hlxz. 2013. 14. 056.
- [16] 章华双,黄惠根,谢永标,等. 巴林特小组干预对 ICU 护士职业生活质量影响的研究[J]. 护理研究, 2017, 31 (34): 4396-4399. DOI: 10. 3969/j. issn. 1009-6493. 2017. 34. 023.

(收稿日期 2021-06-20)

(本文编辑:甘慧敏)