

养老机构长期照护者职业吸引力研究进展

祁肖静, 王荃, 赵慧敏, 孔令磷, 范俊瑶, 李节

Research progress on professional attractiveness of long-term caregivers Qi Xiaojing, Wang Quan, Zhao Huimin, Kong Linglin,

Fan Junyao, Li Jie

摘要: 综述国内外长期照护者职业吸引力的相关概念、评价工具、影响因素, 提出当前研究的成果和不足, 旨在为我国开展长期照护者职业吸引力相关研究提供参考, 从而有效提高长期照护者的职业吸引力, 稳定我国长期照护队伍。

关键词: 长期照护者; 养老机构; 职业吸引力; 离职倾向; 综述文献

中图分类号: R473.2; R197.1 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2022.12.101

自 2020 年始, 中国已进入加速老龄化社会。预计到 2100 年, 老年人口总量仍将高达 3.18 亿, 占总人口的 31.09%, 也就是说, 中国人口老龄化将伴随 21 世纪始终^[1]。同时, 我国失能、半失能老年人人口数量较大, 约 4 063 万人, 占老年人口的 18.3%^[2]。这些居高不下的数据说明, 老年人对长期照护的需求不断扩大且日益迫切。长期照护人员是提供老年长期照护的主力军^[3], 但我国长期照护人员存在缺口巨大、流失严重的问题, 长期照护队伍缺乏稳定性, 职业吸引力不高^[4-6]。据《2018 中国民政统计年鉴》的数据显示, 我国持证养老护理员的缺口约 1295 万^[5]。据不完全统计, 我国养老护理员的离职率达 30%~40%^[7], 老年护理相关专业的学生毕业后的流失率甚至高达 70%^[8]。这一现象导致加速发展的老龄化社会、紧急稀缺的养老服务和缓慢增长的专业服务队伍成为我国突出的社会矛盾, 养老问题已成为全社会高度关注的重大民生问题^[9]。因此, 如何吸引长期照护者投身于养老服务事业, 稳定在职护理队伍, 提升长期照护者的职业吸引力已成为我国老龄化社会发展中亟待解决的社会问题。有研究表明, 增强养老护理员的吸引力可以降低离职倾向, 从而保障养老机构护理队伍的持续性稳定发展^[10]。为关注长期照护者这一群体, 改善养老服务行业紧张的供给关系, 本研究对在养老院、照护中心、护理院等机构的长期照护者职业吸引力作一综述, 以期今后开展相关实证研究提供参考。

1 长期照护者职业吸引力相关概念

1.1 长期照护 按照服务递送方式的不同, 长期照护服务可以分为两类: 一是机构照护服务供给, 即养老院、照护中心、护理院等机构提供的服务; 二是居家社区照护, 即在社区以及家中进行的照护服务。而我

国“国民经济和社会发展十三五规划纲要”中提出的养老服务体系是建立“居家为基础、社区为依托、机构为补充的多层次养老服务体系”^[11]。因此, 提供长期照护的场所具有复杂性, 可以在养老院、照护中心、护理院等机构、社区以及家中。

1.2 长期照护者职业吸引力 职业吸引力是指职业所具备的环境和提供的条件能够满足潜在从业人员的意愿和促使在职人员继续服务的能力^[12]。贺璐璐^[13]认为, 职业吸引力是指该职业能够吸引外部人才, 保持并激励内部人才的综合能力。亦有学者认为, 职业吸引力一方面需要具有吸引大量优秀人才加入该职业的能力; 另一方面, 它可以促使从业者“愿意留下来并干得好”。Åteg 等^[14]提出了“有吸引力的工作”的概念, 定义其为“在一个被认为是正向的工作场所的组织中, 个人由于积极的工作特点而想要获得的职位(求职者吸引)。该职位会进一步提高员工的工作稳定性(保留), 并培养其认同感和奉献精神(承诺)。”在该定义中, 作者强调有吸引力的工作的定义不仅包括吸引潜在求职者、保留在职者, 还包括培养员工的认同感和奉献精神。职业不仅是谋生手段, 更是个人实现自我价值和社会贡献的主要领域和方式^[15], 身处职业中的人利用专门知识和技能, 为社会创造物质、精神财富, 获取合理的报酬, 除了需要满足物质生活需求之外, 还需要满足精神需求^[16]。由此可见, 上述定义中对于“工作”的定义和“职业”的描述均强调了人们对于物质和精神层次的需求, “工作”和“职业”二者的内涵较为契合。因而本文将基于现有的有吸引力的工作的相关成果, 对职业吸引力的概念进行进一步的分析讨论。此外, 其他研究领域基于各自专业特点提出了职业吸引力的相关定义, 且均强调“潜在求职者”和“在职者”两个方面。

目前, 鲜有研究者对长期照护者职业吸引力的概念予以界定。李燕燕^[17]定义养老服务职业吸引力为“从职业吸引力角度下的养老服务工作对人才的吸引”。张岩松等^[18]指出, 养老服务业人才吸引力是双向的, 即养老机构和各级各类养老服务人才之间的相

作者单位: 华中科技大学同济医学院护理学院(湖北 武汉, 430030)

祁肖静, 女, 硕士在读, 学生

通信作者: 李节, lijie@hust.edu.cn

科研项目: 教育部人文社会科学研究规划基金项目(20YJAZH054)

收稿: 2022-01-12; 修回: 2022-02-20

互吸引,但他仅探讨其中一个单方向的吸引力——养老机构对人才的吸引力,并指出养老服务业人才吸引力是指养老机构通过现已拥有或能够提供的优质资源,使养老服务人才加入养老机构、向养老机构靠拢的程度和状态。但该定义仅仅强调了对潜在求职者的吸引力,而未提及在职人员。且该定义未结合我国长期照护者的发展特点进行界定,因此,不能全面地概括长期照护者职业吸引力的概念。

2 职业吸引力模型

Åteg 等^[14]对中小企业员工和人力资源代表进行访谈,结合大量工作组织、工作动机、有吸引力的工作和邻近概念的文献研究,通过实证数据的迭代过程进行重复分析,开发出“有吸引力的工作模型”。该模型是一个能够反映如何吸引、留住,并使员工产生职业认同感的内容模型,旨在为“有吸引力的工作”提供一个具有维度和特性的整体图景。该模型包含 87 个特性,构成 22 个维度,分为工作内容、工作满意度和工作条件 3 个类别。其中工作条件是指与工作任务无关的工作环境;工作内容包括员工在工作中做什么以及如何完成他们的工作;工作满意度是指员工在工作中产生的感知。而增强养老护理员的吸引力可以降低离职倾向,从而保障养老机构护理队伍的持续性稳定发展^[22]。

3 长期照护者职业吸引力的评价工具

既往研究表明,职业吸引力通常是通过总体评估求职者对所申请职业吸引力来衡量(如“该职业对您来说有多吸引人?”)^[19];李燕燕^[17]在研究养老护理员的职业吸引力时也采用的此种方法。但此种方法过于主观,不能全面评价职业吸引力。目前关于长期照护者职业吸引力测量工具的研究十分有限,并无明确的测量工具。张岩松等^[18]编制了养老服务业人才吸引力调查问卷,对 160 名养老机构工作人员进行多地区抽样调查,该问卷采用 Likert 5 级计分,共 25 个条目,涉及总体评价、企业特征、企业形象、工作特征、人力资源管理制度、人才引进(流失)6 个方面。Åteg 等^[14]在有吸引力的工作模型的基础上进一步发展形成“有吸引力的工作问卷”(Attractive Work Questionnaire, AWQ),采用 Likert 5 级计分,共 87 个条目,分为工作内容、工作条件和工作满意度 3 个方面,共 22 个维度。其中工作内容包括熟悉度、计划自由、体力活动、脑力活动、实践性工作、工作速度、变化性 7 个维度,工作条件包括工作地点、工作时间、物理工作环境、设备、组织、领导、忠诚、社会联系、人际关系、工资 10 个维度,工作满意度包括被需要、认可、地位、激励、成果 5 个维度。目前,该问卷在护理领域已经得到了应用。Björn 等^[20]在 AWQ 的基础上,根据手术室的实际情况修订形成适合手术室护士的 AWQ,最终确定 50 个条目,13 个因素,分为工作条件、工作内容和满意度 3 个方面,研究显示,修订后的量表具有良好的信效度。未来可使用 AWQ 对长期照

护者进一步研究,判断其是否适用于我国长期照护者职业吸引力的测量。该问卷不同于工作满意度、职业倦怠、离职意愿等心理指标的测量,它更倾向于评价该职业具体、实际的方面(如“完成工作任务需要的体力劳动强度适中”“我的工作表现影响我的工资”等工作条件方面的条目和“我对我的日常工作非常了解”“我的工作很紧张,但也有相对轻松的时候和休息的时间”等工作内容方面的条目)。因此,AWQ 可为养老护理管理者以及国家相关部门进行针对性的顶层设计提供一定的参考价值。

4 长期照护者职业吸引力现状及影响因素

李燕燕^[17]对宁波市的医学类专科生进行问卷调查,研究表明,医学类专科生对职业吸引力的整体评价并未达到非常满意的水平。说明从潜在求职者的角度来讲,我国长期照护者的职业吸引力不足。此外,该作者通过文献回顾,结合对养老服务相关工作者的质性访谈,提炼出养老服务职业吸引力的影响因素,通过多元回归分析,得出影响长期照护者职业吸引力的 5 个因素依次为工资待遇、劳动强度、社会认同、发展机遇、价值实现。张岩松等^[18]采用养老服务业人才吸引力调查问卷调查了多地域 10 家养老机构的 160 名工作人员,结果显示养老服务业人才吸引力总体而言尚可。该研究的调查对象不仅包括在职员工,且包含见习员工。说明从潜在求职者 and 在职者两个角度来讲,我国长期照护者的职业吸引力尚可。在该研究中,年龄、学历、收入、单位性质、工作岗位是影响养老服务业人才吸引力的主要因素,而性别、工作年限对养老服务业人才吸引力的影响不显著。此外,该作者在另一项研究中访谈了辽宁省大连市主城区 30 多家养老机构的养老护理员,发现许多养老护理员从事该职业的原因在于“自己做不了其他工作”。由此可见,我国养老护理员的职业吸引力严重不足。同时作者指出,薪酬水平、福利待遇、劳动强度、晋升空间、发展机遇、价值实现、人际关系、社会认同、社会地位、职业优越感、职业获得感、职业荣誉感等可能是影响长期照护者职业吸引力的因素^[7]。Karlin 等^[21]根据 Ebersole^[22]编制的老年护理从业人员问卷对长期照护机构的 38 名老年护理人员进行吸引力影响因素的调查,通过 Likert 5 级计分法对影响因素进行评分,结果表明,吸引长期照护机构老年护理人员的影响因素由强到弱依次为与老人的正向体验、护理/治疗岗位、工作职位、榜样或导师、弹性工作时间、教育背景或经历、人际关系、工资。Robertson 等^[23]对 1 200 名长期照护机构的护理人员进行问卷调查,目的是探索吸引和保留护理人员的影响因素。结果显示,吸引护理人员从事长期照护工作排名前五的影响因素为照顾老人的工作经历、照顾老人的个人体验、榜样、老年科室轮转经历、兴趣等,而影响该群体留在长期照护岗位的因素依次是与其他护士的积极

互动、同事支持、充足的设备、护理中行使判断的权力、领导支持等。长期照护者职业吸引力的现状水平与研究对象和评估工具密切相关,但目前测量工具尚无规范、统一的标准,因此目前无法对长期照护者职业吸引力进行全面而有效的比较与分析。

5 展望

目前,我国从事长期照护方面的人才较少,大部分来自社会上的临时人员,接受过系统化专业培养的长期照护人才更少;且长期照护人才流失现象严重,大部分养老机构都面临着“招不进、留不住”的难题。长期照护者一方面缺口大,一方面流失严重,导致加速发展的老龄化社会、紧急稀缺的养老服务和缓慢增长的专业服务队伍已成为我国突出的社会矛盾。而保证充足的长期照护者是解决这一问题的重要措施之一。就目前形势来看,未来对于长期照护者职业吸引力的深入研究已迫在眉睫。本研究系统阐述了长期照护者职业吸引力的相关概念、评价工具和影响因素,为完善我国养老服务体系的激励机制提供了理论依据。同时,为进一步发展长期照护者职业吸引力的概念内涵,完善长期照护者职业吸引力理论提供了有效的参考。根据文献回顾得知,国内外长期照护者职业吸引力的研究仍处于起步阶段,国内相关的研究主要集中在长期照护者职业吸引力缺失的原因、表现,以及相关的影响因素等方面,对长期照护者职业吸引力的概念内涵和测量工具的研究匮乏。因此,未来需要对长期照护者职业吸引力进行概念分析,探索长期照护者职业吸引力的定义属性或特征,以澄清其概念内涵。同时,需进一步研究和探讨长期照护者职业吸引力的标准化测量工具和常模,并详细界定具体的评估对象及应用场所,对潜在求职者和在职者,养老机构、社区和居家场所进行区分,以便准确、具体地评估不同身份、不同场所长期照护者的职业吸引力。因此,未来要构建并验证适合我国长期照护者职业吸引力的评价工具,挖掘相关的影响因素,以评价我国长期照护者职业吸引力的现状水平,并深入探讨针对性的干预策略。一方面吸引潜在求职者,提升老年护理专业人才培养水平,为老龄护理服务输送可用人才;另一方面,保障在职长期照护者的劳动权益,减少离职倾向,以缓解我国养老护理员短缺与加速发展的老龄化社会之间的矛盾。共同建设“老有所养、老有所医”的积极老龄化和谐社会。

参考文献:

[1] 全国老龄工作委员会办公室政策研究部. 中国人口老龄化发展趋势预测研究报告 [EB/OL]. (2011-11-16) [2021-08-17]. <https://wenku.baidu.com/view/d4645f1eff00bed5b9f31dc6.html>.

[2] 王肖军. 第四次中国城乡老年人生活状况抽样调查成果发布 [EB/OL]. (2016-10-10) [2021-08-17]. http://old.cnr.cn/2016csy/gundong/20161010/t20161010_52318

6698.shtml.

[3] 陈英杰, 陈凌玉, 陈伶俐, 等. 浙江省养老机构对养老护理员知识及核心能力需求的调查 [J]. 护理学杂志, 2015, 30(9): 96-98.

[4] 徐菊玲, 黄三雄, 钱秀群, 等. 高等院校养老护理员培养问题及对策研究 [J]. 护理研究, 2020, 34(22): 4114-4117.

[5] 王勇. 我国合格养老护理员只有 4 万人 2 亿老人的养老服务 [EB/OL]. (2016-10-10) [2021-08-17]. https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_3618021.

[6] 曹银. 南京市养老护理员现状调查 [J]. 江苏卫生事业管理, 2019, 30(3): 308-310.

[7] 张岩松, 韩金. 提升养老护理员职业吸引力的褒扬激励机制研究 [J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2020(4): 42-46.

[8] 梁晓. 我国养老机构护理服务人员配置状况研究 [D]. 保定: 河北大学, 2018.

[9] 朱正刚, 林静, 石溪溪, 等. 湖南省护理员养老护理知识状况及对培训内容重要性评价 [J]. 护理学杂志, 2016, 31(23): 65-67.

[10] 顾桐语, 杨春燕, 陆健美, 等. 南通市养老机构护理员工作满意度及离职意愿相关性分析 [J]. 护理研究, 2017, 31(18): 2214-2217. [11] 王震. 我国长期照护服务供给的现状、问题及建议 [J]. 中国医疗保险, 2018(9): 26-30.

[12] 周志运, 王娇娇, 廖根彪. 中小学体育教师职业吸引力现状及提升策略研究 [J]. 体育科技文献通报, 2019, 27(1): 97-98.

[13] 贺璐璐. 城乡义务教育阶段教师职业吸引力同侪化保障措施研究——以宁夏为例 [D]. 银川: 宁夏大学, 2016.

[14] Åteg M, Hedlund A. Researching attractive work. Analyzing a model of attractive work using theories on applicant attraction, retention and commitment [M]. Kalmar: Linnéuniversitet Repro Copycenter, 2010: 3.

[15] 陈瑛. 人生幸福论 [M]. 北京: 中国青年出版社, 1996: 338.

[16] Dan, KAER, Lin Yixi, 等. MBA 智库 - 职业 [EB/OL]. (2016-09-20) [2021-08-17]. <https://wiki.mbalib.com/wiki/%E8%81%8C%E4%B8%9A>.

[17] 李燕燕. 养老服务职业吸引力影响因素分析——以宁波市为例 [J]. 价值工程, 2016, 35(16): 74-76.

[18] 张岩松, 刘志敏. 养老服务业人才吸引力提升对策研究 [J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2016(5): 27-30.

[19] Zacher H, Dirkers B T, Korek S, et al. Age-differential effects of job characteristics on job attraction: a policy-capturing study [J]. Front Psychol, 2017, 8: 1124.

[20] Björn C, Josephson M, Wadensten B, et al. Prominent attractive qualities of nurses' work in operating room departments: a questionnaire study [J]. Work, 2015, 52(4): 877-889.

[21] Karlin N J, Schneider K, Pepper S. Issues of attraction, retention, and affective states for geriatric nurse practitioners in long-term care [J]. Geriatr Nurs, 2002, 23(6): 324-329.

[22] Ebersole P. Commitment to clinical excellence in nursing homes [M] // Overcoming the bias of ageism in long-term care. New York: National League for Nursing, 1985: 17-34.

[23] Robertson J F, Cummings C C. What makes long-term-care nursing attractive? [J]. Am J Nurs, 1991, 91(11): 41-46.