

临床护士心理安全感对工作倦怠的影响:一个链式中介模型

董越娟¹, 魏华¹, 李晓玉², 申小梅³, 刘洁⁴, 陈妍⁵

(1.河南护理职业学院护理系, 安阳 455000; 2.河南大学哲学与公共管理学院, 开封 475004; 3.安阳市地区医院医教科, 安阳 455000; 4.郑州大学附属洛阳中心医院护理部, 洛阳 471009; 5.福建省立医院护理部, 福州 350001)

【摘要】 目的:探讨带病工作和自我效能感在临床护士心理安全感与工作倦怠间的中介作用。**方法:**采用心理安全感量表、带病工作问卷、中文版护士专业自我效能感量表、工作倦怠量表对1159名临床护士进行调查。**结果:**①相关分析显示,心理安全感与带病工作、工作倦怠呈显著负相关,与自我效能感呈显著正相关;②结构方程模型分析表明,心理安全感通过带病工作间接影响工作倦怠;心理安全感通过自我效能感间接影响工作倦怠;心理安全感通过“带病工作→自我效能感”中介链间接影响工作倦怠。**结论:**带病工作和自我效能感在临床护士心理安全感与工作倦怠之间起链式中介作用。

【关键词】 心理安全感; 工作倦怠; 带病工作; 自我效能感

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2020.05.032

Psychological Safety and Burnout in Clinical Nurses: A Serial Mediation Model

DONG Yue-juan¹, WEI Hua¹, LI Xiao-yu², SHEN Xiao-mei³, LIU Jie⁴, CHEN Yan⁵

¹Department of Nursing, Henan Nursing Vocational College, Anyang 455000, China; ²School of Philosophy and Public Management, Henan University, Kaifeng 475004, China; ³Anyang District Hospital, Anyang 455000, China; ⁴Department of Nursing, Luoyang Central Hospital Affiliated to Zhengzhou University, Luoyang 471009, China; ⁵Department of Nursing, Fujian Provincial Hospital, Fuzhou 350001, China

【Abstract】 Objective: To explore the relationship between psychological safety and job burnout, and the mediating effect of sickness presenteeism and self-efficacy in this relationship. **Methods:** Totally 1159 clinical nurses were tested by Psychological Safety Scale, Sickness Presenteeism Questionnaire, Chinese version of Nursing Profession Self-efficacy Scale and Maslach Burnout Inventory-general Survey. **Results:** ①Correlation analysis showed that psychological safety was negatively associated with sickness presenteeism and job burnout, and positively associated with self-efficacy; ②The structural equation model analysis showed that psychological safety affected job burnout indirectly through sickness presenteeism, psychological safety affected job burnout indirectly through self-efficacy, and psychological safety affected job burnout indirectly through the chain mediating effect of sickness presenteeism and self-efficacy. **Conclusion:** Sickness presenteeism and self-efficacy partially played a serial mediating role between psychological safety and job burnout.

【Key words】 Psychological safety; Job burnout; Sickness presenteeism; Self-efficacy

工作倦怠指个体因长期工作资源失衡引发的情绪低落、工作成就感降低、对工作冷漠、不在乎等去人格化倾向,临床护士是工作倦怠的高危易感人群^[1,2]。临床护士的工作资源包括体力资源、社会资源和心理资源,其中心理安全感是重要的心理资源^[3]。在本研究中,心理安全感指个体职业过程中安全的感受以及应对处事时的确定控制感,心理安全感的外显、量化以情绪安全感为主^[4,5]。Davies认为个体的情绪不安全感体现在情绪反应性提高、行为失调和自身消极的内部表征三个方面^[6]。临床护士

群体心理安全感水平较低,其心理安全感降低可通过情绪反应性增高而情绪耗竭、行为失调,导致去人格化以及长期的消极内部表征消耗心理资源,引发资源失衡而加重工作倦怠^[7,8]。Aronsson发现,护士为提升心理安全感,在生病的时候更倾向于参加工作^[9]。带病工作是指个体感到身体不适应请病假,但仍然参加工作的行为^[10]。资源恢复理论认为,个体生病时,需要暂时脱离工作情境、争取时间等一定资源来恢复健康^[11]。临床护士是带病工作行为的高发群体^[12]。带病工作会剥夺其从工作应激和疾病中恢复的机会,带来负性的情绪体验及失调行为,消耗工作资源,引发资源失衡,形成工作倦怠。因此,提出假设1:带病工作在心理安全感与工作倦怠之

【基金项目】 河南省卫生计生委2014年度卫生政策研究计划项目(项目编号:YWZY201423)

通讯作者:李晓玉, E-mail: lixiaoyu@henu.edu.cn

间起中介作用。

自我效能感是护士本人对自己能否成功完成护理工作的主观评价^[13]。当临床护士的心理安全感较高时,其对克服工作中困难的自信心也就越高,因此自我效能感就越强。自我效能感越强,就会更多的感知到工作的快乐,并享受工作带来的快乐和乐趣,因此就会有较少的工作倦怠。依据认知-情境理论^[14],认知评估是心理安全感和工作倦怠之间的重要中介因素。其中,临床护士心理安全感水平越低,对自我学习能力和风险承担能力的信心越低,难以形成较高水平的自我效能感^[15],而低水平自我效能感易导致其信心-目标的降低或缺失,引发临床护士的工作倦怠^[16,17]。因此,提出假设2:临床护士自我效能感在心理安全感与工作倦怠之间起中介作用。

由于带病工作容易导致工作效率下降,护理差错概率增加^[18,19],难以反馈形成较高的自我效能感,致自我效能感水平降低,而加重工作倦怠^[20],因此,带病工作、自我效能感在心理安全感与工作倦怠之间可能会构成链式中介。因此提出假设3:带病工作、自我效能感在临床护士心理安全感与工作倦怠之间起链式中介效应。

1 对象与方法

1.1 对象

本研究在问卷调查前获得河南护理职业学院伦理委员会批准,共选取10个城市45所综合性医院,采用问卷星对临床护士随机发送问卷1200份。纳入标准:①现任职是临床护理工作岗位且在岗工作;②知情并同意本次调查。回收有效问卷1159份。其中男性42人,占3.6%,女性1117人,占96.4%;年龄18~25岁309人,占26.7%,26~30岁396人,占34.1%,30岁以上454人,占39.2%;未婚466人,占40.2%,已婚693人,占59.8%;受教育程度大专及以下684人,占59.0%,本科及以上475人,占41.0%;工龄3年以下399人,占34.4%,3~10年407人,占35.1%,10年以上353人,占30.5%;职称护士475人,占41.0%,护师389人,占33.6%,主管护师及以上295人,占25.4%;受聘形式为在编507人,占43.7%,非在编652人,占56.3%;月收入3000元以下441人,占38.1%,3000~6000元之间588人,占50.7%,6000元以上130人,占11.2%。

1.2 工具

1.2.1 心理安全感量表(Psychological Safety Scale,

PSS) 该量表由Anderson等研制,中文版由于晓宇^[21]修订。PSS共8个条目,采用5级计分,1=“非常不符合”,5=“非常符合”,分数越高表示心理安全感越强。本研究中该量表Cronbach's α 系数为0.89。

1.2.2 带病工作问卷(Sickness Presenteeism Questionnaire, SPQ) 该量表由Lu等编制,张继豪等^[10]修订。SPQ共2个条目,对被试过去6个月内条目内容的症状频次进行评估,采用4级计分,1=“从来没有”,4=“>5次”。分数越高带病工作频率越高。本研究中该问卷的Cronbach's α 系数为0.80。

1.2.3 中文版护士专业自我效能感量表(Chinese version of Nursing Profession Self-Efficacy Scale, CNPSES) 该量表由Caruso等编制,中文版由张亚静^[13]修订。CNPSES共19个条目,包括护理实践情况和护理专业情况2个维度。采用4级评分,1=“完全不相关”,4=“完全相关”,分数越高表示自我效能感水平越高。本研究中总量表及各维度的Cronbach's α 分别为:0.90、0.93、0.91。

1.2.4 工作倦怠量表(Maslach Burnout Inventory-General Survey, MBI-GS) 该量表由Maslach和Jaskson研制,中文版由李超平^[22]编制。MBI-GS共16个条目,包括情绪枯竭、去个性化、低成就感3个维度。采用7级计分,0=“从不”,6=“每天”,分数越高工作倦怠程度越重。本研究中总量表及各维度的Cronbach's α 分别为:0.80、0.88、0.83、0.82。

1.3 统计方法

采用SPSS22.0、Amos20.0、Bootstrap法对数据进行分析 and 处理。

2 结 果

2.1 共同方法偏差检验

采用Harman单因素检验法对问卷所含的项目进行探索性因子分析,结果未旋转的情况下6个因子特征根大于1,第一个因子能解释23.93%,小于40%临界标准,因此认为本次研究不存在严重共同方法偏差^[23]。

2.2 各变量间的相关分析

心理安全感与带病工作、工作倦怠呈显著负相关,与自我效能感呈显著正相关;带病工作与自我效能感呈显著负相关,与工作倦怠呈显著正相关;自我效能感与工作倦怠呈显著负相关。见表1。

2.3 链式中介模型检验

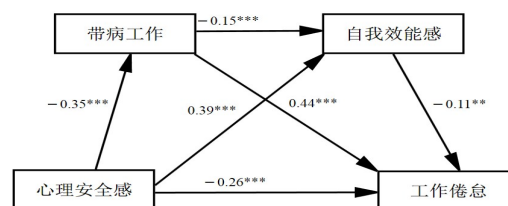
以PSS总分为自变量,MBI-GS总分为因变量,

带病工作与自我效能感为中介变量,运用Amos20.0建构结构方程模型^[24]。结果显示模型拟合效果较好: $\chi^2=96.58$, $df=49$, $\chi^2/df=1.97$, $RMSEA=0.028$, $NFI=0.914$, $TLI=0.908$, $CFI=0.96$ (图1)。使用Bootstrap法进行中介效应检验^[25],抽取样本量5000,置信区间为95%。结果显示三条路径的Bootstrap95%置信区间均不包含0,表明存在中介效应。见表2。心理安全感→带病工作→工作倦怠组成的间接效应为-0.15,该结果支持假设1;心理安全感→护士专业自我效能感→工作倦怠组成的间接效应为-0.04,该结果支持假设2;心理安全感→带病工作→护士专业自我效能感→工作倦怠组成的间接效应为-0.01,该结果支持假设3。

表1 临床护士PSS、SPQ、CNPSES、MBI-GS的相关分析(n=1159)

变量	M	SD	心理安全感	带病工作	自我效能感
心理安全感	14.77	5.18			
带病工作	5.54	2.04	-0.37**		
自我效能感	62.96	11.00	0.42**	-0.22**	
工作倦怠	47.92	11.85	-0.46**	0.57**	-0.19**

注:** $P<0.01$ 。



注:** $P<0.01$,*** $P<0.001$ 。

图1 临床护士心理安全感与工作倦怠的模型图

表2 对中介效应显著性检验的Bootstrap分析

中介效应影响路径	标准化的间接效应值	效果量	95%的置信区间	
			下限	上限
心理安全感→带病工作→工作倦怠	$(-0.35) \times 0.44 = -0.15$	32.6%	-0.496	-0.142
心理安全感→护士专业自我效能感→工作倦怠	$0.39 \times (-0.11) = -0.04$	8.7%	-0.187	-0.025
心理安全感→带病工作→护士专业自我效能感→工作倦怠	$(-0.35) \times (-0.15) \times (-0.11) = -0.01$	2.2%	-0.061	-0.002
间接效应	-0.20	43.5%		
直接效应	-0.26	56.5%		

3 讨 论

研究结果显示,带病工作在临床护士心理安全感与工作倦怠之间起部分中介作用,与以往结论相同^[17,26]。主要原因是,受物理环境差、疾病威胁率高、护患关系紧张等因素影响,临床护士工作确定控制感降低,心理安全感处于低水平。而较低水平的心理安全感启动情绪高反应^[27],损害其情绪调节能力,表现为长期处于焦虑、紧张等。情绪安全感系统被激活,临床护士工作时倾向寻找更多“安全感”行为,以获得信心、稳定的感觉,即使生病也倾向带病工作以增加对心理安全感的控制。进而,高频次的带病工作通过额外消耗临床护士的体力资本、情绪资本,加重心理资本等工作资源的消耗导致资源失衡,情绪上表现为情绪耗竭,加重工作倦怠。研究结果同时显示,自我效能感在心理安全感与工作倦怠之间起部分中介作用。以缺少心理安全感为例,当临床护士长期感知到工作对心理的威胁时,悲伤、恐惧等消极情绪的唤醒水平、强度和持续时间上升,被持续激活的消极情绪,使其完成护理工作效果不佳,难以反馈成为较高的专业自我效能感。低水平自我效能感的临床护士对自我工作能力倾向于消极评价,工作中为避免出错而表现出回避、冷漠等去人格

化倾向^[28]。以上消极情绪和失调行为形成协同效应,使临床护士对自身和工作形成消极的内部表征,影响工作效率导致低成就感,成为其工作倦怠的内在原因。

本研究结果还发现,临床护士带病工作、自我效能感在心理安全感与工作倦怠之间起链式中介作用。主要原因是,临床护士心理安全感降低,引发带病工作频次增加,干扰其自我效能感,而形成“多米诺骨牌效应”——因工作资源消耗而导致资源失衡,促发并加重工作倦怠。第一,临床护理工作具有情绪性工作特点,高频率带病工作引起的躯体不适,降低工作中的控制感导致自我效能感降低,额外消耗临床护士的情绪资本引发情绪低落加重情绪枯竭;第二,带病工作发生的频率越高,越不加以解决或者解决方式越不当,护士对心理安全感的认知评估越消极,知觉到的威胁程度越强,越易对完成护理工作的信念产生认知偏差,自我效能感越低,其消极情绪越强,失调行为也越多,工作中信心、期望的缺失致使其工作成就感降低直接促发工作倦怠^[16,29]。再次,低水平的自我效能感进而产生行为反应偏差^[9],表现为逃避职业应激源的异常调节或者过度关注职业应激。当临床护士逃避职业应激时,容易出现工

作中的冷漠、忽视等去人格化表现;当临床护士过度关注职业应激时容易引发心理资源消耗协同加重资源失衡,引发并加重工作倦怠^[6]。

参 考 文 献

- Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, et al. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One*, 2017, 12(10): e0185781
- Fröqli E, Rudman A, Lövgren M, et al. Problems with task mastery, social acceptance, and role clarity explain nurses' symptoms of burnout during the first professional years: A longitudinal study. *Work*, 2019, 62(4): 573-584
- Scanlan JN, Megan S. Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 2019, 19: 62
- 董越娟, 魏华, 申培红, 等. 手术患者安全感及与应激、医患关系认知的关系. *中国实用护理杂志*, 2016, 32(7): 490-496
- Cave D, Pearson H, Whitehead P, et al. Center: Creating psychological safety in groups. *The Clinical Teacher*, 2016, 13(6): 427-431
- Davies PT, Cummings EM. Marital conflict and child adjustment: An emotional security hypothesis. *Psychological Bulletin*, 1994, 116: 387-411
- Silva CS, Calheiros MM, Carvalho H. Interparental conflict and adolescents' self-representations: The role of emotional insecurity. *Journal Adolescent*, 2016, 52: 76-88
- Guo H, Ni C, Liu C, et al. Perceived job stress among community nurses: A multi-center cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 2019, 25(1): e12703
- Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2000, 54(7): 502-509
- 张纪豪, 郭舒婕, 李永鑫. 护士带病工作在工作家庭冲突与心理症状、工作满意度间的中介作用. *中国心理卫生杂志*, 2018, 32(6): 515-520
- Muschalla B. A concept of psychological work capacity demands: First evaluation in rehabilitation patients with and without mental disorders. *Work*, 2018, 59(3): 375-386
- Rainbow JG, Gilbreath B, Steege LM. How to know if you're really there: An evaluation of measures for presenteeism in nursing. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2019, 61(2): e25-e32
- 张亚静, 李玉峰, 崔楚云, 等. 中文版护士专业自我效能感量表的信效度检验. *中国实用护理杂志*, 2017, 22(33): 1728-1731
- 王明忠, 范翠英, 周宗奎, 等. 父母冲突影响青少年抑郁和社交焦虑—基于认知-情境理论和情绪安全感理论. *心理学报*, 2014, 46(1): 90-100
- 唐朝永, 陈万明, 胡恩华. 心理资本、心理安全与失败学习. *软科学*, 2014, 28(8): 70-74
- Salles A. Self-efficacy as a measure of confidence. *JAMA Surgery*, 2017, 152(5): 506-507
- 董志文, 李冉, 周静. 物质主义对中小学教师职业倦怠的影响: 社会比较倾向的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2020, 28(2): 274-276
- Rainbow JG, Drake DA, Steege LM. Nurse health, work environment, presenteeism and patient safety. *Western Journal of Nursing Research*, 2019, DOI:10.1177/0193945919863409
- Lui JNM, Johnston JM. Working while sick: Validation of the multidimensional presenteeism exposures and productivity survey for nurses (MPEPS-N). *BMC Health Services Research*, 2019, 19(1): 542
- Molero MDM, Pérez-Fuentes MDC, Gázquez JJ. Analysis of the mediating role of self-efficacy and self-esteem on the effect of workload on burnout's influence on nurses' plans to work longer. *Frontiers in Psychology*, 2018, 9: 2605
- 于晓宇, 胡之甜, 陈依, 等. 从失败中识别商机: 心理安全与建言行为的角色. *管理评论*, 2016, 28(7): 154-164
- 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
- 熊红星, 张璟, 叶宝娟, 等. 共同方法变异的影响及其统计控制途径的模型分析. *心理科学进展*, 2012, 20(5): 757-769
- 方杰, 温忠麟, 张梅强, 等. 基于结构方程模型的多重中介效应分析. *心理科学*, 2014, 37(3): 735-741
- 温忠麟, 范息涛, 叶宝娟, 等. 从效应量应有的性质看中中介效应量的合理性. *心理学报*, 2016, 48(4): 435-443
- Sung H, Jeon JH, Leem SGP, et al. Association among working hours, occupational stress, and presenteeism among wage workers: Results from the second Korean working conditions survey. *Occupational and Environmental Medicine*, 2014, 26: 6
- 谭锦花. 民办高校辅导员安全感与幸福感的关系: 自我同情的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2019, 27(1): 194-197
- 徐云, 姚晶, 金晨霞, 等. 特殊教育教师职业承诺、职业满意度与工作倦怠的关系. *中国临床心理学杂志*, 2019, 27(4): 825-828
- 张春阳, 徐慰. 大学生留守经历与攻击性: 安全感与自卑感的链式中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2020, 28(1): 173-177

(收稿日期: 2019-11-26)