

工作不安全感对护士心理健康的影响:工作倦怠与组织支持的作用

张纪豪¹, 郭舒婕², 李永鑫¹

(1.河南大学心理与行为研究所, 开封 475004; 2.河南省人民医院护理部, 郑州 450001)

【摘要】 目的:探讨工作不安全感对护士心理健康的影响机制。**方法:**采用工作不安全感量表、工作倦怠量表、组织支持量表以及一般健康问卷对349名护士进行调查。**结果:**①工作不安全感、耗竭、人格解体、成就感降低、组织支持与心理健康显著相关($P<0.01$);②耗竭、人格解体与成就感降低部分中介了工作不安全感与护士心理健康之间的关系;③组织支持调节了工作不安全感与护士心理健康之间的关系。**结论:**工作不安全感既可以对护士心理健康产生直接的影响,也可以通过工作倦怠的三个维度间接影响护士心理健康;组织支持减弱了工作不安全感对护士心理健康的消极影响,对护士心理健康起到了保护作用。

【关键词】 护士; 工作不安全感; 心理健康; 工作倦怠; 组织支持

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.06.034

Effect of Job Insecurity on Mental Health in Nurses: Role of Job Burnout and Organizational Support

ZHANG Ji-hao¹, GUO Shu-jie², LI Yong-xin¹

¹Institute of Psychology & Behavior, Henan University, Kaifeng 475004, China;

²Nursing Department, Henan Province People's Hospital, Zhengzhou 450001, China

【Abstract】 Objective: To explore the relationship between job insecurity and mental health in nurses. **Methods:** A sample of 349 nurses completed measures of Job Insecurity Scale, The Chinese Maslach Burnout Inventory, Organizational Support Scale and General Health Questionnaire. **Results:** ①The correlations among job insecurity, emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment, organizational Support and mental health are significant; ②Emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment partially mediated the relationship between job insecurity and nurse's mental health; ③Organizational Support moderated the relationship between job insecurity and nurse's mental health. **Conclusion:** Job insecurity impacts nurse's mental health directly, and indirectly through three dimensions of job burnout; Organizational Support weakens the negative effects of job insecurity on nurse's mental health, and plays a protective role on nurse's mental health.

【Key words】 Nurses; Job insecurity; Mental health; Burnout; Organizational support

工作不安全感指的是员工对其工作存续性处于风险之中或者受到威胁的压力性事件的主观知觉或预期^[1]。工作不安全感作为一项重要的压力来源,不仅对员工的工作幸福感^[2]、工作投入^[3]等产生消极影响,而且对员工的身心健康也会形成极大的威胁^[4]。近年来,伴随着医疗制度改革,医护人员工作负荷加大,医院内部竞争加剧等因素的影响,导致医护人员常常感受到较大的工作不安全感^[5],进而有可能会降低医护人员的身心健康水平。本研究的首要目的之一就在于考察工作不安全感对于护士心理健康水平的影响。

根据资源保存理论,对工作不稳定和持续性的

担忧激活了资源的消耗过程,员工为了维持现有的工作岗位和工作环境,会动用心理和情绪资源来缓解工作不安全感的负面影响,当大量资源投入得不到应有的回报时,个体就会产生工作倦怠症状^[6]。实证研究也表明,工作不安全感与工作倦怠的情绪耗竭维度呈显著正相关^[7]。与此同时,在职业健康心理学领域,工作倦怠对于个体身心健康的负面影响已经得到了不少文献的支持^[8]。如李永鑫等发现,工作倦怠的耗竭、人格解体和成就感降低三个维度均与护士的心理健康呈显著相关^[9]。基于此,本研究的第二个目的就在于引入工作倦怠作为中介变量,对于护士工作不安全感与心理健康水平之间的关系机制进行考察。

组织支持是指员工对于组织重视其贡献和关注其幸福感的全面看法^[10],是个体工作资源的一个重

【基金项目】 分层次护士核心能力培训与评估模式的构建研究(142102310394),河南省医学科技攻关计划项目

通讯作者:李永鑫, E-mail:liyongxin@henu.edu.cn

要方面。工作要求—资源模型认为,每个职位都存在与工作压力相关的风险因素。当员工感受到高的工作压力时,就会调用工作资源(包括物质的、心理的、社会的或者组织的方面)来降低工作要求、减少生理和心理付出,促进工作目标的实现^[11]。有研究发现,组织支持能够调节工作压力因素对于个体身心健康水平的影响。如Stamper等发现组织支持能够调节角色压力对于工作满意度的影响^[12]。国内学者的研究也表明,组织支持不仅能够调节工作压力源与个体焦虑之间的关系^[13],而且还可以调节工作压力与工作倦怠之间的关系^[14]。鉴于工作不安全感也是一种重要的工作压力来源,本研究的第三个目的是考察组织支持在工作不安全感与护士心理健康之间的调节作用。

1 对象与方法

1.1 对象

本研究采用方便取样的原则对河南省某三甲医院的380名女护士进行问卷调查,筛选后有效问卷为349份。被试群体年龄为18~49岁(27.76 ± 4.65);已婚198名(56.7%),未婚151名(43.3%);工龄在5年及以下者201名(57.6%),6~10年者87名(24.9%),11年及以上者61名(17.5%);大专及以上学历者82名(23.5%),本科及以上学历者267名(76.5%);未注册护士29名(8.3%),护士69名(19.8%),护师182名(52.1%),主管护师及以上69名(19.8%)。

1.2 研究工具

1.2.1 工作不安全感量表 采用Hellgren等人^[15]编制的工作不安全感量表。该量表共7个项目,三个项目为正向计分,反映员工对丧失工作本身的担心,

剩余四个项目为反向计分,反映员工对威胁到雇佣关系质量好坏的知觉。采用李克特5级评分,“1”为“完全不同意”,“5”为“完全同意”。得分越高,代表被试的工作不安全感越强。在本研究中,该量表的 α 系数为0.68。

1.2.2 工作倦怠量表 采用李永鑫^[15]编制的工作倦怠量表。该量表共15个项目,分为耗竭、人格解体和成就感降低三个维度。采用李克特7级评分,“1”为“完全不符合”,“7”为“完全符合”。在本研究中,该量表三个维度的 α 系数分别为0.77、0.72和0.62。

1.2.3 组织支持量表 采用刘璞等^[10]翻译修订的量表。该量表为单维度结构,共6个项目,采用李克特7级评分,“1”为“强烈反对”,“7”为“完全赞同”。得分越高,表明个体从组织中获得的支持越多。在本研究中,该量表的 α 系数为0.91。

1.2.4 一般健康问卷 采用GHQ-12来测量被试的一般健康状况^[16]。该问卷共12个项目,积极项目(反向计分)和消极项目各半,采用李克特4级评分,“1”为“从不”,“4”为“经常”。得分越高,代表心理健康水平越低。在本研究中,该问卷的 α 系数为0.77。

1.3 统计工具

采用SPSS22.0进行数据处理和统计分析,并采用偏差校正的Bootstrap技术对工作倦怠在工作不安全感与护士心理健康之间的中介作用进行检验。

2 结 果

2.1 各变量的描述统计及相关分析

相关分析表明,除耗竭与成就感降低、人格解体与组织支持之间无明显相关性($P>0.05$)外,其它两两变量之间均呈显著性相关(P 均 <0.01)。见表1。

表1 各研究变量的描述性统计结果($n=349$)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6
1工作不安全感	2.849	0.570	1					
2耗竭	4.152	1.228	0.329**	1				
3人格解体	2.359	1.116	0.196**	0.253**	1			
4成就感降低	3.199	0.911	0.243**	0.058	0.238**	1		
5心理健康	2.242	0.405	0.303**	0.474**	0.351**	0.308**	1	
6组织支持	4.388	1.153	-0.477**	-0.237**	-0.083	-0.270**	-0.276**	1

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

2.2 工作倦怠对工作不安全感与护士心理健康间的中介作用

分层回归分析结果如表2所示:第一步,工作不安全感显著预测心理健康,第二步工作不安全感显著预测情绪耗竭,人格解体和成就感降低,第三步,

把工作不安全感 and 情绪耗竭、人格解体、成就感降低同时纳入回归方程式中,情绪耗竭、人格解体与成就感降低都显著预测心理健康,尽管工作不安全感仍旧显著预测心理健康,但是回归系数已经从0.303下降为0.165、0.244和0.243。因此,情绪耗竭、人格解

体和成就感降低在工作不安全感 and 心理健康之间起部分中介作用。

进一步利用 Bias-Corrected Bootstrap 方法对中介效应的显著性进行检验。在 SPSS 中使用 Hayes 开发的 PROCESS 插件来进行运算。样本量设置为 5000, 置信区间设置为 95%, 结果表明情绪耗竭、人格解体 and 成就感降低中介效应的 95% 置信区间分别为 [0.064, 0.141]、[0.021, 0.069]、[0.020, 0.076], 都不包括 0, 说明工作倦怠的三个维度在工作不安全感

与护士心理健康之间的中介效应均显著, 中介效应分别为 0.098, 0.042, 0.043。在对情绪耗竭、人格解体和成就感降低进行控制后, 工作不安全感对护士心理健康的直接效应分别为 0.118, 0.173, 0.173, 直接效应的 95% 置信区间分别为 [0.049, 0.187]、[0.104, 0.243]、[0.101, 0.244], 也都不包括 0, 因此, 情绪耗竭、人格解体和成就感降低在工作不安全感与护士心理健康之间起部分中介作用, 中介效应占总效应的比例分别为 45.4%、19.5%、19.9%。

表2 工作倦怠对工作不安全感与护士心理健康间的中介作用

中介变量	自变量	第一步: 心理健康	第二步: 中介变量	第三步: 心理健康
		β	β	β
情绪耗竭	工作不安全感	0.303***	0.329***	0.165**
				0.420***
	<i>F</i>	35.173***	42.098***	57.399***
人格解体	<i>R</i> ²	0.092	0.108	0.249
	工作不安全感	0.303***	0.196***	0.244***
				0.303***
成就感降低	<i>F</i>	35.173***	13.832***	38.108***
	<i>R</i> ²	0.092	0.038	0.181
	工作不安全感	0.303***	0.243***	0.243***
				0.249***
	<i>F</i>	35.173***	21.703***	30.605***
	<i>R</i> ²	0.092	0.059	0.150

2.3 组织支持对工作不安全感与护士心理健康之间关系的调节作用

采用分层回归分析检验组织支持对工作不安全感与护士心理健康关系的调节效应。为了减少变量间的共线性, 将工作不安全感 and 组织支持进行中心化处理, 并计算出二者乘积作为交互项。在分层回归时, 将中心化的工作不安全感与组织支持放入第一层, 将二者的乘积项放入第二层。结果如表 3 所示: 交互作用项对心理健康的预测作用显著 ($\beta = -0.196$, $P < 0.001$), 因此, 组织支持调节了工作不安全感对护士心理健康的影响。

进一步通过简单斜率检验组织支持对工作不安全感与护士心理健康之间关系的调节趋势。根据回归方程分别取组织支持和工作不安全感均数正负一个标准差的值进行简单效应分析。在高组织支持条件下, 工作不安全感对护士心理健康有显著的预测作用 ($\beta = 0.07$, $t = 2.301$, $P < 0.05$), 在低组织支持条件下, 工作不安全感对护士心理健康有极其显著的预测作用 ($\beta = 0.26$, $t = 4.695$, $P < 0.001$), 即护士在获得较低的组织支持条件下, 伴随着工作不安全感水平的提高, 心理健康水平越差 (由于采用的是 GHQ-12 问卷, 心理健康得分越高, 其心理健康水平越差)。

表3 组织支持对工作不安全感与护士心理健康之间的调节作用

变量	第一步 β	第二步 β
工作不安全感(A)	0.223***	0.233***
组织支持(B)	-0.170**	-0.193**
A×B		-0.196***
<i>F</i>	22.312***	20.576***
<i>R</i> ²	0.114	0.152
ΔR^2	0.114	0.038

3 讨 论

护士是一种典型的高工作压力职业, 具有工作量大、经常倒班、风险高、晋升机会少、工资及其他福利待遇低等特点^[17], 进而会增加从业人员的工作不安全感。这种工作不安全感的长期积累, 当超过了护士生理和心理资源的应对水平时, 就会导致个体出现焦虑、紧张和不安等情况。这一推论在本研究中得到证实, 工作不安全感对于护士心理健康的预测作用达到统计显著性水平。即当护士感到有丧失工作的可能性和雇佣关系的质量受到威胁时, 其心理健康水平会出现下降或出现躯体化症状。与此同时, 本研究的这一结果与前人的研究也是相一致的^[18, 19]。因此, 从职业健康心理学的角度来看, 医疗管

理部门应当采取措施降低护士的工作不安全感,来促进护士的心理健康。

为了进一步探讨工作不安全感对于护士心理健康的影响机制,本研究还考察了工作倦怠在工作不安全感与护士心理健康之间的中介作用。本研究结果发现,在引入中介变量工作倦怠之后,工作不安全感对于护士心理健康的预测作用虽然仍然达到统计显著性水平,但回归系数的数值明显下降,这表明工作倦怠的三个维度都能在工作不安全感与护士心理健康之间起部分中介作用。这种部分中介作用在进一步的Bootstrap检验中也得到了支持,情绪耗竭、人格解体 and 成就感降低三个维度的中介效应占总效应的比例分别为45.4%、19.5%和19.9%。本研究结果说明工作不安全感不仅会直接影响护士的心理健康,而且会通过提高护士的工作倦怠水平,进而降低其护士心理健康。这一中介模型启示医疗卫生部门,要提高护士的心理健康水平,不仅要努力降低其工作不安全感,而且要充分考虑工作倦怠的中介作用,采取积极措施,降低其工作倦怠水平。

依据“工作要求—资源(JD-R)模型”,组织支持作为一种重要的工作资源,能够调节各种工作要求对于个体身心健康的影响^[1]。本研究引入组织支持作为调节变量,考察其对于护士心理健康的保护作用。结果表明,调节效应显著。具体来说,与组织支持水平低的护士相比,高的组织支持水平能够缓冲工作不安全感对于护士心理健康的负面作用。因此,为了降低各种工作压力因素对于护士群体的消极影响,提升其心理健康水平和工作质量,医疗卫生部门应努力营造和谐的工作环境,制定合理的薪酬分配制度,提供更多的培训和学习机会,提高其组织支持水平。

参 考 文 献

- 1 Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 179-195
- 2 胡三嫚, 钟华. 工作不安全感、自我感知可雇佣性与工作幸福感的关系. *中国临床心理学杂志*, 2015, 23(2): 321-325
- 3 胡三嫚, 刘明前. 工作不安全感及其对工作投入度与生活
- 4 Sverke M, Hellgren J, Naswall K. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7(3): 242-264
- 5 包海兰. 医护人员工作不安全感问卷的编制研究. *人力资源开发*, 2015, 16: 72-74
- 6 Crawford ER, Lepine JA, Rich BL. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(5): 834-848
- 7 张莉, 林与川, 张林. 工作不安全感与情绪耗竭: 情绪劳动的中介作用. *管理科学*, 2013, 26(3): 1-8
- 8 李永鑫, 李艺敏. 职业健康心理学: 本土化的研究. 北京: 中国科学技术出版社, 2014
- 9 李永鑫, 李艺敏. 护士倦怠与自尊、健康和离职意向的相关性研究. *中华护理杂志*, 2007, 42(5): 392-395
- 10 刘璞, 井润田, 刘煜. 基于组织支持的组织公平与组织承诺关系的实证研究. *管理评论*, 2008, 20(11): 31-35
- 11 Bakker AB, Demerouti E, Euwema MC. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, 10(2): 170-180
- 12 Stamper CL, Johlke MC. The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 2003, 29(4): 569-588
- 13 张东. 工作压力作用效能的同步多维检验研究: 知识型员工为例. 浙江大学硕士学位论文, 2006
- 14 白玉苓. 工作压力、组织支持感与工作倦怠关系研究. 首都经济贸易大学硕士学位论文, 2010
- 15 李永鑫. 工作倦怠及其测量. *心理科学*, 2003, 26(3): 556-557
- 16 张杨, 崔利军, 栗克清, 等. 增补后的一般健康问卷在精神疾病流行病学调查中的应用. *中国心理卫生杂志*, 2008, 22(3): 189-192
- 17 唐彦, 刘晓云, 张晓娇. 护士工作压力源及相关因素的调查分析. *护理研究*, 2008, 22(3): 202-203
- 18 郑洁英, 陈小燕, 邓屏, 等. 医院改制中护士工作不安全感与躯体化不适相关性研究. *临床心身疾病杂志*, 2008, 14(3): 232-234
- 19 Lee S, Colditz GA, Berkman LF, et al. Prospective study of job insecurity and coronary heart disease. *Annals of Epidemiology*, 2004, 14(1): 24-30

(收稿日期:2017-03-16)