·调查研究·

麻醉医生工作－家庭冲突对工作满意度及离职倾向的影响

郑志楠[1]　李文玉[1]　李福军[2]　孙涛[1]　张淑娥[1]　王真[1]　谢瑶[1]
王汝佳[1]　曹德品[1]　杨立斌[3]
[1]哈尔滨医科大学公共卫生学院　150081;[2]哈尔滨医科大学附属第一医院麻醉科　150081;[3]哈尔滨医科大学高教研究与教学质量评估中心　150081
通信作者:杨立斌,Email:yanglib@126.com

【摘要】 目的　探讨黑龙江省麻醉医生工作-家庭冲突对工作满意度及离职倾向的影响。**方法**　采用纸质问卷调查法收集数据。采用描述性统计分析、Pearson 相关分析及多元线性阶层回归分析检验工作-家庭冲突对工作满意度及离职倾向的影响。**结果**　麻醉医生工作-家庭冲突的均值为(2.99 ± 0.57),麻醉医生工作-家庭冲突对工作满意度具有显著的负向影响(β=-0.248,P<0.01);对离职倾向具有显著的正向影响(β=0.329,P<0.01)。**结论**　黑龙江省麻醉医生工作-家庭冲突处于中等偏上水平,并且会降低工作满意度,提高离职倾向。

【关键词】 麻醉医生;　工作-家庭冲突;　工作满意度;　离职倾向
【中图分类号】 R197
基金项目:黑龙江省高等教育学会高等教育科学研究“十三五”规划课题项目(16G086)
DOI:10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2019.02.021

Impact of work-family conflict on job satisfaction and turnover intention of anesthesiologists

Zheng Zhinan[1], Li Wenyu[1], Li Fujun[2], Sun Tao[1], Zhang Shue[1], Wang Zhen[1], Xie Yao[1], Wang Rujia[1], Cao Depin[1], Yang Libin[3]
[1]School of Public Health, Harbin Medical University, Harbin 150081, China; [2]Department of Anesthesiology, the First Affiliated Hospital of Harbin Medical University, Harbin 150081, China; [3]Center of Higher Education Research and Teaching Quality Assessment, Harbin Medical University, Harbin 150081, China
Corresponding author: Yang Libin, Email: yanglib@126.com

【Abstract】 Objective　To explore the impact of work-family conflict on job satisfaction and turnover intention of anesthesiologists in Heilongjiang Province. **Methods**　Questionnaire survey was used for data collection. Descriptive statistics, Pearson correlation analysis and multivariate linear hierarchy regression analysis were performed to analyze the impact of work-family conflict on job satisfaction and turnover intention of anesthesiologists. **Results**　The average value of work-family conflict among anesthesiologists was (2.99 ± 0.57). The finding indicated that work-family conflict of anesthesiologists had a significant negative effect on job satisfaction (β=-0.248, P<0.01) and a positive effect on turnover intention (β=0.329, P<0.01). **Conclusion**　Anesthesiologists' work-family conflict is above the middle level in Heilongjiang Province. The work-family conflict of anesthesiologists can reduce job satisfaction and increase turnover intention.

【Key words】 Anesthesiologist;　Work-family conflict;　Job satisfaction;　Turnover intention
Fund program: The 13th Five-Year Plan of Higher Education Science Research of Heilongjiang Provincial Institute of Higher Education (16G086)
DOI:10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2019.02.021

麻醉医生是一个充满挑战的职业[1]。麻醉医生在患者围手术期担任着确保手术患者生命安全的重要责任[2],并且在手术过程中长时间处于高度紧张的状态。国内大部分医院麻醉医生人力资源短缺,麻醉科医生多超负荷工作[3]。他们除了要担负职业特有的责任与压力,同样也要承担家庭的责任。麻醉工作高风险、高负荷、高压力,麻醉医生在工作中消耗过多的精力与能量,在照顾家庭方面付出较少,使得工作与家庭生活难以维持平衡,易引发工作-家庭冲突。

工作-家庭冲突即源于工作领域与家庭领域中的压力造成两者之间的角色冲突[4]。换言之,当个体履行工作(家庭)责任时会阻碍其履行另一方面的责任。并且工作-家庭冲突具有双向性,即工作-家庭冲突与家庭-工作冲突。研究表明,工作-家庭冲突会对工作及家庭产生负面影响,如较低的工作满意度及生活满意度,引发职业倦怠,乃至离职等问题[5]。这种情况在医护人员中更为明显。目前,国内关于工作-家庭冲突的研究对象大多为临床医生及护士,以麻醉医生为研究对象的相关文献则相对较少。本研究以黑龙江省麻醉医生为例,旨在探讨麻醉医生工作-家庭冲突对工作满意度及离职倾向的影响,为改善麻醉医生的工作-家庭冲突现状提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究采用方便抽样方法,选取黑龙江省 9 家三级甲等医院中临床麻醉医生作为研究对象。采用统一发放的纸质问卷,现场回收。共发放问卷 300 份,回收有效问卷 278 份,剔除无效问卷 22 份,有效回收率为 92.7%。纳入标准:具有执业医师资格证书且在麻醉科室工作的正式医生。排除标准:非麻醉医生、进修医生、实习生以及不同意参与本研究者。质量控制:调查前均取得被调查者的知情同意,并承诺调查结果仅用于科学研究,不做单独的问卷分析,对调查结果完全保密。调查时严格按照纳入标准及排除标准选择研究对象。对回收后的问卷进行逐一筛选,剔除明显按固定模式作答、缺失项过多的问卷。

1.2 测量工具

1.2.1 基本信息

本研究采用自行设计的基本信息情况表,包括性别、年龄、婚姻状况、最高学历、职称、每天工作时间。

1.2.2 工作-家庭冲突测量工具

采用 Carlson[6]编制的工作-家庭冲突量表(Work-Family Conflict Scale)。对麻醉医生及医院管理专家进行访谈及咨询,根据访谈及咨询结果,结合麻醉医生工作特点,采用探索性因子分析方法,对原有量表条目进行修订,修订后的量表共计 18 个测量条目,包含 5 个维度。采用李克特 5 分等级尺度,即 1~5 分别代表“非常不同意”至“非常同意”。得分越高代表工作-家庭冲突程度越高。以往研究证实该量表在医务人员群体中测量工作-家庭冲突具有良好的信效度[7]。

1.2.3 工作满意度测量工具

工作满意度采用一个条目的形式进行测量,即所从事工作的整体感觉。采用李克特 5 分等级尺度,即 1~5 分别代表“非常不满意”至“非常满意”。得分越高代表工作满意度越高。过往研究证实一个条目的测量方法也具有良好信效度[8]。

1.2.4 离职倾向测量工具

采用香港学者 Farh 等编制的离职倾向量表[9]。该量表共 4 个测量条目,采用李克特 5 分等级尺度,即 1~5 分别代表“非常不同意”至“非常同意”。得分越高代表离职倾向越高。本次研究离职倾向量表 Cronbach's α 为 0.872。

1.3 数据处理与分析

本研究采用 Epidata3.1 软件对调查问卷进行双人录入、整理与核查。采用 SPSS 20.0 进行数据处理与分析。采用描述性统计分析、Pearson 相关分析及多元线性阶层回归分析对数据进行统计与分析。检验水准 α=0.05。

2 结果

2.1 研究对象基本情况

研究对象共 278 人,其中男性 108 人(38.8%),女性 170 人(61.2%);30 岁以下 65 人(23.4%),31~40 岁 129 人(46.4%),41~50 岁 64 人(23.0%),51~60 岁 17 人(6.1%),61 岁以上 3 人(1.1%);未婚 47 人(16.9%),已婚 227 人(81.7%),离异 4 人(1.4%);本科以下 2 人(0.7%),大学本科 87 人(31.3%),硕士研究生 121 人(43.5%),博士研究生 68 人(24.5%);未定职称 13 人(4.7%),住院医师 62 人(22.3%),主

治医师 108 人(38.8%),副主任医师 71 人(25.5%),主任医师 24 人(8.6%);每天平均工作时间为(10.03 ± 2.25) h。

2.2 工作–家庭冲突量表的信效度分析

采用 Cronbach's α 法检验工作–家庭冲突量表的信度。结果显示,工作–家庭冲突总量表 Cronbach's α 为 0.865,各维度的 Cronbach's α 为 0.727~0.850,均大于 0.700 的测量标准,表明该量表具有良好的信度。

采用探索性因子分析,检验工作–家庭冲突量表的结构效度。其中 KMO 统计值为 0.815, 大于 0.700;Bartlett 球形检验系数为 0.000,小于 0.05,提示所有测量条目之间并非独立,适合进行探索性因子分析。进一步采用主成分分析法和方差最大正交旋转法,按照特征值>1 的标准提取 18 个测量条目的公因子。结果显示,探索性因子分析提取了 5 个公因子,5 个公因子可以解释所有条目的 67.54%。根据统计结果,参考原量表,将 5 个公因子依次命名为工作家庭时间冲突、家庭工作时间冲突、工作家庭压力冲突、家庭工作压力冲突、工作–家庭行为冲突(表 1)。

2.3 描述性统计分析

采用描述性统计分析结果可知,麻醉医生工作–家庭冲突总分均值为(2.99 ± 0.57),其中,工作家庭时间冲突均值为(3.75 ± 0.82),家庭工作时间冲突均值为(2.51 ± 0.93),工作家庭压力冲突均值为(3.90 ± 0.78),家庭工作压力冲突均值为(2.06 ± 0.82),工作–家庭行为冲突均值为(2.84 ± 0.83)。根据这些结果可知,工作家庭时间冲突均值与工作家庭压力冲突均值高于家庭工作时间冲突均值、家庭工作压力冲突均值,表明在时间及压力维度方面,工作–家庭冲突高于家庭–工作冲突,并且总体工作–家庭冲突处于中等偏上水平。工作满意度均值为(3.21± 0.85),离职倾向均值为(2.25 ± 0.95)。采用 Pearson 相关分析检验变量之间的相关系数。结果显示,工作–家庭冲突与工作满意度具有负向相关性(r=–0.231,P<0.01),工作–家庭冲突与离职倾向具有正向相关性(r=0.304,P<0.01)(表 2)。

2.4 麻醉医生工作–家庭冲突与工作满意度及离职倾向的多元线性阶层回归分析

采用多元线性阶层回归分析法检验变量之间的关系。本研究以麻醉医生工作–家庭冲突作为预测变量,分别以工作满意度(M2)和离职倾向(M4)作为结果变量,同时,为剔除人口统计学因素对结果造成的混杂影响,将性别、年龄、婚姻状况、学历及职称作为控制变量纳入回归模型(M1、M3)。研究结果表

表 1 探索性因子分析结果

测量条目	维度及载荷				
	工作家庭时间冲突	家庭工作时间冲突	工作家庭压力冲突	家庭工作压力冲突	工作 – 家庭行为冲突
我的工作使我无法参与家庭活动	0.853				
我花在工作上的时间太多,这就使得我没有足够的时间参与家庭活动	0.829				
我不得不牺牲家庭活动的时间来完成必需的工作任务	0.676				
我花在家庭义务上的时间通常会干涉到我工作任务的完成		0.810			
由于要陪家人,这使得我不能参加那些对我职业生涯有益的工作活动		0.834			
我不得不牺牲完成工作任务的时间来完成家庭义务		0.548			
当我工作完回到家,我通常会感到太累而不想参加家庭活动			0.820		
当我工作完回到家,我通常会感到情绪枯竭而无法履行家庭义务			0.700		
由于工作上的事情,有时当我回到家也会感到有压力			0.736		
我通常会在工作中还一心想着家里的事				0.784	
由于家庭责任给我带来的压力,我很难专心于我的工作				0.856	
家庭生活带来的紧张和焦虑削弱了我工作上的能力				0.781	
我有效解决工作问题的行为并不能让我很好地解决家庭中的问题					0.651
工作上那些必要和有效的行为对家庭反而是无益的					0.726
我在工作上的那些出色行为并不能帮助我成为更好的家长和伴侣					0.707
我有效解决家庭中问题的行为并不能让我很好地解决工作上的问题					0.701
家庭中那些必要和有效的行为对工作反而是无益的					0.772
那些有益于解决家庭中问题的行为似乎不能有效地作用于工作					0.800

表 2　麻醉医生工作 – 家庭冲突、工作满意度与离职倾向相关数据分析

变量	均值	标准差	工作家庭时间冲突	家庭工作时间冲突	工作家庭压力冲突	家庭工作压力冲突	工作 – 家庭行为冲突	工作 – 家庭冲突	工作满意度	离职倾向
工作家庭时间冲突	3.75	0.82	1							
家庭工作时间冲突	2.51	0.93	0.168[b]	1						
工作家庭压力冲突	3.90	0.78	0.481[b]	0.155[b]	1					
家庭工作压力冲突	2.06	0.82	0.045	0.497[b]	0.098	1				
工作 – 家庭行为冲突	2.84	0.83	0.347[b]	0.362[b]	0.381[b]	0.435[b]	1			
工作 – 家庭冲突	2.99	0.57	0.571[b]	0.639[b]	0.589[b]	0.615[b]	0.853[b]	1		
工作满意度	3.21	0.85	–0.237[b]	–0.098	–0.208[b]	–0.036	–0.192[b]	–0.231[b]	1	
离职倾向	2.25	0.95	0.221[b]	0.135[b]	0.212[b]	0.123[a]	0.285[b]	0.304[b]	–0.413[b]	1

注：a 表示 P 在 0.05 水平（双侧）上显著相关；b 表示 P 在 0.01 水平（双侧）上显著相关

明，麻醉医生工作–家庭冲突对工作满意度（β=–0.248，P<0.01）具有显著的负向预测作用；工作–家庭冲突对离职倾向（β=0.329，P<0.01）具有显著的正向预测作用（表 3）。

表 3　麻醉医生工作 – 家庭冲突与工作满意度、离职倾向的多元线性阶层回归分析

变量	工作满意度		离职倾向	
	M1	M2	M3	M4
控制变量				
性别	0.002	–0.013	0.035	0.054
年龄	0.072	0.105	–0.070	–0.114
婚姻状况	–0.064	–0.042	0.048	0.019
学历	0.142	0.170	–0.185	–0.223
职称	–0.020	–0.072	0.003	0.072
预测变量				
工作 – 家庭冲突		–0.248[b]		0.329[b]
F 值	1.257	4.051[a]	2.194	7.592[b]
R^2 值	0.023	0.082[b]	0.039	0.144[b]
ΔR^2 值	0.023	0.060[b]	0.039	0.105[b]

注：a 表示 P 在 0.05 水平（双侧）上显著相关；b 表示 P 在 0.01 水平（双侧）上显著相关

3　讨论

3.1　麻醉医生工作–家庭冲突现状

本研究结果提示，黑龙江省麻醉医生存在一定程度的工作–家庭冲突，并且处于中等偏上的水平。其中，工作对家庭在时间及压力方面的干扰明显高于家庭对工作在时间及压力方面的干扰，而在行为冲突方面，工作对家庭的干扰及家庭对工作的干扰均不明显。这种情况表明在时间及压力方面，工作消耗了麻醉医生大部分时间及精力，而在行为方面，麻醉医生并没有因为工作（家庭）对家庭（工作）的干扰而在行为上表现明显，如因工作没有解决好家庭事务或者因家庭原因对工作行为造成影响。这可能与麻醉医生职业的特殊性有关；其次可能与本研究样本量有关。

工作–家庭边界理论认为，冲突的产生是由于工作领域或家庭领域中的因素渗透到另一领域[10]。同样，溢出理论认为，工作（或家庭）领域中的行为、技能、情感及态度会溢出到另一领域中，包括积极溢出与消极溢出。积极的溢出包括激励、满意及高程度的生活满意感；消极的溢出包括工作中出现的压力及问题占据和消耗了人们的时间及能量、精力，从而使人们拥有较少的时间与精力参与家庭活动[11]。这两个理论同样适用于解释麻醉医生工作–家庭冲突。麻醉医生除了需要参与各个外科科室的手术，同时还需要负责许多手术室外的麻醉业务。根据研究结果可知，麻醉医生每天工作时间均在 10 h 左右，并且日常工作具有“单兵作战、全程作战、连续作战”的特点，“全员过劳”是麻醉医生群体的常态。当工作时间持续处于压力大、超负荷工作量的状态中，无法在下班后有多余的时间与精力参与家庭活动，或者履行家庭职责，并且易将在工作中积攒的负面情绪渗透或外溢到家庭环境、家庭活动中，从而产生不同程度的工作–家庭冲突。

3.2　工作–家庭冲突对工作满意度的影响

本研究结果显示，黑龙江省麻醉医生工作–家庭冲突对工作满意度具有显著的负向预测作用，表明工作–家庭冲突水平越高，工作满意度程度越低。成守珍[12]的研究结果提示工作–家庭冲突会降低工作满意度，本次研究结果与过往研究结果一致。

资源保存理论认为,在一段时期内,每个人的资源总量都是有限的,均按比例均衡分配工作和家庭领域里的资源,如果打破正常比例,那么会破坏工作与家庭之间的资源平衡[13]。麻醉是高风险的医疗行为,麻醉医生要在麻醉和手术中时刻关注患者病情变化,长时间处于高度紧张状态。并且我国大医院“人满为患”,手术量持续攀升,麻醉医生处于超负荷、高压、应激的工作状态[2-3],工作中过多地消耗能量,在家庭中则会投入较少的时间与精力,导致麻醉医生在工作与家庭之间能量失衡。当家庭的要求不能被满足时,家庭责任成为麻醉医生压力源,麻醉医生对于家庭较少的付出也会产生自责感和不满意感,从而对工作产生不满意感,导致工作满意度降低。

3.3 工作-家庭冲突对离职倾向的影响

本研究发现,黑龙江省麻醉医生工作-家庭冲突对离职倾向具有显著的正向预测作用,即工作-家庭冲突水平越高,离职倾向程度越高。既往文献研究大多提示工作-家庭冲突是离职的关键预测变量,并且越高程度的工作-家庭冲突与高水平的离职倾向相关。Boyar 与 Haar 的调查结果显示,工作-家庭冲突显著影响离职倾向,并且当工作对家庭生活造成一定影响时,更易引发离职意图[14]。Elloy 等认为,工作领域对家庭生活的干扰是人们选择离职的关键预测变量[15]。唐婷苇[16]的研究发现人们会选择离职来消除工作对家庭的干扰。本研究与既往研究结果一致。

目前,“展开”模型、映像理论、“震撼”理论及工作嵌入理论为解释离职倾向提供了新视角。“震撼”理论作为桥梁将以上理论联系到了一起。研究认为,导致人们离职的主要因素为发生了“震撼”事件,“震撼”事件能够促使人们重新思考目前工作的意义,并可能动摇人们目前稳定的心态,促使人们想要改变现状,从而产生离职的意愿[17]。麻醉医生由于工作而没有足够时间参与家庭活动或不得不牺牲家庭活动时间完成工作任务,并且工作中消耗了大量的精力,感到情绪耗竭而没有精力与心情履行家庭义务。这种情况下,麻醉医生无法履行更多的家庭责任与家庭要求,当家庭一方因为突发事件或者长期积累了负面情绪,需要麻醉医生重新参与到家庭活动中时,由于他们工作性质无法平衡工作责任与家庭责任,极易发生“震撼”事件,并且会降低对工作的依附与嵌入。这一系列过程会对麻醉医生的心理造成一定程度的刺激,重新思考目前的工作状态以及工作对于生活的意义,并可能会萌生脱离工作环境、产生离职的意图。

综上所述,黑龙江省麻醉医生的工作-家庭冲突处于中等偏上水平,麻醉医生工作-家庭冲突会降低工作满意度,预测离职倾向。因此,医疗卫生机构应该充分认识到麻醉医生工作-家庭冲突的问题以及随之产生的不良影响。提高麻醉医生的工作满意度及降低离职倾向有助于维持团队的稳定性及团队建设。基于此,人才队伍建设上,应增加更多的合格麻醉医生数量,改善麻醉医生长期超时超负荷工作的现状。组织上,营造良好的科室氛围,增强科室文化建设,将医务人员家属融入到组织环境中来,给予麻醉医生更多理解与人文关怀。工作管理上,制定弹性的工作时间、弹性工作制度,为麻醉医生能够有更多的时间与精力处理好工作与家庭之间的关系提供制度支持。此外,通过培养麻醉医生的积极心态、缓解工作-家庭冲突带来的消极情感体验或者寻求家庭帮助等方式,减少麻醉医生工作-家庭冲突。

利益冲突　所有作者均声明不存在利益冲突

作者贡献声明　郑志楠:资料收集、数据调研与整理、论文构思及撰写;李文玉、李福军、王真、谢瑶、王汝佳:资料收集、数据调研与整理;孙涛、张淑娥:课题设计、统计方法指导;曹德品、杨立斌:联系调研

参考文献

[1] 李晗歌, 黄宇光, 罗爱伦. 重视麻醉职业耗竭把握学科健康发展[J]. 中华麻醉学杂志, 2016(1): 5-8. DOI: 10.3760/cma.j.issn.0254-1416.2016.01.003.
Li HG, Huang YG, Luo AL. Attaching importance to the exhaustion of anesthetic profession and grasping the healthy development of the discipline [J]. Chinese Journal of Anesthesiology, 2016(1): 5-8. DOI: 10.3760/cma.j.issn.0254-1416.2016.01.003.

[2] 徐铭军. 麻醉医生与人文关怀[J]. 医学与哲学, 2005(6): 46,48.
Xu MJ. Anesthetist and humane care [J]. Medical and philosophical, 2005(6): 46, 48.

[3] 陈绍辉, 罗爱伦, 赵晶, 等. 麻醉医师工作量和患者麻醉苏醒质量的关系[J]. 临床麻醉学杂志, 2007(6): 481-482. DOI: 10.3969/j.issn.1004-5805.2007.06.013.
Chen SH, Luo AL, Zhao J, et al. The relationship between the workload of Anesthesiologist and the quality of analepsia after the anesthesia [J]. Journal of Clinical Anesthesiology, 2007(6): 481-482. DOI: 10.3969/j.issn.1004-5805.2007.06.013.

[4] 陆佳芳, 时勘, Lawler JJ. 工作家庭冲突的初步研究[J]. 应用心理学, 2002(2): 45-50. DOI: 10.3969/j.issn.1006-6020.2002.02.009.

Lu JF, Shi K, Lawler JJ. A study on work-family conflict [J]. Chinese Journal of Applied Psychology, 2002(2): 45-50. DOI: 10.3969/j.issn.1006-6020.2002.02.009.

[5] 何苗, 孙妍. 急诊护士工作家庭冲突、离职倾向及社会支持的相关性研究[J]. 护理研究, 2012(32): 2986-2989. DOI: 10.3969/j.issn.1009-6493.2012.32.005.
He M, Su Y. Study on correlation between work-family conflict and turnover intention and social support of emergency nurses [J]. Chinese Nursing Research, 2012(32): 2986-2989. DOI: 10.3969/j.issn.1009-6493.2012.32.005.

[6] Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidemensional measure of work-family conflict [J]. Journal of Vocational Behavior, 2000, 56(2): 249-276. DOI: 10.1006/jvbe.1999.1713.

[7] 罗曼, 钟玉杰, 吴悠, 等. 护士工作-家庭冲突的研究现状分析[J]. 中国护理管理, 2013(2): 110-112. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2013.02.035.
Luo M, Zhong YJ, Wu Y, et al. Review of nurses' work-family interference [J]. Chinese Nursing Management, 2013(2): 110-112. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2013.02.035.

[8] Wanous JP, Reichers AE, Hudy MJ. Overall job satisfaction: how good are single-item measures? [J]. J Appl Psychol, 1997, 82(2): 247-252.

[9] 杨伟岸. 护理人员心理契约、组织公平性与离职倾向的关系研究[D]. 芜湖: 安徽师范大学, 2015.
Yang WA. The research of relationship among psychological contract, organizational justice and turnover intention of paramedics[D]. Wuhu: Anhui Normal University, 2015.

[10] Sue CC. Work/family border theory: a new theory of work/family balance [J]. Human Relations, 2000, 53(6): 747-770. DOI: 10.1177/0018726700536001.

[11] 穆敏敏. 护士工作家庭冲突的相关性因素研究[D]. 济南: 山东大学, 2010. DOI: 10.7666/d.y1792250.
Mu MM. The research of influential factors of work-family conflict in nurses [D]. Jinan: Shandong University, 2010. DOI: 10.7666/d.y1792250.

[12] 成守珍, 陈维清, 陈妙虹, 等. 护士工作家庭冲突与工作满意度相关性研究[J]. 护理学杂志, 2008(17): 40-42. DOI: 10.3969/j.issn.1001-4152.2008.17.022.
Cheng SZ, Chen WQ, Chen MH, et al. Relationship between work-family conflict and job satisfaction among nurses [J]. Journal of Nursing Science, 2008(17): 40-42. DOI: 10.3969/j.issn.1001-4152.2008.17.022.

[13] 赵静, 宋国萍. 工作家庭研究中的资源模型述评[J]. 中国健康心理学杂志, 2015(6): 951-955, 956. DOI: 10.13342/j.cnki.cjhp.2015.06.041.
Zhao J, Song GP. The review of resource model in work-family research [J]. China Journal of Health Psychology, 2015(6): 951-955, 956. DOI: 10.13342/j.cnki.cjhp.2015.06.041.

[14] 王萍. 急诊护士护理工作环境、工作-家庭冲突与离职意愿的相关性研究[D]. 济南: 山东大学, 2014.
Wang P. The research on relationship between work environment, work-family conflict and turnover intention of emergency nurses [D]. Jinan: Shandong University, 2014.

[15] 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(8): 65-69. DOI: 10.3969/j.issn.1001-8409.2014.08.014.
Chen ZW, Tian SQ, Wang JL. The empirical study on bidirectional conflict between work and family and its effect on turnover intention [J]. Soft Science, 2014(8): 65-69. DOI: 10.3969/j.issn.1001-8409.2014.08.014.

[16] 唐婷苇, 胡晓莹. 护理人员工作家庭冲突研究现状与进展[J]. 齐鲁护理杂志, 2015(24): 57-59. DOI: 10.3969/j.issn.1006-7256.2015.24.026.
Tang TW, Hu XY. Present situation and progress of research on work-family conflict among nursing staff [J]. Journal of Qilu Nursing, 2015(24): 57-59. DOI: 10.3969/j.issn.1006-7256.2015.24.026.

[17] 杨春江, 马钦海, 曾先峰. 从留职视角预测离职:工作嵌入研究述评[J]. 南开管理评论, 2010(2): 105-118, 131. DOI: 10.3969/j.issn.1008-3448.2010.02.013.
Yang CJ, Ma QM, Zeng XF. Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover [J]. Nankai Business Review, 2010(2): 105-118, 131. DOI: 10.3969/j.issn.1008-3448.2010.02.013.

（收稿日期:2018-08-08）
（本文编辑:兰明娟）