◁人力资源管理▷

公立医院专职科研人员心理契约与工作满意度的群体差异及干预策略*

黄光耀[1]，路卓[2]，黄莉[3]，杨柳[2]，张维[2△]，周宏[2]，邹雪[2]，廖屹昊[4]，易薇[2]
1. 重庆大学附属仁济医院（重庆市第五人民医院）行政办公室，重庆 401336；2. 重庆大学附属肿瘤医院，重庆 400030；3. 重庆三峡医药高等专科学校附属人民医院，重庆 404100；4. 重庆市人力资源和社会保障局工资福利处，重庆 401120

【摘要】 **目的**　探究心理契约对公立医院专职科研人员工作满意度的影响，并提出针对性干预策略。**方法**　采用分层随机抽样法，对重庆市具有代表性的2家公立医院共62名专职科研人员进行问卷调查，并对调查结果进行统计分析。**结果**　受访专职科研人员心理契约评分为（4.30±0.37）分，关系维度最高，为（4.39±0.62）分；交易维度最低，为（4.21±0.78）分。工作满意度与心理契约各个维度（关系、理念、交易、发展）均呈显著正相关关系（P<0.05）。不同年龄、学历、医院所在区域的工作满意度评分差异有统计学意义，51～60岁组明显高于31～40岁组，其他学历组明显大于博士研究生学历组，区县医院组明显高于中心城区医院组。**结论**　建议从关系、理念、交易、发展四个维度构建干预模型，提升科研人员满意度。

【关键词】 公立医院；科研人员；心理契约；工作满意度；群体差异；干预策略
【文献标志码】 A　【文章编号】 1672-4232（2026）03-0032-06
【DOI编码】 10.3969/j.issn.1672-4232.2026.03.008

Group Differences and Intervention Strategies in Psychological Contract and Job Satisfaction among Full-time Researchers in Public Hospitals

HUANG Guang-yao[1], *LU Zhuo*[2], *HUANG Li*[3], *YANG Liu*[2], *ZHANG Wei*[2], *ZHOU Hong*[2], *ZOU Xue*[2], *LIAO Yi-hao*[4], *YI Wei*[2]
1. *Administrative Office, Chongqing University Renji Hospital (Chongqing No.5 People's Hospital), Chongqing 401336, China*; 2. *Chongqing University Cancer Hospital, Chongqing 400030, China*; 3. *People's Hospital Affiliated to Chongqing Three Gorges Medical College, Chongqing 404100, China*; 4. *Wages and Benefits Division, Chongqing Municipal Human Resources and Social Security Bureau, Chongqing 401120, China*

【**Abstract**】 **Objective**: To explore the impact of psychological contract on job satisfaction among full-time researchers in public hospitals and propose targeted intervention strategies. **Methods:** A stratified random sampling method was used to conduct a questionnaire survey of 62 full-time researchers from two representative public hospitals in Chongqing, and the survey results were statistically analyzed. **Results:** The score of psychological contract for the interviewed full-time scientific researchers was (4.30 ± 0.37) points, with the highest score in the relationship dimension, which was (4.39±0.62) points; the lowest score was in the transaction dimension, which was (4.21±0.78) points. Job satisfaction was significantly positively correlated with each dimension of psychological contract (relationship, concept, transaction, and development)(P<0.05). There were statistically significant differences in job satisfaction scores among different age groups, educational levels, and hospital locations. The 51～60 age group had significantly higher scores than the 31～40 age group, other educational levels had significantly higher scores than the doctoral graduate group, and the district and county hospital group had significantly higher scores than the central urban area hospital group. **Conclusions:** It is recommended to construct an intervention model from the four dimensions of relationship, concept, transaction, and development to improve the satisfaction of scientific researchers.

【**Key words**】 public hospital; researcher; psychological contract; job satisfaction; group difference; intervention strategy

1　引言

在创新驱动发展战略背景下，公立医院科研创新已成为高质量发展的核心引擎。其中，专职科研人员是指不直接从事临床工作，但其工作内容与临床实践、教学培训和科研创新密切相关，所开展的研究具有较强前瞻性、创新性和实用性[1]。此类人员与博士后通常专门从事科学研究、成果推广转化及学科科研管理等相关工作，兼具优秀的专业素养、卓越的创造性与远大的职业追求等共性特征[2]。作为医院科研产出的中坚力量，专职科研人员的工作满意度直接影响其科研效能。

心理契约是指员工与组织之间，除正式合同与规章制度规定的内容外，还存在一种隐性的、非公开的双向期望[3-4]，它是研究个体与组织行为和态度的重要视角和评价工具[5]。近年来，有学者提出心理契约具有多维度特征，涵盖交易型、关系型、发展

*基金项目：中央高校基本科研业务费项目（2025CDJSKZK16）；重庆市沙坪坝区智库调研课题（2024SPBKXKT38）
△通信作者

型和理念型四个维度[6]。

目前,公立医院专职科研人员在满意度方面存在以下问题:一是关注和研究有待加强。现有研究多聚焦临床医师群体,而对专职科研人员的地域分层(省市级与区县级差异)及其多维度作用机制的研究明显不足。二是工作满意度评估体系不完善。现有评估体系多依赖主观定性指标,缺乏系统、可量化的标准。三是心理契约关系亟待强化。朱辉等[7]的研究表明,公立医院专职科研人员存在显著的心理契约履行差异,其中博士学历人员因职业发展预期与医院支持不匹配而尤为突出。

本研究通过实证分析,揭示了心理契约四个维度(关系、理念、交易、发展)对专职科研人员工作满意度的差异化影响,为优化科研管理机制提供了循证依据。

2　对象与方法

2.1　研究对象

采用分层随机抽样方法,选取重庆市两家公立医院(含1家市级医院和1家区县级医院)的专职科研人员62人。纳入标准为自愿参与并积极配合本次调查,了解相关注意事项,样本特征详见表1。

表1　研究对象基本情况(n=62)

项目	类别	人数(人)	占比(%)
性别	男	41	66.13
	女	21	33.87
年龄	30岁及以下	10	16.13
	31~40岁	25	40.32
	41~50岁	10	16.13
	51~60岁	17	27.42
最高学历学位	博士研究生	16	25.81
	硕士研究生	13	20.97
	本科学士	21	33.87
	大专及以下	10	16.13
	其他	2	3.23
职称	正高	4	6.45
	副高	14	22.58
	中级	24	38.71
	初级	10	16.13
	无	10	16.13
工作年限	1年及以下	6	9.68
	2~5年	22	35.48
	6~10年	6	9.68
	11~20年	12	19.35
	21~30年	9	14.52
	31年及以上	7	11.29
主要研究方向	基础研究	18	29.03
	临床研究	19	30.65
	临床和基础相结合	17	27.42
	其他研究	8	12.90
医院所在区域	中心城区	26	41.94
	区县	36	58.06

2.2　研究工具

参考石建伟等[8]修订的心理契约量表,其中关系维度、理念维度、交易维度、发展维度各包含6个条目,合计24个条目。工作满意度量表采用Likert 5级评分法,具体为:1=非常不满意,2=较不满意,3=一般,4=较满意,5=非常满意[9]。

2.3　统计学方法

应用SPSS 20.0对问卷数据进行统计分析。计量资料用均数±标准差($\bar{x}\pm s$)表示,采用描述性分析、单因素方差分析和Pearson相关性分析进行处理。以P<0.05为差异具有统计学意义。

3　结果

3.1　量表信效度

信度反映测量结果的一致性[10],即测验能否稳定、一贯地体现被测者的真实特征。本研究采用克伦巴赫α系数评价问卷的可靠性,总体量表α系数为0.990,各维度α系数均大于0.85,表明信度良好。

效度即有效性,指测量工具或手段能够准确测出所需测量事物的程度[11]。一般而言,可通过KMO和Bartlett球形度检验来评估结构效度是否符合标准。若同时满足以下两个条件:(1)KMO值大于0.6;(2)Bartlett球形度检验结果达到显著水平(即P<0.05),则表明数据适合进行因子分析,结构效度良好。本研究中,总体量表的KMO值为0.764(>0.6),Bartlett球形度检验结果为χ^2=4 817.131(P<0.001),说明该总体量表具有良好的结构效度。

3.2　核心变量评分

表2显示,心理契约各维度中,关系维度得分最高(4.39±0.62),交易维度得分最低(4.21±0.78)。单因素方差分析结果表明,交易维度得分显著低于其他维度,差异有统计学意义(P<0.05)。

表2　受访专职科研人员心理契约各维度及工作满意度评分

变量	评分($\bar{x}\pm s$,分)
关系维度	4.39±0.62
理念维度	4.30±0.77
交易维度	4.21±0.78
发展维度	4.31±0.79
工作满意度	4.27±0.81

3.3　Pearson相关性分析

表3显示,工作满意度与心理契约的各维度(关系、理念、交易、发展)均呈显著正相关(P<0.05)。

3.4　群体差异性分析

表4显示,不同年龄组在心理契约关系维度评分上差异有统计学意义(F=4.646,P=0.006);不同性

表3　心理契约各维度与工作满意度的相关性

项目	关系	理念	交易	发展
工作满意度	0.826	0.929	0.897	0.876
*P*值	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

别在各维度及工作满意度上的评分差异均无统计学意义（*P*>0.05）。心理契约理念维度评分在不同年龄组间差异有统计学意义，51～60岁组评分显著高于31～40岁组。心理契约交易维度评分在年龄、学历、主要研究方向及医院所在区域上差异均有统计学意义：51～60岁组评分显著高于31～40岁组；其他学历组评分显著高于博士研究生学历组；其他研究方向组评分显著高于临床和基础相结合的研究方向组；区县医院组评分显著高于中心城区医院组。不同年龄组间心理契约发展维度评分差异有统计学意义，51～60岁组明显高于31～40岁组。不同年龄、学历、医院所在区域的工作满意度评分差异有统计学意义：51～60岁组明显高于31～40岁组；其他学历组明显高于博士研究生学历组；区县医院组明显高于中心城区医院组。

3.5　线性回归分析

将性别、年龄、学历、职称、工作年限、主要研究方向、医院所在区域作为自变量，工作满意度作为因变量进行线性回归分析。模型R^2为0.284，表明上述自变量可解释工作满意度28.4%的变异。方差分

表4　不同特征群体心理契约及满意度评分比较（$\bar{x}\pm s$，分）

	项目	心理契约				工作满意度
		关系	理念	交易	发展	
性别	男	4.45±0.67	4.39±0.77	4.32±0.82	4.37±0.86	4.32±0.85
	女	4.29±0.54	4.13±0.77	3.99±0.67	4.18±0.65	4.19±0.75
	*t*值	0.915	1.266	1.579	0.962	0.577
	*P*值	0.364	0.210	0.120	0.340	0.566
年龄	30岁及以下	4.19±0.67	4.06±0.74	4.01±0.81	4.14±0.74	4.10±0.74
	31～40岁	4.17±0.58	4.03±0.84	3.82±0.75	4.01±0.88	3.88±0.88
	41～50岁	4.46±0.75	4.41±0.79	4.43±0.76	4.42±0.81	4.50±0.71
	51～60岁	4.81±0.35	4.77±0.40	4.76±0.42	4.77±0.43	4.82±0.39
	*F*值	4.646	4.043	6.942	3.783	6.228
	*P*值	0.006	0.011	<0.001	0.015	0.001
最高学历学位	博士研究生	4.21±0.59	4.03±0.78	3.80±0.75	4.02±0.88	3.81±0.98
	硕士研究生	4.30±0.60	4.12±0.88	3.92±0.73	4.15±0.69	4.15±0.69
	本科学士	4.44±0.64	4.33±0.74	4.36±0.76	4.35±0.82	4.38±0.74
	大专及以下	4.59±0.69	4.77±0.49	4.76±0.51	4.72±0.62	4.80±0.42
	其他	5.00±0.00	5.00±0.00	5.00±0.00	5.00±0.00	5.00±0.00
	*F*值	1.160	2.186	4.262	1.802	3.338
	*P*值	0.338	0.082	0.004	0.141	0.016
职称	正高	4.61±0.49	4.57±0.45	4.40±0.47	4.50±0.58	4.75±0.50
	副高	4.24±0.69	4.06±0.88	3.97±0.95	4.01±1.02	4.00±1.04
	中级	4.57±0.58	4.40±0.81	4.37±0.75	4.47±0.73	4.38±0.77
	初级	4.06±0.63	3.97±0.70	3.90±0.73	3.94±0.73	3.90±0.74
	无	4.44±0.60	4.63±0.54	4.37±0.69	4.62±0.55	4.60±0.52
	*F*值	1.568	1.511	1.153	1.815	1.863
	*P*值	0.195	0.211	0.341	0.139	0.129
工作年限	1年及以下	4.24±0.73	4.17±0.82	4.15±0.77	4.33±0.82	4.00±0.89
	2～5年	4.29±0.61	4.20±0.76	3.94±0.77	4.17±0.75	4.14±0.89
	6～10年	4.33±0.58	4.07±1.08	4.10±0.82	4.15±0.98	4.17±0.75
	11～20年	4.29±0.66	4.17±0.80	4.16±0.84	4.11±0.94	4.17±0.83
	21～30年	4.51±0.71	4.46±0.69	4.44±0.75	4.44±0.73	4.44±0.73
	31年及以上	4.96±0.11	4.96±0.11	4.97±0.05	5.00±0.00	5.00±0.00
	*F*值	1.567	1.431	2.301	1.514	1.594
	*P*值	0.184	0.227	0.057	0.200	0.177
主要研究方向	基础研究	4.36±0.64	4.23±0.82	4.01±0.80	4.31±0.72	4.22±0.88
	临床研究	4.39±0.64	4.24±0.86	4.30±0.76	4.33±0.76	4.32±0.75
	临床和基础相结合的研究	4.21±0.61	4.18±0.70	3.99±0.79	4.01±0.94	4.00±0.87
	其他研究	4.88±0.35	4.88±0.35	4.88±0.35	4.86±0.39	4.88±0.35
	*F*值	2.221	1.775	3.146	2.220	2.275
	*P*值	0.095	0.161	0.032	0.095	0.089
医院所在区域	中心城区	4.26±0.58	4.10±0.75	3.85±0.68	4.12±0.74	4.00±0.85
	区县	4.49±0.64	4.44±0.77	4.46±0.75	4.44±0.81	4.47±0.74
	*t*值	−1.469	−1.739	−3.254	−1.549	−2.337
	*P*值	0.147	0.087	0.002	0.127	0.023

析结果显示,F=3.067,P<0.05,说明至少有一个自变量对工作满意度具有显著影响。进一步检验发现,年龄的回归系数为0.354(P<0.05),表明年龄对工作满意度存在显著影响。

在加入心理契约四个维度后,性别(B=0.212)和理念维度(B=0.731)的回归系数均具有统计学意义,表明二者对工作满意度产生正向影响,详见表5。

表5　受访专职科研人员心理契约与工作满意度的分层回归分析结果

项目	B(分层1)	B(分层2)
常数	3.018	−0.373
性别	0.154	0.212**
年龄	0.354*	0.057
学历	0.291	0.118
职称	0.005	−0.041
工作年限	−0.111	−0.041
主要研究方向	−0.050	−0.080
医院所在区域	−0.076	−0.010
关系	–	0.165
理念	–	0.731***
交易	–	0.313
发展	–	−0.187
F值	F=3.067,P<0.001	F=47.655,P<0.001
R^2	0.284	0.913
调整R^2	0.192	0.894

注:*P<0.05,**P<0.01,***P<0.001。

4　讨论

4.1　心理契约对工作满意度的核心影响

本研究通过实证分析,验证了心理契约四个维度(交易、发展、关系、理念)对公立医院专职科研人员工作满意度的差异化影响。

其中,关系维度评分最高(4.39±0.62),反映出科研人员对团队协作和组织支持的认可度较高,这与Guest和Conway[12]提出的“关系型心理契约通过情感纽带增强归属感”观点基本一致。交易维度评分最低(4.21±0.78),表明薪酬福利、资源保障等物质需求尚未得到充分满足,成为制约工作满意度的主要短板。Pearson相关分析进一步显示,工作满意度与交易(r=0.897)、理念(r=0.929)、发展(r=0.876)、关系(r=0.826)四个维度均呈显著正相关(P<0.001),说明心理契约的全面履行是提升工作满意度的核心驱动力。

分层回归分析显示,理念维度(B=0.731,P<0.001)对工作满意度的贡献最大,表明科研人员高度重视学术价值认同与医院文化契合。这一发现与Rousseau[13]提出的“理念型契约驱动忠诚度”模型相符。理念维度的突出影响提示,对于高知型专职科研人员而言,精神层面的价值共鸣和学术追求,往往是比物质回报更为强烈的激励因素。相反,交易维度的保障性作用虽显著(r=0.897),但其评分最低,不仅反映出资源分配不均是关键矛盾点,也揭示当前公立医院科研管理体系中对专职科研人员的基础保障与制度支持仍存在明显短板,如薪酬竞争力不足、科研资源竞争激烈、绩效考核短期化等问题。此外,区县医院的工作满意度显著高于中心城区(t=−2.337,P=0.023)。访谈资料表明,这与中心城区资源竞争激烈导致交易维度履行不足有关,具体表现为设备等待时间长、薪酬公平感缺失等。这一反差现象深刻揭示了资源配置中的“虹吸效应”与“挤出效应”:中心城区虽资源集聚,但竞争强度更大,个体实际获得感反而可能降低;区县医院虽资源总量较少,但竞争压力相对较小,内部支持更具针对性,因而更易实现心理契约的平衡。

4.2　关键人群的工作满意度分析

不同人口学特征群体的工作满意度差异显著(P<0.05)。

(1)年龄特征。51~60岁组的满意度显著高于31~40岁组(F=6.228,P=0.001)。相对而言,年长科研人员职业稳定性较高、资源获取能力较强,在交易和发展维度上的感知更为积极;而青年群体(31~40岁)因面临较大的晋升压力与资源竞争,满意度最低[14]。这表明心理契约的履行感知存在明显的“职业生命周期效应”。青年科研人员正处于职业发展的“爬坡期”,对交易(资源支持)和发展(晋升机会)的需求最为迫切,若组织支持不足,易产生较强的契约破裂感。

(2)学历特征。博士研究生组的满意度最低(3.81±0.98)分,其他学历组满意度显著更高(F=3.338,P=0.016)。高学历群体因学术理想与医院评价体系(如重论文数量、轻转化价值)之间存在错位,导致其理念维度需求未得到充分满足[15]。深层原因在于,博士群体通常接受更长时间的学术训练,形成了更强的学术身份认同和较高的职业发展预期。当医院的科研管理模式(如强调短期产出与应用转化)与其内在的“科学精神”理念(如追求学术卓越、自由探索)发生冲突时,会严重破坏其理念型心理契约,这是导致该群体满意度偏低的重要根源。

(3)区域分布。区县医院满意度高于中心城区(t=−2.337,P=0.023),主要归因于区县资源竞争较小、团队协作氛围更紧密,强化了关系维度的正向

影响[16]。这提示提升满意度并非一味追求资源总量的绝对增加，优化资源分配模式、营造支持性的组织氛围（强化关系维度），同样可以取得良好效果，这为资源相对有限的医院提供了管理新思路。

（4）性别差异。本研究中性别对工作满意度及各心理契约维度的影响均未达到统计学显著水平（P>0.05）。描述性统计显示，女性科研人员在交易维度（3.99±0.67 vs 4.32±0.82）和工作满意度（4.19±0.75 vs 4.32±0.85）上评分均略低于男性，提示女性可能存在对薪酬公平及职业发展支持更为敏感的趋势，但需扩大样本量进一步验证。这可能与女性在科研职业生涯中面临的“双阶梯困境”（学术阶梯与家庭责任）有关。她们可能对薪酬公平（交易维度）有更敏锐的感知，但同时可能因家庭分工、生育等因素，在获得关键科研资源、参与高水平合作、获得晋升机会（发展维度）方面处于劣势，这种发展维度的契约履行不足最终拉低其整体满意度。

4.3　优化管理策略

基于上述发现，从关系、理念、交易、发展四个维度构建干预模型（见图 1），旨在聚焦心理契约四个维度，提升专职科研人员满意度。

4.3.1　关系维度：强化协作传承机制。一是建立跨学科科研团队，定期组织学术沙龙和技能培训，促进知识共享，如响应本研究座谈会反馈的“团队协作需求”。二是推行“导师制”，由资深科研人员指导青年群体，缓解其职业焦虑，提升归属感[17]；尤其要为青年科研人员配备学术导师和生涯发展导师，提供科研和职业发展的双重支持，针对性缓解其“职业生命周期”初期的契约履行危机。

4.3.2　理念维度：重构价值认同体系。一是优化学术评价标准，纳入成果转化、临床应用等指标，弥合高学历群体的理念错位（如博士研究生满意度低的问题）；建议实施分类评价，对于基础研究、临床研究、转化研究等不同方向的科研人员，设立差异化的评价体系，使其学术贡献得到公正认可，从根本上满足高学历人才的理念需求。二是加强医院文化建设，通过荣誉表彰和学术论坛等形式，强化科研人员的使命认同。

4.3.3　交易维度：保障资源公平供给。一是实施动态薪酬调整机制，落实“两个允许”要求[18-19]，合理提升公立医院专职科研人员待遇；探索建立“基本工资+绩效奖励+中长期激励”的多元化薪酬结构，并确保薪酬分配的透明与公平，切实提升交易维度的履约水平。二是优化科研资源分配，设立青年科研基金，优先支持 31～40 岁群体及区县医院，缓解资源竞争[2]；建立科研资源的“普惠性”支持机制与“竞争性”获取通道相结合的模式，既保障青年科研人员的启动资源，又激励优秀者脱颖而出。

4.3.4　发展维度：健全精准支持体系。一是设计专属晋升通道，为优秀专职科研人员畅通职称聘任通道，探索实施科研序列和教授序列职称双轨制；搭建干事创业的平台，如设立项目负责人岗位，建立“青年科学家工作室”，提供独立科研空间和启动基金。二是健全发展机制，特别关注女性科研人员的职业发展。为女性科研人员提供更加公平的职业生涯发展通道，配套生育支持政策，合理平衡职业与家庭需求[20]；通过实施更为灵活的聘期考核制度、延长评聘考核期限、提供母婴友好型科研环境等措施，切实降低女性科研人员的发展维度契约风险。

4.4　研究局限性及下一步研究方向

4.4.1　样本代表性有限。仅纳入重庆市两家医院

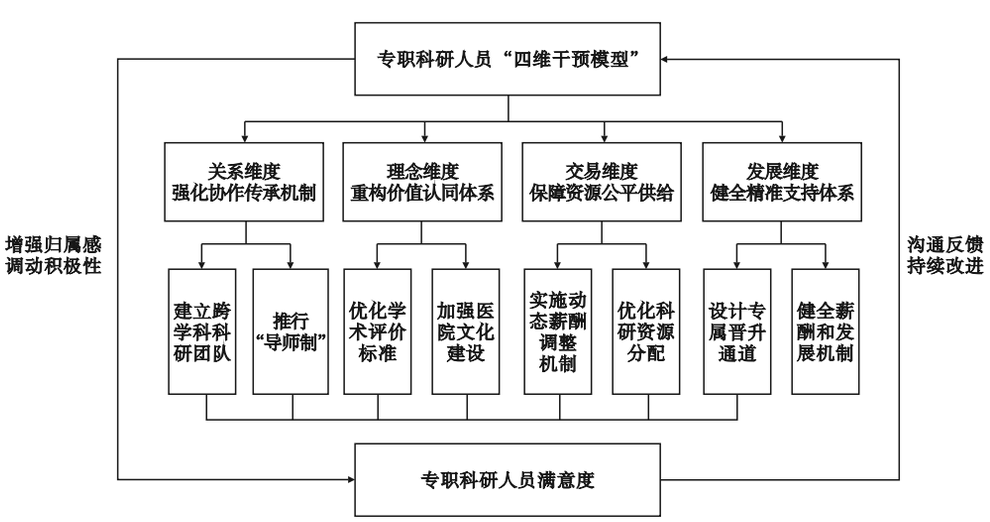


图 1　专职科研人员满意度“四维干预模型”示意图

62名科研人员，样本量较小且地域集中，后续拟扩大至市级多中心样本，以增强结论普适性；并可进一步开展东、中、西部地区的多中心比较，探究地域经济文化因素对心理契约的构成的调节作用。

4.4.2　未量化环境因素。如医院文化、领导风格等调节变量未纳入模型。未来拟整合组织行为学理论，构建多层级影响因素框架[21]。后续研究拟引入组织支持感、变革型领导力等变量，采用纵向追踪设计或质性访谈方法，更深入地揭示心理契约影响工作满意度的中间机制和边界条件。

4.4.3　测量工具有待丰富。本研究主要采用自陈式问卷，未来可结合客观绩效指标、同行评价、访谈资料等进行多方法互证，提升研究效度。尤其可深入探讨“心理契约破裂”与“心理契约违背”这两个概念，它们对满意度可能具有更强的预测效力。

参　考　文　献

[1] 任然，许汝福，唐禾，等. 综合医院专职科研人员业务考核评价指标体系的构建[J]. 中华医学科研管理杂志，2020，33(4)：277-284.

[2] 程梦明，马雪祺，汪娟，等. 基于双因素理论的研究型医院专职科研人员与博士后人才队伍建设实践探讨：以安徽省某三甲综合医院为例[J]. 现代医院，2024，24(7)：1137-1141.

[3] 王静，朱瑞芳，张倩，等. 心理契约对医疗护理员工作满意度的影响研究[J]. 护理研究，2021，35(23)：4193-4198.

[4] 田京培，郑一宁. 护士心理契约破裂和工作投入的相关性研究[J]. 现代临床护理，2021，20(12)：1-6.

[5] 贾坤平，梁群，孙忠人，等. 基于心理契约视角的公立医院医生科研工作满意度研究[J]. 齐齐哈尔医学院学报，2023，44(17)：1665-1667.

[6] Lyu C，Zhou P. Research on the correlation mechanism between the psychological contract of physicians in public hospitals and their medical professionalism[J]. Int J Technol Assess Health Care，2020，36(S1)：20-21.

[7] 朱辉，李昌斌，陈万里，等. 基于心理契约的研究型医院专职科研人员工作满意度[J]. 中国卫生资源，2022，25(2)：188-192.

[8] 石建伟，周萍，薛迪，等. 公立医院医生心理契约测评量表研究[J]. 中国医院管理，2016，36(3)：19-21.

[9] 吕超，石建伟，朱洪波，等. 医师感知的医院履责状况与职业精神行为的关联机制及调节变量研究[J]. 中国卫生资源，2019，22(6)：456-464.

[10] Karnia R. Importance of reliability and validity in research[J]. Psychol Behav Sci，2024，13(6)：137-141.

[11] Dellenmark-Blom M，Andersson M，Szymanski K M，et al. Linguistic，content and face validity of the Swedish version of a quality-of-life assessment for children，teenagers and adults with spina bifida[J]. Int J Environ Res Public Health，2024，21(5)：624.

[12] Guest D E，Conway N. Communicating the psychological contract：An employer perspective[J]. Hum Resource Manag J，2002，12(2)：22-38.

[13] Rousseau D M. Psychological contracts in organizations：understanding written and unwritten agreements[M]. Thousand Oaks，CA：SAGE Publications，Inc.，2004：21-28.

[14] 王春霞. 三级公立医院医生心理契约对离职倾向的影响：职业倦怠的中介作用[D]. 济南：山东大学，2022.

[15] 黄莹. 知识型员工心理契约违背的影响因素及预防机制构建[J]. 人才资源开发，2021(1)：80-81.

[16] 司小鹏. 银川市公立医院医生心理契约与工作满意度关系实证研究[D]. 银川：宁夏医科大学，2023.

[17] 陶莹，张圣海，孙夷，等. 某研究型专科医院临床研究人才队伍建设的实践与探讨[J]. 中国卫生资源，2021，24(1)：90-94.

[18] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见：国办发〔2021〕18号[EB/OL].(2021-06-04)[2025-05-28]. https://www.gov.cn/zhengce/content/2021-06/04/content_5615473.htm.

[19] 佚名.《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》印发[EB/OL].(2021-08-27)[2025-05-28]. https://www.nhc.gov.cn/renshi/c100028/202108/5f8973063ca443169126a02a80079591.shtml.

[20] 王群，周炯，季新华. 心理契约视角下的医院博士后培养模式对比分析[J]. 现代医院管理，2023，21(6)：51-54.

[21] Herriot P，Manning W E G，Kidd J M. The content of the psychological contract[J]. Br J Manag，2006，7(2)：151-162.

收稿日期：2025-07-14

修回日期：2025-08-27　　（编辑　徐佳）