

乡村医生组织支持和职业认同在公共服务动机与离职倾向间的中介调节作用

董雪莹¹ 郭学静¹ 宋科瑜¹ 王健² 王灵婷¹ 王国文³ 陈海玉¹

1.山东第一医科大学医药管理学院,山东泰安 271016;2.山东第二医科大学管理学院,山东潍坊 261053;

3.山东第一医科大学附属省立医院教学部,山东济南 250021

[摘要] **目的** 探究乡村医生公共服务动机与离职倾向的关系,考察组织支持的中介作用和职业认同的调节效应。**方法** 采用方便抽样法对山东省 16 地市的 3 350 名乡村医生进行调查,内容包括乡村医生基本情况及其公共服务动机、离职倾向、组织支持、职业认同。采用 Pearson 相关性分析探讨各变量间的相关性,采用 PROCESS 宏程序检验组织支持在公共服务动机与离职倾向关系中的中介作用,以及职业认同在其中的调节效应。**结果** 回收有效问卷 3 276 份,有效回收率为 97.79%。Pearson 相关性分析结果表明,公共服务动机与组织支持、职业认同呈正相关($r=0.440, 0.359, P<0.05$),公共服务动机、组织支持、职业认同与离职倾向呈负相关($r=-0.187, -0.288, -0.405, P<0.05$)。公共服务动机对离职倾向具有显著预测作用($\beta=-0.28, P<0.05$),组织支持在公共服务动机与离职倾向关系中起部分中介作用(中介效应值为 -0.21 , 占总效应值的 75%),职业认同在公共服务动机对组织支持的影响中发挥调节作用($\beta=0.11, P<0.05$)。**结论** 乡村医生的公共服务动机、组织支持越高,离职倾向越低,公共服务动机可通过组织支持影响离职倾向,职业认同在调节公共服务动机对组织支持的影响中发挥作用。

[关键词] 乡村医生;离职倾向;公共服务动机;组织支持;职业认同

[中图分类号] R192.3

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-7210(2025)11(c)-0052-06

DOI:10.20047/j.issn1673-7210.2025.33.10

Mediating and moderating roles of organizational support and professional identity in the relationship between public service motivation and turnover intention among rural doctors

DONG Xueying¹ GUO Xuejing¹ SONG Keyu¹ WANG Jian² WANG Lingting¹ WANG Guowen³ CHEN Haiyu¹

1.School of Medicine Management, Shandong First Medical University, Shandong Province, Taian 271016, China; 2.School of Management, Shandong Second Medical University, Shandong Province, Weifang 261053, China; 3.Department of Education, Shandong Provincial Hospital Affiliated to Shandong First Medical University, Shandong Province, Jinan 250021, China

[Abstract] Objective To investigate the relationship between public service motivation and turnover intention among rural doctors, and to examine the mediating role of organizational support and the moderating effect of professional identity.

Methods A convenience sample of 3 350 rural doctors from 16 municipal divisions in Shandong Province was surveyed. The questionnaire covered basic demographic information, public service motivation, turnover intention, organizational support, and professional identity. Pearson correlation analysis was used to examine relationships among variables. The PROCESS macro was employed to test the mediating effect of organizational support and the moderating effect of professional identity.

Results A total of 3 276 valid questionnaires were returned, yielding a response rate of 97.79%. Pearson correlation analysis indicated that public service motivation was positively correlated with organizational support and professional identity ($r=$

[基金项目] 山东省卫生健康人力资源管理研究项目(2025RLZY073);山东省卫健医疗管理研究中心科研项目(SDWJYJ2025CB010)。

[作者简介] 董雪莹(1999.3-),女,山东第一医科大学医药管理学院 2023 级卫生事业管理专业在读硕士研究生;研究方向:卫生人力资源管理。

[通讯作者] 王国文(1989.9-),男,硕士,高级经济师;研究方向:卫生政策与医院管理。陈海玉(1976.2-),男,硕士,教授;研究方向:公共关系与社会治理。

0.440 and 0.359 , respectively, $P<0.05$), while public service motivation organizational support, and professional identity were also negatively correlated with turnover intention ($r=-0.187, -0.288$ and -0.405 , respectively, $P<0.05$). Public service motivation significantly predicted turnover intention ($\beta=-0.28, P<0.05$). Organizational support partially mediated the relationship between public service motivation and turnover intention (mediating effect value was -0.21 , accounting for 75% of the total effect). Professional identity moderated the

relationship between public service motivation and organizational support ($\beta=0.11, P<0.05$). **Conclusion** Higher levels of public service motivation and organizational support are associated with lower turnover intention among rural doctors. Public service motivation could influence turnover intention indirectly through organizational support, and professional identity moderates the effect of public service motivation on organizational support.

[Key words] Rural doctors; Turnover intention; Public service motivation; Organizational support; Professional identity

党的二十大报告指出,要“发展壮大医疗卫生队伍,把工作重点放在农村和社区”。乡村医生是乡村医疗卫生队伍的重要组成部分,承担着预防保健、常见病多发病诊疗和转诊、健康管理等一体化服务,是保障农村居民健康、推动乡村医疗卫生事业发展和助力乡村振兴的关键力量^[1]。既往研究显示,我国乡村医生离职倾向明显,影响了乡村医疗卫生服务质量与乡村医生的队伍稳定性^[2]。离职倾向是衡量员工离职意愿最有效的指标,识别影响离职倾向的因素有助于降低医务人员的离职意向^[3]。研究表明离职倾向与服务质量呈负相关,降低离职倾向能够提高医务人员的服务质量^[4]。因此探索乡村医生离职倾向的影响因素对于降低乡村医生离职率及保障基层医疗服务医疗质量具有重要的现实意义。

公共服务动机 (public service motivation, PSM) 是个体对公共利益的内在追求,是驱动公共服务领域从业者克服职业困境、保持工作投入的重要内在激励因素^[5]。乡村医生为农村居民提供的基本公共卫生服务和医疗服务,属于公共服务,已有学者开始关注医疗服务提供者群体的公共服务动机,开展了量表编制、影响因素等方面的研究^[6-7];并发现公共服务动机对于离职倾向的产生具有显著的负作用^[8]。然而,以往针对乡村医生离职倾向的研究多聚焦于薪酬满意度、心理契约等因素,缺乏基于公共服务动机视角对离职倾向的探究,且两者之间的作用机制尚未明晰^[9-10]。一些学者认为公共服务动机是一种利他主义的倾向,即为公共利益服务,为他人服务,帮助患者及其家属的愿望,这种愿望会自然而然地激发医护人员在与患者交流时的同情心和牺牲精神,从而减少医护人员的离职^[11]。因此,本研究提出假设 H₁: 公共服务动机对离职倾向具有显著负向影响。社会交换理论认为个体之间的互动基于互惠规范,当组织向员工提供有价值的资源,如支持、认可、意义感时,员工会产生回报的义务感,并通过积极的态度和行为进行回报^[12]。组织支持是指员工形成的关于组织重视其贡献并关怀其福祉的总体信念^[13]。公共服务动机越强的个体,越能感知到组织支持,既往研究表明,组织支持与离职倾向有关,当个体感知到组织对其贡献的重视与关怀时,会增强其情感承诺并降低离职倾向^[14];而在组织支持不足的环境中,公共服务动机影响离职倾向的作用会减弱,从而

导致员工的离职倾向升高^[15]。因此,本研究提出假设 H₂: 组织支持在公共服务动机与离职倾向的关系中具有中介作用。此外,职业认同是指对自身从事职业的使命、价值和意义的感知和认同程度^[16]。职业认同能影响公共服务动机和组织支持^[17-18]。职业认同感强的个体,对组织的期望更高,他们更期望组织能够认可并支持其体现公共服务价值的行为。因此,当公共服务动机驱动他们做出奉献行为时,他们会更敏感地感知到组织是否给予了相应的支持,从而放大了公共服务动机对感知到组织支持的正向预测作用。反之,职业认同感弱的医生,对组织的期望较低,这种调节效应则不明显。因此,本研究提出假设 H₃: 职业认同调节公共服务动机对组织支持的影响。

本研究以乡村医生为研究对象,构建公共服务动机、组织支持、离职倾向之间的中介效应模型,并检验职业认同的调节效应,以明确公共服务动机对离职倾向的内在影响机制,为解释乡村医生离职倾向提供新的研究视角,为降低其离职倾向、稳定乡村医生队伍提供理论依据和实证支持。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究于 2025 年 2 月至 3 月,采用方便抽样方法,选取山东省 16 地市的各 6~8 个乡镇卫生院和村卫生室的乡村医生为研究对象。纳入标准:①取得乡村执业助理医师及以上或乡村医生执业证书的乡村医生;②在岗工作时间 ≥ 1 年;③知情同意并参与本研究。排除标准:①因进修、培训等原因离岗超过 6 个月;②问卷作答不完整或存在明显逻辑错误。采用问卷星发放问卷,共发放问卷 3 350 份,回收有效问卷 3 276 份,有效回收率为 97.79%。本研究已通过山东第一医科大学附属省立医院伦理委员会批准[省医伦批第(SWYX:NO.2025-560)]。

1.2 研究工具

1.2.1 离职倾向量表 采用 Farh 等^[19]所设计的离职倾向调查量表,共 3 个条目,评分采用 Likert 5 级评分法,分为非常不同意、比较不同意、一般、比较同意、非常同意 5 个等级,计分为 1~5 分,得分越高表明离职倾向越强。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.914。

1.2.2 公共服务动机量表 借鉴包元杰等^[20]在 Kim 跨文化量表基础上修订的量表,共 8 个条目,评分采用

Likert 5 级评分法,分为非常不赞同、比较不赞同、一般、比较赞同、非常赞同 5 个等级,计分为 1~5 分,得分越高表明公共服务动机水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.928。

1.2.3 组织支持量表 借鉴 Rhoades 等^[21]编制的量表,共 15 个条目,评分采用 Likert 5 级评分法,分为非常不同意、比较不同意、不好确定、比较同意、非常同意 5 个等级,计分为 1~5 分,得分越高表明组织支持越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.969。

1.2.4 职业认同量表 采用刘洋瑞^[22]设计的适用于医师群体的职业认同量表,共 12 个条目,评分采用 Likert 5 级评分法,分为完全不符合、较不符合、不确定、较符合、完全符合 5 个等级,计分为 1~5 分,得分越高表明职业认同感越强。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.911。同时,收集乡村医生的性别、年龄、学历、工作年限、月收入等人口学特征信息。

1.3 统计学方法

采用 SPSS 26.0 软件学软件进行数据分析。计量资料采用均数 \pm 标准差($\bar{x} \pm s$)表示,比较采用 t 检验;不符合正态分布的计量资料采用中位数(四分位数)[$M(P_{25}, P_{75})$]表示,比较采用非参数检验。计数资料采用例数和百分率[例(%)]表示,比较采用 χ^2 检验。采用 Pearson 相关分析探讨公共服务动机、组织支持、职业认同和离职倾向之间的关系;中介效应分析和有调节的中介效应分析使用 Hayes 编写的 Process V3.3 程序。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 共同方法偏差检验

采用 Harman 单因素法检验收集到的数据是否存在共同方法偏差,结果显示,共有 5 个因子的特征值 > 1 ,第 1 个因子总方差解释率为 43.81%,低于 50% 的临界值,因此本研究不存在严重的共同方法偏差。

2.2 基本情况及不同特征的乡村医生离职倾向得分比较

不同性别、用工类型、专业技术职称、工作年限、月收入乡村医生离职倾向得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$)。见表 1。

2.3 相关性分析

乡村全科医生公共服务动机得分(4.23 ± 0.74)分、职业认同得分(4.07 ± 0.65)分、组织支持得分(3.79 ± 0.83)分、离职倾向得分(2.28 ± 1.14)分。Pearson 相关分析结果显示,公共服务动机与职业认同、组织支持呈正相关($r = 0.440, 0.359, P < 0.05$),公共服务动机、职业认同、组织支持与离职倾向呈负相关($r = -0.187, -0.288, -0.405, P < 0.05$)。见表 2。

表 1 不同人口学特征乡村医生的离职倾向得分比较

项目	人数	得分(分, $\bar{x} \pm s$)	t/F 值	P 值
性别			5.714	<0.001
男	1 964	2.37 \pm 1.17		
女	1 312	2.15 \pm 1.08		
年龄(岁)			1.278	0.280
≤ 30	26	2.22 \pm 1.06		
$> 30 \sim 40$	175	2.12 \pm 1.07		
$> 40 \sim 50$	1 590	2.29 \pm 1.11		
> 50	1 485	2.30 \pm 1.18		
婚姻状况			2.340	0.096
未婚	25	2.76 \pm 0.85		
已婚	3 187	2.28 \pm 1.14		
其他	64	2.35 \pm 1.25		
文化程度			1.155	0.326
中专及以下	1 537	2.29 \pm 1.18		
大专	1 398	2.26 \pm 1.11		
本科	338	2.31 \pm 1.07		
硕士及以上	3	3.33 \pm 1.86		
用工类型			3.604	0.006
事业编	59	1.97 \pm 1.08		
备案制	343	2.19 \pm 1.10		
合同制	272	2.13 \pm 1.17		
劳务派遣	120	2.31 \pm 1.14		
其他	2 482	2.32 \pm 1.14		
专业技术职称			2.831	0.037
无职称	1 888	2.25 \pm 1.12		
初级	1 130	2.30 \pm 1.15		
中级	248	2.45 \pm 1.24		
副高及以上	10	1.80 \pm 1.11		
工作年限(年)			7.411	<0.001
≤ 10	168	1.88 \pm 0.99		
$> 10 \sim 20$	360	2.27 \pm 1.08		
$> 20 \sim 30$	1 670	2.30 \pm 1.13		
> 30	1 078	2.32 \pm 1.19		
月收入(元)			30.870	<0.001
$\leq 2 000$	1 476	2.44 \pm 1.18		
$> 2 000 \sim 4 000$	1 307	2.22 \pm 1.1		
$> 4 000$	493	2.00 \pm 1.06		

2.4 组织支持的中介效应

采用 Process 程序对组织支持在公共服务动机与离职倾向关系中的中介效应进行检验,性别、用工类型、专业技术职称、工作年限、月收入为控制变量。结果显示,公共服务动机对组织支持具有正向影响($\beta = 0.40, t = 21.81, P < 0.05$),公共服务动机对离职倾向具有负向影响($\beta = -0.28, t = 10.64, P < 0.05$),纳入组织支持后,公共服务动机对离职倾向的负向影响依然显著($\beta = -0.07, t = 2.70, P < 0.05$),组织支持对离职倾向具有负向影响($\beta = -0.52, t = 22.34, P < 0.05$),见表 3。此外,公共服务动机对离职倾向的直接效应及组织支持中介效应的 Bootstrap 95%CI 上限、下限符号一致,均不包括 0,提示乡村医生的公共服务动机不仅能直接影响离职倾向,还能通过组织支持的中介作用影响离

表 2 各变量间的相关性分析

项目	公共服务动机	职业认同	组织支持	离职倾向
公共服务动机	1	-	-	-
职业认同	0.440 ^a	1	-	-
组织支持	0.359 ^a	0.654 ^a	1	-
离职倾向	-0.187 ^a	-0.288 ^a	-0.405 ^a	1

注 ^a*P*<0.01。“-”表示数据重复不再列出。

表 3 组织支持在公共服务动机和离职倾向之间的中介效应分析

项目	组织支持得分		离职倾向得分		离职倾向得分	
	β 值	<i>t</i> 值	β 值	<i>t</i> 值	β 值	<i>t</i> 值
性别	0.06 ^a	2.32	-0.24 ^a	5.94	-0.20 ^a	5.46
用工类型	-0.05 ^a	4.09	0.06 ^a	3.57	0.04 ^a	2.23
专业技术职称	0.05 ^a	2.21	0.08 ^a	2.55	0.10 ^a	3.60
工作年限	0.03	1.51	0.04	1.65	0.05 ^a	2.36
月收入	0.07 ^a	3.56	-0.20 ^a	7.26	-0.16 ^a	6.39
公共服务动机得分	0.40 ^a	21.81	-0.28 ^a	10.64	-0.07 ^a	2.70
组织支持得分	-	-	-	-	-0.52 ^a	22.34
<i>R</i>	0.38		0.26		0.44	
<i>R</i> ²	0.14		0.07		0.19	
<i>F</i> 值	89.16		39.44		110.28	

注 ^a*P*<0.05。“-”表示相应变量未纳入模型。

职倾向,直接效应和中介效应分别占总效应的 25%和 75%,见表 4。

表 4 组织支持对公共服务动机和离职倾向中介效应的 Bootstrap 分析

效应类型	效应值	Boot 标准误	Boot 95%CI		相对效应值
			下限	上限	
中介效应	-0.21	0.02	-0.25	-0.18	0.75
直接效应	-0.07	0.03	-0.13	-0.02	0.25
总效应	-0.28	0.03	-0.34	-0.22	-

注 “-”表示相应变量未纳入模型。

2.5 职业认同对组织支持中介作用的调节效应

采用 Process 程序对有调节的中介变量进行检验,组织支持为因变量,公共服务动机为自变量,职业认同为调节变量。在控制性别、用工类型、专业技术职称、工作年限、月收入后,结果显示,公共服务动机与职业认同的交互项对组织支持有预测作用($\beta=0.11, t=6.93, P<0.05$),即职业认同能够调节公共服务动机对组织支持的预测作用,见表 5。将职业认同得分按 ± 1 个标准差分为高、低两组,进一步进行简单斜率分析,见图 1。低职业认同的个体,公共服务动机对组织支持具有显著的正向作用 ($\beta=0.04, t=1.99, P<0.05$),而对于高职业认同的个体,公共服务动机对组织支持正向作用更强($\beta=0.18, t=8.96, P<0.05$)。此外,在职业认同的 3 个水平上,随着职业认同感的增加,公共服务动机通过增加组织支持降低离职倾向的作用呈逐渐升高趋势,表明职业认同调节了组织支持在公共服务动机和离职倾向之间的中介作用,见表 6。

表 5 职业认同对组织支持的调节作用

项目	β 值	<i>t</i> 值
性别	0.07 ^a	3.32
用工类型	-0.04 ^a	4.03
专业技术职称	0.04 ^a	2.35
工作年限	0.01	0.82
月收入	0.02	1.03
公共服务动机得分	0.11 ^a	6.53
职业认同得分	0.81 ^a	42.58
公共服务动机得分 × 职业认同得分	0.11 ^a	6.93
<i>R</i>	0.67	
<i>R</i> ²	0.45	
<i>F</i> 值	330.76	

注 ^a*P*<0.05。

3 讨论

3.1 公共服务动机与离职倾向呈负相关

本研究结果显示,山东省乡村医生离职倾向的得分为(2.28 ± 1.14)分,处于偏下水平,而公共服务动机得分较高。研究表明,公共服务动机对离职倾向有负向影响,乡村医生的公共服务动机越高,离职倾向越低,这与谭新雨等^[23]的研究结果一致。动机是行为的驱动因素,而行为则是个体在特定动机支配下的实际反应^[24]。高公共服务动机的个体因其对公共价值的认同感和利他主义倾向,更倾向于将组织使命与个人价值观相联结,产生离职倾向的可能较小^[25]。公共服务动机水平较高的医护人员通常持有更积极的心态,其离职倾向也越低^[26]。基于对公共利益、社会责任的认同,公共服务动机能够缓解乡村医生因物质条件不足和职业困境带来的消极感,使其通常有服务于公共利益的使

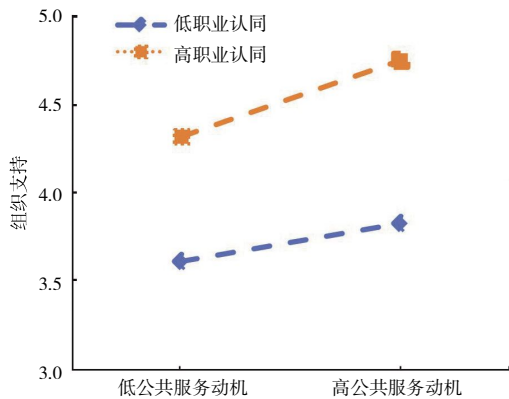


图 1 职业认同在公共服务动机与组织支持之间的调节效应

表 6 不同职业认同水平上公共服务动机对组织支持的作用

中介变量	职业认同	效应值	Boot 标准误	Boot 95%CI	
				95%CI 下限	95%CI 上限
组织支持	eff1 (M-1SD)	-0.02	0.02	-0.05	0.01
	eff2 (M)	-0.06	0.01	-0.08	-0.03
	eff3 (M+1SD)	-0.09	0.02	-0.12	-0.06

命感和更积极的心态。因此,管理者要高度重视对乡村医生同理心和奉献精神的培养,在招聘环节引入公共服务动机测评, 优先选拔具有奉献精神的乡村医生;定期开展在岗乡村医生职业精神和医德医风教育培训,通过案例教学、榜样宣讲等方式,强化乡村医生的使命感和服务意识,增强其公共服务动机。

3.2 组织支持在公共服务动机与离职倾向间的中介作用

组织支持在公共服务动机对离职倾向的预测作用中起部分中介作用,即公共服务动机得分越高,组织支持越高,离职倾向越高,乡村医生的公共服务动机可以通过提高组织支持降低其离职倾向。公共服务动机较强的个体可以通过组织提供的情感支持、资源保障等减少离职行为,这与王喆等^[27]的研究结果一致。感知到组织支持的员工对组织有一种归属感、回馈组织的责任感和义务感,有利于缓解员工的情绪耗竭,降低离职倾向^[28]。根据社会交换理论,当乡村医生感知到组织的支持时,会产生回报组织的责任感,这种责任感能有效缓冲职业倦怠,从而降低离职倾向。公共服务动机水平较强的乡村医生越容易感知到来自组织的资源、情感等支持,其提供持续医疗服务的责任感也会越强,离职倾向越低。因此,提升组织支持是稳定乡村医生队伍的关键。建议相关部门采取以下措施:①物质层面,设立专项“乡村医生发展基金”,用于进修培训、设备更新,使乡村医生感受到组织对其职业发展的实质性投入;②精神层面,建立“一对一导师帮扶制度”,由上级医院或乡镇卫生院资深医师提供定期的业务指导和心理支持。

3.3 职业认同在公共服务动机和组织支持间的正向调节作用

组织支持的中介作用受到职业认同的调节。职业认同可以增强公共服务动机对组织支持的正向作用,且这种作用在高职业认同的情况下更明显。职业认同体现了医护人员对自身职业的积极认可、情感依附和满意程度,能够影响医护人员的工作投入、工作绩效和职业发展^[29]。组织基于互惠原则规范会提供有价值的资源和支持,因此也会影响组织支持^[18]。职业认同高的员工通常会将公共服务精神内化到自我之中,从而激发公共服务动机^[30]。在不同职业认同的乡村医生中,其公共服务动机的作用存在差异。随着职业认同的升高,公共服务动机对组织支持的正向影响增强,降低离职倾向的作用升高。因此,提示管理者采取分层干预策略。针对高公共服务动机但低职业认同的乡村医生群体,其服务热情高但价值感不足,建议开展“职业叙事工作坊”,引导他们分享从医经历,重塑职业意义,将公共服务行为与个人价值实现相连接,从而强化其职业认同。针对普通乡村医生群体,为提升其整体职业认同,建议采取以下措施:①制度层面,将“最美乡村医生”等荣誉评选与职称晋升、薪酬激励直接挂钩;②环境层面,统一村卫生室标识,改善执业环境。

综上所述,本研究以组织支持为中介变量、职业认同为调节变量构建了一个有调节的中介模型,检验乡村医生公共服务动机对其离职倾向的影响,对探讨公共服务动机的重要意义提供了实证支持,为研究乡村医生离职倾向提供了新视角。但是,本研究存在以下局限性:首先,横断面设计无法确证变量间的因果关系;其次,方便抽样可能导致选择偏倚;最后,研究仅局限于山东省,结果外推需谨慎。未来研究应扩大样本来源,并纳入更多潜在的混淆变量,如工作负荷及社区支持等。

利益冲突声明: 本文所有作者均声明不存在利益冲突。

[参考文献]

[1] 周立芳,吕海源,邵佳娴,等. 新医改以来我国乡村医生相关政策量化研究——基于政策工具、靶点和力度[J]. 中国卫生政策研究,2022,15(2):18-24.

[2] 杨雅,卢鑫. 乡村医生情绪劳动、医患关系与离职倾向的关系[J]. 心理月刊,2023,18(22):10-14.

[3] JIA H,GAO S,SHANG P,et al. The relationship between public service motivation and turnover intention:the mediating role of work stress and task performance [J]. Environ Health Prev Med,2022,27:31.

- [4] HUANG T L, WONG M K, SHYU Y I L, *et al.* Reducing turnover intention to improve care outcome: A two-wave study [J]. *J Adv Nurs*, 2021, 77(7): 3083–3092.
- [5] PERRY J L, WISE L R. The motivational bases of public service [J]. *Public Adm Rev*, 1990, 50(3): 367–373.
- [6] 赵玉玲, 黄沂, 苏宇虹, 等. 公共服务动机量表的修订及信效度检验[J]. *护理研究*, 2023, 37(15): 2711–2716.
- [7] 于畅. 公共服务动机对我国医师职业倦怠的影响效应研究[D]. 天津: 天津财经大学, 2020.
- [8] 甘开鹏, 王秋, 肖粉仙. 公共服务动机对公务员离职意向的影响研究——基于职业成长机会的调节作用[J]. *重庆工商大学学报(社会科学版)*, 2023, 40(6): 1–10.
- [9] 夏冕, 高艺宁, 李浩森, 等. 武汉市基层医生薪酬满意度对离职倾向的影响机制研究[J]. *中国卫生经济*, 2024, 43(5): 13–17.
- [10] 郑珏, 徐安婷, 曹欣, 等. 基层卫生人员心理契约和离职倾向对工作绩效影响机制及作用路径研究[J]. *中国卫生事业管理*, 2023, 40(9): 703–709.
- [11] BELRHITI Z, VAN DAMME W, BELALIA A, *et al.* Does public service motivation matter in Moroccan public hospitals? A multiple embedded case study [J]. *Int J Equity Health*, 2019, 18: 160.
- [12] HOMANS G C. Social behavior as exchange [J]. *Am J Sociol*, 1958, 63(6): 597–606.
- [13] 史华伟, 王凤霞, 马志强, 等. 组织支持通过心理资本与情绪衰竭影响高校教师职业幸福感的机制研究[J]. *中国健康教育*, 2023, 39(11): 1011–1014.
- [14] 王喆, 陈建宏. 组织支持感对离职意愿和工作绩效影响的元分析[J]. *东华大学学报(自然科学版)*, 2021, 47(6): 124–132.
- [15] LIM J Y, MOON K K. The Public Service Motivation's Impact on Turnover Intention in Korean Public Organizations: Do Perceived Organizational Politics Matter? [J]. *Behav Sci*, 2025, 15(4): 474.
- [16] 李志, 张晓静, 刘倩. 青年公务员职业动机与职业认同关系研究[J]. *重庆社会科学*, 2021(1): 88–100.
- [17] 汪光炜, 卫旭华. 职业声誉感知何以影响基层公务员公共服务动机: 被调节的中介模型[J]. *公共管理评论*, 2021, 3(2): 105–129.
- [18] WANG Y, TANG Y. Effects of Organizational Support and Professional Identity on Job Satisfaction Among Medical Social Workers in China [J]. *J Soc Serv Res*, 2024: 1–16. DOI: 10.1080/01488376.2024.2371845.
- [19] FARH J L, TSUI A S, XIN K, *et al.* The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case [J]. *Organ Sci*, 1998, 9(4): 471–488.
- [20] 包元杰, 李超平. 公共服务动机的测量: 理论结构与量表修订[J]. *中国人力资源开发*, 2016(7): 83–91.
- [21] RHOADES L, EISENBERGER R, ARMELI S. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational support [J]. *J Appl Psychol*, 2001, 86(5): 825–836.
- [22] 刘洋瑞. 北京市三家中医医院中西医师职业认同对比研究[D]. 北京: 北京中医药大学, 2021.
- [23] 谭新雨, 刘帮成, 汪艳霞. 激励-贡献导向下心理契约差异对公务员离职倾向的影响——基于公共服务动机和变革态度的综合分析[J]. *公共管理学报*, 2017, 14(4): 27–43, 154.
- [24] 辛自强, 李于凡, 肖必鸿, 等. 接诉即办中干部担当作为的动机与行为及其关联模式[J]. *公共管理与政策评论*, 2025, 14(1): 72–87.
- [25] PERRY J L, HONDEGHEM A, WISE L R. Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future [J]. *Public Adm Rev*, 2010, 70(5): 681–690.
- [26] 邱琼. 医护人员离职倾向与公共服务动机关系的研究[D]. 上海: 上海交通大学, 2018.
- [27] 王喆, 陈建宏. 组织支持感对离职意愿和工作绩效影响的元分析[J]. *东华大学学报(自然科学版)*, 2021, 47(6): 124–132.
- [28] 卢浩宇, 纪春梅. 乡村教师感知组织支持对留岗意愿的影响机制研究[J]. *教育研究与实验*, 2023(6): 78–85.
- [29] 诸葛瑞倩, 吴群红, 李嘉程, 等. 基于 JD-R 模型的我国东北地区疾病预防控制中心人员职业认同感现状及其影响因素甄别[J]. *中国卫生事业管理*, 2024, 41(4): 464–468.
- [30] 陈文春, 张义明, 陈桂生. 从职业认同到工作投入: 公共服务动机的中介作用与自我效能感的调节作用[J]. *中国人力资源开发*, 2018, 35(2): 118–128.

(收稿日期: 2025-08-11)

(修回日期: 2025-09-04)