

长期照护人才缺口背景下高职护生从业意愿现状及影响因素分析

彭静, 夏俊慧

安徽卫生健康职业学院, 安徽 池州 247000

DOI:10.61369/EIR.2026070036

摘 要 : 目的: 在长期照护人才紧缺背景下, 了解高职护生从事长期照护工作的意愿, 分析影响因素, 为优化人才培养、缓解人才缺口提供依据。方法: 采用便利抽样法, 抽取安徽省高职院校护生, 运用一般资料问卷、长期照护师职业认知问卷及就业意向量表进行调查, SPSS 27.0 进行统计分析。结果: 就业意向得分均值为 26.25 ± 5.83 分, 有意愿者占 29.6%; 职业认知总分 38.64 ± 5.71 分, 长护险政策认知维度得分最低 (12.48 ± 3.38 分); 职业认知与就业意向呈正相关 ($r=0.540, P<0.001$)。单因素分析显示, 年龄、年级、户籍、有无照护老人经历、是否参与长照实训/见习对就业意愿有显著影响 ($P<0.05$); 多因素 Logistic 回归表明, 户籍、照护老人经历及职业认知是独立影响因素 ($P<0.05$)。结论: 高职护生从业意愿偏低, 职业认知水平中等且维度不均衡, 需强化职业认知教育、优化实践教学、完善政策引导。

关 键 词 : 高职护生; 长期照护师; 就业意向; 长期照护险

Analysis of the Current Situation and Influencing Factors of the Career Intentions of Vocational Nursing Students amidst the Talent Shortage in Long-Term Care

Peng Jing, Xia Junhui

Anhui Health College, Chizhou, Anhui 247000

Abstract : Objective: Against the backdrop of a talent shortage in long-term care, this study aims to understand the willingness of vocational nursing students to engage in long-term care work and analyze the influencing factors, providing a basis for optimizing talent cultivation and alleviating the talent gap. Methods: Using convenience sampling, nursing students from vocational colleges in Anhui Province were selected. Surveys were conducted using a general information questionnaire, a professional cognition questionnaire for long-term care practitioners, and an employment intention scale, with statistical analysis performed using SPSS 27.0. Results: The mean score for employment intention was 26.25 ± 5.83 , with 29.6% of respondents expressing willingness. The total score for professional cognition was 38.64 ± 5.71 , with the lowest score in the dimension of cognition of long-term care insurance policies (12.48 ± 3.38). Professional cognition was positively correlated with employment intention ($r = 0.540, P < 0.001$). Univariate analysis revealed that age, grade, household registration, experience in caring for the elderly, and participation in long-term care practical training/internships significantly influenced employment willingness ($P < 0.05$). Multivariate logistic regression indicated that household registration, experience in caring for the elderly, and professional cognition were independent influencing factors ($P < 0.05$). Conclusion: The career intentions of vocational nursing students are relatively low, with moderate and uneven levels of professional cognition. It is necessary to strengthen professional cognition education, optimize practical teaching, and improve policy guidance.

Keywords : vocational nursing students; long-term care practitioners; employment intention; long-term care insurance

截至2023年底,我国60岁及以上人口达3.1亿,其中失能老年人超过4500万,对长期照护服务的需求增加。2024年,国家发布“长期照护师”职业标准,标志着我国长期照护人才队伍建设进入规范化发展阶段。然而当前持证长期照护师数量不足,难以匹配庞大的老年照护需求,人才供给已成为制约行业发展的瓶颈。

高职护生具备医学知识与临床护理技能,是从事长期照护工作的后备力量^[1]。既往国内研究多关注高职护生从事临床护理或老年护理,而对高职护生从事长期照护工作从业意愿的研究较少。

当前我国长期照护服务供给与需求的矛盾突出,基层照护人才短缺问题严峻,因此需调研高职护生从事长期照护工作的意愿,了解其核心影响因素。基于此,本研究以安徽省高职院校护生为对象,调查其从业意愿及影响因素,为优化人才培养方案提供实证依据^[2]。

一、研究对象与方法

(一) 研究对象

采用便利抽样法,选取安徽12所全日制高职院校护理学生作为研究对象。纳入标准:①护理专业;②知情同意并自愿;③独立完成问卷。排除标准:非护理专业。

(二) 研究工具

一般资料问卷:根据研究目的自行设计,包含性别、年龄、户籍、是否独生子女、家庭月收入、是否与老人生活或照顾经历、是否了解长期照护师职业及是否参与过长照相关实训或见习等8项内容。

长期照护师职业认知问卷:查阅国内外文献,结合我国照护行业发展现状及护生认知特点设计问卷并进行预调查修订。问卷共有12个条目,包含长期照护师职业内涵认知、前景认知和长期照护险政策认知三个维度。采用Likert 5级评分,问卷整体Cronbach's α 系数为0.714,各维度系数介于0.792~0.923之间。KMO值分别为0.709,巴特利特球形度检验结果均为 $P < 0.001$,问卷结构效度良好。

长期照护师就业意向量表:查阅国内外文献,结合长期照护师职业特点修订形成,并进行预调查修订。问卷共有8个条目,采用Likert 5级评分,其Cronbach's α 系数为0.921,问卷内部一致性良好。

(三) 资料收集方法

通过问卷星平台发放线上问卷,由高职护生独立填写。发放问卷710份,回收有效问卷697份,有效回收率98.16%。

(四) 统计学方法

采用SPSS 27.0分析数据:计数资料用频数、百分比描述;计量资料用($\bar{x} \pm s$)表示;单因素分析用t检验、方差分析;多因素分析用二元Logistic回归,检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

二、研究结果

(一) 研究对象一般资料

697名高职护生中女性594人(85.2%),男性103人(14.8%);17~19岁250人(35.9%),20~22岁398人(57.1%),23岁及以上49人(7.0%);大一250人(35.9%),大二281人(40.3%),大三166人(23.8%);城镇147人(21.1%),农

村550人(78.9%);独生子女105人(15.1%);家庭月总收入方面3001~5000元263人(37.7%);有照护老人经历者359人(51.5%),参与长照相关实训/见习者93人(13.3%)。

(二) 长期照护师就业意向现状

高职护生就业意向得分均值为 26.25 ± 5.83 分,按评分标准划分意向等级:非常愿意38例(5.5%),愿意168例(24.1%),不确定364例(52.2%),不愿意118例(16.9%),非常不愿意9例(1.3%)。其中,有就业意愿共206例(29.6%);无就业意愿/不确定共计491例(70.4%)。

(三) 长期照护师职业认知现状

高职护生对长期照护职业认知总分(38.64 ± 5.71)分,其中内涵认知得分为(12.97 ± 3.06)分,前景认知得分为(13.19 ± 2.81)分,长护险政策认知得分为(12.48 ± 3.38)分。职业认知与就业意向呈显著正相关($r = 0.540, P < 0.001$);

(四) 长期照护师就业意愿单因素分析

将一般资料为自变量,以就业意愿得分为因变量,进行单因素分析,年龄、年级、户籍、有无照护老人经历、参与长照相关实训/见习这5个因素,对护生就业意愿的影响均有统计学意义($P < 0.05$),见表1。

表1 不同特征高职护生长期照护职业就业意愿得分情况				
项目	人数[人(%)]	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F值	P值
性别			0.69	0.478
男	103(14.8%)	26.62 ± 6.44		
女	594(85.2%)	26.19 ± 5.72		
年龄			3.47	0.032
17~19岁	250(35.9%)	26.64 ± 4.83		
20~22岁	398(57.1%)	26.26 ± 6.20		
23岁及以上	49(7%)	24.24 ± 6.98		
年级			5.48	0.004
大一	250(35.9%)	26.83 ± 5.16		
大二	281(40.3%)	26.49 ± 5.46		
大三	166(23.8%)	24.98 ± 7.09		
户籍			-2.13	0.034
城镇	147(21.1%)	25.35 ± 6.15		
农村	550(78.9%)	26.49 ± 5.72		
是否为独生子女			-0.79	0.43
是	105(15.1%)	25.84 ± 6.33		
否	592(84.9%)	26.33 ± 5.74		
家庭月总收入			1.81	0.125
3000元及以下	138(19.8%)	26.85 ± 6.11		

3001-5000元	263(37.7%)	26.49±5.82	4.12	<0.01
5001-8000元	171(24.5%)	26.26±5.32		
8001-12000元	95(13.6%)	24.91±6.17		
12001元及以上	30(4.3%)	25.70±5.91		
是否有照顾老人的经历			3.43	<0.01
是	359(51.5%)	27.13±5.93		
否	338(48.5%)	25.33±5.58		
是否参与过长期相关实训/见习				
是	93(13.3%)	28.17±6.58		
否	604(86.7%)	25.96±5.65		

（五）高职护生长期照护师就业意愿多因素 Logistic 回归分析

将单因素分析中 $P < 0.05$ 的变量纳入二元 Logistic 回归模型，以就业意向分组为因变量，进行逐步回归分析。结果显示，户籍、是否有照顾老人的经历以及职业认知是独立影响因素（ $P < 0.05$ ）。

表2 高职护生长期照护师就业意愿 Logistic 回归分析

变量	β	SE	Wald χ^2	P	OR (95%CI)
年龄	-0.098	0.219	0.202	0.653	0.906
年级	-0.156	0.170	0.845	0.358	0.855
户籍	0.516	0.247	4.357	0.037	1.675
是否有照顾老人(≥60岁)的经历	-0.407	0.192	4.501	0.034	0.666
是否参与过长期相关实训/见习	0.170	0.276	0.377	0.539	1.185
职业认知	0.214	0.021	102.989	<0.001	1.239

三、结论

（一）就业意向整体偏低，群体分化显著

仅有 29.6% 的护生有就业意愿，70.4% 的护生无就业意愿或不确定。出现这一现象的主要原因是，长期照护师职业在社会认知中仍存在“地位偏低、薪酬待遇低”的印象，高职护生更倾向于社会认可度高的临床护理岗位^[3]；同时，部分护生对长期照护行业的发展潜力认知不足，因此对该职业的就业意愿较低，而少数

有就业意愿的护生多源于对行业需求的了解或个人职业规划的倾向。我国人口老龄化加剧，长期照护服务需求迫切，护生就业意愿偏低的现状与行业需求形成矛盾^[4]。

（二）职业认知水平中等，与就业意向密切相关。

高职护生职业认知总分 38.64 ± 5.71 分，职业前景认知得分最高（ 13.19 ± 2.81 分），长护险政策得分最低（ 12.48 ± 3.38 分）；认知总分与就业意向相关系数 $r=0.540$ （ $P < 0.001$ ）。认知维度不均衡的原因在于，当前专业课程中，多侧重职业技能培养，对职业前景的介绍较为笼统，而对长护险等政策的讲解较少，导致护生对政策的认知薄弱^[5]；同时，护生缺乏照护行业的实践，进而出现认知偏差。职业认知与就业意向的正相关，说明护生对职业的认知越全面深入，越能理性看待长期照护师的职业价值，从而提升就业意愿，反之则易因认知不足而抵触该职业，这与张晓慧等研究中高职护生职业认知影响职业选择的结论一致^[6]。

（三）就业意愿受多种因素影响，其中户籍、照护老人经历及职业认知是核心独立影响因素。

单因素分析显示，年龄、年级、户籍、有无照护老人经历、参与长照相关实训/见习均影响从业意愿（ $P < 0.05$ ）；多因素 Logistic 回归分析显示，户籍（ $OR=1.675$ ， $P=0.037$ ）、有无照护老人经历（ $OR=0.666$ ， $P=0.034$ ）、职业认知（ $OR=1.239$ ， $P < 0.001$ ）是独立影响因素。农村护生对职业的包容性更高，基层岗位接受度更强，从业意愿优于城镇学生；有照护老人经历者可能是由于其亲身经历过照护工作的强度与压力，因此从业意愿降低^[7]，这与李蓓莉研究结论相符^[8]；职业认知水平越高，越能认识行业的发展潜力和职业价值，就业意愿更强，与前文相关性结论相呼应。年龄、年级、实训见习经历未成为独立影响因素，推测此类变量通过职业认知等中介变量间接作用于从业意愿，无直接独立效应^[9]。

本研究选取安徽高职院校的护生，探究了长期照护人才紧缺背景下护生从事长期照护师的从业意愿及影响因素。结果显示护生从业意愿整体偏低，户籍、养老照护经历、职业认知为关键影响因素，可为缓解行业人才缺口、优化人才培养提供依据。后续可加强长照职业认知教学、拓展相关实训、完善激励政策以提升从业意愿。本研究样本局限于安徽，推广性不足，后续可扩大调研范围并结合质性研究，深挖意愿驱动机制，完善长照人才培养对策。

参考文献

[1] 国家卫生健康委员会. 全国护理事业发展规划 (2021-2025 年)[EB/OL]. (2022-04-29). http://www.gov.cn/gongbao/content/2022/content_5705846.htm.
[2] 姚凤娇, 郭慰等. "1+X" 证书制度下高职护生老年专科就业意愿及影响因素分析 [J]. 蚌埠医学院学报, 2024, 49(2): 253-257.
[3] 顾超群, 夏杰, 顾艳芬等. 上海市实习护生养老照护认知现状及影响因素分析 [J]. 卫生职业教育, 2024, 42 (20): 121-125.
[4] 李敏, 王程. "1+X" 证书试点背景下高职院校护生从事老年照护工作意愿及其影响因素分析 [J]. 卫生职业教育, 2026, 44(2): 71-75.
[5] 唐婷. "1+X" 证书背景下高职护生从事老年照护意愿及影响因素研究 [D]. 南昌: 南昌大学, 2022.
[6] 张晓慧, 杜改丽. 基于扎根理论高职护生职业认知的性别差异研究 [J]. 社会科学前沿, 2024, 13(7): 645-655.
[7] 曾泓钰. 健康老龄化背景下甘肃省高职护生老年护理就业意愿及影响因素研究 [D]. 兰州: 兰州大学, 2025.
[8] 李蓓莉, 查道德, 潘发明. 高职护生职业认同的影响因素分析 [J]. 蚌埠医学院学报, 2024, 49(1): 124-128.
[9] 庄嘉欣, 刘清娟, 苏静等. 实习护生就业意向的影响因素及作用路径分析 [J]. 中西医结合护理, 2025, 11(4): 25-35.