

信息技术压力对医护人员离职倾向的影响机制研究

杨 畅^{1*} 方振邦¹ 陈校云²

1. 中国人民大学公共管理学院 北京 100872

2. 北京中医药大学管理学院 北京 100105

【摘要】目的:探索信息技术压力对医护人员离职倾向的影响,工作干涉家庭的中介作用以及边界管理偏好的调节作用。方法:采用信息技术压力量表、工作干涉家庭量表、边界管理偏好量表和离职倾向量表对北京市6家三级甲等综合医院的817名医护人员进行问卷调查。结果:信息技术压力会导致医护人员离职倾向的增加;工作干涉家庭在信息技术压力和离职倾向间发挥了部分中介作用;边界管理偏好不仅调节了信息技术压力对工作干涉家庭的影响,还调节了工作干涉家庭在信息技术压力与离职倾向间的中介作用。结论:当前医护人员的离职倾向较高,信息技术压力会通过工作干涉家庭进一步提高其离职倾向,边界管理偏好能缓解信息技术压力对工作干涉家庭的影响。各医疗机构及管理者应重视信息技术使用对医护人员的负面效应,积极疏解信息技术带来的压力,帮助医护人员做好边界管理。

【关键词】 离职倾向; 信息技术压力; 工作干涉家庭; 边界管理偏好; 医护人员
中图分类号:R197 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1674-2982.2022.06.008

An influence mechanism of technostress on turnover intention of medical workers

YANG Chang¹, FANG Zhen-bang¹, CHEN Xiao-yun²

1. School of Public Administration and Policy, Renmin University of China, Beijing 100872, China

2. School of Management, Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 100105, China

【Abstract】 Objective: To investigate the effect of technostress on turnover intention of medical workers, the mediating effect of work-family interference, and the moderating effect of boundary management preference. Methods: A questionnaire survey was conducted among 817 medical workers in 6 tertiary first-class general hospitals in Beijing, using the technostress scale, work-family interference scale, boundary management preference scale and turnover intention scale. Results: Technostress could increase the turnover intention of medical workers; Work-family interference plays a partial role in mediating the impact of technostress on turnover intention; boundary management preference moderates not only the impact of technostress on work-family interference, but also the mediating function of work-family interference between technostress and turnover intention. Conclusions: At present, the turnover intention of medical workers is relatively high, which will be further enhanced by technostress due to increased work-family interference. Boundary management preference can alleviate the negative impact of technostress on work-family interference. It is suggested that medical institutions and managers pay attention to the passive impacts of information technology on medical workers, actively relieve the pressures caused by information technology, and help medical workers with boundary management.

【Key words】 Turnover intention; Technostress; Work-family interference; Boundary management preference; Medical workers

2021年12月,中央网络安全和信息化委员会印发了《“十四五”国家信息化规划》,将提供普惠数字

医疗列为构建数字民生保障体系的重点工程之一,标志着深化和扩展医疗信息化应用范围开始进入加

* 基金项目:国家社会科学基金青年项目(17CZZ027);中国人民大学“中央高校建设世界一流大学(学科)和特色发展引导专项资金”(2020036)
作者简介:杨畅(1994年—),男,博士研究生,主要研究方向为医院人力资源管理。E-mail: yangchang@ruc.edu.cn

速期。^[1]数字医疗离不开信息技术的应用,人工智能、大数据以及云计算等信息技术能够实现资源整合和信息共享,助力决策科学化和诊疗精准化,推动医疗服务模式变革,促进医疗卫生事业发展。^[2-3]然而需要注意的是,信息技术具有双刃剑作用。一方面,数字医疗可以实现医疗全流程在线办理、电子凭证以及远程医疗等服务创新;但另一方面,随着信息技术在医疗领域内的普遍应用和快速更新,其必然会对广大医护人员的工作产生影响并带来压力,即信息技术压力。^[4]信息技术压力是在学习和使用信息技术时产生的一种压力源,会导致个体紧张、焦虑和恐惧等,并会进一步影响其心理、生理和行为。^[5]当前国内外对于数字医疗下信息技术压力对医护人员影响的研究均较为缺乏,基于此,本研究旨在探索信息技术压力对医护人员离职倾向的影响机制以及边界条件,以期政策制定者和医疗机构管理者提供参考,促进医疗行业数字化和智能化的健康发展。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

采用简单随机抽样方法,在北京市 58 家三甲综合医院中随机抽取 6 家进行调查。受疫情影响,本研究通过电子问卷获取数据。共回收问卷 901 份,剔除有规律作答和不完整作答的问卷,共得到 817 份有效问卷,问卷有效率为 90.68%。

1.2 研究方法

调查问卷由两部分内容组成,第一部分为调查受访者的基本信息,包括性别、年龄、工龄、人员类型、职称、教育水平和婚姻状况等。第二部分为调查受访者的信息技术压力、工作干涉家庭、边界管理偏好和离职倾向。

1.2.1 信息技术压力

采用 Ayyagari 等^[6]开发的信息技术压力量表,包括信息技术导致的工作超载、隐私被侵犯和角色模糊三个维度。每个维度各 3 个题项,共 9 道题,采用李克特 7 点计分,分值越高表示医护人员感知到的信息技术压力越大。在本研究中信息技术压力的 Cronbach's α 系数为 0.877,工作超载、隐私被侵犯和角色模糊三个维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.883、0.795 和 0.842,具有良好的信效度。

1.2.2 工作干涉家庭

采用 Carlson 等^[7]开发并由刘家国等^[8]翻译的工作家庭冲突量表,该量表测量工作与家庭间的双向冲突(工作干涉家庭和家庭干涉工作),只选取其中测量工作干涉家庭的部分。该量表共 4 道题,采用李克特 5 点计分,分值越高表明工作对家庭的干涉程度越高。在本研究中工作干涉家庭的 Cronbach's α 系数为 0.832,具有良好的信效度。

1.2.3 边界管理偏好

采用 Paustian-Underdahl 等^[9]开发的边界管理偏好量表,测量医护人员对工作领域和家庭生活领域相分离并保持较高边界的偏好程度。该量表共 4 道题,采用李克特 5 点计分,分值越高表明越希望工作领域与家庭领域相分隔。在本研究中边界管理偏好的 Cronbach's α 系数为 0.809,具有良好的信效度。

1.2.4 离职倾向

采用 Scott 等^[10]开发的离职倾向量表,共 4 道题,采用李克特 5 点计分,分值越高表明医护人员主动离职的意愿越强。在本研究中离职倾向的 Cronbach's α 系数为 0.838,具有良好的信效度。

1.3 研究假设

1.3.1 信息技术压力对离职倾向的影响

信息技术在医疗领域内的大规模应用会导致对医护人员工作要求的提高,需要医护人员持续不断地付出脑力、体力以及心理资本等资源以满足工作要求,而这种资源的过度损耗又会使医护人员精力不足、过度疲惫甚至情感耗竭,并导致其产生离职的意愿。^[11]因而,医疗数字化产生的信息技术压力作为工作场所中的一种压力源,不仅会刺激医护人员产生心理和生理上的紧张感和不适感,而且会降低其工作满意度并导致职业倦怠,最终导致离职倾向的上升。^[12-13]因此,本研究提出以下假设:

假设 1:信息技术压力正向影响医护人员的离职倾向。

1.3.2 工作干涉家庭的中介作用

信息技术超越时间和空间限制带来了医护人员工作和生活方式的改变,同时也导致了工作和家庭的边界更加模糊。信息技术的快速发展和在医疗行业内的普遍应用使得医护人员的工作量大幅增加、工作时间更长,甚至有时在家中也需要处理工作上的事情,不仅消耗了医护人员更多的资源,同时也侵占了本该属于家庭生活的时间和精力,进而造成工

作干涉家庭。^[14]而信息技术压力造成的工作干涉家庭会让医护人员无法扮演好自己的家庭角色并充分承担起家庭责任,影响家庭幸福感和生活满意度^[15],最终导致医护人员离职倾向的上升。因此,本研究提出以下假设:

假设 2:工作干涉家庭在信息技术压力与医护人员离职倾向间起中介作用。

1.3.3 边界管理偏好的调节作用

边界管理偏好是指个体是否倾向于将工作和家庭视为两个独立的领域。边界管理偏好较高的个体更希望清楚地将工作与家庭分开,不愿意两个领域相互渗透。^[16]边界管理偏好较高的医护人员会尽量避免工作上的事物和压力传导到家庭生活中,有意识地隔离工作和生活,因而信息技术压力对其工作干涉家庭的影响会较低。但对于边界管理偏好较低的医护人员而言,工作和家庭的边界更具有灵活性,工作角色和生活角色相互融合,因而信息技术压力对他们工作干涉家庭的影响会较强。因此,本研究提出以下假设:

假设 3:边界管理偏好在信息技术压力与医护人员工作干涉家庭间起调节作用,医护人员的边界管理偏好越高,则信息技术压力对工作干涉家庭的影响越弱。

综上所述,本研究进一步提出边界管理偏好调节了工作干涉家庭在信息技术压力与离职倾向之间的中介作用,即有调节的中介作用。当医护人员的边界管理偏好较高时,信息技术压力通过工作干涉家庭对离职倾向的间接影响较弱;而当医护人员的边界管理偏好较低时,信息技术压力通过工作干涉家庭对离职倾向的间接影响则较强。因此,本研究提出以下假设:

假设 4:边界管理偏好调节了工作干涉家庭的中介作用,边界管理偏好越高,这一中介作用越弱。

1.4 统计方法

使用 STATA 16.0 进行统计分析和回归检验。为了避免可能的多重共线性问题,首先对各核心变量进行中心化处理^①。分层回归能够控制并比较多个变量对因变量的不同影响,常用于中介作用和调节作用的检验,因此本研究通过分层回归对前文提

出的研究假设依次进行检验。BOOTSTRAP 方法和判定指数 INDEX 被用于调节作用的检验,以 $P < 0.05$ 为差异具有统计学意义。

采用 Harman 单因素法检验共同方法偏差,主成分分析法共提取出 6 个特征根大于 1 的因子,共解释了总方差变异的 73.68%。其中,第一个因子解释了总方差变异的 34.37%,未超过 40%,表明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。同时,验证性因子分析结果显示四因子模型的拟合指标最优: $\chi^2/df = 2.546$,CFI = 0.971,TLI = 0.966,SRMR = 0.040,RMSEA = 0.044,表明各变量间具有良好的区分效度。

2 结果

2.1 调查对象基本情况

如表 1 所示,本研究共调查 817 人,其中,女性 663 人(占 81.15%),男性 154 人(18.85%);平均年龄为 34.46 ± 7.82 岁,平均工龄为 13.19 ± 7.98 年;护士人数最多,为 594 人(72.71%),其次为医生 121 人(14.81%);初级职称 400 人(48.96%),中级职称 334 人(40.88%),副高级职称 69 人(8.45%),正高级职称 14 人(1.71%);本科学历人数最多,为 519 人(63.53%),其次为研究生学历 137 人(16.77%);已婚 652 人(79.80%),未婚 165 人(20.20%)。

表 1 参与调查的受访者基本特征($N = 817$)

	人数	占比(%)
性别		
男	154	18.85
女	663	81.15
人员类型		
护士	594	72.71
医生	121	14.81
医技人员	102	12.48
职称		
正高级	14	1.71
副高级	69	8.45
中级	334	40.88
初级	400	48.96
教育水平		
研究生	137	16.77
本科	519	63.53
大专	131	16.03
中专及以下	30	3.67
婚姻状况		
未婚	165	20.20
已婚	652	79.80

① 因为调节作用的检验需要构建自变量与调节变量的交互项,如不对变量进行中心化处理,则有可能导致交互项出现多重共线性问题。

2.2 描述性统计与相关分析

样本中医护人员信息技术压力、工作干涉家庭、边界管理偏好和离职倾向的均值(M)、标准差

(SD)及两两相关系数如表2所示。结果显示,各变量间均存在显著的正相关关系,符合本研究的预期。

表2 变量描述统计和相关分析(N=817)

变量	均值	标准差	信息技术压力	工作干涉家庭	边界管理偏好	离职倾向
信息技术压力	4.20	1.10	1			
工作干涉家庭	3.55	0.84	0.43***	1		
边界管理偏好	4.17	0.61	0.19***	0.21***	1	
离职倾向	3.84	1.10	0.68***	0.59***	0.26***	1

注:*** $P < 0.001$ 。

2.3 回归结果分析

采用分层回归对变量间关系进行检验,结果如表3所示。模型1考察信息技术压力对工作干涉家庭的影响;模型2将信息技术压力和边界管理偏好交互项引入方程,考察边界管理偏好在信息技术压

力与工作干涉家庭关系间的调节作用;模型3考察信息技术压力对离职倾向的影响;模型4考察工作干涉家庭对离职倾向的影响;模型5考察工作干涉家庭在信息技术压力对离职倾向关系间的中介作用。

表3 分层回归分析结果(N=817)

变量	工作干涉家庭			离职倾向	
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
常数项	2.022***	-0.863	1.372***	1.648***	0.340
性别	-0.243**	-0.264***	-0.047	0.015	0.077
年龄	-0.001	0.001	-0.020*	-0.015	-0.019*
工龄	0.009	0.009	-0.001	-0.007	0.078
人员类型	-0.054	-0.054	0.051	0.067	0.067
职称	0.011	0.006	0.190***	0.189**	0.184***
教育水平	0.095*	0.094*	0.014	-0.060	-0.034
婚姻状况	0.208**	0.192**	-0.043	-0.179*	-0.149*
信息技术压力	0.307***	0.788***	0.685***	0.528***	
工作干涉家庭				0.804***	0.510***
边界管理偏好		0.717***			
信息技术压力 * 边界管理偏好		-0.120**			
R^2	0.231	0.262	0.480	0.370	0.597
Adjusted R^2	0.223	0.253	0.475	0.364	0.592
F	30.29***	28.60***	93.23***	59.37***	132.70***

注:* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

2.3.1 信息技术压力对离职倾向的影响

由模型3可知,信息技术压力对离职倾向的回归系数为正且显著($B = 0.685$, $P < 0.001$),表明信息技术压力会正向影响医护人员的离职倾向,因此假设1得到验证。

2.3.2 工作干涉家庭的中介作用

模型1显示信息技术压力对工作干涉家庭的回归系数为正且显著($B = 0.307$, $P < 0.001$),模型4显示工作干涉家庭对离职倾向的回归系数为正且显著($B = 0.804$, $P < 0.001$),表明工作干涉家庭在信

息技术压力对离职倾向的影响中发挥了中介作用。模型5同时考察了信息技术压力和工作干涉家庭对离职倾向的影响,在纳入工作干涉家庭后,信息技术压力仍然对离职倾向有显著的正向影响($B = 0.528$, $P < 0.001$),表明工作干涉家庭在其间发挥了部分中介作用,因此假设2得到验证。

2.3.3 边界管理偏好的调节作用

模型2考察了边界管理偏好在信息技术压力对工作干涉家庭影响过程中的调节作用,信息技术压力与边界管理偏好交互项的系数为负且显著

($B = -0.120, P < 0.01$), 表明边界管理偏好在其间发挥了调节作用, 因此假设 3 得到验证。为了更加形象地展现边界管理偏好的调节作用, 本研究根据 Aiken 等^[17]的建议绘制出边界管理偏好的调节作用图(图 1), 当医护人员的边界管理偏好较低时, 信息技术压力对工作干涉家庭正向影响较强($B = 0.362, P < 0.001$); 而当医护人员的边界管理偏好较高时,

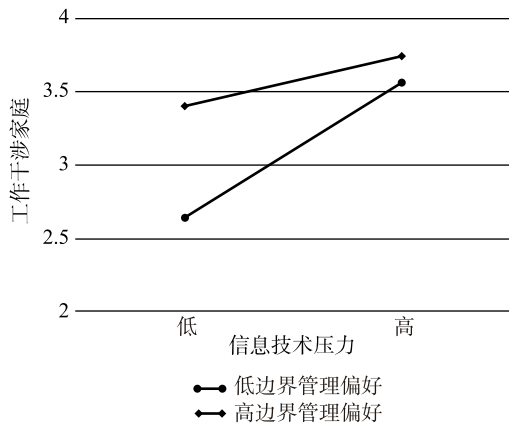


图 1 边界管理偏好的调节作用图

信息技术压力对工作干涉家庭正向影响较弱($B = 0.217, P < 0.001$)。表明随着医护人员边界管理偏好的提升, 信息技术压力对工作干涉家庭正向影响会逐渐减弱。

对于有调节的中介作用, 本研究通过 BOOTSTRAP 置信区间估计方法进行检验, 将样本量设定为 5 000, 分析结果如表 4 所示。当医护人员的边界管理偏好较低时, 信息技术压力通过工作家庭冲突对离职倾向的条件间接效应为 0.185, 其 95% 置信区间不包含 0; 而当边界管理偏好较高时, 信息技术压力通过工作家庭冲突对离职倾向的条件间接效应为 0.111, 其 95% 置信区间不包含 0, 表明随着边界管理偏好的提高, 工作干涉家庭的条件间接效应有所降低。此外, 由判定指数 INDEX 可知, 边界管理偏好在工作干涉家庭的中介作用中发挥调节作用时的判定指数为 -0.061 , 其 95% 置信区间不包含 0, 表明存在有调节的中介作用, 因此假设 4 得到验证。

表 4 条件间接效应分析结果

调节变量	条件间接效应			INDEX	有调节的中介效应	
	B	SE	95% CI		SE	95% CI
低边界管理偏好	0.185	0.021	[0.146, 0.225]	-0.061	0.021	[-0.102, -0.019]
高边界管理偏好	0.111	0.020	[0.072, 0.153]			

3 讨论

3.1 信息技术压力正向影响医护人员离职倾向

统计分析显示, 当前我国医护人员的信息技术压力(4.20 ± 1.10)、工作干涉家庭(3.55 ± 0.84)和离职倾向(3.84 ± 1.10)水平均较高, 这一结果与以往研究相一致。^[18-19]回归分析结果表明, 信息技术压力会显著提高医护人员的离职倾向。尽管信息技术提高了医疗质量、工作效率以及决策实践的科学化程度^[2], 但对医护工作人员而言, 信息技术的使用却容易给其带来生理和心理上的不适感和压力, 最终导致离职倾向的上升。本研究在数字医疗背景下考察并证明了信息技术压力是医护人员离职倾向的重要前因变量, 扩展了信息技术压力产生负面影响的适用范围。^[4,20]

医疗机构及管理者应重视医护人员的信息技术压力, 关注并改善当前可能会对医护人员造成生理和心理负担的不合理的信息技术流程或环节, 制定

科学有效的信息技术管理措施, 进而最大程度地降低信息技术可能产生的负面影响。如合理调整医护人员的工作量, 简化非必要性的工作流程, 注重信息技术压力的管理和舒缓, 帮助医护人员在面对新技术要求时保持积极的心态等。此外, 还应为医护人员提供信息技术的支持, 组织开展具体有效的培训课程, 及时解决医护人员遇到的信息技术问题, 从而在最大化发挥信息技术提高工作效率优势的同时减少其对医护人员的压力。

3.2 工作干涉家庭在信息技术压力对医护人员离职倾向的影响中发挥了部分中介作用

研究表明, 医护人员感知到的信息技术压力会导致工作干涉家庭程度的增加, 进而提高其离职倾向。本研究揭示了信息技术压力通过影响工作家庭关系进而提高离职意愿的作用机制。信息技术的发展与应用进一步模糊了工作和家庭的边界, 超越了时间和空间的限制, 使得医护人员有时即使在

家也需要处理工作上的问题,导致工作领域侵入家庭生活领域,严重影响了医护人员的个人生活和家庭幸福感。^[14]由于将本该属于家庭生活的时、精力等投入到工作当中,医护人员往往会产生家庭角色缺失、无法有效承担起家庭责任的内疚感和亏欠感,因而可能会选择主动离职以保证有足够的时间和精力来履行家庭义务。^[21]

本研究的结论表明,信息技术压力作为一种工作场所中的压力源,不仅会对医护人员的工作态度、行为和结果产生影响,还会进一步延伸至其家庭和个人生活领域。信息技术的过度使用会导致医护人员的工作量大幅增加,私人时间遭到侵占,干涉家庭个人生活,进而产生离职倾向。因此,信息技术的使用应控制在合理范围之内,避免给医护人员带来过高的工作负荷、入侵私人生活并导致工作角色和生活角色的模糊。此外,还应注意工作事物对家庭个人生活的影响,尽量减少占用医护人员的非工作时间和精力,有条件的医疗机构还可探索实施家庭友好型政策,优化工作制度等。

3.3 边界管理偏好调节信息技术压力对医护人员离职倾向的影响

本研究的分析结果证实了边界管理偏好的调节作用,医护人员的边界管理偏好不仅调节了信息技术压力对工作干涉家庭的影响,同时还调节了信息技术压力通过工作干涉家庭对离职倾向的间接效应。具体来说,当医护人员的边界管理偏好较高,即工作领域与家庭领域有明确的界线并分离时,信息技术压力对工作干涉家庭的正向影响会减弱,同时信息技术压力通过工作干涉家庭对离职倾向的间接效应也会有所降低。边界管理偏好较高的医护人员更希望工作和家庭保持相对的独立,不愿意让工作侵入到家庭生活中,倾向于将工作上的问题留在单位,因而工作中的事物对其家庭生活的影响程度较小^[15],信息技术压力对工作干涉家庭的作用也较低。而对于边界管理偏好较低的医护人员而言,工作与家庭的边界更加模糊,工作领域向生活领域的渗透力度更强,家庭生活也更容易受到工作的影响,因此信息技术压力对工作干涉家庭的作用相对更高。

为了避免信息技术压力对医护人员工作干涉家庭和离职倾向产生较强的影响,本研究建议医护人

员加强心理建设,建立起较为明确的工作和家庭边界,尽量避免工作领域向家庭领域的渗透。同时,医疗机构及管理者也可以通过信息技术培训等方式增强医护人员的信息技术胜任力,让医护人员更快地了解和适应快速更新的信息技术要求,从而缓解其心理上的焦虑、不适感以及工作压力。

4 研究局限与未来展望

为了降低医护人员的离职倾向,保持医疗队伍的稳定性,本研究考察了数字医疗背景下信息技术压力、工作干涉家庭、边界管理偏好以及离职倾向间的关系。但本研究也存在以下局限性:(1)采用横截面调查和受访者自我汇报方法收集数据,影响了变量间因果关系的严谨性,未来研究可采用追踪调查和上下级配对数据,以提高研究结论的科学性;(2)未进一步分析信息技术压力内部各个维度对医护人员工作干涉家庭和离职倾向的不同影响,未来研究可单独讨论并比较信息技术压力各个维度的影响作用;(3)未对医护人员中的不同人员类型进行分别讨论,未来研究可深入挖掘信息技术压力在医生、护士以及医技人员等群体中的不同影响作用,以期获得更加具体的研究结果。

本文建议未来研究可从以下方面继续丰富和完善本文的研究结果:(1)扩大研究的样本量,进一步提高样本的代表性;(2)检验国外成熟量表在中国情境下的内容适用性和跨文化一致性,开发针对医护人员的本土化测量工具;(3)检验本文研究结论的外推性,将研究结论扩展至基层卫生服务机构等。

作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参 考 文 献

- [1] 中央网络安全和信息化委员会. “十四五”国家信息化规划 [EB/OL]. (2021-12-27) [2022-05-13]. http://www.cac.gov.cn/2021-12/27/c_1642205314518676.htm
- [2] 王秋霞, 刘利, 杜晓莉. 美国医疗信息化建设特点及其经验启示[J]. 卫生经济研究, 2019, 36(12): 50-52.
- [3] 项高悦, 曾智, 沈永健. 我国智慧医疗建设的现状及发展趋势探究[J]. 中国全科医学, 2016, 19(24): 2998-3000.
- [4] 张娜娜, 高山, 吴晶晶, 等. 医院信息系统使用对医生工作压力的影响:基于技术超载和角色超载分析[J]. 中国医院管理, 2019, 39(1): 12-15.

- [5] 杨睿娟, 杨静怡. 信息技术压力源如何影响离职意愿: 一个有中介的调节作用模型[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(5): 72-83.
- [6] Ayyagari R, Grover V, Purvis R. Technostress: technological antecedents and implications[J]. *Mis Quarterly*, 2011, 35(4): 831-858.
- [7] Carlson D S, Kacmar K M, Williams L J, et al. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2000, 56(2): 249-276.
- [8] 刘家国, 周媛媛, 石倩文. 组织公民行为负效应研究: 整合广义交换、印象管理和进化心理学的分析[J]. 管理评论, 2017, 29(4): 163-180.
- [9] Paustian-Underdahl S C, Halbesleben J R B, Carlson D S, et al. The work-family interface and promotability: boundary integration as a double-edged sword[J]. *Journal of Management*, 2013, 42(4): 960-981.
- [10] Scott C R, Connaughton S L, Diaz-Saenz H R, et al. The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave: a multimethodological exploration[J]. *Management Communication Quarterly*, 1999, 12(3): 400-435.
- [11] 刘得格, 时勤, 王永丽, 等. 挑战—阻碍性压力源与工作投入和满意度的关系[J]. 管理科学, 2011, 24(2): 1-9.
- [12] Yang R J, Yang J Y, Yuan H R, et al. Techno-stress of teachers: an empirical investigation from China [J]. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, 2017(7): 603-608.
- [13] 李璇, 杨燕绥, 袁向东. 儿科医生工作满意度、职业倦怠与离职意向的相关性: 基于广东省三甲医院的调查[J]. 中国卫生政策研究, 2018, 11(11): 68-72.
- [14] 高中华, 赵晨. 工作家庭两不误为何这么难: 基于工作家庭边界理论的探讨[J]. 心理学报, 2014, 46(4): 552-568.
- [15] 王杰锁, 杨畅, 包元杰. 信息技术压力对医生生活幸福感的影响研究[J]. 中国初级卫生保健, 2021, 35(1): 81-84.
- [15] 王永丽, 郝雨洁, 张智宇. 边界管理风格对家庭友好政策作用效果的影响研究[J]. 中大管理研究, 2015, 10(2): 58-82.
- [17] Aiken L S, West S G. Multiple regression: testing and interpreting interactions [J]. *Journal of the Operational Research Society*, 1994, 45(1): 119-120.
- [18] 白静, 方慧玲, 孙瑞娜. 552 名临床护士工作家庭冲突现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2020, 27(9): 38-41.
- [19] 卓丽军, 陶红兵, 吴倩, 等. 儿科医师感知医患关系与离职倾向关系: 基于工作满意度的中介作用[J]. 中国卫生政策研究, 2021, 14(11): 43-48.
- [20] Maier C, Laumer S, Eckhardt A. Information technology as daily stressor: pinning down the causes of burnout [J]. *Journal of Business Economics*, 2015, 85(4): 349-387.
- [21] 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.

[收稿日期:2022-05-02 修回日期:2022-06-09]

(编辑 赵晓娟)