

助产士工作压力与职业倦怠关系研究： 工作满意度的中介作用

王 敏¹ 张海宏² 陈星彤³ 祝 艳⁴ 严秀清⁵

1, 3. 川北医学院附属医院 四川南充 637000

2. 宁夏医科大护理学院 宁夏银川 750004

4. 四川南充卫生学校 四川南充 637000

5. 南充市第四人民医院 四川南充 637000

摘 要：目的：了解川东北地区助产士工作压力、职业倦怠现状，探讨工作满意度在工作压力和职业倦怠之间的中介作用。方法：采用一般资料问卷，明尼苏达工作满意度量表、职业倦怠量表-人类服务行业版（MBI-HSS）及护士工作压力源量表对川东北地区16所不同级别医院的244名助产士进行调查，采用Amos软件运行结构方程模型验证工作满意度的中介作用。结果：工作满意度总分对职业倦怠总分及去人格化、情感耗竭、低成就感得分、工作压力总分呈负相关（ $r=-0.139 \sim -0.595, P<0.001$ ）；工作压力总分与职业倦怠总分及各因子呈正相关（ $r=0.003 \sim 0.547, P<0.001$ ）；工作满意度在工作压力和职业倦怠各因素间起部分中介作用，占总效应的15.3%。结论：工作压力和工作满意度是导致职业倦怠的两个重要影响因素；工作压力能够通过提升工作满意度而降低职业倦怠水平，工作满意度在工作压力与职业倦怠间起部分中介作用。医院和科室管理者应采取针对以上因素，减轻助产士工作压力，提高工作满意度，缓解助产士职业倦怠，激发助产士工作主动性和积极性，加强助产人才队伍建设。

关键词：工作压力；职业倦怠；工作满意度；中介作用

The relationship between job stress and job burnout in midwives: the mediating effect of job satisfaction

Min Wang¹, Haihong Zhang², Xingtong Chen³, Yan Zhu⁴, Xiuqing Yan⁵

1, 3. Affiliated Hospital of North Sichuan Medical College Sichuan Nanchong 637000

2. Nursing College of Ningxia Medical University Ningxia Yinchuan 750004

4. Sichuan Nanchong Health School Sichuan Nanchong 637000

5. Nanchong Fourth People's Hospital Sichuan Nanchong 637000

Abstract: Objective: To explore the relationship of job stress and job burnout in midwives, and to examine: the moderating effect of job satisfaction in their relationship. **Methods:** A total of 244 midwives from 16 hospitals in northeast Sichuan were surveyed using the Minnesota Job Satisfaction Scale (MBI-HSS). The Minnesota Job Satisfaction Scale (MBI-HSS), and the Nurse Job Stress Scale. **Results:** The total score of job satisfaction was negatively correlated with the total score of job burnout, depersonalization, emotional exhaustion, low sense of achievement and job stress ($r=-0.139 \sim -0.595, P<0.001$). The total score of job stress was positively correlated with the total score of job burnout and other factors ($r=0.003 \sim 0.547, P<0.001$). Job satisfaction plays a partial mediating role between job stress and job burnout, accounting for 15.3% of the total effect. **Conclusion:** Job stress and job satisfaction are two important factors leading to job burnout. Job stress can reduce job burnout by improving job satisfaction, and job satisfaction plays a partial mediating role between job stress and job burnout. Hospital and department managers should take measures to alleviate the work pressure of midwives, improve job satisfaction, relieve job burnout of midwives, stimulate the initiative and enthusiasm of midwives, and strengthen the construction of midwifery talent team.

Keywords: job stress; job burnout; job satisfaction; mediate effect

职业倦怠 (job burnout) 是美国精神病学家 Freudenberger 提出的, 指个体劳动强度过大、应对工作不顺利等引起精力衰竭、身心疲惫心理综合征^[1]。随着生育政策的调整, 高危孕产妇增多, 分娩过程的不可预测增加, 助产士面临超负荷的工作量和更严峻的工作压力, 负性情绪越来越高^[2], 极大影响产科医疗卫生服务水平, 也给人性化分娩的落实与推进带来巨大的挑战。工作压力 (job stress) 指个人应对能力与工作环境的需求和资源不匹配的情况下引起的身心不平衡状态^[3]。工作满意度 (job satisfaction) 被定义为“由对工作的评价而产生的积极情绪状态”^[4], 其对职业倦怠有直接和间接的影响, 证实了工作满意度是倦怠的一个重要预测因素。研究也表明, 工作压力与工作满意度呈负相关^[5]。明确三者之间的定量关系和因果结构, 是稳定助产队伍, 提升产科医疗资源配置重中之重。

一、资料与方法

1.1 研究对象

采用分层随机抽样法, 于2020年12月-2021年3月对川东北专科医院、二级、三级综合医院各6所共244名助产士作为研究对象。纳入标准: 1) 取得护士执业资格证、母婴保健资格证及助产专科资格证; 2) 在临床助产岗位工作1年及以上; 3) 自愿参加本次研究, 并签知情同意书。采用问卷星进行为期30天的调查。共发放问卷244份, 回收有效问卷239份, 有效回收率97.95%。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料问卷: 研究小组根据文献资料自行设计, 内容包括性别、年龄、职称、助产工作年限、婚姻情况、教育程度、平均月收入、编制等。

1.2.2 明尼苏达工作满意度量表 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)^[6]: 本研究采用短式量表, 共20个条目, 该量表的Cronbach' α 系数0.87 ~ 0.92。结合专家意见对部分条目进行修改, 使其更适合助产士群体, 本研究中, 总量表和2个分量表的Cronbach' α 系数分别为0.94、0.90、0.87。包括总体满意度、内在满意度、外在满意度。

1.2.3 职业倦怠量表 (Maslach Burnout Inventory, MBI)^[7]: 选用Maslach和Jackson编制的职业倦怠量表, 量表分3个维度22个条目: 情感耗竭 (9条目)、去人格化 (5条目)、低成就感 (8条目), 采用Likert 7级量表评分, 情感耗竭和去人格化维度为正向计分。该量表2个维度Cronbach' α 系数分别为0.802, 0.913, 0.890, 量表有较高的信效度。

1.2.4 中国护士工作压力源量表: 采用由李小妹等

编制的中文版护士压力源量表^[8]。量表5个维度35个条目, 采用likert 5级评分法, 全部为正向计分, 总分170分。量表的Cronbach' α 系数为0.958。本研究量表的Cronbach' α 系数为0.941。

1.3 统计方法

运用SPSS 26.0对所采集的样本进行相关性分析, 分层回归分析, 运用AMOS 26.0验证中介模型, 差异有统计学意义的检验标准 $P < 0.01$ 。

二、结果

2.1 助产士一般人口资料

参与本次调查的助产士中, 女性占比高达81.17%; 中级职称, 占比为45.60%; 已婚占比为59.41%; 青中年占比高达95.81%; 没有宗教信仰占比为92.05%; 没有编制的助产士占比为56.90%; 工作年限小于10年的占比为53.14%; 工资处于4000-6000元之间, 占比为51.46%; 本科学历占比为49.37%。

2.2 工作压力、工作满意度与职业倦怠的相关性分析

工作压力与工作满意度呈负相关, 而与职业倦怠呈正相关, 工作满意度与职业倦怠呈负相关。详见表1

表1 助产士工作压力、工作满意度与职业倦怠的相关性分析 (n=239, r)

项目	工作压力	工作满意度	职业倦怠	去人格化	情感衰竭	低成就感
工作满意度	-0.595**	1				
职业倦怠	0.547**	-0.465**	1			
去人格化	0.478**	-0.492**	0.789**	1		
情感衰竭	0.489**	-0.517**	0.793**	0.697**	1	
低成就感	0.003	-0.139**	0.397**	0.023	0.189**	1

注: ** $P < 0.01$

2.3 助产士工作满意度、工作压力与职业倦怠关系的路径分析

以总体满意度、外在满意度、内在满意度测度助产士工作满意度, 以护理专业及工作、工作量及时间分配、工作环境及资源、病人护理、管理及人际关系测度工作压力, 以去人格化、情感衰竭、个人去人格化3个因子测度职业倦怠, 进行结构方程模型分析。结果显示, 假设模型是合理的 (见图1), 工作压力对职业倦怠和工作满意度有直接作用, 工作满意度对职业倦怠有直接作用, 说明: 工作压力可直接导致职业倦怠, 也可通过工作满意度间接导致职业倦怠。模型拟合指数: $X^2=217.461$, $df=11$, $GFI=0.951$, $TLI=0.929$, $CFI=0.979$, $RMSEA=0.087$ ($P < 0.10$), $SRMR=0.020$ 。假设工作满意度是内生潜变量、职业倦怠为内生观测变量、工作压力

是外生观测变量，引入误差，构成模型。职业倦怠3个观测变量构成测量模型。假设外生观测变量工作压力和内生潜变量工作满意度共同影响内生观测变量职业倦怠，工作满意度对职业倦怠起中介作用的中介变量，对假设模型进行修正后，结构方程模型评价拟合情况较好，模型拟合指数为： $X^2=101.364$ ， $df=10$ ， $GFI=0.981$ ， $TLI=0.957$ ， $CFI=0.988$ ， $RMSEA=0.067$ （ $P<0.70$ ）， $SRMR=0.026$ 。

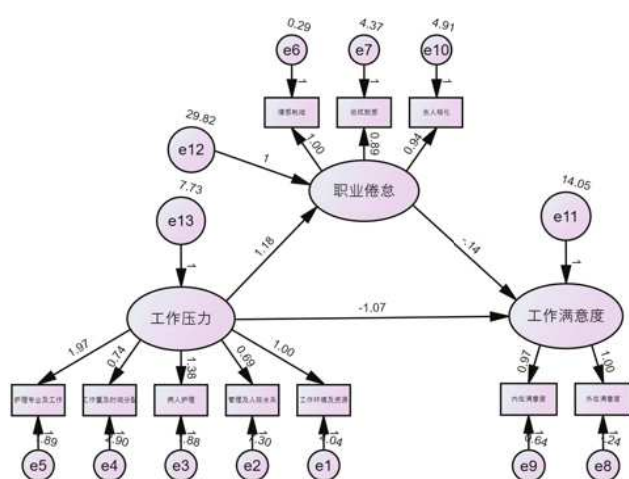


图1 职业倦怠在助产士工作压力与满意度间中介作用的模型

三、结论

3.1 助产士工作满意度与职业倦怠的关系

本研究示助产士工作满意度与职业倦怠及去人格化、情感衰竭因子呈负相关，与个人成就感因子呈正相关，回归分析中也得到了证明。说明助产士工作满意度是导致其去人格化、情感衰竭的重要因素；工作满意度提升助产士的个人成就感，这可能因助产士执业范围，工作性质，担任扮演的角色有关。结构方程模型分析显示工作满意度对职业倦怠有直接作用。这与国内外相关研究一致^[6]。

3.2 助产士工作压力与工作满意度和职业倦怠的关系

本研究显示，工作压力与职业倦怠及其各因子呈正相关（ $P<0.05$ ），与工作满意度呈负相关，回归分析发现工作压力对工作满意度及职业倦怠各因子作用显著。在结构方程模型中，工作压力高可直接导致职业倦怠，也可通过工作满意度间接导致职业倦怠，因此，工作压力降低，不仅可提升工作满意度，还可降低职业倦怠水平。与相关研究报道结果一致^[10]。在高压下并没产生高的职业倦怠感，主要是由于工作满意度在调节二者之间起了很重要的作用。

3.3 助产士工作满意度在工作压力与职业倦怠之间的中介作用

本研究示工作满意度在工作压力和职业倦怠各因子间存在部分中介作用，中介作用占总作用的比值从小到大依次为：去人格化、情感衰竭、个人成就感，由此可见工作满意度在工作压力和职业倦怠之间起了比较明显的部分中介作用，在情感衰竭方面表现尤为突出。在结构方程模型中工作压力可直接预测职业倦怠，还可通过工作满意度间接预测职业倦怠，两条路径的作用都很显著，进一步表明工作满意度在工作压力和职业倦怠间存在部分中介作用。

综上所述，本研究通过中介作用分析和构建结构方程模型，验证了工作满意度在工作压力与职业倦怠之间的部分中介作用，表明工作压力是导致工作满意度和职业倦怠的根源。医院管理者应采取有效的措施降低助产士工作压力，提高其满意度，从而降低职业倦怠水平。

参考文献：

- [1]郑静.生育政策调整后福建省产房助产士人力资源配置现状调查研究[M].福建医科大学,2019.
- [2]Freudenberger, Herbert J.The staff burn-out syndrome in alternative institutions[J]. Psychotherapy Theory Research & Practice, 1975, 12(1):73-82.
- [3]WU F, REN Z, WANG Q, et al. The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. Psychology, Health & Medicine [J], 2020: 1-8.
- [4]LOCKE E A The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial & Organizational Psychology [J], 1976.
- [5]LAMBERT E G, JIANG S, LIU J, et al. A Happy Life: Exploring How Job Stress, Job Involvement, and Job Satisfaction Are Related to the Life Satisfaction of Chinese Prison Staff. Psychiatry Psychology and Law [J], 2018, 25: 619-636.
- [6]周凌明,王冬.基于明尼苏达量表的医生工作满意度实证研究.中国卫生质量管理[J],2018,25(05):55-58.
- [7]毛会,桑振修,梁锦铭,张静靖,付清培,金必辉.MBI-HSS量表评估基本公共卫生服务人员职业倦怠的信度和效度[J].预防医学情报杂志,2021,37(12):1711-1715+1721.
- [8]钱文静,章雅青.手术室护士工作压力源量表的研制及信度和效度检验.上海交通大学学报(医学版)[J],2021,41(08):1081-1088.