

疫情常态化防控时期护士留职意愿现状及影响因素分析

陈玲¹, 张巧玲^{2*}, 杨晶¹

¹延安大学医学院, 陕西 延安

²西安市中心医院护理部, 陕西 西安

收稿日期: 2023年3月13日; 录用日期: 2023年4月11日; 发布日期: 2023年4月18日

摘要

目的: 了解新型冠状病毒感染疫情常态化防控时期护士留职意愿的现状, 并分析其影响因素。方法: 于2022年5月采用一般资料调查表、护士留职意愿问卷和护士职业获益感量表对西安市3所三甲医院的918名护士进行问卷调查。结果: 护士留职意愿总分为(22.27 ± 4.47)分, 护士职业获益感总分为(131.43 ± 21.08)分; 护士留职意愿与护士职业获益感总分呈正相关($r = 0.525, P < 0.05$); 多元线性逐步回归分析结果表明, 护士团队归属感、职务、配偶是否支持、月收入是影响护士留职意愿的主要因素($P < 0.05$), 可以解释护士留职意愿变异的36.4%。结论: 疫情常态化防控时期护士留职意愿总体处于中等偏上水准, 但仍有上升的空间。护理管理者更应对团队归属感得分低、无职务、配偶不支持及月收入 ≤ 3000元的护士采取针对性干预措施, 以提高护士留职意愿, 稳定护理队伍发展。

关键词

新型冠状病毒感染, 疫情常态化防控, 护士, 留职意愿, 影响因素

Analysis of the Current Situation and Factors Influencing Nurses' Intent to Stay in the Job during the Period of Normalized Epidemic Prevention and Control

Ling Chen¹, Qiaoling Zhang^{2*}, Jing Yang¹

¹Medical School of Yan'an University, Yan'an Shaanxi

²Nursing Department, Xi'an Central Hospital, Xi'an Shaanxi

Received: Mar. 13th, 2023; accepted: Apr. 11th, 2023; published: Apr. 18th, 2023

*通讯作者。

文章引用: 陈玲, 张巧玲, 杨晶. 疫情常态化防控时期护士留职意愿现状及影响因素分析[J]. 临床医学进展, 2023, 13(4): 5794-5801. DOI: 10.12677/acm.2023.134818

Abstract

Objective: To understand the current situation of nurses' intent to stay in the job during the period of normalized prevention and control of the COVID-19 and to analyze the influencing factors. **Methods:** A questionnaire survey was conducted in May 2022 among 918 nurses in three tertiary hospitals in Xi'an using a general information questionnaire, a questionnaire on nurses' intent to stay in the job, and a scale on nurses' sense of professional benefit. **Results:** The total score of nurses' intent to stay in the job was (22.27 ± 4.47) , and the total score of nurses' sense of professional benefit was (131.43 ± 21.08) ; there was a positive correlation between nurses' intent to stay in the job and the total score of nurses' sense of professional benefit ($r = 0.525, P < 0.05$); the results of multiple linear stepwise regression analysis showed that nurses' sense of belonging to the team, position, whether the spouse is supportive, and average monthly income were the main factors influencing nurses' intent to stay in the job ($P < 0.05$), which could explain 36.4% of the variation in nurses' intent to stay in the job. **Conclusion:** Nurses' intent to stay in the job during the period of normalized epidemic prevention and control is generally at a moderate to high level, but there is still room for improvement. Nursing managers should better adopt targeted interventions to nurses with low team belonging scores, no position, unsupportive spouses and average monthly income ≤ 3000 RMB to improve nurses' intent to stay and stabilize nursing team development.

Keywords

COVID-19, Normalized Epidemic Prevention and Control, Nurse, Intent to Stay, Influencing Factor

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

目前我国疫情防控工作已进入常态化时期,在此阶段医院是疫情防控的重点和难点,大部分实际性的工作是由护士完成的[1]。繁重工作量加重护士工作压力,护士长期处于高强度的工作压力下,护士的身心健康与工作质量都会降低[2],这可能会导致护士离职。而2021年首届亚洲护理论坛中提到,目前我国护士缺口约在80万人[3]。在护士需求量急剧增加和护理人力资源紧缺的主要矛盾下,如何及时掌握护士留职意愿,提高护士留职率对缓解护理人员紧缺具有重要的意义。护士留职意愿是指护士个人想要继续留任在目前的工作岗位上,不去寻找其他工作的倾向强度,是预测护士留职的重要因素[4][5]。多项研究[6][7]显示,护士职业获益感与留职意愿呈正相关,而新冠疫情常态化防控时期有关护士职业获益感与留职意愿方面的研究报告较少。本研究调查疫情常态化时期西安市在职护士职业获益感及留职意愿现状,探讨留职意愿的影响因素,为护理管理人员制定有针对性的留职对策提供参考。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

西安市3家三甲综合医院在职护士。纳入标准:1)持有《中华人民共和国护士执业证书》;2)工作时间 ≥ 1 年;3)自愿参加本次研究并获得知情同意。排除标准:1)进修护士或者实习护士;2)因病假、事假或者因公外出进修学习无法参与的护士;3)临时聘用护士。

2.2. 研究方法

2.2.1. 研究工具

1) 一般资料问卷: 此部分自行编制, 包括性别、年龄、婚姻状况、最高学历、职称、职务、月收入、聘用形式、工作年限、所在科室、是否参加过外出支援、配偶是否支持等共 12 项。2) 护士职业获益感量表: 应用胡菁[8]等编写的护士职业获益感量表, 该量表由团队归属感(6 个条目)、正向职业感知(7 个条目)、亲友认同(6 个条目)、自身的成长(8 个条目)、良好护患关系(6 个条目)共 5 个维度构成, 共计 33 个条目。根据 Likert5 级评分法, 从 1~5 分, 分别表示“完全不赞同”、“不赞同”、“不确定”、“赞同”和“非常赞同”, 总分为 33~165 分, 得分越高表示护士的职业获益感越强。本研究该量表 Cronbach's α 系数为 0.986。3) 护士留职意愿问卷: 该问卷为陶红[9]等翻译修订的, 共计 6 个条目, 采用 Likert5 级计分法, 第 2、3、6 题采用反向计分。早期的研究将护士留职意愿平均得分界定为: 低于 3 分的分数为低, 3~4 分为中等, 大于 4 分为高。总分为 5~30 分, 得分越高者表明护士留职意愿越强烈。本研究该问卷 Cronbach's α 系数为 0.854。

2.2.2. 样本量估算

根据多元线性回归样本量的估算方法, 样本量 n 是自变量 m 个数的 5~10 倍[10]。本研究的自变量 $m = 17$ (一般资料共 12 项, 护士职业获益感 5 个维度), 按照自变量 m 个数的 10 倍计算, 需要样本量至少为 170 例, 将 20% 的无效问卷考虑在内, 最终确定样本量 n 为 204 例。

2.2.3. 资料收集

2022 年 5 月以西安市 3 家三甲医院在职护理人员为研究对象, 使用问卷星平台设计电子版调查问卷, 利用微信平台发放问卷并向调查对象详细解释此次调查的目的、意义、填写方法及注意事项, 在获得护士知情同意后, 以匿名方式完成。问卷填写时间为 5~10 分钟。问卷调查完成后, 将所搜集到的数据进行人工筛选。共收集到问卷 918 份, 剔除因资料填写不完整 37 份, 剔除因答案呈显著规律性、大部分条目勾选同一个选项 50 份, 剔除逻辑前后矛盾问卷 71 份, 最终有效问卷 760 份, 有效率为 82.79%。

2.2.4. 统计学方法

采用 SPSS 25.0 软件进行数据资料分析。计量资料用($\bar{X} \pm S$)描述, 计数资料用频数及构成比描述; 护士留职意愿的人口社会学数据差异比较: 两组比较使用两独立样本 t 检验、多组比较使用单因素方差分析; 所有数据均满足正态分布后, 进行 Pearson 相关分析; 对所有影响因素进行共线性诊断分析, 在不存在相关性后, 对单因素分析具有统计意义的因素进行多元逐步线性回归分析; 以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义, α 为双侧概率。

3. 结果

3.1. 一般资料

760 名护理人员中性别: 男 19 人(2.5%), 女 741 人(97.5%); 婚姻状况: 未婚 249 人, 已婚 503 人, 离异 7 人, 丧偶 1 人; 最高学历: 专科 163 人, 本科 591 人, 硕士及以上 6 人; 职称: 护士 177 人, 护师 399 人, 主管护师 163 人, 副主任护师 19 人, 主任护师 2 人; 聘用形式: 在编 93 人, 非在编 667 人; 工作年限: <3 年 123 人, 3 年~171 人, 6 年~174 人, 10 年~292 人; 所在科室: 发热门诊 27 人, 住院病房 536 人, 其他 197 人; 参加外出支援 439 人, 未参加外出支援 321 人。

3.2. 护士留职意愿影响因素的单因素分析

采用两独立样本 t 检验或单因素方差分析, 对不同人口社会学资料护士的留职意愿得分进行差异比

较。结果显示：性别、最高学历、职称、聘用形式、工作年限、婚姻状况、所在科室、是否外出参加支援的护士留职意愿得分比较，差异无统计学意义($P > 0.05$)，差异有统计学意义的变量见表 1。

Table 1. Single factor analysis of nurses' intent to stay in the job (n = 760)

表 1. 护士留职意愿的单因素分析(n = 760)

因素	人数	构成比/%	留职意愿总分($\bar{X} \pm S$)	F/t	P
年龄/岁				3.237	0.04
≤30	404	53.1	21.95 ± 4.43		
31~40	310	40.8	22.50 ± 4.54		
≥41	46	6.1	23.50 ± 4.05 ^a		
职务				-5.898	<0.001
无	727	95.7	22.12 ± 4.46		
护士长及以上	33	4.3	25.58 ± 3.23		
月收入/元				4.749	0.003
≤3000	85	11.2	21.53 ± 4.79		
3001~5000	331	43.5	21.93 ± 4.58		
5001~8000	313	41.2	22.60 ± 4.29 ^a		
≥8001	31	4.1	24.55 ± 3.00 ^{abc}		
配偶是否支持				11.925	<0.001
无配偶	248	32.6	22.00 ± 4.62		
支持	479	63	22.64 ± 4.33		
不支持	33	4.4	18.88 ± 3.81 ^{ab}		

注：a: $P < 0.05$ ，与第 1 层比；b: $P < 0.05$ ，与第 2 层比较；c: $P < 0.05$ ，与第 3 层比较。

3.3. 护士留职意愿与职业获益感相关性分析(见表 2)

Table 2. Nurses' professional benefit scores and its correlation with intent to stay in the job (n = 760)

表 2. 护士职业获益感得分情况及其与留职意愿的相关性(n = 760)

职业获益感维度	总分($\bar{X} \pm S$)	条目均分($\bar{X} \pm S$)	与留职意愿的相关系数 r 值
正向职业感知	25.31 ± 4.48	3.91 ± 0.74	0.569
良好护患关系	24.84 ± 3.99	4.14 ± 0.67	0.477
亲友认同	23.86 ± 4.25	3.98 ± 0.71	0.456
团队归属感	24.31 ± 4.10	4.05 ± 0.68	0.539
自身的成长	33.12 ± 5.24	4.14 ± 0.66	0.479
总分	131.4 ± 21.08	20.22 ± 3.29	0.525

注：经 t 检验 $P < 0.01$ 。

3.4. 护士留职意愿的多元逐步线性回归分析

护士留职意愿总分作为因变量, 护士职业获益感中的 5 个维度及表 1 中有统计意义的 4 个因素作为自变量, 对护士留职意愿进行多元逐步线性回归分析, 筛选标准为 α 入=0.05, α 出 = 0.10。自变量赋值情况见表 3。护士留职意愿的主要影响因素见表 4, 可以解释护士留职意愿 36.4% 的变异。

Table 3. Assignment of independent variables (n = 760)

表 3. 自变量赋值情况(n = 760)

自变量	赋值
年龄	≤30 岁 = 1, 31~40 岁 = 2, ≥41 岁 = 3
职务	副护士长及以上 = 1, 无 = 0
月收入	<3000 元 = 1, 3001~5000 元 = 2, 5001~8000 元 = 3, ≥8001 = 4
配偶是否支持	设置“无配偶”为哑变量(0, 0), 支持(0, 1), 不支持(1, 0)
职业获益感各维度得分	原值输入

Table 4. Multiple stepwise linear regression analysis of nurses' intent to stay in the job (n = 760)

表 4. 护士留职意愿的多元逐步线性回归分析(n = 760)

变量	非标准化系数		标准化系数	t	P	共线性统计	
	b	SE	b'			容差	VIF
常量	8.65	0.838				10.326	<0.001
团队归属感	3.343	0.204	0.512	16.429	<0.001	0.946	1.057
职务	1.728	0.680	0.079	2.539	0.011	0.952	1.051
配偶不支持	-1.485	0.678	0.067	-2.152	0.032	0.959	1.042
≥8001 元	1.485	0.698	0.698	2.128	0.034	0.961	1.041

注: $R = 0.553$, $R^2 = 0.306$, 调整后 $R^2 = 0.302$, $F = 83.252$, $P < 0.001$ 。

4. 讨论

4.1. 护士留职意愿现状

本研究结果显示, 护士留职意愿总得分为(22.27 ± 4.47)分, 均分为(3.71 ± 0.74)分, 整体处于中等偏上水平, 高于李冬梅[11]等调查的 519 名护士得分。新冠疫情常态化防控时期护士留职意愿处于较高水平, 分析原因可能是: 1) 党和国家对护理人员在中国抗击疫情的斗争中所做出的重大贡献给予了高度评价, 并且习近平总书记关于进一步加强护士队伍建设的重要指示[12]中提出要拓宽护士职业路径、加强护士待遇保障、切实为护士减负等具体要求, 充分反映了党和国家对护理工作的高度重视, 对广大护理人员的关心和殷切期望, 这增加了护士对专业的认同和信心, 更愿意留在护理工作岗位上再接再厉, 实现人生价值。2) 一方面疫情防控时期护士的职业使命感高, 高于非疫情期护士的职业使命感[13], 另一方面随着大众对医护人员的关注、认可、赞扬, 让护士深深的感受到职业荣誉感和认同感[14]。

4.2. 护士留职意愿的影响因素分析

4.2.1. 团队归属感

表 4 多元逐步线性回归分析结果表明: 自变量团队归属感的标准化回归系数为 0.512 ($P < 0.001$), 绝

对值大于其他自变量的结果,这说明影响护士留职意愿的主要积极性影响因素是团队归属感,即团队归属感水平越高的护士其留职意愿越高。并且护士职业获益感 5 个维度中只有团队归属感进入了回归方程,这与周香德[15]等研究结果一致。归属感是指个人在被别人或团体认可与接纳时,在其思想上、心理上、感情上所产生的安全感、价值感、成就感、使命感的一种感觉[16]。其一旦形成后,将会使护理人员在护理工作中产生一种强烈的责任感和认同感,并在一定程度上形成一种对自己的激励心理,这对护士的工作热情和工作效率具有十分重要的意义。本研究团队归属感维度总分为(24.31 ± 4.10)分,均分为(4.05 ± 0.69)分,处于中等偏上水平,这与在疫情防控期间组织全力支持、同事相互扶持密不可分。良好的组织支持感会让护士感受到组织的尊重、关心和关注,产生强烈的安全感和归属感[17]。护理管理者身为护理团队向心力和凝聚力形成的关键人物,更应关注团队归属感低的护士,定期召开座谈会、加强护理团队文化建设,优化护士工作环境,重视对护士的人文关怀,强调以尊重为前提的沟通等措施来提高护士团队归属感。

4.2.2. 职务

表 1 显示普通护士与承担护士长及以上职务的护士留职意愿具有显著性差异,同时表 4 可以得出有无职务对护士留职意愿具有正向预测作用,即护士职务越高,留职意愿越强,这与鲍金雷[18]等调查长春市 6 所三甲医院 420 名男护士留职意愿结果一致。分析原因可能是因为疫情常态化防控时期普通护士从事超负荷、高风险的护理工作,身心承受压力较大且进修、晋升的机会较少,造成护士个人成就感偏低。而职务高的护士一般都是从经验丰富、优秀职业骨干中选拔出来的,她们更受到其他人的尊重。另外,职务高的护士有一定的临床决策权,在工作中容易实现自我价值,自我效能感及工作成就感更高[19][20]。因此,建议管理者要重视对普通护士的培养,设置合理的护士职业发展方向,拓宽职业发展路径,优化晋升、评优准则;加大护士参与决策力度和深度,适当授权;定期邀请国内外知名专家授课,创造多渠道的国内外进修学习机会,为每位护士提供公平的发展机会。

4.2.3. 配偶不支持

表 1 显示配偶不支持的护士留职意愿得分低于配偶支持及无配偶的护士,表 4 得出配偶不支持是影响护士留职意愿的主要影响因素。周滋霞[21]等对盐城市 17 所基层医院 245 名离职护士进行调查研究,分析护士离职原因发现有 32.65%的护士选择离职是因为“家人不支持”,家人不支持的护士其留职意愿更低。家人给与的不仅是情感的支持,也有实际行为上的支持。比如承担更多的家庭责任和事务,这不仅能减轻护士时间、心理压力,减少工作-家庭冲突[22],而且还能够促进护士产生积极的工作态度和心理应对,保持最佳的身心状态,全身心的投入到工作中去,更容易从工作中获益,增加其留职意愿[23]。反之,若配偶不支持,这会降低护士工作积极性,降低其对工作单位及工作内容的认同感、责任感和义务感,进而产生离职意向[24]。因此,建议护理管理者实施人性化管理模式,合理灵活排班使护士的人力资源得到最优化,使护士有时间用于家庭生活,从而赢得配偶的支持。此外,还可以定期举办邀请护士伴侣参加的交谊活动,使其了解护理工作的性质和意义,进而支持配偶的工作。

4.2.4. 月收入

表 1 显示,月收入≤3000 元与 5001~8000 元、≥8001 元的护士留职意愿差异具有统计学意义,与 3001~5000 元护士留职意愿无统计学意义,≥8001 元的护士留职意愿最高。这表明护士收入越高,其留职意愿水平越高,这与章馨曼[25]、施伟慧[26]及邸春梅[27]等研究结果一致。对于月收入≤3000 元与 3001~5000 元的护士其留职意愿无统计学差异,原因是:一方面通过数据结果可知月收入≤3000 元护士年龄均小于 30 岁,对于入职时间不长的护士,她们很容易通过提升学历、从护士升为护师以及工作年限等途径来提高收入,成为 3001~5000 元这一层级。另一方面 2021 年西安市城镇私营单位就业人员月平均工

资为 5072 元[28], 她们均低于这个标准, 因此 3001~5000 元月收入的护士不存在收入优越感。收入是重要的激励手段, 不仅是对护士辛勤付出的回报, 还是对工作价值的肯定。合理的薪资收入分配方案会调动护士工作的积极性、主动性和创造性, 反之会降低护士工作满意度[29]。护士对收入满意程度越高, 其留职意愿就越强[30]。因此, 管理者应建立合理薪酬管理体系, 将薪酬激励机制与护理人员的业绩评价制度相结合, 来提高护士薪酬满意度, 进而提高护士留职意愿。

5. 结论

综上所述, 新冠疫情常态化防控时期护士留职意愿处于较高水平, 但仍有上升的空间。团队归属感、职务、月收入及配偶是否支持是护士留职意愿的主要影响因素。因此, 护理管理者应多关心鼓励团队归属感低的护士; 重视对普通护士的培养, 拓宽护士职业发展路径, 提供公平的职业发展机会; 建立合理薪酬管理体系, 改善护士收入; 人性化管理, 合理弹性排班, 减少护士工作-家庭时间冲突, 赢得护士配偶的支持等。本研究仅选取西安市 3 家三甲医院在职护士进行横断面调查, 建议以后可以选取多中心、多层次医院护士为调查对象, 并结合质性研究对护士留职意愿的影响因素进行深入的探讨。

参考文献

- [1] 高洁青, 于浩, 隋彦. 常态化疫情防控背景下护士职业倦怠现状调查与对策[J]. 齐鲁护理杂志, 2021, 27(12): 45-46.
- [2] 丰雪荣, 华正丽. 护士工作压力源分析及应对措施[J]. 中国医药指南, 2011, 9(3): 153-154.
- [3] 医政医管局. 国家卫生健康委关于印发《全国护理事业发展规划(2021-2025 年)》的通知[EB/OL]. <http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s7653pd/202205/441f75ad347b4ed68a7d2f2972f78e67.shtml>, 2022-05-07.
- [4] 鲍金雷, 孙博伦, 胡佳慧, 等. 我国男护士留职意愿的研究进展[J]. 护士进修杂志, 2020, 35(6): 516-520, 575.
- [5] Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., et al. (2017) The Determinants and Consequences of Adult Nursing Staff Turnover: A Systematic Review of Systematic Reviews. *BMC Health Services Research*, 17, Article No. 824. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2707-0>
- [6] 肖晓玲, 张东华, 熊丽萍, 曾亚珍. 护士职业获益感对留职意愿影响的研究[J]. 中国护理管理, 2016, 16(4): 468-472.
- [7] 唐丽梅, 江倩倩, 何瑛, 田素斋. 某三级医院护士职业获益感、工作嵌入与其留职意愿的相关性研究[J]. 中华现代护理杂志, 2019, 25(32): 4203-4208.
- [8] 胡菁, 刘晓虹. 护士职业获益感问卷的编制及其信效度检验[J]. 解放军护理杂志, 2013, 30(22): 1-5.
- [9] 陶红, 王琳. 中文版护士留职意愿问卷的修订[J]. 第二军医大学学报, 2010, 31(8): 925-927.
- [10] 倪平, 陈京立, 刘娜. 护理研究中量性研究的样本量估计[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(4): 378-380.
- [11] 李冬梅, 赵晓敏. 新冠疫情背景下护士留职意愿现状及影响因素研究[J]. 中国医院统计, 2021, 28(1): 82-85.
- [12] 医政医管局. 国家卫生健康委关于学习贯彻习近平总书记重要指示精神进一步加强护士队伍建设的通知[EB/OL]. <http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s7653pd/202205/4ab8b7929c744a5eb08e5a52988cb42f.shtml>, 2022-08-10.
- [13] 徐玲, 高岚, 陈悦, 翟荣慧. 新冠肺炎疫情下泰安市抗疫一线护士职业使命感现状及其影响因素研究[J]. 中国护理管理, 2020, 20(10): 1543-1546.
- [14] 霍然, 欧阳斐, 朱柳, 张娟红. 新型冠状病毒肺炎疫情期间支援护士真实体验的质性研究[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(S1): 163-166.
- [15] 周香德, 蒋运兰, 蒋川, 等. 中医院编制护士和合同护士职业获益感和留职意愿相关性研究[J]. 世界最新医学信息文摘, 2018, 18(92): 14-17.
- [16] 张艳萍. 加强护士职业归属感和安全感提高护士工作积极性[J]. 中外医疗, 2013, 32(6): 168, 170.
- [17] 李晓愚. 我国护士留职意愿及其影响因素关系模型研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海交通大学, 2020.
- [18] 鲍金雷. 长春市三级甲等医院男护士留职意愿现状及影响因素分析[D]: [硕士学位论文]. 长春: 长春中医药大学, 2020.

- [19] Elliott, K.-E.J., Rodwell, J. and Martin, A.J. (2017) Aged Care Nurses' Job Control Influence Satisfaction and Mental Health. *Journal of Nursing Management*, **25**, 558-568. <https://doi.org/10.1111/jonm.12493>
- [20] 冯文净, 刘梦凡, 蔡方方, 等. 急诊科护士留职意愿现状及影响因素分析[J]. 全科护理, 2022, 20(25): 3548-3552.
- [21] 周滋霞, 王洪玉, 夏立平, 薛青青. 基层医院护士离职原因与再就业现状的调查分析[J]. 护理管理杂志, 2017, 17(3): 204-205.
- [22] 陈艳. 全面二孩政策下上海市三级甲等综合性医院临床护士留职意愿及其影响因素的研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海交通大学, 2020.
- [23] Wan, Q., Li, Z., Zhou, W. and Shang, S. (2018) Effects of Work Environment and Job Characteristics on the Turnover Intention of Experienced Nurses: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*, **74**, 1332-1341. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- [24] 曹晶. 护士离职倾向、影响因素及对主动离职行为的作用路径研究曹晶[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2022.
- [25] 章馨曼, 章雅青, 温弗乐, 等. 三级医院护士留职意愿现况的调查研究[J]. 解放军护理杂志, 2019, 36(11): 46-49.
- [26] 施伟慧, 朱晓萍. 助产士留职意愿的影响因素分析[J]. 护理学报, 2018, 25(8): 71-74.
- [27] 邸春梅. 内蒙古地区护士情绪智力及工作嵌入与留职意愿相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 通辽: 内蒙古民族大学, 2022.
- [28] 西安市统计局. 2021年西安市城镇非私营单位就业人员年平均工资 111078 元[EB/OL]. <http://tjj.xa.gov.cn/tjsj/tjsj/ndsj/2022/62c24d86f8fd1c4c21069562.html>, 2022-08-13.
- [29] Halcomb, E. and Bird, S. (2020) Job Satisfaction and Career Intention of Australian General Practice Nurses: A Cross-Sectional Survey. *Journal of Nursing Scholarship*, **52**, 270-280. <https://doi.org/10.1111/jnu.12548>
- [30] 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(4): 35-41.