

江苏省护士职业认同及其与工作环境的关系研究

孟杰,孙巍

(中国药科大学心理健康教育指导中心,江苏南京,211198)

摘要:目的:探讨江苏省护士职业认同水平及其与工作环境的关系。方法:运用“护士职业认同量表”和“护士工作环境量表”,采用分层随机抽样的方法对江苏省6所医院的360名护士进行问卷调查并分析。结果:护士职业认同总分为(102.11 ± 14.96)分,护士工作环境总分为(108.65 ± 10.44)分;护士职业认同在年龄、科室、护龄、职务、婚姻状况、医院等级变量上均存在显著差异;除“团队合作”外,工作环境其余7个因子均与职业认同各因子呈显著相关。结论:江苏省护士的职业认同总体上呈中等偏上水平,加强对工作环境中“领导能力和自主性”、“医护关系”、“对实践的控制”等因子的关注可以进一步提高护士职业认同水平。

关键词:江苏省护士;职业认同;工作环境

中图分类号: R192.6

文献标识码: A

文章编号: 1671-0479(2013)05-416-005

doi: 10.7655/NYDXBSS20130508

护士职业认同是指护士本人对护理职业的积极看法和情感,以及决定自己积极职业行为倾向的心理状态^[1],是个体的职业社会化结果,它既是一种状态,也是一种过程^[2]。自20世纪90年代以来,职业认同已逐渐发展成为独立的研究主题,取得了一系列研究成果。但是到目前为止,国内对护士职业认同的研究不多,缺乏系统性,已有的研究多集中于调查护士职业认同的现状和工作压力、职业倦怠、心理契约等对职业认同的影响^[3-11],鲜有对护士职业认同与工作环境关系的分析。为此,本研究着重于在调查江苏省护士职业认同水平的基础上,探讨护士职业认同与工作环境的关系,以期为提高护士职业认同、稳定护士工作队伍提供参考依据。

一、研究设计与实施

(一)研究对象

采用分层随机抽样的方法在江苏省人民医院、江苏省中医院、徐州市二院等6所医院随机抽取护士360名,共发放问卷360份,收回350份,回收率97.2%,剔除38份无效问卷后得到有效样本312份,有效率为89.1%。问卷发放与回收由研究者本人及经过培训的护理部干事协助完成,所有问卷采用

无记名方式作答。

(二)研究工具

1. 护士职业认同量表

采用修订的护士职业认同量表^[12-13],包括30个条目,分为职业认知评价、职业社会支持、职业社交技能、职业挫折应对和职业自我反思五个维度,采用五级计分,分数越高表明护士职业认同水平越高。经过预测量表信度系数(Cronbach α)为0.924,拆半信度为0.856,表明该量表的测验题目的编制和内部一致性系数具有较高的信效度,可用于护士职业认同的测量。

2. 护士工作环境量表

护士工作环境量表(PPE)由Erikson于1998年创建,包括八个维度:领导能力和自主性、医护关系、对实践的控制、患者信息的交流、团队合作、处理意见不一致和矛盾冲突、内在工作动机、文化敏感性,量表总信度系数为0.930。本研究通过预测,该量表的信度系数系数为0.883,拆半信度为0.758,可用于护士工作环境的测量。

(三)统计学方法

收回量表数据后,剔除无效问卷,统一编号输入电脑,使用SPSS17.0软件进行数据处理。数据采用

收稿日期:2013-06-14

作者简介:孟杰(1982-),女,江苏南京人,讲师,研究方向为应用心理学。

均数±标准差($\bar{x} \pm s$)表示,统计学方法包括描述统计、方差分析、相关分析、回归分析等。 $P \leq 0.05$ 为差异具有统计学意义。

二、结果

(一)护士职业认同的现状

结果显示,护士的职业认同评定量表(30个条目)总分为(102.11±14.96)分,各因子中职业认知评价得分最高,职业自我反思最低,见表1。

表1 护士职业认同水平整体情况分析表 ($\bar{x} \pm s$)

维度	分值(分)	题项数
职业认知评价	28.34 ± 6.56	9
职业社会支持	21.92 ± 3.09	6
职业社交技能	19.53 ± 3.36	6
职业挫折应对	21.54 ± 3.27	6
职业自我反思	10.77 ± 1.89	3
总量表	102.11 ± 14.96	30

将“护士职业认同问卷”得分划分为4组,即总得分为30~60分为低分组,61~90分为偏低组,91~120分为中等组,121~150分为高分组。护士职业认同状况分布图1。

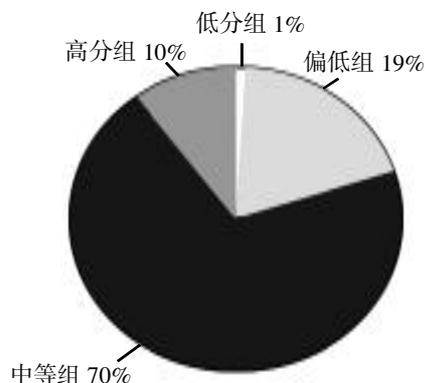


图1 312名护士职业认同水平分布图

(二)护士职业认同在人口统计学变量上的差异

结果显示,护士职业认同在年龄、科室、护龄、职务、婚姻状况、医院等级变量上均存在显著差异,见表2。

(三)护士工作环境的现状

护士工作环境量表(38个条目)总分为(108.65±10.44)分,各因子中处理意见不一致和矛盾冲突得分最高,医护关系得分最低,见表3。

(四)护士职业认同与工作环境的关系研究

1.护士工作环境对其职业认同的影响

采用 Pearson 积差相关法研究护士职业认同与工作环境各维度的相关系数,结果显示,工作环境与护士的职业认同显著相关。从具体的维度上看,工作

环境8个因子中除了“团队合作”外,其余7个因子与职业认同的5个维度均呈显著相关($P < 0.01$,表4)。

以职业认同维度为因变量,把工作环境7个因子送入回归方程,使用逐步回归法进行统计分析。结果显示,“对实践的控制”和“内在工作动机”因子进入回归方程,二者对于护士的职业认同具有非常显著的正向预测作用,其多元相关系数为0.638,联合解释变异量为40.7%。

2.护士职业认同对其工作环境的影响

以工作环境维度为因变量,把职业认同5个因子送入回归方程,使用逐步回归法进行统计分析。结果显示,“职业挫折应对”、“职业认知评价”、“职业社交技能”3个因子进入回归方程,三者对于护士的工作环境具有非常显著的正向预测作用,其多元相关系数为0.635,联合解释变异量为40.3%。

三、讨论

(一)江苏省护士的职业认同、工作环境

本研究调查发现,护士的职业认同处于中等或以上水平者约占总人数的4/5,中等以下水平者接近总人数的1/5;处于高低两极水平职业认同者分别占10%、1%。结果显示,江苏省护士的职业认同处于中等偏上水平。其中得分最高的是职业认知评价,其次是职业社会支持,说明当前护士从总体上看对职业角色认识是清楚的,非常在意职业的社会地位以及他人对护士职业的理解和尊重。

统计结果显示,工作环境量表(38个条目)总分为(108.65±10.44)分,各因子中处理意见不一致和矛盾冲突得分最高,医护关系得分最低。而王霞^[14]运用相同的量表得出不同的结论:对实践的控制因子得分最低,团队合作次之。这可能与样本取样有关,有待进一步深入探讨和考证。

(二)护士职业认同在人口学变量上的差异

1.年龄

职业认同总量表得分在年龄上存在着显著差异,年龄25岁以下护士得分显著高于25~35岁的护士($P < 0.01$)。25岁以下的护士大多刚步入工作岗位,对职业有较多期望,职业风险意识尚浅,职业认同度较高。25~35岁的护士是一线的骨干力量,却面临着恋爱结婚生子等生活压力以及承担管理带教职责与职位晋升等职业压力,成为职业认同高危人群,需要高度关注。

2.科室

职业认同在科室上存在显著效应,其中得分最高的是五官科,得分最低的是外科和儿科。外科和儿

表2 护士职业认同在人口统计学变量上的差异

(分, $\bar{x} \pm s$)

项目	职业认知评价	职业社会支持	职业社交技能	职业挫折应对	职业自我反思	总分
年龄(岁)						
≤25	29.86 ± 5.36	22.13 ± 3.46	19.99 ± 2.96	22.19 ± 3.04	11.08 ± 1.75	105.26 ± 13.88
25~35	27.10 ± 7.64	21.33 ± 2.96	18.88 ± 3.67	20.82 ± 3.72	10.41 ± 2.02	98.54 ± 16.55
35~45	28.49 ± 6.10	22.32 ± 2.75	19.51 ± 3.27	21.93 ± 2.79	10.81 ± 1.89	103.05 ± 13.70
>45	27.31 ± 6.11	22.62 ± 2.54	20.34 ± 3.37	21.22 ± 2.65	10.91 ± 1.77	102.41 ± 12.36
P值	0.012	0.065	0.041	0.011	0.065	0.008
科室						
外科	28.25 ± 5.32	21.95 ± 2.83	19.24 ± 3.17	21.23 ± 3.25	10.66 ± 1.91	101.30 ± 14.10
内科	37.21 ± 7.11	20.92 ± 3.28	18.91 ± 2.94	21.34 ± 2.90	10.55 ± 1.78	108.90 ± 12.70
妇产科	36.85 ± 6.44	21.94 ± 3.28	19.06 ± 3.77	20.56 ± 3.96	10.82 ± 2.17	109.20 ± 17.00
手术	30.63 ± 6.50	22.85 ± 3.03	20.44 ± 3.54	22.65 ± 3.25	11.04 ± 1.83	107.60 ± 15.40
儿科	26.83 ± 7.87	22.92 ± 2.75	19.50 ± 2.97	21.08 ± 3.26	10.83 ± 1.53	101.10 ± 16.80
五官科	31.37 ± 6.57	23.16 ± 2.52	22.42 ± 3.58	23.21 ± 2.84	11.53 ± 2.20	111.60 ± 16.40
P值	0.008	0.002	<0.001	0.008	0.344	0.001
护龄(年)						
≤1	29.96 ± 4.59	22.09 ± 3.48	19.71 ± 2.63	22.22 ± 2.73	11.16 ± 1.84	105.14 ± 12.09
1~3	28.98 ± 6.24	21.65 ± 2.87	20.05 ± 3.29	21.16 ± 3.28	10.29 ± 1.45	102.15 ± 14.95
3~5	27.50 ± 6.24	21.15 ± 0.27	18.35 ± 3.62	20.65 ± 4.03	10.75 ± 2.17	98.40 ± 17.30
5~10	28.38 ± 8.92	21.65 ± 3.02	19.20 ± 3.91	21.49 ± 3.70	10.80 ± 2.09	101.53 ± 18.14
>10	27.02 ± 6.54	22.20 ± 2.92	19.50 ± 3.53	22.44 ± 3.25	11.72 ± 1.96	103.90 ± 14.68
P值	0.039	0.537	0.343	0.227	0.148	0.045
职务						
护士	25.76 ± 6.08	18.58 ± 3.21	21.31 ± 3.21	20.42 ± 3.43	10.05 ± 1.96	96.11 ± 15.25
护士长	27.41 ± 4.53	19.55 ± 2.93	22.84 ± 2.73	21.52 ± 2.10	10.64 ± 1.68	101.95 ± 11.92
P值	0.028	0.023	<0.001	0.015	0.022	0.003
职称						
护士	29.72 ± 5.26	21.85 ± 3.35	19.90 ± 3.01	21.79 ± 3.12	10.81 ± 1.85	104.08 ± 13.94
护师	27.04 ± 8.18	21.72 ± 2.93	19.09 ± 3.86	21.22 ± 3.75	10.69 ± 2.06	99.77 ± 17.28
主管护师	27.34 ± 6.01	22.33 ± 2.93	19.38 ± 3.25	21.50 ± 2.87	10.78 ± 1.77	101.32 ± 13.18
P值	0.003	0.419	0.173	0.411	0.901	0.081
婚姻						
已婚	27.53 ± 7.33	21.76 ± 2.98	19.25 ± 3.69	21.12 ± 3.52	10.65 ± 2.04	100.27 ± 16.06
未婚	29.37 ± 5.28	22.13 ± 3.23	19.89 ± 2.86	22.08 ± 2.85	10.98 ± 1.68	104.45 ± 13.11
P值	0.014	0.293	0.095	0.010	0.085	0.014
医院等级						
三甲	27.99 ± 6.86	21.45 ± 3.26	19.22 ± 3.35	21.02 ± 3.59	10.57 ± 2.00	100.26 ± 16.19
二甲	28.76 ± 6.18	22.51 ± 2.77	19.92 ± 3.34	22.19 ± 2.71	11.01 ± 1.73	104.40 ± 12.95
P值	0.300	0.003	0.067	0.002	0.040	0.015

表3 护士工作环境整体情况分析表 ($\bar{x} \pm s$)

维度	分值(分)	题项数
领导能力和自主性	14.25 ± 1.96	5
医护关系	5.90 ± 0.99	2
对实践的控制	18.93 ± 3.07	7
患者信息的交流	6.01 ± 0.87	2
团队合作	10.81 ± 1.72	4
处理意见不一致和矛盾冲突	22.96 ± 2.84	8
内在工作动机	20.69 ± 3.44	7
文化敏感性	9.05 ± 1.31	3
总量表	108.65 ± 10.44	38

科以其救治患者的病情危重、不可预见性高、医疗投诉纠纷多等特点,易成为医患冲突的高发场所。在此情境中,护士常需应对高强度应激,更易引发耗竭,动摇其对护理专业的信心。

3.护龄

护士职业认同在护龄上存在显著效应,护龄3~10年的护士职业认同水平显著低于护龄不足3年的护士。有研究认为,11~20年护龄者的职业认同感最高,因其对职业的认识随年龄增长日渐深刻^[15]。另有文献指出护士工龄越长职业情感越稳定^[16]。本研

表4 护士职业认同与工作环境各维度间的相关

(相关系数 r 值)

维度	职业认知评价	职业社会支持	职业社交技能	职业挫折应对	职业自我反思	职业认同总量表
领导能力和自主性	0.361*	0.354*	0.403*	0.412*	0.277*	0.447*
医护关系	0.275*	0.358*	0.327*	0.367*	0.226*	0.377*
对实践的控制	0.504*	0.358*	0.538*	0.398*	0.225*	0.532*
患者信息的交流	0.257*	0.292*	0.380*	0.378*	0.282*	0.377*
团队合作	0.020	0.097	-0.006	0.059	0.021	0.043
处理意见不一致和矛盾冲突	0.199*	0.154*	0.240*	0.318*	0.293*	0.280*
内在工作动机	0.487*	0.387*	0.426*	0.431*	0.295*	0.522*
文化敏感性	0.347*	0.353*	0.416*	0.437*	0.311*	0.454*
工作环境总量表	0.519*	0.458*	0.550*	0.552*	0.381*	0.616*

*: $P < 0.01$ 。

究未获得上述结果,可能因样本量略少,有待进一步深入探讨和考证。

4. 职务

护士长的职业认同各因子得分均高于一般护士,此结果与王晓辉等^[17]研究相一致。这可能与护士长本身职业认同水平高、工作积极努力而获提拔有关,也可能因被提拔重用而严于律己,其职业认同水平得以提高。

5. 职称

普通护士在职业认知评价上的得分显著高于护师。这可能与护士、护师所对应的年龄阶段有关。

6. 婚姻状况

未婚护士在职业认同总量表上的得分显著高于已婚护士。已婚护士需要承担社会、家庭双重责任,鉴于以上已有相应分析,此处不再赘述。

7. 医院等级

职业认同在医院等级上存在显著效应 ($P < 0.05$)。两两比较显示,二甲医院护士的职业认同水平显著高于三甲医院护士。三甲医院与二甲医院相比,具有规模更大,医护人员更加紧张忙碌,相应产生的医疗纠纷更多等特点,使得三甲医院护士的职业认同水平较低。此现象需引起高度重视,以保证护理质量。

(三) 护士职业认同与工作环境的关系

研究发现,工作环境与护士的职业认同显著相关。从具体的维度上看,除“团队合作”外,其他七个维度均与职业认同各维度显著相关。为了进一步了解这七个因素对职业认同的影响力,采用了逐步回归法对这些变量的预测力进行了检验分析。以职业认同维度为因变量,把工作环境等7个因子送入回归方程,使用逐步回归法进行统计分析。结果显示,“实践的控制”和“内在工作动机”因子进入回归方程,二者对于护士的职业认同具有非常显著的正向

预测作用,其多元相关系数为 0.638,联合解释变异量为 40.7%。由此可见,一方面,护士对实践的控制水平越高,其职业认同水平就越高。“对实践的控制”维度里的题目多涉及护理人力资源配置的问题,如“我有机会在高度专业化的病区工作(ICU、CCU等)”、“本病区有足够的护理人员,可为患者提供高质量的照顾”,为此加强对护理人力资源的配置,保障护士的合法权益,增强护士对实践的控制感有助于其职业认同水平的提高。另一方面,护士的内在工作动机越强,对护理岗位越有责任感和奉献精神,其职业认同水平就越高。南丁格尔说过:“护理工作是一门精细艺术中最精细者,其中一个重要原因就是护士必须具有同情心和一双愿意工作的手”。那份“同情心”让护士对患者充满关注和怜惜,那双“愿意工作的手”让护士自觉地为患者的健康而奉献自己,在实现自我价值同时更加认同护士职业。

以工作环境维度为因变量,把职业认同5个因子送入回归方程,使用逐步回归法进行统计分析。结果显示,“职业挫折应对”、“职业认知评价”、“职业社交技能”3个因子进入回归方程,三者对于护士的工作环境具有非常显著的正向预测作用,其多元相关系数为 0.635,联合解释变异量为 40.3%。对护理职业有较强的责任感,认为自己适合于从事护士这一职业,能够与医生、同事、患者及其家属融洽交往,在职业中遇到挫折后采取积极的认知与行动方式的护士,其应对和适应工作环境的水平较高。

本研究通过对360名护士的调查结果发现,江苏省护士的职业认同总体上呈中等偏上水平;护士的年龄、科室、护龄、职务、婚姻状况以及医院等级对护士的职业认同产生影响;除“团队合作”外,工作环境其余因子均与职业认同各因子呈显著相关;“实践的控制”、“内在工作动机”对于护士的职业认同具有

非常显著的正向预测作用;“职业挫折应对”、“职业认知评价”、“职业社交技能”对于护士的工作环境具有非常显著的正向预测作用;加强对工作环境中“医护关系”、“实践的控制”、“内在工作动机”、“领导能力和自主性”等因子的关注,可以进一步提高护士职业认同水平,对于保证护士护理服务质量、稳定护士队伍具有重要的意义。

参考文献

- [1] 郑晓蓉. 108名高等学历护士心态调查[J]. 现代临床医学, 2006, 32(6): 447-449
- [2] 魏淑华, 山显光. 国外教师职业认同的研究现状[J]. 外国教育研究, 2005(3): 16-17
- [3] 时蓉华. 现代社会心理学[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2007: 72
- [4] 董旭婷, 赵梅, 王维利, 等. 护士心理契约对职业认同水平的影响[J]. 中华护理杂志, 2013(3): 245-248
- [5] 赵爱娟, 韩丽红, 马英梅, 等. 急诊科护士职业认同与离职倾向相关性研究[J]. 中国护理管理, 2013, 3(3): 59-61
- [6] 李先荣, 黄远泉, 龚满英. 深圳市社区护士职业认同现状及影响因素研究[J]. 中华全科医学, 2012, 12(15): 4028-4030
- [7] 曹晓翼, 陆丽清, 刘晓红. 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(11): 965-968
- [8] 郝玉芳, 刘玲, 刘小虹. 在读护生的职业认同研究[J]. 心理科学, 2008, 31(5): 1154-1157
- [9] 蔡春风. 国外护士职业社会化与职业认同的研究[J]. 中国护理管理, 2007, 7(9): 70-72
- [10] Paul C, Brian B, Pam M. Professional identity in community mental health nursing: a thematic analysis [J]. Nurs Educ, 2007, 5(5): 1-9
- [11] Newton JM, Billett S, Ockerby CM. Journeying through clinical placements an examination of six student cases [J]. Nurse Educ Today, 2009, 29(6): 630-634
- [12] 刘玲. 护士职业认同及其与工作压力、职业倦怠的相关研究[D]. 上海: 第二军医大学, 2009
- [13] 刘玲, 郝玉芳, 刘晓虹. 护士职业认同评定量表的研制[J]. 解放军护理杂志, 2011, 28(2A): 18-20
- [14] 王霞. 长沙市护士职业倦怠与护士工作环境的相关性研究[D]. 重庆: 中南大学, 2007
- [15] 李小妹, 刘彦君. 护士工作压力源及工作疲溃感的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2000, 35(11): 645-649
- [16] 任香菊, 万丽红. 广州市护士职业情感的现状及相关因素分析[J]. 南方护理学报, 2005, 12(12): 1-3
- [17] 王晓辉, 李玉红. 潍坊市179名护士职业认同现状调查[J]. 护理研究, 2007, 21(7): 1728-1730

A study of professional identity level of nurse and the relationship with the work environment in Jiangsu province

Meng Jie, Sun Wei

(Mental Health Guidance Center, China Pharmaceutical University, Nanjing 211198, China)

Abstract: **Objective:** To investigate the level of nurse's professional identity in Jiangsu province and its relationship with the work environment. **Methods:** Professional identity scale of nurse and work environment scale of nurse were used, and 360 nurses in 6 hospitals of Jiangsu province were analyzed with stratified random sampling method. **Results:** The scores of professional identity and work environment were 102.11 ± 14.96 and 108.65 ± 10.44 . There were significant differences in age, department, seniority, position, marital status and hospital level. In addition to the "team", the other 7 factors of work environment were significantly related to the each factors of professional identity. **Conclusion:** The professional identity of nurse in Jiangsu province shows a medium level. Strengthening the factors of the work environment such as "leadership and initiative", "doctor-nurse relationship", "control of the practice" can further improve the level of professional identity.

Key words: nurses in Jiangsu province; professional identity; work environment