

facilities[J]. J Healthc Qual, 2022, 44(2):59-68.

[12] Hand R K, Albert J M, Sehgal A R. Structural equation modeling to explore patient to staff ratios as an explanatory factor for variation in dialysis facility outcomes[J]. J Ren Nutr, 2018, 28(5):309-316.

[13] Lee Y K, Kim K, Kim D J. Current status and standards for establishment of hemodialysis units in Korea[J]. Korean J Intern Med, 2013, 28(3):274-284.

[14] Damasiewicz M J, Polkinghorne K R. Global dialysis perspective: Australia[J]. Kidney360, 2020, 1(1):48-51.

[15] 曹立云, 向晶, 苏默. 北京市血液透析中心人力资源现状调查[J]. 中国实用护理杂志, 2021, 37(5):368-373.

[16] 于良春, 刘慧敏. 后疫情时代中国医疗体制改革的再思考[J]. 经济与管理评论, 2023, 39(2):59-68.

[17] 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[EB/OL]. (2020-08-21)[2023-09-09]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/02/content_5539428.htm?ivk_sa=1023197a.

(本文编辑 吴红艳)

• 论 著 •

边境地区护士传染病突发事件应对能力的影响路径分析

马秋¹, 张态², 杨红丽³, 武昆利⁴, 陈丽荣¹, 贺启莲¹

摘要: **目的** 了解边境地区护士传染病突发事件应对能力现状及其影响路径, 为提升护士传染病突发事件应对能力提供参考。 **方法** 采用多阶段分层整群抽样法, 选取云南边境区域 3 个市(州)的 1 215 名护士作为研究对象。使用心理资本问卷、体面劳动感知问卷和医护人员传染病突发事件应对能力问卷进行调查。 **结果** 护士心理资本、体面劳动感知和传染病突发事件应对能力评分分别为(4.11±1.10)分、(3.48±0.81)分、(3.55±0.96)分; 心理资本、体面劳动感知与传染病突发事件应对能力呈正相关(均 $P < 0.05$); 心理资本对传染病突发事件应对能力起直接作用, 体面劳动感知在心理资本和传染病突发事件应对能力间起中介作用, 中介效应占总效应的 49.34%。 **结论** 云南边境地区护士心理资本、体面劳动感知与传染病突发事件应对能力均处于中等水平, 心理资本和体面劳动感知对传染病突发事件应对能力有正向预测作用, 提升护士心理资本和体面劳动感知是提高传染病突发事件应对能力的有效途径。

关键词: 边境地区; 护士; 传染病突发事件; 应对能力; 心理资本; 体面劳动感知; 路径分析; 结构方程模型

中图分类号: R473.5; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.13.065

Influential path analysis of nurses' ability to cope with infectious disease outbreaks in border areas

Ma Qiu, Zhang Tai, Yang Hongli, Wu Kunli, Chen Lirong, He Qilian. College of Nursing, Dali University, Dali 671000, China

Abstract: **Objective** To understand the present situation of infectious disease outbreak coping ability of border nurses as well as its impact path, in order to provide reference for the promotion of nurses' infectious disease outbreak coping ability. **Methods** Using multi-stage stratified cluster sampling method, 1,215 nurses from three cities (states) in the border region of Yunnan were selected as the research participants. The Psychological Capital Questionnaire Revised (PCQ-R), Decent Work Perception Questionnaire (DWPS), and a questionnaire on healthcare workers' ability to cope with infectious disease outbreaks were used to conduct the surveys. **Results** The scores of nurses' psychological capital, decent work perception and infectious disease outbreak coping ability were (4.11±1.10), (3.48±0.81), and (3.55±0.96), respectively; psychological capital, decent work perception and infectious disease outbreak coping ability were positively correlated ($P < 0.05$ for all); psychological capital played a direct role in infectious disease outbreak coping ability, and decent work perception had a mediating role between psychological capital and infectious disease outbreak coping ability, with the mediating effect accounted for 49.34% of the total effect. **Conclusion** The psychological capital, decent work perception and infectious disease outbreak coping ability of Yunnan border nurses are all at medium levels. Psychological capital and decent work perception have positive predictive effects on infectious disease outbreak coping ability, improving nurses' psychological capital and decent work perception is an effective way to promote the infectious disease outbreak coping ability.

Keywords: border; nurses; infectious disease outbreaks; coping ability; psychological capital; decent work perception; path analysis; structural equation modeling

作者单位: 1. 大理大学护理学院(云南 大理, 671000); 2. 大理大学公共卫生学院; 3. 云南省传染病医院护理部; 4. 昆明市第三人民医院护理教研室

马秋: 女, 硕士在读, 主管护师, 1171790097@qq.com

通信作者: 贺启莲, heqilian@dali.edu.cn

科研项目: 国家社会科学基金项目(21BMZ018); 大理州科技局基础研究专项(20232901A020012)

收稿: 2024-02-14; 修回: 2024-04-22

传染性突发事件的涌现与传播日益频繁^[1-2], 对国家、社会和生命财产安全造成多重威胁^[3-4]。作为健康照护的一线工作者和重大传染病救治前沿的守护者, 护士在传染病突发事件应对中承担着风险评估、病情监测、消毒隔离、健康教育、护理质量控制和多学科协作等多项重要且关键的任务^[5], 其应对能力是正确识别和有效处理突发传染病威胁的关键因

素^[6-8]。研究表明,护士的工作应对能力与诸多因素相关,其中心理资本作为一种积极的心理状态,是预测护士心理健康和工作表现的个人资源,与护士工作能力、工作满意度、组织承诺等息息相关^[9-11];而体面劳动感知可以预测护士的工作满意度和幸福感,直接影响工作积极性和工作能力^[12-14]。因此,开发与培养护士的心理资本,改善护士的心理健康,倡导体面劳动,让护士在工作中享有自由、安全、公平和人格尊严^[15-16],对于护理队伍的可持续发展和职业能力提升具有重要意义。当前已有研究探讨护士传染病突发事件应对能力的影响因素,但尚未有研究对传染病突发事件应对能力、心理资本和体面劳动感知间的关系进行探讨,且对于我国传染病突发事件护理应对挑战巨大的边境地区护士的关注较少。因此,本研究以我国陆地边境线最长且传染病突发事件跨境防控任务最为艰巨的云南边境地区护士为研究对象,探讨该群体的传染病突发事件应对能力现状及其影响路径,为护士传染病突发事件应对能力的提升提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 本研究采取多阶段分层整群抽样法,选取云南边境区域各级医院的护士作为研究对象。第一阶段:以云南省 2022 年各市(州)GDP 为依据^[17],将云南边境区域分为发达型、次发达型和欠发达型三层,分别在各层级中,采用单纯随机抽样法选取 1 个市(州),共选取 3 个市(州),最终选取保山市、西双版纳傣族自治州、怒江傈僳族自治州。第二阶段:在纳入市(州)中,采用分层随机抽样法选择 3 所一级医院、2 所二级医院、1 所三级医院,即每个市(州)选择 6 所医院为样本点。第三阶段:以上医院中一级医院以医院为最小抽样单位进行整群抽样,二级、三级医院采用单纯随机抽样,每个医院抽取 6 个科室,最后对符合纳入标准的护士进行问卷调查。纳入标准:①取得护士执业资格证并注册的在职护士;②在所属医院从事护理工作满 1 年及以上;③知情同意,自愿参与本研究。排除标准:①调查期间不在岗的注册护士;②调查期间在岗的非本单位的护士。根据样本量计算公式^[18]: $n = (\mu_{a/2} \sigma / \delta)^2$,参照肖冬姐等^[19]的研究,护士传染病突发事件应对能力总分标准差 19.45 分, $\mu_{a/2} = 1.96$,设 $\delta = 3$, $\alpha = 0.05$ 。则每层调查人数为 162 人,考虑 10% 的无效问卷,至少调查 180 人。考虑设计效应(Design Effect)为 2,根据调查地理区域分为 3 层,最后总样本量为 $n = 180 \times 3 \times 2 = 1\,080$ 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。在参考有关文献后自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、学历、月收入、科室、工作年限、职位、聘用方式。②医护人员传染病突发事件应对能力问卷^[20]。包括预防能力(3 个条目)、准备能力(4 个条目)、救援能力(29 个条目)

3 个维度共 36 个条目。采用 Likert 5 级计分,从“完全不了解”到“非常熟悉”分别计 1~5 分。总分 36~180 分,得分越高说明应急能力越好,反之越差。将总分换算成条目均分,条目均分 < 3 分表明突发事件应急能力低,3~4 分表明应急能力中等,> 4 分表明应急能力高^[21]。本研究中,该问卷 Cronbach's α 系数为 0.980。③心理资本问卷中文修订版(Psychological Capital Questionnaire Revised, PCQ-R)。由 Luthans 等^[22]研发,骆宏等^[23]修订形成中文版,可用于测量护士的心理资本。量表包括韧性(5 个条目)、乐观(3 个条目)、自我效能(6 个条目)和希望(6 个条目)4 个维度共 20 个条目。采用 6 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~6 分。总分 20~120 分,得分越高,说明心理资本水平越高。本研究中,该问卷 Cronbach's α 系数为 0.949。④体面劳动感知量表(Decent Work Perception Scale, DWPS)。由毛冠凤等^[24]于 2013 年编制,包括工作回报、工作岗位、职业发展、职业认可、工作氛围 5 个维度共 16 个条目。采 Likert 5 级评分法,1 分代表“完全不认同”,5 分代表“完全认同”,其中 5、6、7、8 条目为反向计分。总分 16~80 分,分值越高说明对工作体面劳动感的认可度越高。本研究中,该量表 Cronbach's α 系数为 0.908。

1.2.2 资料收集方法 使用问卷星制作电子问卷,调查前向医院护理管理部门说明此次调查研究的的意义,获得同意及支持后,将电子问卷发放至护士微信群,遵循自愿原则,所有填写者视为其已知情同意,中途可随时退出调查。回收问卷 1 300 份,剔除规律作答、不符合逻辑的问卷 85 份,最终获得有效问卷 1 215 份,有效回收率为 93.46%。

1.2.3 统计学方法 通过 SPSS24.0 软件进行统计分析。计数资料采用频数、百分比描述;计量资料采用($\bar{x} \pm s$)描述;采用 Pearson 相关性分析研究各变量间的相关性;利用 AMOS24.0 软件构建结构方程模型,模型拟合评价指标及标准主要有:拟合度指数(GFI) > 0.90、调整后的拟合度指数(AGFI) > 0.90、规范拟合指数(NFI) > 0.90、比较拟合系数(CFI) > 0.90、Tucker-Lewis 指数(TLI) > 0.90、近似误差均方根指数(RMSEA) < 0.08、卡方拟合度指数(χ^2 / df) < 3.00^[25]。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象的一般资料 1 215 名护士中,男 109 名,女 1 106 名;年龄 18~<26 岁 328 名,26~<36 岁 407 名,36~<46 岁 314 名,≥46 岁 166 名;已婚 761 名,未婚 454;中专 164 名,大专 434 名,本科 592 名,硕士 25 名;内科 79 名,外科 74 名,急诊科 201 名,ICU 175 名,儿科 187 名,妇产科 217 名,门诊 282 名;科室普通护士 1 117 名,组长或临床带教 86 名,护

士长及以上职务 12 名;一级医院 302 名,二级医院 435 名,三级医院 478 名;合同制 1 011 名,正式编制 204 名;工作时间 1~<4 年 427 名,4~<11 年 348 名,11~<21 年 264 名,≥21 年 176 名;月收入<3 000 元 256 名,3 000~5 000 元 723 名,>5 000 元 236 名。

2.2 护士心理资本、体面劳动感知和传染病突发事件应对能力评分 见表 1。

表 1 护士心理资本、体面劳动感知和传染病突发事件应对能力评分 (n=1 215) 分, $\bar{x} \pm s$		
项目	条目均分	总分
心理资本	4.11±1.10	82.15±22.04
自我效能	4.12±1.35	24.72±8.12
希望	4.08±1.38	24.46±8.25
韧性	4.15±1.36	20.73±6.78
乐观	4.08±1.43	12.25±4.28
体面劳动感知	3.48±0.81	55.67±12.87
工作回报	3.49±1.03	13.97±4.13
工作岗位	3.46±1.12	10.37±3.35
职业发展	3.51±1.05	10.54±3.14
职业认可	3.42±1.09	10.26±3.26
工作氛围	3.51±1.10	10.53±3.29
传染病突发事件应对能力	3.55±0.96	127.71±34.60
预防能力	3.49±1.09	10.47±3.27
准备能力	3.43±1.04	13.73±4.16
救援能力	3.57±1.03	103.51±29.85

2.3 护士心理资本、体面劳动感知和传染病突发事件应对能力的相关性分析 Pearson 相关分析结果显

表 2 Bootstrap 法中介效应检验					
效应类型	效应路径	效应值	95%CI	P	效应占比(%)
总效应	心理资本→传染病突发事件应对能力	0.452	0.395~0.510	0.004	100.00
直接效应	心理资本→传染病突发事件应对能力	0.229	0.145~0.319	0.004	50.66
间接效应	心理资本→体面劳动感知→传染病突发事件应对能力	0.223	0.173~0.276	0.004	49.34

3 讨论

3.1 云南边境地区护士传染病突发事件应对能力与心理资本、体面劳动感知现状 云南边境地区护士传染病突发事件应对能力条目均分为(3.55±0.96)分,处于中等水平,略低于徐晓华等^[26]对上海援鄂护士的调查,或许是因为上海护士的学习资源和进修机会较多,也可能是因为各医院选派援鄂护士的时候倾向于选择工作能力水平较高的护士。各维度得分最高的是救援能力维度、最低的是准备能力维度,表明云南边境地区护士对于传染病突发事件的监测、上报、医疗应对及风险沟通等方面具备较好的知识和技能,同时也反映了云南边境地区护士缺乏应急条例和法律法规等相关的知识。这提示今后的培训计划需注重法律法规相关知识的培训,以提升护士在危机情景下的整体素质,更为有效地应对各类紧急情况。

示,心理资本与传染病突发事件应对能力及体面劳动感知呈正相关($r=0.368,0.450$,均 $P<0.001$),体面劳动感知与传染病突发事件应对能力呈正相关($r=0.428, P<0.001$)。

2.4 护士传染病突发事件应对能力影响路径模型构建 以护士传染病突发事件应对能力为内生变量,心理资本为外生变量,体面劳动感知为中介变量,建立结构方程模型。模型采用加权最小二乘均方法(WLSMV)对模型参数进行估计,检验水准 $\alpha=0.05$,同时采用极大似然估计法对模型进行拟合。结果显示: $\chi^2/df=1.427$,GFI=0.990、AGFI=0.985、NFI=0.985、IFI=0.996、CFI=0.995、TLI=0.994、RMSEA=0.019。各拟合指数均在可接受范围内,该模型拟合效果良好,模型见图 1。采用 Bootstrap 法,选择 95%的置信区间,再通过软件内置的 5 000 次旋转迭代对中介效应进行计算检验,间接效应的 95%置信区间不包括 0,表明中介效应具有统计学意义,见表 2。

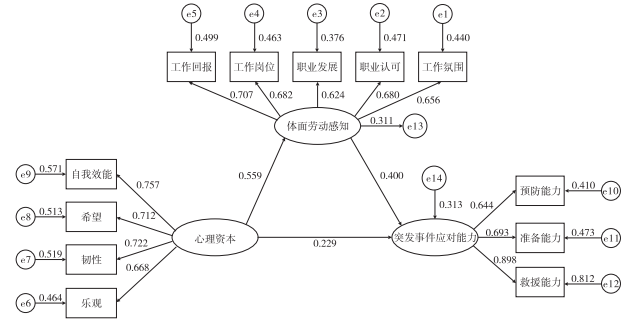


图 1 结构方程模型图

云南边境地区护士心理资本条目均分为(4.11±1.10)分,处于中等水平,低于李婷等^[27]对临床护士心理资本的研究,这说明云南边境地区护士心理资本水平还有提升空间。各维度得分中韧性得分最高、希望最低。这表明云南边境地区护士在护理工作中展现了热爱,能够克服临床工作中遇到的困难和挫折,缓解较高压力状态,降低负面情绪,然而,职业目标不明确,希望存在较大落差。一方面可能是因为本研究调查对象中低年资护士较多,大多数步入职场不久,还处在理想与现实的矛盾中,对职业规划还处于摸索阶段;另一方面,可能因为我国云南边境地区跨境人口流动频繁,各类传染病防控形势严峻且复杂,护士在临床中承担了繁重的工作任务,进而影响了他们对职业目标的设定与实现。这突显了在这一特殊背景下,云南边境地区护士需要更多的关注与支持,以更

好地面对挑战并建立明确的职业目标。

云南边境地区护士体面劳动感知条目均分为 (3.48 ± 0.81) 分,处于中等水平,与刘慎梅等^[28]的调查相似,护士体面劳动感知有待提高。可能是因为本研究中83.21%为合同制护士,总体收入不高,影响了体面劳动感知水平。研究表明,边缘化和经济制约因素对体面劳动感知产生负面影响^[29],经济收入不仅能满足自身生活的保障,更能增加护士职业价值感与认同感,使其更能全身心地投入到工作中。因此,医院有必要进一步完善和优化薪资结构及福利保障体系,以提升护士的体面劳动感知水平。各维度得分最高的为职业发展,表明云南边境地区护士对当前单位提供的职位和培训等持积极态度;得分最低的是职业认可,可能与目前护士社会地位相对不高^[30]有关。提示管理者要从各方面增强护士的社会支持,改善护士职业认同感,探索护士价值使命感。

3.2 云南边境地区护士传染病突发事件应对能力影响因素的路径分析

3.2.1 心理资本正向影响护士传染病突发事件应对能力 本研究结果揭示,心理资本对传染病突发事件应对能力起直接效应。研究显示,心理资本对护理能力和岗位胜任力产生直接影响^[31]。具备高水平心理资本的护士在面对工作中的困难和挫折时,能保持乐观和充满希望的态度,有效排解不良情绪,调整工作态度,更有信心迎接挑战并为之付出努力,这种积极的心态和工作态度不仅影响其工作表现,更能提升岗位工作能力。因此,护理管理者应关注护士的心理资本,充分挖掘其内在积极优势和资源,培养坚韧自强的品格和积极乐观的职业态度,从而提升传染病突发事件应对能力。

3.2.2 体面劳动感知在护士心理资本和传染病突发事件应对能力之间起中介效应 本研究结果显示,体面劳动感知在心理资本和传染病突发事件应对能力之间起部分中介作用,中介效应占总效应的49.34%。研究表明,体面劳动感知与个人的专业适应能力、团队合作、工作敬业度和职业倦怠有密切关系^[32-33]。当护士在工作中获得满意的回报,处于积极向上的工作氛围,拥有广阔的职业发展空间时,更倾向于投资于自己的任务和责任^[34]。这增强了他们的职业价值观和自我效能感,提高了组织匹配度和组织情感^[35],促使他们全身心地投入工作,从而增强传染病突发事件的应对能力^[36]。心理资本作为内心的一种积极状态,能够激发员工深入理解工作的意义,提升其对组织的归属感和支持度,使他们感受到更多的尊重和认可^[37],增强体面感。这种内在的动力和满足感,使员工更愿意在工作中寻找自身的价值,并提高自己的核心能力积极地履行工作职责。研究结果提示护理管理者应充分认识这三者的关系,重视护士心理资本的培育与提升,强化社会支持,设置合理的薪酬调整,营

造和谐融洽的工作氛围,提高护士的归属感,通过心理资本和体面劳动感知来提高其传染病突发事件应对能力。

4 结论

本研究从积极心理学的角度出发,以云南边境地区护士为研究对象,通过构建结构方程模型验证了心理资本和体面劳动感知与传染病突发事件应对能力之间的路径关系。研究结果显示,体面劳动感知在心理资本和传染病突发事件应对能力间起中介作用。护理管理者可以从心理资本和体面劳动出发采取措施提高护士传染病突发事件的应对能力。云南边境地区少数民族较多,护士在工作中会涉及不同文化和语言背景,但是由于时间和精力限制,本研究未对其进行探讨,建议今后的研究可关注护士在跨文化环境中的适应性和应对策略。

参考文献:

- [1] Qureshi K, Gershon R R, Sherman M F, et al. Health care workers' ability and willingness to report to duty during catastrophic disasters[J]. J Urban Health, 2005, 82(3):378-388.
- [2] Gershon R R, Magda L A, Qureshi K A, et al. Factors associated with the ability and willingness of essential workers to report to duty during a pandemic[J]. J Occup Environ Med, 2010, 52(10):995-1003.
- [3] Rose D A, Murthy S, Brooks J, et al. The evolution of public health emergency management as a field of practice[J]. Am J Public Health, 2017, 107(S2):S126-S133.
- [4] Waring S C, Brown B J. The threat of communicable diseases following natural disasters: a public health response[J]. Disaster Manag Response, 2005, 3(2):41-47.
- [5] 万雅莉,刘云访,陈怿,等.护理人员传染病突发事件防控能力问卷编制及信效度检验[J]. 中华护理杂志, 2023, 58(5):536-543.
- [6] Song S, Li X, Bell S A, et al. Emergency response: a cross-sectional study of core competencies for nurses regarding major infectious disease outbreaks[J]. J Emerg Nurs, 2021, 47(6):902-913.
- [7] Taylor H A, Rutkow L, Barnett D J. Local preparedness for infectious disease outbreaks: a qualitative exploration of willingness and ability to respond[J]. Health Secur, 2018, 16(5):311-319.
- [8] Lam S K K, Kwong E W Y, Hung M S Y, et al. Nurses' preparedness for infectious disease outbreaks: a literature review and narrative synthesis of qualitative evidence[J]. J Clin Nurs, 2018, 27(7-8):e1244-e1255.
- [9] 郎爽,路晓琳,刘倩倩,等.血液透析护士工作家庭冲突与工作投入及心理资本的相关性[J]. 护理学杂志, 2019, 34(6):84-87.
- [10] Yuan Z, Zhang X, Wang F, et al. Levels of psychological capital among nurses: a systematic review and meta-analysis[J]. Int Nurs Rev, 2023, 70(1):89-96.
- [11] Donaldson S I, Chan L B, Villalobos J, et al. The gene-

- ralizability of HERO across 15 nations: positive Psychological Capital (PsyCap) beyond the US and other WEIRD countries[J]. *Int J Environ Res Public Health*, 2020,17(24):9432.
- [12] Su X, Chan K L. The associations of decent work with wellbeing and career capabilities: a meta-analysis [J]. *Front Psychol*,2023,14:1068599.
- [13] Kozan S, Işık E, Blustein D L. Decent work and well-being among low-income Turkish employees: testing the psychology of working theory[J]. *J Couns Psychol*,2019,66(3): 317-327.
- [14] Wan W, Cao T. Linking decent work and well-being among Chinese millennial employees: a psychology of working perspective[J]. *Front Psychol*,2022,13:909423.
- [15] Rantanen J, Muchiri F, Lehtinen S. Decent work, ILO's response to the globalization of working life: basic concepts and global implementation with special reference to occupational health[J]. *Int J Environ Res Public Health*, 2020,17(10):3351.
- [16] Dinis A C, Ferraro T, Pais L, et al. Decent work and burnout: a profile study with academic personnel [J]. *Psychol Rep*,2024,127(1):335-364.
- [17] 云南省统计局. 2021 年云南统计年鉴[EB/OL]. (2022-03-08)[2024-01-14]. https://www.yn.gov.cn/sjfb/tjnj_2/202203/t20220308_238095.html.
- [18] 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.
- [19] 肖冬姐,陈海燕,肖海艳,等. 护理人员传染病突发事件应对能力现状调查及影响因素分析[J]. *护理研究*, 2020,34(24):4389-4393.
- [20] 阙庭. 医护人员传染病突发事件应对能力培训项目的开发与评价[D]. 上海:中国人民解放军海军军医大学, 2018.
- [21] 刘娟,向家艮,于文琦,等. 中医医院护士传染病突发事件应对能力现状及影响因素[J]. *护理学杂志*,2021,36(9):51-53,86.
- [22] Luthans F, Luthans K W, Luthans B C. Positive psychological capital: beyond human and social capital[J]. *Business Horizons*,2004,47(1):45-50.
- [23] 骆宏,赫中华. 466 名护士心理资本与职业倦怠及离职意愿的关系[J]. *中华护理杂志*,2010,45(10):933-935.
- [24] 毛冠凤,刘伟,宋鸿. 体面劳动感知研究:量表编制与检验[J]. *统计与决策*,2014,12(14):86-89.
- [25] Flinkman M, Rudman A, Pasanen M, et al. Psychological capital, grit and organizational justice as positive strengths and resources among registered nurses: a path analysis[J]. *Nurs Open*,2023,10(8):5314-5327.
- [26] 徐晓华,徐璟,康磊,等. 上海援鄂护士传染病突发事件应对能力的调查分析[J]. *中国护理管理*,2020,20(12): 1822-1826.
- [27] 李婷,陈玉蓓,邓水珠,等. 临床护士心理资本现状及其与焦虑水平和应对方式的相关性研究[J]. *循证护理*, 2022,8(8):1095-1098.
- [28] 刘慎梅,刘沛君. 人性化护理能力和职业尊重感在护士体面劳动感与责任知觉间的链式中介效应[J]. *护理学杂志*,2022,37(15):12-16.
- [29] Masdonati J, Schreiber M, Marcionetti J, et al. Decent work in Switzerland: context, conceptualization, and assessment[J]. *J Vocat Voc Behav*,2019,110:12-27.
- [30] Ramvi E. I am only a nurse: a biographical narrative study of a nurse's self-understanding and its implication for practice[J]. *BMC Nurs*,2015,28:14-23.
- [31] 贾雪萍,李桂芳,张永辉,等. ICU 护士心理资本对岗位胜任力的影响研究[J]. *护理学杂志*,2021,36(22):5-8.
- [32] Xue B, Feng Y, Zhao Y, et al. Decent work, work engagement, and turnover intention among registered nurses: a cross-sectional study[J]. *BMC Nurs*,2024,23(1): 31.
- [33] Chada L, Mashavira N, Mathibe M. The role of decent work in the Zimbabwean retail sector: testing a job engagement and turnover intention model[J]. *Sa J Hum Resour Mana*,2022;20.
- [34] Duffy R D, Allan B A, England J W, et al. The development and initial validation of the Decent Work Scale[J]. *J Couns Psychol*,2017,64(2):206-221.
- [35] Cao W, Hu L, He Y, et al. Work-related musculoskeletal disorders among hospital midwives in Chenzhou, Hunan Province, China and associations with job stress and working conditions[J]. *Risk Manag Healthc Policy*, 2021,14:3675-3686.
- [36] Xue B, Feng Y, Hu Z, et al. Assessing the mediation pathways: how decent work affects turnover intention through job satisfaction and burnout in nursing[J]. *Int Nurs Rev*,2024. doi:10.1111/inr.12939.
- [37] 吴江. 体面劳动、组织自尊与员工创新行为:基于劳动权益保障和组织创新奖励视角[J]. *预测*,2019,38(6):39-44.

(本文编辑 吴红艳)