

- [10] 何静,徐青,徐蓉,等.上海 8 所社区卫生服务中心护士核心能力现状调查及其影响因素分析[J].中国护理管理,2014,(11):1195-1197.
- [11] 程秋泓,宋葆云,山慈明.护士岗位培训实践与效果[J].中华护理杂志,2015,50(3):276-279.
- [12] 孔静.石家庄市社区护士核心能力现状及影响因素分析[D].石家庄:河北医科大学,2015.
- [13] 建伟.医联体:把优质医疗资源沉下去[J].中国农村卫生管理·doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2018.17.036

生,2017,10(7):5-7.

- [14] 彭丽丽,余凤娇,王青.基层医院低年资护士岗位胜任力评价指标的构建[J].护理学杂志,2016,31(3):61-64.
- [15] DEBORAH V, MARIE H T, SHEILA G, et al. Nurse practitioner clinical decision-making and evidence-based practice[J]. Nurse Pract,2015,40(5):47-54.

(收稿日期:2017-12-18 修回日期:2018-02-21)

全面二孩政策下贵阳市三级医院护士生育意愿调查分析*

余娜^{1,2},逢锦³,柏晓玲^{3△},楼婷³,罗忠琛³

(1. 贵阳中医学院护理学院,贵阳 550002;2. 贵阳中医学院第二附属医院预防保健科,贵阳 550003;3. 贵州省人民医院护理部,贵阳 550002)

[中图分类号] R47

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2018)17-2379-03

计划生育政策自 1982 年被确立为中国的根本国策以来,虽然遏制了人口高自然增长的势头,但随着社会经济的发展,其弊端日益凸显^[1]。为此,生育政策逐步放开,从“双独二孩”“单独二孩”到 2016 年 1 月 1 日正式实施的“全面二孩”政策。在此背景下,以女性为主体的护士群体生育意愿是否强烈,是否会出现孕产期护士扎堆生育现象,成为医院人力资源管理者重点关注的问题之一^[2]。本研究以贵阳市三级医院临床一线护士为研究对象,采用自制问卷调查,了解护士二孩生育意愿,分析其二孩生育趋势与人口学特征之间的关系及影响因素,现报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料 贵阳市三级医院按专科医院、综合医院、中医医院及中西医结合医院的性质分层抽出 4 家医院。根据张丽萍等^[3]对育龄人群二孩生育意愿调查结果是 55% 作为每家医院护士生育意愿总体概算值,使用 Empower Stats 软件进行样本量估算^[4],最低样本量为 285 人。本研究共发放问卷 634 份,回收 599 份,回收率为 94.5%,剔除不完整、明显无效问卷 41 份,有效问卷 558 份,超过最低样本量需求,有效回收率 88.0%。纳入标准:年龄在 20~45 岁,有护士资格证且未曾生育或只生育了一个小孩的护士。排除标准:非临床一线,进修或规培人员。另外考虑到绝大多数未婚女护士处于 25~30 岁的最佳生育年龄^[5],其生育意愿对于医院的护理人力资源具有重要的潜在影响,而且由于“全面二孩”政策放开,未婚女护士一旦结婚,极有可能在 3~5 年内完成一孩到二孩的生育。为充分验证该论断,本研究特意将未婚女护士纳入为问卷调查对象。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 参考护理人力资源管理及二孩生育意愿研究等相关资料,依据文献回顾法、德尔菲法自行设计《三级医院护士二孩生育意愿调查问卷》,问卷包含一般人口学特征和生育意愿两个部分,第一部分包括医院性质、所在科室、婚姻状况、年龄、孕产史等内容,共 16 个条目;第二部分首先调查护士是否有二孩生育意愿,对有意愿者调查其生育计划(时间)、性别偏好,考虑因素,生育动机,3 岁前孩子主要由谁照料,被推迟生育二孩的做法等内容,共 10 个条目。通过预调查修订并完善调查问卷,并对问卷进行信度及效度检验。(1)信度检验:问卷中 Cronbach's α 为 0.860,大于 0.700 说明问卷内部一致性较好;(2)效度检验:问卷的结构效度采用因子分析法,问卷的 KMO=0.830, Bartlett 球形检验 $P < 0.01$,达到显著水平,说明该问卷的结构效度较高。

1.2.2 调查方法 2016 年 8—10 月正式进行问卷调查,调查前向护士说明调查的目的、内容、纳入及排除标准、填写要求及资料的匿名性和保密性原则,征得同意后由研究小组成员统一发放问卷,并对填写中存在的疑问给予解答,填完后即时收回。

1.3 统计学处理 所有数据经双人核对后录入 Excel,使用 SPSS22.0 软件进行数据分析,由于本次调查数据均为分类变量的频数数据,为分析各变量之间的相关性,采用降维分析-最优尺度分析法^[6]。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 调查对象的人口学资料 共纳入了 4 所三级医院的 558 名护士,具体情况见表 1。

2.2 不同人口学特征护士二孩生育意愿分析 统计分析结果显示,护士人口学特征变量与二孩生育意愿

* 基金项目:贵州省贵阳市科技计划项目(筑科同[20161001]34 号)。 作者简介:余娜(1982—),主管护师,在读硕士,主要从事临床护理工作。 △ 通信作者,E-mail:baixiaoling2003@163.com。

变量之间的相关性较弱,相关系数绝对值 $|r|$ 均小于 0.3,见表 2;为进一步明确两个变量之间是否存在关联,本研究采用交叉列联分析法对变量之间的独立性进行分析,发现二孩生育意愿与学历、婚姻状况,以及个人月收入之间并不独立,有一定的关联度($P < 0.05$),见表 3。

表 1 护士人口学资料($n=558$)

项目	例数(n)	百分比(%)
年龄(岁)		
<25	83	14.9
25~<35	429	76.9
35~44	46	8.2
工作年限(年)		
1~<6	285	51.8
6~<11	204	36.6
11~<16	50	8.9
16~<20	14	2.5
≥ 20	5	0.9
最高学历		
中专	25	4.5
大专	156	27.9
本科及以上学历	377	67.6
职称		
护士	213	37.3
护师	309	54.1
主管护师及以上	49	8.6
婚姻		
未婚	168	30.1
已婚	390	69.9
聘用方式		
正式在编	198	35.5
合同制	360	64.5
科室		
内科	210	37.6
外科	175	31.4
妇儿科	84	15.1
危急重症	57	10.2
手术室	18	3.2
五官科	14	2.5
个人月收入(元)		
<3 500	129	22.6
3 500~<5 000	213	37.3
5 000~<8 000	205	35.9
$\geq 8 000$	24	4.2
身体状况		
健康	419	75.1
亚健康	139	24.9
生育情况		
没有孩子	205	36.7
已育 1 名男孩	189	33.9
已育 1 名女孩	164	29.4

2.3 护士生育二孩的影响因素

2.3.1 护士生育二孩的动机 调查结果显示 38.3% 的人认为生育二孩利于孩子成长,29.8% 的人为了实现儿女双全,14.9% 的人因为感情寄托,7.1% 的人为了家族兴旺,6.3% 的人为了老有所依,3.6% 是因为其他原因。

表 2 人口学特征变量与二孩生育意愿相关系数表

项目	r	P
科室	0.065	>0.05
婚姻	0.118	>0.05
年龄	0.010	>0.05
民族	0.034	>0.05
学历	0.104	>0.05
职称	0.082	>0.05
工作年限	-0.063	>0.05
聘用方式	0.085	>0.05
身体状况	0.037	>0.05
个人月收入	0.104	>0.05
生育情况	0.017	>0.05

表 3 护士二孩生育意愿与人口学特征变量之间的交叉列联分析结果

项目	χ^2	P
学历	7.908	0.019
婚姻状况	7.727	0.005
个人月收入	11.122	0.011

2.3.2 护士生育二孩意愿影响因素 护士二孩生育意愿的影响因素中家庭经济排在首位,其次为是否具备照料孩子的条件、自身身体状况,见表 4。

表 4 护士生育二孩的影响因素($n=558$)

排序	影响因素	人数(n)	百分比(%)
1	家庭经济	428	19.5
2	是否具备照料孩子条件	384	17.5
3	自身身体状况	279	12.7
4	自身年龄	261	11.9
5	自身事业发展	178	8.2
6	住房问题	156	7.1
7	配偶意见	153	7.0
8	配偶身体状况	113	5.2
9	配偶事业发展	92	4.2
10	配偶年龄	68	3.1
11	父母、亲朋好友意见	48	2.2
12	社会传统观念	22	1.0
13	其他	8	0.4

2.3 护士二孩生育趋势 调查对象中有二孩生育意愿的护士 299 人,未考虑清楚何时生育的占 17.7%,确定生育时间的护士比例从 2016 年起大幅度增长,2019 年出现高峰,达 24.8%,见表 5。

表 5 护士二孩生育时间表($n=299$)

时间	人数(n)	百分比(%)
2016 年	9	3.0
2017 年	46	15.4
2018 年	55	18.4
2019 年	74	24.8
2020 年	19	6.4
2021 年	39	13.0
2022 年	3	1.0
2023 年	1	0.3
未考虑清楚	53	17.7

3 讨 论

3.1 护士的人口学特征与二孩生育意愿 本研究调查结果表明,护士的二孩生育意愿与婚姻状况、学历及个人月收入有关;已婚护士生育意愿更为强烈,可能是已婚者家庭关系更加稳定,生育目标较明确。调查对象中有 30.1% 的护士未婚,年龄 25~30 岁有 94 人,占 56.0%。部分未婚护士期望近几年结婚并在婚后 3~5 年内生育二孩,以此推断,未婚护士一旦结婚,将面临近年内的两次孕期、产期和哺乳期,其生育意愿及时间对护理人力资源的影响是隐形存在并很重要的;其次近年来贵阳市三级医院多招聘本科及以上学历护士,其平均毕业年龄 22 岁,处于适龄孕育期^[7],若不在 35 岁前生育,则很容易跻身“高龄产妇”行列,不利于优生优育,因此相对于中专和大专毕业护士,期望近几年生育二孩的意愿更为强烈^[8];再则护士二孩生育意愿与个人月收入之间呈中间高、两头低的分布,月收入小于 3 500 元/月者养育二孩经济压力太大,因此护士生育意愿不强,该结果与汤兆云等^[9]的研究结果一致。而月收入大于 8 000 元/月的部分护士为了养育二孩,需要放弃的应得收益较大,为了稳定自己在科室的岗位,宁愿放弃再次生育,该结果与贝克尔^[10]对人类生育能力的经济分析结果一致。

3.2 护士二孩生育意愿的影响因素 护士生育二孩的最主要动机是利于孩子健康成长,放弃生育的最主要原因是家庭经济因素,其次为不具备小孩的照料条件,与曹锦^[11]的研究结果相似。由于国内 0~3 岁婴幼儿托幼机构不健全,护士生育后必须花大量时间和精力照顾孩子,如果没有亲人帮忙,很难兼顾工作和照顾小孩,由此引起的工作家庭冲突更为显著^[12],难免会导致护士返岗后工作胜任度下滑^[13],影响护理质量。

3.3 未来 3 年可能出现护士二孩生育高峰 调查结果显示 53.6% 的护士有二孩生育意愿,其中计划 3 年内(2017—2019 年)生育二孩的护士共 175 人,占 58.5%。因此,未来 3 年可能出现护士生育高峰。

3.4 护士二孩生育对护理人力资源的影响 由于我国护士性别构成与其他国家不同^[14-15],女护士占比高达 98.1%^[16],因此,护士生育高峰的出现,势必引起护理人力资源严重短缺。且 2016 年颁布实施的《贵州省人口与计划生育条例修正案》将二孩产假时间从 98 天增加到 158 d,时间延长了 61%,护士二孩生育引发的正常缺岗将愈发明显,给护理人力资源管理带来巨大压力。

全面二孩政策开放以后,53.6% 的被调查护士有二孩生育意愿,其主要制约因素是家庭经济及是否具备小孩的照料条件,计划生育的时间集中在 2017—2019 年,且呈上升趋势,预计 2019 年会出现第 1 个二

孩生育高峰。总体来说,全面二孩政策实施以后,孕产期护士的增加让护士缺岗时间增多,导致护士隐性缺乏进一步加剧,值得各医疗机构的护理管理者在人员配置上未雨绸缪,降低护理人力资源隐性短缺带来的一系列影响。

参考文献

- [1] 王瑜.我国独生子女孝亲困境的伦理研究[D].重庆:西南政法大学,2015.
- [2] 陈芳.护理人力资源调配应对全面二孩政策下护理人力缺乏的策略[J].中国保健营养,2017,27(11):51.
- [3] 张丽萍,王广州.中国育龄人群二孩生育意愿与生育计划研究[J].人口与经济,2015,36(6):43-51.
- [4] LIU S, WANG X, LU Y, et al. The effects of intraoperative cryoprecipitate transfusion on acute renal failure following orthotopic liver transplantation[J]. Hepatol Int, 2013,7(3):901-909.
- [5] 徐阳.女性生育的最佳时期[J].实用妇产科杂志,2016,32(4):242-244.
- [6] 郑志新,马斌,高颖.最优尺度分析在缺血性中风病舌象提取中的应用初探[J].中华中医药杂志,2007,22(2):99-101.
- [7] 高艳华,张晓芬.北京市某二级甲等医院护士缺岗原因调查分析[J].中华现代护理杂志,2015,8(21):2581-2582,2583.
- [8] 韩茹,吴丽芸,刘正奎.2011 年 4~8 岁城市独生子女家庭生育二胎意愿调查[J].中国计划生育学杂志,2016,24(4):243-245,251.
- [9] 汤兆云.“单独夫妇”二孩生育意愿及未来生育政策的调整——基于福建省泉州市的调查数据[J].中共福建省委党校学报,2014,37(12):64-70.
- [10] 加里.S.贝克尔.人类行为的经济分析[M].王业宇译.上海:上海人民出版社,2015:318.
- [11] 曹锦.城市居民二孩生育意愿及影响因素分析——以山西省临汾市尧都区为例[D].临汾:山西师范大学,2016.
- [12] 周滋霞.基于文献计量分析的我国护理人员离职研究现状与思考[J].中国实用护理杂志,2015,31(4):307-309.
- [13] 陈伟娟,刘进,陈晓云,等.护士产后返岗适应状况及相关因素的研究[J].中华护理杂志,2016,51(12):1434-1438.
- [14] POPPER-GIVEON A, KESHET Y, LIBERMAN I. Increasing gender and ethnic diversity in the health care workforce; the case of arab male nurses in israel[J]. Nursing Outlook, 2015,63(6):680-690.
- [15] KIRGAN M, GOLEMBESKI S. Retaining an aging workforce by giving voice to older and experienced nurses[J]. Nurse Leader, 2010,8(1):34-36.
- [16] 国家卫生和计划生育委员会.2015 年中国卫生和计划生育统计年鉴[M].北京:中国协和医科大学出版社,2015:407.