

【论 著】

## 我国护士职业人格测评工具的研究

黄丽婷<sup>1a</sup>, 刘晓虹<sup>2</sup>, 阎成美<sup>1b</sup>, 刘薇群<sup>3</sup>

(1.中国人民解放军南京军区福州总医院 a.普外科; b.护理部, 福建 福州 350025;  
2.第二军医大学 心理学教研室, 上海 200433; 3.上海东方医院 护理部, 上海 200120)

**[摘 要]** 目的 分析综合医院护士人格特征, 开发我国护士及护士长专用的职业人格测评工具。方法 采用“Y-G人格测验”问卷及自设问卷, 调查645名护士, 着重分析了其中171名优秀护士和54名护士长的人格特质和性格类型, 提炼护士职业“Y-G人格测验”的特异性指标, 并尝试建立我国护士职业人格测验的常模。结果 优秀护士与一般护士比较、护士长和普通护士比较, 在某些人格特质和性格类型上存在显著性差异, 可以提炼出循环性(C)、自卑感(I)、神经质(N)、非合作性(Co)、一般活动性(G)、支配性(A)6个特异性指标, 并根据此建立护士职业人格的测评工具。结论 从“Y-G人格测验”中提取护士人格特异性指标并建立护士职业人格的测评工具具有可行性; 对建立完整的护士职业心理素质评价体系, 提高护士职业心理素质具有参考价值。

**[关键词]** 护士; 人格; 心理素质; 测评工具

[中图分类号] R192.6; R471 [文献标识码] A [文章编号] 1008-9969(2006)02-0015-03

### Study on the Evaluation Tool of Personality Traits for Nurses

HUANG Li-ting<sup>1a</sup>, LIU Xiao-hong<sup>2</sup>, YAN Cheng-mei<sup>1b</sup>, LIU Wei-qun<sup>3</sup>

(1. a. Dept. of General Surgery; b. Dept. of Nursing Administration, Fuzhou General Hospital of PLA, Fuzhou 350025, China;  
2. Dept. of Psychology, the Second Military Medical University, Shanghai 200433, China;  
3. Dept. of Nursing Administration, Shanghai East Hospital, Shanghai 200120, China)

**Abstract:** Objective To identify some specific indexes of vocational personality of nurses and establish evaluation tool of personality traits for nurses in China. Methods Y-G personality test and self-designed questionnaire were applied to investigate 645 nurses, including 171 outstanding nurses and 54 head nurses. Based on the personality character, some specific indexes of nurses and norm of regional employable nurses of Y-G personality were structured. Results There were significant differences of personality traits of C, I, N, Co, G, A between the excellent nurses and normal nurses, head nurses and common nurses. Conclusion Excellent nurses and head nurses had some specific indexes of vocational personality. Identifying the indexes and establishing evaluation tool of personality traits for nurses are helpful to provide reference for optimizing the nurses' vocational psychological quality.

**Key words:** nurse; trait; psychological quality; evaluation tool

社会发展和医学模式转变, 对护士的综合素质, 尤其是职业心理素质提出了更高、更新的要求。对于护士职业人格测评工具的开发, 大多是围绕护士心理健康状况、性格或气质类型等进行的个性特征描述<sup>[1-4]</sup>, 鲜见测评工具等应用性成果, 无法为实践领域提供具普遍指导意义的可操作性工具。笔者以“Y-G人格测验”为测评工具, 筛选、提炼综合医院护士职业“Y-G人格测验”的特异性指标, 开发我国护士职业人格的测评工具, 并尝试建立我国护士职业人格测验的常模, 探讨职业心理选拔的方法, 为建立我国较完整、本土化的护士职业心理素质评价体系提供依据。

### 1 调查对象

采用整群抽样和立意抽样(非概率抽样的一种, 抽样标准取决于调查的研究选择)相结合的方法, 对华东地区(上海、福建、广东、江苏、江西、山东等)58

所综合医院的645名护士进行整群抽样调查, 针对其中171名优秀护士和54名护士长采取立意抽样调查。共发放问卷685份, 回收666份, 有效回收问卷645份, 有效回收率96.8%。

### 2 方法

**2.1 分组方法** 优秀护士和一般护士: 以工作绩效为客观指标, 把受过奖励的护士归入优秀护士组; 其余的归入一般护士组。护士长和普通护士: 54名护士长归入护士长组, 其余的归入普通护士组。

### 2.2 调查工具

**2.2.1 Y-G人格测验** “Y-G人格测验”是经我国华东师范大学心理学系孔克勤教授等修订, 有较高信度、效度的量表<sup>[5]</sup>, 兼有特质论和类型论的优点, 较广泛应用于科研、就业指导、人才选拔等。Y-G人格测验是问卷式量表, 包括12个分量表, 共120个问题。每个分量表用以测量1种特质, 共可测量12种特质: 抑郁质(D)、循环性(C)、自卑感(I)、神经质(N)、主观性(O)、非合作性(Co)、攻击性(Ag)、一般活动

[收稿日期] 2005-11-20

[作者简介] 黄丽婷(1975-), 女, 福建莆田人, 硕士学历, 护师。

性(G)、乐天性(R)、思维外向性(T)、支配性(A)、社会外向性(S)。根据因素分析, D、C、I、N为情绪性因素, 得分越低表示情绪越稳定; O、Co、Ag为社会适应性因素, 其中O、Co得分越低, Ag得分越高表示社会活动性越强; G、R、T、A、S为向性因素, 得分越高表示性格越外向。Y-G人格测验还可以评定性格类型, 把性格类型归为5大类15种: 典型的A型为不引人注意的平均类型, 典型的B型为不稳定积极的类型, 典型的C型为稳定消极型, 典型的D型为稳定积极型, 典型的E型为不稳定消极型<sup>[5]</sup>。

目前研究者常用卡特尔16种人格因素测验、艾森克人格问卷、明尼苏达多相人格测验量表和A型行为类型问卷等测评护士人格<sup>[6]</sup>, 但鉴于Y-G人格测验的情绪稳定性、社会适应性、性格向性3个纬度与护士职业心理素质的构成颇为接近, 且含有护士角色人格要素物质的重要成分<sup>[7]</sup>, 笔者以为Y-G人格测验比其他人格测验更适用于护士职业心理评定。

**2.2.2 自制调查表** 共22个项目, 含开放式和封闭式两种问题, 封闭式问题主要为性格、情绪、人际交往能力、适应职业情况等自我评价, 分强、中、弱3个层次; 一般资料为开放式问题, 包括年龄、护龄、职务、职称、有否受到奖励等。

**2.3 测评方法** 根据Y-G人格测验的实施要求, 由受过心理学培训的医务人员担任调查者, 统一指导语, 受试者在15 min内完成人格测验。

**2.4 数据处理** 使用SPSS10.0软件包进行统计学分析, 计数资料采用 $\chi^2$ 检验; 计量资料用均数 $\pm$ 标准差表示, 各组间服从正态分布, 两组比较采用t检验。

### 3 结果

#### 3.1 优秀护士与一般护士人格特质、性格类型比较

优秀护士C、I、N、Co、R特质评分显著低于一般护士; 而前者的G、A特质评分显著高于后者, 见表1。优秀护士D型性格显著多于一般护士; 而E型性格, 一般护士中有7人, 优秀护士中无1人, 见表2。

表1 一般护士与优秀护士人格特质比较( $\bar{x} \pm s$ , 分)

特质	一般护士(n=474)	优秀护士(n=171)	t	P
D	5.30 $\pm$ 4.23	4.82 $\pm$ 4.12	1.279	0.201
C	6.56 $\pm$ 4.50	5.56 $\pm$ 4.02	2.571	0.010
I	5.61 $\pm$ 4.19	4.81 $\pm$ 3.95	2.179	0.030
N	4.62 $\pm$ 3.67	3.64 $\pm$ 3.13	3.104	0.002
O	7.65 $\pm$ 3.85	7.14 $\pm$ 3.62	1.506	0.133
Co	5.47 $\pm$ 3.68	4.37 $\pm$ 3.31	3.442	0.001
Ag	8.52 $\pm$ 3.75	8.53 $\pm$ 3.60	0.022	0.982
G	14.85 $\pm$ 3.59	15.65 $\pm$ 3.47	2.518	0.012
R	10.38 $\pm$ 3.38	9.76 $\pm$ 3.50	2.048	0.041
T	11.20 $\pm$ 3.57	11.54 $\pm$ 3.43	1.057	0.291
A	12.13 $\pm$ 4.19	13.18 $\pm$ 4.23	2.801	0.005
S	13.14 $\pm$ 4.15	13.11 $\pm$ 3.71	0.106	0.916

表2 一般护士与优秀护士性格类型比较(人数, %)

性格类型	一般护士(n=474)	优秀护士(n=171)	$\chi^2$	P
A型	32(6.7)	9(5.2)	0.467	0.494
B型	46(9.7)	15(8.8)	0.128	0.721
C型	90(19.0)	26(15.2)	1.219	0.270
D型	245(51.7)	106(62.0)	5.375	0.020
E型	7(1.5)	0	-	-
混合型	54(11.4)	15(8.8)	0.903	0.342

#### 3.2 护士长和普通护士人格特质、性格类型比较

护士长D、C、I、O、Co特质评分显著低于一般护士; 而前者的A特质评分显著高于后者, 见表3。护士长的D型性格显著多于一般护士; 而E型性格一般护士中有7个, 护士长中无1人, 见表4。

表3 普通护士与护士长人格特质比较( $\bar{x} \pm s$ , 分)

特质	普通护士(n=591)	护士长(n=54)	t	P
D	5.28 $\pm$ 4.23	4.02 $\pm$ 3.74	2.122	0.034
C	6.44 $\pm$ 4.44	4.70 $\pm$ 3.60	2.790	0.005
I	5.56 $\pm$ 4.18	3.63 $\pm$ 3.18	3.301	0.001
N	4.42 $\pm$ 3.61	3.69 $\pm$ 2.90	1.450	0.148
O	7.62 $\pm$ 3.83	6.41 $\pm$ 3.22	2.246	0.025
Co	5.32 $\pm$ 3.59	3.59 $\pm$ 3.46	3.394	0.001
Ag	8.58 $\pm$ 3.68	7.93 $\pm$ 3.96	1.233	0.218
G	15.01 $\pm$ 3.57	15.69 $\pm$ 3.56	1.340	0.181
R	10.26 $\pm$ 3.44	9.78 $\pm$ 3.24	0.989	0.323
T	11.24 $\pm$ 3.57	11.91 $\pm$ 3.13	1.335	0.182
A	12.24 $\pm$ 4.21	14.26 $\pm$ 3.93	3.401	0.001
S	13.09 $\pm$ 4.09	13.63 $\pm$ 3.33	0.944	0.345

表4 普通护士与护士长性格类型比较(人数, %)

性格类型	普通护士(n=591)	护士长(n=54)	$\chi^2$	P
A型	37(6.3)	4(7.4)	0.109	0.741
B型	58(9.8)	3(5.6)	1.048	0.306
C型	109(18.4)	7(12.9)	1.007	0.316
D型	311(52.6)	40(74.1)	9.179	0.002
E型	7(1.2)	0	-	-
混合型	69(11.7)	0	-	-

### 4 讨论

#### 4.1 护士职业“Y-G人格测验”特异性指标的确立

表1显示: 优秀护士C、I、N、Co、G、A6个特质评分均与一般护士形成显著性差异( $P < 0.05$ ), 优秀护士更乐观、自信、积极, 精力充沛, 效率高, 人际关系好, 善与他人合作, 适应环境能力强, 具有一定的领导才能; 从因素水平分析, 优秀护士情绪稳定性好, 人际交往能力强, 性格较为外向。优秀护士的R特质评分显著低于一般护士( $P < 0.05$ ), 与“Y-G人格测验”所述一般人群良好特质的行为特征相悖, 提示一般护士比优秀护士活泼、快乐。考虑与护士职业长期、持续面对病患及紧张的环境, 其工作特殊性不允许出现因粗心造成的不良后果有关; 或许优秀护士比一般护士在为他人处事方面更稳重、谨慎, 这正是护士职业人格的特殊要求。表2显示, 所有优秀护士均未检出1人有不稳定消极、易发生心理健康问题的E型性格, 其理想、稳定积极的D型性格则占60%以上; 一般护士中检出7

人 E 型性格, 且 D 型性格所占比例低于优秀护士。

护士长 D、C、I、O、Co 特质得分显著低于普通护士, A 特质得分显著高于普通护士, 且护士长和普通护士性格类型分布与表 2 相似。护士长是优秀护士中的特殊人群, 通常是从优秀护士中选拔而来, 其人格特征应更为优秀, 对照“Y-G 人格测验”对性格特质评分的解释, 结论也符合这一特点, 进一步说明了“Y-G 人格测验”测量护士人格的有效性, 也证明了从“Y-G 人格测验”中筛选特异性指标的可行性。

综合以上结论, 认为优秀护士组更具普遍意义和代表性, 因此特异性指标以优秀护士组的为主, 其中 R 特质因为两组比较未能与“Y-G 人格测验”的特征完全吻合, 且没有在护士长和普通护士比较中体现差异, 故不列为特异性指标。因此, 确立护士“Y-G 人格测验”的特异性指标为: C、I、N、Co、G、A。

4.2 护士职业人格测评工具的建立 根据本研究结

表 5 护士专用 Y-G 人格测验华东地区常模标准分数量表

公式	C	I	N	Co	G	A
$Z=(x-\bar{X})/s$	(X- 6.29)/4.395	(X- 5.40)/4.142	(X- 4.36)/3.558	(X- 5.18)/3.613	(X- 15.06)/3.572	(X- 12.40)/4.221

注: Z 为标准分, X 为粗分,  $\bar{X}$  为平均分, n=645

将标准分再以 50 为平均数, 10 为标准差, 转换成 T 分数, 公式:  $T=50+10Z$ , 定正常值为 40~60 分, 低于 40 分的为低分, 高于 60 分的为高分。

4.4 探讨职业心理选拔的方法 因为人格具有一定的职业成功预见性功能, 笔者尝试用本研究的“护

表 6 护理骨干心理选拔标准分数量表

公式	C	I	N	Co	G	A
$Z=(x-\bar{X})/s$	(X- 4.48)/3.268	(X- 3.53)/3.123	(X- 3.51)/2.621	(X- 3.36)/3.032	(X- 15.74)/3.569	(X- 14.26)/3.962

注: Z 为标准分, X 为粗分,  $\bar{X}$  为平均分, n=54

为了给管理者提供直观的心理选拔参考标准, 笔者拟定入选率为 5%、10%、20% 3 条界线(假设 100 个护士入选 5 名、10 名或 20 名)以供参考, 见表 7。

表 7 护理骨干职业心理选拔标准参考值(分)

选拔界线(%)	C	I	N	Co	G	A
5	73	70	67	62	39	29
10	63	66	67	62	40	36
20	58	58	59	56	43	39

## 5 今后的研究方向

(1) 建立特殊常模: 因全国性常模分布的范围大, 投入的人力、财力、物力多, 因此, 建立地方性常模, 在有地方性差异时, 能提供更好的比较标准, 取样也较小, 实现的可能性更大。(2) 结合其他测量工具, 建立完善的心理素质评估系统: 现在已有护士心理素质量表<sup>[8-9]</sup>, 笔者以为还可以在人格测验的基础上, 结合应对方式、心理健康、职业兴趣测验等测评工具, 筛选或建立几个简捷、可操作、具有显著职业特征的测评工具, 完善心理素质评估系统。(3) 加大干预性研究力度: 目前所做的研究大多是调查分析, 是一种横断面上的研究, 今后应在干预性研究方面加大力度, 利用

果, 选出其中 6 个特异性程度高的特质(C、I、N、Co、G、A), 修编成“护士专用 Y-G 人格测验”。此测验共 60 道题, 能测量 6 个特质, 但不能计算性格类型。修编后的“护士专用 Y-G 人格测验”更简便, 却能同样反映护士的职业特征。虽然不能计算性格类型, 却可以依据“Y-G 人格测验”中各个特质与其性格类型的密切关联, 推导其性格类型的倾向。修编后的测评工具是从原量表直接抽取部分分量表重新组合而成, 条目均无改动, 经咨询相关专家, 不需进行信度、效度检验。

4.3 尝试建立我国护士职业人格测验的常模 现有文献检索中未见有我国护士的 Y-G 人格测验常模, 由于护士职业人格有其特殊性, 因此尝试建立护士群体的特殊常模非常必要。本研究被试主体在华东地区, 故建立一个华东地区护士 Y-G 人格测验常模。本常模采取均数形式, 为了便于比较, 先把原始分数量表转换成标准分数量表, 见表 5。

“护士专用 Y-G 人格测验”建立护理骨干的心理选拔标准, 以探讨职业心理选拔的可行性及其方法。以被试对象中护士长为样本, 用上述建立常模的方法, 计算其 Y-G 人格测验粗分和标准分(Z 分), 再转换成 T 分, 制定护理骨干常模, 见表 6。

心理测验对人才发展的预测性和指导意义, 在护理管理过程中提供参考, 真正优化护士心理素质。

### [参 考 文 献]

- [1] 乐瑜文, 王 栋. 对不同职称护士人格特征的调查研究[J]. 中华护理杂志, 1998, 33(4): 192- 194.
- [2] 乔文达, 王海青, 王 方, 等. 护士长的人格特征、社会支持、婚姻质量与心理健康的相关分析[J]. 中华护理杂志, 1999, 34(1): 14- 16.
- [3] 张 俐, 任 辉, 刘玉馥, 等. 优秀护士人格特征研究[J]. 实用护理杂志, 2000, 18(2): 5- 6.
- [4] 刘薇群, 李武平. 对优秀护士人格与行为因果关系的探讨[J]. 心理科学, 1999, 22(2): 181- 182.
- [5] 上海社会心理学会. 社会心理学文集[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 1989: 127- 135.
- [6] 王佳琳, 李继平. 护士职业人格特征的研究进展[J]. 中国护理管理, 2004, 4(1): 47- 50.
- [7] 刘晓虹. 护理心理学[M]. 上海: 第二军医大学出版社, 1998: 132- 134.
- [8] 张 俐, 王仙园, 冯正直, 等. 护士心理素质概念和成份的质性与量性的研究[J]. 护理学杂志, 2003, 18(6): 406- 407.
- [9] 张 俐. 护士心理量表的编制[J]. 中国行为医学科学, 2003, 12(1): 99- 100.

[本文编辑: 杨玩华 简若姗]