

成都市医院护工生存现状调查

——基于自我认同与社会支持视角

刘昕琳

上海理工大学公共管理系, 上海

收稿日期: 2024年4月10日; 录用日期: 2024年6月22日; 发布日期: 2024年6月29日

摘要

近年国家呈现未富先老态势, 国民健康不容乐观, 全国随之推行健康中国建设, 护理服务业因其护理功效的广泛性与持久性受到关注, 尤其是历经严峻的新冠疫情之后, 加之行业乱象频发, 我国对护理人才的需要呈现爆发式增长。本文聚焦医院护工群体的现状, 以成都市为调查点, 通过探究自我认同、社会支持的情况与相互关系。借助定量与定性分析得出: 自我认同偏低, 其原因为自我现状感知消极、工作体验消极, 而社会支持对于自我认同的提高确实存在着重要作用, 但朋友支持反而不利于自我认同的提高。希望政府给予具有经济性、有效性、可行性且方便实施的方式营造健康的行业大环境; 建议医院划分职责纠纷用好护工; 鼓励行业划分职业等级以此吸收新鲜血液。助力医院护工脱离生存困境, 助力医疗体系改革, 响应“十四五”全面建成健康中国规划。

关键词

医院护工, 自我认同, 社会支持, 生存现状

Investigation of the Survival Status of Nursing Worker in Chengdu Hospitals

—Based on the Perspective of Self-Identity and Social Support

Xinlin Liu

Department of Public Administration, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: Apr. 10th, 2024; accepted: Jun. 22nd, 2024; published: Jun. 29th, 2024

Abstract

In recent years, the country has been aging before it gets rich, the national health is not optimistic,

文章引用: 刘昕琳. 成都市医院护工生存现状调查[J]. 运筹与模糊学, 2024, 14(3): 1086-1095.

DOI: 10.12677/orf.2024.143341

and the whole country then implements the construction of Healthy China, the nursing service industry has been paid attention to because of its extensive and long-lasting nursing efficacy, especially after the severe new crown epidemic, coupled with the frequent occurrence of industry chaos, the need for nursing talents in our country has shown an explosive growth. This paper focuses on the current situation of the hospital nursing worker group, taking Chengdu City as the investigation point, by exploring the situation and interrelationship of self-identification and social support. With the help of quantitative and qualitative analysis, it is concluded that self-identity is low because of the negative self-perception of the status quo and the negative work experience, while social support does play an important role in the improvement of self-identity, but the support of friends is not conducive to the improvement of self-identity. It is hoped that the government will create a healthy environment for the industry in a way that is economical, effective, feasible and easy to implement; it is suggested that hospitals should divide the disputes over responsibilities and use the nursing worker well; and it is encouraged that the industry should divide the occupational levels so as to absorb the fresh blood. Help hospital nursing worker out of the survival of the predicament, help the reform of the health care system, in response to the "14th Five-Year Plan" to build a healthy China.

Keywords

Hospital Nursing Worker, Self-Identity, Social Support, Survival Status

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 绪论

1.1. 研究背景

1) 护工行业乱象滋生蔓延

护工充任护士的增补角色应运而生、住院病人关于护工日益放大的须要、护工行业的暂未成形，使“黑护工”景象曾一度蔓延，招致一些医院陪护工作发作混乱，严重情形可影响医院正常运行，患者及其家属也无法获得安心的服务。

2) 新冠肺炎疫情凸显护理人才紧缺

2019 年冬突发的新冠肺炎，对我国卫生事业提出严峻考验。依照《2019 年我国卫生健康事业发展统计公报》，医院约 2.2 亿入院病人，但全国护理人员约为 600 万人，与医院住院人数相差 33 倍之多[1]。虽今为后疫情时代，但不可不吸取疫情爆发带来的护工紧缺教训，护理市场仍然存在着巨大的供需压力。

3) 全国推行健康中国建设

供给侧结构性改革释放民众的多样化、多层次健康需求，“十四五”也提出全面鞭策健康中国建设，优先发展民生健康保障，提升健康教育、慢病管理和残疾复健的护理服务品质。护工作为全国护理事业发展规划中的一员大将，具有广泛性的社会导向作用。

1.2. 研究意义

1) 规范护工市场，缓解医护压力

临床护士已无法满足对患者的日常照护须要，护工市场暂未被完全地规范透明，护工待遇和素养能

力也没有保证，日常病房照看依旧依赖护士。

2) 顺应国情，改善民生，提升社会幸福感

国家卫健委权威公布的《2019 年我国卫生健康事业发展统计公报》中，医院入院人数 21,183 万，但护理人员全国仅约 600 万人。由医院护工也可以探究到养老护工、保姆等弱势职业群体现状，适时抓住蓝海市场，利用护工工作特性推动医疗体系升级。

1.3. 研究重点难点以及创新点

1) 研究重点

护工群体存在的困境和针对性提出解决方案是本文的研究重点。深入探究护工群体内心，通过对成都市护工群体困境成因的调查分析，根据了解到的成都市护工群体存在的普遍问题提出措施，以此提升护工的自我认同和社会支持程度。

2) 研究难点

① 在发放问卷时，由于各别医院管理限制，不得不委托护工中介公司向护工发放问卷，问卷结果存在多份相同、职业美化的现象，但是对数据筛选与分析，表明问卷质量可靠。

② 医院护工群体存在不识字以及老眼昏花的问题，加大了完成问卷的难度，并且访谈时与人沟通时显得拘谨，尤其是涉及单位制度、职业看法的时候，多数护工回答的谨慎小心，需要格外的投入精力。

③ 一些医院担心有的访谈问题以及调查资料会影响到利益与名誉，不愿意提供相关资料。

3) 创新点

采取了视角创新，在服务发展的研究中，学者们关注的焦点主要在相关机构的建设发展、客户的权益保障方面，一般从社会保障角度探究如何保障工人权益，很少有探究更深层次的社会支持研究；中国自古存在“大政府、小社会”的传统，医疗护理服务业涉及中国数亿病人的民生领域，本文引入我国政府暂且未能发挥的强有力的牵头作用，链接社会支持资源为护工行业的健康发展提供具体的支持和帮助。

2. 相关理论研究

2.1. 自我认同理论

自我认同最早始于西方心理学，后延伸到社会学领域，成为社会学研究人与社会和谐共处的重要研究方向。吉登斯米德认为自我认同是指“个体依据个人的经历所反思性地理解到自我”[2]。而另一位学者埃里克森认为自我认同意味着一种与其人格发展相一致的自我存在感也意味着一种社会与其未来以及历史或者神话学相一致的存在感的近似感。姚上海等认为，自我认同是个体在生活中与他人、社会的互动过程中形成的自我反思，并保持内在一致性和连贯性[3]。

2.2. 社会支持理论

社会支持的研究在心理学、社会学、管理学等领域得到不同程度的发展，其内涵在各个学科之间，甚至于学科内部之间都没有形成统一意见。Sarason (1981)将社会支持归为一种关系，这种关系能使主体在和他人交流时，感受到被爱，被关心，被接纳和有价值感[4]。施建锋和马剑虹(2003)认为，社会支持是个体面对实际困难时，他人在情感上给予的同情和资源上的帮助[5]。程虹娟、张春和龚永辉(2004)认为社会支持是个体面对困境所得到的物质帮助和精神支持的系统，这个系统包括父母、朋友、同事等[6]。比较著名的观点是由我国学者章谦、张建明提出，他们指出：“在笼统的含义上，我们可以把社会支持表述为各种社会形态对社会脆弱群体即社会生活有困难者所提供的无偿救助和服务。”[7]。

3. 研究设计与数据收集

3.1. 假设提出

本文认为自我认同是个体在特定社会环境生活中与外部在交互过程中将自身与他人相互联系并与某些人区分开来的自我意识。一方面它是个体将自身发展提升到了意识层面，包含了个体的自我归属的倾向以及对自身身份的判断。另一方面，它强调了个体与环境之间不断互动的过程，也就是外部的环境是在不断地影响其自我认同、自身的判断以及对未来归属的倾向。

就医院护工上班时间长特性而言，工作与家庭以内的事务成为了他们的一个生活主线。因此，本文认为他们与家人，朋友，同事以及单位等之间的相互交流的过程是其主要的接受外部信息的活动。而来自于家人的互济互助，同事的关心扶持，领导的重视等都会对个体对自我的判断产生积极的影响。根据学者林南(1998)认为，社会支持是个体从与他人、群体、社区之间的互动关系所得到的，我们认为社会支持可以包含家人支持、单位/同事支持、朋友支持等维度。提出表 1 假设：

Table 1. What-if analysis
表 1. 假设分析

编号	假设内容
H1a	医院护工的单位/同事支持与其自我归属的倾向呈正相关
H1b	医院护工的单位/同事支持与其自我现状的感知呈正相关
H1c	医院护工的单位/同事支持与其自我身份的判断呈正相关
H2a	医院护工的家人支持与其自我归属的倾向呈正相关
H2b	医院护工的家人支持与其自我现状的感知呈正相关
H2c	医院护工的家人支持与其自我身份的判断呈正相关。
H3a	医院护工的朋友支持与其自我归属的倾向呈正相关
H3b	医院护工的朋友支持与其自我现状的感知呈正相关
H3c	医院护工的朋友支持与其自我身份的判断呈正相关

3.2. 模型构建

考虑到以医院护工作为研究对象，医院护工和农民工都处在社会的底层属于社会的弱势群体，因此在医院护工自我认同调查中，我们借鉴学者张海波、董星(2006)的相关理论，图 1 将自我认同界定为个体在社会生活中与某些人联系起来并于其他人区分开来的自我意识，将其作为对自我身份的判断，对自我归属的认同以及对自我现状的感知几个维度。

4. 实证调研结果

4.1. 基于样本的医院护工自我认同现状分析

1) 医院护工自我身份判断处于良好状态

自我身份的判断是个体自我调节的主要成分，是主体对于自己的个性、思想、诉求等内在的判断和评价。主要来源于两方面：一是从自我角度对自我的评判，二是自我感受到的社会对自己的评价。由表 2 可知护工对于自我对自我的评价与自我感受到外界对自己的评价处于良好的状态。

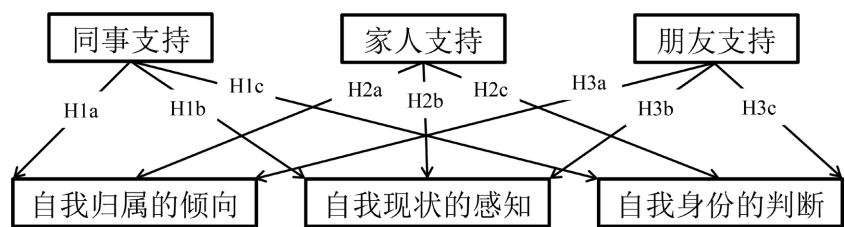


Figure 1. Model construction of the relationship between self-identity and social support
图 1. 自我认同与社会支持相互关系的模型构建

Table 2. Nursing workers' self-identity judgments
表 2. 护工的自我身份判断

	N	最小值	最大值	均值	标准差
我感觉周围的人是很接纳我的	225	1.00	5.00	3.754	0.776
我认可自己的职业	225	1.00	5.00	3.569	0.754
我不在乎别人的看法	225	1.00	5.00	4.100	0.662
我的领导很肯定欣赏我的工作	225	1.00	5.00	3.864	0.836
我从事的职业很有意义	225	1.00	5.00	3.244	0.927

2) 医院护工自我现状的感知处于消极状态

自我现状的感知在自我认同构建的过程中起到了一个过渡调节的作用，护工在平时工作中由于职业的特殊性，多多少少会接触到因病情而性情不稳定的人。并且护工在接触病人时，可能会无意识的与自身职业进行对比，产生落差感。根据表 3 第二问标准差 $1.038 > 0.5$ ，从而得知护工认为自己的工作地位和其他职业存在贬低性的区别。

Table 3. Nursing workers' perception of their current situation
表 3. 护工的自我现状感知

	N	最小值	最大值	均值	标准差
我有信心完成这份工作	225	1.00	5.00	3.851	0.748
自己的工作地位和其他职业没有差别	225	1.00	5.00	3.737	1.038
我认为我的工作备受歧视	225	1.00	5.00	2.539	0.974

3) 护工自我归属倾向维度处于积极状态，工作体验处于消极状态

成都市护工由表 4 得出对于生活体验对自己的影响结果与有关工作体验的指标结果相差甚远。在调查中我们也了解到成都市护工普遍上班时间在 8 小时以上，工作占据了护工每日生活的大部分，高强度的体力劳动，工资普遍处于城市的最低工资线的水平上，护工对此职业持一个抱怨消极的态度。但来自于家庭生活的体验仍然保持在积极状态，对护工的自我认同构建呈现良性趋势发展，帮助护工维持了一个良好的心理水平。

4.2. 基于样本的医院护工社会支持现状分析

1) 家人支持较高

护工的工作基本占据了他们的大部分时间，基本上医院和家之间的两点一线成为了他们生活的主要形式，所以在这样的状态之下，表 5 显示来自于家人的互济互助与关心照顾成为了他们目前所有支持下

的重要组成部分之一。家属以积极的态度面对护工及其工作，主动了解医院护工的工作性质、工作强度，给予理解与支持，营造出和谐温馨的家庭氛围。

Table 4. Nursing workers' tendency to belong to themselves

表 4. 护工的自我归属倾向

	N	最小值	最大值	均值	标准差
我认为自己的工作待遇很合理	225	1.00	5.00	2.694	0.954
我认为自己的工作很轻松	225	1.00	5.00	2.872	0.925
我对自己的生活方式感到满意	225	1.00	5.00	3.764	0.961
我能体会到来自家庭的幸福和快乐	225	1.00	5.00	3.864	0.877
我认为自己的工作环境良好	225	1.00	5.00	3.572	0.960

Table 5. Support from family

表 5. 家人支持

	N	最小值	最大值	均值	标准差
当我遇到困难时家人会出现在我的身旁	225	1.00	5.00	3.784	0.927
需要时我能从家人那里得到经济支持	225	1.00	5.00	3.569	0.935
我的生活中有很多人关心我	225	1.00	5.00	3.372	0.971

2) 组织/同事支持一般

由表 6 组织/同事支持维度上的均值我们可以看出，护工对于组织/同事支持处于中等水平。在调查中，很多护工都认为遇到困难依靠自己处理更加可靠踏实，而对于组织以及同事提供给自己的支持的信任度相对会弱化很多。由于自尊心使然，成年人在遇到问题时，更偏向于自身解决，再加上护工间在工作上更多是与病人接触，同事之间存在竞争关系，所以护工的组织/同事支持目前处于不高不低的平稳状态。

Table 6. Support from the organization/colleagues

表 6. 组织/同事支持

	N	最小值	最大值	均值	标准差
面对困难时，我会主动向他人	225	1.00	5.00	3.541	1.132
在组织中，我能感受到重视	225	1.00	5.00	3.574	1.098
当有难处时我会向单位寻求帮助	225	1.00	5.00	3.592	1.193
当有困难时，我会向他人倾诉	225	1.00	5.00	3.527	0.947
当我遇到烦恼时，我经常接受别人的帮助	225	1.00	5.00	3.559	1.004

3) 朋友支持较低

很多护工认为自己有困难应该选择自己解决，而在朋友依靠上面与在组织依靠上面均不大容易放心。而又由于护工工作强度大、时间长，一天的时间在用于工作和家庭之后就已然所剩无几，所以参加维持人际关系的活动对于多数护工存在阻碍：一是工作太累已经力不从心，二是完全没有时间。因而表 7 许多护工的人际关系维持是一个较弱的水平。其次，护工对于社交活动持一个消极的态度，认为其对自己毫无意义，专注于做好护工工作已经足够了。在这些诸多因素下导致护工的朋友支持均值较低。

Table 7. Support from friends
表 7. 朋友支持

	N	最小值	最大值	均值	标准差
我很乐意参加邻居间活动	225	1.00	5.00	2.742	0.917
我有很多朋友	225	1.00	5.00	2.356	0.935
在发生困难时我可以依靠我的朋友们	225	1.00	5.00	2.997	0.941

4.3. 社会支持与自我认同的相关性分析

护工社会支持的组织/同事支持维度对自我认同的自我身份的判断的表 8 中,自我归属的倾向维度的相关系数在 0.01 水平上(双侧)分别为 0.221 和 0.323,说明以上二者之间存在正相关关系。由此,可以接受假设 H1a 和假设 H1c,拒绝假设 H1b。表明护工受到的组织/同事的关心帮助与支持越多,其对自我身份的判断与自我归属的倾向越有积极的影响。

在家人支持维度上,对自我身份的判断与自我归属的倾向的相关系数在 0.01 水平上(双侧)分别为 0.242, 0.351,所以可以接受假设 H2a 和 H2c,拒绝假设 H2b。而在朋友支持维度上,与自我归属的倾向的相关系数在 0.05 水平上(双侧)为-0.113,表明了朋友支持对于自我归属的倾向呈现一个负相关的趋势,由此拒绝假设 H3a, H3b, H3c。

Table 8. Correlation analysis matrix between the dimensions of social support and the dimensions of self-identity
表 8. 社会支持各维度与自我认同各维度之间的相关性分析矩阵

	自我身份的判断	自我归属的倾向	自我现状的感知
组织/同事支持/相关系数	0.221**	0.323**	-0.018
Sig	0.000	0.000	0.649
N	225	225	225
家人支持/相关系数	0.245**	0.351**	-0.086**
Sig	0.000	0.000	0.723
N	225	225	225
朋友支持相关系数	0.027	-1.227**	-0.027
Sig	0.000	0.000	0.726
N	225	225	225

**在 0.01(双侧)上显著相关。

4.4. 实证研究的整体结果

通过以成都市护工为调查对象,在信度、效度检验和因子分析的基础,运用独立样本 t 检验和单因素方差分析法,得出以下表 9 验证结果。

Table 9. Hypothesis validation results
表 9. 假设验证结果

编号	假设	验证结果
H1a	护工的组织/同事支持与其自我身份的判断呈正相关	通过
H1b	护工的组织/同事支持与其自我归属的倾向呈正相关	通过

续表

H1c	护工的组织/同事支持与其自我现状的感知呈正相关	拒绝
H2a	护工的家人支持与其自我身份的判断呈正相关	通过
H2b	护工的家人支持与其自我归属的倾向呈正相关	通过
H2c	护工的家人支持与其自我现状的感知呈正相关	拒绝
H3a	护工的朋友支持与其自我身份的判断呈正相关	拒绝
H3b	护工的朋友支持与其自我归属的倾向呈正相关	拒绝
H3c	护工的朋友支持与其自我现状的感知呈正相关	拒绝

5. 结论与建议

5.1. 研究结论

5.1.1. 自我认同偏低的原因

1) 自我现状感知消极

大多数医院护工的职业认同偏低，不能以工作而自豪，没有在岗的成就感可言。医院护工感受到病人及其家属的吹毛求疵、发泄负面情绪的现象，心里除了无奈更多的是无助，更是存在“我给了钱你就不能不合我心意”这样的奇怪逻辑。外界对护工的传统使唤，使护工感受低人一等，同时感受到来自外界对于男护工的歧视，大多数男护工更是觉得是无可选择、颜面尽失的无能人，因此选择这份工作也是无可奈何的选择，得不到他人的理解与体谅，负面感受难以阐述得到排解的无助，使护工的自我现状感知处于消极状态。

2) 工作体验消极

工作体验属于自我归属感中重要的一部分。高强度工作、精神状态的调节、处于城市边缘的工资还有缺乏基本的社会保障等原因，都成为工作体验消极的重要因素。但因为大多数医院护工大多属于年老、知识匮乏和家庭贫困者，为了获得经济来源，偿还贷款或是补贴家用，只能承担这样的苦活、累活。这样消极的工作体验使医院护工的自我归属感偏低，更是容易和患者发生摩擦，造成道德推脱。

5.1.2. 社会支持对自我认同的提高有着重要作用

由于其工作性质与自身素质等因素，一方面受到外界的不理解与偏见，另一方面因其知识水平与个性性格等不利于参与社会活动的护工普遍受到的他人社区等的支持水平较低。

1) 组织/同事支持有利于自我认同的提高

医院护工的工作性质导致其大量的交互活动来自于其与同事以及组织的交流与帮助，其中包括新员工入职时对新集体的融入过程、老员工对组织从熟悉到认同或抱怨的过程等。当新入职的护工接收到来自工作流程、制度等方面的同事帮助，组织的融入过程融洽且和谐，自我感受的评价也会正向提升。而老员工在工作、生活遇到困境的时候，在组织与同事获得支持与帮助，对于其对组织的认可、生活体验、工作体验上面，同样能够获得正面的影响。

2) 家人支持有利于自我认同的提高

在此次调查中了解到，医院护工的社交圈局限于家人、一起打工的老乡，其主要的生活支持来自于家庭的帮助，因为家人对于护工的职业感到认可并愿意对其职业问题表达理解与支持。医院护工在外受到各色各样的评价以后，家人成为其主要倾诉对象，此时家人支持的正向影响作用显著增强，缓解负面评价的消极性。

3) 朋友支持不利于自我认同的提高

朋友支持指医院护工在社交活动上获取的来自于朋友之间的理解、帮助与支持。由于医院护工认为社会上许多人对护工职业会有歧视，所以当接触到的不同职业的朋友越多，越会产生彼此职业待遇的比较。另外，许多非医疗体系工作的朋友在方式与表达上容易出现词不达意，从而加深护工的自卑。因此，当护工行业的困境尚未解决，社会对护工的传统观念仍旧刻板的情况下，与朋友的交往降低护工的工作归属感与生活幸福感。

5.2. 对策与建议

5.2.1. 政府提供政策扶持，引入更多社会力量

相关主管部门应出台扶持政策，制定优惠措施，例如对护工公司的个人所得税实行免征，吸引民间投资者创办正规的陪护公司。卫生部门要将护工群体纳入医疗管理体系，给护工建立初始档案，使得雇方消除对护工的疑虑，减少不必要的纠纷。积极介绍科技公司与医院合作，打造智能化监测病房，减轻医院护工工作压力，帮助护工更快速省力的接收病人信息，降低医疗意外事故的发生。

在护工群体享受劳动权益保障的道路上，发挥工会组织、非营利组织的作用，与政府管理机构保持良好持续的合作关系，立足护工自身，提出“关爱护工”的口号，让更多的社会力量了解并尊敬护工这一职业，进而投入到护工队伍建设中。由于目前护工行业的发展还处于初级阶段，建议由政府部门出资创建护工行业工会，具体实施可以借鉴我国其他行业工会组织，例如钢铁工人、矿工等。

5.2.2. 医院明确责任划分，减少事故纠纷

对有关纠纷进行详细划分，为了明确责任主体，提出以下参考标准。

1) 医院与护工公司合作

薪资方面：外包公司在月底将报酬抽取一定比例的佣金后，再发放给护工，护工收取到病人付的报酬后，不得向公司隐瞒金额，需得在规定时间内如实提交。

专业培训：外包公司与护工签署劳动合同后，向医院输送护工，再由医院来对护工进行统一培训，使得护工具备一定的基础医疗知识。

家属纠纷：部分病人及家属将自身放在商品消费的位置上，只注重和强调自身利益，出现了过度维权的行为时，目前大部分行为难被求证，面对吹毛求疵的雇方时，护工的权益会受损，那么护工则会处于弱势方，提倡公司出面协调解决，必要时通过法律手段解决。

劳动纠纷：雇佣方发现护工存在职责纰漏时有权利要求医院更换护工，医院科室则配合处理。当护工出现技术性失误致使病人合法权益收到侵犯，得到医院鉴定后发现的确属于护工问题，雇佣方则可向公司要求索赔。

2) 医院自主培训

护工直接由医院管理，医院在招聘护工后，进行专业性培训，科室再分配护工到不同的病房，护工属于医院的一员，薪资直接有医院发，出现问题时全权由医院出面解决，具体奖惩措施由医院根据本院情况自行商榷。

3) 零散工

由于护工职业的特殊性，部分护工没有资质，散乱在护工市场，当病人及家属选择了没有资质的散工，又没有签订相关合同，那么当双方出现问题纠纷时，责任由双方共同承担。当病人及家属与没有资质的散工签订过相关合同时，一旦双方出现问题纠纷，按照合同条款解决。

5.2.3. 行业划分职业等级，吸收新鲜血液

行业必须建立与护工职业相适应的晋升和薪酬制度吸纳新鲜血液。首先，组织可以参考其他职业确

立组织结构,例如:焊工、电工、厨师等职业的职业分层制度,先对护工进行专业培训,再设立护工职业的级别进行分层。对级别分层的标准可参考分级护理(根据对病人病情的轻重缓急及病人自理能力的评估,予以不同级别的护理)所需能力进行量化考核,依据考核结果的不同对所属护工进行级别划分。这种制度的确立为护工在职业上的提供了晋升通道,那些专业水平过硬、道德品质优良、工作绩效突出的护工就能够逐步的从广泛的护工群体中凸显,最后上升到管理层,甚至可以作为公司的培训导师,对公司护工进行培训,这就为后来的年轻人提供了一个明确的奋斗目标,同时公司具备自行考核员工的实力,科学统筹护工人力资源,减轻医院护理部的考核工作。

6. 研究局限与展望

首先,本研究所采用的社会支持量表以及自我认同量表,均是对以前相关学者所做的各项相关分析与设计所得出的,调查所采用的维度均是借鉴于前者的研究,所以可能会对量表的信度构成影响。

其次,关于此次调查的范围的局限,第一是局限于作为新一线城市的成都,无法准确反应我国医院护工群体的基本情况,这会损耗部分研究价值。第二是团队仅调研了成都市三甲医院,缺乏私立医院、二甲等其他层次。三甲虽然为最高等级,但更易总结出当地各级医院存在的共性问题,而专属于其他次级医院的问题则可以通过借鉴三甲医院的解决方式处理。

针对以上不足,提出改进建议:

第一:关于自我认同理论以及社会支持理论的丰富与拓展。社会支持与自我认同的深层影响因子有哪些,仍需要深入挖掘其中的动态化的影响关系。在本次调查过程中,发觉护工对于行业的看法也与心理上的工作倦怠程度、道德推脱有关。

第二:研究变量的测量。此次问卷与量表的设计完全属于一个借鉴的状况,所以有待学者自行革新,制作出新变量量表。

参考文献

- [1] 2019 年我国卫生健康事业发展统计公报[J]. 中国实用乡村医生杂志, 2020, 27(9): 1-11.
- [2] [英]安东尼·吉登斯. 现代性与自我认同[M]. 赵旭东, 等, 译. 上海: 生活·读书·新知三联书店, 2003.
- [3] 姚上海, 罗高峰. 结构化理论视角下的自我认同研究[J]. 理论月刊, 2011(3): 46-49.
- [4] Sarason, I.G. (1981) A Technical Report. University of Washington, Washington D.C, 92-111.
- [5] 施建锋, 马剑虹. 社会支持研究有关问题探讨[J]. 人类工效学, 2003, 9(1): 58-61.
- [6] 程虹娟, 张春和, 龚永辉. 大学生社会支持的研究综述[J]. 成都理工大学学报(社会科学版), 2004, 12(1): 88-91.
- [7] 郑杭生. 转型中的中国社会与中国社会的转型[M]. 北京: 首都师范大学出版社, 1996: 319.