

## 计划生育二胎的护士职业生涯规划现状分析及对策\*

冯晓玲,陈珺仪,葛鋈

(中山大学孙逸仙纪念医院,广东广州,510120)

**[摘要]** **目的** 探讨全面放开二胎生育政策下计划生育二胎的护士职业生涯规划现状,为开展针对性管理干预提供参考依据。**方法** 2017年4月-5月采用一般资料调查表和职业生涯规划量表对计划生育二胎的592名护士进行调查。**结果** 计划生育二胎的护士职业生涯规划得分( $34.81 \pm 3.59$ )分,不同年龄、职务、职称、编制、科室和收入的计划生育二胎护士职业生涯规划存在差异(均  $P < 0.05$ )。计划生育二胎后护士深造和晋升等意愿较计划生育二胎前低(均  $P < 0.001$ )。**结论** 计划生育二胎的护士职业生涯规划处于中等水平。护理管理者应重视护士职业生涯规划的管理,营造职业发展的环境、提供人文关怀、加强计划生育二胎护士的自我认知及职业自我发展的培养,从而提高其职业生涯规划水平,以促进护理团队良好发展。

**[关键词]** 生育二胎;职业生涯规划;护士

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8283(2017)07-0062-05 [DOI] 10.3969/j.issn.1671-8283.2017.07.016

### An analysis of the status quo of nurses' career planning in planning two – child nurses and the countermeasures

Feng Xiaoling, Chen Junyi, Ge Jun//Modern Clinical Nursing, -2017, 16(7):62.

(Sun Yat – sen Memorial Hospital of Sun Yat – sen University, guangdongguangzhou, 510120, China )

**[Abstract]** **Objective** To explore the status quo of the career planning of the second child nursery under the two-child fertility policy, and to provide reference for carrying out the targeted management intervention. **Method** From April to May of 2017, 592 nurses of the second child were surveyed using the general data questionnaire and the career planning scale. **Results** The nurses' career planning score ( $34.81 \pm 3.59$ ) was different, and the career planning of the two nurses with different age, job title, title, establishment, department and income and fertility was different and statistically significant. Nurses with plan to a second child are with less desire to further study and promotion than those without plan to a second child (all  $P < 0.001$ ) promotion to open more than two children before the low policy ( $P < 0.05$ ). **Conclusion** Nurses' career planning for births is on a middle level. Nursing managers should pay attention to the management of nurses' career planning, create a career development environment, provide humanistic care, strengthen self-awareness and career self-development of nurses who have two births, so as to improve the level of their career planning to promote the nursing team development.

**[Key words]** two children; career planning; nurses

**[基金项目]** \* 本课题为广东省卫生经济学会面上课题,项目编号为2017-WJ02-09。

**[收稿日期]** 2017-06-10

**[作者简介]** 冯晓玲(1970-),女,广东汕头人,护理部主任,副主任护师,硕士,主要从事护理管理工作。

2016年1月1日起党的十八届五中全会提出的全面二孩政策已经走完必要的法律程序,真正落地实施。我国将有约9 000万育龄妇女符合当前政策,其中有40.26%的护士有计划生育二胎<sup>[1]</sup>。护士职业生涯规划是指组织与护士共同构建职业发

### 参考文献:

- [1] 卫生部办公厅.关于印发《三级综合医院评审标准实施细则(2011年版)》的通知[S].2012.
- [2] 彭冬梅,卢小红,杨静华,等.床边工作制护理模式在消化内科病房中的应用[J].现代临床护理,2012,11(5):62-64.
- [3] 潘沼山,孙方敏,黄始振.现代管理学[M].北京:科学技

术出版社,2001:213-215.

- [4] 陈福军.运营管理[M].大连:东北财经大学出版社,2002:222.
- [5] 陈利芬,成守珍,陈玉英,等.综合医院患者安全质量指标的构建[J].现代临床护理,2011,10(10):57-58.
- [6] 张幸国.卫医院品管圈活动实战与技巧[M].杭州:浙江大学出版社,2005:5-7.

[本文编辑:郑志惠]

展通路,通过工作历程,使护士与组织的职业岗位需求相匹配、协调和配合,以达到满足组织及成员各自需求且彼此受益的目标<sup>[2]</sup>。在当前护理工作繁重、人员相对紧缺的状态下,同时基于传统的女性角色观和性别特征,二孩生育将会影响护士对职业认知的态度。本研究旨在了解全面开放二胎政策下,计划生育二胎的护士职业生涯规划现状,为护理管理者制订针对性的管理措施提供依据,现将方法和结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 对象

采用方便抽样法,2017年4月-5月选取本院计划生育二胎的护士592名为研究对象。纳入标准:注册护士;符合二胎生育政策;愿意填写问卷参与研究。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 调查表自行设计,包括两部分,第1部分为人口学资料,内容包括年龄、科室、学历、职称、职务等;第2部分为计划生育二胎对护士职业生涯规划相关问题的影响,包括学历深造意愿、进修意愿、晋升意愿等。

1.2.2 职业生涯规划量表 采用杜晓霞等<sup>[3]</sup>研制的护士职业生涯规划量表,包括自我能力判断和知晓度、护理专业思想、自我职业生涯的认知情况、职业生涯的变化及管理5个维度,共10个题目,每条目分5个等级,从非常同意、同意、不知道、不同意、非常不同意分别计为5~1分,第1和第9条目为反向题,即从非常同意到非常不同意分别计为1~5分。总分50分,得分越高表示职业生涯规划越好。问卷重测信度为0.79,Cronbach's a系数为0.78。

1.3 资料收集方法

在征得被调查者同意情况下,采用统一指导语说明研究的目的和过程,问卷采用无记名填写,共发放631份问卷,回收有效问卷592份,有效回收率为93.8%。

1.4 统计学方法

数据使用SPSS 23.0进行统计学分析。计量资

料采用均数±标准差描述,组间比较采用t检验和方差分析,两两比较采用Bonferroni法,每次比较的检验水准为0.05除以总的比较次数;计数资料采用频数描述,统计学方法比较采用 $\chi^2$ 检验。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 计划生育二胎的护士职业生涯规划量表得分情况

计划生育二胎的护士职业生涯规划量表总分为(34.47±3.96)分,其各条目得分见表1。

表1 计划生育二胎的护士职业生涯规划量表各条目得分情况 (n=592;分, $\bar{x}\pm s$ )

项目	职业生涯规划量表得分
认为护理专业有发展前途*	3.09±0.78
希望一直从事护理专业	3.11±0.84
认为护理专业压力大	4.49±0.67
了解自我能力	3.65±0.65
了解职业生涯规划相关知识	3.40±0.64
清楚自己职业面临的优势与劣势	3.63±0.66
有进取心并愿意发展自己	3.75±0.68
目前正在或曾经进行过自我职业规划	3.57±0.71
遇到挫折时会重新选择职业*	2.83±0.84
管理者为你设定了职业生涯方向	3.30±0.81

注:\*为反向问题

2.2 不同人口学特征计划生育二胎的护士职业生涯规划量表得分比较

不同人口学特征计划生育二胎的护士职业生涯规划量表得分比较见表2。从表2可见,是否在科室、不同年龄、职务、职称、聘用类型、收入的计划生育二胎护士职业生涯规划得分比较,差异均有统计学意义(均 $P<0.05$ )。进一步两两比较,41岁以上的护士职业生涯规划得分均较其他年龄段的护士高( $P<0.003$ );副主任护师的职业生涯规划得分均较其他职称护士高( $P<0.008$ );平均月收入>10 000元的护士职业生涯规划得分最高( $P<0.008$ )。

表2 不同人口特征计划生育二胎的护士职业  
生涯规划量表得分比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

项目	<i>n</i>	得分	<i>F/t</i>	<i>P</i>
是否在重症科室				
否	537	34.90±3.51	3.305	0.001
是	55	33.91±4.25		
年龄(岁)				
20~25	239	34.93±3.18	5.994	<0.001
26~30	168	34.34±3.76		
31~35	55	34.78±3.64		
36~40	55	35.05±3.57		
41~45	33	36.12±3.92		
>45	42	36.24±4.33		
学历				
本科以下	201	34.55±3.93	-0.741	0.459
本科及以上	391	34.92±3.41		
职务				
无	542	34.65±3.56	-4.090	<0.001
区护士长及以上	50	36.32±3.72		
职称				
护士	305	34.04±3.70	10.366	<0.001
护师	183	34.56±3.61		
主管护师	92	35.49±3.68		
副主任护师	12	37.83±4.53		
聘用类型				
正式编制	126	35.30±3.76	2.062	0.043
合同编制	466	34.66±3.54		
平均月收入(元)				
<4 000	142	34.09±3.37	2.832	0.038
4 001~8 000	213	34.78±3.56		
8 001~10 000	155	35.24±3.20		
>10 000	82	35.38±4.13		

### 2.3 计划生育二胎前后护士深造和晋升等意愿情况比较

计划生育二胎前后护士深造和晋升等意愿的比较见表3。从表3可见,计划生育二胎后护士学历深造、进修和晋升意愿较计划生育二胎前低(均 $P<0.001$ )。

表3 计划生育二胎前后护士深造和晋升  
等意愿情况的比较 n/%

时间	n	学历深造意愿	进修意愿	晋升意愿
计划生育前	592	471(79.56)	393(66.39)	465(78.55)
计划生育后	592	351(59.29)	261(44.09)	315(53.21)
$\chi^2$		57.297	59.518	84.539
P		<0.001	<0.001	<0.001

## 3 讨论

### 3.1 计划生育二胎的护士职业生涯规划现状的分析

明确的职业计划和可触及的职业目标无疑能够提高护士应对临床错综复杂的状况,激励追求职业理想,正确评估职业技能、价值观和利益,选择合适的职业道路并坚定走下去。本研究结果显示,计划生育二胎的护士职业生涯规划总分为(34.47±3.96)分,处于中等水平;计划生育二胎后护士深造和晋升等意愿较计划生育二胎前低(均 $P<0.001$ )。相对男性,作为母亲角色的女性在面对事业需求和家庭责任时会更加倾向放弃工作选择回归家庭,而这中间最大的影响因素是生育,再者生育期间的职业满意度降低,职业倦怠感加强。生育二胎后许多护士在应付高强度和高压力临床护理工作的同时,还要兼顾家庭,让她们感觉分身乏术,不能全心投入工作,竞争意识削弱,从而降低或者改变先前的职业目标,选择作息规律,生活稳定的岗位;生育影响着工作进度,职业规划与发展上不连贯,心理状况不佳、产后职业资本减少和职业动机减弱等都会影响护士职业的发展<sup>[4]</sup>。本研究还发现,“遇到挫折时会重新选择职业”条目得分为(2.83±0.84)分。有相当一部分计划生育二胎的护士,当工作和其愿望发生冲突时,为了有足够的时间和精力照顾两个小孩,可能会牺牲自己职业而中断或者直接退出职业生涯重新选择职业。

相关研究结果显示<sup>[5-7]</sup>,护士职称、职务和年龄等为影响护士职业生涯规划的相关因素。本研究发现,不同科室、年龄、职称、职称、收入、编制不同的计划生育二胎护士职业规划情况均不同,而且在非重症科室工作和正式编制的护士职业生涯规划

划得分高于在重症科室工作的护士和合同制护士;年龄越大、有职务、职称越高、收入越高的护士职业生涯规划得分越高。这可能是因为随着年龄增长、职称升高的护士,其临床经验日益丰富,技术越精湛,已经成为护理队伍的骨干,受到护理管理者的重视,职业生涯进入稳定发展阶段,个人职业能力稳步提高,能够接受比较重要的工作任务且有信心高质量完成,所以其职业生涯规划水平较高。重症监护室是急、危、重症病人抢救和护理的地方,病人均为病情复杂、多变,因此能力和技术要求增高,繁重的临床护理工作和家务工作影响了计划生育二胎护士职业规划。由于目前医院编制较少,正式编制均需层层选拔,再者医院的编制和职务、职称的政策,使正式编制的护士职业目标明确、职业规划清晰。

### 3.2 对策

**3.2.1 营造职业发展的环境** 为帮助计划生育二胎护士平稳过渡生育期,降低生育负效应,使其产后顺利回归职场,应为她们营造职业发展的环境,如提供职业生涯规划培训,以满足其职业或生活需求;帮助她们寻找相关职业规划专家,使其更好地了解职场情况以及个人在生活中的角色,克服工作和其愿望发生冲突所遇到的挫折和问题,以便更好规划自己的职业发展计划。研究发现<sup>[8]</sup>,怀孕妇女会特别需要导师和同事的支持。因此,为了缓解生育护士的职业倦怠感,减轻其身心压力,可成立心理帮助中心,定期对孕产期护士进行沟通、谈心,解决其工作和生活上的困难;适当降低怀孕护士进修学习的条件,提供其学历深造的机会和合理的人性化的晋升条件。

**3.2.2 提供人文关怀** 生育是生理改变、心理应激和职业责任强烈碰撞的过程,怀孕期激素水平的明显变化使得孕妇心境会发生波动,出现焦虑、抑郁、恐惧等状态。郭桂芬<sup>[9]</sup>调查结果显示,二胎孕妇焦虑因子分值显著大于一胎孕妇。张琼等<sup>[10]</sup>发现,妊娠二胎的护士抑郁情绪发生率为36.2%。由于护理工作强度大,护士作息不规律,怀孕期间的种种身体不适,经济压力和对今后职业生涯的不确定性,这些均导致生育

二胎的护士情绪波动较大,应最大可能地根据生育期护士的工作能力和身体状况,适当地减轻其工作量或调节工作岗位,让她们能在兼顾家庭的同时,不脱离工作岗位,从而降低其负性情绪。

**3.2.3 加强自我认知** 自我认知是指正确、客观地认识 and 评价自我,即对自己的生理状况和心理状况,对自己与他人和社会关系的认识、评价、期望,包括“生理自我”、“心理自我”和“社会自我”3个方面综合认知,在此基础上形成一个客观的自我评价<sup>[11]</sup>。本研究发现,计划生育二胎的护士自我能力认知得分为 $(3.65 \pm 0.65)$ 分,处于中等水平,提示需提升她们的自我能力认识水平。科学的职业生涯规划应建立在正确的自我能力认知、自我定位、需求期望和对护理行业优劣的认识上面。因此,一方面护理管理者需正确、客观地评价护士职业面临的优劣,根据她们的特点和需求为其开展个性化的职业生涯规划;另一方面,与计划生育二胎的护士进行座谈,与她们一起正确地评价其能力,并根据她们能力实施岗位管理,以调动其工作的积极性。

**3.2.4 激励自我发展** 职业自我发展意识是护士职业生涯的原动力,但是由于在备孕、怀孕、产假、哺乳期间,护士的关注点集中在如何生育健康孩子、胎教和喂养小孩等方面,影响其职业的追求。因此,生育随着现代医疗技术和知识日新月异的发展,再加上相关制度、规划、政策等的变化,导致计划生育二胎护士害怕重回工作岗位后不能快速适应岗位要求,其职业自我发展的激情受挫。一项调查发现<sup>[12]</sup>,86.6%的女性认为,相对成功的事业她们更愿意花费更多的时间去养育一个孩子。本研究结果显示,在“有进取心并愿意发展自己”条目上计划生育二胎的护士得分为 $(3.75 \pm 0.68)$ 分,可见生育二胎影响了护士追求自我职业发展的进取心。护理管理者一方面应向护士清晰地传递护理未来的发展目标及对于知识、技能人才的需求,以激发护士进一步学习知识和技能的动力;另一方面,可通过绩效考核激励生育期间的护士持续进行自我发展和自我提升,并规划好自身职业生涯。



## 4 结论

计划生育二胎的护士职业生涯规划处于中等水平。护理管理者应重视护士职业生涯规划的管理,营造职业发展的环境、提供人文关怀、加强护士的自我认知及自我发展,从而提高其职业生涯规划水平,以促进护理团队良好发展。

### 参考文献:

[1] 刘贵真,李玲.某二甲医院育龄期护士二孩生育意愿现状调查分析[J].齐鲁护理杂志,2016,22(19): 56-57.

[2] 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(6): 247-250.

[3] 杜晓霞,田梓蓉,韩杰.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.

[4] 张韵.“全面二孩”政策对女性职业发展的影响及其因应之策[J].福建行政学院学报,2016,158(4): 104-112.

[5] 杨明莹,郭文娇,古启启,等.某三级甲等医院不同学

历、职称护士职业生涯规划及核心能力现状的分析[J].解放军护理杂志,2014,31(19):6-9.

[6] 蔡圆圆,李乐,李茜茜.293名ICU护士职业生涯规划现状调查[J].中国护理管理,2016,16(1):68-71.

[7] 崔丽君,李姗姗,李雪平.聘用护士职业生涯规划现状的调查分析[J].护理实践与研究,2012,9(8):134-136.

[8] MATTESSICH,SHEA,WHITAKER -WORTH.Parenting and female dermatologists' perceptions of work -life balance[J].Int J Womens Dermatol,2017,3(3): 127-130.

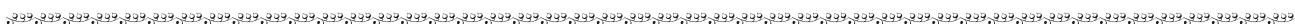
[9] 郭桂芬.农村二胎产妇心理健康状况调查[J].中国医学,2013,25(13): 87-88.

[10] 张琼,舒玲,欧阳旭平,等.二胎妊娠期护士抑郁情绪影响因素病例对照研究[J].护理学报,2017,24(10): 1-4.

[11] 方绿璇,杨英.论大学生个体的自我认知和职业生涯规划关系的研究及运用[J].科技信息,2010(16): 64-67.

[12] PURYER J ,APATEL. The career intentions, work -life balance and retirement plans of dental undergraduates at the University of Bristol [J]. Br Dent J,2016, 220(4): 183-186.

[本文编辑:郑志惠]



·编读往来·

## 《现代临床护理》杂志投稿程序

**注册** 登录《现代临床护理》杂志的网站 <http://www.xdlehl.com>→于首页在线办公区点击注册→注册用户名及密码(第二次投稿,如曾注册过,则直接输入用户名和密码)→按照系统提示填写注册信息(\*项的信息必须填写,其他项目可在不影响您信息安全的前提下选择填写)。

**投稿** 用您的用户名和密码登录后→点击我要投稿→点击上传稿件→按照系统提示上传相关信息(即可按提示逐项填写稿件信息)→上传稿件全文→点击预览稿件信息,确定无误后即可确认投稿成功。

**查询稿件** 用您的用户名和密码登录后→点击作者在线查稿区→点击稿件状态查询→可见“初审”、“外审”、“专家审”、“待发表”、“退稿”等稿件状态。

**提醒** ①投稿或查询稿件时均用此用户名和密码登录。

②如发现《现代临床护理》杂志回复的意见非广州市地址或有其他疑义时,请及时与本编辑部联系。电话:020-87330961,020-87755766-8050。

③投稿前,请仔细阅读本杂志网站首页的“投稿须知”一栏。

[本刊编辑部]