·护理教育研究·

职业自我效能在高职护生职业价值观与养老照护意愿间的中介效应

屈玉华[1,2]　陈凤鸣[2]　范润平[2]　毛丹[2]　张先庚[3]　王红艳[4]
[1]成都中医药大学护理学院，成都　610075；[2]成都中医药大学附属医院肛肠科，成都　610072；[3]四川护理职业学院院长办公室，成都　610100；[4]四川护理职业学院护理系，成都　610100
通信作者：陈凤鸣，Email：2869126040@qq.com

【摘要】 目的　探讨职业自我效能在高职护生职业价值观与养老照护意愿间的中介作用。**方法**　采用一般资料问卷、老年护理择业动机问卷、护士职业价值观量表、护士职业自我效能量表对成都地区全日制大学的391名高职护生进行问卷调查。采用SPSS 21.0软件进行描述性统计分析和Pearson相关性分析。采用Amos 26.0软件建立中介效应模型并进行中介效应验证。**结果**　391名高职护生养老照护意愿总分为(47.05 ± 6.93)。高职护生养老照护意愿与职业自我效能、职业价值观呈正相关(r分别为0.826、0.775，均P<0.01)。职业自我效能在职业价值观与养老照护意愿中起部分中介作用，占总效应的64.82%。**结论**　高职护生养老照护意愿处于中等水平。职业价值观不仅直接作用于养老照护意愿，还通过职业自我效能间接影响养老照护意愿。职业自我效能在高职护生职业价值观与养老照护意愿中发挥中介作用。

【关键词】 护生；　养老照护；　职业价值观；　职业自我效能；　中介效应
【中图分类号】 R473.5
基金项目：国家重点研发计划项目(2018YFC2002400)；四川护理职业学院项目(2020RWSY47)
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20220105-01635

Mediating effect of professional self-efficacy between professional values and willingness to work on gerontological care of nursing students in higher vocational colleges

Qu Yuhua[1,2], Chen Fengming[2], Fan Runping[2], Mao Dan[2], Zhang Xiangeng[3], Wang Hongyan[4]
[1]School of Nursing, Chengdu University of Traditional Chinese Medicine, Chengdu 610075, China; [2]Department of Anorectal Surgery, Affiliated Hospital of Chengdu University of Traditional Chinese Medicine, Chengdu 610072, China; [3]Dean's Office, Sichuan Nursing Vocational College, Chengdu 610100, China; [4]Department of Nursing, Sichuan Nursing Vocational College, Chengdu 610100, China
Corresponding author: Chen Fengming, Email: 2869126040@qq.com

【Abstract】 Objective　To explore the mediating effect of professional self-efficacy between professional values and willingness to work on gerontological care of nursing students in higher vocational colleges. **Methods**　A total of 391 nursing students from Chengdu area full-time university were investigated by general information questionnaire, gerontological nursing career motivation questionnaire, professional values scale, and professional self-efficacy scale. Pearson correlation analysis and descriptive statistical analysis were performed by SPSS 21.0. Amos 26.0 was used to establish mediating effect model and verify the mediating effect. **Results**　The total score of 391 nursing students' willingness to work on gerontological care was (47.05 ± 6.93), the willingness to work on gerontological care was positively correlated with professional self-efficacy and professional values (r = 0.826, 0.775, respectively, all P<0.01), and professional self-efficacy played a partial mediating role between professional values and willingness to work on gerontological care, accounting for 64.82% of the total effect. **Conclusions**　The willingness to work on gerontological care of nursing students in higher vocational colleges is at a middle level. Professional values not only directly affect the willingness to work on gerontological care, but also indirectly take function through the professional

self-efficacy. Professional self-efficacy plays a mediating role in professional values and willingness to work on gerontological care of nursing students in higher vocational colleges.

【Key words】 Nursing student; Gerontological care; Professional value; Professional self-efficacy; Mediating effect

Fund program: The National Key Research and Development Program of China (2018YFC2002400); Program of Sichuan Nursing Vocational College (2020RWSY47)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20220105-01635

根据国家统计局发布的第七次全国人口普查公报显示，我国60岁及以上的老人约有2.64亿人（占总人口的比例为18.70%），65岁以上人口约为1.91亿人（占总人口的比例为13.50%）[1]。随着老龄化进程的加快，老年人对长期照护需求和心理健康需求也日益增加，而目前我国护生从事养老照护的意愿却不容乐观[2]。老年护理专业人才，尤其是高级专业人才严重缺乏，而高职护生的培养是老年护理人才的重要保障之一[3]。有研究表明，职业价值观和职业自我效能是影响高职护生养老照护意愿的重要因素[4-5]。职业价值观是人们从事某项职业的态度和认识，是对职业目标的渴望和向往，它往往会直接影响人们的工作态度和间接影响其工作行为[6]。职业自我效能是人们对自己完成特定职业的相关任务或行为的能力的知觉或对达成职业行为目标的信心或信念[7]。较高的职业效能感能增强其职业生涯的信心，涉足的择业范围也越广。目前已有研究多探讨变量间的相关性，但对职业价值观-职业自我效能-养老照护意愿三者作用机制尚未作详细阐述及论证。因此，本研究通过分析高职护生养老照护意愿现状，探讨三者之间的作用关系，以及职业自我效能是否在职业价值观及养老照护意愿之间发挥中介作用，旨在为广大护理教育者培养符合我国国情的老年护理专业人才提供理论依据。

1　对象与方法

1.1　研究对象

于2021年9至11月，采用方便抽样法，选取成都市某2所高职院校护生391名作为调查对象。纳入标准：①均为高考统招护生；②学制为3年的在校大专生；③知情同意，自愿参与。排除标准：因病假、休学等无法完成问卷者。本研究自变量个数为14个，根据样本粗略估算法，样本量为自变量个数的5~10倍。考虑无效问卷的情况，另需增加20%的样本量，样本量不低于168例，而在结构方程模型构建中认为样本量200~500例为宜，因此本研究最终确定样本量为405例。

1.2　方法

1.2.1　调查工具

①一般资料问卷：内容包括性别、年龄、家里是否有老年人、与老年人关系如何等。②老年护理择业动机问卷：该问卷由程敏[8]编制，共14个条目，包括兴趣（3个条目）、实用性（3个条目）、重要性（5个条目）、代价（3个条目）4个维度。采用Likert 5级评分法，从“完全不同意”到“完全同意”分别计1~5分，总分越高说明护生从事老年照护工作的意愿越强烈。问卷内部一致性信度Cronbach’α系数为0.87。③护士职业价值观量表：该量表由我国学者陈天艳[9]进行了本土化并修订。量表包括照顾提供（10个条目），行动主义（8个条目），信任（3个条目），责任、自由、安全（5个条目）4个维度，共26个条目。采用Likert 5级评分法，从“不重要”到“最重要”分别计1~5分，得分越高说明职业价值观的认同越好。问卷内部一致性信度Cronbach’α系数为0.760。④护士职业自我效能量表：该量表由郝玉芳[10]编制，包括职业态度与信念（8个条目）、解决问题的能力（6个条目）、收集信息和职业规划能力（5个条目）、职业认知（3个条目）、职业价值（3个条目）、职业选择（2个条目）6个维度，共27个条目。采用Likert 5级评分法，从“很不符合”到“很符合”分别计1~5分，分数越高说明职业自我效能感水平越高。量表内部一致性信度Cronbach’α系数为0.841。

1.2.2　调查方法

在取得学校同意后，于2021年9至11月进行问卷调查。采用统一指导语向护生解释研究的目的、意义和填写要求，采用匿名填写。问卷填写完成后由调查者当场收回，共发放问卷405份，回收有效问卷391份（96.50%）。

1.2.3　统计学方法

采用Epidata 3.1双人录入法建立数据库，采用SPSS 21.0软件和AMOS 26.0软件进行统计分析。计量资料用（均数±标准差）进行描述，组间比较采用两独立样本t检验。护生养老照护意愿、职业价值观和职业自我效能的相关性采用Pearson相关分析，

采用Bootstrap方法及95%CI对中介效应进行检验，抽样次数设置为5 000，检验水准α=0.05。

2　结果

2.1　一般资料

高职护生一般资料见表1。

表1　高职护生一般资料情况

变量	变量分类	人数(%)
年级	一年级	198(50.64)
	二年级	193(49.36)
性别	男	21(5.37)
	女	370(94.63)
家庭居住地	城镇	141(36.06)
	农村	250(63.94)
独生子女	是	109(27.88)
	否	282(72.12)
第一志愿为护理专业	是	293(74.94)
	否	98(25.06)
入学动机	个人喜好	165(42.20)
	家庭因素	176(45.01)
	调剂及其他	50(12.79)
被老人照顾过	是	300(76.73)
	否	91(23.27)
照顾老人的经历	有	273(69.82)
	无	118(30.18)
与老年人的关系	好	380(97.19)
	不好	11(2.81)
家里是否有老年人	是	353(90.28)
	否	38(9.72)
学习过老年护理相关课程	是	234(59.85)
	否	157(40.15)
与老人同住	是	251(64.19)
	否	140(35.81)

2.2　高职护生养老照护意愿得分情况

本研究中，高职护生养老照护意愿总分为(47.05 ± 6.93)分，各维度得分情况见表2。

表2　高职护生养老照护意愿各维度得分情况[n=391，($\bar{x} \pm s$)，分]

维度	得分范围	条目数	均分	条目均分
兴趣	3~15	3	10.83 ± 1.94	3.61 ± 0.65
实用性	3~15	3	9.71 ± 1.93	3.24 ± 0.64
重要性	5~25	5	15.77 ± 3.47	3.15 ± 0.69
代价	3~15	3	10.74 ± 2.40	3.58 ± 0.80

2.3　高职护生职业价值观、职业自我效能、养老照护意愿的相关性分析

对高职护生职业价值观、职业自我效能、养老照护意愿及其各维度进行Pearson相关性分析，结果见表3。

表3　职业价值观、职业自我效能、养老照护意愿的相关性分析(n=391，r值)

指标	养老照护意愿总分	兴趣	实用性	重要性	代价
照顾提供	0.700[a]	0.575[a]	0.516[a]	0.528[a]	0.376[a]
行动主义	0.692[a]	0.542[a]	0.512[a]	0.568[a]	0.326[a]
责任、自由、安全	0.652[a]	0.507[a]	0.502[a]	0.501[a]	0.346[a]
信任	0.377[a]	0.313[a]	0.277[a]	0.281[a]	0.205[a]
职业价值观总分	0.775[a]	0.631[a]	0.568[a]	0.597[a]	0.409[a]
职业态度与信念	0.783[a]	0.578[a]	0.573[a]	0.661[a]	0.376[a]
解决问题的能力	0.678[a]	0.582[a]	0.477[a]	0.581[a]	0.263[a]
收集职业信息和职业规划能力	0.667[a]	0.483[a]	0.520[a]	0.625[a]	0.215[a]
职业认知	0.251[a]	0.141[b]	0.270[a]	0.282[a]	0.014
职业价值	0.431[a]	0.393[a]	0.541[a]	0.535[a]	0.247[a]
目标选择	0.614[a]	0.270[a]	0.435[a]	0.368[a]	0.145[b]
职业自我效能总分	0.826[a]	0.634[a]	0.675[a]	0.760[a]	0.334[a]

注：a，为P<0.01；b，为P<0.05。

2.4　职业自我效能在职业价值观与养老照护意愿中的中介作用检验

采用Bootstrap法进行中介检验，以职业价值观作为自变量，职业自我效能为中介变量，养老照护意愿为因变量，建立简单中介模型，探讨职业自我效能在职业价值观和养老照护意愿之间的中介作用(图1)。结果显示，职业价值观对养老照护意愿之间的直接效应、间接效应的95%CI均不包括0，提示职业自我效能在职业价值观与养老照护意愿之间的中介效应显著，中介效应值为0.772 × 0.651= 0.503，占总效应的64.82%(表4)。

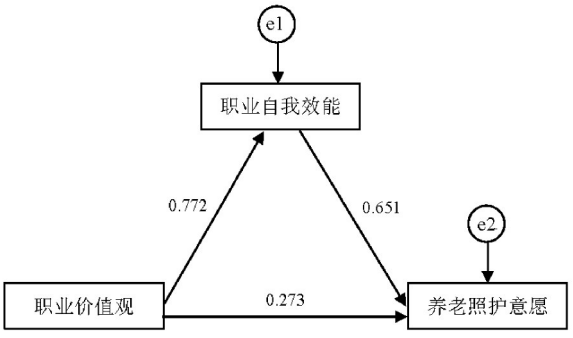


图1　高职护生养老照护意愿的中介效应模型

表4　职业自我效能在职业价值观和养老照护意愿间中介模型的作用效果(标准化)

自变量	因变量	直接效应	间接效应	总效应
职业价值观	养老照护意愿	0.273	0.503	0.776
职业价值观	职业自我效能	0.772	–	0.772
职业自我效能	养老照护意愿	0.651	–	0.651

3　讨论

3.1　高职护生养老照护意愿现状分析

本研究结果显示，高职护生养老照护意愿得分为（47.05 ± 6.93），处于中等水平，高于娄雅晴[11]的研究结果。这说明多数护生乐意为老年人提供护理服务并帮助其解决健康问题。近年来，随着国家对养老事业的重点关注及“1+X”证书制度的推行与支持，多数职业学校已成为“1+X 老年照护职业技能等级证书”试点院校。通过教师的建议和学校的宣传推广，护生对老年照护行业的发展形势及就业前景持乐观态度[12]，择业动机增强。4 个维度得分由高到低依次是兴趣、代价、实用性、重要性，与已有研究结果一致[11]。其中，重要性维度条目均分最低，原因可能为部分护生认为从事养老照护工作压力大、环境差、收入低、晋升机会少、无法实现自身价值[13]。这提示：一方面，护理教育者应创新教学方式，加强护生老年照护职业兴趣的培养；另一方面，国家应保障和提升养老照护人员的薪资待遇，加强对养老服务机构的政策支持，改善执业环境，从而提高护生从事老年护理服务的意愿。

3.2　职业价值观与养老照护意愿呈正相关

本研究结果显示，职业价值观与养老照护意愿呈正相关（r=0.775，P<0.01），即职业价值观越积极，从事养老照护工作的意愿越强。职业价值观来源于个人价值观，是个人价值观在职业方面的体现，它是个体选择某种特定职业的准则和动力[14]，是人们为了实现职业目标而持有的一种信念。其不仅可以增强个体的职业认同感，还可以指导个体的职业决策行为，是影响个体择业取向的主要因素。研究表明，护生在职业决策过程中往往对老年护理存在误区，对老年护理专业职业发展前景、就业岗位、社会认同度了解较少[15]，认为老年护理技术含量低，工作没有挑战性，没有成就感。而积极的职业价值观是护生选择老年护理工作的内在动力源，会使护生对从事养老照护工作所带来的好坏、重要性、优劣做出恰当的评价，从而使个体有从事养老照护工作的行为倾向。

3.3　职业自我效能与养老照护意愿呈正相关

本研究结果显示，高职护生职业自我效能与养老照护意愿呈正相关（r=0.826，P<0.01），即职业自我效能越高，养老照护意愿越强。职业自我效能是个体在从事与职业活动有关的活动中，对自我效能信息进行认知加工的基础上逐步形成和发展起来的[7]，并影响个体目标的确定、行为的选择或坚持性。职业自我效能感高的个体不会因为信心不足而影响其择业范围，同时他们的求职行为和职业态度也越积极主动。具体来说，尽管老年护理工作任务重、难度高、压力大，但职业自我效能越高的护生，越有信心能够胜任老年护理工作。同时其也更认同老年护理的职业价值，职业态度更积极，更关注老年护理发展形势和其素质要求，并主动寻找机会参与学习老年护理有关理念和方法，并坚信自己能在老年护理领域取得成功。国家卫计委在全国护理事业发展规划中指出，“十三五”期间要加大老年护理人才培养力度，大力发展老年护理服务事业[16]。这无疑给老年护理事业带来更大的发展空间和机遇。而刘瑶[15]对实习护生医养结合养老机构就业意愿的质性研究表明，护生在面临是否从事老年护理工作时，普遍存在自我认知不足，心理上过度焦虑、沮丧，担心自身职业能力，缺乏自信和主见，对老年护理专业前景缺乏信心等问题。由此可见，目前高职护生职业自我效能现状并不乐观。因此，在高职护生职业生涯管理中，不仅需要护生正确认识自我，确立自己的职业生涯发展目标，更需要护理教育者采用多种形式增强护生职业自我效能。比如定期开展老年护理职业认同教育、邀请优秀老年护理工作者交流工作中取得的成就与失败、组织护生参与养老院志愿者服务活动、开展老年护理专业技能培训课程等增强高职护生从事养老照护的自我效能感。

3.4　职业自我效能在职业价值观与养老照护意愿间的中介作用

本研究结果显示，职业自我效能是职业价值观与养老照护意愿间的中介变量。这说明职业价值观不仅直接影响养老照护意愿，还可以通过职业自我效能间接影响养老照护意愿。即护生职业价值观越积极，职业自我效能越高，养老照护意愿也越高。职业价值观决定了护生的职业目标和择业倾向，从总体上影响护生的职业态度，而职业自我效能是其职业态度的表现形式之一，即职业自我效能会受到职业价值观的影响。因此，护理教育者在护理教育中应注重培养护生的职业价值观，可采用角色扮演、体验式教学、个人反思等提升高职护生职业价值观水平，从而提高职业自我效能，激发护生养老照护服务职业选择的动机。

本研究结果显示，高职护生养老照护意愿处于中等水平，职业自我效能与职业价值观均与养老照护意愿呈正相关，职业价值观可以通过职业自我效能的中介作用影响养老照护意愿。因此，护理教育

者应将职业价值观、职业自我效能贯穿于整个教学过程中，有助于护生更好地理解老年护理的内涵，增加职业认同。本研究存在一定的局限性。影响护生养老照护意愿的因素较多，本研究只探讨了职业价值观、职业自我效能与养老照护意愿的关系，未来可增加养老照护意愿的影响因素，构建路径模型，深入分析各个因素对养老照护意愿的影响。

利益冲突　所有作者声明无利益冲突

作者贡献声明　屈玉华：提出论文思路、问卷设计、论文撰写及修改；陈凤鸣：协助论文修改；范润平、毛丹：实施项目、收集资料、数据分析；张先庚：研究指导；王红艳：协助完成资料收集

参考文献

[1] 中华人民共和国国家统计局. 第七次全国人口普查公报（第五号）[EB/OL].（2021-05-11）[2021-12-03]. http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202106/t20210628_1818824.html.

[2] 郑晓妮. 湖南省护理学专业学生从事老年护理意愿及影响因素研究[D]. 长沙：湖南师范大学，2017.

[3] 蔡丽娇，龚海蓉，王宪宁. 中高职护生人口老龄化知识以及从事养老照护意愿的调查分析[J]. 齐齐哈尔医学院学报，2020，41（12）：1530-1532. DOI: 10.3969/j.issn.1002-1256.2020.12.030.

[4] 毕翻，李孜孜，周翠翠，等. 大学一年级护生从事养老照顾意愿与职业价值观的相关性研究[J]. 护理研究，2016，30（26）：3237-3240. DOI: 10.3969/j.issn.1009-6493.2016.26.012.

[5] Lau R, Willetts G, Hood K, et al. Development of self-efficacy of newly graduated registered nurses in an aged care program [J]. Australas J Ageing, 2015, 34(4): 224-228. DOI: 10.1111/ajag.12156.

[6] 李娇丽，魏小方，张果，等. 精神科护士个人性格、职业价值观对职业倦怠感的影响[J]. 中华现代护理杂志，2020，26（34）：4798-4802. DOI: 10.3760/cma.j.cn115682-20200323-02074.

[7] 申乔乔，童佩，梁韵仪，等. 专业型护理硕士研究生职业自我效能现状及影响因素分析[J]. 中国实用护理杂志，2021，37（11）：825-830. DOI: 10.3760/cma.j.cn211501-20200602-02592.

[8] 程敏. 护理本科生老年护理择业动机及其影响因素分析[D]. 济南：山东大学，2014.

[9] 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.

[10] 郝玉芳. 提升护生职业认同、职业自我效能的自我教育模式研究[D]. 上海：第二军医大学，2011.

[11] 娄雅晴. 护生对老年照护的择业动机及其影响因素的研究[D]. 延吉：延边大学，2018.

[12] 赵广芳，邢爱红，代玲玉，等. 山东省5所高职院校护生老年照护择业动机现状及影响因素分析[J]. 护理学报，2021，28（10）：1-6. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2021.10.001.

[13] 李立伟，黄晓梅. 在校护生从事机构养老工作意愿影响因素的质性研究[J]. 中国老年学杂志，2019，39（23）：5820-5823. DOI: 10.3969/j.issn.1005-9202.2019.23.053.

[14] Poorchangizi B, Farokhzadian J, Abbaszadeh A, et al. The importance of professional values from clinical nurses' perspective in hospitals of a medical university in Iran [J]. BMC Med Ethics, 2017, 18(1): 20. DOI: 10.1186/s12910-017-0178-9.

[15] 刘瑶. 实习护生医养结合养老机构就业意愿现况及影响因素分析[D]. 泸州：西南医科大学，2019.

[16] 全国护理事业发展规划（2016—2020年）[J]. 中国护理管理，2017，17（1）：1-5. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2017.01.001.

（收稿日期：2022-01-05）
（本文编辑：张学颖）

《中华医学教育探索杂志》第一届编辑委员会组成名单

顾　　问：钟南山　郑树森　游苏宁　王德炳　程伯基　文历阳
总 编 辑：黄爱龙
副总编辑：胡大一　吕兆丰　孙宝志　杜　贤
编辑委员：（以下名单按姓氏汉语拼音排序）

曹德品	陈　刚	崔慧先	董　志	杜　贤	杜小平
冯泽永	郭　立	郭永松	何　萍	贺　加	胡大一
胡鸿毅	胡质毅	黄爱龙	黎孟枫	李　俊	李红玉
李俊伟	厉　岩	刘　毅	刘佩梅	鲁映青	吕　力
吕兆丰	罗　萍	马兆明	孟　群	彭泽平	石鹏建
孙宝志	孙连坤	孙慕义	孙玉萍	唐　文	万学红
王维民	王县成	王心旺	温世浩	闻德亮	文民刚
吴仁友	吴小翎	冼利青	线福华	谢宗豹	徐晓媛
杨耀防	殷进功	俞　方	余保平	于晓松	曾　诚
张　勤	赵明杰	郑家伟	周　倩	周建军	周增桓