

# 结构性授权与心理授权对社区护士工作形塑行为的影响

田茜

**摘要:**目的 探讨结构性授权、心理授权对社区护士工作形塑行为的影响,为提高社区护理服务水平提供参考。方法 采用工作形塑量表、工作条件效能量表、心理授权量表对 216 名社区护士进行问卷调查。结果 社区护士工作形塑得分  $57.75 \pm 8.59$ ,结构性授权得分  $47.12 \pm 10.93$ ,心理授权得分  $36.85 \pm 4.77$ ;结构性授权及各维度、心理授权及各维度与工作形塑呈正相关(均  $P < 0.01$ );回归分析结果显示,结构性授权中支持权力、机会权力、非正式权力 3 个维度及心理授权中工作意义、工作影响 2 个维度对工作形塑具有显著影响( $P < 0.01, P < 0.05$ )。结论 社区护士工作形塑行为有待进一步培养,社区卫生服务管理者可从结构性授权及心理授权角度采取针对性策略。

**关键词:**社区护士; 工作形塑; 结构性授权; 心理授权; 社区护理

**中图分类号:**R473.2 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2020.08.095

**Influence of structural and psychological empowerment on job crafting of community nurses** Tian Qian. Teaching Office of Fundamentals of Nursing, School of Nursing, Heze Medical College, Heze 274000, China

**Abstract:** **Objective** To investigate the influence of structural and psychological empowerment on job crafting of community nurses, and to provide theoretical basis for community care services improvement. **Methods** A total of 216 community nurses were investigated with the Job Crafting Scale, Conditions of Work Effectiveness Questionnaire - II, Psychological Empowerment Questionnaire. **Results** The community nurses scored ( $57.75 \pm 8.59$ ) points in job crafting, ( $47.12 \pm 10.93$ ) points in structural empowerment, and ( $36.85 \pm 4.77$ ) points in psychological empowerment respectively. The total and dimension scores of structural empowerment were positively correlated with job crafting totals, likewise the total and dimension scores of psychological empowerment with job crafting totals ( $P < 0.01$  for all). Multiple linear regression analysis showed that 3 dimensions (support, opportunity and informal power) out of structural empowerment, and 2 dimensions (meaning and impact) out of psychological empowerment conspired to influence job crafting of community nurses ( $P < 0.01, P < 0.05$ ). **Conclusion** Community nurses' job crafting need to be improved. Community health service managers should take targeted strategies to improve community nurses' job crafting from the perspective of structural and psychological empowerment.

**Key words:** community nurses; job crafting; structural empowerment; psychological empowerment; community care

随着居民健康需求的增加,社区卫生服务的重要性愈加凸显。社区护士作为社区卫生服务的中坚力量,其工作能力与工作质量势必影响社区卫生服务水平。工作形塑(Job Crafting)由 Wrzesniewski 等<sup>[1]</sup>于 2001 年在整合前人研究基础上正式提出,反映了个体在面对工作任务及工作关系时做出的生理和认知方面的改变,其作为个人一种主动、自发地对自身及工作环境、内容、认知、关系等进行设计、重塑、匹配的探索性行为,对适应工作角色、激发工作热情、拓展工作内涵、完善职业生涯规划均具有重要的意义<sup>[2-3]</sup>。授权(Empowerment)意为“给予员工工作所需的支持、资源、机会、环境等并提高其能力的过程”,当个体在工作中“被授权”(结构性授权)并强烈感知到(心理授权)时,会有效提高其工作效能、深化角色定位、促进自主创新发展<sup>[4]</sup>。目前,对社区护士工作形塑研究的关注点多聚焦在主动性人格<sup>[5]</sup>、自我效能<sup>[6]</sup>、自主

性<sup>[7]</sup>等个体层面。本研究基于授权理论,从组织及个人两个角度探讨影响社区护士工作形塑行为的因素,旨在为提高社区护理服务水平提供参考。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用方便抽样法,于 2018 年 7~12 月对我市 18 家社区卫生服务中心已取得护士执业资格证书、工作 1 年以上且自愿参与本研究的 216 名在职护士进行调查。排除所属社区卫生中心非正式(实习、进修)或非在岗(休假)护士。216 人中女 209 人,男 7 人;年龄 21~52( $32.03 \pm 6.01$ )岁。工作年限 1~35( $9.44 \pm 6.02$ )年;护士 79 人,护师 104 人,主管护师以上 33 人。

## 1.2 方法

### 1.2.1 调查工具

**1.2.1.1 工作形塑量表** 由 Tims 等<sup>[8]</sup>2012 年编制,包括增加结构性工作资源(5 个条目)、增加社会性工作资源(5 个条目)、增加挑战性工作需求(5 个条目)及减少阻碍性工作需求(6 个条目)4 个维度,共计 21 个条目。量表采用 Likert 5 级计分法,分值越高,表明个体工作形塑行为越佳。国内廖秋菊<sup>[9]</sup>

作者单位:菏泽医学专科学校护理系基础护理学教研室(山东 菏泽, 274000)

田茜:女,硕士,讲师, tqbenz@163.com

收稿:2019-11-19;修回:2019-12-25

对该量表进行中文版修订及信效度检验,显示信效度良好。

1.2.1.2 工作条件效能量表 由 Laschinger 等<sup>[10]</sup>编制,包括机会权力(3 个条目)、支持权力(3 个条目)、信息权力(3 个条目)、资源权力(3 个条目)、正式权力(3 个条目)、非正式权力(4 个条目)共 6 个维度、19 个条目。量表采用 Likert 5 级计分法,得分越高,表示护士获得的结构性授权水平越高,工作环境越利于开展护理工作。国内黄春平等<sup>[11]</sup>对其中文版进行信效度检验,证实适用于我国护士结构性授权水平测量。

1.2.1.3 心理授权量表 由李超平等<sup>[12]</sup>翻译修订,包括 4 个维度、12 个条目,分别是工作意义(3 个条目)、自我效能(3 个条目)、自主性(3 个条目)和工作影响(3 个条目)。量表采用 Likert 5 级计分法,得分越高,代表个人心理感知到的工作授权水平越高。

1.2.2 调查方法 采用问卷调查法。研究者于调查前取得社区卫生服务中心相关人员的知情同意,在调查时采用统一指导语向研究对象介绍研究目的、填表方法与注意事项,问卷以匿名形式据实作答。现场发放,当场回收。共发放问卷 216 份,回收有效问卷 216 份,有效回收率为 100%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS20.0 软件对数据进行描述性分析、Pearson 相关分析及多元逐步回归分析,检验水准  $\alpha=0.05$ 。

## 2 结果

2.1 社区护士工作形塑、结构性授权及心理授权得分 见表 1。

表 1 社区护士工作形塑、结构性授权及心理授权得分( $n=216$ )  $\bar{x} \pm s$

项 目	得分	条目均分
工作形塑	57.75±8.59	2.75±0.41
减少阻碍性工作需求	17.78±2.83	2.96±0.47
增加社会性工作资源	13.59±2.71	2.72±0.54
增加结构性工作资源	13.39±3.07	2.68±0.61
增加挑战性工作需求	12.99±2.56	2.60±0.51
结构性授权	47.12±10.93	2.48±0.58
机会权力	7.89±2.01	2.63±0.67
非正式权力	10.40±2.52	2.60±0.63
信息权力	7.45±2.04	2.48±0.68
正式权力	7.34±2.34	2.45±0.78
支持权力	7.23±2.16	2.41±0.72
资源权力	6.81±2.02	2.27±0.67
心理授权	36.85±4.77	3.07±0.40
工作意义	10.14±2.32	3.38±0.77
自我效能	9.80±2.49	3.27±0.83
自主性	9.26±1.92	3.09±0.64
工作影响	7.65±1.36	2.55±0.45

2.2 社区护士结构性授权、心理授权与工作形塑的相关分析 社区护士结构性授权总分及机会权力、信息权力、支持权力、资源权力、正式权力、非正式权力 6 个维度与工作形塑总分呈正相关( $r=0.625, 0.525, 0.490, 0.569, 0.527, 0.520, 0.505$ , 均  $P<0.01$ );社区护士心理授权总分及工作意义、自我效能、自主性、工作影响 4 个因子与工作形塑总分呈正相关( $r=0.407, 0.304, 0.205, 0.175, 0.284$ , 均  $P<0.01$ )。

2.3 社区护士工作形塑相关因素的多元逐步回归分析 以社区护士工作形塑总分为因变量,结构性授权及心理授权各维度为自变量进行多元逐步回归分析( $\alpha_{\lambda}=0.05, \alpha_{\text{进}}=0.10$ )。其中结构性授权中支持权力、机会权力、非正式权力 3 个维度及心理授权中工作意义、工作影响 2 个维度进入回归方程,具体见表 2。

表 2 社区护士工作形塑相关因素的多元逐步回归分析( $n=216$ )

自变量	$\beta$	SE	$\beta'$	$t$	$P$
常数	22.194	3.284	—	6.759	0.000
支持权力	1.263	0.268	0.317	4.710	0.000
机会权力	0.852	0.289	0.199	2.945	0.004
工作意义	0.750	0.191	0.202	3.923	0.000
工作影响	0.923	0.334	0.146	2.761	0.006
非正式权力	0.485	0.230	0.142	2.112	0.036

注: $R^2=0.460$ ,调整  $R^2=0.447$ ;  $F=35.724, P=0.000$ 。

## 3 讨论

3.1 社区护士工作形塑行为现状 本研究结果显示,社区护士工作形塑行为处于中等水平,以增加挑战性工作需求维度得分最低。工作形塑是一种根据自身能力、技术或需求来平衡工作资源的自主性行为,它可被视为一种积极向上、主动奋发的工作倾向。孟微等<sup>[13]</sup>研究显示,目前我国社区护士存在工作定位不清晰、护理内容繁琐,薪酬待遇及社会地位与临床护士相比普遍偏低等诸多严重影响个人工作热情与职业认同的因素。van den Oetelaar<sup>[14]</sup>研究证实年轻员工(45 岁以下)工作形塑的出发点多是个人职业生涯发展所需,故而职业价值取向限制性因素均有可能影响社区护士工作形塑行为动机。本研究中社区护士工作形塑各维度以“增加挑战性工作需求”维度得分最低。增加挑战性需求是指当工作资源与工作内容匹配度不佳时,个体会提高自身工作能力以应对挑战或主动创造挑战性机会、追求挑战性工作来展示自身才能。本研究中多数社区护士反映,目前社区护士培训、进修、继续教育等存在管理缺陷,多数社区护士在面对目前高需求、高标准、多元化社区护理工作挑战时,自身新知识、新技术的更新难以满足社会大

众的意愿,在工作中追求挑战性护理工作的主动性相对较差,更多是应对日常护理工作需要。因此,相关部门应重视社区护士奖励机制的健全,不同学历护士分层次的管理,优质高年资护士的帮扶,继续教育的多渠道开展,临床护理与社区护理的联动合作<sup>[15]</sup>,以利于提升社区护士工作形塑行为。

**3.2 社区护士结构性授权、心理授权状况** 本研究结果显示,社区护士结构性授权处于中等偏下水平,其中以资源权力维度得分最低。资源权力即个体在工作中获得完成工作目标所需资源(如时间、资金、技术、物资等)的权力。我国社区卫生服务起步较晚,由于缺乏足够的社区护理经验积淀,社区护士获得最优工作资源的数量、途径等有可能会受到社区医疗资源配置不合理、管理制度不完善、管理人员重视不足、规范化人才培养制度欠缺、社区护士个人发展空间狭小等因素的影响。本研究中社区护士心理授权处于中等水平,其中以工作影响维度得分最低。工作影响意为“个体能够感知到的自身工作行为对工作结果所能产生的影响程度”。究其原因,可能由于社会大众的专业偏见往往更侧重于医疗工作,认为护士的工作仅是医嘱的执行者,缺乏工作公信力,同时现阶段的社区护理工作较临床护理工作而言又相对缺乏技能性、专业性,社区护士更难以受到社会的普遍尊重,社区护士自身的职业认同感也随之下降,加之社区护士亦难以大幅度参与到社区卫生服务发展的战略管理与行政决策中,由此造成自身对本职工作的影响力感知体验偏低。

**3.3 社区护士结构性授权、心理授权与工作形塑行为的关系** 结构性授权是在架构、领导、管理、政策等组织层面上对个体所提供的一系列促进职业发展所需的支持、资源、信息、机会、职权等。田启涛<sup>[16]</sup>、Clegg 等<sup>[17]</sup>的研究发现,以满足员工需求、促进员工发展为先的工作组织,乐于信息共享、注重技能培养、鼓励参与决策并善于下放职权,会以激发员工工作能动性、建立组织公平氛围、创造发展机遇、增进员工情感归属、改变员工工作认知来促进员工进行工作形塑。本研究结果显示,社区护士结构性授权总分及各维度均与工作形塑总分呈正相关(均  $P < 0.01$ )。此外,本研究结果显示心理授权总分及各维度亦与工作形塑总分呈正相关(均  $P < 0.01$ )。心理授权为结构性授权的延申,关注点在于个体对组织授权的心理体验。当个体心理上强烈地感知到工作授权时,其自身对工作行为的控制感会增强,工作意义及价值感愈加明确,更有自信去掌握完成工作所需的知识与技能,自身对组织发展、管理、决策、业绩上所产生的影响力的感知亦会更加显著,这会有利于个体在工作中主动重建组织关系、积极再设计工作形式与任务以迎接新挑战,同时帮助个体以更加情

感化、激情化的积极态度重新审视工作,故而个体在工作关系、任务、认知上进行重塑的意愿及动力会增强,工作形塑行为亦会有更加广阔的发展空间。现有研究证实:工作自主性与效能感<sup>[18]</sup>、任务控制性与决策度<sup>[19]</sup>、员工—组织价值观匹配等<sup>[20]</sup>可增进个人工作形塑行为的积极性,这亦在一定程度上为本研究提供了佐证。回归分析结果显示,结构性授权中支持权力、机会权力、非正式权力 3 个维度以及心理授权中工作意义、工作影响 2 个维度对工作形塑可产生影响。来自社会、上级领导等提供的工作支持、价值认同、心理抚慰、利益关心、绩效信任性反馈等作为个体重要的外在工作激励与推动力,可增加个体工作安全感,进而拓展个体工作形塑机会,是个体进行工作形塑强有力的后盾保障。

综上,社区护士工作形塑行为的培养可从以下两方面进行:首先,社区卫生服务管理者在组织层面上,应重视权力有效下放,保障社区护理资源及信息的可靠供给,创造充足的学习及提升条件、营造和谐的医护合作氛围。第二,在为社区护士创建高质量的结构授权环境过程的同时,还应注重社区护士的心理授权体验,积极认可社区护士的工作价值与意义,鼓励社区护士参与日常社区卫生服务发展规划,切实提高社区护理工作的自主性与影响力,以激发社区护士工作形塑热情。

#### 参考文献:

- [1] Wrzesniewski A, Dutton J E. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work[J]. *Acad Manage Rev*, 2001, 26(2): 179-201.
- [2] Berg J M, Grant A M, Johnson V. When callings are calling: crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings[J]. *Organ Sci*, 2010, 21(5): 973-994.
- [3] 耿庆岭, 韦雪艳. 教师工作重塑与组织公民行为关系: 工作投入的中介作用[J]. *中国临床心理学杂志*, 2016, 24(2): 356-358.
- [4] Kanter R M. Men and women of the corporation[M]. New York: Basic Books, 1993: 152-155.
- [5] Tims M, Bakker A B. Job crafting: towards a new model of individual job redesign[J]. *S Afr J Ind Psychol*, 2009, 36(2): 1-9.
- [6] Clegg C, Spencer C. A circular and dynamic model of the process of job design[J]. *J Occup Organ Psych*, 2007, 80(2): 321-339.
- [7] Leana C, Appelbaum E, Shevchuk I. Work process and quality of care in early childhood education: the role of job crafting[J]. *Acad Manage J*, 2009, 52(6): 1169-1192.
- [8] Tims M, Bakker A B, Derks D. Development and validation of the Job Crafting Scale[J]. *J Vocat Behav*, 2012, 80(1): 173-186.