

• 论 著 •

护理本科毕业生“慢就业”现象及成因的质性研究

毛静^{1,2}, 王建¹, 代凤玲¹, 钟汶汐¹, 沈黛琚¹, 陈燕华^{1,3}

摘要:**目的** 探讨护理本科毕业生“慢就业”现象及成因,为针对性干预提供参考。**方法** 采用描述性质性研究方法,以社会生态系统理论为指引,对 23 名“慢就业”护理本科毕业生进行深度访谈,采用定向内容分析法对访谈资料进行分析。**结果** 提炼出 3 个主题,9 个亚主题:微观系统一个体就业准备不足(消极护理职业认知、就业缓冲心理、就业能力不足);中观系统一家庭、学校、朋辈、师长对职业发展的消极影响(家庭支持与压力、学校就业服务支持不足、朋辈竞争与带教老师影响);宏观系统一护理教育政策和就业环境对护理就业的负面影响(护士规范化培训的管理不完善、护理行业就业歧视与学历竞争、应届毕业生身份限制)。**结论** 护理本科毕业生“慢就业”现象成因复杂,需关注微观系统个体消极护理职业认知和能力因素,加强职业认知和职业认同感教育,提高护理毕业生就业准备度。中观系统家庭、学校、朋辈、师长的负面影响,需多方协同构建高质量就业指导服务体系,提高就业服务精准度。宏观系统,需改善就业生态环境,完善护士规范化培训政策,规范用人单位招聘条件。
关键词: 护理本科生; 慢就业; 社会生态系统理论; 就业能力; 就业服务; 就业歧视; 质性研究; 护理教育
中图分类号: R47; G424 **DOI:** 10. 3870/j. issn. 1001-4152. 2025. 13. 088

A qualitative study on the phenomenon and causes of "slow employment" among nursing bachelor's graduates Mao Jing, Wang Jian, Dai Fengling, Zhong Wenxi, Shen Daijun, Chen Yanhua. School of Nursing, Southwest Medical University, Luzhou 646000, China

Abstract: **Objective** To explore the phenomenon and causes of "slow employment" among nursing bachelor's graduates, and to provide references for targeted interventions. **Methods** This study employed a descriptive research method, guided by Social Ecosystem Theory. In-depth interviews were conducted with 23 "slow employment" nursing bachelor's graduates. The interview data were analyzed by the directed content analysis. **Results** Three themes and nine subthemes were identified: microsystem: individual insufficient employment preparation (negative nursing career perception, employment buffer psychology, insufficient employment ability); mesosystem: negative impact of family, school, peers and nursing mentors on career development (family support and pressure, insufficient school employment service support, peer competition and influence of mentoring teachers); macrosystem: negative impact of nursing education policies and employment environment on nursing employment (inadequate management of nurse standardized training, employment discrimination and educational competition in the nursing industry, restriction of fresh graduate status). **Conclusion** The causes of "slow employment" among nursing bachelor's graduates are complex, requiring attention to individual negative nursing career perception and ability factors at the microsystem, strengthening career perception and professional identity education, and improving nursing employment preparedness. At the mesosystem, the negative impact of family, school, peers and nursing mentors requires the construction of a high-quality employment guidance service system through multi-party collaboration to improve the precision of employment services. At the macrosystem, it is necessary to improve the employment ecological environment, perfect the policy of standardized training for nurses, and standardize the recruitment conditions of employers.
Keywords: nursing bachelor's graduates; slow employment; Social Ecosystem Theory; employability; employment services; employment discrimination; qualitative research; nursing education

护理本科毕业生(下称护理毕业生)是实现“健康中国 2030”规划的中坚力量^[1],但近几年,护理毕业生“慢就业”现象逐渐凸显。“慢就业”是指毕业生受主客观因素的影响,在完成学业后没有立即就业,而是放缓求职步伐,推迟正式就业时间的现象^[2]。宋璐

等^[3]对广州中医药大学 2021 届本专科护理专业 164 名毕业生的调查结果显示,23.78% 表现出“慢就业”的趋势。2023 年全国本科院校毕业生就业质量报告显示,护理毕业生“慢就业”群体在各高校的占比为 4.45%~22.93%^[4],如不加以控制,将加剧护理人员短缺,给医疗资源配置、社会稳定和经济发展带来挑战。既往对“慢就业”对象的研究多聚焦在整个大学生群体^[5]和医学生群体^[6],且多以经验性描述^[5]为主。对护理毕业生群体“慢就业”成因研究可供参考的资料不多的情况下,描述性质性研究尤其适合^[7],可为护理毕业生“慢就业”现象成因挖掘和破解路径研究提供参考。社会生态系统理论强调系统与个体的互动并影响着个体的发展,根据场域大小和层次关系可划分为三个子系统:微观系统、中观系统和宏观

作者单位:1. 西南医科大学护理学院(四川 泸州,646000);2. 泸州市妇幼保健院(泸州市第二人民医院)党委办公室;3. 西南医科大学附属医院护理部
通信作者:陈燕华,chen_yanhua25@163.com
毛静:女,硕士在读,主管护师,951127058@qq.com
科研项目:四川省教育厅高校思想政治工作队伍培训研修中心(西南交通大学)思想政治教育研究课题(高校辅导员专项)(CJSFZ23-53)
收稿:2025-02-22;修回:2025-04-08

系统^[8]。该理论已在社会学、医学等多个领域得到广泛的应用,可开展成因分析、影响因素、探索体验及干预方案的构建与应用^[9-12]。护理毕业生“慢就业”现象的产生和发展本质上是一个社会生态系统问题,无论是宏观就业政策环境,还是受宏观环境影响的家庭、学校、朋辈师长等中观环境,都会直接或间接影响护理毕业生的就业心态,进而影响其“慢就业”行为。因此,本研究以社会生态系统理论为基础开展描述性质质性研究,旨在为护理毕业生“慢就业”的成因探讨和针对性教学管理策略提供多维度视角。

1 对象与方法

1.1 对象 2023 年 2—7 月,采用目的抽样结合滚雪球抽样的方法选取四川省 2 所高校的 2022 年、2023 年“慢就业”护理毕业生进行深度访谈。纳入标准:①截至毕业当年 6 月 30 日未拿到考研、出国或者合同就业等录用函^[13],目前处于“慢就业”状态的应、往届护理毕业生;或者目前已就业,但近两年有过“慢就业”经历的往届护理毕业生。②本科生包含统招全日制和统招专升本。③自愿接受本次访谈并签署知情同意书。剔除标准:各种原因中途退出研究。样本量以数据收集达到不再出现新信息或主题的状态为止。本研究最终共访谈 23 名护理毕业生,女 20 名,男 3 名;年龄 22~29(23.52±1.47)岁;全日制本科 13 名,专升本 10 名;2022 年毕业 20 名,2023 年毕业 3 名。按“慢就业”原因分为:脱产考研 18 名,脱产考公 2 名,暂无就业意愿(育儿、短期兼职)2 名,有就业意愿但尚未就业(求职中)1 名。为保护受访者隐私,其姓名均以字母“N+数字”编号代替。本研究已通过西南医科大学附属医院临床试验伦理委员会批准(KY2023229)。

1.2 方法

1.2.1 确定访谈提纲 研究团队包括 2 名具有护理博士研究生学历的质性研究专家、1 名护理本科生辅导员、3 名护理学研究生。通过文献^[14-17]回顾结合研究目的,以社会生态系统理论为指导,对 2 名护理毕业生进行预访谈,并经课题组反复讨论后拟订访谈提纲:①您目前是处于什么样的一个就业准备状态?②请谈谈您对就业的认识和态度(微观系统)。③您的家人、朋友对您的就业选择持什么态度(中观系统)?④您觉得您或者您身边的人“慢就业”是受哪些因素的影响(根据访谈影响因素归类到微观系统、中观系统和宏观系统)?分别是如何影响的?⑤您对学校在就业指导方面,有哪些建议?

1.2.2 资料收集方法 本研究采用描述性质质性研究方法,以半结构式深度访谈收集资料,遵循知情同意原则,访谈前向受访者说明访谈目的、方法和内容,承诺严格保密与匿名原则,并在访谈前签署知情同意书。由于受访者地域限制,访谈均采用腾讯会议、电话等线上访谈,访谈时间在 30~60 min。访谈者根据访谈提纲提问并征得受访者同意的前提下进行录音,

提问循序渐进,访谈过程中细心倾听、不予暗示;在受访者陈述偏题时,及时引导对方回归正题;对有疑问的信息,立刻向受访者求证并记录,以访谈资料不再提取出新的信息、达到饱和和停止纳入研究对象。根据访谈者语言客观记录语气、语调、情绪变化等信息。

1.2.3 资料分析方法 本研究采用定向内容分析法^[18],具体步骤如下:①界定分析单位和单元,将体现受访者“慢就业”原因的句子作为最小单位分割点,形成分析单元;②反复阅读访谈资料;③根据社会生态系统理论框架制订分类纲要,确定分析单元类别;④标注资料中的核心概念,对文本内容进行编码和归类,形成主题和亚主题;⑤结果解释与分析,形成资料和结果间的联系,并从资料中找出相应的摘录范例。访谈完成 24 h 内,由 2 名经过质性研究培训的专业人员对访谈录音进行转录与整理、分析、编码、归类、提取主题,另由 2 名质性研究经验丰富的专家对研究过程进行指导及质量把控,当遇到分歧时,通过研究小组会议讨论解决,以确保结论的信度。

2 结果

2.1 微观系统:个体就业准备不足

2.1.1 消极护理职业认知

2.1.1.1 护理工作身心负担重 护理工作具有强度大、压力大,大部分岗位需要参与夜班工作的特点,部分受访者在实习中经历生理功能紊乱等健康问题后,对护理工作适应不良,产生转型冲击,甚至因难以承受高强度的工作压力而产生就业退却心理。N1:“夜班会让我觉得整个人的那种状态很不好,就是感觉作息被打乱了,内分泌失调,长痘痘、脱发全部都来了。”部分受访者表示紧张的护患关系及冲突增加了职业压力,同时媒体对临床职场暴力以及医患冲突的负面报道产生放大效应,进一步削弱了护理毕业生的职业认同感,影响就业积极性。N3:“上临床除了身体上的累以外,也会跟患者、家属吵架,非常消耗我们。”

2.1.1.2 护理工作社会地位低 部分受访者认为患者对护理职业认可度不足,影响毕业生对护理职业地位的认知,削弱职业信心和就业积极性,促使他们考虑转行或寻求其他更有社会认可度的职业,从而推迟就业。N19:“(患者)对我们专业不太认可,认为护士只会比较简单的工作,什么都是听医生的。”N5:“护理工作社会地位不高,我们可能会犹豫是不是要从事这个行业。”

2.1.1.3 护理职业发展局限 受访者普遍认为其毕业后的职业选择比较单一,主要集中在医院或学校,不甘于选择这两条路的护理毕业生可能会推迟就业以寻求其他可能的职业道路。N2:“很多我们专业的人觉得毕业要么还是去医院里面当护士,要么就是成功考上研究生找一个学校任教,就这两条路。”同时,部分受访者感到职业发展的局限性和可预测性,对未来缺乏期待和动力,进而影响他们立即就业的意愿。N3:“就业前景(不佳),有时候你站在科室里面,看到

那些老师们就能想到自己的未来了,觉得就能一眼望到头。”

2.1.2 就业缓冲心理 部分受访者感受到护理工作身心压力大,产生就业退缩和缓冲心理,可能选择考研继续深造或者短期兼职,来缓解直接面对就业市场的压力。N5:“我觉得自己考研之后能够逃避工作。”N11:“我没打算找正式工作,就是想找一个兼职先做着……就想给自己一段冷静期。”

2.1.3 就业能力不足 部分受访者表示面试技巧缺乏是其求职失败的主要因素。N11:“我去考试笔试基本上都能过,主要还是面试不行。”部分不擅长处理临床上复杂人际关系的护理毕业生可能会产生自我能力否定倾向引起职业犹豫,夏雨等^[19]报道其发生水平呈中等偏上。N21:“进入临床真的会有太多的关系,和患者、家属、领导的关系,我就觉得我不太适合这个工作。”部分受访者在尝试跨行业就业时感到迷茫,因寻找非护理领域的工作时缺乏必要的技能和资质,使求职信心受挫。N15:“我不晓得自己这个学历去竞争别的行业有啥子优势,除了一个护士资格证,就没得啥可准备的。”

2.2 中观系统:家庭、学校、朋辈、师长对职业发展的消极影响

2.2.1 家庭支持与压力

2.2.1.1 家庭对子女脱产备考的非理性支持 大部分家长受“再穷不能穷教育”观念影响,结合自身的辛苦经历,认为高等教育是提高未来收入和社会地位的关键途径,不管是经济一般的还是家境优渥的家庭,对子女都表现出经济和情感的过度支持,减少其立即就业的压力,可能使护理毕业生缺乏就业紧迫感,反复备考,造成“慢就业”时间的延长。N20:“其实家里经济状况也挺紧张的,但我爸跟我说,没有关系,我们还养得起你,你别担心,你放心去考你的,我养你。”N22:“我家里面是非常支持我,说去年没考上研究生今年再考,今年没考上明年、后年考都行,只要你愿意考,我们就支持你。我家里人觉得不读研出来,以后收入就不高,地位就不行。”

2.2.1.2 家庭对子女职业发展指导不足 部分家庭未能在职业规划和就业指导方面提供支持,限制了毕业生对不同职业路径的认知和理解,这可能导致毕业生在职业选择上感到迷茫和不确定,从而推迟就业决策。N9:“因为我们家没有大学生,也没有哥哥姐姐这些来指导我应该做好什么规划,所以说自己的人生也相当于走了几个岔岔路口。”N6:“家里人从来没有正面跟我探讨过,只是让我自个儿探索,所以我也很迷茫。”

2.2.1.3 婚恋及责任双重压力 一名退伍复学毕业的受访者表示其就业受异地伴侣工作地点的影响,双方需要协调一致以便早日结束分居状态。N10:“因为他工作有很多的不确定性,为避免长时间分居状态,就得等他的工作完全稳定了,才能定我的工作。”

同时,该受访者出于生育和年龄的考虑,将个人生育规划放在职业发展之前,先专注于家庭生活,在一定时间内不打算参与就业市场。N10:“年龄大了,想着还是该完成这个人生阶段的事情(生育),他30好几了,我也29岁了。”

2.2.2 学校就业服务支持不足

2.2.2.1 就业指导时间滞后 多名受访者表示学校就业指导时间滞后,导致护理毕业生在早期缺乏对自己职业兴趣和职业目标的清晰认识,在毕业后的一段时间内处于迷茫期,从而延迟了他们为就业做准备的时间。N12:“最好早点进行就业指导方面的规划,像大四快毕业了再进行,毕业之后就会很长一段时间都处于迷茫期。”N13:“就业指导做的太滞后了,学校最后一年才有就业指导。”

2.2.2.2 职业岗位信息多样性不足 多名受访者表示学校提供的职业岗位信息有限,主要集中在医院的工作,缺乏对其他职业路径的推荐,这种信息的局限性可能导致护理毕业生对其他职业机会缺乏了解,从而限制了他们的职业选择。N2:“像学校、社会这种层面,就应该告诉我们一些就业的信息宽度,除了当护士和学校任教,哪些行业还可以发展的。”N23:“老师推的全是医院的工作,我觉得他们应该推一些,比如护士可以往哪一个方面去创业,除了在医院常规的科室外还可能去美容院或者口腔医院工作。”

2.2.3 朋辈竞争与带教老师影响

2.2.3.1 朋辈竞争压力 部分受访者与朋辈攀比,感受到竞争压力,从众考研和学业内卷,从而推迟就业。N22:“看到好多同学考上研了,自己不服输啊,自己在学校成绩也不差。”N15:“我室友考研,她给我讲她朋友们都在考研,那就一起考了呗,大家都卷,就只能被迫卷一下。”

2.2.3.2 护理带教老师的专业影响 部分受访者表示看到(护理研究生)拥有高学历带来的好处和职业成功,自己可能会尝试模仿榜样的行为,使他们更倾向于选择“慢就业”以追求更高的学历和职业发展。N7:“在肿瘤科查房时,一位研究生学姐说了一篇国外的文献,就是目前比较新颖的一些处理方法……反正就是那一瞬间,我觉得要通过不断的学习去提升自己才行。”同时,部分受访者表示临床带教老师引导学生继续升学或不要从事临床护理岗位,这可能会削弱了护理毕业生立即投身护理工作的积极性,促使他们考虑其他职业道路或继续教育。N7:“我遇到的老师基本上都鼓励我们能够多读点书就多读点书,争取早点脱离临床。”

2.3 宏观系统:护理教育政策和就业环境对护理就业的负面影响

2.3.1 护士规范化培训的管理不完善

2.3.1.1 护士规范化培训管理不统一 护士规范化培训制度未在全国全面实行,部分区域之间规培不互认、本科规培年限不一致,降低了护理毕业生规培地

域选择的灵活性,限制了求职范围,导致就业机会减少,甚至有些护理毕业生不愿意规培,会延长待业时间。N18:“重庆不太认可四川的规培,四川也不认重庆的规培,在重庆规培就基本上定在重庆了……而且重庆本科只规培一年(四川是两年),我很多朋友都选择去了重庆。”N14:“她们找了一些不用规培的(医院)嘛,结果去投了简历也基本都被刷了。都是只能规培,然后规培就不太想,就选择待在家里全职备考研究生。”

2.3.1.2 护士规范化培训待遇差 部分受访者表示规培期间的低薪、高强度工作、劳动与回报不匹配等因素导致其考虑继续教育、转行或寻找其他不需要规培的工作。N16:“规培两年还不如读三年研究生。”N4:“这个环境护士就必须规培,规培待遇非常差,我就不想去规培。”

2.3.2 护理行业就业歧视与学历竞争

2.3.2.1 护理行业学历竞争 大部分受访者表示由于学历限制在就业时遭遇较多困难,因此选择继续深造以提升自己的学历和竞争力。N7:“我想当护理学老师,就很难找到一个学校愿意接受本科生的,大部分稍微好一点的专科学校都要求研究生学历。”N17:“我们那个医院不要专升本的学生,我才想一直考研。”

2.3.2.2 护理行业身高和年龄就业歧视 部分受访者表示在求职时面临招聘单位的身高限制,身高不足的求职者感到受挫,从而推动个人继续深造以期通过学历来弥补身高劣势或者探索其他就业机会。N1:“我有一点硬伤就是比较矮,有很多医院要限身高,一米五八以下就不得行,我当时还是有点儿小小的难过,才正儿八经决定考研。”一些医疗机构在招聘时存在年龄歧视,可能直接影响部分大龄毕业生的就业机会。N10:“我当兵 5 年复学后毕业年龄比同学都大挺多,当时也看了挺多川内的招聘信息,我报名规培都是超龄的(29 岁,已超过 25 岁的规培年龄限制)。”

2.3.3 应届毕业生身份限制 国家规定的择业期通常为两年,部分受访者为了继续获得考公考编报考资格,多数会选择不缴社保不就业以保留住“应届生身份”。N1:“怕影响应届生身份,所以没有挂(就业单位),怕后面招聘受到限制。”N2:“我毕业之后一直没有工作,也没有交过社保,虽然毕业快一年了,但我考公的身份上还算是应届生。”

3 讨论

本研究发现,脱产考研是护理毕业生“慢就业”的最主要原因,和既往研究一致^[20]。本研究基于生态系统理论模型将“慢就业”护理毕业生个体、家庭、学校、朋辈师长、宏观政策环境视作不同层级系统因素,通过质性研究方法层层分析护理毕业生“慢就业”的原因并提出以下对策。

3.1 加强职业认知和职业认同感教育,提高护理毕业生就业准备度 本研究发现,大部分“慢就业”受访者存在不同程度的就业心理和能力准备不足,对护理

职业适应不良,以及从护生到护士角色转型冲击等情况,导致其职业认同感低下和就业犹豫,这是“慢就业”现象产生的根本原因^[21]。其中消极护理职业认知是关键影响因素,这和当前大学生择业更专注个人感受、工作内容和个人发展等后物质主义价值观^[22]冲突。有研究显示,实习期间承受诸多压力、护理工作得不到应有的理解和尊重、护理职业发展局限是护生职业认同感低的重要因素^[23],同时护理毕业生对护士职业的总体认知程度较低且认知不全面,正确的职业认知有助于护生清晰准确掌握护理职业内涵与本质并进行精准自我定位和职业规划^[24]。因此,学校要加强职业认同感教育,充分利用专业实践机会组织护生到护理相关行业领域开展职业认知教育,实现专业和职业教育的有效融合。要重视护生实习体验,学校和教学医院联合开展职业心理素质教育和身体调适培训,合理安排实习工作量和夜班,培养护生的抗压能力、团队合作精神、沟通技巧等,积极强化护生职业获益和正向积极的职业情感,增强职业决策自我效能和就业准备度。

3.2 多方协同构建高质量就业指导服务体系,提高就业服务精准度 研究发现,中观系统家庭、学校、朋辈群体等对护理毕业生“慢就业”行为起驱动作用,这和相关研究^[25-26]结论相似。此外,护理带教老师的专业影响也是一个重要因素。因此,教学医院要重视临床护理带教师资选拔,将热爱护理和带教、关怀护生作为关键标准,还应兼具职业情感的“柔性思维”和操作技能的“硬核能力”^[27],从而塑造护理毕业生正向积极的职业认知。学校需要构建和完善分阶段、全覆盖的高质量就业指导与服务体系,对护生进行职业规划教育,了解不同护理岗位的特点和要求,帮助护生早期形成职业目标和规划。要加强家校沟通,引导家庭提供合理的职业发展指导,减少非理性支持。高校还要根据个体差异提供个性化和精准化的就业指导 and 就业支持,如针对护理职业缺乏热情但有多元化就业需求的护生,学校可积极鼓励护生参加双学位课程选修^[28],促进其发展多领域兴趣,建立多维度的职业选择意识,并拓展其就业选择的可能性。同时,提供多样化的职业岗位信息,如临床研究协调员^[29]、职业陪诊^[30]、养老护理从业人员^[31]等,定期举办护理职业发展研讨会,邀请行业专家和资深护士分享经验,拓宽护生的职业视野。利用“人工智能+就业”模式建立就业数据库^[32],打造多方联动的就业平台,实现护理毕业生就业信息的动态管理。对“慢就业”护理毕业生进行精准分类,实行“一生一策”,如针对脱产备考的要做好备考指导和就业追踪。

3.3 完善护士规范化培训政策,规范用人单位招聘条件 本研究发现,宏观系统护士规范化培训的管理不完善、护理行业身高和年龄就业歧视、学历竞争、应届生身份限制等外部环境因素加剧了护理毕业生“慢就业”现象。因护士规范化培训体系还不完善,不同

地方在培训时间、目标、内容和考核方式上有很大差异性,考评和监督体系不统一^[33],导致部分区域间规培互认度不高,造成规培区域就业壁垒。因此,建议卫生行政主管部门不断完善护士规范化培训政策,统一标准,改善待遇,以增强规培就业吸引力。要加强对就业市场的监管,监督用人单位遵守法律法规,避免设置不合理的身高、年龄等限制条件,推动护理行业的就业公平。此外,还要关注个体社会生态系统的差异,如本研究中一名退役护理毕业生迫于中观系统婚恋异地分居及育儿责任,同时其微观系统年龄受到宏观系统护理行业招聘和规培限制,最终选择在家育儿待业。提示要关注个体面临的社会生态系统具体情况,关注退役护理毕业生等特殊群体就业服务保障,鼓励就业单位在招聘和规培年龄上放宽限制。

4 结论

本研究发现,护理毕业生“慢就业”现象成因复杂,微观系统需关注个体护理消极职业认知和能力因素,加强职业认知和职业认同感教育,提高护理毕业生就业准备度。中观系统需关注家庭、学校、朋辈、师长的负面影响,多方协同构建高质量就业指导服务体系,提高就业服务精准度。宏观系统,需改善就业生态环境,完善护士规范化培训政策,规范用人单位招聘条件。最终结合护理毕业生社会生态系统个体化差异,找准问题、精准发力,系统性、针对性地提供就业指导,以利于护理毕业生更高质量充分就业。本研究受地域限制和访谈对象个人要求,访谈过程未观察到非语言表达。访谈对象来自四川省2所高校,样本代表具有局限性,后续将扩大访谈对象范围开展多中心研究,同时结合量性研究,进一步补充研究结论。

参考文献:

[1] 张田,李新霞,李楠.不同年级护理本科生社区护理就业意向和相关因素分析[J].内蒙古医科大学学报,2021,43(S2):128-131.

[2] 刘宇文.当前高校毕业生“慢就业”现象研究[J].人民论坛·学术前沿,2019(20):69-75.

[3] 宋璐,吕东勇,武文,等.疫情背景下护理本专科毕业生就业意向及心态[J].教育教学论坛,2021(27):37-40.

[4] 教育部学生服务与素质发展中心.全国本科院校2023届毕业生就业质量报告[EB/OL]. [2024-01-20]. <https://www.ncss.cn/ncss/zt/jyzlbq2023.shtml>.

[5] 王以梁.大学生“慢就业”的现状、成因与应对策略[J].思想理论教育,2023(11):106-111.

[6] 谢广明.后疫情时代医学生“慢就业”现象的分析与对策研究[J].创新创业理论研究与实践,2021,4(24):187-189.

[7] 季梦婷,杨艳.描述性质性研究方法学的综述[J].解放军护理杂志,2018,35(11):32-35.

[8] McLeroy K R, Bibeau D, Steckler A, et al. An ecological perspective on health promotion programs[J]. Health Educ Q, 1988, 15(4): 351-377.

[9] 余璇,任源钢.社会生态系统理论下疏离感微观成因的追踪调查研究[J].重庆社会科学,2021(2):91-99.

[10] 费杨,付文宁,曾铁英,等.社会生态系统理论视域下母乳喂养影响因素的研究进展[J].护理学杂志,2023,38

(24):113-116.

[11] 徐曼,毛惠娜,卢惠明,等.基于社会生态系统理论的阴茎癌患者患病体验的质性研究[J].护理学杂志,2023,38(9):31-34.

[12] 王佩娜,魏星,金瑞华,等.基于社会生态系统理论的慢性病空巢老人健康促进生活方式干预研究[J].中华护理教育,2023,20(11):1360-1365.

[13] 张莎.大学生“慢就业”群体就业质量提升探析[J].学校党建与思想教育,2021(8):66-68.

[14] 徐雨朦.“慢就业”现象的成因、影响及对策研究:以南昌市高校为例[D].南昌:江西财经大学,2018.

[15] 蔡振贵.高校毕业生“慢就业”意愿影响因素研究[D].上海:华东政法大学,2022.

[16] 龚雪.社会生态系统理论视角下大学生韧性研究[D].徐州:中国矿业大学,2022.

[17] 杨荧彬,沈丹.社会生态视角下大学生就业支持系统的评估与优化:以地方应用型本科院校为例[J].中国成人教育,2022(8):22-27.

[18] 李铮,刘宇.护理学研究方法[M].北京:人民卫生出版社,2015:260-261.

[19] 夏雨,杨莎,安晓,等.本科护生自我能力否定倾向现状及影响因素分析[J].护理学杂志,2023,38(20):76-79.

[20] 曹东勃,吕小宁.谈“职”色变:当代青年就业心态分析[J].文化纵横,2023(5):122-130.

[21] 徐丽.基于微观社会学视角的大学生慢就业现象分析[J].高教论坛,2021(3):77-79.

[22] 黎娟娟,黎文华.后物质主义价值观视角下的大学生慢就业:基于北京某高校的质性研究[J].中国青年研究,2023(5):25-33.

[23] 侯雨婷,邱艳琴,徐楠.实习护生真实体验质性研究的meta整合[J].中国医药科学,2024,14(14):42-45.

[24] 董吉玉.基于“双高计划”构建高职学生职业认知框架[J].中国高校科技,2024(10):115.

[25] 郑东,潘聪聪.大学生提速“慢就业”的服务策略[J].江苏高教,2019(2):81-84.

[26] 蒋利平,刘宇文.大学生“慢就业”现象本质解析及对策[J].学校党建与思想教育,2020(4):64-66.

[27] 钟雪怡,徐学虎,黎敏仪,等.粤港澳大湾区护理本科临床实践教学现状及启示[J].护理学报,2021,28(20):16-21.

[28] 高红,谢珺,万艳平,等.护理本科学生专业思想教育研究[J].护理学杂志,2017,32(4):73-75.

[29] 王淑民,李婷,裴婕,等.基于临床试验现场管理组织行业发展的临床研究协调员管理现状分析[J].中国临床药理学杂志,2023,39(11):1639-1642.

[30] 姚泽麟,严文彬.在临时家属与就诊规划师之间:职业陪诊的情感劳动与“专业性”建构[J].浙江学刊,2024(4):87-96.

[31] 胡宏伟.养老护理人才的专业化培养与高质量供给[J].人民论坛,2024(13):36-41.

[32] 王蕊,宋羿昊.构建高校大学生高质量就业服务体系:价值底蕴、现存问题、实践路径[J].创新创业理论研究与实践,2024,7(11):110-112.

[33] 普丽,杨春梅,马东艳,等.我国新进护士规范化培训方案的制定及思考[J].世界最新医学信息文摘,2019,19(4):45-62.