

評論：職場社會心理危害與工作者健康的相互影響

本研究旨在探討護理人員的社會心理工作特性是否影響六個月之後的工作倦怠(情緒耗竭、去人性化)與身心健康狀態(心理健康、身體症狀)，即所謂的「順向影響」；研究者同時也探討工作倦怠與身心健康是否影響六個月之後工作者的工作特性感受，即所謂的「逆向影響」。研究者以結構方程模型檢視上述假設。

在順向影響方面，研究結果指出，工作負荷感受大的護理人員，六個月之後的身心健康較低落；同事支持感較高的護理人員，在六個月之後的疲勞感較低，但主管支持感較高的護理人員，反而在六個月後有較高的情緒耗竭問題。在逆向影響方面，研究發現，情緒耗竭的護理人員，在六個月後感受到較高的工作負荷；身體健康狀況較好的護理人員，在六個月後則感受到較高的工作控制。

工作壓力是當前重要的職場健康議題；導致工作者處於精神壓力的「職場社會心理危害」(psychosocial work hazards)，除了工作負荷過重、缺乏工作自主性或缺乏職場社會支持之外，其實也包含其他面向，如夜班輪班工作型態、缺乏充分休息、體力負荷、就業或經濟收入不穩定、職場暴力等等[1]。尤其對於護理人員而言，曾在工作中遭遇言語、心理或肢體暴力等各種形式職場暴力的比例遠高於其他職業族群，是相當重要的「職場社會心理危害」[2]。本研究僅檢視「工作負荷」、「工作控制」、「主管支持」與「同事支持」等四個工作特質，為研究限制之一。

此外，此研究檢視四個工作特質與四

個身心健康指標在兩個時間點的相互關連，所欲檢視的統計假說過多，缺乏聚焦的假說，應屬探索性分析，在結果的詮釋上應考慮「多重比較」(multiple comparisons)的問題。另值得注意的是，在順向假說中，「社會心理工作特性」被定位為「工作壓力源」，為影響工作者身心健康的工作環境特質，但在逆向假說中，「社會心理工作特性」卻被詮釋為「工作感受」，可能受到工作者身心健康與情緒耗竭的影響。換言之，同一量表工具在同一研究中卻有不同的詮釋方式，前者屬客觀工作狀況，後者屬主觀的心理認知，在概念上似有令人困惑之處。

儘管有上述問題，此研究在問題意識與研究設計上仍具原創性，對於工作特質與工作者身心健康感受之間相關性的理解上，具有相當的參考價值。

參考文獻

1. 王佳雯、鄭雅文、李諭昇、徐微暉：職場社會心理危害調查監測制度之國際概況。台灣衛誌 2010；**29**：551-60。
Wang CW, Cheng YW, Lee YS, Hsu JH. An international overview of national surveys for psychosocial hazards at work. Taiwan J Public Health 2010;**29**:551-60. [In Chinese: English abstract]
2. 邊立中、鄭雅文、陳怡欣、陳秋蓉：職場暴力盛行率與受僱者健康狀況之相關。台灣衛誌 2014；**33**：36-50。doi:10.6288/TJPH201433102088。
Pien LC, Cheng YW, Chen IS, Chen CJ. The prevalence of workplace violence and its association with the health status of Taiwanese employees. Taiwan J Public Health 2014;**33**:36-50. doi:10.6288/TJPH201433102088. [In Chinese: English abstract]

鄭雅文

國立台灣大學公共衛生學院健康政策與管理研究所
連絡地址：台北市中正區徐州路17號

E-mail: ycheng@ntu.edu.tw