



PELAKSANAAN *CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT* (CPD) DENGAN PROFESIONALISME SEBAGAI UPAYA KEPASTIAN JENJANG KARIR PERAWAT

Jenny Latief*, Isna Faradiba Putri, Yunita Nurmalasari, Hapsah, Chintia Seftiani

Rumah Sakit Pendidikan Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan No.Km. 10, Tamalanrea, Makassar, Sulawesi Selatan 90245, Indonesia

*jenny_latief@yahoo.com

ABSTRAK

CPD merupakan proses yang harus dilakukan oleh setiap individu perawat dalam rangka mempertahankan dan memperbaharui perkembangan pelayanan kesehatan melalui penetapan standar yang tinggi dari praktik profesional. CPD adalah serangkaian kegiatan dan bagian dari proses jenjang karir perawat di Rumah sakit karena dengan CPD perawat dapat meningkatkan kepuasan dalam melayani pasien, meningkatkan pengetahuan dan skill serta mendukung profesionalisme dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan CPD dengan profesionalitas perawat sebagai bentuk dan upaya mendukung kepastian karir perawat. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional. Pengumpulan data dengan kuesioner dan teknik pengambilan sampel yakni total purposive sampling dengan jumlah sampel 141. Penelitian ini dilaksanakan di RS Unhas Makassar pada Juli-November 2024. Hasil Penelitian yakni CPD berhubungan dengan profesionalisme perawat dengan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,005$ artinya tersapat hubungan secara statistik.

Kata kunci: continuing professional development (CPD); jenjang karir; profesional

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE IMPLEMENTATION OF CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) AND PROFESSIONALISM AS AN EFFORT TO CERTAIN NURSES' CAREER LEVEL

ABSTRACT

CPD is a process that must be carried out by each individual nurse in order to maintain and update the development of health services through setting high standards of professional practice. CPD is a series of activities and part of the career path process of nurses in hospitals because with CPD nurses can increase satisfaction in serving patients, increase knowledge and skills and support professionalism in carrying out nursing care to patients. Therefore, this study aims to analyze the relationship between CPD and nurses' professionalism as a form and effort to support nurses' career certainty. This study used a cross-sectional design. Data collection with questionnaires and sampling techniques namely purposive sampling. This research was conducted at Unhas Hospital Makassar in July-November 2024. The results of the study showed that CPD was related to nurse professionalism with a $p\text{-value of } 0.000 < 0.005$, meaning that there was a statistical relationship.

Keywords: career path; continuing professional development (CPD); professional

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) dalam laporannya menyebut tenaga Perawat di layanan kesehatan merupakan populasi terbesar, persentasenya sebanyak 60% (WHO, 2020) ini didukung oleh data Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan Republik Indonesia SISDMK, perawat mencapai 673.228 orang atau sekitar 40% dari total tenaga kesehatan di Indonesia (Kemenkes RI, 2024). Dominasi jumlah diharapkan berbanding lurus dengan program peningkatan kualitas, profesionalitas dan kepastian karir perawat, meskipun sebagian besar layanan kesehatan diukur berdasarkan data medis klinis namun tidak lengkap jika indikator perawatan diabaikan, apalagi peran perawat sangat strategis memimpin promosi

dan praktik berbasis bukti serta bertanggung jawab menjaga kualitas layanan pada pasien dan mencegah terjadinya miss care (Bianchi et al., 2018; Boamah, 2018; Labrague et al., 2020). Kualitas layanan bisa diamati dari beberapa sudut pandang, mulai dari kepuasan pasien sampai peran sumber daya manusia (SDM) yang profesional (Aiken et al., 2018). SDM menjadi kunci keberhasilan mengelola sistem, tingkatan profesionalitas SDM pada layanan kesehatan dapat dijadikan indikator pembelajaran secara terus menerus diupdate dan Continuing Professional Development (CPD) dijalani dengan baik (Mlambo et al., 2021). CPD dilakukan secara profesional pada perawat dan juga sebagai strategi menghadirkan layanan kesehatan efektif dan relevan sesuai dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) (Baloyi & Mtshali, 2018).

Peran SDM perawat juga berkontribusi pada kendali mutu dan kendali biaya (KMKB), namun sebelum itu, hal lain juga mesti diperhatikan (Woodward & Willgerodt, 2022) yakni kekhawatiran WHO terhadap kekurangan perawat secara global. Angka kebutuhan tenaga perawat diperkirakan melebihi 12,9 juta orang sampai tahun 2035 akibat permintaan sangat tinggi baik, fenomena ini sekaligus memicu masalah global (Marcé et al., 2018). Berbagai negara di Dunia mengidentifikasi kecenderungan perawat untuk meninggalkan profesinya di tahun pertama sampai ketiga, data terbaru melaporkan sekitar 23% perawat bermaksud meninggalkan posisinya dan 29% sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan posisinya dalam 6 bulan ke depan di Amerika (American Nurses Foundation, 2022). Kebutuhan perawat di Swiss misalnya permintaan perawat sangat membludak sedangkan tenaga sangat terbatas, akibatnya perusahaan bersaing dalam merekrut perawat (Maejima et al., 2021). Di Amerika, dibutuhkan sekitar 275.000 perawat baru hingga 2030 meskipun di negara ini terdapat sekitar 3,9 juta perawat dari total 30 juta perawat dunia. (Woodward & Willgerodt, 2022).

Ancaman kekurangan perawat dimasa depan diakibatkan karena ketidakpastian karir mereka, ditambah lagi saat ini layanan kesehatan membutuhkan tenaga perawat yang siap bekerja atau arti lain ahli dibidangnya sehingga tidak ada pilihan kecuali merencanakan karir perawat dengan sebaik baiknya (Hanggli & Hirschi, 2022), dan melalui Jenjang karir (Wang et al., 2018). Pengenalan jenjang karir sebenarnya sejak di bangku universitas atau paling tidak sejak menjadi perawat baru (Alboliteh et al., 2022). Program jenjang karir memang sedikit berbeda setiap negara, the career efficacy enhancement program di negara Korea terbukti dapat meningkatkan keputusan karir dan self efficacy (Jung & Yoo, 2020).

Negara Amerika jenjang karir secara rinci mulai dari tahap earn degree, get licence, secure nursing job, pursue advanced certification. Di kawasan Asia yakni negara Korea, jenjang karir perawat dimulai sejak tahun 2003 (Ahn & Choi, 2023) dan Indonesia sendiri Perjalanan karir perawat sudah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 40 tahun 2017 mengenai pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis (Kemenkes RI, 2017). Profesionalisme bagi perawat baru adalah fokus utama dan tujuan jenjang karir karena dengan profesionalisme perawat dapat meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi dan menyempurnakan keterampilan klinis (Hakvoort et al., 2022; McDonald & Ward-Smith, 2012). Perawat membutuhkan itu semua sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada pasien dan didapatkan melalui Continuing Professional Development (CPD) yang menjadi bagian dari jenjang karir (Oyetunde & Oluwafunke, 2015).

Jenjang karir mengelola sumber daya manusia yang sistematis dengan menggunakan metode strategis untuk meningkatkan kualitas perawatan pasien, mendapatkan pengakuan, penghargaan dan kompetensi selanjutnya di istilahkan dengan jenjang karir profesional (Kim et al., 2017). Kerangka jenjang karir dimulai dari fase PRE-ENTRY, INCOMER sampai pada

tahap INSIDER. Tahapan penempatan berdasarkan level Pendidikan dikategorikan sebagai PRE-ENTRY, dilanjutkan dengan INCOMER yakni mulai bekerja atau fase transisi baik sebagai lulusan baru maupun yang telah berpengalaman dan fase terakhir yakni INSIDER yaitu sebagai profesional yang bekerja di bidangnya. Penelitian Jokiniemi (2020) membuat rancangan jenjang karir *Registered Nurse (RN)* sampai menjadi *Advance Practice Nurse (APN)* dengan teknik *The evidence informed policy and practice pathway framework was utilized*. Hasil penelitian terbukti dengan pendekatan ini terjadi peningkatan kesadaran, pengakuan, dan implementasi peran perawat baru perawat dalam pelayanan kesehatan, namun pakar dan metode yang digunakan masih perlu disempurnakan.

Penelitian di Indonesia juga mencatat manfaat dari sistem jenjang karir kaitanya dengan profesional perawat, antara lain peningkatan karir, pengembangan pendidikan sampai pada kesadaran tugas, lainnya juga melaporkan korelasi positif CPD yang terintegrasi dengan jenjang karir dapat meningkatkan kepuasan perawat, komitmen profesional perawat dan mencegah turnover. Jenjang karir ini adalah kunci kesuksesan, seorang perawat dengan jenjang karir sudah dapat membangun sistem perencanaan karir, mulai dari pendidikan, proses sertifikasi dan pelatihan serta perencanaan sertifikasi lanjut yang lebih spesifik . Meskipun aturan dan manfaat jenjang karir sangat jelas namun pada pelaksanaan program ini terkendala banyak hambatan, mulai dari aturan organisasi sampai pada komitmen perawat sendiri untuk menjalani jenjang karir. Otoritas seorang perawat dalam menentukan karirnya erat dengan profesionalisme dalam bekerja sehingga penelitian yang melihat hubungan serta menganalisis hubungan pelaksanaan jenjang karir bagi perawat di rumah sakit dengan profesionalisme perawat.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* untuk mengidentifikasi hubungan CPD dengan profesionalitas perawat. Penelitian dilakukan di RS Unhas pada 141 perawat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Melalui aplikasi *google form*. Hasil uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan nilai cronbach alpa 0.9.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	21,3
Perempuan	111	78,7
Usia		
28 Tahun	3	2,1
29 Tahun	4	2,8
30 Tahun	12	8,5
31 Tahun	10	7,1
32 Tahun	9	6,4
33 Tahun	11	7,8
34 Tahun	17	12,1
35 Tahun	22	15,6
36 Tahun	23	16,3
37 Tahun	8	5,7
38 Tahun	12	8,5
39 Tahun	6	4,3
40 Tahun	3	2,1
51 Tahun	1	0,7

Karakteristik Responden	f	%
Tingkat Pendidikan		
D3	16	11,3
Ners	108	76,6
S2	16	11,3
Spesialis	1	0,7
Status Pernikahan		
Belum Menikah	35	24,8
Menikah	106	75,2
Unit Kerja		
<i>Critical Care</i> (NICU, ICU, Emergency)	25	17,7
Emergency	13	9,2
Kamar Bedah	25	17,7
Rawat Inap	35	24,8
Rawat Jalan	25	17,7
Rawat Khusus (Dialis, Kemoterapi)	18	12,8
Lama Kerja		
> 2 Tahun	1	0,7
3-4 Tahun	4	2,8
5-6 Tahun	34	24,1
7-8 Tahun	7	5
> 8 Tahun	95	67,4
Jabatan		
Kepala Ruangan	10	7,1
Perawat Pelaksana	120	85,1
Perawat Primer/Ketua Tim	11	7,8
Status Kepegawaian		
ASN PNS	22	15,6
ASN PPPK	32	22,7
NPT	35	24,8
NPTT	52	36,9
Level PK Perawat		
PK 2	60	42,6
PK 3	81	57,4

Berdasarkan karakteristik responden bahwa responden terdiri dari mayoritas perempuan (79%) dengan rentang usia terbesar antara 29 hingga 39 tahun (91,6%). Tingkat pendidikan sebagian besar berada pada level Ners (77%), dan mayoritas pegawai berstatus menikah (75%). Dari segi unit kerja, distribusi relatif merata, dengan Rawat Inap sebagai unit terbesar (25%), diikuti oleh unit Critical Care, Kamar Bedah, dan Rawat Jalan. Dalam hal lama kerja, mayoritas tenaga kerja telah bekerja lebih dari 8 tahun (67%), yang menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi. Sebagian besar jabatan adalah perawat pelaksana (85%), dan status kepegawaian didominasi oleh pegawai NPTT (37%). Sementara itu, berdasarkan level PK perawat, sebagian besar responden berada pada level perawat PK 3 (58%).

Tabel 2.

Gambaran Kategori Motivasi Perawat Melakukan CPD, Kondisi yang Mendukung Perawat Mengikuti CPD, Pentingnya Kegiatan CPD Bagi Perawat dan CPD yang Telah Dilakukan Oleh Perawat

Kategori	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivasi Perawat Mengikuti CPD	1	0,7	0	0	48	34	92	65,2
Kondisi yang Mendukung Perawat Mengikuti CPD	5	3,5	48	34	71	50,4	17	12,2
Pentingnya Mengikuti CPD Bagi Kompetensi Perawat	0	0	1	0,7	75	53,2	65	46,1
Kegiatan CPD yang Telah Dilakukan Perawat	25	17,7	88	62,4	27	19,1	1	0,7

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa motivasi perawat mengikuti CPD Sangat Tinggi sebanyak 92 (65,2%), kondisi yang mendukung perawat mengikuti CPD kategori Sedang 48 (34%), pentingnya

mengikuti CPD bagi kompetensi perawat kategori Tinggi 75 (53,1%) dan kegiatan CPD yang telah dilakukan perawat kategori Sedang 88 (62,4%).

Tabel 3.
Gambaran Pelaksanaan CPD Perawat

Kategori	Pelaksanaan CPD Perawat	
	f	%
Rendah	0	0
Sedang	14	9,9
Tinggi	117	83
Sangat Tinggi	10	7,1

Berdasarkan tabel 3. Menunjukkan bahwa gambaran pelaksanaan CPD perawat berada pada kategori tinggi sebanyak 117 (83%).

Tabel 4.
Gambaran *Nursing Professional Value*

Kategori	Pelaksanaan CPD Perawat	
	f	%
Rendah	0	0
Sedang	1	0,7
Tinggi	48	34
Sangat Tinggi	92	65,2

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa *Nursing Value* terbanyak berada pada kategori Sangat Tinggi sebanyak 92 (65,2%).

Tabel 5.
Analisis Hubungan Pelaksanaan CPD Perawat dengan *Nursing Professional Value*

Variabel	<i>Nursing Professional Value</i>						p value
	Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		
Pelaksanaan CPD Perawat	f	%	f	%	f	%	
Sedang	1	0,7	1	0,7	12	8,5	0,000
Tinggi	0	0	47	40,2	70	59,8	
Sangat Tinggi	0	0	0	0	10	7,1	

Berdasarkan tabel 5. Diketahui bahwa ketika pelaksanaan CPD Perawat Tinggi maka akan diikuti dengan kenaikan *nursing professional value* sangat tinggi yaitu 70 (59,8%). Kemudian uji *chi-square* didapatkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat hubungan signifikan antara pelaksanaan CPD Perawat dengan *nursing professional value*

PEMBAHASAN

Profesionalisme bagi perawat baru adalah fokus utama dan tujuan jenjang karir karena dengan profesionalisme perawat dapat meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi dan menyempurnakan keterampilan klinis (Hakvoort et al., 2022; McDonald & Ward-Smith, 2012). Perawat membutuhkan itu semua sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada pasien yang didapatkan melalui Continuing Professional Development (CPD) yang menjadi bagian dari jenjang karir (Oyetunde & Oluwafunke, 2015).

Gambaran Pelaksanaan CPD Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan CPD di rumah sakit pendidikan Unhas tinggi dengan nilai presentasi 83%, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Perawat menyadari pentingnya pelaksanaan CPD. CPD dilakukan didasari karena dua hal yakni adanya gap kompetensi dan perkembangan ilmu pengetahuan (Permenkes, 2017). Pelaksanaan CPD penting untuk mengupgrade keilmuan tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan layanan (Vázquez-Calatayud et al., 2021).

Hubungan Pelaksanaan CPD dengan Profesionalisme

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan juga bahwa memang CPD yang dilakukan oleh perawat memiliki hubungan secara statistik dengan profesionalisme dengan nilai P-value 0,000 artinya terdapat hubungan yang bermakna. Hasil penelitian ini sejalan dengan riset Hakvoort et al. (2022) yang mengungkapkan bahwa pelaksanaan CPD berkaitan erat dengan tingkat profesionalisme perawat menjalankan tugas. CPD pada perawat juga merupakan bagian dari proses jenjang karir, dimana perawat yang mengikuti CPD secara langsung meningkatkan pengetahuannya (Kemenkes, 2023). CPD sendiri merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap individu perawat dalam rangka mempertahankan dan memperbaharui perkembangan pelayanan kesehatan melalui penetapan standar yang tinggi dari praktik profesional (Permenkes, 2017). Peningkatan profesionalitas kerja melalui kegiatan CPD juga sebagai penunjang karir dan masa depan perawat (King et al., 2021; Price & Reichert, 2017). Perawat yang melaksanakan CPD pastinya dapat memetakan kebutuhan kompetensi sehingga proses perjalanan karirnya dapat berjalan sesuai dengan harapan.

SIMPULAN

Partisipasi perawat dalam mengikuti CPD di Rumah sakit UNHAS tinggi. Tingginya keinginan Perawat untuk terlibat CPD berhubungan dengan profesionalismenya dengan begitu mereka dapat merencanakan karir dengan baik.

REFERENCES

- Ahn, Y. S., & Choi, J. S. (2023). Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(1), 195–201. <https://doi.org/10.1002/nop2.1294>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Ball, J., Bruyneel, L., Rafferty, A. M., & Griffiths, P. (2018). Patient satisfaction with hospital care and nurses in England: An observational study. *BMJ Open*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019189>
- Alboliteh, M., Grande, R. A. N., Berdida, D. J. E., Villagrancia, H. N., Raguindin, S. M., & AlAbd, A. M. A. (2022). Parental authority as a mediator between career decision-making self-efficacy, career decision ambiguity tolerance, and career choice of nursing students: A path analysis. *Journal of Professional Nursing: Official Journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 42, 178–186. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.07.003>
- American Nurses Foundation. (2022). COVID-19 Two-Year Impact Assessment Survey. *Pulse on the Nation's Nurses Survey Series, March*.
- Baloyi, O. B., & Mtshali, N. G. (2018). Developing clinical reasoning skills in an undergraduate midwifery program: A grounded theory inquiry. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 8, 98–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijans.2018.04.002>
- Bianchi, M., Bagnasco, A., Bressan, V., Barisone, M., Timmins, F., Rossi, S., Pellegrini, R., Aleo, G., & Sasso, L. (2018). A review of the role of nurse leadership in promoting and sustaining evidence-based practice. *Journal of Nursing Management*, 26(8), 918–932. <https://doi.org/10.1111/jonm.12638>
- Boamah, S. (2018). Linking Nurses' Clinical Leadership to Patient Care Quality: The Role of Transformational Leadership and Workplace Empowerment. *Canadian Journal of Nursing Research*, 50(1), 9–19. <https://doi.org/10.1177/0844562117732490>

- Hakvoort, L., Dikken, J., Cramer-Kruit, J., van 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103481>
- Hanggli, M., & Hirschi, A. (2022). Career Adaptability and Career Success. *Journal of Personnel Psychology*, 21(3), 115–124. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000292>
- Jung, Y.-M., & Yoo, I.-Y. (2020). The effectiveness of a career efficacy enhancement program for KOREAN nursing students: A quasi-experimental study. *Nurse Education Today*, 89, 104423. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104423>
- Kemenkes RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. 11.
- Kemenkes RI. (2024). *Profil Tenaga Kesehatan*. <https://satusihat.kemkes.go.id/data/dashboard/c8b80eb9-07bd-4ac9-82c9-13993a360a34>
- Kim, Y. H., Jung, Y. S., Min, J., Song, E. Y., Ok, J. H., Lim, C., Kim, K., & Kim, J. S. (2017). Development and validation of a nursing professionalism evaluation model in a career ladder system. *PLoS ONE*, 12(10), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0186310>
- King, R., Taylor, B., Talpur, A., Jackson, C., Manley, K., Ashby, N., Tod, A., Ryan, T., Wood, E., Senek, M., & Robertson, S. (2021). Factors that optimise the impact of continuing professional development in nursing: A rapid evidence review. *Nurse education today*, 98, 104652. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104652>
- Labrague, L. J., los Santos, J. A. A. De, Tsaras, K., Galabay, J. R., Falguera, C. C., Rosales, R. A., & Firmo, C. N. (2020). The association of nurse caring behaviours on missed nursing care, adverse patient events, and perceived quality of care: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:204952498>
- Maejima, S., Ohta, R., & Sano, C. (2021). The implementation of a clinical ladder in rural japanese nursing education: Effectiveness and challenges. *Healthcare (Switzerland)*, 9(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/healthcare9040469>
- Marć, M. S., Bartosiewicz, A., Burzyńska, J., Chmiel, Z., & Januszewicz, P. (2018). A nursing shortage – a prospect of global and local policies. *International Nursing Review*, 66, 9–16. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:51710459>
- McDonald, A. W., & Ward-Smith, P. (2012). A review of evidence-based strategies to retain graduate nurses in the profession. *Journal for Nurses in Staff Development: JNSD: Official Journal of the National Nursing Staff Development Organization*, 28(1), E16–20. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e318240a740>
- Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nursing*, 20(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
- Oyetunde, M. O., & Oluwafunke, K. I. (2015). Professional Development and Career Pathway in Nursing. *International Journal of Sciences*, 4(06), 92–104. <https://www.ijsciences.com/pub/article/615%0Ahttps://doi.org/%0Ahttps://www.ijsciences.com/pub/pdf/V4201506615.pdf>

- Price, S., & Reichert, C. (2017). The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Administrative Sciences*, 7(2), 17. <https://www.mdpi.com/2076-3387/7/2/17>
- Vázquez-Calatayud, M., Errasti-Ibarrondo, B., & Choperena, A. (2021). Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. *Nurse Educ Pract*, 50, 102963. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>
- Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R. L., & Zhang, Y. (2018). Influence of Social Support and Self-Efficacy on Resilience of Early Career Registered Nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 40, 648–664. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:44259806>
- WHO. (2020). *World ' S Nursing : Investing in education, Job and Leadership*.
- Woodward, K. F., & Willgerodt, M. (2022). A systematic review of registered nurse turnover and retention in the United States. *Nursing Outlook*, 70(4), 664–678. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.04.005>