

# 安宁疗护护士职业成功感及影响因素调查分析

杨翠翠<sup>1</sup>, 刘汝梅<sup>1</sup>, 杨妮<sup>2</sup>, 曲宝迪<sup>1</sup>

**摘要:**目的 了解安宁疗护护士职业成功感及其影响因素,为针对性干预提供参考。方法 采用一般资料调查表、中文版职业成功感量表、体面劳动感知量表、职业尊重感量表对青岛市230名安宁疗护护士进行调查。结果 职业成功感、体面劳动感及职业尊重感得分分别为 $32.91 \pm 7.39$ 、 $48.79 \pm 7.85$ 、 $91.14 \pm 13.07$ ,三者呈显著正相关( $r=0.184 \sim 0.989$ ,均 $P < 0.05$ )。单因素分析显示,不同医院类别、年龄、职称、月收入的安宁疗护护士职业成功感得分差异有统计学意义(均 $P < 0.05$ )。结论 安宁疗护护士职业成功感处于中等水平,拓展职称晋升渠道、提高收入,尊重护理工作,可望提高其职业成功感,有利稳定护理队伍。

**关键词:**护士; 安宁疗护; 职业成功感; 体面劳动; 职业尊重; 影响因素; 调查分析

**中图分类号:**R472;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.04.062

**Career success and its determinants among hospice nurses** Yang Cuicui, Liu Rumei, Yang Ni, Qu Baodi, Department of Rehabilitation Medicine of Qingdao Eighth People's Hospital, Qingdao 266121, China

**Abstract: Objective** To investigate career success and its determinants among hospice nurses and to provide reference for targeted intervention. **Methods** A total of 230 hospice nurses in Qingdao were asked to fill out a demographics questionnaire, the Chinese version of Career Success Scale, Decent Work Scale and Job-Esteem Scale for Nurses in Hospital. **Results** The scores of career success, decent work and job-esteem were  $32.91 \pm 7.39$ ,  $48.79 \pm 7.85$ , and  $91.14 \pm 13.07$ , respectively, showing significantly positive correlations among them ( $r=0.184-0.989$ , all  $P < 0.05$ ). Univariate analysis showed that the following were influencing factors for career success: hospital type, age, professional title and monthly income (all  $P < 0.05$ ). **Conclusion** Hospice nurses report moderate level of career success. Nursing managers should expand channels for promotion of professional titles, increase income, and respect nurse's work, thus to improve their career success and stabilize nursing team.

**Key words:** nurse; hospice care; career success; decent work; job-esteem; influencing factor; investigation and analysis

职业成功感又称为职业生涯成功,是指个人在工作过程中逐渐积累和感知到的积极体验,以及由此取得的与工作有关的成就<sup>[1]</sup>。护理职业成功感能够提高个人自我价值感,提高工作满意度,对提高护理服务质量、稳定护理队伍具有重要作用<sup>[2]</sup>。虽然护理学已成为一级学科,近年来得到迅速发展,但护士社会地位低、工作强度大、付出与回报不对等的诸多问题依然存在,影响护士的职业成功感体验<sup>[3-4]</sup>。体面劳动感是指个体对自身所从事工作的体面度的感知,反映个体对工作公平、自由、尊严程度的主观认知<sup>[5]</sup>。高水平的体面劳动感知能够提高护士对护理工作的职业认同,降低护士隐性缺勤和离职率<sup>[6]</sup>。职业尊重感是从个人、组织、社会层面对所从事职业尊重和权威程度的感知,是个体对职业价值的主观评价<sup>[7]</sup>。职业尊重感过低会使护士产生职业倦怠,离职倾向等负面情绪增多,可能会影响护士对职业成功感的体验,不利于个人的职业发展和护理队伍稳定<sup>[8]</sup>。安宁疗护护士长期与终末期患者接触,工作性质和环境较为

特殊,社会关注度也较低。因此,了解安宁疗护护士职业成就感现状及体面劳动感、职业尊重感的影响,对稳定安宁疗护队伍,提高安宁疗护质量有重要意义。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用便利抽样方法,于2021年3~6月选取青岛市3所综合医院和青岛市肿瘤医院的安宁疗护护士为研究对象。纳入标准:已注册并持有护士执业资格证书;在安宁疗护病房或安宁疗护中心从事安宁疗护工作,具备临终患者照护经验;知情同意,自愿参与本研究。排除标准:实习、规培或进修护士;近1年内休假时间 $\geq 3$ 个月;有心理疾病史。共获得有效资料者230人,均为女性;年龄20~57( $31.46 \pm 7.61$ )岁;综合医院175人,肿瘤专科医院55人。

## 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①一般资料调查表。由研究者自行设计,包括任职医院、年龄、婚姻状况、学历、安宁疗护工作年限、职称等。②中文版职业成功感量表。该量表由严圣阳等<sup>[9]</sup>汉化修订,用于对我国护士职业成功感的测量。包括职业满意度、组织内竞争力和组织外竞争力3个维度共11个条目。采用Likert 5级评分法,“非常不同意”至“非常同意”依次计1~5分,总分11~55分,得分越高,表示职业成功感水平越高。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$

作者单位:青岛市第八人民医院 1. 康复医学科 2. 总务科(山东 青岛, 266121)

杨翠翠:女,本科,主管护师

通信作者:曲宝迪, qdbykfqb@163.com

科研项目:青岛市2022年度医药卫生科研指导项目(2022-WJZD116)

收稿:2022-09-14;修回:2022-11-03

系数为 0.947。③体面劳动感知量表。由毛冠凤等<sup>[10]</sup>编制,包括工作回报、工作岗位、职业发展、职业认可和工作氛围 5 个维度共 16 个条目。采用 Likert 5 级评分法,“完全不认同”至“完全认同”依次计 1~5 分,总分 16~80 分,得分越高,表示体面劳动感越强。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.954。④护士职业尊重感量表。史晓普等<sup>[11]</sup>汉化修订,量表包括职业能力感、职业自我认识、社会信任与尊重、组织尊重与认可、职业权威与未来价值 5 个维度共 25 个条目。采用 Likert 5 级评分法,“完全不符合”至“完全符合”依次计 1~5 分,得分越高表示个体的职业尊重感水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.896。

**1.2.2 调查方法** 调查前征求医院护理部主任同意后,由研究者根据实际情况统一发放电子版或纸质问卷,调查人员向护士详细介绍本次调查的目的和意义,问卷采用匿名填写。纸质版问卷现场发放现场收回,电子版问卷当天完成。共发放问卷 234 份,回收有效问卷 230 份,有效回收率为 98.29%。

**1.2.3 统计学方法** 数据采用 SPSS23.0 软件进行统计分析,行描述性分析、*t* 检验、方差分析、秩和检验、Pearson 相关性分析,检验水准  $\alpha=0.05$ 。

**2 结果**

**2.1 安宁疗护护士职业成功感、体面劳动感及职业尊重感得分** 见表 1。

**表 1 安宁疗护护士职业成功感、体面劳动感及职业尊重感得分**(*n* = 230) 分,  $\bar{x} \pm s$

| 项目        | 条目数 | 总分            | 条目均分        |
|-----------|-----|---------------|-------------|
| 职业成功感     | 11  | 32.91 ± 7.39  | 2.99 ± 0.67 |
| 职业满意度     | 5   | 15.73 ± 2.06  | 3.15 ± 0.41 |
| 组织外竞争力    | 3   | 8.87 ± 2.24   | 2.96 ± 0.75 |
| 组织内竞争力    | 3   | 8.31 ± 4.80   | 2.77 ± 1.60 |
| 体面劳动感     | 16  | 48.79 ± 7.85  | 3.05 ± 0.49 |
| 工作回报      | 4   | 10.06 ± 5.10  | 2.52 ± 1.28 |
| 工作岗位      | 3   | 9.15 ± 5.10   | 3.05 ± 1.70 |
| 职业发展      | 3   | 9.58 ± 5.20   | 3.19 ± 1.73 |
| 职业认可      | 3   | 9.76 ± 1.99   | 3.25 ± 0.66 |
| 工作氛围      | 3   | 10.30 ± 3.16  | 3.43 ± 1.05 |
| 职业尊重感     | 25  | 91.14 ± 13.07 | 3.65 ± 0.52 |
| 职业自我认识    | 4   | 11.30 ± 3.16  | 2.83 ± 0.79 |
| 职业能力感     | 10  | 38.73 ± 2.91  | 3.87 ± 0.29 |
| 社会信任与尊重   | 3   | 12.30 ± 3.16  | 4.10 ± 1.05 |
| 组织的尊重和认可  | 4   | 14.78 ± 2.05  | 3.70 ± 0.51 |
| 职业威信和未来价值 | 4   | 14.02 ± 5.14  | 3.51 ± 1.29 |

**2.2 不同特征安宁疗护护士职业成功感得分比较** 见表 2。

**2.3 安宁疗护护士职业成功感与体面劳动感、职业尊重感的相关性** 见表 3。

**表 2 不同特征安宁疗护护士职业成功感得分比较** 分,  $\bar{x} \pm s$

| 项目          | 人数  | 职业成功感得分      | 统计量               | <i>P</i> |
|-------------|-----|--------------|-------------------|----------|
| 任职医院        |     |              | <i>t</i> = 2.670  | 0.008    |
| 综合医院        | 175 | 32.19 ± 7.53 |                   |          |
| 肿瘤医院        | 55  | 35.20 ± 6.49 |                   |          |
| 年龄(岁)       |     |              | <i>F</i> = 25.101 | <0.001   |
| 20~         | 113 | 30.04 ± 6.45 |                   |          |
| 30~         | 74  | 34.22 ± 7.20 |                   |          |
| 40~57       | 43  | 38.21 ± 6.57 |                   |          |
| 学历          |     |              | <i>Hc</i> = 4.817 | 0.186    |
| 中专          | 2   | 37.00 ± 2.83 |                   |          |
| 大专          | 24  | 35.42 ± 8.89 |                   |          |
| 本科          | 195 | 32.64 ± 7.25 |                   |          |
| 硕士          | 9   | 31.11 ± 5.84 |                   |          |
| 婚姻状况        |     |              | <i>Hc</i> = 5.152 | 0.076    |
| 已婚          | 171 | 33.41 ± 7.43 |                   |          |
| 未婚          | 56  | 31.11 ± 7.01 |                   |          |
| 离婚或丧偶       | 3   | 38.00 ± 8.00 |                   |          |
| 安宁疗护工作年限(年) |     |              | <i>F</i> = 0.814  | 0.444    |
| 1~          | 164 | 32.52 ± 7.30 |                   |          |
| 5~          | 54  | 33.96 ± 7.37 |                   |          |
| ≥10         | 12  | 33.50 ± 8.91 |                   |          |
| 职称          |     |              | <i>F</i> = 29.435 | <0.001   |
| 护士          | 53  | 27.87 ± 5.59 |                   |          |
| 护师          | 90  | 30.88 ± 6.86 |                   |          |
| 主管护师        | 56  | 36.80 ± 5.74 |                   |          |
| 副主任护师       | 23  | 40.43 ± 4.09 |                   |          |
| 主任护师        | 8   | 40.25 ± 5.70 |                   |          |
| 任职方式        |     |              | <i>t</i> = 0.250  | 0.803    |
| 正式在编        | 40  | 33.18 ± 6.35 |                   |          |
| 合同制         | 190 | 32.85 ± 7.61 |                   |          |
| 月收入(元)      |     |              | <i>t</i> = 17.098 | <0.001   |
| ≤5000       | 90  | 26.01 ± 4.77 |                   |          |
| >5000       | 140 | 37.34 ± 4.99 |                   |          |

**表 3 安宁疗护护士职业成功感与体面劳动感、职业尊重感的相关性**(*n* = 230) *r*

| 项目        | 职业成功感总分 | 职业满意度 | 组织外竞争力 | 组织内竞争力 |
|-----------|---------|-------|--------|--------|
| 体面劳动感总分   | 0.936   | 0.876 | 0.721  | 0.536  |
| 工作回报      | 0.940   | 0.989 | 0.591  | 0.427  |
| 工作岗位      | 0.682   | 0.660 | 0.467  | 0.405  |
| 职业发展      | 0.616   | 0.592 | 0.402  | 0.396  |
| 职业认可      | 0.603   | 0.430 | 0.184  | 0.967  |
| 工作氛围      | 0.706   | 0.577 | 0.873  | 0.241  |
| 职业尊重感总分   | 0.923   | 0.845 | 0.776  | 0.501  |
| 职业自我认识    | 0.706   | 0.577 | 0.873  | 0.241  |
| 职业能力感     | 0.528   | 0.494 | 0.408  | 0.302  |
| 社会信任与尊重   | 0.706   | 0.577 | 0.873  | 0.241  |
| 组织的尊重和认可  | 0.618   | 0.442 | 0.196  | 0.979  |
| 职业威信和未来价值 | 0.934   | 0.984 | 0.592  | 0.417  |

注:均 *P* < 0.01。

**3 讨论**

**3.1 安宁疗护护士职业成功感处于中等偏下水平** 本研究结果显示,安宁疗护护士职业成功感总得分为

32.91±7.39, 条目均分为 2.99±0.67, 处于中等偏下水平, 与林思婷等<sup>[12]</sup>、陈登宏等<sup>[13]</sup> 调查结果相近, 低于夏空等<sup>[14]</sup> 的调查结果。分析原因可能为, 夏空等<sup>[14]</sup> 调查的护士为眼科护士, 照护的患者病情较轻, 工作环境相对清洁, 遇到突发状况的可能性低于急诊及肿瘤科。本研究中得分最高的维度是职业满意度, 说明安宁疗护护士对自身的职业较为认可, 认为所从事工作有价值 and 意义。本研究中组织内竞争力维度得分最低, 分析原因可能为我国安宁疗护正处于起步阶段, 医院对安宁疗护护士的重视度不够, 肿瘤科和安宁疗护病房在医院的规模有限, 与内外妇儿等大科室无法相提并论, 医院为安宁疗护护士所提供的进修、学习等机会也较少, 使得安宁疗护护士在组织内竞争力较小<sup>[15]</sup>。

**3.2 安宁疗护护士体面劳动感处于中等水平** 本研究表明, 安宁疗护护士体面劳动感总得分为 48.79±7.85, 条目均分为 3.05±0.49, 处于中等水平, 略低于宾永等<sup>[16]</sup>、江韩英等<sup>[17]</sup> 调查结果。可能与安宁疗护护士工作性质较为特殊有关, 安宁疗护护士长期接触临终期或癌症患者, 持续暴露在患者去世及家属悲伤的情境中, 心理压力较大, 悲伤情绪较为普遍。加之我国传统文化对死亡较为避讳, 对从事死亡有关的工作也避而不谈, 造成护士对所从事工作的体面感知较低。本研究中工作氛围维度得分最高, 这说明安宁疗护护士在日常工作中获得的同事支持较多。安宁疗护护士在实施护理操作时需要护士之间相互配合和帮助, 共同应对各种突发事件, 因此工作氛围较为融洽。本研究中工作回报维度得分最低, 说明安宁疗护护士工作量大, 护士自觉薪资收入与投入不成正比, 认为没有得到应有的工作回报。

**3.3 安宁疗护护士职业尊重感处于中等偏上水平** 本研究表明, 安宁疗护护士职业尊重感总得分为 91.14±13.07, 条目均分为 3.65±0.52, 处于中等水平, 低于史晓普等<sup>[8]</sup>、余程宏等<sup>[18]</sup> 调查结果。安宁疗护在我国刚刚起步, 正处于摸索阶段, 无论是个人、组织还是社会层面, 对安宁疗护都还未高度重视, 因此相比其他常规科室, 护士职业尊重感得分较低。本研究中社会信任与尊重维度得分最高, 分析原因可能为本次调查在抗击新冠肺炎疫情期间, 护士发挥了不可替代的作用, 全国人民对医护人员高度赞扬和认可, 护士这一职业取得了社会的认同与尊重<sup>[8]</sup>。本研究中职业自我认识维度得分最低, 可能原因为护理工作量大, 作息时间不规律, 长期以来护士承受身心双重压力, 加之当前医患及护患关系仍较紧张, 护士常有离职倾向, 导致职业尊重感水平下降。

### 3.4 安宁疗护护士职业成功感影响因素分析

**3.4.1 医院类别** 表 2 示, 肿瘤医院护士职业成功感得分高于综合医院( $P < 0.05$ )。分析原因可能为:

肿瘤专科医院收治的癌症患者及处于终末期患者多于综合医院, 安宁疗护护士照顾终末期患者的经历与经验均多于综合医院护士, 能在工作中更熟练地完成各项任务, 可能更容易获得成就感, 因而职业成功感得分高于综合医院。与相关研究结果<sup>[19]</sup> 一致。

**3.4.2 护士年龄** 不同年龄段护士职业成功感水平有显著差异( $P < 0.05$ ), 其中 20~ 岁者最低、40~57 岁者最高, 与李泽楷等<sup>[20]</sup> 的报道基本一致。分析原因可能为: 随着年龄、入职时间的增长, 其知识、技术、应对特殊情形的能力随之增强, 更容易得到家属及同事认可; 同时, 伴随职称晋升和收入的增涨, 也起到一定激励作用<sup>[21]</sup>, 而使高年资护士职业成功感较高。提示医院管理者应多关注年轻护士, 充分发挥其年龄优势, 提高职业认同感。

**3.4.3 职称** 表 2 示, 高级职称安宁疗护护士职业成功感得分较高, 组间差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。与黄芳芳等<sup>[22]</sup> 研究结果一致。职称高的护士往往年资较高, 已经具备丰富的临床经验, 在长期的安宁疗护工作中, 更能体会到安宁疗护工作对临终期患者及家属的重要性, 因此在潜移默化中会更加认同护理职业, 职业成功感更强。职称低的护士工作经验相对不足, 大多精力可能只关注完成工作本身上, 对职业价值和成功感的思考和体验不多。提示护理管理者应多开展护士职业价值和职业认同感教育, 尤其是工作经验不足的低年资护士; 此外, 完善职称晋升制度, 为护士提供更多发展平台和渠道, 鼓励低职称和年轻护士积极参加护理相关的学术和科研活动, 提高其职业竞争力和成功感。

**3.4.4 月收入** 单因素分析结果显示, 月收入较高的安宁疗护护士职业成功感得分显著高于月收入较低者( $P < 0.05$ ), 与林思婷等<sup>[12]</sup> 研究结果一致。收入水平是评价个体职业成功感的重要指标, 是医院对护士职业价值和职业成就的肯定, 对护士职业满意度有重要影响<sup>[23]</sup>。收入越高的护士工作积极性越大, 工作满意度越高, 越能促进自我价值实现<sup>[24]</sup>。因此, 护士的收入越高, 表示护士为医院的贡献越大, 护士职业成功感水平也得到进一步提升。提示医院应进一步完善薪资制度, 切实提高护士的福利待遇, 通过提高护士的收入以激发护士对工作的热情与积极性, 从而进一步提升其职业成功感。

**3.4.5 体面劳动感** 本研究表明, 体面劳动感与护士职业成功感各维度呈显著正相关(均  $P < 0.05$ ), 说明安宁疗护护士自觉工作越体面, 职业成功感越强。但当前我国护士队伍整体薪资待遇、休班休假和职位晋升等待遇与医生相差较多, 多数护士认为自己收入与付出不成正比、无话语权、转编和职称晋升困难, 加之照护对象和工作内容的特殊性, 安宁疗护护士对所从事工作体面感不强, 因此职业

成功感体验也不强<sup>[25]</sup>。因此,医院管理者应加大护士在临床的决策权力,让其参与临床治疗方案的制订,提高对工作价值的认同感;鼓励医生与护士加强科研合作,提高护士专业素养和科研能力,拓宽护士职业发展途径;改善护士工资待遇,完善职称晋升制度,增加编制名额,科学规划护士职业发展和管理模式。

**3.4.6 职业尊重感** 本研究结果显示,职业尊重感与护士职业成功感各维度呈显著正相关(均  $P < 0.05$ ),说明安宁疗护护士职业尊重感越强,职业成功感越强。由于长期以来社会各界对护理工作的偏见,导致护士权威性远低于医生,护士感知到的受尊重感不强,对自己的职业作用的重要性的地位的认知也往往会有消极认知,职业价值评价不高,因此职业成功感也随之下降<sup>[18]</sup>。反之,若护士内心也感受到安宁疗护工作带来的成就感和价值感,能将患者及家属的认可转化为积极情感,不断提高自身的职业尊重感水平,职业成功感也会随之提高<sup>[22]</sup>。因此,护理管理者应加大对护士的组织支持,提升其职业价值感,最终提高护士的职业尊重感。医院也应创建和谐友好的组织文化及工作环境,提高对护理的重视程度,增强护理职业自豪感。

#### 4 小结

本研究结果显示,安宁疗护护士职业成功感、体面劳动感、职业尊重感处于中等水平;体面劳动感、职业尊重感与安宁疗护护士职业成功感高度相关。提升安宁疗护护士职业成就感,要切实提高护士收入,拓宽护士晋升渠道,增强个人、组织及社会各方对护理职业的尊重。本研究仅选取青岛市 4 所医院的 230 名安宁疗护护士进行调查,代表性局限,今后应在多地区、多中心开展调查,使研究结果更具代表性。

#### 参考文献:

[1] Li Z K, You L M, Lin H S, et al. The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version [J]. *J Adv Nurs*, 2014, 70 (5): 1194-1203.

[2] Liu J, Liu Y H. Perceived organizational support and intention to remain: the mediating roles of career success and self-esteem [J]. *Int J Nurs Pract*, 2016, 22 (2): 205-214.

[3] 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.

[4] 孙迪,张旭,侯秀欣.护士离职原因质性研究的系统评价[J].*护理研究*,2018,32(23):3686-3692.

[5] 闫燕,林恩忠,卿涛,等.体面劳动研究现状、整合与未来展望[J].*中国人力资源开发*,2019,36(11):93-109.

[6] 张晶,郭菲,陈祉妍,等.社会支持、心理韧性及自尊评价与重症监护病房护士创伤后应激障碍的相关性[J].中

华医学杂志,2020,100(1):32-36.

[7] Miller D G. Effect of values-based training on job-esteem and hospitality values of front-line hotel employees [EB/OL]. (2020-10-24) [2022-08-23]. <https://www.mendeley.com/catalogue/6493f3ad-8224-3198-bded-4fa57faa6b13/>.

[8] 史晓普,李莹,张丛丛.护士职业尊重感、职业倦怠及离职意愿的相关性[J].*护理研究*,2021,35(15):2654-2660.

[9] 严圣阳,王忠军,杜坤,等.员工职业生涯成功的测量工具实证研究[J].*武汉商业服务学院学报*,2008,22(3):73-75.

[10] 毛冠凤,刘伟,宋鸿.体面劳动感知研究:量表编制与检验[J].*统计与决策*,2014(14):86-89.

[11] 史晓普,申香丹.护士职业尊重感量表的汉化及信效度检验[J].*护理研究*,2021,35(19):3407-3411.

[12] 林思婷,殷果,李泽楷.临床护士职业成功感现状及其影响因素研究[J].*循证护理*,2022,8(2):256-260.

[13] 陈登宏.护士职业获益感在职业生涯成功感与职业承诺的中介效应[J].*护理学报*,2019,26(2):71-75.

[14] 夏空,卢素芬,李泽楷.眼科护士职业成功感现状及其影响因素[J].*中国临床研究*,2021,34(9):1284-1287.

[15] 高娜,涂国红.组织支持与社会支持对护士工作满意度的影响[J].*中南医学科学杂志*,2017,45(5):537-540.

[16] 宾永,郭阿茜,张红林,等.ICU 护士职场偏差行为与体面劳动感知的相关性研究[J].*全科护理*,2022,20(1):115-118.

[17] 江韩英,吴碧瑜,洪玉苗,等.综合医院儿科护士体面劳动感知现状及影响因素研究[J].*中华护理教育*,2021,18(4):347-351.

[18] 余程宏,鞠梅,朱小霞,等.临床护士职业尊重感现状及影响因素研究[J].*护理学杂志*,2022,37(7):55-57.

[19] 苏伟才,孟哲慧,徐璟.肿瘤专科护士人文关怀品质现状及影响因素调查[J].*护理学杂志*,2013,28(24):4-6.

[20] 李泽楷,陈燕雅,尤黎明,等.护士职业生涯成功的现状及影响因素分析[J].*护理学杂志*,2017,32(6):64-67.

[21] 张庆庆,秦君玫,李娥.新疆某三级甲等医院护士执业环境现状调查[J].*中国社会医学杂志*,2020,37(3):334-338.

[22] 黄芳芳,吴志梅,曾丽萍.骨科护士职业生涯成功感现状及影响因素的回归和因子分析[J].*河北医药*,2020,42(12):1910-1914.

[23] Gerli F, Bonesso S, Pizzi C. Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies [J]. *Front Psychol*, 2015, 1(6): 1304.

[24] 蔡胜娇,王志稳,文英,等.消毒供应中心护士职业生涯成功与工作环境的相关性[J].*护理学杂志*,2018,33(23):50-52.

[25] 周映如,倪兴梅,王敏,等.重症监护室护士体面劳动感现状的调查研究[J].*临床护理杂志*,2021,20(3):9-12.

(本文编辑 王菊香)