

山东省21所医疗机构劳务派遣护士工作投入现状及影响因素研究*

—武伟¹ 刘轩辰¹ 于建星² 王芹¹ 胡伟¹ 郝振华¹ 沈江波³

【摘要】 **目的** 调查劳务派遣护士工作投入现状,分析影响因素,为医院管理者制订干预措施提供参考。**方法** 选取山东省21所二级及以上医疗机构的691名劳务派遣护士作为研究对象,采用一般资料调查表、护士职业认同感评定量表、组织认同感测评量表、工作投入测评量表、离职意愿量表进行问卷调查。**结果** 劳务派遣护士工作投入得分为(50.74±6.84)分,工作投入与职业认同水平、组织认同水平呈正相关,与离职意愿呈负相关。组织认同在职业认同与工作投入间的中介效应显著($\beta=0.509, P<0.001$),占总间接效应的97.9%;离职意愿在职业认同与工作投入间的中介效应不显著($P>0.05$)。**结论** 山东省21所医疗机构劳务派遣护士工作投入处于较高水平,组织认同在职业认同与工作投入间的中介效应显著,离职意愿虽未起中介作用,但仍与工作投入呈负相关。医院管理者应采取干预措施提升劳务派遣护士的组织认同水平,增强其职业认同感,同时降低其离职意愿,从而提高其工作投入水平。

【关键词】 劳务派遣护士;工作投入;职业认同;组织认同;离职意愿

中图分类号:R47

文献标识码:A

Research on the Current Status and Influencing Factors of Work Engagement Among Labor-Dispatch Nurses in 21 Medical Institutions in Shandong Province/WU Wei, LIU Xuanchen, YU Jianxing, et al. // Chinese Health Quality Management, 2026, 33(2): 47-52

Abstract **Objective** To investigate the current status of work engagement among labor-dispatch nurses, analyze influencing factors, and provide references for hospital administrators to develop intervention measures. **Methods** A total of 691 labor-dispatch nurses from 21 secondary and above medical institutions in Shandong Province were selected as the study subjects. Questionnaires, including a general information form, the Nurses' Professional Identity Scale, the Organizational Identity Scale, the Work Engagement Scale, and the Turnover Intention Scale, were administered. **Results** The total score for work engagement among labor-dispatch nurses was (50.74 ± 6.84). Work engagement was positively correlated with levels of professional identity and organizational identity and negatively correlated with turnover intention. The mediating effect of organizational identity between professional identity and work engagement was significant ($\beta=0.509, P<0.001$), accounting for 97.9% of the total indirect effect. The mediating effect of turnover intention between professional identity and work engagement was not significant ($P>0.05$). **Conclusion** The work engagement of labor-dispatch nurses in 21 medical institutions in Shandong Province is at a relatively high level. Organizational identity has a significant mediating effect between professional identity and work engagement. Although turnover intention does not play a mediating role, it remains negatively correlated with work engagement. Hospital administrators should implement interventions to enhance the organizational identity and professional identity of labor-dispatch nurses while reducing their turnover intention, thereby improving their work engagement levels.

Key words Labor-Dispatch Nurses; Work Engagement; Professional Identity; Organizational Identity; Turnover Intention

First-author's address Linyi Central Hospital, Linyi, Shandong, 276400, China

随着医药卫生体制改革的不断深入,我国医疗机构人力资源结构逐步呈现多元化特征。劳务派遣护士是指具备执业资质,与劳务派遣公司签订劳动合同、建立劳动关系,再由该公司将其派遣至

DOI:10.13912/j.cnki.chqm.2026.33.2.10

* 基金项目:山东省医药卫生科技项目(编号:202514050007);临沂市社科规划研究立项课题(编号:2025LX102);临沂大学转化医学中心科技项目(编号:LYZHPY2025005)

1 临沂市中心医院 山东 临沂 276400 2 临沂大学医学院 山东 临沂 276001

3 临沂市卫生健康委 山东 临沂 276001

医疗机构从事护理工作的群体^[1-2], 其与劳务公司用人关系、医疗机构用工关系相分离。近年来, 劳务派遣护士作为医疗机构中一种灵活而特殊的用工形式, 在保障医疗护理工作的正常运转、满足群众的医疗服务需求以及拓宽医学生就业渠道等方面发挥了重要作用, 但同时也面临着工作投入不足、职业稳定性较差、离职率较高等问题。

工作投入是一种与工作相关的、积极的、充实的心理状态, 其特征是活力、奉献和专注^[3-4]。职业认同是指个人对职业目标、职业价值等因素的看法, 对其所从事职业的认可与接纳程度^[5]。组织认同是指个体对所在组织的认同感和归属感^[6]。离职意愿是指个体在一定时期内离开所在组织寻找其他工作的倾向或想法^[7]。目前, 国内学者对医疗机构在编或合同制护士群体的工作投入现状进行了诸多研究, 但针对劳务派遣护士研究较少。研究认为, 护士较强的职业认同感和组织认同感均有助于提升工作投入水平^[2-3, 5, 8]; 而较强的离职意愿则会削弱其工作投入水平^[9-10]。社会认同理论相关研究表明, 当个体对自身职业的认同无法在组织中得到确认和实现时, 其工作动力和积极性可能会受到影响, 从而削弱工作投入^[11-12]。与医院聘任的在编或合同制护士不同, 劳务派遣护士与用工医院之间脆弱的、以交易型为主导的心理契约关系^[13-14], 以及用人关系和用工关系相分离的现状, 可能会对其职业认同和组织认同形成潜在矛盾, 即职业认同感强烈, 而组织认同感弱。综上, 本研究假设劳务派遣护士工作投入水平受职业认同和组织认同直接正向影响, 受离职意愿直接负向影响, 且劳务派遣护

士组织认同、离职意愿在职业认同和工作投入之间可能存在中介效应。基于上述假设, 本研究以山东省 21 所医疗机构的劳务派遣护士为研究对象, 通过建立结构方程模型, 探究组织认同水平、离职意愿水平对职业认同水平与工作投入水平的影响, 以为医院管理者采取干预措施提升劳务派遣护士工作投入水平提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采取便利抽样法, 于 2025 年 5 月 11—21 日选取山东省济南市、济宁市、临沂市、青岛市、日照市和枣庄市等 6 个地级市 21 所二级及以上医疗机构的劳务派遣护士作为研究对象。纳入标准: (1) 具备执业资质并注册的劳务派遣护士; (2) 在所在医院工作时间超过 6 个月; (3) 知情同意, 并自愿参与本研究。排除标准: (1) 非护理岗位的劳务派遣人员; (2) 医疗机构聘任的合同制(非事业编制)护士; (3) 本医院外出进修学习的劳务派遣护士; (4) 实习护士或其他医院前来进修的劳务派遣护士; (5) 正在休病假或产假者。

根据 Kendall 提出的样本含量粗略估计法, 样本量应为自变量个数的 5~10 倍^[8], 同时考虑 20% 的样本量脱落率, 计算得出样本量为 125~250 名, 最终纳入 691 名研究对象, 符合样本量要求。本研究所有调查对象均知情同意, 研究过程符合《赫尔辛基宣言》, 并经临沂市中心医院医学伦理委员会批准(批准号: LCH-LW-2025059)。

1.2 调查工具

1.2.1 研究对象一般资料调查表

由研究者自行设计, 包括性别、年龄、学历、婚姻状况、生育状况、目前所在医院工作年限、所在医院等级、月均收入等。

1.2.2 护士职业认同感评定量表

采用刘玲等^[15]编制的护士职业认同感评定量表, 包括职业认知评价(9 个条目)、职业社交技能(6 个条目)、职业社会支持(6 个条目)、职业挫折应对(6 个条目)、职业自我反思(3 个条目) 5 个维度共 30 个条目。该量表采用 Likert 5 级评分法, 从“非常不符合”到“非常符合”分别计 1~5 分。所有条目均为正向计分, 总分为 30~150 分, 得分越高说明护士的职业认同感越强烈。本研究测得该量表总的 Cronbach's α 系数为 0.963。

1.2.3 组织认同感测评量表

本研究采用的组织认同感测评量表由 Mael FA 等^[16]编制, 为单维度的量表, 共 6 个条目。该量表采用 Likert 7 级评分法, 从“完全不同意”到“完全同意”分别计 1~7 分。所有条目均为正向计分, 总分为 6~42 分, 得分越高说明个体的组织认同感越强烈。本研究测得该量表总的 Cronbach's α 系数为 0.974。

1.2.4 工作投入测评量表

本研究采用的工作投入测评量表由 Schaufeli WB 等^[17]编制, 张轶文等^[18]汉化, 包括活力(3 个条目)、奉献(3 个条目)、专注(3 个条目) 3 个维度共 9 个条目。该量表采用 Likert 7 级评分法, 从“从不”到“总是”分别计 0~6 分。所有条目均为正向计分, 总分为 0~54 分, 得分越高表明个体的工作投入水平越高。本研究测得该量表总的 Cronbach's α 系数为 0.979。

1.2.5 离职意愿量表

本研究采用的离职意愿量表由 Michaels CE 等^[19]编制, 经李经远等^[20]翻译并修订, 包括辞去目前工

作可能性(2 个条目)、获得外部工作可能性(2 个条目)、寻找其他工作动机(2 个条目)3 个维度共 6 个条目。该量表采用 Likert 5 级评分法,从 1 分(非常不同意)到 5 分(非常同意),所有条目均为正向计分,总分为 6~30 分,得分越高说明个体的离职意愿越大。本研究测得该量表总的 Cronbach's α 系数为 0.977。

1.3 数据收集与质量控制方法

采用“问卷星”平台生成调查问卷二维码,以供扫码填写,问卷填写时间约为 6 min。调查问卷二维码由研究者请求有关医疗机构护理部、门诊部或劳务派遣公司管理人员协助发送。问卷调查时,首先向参与者阐明本研究的目的,采用匿名形式,并承诺所有信息严格保密,提醒参与者知情同意后,点击“开始作答”按钮。问卷填写时,获取微信用户的昵称或 IP,以保证参与者的唯一性。在数据整理和清洗纠错过程中,研究者对数据进行严格的质量控制,剔除问卷填写时间 <100 s 和答题逻辑明显有误的问卷,共回收问卷 755 份,其中有效问卷 691 份,回收问卷有效率为 91.5%。

1.4 统计分析方法

采用 SPSS 26.0 软件对有效问卷数据进行编码、录入与清洗,对连续变量进行 Kolmogorov-Smirnov 正态性检验,符合正态分布的计量资料使用均数和标准差描述。采用 Pearson 相关分析考察劳务派遣护士的职业认同、组织认同、工作投入与离职意愿 4 个核心变量之间的线性相关关系。利用 AMOS 28.0 软件对职业认同水平、组织认同水平、离职意愿以及工作投入之间的关系构建结构方程模型,并对测量模型进行验证性因子分析。采用最大似然比法对数据进行拟合并修正模型,采用

Bootstrap 法检验中介效应的显著性。检验水准均设为双侧 0.05。

2 结果

2.1 劳务派遣护士一般资料

691 名劳务派遣护士中:女性为 578 名,占 83.65%;以 21~30 岁为主,有 610 名,占 88.28%;大学专科(全日制)学历有 292 名,占 42.26%;未婚、未育者居多,分别占 69.75%(482 名)、74.82%(517 名);到目前所在医院工作年限以 3 年以下为主,有 467 名(67.58%);三甲医院(含三甲综合、三甲专科)用工数量最大,累计 467 名,占 67.58%;月收入低于 4 000 元的有 186 名,占 26.92%。

2.2 劳务派遣护士工作投入、职业认同、组织认同与离职意愿现状

劳务派遣护士工作投入得分为(50.74 \pm 6.84)分,其中奉献维度得分率最高,为 94.28%;职业认同得分为(140.98 \pm 16.47)分,得分率为 93.99%;组织认同得分为(40.01 \pm 4.22)分,得分率为 95.26%;离职意愿得分为(7.55 \pm 4.29)分,得分

率为 25.17%。见表 1。

2.3 劳务派遣护士工作投入、职业认同、组织认同与离职意愿相关性分析

Pearson 相关性分析结果显示,劳务派遣护士工作投入总分与职业认同总分、组织认同总分均呈正相关(r 分别为 0.868、0.887),与离职意愿呈负相关($r = -0.425$),均具有统计学意义($P < 0.01$)。见表 2。

2.4 劳务派遣护士工作投入影响因素的结构方程模型

Pearson 相关性分析显示,4 个变量两两之间存在显著相关,由此使用结构方程模型考察四者的中介作用。以工作投入、组织认同、离职意愿作为内生潜变量,以职业认同作为外生潜变量,以各量表的维度作为观察变量。其中,因组织认同测评量表为单维度量表,结构方程模型对于潜变量要求至少 3 个观察变量,将其 6 个条目作为观察变量纳入。因此,共包含 4 个潜变量、17 个观察变量、20 个残差项。以职业认同、组织认同、离职意愿可直接影

表 1 劳务派遣护士工作投入、职业认同、组织认同与离职意愿总分及各维度得分

项目	条目数/个	理论得分范围/分	实际得分/分	得分率/%
工作投入	9	0~54	50.74 \pm 6.84	93.96
活力	3	0~18	16.90 \pm 2.43	93.89
奉献	3	0~18	16.97 \pm 2.28	94.28
专注	3	0~18	16.86 \pm 2.31	93.67
职业认同	30	30~150	140.98 \pm 16.47	93.99
职业认知评价	9	9~45	42.45 \pm 4.95	94.33
职业社交技能	6	6~30	28.12 \pm 3.49	93.73
职业社会支持	6	6~30	28.22 \pm 3.28	94.07
职业挫折应对	6	6~30	28.06 \pm 3.43	93.53
职业自我反思	3	3~15	14.12 \pm 1.74	94.13
组织认同	6	6~42	40.01 \pm 4.22	95.26
离职意愿	6	6~30	7.55 \pm 4.29	25.17
辞去目前工作可能性	2	2~10	2.51 \pm 1.46	25.10
获得外部工作可能性	2	2~10	2.55 \pm 1.51	25.50
寻找其他工作动机	2	2~10	2.49 \pm 1.42	24.90

注:得分率为实际得分占理论得分满分的比例,用以反映整体得分水平。

表 2 劳务派遣护士工作投入及各维度与职业认同、组织认同、离职意愿及各维度相关性分析结果

变量	职业认同	职业认知评价	职业社交技能	职业社会支持	职业挫折应对	职业自我反思	组织认同	工作投入	活力	奉献	专注	离职意愿	辞去目前工作可能性	获得外部工作可能性	寻找其他工作动机
职业认同	1														
职业认知评价	0.979**	1													
职业社交技能	0.981**	0.944**	1												
职业社会支持	0.974**	0.942**	0.949**	1											
职业挫折应对	0.966**	0.916**	0.946**	0.922**	1										
职业自我反思	0.971**	0.946**	0.948**	0.937**	0.932**	1									
组织认同	0.829**	0.824**	0.799**	0.798**	0.799**	0.817**	1								
工作投入	0.868**	0.851**	0.839**	0.840**	0.843**	0.867**	0.887**	1							
活力	0.849**	0.839**	0.820**	0.811**	0.823**	0.853**	0.882**	0.979**	1						
奉献	0.851**	0.834**	0.825**	0.816**	0.827**	0.854**	0.890**	0.984**	0.963**	1					
专注	0.837**	0.814**	0.808**	0.827**	0.813**	0.827**	0.819**	0.961**	0.896**	0.915**	1				
离职意愿	-0.407**	-0.429**	-0.399**	-0.389**	-0.356**	-0.399**	-0.417**	-0.425**	-0.421**	-0.426**	-0.397**	1			
辞去目前工作可能性	-0.416**	-0.434**	-0.409**	-0.401**	-0.366**	-0.406**	-0.417**	-0.430**	-0.424**	-0.434**	-0.398**	0.978**	1		
获得外部工作可能性	-0.394**	-0.416**	-0.386**	-0.375**	-0.345**	-0.384**	-0.399**	-0.415**	-0.410**	-0.411**	-0.394**	0.981**	0.936**	1	
寻找其他工作动机	-0.386**	-0.410**	-0.377**	-0.368**	-0.335**	-0.383**	-0.408**	-0.405**	-0.403**	-0.407**	-0.373**	0.979**	0.936**	0.943**	1

注: ** $P < 0.01$ 。

响工作投入水平,职业认同又可通过组织认同、离职意愿、组织认同→离职意愿 3 条路径间接影响工作投入水平,建立研究假设。

根据研究假设,将工作投入作为因变量,职业认同作为自变量,组织认同、离职意愿作为中介变量,建立初始模型,运用最大似然比法对模型与数据进行拟合。模型的拟合优度检验显示, χ^2/df (卡方自由度比值) $=7.794$,RMSEA(均方误差逼近度) $=0.099$,GFI(拟合优度指数) $=0.864$ 。这些绝对拟合指数虽未达到理想标准,但考虑到本研究样本量较大,卡方统计量对样本量敏感,容易导致绝对拟合指数偏高。相比之下,对样本量相对不敏感的增量拟合指数均表现优秀,如 CFI(比较优度指数) $=0.965$ 、TLI(模型拟合指数) $=0.958$ 、IFI(增量拟合指数) $=0.965$,特别是 SRMR(标准化均方根残差) $=0.018$,远低于 0.05 的临界标准。因此,整体而言,本研究理论模型与数据具有良好的拟合度,达到适配标准,假设路径均成立,见图 1。

同时,采用 AMOS 28.0 软件中

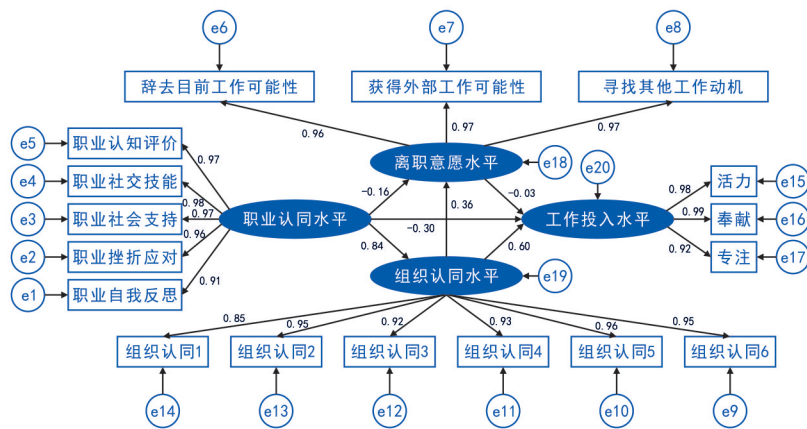


图 1 劳务派遣护士工作投入影响因素的结构方程模型

的 Bootstrap 技术重复抽样 5 000 次,对模型进行中介效应检验。结果显示,职业认同到工作投入的直接效应、间接效应的 95% 置信区间均不包含 0, P 值均 < 0.05 ,说明劳务派遣护士组织认同水平与离职意愿水平的部分中介效应成立。在职业认同影响工作投入的 3 条路径中,组织认同中介效应显著 ($\beta = 0.509, P < 0.001$),占职业认同与工作投入总间接效应的 97.9%;离职意愿、组织认同→离职意愿在职业认同与工作投入间的中介效应不显著 ($P > 0.05$)。见表 3。

3 讨论

3.1 劳务派遣护士工作投入处于较高水平

本研究结果显示,山东省 21 所医疗机构劳务派遣护士工作投入得分为 (50.74 ± 6.84) 分,得分率为 93.96%,表明参与调查的劳务派遣护士工作投入处于较高水平。本研究调查对象以 30 岁以下的劳务派遣护士为主(90.74%),这部分群体偏年轻,工作热情度较高,同时由于当前医学毕业生就业压力大,年轻的劳务派遣护士群体更加珍惜工作

表 3 劳务派遣护士职业认同与工作投入间的中介效应检验结果

影响路径	标准化效应 β	标准误 SE	P	95%置信区间
职业认同→组织认同→工作投入	0.509	0.093	<0.001	0.327,0.693
职业认同→离职意愿→工作投入	0.004	0.004	0.069	0.000,0.017
职业认同→组织认同→离职意愿→工作投入	0.004	0.003	0.065	0.000,0.015
间接效应	0.520	0.094	<0.001	0.334,0.702
直接效应	0.355	0.116	0.001	0.147,0.590
总效应	0.875	0.037	0.001	0.780,0.928

岗位,从而表现出较高水平的工作投入。在工作投入的 3 个维度方面,奉献维度得分率(94.28%)最高,意味着该群体对护理工作的意义和价值有高度的认同感,尽管是劳务派遣身份,仍然能从中获得强烈的成就感;活力维度得分率(93.89%)次之,表明劳务派遣护士在工作中精力充沛,具有良好的心理韧性,愿意为工作付出努力,这对于保证患者安全和自身健康都至关重要;与其他两个维度相比,专注维度得分率(93.67%)虽然稍低,但也较高,表明劳务派遣护士在工作中能保持高度的注意力,有助于减少差错,提升护理质量。但有研究显示,过高的工作投入可能会导致隐形职业倦怠^[21-22]。因此,医院管理者需要警惕劳务派遣护士的高投入是否建立在自我过度消耗的基础上,应关注支撑工作高投入的组织系统的可持续性,包括但不限于确保薪酬福利的公平性、提供清晰的职业发展通道、营造支持性的工作环境等,以预防高投入向高职业倦怠转化,从而防范潜在的职业倦怠风险。

3.2 劳务派遣护士职业认同与工作投入间的中介关系

3.2.1 组织认同是职业认同影响工作投入的关键中介变量

本研究结果显示,路径“职业认同→组织认同→工作投入”的间接效应值为 0.509,中介效应显著。

同时,本研究结果显示,劳务派遣护士职业认同水平与组织认同水平呈正相关,即职业认同水平越高,组织认同水平越高。这说明劳务派遣护士的职业认同感会显著提升其组织认同感,即对医院归属感和价值观的认同,而这种强烈的组织认同感会进一步转化为更高水平的工作投入,表现为更强的活力、奉献精神与专注度。这一发现与社会认同理论相契合,该理论认为,个体对组织认同感的提高,有利于促进个体与组织更多的合作行为,并减少个体的离职和流动^[13,23]。根据心理契约理论,劳务派遣身份可能会导致护士职业认同与组织认同之间存在潜在矛盾,然而本研究中组织认同却表现出更高的得分率,护士劳务派遣身份并未造成其职业认同和组织认同的直接对立,可能与调查对象特征有关,且本研究的关键中介路径揭示了提升组织认同水平是化解劳务派遣护士认同矛盾的关键一环。综上,医院管理者应着力构建包容、磁性的人文环境^[24],通过建立公平的激励机制、提供与在编护士同等的关怀与尊重,使劳务派遣护士感受到组织支持,将对护理职业的热爱转化为对医院的归属感,最终实现对临床护理工作投入水平的持续提升。例如:成立劳务派遣护士工会,增强劳务派遣护士的归属感和团队凝聚力;开展法务座谈会,保障劳务派遣护士合法权益,营造和谐劳动关系;组织开展劳务派遣护士

“比质量、比进度、比创新、比管理、创和谐团队”四比一创等活动,使其体会到个人职业价值在组织平台上的体现;为劳务派遣护士提供与在编护士无差别的继续教育培训机会,促进理论知识与临床实践技能相融合。

3.2.2 离职意愿的中介作用未得到支持

本研究结果显示,路径“职业认同→离职意愿→工作投入”及链式路径“职业认同→组织认同→离职意愿→工作投入”的效应值均较小(均为 0.004)($P>0.05$)。这种状况的出现,与心理契约理论^[11]相吻合。劳务派遣护士与医疗机构之间本质上是以交易型为主导的心理契约关系^[12],其离职意愿受到薪酬福利、职业发展、身份差异等现实因素影响^[25],这些因素的权重可能超过了职业认同本身对离职意愿的抑制作用。但是,本研究相关性分析结果显示,劳务派遣护士职业认同水平、组织认同水平均与离职意愿水平呈负相关。这提示,医院管理者的干预重点除提升劳务派遣护士职业认同和组织认同水平外,还应着力于重构劳务派遣护士的心理契约关系,即规避以经济报酬、短期任务、归属感脆弱为主要特点的交易型契约关系,巩固强调人文关怀、长期稳定、认同感强烈的关系型契约,着力构建有助于劳务派遣护士职业规划、技能提升和个人成长的发展型契约关系,从而增强其留职意愿。例如:为优秀的劳务派遣护士提供竞聘护理小组长、带教老师助理等岗位的机会;在工牌工装、排班作息、技能培训等方面,实现劳务派遣护士与在编护士的统一,削弱劳务派遣身份带来的负面暗示;将劳务派遣护士纳入科室的工会、团建活

动及年终评优体系中,实现劳务派遣人员 100% 入会,降低其因被边缘化而产生的离职倾向;设立劳务派遣护士专项绩效奖励,或与劳务派遣公司协商建立劳务派遣护士服务年限津贴制度,体现付出与回报的公平性。

4 本研究局限与展望

一方面,样本虽然覆盖不同等级医疗机构,但不能完全代表山东省内所有地区(包括鲁北地区)及民营医院、乡镇医院等不同类型医疗机构劳务派遣护士群体,存在一定选择偏差。另一方面,样本来源于山东省 6 个地级市的医疗机构,未在其他省份进行调查研究,具有一定地域局限性。未来应进一步扩大样本量和调查范围,并考虑其他因素或开展质性研究、纵向追踪研究等,深入探索我国不同省份、不同等级医疗机构劳务派遣护士工作投入现状和影响因素,为医院管理者采取干预措施提升劳务派遣护士工作投入水平提供更多依据。

作者贡献:武伟负责研究设计、文献检索、数据整理与分析、论文撰写与修改;刘轩辰、郝振华负责问卷完善、数据整理、图表绘制;王芹、胡伟负责研究设计、研究指导;于建星负责数据分析与处理;沈江波负责调查活动组织协调、问卷发放。

利益冲突:所有作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参考文献

[1] 丁倩,吴静,史亚伟,等.江苏省二级及以上医疗机构护理人力资源现状调查及发展对策建议[J].黑龙江医学,2025,49(16):2003-2005.

[2] 王慧卿,王舒扬,刘东明.不同用工

形式护士工作不安全感与工作投入关系研究[J].中国医院管理,2016,36(3):74-76.

[3] 蔡壮,邵静,许冬梅,等.精神专科医院男护士工作投入与反刍思维、自我和谐的相关性研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(6):19-24.

[4] 徐凤霞,郭燕平,黄叶莉.我国护士情感领域能力对工作投入的影响[J].解放军护理杂志,2022,39(3):36-39,61.

[5] 陈佳静,郑长茂,张朵好,等.低年资护士职业认同感、社会支持与体面劳动感知关系研究[J].当代护士(下旬刊),2025,32(4):116-120.

[6] 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.

[7] 曾春艳,黄金,何晓璐.养老护理人员离职意愿研究进展[J].全科护理,2023,21(27):3790-3794.

[8] 李萍,刘艳星,曹新妹.精神科护士职业认同现状与工作投入的相关性调查[J].上海护理,2019,19(2):57-59.

[9] 吴少红,潘凤琴.二级医院护士组织认同在绩效考核公平感和工作投入间的中介效应研究[J].当代护士(下旬刊),2025,32(6):149-153.

[10] WEI H, HORSLEY L, CAO Y, et al. The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: a national survey in the United States[J]. Int J Nurs Sci, 2023, 10(4):476-484.

[11] 洪建娣,傅强.公立医院高层次人才引进的战略思考和路径选择——基于双因素理论和社会认同理论[J].中国医院管理,2018,38(12):91-92.

[12] 魏嘉.职业压力对护理人员主观幸福感的影响:职业倦怠的中介作用和职业认同的调节作用[D].南昌:南昌大学,2023.

[13] 王静.医疗护理人员心理契约、工作满意度与离职意愿的相关性研究[D].太原:山西医科大学,2022.

[14] 王雪雅,贾琪,茅宁莹.基于心理契约理论的兼职药品检查员出检意愿影响因素实证研究[J].中国新药与临床杂志,2024,43(5):354-359.

[15] 刘玲,郝玉芳,刘晓虹.护士职

业认同评定量表的研制[J].解放军护理杂志,2011,28(3):18-20.

[16] MAEL FA, ASHFORTH BE. Identifying organizational identification[J]. Educ Psychol Meas, 1992, 52(4):813-824.

[17] SCHAUFELI WB, BAKKER AB, SALANOVA M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study[J]. Educ Psychol Meas, 2006, 66(4):701-716.

[18] 张轶文,甘怡群.中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2005,13(3):268-270,281.

[19] MICHAELS CE, SPECTOR PE. Causes of employee turnover: a test of the mobility, griffeth, hand, and meglino model[J]. J Applied Psycho, 1982, 67(1):53-59.

[20] 李经远,李栋荣.矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联性研究——以工业技术研究院员工为例[J].中华管理学报,2003,4(1):21-44.

[21] 张寿楠,史丽娜,李傲霜.精神科护士职业倦怠与道德困境、工作投入及应对方式的相关性[J].新乡医学院学报,2025,42(1):36-40,46.

[22] 吴晶晶,郭方舟,熊海燕,等.心理弹性在病区护士情绪劳动与工作投入及职业倦怠间中介作用[J].昆明医科大学学报,2024,45(10):179-188.

[23] 李延菲,杨爱军.泰安市儿科护士组织气氛、职业认同与工作投入的关系研究[J].循证护理,2023,9(23):4330-4335.

[24] 吴思婷,王春立,王莉,等.儿童血液肿瘤科护士护理缺失现状及影响因素研究[J].中国卫生质量管理,2024,31(1):38-43.

[25] 林静,郭朋飞,刘蓓蓓,等.基于心理契约理论的契约干预对护士科研行为、心理契约及职业倦怠感的影响[J].国际护理学杂志,2022,41(7):1173-1175.

通信作者:

沈江波:临沂市卫生健康委医政医管科负责人
E-mail:joyshen123@163.com

收稿日期:2025-08-18

修回日期:2025-11-13

本文编辑:任红霞