

• 护理管理 •  
• 论 著 •

# 自我效能感在护士感知的高绩效工作系统与 工作幸福感间的中介作用

王婷, 李金凤, 李伟

**摘要:**目的 探讨护士感知的高绩效工作系统、一般自我效能感及工作幸福感之间的关系。方法 采用感知高绩效工作系统量表、一般自我效能感、工作幸福感量表,对 327 名护士进行调查。结果 护士感知的高绩效工作系统得分为 $(64.21 \pm 9.54)$ 分,一般自我效能感得分为 $(30.61 \pm 6.57)$ 分;护士工作幸福感中积极情感和工作满意度维度与感知的高绩效工作系统呈正相关(均 $P < 0.05$ );积极情感和工作满意度维度与一般自我效能感呈正相关(均 $P < 0.05$ );感知的高绩效工作系统与一般自我效能感呈正相关( $P < 0.05$ ),一般自我效能感是护士感知的高绩效工作系统和积极情感的中介变量,中介效应占总效应的 17.25%,一般自我效能感是护士感知的高绩效工作系统和工作满意度的中介变量,中介效应占总效应的 27.65%。结论 护士感知的高绩效工作系统和一般自我效能感影响护士的工作幸福感水平,医院建立一套科学合理的高绩效工作系统可以提高护士的工作幸福感,同时自我效能感的提高也会使护士的工作幸福感提高。

**关键词:**护士; 高绩效工作系统; 自我效能感; 工作幸福感; 积极情感; 消极情感; 工作满意度; 中介效应

**中图分类号:**R47;R192.6;C931 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.14.060

**Effect of perceived high-performance work system on nurses' job well-being: the mediating role of self-efficacy** Wang Ting, Li Jin-feng, Li Wei. Nursing Department, Affiliated Hospital of Jining Medical University, Jining 272029, China

**Abstract:** **Objective** To explore the relationship among nurses' perception of high-performance work system, general self-efficacy and job well-being. **Methods** Totally, 327 nurses were surveyed with the Perceived High-Performance Work System Scale, the General Self-efficacy Scale and the Job Well-being Scale. **Results** Nurses scored  $(64.21 \pm 9.54)$  points in perceived high-performance work system,  $(30.61 \pm 6.57)$  points in general self-efficacy. Positive affect and job satisfaction dimensions of the Job Well-being Scale were positively correlated with perceived high-performance work system ( $P < 0.05$  for both). Positive affect and job satisfaction dimensions of the Job Well-being Scale were positively correlated with general self-efficacy ( $P < 0.05$  for all). Perceived high-performance work system was positively correlated with general self-efficacy ( $P < 0.05$ ). General self-efficacy was the mediating variable of nurses' perceived high-performance work system and positive affect, and the mediating effect accounted for 17.25% of the total effect. General self-efficacy was the mediating variable between nurses' perceived high-performance work system and job satisfaction, and the mediating effect accounted for 27.65% of the total effect. **Conclusion** Nurses' perception of high-performance work system and general self-efficacy affect their job well-being. The establishment of a scientific and reasonable high performance work system in the hospital can improve nurses' job well-being, and the improvement of self-efficacy will also enhance nurses' job well-being.

**Key words:** nurse; high-performance work system; self-efficacy; job well-being; positive affect; negative affect; job satisfaction; mediation effect

高绩效工作系统(High Performance Work System, HPWS)是一系列人力资源管理实践,它通过对组织中的招聘选拔、培训晋升、职业稳定等每个环节进行科学管理,最终实现组织绩效的提升<sup>[1]</sup>,是当前“健康中国”战略中人力资源管理领域的一项重要内容<sup>[2]</sup>。高绩效工作系统中的参与式管理、内部晋升等实践能够使员工更好地识别、利用自身发展的机会,让其对自身的成长有更好地感知,进而提高工作积极

性,产生高幸福感体验<sup>[3]</sup>。工作幸福感是个体在完成工作和实现价值时的愉悦体验和感受,护士的工作幸福感对护理队伍的稳定性、护理质量和安全及患者满意度有重要影响<sup>[4]</sup>。自我效能感是指个人对自己能否完成某一活动所具有能力的判断和信心<sup>[5]</sup>,它不是指技能本身,而指自己能否运用自己的技能去完成任务的自信程度<sup>[6-7]</sup>。有研究表明,自我效能感与积极情感、消极情感以及总体幸福感有明显的相关性,可较好地预测工作幸福感<sup>[8]</sup>。研究显示,感知的高绩效工作系统可以不同程度地提高员工个体的自我效能感,使得员工个体的情绪不会被挑战耗竭,工作热情不会被压力过度消耗,从而在工作中得到幸福感,使其有更好的工作状态<sup>[9]</sup>。基于此,本研究探讨自我效能感在护士感知的高绩效工作系统与工作幸福感间的中介作用,旨在为临床护理管理者采取针对性的措

作者单位:济宁医学院附属医院护理部(山东 济宁, 272029)

王婷:女,本科,主管护师

通信作者:李伟, fanfan5424@163.com

科研项目:济宁市重点研发计划(软科学项目)(2020JNZC036);中华医学会医学教育分会和中国高等教育学会医学教育专业委员会医学教育研究课题(2018B-N06007)

收稿:2022-02-11;修回:2022-05-08

施激发护士内在的积极力量,进而提高护士的工作幸福感水平提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用横断面调查,以便利抽样法于 2021 年 3 月 1~7 日使用电子问卷收集系统在济宁市 4 所三甲医院进行问卷调查。纳入标准:在岗注册的护士;工作年限满 1 年;从事临床护理工作;自愿参加本次研究。排除标准:外院进修人员;非临床一线工作;调查期间不在岗者。本研究符合《赫尔辛基宣言》要求,已经通过济宁医学院附属医院伦理委员会审核批准(批准号:20201C027)。本次研究实际收集 327 名护士资料。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 由研究者根据研究目的及内容自行设计,包括年龄、性别、科室、学历、编制、职称、职务、护龄、婚姻状况、月收入。

1.2.2 护士感知 HPWS 量表 由 Mihail<sup>[10]</sup>编制,何文博<sup>[11]</sup>对其内容进行了本土化调适,内容包括招聘选拔(1~3 项)、培训晋升(4~8 项)、职业稳定(9~11 项)、工作明晰(12~15 项)、工作安全(16~17 项)5 个维度 17 个条目。采用 Likert 5 级评分,“很不同意、不同意、不确定、同意、非常同意”分别计 1~5 分,得分越高,说明护士感知的 HPWS 水平越高。该量表经验证具有较好的信效度<sup>[9,11]</sup>,本研究量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.906。

1.2.3 一般自我效能感量表(General Self-efficacy Scale, GSES) 由 Schwarzer 等<sup>[12]</sup>编制,中文版本已被广泛应用<sup>[13]</sup>。该量表共 10 个条目,采用 4 级评分法,从“完全不正确”至“完全正确”,总分 10~40 分,得分越高,说明一般自我效能感越好。10~20 分为低自我效能感、21~30 分为中自我效能感、31~40 分为高自我效能感。中文版 GSES 具有较好的信效度<sup>[14]</sup>。本研究量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.932。

1.2.4 工作幸福感量表 该量表是由陈雅静<sup>[9]</sup>结合 Schaufeli 等<sup>[15]</sup>、任海燕<sup>[16]</sup>和黄亮<sup>[17]</sup>的量表进行修改制定而成,分为积极情感(4 个条目)、消极情感(5 个条目)和工作满意度(6 个条目)3 个维度,共 15 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“完全符合”至“完全不符合”依次计 1~5 分,积极情感、工作满意度正向计分,分数越高表示工作幸福感越高;消极情感反向计分,分数越低为工作幸福感越高。该量表经验证具有较好的信效度<sup>[9]</sup>,本研究量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.895。

1.3 资料收集方法 采用问卷星发放电子问卷进行调查。首先与各医院护理部取得联系,对问卷的内容、填写方式、注意事项进行详细说明,由护理部通过护士长转发给各科室护理人员,填写电子问卷即视为知情同意参加本次调查。问卷使用统一的指导语,本次调查历时 7 d,共回收问卷 350 份。在电子问卷中

前后分别设置了相似的作答题目,剔除前后回答矛盾的问卷,本研究共剔除无效问卷 23 份,有效问卷 327 份,有效回收率为 93.43%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件进行数据处理。服从正态分布的计量资料采用( $\bar{x} \pm s$ )表示,不服从正态分布的计量资料采用  $M(P_{25}, P_{75})$  表示,行 Pearson 相关性分析;采用 AMOS17.0 软件建立结构方程模型。检验水准  $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 调查对象的一般资料 本研究共纳入 327 名护士,男 52 名,女 275 名;年龄 21~岁 133 名,31~岁 183 名,41~50 岁 11 名;人事代理 302 名,合同制 14 名,正式在编 11 名;学历大专 7 名,本科 312 名,研究生 8 名;工作科室为内科 96 名,外科 108 名,妇产儿科 61 名,急诊 ICU 46 名,其他 16 名;职称护士 35 名,护师 150 名,主管护师 136 名,副主任护师及以上 6 名;职务普通护士 222 名,责任组长 57 名,护士长(含副护士长)48 名;护龄 1~年 126 名,6~年 115 名,11~年 52 名,16~20 年 19 名,>20 年 15 名;婚姻状况已婚 249 名,未婚 74 名,离异 4 名;月收入<4 000 元 21 名,4 000~元 76 名,6 000~元 100 名,>8 000 元 130 名。

2.2 护士工作幸福感、感知的 HPWS、一般自我效能感得分 见表 1。

表 1 护士工作幸福感、感知的 HPWS、一般自我效能感得分( $n=327$ )  $\bar{x} \pm s/M(P_{25}, P_{75})$

| 项目       | 总分                 | 条目均分            |
|----------|--------------------|-----------------|
| 工作幸福感    |                    |                 |
| 积极情感     | 16.39 $\pm$ 3.15   | 4.10 $\pm$ 0.79 |
| 消极情感     | 12.28 $\pm$ 6.39   | 2.46 $\pm$ 1.28 |
| 工作满意度    | 24.29 $\pm$ 4.47   | 4.05 $\pm$ 0.75 |
| 感知的 HPWS | 64.21 $\pm$ 9.54   | 3.78 $\pm$ 0.56 |
| 选拔招聘     | 11.17 $\pm$ 1.95   | 3.72 $\pm$ 0.65 |
| 培训晋升     | 18.38 $\pm$ 3.24   | 3.68 $\pm$ 0.65 |
| 职业稳定     | 11.23 $\pm$ 1.96   | 3.74 $\pm$ 0.66 |
| 工作清晰     | 16.65(13.65,17.65) | 4.16(3.41,4.41) |
| 工作安全     | 7.82(6.82,8.82)    | 3.91(3.41,4.41) |
| 一般自我效能感  | 30.61 $\pm$ 6.57   | 2.96 $\pm$ 0.66 |

2.3 护士工作幸福感、感知的 HPWS、一般自我效能感的相关性分析 护士工作幸福感中的积极情感和工作满意度维度与感知的 HPWS 呈正相关( $r=0.749, 0.727$ , 均  $P<0.05$ );积极情感、工作满意度维度与一般自我效能感呈正相关( $r=0.613, 0.676$ , 均  $P<0.05$ );感知的 HPWS 与一般自我效能感呈正相关( $r=0.602, P<0.05$ )。

2.4 自我效能感的中介效应分析 根据相关性分析结果,提出以下假设:感知的 HPWS 对积极情感和工作满意度产生直接作用,一般自我效能感为感知的 HPWS 和积极情感、工作满意度间的中介因子。运

用 AMOS17.0 软件构建结构方程模型,采用最大似然比法对初始模型进行反复修正、拟合,验证该假设。优化后模型的卡方与自由度比率( $\chi^2/df$ )为 2.506,近似误差均方根(RMSEA)为 0.068,拟合优度指数(GFI)为 0.978、调整的拟合优度指数(AGFI)为 0.934、比较拟合指数(CFI)为 0.993、规范拟合指数(NFI)为 0.988,均 $>0.900$ ,模型拟合指数显示该模型可接受<sup>[18]</sup>,一般自我效能感中介作用拟合模型,见图 1。Bootstrap 法(本研究抽取了 5 000 次)检验结果显示,感知的高绩效工作系统到积极情感和工作满意度的直接效应、间接效应的 95%CI 均未包含 0,说明自我效能感的部分中介效应模型成立,且每个路径占总效应 0.133/(0.133+0.638)=17.25%、0.209/(0.209+0.547)=27.65%,见表 2。

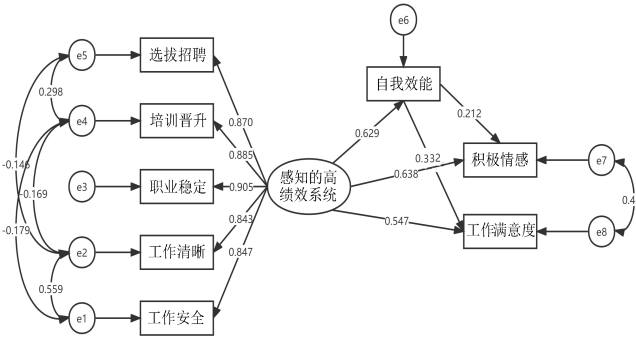


图 1 自我效能感中介作用拟合模型

表 2 自我效能感在护士感知的 HPWS 和工作幸福感间的中介效应(n=327)

| 变量                     | 效应关系 | 效应值   | P      | 95%CI       |
|------------------------|------|-------|--------|-------------|
| 感知的 HPWS—自我效能感—积极情感    | 直接效应 | 0.638 | <0.001 | 0.529~0.743 |
| 感知的工作系统—自我效能感—工作满意度    | 直接效应 | 0.547 | <0.001 | 0.419~0.662 |
| 感知的高绩效工作系统—自我效能感—积极情感  | 间接效应 | 0.133 | <0.001 | —           |
| 感知的高绩效工作系统—自我效能感—工作满意度 | 间接效应 | 0.209 | <0.001 | —           |

3 讨论

3.1 护士的工作幸福感处于中等偏上水平 工作幸福感是在幸福感理论之下,聚焦于特定工作情境提出的一个概念,指与工作有关的积极情感、消极情感以及对工作的满意度<sup>[19]</sup>。积极情感分为快乐、喜悦、自豪、得意、满足和爱等积极情绪;消极情绪分为悲伤、焦虑、负罪感、压力、沮丧、耻辱、愤怒和嫉妒等;工作满意度分为期待变化、他人认可、对工作的现状、过去和未来感到满意等<sup>[20]</sup>。本研究结果显示,护士工作幸福感中的积极情感(4.10±0.79)和工作满意度(4.05±0.75)条目均分高于陈雅静<sup>[9]</sup>的研究结果[分别为(3.38±0.97)分、(3.42±0.85)分]。由此可见,本研究中的护士在工作中的 interpersonal 关系融洽,对临床工作岗位的胜任感及工作认可度等较高,在工作中有较高的积极情绪体验和工作满意度水平。本次调查中发现,医院给予护士人性化管理,重视其身心健康和

幸福感受,为其提供更多进修学习的机会,加强护理专业技能培训、人文关怀以及心理健康指导,可以提高护士的工作幸福感。这提示医院人力资源管理者可以从内外因结合的角度提升护士的工作幸福感,建立公平合理的管理方案,营造一个支持性的、可信赖的组织环境,激发护士的工作激情,进而促进其获得更高的工作幸福感。

3.2 护士感知的 HPWS 处于中等偏上的水平,可以正向预测护士的工作幸福感 感知的 HPWS 使护士能够获得更多的信息,使他们感受到在组织中的重要性,充分发挥个人专长和能力,全身心投入到护理工作中,进而提升个人的工作绩效。本研究结果显示,护士感知的 HPWS 得分为(64.21±9.54)分,处于中等偏上的水平,在各维度中,工作明晰维度条目均分最高,其次是工作安全维度,这和何文博<sup>[11]</sup>的研究结果相似,说明三级甲等医院的护士在工作清晰和工作安全上有比较明确的认识;而培训晋升维度的条目均分最低,说明医院管理层对护理人员的培训晋升重视度不够,目前的医院医务人员的培训晋升体系有待进一步完善,打破护理职业的“天花板”,避免论资排辈,让有能力有抱负的护士看到护理职业发展的广阔空间,这需要医院在招聘选拔和晋升环节上制定科学完善的制度,充分调动护理人员工作的积极性,同时也要设置职业定期考核机制,时刻保持护理队伍的警觉性,使护理队伍朝着健康可持续的方向稳步前进。

由本研究结果可知,护士感知的 HPWS 可以正向预测护士的工作幸福感的积极情感和工作满意度 2 个维度,与杜旌等<sup>[21]</sup>的研究结果一致。高绩效工作系统所带来的高工作资源(如参与决策)与高工作要求(如绩效考核),能够让员工的潜力得以充分发挥,使其更深层次的需求得到满足,进而能有效激发员工的幸福感<sup>[22]</sup>。在积极情感的扩展构建理论中,积极情感是指人们心理活动的组织力量,具有扩展个体认知范围、构建心理资源及激活行为倾向的功能<sup>[23]</sup>。管理者帮助护士塑造职业稳定和工作安全的工作环境,能够使其工作时感受到源于内心的快乐、鼓舞与愉悦等积极情感,进而促进其更加积极主动地投身到护理工作中;选拔招聘的过程、明晰的工作职责制度,在一定程度上能够激发护士的工作积极性,让护士的努力有所回报。医院为护士提供的培训晋升机会,能够提高其工作能力与技能,让护士对自身的成长有所感知,同时也让自己在组织内部的晋升更具竞争力,对其工作满意度的提升具有促进作用。幸福感较高的临床护理人员,不仅表现出对工作满意,更重要的是可以在工作过程中收获快乐,这又能充分激发护理人员的工作热情与积极性,从而为医院创造更大的价值。

3.3 护士的一般自我效能感在感知的 HPWS 和工

作幸福感间发挥部分中介效应 自我效能是个人为了达到特定目标,在采取实际行动前对自己组织计划能力的主观预期判断,相信自己能通过一连串行动,产生可期待的结果。低自我效能感会导致个体过低评估自己的能力,降低习得行为的表现,使工作能力和效率下降,特别是在进行难度较大的护理操作时自信心不足。本研究显示,护士一般自我效能感条目均分为 $(2.96 \pm 0.66)$ 分,与 Schwarzer 等<sup>[24]</sup>测得的国际常模条目均分 $(2.95 \pm 0.53)$ 结果大体一致,提示护士的一般自我效能感水平处于中等偏上水平。说明护士在处理许多临床护理问题时表现出较高的自信水平及自我信念,并相信自己在困难的护理工作环境中,能展现出良好的工作表现能力。

本研究结果显示,感知的 HPWS 对积极情感与工作满意度产生直接效应,同时以自我效能感为中介变量对积极情感与工作满意度产生间接效应,分别占总效应的 17.25%、27.65%,即自我感知的 HPWS 得分越高的护士,自我效能感也越高,进而对工作幸福感产生积极作用。HPWS 强调实施一系列人力资源管理实践,包括给护士提供必要的培训,关注护士的职业稳定和安全,鼓励护士表现出更多的自主决定行为,有明确的工作职责制度,表现出组织对护士的重视和关心,作为回报,护士会用更加积极的情绪投入到自己的工作中,进而增加其对工作的满意度。在临床护理实践中推行 HPWS,能够使护士感受到组织对自己的重视和支持,促使其自我效能感增加,从而增加其对组织的忠诚度和归属感,进而更加积极努力地工作。

#### 4 小结

护士感知的 HPWS、一般自我效能感和工作幸福感均为中等偏上水平,通过回归分析验证了护士感知的 HPWS 和一般自我效能感对工作幸福感中的积极情感和工作满意度有直接预测作用,通过中介效应分析验证了一般自我效能感在护士感知的 HPWS 和工作幸福感之间起部分中介作用。因此,建议临床护理管理者建立一套科学高效的高绩效工作系统,为护士营造一种积极向上的工作氛围,提高其自我效能感,促使其对工作投入更多的精力和热情,进而促进其工作幸福感的提升。本研究为横断面研究,仅在济宁市 4 所三甲医院进行了调查,研究结果可能受医院环境氛围等影响使其外推受限,今后考虑扩大样本收集的范围,使研究结果更具代表性。

#### 参考文献:

- [1] Miao R, Bozionelos N, Zhou W, et al. High-performance work systems and key employee attitudes: the roles of psychological capital and an interactional justice climate[J]. Intern J Human Resource Manage, 2020(2020): 1-35.
- [2] Yan G H, Liu Y P. Reforms and innovations of human resource management in public hospitals[J]. Chin J Integr Tradit West Med, 2012(3): 144-145.

- [3] Kuvaas B. An exploration of how the employee-organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes[J]. J Manage Stud, 2008, 45(1): 1-25.
- [4] 韩娟, 马佳佳, 陈东莉, 等. 相对剥夺感在 ICU 护士资质过剩感与工作幸福感中的中介与调节作用[J]. 护理学杂志, 2021, 36(20): 68-72.
- [5] 张雅芝, 张军, 童莉. 基于自我效能感干预提高老年高血压患者药物管理效果[J]. 护理学杂志, 2015, 30(21): 74-77.
- [6] Chan H, Chu H, Chou L, et al. Factors affecting job involvement in Taiwanese nurses: a structural equation modeling approach[J]. Intern J Health Res Innov, 2015, 3(2): 1-12.
- [7] 徐芸, 来鸣, 金琪. 辱虐管理对护士自我效能感影响的研究[J]. 护理学杂志, 2018, 33(24): 44-47.
- [8] 朱俊宇. 医科大学生自我效能感、压力应对及幸福感相关机制的研究[D]. 昆明: 昆明医科大学, 2020.
- [9] 陈雅静. 医生感知的高绩效工作系统对其工作幸福感的影响研究[D]. 兰州: 兰州大学, 2020.
- [10] Mihail D M. The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: evidence from Greece[J]. Eur Manage J, 2016(34): 424-438.
- [11] 何文博. 护士感知的高绩效工作系统对其职业倦怠感的影响[D]. 兰州: 兰州大学, 2020.
- [12] Schwarzer R, Born A, Iwawaki S, et al. The assessment of optimistic self-beliefs: comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-efficacy Scale[J]. Appl Psychol, 1997, 46(1): 69-88.
- [13] 王才康, 胡中锋, 刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(1): 37-40.
- [14] Zhu B, Chen C R, Shi Z Y, et al. Mediating effect of self-efficacy in relationship between emotional intelligence and clinical communication competency of nurses[J]. Intern J Nurs Sci, 2016, 3(2): 7.
- [15] Schaufeli W B, Salanova M, González-Romá V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. J Happ Stud, 2002, 3(1): 71-92.
- [16] 任海燕. 综合性医院临床医生幸福感评价及影响因素的研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2010.
- [17] 黄亮. 中国企业员工工作幸福感的维度结构研究[J]. 中央财经大学学报, 2014(10): 84-92.
- [18] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(5): 731-745.
- [19] Zheng X M, Zhu W C, Zhao H X, et al. Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation[J]. J Organ Behav, 2015, 36(5): 621-644.
- [20] 葛津津, 刘薇群, 陈益清, 等. 护士工作幸福感的研究现状[J]. 中华护理杂志, 2012, 47(8): 763-765.
- [21] 杜旌, 李难难, 龙立荣. 基于自我效能中介作用的高绩效工作系统与员工幸福感研究[J]. 管理学报, 2014, 11(2): 215-221.