

Investigation on career planning of nurses in Class 3 A grade hospital of Beijing

LIU Na, ZHANG Jian-xia, WANG Lan

Peking University first hospital, Beijing, China

Received: Sep 16, 2014

Accepted: Oct 15, 2014

Published: Nov 28, 2014

DOI: 10.14725/gjnr.v2n6a824

URL: <http://dx.doi.org/10.14725/gjnr.v2n6a824>

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstract

Objective: To explore the career planning of nurses in Class 3 A grade hospital of Beijing and to identify the related factors to the career planning of nurses. **Methods:** By convenient sampling method, 1127 clinical nurses were investigated with a self-designed career planning questionnaire. **Results:** Surveys show that average score of nurses' career planning was (2.75 ± 0.57) . The scores of career planning were significantly different among different ages, sex, duties ($P < 0.05$). **Conclusion:** This career planning of nurses was at the low level. It is suggested that nursing educators should explore the way to promote the development of nurses' career according to the situation and the influential factors of nurses' career planning.

Key words

Nurse; Career planning

北京市某三级甲等医院护士职业规划现状调查研究

刘娜, 张建霞, 王兰

北京大学第一医院, 北京, 中国

通讯作者: 王兰, Email: leslenlan@163.com

【摘要】目的 了解三甲医院护士职业生涯规划状况, 识别护士一般资料中对护士职业生涯规划的影响因素。方法 采用便利抽样方法, 采用护士职业生涯规划调查问卷对北京市某三级甲等医院 1127 名护士进行调查。结果 本次调查显示护士职业生涯规划平均得分为 (2.75 ± 0.57) 分, 不同性别、年龄、职务的护士, 其职业生涯规划得分有统计学差异 ($P < 0.05$)。结论 护士职业生涯规划现状处于偏低水平, 结合护士职业生涯规划现状和影响护士职业生涯规划的因素, 护理管理者应探索促进护士职业发展的方法和途径, 从而促进护士职业生涯和护理事业的发展。

【关键词】 护士; 职业规划

伴随着社会人口老龄化速度的加快以及人类疾病谱的改变, 人们对健康服务的需求日益增加, 护理事业的发展面临新的机遇。然而护理人员作为高压群体, 受经济、社会压力等条件影响, 护士离职率近年来呈上升趋势。三级甲等医院因工作量大、晋升的机会少等原因, 每年护士的流失率在 20% 左右^[1]。Gibson^[2]等的调查结果表明, 缺乏生涯发展规划是影响护理人员离职的主要因素。职业生涯规划是个体在护理专业生涯中根据专业发展和个人需要, 获取相关的知识和技术, 拟定和达到既定目标的过程^[3]。有研究显示^[4], 积极的职业态度和明确的职业发展目标能够提高工作满意度, 降低离职率。因此, 为了了解北京市三甲医院护士职业生涯规划的现状及其影响因素, 为进一步干预提供依据, 我们进行了此次调查。

1 对象与方法

1.1 调查对象 采取便利抽样方法,于2013年9月对北京市某三级甲等医院的护士进行问卷调查。纳入标准:(1)取得中华人民共和国执业资格并注册;(2)在本院从事护理工作满1年;(3)知情同意,自愿参加。排除标准:进修护士。根据上述条件共调查了1127名护士。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料问卷 该问卷由研究者自行设计,包括护士的科室、年龄、性别、民族、学历、婚姻状况、工作年限、职称等内容。

1.2.2 护士职业生涯规划调查问卷 该问卷在查阅文献的基础上自行设计,内容包括“是否了解职业生涯规划”;“对个人的职业发展是否有清晰的远期、中期、短期规划”;“是否清楚自己的兴趣与特长”;“您的个性和兴趣与目前的工作岗位相符吗”;“是否了解进一步发展需要具备什么知识和能力”等十个条目。采用Likert5级计分法,“非常了解”计5分,“比较了解”计4分,“基本了解”计3分,“不太了解”计2分,“非常不了解”计1分。其中有1个条目反向计分。各条目得分的平均值即为职业生涯规划总分,总分范围为1~5分,得分越高,职业生涯规划越好。选取5名对本领域熟悉的护理专家测评该问卷的内容效度,内容效度为0.961分,Cronbach's系数为0.858。

1.3 资料收集 问卷以不记名、自愿的方式填写,问卷采用统一的指导语,由研究者将问卷发放至各科室,两周后统一收回。共发放调查问卷1150份,收回有效问卷为1127份,问卷有效率为98%。

1.4 资料分析方法 采用SPSS16.0统计分析软件包进行分析。计量资料得分采用均数、标准差描述;计数资料采用频数、百分比描述;护士一般资料对护士职业生涯规划的影响的单因素分析采用两独立样本 t 检验、方差分析或非参数检验。

2 结果

2.1 护士的一般资料 见表1。

2.2 护士职业生涯规划得分情况 见表2。表2显示的是护士职业生涯规划得分情况,护士职业生涯规划得分为 (2.75 ± 0.57) 分,提示三级甲等医院护士职业生涯规划处于偏低水平。再从具体条目的选择情况来看,如表2所示:各条目为得分最低的6个条目,其中是否了解职业生涯规划的相关理论和方法得分最低。

2.3 影响护士职业生涯规划的单因素分析 见表3。由表3可以看出,不同性别的护士对职业生涯规划有显著差异($P < 0.01$);不同年龄、不同职务的护士对职业生涯规划有极显著差异($P < 0.01$)。而不同学历、不同职称、婚姻状况、是否在编的护士对职业生涯规划无显著差异($P > 0.05$)。

3 讨论

3.1 护士职业生涯规划现状 本研究显示,护士职业生涯规划得分为 (2.75 ± 0.57) 分,提示护士职业生涯规划处于偏低水平。与杜晓霞^[5]对956名本科护士自我职业生涯规划现状的调查结果一致,张琴^[6]的研究也显示不同等级医院护士职业生涯规划现状偏低,分析原因可能为:其一,护理职业生涯规划管理问题的研究始于20世纪70年代,经过几十年的发展国外医院对护士职业生涯管理方法有一定的认识和发展,而我国护士职业规划管理仍处于萌芽阶段,本次问卷调查也显示国内护士对职业生涯了解较少。问卷条目一“您是否了解职业生涯规划”得分仅为 (2.54 ± 0.97) 分,为得分最低的三个条目之一;其二,本研究对象为北京市某三级甲等医院,护士工作繁忙、患者护理服务要求相对较高,护士工作压力大,同时由于护士社会地位相对较低,护士职业认同感低,导致护士职业生涯规划水平不高。而吴旭丽^[7]、郭一峰^[8]的研究显示,护理人员职业生涯状况处于中等水平。分析原因可能为吴秀丽的研究对象为本科学历护士,本科学历的护士接受全面的理论培训,对自我要求较高,对职业生涯规划更有自信;郭一峰的研究对象为男护士,他们可能在职业生涯规划意识方面较强,更渴望获得职业认同和发展机会。郑方萍等研究也提示护士的职

业认同感水平较为低下, 护理管理者应该努力提高其职业认同水平^[8]。条目三“您是否了解职业生涯规划的相关理论和方法”得分仅为(2.20±0.84)分; 条目二“您对个人职业生涯发展有清晰的远期、中期和短期规划吗”得分仅为(2.43±0.95)分, 为得分最低的两个条目。说明护士对职业生涯规划的知识了解较少, 应加强护士职业生涯规划自我管理, 同时组织也应协助护士提供必要的教育、培训和发展机会。

表1 调查对象的一般资料 (n=1127)

| 项目 | ($\bar{x} \pm s$) | 例数 | 百分比 (%) |
|--------|---------------------|------|---------|
| 年龄 | 32.74±7.80 | | |
| 性别 | | | |
| 男 | | 12 | 1.1 |
| 女 | | 1115 | 98.9 |
| 民族 | | | |
| 汉 | | 1553 | 94.7 |
| 少数民族 | | 60 | 5.3 |
| 初始学历 | | | |
| 中专 | | 430 | 38.1 |
| 大专 | | 499 | 44.3 |
| 本科 | | 167 | 14.8 |
| 研究生 | | 27 | 2.4 |
| 婚姻 | | | |
| 未婚 | | 333 | 29.5 |
| 已婚 | | 773 | 68.6 |
| 其他 | | 21 | 1.9 |
| 编制 | | | |
| 在编 | | 953 | 84.6 |
| 合同 | | 157 | 13.9 |
| 其他 | | 17 | 1.5 |
| 工作年限 | | | |
| <5年 | | 329 | 29.2 |
| 5~9年 | | 254 | 22.5 |
| 10~15年 | | 202 | 17.9 |
| ≥15年 | | 342 | 30.4 |
| 职称 | | | |
| 护士 | | 328 | 29.1 |
| 护师 | | 564 | 50 |
| 主管护师 | | 228 | 20.2 |
| 副主任护师 | | 5 | 0.44 |
| 主任护师 | | 2 | 0.17 |
| 职务 | | | |
| 临床护理 | | 1051 | 93.3 |
| 护理管理 | | 45 | 4.0 |
| 其他 | | 31 | 2.8 |

表2 总分及部分条目得分

| 总分及部分条目 | 均分 | 标准差 |
|-------------------------------|------|------|
| 总分 | 2.75 | 0.57 |
| 3. 您是否了解职业生涯规划的相关理论和方法? | 2.20 | 0.84 |
| 2. 您对个人职业生涯发展有清晰的远期、中期和短期规划吗? | 2.43 | 0.95 |
| 1. 您了解职业生涯规划吗? | 2.54 | 0.97 |
| 7. 您的个性和兴趣与目前的工作岗位相符吗? | 2.61 | 0.95 |
| 9. 您了解自己的职业发展方向吗? | 2.76 | 0.91 |
| 4. 您对职业生涯规划培训的需求程度有多大。 | 2.77 | 1.06 |

表3 影响护士职业生涯规划的单因素分析 ($\bar{x} \pm s$)

| 类别 | | 量表得分 | F/t | P |
|------|--------|-----------|-------|---------|
| 年龄 | <20岁 | 2.22±0.58 | 4.767 | 0.001** |
| | 20~29岁 | 2.80±0.53 | | |
| | 30~39岁 | 2.68±0.57 | | |
| | 40~49岁 | 2.77±0.59 | | |
| | ≥50岁 | 2.94±0.66 | | |
| 性别 | 男 | 3.20±0.62 | 2.163 | 0.031* |
| | 女 | 2.81±0.58 | | |
| 初始学历 | 中专 | 2.74±0.57 | 0.736 | 0.567 |
| | 大专 | 2.76±0.56 | | |
| | 本科 | 2.77±0.56 | | |
| | 研究生 | 3.13±0.81 | | |
| 婚姻 | 未婚 | 2.81±0.55 | 0.876 | 0.478 |
| | 已婚 | 2.74±0.58 | | |
| | 其他 | 2.74±0.45 | | |
| 编制 | 在编 | 2.77±0.57 | 1.647 | 0.177 |
| | 合同 | 2.67±0.56 | | |
| | 其他 | 2.90±0.40 | | |
| 工作年限 | <5年 | 2.80±0.52 | 2.033 | 0.088 |
| | 5~9年 | 2.67±0.57 | | |
| | 10~15年 | 2.77±0.56 | | |
| | ≥15年 | 2.74±0.58 | | |
| 职称 | 护士 | 2.78±0.51 | 1.127 | 0.344 |
| | 护师 | 2.72±0.57 | | |
| | 主管护师 | 2.80±0.60 | | |
| | 副主任护师 | 3.08±0.58 | | |
| | 主任护师 | 2.67±0.94 | | |
| 职务 | 临床护理 | 2.72±0.56 | 3.940 | 0.000** |
| | 护理管理 | 3.15±0.59 | | |
| | 其他 | 2.83±0.65 | | |

注: * $P < 0.05$ 差异有显著意义, ** $P < 0.01$ 差异有非常显著意义

3.2 护士的一般资料对护士职业生涯规划的影响

3.2.1 年龄 单因素分析(见表3)显示,年龄因素对护士职业生涯规划有显著影响。随着年龄的增长,护士职业生涯规划得分越高,其中30~39岁护士较20~29岁及40~49岁得分低。这与陈瑞云^[9]的研究结果一致,分析原因可能为随着护士年龄的增长,护理经验更加丰富,学历和职称不断提高,护士的职业生涯规划能力越强。然而护士作为一个女性为主的群体,30~39岁护士面临较多问题,由于晋升、待遇、升职空间有限等,当工作不能体现价值、满足所需时,其积极性就呈缓势状态,再加上需要承担更多家庭的责任,其工作热情也会降低,严重影响职业生涯规划。因此,护理管理者应更加关注这个年龄段的护士成长,给予良好的职业规划学习环境和更多发展机会。激发其工作热情、提高其护理工作上的自信心。

3.2.2 性别 本研究显示男护士职业生涯规划水平明显高于女护士。这与郭一峰^[10]的研究一致。分析原因可能为男性在完成护理工作具有定向性和灵活性等方面的特点,在护理工作中有一定的优势。相关研究^[11]显示男护士在急诊科、手术室、重症监护室等显示出了较强的性别优势,本研究对象男护士大多分布在以上科室,因此,男护士的职业生涯规划较高。

3.2.3 职务 本研究显示不同职务的护士职业生涯规划水平有显著差异, 护理管理者的职业生涯规划水平明显高于从事临床一线护士。这与徐艳^[12]的研究结果一致。分析原因可能为: 其一, 作为医院护理工作的基层领导者, 医院更加重视其发展, 护士长的培训与学习的机会较多, 能获取更前线的护理知识和信息。其二, 由护士提拔为护士长是对护士护理工作及各方面的肯定, 使护士长在护理工作更加自信, 激发其工作热情, 从而更有利于护士职业生涯规划。

3.2.4 其他 在本研究中未发现护士的学历、工作年限、婚姻状况、是否在编制内、职称等因素对护士职业生涯规划的影响。这与国内的研究结果较一致^[13]。值得注意的是有研究结果显示不同学历对护士职业生涯规划有影响, 蒋玉琼^[14]的研究显示学历会影响职业生涯规划得分。分析原因可能为本研究中高学历护士的工作年限较短, 同等年龄下, 大、中专护士具有更丰富的临床经验, 高学历护士尚未显现出优势。另外, 也可能与中国护理工作中尚未体现出分层使用护理人员有关。本研究显示是否在编护士职业生涯规划得分差异没有显著性, 分析原因可能为随着中国事业单位改革, 在编制内护士与合同护士的学习机会、薪酬、医疗、养老等方面待遇没有基本差别有关。

4 小结

合理的职业生涯规划, 将有助于护士适应生活和工作环境, 增加职业认同感, 增强工作满意度。三级甲等医院护士职业生涯规划现状处于偏低水平, 不同性别、年龄、职务的护士, 其职业生涯规划得分有统计学差异。结合护士职业生涯规划现状和影响护士职业生涯规划的因素, 护理管理者应探索促进护士发展的途径和方法, 提供较好的学习和发展机会, 增强护士对职业和医院的认同感, 从而促进护士职业生涯和护理事业的发展。

【参考文献】

- [1] 卢伟燕. 护士高离职率原因分析及留职对策的分析和探讨[J]. 中外医疗, 2011, 30(1): 145-147.
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1674-0742.2011.01.113>
- [2] Gibson T, Heartfield M. Australian enrolled nurses have their say-Part 2: Scope of practice[J]. Contemp Nurse, 2005, 19(1-2): 126-136.
<http://dx.doi.org/10.5172/conu.19.1-2.126>
- [3] 洪凤仪. 生涯规划[M]. 台湾: 杨志文化, 2002: 453-483
- [4] Leanne S, Maree J, Rhonda G, et al. Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. Int J Nurs Stud, 2008, 45(10): 1449-1459.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>
- [5] 杜晓霞, 田梓蓉, 韩杰, 等. 护士自我职业生涯规划现状的调查分析与对策[J]. 中华护理杂志, 2008, 43(2): 183-185.
<http://dx.doi.org/10.3761/j.issn.0254-1769.2008.02.037>
- [6] 张琴, 朱彩文, 王娅丽, 等. 不同等级医院护士职业生涯规划现状调查分析[J]. 当代护士, 2013, 5: 8-10.
- [7] 吴旭丽, 王惠琴, 蔡琳, 等. 不同初始学历本科护士职业生涯规划现状的调查分析[J]. 中华护理教育, 2013, 10(06): 247-250.
<http://dx.doi.org/10.3761/j.issn.1672-9234.2013.06.003>
- [8] 郑方萍, 徐带弟, 王林俊. 组织承诺对护士职业认同感的影响. 中国护理管理, 2014, 14(5): 469-471.
- [9] 陈瑞云, 吴小红. 福建省二级医院护士职业生涯规划的调查[J]. 中华现代护理杂志, 2012, 18(11): 1307-1308.
<http://dx.doi.org/10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2012.11.026>
- [10] 郭一峰, 郭爱敏. 我国男护士职业生涯规划现状调查[J]. 中华护理管理, 2013, 13(32): 55-58.
- [11] 刘俊卿, 陈蕾, 张平, 等. 三级甲等医院不同科室对男护士的需求及认知状况调查[J]. 护理管理杂志, 2011, 11(6): 424-426.
- [12] 徐艳, 张平. 护士职业生涯组织管理现状及其影响因素的研究[J]. 护理学杂志, 2009, 24(22): 26-28.
- [13] 商临萍, 许佳佳. 太原市 339 名护理人员职业生涯状况及其影响因素的调查分析[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(8): 736-738.
<http://dx.doi.org/10.3761/j.issn.0254-1769.2010.08.028>
- [14] 蒋玉琼, 王红红, 赵竞飞, 等. 35 岁以下临床护士职业生涯规划的调查[J]. 解放军护理杂志, 2009, 26(4A): 17-18.
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1008-9993.2009.07.007>