

mun,1992,43(1):101-142.

[11] Ngoqo B F S V. Information Security Behaviour Profiling Framework (ISBPF) for student mobile phone users[J]. Comput Secur,2015,(53):132-142.

[12] Kang J, Seomun G. Development and validation of the Information Security Attitude Questionnaire (ISA-Q) for nurses[J]. Nurs Open,2023,10(2):850-860.

[13] 罗红. 护理信息力量表的编制及实证研究[D]. 长春: 吉林大学,2016.

[14] Özturk H, Bahçecik N, Özçelik K S. The development of the patient privacy scale in nursing[J]. Nurs Ethics, 2014,21(7):812-828.

[15] Chen L, Feng X Q, Yang X L, et al. Translation and development of the Chinese-version Patient Privacy Scale [J]. Hu Li Za Zhi,2017,64(3):56-64.

[16] Kang P, Kang J, Monsen K A. Nurse information security policy compliance, information competence, and information security attitudes predict information security behavior[J]. Comput Inform Nurs, 2023, 41 (8): 595-602.

[17] Farzandipour M, Meidani Z, Riazi H, et al. Nursing information systems requirements: a milestone for patient outcome and patient safety improvement[J]. Comput Inform Nurs,2016,34(12):601-612.

[18] Bani Issa W, AL Akour I, Ibrahim A, et al. Privacy, confidentiality, security and patient safety concerns about electronic health records[J]. Int Nurs Rev,2020,67 (2):218-230.

[19] Kleib M, Chauvette A, Furlong K, et al. Approaches for defining and assessing nursing informatics competencies: a scoping review[J]. JBI Evid Synth, 2021, 19 (4): 794-841.

[20] 蔡真真,陈媛,李开新,等. 基于使用者自建策略应用程序的护士信息学能力培训[J]. 护理学杂志,2024,39(6): 22-26.

[21] Soni H, Grando A, Murcko A, et al. State of the art and a mixed-method personalized approach to assess patient perceptions on medical record sharing and sensitivity[J]. J Biomed Inform,2020,101:103338.

(本文编辑 丁迎春)

护士长授权赋能与人文关怀行为对护士工作重塑的影响

吴美容¹, 陈蓉², 唐文娟³, 梁晓林⁴

摘要:目的 调查护士工作重塑现状及影响因素,为护士长建立和实施促进护士工作重塑的对策提供参考。**方法** 于2024年4—6月,采用一般资料调查表、护士工作重塑量表、护士长授权赋能行为量表、护士长给予护士人文关怀行为量表对南充市3所三甲医院1328名临床护士开展问卷调查。**结果** 护士工作重塑得分(64.05±15.52)分。护士长授权赋能行为、护士长人文关怀行为、最高学历、夜班频次是护士工作重塑的主要影响因素(均 $P<0.05$)。**结论** 护士工作重塑处于中等水平。护士长可以通过合理授权,拓宽护士的权力范围,并给予护士更多的人文关怀与支持,调动护士工作的自主性与积极性,进一步促进护士工作重塑。

关键词: 护士; 护士长; 工作重塑; 授权赋能行为; 人文关怀行为; 护理管理

中图分类号: R47; C931 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2025.07.064

Impact of nurse manager empowerment and humanistic care behaviors on nurses' job crafting Wu Meirong, Chen Rong, Tang Wenjuan, Liang Xiaolin. Office of the President, Nanchong Hospital of Traditional Chinese Medicine, Nanchong 637000, China

Abstract: **Objective** To investigate the current status and influencing factors of nurses' job crafting, and to provide references for nurse managers to establish and implement strategies that promote nurses' job crafting. **Methods** From April to June 2024, a questionnaire survey was conducted among 1,328 clinical nurses from three Grade A hospitals in Nanchong City, using a general information questionnaire, the Job Crafting Scale, the Nurse Managers' Empowering Behavioral Scale for Staff Nurses, and the Nurse Manager Humanistic Care Behavior Scale. **Results** The average score for nurses' job crafting was 64.05±15.52. The main influencing factors for nurses' job crafting included nurse manager empowering behaviors, nurse manager humanistic care behaviors, highest educational attainment, and frequency of night shifts (all $P<0.05$). **Conclusion** The level of nurses' job crafting is moderate. Nurse managers can enhance nurses' job crafting by providing reasonable empowerment, broadening the scope of nurses' authority, and offering more humanistic care and support, thereby stimulating nurses' autonomy and enthusiasm for their work.

Keywords: nurses; nurse managers; job crafting; empowering behaviors; humanistic care behaviors; nursing management

作者单位:南充市中医医院 1. 院办 2. 针灸康复科 3. 骨三科 4. 急诊科(四川 南充,637000)

通信作者:陈蓉,13980318556@163.com

吴美容:女,本科,副主任护师,副院长,wumr3101@126.com

科研项目:四川省医院协会项目(SCYW24-07);南充市科技计划项目(23YYJCJY0136)

收稿:2024-11-25;修回:2025-01-14

工作重塑是指员工在工作过程中为应对挑战或机遇而主动进行的积极行为改变,包括在工作任务(任务重塑)、职业认知(认知重塑)及人际关系(关系重塑)3个方面的行为改变^[1]。护士作为医疗服务的主要执行者,每天需要面对复杂多变的患者病情、繁重琐碎的护理工作及特殊的人际关系等。发掘与培

养护士工作重塑行为,对个人而言,不仅可以改变护士对护理职业的负面认知,提高工作满意度和成就感,降低护士的职业倦怠、共情疲劳等不良情绪,还可以增强护士的工作投入度与创造力,促进护士职业生涯的良性发展;对组织而言,不仅可以改善团队氛围,增强团队凝聚力,还可以通过调整护士不恰当工作行为避免不良事件的发生,提高护理服务质量^[2-5]。有研究显示,工作重塑作为员工在工作过程中的主动行为改变,领导是促进员工工作重塑的关键,领导对员工的授权赋能行为及对员工的支持与关怀,可以调动员工工作的自主性和积极性,促使员工主动做出积极的行为改变^[6-7]。基于此,推测护士长授权赋能行为及其人文关怀行为可以正向影响护士工作重塑。而纵观对护士工作重塑前因变量的现有研究,多是从护士自身出发,探究其某种职业特性对工作重塑的影响^[8-9],缺乏领导授权赋能及人文关怀行为对护士工作重塑影响的研究。本研究旨在了解护士工作重塑现状,探讨护士长授权赋能行为及其人文关怀行为对护士工作重塑的影响,为促进护士工作重塑干预提供思路。

1 对象与方法

1.1 对象 于 2024 年 4—6 月,便利抽样选取南充市 3 所三甲医院的护士为研究对象。纳入标准:①注册护士;②临床工作时间>1 年。排除标准:①护理管理者或非临床一线工作护士;②研究期间因病事假等不在岗。样本量按自变量的 10~20 倍,加上 20%的可能无效样本。本研究自变量共 19 个,计算所需样本量 238~475。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。由研究者自行编制,包括性别、年龄、职称、最高学历、用工性质、工作年限、月收入、夜班频次。②护士工作重塑量表。由 Dvorak^[10]编制,祝诗晓^[11]汉化。包括任务重塑(7 个条目)、认知重塑(7 个条目)、关系重塑(7 个条目)3 个维度共 21 个条目。采用 Likert 5 级计分(1~5 分对应“强烈反对”至“非常认同”),得分范围 21~105 分,得分越高代表护士的工作重塑行为越多。量表总 Cronbach's α 系数为 0.920,本研究中为 0.904。③护士长授权赋能行为量表。由 Sasaki 等^[12]编制,文娟等^[13]汉化。包含协助克服工作困难(10 个条目)、提升工作意义(10 个条目)、肯定工作成绩(10 个条目)、尊重员工(9 个条目)、赋予自主权(8 个条目)5 个维度共 47 个条目。采用 Likert 5 级计分(1~5 分对应“很不同意”至“非常同意”),得分范围 47~235 分,得分越高代表护士长给予护士的授权赋能行为越多。量表总 Cronbach's α 系数为 0.957,本研究中为 0.922。④护士长给予护士人文关怀行为量表。由宋梦瑶^[14]编制。包含工作支持(13 个条目)、人际沟通

(8 个条目)、管理者素质(5 个条目)3 个维度共 26 个条目。采用 Likert 5 级计分(1~5 分对应“很不符合”至“非常符合”),得分范围 26~130 分,得分越高代表护士长给予护士的人文关怀行为越多。量表总 Cronbach's α 系数为 0.980,本研究中为 0.927。

1.2.2 调查方法 研究者先向所选取医院护理部负责人说明情况并取得配合,调查选在护士开会或培训等集中时间进行。研究者在护理部负责人介绍下,使用统一指导语对护士讲解本调查的目的、意义等,告知护士本调查采取自愿原则,无记名填写问卷,每题已设为必答,护士通过手机端填写并当场回收。共回收问卷 1 344 份,剔除条目选项有明显雷同或答题时间短于 1 min 的问卷,回收有效问卷 1 328 份,有效回收率 98.81%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS27.0 软件进行数据分析。护士工作重塑与护士长授权赋能行为及其人文关怀行为的相关性使用 Pearson 相关性分析,不同特征护士工作重塑得分比较使用 t 检验、方差分析,护士工作重塑的影响因素使用多元线性回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护士工作重塑及护士长授权赋能行为、人文关怀行为得分 见表 1。

表 1 护士工作重塑及护士长授权赋能行为、人文关怀行为得分($n=1\ 328$) 分, $\bar{x}\pm s$

项目	总分	条目均分
护士工作重塑	64.05±15.52	3.05±0.72
任务重塑	14.14±3.81	2.02±0.51
认知重塑	21.77±5.82	3.11±0.65
关系重塑	28.14±6.20	4.02±0.85
护士长授权赋能行为	155.66±21.35	3.31±0.78
护士长人文关怀行为	91.78±17.31	3.53±0.69

2.2 护士工作重塑与护士长授权赋能行为及其人文关怀行为间的相关系数 护士工作重塑总分与护士长授权赋能行为及人文关怀行为总分均呈正相关, $r=0.542、0.468$,均 $P<0.05$ 。

2.3 不同特征护士工作重塑得分比较 见表 2。

2.4 护士工作重塑的多因素分析 以护士工作重塑总分为因变量,以护士长授权赋能行为、护士长人文关怀行为、最高学历、夜班频次为自变量,进行多元线性回归分析(逐步法, $\alpha_{入}=0.05, \alpha_{出}=0.10$)显示,护士长授权赋能行为(原值输入)、护士长人文关怀行为(原值输入)、最高学历(大专=1,本科=2,硕士=3)、月夜班频次(<3 次=1,3~6 次=2,>6 次=3)进入回归方程,见表 3。

3 讨论

3.1 护士工作重塑处于中等水平 本研究中,护士工作重塑条目均分为(3.05±0.72)分,与中间值 3 分比

表 2 不同特征护士工作重塑得分比较

项目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别			-0.893	0.102
男	115	65.72±14.15		
女	1 213	63.81±15.57		
年龄(岁)			-0.774	0.136
22~<30	442	65.75±15.34		
30~<35	373	65.23±15.17		
35~55	513	62.74±14.22		
职称			0.538	0.287
护士	332	65.44±15.16		
护师	588	66.80±16.98		
主管护师	342	63.77±13.25		
副主任护师	66	61.33±15.27		
最高学历			33.328	<0.001
大专	101	60.72±14.35		
本科	1 213	65.21±15.86		
硕士	14	72.43±16.82		
用工性质			0.467	0.362
非编制	136	63.38±15.38		
编制	1 192	64.21±15.62		
工作年限(年)			0.288	0.524
<5	353	65.58±15.85		
5~<10	613	63.49±15.27		
≥10	362	63.93±15.47		
月收入(元)			0.254	0.562
<5 000	315	65.67±15.74		
5 000~8 000	694	63.37±15.15		
>8 000	319	64.74±15.37		
月夜班频次			-2.625	0.004
<3	340	66.79±16.92		
3~6	701	64.76±15.75		
>6	287	61.57±14.67		

表 3 护士工作重塑影响因素的多元线性回归分析($n=1\,328$)

自变量	β	SE	β'	t	P
常数	17.769	2.037		8.723	<0.001
护士长授权赋能行为	1.225	0.127	0.205	9.648	<0.001
护士长人文关怀行为	0.510	0.061	0.186	8.366	<0.001
最高学历	1.324	0.252	0.067	5.254	<0.001
夜班频次	-0.238	0.103	-0.092	-2.311	0.013

注: $R^2=0.567$,调整 $R^2=0.562$; $F=34.747$, $P<0.001$ 。

较,处于中等水平,说明护士的工作重塑总体有待进一步加强。与相关研究^[8,15]的结果基本一致。护士社会地位偏低,护理工作繁重复杂,且在临床工作中,护士经常面对患者病况变化与多种工作及多重关系需同时处理的情况,这就需要护士及时做出调整,不断进行工作重塑,以获得积极力量与优势资源从而合理安排工作,以提高护理服务质量及促进自身职业的可持续发展。3个维度中,关系重塑条目均分最高,

说明护士重视和谐人际关系的构建,善于进行人际交流与沟通,可能与护理工作的顺利进行离不开同事及患者的配合有关。任务重塑条目均分最低,说明护士对工作方式、内容、节奏等的调整行为有待加强。可能与护理工作流程相对固定,工作内容常受控于领导的安排,且护理工作高强度与高压力的特点,影响护士重塑工作任务的主观能动性有关。提示护理管理者应根据护士的实际困境与需求动态调整护士的工作任务,给予护士有效的资源支持与适时的心理疏导,拓宽护士自主权限,减轻护士工作压力,并鼓励护士就工作任务相关事宜积极与领导进行沟通反馈,助推护士任务重塑的实现,最大程度发挥护士的潜能;同时,可通过职业教育,促进护士认知重塑进一步提升。

3.2 护士工作重塑的影响因素分析

3.2.1 护士长授权赋能行为可促进护士工作重塑水平提升 本研究中,护士长授权赋能行为越多,护士工作重塑水平就越高($P<0.05$)。护士长授权赋能行为是护士长授予护士一定自主权,使之获得某方面工作能力^[12]。当护士长授予护士的权力越多,护士的工作受护士长的掌控范围随之减小,护士对自身工作的主动调整或改变权力增大。且授权赋能的重点在于赋能,其目的不止于表面上的权力委任,更在于员工责任与能力的内化提升^[16]。护士长通过授予护士更多自主决策权,可以激发护士的自我效能,增强护士的责任感与使命感,使之加深对护理职业的认知,主动改变自身不良工作行为^[17]。另外,护士长的授权行为充分体现了护士长对护士的信任与肯定,可以增强护士工作重塑的自信^[18]。这些都有利于促进护士工作重塑提升。工作重塑虽属于员工个人行为,但护士长作为工作资源的管理与分配角色,对护士工作重塑的实施提供可实现的保障作用。根据计划行为理论,当员工的日常工作长期受到领导的约束与限制,会使员工易于采取保守的工作行为以避免不必要的麻烦^[19],这会阻碍员工工作重塑产生。提示护士长应充分认识到授权赋能对护士工作重塑的影响作用,拓宽授权的宽度与幅度,合理将权力委任下放,增加护士自主决策权的范围,实施参与式管理模式,让护士能根据临床实际情况与自身优势,合理调整工作,引导护士进行积极的行为改变,并对护士的积极改变及时给予肯定,从而通过增加护士长授权赋能行为来进一步促进护士工作重塑。

3.2.2 护士长人文关怀行为可促进护士工作重塑行为提升 本研究中,护士长人文关怀行为越多,护士工作重塑水平就越高($P<0.05$)。护士长人文关怀行为是指护士长在护理管理中融入人文关怀的理念与措施,主要表现在护士长给予护士的工作支持、促进与护士的人际沟通及护士长自身的职业价值观与

素养 3 个方面^[14]。当护士长给予护士的工作支持越多,从侧面反映了护士长对护士的重视与付出越多。根据社会交换理论的“互惠”原则,当员工感知领导给予自己的重视与付出越多,作为交换,员工会积极努力工作,主动改变自身不良工作行为以回报组织^[20-21]。且当护士长在促进与护士的人际沟通方面的行为越多时,无形中为护士人际关系的处理树立了榜样带头作用,有利于护士人际关系重塑。另外,护士对护理职业的认知受护士长自身的职业价值观与素养的直接感染,可以影响护士的认知重塑。提示护士长可以通过优化护士的执业氛围与执业环境,及时发现护士的工作困难与需求,给予护士有效的资源支持,为护士提供外出学习、培训演讲、职业晋升等的机会,拓宽护士工作任务的范围与自主性,加强与护士的人际沟通,鼓励护士进行积极的关系重塑。在日常工作中,宣传护士职业价值观,提升自身职业素养,提高护士对护理职业的认知,从而通过增加护士长人文关怀行为来进一步促进护士工作重塑。

3.2.3 高学历和低夜班频次有利于护士工作重塑的提升 本研究中,护士学历越高、夜班频次越低其工作重塑水平越高(均 $P<0.05$)。学历越高的护士,在校期间接受的护理职业教育更多,对护理工作的目的与意义、对个人的成长与发展等有更深层次的思考。且高学历护士,除了临床工作外,还附带科室的科研创新、文案书写等工作内容,这些有助于促进护士的认知重塑与任务重塑。夜班频次越高的护士,缺乏足够的时间与精力进行工作意义和个人发展方面的思考,且缺乏足够的时间与精力进行工作方式、内容、节奏等的调整。同时,夜班工作减少了护士与同事合作和交流的机会,从而阻碍护士的工作重塑。提示护理管理者需加强对低学历护士的职业教育,通过多模式、多情境,提高低学历护士的职业认知,拓宽低学历护士的工作内容,并需根据科室实际需要合理配备护理人员,减轻护士非必要性工作量,增加团队间的沟通交流,进而促进护士工作重塑的提升。

4 结论

护士工作重塑处于中等水平。护士长授权赋能行为、护士长人文关怀行为、学历、夜班频次是护士工作重塑的主要影响因素。护士长可以通过合理授权,拓宽护士权力的范围,并给予护士更多的人文支持与关怀,调动护士工作的自主性与积极性,进一步促进护士工作重塑。本研究仅做了护士工作重塑的横断面调查,后期可以开展质性研究探讨护士工作重塑的更多影响因素。

参考文献:

[1] Han S. Nurses' job crafting, work engagement, and well-being: a path analysis[J]. BMC Nurs, 2023, 22(1): 405.
[2] 庞晨,耿荣娟,樊宽鲁. 临床护士品格优势和工作重塑在

职业认同与创新行为间的链式中介效应[J]. 护理学杂志, 2023, 38(12): 63-66.
[3] 徐佳佳. 基于工作要求-资源模型 ICU 护士工作重塑对工作疲倦的作用机制[D]. 北京: 北京协和医学院, 2023.
[4] 梁瑞晨, 孙子科技术, 曾梁楠, 等. 四川省手术室专科护士工作投入水平及影响因素分析[J]. 护理学杂志, 2023, 38(4): 40-44.
[5] 马俊杰, 冯会玲, 王硕, 等. 护士心理资本类别及与团队工作重塑的关系[J]. 护理学杂志, 2024, 39(17): 75-80.
[6] 许香香. 授权型领导、调节焦点、工作重塑对护士工作绩效的影响研究[D]. 石河子: 石河子大学, 2024.
[7] 张敬宇. 员工主动行为的影响机制研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2014.
[8] 杨益, 李帆, 李金凤, 等. 川渝地区三级甲等医院急诊科护士工作重塑现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2024, 24(1): 120-125.
[9] 段好丽, 陈颂歌, 殷月, 等. 基于资源视角的郑州市 3 所医院护士工作重塑的影响因素分析[J]. 职业与健康, 2024, 40(2): 150-154.
[10] Dvorak K J. The theoretical development and empirical testing of the Measure of Job Crafting(MJC)[D]. Colorado: Colorado State University, 2014.
[11] 祝诗晓. 提升护士工作投入的组织投资策略[D]. 杭州: 浙江大学, 2019.
[12] Sasaki M, Ogata Y, Morioka N, et al. Development and validation of Nurse Managers' Empowering Behavioral Scale for Staff Nurses[J]. Nurs Open, 2020, 7(2): 512-522.
[13] 文娟, 于桂玲, 孔燕, 等. 护士长授权赋能行为量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究, 2022, 36(1): 60-65.
[14] 宋梦瑶. 护士长给予护士人文关怀行为的量表构建及应用[D]. 武汉: 武汉轻工大学, 2020.
[15] 巩健, 王静, 张艳艳, 等. 重症监护病房护士工作重塑与转岗倾向的关系研究: 一个有调节的中介模型[J]. 军事护理, 2023, 40(3): 70-74.
[16] 裴晓玲, 陈丽方, 郭良敏, 等. 护士长授权赋能行为对护士自我调节疲劳的影响[J]. 护理学杂志, 2024, 39(17): 80-83.
[17] 金英花, 史沙沙, 崔文香. 护士长授权赋能行为对临床护士自我效能及工作控制感的影响[J]. 中华护理杂志, 2014, 49(1): 104-107.
[18] 刘秀珠, 王敏玲, 张宏. 护士长授权赋能与肿瘤科护士工作自主性的相关性研究[J]. 当代护士, 2024, 31(1): 139-142.
[19] 孙欣. 授权型领导对员工工作重塑行为的影响[D]. 大连: 东北财经大学, 2022.
[20] 倪旭东, 朱星魁, 潘成凯. 领导风格与工作重塑的关系: 来自元分析的证据[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(4): 45-67.
[21] 何国华, 郑馨念, 王雁飞, 等. 基于工作重塑视角的变革型领导对员工变革支持行为的影响研究[J]. 管理学报, 2023, 20(3): 378-388.

(本文编辑 丁迎春)