

護理人員知覺主管支持程度與離職傾向關係之研究－幸福感之中介效果

The Relationship between Nurse's Supervisor Support and Turnover Intention—The Mediating Effect of Well-being

劉彩娥¹ 蘇文凱² 陳晴薇³ 李明輝⁴

(Received: Aug. 9, 2012 ; First Revision: Oct. 5, 2012 ; Accepted: Oct. 23, 2012)

摘要

面對高流動率及高工作壓力的護理人員，職場上所感受到的主管支持是否足以扮演撫慰護理人員心理層面之關鍵角色？本研究目的探討護理人員對所屬主管所展現出來的主管支持，是否會直接或間接影響其個人之幸福感及離職傾向。

經過分析與驗證之後，發現：1. 主管支持對幸福感有顯著正向影響；2. 幸福感對離職傾向有顯著負向影響；3. 主管支持會透過幸福感的完全中介而影響離職傾向。另在本文中亦討論研究限制以及未來研究參考。

關鍵詞：護理人員、主管支持、幸福感、離職傾向

Abstract

In the face of high person who flow and high nursing staff of working pressure, executive is it display sincere to well-being could is it conciliate nursing staff psychological key role of aspect to act to strengthen? The purpose of this research is to evaluate the authenticity degree that a nursing staff shows to the well-being, can directly or indirectly to personal psychological agreement and intention to leave.

Results: We have found that: 1. Supervisor Support positively affected well-being; 2. well-being do reduced turnover intention; 3. well-being mediated the relationship between supervisor support and turnover intention. In the paper, we also discussed some practical implications for nurse management and provide some ideas suggestions for future researches.

Keywords : Nurse, Supervisor Support, Well-Being, Turnover Intention

¹行政院衛生署豐原醫院護理科督導長

²中臺科技大學資訊管理系兼任講師

³行政院衛生署豐原醫院護理科護理長

⁴行政院衛生署豐原醫院院長

1. 緒論

隨著時間的推進，社會大眾對健康消費的意識已悄然覺醒，這樣的情況將使得護理服務的工作內容變的更多元化以及多樣化(Brown, 1996; Jones & Davies, 1999; Kennedy, Rogers, & Gately, 2005; Morse, 2001; Moss & Rowles, 1997; Williams & Sibbald, 1999)，另一方面，目前護理服務所面臨的重大挑戰及困境為護理人力嚴重短缺 (Slater & McCormack, 2007)，而且護理人員在普遍上皆有成就感低落、離職意願提高的傾向 (Angermeyer, Bull, Bernert, Dietrich, & Kopf, 2006)，所以，為了避免這雙重窘境繼續惡性循環下去，進而影響到醫療院所的整體經營，因此，如何去維繫與管理護理人員，便是當今最值得我們關切的重要課題。

依據 Mobley(1977)、Michaels and Spector(1982)、Price and Mueller(1981)等學者皆指出離職傾向是判斷員工離職行為的最佳指標，同時也認為離職傾向與離職行為成正相關，換言之，離職傾向愈高則離職率就會愈高。其次 Lee and Mowday(1987)也認為離職傾向比實際離職行為的預測能力更大。因此，若想要研究員工離職，則應該將重點以退縮過程的心理層面為主，誠如諸位學者皆認為欲探討員工的離職行為，應先探討員工的離職傾向，並且也以離職傾向來作為離職行為的重要預測指標，或者是以離職傾向代替離職行為 (Bluedorn, 1982; Cotton & Tuttle, 1986; McNeilly & Russ, 1992; Price & Mueller, 1981)。

Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986)以社會交換理論觀點，明確說明主管與員工間交換之關係。當員工愈獲得主管的支持，愈會覺得自己有責任與義務來表現符合組織目標的行為以回報組織(Wayne, Shore, & Liden, 1997)，由於主管支持代表組織支持，員工知覺到主管支持後會更願意努力達成目標，促使其工作績效與工作滿意增加，相對情緒耗竭程度減緩將有助於降低離職傾向。換言之，當員工感受到主管支持，相信主管會重視他們的貢獻，關心他們的幸福，進而回報以更佳的工作績效(Cardona, Lawrence, & Bentler, 2004)。然而，面對未來人口高齡化所帶來高度醫療資源需求的前提下，護理人員所承受的工作壓力勢必提高，因此，如何降低護理人員的流動率是本研究動機之一。

希臘哲學家 Aristotle 認為人生以追求幸福為最終目的。可知，從古至今，我們皆重視幸福對於人的重要，追求幸福是人類生存不可或缺的原動力。然而，根據 Journal of Occupational Health Psychology 中的驗證，Schaufeli and Bakker(2004)調查發現，雖然期刊名為「職業健康心理」，其中卻只有 6%為正面心理之研究，其餘 94%皆為負面心理研究，內容多探討工作倦怠、職業傷害、歧視、工作壓力等負面議題。隨著時間的變遷，Seligman and Csikszentmihalyi(2000)提出「正向心理」研究，這對於人類將更具意義與價值，正向心理可增加個體在工作場所的動機、滿意度及生產力(Seligman, 2005)，因此，心理學應該轉而探討人類優點。同時，Kelloway and Barling(1991)更提出關注員工正面心理的研究，有助於了解員工與組織、工作的關係，使員工有明確的目標與發展良好行為。Seligman(1999)也提出相似概念，認為應該多關注員工的正向心理感受，包含幸福感、優點等，之後 Lazarus(2003)也明確指出組織的正向心理包含員工的正向情感，是故，



鑑於上述之正面心理效應，本研究將探討員工的正面心理反應—幸福感。再者，眾多專研於幸福感研究的學者們一致認為幸福感是影響組織員工行為的關鍵因素(Warr, 2006)，因此，探討幸福感對於護理人員是否也有相同的正面影響，是本研究動機之二。

綜合上述的研究背景與動機，本研究之目的乃希望從主管支持與幸福感觀點探討護理人員離職傾向的相關性，主要可歸納為以下三點：一、探討護理人員知覺主管支持與幸福感的關係。二、探討護理人員知覺幸福感與離職傾向的關係。三、探討護理人員知覺主管支持、幸福感與離職傾向之結構關係模式。

2. 文獻探討

本節針對護理人員、主管支持、幸福感與離職傾向等理論基礎進行文獻探討，並進一步提出變數之間的關係與研究假設。

2.1 主管支持

主管支持泛指員工感受到主管重視他們的貢獻，同時也重視他們的福利(Kottke & Sharkfinski, 1988)，倘若主管在組織中的權力與地位愈高，將會更加影響組織成員對主管支持的知覺程度(Eisenberger, Stinglhamber, & Vandenberghe, 2002)。

2.2 幸福感

幸福感的相關研究可自 1970 年代開始追溯。相關學者皆認為幸福感泛指人們對於所處環境的主觀感受，以強調快樂及生活滿意為主(Andrews & Withey, 1976; Campell, Converse, & Rodgers, 1976)，也就是以強調個體的價值觀、情緒、對於生活的評價、注重正向心理健康為依歸(Diener, Sapyta, & Suh, 1998)。

2.3 離職傾向

離職傾向(turnover intention)的定義是指離開目前的工作與找尋其他工作機會傾向的總體表現或態度(Miller, Katerberg, & Hulin, 1979)，換言之，離職傾向可說是員工離職行為意願的程度(Bigliardi, Petroni, & Dormio, 2005)。

2.4 主管支持與幸福感

站在員工的立場，主管的支持行為是最為直接的。相關研究指出團隊領導者若善用適當的方式來協助部屬面臨工作上的困難時，可減輕護理人員的高度壓力(Gail & Fred, 2001)，因為護理人員在面對職場壓力時，給於支持活動的介入，可以改善身體及心理之健康狀況(Ito, Lambert, & Lambert, 2003)，也唯有在健康的身體與健全的心理雙重條件並存之際，才能夠進一步營造幸福的氛圍，進而培育出正面思考的能量。換言之，正向的情緒才能夠促使員工視工作為一種天職，而不單純的只是一項任務或是工作(Wright & Cropanzano, 2004)，也就是說當員工知覺到主管的支持，將更有機會擁有較多的正向情緒，進而得以沉浸在幸福的環境中享受工作的樂趣。綜合以上推論，提出本研究的第一



個假設：

H₁：護理人員知覺主管支持程度與幸福感呈正向關係。

2.5 幸福感與離職傾向

Singh and Woods(2008)指出工作滿意主要是用來預測幸福感的指標。Csikszentmihalyi(1998)認為當個體認為生活充滿意義且感到滿意之際，將有助於沉浸經驗的產生，並且會促發內在動機，也就是說個體會願意長時間地深入、密集地投入在充滿挑戰的活動上。而在Wright and Cropanzano(2004)研究中也指出，當受測者具有高度的幸福感時，他們會作出較佳的決策，也會展現出良好的人際關係，同時促進正向情緒的產生，而這樣的結果可使員工享受工作並感到樂趣，認為工作是有意義的。換言之，擁有幸福感的員工，會將正向情緒延伸，認為工作具有意義，專注工作且自願花費時間投入其中，在這樣的前提下，是不容易產生離職的念頭，其離職傾向自然得以下降到最低點。因此，由以上文獻推論，提出本研究的第二個假設：

H₂：護理人員知覺幸福感程度與離職傾向呈負向關係。

2.6 主管支持、幸福感與離職傾向

過去研究指出，護理人員在面對組織環境變動所帶來的工作壓力時，其領導者所給予的適時支持，將可提升護理人員對迎面而來的工作壓力加以調適(Burke, 2002)，而此研究也呼應了Eisenberger、Huntington、Hutchison and Sowa(1986)的社會交換理論觀點，再一次印證了主管與員工間交換的關係。更進一步的說，員工在知覺主管支持後會更願意努力達成目標，因而增加其工作績效與工作滿意度。當員工對於整體生活感到滿意之際，即擁有幸福感時，正向情緒便能勝過負向情緒 (Bradburn, 1969, 轉引自 Diener, 1984)，而此正向情緒將助益個體於困境下仍能堅持進而存活 (Wright & Cropanzano, 2004)。

輔以理論基礎-情緒感染(emotional contagion)為立基點，在藉由主管支持所營造的幸福感氛圍，將會不斷的渲染其身邊的部屬；也就是說，主管個人的情緒狀態不僅影響自己，也同時影響周遭他人的情緒狀態，從情緒表達交流歷程的觀點來看，人就是會根據交流歷程中的線索與他人的回饋來調整情緒(Rafaeli & Sutton, 1989)。因此，由以上文獻得知，主管支持程度愈高的成員愈能感受到幸福的氛圍進而投入工作，同時降低離職傾向，故提出本研究的第三個假設：

H₃：護理人員對主管支持的知覺，會經由幸福感中介作用與離職傾向呈負向關係。

3. 研究方法

依據研究背景與動機、目的以及文獻探討，建立本研究之研究架構，進而歸納出研究假設，同時設計問卷內容及進行抽樣調查，並且說明各構面之組成與分析資料所用之方法。



3.1 研究架構

本研究以護理人員對於主管支持的知覺為自變項，幸福感為中介變項，離職傾向為依變項，其整體研究架構如圖 1 所示。

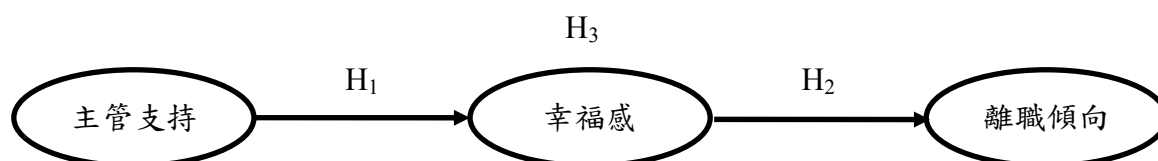


圖 1 研究架構

3.2 研究假設

本研究之目的在探討護理人員知覺主管支持後，與幸福感以及離職傾向之相關性，依據研究背景與目地、文獻探討與研究架構，進而提出以下假設：

H₁：護理人員知覺主管支持程度與幸福感呈正向關係。

H₂：護理人員知覺幸福感程度與離職傾向呈負向關係。

H₃：護理人員對主管支持的知覺，會經由幸福感中介作用與離職傾向呈負向關係。

3.3 抽樣對象與過程

本研究選擇臺灣中部一家重要大型署立醫院的護理人員做為研究之對象，以了解護理人員知覺主管支持、幸福感與離職傾向之間的關係，並以問卷調查法來進行研究。問卷共發放 350 份，回收 323 份，扣除填答不完整與一致性填答等無效問卷 37 份，共得到有效問卷 286 份，有效回收率為 81.71%。而本研究已取得研究對象之知情同意，並經人體試驗委員會 (Institution Review Board, IRB) 審核通過(審核編號為 FYH100-014)。

3.4 變項衡量

本研究以國外發展成熟之量表作為各研究變項的衡量工具，此節，茲將所使用之量表分述如下，並進一步說明各研究變項之驗證性因素分析與信度分析。

3.4.1 主管支持

本研究參照 Kottke and Sahrainski(1988)之量表，共計 15 題，採 Likert 五點量表來填答(1=非常不同意至 5 非常同意)，分數越高表示員工感受到主管支持越強。問卷於回收後，以驗證性因素分析進行信效度檢驗。其結果顯示，題項之因素負荷量皆符合大於.30 以上之標準(Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)，因此無需刪除任何題項。而本量表之 Cronbach's α 為.81，符合.70 以上之可接受的最小信度值(DeVellis, 1991; Nunnally, 1978)，此外，本量表之平均變異抽取為.68，大於 Fornell and Larcker(1981)建議的.50 的標準，顯示本量表具有良好的收斂效度。



3.4.2 幸福感

本研究採用 Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985)所發展的生活滿意度量表 (SWLS)，共計 5 個題項，採 Likert 五點量表來填答(1=非常不同意至 5 非常同意)，分數越高表示員工感受到幸福感越強。問卷於回收後，以驗證性因素分析進行信效度檢驗。其結果顯示，題項之因素負荷量皆符合大於.30 以上之標準(Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)，因此無需刪除任何題項。而本量表之 Cronbach's α 為.87，符合.70 以上之可接受的最小信度值(DeVellis, 1991; Nunnally, 1978)，此外，本量表之平均變異抽取為.59，大於 Fornell and Larcker(1981)建議的.50 的標準，顯示本量表具有良好的收斂效度。

3.4.3 離職傾向

離職傾向量表乃以 Moore (2000)之量表，內容包含四個題目，採 Likert 五點量表來填答(1=非常不可能至 5 非常可能)，分數越高表示員工的離職傾向越高。問卷於回收後，以驗證性因素分析進行信效度檢驗。其結果顯示，題項之因素負荷量皆符合大於.30 以上之標準(Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)，因此無需刪除任何題項。而本量表之 Cronbach's α 為.92，符合.70 以上之可接受的最小信度值(DeVellis, 1991; Nunnally, 1978)，此外，本量表之平均變異抽取為.61，大於 Fornell and Larcker(1981)建議的.50 的標準，顯示本量表具有良好的收斂效度。

4. 結果

4.1 相關分析

本研究以 Pearson 積差相關來檢驗各研究變項之間的相關顯著性，包括主管支持、幸福感與離職傾向間之相關程度，各變項的平均數、標準差及相關係數如表 1 所示。

表 1 各變數之平均數、標準差與相關分析

	平均數	標準差	1	2
1. 主管支持	3.69	.51		
2. 幸福感	3.11	.83	.47**	
3. 離職傾向	3.24	.89	-.52**	-.37**

註：* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

首先，主管支持與幸福感具有正相關($R = .47, p < 0.01$)。其次，主管支持與離職傾向具有負相關($R = -.52, p < 0.01$)。最後，幸福感與離職傾向具有負相關($R = -.37, p < 0.01$)。

4.2 樣本描述

在回收的 286 份有效樣本中，人口統計分析資料如表 2 所示。護理人員之女性受試者多達 282 位，佔 98.61%。教育程度則以大學 157 人為最多，佔 54.90%。另外，受試



者從業年齡以 28 歲(含)以下居多，佔比為 45.45%，而在醫院的服務年資則以 1-5 年的人數最多，佔 35.67%。

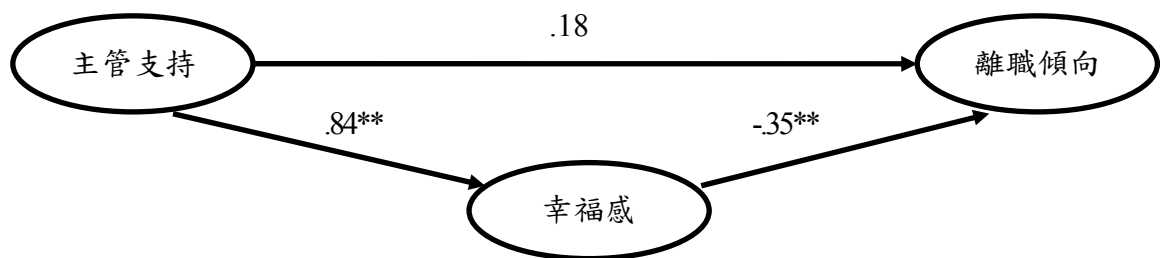
表 2 樣本特性統計(N=286)

樣本特性	類別	人數	百分比(%)
性別	男	4	1.39
	女	282	98.61
年齡	28 歲(含)以下	130	45.45
	29 - 33 歲	69	24.13
	34 - 38 歲	29	10.14
	39 - 43 歲	18	6.29
	44 - 49 歲	28	9.79
	50 以上	12	4.20
教育程度	國中(含)以下	2	.69
	高中職	5	1.75
	專科	100	34.97
	大學	157	54.90
	研究所	22	7.69
服務年資	1 年(不含)以下	53	18.53
	1 - 5 年	102	35.67
	6 - 10 年	69	24.13
	11 - 15 年	24	8.39
	16 - 20 年	19	6.64
	20 年(不含)以上	19	6.64

4.3 結構方程模式

本研究採用結構方程模式驗證各個研究假設，亦即檢驗護理人員知覺主管支持、幸福感與離職傾向三者間的關係，包含各變項之間的直接效果以及中介效果的統計驗證 (Aiken & West, 1991)，結果如以下所述。

首先，本研究發展二個結構方程模式作為卡方差異度檢定的分析基礎，分別為部分中介模式及完全中介模式。部分中介模式是將主管支持與離職傾向之直接效果予以設定，亦即將所有潛在變數間之路徑關係予以設定，如圖 2 所示，而部分中介模式檢定之適配度，則陳述於表 3，其 CFI 數值為.90、NFI 為.87、IFI 為.86、GFI 為.85、AGFI 為.89、RMSEA 值為.06，皆達到可接受的標準。



註：** $p < .01$; *** $p < .001$

圖 2 部分中介模式

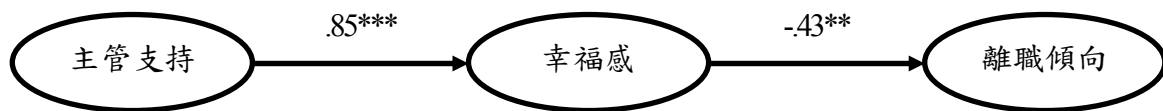


表 3 部分中介模式檢定之適配度

	χ^2	df	χ^2/df	CFI	NFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
部分 中介 模式	1366.32	571	2.39	.90	.87	.86	.85	.89	.06

透過圖 2 得知，主管支持與離職傾向之路徑係數為 .18，經過 t 值檢定未達到顯著水準，亦即直接效果未達顯著，且透過中介變項的間接效果(.29)大於直接效果(.18)，則表示中介效果存在(MacKinnon, Warsi, & Dwyer, 1995)。因此，應予以發展完全中介模式為宜。

在完全中介模式部分，則是將主管支持與離職傾向之直接效果不予以設定，亦即假設主管支持必須透過幸福感才能影響離職傾向，整個模式的路徑圖呈現於圖 3，圖上的因徑係數為標準化係數值，而完全中介模式檢定之適配度，則陳述於表 4，顯示其 CFI 數值為.91、NFI 為.88、IFI 為.88、GFI 為.87、AGFI 為.90、RMSEA 值為.07，皆達到可接受的標準。



註：** p<.01；*** p<.001

圖 3 完全中介模式

表 4 完全中介模式檢定之適配度

	χ^2	df	χ^2/df	CFI	NFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
完全 中介 模式	1399.91	592	2.36	.91	.88	.88	.87	.90	.07

4.3.1 主管支持與幸福感間的關係

如圖 3 所示，「主管支持」與「幸福感」之間相關性的參數估計值，顯示主管支持對幸福感的路徑係數為 .85 ($t=9.16$)，達顯著水準($p<.001$)，為正向關係，表示主管支持對幸福感具有顯著性的正向影響，所以 H_1 成立。

4.3.2 幸福感與離職傾向間的關係

如圖 3 所示，「幸福感」與「離職傾向」之間相關性的參數估計值，顯示幸福感對離職傾向的路徑係數為 -.43 (t 值為-2.96)，達顯著水準($p<.01$)，為負向關係，表示幸福感對離職傾向具有顯著性的負向影響，所以 H_2 成立。



4.3.3 主管支持、幸福感與離職傾向間的關係

從圖 2 可以得知，主管支持對幸福感的路徑係數為 $.84 > 0$ ，達顯著水準($p < .01$)，為正向關係；幸福感對離職傾向的路徑係數為 $-.35 < 0$ ，達顯著水準($p < .01$)，為負向關係，然而，主管支持與離職傾向之路徑係數為 $.18$ ，經過 t 值檢定未達到顯著水準，亦即直接效果未達顯著，且透過中介變項的間接效果($.29$)大於直接效果($.18$)，則表示中介效果存在 (MacKinnon, Warsi, & Dwyer, 1995)，應以完全中介模式來解釋各變項間的關係為宜。是故，從圖 3 完全中介模式可以得知，主管支持將透過正向影響幸福感(路徑係數為 $.85$ ，達顯著水準 $p < .001$)進而降低護理人員的離職傾向(路徑係數為 $-.43$ ，達顯著水準 $p < .01$)，所以 H_3 成立。

5. 討論與結論

5.1 管理意涵

本研究推論主管支持可提高幸福感氛圍的營造進而降低護理人員的離職傾向，故對醫療院所而言，如何提升幸福感氛圍是相當重要的。Judge and Larsen (2001) 曾指出，具有外向性人格 (extraversion) 較為積極、主動、樂觀與熱忱，較易與他人建立起良好的人際關係，因此是較易展現出正向心情的，也就是說可以給人幸福與溫馨的感受；故組織可以選派外向性特質較高的員工擔任團隊領導者，進而使其正向心情發揮並將幸福環境的營造得以朝向更大的功效邁進。

另一方面，Anderson, Coffey and Byerly (2002)發現主管的支持有助於員工整合工作與家庭的需求，而且有利於員工因擁有更多的資源去平衡忙碌的工作以及家庭成員的需求。因此，倘若醫療院所的人力資源部門以及各階層的領導者能夠深入去了解員工，並且依照員工的特性、需求，盡量設計適合各種員工的規章制度以及活動，並創造對家庭友善的組織氣氛(family-friendly climate)，相信將更能促使組織成員之間能夠互相體諒、協助，使彼此擁有更多的彈性(Behson, 2005)，促使幸福的感受得以提高，並進一步降低護理人員之離職傾向，而此最大的綜效即是整體工作效益的躍升。

然而，每個人對幸福的感受與認知，皆有一定程度的不同，倘若能確切掌握護理人員對幸福的定義，相信要能有效深耕護理人員之幸福感內化程度，並非難事。因此，除了要讓護理人員知道他們對組織的貢獻外，也必須建立一套有系統的方法並研擬妥善的在職訓練，以便強化護理人員對所屬單位與所屬領導者產生認同感，換句話說，就是要讓領導者與被領導者之間得以良善地達到雙向溝通與獲得彼此信任為最高指導原則，以便進一步降低護理人員之流動率並提昇其服務水準。

5.2 研究限制與未來研究

本研究的資料蒐集方式採單一受試者填答設計，可能造成共同方法變異(CMV)的問題存在，所以本研究採取 Podsakoff, Mackenzie, Lee and Podsakoff (2003)提出的建議，在問卷設計時，除了力求字句上的簡潔進而避免受試者因為題義不清而產生偏誤的填答外，在問卷施測時，則採用匿名填答的方式，以降低填答者的防衛心裡與偏誤傾向。



其次，由於本研究的資料收集方式採用自陳式量表的方式進行，可能因為部分受試者防衛、個人角色期待之影響，而對研究結果造成若干的誤差。為減少此一偏誤的影響，本研究將量表變項以第一部份、第二部分的形式取代，並避免敏感字句的描述。

另一方面，礙於時間及成本問題，僅以中部某醫院體系之醫護人員做為研究樣本，後續研究者若欲力求研究結果的推廣效度，建議可擴大取樣對象，結合北、中、南部各大醫院之樣本進行實證分析，獲取更大規模的推論。

除了主管支持外，建議後續學者可找出其他心理層面的因子，幫助醫療院所護理人員能同時保有高度幸福的感受外，還能同樣保有對工作的熱情，例如心理契約類型上，關係型心理契約對於組織較為有利，能夠提升員工情感上的承諾與工作滿意度(Raja, Johns, & Ntalianis, 2004)，並願意展現對組織有利的行為，如此一來，護理人員的離職傾向便可有效降低。



參考文獻

1. Aiken, L. S. and West, S. G. (1991), *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Thousand Oaks, CA: Sage.
2. Anderson, S. E., Coffey, B. S. and Byerly, R. T. (2002), "Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes," *Journal of Management*, 28, pp. 787-810.
3. Andrews, F. A. and Withey, S. B. (1976), *Social Indicators of Well-being in America: The Development and Measurement of Perceptual Indicators*, New York: Plenum.
4. Angermeyer, M. C., Bull, N., Bernert, S., Dietrich, S. and Kopf, A. (2006), "Burnout of Caregivers: A comparison between partners of psychiatric patients and nurses," *Archives of Psychiatric Nursing*, 20(4), pp. 158-165.
5. Behson, S. J. (2005), "The relative contribution of formal and informal organizational work family support," *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), pp. 487-500.
6. Bigliardi, B., Petroni, A. and Dormio, A. I. (2005), "Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers," *Leadership and Organization Development Journal*, 26(5/6), pp. 424-441.
7. Bluedorn, A. C. (1982), "A unified model of turnover from organizations," *Human Relations*, 35(2), pp. 135-153.
8. Brown, S. G. (1996), "Incorporating political socialization theory into baccalaureate nursing education," *Nurse Outlook*, 44(3), pp. 120-123.
9. Burke, R. L. (2002), "The ripple effect," *Nursing Management*, 33(2), pp. 41-45.
10. Campbell, A., Converse, P. and Rogers, W. (1976), *The quality of American life*, New York: Russell Sage Foundation.
11. Cardona, P., Lawrence, B. S. and Benter, P. M. (2004), "The influence of social exchange relationships on organizational citizenship behavior," *Group & Organization Management*, 29(2), pp. 219-247.
12. Cotton, J. L. and Tuttle, J. M. (1986), "Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research," *The Academy of Management Review*, 11(1), pp. 55-70.
13. Csikszentmihalyi, M. (1998), *A theoretical model of optimal experience: Introduction*. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal Experience* (pp. 3-14). Cambridge: Cambridge University.
14. DeVellis, R. F. (1991), *Scale development theory and applications*, Newbury, CA: Sage.
15. Diener, E. (1984), "Subjective well-being," *Psychological Bulletin*, 95(3), pp. 542-575.
16. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985), "The satisfaction with life scale," *Journal of Personality Assessment*, 49(1), pp. 71-75.
17. Diener, E., Sapyta, J. J. and Suh, E. (1998), "Subjective well-being is essential to well-being," *Psychological Inquiry*, 9(1), pp. 33-37.



18. Eisenberger, E., Stinglhamber, F. and Vandenberghe, C. (2002), "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention," *Journal of Applied Psychology*, 87(3), pp. 565-573.
19. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp. 500-507.
20. Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981), "Evaluating structural equation models with unobservables and measurement Error," *Journal of Marketing Research*, 18, pp. 39-50.
21. Gail, E. B. and Fred, F. (2001), "The effect of leadership personality and stress on behavior: implications for nursing practice," *Journal of the Nursing Administration*, 31(10), pp. 463-465.
22. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black, W. C. (1998), *Multivariate data analysis 5th ed.* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
23. Ito, M., Lambert, E. C. and Lambert, A. V. (2003), "Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses," *International Journal of Studies*, 41, pp. 85-97.
24. Jones, S. and Davies, K. (1999), "The extended role of the nurse: The United Kingdom perspective," *International Journal of Nursing Practice*, 5(4), pp. 184-188.
25. Judge, T. A. and Larsen, R. J. (2001), "Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, pp. 67-98.
26. Kennedy, A., Rogers, A. and Gately, C. (2005), "From patients to providers: prospects for self-care skills trainers in the National Health Service," *Health & Social Care in the Community*, 13(5), pp. 431-440.
27. Kelloway, E. K. and Barling, J. (1991), "Job characteristics, role stress and mental health," *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), pp. 291-304.
28. Kottke, J. L. and Sahrainski, C. (1988), "Measurement perceived supervisor support and organizational support," *Educational and Psychology Measurement*, 48, pp. 1075-1079.
29. Lazarus, R. S. (2003), "Target article: Does the positive psychology movement have legs? " *Psychological Inquiry*, 14(2), pp. 93-109.
30. Lee, T. W. and Mowday, R. T. (1987), "Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of steers and mowday's model of turnover," *Academy of Management Journal*, 30(4), pp. 721-743.
31. MacKinnon, D. P., Warsi, G. and Dwyer, J. H. (1995), "A simulation study of mediated effect measures," *Multivariate Behavioral Research*, 30(1), pp. 41-62.
32. McNeilly, K. M. and Russ, F. A. (1992), "The moderating effect of sales force performance on relationships involving antecedents of turnover," *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 12(1), pp. 9-20.
33. Michaels, C. E. and Spector, P. E. (1982), "Causes of Employee Turnover: A Test of the



- Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model,” *Journal of Applied Psychology*, 67(1), pp. 53-59.
34. Miller, H. E., Katerberg, R. and Hulin, C. L. (1979), “Evaluation of the Mobly, honor and Hollingsworth model of employee turnover,” *Journal of Applied Psychology*, 64(5), pp. 509-517.
 35. Mobley, W. H. (1977), “Intermediate linkages in the Relationship between job satisfaction and Employee turnover,” *Journal of Applied Psychology*, 62(2), pp. 237-240.
 36. Moore, J. E. (2000), “One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals,” *MIS Quarterly*, 24(1), pp. 141-168.
 37. Morse, C. J. (2001), “Advance Practice Nursing in Heart Transplantation,” *Progress in Cardiovascular Nursing*, 16(1), pp. 21-38.
 38. Moss, R. and Rowles, C. J. (1997), “Staff Nurse Job Satisfaction and Management,” *Nursing Management*, 28(1), pp. 32-34.
 39. Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric theory 2nd ed.* New York: McGraw-Hill.
 40. Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y. and Podsakoff, N. P. (2003), “Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies,” *Journal of Applied Psychology*, 88(5), pp. 879-903.
 41. Price, J. L. and Mueller, C. W. (1981), “A causal model of turnover for nurses,” *Academy of Management Journal*, 24(3), pp. 543-565.
 42. Rafaeli, A. and Sutton, R. I. (1989), *The Expression of Emotion in Organizational Life*.
 43. Raja, U., Johns, G. and Ntalianis, F. (2004), “The Impact of Personality on Psychology Contracts,” *Academy of Management Journal*, 47(3), pp. 350-367.
 44. Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004), “Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study,” *Journal of Occupational Psychology*, 25(3), pp. 293-315.
 45. Seligman, M. E. and Csikszentmihalyi, M. (2000), “Positive psychology: An introduction,” *American Psychologist*, 55(1), pp. 5-14.
 46. Seligman, M. E. (1999), “The president's address,” *American Psychologist*, 54(4), pp. 559-562.
 47. Seligman, M. E. (2005), “Positive psychology progress,” *American Psychologist*, 60(5), pp. 410-421.
 48. Singh, M. and Woods, S. A. (2008), “Predicting general well-being from emotional intelligence and three broad personality traits,” *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3), 635-646.
 49. Slater, P. and McCormack, B. (2007), “An Exploration of the Factor Structure of the Nursing Work Index,” *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 4(1), pp. 30-39.
 50. Warr, P. (2006), “Differential activation of judgments in employee well-being,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), pp. 225-244.



51. Wayne, S. J., Shore, L. M. and Liden, R. C. (1997), "Perceptions of organizational support and leader-member exchange. A social exchange perspective," *Academy of Management Journal*, 40(1), pp. 82-111.
52. Williams, A. and Sibbald, B. (1999), "Changing roles and identities in primary health care: exploring a culture of uncertainty," *Journal of Advanced Nursing*, 29(3), pp. 737-745.
53. Wright, T. A. and Cropanzano, R. (2004), "The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest," *Organizational Dynamics*, 33(4), pp. 338-351.

