

## 壹、緒論

就業力一直是我國及各國政府非常重視且亟欲深入探討的政策議題，爲了因應快速變遷的技術及產業結構，以及面對職涯發展多元化型態，畢業生必須具備能夠滿足新經濟要求就業力技能，才能成功在職場發展。而相較於其他學科領域，護理人員除了要擁有高度護理知識技能外，更需時常面對高壓繁重，以及不容有絲毫錯誤的醫療職場特性。近年來，護理人員所面臨的職場壓力問題，一直是社會所關注的新聞。因此，在職護理人員在訓練養成過程中，究竟需具備哪些就業力及人格特質，方能勝任醫療專業工作之需求，實在值得深入研究探討。

就業力概念包括就業所需之核心能力、專業知能及工作態度等，依照學者劃分又可分爲核心就業力 (Harvey, Locke, & Morey, 2002) 和專業就業力 (吳育昇, 1999)，核心就業力是指個人內在的本質或價值觀，包括熱忱抗壓、表達溝通、敬業合群、人文素養、服務關懷等概念。而專業就業力則是經教育訓練後所擁有對於專業的處理能力，又分爲專業知識、實務經驗、資訊能力、整合創新、外語能力、專業證照等概念。這些就業力的概念是個人經長期培養與醞釀而來，可能是一個整體的架構關係，也就是各個概念皆有其相互

的關聯性而形成一種因人而異的知識結構 (knowledge structure) 關係，若能進一步探索這種結構關係，將可進一步了解就業力的形成與概念間的聯動關係。目前在國內、外有關就業力的研究中，多以統計檢定方法的角度探求就業力與從業人員職涯發展或工作滿意度之關聯性 (秦夢群、莊清寶, 2010; 黃敏雄, 2009; Ayiesah, Roslizawati, & Maslyn, 2010; Harvey et al., 2002; Mohd, Seri, & Abdul, 2010; Susanna, Massimiliano, Nora, & Giovanni, 2010)，但仍未見針對各項就業力概念差異及就業力概念間關係作進一步研究，因此，本研究以就業力概念的關係做爲探討的目標，而以護理專業爲例，了解其專業從業人員與在學學生在就業力方面的知識結構差異。

在評量各概念的關係並建構知識結構的方法中，常見做爲測量知識結構的方法有：晤談法、分類法、圖解法和量尺法，量尺法又可分爲多向度量尺法 (multidimensional scaling)、集群分析 (cluster analysis) 和路徑搜尋網路分析 (pathfinder network analysis) 等三種 (李敦仁、余民寧, 2007)。這些方法中有些是以質化的方式分析，有些則須要繁複的量化運算，各有特色並能相當程度地展現知識結構的內容，其中路徑搜尋法除可提供客觀的知識結構指數做爲評量依據，並可以概念聯結的網路

結構方式表徵知識結構，藉此提供個體概念組織的重要訊息（Jonassen, Beissner, & Yacci, 1993）。Acton、Johnson與Goldsmith（1994）也認為，路徑搜尋法不僅相當精確量化，也符合現代的知識表徵理論，有鑑於此，本研究選擇以路徑搜尋法，做為分析護理人員及護理科系學生就業力概念關係之研究工具。路徑搜尋法的運算首先必須找出適當的知識概念，再藉由特定的概念關係量表進行知識結構的指標運算，雖然指標的運算有些繁複，但近年已有相關應用軟體可協助運算，計算上可以輔助本研究的相關分析。

路徑搜尋法的指標運算是以目標個體的概念與受測者的概念進行關聯比較，在本研究中目標個體是設定為已就業的在職護理人員，再以目前在學的護理科系學生做為受測者，針對北、中、南、東四區域各兩所醫療院所護理人員及六所著名的大專校院護理科系學生分別進行概念關係量表抽樣調查，然後利用路徑搜尋法計算知識結構的各項指標，以分析在職護理人員與護理科系學生在就業力概念認知上的差異。分析結果期望能提供學校在教學策略及教學課程方向之設計參考，使學校教育與職場工作能順利接軌，並且讓即將畢業的護理科系學生有充足準備來勝任工作職涯要求。

## 貳、文獻探討

### 一、就業力

就字義而言，就業力（employability）包括就業所需之核心能力及專業知能。許多國內、外學者都曾對就業力作過定義，如Harvey等人（2002）認為，就業力的本質是個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作，以及做好工作的能力。他們也認為就業力就是獲得及持續完成工作的能力，在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力。又如Dacre與Sewell（2007）主張就業力為具有一系列技能、知識、了解及個人態度，以使得個人能選擇並確保找到滿意的工作及成功。王如哲（2008）則指出就業力關注的是專業領域的長期生涯發展，甚至包含培養可轉換至不同專業領域的工作能力，因此，並非狹隘地只注重大學畢業生的就業，而是重視大學畢業生的競爭力，即使其所學在勞力市場或職場上已趨飽和，仍可產生外溢效果而有能力轉移至其他專業領域就業與發展其生涯。劉孟奇、邱俊榮與胡均立（2006）在行政院青輔會大專畢業生就業力調查報告中指出，就業力就是獲得及持續完成工作的能力。用抽象一點的話來說，就業力是在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力。秦夢群與莊清寶（2010）亦指出，就業力指個人在就業