

## 护士职业生涯管理与规划现状及其影响因素分析

王晶<sup>1</sup> 梁艳<sup>1</sup> 祝家美<sup>1</sup> 覃夏玲<sup>2</sup>

(1. 梧州职业学院, 广西 梧州 543000; 2. 柳州市妇幼保健院, 广西 柳州 545000)

**摘要:**目的:探讨护士职业生涯管理与规划现状及其影响因素分析。方法:选取广西柳州各医院320名护士进行职业生涯管理与规划现状调查,采用传统问卷调查的方案,分析在职业生涯成绩单因素情况、职业管理和职业现状相关性、职业规划和职业现状相关性、影响职业发展因素等方面有无存在统计学差异。结果:本组320名护士采取问卷调查方案后,在职业生涯成绩单情况中职业管理成绩情况中取得(50.39±8.71)分,职业现状成绩情况中取得(40.87±8.26)分,职业现状成绩情况中取得(43.97±7.26)分;护士职业管理中所有维度与总分都和其职业现状呈正相关( $P<0.05$ );护士职业规划中所有维度与总分都和其职业现状呈正相关( $P<0.05$ )。多元线性回归分析表明:在影响职业发展因素中发现在护士待遇、工作压力、个人才能等方面和护士职业生涯管理与规划现状呈现紧密的关系( $P<0.05$ )。结论:在护士群体中,通过传统问卷调查的方案得出,做好职业生涯规划管理,能够有效提高自我职业生涯的认知能力,为其后的职业发展方向提供了有力帮助,还可以提升职业方面的认同感,值得进行临床推广应用。

**关键词:**职业生涯管理与规划现状;护士;影响因素

**中图分类号:**C975

**文献标识码:**A

**文章编号:**1671-6728(2021)35-0188-03

护士职业生涯管理与规划现状是指护士通过自身因素、外界因素、人为因素等方面分析帮助其职业发展的相关活动,也是护士群体对职业方向进行判断的一种辅助方式。在医院里,护理质量是治疗疾病的基础,直接影响到患者后续的一系列治疗问题,并且对医院能否长期稳定地发展下去也起到了影响。所以,为了减少医院中护士人才流失现象,本次实验选取本市320名护士作为此次研究对象,分析护士职业生涯管理与规划现状及其影响因素,现将结果报道如下:

### 一、资料与方法

#### (一)一般资料

选取本市320名护士作为此次研究对象,并采用传统问卷调查的方案对其职业生涯管理与规划现状分析;在320名护理专业学生中,年龄为20~49岁,平均年龄为(33.21±6.25)岁;男性29人,女性291人。通过对其进行临床资料的统计对比,发现差异不具备统计学意义( $P>0.05$ ),可以继

续本次研究。

纳入标准:①遵照要求评分;②签署知情同意书。

排除标准:①长期请假人员;②精神不佳的人员。

#### (二)方法

采用传统问卷调查的方案,经学校高层管理部门审批同意后,将电子问卷发放给护理专业的主管人员,由其将问卷下发至学生微信群中,应用统一的介绍语对护理专业学生解释问卷调查的意义及注意填写要求,待收到知情同意后,让其自行进行相关事项的回答;回答完毕,确认无误后上传至相关人员手中即可。本次共发放问卷320份,有效回收问卷320份,回收有效率为100%。

#### (三)观察指标

对320名护士采用传统问卷调查的方案,分析在不同问卷中的表现,其中包括在职业生涯成绩单因素情况、职业生涯成绩单情况、职业管理和职业现状相关性、职业规划和职

**作者简介:**王晶(1989—),女,汉族,广西宾阳人。主要研究方向:护理教育、产后护理。

**基金课题:**2021年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目;护士晋升职业生涯规划现状的研究(项目编号:2021KY1484)。

业现状相关性、影响职业发展因素。

续表

- (1) 分析职业生涯成绩单因素情况方面的指标。
- (2) 分析护士在职业生涯成绩单方面的指标。
- (3) 分析职业管理和职业现状相关性方面的指标。
- (4) 分析在职业规划和职业现状相关性方面的指标。
- (5) 分析影响职业发展因素方面的指标。

(四) 统计学分析

采用 SPSS24.0 统计学软件分析数据, 计量资料用 ( $\bar{x} \pm s$ ) 表示, 行  $t$  检验, 计数资料采用 (%) 表示, 并进行  $\chi^2$  检验, 以  $P < 0.05$  表示差异具有统计学意义。

二、结果

(一) 分析不同人口学职业生涯成绩单因素情况方面的状况

不同人口学职业生涯成绩单中各项目的得分详情, 如表 1 所示。

表 1 不同人口学职业生涯成绩单情况 [ $n=320; (\bar{x} \pm s)$ ; 分]

项目	分类	人数/人	分数/分
性别	女	291	52.13±7.64
	男	29	49.37±7.27
教育程度	大专及以下	143	49.35±7.72
	本科及以上	177	49.69±7.38
年龄	22 岁及以下	49	49.45±6.86
	22~40 岁	206	47.91±5.43
	40 岁以上	65	50.83±9.56
职称	护士及无职称	128	48.28±8.25
	护师	102	48.64±6.66
	主管护师及以上	90	59.11±8.14
岗位级别	NO2 及以下	257	46.15±6.18
	NO3 及以上	63	47.26±6.27
医院级别	一~二级	62	46.37±6.10
	三级	258	47.82±7.89
编制	临时合同	104	50.60±8.13
	正式合同及在编	216	49.26±6.95
婚姻状况	已婚	36	49.85±6.36
	未婚及离异	284	47.38±6.04
从事工作情况	第一份工作	216	47.91±6.94
	第二份工作以上	104	47.26±6.27

项目	分类	人数/人	分数/分
平均收入	2000 元以下	66	48.90±7.31
	2000~3999 元	125	47.41±6.33
	4000 元以上	129	50.28±8.99
工作环境	一般及以上	286	48.13±6.35
	恶劣	34	47.11±7.19
工作劳动强度	正常及轻松	238	48.13±6.92
	压力大	82	47.06±6.25
是否培训	是	318	47.11±7.45
	否	2	48.28±6.03
按工作成绩提拔	是	163	49.66±8.91
	否	58	47.44±6.38
	不知道	99	47.30±7.21
是否规划职业生涯	是	177	47.37±6.89
	否	69	49.39±6.35
	不知道	74	47.01±7.32

(二) 分析职业生涯成绩单方面的状况

护士在职业生涯成绩单中各项目的得分详情, 如表 2 所示。

表 2 职业生涯成绩单情况 [ $n=320; (\bar{x} \pm s)$ ; 分]

项目	条目数/条	分数/分	各条目平均分/分
职业生涯管理总分		50.39±8.71	
升职公正	4	13.43±2.98	4.05±0.72
护士待遇	4	13.92±2.37	4.85±0.86
知识培训	4	13.58±2.61	4.28±0.25
提升职业发展	4	12.46±2.82	3.98±0.18
职业生涯规划总分		40.87±8.26	
工作压力	3	12.89±2.76	4.66±0.10
持续学习	3	12.23±2.45	4.17±0.22
同事关系	4	12.51±2.39	3.91±0.94
个人才能	4	11.68±2.12	4.90±0.85
职业现状成绩总分		43.97±7.26	
职业认知	2	6.84±1.46	3.13±0.92
职业评价	2	9.82±3.12	3.11±1.45
职业发展路径	2	8.75±2.21	3.66±0.91
职业发展条件	2	10.89±1.83	4.37±0.89

(三) 分析职业管理和职业现状相关性方面的状况

职业管理中所有维度与总分都和其职业现状呈正相关 ( $P < 0.05$ ), 如表 3 所示。

表3 职业管理和职业现状的皮尔森相关分析( $n=320$ ;  $r$ 值)

维度	职业认知	职业评价	职业发展路径	职业发展条件	职业现状成绩总分/分
升职公正	0.571 **	0.373 **	0.533 **	0.368 **	0.541 **
护士待遇	0.587 **	0.426 **	0.571 **	0.462 **	0.611 **
知识培训	0.621 **	0.384 **	0.611 **	0.469 **	0.581 **
提升职业发展	0.649 **	0.386 **	0.631 **	0.354 **	0.589 **
职业生涯管理总分	0.681 **	0.431 **	0.657 **	0.451 **	0.651 **

注: \*\*表示  $p < 0.05$ 。

#### (四) 分析职业规划和职业现状相关性方面的状况

职业规划中所有维度与总分都和其职业现状呈正相关( $P < 0.05$ ), 如表4所示。

表4 职业规划和职业现状的皮尔森相关分析( $n=320$ ;  $r$ 值)

维度	职业认知	职业评价	职业发展路径	职业发展条件	职业现状成绩总分
工作压力	0.791 **	0.499 **	0.765 **	0.308 **	0.725 **
持续学习	0.718 **	0.435 **	0.698 **	0.489 **	0.682 **
同事关系	0.613 **	0.388 **	0.624 **	0.349 **	0.558 **
个人才能	0.607 **	0.491 **	0.717 **	0.447 **	0.601 **
职业生涯规划总分	0.815 **	0.411 **	0.705 **	0.472 **	0.763 **

注: \*\*表示  $p < 0.05$ 。

#### (五) 分析影响职业发展因素方面的状况

在影响职业发展因素中发现在护士待遇、工作压力、个人才能等方面和护士职业生涯管理与规划现状呈现紧密的关系( $P < 0.05$ ), 如表5所示。

表5 影响职业发展因素的多元回归分析[ $n(\%)$ ]

自变量	B值	$\beta$ 值	$t$ 值	标准误	P值
护士待遇	0.766	0.321	3.765	0.280	<0.001
工作压力	0.950	0.455	4.996	0.285	<0.001
个人才能	0.847	0.324	3.810	0.209	<0.001

注:  $R^2 = 0.598$ ,  $F = 46.649$ ,  $P < 0.001$ 。

### 三、讨论

护士职业生涯管理与规划现状属于在当前职业背景下新兴的一种评价模式, 护士可以通过调查问卷进行系统的分析, 掌握到最新、最全面的自我职业认知方面的状态。有

研究显示<sup>[1]</sup>, 护士职业生涯管理与规划现状的出现犹如一场龙卷风, 席卷了整个护理界平台, 所以进行职业生涯管理与规划现状模式的调查分析是毋庸置疑的。

本次研究结果表达的观点如下, 采用传统问卷调查的方案测试后, 在职业生涯成绩情况中职业管理成绩情况中取得( $50.39 \pm 8.71$ )分, 职业现状成绩情况中取得( $40.87 \pm 8.26$ )分, 职业现状成绩情况中取得( $43.97 \pm 7.26$ )分; 护士职业管理中所有维度与总分都和其职业现状呈正相关( $P < 0.05$ ); 护士职业规划中所有维度与总分都和其职业现状呈正相关( $P < 0.05$ )。多元线性回归分析表明: 在影响职业发展因素中发现在护士待遇、工作压力、个人才能等方面和护士职业生涯管理与规划现状呈现紧密的关系( $P < 0.05$ ); 与马田、王斌全、李育玲<sup>[2]</sup>等人的研究结果一致( $P < 0.05$ ), 分析原因为对护士进行职业生涯测试后, 可以使其对自己的职业目的、提升职业发展的方向清晰明了; 同时个人的积极性、热情度也能更大程度地发挥出来; 且能通过本身的实际情况实施明确的方案, 保证目的可以有效实现, 最终使个人的职业生涯能够得到更加全面的进展。护士在职业生涯管理、职业生涯规划、职业现状等方面成绩明显提高, 工作学习方面的积极性也相对加强, 并能改善护士的职业认同感, 提升其护理质量。

综上所述, 在护理专业学生群体中, 通过传统问卷调查的方案得出, 做好职业生涯规划管理, 能够有效提高护士的自我职业生涯的认知能力, 为其后的职业发展方向提供了有力帮助, 还可以提升护士在职业方面的认同感, 值得进行临床推广应用。

#### 参考文献:

- [1] 颜艳, 李丽, 翟永华, 等. 手术室护士职业生涯管理现状及其影响因素分析[J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2021, 39(3): 211-214.
- [2] 马田, 王斌全, 李育玲. 硕士学历新护士自我职业生涯管理现状及其影响因素[J]. 护理研究, 2020, 34(11): 2035-2037.