

授权赋能对疼痛护理组成员心理授权 及工作投入程度的影响

芮冶昊¹, 刘娅丽¹, 邓春花², 王颖³, 顾洋洋⁴, 刘丹丹⁵, 李海亮⁶

1. 东南大学附属中大医院肿瘤科, 江苏 南京 210011; 2. 东南大学附属中大医院骨科, 江苏 南京 210011;
3. 东南大学附属中大医院风湿科, 江苏 南京 210011; 4. 东南大学附属中大医院日间病房, 江苏 南京 210011;
5. 东南大学附属中大医院麻醉科, 江苏 南京 210011; 6. 东南大学附属中大医院重症医学科, 江苏 南京 210011

摘要: **目的** 分析授权赋能模式对疼痛护理组成员心理授权及工作投入程度的影响。**方法** 选择2020年12月至2022年1月东南大学附属中大医院疼痛护理组成员48名作为研究对象,进行授权赋能,通过明确职责、定期培训、保证赋能过程的稳定、及时进行纠偏处理这四个环节进行干预。比较干预前、干预后的心理授权评分、Utrecht工作投入程度评分变化。**结果** 实施授权赋能前后,疼痛护理组成员的心理授权评分中的工作意义(11.58±1.40 vs 13.60±1.47)、自主性(11.23±1.46 vs 12.81±1.75)、工作效能(10.77±1.63 vs 12.40±1.78)、工作影响(10.52±1.49 vs 11.90±1.95)差异有统计学意义($P<0.05$);工作投入程度评分中的活力(2.97±0.56 vs 3.25±0.42)、奉献(3.18±0.43 vs 3.49±0.49)、专注(2.77±0.59 vs 3.10±0.43)差异有统计学意义($P<0.05$)。**结论** 对疼痛护理组成员授权赋能,可提升成员的心理授权水平、工作投入程度,在住院患者疼痛护理管理中发挥更积极的作用。

关键词: 授权赋能; 疼痛护理; 心理授权评分; 工作投入量表; 护理管理

中图分类号: R47 **文献标识码:** B **文章编号:** 1674-8182(2024)02-0312-04

Impact of empowerment on psychological empowerment and work engagement among members of the pain care group

RUI Yehao*, LIU Yali, DENG Chunhua, WANG Ying, GU Yangyang, LIU Dandan, LI Hailiang

* Department of Oncology, Zhongda Hospital, Southeast University, Nanjing, Jiangsu 210011, China

Abstract: **Objective** To analyze the impact of empowerment on psychological empowerment and work engagement among members of the pain care group. **Methods** Forty-eight members of the pain care group at the Zhongda Hospital Southeast University were selected as the research subjects for empowerment between December 2020 and January 2022. Interventions were conducted through four steps: clarifying responsibilities, training regularly, ensuring the stability of the empowerment process and timely correcting measures. The psychological empowerment scores and Utrecht work engagement scores were compared before and after the intervention. **Results** Before and after empowerment, there were statistically significant differences between work significance (11.58±1.40 vs 13.60±1.47), autonomy (11.23±1.46 vs 12.81±1.75), work efficiency (10.77±1.63 vs 12.40±1.78) and work impact (10.52±1.49 vs 11.90±1.95) in the psychological empowerment scores of pain care group members ($P<0.05$). There were statistically significant differences in the scores of work engagement level, including vitality (2.97±0.56 vs 3.25±0.42), dedication (3.18±0.43 vs 3.49±0.49) and focus (2.77±0.59 vs 3.10±0.43) before and after empowerment ($P<0.05$). **Conclusion** Empowering members of the pain care group can enhance their psychological empowerment level and work engagement, and play a more active role in managing pain care for hospitalized patients.

Keywords: Empowerment; Pain care; Psychological authorization score; Work engagement scale; Nursing management

授权赋能 (empowerment) 理论由美国学者 Solomon 提出,指赋予员工职权,对其能力进行培养,使被授权赋能者工作能力得到提高^[1]。国外报道将授权赋能应用于护理管理,给护士提供专业的发展空间,营造规范和安全的专科氛围,对护理质量产生了积极影响^[2-3]。在国内,授权赋能被用于患者健康教育^[4]、引导护士创新、提升护士沟通能力、专科护理管理质量等领域^[5-7],提高护士工作能力及工作质量。Kahn^[8]在1990年首次提出工作投入的概念,定义为“组织成员控制自我,以使自我与工作角色相结合的状态”。工作投入高的护士会在工作中投入更多的时间和精力,提升岗位胜任力^[9]。东南大学附属中大医院2014年成立疼痛护理组,负责全院疼痛护理培训及质量改善工作,成员为各病区选送的具有三年及以上临床经验的护士。2021年1至12月使用授权赋能模式,指导疼痛护理组成员开展工作。分析授权赋能干预前后,网络成员心理授权及工作投入程度的变化情况。报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用整群抽样法,选取2020年12月至2022年1月东南大学附属中大医院疼痛护理组成员48名作为研究对象,入选标准:(1)成为疼痛护理组网络成员1年及以上;(2)具备护士执业资格证;(3)同意参加本研究并签署知情同意书。排除标准:研究期间休病假、产假及外出学习 ≥ 3 个月者。

1.2 干预方法

1.2.1 明确成员权责 2021年1月,召开网络成员会议,明确网络成员职责及落实细节。告知网络成员为各病区疼痛护理质量的责任人,负责本病区护理人员的疼痛护理知识培训、疼痛护理工作指导。每季度在疼痛组核心成员带领下,共同开展全院的疼痛护理质量检查,以持续改善疼痛护理质量。组织及参与疼痛护理会诊、科研工作。

1.2.2 定期培训 制定全年培训计划,每季度邀请专家进行疼痛护理专题讲座,通过微信群每两周推送疼痛护理相关指南或高水平研究文献一篇,要求网络成员将培训内容及时传授给本病区护理人员。2021年2季度举办优秀疼痛护理个案分享,3季度举办疼痛护理知识竞赛,12月评选优秀网络成员,进行工作经验交流等,以赛促学,提升网络成员专业能力及工作质量。

1.2.3 保证赋权过程的稳定 2021年1~3月修订疼痛护理指导手册、镇痛药物用药规范、疼痛护理规

范、疼痛评估操作流程,拍摄操作视频。通过标准化流程,指导疼痛护理质量评价。

1.2.4 及时进行纠偏处理 每季度针对质控的高频及重要问题,组织核心成员头脑风暴,提出要因及改进措施。通过会议向网络成员反馈质控问题的要因及改进措施,要求传达给本病区护理人员,并督促各自病区落实改进。

1.3 调查工具

1.3.1 一般资料 采用本院自行设计的调查问卷收集护士的年龄、性别、职称、受教育程度、科室、护龄等。

1.3.2 心理授权评分 心理授权量表由 Spreitzer 编制修订,李超平等^[10]对该量表进行翻译及修订,量表分为工作意义、自主性、工作效能和工作影响4个维度,共12个条目。采用Likert 5级评分法,由“非常不同意”到“非常同意”分别给予1~5分,总分12~60分。得分越高,表明临床护士心理授权水平越高。

1.3.3 Utrecht 工作投入量表(UWES) 此量表由 Schaufeli 等编制修订,张轶文等^[11]对量表进行翻译及修订。量表包括活力、奉献和专注3个分量表,分别包含6个、4个和5个项目。采用7点评定,0表示“从来没有过”,6表示“总是”。得分越高,表明护士工作投入程度越高。

1.3.4 调查方法 以问卷星制作量表,推送给疼痛护理组网络成员,干预前(2020年12月)、干预后1个月(2022年1月)各发送48份,回收48份。双人录入数据。

1.4 统计学方法 采用SPSS 25.0软件处理数据。计数资料采用例(%)描述,比较采用 χ^2 检验;计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示,组内比较采用配对 t 检验。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料 本研究共纳入疼痛护理组成员48名,干预前后共收集问卷96份,问卷回收率100%。护士年龄25~45(30.83 \pm 4.37)岁;女45名,男3名;护士7名,护师33名,主管护师8名;受教育程度大专1名,本科47名;外科14名,内科25名,儿科2名,妇产科4名,重症监护室3名。

2.2 疼痛护理组成员心理授权评分 干预后疼痛护理组网络成员心理授权评分高于干预前,差异有统计学意义($P < 0.01$)。见表1。

2.3 疼痛护理组成员工作投入评分 干预后疼痛护

理组成员工作投入评分高于干预前,差异有统计学意义($P<0.05$)。见表2。

表1 干预前后疼痛护理组成员心理授权评分比较 ($n=48$, 分, $\bar{x}\pm s$)

Tab. 1 Comparison of psychological empowerment scores among members of the pain care group before and after intervention ($n=48$, point, $\bar{x}\pm s$)

时间	工作意义	自主性	工作效能	工作影响
干预前	11.58±1.40	11.23±1.46	10.77±1.63	10.52±1.49
干预后	13.60±1.47	12.81±1.75	12.40±1.78	11.90±1.95
<i>t</i> 值	6.083	4.287	4.652	3.763
<i>P</i> 值	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

表2 干预前后疼痛护理组成员工作投入得分比较 ($n=48$, 分, $\bar{x}\pm s$)

Tab. 2 Comparison of work engagement scores among members of the pain care group before and after intervention ($n=48$, point, $\bar{x}\pm s$)

时间	活力	奉献	专注
干预前	2.97±0.56	3.18±0.43	2.77±0.59
干预后	3.25±0.42	3.49±0.49	3.10±0.43
<i>t</i> 值	2.530	3.007	2.859
<i>P</i> 值	0.013	0.004	0.006

3 讨论

3.1 授权赋能模式可提升疼痛护理组成员心理授权评分 授权模式是近年来兴起的护理管理理论,通过明确护士岗位责任制,落实授权,促使护士主动规范自身职业行为^[12]。国内外研究显示,授权赋能理论的应用可调动护士的主观能动性,促进护士主动学习、主动承担责任,提高护理团队工作效率,提升护理质量^[13-14]。通过疼痛护理组授权赋能,成员们定期接受疼痛护理知识系列培训,参与全院各病区质量检查。并对本病区护理人员进行知识培训、工作指导,追踪本病区疼痛护理质量。在持续改进的过程中,成员们不仅认同疼痛护理的重要意义,还能根据各病区情况,积极主动的想办法解决疼痛护理中的问题,为提升疼痛护理质量而努力。发挥了主人翁意识,调动了护士的积极性与创造性,充分展示出管理才能。

3.2 授权赋能模式可提高疼痛护理组成员工作投入评分 多项研究表明,临床护士的工作投入水平普遍偏低,这可能与我国护士人力的短缺、过重的工作任务、医院人力资源管理的完善和紧张的护患关系等有关^[15-16]。疼痛护理组成员干预前专注、活力维度得分较低,可能与成员们需承担病区护理工作和疼痛护理工作,任务较重,影响了工作的专注度和活力。Dan等^[17]的研究表明赋权可改善护士的工作环境、自我效能感和积极性,从而提高护士的工作参与度。

对疼痛护理组成员实施授权赋能干预,提供支持性工作环境、明确成员职责、细化分工、制定实施人才培养计划、适当赋权,帮助并促进护士在工作中保持积极的心态,提高其工作投入程度,积极主动的发挥了疼痛护理管理作用。

疼痛护理小组的设置有助于进一步规范疼痛护理管理工作,从而提高疼痛管理质量^[18]。通过管理赋能,重视对护士的关注与激励,增强护士工作积极性与组织认同感^[19]。护士的积极性和主观能动性的调动,提高了疼痛护理组成员的心理授权水平和工作投入程度。本研究的对象仅限于单中心的三级甲等综合性医院,建议今后扩大样本量,开展多中心的研究,以得到更全面的数据。

利益冲突 无

参考文献

- [1] Barrier R. Enablement: the key to empowerment[J]. Train Deve J, 1994, 48(6): 33-36.
- [2] Jaber A, Ta'an WF, Aldalaykeh MK, et al. The perception of shared governance and engagement in decision-making among nurses [J]. Nurs Forum, 2022, 57(6): 1169-1175.
- [3] Zeng J, Guo SB, Zheng QX, et al. The mediating effect of psychological empowerment on the relationship between work environment and clinical decision-making among midwives: a multicentre cross-sectional study[J]. BMC Nurs, 2023, 22(1): 116.
- [4] 环林林,王乐红,顾玉华,等.赋能教育模式下的皮内针疗法对卒中后吞咽障碍的干预效果[J].中国临床研究, 2022, 35(2): 289-293.
Huan LL, Wang LH, Gu YH, et al. Effect of intracutaneous acupuncture combined with empowerment education mode on dysphagia after stroke[J]. Chin J Clin Res, 2022, 35(2): 289-293.
- [5] 王佳,王绅莹,刘琳娜.心理授权对手术室护士创新能力的影响[J].中国实用护理杂志, 2019, 35(25): 1971-1976.
Wang J, Wang SY, Liu LN. The influence of psychological authorization on the innovative ability of operating room nurses[J]. Chin J Prac Nurs, 2019, 35(25): 1970-1976.
- [6] 刘利,陈世举,王茹.护士长授权赋能教育在提高低年资助产士产时服务护患沟通能力中的应用[J].齐鲁护理杂志, 2022, 28(8): 162-164.
Liu L, Chen SJ, Wang R. Application of empowerment education for head nurses in improving the communication ability between nurses and patients in delivery service for junior midwives[J]. J Qilu Nurs, 2022, 28(8): 162-164.
- [7] 王雪娇,陈丽萍,孙明辉,等.迈尔斯布里格斯类型指标量表视角下授权赋能对创伤骨科护理管理质量提升的影响[J].安徽医学, 2019, 40(5): 570-573.
Wang XJ, Chen LP, Sun MH, et al. Influence of empowerment on the improvement of nursing management quality of traumatic orthopedics from the perspective of Myers Briggs type index scale[J].

- Anhui Med J, 2019, 40(5):570-573.
- [8] Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. Acad Manag J, 1990, 33(4): 692-724.
- [9] 邓珊,黄金.麻醉科护士岗位胜任力与工作投入的相关性分析[J].护理学杂志,2021,36(2):54-56.
- Deng S, Huang J. Relationship between post competency and work engagement among anesthesia nurses[J]. J Nurs Sci, 2021, 36(2): 54-56.
- [10] 李超平,李晓轩,时勤,等.授权的测量及其与员工工作态度的关系[J].心理学报,2006,38(1):99-106.
- Li CP, Li XX, Shi K, et al. Psychological empowerment: measurement and its effect on employee work attitude in China[J]. Acta Psychol Sin, 2006, 38(1):99-106.
- [11] 张轶文,甘怡群.中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2005,13(3):268-270,281.
- Zhang YW, Gan YQ. The Chinese version of Utrecht Work Engagement Scale: an examination of reliability and validity[J]. Chin J Clin Psychol, 2005, 13(3): 268-270, 281.
- [12] 赵孟淑,孙雪影,王国州,等.护士结构授权、职业获益感与工作嵌入的关系研究[J].中国实用护理杂志,2019,35(3):234-237.
- Zhao MS, Sun XY, Wang GZ, et al. Relationship among structural empowerment, occupational benefit and job embeddedness of nurses[J]. Chin J Prac Nurs, 2019, 35(3): 234-237.
- [13] Friend ML, Sieloff CL. Empowerment in nursing literature: an update and look to the future[J]. NursSciQ, 2018, 31(4): 355-361.
- [14] 刘艳,徐进,丁瑜,等.护士分类授权管理对住院患者医源性皮肤损伤的影响[J].护理学杂志,2023,38(7):54-57.
- Liu Y, Xu J, Ding Y, et al. Effect of implementing hierarchical authorization of nurses in management of iatrogenic skin injury for hospitalized patients[J]. J Nurs Sci, 2023, 38(7): 54-57.
- [15] 万巧琴,尚少梅,谷水,等.临床护士工作投入现状与影响因素研究[J].中国护理管理,2018,18(10):1326-1331.
- Wan QQ, Shang SM, Gu S, et al. Research on the status of work engagement and its influencing factors among clinical nurses[J]. Chin Nurs Manag, 2018, 18(10): 1326-1331.
- [16] 许湘华,湛永毅,李旭英,等.肿瘤专科医院护士工作投入现状及其影响因素研究[J].中华护理杂志,2020,55(6):850-856.
- Xu XH, Chen YY, Li XY, et al. Study on the status of work engagement and its associated factors among nurses in cancer hospitals[J]. Chin J Nurs, 2020, 55(6): 850-856.
- [17] Dan X, Huang Y, Ren JF, et al. Professional nursing practice environment and work engagement: the mediating roles of self-efficacy and achievement motivation[J]. J Nurs Res, 2023, 31: e285.
- [18] 张俊峰,蔡莹莹,郑可欣,等.术后急性疼痛患者自控镇痛管理相关指南的系统评价[J].中华护理杂志,2021,56(12):1868-1875.
- Zhang JF, Cai YY, Zheng KX, et al. A systematic review of guidelines on the management of patient-controlled analgesia in adult patients with postoperative acute pain[J]. Chin J Nurs, 2021, 56(12):1868-1875.
- [19] 万佳,夏海鸥.专科护士工作获得感源泉的质性研究[J].护理学杂志,2023,38(5):82-86,100.
- Wan J, Xia HO. Source of the sense of gain in work among specialist nurses: a qualitative study[J]. J Nurs Sci, 2023, 38(5): 82-86, 100.

收稿日期:2023-06-06 修回日期:2023-07-26 编辑:王海琴

· 读者 · 作者 · 编者 ·

对参考文献著录的要求

本刊参考文献著录格式基本执行 GB/T 7714—2015《信息与文献 参考文献著录规则》。采用顺序编码制著录,依照其在文中出现的先后顺序用阿拉伯数字标出,并将序号置于方括号中,排列于文后。尽量避免引用摘要作为参考文献。引用文献(包括文字和表达的原意)务必请作者与原文核对无误。日文汉字请按日文规定书写,勿与我国汉字及简化字混淆。同一文献作者不超过3人者,全部著录用;超过3人,可以只著录前3人,后依文种加表示“等”的文字。作者姓名一律姓氏在前,名字在后,国外作者的名字采用首字母缩写形式,缩写名后不加缩写点;不同作者姓名之间用“,”隔开,不用“和”、“and”等连词。外文期刊名称用缩写,以 *Index Medicus* 中的格式为准;中文期刊用全名。每条参考文献均须著录起止页。每年连续编码的期刊可以不著录期号。中文参考文献需同时有英文对照。

示例如下:

- [1] 宋研,王国品.“保胆”还是“切胆”:对胆囊结石治疗的再思考[J].中国临床研究,2023,36(1):1-6.
- Song Y, Wang GP. “Preserving gallbladder” or “cutting gallbladder”: Rethinking the treatment of gallstones[J]. Chin J Clin Res, 2023, 36(1): 1-6.
- [2] Kim BJ, Hanna MH. Colorectal cancer in young adults[J]. J Surg Oncol, 2023, 127(8): 1247-1251.

《中国临床研究》编辑部