

• 护理研究 •

临床护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度现状调查^{*}

田 华,张海宇,李 燕

(成都医学院第二附属医院/核工业四一六医院护理部,四川 成都 610051)

[摘 要] **目的** 了解执业护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度现状,分析相关影响因素,明确三者之间的相互关系。**方法** 采用整群抽样法于 2020 年 12 月 21 日至 2020 年 12 月 27 日对成都市执业护士进行问卷调查,通过问卷星进行问卷发放和回收。**结果** 执业护士工作绩效中任务绩效和情境绩效均大于 4,高于理论中值,反生产绩效低于理论中值;绩效考核公平感得分(127.03±25.54)分;精神薪酬满意度总分及各维度得分均大于 4。年龄、学历、职称、工作年限、月平均夜班数、平均月收入、聘用方式对工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度均具有一定的影响($P<0.05$)。工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度之间呈显著正相关($P<0.01$)。**结论** 执业护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度现状较理想,受到多种因素影响。护理管理者不仅应当关注护士绩效考核及其公平感,更应致力于提升护士精神薪酬。

[关键词] 执业护士; 工作绩效; 绩效考核公平感; 精神薪酬
DOI:10.3969/j.issn.1009-5519.2023.14.030 **中图法分类号:**R47
文章编号:1009-5519(2023)14-2482-04 **文献标识码:**B

随着护理事业的发展 and 护理队伍的壮大,护理人力资源管理已成为医院管理的重要部分,合理的绩效考核对护理人力资源管理及优质护理具有重要作用^[1]。有研究表明,采用合理的绩效考核方案对护理工作 进行考评,并将其作为奖金分配、职称晋升等依据,能有效提升护士工作主动性、积极性及护理服务的质量^[2-4]。在绩效考核开展的形势下,绩效考核公平感和精神薪酬也逐渐走入人们的视野。绩效考核公平感是指工作人员在考核周期内对考核系统、过程及结果公平性的感知过程,在员工的工作绩效提升中扮演重要角色^[5-7]。护士的精神薪酬可归纳为来自护士长和医生的认可、赞美、鼓励、感谢^[6],可提高护士的工作积极性,同时护士的精神薪酬满意度与职业认同呈显著正相关,对维持护理人力资源管理稳定性具有重要意义^[7]。因此,绩效考核公平感和精神薪酬成为护士工作积极性、工作投入度,甚至是忠诚性的重要影响因素之一。然而,目前国内对护士绩效考核的研究主要集中在考核指标的制订,很少关注护士对绩效考核公平性的感知;同时,不重视精神薪酬满意度对绩效水平的影响,护士工作绩效、绩效考核公平感及精神薪酬满意度之间具有怎样的相关性尚有待挖掘。故本研究对临床护士的工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度现状进行调研,旨在探索三者之

间的关系。

1 资料与方法

1.1 一般资料 采用整群抽样法于 2020 年 12 月 21 日至 2020 年 12 月 27 日对成都市执业护士进行问卷调查。纳入标准:工作地点在成都市各级医院,取得执业护士资格证,知情同意且自愿加入本研究。排除标准:外院进修护士、规培护士及有严重精神心理健康问题者。本研究共纳入成都市 36 所各级医疗机构的 1 985 名执业护士,其中一级医院 38 名(1.9%),二级医院 273 名(13.8%),三级医院 1 258 名(63.4%),社区医院 164(8.3%),其他(无等无级医院、私立医院等)252 名(12.6%)。其中女 1 935 人(97.5%),平均年龄(29.70±6.91)岁,平均工作年限(8.43±7.13)年。以大专学历占多数,共 1 117 人(占 56.3%);职称以初级最多,共 1 634 人(占 82.3%)。见表 1。

表 1 研究对象一般资料情况($n=1\ 985$)

项目	<i>n</i>	$\bar{x}\pm s$ 或百分比(%)
年龄(岁)		29.70±6.91
性别[<i>n</i> (%)]		
男	50	2.5
女	1 935	97.5
学历		
中专	114	5.7

^{*} 基金项目:成都医学院 2020 年医院发展研究中心专项基金项目(YYFZ20004)。

续表 1 研究对象一般资料情况 ($n=1\ 985$)		
项目	n	$\bar{x}\pm s$ 或百分比(%)
大专	1 117	56.3
本科及以上	754	38.0
婚姻状况		
未婚	912	45.9
已婚	1 025	51.6
分居或离异	42	2.1
丧偶	6	0.3
职称		
初级	1 634	82.3
中级	326	16.4
高级	25	1.3
工作年限(年)	8.43±7.13	
夜班数		
0 d	787	39.6
1~3 d	206	10.4
4~6 d	352	17.7
7~10 d	479	24.1
11 d 及以上	161	8.1
平均月收入		
≤3 000 元	189	9.5
3 001~5 000 元	1 050	52.9
5 001~7 000 元	585	29.5
7 001~9 000 元	133	6.7
≥9 001 元	28	1.4
聘用方式		
在编	235	11.8
非在编	1 750	88.2

1.2 方法

1.2.1 问卷调查 由研究团队参考以往文献,结合研究目的设计而成,包括性别、年龄、工作年限、职称、收入等一般资料。

1.2.2 护士工作绩效量表 本研究使用马燕兰等^[8]编制的工作绩效量表对护士的工作绩效进行评估,该量表各项拟合指数均大于 0.9,具有良好的信效度。量表共包含任务绩效、情境绩效、反生产绩效 3 个维度,51 个条目。采用 Likert 5 级评分法,分数越高表明绩效越好。

1.2.3 绩效考核公平感问卷 该问卷由李美茹等^[9]于 2016 年编制,用于测量护士对医院绩效考核系统、过程及结果公平性的主观感知。该量表 Cronbach's α 系数为 0.966,重测信度为 0.941,信效度较好。该量表包含考核内容、考核者、考核程序、考核结果和结果应用 5 个维度,32 个条目,采用 Likert 5 级评分法进

行计分,总分 34~170 分,分数越高表明护士感知到的医院绩效考核越趋于公平。

1.2.4 精神薪酬满意度量表 由 GIETER 等^[6]于 2010 年编制,我国学者骆鹤飞^[10]于 2017 年引入并进行适应性修订。该量表 Cronbach's α 系数为 0.954,KMO 值为 0.817,表明信效度良好。包含来自护士长、医生和患者的精神薪酬满意度 3 个维度,12 个条目,采用 Likert 5 级评分法进行计分,分数越高表明护士的精神薪酬满意度越高。

1.2.5 资料收集方法 本研究采用网络问卷的方式进行资料收集,以问卷星为载体,在后台设置必答项和答题要求,以保证回收问卷的质量。

1.3 统计学处理 应用 SPSS 22.0 统计软件进行数据分析,计量资料符合正态分布的以 $\bar{x}\pm s$ 表示,不符合正态分布者采用四分位数进行描述,计数资料采用频数(百分比)进行统计描述;不同特征护士间测量指标的差异性检验采用 *t* 检验和方差分析等检验方法。护士工作绩效、绩效考核公平感和精神薪酬满意度之间的关系采用 Pearson 相关进行检验。

2 结 果

2.1 工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度得分情况 本调查中护士绩效水平、精神绩效得分情况较好,绩效水平处于中等水平。见表 2。

表 2 工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度得分情况

项目	平均值	标准差
任务绩效	4.42	0.57
情境绩效	4.42	0.59
反生产绩效	2.10	1.38
绩效公平感	127.03	25.54
精神薪酬	4.21	0.61
来自护士长的精神薪酬满意度	4.17	0.70
来自医生的精神薪酬满意度	4.15	0.71
来自患者的精神薪酬满意度	4.32	0.59

注:工作绩效水平及精神薪酬满意度各维度理论中值为 3。

2.2 工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度影响因素分析 经单因素分析,研究对象的年龄、学历、职称、工作年限、月平均夜班数、平均月收入、聘用方式对工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度具有一定的影响(*P*<0.05)。见表 3。

2.3 工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度相关性分析 控制年龄、职称、学历、工作年限、月收入、夜班数、聘用方式等影响因素,行相关性检验,结果显示,工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度之间存在较强的相关性。见表 4。

表 3 工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度影响因素分析(统计量/*P* 值)

项目	任务绩效	情境绩效	反生产绩效	绩效公平感	精神薪酬	来自护士长的 精神薪酬满意度	来自医生的精神 薪酬满意度	来自患者的 精神薪酬满意度
年龄①	0.037/0.096	0.041/0.070	−0.061/0.007	0.004/0.87	0.030/0.181	0.010/0.646	0.038/0.090	0.035/0.119
性别②	−0.810/0.418	−1.426/0.154	0.255/0.799	−1.371/0.170	0.028/0.978	0.146/0.884	0.234/0.815	−0.363/0.716
学历③	0.975/0.377	0.992/0.371	3.303/0.037	0.088/0.916	0.838/0.433	0.869/0.420	1.533/0.216	0.254/0.775
婚姻状况③	0.740/0.528	0.504/0.680	0.477/0.698	1.415/0.237	0.637/0.591	1.505/0.211	1.097/0.349	0.138/0.937
职称③	0.254/0.776	0.278/0.757	3.163/0.043	3.400/0.034	0.834/0.435	2.805/0.061	0.111/0.895	0.243/0.785
工作年限①	0.034/0.129	0.040/0.074	−0.083/ <0.001	−0.042/0.060	0.019/0.395	−0.013/0.553	0.036/0.112	0.032/0.156
夜班数③	0.503/0.734	1.228/0.297	0.559/0.693	8.194/ <0.001	2.931/0.020	3.953/0.003	3.418/0.009	0.789/0.526
平均月收入③	13.620/ <0.001	13.958/ <0.001	4.663/0.001	13.416/ <0.001	13.253/ <0.001	11.219/ <0.001	11.142/ <0.001	11.189/ <0.001
聘用方式②	2.129/0.034	2.420/0.016	−2.260/0.025	−1.744/0.885	0.444/0.657	−0.144/0.885	0.538/0.890	0.894/0.372

注:①采用 Pearson 相关性检验;②采用独立样本 *t* 检验;③采用单因素方差分析。

表 4 工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度相关性检验(统计量/*P* 值)

项目	任务绩效	情境绩效	反生产绩效	绩效公平感	精神薪酬	来自护士长的 精神薪酬满意度	来自医生的精 神薪酬满意度	来自患者的精 神薪酬满意度
任务绩效	1							
情境绩效	0.935/ <0.001	1						
反生产绩效	−0.092/ <0.001	−0.056/ <0.001	1					
绩效公平感	0.505/ <0.001	0.518/ <0.001	0.084/ <0.001	1				
精神薪酬	0.647/ <0.001	0.627/ <0.001	−0.002/0.939	0.703/ <0.001	1			
来自护士长的精 神薪酬满意度	0.567/ <0.001	0.547/ <0.001	0.013/0.556	0.680/ <0.001	0.908/ <0.001	1		
来自医生的精神 薪酬满意度	0.554/ <0.001	0.545/ <0.001	0.027/0.224	0.653/ <0.001	0.932/ <0.001	0.766/ <0.001	1	
来自患者的精神 薪酬满意度	0.661/ <0.001	0.634/ <0.001	−0.053/0.018	0.584/ <0.001	0.894/ <0.001	0.703/ <0.001	0.770/ <0.001	1

3 讨 论

3.1 执业护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度总体情况 护士工作绩效中,任务绩效和情境绩效是工作绩效的积极方面,表明护士对临床护理工作技能、规章制度等掌握较好。本研究结果显示,执业护士工作绩效中任务绩效和情境绩效均大于4,高于理论中值,反生产绩效(反生产绩效指护理工作中出现的有损组织的行为)低于理论中值,表明护士工作绩效良好^[8]。这与骆鹤飞^[10]学者的研究结果一致。同时,执业护士绩效考核公平感、精神薪酬满意度得分均较高,表明研究对象对执业期间绩效考核相关情况总体较为满意。

3.2 执业护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度相关影响因素讨论 经统计学检验发现,年龄、职称、学历、工作年限、月收入、夜班数、聘用方式对执业护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度情况有一定影响。其中,反生产绩效最

易受到相关因素的影响。年龄小、学历高、工作年限越短、非在编的护士更易在工作中出现有损组织的行为。因此,护理管理者对此类护士应当给予更多关注,协助护士调整个人心态,积极做好本职工作。

值得一提的是,平均月收入是唯一一个对工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度所有维度均存在较强的影响因素。护士是医院第一大群体,合理的工资分配是维持该群体稳定性与积极性的重要因素。然而,保证工资分配的合理性却是医院管理的难点之一,往往存在难以充分体现护理时间成本、分配关系未向护理倾斜、二次分配不合理等诸多问题^[11]。因此,如何建立公平合理的绩效分配方案、充分体现护理成本和护理价值,是医院及护理管理者亟待深入思考并解决的重要问题。澳大利亚等发达国家对执业护士薪资管理拥有一套成熟且公平的方案,既充分体现护理时数,也体现了不同级别护理人员的价值,值得国内管理者参考^[12]。

3.3 执业护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度的相关性讨论 经相关性检验发现,执业护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度三者之间存在极强的正相关性,三者相互影响、相互依存。由此可见,医院及护理管理者想要提升执业护士工作绩效水平,不仅要建立良好的绩效管理机制,尽可能维护绩效考核公平性,更要致力于提升护士精神薪酬满意度。精神薪酬是近年来的新兴概念,人们对于工作的满意度不再局限于薪酬的多少,更关注工作中感受到的尊重、关怀、肯定及个人价值。精神薪酬不但能够满足护士深层次的需求,比经济薪酬更具备直接、长效的激励作用,还能够帮助管理者与护士建立积极的信任关系^[6]。因此,新时代的护理管理者应当具备表达认可与赞美的能力,能够在适当的时机给予护士精神薪酬。同时,管理者也应当鼓励护士的合作者,如医生、技师、家属等,积极向护士表达赞同与感谢,提升护士精神薪酬^[13]。

本研究对成都市 36 所各级医疗机构的 1 985 名执业护士进行了工作绩效相关调查,对护士工作绩效水平、绩效考核公平感及精神薪酬满意度现况有了一定的了解,同时明确了相关影响因素,确认了三者之间的相互关系,为护理管理者提升自身管理技能、提升护士工作积极性提供了一定参考。但是,本研究三分之二的样本均来源于成华区各级医院,不一定能够代表成都市全体护士的总体情况,建议日后的研究者可以开展覆盖面更广、更具代表性的调查。

参考文献

[1] 崔慧珍. 护士个人组织契合度、组织承诺与自评工作绩效的关系研究[D]. 河南: 郑州大学, 2018.

[2] 熊莉娟, 刘义兰, 王玉梅, 等. 护理岗位绩效管理的实践成效[J]. 护理学杂志, 2016, 31(13): 41-44.

[3] 彭玉娜, 刘春英. 绩效管理在手术室护理管理中的应用[J]. 护士进修杂志, 2020, 35(17): 1591-1592.

[4] RICH B L, LEPINE J A, CRAWFORD E R. Job engagement: Antecedents and effects on job performance[J]. Academy Management, 2010, 53(3): 617-635.

[5] 周文霞, 齐乾. 绩效评价公平感对员工绩效的影响机制研究: 以高科技企业知识型员工为例[J]. 科技管理研究, 2020, 40(9): 126-132.

[6] GIETER S D, COOMAN R D, PEPERMANS R, et al. The psychological reward satisfaction scale: Developing and psychometric testing two refined subscales for nurses [J]. J Advanced Nursing, 2010, 66(4): 911-922.

[7] 陈杰, 张卫红. 护士工作绩效与绩效薪酬满意度的相关调查分析[J]. 护理实践与研究, 2016, 13(12): 108-110.

[8] 马燕兰, 王建荣, 王辉, 等. 医院护士工作绩效评估量表的研制[J]. 护理管理杂志, 2007, 7(3): 14-16.

[9] 李美茹, 孙圣凯, 陈孝储, 等. 临床护士绩效考核公平感量表的研制[J]. 解放军预防医学杂志, 2016, 34(2): 191-194.

[10] 骆鹤飞. 护士职业认同与工作绩效的关系研究[D]. 吉林: 吉林大学, 2017.

[11] 秦永方. 护士绩效工资合理性分配探讨[J]. 中国卫生经济, 2017, 36(2): 17-19.

[12] 丛培丽, 曹华丽. 澳大利亚注册护士职称晋级及工资标准简析[J]. 护士进修杂志, 2017, 32(24): 2301-2303.

[13] WALUMBWA F O, MAYER D M, WANG P, et al. Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader, member exchange, self-efficacy, and organizational identification[J]. Organizational Behavior Human Decision Processes, 2011, 115(2): 204-213.

(收稿日期: 2022-11-04 修回日期: 2023-03-17)