

护士职业自我概念研究进展

◆ 曹晓翼 刘晓虹

随着全球性护士短缺和护士职业认同的不确定性日益凸显,有研究表明^[1]，“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,此论点正得到越来越多的关注。国内外学者已围绕“如何将自我概念与职业特征相结合,自我概念如何影响护士的职业行为等”开展了系列研究。本文通过综述护士职业自我概念的内涵、理论基础、测评工具及其相关因素,探讨其发展趋势,以期提升我国护士的职业自我概念水平,增进其职业认同,降低其职业倦怠及工作压力提供借鉴。

1 护士职业自我概念内涵和理论基础

1.1 护士职业自我概念的内涵

Arthur D^[2]首次提出“护士职业自我概念”(Professional Self-Concept of Nurses)的术语,认为护士职业自我概念有别于一般自我概念,将其定义为:个体从1名外行的学生发展成专业护士的过程中所形成与专业相关、持久的一系列专业自我态度的感知,主要体现为护士的专业技术水平、沟通和交流能力等,是反映护士专业理念的重要指标^[3]。Cowin L^[1]则认为,护士职业自我概念,

是护士在特定职业领域对自身能力的感知和看法,与护理实践密切相关,对维系护士的身心健康、引导其良好职业行为具有重要作用。护士职业自我概念,可反映护士的自尊情感和取向。

1.2 护士职业自我概念的理论基础

自我概念作为个体人格发展的核心,对人的行为具有重要的定向和调节作用,与人的个性品质完善、社会性发展紧密联系。积极的自我概念,是个体人格健全的重要体现,已成为众多教育、心理学者共同追求的目标,常被视为促进其他期待目标实现的中介变量^[4]。自我概念,指个体对自身的认识和评价,此类认识和评价源自个体经验及其环境感知,且个体的自我概念水平受外界重要人物之评价、强化以及个体对自身行为归因风格的影响。Shavelson等^[5]提出自我概念的多侧面、多等级模型,认为自我概念是一个层次结构,个体对自身的知觉由基础等级逐渐发展到特定领域(即由一般到特殊),最后达到对自身的总体知觉。该模型的等级结构中,一般自我概念(即等级结构的最高点)相对稳定,随着结构的等级降低,自我概念与特定情景的关系愈加密切,其稳定性也随之逐渐下降。Cowin L^[1]认为,多侧面、

多等级的自我概念模型对护士职业的意义在于:自上而下的自我概念层次结构可为探讨护士职业自我概念的具体维度提供理论框架。

2 护士职业自我概念的测评工具(表1)

2.1 护士自我描述问卷(Nurse's self-description Form, NSDF)

该问卷由Dagenais等^[6]编制,最初用于航天宇航员的相关测评,后由瑞典学者Olson等^[7]采用该问卷调查30名瑞典执业护士的职业自我概念水平,结果显示,该问卷的内容效度较高,探索性因素分析的结果除支持NSDF的3维结构,又提出1个新维度:领导能力(Leadership)。中文版NSDF为我国学者袁秋环等^[8]修订,调查81名实习护生的Cronbach's α 为0.85,尚未见其效度研究报道。

2.2 护士专业自我概念量表(Professional self-concept of Nurse Instrument, PSCNI)

该量表由香港理工大学Arthur D^[3]教授编制,目前使用较广泛。有学者使用该量表分别调查127名加拿大护生、700名韩国护士及375名香港地区精神科护士,结果表明,3组护士的职业实践、满意度两维度的Cronbach's α 均

表1 护士职业自我概念的测评工具

量表名称	研制时间	条目数	评分标准	结构	内部一致性
护士自我描述问卷(NSDF)	1982	19	Likert5级	3个维度:职业化、工作道德、移情	0.80~0.92
护士专业自我概念量表(PSCNI)	1995	27	Likert4级	3个维度:职业实践(技能、领导能力、灵活性)、满意度和沟通	0.59~0.85
护士自我概念问卷(NSCQ)	2001	36	Likert8级	6个维度:综合自我概念、照护、员工关系、沟通、知识、领导能力	0.83~0.93
护士职业自我概念量表	2008	60	Likert5级	6个维度:生理自我、道德/伦理自我、心理自我、社会自我、护际关系和职业态度	0.87

作者单位:第二军医大学护理学院,200433上海市

作者简介:曹晓翼,硕士研究生,护师

通讯作者:刘晓虹,教授,博士生导师, E-mail: xhliu@smmu.edu.cn

大于 0.70；但沟通维度 Cronbach's α 偏低，分别为 0.40、0.38、0.44^[9-10]。中文版 PSCNI 的信度、效度检测显示，除沟通分量表的 Cronbach's α 为 0.32（提示内部一致性较低），其余分量表的 Cronbach's α 均大于 0.65^[11]。PSCNI 的研究提示，其内部一致性系数总体较高，但沟通维度信度稍低，需进一步调整。

2.3 护士自我概念问卷 (Nurse's self concept Questionnaire, NSCQ)

该问卷由澳大利亚悉尼大学 Cowin LS^[1] 教授编制，以 Shavelson & Marsh 的多侧面、多等级自我概念测量模型为基础，经对 2118 名澳大利亚执业护士、护生的质性访谈和专家咨询形成，其探索性及验证性因素分析显示，该问卷的信度、效度较高。

2.4 护士职业自我概念量表^[12]

该量表由我国学者蔡虹等参照 Roy 的自我概念定义、田纳西自我概念量表和护士职业态度量表，以 120 名临床护士为调查对象研制而成。其中生理/身体自我 (8 项)，包括体感和体象；道德/伦理自我 (12 项)，涉及护士的信仰系统、道德观念；心理自我 (12 项)，主要指护士对某种情境的反应与其人格特质；社会自我 (17 项)，即护士对担当社会角色的自我评价；护际关系 (9 项)，指护士对其工作中与同事间人际关系的自我评价；职业态度 (12 项)，即护士对自身职业的看法和评价。

3 护士职业自我概念的现状分析及相关变量研究

Anderson^[13] 认为，具有积极职业自我概念的护士，意味着其对自身能力的肯定性评价，可为患者提供更有效的照护。护士的职业自我概念与其护理实践不可分割，对维系其良好的身心状态和行为具有重要作用。护士在工作环境中如何看待自我 (即职业自我概念)，已被众多学者视作与职业认同、离职等因素密切相关的重要变量，乃近几年护理研究的关注热点，不少学者正尝试围绕其

展开相关的实证研究。

3.1 护士职业自我概念的研究现状

3.1.1 横向研究：Arthur D^[14] 以 PSCNI 对韩国 700 名执业护士的研究表明，护士职业自我概念的各维度分值由高到低依次为灵活性、技能、沟通、满意度和领导能力。Arthur D 等^[15] 对欧洲、亚洲、大洋洲及北美等 11 国的执业护士所作跨文化研究亦显示，其职业自我概念的总体水平以韩国护士最低，新西兰护士最高。美国学者 Kelly S^[16] 对美国东北部地区医院和社区 132 名护士的调查显示，其职业自我概念总分为 58 ~ 106，各维度中以领导能力得分最低，此与 Arthur D^[14] 的研究结果相一致。

3.1.2 纵向研究：Cowin LS^[17] 等纵向追踪澳大利亚悉尼某大学 200 名新毕业本科护士毕业时、毕业后 6 个月及 12 个月的相关研究结果显示，被试毕业后 6 个月、12 个月时，其综合自我概念维度分值均低于毕业时，可能与护士职业的紧张、高压工作环境等负面影响有关；但其照护、人际关系、沟通、知识维度等分值均有所升高，可能与工作环境所致“现实冲击”而激发护士增强其环境适应性、自身专业能力的自信有关。Cowin LS^[18] 亦纵向比较澳大利亚 506 名新毕业护士和 528 名具多年临床经验的执业护士，研究发现，新毕业护士刚进入工作岗位时，其职业自我概念总体水平显著低于资深执业护士。8 个月后再次调查显示，新毕业护士的职业自我概念有所提高，但仍低于资深执业护士。该研究结果提示，护理教育、管理者尤应关注新毕业护士职业自我概念的发展，酌情采取针对性的干预措施，有望提高其职业自我概念及其职业认同感。

除上述学者对护士职业自我概念现状所作量性研究外，Randle J^[19] 等运用扎根理论的质性研究方法，在护生学习护理课程前、后对其行深度访谈，了解护生对职业自我概念的理解。结果显示，尽管护生希望尽快确立其职业自我概念，

但其在为患者提供照护的过程中往往力不从心，其职业自我概念依然较低。

3.2 护士职业自我概念的相关变量

3.2.1 前因变量：Arthur D^[15] 经单因素方差分析显示，护士职业自我概念可因护士的年龄、婚姻状况、护龄等不同而存在差异，差异有统计学意义。Kelly S^[16] 研究则指出，护士职业自我概念的年龄差异有统计学意义，且年龄与职业自我概念成正相关；但不同的婚姻状况、受教育水平及单位性质的护士间等未见统计学差异。Arthur D^[10] 使用 PSCNI 问卷调查加拿大不列颠哥伦比亚大学 127 名护生，结果显示，学历与其职业自我概念得分呈正相关。如其职业实践能力，研究生高于本科生，四年级本科生高于二年级本科生；其工作满意度，研究生也高于本科护生。我国学者魏瑞璞^[20] 等对 240 名临床带教护士的调查显示，年龄 ≥ 36 岁、本科学历和护龄 ≥ 12 年的临床带教护士，其职业自我概念得分较高；年龄 < 25 岁、中专学历、护龄 < 3 年的临床带教护士，其职业自我概念得分较低。

3.2.2 结果变量：Cowin LS^[17] 以护士职业自我概念各维度为自变量、留职意愿为因变量的逐步回归分析表明，综合自我概念维度是护士留职的重要预测因子。Cowin LS^[21] 对澳大利亚 528 名护士的随机抽样问卷调查中，经多元线性回归分析表明，护士的职业自我概念 (B=0.45)、工作满意度 (B=0.28) 均对其留职意愿具有正向影响，但前者的预测作用更大，即护士的职业自我概念较之工作满意度更能预测其留职倾向。

4 思考

综上所述，目前国外关于护士职业自我概念的研究倾向于多元化，纵、横向研究并存，质、量性研究互补，静态测量与动态分析相结合，研究探索不断深入。国内的相关研究尚处于起步阶段，主要是国外测评工具的中文版修订和护士职业自我概念的现状调查。笔者以为，

可借鉴国外已开展相关研究的思路,聚焦于以下方面。

4.1 研制职业自我概念测量的适用工具

Cowin L^[1]指出,准确测量护士的职业自我概念,可促进其与工作满意度、职业压力、离职等因素的相关性探索;握有准确评估护士职业自我概念的测评工具,有助于解决护士的低招募和高离职等难题。Dagenais^[6]、Arthur D^[3]、Walter R^[22]等学者关注护士职业自我概念测量工具的研究,但尚存不少缺憾,或缺乏与自我概念理论的有机结合,或缺乏护士群体的适用性评估工具,或测评工具某维度的信度不高,或研究样本数量过少等。故研制适用的此类测评工具,需以职业自我概念的相关研究理论为基础,以较大样本的护士人群为研究对象,加强本土化研究,开发符合国情、充分考虑护士职业特殊性、具有较高信度和效度的测评工具,为促进我国护士的职业自我概念成长提供可靠依据。

4.2 探索职业自我概念的影响因素

职业自我概念作为一般自我概念的特殊亚型,其与职业认同、职业倦怠等因素的密切关系已不言而喻,但探讨护士职业自我概念影响因素者为之甚少。自我意识理论强调,个体(尤其是女性)的自我概念发展,易受他人评价和社会比较的影响,进而影响个体的情绪和行为。护士个体可经不同类型的社会比较影响其职业的自我评价,如采用“向下社会比较”者,有利于其维护个体自尊和主观幸福感,从职业中获得自我满足;采用“向上社会比较”者,可引导其开发自身潜能,视职业为事业而趋近自我完善。因此,探讨护士职业自我概念的影响因素(如个体的社会比较),析出有利于问题解决的重要影响因子,开展促进护士职业自我概念成长的实证研究,有望为形成相应的教育、管理等干预对策提供新的思路。

4.3 加强职业自我概念的纵向研究

舒伯的职业生涯发展理论认为,职业的选择与发展,是个体自我概念的成

长与实现过程。自我概念随年龄增长不断发展,可分化成不同向度、层面(如学业、职业自我概念),且随情境变化容易改变。鉴于个体职业发展一般需经历形成期、应用期、累积期和生产期4个连续的阶段,每个阶段都有其特定发展目标,且个体的职业自我概念在不同的职业阶段亦存在差异。因此,探讨护士职业生涯不同发展阶段的自我概念水平及其变化趋势分析,可为护理管理者深入了解护士职业自我概念的发展变化轨迹,并为有针对性地、适时选择适宜的干预对策提供依据。

4.4 探讨职业自我概念的调节效应

职业自我概念不是结果变量,而是潜在变量,是介于观测变量和结果变量之间的调节因素。社会认知理论强调,个体的认知评价因素在其工作压力与职业倦怠间具有调节效应。尽管工作压力是导致个体职业倦怠的主要原因之一,但最终工作压力是否导致职业倦怠,更取决于个体对职业自我的认知评价^[23]。如果个体的职业自我概念水平高,就会倾向于珍视其职业角色的认知评价,主动地化解工作压力或职业倦怠。笔者以为,可尝试用结构方程模型的统计方法,研究职业自我概念作为中介变量在职业认同、职业倦怠及其相关影响因素之间的调节效应,以进一步丰富职业认同、职业倦怠的理论模型研究,为提升护士的职业认同、减轻其职业倦怠提供新的切入点。

参考文献

[1] Cowin L.Measuring nurses' self-concept.West J Nurs Res,2001,23(3):313-325.
[2] Arthur D.Measuring the professional self-concept of nurses:a critical review.J Adv Nurs,1992,17(6):712-719.
[3] Arthur D.Measurement of the professional self concept of nurses:developing a measurement instrument.Nurse Education Today,1995,15(5):325-328.
[4] 郭成,何晓燕,张大均.学业自我概念及其与学业成绩关系的研究述评.心理科学,2006,29(1):133-136.
[5] Shavelson R J,Hubner J J,Stanton G C.Self-concept:Validation of construct Interpretation.Review of Education Research,1976,46:407-441.
[6] Dagenais F,Meleis AI.Professionalism,work ethic and empathy in nursing:the nurse self-description

form.West J Nurs Res,1982,4(4):407-422.

[7] Olson H,Gullberg M.The use of the Nurse Self Description Form in Sweden:translation and applicability.Scandinavian Journal of Caring Sciences,1987,1(2):69-75.
[8] 袁秋环,范秀珍.本科实习护生职业自我概念现状分析及对策.护理学杂志(外科版),2008,23(4):20-22.
[9] Arthur D,Sohn KY,Noh CH,et al.The professional self concept of nurses: preliminary findings from a study of Korean nurses.Proceedings of 'Nursing from a multi-cultural perspective',Macau, July. Hong Kong Polytechnic University,1995.
[10] David A,Sally T. Professional self-concept of nurses: a comparative study of four strata of nursing students in a Canadian university.Nurse Education Today,1998,18(5):380-388.
[11] 杨桂荣,林细吟,杜玉忠,等.护理专业自我概念量表的信度和效度检测.护理学杂志(外科版),2008,23(6):4-6.
[12] 蔡虹,王维伟,齐晓红,等.护士职业自我概念量表的研究.中国现代护理杂志,2008,14(15):1641-1644.
[13] Anderson E P.The perceptions of student nurses and their perceptions of professional nursing during their nurse training programme.Journal of Advanced Nursing,1993,18(5):808-815.
[14] Arthur D,Sohn KY,Noh CH,et al.The professional self concept of Korean hospital nurses.Int J Nurs Stud,1998,35(3):155-162.
[15] Arthur D.Caring attributes,professional self-concept and technological influences in a sample of registered nurses in eleven countries.International Journal of Nursing Studies,1999,36(5):387-396.
[16] Kelly S,Courts N.The professional self-concept of new graduate nurses.Nurse Educ Pract.2007,7(5):332-7.
[17] Cowin LS,Hengstberger-Sims C.New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey.Int J Nurs Stud,2006,43(1):59-70.
[18] Cowin LS,Craven RG,Johnson M,et al.A longitudinal study of student and experienced nurses' self-concept.Collegian,2006,13(3):25-31.
[19] Randle J.Bullying in the nursing profession. Journal of Advanced Nursing,2001,43(4):395-401.
[20] 魏瑞璞,伟颖,刘军红,等.保定市临床护理带教人员专业自我概念的调查研究.护理研究,2006,20(4C):1040-1041.
[21] Cowin LS.Causal modeling of self-concept,job satisfaction,and retention of nurses.Int J Nurs Stud,2008,45(10):1449-1459.
[22] Walter R,Davis K,Glass N.Discovery of self:Exploring,interconnecting and integrating self(concept)and nursing.Collegian Journal of Royal College of Nursing Australia,1999,6(2):12-15.
[23] 刘晓虹.护士职业倦怠的应对方略.中华护理教育,2008,5(6):282-284.

[收稿日期:2010-02-04]

(编辑:崔怀志)