

安徽省三甲医院注册护士工作家庭冲突、 职业承诺与离职倾向的关系研究

周 英^{1,2}, 张秀军¹, 杨从艳², 赵梅君², 张培培², 胡秀丽²

[摘要] **目的:** 了解安徽省三甲医院注册护士离职倾向现状, 分析工作家庭冲突、职业承诺和离职倾向的关系, 为降低护士离职率、稳定护理队伍提供对策依据。 **方法:** 采用工作-家庭冲突量表、护士职业承诺量表和离职倾向量表对临床注册护士 880 名进行问卷调查。 **结果:** 单因素分析显示, 二甲医院的注册护士离职倾向得分高于三甲医院 ($P < 0.01$), 临床护士得分高于护士长 ($P < 0.01$), 人事代理及合同制者得分均高于在编护士 ($P < 0.01$); 职称越低、不满意度越高、健康状态越差、专业兴趣越低、收入越少, 离职倾向得分越高 ($P < 0.01$); 小儿科和急诊科离职倾向得分高于其他科室 ($P < 0.01$)。工作-家庭冲突总分及各维度与离职倾向之间均呈正相关关系 ($P < 0.01$); 职业承诺总分及各维度与离职倾向之间均呈负相关关系 ($P < 0.01$); 多因素分析显示, 注册护士离职倾向影响因素依次为机会承诺、家庭工作冲突、规范承诺、情感承诺、专业兴趣、医院类型和年收入, 此 7 种因素对离职倾向影响占 59.0% ($R^2 = 0.590, P < 0.01$)。 **结论:** 护理管理者应采取干预措施降低家庭工作冲突, 提高职业承诺, 从而降低离职率, 稳定护理队伍。

[关键词] 注册护士; 离职倾向; 工作家庭冲突; 职业承诺

[中图分类号] R 192.6

[文献标志码] A

DOI: 10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2018.11.033

Relationship research between work-family conflict, occupational commitment and turnover intention of registered nurses in the top-three hospitals of Anhui

ZHOU Ying^{1,2}, ZHANG Xiu-jun¹, YANG Cong-yan², ZHAO Mei-jun², ZHANG Pei-pei², HU Xiu-li²

(1. School of Public Health, Anhui Medical University, Hefei Anhui 230032; 2. Department of Otolaryngology Head and Neck Surgery, The First Affiliated Hospital of Bengbu Medical College, Bengbu Anhui 233004, China)

[Abstract] **Objective:** To know the turnover intention of registered nurses in top-three hospitals of Anhui, and analyze the relationships between work-family conflict, occupational commitment and turnover intention for providing the basis in decreasing the turnover rate of nurses and stabilizing the nurse team. **Methods:** A total of 880 registered nurses were investigated using the work-family conflict scale, competency inventory for registered nurse scale and turnover intention scale. **Results:** The result of single factor analysis showed that the turnover intention of registered nurses in top-three hospitals was lower than that in grade two hospitals ($P < 0.01$), the score of which in common nurse was higher than that in head nurse ($P < 0.01$), and the scores of which in personnel agent and contract nurses were higher than that in formal nurse ($P < 0.01$). The lower the professional title, the higher the dissatisfaction, the worse the health condition and the lower the professional interest and income, the higher the turnover intention score was ($P < 0.01$). The turnover intention scores in department of pediatrics and emergency medicine were higher than that in other departments ($P < 0.01$). The total scores of work-family conflict and each dimension were positively related to the turnover intention ($P < 0.01$). The total scores of occupational commitment and each dimension were negatively related to the turnover intention ($P < 0.01$). Multivariate analysis showed that the opportunity commitment, family-work conflict, normative commitment, emotional commitment, professional interest, hospital type and annual income were the influencing factors in turn, and the influencing rate of those was is 59.0% ($R^2 = 0.590, P < 0.01$).

Conclusions: The nursing managers should take intervention measures to decrease the family-work conflict, and improve occupational commitment for reducing the turnover rate and stabilizing nursing team.

[Key words] registered nurse; turnover intention; work-family conflict; occupational commitment

[收稿日期] 2017-08-01 [修回日期] 2018-03-28

[基金项目] 蚌埠医学院人文社科基金一般项目 (BYKY14119SK)

[作者单位] 1. 安徽医科大学 流行病与卫生统计学系, 安徽 合肥 230032; 2. 蚌埠医学院第一附属医院 耳鼻喉头颈外科, 安徽 蚌埠 233004

[作者简介] 周 英 (1982-), 女, 硕士研究生, 主管护师。

[通信作者] 张秀军, 硕士研究生导师, 教授。E-mail: Zxj731024 @ 126.com

离职倾向是指员工在组织单位经历不满意后产生的一种退缩行为, 即个体要离开组织的心理倾向, 属于主动离职的范畴, 是预测组织成员离职行为的有效前因变量, 而且能反映组织机构实际的管理水平, 是个体心理因素与离职行为之间的中介因素^[1-2]。2014 年国家卫计委一项对护士群体调查

显示,全国三级医院护士离职率平均为 5.8%,北京、上海、广东等发达地区达到 8%~10%^[3]。护士因临床工作量繁重导致离职率上升,对病人安全和护理服务质量同时产生直接影响,最终影响医疗卫生队伍的稳定性和护理学科的发展^[4]。工作-家庭冲突是指工作及家庭压力在某些领域内不兼容而发生的角色冲突,陈忠卫等^[5]研究表明,工作家庭双向性冲突均对企业员工的离职倾向产生显著正向影响。职业承诺是指个体对职业和专业的认同和热爱而形成不愿意更改职业和专业的忠诚程度,国内外研究^[6-7]证明,职业承诺对个体的离职倾向有良好的预测能力,是预测个体流失率的有效指标,对员工流动性大和敬业性差等现象给予解释。张蕴等^[8]研究表明,工作-家庭冲突对员工组织承诺产生负面影响,导致离职率攀升,因此,研究临床执业护士离职倾向的预测因素并实施干预措施,降低临床护士的离职率,保持护理人力资源的稳定性,是护理管理部门重要的研究课题和职责。本研究以安徽省三甲医院执业护士为研究对象,了解注册护士离职倾向现状,分析工作-家庭冲突、职业承诺和离职倾向的关系,探讨离职倾向的影响因素,为降低护士离职率、护理人力资源管理提供科学依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用横断面研究设计,分层整群抽样的方法获取调查对象。于 2016 年 5-8 月,按皖北、皖中和皖南地区选取安徽省 10 所三甲甲等医院从事临床护理工作 ≥ 1 年、已执业注册、自愿参加本次调查研究的护士 920 名作为调查对象,5 所省级医院和 5 所市级医院纳入调查,其中皖北片医院 4 所,皖中片医院 3 所,皖南片医院 3 所。每个医院再按内外妇儿等科室抽取一个科室,以科室为单位进行调查。920 份调查问卷全部收回,有效 880 份,有效率 95.65%。其中女 855 名,占 97.16%;男 25 名,占 2.84%。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 自行设计护士基本情况调查表,包括临床注册护士的一般人口社会学资料(性别、年龄、职称、职务等)、医院类型、聘用方式、科室、收入情况、护理满意度、健康状况和专业兴趣等情况。

1.2.1.2 工作-家庭冲突量表^[9] 包括时间、压力和行为冲突 3 个维度,每个维度 6 个条目,共 18 个

条目。每个维度的前 3 个条目为工作家庭冲突(WFC),后 3 个条目为家庭工作冲突(FWC),Likert 5 级评分,所有条目均为正向计分,分值越高,冲突越强烈。本研究总量表 Cronbach's α 系数为 0.877, WFC 和 FWC 的 Cronbach's α 系数分别为 0.849 和 0.848。

1.2.1.3 护士职业承诺量表 采用裴艳等^[10]引入 Blau 的职业承诺问卷,根据我国文化背景修订和研制的适合我国护士群体的量表。包括情感承诺、规范承诺、经济代价承诺、情感代价承诺及机会承诺 5 个维度,共 24 个条目,Likert 5 级评分,个别条目为反向计分,分值越高,职业承诺水平越高,该量表具有良好的信度。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.792。

1.2.1.4 离职倾向量表^[10] 结合 MOBLEY 等离职问卷,并参照国内专家相关研究编制的 4 个条目评测量表,Likert 5 级评分,“非常不同意”为 1 分,“不同意”为 2 分,“不确定”为 3 分,“同意”为 4 分,“非常同意”为 5 分,分值越高,离职倾向越强,量表 Cronbach's α 系数为 0.879。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.838。

1.2.2 调查方法 课题实施前成立护理科研小组,对课题组成员进行规范化统一培训。经被调查医院护理部及护士本人同意后,以临床科室为单位进行问卷调查。调查表采用统一指导语,测试者向调查对象介绍研究的目的,均采用匿名方式填写,保证对调查表资料保密。

1.3 统计学方法 采用 t 检验、方差分析、LSD 检验、Pearson 相关分析和多元线性回归分析。

2 结果

2.1 注册护士离职倾向的单因素分析 结果显示,医院类型、职务、聘任方式、职称、护理满意度、健康状况、专业兴趣、科室、年收入均为注册护士离职倾向得分影响因素($P < 0.01$)。二甲医院的注册护士离职倾向得分高于三甲医院($P < 0.01$),临床护士的高于护士长($P < 0.01$),人事代理及合同制者均高于在编护士($P < 0.01$);职称越低、不满意度越高、健康状况越差、专业兴趣越低、收入越少,离职倾向得分越高($P < 0.01$);小儿科和急诊科离职倾向得分高于其他科室($P < 0.01$)(见表 1)。

2.2 注册护士工作家庭冲突、职业承诺和离职倾向的相关分析 结果显示,注册护士工作家庭冲突总分及各维度和离职倾向之间均呈正相关关系($P <$

表 1 注册护士离职倾向的单因素分析($\bar{x} \pm s$)

变量	<i>n</i>	离职倾向得分	<i>t</i>	<i>P</i>	<i>MS</i> _{组内}
医院类型					
三甲	542	11.31 ± 3.39	4.75	<0.01	—
二甲	338	12.43 ± 3.41			
职务					
临床护士	791	11.97 ± 3.34	6.08	<0.01	—
护士长	88	9.67 ± 3.64			
聘任方式					
在编(1)	158	10.32 ± 3.26	18.18 [▲]	<0.01	11.379
人事代理(2)	153	11.70 ± 3.35 ^{**}			
合同制(3)	569	12.15 ± 3.41 ^{**}			
职称					
初级(1)	707	12.05 ± 3.38	24.37 [▲]	<0.01	11.216
中级(2)	151	10.91 ± 3.29 ^{**}			
高级(3)	22	7.59 ± 2.65 ^{**△△}			
护理满意度					
满意(1)	462	10.90 ± 3.58	34.89 [▲]	<0.01	10.978
一般(2)	328	12.45 ± 2.78 ^{**}			
不满意(3)	90	13.48 ± 3.66 ^{**△}			
健康状态					
健康(1)	510	11.22 ± 3.57	19.49 [▲]	<0.01	11.353
一般(2)	290	12.16 ± 2.82 ^{**}			
差(3)	80	13.53 ± 3.85 ^{**△△}			
专业兴趣					
有兴趣(1)	437	10.68 ± 3.49	55.44 [▲]	<0.01	10.524
一般(2)	383	12.53 ± 2.85 ^{**}			
无兴趣(3)	60	14.43 ± 3.72 ^{**△△}			
科室					
内科(1)	296	11.82 ± 3.49	4.19 [▲]	<0.01	11.605
外科(2)	320	11.84 ± 3.39			
妇产科(3)	82	11.40 ± 3.06			
小儿科(4)	43	13.26 ± 3.37 ^{*△#}			
急诊科(5)	63	12.03 ± 2.88			
手术室(6)	44	10.11 ± 3.87			
ICU(7)	29	10.34 ± 3.98			
年收入/元					
5 000 ~ 30 000(1)	286	12.35 ± 3.30	14.32 [▲]	<0.01	11.502
>30 000 ~ 60 000(2)	507	11.67 ± 3.42 ^{**}			
>60 000 ~ 100 000(3)	87	10.15 ± 3.52 ^{**△△}			

▲示 *F* 值; *q* 检验: 与(1)组比较 **P* < 0.05, ***P* < 0.01; 与(2)组比较 ΔP < 0.05, $\Delta\Delta P$ < 0.01; 与(3)组比较 #*P* < 0.05

0.01), 职业承诺总分及各维度和离职倾向之间均呈负相关关系(*P* < 0.05 ~ *P* < 0.01) (见表 2)。

2.3 注册护士离职倾向影响因素的多元回归分析

以注册护士离职倾向总分作为因变量, 以单因素分析中有意义的变量、工作家庭冲突各维度和职业承诺各维度作为自变量, 对这些影响因素进行多元

线性回归分析, 结果显示医院类型、专业兴趣、年收入、家庭工作冲突、情感承诺、规范承诺、机会承诺进入回归方程。注册护士离职倾向影响因素依次为机会承诺、家庭工作冲突、规范承诺、情感承诺、专业兴趣、医院类型和年收入(见表 3), 以上 7 种因素对离职倾向影响占 59.0% ($R^2 = 0.590, P < 0.01$)。其中专业兴趣越高、年收入越高, 省级三甲医院的护士离职倾向越低, 家庭工作冲突越多、情感承诺、规范承诺、机会承诺越低的护士离职倾向越高。

3 讨论

我国各地区临床护士跳槽和改行导致“用工荒”, 受到媒体和社会各界关注。人力资源严重不足促使在职护士高负荷的劳动强度和职业倦怠, 使其产生离职倾向, 而频繁的离职直接导致医疗单位床位周转率和临床护理服务质量下降, 间接给医院名誉和组织文化均带来负性影响, 更不利于护理人才的培养及人力资源管理^[3]。

单因素分析显示, 省级三甲医院临床护士离职倾向得分低于市级三甲医院, 和赵瑾等^[11]研究结果一致。可能因为省级三甲医院医疗水平、科研能力、组织团队及仪器设施等水平均高于市级三甲, 福利待遇、职业发展和工作环境相对优越, 临床护士进入省三甲医院均经过严格选拔入职, 职业认同水平高, 就业信心强, 从而无另谋工作的意愿。担任护士长的护士离职倾向得分低于普通护士, 和王冰等^[12]研究结论一致。可能因为护士长是护理管理工作的主体, 是医院护理队伍中的管理者和组织者, 具备较高水平敬业度和岗位胜任力, 自我价值得以实现, 而且护士长职称和学历相对偏高, 无倒班, 周末休息, 作息时间规律, 拥有较高经济收入。本研究显示, 聘任方式为合同制、初级职称、年收入在 5 000 ~ 30 000 元的临床护士离职倾向最强烈, 差异有统计学意义 (*P* < 0.01), 与相关研究^[13-15]结果一致。我省三甲医院临床护士用工性质存在在编、人事代理和合同制之分, 工资福利、晋升职务职称、职业前景等均存在差异, 合同制护士在医院就职自尊受损, 缺乏归属感, 进而失去工作热情而导致较强的离职倾向; 初级职称临床护士多为九零后的独生子女, 参加工作时间短, 经验不足, 还处于学习和探索中, 护理工作繁重, 压力大, 但在常规工作中要承担更多任务, 如倒夜班、加班, 工作之外还要面临操作培训和各项考试, 使其身心疲惫, 进而工作适应不良, 产生离职

表2 注册护士情绪智力和离职倾向的相关分析(*r*)

变量	工作 家庭冲突	家庭 工作冲突	家庭 工作总冲突	情感 承诺	规范 承诺	经济 成本承诺	情感 代价承诺	机会 承诺	职业 承诺	离职 倾向
工作家庭冲突	1.000									
家庭工作冲突	0.512**	1.000								
家庭工作总冲突	0.877**	0.861**	1.000							
情感承诺	-0.350**	-0.100**	-0.263**	1.000						
规范承诺	-0.287**	-0.077*	-0.213**	0.186**	1.000					
经济成本承诺	-0.173**	-0.021	-0.114**	0.532**	0.652**	1.000				
情感代价承诺	-0.219**	-0.036	-0.109**	0.553**	0.648**	0.792**	1.000			
机会承诺	-0.233**	-0.183**	-0.240*	0.059	0.048	0.011	0.031	1.000		
职业总承诺	-0.345**	-0.085*	-0.252**	0.860**	0.897**	0.806**	0.829**	0.230**	1.000	
离职倾向	0.373**	0.349**	0.416**	-0.400**	-0.402**	-0.270**	-0.252**	-0.610**	-0.494**	1.000

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

表3 注册护士离职倾向影响因素的多元回归分析

变量	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
医院类型	0.404	0.160	0.057	2.52	<0.01
专业兴趣	0.495	0.175	0.089	2.83	<0.01
年收入	-0.271	0.132	-0.048	2.05	<0.05
家庭工作冲突	0.087	0.013	0.179	6.73	<0.01
情感承诺	-0.088	0.028	-0.129	3.14	<0.01
规范承诺	-0.145	0.037	-0.170	3.92	<0.01
机会承诺	-0.699	0.030	-0.538	23.65	<0.01
Constant	21.304	1.067	—	19.97	<0.01

 $R = 0.768$; $R^2 = 0.590$; $F = 77.241$; $P < 0.01$

倾向;薪金福利是临床护士的基本生活保障,根据马斯洛的需要层次理论和赫兹伯格的双因素理论推断,护士的基本需求不能满足,任何激励机制都提高不了护士的敬业度和工作满意度^[16]。调查显示,护理满意度差、健康状态差和无专业兴趣的临床护士离职倾向偏高。目前我省临床护士社会地位不高,在奖金分配上“重医轻护”,而高强度的劳动量和转夜班又影响身心健康,故满意度差的护士想离开工作岗位,和国内调查^[11]结果一致;而自感健康状态差的护士处于紧张繁重的工作环境,产生更多负面情绪,适应性不良而产生离职意愿;专业兴趣差的护士职业认同感低,较低的组织公民行为,缺乏工作热情,劳动产出较少,易产生职业倦怠,消极的职业观可能促使护士随时离开工作岗位^[17]。在众多临床科室中,儿科和急诊科的护士离职倾向更强烈,和国内研究^[9,18]相同。提示这一群体护士处于不稳定状态,急诊科病人随时就诊,护士长时间处于应激状态,经常面临抢救病患死亡的风险;小儿病情进展快,用药剂量高度精确,服务对象为小儿,穿刺技能高,促使儿科护士工作状态高度集中,长时间身心紧

张的状态导致护士职业倦怠,可能使护士尝试调科或离职。

相关分析显示,家庭-工作冲突及各维度与离职倾向之间均呈正相关关系,即家庭-工作冲突越强的护士离职倾向水平越高。我省三甲医院护士配比严重不足,98%以上护士是女性,促使护士在节假日和周末休息少,长期加班,在时间分配上严重影响护士对家庭的照顾,随着“二孩”政策的实行,护士对家庭要投入更多的精力和体力,继而导致家庭/工作不平衡,生活质量下降。当工作干扰家庭时,个体及家庭成员更多容忍;当家庭干扰到工作,组织单位是不允许的,护士长期处于这种矛盾中,离职倾向会增高,可能会离职,这和国内外研究^[19-20]结果相似。总职业承诺及各维度与离职倾向之间均呈正相关关系,即职业承诺越高的护士离职倾向水平越低^[7]。护士群体不稳定与职业本身影响有关,职业承诺是护士从事护理工作的责任允诺,是维持职业的态度和信念^[21]。护士职业承诺水平越高,职业认同越强,工作幸福感增加,护士的高受益感使其自愿为组织贡献力量,从而降低离职倾向,生活质量水平提高^[22]。高生活质量反过来又促进护士的工作意愿,以积极的工作态度和情感为病人提供照护,提高优质护理质量,护士的职业价值得到体现,职业意志越坚定,离职倾向越低。

离职倾向是离职行为前一个重要预测变量,反映了护理队伍的稳定性,护士离职倾向的主要影响因素分析对培养护士的忠诚度,形成稳定的职业认同,提高工作满意度,降低离职率具有决定性作用,是进行护理行业培训干预和人力资源管理的切入点。本研究多元线性回归分析显示,注册护士离职

倾向的影响因素依次为机会承诺、家庭工作冲突、规范承诺、情感承诺、专业兴趣、医院类型和年收入。机会承诺是基于外在条件而产生被动属性,表明护士对离职后其他职业选择的认知及态度是影响离职倾向的最主要因素。规范与情感承诺是对职业的主观感知而产生主动属性,规范承诺反映护士对从事职业的责任、义务和道德品质,规范承诺高的护士职业认同感强,敬业度高,反之则离职时欠考虑规范制度的约束^[23]。情感承诺是护士对所处医院和科室的依赖程度,归属感越强,工作投入越多,离职倾向就越低。建议管理者应建立规范的规章制度,待遇晋升竞聘公平公正,关心尊重护士,增强护士对工作的积极态度,形成长久从事护理职业的观念,减少离职倾向和行为。回归分析显示家庭干涉工作可以预测离职倾向,其心理资源冲突因为护士扮演家庭角色的时间影响了工作角色的履行。工作家庭边界理论认为,若家庭(或工作)中要素渗透到工作(或家庭)中,冲突就会产生,提示规避家庭工作冲突及造成的负面影响,必须从个体、家庭和组织三个层面实施干预策略协同解决^[24]。专业兴趣、医院类型和年收入均是影响护士离职倾向的因素,提示医院管理者加强组织建设,增强医院的核心竞争力,创造良好的工作环境,重视护理人力资源管理,关注护士身心健康,提高福利待遇,促使执业护士工作幸福感和认同性提升,降低离职倾向,稳定护理队伍。

[参 考 文 献]

- [1] 鲁剑萍,张洁,张雅丽,等. 中医医院护理人员离职倾向与职业承诺、组织承诺及工作环境的相关性研究[J]. 护理管理杂志,2013,13(5):305.
- [2] TOURANI S, KHOSRAVIZADEH O, OMRANI A, *et al.* The relationship between organizational justice and turnover intention of hospital nurses in Iran[J]. *Mater Sociomed*, 2016, 28(3): 205.
- [3] 陈敏尔,吴文辉,余兰仙. 三甲中医院新护士离职意愿影响因素及管理策略[J]. 中国卫生事业管理,2016,33(10):735.
- [4] MOSADEGHRAD AM. Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management[J]. *Int J Health Policy Manag*, 2013, 1(2):169.
- [5] 陈忠卫,田素芹,汪金龙. 工作家庭冲突双向性与离职倾向关系研究[J]. 软科学,2014,28(8):65.
- [6] 江玉,章雅青,王琳. 急诊科护士职业承诺与其离职意愿的相
- 关性[J]. 解放军护理杂志,2013,30(8):28.
- [7] 寻明兰,刘金霞,吴美福. 临床护士职业承诺对离职意愿的影响[J]. 护理研究,2012,26(5):1288.
- [8] 张蕴,王延泽. 国企员工工作-家庭冲突、组织支持感与组织承诺的关系[J]. 经营与管理,2014(4):121.
- [9] 刘进,祝筠,李敏敏,等. 儿科门诊护士工作家庭冲突对离职意愿的影响[J]. 中国护理管理,2014,14(12):1265.
- [10] 裴艳. 护士职业承诺水平及离职影响因素研究[D]. 上海:第二军医大学,2007.
- [11] 赵瑾,赵菁,冯晨秋. 某三级甲等医院护士工作满意度和离职意愿现状及其相关性[J]. 解放军护理杂志,2016,33(2):21.
- [12] 王冰,武礼琴,高艳华,等. 石河子市三甲医院护士离职意愿现状调查及影响因素分析[J]. 农垦医学,2014,36(5):427.
- [13] SHANG JJ, YOU L, MA CJ, *et al.* Nurse employment contracts in Chinese hospitals: impact of inequitable benefit structures on nurse and patient satisfaction[J]. *Hum Resour Health*, 2014, 12:1.
- [14] 沈含笑. 三甲医院护士离职意愿的现状调查及影响因素分析[J]. 中外医学研究,2014,12(27):52.
- [15] 周芳,王冬华. 不同等级医院急诊科护士离职意愿与社会支持的相关性研究[J]. 护理管理杂志,2015,15(9):611.
- [16] 郑丹,卫平民,王东平. 盐城市社区护士离职倾向及其影响因素[J]. 护理研究,2017,31(3):277.
- [17] 方蕾. 护士职业兴趣类型与工作产出的关系研究[D]. 扬州:扬州大学,2015.
- [18] 江玉,章雅青,王琳. 急诊科护士职业承诺与其离职意愿的相关性[J]. 解放军护理杂志,2013,30(8):28.
- [19] 马丽,鲍红娟,毛承成. 工作-家庭平衡结果变量的实证研究:工作满意度的中介作用[J]. 燕山大学学报(哲学社会科学版),2017,18(2):1.
- [20] DÅDERMAN AM, BASINSKA BA. Job demands, engagement, and turnover intentions in polish nurses: the role of work-family interface[J]. *Front Psychol*, 2016, 7:1621.
- [21] GALLETTA M, PORTOGHESE I, CARTA MG, *et al.* The effect of nurse-physician collaboration on job satisfaction, team commitment, and turnover intention in nurses[J]. *Res Nurs Health*, 2016, 39(5):375.
- [22] 杨军,李红,张爱华. 职业获益感与离职意愿对护士生活质量影响的路径分析[J]. 中国医学伦理学,2017,30(4):457.
- [23] 刘书屹. 员工职业承诺、组织信任与离职倾向的关系研究——以大连地区商业银行为例[D]. 大连:东北财经大学,2012.
- [24] 林銮珠. 工作-家庭冲突对离职倾向的影响:敬业度中介作用的实证研究[J]. 社会科学家,2016(10):80.

(本 文 编 辑 姚 仁 斌)