

上海市高职护生的职业认同状况及其影响因素分析

马兰¹ 张美琴¹ 吴佳玲² 郁晶¹

¹上海东海职业技术学院护理学院, 上海 200241; ²重庆医科大学附属第二医院医务处, 重庆 400010

通信作者: 吴佳玲, Email: 1226471116@qq.com

【摘要】目的 了解上海高职护生的职业认同现状, 并探讨其相关影响因素。**方法** 采用整群抽样方法, 选取上海市某高职院校 2019 级护理高职护生 308 名作为研究对象。采用一般资料调查问卷、护生职业认同问卷、斯坦福隐性缺勤量表、情绪智力量表、工作场所社会资本量表和护士心理资本问卷对这 308 名实习期的高职护生进行问卷调查。运用 SPSS 22.0 软件进行描述性分析、独立样本 *t* 检验、单因素方差分析、Pearson 相关分析和多元线性回归分析。**结果** 高职护生的职业认同总分为 (64.93 ± 12.83), 隐性缺勤总分为 (15.91 ± 4.40), 情绪智力总分为 (80.57 ± 15.52), 社会资本总分为 (32.38 ± 6.33), 心理资本总分为 (95.47 ± 18.63)。职业认同总分与隐性缺勤总分呈负相关 ($r = -0.282, P < 0.01$), 与情绪智力总分呈正相关 ($r = 0.712, P < 0.01$), 与社会资本总分呈正相关 ($r = 0.659, P < 0.01$), 与心理资本总分呈正相关 ($r = 0.681, P < 0.01$)。多元线性回归分析显示, 个人兴趣、情绪智力和心理资本均对职业认同产生影响, 这 3 个因素都进入了职业认同的回归方程。**结论** 上海高职护生的职业认同状况处于中等水平, 个人兴趣、情绪智力和心理资本是主要影响因素。

【关键词】 高职护生; 职业认同; 影响因素; 调查研究

【中图分类号】 R47

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20230517-01655

Professional identity status of higher vocational nursing students in Shanghai and its influencing factors

Ma Lan¹, Zhang Meiqin¹, Wu Jialing², Yu Jing¹

¹School of Nursing, Shanghai Donghai Vocational & Technical College, Shanghai 200241, China; ²Medical Affairs Department, the Second Affiliated Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 400010, China
Corresponding author: Wu Jialing, Email: 1226471116@qq.com

【Abstract】 Objective To investigate the professional identity status of nursing students in higher vocational colleges in Shanghai, China, and to analyze the influencing factors. **Methods** By cluster sampling, we selected 308 nursing students of grade 2019 from a higher vocational college in Shanghai for a survey with the General Information Questionnaire, Professional Identity Questionnaire for Nurse Students (PIQNS), Stanford Presenteeism Scale-6 (SPS-6), Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS), Workplace Social Capital (WSC), and Nurse Psychological Capital Questionnaire (PCQ). SPSS 22.0 was used for descriptive analysis, the independent samples *t*-test, one-way analysis of variance, Pearson correlation analysis, and multiple linear regression analysis. **Results** The total PIQNS score of the students was (64.93 ± 12.83), the total SPS-6 score was (15.91 ± 4.40), the total WLEIS score was (80.57 ± 15.52), the total WSC score was (32.38 ± 6.33), and the total PCQ score was (95.47 ± 18.63). The PIQNS score was negatively correlated with the SPS-6 score ($r = -0.282, P < 0.01$), positively correlated with the WLEIS score ($r = 0.712, P < 0.01$), positively correlated with the WSC score ($r = 0.659, P < 0.01$), and positively correlated with the PCQ score ($r = 0.681, P < 0.01$). The multiple linear regression analysis showed that personal interest, emotional intelligence, and psychological capital significantly affected the professional identity of nursing students, entering the regression equation for professional identity. **Conclusions** The professional identity of higher

vocational nursing students in Shanghai is at a medium level, and personal interest, emotional intelligence, and psychological capital are the main factors influencing professional identity.

【Key words】 Higher vocational nursing student; Professional identity; Influencing factor; Survey study

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20230517-01655

职业认同是指个体对自己的职业目标、能力、个人兴趣和个人价值观有清晰的认识,并对其所从事的职业给予肯定性评价^[1]。临床实习是护生了解护理专业实际情况、体验职业现状并形成职业认同的关键时期。职业认同关系到临床护理专业的就业形势和长期发展,提高护生的职业认同对于稳定护理人才队伍至关重要。而职业认同水平可能受多种因素影响,目前国内有关高职护生的职业认同影响因素的研究较少。因此,本研究基于生物、心理、社会因素在高职护生中的重要作用,对上海市高职护生进行横断面调查,了解其一般资料、职业认同、隐性缺勤、情绪智力、社会资本和心理资本等情况,分析影响其职业认同的相关因素。目的是改善护生的专业态度,调动其临床工作的积极性,提升其职业认同感,从而提高护理服务质量,促进职业生涯发展。

1 对象和方法

1.1 研究对象

本研究采用整群抽样的方法,选取了上海市某高职院校 2019 级护理专业高职护生 308 名进行问卷调查。纳入标准:全日制高职实习满 8 个月;知情并同意参与调查。排除标准:因各种原因退出临床实习的学生。

1.2 研究方法

1.2.1 研究工具

一般资料调查问卷。自行设计问卷,包括性别、生源地、民族、兼职经历、住院经历、家庭类型、家庭经济状况、父母受教育程度、入学志愿、家中有无医疗相关从业人员等。

护生职业认同问卷 (professional identity questionnaire for nurse students, PIQNS)^[2]。PIQNS 是一种自我评估量表,专门为护生设计,用于测量调查对象的职业认同感。该量表包括 5 个维度:职业自我概念、留职获益与离职风险、社会比较与自我反思、职业自主选择性和社会说服,共有 17 个条目。所有条目均采用 Likert 5 级评分法,从 1 分(很不符合)到 5 分(很符合),其中第 12 条目采用反向计分法。总分范围为 17 至 85 分,分数越高,表示职业认

同感越强。在本研究中,该量表的内部一致性系数为 0.963。

斯坦福隐性缺勤量表 (the Stanford presenteeism scale-6, SPS-6)^[3]。SPS-6 是一种自评式量表,相较于 SPS-32 量表,它具有简短、操作方便的特点,且应用较为广泛。该量表用于调查研究对象过去 1 个月因健康状况而做出的工作行为改变。该量表共 6 个条目,所有条目均采用 Likert 5 级评分法,1 分为非常不同意,5 分为非常同意,其中第 5、6 条目采用反向计分法。总分 6~30 分,分数越高,表示因健康问题导致的隐性缺勤现象所造成的生产力损失越大。在本研究中,该量表的内部一致性系数为 0.660。

情绪智力量表 (Wong Law emotional intelligence scale, WLEIS)^[4]。WLEIS 是一种自评式量表,是专门为中国人设计的工作情境下情绪智力测量工具,用于评估被试者的情绪智力水平。该量表包括 5 个维度:他人情绪评价、情绪运用、自我情绪评价、自我情绪调整和他人情绪调整,共有 21 个条目。所有条目均采用 Likert 5 级评分法,其中 1 分表示非常不同意,5 分表示非常同意。总分为 21~105 分,分数越高表示情绪智力水平越高。在本研究中,该量表的内部一致性系数为 0.983。

工作场所社会资本量表 (workplace social capital, WSC)^[5]。WSC 是一种自我评价量表,结合我国的国情现状及临床应用实际情况进行修订,用于评估调查对象的社会资本水平。该量表共有 8 个条目,所有条目均采用 Likert 5 级评分法,1 分表示非常不同意,5 分表示非常同意。总分为 8~40 分,分数越高表明社会资本水平越高。在本研究中,该量表的内部一致性系数为 0.982。

护士心理资本问卷 (psychological capital questionnaire, PCQ)^[6]。PCQ 是一种自我评价量表,经过汉化修订后适用于护士群体,用于评估调查对象心理资本的水平。该量表包括自我效能、希望、韧性和乐观 4 个维度,共有 20 个条目。量表所有条目均采用 Likert 6 级评分法,其中 1 分代表非常不同意,6 分代表非常同意。总分为 20~120 分,分数越高表明心理资本的水平越高。在本研究中,该量表的内部一致性系数为 0.992。

1.2.2 调查方法

采用现场问卷匿名填写的方式收集资料。在正式调查之前,研究者会向被调查者解释本研究的目的、内容和意义等。在得到被调查者的同意后,研究者会使用统一的指导语说明问卷的填写方法和注意事项,然后进行正式调查。问卷由被调查者独立填写,调查时间约 20 min。完成填写后,会当场核对并收回问卷。此次调查共发放了 314 份问卷,成功收回了 308 份有效问卷,有效率为 98.09%。

1.2.3 统计学方法

原始资料使用 SPSS 22.0 软件进行数据分析。一般资料以频数和百分比表示;高职护生的隐性缺勤、情绪智力、社会资本、心理资本和职业认同等计量资料以(均数 ± 标准差)的形式表示。本研究采用独立样本 *t* 检验、单因素方差分析及 Pearson 相关分析,旨在探究不同特征的高职护生与隐性缺勤、情绪智力、社会资本、心理资本及职业认同之间的关系。最终,进行多元线性回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 高职护生的一般资料

本次调查中,高职男护生有 57 例(18.51%),女护生有 251 例(81.49%);生源地为城镇的有 164 例(53.25%),农村 144 例(46.75%);是独生子女的有 178 例(57.79%),不是独生子女的 130 例(42.21%);没有担任学生干部的 205 例(66.56%),有担任学生干部的 103 例(33.44%);有兼职经历的 231 例(75.00%),无兼职经历的 77 例(25.00%);有住院经历的 74 例(24.03%),无住院经历的 234 例(75.97%);家庭经济状况良好的 94 例(30.52%),一般的 185 例(60.06%),贫困的 29 例(9.42%);入学意愿为个人意愿的 177 例(57.47%),父母选择的 82 例(26.62%),高考调剂的 5 例(1.62%),受就业影响的 44 例(14.29%)。

2.2 高职护生的职业认同得分情况

高职护生的职业认同总分为(64.93 ± 12.83)分,各维度得分如表 1 所示。

2.3 不同特征高职护生的职业认同得分比较

不同特征高职护生的职业认同得分比较发现,家庭经济状况、个人兴趣、父母选择和就业影响得分的差异有统计学意义($P<0.05$),性别、生源地、独生子女、学生干部、兼职经历、住院经历和高考调剂得分的差异无统计学意义(表 2)。

表 1 高职护生的职业认同总分及各维度得分

[$n=308, (\bar{x} \pm s)$, 分]			
变量	条目数	维度得分	条目均分
社会说服	2	8.03 ± 1.79	4.02 ± 0.90
职业自我概念	6	23.34 ± 5.12	3.89 ± 0.85
社会比较与自我反思	3	11.67 ± 2.39	3.89 ± 0.80
留职获益与离职风险	4	15.04 ± 3.54	3.76 ± 0.89
职业自主选择性	2	6.86 ± 1.34	3.43 ± 0.67
总分	17	64.93 ± 12.83	3.82 ± 0.75

表 2 不同特征高职护生的职业认同得分比较

[$n=308, (\bar{x} \pm s)$, 分]			
变量	职业认同得分	<i>F</i> / <i>t</i> 值	<i>P</i> 值
性别		1.65	0.100
男生	67.46 ± 12.17		
女生	64.35 ± 12.93		
生源地		-0.40	0.688
城镇	64.65 ± 12.98		
农村	65.24 ± 12.70		
独生子女		-0.92	0.359
否	65.72 ± 11.90		
是	64.35 ± 13.47		
学生干部		1.95	0.052
否	63.92 ± 13.12		
是	66.93 ± 12.06		
兼职经历		1.80	0.073
无	62.66 ± 12.22		
有	65.68 ± 12.97		
住院经历		0.89	0.376
无	64.56 ± 12.96		
有	66.08 ± 12.45		
家庭经济状况		3.48	0.032
良好	67.45 ± 12.75		
一般	63.38 ± 12.56		
贫困	66.66 ± 13.74		
入学意愿			
个人兴趣	69.17 ± 12.39	2.44	<0.001
父母选择	59.44 ± 12.40	1.45	0.037
高考调剂	58.60 ± 9.13	1.29	0.114
就业影响	58.82 ± 8.69	1.81	0.002

2.4 高职护生的隐性缺勤、情绪智力、社会资本和心理资本得分情况

高职护生的隐性缺勤总分为(15.91 ± 4.40),情绪智力总分为(80.57 ± 15.52),社会资本总分为(32.38 ± 6.33),心理资本总分为(95.47 ± 18.63)(表 3)。

2.5 高职护生职业认同的相关因素分析

职业认同总分与隐性缺勤总分呈负相关($r=-0.282, P<0.01$),与情绪智力总分呈正相关($r=0.712, P<0.01$),与社会资本总分呈正相关($r=0.659, P<0.01$),与心理资本总分呈正相关($r=0.681, P<0.01$)(表 4)。

表 3 隐性缺勤、情绪智力、社会资本和心理资本得分
[$n=308, (\bar{x} \pm s)$, 分]

变量	条目数	量表总分	条目均分
隐性缺勤	6	15.91 ± 4.40	2.65 ± 0.73
情绪智力	21	80.57 ± 15.52	3.84 ± 0.74
社会资本	8	32.38 ± 6.33	4.05 ± 0.79
心理资本	20	95.47 ± 18.63	4.77 ± 0.93

2.6 高职护生职业认同的影响因素分析

为了进一步明确各因素对职业认同影响作用的大小,研究者以职业认同总分为因变量,进行了多元线性回归分析。设定 $P < 0.05$ 作为进入标准。最终,个人兴趣、情绪智力和心理资本 3 个变量进入了职业认同的回归方程,它们可以解释高职护生职业认同总变异的 58.20%(表 5)。

3 讨论

3.1 高职护生职业认同的现状

本研究中高职实习护生的职业认同总分为 (64.93 ± 12.83), 处于中等水平, 高于高丽燕等^[7]关于本科护生的研究。这可能与该校从大一开始每学期都有计划地安排临床见习和开设职业规划与就业指导课程有关。早期临床见习和职业生涯规划可使高职护生较早感受临床氛围、接触临床工作并做好面对职业的选择和挑战。职业认同感的培养需要多方面共同努力, 其中学校阶段的专业教育是高职护生形成职业认同感最基础和核心的环节, 可以使其更充分认识到护士的工作价值和范畴。这提示护理教育者应重视高职护生的职业规划教育, 并关注其实习期间的情绪精神状态, 积极给予

心理调适, 帮助护生提高职业认同感。近年来, 在构建思政育人的课程格局下, 专业课目标除了知识传授和能力培养外, 也在逐渐渗透价值追求等。将思想政治工作贯穿于教育教学全过程, 对于高职护生要强调德技并修, 他们的理想信念和职业道德是必备品质。

在本次调查中发现, 高职护生的职业自主选择性、留职获益与离职风险得分较低。分析原因如下: 一方面, 护理专业加上专科学历导致护生在职业选择时比较受限, 因此未来的工作自主选择性不高。另一方面, 高职护生在进入医院实习后, 需要面对繁重的临床工作, 还有毕业和就业等方面的压力。护生面对的困难和挑战越多时, 其工作信心越容易动摇, 这使得护生的留职获益感下降, 离职风险性增加。有研究^[8]也证实了, 当个体感知到高水平的阻碍因素时, 通常会产生强烈的受挫体验, 失去从业的信心和兴趣, 从而会影响其职业认同感。因此, 护理教育者和管理者需要关注和重视高职护生临床实习期间所经历的这种反差, 帮助他们从更积极的角度看待职业获益, 认清离职风险, 协助其进行合理的职业生涯规划, 以引导他们顺利完成角色转换。

3.2 高职护生的职业认同与个人兴趣

本研究发现, 高职护生在职业自主选择性方面仍存在较大的问题。结果显示, 仅有 57.47%(177/308) 的高职护生是因个人兴趣而自主选择护理专业, 而 26.62%(82/308) 的护生对职业的认识来源于父母或其他权威人士的灌输, 14.29%(44/308) 的护生选择该职业是由于就业的因素。此外, 在关于入学志愿的调查分析中, 研究者发现影响高职护生职

表 4 职业认同影响因素的相关性分析(r 值, $n=308$)

指标	职业自我概念	留职获益与离职风险	社会比较与自我反思	职业自主选择性	社会说服	职业认同总分
隐性缺勤总分	-0.257 ^a	-0.186 ^a	-0.232 ^a	-0.456 ^a	-0.266 ^a	-0.282 ^a
情绪智力总分	0.703 ^a	0.662 ^a	0.721 ^a	0.257 ^a	0.613 ^a	0.712 ^a
社会资本总分	0.649 ^a	0.569 ^a	0.654 ^a	0.320 ^a	0.616 ^a	0.659 ^a
心理资本总分	0.670 ^a	0.659 ^a	0.645 ^a	0.246 ^a	0.603 ^a	0.681 ^a

注: a, $P < 0.01$ 。

表 5 职业认同影响因素的回归分析($n=308$)

自变量	偏回归系数	标准化偏回归系数	相关系数 R	决定系数 R^2	调整后 R^2	F 值	t 值	P 值
个人兴趣	4.377	0.169	-	-	-	-	3.80	<0.001
情绪智力总分	0.311	0.376	-	-	-	-	5.92	<0.001
心理资本总分	0.160	0.232	-	-	-	-	3.41	0.001
常量	23.079	-	0.777	0.604	0.582	27.70	3.41	0.001

注: “-”表示无值。

业认同的主要因素是个人兴趣。许多护生并不是真正喜欢或了解护理专业,而是由于父母的想法、专业调剂等原因被动地进入了这个领域,缺乏自驱力。因此,他们在后期的学习和实习过程中,一旦遇到困难,就可能削弱其职业情感和期望。为了增强高职护生的个人专业兴趣、完善其职业自主选择性,持续改进并落实护理职业规划显得非常重要。本学院会在每个学期根据护生的专业学习进程和心理特征变化等安排多种模式的职业教育,使越来越多的高职护生了解护理、接受护理。

在 8 个月的临床实习过程中,高职护生的所见所思所感将逐渐固化其对护理职业的认识,尤其是在实习中后期,他们会对自己未来的职业进行更多的思考,可能会产生多种职业规划。因此,在建设护理人才队伍的过程中,护理教育者需要不断改善高职护生的职业规划课程,护理管理者需持续关注临床工作环境的改进。

3.3 高职护生的职业认同与情绪智力

情绪智力是指个体对自己及他人情绪的感知及评价能力,以及调节情绪并指导自身思想和行为的能力。本研究中,高职实习护生的情绪智力总分为 (80.57 ± 15.52) 分,处于中等偏上水平,高于肖凤等^[9]的研究结果。在工作中,护士需要承担高强度的护患关系和护理操作任务,而具备高情绪智力的人能及时调整情绪策略,增强适应社会环境和满足患者需求的能力。本研究发现,情绪智力是影响高职护生职业认同的重要因素,情绪智力水平越高,职业认同感也越强。分析认为,情绪智力水平高的护生能灵活应对工作中的困难和挑战,保持良好稳定的情绪状态,选择积极合理的应对方式。王相茹等^[10]的研究也发现,情绪智力水平高的护理实习生会积极面对各种问题,善于处理复杂关系,从而保持良好的人际关系。有研究证实,可以通过后期的有效训练来提高护士的情绪智力水平。根据临床护理工作特点,可以开展知识讲座、组织小组讨论和情景角色扮演等活动。通过训练情绪评价、情绪调整、情绪运用和压力管理的能力,可以提高情绪智力水平,对于降低职业倦怠、提高职业认同具有重要作用。

3.4 高职护生的职业认同与心理资本

心理资本是指促使个体在组织中产生积极的心理状态的能力。本研究中,高职实习护生的心理资本总分为 (95.47 ± 18.63) 分,处于中上水平,这与李爽等^[11]的研究相一致。本研究证实,心理资本是高职护生职业认同的重要影响因素,心理资本越

高,离职意愿越低,职业认同感越强,这与杨姣等^[12]的研究结论相一致。心理资本可通过积累个体的心理成长资源、强化心理韧性和调整自我认知等,从而增加积极情绪体验,缓解个体压力水平,激发对职业认同感^[13]。当高职护生在实际工作中遇到困难和压力时,心理资本水平较高者会通过整合心理资本所包含的乐观、韧性、希望和自我效能等因素效应,发挥心理资本的心理防御作用。他们大多表现得更加乐观向上,会采用积极心态去处理和解决问题,得到的反馈大多令人满意。由此,心理资本会进一步增强,使其在工作中越来越自信,职业获益感增强^[14],职业认同水平提高。

护理管理者可根据心理资本理论,在实际工作中采取一些心理干预措施,真正落实人文关怀,帮助护生抵御负性情绪,提高心理资本水平,强化职业认同感,促进职业生涯良性发展^[15]。例如,可以通过举办心理辅导讲座、开展心理应激培训等方式向护生示范提高心理资本的方法,并鼓励其进行心理资本的自我管理,不断强化正性情绪,从而促进高职护生的职业认同感,达到稳定护理队伍、提升整体护理质量的目的。

综上所述,自主选择护理专业、心理资本和情绪智力水平越高的高职护生,对职业认同状况更好。护理教育者应根据目前社会的需求制定合理的高职护理人才培养方案,完善职业规划教育,构建课程思政体系,使护生体会到护理的专业性和必要性,培养其良好的专业态度,引导积极的实践行为。医院管理者应重视心理资本和情绪智力在护理实习工作中的作用,营造稳定友善的工作氛围,帮助护生增强应对困难与挑战的能力。医院还可以通过组织相关活动提高心理资本和情绪智力水平,从而提升高职护生的职业认同水平,稳定护理专业队伍。在本次研究的基础上,可以在将来扩大研究对象的范围,并继续观察随着时间的推移,这些学生进入不同医院、不同科室后,他们职业认同情况的差异比较及其变化因素。

利益冲突 所有作者声明无利益冲突

作者贡献声明 马兰:研究设计、统计分析、撰写论文;张美琴:研究指导、方案优化;吴佳玲:研究设计、论文修改;郁晶:研究实施、收集数据

参考文献

- [1] Mazhindu DM, Griffiths L, Pook C, et al. The nurse match instrument: exploring professional nursing identity and professional nursing values for future nurse recruitment [J]. Nurse Educ Pract, 2016, 18: 36-45. DOI: 10.1016/j.nepr.2016.03.006.