

三级医院护理人员工作绩效评估量表的构建

◆王佳丽 井西学 孟肖路

【摘要】 目的：构建三级医院护理人员工作绩效评估量表。方法：采用定性与定量相结合的方法，根据访谈结果采用Likert 5级评分法编制含47个条目的量表初稿；进行预备测试，采用项目分析法进行条目筛选，形成正式三级医院护理人员工作绩效评估量表，对258名护理人员进行测评，进行数据分析，检验量表的信度和效度。结果：三级医院护理人员的工作绩效主要包括8个因子：掌握专业知识和技能、工作认真努力、组织忠诚、沟通协作、科研创新、良好的职业素质、工作成效和遵守规章制度。各因子及总量表的Cronbach's α 系数均大于0.760，量表的Guttman Split-Half Coefficient为0.936，并具有良好的区分效度、内容效度和结构效度。结论：该量表能全面反映三级医院护理人员的工作绩效，信度和效度符合统计学要求，具有一定的实用价值。

【关键词】 护理人员；工作绩效；效度；信度

Construction of Work Performance Rating Scale for nurses in tertiary hospital / WANG Jia-li, JING Xi-xue, MENG Xiao-lu // Weifang medical college, Shandong, 261042 China // Chinese Nursing Management-2009,9(3): 50-52

【Abstract】 Objective: To construct a performance rating scale for nurses in tertiary hospital. Methods: Quantitative analysis as well as qualitative analysis was conducted in this research. Based on the results of interview with nursing administrators, nurses and patients, a scale draft containing 47 items was developed and a survey were conducted to select the items. The formal scale was used by 258 nurses who were randomly selected from the tertiary hospitals. This scale's reliability and validity were tested, respectively. Results: 8 factors of "mastery degree of professional knowledge and skills, work hard, loyalty to organization, ability of communication and cooperation, scientific research innovation, occupation stuff, work effect, and complying with regulations" were included in the work performance for nurses in tertiary hospital. The Cronbach' α of the whole scale and 8 factors were all over 0.760, and Guttman Split-Half Coefficient was 0.936. The scale also has good content validity, structural validity and discrimination validity. Conclusion: The scale's reliability and validity meets statistics requirements and can serve as an effective tool to measure work performance of nurses in tertiary hospital.

【key words】 nurse; performance; validity; reliability

对护理人员的绩效评定一直是护理管理工作者的工作重点，不少专家介绍护理人员的工作绩效评估是比较客观有效的护理工作评估的方法^[1-3]。国内已有许多医院对护理工作实行了绩效考核。但多采用定期检查、重点抽查、随机征求工作人员及病人的意见等定性指标的方法，评价的指标不够科学，主观性强，弹性较大，考评重点在于规范化培训考核，考评结果往往与实际存在差异，使绩效考核流于形式，难以起到调动护理人员的工作积极性，提高护理质量和效率的作用^[4]。本研究

根据现代绩效结构理论，采用定量与定性相结合的方法编制三级医院护理人员工作绩效评估量表，为三级医院护理人员的工作绩效评估提供客观、全面的测评工具。

1 对象与方法

1.1 对象

访谈对象为从山东省三级综合医院中选取的10名护理管理者（护理部主任、科护士长和病区护士长），年龄36~48岁，工作年限17~29年；20名普通护理人员，年龄22~38岁，工作

年限3~19年；20名病人，年龄25~55岁，住院时间15~35天。预试对象为山东省某三级医院按照分层随机原则抽取的30名护理人员，其中内科10人，外科10人，综合科室10人，然后再以科室护理人员名单按照完全随机原则抽取。年龄24~46岁，工作年限3~27年。正式施测对象为根据分层随机抽样原则从山东省三级医院中抽取6家医院66个科室的258名临床一线护理工作，年龄19~49岁，工作年限1~27年，护士职称86人，护师职称117人，主管护师职称55人。

1.2 方法

1.2.1 条目收集

对50名护理管理者、护理工作人员和病人进行访谈。主要包括3方面：①护理管理者对护理人员的评定：问题如：您是从哪些方面来考查您下属的工作的？您认为下属的哪些做法有利于她们工作的完成？②护理人员对自己工作的评定：问题如：您认为您的工作效果主要体现在哪些方面？您理想的工作成绩是什么？③病人对护理人员工作绩效的评定：问题如：您认为应该从哪些方面来考查护士的工作？您心目中优秀的护士是什么样子的？通过访谈收集护士绩效事件，对绩效事件整理、归类形成绩效评估条目，通过专家咨询法确定绩效评估指标。

1.2.2 问卷调查

将绩效指标按Likert 5级标准编制护士绩效考评预试量表。随机抽取三级医院中30名护理人员进行预测量，根据预测量数据对量表进行条目分析，

作者单位：潍坊医学院，261042 山东省

作者简介：王佳丽，在读硕士研究生

通讯作者：井西学，教务处处长，教授

信度和效度检验,形成正式测评量表,用正式量表对分层随机抽取的山东省三级综合医院258名护理人员进行测量。每位护士从护士长、本人、同事3个方面进行考评。问卷现场发放,当场收回。为保证每组数据的匹配,对每3份问卷做相同编号,由护士长先对随机抽取的4名护士进行评价,然后由护士长将相对应的问卷发给本人和另外1名随机抽取的护士进行自评和同事评价。

1.3 统计分析

(1) 项目分析:采用极端分组法,将量表按总分从高到低排序,在高分端和低端分别取被试总人数的27%作为高分组和低分组,计算各条目的鉴别力指数,剔除鉴别力指数小于0.3的条目。

(2) 信度检验:采用Cronbach's α 系数、分半系数进行信度检验。

(3) 效度检验:根据各分量表与总量表之间的相关性考查总量表的内容效度;总量表的结构效度通过检测各分量表之间的相关性来评定;各分量表的结构效度通过探索性因子分析来实现;通过不同职称护理人员的绩效总分的两两比较来实现区分效度的检验。

每名护理人员的工作绩效以护士长、自评和同事评价的均分来计算,以上检验均利用SPSS15.0实现。

2 结果

2.1 信度分析

对正式测量的258份量表进行信度分析,Cronbach's α 系数为0.941,Guttman Split-Half Coefficient为0.936,说明量表具有较好的信度。

2.2 探索性因子分析

总量表KMO=0.859,Bartlett's球形检验 $\chi^2=16007.594, P<0.001$,表明数据适合做探索性因子,采用主

成分分析法进行正交旋转后提取特征根 >1 的公共因子,碎石图1显示在第8个因子处出现转弯,因子矩阵表显示8个因子,各条目负荷均在0.4以上,8个因子的累积贡献率为72.541%,结果见图1和表1。8个因子依次命名为掌握专业知识和技能、工作认真努力、组织忠诚、沟通协作、科研创新、良好的职业素质、工作成效和遵守规章制度。

2.3 各因子与量表的相关性检验

以各总因子分与量表总分进行相关分析,结果见表2,掌握专业知识和技能、工作认真努力、组织忠诚、沟通协作、科研创新、良好的职业素质、

工作成效、遵守规章制度8个因子的Cronbach's α 系数依次为0.910,0.861,0.833,0.864,0.940,0.812,0.883,0.760,可见每个因子内部一致性系数均大于该因子与其他因子的相关系数,每个条目与所属因素的相关系数均大于与其他因素的相关系数,说明总量表具有较好的结构效度^[5]。

2.4 t 检验

对不同职称护理人员进行总分成绩的t检验,护士组与护师组差异有统计学意义($t=-3.616, P<0.01$),护士组与主管护师组差异有统计学意义($t=-4.727, P<0.01$),护师组与主管

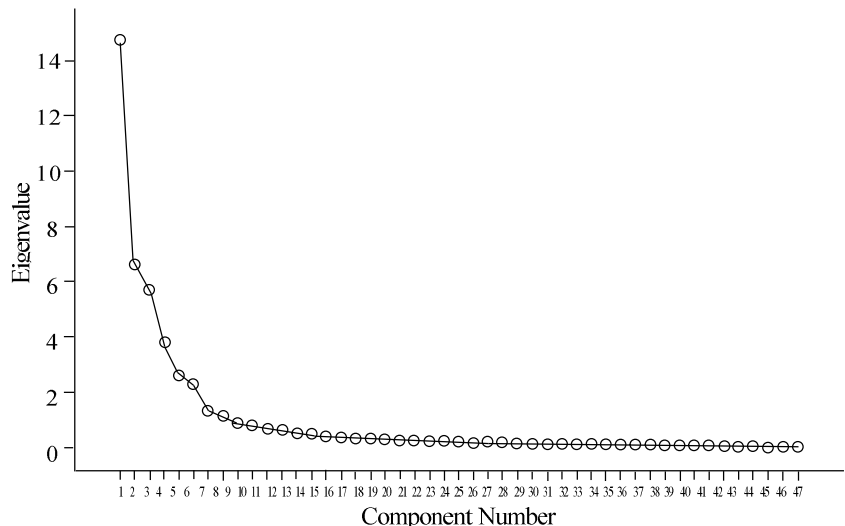


图1 护理人员工作绩效探索性因子分析碎石图

表1 护理人员工作绩效探索性因子分析

因子	条目	贡献率(%)
f1	x40,x14,x18,x3,x9,x26,x36,x29	22.061
f2	x13,x2,x23,x16,x46,x7,x34	10.312
f3	x1,x45,x43,x30,x37,x21,x5	9.602
f4	x27,x39,x20,x22	8.121
f5	x38,x8,x25,x10	7.021
f6	x6,x33,x24,x19,x28	6.231
f7	x15,x31,x42,x44,x12	5.121
f8	x4,x11,x35,x17,x32,x47,x41	4.072

表2 各因子及总量表的相关分析

变量	f1	f2	f3	f4	f5	f6	f7	f8	s
f1	1								
f2	.259**	1							
f3	.443**	.733**	1						
f4	.139*	.396**	.312**	1					
f5	.662**	.508**	.526**	.259**	1				
f6	.589**	.326**	.222**	.308**	.207**	1			
f7	.679**	.592**	.737**	.204**	.534**	.241**	1		
f8	.546**	.206**	.481**	.211**	.271**	.534**	.433**	1	
s	.792**	.736**	.811**	.713**	.863**	.771**	.824**	.718**	1

* $P<0.05$; ** $P<0.01$

护师组差异有统计学意义($t = -2.927$, $P < 0.01$)。

3 讨论

绩效是一个多义的概念,因具体情景和职业的不同会有不同的绩效维度,有效实施护理绩效管理必须明确护理人员绩效的结构和建立科学的护士绩效考核指标体系。我国的医院依据功能分为一、二、三级,不同级别的医院具有不同的功能,护理工作的内容必然有很大的差别。三级医院是跨地区、省、市以及向全国范围提供医疗卫生服务的医院,是具有全面医疗、教学、科研能力的医疗预防技术中心,所以本文以三级医院的护理工作为研究对象,建立适用于三级医院护理人员的工作绩效评估量表。

目前国内外学术界对个体绩效认识主要有3种观点:绩效结果观、绩效行为观和绩效素质观^[6]。本研究将3者的观点加以综合,设计的访谈提纲中涉及到了结果、行为和素质3方面的内容,以构建包含结果、行为和素质全面的三级医院护理人员工作绩效评估量表,不同的研究者采用不同的研究方法提出了不同的工作绩效维度^[7-8]。1993年美国学者Borman和Motowidlo^[9]提出了任务绩效(task performance)和关系绩效(contextual performance)的概念并指出:“任务绩

效代表着员工从事某些活动的熟练程度,这些活动或者是其本职工作的一部分,或者通过从事某项技术直接贡献于组织的技术核心,或通过提供必要的原材料或服务间接贡献于组织的技术核心。”关系绩效包括5个方面:①为成功完成工作而保持高度的热情和付出额外的努力;②自愿做一些不属于自己职责范围内的工作;③助人与合作;④遵守组织的规定和程序;⑤赞同、支持和维护组织目标。

本研究结果表明,对护理人员的工作绩效评估主要来自8个方面:掌握专业知识和技能、工作认真努力、组织忠诚、沟通协作、科研创新、良好的职业素质、工作成效和遵守规章制度。掌握专业知识和技能与工作成效体现的是任务绩效,而工作认真努力、组织忠诚、沟通协作、科研创新、良好的职业素质、工作成效和遵守规章制度与Motowidlo所提出的关系绩效相吻合,说明本研究所编制的量表符合现代的绩效理论,能够全面地反映护理人员的工作绩效。

三级医院护理人员工作绩效量表的内部一致性信度和分半信度达到较好的水平,本量表的形成过程表明本量表具有较好的内容效度,对所有条目做的探索性因子分析证明量表具有较高的结构效度,不同职称护理人员工

作绩效之间的差异均有统计学意义,有效验证了量表的区分效度。

参考文献

- [1] 冯怡,倪淑红,徐东娥.护理人员多维度绩效考评的应用与分析.中国医院管理,2006,26(3):27-29.
- [2] 廖玉联,黎月英,冯锦屏,等.护理人员绩效考评体系的建立与实施效果分析.实用护理杂志,2003,19(7B):70-71.
- [3] 马燕兰,王建荣,王辉,等.医院护士工作绩效评估量表的研制.护理管理杂志,2007,7(3):14-16.
- [4] 沈世琴,朱京慈,罗文川.初中级职称护理人员工作绩效评价量表的应用.解放军医院管理杂志,2003,10(1):70-71.
- [5] 阎其乐,王家同,张国峰,等.直升机飞行员工作绩效评定量表的构建.第四军医大学学报,2005,26(11):1047-1049.
- [6] 陈亮,段兴民.基于行为的工作绩效结构理论研究述评.科研管理,2008,29(2):133-141.
- [7] Campbell JP. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Dunnette MD, Hough LM(Eds), Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1990:687,732.
- [8] Viswesvaran C, Ones DS, Schmidt FL. Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. J of Applied Psychology, 1996, 81(1):557, 574.
- [9] Borman WC, Motowidlo SJ. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: Schmitt N, Borman WC(Eds), Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 1993:71-98.

[收稿日期:2008-12-03]

[修回日期:2008-12-15]

(编辑:刘力)

信息

《中国护理管理》杂志社 卫生部医院管理研究所护理中心 将举办护理科研论文写作研讨会

为了提高广大护理人员的科研论文写作水平,为作者、读者、编者提供交流的机会,《中国护理管理》杂志社、卫生部医院管理研究所护理中心将于2009年7月中下旬在北京召开“2009年护理科研论文写作研讨会”。会议将邀请护理科研教学经验丰富并具有多年审稿经验的专家,以及编辑部资深编审人员授课;针对来稿中存在的问题,为广大护理人员提供实用的写作指导。《中国护理管理》杂志社的编审人员还将对部分稿件进行现场点评与答疑,与读者互动。学员将获得国家级继续医学教育I类学分6分。

拟参会人员可以先通过以下联系方式报名。具体时间地点将另行通知。

电子邮箱:zglnlgl@263.net

电话:010-82801460-211 82805039-211 传真:010-62018556 联系人:侯宓 张立新

通信:北京市海淀区学院路38号 卫生部医院管理研究所护理中心 邮编:100191