

临床护士工作嵌入影响因素的研究进展

李媛, 孙皎, 朱婉莹, 李焕焕, 邢庄婕, 管旌旌

(吉林大学第一医院, 吉林长春, 130021)

[关键词] 工作嵌入; 临床护士

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8283(2019)09-0077-07 [DOI] 10.3969/j.issn.1671-8283.2019.09.014

Influencing factors of job embeddedness among clinical nurses

Li Yuan, Sun Jiao, Zhu Wanying, Li Huanhuan, Xing Zhuangjie, Guan Jingjing//Modern Clinical Nursing, -2019, 18(9): 77.

(The First Hospital, Jilin University, Changchun, 130021, China)

[Key words] job embeddedness; clinical nurse

目前, 护士短缺已经成为一个国际性的问题, 严重影响了医疗卫生事业的持续发展。高离职倾向是护士短缺的一个重要原因。研究发现^[1], 美国、英国和日本的护士离职率高达 10%~20%。在我国, 由于护理工作辛苦、待遇差、编制减少等, 护士产生对工作的厌倦和疲惫感, 离职现象较为严重^[2-4]。护士的高离职加剧了护理人力资源的短缺, 降低了护理服务质量及患者满意度。工作嵌入包含了所有影响员工离职的因素, 能够反映员工被“束缚”在环境中的程度, 这些促使员工留职的因素会使其在工作不满或有其他工作机会时仍然留在组织中。研究结果显示^[5-7], 提高护士工作嵌入感可以降低其离职率。因此, 了解护士工作嵌入的影响因素, 并制订相关措施, 可提高护士对工作的投入, 从而降低护士离职率。本文将从个体因素、组织因素、心理因素、工作因素及意向因素等方面着手, 对工作嵌入的影响因素进行综述, 旨在为护理管理者制订护士留职策略提供参考依据。

1 工作嵌入的概述

MITCHELL 等^[6]于 2010 年率先提出了工作嵌

入的概念, 并将其形象地表述为“工作嵌入就像一张网, 使人陷入其中, 并能以多种组合方式嵌入或陷入其工作和生活的社会网络中”, 存在于网络中的每个个体都是一个结点, 且与这个网络有着紧密的联系, 这些联系产生了对员工留职的约束力, 并且联系越紧密, 员工嵌入组织的程度越深, 对组织依附程度越强, 越不易离职。国内的研究者高珊和刘勇^[7]将工作嵌入定义为个体和组织所有与工作相关的情境之间所形成关系网络的密切程度。工作嵌入包括联结、匹配和牺牲 3 个核心变量, 在组织和社区因素上又将其分成 6 个维度, 即组织联结、组织匹配、组织牺牲、社区联结、社区匹配和社区牺牲。

2 工作嵌入的测量工具

2.1 组合量表

组合量表是由 MITCHELL 等^[6]于 2001 年开发的, 是对工作嵌入的指标进行测量, 再到维度、概念的过程。量表分为 6 个维度, 40 个条目, 采用李克特 5 级评分法(“非常不同意”到“非常同意”), 该量表在实证中证明具有良好的信度, 但是依然存在一些理论和统计上的局限性^[8], 第一, 量表忽视了员工的差异性, 即不同员工对不同维度的侧重点不同; 第二, 量表的条目过多, 会因受试者疲劳而影响测量结果; 第三, 量表统计方法上存在的问题会影响测量结果的信度和效度。梁小威^[8]于

[收稿日期] 2019-04-15

[作者简介] 李媛(1992-), 女, 内蒙古乌海人, 在读硕士。

[通信作者] 管旌旌, 科护士长, 主任护师, 硕士, 707590979@qq.com。

2005 年依据中国国情对工作嵌入的组合量表进行翻译修订,用于评价工作嵌入与留职意愿。量表主要增加了家庭因素和职业生涯因素,降低了工作嵌入的社区层面的维度比例。量表包括 6 个维度 37 个条目,采用李克特 5 级评分法(“非常不同意”到“非常同意”)。文刚等^[9]采用该量表对 20 名急诊科护士进行预调查,显示该量表的 Cronbach's α 系数为 0.882。籍明^[10]、强亚红^[11]等也均采用该量表分别探究护士工作环境与工作嵌入、离职意愿与工作嵌入的相关性,取得较好的研究结果,验证了该量表的可行性。

2.2 整体量表

CROSSLEY 等^[12]于 2007 年开发了工作嵌入的整体量表,该量表是从构念的角度进行测量,用 7 个项目对员工工作嵌入程度进行整体概括性的评价,包含的条目有:“我觉得我很依附于这个组织”“离开组织对我而言很困难”“我与组织紧密联系”“我很喜欢这个组织并且不会离开”“我厌倦了组织”“我不能轻率地离开组织”“对我而言,离开组织很容易”。CROSSLEY 等^[12]认为,相对于组合量表,整体测量有以下几个优势:第一,量表条目具有概括性,且无触犯性问题,受试者易于接受;第二,量表的条目数量虽少,但能完整地反映构念,且实际操作方便,因此增加了测量的准确性和回收率;第三,问题的回答方式一致,具有统计方面的优势。整体量表也存在一些不足,它未对工作相关和工作无关的因素进行区分,也未区分出工作嵌入的 3 个维度。国内对于整体量表的应用较少,张春华^[13]在探究全日制本科护士工作嵌入与留职意愿相关性时采用该量表进行研究,测得 Cronbach's α 系数为 0.89。在中国情境下修订的工作嵌入量表尚未有基于整体量表的研究,未来可做进一步的研究。

3 工作嵌入的影响因素

3.1 个体因素

护士的工作嵌入受多种个体因素影响,如年龄、工作年限、婚姻状况、职称^[7,14]。白联缔等^[15]以上海浦东地区二级甲等医院的 278 名低年资护士为研究对象,运用工作嵌入量表、组织氛围量表和

护士专业价值观量表对护士工作嵌入的影响因素进行了研究,结果表明,年龄和工作年限对低年资护士的工作嵌入程度有正向的预测作用,护士年龄越大,工作年限越长,其嵌入组织的效果越好。CEZAR^[16]也得出类似的研究结果,随着年龄的增长,护士会有更多的机会使得其与社区和组织的关系更加紧密。由此可见,年龄与护士工作嵌入有密切联系,护士年龄越小,其工作嵌入水平越低,因此,应给予年龄较小护士更多关注,提高其工作嵌入性。侯贺^[14]研究结果显示,已婚护士在工作嵌入及两个维度(组织联结和社区联结)上的得分要显著高于未婚的,分析原因可能是已婚护士担任多种角色,且能很好地转变角色,所以较能善于稳定情绪,平衡家庭与工作间的关系,因此表现出较好的工作嵌入。CEZAR^[16]研究结果显示,婚姻状态会影响到护士工作嵌入中的社区匹配和社区牺牲维度。提示护理管理者应当依据自身地区和文化特征对护士实施适宜的管理措施。ZHAO 等^[17]研究表明,护士的职称越高,其工作嵌入得分越高,这与侯贺^[14]研究结果一致。职称较高的护士易得到领导的重视,且工作待遇也较高,因此更容易体现其自身的价值,对组织的满意度高使得其更易嵌入到组织中。提示护理管理者要关注新入职和年资较低护士的心理状态,通过授权使其参与到护理管理工作中,提升其对组织的归属感,更好地嵌入到组织中。

3.2 组织因素

3.2.1 组织公民行为 组织公民行为即尚未在正式报酬体系中进行明确的规定,却能够提高组织绩效的员工自主行为^[18]。WIJAYANTO 等^[19]对印度 5 所私营医院的 170 名护士进行调查,结果显示,护士工作嵌入与组织公民行为呈正相关。林华志等^[20]以 540 名护士为研究对象,对其工作嵌入和组织公民行为的现状进行调查,并分析了其中的相关性,结果显示,护士工作嵌入中的组织匹配、组织联结、组织牺牲这 3 个维度与组织公民行为的各维度呈正相关。以上的研究表明,护士组织公民行为可影响其工作嵌入,但是国内这方面的研究较少,未来可从该角度进行更加广泛和深入的探究。

3.2.2 组织承诺 组织承诺是指员工希望继续留

在组织中的一种心理现象, 是一个重要的员工态度变量^[21]。钱英等^[22]对 722 名护士进行调查, 结果表明, 组织承诺会对护士的工作嵌入产生直接影响, 护理管理者可以通过提升护士的组织承诺水平来提高护士的工作嵌入性, 进而增强护士的留职意愿。张扬等^[23]对三级甲等医院的 449 名护士进行横断面调查, 结果显示, 护士工作嵌入水平与组织承诺呈正相关, 并且工作嵌入在情绪智力与组织承诺间起到中介作用, 护士的情绪智力水平越高, 与患者相处越融洽, 有助于增强对组织的依附感, 提高其工作嵌入性。由此可知, 护士工作嵌入水平与组织承诺具有密切的联系, 但目前护理领域关于这两方面的相关性研究较少, 未来可从组织承诺的角度来探究提升护士工作嵌入的策略。

3.2.3 组织气氛/组织氛围 组织气氛/组织氛围是员工对工作中规范、决策等的认知^[24]。赵亦欣等^[25]对护士组织气氛与工作嵌入的关系进行了研究, 结果表明, 护士的组织气氛会对其工作嵌入产生直接正向的预测作用, 在工作中护士感知到的组织气氛越好, 其嵌入工作的程度越深。白联缔等^[15]对低年资护士工作嵌入影响因素进行调查, 结果显示, 组织氛围中的资源保障、管理支持和质量管理维度对护士工作嵌入有显著的正向预测作用, 这与葛津津等^[26]研究结果相似。以上的多项研究结果表明, 组织气氛与工作嵌入是息息相关的, 护理管理者应给予护士更高的支持和更充足的资源供给, 以提高护士对组织的嵌入性。

3.3 工作因素

3.3.1 工作绩效 梁小威等^[8]以医院和卫生防疫研发中心的护士为研究对象, 结合工作嵌入理论对护士工作绩效和自愿离职模型进行了研究, 结果表明, 工作绩效高的护士有更高的工作满意度和组织承诺, 促使其留职。LEE 等^[27]研究结果表明, 工作内嵌入能够预测员工的工作绩效, 而工作外嵌入则不能, 并且工作内嵌入可以缓和绩效对员工流动产生的消极影响。研究发现^[28], 护士工作绩效可以直接预测其工作嵌入。以上研究结果表明, 工作嵌入水平可影响工作绩效, 未来可从提高护士工作绩效着手, 以提高其工作嵌入水平。

3.3.2 工作生活质量 ZHAO^[17]运用横断面调查

和结构方程模型对 5 所公立医院的 1 000 名护士进行调查, 目的是探讨临床护士工作生活质量、工作嵌入和情感承诺对其离职意愿的影响, 研究结果表明, 护士工作生活质量与工作嵌入和情感承诺呈正相关, 与离职意愿呈负相关, 高工作生活质量可以提高护士工作嵌入性和情感承诺, 从而降低其离职意愿。目前, 尚未见关于护士工作生活质量与工作嵌入的相关研究。

3.3.3 工作满意度及工作适应 王倩等^[29]采用工作满意度整体量表、工作嵌入量表和留职意愿量表, 对 6 所医院和 28 所社区卫生服务中心的 428 名护士的工作嵌入、工作满意度与留职意愿进行调查, 并用路径分析的方法分析了三者之间的关系, 结果显示, 护士的工作嵌入和工作满意度对其留职意愿有正向的预测作用。SHADER K^[30]对某大学医院 12 个科室护士进行问卷调查, 探究护士工作满意度和离职意愿的影响因素, 结果显示, 护士工作满意度越高, 其离职意愿越低。一项关于护士工作满意度、离职意愿、离职行为因果关系的 Meta 分析研究结果显示^[31], 护士工作满意度和离职意愿间呈显著的负相关。孙新风^[32]采用工作适应量表、工作嵌入量表组合量表对某三级甲等医院的 210 名新入职护士进行调查, 结果表明, 新入职护士工作嵌入与工作适应呈正相关, 并且工作嵌入中的社区牺牲和组织匹配对工作适应具有重要的预测作用。目前, 国内外关于护士工作适应与工作嵌入的相关性研究均较少, 提示护理管理者可从工作适应方面入手, 制订相关的措施, 以提高护士工作嵌入水平。

3.4 心理因素

3.4.1 心理授权 SALAM^[33]采用组织气氛评估量表和心理赋权工具量表对埃及 2 所医院的 164 名护士进行调查, 结果显示, 组织气氛和护士心理授权呈正相关, 且给予护士良好心理授权可以增强其工作积极性, 提高工作满意度, 降低离职率。赵亦欣等^[25]使用护士组织气氛感知量表、心理授权量表和工作嵌入量表对 3 所三级甲等医院的 514 名护士进行调查, 结果表明, 心理授权既可以对护士工作嵌入产生直接正向的预测作用, 还可以通过组织气氛对工作嵌入产生正向预测作用, 并且

仅有心理授权中的自我效能维度进入回归方程,表明护士对实现组织目标的信心可以有效预测其工作嵌入的水平。侯贺^[14]选择 500 名临床护士采用授权赋能量表和工作嵌入量表等进行问卷调查,结果显示,临床护士授权赋能水平越高,其工作嵌入水平也越高,两者具有显著的正相关性。以上研究表明,授权与护士工作嵌入有密切的联系,提示护理管理者可适当下放权力,让护士参与到管理和决策工作中,以调动其工作的积极性,从而提高工作嵌入水平。

3.4.2 心理资本 心理资本是指个体的内在力量导致其对工作采取积极行为的一种人格特质^[34]。钱英等^[22]对 722 名护士进行调查,结果显示,心理资本可以通过直接影响和通过组织承诺的间接影响对工作嵌入产生正向影响。孙新风^[32]选取 210 名山东省三甲医院的新入职临床护士,采用心理资本量表和工作嵌入量表等进行问卷调查,得出护士工作嵌入总的水平及其组织匹配、组织牺牲、社区匹配、社区牺牲水平可影响其心理资本。LASCHINGER 等^[35]研究表明,护理人员具有较高的心理资本有助于其更好地与工作匹配,提高工作的绩效水平。多项关于护士心理资本与工作嵌入的研究均取得相似的结果,提示可通过如情感激励、心理援助等干预措施来提高护士的心理资本水平,从而增强其应对困难的韧性和复原力,更好地嵌入在组织中。

3.4.3 情绪智力 情绪智力是指个体理解、调节和利用自己及他人情绪的能力^[36]。张杨等^[23]对某市 4 所三级甲等医院 600 名护士进行问卷调查,探究护士工作嵌入在情绪智力与组织承诺间的中介效应,结果表明,护士的情绪智力与工作嵌入具有积极的正相关关系,情绪智力促进护士工作嵌入程度的增加,并且工作嵌入在情绪智力和组织承诺之间具有中介作用,当控制了工作嵌入后,情绪智力与组织承诺的相关系数降低。目前关于护士情绪智力与工作嵌入的相关研究较少,未来可给予更多的关注,研究采取有效的措施,在提高护士情绪智力同时,提升其工作嵌入水平。

3.5 意向因素

3.5.1 留职意愿 李虹等^[37]对某三级甲等医院的 332 名护士工作嵌入和留职意愿的现状和两者的

相关性进行调查和分析,结果显示,护士工作嵌入与留职意愿呈正相关,工作嵌入程度可以正向预测护士的留职意愿。COHEN 等^[38]认为,对于经验丰富、年龄接近退休的护士,提高他们的工作满意度和工作嵌入,可以促进其留职,这对于解决当前美国护士短缺和护士老龄化的问题具有重要意义。REITZ 等^[39]对城市医院和乡村医院的护士进行了研究,结果显示,护士工作嵌入可以预测其留职,且随着护士年龄的增加,其嵌入工作的程度越深,留职意愿越强烈。HOLTOM 等^[40]认为,工作嵌入可有效预测护士的离职,并且工作嵌入中的社区维度对促进护士留职具有强烈的预测作用。王倩等^[29]研究结果显示,护士工作嵌入对留职意愿有直接正向预测作用,且其中的组织牺牲和社区牺牲维度是预测护士留职意愿的主要因素。张瑞敏^[41]研究结果显示,工作嵌入中的组织联结、组织匹配和社区联结这 3 个维度可以预测护士的留职意愿。杨玉美等^[42]对手术室专科护士工作嵌入与留职意愿进行调查和分析,结果表明,专科护士工作嵌入与留职意愿呈正相关性,其中社区匹配维度可以作为预测专科护士留职意愿的主要因素。以上研究结果均表明,护士工作嵌入水平可影响其留职意愿,今后的研究可从提升护士工作嵌入的角度进行探索,制订有效措施,提升护士留职率。

3.5.2 离职意愿 MITCHELL 等^[6]研究结果显示,员工离职意愿和离职行为均与工作嵌入呈负相关关系。KATRINA^[1]调查发现,工作嵌入可预测离职意愿。同样,国内相关研究结果表明^[5,37],护士离职意愿与其工作嵌入的各维度呈负相关,其中护士离职意愿对其组织牺牲、组织匹配和社区联结有影响。以上研究结果均表明,离职意愿可影响护士工作嵌入,提示护理管理者应依据自身护理团队的特点采取适宜的干预措施降低护士的离职意愿,从而提升其工作嵌入水平。

4 对策

4.1 搭建交流学习平台

护士在医院工作的时间越长,其经验越丰富,更能够有效地完成工作任务,对突发事件应对的能力较强,可以获得较高的成就感^[43]。护理管理者可以通过为护士搭建交流学习平台等,提升其工

作技能,进而提高护士的工作嵌入程度,如为护士提供在线交流论坛,制订良好的导师计划,帮助其构建职业规划,促使其尽快融入组织中^[44]。

4.2 增强组织承诺和组织气氛

组织因素中的组织承诺和组织气氛会直接影响护士的工作嵌入水平,护理管理者可以从组织承诺和组织气氛入手,如通过对护士的组织匹配度进行分析和评价,对护士进行心理疏导或将其调配到适宜的工作岗位,提高组织匹配程度,为护士提供合理的工资、福利^[45]。同时注重护士对组织价值观和文化的认同,提高其工作的积极性和对组织的依赖性,增强其组织承诺感^[44]。医院管理者需意识到营造良好组织气氛的重要性,增强团队内部的交流、合作,提升团队的互助精神,让护士感受到组织的归属感。

4.3 提高护士工作生活质量、工作满意度和工作适应

相关研究结果显示^[13,29-32],工作生活质量、工作满意度和工作适应与护士的工作嵌入呈正相关,提高工作生活质量、工作满意度和工作适应有利于提高护士的工作嵌入程度。指导和帮助护士制订工作-家庭计划;构建良好的组织支持系统,提高护士的心理弹性;依据护士的年资和能力来分配工作任务,从而提高其工作生活质量^[46-47]。对于新入职护士,应加强组织文化的宣传教育,重视团队精神的培养,提高其工作适应能力;对在职护士进行多元一体化的培训,提高护士的临床实践能力和综合素质,更有助于其适应工作^[48]。

4.4 提升护士心理授权、心理资本和情绪智力

研究结果表明^[14,25,33],心理授权、心理资本和情绪智力3方面心理因素对护士的工作嵌入都会产生正相关的作用。护理管理者可依据护士工作的内容和环境选择合理的方式,对护士的心理资本进行开发,如通过微信群的干预作用提高护士的工作情绪;为护士提供工作所需的信息、资源以及进修学习和发展晋升的机会,授予护士自主权力,提高其心理授权。情绪智力水平较高的护士既能很好地处理与患者的关系,还有助于促进其对组织的依附感,带来更多的工作嵌入,护理管理者应采取措施提高护士的情绪智力,提高其工作嵌入水平。

4.5 促进护士留职意愿

留职意愿和离职意愿会对留职行为和离职行为产生直接影响。护士的工作嵌入程度越深,留职意愿越强烈,管理者通过测量护士的工作嵌入程度来了解护士的留职意愿强度,依据工作嵌入各维度采取相应措施,如提高薪酬待遇、增强护士对于组织的公正感和信任感等,以提高护士的工作嵌入水平,促进护士的留职意愿。

5 小结

本文对护士工作嵌入的个体、组织、工作、心理和意向5方面的影响因素进行了阐述,并针对个体因素、组织因素、工作因素、心理因素和意向因素提出提高护士工作嵌入性的管理策略。当前对护士工作嵌入的研究局限于工作嵌入与留职和离职的关系,未来应更多地关注工作嵌入的中介作用及前因变量对其的影响。不同职业生涯阶段的护士,其工作态度和行为不同,未来可以针对护士职业生涯各阶段的特点,探究不同职业生涯阶段护士工作嵌入的影响因素,为制订提高护士留职策略提供依据。

参考文献:

- [1] TAKASE M.A concept analysis of turnover intention: implications for nursing management [J]. Collegian, 2010, 17(1):3-12.
- [2] 卫生部.2010年中国卫生统计年鉴[M].北京:中国协和医科大学出版社,2010:1-24.
- [3] 闫亚敏,张薇,龚梅.护理冲突管理与护士离职率的相关性研究进展[J].护理管理杂志,2012,12(2):112-114.
- [4] 潘继红,叶宁,周立平,等.影响护士离职的管理方因素的质性研究[J].解放军护理杂志,2014,31(1):1-5.
- [5] 王凤菊,李楠,张国莉.护士工作嵌入与离职意愿的相关性研究[J].护理学杂志,2014,29(3):58-60.
- [6] MITCHELL T R,HOLTOM B C,LEE T W,et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(6):1102-1121.
- [7] 高珊,刘勇.工作嵌入概述[J].社会心理科学,2008,23(6):3-7.
- [8] 梁小威,廖建桥,曾庆海.基于工作嵌入核心员工组织绩效—自愿离职研究模型的拓展与检验[J].管理世界,2005,(7):106-115.
- [9] 文刚,刘翠红,程龙,等.258名急诊护士工作嵌入与留

- 职意愿相关性分析[J].护理学报,2018,25(3):53-55.
- [10] 籍明,张海平.护理工作环境与临床护士工作嵌入的现状及其相关性[J].现代临床护理,2017,16(10):21-24.
- [11] 强亚红,孙利.临床专科护士工作嵌入与留职意愿的现状及其相关性[J].现代临床护理,2017,16(7):5-9.
- [12] CROSSLEY C D, BENNETT R J, JEX S M, et al. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover[J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(4):1031.
- [13] 张春华.全日制本科护士工作嵌入与留职意愿相关性研究[J].护士进修杂志,2018,33(9):800-802.
- [14] 侯贺.临床护士工作场所社会资本、授权赋能与工作嵌入的相关性研究[D].延边:延边大学,2017.
- [15] 白联缔,曹慧娜,山红,等.上海浦东地区二级甲等医院低年资护士工作嵌入的影响因素[J].护理管理杂志,2016,16(11):774-777.
- [16] CERZAR GIOSAN. Antecedent of job embeddedness [D]. Italy: Work Required for the Degree of Doctor of Philosophy: 2003 .
- [17] ZHAO X W, SUN T, CAO Q R, et al. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their coefficient on turnover intention of nurses[J]. Journal of Clinical Nursing, 2013, 22(5-6):9.
- [18] ORGAN D W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome [J]. Lexington Books/DC Heath and Com, 1988, 41(6):692-703..
- [19] WIJAYANTO B R, KIMONO G. The effect of job embeddedness on organizational citizenship behavior[J]. Gadjah Mada International Journal of Business, 2004, 6(3):711-722.
- [20] 林华志,赵李晋.三级医院护士工作嵌入水平对其组织公民行为的影响研究[J].中华现代护理杂志,2016,22(22):3143-3146.
- [21] 王军.组织承诺理论研究综述[J].合作经济与科技, 2014, 7(14):71-71.
- [22] 钱英,方晓眉,石燕燕,等.工作嵌入与护士心理资本及组织承诺和留职意愿相互影响研究[J].中华医院管理杂志,2016,32(11):839-842.
- [23] 张杨,王悦娜,赵士宏,等.护理人员情绪智力、工作嵌入与组织承诺之间关系的研究[J].中国护理管理, 2012, 12(12):74-76.
- [24] STONE P W, LARSON E L, MOONEY-KANE C, et al. Organizational climate and intensive care unit nurses' intention to leave[J]. Critical Care Medicine, 2006, 34(7): 1907-1912.
- [25] 赵亦欣,赵阳,付佳丽,等.护士组织气氛及心理授权与工作嵌入关系的研究[J].中国实用护理杂志, 2014, 30(13):29-32.
- [26] 葛津津,陆佳韵,杨阳,等.护理工作环境与护士留职意愿相关性研究[J].中国护理管理,2012,12(6):10-13.
- [27] LEE T W, MITCHELL T R, SABLYNSKI C J, et al. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover [J]. Academy of Management Journal, 2004, 47(5):711-722.
- [28] WHEELER A R, HARRIS K J, SABLYNSKI C J. How do employees invest abundant resources? The mediating role of work effort in the job-embeddedness/job-performance relationship[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2012, 42(S1): E244-E266.
- [29] 王倩,于兰贞,姬晓燕.护士工作嵌入、工作满意度与留职意愿关系的研究[J].中华护理杂志,2013,48(1): 55-57.
- [30] SHADER K, BROOME M E, BROOME C D, et al. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center[J]. JONA, 2001, 31(4):210-216.
- [31] IRVINE D M, EVANS M G. Job satisfaction and turnover among nurses [J]. Nursing Research, 1995, 44(4):246-253.
- [32] 孙新风.新入职护士心理资本及工作嵌入与工作适应的相关性研究[D].济南:山东大学,2016.
- [33] EL SALAM G A, IBRAHIM M M, MOHSEN M M, et al. Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Menoufiya hospitals[J]. Egypt, 2008, 14(5):1173
- [34] EID J, MEARNES K, LARSSON G. Leadership, psychological capital and safety research: conceptual issues and future research questions [J]. Safety Science, 2012, 50(1): 55-61.
- [35] LASCHINGER H K S, GRAU A L. The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: a cross-sectional study [J]. International Journal of Nursing Studies, 2012, 49(3): 282-291.
- [36] SCHUTTE N S, MALOUFF J M. Measuring emotional intelligence and related constructs [M]. British: Edwin Mellen Press, 1999:49-62.
- [37] 李虹,张婧,孙凌云,等.80后护士工作嵌入与留职意愿的相关性分析[J].护理学杂志,2014,29(15):62-64.
- [38] COHEN J D. The aging nursing workforce: how to retain experienced nurses [J]. Journal of Healthcare Management, 2006, 51(4):233.