

护士职业生涯发展规划对于工作满意度的影响研究

姚榆¹, 高希花², 来顺娟³, 杨青玉², 郭晓英², 徐荣², 王云芳^{1*}

¹滨州医学院附属医院, 山东 滨州

²青岛大学附属医院, 山东 青岛

³龙口市人民医院, 山东 龙口

收稿日期: 2022年4月18日; 录用日期: 2022年5月24日; 发布日期: 2022年5月31日

摘要

目的: 了解护士职业生涯发展规划对其工作满意度的影响, 为进一步提升护士的工作满意度提供不同思路的参考依据。方法: 采用职业生涯状况评价量表对医院307名工作护士进行调查, 职业生涯现状对工作满意度的影响采用回归分析得出结果。结果: 护士职业生涯规划中继续教育和自我认知对护士的工作满意度不产生显著影响关系; 确定职业目标与策略和组织晋升对护士满意度产生正向显著影响关系。结论: 护士职业生涯发展受多方面的影响, 并且职业生涯规划会对工作满意度产生显著影响, 对重点人群进行重点干预和指导, 从而引导护理人员正确认识护理职业, 提高工作积极性, 提升护理质量。

关键词

职业生涯发展规划, 工作满意度, 护理工作

Impact of Nurses' Career Development Planning on Job Satisfaction

Yu Yao¹, Xihua Gao², Shunjuan Lai³, Qingyu Yang², Xiaoying Guo², Rong Xu², Yunfang Wang^{1*}

¹Binzhou Medical University Hospital, Binzhou Shandong

²The Affiliated Hospital of Qingdao University, Qingdao Shandong

³Longkou People Hospital, Longkou Shandong

Received: Apr. 18th, 2022; accepted: May 24th, 2022; published: May 31st, 2022

*通讯作者。

文章引用: 姚榆, 高希花, 来顺娟, 杨青玉, 郭晓英, 徐荣, 王云芳. 护士职业生涯发展规划对于工作满意度的影响研究[J]. 现代管理, 2022, 12(5): 623-630. DOI: 10.12677/mm.2022.125085

Abstract

Objective: To understand the impact of nurses' career development planning, and to provide a reference for the improvement on their job satisfaction. **Methods:** An evaluation scale of nursing career was used and called back among 307 nurses. Regression analysis was performed to analyze the impact of career planning on job satisfaction. **Results:** Continuing education and self-cognition were not obviously associated with nurses' job satisfaction. Career goal determination and position promotion conferred a positive association with nurses' job satisfaction. **Conclusion:** Multiple factors are correlated with nurses' career development planning, and then bringing an impact on their job satisfaction. Certain intervention and direction should be provided to targeted staff, in order to raise their job enthusiasm and improve the nursing quality.

Keywords

Career Development Planning, Job Satisfaction, Nursing Work

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

员工职业生涯规划是指员工根据对自我的认知,通过了解自己的兴趣爱好、能力特长,再结合外界环境,确定其员工职业发展目标,并为之进行制定详细的职业生涯步骤的过程。员工可以通过职业生涯规划发现自身的长处和优势,从而为日后的职业发展提供坚实基础。对于组织而言,可以通过对员工进行职业生涯规划,帮助组织实现人岗匹配,提高工作效率,实现组织目标[1]。

国外的医院一直都非常重视护士的职业生涯规划,并且为护士提供了多渠道的职业生涯规划路径[2][3]。随着我国医疗人事制度改革和医院管理的不断创新和发展,在医院人力资源管理工作中做好护士的职业生涯规划也成为一项重要工作。通过有效的职业生涯规划工作,可以帮助确定适合护士的职业方向、目标,培养护理核心人才队伍,为护士提供更多的职业成长发展机会以及日后参与管理决策的晋升机会。本次研究借鉴已有研究成果,分别以医院护士个人职业生涯规划中的确定职业目标与策略、自我认知两个因素,与组织职业生涯规划中的组织晋升和继续教育两个因素,共计四个因素作为研究的自变量探讨职业生涯规划和工作满意度之间的关系[4][5]。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

本研究选取医院为当地三级甲等医院,医院具有一定的规模和代表性。采用便利抽样,抽取本院符合纳入标准的护士作为研究对象。根据 Kendall 粗糙确定样本量原则,考虑到失访和不合作情况以及无效问卷为题,在原有样本量的基础上再扩大 20%作为拟调查的样本量,最终确定抽取样本量为 350 名。样本选取标准:需要具有中华人民共和国护士执业相关证书;在岗护士;既往和目前无精神疾病和意识障碍;自愿参加本次调查研究。

2.2. 调查工具

本次调查研究的问卷主要分为三个部分，第一部分是收集、汇总、整理被调查者的个人信息，包括被调查者的受教育情况、年龄、性别和入职年限。第二和三部分作为本次问卷调查研究的主体部分，分别为个人职业生涯规划与组织职业生涯规划，把研究中的四个影响因素转换成测量变量，将每个测量变量分别转化为三或四个分问题，使被调查者能够清晰的理解并作出回答。本次问卷采用李克特五级量表，每一项问题的回答选项包括非常符合记 5 分、比较符合记 4 分、一般记 3 分、比较不符合记 2 分、非常不符合记 1 分，总得分可以说明被研究对象的态度强弱，或者其在本次量表上的不同表现状态。

2.3. 研究方法

2.3.1. 问卷的数据采集

本次调查问卷主要采取的方式是线上收集和线下问卷的形式，线下通过打印问卷填写，线上通过“问卷星”编辑，发放到护士手机微信上，被访问者填写之后，进行回收整理，最后回收了 350 份问卷，其中有效问卷为 307 份，有效问卷回收率为 87.7%，回收情况良好。其中去掉有明显的错填和漏填的问卷，有效问卷 292，有效率为 83.4%。

2.3.2. 问卷信度和效度分析

对问卷进行信度分析可以检验问卷的可靠性与一致性，本次研究的信度检测是采用 α 信度系数法， α 系数介于 0~1 之间，小于 0.6 表示信度较低，0.6~0.7 表示信度一般，0.7~0.8 表示信度良好，0.8~0.9 表示信度非常好。 α 系数越高则表示信度越高，问卷的可靠性越高。

以下是在单个维度下，各影响因素的信度分析。表为个人职业生涯中二级指标确定职业目标与策略的 3 个三级指标的校正项总计相关性、项已删除的 α 系数以及职业目标与策略的 Cronbach 信度分析以下问卷整体的 Cronbach α 系数，如下表 1：

Table 1. Cronbach reliability analysis

表 1. 问卷整体 Cronbach 信度分析

变量	Cronbach α 系数
确定职业目标与策略	0.838
继续教育	0.782
自我认知	0.744
组织晋升	0.845
整体问卷	0.889

本次研究主要以护士

个人职业生涯规划和组织职业生涯规划两个维度展开调查分析，从问卷各维度三级指标及各维度信度分析结果来看，确定职业目标与策略和组织晋升的 Cronbach α 系数大于 0.8，继续教育、自我认知、组织培训的 Cronbach α 系数大于 0.7，整体问卷 Cronbach α 系数高达 0.889，远大于 0.8，说明数据信度高。而对于 CITC 值，分析项被删除后的信度系数没有明显升高，说明题项可全部保留，进一步说明研究的数据信度高。

综上所述，研究的数据均高于 0.7，删除题项后信度系数值没有明显提高，综合说明问卷数据的信度质量高，可以进行下一步分析。

效度可以检测问卷的有效性，结构效度通常采用样本充足度(KMO)和 Bartlett 球型检验。当 $KMO < 0.5$

时表示不能做因子分析, KMO 在 0.5~0.6 时表示比较适合, 0.6~0.7 时表示适合, $KMO > 0.8$ 时表示非常适合。KMO 越高表示问卷有效性越高, 越适合做因子分析。

Table 2. Validity analysis of questionnaire

表 2. 问卷效度分析结果

KMO 与 Bartlett 验证			
Kaiser-Meyer-Olkin 测量取样适当性	大约卡方	Bartlett 的球形验证 DF	显著性
0.746	578.551	136	0.000

从表 2 可知, KMO 测量取样适当性值为 0.746, 大于 0.7, 说明问卷效度好, 适合做因子分析, 且显著性为 0.000, 小于标准 0.05, 从上述表格可以看出整个问卷的数据适合做因子分析, 具有明显的结构效度。

从问卷信度和效度分析结果可知, 本次研究问卷具备非常良好的信度效度, 也进一步说明了本次研究提出的两个方面的四个影响因素对简知公司员工的满意度影响具有一定的信度效度。

2.4. 统计学方法

研究者对回收的问卷进行核对、整理和编号, 并对统一编号的问卷进行数据录入与分析。数据录入使用 Epidata 3.1 建立数据库, 导入 SPSS 21.0 软件进行统计学处理, 单因素分析采用两独立样本 t 检验和方差分析。

3. 结果

3.1. 参与调查的基本情况

本次调查问卷有效回收为 307 份, 其中男女比例大约为 1:49, 这与医院的护士性别比例现状比较符合; 从问卷回收的年龄分布来看, 年龄在 25 岁到 55 岁的护士居多, 占样本总数的 86.6%, 其次是 55 岁以上岁的员工, 占样本总数的 11.4%。年龄在 25 岁以下的相对较少, 很大原因是现在三甲医院对于护士的学历要求逐步提升的情况下, 25 岁以下的具有正式岗位编制的护士的数量逐渐变少, 年龄分布基本符合医院护士的现状; 从样本的受教育情况来看, 大专及以下学历所占比例总和达 71.5.2%, 占比是护士学历中最多的, 也是现在三甲医院护士的主要构成, 但是三甲医院对于护士的学历要求逐年提升, 日后本科生和研究生及以上学历会逐年增加; 从护士在企业的任职年限上来看, 工作 10 年的人数最多, 比例达到 41.5%, 因为医院在近些年不断的扩张, 对护士的需求量不断增加, 所以使得 10 年以下工作年限的护士数量最多, 符合医院基本情况。具体情况如下表 3:

Table 3. Statistical analysis table of basic nurse information description

表 3. 护士基本信息描述统计分析表

简知公司基本信息分布描述统计			
因素	分类	频率	百分比
性别	男	6	2%
	女	301	98%
年龄	25 岁以下	6	2%
	25~35 岁	45	14.7%

Continued

	35~45 岁	147	47.9%
	45~55 岁	74	24.1%
	55 岁以上	35	11.4%
受教育情况	大专及以下	220	71.5%
	本科	59	19.3%
	研究生及以上	28	9.2%
任职年限	10 年以内	126	41.5%
	10 年~20 年	81	25.3%
	21 年~30 年	74	24.1%
	30 年以	26	9.1%

综合上述, 本研究经过对医院护士构成的基本情况分析, 研究抽样选取的样本数据基本符合医院护士构成的实际状况, 因此可以判定研究的问卷调查抽样具有一定的代表性, 可用于本次研究的实际分析论证中。

3.2. 护士职业生涯规划对工作满意度的影响分析

本次研究分别以医院护士个人职业生涯规划中的确定职业目标与策略、自我认知两个因素, 与组织职业生涯规划中的组织晋升和继续教育两个因素, 共计四个因素作为研究的自变量, 以护士的工作满意度为因变量, 采用一元线性回归分析法进行分析, 分析结果如表 4 显示:

Table 4. Regression analysis results

表 4. 回归分析结果

	非标准化系数		标准化系数	t	VIF	R ²	调整 R ²	P
	B	标准误	Beta					
确定职业目标与策略	0.107	0.071	0.213	1.51	1.009	0.182	0.129	0.037
自我认知	-0.019	0.068	-0.04	-0.274	1.012	0.002	-0.019	0.785
继续教育	-0.072	0.069	-0.148	-1.035	1.012	0.022	0.001	0.306
组织晋升	0.159	0.065	0.332	2.441	1.002	0.11	0.092	0.018

从表 4 可知, 确定职业目标与策略的模型 R 平方为 0.182, 表示确定职业目标与策略对工作满意度的解释为 18.2%, VIF 值为 1.009, 接近 1, 说明不存在共线性问题, 而对模型进行检测时发现 F 值通过检测, P 值 = 0.037 < 0.05, 因此, 说明确定目标与策略对工作满意度有影响, 再从 B 值为 0.107 可以看出两者存在正向影响关系。

自我认知的模型 R 平方为 0.002, 表示继续教育对工作满意度的解释为 0.2%, VIF 值为 1.012, 接近 1, 说明不存在共线性问题, 而对模型进行检测时发现 F 值没有通过检测, P 值 = 0.785 > 0.05, 因此, 说明自我认知对工作满意度没有影响。

继续教育的模型 R 平方为 0.022, 表示继续教育对工作满意度的解释为 2.2%, VIF 值为 1.012, 接近 1, 说明不存在共线性问题, 而对模型进行检测时发现 F 值没有通过检测, P 值 = 0.306 > 0.05, 因此, 说明继续教育对工作满意度没有影响。

组织晋升的模型 R 平方为 0.11, 表示组织晋升对工作满意度的解释为 11%, VIF 值为 1.002, 接近 1, 说明不存在共线性问题, 而对模型进行检测时发现 F 值通过检测, P 值 = 0.018 < 0.05, 因此, 说明组织晋升对工作满意度有影响, 再从 B 值为 0.159 可以看出两者存在正向影响关系。

综上所述, 护士职业生涯规划中继续教育和自我认知对护士的工作满意度不产生影响关系; 确定职业目标与策略和组织晋升对护士满意度产生正向影响关系。

4. 讨论

4.1. 确定职业目标与策略对护士工作满意度的产生影响

护士日常工作较为繁琐, 容易在工作中产生工作倦怠感, 所以确定职业生涯目标有利于激励护士在工作中获得更多工作动力, 从而激发护士工作的潜能。从数据调查结果分析发现, 确定职业目标与策略对工作满意度有正向影响关系, 意味着医院管理工作中能给予护士明确的职业目标会增加工作满意度。结合护士管理工作的实际经验, 我们可以发现不同年龄阶段的护士的职业目标和策略是动态调整的, 也会在护士职业成长过程中不断影响工作满意度[6]。在帮助护士职业发展目标, 根据不同年龄阶段的护士采取不同的方式。对于新入职的护士, 需要不断丰富导向培训的内容和方式[7]。导向培训不仅要注重护士专业能力和临床知识的培训, 也要将护士对于护理职业的理解作为培训的重要内容。随着工作年限的增加, 护士本身随着自我认知和职业素养的提升, 对于职业目标也是处于不断调整[8]。医院对于护士管理工作中要重视护士发展到一定阶段后的多路径选择, 帮助不同职业诉求的护士可以看到职业的发展新方向, 才能有效保证护士在工作过程中不断自我提升。

4.2. 自我认知对工作满意度的影响关系

自我认知就是员工对自己的认识、洞察和理解, 个体在外界环境刺激下, 经过记忆和意识的处理, 个体产生一系列的反应。自我认知也是职业生涯规划的第一步, 它会随着年龄的增长与学历的提升等方面不断的增强。护士这项职业本身具有特殊性, 护理工作是一份需要有责任心的工作。在护理工作中, 护士不断的经过工作经验的累积和自我职业素养的提升, 也会对于护理工作有新的认知, 但是护理工作的特殊性要求护士虽然自我认知各方面都在不断提升, 但是在工作中对于病患的职业态度仍然保持一致性, 不会随着自我认知改变了, 在工作中就会产生不同的工作行为和态度。从调查研究可以发现护士的专业素养, 不管自我认知如何改变, 选择护士工作就是能够了解护士工作的特殊性, 同时也能在工作中保持平常心 and 责任心, 不会随着自我认知改变产生心理变化从而影响工作的专业性[9]。

虽然护士的自我认知不会对工作满意度产生影响, 如何利用帮助护士提升自我认知能力, 从而进一步提升护士的职业素养和能力也是对护士管理及其重要的方面。人才是医院发展的第一动力, 培养高素质护士人才也是医院发展的重要环节。当护士能够实现自我认知清晰和自我定位准确的情况下, 结合医院发展目标与战略规划, 必将事半功倍。因此医院管理者可以通过以下两个方面来提高员工自我认知能力[10]: 第一, 与专业的第三方人才测评公司合作, 定期为护士进行自我认知测试; 第二, 培养内部职业生涯规划师。护士的培养都离不开导师的指导, 导师不仅是专业临床知识的指导, 也要重要人生经验的分享和职业发展的规划的引导[11]。

4.3. 继续教育对工作满意度的影响关系

护士的继续教育是医院对护士管理工作中的重要方面, 也是护士在工作中不断提升自己的知识和技能水平的重要渠道。不管在国家政策层面还是医院实际的管理工作中, 护士的继续教育都是及其重要的工作。通过本次数据调查显示继续教育对于工作满意度不产生显著影响, 从医院管理的实际经验来分析,

主要来自以下两个方面：首先，医院一直对于护士的继续教育工作很重视，不仅是对关系到护士个人的职业生涯发展，更重要关系到医院的实际治疗效果和病患满意度，所以这项工作护士已经把继续教育当成日常工作的重要环节，所以并不会特别把工作满意度和接受继续教育联系起来；其次，医院管理者对于护士的继续教育的学习效果一直在进行有效的监督和管理，所以护士工作者更多会把继续教育看成工作绩效的一部分，只有完成好继续教育才能取得好的工作绩效评价。

虽然从调查分析中继续教育对于工作满意度没有显著的影响，但是从文献研究中已经证明继续教育对于护士的职业发展及其重要。所以医院管理者应该对继续教育持续的关注和重视，从而保证护士专业素养和能力的不断提升[12]。

4.4. 组织晋升对工作满意度的影响关系

组织晋升是企业为员工提供良好的晋升通道与空间。随着员工进入公司的年限，员工为公司付出一定心血的同时渴望公司在薪酬或者晋升上给与一定的回报。通过本次问卷调研发现，护士虽然工作具有岗位特殊性，组织晋升对于护士的工作满意度仍然会产生显著影响。我们可以借鉴马斯洛的需求理论来分什么组织晋升能够显著影响满意度：首先，组织晋升关系着工资待遇和福利[13]。医院的工作的岗位和行政级别与护士能够取得收入相匹配。马斯洛需求理论中物质需求是人最底层也是最基础的需求，所以不管从事何种工作，满足基本的物质需求是必要的。其次，岗位晋升也是护士自我能力的肯定，同时也是得到领导和同事对自己工作能力和付出的极大肯定[14]。最后，岗位晋升是自我实现的追求。根据马斯洛需求理论对于人的需求的分类，我们对于工作的追求不仅是基于物质的需求，特别是调查发现在护士工作达到一定年限后，在能力达到一定临界时，自我追求实现最大潜能便成了日后工作的追求。而组织晋升真能够很好地激发护士的最大潜能，帮助护士在职业发展中完成自我实现的追求[15]。

5. 结论

护士职业生涯发展受多方面的影响，医院管理者对护理的职业生涯发展不仅要给予足够的重视，也要对症下药地采取多元化的有效举措帮助护士得到提升。本研究通过探讨护士职业生涯规划与工作满意度的关系研究，通过问卷调查发现两者之间确实存在显著影响关系。所以医院管理者在日常护士管理工作中要多关注护士的个人成长，特别是对护士中重点人群进行干预和指导，从而引导护理人员正确认识护理职业，提高工作积极性和满意度，提升护理质量。

参考文献

- [1] 张再生. 职业生涯开发与管理[M]. 天津: 南开大学出版社, 2003: 119-143.
- [2] Strauss, K., Griffin, M.A. and Parker, S.K. (2012) Future Work Selves: How Salient Hoped for Identities Motivate Proactive Career Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, **97**, 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- [3] 同俏静, Liz Boone. 结合美国护理继续教育模式加强在职护士业务培训[J]. 中华护理杂志, 1999, 34(1): 38-40.
- [4] 刘芳, 常芸, 徐忠梅, 等. 心血管专科护士职业生涯成功状态及其影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2020, 20(5): 764-769.
- [5] 彭朝霞. 护士职业生涯自我管理现状及其影响因素的研究[J]. 当代护士, 2010(6): 140-142.
- [6] 钟清玲. 护理职业生涯规划与职业素质培养[M]. 北京: 人民卫生出版社, 2012: 16-22.
- [7] 方会玲, 谭从珍. 导师制结合 PDCA 循环在新护士培训中的应用[J]. 西北医学教育, 2011, 19(4): 886-888.
- [8] 徐艳. 护士职业生涯管理与规划现状的调查分析[M]. 衡阳: 南华大学, 2010: 52-53.
- [9] 裴华莲, 吴红艳, 丁雪茹等. 新疆二级及以上综合医院护士职业生涯规划认知现状调查[J]. 护理管理杂志, 2014, 14(12): 837-839.
- [10] 毛世芳, 李继平. 护士职业生涯规划管理探讨[J]. 护理管理杂志, 2005, 4(4): 40-41.

- [11] 代燕, 李继平. 职业生涯规划的理论基础[J]. 中国护理管理, 2008, 8(1): 78-79.
- [12] McCay, R., Lyles, A.A. and Larkey, L. (2018) Nurse Leadership Style, Nurse Satisfaction and Patient Satisfaction a Systematic Review. *Journal of Nursing Care Quality*, **22**, 361-367. <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000317>
- [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.
- [14] 龙立荣. 职业生涯管理的结构及其关系研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2002: 138-152.
- [15] 胡晓瑾. 三级甲等医院某科室护士职业生涯规划辅导的实证研究[D]: [硕士学位论文]. 太原: 山西医科大学, 2011.