

收稿日期：2025-09-01

接受日期：2026-02-20

高年資護士職業發展現狀及影響因素的範圍綜述

賴馨雨^{1,2*} 劉真宏² 陳輝³ 鄭金鑫²

【摘要】 目的：旨在對高年資護士職業發展現狀及影響因素進行範圍綜述，為臨床護理實踐及研究提供借鑒。方法：採用範圍綜述法，系統檢索 PubMed、EBSCO、ProQuest、Scopus、Web of Science、中國知網、萬方數據服務平臺、維普數據庫，檢索時限為建庫至 2025 年 11 月。並採用主題分析法對文獻進行整合性分析。結果：共納入 9 篇文獻，結果顯示，評估工具包括訪談指南、論述式問卷、自製訪談提綱、Maslach 職業倦怠問卷、自製職業發展問卷等；高年資護士職業發展水平有較高、一般、較低；影響因素整合提煉為個人因素、組織因素及社會文化因素三個主題。結論：高年資護士職業發展水平差異性較大，期待未來開發更為客觀的測量工具；護理管理者與政策制定者應從系統性視角出發，構建更具前瞻性的職業支持體系，從而實現護士個人發展與組織目標的雙贏，推動護理事業可持續發展。

【關鍵詞】 護士 職業發展 影響因素 範圍綜述

Scoping Review of the Current State and Influencing Factors in the Career Development of Experienced Nurses

Xinyu Lai^{1,2*} Zhenhong Liu¹ Hui Chen³ Jinwin Zheng¹

[Abstract] Objective: To conduct a scoping review on the current status and influencing factors of career development among senior nurses, providing insights for clinical nursing practice and research. Methods: A scoping review methodology was employed. Systematic searches were conducted across PubMed, EBSCO, ProQuest, Scopus, Web of Science, China National Knowledge Infrastructure (CNKI), Wanfang Data Service Platform, and VIP Database, covering the period from database inception to November 2025. Thematic analysis was employed for comprehensive literature synthesis. Results: Nine studies were included. Findings revealed assessment tools encompassed interview guides, essay-type questionnaire, self-developed interview outlines, the Maslach Burnout Inventory, and self-designed career development questionnaires. Career development levels among senior nurses were categorized as high, moderate, or low. Influencing factors were consolidated into three themes: individual factors, organizational factors, and sociocultural factors. Conclusion: Significant variations exist in the career development levels of senior nurses, necessitating the future development of more objective measurement tools. Nursing administrators and policymakers should adopt a systemic perspective to establish a more forward-looking career support system. This approach aims to achieve a win-win outcome for both individual nurse development and organizational goals, thereby promoting the sustainable development of the nursing profession.

[Key Words] nurses career development influencing factors scoping review

* 通訊作者 Corresponding author: xinyulai2025@163.com

¹ 澳門鏡湖護理學院 Kiang Wu Nursing College of Macau

² 湘雅常德醫院重症監護室 Intensive Care Unit, Xiangya Changde Hospital, Hunan, China

³ 中南大學湘雅醫院心血管內科 Department of Cardiovascular Medicine, Xiangya Hospital, Central South University, Hunan, China

1 背景

隨著人口老齡化進程的加速與醫療服務需求的持續增長，高年資護士作為護理團隊中的核心力量，其臨床價值和社會貢獻日益凸顯。他們在臨床實踐、團隊管理、專業教學及科研創新等方面發揮著不可替代的作用，是推動護理專科化建設和服務質量提升的關鍵資源（祝紅梅、李明子，2022；張昕淮等，2024）。然而，在承擔繁重臨床職責的同時，高年資護士在職業發展過程中卻普遍面臨晉升通道受限、職業倦怠高發、工作角色超負荷等多重挑戰（高艷芳等，2025）。這些問題不僅影響其職業滿意度和個人發展，更可能制約護理人力資源的合理配置與護理專業的可持續發展。

儘管近年來關於高年資護士職業發展的研究逐漸增多，現有文獻多聚焦於現狀調查、影響因素分析或質性探討，尚缺乏對相關研究成果進行系統整合與深入剖析的綜述類研究。當前研究領域存在明顯的知識斷層：一方面，對高年資護士職業發展路徑的整體性把握不足；另一方面，對影響其發展的多層次因素缺乏系統梳理，難以為政策制定和實踐改進提供全面參考。在此背景下，亟需通過系統性的證據整合，釐清高年資護士職業發展的現實困境與推動因素，為構建科學合理的職業發展體系提供依據。

因此，本研究擬通過範圍綜述的方法，系統回顧與整理高年資護士職業發展的相關研究，重點探討以下核心問題：（1）現有的護士職業發展評估工具有哪些？（2）高年資護士職業發展水平如何？（3）高年資護士職業發展影響因素有哪些？通過回答這些問題，本研究旨在填補現有研究的整合空白，為優化高年資護士的職業發展環境、提升護理團隊穩定性與專業水平提供理論支持和實踐指引。

2 資料與方法

2.1 文獻檢索策略

檢索 PubMed、EBSCO、ProQuest、Scopus、Web of Science、中國知網、萬方數據服務平臺、維普數據庫，檢索時限為建庫至 2025 年 11 月 3 日。

檢索策略為結合主題詞和自由詞，中文檢索詞為「高年資護士 / 資深護士 / 經驗護士 / 老護士 / 護士」、「職業發展 / 職業現狀 / 職業狀況」，英文檢索詞為 “nurse* / Senior nurse* / Experienced nurse* / Veteran nurse* / Older nurse**”，“occupations / development / Career* / Profession / Vocation / Evolution / Growth / Advancement / Progress / Career development / Professional development / Occupational status”。通過布爾邏輯運算符（AND、OR、NOT）優化檢索結果，為確保文獻檢索的全面性，我們對納入研究的參考文獻進行了追溯檢索。根據不同數據庫特點制定不同方案，中文數據庫以中國知網為例，檢索式為 TKA=（高年資護士 OR 資深護士 OR 經驗護士 OR 老護士 OR 護士）AND TKA=（職業發展 OR 職業現狀 OR 職業狀況）。以 PubMed 為代表的英文數據庫採用主題詞（MeSH）與自由詞相結合的檢索策略，具體檢索流程詳見圖 1。

```
#1 (Nurses [MeSH Terms]) OR (Senior nurse*[Title/Abstract]) OR (Experienced nurse*[Title/Abstract]) OR (Veteran nurse*[Title/Abstract]) OR (Older nurse*[Title/Abstract])
#2 (Occupations[MeSH Terms]) OR (Career*[Title/Abstract]) OR (Profession[Title/Abstract]) OR (Vocation[Title/Abstract]) OR (development [Title/Abstract]) OR (Evolution[Title/Abstract]) OR (Growth[Title/Abstract]) OR (Advancement[Title/Abstract]) OR (Progress[Title/Abstract]) OR (Career development[Title/Abstract]) OR (Professional development[Title/Abstract]) OR (Occupational status[Title/Abstract])
#3 #1 AND #2
```

圖 1 PubMed 檢索策略

2.2 文獻納入和排除標準

納入標準：（1）研究對象為高年資護士，在中文文獻中，目前對高年資護士尚無統一定義，國內有學者將年齡在 40 歲以上或護齡為 20–35 年，職稱為主管護師及以上的護士稱為高年資護士，也有學者將護齡 ≥ 10 年的護士稱為高年資護士，為了搜索全面，本文將高年資護士定義為護齡 ≥ 10 年的護士；在英文文獻中，高年資護士可能涵蓋不同職位類型，如 Clinical Nurse Specialist（CNS）、Nurse Practitioner（NP）、Registered Nurse（RN）等（張智霞、商臨萍，2015；曾麗華等，2024；鍾永芳等，2020；Donald et al., 2014；Lewandowski & Adamle, 2009；Unsworth et al., 2024）。

本研究以護齡 (≥ 10 年) 作為界定高年資護士的核心標準, 而非特定職位頭銜, 因此, 只要符合護齡 ≥ 10 年標準, 無論其職位為 CNS、NP 或 RN, 均納入本綜述範圍; (2) 研究內容聚焦於高年資護士的職業發展現狀及影響因素的觀察性研究, 類型為橫斷面研究、縱向研究、定性研究或混合方法研究; (3) 語言為中文或英文; (4) 正式發表的學術文獻, 包括在經同行評議的學術期刊論文及正式肯過答辯的學位論文。

排除標準: (1) 重複發表的研究, 或數據來源於相同年份、相同地區及同一人群的研究; (2) 無法獲取全文; (3) 非研究型文獻, 包括綜述類文章、會議資料、通知公告、資訊報道及新聞評論等。

2.3 文獻篩選與資料提取

由 2 名經過循證護理學培訓的研究者獨立篩選文獻, 首先通過 Endnote 21 軟件去除重複文獻, 閱讀標題和摘要進行初篩, 對可能符合標準的文獻進一步查閱全文, 根據納入、排除標準篩選文獻, 併對文獻資料進行提取, 提取和錄入文獻信息包括作者、發表年份、國家、研究類型、測量工具、職業發展水平、影響因素等內容。如果出現分歧, 則與第 3 名研究人員進行討論, 達成一致決定。

3 結果

3.1 文獻檢索結果

共檢索出 6,097 篇文獻, 通過 Endnote 21 文獻管理軟件及人工去除重複文獻後剩餘 4,056 篇, 標題和摘要初篩排除 3,828 篇後剩餘文獻 228 篇, 通過閱讀全文複篩, 排除文獻 219 篇, 其中研究對象不符合高年資護士定義 10 篇, 研究類型不符 (如系統綜述、評論文章等) 67 篇、研究內容不符 121 篇, 無法獲取全文 21 篇, 最終共納入 9 篇文獻, 均為期刊論文, 其中 4 篇為量性研究, 4 篇為質性研究, 1 篇為混合性研究, 這些文獻從不同視角探討了高年資護士的職業發展現狀和影響因素, 具體的文獻篩選流程詳見圖 2。

3.3 現有的護士職業發展評估工具

現有護士職業發展評估工具可分為直接測評與間接測評兩大類。此分類邏輯與徐鳳霞等 (2020)

在《護士職業發展測評工具研究進展》一文中的框架一致——直接測評是對職業發展這一構念本身的直接量化; 間接測評則是藉由與職業發展高度相關的鄰近構念 (如成熟度、職業錨、倦怠等) 側面推斷其發展狀態。直接測評工具包括: Savickas (1984) 編制的護理職業發展量表; Lou 等 (2010) 與 Chen 等 (2012) 分別針對男護士發展的 18 條目與 14 條目量表; Rawl 等 (1992) 提出的護理管理者職業發展水平問卷; 王衛紅等 (2007) 編制的聘用制護士職業發展現狀調查問卷, 共 10 個條目; 郭新曉等 (2014) 基於 Donner 模型編制的合同制護士職業發展評價問卷, 共 15 個條目。間接測評工具則包括: Crites 與 Savickas (1996) 的職業成熟度量表, 含態度量表 50 條目與能力量表 20 條目; 郝玉芳等 (2009) 編制的護生職業成熟度問卷, 共 29 條目; 高秀娟 (2013) 編制的職業生涯早期文職護士職業成熟度他評量表, 共 48 條目, 採用他評方式; Eby 等 (2003) 的職業成功量表, 經李澤楷等 (2013) 翻譯驗證, 共 11 條目; 以及 Kuboa 等 (2016) 編制的職業健康護士職業錨量表, 共 39 條目。近期研究亦採用 Maslach 職業倦怠問卷作為輔助評估工具 (Tsai & Tsou, 2022)。

3.4 高年資護士職業發展的研究現狀

現有研究在方法、對象和焦點上呈現多元特點。量性研究主要通過問卷調查評估高年資護士的職業發展水平和職業高原發生率, 併分析相關影響因素 (祝紅梅等, 2020; 張智霞、商臨萍, 2015)。例如, 有研究顯示其職業發展得分為 52.56 ± 6.43 分 (總分 75), 屬中上水平; 34.0% 出現職業高原, 其中層級高原 (晉升受限) 占 53.8% (祝紅梅等, 2020)。質性研究則通過深度訪談探討護士的主觀經驗與職業發展阻礙 (陳潔嬋等, 2025; Huang et al., 2025)。各研究對「高年資護士」的界定不一, 有的以年齡 (≥ 40 歲) 或護齡 (≥ 20 年) 為標準, 有的則設定工作年資 ≥ 5 年或 ≥ 10 年, 反映學界尚未形成共識。多數高年資護士仍具較強職業發展意願, 傾向臨床深耕, 如成為高級實踐護士或專科護士 (Luo et al., 2025)。

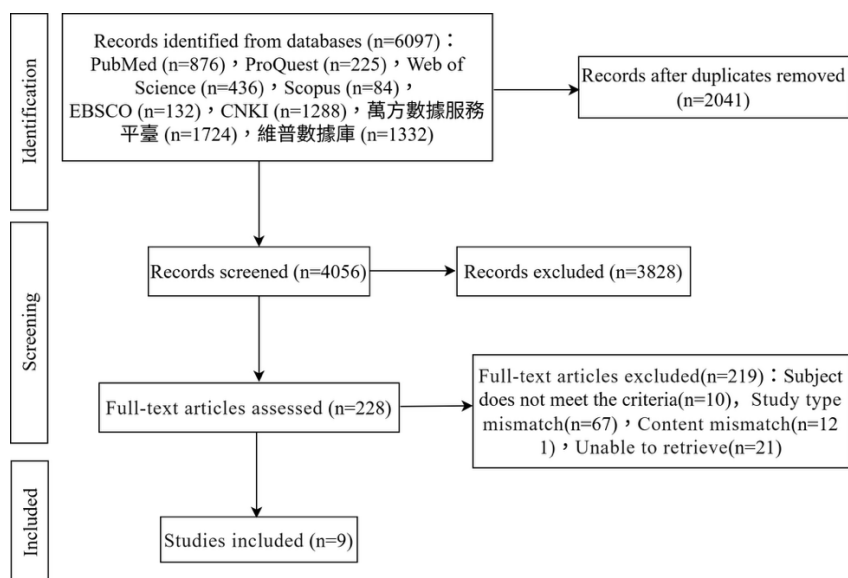


圖 2 文獻篩選流程圖

表 1 納入文獻的基本特徵

作者	年份	國家	文獻類型	樣本量	職業發展水平	影響因素	評估工具
祝紅梅等	2020	中國	①	2,680	—	年齡、用工性質、科室、職稱、職務以及是否為專科護士、生活滿意度	一般資料調查表、職業高原測量問卷
孫楊等	2018	中國	①	50	較滿意	現有職稱的取得年限、用工性質	自製高年資護士職業發展問卷
張智霞等	2015	中國	③	474	較高	現有職稱取得年限、醫院等級、用工性質	自製職業發展問卷、自製訪談內容
陳潔嫻等	2025	中國	②	10	—	內在驅動力、榜樣效應、家庭支持系統、護理管理者針對護理人員個性化的職業發展規劃培訓	自製訪談提綱
齊玉梅等	2011	中國	①	270	較低	職業疲憊感、專業價值未體現、自身主觀因素	自製調查問卷
Huang 等	2025	中國澳門	②	22	—	能力（身心健康、專業知識和技能）、動機（增加收入、護理工作的成就感、積極的同事關係和工作穩定性）和機會（管理、職業發展機會、工作與生活的平衡、對護理的偏見和工作量）	訪談指南
Luo 等	2025	中國	②	53	較好	個人成長、經濟激勵和職業認可	一般信息調查表、論述型問卷
Sousa-Ribeiro 等	2022	瑞典	②	12	較高	個體因素、工作環境因素、社會和組織因素	自製訪談提綱
Tsai 等	2022	中國臺灣	①	3,133	一般	夜班、工齡	書面問卷、Maslach 職業倦怠問卷

注：表中「—」代表文中未提及或不涉及。①量性研究；②質性研究；③混合研究。

3.5 高年資護士職業發展的影響因素

3.5.1 個人層面因素

(1) 能力：身心健康是職業持續的基礎，頻繁輪班導致的健康問題會影響留職意願，而良好健康狀況則有助延長職業生涯 (Huang et al., 2025 ;

Sousa-Ribeiro et al., 2022)。專業知識與技能的自信為發展促進因素，科研與外語能力不足則易形成發展瓶頸 (張智霞、商臨萍, 2015 ; Luo et al., 2025)。(2) 動機：內在動機如工作成就感、利他主義價值觀及幫助他人的滿足感是核心驅動力

(Huang et al., 2025 ; Luo et al., 2025)。外在動機如薪酬待遇、職業穩定性（如「鐵飯碗」觀念）及家庭支持也具重要影響（陳潔嬋等，2025；Huang et al., 2025）。（3）人口學特徵：年齡、職稱、婚姻及子女狀況均影響職業發展。年齡增長與職稱晉升可能增加職業高原風險，育有二孩的護士更易面臨工作—家庭衝突（祝紅梅等，2020；陳潔嬋等，2025）。

3.5.2 組織與環境層面因素

（1）工作特徵：工作負荷重、缺乏自主性及輪班制度為主要阻礙因素，其中夜班不僅影響健康，亦增加代謝綜合症風險（Huang et al., 2025；Luo et al., 2025；Tsai & Tsou, 2022）。（2）組織支持：管理者風格、同事關係、晉升機會、薪酬公平性及工作—生活平衡支持均為關鍵。支持型領導與和諧團隊氛圍有助提升留任意願，而晉升渠道單一（如金字塔式管理結構）則是導致層級高原的主因（祝紅梅等，2020；張智霞、商臨萍，2015；Huang et al., 2025；Sousa-Ribeiro et al., 2022）。

（3）醫院級別與用工性質：醫院級別越低，護士職業發展機會越少，工作挑戰性不足（張智霞、商臨萍，2015）。合同制護士因待遇不公、晉升機會缺乏，職業發展明顯受限（孫楊，2018；張智霞、商臨萍，2015）。

3.5.3 社會文化因素

（1）社會偏見：公眾對護理專業的刻板印象與不尊重，具體表現為將護理工作簡化為打針發藥或服務性勞動，忽視其臨床判斷與專業決策能力，強化其照顧服務而非專業醫療服務的社會定位，是影響職業認同與留任的外部障礙（Huang et al., 2025；Organisation for Economic Co-operation Development, 2024）。（2）家庭文化：在華人文化背景下，家庭責任（如孝道、子女教育）對護士職業決策影響顯著，工作與生活之間的平衡尤為重要（陳潔嬋等，2025；Huang et al., 2025）。同時，「夾心世代」（sandwich generation）壓力使高年資護士在上有老、下有小的家庭責任與繁重臨床工作間長期拉扯，若缺乏組織彈性支持，將加速人才流失（Tussing et al., 2024）。

4 討論

4.1 護士職業發展評估工具分析

本綜述納入文獻所採用之評估工具呈現顯著異質性，在信效度、適用對象及文化適切性方面均存在若干侷限。現有護士職業發展評估工具多源於西方職業心理學理論，雖具良好之理論基礎，然其跨文化適用性仍需審慎考量。Bordbar 等（2025）指出，職業發展量表之文化適應與心理測量學驗證至關重要，直接移植西方量表至華語護理情境時，可能面臨量表中提及的相關概念等效性不足之風險。本綜述納入之多項研究採用自製問卷或訪談提綱，多數未經嚴謹之心理測量學驗證。現有職業發展評估工具幾乎全賴自評量表，易受社會期望偏差與自我認知偏差影響，且難以區分客觀職業停滯與主觀停滯感知（Yang et al., 2019）。現有工具多針對護生或一般護理人員設計，缺乏針對高年資護士職業發展特徵之特異性測量，未能充分捕捉此階段之獨特需求，如臨床專家角色發展及工作與家庭責任之平衡等（Sousa-Ribeiro et al., 2022）。職業高原作為高年資護士職業發展之重要議題，其測量工具常與職業倦怠概念混淆，本綜述納入文獻中部分研究採用 Maslach 職業倦怠問卷作為職業發展之輔助評估工具，然此舉可能模糊職業高原之獨特結構（Tsai & Tsou, 2022）。

4.2 高年資護士職業發展研究現狀分析

近年關於高年資護士職業發展的研究數量仍然有限，僅有少數來自內地、港澳臺及少數海外地區的量化、質性與混合研究，研究焦點多集中於職業高原、留任意願與發展困境，對系統性職業發展路徑和支持機制的實證證據相對不足。一方面，國內研究多採用橫斷面問卷，評估高年資護士的職業發展感受、職業高原發生率及影響因素，顯示該群體在承擔骨幹角色的同時，普遍面臨晉升通道狹窄、學術要求提高與家庭責任疊加等壓力（祝紅梅等，2020；張智、商臨萍，2015）。另一方面，質性研究從「角色負荷」、「職業認同搖擺」、「被忽視的資深價值」等主題，揭示高年資護士對組織支持和清晰發展路徑的迫切需求（陳潔嬋等，2025；Huang et al., 2025）。國際證據同樣指出，缺乏制度化職業規劃、臨床晉升通道與

針對中後期職業階段設計的持續專業發展 (Continuing Professional Development, CPD)，是經驗護士流失與職業停滯的重要原因 (Hakvoort et al., 2022; Kallio et al., 2024)。

整體來看，現有研究呈現出三點特徵：其一，「高年資護士」的定義不統一，多以年齡或護齡粗略劃分，缺乏結合職稱、角色與能力水平的綜合標準，影響研究間可比性；其二，多聚焦「問題視角」（如職業高原、倦怠與離職意向），對「如何通過臨床晉升體系、專科發展與多軌並行路徑激活高年資護士潛能」的正向經驗報道不足；其三，缺乏縱向或干預研究，難以回答「何種制度與環境改變，能真正改善其職業發展質量」的關鍵問題，這與國際上對年齡增長護士「全職業周期支持與延續性發展」的政策倡議尚存在差距。

4.3 高年資護士職業發展水平分析

根據納入研究，高年資護士整體職業發展水平普遍處於中等偏上，多數人仍具持續成長意願和臨床深耕傾向，但相當比例出現職業高原與發展受阻感。部分量化研究顯示，職業發展得分雖在中高水平，但約三分之一受訪者處於不同類型的職業高原，尤其是層級高原（晉升空間有限）最為突出；質性資料亦呈現「責任上升、權力與回報不對等」的結構性矛盾。這與近期國外關於「career plateau」和「mid-career nurses」研究結論相吻合：當資深護士長期停留在相似崗位、缺乏角色擴展與專業認可時，其職業成長感與組織承諾下降，倦怠與離職意向上升 (Arzani et al., 2025; Polat et al., 2025)。與此同時，也有研究指出，若能通過臨床晉升體系 (clinical ladder)、導師制度與專業實踐環境賦予高年資護士更清晰的成長路徑和參與決策機會，可顯著提升其專業發展感與工作滿意度 (Albargawi et al., 2022; Cousin et al., 2025)。

本綜述結果提示：高年資護士並非「發展意願不足」，而是在現有制度結構下缺乏可見、可達、可被認可的職業發展階梯。其職業發展水平呈「主觀意願偏高、客觀路徑有限、發展體驗分化」的狀態，值得管理層在制度設計中予以正視。

4.4 高年資護士職業發展影響因素分析

4.4.1 個體層面

專業能力、自我效能與健康狀況是關鍵基礎。高年資護士若具備穩固的臨床能力與持續學習動機，更易把年資轉化為「專家角色」與專業影響力；相反，科研能力不足、外語及信息素養欠缺，會加劇晉升受限和「跟不上新要求」的挫敗感。連續夜班和慢性疲勞則削弱其繼續投入的意願，這與國際關於「健康老齡護士需獲得結構性支持」的觀點一致 (Buchan et al., 2020)。

4.4.2 組織與工作環境層面

工作負荷過重、輪班制、晉升名額有限、薪酬與貢獻不匹配，是阻礙高年資護士發展的核心情境因素；支持型領導、合理的人力配置、公平透明的考核與晉升標準、多元化臨床職業梯隊（如高級實踐護士、專科護士、教育/管理路徑並行）則是保護因素。國際研究反覆證明，專業實踐環境、組織支持和持續專業發展機會與護士留任和職業發展密切相關 (Chiminelli-Tomás et al., 2025; Hakvoort et al., 2022; Kallio et al., 2024)。本綜述納入文獻同樣顯示，缺乏組織支持與臨床晉升路徑是我國高年資護士職業高原和離職意向的重要誘因。

4.4.3 社會文化層面

護理職業社會地位偏低、傳統性別角色期待以及家庭照護責任，使高年資護士在「繼續深耕專業」與「回歸家庭角色」之間長期拉扯，尤其在華人文化情境下更為突出。相關國際研究亦指出，中年與高年資護士常處於「夾心世代」，同時承擔上有老、下有小與繁重工作，若組織與政策缺乏彈性安排與關懷，將加速人才流失 (Tussing et al., 2024)。

綜上，高年資護士職業發展是個體能力、組織制度與社會文化多重因素交互作用的結果。當前證據支持從「多層干預」視角出發：既關注個人賦能與終身學習，也要改革晉升體系、優化實踐環境，並通過政策與社會倡導提升職業認同。

4.5 本綜述與既有研究的不足

本範圍綜述亦存在若干侷限。(1) 納入研究數量有限且異質性較大。高年資護士定義、量表工具、結局指標差異顯著，難以進行量化整合與橫向比較；部分研究樣本集中於單一地區或單一三級醫院，代表性有限。(2) 本綜述雖納入

ProQuest 學位論文庫，但未系統檢索政府報告、會議論文、政策文件等其他灰色文獻來源，且僅納入中英文文獻，可能遺漏其他語種研究，存在發表偏倚風險。此外，本綜述基於研究問題特性僅納入觀察性研究，未納入干預性研究，故無法評估職業發展干預措施的效果，未來需開展相關隨機對照試驗或準實驗研究以填補此空白。(3) 多數納入文獻為橫斷面研究或質性研究，難以揭示因果關係，尚缺乏針對高年資護士的縱向追蹤與干預試驗（如臨床晉升項目、彈性用工政策、導師制等）對職業發展結果的實際效果評估。

5 小結

高年資護士作為臨床與團隊骨幹，其職業發展整體水準尚可，但存在明顯的職業高原與發展斷層風險。高年資護士一方面持續具有專業成長與臨床深耕意願，另一方面卻受限於晉升渠道單一、工作負荷沉重、科研與學歷門檻提高、社會與家庭角色壓力等多重因素。現有證據表明，高年資護士職業發展受個人能力與動機、組織支持與實踐環境、社會文化與政策氛圍多層交互影響，其中組織層面的制度設計與專業實踐環境具有關鍵調節作用。未來應從建立多元臨床職涯階梯、強化持續專業發展支持、改善工作條件與推動尊重護理專業的文化入手，為高年資護士提供可持續、可見與可獲得的職業發展路徑，以維護資深護理人力、提升護理服務品質並促進護理專業長遠發展。

利益衝突

所有作者聲明不存在利益衝突。

致謝

在課題研究過程中，我們得到了諸多老師、同學和同仁的支持與幫助，在此表示衷心的感謝。感謝導師悉心的指導，感謝團隊成員的協作與支持，感謝審稿人提出的寶貴意見。

參考文獻

- 王衛紅、蔣冬梅、王美蓉 (2007)。湖南省三級醫院聘用護士職業發展現狀的調查分析。《中華護理雜誌》，42 (8)，758-760。
- 李澤楷、尤黎明、Sally W. C.等 (2013)。中文版職業生涯成功量表在三級甲等醫院醫護人員測量中的信效度研究。《中華護理雜誌》，48 (9)，828-830。
- 祝紅梅、江華、盧言慧、張光鵬、李明子 (2020)。北京市6所三級醫院高年資護士職業高原現狀及影響因素分析。《中國護理管理》，20 (8)，1204-1210。
- 祝紅梅、李明子 (2022)。組織支持在高年資護士職業高原對離職傾向影響的調節效應分析。《解放軍護理雜誌》，39 (04)，5-8。
- 郝玉芳、李麗萍、劉玲等 (2009)。護士職業成熟度問卷的編制。《中華護理教育》，6 (5)，195-197。
- 高秀娟 (2013)。職業生涯早期文職護士職業成熟度他評量表的研製 [碩士論文]。山西醫科大學。
- 高艷芳、康春博、秘西花、郝榮榮、吳夢影、張莎 (2025)。情緒耗竭在北京市三級醫院高年資護士工作-家庭衝突與角色超載間的中介效應。《職業與健康》，41 (4)，1-6。
- 徐鳳霞、鄔燕平、劉小瑋、黃葉莉 (2020)。護士職業發展測評工具研究進展。《護理研究》，34 (4)，655-659。
- 孫楊 (2018)。分析高年資護士職業發展及影響因素。《中國衛生產業》，15 (12)，78-79。
- 郭新曉、陳靜淑 (2014)。合同制護士職業發展對離職意願影響的研究。《中華護理教育》，11 (3)，172-175。
- 陳潔嬋、魏麗娟、吳金霞 (2025)。30~40歲兒科二孩骨幹護士職業發展影響因素的質性研究。《當代護士 (上旬刊)》，32 (3)，112-116。
- 齊玉梅、王生鋒 (2011)。高年資護士職業現狀及發展意願分析。《中華護理雜誌》，46 (4)，409-411。
- 曾麗華、陳嫻、朱珠、孫翠華、吳金鳳、喬成平 (2024)。江蘇省高年資護士共情疲勞的潛在類別分析。《護理學雜誌》，39 (2)，64-68。
- 鍾永芳、賈麗霞、趙改梅 (2020)。高年資護士職業狀況的研究進展。《護理管理雜誌》，20 (12)，877-881。
- 張智霞、商臨萍 (2015)。高年資護士職業發展及其影響因素分析。《護理研究》，29 (33)，4206-4209。
- 張昕淮、李芬、陳娜、徐冬香 (2024)。高年資護士體面勞動感現狀及影響因素的調查研究。《全科護理》，22 (19)，3695-3699。
- Albargawi, M., Albaz, N., Alyousif, S., & Alzahem, A. (2022). International trends of nursing career path: a systematic review. *Saudi Journal for Health Sciences*, 11, 1.
- Arzani, S., Amerzadeh, M., Alizadeh, A., Moosavi, S., & Kalhor, R. (2025). The mediating role of job burnout in the relationship

- between career plateau and turnover intention among nurses. *Scientific Reports*, 15(1), 35508.
- Buchan, J., Catton, H., & Shaffer, F. A. (2020). *Ageing well? Policies to support older nurses at work* [Policy brief]. International Council of Nurses. <https://www.icn.ch/resources/publications-and-reports/ageing-well-policies-support-older-nurses-work>
- Bordbar, F. R., Zamanian, Z., Pournia, Y., Tolide-ic, H. R., & Tol, A. (2025). Assessment of the validity and reliability of the nurses professional values scale-revised among nursing students. *BMC Medical Education*, 25(1), 66.
- Chen, S. H., Fu, C. M., Li, R. H., Lou, J. H., & Yu, H. Y. (2012). Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: a cross-sectional analysis. *Western Journal of Nursing Research*, 34(7), 862-882.
- Chiminelli-Tomás, V., Tutte-Vallarino, V., Ferreira-Umpierrez, A., Hernández-Morante, J. J., & Reche-García, C. (2025). Impact of nursing practice environments in work engagement and burnout: a systematic review. *Healthcare*, 13(7), 779.
- Cousin, L., Bowen, C., Behar-Horenstein, L., Lyon, D., & Martinez, K. (2025). Pathways to nurse development and retention: development of an academic/community-engaged partnership. *BMC Nursing*, 24, 381.
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the career maturity inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131-138.
- Donald, F., Kilpatrick, K., Reid, K., Carter, N., Martin-Misener, R., Bryant-Lukosius, D., Harbman, P., Kaasalainen, S., Marshall, D. A., Charbonneau-Smith, R., Donald, E. E., Lloyd, M., Wickson-Griffiths, A., Yost, J., Baxter, P., Sangster-Gormley, E., Hubley, P., Laflamme, C., Campbell-Yeo, M., Price, S., Boyko, J., & DiCenso, A. (2014). A systematic review of the cost-effectiveness of nurse practitioners and clinical nurse specialists: what is the quality of the evidence? *Nursing Research and Practice*, 2014, 896587.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Hakvoort, L., Dikken, J., Cramer-Kruit, J., Nieuwenhuyzen, K. M., van der Schaaf, M., & Schuurmans, M. (2022). Factors that influence continuing professional development over a nursing career: a scoping review. *Nurse Education in Practice*, 65, 103481.
- Huang, L., Liu, M., Leung, A. Y. M., Zhang, J.-E., Deng, R., Dai, H., & He, B. (2025). Exploring the influencing factors of experienced nurses' retention behaviour: a qualitative study based on the COM-B model. *Journal of Advanced Nursing*, 81(7), 4122-4135.
- Kuboa, Y., Hatonob, Y., Kuboc, T., et al. (2016). Development of the career anchors scale among occupational health nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*, 58(6), 519-533.
- Kallio, H., Liljeroos, H., Koivunen, M., Kuusisto, A., Hult, M., & Kangasniemi, M. (2024). Organizational support for nurses' career planning and development: a scoping review. *Journal of Nursing Management*, 2024(1), 8296762.
- Lewandowski, W., & Adamle, K. (2009). Substantive areas of clinical nurse specialist practice: a comprehensive review of the literature. *Clinical Nurse Specialist CNS*, 23(2), 73-90.
- Lou, J. H., Yu, H. Y., & Chen, S. H. (2010). Factors affecting the career development of male nurses: a structural equation model. *Journal of Advanced Nursing*, 66(4), 900-910.
- Luo, Y., Chen, Y., & Feng, M. (2025). The perception of career planning and development among senior clinical nurses: a qualitative analysis. *International Nursing Review*, 72(3), e70050.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *Fewer young people want to become nurses in half of OECD countries* (Health Policy Studies). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e6612040-en>
- Polat, Ş., Sevim, T. Y., & Şen, H. T. (2025). The effect of nurses' individual and occupational characteristics and perceptions of hierarchical career plateau on their turnover intention: a cross-sectional study. *PloS One*, 20(4), e0316895.
- Rawl, S. M., & Peterson, L. M. (1992). Nursing education administrators: level of career development and mentoring. *Journal of Professional Nursing*, 8(3), 161.
- Savickas, M. L. (1984). Construction and validation of a physician career development inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 25(2), 106-123.
- Sousa-Ribeiro, M., Lindfors, P., & Knudsen, K. (2022). Sustainable working life in intensive care: a qualitative study of older nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6130.
- Tsai, H.-J., & Tsou, M.-T. (2022). Age, sex, and profession difference among health care workers with burnout and metabolic syndrome in taiwan tertiary hospital—a cross-section study. *Frontiers in Medicine*, 9.
- Tussing, T. E., Chipps, E., & Tornwall, J. (2024). Generational differences in the nursing workforce: strategies for nurse leaders. *Nurse Leader*, 22(5), 602-608.
- Unsworth, J., Greene, K., Ali, P., Lillebø, G., & Mazilu, D. C. (2024). Advanced practice nurse roles in Europe: implementation challenges, progress and lessons learnt. *International Nursing Review*, 71(2), 299-308.
- Yang, W.-N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: a review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 286-302.