

# 眼科护士职业成功感现状及其影响因素

夏空<sup>1</sup>, 卢素芬<sup>1</sup>, 李泽楷<sup>2</sup>

1. 中山大学中山眼科中心眼科学国家重点实验室, 广东 广州 510000;

2. 暨南大学护理学院, 广东 广州 510000

**摘要:** **目的** 探讨眼科护士职业成功感现状及其影响因素,为护理管理者进行眼科护士职业生涯管理和指导、促进护士个人职业生涯的规划和发展提供依据。**方法** 采用方便抽样法抽取广东省5所三级甲等医院共336名眼科护士,采用一般资料调查表、职业成功感量表、职业韧性量表进行调查。**结果** 眼科护士职业成功感总分为(36.43±9.01)分,各维度得分由高到低依次为职业满意度(17.28±4.29)分,组织外竞争力(9.68±2.83)分,组织内竞争力(9.48±2.91)分。多因素分析结果显示,对眼科护士职业成功感影响作用最大的变量是职业韧性中的长期导向因子( $\beta=0.459$ ),其他变量包括在校期间接受过职业生涯辅导、在眼科工作期间接受过职业生涯辅导、合作意识、适应能力、自我效能、职业热情、学习意愿( $P<0.05$ )。**结论** 眼科护士职业成功感处于中等偏上水平。职业韧性、行政职务、年龄、在校或在眼科工作期间接受过职业生涯规划的辅导是影响眼科护士职业成功感的重要因素。

**关键词:** 眼科护士; 职业成功感; 影响因素

**中图分类号:** R473.77 **文献标识码:** B **文章编号:** 1674-8182(2021)09-1284-04

职业成功感是个体在其职业生涯发展中所获取的积极的心理体验及与工作相关的成就<sup>[1]</sup>。研究表明,提升护士职业成功感水平,不仅使得护士留职率得到提高、护理服务质量得以改善、护士队伍亦可得到一定程度的稳定<sup>[2]</sup>。护士在其职业生涯中,通过不断学习专业知识,参与不同形式的继续教育,提高自己的职业能力,最终获得职业成功<sup>[3-4]</sup>。目前,对眼科护士职业成功感状况及其影响因素尚不明确。因此,本研究将探讨眼科护士在新的眼科医疗环境下职业成功感的现状及其影响因素,为护理管理者进行眼科护士职业生涯管理和指导、促进护士个人职业生涯的规划和发展提供依据。

## 1 对象与方法

**1.1 研究对象** 采用方便抽样法进行抽样,于2019年6月至2019年12月,选取广东省5所三级甲等医院的眼科护士为研究对象。根据有关变量影响因素研究的样本量要求,样本量应达到变量数的5~10倍<sup>[5-6]</sup>。本研究共包括23个预测影响变量,考虑出现20%的失访率,计算样本量为144~288。本研究的样本量为336例,符合样本量的需求。纳入标准:(1)具有护士执业资格,持有护士执业资格证书;(2)三级甲等眼科医院或综合医院的眼科护士;

(3)从事眼科护理工作时间1年及以上;(4)知情并自愿参加本研究。排除标准:(1)进修的眼科护士;(2)因休假、外出进修或学习等原因无法完成问卷填写的眼科护士。

### 1.2 调查工具

**1.2.1 一般资料调查表** 一般资料调查表由研究者自行设计形成,包括社会人口学资料(性别、年龄、民族、婚姻状况等)、人力资本情况(工作年限、学历、技术职称、行政职务等)、医院类型、在校及在眼科工作期间是否接受过职业生涯规划的辅导等。

**1.2.2 职业成功感量表** 本研究采用严圣阳翻译、修订后形成中文版职业成功感量表<sup>[7]</sup>。该量表由职业满意度、组织内竞争力和组织外竞争力3个维度,共11个条目构成,量表采用Likert 5级评分法计分,计分从1分(非常不同意)到5分(非常同意),得分范围11~55分,得分越高,表示个体的职业成功感水平越高。李泽楷等<sup>[8]</sup>运用该量表对三级甲等医院的护士职业成功感进行测量,结果显示量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.909,重测信度为0.885,各维度内容效度均大于0.825,量表具有良好的信度与效度,适用于三级甲等医院护士职业成功感的测量。

**1.2.3 职业韧性量表** 本研究采用宋国学<sup>[9]</sup>编制的职业韧性量表。该量表分为3个维度含6个因子

自我效能、职业热情、长期导向、学习意愿、适应能力和合作意识,共 25 个条目,量表采用 Likert 5 级计分法,计分从 1 分(完全不符合)到 5 分(完全符合),得分范围 25~125 分,得分越高,表示个体的职业韧性越高。张阳春等<sup>[10]</sup>运用该量表对三级甲等医院的护士职业韧性进行调查,结果显示量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.949,重测信度 0.918,内容效度为 0.824,具有良好的信度与效度,适用于三级甲等医院护士职业韧性的测量。

1.3 资料收集与质量控制 调查者在取得调查对象知情同意的基础上,充分说明研究的目的、意义及填表要求。以无记名方式发放问卷,由眼科护士独立填写,时间约为 20 min,问卷当场收回。本研究共发放调查问卷 350 份,回收问卷 350 份,回收率 100%。剔除填写不完整、不符合纳入标准等无效问卷 14 份,获得有效问卷 336 份,有效回收率为 96.00%。

1.4 统计学方法 对有效问卷编码后录入 SPSS 17.0 软件进行数据分析。采用频数、百分率对计数资料进行描述,采用  $\bar{x} \pm s$  对正态分布的计量资料进行描述,采用两独立样本  $t$  检验或方差分析进行单因素分析。采用 Pearson 相关分析及多元线性回归(纳入标准为  $\alpha_{入} = 0.05, \alpha_{出} = 0.10$ )对影响因素进行统计分析。 $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

## 2 结果

2.1 眼科护士职业成功感总分及各维度得分 眼科护士职业成功感总分为(36.43±9.01)分。各维度得分由高到低依次为职业满意度、组织外竞争力、组织内竞争力。见表 1。

2.2 眼科护士职业成功感与职业韧性的相关性 眼科护士的职业成功感总分及各维度得分与职业韧性总分及各因子得分均呈正相关关系( $P < 0.05$ )。见表 2。因此本研究把职业韧性纳入眼科护士职业成功感的影响因素加以分析。

2.3 眼科护士职业成功感单因素分析 在校或在眼科工作期间是否接受过职业生涯规划辅导与职业

成功感之间的差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。见表 3。不同行政职务的眼科护士职业成功感中组织外竞争力差异有统计学意义( $P < 0.05$ )。见表 4。年龄与

表 2 眼科护士职业成功感与职业韧性的相关性分析( $r$  值)

项目	职业满意度	组织内竞争力	组织外竞争力	职业成功感总分
职业热情	0.678	0.582	0.523	0.675
合作意识	0.677	0.595	0.506	0.673
适应能力	0.720	0.616	0.509	0.702
自我效能	0.728	0.599	0.511	0.701
长期导向	0.748	0.629	0.578	0.751
学习意愿	0.731	0.610	0.523	0.709
职业韧性总分	0.770	0.657	0.564	0.756

表 3 不同特征的眼科护士职业成功感水平比较 ( $n = 336$ , 分,  $\bar{x} \pm s$ )

变量	例数	职业成功感总分	$t/F$ 值	$P$ 值
性别				
男	3	40.33±7.02	0.752	0.452
女	333	36.40±9.03		
月收入				
<7 000 元	100	36.04±8.79	1.009	0.389
7 000~11 000 元	136	36.07±9.11		
11 001~15 000 元	67	36.51±8.18		
>15 000 元	33	38.97±10.73		
技术职称				
护士	60	36.47±8.29	0.606	0.612
护师	138	36.78±9.00		
主管护师	105	36.59±9.35		
副主任护师及以上	33	34.45±9.35		
用工形式				
合同制	214	36.28±8.65	1.501	0.224
正式编制	114	36.35±9.42		
人事代理	8	41.88±11.85		
独生子女				
是	41	37.44±8.76	0.761	0.447
否	295	36.29±9.05		
学历				
大专	81	36.02±9.10	0.408	0.666
本科	250	36.57±8.86		
研究生及以上	5	36.40±15.93		
有无子女				
无	99	36.19±9.00	0.770	0.442
有	237	37.02±9.04		
婚姻状况				
单身	75	35.25±9.22	1.614	0.108
已婚	261	36.77±8.94		
是否上夜班				
是	132	36.32±8.98	0.293	0.770
否	204	36.61±9.08		
医院类型				
综合医院	115	36.64±8.92	0.306	0.760
专科医院	221	36.33±9.08		
在校接受辅导				
是	139	37.78±9.54	2.263	0.024
否	197	35.49±8.51		
从业后接受辅导				
是	155	37.60±9.29	2.207	0.028
否	181	35.44±8.66		

表 1 眼科护士职业成功感各维度得分情况 ( $n = 336$ , 分,  $\bar{x} \pm s$ )

项目	条目数	评分范围	维度得分	条目得分
总分	11	11~55	36.43±9.01	3.31±0.82
职业满意度	5	5~25	17.28±4.29	3.46±0.86
组织内竞争力	3	3~15	9.48±2.91	3.16±0.97
组织外竞争力	3	3~15	9.68±2.83	3.23±0.94

眼科护士职业成功感中职业满意度存在负相关关系 ( $r = -0.159, P < 0.01$ ), 与总分及组织内、外竞争力无明显相关性 ( $P > 0.05$ )。

2.4 眼科护士职业成功感多因素分析 本研究采用分层强迫回归分析, 将有统计学意义的变量作为自变量, 职业成功感总分作为因变量, 建立多元线性回归方程, 采用多元线性回归分析法进行统计分析 ( $\alpha_{\lambda} = 0.05, \alpha_{\text{出}} = 0.10$ ), 具体赋值见表5。结果显示, 在校

期间是否接受过职业生涯辅导、在眼科工作期间是否接受过职业生涯辅导、合作意识、适应能力、自我效能、职业热情、学习意愿、长期导向, 解释眼科护士职业成功感 58.2% 的方差变量。标准化偏回归系数显示, 对眼科护士职业成功感的影响作用最大的变量是职业韧性中的长期导向因子 ( $\beta = 0.459$ )。见表6。

表4 不同行政职务的眼科护士职业成功感水平比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

行政职务	总分	职业满意度	组织内竞争力	组织外竞争力
护理部主任/副主任	34.33±4.68	16.00±3.22	8.50±1.52	9.83±2.56
科护长	40.64±8.34	18.79±4.32	10.79±2.49	11.07±2.50
区护长	34.60±8.41	17.40±4.10	8.80±2.42	8.40±3.25
护长助理	42.83±9.15	20.67±4.03	10.50±3.21	11.67±2.07
其他	37.61±8.88	17.66±3.97	9.98±2.71	9.98±2.79
无	36.08±9.12	17.06±4.37	9.39±3.01	9.63±2.78
F 值	1.723	1.400	1.416	2.459
P 值	0.129	0.224	0.218	0.033

表5 自变量名称及赋值

自变量	赋值
在校期间接受过职业生涯规划辅导	有=1; 无=2
在眼科期间接受过职业生涯规划辅导	有=1; 无=2
职业热情	以原始数据输入
合作意识	以原始数据输入
适应能力	以原始数据输入
自我效能	以原始数据输入
长期导向	以原始数据输入
学习意识	以原始数据输入

表6 眼科护士职业成功感的多元线性回归分析

因素	B	SE	$\beta$	t 值	P 值
在校期间接受过职业生涯规划辅导	0.569	0.693	0.031	0.821	0.412
在眼科工作期间接受过职业生涯规划辅导	-0.519	0.689	-0.029	-0.752	0.452
职业热情	0.395	0.230	0.131	1.722	0.086
合作意识	0.261	0.200	0.107	1.305	0.193
适应能力	-0.041	0.314	-0.013	-0.132	0.895
自我效能	0.113	0.226	0.047	0.499	0.618
长期导向	1.143	0.217	0.459	5.278	<0.001
学习意识	0.151	0.151	0.088	1.000	0.318
常量	6.858	1.454	-	4.717	<0.001

注:  $R^2 = 0.592$ , 调整  $R^2 = 0.582$ ,  $F = 59.412$ ,  $P < 0.01$ 。

### 3 讨论

3.1 眼科护士职业成功感现状 研究结果显示, 眼科护士职业成功感总分为 (36.43±9.01) 分。说明眼科护士职业成功感处于中等偏上水平。各维度中职业满意度得分最高为 (17.28±4.29) 分。Tish 等<sup>[11]</sup> 对护士职业成功感进行研究, 护士职业满意度得分较

高, 本研究结果与其一致。眼科护士的职业满意度高可能与眼科护士面对的眼科患者较其他专业患者病情轻, 眼科工作环境整洁, 眼科护士的治疗性操作较少, 夜班数较少, 急诊及其他突发状况较少有关。眼科护士组织内部竞争力得分最低为 (9.48±2.91) 分, 说明眼科护士在本单位的竞争力欠佳。分析其原因可能是: 第一, 眼科护士的职业生涯发展规划不明确<sup>[12]</sup>。第二, 医院管理层对眼科护士给予的重视不够。医院为眼科护士所提供的组织支持及进修、在职学习等职业发展机会较少, 管理者未积极引导眼科护士对其职业生涯的发展进行合理规划, 使得眼科护士在组织内并不具备一定的竞争力<sup>[13]</sup>。

#### 3.2 眼科护士职业成功感影响因素分析

3.2.1 职业韧性 本研究结果显示, 眼科护士的职业成功感与职业韧性呈正相关关系, 即眼科护士的职业韧性越高, 其职业成功感越好。根据眼科护士职业成功感的多因素分析中标准化偏回归系数显示, 职业韧性的六个因子中合作意识、适应能力、自我效能、职业热情、学习意愿五个因子的  $\beta$  值较小, 说明其对眼科护士职业成功感的影响相对较小, 而长期导向  $\beta$  值 (0.459) 最大, 即对眼科护士职业成功感的影响比较强烈。长期导向有助于眼科护士确立长远的职业发展目标, 对于就业道路上的挫折有一定的心理准备。长期导向有助于眼科护士探索就业领域的发展方向。长期导向有助于眼科护士及时发现行业领域中正在发生的变化, 主动掌握行业动态信息。对眼科护士进行长期导向的培养有助于职业成功感的提升。

3.2.2 行政职务 本研究表明,不同行政职务眼科护士职业成功感组织外竞争力之间存在统计学差异。陈菊红等<sup>[14]</sup>研究显示,护士长职业成功感总分为(37.450±5.272)分,说明护士长职业成功感处于中上水平。行政职务可以促进护士长职业成功感。分析原因可能是当护士承担行政职务时,其作为管理者能够参与相关政策的制定,有较多进修及学习的机会,以此增强组织外的竞争力。王丁花<sup>[15]</sup>研究显示,职务对个体职业生涯的影响较大。眼科护士应该通过各种途径提高自身的知识与技术水平,提高自身的组织能力,争取承担相应职务以促进职业成功感。

3.2.3 年龄 本研究表明,年龄与眼科护士职业成功感呈负相关,即眼科护士年龄越大,其职业成功感越低。相关研究对护士职业成功感进行了调查,结果显示,护士的年龄越大,学历更高,其主观职业成功感更高<sup>[16]</sup>。这与本研究结果不一致。不同研究中年龄对职业成功感的影响结论不同,因此,年龄对眼科护士职业成功感的影响还需进一步探讨。

3.2.4 在校以及从事眼科护理工作期间接受过职业生涯规划课程对职业成功感的影响 本研究表明,职业生涯规划课程对眼科护士职业成功感具有正向影响作用,不仅包括学生时期的课程,也包括工作后参加的继续教育课程和讲座。这一结论与Li等<sup>[17]</sup>的研究结论相似。职业生涯规划课程和讲座的目的主要是提高学生的就业素质、就业能力和职业竞争力,提高学生进行职业规划的意识,为其择业、就业、创业做准备<sup>[18]</sup>。以往研究表明,此类课程可以帮助学生更好地理解自己所学和实际工作之间的关系<sup>[19]</sup>,降低他们的主观职业障碍,提升其进行职业探索时的自我效能感,增加其职业发展相关的准备行为,从而有助于护士的职业发展。本研究中仅41.37%的眼科护士在校接受过职业生涯规划的课程,仅46.13%的眼科护士从事眼科护理工作期间接受过职业生涯规划的辅导。因此,护理教育者与护理管理者需要重视对眼科护士职业生涯规划的辅导,使眼科护士充分认识自身职业生涯的现状与发展,制定适合自身情况的职业生涯规划,加强自身的职业竞争力以提高其职业成功感。

综上所述,眼科护士职业成功感处于中等偏上水平,眼科护士职业成功感的影响因素包括职业韧性、行政职务、年龄、在校以及从事眼科护理工作期间接受过职业生涯规划课程。眼科护理管理者应针对不同职业韧性水平、不同年龄、是否担任行政职务、在校

以及从事眼科护理工作期间是否接受过职业生涯规划课程等因素的影响作用,制定合理、科学的管理体系以提高眼科护士职业成功感。

#### 参考文献

- [1] 王婷,杨付.无边界职业生涯下职业成功的诱因与机制[J].心理学进展,2018,26(8):1488-1500.
- [2] 谢丽琴,郭舒文,林小容,等.某三甲医院73名护士离职原因及再就业情况调查分析[J].护理学杂志,2015,30(12):9-12.
- [3] 刘晓红,白玲玲,柏冬丽,等.国内外研究护士发展现状及引发的思考[J].中国护理管理,2008,8(12):40-42.
- [4] 应巧燕,刘蕾,李莺,等.新形势下中国护理教育发展现状及趋势分析[J].中华现代护理杂志,2018,24(1):12-16.
- [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] 胡雁.护理研究(第四版)[M].北京:人民卫生出版社,2014:83.
- [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] 李泽楷,尤黎明,Sally W.C.Chan,等.中文版职业生涯成功量表在三级甲等医院医护人员测量中的信效度研究[J].中华护理杂志,2013,48(9):828-830.
- [9] 宋国学.职业生涯韧性的结构维度:本土化研究[J].经济管理,2011,33(11):184-193.
- [10] 张阳春,林征,季学丽.综合性三级甲等医院急危重症护士职业韧性对职业生涯高原影响的研究[J].中国护理管理,2016,16(11):1520-1525.
- [11] Conejo T, Loyd L. Transition to baccalaureate nursing practice: preparing practicing nurses for professional advancement[J]. Teach Learn Nurs, 2018, 13(2): 119-121.
- [12] Smith SG, Firmin MW. School nurse perspectives of challenges and how they perceive success in their professional nursing roles[J]. J Sch Nurs, 2009, 25(2): 152-162.
- [13] 高娜,涂国红.组织支持与社会支持对护士工作满意度的影响[J].中南医学科学杂志,2017,45(5):537-540.
- [14] 陈菊红,戈晓华,陈海燕,等.护士长职业生涯成功状况及影响因素分析[J].护理研究,2014,28(23):2844-2847.
- [15] 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(学术版),2011,18(3):82-84.
- [16] 李泽楷,陈燕雅,尤黎明,等.护士职业生涯成功的现状及影响因素分析[J].护理学杂志,2017,32(6):64-67.
- [17] Li ZK, You LM, Lin HS, et al. The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version[J]. J Adv Nurs, 2014, 70(5): 1194-1203.
- [18] 刘秋颖,苏彦捷.本科新生职业认同开发与管理:多样化主题职业生涯课程的角度[J].教育研究与实验,2012(5):93-96.
- [19] 石国凤,黄素芬,王天兰,等.贵州省护理专业学位硕士研究生职业生涯规划教育的探索与实践[J].护士进修杂志,2019,34(20):1875-1877,1917.

收稿日期:2021-01-22 修回日期:2021-02-26 编辑:王宇