

城市中青年工作满意度与心理健康的关系

陈平, 邓慧华, 陆祖宏

摘要: [目的] 探讨中国城市中青年工作满意度与心理健康的关系。[方法] 选取南京地区 14 个月幼儿的 701 名父母为研究对象, 运用工作满意度量表及症状自评量表 (Symptom Checklist 90, SCL-90) 进行调查。[结果] 工作满意度各维度中同事关系满意度最高, 工作条件满意度最低。物质需求、工作负荷、工作兴趣、自主性、上司支持、同事关系与 SCL-90 的抑郁焦虑因子呈负相关 ($r = -0.11 \sim -0.26, P < 0.01$); 除工作兴趣之外, 工作满意度各维度与 SCL-90 的躯体化因子呈负相关 ($r = -0.08 \sim -0.09, P < 0.05$)。Logistic 回归分析表明, 低工作负荷是躯体化因子的保护因素 ($OR = 0.43, P < 0.001$); 低工作负荷、高工作自主性和良好的同事关系是抑郁焦虑因子的保护因素 ($OR = 0.40, 0.55, 0.23, P < 0.001$)。[结论] 工作负荷、工作自主性和同事关系对心理健康的影响具有跨工作岗位的普遍性, 提高工作满意度可以对心理健康起到保护作用。

关键词: 工作满意度; 心理健康; 工作负荷; logistic 回归分析

Relationship between Job Satisfaction and Mental Health among Urban Young and Middle-Aged Chinese CHEN Ping, DENG Hui-hua, LU Zu-hong (Key Laboratory of Child Development and Learning Science of Ministry of Education, Research Center for Learning Science, Southeast University, Nanjing, Jiangsu 210096, China). Address correspondence to DENG Hui-hua, E-mail: dengrcls@seu.edu.cn • The authors declare they have no actual or potential competing financial interests.

Abstract: [Objective] To investigate the relationship between job satisfaction and mental health among urban middle-aged and young people with various occupations in contemporary China. [Methods] A sample of 701 adults aged 22-52 years, having 14-month-old infants, and resided in Nanjing was recruited to the current study. Self-edited job satisfaction scale and Symptom Checklist 90 (SCL-90) were used (One-way ANOVA was conducted for comparison of the mental health in sex, age, education, family income, enterprise type and job type. Logistic regression was applied to test the impact of job satisfaction on mental health under demographical variables as control). [Results] The six facets of job satisfaction in the current study were material demand, work condition (i.e. work stress), work interest, work autonomy, supervisor support, and coworker support, among which coworker support presented the highest score while work condition showed the lowest score. All six facets were negatively correlated with depression and anxiety in SCL-90 ($r = -0.11 \sim -0.26, P < 0.01$). Except work interest, the other facets were negatively correlated with somatization in SCL-90 ($r = -0.08 \sim -0.09, P < 0.05$). After age, enterprise type, and job type were controlled, lower work condition decreased the occurrence of somatization ($OR = 0.43, P < 0.05$); lower work condition, higher work interest, and higher coworker support decreased the occurrence of depression and anxiety ($OR = 0.40, 0.55, \text{and } 0.23, P < 0.01$). [Conclusion] These findings highlight that lower work stress, higher work autonomy, and better coworker relationship are possible protective factors of workplace mental health across occupations and companies in China.

Key Words: job satisfaction; mental health; work stress; logistic regression

工作满意度, 是工作者对工作环境因素的心理与生理满足感, 即工作者对工作情境的主观反应^[1]。工作满意度能预测身心健康^[2-3]。西方和香港的多元分析研究也表明, 工作满意度和健康显著相关^[4-5]。国内实证研究发现, 教师、医护人员、警

察和科研工作者等人群的工作满意度可直接导致工作倦怠^[6] (工作倦怠与心理健康问题有部分相似)。然而, 前人的实证研究仅关注单一行业或岗位。所得到的工作满意度与健康之间的关系仅适用于特殊人群, 不具有普遍性。事实上, 西方研究发现, 工作满意度存在较大的行业差距。在英国, 70% 理发师的工作满意度较高; 只有 25% 巴士司机报告较高的工作满意度^[7]。尽管不同行业的员工对其工作有着不同的感受, 但在同一行业中这些特征往往趋向一致^[8]。因此, 行业差异可能影响工作满意度和健康之间的关系, 单一行业的样本无法真实地体现工作满意度和健康关系的普适性。此外, 工作满意度还受到文化差异的影响。有研究表明, 集体主义文化背景中的员工工作满意

[基金项目] 教育部科技创新工程重大项目基金 (编号: 704025)

[作者简介] 陈平 (1982—), 女, 博士生; 研究方向: 工作和家庭;

E-mail: chenpingseu@163.com

[通信作者] 邓慧华教授, E-mail: dengrcls@seu.edu.cn

[作者单位] 东南大学学习科学研究中心, 儿童发展与学习科学教育部重点实验室, 江苏 南京 210096

度更高^[9]。在相同水平的工作满意度下,中国台湾地区人群的身体和心理健康现状均不及英国^[10]。因此,本研究拟以中等发达城市各个行业各个岗位的中、青年为被试对象,主要探讨性别、年龄、学历、家庭收入、工作单位、工作岗位对工作满意度的影响,以及工作满意度各维度与心理健康的关系。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本项目研究对象是 14 月龄幼儿的父母。起初,428 对父母于 2006 年 3 月至 2007 年 3 月随机入组,其时他们的孩子出生于南京市区某大型医院。部分被试者因迁居或缺失数据超过 50% 等原因而流失,最后确定的研究对象为 701 名(350.5 对),占总被试者的 81.9%。

1.2 研究方法

在上述医院妇产科门诊及病房设立咨询处招募怀孕的家庭。数据收集分别于儿童 6 月龄和 14 月龄时进行。儿童 6 月龄时,电话预约其父母携儿童来医院进行访谈和其他活动,签订知情同意书;由访谈员询问其母亲关于年龄、学历、收入、工作等基本信息。儿童 14 月龄时,请其父母自填工作满意度问卷和心理健康问卷,由工作人员上门收取。项目中的访谈人员由经过培训的心理学硕士担任。

1.3 问卷内容

1.3.1 被试个人基本信息问卷 本研究自编基本信息量表,关注姓名、年龄、学历、家庭月收入、单位性质和工作岗位等信息。

1.3.2 工作满意度问卷 目前学界没有一致认可的工作满意度测量工具,本研究的测量工具由哈佛大学的 Hirokazu Yoshikawa 编制,由 28 个题目组成。该量表的编制依据需求满足理论^[11],包括第一级基本需求和第二级高级需求。第一级基本需求包括物质需求(例如,报酬、加薪晋升、学习新技能的机会)和工作负荷(例如,竞争激烈、工作压力大等);量表的工作负荷维度主要关注工作压力,工作条件分数越高,表明工作压力越小。第二级高级需求包括工作自主性(例如,独立做决定等)、工作兴趣(例如,喜欢做的事、工作枯燥、内容重复机械等)、上司支持(例如,领导一视同仁,家里有事需离开领导准假等)和同事关系(例如,与同事合作愉快,需要同事帮忙时他们值得信赖等)。

本研究首先将该英文版量表翻译成中文,然后由相关专业人士回译成英文。该问卷采用 Likert 量表 4 点计分,其中“1”代表完全不符合,“2”代表不太符合,“3”代表比较符合,“4”代表完全符合。经探索性因素分析,结果发现该量表包含 6 个维度,累计贡献率为 55.3%,由于载荷过低,删除了一道题目,这表明所编制的量表符合理论假设。总量表的内部一致性信度(Cronbach's α 系数)为 0.84,物质需求、工作条件、工作自主性、工作兴趣、上司支持和同事关系等 6 维度的信度分别为 0.49、0.56、0.67、0.77、0.77 和 0.66。每个维度上相应的题目取平均分,其中部分题目需反向计分;得分越高代表工作满意度越高。

1.3.3 心理健康问卷 心理健康由症状自评量表(Symptom Checklist 90, SCL-90)评测。SCL-90 由 Derogatis 编制^[12];采用 5 点计分(“1”代表从不,“2”代表很少,“3”代表有时,“4”代

表经常,“5”代表总是)。SCL-90 在中国已得到广泛应用,有很好的信度和效度^[13]。本研究仅关注躯体化症状因子(生理症状)和抑郁焦虑因子(心理症状)。该两个因子的内部一致性信度分别为 0.90 和 0.87。因子各题目相加取平均分,分数越高,代表生理或心理症状越严重。

1.4 统计分析

采用 SPSS 16.0 对数据进行重复测量方差分析、Spearman 等级相关和 logistic 回归分析。

2 结果

2.1 基本情况

研究对象 701 人,其中女性 346 人(50.6%);男性 355 人(49.4%)。学历为高中及以下者 117 人(16.7%),大学者 493 人(70.3%),硕士及以上者 91 人(13.0%)。年龄在 27 岁以下组、28~32 岁和 33 岁以上组的人数分别是 131 人(18.7%)、403 人(57.5%)和 167 人(23.8%)。家庭月收入为 4000 元人民币及以下者 148 人(21.2%),4001 至 9999 元人民币者 326 人(46.6%),10000 元人民币以上者 225 人(32.2%)。来自事业单位、政府和部队的为 161 人(27.2%),国营企业的为 113 人(19.1%),合资与独资企业的为 83 人(14.0%),个体经营、私营企业的为 235 人(39.7%)。来自领导管理岗位者 227 人(33.3%),白领等办公室工作人员及政府、事业单位一般工作人员者 368 人(54.0%)、工人及个体户者 86 人(12.6%)。

2.2 工作满意度的特点

重复测量方差分析表明,所研究人群的工作满意度 6 个维度得分差异有统计学意义($F=87.25, P<0.01$)。工作满意度各维度得分从高到低的顺序依次为同事关系(2.91 ± 0.32)、工作自主性(2.80 ± 0.47)、上司支持(2.70 ± 0.48)、工作兴趣(2.65 ± 0.57)、物质需求(2.54 ± 0.52)和工作负荷(2.51 ± 0.57);其中,得分最高的是工作中的同事关系,得分最低的是工作负荷。

2.3 不同个体特征间心理健康得分比较

本次调查结果显示,女性比男性的生理症状得分高($P<0.001$),不同性质单位的个人生理症状得分不同($P<0.05$),不同岗位的个人心理症状得分不同($P<0.05$),见表 1。

表 1 心理健康得分比较

Table 1 Comparison of mental health status by selected characteristics

项目 Item	生理症状 Somatization	心理症状 Depression and anxiety
性别(Sex)	$F=20.35, P<0.001$	$F=1.52, P>0.05$
男(Male)	1.56 ± 0.48	1.92 ± 0.65
女(Female)	1.75 ± 0.56	1.98 ± 0.67
学历(Education)	$F=0.11, P>0.05$	$F=2.81, P>0.05$
高中及以下(High school and below)	1.64 ± 0.46	1.81 ± 0.66
大学(Undergraduate)	1.66 ± 0.55	1.97 ± 0.66
硕士及以上(Graduate)	1.63 ± 0.49	1.98 ± 0.62
年龄(Age, years)	$F=0.96, P>0.05$	$F=1.21, P>0.05$
<28	1.71 ± 0.55	1.98 ± 0.69
28~	1.65 ± 0.54	1.96 ± 0.67
33~	1.62 ± 0.48	1.88 ± 0.58

续表 1

项目 Item	生理症状 Somatization	心理症状 Depression and anxiety
家庭月收入(元,人民币) Family month income(Yuan, RMB)	$F=0.96, P>0.05$	$F=0.90, P>0.05$
<4001	1.67 ± 0.58	2.00 ± 0.70
4001~	1.62 ± 0.50	1.91 ± 0.63
10000~	1.69 ± 0.53	1.96 ± 0.66
单位性质 Employer	$F=3.17, P<0.05$	$F=2.29, P>0.05$
事业单位, 政府, 部队 Public institution/government/army	1.69 ± 0.57	1.93 ± 0.64
国营 State-owned company	1.55 ± 0.49	1.85 ± 0.59
合资与独资 Joint company and foreign company	1.80 ± 0.59	1.89 ± 0.61
个体与私营 Private-owned company	1.64 ± 0.49	2.02 ± 0.68
工作岗位 Job title	$F=0.46, P>0.05$	$F=3.36, P<0.05$
领导管理岗位 Manager	1.69 ± 0.55	1.97 ± 0.63
白领等办公室工作人员, 政府、事 业单位一般工作人员 General clerk	1.64 ± 0.53	1.90 ± 0.65
工人及个体户 Worker/self-employed	1.65 ± 0.46	2.09 ± 0.77

2.4 工作满意度对心理健康的影响

2.4.1 工作满意度和心理健康的关联性分析 物质需求、工作条件、工作兴趣、工作自主性、上司支持、同事关系按中位数得分进行分级,代表心理健康的生理症状和心理症状也按中位数进行分级,大于或等于中位数为高,取值1,反之为低,取值0。他们之间进行等级相关分析。结果显示,工作满意度各维度与生理症状负相关($r=-0.08\sim-0.09, P<0.05$),与心理症状负相关($r=-0.11\sim-0.26, P<0.01$),表明工作满意度越高,生理症状、心理症状水平越低,心理健康越好,见表2。

表2 工作满意度和心理健康的 Spearman 等级相关分析
Table 2 Spearman rank correlation between job satisfaction and mental health status

项目 Item	物质需求 Material demand	工作负荷 Job stress	工作兴趣 Interest	自主性 Autonomy	上司支持 Supervisor support	同事关系 Coworker support
生理症状 Somatization	-0.08*	-0.09*	-0.06	-0.08*	-0.08*	-0.09*
心理症状 Depression and anxiety	-0.11**	-0.11**	-0.17**	-0.16**	-0.16**	-0.26**

[注]*: $P<0.05$; **: $P<0.01$ 。

2.4.2 心理健康的多因素 logistic 回归分析 以工作满意度各维度为自变量,生理症状和心理症状为因变量做分层回归分析。其中,性别、单位性质和工作岗位归入第一层进行控制,工作满意度各维度归入第二层。结果显示(表3),在控制了性别、单位性质和工作岗位后,低工作负荷是生理症状的保护因素($OR=0.43$),低工作负荷、高工作自主性、良好的同事关系

(OR 值分别为0.40、0.23、0.55)是心理症状的保护因素。

表3 心理健康的多元回归 logistic 回归分析

Table 3 Logistic regression modeling of mental health

项目 Variable	生理症状 Somatization		心理症状 Depression and anxiety	
	OR	95%CI	OR	95%CI
第一层(Layer I)				
性别(Gender)				
男(Male)	1.00		1.00	
女(Female)	1.96**	1.38~2.78	1.22	0.86~1.73
单位性质(Employer)				
个体与私营 Private-owned company	1.00		1.00	
事业单位, 政府, 部队 Public institution/government/army	0.73	0.48~1.12	0.85	0.56~1.30
国营(State-owned company)	1.03	0.64~1.64	0.67	0.42~1.07
合资与独资 Joint company and foreign company	1.04	0.62~1.74	0.79	0.47~1.32
工作岗位(Job title)				
工人及个体户 Worker/self-employed	1.00		1.00	
领导管理岗位(Manager)	1.00	0.58~1.73	0.86	0.49~1.51
白领等办公室工作人员, 政府 事业单位一般工作人员 General clerk	0.85	0.50~1.43	0.63	0.37~1.09
第二层(Layer II)				
物质需求(Material demand)	0.78	0.48~1.25	0.82	0.49~1.37
工作负荷(Job stress)	0.43**	0.30~0.61	0.40**	0.27~0.58
工作兴趣(Job interest)	0.88	0.59~1.30	0.68	0.44~1.04
自主性(Job autonomy)	1.10	0.68~1.77	0.55*	0.33~0.92
上司支持(Supervisor support)	1.11	0.68~1.81	1.00	0.59~1.68
同事关系(Coworker support)	0.59	0.30~1.14	0.23**	0.11~0.47

[注]*: $P<0.05$; **: $P<0.01$ 。

3 讨论

本研究发现,工作满意度与心理健康的相关系数为0.08~0.26,没有大于0.3。Faragher多元分析统计了西方1970年以来所发表的485份研究,发现工作满意度和健康的相关系数是0.312^[4];其中工作满意度和心理健康的相关系数较高,如躯体化(0.478)、自尊(0.429)、抑郁(0.428)和焦虑(0.420);与主观报告的身体健康的相关系数相对稍低(0.287)。国内一些研究者用SCL-90测量心理健康,也发现工作满意度与躯体化(生理症状)、抑郁焦虑(心理症状)显著相关,但相关系数均小于Faragher所报告的值^[2-3, 14]。国内外差异可能归因于中西方文化和生活方式差异。本研究发现,属于第一级基本需求的工作负荷对生理症状和心理症状都有影响;属于第二级高级需求的工作自主性和同事关系仅对心理症状有影响。由此可见,第一级基本需求对心理健康的影响更大,支持了需求满足理论的基本假设。本研究在分层回归时控制了性别和职业因素,表明工作满意度影响心理健康具有跨行业跨岗位的普遍性。

本研究发现,工作负荷与生理症状和心理症状有统计学关联,这与其他研究类似^[15-16],表明工作场所压力的外溢对健康有普遍的损害作用。本研究首次发现,在控制性别和职业变量后,同事关系是心理症状的保护性因素,未见其他研究报道相似

结果。这可能主要有 3 个原因: (1) 本研究涵盖了各个行业、各类岗位的人群。其他研究仅关注某个行业或者某种职业^[2-3, 17-18], 不同单位不同岗位的同事关系与心理症状的关系可能各异。(2) 其他研究未控制职业变量的影响^[2-3, 18-19]。(3) 各研究所用工作满意度量表的结构不同。有的研究将同事关系和上司支持合并为一个维度, 即与他人关系维度^[3, 16, 18-19]。本研究将同事关系和上司支持分离, 同事关系倾向于人际关系, 上司关系倾向于工作关系。本研究的同事关系不仅包括工作场所的同事关系, 还包括日常生活中同事间的相处和交往。中国文化注重人际关系, 认为人与人之间的和谐关系是社会的基础和核心。人际关系(特别是同事关系)会对个体的心理健康产生直接影响。国内实证研究也发现, 与他人关系对身体健康有影响^[17]。因此, 同事关系对健康的影响具有中国的文化特色和时代特色, 且在中国社会是普遍存在的。

本研究发现我国工作满意度对心理健康的影响小于西方国家。本研究首次发现, 良好的同事关系是心理症状的保护性因素; 工作负荷(第一级基本需求)比同事关系(第二级高级需求)对心理健康的影响范围更大, 且这种影响具有跨行业跨岗位的普遍性。据此, 在当今中国的经济环境和社会背景下, 降低员工工作压力, 保持良好人际关系, 对承担工作家庭双重责任的工作者的心理健康具有普遍的保护作用。

·作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参考文献:

- [1] HOPPOCK R. Job satisfaction[M]. New York: Harper, 1935.
- [2] 石晶, 郑子建, 唐燕, 等. 陕西省高校教师工作满意度与心理健康之间的关系研究[J]. 医学与社会, 2009, 22(2): 50-53.
- [3] 杨映萍, 谢琴红. 护士工作满意度与心理健康的相关性分析[J]. 护理学杂志, 2007, 22(22): 60-61.
- [4] FARAGHER EB, CASS M, COOPER CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis[J]. Occup Environ Med, 2005, 62(2): 105-112.
- [5] CASS MH, SIU OL, FARAGHER EB, et al. A meta-analysis of the relationship between job satisfaction and employee health in Hong Kong [J]. Stress and Health, 2003, 19(2): 79-95.
- [6] 李永鑫. 三种职业人群工作倦怠的比较研究: 基于整合的视角[D]. 上海: 华东师范大学, 2005.
- [7] ROSE M. Good deal, Bad deal? Job satisfaction in occupations[J]. Work Employ Soc, 2003, 17(3): 503-530.
- [8] LAWLER EE, PORTER LW. The effect of performance on job satisfaction[J]. Indust Relat, 1967, 7(1): 20-28.
- [9] HUI CH, YEE C, EASTMAN KL. The relationship between individualism-collectivism and job satisfaction[J]. Appl Psychol, 1995, 44(3): 276-282.
- [10] LU L, COOPER CL, CHEN Y C, et al. Chinese version of the OSI: A validation study[J]. Work and Stress, 1997, 11(1): 79-86.
- [11] HERZBERG F, MAUSNER B, PETERSON RO, et al. Job attitudes: Review of research and opinion[M]. Pittsburgh, PA: Psychological Services of Pittsburgh, 1957.
- [12] DEROGATIS LR, CLEARY PA. Confirmation of the dimensional structure of the SCL-90: A study in construct validation[J]. J Clin Psychol, 1977, 33(4): 981-989.
- [13] 王征宇. 症状自评量表(SCL-90)[J]. 上海精神医学, 1984, 2(2): 68-70.
- [14] 刘红. 三甲医院临床护士心理健康状况及工作满意度现状调查[J]. 齐鲁护理杂志, 2011, 17(18): 52-54.
- [15] KENNY DT, CARLSON JG, MCGUIGAN FJ, et al. Stress and health: research and clinical applications[M]. Amsterdam: Harwood Academic Publishers, 2000: 375-396.
- [16] PIKO BF. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: a questionnaire survey [J]. Int J Nurs Stud, 2006, 43(3): 311-318.
- [17] YU SF, SPARKS K, COOPER GL. Occupational stress in workers and managers in steelworks in China[J]. Int J Stress Manage, 1998, 5(4): 237-245.
- [18] SIU OL, COOPER CL, DONALD I. Occupational stress, job satisfaction and mental health among employees of an acquired TV company in Hong Kong[J]. Stress Med, 1997, 13(2): 99-107.
- [19] SIU OL, COOPER CL. A study of occupational stress, job satisfaction and quitting intention in Hong Kong firms: the role of locus of control and organizational commitment[J]. Stress and Health, 1998, 14(1): 55-66.

(收稿日期: 2012-02-15)

(英文编审: 薛寿征; 编辑: 张晶; 校对: 徐新春)

【告知栏】

欢迎订阅《职业卫生与应急救援》杂志

《职业卫生与应急救援》(ISSN1007-1326 CN31-1719/R)杂志创刊于1984年11月, 由上海市安全生产监督管理局主管, 上海市职业安全健康研究院、上海市化工职业病防治院主办, 以化学事故应急救援、职业病监管与防治、职业卫生评价等为特色的全国性职业卫生专业期刊, 是中华预防医学会系列杂志(国家级), 国内外公开发行。主要栏目有“论著”、“应急救援”、“案例分析”、“学术交流”、“HSE论坛”、“调查研究”、“它山之石”、“法律法规”、“职业病救治”、“前沿之窗”、“危化品纵横”、“监管实践”等。欢迎广大职业健康工作者积极投稿并订阅杂志! 本刊为双月刊, 逢双月26日出版, 全年6期。每期定价10元, 全年60元(含邮资)。