

论著 DOI: 10.16369/j.ohcr.issn.1007-1326.2025.240575

· 调查研究 ·

江西省三级医院心胸外科护士心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应

Mediating effect of psychological resilience on relationship between job satisfaction and work engagement among cardiothoracic nurses in top tertiary hospitals in Jiangxi Province

漆欢, 赖华嫦, 翁金华, 赵岚, 吴良红, 刘莉

QI Huan, LAI Huachang, WENG Jinhua, ZHAO Lan, WU Lianghong, LIU Li

中国人民解放军联勤保障部队第九〇八医院心胸外科,江西 南昌 330001

摘要:目的 探讨三级医院心胸外科护士心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应,为提高心胸外科护士工作投入水平提供参考依据。方法 2024年1—6月,采取方便抽样的方法,选取江西省6所三级医院162名心胸外科护士为调查对象。分别采用一般资料调查表、《心理弹性量表》《工作投入量表》和《医务工作者职业幸福感量表》进行问卷调查。运用多元线性回归模型,系统探究变量间因果关联,重点考察心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应,并采用偏差校正的 bootstrap 法进行 1 000 次重复抽样,构建 95% 置信区间以评估中介效应的显著性。结果 回收有效问卷 149 份,有效回收率为 92.0%。心胸外科护士心理弹性平均得分(52.82 ± 13.89)分,工作投入平均得分(65.14 ± 11.96)分,职业幸福感平均得分(73.83 ± 14.31)分。Pearson 相关性分析结果显示,心胸外科护士心理弹性得分与工作投入得分呈正相关($r = 0.987, P < 0.01$),与职业幸福感得分也呈正相关($r = 0.992, P < 0.01$)。职业幸福感可以影响工作投入,也可以通过心理弹性间接影响工作投入,中介效应占总效应的 52.6%。结论 江西省6所三级医院心胸外科护士心理弹性、职业幸福感、工作投入均处于中等水平。提高心胸外科护士职业幸福感可提高其心理弹性水平,从而促进其工作投入水平。

关键词:心胸外科; 护士; 心理弹性; 工作投入; 职业幸福感; 中介效应

中图分类号: R132; R192.6 **文献标志码:** A **文章编号:** 1007-1326(2025)03-0377-06

引用:漆欢, 赖华嫦, 翁金华, 等. 江西省三级医院心胸外科护士心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应[J]. 职业卫生与应急救援, 2025, 43(3):377-382.

心胸外科护士作为医疗团队中不可或缺的一部分,其工作往往涉及心脏和肺部等关键器官的手术,这些手术的风险性和复杂性较高,不仅需要护士具备高度的专业知识和技能,还需要他们在高压环境中保持冷静和专注,因此心胸外科护士通常承担着更大的责任和压力^[1]。过高的压力,往往会降低护士的职业幸福感。职业幸福感指的是工作人员从所从事工作中获得的幸福感和益处感,它影响着护士对工作的投入状态。工作投入指的是工作人员在工作中表现出的一种积极情绪状态,良好的工作投入有利于工作保质保量完成。有研究^[2]显示工作投入与工作压力、职业倦怠均呈负相关关系。

作者简介:漆欢(1984—),女,大学本科,主管护师

心理弹性是指个体在面对压力和逆境时能够适应和恢复的能力,这种能力在护士的职业发展和工作表现中扮演着重要角色^[3]。临床一线心胸外科护士常常需要处理高压和情感负担重的情境,这要求他们具备更高的心理弹性。研究^[4]显示,心理弹性可能在职业幸福感和工作投入之间起到桥梁作用。具体来说,心理弹性影响着护士如何感知其工作环境并做出相应的回应,进而影响他们的职业幸福感和工作投入。根据自我决定理论,个体的幸福感与其基本心理需求的满足程度有关,这些需求包括胜任、自主和关系需求,当这些需求得到满足时,个体趋于展现出更高的心理弹性,从而更积极地投入到工作中^[5]。此外,职业幸福感也被认为是个体整体生

活质量的反映,它与个体的积极情绪和消极情绪的平衡有关。因此,职业幸福感不仅直接影响工作投入,还可能通过影响心理弹性间接影响工作投入。

综上所述,本研究拟通过探讨江西省 6 所三级医院心胸外科护士的心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应,为提升护士的工作满意度和职业投入提供理论依据和实践指导。

1 对象与方法

1.1 对象

2024 年 1—6 月,采取方便抽样法,选取江西省 6 所三级医院心胸外科护士为调查对象。调查前,研究者与各医院科室管理者取得联系,筛选出符合纳入标准的护士作为研究对象填写调查表。纳入标准:心胸外科在岗在职护理人员;取得护士执业资格证书;从事心胸外科临床护理工作 ≥ 1 年;了解本次调查目的,自愿参与调查。排除标准:休假、出差等不在岗护士和进修、实习护士。根据 Kendall 提出的样本量计算方法,样本量应为变量的 5~10 倍,同时考虑 10% 的无效问卷^[6],本次研究变量数为 22 个(包括一般资料 11 个项目,心理弹性 3 个维度,工作投入 3 个维度,职业幸福感 5 个维度),估算样本量为 121~242 个。本次调查获得中国人民解放军联勤保障部队第九〇八医院医学伦理委员会审核批准。

1.2 方法

1.2.1 一般资料调查

在既往研究基础上,研究者自行设计一般资料调查表,包括年龄、性别、学历、婚姻状况、职称、聘用类型、从事心胸外科工作年限、是否有进修经历、月均收入、工作压力情况、睡眠情况等。

1.2.2 心理弹性调查

《心理弹性量表》(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)^[7]由 Yu 等^[8]引进并翻译为中文版,主要用于测评被测者的心理弹性情况。该量表共 25 个条目,包括坚韧(13 个条目)、乐观(4 个条目)、自强(8 个条目)3 个维度。各条目采用 Likert 5 级评分法,分别整数赋值 0~4 分,总分范围 0~100 分,得分越高提示心理弹性越佳。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.814。

1.2.3 工作投入调查

《工作投入量表》(Utrecht Work Engagement Scale, UWES)^[9]由李金波等^[10]引进并翻译为中文版,主要用于测评被测者的工作投入水平。该量表共 16 个条目,包括活力(6 个条目)、奉献(5 个条目)、专注(5 个条目)3 个维度。各条目采用 Likert 7 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别整数赋值 1~7 分,总分范围 16~112 分,得分越高提示工作投入水平越高。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.823。

1.2.4 职业幸福感调查

《医务工作者职业幸福感量表》为胡冬梅等^[11]编制,主要用于测评被测者的职业幸福感水平。该量表共 24 个条目,包括身心健康(6 个条目)、价值/能力体现(6 个条目)、经济收入(3 个条目)、工作环境(4 个条目)、社会支持(5 个条目)5 个维度。各条目采用 Likert 5 级评分法,从“完全不符合”到“完全符合”分别整数赋值 1~5 分,总分范围 24~120 分,得分越高提示职业幸福感水平越高。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.851。

1.2.5 质量控制

首先,研究者与医院护理管理者取得联系,获得在该医院开展调查的许可。其次,研究者于调查前使用统一指导语向调查对象解释研究的目的、方法和意义。采用电子问卷的方式让研究对象匿名填写调查表,每份问卷填写时间约为 20 min,问卷填写完成后方能递交回收。对于明显呈现有规律作答、答题结果前后矛盾的问卷予以剔除。

1.2.6 统计学分析

采用 SPSS 24.0 软件进行数据录入和分析。计数资料以频数(率/%)表示;满足正态分布的计量资料以均数 ± 标准差 ($\bar{x} \pm s$) 表述,2 组差异比较采用独立样本 t 检验,组间关联情况采用 Pearson 相关性分析,3 组及以上组间差异采用单因素方差分析;运用多元线性回归模型,系统探究变量间的因果关系,并重点考察心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应;接着调用 Process 宏程序中的 Model 4 模型,采用偏差校正 bootstrap 法进行 1 000 次重复抽样,构建 95% 置信区间以评估中介效应的显著性。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 心胸外科护士心理弹性、工作投入和职业幸福感得分

共发放问卷 162 份,回收有效问卷 149 份,有效回收率为 92.0%。149 名心胸外科护士年龄范围 22~53 岁;男性 41 名(占 27.5%),女性 108 名(占 72.5%);大学专科及以下 62 名(占 41.6%),大学本科及以上 87 名(占 58.4%);初级职称 79 名(占 53.0%),中级职称 53 名(占 35.6%),高级职称 17

名(占 11.4%);编制内聘用 61 名(占 40.9%),合同制聘用 54 名(占 36.2%),其他 34 名(占 22.8%)。149 名护士心理弹性得分范围(25~79)分,平均得分(52.82 ± 13.89)分;工作投入得分范围(45~89)分,平均得分(65.14 ± 11.96)分;职业幸福感得分范围(48~99)分,平均得分(73.83 ± 14.31)分;若均以 100 分制计算,以上量表平均得分分别为 52.82、58.16、61.52 分,均超过中间值 50 分,其中工作投入和职业幸福感得分相对较高。见表 1。

表 1 149 名心胸外科护士心理弹性、工作投入和职业幸福感得分情况

项目	条目数	满分	最低分	最高分	平均得分($\bar{x} \pm s$)
心理弹性总分	25	100	25	79	52.82 ± 13.89
坚韧	13	52	12	40	26.69 ± 6.61
乐观	4	16	4	13	9.05 ± 2.39
自强	8	32	7	28	17.08 ± 5.36
工作投入总分	16	112	45	89	65.14 ± 11.96
活力	6	42	17	34	24.86 ± 4.17
奉献	5	35	12	29	20.47 ± 4.14
专注	5	35	13	29	19.80 ± 4.09
职业幸福感总分	24	120	48	99	73.83 ± 14.31
身心健康	6	30	12	25	18.18 ± 3.43
价值/能力体现	6	30	12	25	18.34 ± 3.65
经济收入	3	15	6	14	9.59 ± 2.08
工作环境	4	20	7	18	12.47 ± 2.55
社会支持	5	25	9	22	15.23 ± 3.16

2.2 不同特征护士心理弹性、工作投入和职业幸福感得分比较

年龄、学历、婚姻状况、职称、聘用类型、工作年限、进修经历、月均收入、工作压力、睡眠等情况不同的护士心理弹性得分比较,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。年龄、性别、学历、职称、聘用类型、工作年限、进修经历、月均收入、工作压力、睡眠等情况不同的护士工作投入得分比较,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。年龄、性别、学历、职称、聘用类型、工作年限、进修经历、月均收入、工作压力、睡眠等情况不同的护士职业幸福感得分比较,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。在以上有差异的项目中,均表现为编制内、已婚、女性、工作压力正常、有进修经历,以及年龄大、学历高、职称高、工作年限长、月均收入高、睡眠好的护士的得分相对较高。见表 2。

2.3 心理弹性与工作投入和职业幸福感的相关性

Pearson 相关性分析结果显示,149 名心胸外科护士心理弹性、工作投入、职业幸福感 3 个量表总得分以及各维度得分之间,均呈现两两正相关关系($r = 0.816 \sim 0.987$,均 $P < 0.01$)。见表 3。

表 2 不同特征心胸外科护士心理弹性、工作投入和职业幸福感得分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

项目	人数	心理弹性	工作投入	职业幸福感
年龄/岁				
22~29	44	47.88 ± 15.73	61.59 ± 12.73	68.97 ± 15.70
30~39	72	52.44 ± 11.10	64.15 ± 10.16	73.26 ± 12.12
40~53	33	60.24 ± 13.98	72.06 ± 12.10	82.57 ± 13.95
F 值		8.248	8.474	8.133
P 值		<0.001	<0.001	<0.001
性别				
男性	41	49.41 ± 10.99	61.53 ± 9.01	70.02 ± 11.33
女性	108	54.12 ± 14.68	66.51 ± 12.68	75.28 ± 15.08
t 值		-1.862	-2.302	-2.025
P 值		0.065	0.023	0.045
学历层次				
大学专科及以下	62	48.16 ± 14.60	61.50 ± 12.28	69.32 ± 14.91
大学本科及以上	87	56.14 ± 12.40	67.74 ± 11.09	77.05 ± 13.01
t 值		-3.597	-3.240	-3.363
P 值		<0.001	0.001	0.001
婚姻状况				
已婚	87	54.72 ± 11.71	66.36 ± 10.53	75.48 ± 12.18
未婚	46	52.23 ± 15.20	64.84 ± 13.01	73.43 ± 16.14
其他	16	44.18 ± 17.94	59.37 ± 14.97	66.06 ± 17.52
F 值		4.113	2.371	3.035
P 值		0.018	0.097	0.051
职称				
初级	79	49.62 ± 14.79	62.73 ± 12.24	70.73 ± 15.19
中级	53	54.86 ± 11.46	66.32 ± 10.70	75.66 ± 11.99
高级	17	61.35 ± 12.20	72.70 ± 11.28	82.58 ± 12.74
F 值		6.300	5.576	5.820
P 值		0.002	0.005	0.004
聘用类型				
编制内	61	58.01 ± 12.61	69.49 ± 11.48	78.96 ± 13.22
合同制	54	50.96 ± 13.01	63.25 ± 11.18	71.85 ± 13.56
其他	34	46.47 ± 14.37	60.35 ± 11.70	67.79 ± 14.58
F 值		9.226	8.134	8.194
P 值		<0.001	<0.001	<0.001
从事心胸外科工作年限/年				
1~<5	32	44.75 ± 15.08	59.09 ± 11.84	66.01 ± 15.11
5~<10	59	52.06 ± 11.48	63.89 ± 10.35	72.79 ± 12.47
10~<15	33	55.36 ± 13.38	67.27 ± 11.92	76.36 ± 13.74
≥15	25	61.60 ± 12.70	73.04 ± 11.38	82.64 ± 12.80
F 值		8.470	7.878	7.827
P 值		<0.001	<0.001	<0.001
有进修经历				
是	43	59.25 ± 11.75	70.69 ± 10.56	80.37 ± 12.46
否	106	50.21 ± 13.88	62.89 ± 11.81	71.18 ± 14.21
t 值		3.3755	3.762	3.698
P 值		<0.001	<0.001	<0.001
月均收入/元				
<6 000	39	47.61 ± 13.64	61.01 ± 11.17	68.43 ± 13.56
6 000~<9 000	76	52.22 ± 13.34	64.43 ± 11.54	73.36 ± 14.07
≥9 000	34	60.14 ± 12.57	71.50 ± 11.50	81.08 ± 12.94
F 值		8.279	7.949	7.845
P 值		<0.001	0.001	0.001

表 2(续)

项目	人数	心理弹性	工作投入	职业幸福感
工作压力				
较大	44	47.63 ± 12.54	60.54 ± 10.41	68.11 ± 12.85
一般	73	53.02 ± 12.52	65.16 ± 10.57	74.28 ± 12.98
正常	32	59.50 ± 15.93	71.43 ± 14.23	80.68 ± 16.17
F 值		7.353	8.444	7.892
P 值		0.001	< 0.001	0.001
睡眠情况				
经常失眠	59	48.81 ± 13.75	62.01 ± 11.64	69.98 ± 14.08
偶尔失眠	66	54.01 ± 13.20	65.98 ± 11.25	74.93 ± 13.81
几乎不失眠	24	59.45 ± 13.45	70.58 ± 12.77	80.29 ± 13.91
F 值		5.784	4.926	5.036
P 值		0.004	0.009	0.008

表 3 心理弹性与工作投入和职业幸福感的相关性(r 值)

项目	坚韧	乐观	自强	心理弹性总分
工作投入总分	0.969	0.871	0.978	0.987
活力	0.941	0.823	0.943	0.953
奉献	0.933	0.857	0.942	0.954
专注	0.927	0.839	0.941	0.948
职业幸福感总分	0.972	0.889	0.976	0.992
身心健康	0.845	0.870	0.945	0.963
价值/能力体现	0.956	0.868	0.950	0.970
经济收入	0.872	0.816	0.889	0.897
工作环境	0.912	0.835	0.936	0.938
社会支持	0.957	0.863	0.948	0.969

注: 均 $P < 0.01$ 。

表 4 职业幸福感、心理弹性和工作投入的回归分析

方程	响应变量	预测变量	偏回归系数	标准误	标准回归系数	t 值	95%CI 值	P 值	R ² 值
方程一	工作投入	职业幸福感	0.825	0.011	0.987	74.166	0.803 ~ 0.847	< 0.01	0.974
方程二	心理弹性	职业幸福感	0.962	0.010	0.992	96.238	0.942 ~ 0.983	< 0.01	0.983
方程三	工作投入	职业幸福感 心理弹性	0.391 0.451	0.078 0.080	0.468 0.524	5.012 5.611	0.237 ~ 0.545 0.292 ~ 0.610	< 0.01	0.978

表 5 心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应检验

效应关系	路径关系	boot SE 值	bootstrap 95%CI 值	效应值	效应占比/%
直接效应	职业幸福感-工作投入	0.078	0.236 ~ 0.545	0.391	47.4
间接效应	职业幸福感-心理弹性-工作投入	0.065	0.309 ~ 0.567	0.434	52.6
总效应	职业幸福感-工作投入	0.011	0.803 ~ 0.847	0.825	100

3 讨论

3.1 江西省 6 所三级医院心胸外科护士心理弹性、职业幸福感、工作投入得分情况

心胸外科护士经常面对患者生死攸关的紧急情况, 需要在高压下保持冷静和专业; 此外, 心胸外

2.4 职业幸福感、心理弹性和工作投入的回归分析

在控制各人口学特征等一般资料的前提下, 采用多元线性回归分析检验心理弹性、职业幸福感和工作投入的相关性。首先, 以工作投入为响应变量, 以职业幸福感为预测变量, 建立回归方程; 其次, 以心理弹性为响应变量, 以职业幸福感为预测变量建立回归方程; 接着, 以工作投入为响应变量, 以职业幸福感和心理弹性为预测变量建立回归方程。3 个方程均有统计学意义 (R^2 分别为 0.974、0.983、0.978, 均 $P < 0.01$); 将心理弹性引入方程后, 职业幸福感对工作投入的标准回归系数变小, 且职业幸福感对工作投入的预测作用仍有统计学意义 ($P < 0.01$), 表明心理弹性在职业幸福感与工作投入间存在部分中介作用。见表 4。

2.5 心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应验证

在控制各人口学特征等一般资料的前提下, 以职业幸福感为预测变量, 以心理弹性为中介变量, 工作投入为响应变量, 运用 Process 插件进行中介效应分析, 以 bootstrap 法进行抽样, 如果抽样所得的 95%CI 值不包括 0, 即中介效应有统计学意义。结果显示, 心胸外科护士职业幸福感对工作投入的直接效应为 0.391, 心理弹性在职业幸福感与工作投入间的间接效应为 0.434, 总效应为 0.825, 中介效应占总效应的 52.6%(即 0.434/0.825)。见表 5 和图 1。

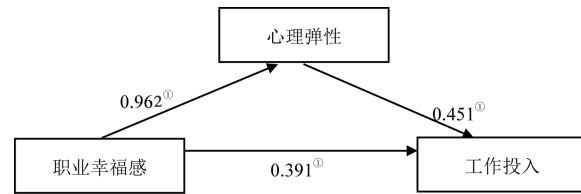
注: ① $P < 0.01$ 。

图 1 心理弹性在职业幸福感与工作投入间的中介效应路径

科护士在手术中需要协助进行复杂的手术操作, 并在术后管理中密切监测患者的生命体征, 处理各种管道和伤口护理, 这些工作对护士的专业技能和心理承受能力提出了更高的要求。研究表明, 具有良好心理弹性的个体, 在面临挫折或不良环境时, 能

激发其潜在行为能力和认知能力^[12]。然而,本次研究发现心胸外科护士心理弹性平均得分处于中等水平,与文献^[13]的研究结果较为一致,提示江西省 6 所三级医院心胸外科护士心理弹性水平有待提高。

较高的工作投入表明护士对工作持有积极态度,愿意为工作付出额外努力^[14]。本次研究中,相比心理弹性得分,心胸外科护士工作投入和职业幸福感得分相对较高,但依旧处于中等水平。这一方面表明尽管他们面临着高压力的工作环境,但仍能保持积极的工作态度,也有一定的职业成就感、认同感和归属感;同时反映出他们在工作投入和职业幸福感方面依旧有较大的提升空间。

为了提升心胸外科护士的心理弹性、工作投入和职业幸福感,护理管理者应该重视以下几个方面:首先,通过合理调整排班、提高工作组织气氛等措施,减轻护士的工作压力;其次,加强心胸外科护理专业建设,提升护士的专业技能和护理服务质量;最后,通过下沉或输出管理、培训、技术等方式,帮助提高心胸外科护理服务能力。这些措施不仅可以提升心胸外科护士的工作满意度和职业投入,还能促进护理事业的健康发展。

本次研究结果显示,编制内、已婚、女性、工作压力正常、有进修经历,以及年龄大、学历高、职称高、工作年限长、月均收入高、睡眠好的护士的 3 个量表的得分均相对较高($P < 0.05$)。年龄较大的护士在积累专业知识和技能的同时,可能会面临职业压力和身体疲劳的挑战,但其丰富的经验也可能带来更多工作认同感和归属感,从而提高其心理弹性和工作投入。女性护士的工作投入得分较高,这可能与女性天生的关怀和同情心有关,以上特质使女性护士在护理工作中更容易产生满足感和幸福感^[15]。此外,大学本科及以上学历和高职称的护士通常具有更高的专业素养、自我期望以及职业发展机会,促使其在工作中表现出更高的投入,面对挫折和困难时展现更高的心理弹性。从工作相关因素来看,编制内聘用的护士享有更稳定的工作环境和完善的福利待遇,而月均收入较高的护士则因更好的经济条件拥有更高的生活质量,这两者都有助于提高护士的心理弹性、工作满意度和工作投入。有进修经历的护士在心理弹性和工作投入方面表现更佳,这可能是因为进修让其接触到新的护理理念和先进技术,有助于提高工作效率和质量,提升自身素养^[16]。同时,良好的工作压力管理和充足的睡眠对维持护士的心理弹性、工作投入、职业幸福感也至关重要。

相关性分析结果显示,心胸外科护士职业幸福感水平越高,其工作投入和心理弹性状态越佳,且显示出高度的正相关关系($P < 0.01$)。这与相关研究^[17]的结果类似,即职业幸福感的提升能够显著增强护士的工作投入,进而促进心理弹性的发展,提示护理管理者需通过多种措施来提升护士的职业幸福感,从而间接促进其工作投入和心理弹性的发展。例如,管理者可通过优化工作流程,合理安排工作任务,减少不必要的工作压力,为护士创造一个更加轻松、和谐的工作环境。同时,通过开展职业培训和教育活动,培养护士对护理事业的热爱,增强其职业认同感和归属感,以进一步提升其工作投入水平。此外,管理者还应关注护士的心理健康,提供必要的心理支持和辅导服务,帮助护士应对工作中的压力和挑战,提高护士心理弹性和工作投入水平。

3.2 心理弹性在职业幸福感和工作投入中的中介效应

本次研究结果还显示,心理弹性在心胸外科护士职业幸福感与工作投入之间发挥了中介效应,其中介效应占总效应的 52.6%。表明心理弹性不仅直接影响心胸外科护士的工作投入,而且通过提升职业幸福感可间接促进工作投入。具体而言,当心胸外科护士感受到职业幸福感时,其心理弹性得到增强,这种正向的情绪(职业幸福感)通过正向的心理素质(心理弹性),促进了更高的工作投入,该研究结果与社会资源交换理论相呼应,即护士在获得职业幸福感和较好的心理弹性后,更易于融入组织核心,实现资源共享,从而增强工作投入^[18]。因此,医院管理层应当重视护士心理弹性的培养,通过提供心理支持和压力管理培训,营造积极的工作环境,以提升护士的职业幸福感和工作投入,进而提高医疗服务质量。未来的研究应进一步探讨具体的心理弹性干预措施,以及这些措施对心胸外科护士心理弹性、职业幸福感和工作投入的长期影响。

作者声明 本文无实际或潜在的利益冲突

参考文献

- [1] 沈清峡,徐国新,鲁慧敏,等. 心胸外科术后患者肺部感染改良体位引流痰液效果探讨[J]. 中华医院感染学杂志,2018,28(1):156-160.
- [2] 张凯欣,张瑞宏. 临床医生工作投入与工作获得感的关系:一个有调节的中介模型[J]. 中国健康心理学杂志,2022,30(10):1534-1539.
- [3] 赵静,谷嘉宁,黄文倩,等. 精神科护士心理弹性在正念与压

- 力知觉间的中介效应[J]. 中华行为医学与脑科学杂志, 2021, 30(2): 163-167.
- [4] PATRICIAN P A, TRAVIS J R, BLACKBURN C, et al. Workforce engagement for compassionate advocacy, resilience, and empowerment (we care): an evidence-based wellness program [J]. Nurs Adm Q, 2024, 48(2): 165-179.
- [5] YANG Y, CAI H J, YANG Z Y, et al. Why does nature enhance psychological well-being? A self-determination account [J]. J Environ Psychol, 2022, 83: 101872.
- [6] 倪平, 陈京立, 刘娜. 护理研究中量性研究的样本量估计[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(4): 378-380.
- [7] CONNOR K M, DAVIDSON J R T. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC) [J]. Depress Anxiety, 2003, 18(2): 76-82.
- [8] YU X N, ZHANG J X. Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC) with Chinese people [J]. Soc Behav Pers, 2007, 35(1): 19-30.
- [9] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZÁLEZ-ROMÁV, 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] 李金波, 许百华, 陈建明. 影响员工工作投入的组织相关因素研究[J]. 应用心理学, 2006(2): 176-181.
- [11] 胡冬梅, 马月丹, 那丽, 等. 医务工作者职业幸福感量表编制及信度和效度分析[J]. 中国医院统计, 2011, 18(2): 127-129.
- [12] 朱佳婕, 张卫东. 医师对医患关系的认识及其心理弹性对工作投入的影响研究[J]. 产业与科技论坛, 2017, 16(3): 101-102.
- [13] 文霞, 刘阳, 童丽灵, 等. 发热门诊护士心理弹性在应急能力与工作相关生活质量间的中介效应[J]. 中国护理管理, 2023, 23(3): 467-471.
- [14] 刘蝶, 邹惠祥, 王钦, 等. 组织支持感对门诊护士工作投入的影响研究——以职业倦怠为中介变量[J]. 卫生职业教育, 2024, 42(9): 137-140.
- [15] 谢悠悠, 尹丽九, 张雅婷, 等. 低年资护士工作幸福感在职业认同与工作重塑能力间的中介效应[J]. 全科护理, 2024, 22(18): 3534-3538.
- [16] 王飞, 叶纯影, 林昕. 蚌埠市某三甲医院护士执业环境和工作投入现状及影响因素分析[J]. 淮海医药, 2024, 42(3): 312-316.
- [17] 潘金金, 高美华, 孙黎惠, 等. 共情疲劳在 ICU 护士心理弹性与工作投入之间的中介效应分析[J]. 护理研究, 2019, 33(11): 1844-1848.
- [18] 王凝, 温璇, 王申. 天津市护士工作投入和心理弹性的相关性研究[J]. 全科护理, 2017, 15(26): 3210-3213.

收稿日期: 2024-11-04

(上接第 347 页)

更为全面地评估用人单位存在的职业健康风险, 具有较好的科学性和可操作性, 但对专业性要求较高。通过本次评估, 能全面掌握嘉定区用人单位职业卫生管理现状及职业病危害综合风险分类, 为进一步实施职业卫生分类监督执法及差异化监管提供科学参考。综合本次评估结果, 为进一步改善辖区用人单位职业病防治工作整体水平, 提出以下建议:首先, 聚焦职业病危害综合风险为“丙类”及职业卫生管理状况分级为“C 级”的用人单位, 重点加强培训指导及监督检查;其次, 充分发挥职业卫生协管队伍及职业卫生技术服务机构等各类职业卫生服务力量作用, 积极探索持续有效的小微企业职业卫生帮扶模式;最后, 加强《职业病防治法》及职业病防治知识的宣传, 进一步提高用人单位的职业病防治主体责任意识和能力。

作者声明 本文无实际或潜在的利益冲突

参考文献

- [1] 徐秋凉, 张美辨, 许灵通, 等. “用人单位职业病危害综合风险评估方法”的完善和思考[J]. 环境与职业医学, 2023, 40(6): 619-624.
- [2] 王会宁, 李珏, 牛东升, 等. 职业卫生分类监督执法试点研究[J]. 中国卫生监督杂志, 2021, 28(5): 440-444.
- [3] 叶研, 孙立庚, 胡丽, 等. 我国职业卫生工作现状及思考[J]. 职业与健康, 2022, 38(16): 2282-2286.
- [4] 国家疾控局综合司, 国家卫生健康委办公厅. 关于开展职业卫生分类监督执法试点工作的通知: 国疾控综监督二函〔2022〕50号[A]. 2022.
- [5] 国家统计局. 关于印发统计上大中小微型企业划分办法的通知: 国统字〔2017〕213号[A]. 2017-12-28.
- [6] 窦婷婷, 杨凤, 瞿菁, 等. 上海市 15 720 家工业企业职业病危害现况分析[J]. 中国工业医学杂志, 2023, 36(3): 212-217.
- [7] 马文娣, 王锦香, 张标, 等. 上海市崇明区职业病危害现状调查[J]. 职业与健康, 2023, 39(1): 19-23.
- [8] 徐甜甜, 陆娟, 章清, 等. 上海市浦东新区 1 473 家制造业企业职业病危害因素及管理现状调查[J]. 职业卫生与应急救援, 2023, 41(5): 571-574.
- [9] 黄文琪, 徐宇萍, 刘小安, 等. 不同规模工业企业职业病危害现状调查分析[J]. 中国工业医学杂志, 2020, 33(5): 430-432.
- [10] 刘洋, 王琼辉, 沈欢喜, 等. 江苏南部某镇有毒有害企业职业病危害现状调查[J]. 职业卫生与应急救援, 2024, 42(1): 49-52.
- [11] 国家卫生健康委办公厅. 国家卫生健康委办公厅关于公布建设项目职业病危害风险分类管理目录的通知: 国卫办职健发〔2021〕5号[A]. 2021-03-12.
- [12] 国家卫生健康委员会. 工作场所职业卫生管理规定[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2021(9): 37-44.
- [13] 香映平, 周伟, 王雪毓, 等. 深圳市木质家具制造行业职业卫生基础建设调查分析[J]. 中国卫生工程学, 2023, 22(4): 433-436.

收稿日期: 2024-12-02