

男护士职业生涯规划现状及影响因素的相关研究进展

张维镔 王婷婷 庄一渝

伴随全球医疗卫生事业和护理行业的进步,越来越多的男性选择成为临床护理人员。欧美国家中,注册男护士占总护士人数的10%~30%^[1]。在我国,2017年注册护士总数为3 804 021人,其中男性占比2.2%,2018年略升至2.3%,2019年底男护士突破12.5万名^[2,3]。尽管需求增加,男护士群体仍面临职业生涯规划不明确和高离职率等问题^[4,5]。职业生涯规划是护理人员根据个人需求和专业发展,设立目标并参与具体活动以达成目标的过程^[6]。护士应重视护理职业生涯规划,明确的规划不仅提升职业认同感,还能有效降低离职率,稳定护理队伍^[7,8]。自20世纪80年代,国内外学者已开始关注男护士职业生涯规划以期稳定男护士工作队伍。本文将综合论述男护士职业生涯规划的现状、评估工具、影响因素及干预措施,为男护士职业规划的清晰化、降低离职率和稳定护理队伍提供参考。

1 男护士职业生涯规划现状

目前,我国男护士的职业生涯规划水平普遍处于中等偏上水平。梁玉锋等^[9]于2016年使用临床护士职业生涯规划量表^[10]对厦门市189名男护士进行调查,结果显示,男护士的职业规划平均分为 (69.19 ± 12.24) 分,处于中上水平。胡宇凡等^[11]在2022年使用修订的护士职业生涯规划量表^[12]对北京市5家三甲医院126名男护士进行调查,结果显示得分为 (41.84 ± 8.18) 分,也处于中等偏上的水平。国外的文献回顾发现尽管缺乏系统的横断面调查数据,无法客观量化国外男护士职业生涯规划的水平,但一些质性研究的访谈结果间接反映了男护士

对自身职业规划的深刻思考。例如,Shin等^[13]在对9名至少有5年工作经验的男护士进行半结构化访谈时,发现这些男护士对职业发展的限制以及个人职业道路的思考成为访谈中的一个重要话题。这提示男护士职业规划意识和系统性规划仍然不足,职业发展可能缺乏长远的明确目标。此外,尽管我国男护士的规划得分较高,但在定性访谈中发现一些男护士对个人职业道路的思考也存在困惑和局限,反映出他们对未来发展的具体规划不够清晰,我国男护士的职业规划问题仍需要进一步探究。

2 职业生涯规划评估工具

目前,护士职业生涯规划的评估工具主要以量表为主,主要有以下几种被广泛使用。①临床护士职业生涯规划量表:该量表由蒋玉琼等^[10]设计,共包括20个条目,分为三个维度:生涯认知(7个条目)、自我评价(6个条目)和职业发展(7个条目)。每个条目采用五分制评估,从“非常不同意”到“非常同意”,积极反应评分为1~5分,消极反应则进行反向评分,总分范围为20~100分。得分越高,表明护士的职业生涯规划越好。②护士职业生涯规划量表:该量表由徐艳等^[12]在龙立荣^[14]编制的《自我职业生涯规划管理量表》的基础上修订而成,包含4个维度:注重关系、自我展示、职业目标与策略、继续学习,总共有14个条目。量表的总分范围为4~56分,得分越高,说明护士的职业生涯规划越为完善。③护士职业生涯规划问卷:该问卷是由欧尽南^[15]在杜晓霞团队^[16]设计的问卷基础上修订而来,涵盖自我评估、职业生涯规划认知与行动、职业满意度和职业认知四个维度,共24个条目,其中1分代表“非常不同意”,2分代表“不同意”,3分代表“部分同意”,4分代表“同意”,5分代表“非常同意”。在职业满意度维度中,“如果有机会,我会选择其他职业”作为反向计分条目。该量表得分越高,表示护士的职业生

DOI: 10.13558/j.cnki.issn1672-3686.2025.005.018

作者单位:310053 浙江杭州,浙江中医药大学护理学院(张维镔);浙江大学医学院附属邵逸夫医院综合内科(王婷婷),护理部(庄一渝)

通讯作者:庄一渝,Email:zhuangyy@zju.edu.cn

涯规划状态越好。

但是,目前护士职业生涯规划相关问卷编制时间距今较为久远,且暂无针对男护士职业生涯规划的特异性测量工具,值得有关学者进行进一步深入研究。

3 男护士职业生涯规划影响因素

3.1 个人因素

3.1.1 个人职业认同 护士职业认同是指护士对护理职业的认知与情感,以及影响其职业行为的心理状态^[17]。姚秀钰等^[2]对我国男护士执业现状和职业认知展开大规模调研,2015 年和 2017 年分别在 287 个和 312 个城市对 5 939 名和 10 676 名男护士进行问卷调查,结果显示该群体对护士职业及角色整体持正向认同态度。Wu 等^[18]研究发现职业认同对男护士职业成功具有重要的预测和促进作用。Connor 等^[19]通过对 18 名男护士的质性研究发现,男护士在尝试认同护理职业的同时,也常因性别身份的刻板印象而产生职业认同困境。因此,男护士对个人职业认同是之后开展职业生涯规划的基础,职业认同感的提升不仅有助于护理行业的可持续发展,也能增强男护士群体的专业归属感,稳定护士队伍,推动全球护理事业的进步。

3.1.2 个人工作职务 梁玉锋等^[9]研究结果显示,担任总带教或护士长的男护士,其职业生涯规划得分明显高于普通护士和责任组长,考虑是因职务提升带来的更高职业要求和规划需求。胡宇凡等^[11]研究也发现,护士长及以上职务的男护士在职业生涯规划上的得分明显高于普通护士和护理组长。因此,男护士在工作环境中所承担的职务对男护士的职业规划影响显著,临床工作中的护理教育者、护理管理者是护理队伍的中流砥柱,对低年资护士等群体的职业规划起着重要的指导作用。

3.2 组织因素

3.2.1 绩效的合理分配 男护士凭借体力与操作能力的优势,以及不受怀孕与分娩等生理因素的影响,常被分配至手术室、急诊科、重症医学科等高强度临床科室^[2]。自 2016 年国家实施“二孩”政策以来,护理队伍因孕产假增加而面临更大的工作与人力压力,男护士因此承担了更多任务。同时,作为家庭经济支柱的男护士也面临较高的经济压力,合理薪酬成为其职业发展的重要动力。胡宇凡等^[11]通过问卷调查研究发现,收入满意度与男护士职业生涯规划呈正相关,收入越高,职业规划越清

晰、积极。Zhang 等^[20]的质性研究也指出,低收入是男护士缺乏职业热情甚至离职的主要原因,提高薪酬成为普遍诉求。因此,高强度工作与薪酬待遇对男护士职业稳定性和发展至关重要。医院管理者应根据岗位强度合理分配绩效,从收入层面体现男护士的劳动价值,以激励其稳定从业并积极规划职业发展。

3.2.2 护士职业生涯的管理 梁玉锋等^[9]通过问卷调查发现,中级职称男护士的职业规划得分低于初级职称护士,可能因晋升高职称难度较大,许多护士因此止步于此,进入职业平台期。同时,职业规划培训与教育的不足也使他们在专业发展中迷失方向。护士职业生涯规划管理是一个动态过程,需要组织管理者、护理部门和护理人员共同参与,通过规划活动实现个人与组织目标的统一^[21]。因此,护理管理者对有工作经验的男护士应提供必要的引导与支持,帮助其明确职业目标并实现职业理想。

3.3 社会因素 公众对男护士的职业刻板印象社会对男护士的刻板印象依然普遍,包括对其专业能力及男性形象的质疑^[22]。大多数社会群体仍认为护理是女性适合的职业,使男护士容易被贴上负面标签^[23]。在中国,这一现象更为明显,根深蒂固的传统观念认为护理是女性的职业领域,导致男护士面临显著的负面心理体验^[4]。这种偏见不仅增加了他们的心理压力,还削弱了职业认同感,甚至引发抑郁等心理问题,降低职业稳定性,阻碍职业发展并提高男护士流失率。因此,社会对男护士的刻板印象是历史问题,是全球性问题,这不仅限制其职业成长,也对护理行业整体发展带来负面影响。

4 提高男护士职业生涯规划水平的相关措施

4.1 积极探索提高男护士职业生涯规划水平的有效方法 贾玉臻等^[24]采用基于叙事理念的团体辅导对 42 名男护士进行为期 3 周的职业生涯规划辅导,结果显示干预后男护士在职业生涯规划总分及职业目标、继续学习、自我展示等维度均显著提升。李真等^[25]设计了一套包含职业规划、技能提升、能力培养与团队建设的培养方案,对 109 名男护士进行干预后,结果显示科学管理与培养能够显著提升其职业认同感并促进职业发展。Wyllie 等^[26]通过对 11 名科研护士的访谈指出,优秀导师在职业生涯早期的引导至关重要,能够帮助护士找到合适的发展路径。科学辅导方法、针对性培养方案及导师制度的建立均对提升男护士职业规划水

平具有现实意义。

4.2 积极拓宽男护士在未来职业发展的从业渠道 Sanders等^[27]提出,当护士能够充分发挥能力与潜力时,不仅会选择留在护理行业,还能在职业生涯中实现成长与突破。目前,国外男护士的职业领域正不断拓展,涉及临床护理、疾病预防、科研、管理和养老服务等多个领域^[28]。相比之下,我国男护士的职业领域较为集中,在晋升与职业发展上受到限制,发展前景模糊,且医院管理层对男护士的培养重视不足^[29]。因此,国内医院应加强男护士职业发展规划的引导,帮助其明确发展方向,并拓宽职业发展渠道,如支持其成为专科护士、科研人员或护理管理者等。这不仅有助于提升职业认同感和满意度,也能增强护理团队的稳定性,推动男护士在护理行业中发挥更大作用。

4.3 树立并宣传男护士积极正面的公众形象 为提升社会认知度和接受度,医院管理层与男护士应共同挖掘其在动手能力、身体素质等方面的职业优势,并通过展示在重大事件中的正能量故事(如疫情中的勇担责任),提高社会认可度。这些宣传可通过传统媒体、自媒体、院内手册及官网等渠道进行。此外,医院应为男护士提供平台与机会,鼓励其定期开展专题讲座,树立榜样,突出其在护理工作中的独特优势。通过这些举措,能逐步消除性别刻板印象,改善社会对男护士职业的偏见,为其职业发展创造更友好的环境。

4.4 建立各级男护士组织联盟,增加朋辈辅导 2014年,中华护理学会成立了男护士工作委员会,各省市积极响应,成立了各级男护士工作小组。一些大型医院也设立了内部男护士小组,这些组织为男护士的专业发展搭建了重要平台,提升了其形象与职业影响力。程良等^[29]对10 676名男护士的调查显示,1 642名受访者希望获得更多朋辈支持,并强调差异化需求的理解。为满足这些需求,各级男护士组织应发挥引领作用,通过榜样示范、经验分享、宣讲会、座谈会等形式,为男护士提供职业发展指导。通过这些举措,男护士组织不仅能够为同行提供支持,也能帮助其明确职业发展方向,增强职业信心,促进队伍的稳定与成长。

4.5 根据职业生涯规划的不同阶段进行针对性的帮扶与引导 Chang等^[30]将护士的职业生涯划分为探究、确立、维持和下降四个阶段。目前,大多数研究主要聚焦于男护士职业生涯规划现状及影响

因素,尚未细化各阶段的研究。对于处于探究阶段的男护士,应提供更全面的入职培训与职业选择支持;处于确立阶段的男护士,应加强专科培训与继续教育;处于维持阶段的男护士,应通过职业成就认可和多样化发展机会维持热情;处于下降阶段的男护士,应帮助其提升职业归属感。针对性帮助不同阶段的男护士,将更有效支持其职业发展,提升护理队伍的稳定性和专业水平。

4.6 男护士的职业生涯规划应当尽早进行干预 尽管男护士注册人数持续增加,但其职业流失率依然较高,主要原因之一是男护士的职业认同感较低,且职业生涯规划教育起步较晚^[31]。提高男护士职业生涯规划应从学生时期入手,采取职业规划小组、树立榜样、开展团体辅导等方法,增强男护士的职业认同感与规划能力,从而长期稳定男护士队伍,推动护理行业发展。

5 小结

随着护理事业的进步和社会结构的转变,越来越多男性加入护理行业。为充分发挥男护士在护理工作中的作用并稳定队伍,需深入研究我国男护士职业生涯规划现状及影响因素。通过数据库检索,未发现国外学者对男护士职业生涯规划的量化研究,可能是因为国外护理行业和教育发展较早,男护士职业选择机会多,职业生涯规划水平较高。相比之下,我国相关研究仍处于探索阶段,学者们致力于揭示男护士职业规划水平及其影响因素。根据研究结果,医院管理者应结合我国国情与男护士的职业特点,制定适合的干预措施,提升男护士职业规划水平,帮助其明确发展路径,从而增强队伍的稳定性。科学的规划与管理不仅能帮助男护士取得职业成功,也有助于推动我国护理事业的发展,增强男护士在专业领域的作用。

参考文献

- 1 Younas A, Sundus A. Experiences of and satisfaction with care provided by male nurses: A convergent mixed-method study of patients in medical surgical units[J]. J Adv Nurs, 2018, 74(11): 2640-2653.
- 2 姚秀钰,程良,杨磊.我国男护士执业现状和职业认知的调查分析[J].中国护理管理,2020,20(8): 1232-1235.
- 3 国家卫生健康委.2020年10月16日例行新闻发布会[EB/OL]. (2020-10-16) [2021-07-16]. <http://www.nhc.gov.cn/cms-search/xxgk/getManuscriptXxgk.htm?id=e9b313092c724ed3a6e5d0ccea510d5b>.

- 4 周航,马芳,张艺,等.男护士临床工作体验的系统评价[J].中华护理杂志,2021,56(4):596-603.
- 5 孙辉,赵颖波.我国执业注册护士资源配置现状分析及思考[J].中国医院,2019,23(6):42-45.
- 6 饶静云,梁红梅.护理管理学[M].2版.北京:人民卫生出版社,2017:149-150.
- 7 黄奇,王俊娜,张洋,等.职业生涯规划与管理对护士职业发展影响的研究[J].中国护理管理,2018,18(1):73-77.
- 8 Smith MM.Career development in nursing: An individual and professional responsibility[J].Nurs Outlook, 1982, 30(2):128-131.
- 9 梁玉锋,范珍珠,徐乃滨,等.男护士职业生涯规划及影响因素的调查研究[J].护理管理杂志,2019,19(6):402-404,409.
- 10 蒋玉琼,王红红,赵竞飞,等.35岁以下临床护士职业生涯规划调查[J].解放军护理杂志,2009,26(7):17-19.
- 11 胡宇凡,孙朋霞,李凡,等.三甲医院男护士感知高绩效工作系统对职业生涯规划的影响研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(6):10-14.
- 12 徐艳.护士职业生涯管理与规划现状的调查分析[D].湖南:南华大学,2010.
- 13 Shin SY, Lim EJ.Clinical work and life of mid-career male nurses: A qualitative study[J].Int J Environ Res Public Health,2021,18(12):6224.
- 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.
- 15 欧尽南.某三级综合医院护士核心能力与职业规划相关研究[D].湖南:中南大学,2014.
- 16 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,2008,55(2):183-185.
- 17 王艺宝,杨二明,吴燕铭,等.基于CiteSpace的国内外护理职业认同研究热点与前沿分析[J].职业与健康,2024,40(21):2988-2993,2999.
- 18 Wu C, Fu MM, Cheng SZ, et al.Career identity and career success among Chinese male nurses: The mediating role of work engagement[J].J Nurs Manag, 2022, 30(7): 3350-3359.
- 19 Connor TO.Men choosing nursing: Negotiating a masculine identity in a feminine world[J].J Mens Stud,2015,2(23):194-211.
- 20 Zhang H, Tu J.The working experiences of male nurses in China: Implications for male nurse recruitment and retention[J].J Nurs Manag,2020,28(2):441-449.
- 21 杨爱花,金丽芬,梁会.国内外护士职业生涯规划管理的研究进展[J].护理研究,2018,32(10):1514-1516.
- 22 Teresa-morales C, Rodríguez-Pérez M, Araujo-Hernández M, et al.Current stereotypes associated with nursing and nursing professionals: An integrative review[J].Int J Environ Res Public Health,2022,19(13):7640.
- 23 Van der Cingel M, Brouwer J.What makes a nurse today? A debate on the nursing professional identity and its need for change[J].Nurs Philos,2021,22(2):e12343.
- 24 贾玉臻,薛艳,刘敏,等.叙事团体辅导对男护士职业生涯规划的影响[J].中华护理杂志,2022,57(6):724-729.
- 25 李真,李尊柱,郭娜,等.综合医院男护士培养方案对男护士职业认同和职业发展的影响[J].中国实用护理杂志,2021,37(32):2506-2510.
- 26 Wyllie A, Levett-jones T, Digiacomio M, et al.Exploring the experiences of early career academic nurses as they shape their career journey: A qualitative study[J].Nurse Educ Today,2019,76:68-72.
- 27 Sanders K.A critique of Paulo Freire's perspective on human nature to inform the construction of theoretical underpinnings for research[J].Nurs Philos, 2020, 21(3): e12300.
- 28 Yang CI, Gau ML, Shiao SJ, et al.Professional career development for male nurses[J].J Adv Nurs, 2004, 48(6): 642-650.
- 29 程艮,杨磊,姚秀钰.我国男护士职业挑战与职业期待的分析与展望[J].中华现代护理杂志,2019,25(33):4291-4295.
- 30 Chang PL, Chou YC, Cheng FC.Designing career development programs through understanding of nurses' career needs[J].J Nurses Staff Dev,2006,22(5):246-253.
- 31 孙梦欣,顾子娟,汪潇,等.男护士职业流失相关因素调查分析[J].护理研究,2017,31(6):716-717.

(收稿日期 2025-01-06)

(本文编辑 葛芳君)