

doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2017.02.012

View this article at: <http://dx.doi.org/10.3978/j.issn.2095-6959.2017.02.012>

护士职业生涯规划与二孩生育意愿的相关性

李琦¹, 王申², 范银萍¹, 宫尚群¹, 李璐琪¹, 孟繁洁¹

(1. 天津中医药大学研究生院, 天津 300193; 2. 天津市第一中心医院护理部, 天津 300191)

[摘要] 目的: 探求护士职业生涯规划与二孩生育意愿之间的关系, 为促进护士职业生涯管理的完善提供依据。方法: 在现有生育意愿研究的基础上, 采用专家小组讨论法, 形成二孩生育意愿调查初始问卷, 对50名临床护士进行预调查, 调整条目设置, 形成正式问卷。采用职业生涯规划量表及二孩生育意愿问卷, 对天津市某三级甲等综合医院的临床护士开展调查。结果: 正式二孩生育意愿问卷包括1个维度5个条目, 问卷的重测信度Cronbach's α 系数为0.914。发放问卷300份, 回收有效问卷256份。职业生涯规划得分 37.60 ± 8.00 , 生育意愿得分 10.98 ± 2.93 ; 不同年龄、职称、工作时长、继续教育、家庭帮助状况、家庭月收入和家庭类型的护士二孩生育意愿平均分有统计学差异($P < 0.05$); 多元回归分析结果显示: 职业生涯规划中确立职业目标及策略、继续学习、注重关系3个维度与二孩生育意愿相关, 解释总变异的52.2%。结论: 护士职业生涯规划尚需加强, 二孩生育意愿影响因素多样, 职业生涯规划与二孩生育意愿关系密切。针对当前生育国策, 建议医院通过加强对护士职业生涯的管理, 完善护士生育保障体系, 进一步促进护理队伍建设。

[关键词] 护士; 二孩生育; 职业生涯规划

Relationship between nursing professional career planning and the second child fertility intentions

LI Qi¹, WANG Shen², FAN Yinping¹, GONG Shangqun¹, LI Luqi¹, MENG Fanjie¹

(1. Graduate College, Tianjin University of Traditional Chinese Medicine, Tianjin 300193; 2. Department of Nursing, Tianjin First Center Hospital, Tianjin 300191, China)

Abstract **Objective:** To investigate the relationship between nursing professional career plan and the second child fertility intentions. **Methods:** Based on relevant existed researches, we convened a seminar of the experts to design a questionnaire of fertility intentions of second child. We invited 50 clinical nurses to carry on the pre-survey, according to the result we adjusted the item sets, then formed the formal questionnaire. A total of 300 nursing were recruited from a hospital in Tianjin. The fertility intentions of second child and career planning were investigated. **Results:** The formal second child fertility intention questionnaire include 5 items, and the questionnaire has good internal reliability with the Cronbach's Alpha is 0.914. The mean score for nursing professional career plan was 37.60 ± 8.00 , and the fertility intentions mean score was 10.98 ± 2.93 . People with different ages, titles, work hours, educations, and family situations have different fertility intentions ($P < 0.05$). Multiple liner regression

收稿日期 (Date of reception): 2016-10-21

通信作者 (Corresponding author): 孟繁洁, Email: mff127@tjutc.edu.cn

analysis showed that the three dimensions in career planning questionnaires, including establishing career goals and strategies, continuing to learn and paying attention to the relationship, were major factors affecting fertility intention, which explained 52.2% of the total variance. **Conclusion:** The relationship between nursing professional career planning and the second child fertility intentions are close. As to perspective of national policy, we supposed hospital managers attach importance to nursing professional career planning, enhance management system, so as to enhance the quality of nursing service and the overall improvement of nursing team.

Keywords nurse; fertility preference; career planning

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。据统计, 我国将有约9 000万育龄妇女符合当前政策, 其中有二孩生育意愿的女性占53.6%^[1]。基于传统的女性角色观和性别特征, 二孩生育势必会给女性占多数的护理工作者带来一定影响。在当前护理工作繁重、人员相对紧缺的状态下, 二孩生育将会影响其对职业的态度和信心。

职业生涯规划是指护士根据自身的主观因素和客观环境的分析确立自己的职业生涯发展目标, 以及制定相应的学习计划, 并按照一定的时间安排, 采取必要的行动实现职业生涯目标的过程^[2]。有研究^[3]表明: 职业生涯规划是影响护理人员工作专业化、离职率及工作满意度的主要原因之一。本研究旨在了解全面放开二孩的基本国策下, 天津市三级甲等医院护士职业生涯规划与生育意愿的关系, 为促进护士职业生涯管理的完善, 推动护理事业发展提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象

采用方便抽样方法抽取天津市某三级甲等医院在岗注册护士300名为研究对象。在征得调查医院人事科及护理部的同意下, 由专业人员统一发放调查问卷, 应用统一指导语向调查对象解释调查研究的内容及目的, 并指导其正确填写问卷。调查问卷严格遵从匿名及保密原则, 于当日填写完毕后统一收回。问卷发放300份, 回收有效问卷256份, 有效回收率为85.3%。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 护士职业生涯规划量表

采用徐艳^[4]根据龙立荣^[5]编制的《自我职业生涯管理量表》修订而成的护士职业生涯规划量表。量表共有4个维度, 14个条目, 分为: 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个条目和自我展示3个条目。每个条目分为4个等级, 分别为不符合(1分)、较不符合(2分)、较符合(3分)和符合(4分), 得分范围为1~56分, 分值越高, 代表护士职业生涯规划越好。问卷整体Cronbach's α 系数为0.91, 各维度Cronbach's α 系数为0.72~0.92。

1.2.1.2 二孩生育意愿问卷

采用研究者自行设计的二孩生育意愿问卷进行调查。成立由1名护理院校教授、1名人力资源管理专家、2名护理管理专家、2名临床骨干护士组成的专家小组, 搜集整理国内外有关生育意愿影响因素的文献, 结合我国传统生育观念及护理职业特点, 进行小组讨论, 初步拟定问卷。以全面反映生育意愿为准则, 综合心理、生理、家庭、组织环境和潜意识冲突5个主要构成要素, 初步拟定8个条目。问卷为单维度, 采用Likert 3级评分法赋值, 即“同意”“不确定”“不同意”分别赋1, 2, 3分, 得分越高, 表明二孩生育意愿越微弱。使用初步拟定问卷对50名护士进行预调查, 根据项目分析、效度检验、信度检验剔除3个条目, 最终问卷条目如下: 1)您有生育二孩的意愿; 2)因家庭的希冀您决定生育二孩; 3)同辈间的生育观念会影响您的生育决策; 4)您会因目前身体状况良好而考虑再生育; 5)再生育后您仍能平衡家庭和工作的关系。预调查整体Cronbach's α 系数为0.825, 各条目与总问卷的相关系数介于0.618~0.816之间, 探索性因子分析显示一个因子结构, 与构想一致。间隔2周进行重复测量, 重测信度Cronbach's α 系数为0.914, 相关系数范围为0.733~0.875。因此, 二孩生育意愿问卷项目区分度良好, 具有较好的结构效度, 内在一致性系数达到了测量工具所要求的信度水平并且具有较好的时间跨度稳定性。

1.3 统计学处理

采用SPSS 20.0和Excel 2016进行数据处理。双

人录入核对无误后进行数据分析。采用Cronbach's α 系数评价自编问卷内在一致性;采用各条目与总分相关性、探索性因子分析评价问卷效度;采用描述性分析、单因素方差分析和多元回归进行数据分析,双侧 $P < 0.05$ 为差异具有统计学意义。

2 结果

2.1 护士职业生涯规划及二孩生育意愿的现状

护士职业生涯规划总均分为 2.69 ± 0.58 ,各维度分别为:确立职业目标及策略(2.58 ± 0.72)分,继续学习(2.77 ± 0.60)分,注重关系(2.67 ± 0.64)分,自我展示(2.67 ± 0.69)分。二孩生育意愿总均分为 2.02 ± 0.62 。

2.2 一般人口学资料护士二孩生育意愿比较

单因素方差分析结果显示:年龄、工作时长、家人支持情况、职称、家庭平均月收入、家庭类型、继续教育对二孩生育意愿总均分有影响($P < 0.05$,表1)。

2.3 护士职业生涯规划对二孩生育意愿影响的多元线性回归分析

以护士职业生涯规划均分为自变量,将二孩生育意愿均分作为因变量,进行多元线性回归分析($\alpha_{\text{入}} = 0.05, \alpha_{\text{出}} = 0.10$)。进入线性回归方程的变量包括确立职业目标及策略维度均分,继续学习维度均分,注重关系维度均分,可解释总变异的52.2%(表2)。

表1 一般人口学资料二孩生育意愿得分($n=256$)

Table 1 The scores of second child fertility intentions with different demographic characteristics ($n=256$)

项目	<i>n</i>	百分比/%	二孩生育意愿	<i>F/t</i>	<i>P</i>
年龄/岁				19.185	<0.001
≤30	70	27.3	1.83 ± 0.64		
31~40	116	45.3	1.91 ± 0.61		
41~50	70	27.3	2.38 ± 0.46		
职称				6.205	<0.001
护士	27	10.5	1.91 ± 0.56		
护师	115	44.9	1.85 ± 0.63		
主管护师	111	43.4	2.19 ± 0.57		
副主任护师	2	0.8	2.90 ± 1.14		
主任护师	1	0.4	2.80		
学历				0.454	0.715
中专	5	2.0	2.12 ± 0.57		
大专	60	23.4	2.00 ± 0.61		
本科	189	73.8	2.02 ± 0.63		
硕士	2	0.8	2.50 ± 0.42		
婚姻状况				1.797	0.168
未婚	16	6.3	1.92 ± 0.53		
已婚	235	91.8	2.02 ± 0.63		
离异	5	2.0	2.52 ± 0.30		
夫妻双方家庭类型				6.286	0.002
均非独生	125	48.8	2.15 ± 0.55		
单独生	81	31.6	1.94 ± 0.64		
双独生	50	19.5	1.82 ± 0.67		

表1 (续表)

项目	<i>n</i>	百分比/%	二孩生育意愿	<i>F/t</i>	<i>P</i>
家庭平均月收入/元				5.662	<0.001
5 000以下	34	13.3	2.37 ± 0.47		
5 000~10 000	137	53.5	2.00 ± 0.62		
10 001~15 000	57	22.3	2.04 ± 0.60		
15 001~20 000	21	8.2	1.60 ± 0.57		
20 000以上	7	2.7	1.82 ± 0.77		
周工作时长/h				28.253	<0.001
≤40	124	48.4	1.82 ± 0.60		
>40	132	51.6	2.21 ± 0.58		
继续教育				6.94	0.009
有	195	76.2	2.08 ± 0.61		
无	61	23.8	1.84 ± 0.61		
家庭能否提供支持				21.762	<0.001
是	179	69.9	1.90 ± 0.62		
否	77	30.1	2.29 ± 0.52		

表2 二孩生育意愿影响因素的多元回归分析(*n*=256)Table 2 Multiple linear regression analysis on the influence factors of the second child fertility intentions (*n*=256)

自变量	偏回归系数	标准误	标准回归系数	<i>t</i>	<i>P</i>
常数项	-0.604	0.676	—	-0.894	0.372
继续学习	0.497	0.091	0.384	5.439	<0.001
注重关系	0.375	0.098	0.230	3.842	<0.001
确定目标	0.215	0.079	0.197	2.731	0.007

$R^2=0.527$, 调整系数 $R^2=0.522$, $F=93.699$, $P<0.001$ 。

$R^2=0.527$, regulation factor $R^2=0.522$, $F=93.699$, $P<0.001$ 。

3 讨论

护士职业生涯规划和二孩生育意愿呈现中等水平。护士职业生涯规划总均分为 2.69 ± 0.58 , 表明调查对象职业生涯规划状况处于中等水平。其中, 继续学习维度得分最高, 说明大部分护士重视继续学习, 这与王丁花^[6]和彭朝霞^[7]的研究结果一致, 可能与职业需要和医院管理、定期考核等有关。自我展示和注重关系的得分比较相近, 结果显示大部分护士容易忽视人际关系的建立, 缺乏全面的自我展示。这可能与中国传统社会文化有关, 护士因畏惧权威心理和担心非议与管理者保持距离, 因此造成工作中与管理者缺乏沟通。确立目标及策略维度得分较低, 可能因为本次调查对象绝大部分是已婚者, 在家庭中也承担重要角色, 加之日常工作繁忙, 精力分配冲突使得其缺乏职业生涯发展目标。

在二孩生育意愿方面, 影响因素错综复杂, 调查结果显示: 有25%的调查者有生育二孩愿望, 16.4%的调查者因家庭希冀而考虑生育二孩, 23.8%的调查者会受到环境影响, 47.3%的调查者考虑身体因素而放弃生育, 31.6%的调查者因担心家庭事业冲突而放弃生育二孩。二孩生育对职业护士自身和事业压力由此可见一斑。

二孩生育意愿的影响因素: 1) 年龄、职称、继续教育及工作时长的影响。二孩生育会对女性健康产生一定影响, 本调查中40岁以上女性占27.3%, 此年龄段的女性身体状况已不利于生育, 高龄产妇无论对自身还是孩子健康都存在很大风险。故年龄因素是二孩生育决策的必然考量因素。

职称为护士的护理人员一般从事临床护理工作, 工作时间相对较短, 对职业前景有较强期待, 因此在职业规划方面有明确目标, 会推迟二孩生育计

划。而职称为护师和部分职称为主管护师的护理人员, 从业时间较长, 知识储备和专业技能已达到一定水平, 工作状态相对稳定, 在身体状况适宜的情况下, 会更倾向于考虑二孩生育。

调查中发现: 参加过继续教育者二孩生育意愿相对微弱。这可能与继续教育后, 知识积累储备充足, 自我学习能力提高, 对职业信心增加, 更渴望获得事业上的成功有关。

此外, 护理工作本身具有高风险、高紧张度、超负荷运转、频繁倒夜班等特点, 是卫生服务行业中压力最大的职业之一^[8]。本调查中周工作时长>40 h者占51.6%, 超负荷工作是护士放弃生育意愿的原因之一, 这与日本学者Yildirim等^[9]关于护士不规律工作时间和大工作量导致家庭工作冲突的研究结果不谋而合。

2) 家庭月收入、家庭支持状况和家庭类型的影响。本研究还显示平均月收入较高的家庭二孩生育意愿强烈, 与马小红等^[10]的调查结果一致。二孩的生育和抚养会加重家庭经济负担, 经济实力较强的家庭二孩出生后生活质量比较有保障, 因此生育意愿相对强烈。

此外, 本研究结果显示在照顾孩子方面, 家庭成员能够提供帮助的护士二孩生育意愿更为强烈。国外也有研究^[11]发现护士平衡工作和照顾孩子的困难是阻止护士返岗的主要因素。因此, 家人的支持是护士再次生育并且可以重新投入工作的重要保障。

因20世纪70年代我国计划生育政策的实施, 现目前家庭类型复杂多样。调查显示: 家庭类型中父母为独生子女者较非独生子女者的生育意愿强烈。身为独生子女的父母, 其缺乏同辈陪伴的成长经历和渴望手足的情怀, 都会加强二孩生育意愿。因其切身体会到现阶段养老压力和失独风险, 更愿意生育二孩。这与李琳等^[12]在2014年对上海市生育意愿调查结果有差异。究其原因, 可能与后者研究时国家全面二孩政策尚未出台, 调查结果受国家生育政策的限制; 另外, 因研究地点不同, 研究对象可能存在地域背景的差异等。

二孩生育意愿与护士职业生涯规划的关系:

1) 护士职业目标及策略确立对二孩生育意愿有消极影响。在传统儒家文化倡导下, 我国职业女性既渴望事业成功, 也希望家庭幸福^[13]。而护理工作辛苦繁杂, 属于高风险职业, 临床护士心理压力, 工作时间又极不规律, 职业规划和生育意愿矛盾不可避免^[14]。有明确职业目标及发展策略的护士, 更加注重职业发展, 精力分配更倾向于

事业, 为实现职业目标会暂缓生育计划。而调查中相对年长的护士, 虽不再具有明确和长远的职业目标, 但受身体状况所限生育意愿也不强烈, 因此, 确立职业目标与生育意愿呈线性相关。

2) 建立和拓展人际关系的注重对二孩生育意愿有负面影响。组织中人际关系包括同事关系和上下级关系。有研究^[15]表明: 良好的同事关系可为员工提供情感支持及专业信息交流, 而上下级关系则影响分配职业发展资源(如进修、晋升等)、信息反馈等。因此注重关系的护士, 往往更容易优化个人职业生涯, 对职业发展的关注度会大于家庭, 通常处于事业上升阶段的护士不会考虑二孩生育。

3) 继续学习影响二孩生育意愿。护理职业的特殊性要求护士在工作中不断学习, 提高护理技能和职业水平。二孩生育后职业女性投入到家庭中的时间会大幅度增长, 导致精力在时间和强度分配上有所分散, 没有办法再抽出一定的时间去学习和更新知识^[16]。因此, 继续学习动机越强的护士二孩生育意愿越低。

4) 自我展示不影响二孩生育意愿。分析中发现: 自我展示并没有进入多元回归, 说明自我展示较其他维度而言与二孩生育意愿间关系不密切。护士普遍不愿意展示自我, 可能与在临床工作中多承受着巨大的压力, 无暇深度思考自己的专业成长有关, 与二孩生育意愿并无密切关联。

综上所述, 生育意愿的影响因素纷繁复杂, 全面二孩的基本国策实行对生育的促进作用不容忽视。二孩生育一方面会使职业女性感受到再次成为母亲的幸福, 另一方面也会感受到未来职业生涯发展、孩子教育等方面带来的压力^[17]。对于工作负荷量大且时间不规律的护理工作者来说, 二孩生育必将导致精力的付出和时间分配冲突, 出现家庭与工作照料的矛盾。据调查^[17]显示: 育后超过50%的职场女性因生育改变职业生涯规划, 有近45.4%的职场妈妈因为生育, 职业发展受到了负面影响。Simon等^[18]研究发现: 工作家庭冲突矛盾激发时会导致护士的离职意愿升高。本研究在全面放开二孩的基本国策下, 调查分析发现二孩生育意愿与护理职业生涯规划中确立职业目标及策略、继续学习、注重关系3个维度关系密切, 基于此, 建议医院管理者注重护士职业生涯的管理, 稳定护理人才, 降低二孩生育对其带来的负面影响。本次研究对象为天津市某三甲医院护理工作, 研究结果虽能够为后续研究提供依据, 但代表性欠佳, 期待今后多中心、大样本、

高质量的随机抽样研究补充完善, 为进一步推动护理事业发展提供科学依据。

参考文献

- 王毅平. 全面两孩生育政策对女性影响及其对策[J]. 山东女子学院学报, 2016(3): 27-30.
WANG Yiping. Comprehensive two child birth policy impact on women and countermeasures[J]. Journal of Shandong Women's University, 2016(3): 27-30.
- 杜映梅. 职业生涯管理[M]. 北京: 中国发展出版社, 2006: 123-124.
DU Yingmei. Career management[M]. Beijing: China's Development Press, 2006: 123-124.
- 朱宏伟, 赖小星, 徐文静, 等. 护士职业生涯规划的研究进展[J]. 中华现代护理杂志, 2015, 21(1): 117-119.
ZHU Hongwei, LAI Xiaoxing, XU Wenjing, et al. The research progress of nurse career planning[J]. Chinese Journal of Modern Nursing, 2015, 21(1): 117-119.
- 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, 2010.
XU Yan. Survey on the status of career management and career planning of nurses[D]. Hengyang: University of South China, 2010.
- 龙立荣. 职业生涯管理的结构及其关系的研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2002: 8-50.
LONG Lirong. The structure of the career management research and their relationships[M]. Wuhan: Central China Normal University Press, 2002: 8-50.
- 王丁花. 护士职业生涯规划现状及影响因素的调查分析[J]. 当代护士, 2011(3): 82-84.
WANG Dinghua. The investigation and analysis of nurses' current situation and influencing factors of career planning[J]. Today Nurse, 2011(3): 82-84.
- 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(专科版), 2010(6): 140-142.
PENG Zhaoxia. Self management status and influencing factors of nurse career research[J]. Today Nurse, 2010(6): 140-142.
- 冯怡, 徐东娥, 孙理. 员工援助计划对护士职业压力与压力反应的影响[J]. 中华护理杂志, 2008, 43(7): 628-630.
FENG Yi, XU Dong'e, SUN Li. Effect of the employee assistance programs to nurses' occupational stress and response[J]. Chinese Journal of Nursing, 2008, 43(7): 628-630.
- Yildirim D, Aycan Z. Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey[J]. Int J Nurs Stud, 2008, 45(9): 1366-1378.
- 马小红, 侯亚非. 北京市独生子女及“双独”家庭生育意愿及变化[J]. 人口与经济, 2008(1): 15-18.
MA Xiaohong, HOU Yafei. Beijing's one-child and "only-child" family fertility intentions and change[J]. Population & Economics, 2008(1): 15-18.
- Fujimoto T, Kotani S, Suzuki R. Work-family conflict of nurses in Japan[J]. J Clin Nurs, 2008, 17(24): 3286-3295.
- 李琳, 崔元起, 刘小芹, 等. 上海市在婚户籍人口二胎生育意愿及其影响因素的研究[J]. 生殖与避孕, 2014, 34(11): 914-919.
LI Lin, CUI Yuanqi, LIU Xiaoqin, et al. Fertility preference of the second birth of married population and its impacting factors in Shanghai[J]. Reproduction and Contraception, 2014, 34(11): 914-919.
- 乔改红, 郑鑫, 许丽颖, 等. 国外护士工作家庭冲突的研究进展[J]. 护理实践与研究, 2014, 11(5): 26-28.
QIAO Gaihong, ZHENG Xin, XU Liying, et al. The research progress of foreign nurses work family conflict[J]. Nursing Practice and Research, 2014, 11(5): 26-28.
- 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(4): 17-19.
JIANG Yuqiong, WANG Honghong, ZHAO Jingfei, et al. Current status on career planning of nurses under 35 years old[J]. Nursing Journal of Chinese People's Liberation Army, 2009, 26(4): 17-19.
- 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.
XU Yan, ZHANG Ping. Management of staff nurses' career development and its influencing factors[J]. Journal of Nursing Science, 2009, 24(22): 26-28.
- 张慧. “全面二孩”政策下女性职业生涯新困境分析[J]. 劳动保障世界, 2016(23): 28-29.
ZHANG Hui. "Comprehensive two children" policy under the new female career situation analysis[J]. Laodong Baozhang Shijie, 2016(23): 28-29.
- 苏津津, 李婕. 生育对职业女性职业生涯发展的影响及对策[J]. 人力资源开发, 2015(5): 61-64.
SU Jinjin, LI Jie. The impact of fertility to professional women's career development and countermeasures[J]. Human Resources Development of China, 2015(5): 61-64.
- Simon M, Kümmerling A, Hasselhorn HM, et al. Work-home conflict in the European nursing profession[J]. Int J Occup Environ Health, 2004, 10(4): 384-391.

本文引用: 李琦, 王申, 范银萍, 宫尚群, 李璐琪, 孟繁洁. 护士职业生涯规划与二孩生育意愿的相关性[J]. 临床与病理杂志, 2017, 37(2): 289-294. doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2017.02.012

Cite this article as: LI Qi, WANG Shen, FAN Yinping, GONG Shangqun, LI Luqi, MENG Fanjie. Relationship between nursing professional career planning and the second child fertility intentions[J]. Journal of Clinical and Pathological Research, 2017, 37(2): 289-294. doi: 10.3978/j.issn.2095-6959.2017.02.012