

基于自我决定理论 对养老护理员留职工作动机的质性研究

付雪连¹,陈羽保¹,刘丽琼¹,肖敏²,李建光¹,廖艳芳¹

(1.湘潭医卫职业技术学院,湖南湘潭 411104;2.湘潭市养老康复中心,湖南湘潭 411216)

摘要:目的 基于自我决定理论,探讨养老护理员的留职原因及工作动机,为养老机构养老护理员管理提供参考。方法 采用目的抽样法,选择在湘潭市1所医养结合养老机构就职5年及以上的养老护理员15名,采用质性研究中的现象学分析法对其进行访谈,提炼主题。结果 根据自我决定理论中内部动机、外部动机及动机转化的过程,了解到养老护理员的内部动机是积德行善、体验生活,外部动机是经济压力、环境因素、制度章程和个人因素,养老护理员通过“发挥自身才能”“兼具能力、毅力和耐力”“得到老人、家属和机构的肯定”等方式满足自主需求、胜任需求和关系需求,并促使外部动机向内部动机转化,这是养老护理员留职的重要原因。结论 养老机构管理者可以通过提供施展才华的空间、创造民主自由的工作环境满足养老护理员的自主需求,通过提高服务的专业水平满足其胜任需求,通过建立多方协作满足其关系需求,从而促进养老护理员工作动机的转化,提高留职率。

关键词:养老护理员;自我决定理论;留职;工作动机

中图分类号:R192.9

文献标识码:B

文章编号:1671-1246(2021)19-0142-05

老龄化社会的到来,给社会增加了负担,但也带来了“银发红利”^[1],仅养老护理员这一岗位,就能解决1300万人的就业问题^[2]。可是,实际就业人数远远不够,以往研究文献显示,养老护理员由于工作任务重^[3]、待遇低、职业认同感差、组织支持感低^[4]等出现离职倾向。尽管如此,还是有一群人在养老护理工作岗位上兢兢业业。他们对养老工作是如何理解的?是什么让他们留下来甚至一做就是十几年呢?为解答以上问题,本研究以自我决定理论为框架指导,研究养老护理员的留职动机,以期对将来养老护理员的选拔及培训有一定的指导作用。

自我决定理论(Self-determination Theory)是由美国心理学家Deci E L和Ryan R M等在20世纪80年代提出的一种关于人类自我决定行为的动机过程理论^[5],该理论把动机分为内部动机、外部动机和无动机3种类型。内部动机是人类固有的一种追求新奇和挑战、发展和锻炼自身能力、勇于探索和学习的一种先天倾向,它与个体的内部因素如兴趣、满足感等密切相关;外部动机是指为了获得某种可分离的结果而去从事一项活动的倾向,例如为了获得高分或避免受到惩罚等;无动机是最缺少自我决定的动机类型,它的特点是个体认识不到他们的行为与行为结果之间的联系,对所从事的活动毫无兴趣,没有任何外在的或内在的调节行为以确保活动的正常进行^[6]。

自我决定理论认为这些动机类型不是截然分开的,而是处在一个连续体上,并且根据自主、胜任和关系3种基本心理需要的满足情况进行转化(见图1)。自主需求指个体体验到依据自己的意志和选择从事活动的心理自由感,胜任需求指个体体验到对自己所处环境的掌控和能力发展的感觉,关系需求指个

体体验到与别人联系、关爱他人以及被关爱的感觉^[7]。当组织满足员工的这3种心理需要时,就会体验到工作活动的意愿感、意志感和选择感,增强或维持内在动机,并促进外在动机向内在动机转化,产生高效的行为结果,促进工作的完成。如果这3种关系没有得到满足,员工会出现无动机状况,个体会更关注外在结果,对行为结果和敬业水平产生负面影响,甚至导致离职的发生^[8]。

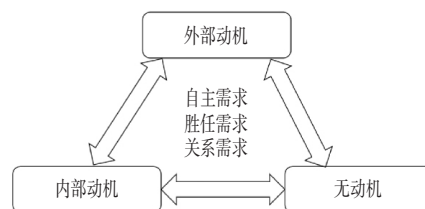


图1 自我决定理论中内部动机、外部动机和无动机的转化

本研究以自我决定理论为基础,采用质性研究方法,对长期从事养老护理工作的人员进行深入访谈,了解他们照顾老人的行为动机,明确其长期从事这项职业的原因,探讨如何更有效地采取措施满足养老护理员的自主需求、胜任需求和关系需求,留住更多从业者,促进养老事业的发展。

1 对象与方法

1.1 对象

采用目的抽样法,于2020年7—10月选择在湘潭市某养老机构工作的养老护理员进行访谈。该养老机构是湘潭市民政局行政主管、市卫健委行业主管的副处级事业单位,公立二甲医院、全市规模最大的公办养老机构,系“部省共建”养老示范

基金项目:湖南省社会科学成果评审委员会课题立项项目(XSP19YBC050);湖南省卫生健康委2020年度科研立项项目(20200094)

项目,在全国有一定的影响力。研究进行时,该院共有养老护理员 120 名,工作 5 年及以上的养老护理员 42 名。访谈对象纳入标准:(1)连续从事养老护理员工作 5 年及以上;(2)知情同意,愿意接受访谈。排除标准:(1)研究期间不在岗;(2)未与该养老机构签订合同,私人陪护。研究样本量以资料饱和为原则,最终纳入 15 名养老护理员,访谈对象一般资料见表 1。

表 1 15 名受访者的基本信息

编号	性别	年龄(岁)	工作年限(年)	文化程度	访谈时长(min)
N1	女	55	9	小学未毕业	30
N2	女	53	8	初中	35
N3	女	49	5	初中	30
N4	女	54	11	初中	32
N5	女	57	15	未接受过学校教育	40
N6	女	51	12	小学	35
N7	女	54	10	小学	36
N8	女	49	7	小学	38
N9	女	52	5	小学	40
N10	女	56	6	小学未毕业	40
N11	女	55	15	高中	37
N12	女	52	12	未接受过学校教育	35
N13	女	50	10	初中	39
N14	男	52	8	小学	35
N15	男	49	7	初中	30

1.2 方法

1.2.1 成立研究小组 本研究小组共有 6 名成员,在研究开始前对养老护理员的工作状况进行初步了解,并通过培训学习自我决定理论对工作动机的影响,具备一定的沟通能力,能够与受访者建立信任关系,便于资料收集。

1.2.2 访谈提纲的确立 以质性研究中的现象学研究为指导,根据研究目的,通过查阅资料、检索文献、专家咨询等,以自我决定理论为框架,根据内部动机、外部动机和动机转化 3 个部分设计访谈提纲。访谈提纲包括以下几个问题:(1)您刚开始从事养老护理员工作的原因是什么?(2)做这项工作时,是否遭遇过家人或其他人的反对?您是如何应对的?(3)在工作过程中,您对这项工作有什么看法?(4)在工作中,您觉得比较开心的事情是什么?(5)如果能力允许,您会一直从事这项工作吗?为什么?

1.2.3 资料收集方法 借助 4 名研究者在养老机构进行学习的时机,与养老护理员建立良好的关系,在养老护理员休息间隙根据其工作情况选择访谈时机。由于养老护理员 24 小时在岗的工作特性,选择访谈的时间多在老人午休时。首先,以知情同意书的形式向受访者详细说明本次研究的目的及访谈过程中需要使用录音笔等,征得其同意,签署知情同意书后再开始访谈。访谈个案在记录时以编号显示,每例个案访谈时间为 30~40 min。研究者在访谈过程中采用统一指导语及半结构访谈提纲,认真记录受访者的语言及非语言信息(如表情、姿势、动作、语速、语调等)。

1.2.4 资料分析 由 2 名研究者在访谈结束后 1 天之内,通过反复聆听录音、对照谈话笔记将录音转换成文字,按照 N1—N15 依次给每名访谈者的访谈记录进行编号并建立文档。采用 Nvivo11.0 软件进行录入、整理,并请研究小组的专家核对、分类后,再请受访者核实资料与其表达意愿是否符合,提高结果的可信度。

2 结果

2.1 养老护理员工作的内部动机

2.1.1 主题 1:积德行善 养老护理员大多是 40~60 岁的农村妇女,纯朴、善良、热心、爱劳动是中国农村妇女的四大特点^[9]。5 名受访者最初选择养老护理员职业的原因是积德行善。N11:“做这个事情,就是积点德吧,说实在的,我就是后悔没有见到我自己的老母亲最后一面,她就匆匆走了,现在照顾这些老人,就像是照顾自己的母亲吧,也算心安稳些。”N13:“看着这些老人在床上不能自理,想着自己也会有老的这一天,希望有更多的人加入我们这个行业,自己老了,不能动了,也有人来照顾。”N5:“我平时念点佛,信‘因果报应、生死轮回’,善有善报,多做点善事,日子容易过些。”

2.1.2 主题 2:体验生活 保姆、钟点工是养老护理员的初级形态,一直存在于近代社会。1999 年中国首次迎来老龄化社会后,养老护理员于 2000 年被列入“持职业资格证书就业的工种(职业)目录”,成为就业准入制度实施之后的正式职业^[10]。当时养老护理员作为一门新兴职业,吸引了很多人观望。N7:“之前在家务农,但一直没什么好收成,听说有个养老护理员的职业,免费培训,分配工作,我就过来了,想看到到底是个什么工作,没想到一进来就 10 年了。”N8:“我原来在家里开麻将馆,每天给别人端茶送水,而且还要陪他们打牌,后来孩子长大了,也成家立业了,我的家庭负担没这么重了,我就出来体验生活,因为在家里有照顾老人的经验,所以就自然到这里来了。”

2.2 养老护理员工作的外部动机

2.2.1 主题 1:经济压力 经济原因是从事养老护理工作的重要因素^[11],大多数养老护理员入职是迫于生计。N12:“我家庭条件不好,小孩都还没结婚,需要赚钱帮他买房子,趁着现在我能动,还要帮他们多干点活,早点给他娶上媳妇。”N10:“我没读过书,没文化,没本事,很难在外面进厂(找工作),听说这里待遇相对不错,在熟人的介绍下我就来了。”N1:“以前我在家做农活,后来老公癌症(去世),治病花了不少钱,家里没有经济来源,还欠了债,只能到外面找活干,维持生计。”N4:“我家里不同意我做这个事情,觉得这个环境不好,一天到晚都是和老人、病人打交道,怕惹上病。我们那里的人都不知道我在做这个事情,我回家都说我在外面打工,村里人觉得做伺候人的事情不好,觉得地位低一等。不过我自己觉得无所谓,只要能赚钱,还不都一样。”N3:“没办法,家里条件差,子女也只能顾自己,我在这里赚点养老钱。”

2.2.2 主题 2:环境因素 由于所调查的养老机构是一家医养结合机构,在公立二甲医院创办的医养结合机构排名中居第一位,得到了国家和政府的大力支持,环境相对优越,这也成为养老护理员前来工作的重要原因。N2:“之前我在家养猪,养几十头,每天扫猪粪、喂猪食,身上一身臭,这里好多了,身上干干净净的。”N4:“和老公在工地打工,虽然赚得多,但是每天风吹日晒,老得快,现在在这里条件还是好点,冬天冷不到,夏天热不到,年龄大了也没必要那么拼了,少挣点也没有大问题。”N1:“我之前在私人地方(私人养老院)做护理,那里工作任务太重了,而且我们都没地方住,挤在阳台上,我托熟人打听就到这里来了。这里很不错,我们自己都有一间房子用,还有专门的厨

房,和家里一样。”

2.2.3 主题 3: 制度章程 完善、合理的规章制度明确了养老护理员的职责,既可以规范养老护理员的行为,也能保护老人的利益。N8:“我们这里的养老护理员和老人是结对子的,收入和照顾老人的数量直接相关。我必须把老人照顾好,如果没有照顾好的话,是给自己添麻烦。比如有老人去世,我照顾的老人就会减少一个,相应地我的收入就会减少;如果老人哪里不舒服需要做检查,那我就必须带着他跑上跑下,事情就会多很多,为了让自己舒服点,我会尽力把老人看护好。”N3:“我之前在深圳做过月嫂,工资比这个高多了,不过风险也大,照看小孩子可不是好玩的事情,不仅要求你形象好,还要会唱、会跳,最好还会英语。之前我照顾一个2个月的小孩,有一天小孩没有喝到足够量的牛奶,小孩的妈妈就扣我工资,哎,月嫂难当啊!不过伺候老人就不一样了,老人进来之前,机构就和家属签订了相关条约,一般情况下,如果老人发生意外情况,我们只要早报告就没什么问题了,剩下下来的事情都是机构给我们解决。”

2.2.4 主题 4: 个人因素 由于个体身体及家庭因素,养老护理员成为一种备选职业。N2:“我之前在槟榔厂工作,由于是计件工资,每天必须拼命干活,时间长了肌肉劳损,不能再干原来的工作了。得知医院招养老护理员,正好我符合要求,就辞职过来了,这个工作可以稍微活动下,不需要那么长时间维持一个动作。”N13:“我不喜欢和家里人在一起生活,想在外边找事情做,在老乡的介绍下我就过来了。”N14、N15:“我老婆在这里做了几年,为了减少两地分居,加上这边待遇也可以,我也就过来了。”

2.3 长期从事养老护理员工作的动机转化过程

2.3.1 主题 1: 自主需求的满足方式为“发挥自身才能” 自主需求指的是体验选择并感觉自己的行动像个首创者,积极主动通过个人行为解决问题。当发现问题后,养老护理员能积极主动解决问题。N8:“你看其他的老人没事就在挠痒,我这里本来也一样,后来想着艾叶能消毒,所以每个月回家,我都会带点艾叶过来煎水,给老人洗澡擦身子,我照顾的老人皮肤都很好,没有皮肤病,睡觉也安稳。把老人们的问题都解决了,做这些事情显得简单了,做起来也轻松了,一做就是六七年。”N9:“王奶奶来的时候,臀部有一个很大的压疮,骨头都看到了,当时一股恶臭。我每天做护理第一个就是给她翻身,做好皮肤护理,配合护士给她换药,奶奶现在的皮肤差不多都长好了,我觉得真是一个奇迹,感到自己也还能给别人解决点问题。”N4:“没事的时候我就帮老人修修补补,比如老人家里面带来的枕头坏了,我缝一下就好用多了。另外,这里整个楼层用的固定鼻饲管的带子,可都是我一根一根搓好的,她们都觉得我搞得,都学我的。我现在很喜欢干这个事情,通过自己的智慧给老人带来舒适,感觉自己还是有价值的。”

2.3.2 主题 2: 胜任需求的满足方式为“兼具能力、毅力和耐力” 胜任需求是指在最适宜的富有挑战性的任务上取得成功并能得到期望的结果,由于养老护理工作具有“劳动强度高、生活压力大”的特点^[9],这项工作对于很多人来说是一项挑战。N6:“做我们这行的话,可不是每个人都能做下来的,10个里面最多能留三四个,要做好的话,不仅要脾气好,还要会动脑筋。这个房间之前的养老员就是因为脾气太差被辞退了,我接的手,做久

了感觉这也是在修养身心呢,自己的性子没那么急了。”N7:“这里的试用期是3个月,这3个月如果你不愿意做的话,都可以离开。我们这里很多人离开了,因为没有挺过这3个月,我本来也想走的,因为实在是太累了,特别是照顾那种晚上不太睡觉的老人,真的不好受,老人时时要喊你,不是要上厕所就是要喝水。还有的老人一到晚上就哼哼,听着这些声音,我有时候都感到崩溃。虽然如此,我还是很认真地做好每件事情,慢慢地我厘清了头绪,把自己的生活和老人的生活一起安排,比如哪个时间点哪位老人洗澡等,这样做起来我觉得没那么累了。”N9:“我照顾了一位糖尿病老人,他每天晚上上厕所要十几次,我根本睡不好觉,照顾难度非常大,再加上他以前是部长级别的人物,脾气非常大,听说他赶走了六七个护理员,我却坚持下来了,老人走(去世)的时候,家属对我万分感谢,说我是最优秀的养老护理员,还给我送了一面锦旗。我非常开心,从那以后,我就不想走了,这么难照顾的老人我都能照顾好,还有什么不能做的呢?我有这个能力,我也很适合做这项工作,现在其他人解决不了的问题都会喊我,看来之前的辛苦都是值得的。”N5:“我已经做了十几年了,和我一起来的一批护理员绝大多数都走了,可能只留下了两三个,我选择留下来,养老护理这个事情需要足够的耐心和细心,更重要的是要有爱心,我就是这样的慢性子,看到可怜的人都很想帮一把,这种事情专门为我设计的,哈哈!”

2.3.3 主题 3: 关系需求的满足方式为“得到老人、家属和机构的肯定” 关系需求指的是一种与别人相互尊重和依赖的感觉。留职养老护理员在工作过程中和老人、医护人员及同行建立了良好的关系。N11:“奶奶很听我的话,我说什么她就做什么。有一次我请假回家,奶奶居然没有吃饭,因为她不听别人的,就连她儿子的话都不听。她的子女在家照顾了她七八年,后来就是因为喂饭喂不进,把她送这里来了,我想尽各种办法让她吃饭,并且让她感到舒服,她现在只听我的话了。做这份工作由于要24小时陪伴,我一年到头也陪在奶奶身边,我照顾她已经5年了,她就像我的一个亲人,她把我当亲人看,我也把她当亲人看。摸清了她的脾气,我感觉和她倒成了朋友关系了。”N12:“我这两天还接到电话,有个之前我照顾的老人家属要我到他家去做私人的,工资开得非常高,我都去,在这里做有医生护士撑腰,有问题就报告,不需要担惊受怕,又有医生护士协助,心里安稳些。”N13:“在这里做的有好几个都是我的老乡,我们有个事情都相互照应,还是很不错的。”N6:“这里的环境很不错,我在其他养老院做过,这里的环境是最好的,而且又有护士和医生在一起,根本不需要提心吊胆(万一老人有病情变化,难以应付的情形),只要自己把事情做好就行了,医院是我们最好的后盾。只要这里要我,我会一直在这里工作下去的。”N4:“不是我吹牛,我是这里做得最好的护理员,每年的优秀护理员评比肯定有我。家属每次送吃的给老人都会给我专门带一份,他们说只有把我养好,我才能更有力气照顾好老人,哈哈!”

3 讨论

3.1 留职养老护理员工作动机的动态变化

本研究中10名养老护理员入职的动机是外部动机,其中经济因素所占比重很大,在工作一定时间后,10名养老护理员

的工作动机开始向内部动机转化;5名养老护理员入职时就是内部动机;无动机者没有,可能由于所访谈对象都是留职人员,一般情况下无动机者会在试用期离职。这提示养老机构管理者在选拔养老护理员时,应综合考虑应聘者的入职动机,选择具有从事养老护理工作内部动机的人员,降低离职率。

3.2 留职养老护理员工作动机转化的因素

通过访谈发现,养老护理员留职的重要原因是自主需求、胜任需求和关系需求得到了满足,其中自主需求的满足体现在“发挥自身才能”,胜任需求的满足体现在“兼具能力、毅力和耐力”;关系需求的满足体现在“得到老人、家属和机构的肯定”(见图2)。养老机构管理者可以从以下几方面考虑,提升养老护理员的留职率。

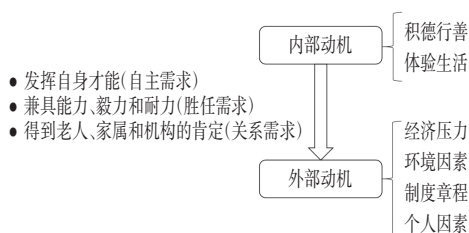


图2 留职养老护理员工作动机及转化图

3.2.1 提供施展才华的空间,创造民主自由的工作环境,满足养老护理员的自主需求

自主需求的满足不仅能促进外部动机向内部动机转化,而且能强化内部动机。当个体在工作中体验到自主性(如个人意志、发表看法等),或者在某项活动中的自我决定程度较高时,就能感到自己能够主宰自己的行为,自己是自己的主人,个体的自主需求能得到满足。以往研究也显示,员工自主需求的满足对于提升工作满意度有间接或直接的正向影响^[13-15]。养老机构可以根据养老护理员的特点,为其提供表达个人意志和施展才华的空间,同时给予奖励,激发养老护理员的工作动机。

(1)鼓励养老护理员发挥自身特长,用智慧解决问题。充分肯定和信任每位养老护理员,采用赋权方式,鼓励养老护理员发挥自身特长,用智慧解决照护过程中出现的问题,并进行心得分享和奖励,提高其工作积极性,满足自主需求。

(2)让养老护理员参与机构管理决策工作。养老护理员管理可以采用分级制度,对于表现优秀、有一定文化水平的护理员,可以得到提拔,成为楼层主管,下设组长和小组长职务,让养老护理员参与到管理工作中;对于关系到养老护理员切身利益的重大决策,可以让其参与进来,并适当采纳他们的意见。

(3)营造自由和责任并存的制度环境。制度是实现自由的保障,完善、明确的制度不仅能为养老护理员解除后顾之忧,而且能保护老人的权益。养老机构应制定完善的制度,促进养老护理员在明确自身权利和义务的前提下发挥主观能动性,在履行责任的同时享受工作上的自由意志。

3.2.2 提高服务的专业水平,满足养老护理员的胜任需求

胜任需求与Bandura的自我效能感同义,是指个体对自己的学习行为或行动能够达到某个水平的信念,相信自己能够胜任该工作。例如,有效力、恰到好处的挑战,能把个人的积极性最大限度地调动起来。当员工感受到自己有能力胜任工作时,其满意

度会相应提高,工作流动性会降低,能保证机构人才队伍的稳定性^[16-17]。在对养老护理员进行管理时,可以通过培训、考核等方式提升其自我效能感,满足胜任需求。同时,可以采用现身说法的方式,请任职时间长的优秀护理员进行经验分享,坚定养老护理员战胜困难的决心,产生“留下来”的欲望。

(1)激发养老护理员专业成长的主体意识。通过树典型、评优秀、技能竞赛等方式,让养老护理员感受到自身专业成长的内在驱动力。将职业晋升制度引入管理过程中,制定“高级别高工资”的薪酬制度。同时,定期进行培训,为养老护理员的专业成长提供途径。从内在到外在两方面激发养老护理员的专业成长意识。

(2)引导养老护理员形成积极的归因方式。在养老护理员遇到困难和挫折时,管理者要引导其进行积极归因,将失败归因为不可控的因素,减少挫败感。在给养老护理员安排照护对象的过程中,需要先分析养老护理员的特点,比如,将比较容易照顾的老人安排给刚入职的护理员照顾,对于照顾难度大的老人可以让有经验的护理员照顾。这样能很好地协调各方,让每位护理员的胜任需求都得到满足,体验到工作的成就感和满足感。

3.2.3 建立多方协作关系,满足养老护理员的关系需求

关系需求实际上是一种归属的需要(与某人相联系或属于某个团体),即个体需要来自周围环境或其他人的关爱、理解和支持,并体验到一种归属感。养老护理员工作性质特殊,几乎是24小时陪伴在老人身边,没有其他时间和外界接触。管理者需要促进养老护理员与其身边的人(同事、老人、医护、家属)建立良好的人际关系。比如,建立微信、QQ群,建立养老护理员和医护沟通平台,医护人员给予养老护理员足够的尊重,每月举行“感恩活动”;利用培训时间,拉近养老护理员之间的关系;过年过节请老人家属和护理员家属来院一起过节等。当养老护理员融入这一庞大的人际关系网络中,就会产生归属感,激发工作动力,也能更好地照顾老人。

4 结语

本研究应用现象学研究方法,对连续任职5年及以上的养老护理员进行深入访谈,探索其留职的动机。结果显示,动机能强化养老护理员的留职意愿,降低离职率。管理者可以在招聘过程中了解求职者的动机,选择内部动机相对较强的求职者作为养老护理员。同时,管理者需要关注养老护理员外部动机向内部动机的转化,提供各种环境和条件,促进养老护理员自主需求、胜任需求和关系需求的满足,提升工作满意度,提高留职率。

参考文献:

[1]亚行:科技或将亚洲经济体老龄化变成“银发红利”[J].国际融资,2019(12):57.
 [2]养老护理员需求1300万 从业人员却不到30万[N].北京晚报,2018-07-09(05)
 [3]张凤娟.养老机构社会工作者职业倦怠研究[D].南昌:江西财经大学,2019.
 [4]艾婷.养老服务从业人员的职业稳定性及其影响因素研究[D].南昌:江西财经大学,2020.

疫情期间高职护生 自主学习准备度现状及影响因素

谢莉莉,何晓梅,朱孔利,仇芝

(江苏省南通卫生高等职业技术学校,江苏 南通 226007)

摘要:目的 探讨疫情期间我校高职护生自主学习准备度现状及影响因素。方法 选择我校 2019 级五年制高职护理专业学生,采用由一般情况调查表及自主学习准备度测量表组成的问卷进行调查。结果 我校高职护生自主学习准备度测量表总分为(150.00±17.80)分,各维度得分由低到高依次为:自我管理维度(3.58±0.52)分,自我控制维度(3.83±0.47)分,热爱学习维度(3.86±0.48)分($P<0.01$)。单因素分析显示,网上学习时间比例、学习流程提示、任务单、教学视频、直播课堂、提供的讨论任务、在线自测、教师的检查和督促、成绩在班级层次对高职护生自主学习准备度测量表总分产生显著影响($P<0.01$)。多因素分析显示,网上学习时间比例、学习流程提示、直播课堂、教师的检查和督促、成绩在班级层次为影响高职护生自主学习准备度的独立因素($P<0.05$)。结论 疫情期间我校高职护生自主学习准备度测量表总分尚可,但自我管理能力欠缺,合理的课程设置等多种因素可以影响学生自主学习准备度。

关键词:疫情期间;高职护生;自主学习准备度

中图分类号:G526.5

文献标识码:B

文章编号:1671-1246(2021)19-0146-04

疫情期间,护生通过在线学习的方式,积极参与学习过程并将知识内化,学习方式的对护生自主学习能力的提出了更高要求。自主学习准备度(Self-directed Learning Readiness, SDLR)指学习者进行自主学习时的态度、能力和个性特征的程度^[1]。一般认为得分>160 分的学生具备强烈的自主学习意愿和能力,120~160 分的学生不确定自己是否具有自主学习的能力,<120 分的学生自主学习能力和态度不足,不太适合自主学习^[2]。为了提升护生线上学习效率,了解护生在疫情期间自主学习准备度现状和相关影响因素就显得尤为重要。本文通过线上调查了解我校 2019 级高职护生的自主学习准备度现状及影响因

素,分析存在的问题,探讨提升方法,为后续线上课程优化及相关研究提供理论依据。

1 对象与方法

1.1 对象

选取我校 2019 级五年制高职护生,自愿参加在线调查,共 434 名学生,均为初中毕业经统一中考录取,年龄(16.4±0.5)岁,其中男生 32 名,女生 402 名。

1.2 研究工具

(1)一般情况调查表。调查内容有学生性别、疫情期间网上学习时间所占比例、在线课程中学习流程提示对自主学习是否

基金项目:2019 年度南通市市级科技计划(指导性)立项项目(JCZ19013)

[5]RYAN R M.Intrinsic motivation and self-determination in human behavior[M].New York:Plenum,1985.

[6]RYAN R M,DECI E L.Intrinsic and extrinsic motivations:classic definitions and new directions[J].Contemp Educ Psychol,2000,25(1):54-67.

[7]Ryan R M.Self-determination theory:Basic psychological needs in motivation,development and wellness[M].New York:The Guilford Press,2017.

[8]GAGNÉ M D E L.Self-determination theory and work motivation[J].Journal of Organizational Behavior,2005,26(4):331-362.

[9]李秋蓉.家庭禀赋对农村妇女就业方式选择的影响研究[D].武汉:中南财经政法大学,2015.

[10]杨根来,赵永.养老护理员职业发展 20 年回眸[J].中国社会工作,2020(11):36-39.

[11]李伟.社会支持理论视角下的老龄女护工生存状态研究[D].上海:华东理工大学,2014.

[12]邓海建.养老护理员供需缺口巨大[N].健康时报,2020-09-08(05).

[13]WANG E,JIANG W,MAO S.Job autonomy and turnover intention among social workers in china:roles of work-to-family enrichment,job satisfaction and type of sector[J].Journal of Social Service Research,2020,46(6):179-186.

[14]BAOZHEN D,BENEDICTA A T.The Influence of managerial psychology on job satisfaction among healthcare employees in Ghana[J].Healthcare (Basel,Switzerland),2020,8(3):1146-1158.

[15]金凤,郝凤杰,于静,等.手术室专科护士专业自主性与工作满意度的相关性研究[J].中华现代护理杂志,2017,23(24):3166-3168.

[16]HASBULLAH,DARMAWANSYAH,STANG,et al.Determinant of employee organizational commitment at accredited health centers in ternate city[J].Enfermeria Clinica,2020,30(4):79-86.

[17]허용덕.A Study on the motivation of the storytelling contest, career development,self-efficacy and job satisfaction of the kangwon culture tourism commentator[J].관광레저연구,2020,32(3):134-139.▲