

· 调查分析 ·

某三级甲等医院低年资护士职业自我概念水平的调查分析

冯锦屏, 王文兰, 黎月英, 伍惠凤

(佛山市顺德区第一人民医院护理部, 广东佛山, 528300)

[摘要] **目的** 了解某三级甲等医院低年资护士职业自我概念水平及不同学历低年资护士职业自我概念水平的状况, 并提出相应的对策。**方法** 采用中文版护士职业自我概念问卷 (nurses' self-concept questionnaire, NSCQ) 对 139 名毕业 1~5 年的低年资护士进行调查, 比较不同学历低年资护士职业自我概念水平的差异。**结果** 低年资护士 NSCQ 总均分为 (5.33 ± 0.77) 分; 本科护士总均分 (5.16 ± 0.88) 分低于大专护士总均分 (5.44 ± 0.71) 分, 两者比较, 差异具有统计学意义 ($P < 0.05$)。**结论** 低年资护士职业自我概念处于较高水平的中下限。护理管理者应注重培养低年资护士积极的职业自我概念水平, 尤其是对本科护士的培养与引导, 增强其职业认同感, 从而提高其心理健康水平。

[关键词] 年轻护士; 职业自我概念; 护理管理

[中图分类号] R47 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-8283(2014)02-0001-04 **[DOI]** 10.3969/j.issn.1671-8283.2014.02.001

Investigation of self-concept on occupation among junior nurses

Feng Jinping, Wang Wenlan, Li Yueying, Wu Hui Feng // Modern Clinical Nursing, -2014, 13(2):01.

[Abstract] **Objective** To investigate the level of self-concept on occupation among junior nurses. **Methods** One hundred and thirty-nine nurses with nursing experience of 1-5 years were involved in the survey by using the Nurses' Self-Concept Questionnaire (NSCQ). Comparisons were done between the groups of nurses with undergraduate education and those with three-year training courses in terms of self-concept and its dimensions. **Results** The total score of junior nurses on self concept was (5.33 ± 0.77) . The score of the nurses with undergraduate education was (5.16 ± 0.88) , significantly lower than the score of (5.44 ± 0.71) of the nurses with three-year training courses ($P < 0.05$). **Conclusion** The nursing administration should attach importance to the self-concept on occupation, instructing specially the nurses with undergraduate education so as to enhance their mental health and their self-identification of nursing as an occupation.

[Key words] junior nurses; occupation; self-concept on occupation; nursing management

护士职业自我概念反映的是护理专业人员对其自身的专业认识, 自尊情感和专业行为的取向, 是从护生继而成为一名专业护士的过程中形成的, 与专业相关的、持久的一系列专业自我态度的感知^[1]。当前, 护理职业已成为高职业病危害的职业之一^[2], 长期紧张、繁重的护理工作使护士产生工作疲惫感。低年资护士由于社会阅历较浅, 临床工作能力、应急能力及人际沟通技巧等经验不足, 更容易产生职业紧张, 造成工作压力与心理压力增大, 影响身心健康, 从而影响积极职业自我概

念的形成。因此, 培养与引导低年资护士形成良好的职业行为, 对提升其职业自我概念水平, 促进身心健康具有重要意义。笔者就低年资护士的职业自我概念进行调查并比较不同学历低年资护士职业自我概念水平的差异, 为制订低年资护士培训计划提供理论参考, 现将结果报道如下。

1 对象与方法

1.1 对象

2013 年 7 月, 选择本院毕业 1~5 年的护士 139 名, 男 10 名, 女 129 名; 年龄: 21~28 岁, 平均 (24.20 ± 2.29) 岁; 文化程度: 本科 54 名, 大专 85 名; 职称: 护师 23 名, 护士 116 名; 婚姻状况: 已婚

[收稿日期] 2012-11-21

[作者简介] 冯锦屏 (1964-), 女, 广东顺德人, 副主任护师, 本科, 主要从事临床护理管理工作。

32 名,未婚 107 名。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表 调查表自行设计,内容包括年龄、性别、学历、职称、婚姻状况等。

1.2.2 中文版护士自我概念问卷 (nurses' self-concept questionnaire, NSCQ) 该问卷由澳大利亚 Cowin 教授^[3]编制,用于测量护士的专业自我概念,包括综合自我概念、照护、员工关系、沟通、知识和领导能力 6 个维度,共 36 个条目,采用 Likert 8 级计分法,得分越高,说明护士自我概念水平越高。问卷计分依次为完全错误 1 分、错误 2 分、基本错误 3 分、错多于对 4 分、对多于错 5 分、基本正确 6 分、正确 7 分、完全正确 8 分。分值 ≤ 2.500 分为自我概念水平极低,2.501 ~ 4.500 分为自我概念水平较低,4.501 ~ 6.500 分为自我概念水平较高, ≥ 6.501 分为自我概念水平很高。中文版翻译后经研究有较高的信度和效度^[4]。

1.3 调查方法

由专人进行调查,共发放调查问卷 150 份,回收 145 份,其中有效问卷 139 份,有效回收率为 92.67%。

1.4 统计学方法

数据采用 SPSS13.0 统计软件进行统计学处理,低年资护士一般资料及职业自我概念水平采用统计描述,不同学历低年资护士 NSCQ 得分比较采用 t 检验,检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 低年资护士 NSCQ 得分情况

低年资护士 NSCQ 得分情况见表 1。由表 1 可见,139 名低年资护士 NSCQ 总均分为

(5.35 \pm 0.75) 分,各维度得分由高到低依次为:员工关系 (6.23 \pm 0.31) 分、知识 (6.05 \pm 0.40) 分、沟通 (5.70 \pm 0.18) 分、照护 (4.78 \pm 0.51) 分、领导能力 (4.77 \pm 0.19) 分、综合自我概念 (4.57 \pm 0.42) 分。

表 1 低年资护士 NSCQ 得分情况 ($n = 139$; 分, $\bar{x} \pm s$)

项目	最小值	最大值	平均分
综合自我概念	1.00	7.00	4.57 \pm 0.42
照护	1.17	7.83	4.78 \pm 0.51
员工关系	3.00	8.00	6.23 \pm 0.31
沟通	1.50	8.00	5.70 \pm 0.18
知识	2.33	8.00	6.05 \pm 0.40
领导能力	1.33	7.50	4.64 \pm 0.12
总均分	1.72	7.72	5.33 \pm 0.77

2.2 不同学历低年资护士 NSCQ 得分比较

不同学历低年资护士 NSCQ 得分比较见表 2。从表 2 可见,本科护士 NSCQ 总均分及其综合自我概念、照护、沟通、领导能力维度得分均低于大专护士,两者比较,差异具有统计学意义 (均 $P < 0.05$),其中本科护士综合自我概念得分 (4.33 \pm 0.53) 分、照护得分 (4.43 \pm 0.58) 分均处于较低水平。

3 讨论

3.1 低年资护士职业自我概念水平现状

本调查结果显示,低年资护士 NSCQ 总均分为 (5.33 \pm 0.77) 分,表明低年资护士职业自我概念总体水平处于较高水平的中下限,低于王维宁^[5]等对某医院全体护士的调查结果,说明低年资护士职业自我概念水平低于整体护士水平。各维度得分,由高到低依次为:员工关系、知识、沟通、照护、领导能力、综合自我概念,结果与王维宁^[5]等调查结果一致,说明低年资护士员工关系处理较

表 2 不同学历低年资护士 NSCQ 得分比较 (分, $\bar{x} \pm s$)

项目	本科护士 ($n = 54$)	大专护士 ($n = 85$)	t	P
综合自我概念	4.33 \pm 0.53	4.72 \pm 0.38	-5.05	< 0.05
照护	4.43 \pm 0.58	5.00 \pm 0.48	-6.29	< 0.05
员工关系	6.17 \pm 0.31	6.26 \pm 0.33	-1.60	> 0.05
沟通	5.53 \pm 0.21	5.80 \pm 0.17	-8.32	< 0.05
知识	6.00 \pm 0.53	6.09 \pm 0.33	-1.23	> 0.05
领导能力	4.50 \pm 0.36	4.75 \pm 0.17	-5.51	< 0.05
总分	5.16 \pm 0.88	5.44 \pm 0.71	-2.06	< 0.05

好。分析其原因,可能是护理行业是一个合作性较强的职业,因而护士群体具有良好的人际关系。低年资护士综合自我概念、领导能力、照护得分偏低,其中综合自我概念得分最低,表明低年资护士对护理职业的认识、专业取向及自尊情感的需求尚不明确;领导能力得分偏低可能与低年资护士没有接受过管理知识和技能的培训、不在领导岗位有关。研究表明^[5-6],综合自我概念、照护维度与留职意愿呈正相关;“职业自我概念”可作为护士在具体职业环境中感知自身能力的重要指标,是预测护士的职业认同、工作满意度、职业倦怠、离职倾向等的敏感因素,其中综合自我概念维度是护士留职的重要预测因子。本调查结果显示,本科护士综合自我概念、照护、沟通与领导能力4个维度得分均低于大专护士,两者比较,差异具有统计学意义(均 $P < 0.01$),其中综合自我概念、照护维度得分均处于较低水平,说明本科护士对职业的认同、工作满意度、留职意愿等都较大专护士低。原因可能与本科护士对社会期望和自我期望高,但在临床工作中却与专科、中专护士等同使用,使其职业态度更趋消极有关。

3.2 对策

3.2.1 引导建立良好的人际关系 护士因其职业性质、特殊的环境氛围、超负荷的工作和社会公众理解支持不足等因素而承受着高于一般职业的工作压力^[7]。良好的人际关系可以使人舒缓压力、平复情绪,对人们的个人发展、身心健康也起到积极的作用。低年资护士由于紧张、繁重的护理工作、经验不足致应激能力低、人际关系薄弱,使其所承受的工作压力与心理压力都较高年资护士大,容易产生职业疲溃感,严重影响积极职业自我概念的形成,最终影响其身心健康。护理管理者应重视低年资护士的心理健康状况,定期开展心理健康讲座,正确引导低年资护士建立良好的人际关系,争取更多的社会支持。同时及时了解低年资护士的心理动态,关心其个人生活,如婚姻状况、经济收入、职称评定等,给予更多的人文关怀,从而降低其工作中的应激反应,促进心理健康。随着心理的成长,使其正确认识自身专业和专业行为取向。

3.2.2 培养积极职业自我概念 低年资护士在

专业理论、实践操作、评判性思维能力、临床应急能力、病情观察、人际沟通技巧等综合能力方面存在不足^[8]。而低年资护士是医院护理队伍的生力军,重视低年资护士的培养与管理,从而有助于低年资护士实现自身价值、提高职业兴趣和认同感,提高其护理能力。采用分层次的综合能力培训方法,如针对不同学历层次的低年资护士,制订合理的规范化培训制度:大专护士注重三基三严及法律法规的培训学习;本科护士在此培训基础上,注重教学及科研能力的培养。通过规范化培训,提高低年资护士护理工作能力,强化其集体归属感,明确职业生涯规划与自我价值的关系,转变工作态度,增加自我认同感,提升自我概念水平。研究显示^[9-10],自我概念是护理能力的重要影响因素,积极的自我概念有助于护士培养良好护理能力;学习动机和自我概念的影响是双向的,互相促进的。因此,满足低年资护士的培训学习需求,提高其临床护理工作能力,可缓解其心理压力与工作压力,提升其自尊心和自信心,促进其积极职业自我概念的形成。

3.2.3 提升自我概念水平 研究表明^[11],当护士从职业中感知到实惠和益处时,最容易对职业产生积极的情感。护士职业获益感作为个体对职业的积极情感体验,对护士职业认同、留职抉择具有重要影响^[12]。低年资护士由于护理综合能力较低,工作压力、心理压力较大,影响工作积极性与自我概念水平,易导致护理队伍不稳定、组织归属感低,职业获益体验低,最终萌生离职倾向。本次调查结果显示,低年资护士综合自我概念处于较高水平下限;其中本科护士综合自我概念处于较低水平,与彭银英^[13]调查结果相一致。提示,护理管理者应重视护士的职业获益体验。曹晓翼^[14]报道,从事护理工作有以下几点获益:易就业,工作有保障,收入稳定,维护家庭健康等。护理管理者可通过组织高年资护士工作经验分享会、专家讲座等方法,经过合理的社会比较让护士感知职业获益。对本科护士可通过科研教学、临床护生带教、各种护理查房竞赛、优绩优酬绩效考核等职业获益认知干预方法,引导其体验职业获益,让本科护士有充分发挥自己潜能、看到实现自身价值的机会和希望。对低年资护士,可实施“低起点,小

步子,多活动,快反馈”的成功体验模式,如充分信任、尊重和关怀,在尊重的前提下,引导低年资护士体验每一次进步的喜悦;给每个护士提供思考、创造、表现及成功的机会,引导其在主动参与中自主地体验成功满足感;创造良好的工作环境,引导低年资护士在合作与竞争中体验成功际遇等。体验高于经验,这与人们追求至善至美的天性是分不开的,很多情况下,正是靠着这种愿望的推动,人们才不断地自我发展和自我完善。反复地体验成功,不仅为低年资护士积极主动的行为提供强烈的动机,并且能促进其良好的工作态度、稳定的情绪、情感、理智和信念的形成,达到提升职业自我概念水平的目的。

4 结论

本结果表明,低年资护士自我概念处于较高水平中下限。注重低年资护士综合能力培训,引导职业获益体验,可有助于促进低年资护士的身心健康发展,培养积极职业自我概念,增强职业认同感,从而进一步提高低年资护士综合护理能力,稳定护理队伍。

参考文献:

- [1] 濮丽萍. 护理专业自我概念的定义及相关研究进展[J]. 护理实践与研究, 2012, 9(8): 128-129.
- [2] 李红, 宋亦男, 王小芳. 护理职业风险评估工具的研究与评价[J]. 中国护理杂志, 2008, 43(7): 651-654.

- [3] Cowin L. Measuring nurses' self - concept[J]. West J Nurs Res, 2001, 23(3): 313 - 325.
- [4] 丁芬芳, 王维宁. 中文版护士职业自我概念问卷信效度研究[J]. 齐鲁护理杂志, 2012, 18(33): 31-32.
- [5] 王维宁, 丁芬芳. 某三级甲等医院护士专业自我概念与留职意愿的研究[J]. 护理管理杂志, 2012, 12(4): 252-254.
- [6] 曹晓翼, 刘晓虹. 护士职业自我概念研究进展[J]. 中国护理管理, 2010, 10(11): 52-54.
- [7] 陈素坤, 王秋霞. 护士职业压力与心理适应的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2002, 37(9): 659-662.
- [8] 黄亚青. 案例教学法在年轻护士综合能力培训中的应用[J]. 现代临床护理, 2012, 11(11): 76-78.
- [9] 彭媛, 孙虹, 胡金凤, 等. 临床护理人员护理能力与自我概念的关系[J]. 护理管理杂志, 2011, 11(12): 841-843.
- [10] 张国栋. 探讨护理专科生学习动机与自我概念的关系[J]. 黄石理工学院学报, 2011, 27(1): 60-62.
- [11] 刘玲. 护士职业认同水平及其与工作压力、职业倦怠的相关研究[D]. 第二军医大学, 2009.
- [12] 胡菁, 刘晓红. 护士职业获益感的研究与思考[J]. 中华护理杂志, 2012, 47(5): 470-472.
- [13] 彭银英, 史瑞芬, 夏菱. 本专科护生实习后职业认同感状况调查[J]. 护理学报, 2009, 16(2A): 21-23.
- [14] 曹晓翼, 陆丽清, 刘晓虹. 专业自我概念在护士职业认同与职业倦怠间的中介效应[J]. 中华护理杂志, 2010, 45(11): 965-968.

[本文编辑:郑志惠]

欢迎广大护理人员赐稿!