

护士职业抱负的研究进展

王暘婧^{1,2}, 熊莉娟², 王钰涵^{1,2}, 郭雪琴³, 贺慧瑾^{1,4}

摘要: 综述职业抱负的概念、护士职业抱负的测量工具、护士职业抱负研究现状及影响因素、提高护士职业抱负水平的策略。旨在为护士的职业抱负研究提供参考。

关键词: 护士; 职业抱负; 职业生涯; 职业规划; 护理管理; 影响因素; 综述文献

中图分类号: R47; R192.6; C913.2 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2024.11.123

A review on nurse's career aspiration

Wang Yangjing, Xiong Lijuan, Wang Yuhuan, Guo Xueqin, He Huijin. Nursing School, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

Abstract: This paper introduces the concept of career aspiration, summarizes measurement tools, current research status, influencing factors and strategies to enhance nurses' career aspiration, aiming to provide reference for the research of nurses' career aspiration.

Keywords: nurse; career aspiration; career; career planning; nursing management; influencing factor; review literature

《全球卫生人力资源战略》指出,预计到 2030 年全球将缺少 1 800 万名卫生工作者,护士的短缺问题仍然严峻^[1]。研究发现,缺乏清晰的职业发展规划^[2]、少有职业发展的机会,无法实现自己的抱负是护士离职的重要原因^[3]。职业抱负(Career Aspiration, CA)是个体通过特定的职业发展过程追求职业目标的愿望和意向^[4],反映了其对发展个人职业的渴望程度,与个人积极主动的工作行为和职业导向相关行为密切相关^[5]。护士的职业抱负能够激发个体的工作动机,影响工作形塑,明确职业追求,实现职业的成长和发展^[6],并且对稳定护理队伍和提高护理质量有重要意义^[7]。本文对护士职业抱负的概念、测量工具、现状、影响因素及提升策略等进行综述,旨在为护理管理者制定提高护士职业抱负水平的有效策略提供参考。

1 职业抱负的概念

职业生涯被认为是一个人在不同时间和不同职业中一系列专业角色的演变过程;抱负代表着面向未来的目标,它促使个人投入时间、精力和金钱等资源来实现这些目标^[8]。Gottfredson 的职业抱负理论认为职业抱负是职业选择的维度之一^[9],该理论指出个体的自我概念和对职业的认知共同塑造了对特定职业的偏好,这种偏好会与当下所面临的机会或障碍共同影响个体的职业选择。以上多种因素在某些刺激条件下催生出职业抱负,为未来的职业发展奠定基础。Gray 等^[10]在探讨女性职业选择时发现,渴望在职业生涯中取得进步的人往往会寻求领导和晋升的机会,同时特定的职业发展往往需要个人获得额外的

培训或教育,以胜任职业。因此,该研究者将职业抱负定义为在职业生涯中对领导职位和继续教育的渴望程度。随着研究的不断深入,增加了对成就的渴望这一新的维度^[11],职业抱负的内涵不断得到丰富。

2 职业抱负的测量工具

2.1 职业抱负量表(Career Aspiration Scale, CAS)

该量表由 Gray 等^[10]于 2007 年编制,分为领导能力和成就抱负、继续受教育抱负 2 个维度共 8 个条目,采用 Likert 5 级评分法,“非常不同意”到“非常同意”依次赋值 0~4 分。Wong 等^[12]使用该量表测量护士对于护理管理角色的职业抱负时,量表 Cronbach's α 系数为 0.82。李想^[13]于 2014 年汉化,用于探讨护士长职业抱负与变革型领导行为之间的相关性,测得量表的 Cronbach's α 系数为 0.790;该量表用于测量护士职业抱负现状,均显示良好的信效度^[7,14]。该量表在护理领域应用较为广泛。

2.2 职业抱负量表修订版(Career Aspiration Scale-Revised, CAS-R)

Gregor 等^[11]在职业抱负量表基础上增加了成就抱负这一维度,即“希望成为某一领域的佼佼者或因其成就而得到认可”,并对量表条目进行了补充和调整,最终形成包含 3 个维度共 24 个条目的职业抱负量表修订版,条目采用 Likert 5 级计分法。3 个维度 Cronbach's α 系数 0.81~0.90。石健等^[15]将职业抱负量表修订版进行汉化,并在公立医院职工中进行信效度检验,探讨职业抱负与工作绩效的关系^[16],测得量表 Cronbach's α 系数为 0.933,表明该量表具有较高的内部一致性。这一结果强化了该量表在测量职业抱负方面的可靠性和有效性。

2.3 职业未来展望量表(Career Futures Inventory, CFI)

由 Rottinghaus 等^[17]编制,包括职业适应性、职业乐观和认知知识 3 个维度共 25 个条目,条目采用 Likert 5 级评分法。该量表用于测量护生职业规划现状时, Cronbach's α 系数为 0.88^[18]。该量表在我国护理领域尚未使用,未来可汉化试用,以丰富护

作者单位:1. 华中科技大学同济医学院护理学院(湖北 武汉, 430030);华中科技大学同济医学院附属协和医院 2. 护理部 3. 神经外科;4. 山西省晋城市妇幼保健院

王暘婧:女,硕士在读,学生,1094538389@qq.com

通信作者:熊莉娟, xhxlj@hust.edu.cn

收稿:2023-12-04;修回:2024-03-05

士职业抱负的测量工具。

2.4 主观职业抱负量表(Subjective Occupational Aspiration Scale, SOAS) 由 Han 等^[19] 编制,包括经济回报、权威程度、行动自由、所需教育和所需学术能力 5 个维度共 24 个条目,条目采用 4 级评分法,“非常不同意”到“非常同意”依次赋值 1~4 分。该量表开发时限较短,国内尚未引入此量表,未来研究可将其应用于不同职业人群,探讨量表的信效度,验证在我国文化背景下的适用性。

3 护士职业抱负的研究现状

护士职业抱负在国外研究较早,多以开放问答或是质性访谈的形式,了解护士继续留在护理岗位、甚至追求更高职位的可能性^[20]。国内研究显示,护士的职业抱负处于中等水平^[6,21],与国外研究结果一致^[22];护士长由于在职业发展上已经取得一些成就,获得了更多的发展资源,其职业抱负处于中等偏高水平^[13];医养结合医院工作压力相对较小,且出于国家对养老事业的关注和投入,护士的职业抱负处于高水平^[23];二级甲等医院由于资源有限、发展空间不足等原因,护士的职业抱负水平较低^[14]。以上研究显示,护士的整体职业抱负水平有待进一步提升。目前护士职业抱负水平的研究数量不多,内容比较单一,影响因素的探究不够全面,相关提升策略亟待完善。

4 护士职业抱负的影响因素

4.1 人口学因素 人口学因素主要包括性别、年龄、薪资等。有研究显示,男性护士较女性护士在职业抱负上得分更高^[7],这可能与社会对护士角色女性化的刻板认知有关,使男护士更易得到关注,获取晋升机会。年龄低于 30 岁的护士的职业抱负水平更高^[6],随着年龄的增长,许多护士安于工作现状或是职业发展趋于平稳,缺乏向上动力。薪资是工作最直接的物质回报,与护士的职业压力息息相关^[23],一方面,薪资较低使得护士更加渴望职业快速发展;另一方面,若长期的薪资需求未得到满足,会影响护士的工作积极性,产生职业倦怠,使职业抱负水平下降。

4.2 组织环境因素

4.2.1 工作环境与氛围 安全的工作环境、健康的工作条件是吸引学生群体从事医疗行业的重要原因^[1],工作环境也是护士留在护理行业的决定因素之一,包括物理环境和人文、人际环境等^[24]。工作场所欺凌作为一种职业侵害,影响团队和谐,使工作环境变得压抑,给护士带来负性体验,威胁其身心健康,对工作的满意度下降。谢金娜等^[25] 研究发现,经历过工作场所欺凌的护士的职业抱负水平明显低于未经历过工作场所欺凌的护士。人口老龄化以及生育相关政策的出台,使得相应科室的发展得到了多方面的支持,工作条件改善,如医养结合医院和产科护士的职业抱负水平较高^[6,23]。

4.2.2 科室管理与建设 科室管理是有序开展临床工作的重要保证,包括人力资源管理、机会分配管理、教育培训管理、管理风格等。管理者的领导风格影响

着护士的工作投入与专注度,促使护士职业抱负水平的改变^[26]。赋权是变革型领导的重要特征之一,在护理领域,就是护理管理者给予护士更多的权力去完成任务,这一行为有利于激发护士的主人翁意识,增强其责任感,追求更高的职业高度,职业抱负水平随之上升;带教工作是管理者对护士能力的认可和信任,这一任职需要护士充分掌握相应的护理知识,不断深化对护理工作的认知,在临床护士与带教老师的双重身份下实现职业抱负^[6]。晋升机会和领导力发展机会与个人的职业发展密切相关,是护士积攒工作经验、提升全面素质、实现职业抱负的关键^[20]。

4.3 社会心理因素

4.3.1 个人动机与态度动机 个人动机与态度动机是护士开展工作的驱动力,基于不同动机的具体职业行为必然会有所差异。继续教育动机是护士进行自我专业知识技能提升的重要前提,也是积极规划护理职业生涯的表现^[7],主动进行继续教育的护士对未来的职业发展路径更加清晰,渴望实现的职业抱负水平更高。郭伊莉等^[27] 研究表明,学习动机对于护士的职业抱负具有显著影响。态度影响行为的产生与维持,对待工作本身、护理对象的积极态度有利于护士识别并满足护理对象的需求,改进护理中存在的不足,提高护理质量,推动其职业抱负走上新高度。

4.3.2 职业认同与价值感 职业认同是护士对临床工作的一种积极看法,促使护士更加主动投入到护理服务中,并能激发护士的工作热情^[28],对职业未来发展的期望值增加,职业抱负水平也随之受影响。职业价值感是个体对自身职业的价值判断,对可能取得成就的估计和对所获得社会回报的满意程度^[23]。护士的职业价值感在认知、信念和行为方面都发挥着作用,当护士的职业价值得到自身和外界的认可,其职业获益感水平增加,对于继续留在护理行业、追求更高职业抱负有积极影响。

4.3.3 工作家庭冲突 工作家庭冲突是指护士由于需要完成既定的护理工作任务,而限制了在家庭中的义务履行的一种角色冲突,与情绪衰竭、工作表现、生活质量和职业发展有关^[29]。研究显示,部分护士在面临工作家庭双重角色冲突这一处境时,会涉及到对自己职业发展的重新规划,做出在职业抱负上妥协的决定,优先考虑家庭责任^[30]。

5 护士职业抱负的提升策略

5.1 提供良好工作条件,营造和谐工作氛围 工作条件包括资源条件和组织授权等^[31],丰富的资源支持、适度的赋权授能是护士将理想抱负转化为临床实践强有力支撑。装配齐全的医疗设备,给予护士部分自主权,确保机会公平,能够让护士以此为基础不断感知自己的发展空间,利用现有各种有利条件实现职业抱负;同时,管理者优化排班模式,了解护士的工作生活需求,开展多种形式的交流活动,既可以掌握护士现存的需要和问题,也可以拉近人际关系,营造和谐团结的团队氛围,增强护士的归属感;医院进行安

全文化教育,打造安全的工作环境。通过优化多方面的工作条件,使护士有较好的工作体验,不断追求更高的职业抱负。

5.2 组织职业管理培训,提升护士职业认同 职业管理的主体正在向个体转变,但护士仍需要机构和个人支持来规划其职业生涯并就他们的职业抱负作出决定^[32]。医院可以开设护理管理课程、职业规划培训课程,注重培养护士在面对发展任务和职业意外时的自信心,保持对职业发展的乐观积极态度^[18],深化对生命意义感、工作意义感的认知^[33],提高护士的职业认同感;护理管理者提供学习交流机会,鼓励护士进行继续教育,使护士及时掌握国内外先进知识技术,畅通职业发展路径。有研究指出,既往的领导经验可以影响个人的行动和抱负^[34],提供领导力培训机会,构建领导力教育计划,提高护士领导力自我效能感,可以激发护士的管理抱负,在职业发展上产生更多积极主动的行为。

5.3 多种激励方式结合,激发护士工作动机 双因素理论提出,保健因素和激励因素能够影响个体行为和组织绩效,对人力资源管理至关重要^[35],激励满足可以调动护士的积极主动性,提高心理资本水平,精进业务能力^[36]。激励可以分为物质激励和非物质激励。物质激励通常与外在激励相对应;非物质激励包括组织环境激励、工作条件激励、情感尊重激励、自我实现激励等^[37]。管理者可以通过了解护士的发展兴趣,有针对性地进行帮扶,共同制定发展目标,安排相应的工作内容并且提供资源和情感支持,对护士的进步及时予以反馈,增强其在工作中的成就感,激发内在的工作动力。有关部门出台相关的福利政策,使护士获得合理的薪资和适当的福利待遇,是护士全身心投入工作的重要保障;定期举办竞赛或考核,通过相对被动的方式促使护士不断强化自身的专业知识。结合以上多种形式的激励措施,激发护士的动机,提高护士的工作投入度,实现个体的职业抱负。

6 小结

职业抱负作为一种充满个人取向,展现个人想法的概念,在近近年来开始走进管理领域。现有研究多集中在学生群体对于未来职业发展的期望和抱负方面,仅少量研究对护士职业抱负进行现状调查和简单的影响因素分析,未来可以开展质性研究,或基于具体理论探索更为全面的影响因素,进行多种因素之间的中介效应分析;也可以关注不同阶段的护士,了解护士在整个职业期间职业抱负的变化轨迹,以此为依据针对不同阶段的护士,安排不同的教育课程,保持整体职业抱负水平的稳定,也是维持护理队伍稳定性的新思路;在研究工具上,缺乏评价护士职业抱负水平的特异性工具,今后可以结合我国本土文化和护理专业特点,开发本土化的护理领域职业抱负测量工具,为后续的作用机制探讨、干预实施提供支持。

参考文献:

[1] Guo L, Hau K T. Attracting adolescents to become doc-

tors and nurses; differential importance of personal and environmental factors in 61 economies[J]. *Hum Resour Health*,2023,21(1):40.

[2] 范姜珊,商临萍. 三级民营医院护士离职原因的质性研究[J]. *护理研究*,2021,35(7):1308-1310.

[3] Bahlman-van O W, Malfait S, Huisman-de W G, et al. Nurses' motivations to leave the nursing profession; a qualitative meta-aggregation[J]. *J Adv Nurs*,2023,79(12):4455-4471.

[4] Khampirat B. The relationship between paternal education, self-esteem, resilience, future orientation, and career aspirations[J]. *PLoS One*,2020,15(12):e0243283.

[5] Shi W, Yang J F, Sun T, et al. Do people become more proactive at work as they grow older? Examining the mediating roles of intrinsic motivation, emotional exhaustion, and career aspiration[J]. *Front Psychol*,2023,14:1154861.

[6] 张艳. 临床护士职业抱负现状与相关影响因素分析[J]. *护理实践与研究*,2020,17(4):13-15.

[7] 李洁,张卫红. 三级甲等医院临床护士职业抱负状况及影响因素调查[J]. *护理研究*,2018,32(1):153-155.

[8] Kang L S, Kaur G. Contextual support and career aspirations of working women[J]. *South Asian Journal of Human Resources Management*,2021,8(1):54-78.

[9] Gottfredson L S. Circumscription and compromise:a developmental theory of occupational aspirations [J]. *J Couns Psychol*,1981,28(6):545-579.

[10] Gray M P, O'Brien K M. Advancing the assessment of women's career choices;the Career Aspiration Scale[J]. *J Career Assess*,2007,15(3):317-337.

[11] Gregor M A, O'Brien K M. Understanding career aspirations among young women;improving instrumentation [J]. *J Career Assess*,2016,24(3):559-572.

[12] Wong C A, Spence L H, Cziraki K. The role of incentives in nurses' aspirations to management roles[J]. *J Nurs Adm*,2014,44(6):362-367.

[13] 李想. 护士长情绪智力、职业抱负与其变革型领导行为的相关性研究[D]. 郑州:郑州大学,2014.

[14] 韩未来,陈芳,谭婷,等. 二甲医院护士自我超越、职业抱负与护士长多元领导风格感知的相关性研究[J]. *护士进修杂志*,2019,34(19):1729-1732.

[15] 石建,王嘉豪,林绵优. 职业抱负量表修订版在公立医院职工中的信效度检验[J]. *中国临床心理学杂志*,2023,31(4):883-885.

[16] 王嘉豪,林绵优,黄巾人,等. 公立医院职工职业抱负与工作绩效的关系:心理资本的中介作用[J]. *中国临床心理学杂志*,2023,31(4):1019-1022.

[17] Rottinghaus P J, Day S X, Borgen F H. The Career Futures Inventory;a measure of career-related adaptability and optimism[J]. *J Career Assess*,2005,13(1):3-24.

[18] Cingol N, Karakas M. Effect of the management in nursing course on students' time management and career planning attitudes;a single-group pre-test post-test study [J]. *Nurse Educ Today*,2023,125:105797.

[19] Han H, Rojewski J W, Kwak M, et al. Development and validation of the Subjective Occupational Aspiration Scale using a Rasch Model Approach[J]. *J Career Dev*,

2019,46(6):670-691.

[20] Wong C A, Laschinger H K, Macdonald-Rencz S, et al. Part 2:nurses' career aspirations to management roles: qualitative findings from a national study of Canadian nurses[J]. J Nurs Manag,2013,21(2):231-241.

[21] 李洁. 临床护士职业抱负现状及其影响因素研究[D]. 唐山:华北理工大学,2018.

[22] Cziraki K, Read E, Spence L H, et al. Nurses' leadership self-efficacy, motivation, and career aspirations[J]. Leadersh Health Serv (Bradf Engl),2018,31(1):47-61.

[23] 杨良琴,刘晓楚,鞠梅. 医养结合养老机构护士职业抱负现状及影响因素分析[J]. 广西医学,2019,41(24):3213-3216.

[24] 蔡斯斯,刘于,付洁,等. 护士留职意愿质性研究的 Meta 整合[J]. 护理学杂志,2023,38(19):52-57.

[25] 谢金娜,李金娥,廖思琴,等. 工作场所欺凌对综合医院医务人员职业抱负的影响研究[J]. 职业与健康,2019,35(16):2234-2236.

[26] 陈亚波,魏娜,陈吕添. 护士长多元领导风格管理对骨科护护关系影响的研究[J]. 中医药管理杂志,2020,28(23):88-90.

[27] 郭伊莉,陈瑜,陈蔚臣. 某市中医院护士职业获益感现状及影响因素分析[J]. 护理学报,2019,26(12):10-14.

[28] 张敏,陈庆红. 麻醉科护士职业认同现状及其影响因素分析[J]. 护理学杂志,2023,38(10):50-53.

[29] Al-Hammouri M M, Rababah J A. Work family conflict, family work conflicts and work-related quality of life;the effect of rotating versus fixed shifts[J]. J Clin Nurs,2023,32(15-16):4887-4893.

[30] Ong P, Cong X, Yeo Y, et al. Experiences of nurses managing parenthood and career. A systematic review and meta-synthesis[J]. Int Nurs Rev, 2023. doi: 10. 1111/inr. 12885.

[31] 王钰涵,熊莉娟,郭雪琴,等. 专科护士培训迁移的发展过程及影响因素的质性研究[J]. 护理学杂志,2023,38(18):72-75.

[32] Luck L, Wilkes L, O' Baugh J. Treading the clinical pathway:a qualitative study of advanced practice nurses in a local health district in Australia[J]. BMC Nurs, 2015,14:52.

[33] 徐慧,巢健茜. 南京市临床护士职业认同的潜在剖面分析[J]. 医学与社会,2023,36(6):53-58.

[34] Lartey S A, Montgomery C L, Olson J K, et al. Leadership self-efficacy and nurses' aspiration to leadership:an evolutionary concept analysis[J]. Int J Nurs Stud,2023, 143:104496.

[35] Lee J Y, Lee M H. Structural model of retention intention of nurses in small and medium-sized hospitals:based on Herzberg's motivation-hygiene theory[J]. Healthcare (Basel),2022,10(3):502.

[36] 徐丽芬,李素云,熊莉娟,等. 泌尿外科低年资护士的激励管理研究[J]. 护理学杂志,2021,36(13):62-65.

[37] 冯慧婷,魏晓贤,陈丽金,等. 护理人员非物质激励需求水平与工作积极性相关研究[J]. 中国医院管理,2020,40(1):91-93.

(本文编辑 王菊香)

脑卒中患者社会参与的纵向研究进展

郭鑫¹,石红英²,朱彬彬¹,王帅有¹,李丁丁¹,潘勤³,贾琳婧³,张会敏¹

摘要: 从脑卒中患者社会参与相关概念、纵向研究现状(定量研究、定性研究、时间点选取)、变化趋势(前6个月社会参与改善最大,以后改善幅度趋于稳定)、面临的挑战(重复多次收集资料,耗时长、成本高、失访率高,无法确定最佳研究时间点)等方面进行综述,旨在为开展更高质量的脑卒中患者社会参与纵向研究和针对性干预提供参考。

关键词: 脑卒中; 社会参与; 社会活动; 社会隔离; 纵向研究; 综述文献

中图分类号: R473. 5 **DOI:** 10. 3870/j. issn. 1001-4152. 2024. 11. 126

A review of longitudinal studies on social participation in stroke patients Guo Xin, Shi Hongying, Zhu Shanshan, Wang Shuaiyou, Li Dingding, Pan Qin, Jia Linjing, Zhang Huimin. Nursing School of Xinxiang Medical University, Xinxiang 453003, China

Abstract: This review summarizes the concept of social participation, the status quo of longitudinal research in stroke patients (quantitative research, qualitative research, and time point selection), the trend of change (obvious improvement of social participation was observed in the first 6 months, and then the magnitude of improvement was generally milder), and the challenges (repeated data collection, long time consuming, high cost, high dropout rate, and unable to determine the best research time point). The aim is to provide reference for performing high quality longitudinal research and conducting targeted intervention on social participation of stroke patients.

Keywords: stroke; social participation; social activity; social isolation; longitudinal research; review

作者单位:1. 新乡医学院护理学院(河南 新乡,453003);2. 河南省肿瘤医院;3. 新乡医学院第三附属医院
郭鑫:女,硕士在读,护师,907827461@qq. com
通信作者:张会敏,35290915@qq. com
科研项目:河南省高等学校重点科研项目(23B320002)
收稿:2023-12-16;修回:2024-02-28

脑卒中是我国致死、致残的首位病因^[1],同时也是全世界范围内第二大致死病因和第三大致残病因^[2-3],严重危害人类健康。随着医疗技术的提高,脑卒中病死率下降,致残率却不断攀升,有70%~80%的脑卒中患者因残疾而导致自主活动能力受限,极大