

· 综述 · doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2022.13.031

网络首发 [https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1097.R.20220328.1001.006.html\(2022-03-28\)](https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1097.R.20220328.1001.006.html(2022-03-28))

授权理论用于护理管理领域研究进展*

魏文彤,刘彦慧 综述,刘璟莹[△] 审校
(天津中医药大学护理学院 301617)

[摘要] 文章综述了授权的概念与相关理论,并分析了授权理论在护理管理领域的作用,以期为国内研究者对授权理论及其在护理管理领域的研究提供参考。

[关键词] 授权;护理管理;综述

[中图法分类号] R471 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8348(2022)13-2311-05

Research progress on application of empowerment theory in nursing management field*

WEI Wentong, LIU Yanhui, LIU Jingying[△]

(School of Nursing, Tianjin University of Traditional Chinese Medicine, Tianjin 301617, China)

[Abstract] This paper reviews the concept and related theory of empowerment, analyzes the role of empowerment theory in the field of nursing administration in order to provide reference for domestic researchers to study the empowerment theory and its application in nursing management.

[Key words] empowerment; nursing administration; review

在我国,随着医疗卫生体制改革的深入,人们对优质卫生服务的需求日益增加,对护理专业人才的建设和提出了更高的要求,特别是新型冠状病毒肺炎疫情后社会各界更加关注我国护士队伍建设的现状,也引发了对高水平护理教育的更深刻反思^[1]。新型冠状病毒肺炎疫情大流行使得人们更难就医,影响医疗服务,并在全球范围内将人力资源转移到了应急响应方面^[2]。护理人力资源短缺是世界上普遍存在的问题。WHO 预测,到 2030 年将需要增加 4 000 万卫生保健工作者以满足社会和人口的需求^[3]。随着生活水平的不断提高,医保制度的不断完善,人们对医疗服务需求规模不断扩大,需求内容日益增多,对医疗服务质量要求不断提升。护士作为医疗服务的直接提供者,如何在护理人力资源缺乏的条件下最大限度地挖掘潜能、提高护理服务质量已成为目前护理管理领域亟待解决的重要问题^[4]。随着领导理论及组织行为学的发展,授权理论被逐渐引入护理管理领域中。有研究表明,授权有利于促进护士积极心理的产生,激发正向行为;有利于改善护理实践环境,提高护理服务质量;有利于提高团队绩效,实现团队及组织目标^[5-9]。目前,我国护理领域的授权尚处于发展阶段,现将国内外授权理论用于护理管理领域的研究进展综述如下,以期为进一步开展授权理论研究和实践提

供借鉴。

1 授权的概念

20 世纪 20 年代人际关系学派和学者梅奥开始提出授权的思想,他认为,如果工作场所中的员工能自我激励,在没有严密监管的情况下也依然能出色地完成工作^[10]。至 50 年代,针对工作中出现权力不平衡的现象,欧美学者首先提出了授权理论,该理论在 20 世纪 80 年代后期被引入护理管理领域。21 世纪初期, KUOKKANEN 等^[11]通过文献回顾授权的理论导向和应用领域,将授权分为 3 个类属,并形成护士授权的 3 个研究方向,分别为结构授权理论、心理授权理论和批判社会授权理论。其中结构授权理论和心理授权理论发展较早,现已进入理论实证阶段,而批判社会授权研究开展较晚,尚处于概念的初期构想阶段^[10]。

1.1 结构授权理论

结构授权是从管理实践层面研究授权,将授权当作提高组织效能的一项管理措施,也就是通过授权以实现权责结构的持续改善。该理论认为,权力应该是积极导向的,但其不意味着专制和强迫,权力是效率和目标导向,当下属接受授权并产生相应行为时可增加组织生产效率。结构授权概念最早起源于 KANTER^[12](1977 年)提出的“组织结构授权理论”。LASCHINGER 等^[13]在此研究基础上将结构授权定

* 基金项目:国家自然科学基金项目(71704132、71974143);教育部人文社会科学研究一般项目(18YJAZH060)。 作者简介:魏文彤(1996—),在读硕士研究生,主要从事护理管理研究。 [△] 通信作者, E-mail:15102295393@163.com。

义为管理者为员工提供一个积极、正向的工作环境,使其能了解组织发展相关信息,获得组织的支持与资源,并不断地为其提供学习和发展的机会以帮助其顺利完成工作。

1.2 心理授权理论

心理授权是从微观层面研究授权,强调员工的授权体验。心理授权的核心思想是通过提高员工对授权的感知以激发其内在在工作动机,强调的是个体内在心理状况与感知。心理授权理论沿动机路径发展而来,从Conger的自我效能感授权模型到Thomas的认知评价授权模型,最终形成Spreizer的心理授权模型^[14]。

1.3 批判社会授权理论

批判社会授权理论是从社会环境层面研究授权,其认为,如果缺乏直接针对个体所有权和代表的正式权力团队,真正的权力仍集中在组织高层管理者,而某些团队常处于从属地位,将难以实现真正的授权^[15]。护理专业的历史发展及其相对于其他职业和社会结构的地位导致护理群体长期处于一个从属状态,护士已接受和适应了现状并形成了特定的价值观。因此,在批判社会授权理论中授权被认为是一种有利于改善护理文化环境的工具,护士也常被作为一个整体以了解其实际的地位与权力情况^[15]。

2 授权在护理管理中的作用

随着研究的不断开展,授权在护理管理领域的积极作用被不断证实,其在护理管理中的作用主要表现在对护士心理感受及行为的影响,并通过心理和行为的改变进一步在护理服务质量提升方面发挥重要作用。

2.1 授权对护士心理感受的影响

授权对护士心理感受的影响主要包括职业倦怠感、工作满意度等。有研究表明,授权是工作满意度的重要预测因素之一^[16]。也有研究表明,心理授权对情绪投入具有预测作用^[17]。此外,ZHANG等^[18]通过meta分析发现,结构授权与情绪衰竭存在弱相关关系。FAULKNER等^[19]研究表明,结构授权和心理授权均为护士尊重感知的重要独立预测因素,结构授权具有更大的解释力。李丹萍等^[20]通过调查了解全面“二胎”政策下产科护士心理授权与职业疲溃感的相关性,结果显示,心理授权与职业疲溃感呈负相关,并认为通过提高产科护士心理授权水平可降低其职业疲溃感。张颖霞^[21]发现,心理授权可通过工作满意度影响护士主观幸福感。

2.1.1 授权对职业倦怠的影响

ORGAMBÍDEZ-RAMOS等^[22]研究表明,专业培训计划、正式和非正式授权网络的发展,以及充分的资源保障可提高授权水平,进而降低护士职业倦怠感。FREY等^[23]研究表明,心理授权和心理耐力的挑战及承诺维度可显著预测护士职业倦怠水平。MENG等^[24]也发现,结构授权和心理授权与职业倦

怠均呈负相关,且心理授权对职业倦怠具有中介作用。国内学者尹萍^[25]通过实施授权管理模式前后对比发现,授权管理模式能提高护士职业认同感并降低其职业倦怠感。刘红菊等^[26]和兰婷等^[27]研究均表明,在急诊室实施授权管理模式可达到改善职业倦怠感的目的。孟微等^[28]、肖柳红等^[29]和王海霞等^[30]研究均表明,临床护士心理授权水平越高,职业枯竭(职业倦怠)水平越低。

2.1.2 授权对工作满意度的影响

FRAGKOS等^[31]进行的一项meta分析结果显示,工作满意度是工作场所中授权(结构或心理)的积极结果,心理授权和结构授权构成授权概念的一部分并影响护士绩效(即工作满意度等)。CHOI等^[32]通过对马来西亚公立及私立医院护士的调查发现,授权不仅可提高护士工作满意度,而且还可调节变革型领导与工作满意度的关系。TALUCCI等^[33]发现,护士长结构授权也影响其工作满意度,特别是在社交和职业互动、奖励和责任方面的机会。CICOLINI等^[34]通过系统回顾12篇研究结构授权、心理授权和工作满意度的文献认为,护士工作满意度与结构赋权和心理赋权有关,结构赋权是心理赋权的前提,工作满意度是二者关系产生的积极结果。为护士提供令人满意的工作环境和工作场所的结构和心理授权有关,而其中结构授权是心理授权的前提,结构授权和心理授权可促进护士产生积极的心理和行为,提高工作满意度和留职倾向。LI等^[35]通过meta分析与国内学者原志芳等^[36]和张雷等^[37]研究均证实了心理授权与工作满意度的关系,并认为探索心理授权与工作满意度的相关性可为降低护士离职策略制订提供指导和建议。国内学者张严丽^[38]通过调查发现,低年资护士结构授权和工作满意度均处于中低度水平,且结构授权能对工作满意度产生积极影响。

2.2 授权对护士行为的影响

国内外研究均证实授权可对护士专业行为,如领导行为、专业实践行为、临床决策技能、跨专业合作、创新行为等产生积极影响。CONNOLLY等^[39]发现,结构和心理授权能提高护士作为领导者角色的能力。SPENCE LASCHINGER等^[40]研究证明了支持性专业实践环境在结构授权和专业实践行为的中介作用。WU等^[41]探讨了影响护士临床决策技能的因素,结果显示,总体结构授权对护士临床决策技能产生积极影响,而其中正式授权和信息授权与护士临床决策技能呈负相关。REGAN等^[42]研究表明,结构授权、真实的领导和专业实践环境能增强临床护士的跨专业合作。国内学者田茜^[43]针对社区护士的形塑行为开展了调查,结果显示,社区护士结构性授权及心理授权均与工作形塑行为呈正相关。国内学者吕梦等^[44]、齐亚宾等^[45]、孙一勤等^[46]和张亚静等^[47]的研究均证实,授权管理、结构授权和心理授权对临床护

士的创新行为均具有积极作用。授权除影响护士专业行为外,也会对工作场所不文明行为、工作-家庭冲突与工作投入等方面产生作用。ARSLAN 等^[7]通过对结构授权、工作场所不文明行为、护士离开机构和专业的倾向性进行路径分析发现,结构授权能对工作场所不文明行为和护士离开其组织的倾向性产生显著直接的负面影响。ORŁOWSKA 等^[48]研究结果提示,在医院环境中授权程度的提高可降低护士工作-家庭冲突,授权有利于护士在专业工作和家庭角色之间的协调。WANG 等^[49]研究表明,心理授权可调节护理实践环境与工作投入的关系。王珊珊等^[50]和张竞怡等^[51]的研究结果均证明了心理授权对工作投入的直接作用,即为护士提供有效的心理授权能提高其工作投入水平。

2.3 授权对护理服务质量的影响

授权有利于护士形成积极、正向的心理认知,产生正面的护理行为,进而从各个方面促进护理服务质量的提升,降低患者不良事件发生率,提高护理质量^[52],增加护理工作效率和成本效益^[53-54]。BOAMAH^[55]研究表明,变革型领导可通过结构授权和提高临床护士领导力降低患者不良结果的发生。KHOSHMEHR 等^[56]探讨了心理授权与道德勇气的相关性,结果显示,促进护士心理授权可增加其道德勇气,最终改善护理服务质量。DIRIK 等^[57]也指出,改善工作环境并提供授权可帮助医疗机构改善患者安全文化,为患者提供安全护理服务。GOEDHART 等^[58]评估和综合现有研究结果证实,结构授权对提高医院护理质量具有积极影响,包括提高护理服务有效性、安全性和护理效率等。STEWART 等^[59]指出,心理授权和结构授权与护士工作效率、优质护理、团队成本效益具有相关性,促进护士心理和结构授权以确保护理工作的成功实践至关重要。国内学者马欢欢^[60]研究表明,实施授权管理能有效提高重症监护病房护士护理文书撰写、效度管理,以及器械管理知识、专业护理知识和技能等方面的能力,全方位提升护理服务质量。

综上所述,授权实现了护理管理权力的下放,有利于增加护士积极的心理感受,有利于促进护士积极行为的产生,有利于最终实现护理服务质量的提升。国内外已开展了大量的授权研究,但批判社会视角的授权研究尚处于起步阶段,其在护理管理领域的研究较少见;国内学者对授权应用效果评价,尤其是对护士行为和护理服务质量方面的应用效果评价较少见;现有研究多直接应用特定管理模式并评价应用效果,缺乏在管理模式应用前的评估,难以实现针对性应用。因此,为有效促进授权在护理管理领域发挥积极作用应进一步进行纵向研究,探讨授权的动态变化机制;继续探讨授权在促进护士行为改变、提高护理服务质量等多方面的应用效果;实现授权管理前评估,以评估结果作为指导实施针对性的授权管理,以实现

管理效能最大化。

参考文献

- [1] 中国青年网. 护理教育必须培养高层次有前瞻性的领军人才[EB/OL]. (2020-10-13)[2021-10-23]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1680400099468216704&wfr=spider&for=pc>.
- [2] MOBULA L M, HELLER D J, COMMODORE-MENSAH Y, et al. Protecting the vulnerable during COVID-19: treating and preventing chronic disease disparities[J]. *Gates Open Res*, 2020, 4: 125.
- [3] WU X, HAYTER M, LEE A J, et al. Positive spiritual climate supports transformational leadership as means to reduce nursing burnout and intent to leave[J]. *J Nurs Manag*, 2020, 28(4): 804-813.
- [4] BURKOSKI V, YOON J, HALL T N T, et al. Patient empowerment and nursing clinical workflows enhanced by integrated bedside terminals[J]. *Nurs Leadersh (Tor Ont)*, 2019, 32(SP): 42-57.
- [5] SILÉN M, SKYTT B, ENGSTRÖM M. Relationships between structural and psychological empowerment, mediated by person-centred processes and thriving for nursing home staff[J]. *Geriatr Nurs*, 2019, 40(1): 67-71.
- [6] KIM M J, HAN J Y. Effect of head nurses' authentic leadership on nurses' job satisfaction and nursing performance: Focusing on the mediating effects of empowerment[J]. *J Korean Acad Nurs Adm*, 2019, 25(1): 25-34.
- [7] ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU H, KOCAMAN G. Structural empowerment, workplace incivility, nurses' intentions to leave their organisation and profession: a path analysis[J]. *J Nurs Manag*, 2019, 27(4): 732-739.
- [8] GARCÍA-SIERRA R, FERNÁNDEZ-CASTRO J. Relationships between leadership, structural empowerment, and engagement in nurses[J]. *J Adv Nurs*, 2018, 74(12): 2809-2819.
- [9] 曹晓媛, 刘彦慧. 结构性授权理论及其对护士工作满意度影响的研究进展[J]. *护理学杂志*, 2010, 25(18): 87-89.
- [10] 曹玉迪, 刘璟莹, 刘珂嘉, 等. 授权教育对 2 型糖尿病患者自我管理干预效果的研究进展[J]. *中国医药导报*, 2019, 16(26): 41-44.
- [11] KUOKKANEN L, LEINO-KILPI H. Power and

- empowerment in nursing; three theoretical approaches[J]. *J Adv Nurs*, 2000, 31(1): 235-241.
- [12] KANTER R M. Men and women of the corporation: new edition [M]. New York: Basic Book, 1993: 245-265.
- [13] LASCHINGER H K, FINEGAN J, SHAMIAN J, et al. Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model[J]. *J Nurs Adm*, 2001, 31(5): 260-272.
- [14] 刘云, 石金涛. 授权理论的研究逻辑——心理授权的概念发展[J]. *上海交通大学学报(哲学社会科学版)*, 2010, 18(1): 54-59.
- [15] BOJE D M, ROSILE G A. Where's the power in empowerment? Answers from Follett and Clegg[J]. *J Appl Behavioral Sci*, 2001, 37(1): 90-117.
- [16] KRETZSCHMER S, WALKER M, MYERS J, et al. Nursing empowerment, workplace environment, and job satisfaction in nurses employed in an academic health science center[J]. *J Nurses Prof Dev*, 2017, 33(4): 196-202.
- [17] RAFIEE F, ZARE Z, ADIB-HAJBAGHERY M, et al. Internet addiction and psychological strain in nursing and midwifery students[J]. *Nurs Midwifery Stud*, 2020, 9(1): 36-42.
- [18] ZHANG X, YE H, LI Y. Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: a meta-analysis [J]. *Appl Nurs Res*, 2018, 42: 9-16.
- [19] FAULKNER J, LASCHINGER H. The effects of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses[J]. *J Nurs Manag*, 2008, 16(2): 214-221.
- [20] 李丹萍, 陈志昊, 郭志东, 等. 全面二孩政策下广东省产科护士心理授权与职业疲溃感的相关性研究[J]. *护理学杂志*, 2019, 34(3): 97-100.
- [21] 张颖霞. 护士工作环境及心理授权与主观幸福感的相关性分析[J]. *齐鲁护理杂志*, 2015, 21(12): 6-8.
- [22] ORGAMBÍDEZ-RAMOS A, BORREGO-ALÉS Y, VÁZQUEZ-AGUADO O, et al. Structural empowerment and burnout among portuguese nursing staff: an explicative model[J]. *J Nurs Manag*, 2017, 25(8): 616-623.
- [23] FREY R, ROBINSON J, WONG C, et al. Burnout, compassion fatigue and psychological capital: findings from a survey of nurses delivering palliative care [J]. *Appl Nurs Res*, 2018, 43: 1-9.
- [24] MENG L, JIN Y, GUO J. Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment [J]. *Appl Nurs Res*, 2016, 30: 104-110.
- [25] 尹萍. 授权管理模式对提高急诊护理人员职业认同感及缓解职业倦怠的影响分析[J]. *中国疗养医学*, 2017, 26(10): 1109-1111.
- [26] 刘红菊, 高学农, 李昕, 等. 授权管理模式对提高急诊护理人员职业认同感与缓解职业倦怠的影响[J]. *职业与健康*, 2017, 33(3): 303-305.
- [27] 兰婷, 丛波. 授权管理模式对急诊科护士综合能力、职业认同感及职业倦怠感的影响[J]. *国际护理学杂志*, 2021, 40(1): 1-4.
- [28] 孟微, 马新利, 吴昊. 临床护士心理授权与职业枯竭的相关性[J]. *广西医学*, 2020, 42(18): 2463-2466.
- [29] 肖柳红, 魏丽君, 叶红. 男护士心理授权水平与工作倦怠的相关性分析[J]. *护理学杂志*, 2016, 31(3): 84-86.
- [30] 王海霞, 魏万宏, 乔娟. 某三甲医院护士心理授权水平与组织认同感相关性分析[J]. *中国现代医生*, 2014, 52(28): 120-122.
- [31] FRAGKOS K C, MAKRYKOSTA P, FRANGOS C C. Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses; a systematic review and meta-analysis [J]. *J Adv Nurs*, 2020, 76(4): 939-962.
- [32] CHOI S L, GOH C F, ADAM M B, et al. Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment [J]. *Hum Resour Health*, 2016, 14(1): 73.
- [33] TALUCCI C, REGA M L, SILI A, et al. Structural empowerment and job satisfaction among nurses coordinators: a pilot study [J]. *Prof Inferm*, 2015, 68(3): 143-150.
- [34] CICOLINI G, COMPARCINI D, SIMONETTI V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review [J]. *J Nurs Manag*, 2014, 22(7): 855-871.
- [35] LI H, SHI Y, LI Y, et al. Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: a systematic review and meta-analysis [J]. *J Adv Nurs*, 2018, 74(6): 1264-1277.
- [36] 原志芳, 李静, 林梅. 三甲医院护士心理授权、结构授权及工作满意度对离职意愿影响的研究 [J]. *天津护理*, 2020, 28(6): 643-647.
- [37] 张雷, 瞿茜, 赵欣, 等. 职业认同感在护士心理授

- 权与工作满意度间的中介作用[J]. 中西医结合护理, 2020, 6(5): 13-17.
- [38] 张严丽. 结构授权与低年资护士工作投入、工作满意度的相关性研究[J]. 全科护理, 2019, 17(1): 10-12.
- [39] CONNOLLY M, JACOBS S, SCOTT K. Clinical leadership, structural empowerment and psychological empowerment of registered nurses working in an emergency department[J]. J Nurs Manag, 2018, 26(7): 881-887.
- [40] SPENCE LASCHINGER H K, ZHU J, READ E. New nurses' perceptions of professional practice behaviours, quality of care, job satisfaction and career retention[J]. J Nurs Manag, 2016, 24(5): 656-665.
- [41] WU M, YANG J, LIU L, et al. An investigation of factors influencing nurses' clinical decision-making skills[J]. West J Nurs Res, 2016, 38(8): 974-991.
- [42] REGAN S, LASCHINGER H K, WONG C A. The influence of empowerment, authentic leadership, and professional practice environments on nurses' perceived interprofessional collaboration[J]. J Nurs Manag, 2016, 24(1): E54-61.
- [43] 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.
- [44] 吕梦, 赵红乐, 庄静, 等. 护士感知诚信领导、心理授权与创新行为的相关性[J]. 护理研究, 2019, 33(7): 1229-1232.
- [45] 齐亚宾, 张桂华. 授权管理对乳腺外科护理人员创新行为与工作满意度的影响[J]. 护理实践与研究, 2019, 16(1): 72-74.
- [46] 孙一勤, 叶志弘. 结构和心理授权对护理人员个体创新行为的影响研究[J]. 中华护理杂志, 2015, 50(5): 556-560.
- [47] 张亚静, 李玉峰, 崔楚云, 等. 护理人员心理授权、自尊与创新行为的关系研究[J]. 护理管理杂志, 2018, 18(1): 16-19.
- [48] ORŁOWSKA A, ŁAGUNA M. Structural empowerment and work-family fit in nurses[J]. Med Pr, 2016, 67(6): 787-800.
- [49] WANG S, LIU Y. Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling [J]. J Nurs Manag, 2015, 23(3): 287-296.
- [50] 王珊珊, 刘彦慧, 杨金花. 专业护理实践环境、心理授权和护士工作投入关系模型的建立[J]. 中华护理杂志, 2012, 47(9): 834-837.
- [51] 张竞怡, 刘丽华, 徐芙蓉, 等. 心理授权在临床护士大五人格与工作投入间的中介效应[J]. 全科护理, 2018, 16(13): 1545-1548.
- [52] YAMIN A E, BOULANGER V M, FALB K L, et al. Costs of inaction on maternal mortality: qualitative evidence of the impacts of maternal deaths on living children in Tanzania[J]. PLoS One, 2013, 8(8): e71674.
- [53] KAPIL K, RASTOGI R. The relationship between leader-member exchange, work engagement and organizational citizenship behaviour [J]. J Indian Business Res, 2019, 12(2): 191-214.
- [54] HAN S S, MOON S J, YUN E K. Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: comparison of permanent and temporary nurses in Korea[J]. Appl Nurs Res, 2009, 22(4): e15-20.
- [55] BOAMAH S. Linking nurses' clinical leadership to patient care quality: the role of transformational leadership and workplace empowerment[J]. Can J Nurs Res, 2018, 50(1): 9-19.
- [56] KHOSHMEHR Z, BARKHORDARI-SHARIFABAD M, NASIRIANI K, et al. Moral courage and psychological empowerment among nurses[J]. BMC Nurs, 2020, 19: 43.
- [57] DIRIK H F, INTEPELER S S. The work environment and empowerment as predictors of patient safety culture in Turkey[J]. J Nurs Manag, 2017, 25(4): 256-265.
- [58] GOEDHART N S, VAN OOSTVEEN C J, VERMEULEN H. The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review[J]. J Nurs Manag, 2017, 25(3): 194-206.
- [59] STEWART J G, MCNULTY R, GRIFFIN M T, et al. Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners [J]. J Am Acad Nurse Pract, 2010, 22(1): 27-34.
- [60] 马欢欢. 授权管理模式提高重症监护室护理人员职业认同感及护理质量的效果观察[J]. 全科护理, 2018, 16(29): 3668-3669.