

精神科临床医护人员工作特征, 工作投入与主观幸福感的关系

刘伟^{1,2,3}, 史占彪^{1,2}, 张贤峰³, 王健³, 谢珊珊³, 张金凤^{1,2}

(1.中国科学院心理研究所,北京100101;2.中国科学院大学,
北京100049;3.河北省第六人民医院临床七科,保定071000)

【摘要】 目的:探讨精神科医护工作者工作特征,工作投入与主观幸福感的关系。**方法:**采用工作诊断调查表,工作投入量表和主观幸福感问卷对河北省六家精神疾病专科医院364名医护人员进行调查。**结果:**①工作特征各维度与主观幸福感总值、工作投入总值均存在显著正相关;②工作重要性、工作反馈性对主观幸福感及工作投入有显著预测作用;③工作投入是工作特征预测主观幸福感的中介变量。**结论:**工作特征通过工作投入的完全中介影响主观幸福感。

【关键词】 主观幸福感;工作特征;工作投入

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2014)02-0315-04

Relationships of Job Characteristics, Work Engagement and Subjective Well-being in Psychiatric Clinical Staff

LIU Wei^{1,2,3}, SHI Zhan-biao¹, ZHANG Xian-feng³, WANG Jian³, XIE Shan-shan³, ZHANG Jin-feng^{1,2}

¹Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China; ²University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100049, China; ³Sixth Hospital of Hebei Province, Baoding 071000, China

【Abstract】 Objective: To study subjective well-being and its relationship with job characteristics and work engagement in psychiatric clinical staffs. **Methods:** 364 psychiatric clinical staffs from six mental hospitals in Hebei province were investigated with Job Diagnostic Survey(JDS), Utrecht Work Engagement Scale(UWES) and subjective well-being scale. **Results:** ①Each dimension of the job characteristics were significantly and positively correlated with subjective well-being and the gross value of work engagement. ②Task Significance and job feedback had significant predictive effect on subjective well-being and work engagement. ③Work engagement served as a mediator between the job characteristics and subjective well-being. **Conclusion:** Job characteristics impact on the subjective well-being fully through the mediating effect of work engagement in psychiatric clinical staffs.

【Key words】 Subjective well-being; Job characteristics; Work engagement

目前,我国精神疾病在疾病总负担中约占20%,排名首位。并且因精神疾病所造成的负担正在以迅猛的势头增长,估计到2020年我国精神疾病负担约上升至疾病总负担的四分之一。精神卫生问题作为公共卫生和社会问题已成为社会的共识,但到目前为止,我国已注册的精神卫生专业的临床医师不足四万人,护理人员与所服务的患者比例约为1:20,就此患者能够得到的医疗资源十分有限和匮乏。怎样更好更高效的服务于患者,如何保持医护人员的积极工作状态,为病患建立良好的医疗服务团队,实现精神卫生学科的健康发展,将是社会 and 医院管理者值得关注的问题。

精神科医护工作者工作环境及工作内容有别于综合医院临床医护人员。首先,精神科医护人员服务的对象是患有精神疾病的特殊病人,患者发病时

可表现出言行紊乱、生活不能自理,冲动攻击行为等,医护人员在承担日常的诊治护理工作同时,还会遭受意想不到的身体伤害与心理伤害;其次,精神科的诊疗手段、设备等医学资源有别于综合医院,不能以机械的设备检查结果作为定性诊断;再者,精神疾病复发率高,患者及家属不理解;还有,就是社会对精神疾病的歧视和污名化所带来的压力等等。正是由于精神科医护工作者工作环境及工作内容的特殊性,来自于患者、家属及社会的负面情绪较多,其工作情绪及状态很大程度上影响病患的治疗、护理及康复,因此在关爱病患的身心健康的同时,精神科医护人员自身心理健康状态和主观幸福感也应受到心理研究者及医院管理者的关注。

Venheoven将主观幸福感定义为个体对其整体生活质量的判断,即主观幸福感是指个体对其生活的喜爱程度^[1]。Diener指出主观幸福感是一系列包

含个人情感方面的反应、各个领域的满意感和生活满意的总的判断等现象^[2]。Anderws 和 Wihtye 认为主观幸福感不仅包括认知评价,而且包括积极情感和消极情感,即同时包括认知(生活满意感)和情感两个方面(积极情感和消极情感)^[3]。总的来说,主观幸福感是个体依据自己确定的标准对他/她整体生活质量的判断,包含生活满意感、积极情感和消极情感三个维度。

Hackman 和 Oldham 的工作特征模型假定工作特征与员工幸福感的指标之间的线性关系已得到实证研究支持^[4]。Warr 的维生素模型(VM)挑战了传统的线性关系的观点,VM 模型认为工作特征和精神结果(包括幸福感)之间是一种非线性的关系^[5]。同时,国外相关研究发现主观幸福感作为一种心理健康状态受到工作投入的影响^[6,7],工作投入的状态能帮助员工健康快乐地生活。Britt 等以士兵为研究对象发现,处在压力环境时,工作投入可起到缓冲压力的作用,帮助个体面对工作压力,降低心理紧张程度。一项针对企业领导的研究也发现,工作投入高的领导在生活中总伴随着高涨的积极情绪^[8]。另外,工作投入也能使个体维持良好的身体状态,研究发现,工作投入的员工较少患病,其心理与生理健康水平更高。

综合以上研究结果,本文着眼于精神科医护人员的工作特征,并引入工作投入讨论对主观幸福感的影响作用。

1 对象与方法

1.1 对象

选取河北省6家精神疾病专科医院临床医护人员为研究对象,其中省级1家,市级3家,县级2家,共发放问卷400份,回收有效问卷364份,有效回收率为91%。样本分布情况如下:男性115人,31.6%,女性249人,68.2%;平均年龄为 32.6 ± 8.298 岁,已婚90人,24.7%,未婚274人,75.3%;医生120人,33.0%;护士244人,67.0%;正高职称6人,1.6%,副高职称22人,6.0%,中级职称95人,26.1%,初级职称178人,48.9%,助理级职称15人,4.1%,未评级48人,13.2%;中专47人,12.9%,大专152人,41.8%,本科151人,41.5%,硕士及以上14人,3.8%;在编185人,50.8%,聘用179人,49.2%。

1.2 工具

1.2.1 工作诊断调查表(Job Diagnostic Survey, JDS) Hackman 和 Oldman 所编制,用于测量个体对

其工作本身的主观评价和看法,包括5项核心工作特征(技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性、工作反馈)和2项附加工作特征(合作性、他人反馈),每项工作特征3题,共21题,问卷的Cronbach α 系数为0.58-0.88^[9]。原问卷为7点Likert式量表,考虑到版面的一致性和提高问卷的填答准确率,参考叶盛泉翻译修订的JDS,本研究问卷采用Likert5级评分法,问卷的Cronbach α 系数为0.55-0.73^[9]。

1.2.2 工作投入量表(the Utrecht Work Engagement Scale, UWES) 采用Schaufeli等开发的工作投入量表^[10],该量表有活力、奉献和专注三个分量表,总共17题,采用7点等级计分。分量表之间的相关偏高,在0.7-0.8之间,量表总分的内部一致性系数达0.9左右,表明量表本身具有较强的一维性。对此,Schaufeli等提出在多元回归等统计学分析中,应采用工作投入总分,或至少不要将三个分量表结果同时纳入,以避免多元共线性问题的产生^[11]。张轶文、甘怡群采用中学教师样本对该量表进行了修订,并发现修订后的中文版UWES信度和效度都较高,可以应用于国内的相关研究^[12]。得分越高表示工作投入程度越高,UWES三维度的内部一致性信度均大于0.80,再测信度在0.65和0.70之间。

1.2.3 主观幸福感量表 主观幸福感有三个经典的评价指标:积极情感、消极情感和生活满意度。Watson 等人编制的积极与消极情感量表(the Positive Affect and Negative Affect Scale, PANAS),使测量更加简明方便,并且广泛使用于跨文化幸福感调查^[13]。Diener 等编制的生活满意度量表(the Satisfaction With Life Scale, SWLS),SWLS由五个项目构成,每个项目采用七等级记分法,分值越高幸福感越强^[14]。SWLS被证实具有良好的测量特性,近年来被广泛运用于主观幸福感的跨文化研究^[15]。本研究的主观幸福感问卷,包含三个分量表,即生活满意度、积极情感和消极情感,共25题,采用7点等级计分。各分量表的内部一致性系数分别为0.789、0.771、0.815。

1.3 问卷发放

问卷由医护人员不记名完成,测查前由专门培训的医师按统一指导语予以说明,按规定的操作方法施测,并及时回收问卷。

1.4 统计学方法

数据统计分析采用SPSS17.0软件进行数据整理,包括相关分析和多元回归分析等。

2 结果

2.1 工作特征、工作投入与主观幸福感的关系

表1结果显示工作特征各维度与主观幸福感存在显著相关,并且与工作投入显著正相关;而工作投入与主观幸福感存在显著正相关,说明精神科医护人员工作投入度高,其主观幸福感也会提升。

以工作特征各因子为预测变量,分别以主观幸福感各因子为因变量建立回归方程,发现工作重要性、工作反馈性进入方程对主观幸福感总分有显著预测作用,两因子联合解释量分别为7.9%;工作自主性对生活满意度有显著预测作用,其对生活满意度的解释量为5.3%;工作完整性、工作重要性及工作自主性对消极情感有显著预测作用,三因子联合

解释了消极情感的6.8%。

表3的数据显示,以工作特征为预测变量,分别以工作投入各因子为因变量建立回归方程,发现工作重要性、工作自主性及工作反馈性均进入回归方程对工作投入各因子有显著预测作用。其中三因子对工作投入总分的联合解释量为18.8%,对活力的联合解释量为16.3%,对奉献的联合解释量为21.2%,对专注的联合解释量为15%。

表4结果显示,以工作投入总分为预测变量,主观幸福感为因变量建立回归方程,发现工作投入对主观幸福感有显著预测作用,其解释量为19.7%。

表1 工作特征、工作投入与主观幸福感的相关分析

	技能多样性	工作完整性	工作重要性	工作自主性	工作反馈性	他人反馈性	合作性	主观幸福感	工作投入
技能多样性	1								
工作完整性	0.272**	1							
工作重要性	0.541**	0.326**	1						
工作自主性	0.232**	0.389**	0.287**	1					
工作反馈性	0.377**	0.334**	0.367**	0.386**	1				
他人反馈性	0.318**	0.278**	0.413**	0.280**	0.395**	1			
合作性	0.412**	0.124*	0.319**	0.041	0.257**	0.412**	1		
主观幸福感	0.117*	0.108*	0.214**	0.128*	0.232**	0.169**	0.131*	1	
工作投入	0.226**	0.204**	0.329**	0.313**	0.316**	0.276**	0.142**	0.444**	1

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$,下同。

表2 工作特征对主观幸福感的回归分析

	主观幸福感	生活满意度	消极情感
工作反馈性	0.166**		
工作重要性	0.152*		-0.174**
工作自主性		0.186**	-0.129*
工作完整性			-0.115*
R	0.281	0.230	0.262
R ²	0.079	0.053	0.068
R ² _{adj}	0.061	0.034	0.050
F	4.349***	2.839**	3.738**

表3 工作特征对工作投入的回归分析

	工作投入	活力	奉献	专注
工作反馈性	0.141*	0.124*	0.132*	0.147*
工作重要性	0.188**	0.165**	0.179**	0.193**
工作自主性	0.178**	0.173**	0.170**	0.167**
R	0.433	0.404	0.461	0.387
R ²	0.188	0.163	0.212	0.150
R ² _{adj}	0.172	0.147	0.197	0.133
F	11.753***	9.940***	13.716***	8.959

表4 工作投入对主观幸福感的回归分析

因变量	预测变量	R	R ²	R ² _{adj}	F	β	t
主观幸福感	工作投入	0.444	0.197	0.195	88.676***	0.444	9.417***

2.2 工作投入在工作特征与主观幸福感间的中介作用检验

依据温忠麟等提出的中介效应检验程序^[16],进

行逐步回归分析,第一步以工作特征各维度为预测变量,主观幸福感为因变量,其中工作重要性及工作反馈性进入回归方程,显著预测主观幸福感($\beta=0.152^*$, $P<0.05$; $\beta=0.166^{**}$, $P<0.01$,即c显著);第二步做工作重要性及工作反馈性对工作投入的回归分析,发现两个维度均对工作投入有显著预测作用($\beta=0.247^{***}$, $P<0.001$; $\beta=0.225^{***}$, $P<0.001$;即a显著);第三步将工作投入纳入回归方程,发现工作投入对主观幸福感有显著预测作用($\beta=0.399^{***}$, $P<0.001$,即b显著),而工作特征的两个维度 β 降低且不再显著;说明工作投入在工作重要性,工作反馈性与主观幸福感间其完全中介作用。根据以上结果,得出以下路径图。

表5 工作投入在工作特征与主观幸福感间的中介检验

因变量	第一步(系数c) 第二步(系数a) 第三步(系数c'/b)		
	主观幸福感	工作投入	主观幸福感
预测变量			
工作重要性	0.152*	0.247***	0.050
工作反馈性	0.166**	0.225***	0.088
中介变量			
工作投入			0.399***
R	0.281	0.390	0.456
R ²	0.079	0.152	0.208
R ² _{adj}	0.061	0.147	0.202
F	4.349***	32.399***	31.569***

3 讨 论

本研究发现,精神科医护工作者工作特征各项维度与工作投入、主观幸福感均存在显著相关,工作投入与主观幸福感存在显著相关。对三变量进行回归分析结果发现,工作重要性、工作反馈性对主观幸福感及工作投入有显著预测作用,其研究结果支持工作特征对个人结果及工作结果(心理健康、工作满意度及工作绩效)的影响^[17,18],这与Schaufeli的工作要求—资源模型相符^[19],工作特征的差异,如不同的工作要求,不同的工作资源(社会支持,组织支持,绩效反馈等),如医生的发展前景,工作环境,晋升机会,工作安全性,工作便捷性,同事关系等,体现了工作特征中工作重要性、工作反馈性、合作性及他人反馈的多个维度,影响到员工的工作状态,包括工作倦怠,工作投入,进而产生不同的工作结果及心理健康水平。此外,工作投入能够显著正向预测个体的主观幸福感,医护人员工作投入状态越高,体验的幸福感更高。

精神科医护人员工作投入在工作特征与主观幸福感间的中介效应研究结果表明,工作特征完全通过工作投入对医护人员的主观幸福感产生影响作用。主观幸福感是一种自我体验,是反映社会中某一个体生活质量的重要心理学参数。它反映了个人对自身生活质量及其情感状态的总体评价,是衡量个体生存质量的重要指标。由于精神科工作的特殊性,他们服务人群特殊,长期在负性生活事件、负性情绪的环境下工作,因此,全社会都应该尊重、理解精神科的医护人员,以激发他们的责任感、自豪感,提高对工作的积极性,管理者更要注重医院文化的发展,实行人性化的管理,定期给医生安排休假、体检、提供咨询指导和压力管理的培训,丰富他们的精神文化生活,可从工作投入着手介入,让医护人员在工作中激发活力、专注、奉献,提高精神科医护人员的工作积极性,为患者提供良好的医疗和护理服务,从而促进精神卫生事业的健康较快发展。

参 考 文 献

- 1 Veenhoven R. Conditions of happiness. Dordrecht, The Netherlands: D. Reidel Publishing, 1984
- 2 Diener E, Suh EM, Lucas RE. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 1999, 125: 276-302
- 3 Anderws EM, Wihetey SB. Social indicators of well-being. New York: Plenum Press, 1976
- 4 Hackman JR, Oldham GR. *Work redesign*. MA: Addison-

- Wesley, Publishing Co, 1980
- 5 Warr P. *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press, 1987
- 6 Britt TW, Adler AB, Bartone PT. Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001, 6(1): 53-63
- 7 Britt TW, Bliese PD. Testing the stress-buffering effects of self engagement among soldiers on a military operation. *Journal of Personality*, 2003, 71(2): 245-265
- 8 Little LM, Simmons BL, Nelson DL. Health among leaders: Positive and negative affect, engagement and burnout forgiveness and revenge. *Journal of Management Studies*, 2007, 44(2): 243-260
- 9 Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60(2): 159-171
- 10 Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample, confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3: 71-92
- 11 Schaufeli WB, Bakker AB. *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual*, (version 1, November 2003)
- 12 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表 (UWES) 的信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 2005, 13(3): 268-270, 281
- 13 苗元江, 朱晓红, 陈浩宾. 从理论到测量——幸福感心理结构研究发展. *徐州师范大学学报*, 2009, 35(2): 128-133
- 14 Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 1985, 49: 71-751
- 15 Garrett J, Kafka, Albert K. The construct validity of Ryff's scales of psychological well-being (SPWB) and their relationship to measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 2002, 57: 171-190
- 16 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用. *心理学报*, 2004, 36: 614-620
- 17 Johnasson H. Job characteristics as predictors of ill-health and sickness absenteeism in different occupational types—A multigroup structural equation modeling approach. *Work and Stress*, 2002, 16(3): 222-229
- 18 Andrew N. Building health promoting work settings: Identifying the relationship between worker characteristics and occupational stress in Australia. *Health Promotion International*, 2003, 18(4): 351-359
- 19 Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499-512

(收稿日期: 2013-10-13)