

国内男护士在高需求下离职原因及对策的研究进展

王志强, 杨雪, 李子木

北京朝阳中西医结合急诊抢救中心 北京

【摘要】 本文通过查阅男护士离职原因及对策的文献资料, 指出国内在职男护士数量严重不足, 并从工作环境因素、自身因素、教育因素、社会因素四个方面进行归纳总结国内男护士在高需求下离职的原因及相应对策, 以降低国内男护士离职率, 解决我国在职男护士数量短缺的问题。

【关键词】 男护士; 高需求; 离职原因; 对策

【收稿日期】 2022 年 11 月 18 日 **【出刊日期】** 2023 年 1 月 12 日 **【DOI】** 10.12208/j.cn.20230085

Research progress on causes and countermeasures of dimission of male nurses under high demand in China

Zhiqiang Wang, Xue Yang, Zimu Li

Beijing Chaoyang Emergency Rescue Center of Integrated Traditional Chinese and Western Medicine, Beijing

【Abstract】 By reviewing the literature on the reasons and countermeasures for male nurses to leave, this paper points out that the number of male nurses in China is seriously insufficient, and summarizes the high demand of domestic male nurses from four aspects: work environment factors, self factors, educational factors, and social factors. The reasons and corresponding countermeasures to reduce the turnover rate of domestic male nurses and solve the problem of the shortage of male nurses in our country.

【Keywords】 Male Nurses; High Demand; Reasons For Leaving; Countermeasures

据最新数据显示我国注册男护士人数仅为 3 万余人, 占注册护士总数不到 2%, 而西方发达国家或香港、台湾地区男护士所占比例高达 10%-20%, 有些甚至高达 30%, 以欧美最为突出^[1]。护理行业中虽然女性占据主导地位, 但是在男患者的隐私部位护理中会给女性护士及男患者均造成一定的不适感, 并且男护士在体能上比女护士更具优势, 因此临床男护士的岗位需求越来越多^[2]。然而, 在当今医疗环境的高需求下, 仍有很多男护士选择离职。有调查研究显示^[3]某三甲医院中 82 名男护士离职率高达 68.42%。鉴于以上现况, 发掘男护士离职意愿的影响因素及制定相关措施迫在眉睫。本文通过对男护士离职原因及相应对策进行归纳综述如下。

1 国内男护士离职原因分析

1.1 工作环境因素

(1) 工资待遇

有调查研究显示^[4], 近三年内, 有 74.7% 的临床男护士认为工资、待遇低。徐肇雄等^[5]研究表明, 超过 50% 的男护士因收入方面的困扰, 产生了离职的意愿。随着家庭生活负担逐渐增加, 45.9% 的男护士表示提高

工资待遇是护士共同关注的首要问题^[6]。由于男性作为家庭的主要经济来源, 因此, 低收入成为男护士的离职原因之一。

(2) 职业成就感

李友珠^[7]等认为, 机械性执行医嘱, 长期重复的护理工作内容及操作, 使男护士缺乏工作动力, 缺乏职业成就感。有调查研究显示^[8], 55 名男护士中因缺乏职业成就感产生离职意愿的人占 34.93%。可见, 缺乏职业成就感使男护士在日常护理工作中失去积极性, 无法体现出自身价值, 也是影响男护士离职行为的因素之一。

1.2 自身因素

(1) 心理压力

目前我国男护士从事护理行业不仅承担着工作与家庭的压力, 还承担着社会舆论等压力, 诸多压力比如: 家人的不支持, 工作的特殊性, 患者的不认同等^[9]。杨杰^[10]等研究发现, 男护士中 58.75% 的人认为心理压力影响了职业的选择。男护士不仅需要体力的持久性, 而且需要对医疗设备仪器等熟练操作, 长时间处于高强度高紧张度的工作状态, 承受心理和生理压力使得

男护士容易产生倦怠选择离职^[11]。因此,在当今社会,多重压力源促使男护士在从事护理行业的过程中,对自我价值否定,缺乏成就感和自豪感,最终导致了离职的发生。

(2) 职业规划

职业生涯规划是指综合各方面因素后设计自己的职业目标以及各个阶段行动的方向、时间与方案^[12]。张文玉^[13]等表示,男护士职业规划存在的误区主要体现在3个方面,即成为管理者的期望与现实之间存在差距;在对职业认识中重新陷入困惑;对未来是否长期从事护理职业举棋不定。有调查研究显示^[14],职业目标、付诸行动、自我调整是职业生涯规划中得分最低的三个维度,表明部分男护士对于自身职业目标不明确,发展方向不清楚,行动过程中缺乏执行力,以至于不能够按时完成计划目标。因此,不明确的职业规划导致男护士在面对繁忙、紧张的护理工作时更容易产生过多的抵触、抗拒心理,长期消极的工作态度,是男护士高离职率的重要原因。

1.3 教育因素

郭东华^[15]等认为护理教育其从本质上决定了男护士在知识获取、专业态度、心理状况上受到的影响与后期离职行为有关。男护士在接受护理教育的群体中所占的比例小,护理专业学生以女性为主,开展的各项活动等又大多适合女性^[16]。学校的专业培养也轻视男护士教育,教学内容与方法仍然以女性为标准进行制定,缺乏专门针对男护士设计的内容^[12]。现阶段我国以集体授课、集体实习对男护士与女护士进行统一培养、教育。性别和社会对男女护士需求量的不同,影响了男护士在护理专业课程学习时的态度,相对于女护士而言较为消极。因此,国内“大锅饭”似的教育体制,在培养男护士的过程中存在着明显的不足,没有为男护士“量身定做”的特殊课程,使得男护士产生的消极态度不能被纠正,职业成就感没有被满足,是造成男护士离职的因素之一。

1.4 社会因素

李泉清^[17]等调查研究表明,影响男护士离职行为的因素中传统观念占83.8%、社会对男护士职业的偏见占62.9%。因为受传统观念和社会偏见的影响,对于从事护理事业的男性,很多人都会用异样的目光看待他们。根据调查结果显示^[18],有60%的人会选择女护士,15%的人会在某些特殊的情况下选择男护士,而剩余的25%的人认为无所谓。石嵩^[19]等也做过相关研究表示女性住院患者中仅有22.12%的人支持、认可男性从事护理事

业,22.82%的患者认为男护士在护理工作中有其独特的价值。因此,性别不同使得男护士在工作和生活中受到了更多异于女护士的待遇,社会因素的负面干预很大程度上影响了男护士的离职行为。

2 国内男护士离职的对策

2.1 降低男护士心理压力

我国男护士受多重压力源的影响,导致工作生活压力过大,对护理事业产生抵触、抗拒的心态,我们应当给予他们更多的心理安慰和人文关怀,帮助其树立正确的职业观念。有关降低男护士心理压力水平方法的相关文献描述较多。尹瑞等^[20]认为通过完善激励机制、改善工作环境和人际关系自我调适等应对男护士压力。也有文献指出应加强学校教育和岗前培训,转变社会观念,给予男护士更多的精神支持^[21]。医院管理者也应了解男护士的心理状态变化,善于倾听男护士想法,并给予疏导^[22];在日常的工作中,渐渐消除男护士因患者不认可、不信任所产生的负面情绪,减轻心理压力,增强男护士的职业成就感,从而使男护士在日后的工作中更为积极。

2.2 注重男护士职业生涯规划

一个明确、完善且符合个人工作发展实际需要的职业规划,尤为重要。对于那些在入职时职业规划的男护士来说,在临床工作一段时间之后,发现职业规划难以实现,在职业认同感上产生新的困惑,对未来是否长期从事护理职业举棋不定,这不仅影响了自身的职业发展,也会在一定程度上造成护理人力资源的流失和护理教育投入的损失^[14]。在今后护理事业的发展过程中,我们在对男护士进行护理专业理论教育、培养的同时,也应对其职业生涯规划投入更多的精力;定期对男护士职业生涯规划准确、有效地进行评价和指导,才能保证男护士在从事护理事业时坚定职业信念,减少离职行为的发生。

2.3 改进教育体制,增加针对男护士的特色课程

在对男护士的培养过程中面临诸多困难。根据调查研究显示^[23],男护生在校学习成绩差,83%的男护生有过单科不及格,并且成绩在年级前50%的只占11%。教育体制的适合与否,直接关系到男护士在学习护理专业过程中的心态,对其职业认识和满足感也有着深远影响,尤其是针对刚接触护理事业的男护士,一种成功的教育体制,将引导正确的职业定位。

2.4 转变社会对男护士的负面观念

长期以来,在人们的印象里,护士就应该是女性。田艳等认为,改变社会对男护士的认识是重中之重。

国外文献指出, 传统的社会性别角色观念是阻碍男性选择护理行业的重要原因。我们应利用媒体进行宣传, 突出男护士较女护士在护理工作中的优势, 指出护理事业需要男护士的共同建设和发展, 改变护士职业文化, 以减少社会偏见对男护士的影响, 引起社会对男护士的尊重、理解和支持。

2.5 提高在职男护士学历层次

培养高学历男护士, 鼓励在职男护士接受继续教育, 提高学历层次, 为男护士提供更多的继续教育机会和资助, 以培养稳定、高效的男护士队伍。

2.6 组建男护士团队和交流平台

余强等认为男护士可以从团队中其他参加者和指导者的反馈中获得益处, 更有利于发展个人潜能。因此, 男护士团队的建立, 对男护士工作稳定性有积极作用。

3 小结

本文通过对男护士离职原因及对策的归纳总结, 以降低男护士离职率, 加大对男护士的宣传, 改变以往的社会传统观念, 提高对护理职业的认知度, 稳固男护士的专业思想。相信在今后的护理事业发展中, 会有更多的优秀男护士秉承着优质护理的工作理念, 使临床护理事业更具竞争力和创造性。但是国内关于如何完善护理专业教育体制的相关研究太少, 希望未来可以在根据男护士工作的特殊性增加特色课程等方面进行深入研究, 并提出相应措施。

参考文献

- [1] 李豹,李洁琼.男护士心理压力原因分析及应对方式[J].全科护理,2016,14(5):453-455.
- [2] 朱小娟,郑硕,杨志丽.高职院校男护士培养需求现状调查分析[J].才智,2018(07):46.
- [3] 褚玲玲, 宋彩萍, 张庆玲.某三甲医院 82 名男护士离职意愿调查分析[J].中华肺部疾病杂志(电子版), 2017,7(04):107- 108.
- [4] 麻君.某县中医医院聘用护士离职原因分析及对策[J].当代护士(中旬刊),2017(04):116-118.
- [5] 徐肇雄,尹梅.男性护理执业人员的职业发展困境与对策研究[J].中国医学伦理学,2015,28(06):955-958.
- [6] 郑英花,张策,沙丽艳,等.护士职业生涯不同阶段的心理健康状况与职业心理需求[J].解放军护理杂志,2018,(6): 31-35.
- [7] 李友珠,何青莲,张春风,等.男护士职业困惑分析及其改善对策[J].心理医生,2017,(28):328-330.
- [8] 武施凯.男护士职业倦怠与离职意愿的相关性研究[J].临

床护理杂志,2017,(3):14-17.

- [9] 庞敏.男护士在临床护理的现状与对策研究[J].按摩与康复医学,2017,8(10):60+62.
- [10] 杨杰,郭瑶.临床实习期男护生专业思想现状调查[J].循证护理,2017,3(04):411-413.
- [11] 刘璿,范东英.我国男护士现状分析及对策研究[J].甘肃科技纵横,2015,(4):53-54,14.
- [12] 黄春颖.提高男护生职业指导质量的对策——以三年专科男护生为例[J].开封教育学院学报, 2015, 35(10):199-200.
- [13] 张文玉,廖水珍.男护士职业规划的质性研究[J].当代护士(中刊),2016(10):161-162.
- [14] 郭一峰,郭爱敏.我国男护士职业生涯规划现状调查[J].中国护理管理,2013,(3):55-58.
- [15] 郭东华,刘圆,杨金霖,等.国内男护士离职原因研究进展[J].中国护理管理,2012,(6):83-85.
- [16] 程玲玲.对职校男护生教育工作的探讨[J].卫生职业教育,2016,34(24):64-65.
- [17] 李泉清,龙霖,田红梅.综合医院对男护士需求的调查[J].护理研究,2015,29(6A):1951-1953.
- [18] 郝乾,燕雪琴.武汉市三甲医院男护士离职原因的调查分析[J].当代护士(下旬刊),2014(02):25-26.
- [19] 石嵩.探讨病人及家属对男护士的知晓率与支持度及相关对策[J].世界最新医学信息文摘,2017,17(36):11-12+15.
- [20] 尹瑞,刘雷,胡嘉键,等.男护士心理健康状况及其工作、生活压力关系的调查与分析[J].社会心理科学, 2014,29(9):977.
- [21] 张淑云.浅析男护士来自心理及工作压力[J].中国伤残医学,2013,21(06):401.
- [22] O'Lynn C, Krautscheid L.Evaluating the effects of intimate touch instruction:Facilitating professional and respectful touch by male nursing students[J].Journal of Nursing Education,2014,53(2):3815-3823.
- [23] 高鸾,鲁丹,张洲一,陈志会.浅谈护理专业男生教育[J].微量元素与健康研究,2014,31(04):62-63.
- [24] 张克标,古满平,夏利华.男护士职业认知调查及对男护生护理职业教育的启示[J].护理学杂志,2015,30(23): 55-57.

版权声明: ©2023 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS