

急诊科护士留职意愿与职业承诺、护士长领导方式的相关性

邵君丽¹, 黄燕梅¹, 许薇¹, 陈月媚¹, 熊洁², 黄艺仪¹

(1中山大学附属第一医院, 广东广州, 510080; 2中山大学附属黄埔医院, 广东广州, 510725)

[摘要] **目的** 探讨急诊科护士留职意愿、职业承诺与护士长领导方式的现状及相关性。**方法** 采用便利取样法选择广州市3所三级甲等综合医院130名急诊科护士进行问卷调查, 了解急诊科护士留职意愿、职业承诺与护士长领导方式现状。**结果** 急诊科护士留职意愿、职业承诺总分为(20.19±3.74)分、(76.16±12.13)分, 均处于中等水平; 急诊科护士长领导方式以变革型方式为主, 职业承诺、护士长领导方式与护士留职意愿呈正相关(均 $P < 0.05$); 护士急诊工作年限、情感承诺、规范承诺可作为预测急诊科护士留职意愿的主要因素(多重线性回归方程共解释护士留职意愿全部变异的38.7%)。**结论** 急诊科护士留职意愿、职业承诺均处于中等水平; 急诊科护士长以变革型领导方式为主; 急诊护士工作年限、情感承诺、规范承诺是影响急诊护士留职意愿的主要因素。护理管理者应提高护士职业承诺水平, 以提升急诊科护士的留职意愿, 进而稳定护士队伍, 有助于人才的健康发展。

[关键词] 急诊科; 护士; 留职意愿; 职业承诺; 领导方式

[中图分类号] R471 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2013)11-0005-07 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2013.11.002

Study on the relationships among nurses' intent to stay, occupational commitment and managers' leadership styles in emergency department

Shao Junli, Huang Yanmei, Xu Wei, Chen Yuemei, Xiong Jie, Huang Yiyi // Modern Clinical Nursing, -2013, 12(11): 05.

[Abstract] **Objective** To explore the relationships among nurses' intent to stay, occupational commitment and managers' leadership styles in emergency department. **Methods** A total of 130 nurses in emergency department were recruited by convenience sampling method from three tertiary hospitals in Guangzhou. They were investigated by using Nurses' Intent to Stay Questionnaire, Nurses' Occupational Commitment Questionnaire and Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). **Results** The score of nurses' intent to stay and occupational commitment were (20.19±3.74) and (76.16±12.13), respectively; both were at medium levels and occupational commitment, transformational leadership style were positively correlated with nurses' intent to stay ($P < 0.05$). Nurses perceived their managers as transformational leaders more often than transactional leaders. **Conclusions** Both the current nurses' intent to stay, occupational commitment were at medium levels. The influential factors of nurses' intent to stay in emergency department included emergency work experience, emotional commitment and normative commitment. In order to increase nurses' retention and stabilize the healthy development of nursing personnel, nurse managers should improve the level of nurses' occupational commitment.

[Key words] emergency department; nurses; intent to stay; occupational commitment; leadership

护士离职率高或留职率低已成为全球护士队伍面临的共性问题^[1-2]。急诊科护士由于长期处于高应激环境中, 其离职倾向较其他科室更高^[3-4]。

高离职率引发的全球护士短缺是影响护士自身健康、患者护理质量及卫生保健体系运转的重要因素^[1]。基于这一现状, 探索如何提升护士留职意愿, 稳定护士队伍成为护理学者研究的热点。留职意愿作为预测护士留职行为的重要因子^[5], 国内关于其影响因素的研究多局限于个体内因素, 如

[收稿日期] 2013-09-20

[作者简介] 邵君丽(1989-), 女, 河南人, 硕士在读。

[通讯作者] 黄艺仪, 科护士长, 主任护师, 硕士导师, 硕士, E-mail: huangyiyi8@163.com。

[15] 滑蓉蓉, 吴升平, 王文志, 等. 北京市城区居民卒中知识、信念、行为效应性分析[J]. 中国卒中杂志, 2010, 5(3): 197-200.

[16] 李爱东, 黄宗青, 刘洪涛, 等. 脑卒中患者及家属对脑

卒中与康复相关知识、态度和行为水平的调查[J]. 中国康复理论与实践, 2009, 15(3): 252-254.

[本文编辑: 郑志惠]

护士工作满意度对其留职意愿的影响,而外部因素如护士长领导方式对护士留职意愿的影响尚不明确。研究显示^[3],与组织承诺、工作满意度相比,职业承诺更能理想地预测护士离职倾向。国外研究发现^[6],变革型领导作为适应护理管理需求的最佳领导方式,能够降低护士的离职率。鉴于此,本研究在了解急诊科护士留职意愿、职业承诺、护士长领导方式的基础上,探讨3者之间的相关性,为提高护士留职意愿,稳定护士队伍,并为今后改善护理人力资源的培养和管理提供科学的理论依据,现将方法及结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用便利抽样法,于2013年6~8月对本市3所三级甲等综合医院130名急诊科护士进行问卷调查。纳入标准:持有《中华人民共和国护士执业证书》的临床护士;急诊科工作时间 ≥ 1 年;与现任护士长共事 ≥ 6 个月;自愿参加本研究。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查表 自行设计护士一般资料调查表,包括护士性别、年龄、文化程度、婚姻状况、聘用方式、月收入、急诊工作年限和职称等。

1.2.1.2 护士留职意愿问卷 采用由王琳^[7]制订的中文版护士留职意愿调查问卷,为单维度,共6个条目,采用Likert 5级评分法:“绝不可能”、“基本不可能”、“不确定”、“可能”、“非常可能”依序分别计1~5分,其中第2、3、6条目反向计分,量表总分为6个条目的累积得分,总分6~30分,得分越高表示护士留职意愿越强;该问卷的各条目与总问卷的相关系数均大于0.590,内部一致性Cronbach's α 系数为0.766,表明问卷具有良好的内容效度和内部信度。在本研究中,问卷内部一致性Cronbach's α 系数为0.744。

1.2.1.3 护士职业承诺问卷 采用裴艳等^[3]制订的中文版护士职业承诺调查问卷,包括5个维度:情感承诺(6个条目)、规范承诺(5个条目)、经济成本承诺(4个条目)、情感代价承诺(5个条目)、机会承诺(4个条目),共24个条目;采用Likert 5点计分法:“完全同意”、“同意”、“不确定”、“不同意”、“完全不同意”依序分别计5~1分,其中第21~24条目为反向计分,总分24~120分,得分越高表示职业承诺水平越高;该量表内部一致性Cronbach's α 系数为0.919,各维度内部一致性系数均大于0.700。护士职业承诺平均得分界定为^[7]: < 3 分为低水平、3~4分为中等水平、 > 4 分为高水平。本研究中,问卷内部一致性Cronbach's α 系数为0.911。

1.2.1.4 多元领导行为量表 采用2008年潘慧^[8]制订的中文版多元领导行为量表,此量表有2个维度即变革型领导与交易型领导,共32个条目。其中,变革型领导共20个条目,包括领导魅力(包括行为和品质两个方面)、智能激发、感召力及个性化关怀4个变量;交易型领导共12个条目,包括权变奖赏、主动例外管理及被动例外管理3个变量;采用Likert 5点计分法:“几乎总是”、“时常是”、“有时候是”、“偶尔是”、“从来不是”依序分别计4~0分,各维度因子得分越高表示该领导方式出现的频率越高,即若变革型领导行为的平均得分高于交易型领导行为,则护士感知的护士长领导方式即为变革型,反之亦然,该量表的内部一致性Cronbach's α 系数为0.880。本研究中,问卷内部一致性Cronbach's α 系数为0.928。

1.3 调查方法

经各调查医院护理部主任及科室护士长同意后,由专人负责调查,调查前统一指导语,向被调查者说明研究的目的及意义,并于两周内收回。共发放调查问卷130份,回收126份,回收率为96.92%,其中有效问卷121份,有效回收率为93.08%。

1.4 统计学方法

数据采用SPSS 13.0统计软件包进行统计学分析,急诊科护士一般资料采用统计描述,采用 t 检验、方差分析和秩和检验对不同性别、年龄、文化程度、婚姻状况、聘用方式、月收入、急诊工作年限、职称的护士留职意愿进行单因素分析,急诊科护士留职意愿与职业承诺、护士长领导方式的相关性采用Pearson相关分析,急诊科护士留职意愿多因素分析采用多重线性回归分析。

2 结果

2.1 急诊科护士一般资料

121名急诊科护士一般资料见表1。

表 1 急诊科护士一般资料 ($n = 121$)

变量	n	百分率 (%)	变量	n	百分率 (%)
性别			聘用方式		
男	27	22.31	合同制	68	56.20
女	94	77.69	流动编制	7	5.79
年龄 (岁)			正式编制	46	38.02
20 ~	37	30.58	收入 (元)		
25 ~	66	54.55	2000 ~	17	14.05
36 ~	17	14.05	4001 ~	54	44.63
46 ~ 55	1	0.83	6001 ~	50	41.32
文化程度			急诊工作年项 (年)		
中专	2	1.65	1 ~	39	32.23
大专	36	29.75	3 ~	29	23.97
本科	81	66.94	6 ~	15	12.40
硕士及以上	2	1.65	> 10	38	31.40
婚姻状况			职称		
未婚	61	50.41	护士	45	37.19
已婚	60	49.59	护师	59	48.76
			主管护师	17	14.05

表 2 急诊科护士职业承诺总分及各维度得分情况 [$n = 121$; (分, $\bar{x} \pm s$)]

维度	得分范围	总分	条目均分	排序
职业承诺 (总)	49.00 ~ 107.00	76.16 ± 12.13	3.17 ± 0.51	—
情感承诺	10.00 ~ 30.00	20.07 ± 4.02	3.34 ± 0.67	1
经济成本承诺	4.00 ~ 20.00	13.13 ± 2.70	3.28 ± 0.67	2
规范承诺	8.00 ~ 25.00	16.40 ± 3.91	3.28 ± 0.78	3
机会承诺	7.00 ~ 18.00	11.86 ± 2.17	2.96 ± 0.54	4
情感代价承诺	5.00 ~ 25.00	14.69 ± 3.96	2.94 ± 0.79	5

2.2 急诊科护士留职意愿

121 名急诊科护士留职意愿总分、条目均分分别为 (20.19 ± 3.74) 分、 (3.37 ± 0.62) 分, 得分呈中等水平。

2.3 急诊科护士职业承诺及其与留职意愿的相关性

2.3.1 急诊科护士职业承诺水平 急诊科护士职业承诺总分及各维度得分情况见表 2。由表 2 可见, 急诊科护士职业承诺总分、条目均分分别为 (76.16 ± 12.13) 分、 (3.17 ± 0.51) 分, 属于中等水平; 其中得分最高的是情感承诺, 最低的是情感代价承诺。

2.3.2 急诊科护士职业承诺与留职意愿的相关性 急诊科护士职业承诺与留职意愿的相关分析结果见表 3。由表 3 可见, 留职意愿与职业承诺、

情感承诺、规范承诺、经济成本承诺、情感代价承诺呈正相关 (均 $P < 0.05$), 而与机会承诺无相关性 ($P > 0.05$)。

2.4 急诊科护士长领导方式及其与护士留职意愿的相关性

2.4.1 急诊科护士长领导方式 急诊科护士感知的护士长领导方式情况见表 4。由表 4 可见, 变革型领导总分高于交易型领导, 说明急诊科护士对护士长变革型领导的感知水平高于交易型领导。其中变革型领导各维度中得分最高为感召力, 最低为个性化关怀; 交易型领导各维度中得分最高为主动例外管理, 最低为被动例外管理。

2.4.2 急诊科护士长领导方式与护士留职意愿的相关性 急诊科护士长领导方式与护士留职意愿

表3 急诊科护士职业承诺与留职意愿的相关性 ($n = 121; r$)

变量	职业承诺	情感承诺	规范承诺	经济成本承诺	情感代价承诺	机会承诺
留职意愿	0.602	0.535	0.562	0.355	0.415	0.153
P	< 0.01	< 0.01	< 0.01	< 0.01	< 0.01	0.096

表4 急诊科护士长领导方式情况 ($n = 121$; 分, $\bar{x} \pm s$)

维度	得分范围	总分	条目均分	排序
变革性领导 (总)	20.00 ~ 78.00	51.07 ± 14.51	2.55 ± 0.13	—
感召力	4.00 ~ 16.00	10.79 ± 3.40	2.70 ± 0.85	1
领导魅力 (品质)	2.00 ~ 16.00	10.46 ± 3.62	2.62 ± 0.90	2
智能激发	3.00 ~ 16.00	10.36 ± 2.94	2.59 ± 0.74	3
领导魅力 (行为)	1.00 ~ 16.00	10.16 ± 3.19	2.54 ± 0.80	4
个性化关怀	2.00 ~ 16.00	9.27 ± 2.78	2.32 ± 0.69	5
交易型领导 (总)	11.00 ~ 48.00	26.34 ± 5.72	2.19 ± 0.48	—
主动例外管理	4.00 ~ 16.00	10.73 ± 3.03	2.68 ± 0.76	1
权变奖赏	3.00 ~ 16.00	10.68 ± 2.84	2.67 ± 0.71	2
被动例外管理	0.00 ~ 16.00	4.90 ± 4.16	1.23 ± 1.04	3

表5 急诊科护士长领导方式与护士留职意愿的相关性 ($n = 121; r$)

变量	变革型领导	领导魅力 (行为)	领导魅力 (品质)	智能激发	感召力	个性化关怀	交易型领导	权变奖赏	主动例外管理	被动例外管理
留职意愿	0.191	0.118	0.228	0.157	0.193	0.107	0.094	0.215	0.189	-0.144
P	< 0.05	0.202	< 0.05	0.089	< 0.05	0.245	0.311	< 0.05	< 0.05	0.116

表6 急诊科护士留职意愿的多重线性回归分析 ($n = 121$)

变量	B	SE	β	t	P	95% of CI	VIF
常数项	1.430	0.250	—	5.723	< 0.001	(0.935 ~ 1.926)	—
急诊工作年限	0.115	0.038	0.228	3.030	0.003	(0.040 ~ 0.190)	1.023
情感承诺	0.235	0.095	0.253	2.464	0.015	(0.046 ~ 0.424)	1.911
规范承诺	0.271	0.082	0.343	3.317	0.001	(0.109 ~ 0.432)	1.939

注: $R^2 = 0.387$, $R^2_{adj} = 0.370$, $F = 23.347$, $P < 0.001$

的相关分析结果见表5。由表5可见,留职意愿与变革型领导、领导魅力(品质)、感召力、权变奖赏、主动例外管理呈正相关(均 $P < 0.05$)。

2.5 急诊科护士一般资料对留职意愿的影响

将急诊科护士一般资料进行分组,对不同组别急诊科护士留职意愿进行比较,均 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$,差异具有统计学意义,女性、> 35岁、正式编制、急诊工作年限 > 10年、主管护师(中级职称)的急诊科护士留职意愿较高。

2.6 急诊科护士留职意愿的多因素分析

将单因素分析有统计学意义的变量(性别、年

龄、聘用方式、急诊工作年限、职称、情感承诺、规范承诺、经济成本承诺、情感代价承诺、领导魅力(品质)、感召力、权变奖赏、主动例外管理)作为自变量,留职意愿作为因变量,进行多重线性回归分析(用 Stepwise 法回归分析)。急诊科护士留职意愿的多重线性回归分析见表6。由表6可见,有3个变量进入回归方程,影响作用从大到小依次为“规范承诺”、“情感承诺”、“急诊工作年限”,且它们对留职意愿均有正向预测作用。共线性统计结果显示,方差膨胀因子(VIF)均小于1.94,说明各变量间不存在共线性问题。多重线性回归方程为:

此方程能解释急诊科护士留职意愿全部变异的38.7%。

3 讨论

3.1 急诊科护士留职意愿现状分析

本研究结果显示,急诊科护士留职意愿总分、条目均分分别为 (20.19 ± 3.74) 分、 (3.37 ± 0.62) 分,呈中等水平,低于王琳等^[1]在上海的研究结果,提示急诊科护士留职意愿低于其他科室;得分高于 Abualrub 等^[5]在沙特的研究结果,究其原因,可能与被调查对象的文化背景等因素有关。另外,一些留职或处于观望状态的护士多停留在留职意向层面,寻找新工作的频率尚不频繁,且其他可供选择的就职机会亦存在不确定性,因此本研究只能部分反映护士的留职倾向,而实际离职情况可能更严重。据统计^[9],2008~2013年广州市某三甲医院离职人员中,护士占49%。江玉等^[4]研究发现,急诊科护士离职意愿得分为 (2.60 ± 0.55) 分,高于柯彩霞等^[10]报道临床护士的离职意愿得分 (2.45 ± 0.58) 分,可能与急诊科作为综合性医院救死扶伤在最前线,集院前及院内急救、留观、输液、注射等于一体,导致人际关系复杂、护士工作任务重、工作环境嘈杂混乱等有关。目前,护理人才流失引起的一系列问题已成为影响护理学科建设和发展的瓶颈,及时了解护士的留职意向,分析原因并制订有效的预防措施,将有益于国内护理人才队伍的健康、稳定发展。

3.2 急诊科护士的职业承诺现状

本研究中,急诊科护士职业承诺总分、条目均分分别为 (76.16 ± 12.13) 分、 (3.17 ± 0.51) 分,属于中等水平,得分高于裴艳^[3]的研究结果,低于 Mrayyan 等^[11]的研究结果,可能与研究对象所在区域的经济、文化等有关。在各维度中,情感承诺得分最高,情感代价承诺得分最低,一方面,反映出大多数护士在情感层面对职业较认同;另一方面,也可能暗示多数护士不满目前的地位、待遇,进而在一定程度上降低了对离职所致各方面损失的顾忌。另外,本组护士的机会承诺均分为 (2.96 ± 0.54) 分,属于低水平,表明综合分析其学历、综合能力等条件后,选择其他职业的机会较少;而本研究中本科学历的护士占大多数,符合国

内护士学历逐渐提升的趋势,且随着全球一体化及全球护士短缺的现象,目前护士尤其是低年资、高学历护士,有可能移民到具有更多机会的发达国家工作。

因此,护理管理者应针对不同个体特点,尽力提供和创造发展机会,重视体现组织公平性,建立公平的组织文化,同时注重培养护士形成积极正确的公平观,不仅让护士看到物质回报,更看到精神回报如发展空间、提升机会、荣誉、地位等,形成护理职业与护士利益共同体,从而提高护士的职业承诺水平,对减少优秀护理人员的流失、优化护理资源配置及实现医院与护士的双赢有着重大意义;另一方面,管理者可引导护士理性分析就业的严峻形势,为增强其留职意愿另辟蹊径。此外,柯彩霞等^[10]研究发现,需关注较高水平的组织承诺与较高离职倾向间的不一致性。护士一方面想要从事目前职业;另一方面却抱有离职的念头,在一定程度上揭示了个体的无奈,反映出管理中可能存在某些问题以及个体自身的调节不足等。

3.3 急诊科护士长的领导方式现状分析

本研究结果显示,变革型领导得分高于交易型领导,表明急诊科护士长采取变革型领导的频率多于交易型领导,这与以往国内外关于护士长领导方式的研究结果一致^[5, 8, 12-13]。变革型领导方式各维度中得分最高与最低的变量分别是感召力、个性化关怀,与 Abualrub^[5]、潘慧^[8]、Casida^[12]、Negussie^[13]等的研究结果排序相同,表明急诊科护士长对下属给予了很高的期望,并善于运用动机激励使其投身到组织愿景的事业中,但未能根据个体的需要和能力区别对待,值得引起护理管理者的重视。交易型领导方式维度中,得分最高与最低的变量分别为主动例外管理、被动例外管理,表明急诊科护士长采取积极主动地领导方式,随时监测科室护理活动,以及时预防、制止护理差错。

3.4 影响急诊科护士留职意愿的因素

3.4.1 急诊科护士的留职意愿与职业承诺的相关性 本研究结果显示,急诊科护士留职意愿与职业承诺呈正相关,即职业承诺水平越高,其留职意愿越强烈。职业承诺5个维度中情感承诺、情感代价承诺、规范承诺、经济成本承诺与留职意愿呈正相关,多重线性回归分析显示,规范承诺是留职

意愿最强的预测因子 ($\beta = 0.343$), 其次是情感承诺 ($\beta = 0.253$), 认为有义务、乐意继续从事护理职业的护士更倾向于全身心地投入, 而这可能对个体的职业选择至关重要。裴艳^[3]认为, 护士的职业情感承诺越深厚、内化的道德规范越强, 长期甚至终身从事护理职业的意向亦越坚定。Mrayyan 等^[11]研究发现, 护士若“同意”致力于护理职业, 其工作表现更好。因此, 护理管理者和教育者应当积极引导护士树立“做一行爱一行”、“爱岗敬业”等社会规范和道德标准, 增强自觉遵守职业规范的意识, 进而稳定护士队伍, 形成健康积极的工作态度。

3.4.2 急诊科护士的留职意愿与护士长领导方式的相关性 本组相关分析结果显示, 留职意愿与变革型领导 ($r = 0.191, P < 0.05$) 呈正相关, 而多重线性回归分析, 未发现急诊科护士长领导方式对护士留职意愿的影响, 与 Abualrub^[5]的研究结果一致, 但与国外多数研究认为变革型领导能够提升护士留职意愿的结论不同^[6, 13], 分析原因可能与文化差异、医院类型等有关。Boldy 等^[14]在探索澳大利亚、新西兰、坦桑尼亚 3 个国家护理管理者关于有效管理健康服务体系理想属性的观念中发现, 被调查者期望护理管理者具有相对混合的不同属性, 而且受被调查者文化背景的影响, 来自澳大利亚的受访者最有可能认为变革型领导对管理效益的贡献最大, 坦桑尼亚的护理管理者则提倡交易型领导, 而新西兰的护理管理者介于两者之间, 由于尚未检索到护理领域关于领导方式与留职意愿的中文文献, 因此变革型领导是否能增强护士留职意愿的结论尚需进一步研究证实。

3.4.3 急诊科护士的留职意愿与工作年限的相关性 本研究结果显示, 急诊工作年限是护士一般资料中唯一一项进入回归方程的变量 ($P < 0.01$), 分析原因, 可能与随着急诊工作年限的增长, 护士积累了丰富的职业经验, 其职业认同感逐渐提升, 职称及福利待遇亦不断提高有关。单因素分析显示, 男性、年轻、合同制、初级及以下职称的急诊科护士留职意愿亦较低, 差异有统计学意义 ($P < 0.05$ 或 $P < 0.01$)。因此, 护理管理者应注重低年资、男性、年轻、合同制护士的职业生涯规划, 引导其树立职业价值感, 以改善护士的留职意愿现状。另外, 政府部门和医院可通过适当增加护

士的编制名额稳定并扩大护士队伍, 以解决护士严重短缺问题。

4 结论

综上所述, 急诊科护士的留职意愿呈中等水平, 有待提升; 护士长以变革型领导方式为主; 急诊工作年限、情感承诺、规范承诺是影响其留职意愿的主要因素, 而领导方式对留职意愿的影响尚需进一步研究证实。本研究的结果可为提升急诊科护士留职意愿而制订有效策略提供理论依据。

参考文献:

- [1] Wang L, Tao H, Ellenbecker CH, et al. Predictors of hospital nurses' intent to stay: A cross-sectional questionnaire survey in Shanghai, China [J]. *Int Nurs Rev*, 2012, 59(4): 547-554.
- [2] Tourangeau AE, Cummings G, Cranley LA, et al. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding [J]. *J Adv Nurs*, 2010, 66(1): 22-32.
- [3] 裴艳. 护士职业承诺水平及离职影响因素研究 [D]. 第二军医大学, 2007.
- [4] 江玉, 章雅青, 王琳. 急诊科护士职业承诺与其离职意愿的相关性 [J]. *解放军护理杂志*, 2013, 30(8): 28-30.
- [5] Abualrub RF, Alghamdi MG. The impact of leadership styles on nurses' satisfaction and intention to stay among Saudi nurses [J]. *J Nurs Manag*, 2012, 20(5): 668-678.
- [6] Raup GH. The impact of ED nurse manager leadership style on staff nurse turnover and patient satisfaction in academic health center hospitals [J]. *J Emerg Nurs*, 2008, 34(5): 403-409.
- [7] 王琳. 护士留职意愿理论模型的研究 [D]. 第二军医大学, 2011.
- [8] 潘慧. 护士长领导行为与护士工作满意度、组织承诺的相关性研究 [D]. 延边大学, 2008.
- [9] 李彩华, 高秀荣. 从护士离职率看护士工作满意度 [J]. *人力资源管理*, 2013, (5): 192-194.
- [10] 柯彩霞, 成守珍, 林芳宇. 护理人员离职意愿与组织承诺的相关性研究 [J]. *现代临床护理*, 2010, 9(2): 4-6.
- [11] Mrayyan MT, Al-Faouri I. Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses [J]. *J Nurs Manag*, 2008, 16(3): 246-256.
- [12] Casida J, Parker J. Staff nurse perceptions of nurse manager leadership styles and outcomes [J]. *J Nurs Manag*, 2011, 19(4): 478-486.
- [13] Negussie N, Demissie A. Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses'