

领悟社会支持和工作繁荣在护士工作重塑与职业召唤间的链式中介效应

朱 萌¹, 秦玲玲¹, 贺春岳^{1*}, 丁 舒², 谷 硕¹

【摘要】目的 探讨领悟社会支持和工作繁荣在护士工作重塑与职业召唤间的链式中介效应。**方法** 采用便利抽样法,于2023年10月至11月选取北京市5所三级甲等综合医院的507名护士为研究对象。采用一般资料调查表、工作重塑量表、领悟社会支持量表、工作繁荣量表和职业召唤量表对其进行调查。**结果** 护士工作重塑得分为(80.04±15.45)分,领悟社会支持得分为(68.24±12.46)分,工作繁荣得分为(39.00±6.98)分,职业召唤得分为(44.47±9.80)分,且两两之间分别呈正相关($r=0.572\sim 0.813, P<0.001$);中介效应分析显示,护士工作重塑对职业召唤的总间接效应为0.372,领悟社会支持和工作繁荣的中介效应分别占总效应的11.97%和32.26%,两者的链式中介效应占总效应的10.07%。**结论** 护士工作重塑和领悟社会支持处于较高水平,工作繁荣和职业召唤均处于中等偏上水平。领悟社会支持和工作繁荣在护士工作重塑与职业召唤间的多重中介效应成立。建议管理者优化管理模式以满足护士胜任的需求,提高护士领悟社会支持能力,激发工作热情,进而提升职业召唤水平。

【关键词】 护士;工作重塑;领悟社会支持;工作繁荣;职业召唤;链式中介效应

中图分类号:R47;R192.6 文献标识码:A DOI:10.3969/j.issn.1671-315x.2025.04.002

Chain mediating effect of perceived social support and thriving at work between nurses' job crafting and career calling/
ZHU Meng¹, QIN Lingling¹, HE Chunyue^{1*}, DING Shu², GU Shuo¹ // Journal of Nursing Administration, -2025, 25(4):282.

1.Heart Center;2.Nursing Department, Beijing Chaoyang Hospital, Capital Medical University, Beijing 100020, China

【Abstract】Objective To explore the chain mediating effect of perceived social support and thriving at work on nurses' job crafting and career calling.**Methods** Using convenience sampling, a total of 507 nurses from five tertiary class A hospitals of Beijing were surveyed from October to November 2023 by using general information questionnaire, Job Crafting Scale, Perceived Social Support Scale, Thriving at Work Scale and Calling Scale-12.**Results** The scores of job crafting, perceived social support, thriving at work, and career calling of nurses were (80.04±15.45), (68.24±12.46), (39.00±6.98), (44.47±9.80), respectively, and there was a positive correlation between them ($r=0.572\sim 0.813, P<0.001$). The mediating effect analysis showed that the total indirect effect of nurses' job crafting on career calling was 0.372, and the mediating effects of perceived social support and thriving at work accounted for 11.97% and 32.26% of the total effect, respectively. The chain mediating effect of the two accounted for 10.07% of the total effect.**Conclusion** Nurses' job crafting and perceived social support are at a high level, and thriving at work and career calling are both at an upper-middle level. The multiple mediating effects of perceived social support and thriving at work between nurses' job crafting and career calling are established. It is suggested that managers optimize the management model to meet the needs of nurses' competence, enhance nurses' ability to perceive social support, stimulate work enthusiasm, and thus improve the career calling of nurses.

【Key words】 nurses; job crafting; perceived social support; thriving at work; career calling; chain mediating effect

职业召唤(career calling, CC)是指个人在追求职业目标时的内在感受与认知,体现了个体对某一领域的深切热情,是个体为了实现自我价值并对社会做出贡献而选定的职业路径^[1]。研究显示,护士的职业召唤作为一种内部动机,可以激发护士对工作产生强烈的驱动力,提升幸福感,从而降低离职率,维持护理队伍稳定性^[2]。根据Duffy等^[3]提出的工作作为召唤的理论模型,工作重塑会增强感知召唤与工作意义及职业承诺之间的联系,从而提升工作意义感和职业认同,促使其更有动力投入工作、收获价值。工作重塑是个体在工作中对任务与关系作出的认知改变,能够有效提升护士职业召唤水平^[4]。领悟社会支持是个

体对客观支持的主观感知,是感受到被支持而产生的积极情绪体验^[5]。良好的领悟社会支持能力有助于提升护士的从业意愿与职业召唤水平,减少人员流失^[6]。工作繁荣是指个体在其职业生涯中同时感受到活力与持续学习的心理状态^[7]。当个体处于工作繁荣状态时,将对当前从事的工作表现出极大的热情,进一步促进了职业召唤感的提升^[8]。综上所述,工作重塑、领悟社会支持及工作繁荣均对职业召唤具有预测作用。但对于四者之间相互关系及影响机制的研究较为匮乏。因此,本研究拟探讨护士工作重塑、领悟社会支持、工作繁荣及职业召唤间的相关性,探索四者间的多重中介效应,为护理管理者制订相应策略、提升护士的职业召唤水平提供科学依据,以降低护士离职意愿,维持护理队伍稳定性。

1 对象与方法

1.1 研究对象

于2023年10月至11月,采用便利抽样法选取

基金项目:北京市医院管理中心2019年度“青苗”计划(QML20190309)
工作单位:100020,北京市,首都医科大学附属北京朝阳医院1.心脏中心;2.护理部
作者简介:朱萌,硕士研究生在读,护师
*通信作者:贺春岳, E-mail: hechunyue1986@163.com

北京市5所三级甲等综合医院的507名护士为研究对象。纳入标准:①取得护士执业资格证书;②工作年限 ≥ 1 年;③知情同意,并自愿参与本研究。排除标准:①轮转或进修的护士;②调查期间休假时间 ≥ 1 个月;③近期经历重大创伤事件的护士。以样本量应为研究变量的10~15倍估算样本量,本研究共17个变量,考虑到10%~20%的数据缺失率,样本量应为187~306,实际纳入样本量为507。本研究已通过首都医科大学附属北京朝阳医院伦理委员会审批(2019-科-17)。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、学历、职称、人事状况、工作年限、每月夜班数。

1.2.1.2 工作重塑量表(Job Crafting Scale, JCS) 由祝诗晓^[9]修订,用于评定个体对工作的重塑能力。量表包含任务重塑(7个条目)、认知重塑(7个条目)和关系重塑(7个条目)3个维度,共21个条目。各条目采用Likert 5级评分法,“非常不同意”到“非常同意”依次计1~5分,总分为21~105分,得分越高表明个体的工作重塑行为越显著。量表总的Cronbach's α 系数为0.920,本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.912。

1.2.1.3 领悟社会支持量表(Perceived Social Support Scale, PSSS) 由姜乾金^[10]修订,用于评定个体领悟社会支持水平。量表包含家庭支持(4个条目)、朋友支持(4个条目)和其他支持(4个条目)3个维度,共12个条目,各条目采用Likert 7级评分法,“极不同意”到“极同意”依次计1~7分,总分为12~84分,得分越高表明个体对社会支持的感知程度越强。量表总的Cronbach's α 系数为0.961,本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.920。

1.2.1.4 工作繁荣量表(Thriving at Work Scale, TWS) 由曾练平等^[11]翻译并修订,用于评定个体工作繁荣水平。量表包含学习(5个条目)和活力(5个条目)2个维度,共10个条目,各条目采用Likert 5级评分法,“完全不符合”到“完全符合”依次计1~5分,其中条目4和条目8为反向计分,总分为10~50分,得分越高表示个体工作繁荣水平越高。量表总的Cronbach's α 系数为0.880,本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.877。

1.2.1.5 职业召唤量表(Calling Scale-12, CS-12) 由裴宇晶和赵曙明^[12]翻译并修订,用于评定职业召唤水平。为单维度量表,包含12个条目。各条目采用Likert 5级评分法,“完全不同意”到“完全同意”依次计1~5分,总分为12~60分,得分越高表明个体对职

业的价值认同感越强,且内在工作驱动力越显著。量表的Cronbach's α 系数为0.940,本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.932。

1.2.2 资料收集方法 采用问卷星平台进行问卷发放,研究者向各医院护理部负责人讲解问卷填写要求,征得其同意后,由护士长通过短信、微信“一对一”转发。为确保数据质量,研究团队制订了统一的指导语,向调查者介绍研究目的、意义、填写方法及注意事项,在获得知情同意后,采用匿名方式收集问卷。设定每个IP地址只能提交一次答案,所有问题均设为必填项,条目平均答题时间控制在5~10 s。完成后由研究者统一检查、整理回收问卷,共发放问卷512份,回收有效问卷507份,有效回收率为99.02%。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS 26.0统计软件包进行数据分析,计数资料采用频数、构成比描述,计量资料采用均数、标准差描述;采用Pearson相关分析检验护士工作重塑、领悟社会支持、工作繁荣与职业召唤的相关性;采用SPSS宏Process 3.5中的Model 6进行中介效应分析,并通过Bootstrap法对中介效应显著性进行验证分析,置信区间设置为95%。

2 结果

2.1 护士一般资料

本研究507名护士中,男性25名,占4.93%;女性482名,占95.07%。年龄: ≤ 25 岁51名,占10.06%;26~35岁224名,占44.18%;36~45岁182名,占35.90%; > 45 岁50名,占9.86%。婚姻状况:未婚132名,占26.04%;已婚365名,占71.99%;离异10名,占1.97%。学历:中专5名,占0.99%;大专83名,占16.37%;本科402名,占79.29%;硕士及以上17名,占3.35%。职称:护士60名,占11.83%;护师202名,占39.84%;主管护师217名,占42.80%;副主任护师26名,占5.13%;主任护师2名,占0.39%。人事状况:正式在编273名,占53.85%;人才派遣234名,占46.15%。工作年限: ≤ 2 年45名,占8.88%;3~5年35名,占6.90%;6~10年115名,占22.68%;11~20年220名,占43.39%; > 20 年92名,占18.15%。每月夜班数:0个110名,占21.70%;1~5个105名,20.71%;6~10个178名,占35.11%;11~15个96名,占18.93%; > 15 个18名,占3.55%。

2.2 护士工作重塑、领悟社会支持、工作繁荣和职业召唤水平(见表1)

2.3 护士工作重塑、领悟社会支持、工作繁荣与职业召唤的相关性(见表2)

2.4 领悟社会支持和工作繁荣在护士工作重塑与职业召唤间的链式中介效应

2.4.1 共同方法偏差检验 采用Harman单因素检验

法进行共同方法偏差检验,结果显示,共提取6个特征值>1的公因子,第1个公因子解释变异量为37.83%,小于40%临界值,表明本研究不存在明显的共同方法偏差。

2.4.2 中介效应分析 本研究构建了以工作重塑为自变量,职业召唤为因变量,领悟社会支持和工作繁荣为中介变量的结构方程模型,见图1。采用Bootstrap法进行5000次重复抽样,计算95%置信区间。结果显示,95%CI均未包含0,证明中介效应显著。结果显示,护士工作重塑对职业召唤的直接效应显著,效应值为0.313,占总效应的45.69%;领悟社会支持和工作繁荣的中介效应显著,总间接效应值为0.372,3个间接效应值分别为0.082、0.221和0.069,分别占总效应的11.97%、32.26%和10.07%。见表3。

3 讨论

3.1 护士工作重塑水平较高

本研究结果显示,护士工作重塑总分为(80.04±15.45)分,与量表总分理论中间值63分相比,处于较高水平,高于Ghazzawi等^[13]调查结果。分析原因可能与调查对象的职称和工作年限差异有关。本研究中主管护师及以上和工作年限11~20年的护士占比较高,高级职称护士在临床工作之外,有机会参与医院感染预防、护理质量控制等管理工作,参与科室决策及护理风险管理有助于护士工作重塑水平的提升^[14];工作年限较长的护士,更易受到低年资护士的尊重,能够以自身经验帮助周围同事解决问题,在工作中产生职业的使命感,进而促进工作重塑的提升^[15]。提示护理管理者应当重视护士的晋升需求,完善职称晋升体系,采用情景模拟等方式提升低年资护士实战经验,从而提升其对职业的认同感,进而提升工作重塑水平。

3.2 护士领悟社会支持水平较高

本研究结果显示,护士领悟社会支持总分为(68.24±12.46)分,与量表总分理论中间值48分相比,处于较高水平,高于武鹏等^[16]调查结果。分析可能原因,本研究中已婚护士占比较高,且家庭支持维度得分最高,护士遇到困难和压力时,更倾向于从家庭寻求帮助,已婚护士相比未婚或离异的护士拥有稳定的伴侣关系,能够获得更多情感上的支持和实际帮助,领悟社会支持水平也相应提升。提示护理管理者可定期开展单身青年交友联谊活动,组织护士家属参与心理健康沙龙活动,提升家庭幸福感和婚姻状况,从而提升其领悟社会支持水平。

3.3 护士工作繁荣处于中等偏上水平

本研究结果显示,护士工作繁荣总分为(39.00±6.98)分,与量表总分理论中间值30分相比,处于中等偏上

水平,低于杨欣茹等^[17]调查结果。分析原因可能与调查对象年龄有关。本研究中26~35岁的护士占比较高,新入职的年轻护士易对工作表现出较高的新鲜感与期待感^[8],且三级甲等医院护理质量要求较高,护士需要不断学习以达到医院的考核标准。长期高强度的工作和学习降低了护士的工作热情和活力,

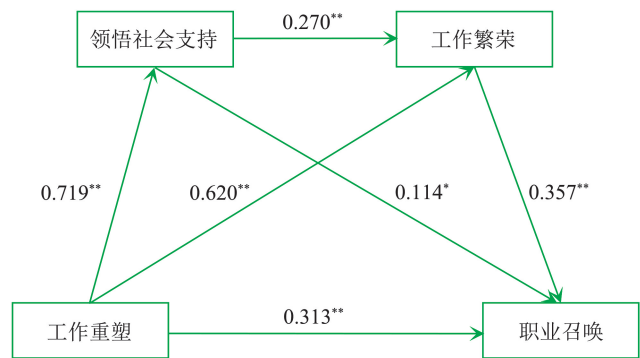
表1 护士工作重塑、领悟社会支持、工作繁荣和职业召唤总分及各维度得分(n=507)

项目	条目数(n)	得分(分, $\bar{x} \pm s$)	条目均分(分, $\bar{x} \pm s$)
工作重塑	21	80.04±15.45	3.81±0.74
关系重塑	7	27.60±5.02	3.94±0.72
认知重塑	7	26.98±5.34	3.85±0.76
任务重塑	7	25.45±6.10	3.64±0.87
领悟社会支持	12	68.24±12.46	5.69±1.04
家庭支持	4	22.91±4.52	5.73±1.13
朋友支持	4	22.74±4.27	5.68±1.07
其他支持	4	22.59±4.29	5.65±1.07
工作繁荣	10	39.00±6.98	3.90±0.70
学习	5	20.01±3.26	4.00±0.65
活力	5	18.99±4.10	3.80±0.82
职业召唤	12	44.47±9.80	3.71±0.82

表2 护士工作重塑、领悟社会支持、工作繁荣与职业召唤的相关性(r值)

项目	工作重塑	领悟社会支持	工作繁荣	职业召唤
工作重塑	1			
领悟社会支持	0.719**	1		
工作繁荣	0.813**	0.715**	1	
职业召唤	0.654**	0.572**	0.668**	1

注: ** P<0.001



注: * P<0.05; ** P<0.001

图1 领悟社会支持和工作繁荣在护士工作重塑与职业召唤间的链式中介效应模型

表3 领悟社会支持和工作繁荣在护士工作重塑与职业召唤间的中介效应检验

项目	效应值	SE值	95%CI	效应占比(%)
总效应	0.685	0.037	0.653,0.800	-
直接效应	0.313	0.065	0.186,0.440	45.69
总间接效应	0.372	0.049	0.274,0.467	54.31
间接效应1	0.082	0.038	0.009,0.157	11.97
间接效应2	0.221	0.043	0.137,0.305	32.26
间接效应3	0.069	0.015	0.041,0.098	10.07

注:间接效应1:工作重塑→领悟社会支持→职业召唤;间接效应2:工作重塑→工作繁荣→职业召唤;间接效应3:工作重塑→领悟社会支持→工作繁荣→职业召唤

影响工作繁荣水平^[18]。提示护理管理者可以采取上级发展性反馈的领导方式^[19],与护士分享自己在工作中积累的技能及考核经验,减轻工作压力,提高学习热情和工作活力,进而提升工作繁荣水平。

3.4 护士职业召唤处于中等偏上水平

本研究结果显示,护士职业召唤总分为(44.47±9.80)分,与量表总理论中间值36分相比,处于中等偏上水平,低于范东等^[20]调查结果。分析原因可能与调查对象学历及每月夜班数有关^[21]。我国护士工作现状目前以临床操作为主,对科研重视程度仍有待提高,高学历的护理人员通常需要同时承担临床工作和科研任务,而薪酬与实际付出不匹配的现象导致其职业热情有所下降;夜班后生活作息紊乱及睡眠不足极易导致护士出现生理及心理问题^[22],极大降低护士职业召唤感。提示护理管理者应将科研成果纳入到薪酬体系之中,采取弹性排班制度,激发高学历护士工作热情,进而提升其职业召唤水平。

3.5 护士工作重塑、领悟社会支持、工作繁荣与职业召唤的相关性

3.5.1 护士职业召唤与工作重塑呈正相关 本研究结果显示,护士职业召唤与工作重塑呈正相关($r=0.654$, $P<0.001$),与张申洪等^[23]研究结果一致。资源保存理论指出,个人倾向于珍视、获取、保持、培育资源^[24]。当面对工作任务的挑战性压力时,工作重塑水平高的护士,会付出更多的专注和工作投入,增加与同事的合作,提高工作效率,获得职业成就感的同时提升职业召唤水平。提示护理管理者可采取平台型领导的管理模式^[25],采用自下而上动态管理的方式激发护士的潜能,在一定范围内允许护士依据工作内容尝试任务重塑,激发其工作内驱力和主观能动性,使其获得较强幸福感,提升职业召唤水平。

3.5.2 护士职业召唤与领悟社会支持呈正相关 本研究结果显示,护士职业召唤与领悟社会支持呈正相关($r=0.572$, $P<0.001$),与陈圆等^[6]研究结果一致。领悟社会支持能力强的护士,表现出更高的工作积极性,愿意在临床实践中投入更多精力,从而加强了职业使命感^[12]。因此,推荐临床管理者采纳授权型领导模式^[15],即领导将自主权和责任分配给员工或团队,强调参与式决策的领导模式。尝试与高年资护士协同制订科室管理制度,提供专科护士脱产学习等机会,满足护士对于自主工作权的要求,提高社会支持感,提升护士职业召唤水平。

3.5.3 护士职业召唤与工作繁荣呈正相关 本研究结果显示,护士职业召唤与工作繁荣呈正相关($r=0.668$, $P<0.001$),与Sun等^[26]研究结果一致。达到工作繁荣状态的护士,能够在工作中得到正向反馈,从而对

护理工作产生使命感,提高职业召唤水平^[8]。因此,护理管理者可建立每月奖励评比制度,充分调动护士工作的主动性,给予承担较高难度工作的护士绩效奖励,充分满足护士胜任的需求,激发护士的工作热情,从而获得职业召唤感。

3.6 领悟社会支持和工作繁荣在护士工作重塑与职业召唤间发挥链式中介效应

本研究结果显示,护士工作重塑不仅可以直接预测职业召唤,还可以分别通过领悟社会支持、工作繁荣的中介效应和二者的链式中介效应间接影响其职业召唤。工作要求-资源模型^[27]指出,工作重塑能够帮助个体将更多资源投入到其角色中,提高社会支持水平。社会支持可引发社会交换,即感知到较多管理者及同事关心的护士,会表现出更积极的工作态度和更高效的工作产出,从而达到工作繁荣状态^[16],继而对工作的倦怠感及焦虑等消极情绪明显降低,也更容易激发其对工作的热情及职业召唤感^[1]。因此,建议护理管理者应关注护士的领悟社会支持及工作繁荣水平,参考磁性医院管理模式^[28],采取多种途径选派护理骨干外出交流、为积极参与科研和临床技能学习的护士提供时间及资金支持,从而提高护士对组织支持的感知水平,在工作中更有活力和热情,进而提升职业召唤水平。

4 小结

综上所述,护士职业召唤处于中等偏上水平,领悟社会支持和工作繁荣在其工作重塑与职业召唤间发挥链式中介效应。提示护理管理者应关注护士领悟社会支持和工作繁荣情况,以此激发更高的工作热情,进而促进职业使命感的提升。本研究采取便利抽样法,研究对象仅来自北京市5所三级甲等综合医院,抽样地域较为局限,今后可扩大研究范围,在不同地区、不同级别医院开展多中心、大样本调查。此外,本研究为横断面研究,未来可开展纵向研究探索护士职业召唤动态变化,为制订相关干预措施提供依据。

参考文献:

- [1] 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. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.07.022.
- [2] 石素宁,姜兆权,韩悦,等.角色过载和职业召唤对ICU护士专业生活品质的影响[J].护理管理杂志,2024,24(7):634-638. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2024.07.016.
- [3] DUFFY R D, DOUGLASS R P, GENSMER N P, et al. An initial examination of the work as calling theory[J]. Journal of Counseling Psychology, 2019, 66(3): 328-340. DOI: 10.1037/cou0000318.
- [4] WRZENIEWSKI A, DUTTON J E. Crafting a job: revisioning

- employees as active crafters of their work [J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 179-201. DOI: 10.2307/259118.
- [5] BARRERA M. Distinctions between social support concepts, measures, and models [J]. *American Journal of Community Psychology*, 1986, 14(4): 413-445. DOI: 10.1007/BF00922627.
- [6] 陈圆, 李嘉玲, 欧璐, 等. 在读护理硕士研究生的职业结果预期在领悟社会支持和专业承诺的中介效应 [J]. *护理学报*, 2023, 30(16): 7-11. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2023.16.007.
- [7] SPREITZER G, SUTCLIFFE K, DUTTON J, et al. A socially embedded model of thriving at work [J]. *Organization Science*, 2005, 16(5): 537-549. DOI: 10.1287/orsc.1050.0153.
- [8] 李玉培, 乔建红, 马帅, 等. 工作繁荣在护士工作重塑与护理缺失间的中介效应研究 [J]. *护理管理杂志*, 2023, 23(6): 418-422. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2023.06.002.
- [9] 祝诗晓. 提升护士工作投入的组织投资策略: 以工作重塑为切入点 [D]. 杭州: 浙江大学, 2019.
- [10] 姜乾金. *医学心理学: 理论、方法与临床* [M]. 北京: 人民卫生出版社, 2012: 56-58.
- [11] 曾练平, 王语嫣, 曾冬平, 等. 工作繁荣量表在中国员工中的信效度检验 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2020, 28(4): 730-733. DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2020.04.016.
- [12] 裴宇晶, 赵曙明. 知识型员工职业召唤、职业承诺与工作态度关系研究 [J]. *管理科学*, 2015, 28(2): 103-114. DOI: 10.3969/j.issn.1672-0334.2015.02.010.
- [13] GHAZZAWI R, BENDER M, DAOUK-OYRY L, et al. Job crafting mediates the relation between creativity, personality, job autonomy and well-being in Lebanese nurses [J]. *Journal of Nursing Management*, 2021, 29(7): 2163-2174. DOI: 10.1111/jonm.13357.
- [14] 李博, 张倩倩, 李锋, 等. 425名急诊科护士工作投入现状及影响因素分析 [J]. *护理学报*, 2021, 28(23): 62-66. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2021.23.062.
- [15] 金婷婷, 周尧英, 章雷钢. 工作嵌入与职业认同在授权型领导感知与护士职业使命感间中介作用 [J]. *中华护理教育*, 2021, 18(1): 87-91. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2021.01.018.
- [16] 武鹏, 梁玉猛, 白华, 等. 工作价值观在护士领悟社会支持对工作绩效影响间的中介作用 [J]. *中华护理教育*, 2020, 17(8): 739-742. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2020.08.015.
- [17] 杨欣茹, 韩文静, 吕芳芳, 等. 新入职护士工作繁荣现状及影响因素分析 [J]. *护士进修杂志*, 2024, 39(4): 363-368. DOI: 10.16821/j.cnki.hsxx.2024.04.005.
- [18] 杨慧, 丁萍, 周丽梅, 等. 基于结构方程模型的护士工作繁荣影响因素分析 [J]. *护理学杂志*, 2023, 38(22): 65-68. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.22.065.
- [19] LIU H, LONG J. The influence mechanism of supervisor developmental feedback on the enactment of employees' creative ideas: a moderated chain mediation model based on psychological empowerment [J]. *Frontiers in Psychology*, 2021, 12: 696034. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.696034.
- [20] 范东, 宋洪梅, 韩金燕, 等. 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 [J]. *军事护理*, 2023, 40(11): 45-48. DOI: 10.3969/j.issn.2097-1826.2023.11.011.
- [21] 王冰洁, 张晓红, 梁琪, 等. 个人-组织契合度在临床护士工作场所社会资本与职业召唤间的中介效应研究 [J]. *护理管理杂志*, 2024, 24(3): 211-215. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2024.03.006.
- [22] 张欣, 董婧琦, 徐舒慧, 等. 轮班制对ICU女护士昼夜活动节律与疲倦的影响 [J]. *中华护理杂志*, 2021, 56(3): 409-414. DOI: 10.3761/j.issn.0254-1769.2021.03.016.
- [23] 张申洪, 童川, 曾田勇, 等. 三级甲等医院手术室护士职业召唤现状及影响因素调查 [J]. *护理学杂志*, 2023, 38(7): 6-9. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.07.006.
- [24] HOBFOLL S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress [J]. *American Psychologist*, 1989, 44(3): 513-524. DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- [25] 姜虹, 陈浩杰, 杨英, 等. 资质过剩感和工作重塑在临床护士平台型领导与职业召唤间的链式中介效应 [J]. *中国实用护理杂志*, 2024, 40(5): 350-356. DOI: 10.3760/cma.j.cn211501-20230623-01513.
- [26] 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]. *Frontiers in Psychology*, 2022, 13: 847536. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.847536.
- [27] DEMEROUTI E, BAKKER A B, NACHREINER F, et al. The job demands-resources model of burnout [J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499-512.
- [28] 白秋爽, 肖晶晶, 惠春艳, 等. 医院磁性要素与医院伦理氛围对护士人文执业能力的影响研究 [J]. *护理管理杂志*, 2025, 25(1): 1-5. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2025.01.001.

(收稿日期: 2024-03-28; 修回日期: 2024-12-10)

(本文编辑: 李秀梅)