

三级甲等医院护理研究生临床工作职业成功感现状及影响因素

柳梦¹,董巧亮²,陈丹¹

(1.湖南师范大学 医学院,湖南 长沙 410205;2.中南大学湘雅二医院 国际医疗部,湖南 长沙 410012)

【摘要】 目的 了解三级甲等医院护理研究生临床工作职业成功感的现状及影响因素,为制订针对性的干预方案提供参考。**方法** 2023 年 4—6 月,采用便利抽样法选取湖南省 3 所三级甲等医院临床工作的护理研究生 247 名为研究对象,采用职业生成功量表(career success scale,CSS)、个人职业生涯规划量表(individual career management,ICM)、职业召唤量表(calling scale-12,CS-12)等对其进行调查。**结果** 临床工作的护理研究生 CSS、ICM、CS-12 总分分别为(36.92±8.87)分、(40.05±7.74)分、(41.70±10.09)分,不同年龄、性别、学历、职称、工作年限、月收入满意度、平均每月夜班数、是否有进修经历、每年平均发表论文数、是否曾参加过职业生涯规划课程的临床工作护理研究生,其 CSS 总分差异均有统计学意义(均 $P<0.05$);CSS 总分与 CS-12 总分和 ICM 总分均呈正相关($r=0.644$, $r=0.712$,均 $P<0.01$)。个人职业生涯规划、职业召唤、工作年限是护理研究生临床工作职业成功感的主要影响因素(均 $P<0.05$)。**结论** 三级甲等医院护理研究生临床工作职业成功感处于中等水平。护理管理者可从加强职业规划培训、提升职业召唤水平和提供更多的发展与晋升机会等方面,提升其职业成功感水平。

【关键词】 临床工作的护理研究生;职业成功感;职业召唤;个人职业生涯规划;影响因素

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2024.10.011

【中图分类号】 R47-05 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2024)10-0044-04

Status Quo of Career Success Among Clinical Nursing Postgraduates in Tertiary A Hospitals and Its Influencing Factors

LIU Meng¹, DONG Qiaoliang², CHEN Dan¹ (1. School of Medicine, Hunan Normal University, Changsha 410205, Hunan Province, China; 2. Department of International Medical Care, The Second Xiangya Hospital of Central South University, Changsha 410012, Hunan Province, China)

Corresponding author: CHEN Dan, Tel: 0731-85296121

【Abstract】 Objective To investigate the status quo of career success among clinical nursing postgraduates in tertiary A hospitals and its influencing factors, and to provide reference for nursing managers to formulate targeted intervention programs. **Methods** The convenience sampling method was used to select 247 clinical nursing postgraduates from 3 tertiary A hospitals in Hunan Province. The Career Success Scale(CSS), Individual Career Management (ICM) and Calling Scale-12(CS-12) were employed to conduct the survey. **Results** The total scores of CSS, ICM and CS-12 for nursing graduate students were (36.92±8.87), (40.05±7.74) and (41.70±10.09), respectively. There were statistically significant differences in CSS scores among nursing postgraduates with different ages, gender, educational background, professional title, working years, monthly income satisfaction, average number of night shift per month, whether they had advanced study experience, average number of published papers per year, and whether they had participated in career planning courses (all $P<0.05$). The total score of CSS was positively correlated with the total score of CS-12 and ICM ($r=0.644$, $r=0.712$, both $P<0.01$). Personal career plan, occupational calling and working years were the main influencing factors of career success of nursing graduate students (all $P<0.05$). **Conclusions** The clinical career success of nursing postgraduates in tertiary A hospitals is at a medium level. Nursing managers can enhance the level of career success of nursing graduates from strengthening career plan training, improving the level of occupational calling and providing more development and promotion opportunities.

【Key words】 nursing postgraduate working in clinical practice; career success; career calling; individual career management; influencing factor

[Mil Nurs, 2024, 41(10): 44-47]

【收稿日期】 2023-11-28 **【修回日期】** 2024-08-23

【基金项目】 国家级大学生创新训练计划项目(S202310542071);湖南省普通本科高等学校教学改革研究项目(202401000056);湖南省普通高等学校教学改革研究项目(HNJG-2021-0396);长沙市自然科学基金(kq2402166)

【作者简介】 柳梦, 硕士在读, 主管护师, 电话: 0731-85296121

【通信作者】 陈丹, 电话: 0731-85296121

护理职业成功感是指在护理工作中获取的积极心理体验以及在实践中积累的工作成就感,它在稳定护理人才队伍和提高护理服务质量中发挥着重要作用^[1]。职业规划是指个人为实现职业发展目标而设定的时间、方向和行动计划。明确的职业规划有

助于减少就业焦虑,提高职业竞争力^[2]。职业召唤是指个体对某个领域强烈的激情,可对个体工作态度和行为产生积极且深远的影响^[3]。随着我国研究生扩招政策的实施,护理研究生毕业人数逐渐增加,越来越多的优秀护理人才将进入临床工作。三级甲等医院临床工作具有高要求、高强度、高风险的特点,而研究生的职业期望普遍较高,其渴望拥有良好的职业环境和发展机会。若进入临床工作后无法获取积极心理体验,可导致情感耗竭,甚至产生离职倾向。而护理人才的流失也增加了医院的运营成本和效率^[4]。因此,本研究旨在了解三级甲等医院护理研究生临床工作职业成功感现状及影响因素,为护理管理者制订针对性的干预方案提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象 2023年4—6月,采用便利抽样法选取湖南省3所三级甲等医院临床工作的护理研究生247名为研究对象。纳入标准:(1)最初专业选择为护理专业,最高学历为硕士或博士;(2)获取最高学历后在三级甲等医院临床岗位工作且已满1年;(3)知情同意参与研究。排除标准:实习、规培或进修护士;近1年内连续休假 ≥ 3 个月。根据样本粗略估计法,样本量需为变量数的5~10倍^[5]。本研究中变量总数为24个,考虑可能存在20%的无效样本。故估计样本量应为144~288例,实际纳入247例。本研究已通过伦理委员会审查(2023-371)。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 自行设计,包括性别、年龄、家庭出生地、是否为独生子女、婚姻状况、所在科室、学历、工作年限、职称、聘用方式、月总收入、平均每月夜班数、是否有进修经历、平均每年发表论文数、是否曾有专利或基金项目、是否曾参加过职业生涯规划课程等。

1.2.1.2 职业生涯成功量表(career success scale, CSS) CSS用于评估员工职业生涯成功感知水平,由Eby等^[6]于2003年编制,严圣阳等^[7]于2008年汉化。该量表包括职业满意感(5个条目)、组织内竞争力(3个条目)和组织外竞争力(3个条目)3个维度。采用Likert 5级计分法,从“非常不同意”至“非常同意”分别计1~5分,总分为11~55分,得分越高表明受试者职业成功感越高。本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.955。

1.2.1.3 个人职业生涯规划量表(individual career management, ICM) ICM用于测量员工职业生涯规划水平,由龙立荣等^[8]于2007年编制,徐艳^[9]于2010年改编用于护士群体。ICM包含确立职业目标及策略

(4个条目)、继续学习(4个条目)、注重关系(3个条目)、自我展示(3个条目)等4个维度。采用Likert 4级评分法,从“不符合”至“符合”分别计1~4分,总分为14~56分,得分越高表明受试者职业生涯规划水平越高。本研究中该量表Cronbach's α 系数为0.948。

1.2.1.4 职业召唤量表(calling scale-12, CS-12)

CS-12用于测量员工职业召唤水平,由Dobrow等^[10]于2011年编制,裴宇晶等^[11]于2015年汉化。该量表为单维度量表,包含12个条目,采用Likert 5级评分法,从“非常不同意”至“非常同意”分别计1~5分,得分越高表明受试者职业召唤水平越高。本研究中该量表Cronbach's α 系数为0.947。

1.2.2 资料收集 联系各医院研究生管理者并征求同意后,向临床工作的护理研究生发送问卷。本次调查采用问卷星收集。问卷首页注明调查目的、意义及填写注意事项,获取知情同意后由护理研究生自愿扫描点击填写。问卷中所有条目设为必答题,且每个IP地址仅能填写1次,完成所有问题后方可匿名提交。本研究共发放260份问卷,剔除规律作答以及填写时间 < 2 min的13份无效问卷,最终纳入247份问卷,有效回收率为95%。

1.2.3 统计学处理 本研究采用SPSS 26.0软件进行资料分析。符合正态分布的计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示,计数资料用频数和构成比表示。使用 t 检验、单因素方差分析、Pearson相关性分析及多元线性回归分析等统计方法。以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 临床工作的护理研究生 CSS、ICM、CS-12 的得分

临床工作的护理研究生 CSS、ICM、CS-12 总分分别为 (36.92 ± 8.87) 分、 (40.05 ± 7.74) 分、 (41.70 ± 10.09) 分,条目均分分别为 (3.36 ± 0.81) 分、 (2.86 ± 0.55) 分、 (3.45 ± 0.84) 分。CSS和ICM各维度得分见表1。

表1 临床工作的护理研究生 CSS、
ICM 得分情况($n=247$,分, $\bar{x} \pm s$)

	量 表	得 分	条目均分
CSS	职业满意度	17.61 ± 4.18	3.52 ± 0.84
	组织内竞争力	9.45 ± 2.86	3.15 ± 0.95
	组织外竞争力	9.86 ± 2.80	3.29 ± 0.93
ICM	确立职业目标及策略	11.13 ± 2.73	2.78 ± 0.68
	继续学习	11.99 ± 2.35	2.99 ± 0.59
	注重关系	8.66 ± 1.80	2.89 ± 0.60
	自我展示	8.27 ± 2.04	2.76 ± 0.68

2.2 临床工作的护理研究生 CSS 条目均分的单因素分析 不同年龄、性别、学历、职称、工作年限、月收入满意度、平均每月夜班数、是否有进修经历、每

年平均发表论文数、是否曾参加过职业生涯规划课程的临床工作的护理研究生,其 CSS 得分差异均有统计学意义(均 $P<0.05$),见表 2。

表 2 临床工作的护理研究生
CSS 条目均分的单因素分析($N=247$,分, $\bar{x}\pm s$)

项 目	例数 [n (%)]	CSS 条目均分	t 或 F	P
年龄(岁)			9.527	0.001
<25	62(25.10)	3.58±0.88		
25~35	156(63.10)	3.16±0.85 ^a		
36~45	26(10.50)	3.59±0.90 ^b		
≥46	3(1.30)	4.33±0.57 ^b		
性别			3.091	0.002
男	31(12.60)	3.79±0.80		
女	216(87.40)	3.26±0.88 ^a		
学历			-2.450	0.015
硕士	240(97.20)	3.31±0.88		
博士	7(2.80)	4.14±0.85 ^a		
职称			7.260	<0.001
护士	58(23.50)	3.45±0.87		
护师	74(30.00)	3.17±0.90 ^a		
主管护师	99(40.00)	3.23±0.83		
副主任护师及以上	16(6.50)	4.21±0.79 ^{abc}		
工作年限(t/a)			2.978	0.020
1~2	90(36.40)	3.48±0.85		
3~5	52(21.00)	3.10±0.70 ^a		
6~10	68(27.50)	3.29±0.77		
11~20	32(12.90)	3.48±0.84 ^b		
≥21	5(2.20)	3.98±0.72 ^{bc}		
月收入满意度			7.755	0.001
满意	75(30.40)	3.60±0.83		
一般	131(53.00)	3.29±0.84 ^a		
不满意	41(16.60)	2.95±1.01 ^{ab}		
平均每月夜班数(个)			3.222	0.023
0	60(24.30)	3.42±0.88		
1~2	40(16.20)	3.63±0.84		
3~5	106(42.90)	3.16±0.88 ^b		
6~8	30(12.10)	3.15±0.95 ^b		
≥9	11(4.50)	3.81±0.60 ^{cd}		
进修经历			2.679	0.008
是	66(26.70)	3.58±0.85		
否	181(73.30)	3.24±0.89 ^a		
每年发表论文数(篇)			10.300	<0.001
0	100(40.50)	3.03±0.93		
1~2	137(55.50)	3.48±0.78 ^a		
3~4	6(2.40)	4.33±0.81 ^{ab}		
≥5	4(1.60)	4.25±0.50 ^a		
曾参加过职业生涯规划课程			3.038	0.003
是	135(54.70)	3.48±0.84		
否	112(45.30)	3.14±0.91 ^a		

a: $P<0.05$,与第 1 层比较;b: $P<0.05$,与第 2 层比较;c: $P<0.05$,与第 3 层比较;d: $P<0.05$,与第 4 层比较

2.3 临床工作的护理研究生 CSS 总分与 ICM、CS-12 得分的相关性分析 CSS 总分与 CS-12、ICM 总分均呈正相关($r=0.644$, $r=0.712$,均 $P<0.01$),见表 3。

表 3 临床工作的护理研究生 CSS 总分
与 CS-12、ICM 总分及各维度得分的相关性分析($n=247$, r)

项 目	CSS 总分	职业 满意度	组织内 竞争力	组织外 竞争力
CS-12 总分	0.644 ^a	0.679 ^a	0.63 ^a	0.468 ^a
ICM				
总分	0.712 ^a	0.707 ^a	0.658 ^a	0.621 ^a
确定职业目标及策略	0.677 ^a	0.693 ^a	0.639 ^a	0.587 ^a
继续学习	0.593 ^a	0.649 ^a	0.515 ^a	0.545 ^a
注重关系	0.642 ^a	0.619 ^a	0.637 ^a	0.562 ^a
自我展示	0.665 ^a	0.619 ^a	0.637 ^a	0.562 ^a

a: P 均<0.01

2.4 临床工作的工作护理研究生职业成功感影响因素的多元线性回归分析 以临床工作的护理研究生 CSS 得分为因变量,将单因素分析和相关性分析中有统计学意义的项目作为自变量,进行回归分析。个人职业规划、职业召唤以及工作年限是护理研究生临床工作职业成功感的影响因素(均 $P<0.05$),见表 4。

表 4 护理研究生职业成功感
影响因素的多元线性回归分析($n=247$)

变 量	b	Sb	b'	t	P
常数	0.266	0.181	—	2.116	0.035
ICM 总分	0.739	0.072	0.508	10.281	<0.001
CS-12 总分	0.342	0.045	0.378	7.517	<0.001
工作年限	-0.100	0.032	-0.127	-3.069	0.002

注: $R^2=0.604$,调整后 $R^2=0.600$, $F=123.750$, $P<0.001$

3 讨论

3.1 三级甲等医院护理研究生临床工作职业成功感处于中等水平 本研究显示,临床工作的护理研究生 CSS 总分为(36.92±8.87)分,处于中等水平。CSS 中各维度评分中职业满意度相对较高,分析其原因可能是在三级甲等医院临床工作中,护理研究生可接触复杂的临床案例,学习新技术与新理念,锻炼实践操作能力,激发科研灵感,提升创新思维,这一定程度上能提高其职业满意度^[12]。组织内竞争力与组织外竞争力维度得分偏低。分析原因可能为受试者不仅需承担科研、教学和管理等多项任务,还需要和普通护士共同承担临床工作,容易产生工作-家庭角色冲突和情感耗竭等负面情绪^[4]。建议护理管理者采用弹性排班制度,给予其适当的工作时间自主权,降低工作负荷;完善人才培养方案和激励机制,通过开展多项技能培训、护士多点执业等措施满足护理研究生素质提升的需要,促使护理研究生向专科护士或某领域专业人才发展。

3.2 三级甲等医院护理研究生临床工作职业成功感影响因素分析

3.2.1 个人职业生涯规划 本研究中,护理研究生临床工作 ICM 总分为(40.05±7.74)分,处于中等偏

上水平,高于刘柳等^[13]对西北地区 2704 名本科护士的研究结果。分析其原因:相比本科生,护理研究生在攻读硕士与博士期间,可获取更多的职业发展培训、专科知识讲座、临床实习与出国交流的机会,不断拓宽职业视野,明确自身职业目标,强化个人职业生涯规划^[14]。护理研究生 ICM 总分与 CSS 总分呈正相关($r=0.712, P<0.01$),说明明确的个人职业生涯规划一定程度上能提高职业成功感。究其原因,职业生涯规划有利于护理研究生明确职业目标和人生奋斗的方向,正确认识护理专业的发展前景,激发工作与学习的积极性,提高自我效能感和职业成功感^[2]。这提示护理管理者应加强职业规划课程培训,督促护理研究生制订长远与近期的护理职业生涯目标,促使其有针对性地获取实用的知识和技能,有效解决职业发展过程中的瓶颈与困难。

3.2.2 职业召唤 本研究显示,护理研究生 CS-12 总分为(41.70±10.09)分,处于中等水平,高于张申洪等^[15]对三级甲等医院手术室护士的研究结果。分析原因可能为护理研究生作为各个科室的骨干力量,医院为其提供了学习平台与发展机会,促使其加深了对护理职业的认识,对职业发展保持更加积极的态度与行为,职业召唤水平相对较高。本研究中,CS-12 总分与 CSS 总分呈正相关($r=0.644, P<0.01$)。分析其原因,职业召唤水平低的护士更容易产生情感耗竭和离职倾向;职业召唤水平高的护理研究生具有强烈的使命感和工作成就感,表现出较强的工作热情和动力,在临床工作中积极发挥自身才智,更易获取临床与学术成果,进一步提升职业成功感^[16]。这提示护理管理者应开展职业召唤课程,加强职业意义教育和正向引导,引领护理研究生树立正向职业价值观,提升职业认同感。

3.2.3 工作年限 本研究显示,临床工作年限越高,护理研究生的职业成功感越低。分析其原因可能为,本研究对象为三级甲等医院临床护理研究生,由于院内优秀人才较多,工作竞争压力较大,其职业期望值普遍较高。临床工作的护理研究生渴望得到更好的机会和发展空间,未来期望向专科护士或者是护理管理岗位发展^[4]。若护理研究生长期从事临床工作,其职业发展现状无法达到自身心理预期,容易产生挫败心理,从而影响职业成功感。这提示管理者应关注高年资护理研究生的职业成功感水平,给予支持与鼓励,及时舒缓负面心理;动态调整护理研究生的职业发展培养方案,完善护士的分层级管理,结合护理研究生的个性化特征和综合素质,尽可能做到人职匹配;促进护理研究生明确自身目标并准确定位自我价值,将个人目标与医院发展目标相结

合,通过实现个人价值来提升职业成功感。

4 小结

三级甲等医院护理研究生临床工作职业成功感与个人职业生涯规划、职业召唤水平呈正相关。护理管理者应重视护理研究生的职业生涯规划教育,促使其制订明确的职业规划,减少职业发展的盲目性,促进个体职业良性发展;提升职业召唤水平,提高护理研究生对职业神圣感和荣誉感的认知,促使其保持较高的自我效能感,减少情感耗竭与职业倦怠心理,进而提升职业成功感。本研究仅采用便利抽样法选取湖南省长沙市 3 所三级甲等医院 247 名临床工作的护理研究生为调查对象,调查结果具有一定的局限性。今后望能扩展至更大区域与人群中进行调查,使结果更具有代表性。

【参考文献】

- [1] ZHANG Y, AN Y, WANG L, et al. Psychosocial factors associated with career success among nurses: a latent profile analysis[J]. J Adv Nurs, 2023, 79(2): 652-663.
- [2] 张丹丹, 黄新, 邓丽君, 等. 西部地区本科以上护理人员职业规划及影响因素分析[J]. 护理学杂志, 2020, 35(16): 5-7, 19.
- [3] PENG J X, ZHANG J X, ZHENG L L, et al. Career calling and job satisfaction in army officers: a multiple mediating model analysis[J]. Psychol Rep, 2020, 123(6): 2459-2478.
- [4] 唐项涛, 王轶, 王志稳, 等. 三级医院硕士学历护士工作体验及工作期望的研究[J]. 护理学杂志, 2018, 33(13): 9-11, 32.
- [5] 倪平, 陈京立, 刘娜. 护理研究中量性研究的样本量估计[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(4): 378-380.
- [6] EBY L T, BUTTS M, LOCKWOOD A. Predictors of success in the Era of boundaryless career[J]. J Organ Behav, 2003, 24(6): 689-708.
- [7] 严圣阳, 王忠军, 杜坤, 等. 员工职业生涯成功的测量工具实证研究[J]. 武汉商业服务学院学报, 2008, 22(3): 73-75.
- [8] 龙立荣, 毛忞歆. 自我职业生涯管理与职业生涯成功的关系研究[J]. 管理学报, 2007, 4(3): 312-317.
- [9] 徐艳. 护士职业生涯管理与规划现状的调查分析[D]. 衡阳: 南华大学, 2011.
- [10] DOBROW S R, TOSTI-KHARAS J. Calling: the development of a scale measure[J]. Pers Psychol, 2011, 64(4): 1001-1049.
- [11] 裴宇晶, 赵曙明. 知识型员工职业召唤、职业承诺与工作态度关系研究[J]. 管理科学, 2015, 28(2): 103-114.
- [12] 何晴, 王静, 郭妍, 等. 三级甲等医院护理工作环境和职业延迟满足对护士创新行为影响的研究[J]. 护理管理杂志, 2023, 23(9): 711-716.
- [13] 刘柳, 黄新, 邓丽君, 等. 西北地区 2704 名本科学历护士个人职业规划现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2021, 28(5): 49-54.
- [14] 林欢, 葛洪霞, 李娜, 等. 护理硕士研究生职业生涯规划现状及与职业价值观和心理资本的相关分析[J]. 职业与健康, 2023, 39(13): 1817-1821.
- [15] 张申洪, 童川, 曾田勇, 等. 三级甲等医院手术室护士职业召唤现状及影响因素调查[J]. 护理学杂志, 2023, 38(7): 6-9.
- [16] 范东, 宋洪梅, 韩金燕, 等. 工作成就感在三级综合医院护士职业召唤与离职意愿间的中介效应[J]. 军事护理, 2023, 40(11): 45-48, 112.

(本文编辑: 郁晓路)