

• 论 著 •

临床护士工作绩效的潜在剖面分析及影响因素

陈昊昱¹, 李萍¹, 侯铭², 赵筱晗¹, 庄天晴¹

摘要: **目的** 了解临床护士工作绩效的潜在类别特征, 并对其影响因素进行分析。 **方法** 采用便利抽样法, 于 2024 年 9—11 月选取新疆地区两市 4 所三级甲等综合医院临床护士为研究对象, 采用一般资料调查表、临床护士四维工作绩效评价问卷、护士信息素养量表、医护沟通力量表进行调查。 **结果** 3 528 名临床护士完成调查。临床护士工作绩效可分为 3 个类别, 即低绩效型 (5.50%)、中等绩效型 (26.22%)、高绩效型 (68.28%)。logistic 回归分析结果显示, 性别、文化程度、科室、信息素养、沟通能力为临床护士工作绩效潜在类别的影响因素 (均 $P < 0.05$)。 **结论** 临床护士的工作绩效存在异质性, 护理管理者可根据潜在分类的影响因素制订有针对性的管理策略, 以提高临床护士工作绩效水平。

关键词: 临床护士; 工作绩效; 沟通能力; 信息素养; 绩效管理; 护理管理

中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2025.17.058

Latent profile analysis and influencing factors of job performance among clinical

nurses Chen Haoyu, Li Ping, Hou Ming, Zhao Xiaohan, Zhuang Tianqing. School of Medicine, Shihezi University, Shihezi 832003, China

Abstract: **Objective** To identify latent classes of clinical nurses' job performance, and analyze the influencing factors. **Methods** Using convenience sampling, clinical nurses from four tertiary general hospitals across two cities in Xinjiang were selected as participants between September and November 2024. Data were collected through a general demographic questionnaire, the Four-Dimensional Clinical Nurse Job Performance Evaluation Scale, the Nurse Information Literacy Scale, and the Healthcare Communication Competence Scale. **Results** A total of 3,528 clinical nurses completed the survey. Job performance among clinical nurses was classified into three latent classes: low performance (5.50%), moderate performance (26.22%), and high performance (68.28%). Logistic regression analysis indicated that gender, education level, department, information literacy, and communication competence were significant factors influencing the latent classes of clinical nurses' job performance (all $P < 0.05$). **Conclusion** Marked heterogeneity exists in work performance of clinical nurses. Nursing managers can develop targeted interventions based on the influencing factors of the latent classes to enhance clinical nurses' job performance.

Keywords: clinical nurse; job performance; communication competence; information literacy; performance management; nursing management

《全国护理事业发展规划 (2021—2025 年)》^[1]、《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》^[2]等文件指出, 医院应重视护士绩效管理模式的革新。护士工作绩效是指与护士从事护理工作相关的行为结果及其在工作中所取得的成就^[3], 对患者满意度、护理服务质量^[4]、医疗体制改革有着重要意义。同时, 随着社会进步和信息技术发展、医疗卫生事业的进步, 信息素养和沟通能力成为护士顺利而高效地完成临床护理工作应具备的重要个人素质。具备高水平信息素养的护士能够在临床工作中更好地筛选、利用信息, 提高工作效率^[5]; 护士的沟通能力对于不良事件发生率、患者满意度都有着重要影响^[6]。基于胜任力理论和以往研究, 本研究假设信息素养、沟通能力作为当前时代护士工作时重要

的核心能力, 能够影响其工作绩效水平。目前的研究主要通过各种量表调查临床护士的工作绩效水平, 并分析护士的工作绩效与个人、环境、工作的关系^[7-10], 但忽略了护士群体内部的差异性。潜在剖面分析以个体为中心对样本进行分类, 相较于以量表总分判断能力高低, 其更有利于了解不同类别群体的潜在特点^[11]。本研究基于潜在剖面分析探索临床护士工作绩效的潜在类别及其影响因素, 以期为提高护士工作效率、护理服务质量提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2024 年 9—11 月, 采用便利抽样法选取新疆维吾尔自治区经济发展程度较好的两市 (乌鲁木齐市、石河子市) 4 所三级甲等综合医院 (新疆维吾尔自治区人民医院、新疆兵团医院、石河子大学第一附属医院、第八师石河子市总医院) 的临床护士为研究对象。纳入标准: ①正式入职; ②从事临床护理工作 ≥ 1 年; ③取得护士执业资格证书; ④自愿参加。排除休假及进修护士。本研究已通过石河子大学第一附属医院伦理委员会审查 (KJ2024-008-01)。

作者单位: 1. 石河子大学医学院 (新疆 石河子, 832003); 2. 新疆维吾尔自治区人民医院护理部

通信作者: 李萍, 1450291938@qq.com

陈昊昱: 男, 硕士在读, 学生, 10412848@qq.com

收稿: 2025-03-10; 修回: 2025-06-25

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 由研究者查阅文献结合课题组讨论意见设计,包括性别、年龄、文化程度、工作年限、婚姻状况、生育情况、月收入、职称、职务、夜班情况、科室。

1.2.2 临床护士四维工作绩效评价问卷 基于Koopmans 四维绩效结构理论^[12],本课题组通过文献分析法、专家焦点小组会议和 2 轮专家函询,形成包括 4 个维度 45 个条目的问卷。其中,任务绩效(指护士依照科室规章制度完成的临床护理工作)15 个条目,关系绩效(指护士承担的工作内容中与患者无直接关系的内容,包括管理、教学、科研等工作)6 条,适应性绩效(指护士在动态工作情境中主动调整行为、认知与情绪以有效应对变化并促进任务与个人成长的能力表现)17 条,反生产绩效(指与护士工作目标相背离的主动行为)7 条。各条目采用 Likert 5 级评分法,从“非常不符合”到“非常符合”分别计 1~5 分。总分计分方法为任务绩效+关系绩效+适应性绩效+(6-反生产绩效得分),总分越高表示工作绩效水平越高。问卷总体的 Cronbach's α 系数为 0.962,重测信度为 0.964。本研究中,该问卷总的 Cronbach's α 系数为 0.885。

1.2.3 护士信息素养量表 由张靖怡^[13]于 2020 年编制,用于护士群体的信息素养评估,包括信息意识、信息知识、信息能力、信息道德 4 个维度,共 28 个条目,采用 Likert 5 级评分法,“非常不符合”计 1 分,“非常符合”计 5 分,总分 28~140 分,得分越高表明护士的信息素养水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.868。

1.2.4 医护沟通力量表 由汪艳萍^[14]于 2016 年编制,用于护生沟通能力的调查研究,问卷由 3 个维度(医护沟通能力、护士间沟通能力和护患沟通能力)15 个条目组成,采用 Likert 5 级评分法,“非常不符合”计 1 分,“非常符合”计 5 分,总分 15~75 分,得分越高表明护士的沟通能力水平越高。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.929,本研究中为 0.801。

1.3 资料收集方法与质量控制 通过问卷星收集数据,调查开始前,取得调查对象所在医院护理部的同意。于 2024 年 9 月医院护理部将电子版问卷发给各科室护士长,由各科室护士长推送给调查对象,以匿名形式自愿填写。资料收集完毕后,剔除明显规律作答和填写时间短于 3 min 的问卷,确保资料的有效性,最终收回问卷 4 002 份,有效问卷 3 528 份,有效回收率为 88.16%。

1.4 统计学方法 采用 Excel 软件录入数据,使用 SPSS27.0 软件进行描述性分析。通过 Mplus8.11 软件对护士各类型工作绩效进行潜在剖面分析,从单一类别模型开始模拟,逐个增加类别个数。拟合效果指标包括:①赤池信息量准则(AIC)、贝叶斯信息准

则(BIC)、样本矫正 BIC(aBIC);②Entropy,评估模型 的分类精确程度,取值范围 0~1;③Lo-Mendell-Rubin 似然比检验(LMR)、基于 Bootstrap 的似然比检验(BLRT)。AIC、BIC 和 aBIC 越小,代表拟合效果越好,Entropy 值越接近 1,代表分类结果越准确;LMR、BLRT 存在统计学意义(均 $P<0.05$),表示 k 个模型优于 $k-1$ 个模型。根据 AIC、BIC、ABIC、Entropy 值,各类别概率等指标确定最优模型。将护士工作绩效的潜在剖面分析结果作为因变量,单因素分析差异有统计学意义的变量作为自变量行多元 logistic 回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护士一般资料 3 528 名临床护士中,女 3 346 人,男 182 人;年龄<25 岁 297 人,25~<35 岁 1 772 人,35~<45 岁 1 147 人,45~55 岁 312 人。婚姻状况:未婚 2 606 人,已婚 846 人,离异 76 人。生育情况:未生育 1 258 人,生育 1 个子女 1 605 人,生育 2 个及以上子女 665 人。工作年限:<5 年 586 人,5~<10 年 849 人,10~15 年 1 001 人,>15 年 1 092 人。职务:护士长 159 人,副护士长 71 人,无职务或其他 3 298 人。月收入:<7 000 元 968 人,7 000~<10 000 元 1 554 人,10 000~12 000 元 626 人,>12 000 元 380 人。聘用情况:正式在编 862 人,合同制 2 647 人,人事代理 19 人。近 1 个月上过夜班 2 707 人,无夜班 821 人。

2.2 临床护士工作绩效、信息素养及沟通能力得分见表 1。

表 1 临床护士工作绩效、信息素养及沟通能力得分		
	能力得分($n=3\ 528$)	分, $\bar{x}\pm s$
项目	总分	条目均分
工作绩效	165.13 $\pm$ 13.61	3.67 $\pm$ 0.30
任务绩效	59.53 $\pm$ 6.60	3.97 $\pm$ 0.44
关系绩效	23.09 $\pm$ 3.53	3.85 $\pm$ 0.59
适应性绩效	64.93 $\pm$ 8.76	3.82 $\pm$ 0.52
反生产绩效	17.58 $\pm$ 4.10	2.51 $\pm$ 0.59
信息素养	107.31 $\pm$ 9.76	3.83 $\pm$ 0.35
沟通能力	54.44 $\pm$ 4.78	3.63 $\pm$ 0.32

2.3 临床护士工作绩效的潜在剖面类型 以临床护士四维工作绩效问卷的各维度得分为依据进行潜在剖面分析,从初始模型开始,共有 5 个潜在剖面模型,随着类别数目由 1~5 递增,AIC、BIC 和 aBIC 逐渐减小,Entropy 值逐渐增加。当类别为 3 时,模型的 Entropy 值最为理想,同时,模型的 AIC、BIC、和 aBIC 值较小,LMRT 和 BLRT 检验呈现显著水平(均 $P<0.05$),因此选择临床护士工作绩效的 3 个潜在剖面进行分析。见表 2。

根据潜在剖面分类结果,绘制 3 个类别护士工作绩效 4 个维度得分的潜在剖面图,见图 1。根据 3 个

类别得分波动情况,对各类别进行命名,C1 的任务、关系、适应性绩效 3 个维度得分较低,而反生产绩效得分较高,命名为低绩效型。C2 各维度的均分均在中等水平,故命名中等绩效型;C3 在任务、关系、适应性绩

效 3 个维度得分较高,反生产绩效得分较低,说明该类型工作绩效水平较好,故命名为高绩效型。低绩效型、中等绩效型、高绩效型分别占比 5.50%、26.22%、68.28%。

表 2 临床护士工作绩效的潜在剖面模型拟合结果

模型	AIC	BIC	aBIC	Entropy	P		类别概率(%)
					LMRT	BLRT	
1	22 064.676	22 114.024	22 088.604				
2	20 379.146	20 459.336	20 418.029	0.885	<0.001	<0.001	29.48/70.52
3	19 052.825	19 163.858	19 106.663	0.964	<0.001	<0.001	5.50/26.22/68.28
4	19 018.153	19 160.028	19 086.946	0.823	<0.001	<0.001	5.50/12.47/26.28/55.75
5	18 773.811	18 946.529	18 857.559	0.864	0.001	<0.001	5.41/11.14/14.51/15.16/53.77

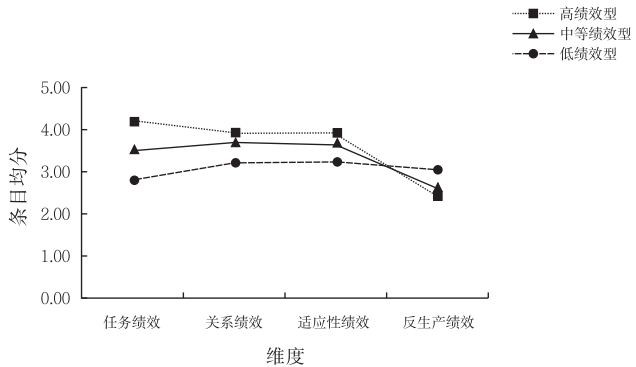


图 1 临床护士工作绩效潜在类别特征

2.4 临床护士工作绩效潜在类别的单因素分析 结果显示,临床护士的年龄、生育子女数、工作年限、职务、月收入、聘用形式、夜班情况在不同绩效类别间的差异无统计学意义(均 $P>0.05$)。差异有统计学意义的项目,见表 3。

2.5 临床护士工作绩效潜在类别影响因素的多因素分析 以临床护士工作绩效潜在剖面分类作为因变量(以低绩效型为对照),将单因素分析差异有统计学意义的变量作为自变量。多元 logistic 回归分析结果表明,中等绩效型与低绩效型相比、高绩效型与低绩效型相比,女性护士、专科护士、ICU、门诊、外科护士、信息素养、沟通能力水平更高的护士归入更高绩效型的概率更高。结果见表 4。模型似然比检验结果为 3 608.380($P<0.001$)。

3 讨论

3.1 临床护士工作绩效现状及潜在剖面特征 本研究结果显示,临床护士的工作绩效均分为 3.67 分,低于和青森等^[15]的研究结果,但高于许香香等^[16]的调查结果,处于中等偏上水平,说明我国新疆地区临床护士的工作绩效水平良好,但有一定的提升空间。本研究使用潜在剖面分析方法确认了临床护士工作绩效的 3 种潜在类别,分别为低绩效型、中等绩效型和高绩效型。说明临床护士群体的工作绩效有着明显的个体差异,提示护理管理者应根据护士的工作绩效

特征进行指导和帮助。

低绩效型占比最少,仅有 5.50%,从图 1 可知,该群体的任务绩效、关系绩效和适应性绩效得分均低于其他组,而反生产绩效得分最高,表明此类护士更多采取与工作目标相背离的主动行为。既往研究指出,当护士在工作中面临较高的任务要求却缺乏相应的技能支撑时,会陷入一种负性循环:因技能不足导致工作压力增大,而过大的压力又进一步削弱其技能发挥,最终造成工作绩效的持续下滑^[17]。鉴于此,对于该类护士,护理管理者应将重点聚焦于专业技能培训,通过实施标准化操作复训等系统化培训措施,帮助其夯实核心护理技能,从提升任务绩效这一关键环节入手,逐步带动其整体绩效水平的全面提升。

中等绩效型护士占比 26.22%,这一类别护士在各个维度的得分都处于中上水平,介于低绩效型和高绩效型中间。图 1 显示,中等绩效型在关系绩效、适应性绩效上得分较为接近,但任务绩效稍差。分析原因,该类别护士可能在工作态度方面存在一定不足,出现了职业倦怠^[18]、职业高原^[19]等可能影响其工作投入的心理状态,影响了任务绩效的表现。对于该类别的护士,护理管理者可以考虑从完善激励机制出发,激发护士的职业认同感和工作积极性,提高工作绩效水平。

高绩效型(占比 68.28%)为临床护士的主力群体,该类别护士任务绩效得分高,而反生产绩效得分最低,但关系绩效与适应性绩效相对薄弱,管理者应鼓励该类别护士在保持高效工作的同时,积极开拓思维,勇于尝试新的护理理念和技术,加强与同事的交流合作,充分发挥自身模范带头作用,促进整个护理团队的共同成长和进步。

3.2 临床护士工作绩效潜在类别的影响因素

3.2.1 性别、文化程度对临床护士工作绩效水平有一定影响 本研究结果显示,性别方面,相较于女性护士,男性护士更有可能出现低绩效的情况。男性护士在临床环境下人数相对较少,可能缺乏与同伴的沟通,情绪较少得到疏解,这可能会使得他们承担更大

的职业压力^[20]。同时,社会对于护理岗位的固有看法一定程度上影响着男性护士的工作满意度和成就感^[21]。此外,男性护士在护理工作中往往承担更多的体力劳动,这可能导致他们在需要细致关怀和有效沟通的护理工作中投入的精力不足,进而降低工作绩效水平。

学历方面,本科及以上学历护士相较于中专学历护士归为中高绩效型的概率更高,而中专学历护士更容易归入低绩效型。这可能由于,相比较于中专学历

的护士,本科及以上学历的护士接受了更系统的护理知识理论学习和批判性思维训练,具备更强的临床决策能力、循证实践能力和应变能力,使其在临床护理、科研创新等场景更高效、精准地实现目标,使他们取得更高的工作绩效水平。护理管理者可以针对不同类型人群的特点进行指导,提供更多的培训学习机会,分享工作经验,同时增强团队沟通和支持,给予男护士更多的生活情感支持,以提高男性及中专学历护士的工作绩效。

表 3 临床护士工作绩效潜在类别影响因素的单因素分析

项目		人数	低绩效型 (<i>n</i> = 194)	中等绩效型 (<i>n</i> = 925)	高绩效型 (<i>n</i> = 2 409)	统计量	<i>P</i>
性别[人(%)]	男	182	34(18.68)	89(48.90)	59(32.42)	$\chi^2 = 134.450$	<0.001
	女	3 346	160(4.78)	836(24.99)	2 350(70.23)		
婚姻状况 [人(%)]	未婚	2 606	143(5.49)	714(27.40)	1 749(67.11)	$\chi^2 = 9.989$	0.041
	已婚	846	45(5.32)	199(23.52)	602(71.16)		
	其他	76	6(7.89)	12(15.79)	58(76.32)		
学历[人(%)]	中专	314	22(7.01)	88(28.03)	204(64.97)	$\chi^2 = 106.548$	<0.001
	大专	992	96(9.68)	329(33.17)	567(57.16)		
	本科及以上学历	2 222	76(3.42)	508(22.86)	1 638(73.72)		
职称[人(%)]	护士	487	28(5.75)	130(26.69)	329(67.56)	$\chi^2 = 46.505$	<0.001
	护师	1 342	101(7.53)	402(29.96)	839(62.52)		
	主管护师	1 534	60(3.91)	352(22.95)	1 122(73.14)		
	副主任护师	129	5(3.88)	34(26.36)	90(69.77)		
	主任护师	36	0(0)	7(19.44)	29(80.56)		
科室[人(%)]	内科	945	40(4.23)	234(24.76)	671(71.01)	$\chi^2 = 30.468$	0.007
	外科	714	38(5.32)	180(25.21)	496(69.47)		
	妇产科	149	5(3.36)	42(28.19)	102(68.46)		
	儿科	112	4(3.57)	29(25.89)	79(70.54)		
	门诊	387	34(8.79)	119(30.75)	234(60.47)		
	ICU	180	8(4.44)	37(20.56)	135(75.00)		
	手术室	302	13(4.30)	87(28.81)	202(66.89)		
	其他	739	52(7.04)	197(26.66)	490(66.31)		
信息素养(分, $\bar{x} \pm s$)			89.64 ± 8.53	101.89 ± 8.90	110.81 ± 7.38	<i>F</i> = 840.165	<0.001
沟通能力(分, $\bar{x} \pm s$)			47.21 ± 3.76	52.03 ± 4.34	55.95 ± 4.00	<i>F</i> = 806.962	<0.001

表 4 临床护士工作绩效潜在类别影响因素的多因素分析

项目		中等绩效型 vs. 低绩效型						高绩效型 vs. 低绩效型					
		β	<i>SE</i>	Wald χ^2	<i>P</i>	<i>OR</i>	95% <i>CI</i>	β	<i>SE</i>	Wald χ^2	<i>P</i>	<i>OR</i>	95% <i>CI</i>
常数项		-10.649	2.275	21.908	<0.001			-35.089	2.466	202.506	<0.001		
性别	男	-1.181	0.366	10.441	0.001	0.307	0.150~0.628	-2.581	0.421	45.795	<0.001	0.058	0.025~0.132
科室	ICU	-1.261	0.570	4.890	0.027	0.283	0.093~0.866	-1.455	0.599	5.896	0.015	0.234	0.072~0.755
	门诊	-1.020	0.394	6.708	0.010	0.361	0.167~0.780	-1.611	0.419	14.755	<0.001	0.200	0.088~0.454
	外科	-0.815	0.378	4.648	0.031	0.443	0.211~0.929	-1.226	0.398	9.475	0.002	0.294	0.134~0.641
文化程度	中专	-0.884	0.391	5.106	0.024	0.413	0.192~0.889	-1.050	0.420	6.264	0.012	0.350	0.154~0.796
沟通能力		0.256	0.029	78.778	<0.001	1.292	1.221~1.367	0.474	0.031	237.052	<0.001	1.607	1.260~1.432
信息素养		0.156	0.014	110.258	<0.001	1.116	1.136~1.203	0.293	0.016	343.751	<0.001	1.340	1.300~1.383

注:变量赋值,工作绩效,以低绩效型为参照;性别以女性为参照;科室,以内科为参照;文化程度,以本科及以上学历为参照;信息素养、沟通能力,原值录入。

3.2.2 不同科室临床护士的工作绩效有一定差异

本研究结果显示,与内科护士相比,外科、门诊、ICU 护士更倾向进入低绩效型,而内科护士更倾向进入中高绩效型。原因可能是:外科、门诊和 ICU 的护理工作通常涉及更为复杂和紧急的医疗情况^[22],门诊护

士需要应对大量流动的患者,外科护士需要配合手术,ICU 护士需要长时间监护患者,在此情况下,护士可能会承担更大的工作压力。有研究表明,护士的工作压力与工作绩效呈显著负相关^[23],护士承担过高的工作压力可能导致其工作绩效水平下降。而内科

收治的患者多为慢性疾病,病情相对平缓,护士有充分的时间完成健康教育、科研创新等工作,使他们有着更高的工作绩效水平。护理管理者宜采取积极措施,如定期组织联谊和趣味活动,缓解护士的心理压力,并促进同事间的有效沟通,提高护士个体工作绩效的同时,促进团队协作和科室整体绩效水平。

3.2.3 信息素养、沟通能力高的临床护士工作绩效越高 本研究结果显示,沟通能力越强、信息素养越高的临床护士,更倾向进入中等绩效型或高绩效型。信息素养是个体在信息社会生存和发展的重要素质,包括确定、查找、使用、交流信息的能力,本研究中高信息素养的护士更趋向于中高绩效型,原因可能为:在医疗卫生现代化背景下,护理工作逐渐信息化,高信息素养的护士能够更好地利用信息技术提高工作效率,也可能表现出更强的创新能力,通过创新行为提升护理服务效率和效果,从而提升工作绩效。沟通能力更强的护士能够更好地与医生、患者交流,准确理解医嘱和患者需求;同时,沟通能力强的护士能更好地建立和维护与同事之间的良好关系,提升团队协作水平,从而更好地完成护理任务,获得更高的工作绩效水平。

4 结论

本研究发现,新疆地区临床护理人员的工作绩效处于中上水平,可分为3个潜在类别,临床护士的性别、学历、科室、信息素养及沟通能力是工作绩效潜在类别的影响因素。提示护理管理者在关注护士工作绩效时,应该结合护士个体的特点,更加精准地把握各类别护士的特点和需求,从而制订针对性的管理策略,优化护理人力资源配置,提升整体护理效能。同时针对信息素养和沟通能力弱的护士进行有针对性的培训,从而提高临床护理人员的绩效水平。本研究为横断面研究,且研究对象为新疆地区经济发展程度较好城市的三甲医院临床护士,今后可进一步拓展研究范围,开展多中心、纵向研究进一步探讨临床护士工作绩效情况。

参考文献:

[1] 国家卫生健康委员会. 全国护理事业发展规划(2021—2025年)[EB/OL]. (2022-04-29)[2025-04-08]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/content_5689354.htm.

[2] 国家卫生健康委办公厅. 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[J]. 中华人民共和国国家卫生健康委员会公报, 2020(8):10-13.

[3] Madlabana C Z, Mashamba-Thompson T P, Petersen I. Performance management methods and practices among nurses in primary health care settings:a systematic scoping review protocol[J]. Syst Rev, 2020,9(1):40.

[4] Alsadaan N, Salameh B, Reshia F A A E, et al. Impact of nurse leaders behaviors on nursing staff performance;

a systematic review of literature[J]. Inquiry, 2023, 60: 469580231178528.

[5] 吴庆艳,花芸,陈晓莉,等. 临床护理人员信息素养概念、现状及其提升策略研究综述[J]. 医学信息学杂志, 2015, 36(8):71-74,95.

[6] 路瑶,阚全香,魏晓康,等. 医护患沟通障碍及非暴力沟通模式应用的研究进展[J]. 现代医药卫生, 2022,38(4): 632-634.

[7] 李琴,李俊龙. 公立医院护士医患关系感知现状及对工作绩效的影响[J]. 解放军护理杂志, 2021,38(11):21-24.

[8] 赵庆生,肖意苹,马丹丹,等. 护士工作场所欺凌与心理弹性和工作绩效的关系[J]. 中国心理卫生杂志, 2024,38(12):1073-1078.

[9] 雍敬敬,彭燕霞,高云飞,等. 临床护士情绪衰竭在工余塑造与工作绩效间的中介作用[J]. 护理学杂志, 2023,38(13):7-9,27.

[10] 陈秋云,骆婉容,鲁才红,等. 品格优势在临床护士组织认同与工作绩效间的中介效应分析[J]. 护理学杂志, 2023,38(11):73-76.

[11] Jin M, Qian R, Wang J, et al. Influencing factors associated with mental workload among nurses:a latent profile analysis[J]. Int J Nurs Sci, 2024,11(3):330-337.

[12] 李秋洁,孙宁,韩炫烨,等. 临床护士绩效考核指标体系的构建研究[J]. 护理学杂志, 2014,29(22):63-66.

[13] 张靖怡. 公立三甲医院护士信息素养对创新绩效的影响研究[D]. 武汉:华中科技大学, 2020.

[14] 汪艳萍. 标准化沟通模式培训对培养实习护生临床沟通能力的重要性[J]. 卫生职业教育, 2016,34(19):89-90.

[15] 和青森,曹珊,周雨洁. 职业韧性在临床护士职场友谊与工作绩效间的中介作用[J]. 护理学杂志, 2023,38(19): 48-51.

[16] 许香香,李萍,侯铭,等. 新疆地区三级甲等医院护士工作重塑现状及影响因素研究[J]. 军事护理, 2023,40(9): 14-17.

[17] 张春兰. 现代护士工作压力调查分析与对策[J]. 中国社区医师(医学专业), 2010,12(11):209.

[18] 高丽佳,汪晖. 护士共情能力及心理资本与职业倦怠的关系[J]. 护理学杂志, 2024,39(16):56-59,72.

[19] 李少华,陈丽萍,刘丹,等. 护士职业高原与工作绩效的相关性研究[J]. 护理研究, 2014,28(4):418-420.

[20] 苗傲霜,蔡英华,万霞,等. 三级甲等医院不同性别护士心理状态的对比研究[J]. 江苏卫生事业管理, 2022,33(10):1385-1388.

[21] 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.

[22] 李春颖. 外科护理风险的发生原因和防范措施[J]. 中国卫生产业, 2015,12(30):188-190.

[23] 刘燕. ICU 护士工作压力对工作绩效的影响研究[D]. 合肥:安徽中医药大学, 2024.

(本文编辑 赵梅珍)