

压力知觉对医务人员职业幸福感的影响： 以新冠病毒核酸采集人员为例

孙国强¹ 梅 李² 吴 曼³ 欧荣兰¹ 唐盛男¹

1. 重庆市綦江区古南街道社区卫生服务中心，重庆；

2. 重庆市綦江区隆盛镇卫生院，重庆；

3. 安徽省铜陵职业技术学院护理系，铜陵

摘 要 | 本文以100名新冠病毒核酸采集人员为研究对象，基于资源保存理论，探讨优势运用视角下压力知觉对职业幸福感的影响。运用SPSS 19.0软件处理和分析有效数据，得出以下结论：（1）压力知觉对职业幸福感有显著负向影响；（2）优势运用在压力知觉对职业幸福感的影响中起负向调节作用。针对研究结论，本文提出相应的管理建议。

关键词 | 压力知觉；优势运用；职业幸福感

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

近年来，医务人员的职业幸福感问题日益受到关注。越来越多的证据表明，医务人员通常比普通人群和其他职业群体承受更高的压力，其压力知觉可由超负荷工作、时间压力、角色冲突和工作—报酬不平衡等各种问题引起。这些知觉到的压力可能会导致医务人员处于心理压力高风险中，导致职业幸福感发生变化。在2022年1月13日召开的国务院联防联控机制发布会上，国家卫健委医政医管局监察专员郭燕红介绍了目前全国范围内的核酸检测能力，表示全国共有8437个医疗卫生机构能够开展核酸检测，单管检测能力达到每天1255万人份，可见，病毒核酸检测人员的工作量巨大。截至目前，新冠疫情已基本进入常态化阶段，病毒核酸检测工作更加注重安全防护、工作质量、检测能力及检测时效性等问题，

基金项目：本研究获得重庆市綦江区科学技术局项目“积极心理团体辅导对新冠病毒疫苗接种基层医务人员心理健康促进作用及干预方案优化研究（编号：2022036）”的资助。

通讯作者：孙国强，重庆市綦江区古南街道社区卫生服务中心主治医师，研究方向：心理学，E-mail: 755036994@qq.com。

文章引用：孙国强，梅李，吴曼，等. 压力知觉对医务人员职业幸福感的影响：以新冠病毒核酸采集人员为例[J]. 中国心理学前沿，2022，4（10）：1221-1228.

<https://doi.org/10.35534/pc.0410143>

但对病毒核酸检测一线人员的心理卫生状况关注不足。因此，本文以新冠病毒核酸采集人员为研究对象，探讨压力知觉对医务人员职业幸福感的影响及边界条件，有助于提高医务人员的职业幸福感，进而对提高服务质量具有重要意义。

已有研究指出，如果善于在日常生活中运用品格优势，将会最大限度地增进个体的幸福体验^[1]。这表明，优势运用在品格优势的效用发挥过程中起重要作用。优势运用是个体所感知到的对自身整体优势的运用情况^[2]。了解自身优势的个体运用优势的机会和可能性更大，而运用优势得到的正向反馈结果反过来加深了个体对其品格优势的认识和思考，这也就形成了良性循环^[3]。根据资源保存理论，个体总是努力获取、保有和维护所珍惜的资源。拥有较多资源的个体不仅不易受到资源损失的攻击，而且更有能力获得资源，由此揭示了资源增值螺旋效应^[4]。优势也是一种资源。医务人员识别并运用自身优势这一重要资源，可以减缓自身资源的损耗，增加资源增值。因此，我们认为，在压力知觉对职业幸福感的影响过程中，尽管医务人员知觉的压力很大，但他们在运用优势时更易获取资源产生资源增值，从而削弱压力知觉对职业幸福感的负向影响。

基于此，本文基于资源保存理论，从优势运用视角研究压力知觉对职业幸福感影响的边界条件，有助于医院如何更好地识别新冠病毒核酸采集人员的压力知觉，创设优势运用的机会和平台，差异化引导不同个体进行优势运用，从而削弱压力知觉对职业幸福感的负向影响。

2 文献综述与研究假设

2.1 压力知觉与职业幸福感

何爱萍等（2014）用综合幸福问卷及工作压力量表对470名在职护士进行调查，得出在职护士工作压力源和综合幸福呈负相关关系^[5]。张群等（2019）探讨分析新冠病毒核酸采集人员职业压力（OS），应对方式与主观幸福感的相关性，得出医务人员职业压力（OS）与主观幸福感呈负相关关系^[6]。刘洋和李蓉琼（2019）采用一般资料调查问卷对153名规范化培训护士进行问卷调查，采用多元线性回归模型分析压力源和规范化培训护士主观幸福感^[7]。易海等（2022）调查新型冠状病毒肺炎（COVID-19）常态化防控期间精神科应急隔离病房（简称隔离病房）医务人员压力和职业幸福感，得出医务人员压力和职业幸福感呈负相关关系^[8]。韩江英等（2022）从积极心理学角度探讨职业承诺和职业获益感在护士工作压力和总体幸福感之间的中介作用，研究指出护士工作压力负向影响总体幸福感^[9]。据此，本文提出如下假设：

H1：压力知觉对职业幸福感有负向影响。

2.2 优势运用的调节作用

霍尼（Horney, 1951）和罗杰斯（Rogers, 1963）指出，优势运用是人们具有建设性的方向倾向，能够引导个体实现自己的潜能^[10, 11]，表明个体所感知到的对自身整体优势的运用情况^[10]。已有研究指出，越了解自身品格优势的个体运用优势的机会和可能性就越大，并通过优势运用得到的正向反馈结果反过来又加深了个体对自身品格优势的认识和思考^[12, 13]。

已有研究通过三个月和六个月随访发现，更强的力量使用与更强的自尊、活力、积极的影响和更低的感知压力有关^[10]，因此，那些更善于利用自己优势的人会发展出更强的幸福感^[10]。此外，当我们利用自己的优势时，自我感觉良好，从而能够更好地实现我们的潜力^[11]，做擅长的事情。根据资源保存理论^[4]，个体可以识别自身的优势，通过优势运用做自己擅长的事，从而补偿所受威胁或失去的资源，从而削弱压力知觉对职业幸福感的负向影响。据此，本文提出如下假设：

H2：优势运用在压力知觉对职业幸福感的影响中具有负向调节作用，即优势运用越强，压力知觉对职业幸福感的负向影响越弱。

基于以上的理论和逻辑分析，本文提出如下理论模型：

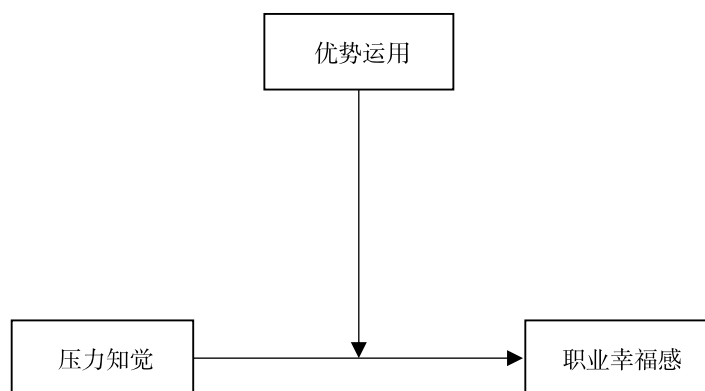


图 1 理论模型

Figure 1 Theoretical model

3 研究设计

3.1 变量测量

压力知觉。压力知觉量表（perceived stress scale, PSS）由科恩（Cohen, 1988）编制^[14]。该量表用于测量受试者在最近一个月感知到的压力程度，采用压力知觉量表来测量新冠病毒核酸采集人员感知到的压力程度，共 10 个条目。正向条目直接计分，逆向条目反向计分。采取 Likert 5 点记分（“1”表示从不，“2”表示偶尔，“3”表示有时，“4”表示常常，“5”表示总是），分数越高表示个体知觉的压力越大。

优势运用。采用戈文吉和林利（Govindji and Linley, 2007）编制的优势运用量表（strengths use scale, SUS）^[15]。该量表旨在测量个体的优势运用情况，为单维量表，共 14 个条目，采取 Likert 7 点记分（“1”表示非常不同意，“7”表示非常同意），分数越高表示优势运用情况越好。

职业幸福感。采用胡东梅等（2011）编制的医务工作者职业幸福感量表^[16]。该量表包括五个维度：身心健康、价值/能力、社会支持、经济收入及工作环境，对应的条目依次是 6、6、5、3、4 个，共有 24 个条目。正向条目直接计分，逆向条目反向计分。采取 Likert 5 点记分（“1”表示完全不符合，“5”表示完全符合），分数越高表示符合程度越高。

3.2 问卷收集与样本情况

本文通过研究涉及的理论知识和研究目的,选取具有较高效度和信度的成熟量表,设计研究需要的问题,并进行修改完善,最终形成正式问卷。正式问卷共包括4个部分:第一部分为压力知觉,共10个题项;第二部分为优势运用,共14个题项;第三部分为职业幸福感,共24个题项;第四部分为基本信息,包括性别、年龄、婚姻状况、有无子女、所在医院级别、职称、文化程度、工作年限、聘用方式、夜班情况、周平均工作时间、月收入等13个题项。

本文通过线上结合的形式发放问卷来收集相关数据,具体途径是研究者把正式问卷的网络链接发给被调查者,填写完问卷后直接提交即可,网站自动收录问卷结果。

本文共回收100份有效问卷。对研究对象进行描述性统计分析,在调查样本中,性别方面,男生占4%,女生占96%。年龄方面,30岁以下占31%,30~39岁占49%,40以上占20%。婚姻状况方面,未婚占18%,已婚占72%,离异占10%。有无子女方面,无占24%,一胎占49%,二胎及以上占27%。所在医院级别方面,一级占79%,二级占12%,三级占9%。职称方面,护士占9%,护师占35%,主管护师占25%,副主任护师及以上占3%,住院医师占2%,主治医师占3%,副主任医师占1%,药剂人员占4%,其他占18%。文化程度方面,大专占27%,本科占70%,硕士及以上占3%。工作年限方面,“≤2年”占5%，“3~5年”占17%，“6~10年”占17%，“11~15年”占41%，“≥16年”占20%。聘用方式方面,在编占83%,协议/合同占17%。夜班情况方面,不上夜班占78%,1次/月占4%,2~3次/月占10%,1次/周占4%,每周几次占4%。周平均工作时间方面,小于40h占21%,40~49h占66%,50~59h占8%,大于60h占5%。月收入(元)方面,“≤2000”占3%，“2001~4000”占35%，“4001~5000”占18%，“5001~6000”占24%，“≥6001”占20%。

4 假设检验与结果分析

4.1 信度分析

本文采用Cronbach's α 系数来检验量表的信度。压力知觉、优势运用、职业幸福感测量量表在本文中的Cronbach's α 分别为0.70、0.98、0.86、均大于等于0.70,具有良好的内部一致性。

4.2 共同方法偏差检验

本文在实证分析之前采用Harman的单因子检验法进行了共同方法偏差检验,借助SPSS 25.0采用未旋转的主成分分析法共提取出9个特征值大于1的因子,解释了总变异量的76.383%,其中第一个因子解释了31.057%,低于50%的判断标准,可见样本数据的共同方法偏差问题并不严重。

4.3 描述性统计分析

研究模型中所有变量的均值、标准差和相关系数如表1所示,压力知觉与职业幸福感显著负相关($r=-0.420$, $p<0.01$);压力知觉与优势运用显著负相关($r=-0.435$, $p<0.01$);优势运用与职业幸福感

显著正相关 ($r=0.310$, $p<0.01$)。上述结果对假设 H1 进行了初步验证。接下来, 我们采用层次回归分析进一步检验研究假设。

表 1 变量的均值、标准差和相关系数

Table 1 Mean, standard deviation and correlation coefficient of variables

Variable	Mean	SD	1	2	3
1. 压力知觉	1.81	0.537	—		
2. 优势运用	5.06	1.213	-0.435**	1	
3. 职业幸福感	3.35	0.565	-0.420**	0.310**	1

注: “**” 表示在 0.01 水平上 (双尾) 显著。

4.4 回归分析

4.4.1 主效应检验

在控制性别、年龄、婚姻状况、有无子女、所在医院级别、职称、文化程度、工作年限、聘用方式、夜班情况、周平均工作时间、月收入等统计学变量影响的基础上, 将压力知觉引入以职业幸福感为因变量的回归方程并建立相应模型。层次回归分析结果如表 2 所示, 压力知觉对职业幸福感有显著的负向作用 ($M2: \beta = -0.350$, $p<0.001$), 假设 H1 得到验证。这说明压力知觉能够显著地降低其职业幸福感。

4.4.2 调节效应检验

在控制统计学变量影响的基础上, 分别将压力知觉、优势运用以及交互项 (压力知觉 * 优势运用) 依次引入以职业幸福感为因变量的回归方程并分别建立相应模型。层次回归分析结果如表 2 所示, 交互项对职业幸福感有显著的负向影响 ($M3$, $\beta = -0.231$, $p<0.01$), 假设 2 得到验证。这说明优势运用对压力知觉与职业幸福感的关系起到了负向调节作用, 即优势运用越强, 压力知觉对职业幸福感的负向关系越弱。

表 2 层次回归分析结果

Table 2 Results of hierarchical regression analysis

变量	职业幸福感		
	M1	M2	M3
性别	0.067	0.077	0.091
年龄	0.511**	0.479**	0.547**
婚姻状况	-0.016	0.019	-0.008
有无子女	0.077	0.107	0.198
所在医院级别	0.277**	0.227**	0.199**
职称	-0.178	-0.180	-0.143
文化程度	0.023	0.028	0.005
工作年限	-0.364	-0.365	-0.434
聘用方式	0.173	0.144	0.173
夜班情况	0.283*	0.261*	0.245*

续表

变量	职业幸福感		
	M1	M2	M3
周平均工作时间	-0.170	-0.104	-0.112
月收入	0.306*	0.206	0.243*
压力知觉		-0.350***	-0.306**
压力知觉*优势运用			-0.231**
拟合指标			
F	2.402**	14.067***	6.441**
R^2	0.249	0.354	0.400
ΔR^2	0.249	0.106	0.045

注：“***” “**” “*” 分别表示在 0.001、0.01 和 0.05 的水平显著。

5 研究结论与启示

5.1 研究结论

本文围绕压力知觉对职业幸福感的影响展开，选取职业幸福感作为因变量、优势运用作为调节变量，从资源保存视角探讨优势运用影响下压力知觉对职业幸福感的影响。研究发现：（1）压力知觉对职业幸福感有显著负向影响；（2）优势运用在压力知觉对职业幸福感的影响中起负向调节作用。

5.2 管理建议

第一，缓解新冠病毒核酸采集人员的压力知觉，提升其职业幸福感。

个人层面上，新冠病毒核酸采集人员要有意识积极行动减缓个人的压力知觉。面对心理应激的时候，也会出现各种的心理问题，要学会开展自我心理评估。首先，觉察一下自己对压力的反应是什么？认知（想法）、情绪、行为、躯体（生理）等；其次，评估压力影响的范围和时间：个人、家庭、社会，是短期的，还是长期的等；再次，评估自己在压力中的应对：发生了什么？对自己影响是什么？自己面临最大的问题可能是什么？能不能应对？目前的资源和支持有什么？最后，医护人员需要对自己的专业角色做评估：我的专业和责任是什么？我能做什么？超出我的能力范围，我需要如何应对？自我评估像一个定位器，帮助我们了解自己所处的位置，定位清晰了、角色明确了、职责界定了，不确定中的确定感就增强了。此外，新冠病毒核酸采集人员可掌握一些相互支持技术，既可以帮助同伴，还可以帮助自己。

医院层面上，可以多措并举减缓新冠病毒核酸采集人员的压力知觉。在具体实施中，首先，要使用不同的测量工具对新冠病毒核酸采集人员的心理状况进行调查，以便更好地了解新冠病毒核酸采集人员的压力知觉和职业幸福感；其次，要尽可能创造拥有强大支持性、同理心的医院文化和积极的工作环境，增加对新冠病毒核酸采集人员的承认和理解，提高其获得感；最后，为新冠病毒核酸采集人员提供支持，保证行政、后勤对医务工作的服务，完善新冠病毒核酸采集人员的锻炼和休闲娱乐的设施，以及定期开展一些团体辅导，心理健康讲座等。

第二，识别和使用新冠病毒核酸采集人员的优势。本文发现，优势运用在压力知觉对职业幸福感的影响中起负向调节作用，因此，对优势的识别和使用就变得至关重要。

个人层面上,新冠病毒核酸采集人员可通过参加不同类型的活动或比赛,接触不同事物,利用现有研究测试量表,了解自身优势,有针对性地将其运用到自己喜欢且擅长的事物中;另外,在与他人合作交流过程中,可通过了解他人优势,见贤思齐,主动学习他人优秀特质或技能以提升自身优势。

医院层面上,活动举办方面需结合医院特色,鼓励医务在发挥自身专业优势的基础上,勇于挑战具有创造性地开展工作;日常教育或培训方面需充分考虑新冠病毒核酸采集人员在工作和生活中的兴趣爱好与内在潜力,并根据这些特质通过差异化教育或培训,进一步引导促进新冠病毒核酸采集人员运用自己的优势。

5.3 不足与展望

首先,研究层次上本文从个体主观层面出发,探究个体压力知觉对职业幸福感的影响,但未考虑外界不同社会支持如学校、导师、家庭等跨层次因素的影响。因此,未来研究中可以引入客观社会支持,探究不同社会支持下个体压力知觉对职业幸福感的影响程度差异。

其次,本次研究的对象局限于重庆綦江区的医院,样本专业区分度较低,研究所得的结论可能存在偏差。因此,未来研究可进一步拓展不同人群压力知觉对职业幸福感的影响机制。

参考文献

- [1] Lenzenweger M F. Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment [J]. *American Journal of Psychiatry*, 2004, 161 (5): 936-937.
- [2] Govindji R, Linley P A. Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists [J]. *International Coaching Psychology Review*, 2007, 2 (2): 143-153.
- [3] Takahashi M, Morimoto Y. Development of the Japanese version of the strength knowledge scale (SKS) and investigation of its reliability and validity [J]. *Japanese Journal of Personality*, 2015, 24 (2): 170-172.
- [4] Hobfoll S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress [J]. *American Psychologist*, 1989 (44): 513-524.
- [5] 何爱萍, 黄玉蓉, 蓉延娇. 护士岗位及工作压力与主观幸福感相关研究 [J]. *保健医学研究与实践*, 2014, 11 (1): 3.
- [6] 张群, 杨玲, 刘俊, 等. 医务人员职业压力、应对方式与主观幸福感的相关性 [J]. *中国健康心理学杂志*, 2019 (11): 5.
- [7] 刘洋, 李蓉琼. 规范化培训护士的主观幸福感水平及其与职业倦怠, 压力源的相关性 [J]. *广西医学*, 2019, 41 (24): 6.
- [8] 易海, 彭宙, 孔思思, 等. COVID-19疫情防控期间精神科应急隔离病房医护人员心理压力和职业幸福感 [J]. *心理月刊*, 2022, 1 (17): 1-4.
- [9] 韩江英, 张小敏, 申小侠, 等. 职业承诺和职业获益感在护士工作压力和总体幸福感之间的链式中介效应 [J]. *现代临床护理*, 2022, 21 (3): 6.
- [10] Rogers C R. Actualizing Tendency in Relation to Motives and to Consciousness [J]. *Nebraska Symposium on Motivation Nebraska Symposium on Motivation*, 1963 (11): 1-24.
- [11] 王焕贞, 江琦, 侯璐璐. 大学生性格优势对主观幸福感的影响: 优势运用和压力性生活事件的作用

- [J]. 心理发展与教育, 2017, 33 (1): 95-104.
- [12] Wood A M, Linley P A, Maltby J, et al. Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire [J]. *Personality and Individual Differences*, 2011, 50 (1): 15-19.
- [13] Seligman M E P, Steen T A, Park N, et al. Positive psychology progress: Empirical validation of interventions [J]. *American Psychologist*, 2005 (60): 410-421.
- [14] Cohen S, Williamson G. Perceived Stress in a Probability Sample of the United States [M] // Spacapan S, Oskamp (Eds.). *The Social Psychology of Health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology*. Newbury Park, CA: Sage, 1988: 31-67.
- [15] Govindji R, Linley P A. Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists [J]. *International Coaching Psychology Reviews*, 2007, 2 (2): 143-153.
- [16] 胡冬梅, 马月丹, 那丽, 等. 医务工作者职业幸福感量表编制及信度和效度分析 [J]. *中国医院统计*, 2011, 6 (18): 127-129.

The Effect of Perceived Stress on the Professional Happiness: Take COVID-19 Nucleic Acid Collection Personnel as the Example

Sun Guoqiang¹ Mei Li² Wu Man³ Ou Ronglan¹ Tang Shengnan¹

1. Gunan Street Community Health Service Center, Qijiang District, Chongqing;

2. Chongqing Qijiang District Longsheng Township Hospital, Chongqing;

3. Department of Nursing, Tongling Vocational and Technical College, Tongling

Abstract: This paper took 100 COVID-19 nucleic acid collection personnel as the research objects, and based on the resource conservation theory, discussed the influence of perceived stress on professional happiness from the perspective of strengths use. SPSS19.0 software was used to process and analyze the effective data, and the following conclusions were drawn: (1) Perceived stress has a significant negative impact on professional happiness; (2) Strengths use plays a negative moderating role in the effect of perceived stress on professional happiness, and proposes corresponding management suggestions based on the research conclusions.

Key words: Perceived stress; Strengths use; Professional happiness