

工作场所欺负与护士心理健康的关系:自我效能感的调节作用

聂光辉, 吴俊端, 唐峥华, 韦波, 杨莉

(广西医科大学公共卫生学院, 南宁 530021)

【摘要】 目的:探讨一般自我效能感在工作场所欺负与护士心理健康关系中的调节作用。**方法:**采用分层随机抽样方法在广西南宁抽取6所医院450名护士进行问卷调查。**结果:**①工作场所欺负能够负向预测护士的心理健康($\gamma=-0.357, P<0.01$);②一般自我效能感能够正向预测护士的心理健康($\gamma=0.480, P<0.01$);③工作场所欺负与一般自我效能感对护士心理健康的交互作用显著($\gamma=0.538, P<0.01$)。**结论:**护士一般自我效能感在工作场所欺负与心理健康的关系中起着显著的调节作用。

【关键词】 工作场所欺负; 心理健康; 一般自我效能感; 调节作用

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2014)05-0901-03

Workplace Bullying and Nurses' Mental Health: The Role of General Self-Efficacy

NIE Guang-hui, WU Jun-duan, TANG Zheng-hua, WEI Bo, YANG Li

School of Public Health, Guangxi Medical University, Nanning 530021, China

【Abstract】 Objective: To explore the moderating effect of general self-efficacy on the relationship between workplace bullying and nurses' mental health. **Methods:** With stratified random sampling, 450 nurses from six hospitals in Nanning of Guangxi were selected to complete questionnaire survey. **Results:** ①Workplace bullying negatively related to the nurses' mental health($\gamma=-0.357, P<0.01$); ②General self-efficacy positively related to the nurses' mental health($\gamma=0.480, P<0.01$); ③There was a significant interaction between workplace bullying and general self-efficacy on mental health($\gamma=0.538, P<0.01$). **Conclusion:** General self-efficacy had a positively moderate effect between workplace bullying and nurse's mental health.

【Key words】 Workplace bullying; Mental health; General self-efficacy; Moderate effect

工作场所欺负(workplace bullying)作为一种主要的职业应激源,已成为职业健康心理学研究的热点问题。学者们普遍认为,工作场所欺负具有重复性和持续性。相对于具有偶然性的工作场所暴力而言,工作场所欺负对个体所带来的破坏性更大。欺负实施者和受欺负者的权力往往具有不平等性,这种不平等导致受欺负者很难为自己进行有效的辩护^[1],进而会对身心健康造成影响。如MacIntosh调查发现,许多受欺负者持续经历着恐惧、自尊水平下降、压抑、焦虑甚至抑郁等心理问题^[2]。欺负也会导致个体对组织的情感承诺降低、离职意向增加^[3]。

护理领域是滋生欺负的重灾区,护士群体更容易遭受欺负^[4]。Duncan等发现,与其他职业人群相比,在心理卫生和救助中心等部门工作的护士报告了更高的欺负行为^[5]。有研究显示,遭受欺负频率较高的依次为外科护理(23%)、紧急护理(18%)和急诊科(12%)的护士^[6]。遭受欺负的护士往往把不

良情绪带入工作,降低护理质量,甚至影响到患者。

工作场所欺负作为一种职业应激源,其影响效果可能会受到个体差异变量的调节。当个体具有积极的自我信念时,就不会体验到严重的压力,且面临重大的应激源时,也能缓解应激所造成的严重影响^[7]。一般自我效能感作为个体自我信念体系中一个核心变量,可以被看作是压力过程中的个体资源。从这个角度而言,一般自我效能感可以缓解应激源对个体造成的消极影响。研究表明,高自我效能感的个体倾向于采用问题定向的积极应对策略,而低自我效能感的个体倾向于采用情绪定向的消极应对策略^[8]。采用积极应对策略可以帮助个体有效缓解压力,从而有利于保持良好的身心健康水平。为此,本研究将一般自我效能感这个变量引入到工作场所欺负的研究中,重点考察其在欺负与护士心理健康之间的调节作用。

1 对象与方法

1.1 对象

采用分层随机抽样方法,选取广西南宁省级、市

【基金项目】 广西教育厅科研项目(201106LX106);广西科学与技术开发计划项目(桂科攻10124001A-40)资助

通讯作者:杨莉, E-mail: yangli8290@hotmail.com

级、县级医院各2所,在省市级医院内部随机抽取13个临床科室,每个科室抽取9名满足要求的护士,在县级医院内部随机抽取6个临床科室,每个科室抽取6名满足要求的护士。所有调查对象均为具有护士执业资格、从事临床护理工作 ≥ 6 个月、且自愿参与本次调查者。本次调查共发放问卷540份,回收有效问卷450份,有效率为83.3%。450名护士中女性436名(96.9%),男性14名(3.1%);平均年龄 29.6 ± 6.8 岁;中专及以下96名(21.3%),大专235名(52.2%),本科及以上119名(26.4%);护士269名(59.8%),护师124名(27.6%),主管护师及以上57名(12.7%)。

1.2 工具

1.2.1 工作场所欺负内容问卷^[9] 该问卷由李永鑫等编制,包含人身攻击、工作压制和社会排斥三个维度,共14个项目,采用5级评分,从“从未发生”计1分到“几乎每天发生一次”计5分。本研究中,该问卷的 α 系数为0.90。

1.2.2 一般健康问卷(General Health Questionnaire, GHQ-12)^[10] GHQ-12被广泛用于评定心理健康状况,在职业人群中应用的信度和效度都已得

到验证。该问卷共包括12个项目,积极项目和消极项目(反向计分)各半,采用4级评分,从“从不”计1分到“经常”计4分,得分范围为12~48分,得分越高,表示心理健康水平越高。本研究中,该问卷的 α 系数为0.71。

1.2.3 一般自我效能感量表(General Self-Efficacy Scale, GSES)^[11] 由Schwarzer于1981年编制,共10个条目,采用4级评分。本研究中,该量表的 α 系数为0.81。

1.3 统计处理

用Foxpro6.0进行数据管理,采用SPSS16.0和Mplus7.0进行统计分析,具体技术为相关分析和潜调节结构方程法。

2 结 果

2.1 基本描述统计

从表1中可以看出,欺负各维度与心理健康水平均呈显著负相关($P < 0.01$);一般自我效能感与心理健康水平呈显著正相关($P < 0.01$);欺负各维度中仅“人身攻击”与一般自我效能感呈显著负相关($P < 0.01$),欺负的“工作压制”和“社会排斥”维度以及欺负总水平与一般自我效能感的相关不显著($P > 0.05$)。

表1 各变量的描述性统计结果(N=450)

变量	M \pm SD	1	2	3	4	5	6
1 人身攻击	7.74 \pm 2.65	(0.82)					
2 工作压制	5.87 \pm 2.09	0.400**	(0.70)				
3 社会排斥	10.10 \pm 3.80	0.470**	0.513**	(0.77)			
4 一般自我效能感	26.86 \pm 4.82	-0.128**	-0.060	-0.026	(0.81)		
5 心理健康	36.63 \pm 4.53	-0.364**	-0.218**	-0.207**	0.450**	(0.71)	
6. 欺负总水平	23.78 \pm 6.94	0.762**	0.736**	0.884**	-0.081	-0.319**	(0.90)

注:** $P < 0.01$; 对角线括号内的数字表示问卷在调查中的内部一致性系数。

2.2 一般自我效能感调节效应检验

本研究采用潜调节结构方程法(Latent Moderated Structural Equations, LMS)来分析一般自我效能感在工作场所欺负与心理健康水平之间的调节效应。LMS法作为一种分析潜变量交互效应的方法,已经在结构方程软件Mplus上实现^[12],国内已有综述文献对该法进行了介绍^[13]。统计分析过程中采用了项目组合的方法^[14],将量表项目进行打包,形成新的观测指标。潜变量调节效应模型图如图1所示。在图1中,工作场所欺负和一般自我效能感的主效应均达到显著($\gamma = -0.357, 0.480, P < 0.01$),两者的交互效应显著($\gamma = 0.538, P < 0.01$),结果表明工作场所欺负与心理健康水平之间的关系受到了一般自我效能感的调节。

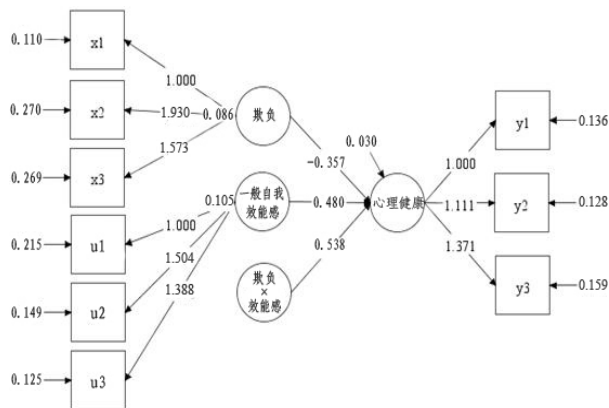


图1 一般自我效能感在工作场所欺负与心理健康之间的调节效应路径图

注:LMS法不提供标准化结果,图中各路径系数为非标准化解

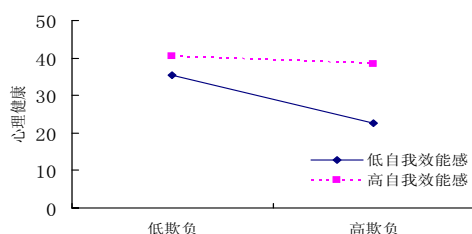


图2 一般自我效能感调节工作场所欺负与心理健康之间关系的示意图

2.3 调节变量的交互效应分析

为了进一步把握一般自我效能感作为调节变量对结果的影响,本研究将工作场所欺负和一般自我效能感两变量的得分按照高(M+1SD)、低(M-1SD)分为两个组,来考察其影响作用,交互效应的具体分析见图2。图2显示,高自我效能感的护士在面临高欺负时,心理健康水平下降并不明显,基本保持持平;而对低自我效能感的护士而言,在面临欺负水平变化时,其受到的影响较为明显,表现为心理健康水平明显下降。

3 讨 论

本研究表明,工作场所欺负与护士心理健康呈显著负相关,这与Reknes等人的研究结果一致^[15]。在我国,医疗机构因其特殊的工作环境比其他工作场所更为紧张,加之相对较低的地位,护士在遭受欺负时,往往逆来顺受,敢怒不敢言。长期处于这种紧张和压抑的情绪状态下,护士的心理健康就会受到伤害,表现为心理健康水平下降。此外,一般自我效能感与护士心理健康呈显著正相关,说明自我效能感作为一种积极性的个体自我信念,在护士遭受欺负的前提下,对护士心理健康具有直接和非常显著的影响作用。

进一步研究表明,一般自我效能感对工作场所欺负与护士心理健康之间的关系具有显著的调节作用,表现为缓解效应,这说明一般自我效能感可以有效降低工作场所欺负对心理健康的损害。Spence Laschinger等人的研究发现,积极的心理资源尤其是一般自我效能感对有经验的护士而言,能够显著调节工作场所欺负对创伤后应激障碍(post-traumatic stress disorder, PTSD)的影响^[16],支持了本研究的结论。高自我效能感的护士在遭受欺负时,倾向于采取积极的应对策略,从而缓解欺负对自身心理健康的影响。因此,即使遭受高欺负时,也不会产生过度的紧张或焦虑,心理健康水平几乎维持不变。相反,低自我效能感的护士在面临同样的情境时,往往产生自我怀疑,由于觉得自己不能有效的应对欺负,往

往会产生压抑、焦虑、愤怒等情绪体验,进而损害心理健康。

参 考 文 献

- 1 Cowie H, Naylor P, Rivers I. Measuring workplace bullying. *Aggression Violent Behavior*, 2002, 7: 33-51
- 2 MacIntosh J. Experiences of workplace bullying in a rural area. *Issues Mental Health Nursing*, 2005, 26: 893-910
- 3 聂光辉,李永鑫,唐峥华. 工作场所欺负与情感承诺、离职意向的关系. *中国临床心理学杂志*, 2011, 19(1): 113-115
- 4 Rutherford A, Rissel C. A survey of workplace bullying in a health sector organization. *Australian Health Review*, 2004, 28(1): 65-72
- 5 Duncan SM, Hyndman K, Estabrooks CA, et al. Nurses' experience of violence in Alberta and British Columbia hospitals. *Canadian Journal of Nursing Research*, 2001, 32: 57-78
- 6 Johnston M, Phantharath P, Jackson BS. The bullying aspect of workplace violence in nursing. *JONA's Healthcare Law, Ethics, and Regulation*, 2010, 12: 36-42
- 7 Semmer N. Individual differences, work stress and health. In Schabracq MJ, Winnubst JA, Cooper CL, et al. *Handbook of Work and Health Psychology*. 2nd Ed. Chichester: John Wiley and Sons, Inc, 2003. 83-120
- 8 Stumpf SA, Brief AP, Hartman K. Self-efficacy expectations and coping with career-related events. *Journal of Vocational Behavior*, 1987, 31: 91-108
- 9 李永鑫,聂光辉,李艺敏,等. 工作场所欺负的内容结构与测量. *心理科学*, 2011, 34(5): 1201-1208
- 10 Goldberg D. General Health Questionnaire(GHQ-12). Windsor, United Kingdom: NFER-Nelson, 1992
- 11 Schwarzer R, Babler J, Kwiatek P, et al. The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the general Self-efficacy scale. *Applied Psychology: An International Review*, 1997, 46(1): 69-88
- 12 Muthén LK, Muthén BO. *Mplus user's guide: Statistical analysis with latent variables*(6th Ed). Los Angeles, CA: Author, 2010
- 13 温忠麟,吴艳,侯杰泰. 潜变量交互效应结构方程: 分布分析方法. *心理学探新*, 2013, 33(5): 409-414
- 14 卞冉,车宏生,阳辉. 项目组合在结构方程模型中的应用. *心理科学进展*, 2007, 15(3): 567-576
- 15 Reknes I, Pallesen S, Magerøy N, et al. Exposure to bullying behaviors as a predictor of mental health problems among Norwegian nurses: Results from the prospective SUSSH-survey. *International Journal of Nursing Studies*, 2014, 51(3): 479-487
- 16 Spence Laschinger HK, Nosko A. Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal Nursing Management*, 2013. DOI: 10.1111/jonm.12122

(收稿日期:2014-03-27)