

·基础研究·

后新冠疫情时代疾病预防控制机构工作人员离职意愿及影响因素分析

李元昊¹, 刘刚^{1,2}

(1. 广东医科大学公共卫生学院, 广东 东莞 523808; 2. 深圳市疾病预防控制中心业务管理科, 广东 深圳 518000)

摘要:【目的】了解后新冠疫情时代背景下疾病预防控制机构工作人员离职意愿现状并探讨其离职意愿的影响因素, 为维护我国疾病预防控制机构人才队伍的稳定以及促进卫生健康事业稳步发展提供政策建议和参考依据。【方法】采用“问卷星”电子问卷的方式, 于2023年1-2月, 对1 508名深圳市疾病预防控制中心工作人员进行问卷调查。通过Logistic逐步回归分析方法, 分析疾病预防控制机构工作人员离职意愿的影响因素。【结果】1 508名调查对象中有离职意愿的工作人员为583人(38.66%)。Logistic逐步回归分析结果显示, 工作安排、薪酬水平、职称晋升制度、职业意志、工作前景担忧的得分情况与离职意愿的产生有关联[OR 95%CI分别为: 0.783(0.643, 0.952); 0.531(0.452, 0.623); 0.738(0.614, 0.887); 0.605(0.520, 0.703); 0.614(0.529, 0.714)], 此外职称、年龄、学历也都与离职意愿的产生有关联, $P < 0.05$ 。【结论】相关机构应通过合理安排工作、提高薪酬待遇、优化职称晋升制度、强化职业认知情况、增强人员职业前景信心以降低工作人员离职意愿。

关键词:后新冠疫情; 疾病预防控制机构工作人员; 离职意愿; 影响因素; 分析

中图分类号: R195

文献标志码: A

文章编号: 1672-3554(2023)05-0809-07

DOI: 10.13471/j.cnki.j.sun.yat-sen.univ(med.sci).2023.0512

Turnover Intention and Influencing Factors of Staffs in Centers for Disease Control and Prevention in the Post-Corvid-19 Era

LI Yuan-hao¹, LIU Gang^{1,2}

(1. School of Public Health, Guangdong Medical University, Dongguan 523808, China; 2. Department of Service Management, Shenzhen Center for Disease Control and Prevention, Shenzhen 518000, China)

Correspondence to: LIU Gang; E-mail: sliugang@163.com

Abstract: 【Objective】 To investigate the current situation of turnover intention of staffs in Center for Disease Control and Prevention (CDC) in the post-COVID-19 era and analyze the influencing factors of turnover intention, so as to provide policy suggestions and reference basis for maintaining the stability of the team of CDC and promote the development of health industry in China. 【Methods】 A questionnaire survey on 1,508 staffs in Shenzhen Center for Disease Control and Prevention by means of WenJuanXing electronic questionnaire from January to February 2023 was conducted. Logistic stepwise regression analysis were used to analyze the influencing factors of turnover intention. 【Results】 Among the 1,508 respondents, 583 (38.66%) had resignation intention. Logistic stepwise regression analysis showed that the scores of work arrangement, salary level, professional title promotion system, occupational will, worry about job prospects were related to the generation of turnover intention [OR 95%CI: 0.783(0.643, 0.952); 0.531(0.452, 0.623); 0.738(0.614, 0.887); 0.605(0.520, 0.703); 0.614(0.529, 0.714)]. In addition, job title, age and education were also related to generation of

收稿日期: 2023-05-14

基金项目: 广东省哲学社会科学规划2022年度学科共建项目(GD22XGL56)

作者简介: 李元昊, 第一作者, 研究方向: 公共卫生, E-mail: sliyuanhao@163.com; 刘刚, 通信作者, 主任医师, 研究方向: 预防接种及基本公共卫生服务绩效评价, E-mail: sliugang@163.com

turnover intention ($P < 0.05$).【Conclusion】 Disease prevention and control institutions should reduce the turnover intention of staffs in CDC through reasonable work arrangement, improvement of salary, adjustment of professional title promotion system, strengthening of professional cognition and enhancing confidence of personnel in career prospects.

Key words: post-corvid-19; staffs in center for disease control and prevention; turnover intention; associated factors; analyse

[J SUN Yat-sen Univ (Med Sci), 2023, 44(5): 809-815]

从新冠病毒感染疫情暴发到疫情逐渐恢复平稳,我国的疾病预防控制体系发挥了巨大作用,同时也暴露了许多问题,其中各级疾病预防控制机构工作人员流失严重较为突出^[1-2]。有研究表明,离职意愿对实际离职行为具有较好的预测效果^[3],而工作满意度、职业认同感及工作倦怠对离职意愿的产生具有一定的相关性^[4-5]。降低疾病预防控制机构(center for disease control and prevention, CDC;后文简称:疾控机构)人员的离职意愿有利于增强我国公共卫生服务稳定性及提高我国应对紧急公共卫生事件能力,对优化疫情防控及实现“健康中国2030”规划目标提供了人才保障作用。后疫情时代虽然较新冠疫情时期对疾控机构人才冲击性小,但随着我国经济逐渐复苏和市场对公共卫生人才需求逐渐增大,如何留存现有疾控机构人才将成为疾控机构管理者亟待解决的问题,但当前尚缺乏相关研究结果作为参考。鉴于此背景下,本研究于2023年1~2月对深圳市市、区、街道、社区4级疾病预防控制机构的1 508名工作人员采用匿名网络电子问卷的形式进行调查,分析后疫情时代深圳市疾病预防控制中心工作人员的离职意愿及影响因素,探究降低其离职意愿的有效措施,旨在为维护我国疾控机构人才队伍的稳定及促进卫生健康事业的发展提供政策建议和参考依据。

1 材料与方法

1.1 对象

本研究以深圳市市、区、街道、社区4级疾控机构的工作人员为调查对象,调查对象纳入标准为深圳市市、区、街道、社区疾控机构全职在岗的工作人员,排除标准为调查期间因休假或进修学习等原因不在岗的人员,由各级疾控机构主管领导向符合标准的工作人员发放问卷二维码,告知本次调查目的后由工作人员自愿填写调查问卷。最终共回收有

效问卷1 508份。由于本研究调查方式为“问卷星”匿名电子问卷,问卷问题均不涉及被调查者隐私信息,且在填写问卷前被调查者先阅读本研究研究目的、研究内容等相关信息,了解后自愿填写且在填写问卷中随时可退出调查,中途退出后已填写内容不保存,故默认填写人员同意参与调查。

1.2 方法

在借鉴了相关研究成果^[6-8]和咨询专家后,根据研究目的及研究对象特点自行编订了调查问卷,于2023年1~2月通过“问卷星”进行匿名网络电子问卷调查。问卷内容主要包括:①基本情况:所在单位、性别、年龄、最高学历、学科专业类别、职称;②工作满意度量表:该量表包括工作负荷、工作安排、薪酬水平、职称晋升制度、工作环境、社会影响力6个项目,量表采用五级量表,每个项目按照“非常不满意”到“非常满意”按1~5分进行正向赋分,得分越高代表该项目越满意;③职业认同感量表:该量表问题包括有明确的职业理想(后文以职业意愿代指)、如果重新职业选择,仍会选择当前职业(后文以职业意志代指)、职业他人看重(后文以职业认同代指)、职业社会地位高(后文以职业价值代指)、自己能做好当前工作(后文以职业效能代指)5个项目,每个项目按照“非常不同意”到“非常同意”按1~5分进行正向赋分,得分越高代表该项目越被认同;④职业倦怠量表:该量表包括工作无意义、工作无成就感、工作后筋疲力尽、工作使我冷漠、工作使我焦躁不安、工作前景担忧6个项目,职业倦怠量表中每个项目按照“非常同意”到“非常不同意”按1~5分进行反向赋分,得分越低代表该项目越被认同。⑤离职意愿及原因:离职意愿结果按照有或无离职意愿进行收集,选择有离职意愿的工作人员须选择想要离职的原因,问题为多选题。选择无离职意愿的人员则无须选择原因。

工作满意度、职业认同感及职业倦怠三个量表均采用5分类测量,Cronbach's α 系数分别为0.896、0.861、0.925,均 >0.70 ,表明问卷信度较好。结构效

度方面采用探索性因子分析方法,调查量表 Bartlett 球度检验结果 $P < 0.05$, KMO 值 0.932, KMO 值趋近 1,表明问卷效度较好。

1.3 统计分析

使用 EXCEL 2007 数据录入,使用 SPSS 25.0 进行数据处理,使用 Person 相关分析对工作满意度、职业认同感、职业倦怠各项目与离职意愿相关性进行比较;采用卡方检验对不同人口学特征的疾控机构工作人员离职意愿进行比较;采用 Logistic 逐步回归分析方法对离职意愿的影响因素进行分析,检验水准为入选标准 ≤ 0.05 ,剔除标准 ≥ 0.10 。以 $P < 0.05$ 为差异具有统计学意义。

2 结果

2.1 基本情况

本研究共调查深圳市疾控机构工作人员 1 508 人,不同单位级别、性别、年龄、学历、学科专业、职称人数分布见表 1。

2.2 离职意愿与人口学特征单因素卡方分析

本次调查有离职意愿的工作人员为 583 人,占总调查人数的 38.66%。不同单位级别、年龄、学科专业、职称间离职意愿率差异有统计学意义 ($P < 0.05$; 表 1)。

2.3 工作满意度、职业认同感、职业倦怠各项目得分与离职意愿

疾控机构工作人员工作满意度量表中得分最高的项目是工作环境,最低的项目是薪酬水平;职业认同感量表中得分最高的项目是职业效能,得分最低的项目是职业价值;职业倦怠量表中得分最高的项目是工作无意义,得分最低的项目是工作前景担忧(表 2)。

Person 相关性分析中将有离职意愿赋值为 2,无离职意愿赋值为 1。结果可得,工作满意度、职业认同感及职业倦怠量表中各项目得分与离职意愿有无均呈现负相关关系,即各项目得分越高,离职意愿越低。需要注意的是由于职业倦怠量表中各项目按照反向赋分,故实际表现为对职业倦怠量表中各项目越认同,项目得分越低,离职意愿越高。

问卷对回答有离职意愿人员产生离职意愿的原因(问题为多选)也进行了调查,疾控机构工作人员对产生离职意愿的原因选择最多的是薪酬水平低(442/583),其次选择次数较多的是工作压力大(275/583)、发展前景不乐观(266/583)、职称晋升难

(214/583)、考核激励机制不合理(207/583)、自我价值无法体现(187/583),排名靠后的分别为工作环境较差(49/583)及个人家庭原因(87/583)。

2.4 离职意愿影响因素 Logistic 逐步回归

将是否有离职意愿为因变量(0=否,1=是),将单因素分析中差异显著性的因素作为自变量纳入 Logistic 逐步回归模型中,结果如表 3 所示,工作安排得分、薪酬水平得分、职称晋升制度得分、职业意志得分、工作前景担忧得分是产生离职意愿的影响因素 ($P < 0.05$),OR 的估计值分别为 0.783、0.531、0.738、0.605、0.614,OR 的 95% 置信区间分别为 (0.643, 0.952)、(0.452, 0.623)、(0.614, 0.887)、(0.520, 0.703)、(0.529, 0.714)。此外,表 3 结果也显示,人口学特征中职称、年龄、学历也都是产生离职意愿的影响因素 ($P < 0.05$)。

3 讨论

本次调查结果显示,深圳市疾控机构工作人员整体离职意愿占比为 38.66%,高于刘慧君等^[9]对基本公共卫生服务人员离职意愿调查的 33.5%,也高于李文浩等^[10]对基本公共卫生服务项目基层医务人员离职意愿调查的 25.23%,低于杨玉洁等^[11]对新冠疫情防控期间疾控机构专业技术人员有过离职意愿想法调查的 44.48%。提示深圳市疾控机构工作人员队伍中存在着较大的不稳定性以及新冠病毒感染疫情对于疾控机构工作人员队伍稳定性存在相当大的影响,因此如何在后新冠疫情时代有效降低疾控机构工作人员离职意向,提高人才队伍的稳定性,避免疾控系统人才流失来增强对抗突发公共卫生事件能力及促进卫生健康事业稳步发展,成为当前急需解决的重要问题。

本研究 Logistic 逐步回归分析结果显示,年龄、学历、职称以及工作安排、薪酬水平、职称晋升制度、职业意志、工作前景担忧得分均会影响疾控机构工作人员的离职意愿。年龄方面 50 岁以下人群离职意愿高于 50 岁以上人群,职称方面初级职称离职意愿较高,考虑原因在于一方面疾控机构内部运行机制及职称晋升难以匹配人才发展需要,“大锅饭”等现状难以调动人才积极性,另一方面,现阶段各地大力发展健康大数据产业,对于公共卫生从业人员需求增大,从疾控系统“挖人”成为增强产业竞争力的捷径^[12-13],进而导致疾控系统初级职称、中青年疾控机构工作人员离职意愿的增加。而无

表1 不同人口学特征疾控机构工作人员离职意愿情况比较

Table 1 Comparison of turnover intention of staffs in Centers for Disease Control and Prevention with different demographic characteristics

Variable	Freq/%	Turnover intention rate /%	χ^2	<i>P</i>
Working level of CDC			28.496	0.000
Municipal level	216(14.32)	30.09		
District level	359(23.81)	39.55		
Street level	497(32.96)	47.08		
Community level	436(28.91)	32.57		
Gender			0.031	0.861
Male	645(42.77)	38.91		
Female	863(57.23)	38.47		
Age			39.620	0.000
≤30	469(31.10)	39.87		
31~40	524(34.75)	43.70		
41~50	345(22.88)	40.00		
51~60	170(11.27)	17.06		
Education			4.161	0.245
Bachelor below	230(15.25)	36.96		
Bachelor	999(66.25)	39.74		
Master	222(14.72)	33.78		
Doctor or above	57(3.78)	45.61		
Subject			9.410	0.002
Public health	1 022(67.77)	36.01		
Other	486(32.23)	44.24		
Job title			28.564	0.000
No	235(15.58)	37.45		
Primary	552(36.60)	44.02		
Middle	444(29.44)	40.54		
Senior	249(16.51)	24.50		
Other	28(1.86)	39.29		

职称人员离职意愿低于低职称的原因考虑与无职称人员工作时间尚短,对工作具有一定新鲜感以及无职称人员离职风险较高有关。公卫专业离职意愿较非公卫专业低,考虑原因可能是一方面非公卫专业人员多为临床和护理专业,疾控机构工作内容与职业预期不符合;另一方面,相较于同级别医院临床及护理工作而言,疾控机构薪酬待遇较低,工作更为繁琐。博士及以上离职意愿高,考虑原因在于学历越高,对工作条件及自我要求越高,职业期望越高,越容易出现离职前往其他单位的情况^[14]。

此外,工作安排得分越低,离职意愿越高。可能是由于实际运行中各级疾控机构职责边界不清、能级分工模糊^[15]导致工作安排混杂,未考虑各级疾控机构职责划分、配置情况及人员能力,导致人员价值无法体现,工作效率低下,离职意愿增高。薪酬水平及职称晋升制度项目得分越低,离职意愿越高。可能是由于财政投入机制无法提供有力人才经费保障^[16]、政府对公共卫生重视度不足、高级岗位过少^[15]、职称晋升通道狭窄、考核制度不合理^[17]导致疾控机构工作人员奖励性绩效得不到保障从而收

表2 疾控机构工作人员工作满意度、职业认同感及职业倦怠各项目得分与离职意愿相关分析结果

Table 2 Result of analysis on the correlation between score of each item of job satisfaction, professional identity and job burnout and turnover intention of staffs in Centers for Disease Control

Variable	Score	<i>r</i>	<i>P</i>
Occupational satisfaction			
Working load	3.74±0.90	-0.404	<0.001
Work arrangement	3.82±0.89	-0.408	<0.001
Salary level	3.07±1.16	-0.466	<0.001
Professional title promotion system	3.43±1.03	-0.436	<0.001
Work environment	4.10±0.86	-0.292	<0.001
Social impact	3.62±1.00	-0.417	<0.001
Sense of occupational identity			
Occupational intention	3.87±0.81	-0.317	<0.001
Occupational will	3.50±1.07	-0.412	<0.001
Occupational identity	3.26±1.04	-0.397	<0.001
Occupational value	2.98±1.04	-0.390	<0.001
Occupational efficacy	4.02±0.74	-0.246	<0.001
Occupational burnout			
Pointless work	3.65±0.92	-0.248	<0.001
Unfulfilling work	3.47±0.97	-0.307	<0.001
Exhausted after work	3.25±0.99	-0.272	<0.001
Work makes me cold	3.63±0.87	-0.306	<0.001
Work makes me restless	3.52±0.98	-0.318	<0.001
Worry about job prospects	3.24±1.07	-0.394	<0.001

入水平变相降低,职称晋升难度较大,继而降低了人员工作积极性,离职意愿增高。本次分析结果还显示职业意志及工作前景担忧项目得分越低,离职意愿越高。这可能是由于政府及社会对疾控机构重视性不足、职称晋升困难等因素导致疾控机构在卫生医疗行业中影响力较低,人员及行业发展前景不明朗,工作现状无法匹配职业预期导致职业意志降低及工作前景担忧增强,继而离职意愿增强。

在对疾控机构工作人员产生离职意愿原因调查中选择最多的是薪酬水平低,近76%的有离职意愿地工作人员均选择了这一原因,比第二位的原因多29%,说明薪酬水平已经严重影响到疾控人才队伍稳定性,有研究结论也佐证这一观点^[18],此外,较多关于医务人员^[19-20]离职意愿影响因素研究也都包括了薪酬水平因素,说明薪酬水平低已成为医疗卫生行业从业人员离职意愿的共有影响因素。其次原因为工作压力大、发展前景不乐观、职称晋

升难、考核激励机制不合理、自我价值无法体现。调查结果与 Logistic 逐步回归分析结果基本吻合。

综上所述,年龄、学历、职称以及工作安排、薪酬水平、职称晋升制度、职业意志、工作前景担忧得分是影响疾控机构工作离职意愿的主要影响因素。因此,建议相关部门提高对疾控机构财政投入,加强工作人员绩效保障,调整考核激励机制,保证考核及分配公平合理,从而提升工作人员薪酬水平;同时应优化职称晋升制度,使职称晋升分配公平合理,开放职称晋升通道,增加高级职称比例,从而增强人员对工作发展前景信心;另外,还应强化工作人员对自身工作价值及工作意义认知,从而强化人员职业意志;此外,还应规范不同级别机构定位,合理安排各级疾控机构分工职责,根据人员专业能力合理安排工作,从而更好地体现工作人员自我价值。

表3 疾控机构工作人员离职意愿 Logistic 多因素逐步回归分析结果

Table 3 Result of Logistic regression analysis of turnover intention of staffs in Centers for Disease Control

Variable		<i>b</i>	<i>S_b</i>	Wald χ^2	<i>P</i>	\widehat{OR}	OR 95% CI
Constant term		6.351	0.644	97.106	<0.001	-	-
Job title	Primary						
	No	-0.547	0.204	7.221	0.007	0.578	(0.388, 0.862)
	Middle	-0.484	0.191	6.414	0.011	0.616	(0.424, 0.896)
	Senior	-1.008	0.277	13.282	<0.001	0.365	(0.212, 0.628)
	Other	-0.147	0.498	0.087	0.768	0.863	(0.325, 2.291)
Age	51~60						
	<30	1.471	0.334	19.425	<0.001	4.355	(2.264, 8.379)
	31~40	1.261	0.302	17.447	<0.001	3.529	(1.953, 6.377)
	41~50	1.055	0.288	13.374	<0.001	2.871	(1.631, 5.052)
Education	Doctor or above						
	Bachelor below	-0.533	0.427	1.559	0.212	0.587	(0.254, 1.354)
	Bachelor	-0.576	0.375	2.361	0.124	0.562	(0.269, 1.172)
	Master	-1.037	0.395	6.893	0.009	0.355	(0.164, 0.769)
Work arrangement		-0.245	0.100	5.986	0.014	0.783	(0.643, 0.952)
Salary level		-0.634	0.082	60.273	<0.001	0.531	(0.452, 0.623)
Professional title promotion system		-0.303	0.094	10.469	0.001	0.738	(0.614, 0.887)
Occupational will		-0.503	0.077	42.675	<0.001	0.605	(0.520, 0.703)
Worry about job prospects		-0.487	0.077	40.414	<0.001	0.614	(0.529, 0.714)

参考文献

- [1] 程锦泉. 我国疾病预防控制体系现代化建设的思考及对策建议[J]. 中华预防医学杂志, 2020, 54(5): 475-479.
Chen JQ. Thoughts and suggestions on modern construction of disease prevention and control system [J]. Chin J Prev Med, 2020, 54(5): 475-479.
- [2] 潘杰, 储强, 周弋, 等. 新冠肺炎防控对疾病预防控制中心公共卫生人才队伍建设的启示[J]. 上海预防医学, 2022, 34(11): 1141-1145.
Pan J, Chu Q, Zhou Y, et al. Development of public health personnel team in center for disease control and prevention in context of COVID-19 [J]. Shanghai J Prev Med, 2022, 34(11): 1141-1145.
- [3] Ki J, Choi Kwon S. Health problems, turnover intention, and actual turnover among shift work female nurses: analyzing data from a prospective longitudinal study [J]. PLoS one, 2022, 17(7).
- [4] Van der Heijden B, Brown Mahoney C, Xu Y. Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession [J]. Int J Environ Res Public Health, 2019, 16(11). DOI:10.3390/ijerph16112011
- [5] 申鑫, 姜恒, 冯晶, 等. 国内外全科医生离职意愿研究进展[J]. 中国全科医学, 2021, 24(22): 2770-2776.
Shen X, Jiang H, Feng J, et al. New advances in turnover intention of general practitioners at home and abroad. [J]. Chin Gen Pract, 2021, 24(22): 2770-2776.
- [6] 王琪如, 谭晓东. 工作满意度和职业倦怠对医务人员离职意向的作用分析[J]. 中国卫生资源, 2019, 22(2): 122-126; +149.
Wang QR, TAN XD. Study on the effects of job satisfaction and occupational burnout on medical staffs' turnover intention [J]. Chin Health Resour, 2019, 22

- (2): 122-126; +149.
- [7] 赵柳红, 黄倩怡, 冯锦屏, 等. “互联网+护理服务”护士职业认同感量表的编制及信效度检验[J]. 护理学杂志, 2023, 38(7): 15-18.
Zhao LH, Huang QY, Feng JP, et al. Development and reliability and validity testing of the professional identity scale for nurses involved in "Internet+Nursing Service" [J]. J Nurs Sci, 2023, 38(7): 15-18.
- [8] 李鑫, 陶小娥, 闵连星, 等. 成都市区级疾病预防控制机构专业技术人员工作满意度及其影响因素调查[J]. 预防医学情报杂志, 2019, 35(1): 16-21; +26.
Li X, Tao XE, Min LX, et al. Study on job satisfaction and related influencing factors among professional technicians in district-level centers for disease control and prevention in Chengdu [J]. J Prev Med Inf, 2019, 35(1): 16-21; +26.
- [9] 刘慧君, 方桂霞, 吴婕, 等. 基本公共卫生服务人员离职意愿影响因素分析[J]. 蚌埠医学院学报, 2021, 46(7): 921-924; +929.
Liu HJ, Fang GX, Wu J, et al. Analysis on the influencing factors of turnover intention of basic public health service personnel [J]. J Bengbu Med Coll, 2021, 46(7): 921-924; +929.
- [10] 李文浩, 王畅, 赵国香. 广州市从事国家基本公共卫生服务项目的基层医务人员离职意愿及其影响因素调查[J]. 职业与健康, 2020, 36(18): 2529-2532.
Li WH, Wang C, Zhao GX. Investigation on turnover intention and influencing factors of grassroots medical staff engaged in national essential public health service projects in Guangzhou City [J]. Occup Health, 2020, 36(18): 2529-2532.
- [11] 杨玉洁, 都率, 孟月莉, 等. 北京市疾病预防控制机构专业技术人员 COVID-19 疫情防控期间工作现状调查分析[J]. 中华疾病控制杂志, 2022, 26(6): 696-702.
Yang YJ, Du S, Meng YL, et al. Investigation and analysis of work situation of professional and technical personnel in Beijing centers for disease prevention and control during the COVID-19 epidemic [J]. Chin J Dis Control Prev, 2022, 26(6): 696-702.
- [12] 郭利娜, 李南南, 席晶晶. 我国疾病预防控制中心人员流出情况分析[J]. 中国公共卫生, 2021, 37(5): 860-864.
Guo LN, Li NN, Xi JJ. Personnel outflow in provincial centers for disease control and prevention in China: 2014-2018 [J]. Chin J Public Health, 2021, 37(5): 860-864.
- [13] 刘娜娜, 黄烈雨, 刘杨, 等. 2014~2021年中国疾病预防控制中心人员流出情况分析[J]. 中国卫生事业管理, 2023, 40(4): 289-291; +296.
Liu NN, Huang LY, Liu Y, et al. Analysis of the personnel outflow in Chinese center for disease control and prevention from 2014 to 2021 [J]. Chin J Public Health Manage, 2023, 40(4): 289-291; +296.
- [14] 郑棋, 王静雯, 屈伟, 等. 四川省民营医院卫生技术人员离职意愿及其影响因素调查[J]. 现代预防医学, 2022, 49(7): 1229-1234.
Zheng Q, Wang JW, Qu W, et al. Turnover intention and its influencing factors of health technicians in private hospitals, Sichuan [J]. Mod Prev Med, 2022, 49(7): 1229-1234.
- [15] 吴凡, 陈勇, 付晨, 等. 中国疾病预防控制体系发展改革的若干问题与对策建议[J]. 中国卫生资源, 2020, 23(3): 185-190; +294.
Wu F, Chen Y, Fu C, et al. Key issues and recommendations on restructuring China's disease control and prevention system [J]. Chin Health Resour, 2020, 23(3): 185-190; +294.
- [16] 刘国恒, 曹蓉, 何群. 广东省疾病预防控制机构改革发展对策研究[J]. 中国公共卫生管理, 2022, 38(6): 723-726.
Liu GH, Cao R, He Q. Research on the reform and development of disease prevention and control institutions in Guangdong province [J]. Chin J Public Health Manage, 2022, 38(6): 723-726.
- [17] 张娜, 毛阿燕, 王丹蕾, 等. 我国疾病预防控制机构考核评价体系的发展历程、问题及建议[J]. 中国公共卫生, 2023, 39(4): 540-544.
Zhang N, Mao AY, Wang DL, et al. Development history, bottleneck and suggestions of evaluation system on centers for disease prevention and control in China [J]. Chin J Public Health, 2023, 39(4): 540-544.
- [18] Shan Y, Liu G, Zhou C, et al. The relationship between CDC personnel subjective socioeconomic status and turnover intention: a combined model of moderation and mediation [J]. Front Psychiatry, 2022, 13. DOI: 13.10.3389/fpsyt.2022.908844
- [19] 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.
Wu YN, Fan XC, Yang SQ, et al. Study on influencing factors of demission intention of medical staff in tertiary public hospitals in China [J]. Chin Hosp Manage, 2022, 42(4): 35-41.
- [20] 周迪姝, 徐永柱, 魏琳, 等. 重庆市基层医务人员工作压力、工作满意度与离职意愿情况及影响因素分析[J]. 现代预防医学, 2020, 47(14): 2545-2549; +2574.
Zhou DS, Xu YZ, Wei L, et al. Study on work stress, job satisfaction and turnover intention of primary medical staffs in Chongqing [J]. Mod Prev Med, 2020, 47(14): 2545-2549; +2574.