

• 护理管理 •
• 论 著 •

新入职硕士学历护士离职意愿的纵向调查及其影响路径分析

杨政宇¹, 肖丽娜², 刘佳², 杨淑芬², 韩珊²

摘要: **目的** 了解新入职硕士学历护士入职不同时间离职意愿的现状及其多因素影响路径。 **方法** 采用便利抽样法, 以我国 52 所医院新入职的 500 名硕士学历护士为研究对象, 分别于入职 3 个月、6 个月、12 个月采用一般资料调查表、护士职场适应度量表、护士工作满意度量表、护士组织支持感量表、护士职业获益感量表、离职意愿量表进行 3 轮调查。 **结果** 464 名新入职硕士学历护士完成 3 轮调查。入职 3 个月、6 个月、12 个月硕士学历护士的离职意愿得分分别为 (15.10±3.05)、(18.89±3.05)、(16.98±3.08) 分。回归分析结果显示, 入职不同时间的职场适应度、工作满意度、职业获益感、组织支持感对离职意愿有显著影响 (均 $P < 0.05$)。组织支持可直接影响离职意愿, 职场适应度、职业获益感、护士工作满意度在组织支持与离职意愿间的中介作用占总效应的 92.47%。 **结论** 新入职硕士学历护士的离职意愿总体处于较高水平, 并随时间变化呈先升后降的动态变化趋势, 入职 6 个月最高; 组织支持感、职场适应度、职业获益感、工作满意度对新入职硕士学历护士离职意愿存在直接或间接效应。

关键词: 新入职护士; 硕士学历护士; 离职意愿; 组织支持感; 职场适应度; 职业获益感; 工作满意度; 影响因素

中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.21.062

Turnover intention of newly graduated master degree nurses: a longitudinal study and multifactorial path analysis

Yang Zhengyu, Xiao Lina, Liu Jia, Yang Shufen, Han Shan. Operating Room, The Second Affiliated Hospital of Guizhou University of Traditional Chinese Medicine, Guiyang 550001, China

Abstract: **Objective** To describe turnover intention of newly graduated master degree nurses at different time points and to test a multifactorial path model. **Methods** A convenience sample of 500 newly graduated master degree nurses were selected from 52 hospitals in China. They were asked to complete a battery of questionnaires, including a general data questionnaire, the Nurses' Workplace Adaptability Scale, the Nurses' Job Satisfaction Scale, the Survey of Nurse Perceived Organizational Support, the Questionnaire of Nurses' Perceived Professional Benefits, and the Turnover Intention Scale when they entered nursing workforce at 3, 6, and 12 months. **Results** A total of 464 nurses completed three rounds of survey. The turnover intention scored (15.10±3.05), (18.89±3.05), and (16.98±3.08) when they entered nursing workforce at 3, 6, and 12 months, respectively. Regression analysis showed that workplace adaptability, job satisfaction, perceived professional benefits, and perceived organizational support at different time points had significant impacts on turnover intention (all $P < 0.05$). Organizational support not only had direct effect on turnover intention, but also had indirect effect mediated by work adaptability, perceived professional benefits, and job satisfaction, with the mediating effect accounting for 92.47% of the total effect. **Conclusion** Turnover intention of newly graduated master degree nurses is generally at a high level, and shows a trend of first rising and then falling, with a peak at 6 months after employment. Organizational support, workplace adaptability, perceived professional benefits, and job satisfaction have direct or indirect effects on turnover intention of newly graduated master degree nurses.

Keywords: newly graduated nurses; master degree nurse student; turnover intention; perceived organizational support; workplace adaptability; professional benefits; job satisfaction; influencing factors

硕士学历护士作为护理专业高水平人才, 对护理队伍的建设及护理事业的发展有着重要的推动作用。然而由于我国护理学研究生教育起步较晚, 高校及医院对硕士学历护士的培养目标和计划在总体上存在一定差异, 导致临床新入职的硕士学历护士对其未来职业定位与发展方向的认知较为模糊, 容

易在职业角色把握度不够准确的情况下产生离职意愿, 进而引发离职决策行为, 这已然成为了护理队伍高水平建设及护理事业高质量发展过程中难以忽视的问题^[1]。研究显示, 硕士学历护士的离职意愿处于较高水平^[1], 但目前对护士离职意愿的调查多为横断面研究, 缺乏对时间变化趋势的探讨; 此外, 鲜见关于硕士学历护士离职意愿多因素作用路径分析研究^[1-3]。离职意愿的产生机制较为复杂, 既往研究显示: 工作满意度在组织支持感对离职意愿的影响中起部分中介作用; 增强组织支持感可以提升护士的职业获益感, 降低离职率; 组织支持感可通过职业

作者单位: 贵州中医药大学第二附属医院 1. 手术室 2. 护理部

(贵州 贵阳, 550001)

杨政宇: 男, 硕士, 主管护师, 1062931512@qq.com

通信作者: 肖丽娜, 1140957096@qq.com

收稿: 2024-05-26; 修回: 2024-08-15

获益感的中介作用间接影响工作满意度;组织支持感对新入职护士的职场适应度有正向调节作用;职场适应度水平较高的护士能够更容易地在从业过程中体会到职业给予自身的收获和益处,因而离职率较低^[4-8]。鉴于此,本研究通过纵向调查新入职硕士学位护士的离职意愿,以明确其在时间上的变化情况,同时建立该群体离职意愿的多因素作用路径模型,以期为护理管理者采取针对性措施降低新入职硕士学位护士的离职意愿提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 通过全国高校毕业生毕业去向登记系统,采用便利抽样法,选取 2021 年 8 月至 2023 年 10 月在贵州省、四川省、重庆市、广东省、广西壮族自治区、浙江省、福建省、河南省、北京市、天津市、内蒙古自治区、吉林省和黑龙江省 52 所医院新入职的硕士学位护士为研究对象。纳入标准:①具有护士执业资格证书;②新入职护士,工作总年限 ≤ 3 个月;③在本院从事一线临床护理工作;④知情同意参加本研究。排除标准:同时参与其他相关研究。剔除标准:①研究期间出现离职行为;②调查节点间期,因调岗、休假、进修、培训、留职升学等不在一线临床护理岗位时间持续 1 个月以上。脱落标准:在研究期间因各种原因主动退出或失访。本研究符合《赫尔辛基宣言》要求。本研究为描述性研究,同时结合协方差结构模型对样本量的需求,确定本研究样本量至少为量表最大条目数的 10~20 倍^[9]。本研究中量表最多条目数为 33,因此样本量至少为 330~660,同时考虑 10% 的失访率,最终本研究确定样本量为 500。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 由研究者自行设计,包括性别、年龄、职称、医院类别、医院级别、聘用方式、工作年限。

1.2.1.2 护士职场适应度量表 由 Fujimoto 等^[10]编制,刘丽平等^[11]汉化并修订,主要用于测量工作年限 ≤ 1 年的新入职护士职场适应度。该量表包括工作环境与氛围(11 个条目)、业务自主(2 个条目)、上司关系(4 个条目)3 个维度 17 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“完全不符合”到“完全符合”分别计 1~5 分。总分 17~85 分,分数越高,表明临床适应力越强。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.925。

1.2.1.3 护士工作满意度量表 该量表为国际护理人力资源研究问卷,后经尤黎明等^[12]汉化并引入国内。包括 9 个条目。各条目采用 4 级评分法,从“非常不满意”到“非常满意”分别计 1~4 分。总分 9~36 分,得分越高,说明对工作满意程度越高。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.831。

1.2.1.4 护士组织支持感量表 由王皓岑等^[13]编制,用于测量临床护士在工作中对来自科室或(和)医院给予其支持、重视和关心的综合感受。包括 15 个条目,各条目采用 Likert 5 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~5 分。总分为 15~75 分,得分越高,表明感知到的组织支持程度越高。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.885。

1.2.1.5 护士职业获益感量表 由胡菁等^[14]编制,用于评估护士的职业获益感受情况。包括正向职业感知(7 个条目)、亲友认同(6 个条目)、团队归属感(6 个条目)、良好护患关系(6 个条目)、自身成长(8 个条目)5 个维度 33 个条目。各条目采用 Likert 5 级评分法,从“很不同意”到“很同意”分别计 1~5 分。总分 33~165 分,分数越高,表明职业获益感越强。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.902。

1.2.1.6 离职意愿量表 由 Michaels 等^[15]编制,李经远等^[16]汉化。包括辞去目前工作的可能性(2 个条目)、寻找其他工作的动机(2 个条目)、获得其他工作的可能性(2 个条目)3 个维度 6 个条目。各条目采用 4 级评分法,从“从不”到“经常”分别计 1~4 分。总分 6~24 分,得分越高,表明离职意愿越强。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.858。

1.2.2 调查方法 正式调查前,选取 50 名符合研究标准的对象进行预调查,以评定量表的信度及效度。研究者在全国高校毕业生毕业去向登记系统上获取毕业研究生的联系方式及工作单位,通过电话进行沟通,同时请研究对象推荐其他符合纳入标准的对象。正式调查时,研究人员分别在硕士学位护士入职 3 个月、6 个月、12 个月时,使用网络问卷星分批次进行 3 轮调查,要求研究对象在收到量表后的 1 周内完成填写。每轮调查后,研究人员将填写后的量表统一输出,双人逐一检查,对答案一致率超过 50% 或数据缺失 10% 以上(数据缺失 10% 以下使用条件平均值法插补)的量表,定义为无效量表,予以剔除,剔除者无法参与下一轮调查。此次调查中,共有 488 名研究对象完成了第 1 轮调查(共调查 500 人,其中 12 人对量表规律性作答),475 名研究对象完成了第 2 轮调查(共调查 488 人,其中 4 人留职参加外院进修培训,5 人主动退出研究,4 人离职),464 名研究对象完成了第 3 轮调查(共调查 475 人,其中 5 人调离至护理部任职,1 人离职,3 人主动退出研究,2 人未按要求填写量表即数据缺失 10% 以上且无法补充)。

1.2.3 统计学方法 使用 EpiData3.1 进行数据管理,数据核查后,使用 SPSS26.0 和 Amos26.0 软件进行数据统计。统计方法包括量表信效度检验、描述性统计分析、差异性检验、重复测量方差分析、相关性分析、多元线性回归分析、协方差结构模型。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 新入职硕士学历护士一般资料 全程按照研究设计标准参与本次纵向调查的临床新入职硕士学历护士 464 人。其中男 32 人,女 432 人;年龄 25~29 岁,其中 25 岁 6 人,26 岁 154 人,27 岁 147 人,28 岁 152 人,29 岁 5 人;护师 442 人,护士 22 人;有编制 252 人,合同制 212 人;中西医结合医院 65 人,中医医院 63 人,专科医院 36 人,综合医院 300 人。

2.2 不同入职时间硕士学历护士离职意愿、职场适应度、工作满意度、组织支持感及职业获益感的纵向变化比较 随着入职时间的增加,离职意愿及其 3 个维度呈先升后降的趋势,职场适应度、工作满意度、组织支持感及职业获益感呈先降后升的趋势,见表 1。

2.3 新入职硕士学历护士离职意愿、职场适应度、工作满意度、组织支持感、职业获益感的相关性分析 见表 2。

表 1 入职不同时间硕士学历护士离职意愿及其 3 个维度、职场适应度、工作满意度、组织支持感及职业获益感的纵向变化比较

入职时间	离职意愿				职场适应度	工作满意度	组织支持感	职业获益感
	总分	辞去目前工作的可能性	寻找其他工作的动机	获得其他工作的可能性				
3 个月	15.10±3.05	4.68±1.03	5.03±1.09	5.39±1.04	46.57±12.18	19.92±3.05	35.03±5.20	81.07±19.95
6 个月	18.89±3.05	5.96±1.09	6.32±1.04	6.61±1.04	42.40±12.37	15.12±3.06	29.39±5.22	72.76±20.30
12 个月	16.98±3.08	5.35±1.04	5.64±1.05	5.99±1.10	45.34±12.36	18.03±3.08	33.22±5.18	79.21±20.23
F	137.903	53.477	64.976	51.644	126.976	162.216	154.057	122.454
P	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

表 2 新入职硕士学历护士离职意愿、职场适应度、工作满意度、组织支持感、职业获益感的相关系数

项目	入职 3 个月				入职 6 个月				入职 12 个月			
	职场适应度	工作满意度	组织支持感	职业获益感	职场适应度	工作满意度	组织支持感	职业获益感	职场适应度	工作满意度	组织支持感	职业获益感
离职意愿	-0.978	-0.999	-0.992	-0.988	-0.977	-0.999	-0.992	-0.989	-0.977	-0.999	-0.992	-0.990
职场适应度	1.000	0.977	0.985	0.971	1.000	0.977	0.985	0.973	1.000	0.976	0.984	0.973
工作满意度		1.000	0.992	0.989		1.000	0.992	0.990		1.000	0.992	0.990
组织支持感			1.000	0.987			1.000	0.989			1.000	0.988

注:均 $P < 0.001$ 。

2.4 新入职硕士学历护士离职意愿的回归分析 由于本研究中的一般资料对临床新入职硕士学历护士离职意愿的影响无统计学意义(均 $P > 0.05$)。因此,以离职意愿为因变量,以职场适应度、工作满意度、组

织支持感、职业获益感为自变量,进行多元线性逐步回归分析, $\alpha_{入} = 0.05$ 、 $\alpha_{出} = 0.10$ 。结果显示,在入职 3 个月、6 个月、12 个月,4 个变量均对离职意愿有显著负向影响,见表 3。

表 3 新入职硕士学历护士离职意愿的多元回归分析

入职时间	自变量	β	SE	β'	t	P	VIF
3 个月	常数	34.877	0.174		200.946	<0.001	
	职场适应度	-0.004	0.003	-0.015	-2.142	0.014	1.803
	工作满意度	-0.922	0.019	-0.922	-47.417	<0.001	2.167
	组织支持感	-0.034	0.013	-0.058	-2.581	0.010	2.265
	职业获益感	-0.001	0.002	-0.004	-2.287	0.012	1.782
6 个月	常数	34.079	0.131		260.362	<0.001	
	职场适应度	-0.003	0.003	-0.013	-2.015	0.017	3.950
	工作满意度	-0.927	0.019	-0.927	-47.677	<0.001	2.867
	组织支持感	-0.036	0.013	-0.062	-2.705	0.007	4.649
	职业获益感	-0.001	0.003	-0.002	-2.123	0.015	3.441
12 个月	常数	35.027	0.155		226.382	<0.001	
	职场适应度	-0.003	0.003	-0.011	-1.934	0.035	2.110
	工作满意度	-0.909	0.019	-0.909	-46.637	<0.001	3.041
	组织支持感	-0.044	0.013	-0.075	-3.438	0.001	4.410
	职业获益感	-0.001	0.003	-0.004	-2.270	0.013	2.815

注:①入职 3 个月, $R^2 = 0.856$,调整 $R^2 = 0.851$;Durbin-Watson 值 = 1.375; $F = 59.331$, $P < 0.001$ 。②入职 6 个月, $R^2 = 0.885$,调整 $R^2 = 0.862$;Durbin-Watson 值 = 1.381; $F = 38.744$, $P < 0.001$ 。③入职 12 个月, $R^2 = 0.812$,调整 $R^2 = 0.792$;Durbin-Watson 值 = 1.357; $F = 25.219$, $P < 0.001$ 。

2.5 结构方程模型的构建 根据重复测量方差分析结果以及离职意愿的多元回归分析结果可知:新入职硕士学历护士在入职 6 个月时的离职意愿、职场适应度、工作满意度、组织支持感、职业获益感的得分变化最显著,且 4 个变量对离职意愿变异的解释程度最高。因此,本研究选择新入职硕士学历护士在入职 6 个月

时(第 2 轮调查)的调查数据作为数据基础构建结构方程模型(最大似然估计法),见图 1。结构模型的拟合度指标: $\chi^2/df = 1.814$, $RMR = 0.078$, $SRMR = 0.008$, $GFI = 0.813$, $AGFI = 0.804$, $NFI = 0.957$, $IFI = 0.959$, $CFI = 0.959$, $RMSEA = 0.048$,模型拟合较好。离职意愿的标准化效应分解见表 4。

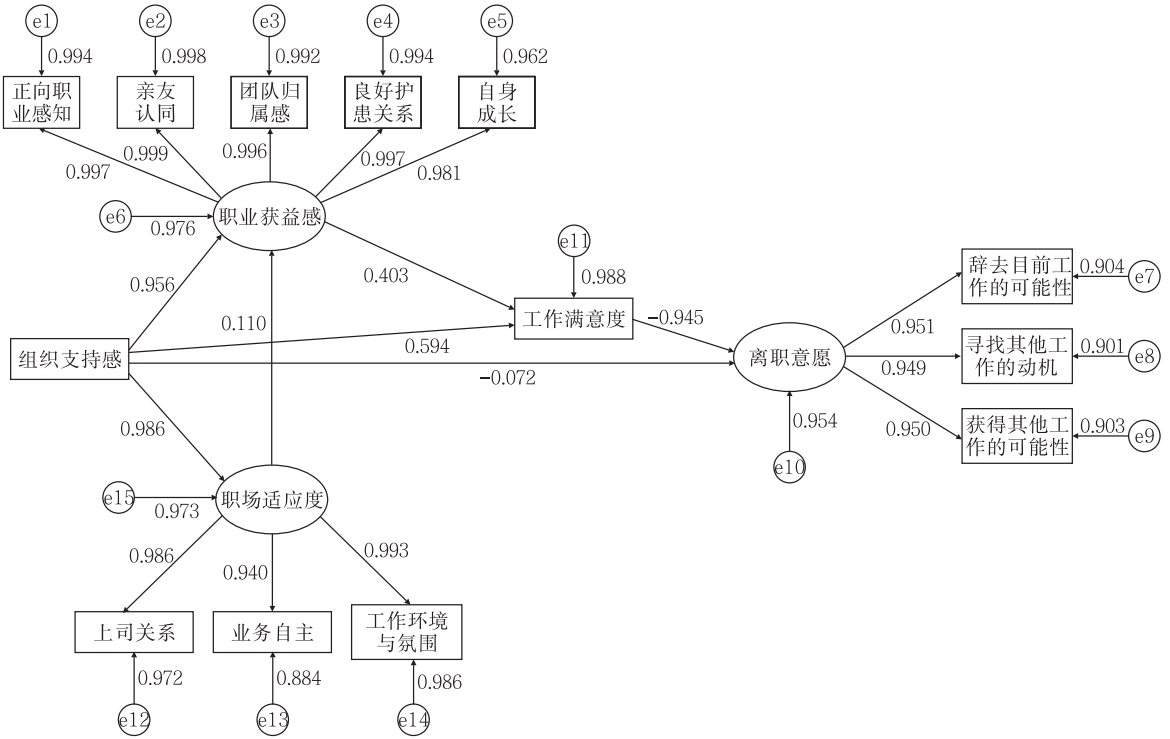


图 1 离职意愿作用路径的结构模型

表 4 离职意愿的标准化效应分解

构面	效应路径	路径效应	总效应	效应占比(%)	
		(95%CI)	(95%CI)	直接效应	间接效应
组织支持感	组织支持感→职业获益感→工作满意度→离职意愿	-0.364(-0.378,-0.351)	-0.956(-0.962,-0.948)	7.53	92.47
	组织支持感→工作满意度→离职意愿	-0.561(-0.573,-0.550)			
	组织支持感→离职意愿	-0.072(-0.075,-0.069)			
	组织支持感→职场适应度→职业获益感→工作满意度→离职意愿	-0.041(0.036,0.048)			
职场适应度	职场适应度→职业获益感→工作满意度→离职意愿	-0.042(-0.046,-0.038)	-0.042(-0.046,-0.038)	0	100
职业获益感	职业获益感→工作满意度→离职意愿	-0.381(-0.452,-0.359)	-0.381(-0.452,-0.359)	0	100
工作满意度	工作满意度→离职意愿	-0.945(-0.960,-0.932)	-0.945(-0.960,-0.932)	100	0

3 讨论

3.1 新入职硕士学历护士工作 12 个月内离职意愿

呈现先升后降趋势 与同类研究^[1-3]相比,在本研究 3 轮调查中,新入职硕士学历护士的离职意愿处于较高水平,其中,在入职 3 个月时的离职意愿水平最低,在入职 6 个月时的离职意愿水平最高。硕士学历护士通常具有更强的专业理论知识和科研能力,他们对于护理工作的期待可能也更高。入职后,面对实际工作与自身预期不符,可能会产生较大的心理落差,诱发离职意愿。同时,新入职硕士学历护士需要将理论知识转化为实践操作,这个过程可能伴随着压力和挑战,如果组织支持不足,或者工作环境不利于新知识的运用,其可能会感到挫败,进而增加离职意愿、调岗

及离职行为的可能性。此外,硕士学历护士可能对自己的职业发展有更明确的规划,如果组织内部晋升发展有限,可能导致他们考虑离职寻求更好的发展平台。

从纵向调查结果的总体变化水平上看,新入职硕士学历护士的离职意愿水平呈先升后降的变化趋势。入职初期,新入职硕士学历护士可能对工作环境、工作内容以及与同事的相处等方面存在不适应,需要时间去适应组织文化和护理工作流程,此时组织支持感较低,同时因为实际工作与自身预期可能存在差距,导致工作满意度不高,出现一定程度的离职意愿,并且这种感受会在一段时间内随着时间的推移而增强;随着新入职硕士学历护士开始逐渐适应工作环境,工

作效率和护理技能也随之提高,同事间也建立了良好的关系,在这个阶段,他们开始感受到组织的认可和支持,并且在组织中找到了属于自己的位置,对工作的掌握程度、满意度和成就感逐渐增强,能够看到自己工作的价值和成果,组织支持感、工作满意度、职业获益感会逐渐提高,离职意愿水平开始下降。

3.2 组织支持感对新入职硕士学历护士离职意愿的作用 护士组织支持感是指护士在工作中对来自科室或(和)医院给予其支持、重视和关心的主观综合感受。在本研究中,护士组织支持感对护士离职意愿有负向影响作用,其作用路径不仅存在直接作用,还可以通过职业获益感、工作满意度、职场适应度间接作用于护士离职意愿。这恰好验证了其他学者^[16-17]的研究假设:护士组织支持感与离职意愿之间存在多路径效应。从护士组织支持感的作用路径及总效应强度上看,其偏低水平是导致新入职硕士学历护士的离职意愿处于较高水平的根本原因之一,这意味着如果组织能够给予护士足够的支持和关心,那么护士的离职意愿可能会大大降低。因此,提高护士组织支持感以改善新入职硕士学历护士的离职意愿是首要举措。一方面合理配置人力资源,防止新入职硕士学历护士因任务过重而产生职业倦怠;另一方面,搭建新入职护士关怀与支持平台,引导其做好职业生涯规划,使其充分感受到来自组织的尊重和理解,增强其在组织中的主人翁意识感。

3.3 职场适应度对新入职硕士学历护士离职意愿的作用 护士职场适应度是指护士在工作中适应相关环境、规范及任务,并建立起和谐关系的能力。本研究中,职场适应度通过职业获益感及工作满意度间接影响离职意愿,护士职场适应度对护士离职意愿有负向影响作用,与有关研究^[18]观点相同。职场适应能力相对较高的新入职硕士学历护士,其对自身职业生涯的规划相对更具有合理性^[19],在积极融入组织环境时更容易看到个人成长和职业发展的机会,并感受到职业获益,获得满意的工作体验,进而影响其工作满意度,并最终体现在离职意愿这一对工作的综合心理感受上。护理管理者应采取积极的干预措施提高其职业情感体验,缩小其实际职业获益感与期待职业获益感之间的心理差异,从而加深其对组织的情感投入,进一步改善其工作满意度,降低其离职意愿,促使其与组织共同成长,共同发展。

3.4 职业获益感对新入职硕士学历护士离职意愿的作用 职业获益感是指护士在工作中所感知到的,因职业而获益的程度,包括实际获益和精神获益,是一种对职业积极情感体验的认知适应方式。在本研究中,护士职业获益感对护士离职意愿有负向影响作用,其作用路径是通过护士工作满意度的中介效应间接影响护士离职意愿,这与其他学者^[20]的研究结果相似。护士职业获益感作为一种积极的工作情感体

验,其对护士职业的正向认知及自我管理有着重要的引导价值,当新入职硕士学历护士能够感受到所从事的职业给自身带来的真实益处,获得满足感、有意义感、有价值感,其就会对所从事的护士职业充满热情,这种积极的情感体验会激发回报组织的行为,产生削弱离职意愿的心理暗示。护理管理者一方面应改善新入职硕士学历护士的实际获益感,使其感受到护士职业所带来的物质回报、切实利益、职业发展与其自身职业规划相吻合,进而提高护士的工作积极性;另一方面强化精神获益,良好的护患关系、团队的归属感、亲友的认同感、职业的成就感是获得职业积极情感体验的重要途径,收获更多的肯定性评价是提升新入职硕士学历护士职业获益感的重要基石。

3.5 工作满意度对新入职硕士学历护士离职意愿的作用 护士工作满意度是指护士从工作中获得满足感的程度,是对自身工作或工作经历的评价所产生的情绪反应。在本研究中,护士工作满意度对护士离职意愿有直接负向影响作用,是多数因素作用于护士离职意愿的必经节点,这与冯晓琳等^[21]的研究结果相似。护士工作满意度是一个受多因素调节的复杂变量,从其作用效果的最终结局来看,通常指向心理意愿与决策行为,是心理及行为改变理论的重要组成部分。对于护理管理者,在降低新入职硕士学历护士离职意愿的干预措施中,改善护士工作满意度是显效最快、能量损失最低的途径。在改善工作满意度方面,护理管理者的干预措施要始终聚焦到新入职硕士学历护士的需求与供给方面的问题,因为满足不同层次的需求,优化激励因素是改善护士工作满意度最核心的原则,其内容主要包括工作强度分配、薪酬待遇体系、同事关系、发展晋升空间、家庭和工作的平衡关系、社交需求等^[22]。

4 结论

目前我国新入职硕士学历护士的离职意愿总体处于较高水平,并在入职12个月内呈现先升后降的动态变化趋势;组织支持感、职场适应度、职业获益感、工作满意度随时间变化呈先降后升的动态变化趋势,其对离职意愿存在直接或间接的负向效应。护理管理者应给予组织支持,帮助新入职硕士学历护士提高职业获益感,增强职场适应度,以提高工作满意度,减少其离职意愿,提高护理队伍的稳定性。

参考文献:

- [1] 李晓丹,张诗怡,赵体玉,等.专业自我概念在硕士学历护士工作满意度与离职意愿间的中介效应[J].中华护理杂志,2021,56(7):1038-1043.
- [2] 陈泓颖,李国宏.护士离职意愿影响因素及干预的研究进展[J].护理学杂志,2017,32(12):106-108.
- [3] 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.

[4] 董芳芳,赵书敏,李艺娜,等. 磁性医院管理对基层托管二级民营医院护士离职率的影响[J]. 护理学杂志,2021,36(13):58-61.

[5] 王冬华,岳菁华,吴维顺,等. 二甲医院护士组织支持感与职业获益感的相关性研究[J]. 护理学杂志,2017,32(8):69-71,95.

[6] 卓荣新. 护士职业获益感、工作环境和工作满意度对工作投入的影响及机制研究[D]. 济南:山东第一医科大学,2022.

[7] 孔颖,宋开兰,张迪,等. 新入职护士职场适应的研究进展[J]. 护理学杂志,2023,38(1):125-128.

[8] 赵彦琴,张兰芳,华龙春,等. 我国护士职业获益感相关研究的文献计量学分析[J]. 海南医学,2023,34(19):2855-2859.

[9] 方积乾. 生物医学研究的统计方法[M]. 北京:高等教育出版社,2007:255-281.

[10] Fujimoto H, Takama S. Re-examination of Nurses' Workplace Adaptability Scale [J]. The Journal of the Nursing Society of University of Toyama,2013,13(1):25-33.

[11] 刘丽丽,吕路,郑雅宁,等. 护士职场适应度量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究,2021,35(3):391-395.

[12] 尤黎明,刘可,张利峰,等. 我国医院护理人力资源的调查研究(测量工具)[J]. 护士进修杂志,2012,27(22):2026-2028.

[13] 王皓岑,章雅青,钱艳. 护士组织支持感问卷的编制与测评[J]. 中国护理管理,2014,14(6):580-583.

[14] 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.

[15] Michaels C E, Spector P E. Causes of employee turnover: a test of the mobley, griffeth, hand, and meglino model[J]. J Appl Psychol,1982,67(1):53-59.

[16] 李经远,李栋荣. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联性研究:以工业技术研究院员工为例[J]. 中华管理学报,2003(1):21-44.

[17] 季加翠. 山东省精神科护士离职意愿现状及其与组织沉默、组织支持感关系的研究[D]. 济南:山东大学,2023.

[18] 葛文杰,石珂,张海玲. 471 名本科及以上学历新护士职场适应度现状及影响因素分析[J]. 护理学报,2021,28(23):53-57.

[19] 董婉儿. 医务人员组织支持感、职业认同感与隐性缺勤的关系研究[D]. 广州:南方医科大学,2023.

[20] 王美竹. 护士职业获益感与工作投入的关系研究[D]. 沈阳:辽宁中医药大学,2023.

[21] 冯晓琳,尚少梅,刘聪颖,等. ICU 护士工作特征与工作满意度及离职意愿的研究[J]. 护理学杂志,2018,33(23):66-68.

[22] 孙明丽. 中医医院护士工作满意度及影响因素研究[D]. 北京:北京中医药大学,2022.

(本文编辑 吴红艳)

(上接第 10 页)

[19] Thabet A M, Sayed Z A. Effectiveness of the premature infant oral motor intervention on feeding performance, duration of hospital stay, and weight of preterm neonates in Neonatal Intensive Care Unit: results from a randomized controlled trial[J]. Dimens Crit Care Nurs,2021,40(4):257-265.

[20] Brun G, Fischer F C, Giannoni E, et al. Factors associated with postmenstrual age at full oral feeding in very preterm infants[J]. PLoS One,2020,15(11):e024-e029.

[21] Hwang Y S, Ma M C, Tseng Y M, et al. Associations among perinatal factors and age of achievement of full oral feeding in very preterm infants[J]. Pediatr Neonatol,2013,54(5):309-314.

[22] Muir H, Kidanemariam M, Fucile S. The impact of infant and maternal factors on oral feeding performance in premature infants[J]. Phys Occup Ther Pediatr,2022,42(2):130-136.

[23] Khan Z, Sitter C, Dunitz-Scheer M, et al. Full oral feeding is possible before discharge even in extremely preterm infants[J]. Acta Paediatr,2019,108(2):239-244.

[24] 迟嘉婧,李敏敏,于万慧,等. 早产儿达完全经口喂养时间影响因素的系统评价和 Meta 分析[J]. 军事护理,2023,40(7):89-92.

[25] Fucile S, Phillips S, Bishop K, et al. Identification of a pivotal period in the oral feeding progression of preterm infants[J]. Am J Perinatol,2019,36(5):530-536.

[26] 乐琼,陶晶,兰红,等. 早产儿基于提示喂养管理的最佳证据总结[J]. 护理学杂志,2023,38(14):21-26.

[27] 王丽,吕天婵,李丽玲,等. 阶段性经口喂养促进方案在胎龄小于 32 周早产儿中的应用研究[J]. 中华护理杂志,2023,58(6):701-706.

[28] Park J. Sleep promotion for preterm infants in the NICU [J]. Nurs Womens Health,2020,24(1):24-35.

[29] Griffith T T, Bell A F, White-Traut R, et al. Relationship between duration of tube feeding and success of oral feeding in preterm infants[J]. J Obstet Gynecol Neonatal Nurs,2018,47(5):620-631.

[30] 黄婷,郑剑煌,林春燕. 感官刺激对早产儿神经发育影响的研究进展[J]. 中华护理杂志,2023,58(12):1456-1462.

[31] Fucile S, Dow K. A unique clinical tool for the evaluation of oral feeding skills in infants[J]. Can J Occup Ther,2023,90(3):240-248.

[32] Thomas T, Goodman R, Jacob A, et al. Implementation of cue-based feeding to improve preterm infant feeding outcomes and promote parents' involvement[J]. J Obstet Gynecol Neonatal Nurs,2021,50(3):328-339.

[33] 吕天婵,张玉侠,胡晓静,等. 早产儿经口喂养结局影响因素的概况性评价[J]. 护理学杂志,2019,34(1):87-90.

(本文编辑 吴红艳)