

护士感知高绩效工作系统潜在剖面分析及与工作投入的关系

姚红^{1,3}, 宋瑰琦^{2,3}, 丁慧⁴, 孙建⁵, 金朋², 李楠楠⁶, 胡文文⁷

摘要: **目的** 探究护士感知高绩效工作系统的潜在剖面类别,并分析各类别护士工作投入水平,为护理管理者制订针对性管理措施提高护士工作投入水平提供参考。**方法** 以便利抽样法抽取安徽省 11 所三甲医院护士 4 062 人,采用一般资料调查表、感知高绩效工作系统量表、工作投入量表进行调查。**结果** 护士感知高绩效工作系统总分为(69.68±10.16)分,工作投入总分为(46.80±15.57)分。护士感知高绩效工作系统可以分为低感知-不安全型(12.1%)、中等感知型(54.5%)和高感知-发展型(33.4%)3 个潜在剖面类别。多元 logistic 回归分析显示,性别、学历、职务、聘任方式、月收入及所在医院有晋升制度是护士感知高绩效工作系统潜在剖面类别的主要影响因素(均 $P < 0.05$)。感知高绩效工作系统不同潜在剖面类别的护士工作投入水平比较,差异有统计学意义($P < 0.05$)。**结论** 护士感知高绩效工作系统总体处于中等偏高水平,存在 3 种潜在剖面类别;不同潜在剖面类别护士的工作投入水平存在差异。护理管理者应基于护士感知高绩效工作系统的不同潜在剖面类别特征及影响因素制订针对性管理措施,以提高护士的工作投入水平。

关键词: 护士; 组织绩效; 高绩效工作系统; 工作投入; 潜在剖面分析; 人力资源管理; 护理管理

中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2025.11.076

Potential profiles of nurses' perception of high-performance work systems and the relationship with work engagement

Yao Hong, Song Guiqi, Ding Hui, Sun Jian, Jin Peng, Li Nannan, Hu Wenwen. Department of Intensive Care Unit, The First Affiliated Hospital, University of Science and Technology of China, Hefei 230032, China

Abstract: **Objective** To explore the potential categories of nurses' perceptions of high-performance work systems and analyze the relationship between these categories and work engagement, so as to provide references for nursing managers developing targeted management strategies to enhance nurses' work engagement. **Methods** A convenience sampling method was used to recruit 4 062 nurses from 11 Grade A hospitals in Anhui Province, then they were investigated by using a general information questionnaire, the High-Performance Work System Perception Scale, and the Utrecht Work Engagement Scale. **Results** The participants' total score of perception of high-performance work systems was (69.68±10.16), and of work engagement was (46.80±15.57). Nurses' perception of high-performance work systems was categorized into three latent types: low perception-unsafe type (12.1%), moderate perception type (54.5%), and high perception-development type (33.4%). Multivariate logistic regression analysis indicated that, gender, educational background, position, employment type, monthly salary, and the presence of a promotion system in the hospital were major influencing factors of the latent categories of nurses' perceptions of high-performance work systems (all $P < 0.05$). There were significant differences in the total score and three subscale scores of work engagement among the nurses in the three latent types (all $P < 0.05$). **Conclusion** Nurses' perception of high-performance work systems is at a medium and above level, which has three latent categories, and there are differences in work engagement among nurses in different categories. Nursing managers should develop targeted management measures based on the characteristics of the different categories of nurses' perceptions of high-performance work systems to enhance their work engagement.

Keywords: nurse; organizational performance; high-performance work systems; work engagement; latent profile analysis; human resource management; nursing management

护士队伍建设是实施护士岗位管理及等级医院评审的核心指标,是护理管理的焦点和难点。2024 年 6 月国务院常务会议在《关于加强护士队伍建设优化护理服务的指导意见》^[1]中指出:要切实提高护士职业吸引力,完善薪酬、编制、职称晋升等保障措施,落实编制内外护士同工同酬待遇,吸引并稳定更多人才从事护理工作。高绩效工作系统(High-Perfor-

mance Work System, HPWS)是一系列致力于提高组织绩效的人力资源管理实践,包括组织中的招聘、晋升、绩效考核、薪酬等环节^[2]。研究表明,HPWS 能够提高员工工作满意度,降低离职率^[3]。激发护士有效的工作投入是护理创新发展的重要驱动力,也是提高护士身心健康和留职意愿的内在因素^[4]。目前,HPWS 对工作投入的正向影响已被证实,但研究集中于企业管理^[5]。以往的研究常将护士视为一个同质群体,忽视了个体的差异,可能会导致调查结果的内部异质性较大。潜在剖面分析(Latent Profile Analysis, LPA)^[6]是一种以“个体为中心”的统计分析方法,可以借助模型拟合等客观指标使分类更加客观、准确。本研究利用 LPA 探讨护士感知 HPWS 的

作者单位:中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院)1.南区综合重症一病区 2.教育处 5.急诊 ICU 6.急诊科(安徽合肥,230032);3.安徽医科大学护理学院;4.安徽省精神卫生中心护理部;7.蚌埠医科大学护理学院

通信作者:宋瑰琦, songguiqi66@sina.com

姚红:女,硕士在读,主管护师, 528261584@qq.com

收稿:2024-12-03;修回:2025-02-17

不同类型及对工作投入的影响,为护理管理者制订针对性管理措施提升护士工作投入水平提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2024 年 6—7 月,便利选取安徽省 11 所三级甲等医院的护士作为研究对象。纳入标准:工作年限 ≥ 1 年的临床一线护士;自愿参与本研究。排除标准:调查期间不在岗,如休病、事假等;外院进修护士。本研究已通过安徽省精神卫生中心伦理委员会批准(HFSY-IRB-YJ-KYXM-DH-2024-054-001)。本次研究有效调查临床护士 4 062 人,男 154 人,女 3 908 人;年龄:22~<26 岁 296 人,26~<39 岁 2 691 人,39~<50 岁 858 人, ≥ 50 岁 217 人。婚姻状况:未婚 754 人,已婚 3 227 人,离异/丧偶 81 人。生育状况:未育 1 056 人,已育 3 006 人。工作年限:1~<3 年 197 人,3~<6 年 534 人,6~<11 年 1 064 人,11~<21 年 1 502 人, ≥ 21 年 765 人。所在科室:急诊科 183 人,重症监护室 174 人,内科 1 214 人,外科 884 人,儿科 277 人,妇产科 236 人,手术室 193 人,其他(护理部、消毒供应中心及门诊等)901 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。由研究者在查阅文献的基础上自行编制,包括研究对象的性别、年龄、婚姻状况、生育状况、工作年限、学历、职称、聘任方式、大夜班频率、月收入、科室、职务及所在医院是否有明确的晋升制度(包括晋升所需具备的条件、晋升核定权限、管理职责划分,以及员工的纵向和横向职业发展通道等)共 13 项。②感知 HPWS 量表:由 Mihail 等^[7] 编制,何文博^[8] 进行汉化调适,主要用于测评护士感知 HPWS 水平。量表涵盖招聘选拔(3 个条目)、培训晋升(5 个条目)、职业稳定(3 个条目)、工作明晰(4 个条目)和工作安全(2 个条目)5 个维度共 17 个条目。采用 Likert 5 级评分,“非常不同意、不同意、不确定、同意、非常同意”依次赋 1~5 分,分数越高表示护士对 HPWS 的感知水平越高。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.958。③工作投入量表(Utrecht Work Engagement Scale, UWES):由 Schaufeli 等^[9] 开发,赵光利^[10] 汉化,包含专注(3 个条目)、奉献(3 个条目)和活力(3 个条目)3 个维度。采用 Likert 7 级评分法,从“从来没有”到“每天都有”依次赋 0~6 分,总分为 0~54 分,分数越高表示护士的工作投入水平越高。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.964。

1.2.2 资料收集方法 采用问卷星平台进行问卷发放与收集。本课题负责人联系各医院护理部并征得同意,于 2024 年 6 月将问卷链接通过微信发给护理部负责此次研究的调查者,并说明调查的目的、意义、调查对象纳入与排除标准及填写要求,再由护理部发放至科室。所有问卷题目设置为必答题;每个 IP 地址只能填写 1 次;问卷采取匿名填写方式,调查对象自愿参加;由 2 名研究者对收集后的问卷进行核对检

查,剔除无效问卷(填写时间 < 3 min、作答选项一致)。本次调查回收问卷 4 200 份,回收有效问卷 4 062 份,有效回收率 96.7%。

1.2.3 统计学方法 采用 Mplus8.3 和 SPSS25.0 软件进行统计分析,服从正态分布的计量资料用($\bar{x} \pm s$)表示,计数资料用频数、百分比(%)描述,组间比较采用方差分析、 χ^2 检验及 Fisher 确切概率法;采用多元 logistic 回归分析护士感知 HPWS 的不同类别的影响因素。检验水准 $\alpha=0.05$ 。采用 Akaike 信息标准(AIC)、贝叶斯信息标准(BIC)、经过样本校正的贝叶斯信息标准(aBIC)、熵(Entropy)、罗-梦戴尔-鲁本校正似然比(LMRT)检验和基于 Bootstrap 的似然比值(BLRT)检验评价潜在变量模型,AIC、BIC、aBIC 值越小模型拟合越好^[11]。Entropy 指数取值范围 0~1,Entropy 值越大表明分类的准确率越高^[12];采用 LMRT 和 BLRT 比较 $k-1$ 类别和 k 类别模型的拟合差异,当 $P<0.05$,表明 k 个类别的模型显著优于 $k-1$ 个类别的模型。

2 结果

2.1 护士感知 HPWS 及工作投入得分 见表 1。

表 1 护士感知 HPWS 及工作投入得分($n=4 062$)

项目	分, $\bar{x} \pm s$	
	总分	条目均分
感知 HPWS	69.68 \pm 10.16	4.09 \pm 0.59
招聘选拔	12.07 \pm 2.29	4.02 \pm 0.76
培训晋升	19.58 \pm 3.77	3.91 \pm 0.75
职业稳定	12.27 \pm 2.02	4.09 \pm 0.67
工作明晰	17.41 \pm 2.19	4.35 \pm 0.55
工作安全	8.35 \pm 1.36	4.18 \pm 0.68
工作投入	46.80 \pm 15.57	5.20 \pm 1.73
专注	15.44 \pm 5.35	5.15 \pm 1.78
奉献	15.66 \pm 5.65	5.22 \pm 1.88
活力	15.70 \pm 5.32	5.23 \pm 1.77

2.2 护士感知 HPWS 的潜在剖面类别模型分析

以 HPWS 的 5 个维度为外显变量,依此构建 4 个潜在剖面类别模型,随着类别的不断增多,AIC、BIC、aBIC 不断减小,4 个类别的熵值均超过 0.9。保留 2 个类别时 AIC、BIC 和 aBIC 值较高,保留 3 个类别信息评价指标相对较低、LMRT 值达到显著性水平($P<0.05$),保留 4 个类别时,LMRT 值未达到显著性水平($P>0.05$)。因此,在综合考虑模型的拟合指标以及分类的实际意义后,最终确定 3 个类别模型(C1, C2, C3)为最优模型,见表 2。

2.3 护士感知 HPWS 潜在剖面类别特征与命名

护士感知 HPWS 的 3 个潜在剖面类别特征见图 1。研究结果显示,C1 类护士占比 12.1%(共 490 人),HPWS 各维度得分均相对较低,且招聘选拔和工作安全维度得分在 3 个类别中最低,故命名为 HPWS 低感知-不安全型。C2 类护士占比 54.5%(共 2 215 人),各维度得分在 3 个类别中均处于中等水平,故命

名为 HPWS 中等感知型。C3 类护士占比 33.4% (共 1 357 人), 各维度得分相对较高, 且培训晋升和工作

明晰维度得分在 3 个类别中相对较高, 故命名为 HPWS 高感知-发展型。

表 2 不同潜在剖面类别模型拟合指标

模型	AIC	BIC	aBIC	Entropy	LMR(P)	BLRT(P)	类别概率
1	89 715.992	89 779.086	89 747.310				1.000
2	79 637.939	79 738.890	79 688.049	0.942	<0.001	<0.001	0.628/0.372
3	75 740.497	75 879.305	75 809.398	0.929	<0.001	<0.001	0.121/0.545/0.334
4	74 518.863	74 695.526	74 606.555	0.921	0.128	0.134	0.114/0.483/0.126/0.277

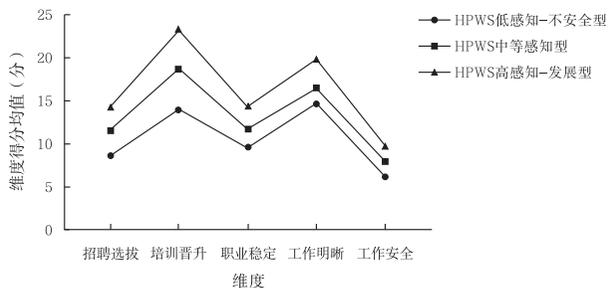


图 1 护士感知 HPWS 的潜在剖面类别特征

2.4 护士感知 HPWS 潜在剖面类别的单因素分析

不同年龄、婚姻状况、生育状况、工作年限、科室的护士感知 HPWS 潜在剖面类别分布差异无统计学意义, 差异有统计学意义的项目见表 3。

2.5 护士感知 HPWS 潜在剖面类别的多因素分析

以单因素分析中差异有统计学意义的变量为自变量, 以护士感知 HPWS 类别为因变量进行 logistic 回归分析(以 C1, 即 HPWS 低感知-不安全型为参照)。进入回归方程的变量有性别(女=1, 男=2)、学历(大专及以下=1, 本科=2, 硕士及以上=3)、聘任方式(正式在编=1, 合同制=2, 人事代理=3, 劳务派遣=4)、职务(责任护士=1, 责任组长/带教=2, 护士长=3, 其他=4)、月收入(<3 000 元=1, 3 000~<5 000 元=2, 5 000~<8 000 元=3, 8 000~<10 000 元=4, ≥10 000 元=5)、医院有明确晋升制度(有=1, 无=2, 不清楚=3)。结果见表 4。

2.6 感知 HPWS 不同潜在剖面类别的护士工作投入得分比较 见表 5。

表 3 护士感知 HPWS 潜在剖面类别的单因素分析

项目	人数	C1(n=490)	C2(n=2 215)	C3(n=1 357)	χ ²	P	人(%)
性别	男	154	31(20.13)	76(49.35)	47(30.52)	9.822	0.007
	女	3 908	459(11.75)	2 139(54.73)	1 310(33.52)		
学历	大专及以下	636	74(11.64)	345(54.25)	217(34.11)	14.325	0.006
	本科	3 400	411(12.09)	1 850(54.41)	1 139(33.50)		
	硕士及以上	26	5(19.23)	20(76.92)	1(3.85)		
职称	护士	371	34(9.16)	218(58.76)	119(32.08)	33.960	<0.001
	护师	1 348	151(11.20)	747(55.42)	450(33.38)		
	主管护师	2 092	289(13.82)	1 132(54.11)	671(32.07)		
	副主任护师及以上	251	16(6.37)	118(47.01)	117(46.62)		
聘任方式	正式在编	826	90(10.90)	434(52.54)	302(36.56)	18.389	0.005
	合同制	2 803	337(12.02)	1 528(54.51)	938(33.45)		
	人事代理	376	52(18.83)	228(60.64)	96(25.53)		
	劳务派遣	57	11(19.30)	25(43.86)	21(36.84)		
大夜班频率	<7 d 1 次	2 221	278(12.52)	1 260(56.73)	683(30.75)	32.436	<0.001
	7~10 d 1 次	632	91(14.40)	341(53.96)	200(31.64)		
	>10 d 1 次	295	30(10.17)	139(47.12)	126(42.71)		
	很少甚至无夜班	914	91(9.96)	475(51.97)	348(38.07)		
月收入(元)	<3 000	221	46(20.81)	106(47.97)	69(31.22)	35.686	<0.001
	3 000~<5 000	1 753	210(11.98)	977(55.73)	566(32.29)		
	5 000~<8 000	1 442	184(12.76)	788(54.65)	470(32.59)		
	8 000~<10 000	380	28(7.37)	197(51.84)	155(40.79)		
	≥10 000	266	22(8.27)	147(55.26)	97(36.47)		
职务	责任护士	2 925	390(13.33)	1 651(56.45)	884(30.22)	74.453	<0.001
	责任组长/带教	441	46(10.43)	222(50.34)	173(39.23)		
	护士长	384	18(4.69)	176(45.31)	190(49.48)		
	其他*	312	36(11.54)	166(53.21)	110(35.26)		
	医院有明确晋升制度	3 668	368(10.03)	2 008(54.75)	1 292(35.22)		
无	101	35(34.65)	50(49.51)	16(15.84)			
不清楚	293	87(29.69)	157(53.58)	49(16.73)			

注: C1 低感知-不安全型, C2 中等感知型, C3 高感知-发展型。* 包括科研护士、感控护士及治疗护士。

表 4 护士感知 HPWS 潜在剖面类别的多因素分析 (n=4 062)

变量	参照	β	SE	Wald χ^2	P	OR	95%CI
C2 vs. C1							
截距		-1.002	0.791	1.602	0.206		
性别	男	0.929	0.231	16.171	<0.001	2.532	1.610~3.983
聘任方式	劳务派遣						
正式在编		0.911	0.423	4.644	0.031	2.486	1.086~5.690
合同制		0.878	0.405	4.691	0.030	2.405	1.087~5.321
人事代理		0.894	0.436	4.203	0.040	2.445	1.040~5.748
医院有晋升制度	不清楚	1.059	0.148	51.126	<0.001	2.884	2.157~3.856
C3 vs. C1							
截距		-4.124	1.284	10.308	0.001		
性别	男	0.937	0.252	13.789	<0.001	2.552	1.556~4.184
学历	硕士及以上						
大专及以下		3.234	1.142	8.019	0.005	25.379	2.706~237.990
本科		3.197	1.132	7.975	0.005	24.456	2.659~224.894
月收入(元)	$\geq 10\ 000$						
<3 000		-1.126	0.332	11.516	0.001	0.324	0.169~0.622
3 000~<5 000		-0.589	0.273	4.662	0.031	0.555	0.325~0.947
5 000~<8 000		-0.590	0.271	4.749	0.029	0.554	0.326~0.942
职务	其他						
护士长		0.881	0.340	6.700	0.010	2.413	1.238~4.702
医院有晋升制度	不清楚	1.737	0.192	81.983	<0.001	5.678	3.899~8.269

注:C1 低感知-不安全型,C2 中等感知型,C3 高感知-发展型。

表 5 感知 HPWS 不同潜在类别的护士工作投入得分比较

分, $\bar{x} \pm s$

类别	人数	总分	专注	奉献	活力
低感知-不安全型	490	27.41±13.88	9.12±4.96	8.85±4.99	9.44±5.01
中等感知型	2 215	44.93±14.12*	14.81±4.89*	14.99±5.24*	15.14±4.90*
高感知-发展型	1 357	56.85±9.40* Δ	18.74±3.45* Δ	19.23±3.37* Δ	18.88±3.42* Δ
F		1 018.408	880.647	941.108	838.905
P		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

注:与低感知-不安全型比较,* $P<0.05$;与中等感知型比较, $\Delta P<0.05$ 。

3 讨论

3.1 护士感知 HPWS 现状及潜在剖面类别特征

本研究结果显示,护士感知 HPWS 条目均分为 4.09 分,处于中等偏高水平。其中工作明晰维度得分最高,说明参与本次调查的护士能够清楚自身岗位职责,充分感受到医院管理的规范性;培训晋升维度得分最低,表明护士可能参与学习与培训机会较少,晋升发展受到限制。培训学习是提高护士业务能力,增加晋升机会的重要途径。研究显示,目前三甲医院在护士培养方面存在培训学习机会分配不均和“重医轻护”“论资排辈”等观念^[13],使护士的职业发展机会受到制约。

本研究潜在剖面分析结果显示,护士感知 HPWS 可以分为 3 个潜在剖面类别,且存在明显的个体差异性。HPWS 低感知-不安全型护士仅占 12.1%,该类护士感知 HPWS 各个维度得分均低于其他 2 个

类别,其中招聘选拔和工作安全维度得分均低,说明此类护士认为其所在单位在招聘选拔护理人才时尚需改进,以及在处理职业暴露和工作冲突方面需给予很好的保障。有研究表明,即使在新医改模式运营下,部分公立三甲医院仍存在招聘观念落后,招聘管理人员能力不足等情况^[14]。此外,医院管理不合理的规定和制度是护士发生职业暴露、职场暴力的主要因素^[15]。HPWS 中等感知型护士占 54.5%,该类护士占较大比重,各个维度得分均处于中等水平。HPWS 高感知-发展型护士占比 33.4%,各个维度得分均较高,且培训晋升维度得分在 3 个类别中最高。当前,医院迅速发展,尤其是三甲医院对护士能力的要求越来越高,护士在承担高强度和高压力护理工作的同时,还要考虑自身的职业晋升等现实问题。职业氛围的营造和培训晋升等一系列高绩效工作实践活动的开展对于护士压力缓解和职业发展发挥着至关重要的作用^[16]。另外,从一般资料中可以发现,该

类护士职称较高,整体夜班频次较低,担任护士长占比也明显高于其他两组。既往研究表明,合理的夜班制度^[17],领导的重视与培养是影响护士职业稳定的重要因素^[18]。因此,建议医院管理者优化招聘体系,保证招聘的公平公正,注重员工的服务能力与综合素质;了解护士职业防护需求,重视职业防护的相关培训,并督促落实个人防护措施,减少职业暴露及职场暴力的发生,增强护士职业安全感;合理安排护士夜班频次,进行轮班轮岗制,减少长期夜班带来的职业倦怠,提高护士对医院 HPWS 实践的感知。

3.2 护士感知 HPWS 潜在剖面类别的影响因素

3.2.1 性别

本研究结果显示,相对于男护士,女护士归入 HPWS 中等感知型和高感知-发展型的可能性较大。与吴进等^[19]对 6 所三甲医院 1 113 名医务人员的调查结果一致。一直以来,护理队伍以女性为主,社会及医疗机构对女性从事护理的接受程度更高,其工作价值更容易被肯定,对护理职业发展定位和职业前景更明确^[20]。护理工作需要较强的共情能力、耐心和沟通技巧,相较于男护士,女护士可能更适合此类需求,从而能在工作中获得更多的正向反馈,增加了职业获益感。女护士感知 HPWS 水平高于男护士也揭示了性别观念对护理职业发展的深层影响,建议管理者通过优化工作分配、完善心理支持等措施推动护理职业的性别平等化,提高不同性别护士的职业成就感。

3.2.2 学历

本研究显示,与硕士及以上学历护士比较,本科和大专及以下的护士更有可能归入高感知-发展型,这可能与当下护理队伍的学历构成及临床护士工作模式有关。本次调查的硕士及以上学历层次的注册护士比例较低,以本科护士为主。护理是一门实践性很强的学科,相较于护理硕士,专科及本科护士入职早,临床技能相对较强,职场适应度高,职业挫败感更低^[21]。此外,护理管理者对高学历护士要求更高,护理硕士面临临床工作和科研任务双重压力,这种工作模式难以符合其入职前的心理期待,增加了职业“落差感”^[22]。因此,建议管理者进一步关注硕士及以上学历护士的职业感受,在安排工作过程中注重体现硕士学历护士的自身价值与优势,提高其职业满足感^[23]。

3.2.3 聘任方式

相对于劳务派遣的护士,正式在编、合同制和人事代理护士归入中等感知型的概率较大,这可能是与用工方式相关的分配机制有关。目前,公立医院存在护理人员编制分配不足的情况,聘用制护士逐步成为我国护理岗位的主力军,但绝大多数医院已经实现编内编外同工同酬(限于工资与绩效)^[14]。同工同酬为护士提供了隐形的职业保障,增加了薪酬公平感,护士薪酬满意度水平也相应提高,减少了因薪酬不平等而引发的职业倦怠和流失

率^[24]。而劳务派遣员工并非医院的直系员工,导致其福利待遇、薪资报酬等明显低于其他聘任方式的护士。由此可见,合理公平的分配机制是一项利于提高护士感知 HPWS 的激励措施。

3.2.4 医院是否有明确的晋升制度

本研究结果表明,所在医院有明确晋升制度的护士归入中等感知型和高感知-发展型的可能性更大。晋升机会和发展机会与护士职业成长密切相关,良好的职业发展前景能够提高护士的临床技能和工作热情,提高服务质量,降低职业倦怠。因此,医院管理者应该建立科学合理的护士晋升制度,摒弃传统单一、狭窄的晋升途径,推动多元化晋升评价体系建立,为有能力的护士提供广阔的发展空间。此外,管理者也应该横向扩展护士晋升方向,如专科护士、科研护士、教学护士等,而不是仅限于护理管理。

3.2.5 职务

本研究显示,担任护士长职务的护士更有可能归入高感知-发展型。作为护理管理者,护士长相较于普通护士有更多的机会积累知识经验和人力资本,形成对晋升发展较好的良性循环,护士个人职业生涯目标也更明确^[25]。有研究表明,职业生涯规划与护士感知 HPWS 呈正相关^[13]。因此,护理管理者应根据不同层级、职务护士的需求,为其提供职业培训和发展的资源及机会,避免资源向管理层倾斜,营造出“人人有机会”的护理职业环境,提高护士的工作满意度。

3.2.6 月收入

本研究结果表明,相较于月收入 $\geq 10\ 000$ 的护士,月收入低的护士归入高感知-发展型的概率较低。收入水平可以被视为组织对护士工作价值的认可,对于护士职业认同感具有显著的影响。高收入护士意味着能拥有更多的物质和生活资源,这些资源会增强其应对工作需求的能力,缓冲工作压力,促进对组织的正面评价。因此,建议管理者建立合理的工资激励机制,通过对低收入护士群体给予明确反馈、物质激励等方式,缓解该群体因经济焦虑而引起的职业负性情绪,提高对 HPWS 的感知水平。

3.3 护士感知 HPWS 潜在剖面类别对工作投入的影响

护士高水平的工作投入对提高职业认同,降低离职率,提升护理质量有重要影响^[26]。本研究结果表明,不同感知 HPWS 潜在剖面类别的护士工作投入水平差异有统计学意义($P < 0.05$)。高感知-发展型的护士工作投入水平显著高于低感知-不安全型和中等感知型(均 $P < 0.05$)。根据个人-工作匹配理论^[27],当护士在感知到高水平的 HPWS 时,会在工作上表现出强烈的组织归属感,从而激发其内在驱动力;而施行 HPWS 的医院则通过满足护士个体胜任的需求,提高护士对组织的认知和工作的积极性。研究表明,护士工作投入作为一种积极的精神状态,不同程度地受到职业认可度、职业公平感及职业发展等

因素影响^[4]。因此,管理者应重视护士的招聘管理与晋升,通过提供多样化晋升渠道和方式,组织系统的培训等措施,提高护士工作满意度,促进其全身心地投入工作。

4 结论

本研究结果显示,护士感知 HPWS 处于中等偏高水平,通过潜在剖面分析出护士感知 HPWS 存在 3 种潜在剖面类别:低感知-不安全型、中等感知型和高感知-发展型,性别、学历、聘任方式、职务、月收入 and 所在医院有明确晋升制度可以影响护士感知 HPWS 的潜在剖面类别;不同类别护士的工作投入存在差异。建议医院管理者根据护士群体感知 HPWS 的异质性提出针对性管理措施,以提高护士工作投入。本研究仅限于安徽省三级甲等医院,样本代表性局限,未来可进一步研究不同省份不同级别医院护士感知 HPWS 的影响因素,为探索新医改模式下的护士成长方式提供参考。

参考文献:

[1] 中华人民共和国中央人民政府. 国务院常务会议审议通过《关于加强护士队伍建设优化护理服务的指导意见》等文件[EB/OL]. (2024-06-28) [2024-08-10]. https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202406/content_6959491.htm.

[2] Huselid M A. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance[J]. *Acad Manage J*, 1995, 38(3): 635-672.

[3] 王肖宇,程德俊,吴佳璇. 战略匹配视角下高绩效工作系统对组织绩效的影响:基于模糊集定性比较分析[J]. *科学学与科学技术管理*, 2023, 44(11): 94-110.

[4] 孙海燕,方紫妍. 安徽省某县级三级甲等医院护士工作投入现状及影响因素分析[J]. *职业与健康*, 2023, 39(23): 3255-3258, 3263.

[5] 梁荣成,马思璐. 高绩效工作系统何以影响员工工作投入:环境不确定性和工作重塑的作用[J]. *中国人事科学*, 2022, 49(1): 37-52.

[6] 尹奎,彭坚,张君. 潜在剖面分析在组织行为领域中的应用[J]. *心理科学进展*, 2020, 28(7): 1056-1070.

[7] Mihail D M, Kloutsiniotis P V. The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: evidence from Greece[J]. *Eur Manag J*, 2016, 34(4): 424-438.

[8] 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:基于情绪调节自我效能感的中介作用[D]. 兰州:兰州大学, 2020.

[9] 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 Happiness Stud*, 2002, 3(1): 71-92.

[10] 赵光利. 企业员工组织支持感、心理资本与员工敬业度

的关系研究[D]. 杭州:浙江工商大学, 2011.

[11] Kim S Y. Determining the number of latent classes in single-and multiphase growth mixture models[J]. *Struct Equ Modeling*, 2014, 21(2): 263-279.

[12] 王孟成,邓俏文,毕向阳,等. 分类精确性指数 Entropy 在潜剖面分析中的表现:一项蒙特卡罗模拟研究[J]. *心理学报*, 2017, 49(11): 1473-1482.

[13] 胡宇凡,孙朋霞,李凡,等. 三甲医院男护士感知高绩效工作系统对职业生涯规划的影响研究[J]. *中国卫生质量管理*, 2023, 30(6): 10-14, 24.

[14] 辛霞,周光霞,温绣茜,等. 我国护士权利保护存在的问题及对策研究[J]. *中国医学伦理学*, 2019, 32(4): 502-506.

[15] 何翠霞,王艳红. 新医改视角下医院人力资源招聘管理的思考[J]. *中国卫生标准管理*, 2024, 15(6): 65-68.

[16] 王婷,李金凤,李伟. 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[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(14): 60-64.

[17] Gazza E A. Alleviating the nurse faculty shortage: designing and preparing the academic nurse educator as an advanced practice registered nurse [J]. *Nurs Forum*, 2019, 54(2): 144-148.

[18] 钱湛,徐东娥. 护士长视域下促进护士职业稳定因素的质性研究[J]. *护理学杂志*, 2019, 34(9): 62-64.

[19] 吴进,王聪,高媛,等. 基于潜在剖面分析的高绩效工作系统与医务人员工作满意度关系研究[J]. *中国医院管理*, 2021, 41(1): 40-43.

[20] 柳家贤,林晓如,夏志春,等. 性别对护士职业获益感与工作环境感知的影响研究[J]. *护理学报*, 2023, 30(21): 60-64.

[21] 葛文杰,石珂,张海玲. 471 名本科及以上学历新护士职场适应度现状及影响因素分析[J]. *护理学报*, 2021, 28(23): 53-57.

[22] Zhou X, Zhang Y, Lin Y, et al. The influence of employees' perception of over-qualification on career compromise: mediated by role conflict and sense of relative deprivation[J]. *Front Psychol*, 2023, 13: 1039800.

[23] 张舵,周雁荣,王萧萧,等. 护理硕士研究生学业成就的潜在剖面分析[J]. *护理学杂志*, 2024, 39(13): 84-88, 105.

[24] 荣娟,吴际军,林琴,等. 四川省三级公立医院护士薪酬满意度与薪酬公平感的相关性研究[J]. *智慧健康*, 2022, 8(4): 151-156.

[25] 何细飞,陈羽双,刘清华,等. 护理管理者职业成长现状及影响因素研究[J]. *护理学杂志*, 2024, 39(11): 69-72.

[26] 陈景盈,符霞,路景画,等. 血液透析护士工作投入的潜在剖面及其影响因素分析[J]. *护理学杂志*, 2024, 39(4): 69-73.

[27] 黄泽群,颜爱民,陈世格,等. 资质过高感对员工敬业度的影响:组织自尊和高绩效工作系统的作用[J]. *中国人力资源开发*, 2019, 36(9): 18-31.

(本文编辑 李春华)