

高职护理专业毕业生就业能力及其相关因素研究*

徐志芳¹, 张莉芳², 尤 蕊²

(1. 泰州职业技术学院, 江苏泰州 225300; 2. 右江民族医学院, 广西百色 533000)

[中图分类号] G710

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2018)29-3833-03

就业能力是个体能找到与自己匹配的职业, 并且在工作过程中获得一定发展的能力^[1], 是通过学习和在校期间的培养而获取的综合素质。社会需求的日益增长, 为护理专业毕业生(以下简称护生)就业提供了广阔的空间, 但毕业生就业率却有待提高, 特别是高职护生。随着我国护理学科的不断发展与完善, 拥有本科及研究生学历的毕业生逐年递增, 并在就业竞争中占据优势, 给高职护生带来了巨大的就业压力。同时, 多数高职护生就业定位偏高, 使就业结构性问题日趋明显, 部分高职护生就业难。为改善上述问题, 本研究以高职护生就业能力评估和相关因素为切入点, 并积极寻求对策, 旨在提高护生的就业能力, 为促进高职护生就业提供一定的理论依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料 2015 年 12 月以随机整群抽样法抽取泰州职业技术学院 2013 级 3 年制高职护生 120 人为研究对象。纳入高中起点全日制高职护理专科生, 已完成基础课程和临床课程的学习, 自愿参与本研究; 排除成人教育学院和“2+3”护理专科生, 近期患严重疾病或发生重大心理应激事件者, 近 1 周内接受心理咨询或心理治疗者, 试验期间休学、病假者。有效回收的 116 份问卷, 护生年龄 21~23 岁, 平均(22.05±0.31)岁; 男 9 人(7.76%), 女 107 人(92.24%); 生源地: 乡镇 99 人(85.34%), 城市 17 人(14.66%)。

1.2 方法

1.2.1 研究方法 横断面研究与教学试验相结合。于研究对象实习结束后返校第 1 周调查其就业能力、职业价值观、一般自我效能感, 根据影响因素制订针对性长期干预方案和短期干预方案并实施。短期干预结束后 1 周, 对上述研究对象的就业能力进行再评价。

1.2.2 短期干预方案 实习结束后 1 周开始, 针对研究对象实施每周 1 次, 连续 2 个月的短期干预方案, 内容包括: (1) 操作技能强化。针对护生应掌握的 22 项护理基本技能、护理病历书写及常见疾病的护理诊断和护理措施、健康评估的基本技能等内容进行强

化并定期考核, 期间组织技能大赛 1 次。(2) 实施“护士执业资格考试与就业工作联动计划”。充分重视执业资格考试, 深入宣传考试与就业的关系, 使护生明确学习目标, 增强学习动力。备考期间, 加强对学生的监管力度, 严格考勤, 组织资深教师定期辅导、随时答疑, 加强晚自习巡视, 以确保执业考试的通过率。(3) 举办“模拟招聘大赛”。邀请学工处老师、附属医院护理部管理人员参加, 对参赛学生进行严格面试, 为学生提供亲身体验招聘氛围的机会, 使其更好地了解用人单位的需求, 积累面试经验, 掌握面试礼仪及面试技巧, 发现自身优缺点, 为日后就业提供帮助。(4) 护理礼仪训练。规范护理礼仪训练, 定期举办护理礼仪大赛。良好的护理礼仪能体现学校 and 个人的精神风貌、职业素养, 也是用人单位招聘护理人才的重要条件之一。(5) 加强就业及就业心理指导。鼓励护生正视困难和挫折, 培养良好的就业心态, 自身能准确定位。(6) 开展“就业困难援助计划”, 实施“一对一”的就业指导服务。切实了解学生的就业情况, 对贫困生及就业困难的学生实行责任到人, 一对一帮扶。根据护生的就业能力评估情况, 分析语言上的优势, 鼓励少数民族护生回基层就业, 一定程度上缓解因结构性问题导致的就业难。通过以上措施, 在短期内提高学生就业能力, 促进就业。

1.2.3 长期干预方案 逐步落实长期干预方案, 包括学生的职业价值观、自主学习能力、护理课程体系、教学方法、实习环境、带教老师素质等的改善和提高, 理论与实践网络课程平台的搭建, 就业指导课程体系的形成等。在整个大学期间, 有计划、有步骤地开展就业教育及护理职业生涯规划的指导, 使护生尽早了解本专业的就业形势, 端正职业态度, 明确职业目标和岗位要求, 主动学习, 积极参与各种活动, 提高综合素质和就业能力。

1.2.4 评价工具 采用问卷调查法评价教学效果, 问卷由 3 部分组成。(1) 基本资料: 包括性别、年龄、生源地等; (2) 护生就业能力调查表: 由福建医科大学叶碧容^[2]编制, 该量表包括知识理解力、专业技能、通

* 基金项目: 2017 年江苏省高校哲学社会科学研究立项项目(2017SJB1872)。 作者简介: 徐志芳(1971—), 副教授, 硕士, 主要从事护理教育研究。

用技能、个性品质 4 个维度。总量表的 Cronbach's α 系数为 0.973,重测信度为 0.740,各维度 Cronbach's α 系数为 0.893~0.957。条目采用 4 级评分法,依次赋予 1~4 分。为方便计算,将最后得分(即各维度均分与该维度权重乘积之和)换算为百分制,即总分 0~100 分,总分 62.5 分以上表明达到中等以上水平,得分越高,就业能力越强。(3)一般自我效能感量表(general self-efficacy scale, GSES):共 10 个项目,均为正向题,理论最低 10 分,最高 40 分,得分越高表明一般自我效能感越高。一般自我效能感分为低(10~20 分)、中(21~30 分)、高(31~40 分)3 个水平^[3],被调查者在 1~4 等级上进行自我评定,修订后的中文版有良好的信度、效度;内部一致性系数 Cronbach's α 为 0.87,重测信度 $r=0.83(P<0.001)$,折半信度 $r=0.82(P<0.001)$ 。(4)中文版护理职业价值观评价量表(nursing professional values scale-revised, NPVS-R):采用四川大学陈天艳^[4]校正获得的中文版 NPVS-R,量表由 4 个维度 26 个条目构成,包括照顾提供(10 个条目),行动主义(8 个条目),责任、自由、安全(5 个条目),信任(3 个条目),每个条目均采用 Likert 5 级评分法。各条目得分累加获得总分和各维度总分,总分最低 26 分,最高 130 分。量表 Cronbach's α 系数为 0.760,重测信度为 0.639。以上问卷采用统一指导语,以班级为单位集中发放,发放前向学生说明目的及注意事项,答卷时嘱其独立完成,现场回收。两次调查分别发放问卷 120 份,回收有效问卷 116 份,有效回收率为 96.67%。得分率=各维度实际得分/该维度的理论总分 $\times 100\%$ 。

1.3 统计学处理 资料经整理用 Epidate3.1 建立数据库,采用 SPSS16.0 统计软件进行统计分析;计量资料以 $\bar{x}\pm s$ 表示,比较采用 t 检验;相关性分析用 Spearman 秩相关分析;检验水准 $\alpha=0.05$,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 高职护生就业能力、职业价值观各维度及一般自我效能感得分 高职护生就业能力平均得分(换算后)为(64.07 \pm 6.08)分,职业价值观平均得分为(92.69 \pm 14.41)分,一般自我效能感平均得分为(24.59 \pm 5.48)分。就业能力和职业价值观各维度得分及得分率见表 1。

2.2 高职护生就业能力与职业价值观、一般自我效能感的相关性 高职护生就业能力与职业价值观总分及各维度得分无明显相关性($P>0.05$)。护生就业能力与一般自我效能感总分呈正相关($r=0.201$, $P=0.030$)。护生自我效能感与就业能力 4 个维度中的知识理解力($r=0.056$, $P=0.553$)、专业技能($r=0.107$, $P=0.254$)无明显相关性,与通用技能($r=$

0.248, $P=0.007$)、个性品质($r=0.358$, $P=0.000$)得分呈正相关。

表 1 护生就业能力、职业价值观各维度的得分及得分率($n=116$)

观察指标	维度	得分($\bar{x}\pm s$,分)	得分率(%)
就业能力	知识理解力	31.19 \pm 6.26	59.99
	专业技能	32.49 \pm 7.33	58.02
	通用技能	86.13 \pm 16.72	67.29
职业价值观	个性品质	22.71 \pm 4.99	70.96
	照顾提供	35.99 \pm 5.71	71.98
	行动主义	27.83 \pm 4.49	69.67
	责任自由安全	17.77 \pm 3.09	71.07
	信任	11.10 \pm 2.06	74.02

2.3 干预前后高职护生就业能力的变化 实施干预措施后,高职护生知识理解力、专业技能、个性品质 3 个维度的就业能力评分均高于干预前,差异均有统计学意义($P<0.05$),见表 2。

表 2 干预前后高职护生就业能力比较($n=116$, $\bar{x}\pm s$,分)

项目	干预前	干预后	t	P
知识理解力	31.19 \pm 6.26	32.97 \pm 6.26	2.149	0.033
专业技能	32.49 \pm 7.33	34.88 \pm 7.50	2.452	0.015
通用技能	86.13 \pm 16.72	88.25 \pm 16.71	0.966	0.335
个性品质	22.71 \pm 4.99	24.64 \pm 5.48	2.804	0.005
总分	64.07 \pm 6.08	66.61 \pm 4.53	0.671	0.527

3 讨论

3.1 高职护生的就业能力与职业价值观、一般自我效能感的关系 莫军成^[5]研究发现影响护生就业能力的因素主要包括专业知识与技能、职业认同、社会资本和个体适应性。有学者认为,学生就业能力受专业素质、个人素质、社会适应能力、人际关系的处理和分析思考能力、学习主动性、自我评价、实习环境等影响,其中专业素质对就业能力有决定性的作用^[6-8]。而就业能力与职业价值观、一般自我效能感的关系少见文献报道。调查显示,高职护生的就业能力得分为(64.07 \pm 6.08)分,低于叶碧容^[2]的报道,属于中等以上水平。得分率最高的是个性品质(70.96%),其次是通用技能(67.29%),说明经过近 3 年的护理专业教育,高职护生对本专业已经形成了一定的认知,并培养了较好的专业情感,能奉行职业道德准则,对自身的学习、生活和未来的工作定位较清晰。

护理职业价值观是护理专业实践的核心概念,护理人员职业价值观的形成贯穿于一生,其中系统的专业教育阶段是培养未来护理人员职业价值观的关键时期^[9]。本研究结果显示,护生职业价值观平均得分

为(92.69±14.41)分,处于中等偏上水平,略高于文献[10-11]报道。院校注重营造尊重爱护护理专业的良好氛围,通过积极的学前专业教育、媒体、网络、校园宣传栏、校园文化活动、座谈会及学生之间的同伴教育等多种形式,全方位宣传专业思想,使专业情感教育贯穿于学生在校学习的整个过程中^[12],以加强学生的职业价值观。本研究结果显示,高职护生就业能力与职业价值观总分及各维度得分无明显相关性($P>0.05$),有待于进一步探索。

自我效能感是人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度。本研究结果显示,高职护生的一般自我效能感呈中等水平,其分值[(24.59±5.48)分]低于国际成人一般自我效能感常模[(29.46±5.33)分]^[13]。研究还显示,就业能力与自我效能感总分($r=0.201, P=0.030$)、通用技能($r=0.248, P=0.007$)、个性品质($r=0.358, P=0.000$)维度得分呈正相关。说明加强护生一般自我效能感可以有效提高就业能力,尤其是在求职面试过程中有很大帮助。良好的自我效能感促进积极应对行为的形成,可增强护生通过应聘考试的信心,更好地展现自己的优势,提升其就业能力。故院校应采取积极有效的措施,实现二者之间的相互促进。

3.2 积极的干预措施可有效提高护生的就业能力

本研究结果显示,实施干预措施后高职护生就业能力总分及各维度得分均有所提高,特别是知识理解力、专业技能和个性品质方面较干预前有明显提高($P<0.05$)。这种长短结合的干预方案,不仅通过丰富多彩的校园活动充实了学生的课余时间,更进一步锻炼了护生的人际交往能力、组织管理能力、沟通交流能力、团队合作能力、社会适应能力、信息能力等综合能力。通过实施“护士执业资格考试与就业工作联动计划”,使护生明确了执业考试成功是成功就业的前提;通过举办“模拟招聘大赛”“职业技能大赛”“护理礼仪大赛”,使学生更好地掌握专业技能和职业礼仪,积累面试的经验和技巧,锻炼沉着冷静的心理素质,有利于就业能力的提升;增强护生的学习主动性,指导护生正确、积极地进行自我评价,创设良好的实习环境,以指导学生进行实际的技能操作为主要教学内容,以巩固理论知识,提升实践技能,树立职业道德规范,提高学生的综合实力为主要目的,促进护生就业能力,可以为护生后期的求职活动创造更多的优势^[8,14]。TREDE 等^[15]也认为,高校应为大学生提供较早的实习支持,早期实习可以较好地训练学生在工作环境中解决问题的能力、收集信息的终身学习能力等通用

技能。

综上所述,高职护生就业能力的研究现实而富有挑战性,值得深入探索。影响就业能力的相关因素颇多,护生良好的一般自我效能感可以提高就业能力。长短结合式的干预措施有利于学生就业能力的培养,而长期干预措施的落实尚需进行深入具体的研究。

参考文献

- [1] 杨智慧,凡欣.供给侧改革视域下大学生就业能力提升探究[J].西部素质教育,2017,3(17):47-48.
- [2] 叶碧容.护理本科生就业能力评价指标体系的构建与实证研究[D].福州:福建医科大学,2013.
- [3] 胡传娇,张婷婷,雷雨晴,等.实习前期护生职业获益感及其对一般自我效能感的影响[J].护理学杂志,2016,31(13):76-78.
- [4] 陈天艳.成都地区三甲医院护士职业价值观调查与相关影响因素的研究[D].成都:四川大学,2007.
- [5] 莫军成.护理专业大学生就业能力培养探析[J].高教论坛,2013(9):41-43.
- [6] 易善芝.创新型经济背景下大学生就业能力影响因素研究[J].宏观经济管理,2017(S1):S3-5.
- [7] 踪程,谢爱国,李哲.大学生就业能力影响因素实证分析[J].合作经济与科技,2017,33(2):140-141.
- [8] 姜小鹰,叶碧容.福建省护理本科生就业能力现状分析与对策[J].福建医科大学学报(社会科学版),2013,14(1):5-8.
- [9] 吴隽彦,王惠芬,路丽娜.护理职业价值观的研究进展[J].护士进修杂志,2016,31(17):1565-1568.
- [10] 徐志芳,尹海鹰,农彩梅,等.临床实习前综合强化训练对护生职业价值观影响研究[J].护理管理杂志,2012,12(11):807-808.
- [11] 王晓蕾.在校高年级护理本科生职业价值观现状调查[J].护理学杂志,2010,25(2):15-17.
- [12] 徐志芳,尹海鹰,农彩梅,等.西南少数民族地区低年级护理本科生专业认知及其影响因素调查[J].临床护理杂志,2012,11(2):62-64.
- [13] 罗碧华.本科护生自我效能与临床沟通能力的相关研究[D].长沙:中南大学,2007.
- [14] 颜丽芳,谭焕桃.护理专业实习教学质量与就业状况间的关系分析[J].药物与人,2014,27(5):16.
- [15] TREDE F, MCEWEN C. Early workplace learning experiences: what are the pedagogical possibilities beyond retention and employability? [J]. Higher Education, 2015, 69(1):19-32.

(收稿日期:2018-05-12 修回日期:2018-06-25)