

护理管理者职业成长现状及影响因素研究

何细飞¹, 陈羽双¹, 刘清华¹, 王晓¹, 金晓露¹, 兰红珍²

摘要: **目的** 了解护理管理者职业成长现状, 探索其影响因素, 为医院管理者采取措施提升护理管理者职业成长提供参考。 **方法** 采取方便抽样法, 选取山西省、湖北省和江西省 10 所医院的护理管理者进行问卷调查, 调查工具为职业成长量表、知觉压力量表、专业实践环境量表以及工作家庭冲突量表。 **结果** 有效调查护理管理者 419 人。护理管理者职业成长得分为 (59.63 ± 9.10) 分, 职业成长得分与专业实践环境得分呈显著正相关, 与知觉压力、工作家庭冲突得分呈显著负相关 (均 $P < 0.05$)。多元线性回归分析结果显示, 职业生涯满意度, 专业实践环境中的充足人力和物力、构建安全文化环境、和医生之间的关系维度, 工作家庭冲突中的行为冲突维度是护理管理者职业成长的影响因素 (均 $P < 0.05$)。 **结论** 护理管理者职业成长处于中等偏上水平, 医院管理者可通过提升护理管理者职业生涯满意度、改善专业实践环境, 减少行为冲突方面制定干预策略, 以进一步提升护理管理者职业成长。

关键词: 护理管理者; 职业成长; 知觉压力; 专业实践环境; 工作家庭冲突; 安全文化环境; 职业生涯; 护理管理

中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.11.069

Study on career growth in nursing managers and the influencing factors He Xifei,

Chen Yushuang, Liu Qinghua, Wang Xiao, Jin Xiaolu, Lan Hongzhen. Department of Internal Medicine, Tongji Hospital Affiliated to Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

Abstract: **Objective** To investigate and analyze the current situation of career growth and its influencing factors in nursing managers, and provide a reference for hospital managers to take measures to enhance their career growth. **Methods** Nursing managers from 10 hospitals in Hubei, Shanxi, and Jiangxi provinces were selected. A cross-sectional survey was conducted using the general information questionnaire, the Career Growth Scale, the Nurse Manager Practice Environment Scale, the Perceived Stress Scale and the work-Family Conflict Scale, and the influencing factors were analyzed using multiple linear regression analysis. **Results** A total of 419 valid questionnaires were collected. The career growth score of nursing managers was (59.63 ± 9.10) points. The career growth was positively correlated with practice environment, and negatively correlated with perceived stress and work family conflict (both $P < 0.05$). Multivariate regression analysis showed that career satisfaction status, adequate human and material resources, building a safe cultural environment, relationship with physicians, and behavioral conflicts were factors influencing career growth of nursing managers. **Conclusion** The score of career growth in nursing managers was at a relatively high level, and hospital managers should develop intervention strategies to further enhance career growth of nursing managers by enhancing their career satisfaction, improving their professional practice environment, and reducing behavioral conflicts.

Keywords: nursing managers; career growth; perceived stress; professional practice environment; work family conflict; safety culture environment; career; nursing management

护理管理者是卫生事业管理的重要组成部分, 其专业能力、管理水平和思想素质决定了临床护理队伍的水平 and 护理服务质量^[1]。职业成长概念的研究主要源于管理学领域, 在护理学领域是指个人在组织内专业能力的提升与发展^[2]。护理管理者的职业成长直接影响着其职业认同感、心理健康和工作积极性, 而良好的职业成长环境对于培养优质护理队伍、吸引护士加入至关重要^[3]。研究表明, 职业成长与人口学特征、专业实践环境、职业压力及社会家

庭因素密切相关, 且对稳定人才队伍、提升人才质量具有重要积极作用, 对其进行深入研究必将成为今后护理人力资源开发的新趋势^[4-7]。目前国内外研究较少对护理人员的职业成长进行测评, 现有研究集中在普通护士的职业成长^[8]。护理管理者职业成长影响患者结局、护士结局和组织结局, 对于护理质量提升、护理专业发展具有重要作用。因此, 本研究调查护理管理者的职业成长现状并探讨其影响因素, 旨在为医院管理者采取措施提升护理管理者职业成长提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法, 于 2023 年 8 月选取湖北、江西和山西 3 个省共 10 所医院的护理管理者为调查对象。纳入标准: ①担任护理管理者 (包含护士长、科护士长、总护士长、护理部正副主任) 时间 ≥ 12 个月的在岗人员; ②知情同意, 自愿参与本次研究。

作者单位: 华中科技大学同济医学院附属同济医院 1. 内科 2. 综合医疗科 (湖北 武汉, 430030)

何细飞: 女, 硕士, 副主任护师, 总护士长, 26817600@qq.com

通信作者: 兰红珍, 1718606032@qq.com

科研项目: 华中科技大学同济医学院附属同济医院科研基金项目 (2021D01)

收稿: 2024-01-22; 修回: 2024-03-29

排除标准:①调查期间因休假、进修未在岗。依据 Kendall 样本量估算法^[9],本研究问卷自变量 26 个(包括一般资料变量与量表维度变量),以变量数的 10~20 倍估计样本量,考虑 10% 的样本流失率,样本量应为 289~578。本研究最终纳入 419 人。本研究通过本院伦理委员会审核(TJ-IRB20230845)。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①社会人口学资料调查表。课题组自行设计,内容包括年龄、性别、医院等级、最高学历、职称、工作年限、担任护理管理者年限、婚姻状况、每周工作时间、任职期间是否承担教学工作、任职期间是否到上级医院进修、发表核心期刊论文数量、子女数量、职业生涯满意度、自评性格以及护理管理培训次数等。②职业成长量表。该量表由翁清雄^[10]编制,包括 15 个条目,有 3 维度和 4 维度 2 种应用方式,对于职业相对稳定、工作单位固定的人群,更适合使用 3 维度量表(职业目标进展、职业能力发展、组织回报增长)。本研究采用 3 维度量表。条目采用 Likert 5 级计分法,从“非常不符合”至“非常符合”依次计 1~5 分,总分 15~75 分,得分越高表示职业成长状况越好。量表总 Cronbach's α 系数为 0.926。③护理管理者专业实践环境量表。该量表由 Warshawsky 等^[11]编制,贺美^[12]进行了跨文化调适及信效度评价。该量表包括构建安全文化环境、与护理部主任的关系、文化传承、充足的人力和物力、组织文化建设、和医生之间的关系、和护士之间的关系、公平可控的工作量 8 个维度共 45 个条目。条目采用 Likert 6 级计分法,从“完全不同意”至“完全同意”依次计 1~6 分,总分 45~270 分,分数越高代表受试者的专业实践环境越好。量表总 Cronbach's α 系数为 0.931。④知觉压力量表。该量表由 Cohen 等^[13]研制,杨廷忠^[14]将其引进、翻译和修订。该量表为 2 个维度(感知压力和感知应对能力)共 14 个条目,条目采用 Likert 5 级计分法,“从不、偶尔、有时、经常、总是”依次计 0~4 分,总分 0~56 分,分数越高,表示职业压力水平越高。量表的 Cronbach's α 为 0.78。⑤工作家庭冲突量表^[15]。量表包含 3 个维度(时间冲突、压力冲突和行为冲突)共 18 个条目。条目采用 Likert 5 级计分法,从“非常不同意”至“非常同意”依次计 1~5 分,总分 18~90 分,得分越高,表示工作家庭冲突水平越高。量表总 Cronbach's α 系数为 0.96。

1.2.2 资料收集方法 使用问卷星将问卷制作成电子问卷。取得各级医院护理部主任同意后,通过微信解释研究目的并发放电子问卷的链接及二维码,由护理部主任转发至该院护理管理者微信群,所有调查对象知情同意后方可填写问卷并提交。同一设备限填 1 次。问卷回收后,研究者对问卷填写质量进行筛选,剔除选项一致、填写时间<300 s 的问卷。本研究共回收问卷 446 份,剔除无效问卷 27 份,有效问卷

419 份。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件分析数据。行描述性分析、*t* 检验、方差分析、Pearson 相关性分析、多元线性回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护理管理者一般资料 419 名护理管理者中,来自武汉市 228 人,随州市 78 人,恩施市 34 人,十堰市 12 人,太原市 47 人,南昌市 20 人。男 17 人,女 404 人;年龄 28~56(41.23±6.15)岁;护理工作年限 2~37(19.91±7.71)年;学历为大专及以下 15 人,本科 349 人,硕士及以上 55 人;职称为护师 19 人,主管护师 261 人,副主任护师 132 人,主任护师 7 人;担任护理管理者年限 1~<4 年 114 人,4~<7 年 90 人,7~<10 年 84 人,≥10 年 131 人;无子女 26 人,1 个子女 294 人,≥2 个子女 99 人。

2.2 护理管理者职业成长得分 见表 1。

表 1 护理管理者职业成长得分(*n*=419)
分, $\bar{x} \pm s$

项目	条目数	总分	条目均分
职业成长总分	15	59.63±9.11	3.98±0.61
职业目标进展	4	17.07±2.57	4.27±0.64
职业能力发展	4	18.01±2.25	4.50±0.56
组织回报增长	7	24.55±5.94	3.51±0.85

2.3 护理管理者专业实践环境、知觉压力、工作家庭冲突得分及与职业成长的相关性 见表 2。

表 2 护理管理者专业实践环境、知觉压力、工作家庭冲突得分及与职业成长的相关性(*n*=419)

项目	得分 ($\bar{x} \pm s$)	与职业成长的相关性	
		<i>r</i>	<i>P</i>
专业实践环境	236.72±27.75	0.717	<0.001
构建安全文化环境	79.88±9.29	0.703	<0.001
与护理部主任的关系	32.05±3.95	0.607	<0.001
文化传承	32.32±3.95	0.587	<0.001
充足的人力和物力	18.32±4.22	0.615	<0.001
组织文化建设	21.88±2.48	0.557	<0.001
和医生之间的关系	15.94±2.17	0.598	<0.001
和护士之间的关系	16.48±1.82	0.515	<0.001
公平可控的工作量	19.85±3.69	0.581	<0.001
知觉压力	22.41±7.21	-0.348	<0.001
感知压力	10.53±4.39	-0.330	<0.001
感知应对能力	11.89±6.16	-0.172	<0.001
工作家庭冲突	46.08±12.42	-0.378	<0.001
时间冲突	16.14±4.62	-0.339	<0.001
压力冲突	15.43±4.45	-0.312	<0.001
行为冲突	14.51±5.01	-0.346	<0.001

2.4 护理管理者职业成长的单因素分析 分析结果显示,不同性别、年龄、学历、职称、担任护理管理者年限、养育子女个数的护理管理者职业成长得分比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$),有统计学差异的变量,见表 3。

表 3 护理管理者职业成长的单因素分析

项目	人数	职业成长总分 (分, $\bar{x} \pm s$)	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
医院等级			3.069	0.002
二级	67	56.54±10.22		
三级	352	60.22±8.77		
聘用形式			4.830	0.008
合同制	99	60.43±9.97		
人事代理	121	61.29±8.64		
正式编制	199	58.23±8.75		
发表科研论文(篇)			2.876	0.036
0	145	58.09±9.75		
1~3	187	59.97±8.58		
4~6	36	60.67±8.71		
>6	51	62.06±8.84		
每周工作时间(h)			3.561	0.029
<40	42	61.86±10.09		
40~<60	321	59.79±8.62		
≥60	56	57.07±10.55		
参加护理管理培训(次)			3.387	0.018
0	15	55.87±12.04		
1~3	89	57.72±8.63		
4~10	120	61.16±8.66		
>10	195	59.86±9.17		
职业生涯满意度			36.214	<0.001
不满意*	1	54.00±0.00		
一般	119	53.54±8.81		
满意	256	61.35±7.92		
非常满意	43	66.42±7.40		
自评性格			3.117	0.045
内向	75	57.79±8.34		
不明显	204	59.41±9.19		
外向	140	60.96±9.24		

注: * 不满意仅 1 人,未纳入统计推断分析。

2.5 护理管理者职业成长的多因素分析 以护理管理者职业成长得分为因变量,以单因素分析有统计学意义的变量以及护理管理者专业实践环境量表各维度、知觉压力量表各维度、工作家庭冲突量表各维度得分作为自变量,进行多元线性回归分析,进入回归方程的变量,见表 4。

表 4 护理管理者职业成长影响因素的多元线性回归分析(*n*=419)

项目	β	<i>SE</i>	β'	<i>t</i>	<i>P</i>
常量	8.794	3.389		2.595	0.010
职业生涯满意度	2.354	0.559	0.156	4.214	<0.001
充足的人力和物力	0.507	0.096	0.235	5.308	<0.001
构建安全文化环境	0.353	0.054	0.361	6.601	<0.001
和医生之间的关系	0.538	0.201	0.128	2.684	0.008
行为冲突	-0.129	0.065	-0.071	-1.978	0.049

注:自变量赋值,职业生涯满意度(不满意仅 1 人,未纳入回归分析),一般=1,满意=2,非常满意=3;其余变量均为原值输入。 $R^2=0.569$,调整 $R^2=0.564$; $F=109.062$, $P<0.001$ 。

3 讨论

3.1 护理管理者职业成长水平总体较高 本研究结果显示,护理管理者职业成长整体处于较高水平,职

业成长总分为(59.63±9.11)分,高于近几年护士职业成长研究的结果^[16-19]。分析原因可能为本研究调查对象为护理管理者群体,有研究显示,职务是影响职业成长的重要因素^[19],相较于普通护士,随着职务的提升护理管理者在工作中积累了更多的知识经验和人力资本,能够增加职业认同感和工作成就感,形成对职业成长较好的良性循环。从各维度来看,职业能力发展得分最高为(4.50±0.56)分,其次是职业目标进展、组织回报增长,条目均分分别为(4.27±0.64)分、(3.51±0.85)分。说明护理管理者由于有接触各种复杂工作情境的机会,在实践中强化专业、培养锻炼,职业能力可发展到较高水平。但在组织回报增长方面仍需要医院管理者进行更多的探索,通过合理设置护理管理岗位和组织结构,建立更加科学合理的护理管理者绩效考核、薪酬分配和职称晋升体系,满足护理管理者的职业成长需求。

3.2 护理管理者职业成长的影响因素分析

3.2.1 职业生涯满意度 本研究结果显示,个人因素中职业生涯满意度显著影响护理管理者职业成长($P<0.05$),职业生涯满意度越高,职业成长得分越高。工作满意度是员工的生理与心理两方面对专业实践环境及工作本身的满意感受^[20]。国外已有实证研究表明工作满意度与职业成长相互正向促进^[21]。护理管理者的职业成长是动态化的,应采取策略提升护理管理者职业满意度,注重护理管理者的职业生涯管理,提供多元化的职业成长路径,建立和完善护理管理者成长机制,促进护理人才队伍的科学管理。

3.2.2 专业实践环境 回归分析结果显示,护理管理者专业实践环境量表中,充足的人力和物力、构建安全文化环境、和医生之间的关系 3 个维度正向影响其职业成长(均 $P<0.05$)。护理管理者专业实践环境是影响其工作表现、患者结局及组织效能的重要因素,健康的工作环境有利于其发挥最大的组织能动性,对其形成正确的工作价值观有积极作用^[12]。有研究表明,为护士提供支持性的工作环境,能激发其工作动机,促进其职业成长^[22]。充足的人力和物力、构建安全文化环境、和医生之间的关系正是支持性环境的重要方面,提示医院管理者有必要对护理管理者的工作内容、工作环境进行审视,提供全方位支持,构建良性的护理管理工作环境,减轻护理管理者的职业倦怠,提升职业获益感。

3.2.3 工作家庭关系 本研究结果显示,行为冲突维度显著影响护理管理者职业成长($P<0.05$)。工作与家庭是生活中的两大核心领域,护士经常在工作 and 家庭的需求之间难以平衡。国外研究显示,护士工作家庭冲突处于较高水平,且普通护士经历的工作家庭冲突显著低于护理管理者^[23];工作家庭支持是影

响护士职业成长的影响因素^[19]。本研究中护理管理者工作家庭冲突得分率 51.20%，处于中等水平，护理管理者暴露于工作与家庭的冲突会对家庭健康和社会生产产生负面影响。因此，建议医院管理者创造良好的职业发展和工作环境，实施有效干预措施，如提供工作场所方面的支持，营造良好的团队氛围、实施家庭友好政策，实现个人职业生涯与家庭的共同成长。

4 结论

本研究结果显示，护理管理者职业成长水平较高，职业生涯满意度、充足人力和物力、构建安全文化环境、和医生之间的关系维度、工作家庭冲突影响护理管理者的职业成长。本研究采用便利抽样，虽然研究对象来自 6 个城市的不同级别医院，但样本分布不均衡，代表性有一定局限性。今后的研究可扩大样本量，在样本来源、抽样方法上进一步优化，以获得更为客观的结论。

参考文献：

- [1] 梁宇涵,马敬东.新护士长工作准备度量表的研制及信效度检验[J].中华护理杂志,2022,57(3):325-330.
- [2] Liu J Y, Yang J P, Liu Y H, et al. The use of Career Growth Scale in Chinese nurses: validity and reliability [J]. Int J Nurs Sci, 2015, 2(1): 80-85.
- [3] Chen X, Yue L, Li B, et al. Status and related factors of professional growth among young nursing talents: a cross-sectional study in China [J]. BMC Nurs, 2024, 23(1): 116.
- [4] Weng Q, Zhu L. Individuals' career growth within and across organizations: a review and agenda for future research [J]. J Career Dev, 2020, 47(3): 239-248.
- [5] Warshawsky N E, Wiggins A T, Rayens M K. The influence of the practice environment on nurse managers' job satisfaction and intent to leave [J]. J Nurs Adm, 2016, 46(10): 501-507.
- [6] Weer C H, Greenhaus J H. Managers' assessments of employees' organizational career growth opportunities: the role of extra role performance, work engagement, and perceived organizational commitment [J]. J Career Dev, 2020, 47(3): 280-295.
- [7] Ni Y X, Wu D, Bao Y, et al. Nurses' perceptions of career growth: a qualitative descriptive study [J]. J Adv Nurs, 2022, 78(11): 3795-3805.
- [8] 范文卓,敬洁.护士职业成长的研究进展[J].循证护理, 2022, 8(1): 46-50.
- [9] Memon M A, Ting H, Cheah J H, et al. Sample size for survey research: review and recommendations [J]. J Appl Struct Equat Model, 2020, 4(2): 1-20.
- [10] 翁清雄.职业成长对员工承诺与离职的作用机理研究 [D]. 武汉: 华中科技大学, 2009.
- [11] Warshawsky N E, Rayens M K, Lake S W, et al. The Nurse Manager Practice Environment Scale: development and psychometric testing [J]. J Nurs Adm, 2013, 43(5): 250-257.
- [12] 贺美.护士长工作环境量表的编译评价及实证研究 [D]. 太原: 山西医科大学, 2014.
- [13] Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress [J]. J Health Soc Behav, 1983, 24(4): 385-396.
- [14] 杨廷忠.社会转型中城市人群心理压力研究 [J]. 中华流行病学杂志, 2002, 23(6): 473-475.
- [15] 张禾苗.高中教师工作家庭冲突的影响因素研究 [D]. 北京: 北京师范大学, 2007.
- [16] 宋玉洁,熊欢,黄闻,等.综合性三甲医院护士社会比较倾向与职业成长的关系研究 [J]. 护理学杂志, 2018, 33(12): 55-58.
- [17] 史娇娇,李玉梅.新护士职业成长现状及其影响因素分析 [J]. 上海护理, 2022, 22(12): 24-28.
- [18] 王艳平,祖晓军.急诊科护士建言行为及核心自我评价对其职业成长的影响研究 [J]. 护理学杂志, 2018, 33(14): 63-67.
- [19] 刘世兰.三甲医院本科护士职业成长与护士长领导行为的相关性研究 [D]. 南昌: 南昌大学, 2017.
- [20] 陈永伟,李文蓉,庄佳强.职业成长与工作满意度: 研究述评与展望 [J]. 科技和产业, 2021, 21(10): 175-185.
- [21] Yarbrough S, Martin P, Alfred D, et al. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay [J]. Nurs Ethics, 2017, 24(6): 675-685.
- [22] Wang Y, Zhang L, Tian S, et al. The relationship between work environment and career success among nurses with a master's or doctoral degree: a national cross-sectional study [J]. Int J Nurs Pract, 2019, 25(4): e12743.
- [23] Raffenaud A, Unruh L, Fottler M, et al. A comparative analysis of work-family conflict among staff, managerial, and executive nurses [J]. Nurs Outlook, 2020, 68(2): 231-241.

(本文编辑 赵梅珍)