

本文引文格式:王格,沈械华,明亮,等. 职业价值观对精神专科护士自我职业生涯规划的影响:职业延迟满足的中介作用[J]. 右江民族医学院学报, 2024, 46(4): 641-645.

【临床护理】

职业价值观对精神专科护士自我职业生涯规划的影响:职业延迟满足的中介作用

王格¹, 沈械华², 明亮², 崔跃¹, 关春兰²

(1. 皖南医学院研究生学院, 安徽 芜湖 241000;

2. 安徽省芜湖市第四人民医院, 安徽 芜湖 241003)

摘要:目的 探讨职业延迟满足在精神专科护士职业价值观与自我职业生涯规划间的中介作用。方法 采取自我职业生涯规划量表、职业延迟满足量表及职业价值观量表(NPVS-R)对安徽省芜湖市某三级甲等精神专科医院284名护士进行调查。结果 ①精神科护士自我职业生涯规划评分为(41.53±7.50)分,男护士总分显著高于女护士($t=4.375, P<0.05$),初级职称的护士总分显著高于中、高级者($P<0.05$),子女数 ≥ 2 个的护士总分显著高于子女数0个者($P<0.05$);②自我职业生涯规划得分与NPVS-R总分、职业延迟满足总分呈正相关($r=0.453, 0.488, P<0.01$);职称、子女数、NPVS-R和职业延迟满足是护士自我职业生涯规划的影响因素,可解释总变异的32.3%($P<0.05$);③中介效应结果显示,职业延迟满足部分中介职业价值观和自我职业生涯规划间的关系,中介效应占总效应的45.94%。结论 职业价值观可通过职业延迟满足的中介作用间接影响精神科护士自我职业生涯规划水平。护理管理者可采取多种干预措施来提高精神科护士的职业延迟满足和职业价值观,进而促进其自我职业生涯规划水平高质量提升。

关键词:精神专科护士;职业延迟满足;职业价值观;自我职业生涯规划

中图分类号:R47

文献标识码:C

文章编号:1001-5817(2024)04-0641-05

doi:10.3969/j.issn.1001-5817.2024.04.033

《2023年度中国精神心理健康蓝皮书》显示,我国成人抑郁、焦虑风险检出率分别为10.6%、15.8%,青少年不同程度抑郁风险检出率高达14.8%^[1]。群众心理健康问题的日益突出,导致精神心理疾病临床诊疗工作量快速增长,对精神科医护人员的工作满意度、职业价值观及职业发展等产生巨大影响。

护士自我职业生涯规划管理是指将自身与医院状况相结合,制定和调整符合自己未来的职业发展规划和目标,并不断参加医院的各项活动来提高核心竞争力^[2-3]。精神科护士作为临床工作和精神护理学科发展的骨干力量,拥有明确且稳定的职业目标,不仅对个人的发展产生巨大影响,也会直接影响精神护理学未来发展。虽然目前对于护士的职业生涯规划研究较多,但多集中于护生或者综合性医院护士,对精神科护士群体的研究较少。职业延迟满足是一种自控能力,

个体受自控能力作用后,在职场中为了更优地完成工作、获得更长远回报等目标,而甘愿放弃目前休息、微利等即时满足机会^[4]。研究表明^[5],职业延迟满足与职业生涯规划呈正相关。职业价值观是指其在职业教育及实践中形成的行为认知及价值观,在其影响下的实践行为会体现个人的职业目标追求与期待^[6-7]。研究表明^[8],职业价值观与职业生涯规划呈正相关。目前职业延迟满足和职业价值观同时为控制变量与自我职业生涯规划三者之间的关系尚未明确,本研究旨在探讨精神科护士的职业延迟满足、职业价值观和自我职业生涯规划水平,分析职业延迟满足在职业价值观与自我职业生涯规划间的中介作用,以为护理管理者开展职业规划教育提供理论和实践指导。

1 对象与方法

1.1 研究对象 样本量原则上应为变量的5~10

基金项目:安徽省护理学会项目(AHHLb202102);芜湖市卫健委项目(WHWJ2021y073);芜湖市第四人民医院院级课题(kjxm202314)

第一作者:王格,在读硕士研究生,研究方向:老年护理, E-mail:1768612664@qq.com

通讯作者:沈械华,副教授,硕士研究生导师,研究方向:老年护理, E-mail:2412065845@qq.com

倍^[9]。本研究自变量共19项,每个变量至少有5个样本,并考虑15%的无效问卷,本研究所需样本量至少为110例。本研究采用方便抽样的方法于2023年7月至8月对芜湖市某三级甲等精神专科医院的284名临床护士进行问卷调查。入选标准:①在精神科工作满1年、注册护士;②身体健康,病事假及寒暑假假<1个月;③知情同意并填写知情同意书。排除标准:进修护士、实习护士。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查 包括性别、年龄、学历、职称、科室类别等。

1.2.2 自我职业生涯规划量表^[10] 涵盖职业目标和策略、继续学习、注重关系、自我展示4个维度,共14题。所有条目计分之总和,总分14~56分,分数越高者其自我职业生涯规划能力越强。本研究中Cronbach's α 系数为0.970。

1.2.3 职业延迟满足量表^[11] 涵盖工作延迟满、职业生涯延迟满足两个维度,共8题。所有条目计分之总和,总分8~32分,分数越高者其职业延迟满足程度越高。本研究中Cronbach's α 系数为0.815。

1.2.4 职业价值量表(nursing professional values scale-revised, NPVS-R)^[12] 涵盖照顾提供、行动主义、责任、自由与安全、信任4个维度,共26题。总分26~130分,所有条目计分之总和,分值越高表示价值观越正向。本研究中Cronbach's α 系数为0.760。

1.3 调查方法 研究者在取得医院护理部同意和支持后,对符合纳入标准的护士阐明研究目的和意义,在征得护士本人知情同意的前提下发放一般资料和3种评估量表,采用匿名原则填写并当场收回,收回后研究成员将一致性答案(例如全选“A”)视为无效问卷。共发放问卷300份,回收有效问卷284份,有效回收率为94.67%。

1.4 统计学方法 采用SPSS 25.0软件对数据进行分析,符合正态分布的计量资料采用 $(\bar{x} \pm s)$ 描述,计数资料采用 $n(\%)$ 描述;组间采用独立样本 t 检验或单因素方差分析;相关性分析采用Pearson相关分析,回归分析采用多元逐步线性回归分析;通过Amos24.0软件构建结构方程模型和Bootstrap法检验出勤主义的中介作用。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般情况 284名精神专科护士的一般情况,见表1。

2.2 不同特征精神科护士自我职业生涯规划情况比较 单因素分析结果显示,不同性别、职称、子女数的

精神科护士自我职业生涯规划得分差异具有统计学意义($P < 0.05$),其中男护士得分高于女护士,有护士职称得分高于其他职称护士,有2级以上子女数的护士得分更高,见表1。

表1 不同特征精神科护士自我职业生涯规划得分比较
($n = 284$)

项目	人数	职业延迟满足总分	t/F	P
性别			4.375	0.045
男	43(15.14)	44.95±8.07		
女	241(84.85)	41.12±7.36		
年龄/岁			0.583	0.675
≤25	56(19.72)	42.73±8.07		
26~30	101(35.56)	42.01±7.69		
31~35	82(28.87)	41.64±7.71		
36~45	38(13.38)	41.73±5.78		
≥46	7(2.46)	42.28±3.03		
学历			1.011	0.366
专科	53(18.67)	42.16±8.35		
本科	228(80.28)	41.35±7.31		
硕士及以上	3(1.06)	42.46±6.54		
职称			5.126	0.032
护士	102(35.92)	43.48±8.37		
护师	104(36.62)	40.82±7.14		
主管护师	74(26.06)	39.97±6.76		
副主任/主任护师	4(1.41)	40.36±5.73		
月收入/元			0.199	0.936
<2 000	15(5.28)	42.36±8.16		
2 000~4 000	67(23.59)	42.09±8.48		
4 000~6 000	139(48.94)	41.36±7.79		
6 000~8 000	58(20.42)	41.11±5.84		
≥8 000	5(1.76)	43.26±5.17		
聘任方式			0.270	0.847
合同工	247(86.97)	41.58±7.83		
在编职工	29(10.21)	41.26±5.06		
院内人事代理	8(2.82)	40.14±5.84		
婚姻状况			0.110	0.896
已婚	145(51.06)	41.48±7.35		
未婚	138(48.59)	41.56±7.75		
离异	1(0.35)	45		
子女数			5.771	0.027
0个	156(4.93)	39.21±7.79		
1个	108(38.03)	39.55±7.45		
2个及以上	20(7.04)	44.45±5.71		
科室类别			-0.212	0.832
封闭式病房	233(82.04)	41.48±7.81		
开放式病房	51(17.96)	41.76±5.85		

注:表内计数资料数据用 $[n(\%)]$ 表示,计量资料数据以 $(\bar{x} \pm s)$ 表示。

2.3 精神专科护士各量表得分情况 284名精神专科护士自我职业生涯规划总分为 (41.53 ± 7.50) ;职业价值观得分为 (94.54 ± 17.03) ;职业延迟总分为 (22.22 ± 3.07) ,具体情况见表2。

表 2 精神科护士自我职业生涯规划、职业延迟满足及 NPVS-R 得分情况

项目	维度得分
确立目标与探索	11.92±2.40
继续学习	12.19±2.13
注重关系	8.57±1.82
自我展示	8.84±1.83
自我职业生涯规划总分	41.53±7.50
工作延迟满足	10.45±1.83
职业生涯延迟满足	11.77±1.73
职业延迟总分	22.22±3.07
照顾提供	36.71±6.79
行动主义	28.00±5.12
责任、自由、安全	18.31±3.41
信任	11.53±2.23
职业价值观总分	94.54±17.03

注：表内计量资料数据以($\bar{x} \pm s$)表示。

2.4 精神科护士自我职业生涯规划与职业价值观、职业延迟满足的相关性分析 Pearson 相关分析结果显示,护士自我职业生涯规划得分与职业价值观总分、职业延迟满足总分正相关;相关性系数均具有统计学意义($r = 0.311, 0.453, 0.488, P < 0.001$),见表 3。

表 3 精神科护士自我职业生涯规划与职业价值观、职业延迟满足的相关性 (r 值)

变量	自我职业生涯规划	NPVS-R	职业延迟满足
自我职业生涯规划	1		
NPVS-R	0.453 ^a	1	
职业延迟满足	0.488 ^a	0.311 ^a	1

注:a 表示 $P < 0.001$ 。

2.5 精神科护士的自我职业生涯规划的多元回归分析 以单因素分析中差异有统计学意义的 3 个变量(性别、职称和子女数)和职业延迟满足及职业价值观总分作为自变量,以自我职业生涯管理总分作为因变量进行多元逐步线性回归分析,具体赋值情况见表 4。多元线性回归分析结果显示,职称、子女数(名)、职业

延迟满足和职业价值观是精神科护士自我职业生涯规划的影响因素,可解释总变异的 32.3% ($P < 0.05$)。见表 5。

表 4 自变量赋值方式

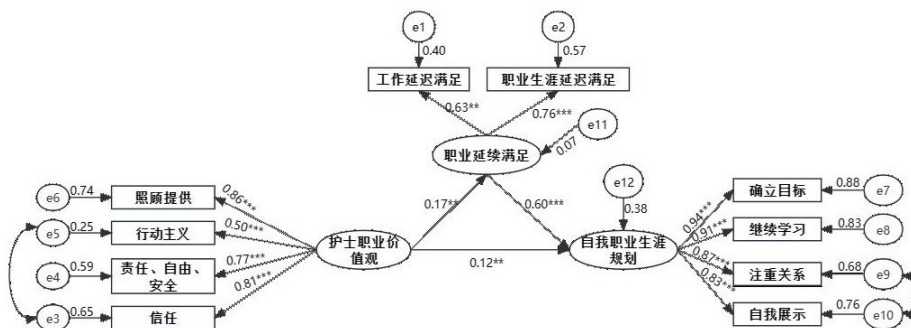
项目	赋值方式
性别	男=1;女=2
职称	护士=1;护师=2;主管护师=3;副主任/主任护师=4
子女数	0 个=1;1 个=2;2 个及以上=3
职业延迟满足	原值代入
职业价值观	原值代入

表 5 精神科护士自我职业生涯规划影响的多元线性回归分析结果 ($n = 284$)

项目	B	SE	β	t	P
常数项	25.557	4.659	—	5.486	<0.001
职称	-2.529	0.628	-0.267	-4.030	<0.001
子女数	2.063	0.740	0.176	2.789	0.006
职业延迟满足	1.125	0.133	0.460	8.458	<0.001
职业价值观	0.099	0.023	0.229	4.242	<0.001

注： $r = 0.580, R^2 = 0.337$,调整后 $R^2 = 0.323, F = 24.161, P < 0.001$ 。

2.6 中介模型检验 构建结构方程模型对职业延迟满足在职业价值观预测自我职业生涯规划中的中介作用进行验证,同时在遵循结构方程模型假设科学性的原则下,结合修正指数完成模型修改和调整,结果显示: $\chi^2/df = 1.561 < 3$ ($GFI = 0.939, AGFI = 0.909, NFI = 0.954, CFI = 0.983$,均 > 0.900), $RMSEA = 0.048 < 0.05$,说明模型拟合度良好。中介模型结构显示,护士 NPVS-R 与职业延迟满足正向关联有统计学意义 [$\beta = 0.17(95\% CI : 0.079 \sim 0.216)$];职业延迟满足与自我职业生涯规划得分正向关联有统计学意义 [$\beta = 0.60(95\% CI : 0.434 \sim 0.730)$];职业延续满足部分中介护士 NPVS-R 与自我职业生涯规划之间的关系,中介效应值为 0.102($95\% CI : 0.009 \sim 0.125$),占总效应(0.222)的 45.94%,具体情况见图 1 和表 6。



注:e1~e16 为残差项。* $P < 0.05$, *** $P < 0.001$ 。

图 1 职业延迟满足、职业价值观和自我职业生涯规划中介效应模型图

表6 职业延迟满足、职业价值观、自我职业生涯规划中介效应检验的Bootstrap分析

路径	效应值	BootSE	95% CI
总效应:职业价值观→自我职业生涯规划	0.222	0.166	0.018~0.290
直接效应:职业价值观→自我职业生涯规划	0.124	0.163	0.012~0.250
中介效应:职业价值观→出勤主义→自我职业生涯规划	0.102	0.111	0.009~0.125

3 讨论

3.1 精神科护士自我职业生涯规划情况及相关差异

本研究以精神专科护士为研究对象,构建以职业延迟满足为中介变量的模型。本研究结果显示精神科护士自我职业生涯规划得分为(41.53±7.50),与胡宇凡等^[3]研究结果一致。说明自我职业生涯规划尚待进一步提高。男护士的自我职业生涯规划得分高于女护士,可能由于生理特点差异,男性面对职场压力时,更容易处理压力带来的负性心理;且男护士在精神科制止患者暴力行为、外出检查及实施保护性约束时处于主要力量,极大维护了男性的职业自尊心以及对自身工作价值的肯定,对其制定和实现职业目标产生了积极影响。职称、子女数也是影响精神科护士自我职业生涯规划的重要因素。低职称护士一般未婚,有足够的时间、精力学习和确立职业目标追求。此外,现高校高度重视学生的职业规划指导,护生接受的专业教育和职业规划教育更加系统、完善,在校时对护理职业发展就有了充分认知,入职后对职业规划的积极性更强。随着国家生育政策的调整,很多护士选择孕育多胎,养育子女的物质压力增大,尤其男性是家里的主要支柱,所以护士可能更希望通过升职加薪缓解经济压力,因而增强了对职业规划和学习的主动性和创造性。

3.2 精神科护士职业价值观对自我职业生涯规划的影响

本研究结果表明,精神科护士职业价值观正向预测自我职业生涯规划,即职业价值观越正自我职业生涯规划能力越强,与以往研究结果一致^[8]。职业价值观作为一种稳定的职业信念和态度,会影响到护士的工作实践和动机,拥有正向职业价值观的护士具有高度工作责任感和形成融洽人际关系的内在动力,工作中对患者的身心护理更细致,常能获得患者及家属的满意度,也更能体验到职业成就感;祝学梅^[13]研究发现,护士体验到职业成就感后,能够不断增强对护理职业的认可度和身心满足感,因而促使护士不断学习,对护理职业了解更深刻,以较强的自我管理效能和积极乐观的心态应对工作中的各种挑战,在工作中更容易获得成功,个人也能获得更好的发展,也正向促进了职业规划发展。因此,职业价值观能正向预测自我职业生涯规划。

3.3 职业延迟满足在精神科护士职业价值观与自我职业生涯规划间起着中介作用

本研究结果表明,职业延迟满足在职业价值观与自我职业生涯规划间起部分中介作用,即职业延迟满足和职业价值观对护士的自我职业生涯规划均存在正向预测作用,此外,职业价值观可通过职业延迟满足对精神科护士的自我职业生涯规划产生间接预测作用,其中介效应占总效应比为45.94%;换言之,职业延迟满足对自我职业生涯规划正向调节作用能够增强职业价值观对自我职业生涯规划的正向预测作用。究其原因,精神科护士职业价值观水平在自我职业生涯规划中起到了重要作用,高水平的职业价值观有利于提高护士的自我职业生涯规划能力。相反,职业价值观水平较低的护士,尤其发生过不良事件的精神科护士,会失去患者及同事的信任,还会引起对自身工作胜任力的怀疑,导致行动主义不强,进而影响实现自我职业目标的信心。职业价值观水平反映出其职业认同感^[14],职业价值观水平低对工作倦怠有正向预测作用^[15],影响护士工作的稳定性,进而降低其职业延迟满足水平。相反,职业价值观水平越高,其职业延迟满足水平更高。而高职业延迟满足者能够理性抵制短期利益满足,为实现长远职业发展对工作更为投入,因而在工作中取得较好的绩效,同时个人能力、职业成就感、晋升优势等也得到了更好的提升,进而提高职业获益感,而较高的职业获益感能预测较高的自我职业生涯规划能力水平^[16]。因此,要提升精神科护士的职业规划能力,不仅要重视职业价值观对职业规划的影响,也需要重视职业价值观通过职业延迟满足这一因素对职业规划的间接影响。本研究不足之处:本研究为横断面研究,且调查对象仅只有一家市级三级甲等精神专科医院,未纳入其它级别精神专科医院及综合性医院精神科的护士,且调查地域有限,会对结果产生一定的偏倚,今后可在不同地区、不同级别的医院开展多中心、扩大样本的纵向研究以验证本研究的结果,同时可纳入其它科护士与精神专科护士作对比性研究;此外,本研究仅考虑了职业延迟满足这一中介变量,未纳入更多的影响因素。

业延迟满足在职业价值观与自我职业生涯规划间起部分中介作用,即职业延迟满足和职业价值观对护士的自我职业生涯规划均存在正向预测作用,此外,职业价值观可通过职业延迟满足对精神科护士的自我职业生涯规划产生间接预测作用,其中介效应占总效应比为45.94%;换言之,职业延迟满足对自我职业生涯规划正向调节作用能够增强职业价值观对自我职业生涯规划的正向预测作用。究其原因,精神科护士职业价值观水平在自我职业生涯规划中起到了重要作用,高水平的职业价值观有利于提高护士的自我职业生涯规划能力。相反,职业价值观水平较低的护士,尤其发生过不良事件的精神科护士,会失去患者及同事的信任,还会引起对自身工作胜任力的怀疑,导致行动主义不强,进而影响实现自我职业目标的信心。职业价值观水平反映出其职业认同感^[14],职业价值观水平低对工作倦怠有正向预测作用^[15],影响护士工作的稳定性,进而降低其职业延迟满足水平。相反,职业价值观水平越高,其职业延迟满足水平更高。而高职业延迟满足者能够理性抵制短期利益满足,为实现长远职业发展对工作更为投入,因而在工作中取得较好的绩效,同时个人能力、职业成就感、晋升优势等也得到了更好的提升,进而提高职业获益感,而较高的职业获益感能预测较高的自我职业生涯规划能力水平^[16]。因此,要提升精神科护士的职业规划能力,不仅要重视职业价值观对职业规划的影响,也需要重视职业价值观通过职业延迟满足这一因素对职业规划的间接影响。本研究不足之处:本研究为横断面研究,且调查对象仅只有一家市级三级甲等精神专科医院,未纳入其它级别精神专科医院及综合性医院精神科的护士,且调查地域有限,会对结果产生一定的偏倚,今后可在不同地区、不同级别的医院开展多中心、扩大样本的纵向研究以验证本研究的结果,同时可纳入其它科护士与精神专科护士作对比性研究;此外,本研究仅考虑了职业延迟满足这一中介变量,未纳入更多的影响因素。

4 小结

综上所述,职业价值观和职业延迟满足均可影响精神科护士的自我职业生涯规划,职业延迟满足是职业价值观和自我职业生涯规划中介变量。建议护理管理者要依据我国医疗相关政策、医院现状及现有人力资源条件,有针对性地改善精神科护士的职业延迟

满足和职业价值观,通过建立护理人才队伍,提高护士岗位竞争优势;通过报纸、公众号、短视频等方式加强社会宣传力度,提高人民对精神疾病的认知,降低群众对于精神疾病的偏见,维护精神科护士的社会形象;通过多渠道、多方式为护士灌输正向的职业价值观,使其端正职业态度,更好地应对工作疲劳和精神内耗,提升工作延迟满足和职业生涯延迟满足,从而提升护士对精神护理学的清晰认知,以达到改善职业生涯规划水平的目标。

参考文献:

- [1] 傅小兰,张侃,陈雪峰,等.中国国民心理健康发展报告(2021~2022)[M].北京:社会科学文献出版社,2023.
- [2] 龙立荣.企业员工自我职业生涯管理的影响因素[J].心理学报,2003,35(4):541-545.
- [3] 胡宇凡,孙朋霞,李凡,等.三甲医院男护士感知高绩效工作系统对职业生涯规划的影响研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(6):10-14,24.
- [4] 李丽娜.实习护生角色压力、职业延迟满足和工作投入现状研究[D].新乡:新乡医学院,2022.
- [5] 刘春妮,王静,赵海燕,等.三级甲等医院护士职业延迟满足、职业生涯管理及职业认同的相关性研究[J].护理研究,2023,37(8):1380-1384.
- [6] TUNA R,SAHIN S. The effect of professional values of nurse on their attitudes towards care giving roles[J]. Int J Nurs Pract,2020,26(1):1-10.
- [7] BASIT G,KÜÇÜKKELEPÇE GE,ŞEKER SA. The relationship between nurses' professional values and caring behaviors[J]. Nurs Forum,2022,57(6):1044-1051.
- [8] 林欢,葛洪霞,李娜,等.护理硕士研究生职业生涯规划现状及与职业价值观和心理资本的相关分析[J].职业与健康,2023,39(13):1817-1821.
- [9] 李伟东,蔡新好,裴祺.门诊造口治疗师执业环境与薪酬满意度相关性研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(1):62-66.
- [10] 徐艳.护士职业生涯管理与规划现状的调查分析[D].衡阳:南华大学,2010.
- [11] 刘晓燕,郝春东,陈健芷,等.组织职业生涯管理对职业承诺和工作满意度的影响:职业延迟满足的中介作用分析[J].心理学报,2007,39(4):715-722.
- [12] 陈天艳.成都地区三甲医院护士职业价值观调查与相关影响因素的研究[D].成都:四川大学,2007.
- [13] 祝学梅.第二受害者经历与支持、心理资本、职业成功对手术室护士职业认同的影响研究[D].济南:山东大学,2022.
- [14] 胡英,冯小红,徐青微,等.医院消毒供应中心护理人员职业认同感现状调查及分析[J].护理与康复,2021,20(10):94-97.
- [15] 周松.ICU护士情绪劳动、职业价值观与工作倦怠的关系研究[D].南昌:南昌大学,2018.
- [16] 李付粉.护士自我职业生涯规划与专业自我概念及职业获益感的关系研究[D].青岛:青岛大学,2021.
- 收稿日期:2023-12-19;修回日期:2024-01-26
- (上接第636页)
- [5] 刘小姣,陈鸿芳.原发性肝癌患者应对方式与社会支持和生存质量间的关系研究[J].兰州大学学报:医学版,2019,45(6):64-69.
- [6] 汤婷,刘扣英,窦蓓,等.慢性阻塞性肺疾病患者自我护理量表的构建及信效度检验[J].中华护理杂志,2021,56(2):233-238.
- [7] 肖水源.《社会支持评定量表》的理论基础与研究应用[J].临床精神医学杂志,1994(2):98-100.
- [8] 王颖.护士未来取向应对与正负性情绪的关系[D].济南:山东大学,2020.
- [9] 余月彩,徐晓贤.老年慢性阻塞性肺疾病患者心理健康与健康行为及社会支持度的关系[J].中国老年学杂志,2022,42(16):4104-4107.
- [10] 王小仁,梁晓萍,苏燕玉,等.家庭功能与社会支持对慢性阻塞性肺疾病患者生存质量的影响[J].重庆医学,2016,45(28):3965-3967,3971.
- [11] 张源,赵雅宁,赵润平,等.慢性阻塞性肺疾病急性加重住院患者慢性病资源利用与未来取向应对现状及其相关性分析[J].军事护理,2022,39(8):38-41.
- [12] 曹玲,钟印芹,吕海鹏,等.慢性阻塞性肺疾病病人自我护理的研究进展[J].全科护理,2022,20(20):2790-2793.
- [13] 王小仁.慢性阻塞性肺疾病患者家庭功能、社会支持、心理状态及生存质量现状调查及相关性研究[D].广州:南方医科大学,2016.
- [14] 刘海燕.慢性阻塞性肺疾病康复期患者自我管理能力的影响因素与护理对策[J].护理实践与研究,2019,16(10):12-14.
- [15] 赵文芳.慢性阻塞性肺疾病患者自我护理能力及其影响因素的分析[D].太原:山西医科大学,2008.
- 收稿日期:2024-01-21;修回日期:2024-02-26