

专科护士体面劳动感的质性研究

刘 冲¹, 张献娜¹, 陈 成¹, 张 宁¹, 宋 浩²

¹华中科技大学同济医学院附属协和医院胰腺外科, 湖北 武汉

²华中科技大学同济医学院附属普爱医院手术室, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年6月25日; 录用日期: 2024年7月30日; 发布日期: 2024年8月8日

摘要

目的: 了解专科护士的体面劳动感, 为专科护士的使用和管理提供参考依据。方法: 采用现象学研究方法, 按照目的性抽样的原则, 选取湖北省3所医院17名专科护士进行半结构式访谈, 并应用Colaizzi七步分析法对内容进行分析, 归纳、提炼主题。结果: 提炼出专科护士关于体面劳动感的四个主题, 包括工作回报(薪酬待遇、能力提升、职业晋升), 价值认同(患者认同、社会认可、同事认可)、组织支持(医院支持、文化建设), 自我价值实现(工作自主、工作期望、科研创新)。结论: 医院管理者应建立健全的专科护士管理体系, 制定合理的薪酬及晋升机制, 并且给与相应的支持, 激发专科护士的工作热情, 进而增强其工作投入、主动性、创造性, 实现其自身价值, 提高体面劳动感, 最终实现医院专科护士队伍高质量发展。

关键词

专科护士, 体面劳动感, 质性研究

Qualitative Research on the Sense of Decent Work of Specialist Nurses

Chong Liu¹, Xianna Zhang¹, Cheng Chen¹, Ning Zhang¹, Hao Song²

¹Department of Pancreatic Surgery, Tongji Medical College Affiliated Union Hospital, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan Hubei

²Operating Room of Puai Hospital Affiliated to Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan Hubei

Received: Jun. 25th, 2024; accepted: Jul. 30th, 2024; published: Aug. 8th, 2024

Abstract

Objective: To understand the sense of decent work of specialist nurses and provide reference for

文章引用: 刘冲, 张献娜, 陈成, 张宁, 宋浩. 专科护士体面劳动感的质性研究[J]. 护理学, 2024, 13(8): 1073-1081.
DOI: [10.12677/ns.2024.138152](https://doi.org/10.12677/ns.2024.138152)

the use and management of specialist nurses. Methods: According to the principle of purposive sampling, 17 specialized nurses from 3 hospitals in Hubei Province were selected for semi-structured interviews, and the contents were analyzed by Colaizzi seven-step analysis method, and the themes were summarized and refined. **Results** Four themes of professional nurses' sense of decent work were extracted, including work reward (salary, ability improvement and career promotion), value recognition (patient recognition, social recognition and colleague recognition), organizational support (hospital support and specialty construction) and self-realization (work autonomy, work expectation and scientific research innovation). **Conclusion:** Hospital administrators should establish a sound management system for specialized nurses, formulate a reasonable salary and promotion mechanism, and give corresponding support to stimulate the enthusiasm of specialized nurses, so as to enhance their work input, initiative and creativity, realize their own value, improve their sense of decent work, and finally realize the high-quality development of hospital specialized nurses.

Keywords

Specialist Nurses, Sense of Decent Work, Qualitative Research

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2022 年国家卫健委发布《全国护理事业发展规划(2021~2025 年)》规划指出护理工作是卫生健康事业的重要组成部分, 对全面推进健康中国建设具有重要意义。为适应人民群众日益增长的健康需求和经济社会发展, 多方位、专业化、高质量的护理服务已经成为了当今时代的新命题[1]。ICN 发布的《高级护理实践指南(2020)》将专科护士定义为: 具有丰富实践经验的资深临床护士, 通过短期课程培训使其在某专科护理领域作为专家[2]。体面劳动感指自身对是否获得或享有体面工作的主观感知, 主要体现在对工作岗位、职业认可与职业发展、工作回报及工作氛围的认可程度[3]。体面劳动感是影响护士工作满意度及促进个体发展的重要因素, 可直观反映护士对工作价值的认同程度, Blustein DL 等学[4]者开展的 426 名研究对象关于体面劳动感与工作意愿的相关性研究表明, 体面劳动感与工作意愿呈正相关关系, 感知高的工作满意度高, 工作意愿较强。目前国内对专科护士的研究往往局限于专科护士的培养、管理等方面, 尚未深入去探讨专科护士在工作中的内心想法, 忽视了体面劳动这个重要因素。因此, 本研究对专科护士进行了深度的访谈, 探索其工作中最真实的想法及体验, 以便为专科护士实现其价值、提升体面劳动感提供依据, 从而促进医院专科护士队伍的稳定发展。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

采用目的抽样法, 依据专科护士的年龄、性别、文化程度、工作年限, 职称等, 按照最大差异化的原则选取研究对象。选择湖北省 3 所三甲医院国家级、省级、院级并已聘任为院级专科护士作为研究对象。纳入标准: ① 已取得护士执业资格证书; ② 取得专科护士培训证书; ③ 专科护士临床工作 ≥ 3 年; ④ 访谈对象知情同意, 自愿参与本研究。排除标准: ① 已提交离职申请; ② 外出进修、修病假、产假的专科护士。本研究的样本量以资料达到饱和状态为标准, 收集的访谈资料达到 13 例时, 已不再有新的

信息出现,为了确保资料的饱和状态,增加了4例访谈,无新的主题信息出现,即停止访谈,故本研究共访谈17例受访者,均自愿参与本研究。受访者的一般资料见表1。

Table 1. General information of respondents (n = 17)

表1. 受访者的一般资料(n = 17)

编号	性别	年龄	文化程度	职称	工作年限	专科护士类别	专科护士工作年限
N1	女	39	本科	主管护师	16	营养专科护士	7
N2	男	33	本科	主管护师	10	血液净化专科护士	4
N3	女	33	本科	主管护师	10	康复专科护士	4
N4	男	34	本科	主管护师	9	呼吸专科护士	5
N5	女	38	本科	主管护师	16	造口专科护士	4
N6	男	32	本科	主管护师	8	手术室专科护士	3
N7	女	34	本科	主管护师	11	重症专科护士	4
N8	女	35	本科	主管护师	12	营养专科护士	3
N9	女	36	本科	主管护师	13	糖尿病专科护士	4
N10	女	40	本科	主管护师	18	呼吸专科护士	3
N11	男	31	本科	主管护师	8	血液净化专科护士	3
N12	男	32	本科	主管护师	8	急诊专科护士	3
N13	女	34	本科	主管护师	12	康复专科护士	3
N14	女	37	本科	主管护师	12	营养专科护士	6
N15	女	40	本科	主管护师	18	重症专科护士	5
N16	女	38	本科	主管护师	16	呼吸专科护士	4
N17	女	34	本科	主管护师	10	手术室专科护士	4

2.2. 研究方法

2.2.1. 确定访谈的提纲

根据研究的目的,初步制定访谈的提纲,选取了2名专科护士进行了预访谈(预访谈的资料不纳入结果分析),在听取了受访者的意见及临床护理专家、心理学专家等专家的指导、建议后,修订了正式访谈的提纲。本研究以“您可以讲讲您专科护士工作的经历吗?”为切入点,开始建立访谈关系。随后的访谈提纲如下。① 您当初为什么选择学习专科护士的出发点是什么?② 成为专科护士后您的工作有没有什么变化?③ 您是如何看待您成为专科护士后目前的工作的?④ 您在目前临床的工作中是否有遇到什么困难及困惑,能具体所说吗?⑤ 对于专科护士未来的临床护理工作,您有什么期待吗?或者您想得到什么帮助呢?

2.2.2. 资料收集方法及质量控制

以半结构化、面对面访谈的方式于受访者在院内收集受访者的资料。访谈开始前,研究者与受访者建立起信任的关系,向其介绍研究的目的及意义,获得书面知情同意。在各专科护士所在科室的会议室进行一对一访谈,确保环境安静、舒适、不被其他无关人员打扰,保护受访者隐私。访谈的过程中采用录音设备进行录音,同时做现场笔录,记录受访者的面部表情,肢体动作等非语言资料。每次访谈的时间控制在30 min~60 min。访谈结束后及时书写反思日记,文本资料整理后返回受访者处确认。

2.2.3. 资料分析方法

研究者在访谈结束后的24 h内,将访谈的录音资料转化为文本,并且结合现场笔录加以校对补充;同步开展资料的整理与分析。由于目前关于专科护士体面劳动感的研究文献报告不多,故本研究采用传统内容分析方法分析访谈资料,编码直接来源于资料。具体的研究步骤如下。① 研究者认真,仔细地反

复阅读访谈资料,熟悉资料的整体内容;②逐行分析,标注有重要意义的陈述,进行开放式编码;③对相关或相似的编码加以比较、分类、逐步形成主题和亚主题;④对主题、亚主题及编码进行定义,并从资料中摘录一些有代表性的范例[5]。

3. 结果

对17名专科护士的访谈资料进行反复地比较与分析,提炼后得到专科护士体面劳动感的四个主题,共包括11个亚主题,见表2。

Table 2. Interview results of 17 specialist nurses

表 2. 17名专科护士访谈结果

主题词	亚主题	初始代码
工作回报	薪酬待遇	薪酬、薪酬落差、物质基础、薪酬激励
	能力提升	持续学习、进一步加强
	职业晋升	职业发展、职业规划、晋升道路、个人发展
价值认同	患者认同	患者信任、体现个人价值
	社会认可	社会关注、认可度、自豪感
	同事认可	同事认同、同事信任、相互合作
组织支持	医院支持	制度支持、时间支持、设备支持,资金支持
	文化建设	氛围、专科护理文化的建设、专科荣誉
	自我价值实现	自主性、自主决策
工作期望	工作自主	专科期望、专科发展、专科护理
	科研创新	创新精神、自我挑战、科研突破

3.1. 主题1: 工作回报

3.1.1. 薪酬待遇

薪酬待遇是专科护士产生体面劳动感的物质基础,同样也是专科护士的价值体现。由于部分医院岗位设置及岗位薪酬计算的差异性,往往会导致专科护士出现高付出、低回报的现象,付出与收入成反比,这会极大地打击专科护士工作的积极性,影响其体面劳动感。N3:“学习专科护士的最初目的就是为了提高自己的收入水平,我也很愿意去开展专科护理工作,但是如果我的工作得不到相应的回报,这会很消磨我的工作意志。”N6:“我希望能够针对不同的岗位、层级设置相应的薪酬管理制度,提供公平公正的岗位所得,至少让自己学习的专科护士体现其价值,不然专科护士白学了。”N2:“我希望医院能够有相应的激励方案,这对专科护士这个群体来说是一个肯定与认可,能够很好地激发我们工作的积极性。”

3.1.2. 能力提升

一部分受访者提到,专科护士在工作中所需要的临床技能,辩证思维等个人综合能力较之前临床工作是有所增加的。成为专科护士之后,对自己会有更高的要求,会积极主动去寻求学习的机会,不断提高自己专业理论和技能,更好的去开展临床护理工作,从而提高自己的体面劳动感。N10:“通过不断地学习,使自己的知识得到一定的积累,从一开始的初学者到现在我能熟练掌握专科相关的理论与技能,运用到病人身上去,看着一个个病人快速康复,我也是非常自豪的,慢慢的成就感。”N1:“平时能多组织一些专科护士的培训就好了,自己学习的东西都是一些零碎的内容,不够系统,很多时候需要靠自己去研究。”N5:“在平时工作中也会遇到一些问题,我会不断需学习,及时去解决相应的问题,加以总结,从而形成自己的工作方法,这会让我特别有成就感。”

3.1.3. 职业晋升

专科护士受教育的水平较高，自主学习的能力较强，对自己的职业发展有更高的期望。有些受访者提到，相比薪酬待遇，能力提升，职业发展是专科护士更加期待与重视的问题。专科护士希望医院能够制定出明确的培养计划，提供发展机会，让自己明确自己的发展方向，从而更好的朝着自己专业方向去发展。N15：“对于以后的发展，希望医院能够给我们一个清晰明确的发展空间，如果可能的话我更想留在自己的专业领域做自己专业的事情。”N4：“医院能够为我们提供职业生涯的管理，提供持续学习的机会，这样我会对未来的工作充满希望，我也会不断地学习与积累，使自己的职业生涯可持续发展，让自己的专科护士工作获得更高的体面劳动感。”

3.2. 主题 2：价值认同

3.2.1. 患者认同

部分受访者表示专科护士特殊的体面劳动感在于患者对其工作有着强烈的认同感，患者的认同这会把自己的专科工作带来很大的体面劳动感。N4：“我在平时的工作中运用自己的专业知识及技能为患者解决更多的疑难护理问题，患者对我的工作会有一个积极的反馈，这样我工作的积极性会特别高，在得到患者及家属的认可时，我会特别有成就感。”N9：“这几年的专科护士工作给我最大的感受就是自己运用所学的知识帮助患者解决了问题，在平时工作中得到了患者的好评，看到患者康复出院，感觉所做的一切是很值得的。”

3.2.2. 社会认可

部分受访者提到，社会需要对专科护士进行正确的宣传与引领，强化专科护士的护理价值，从而提高社会对专科护士的认同感。N2：“我是一个男护士，我希望社会或者医院能够通过宣传专科护士的工作，让社会知道专科护士可以做很多事情，这些事情不是医生做的，病人的康复护士做出了巨大的努力。”N4：“希望能够有一个专科护士的平台，能够去宣传和推广专科护士的工作，去分享专科护士工作的真实案例，让越来越多的认能够认可我们的作用，这样会极大地增强我们工作的积极性。”

3.2.3. 同事认可

一部分受访者有说到通过专业的学习之后，自我的成就意识较高，自尊意识也比较强烈，他们更希望自己的价值能够得到同事们的认可。N7：“专科护士学习完之后，科室领导会很重视你，会跟你分配一些任务，他们觉得专科护士特别有价值。专科护士能够得到周围领导及同事的认可与肯定，会增强他们的工作的职业认同，增强体面劳动感。”N8：“有时候碰到一些复杂的伤口医生处理不好的时候，他们就会来请教我们，我和医生之间的工作会配合得特别好，他们会叫我去参与病人的治疗工作中去，这让我特别有成就感。”

3.3. 主题 3：组织支持

3.3.1. 医院支持

一部分受访者有提到专科护士的发展离不开医院的大力支持，优化工作环境，提供相应的制度支持、设备支持、工作时间更合理化、资金的持续，让专科护士感受到工作的便利与领导的支持，从而更加积极主动开展相应的工作，提高其体面劳动感。N4：“我去学习了专科的技术，但是缺乏相应的设备，很难去开展工作，希望能够有相关的设备能够支持我去开展相关的工作。领导的支持将会是我工作前进的巨大推动力。”N13：“专科护士的发展离不开医院的支持，医院的发展也离不开专科护士这个队伍，希望医院层面能够重视专科护士，提供相应的制度支持等，从而帮助我们更好的开展工作。”

3.3.2. 文化建设

有些受访者提到积极向上的专科文化能够让人更有归属感，通过多样的方式加强专科护理文化的建设，如成立专科护理小组、专科主题活动等，展现专科护士工作的精神面貌，提高专科护士的凝聚力。

N11：“希望医院能够积极建设专科护理的工作氛围，举行各种专科小组活动。同时鼓励专科护士去参与相应的培训，并且给与成绩优异的专科护士一定的奖励，树立积极向上的工作氛围，给周围的同事、患者、社会留下积极的印象。” N8：“医院举办一些专科的案例比赛，比如伤口造口专科案例大赛，比赛通过评委的层层选拔，并且将优秀的案例加以展示，给与一定的物质激励，这会让我们非常有成就感。”

3.4 主题 4：自我价值实现

3.4.1. 工作自主

一些受访者表示，医院给予专科护士工作自主性及决策权是对专科护士能力的认可，自主性能够让专科护士充分发挥其主观能动性，投入更多的时间和精力去处理临床的护理问题，从而获得更大的职业发展空间。N2：“我们专科护士的工作具有较强的自主性，针对病人的不同护理问题，给出相应的护理诊断、制定相应的护理计划，并且按计划去实施，在这个过程中，我们知道如何去规避风险，建立起自己的工作方法，这样的过程会让我们很享受当前的工作，会让我觉得特别有意义，让我很有成就感。”

3.4.2. 工作期望

有部分受访者表示专科护理要与医疗发展相匹配，我们需要通过自己的专业能力获得更大的职业发展空间。N7：“我作为一名重症专科护士，医院的重症专科护士还是有很大的话语权的，我们会和医生一起去讨论相关的治疗方案。只要我们有足够的专业能力，我们就会得到相应的尊重。我们所需要做的就是不断提高自己的专业能力，从而赢得更多的尊重，只有不断地提升自己，职业才会有更大的发展。” N17：“我平时在工作中喜欢思考，只要和专业相关的东西我都会去学习，去学习疾病的的相关知识，去查阅最新的指南与文献，遇到问题积极去解决，因为我觉得运用自己的知识为病人解决好问题，这是一件很棒的事情，我确实也想把这件事情做好。”

3.4.3. 科研创新

部分受访者提到科研创新是专科护士工作中的一个巨大的挑战，他们都想在科研领域有所突破，这是对自己的一种超越。N10：“我觉得专科护士特别的一点就是工作中有很大的挑战性，同时需要很大的创新性，科研创新对我们来说是需要去突破的，不管你处于什么年龄阶段。” N2：“我有一些创新的想法，比如说发明一个专利，从而落实到临床，这对我来说是一个挑战与突破。” N7：“专科护士需要具备科研创新的能力，我们要通过自己的努力去拓展与挑战，当我们在自己的领域取得了科研的突破的时候，我们会特别有成就感。”

4. 讨论

4.1. 重视对专科护士的体面劳动感的现状及个体化评估

本次访谈发现，大部分护士在成为专科护士之后存在工作负担及压力较前增加，但是未取得相应的工作回报的现象，往往会影响到专科护士的工作积极性，导致专科护士的体面劳动感偏低，这与包彬等[6]的研究结果一致，可能与工作劳动报酬，工作能力提升以及职业晋升等因素有关。在实际的工作过程中，专科护士更多的会考虑工作回报这个因素，稳定及较高的工作回报是影响专科护士工作满意的重要因素之一。较高的工作强度及较低的薪酬待遇往往会影响专科护士工作的积极性。对工作福利待遇满意，认可工作带来的价值感，在工作中会表现得积极主动，这与杨益等[7]的研究结果一致。此外，专科护士

能力提升及职业的晋升也会影响到专科护士的体面劳动感，晋升学习难度较高，往往会降低工作回报及体面劳动感，这与周映如等[8]研究的结果类似。并且在一定程度上，组织的支持同样也会影响到专科护士的体面劳动感，组织的支持感水平越高，护士的敬业度水平越高，体面劳动感也会越高，这与陈红娟等[9]研究结果类似。良好的支持可以促进护理人员在情绪和行为上的正向发展，缓解工作压力，提高职业认同感，并且，如果得到家庭的支持和关怀，护士可以将更多的精力放在工作中去，提高其工作效率与专业水平，从而提高其体面劳动感[10]。同时专科护士的价值认同感也是一个不可忽视的重要因素，护士的专业价值认同感与其职业尊重感存在显著正相关，护士的专业价值认同感愈是正面积极，其感受到的职业尊重感亦愈强，这与宁红彤等[11]研究结果一致。专科护士如果对其在医院的发展充满信心，对未来的职业发展充满希望，则可能增强其回报组织的义务感，从而提高工作获得感[12]。专科护士作为某一特殊或者专业领域具有较高水平和专长的专家型临床护士，在医院及专科的发展，病人的护理中发挥着重要的作用，能够利用自己的专科护理技能独立为病人及家属解决健康问题和护理疑难问题，既适应了现代临床医学对现代专科护士的技能需要，也关系到临床专科护理人才能否健康持续稳定的发展[13]。因此，应该重视专科护士体面劳动感的相关问题，及时去开展体面劳动感现状及个体因素的动态评估，根据个体情况制定出有效的干预策略。针对工作回报，在增加专科护士工作内容的同时提高其薪酬待遇，结合专科护士的需求为其提供学习指导及提升能力的机会，为专科护士制定职业晋升机制，做到公平、公正，最大化的激发专科护士工作的积极性；针对价值认同，加强专科护士的心理疏导，缓解自身压力，强化自身的专业知识及技能，为病人及家属提供满意的护理服务，为同事提供专科知识支持，为护理事业贡献自己的一份力量；针对组织支持，医院及科室制定出专科护士的培养计划及方案，支持专科护士开展自己专科业务，并且加以引导，让专科护士更好地发挥自己的专业特长；针对自我价值实现，鼓励专科护士独立自主开展专科护理业务，鼓励其积极创新，并为其提供学习与指导的机会，更大程度上实现自己的价值。

4.2. 规范专科护士的使用与管理，优化其自我价值的实现途径

本研究结果显示，专科护士对自身职业的期望值偏高，医院及科室缺乏对专科护士规范化的使用与管理，专科护士实现自身价值的途径有限，出现“重培养轻使用”的现象，这与薛小静[14]等学者的研究结果一致，不仅造成资源的浪费，也有悖于专科护士的培养初衷。专科护士没有明确的使用制度，容易导致其职业发展路径模糊，阻碍其专科护士的发展。正是因为如此，需要更加规范化的岗位管理，专职化岗位管理是根据临床专科护理工作需要，有计划地设立专科护士岗位，促使专业技能有效应用，确保专科护士在工作领域的价值得以体现与发挥[15]。不仅如此，在规范化岗位管理的基础上，明确的晋升制度和绩效考核机制可以在护理团队中产生正向竞争力，激发专科护士的工作热情，促进专科护士的职业发展[16]。职业生涯规划与管理是促进护士职业发展的重要工具[17]。医院可建立职业规划咨询部门，做好专科护士职业生涯规划的引导者，并结合护理行业前沿动态信息，定期举办职业规划专题培训[18]。卫生行政部门及医疗机构管理者等可借鉴国外相关经验，不断建立健全相关制度，探索出适合我国国情的专科护士职业发展道路，以推动我国护理事业全面发展[19]。

4.3. 强化专科护士多维度的支持，改善其职业体面劳动感水平

本研究中，大部分专科护士缺乏相应的组织支持，其中就包括医院的支持和专科建设的支持，他们普遍反映在工作中希望能够得到更多的不同维度的支持。组织的支持是临床护士的体面劳动感的重要影响因素，组织支持越好，护士的体面劳动感就会越高。组织支持是指工作单位在制定规章制度的时候能够考虑员工的实际情况，为其提供一系列的政策支持[20]。在组织支持下，护士的心理资本越高，其体面

劳动感就越强。护士丰富的心理资本可以帮助其保持积极的工作态度[21]。因此，组织应该关注和尊重护士的意见和建议，结合个体的实际需要，给予一些物质和精神上的支持，针对工作中的优秀表现给予一定的奖励。此外，还要针对科室发展的特点采用合适的排班模式，发挥护士的自主和创新能力，平衡工作和生活中的压力，提升护士的体面劳动感。然而，患者的职业尊重与支持在提高体面劳动感中扮演着重要的角色，在工作中得到尊重与认可并对自身职业价值表示肯定时，就会在工作中获得满足感与成就感，也会进一步提高其职业尊重感与工作参与度，这与 Zammitti A [22]等学者的研究结果类似，引导患者正确认识护士的临床工作，肯定其工作的价值，并且给予相应的尊重与认可，更能够激发护士工作的热情和投入度，从而去提升工作中的体面劳动感。不仅如此，领导、家庭和朋友的支持对专科护士的职业发展也同样重要，周映如[8]等学者也提到了，护士如果得到来自领导的支持，护士体面劳动感较高，护士如果得到家庭的支持和家人的关怀，能够减轻护士的工作压力，其体面劳动感较高，定期组织家人的联谊会，增强家庭对护士工作的支持，也可以邀请新闻媒体参观医护人员的工作，从而得到更多的社会理解和支持。

5. 结论

本研究对 17 例专科护士进行了深度的访谈，发现专科护士的体面劳动感主要受工作回报、价值认同、组织支持、自我价值实现等因素的影响。因此，临床护理管理者应该要重视专科护士体面劳动感的动态化评估，规范专科护士的使用与管理，优化其自我价值的实现途径，强化专科护士多维度的支持，帮助专科护士能够更好的开展临床护理工作，激发其工作热情，提升其体面劳动感，为医院的护理队伍的健康发展贡献自己的一份力量。本研究仅仅局限于本省 3 所三甲医院内进行访谈，代表性不足，且不同地区的医院规模和发展具有差异性，今后将进一步扩大样本的研究量，了解不同地区和专科领域的专科护士的问题和需求，从而为各医疗机构专科护士管理与使用的方案构建提供更加全面的参考依据。

参考文献

- [1] 卫生健康委关于印发《全国护理事业发展规划(2021-2025 年)》的通知[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2022(23): 57-63.
- [2] International Council of Nurses (2021) Guidelines on Advanced Practice Nursing 2020. https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN_APN%20Report_EN.pdf
- [3] 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.
- [4] Blustein, D.L., Perera, H.N., Diamonti, A.J., Gutowski, E., Meerkins, T., Davila, A., et al. (2020) The Uncertain State of Work in the U.S.: Profiles of Decent Work and Precarious Work. *Journal of Vocational Behavior*, **122**, Article ID: 103481. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103481>
- [5] Elo, S. and Kyngäs, H. (2008) The Qualitative Content Analysis Process. *Journal of Advanced Nursing*, **62**, 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- [6] 包彬, 陈剑涛, 段海珍, 等. 护士体面劳动感的研究进展[J]. 职业与健康, 2023, 39(21): 3015-3018.
- [7] 杨益, 李帆, 李金凤, 等. 川渝地区三级甲等医院急诊科护士工作重塑现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2024, 24(1): 120-125.
- [8] 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.
- [9] 陈红娟, 朱玥, 汪张毅, 等. 临床护士体面劳动感在组织支持感与敬业度间的中介作用[J]. 护理学杂志, 2023, 38(23): 47-51.
- [10] 杨姣, 陈芳, 程利. 护士心理资本、工作-家庭支持对离职意愿的影响: 隐性缺勤的中介作用[J]. 中国卫生统计, 2021, 38(1): 54-58.
- [11] 宁红彤, 罗雅之, 王汕珊. 护士职业尊重感的研究进展[J]. 职业与健康, 2024, 40(4): 559-562.
- [12] 万佳, 夏海鸥. 专科护士工作获得感源泉的质性研究[J]. 护理学杂志, 2023, 38(5): 82-86+100.

-
- [13] 杨晓媛, 刘文清, 王红梅. 专科护士培养与护理学科发展[J]. 西南国防医药, 2012, 22(6): 656-657.
 - [14] 薛小静, 曾丹. 基于岗位管理的基层医院专科护士使用及考核的现状调查研究[J]. 护士进修杂志, 2020, 35(6): 572-575.
 - [15] 丁炎明. 基于岗位需求的专科护士培养与使用探索[J]. 护理学杂志, 2013, 28(24): 1-3.
 - [16] 洪颜, 王薇. 英国医院护理人员分级与薪酬体系的借鉴[J]. 中国实用护理杂志, 2015, 31(11): 844-847.
 - [17] 黄奇, 王俊娜, 张洋, 等. 职业生涯规划与管理对护士职业发展影响的研究[J]. 中国护理管理, 2018, 18(1): 73-77.
 - [18] 蔡诗凝, 刘薇群, 田蓓, 等. 临床护士职业发展需求与困扰的质性研究[J]. 中华现代护理杂志, 2016, 22(7): 1017-1021.
 - [19] 张秀英, 马金蝉, 李亚妹, 等. 国内专科护士职业发展现状及发展策略研究进展[J]. 上海护理, 2024, 24(1): 26-29.
 - [20] 闫德修, 章雅青. 心理资本干预应用现状及对护理的启示[J]. 中华现代护理杂志, 2021, 27(23): 3081-3087.
 - [21] 吴秀丽, 陈静文, 陈郎, 等. 护士职业认同现状及影响因素分析[J]. 护士进修杂志, 2021, 36(10): 935-938.
 - [22] Zammitti, A., Magnano, P. and Santisi, G. (2021) The Concepts of Work and Decent Work in Relationship with Self-Efficacy and Career Adaptability: Research with Quantitative and Qualitative Methods in Adolescence. *Frontiers in Psychology*, **12**, Article 660721. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.660721>