影响护生择业效能感因素分析

李帅

菲律宾女子大学，菲律宾 马尼拉 1004

摘　　要： 目的：探究影响护生择业效能感的相关因素。方法：使用便利抽样法选取某省属医学院校护理学专业学生274名，采用一般资料调查表、择业效能感量表（CDMSESF）、系统家庭动力学自评量表和目标倾向量表进行调查。结果：①护理专业学生的择业效能感总分值为（91.44 ± 16.40）分，与大学生平均总分常量相比较低；②不同学历层次、不同生源的护生，其各自的择业效能感总分和各维度的得分差异均有统计学意义（P < 0.05）；③不同性别的护生，其择业效能感总分和各维度的得分差异无统计学意义（P > 0.05）；④家庭动力的四个维度均与择业效能感呈现相关性，其中的家庭氛围维度是能够预测择业效能感的显著因素；⑤目标倾向的两个维度：掌握目标倾向和成就目标倾向均与择业效能感有相关性，掌握目标倾向能正向预测择业效能感。 结论：护生的择业效能受学历、家庭动力、目标倾向等因素的影响。相关工作者可以综合考虑上述影响因素，有针对性地制定培养方案，全面开发或提升护生的择业效能感，以促进护理行业的进步与发展。

关 键 词： **择业效能感；护生；家庭动力；目标倾向**

Analysis of the Influencing Factors the Career Decision-Making Self-efficacy of Nursing Students

Li Shuai

Philippine Women’s University，Manila, Philippines 1004

Abstract： Objective: To explore the relevant factors to career decision-making self-efficacy in nursing students. Methods: Totally 274 nursing students from a provincial medical university were selected by convenient sampling method. The general data questionnaire,Self-rating inventory of systematic family dynamics, goal orientation scale and Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short From (CDMSE-SF) were employed for investigation. Results: ① The total scores of career decision-making self-efficacy of nursing students were 91.44 ± 16.40; ② There were statistical differences in the scores of nursing students' career decision-making self-efficacy and each dimension in different levels, origin, (P < 0.05); ③ There were not statistical differences in the scores of nursing students’ career decision-making self-efficacy and each dimension in different gender, origin of student,the only child. (P < 0.05); ④ The four dimensions of family dynamic are related to the career decision-making self-efficacy, and family atmosphere is a significant predictor of career decision-making self-efficacy; ⑤ The two dimensions of goal orientation are significantly related to the career decision-making self-efficacy, and learning goal orientation can significantly predict the sense of career decision-making self-efficacy. Conclusion: The career decision-making self-efficacy is affected by education qualification, family dynamic, goal orientation nurse-patient relationship information. These influencing factors should be taken into account for related staff targetedly establishing training programs and comprehensively developing or enhancing career decision-making self-efficacy of nursing students to promote the progress and development of nursing profession.

Keywords： **career decision-making self-efficacy; nursing students; family dynamic; goal orientation**

择业效能感（career decision-making self-efficacy）是自我效能感[2]在整个职业效能领域的扩展和自我延伸，是个体对负责完成与提高择业效能相关各项任务所需能力的自我知觉，由Belt和Hackett提出[1]。随着护理行业的发展，高校招生数量呈直线上升趋势，多所高校陆续将护理学设为一级学科，因此其毕业生的数量也逐年增加，有关就业择业的问题也不断涌现出来，择业效能感也成为判断择业的指标之一。而本研究旨在研讨影响护生择业效能感的相关因素，目的是为了相关教育工作者有针对性地考虑多种因素来制定相关培养策略，提高护生的择业效能感，成为护理行业合格的接班人提供相关依据。

一、对象与方法

（一）研究对象

2021年5 ~ 6月，采取便利抽样法，选取某省医学院校护理学专业2017级全日制本科（4年制）学生、对口本科、专科3个学历层次作为研究对象。

（二）研究工具

1. 一般情况调查问卷　由查阅文献后自行编制，其内容包括：

性别，年龄，学历，年级，生源地，是否为独生子女，父母文化程度、职业以及婚姻状况等。

2. 择业效能感量表（Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form,CDMSE-SF）由龙燕梅[3]等4人修订，采用5级评分法：由1分（根本没有信心）到5分（完全有信心）分别对5个主要维度：自我评价、信息收集、目标筛选、制定计划、问题解决计分，共有25个项目。总分值高的个体说明其在择业时的效能感强，反之则弱。

3. 系统家庭动力学自评量表　采用由杨建忠等修订的自评量表，使用5级评分（1到5分赋分）分别对其4个维度：家庭气氛、系统逻辑、疾病观念、个性化进行赋分，共30个项目[4]。

4. 目标倾向量表　Dweck等提出了成就目标理论，将目标倾向划分为两类：掌握目标倾向和成就目标倾向。掌握目标倾向的个体关注新技能的发展以及具备较强的环境适应性，在面对择业压力时水平高的个体可以表现出自己的主动性和有效性的应对能力；而成就目标倾向个体侧重于他人对自身能力的积极性评价，在求职时很容易产生焦虑甚至逃避。此次使用徐方忠的修订量表[5]，共12个项目，分别对掌握目标倾向和成就目标倾向两个维度进行各6个项目的测定。采用5级评分法。

（三）统计学方法

采用SPSS26.0对数据进行处理。一般情况下的内容为定性资料，使用频数（n）和数据构成百分比（%）方式进行数据收集所得到的统计数据的定性描述；在定量资料中使用均数 ± 标准差（$\bar{x}\pm s$）的方法进行收集统计数据的描述。一般正常情况下的层次、性别、生源地、是否为独生子女采用单因素分析：t检验、LSD多重比较相关分析、单因素方差分析；家庭动力和目标倾向使用t检验、Pearson相关分析以及多元线性回归分析进行统计数据描述。检验水准：$\alpha_{入}=0.05$，$\alpha_{出}=0.10$，$P<0.05$为检验差异有重要统计学分析意义。

二、结果

共发放问卷274份，其中有效问卷262份，有效回收率为95.6%。

（一）一般情况分析

对研究对象进行问卷调查，问卷调查共262人：年龄21-24岁，平均年龄（22.34±1.68）岁；本科护理学生161人，对口本科学生48人，专科学生53人；男生47人，女生215人。来自城镇49人，来自农村213人。

（二）护理学生择业效能感现状分析，

研究结果显示，护生的择业效能感得分在63到119之间，总分（91.44±16.40），呈类似正态分布；四个维度得分分别为：自我评价（18.5±3.45）；信息收集（18.12±3.54）；目标筛选（18.50±3.39）；制定计划（18.75±3.59），问题解决（17.56±3.27）。

（三）护理学生择业效能感影响因素分析

1.一般因素分析

（1）层次

结果显示，层次对择业护生的效能感有明显影响，总分及各层次维度得分差异均具有统计学意义（$P<0.05$）；由下表1可知，通过LSD多重比较分析结果可知，择业效能感总分及各层次维度在各学历层次上存在明显差异，具体表现为护生择业效能感总分由高到低为专科高于对口本科高于本科，其他维度具体由表可知。

表1 不同层次的护生择业效能感得分情况（分，$\bar{x}\pm s$）

项目	本科①（n=141）	对口本科②（n=48）	专科③（n=73）	F值	P值	LSD
CDMSE-SF总分	85.66±14.96	89.53±15.43	90.75±15.83	1.29	0.005^b	③>②>①
自我评价	17.51±3.05	17.83±3.23	18.11±3.19	0.78	0.000^b	③>②>①
信息收集	17.81±3.21	18.53±2.97	19.03±3.07	1.05	0.043	③>①
目标筛选	18.09±2.63	18.37±2.51	17.75±2.72	0.95	0.009^b	③>②>①
制定计划	18.12±3.16	17.01±3.15	18.95±3.08	0.81	0.032	③>②
问题解决	17.04±2.61	16.77±2.53	17.69±2.47	1.13	0.000^b	③>②>①

注 $^b P<0.01$

（2）性别

结果显示，性别对护生择业效能感有影响，择业效能感总分及各不同维度得分差异无统计学意义（$P>0.05$）。见表2。

表2 不同性别的护生择业效能感得分情况（分，$\bar{x}\pm s$）

项目	女生（n=219）	男生（n=43）	t值	P值
CDMSE-SF总分	92.46±4.45	87.00±12.01	5.07	.062
自我评价	18.69±3.45	17.67±4.04	4.52	.066
信息收集	18.38±3.48	17.00±4.34	5.14	.056
目标筛选	18.77±3.40	17.33±3.79	6.03	.052
制定计划	19.00±3.60	17.67±4.04	5.67	.058
问题解决	17.62±3.12	17.33±4.62	1.30	.089

（3）生源地

结果显示，生源地对护生择业效能感有明显影响，其总分及各层次维度得分差异均有统计学意义（$P<0.05$）。

表3 不同生源地的护生择业效能感得分情况（分，$\bar{x}\pm s$）

项目	城镇（n=49）	农村（n=213）	t值	P值
CDMSE-SF总分	87.67±6.17	92.31±4.90	4.30	.000
自我评价	17.33±1.33	18.77±1.02	6.30	.005
信息收集	17.00±1.23	18.38±2.09	5.98	.031
目标筛选	18.17±2.78	18.62±3.04	2.75	.007
制定计划	18.00±2.60	18.92±3.27	3.94	.045
问题解决	17.61±2.14	17.53±2.09	5.11	.009

2.护理学生择业效能与系统家庭动力、目标倾向的相关分析

将择业效能感得分分别与家庭动力和目标倾向进行相关性分析，如表4。在家庭动力中，除系统逻辑维度与择业效能感的制定计划维度相关系数及个性化维度与择业效能感的问题解决维度均未达到统计学水平外（$P>0.05$），家庭动力的其余各维度与择业效能感的总分以及各维度呈正相关，相关系数均有统计学意义（$P<0.05$）；目标倾向的各维度与择业效能感总分及各维度得分呈正相关，相关系数均有统计学意义（$P<0.05$）。

为研究家庭动力与目标倾向中各变量对护生择业效能感的影响分析，以择业效能感总分为因变量，将相关分析中显著的变量为自变量，按照$\alpha_{入}=0.05$，$\alpha_{出}=0.10$进行多元线性回归分析。

以护生择业效能感总分为因变量，将相关分析中与择业效能感存在显著相关的因素为自变量，即家庭动力及目标倾向各维度为自变量，构建多元线性回归方程。结果显示，家庭动力及目标倾向各维度进入回归方程的变量有4个，分别为“家庭氛围”“疾病观念”“掌握目标倾向”“成就目标倾向”，相对应的标准化回归系数为0.252、0.170，0.328，-0.308，说明掌握目标倾向、家庭氛围、疾病观念能正向预测择业效能感。4个变量与择业效能感的多元相关系数为0.502，决定系数 r^2 为0.252，回归模型整体性检验的F值为21.647（P=0.001），共解释择业效能感总变异的25.2%。其中家庭氛围和掌握目标倾向的标准回归系数较大，说明家庭氛围和掌握目标倾向是影响护生择业效能感的主要因素，见表5。

表4 择业效能感与家庭动力及目标倾向的相关数据分析（r值，n=262）

项目		CDMSE-SF总分	自我评价	信息收集	目标筛选	制定计划	问题解决
家庭动力	家庭气氛	$.703^b$	$.691^b$	$.689^b$	$.714^b$	$.568^a$	$.691^b$
	系统逻辑	$.543^a$	$.593^a$	$.579^a$	$.504^a$	.285	$.698^b$
	疾病观念	$.628^b$	$.618^a$	$.585^a$	$.664^b$	$.528^a$	$.596^a$
	个性化	$.611^a$	$.611^a$	$.637^b$	$.675^b$	$.566^a$	.413
目标倾向	掌握目标倾向	$.930^b$	$.911^b$	$.863^a$	$.932^b$	$.986^b$	$.721^b$
	成就目标倾向	$.838^b$	$.812^b$	$.806^b$	$.840^b$	$.900^b$	$.617^a$

注：$^aP < 0.05$，$^bP < 0.01$

表5 护生择业效能感与家庭动力及目标倾向的多元线性回归分析

自变量	偏回归系数（B）	标准误差（SE）	标准化回归系数（β）	t值	P值
家庭氛围	.252	.096	.267	5.383	$.000^b$
疾病观念	.170	.051	.180	7.058	$.004^b$
掌握目标倾向	.328	.079	.275	3.918	$.002^b$
成就目标倾向	-.308	.084	-.257	-.591	$.013^a$

注：R=0.502，R2=0.252，F=21.647，$P < 0.001$；$P < 0.05$，$^bP < 0.01$

三、讨论

（一）护生择业效能感一般影响因素分析

有研究表明，大学生择业效能感总分（100.85±11.16），本研究得分较常量低。一般因素分析显示，层次、生源地以及是否为独生子女均是影响护生择业效能感的因素，而性别因素在本研究中对护生择业效能感无显著关系。

1.层次 研究结果显示，择业效能感总分由低到高分别为本科，对口本科，专科生。和颜萍[6]等人的研究结果一致。层次之所以能成为影响护生择业效能感的因素可能的原因是：①专科生的培养侧重于培养技术型人才，择业目标明确，效能感较强；②高职本科在高中阶段基本确定就业目标，所了解职业信息较本科生高；③本科生大多来自调剂，被动选择使本科护生出现了职业认同感低[7]的情况。

2.性别 研究结果显示，性别与择业效能感无显著关系（P > 0.05），和王庆妍[8]等人的研究一致，与杨武进[9]等人的研究结果相反。护理行业女多男少现象仍存在，男护生需求量大但面临社会压力和职业形象问题[8]，女护生职业认同感及社会尊重问题也影响择业效能感。

3.生源地 本研究分析结果显示，不同生源地护生的择业效能感以及各不同维度的差异均具有统计学意义（P < 0.05）。农村护生的择业效能感均值高于城镇护生，可能由于农村父母对子女期望较高[10]，促使他们在择业时更加关注地区和薪资等问题，从而提升择业效能感。

（二）护生择业效能感与家庭动力的相关性分析

相关数据分析统计结果显示，除家庭动力中的系统逻辑维度与择业效能感的制定计划维度以及个性化维度与择业效能感的问题解决维度无明显相关性，家庭动力的其他各维度与择业效能感总分及各维度呈明显正相关；回归分析结果显示，家庭氛围是择业效能感的重要预测因素，与占丽娟[11]等人的研究成果相似。在研究结果的数据来看，和谐家庭氛围的护生择业效能感较强，冲突家庭中护生则情绪焦虑、择业效能感较低。家庭氛围对个人择业效能感有显著影响。综上可以发现，家庭会对个体发展的各个方面产生影响，而家庭氛围更是对个人的择业效能感有着显著影响。

（三）护生择业效能感与目标倾向的相关分析

相关分析结果显示，护生的择业效能感与目标倾向的两个维度均呈正相关；回归分析结果显示，掌握目标倾向能显著预测择业效能感，而成就目标倾向则不能预测，与刘祖志[12]等人的研究结果相似。掌握目标倾向的护生在面对择业压力时更具积极性和应对能力，择业效能感较强；成就目标倾向的护生则更关注他人评价，容易产生焦虑和逃避行为，择业效能感较低。

（四）小结

根据本研究结果显示，护生的择业效能感受层次、生源地、家庭动力、目标倾向因素的影响；而本研究显示性别与择业效能感无显著关系，但可能与本研究的研究对象仅局限于本校有关。相关工作者可考虑本研究结果，综合考虑多种影响因素，优化培养方案，提升各层次护生的择业效能感。

参考文献

[1]Betz N E，Hackett G.The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men［J］. Journal of Counseling Psychology，1981，28(5):399-410.

[2]Mervi KR.Family dynamics of families with mental health problems in Fin-land.J Advanced Nursing，1997，26：1111-1126.

[3]龙燕梅. 大学生择业效能感的研究［D］. 上海师范大学，2003.

[4]杨建忠，康传媛，赵旭东，许秀峰. 系统家庭动力学自评问卷的编制及信效度分析. 中国临床心理学杂志，2002，10(4)：263-265.

[5]徐方忠，朱祖祥，林芝. 目标倾向测量及其绩效的关系［J］. 心理发展与教育，2000，16（2）：1-6.

[6]颜萍，王亚南，艾恒·托哈依2，赵晓娟. 不同层次护生择业效能感现状及影响因素研究［J］. 中国继续医学教育，2020，12(11)：49-51.

[7]宋文静，沈学丽. 护理本科生毕业十年职业发展情况调查分析［J］. 中国继续医学教育，2018，10（32）：56-57.

[8]王庆妍，孙玫，唐四元. 护理学专业硕士研究生择业效能感性别及年级差异研究［J］. 护理研究，2013，27（7）：1702-1704.

[9]杨武进，任思羽，张丽梅，邱琼，汤志梅. 不同性别护理本科生择业效能感的质性研究［J］. 全科护理，2014，12（22）：2017-2019.

[10] 肖俊庄. 试论不同因素对学生的职业期待影响［J］. 现代企业教育，2011，（23）：21.

[11]占丽娟，傅宏，陶琳瑾. 家庭动力与择业效能感的关系－大五人格的中介作用［J］. 科教导刊（上旬刊），2018，（31）：169-170.

[12]刘祖志，胡丽萍，张野，张珊珊. 不同目标倾向对大学生择业效能感的影响：领悟社会支持的中介作用［J］. 重庆第二师范学院学报，2019，32（04）：83-87+128.