

[doi: 10.3969/j.issn.1006-7795.2019.05.004]

· 临床心理研究进展与实践 ·

## 住院医师工作自主性与工作倦怠的关系及抗逆力的中介作用

刘颖<sup>1</sup> 卫垆圻<sup>2\*</sup>

(1. 首都医科大学医学人文学院医学心理系, 北京 100069; 2. 中国科学院心理研究所, 北京 100101)

**【摘要】** 目的 探讨住院医师的工作自主性与工作倦怠之间的关系, 以及抗逆力的中介作用。方法 对某儿童医院的139名住院医师实施测抗逆力量表、工作自主性量表和工作倦怠量表调查, 以检验住院医师的工作倦怠水平与常模之间的差异, 并建立结构方程模型, 考察抗逆力在工作自主性与工作倦怠之间的中介作用。结果 住院医师工作倦怠的三个维度与常模比较差异均有统计学意义( $P < 0.01$ )。抗逆力在工作自主性和工作倦怠的情绪耗竭和个人成就感之间起完全中介作用( $P < 0.01$ ), 在工作自主性和去人格化之间( $P < 0.01$ )起部分中介作用, 中介效应比例为34.65%。结论 工作自主性通过抗逆力的中介作用对工作倦怠产生影响。提升住院医师的抗逆力可以帮助他们减少工作倦怠。

**【关键词】** 工作自主性; 工作倦怠; 抗逆力; 中介作用

**【中图分类号】** R749

## Mediating effect of resilience between job autonomy and job burnout of pediatrics residents

Liu Ying<sup>1</sup>, Wei Tongqi<sup>2\*</sup>

(1. Department of Psychology, School of Medical Humanity, Capital Medical University, Beijing 100069, China; 2. Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

**【Abstract】 Objective** To explore the relations between job autonomy and job burnout of pediatrics residents and to test the mediating effect of resilience between above two variables. **Methods** Totally 139 pediatrics residents from a children's hospital in Beijing were assessed by Resilience Scale, Job Autonomy Scale and Marshals Burnout Inventory. Differences between the sample and the norms were detected. Mediation analysis using structural equation modeling was conducted to test the mediating effect of resilience on the relationship between job autonomy and job burnout. **Results** The three dimensions of burnout are significantly different from the norm ( $P < 0.001$ ). In the relationship between job autonomy and emotion exhaustion and the relationship between job autonomy and performance, resilience played a full mediator role ( $P < 0.01$ ); In the relationship between job autonomy and depersonality, resilience played a partial mediator role ( $P < 0.01$ ) and the mediating effect was 34.65%. **Conclusion** Job autonomy influenced job burnout through resilience. It is advised to improve the pediatrics residents' resilience in order to reduce their job burnout.

**【Key words】** job autonomy; job burnout; resilience; mediating effect

工作倦怠是对长期工作压力的一种反应, 主要由三个方面构成: 情绪耗竭(emotional exhaustion), 去人格化(depersonalization) 和个人成就感降低(diminished personal accomplishment)。情绪耗竭是工作倦怠中最普遍的现象, 它是倦怠在个体身上最明显的体现。主要表现为在工作的压力下体验到的身心俱疲、情绪烦躁等; 去人格化是倦怠者主动与被服务者保持距离的一种方式, 表现为在筋疲力尽和气馁时, 所形成的冷漠或愤世嫉俗的态度; 在长期压力的

工作环境下产生工作倦怠的个体很可能会表现为效能感或成就感的降低, 特别是当他们感觉到疲惫时, 或是对给予他人服务漠不关心时, 很难获得成就感<sup>[1]</sup>。

工作倦怠的现象最初发现于护士群体, 但对于所有医护人员来说, 工作倦怠一直都是一项严重的问题。工作倦怠将会给医疗工作带来十分严重的后果。国内外大量研究表明, 工作倦怠可能会导致医护人员的专业水平下降<sup>[2]</sup>, 离职率提升<sup>[3]</sup>, 医疗事故增加<sup>[4]</sup>,

基金项目: 北京市教育委员会社科计划资助项目(SM201610025004)。This study was supported by Social Science Project of Research Grants Council of the Beijing Educational Administrative Region, China (SM201610025004)

\* Corresponding author, E-mail: weiq@psych.ac.cn

网络出版时间: 2019-10-16 19:45 网络出版地址: <http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.3662.R.20191016.1945.006.html>

患者预后差<sup>[5]</sup>等消极影响。而且,近年来的报道<sup>[6]</sup>显示,医护人员的工作倦怠呈逐年增加的趋势。

工作倦怠相关研究表明,主要有两方面的工作条件对工作倦怠产生重要影响,即工作要求(如角色压力)和工作资源(如工作自主性、社会支持)<sup>[7]</sup>。工作自主性(job autonomy)作为一种工作资源,对员工的工作倦怠有直接的影响。工作自主需要得到满足的医生,在工作中较不容易出现工作倦怠<sup>[8]</sup>。而住院医师,作为医疗工作者中职称较低、资历较浅的一个群体,他们的工作自主性较低<sup>[9-10]</sup>,更容易发生工作倦怠。但是并非所有工作自主性低的住院医师都会发生工作倦怠,这可能与个体的抗逆力水平有关。抗逆力是指个人面对生活逆境、创伤、威胁及其他生活重大压力的良好适应,也是个人面对生活压力和挫折的“反弹能力”<sup>[11]</sup>。抗逆力与医护人员的工作满意度、工作家庭平衡以及生活质量密切相关。大量研究显示,个体的抗逆力与工作倦怠呈显著的负相关<sup>[12-14]</sup>,且在工作资源对工作倦怠的影响中起到中介作用<sup>[15]</sup>。工作自主性也是工作资源的一种,它是否也与住院医师的抗逆力和工作倦怠相关,并可通过住院医师的抗逆力而作用于其工作倦怠?这一问题目前尚无相关研究。

综上所述,本研究将探讨住院医师的工作倦怠现状,以及抗逆力在工作自主性与工作倦怠关系中的中介作用。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

2019年5月对北京市某儿科专科医院的住院医师进行问卷调查,获得有效问卷139份,其中,男性19人,女性120人,平均年龄为(28.07±3.50)岁。

### 1.2 研究方法

#### 1.2.1 研究工具

1) 工作自主性量表(Job Autonomy Scale)<sup>[16]</sup>:共4个条目,测量个体在工作中的自主程度,样题如“我在工作中有较大自主权,不必请示我的直接领导”。采用Likert五级评分法,“1”代表非常不同意,“5”代表非常同意。本研究对该量表的内部一致性系数进行检验的结果为0.92。

2) 工作倦怠量表(Maslach Burnout Inventory, MBI):Maslach工作倦怠量表-服务人员调查(Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey,

MBI-HSS)量表<sup>[1]</sup>,该量表适用于包括医护人员在内的服务人员群体,量表分为三个维度,分别为情绪耗竭(9个条目)、去人格化(5个条目)和个人成就感(8个条目),共22个条目。采用Likert七级评分。情绪耗竭和去人格化的得分越高,表明倦怠程度越严重。个人成就感得分越低,表明倦怠程度越严重。本研究对该量表三个维度的内部一致性系数进行了检验,结果分别为0.91(情绪耗竭)、0.83(去人格化)和0.87(个人成就感)。

3) 抗逆力量表(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)<sup>[17]</sup>:这是测量个体抗逆力水平的常用量表之一。本研究采用的是CD-RISC的简版,该量表由9个条目组成,采用Likert五级评分,得分越高,说明个体的抗逆力水平越高。本研究对该量表的内部一致性系数进行了检验,结果为0.95。

#### 1.2.2 工作倦怠常模

本研究中用到的工作倦怠的常模有两个,一个是Maslach等<sup>[1]</sup>开发的美国医护人员常模(M氏常模),另一个为叶志弘等<sup>[18]</sup>开发的杭州地区护士群体的工作倦怠常模(杭州地区护士常模)。

### 1.3 统计学方法

使用SPSS 24.0软件对数据进行分析,计量资料用均数±标准差( $\bar{x} \pm s$ )表示,样本与常模的均数比较采用 $t$ 检验,各变量间的相关性采用Pearson相关分析;使用AMOS 18.0软件对数据进行中介作用的检验,采用Bootstrap法检验抗逆力在工作自主性和工作倦怠之间的中介作用。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 共同方法偏差检验

本研究运用Harman单因子分析以检验共同方法偏差。利用探索性因素分析对所有变量进行因素负荷统计。结果表明,特征值大于1的因素共有10个,第一个因素解释的变异量为16.12%,远小于临界标准值40%。说明本研究不存在严重的共同方法偏差。

### 2.2 住院医师工作倦怠与常模的差异

本研究中住院医师的工作倦怠程度与M氏常模和杭州地区护士常模相比较,差异均有统计学意义( $P < 0.01$ )。住院医师的情绪耗竭和去人格化得分显著高于M氏常模和杭州地区护士常模,这表明住院医师的这两方面的工作倦怠水平更高,而个人成就感维度则显著高于两个常模。详见表1。

表 1 住院医师工作倦怠三维度与常模比较  
Tab. 1 Comparisons of three dimensions of job burnout with two norms of pediatrics residents ( $\bar{x} \pm s$ )

Job burnout dimensions	Scores ( <i>n</i> = 139)	Maslach's norm			Domestic norm		
		Scores	<i>t</i>	<i>P</i>	Scores	<i>t</i>	<i>P</i>
EE	35.71 ± 12.21	22.19 ± 9.53**	13.53	0.00	23.02 ± 10.29**	12.25	0.00
DP	13.32 ± 6.77	7.12 ± 5.22**	10.80	0.00	6.81 ± 5.57**	11.34	0.00
DPA	39.53 ± 9.27	36.54 ± 7.34**	3.81	0.00	28.55 ± 9.34**	13.96	0.00

\*\* *P* < 0.01; EE: emotional exhaustion; DP: depersonalization; DPA: diminished personal accomplishment.

2.3 工作自主性、抗逆力与工作倦怠的相关分析

表 2 显示了研究变量之间的相关系数。从中可以看出,情绪耗竭与去人格化之间呈显著的正相关 (*P* < 0.01) 二者与个人成就感之间为显著的负相关 (*P* < 0.01) 抗逆力与情绪耗竭和去人格化均为显著的负相关 (*P* < 0.01) 与个人成就感有显著的正相关 (*P* < 0.01)。工作自主性与抗逆力之间为显著的正相关 (*P* < 0.01) 而与工作倦怠的三个维度均无显著相关。

表 2 研究变量的相关分析结果  
Tab. 2 Correlations of measured variables

Variables	$\bar{x} \pm s$ ( <i>n</i> = 139)	<i>r</i>			
		EE	DP	DPA	Re
EE	35.71 ± 12.21				
DP	13.32 ± 6.77	0.72**			
DPA	39.53 ± 9.27	-0.17	-0.23**		
Re	34.55 ± 6.66	-0.45**	-0.40**	0.64**	
JA	7.45 ± 3.12	-0.09	-0.10	0.14	0.25**

\*\* *P* < 0.01; EE: emotional exhaustion; DP: depersonalization; DPA: diminished personal accomplishment; Re: resilience; JA: job autonomy.

2.4 抗逆力对工作自主性与工作倦怠的中介效应检验

以工作自主性为自变量,抗逆力为中介变量,工作倦怠三维度为因变量建构模型,模型的各项拟合指数均较为理想( $\chi^2/df = 0.247, P > 0.05, TLI = 0.999, CFI = 0.999, RMSEA = 0.05, SRMR = 0.026$ )。

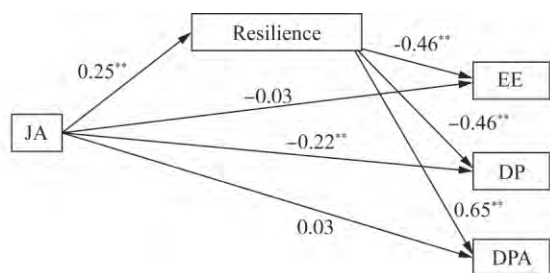


图 1 工作自主性、抗逆力和工作倦怠之间的路径图  
Fig. 1 Path diagram of the relationship among JA, resilience and job burnout

\*\* *P* < 0.01; EE: emotional exhaustion; DP: depersonalization; DPA: diminished personal accomplishment; JA: job autonomy.

基于图 1 所示的结构方程模型,采用 Bootstrap 方法对抗逆力在工作自主性与工作倦怠三个维度之间的中介效应进行检验。结果显示,工作自主性对情绪耗竭的影响,直接效应为 -0.028,间接效应为 -0.115,置信区间 95% *CI* 为 -0.242 ~ -0.023,不包含零 (*P* < 0.01);工作自主性对去人格化的影响,直接效应为 -0.215,间接效应为 -0.114,置信区间 95% *CI* 为 -0.243 ~ -0.023,不包含零 (*P* < 0.01);工作自主性对个人成就感的影响,直接效应为 0.028,间接效应为 0.163,置信区间 95% *CI* 为 0.031 ~ 0.291,不包含零 (*P* < 0.01),详见表 3。

从结果可以看出,工作自主性与工作倦怠之间的主效应不显著,对于情绪耗竭维度,中介效应为 -0.115( *ab*1),总效应为 -0.143( *c*1' + *ab*1),中介效应的比例为 80.41%;对于去人格化维度,其中介效应为 -0.114( *ab*2),总效应为 -0.329( *c*2' + *ab*2),中介效应的比例为 34.65%;对于个人成就感维度,中介效应为 0.163( *ab*3),总效应为 0.191( *c*1' + *ab*3),中介效应的比例为 85.34%。

3 讨论

本研究主要考察了住院医师群体的工作倦怠状况,并探究了抗逆力在工作自主性与工作倦怠之间的中介作用。结果表明,当前住院医师的工作倦怠水平与美国医护人员常模和杭州护士群体常模相比较差异有统计学意义,住院医师群体在情绪耗竭和去人格化的得分上,均高于两常模分数。情绪耗竭指的是个体耗尽情感及生理上的资源时所产生的无力感,而去人格化指的是当情绪耗竭的状况超出个体自身的负荷,为了自我保护而出现的愤世嫉俗,或脱离人际互动等状况,表现为在工作中以消极的态度对待患者<sup>[1]</sup>。这个结果意味着,住院医师群体已经出现了精力的枯竭和工作态度的冷漠等非常典型的工作倦怠现象<sup>[4]</sup>这也和国外相关研究<sup>[19]</sup>结果一致。在个人成就

表3 抗逆力对工作自主性与工作倦怠各维度影响的中介作用  
Tab.3 Mediating effect of resilience between JA and the dimensions of job burnout

Job burnout dimensions	Indirect effect	Boot SE	Boot CI		Relative mediating effect/%
			Lower bound	Upper bound	
EE	-0.115	0.345	-0.242	-0.023	80.41
DP	-0.114	0.192	-0.243	-0.023	34.65
DPA	0.163	0.172	0.031	0.291	85.34

EE: emotional exhaustion; DP: depersonalization; DPA: diminished personal accomplishment; JA: job autonomy.

感维度的得分上,本研究中的住院医师群体得分均高于两常模得分,这是与以往研究不一致的结果<sup>[20]</sup>。根据个人成就感的构成,得分越高代表倦怠水平越低,这说明住院医师在个人成就感上的倦怠水平较低。个人成就感降低指的是从事医疗服务工作时产生的无法胜任工作的感觉,或是对于工作成果感到不满意所造成的缺少自我效能感(self-efficacy)的感受<sup>[1]</sup>。住院医师不同于仅提供护理服务的护士群体,尽管在工作中可以自主决定的工作内容较少,但工作更多的是学习和培训的性质,这可能导致了在工作中住院医师发展出自我效能感<sup>[21]</sup>。因此,住院医师虽然在情绪和对待服务对象的态度上出现倦怠,但工作也能给他们带来成就感。这部分抵消了情绪耗竭和去人格化带来的消极影响。

其次,本研究还发现,抗逆力在工作自主性与工作倦怠的三个维度之间起中介效应,抗逆力在工作自主性对情绪耗竭和个人成就感之间起到完全中介作用,在工作自主性与去人格化之间起到部分中介作用。曾有研究<sup>[22]</sup>显示,工作自主性与职业倦怠的三个维度之间均存在明显的负相关。在工作自主性作为客观外在的因素,不能随主观感知进行调整的情况下,从事自主性不强的岗位的人群似乎必然伴随着职业倦怠。但是,本研究的结果表明,工作自主性对工作倦怠的影响是通过抗逆力这一心理变量发生作用的,而抗逆力是个人内在、可控的积极资源,其作用机制表现为对压力应对行为、情绪状态和工作态度的影响<sup>[23]</sup>。这也就意味着,对于工作自主性较低的住院医师,虽然他们无法改变其工作的自主性,但可以通过提升其抗逆力水平,激发其应对压力的能力,从而降低工作倦怠。

本研究探索了工作自主性与工作倦怠的关系,结果表明,抗逆力在这两个变量之间起部分中介作用。对缺乏工作自主性的住院医师群体而言,在工作倦怠

的情绪耗竭和去人格化两方面均检出工作倦怠,但这一群体能够感知到的成就感较高。抗逆力能有效降低住院医师的工作倦怠。这些研究结果对于住院医师的培养乃至医护人员的管理都具有一定的参考意义。一方面,管理者可以通过有意的培养住院医师的抗逆力水平,帮助其在工作自主性较低的环境中抵御工作倦怠的情况发生,另一方面,对住院医师要加强对工作意义的认知,对工作所获得的成就和成果给予肯定,帮助其减轻工作倦怠的水平。

#### 4 参考文献

- [1] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout [J]. *Annu Rev Psychol*, 2001, 52: 397-422.
- [2] Brazeau C M, Schroeder R, Rovi S, et al. Relationships between medical student burnout, empathy, and professionalism climate [J]. *Acad Med*, 2010, 85(10 Suppl): S33-36.
- [3] 田思雨, 习怡衡, 王颖, 等. 情绪表现规则与医生离职倾向的中介调节因素研究 [J]. *应用心理学*, 2016, 22(4): 291-303.
- [4] 隋国媛, 贾连群. 医生医疗事故恐惧与组织支持感和工作倦怠的关系 [J]. *中国医科大学学报*, 2018, 47(3): 264-267.
- [5] Scheepers, R A, Boerebach B C, Arah O A, et al. A systematic review of the impact of physicians' occupational well-being on the quality of patient care [J]. *Int J Behav Med*, 2015, 22(6): 683-698.
- [6] Shanafelt T D, Hasan O, Dyrbye L N, et al. Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014 [J]. *Mayo Clin Proc*, 2015, 90(12): 1600-1613.
- [7] Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout [J]. *J Appl Psychol*, 2001, 86(3): 499-512.
- [8] 刘惠军, 纪海英, 王英. 基本心理需要满足对医生工作倦怠和工作投入的预测作用 [J]. *河北大学学报(哲学*

- 社会科学版), 2012, 37(2): 93-99.
- [9] Teman N R, Gauger P G, Mullan P B, et al. Entrustment of general surgery residents in the operating room: factors contributing to provision of resident autonomy [J]. *J Am Coll Surg*, 2014, 219(4): 778-787.
- [10] Kempenich J W, Willis R E, Rakosi R, et al. How do perceptions of autonomy differ in general surgery training between faculty, senior residents, hospital administrators, and the general public? A multi-institutional study [J]. *J Surg Educ*, 2015, 72(6): e193-e201.
- [11] Siu O, Hui C H, Phillips D R, et al. A study of resiliency among Chinese health care workers: capacity to cope with workplace stress [J]. *J Res Pers*, 2009, 43(5): 770-776.
- [12] Rushton C H, Batcheller J, Schroeder K, et al. Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings [J]. *Am J Crit Care*, 2015, 24(5): 412-420.
- [13] 张阔, 张雯惠, 杨珂, 等. 企业管理者心理弹性、积极情绪与工作倦怠的关系 [J]. *心理学探新*, 2015, 35(1): 45-49.
- [14] Tian X, Liu C, Zou G, et al. Positive resources for combating job burnout among Chinese telephone operators: resilience and psychological empowerment [J]. *Psychiatry Res*, 2015, 228(3): 411-415.
- [15] 胡湜, 顾雪英. 使命取向对职业满意度的影响——职业弹性的中介作用及工作资源的调节作用 [J]. *心理科学*, 2014, 37(2): 405-411.
- [16] Rutner P S, Hardgrave B C, McKnight D H. Emotional dissonance and the information technology professional [J]. *MIS Q*, 2008, 32(3): 635-652.
- [17] Yu X, Zhang J. Factor analysis and psychometric evaluation of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC) with Chinese people [J]. *Soc Behav Personal*, 2007, 35(1): 19-30.
- [18] 叶志弘, 骆宏, 姜安丽. 杭州地区护士群体职业倦怠常模与诊断标准的研究 [J]. *中华护理杂志*, 2008, 43(3): 207-209.
- [19] Ishak W W, Lederer S, Mandili C, et al. Burnout during residency training: a literature review [J]. *J Grad Med Educ*, 2009, 1(2): 236-242.
- [20] 董杰, 朱洁, 张曼华. 2015年北京市三级医院住院医师工作压力源现状分析 [J]. *实用预防医学*, 2017, 24(2): 160-163.
- [21] 许辉, 姜桂春, 朱晓平. 辽宁省1485名护士的焦虑症状调查及其相关影响因素分析 [J]. *中国医科大学学报*, 2018, 47(1): 90-93.
- [22] 马凯. 吉林市基层医务人员人格特质、工作特征、留职意愿与职业倦怠现状及影响因素分析 [D]. 长春: 吉林大学, 2016.
- [23] 李旭培, 时雨, 王桢, 等. 抗逆力对工作投入的影响: 积极应对和积极情绪的中介作用 [J]. *管理评论*, 2013, 25(1): 114-119.

(收稿日期: 2019-07-04)

编辑 孙超渊