

护士工作倦怠的付出—获得不平衡模型研究

楚艳民¹, 刘利¹, 刘琴¹, 杨益民², 杨红君¹

(1.中南大学湘雅二医院医学心理研究中心, 湖南 长沙 410011;

2.中南大学湘雅三医院妇产科, 湖南 长沙 410013)

【摘要】 目的:验证护士工作倦怠的付出—获得不平衡模型。方法:以付出—获得不平衡量表中文版和 Mashlash 工作倦怠量表通用版对 160 名护理人员进行调查。结果:以情绪衰竭、去人格化为因变量进行 2(高付出低获得、非高付出低获得)*2(过分负责、非过分负责)的多元方差分析,低成就感为因变量进行一元方差分析,结果发现:①高付出低获得和过分负责在情绪衰竭、去人格化上主效应显著,过分负责在低成就感上有主效应。高付出低获得和过分负责对工作倦怠的三维度的交互作用不显著。②高付出低获得组的护士更容易情绪衰竭,去人格化;过分负责高水平的护士更容易情绪衰竭、去人格化和低成就感。结论:付出—获得不平衡模型能一定程度上解释工作倦怠。

【关键词】 工作倦怠;付出—获得不平衡;过分负责

中图分类号: R395.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2008)06-0586-03

The Study on the Effort-Reward Imbalance Model of Job Burnout Among Nurses

CHU Yan-min, YANG Hong-jun, YANG Yi-min, LIU Li, LIU Qin

The Second Xiangya Hospital, Central South University, Changsha 410011, China

【Abstract】 Objective: In order to examine the explanation of Effort-Reward Imbalance Model of job burnout. **Methods:** 160 nurses were recruited from three hospitals to complete Effort-Reward Imbalance Scale in the Chinese version and Mashlash Burnout Inventory-General Survey. **Results:** Those nurses who experienced an effort-reward imbalance reported higher levels on two of the three core dimensions of burnout (i.e. emotional exhaustion and depersonalization) than those who did not experience such an imbalance. Moreover, those nurses who were overcommitted reported higher levels on the three core dimension of burnout. But interaction effects between ERI and overcommitment was not significant. **Conclusion:** To some extent, the Effort-Reward Imbalance Model can explain the job burnout process.

【Key words】 Job burnout; Effort-reward imbalance; Overcommitment

1986年, Siegrist 从社会学角度提出了付出—获得不平衡理论来预测和解释心血管疾病的发生。付出—获得不平衡理论(Effort-Reward Imbalance model, 简称 ERI)是以社会互惠为原则,即员工付出努力并希望得到相应的获得。付出代表着组织对员工的工作要求和/或义务,工作获得指的是管理者(更大点可以说是社会)给予的金钱、自尊和工作安全或职业机会。但如果出现高付出和低获得的不平衡,可能导致情绪压力和持续的应激反应。1998年后此模型逐渐被应用到心理疾病和行为问题中。Appels 首先把 ERI 模型和心理问题联系起来。他用 ERI 来解释过劳死和主观幸福感。此模型同时也被应用到成瘾行为^[1]。

付出—获得不平衡理论是用环境因素(付出和获得的不平衡)和个人因素(过分负责)相结合来解释心理问题。过分负责是一种基于 A 型行为的认知、情绪和动机因素的个性特征。它反映了一种对于过分被认可、被尊重的需要。过分负责影响对高付

出和低获得的认知,低估环境挑战而高估自己的能力,进而间接影响员工的健康。同时,过分负责也被认为是直接影响员工健康的因素。如果员工一直处于过分负责的高水平,可能导致长期的衰竭^[2]。

工作倦怠(job burnout)是指一种对工作中持续性情绪压力和人际关系紧张的持续反应,它描述了在复杂的社会关系背景下的个体压力体验,包括对自己和他人的想法^[3]。它包括三个心理症状:情绪衰竭、去人格化和低成就感。为了解释和预防工作倦怠,学者们提出了不同的理论模型^[2],付出—获得不平衡模型就是其中之一。在国外已有学者在不同的国家对此模型对工作倦怠的解释进行了验证^[4,5],而目前国内缺乏相应的研究。

1 对象与方法

1.1 被试

在湖南省长沙市三甲医院和河南省濮阳市二甲和二乙医院进行问卷调查,发放问卷 180 份,收回 170 份,有效问卷 160 份。25 岁及 25 岁以下 53 人,

占 33.1%,26 岁到 35 岁有 78 人,占 49%,35 岁以上 29 人,占 17.9%;中专 55 人,占 34.7%,大专 73 人,占 45.9%,本科 25 人,占 15.9%,未填 7 人,占 3.5%。

1.2 工具

1.2.1 付出-收获不平衡量表^[6,7] 包括付出(effort)、获得(reward)和过分负责(overcommitment)三部分,共有 23 个项目,其中 6 个条目测量“付出”,11 个条目测量“获得”,6 个条目测量“过分负责”。付出-获得不平衡指数(ERI ratio)的计算公式为付出的因子分(E)/获得的因子分(R)*C,C 为付出项目个数与获得项目个数的比值,即 6/11,本文中我们取 0.54。在结果中 ERI 大于 1,认为是高付出低获得组,而 ERI 小于或等于 1 的为非高付出低获得组。过分负责因子得分在总人数中占前三分之一的,认为是过分负责,剩余三分之二认为是没有过分负责或者过分负责已经缓解^[8]。

1.2.2 工作倦怠量表 (Maslach Burnout Inventory-General Survey, MBI-GS) 时勘等人修订^[9]。包括 15 个条目(5 级计分组成)3 个工作倦怠子量表:情绪衰竭(5 个条目)、去人格化(4 个条目),低成就感(6 个条目)。

2 结 果

2.1 描述性统计结果

工作倦怠量表采用 5 级计分,从 1 到 5 分别表示工作倦怠出现的频率:“从不”、“很少”、“偶尔”、“经常”、“总是”,中数为 3。从表 1 可以看出,护士存在一定程度上的情绪衰竭,去人格化并不严重,有一定的成就感。由表 1 可见情绪衰竭和去人格化显著相关,而低成就感和其他两个维度相关不显著,故以情绪衰竭和去人格化为因变量做 2*2 多元方差分析,低成就感为因变量做 2*1 一元方差分析。

Bartlett's 检验的结果表明因变量之间相关,初步具有做多元方差分析的条件(Sig=0.002<0.05)。结果见表 2。

2.2 高付出低获得、过分负责对工作倦怠的影响

因为各组的人数不相等,我们选择 Pillai's trace 整体检验法。饱和模型分析结果表明(表 3),高付出低获得和过分负责对工作倦怠的主效应均显著;但两者对于工作倦怠的交互作用不显著。表 4 进一步统计结果表明高付出低获得组的情绪衰竭(M=19.03)要高于非高付出低获得组的情绪衰竭(M=15.162),高付出低获得组的去人格化(M=12.06)要高于非高付出低获得组的去人格化(M=9.03)。

以低成就感为因变量做一元方差分析,结果表明,过分负责对低成就感的主效应显著($F=7.83, P=0.006$),而付出获得不平衡对低成就感的主效应不显著,付出获得不平衡和过分负责对低成就感的交互作用不显著($F=0.009, P=0.926; F=0.596, P=0.443$)。

表 1 护士付出-获得不平衡和工作倦怠各因子相关

	Mean ± SD	1	2	3	4	5
ERI	1.21 ± 1.12	1				
过分负责	2.78 ± 2.24	0.44**	1			
情绪衰竭	3.15 ± 4.21	0.55**	0.61**	1		
去人格化	2.39 ± 3.98	0.48**	0.50**	0.66**	1	
低成就感	1.96 ± 2.56	0.49	0.09	0.11	0.21	1

注:** $P<0.01$

表 2 护士 ERI、过分负责在情绪衰竭、去人格化方面的均数和标准差

	ERI	过分负责	Mean ± SD	N
情绪衰竭	高付出	过分负责	20.00 ± 3.62	15
	低获得组	非过分负责	18.07 ± 2.97	28
	非高付出	过分负责	16.73 ± 4.28	23
	低获得组	非过分负责	13.52 ± 2.96	83
	Total	过分负责	18.53 ± 4.22	51
去人格化		非过分负责	14.21 ± 3.37	98
		Total	15.69 ± 4.21	149
	高付出	过分负责	13.14 ± 4.14	15
	低获得组	非过分负责	11.86 ± 2.75	28
	非高付出	过分负责	10.35 ± 4.65	23
低获得组		非过分负责	7.55 ± 2.57	83
	Total	过分负责	11.88 ± 4.56	51
		非过分负责	8.21 ± 3.01	98
	Total		9.47 ± 4.00	149

表 3 饱和模型分析结果

	Pillai's trace	F	df	sig
高付出低获得	0.22	21.35	149	0.00
过分负责	0.10	8.46	149	0.00
高付出低获得*过分负责	0.01	0.70	149	0.49

表 4 简单效应分析结果

	因变量	F	df	sig
高付出低获得	情绪衰竭	35.15	1	0.00
	去人格化	27.85	1	0.00
过分负责	情绪衰竭	15.30	1	0.00
	去人格化	9.08	1	0.00

3 讨 论

本研究发现护士存在一定程度上的情绪衰竭,国内关于护士工作倦怠的调查研究中都无一例外都揭示这一特点^[10]。也表明了情绪衰竭是工作倦怠核心维度。研究还发现情绪衰竭和去人格化相关显著,表明两者存在着密切的联系,而低成就感是一个相对独立的因素。这验证了 Maslach 的说法^[3]。

根据付出-获得不平衡理论对工作倦怠的解释,我们需要验证以下假设:高付出低获得导致工作

倦怠;过分负责导致工作倦怠;高付出低获得和过分负责共同作用也会导致工作倦怠。结果表明高付出低获得对情绪衰竭、去人格化都有主效应。这和付出-获得不平衡理论的解释相一致。同 Bakker, Vechel 等人的研究结果一致^[1,5]。进一步的多重检验发现,在统计意义上,高付出低获得的护士的情绪衰竭和去人格化水平要高于非高付出低获得组的护士。表明高付出低获得的护士更容易情绪衰竭和去人格化。

强调个人特质在工作倦怠中的作用,是付出-获得不平衡模型的突出的特点。本文的结果表明过分负责对情绪衰竭、去人格化和低成就感三维度的主效应均为显著。过分负责是 A 型性格中的一个因素。国内已有研究表明,A 型人格与情绪衰竭和去人格化显著正相关^[11]。

但高付出低获得和过分负责对工作倦怠的各个维度的交互作用均不显著。这与 Bakker 的研究结果不一致^[5],也和原模型假设不一致。

参 考 文 献

- 1 Vegchel NV, Jonge JD. Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science and Medicine*, 2005, 60:1117-1131

(上接第 590 页)

入到班级中,朋友较少,因而感到自己被城市学生抛弃、拒绝,不能和同伴说知心话,不能和同伴一起讨论学习,因此,农民子女的朋友关系适应远远低于城市居民子女^[3]。所以在同学朋友压力这一因子上得分较城市孩子高。

农民工子女在应对方式上得分低于城市居民子女。城市居民子女更倾向于使用寻求支持和发泄情绪两种应对方式。而农民工子女较多使用忍耐的应对方式。这也与农民工子女在城市生活的处境和心态有关。

参 考 文 献

- 1 王博. 关于长沙市区农民工子女接受义务教育情况的调查与思考. *中国教育学报*, 2006, 8:18-21
- 2 明庆华. 论教育中弱势群体子女受歧视问题. *中国教育学报*, 2003, 5:11-16
- 3 何资桥, 黄宁, 曹中平. 进城农民子女与城市居民子女学习适应性的比较. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(5):519-521
- 4 陈怀川. 农民工子女城市生活不良适应的社会学分析. *兰州学刊*, 2005, 5:163-164

- 2 Maslach C, Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 1998, 7:63-74
- 3 Maslach C, Schaufeli WB. Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 2001, 52:397-422
- 4 Unterbrink T, Hack A, et al. Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *Int Arch Occup Environ Health*, 2007
- 5 Bakker AB, Killmer CH, Siegrist J, et al. Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 2000, 31(4):884-891
- 6 李秀央, 郭永松, 张扬. 付出-获得不平衡量表中文版的信度和效度. *中华流行病学杂志*, 2006, 27:25-28
- 7 孟令芳. 护士工作应激源与工作倦怠研究. 硕士论文. 华东师范大学, 2005
- 8 郭永松, 李秀央, 点文军, 等. 工作中付出-获得不平衡与健康的相关性研究. *中华劳动卫生与职业病杂志*, 2005, 23:228-230
- 9 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响. *心理学报*, 2003, 35(5):677-684
- 10 曹艾斓. 护士工作倦怠感及其研究进展. *现代护理*, 2007, 13:1836-1838
- 11 李兆良, 高燕, 冯晓黎, 等. 论医护人员职业倦怠的原因与对策. *医学与社会*, 2005, 18(6):26-27

(收稿日期:2008-08-10)

- 5 胡韬, 郭成. 重庆市农民工子女小学生心理健康状况. *中国学校卫生*, 2007, 28(8):745-746
- 6 郑全全, 陈树林. 中学生应激源量表的初步编制. *心理发展与教育*, 1999, 4:45-49
- 7 陈树林, 郑全全, 潘健男, 郑胜圣. 中学生应对方式量表的初步编制. *中国临床心理学杂志*, 2000, 8(4):211-214
- 8 郑全全, 陈树林. 中学生应激源量表手册. 浙江大学心理与行为学院, 2000
- 9 郑全全, 陈树林. 中学生应对方式量表手册. 浙江大学心理与行为学院, 2000
- 10 Beth KC, Elizabeth PP. Acculturation and immigrant children: Implications for educators. *Soc Edu*, 2000, 64(2):121-125
- 11 蔡霞. 关于进城务工就业农民子女教育问题研究的文献综述. *上海教育科研*, 2004, 12:9-12
- 12 Sowa H, Crijnen A, Bengi AL. Factors associated with problem behaviors in Turkish immigrant children in the Netherlands. *Soc Psychol Epidemiol*, 2000, 35(4):177-184
- 13 John DC, Norman FW, Stephen G. The science of prevention: A conceptual framework and some directions for a national research program. *Am Psychol*, 1993, 48(10):1013-1022

(收稿日期:2008-04-06)