

• 心理学 •

文章编号: 1002 - 0217(2017)03 - 0287 - 04

护生核心自我评价与职业自我概念及生活满意度的关系

汪 苗,李远珍,潘 庆,王 玲

(皖南医学院 护理学院,安徽 芜湖 241002)

【摘要】目的:探索护生核心自我评价与职业自我概念、生活满意度的关系及职业使命感在核心自我评价和职业自我概念、生活满意度间的中介作用。方法:对605名在校本科护生采用核心自我评价量表(CSE)、护士职业自我概念量表(NSCI)、生活满意度量表(SWLS)、职业使命感量表(CCS)进行调查。结果:女生的职业使命感和职业自我概念得分高于男生($t=2.783, 2.647, P<0.01$)。护生的核心自我评价、职业自我概念、职业使命感、生活满意度之间互相呈正相关,相关系数 r 在0.219~0.434间, P 均 <0.001 ;职业使命感在核心自我评价和职业自我概念、生活满意度之间均存在显著的部分中介效用。结论:护生的核心自我评价直接预测职业自我概念和生活满意度水平,能通过职业使命感间接预测职业自我概念和生活满意度水平。

【关键词】护生;核心自我评价;职业使命感;职业自我概念;生活满意度

【中图分类号】R 47;G 444 **【文献标识码】**A

【DOI】10.3969/j.issn.1002-0217.2017.03.027

Core self-evaluation and calling self-concept and life satisfaction in nursing undergraduates

WANG Miao, LI Yuanzhen, PAN Qing, WANG Ling

School of Nursing, Wannan Medical College, Wuhu 241002, China

【Abstract】Objective: To assess the relation of core self-evaluation with calling self-concept and life satisfaction in nursing undergraduates as well as the mediating effect of sense of calling on the self-concept on and life satisfaction. **Methods:** A survey was conducted in 605 nursing undergraduates with Core Self-evaluations Scale (CSES), Chinese Calling Scale (CCS), Nurses Self-Concept Instrument (NCSI) and Satisfaction With the Life Scale (SWLS).

Results: Female students had higher scores on CSS and NCSI than male counterparts ($t=2.783, t=2.647$, respectively, $P<0.01$). Core self-evaluation, self-concept on calling and sense of calling were positively correlated with life satisfaction in all subjects, with correlation coefficient ranging from 0.219 to 0.434 (all $P<0.001$). Sense of calling was found to partially mediate the core self-evaluation, self-concept on calling and life satisfaction. **Conclusion:** Core self-evaluation outcomes have the straightforward ability to predict self-concept on calling and life satisfaction, whereas appraisal of sense of calling may indicate the self-concept on calling and life satisfaction level in indirect manner in nursing undergraduates.

【Key words】nursing undergraduates; core self-evaluation; sense of calling; self-concept on calling; life satisfaction

基金项目:安徽省高等学校省级质量工程项目(2014tszy020)

收稿日期:2016-10-11

作者简介:汪 苗(1983-)女,讲师,(电话)0553-3932491,(电子信箱)6637577639@sohu.com;

李远珍,女,副主任护师,(电子信箱)905448947@qq.com,通信作者。

[10] 章静.安徽省六安市1996~2010年新生儿疾病筛查回顾性分析[J].中国妇幼保健,2011(2):80-83.

[11] 袁倩.皖北3市近4年新生儿甲状腺功能减低症筛查情况分析[J].中国妇幼保健,2014(34):5657-5658.

[12] HINTON CF, HARRIS KB, BORGFELD L, et al. Trends in incidence rates of congenital hypothyroidism related to select demographic factors: data from the United States, California, Massachusetts, New York, and Texas [J]. Pediatrics 2010, 125(2):37-47.

[13] 陈卫中,倪宗瓚,潘晓平,等.用ROC曲线确定最佳临界点和

可疑值范围[J].现代预防医学,2005,32(7):729-731.

[14] 陈实庆,陈军,邓虹,等.安庆市新生儿先天性甲状腺功能减退症TSH筛查切值探讨[J].中国儿童保健杂志,2016,24(2):217-218.

[15] TRUMPF C, VANDERFAELLIE J, VERCRUYSSSE N, et al. Protocol of the PSYCHOTSH study: association between neonatal thyroid stimulating hormone concentration and intellectual, psychomotor and psychosocial development at 4~5 year of age: a retrospective cohort study [J]. Arch Public Health 2014, 72(1):27.

核心自我评价是个体对其自身所持有的能力和价值的基本评价,作为潜在的人格结构,它会潜意识地影响个体对自身以及外界事物的评价^[1]。护士职业自我概念是护士在本职业领域内对自身的感知和评价^[2]。职业自我概念是建立在个体对其所从事或即将要从事的职业的知识、价值和技能等的自我评价的基础上^[3]。生活满意度是个体根据自身标准对其生活质量所做出的总体评估^[4]。研究表明核心自我评价对生活满意具有显著的正向预测作用^[5]。职业使命感是指对某职业的强烈热情并且体验到强烈的意义感,是激励个体追求特定职业的力量^[6]。职业使命感高的个体能将自身的认同感、自我实现与职业联系在一起^[7]。以往研究表明,个体的职业使命感与职业认同、职业承诺、职业自我概念和工作和生活满意度等具有强相关关系^[8-9]。

本研究以本科护生为对象,探讨核心自我评价与职业自我概念、生活满意度之间的关系,并预测职业使命感在核心自我评价与职业自我概念、生活满意度之间的中介效应。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采取便利抽样的方法选取安徽省某医学院 646 名护理本科生进行问卷调查,回收有效问卷 605 份,有效应答率为 93.65%。其中男生 79 人,女生 526 人;独生子女者 127 人,非独生子女者 478 人;家庭所在地为城镇者 158 人,农村者 447 人。平均年龄(20.67 ± 1.03)岁。

1.2 研究工具

1.2.1 核心自我评价量表(core self-evaluations, CSE)^[10] 该量表共有 10 个条目,采用 1(很不符合)~4(非常符合)4 级计分。得分越高说明被试核心自我评价水平越高。该量表中文版具有较好的信度和效度。本研究中 Cronbach α 系数为 0.79。

1.2.2 护士职业自我概念量表(nurses self-concept instrument, NSCI)^[11] 该量表共有 14 个条目。采用 1(强烈不同意)~8(强烈同意)8 级计分。得分越高表示职业自我概念水平更加积极。本研究中, Cronbach α 系数在 0.74~0.92 之间。

1.2.3 生活满意度量表(satisfaction with the life scale, SWLS)^[12] 该量表共有 5 个条目,采用 1(非常不符合)~7(非常符合)7 级计分。得分越高表示生活满意度水平越高。本研究中, Cronbach α 系数为 0.81。

1.2.4 职业使命感量表(Chinese calling scale, CCS)^[13] 该量表共有 11 个条目,采用 1(完全不符合)~5(完全符合)5 级计分。得分越高表示职业使命感越高。量表的 Cronbach α 系数在 0.70~0.83 之间。在本研究中, Cronbach α 系数在 0.71~0.81 之间。

1.3 资料收集与统计分析 采用相同的指导语,利用课间时间进行团体施测。完成问卷大概需要 8 min,所有问卷当场回收。采用 Epidata 3.1 软件进行资料录入,SPSS 18.0 和 AMOS 20.0 进行数据分析。对不同特征护生各量表得分比较采用独立样本的 *t* 检验,各变量的相关分析采用 Pearson 相关分析,以结构方程模型检验护生核心自我评价、生活满意度和职业自我概念三者间的关系,采用 Sobel 检验和 Bootstrap 法检验中介作用是否显著。

2 结果

2.1 不同特征护生各量表评分比较 女生的职业使命感和职业自我概念得分高于男生(*t* = 2.783、2.647, *P* < 0.01)。不同性别在核心自我评价和生活满意度上差异无统计学意义(*P* > 0.05)。非独生子女、家庭所在地在各量表得分差异均无统计学意义(*P* > 0.05),详见表 1。

表 1 不同特征护生各量表得分比较($\bar{x} \pm s$)

		例数	核心自我评价	职业自我概念	职业使命感	生活满意度
性别	女	526	34.24 ± 5.14	88.52 ± 11.98	39.40 ± 5.61	24.33 ± 4.69
	男	79	33.72 ± 5.31	84.58 ± 12.25	37.49 ± 6.12	23.65 ± 4.70
<i>t</i>			1.023	2.647	2.783	1.221
<i>P</i>			0.354	0.008	0.006	0.302
是否独生子女	是	127	34.28 ± 5.20	88.58 ± 15.26	38.48 ± 5.36	24.35 ± 3.74
	否	478	34.14 ± 5.15	89.34 ± 12.46	39.33 ± 5.79	24.26 ± 3.68
<i>t</i>			0.263	1.485	1.493	0.236
<i>P</i>			0.793	0.141	0.136	0.813
家庭所在地	城镇	158	34.02 ± 5.06	89.25 ± 12.09	38.98 ± 5.79	24.12 ± 3.68
	农村	447	34.58 ± 5.43	88.83 ± 15.73	39.64 ± 5.48	24.72 ± 3.70
<i>t</i>			1.248	1.459	1.248	1.737
<i>P</i>			0.213	0.144	0.213	0.083

2.2 各变量的相关性分析 相关分析结果表明护生的核心自我评价、职业自我概念、职业使命感、生活满意度之间互相呈正相关,相关系数 r 在 0.219 ~ 0.434 间, P 值均 < 0.001 , 见表 2。

表 2 各变量间的相关性分析 ($n = 605$)

	核心自我评价	职业自我概念	职业使命感	生活满意度
核心自我评价	-	-	-	-
职业自我概念	0.434**	-	-	-
职业使命感	0.219**	0.357**	-	-
生活满意度	0.266**	0.236**	0.374**	-

** $P < 0.001$ 。

2.3 职业使命感的中介效应检验 采用结构方程

表 3 职业使命感的中介效应检验

	χ^2	df	χ^2/df	CFI	NFI	IFI	GFI	RMSEA(90% CI)	SRMR
直接效应模型	50.80	18	2.822	0.981	0.972	0.982	0.980	0.055(0.037 0.073)	0.040
中介效应模型	108.76	39	2.789	0.973	0.959	0.973	0.968	0.054(0.042 0.067)	0.0376

模型检验护生核心自我评价对生活满意度和职业自我概念的直接效应,以及通过职业使命感的中介作用对生活满意度和职业自我概念的间接效应模型。结果表明核心自我评价对生活满意度 ($\beta = 0.33, t = 4.833, P < 0.001$) 和职业自我概念 ($\beta = 0.61, t = 11.157, P < 0.001$) 均具有显著的直接预测作用。加入职业使命感这一中介变量后,核心自我评价对生活满意度 ($\beta = 0.19, t = 3.986, P < 0.001$) 和职业自我概念 ($\beta = 0.51, t = 9.265, P < 0.001$) 的预测作用下降,见图 1。直接效应和中介效应模型的数据拟合指数表明数据拟合较好,见表 3。

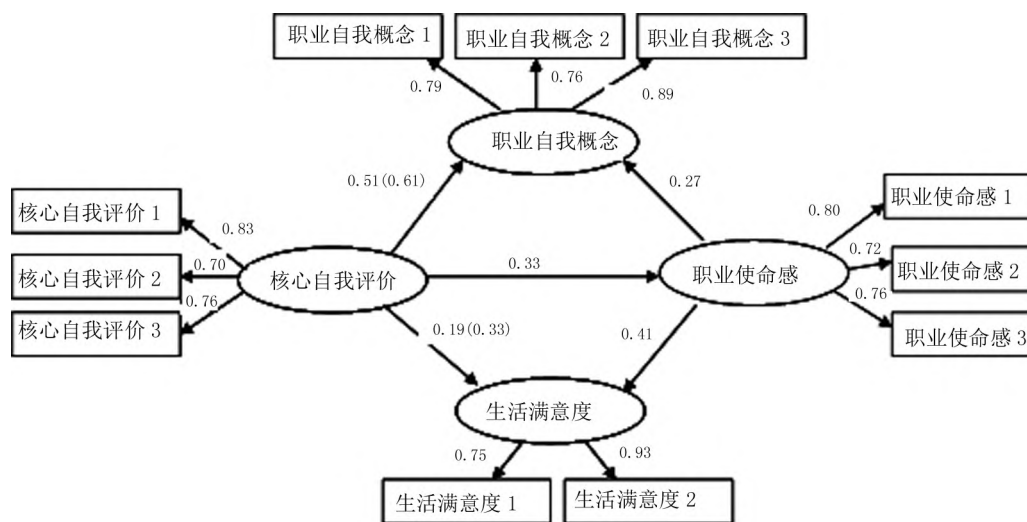


图 1 职业使命感在核心自我评价和职业自我概念、生活满意度之间的中介模型

采用 Sobel 检验和 Bootstrap 法检验上述中介作用。核心自我评价-职业使命感-生活满意度的间接效应值为 0.14 ($Z = 4.795, P < 0.01$), Bootstrap 检验结果表明上述间接效应 95% 的置信区间为 (0.080, 0.193), 该区间不包含 0, 间接效应显著。核心自我评价-职业使命感-职业自我概念的间接效应值为 0.09 ($Z = 4.360, P < 0.01$), Bootstrap 检验结果表明上述间接效应 95% 的置信区间为 (0.055, 0.126), 该区间不包含 0, 间接效应显著。

3 讨论

本研究结果表明,护生的核心自我评价能直接正向预测其职业自我概念水平。核心自我评价由自

尊、自我效能、控制点和神经质四种特质组成,具体领域的评价,如对职业、同学、同事等的评价等,均会受到核心自我评价水平的影响^[1]。核心自我评价高的个体具有较为积极的信念,会将事物(如职业、生活、人际关系等)置于“积极的框架”内考虑^[14]。这会促使护生更积极地去理解自己的专业,正面定位自己在职业活动中的角色和价值,进而形成积极的职业自我概念。本研究结果发现,护生的核心自我评价能直接正向预测其生活满意度水平。这与以往研究结果^[5]相一致。分析其原因可能是由于核心自我评价高的个体能够更加积极乐观地面对各种挫折,建立良好的人际关系,会更容易感知并获取来自家庭、朋友等各方面的支持,并采取一些问题指向性

的应对策略,从而更加有效地应对生活中的各种压力事件,维持个体的心理健康,从而获取较高的生活满意度^[15]。

本研究结果显示,相对于直接效应模型,加入职业使命感后,核心自我评价对生活满意度和职业自我概念的预测作用下降,这说明职业使命感在核心自我评价和生活满意度、职业自我概念之间具有部分中介作用。拥有高核心自我评价水平的护生会对专业的工作特征和价值产生积极的知觉^[11],因而高核心自我评价水平可能与高职业使命感相联系。高职业使命感者会对职业产生激情和追寻,也会对职业产生更多的认同^[16]。高职业使命感的护生在选择护理这个专业之前,对以后所从事的职业有着初步认识,认同并愿意接受该职业所应承担的各种责任,其选择进入护理专业学习可能更多的是出于喜欢和兴趣,会对专业产生积极的定位和理解,形成积极的职业自我概念。以往研究结果^[13]表明职业使命感对生活满意度有显著的正向预测作用。高职业使命感能为个体的人生意义感提供重要的导向力^[8],使个体更容易体会到工作和生活的意义和价值,从而形成较高水平的生活满意度。因而,护生核心自我评价水平高有助于他们形成较高的职业使命感,进而有利于其职业自我概念和生活满意度的提高。对于在校护生,可以通过提升她们的自尊水平和自我效能感,培养良好的情绪调节能力和控制感,从而促使其产生高水平的职业使命感,进而提升其职业自我概念和生活满意度。

本研究的不足主要表现为仅针对一所医学院的在校护生,未能进行多中心调查,使研究结果的外部可靠性受到一定程度的影响。因此,未来应考虑开展多中心调查,以增强研究结果的可靠性。

【参考文献】

[1] J JUDGE TA ,LOCKE EA ,DURHAM CC. The dispositional causes of job satisfaction:A core evaluations approach[J]. Research in Organizational Behavior ,1997 ,19:151 - 188.

[2] COWIN L. Measuring nurses' self-concept [J]. West JNurs Res , 2001 ,23 (3) :313 - 325.

[3] KELLY B. The professional self-concepts of nursing undergraduates and their perceptions of influential forces [J]. J Nurs Educ ,1992 , 31 (3) :121 - 125.

[4] STEEL P ,SCHMIDT J ,SHULTZ J. Refining the relationship between personality and subjective well-being[J]. Psychological Bulletin ,2008 ,134 (1) :138.

[5] 黎建斌,聂衍刚,司徒巧敏,等. 大学生核心自我评价对生活满意度的影响:水平和稳定性的作用[J]. 心理与行为研究, 2010 ,10 (5) :389 - 394.

[6] DOBROW SR ,TOSTI-KHARAS J. Calling:The development of a scale measure [J]. Personnel Psychology ,2011 ,64 (4) :1001 - 1049.

[7] DIK B ,DUFFY RD. Calling and vocation at work: definitions and prospects for research and practice [J]. Counsel Psychol ,2009 ,37 (5) :424 - 450.

[8] DUFFY RD ,ALLAN BA ,AUTIN KL ,et al. Living a calling and work well-being: a longitudinal study [J]. J Counsel Psychol , 2014 ,61 (4) :605 - 615.

[9] 赵小云,薛桂英,郭成. 煤炭企业员工的职业使命感与工作负荷、工作满意度的关系[J]. 中国心理卫生, 2016 ,30 (1) :64 - 69.

[10] 戴晓阳. 常用心理评估量表手册[M]. 北京:人民军医出版社, 2014:249.

[11] CHANG YC ,YEH ML. Translation and validation of the Nurses Self-Concept Instrument for college-level nursing students in Taiwan [J]. Nurse Educ Today ,2016 ,36:112 - 117.

[12] 蔡华俭,林永佳,伍秋萍,等. 网络测验和纸笔测验的测量不变性研究:以生活满意度量表为例[J]. 心理学报, 2008 ,40 (2) : 228 - 239.

[13] 张春雨. 职业使命感:结构、测量及其与幸福感的关系[D]. 重庆:西南大学, 2015.

[14] JUDGE TA ,LARSEN RJ. Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes ,2001 ,86 (1) :67 - 98.

[15] KAMMEYER MEULLER JD ,JUDGE TA ,et al. The role of core self-evaluations in the coping process [J]. Journal of Applied Psychology ,2009 ,94:177 - 195.

[16] DUFFY RD ,ALLAN BA ,DIKBJ. The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators [J]. Journal of Vocational Behavior ,2011 ,79 (1) :74 - 80.