

基层医疗卫生机构工作人员离职意愿及其影响因素研究

芮晨^{1,2*} 黄磊³

1. 河北工业大学经济管理学院 天津 300401

2. 河北省沧州市中心医院 河北沧州 061000

3. 北京师范大学社会发展与公共政策学院 北京 100875

【摘要】目的:对基层医疗卫生机构工作人员的离职意愿影响因素进行研究,为完善基层医疗卫生机构人才队伍建设和激励政策提供科学依据。方法:本研究采用多阶段抽样方法,对我国东、中、西部 3 个省 6 个县的 2 603 名基层医疗卫生机构工作人员离职意愿进行调查。结果:基层医疗卫生机构工作人员离职意愿均值为 8.80 ± 3.29 分,整体离职意愿不高,但是差异较大;年龄、婚姻状况、学历、学历取得时间、工作满意度、组织承诺和职业倦怠等对离职意愿有显著影响。结论:基层医疗卫生机构应根据年龄、婚姻、学历等特征对员工进行针对性地管理,完善在职继续教育相关制度,提升员工工作满意度和组织承诺,降低职业倦怠,进而降低离职意愿,减少离职行为发生。

【关键词】 离职意愿; 医务人员; 基层医疗卫生机构

中图分类号:R197 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1674-2982.2021.04.008

Study on turnover intention and its influencing factors among health workers in primary health-care institutions

RUI Chen^{1,2}, HUANG Lei³

1. School of Economics and Management, Hebei University of Technology, Tianjin 300401, China

2. Cangzhou Central Hospital, Cangzhou Hebei 061000, China

3. School of Social Development and Public Policy, Beijing Normal University, Beijing 100875, China

【Abstract】 Objective: To study the turnover intention and its influencing factors among health workers in primary healthcare institutions, and to provide a scientific basis for improving the management system and incentive policies of primary healthcare institutions. Methods: A multi-stage sampling method was used in the study. A total of 2603 health workers in primary healthcare institutions from 6 counties of 3 provinces in the eastern, central and western parts of China participated in the study. Results: The average turnover intention of health workers in primary healthcare institutions was 8.80 ± 3.29 . The overall turnover intention was low, but the overall distribution was scattered. Age, marital status, education background and the time of accessing education had a significant impact on the turnover intention. Job satisfaction, organizational commitment and job burnout also had a significant impact on the turnover intention. Conclusions: The primary healthcare institution should carry out targeted classified management of their health workers according to their age, marital status and educational background, improve their job satisfaction and organizational commitment through rational implementation of incentive mechanisms, reduce their job burnout, and then reduce their turnover intention and turnover behavior.

【Key words】 Turnover intention; Health worker; Primary healthcare institution

随着相关政策的出台,基层医疗卫生人才队伍建设取得了明显成效。^[1-3]然而,基层医疗卫生机构

工作人员的工作状态依然不稳定,人才流失现象依然存在,进而影响了基层医疗卫生机构的有效运转

* 作者简介:芮晨(1987年—),男,博士研究生,主要研究方向为医院管理、智能医疗。E-mail:ruichen666666@sohu.com
通讯作者:黄磊。E-mail:hlei163@163.com

和服务能力提升。^[4-7]因此,如何提高基层医疗卫生机构人才队伍的稳定性,成为基层医疗卫生机构面临的重点问题,也是我国进一步深化医药卫生体制的重要议题。

目前,学术界普遍认为离职意愿是离职行为的直接前因变量,能够有效预测离职行为。^[8-9]离职意愿(turnover intention)又称离职倾向,指工作者在特定组织工作一段时间,经过一番考虑后,要离开组织的意图,属于主动离职的范畴。^[10]研究离职意愿的影响因素为分析基层医疗卫生机构工作人员离职提供重要的实证依据,也是目前国内外学者关注的重点。已有研究发现离职意愿跟组织因素(单位性质、行业特征等)、工作因素(工作报酬、工作内容、工作条件、工作自主性等)、个体因素(年龄、性别、受教育程度、婚姻等)、个体与组织匹配性(组织认同、人际关系、组织文化)等因素相关。^[11-14]

目前,国内外已有不少针对医务人员离职意愿及影响因素的研究,但是以往研究更多关注基层医疗卫生机构医生或护士等某一群体,对基本公共卫生服务人员、行政管理人员关注较少。^[7,15-17]因此,本研究采取定量研究方法,对基层医疗卫生机构工作人员的离职意愿及其影响因素进行分析,旨在为完善基层医疗卫生机构人才队伍建设和激励政策提供科学依据和政策建议。

1 研究方法

1.1 研究对象

基层医疗卫生机构(包含乡镇卫生院和社区卫生服务中心)的所有在职工作人员。

1.2 抽样方法

采用多阶段抽样方法。首先,从东、中、西部地区分别选择一个省,然后从每个省随机选择两个地级市,再从两个地级市里随机选择一个县和一个区,每个县/区随机抽取6个基层医疗卫生机构,将抽中的基层医疗卫生机构的全部工作人员纳入调查。

1.3 样本量

本次调查量表最长题目数为36个条目,按照探索性因子分析样本量为量表条目数5~10倍的原则和Stevens J等人提出的社会和行为科学领域样本量至少在300人以上的观点,本研究每个抽样区县至少需要有效调查对象300人。^[18-19]本次调查共抽取东、中、西部3个省份6个县2700人,回收有效问卷

2603份,有效问卷回收率为93.41%。

1.4 调查工具

调查工具为自行设计的调查问卷,问卷内容包括人口社会学信息、离职意愿量表、工作满意度量表、职业倦怠量表、组织承诺量表等,量表信度采用克隆巴哈(Cronbach's alpha 或 Cronbach's α)系数进行测量。离职意愿量表采用国内学者应用比较广泛的Mobley离职意向量表中文版,离职意向量表共有4题,每题1~4分,分值越高说明离职意愿越强,本研究中该量表克隆巴哈系数(α 系数)为0.826。工作满意度量表采用Spector工作满意度量表中文版,共有36道题,每题6分,分值越高满意度越高,本研究中该量表 α 系数为0.826。职业倦怠量表采用Maslach职业倦怠调查普适量表(Maslach Inventory General Survey, MBI-GS),量表共16个题目,采用7点自评方式,计分方式为0~6分,分值越高则倦怠越强,本研究中该量表 α 系数为0.877。组织承诺量表采用凌文轮开发的组织承诺量表,量表共25个条目,包括感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺、机会承诺等5个维度,量表采用Likert5级计分法,得分越高,表示组织承诺越高,本研究中该量表 α 系数0.931。

1.5 数据分析

使用Epidata 2.0采用双录入的方式录入调查数据,采用统计软件SPSS 22.0进行数据处理和分析,使用的统计方法主要包括:描述性分析、独立样本T检验、单因素方差分析、逐步多元线性回归分析等。

2 结果

2.1 基本情况

调查样本中,女性人数是男性人数的2倍多。从年龄分布来看,50岁以上人数较少,仅占8%,其它年龄段分布比较均匀。有配偶人数占比81.9%。从学历分析情况来看,大专及以下人数和本科及以上大约各占一半。工作前取得学历占比43.7%。在人事关系上,事业编制占57.9%,其次是聘用或合同制员工(33.3%)。在岗位类别中,管理岗位、专业技术岗和工勤技能岗位三个类别人员比例分别为3.9%、84.8%和11.3%。从工作年限来看,10年以下的占53%,11~15年的占比仅为13.5%。从职称结构看,副高级以上职称较少,仅为11.6%,中级职称占比25.0%,初级职称占比46.8%。调查人员中,

医生、护士和医技人员占比分别为 38.4%、27.1% 和 19.0%。从执业资质来看,执业医师和执业助理医师合计占比 37.4%,注册护士占比 25.9%,其他 36.6%,与从事的岗位基本匹配(表 1)。

表 1 调查对象基本情况

变量	变量分类	计数	百分比(%)
性别	男	858	33.0
	女	1 745	67.0
年龄	0~	767	29.5
	31~	962	37.0
	41~	667	25.6
	51~	207	8.0
婚姻状况	有配偶	2 133	81.9
	无配偶	470	18.1
学历	中专/高中及以下	391	15.0
	大专	913	35.1
	本科及以上	1 299	49.9
学历取得时间	工作前	1 137	43.7
	工作后	1 466	56.3
人事关系	事业编制	1 506	57.9
	聘用或合同制	868	33.3
	借调、派遣或其它	229	8.8
职员类型	医生	1 000	38.4
	护士	705	27.1
	医技人员	495	19.0
	其他	403	15.5
职称	(副)高级	301	11.6
	中级	651	25.0
	初级	1 217	46.8
	无职称	434	16.7
工作年限(年)	0~	839	32.2
	5~	542	20.8
	11~	352	13.5
	16~	251	9.6
	20~	619	23.8
执业资格	执业医师	726	27.9
	执业助理医师	247	9.5
	注册护士	674	25.9
	其它	956	36.6

2.2 组织承诺、工作满意度、职业倦怠和离职意愿情况

2.2.1 组织承诺

本研究中组织承诺的平均值为 3.60 ± 0.58 ,情感承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺、机会承诺分别为 3.85 ± 0.77 、 3.93 ± 0.72 、 3.54 ± 0.79 、 3.48 ± 0.77 、 3.19 ± 0.82 ,其中规范承诺最高,为 3.93 ± 0.72 ,机会承诺最低,为 3.19 ± 0.82 (表 2)。

表 2 组织承诺及其各维度得分情况

变量名称	均值	标准差
情感承诺	3.85	0.77
规范承诺	3.93	0.72
理想承诺	3.54	0.79
经济承诺	3.48	0.77
机会承诺	3.19	0.82
组织承诺	3.60	0.58

2.2.2 工作满意度

本研究中工作满意度的平均值为 3.82 ± 0.56 ,其中,同事满意度最高,为 4.38 ± 0.93 ;操作程序满意度最低,为 3.31 ± 0.61 (表 3)。

表 3 工作满意度及其各维度得分情况

变量名称	均值	标准差
薪酬满意度	3.49	0.88
晋升满意度	3.70	0.86
管理者满意度	4.17	0.94
利益满意度	3.42	0.58
奖励满意度	3.72	0.97
操作程序满意度	3.31	0.61
同事满意度	4.38	0.93
工作本身满意度	4.37	0.96
交际满意度	3.90	0.97
工作满意度	3.82	0.56

2.2.3 职业倦怠

本研究中职业倦怠的平均值为 2.62 ± 0.87 ,情绪耗竭、职业效能、去个性化分别为 2.18 ± 0.39 、 2.50 ± 0.92 、 3.25 ± 0.05 ,依次升高(表 4)。

表 4 职业倦怠及其各维度得分情况

变量名称	均值	标准差
情绪耗竭	2.18	0.39
职业效能	2.50	0.92
去个性化	3.25	0.05
职业倦怠	2.62	0.87

2.2.4 离职意愿

调查对象的离职意愿均值为 8.80 分,离职意愿量表的理论均值为 10 分,大于 10 分说明离职意愿较高,小于 10 分说明研究对象离职意愿整体不高。但是离职意愿标准差为 3.29,说明调查对象离职意愿分布差异较大,有必要对离职意愿的影响因素进行进一步分析。

2.3 不同人口社会学特征的调查对象离职意愿差异

为了分析离职意愿在不同社会人口学特征上的差异,本研究把离职意愿作为因变量,性别、年

龄、婚姻状况、学历、学历取得时间、工作年限、人事关系类型、职员类型、职称类型和执业资格作为分类变量,进行独立样本 T 检验或单因素方差分析。结果,年龄、婚姻状况、学历、学历取得时间、人事关系类型、职称和工作年限等组别不同的员工离职意愿不同,差异有统计学意义。不同性别、职员类型和执业资格组别的调查对象离职意愿差异没有统计学意义。

表 5 不同人口社会学特征的调查对象离职意愿差异情况

变量	人数	M ± SD	F/t	P
性别			0.766	0.444
男	858	8.92 ± 3.413		
女	1 745	8.82 ± 3.187		
年龄			26.143	0.0000 **
0 ~	767	9.53 ± 3.188		
31 ~	962	8.94 ± 3.306		
41 ~	667	8.06 ± 3.106		
51 ~	207	8.50 ± 3.250		
婚姻状况			-5.401	0.0000 **
有配偶	2 133	8.69 ± 3.250		
无配偶	470	9.59 ± 3.227		
学历			-6.080	0.0000 **
大专及以下	1 304	8.47 ± 3.268		
本科及以上	1 299	9.24 ± 3.213		
学历取得时间				
工作前	1 137	9.14 ± 3.283	3.933	0.0000 **
工作后	1 466	8.63 ± 3.232		
工作年限			17.175	0.0000 **
0 ~	839	9.30 ± 3.261		
5 ~	542	9.25 ± 3.101		
11 ~	352	8.97 ± 3.297		
16 ~	251	8.24 ± 3.382		
20 ~	619	8.09 ± 3.168		
人事关系			4.514	0.0110 *
事业编制	1507	8.71 ± 3.283		
聘用合同制	868	9.12 ± 3.200		
其他	228	8.74 ± 3.318		
职员类型			1.546	0.201
医生	1000	9.01 ± 3.287		
护士	705	8.67 ± 3.229		
医技人员	495	8.85 ± 3.156		
其他	403	8.79 ± 3.382		
职称			7.571	0.0000 **
(副)高级	301	8.16 ± 3.070		
中级	651	8.75 ± 3.239		
初级	1 217	8.93 ± 3.251		
无职称	434	9.28 ± 3.388		
执业资格			0.616	0.718
执业医师	726	8.95 ± 3.241		
执业助理医师	247	8.72 ± 3.421		
注册护士	674	8.71 ± 3.237		
其它	956	8.91 ± 3.247		

注: * P < 0.05, ** P < 0.01。

2.4 离职意愿影响因素的回归分析

以离职意愿得分为因变量,结合单因素分析结果,选择可能对离职意愿有影响因素作为自变量,进行多元线性回归分析。纳入多元线性回归的自变量有:年龄、学历、婚姻状况、职称、职员类型、人事关系、组织承诺、工作满意度和职业倦怠。其中年龄、职业倦怠、工作满意度和组织承诺作为连续性变量纳入;婚姻状况、职称、职员类型、人事关系作为分类变量纳入多元线性回归分析。影响基层医疗卫生机构医务人员的主要因素主要有年龄、婚姻状况、学历、学历取得时间、工作满意度、组织承诺和职业倦怠,而工作年限、人事关系类型和职称对离职意愿无显著影响。对离职意愿有影响的变量中:(1)年龄越大,离职意愿越低;(2)相对于无配偶的员工,有配偶的人离职意愿更低;(3)相比大专以下学历人员,本科及以上学历人员离职意愿更强;(4)工作前取得学历的人员相对于工作后取得学历的工作人员离职意愿更低;(5)工作满意度越高,离职意愿越低;(6)组织承诺较高的员工离职意愿较低;(7)职业倦怠程度越高,离职意愿越高(表 6)。

表 6 离职意愿影响因素的回归分析

变量	B 值	T	P
常量	24.886	0.506	0.000
年龄	-0.026	0.006	0.000 **
婚姻状况(无配偶 = 0)			
有配偶	-0.386	0.142	0.006 **
学历(本科及以上 = 0)			
大专以下	-0.250	0.107	0.020 *
学历取得时间(工作后 = 0)			
工作前	-0.313	0.107	0.003 **
工作满意度	-0.076	0.003	0.000 **
组织承诺	-0.050	0.004	0.000 **
职业倦怠	0.018	0.004	0.000 **

注: * P < 0.05, ** P < 0.01。

3 讨论

本次研究发现,调查地区基层医疗卫生机构工作人员在男女比例、年龄结构与平均年龄、工作年限等方面与我国卫生统计数据中卫生技术人员基本情况一致^[20],但学历、职称、人事关系、职员类型等方面存在差别^[21-22]。回归分析结果显示年龄、婚姻状况、学历、学历取得时间、工作满意度、组织承诺和职业倦怠对基层医疗卫生机构工作人员离职意愿有显著影响。

3.1 年龄、婚姻状况等对离职意愿有显著影响

年龄对离职意愿具有保护作用,年龄越大,离职意愿越低,可能是随着年龄增长,逐步适应了工作环境,同时随着社会生活的逐步稳定,工作人员离职意愿开始逐步降低。婚姻状况影响职业倦怠,相对于无配偶的员工,有配偶的人离职意愿更低,可能是由于有配偶的工作人员需要承担一定的家庭责任,需要一个稳定的生活状态,因此离职意愿降低。

3.2 学历和继续教育对离职意愿有显著影响

学历影响离职意愿,相比大专及以下学历人员,本科及以上学历人员离职意愿更强,可能是由于学历高的工作人员有更多选择其它就业岗位或单位的机会,离职意愿就更强。学历取得时间也是离职意愿的影响因素,工作前取得学历的人员相对于工作后取得学历的工作人员离职意愿更低,可能是工作后继续学习的人员在职业生涯或自身能力提升方面有一定追求,有更强烈的寻找更好工作的想法,因此离职意愿就更强。回归分析结果发现工作年限、职称、人事关系类型对离职意愿无显著影响。以往研究表明相对于初级和无职称人员,中级及以上工作人员离职意愿更低,本研究的单因素方差分析结果也表明不同工作年限和职称类型工作人员中离职意愿不同,但是多元线性回归分析结果表明工作年限和职称对离职意愿影响不显著,可能是工作年限和职称都与年龄相关,去除了年龄因素后,工作年限和职称对离职意愿的影响不显著。^[7,15,23-24]

3.3 工作满意度、组织承诺和职业倦怠对基层医疗卫生机构工作人员离职意愿有显著影响

基层医疗卫生机构工作人员的工作满意度影响离职意愿,工作满意度越高,离职意愿越低,这与以往研究结果一致,工作满意度可能使医生心理或情感得到满足,缓解了工作压力,这些正性的情绪都有助于降低离职倾向。^[25-28]组织承诺影响离职意愿,组织承诺较高的员工离职意愿较低,基层医疗卫生机构应强化组织支持与管理,提高员工组织承诺,降低离职意愿。^[17,29-30]研究发现职业倦怠影响离职意愿,职业倦怠程度越高,离职意愿越高,降低职业倦怠程度是稳定基层医疗卫生机构工作人员队伍的有效途径^[17,25,31-32]。

4 建议

4.1 根据基层医疗卫生机构人员年龄、婚姻状况等特征,提出具有针对性的管理措施

对基层人才的引进和培养直接关系到基层医疗卫生机构的医疗服务质量,中央与地方政府应探索

建立适宜我国基层医疗卫生机构的人才管理政策和制度。应针对不同年龄段、婚姻状况的特点,从工作环境、薪酬待遇和流动配置等方面探索基层医疗卫生机构工作人员管理政策和管理制度,提高管理措施的针对性和准确性,降低离职意愿。

4.2 完善在职继续教育相关制度,增加培训学习机会

基层医疗卫生机构工作人员作为典型的知识型人才,掌握持续学习的能力,更加关注工作带给其个人成长、知识技术水平的提高,继续教育和培训对降低离职意愿具有显著作用。要降低基层医疗卫生机构工作人员的离职意愿,减少人才流失,建议完善在职教育,增加基层医生培训学习机会,尽量保证其学习的积极性,减少职业倦怠,契合他们终身学习、不断提高自身价值的需求。

4.3 应积极完善相关管理措施提升员工工作满意度和组织承诺,降低员工职业倦怠

工作满意度、组织承诺和职业倦怠等工作状态因素也对基层医疗卫生机构工作人员离职意愿有明显影响。基层医疗卫生机构应对员工工作状态进行监督并纳入日常管理,通过探索建立基层医疗机构工作人员激励机制,优化岗位设置、改善工作环境、调整奖惩制度、畅通沟通机制、健全管理和激励机制等管理措施进一步完善人力资源管理制度,提升员工工作积极性,使员工能够保持一个良好的工作状态,减少离职现象的发生。

作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参 考 文 献

- [1] 卫生部,国家发展改革委,财政部,等.关于加强卫生人才队伍建设的意见[J].中华人民共和国教育部公报,2010(21):10-16.
- [2] 任嵩,刘露,江启成,等.我国农村卫生人力资源现状与问题分析[J].中国卫生事业管理,2013(12):912-914.
- [3] Chen Z. Launch of the health-care reform plan in China[J]. Lancet, 2009, 373(9672):1322-1324.
- [4] 赵世超,孟庆跃.乡镇卫生院卫技人员工作压力与离职意愿[J].中国公共卫生,2015(6):704-706.
- [5] 林石明,田嫚妮.基于心理契约的基层医疗机构医务人员离职意愿研究[J].中国卫生产业,2019,16(5):76-78.
- [6] 黄丹丹.社区卫生服务中心医生的工作稳定性与满意度、职业认同感现状及关系研究[D].福州:福建医科大学,2018.

- [7] 宋奎勤. 我国五省基层卫生人员离职意愿和工作意愿及其影响因素研究[D]. 济南: 山东大学, 2014.
- [8] Williams L J, Hazer J T. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(2): 219-231.
- [9] Mobley W H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1977, 62(2): 237-240.
- [10] Griffin R W. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*[M]. 2nd ed. 1984.
- [11] He R, Liu J, Zhang W H, et al. Turnover intention among primary health workers in China: a systematic review and meta-analysis[J]. *BMJ Open*, 2020, 10(10): e37117.
- [12] Halter M, Boiko O, Pelone F, et al. The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews[J]. *BMC Health Serv Res*. 2017, 17(1): 824.
- [13] Hayes L J, O'Brien-Pallas L, Duffield C, et al. Nurse turnover: a literature review - an update [J]. *Int J Nurs Stud*, 2012, 49(7): 887-905.
- [14] 杨福, 余红剑. 基层医务人员离职意向研究综述[J]. *九江学院学报(自然科学版)*, 2014(4): 87-91.
- [15] 曹阳, 宋雨佳. 基于结构方程的基层医生工作满意度及离职意愿影响因素研究[J]. *中国卫生事业管理*, 2018(1): 24-26.
- [16] 范恩芳, 严燕. 上海浦东远郊社区全科医生职业倦怠与离职意愿现状[J]. *职业与健康*, 2017, 33(11): 1473-1477.
- [17] 徐征, 闫存玲. 黑龙江省医务人员职业倦怠与离职意愿的相关性研究[J]. *中国医院管理*, 2019, 39(2): 50-52.
- [18] Brooks S, Stevens J. *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*[J]. *Statistician*, 1994, 43(1): 219.
- [19] Tabachnick B, Fidell L. *Using Multivariate Statistics*[M]. 4th ed. 2001.
- [20] 国家卫生和计划生育委员会. 2019 中国卫生和计划生育统计年鉴 [M]. 北京: 中国协和医科大学出版社, 2019.
- [21] 秦江梅, 林春梅, 张艳春, 等. 基层卫生综合改革重点联系区县基层卫生人力资源配置现状研究[J]. *中国全科医学*, 2018(1): 28-31.
- [22] 王媛媛, 刘薇薇, 韩建军. 我国基层医疗卫生机构卫生资源配置的公平性研究[J]. *中国全科医学*, 2017, 20(28): 3451-3456.
- [23] 毕灶妹, 杨金侠. 安徽省市县乡临床医师离职倾向原因分析[J]. *南京医科大学学报: 社会科学版*, 2017(6): 481-484.
- [24] 林少炜, 柴文丽, 林秀蓉, 等. 临床医生离职意愿及其影响因素分析[J]. *现代预防医学*, 2014(3): 470-473.
- [25] 叶炜杰, 王毓君, 茆广绪, 等. 组织承诺、工作满意度、职业倦怠对社区医务人员离职意愿的影响[J]. *职业与健康*, 2017, 33(7): 935-938.
- [26] 刘锦林, 毛瑛. 西部农村地区基层医疗卫生机构卫生人员离职意愿及影响因素分析: 以陕西省为例[J]. *中国卫生政策研究*, 2016, 9(3): 33-38.
- [27] Li N, Zhang L, Xiao G, et al. Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study[J]. *Int J Nurs Pract*, 2020; e12854.
- [28] Yang Y, Chen J. Related Factors of Turnover Intention Among Pediatric Nurses in Mainland China: A Structural Equation Modeling Analysis[J]. *J Pediatr Nurs*, 2020, 53: e217-e223.
- [29] 邹雨, 杨艳杰, 邱晓惠, 等. 哈尔滨市医院护士心理资本、职业认同、组织承诺对离职意愿的影响分析[J]. *医学与社会*, 2020, 33(1): 116-119.
- [30] 叶炜杰, 王毓君, 茆广绪, 等. 组织承诺、工作满意度、职业倦怠对社区医务人员离职意愿的影响[J]. *职业与健康*, 2017, 33(7): 935-938.
- [31] Patrick R M, Adrienne B, Nancy C, et al. School Counselors'Work-Related Rumination as a Predictor of Burnout, Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Work Engagement [J]. *Professional School Counseling*, 2020, 24(1): 209-215.
- [32] Scanlan J N, Still M. Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service [J]. *BMC health services research*, 2019, 19(1): 1-11.

[收稿日期:2020-12-23 修回日期:2021-04-01]
(编辑 赵晓娟)