

# 社区养老服务就业人员工作 - 家庭支持、心理资本与职业疲劳关系研究

张绍兴

天津行政学院, 天津

收稿日期: 2022年11月15日; 录用日期: 2023年1月9日; 发布日期: 2023年1月16日

## 摘要

社区养老服务就业人员作为社区养老服务的重要参与者、提供者, 其身心健康状况将直接影响着老年人护理服务质量, 为了探讨社区养老服务就业人员的职业疲劳现状及影响因素, 提升养老服务质量。2021年9月~2022年1月, 采用便利和滚雪球抽样方法, 选取348名从事社区养老服务的护工、护理者, 采用《作业疲劳症状自评量表》《工作-家庭支持量表》《心理资本量表》进行调查。调查结果: 1) 社区养老服务就业人员困倦感得分( $22.39 \pm 1.73$ ), 情绪不安感得分( $20.72 \pm 1.78$ ), 不快感得分( $21.15 \pm 1.30$ ), 倦怠感得分( $21.80 \pm 1.82$ ), 视觉疲劳感得分( $22.00 \pm 1.56$ ), 职业疲劳得分( $108.70 \pm 6.13$ )。2) 月收入、年龄两因素解释了职业疲劳72.1%的变异量; 情感支持、月收入、年龄解释了89.0%职业疲劳的变异量; 情感支持、月收入、希望、年龄解释了95.2%职业疲劳的变异量。3) 月收入、年龄、情感支持、自我效能、希望对职业疲劳具有显著的直接效应; 自我效能、希望、情感支持、月收入在年龄和职业疲劳之间中介效应显著。

## 关键词

养老服务人员, 社会支持, 心理资本, 职业疲劳

## Study on the Relationship between Work-Family Support, Psychological Capital and Job Fatigue among Community Elderly Service Workers

Shaoxing Zhang

Tianjin Administration University, Tianjin

Received: Nov. 15<sup>th</sup>, 2022; accepted: Jan. 9<sup>th</sup>, 2023; published: Jan. 16<sup>th</sup>, 2023

文章引用: 张绍兴. 社区养老服务就业人员工作-家庭支持、心理资本与职业疲劳关系研究[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(1): 18-28. DOI: 10.12677/ass.2023.121003

## Abstract

As an important participant and provider of community pension service, the physical and mental health status of community pension service employees will directly affect the quality of elderly care service. In order to explore the status quo and influencing factors of occupational fatigue of community pension service employees, improve the quality of pension service, from September 2021 to January 2022, 348 nursing workers and caregivers engaged in community elderly care services were selected by convenience and snowball sampling method, and the self-rating scale of job fatigue symptoms, work-family support scale and psychological capital scale were used to investigate. The survey results show: 1) The score of sleepiness ( $22.39 \pm 1.73$ ), the score of emotional unease ( $20.72 \pm 1.78$ ), the score of displeasure ( $21.15 \pm 1.30$ ), the score of burnout ( $21.80 \pm 1.82$ ), the score of visual fatigue ( $22.00 \pm 1.56$ ), occupational fatigue score ( $108.70 \pm 6.13$ ). 2) Monthly income and age explained the variance of occupational fatigue by 72.1%; emotional support, monthly income and age accounted for 89.0% of the variance of occupational fatigue. Emotional support, monthly income, hope and age accounted for 95.2% of the variation in occupational fatigue. 3) Monthly income, age, emotional support, self-efficacy and hope have significant direct effects on occupational fatigue; self-efficacy, hope, emotional support and monthly income have significant mediating effect between age and job fatigue.

## Keywords

Elderly Service Personnel, Social Support, Psychological Capital, Occupational Fatigue

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

根据第七次全国人口普查数据,我国 60 岁及以上老年人口约 2.6 亿,占总人口的 18.7%;其中 65 岁及以上人口约 1.9 亿,占总人口的 13.5%。天津市 60 岁及以上老年人 300.27 万人,占总人口的 21.66%,65 岁及以上老年人 204.57 万人,占总人口的 14.75%。“十四五”期间,我国将从轻度老龄化进入中度老龄化社会。随着经济社会的发展、疾病谱变化和人口老龄化进程的加快,人民群众对护理服务尤其是老年护理服务需求迫切。在我国,将医疗机构、老年护理医院、养老院、社会福利院等单位中从事日常生活照料、生活护理及简单基础护理工作的人员列为护工、护理员。其中护理员主要指由医疗、养老机构等单位聘用,提供生活护理及简单的基础护理的社会人员,其工作范围除日常生活护理外,还可辅助护士从事清洗消毒、协助病人康复训练等简单的基础护理活动[1]。而护工是指主要由患者或患者家属聘用,提供日常生活照料的社会人员,其工作范围主要是日常生活护理,包括协助病人用餐、排泄、沐浴、病床单位的清洁等[1]。社区养老服务就业人员一般服务的对象多为高龄、生活不能自理(或半自理)的老人,沉闷的工作环境、社会大众的偏见、无法及时纾解的情绪压力等使得养老服务就业群体出现消极情绪、人际关系疏离以及否认自我价值感,长期得不到解决将会对身心产生极大危害;社区养老服务提供巨大的就业市场,但从业人员在大部分人眼中是“打零工”的“保姆”,普遍感受不到职业自豪感,缺乏自发的从业热情,使社区养老服务就业人员容易产生职业疲劳、职业倦怠。通过 CNKI 检索,有部分学者开展相关研究。例如,王燕等调查发现护工供需矛盾将长期存在[2];储金妹等调查研究显示,护工

人员的文化以中小学为主、年龄在 50 岁及以上,对自身工作满意度较低,护工的管理制度及相关专业化知识培训较为匮乏[3]。目前,针对社区养老服务就业人员的研究相对缺乏,研究更多集中于医疗机构从业人员(比如护士群体)。本研究以天津市社区养老服务就业人员为研究对象,探讨社区养老服务就业人员工作-家庭支持、心理资本及职业疲劳之间的关系,为完善社区养老服务就业人员保障措施,促进社区养老服务质量提供理论与实证支持。

## 2. 对象与方法

### 2.1. 对象

2021 年 9 月~2022 年 1 月,以天津市社区养老服务就业人员为研究对象,采用方便和滚雪球取样法,对社区养老院护理人员、家庭护工(俗称“保姆”)348 人(专业护理教育或接受过护理培训)进行调查。其中男性 97 人(27.9%),女性 251(72.1%)人;最小年龄 20 岁、最大年龄 56 岁、平均年龄 33.43 ( $\pm 12.88$ )岁;已婚 131 人(37.6%)、恋爱 141 人(40.5%)、单身 76 人(21.8%);月收入 5000 元以下 96 人(27.6%)、月收入 5000~8000 元者 197 人(56.6%)、月收入 8000 元以上者 55 人(15.8%);医养机构 72 人(20.7%)、中介机构 159 人(45.7%)、个体 117 人(33.6%);初中及以下学历 85 人(24.4%)、中专或高中学历 171 人(49.1%)、专科及以上学历 92 人(26.4%);市区 182 人(52.3%)、城郊 55 人(15.8%)、滨海新区 111 人(31.9%);每天工作 8 小时以内 84 人(24.1%),每天超过 8 小时 264 人(75.9%);28 天内休息少于 4 天的 276 人(79.3%),休息 4 天的 72 人(20.7%)。

### 2.2. 方法

#### 2.2.1. 一般资料问卷

采用自编人口学变量调查表,包括所在区域、学历、性别、婚姻状况、年龄、工作时间、每天工作时间、每 28 d 休息天数等。

#### 2.2.2. 职业疲劳评估量表

研究采用作业疲劳症状自评量表(WRFFQ),该量表由日本产业卫生学会产业疲劳研究会编制,2002 年张振祥、张冀炜等翻译。该量表包括困倦感(5 个条目)、情绪不安感(5 个条目)、不快感(5 个条目)、倦怠感(5 个条目)和视觉疲劳感(5 个条目)[4]。各条目采用 Likert 5 级评分法,各因子得分有总分和平均分两种表达形式。总分,该因子所有条目逐条得分的合计,范围为 5~25 分;平均分,将总分除以 5 求得的平均值,范围为 1~5 分;总体平均分,将 5 个因子总分之和除以 5 所得商数,范围为 5~25 分。各因子的 Cronbach's  $\alpha$  系数都接近或达到 0.8 以上,显示具有高度内部一致性(同质性)。该量表两次结构效度检验显示,该量表有较好的结构效度(GFI 为 0.876、AGFI 为 0.851; GFI 为 0.785、AGFI 为 0.741)。

#### 2.2.3. 工作-家庭支持评估量表

研究使用由李永鑫和赵娜(2009)编制适合中国文化背景的工作-家庭支持问卷。该问卷由组织支持(10 个条目)、领导支持(10 个条目)、情感支持(6 个条目)和工具性支持(4 个条目)四个因子构成,共 30 个项目[5]。采用 Likert5 级评分法,可以计算每个分量表所包括题目的总分或平均分。探索性因素分析结果表明,组织支持、领导支持、情感支持和工具性支持的累计方差变异为 55.09%。总问卷的信度为 0.82,组织支持的信度为 0.8362,领导支持的信度为 0.7954,情感支持的信度为 0.8531,工具性支持的信度为 0.8903。验证性因素分析的结果表明,拟合指数说明模型拟合基本上达到了要求,其中 NFI、NNFI、GFI、IFI、RFI 均达到 0.90 以上, RMSEA 为 0.036,  $X^2/df = 3.97$ 。对模型进行检验后予以修订,修订后 NFI、NNFI、GFI、IFI、RFI 均达到 0.90 以上, RMSEA 为 0.007,  $X^2/df = 3.47$ 。四因素模型的各项拟合指数均达到或

接近先定的标准，该量表具有良好的信度和效度。

#### 2.2.4. 心理资本评估量表

2003年，Jensen 提出心理资本由自我效能感、希望、乐观和韧性四个维度组成。之后，Luthans 等人的研究支持了 Jensen 的四维度观点，并于 2007 年修订了 PCQ-24 心理资本问卷，由自我效能感、乐观、韧性和希望四个维度组成共 24 个项目，每个维度 6 个项目，具有良好的信度和效度，得到了大量研究者的验证和使用[6]。我国也有许多学者对 PCQ-24 进行了翻译和问题项目的修改，并对其语言背景进行调整以适应工作场所，使其测量的是状态类个体特征，然后统一采用 Likert6 分级评分法，可以计算每个分量表所包括题目的总分或平均分。经检验，该量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.865，信度较好。

### 2.3. 统计学方法

使用 SPSS22.0 软件对数据进行独立样本 T 检验、方差分析、多元回归等统计分析，利用 AMOS23.0 软件，构建结构方程模型对人口学变量、工作-家庭支持、心理资本与职业疲劳的效应进行探讨。检验水准  $\alpha = 0.05$ 。

## 3. 结果

### 3.1. 不同性别、婚恋状态、月收入、工作机构的社区养老服务人员职业疲劳状况比较

不同性别的社区养老服务人员职业疲劳状况比较，男性社区养老服务人员在职业疲劳及情绪不安感、不快感、倦怠感、视觉疲劳四个因子上与女性社区养老服务人员存在显著差异，差异达到  $P < 0.001$  或  $P < 0.01$  的显著水平，男性社区养老服务人员的职业疲劳高于女性。不同婚恋状态的社区养老服务人员职业疲劳状况比较，单身状态的社区养老服务人员职业疲劳高于已婚和恋爱状态的社区养老服务人员，并且达到  $P < 0.001$  的显著水平；在困倦感、情绪不安感、不快感、倦怠感、视觉疲劳 5 个因子上与已婚和恋爱状态的社区养老服务人员存在显著差异；恋爱状态的社区养老服务人员在困倦感、倦怠感两个因子上优于已婚、单身状态的社区养老服务人员；已婚状态的社区养老服务人员在情绪不安感、不快感和职业疲劳好于恋爱、单身状态的社区养老服务人员。不同收入的社区养老服务人员职业疲劳状况比较，月收入  $> 8000$  元的社区养老服务人员在职业疲劳及困倦感、情绪不安感、不快感、倦怠感、视觉疲劳 5 个因子上的得分均低于月收入 5000~8000 元、 $< 5000$  元社区养老服务人员；月收入 5000~8000 元的社区养老服务人员又低于月收入  $< 5000$  元社区养老服务人员；差异均达到  $P < 0.001$  或  $P < 0.05$  的显著水平，即月收入越高，职业疲劳水平越低。不同类型的社区养老服务人员职业疲劳状况比较，无论是来自社区养老院，还是个体从业者，职业疲劳不存在显著差异(见表 1)。

**Table 1.** Statistical analysis of occupational fatigue of community elderly care service employees

**表 1.** 社区养老服务就业人员职业疲劳统计分析

项目	例数	困倦感	情绪不安感	不快感	倦怠感	视觉疲劳感	职业疲劳
性别							
男	97	22.66 ± 1.47	21.43 ± 1.80	21.68 ± 1.33	22.31 ± 1.50	22.63 ± 1.36	110.71 ± 5.40
女	251	22.29 ± 1.82	20.45 ± 1.69	20.94 ± 1.23	21.61 ± 1.90	21.76 ± 1.56	107.05 ± 6.10
T 值		1.805	4.774	4.883	3.258	4.836	5.185
P 值		0.072	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000

## Continued

婚姻状态							
已婚	131	22.38 ± 1.78	20.42 ± 1.69	20.91 ± 1.23	21.60 ± 1.85	21.82 ± 1.63	107.12 ± 5.99
恋爱	141	22.18 ± 1.74	20.55 ± 1.85	20.99 ± 1.34	21.52 ± 1.91	21.88 ± 1.60	107.12 ± 6.35
单身	76	22.79 ± 1.60	21.58 ± 1.53	21.87 ± 1.12	22.68 ± 1.26	22.54 ± 1.20	111.46 ± 4.61
F 值		3.046	12.182	16.261	12.125	6.073	16.208
P 值		0.049	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000
月收入							
<5000 元	96	22.74 ± 1.71	21.18 ± 1.66	21.53 ± 1.20	22.24 ± 1.68	22.47 ± 1.26	110.18 ± 5.61
5000~8000 元	197	22.33 ± 1.76	20.81 ± 1.74	21.23 ± 1.24	21.86 ± 1.76	22.04 ± 1.53	108.26 ± 5.77
>8000 元	55	22.00 ± 1.58	19.58 ± 1.63	20.20 ± 1.24	20.85 ± 1.94	21.05 ± 1.70	103.69 ± 6.11
F 值		3.512	16.383	21.356	10.896	15.806	22.259
P 值		0.031	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000
工作机构							
医养机构	72	22.00 ± 1.91	20.33 ± 1.61	20.89 ± 1.21	21.83 ± 1.94	22.03 ± 1.49	107.08 ± 6.36
中介机构	159	22.35 ± 1.62	20.89 ± 1.76	21.21 ± 1.30	21.70 ± 1.82	22.00 ± 1.60	108.15 ± 6.03
个体挂靠	117	22.68 ± 1.74	20.74 ± 1.86	21.20 ± 1.35	21.92 ± 1.76	21.98 ± 1.55	108.56 ± 6.09
F 值		3.592	2.439	1.837	0.496	0.018	1.331
P 值		0.029	0.089	0.161	0.610	0.982	0.266

### 3.2. 不同学历、区域、每天工作时间和休息天数的社区养老服务人员职业疲劳现状比较

社区养老服务人员的学历水平、所在区域、每天工作时间和每 28 天休息天数对社区养老服务人员的职业疲劳及其各因子影响不显著, 均未达到  $P < 0.05$  的显著水平(见表 2)。

**Table 2.** Statistical analysis of occupational fatigue of community elderly care service employees

**表 2.** 社区养老服务就业人员职业疲劳统计分析

项目	例数	困倦感	情绪不安感	不快感	倦怠感	视觉疲劳感	职业疲劳
学历							
初中及以下	85	22.22 ± 1.85	20.54 ± 1.70	21.02 ± 1.34	21.88 ± 1.91	21.86 ± 1.65	107.53 ± 6.71
中专或高中	171	22.42 ± 1.77	20.66 ± 1.79	21.12 ± 1.27	21.73 ± 1.82	22.04 ± 1.49	107.95 ± 5.93
专科及以上	92	22.50 ± 1.55	21.02 ± 1.80	21.33 ± 1.33	21.87 ± 1.75	22.07 ± 1.60	108.78 ± 5.93
F 值		0.594	1.884	1.300	0.275	0.473	0.984
P 值		0.553	0.154	0.274	0.760	0.624	0.375

Continued

区域							
市内六区	182	22.29 ± 1.62	20.77 ± 1.76	21.14 ± 1.28	21.76 ± 1.76	22.14 ± 1.48	108.11 ± 5.88
环城四区	79	22.61 ± 1.81	20.82 ± 1.83	21.28 ± 1.37	21.86 ± 1.88	21.82 ± 1.65	108.39 ± 6.43
滨海新区	87	22.40 ± 1.88	20.53 ± 1.77	21.06 ± 1.29	21.84 ± 1.91	21.86 ± 1.60	107.69 ± 6.39
F 值		0.920	0.722	0.612	0.098	1.627	0.280
P 值		0.400	0.487	0.543	0.906	0.198	0.756
工作时间/天							
<8 小时	84	22.40 ± 1.61	20.74 ± 1.77	21.12 ± 1.25	21.79 ± 1.69	22.05 ± 1.44	108.10 ± 5.38
>8 小时	264	22.39 ± 1.77	20.72 ± 1.78	21.16 ± 1.32	21.81 ± 1.86	21.98 ± 1.59	108.06 ± 6.36
T 值		0.085	0.083	0.254	0.109	0.322	0.045
P 值		0.933	0.934	0.806	0.913	0.748	0.964
休息天数/28 天							
=4 天	72	22.39 ± 1.849	20.67 ± 1.82	21.17 ± 1.29	21.61 ± 1.90	21.97 ± 1.53	107.81 ± 6.27
<4 天	276	22.39 ± 1.71	20.74 ± 1.77	21.14 ± 1.31	21.86 ± 1.80	22.01 ± 1.57	108.14 ± 6.10
T 值		-0.011	-0.308	0.216	-1.012	-0.170	-0.409
P 值		0.992	0.758	0.900	0.312	0.865	0.683

### 3.3. 社区养老服务人员的人口学变量对职业疲劳的效应分析

经回归分析，月收入 and 年龄两因素解释了职业疲劳 72.1% 的变异量。采用结构方程模型对月收入、年龄与职业疲劳效应进行分析。如图 1，该模型拟合指数： $X^2/df = 3.662$ 、 $PGFI = 0.595$ 、 $RMSEA = 0.068$ 、 $GFI = 0.975$ 、 $AGFI = 0.946$ 、 $NFI = 0.932$ 、 $CFI = 0.946$ 、 $TLI = 0.998$ ，各项指数符合模型适配度要求，模型拟合较好。

从图 1 和表 3 可以发现，月收入对职业疲劳的直接效应为 0.83，年龄对职业疲劳的直接效应为 0.28；年龄→月收入→职业疲劳的中介效应为 0.09。月收入对职业疲劳的直接效应大于年龄对职业疲劳的直接效应，月收入中介效应达到显著水平。

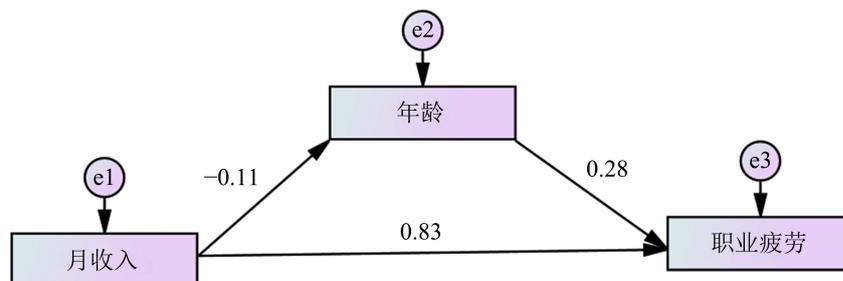


Figure 1. Analysis of the effect of monthly income, age and occupational fatigue  
图 1. 月收入、年龄与职业疲劳的效应分析

**Table 3.** Path analysis of structural equation model between monthly income, age and occupational fatigue of community elderly care workers**表 3.** 社区养老服务人员月收入、年龄与职业疲劳结构方程模型路径分析

结构方程模型路径	路径系数	标准差	T 值	P 值
月收入<---年龄	-0.006	0.003	-2.139	0.032
职业疲劳<---年龄	0.727	0.075	9.742	***
职业疲劳<---月收入	38.346	1.310	29.275	***

### 3.4. 社区养老服务人员人口变量、工作 - 家庭支持对职业疲劳的效应分析

以职业疲劳为因变量进行回归分析，情感支持和组织支持两因子解释了 73.8% 职业疲劳的变异性；情感支持、月收入、年龄解释了 89.0% 职业疲劳的变异性，月收入、年龄增加了情感支持对职业疲劳的解释度，但组织支持对职业疲劳的解释度消失。采用结构方程模型对情感支持、月收入、年龄与职业疲劳效应进行研究。结构模型拟合指数： $X^2/df = 1.793$ 、 $PGFI = 0.834$ 、 $RMSEA = 0.072$ 、 $GFI = 0.926$ 、 $AGFI = 0.913$ 、 $NFI = 0.928$ 、 $CFI = 0.968$ 、 $TLI = 0.975$ ，各项指数符合模型适配度要求，模型拟合较好(见表 4、表 5、图 2)。

**Table 4.** Regression analysis of social support factors and occupational fatigue of community elderly care service employees**表 4.** 社区养老服务就业人员社会支持各因子与职业疲劳回归分析

因变量	自变量	偏回归系数	标准差	标准回归系数	t 值	P 值
职业疲劳	常数	-191.143	10.209		-18.723	0.000
	情感支持	8.641	0.296	0.835	29.174	0.000
	组织支持	1.043	0.386	0.077	2.700	0.000

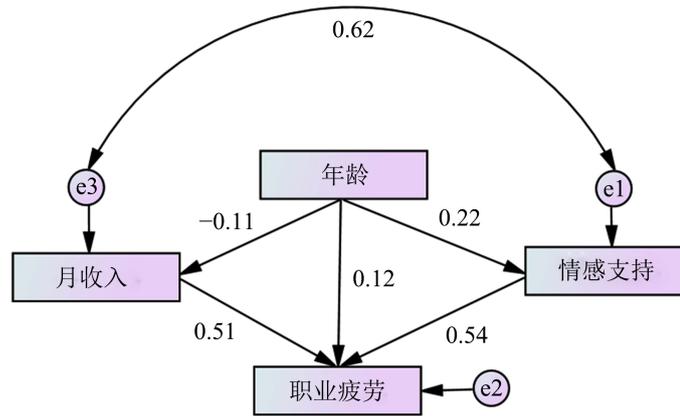
注：职业疲劳  $R^2 = 0.738$ ，调整后  $R^2 = 0.736$ ， $F = 485.074$ ， $P < 0.001$ 。

**Table 5.** Regression analysis of demographic variables, social support factors and occupational fatigue of community elderly care service employees**表 5.** 社区养老服务就业人员人口学变量、社会支持各因子与职业疲劳回归分析

因变量	自变量	偏回归系数	标准差	标准回归系数	t 值	P 值
职业疲劳	常数	-126.696	6.369		-19.894	0.000
	情感支持	5.545	0.241	0.536	22.991	0.000
	月收入	23.391	1.051	0.509	22.248	0.028
	年龄	0.324	0.050	0.124	6.456	0.000

注：职业疲劳  $R^2 = 0.890$ ，调整后  $R^2 = 0.889$ ， $F = 929.394$ ， $P < 0.001$ 。

从图 2 和表 6 可以发现：情感支持对职业疲劳的直接效应为 0.54，月收入对职业疲劳的直接效应为 0.51，年龄对职业疲劳的直接效应为 0.12；年龄→情感支持→职业疲劳的效应为 0.12；年龄→月收入→职业疲劳的效应为-0.06；月收入、情感支持在年龄和职业疲劳之间的中介效应显著。



**Figure 2.** Effect analysis of age, monthly income, emotional support and occupational fatigue  
**图 2.** 年龄、月收入、情感支持与职业疲劳的效应分析

**Table 6.** Path analysis of structural equation model of monthly income, age, emotional support and occupational fatigue of community elderly care service workers

**表 6.** 社区养老服务人员月收入、年龄、情感支持与职业疲劳结构方程模型路径分析

结构方程模型路径	路径系数	标准差	T 值	P 值
情感支持<---年龄	0.055	0.013	4.161	***
月收入<---年龄	-0.006	0.003	-2.139	0.032
职业疲劳<---年龄	0.324	0.050	6.484	***
职业疲劳<---月收入	23.391	1.047	22.345	***
职业疲劳<---情感支持	5.545	0.240	23.091	***

### 3.5. 社区养老服务人员人口变量、心理资本对职业疲劳的效应分析

以职业疲劳为因变量进行回归分析，自我效能感、希望两个因解释了 76.2%职业疲劳的变异量；自我效能感、月收入、希望、年龄解释了 94.1%职业疲劳的变异量，月收入、年龄增加了自我效能、希望两因子对职业疲劳的解释度。采用结构方程模型对自我效能、希望、月收入、年龄与职业疲劳效应进行研究。结构模型拟合指数： $X^2/df = 2.975$ 、 $PGFI = 0.762$ 、 $RMSEA = 0.042$ 、 $GFI = 0.965$ 、 $AGFI = 0.936$ 、 $NFI = 0.986$ 、 $CFI = 0.977$ 、 $TLI = 0.995$ ，各项指数符合模型适配度要求，模型拟合较好(见表 7、表 8、图 3)。

**Table 7.** Regression analysis of population variables, psychological capital factors and occupational fatigue of community elderly care service employees

**表 7.** 社区养老服务就业人员人口变量、心理资本各因子与职业疲劳回归分析

因变量	自变量	偏回归系数	标准差	标准回归系数	t 值	P 值
职业疲劳	常数	-199.998	9.261		-21.595	0.000
	自我效能	8.237	0.287	0.796	28.672	0.000
	希望	1.465	0.221	0.184	6.621	0.000

注：职业疲劳  $R^2 = 0.762$ ，调整后  $R^2 = 0.761$ ， $F = 553.288$ ， $P < 0.001$ 。

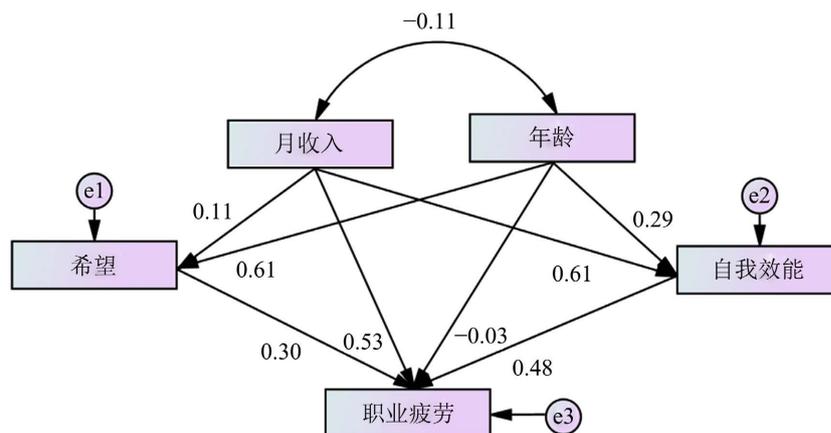
**Table 8.** Regression analysis of population variables, psychological capital factors and occupational fatigue of community elderly care service employees

**表 8.** 社区养老服务就业人员人口变量、心理资本各因子与职业疲劳回归分析

因变量	自变量	偏回归系数	标准差	标准回归系数	t 值	P 值
职业疲劳	常数	-156.784	4.985		-31.449	0.000
	自我效能	4.873	0.181	0.471	26.908	0.000
	月收入	23.782	0.771	0.518	30.837	0.000
	希望	2.314	0.134	0.290	17.230	0.000
	年龄	-0.088	0.044	-0.034	-2.008	0.045

注：职业疲劳  $R^2 = 0.941$ ，调整后  $R^2 = 0.940$ ， $F = 1370.790$ ， $P < 0.001$ 。

从图 3、表 9 可以发现：月收入对职业疲劳的直接效应为 0.52，希望对职业疲劳的直接效应为 0.29，自我效能对职业疲劳的直接效应为 0.47，年龄对职业疲劳的直接效应为 -0.03；年龄→自我效能→职业疲劳的效应为 0.14，年龄→希望→职业疲劳的效应，0.18，希望、自我效能在年龄与职业疲劳之间的中介效应显著；月收入→自我效能→职业疲劳的效应为 0.29，月收入→希望→职业疲劳的效应 0.03，自我效能、希望在月收入和职业疲劳之间中介效应显著。



**Figure 3.** Effect analysis of monthly income, age, hope, self-efficacy and occupational fatigue  
**图 3.** 月收入、年龄、希望、自我效能与职业疲劳的效应分析

**Table 9.** Path analysis of structural equation model of monthly income, age, hope, self-efficacy and occupational fatigue of community elderly care service workers

**表 9.** 社区养老服务人员月收入、年龄、希望、自我效能与职业疲劳结构方程模型路径分析

结构方程模型路径	路径系数	标准差	T 值	P 值
自我效能<---年龄	0.073	0.010	6.935	***
希望<---年龄	0.199	0.014	14.112	***
自我效能<---月收入	2.697	0.184	14.669	***
希望<---月收入	0.615	0.248	2.479	0.013
职业疲劳<---年龄	-0.088	0.044	-2.020	0.043

Continued

职业疲劳<---自我效能	4.873	0.180	27.064	***
职业疲劳<---希望	2.314	0.134	17.330	***
职业疲劳<---月收入	23.782	0.767	31.016	***

### 3.6. 社区养老服务人员人口学变量、工作-家庭支持、心理资本对职业疲劳效应分析

以职业疲劳为因变量进行回归分析,情感支持、希望、年龄、月收入解释了 95.2%职业疲劳的变异量。采用结构方程模型对情感支持、希望、年龄、月收入与职业疲劳效应研究。结构模型各项拟合指数: $X^2/df = 4.376$ 、 $PGFI = 0.662$ 、 $RMSEA = 0.065$ 、 $GFI = 0.978$ 、 $AGFI = 0.954$ 、 $NFI = 0.963$ 、 $CFI = 0.998$ 、 $TLI = 0.968$ ,指数符合模型适配度要求,模型拟合较好(见表 10、图 4)。

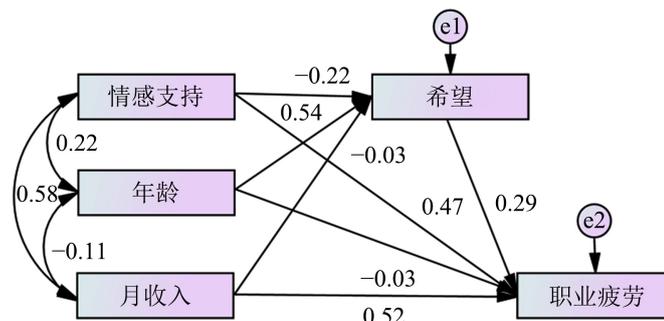
**Table 10.** Regression analysis of social support, psychological capital and occupational fatigue of community elderly care service employees

**表 10.** 社区养老服务就业人员社会支持、心理资本各因子与职业疲劳回归分析

因变量	自变量	偏回归系数	标准差	标准回归系数	t 值	P 值
职业疲劳	(常数)	-156.784	4.985		-31.449	0.000
	情感支持	4.873	0.181	0.471	26.908	0.000
	月收入	23.782	0.771	0.518	30.837	0.000
	希望	2.314	0.134	0.290	17.230	0.000
	年龄	-0.088	0.044	-0.034	-2.008	0.045

注:职业疲劳  $R^2 = 0.952$ , 调整后  $R^2 = 0.950$ ,  $F = 1370.790$ ,  $P < 0.001$ 。

从图 4 和表 11 可以发现:情感支持对职业疲劳的直接效应为 0.47,情感支持→希望→职业疲劳的效应为 0.06,总效应为 0.53,希望在情感支持与职业疲劳之间的中介效应显著;年龄对职业疲劳的直接效应为-0.03,年龄→希望→职业疲劳的效应为 0.16,总效应为 0.13,希望在年龄与职业疲劳之间的中介效应显著;月收入对职业疲劳的直接效应为 0.52,月收入→希望→职业疲劳的效应为-0.01,未达到显著水平,希望在月收入与职业疲劳间的中介效应不显著。



**Figure 4.** Analysis of the effects of demographic variables, work-family support, psychological resources and occupational fatigue on community elderly care service employees

**图 4.** 社区养老服务就业人员人口学变量、工作-家庭支持、心理资源与职业疲劳的效应分析

**Table 11.** Path analysis of structural equation model of monthly income, age, hope, emotional support and occupational fatigue of community elderly care workers**表 11.** 社区养老服务人员月收入、年龄、希望、情感支持与职业疲劳结构方程模型路径分析

结构方程模型路径	路径系数	标准差	T 值	P 值
希望<---情感支持	0.291	0.071	4.110	***
希望<---月收入	-0.169	0.308	-0.548	0.583
希望<---年龄	0.178	0.015	12.109	***
职业疲劳<---年龄	-0.088	0.044	-2.020	0.043
职业疲劳<---情感支持	4.873	0.180	27.064	***
职业疲劳<---希望	2.314	0.134	17.330	***
职业疲劳<---月收入	23.782	0.767	31.016	***

#### 4. 结论

性别、年龄、婚恋状态、月收入水平影响社区养老服务就业人员职业疲劳。男性社区养老服务人员的职业疲劳水平高于女性；年龄与职业疲劳水平成反比；单身状态人员职业疲劳高于已婚、恋爱状态的社区养老服务人员；月收入越高，职业疲劳水平越低；学历、区域、每天工作时间、休息天数对职业疲劳的影响不具有统计学意义。

总而言之，性别、年龄、婚恋状态、月收入水平是影响社区养老服务就业人员职业疲劳差异性的重要变量，而年龄、收入、自我效能感、希望、情感支持是职业疲劳重要影响因素及预测因子，通过调整收入水平、增加自我效能感、构建情感支持网络、培养希望品格，可以降低社区养老服务就业人员职业疲劳，提升老年人服务质量。

#### 基金项目

天津市社会科学规划项目(TJSR21-003)：“深度老龄化”视域下天津养老服务与公共财政保障政策研究。

#### 参考文献

- [1] 袁雪飞, 潘秋焯. 上海护工护理员群体状况调查[J]. 科学发展, 2020, 6(139): 106.
- [2] 王燕, 贾同英, 袁蕙芸. 上海市护工行业市场现状的调查与分析[J]. 中国医院, 2016, 20(7): 69-71.
- [3] 储金妹, 王晓丹. 浦东地区老年护理病区护工现状调查和对策建议[J]. 上海医药, 2017, 38(6): 17-20.
- [4] 张作记, 主编. 行为医学量表手册[M]. 北京: 中华医学电子音像出版社, 2005: 495-498.
- [5] 李超平, 王桢, 毛凯贤, 主编. 管理研究量表手册[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2016: 51-52.
- [6] 李超平, 王桢, 毛凯贤, 主编. 管理研究量表手册[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2016: 34-35.