

临床医学生就业压力分析及其应对策略研究

吴莉莉

(莆田学院临床医学院,福建 莆田 351100)

摘要:目的:探索莆田学院临床医学生就业压力源、一般自我效能感与压力应对方式之间的相关性,为缓解学生就业压力、提升其就业能力等方面提供依据。方法:结合高校辅导员就业指导的实践经验,采用问卷调查法对2008级、2009级临床医学生开展调查研究。结果:就业压力与一般自我效能感呈显著负相关,与积极应对方式呈显著正相关。经济困难学生的就业压力显著高于其他学生,女生的自我效能感显著低于男生。结论:就业压力源主要来自社会和家庭环境,应针对性地对医学生开展心理调适、提升经济困难生和女生的自我效能感,多途径减缓医学生就业压力。

关键词:辅导员;临床医学生;就业指导;一般自我效能感

中图分类号:R195

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2015)01-055-004

doi:10.7655/NYDXBSS20150114

根据教育部数据统计,被冠以“更难就业季”的2014年,全国普通高校毕业生规模达到727万人,较2013年的699万人增幅达4.01%。加之高等医学教育事业的迅猛发展及临床医学专业培养模式的局限性,都给临床医学毕业生的顺利就业带来一定的压力和难度^[1-2]。

不可否认,就业是大学生心理压力的一个主要来源。近年关于大学毕业生压力及医学生压力水平评估的研究在国内外主要偏向于压力测量、压力归因、不同专业类型学生的压力水平之间的显著性比较^[3-9]。就压力测量方面,倾向于调研各类要素(包括社会支持、家庭关怀、应付方式等中介变量和心理反应)与压力感知之间的相关性比较研究;就压力归因方面,集中于研究压力源与社会、家庭对不同性别学生的期望水平和大学院校专业的设置关系对学生的自我效能感水平等方面的影响,且医学生的压力和抑郁水平会随着临床实践学习的开始而提高。同时,研究发现自我效能感越高的医学生越容易感知外界的就业压力,也更需要培养多方面的应对能力,如自我管理的能力和职业规划能力^[10-11]。

本文探讨莆田学院临床医学毕业生的心理压力状况和主要压力源,并研究毕业生一般自我效能感、应付方式与就业压力三者之间的相关性,结合辅导

员的就业指导经验,探析提高辅导员队伍就业指导能力的路径方法,论述其在缓解临床医学生就业压力、提升其就业能力等方面的责任对策。其创新之处在于将就业指导理论、辅导员工作实践与临床医学院的特殊性相结合,提出了完善大学生思想政治教育,特别是高校就业指导工作的对策建议。对于提高临床医学院的就业指导工作总体专业水平有重要意义,确保临床医学毕业生就业指导工作向全员化、全程化、专业化、信息化迈进。

一、研究对象与方法

(一)研究对象

通过电子邮箱和纸质问卷两种途径,对莆田学院临床医学院2008级毕业生发送66封电子邮件,回收57份,有效答卷回收率86.36%;对2009级学生发放55份纸质问卷,回收52份,有效答卷回收率94.55%。共计109份有效答卷。

(二)测量工具

采用杜天骄编制的《医学生就业压力问卷》^[5]测定压力均值,具有较好的信度、效度,按1(无压力)~5(压力很大)级评分,得分越高压力越大。其研究认为,量表压力源从大到小分别包括社会环境压力、家庭支持压力、岗位要求压力、个人素质压力、专业供

收稿日期:2014-09-02

作者简介:吴莉莉(1988-),女,福建莆田人,硕士,助教,莆田学院临床医学院辅导员,主要从事思想政治教育研究。

求矛盾压力、就业指导压力以及学校影响压力7个分量表。本次调查的 Cronbach's Alpha 系数(内部一致性检验)为 0.945, 信度良好。

采用《一般自我效能感量表》(GSES)^[12]测量自我效能感均值。采用《简易应对方式问卷》^[13]测量大学生的应对趋势,量表含有积极应对和消极应对两个维度,按 0(不采用)~3(经常采用)级评分。

(三)统计学方法

采用 SPSS17.0 统计学软件进行数据分析,两组类别的差异性分析采用独立样本 *t* 检验,三组以上类别的差异性分析采用 *F* 检验,并进行相关性分析,以 $P \leq 0.05$ 为差异具有统计学意义。

二、结果与分析

(一)临床医学毕业生就业压力的一般现状

总就业压力得分为(3.061 ± 0.622)分,压力水平中等偏上,在正常范围之内,最高为 4.19 分,最低为 1.57 分。得分区间在 1~2 分的占 3.67%,2~3 分占 44.04%,3~4 分占 43.12%,4~5 分占 9.17%。七项压力源中,社会环境压力[(3.401 ± 0.800)分]和家庭环境压力[(3.208 ± 0.934)分]是临床毕业生最主要的两项压力源,其余为个人素质压力 [(3.046 ± 0.688)分]、就业指导压力[(3.042 ± 0.736)分]、岗位要求压力 [(2.974 ± 0.592)分]、学校影响压力 [(2.963 ± 0.694)分]、专业供求矛盾压力[(2.801 ± 0.672)分]。

(二)就业相关影响因素对总就业压力、应对方式及自我效能感的影响

对不同年级、性别、家庭经济状况及是否担任学生干部、有无意向单位五个方面的总体就业压力、应对方式(积极应对和消极应对)及一般自我效能感进行差异性比较,结果见表 1。不同年级、学生干部担任情况对学生的就业压力感知、积极应对、自我效能感三方面都有显著影响;女生在面对就业压力时更趋向于采取积极的应对方式,但在自我效能感方面明显低于男生;所处家庭经济状况越差,相应的压力感知越大,诉诸积极应对的频率也越高;未确定就业单位比确定的学生面临更大的就业压力。

在应对方式上,积极应对的均值明显高于消极应对。可见,面对就业压力,毕业生采取积极主动的问题应付方式的频率次数上升。调查发现消极应对在各因素间差异均不显著。调查结果显示专业地域优势在就业压力、应对方式及自我效能感三个方面并无显著性差异。

结合 Schwarzer 的表述,本调查中一般自我效能感均值为 2.243 分,总体水平中等偏下;低效能者(得分低于 2 分)占 12.84%,表明被试偶尔会自信心不足,需要帮助其找出优势、悦纳自己;得分在 2.1~3.0 分的占 80.73%,表明被试抱有一定自信心,感觉有能力胜任一般工作;高效能者(得分在 3.1~4.0 分)占 6.42%,表明被试自信心过高,需要帮助被试进行客观评价,避免盲目自信。此次调查的男、女生自我效能感得分低于前人研究^[8,10]。

(三)总就业压力、应对方式及自我效能感之间的关系研究

临床医学生就业压力、应付方式与自我效能感之

表 1 有效被试构成及量表测量得分差异性比较 (分)

因素	人数	总就业压力			积极应对			消极应对			一般自我效能感		
		得分	<i>t</i> / <i>F</i> 值	<i>P</i> 值	得分	<i>t</i> / <i>F</i> 值	<i>P</i> 值	得分	<i>t</i> / <i>F</i> 值	<i>P</i> 值	得分	<i>t</i> / <i>F</i> 值	<i>P</i> 值
年级													
2008 级	52	2.760 ± 0.607			1.606 ± 0.398			1.154 ± 0.473			2.331 ± 0.405		
2009 级	57	3.336 ± 0.499			-5.428 <0.001			1.996 ± 0.444			-4.804 <0.001		
性别													
男	52	3.081 ± 0.521			1.644 ± 0.421			1.190 ± 0.474			2.425 ± 0.408		
女	57	3.043 ± 0.705			0.322 0.748			1.961 ± 0.453			-3.762 <0.001		
经济情况													
较好	7	2.639 ± 0.348			0.905 ± 0.089			0.857 ± 0.244			2.543 ± 0.435		
一般	65	2.892 ± 0.573			1.821 ± 0.415			1.260 ± 0.536			2.252 ± 0.357		
较差	37	3.439 ± 0.568			13.334 <0.001			1.962 ± 0.395			20.933 <0.001		
学生干部													
是	29	2.814 ± 0.645			1.580 ± 0.505			1.315 ± 0.620			2.417 ± 0.362		
否	80	3.151 ± 0.592			-2.557 0.012			1.893 ± 0.422			-3.235 0.002		
意向单位													
有	77	2.690 ± 0.590			1.570 ± 0.532			1.266 ± 0.541			2.306 ± 0.402		
无	32	3.215 ± 0.570			-4.330 <0.001			1.909 ± 0.396			-3.249 0.002		

间的相互关系见表2。可见,总就业压力与一般自我效能感呈极显著负相关,与积极应对呈极显著正相关。

表2 就业压力、应付方式与一般自我效能感的相关分析
(相关系数)

相关因素	总就业压力	一般自我效能感	积极应对	消极应对
总就业压力	1	-	-	-
一般自我效能感	-0.325**	1	-	-
积极应对	0.381**	-0.382**	1	-
消极应对	0.103	0.068	0.149	1

** $P < 0.01$ 。

以总就业压力为因变量,积极应对、消极应对及自我效能感为自变量,采用逐步进入法进行多元回归分析,进入回归方程的有积极应对和一般自我效能感,可解释总方差的16.7%,结果见表3。其中,消极应对被排除(与其余因素间无显著相关性),一般自我效能感为反向预测源,得分越高,压力水平越低;而积极应对为正向预测源。

表3 总就业压力与应付方式各维度、一般自我效能感的逐步回归结果

项目	非标准化回归系数		标准化回归系数(Beta)	t	P	R	R ²	Radj ²
	B	标准误差						
(常量)	2.138	0.224		9.566	0.000			
积极应对	0.510	0.120	0.381	4.262	0.000	0.381	0.145	0.137
(常量)	3.051	0.468		6.517	0.000			
积极应对	0.403	0.127	0.301	3.168	0.002			
一般自我效能感	-0.320	0.145	-0.210	-2.207	0.029	0.427	0.183	0.167

此外,通过五年的专业技能培养,结合必要的就业指导课程和第二课堂活动,积极开展师生座谈会、职场模拟面试大赛、专家讲座以及QQ群、微博、微信等多渠道积极调试在校大学生的心理状态,及时发布就业信息,帮助学生拓宽就业途径,提升就业能力,鼓励其树立正确的就业观、择业观,毕业生总体压力水平中等偏上(得分3.061分)。

(二)莆田学院临床医学毕业生就业压力源及自我效能感分析

通过压力归因调查发现,社会环境压力和家庭环境压力是毕业生求职过程中的主要压力源,社会、家庭对不同性别学生的期望水平和大学院校的专业设置关系到学生的自我效能感水平。而专业供求矛盾压力对毕业生的影响,相比杜天骄的研究^[5]明显下降,推断这与福建省内医疗卫生市场需求量较大存在一定联系。

就自我效能感而言,总体得分中等偏下,低于其他高校的总得分^[8,10]。其中,女生的自我效能感显著低于男生,对压力的感知力也略高于男生,这与之前的研究相符^[10-11]。就应对方式而言,倾向于积极应

三、讨论

(一)莆田学院临床医学毕业生就业环境分析

随着经济社会的发展及临床医学毕业生数量的增加,临床医学专业性强、人才培养周期长、成本高、毕业后就业面窄、薪资待遇低等限制因素成为临床医学学生顺利就业的限制性因素^[1-2]。

首先,莆田学院临床医学学生的构成五成以上家庭经济条件中等偏下,学生自我认知和一般自我效能感水平相对偏低;其次,新办本科院校在近年的发展中存在诸多挑战,毕业生在求职市场上的总体竞争力还有待提升,近两年的就业质量也随着社会对医疗人才要求的不断提高呈稳中有降的发展趋势,就业难度略有提升;再次,福建医疗卫生单位,特别是欠发达地区的医疗卫生系统,尚处于供不应求的状况,特别是近年来由地方卫生部门与高校合作招收定向委培生,一定程度上缓解了就业压力的加剧;

对,并与就业压力水平和自我效能感显著相关。表现为:在高水平的就业压力和相对偏低的自我效能感的推动下,毕业生面临学校、社会、家庭等诸多因素的交互影响,及时的介入与调试可以帮助学生积极应对所感知的就业压力,更多地咨询诉说、倾诉内心烦恼,征求他人意见,同时克制负面情绪、改变方式方法来进行自我调适已达到较佳的心理状态,为顺利就业做准备。数据显示,在高就业压力、低自我效能感的交互作用下,辅导员介入并参与学生的就业指导和心理调适工作,引导其合理释压是不可避免的。经过五年的专业技能培训、就业能力开发及就业心理疏导,学生能够相对客观地进行自我评价及定位,大多数人都能及时调整就业心态,妥善处理就业压力,使之转化为就业动力。

(三)高校辅导员在临床医学毕业生就业指导过程中的应对策略

临床医学毕业生作为国家宝贵的人才资源,其就业指导和生涯规划是高校辅导员工作的重要组成部分。为有针对性地介入毕业生的就业指导过程,现提出以下几点应对策略:一是将大学生职业生涯指

导融入到高校思想政治教育当中,以大学生全面发展为宗旨,提升高校思政工作者的整体素质结构^[14]。二是关注特殊群体和敏感群体的自我认知和自我发展过程,鼓励和帮助女生在学习生活中建立充分的自信心,有针对性地提升家庭经济困难学生的就业能力,通过共情、积极关注、真诚沟通三个途径帮助敏感群体提升其自我效能感和就业能力。三是建立健全就业指导体系和监督调试策略,提升高校辅导员的就业指导能力,致力于提高学生的自我管理的能力和职业规划能力,从而提升毕业生品质、强化医学生应对就业压力的能力、培养学生的就业竞争力。四是注重学生多方面能力,尤其是社会实践能力(含临床实习能力的培养)、自我管理的能力和职业规划能力的培养,全面保障毕业生的综合素质水平。Daly等^[7]发现毕业生对实习经历的个人反应影响其今后的职业表现,环境支持能够改善其职业表现,强化自我察觉能力,满足自身的情感需求并延缓意识倦怠。五是营造良好的社会支持环境和家庭支持系统,畅通沟通渠道、搭建信息收集反馈平台,在政府、就业市场与青年大学生之间做好桥梁作用,社会、家庭对不同性别学生的期望水平和大学院校的专业设置关系到学生的自我效能感水平,最大程度地帮助毕业生正确处理就业压力、理性就业。六是做好大学生就业心理调试工作,关注医学生择业心理问题的疏导调试,结合时事政策,鼓励青年大学生将个人发展与国家需要相融合。

因此,针对临床医学生,高校辅导员在就业指导过程中应有针对性地引导学生进行自我探索,在正确的自我评价和自我定位基础上制定行之有效的职业生涯规划,树立自信心,多渠道、全方位提升毕业生的就业能力和就业质量。

参考文献

- [1] 麦可思研究院,王伯庆,郭 娇. 2013年中国大学生就业报告[M]. 北京:社会科学文献出版社,2013:4-7
- [2] 王聪聪. 医生不再是青年理想职业选择[N]. 中国医药报,2013-05-29(4)
- [3] Gerdes H, Mallinckrodt B. Emotional, social, and academic adjustment of college students: a longitudinal study of retention [J]. *Journal of Counseling & Development*, 1994, 72(3): 281-288
- [4] 李 杰. 康复医学专业毕业生就业焦虑和社会支持及其影响因素研究[J]. *中国全科医学*, 2012, 15(22): 2576-2578
- [5] 杜天骄. 医学生就业压力、应付方式与情绪状态的关系研究[D]. 沈阳:中国医科大学,2009
- [6] Helmers KF, Danoff D, Steinert Y, et al. Stress and depressed mood in medical students, law students, and graduate students at McGill University [J]. *Academic Medicine*, 1997, 72(8): 708-714
- [7] Daly MG, Willcock SM. Examining stress and responses to stress in medical students and new medical graduates [J]. *Medical Journal of Australia*, 2002, 177 (Suppl): S14-S15
- [8] 韩惠民. 医学院校大学生就业意向及其与一般自我效能感关系的研究[D]. 长春:东北师范大学,2010
- [9] Ranjita M, Melanee C, Christopher JB. Relationships among life stress, social support, academic stressors, and reactions to stressors of international students in the United States [J]. *Canadian Metallurgical Quarterly*, 2003, 10 (2): 137-157
- [10] 王 念. 医学生就业意向与一般自我效能感研究[D]. 太原:山西医科大学,2012
- [11] Bridgstock R. The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills [J]. *Higher Education Research & Development*, 2009, 28(1): 31-44
- [12] Zhang JX, Schwarzer R. Measuring optimistic self-beliefs: a Chinese adaptation of the general self-efficacy scale [J]. *Psycho Logia*, 1995, 38(1): 174-181
- [13] 解亚宁. 简易应对方式量表信度和效度的初步研究[J]. *中国临床心理学杂志*, 1998, (2): 53-54
- [14] 张敏坚, 张 桥. 论大学生职业生涯指导与高校思想政治教育的有机结合[J]. *南京医科大学学报:社会科学版*, 2010, 10(2): 156-159