

customer satisfaction in pharmaceutical logistics: an analysis based on kano model and importance-satisfaction model[J]. *Int J Environ Res Public Health*, 2019, 16(21):4091.

[15] Ergin E, Karaarslan D, Şahan S, et al. Artificial intelligence and robot nurses: From nurse managers' perspective: a descriptive cross-sectional study[J]. *J Nurs Manag*, 2022, 30(8):3853-3862.

[16] Watson D, Womack J, Papadacos S. Rise of the robots: is artificial intelligence a friend or foe to nursing practice? [J]. *Crit Care Nurs Q*, 2020, 43(3):303-311.

[17] 赵家君, 孙雪峰, 王一丹, 等. 护理机器人的应用研究进展[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(12):108-111.

[18] Wirtz J, Kunz W, Paluch S. The service revolution, intelligent automation and service robots[EB/OL]. (2021-01-15)[2022-06-18]. <https://www.europeanbusinessreview.com/the-service-revolution-intelligent-automation-and-service-robots/>.

[19] 中共中央, 国务院. 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于加强科技伦理治理的意见》[EB/OL]. (2022-03-20)[2022-06-22]. [http://www.gov.cn/zhengce/2022-03/20/content\\_5680105.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2022-03/20/content_5680105.htm).

[20] 龚道雄, 裴梦瑶, 于建均. 传染病房护理机器人的应用现状与展望[J]. *北京工业大学学报*, 2021, 47(5):540-550.

(本文编辑 赵梅珍)

## 基于 ERG 理论的临床护士发展性绩效评价模型及指标构建

刘于, 张萍, 余小燕, 杜美晨

**摘要:**目的 构建临床护士发展性绩效评价模型及指标, 为临床护士岗位绩效管理提供参考。方法 基于生存-关系-成长理论, 通过文献分析, 研究小组讨论初步确定基于临床护士职业需求的岗位绩效评价指标条目, 采用德尔菲法, 对 19 名护理专家进行 2 轮函询, 以及层次分析法确定临床护士岗位绩效评价指标。结果 构建的临床护士发展性绩效评价模型及指标体系包括 4 个一级指标(专业支撑、专业强化、专业适应和专业突破)、13 个二级指标、27 个三级指标。第 2 轮专家权威系数 0.889, 判断系数为 0.853, 熟悉系数为 0.926; 第 2 轮函询的肯德尔和谐系数 0.103~0.185(均  $P < 0.05$ ), 变异系数范围为 0.000~0.173。结论 构建的临床护士岗位 BEST 绩效评价模型及指标体系具有充分的理论依据和较好的实用性, 可用于临床护士的绩效评价。

**关键词:** 临床护士; ERG 理论; 绩效评价; 专业支撑; 专业强化; 专业适应; 专业突破; 德尔菲法

**中图分类号:** R47; C931.2 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.11.058

**Construction of BEST performance evaluation model and appraisal indicators for clinical nurses based on ERG theory** Liu Yu, Zhang Ping, Yu Xiaoyan, Du Meichen. *Department of Nursing, Tongji Hospital Affiliated to Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China*

**Abstract: Objective** To develop a performance appraisal model and indicators for clinical nurses, and to provide references for performance management of clinical nurses. **Methods** According to the theory of Existence-Relatedness-Growth(ERG), preliminary job performance evaluation indicators based on the professional needs of clinical nurses were determined through literature analysis and research group discussions, and the Delphi method was used to conduct two rounds of consultations with 19 nursing experts. Then analytic hierarchy process was adopted to confirm the weight of each indicator. **Results** The finalized nursing performance appraisal model had 4 first-level indicators (basement, enhancement, suitability, transcendence), 13 second-level indicators and 27 third-level indicators. The authority coefficient, judgment coefficient and familiarity coefficient of the experts in the second round were 0.926, 0.853 and 0.926 respectively. Besides, the Kendall coefficients of the second round were 0.103-0.185 ( $P < 0.05$  for all) and the coefficients of variation (CV) ranges from 0.000-0.173. **Conclusion** The BEST nursing performance appraisal model and indicators system is scientific and reliable. It provides a scientific basis for performance appraisal of clinical nurses, which may promote the professional development of clinical nurses.

**Key words:** clinical nurses; ERG theory; performance appraisal; basement; enhancement; suitability; transcendence; Delphi method

建立科学完善的护理岗位管理制度是推动中国护理事业发展的重要战略性任务, 有利于调动临床一

线护士的积极性, 提升临床护理质量<sup>[1]</sup>。岗位绩效评价是护理岗位管理的重要环节之一。2020 年, 国家卫生健康委员会明确提出要建立基于护理岗位的绩效评价制度, 旨在围绕岗位目标对护士进行全方位评价, 在个人薪酬、聘任与培养、职业发展等方面发挥着重要价值<sup>[2-4]</sup>。目前, 医疗机构护理岗位绩效评价体系主要从临床工作量、服务质量、医疗质量安全等要素进行考量, 尚未涵盖岗位履职、执业认同等内在的驱动要素, 未能充分重视和调动护理人员岗位价值和

作者单位: 华中科技大学同济医学院附属同济医院护理部(湖北 武汉, 430030)

刘于: 女, 本科, 主任护师, 护理部副主任, 504443342@qq.com

科研项目: 国家卫生健康委人才交流服务中心资助项目(RCLX2220024)

收稿: 2023-01-17; 修回: 2023-03-30

发展积极性<sup>[2-5]</sup>。现有研究多关注横向比较的护理工作结果,此类评价型绩效考核可能导致护士关注短期绩效,忽视个人职业发展<sup>[6-8]</sup>。而发展型绩效考核重在评估个体表现和未来潜能,促使个体朝组织和个人的目标努力,具有引导性和激发性<sup>[9-10]</sup>,有利于护理质量的持续提升和护士队伍的长远发展。因此,本研究拟以组织和护士的共同发展目标为导向,以生存-关系-成长理论(Existence-Relatedness-Growth, ERG)为内核<sup>[11]</sup>,结合临床护理岗位特色,构建临床护理岗位发展型绩效评价模型及指标体系,进一步完善岗位绩效管理制度,指引和促进临床护士的职业发展。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 本研究采用目的取样法遴选湖北省函询护理专家。入选标准:①任职于三级甲等医院的护理副院长、护理部主任或副主任、总护士长或护士长;②本科及以上学历;③从事护理管理工作 10 年及以上,具有护理管理、绩效管理等方面丰富的经验,了解护理人员绩效考核的机制、理论知识等;④副高级及以上职称;⑤对本研究知情同意,自愿参加,完成 2 轮函询。完成 2 轮函询共 19 人,均为女性;年龄 39~58 (49.53±6.51)岁;工作年限 14~39 (29.68±8.12)年。学历:本科 11 人,硕士 6 人,博士 2 人。职称:副高级 11 人,正高级 8 人。岗位:护理管理 19 人。硕士/博士生导师 9 人。

## 1.2 方法

**1.2.1 成立研究小组** 成立以护理部主任为项目负责人的护理岗位绩效评价研究小组,共 14 名成员,包括护理管理 4 人、人力资源管理 1 人和临床护士 9 人,其中博士学位 1 人,硕士学位 6 人。研究小组负责初步拟定临床护士岗位绩效评价指标条目池,制订专家咨询问卷,2 轮函询意见收集整理和讨论,对指标体系的信效度和权重分析等。

**1.2.2 基于 ERG 理论的临床护士岗位绩效评价架构设计** 美国学者 Alderfer<sup>[11]</sup>于 1969 年提出 ERG 理论,重点阐释了个体的 3 种核心需要,即生存需要、关系需要、成长需要。生存需要与个体基本物质生存需要有关,关系需要与个体社会人际关系有关,成长需要与自我发展和完善有关。个体需求的满足能促进个人发展,护士在职业需求的驱动下能更清晰地、更自主地履行岗位职责、提升岗位绩效水平,因此将个体三大需求作为绩效评价的核心架构。在个体需求的架构下,研究小组通过国家政策和文献资料进行抽取和提炼,分析护理专业内涵和个体绩效的内容,结合临床护士的职业需求、角色与要求,初步抽取专业支撑、专业强化、专业适应与专业突破 4 个核心要素。4 个核心要素层次逐次增高;专业支撑和强化均是生存需要的外在衍生,适应和突破分别是关系和发展需要的外在衍生。

**1.2.3 初步拟定绩效评价指标条目池** 以 ERG 理论为指导,基于临床护士岗位要求,查阅国内外关于护理岗位绩效评价相关文献。检索的数据库包括中国知网、万方数据库、维普网、Sinomed、PubMed、Cochrane Library、Embase、Web of Science、CINAHL。中文检索词为护理,护士,临床护士;绩效,绩效考核,岗位绩效;指标,模型。英文检索词为 nursing, nurses, clinical nurses; nursing performance appraisal, evaluation; model, indicator, indicator system。文献纳入标准为中文或英文文献;文献内容与临床护士绩效评价、绩效考核相关。排除标准为重复发表的文献;无法获取全文的文献。研究小组对文献进行阅读、筛选及讨论后初步拟定临床护士岗位绩效评价指标体系框架,包含专业支撑、专业强化、专业适应与专业突破 4 个核心要素 13 个二级指标和 27 个三级指标。

## 1.2.4 专家函询

**1.2.4.1 制订函询问卷** 根据理论及文献分析、研究小组讨论的结果,形成第 1 轮专家函询问卷。问卷正文为临床护士岗位绩效考核一、二、三级指标的重要程度及权重,采用 Likert 5 级评分评价重要程度,即“非常重要”“不太重要”“一般重要”“重要”和“不重要”5 个等级,同时设置意见修改栏和增加条目栏。以百分制形式分别对一、二、三级指标初步赋予权重。

**1.2.4.2 实施专家函询** 采用发放纸质问卷或发送电子邮件的方式进行咨询。基于第 1 轮专家咨询的结果,经研究小组讨论后对指标进行筛选、修改;修改后的条目和意见通过第 2 轮函询反馈给专家,由专家进行再次评价。本研究分别于 2021 年 1~2 月、2~3 月进行 2 轮咨询,指标筛选纳入标准为重要性赋值均值>3.5,且变异系数(CV)<0.25。同时根据专家咨询结果和意见,经研究小组讨论决定添加或删除评价指标,形成第 2 轮函询的指标体系,并请专家对指标的权重进行赋值。

**1.3 统计学方法** 采用 Excel2019 和 SPSS25.0 软件处理数据,采用率、构成比、均数、标准差等进行统计学描述。统计专家的积极系数和权威程度系数(CR)、变异系数(CV)和肯德尔和谐系数。通过 Yaahp 层次分析法软件进行指标权重的计算和一致性检验,组合权重使用连乘法计算。本研究以第 2 轮德尔非法重要性赋值均数的差值确定 Satty 标度,形成目标层(临床护士岗位绩效评价指标)、准则层(一级指标、二级指标)和方案层(三级指标)组成的层次结构。

## 2 结果

### 2.1 专家参与情况

**2.1.1 专家的积极性** 本研究 2 轮函询专家均为 19 人,有效回收问卷 19 份,有效回收率 100%。第 1 轮有 12 名专家提出修改建议,第 2 轮有 9 名专家提出

修改建议。

**2.1.2 专家权威程度** 本研究 2 轮函询专家的权威系数分别为 0.873, 0.889, 其中判断系数分别为 0.811, 0.853, 熟悉系数分别为 0.937, 0.926。

**2.1.3 专家意见的集中程度和协调程度** 第 1 轮专家函询中一、二、三级指标的变异系数范围分别为 0.064~0.133, 0.046~0.171, 0.046~0.244, 肯德尔和谐系数分别为 0.148~0.185(均  $P < 0.05$ )。第 2 轮专家函询中一、二、三级指标的变异系数范围分别为 0.000~0.143, 0.000~0.135, 0.046~0.173, 肯德尔和谐系数分别为 0.103~0.185(均  $P < 0.05$ )。

**2.2 专家咨询结果** 第 1 轮专家函询后, 依据指标筛选标准、专家意见及小组讨论, 对指标进行修订。删除三级指标 1 项, 新增三级指标 2 项, 修改指标共 12 项(一级指标 1 项, 二级指标 3 项, 三级指标 8 项)。修改后形成第 2 轮专家函询问卷。第 2 轮专家函询各指标的重要性得分均较高, 根据 2 轮函询的专家意见及权重分析, 最终形成包含 4 个一级指标、13 个二级指标、27 个三级指标的临床护士岗位 BEST 绩效评价指标。各指标赋分及组合权重见表 1。

**2.3 临床护士岗位 BEST 绩效评价模型的建立** 本研究基于 ERG 理论, 通过理论及文献分析、小组讨论和专家函询结果, 构建了发展型绩效评价模型, 即临床护士岗位 BEST 绩效评价模型, 见图 1。在此模型中, 专业支撑(Basement, B), 即考核护士的临床护理实践的专业知识和专业技能; 专业强化(Enhancement, E), 即考核护士在具备基础的专业知识和技能后, 通过继续教育等方式的护理专业实践和素养提升水平; 专业适应(Suitability, S), 即考核护士顺应护理职业环境、解决职业发展的自我调整水平; 专业突破(Transcendancy, T), 即临床护士在领导与管理、科学研究与创新、护理教学方面的自我突破。

该模型中, 临床护士岗位绩效评价指标间的逻辑关系表现为: 以生存关系成长理论为临床护士岗位评价的核心任务(内圈), 强调以激励为导向的绩效评价理念; 以实现专业发展和提升为绩效考核的落脚点(外圈)。从内圈到外圈, 体现了 ERG 理论融入护士绩效考核的表现形式, 同时也揭示了临床护士岗位绩效考核的目的, 即在评价基本业绩同时, 还应考虑如何促进个体发展, 调动护士实现目标的内部动力, 以实现绩效目标, 形成以评价促发展的模式。

### 3 讨论

**3.1 临床护士岗位 BEST 绩效评价指标体系理论依据充分, 可靠性较好** 临床护士岗位 BEST 绩效评价指标体系以 ERG 理论为基础, 通过理论及文献分析结合临床护士岗位要求共同制定, 具有较好的理论基础和实践基础。同时, 运用科学的研究方法实施 2 轮专家函询, 19 名函询专家均来自护理管理领域, 具备丰富的理论知识及经验, 为临床护士岗位绩效指标的

形成奠定了良好的基础。在 2 轮专家函询过程中, 专家函询表的回收率均为 100%, 第 1 轮共有 12 名专家共提出修改意见, 第 2 轮共有 9 名专家提出修改意见, 专家积极性较高。2 轮函询专家的权威系数分别为 0.873, 0.889, 专家对内容均较为熟悉, 权威程度较高, 结果可信。专家意见的肯德尔和谐系数均具有统计学意义(均  $P < 0.05$ ), 变异系数均小于 0.25, 专家评分一致性较好, 函询结果较可靠。此外, 采用层次分析法对指标权重量化, 体现了研究的客观性。

表 1 临床护士岗位 BEST 绩效评价指标体系

指标	重要性评分 ( $\bar{x} \pm s$ )	组合 权重
I 专业支撑	5.00±0.00	0.3584
I-1 专业知识	4.89±0.46	0.0984
I-1-1 理论考核	4.89±0.31	0.0492
I-1-2 技能考核	4.89±0.31	0.0492
I-2 专业实践	4.95±0.23	0.1388
I-2-1 护理工作量	4.89±0.31	0.0362
I-2-2 患者安全	4.94±0.22	0.0571
I-2-3 照护能力	4.89±0.31	0.0455
I-3 教育-指导	4.84±0.38	0.0710
I-3-1 专业咨询	4.63±0.59	0.0355
I-3-2 健康教育	4.68±0.58	0.0355
I-4 法律、伦理实践	4.74±0.56	0.0501
I-4-1 依法履行护理职责	4.89±0.31	0.0270
I-4-2 伦理实践	4.78±0.41	0.0149
I-4-3 人文关怀	4.57±0.76	0.0082
II 专业强化	4.79±0.54	0.2783
II-1 职业培训	5.00±0.00	0.2087
II-1-1 业务学习和查房	4.89±0.31	0.1044
II-1-2 院内、外学术活动	4.78±0.41	0.0522
II-1-3 专科培训	4.78±0.41	0.0522
II-2 职业教育	4.74±0.45	0.0696
II-2-1 硕/博学历教育	4.89±0.31	0.0348
II-2-2 国家级职业资格认证(如健康管理师)	4.47±0.77	0.0348
III 专业适应	4.58±0.77	0.1869
III-1 职业认同	4.53±0.61	0.0264
III-1-1 执业认同度	4.52±0.69	0.0264
III-2 职业规划	4.53±0.61	0.0264
III-2-1 个人成长	4.52±0.77	0.0264
III-3 沟通与协作	4.95±0.23	0.0850
III-3-1 同行评议沟通与协作表现	4.78±0.41	0.0425
III-3-2 护患沟通与协作	4.89±0.31	0.0425
III-4 应对/应变	4.74±0.45	0.0492
III-4-1 识别与管理冲突	4.84±0.37	0.0246
III-4-2 预防与处理突发事件	4.84±0.37	0.0246
IV 专业突破	4.79±0.42	0.1764
IV-1 领导与管理	4.74±0.45	0.0349
IV-1-1-1 参与共治共享	4.57±0.50	0.0116
IV-1-1-2 参与项目管理	4.68±0.47	0.0232
IV-2 科学研究与创新	4.84±0.38	0.0550
IV-2-1 护理研究课题	4.74±0.45	0.0183
IV-2-2 科研产出(如论文、指南、书籍等)	4.89±0.31	0.0367
IV-3 教学实践	4.89±0.31	0.0865
IV-3-1 课堂教学	4.63±0.59	0.0287
IV-3-2 临床教学	4.73±0.56	0.0578

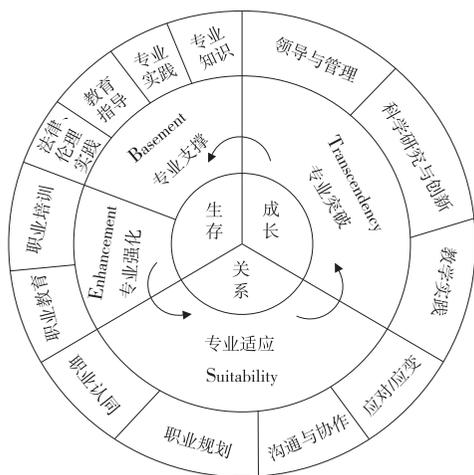


图 1 基于 ERG 理论的临床护士岗位 BEST 绩效评价模型

### 3.2 临床护士岗位 BEST 绩效评价模型及指标分析

临床护士岗位 BEST 绩效评价模型作为一种以发展为导向的考核模式,以 ERG 理论为指导,全方位剖析出临床护士具有生存需求、关系需求、成长需求这三种职业发展需求<sup>[14-15]</sup>。同时,基于发展型绩效考核理念<sup>[16-17]</sup>,从个人成长角度,以职业需求为发展绩效考核的切入点,凝练为专业支撑、专业强化、专业适应、专业突破 4 个以发展为导向的绩效考核框架,形成考核指标体系,这不仅可评价临床护士工作质量,更指明了临床护士职业发展方向,有利于推动护士自我成长。

**3.2.1 专业支撑** 在岗位 BEST 绩效评价模型中,专业支撑的权重最高(0.3584),说明专家对此评价关注度较高,专业基础作为临床护士岗位绩效考核的核心指标,这与《关于促进护理服务业改革与发展的指导意见》强调的应突出岗位职责履行、临床工作量等绩效考核要求相符合<sup>[18]</sup>。二级指标专业实践权重最高(0.1388)。其三级指标患者安全的权重最高(0.0571),患者安全日益成为国内外卫生保健领域关注的重点问题<sup>[19]</sup>。确保患者安全已成为现代医疗护理服务的基本目标,医务人员应遵守患者安全原则来提供安全的医疗和护理服务;其次是理论考核和技能考核权重相同(0.0492),说明专家认为理论知识和技能上的考核在临床护士岗位绩效评价中的重要性。这也与《全国护理事业发展规划(2021—2025 年)》提出“护士队伍激励机制在于引导护士立足护理岗位,深耕临床护理实践,努力提高业务水平”理念相契合<sup>[20]</sup>。

**3.2.2 专业强化** 专业强化的权重为 0.2783。二级指标职业培训的权重最高(0.2087),其三级指标业务学习和查房的权重最高(0.1044)。持续强化专业知识和技能是现代医学对临床医护人员提出的新挑战。临床护士在医疗保健中起重要的角色,业务学习和查房是进行职业培训的主要形式和手段<sup>[21]</sup>,有助

于强化专业技能和职业素养,改善护理质量,从而满足现代医学对护理服务的要求<sup>[22]</sup>。

**3.2.3 专业适应** 专业适应的权重为 0.1869,专业适应作为个体在专业能力与专业环境相互作用中的润滑剂,能督促个体主动调整认知和行为,促进自身专业发展<sup>[19]</sup>。二级指标沟通与协作权重最高(0.0850),其三级指标同行评议沟通与协作表现和护患沟通与协作权重相同(0.0425)。专家对这指标的关注度说明了医护、护患之间的沟通与协作对于临床护士岗位考核的重要性。2022 年,中国医院协会提出将“加强医务人员有效沟通,完善医疗环节交接制度,正确及时传达关键信息”纳入患者十大安全管理<sup>[23]</sup>。既有研究表明医护间良好的沟通会减少患者安全隐患和缩短患者的住院时间<sup>[24]</sup>。而在医患双方不对称的医学信息环境中,护患关系一直备受关注,有研究显示,有效的护患沟通能够融洽护患关系,降低医疗不良事件发生率,从而减少护患纠纷<sup>[25]</sup>。

**3.2.4 专业突破** 专业突破的权重为 0.1764。二级指标教学实践的权重最高(0.0865),其三级指标临床教学的权重最高(0.0578)。临床护理教学是护理教育体系的重要组成部分,是理论联系实际的重要环节<sup>[26]</sup>,其中临床护理教师作为临床护理教学的主体,在护理人才的培养中发挥着重要作用。为培养出综合素质过硬的未来护理队伍主力军,带教教师必须具备较强的教学能力。相关研究表明,临床护理教师的教学能力有助于提高实践教学质量和改善临床护理质量<sup>[27-28]</sup>。岗位 BEST 绩效评价模型呼应了国家政策,鼓励临床护士深耕临床护理实践,将科研、教学、领导与管理置于专业突破范畴,指明临床护士职业生涯中的可突破方向。

**3.3 BEST 绩效评价模型及指标契合护士需求与组织目标,促进协同发展** 当前,临床护士绩效考核以评价型为主,聚焦于短期工作结果,护士的自我驱动和可持续发展未能得到充分激发<sup>[7-8]</sup>。Wagner 等<sup>[29]</sup>研究显示,发展型绩效评价体系与员工评价满意度成正相关。本研究构建的 BEST 模型类属于发展型绩效评价,将临床护士实践中的职业需求与岗位职责、组织发展有机结合,对管理者和护士都具有重要的作用。管理者可运用 BEST 绩效评价模型动态评价临床护士的阶段性(年度)岗位表现、发展状态和趋势,为护士的职称评定、岗位聘用、职业规划等提供参考,同时结合个体需求及阶段差异制订精准的成长计划,为个体和组织的长远发展进行战略部署。临床护士也可以感受到个体职业需求与组织目标的同质性,在此基础上明晰个人成就与短板,强化主体意识,实现自我驱动、自我激励和自我管理,以实现绩效目标。据此,可形成组织-护士的相互投资模式,协同实现个体职业成长与组织成长,形成以评价促发展的良性循环。因此,临床护士岗位 BEST 绩效评价模型具有很

好的临床应用价值,对建立科学的护士岗位管理制度、保持护理队伍的专业性及持续竞争力、实现护理质量的持续提升具有重要的理论价值和现实意义。

#### 4 小结

本研究依据 ERG 理论,通过文献分析、2 轮专家函询构建的临床护士岗位 BEST 绩效评价模型及指标体系,契合发展型绩效评价的定位,指标科学、可靠,包括了三级共 44 个指标及相应权重,兼顾了组织的发展目标和护士个体的职业需求,可为临床护士的岗位聘任、职称晋升、职业发展的依据及参考。本绩效评价模型及指标体系有待后续的实践应用研究,以进一步探索其对护士个体成长、护理队伍建设的影响。

#### 参考文献:

- [1] 国家卫生计生委. 国家卫生计生委关于印发全国护理事业发展规划(2016-2020 年)的通知[EB/OL]. (2016-11-18)[2022-12-15]. <http://www.nhc.gov.cn/zyygj/s3593/201611/92b2e8f8cc644a899e9d0fd572aefef3.shtml>.
- [2] 国家卫生健康委员会. 国家卫生健康委办公厅关于进一步加强医疗机构护理工作的通知[EB/OL]. (2020-09-02)[2022-12-15]. <http://www.nhc.gov.cn/cms-search/xxgk/getManuscriptXxgk.htm?id=67aba592ab854891b97c61a06c1058a6>.
- [3] 刘于,汪晖. 护士岗位分级管理及实施成效[J]. 护理学杂志,2014,29(22):53-56.
- [4] 朱秀琴,刘于,汪晖. 基于护士岗位管理与绩效考核的设计与实施[J]. 护理研究,2015,29(2):242-244.
- [5] 范湘鸿,孙璇,杨欢. 实现护士由身份管理向岗位管理转变的研究进展[J]. 护理学杂志,2016,31(3):109-112.
- [6] 李红,陈晓欢,金爽,等. 三级综合医院专科护理岗位设置及绩效管理[J]. 中国护理管理,2018,18(4):441-445.
- [7] 王秀霞,张艺,王翊,等. 基于 KPI 模型的护理绩效考核关键指标体系的构建与实施[J]. 护士进修杂志,2020,35(18):1682-1684.
- [8] 贺琳晰,杨芳,范玲. 垂直管理模式下工作量绩效在 PICU 的应用效果[J]. 护理学杂志,2019,34(19):56-60.
- [9] Boswell W R, Boudreau J W. Separating the developmental and evaluative performance appraisal uses[J]. J Bus Psychol,2002,16(3):391-412.
- [10] Poursafar A, Rajaeepour S, Seyadat S A, et al. Developmental performance appraisal and organizational citizenship behavior: testing a mediation model[J]. J Educ Prac, 2014,5(16):184-193.
- [11] Alderfer C P. An empirical test of a new theory of human needs[J]. Organ Behav Hum Perform, 1969,4(2):142-175.
- [12] 杨荆艳,李素云,张莹,等. 以激励模式为导向的绩效评价系统构建与成效[J]. 护理学杂志,2017,32(20):78-80.
- [13] 覃丽锦,黄丽群,韦永鲜. 绩效考核与 FOCUS-PDCA 程序化结合在专科护士培训中的应用[J]. 护士进修杂志,2018,33(1):68-70.
- [14] 蔡诗凝,刘薇群,田蓓,等. 临床护士职业发展需求与困扰的质性研究[J]. 中华现代护理杂志,2016,22(7):1017-1021.
- [15] 南思宁,王俊红,廖麒豪. 基于 ERG 理论的高校学报青年编辑职业发展需求探究[J]. 编辑学报,2019,31(5):574-577.
- [16] 刘莹. TY 企业员工成长型绩效评价体系设计[D]. 天津:天津科技大学,2014.
- [17] 郑秋玥. 以职业生涯规划管理为导向的绩效考核方式探讨[J]. 人才资源开发,2016(4):147.
- [18] 国家卫生健康委,发展改革委,教育部,等. 关于印发促进护理服务业改革与发展指导意见的通知[R/OL]. (2018-06-21)[2022-12-19]. [http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2018-12/31/content\\_5435177.htm](http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2018-12/31/content_5435177.htm).
- [19] 郭晓贝,王颖,杨雪柯. 患者参与预防跌倒安全管理及影响因素的研究进展[J]. 护理学杂志,2019,34(1):103-107.
- [20] 国家卫生健康委. 全国护理事业发展规划(2021-2025 年)[EB/OL]. (2022-04-29)[2022-12-16]. [http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/content\\_5689354.htm](http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/content_5689354.htm).
- [21] 李鹏,陈国纯,易淑明,等. 临床护士在线业务学习方案的设计与应用[J]. 中华护理教育,2019,16(11):856-858.
- [22] 陈杨,张银华,蒲海旭,等. 继续护理教育培训评估模型应用研究进展[J]. 护理研究,2020,34(15):2700-2704.
- [23] 黄欢欢,郑双江,赵庆华,等. 2022 版《中国医院协会患者安全目标》更新解读[J]. 中国医院,2023,27(4):21-23.
- [24] Pantha S, Jones M, Gray R. Stakeholders' perceptions of how nurse-physician communication may impact patient care: protocol for a concept mapping study[J]. J Interprof Care,2022,36(3):479-481.
- [25] Högländer J, Holmström I K, Lövenmark A, et al. Registered nurse-patient communication research: an integrative review for future directions in nursing research[J]. J Adv Nurs,2023,79(2):539-562.
- [26] 池艳宇,李晓丹,郭金玉,等. 临床护理教师岗位胜任力现状调查及影响因素分析[J]. 护理学杂志,2020,35(6):53-56.
- [27] 曹祝萍,葛文利,马莉,等. 基于 ANCC 护理继续教育认证原则的临床护理教师教学能力培训[J]. 护理学杂志,2022,37(2):67-70.
- [28] Liu Y B, Xue L L, Xue H P, et al. Effectiveness of education courses in enhancing clinical educators' teaching ability[J]. J Contin Educ Nurs,2019,50(8):367-373.
- [29] Wagner E A. Improving patient care outcomes through better delegation-communication between nurses and assistive personnel[J]. J Nurs Care Qual,2018,33(2):187-193.

(本文编辑 赵梅珍)