

精神科医护人员工作-家庭冲突对工作旺盛感的影响：

职业认同的中介作用与包容型领导的调节作用

于伟杰¹ 阿怀红² 肖荷月¹ 沙宏亮² 李军业² 祁顺²

1 青海省第三人民医院临床心理科，青海西宁 810007；2 青海省第三人民医院精神科，青海西宁 810007

【摘要】目的：探索工作-家庭冲突对精神科医护人员工作旺盛感的影响及职业认同的中介作用和包容型领导的调节作用。**方法：**使用工作旺盛感量表、工作-家庭冲突量表、职业认同量表、包容型领导量表对青海省 284 名精神科医护人员进行施测，将无效的问卷进行删除之后共获得 260 份可以进行分析的有效问卷，有效问卷占比为 91.5%。**结果：**（1）工作-家庭冲突与精神科医护人员的工作旺盛感呈显著负相关($r=-0.326, P<0.001$)。（2）在工作-家庭冲突影响工作旺盛感路径中，职业认同起部分中介作用，职业认同的中介效应占总效应的 58.9%。（3）工作-家庭冲突与职业认同之间包容性领导起调节作用 ($\beta=0.191, P<0.01$)。**结论：**工作-家庭冲突通过职业认同对精神科医护人员的工作旺盛感产生负向的影响，随着包容型领导水平的提升，工作-家庭冲突对职业认同的作用逐渐减弱。

【关键词】 工作-家庭冲突；职业认同；包容型领导；工作旺盛感

【中图分类号】： R192.3; R192.6

The Impact of Work-Family Conflict on Thriving at Work

Among Psychiatric Staff: The Mediating role of Professional

identity and the Moderating role of Inclusive Leadership

YU Weijie¹, A Huaihong², XIAO Heyue¹, SHA Hongliang², LI Junye², QI Shun²

1Department of Clinical Psychology, Qinghai Third People's Hospital, Xining 810007, Qinghai, China; 2 Department of Psychiatry, Qinghai Third People's Hospital, Xining 810007, Qinghai, China

【Abstract】 Objective: To investigate the impact of work-family conflict on thriving at work among psychiatric medical staff, and to explore the mediating role of professional identity and the moderating role of inclusive leadership. **Methods:** A total of 284 psychiatric medical staff in Qinghai Province were surveyed using the Thriving at Work Scale, the Work-Family Conflict Scale, the Professional Identity Scale, and the Inclusive Leadership Scale, after eliminating invalid

questionnaires, 260 valid questionnaires were collected, with an effective response rate of 91.5%.

Results: (1) Work-family conflict was significantly negatively correlated with Thriving at work among Psychiatric Medical Staff ($r=-0.326$, $P<0.001$). (2) Professional identity played a partial mediating role in the relationship between work-family conflict and thriving at work, the mediating effect of Professional identity accounted for 58.9% of the total effect. (3) Inclusive leadership moderated the relationship between work-family conflict and professional identity ($\beta=0.191$, $P<0.01$). **Conclusion:** Work-family conflict negatively affects thriving at work among psychiatric medical staff through the mediating effect of professional identity. As the level of inclusive leadership increases, the negative effect of work-family conflict on professional identity gradually weakens.

【Keywords】 Work-family conflict; Professional identity; Inclusive leadership; Thriving at work

伴随现代生活节奏持续提速、心理负荷持续加重，精神与心理层面的困扰愈发显现，社会对于精神科医护人员的需求不断提升，因此精神科医护人员会面对诸多挑战，一方面就诊的患者日趋增多，长时间工作易导致身心疲惫，同时还需要时刻警惕患者突发的危险行为，需要保持精神的高度专注，承受较大的心理压力，易产生职业倦怠^[1]。工作旺盛感（thriving at work, TAW）是指个体感受到学习和活力的一种积极的工作心理状态^[2]，将这种心理状态运用于繁重的工作时，具有缓解心理压力，改善职业倦怠的积极作用。过往研究发现^[3]，精神科护士的工作旺盛感整体处于中等水平，还需要进一步提升，同时工作-家庭冲突与工作旺盛感呈显著的负相关，但对于其中作用机制的研究有待进一步的补充。

工作家庭冲突（work-family conflict, WFC）表现为个体在履行职业角色和家庭角色的过程中产生的角色间矛盾^[4]，其核心维度分别是工作领域对家庭的入侵和家庭系统对工作的干扰。根据工作需求-资源理论，工作需求会消耗个体的内在资源，给个体带来工作压力，而工作资源则会激发个体的工作动机^[5]，工作-家庭冲突作为一种角色间的矛盾，会消耗内在资源，对个体的生活、工作均产生消极的影响。因此，精神科医护人员面对工作-家庭冲突时，会消耗更多的心理资源来平衡这种角色冲突，同时还需要应对高强度和高风险的工作环境，会逐渐失去对于工作的积极心理状态，甚至产生倦怠感。

职业认同（professional identity, PI）是指医护人员在职业互动中形成的对其职业及内化的职业角色的认知^[6]，过往研究发现工作家庭冲突越严重的医务人员对所从事的职业更容易产生消极的认知^[7]。根据过往研究中提出的社会嵌入模型，在所处的工作环境中产生的资源能够促使个体出现主动性的工作行为，并激发个体的工作旺盛感。当个体在工作中感受到

认可和归属感，会进一步提升工作和学习的热情。工作家庭冲突带来的压力会对精神科医护人员职业认同产生消极的影响进而降低工作的专注度，学习的动力和探索创新的活力。因此，本研究假设工作-家庭冲突通过职业认同的中介作用影响工作旺盛感，详见图 1。

包容型领导(inclusive leadership, IL)是一种促进成员感受到对于团队的归属感,并在促进团队进程中保持成员个性(独特性)的领导方式^[8]。根据自我决定理论,当个体的自主、能力和归属需要得到满足的时候,会提升个体的内部动机,从而主动投入到有兴趣的工作中去^[9]。其中,包容型领导风格是提升归属感、工作自主权以及胜任感的一个有效途径^[10]。工作中有一位包容型领导,会使得精神科医护人员对科室有更强的归属感,拥有更多工作自主权,这种开放、亲和的工作氛围能认可精神科医护人员的能力,发挥不同个体的特长,增强心理资源从而缓解外在压力对职业认同的消极影响。因此,本研究假设包容型领导会减弱工作-家庭冲突对职业认同的预测作用,详见图 1。

基于工作旺盛感对于提升医护人员工作活力,维护心理健康具有的积极意义,有必要探讨工作旺盛感的影响机制,本研究通过探讨职业认同的中介作用和包容型领导的调节作用,从心理认同和外部支持两个方面为精神科医护人员提升工作旺盛感提供实证依据和指导。

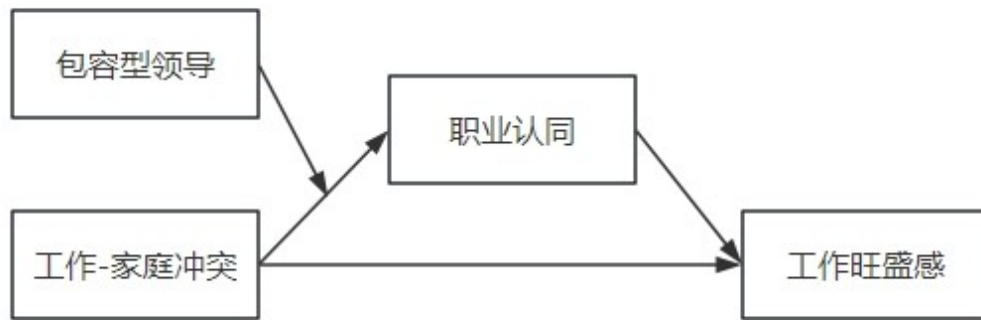


图 1 有调节的中介模型假设

1 对象与方法

1.1 调查对象

采用方便抽样的方式对青海省 284 名精神科医护人员进行问卷调查,在问卷星网络平台制作全部问卷的电子问卷,并通过网络渠道进行发布,按照作答时间(作答时间过短或异常偏长)、作答态度(规律性作答或明显未认真作答)的标准对问卷进行删除,共计回收

调查问卷 284 份，将无效的问卷进行删除之后共获得 260 份可以进行分析的有效问卷，有效问卷占比为 91.5%。纳入标准：目前从事精神科工作的临床医生和护士，工作年限 ≥ 1 年；自愿参加本次问卷调查。排除标准：正在进修、规培、实习的精神科医护人员；不愿配合本次问卷调查。

1.2 研究方法

1.2.1 工作旺盛感量（因变量）采用工作旺盛感量表^[11]，量表共计 10 个条目，采用 Likert 5 级评分法，从 1（非常不符合）到 5（非常符合），得分越高代表工作旺盛感越强。在本次实证调查中 Cronbach's α 系数为 0.824，具备可靠的信效度。

1.2.2 工作-家庭冲突（自变量）采用工作-家庭冲突量表^[12]，量表共计 10 个条目，采用 Likert 5 级评分法，从 1（非常不同意）到 5（非常同意），得分越高代表感知到的工作家庭冲突越明显。在本次实证调查中 Cronbach's α 系数为 0.910，具备可靠的信效度。

1.2.3 包容型领导（调节变量）采用包容型领导量表^[13]，量表共计 9 个条目，采用 Likert 5 级评分法，从 1（完全不认可）到 5（完全认可），得分越高代表感受到领导的包容水平越高。在本次实证调查中 Cronbach's α 系数为 0.959，具备可靠的信效度。

1.2.4 职业认同（中介变量）采用职业认同量表^[14]，量表共计 10 个条目，采用 Likert 5 级评分法，从 1（完全不符合）到 5（完全符合），得分越高代表职业认同水平越高。在本次实证调查中 Cronbach's α 系数为 0.943，具备可靠的信效度。

1.3 统计学方法

本研究使用统计软件 SPSS22.0 对收集的调查问卷进行统计分析，计量资料采用（ $\bar{x} \pm s$ ）描述，计数资料采用百分数（%）描述，使用 Hayes 编制的 SPSS 宏程序 PROCESS 插件进行有调节的中介模型检验，该程序共包含 100 个模型，根据研究假设本研究采用模型 4 和模型 7 进行检验，模型 4 用于检验单一中介变量在自变量与因变量之间的中介作用，模型 7 用于检验中介路径受调节变量的影响，本次检验水准为 $\alpha=0.05$ ， $P < 0.05$ 为差异具有统计学意义。

2 结果

2.1 共同方法偏差检验

为检验是否存在共同方法偏差，本研究使用 Harman 单因素检验方法进行检验，结果表明共得到 7 个特征值大于 1 的因子，且第一个因子对总变异的解释率为 37.9%，小于 40% 的临界值，本研究不存在严重的共同方法偏差。

2.2 描述统计和相关性检验

精神科医护人员工作-家庭冲突得分为（2.68±0.69），职业认同得分为（3.65±0.81），包容型领导得分为（3.71±0.70），工作旺盛感得分为（3.62±0.56），结果见表1。对包容型领导、职业认同、工作-家庭冲突和工作旺盛感进行相关分析，结果表明，工作-家庭冲突与职业认同、包容型领导、工作旺盛感之间呈现显著的负相关，职业认同与包容型领导、工作旺盛感之间呈现显著的正相关，包容型领导与工作旺盛感之间呈现显著的正相关，结果详见表1。

表1 各变量的描述性统计和相关分析（n=260）

变量	$\bar{x} \pm s$	工作-家庭冲突	职业认同	包容型领导	工作旺盛感
工作-家庭冲突	2.68±0.69	1			
职业认同	3.65±0.81	-0.351**	1		
包容型领导	3.71±0.70	-0.272**	0.637**	1	
工作旺盛感	3.62±0.56	-0.326**	0.595**	0.534**	1

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$

2.3 有调节的中介效应分析

采用 SPSS 宏程序 PROCESS 的模型 4 对中介变量职业认同在其中的作用进行分析。结果发现，工作家庭冲突对职业认同产生显著的负向预测（ $\beta = -0.410$ ， $P < 0.001$ ）；工作-家庭冲突对工作旺盛感产生显著的负向预测（ $\beta = -0.108$ ， $P < 0.05$ ）；职业认同对工作旺盛感产生显著的正向预测（ $\beta = 0.378$ ， $P < 0.001$ ），即职业认同在工作家庭冲突和工作旺盛感之间起部分中介作用，结果详见表2。进一步使用 Bootstrap 法对职业认同中介作用的显著性进行检验，Bootstrap95%置信区间不包含0即该路径效应在95%置信水平上具有统计学显著性。结果发现，Bootstrap95%的置信区间[-0.191,-0.024]不包含0，工作家庭冲突对工作旺盛感的直接效应显著，效应值为-0.108；Bootstrap95%的置信区间[-0.235,-0.089]不包含0，职业认同的中介效应显著，效应值为-0.155，其中中介效应占比为58.9%，结果详见表3。

表2 职业认同的中介模型检验（n=260）

变量		拟合指标			系数显著性	
因变量	自变量	R	R ²	F	β	t
职业认同	工作-家庭冲突	0.351	0.123	36.263***	-0.410	-6.022***
工作旺盛感	工作-家庭冲突	0.326	0.106	30.713***	-0.263	-5.542***
工作旺盛感	工作-家庭冲突	0.608	0.370	75.401***	-0.108	-2.529*
	职业认同				0.378	10.364***

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$

表 3 职业认同中介效应 Bootstrap 检验 (n=260)

效应类型	效应值	标准误	95%CI	相对效应值
总效应	-0.263	0.047	[-0.356,-0.169]	
直接效应	-0.108	0.043	[-0.191,-0.024]	41.1%
中介效应	-0.155	0.037	[-0.235,-0.089]	58.9%

采用 SPSS 宏程序 PROCESS 的模型 7 对包容型领导的调节作用进行分析, 将包容型领导得分按照平均加减一个标准差的方法, 分为高包容型领导组和低包容型领导组。结果发现, 工作家庭冲突与包容型领导的交互项显著正向预测职业认同 ($\beta=0.191, P<0.01$), 即工作家庭冲突对职业认同的影响受到包容型领导的调节作用, 结果详见表 4。进一步使用 Bootstrap 对有调节的中介效应的显著性进行检验, Bootstrap95%置信区间不包含 0 即该路径效应在 95%置信水平上具有统计学显著性。结果发现, 当包容型领导处于低水平时, 效应值为-0.158, Bootstrap95%的置信区间[-0.252,-0.083]不包含 0; 当包容型领导处于高水平时, 效应值为-0.058, Bootstrap95%的置信区间[-0.105,-0.011]不包含 0, 说明随着包容型领导水平的提高, 工作-家庭冲突对职业认同的效应呈逐步减弱的趋势, 支持有调节的中介模型假设, 结果详见表 5。

表 4 工作-家庭冲突与职业认同之间有调节的中介模型检验 (n=260)

变量		拟合指标			系数显著性	
因变量	自变量	R	R ²	F	β	t
职业认同		0.675	0.455	71.281***		
	工作家庭冲突				-0.286	-4.720***
	包容型领导				0.633	10.855***
	工作家庭冲突 *包容型领导				0.191	2.658**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

表 5 包容型领导调节效应 Bootstrap 检验 (n=260)

包容型领导	效应值	标准误	CI 下限	CI 上限
M-SD	-0.158	0.043	-0.252	-0.083
M	-0.108	0.027	-0.166	-0.058
M+SD	-0.058	0.024	-0.105	-0.011

为更清晰了解调节作用, 进行简单斜率检验。结果发现, 低包容型领导组工作-家庭冲突对职业认同的负向预测作用显著 ($B_{simple}=-0.420, t=-4.543, P<0.001$), 高包容型领导组工作-家庭冲突对职业认同的负向预测作用减弱 ($B_{simple}=-0.153, t=-2.466, P<0.05$), 说明随着包容型领导水平的提升, 工作家庭冲突对职业认同的预测作用逐渐减弱, 结果详见图 2。

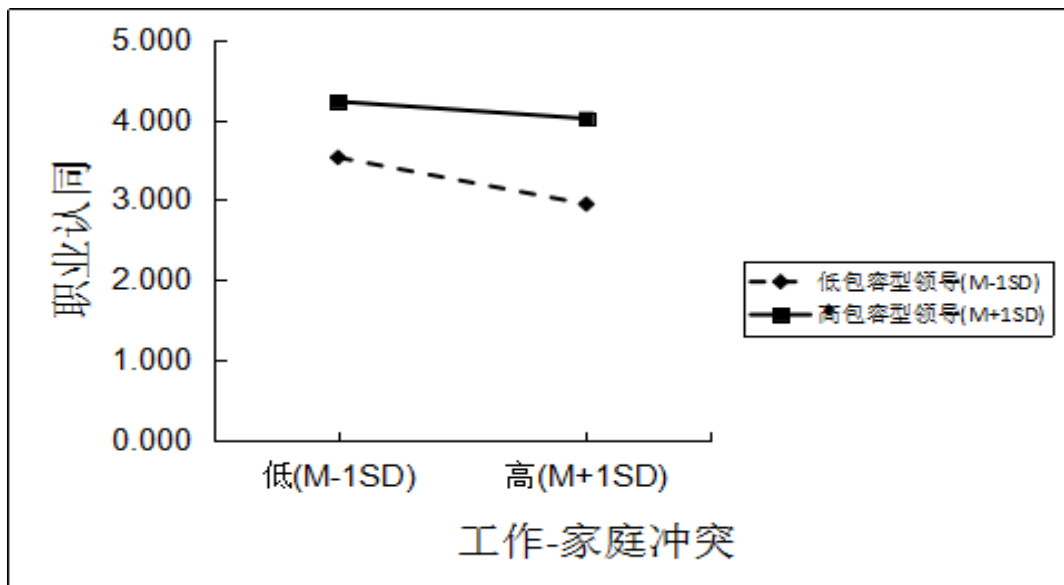


图2 包容型领导对工作-家庭冲突与职业认同的调节

3 讨论

3.1 工作-家庭冲突对工作旺盛感的影响

本次研究发现，工作-家庭冲突显著负向预测精神科医护人员的工作旺盛感，即精神科医护人员面对的工作-家庭冲突越明显，其工作旺盛感越低，这也进一步验证了前人研究中发现工作-家庭冲突会对工作投入、职业倦怠等行为表现和心理状态产生消极影响^[15]。精神科医护人员相较其他科室医护人员，面临更多的暴力风险、与患者共情时需更多的情感投入、处理危机事件时消耗更多的精力，工作本身就需要占用很多的心理资源，当存在工作-家庭冲突时，心理资源的过度消耗使得精神科医护人员在工作中缺少活力，更没有精力用于学习。同时，精神科医护人员要承担专业角色（危机干预者、倾听者、助人者）、家庭角色（父母、配偶、子女）等多重角色，面临角色超载的问题，持续的角色超载会造成耗竭的状态^[16]。因此做好医护人员家庭与工作的分界、获取家庭支持、弹性排班、优化工作流程等方式才能保证在高压环境下仍能保证旺盛的工作热情。

3.2 职业认同的中介作用

本次研究发现，职业认同在工作-家庭冲突和工作旺盛感之间起部分中介作用，即工作-家庭冲突不仅直接负向影响工作旺盛感，还可以通过职业认同间接影响工作旺盛感。当个体认为职业目标与个人价值观一致（如医生认同“救死扶伤”的使命），会将工作视为自我实现的载体，而非单纯的谋生手段。这种内在驱动力能帮助员工在面对困难时保持韧性。前人研究发现，工作-家庭冲突会降低医护人员职业认同感^[17]，同时根据社会认同理论，个体对自身职业的接纳与认可程度能够作用于其职业态度的形成和工作行为的表现，高职业

认同的个体会选择激发积极的工作活力、热情，投入工作^[18]。精神科医护人员面对工作家庭冲突时，会因为心理资源的消耗、精力的分散无法同时兼顾工作和家庭进而产生挫败感，降低职业认同。随着职业认同的降低，精神科医护人员会逐渐失去工作中的价值，内在动机逐渐减弱，从而失去工作中的活力。因此，优化工作环境、拓宽职业发展通道、提升职业形象从而提升医护人员职业认同。

3.3 包容型领导的调节作用

本次研究发现，包容型领导显著调节了中介作用的前半段，当包容型领导低水平时，工作-家庭冲突对职业认同的负向影响较强；当包容型领导高水平时，工作-家庭冲突对职业认同的负向影响较弱，即随着包容型领导水平的提升，逐渐缓解了工作-家庭冲突对职业认同的消极影响。包容性领导强调机会均等（如晋升、资源分配公平），能减少员工因“被忽视”“被歧视”产生的负面情绪，当员工相信努力能获得回报，会将精力集中于工作本身，而非人际竞争，从而维持高效的工作状态。高水平包容型领导愿意倾听医护人员的困难和诉求，帮助医护人员平衡工作和家庭，减少冲突，同时加强沟通和交流，提供情绪价值和工作意义，增强职业认同，在相对自由与激励的工作氛围中工作，帮助医护处理家庭-工作中的矛盾冲突和消极情绪，使其对工作充满热情^[19]，促进信息整合，增强归属感与价值感。因此医疗机构应加强对管理人员的培训，使其具备更高的包容性，从而更好地支持医护人员的职业发展。

4 小结

综上所述，工作-家庭冲突不仅直接影响精神科医护人员的工作旺盛感，也会通过职业认同间接影响工作旺盛感，包容型领导在工作-家庭冲突对职业认同的影响中起调节作用。本次研究结果验证了前文提出的有调节的中介模型假设，丰富了工作旺盛感的影响机制研究，分别从个体、家庭、工作环境三个角度为后续提升精神科医护人员工作旺盛感提供了实证依据，通过缓解工作-家庭冲突提升职业认同，改善领导风格，也为其对抗职业耗竭，维持专业效能，提供有效的人文关怀与治疗联盟。

参考文献

- [1] 叶清,杜红青. 精神科医护人员职业倦怠现状调查及影响因素分析[J]. 当代护士(下旬刊),2022,29(05):27-30.
- [2] SPREITZER G, SUTCLIFFE K, DUTTON J, et al. A socially embedded model of thriving at work[J]. Organ Sci, 2005, 16(5):537-549.
- [3] 高培燕,郭蓓,蒋燕,等. 精神科轮班护士职业倦怠现状及其与压力源、工作旺盛感、

工作-家庭冲突之间的关系研究[J]. 心理月刊 2025,20(13):7-11.

[4] GREENHAUS J H, BEUTEL N J. Sources of conflict between work and family roles[J]. Acad Manage Rev, 1985, 10(1):76-88.

[5] DEMEROUTI E, BAKKER A B, NACHREINER F, et al. The job demands-resources model of burnout[J]. Appl Psychol, 2001, 86(3):499-512.

[6] 何佩,邓欣童,何龙韬,等. 精神科医生职业认同问卷的构建及其信效度检验[J]. 四川精神卫生,2024,37(2):144-149.

[7] 冯华,刘晓丽,林琳绪,等. 四川省 6 家三级医院 ICU 医务人员内驱力、工作家庭冲突与职业认同的研究[J]. 职业与健康,2022,38(10):1337-1341.

[8] RANDEL A E, GALVIN B M, SHORE L M, et al. Inclusive leadership: realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness[J]. Hum Resour Manage Rev, 2017, 28(2):190-203.

[9] 赵燕梅,张正堂,刘宁,等. 自我决定理论的新发展述评[J]. 管理学报,2016, 13(7):10.

[10] 朱振辉. 父母养育方式对员工韧性的影响[D]. 福州: 福建师范大学,2023.

[11] PORATH C, SPREITZER G, GIBSON C, et al. Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement[J]. J Organ Behav,2012,33 (2): 250-275.

[12] NETEMEYER R G, BOLES J S, MCMURRIAN R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales[J]. J Appl Psychol, 1996, 81(4):400-410.

[13] 彭伟,于小进,朱晴雯. 中国情境下包容型领导量表开发与验证[J]. 科技进步与对策, 2017,34(10):124-130.

[14] TYLER G, MCCALLUM J S. Assessing the relationship between com-potence and job role and identity among direct service counseling psychologists[J]. J Psychoedu Assess, 1998, 16(2):135-152.

[15] 李梦婷,郑贝贝,刘欣,等. 职业倦怠在医务人员工作-家庭冲突与工作投入间的中介效应分析[J]. 护理管理杂志,2025,25(03):267-271.

[16] 李娟,周文娟,王田,等. 角色超载在骨科护士工作家庭冲突和职业倦怠间的中介作用[J]. 职业与健康,2023,39(24):3349-3353.

[17] 冯华,刘晓丽,林玲旭,等. 四川省 6 家三级医院 ICU 医务人员内驱力、工作家庭冲

突与职业认同的研究[J]. 职业与健康,2022,38(10):1337-1341.

[18] 占小军,张喜霞,罗文豪,等. 工作重塑对工作投入的双刃剑效应研究——基于社会认同理论的视角[J]. 珞珈管理评论,2024,(05):37-57.

[19] 刘丽琴, 李美芬, 曹晓璇,等. 包容型领导在护士冲突与护理团队工作氛围间的调节作用[J]. 护理研究,2024,38(14):2514-2518.