

工作成就感在三级综合医院护士职业召唤与离职意愿间的中介效应

范东¹, 宋洪梅¹, 韩金燕², 刘静³, 赵娟⁴, 姜艳鑫⁴

(1. 山东第一医科大学附属省立医院 国际医疗部, 山东 济南 250021;

2. 山东第一医科大学附属省立医院东院 儿科, 山东 济南 250014;

3. 山东第一医科大学附属省立医院东院 心外监护室;

4. 山东第一医科大学附属省立医院东院 血液科)

【摘要】 目的 探讨三级综合医院护士工作成就感在职业召唤与离职意愿间的中介效应。**方法** 2022年10—12月,采用便利抽样法选取山东省68家三级综合医院2237例护士,采用一般资料调查问卷、职业召唤量表、工作成就感量表、离职意愿量表对其进行调查。**结果** 护士的职业召唤、工作成就感、离职意愿总分分别为 (62.92 ± 16.58) 分、 (82.11 ± 17.42) 分、 (14.22 ± 3.92) 分;职业召唤及工作成就感与离职意愿均呈负相关($P < 0.001$),职业召唤与工作成就感呈正相关($P < 0.001$);工作成就感在职业召唤和离职意愿间起到部分中介作用,占总效应的44.7%。**结论** 职业召唤可通过工作成就感影响护士的离职意愿,护理管理者应积极采取干预措施以提高护士的工作成就感,进一步实现护士的职业召唤,降低护士离职率。

【关键词】 离职意愿;工作成就感;职业召唤;中介效应;护士;综合医院

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2023.11.011

【中图分类号】 R471 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2023)11-0045-05

The Mediating Effect of Sense of Work Achievement Between Career Calling and Turnover Intention Among Nurses in Tertiary General Hospital

FAN Dong¹, SONG Hongmei¹, HAN Jinyan², LIU Jing³, ZHAO Juan⁴, JIANG Yanxin⁴ (1. International Medical Services, Shandong Provincial Hospital Affiliated to Shandong First Medical University, Jinan 250021, Shandong Province, China; 2. Department of Paediatrics, Shandong Provincial Hospital Affiliated to Shandong First Medical University, Jinan 250014, Shandong Province, China; 3. Cardiac Care Unit, Shandong Provincial Hospital Affiliated to Shandong First Medical University; 4. Department of Hematology, Shandong Provincial Hospital Affiliated to Shandong First Medical University)

Corresponding author: HAN Jinyan, Tel: 0531-68773286

【Abstract】 Objective To explore the mediating effect of sense of work achievement between career calling and turnover intention among nurses in tertiary general hospital. **Methods** From October to December 2022, 2237 nurses from 68 tertiary general hospitals were investigated by convenience sampling method with general information questionnaire, career calling scale, work achievement scale and turnover intention scale. **Results** The total scores of career calling, work achievement and turnover intention for nurses were (62.92 ± 16.58) , (82.11 ± 17.42) and (14.22 ± 3.92) respectively. Both career calling and work achievement were negatively correlated with turnover intention ($P < 0.001$), and career calling was positively correlated with work achievement ($P < 0.001$). Sense of work achievement was a partial mediator between career calling and turnover intention, which could account for 44.7% of the total effect. **Conclusions** Career calling of nurses may affect turnover intention through sense of achievement. Nursing managers should actively take intervention measures to improve work achievement of nurses, further fulfill career calling, and finally reduce the turnover rate of nurses.

【Key words】 turnover intention; sense of work achievement; career calling; mediating effect; nurse; general hospital
[Mil Nurs, 2023, 40(11): 45-48, 112]

护士流失一直是全球医疗机构关注的重大问题,其既影响护理质量和安全,又增加人力成本^[1]。

研究^[2]显示,国外工作3年内的护士离职率接近50%,国内护士离职意愿达到78.3%。离职意愿的影响因素较多,研究证实职业召唤对护士离职意愿具有预测作用^[3-5]。职业召唤是个体内心对某个领域强烈的激情,具有积极情绪的属性^[6]。然而,职业召唤如

【收稿日期】 2023-05-08 **【修回日期】** 2023-08-19
【作者简介】 范东,硕士,主管护师,电话:0531-68773721
【通信作者】 韩金燕,电话:0531-68773286

何影响护士离职意愿,相关中介效应研究甚少。工作成就感是个体工作得到自身或组织肯定而获取的一种愉悦、满足或成就感^[7],影响个体的职业行为发展与职业价值评价。个体的工作情感体验形成成就感,成就感高低决定护士工作的激情和动力(即职业召唤水平)。研究^[4,8]表明,职业召唤与工作成就感均会引起护士职业认同感与倦怠感的变化,从而影响离职意愿。因此,工作成就感可能在护士职业召唤与离职意愿间充当中介变量,即高水平的职业召唤可通过提高护士工作成就感降低离职意愿。本研究通过大样本调查旨在探索护士工作成就感对职业召唤、离职意愿的中介效应,揭示工作成就感对护士离职意愿的影响机制,尝试从新的角度为提高护士工作成就感及实现职业召唤,降低护士离职意愿提供理论依据。

1 对象与方法

1.1 调查对象 2022 年 10—12 月,采用便利抽样选取山东省 17 地市 68 所三级公立综合医院,采用分层整群抽样法,以各医院的大科室为层,按分层抽样比例分配法以科室为单位,选取科室全体护理人员为研究对象。纳入标准:取得中华人民共和国护士执业资格并注册;从事护理工作 ≥ 1 年;知情同意,自愿参加。排除标准:规范化培训、进修护士;因病、事假或外出进修、学习无法参与调查者。根据 Gorsuch 法进行样本量估算^[9],样本量应为量表条目数的 5~10 倍,考虑 20% 的失访率,本研究共 61 个条目,计算本研究样本量至少为 366 例。本研究共接收 2318 份问卷。本研究经医院伦理委员会批准(伦理员:2023-481)。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 (1)一般资料调查问卷:由研究者自行设计,包括年龄、性别、文化程度、科室、护龄、职称、职务等。(2)成就感量表:该量表由程刚^[7]开发,分为岗位成就感、薪酬待遇成就感、职业成长成就感、人际关系成就感等 4 个维度 24 个条目,采用 Likert 5 级计分法,1 分表示“极不赞同”,5 分表示“非常赞同”,总分范围为 24~120 分,得分越高表示成就感越高。量表总的 Cronbach's α 系数为 0.872,各维度的 Cronbach's α 系数为 0.620~0.834,有较好的结构效度^[7],本研究的 Cronbach's α 系数为 0.972。(3)职业召唤量表:由 Dobrow 等^[10]研制,裴宇晶^[11]翻译和修订。量表共 12 个条目,采用 Likert 7 级计分法,1 分表示“完全不符合”,7 分表示“完全符合”,总分范围为 7 分~84 分,分数越高表示职业召唤水平越高。量表总的 Cronbach's α 系数为 0.944,本研究 Cronbach's α 系数为 0.968。(4)离职意愿量表:由 Michaels^[12]编制,李经远等^[13]翻译修订为中文版。量表有 3 个维度,每个维度 2 个条目,

采用 Likert 4 级反向计分法,1 分表示“从不”,4 分表示“经常”,总分范围为 6~24 分,分数越高,离职意愿越强。量表的 Cronbach's α 系数为 0.893,本研究 Cronbach's α 系数为 0.845。

1.2.2 调查方法 本研究采用问卷星软件生成问卷链接或二维码,通过微信群向符合条件的调查对象统一发放。问卷所有条目设置为必答题,以保证问卷填写完整度,问卷指导语说明本研究的目的、意义、填写方法等。为避免重复填写,后台设置每个 IP 地址仅答题 1 次。共发放 2318 份问卷,剔除填写时间小于 3 min、填写内容有明显规律或逻辑混乱的 81 份,2237 份问卷被纳入研究,有效回收率为 96.5%。

1.2.3 统计学处理 使用 Stata 14.0 统计软件进行数据分析,符合正态分布的计量资料采用 $(\bar{x} \pm s)$ 表示,计数资料采用例数和百分比(%)表示。统计推断采用独立样本 t 检验、单因素方差分析和 Pearson 相关性检验,采用 Stata 的结构方程模型检验工作成就感在职业召唤和离职意愿间的中介作用。以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 为差异具有统计学意义。

2 结果

2.1 不同特征护士离职意愿的单因素分析 纳入 2237 名护士,其中男 149 名、女 2088 名。不同年龄、科室、月收入、聘任方式、职务、护龄、职称的护士离职意愿总分差异均有统计学意义(均 $P < 0.05$),具体见表 1。

表 1 护士离职意愿的单因素分析($N=2237$)

项 目	例数 [n (%)]	离职意愿得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
年龄(岁)			29.48	<0.001
<30	897(40.1)	17.73 $\pm$ 3.45		
30~39	1051(47.0)	15.96 $\pm$ 3.70 ^a		
≥ 40	289(12.9)	15.86 $\pm$ 3.96 ^a		
性别			-0.99	0.320
男	149(6.7)	15.85 $\pm$ 0.35		
女	2088(93.3)	16.17 $\pm$ 0.08		
文化程度			2.97	0.051
大专及以下	236(10.5)	16.50 $\pm$ 4.02		
本科	1959(87.6)	16.13 $\pm$ 3.81		
硕士及以上	42(1.9)	14.98 $\pm$ 3.32		
科室			7.26	<0.001
内科	530(23.7)	16.42 $\pm$ 3.73		
外科	422(18.9)	16.12 $\pm$ 4.05		
妇产科	566(25.3)	15.86 $\pm$ 3.66		
急危重症、手术室	628(28.1)	15.93 $\pm$ 3.86		
门诊	91(4.0)	17.98 $\pm$ 3.55 ^{abcd}		
婚姻状况			-0.61	0.541
已婚	1660(74.2)	16.12 $\pm$ 0.09		
未婚、离异或其他	577(25.8)	16.23 $\pm$ 0.16		
平均月收入(元)			45.43	<0.001
<5000	789(35.3)	17.63 $\pm$ 3.54		
5000~9999	1191(53.2)	16.42 $\pm$ 3.77 ^a		
$\geq 10\ 000$	257(11.5)	15.26 $\pm$ 3.79 ^{ab}		

续表 1

项 目	例数(%)	离职意愿得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
聘任方式			48.77	<0.001
在编	696(31.1)	15.50±3.85		
人事代理	357(16.0)	16.10±3.56 ^a		
合同制	1184(52.9)	17.27±3.66 ^{ab}		
职务			-4.70	<0.001
护士	2047(91.5)	17.39±0.24		
护士长及以上	190(8.5)	16.03±0.08		
护龄(t/a)			19.82	<0.001
<5	562(25.1)	16.81±3.67		
5~9	861(38.5)	15.74±3.87 ^a		
≥10	814(36.4)	15.81±3.86 ^a		
职称			7.12	<0.001
护士	461(20.6)	17.48±3.64		
护师	863(38.6)	16.08±3.92 ^a		
主管护师	833(37.2)	16.42±3.67		
副主任护师及以上	80(3.6)	15.80±3.89 ^{ac}		

a:与第1层比较, $P<0.05$;b:与第2层比较, $P<0.05$;c:与第3层比较, $P<0.05$;d:与第4层比较, $P<0.05$

2.2 护士离职意愿、职业召唤和工作成就感得分及其相关性分析 结果显示,调查对象离职意愿量表总分为(14.22±3.92)分,其中离职意愿Ⅰ(4.32±1.63)分、离职意愿Ⅱ(4.40±1.69)分、离职意愿Ⅲ(5.49±1.33)分。职业召唤量表总分为(62.92±16.58)分。工作成就感量表总分为(82.11±17.42)分,其中岗位成就感(14.63±3.25)分、薪资待遇成就感(17.94±5.43)分、职业成长成就感(23.08±5.85)分、人际关系成就感(26.47±5.21)分。Pearson 法分析显示,离职意愿与工作成就感呈负相关($r=-0.500, P<0.001$),与职业召唤呈负相关($r=-0.499, P<0.001$),职业召唤与工作成就感呈正相关($r=0.735, P<0.001$),具体情况见表2。

表 2 护士职业召唤、工作成就感与离职意愿的相关分析($r, n=2237$)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2	0.899 ^a	1.000	—	—	—	—	—	—	—	—
3	0.898 ^a	0.779 ^a	1.000	—	—	—	—	—	—	—
4	0.700 ^a	0.431 ^a	0.417 ^a	1.000	—	—	—	—	—	—
5	-0.499 ^a	-0.533 ^a	-0.475 ^a	-0.212 ^a	1.000	—	—	—	—	—
6	-0.500 ^a	-0.526 ^a	-0.474 ^a	-0.227 ^a	0.735 ^a	1.000	—	—	—	—
7	-0.467 ^a	-0.492 ^a	-0.451 ^a	-0.198 ^a	0.742 ^a	0.879 ^a	1.000	—	—	—
8	-0.435 ^a	-0.440 ^a	-0.388 ^a	-0.246 ^a	0.570 ^a	0.839 ^a	0.637 ^a	1.000	—	—
9	-0.447 ^a	-0.476 ^a	-0.427 ^a	-0.188 ^a	0.687 ^a	0.944 ^a	0.799 ^a	0.744 ^a	1.000	—
10	-0.428 ^a	-0.456 ^a	-0.419 ^a	-0.167 ^a	0.629 ^a	0.861 ^a	0.755 ^a	0.530 ^a	0.762 ^a	1.000

注:1~10 分别代表离职意愿总分、离职意愿Ⅰ、离职意愿Ⅱ、离职意愿Ⅲ、职业召唤总分、工作成就感总分、岗位成就感、薪资待遇成就感、职业成长成就感、人际关系成就感;a: $P<0.001$

2.3 护士工作成就感在职业召唤与离职意愿间的中介效应分析 以职业召唤为自变量(X)、离职意愿为因变量(Y)、工作成就感为中介变量(M) 建立结构方程模型,采用 Baron & Kenny 逐步回归法进行中介效应检验。结果表明,职业召唤对护士的离职意愿具有直接预测作用($c'=-0.274, SE=0.026, P<0.001$),职业召唤通过工作成就感对离职意愿的间接效应为 $ab=-0.221$ 。在 95%的置信区间下,工作成就感中介效应占总效应的比例为 $ab/(ab+c')=-0.221/(-0.221-0.274) \times 100\%=44.7\%$,表明职业召唤对离职意愿的预测效应中,有 44.7%

通过工作成就感间接影响,见图 1 和表 3。

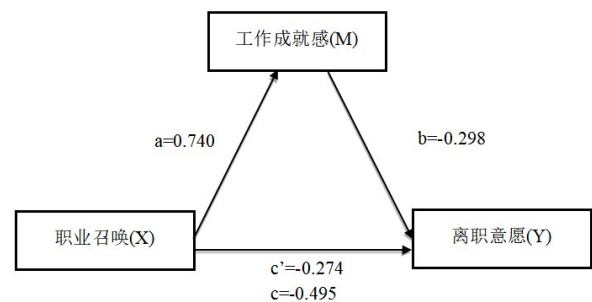


图 1 工作成就感在职业召唤与离职意愿间的中介效应模型

表 3 工作成就感作为职业召唤影响离职意愿中介变量的效应分析($n=2237$)

效应	路径	非标准化系数	标准误	t	P	95%CI
直接效应	职业召唤→离职意愿	-0.274	0.026	-10.66	<0.001	-0.324~-0.224
间接效应	职业召唤→工作成就感	0.740	0.008	89.74	<0.001	0.724~0.756
	工作成就感→离职意愿	-0.298	0.026	-11.62	<0.001	-0.349~-0.248
总效应	职业召唤→离职意愿	-0.495	0.015	-33.21	<0.001	-0.524~-0.466

3 讨论

3.1 护士职业召唤、工作成就感和离职意愿现状分析 本研究三级综合医院护士工作成就感得分为 (82.11 ± 17.42) 分,处于中等水平,与既往研究^[8]结果一致。分析原因,可能与个人的贡献和价值未得到尊重及晋升渠道不明朗等因素有关。各维度得分中,岗位成就感得分最低,表明岗位设置与职责分配不够完善^[14],部分护士对工作岗位可能存在负性情绪,提示需关注此类护士的心理疏导、监督,进一步优化岗位设置。护士职业召唤得分 (62.92 ± 16.58) 分,略高于沈明等^[15]研究得分,可能原因为本研究人群来自综合医院,医院管理层较多关注护理人员的精神层面;两项研究得分均处于中等水平,提示需重视护理群体的工作价值感和意义感的培养。本研究中,护士离职意愿得分 (14.22 ± 3.92) 分,与国内外报道^[16-17]一致。这可能与护士的职业认同感和职业发展规划契合度均较低及工作环境不够理想有关^[12],提示护理管理者应实施针对性的心理干预,加强引导教育,改善职业环境,降低护士离职意愿。

3.2 职业召唤对护士离职意愿具有负效应 研究结果显示,护士职业召唤与离职意愿及各维度得分呈负相关。路径分析结果显示,职业召唤不仅对离职意愿具有直接负效应,还通过影响工作成就感间接影响离职意愿。职业召唤归属于积极心理学范畴^[18]。研究^[19]表明,职业召唤水平高的护士拥有正向职业价值观,职业认同感强烈;同时,职业召唤作为一种深层心理结构,有助于提高护士的工作满意度,减少职业倦怠^[20],离职意愿降低。因此,建议采取综合措施,包括增加护士知识储备和心理弹性水平^[21],给予充足的家庭支持^[18]及正向社会舆论引导,增设职业召唤课程,提高内在期望和职业抱负^[22],以及采取道德型领导、精神型领导等积极领导方式^[21,23],以提高护士的职业号召力,降低离职意愿。

3.3 工作成就感在职业召唤与离职意愿间起中介作用 本研究结果显示,工作成就感在职业召唤和离职意愿间起部分中介作用,职业召唤主要通过工作成就感间接影响护士的离职意愿。究其原因可能是职业召唤作为工作成就感的正向激励力量^[24],若职业召唤水平较低,会使护士在面临一系列临床问题时无法激发积极的工作行为,降低其成就感,即工作成就感水平较低,而工作成就感水平较低往往导致护士职业倦怠,增加离职意愿。因此,应关注工作成就感的作用,重视个人成就感,从内因及外因等不同层面,开展有针对性的干预措施,通过干预护士工作成就感以减轻职业倦怠,从而降低离职意愿。此外,本研究结果显示,工作成就感在职业召唤和离职

意愿间起部分中介作用,说明除了工作成就感之外,在职业召唤和离职意愿之间可能还存在其他发挥中介作用的变量。因此,职业召唤对离职意愿的作用机制仍需进一步探索。

4 小结

本研究通过结构方程模型验证了职业召唤对护士工作成就感和离职意愿具有能直接预测作用,其通过工作成就感对离职意愿发挥间接预测作用;提示临床护理管理者在提高护士工作成就感水平的同时,应重视职业召唤的培养,使之在降低护士离职意愿和离职率中发挥最大作用。本研究为横断面研究,未来可开展纵向研究来探索护士离职意愿的演变趋势,同时可基于职业召唤和工作成就感为中心构建离职意愿干预模型,并展开实证研究,以期更好地揭示其内部规律、保留宝贵的护理人力资源。

【参考文献】

- [1] ELANGO VAN A R, KAR A, STEINKE C. Meaningful moves: a meaning-based view of nurses' turnover[J]. Health Serv Manage Res, 2022, 35(1): 48-56.
- [2] HU H, WANG C, LAN Y, et al. Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction[J]. BMC Nurs, 2022, 21(1): 43.
- [3] LI C, CUI X, ZHAO Y, et al. Missed nursing care as a mediator in the relationship between career calling and turnover intention[J/OL]. [2023-04-20]. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/inr.12842>.
- [4] 毛蕴桦, 徐姗姗, 黄丽素, 等. 我国儿科护士职业召唤现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2019, 19(9): 1343-1346.
- [5] XU S, TAO L, HUANG H, et al. Pediatric nurses' turnover intention and its association with calling in China's tertiary hospitals[J]. J Pediatr Nurs, 2020(52): e51-e56.
- [6] DULLY R D, DIK B J, STEGER M F. Calling and work-related outcomes: career commitment as a mediator[J]. J Vocat Behav, 2011, 78(2): 210-218.
- [7] 程刚. 员工工作成就感与组织承诺关系研究[D]. 武汉: 湖北大学, 2013.
- [8] 王芸, 刘维维, 金艳鸿. 护士工作成就感、职业认同与组织承诺的相关性研究[J]. 中华现代护理杂志, 2017, 23(13): 1709-1713.
- [9] GORSUCH R L. Exploratory factor analysis: its role in item analysis[J]. J Pers Assess, 1997, 68(3): 532-560.
- [10] DOBROW S R, TOSTI-KHARAS J. Calling: the development of a scale measure[J]. Pers Psychol, 2011, 64(4): 1001-1049.
- [11] 裴宇晶. 知识型员工的召唤、职业承诺与工作态度关系的实证研究[D]. 南京: 南京大学, 2014.
- [12] MICHAELS C E, SPECTOR P E. Causes of employee turnover: a test of the mobley, griffeth, hand, and megilno model[J]. J Appl Psychol, 1982, 67(1): 53-59.
- [13] 李经远, 李栋荣. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联性研究—以工业技术研究院员工为例[D]. 中国台湾: 交通大学管理科学研究所, 2000.

- (5):411-419.
- [28] WANG W, BABULAL G M, LIN B, et al. A Chinese version of the Measure of Stroke Environment (MOSE): psychometric evaluation in stroke survivors[J]. *Disabil Rehabil*, 2022, 44(12): 2879-2888.
- [29] 黄宝芸, 林岳卿, 欧阳亚涛, 等. 运用 Delphi 法构建基于国际功能残疾和健康分类的手外伤康复疗效评价量表[J]. *中国康复*, 2019, 34(7): 355-359.
- [30] ÜSTÜN T B, KOSTANJSEK N, CHATTERJI S, et al. Measuring health and disability: manual for who disability assessment schedule (WHODAS 2.0)[M]. Geneva: World Health Organization, 2010: 19-25.
- [31] WHITENECK G G, HARRISON-FELIK C L, MELICK D D, et al. Quantifying environmental factors: a measure of physical, attitudinal, service, productivity, and policy barriers[J]. *Arch Phys Med Rehabil*, 2004, 85(8): 1324-1335.
- [32] CIEZA A, FAYED N, BICKENBACH J, et al. Refinements of the ICF Linking Rules to strengthen their potential for establishing comparability of health information[J]. *Disabil Rehabil*, 2019, 41(5): 574-583.
- [33] DE MORAES A A, DANTAS D S, CHAGAS A C S, et al. Linking assessment instruments for brachial plexus injury to the international classification of functioning, disability and health [J/OL]. [2021-04-14]. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34247880/>. DOI:10.1016/j.jht.2021.04.009.
- [34] ALGHWIRI A A, ALMHDAWI K A, MARCHETTI G. Are fatigue scales the same? A content comparison using the International Classification of Functioning, Disability and Health [J/OL]. [2020-10-21]. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33296990/>. DOI:10.1016/j.msard.2020.102596.
- [35] 李安巧, 邱卓英, 吴弦光, 等. 康复 2030: 国际康复发展状况与行动呼吁[J]. *中国康复理论与实践*, 2017, 23(4): 379.
- [36] 廖秋菊, 温卫友, 李瑞, 等. 陇上高原地区膝骨性关节炎《国际功能、残疾和健康分类康复组合》应用的初步研究[J]. *中国康复医学杂志*, 2021, 36(3): 337-340.
- [37] 李涛, 吕媛浩, 陈思珍, 等. 医养结合护老公寓高龄老人《国际功能、残疾和健康分类康复组合》应用可行性研究[J]. *中国康复医学杂志*, 2021, 36(3): 340-343.
- [38] 焦昕, 鲁翔, 江钟立. 基于国际功能、残疾和健康分类信息化管理的临床康复模式探讨[J]. *华西医学*, 2022, 37(05): 743-748.
- [39] PARK M, CHOI E J, JEONG M, et al. ICT-based comprehensive health and social-needs assessment system for supporting person-centered community care[J]. *Healthc Inform Res*, 2019, 25(4): 338-343.
- [40] OUWERKERK M, EIJSSEN I C J M, VAN DER LINDEN M M W, et al. A smartphone application to assess real-time and individual-specific societal participation: a development and usability study[J]. *Arch Phys Med Rehabil*, 2022, 103(10): 1958-1966.
- [41] 陈彤彤, 宣凡馨, 石兰萍. 基于 CiteSpace 的标准化护理语言研究热点与趋势的可视化分析[J]. *军事护理*, 2023, 40(1): 61-65.

(本文编辑:沈园园)

(上接第 48 页)

- [14] 李晓愚, 包玲, 章雅青. 上海市三级甲等医院护士离职原因的质性研究[J]. *解放军护理杂志*, 2020, 37(3): 42-45.
- [15] 沈明, 钱志刚. 安徽省肿瘤科护士职业召唤现状及影响因素分析[J]. *中华全科医学*, 2022, 20(4): 708-712.
- [16] 唐瑶, 何清霞, 邓亚芳, 等. 护士安全感对离职意愿的影响研究[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(13): 55-58.
- [17] LABRAGUE L J, NWAFOR C E, TSARAS K. Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: a cross-sectional study[J]. *J Nurs Manag*, 2020, 28(5): 1104-1113.
- [18] 朱玥, 汪张毅, 方治平, 等. 护士职业召唤的研究进展[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(7): 22-25.
- [19] 张红英, 罗艳芳. 重症医学科医务人员职业获益感与工作沉浸在职业召唤和职业认同间的多重中介作用[J]. *职业与健康*, 2022, 38(19): 2647-2651.
- [20] ZHANG L, JIN T, JIANG H. The mediating role of career calling in the relationship between family-supportive supervisor behaviors and turnover intention among public hospital nurses in China[J]. *Asian Nurs Res*, 2020, 14(5): 306-311.
- [21] SUN T, ZHANG S E, YIN H Y, et al. Can resilience promote calling among Chinese nurses in intensive care units during the COVID-19 pandemic? The mediating role of thriving at work and moderating role of ethical leadership[J]. *Front Psychol*, 2022(13): 847536.
- [22] HONG Y, QIU M, LIU L, et al. Surface acting, emotional exhaustion, career calling and turnover intention among student nurses: a cross-sectional study[J]. *Nurse Educ Pract*, 2023(69): 103641.
- [23] WU W L, LEE Y C. How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: the mediating roles of calling and psychological capital[J]. *Int J Environ Res Public Health*, 2020, 17(17): 6364.
- [24] 李建伟, 陈惠, 傅雪茜, 等. 青岛市 5 家三级甲等医院内科护士职业呼唤、心理资本和职业倦怠相关分析[J]. *职业与健康*, 2021, 37(21): 2897-2901

(本文编辑:陈晓英)