

# 护理人员工作嵌入在职业倦怠和离职意愿间的中介效应研究

樊彦玺<sup>1</sup> 张燕<sup>2</sup> 唐婕<sup>1</sup>

1 达州市中心医院，四川达州，635000；

2 兰州交通大学，甘肃兰州，730070；

**摘要：**目的：为调查达州市公立医院护理人员的职业倦怠、工作嵌入和离职意愿现状，分析三者之间的相关性，探讨工作嵌入在职业倦怠和离职意愿之间的中介效应。方法：采用整群随机抽样法，使用一般资料调查问卷、职业倦怠量表——服务行业版（MBI-HSS）、总体工作嵌入量表和离职意愿测量问卷对达州市二级以上公立医院护理人员进行调查，并对调查数据进行分析。结果：公立医院护理人员职业倦怠得分为  $1.51 \pm 0.98$  分，工作嵌入得分为  $3.64 \pm 0.68$  分；职业倦怠与离职意愿呈正相关 ( $r=0.406, P<0.01$ )；与工作嵌入呈负相关 ( $r=-0.564, P<0.01$ )，工作嵌入与离职意愿呈负相关 ( $r=-0.312, P<0.01$ )。中介效应分析表明，工作嵌入在职业倦怠和离职意愿间存在部分中介效应，中介效应大小为 0.054，与总效应比值为 0.3315。结论：医院管理者可以通过改善护理工作环境、设立心理咨询室或配备心理咨询师等方式来降低职业倦怠感；通过提供职业发展规划和晋升机会、关注护理人员的个人生活和家庭情况等方式来增强护理人员的工作嵌入水平，从而降低护理人员的离职意愿。

**关键词：**护理人员；职业倦怠；工作嵌入；离职意愿；中介效应

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.12.061

在医院这个庞大而复杂的系统中，护理人员基本占据了总员工数量的半壁江山。当护理人员出现大范围离职时，不但会对医疗队伍的稳定性造成不良影响，同时会影响医院的日常护理服务和紧急救治能力。护士的离职意愿是预测护士离职行为的敏感变量，吴依诺<sup>[1]</sup>等的研究显示，我国仅三级公立医院的护士存在离职意愿的就有 22.02%。

离职意愿受到多方面因素的影响。段应龙<sup>[2]</sup>等的研究表明，降低护士职业倦怠可以降低离职意愿，稳定护理队伍。职业倦怠是指在以人为服务对象的职业领域中，个体的一种情感耗竭、人格解体和个人成就降低的症状。情感耗竭是指个体的情感资源过度消耗，疲乏不堪，精力丧失。人格解体指个体对待服务对象的负性的、冷淡的、过度疏远的态度。个人成就降低指个体的胜任感和工作成就的下降<sup>[3]</sup>。工作嵌入概括了雇员继续留在工作上的有关组织与社区相关的因素，这些因素会使雇员依附或嵌入与他们所在的工作中，即使出现工作不满意或可供选择的工作机会，雇员仍会留在组织工作而不产生离职行为<sup>[4]</sup>。

综合当前的研究现状，关于离职意愿、职业倦怠和工作嵌入影响因素研究较多，有关三者之间相关性和工

作嵌入在职业倦怠与离职意愿间中介效应的研究较少。本文以公立医院的护理人员为研究对象，探讨职业倦怠、工作嵌入和离职意愿三者之间的相关关系和工作嵌入在职业倦怠与离职意愿间的中介效应，为降低护理人员的离职率提供对策与建议。

## 1. 研究对象与方法

### 1.1 调查对象

2024 年 3 月，采用整群随机抽样法，以达州市公立医院在岗护理人员为调查对象。通过问卷星形式发布问卷，共回收问卷 514 份，剔除作答时间过短、所有选项一致等无效问卷后，剩余有效问卷 495 份（有效率 96.3%）。

### 1.2 研究方法

#### 1.2.1 一般资料调查

采用自行设计的《一般资料调查问卷》，主要包括调查对象的年龄、性别、婚姻状况、工作年限、学历、职称、科室类别、岗位编制、工作收入、夜班数量和自身健康状况等信息。

#### 1.2.2 职业倦怠调查

采用国际通用的 Maslach 职业倦怠量表——服务行

业版 (MBI-HSS)<sup>[5]</sup>, 该量表包括 3 个维度 22 个条目, 其中情感耗竭(9 条目)、人格解体(5 条目)和个人成就感(8 条目)。采用 Likert 7 级评分法, 0~6 分别代表从未有过、一年中有几次或更少、一个月一次或更少、一个月中有几次、一个星期一次、一个星期中有几次、每天均有离职想法。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.913。情感耗竭和人格解体正向计分, 得分越高, 职业倦怠程度越高; 个人成就感反向计分, 得分越低, 职业倦怠程度越高。职业倦怠得分=情感耗竭维度得分×40%+人格解体维度得分×30%+个人成就感维度得分×30%。综合得分小于 1.5 分判定为职业倦怠阴性, 大于或等于 1.5 分判定为职业倦怠阳性<sup>[6]</sup>。

### 1.2.3 工作嵌入调查

工作嵌入调查采用 Crossley 等人编制的总体工作嵌入量表<sup>[7]</sup>, 包括 7 个题项, 题项 4 和 6 为反向问题, 得分反转后统计, 分数越高表示工作嵌入水平越高。采用 Likert 5 级评分法, 1~5 分别代表非常不同意、不同意、不确定、同意、非常同意。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.865。工作嵌入包括三个维度: 联结(link)指个体与他人、社区及其他活动的正式或非正式的联结; 匹配(fit)指个体所在的组织和社区与其生活空间的相似性; 牺牲(sacrifice)指个体离开组织或社区将面临的牺牲或损失, 包括物质上和心理上的损失。

### 1.2.4 离职意愿测量

采用吴依诺等人编制的离职意愿测量问卷<sup>[1]</sup>, 包括 3 个题项: 最近我经常有换工作的想法; 如果条件允许, 未来一年我会因对目前工作不满而选择离职; 离职后我会做出如下选择: (1) 到另一家医疗机构继续工作, (2) 不再继续目前的职业。

## 1.3 统计学分析

采用 SPSS 27.0 软件对数据进行统计分析。计量资料采用  $\bar{x} \pm s$  表示, 组间比较采用单因素方差分析, 对职业倦怠、工作嵌入和离职意愿的相关性采用 Pearson 相关分析, 采用多层线性回归分析对工作嵌入在职业倦怠和离职意愿间的中介作用进行分析。 $P < 0.01$  表明差异有统计学意义。

## 2. 研究结果

### 2.1 人口学特征情况

接受调查的 495 个调查对象中, 女性有 485 人(占

98%), 年龄以 35 岁以下的青年人为主, 占总人数的 71.9%; 工作年限在 15 年以下有 374 人, 占总人数的 75.5%; 学历呈现橄榄型, 以专科和本科为主; 中级职称(主管护师)及以下的占总人数的 87.2%; 婚姻状态以已婚为主, 占总人数的 70.7%, 而且其中 61.4% 的人育有子女; 76.8% 的为非在编人员; 66.5% 的需要值夜班, 具体数据见表 1。

表 1 人口学特征情况 (n=495)

类别	属性	人数(人)	占比(%)
性别	男	10	2%
	女	485	98%
年龄	35 岁以下	356	71.9%
	35 岁以上	139	29.1%
工作年限	15 年以下	374	75.5%
	15 年以上	121	19.2%
学历	中专	15	3%
	大学专科	217	43.8%
	大学本科	263	53.1%
职称	主任护师	15	3%
	副主任护师	49	9.9%
	中级职称(主管护师)及以下	431	87.2%
婚姻状况	未婚、离异或丧偶	145	32.3%
	已婚	335	67.7%
育有子女	无	191	38.6%
	有	304	61.4%
岗位编制	正式在编	120	24.2%
	合同制等非在编	375	76.8%
值夜班情况	值夜班	271	66.5%
	不值夜班	171	34.5%

### 2.2 不同人口学特征护理人员职业倦怠特征分布

在职业倦怠方面, 职业倦怠的总体得分为 1.51±0.98 分, 表明达州市公立医院护理人员普遍存在职业倦怠, 但总体倦怠程度不高。年龄、工作年限、职称、婚姻状况、岗位编制、育有子女数量、是否担任行政职务、夜班数量、健康状况、能够很好的兼顾工作和家庭状况等因素在职业倦怠方面有统计学意义 ( $P < 0.01$ )。

在工作嵌入方面, 总体得分为 3.64±0.68 分, 表明达州市公立医院护理人员对自己所在工作医院的依存程度较高, 轻易不会发生离职行为。年龄、工作年限、职称、婚姻状况、岗位编制、是否担任行政职务、夜班数量、月收入、健康状况、能够很好的兼顾工作和家庭状况等因素在工作嵌入方面有统计学意义 ( $P < 0.01$ )。具体数据见表 2。

表 2 不同人口学特征护理人员职业倦怠和工作嵌入得分情况比较 (n=495)

人口学特征	人数	占比	职业倦怠		工作嵌入	
			评分 ( $\bar{x} \pm s$ , 分)	P	评分 ( $\bar{x} \pm s$ , 分)	P
性别			1.51±0.98	0.01	3.64±0.98	0.17
男	10	2%	2.29±1.26		3.34±0.70	
女	485	98%	1.49±0.97		3.64±0.68	
年龄			1.51±0.98	<0.001	3.64±0.68	<0.001
25 岁以下	103	20.8%	1.87±0.95		3.33±0.57	
26~30	144	29.1%	1.54±1.07		3.60±0.70	
31~35	109	22%	1.49±0.96		3.61±0.69	
36~40	47	9.5%	1.44±0.80		3.68±0.62	
41 岁以上	92	18.6%	1.12±0.71		4.05±0.58	
工作年限			1.51±0.98	0.001	3.64±0.68	<0.001
3 年以下	101	20.4%	1.74±0.98		3.41±0.54	
3~6 年	95	19.2%	1.65±0.98		3.54±0.70	
6~10 年	70	14.1%	1.54±1.09		3.56±0.75	
10~15 年	108	21.8%	1.46±1.07		3.62±0.69	
15~20 年	30	6.1%	1.48±0.76		3.69±0.61	
20 年以上	91	18.4%	1.15±0.72		4.05±0.58	
学历			1.51±0.98	0.746	3.64±0.68	0.022
中专	15	3%	1.55±0.70		3.49±0.72	
大学专科	217	43.8%	1.55±1.03		3.55±0.68	
大学本科	263	53.1%	1.48±0.95		3.72±0.67	
职称			1.51±1.98	<0.001	3.64±0.68	<0.001
主任护师	15	3%	0.78±0.55		3.99±0.63	
副主任护师	49	9.9%	1.14±0.79		4.14±0.51	
主管护师	127	25.7%	1.51±0.85		3.69±0.65	
护师	174	35.2%	1.56±1.05		3.61±0.69	
护士	130	26.3%	1.66±1.04		3.39±0.63	
婚姻状况			1.51±0.98	0.003	3.64±0.68	0.002
未婚	145	29.3%	1.69±0.99		3.47±0.67	
已婚	335	67.7%	1.41±0.94		3.71±0.66	
离异或丧偶	15	3%	1.99±1.32		3.66±0.92	
育有子女数量			1.51±0.98	0.010	3.64±0.68	0.012
无	191	38.6%	1.67±1.02		3.52±0.70	
1 个	206	41.6%	1.46±0.96		3.71±0.65	
2 个及以上	98	19.8%	1.32±0.89		3.71±0.66	
岗位编制			1.51±0.98	0.002	3.64±0.68	<0.001
正式在编	120	24.2%	1.23±0.79		3.94±0.61	
合同制	358	72.3%	1.59±1.02		3.55±0.68	
劳务派遣	5	1%	2.01±0.56		3.14±0.40	
其他	12	2.4%	1.82±0.91		3.23±0.46	
是否担任行政职务			1.51±0.98	<0.001	3.64±0.68	<0.001
是	82	16.6%	0.95±0.70		4.09±0.66	
否	413	83.4%	1.62±0.99		3.55±0.65	
夜班数量			1.51±0.98	<0.001	3.64±0.68	<0.001
4 个及以上	271	54.7%	1.76±1.03		3.49±0.66	
3 个	18	3.6%	1.29±0.91		3.37±0.50	
2 个	15	3%	1.70±1.01		3.68±0.55	
1 个	20	4%	1.33±0.73		3.66±0.58	
0 个	171	34.5%	1.14±0.78		3.89±0.67	
月收入			1.51±0.98	0.044	3.64±0.68	<0.001

<3000 元	82	16.6%	1.76±1.06		3.29±0.63	
3000~6000 元	249	50.3%	1.47±1.01		3.57±0.68	
6000~10000 元	149	30.1%	1.47±0.89		3.88±0.60	
> 10000 元	15	3%	1.16±0.72		4.15±0.62	
健康状况			1.51±0.98	<0.001	3.64±0.68	<0.001
非常差	16	3.2%	2.29±1.22		3.35±0.75	
差	65	13.1%	2.30±0.98		3.30±0.62	
一般	264	53.3%	1.61±0.86		3.59±0.63	
好	109	22%	1.03±0.74		3.81±0.64	
非常好	41	8.3%	0.58±0.72		4.12±0.78	
能够很好的兼顾工作和家庭状况			1.51±0.98	<0.001	3.64±0.68	<0.001
不认同	83	16.8%	2.39±0.98		3.18±0.60	
一般	268	54.1%	1.64±0.84		3.56±0.60	
认同	144	29.1%	0.76±0.61		4.04±0.66	

## 2.3 职业倦怠、工作嵌入与离职意愿的相关性分析

Pearson 相关分析显示，职业倦怠与离职意愿呈正相关 ( $r=0.406$ ,  $P<0.01$ )；工作嵌入与离职意愿呈负相关 ( $r=-0.312$ ,  $P<0.01$ )；职业倦怠与工作嵌入呈负相关 ( $r=-0.564$ ,  $P<0.01$ )。具体数据见表 3。

表 3 职业倦怠、工作嵌入与离职意愿的相关性 ( $n=495$ ,  $r$ )

项目	职业倦怠	工作嵌入	离职意愿
职业倦怠	1		
工作嵌入	-0.564**	1	
离职意愿	0.406**	-0.312**	1

注：\*\* 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

## 2.4 工作嵌入在职业倦怠、离职意愿间的中介效应

### 分析

为进一步探讨职业倦怠和工作嵌入对离职意愿的作用机制，采用多层线性回归方式对其中的中介效应进行验证。以职业倦怠为自变量 X，工作嵌入为中介变量 M，离职意愿为因变量 Y，依次进行回归分析中介效应检验。以职业倦怠为自变量 X，离职意愿为因变量 Y 进行回归分析，回归分析中的 Beta 值表示自变量对因变量的显著影响， $R^2$  值表示自变量能够解释因变量变异的程度，S.E. 值是标准误差，用于衡量回归系数估计值稳定性，F 值用于检验回归模型的显著性，t 值用于检验自变量对因变量影响的显著性，P 值表示在统计上的显著性。研究结果见表 4。

表 4 职业倦怠与离职意愿回归分析 ( $n=495$ )

自变量	因变量	Beta	R2	S.E.	F	t	P
X	Y	0.406	0.163	0.014	97.092	9.854	<0.001

以职业倦怠为自变量 X，工作嵌入为因变量 M 进行回归分析，结果见表 5。

表 5 职业倦怠与工作嵌入回归分析 ( $n=495$ )

自变量	因变量	Beta	R2	S.E.	F	t	P
X	M	-0.564	0.316	0.026	229.583	-15.152	<0.001

以职业倦怠为自变量 X，以工作嵌入为自变量 M，离职意愿为因变量 Y 进行回归分析，结果见表 6。

表 6 职业倦怠与工作嵌入回归分析 ( $n=495$ )

自变量	因变量	Beta	R2	S.E.	F	t	P
X	Y	0.337	0.171	0.016	52.097	6.789	<0.001
M		-0.122		0.024		-2.469	<0.001

职业倦怠在单独预测离职意愿时，标准化回归系数 Beta=0.406 ( $t=9.854$ ,  $P<0.001$ )， $R^2=0.163$ ，能够解释离职意愿总变异量的 16.3%，检验系数 c 显著；职业倦怠在单独预测工作嵌入时，标准化回归系数 Beta=-0.564 ( $t=-15.152$ ,  $P<0.001$ )， $R^2=0.316$ ，能

够解释工作嵌入总变异量的 31.6%，检验系数 a 显著；职业倦怠和工作嵌入共同预测离职意愿时，职业倦怠对离职意愿的标准化回归系数 Beta=0.337 ( $t=6.789$ ,  $P<0.001$ )，检验系数 c' 显著，工作嵌入对离职意愿的标准化回归系数 Beta=-0.122 ( $t=-2.469$ ,  $P<0.001$ )，

R<sup>2</sup>=0.171, 检验系数 b 显著。由于检验系数 a, b, c, c' 均显著, 因此工作嵌入在职业倦怠和离职意愿间存在部分中介效应。中介效应大小为 0.054 (0.316\*0.171), 占总效应的比例为 0.3315 (0.316\*0.171/0.163), 见具体图 1。

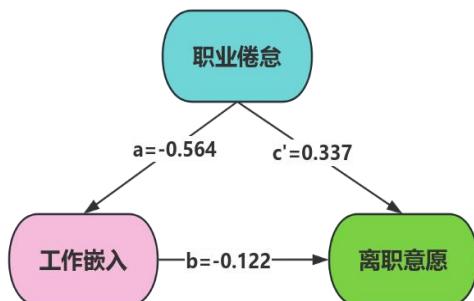


图 1 中介效应分析

### 3 讨论

#### 3.1 公立医院护理人员职业倦怠、工作嵌入现状分析

研究结果表明, 达州市二级以上公立医院护理人员的职业倦怠得分为  $1.51 \pm 0.98$  分, 表明当前达州市二级以上公立医院护理人员存在职业倦怠, 但倦怠程度不高。这与周旭华<sup>[8]</sup>等的研究结果相近, 而不同于李雯<sup>[9]</sup>等的调查结果, 其原因可能是研究对象不完全相同, 调查的研究对象为二级以上公立医院的所有科室护理人员, 工作性质相对稳定, 整体工作负荷相对较低。单因素分析显示, 低年龄、低年资、低职称的护理人员职业倦怠程度较高。因为他们工作量大, 但收入低, 可能还有房贷车贷, 经济压力较大。另外, 夜班频繁、离异的护理人员职业倦怠比已婚和未婚的护士高<sup>[10]</sup>, 原因可能是离异的护士需要独自承担照顾家庭的责任, 再加上护理工作负担大、轮班工作频繁、加班等原因无法实现职业与家庭生活的平衡, 所以职业倦怠程度较高<sup>[11]</sup>。

研究结果表明, 达州市二级以上公立医院护理人员的工作嵌入总体得分为  $3.64 \pm 0.68$  分, 表明达州市二级以上公立医院护理人员对自己所在医院的工作嵌入程度相对较高。因为公立医院属于事业单位, 工作相对稳定。单因素分析显示: 年龄越大、工作年限越长、收入越高的护理人员工作嵌入程度较高, 可能是因为这部分护理人员已经在职业生涯中取得了一定的成就, 或者担任行政或管理职务, 这不仅能够体现他们的工作价值, 还增强了他们对医院的归属感和责任感, 这与汪晨<sup>[12]</sup>

等的研究结果一致。已婚护理人员的工作嵌入水平高于未婚和离异的护理人员<sup>[13]</sup>, 因为已婚护理人员由于家庭责任的重担, 更倾向于稳定的工作环境, 减少因工作变动带来的家庭收入不稳定性。这种稳定性需求增强了他们对医院工作的嵌入感。医院与社区合作, 建立寒暑假幼儿托育所等便民设施, 解决有子女护理人员的后顾之忧, 增强他们对医院的归属感和工作满意度; 与其他友好单位开展联谊活动, 为单身护理人员提供交友平台, 拓宽护理人员的社交圈子, 促进他们之间的情感交流。关注“低年龄、低年资、低职称”护理群体的职业发展需求, 提供培训和学习机会, 帮助他们提升专业技能和管理能力, 以满足其职业成长和价值实现的需求。

#### 3.2 公立医院护理人员职业倦怠、工作嵌入与离职意愿的相关性

研究结果表明, 职业倦怠与离职意愿呈正相关; 工作嵌入与离职意愿呈负相关; 职业倦怠与工作嵌入呈负相关。

随着患者对医疗服务质量要求的逐步提高, 护理人员在完成护理工作的同时, 还需要与患者及家属不断沟通, 随时面临被投诉的风险, 长期以往护理人员将会出现身心俱疲的情形, 容易出现倦怠情绪, 甚至产生离职的想法。所以管理者需要及时关注护理人员的情绪变化, 了解其对工作、对医院的满意度, 出现倦怠苗头时及时给予关注, 引导其建立积极的心理调节机制, 降低其倦怠情绪, 以减少离职意愿。

建立良好的文化氛围, 轻松舒适的工作环境, 给护理人员提供多渠道沟通交流的平台, 鼓励护理人员分享工作经验和心得, 强化医院价值观的宣传教育, 增强护理人员对医院的认同感和归属感, 提高护理人员与同事、医院的联结程度, 降低离职意愿。通过改善工作环境、优化工作流程等方式, 提高护理人员的工作满意度, 建立职称职级的双通道晋升方式, 提供培训和晋升机会, 关注护理人员的职业发展和心理健康状况, 从而提高护理人员个人职业发展与医院发展的契合程度, 降低离职意愿。通过设立绩效奖金、年终奖等激励机制, 激发护理人员的工作积极性和创造力, 提供稳定的工作环境和发展机会, 降低护理人员对未来职业发展的不确定性的担忧; 提供心理健康教育和咨询服务, 帮助护理人员缓解工作压力和负面情绪, 提高护理人员的离职成本, 降低离职意愿。

### 3.3 公立医院护理人员工作嵌入在职业倦怠和离职意愿间的中介效应

调查结果显示，工作嵌入在职业倦怠和离职意愿间存在部分中介效应，中介效应大小为 0.054 ( $0.316 \times 0.171$ )，占总效应的比例为 0.3315 ( $0.316 \times 0.171 / 0.163$ )。即职业倦怠对离职意愿具有直接影响作用，而工作嵌入间接影响离职意愿。职业倦怠与不愉快的工作和不良情绪累积有关，产生职业倦怠的护理人员通常是在某个时间段经历了情感耗竭或失去了工作积极性，从而产生了离职想法。因此，可以通过营造轻松舒适的工作环境、良好的文化氛围等方式提高护理人员的工作嵌入水平，并适当进行激励，减轻生理、心理损耗程度，使其积极地投入到工作中，提高工作满意度和幸福感，从而降低其职业倦怠和离职意愿。

## 4 结论

本研究以达州市二级以上公立医院的护理人员为研究对象，在调查职业倦怠、工作嵌入和离职意愿现状的基础上，分析职业倦怠、工作嵌入和离职意愿三者之间的关系以及工作嵌入在职业倦怠与离职意愿间中介效应。通过分析获得如下结论：

(1) 公立医院护理人员存在一定程度的职业倦怠现象，越是年轻、刚步入工作、未婚、职称低、收入低的护士，其职业倦怠程度越高，工作嵌入水平越低，离职意愿越强烈。医院管理者应给予他们更多的关心和心理疏导，给他们提供进修学习的机会；合理排班，适当减少夜班量，给予更多肯定与鼓励，健全工作评价和薪酬分配体制，提高薪酬待遇，从而增强工作嵌入水平、降低职业倦怠进而降低离职意愿。

(2) 公立医院护理人员职业倦怠与离职意愿呈正相关、与工作嵌入呈负相关，工作嵌入与离职意愿呈负相关。工作嵌入在职业倦怠和离职意愿间存在部分中介效应，中介效应大小为 0.054，与总效应比值为 33.15%。通过加强职业发展与专业技术培训、优化工作环境与营造和谐氛围、关注心理健康、鼓励科研创新与加强学术交流等措施来提高护理人员的工作嵌入水平；从而缓解护理人员的职业倦怠，以达到降低离职意愿的目的。

(3) 本研究虽然探讨了职业倦怠与工作嵌入的相关性，对工作嵌入在职业倦怠与离职意愿间的中介效应进行了分析，但由于仅调查了达州市地区二级以上公立

医院的护理人员，研究结果的代表性与可推广性有限。

## 参考文献

- [1] 吴依诺, 范新晨, 杨思琪, 等. 我国三级公立医院医护人员离职意愿及影响因素研究 [J]. 中国医院管理, 2022, 42(04): 35-41.
- [2] 段应龙, 吴小霞, 钟竹青, 等. 护士职业认同、职业倦怠对离职意愿影响的研究 [J]. 中国护理管理, 2017, 17(03): 368-373.
- [3] 李永鑫. 工作倦怠及其测量 [J]. 心理科学, 2003, (03): 556-557.
- [4] 袁庆宏, 陈文春. 工作嵌入的概念、测量及相关变量 [J]. 心理科学进展, 2008, (06): 941-946.
- [5] Maslach CJS. MBI-Human Services Survey [M]. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press Inc, 1996.
- [6] 贺玲玲, 蔡旭芳, 彭玥, 等. 重庆市家庭医生团队成员职业倦怠现状及其影响因素分析 [J]. 现代预防医学, 2021, 48(8): 1375-1378.
- [7] Crossley CD, Bennett RJ, Jex SM, et al. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(4): 1031-1042.
- [8] 周旭华, 童嘉乐, 王聪, 等. 职业倦怠在护士个人-工作匹配与离职意愿间的中介作用 [J]. 护士进修杂志, 2023, 38(19): 1758-1762+1768.
- [9] 李雯, 张振宇, 于义, 等. 职业倦怠在 ICU 护士情绪劳动与离职意向间的中介效应分析 [J]. 中华急危重症护理杂志, 2023, 4(08): 741-746.
- [10] 姚雪, 尚丽蓉, 庞瑞双, 等. 工作满意度、职业倦怠及组织承诺对护士离职意愿影响的研究 [J]. 循证护理, 2022, 8(14): 1916-1920.
- [11] 张倩, 张秀军, 胡成洋, 等. 护士职业倦怠现状及其影响因素分析 [J]. 蚌埠医学院学报, 2021, 46(02): 232-236.
- [12] 汪晨, 金瑛. 杭州市三级甲等医院急诊科护士工作嵌入现状及影响因素分析 [J]. 军事护理, 2024, 41(03): 10-13.
- [13] 李威, 曹静, 王玉英, 等. ICU 护士工作嵌入现状及影响因素分析 [J]. 中国护理管理, 2020, 20(02): 229-233.

作者简介：樊彦玺(1992.06-)，男，甘肃秦安人，本科(MBA 在读)，会计师，研究方向：人力资源管理。