

医务社会工作者职业倦怠问题现象分析

——以C市F医院为例

胡源洪¹, 梁 萌²

¹广西科技大学人文艺术与设计学院, 广西 柳州

²中共柳州市委党校, 广西 柳州

收稿日期: 2024年12月16日; 录用日期: 2025年2月14日; 发布日期: 2025年2月25日

摘 要

医务社会工作者是医疗体系中不可或缺的一环, 他们负责与患者及其家属沟通、提供心理支持、协调医疗资源等任务。然而, 近年来, C市F医院医务社会工作者的职业倦怠问题逐渐凸显, 这不仅影响了医务社会工作者的个人发展, 也对医疗服务质量产生了不良影响。本文旨在分析C市F医院医务社会工作者职业倦怠现象的成因及表现, 提出相应的干预策略, 以期为解决这一问题提供参考。

关键词

医务社工, 职业倦怠, 干预策略

Analysis of Job Burnout of Medical Social Workers

—Taking F Hospital in C City as an Example

Yuanhong Hu¹, Meng Liang²

¹School of Humanities, Arts and Design, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou Guangxi

²Liuzhou Municipal Party School of the Communist Party of China, Liuzhou Guangxi

Received: Nov. 16th, 2024; accepted: Feb. 14th, 2025; published: Feb. 25th, 2025

Abstract

These Medical social workers are an indispensable part of the medical system. They are responsible for communicating with patients and their families, providing psychological support and coordinating medical resources. However, in recent years, the problem of job burnout of medical social workers

in F Hospital of C City has become increasingly prominent, which not only affects the personal development of medical social workers, but also has a negative impact on the quality of medical services. The purpose of this paper is to analyze the causes and manifestations of job burnout of medical social workers in F hospital in C city, and put forward corresponding intervention strategies in order to provide reference for solving this problem.

Keywords

Medical Social Worker, Job Burnout, Intervention Strategy

Copyright © 2025 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. 研究背景

随着社会经济的不断发展与医疗改革的不断深化, 医务社工作为医疗服务体系中的一环, 在促进医患关系和谐、优化医疗资源配置、维护患者权益等方面发挥着重要作用。然而, 近年来, 随着医疗压力的不断增大和患者需求日趋多样化, 医务社工也面临着越来越多的挑战, 医务人员的职业特点决定了他们在职业生涯中面临着巨大的压力, 肩负着治病救人的神圣职责, 使得他们承受着巨大的心理负担, 不仅需要掌握患者的身体健康, 甚至在某些情况下决定着患者的生死, 这种无形的压力给医务人员造成了极大的影响[1]。职业倦怠还能够降低医生的工作满意度, 导致缺勤天数和离职率的增加[2], 在 C 市 F 医院这样的医疗工作环境中, 医务社工就面临着职业倦怠的问题。本文旨在分析 C 市 F 医院医务社工职业倦怠的现状、原因, 并提出相应的解决策略。探索工作压力对职业倦怠的影响作用, 旨在为调动基层医务人员工作积极性、改善工作环境、完善人员激励提供参考借鉴[3]。

2. F 医院医务社工者职业倦怠状况

2.1. F 医院医务社工基本情况

职业倦怠是指在以人为服务对象的工作领域中, 个体出现的一组由情绪衰竭(emotional exhaustion, EE)、去人格化(depersonalization, DP)和低个人成就感(reduced personal accomplishment, RPA) 3 个维度所组成的症状[4]。F 医院作为 C 市一家知名的综合性医院, 不仅承担着临床诊疗的任务, 也一直重视医疗服务的全方位性。为了进一步强化医院的“以人为本”的服务理念, F 医院特别设立了医务社工部门。目前, 该部门共有医务社工 10 名, 其中包含资深社工 3 名, 中级社工 3 名, 初级社工 4 名。所有的社工均具备社会工作或相关专业背景, 并经过专业培训和实践锻炼, 具备丰富的社会工作经验和专业知识。

医务社工是 F 医院社会工作的重要组成部分, 他们通过专业的社会工作方法和技能, 为患者提供心理支持、健康宣教、资源链接等多元化服务, 有效提升了患者的就医体验和满意度。

医务社工的主要工作内容包括以下几个方面: 1) 开展患者接待和咨询工作, 为患者提供全方位的医疗咨询服务。2) 开展健康宣教活动, 包括讲座、义诊、健康咨询等。3) 针对特殊患者群体开展专项服务, 如为儿童提供游戏和娱乐活动, 为老年人提供生活照料和心理支持等。4) 与院内外各部门沟通协调, 为患者提供医疗资源和其他社会资源。5) 定期开展患者满意度调查, 收集患者意见和建议, 不断改进服务质量。6) 参与医院的社会公益活动, 如义诊、扶贫等。

本次研究对象为 F 医院共 10 名医务社工。并对 F 医院 10 名医务社工人员进行线上问卷调查。纳入

标准: 1) 从事基层医疗保健工作至少半年; 2) 自愿参与本研究。每名被调查对象只能填写 1 份问卷, 调查对象均获得知情同意并且匿名提交问卷。本研究利用问卷星平台, 问卷由调查对象自行填写提交。问卷内容为性别、年龄、婚姻状况、学历、工作年限、工作满意度、平均每日睡眠时间等。本研究共计 1041 名人员参与问卷调查, 有效问卷 10 份, 问卷有效率为 100%。其中男性 6 人(60%), 女性 4 人(40%)。存在睡眠困扰的 6 人(60%), 存在职业倦怠的 9 人(90%)。

本次研究采用 Maslach 职业倦怠量表。Maslach 职业倦怠量表被认为是职业倦怠评估的标准, 该量表由美国社会心理学家 Maslach 和 Jackson 开发, 并成为国际通用的职业倦怠测量问卷。该量表从情绪衰竭、人格解体和个人成就感低下 3 个维度测量职业倦怠的高低。

医务人员由于高负荷的工作和情感付出, 是发生职业倦怠的高危群体[5]。根据量表和问卷结果显示, F 医院医务社工人员存在较高水平的职业倦怠, 且职业倦怠与工作满意度、离职倾向有关, 应重点关注基层医务人员的心理状况, 采取干预措施以降低工作人员职业倦怠, 提升职业认同感和满意度, 以保障医疗队伍的稳定性。

2.2. F 医院医务社工者职业倦怠的表现

2.2.1. 情感耗竭

职业倦怠是由工作压力而引起一种身体和情绪衰竭的状态, 是长期暴露在高压力工作环境中的结果[6], 情感耗竭指由于工作中的情绪需求, 个体情感资源过度消耗、透支而产生的极度疲劳的情感状态, 反应出个体的身心疲惫、精力丧失, 也反映出个体工作无助和情感倦怠的心理状态[7]。F 医院医务社工因长期面对患者的病痛和不幸, 自身情感容易受到冲击, 导致情感资源过度消耗, 产生疲劳感。医务社会工作者情感耗竭常涉及情感疲惫、工作兴趣减弱和与同事或服务对象的人际关系改变等多个方面。

研究发现, 医务社工日常工作中存在消极的情感体验, 表现为与医护互动的压抑情感、自我与展演的疏离[8]。具体来说, 这些表现主要包括以下几个方面: 首先, 他们可能在连续长时间接触具有情绪波动和困难的医疗患者之后, 会表现出心理压力累积和身心疲劳的现象。他们会觉得自身在完成工作任务时缺乏足够的动力和热情, 对于工作的兴趣和投入度明显降低。其次, 情感耗竭的医务社会工作者可能会对服务对象的需求和问题感到难以应对, 他们可能会感到沮丧、焦虑或愤怒等负面情绪的积累。这种情绪的持续存在会对其工作产生负面影响, 可能导致其与同事或服务对象的关系紧张或疏远。此外, 长期的情感压力还可能导致他们对自己的专业能力和处理问题的方式产生怀疑, 对工作的评价变得悲观和负面, 感到无助和无能, 影响其对患者的处理效果和服务质量。

2.2.2. 去个性化

部分医务社工在工作中丧失了工作热情和积极性, 对患者的需求和医院的规章制度产生抵触情绪。医务社工者在工作上去个性化的表现, 主要涉及他们在提供医疗社会服务时, 对自身角色的定位以及对患者和服务过程的特定态度和方式。

具体来说, F 医院医务社工去个性化的表现主要体现在以下两个方面。

一是服务流程去个性化。在日常工作中, 医务社工者往往需要遵循既定的流程和标准进行工作。然而, 去个性化表现可能导致他们在服务过程中缺乏对创新和细节的关注, 使整个服务过程显得过于刻板 and 机械化。这可能包括对服务流程的僵化执行、对不同患者需求的忽视以及缺乏灵活应对变化的能力等。并且这种去个性化的表现可能使他们在工作中缺乏自我反思意识和能力。这可能导致他们对自己的工作状态、服务效果以及患者反馈缺乏深入地思考和分析, 从而影响其专业能力的提升和职业发展。

二是医患关系去个性化。在与患者的交往中, 医务社工者的个人化表达有助于增进彼此的理解和信任。而去个性化表现在他们身上则可能是倾向于将患者群体化处理, 忽略或简化对每位患者的个性化关

注和照顾。他们可能过于依赖统一的、机械的交流模式和问题处理方式,从而减少了对患者的深入了解和需求分析。此外,这种去个性化的表现可能使他们在情感表达上变得迟钝或机械。他们可能不再愿意或能够与患者分享自己的感受和经验,这可能导致他们与患者之间的情感连接减弱,从而影响服务的质量和效果。

2.2.3. 工作动力不足

工作压力是职业倦怠的主要原因之一,职业倦怠则是工作压力的极端反应形式[9]。由于工作量大、任务繁重,F医院的医务社工往往难以充分展现自己的专业技能和价值,导致个人成就感降低,进一步导致工作动力不足,影响工作质量和工作效率。具体表现为:工作动力不足的医务社工在与患者及其家属的沟通中,可能会表现出消极、不耐烦的情绪。他们可能不再主动倾听患者的需求和意见,导致沟通效率降低,甚至出现误解和矛盾。这不仅会影响患者的治疗效果,还会损害医务社工在患者心中的形象。其次,工作动力不足的医务社工会表现出缺乏主动性和创新性。他们可能不再积极寻求改进工作方法和提高工作效率的机会,对新的工作理念和技术缺乏学习和探索的热情。这会导致工作方式僵化,无法适应不断变化的医疗环境和患者需求。此外,还可能会表现出责任感减弱的迹象。他们可能不再认真对待自己的工作职责,对工作中的错误和疏忽缺乏足够的重视和纠正意识。这可能会导致医疗事故的风险增加,损害医疗系统的整体运行效率。

3. F 医院医务社工者职业倦怠问题的成因

3.1. 工作压力导致的情绪疲惫

在工作中,压力知觉最广泛的影响之一可能就是职业紧张、情绪耗竭,进而导致工作投入不足、工作效率下降[10]。由于F医院医务社工人员有限,工作强度大、休息时间少,随之而来的工作压力也给医务社工的正常生活带来极大的不良影响。由于专业人员的缺乏,F医院的医务社工需处理大量的病患咨询、需求登记、个案跟进等工作,使得工作量大大增加。与此同时,在兼顾行政工作的同时,医务社工需与病患、病患家属、医护人员等高质量的服务,这要求他们具备高度的责任心和职业操守。此外,随着医疗行业的发展,医务社工需要不断更新知识,提升自己的专业技能,这就需要他们牺牲掉自己为数不多的个人时间进行专业培训和学习。

以上种种都是导致F医院医务社工情绪疲惫而产生职业倦怠问题的重要原因,医务社会工作者的情绪疲惫表现在工作中容易出现心神俱疲、疏远和怀疑等负面情绪和行为,这些情绪和行为不仅会影响其工作效率和质量,还可能对其个人健康和职业发展产生不良影响。因此,及时识别和解决F医院医务社工情绪疲惫问题至关重要。

3.2. 精神生活缺乏导致的去个性化

医务社工在医疗机构中扮演着至关重要的角色,他们不仅负责处理日常的医疗事务,还与患者及其家属建立深厚的情感联系。然而,随着工作环境的压力、社会对医务社工的期望和角色模糊等因素的叠加,他们的精神生活往往容易受到忽视,从而导致去个性化现象的发生。

当医务社工的精神生活缺乏时,他们可能会出现去个性化的现象。去个性化指的是个体在长期压力和不良环境下逐渐失去自我意识和情感表达的能力,表现为工作热情降低、人际关系紧张、甚至出现心理健康问题等。具体来说,医务社工可能感到情感疲惫、工作满意度下降,甚至出现职业倦怠。他们可能对工作失去热情,对患者的需求和问题感到麻木或冷漠。这种状态不仅影响他们的工作效率和质量,还可能对患者的治疗和康复产生负面影响。

由于 F 医院医务社工部的特殊性、专业人员的缺乏、工作任务繁重等因素导致其医务社工者将大量的时间精力都投入工作, 缺乏个人休息时间、精神生活缺乏、缺乏兴趣爱好、社交活动等, 使他们的精神世界变得贫乏, 而长期缺乏精神生活致使压力无法得到释放, 情绪得不到宣泄口, 也更加容易产生消极情绪。去个性化使其机械化地对待工作, 影响工作质量和工作效率。

3.3. 职业发展模糊导致的工作动力不足

医务社工作为医疗团队中的重要成员, 其职业发展的清晰度直接影响到工作动力和职业满意度。由于医务社工在中国的发展起步较晚, 存在职业定位模糊、专业化水平不足、职业发展空间有限等问题。这些问题导致医务社工在工作中感到迷茫, 缺乏明确的职业晋升通道和专业成长路径, 从而影响了他们的工作动力和职业承诺。

目前 F 医院的医务社工部存在职业定位不明确、职位晋升不畅等问题, 医务社工的角色和职责在不同医疗机构中存在差异, 而医务社工在社会上的认可度还需要提高, 缺乏统一的职业标准和规范, 这也限制了其职业发展的外部环境和职业成长空间, 导致 F 医院的医务社工在工作中难以准确把握自己的定位。此外, 由于医务社工的专业性和工作内容的特殊性, 其职业晋升路径不够明确, 并且由于医务社工的专业服务往往难以量化, 在事关自身利益的绩效考核上也得不到应有重视, 影响了工作动力和职业认同感, 同时也影响了专业人才的留存和职业发展。

3.4. 患者对医务社会工作者的职业认同感较低

在 F 医院, 患者对医务社工职业认同感较低可能与多方面因素有关。首先, 在中国传统文化中, 古有华佗在世、被誉为“药圣”的李时珍, 今有“医者仁心”的钟南山院士, 这都表明医者在中国历史上至高无上的地位。众所周知社工是从西方国家引进来的, 至今也只有二十几年的历史, 医务社工在中国的发展相对较晚, 对于这样一个新兴职业, 公众对其角色和重要性的认识不足, 导致患者对其职业认可度不高。其次, 医务社工的专业背景和功能在患者眼中可能不如医生和护士那样直观, 这可能影响患者对医务社工专业价值的认可。此外, 医务社工在与患者沟通时可能会面临患者将其误认为是医疗机构代表的情况, 从而承受不必要的误解和压力。

医务社工的工作内容虽然涵盖了心理疏导、社会支持、医疗康复等多个方面, 但由于发展时间较晚, 缺乏足够的法律政策支持和社会资源, 他们的工作往往难以得到充分地展现和认可。这些因素综合起来, 可能导致患者对医务社工职业的认同感较低。

4. F 医院医务社工者职业倦怠的干预策略

4.1. 建立心理健康支持体系, 实施科学合理的工作分配与排班制度

为了应对医务社工可能出现的心理问题, 医院应建立心理健康支持体系。建立完善的培训、督导和支持系统, 定期开展心理健康教育 and 心理疏导活动, 包括提供心理咨询、心理疏导等服务, 帮助医务社工及时调整心态、缓解情绪疲惫、提升专业技能和心理素质, 对于出现心理问题的医务社工, 应及时提供心理支持和干预措施。为此可以从以下几个方面来建立、完善心理支持体系: 一是通过专业培训, 提供心理健康及精神卫生的专业培训, 提升医务社工在心理健康领域的服务能力和专业素养。二是多学科合作, 建立由心理专班、心理专员和心理专干组成的服务网络, 针对重点行业和领域人员开展社会心理疏导和危机干预。三是依靠政府政策支持, 政府和相关机构应出台政策, 支持医务社工体系的建设, 包括资金投入、人才培养和行业标准的制定。四是促进社会参与, 鼓励社会组织和志愿者参与心理健康服务, 构建良好的, 提高医疗服务的整体质量。

此外, 医院需要实施科学合理的工作分配与排班制度, 这需要通过精准的岗位分析和工作量评估, 合理分配工作任务, 确保医务社工的工作量在可承受范围内, 根据医务社工的实际情况, 合理分配工作量, 避免过度劳累。同时, 采用灵活的排班制度, 如弹性工作时间、轮班制等, 以减轻医务社工的连续工作压力。

工作分配的依据可依照医务社工的能力、特长以及医疗机构的具体需求。进行相应的工作区域划分。例如, 拥有心理健康背景的社工可能被分配到精神科或肿瘤科, 负责提供心理支持和情绪管理。而擅长资源链接的社工可能会负责帮助患者获取必要的社会服务和经济援助。此外, 还可进行个性化工作分配策略。为了确保医务社工能够最大化地发挥其专业能力, 医疗机构应该进行个别化的工作分配。这包括评估每位社工的专业技能、以往的工作经验以及他们希望在未来发展的方向。

4.2. 小组工作介入, 开展丰富多彩的文化娱乐活动

医疗机构应组织丰富的文化活动、兴趣小组如文艺演出、联谊赛、健康知识竞赛、演讲比赛等, 并且鼓励医务社工积极参与其中, 丰富自己的精神生活。此外, 还可以鼓励医务社工积极参加社交活动, 扩大自己的社交圈子, 善交益友来互相做彼此的倾听者, 既满足了情感需求, 又缓解了工作压力。开展职业技能培训小组, 给医务社工提供宣泄情绪和交流感受的平台, 同时利用督导机制传递正向调节情绪的技巧和方法, 并肯定他们为患者、为医院的付出, 让他们了解自己的工作的重要性和价值。同时, 要给予医务社工充分的关心和支持, 让他们感受到自己的工作被认可和尊重。引导医务社工应关注自己的个人成长和发展, 制定合理的职业规划, 不断提高自己的专业技能和综合素质。同时, 要保持积极的心态和乐观的情绪, 以更好地面对工作中的挑战。

此外, 通过小组活动, 医疗机构还可以为医务社工者营造一个积极、和谐的工作环境, 减少不良因素的干扰。同时, 医疗机构应定期为医务社工提供培训和支持, 帮助他们提高沟通技巧、心理调适能力和职业抗压能力。此外, 还可以组织团队建设活动, 增强团队凝聚力和归属感。

医务社工精神生活缺乏是一个严重的问题, 它可能导致医务社工出现去个性化的现象, 影响工作效率和患者治疗效果。因此, 医疗机构应采取有效措施, 开展小组工作、增加业余活动、培养个人兴趣、增强情感支持、改善工作环境和加强团队建设等, 以提高医务社工的精神生活质量和工作效率。同时, 医务社工自身也应积极应对问题, 寻求帮助和支持, 共同为患者的健康和医疗事业的发展做出贡献。

4.3. 拓展职业发展空间, 实施针对性的职业发展规划与奖励机制

医院应建立明确的医务社工职业发展路径和晋升机制, 为医务社工提供更多的职业发展机会。同时, 医院为医务社工提供良好的职业发展平台, 鼓励他们在工作中不断成长和进步。医务社工在工作中应追求专业化和职业化, 通过获取助理社工师、社工师、高级社工师等职业资格证书, 来拓宽职业发展空间, 提升自己的专业地位和市场竞争力。

鼓励医务社工继续教育和培训: 积极参与继续教育 and 专业培训, 以适应社会发展的需求, 掌握新的知识和技能, 特别是在医学社会工作领域的最新理论和实践。医院应加强培训体系建设, 为医务社工提供专业的培训课程和资源支持。为了不断提高医务社工的专业素养和服务能力, F 医院要定期组织医务社工参加专业培训和学习活动。培训内容包括社会工作理论、医疗政策法规、沟通技巧、心理辅导等方面的知识。此外, 医院还鼓励医务社工参加各类学术交流和研讨会, 拓宽视野, 提升专业水平。

根据个人实际情况, 提供个性化职业发展规划。针对有能力继续深造的, 鼓励其参与科研和教学, 继续深造。针对实践性强、实践经验丰富的, 医务社工可以通过参与科研项目和在大学兼职教职, 拓宽职业道路, 增加教学和研究经验。

根据工作需要和医务社工的个人需求,实施弹性工作制。这包括灵活的排班制度、远程工作等措施,以减轻工作压力,建立奖励机制,对表现优秀的医务社工给予表彰和奖励。

4.4. 增强社会宣传与社会认知,提高社会认同度

《“十四五”卫生健康人才发展规划》中提到了统筹加强医务社工等各类人才队伍建设,明确指出要开发社区健康工作者和医务社工,动员社会力量参与社区卫生健康工作,开展人文关怀和提供社会支持。《关于进一步完善医疗卫生服务体系的意见》强调了健全医务社工和志愿者服务制度的重要性,这表明政府将在医疗卫生服务体系中进一步强化医务社工的角色。《医学人文关怀提升行动方案(2024~2027年)》提出了加强医务社工服务内容,协助开展医患沟通,提供全方位社会与心理支持服务,以增进医患交流互信,构建良好的氛围。中国红十字基金会的“全国医务社工人才培养计划”通过在全国各地为医务社工开展专题培训等方式,进一步助力推动医务社工行业的发展,该计划搭建了一个全国医务社工技能和知识交流的平台。这些政策和规划体现了中国在国家层面上对医务社工职业发展的重视,旨在通过教育培训、制度建设和人才引进等多方面的支持,提升医务社工的专业能力和服务水平,从而更好地满足公众的医疗卫生服务需求。

宣传与推广是提高医务社工社会认知度的重要手段。医疗机构应通过多种渠道宣传医务社工的工作成果和事迹,让社会大众了解医务社工的重要价值和意义。首先,进行社会宣传就是要明确医务社工的角色与价值。通过各类媒体和渠道,广泛传播医务社工在医疗服务中的重要作用,包括为患者提供心理支持、协助医疗团队、提高医疗服务质量等。让社会大众了解医务社工的职责和使命,从而提升其社会地位和认可度。

其次,要开展多样化的宣传活动。1) 举办宣传展览:在医疗机构、社区、学校等场所举办医务社工主题的宣传展览,展示医务社工的工作成果和案例,让更多人了解医务社工的工作内容和价值。2) 制作宣传资料:制作医务社工的宣传手册、海报、短视频等,通过医院、社区、学校等渠道进行发放和传播。3) 媒体宣传:利用电视、广播、报纸、网络等媒体,发布医务社工的相关报道和宣传内容,提高其知名度。4) 开展线上互动活动:通过社交媒体、论坛等线上平台,开展医务社工主题的线上互动活动,吸引更多人关注与参与。

综上所述,日工作时长越长、职称越低、学历越低、个人月收入越低、需轮值夜班、劳动关系越不稳定、未婚、未育的医务人员职业倦怠水平越高,具有以上特征的医务人员可能是职业倦怠的高危群体,需要更加引起关注[11]。应积极建立职业倦怠的筛查预防,提供相应的心理支持项目,设置合理的工作时间和工作强度,从而积极地预防和减少职业倦怠的发生[12],同时,可以通过举办座谈会、研讨会等形式,邀请社会各界人士了解医务社工的工作内容和特点。在宣传过程中,加强与公众的互动与沟通,了解公众对医务社工的认知和需求,及时反馈和回应公众的关切和疑问。通过开展座谈会、问卷调查、线上互动等方式,收集公众的意见和建议,为改进医务社工工作提供参考。要突出优秀医务社工的典型事迹,以榜样力量激发社会大众对医务社工的认同感和尊重感。通过报道优秀医务社工的感人事迹、工作成果和心得体会等,让更多人了解医务社工的职业精神和职业价值。

参考文献

- [1] 程夕林, 秦少波. 医务人员职业倦怠的影响因素及缓解措施[J]. 就业与保障, 2024(11): 46-48.
- [2] 张林, 黄霜, 陈海燕, 等. 基层医务人员职业倦怠与抑郁症状及离职倾向的关系[J]. 国际精神病学杂志, 2024, 51(5): 1462-1466.
- [3] 张守文, 左伟, 李建涛. 2022 年朔州市乡镇卫生院医务人员工作压力对职业倦怠的影响分析[J]. 预防医学情报杂志, 2024, 40(12): 1523-1529.

- [4] 姚轶超, 曹志娇, 滕海茂, 等. 护士一般自我效能感在工作环境感知与职业倦怠间的中介作用[J]. 职业与健康, 2024, 40(18): 2449-2454.
- [5] 徐红, 鲍土梅, 吕乐天. 创建健康促进医院对医务人员职业倦怠的影响[J]. 健康研究, 2024, 44(5): 502-506.
- [6] 连明园, 王英. 情绪智力和反馈寻求行为在急诊科医务人员心理困扰与职业倦怠间的中介作用[J]. 职业与健康, 2024, 40(17): 2319-2325.
- [7] 吾超, 武靖, 张银娟, 等. 突发公共卫生事件中医护人员情感耗竭的研究进展[J]. 职业与健康, 2023, 39(18): 2583-2587.
- [8] 夏琳仙. 医务社工职业适应中的情感劳动与调适方式研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东理工大学, 2023.
- [9] 侯静静, 韩萌, 宗文凯, 等. 社会支持在青年医务工作者工作压力与职业倦怠间的中介效应[J]. 中国医药导报, 2024, 21(31): 113-118.
- [10] 陶婧, 程志元, 王寒, 等. 医务人员压力知觉与工作投入的关系及其影响因素研究[J]. 医学理论与实践, 2024, 37(19): 3382-3385.
- [11] 沈美华. 医务人员付出回报失衡对职业倦怠的影响[C]//广州市卫生健康宣传教育中心. 广州市第十四届健康教育与健康促进学术交流活动稿集. 中新广州知识城医院, 2024: 5.
- [12] 车璐, 张越伦, 阮侠, 等. 麻醉科住院医师职业倦怠现状调查与研究[J]. 临床麻醉学杂志, 2024, 40(5): 508-513.