

# 护理专业应届毕业生就业意愿的调查研究

饶小明<sup>1</sup>, 张静<sup>2</sup>, 刘明秀<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>湖北医药学院附属十堰市太和医院武当山院区重症医学科, 湖北 十堰

<sup>2</sup>湖北医药学院药护学院, 湖北 十堰

<sup>3</sup>湖北医药学院护理学院, 湖北 十堰

收稿日期: 2025年8月8日; 录用日期: 2025年9月5日; 发布日期: 2025年9月15日

## 摘要

目的: 了解护理专业毕业生就业意愿的影响因素。方法: 使用调查问卷对2022届毕业生就业意愿进行调查。结果: 1) 护理毕业后不想第一时间去就业的达到47.3%, 护理就业前景不容乐观, 学生更多地想谋求多元化发展。而不想去临床工作的毕业生达到30.0%, 学生当下的就业心态中无所谓型占到了44.9%。2) 在就业过程中, 不同学历的影响因素各不相同, 本科生认为就业时最欠缺的是社会经验, 专升本与专科生认为更缺乏知识技能, 可见学历对于护理毕业生的就业选择及状况有显著相关性( $P < 0.05$ )。结论: 目前护理毕业生就业情况相对较好, 就业方向多元化, 但不同学历的学生在求职过程中遇到的问题不同, 需要自身、学校及医院的共同努力。

## 关键词

应届毕业生, 就业意愿, 横断面研究

# A Survey on the Employment Intention of Nursing Graduates

Xiaoming Rao<sup>1</sup>, Jing Zhang<sup>2</sup>, Mingxiu Liu<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Critical Care Medicine, Wudangshan Campus, Shiyan Taihe Hospital Affiliated to Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

<sup>2</sup>Institute of Medicine Nursing, Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

<sup>3</sup>School of Nursing, Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

Received: Aug. 8<sup>th</sup>, 2025; accepted: Sep. 5<sup>th</sup>, 2025; published: Sep. 15<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

**Objective:** To understand the influencing factors of employment intention of nursing graduates.

\*通讯作者。

文章引用: 饶小明, 张静, 刘明秀. 护理专业应届毕业生就业意愿的调查研究[J]. 护理学, 2025, 14(9): 1632-1637.

DOI: 10.12677/ns.2025.149217

**Methods:** A questionnaire was used to investigate the employment intention of graduates in 2022. **Results:** 1) 47.3% of nursing graduates did not want to find employment immediately after graduation. Nursing employment prospects were not optimistic, and more students wanted to seek diversified development. The number of graduates who did not want to go to clinical work reached 30.0%, and the number of students who did not care about the current employment mentality accounted for 44.9%. 2) In the employment process, the influencing factors of different educational levels are different. The undergraduates think that social experience is the most lacking in employment, and the graduates think that they lack knowledge and skills even more. It can be seen that the educational level has a significant correlation with the employment choice and situation of nursing graduates ( $P < 0.05$ ). **Conclusion:** At present, the employment situation of nursing graduates is relatively good, and the employment direction is diversified. However, students with different educational levels have different problems in the job hunting process, which requires the joint efforts of themselves, schools and hospitals.

## Keywords

Fresh Graduates, Employment Intention, Cross-Sectional Study

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

## 1. 引言

近 10 年来,我国护士数量每年以平均 8% 的增幅逐年增加,截至 2023 年底,我国注册护士总数已超过 563 万人,较 2022 年增加约 35 万人,每千人口注册护士数达到 3.98 人,护理队伍结构不断优化 [1]。社会对护士的职业素养要求不断提高,对高质量的护理人才需求不断上升。然而,护士离职报告率不断上升,且在工作的前三年离职率最高,这和护理毕业生对自己职业前景意愿和现实工作的差距是分不开的 [2],护士高离职率最直接的是患者安全与医疗质量风险陡增,因护理连续性中断及新手经验不足易致差错。同时,在职护士被迫承接额外工作,身心压力剧增,加速职业倦怠,形成恶性循环 [3]。因此,了解护理应届毕业生就业意愿的现状,对提高新护士职业满意度、降低离职率有着重要意义。本文通过对刚实习期满的应届毕业生调查就业意愿,为学校、医院提出建议,为护理行业就业问题提供帮助。

## 2. 对象与方法

### 2.1. 对象

2025 年 3 月,采用目的抽样,选取已经在临床实习满 32 周的护理专业的学生作为调查对象,其中男 85 名,女 122 名。纳入标准:① 参加 2024 年度临床实习的护生;② 知情同意,自愿参与研究。排除标准:实习期间请假超过三个月。

### 2.2. 调查方法

采用自行设计问卷,包括性别、居住地、填报护理学专业的的原因、毕业时就业选择等 24 项内容。采用线上调查法,进行问卷的发放与回收,要求同一 IP 只作答一次,后台自动监测答题时长少于 60 秒作废。应用 SPSS 26.0 软件进行数据录入和分析,计数资料采用频数和百分比表示,计量资料采用  $\chi^2$  表示, $P < 0.05$  为有统计学差异。

### 3. 结果

#### 3.1. 调查对象基本就业意向情况

本研究共发放问卷 220 份, 男生 85 名, 女生 122 名, 删除无效问卷后, 最终回收有效问卷 207 份, 回收率 94.9%。

从护理应届毕业生毕业后的选择、希望的工作性质、医院规模、薪酬要求、护理毕业生就业指导的需要及目前的就业状态等维度调查其就业意向, 结果见表 1。

**Table 1.** Employment intention (n = 207)

**表 1.** 就业意向(n = 207)

| 项目      | 类别        | 人数(n) | 构成比(%) | 项目         | 类别          | 人数(n) | 构成比  |
|---------|-----------|-------|--------|------------|-------------|-------|------|
| 毕业时第一选择 | 就业        | 109   | 52.7   | 择业意愿       | 临床          | 145   | 70.0 |
|         | 考研或其他     | 98    | 47.3   |            | 非临床         | 62    | 30.0 |
| 首选医院级别  | 三甲医院      | 174   | 84.1   | 是否有意向去基层   | 有意向         | 160   | 77.3 |
|         | 非三甲       | 33    | 15.9   |            | 无意向         | 47    | 22.7 |
| 自我期待待遇  | 3000~5000 | 12    | 5.8    | 择业首优考虑     | 薪资福利        | 149   | 72.0 |
|         | 5000~8000 | 109   | 52.7   |            | 职业发展        | 20    | 9.7  |
|         | 8000 以上   | 86    | 41.5   |            | 工作性质        | 38    | 18.4 |
| 当下就业心态  | 积极型       | 66    | 31.9   | 择业后最担心的问题  | 社会经验        | 99    | 47.8 |
|         | 无所谓型      | 93    | 44.9   |            | 专业能力        | 45    | 21.7 |
|         | 焦虑型       | 48    | 23.2   |            | 社会关系        | 21    | 10.1 |
| 当下就业状态  | 有意向有行动    | 82    | 39.6   | 希望找工作的途径   | 就业前景        | 42    | 20.3 |
|         | 有意向无行动    | 98    | 47.3   |            | 学校亲戚推荐等     | 81    | 39.1 |
|         | 无意向       | 27    | 13.0   |            | 自己          | 76    | 36.7 |
| 欠缺的首要技能 | 经验        | 73    | 35.3   | 最缺少的就业指导内容 | 招聘会         | 50    | 24.2 |
|         | 知识技能      | 56    | 27.1   |            | 发布就业信息      | 82    | 39.6 |
|         | 沟通        | 31    | 15.0   |            | 人才交流会       | 41    | 19.8 |
|         | 个人能力      | 47    | 22.7   |            | 学生和招聘单位双向选择 | 66    | 31.9 |
|         |           |       |        | 相关讲座       | 18          | 8.7   |      |

#### 3.2. 不同应届毕业生就业意愿影响因素的结果

以护理毕业生的择业意向、就业状态、欠缺技能、毕业首选为因变量, 性别、生源地、学历为自变量, 采用频数与方差分析, 结果见表 2。

由表可知: 1) 性别不同的应届毕业生在目前就业状态是有差异的, 且男生 > 女生。2) 学历不同的应届毕业生在择业意向、就业状态、目前欠缺的技能、毕业首选均具有差异性。第一学历越高的学生更倾向于非临床(P = 0.015), 就业状态也越好(P = 0.006), 目前欠缺的技能中, 本科组更倾向于个人能力, 其余两组更倾向于知识储备(P = 0.006), 毕业后的首选工作, 相对于本科组, 其他两组更倾向于临床就业(P = 0.007)。

**Table 2.** Influence factors of employment intention of fresh graduates  
**表 2.** 应届毕业生就业意愿影响因素

| 项目       | 性别     |           | 生源地       |           | 学历        |           |           |         |
|----------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
|          | 男(85)  | 女(122)    | 城镇(115)   | 农村(92)    | 本科(99)    | 专升本(58)   | 专科(50)    |         |
| 择业意愿     | 临床     | 63 (74.1) | 82 (67.2) | 78 (67.8) | 67 (72.8) | 60 (60.6) | 47 (81)   | 38 (76) |
|          | 非临床    | 22 (25.9) | 40 (32.8) | 37 (32.2) | 25 (27.2) | 39 (39.4) | 11 (19)   | 12 (24) |
| $\chi^2$ | 1.138  |           | 0.609     |           | 8.388     |           |           |         |
| P        | 0.286  |           | 0.435     |           | 0.015*    |           |           |         |
| 就业状态     | 已就业    | 28 (32.9) | 54 (44.3) | 30 (26.1) | 36 (39.1) | 52 (52.5) | 19 (32.8) | 11 (22) |
|          | 正在行动   | 49 (57.6) | 49 (40.2) | 56 (48.7) | 37 (40.2) | 37 (37.4) | 30 (51.7) | 31 (62) |
|          | 无意向    | 8 (9.4)   | 19 (15.6) | 29 (25.2) | 19 (20.7) | 10 (10.1) | 9 (15.5)  | 8 (16)  |
| $\chi^2$ | 6.314  |           | 4.044     |           | 14.617    |           |           |         |
| P        | 0.043* |           | 0.135     |           | 0.006*    |           |           |         |
| 欠缺技能     | 经验     | 26 (30.6) | 47 (38.5) | 37 (32.2) | 36 (39.1) | 37 (37.4) | 19 (32.8) | 17 (34) |
|          | 知识储备   | 37 (43.5) | 19 (15.6) | 31 (27)   | 25 (27.2) | 15 (15.2) | 21 (36.2) | 20 (40) |
|          | 沟通     | 8 (9.4)   | 23 (18.9) | 20 (17.4) | 11 (12)   | 15 (15.2) | 9 (15.5)  | 7 (14)  |
|          | 个人能力   | 14 (16.5) | 33 (27)   | 27 (23.5) | 20 (21.7) | 32 (32.3) | 9 (15.5)  | 6 (12)  |
| $\chi^2$ | 20.817 |           | 1.778     |           | 18.251    |           |           |         |
| P        | 0.169  |           | 0.620     |           | 0.006*    |           |           |         |
| 毕业首选     | 就业     | 45 (52.9) | 64 (52.5) | 58 (50.4) | 51 (55.4) | 41 (41.4) | 38 (65.5) | 30 (60) |
|          | 其他     | 40 (47.1) | 58 (47.5) | 57 (49.6) | 41 (44.6) | 58 (58.6) | 20 (34.5) | 20 (40) |
| $\chi^2$ | 0.005  |           | 0.513     |           | 9.940     |           |           |         |
| P        | 0.946  |           | 0.474     |           | 0.007*    |           |           |         |

注: \*P < 0.05。

## 4. 讨论

### 4.1. 护理应届毕业生就业意愿整体不容乐观

结果显示, 护理毕业后不想第一时间去就业的达到 47.3%, 护理就业前景不容乐观, 学生更多地想谋求多元化发展。而不想去临床工作的毕业生达到 30.0%, 学生当下的就业心态中无所谓型占到了 44.9%。综上所述可以看出, 护理应届毕业生就业意愿不容乐观。

近年来, 尽管社会对护理人才的需求持续增长, 但护理学专业毕业生的就业意愿却呈现下降趋势。这一现象主要由以下因素导致: 首先, 职业压力大、工作强度高是重要原因[4]。临床护理工作常需高强度轮班, 面对急危重症患者时心理负担较重, 部分毕业生因难以承受身心压力而选择转行[5]。其次, 薪资待遇与职业价值不匹配。相较于医生等其他医疗岗位, 护士的薪酬水平普遍偏低, 尤其在非一线城市, 收入难以满足预期[6]。此外, 社会认可度不足也影响了就业意愿, 部分人仍将护理工作视为“辅助性职业”, 削弱了毕业生的职业自豪感。

为改善这一状况, 建议提高护士薪酬待遇、优化工作环境, 同时加强社会宣传, 提升护理职业的社会认同感, 从而增强毕业生的从业信心, 高职业认同能显著增强护士的职业价值感和归属感, 有效缓冲

工作压力,降低离职意愿,它不仅能提升个体工作投入与满意度,更通过促进团队凝聚力和专业奉献精神,为提供高质量、人性化的护理服务奠定坚实基础,是实现护理队伍可持续发展的心理基石[7]。同时,择业首先考虑的薪资福利的占比达到72%,也证明了这一推论。

## 4.2. 学历和性别仍为护理专业毕业生择业的影响因素

1) 性别不同的应届毕业生在目前就业状态是有差异的,且男生优于女生。

护理学专业学生的就业积极性存在一定的性别差异,这种差异主要受社会文化、职业认知和个人发展预期等因素影响[8]。随着医疗行业的发展,男性护理人员的优势逐渐被认可,如体力要求较高的急诊、手术室、重症监护等领域对男性护士的需求增加,这在一定程度上提升了男性学生的就业动力[9]。此外,部分男性护理毕业生可能因职业晋升空间或薪资问题转向其他医疗相关岗位,而女性则更倾向于长期从事临床护理工作。

2) 第一学历越高的学生更倾向于非临床( $P=0.015$ ),就业状态也越好( $P=0.006$ ),相对于本科组,其他两组更倾向于临床就业( $P=0.007$ )。

护理学专业学生的学历层次与就业状态呈正相关关系[10]。随着学历的提升,护理专业毕业生的就业竞争力、职业发展空间和薪资待遇均显著提高。

首先,高学历护理人才在就业市场更具优势,能够胜任临床护理专家、护理管理、教育科研等高层次岗位,而专科或本科学历的毕业生多集中于基础临床护理工作。其次,高学历护士在职业晋升中更具潜力,更容易进入管理层或成为专科护士,从而获得更高的社会地位和薪资回报。此外,随着医疗行业对精细化、专业化护理服务需求的增加,高学历护理人才在科研、教学及国际交流等领域的发展机会更多,职业稳定性更强。

3) 本科组更倾向于个人能力,其余两组更倾向于知识储备( $P=0.006$ )。

随着学历的提升,护理学专业学生对个人职业发展的重视程度显著增强。相较于专科,本科阶段更注重科研能力、管理思维和专业深度的塑造,促使高学历护理人才更倾向于追求长期职业成长而非仅满足于岗位就业[11]。高学历护理学生通常具备更强的专业自主性和职业规划意识。此外,学历的提升也拓宽了其职业视野,使其更重视国际交流、继续教育及行业影响力,从而在职业选择上更倾向于能实现个人价值的平台。

护理学专业学生的学历层次与其专业知识储备的深度和广度呈显著正相关。随着学历的提升,学生的知识体系从基础临床技能向多维度、专业化方向拓展,形成更加系统化的专业素养[11]。此外,高学历护理教育往往涉及跨学科知识整合,如护理信息学、卫生政策、高级病理生理学等,进一步拓宽了专业视野。这种阶梯式的知识积累模式,使高学历护理人才不仅能胜任临床工作,更能推动护理学科发展。因此,学历提升不仅是知识量的增加,更是知识结构和专业认知的优化过程。

## 5. 小结与建议

护理毕业生在求职过程中面临多重挑战,高等院校应基于职业生涯发展理论和情境学习理论,系统构建以就业为导向的教育体系。就业指导与职业规划课程需融入社会认知职业理论,帮助学生建立清晰的职业自我效能感。课程设计与临床实践相结合,符合体验式学习理论,通过医院见习与实习增强学生的实践认知与适应能力[12]。医院应协同学校,借助生态系统理论向学生全面展示不同层级医疗机构的工作环境、任务结构与职业发展路径,帮助其形成理性就业预期。本研究虽有一定现实意义,但因未实施随机抽样且样本性别结构与行业实际存在偏差,结论推广受限。未来需在更严谨的理论框架下优化研究设计,增强结果的解释力和适用性。

## 基金项目

2025 年湖北省大学生创新创业项目, 编号 X202513249032。

## 参考文献

- [1] 2023 年我国卫生健康事业发展统计公报[J]. 中国病毒病杂志, 2024, 14(5): 416-424.
- [2] 杨超群, 肖丽萍. 护士离职现状及其影响因素分析[J]. 基层医学论坛, 2020, 24(9): 1198-1200.
- [3] Eklund, A., Sterner, A., Nilsson, M.S. and Larsman, P. (2025) The Impact of Transition Programs on Well-Being, Experiences of Work Environment and Turnover Intention among Early Career Hospital Nurses. *Work*, **80**, 1960-1968. <https://doi.org/10.3233/WOR-230537>
- [4] 冯一瑾, 陈静, 王彬, 等. 临床护士离职意愿的潜在剖面分析及影响因素研究[J]. 护理管理杂志, 2024, 24(3): 221-226.
- [5] 夏苗. 公办养老机构护理员潜在离职问题及化解对策研究[D]: [硕士学位论文]. 桂林: 广西师范大学, 2023.
- [6] 周宇丹, 赵冰, 田志军, 等. 护理专业学生对就职于养老机构的意向及其影响因素研究[C]//第二十一届沈阳科学学术年会论文集——自然科学类三等奖. 2024: 16-22.
- [7] 胡焕丽, 杨林青, 卢亚楠, 等. 巴林特小组模式对提升护理职业认同的研究[J]. 中国医药科学, 2024, 14(8): 66-69+104.
- [8] 孙斯琪. 大学生职业相关父母支持对择业焦虑的影响[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2023.
- [9] 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.
- [10] 雷世平, 谢盈盈, 乐乐, 等. 从学历社会到技能社会: 历史必然与推进策略[J]. 职教通讯, 2022(1): 39-46.
- [11] 李颖. 新时代大学生就业观研究[D]: [博士学位论文]. 保定: 河北大学, 2021.
- [12] 沈雪萍. 高校生涯教育理论与实践的本土化思考[J]. 中国大学生就业, 2025(1): 54-66.