

西部地区本科以上学历护理人员职业规划及影响因素分析

张丹丹¹, 黄新¹, 邓丽君¹, 仝海英¹, 怡萍¹, 刘柳¹, 马艳艳²

摘要:目的 调查西部地区本科以上学历护理人员职业规划现状及影响因素,为护理人力资源管理提供参考。方法 应用一般情况调查表和个人职业规划量表对西部地区 5 个省及自治区的 14 所三级医院 2 704 名护理人员进行调查,并分析护理人员职业规划现状及影响因素。结果 西部地区护理人员职业规划总分为(37.96±8.71)分,各维度条目均分从高到低依次为继续学习、注重关系、确立职业目标及策略、自我展示;学历、工作年限、工作岗位、职称和是否具有专科护士证是护理人员职业生涯规划的影响因素(均 $P < 0.01$)。结论 西部地区护理人员职业规划呈中等水平,医院护理管理者应重视护理人员的继续教育学习,多提供职业发展机会和加强专科护士培养,帮助其尽早树立正确的职业观和发展观,从而更好地适应新时代医院对护理人才的需求。

关键词:护理人员; 学历; 本科; 西部地区; 职业规划; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2020.16.005

Analysis on current situation and influencing factors of career planning among nurses with a bachelor's or higher degree in western China

Zhang Dandan, Huang Xin, Deng Lijun, Tong Haiying, Yi Ping, Liu Liu, Ma Yanyan. Nursing Department, Affiliated Hospital of Qinghai University, Xining 810001, China

Abstract: **Objective** To investigate the current situation and influencing factors of career planning among nurses with a bachelor's or higher degree in western China. **Methods** A total of 2 704 nurses with a bachelor's or higher degree in western China were enrolled to fill out the General Information Questionnaire and the Personal Career Planning Scale by means of field survey to comprehend the current situation and influencing factors of career planning of nursing staff. **Results** The nurses averaged (37.96±8.71) points in career planning. The dimensions were arranged in descending order by dimension scores as follows: continuous learning, focusing on relationships, establishing career goals and strategies, and self-presentation. Educational attainment, years of working, work positions, professional titles and whether being a specialist nurse certificate holder contributed to influence career planning of nursing staff ($P < 0.01$ for all). **Conclusion** Career planning in nursing staff in western China is at medium level. Hospital nursing managers should pay attention to the continuing education and learning of nursing staff, provide more career development opportunities and strengthen the training of specialist nurses, help them establish a correct professional ideology and perspective of development as early as possible, so as to make them better adapt to the needs of hospital in the new era.

Key words: nursing staff; degree; bachelor's degree; western region; career planning; nursing management

护理职业规划是指护理人员对未来发展的主客观进行分析、判断和测定,确定自我事业的奋斗目标,并制定实现这一目标的工作、教育和培训计划,对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排,以实现自我价值的过程^[1]。研究表明,护理人员缺乏职业规划不仅会增加离职率,而且会降低生活满意度和工作成就感^[2]。目前国内对护士职业规划的研究主要针对本专科护理人员、实习生及在校学生,对本科以上学历护理人员的大样本量性研究仍较少。本研究对西部 5 省及自治区 14 所三级医院本科以上学历的护理人员职业规划现状及影响因素进行调

查,报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 选取西部地区 5 省及自治区(陕西省、甘肃省、青海省、宁夏回族自治区、新疆维吾尔自治区)10 所三级甲等综合医院和 4 所三级甲等专科医院护理人员为研究对象。纳入标准:本科以上学历;已取得护士执业资格;工作时间 > 6 个月;知情同意参与本研究。排除标准:实习、进修护士;因病事假不在岗护士。完成本次调查的护士 2 704 人,男 153 人,女 2 551 人;年龄 21~59(29.91±5.40)岁。本科 2 662 人,硕士 42 人;工作年限 1~38(9.90±6.01)年。三级甲等综合医院 1 949 人,三级甲等专科医院 755 人;有配偶 1 617 人,无配偶 1 087 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般情况调查表:自行设计,包括性别、年龄、科室、工作年限、民族、学历、婚姻状况、职称、职务、月收入、是否获得专科护士证书等。②个

作者单位:青海大学附属医院 1. 护理部 2. 科研管理部(青海 西宁, 810001)

张丹丹:女,硕士,护师

通信作者:马艳艳, xnmayanyan@126.com

科研项目:中国科协九大代表 2019 年调研课题

收稿:2020-03-02;修回:2020-05-13

人职业规划量表:该量表由徐艳等^[3]编制,包含确立职业目标及策略(4个条目)、继续学习(4个条目)、注重关系(3个条目)、自我展示(3个条目)4个维度共14个条目,每个条目分为4个等级,符合(4分)、较符合(3分)、较不符合(2分)、不符合(1分),得分范围为14~56分,得分越高代表护理人员的个人职业规划越好。按得分等级划分,>44.8分为优,33.6~44.8分为一般、<33.6分为差;量表总的Cronbach's α 系数为0.848,分半信度系数为0.858,具有较好的内部一致性和跨条目一致性。

1.2.2 调查方法 由研究者将问卷录入问卷星网络技术平台,由青海大学附属医院护理部主任协调,征求各医院护理部同意,于2019年8~9月将问卷二维码以微信方式发送给14所医院护理部负责人,再由其转发给愿意填写问卷且符合纳入标准的护理人员,1周后填写问卷时间截止。研究者在问卷中设置200人和防重复填写限制。10所综合医院分别收回有效问卷195份、197份、196份、197份、190份、196份、197份、195份、190份、196份,4所专科医院提交有效问卷分别为190份、186份、192份、187份,共获取有效问卷2704份。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS22.0软件进行数据分析,行t检验、方差分析、多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 护理人员职业规划情况 护理人员职业规划得分为优785人(29.03%),一般1468人(54.29%),差451人(16.68%)。护理人员职业规划总分及各维度得分,见表1。

表1 护理人员职业规划总分及各维度得分(n=2704)

项目	$\bar{x} \pm s$	
	得分	条目均分
确立职业目标及策略	10.85±3.02	2.71±0.76
继续学习	11.22±2.57	2.80±0.64
注重关系	8.16±2.04	2.72±0.68
自我展示	7.74±2.32	2.58±0.77
职业规划总分	37.96±8.71	2.71±0.62

2.2 不同特征护理人员职业规划得分比较 见表2。

2.3 护理人员职业规划的多因素分析 以护理人员职业规划总得分为因变量,单因素分析有统计学差异的项目为自变量进行多元线性回归分析,设 $\alpha_{\lambda}=0.05, \alpha_{\text{出}}=0.10$,结果显示,学历(本科=1,硕士=2),工作年限(1~年=1,3~年=2,5~年=3,10~38年=4),工作岗位(非管理岗=0,管理岗=1),职称(初级=1,中级=2,副高=3,正高=4),是否获得专科证书(否=0,是=1)进入回归方程,结果见表3。

表2 不同特征护理人员职业规划得分比较

项目	人数	得分 ($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
医院类型				
综合医院	1949	37.74±8.92	1.987	0.047
专科医院	755	38.47±8.43		
年龄(岁)				
21~	1530	37.86±8.49	2.804	0.061
30~	1019	37.86±8.95		
40~59	155	39.57±9.15		
性别				
男	153	37.39±9.40	0.783	0.435
女	2551	38.00±8.67		
工作年限(年)				
1~	556	38.71±8.20	3.236	0.021
3~	601	37.13±8.53		
5~	845	37.93±8.89		
10~38	702	38.11±8.98		
所在科室				
内科	889	38.09±9.01	4.523	0.001
外科	833	37.88±8.55		
急诊	172	37.56±8.41		
重症	366	36.58±8.84		
其他	444	39.14±8.25		
婚姻状况				
有配偶	1617	37.78±8.78	1.314	0.189
无配偶	1087	38.23±8.60		
学历				
本科	2662	37.88±8.69	4.029	0.000
硕士	42	43.45±8.24		
毕业学校				
普通院校	2013	37.94±8.68	1.288	0.276
一类院校	262	38.69±9.50		
985/211院校	429	37.61±8.30		
职称				
初级	2025	37.84±8.71	7.448	0.000
中级	597	37.86±8.68		
副高	69	40.58±7.73		
正高	13	47.46±7.42		
目前从事岗位				
临床护士	2511	37.69±8.68	17.110	0.000
非临床护士	73	38.16±7.99		
护士长	110	43.49±7.64		
护理部管理岗	10	43.20±10.08		
月收入(元)				
<5000	431	38.89±9.14	2.493	0.058
5000~	1998	37.70±8.67		
10000~	237	38.27±7.80		
≥15000	38	38.97±10.35		
获得专科护士证书				
是	884	39.27±8.78	5.499	0.000
否	1820	37.32±8.60		

表3 护理人员职业规划多元线性回归分析结果(n=2704)

变量	β	SE	β'	t	P
常量	33.123	1.404	—	23.593	0.000
学历	3.530	1.269	0.054	2.781	0.005
工作年限	0.543	0.194	0.067	2.803	0.005
工作岗位	2.249	0.399	0.119	5.633	0.000
职称	3.209	0.805	0.077	3.986	0.000
专科护士证书	1.714	0.364	0.092	4.704	0.000

注: $R^2=0.038$,调整 $R^2=0.035$;F=13.355,P=0.000。

3 讨论

3.1 西部地区护理人员职业规划现状 本研究结果显示,西部地区护理人员职业规划总得分为 (37.96 ± 8.71) 分,条目均分为 (2.71 ± 0.62) 分,其职业规划现状总体呈中等水平,得分低于王秀霞等^[4]对江苏省全日制本科护士职业规划的研究结果。究其原因,目前我国东西部经济和医疗水平差距较大,尤其是西部地区,受到专项资金缺口、生态环境恶劣、政策落实滞后等多因素影响,导致大量护理人才流失,同时部分高校在高等护理教育中更重视专业知识和研究水平的培养,对职业规划的教育意识不足,护理职业发展长期处于较低水平。本次调查显示,70.97%的护理人员职业规划能力处于一般或较差水平,仅29.03%处于较高水平,说明西部地区护理人员的职业规划能力有待进一步提高。本研究中,护理人员职业规划各维度条目均分从高到低依次为继续学习、注重关系、确立职业目标及策略、自我展示。继续教育学习是在职护理人员通过系统学习补充知识、扩展视野,进一步提升专业素质能力的方式。研究表明,护理人员接受继续教育学习有利于其护理实践工作的开展和技能提高^[5-6]。这4个维度中,继续学习维度均分最高,说明西部地区护理人员比较重视专业知识的学习,通过不断学习新理论、新技术和新方法,提升自己的护理专业水平,从而适应现代医院的发展。自我展示是护理人员主动向管理者展示自己的知识和专业技术能力。各维度得分中,自我展示维度均分最低,提示部分护理人员缺乏自荐的积极性和主动性,其职业规划处于被动接受的状态。提示护理管理者应为护理人员搭建更多展现自己能力的平台,鼓励主动参与,进而激发他们的潜力和增加职业信心。

3.2 护理人员职业规划影响因素分析

3.2.1 学历 本研究结果发现,硕士学历护理人员职业规划得分高于本科学历。分析原因可能是,护理人员通过研究生阶段的学习,不断拓宽自己的专业知识及职业视野,更加明确自己的职业发展目标,进而对职业规划有更深入的认识。但本次调查对象中,研究生学历人数占比较小,故学历对护士职业规划的影响尚需今后扩大样本量进一步探讨。

3.2.2 工作年限 本研究结果显示,工作年限3年以下的护理人员职业规划得分较高,与相关研究结果相似^[7-8]。这可能与其刚进入临床还处于对工作未知和探索的阶段有关,因此对自身的职业规划有着比较清晰的方向。随着工作年限的增加,部分护理人员会受到家庭、工作科室以及周围环境的影响,可能会出现职业发展停滞不前,甚至下降,如果能度过职业生涯的不稳定期,及时调整心态,又会逐渐清晰自己的职业规划^[9-10],故本研究中10年以上护理人员职业

规划相对向好,与其职业生涯已相对稳定有关。提示护理管理者应注重工作年限为3~10年的护理人员,引导和帮助其平稳度过职业规划的关键期。

3.2.3 工作岗位 本研究结果所示,与非管理岗位护理人员相比,在护士长或护理部管理岗位的护理人员职业规划得分较高,这可能是因为,担任护士长或管理岗位人员大部分在临床、教学、科研等方面具备良好的专业素质和能力,且大部分职称都在主管护师以上,具有较强的沟通和解决问题的能力,因此职业规划能力较好。

3.2.4 职称 本研究显示,护理人员的职称越高,其职业规划越好,与纪红等^[11]的研究结果相似。职称较低的护理人员,缺乏对专业知识的探索和学习能力,对护理的职业发展仍处于迷茫状态,但随着职称的提升,所承担的责任和能力也越高,因此对自己的职业发展也提出了更高的要求。有研究表明,拥有更高职称的护理人员,具有更高的成就感,对自身的价值期望值也越高^[12]。本次西部地区护理人员调查中,高级职称仅占3.03%,因此,护理管理者应积极给予护理人员支持和帮助,明确职业发展路径,进而提高护理人员职业规划能力。

3.2.5 专科护士证书 当前,护理专业已进入一个加速专业化的阶段,专科护士也成为我国护理人员队伍的重要力量。研究表明,专科护士具有扎实的理论知识、专业技能和丰富的临床经验^[13],护士专科化既是为患者提供专业化护理服务需求的发展趋势,也是护士职业发展的一种方向^[14]。本调查结果也证实,具有专科护士证书的护理人员职业规划得分显著高于无专科护士证书者。本次调查中,西部地区中67.31%的护理人员无专科护士证书,这也提示护理管理者应加强对专科护士的培养,使其充分发挥专业优势,更好地为患者服务。

3.2.6 其他 表2显示,不同工作科室护士的职业规划得分存在差异,但在多元线性回归中并未进入方程,分析原因可能为,目前临床较多科室工作繁忙,护理人员在不同科室都承担着较大的工作压力,可能会对职业出现不同程度倦怠,但对护理人员的职业规划直接影响相对较低。

综上所述,西部地区护理人员的职业规划能力有待进一步提高,护理管理者应重视护理人员的继续教育学习,多提供职业发展机会和加强专科护士培养,帮助其尽早树立正确的职业观和发展观,从而更好地适应新时代医院对护理人员的需求。本研究的局限性:本研究为方便抽样,调查结果不能完全代表西部护理人员的整体情况,且调整 $R^2=0.035$,尚需进一步扩大研究范围,完善调查内容,使研究结果更有代表性和可借鉴性。