

doi: 10.3978/j.issn.1000-4432.2020.04.05

View this article at: <http://dx.doi.org/10.3978/j.issn.1000-4432.2020.04.05>

## 眼科专科医院规培生工作家庭平衡与工作效能感的相关性 调查及对策

陈茗菲, 张微, 吴晓航, 史亚男, 赵兰琴, 吴子健

(中山大学中山眼科中心医务处, 广州 510623)

**[摘要]** 目的: 探讨眼科专科医院眼科规培生工作家庭平衡与工作效能感相关性。方法: 采用中文版工作家庭平衡表、工作效能感量表对140名眼科专科医院规培生进行问卷调查。结果: 眼科规培生工作家庭平衡得分为(45.79±7.40)分, 工作效能感得分为(33.23±5.71)分; 工作效能感与工作促进家庭( $r=0.265$ ,  $P=0.002$ )、家庭促进工作( $r=0.277$ ,  $P=0.001$ )呈正相关, 进一步通过控制变量后的线性回归分析证实工作促进家庭( $r^2=0.119$ ,  $P<0.001$ )、家庭促进工作( $r^2=0.125$ ,  $P<0.001$ )可正向预测工作效能感。结论: 眼科规培生的工作家庭平衡、工作效能感均处于中等水平, 通过工作家庭平衡能预测其工作效能感。可从重视女性规培生工作家庭平衡感、提高规培生的职业价值感和采取科学的方法进行管理等方面来提高规培生的工作效能感。

**[关键词]** 眼科规培生; 工作家庭平衡; 工作效能感

## Correlation between work-family balance and work efficiency of standardized trainees in ophthalmology hospitals

CHEN Mingfei, ZHANG Wei, WU Xiaohang, SHI Yanan, ZHAO Lanqin, WU Zijian

(Division of Medical Administration, Zhongshan Ophthalmic Center, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510623, China)

**Abstract** **Objective:** To explore the correlation between work-family balance and work efficiency of ophthalmology standardized trainees in ophthalmology hospitals. **Methods:** A questionnaire survey was conducted among 140 ophthalmology trainees in Chinese ophthalmology hospitals, using the Chinese version of the work-family balance sheet and work efficiency scale. **Results:** The work-family balance score of the ophthalmology program was (45.79±7.40) points, and the work efficiency score was (33.23±5.71) points. There was a positive correlation between work efficiency and work-promoting family ( $r=0.265$ ,  $P=0.002$ ) and family-promoting work ( $r=0.277$ ,

收稿日期 (Date of reception): 2020-02-25

通信作者 (Corresponding author): 陈茗菲, Email: vivianpopstar@126.com

基金项目 (Foundation item): 中山大学中山眼科中心教学质量与教学改革工程项目 (JX3030604010)。This work was supported by the Educational Quality and Reform Project Foundation, Zhongshan Ophthalmic Center, China (JX3030604010).

$P=0.001$ ). work-promoting family ( $r^2=0.119$ ,  $P<0.001$ ) and family-promoting work ( $r^2=0.125$ ,  $P<0.001$ ) were further confirmed to positively predict the work efficiency. **Conclusion:** The work-family balance and work efficiency of the ophthalmology program are at a medium level, and work-family balance can predict their work efficiency. We can improve the sense of work efficiency of the regular trainees by paying attention to the sense of work-family balance of the regular trainees, improving the professional value of the trainees, and adopting scientific methods for management.

**Keywords** ophthalmology standardized trainer, work-family balance; work efficiency

随着现代社会的极速运转, 科技愈发发达, 网络的普及无一不在冲击着中国的传统价值观, 从而孕育出更加符合现代社会特点的新观念。而工作与家庭如何平衡、两者相互促进还是相互冲突的问题却一直备受众多研究者的关注。人们工作的首要目的是要保证生活的持续, 即获得生活所需资源。而家庭代表着个体处在的一种社会组织, 每个个体必须维系家庭关系, 使家庭关系和睦友好。工作和家庭之间存在着平衡、冲突、扩张、融合、溢出、补偿、资源提取、一体化等复杂的相互关系。其中平衡被定义为工作和家庭相互融合, 产生愉悦情绪, 换言之是将工作和家庭双重角色的冲突最小化, 个体可以以一种较为平等的身份去承担工作与家庭不同的角色互动中, 同时要能在这个过程中获得相同的满足<sup>[1]</sup>。

住院医师规范化培训是医学学生向医生转变的过渡, 是对生命的敬畏, 对临床工作的重视, 因此规培生需兼顾学习和工作双重属性, 那么他们是如何看待工作与家庭的关系, 他们的工作与家庭是否互相影响? 笔者拟对眼科规培生进行工作家庭平衡和工作效能感的相关性调查, 了解两者的相关性, 为眼科学规培生职业生涯规划, 更好地促进其职业发展以及使医院管理合理化方面等提供理论依据。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象

纳入2017至2019年于中山大学中山眼科中心进行规范化培训的医生为研究对象。

### 1.2 方法

在中山眼科中心规培生中发放问卷进行调查, 共154名规培生, 收到140名规培生调查问

卷, 问卷有效回收率为90.9%。

### 1.3 研究工具

#### 1.3.1 一般资料调查问卷

问卷由研究小组自行设计, 内容包括性别、年龄、教育程序、工作年限、婚姻状况、子女情况、月收入等。

#### 1.3.2 工作家庭平衡量表

该量表由Grzywacz等<sup>[2]</sup>开发, 中文版由曾练平等<sup>[3]</sup>汉化, 其中文版重测信度0.78~0.84, 包括4个维度, 采用Likert 5点计分, 其中“非常不同意”“比较不同意”“不好确定”“比较同意”“非常同意”分别赋分1~5, 总分范围14~70, 得分越高说明个体工作与家庭之间的平衡越高。分为工作侵扰家庭、家庭促进工作、家庭侵扰工作和工作促进家庭四大模块。

#### 1.3.3 工作效能感量表

采用Schyns等<sup>[4]</sup>开发的精简版量表评价工作效能感, 量表共1个维度10个条目, 采用Likert 5点计分, “完全不同意”“不同意”“不确定”“同意”“完全同意”分别赋分1~5, 总分范围为10~50, 得分越高说明个体工作效能感越高。

### 1.4 统计学处理

采用SPSS 22.0统计软件进行数据分析。计量资料采用均数±标准差( $\bar{x}\pm s$ )描述。Shapiro-Wilk检验用于正态分布检验。Mann-Whitney  $U$ 检验(两组比较)和Kruskal Wallis检验(三组比较)被用于非正态分布的数据; 单因素方差分析(三组比较)被用于正态分布的数据。服从正态分布的数据使用Pearson相关性分析; 不服从正态分布的数据使用Spearman相关性分析。线性回归用于多变量相关性分析。检验均为双边检验,  $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 一般资料

共纳入140名规培生, 其中男37名(26.4%), 女103名(73.6%)。年龄 $\leq 25$ 岁36名(25.7%), 26~30岁77名(55.0%),  $\geq 31$ 岁27名(19.3%)。教育程度为本科的有21名(15.0%), 硕士研究生81名(57.9%), 博士研究生38名(27.1%)。有

64名规培生无工作年限(45.7%), 58名规培生有1~2年工作年限(41.4%), 18名有3年以上工作年限(12.9%)。在140名规培生中, 已婚38名(27.1%), 未婚102名(72.9%)。120名(85.7%)规培生无子女, 1孩的有17名(12.1%), 2孩的有3名(2.1%)。有74名规培生月收入在5 000元以下(52.9%), 66名规培生月收入5 001~10 000元(47.1%), 表1)。

表1 一般人口学特征分布情况与工作家庭平衡感、工作效能感

Table 1 Demographics and scores of work-family balance and work efficiency for the trainees

特征	例数(%)	工作家庭平衡		工作效能感	
		得分	P	得分	P
性别			0.930		0.382
男	37 (26.4)	46.11 $\pm$ 8.17		33.84 $\pm$ 6.04	
女	103 (73.6)	45.67 $\pm$ 7.13		33.01 $\pm$ 5.60	
年龄/岁			0.349		0.029
$\leq 25$	36 (25.7)	47.48 $\pm$ 9.19		34.92 $\pm$ 5.68	
26~30	77 (55.0)	44.77 $\pm$ 6.41		32.08 $\pm$ 5.61	
$\geq 31$	27 (19.3)	46.04 $\pm$ 7.07		34.26 $\pm$ 5.45	
教育程度			0.349		0.330
本科	21 (15.0)	47.38 $\pm$ 7.32		34.24 $\pm$ 6.43	
硕士研究生	81 (57.9)	45.95 $\pm$ 7.37		32.62 $\pm$ 5.66	
博士研究生	38 (27.1)	44.55 $\pm$ 7.49		33.97 $\pm$ 5.37	
工作年限/年			0.444		0.911
无	64 (45.7)	46.45 $\pm$ 8.29		33.00 $\pm$ 5.69	
1~2	58 (41.4)	44.98 $\pm$ 6.75		33.41 $\pm$ 6.13	
$\geq 3$	18 (12.9)	46.00 $\pm$ 6.00		33.44 $\pm$ 4.51	
婚姻状况			0.146		0.994
已婚	38 (27.1)	43.89 $\pm$ 6.01		33.29 $\pm$ 4.59	
未婚	102 (72.9)	46.49 $\pm$ 7.58		33.21 $\pm$ 6.09	
离异	0 (0.0)	—		—	
子女状况			0.325		0.517
无	120 (85.7)	46.02 $\pm$ 7.70		33.09 $\pm$ 5.79	
1孩/2孩	20 (14.3)	44.4 $\pm$ 5.12		34.05 $\pm$ 5.24	
月收入/元			0.585		0.947
$\leq 5 000$	74 (52.9)	46.24 $\pm$ 7.88		32.99 $\pm$ 6.78	
5 001~10 000元	66 (47.1)	45.27 $\pm$ 6.83		33.50 $\pm$ 4.36	
$\geq 10 001$	0 (0.0)	—		—	

## 2.2 规培生工作家庭平衡、工作效能感得分

140名眼科专科规培生工作家庭平衡感平均得分为 $45.79 \pm 7.40$ , 工作效能感平均得分为 $33.23 \pm 5.71$ , 工作家庭平衡感处于中等水平, 工作效能感处于较高水平。

## 2.3 规培生工作家庭平衡与工作效能感相关性分析

规培生工作家庭平衡感与工作效能感相关性分析结果显示: 工作效能感与工作促进家庭( $r=0.265$ ,  $P=0.002$ )、家庭促进工作( $r=0.277$ ,

$P=0.001$ )呈正相关。分别对男性及女性分析得到类似结果(表2)。

## 2.4 规培生工作家庭平衡与工作效能感线性回归分析

进一步通过控制性别、年龄、教育程度、工作年限、婚姻状况、子女状况、月收入等变量后的线性回归分析证实工作促进家庭( $r^2=0.119$ ,  $P<0.001$ )、家庭促进工作( $r^2=0.125$ ,  $P<0.001$ )可正向预测工作效能感。分别对男性及女性分析得到类似结果(表3)。

表2 规培生工作家庭平衡感与工作效能相关分析

Table 2 Correlation analysis of family-work balance and work efficiency for the trainees

项目	检验值	工作侵扰家庭	家庭侵扰工作	工作促进家庭	家庭促进工作	工作家庭平衡
工作效能	$r$	-0.102	-0.133	0.265	0.277	0.023
	$P$	0.232	0.118	0.002	0.001	0.786
男	$r$	-0.184	-0.247	0.369	0.531	0.043
	$P$	0.275	0.140	0.025	0.001	0.801
女	$r$	-0.085	-0.085	0.220	0.192	0.005
	$P$	0.392	0.391	0.025	0.052	0.957

表3 规培生工作家庭平衡感与工作效能感线性回归分析

Table 3 Linear regression analysis of family-work balance and work efficiency for the trainees

项目	检验值	工作侵扰家庭	家庭侵扰工作	工作促进家庭	家庭促进工作	工作家庭平衡
工作效能	$r^2$	0.038	0.013	0.119	0.125	0.022
	$P$	0.049	0.420	<0.001	<0.001	0.176
男	$r^2$	-0.044	0.234	0.220	0.365	-0.071
	$P$	0.264	0.365	0.003	<0.001	0.441
女	$r^2$	0.077	0.143	0.131	0.102	0.052
	$P$	0.084	0.564	0.004	0.019	0.460

## 3 讨论

工作和家庭紧密联系, 工作是为了在实现自身价值的同时获得更高品质的家庭生活, 而家庭背景、家庭成员或者亲朋好友的价值观和意愿期望等家庭因素为工作提供了强力后盾, 两者相辅相成, 缺一不可。本研究结果显示: 规培生工作

家庭平衡得分为 $45.79 \pm 7.40$ , 处于中等水平, 说明规培生的工作家庭平衡存在不足, 个体无法平衡工作和家庭中需要扮演的多重角色, 产生了不同程度的压力, 有较大提升空间。

医学规培生是近几年出现的数量庞大的特殊“准医生”群体, 是医院高效运营的重要力量, 也面临着工作时间不稳定、工作强度高、工作压

力大等问题,对工作-家庭平衡带来极大挑战。本研究中,女性规培生占到总样本数的73.6%,说明她们的困难有代表性。对于女性来说,一方面要努力工作以实现自我价值,另一方面又必须扮演好贤妻良母的家庭角色,因此具有双重压力,她们想要平衡工作与家庭就更加困难。当面临工作与家庭相互冲突的时候,她们很难平衡工作和家庭所带来的很多消极影响,心理上的压力会造成其生理负担,从而出现无法集中精力投入工作或对待工作态度消极等问题<sup>[1]</sup>。

本研究结果显示:规培生的工作效能感得分为 $33.23 \pm 5.71$ ,水平相对较高。规培生的工作效能感比较好,说明其在工作上的自我效能感较高,工作为个人带来了一定的自我成就感及自信。

如何进一步提高眼科规培生的工作效能感?规培生存在资历较低,专业水平有待提升,临床工作经验有限等问题,并且其未来生活和工作存在较大的不确定性,同时规培生在临床工作中的实际工作量较大,因此在处理临床问题时会出现自信心不足的情况。因此,规培生需要通过自身不断的努力学习和继续教育,使其自信心提高,从而进一步提高工作效能感。另外,医患关系也是影响医生工作效能感的重要因素,医院是规培医生工作的主要场所,规培生一般一个季度轮转一个临床科室,流动性大,需接触医院不同科室的工作人员和患者,无论是与同事的沟通还是与患者的解释都需要消耗大量的时间和精力,沟通强度较大和较难,对于工作效能感影响较大。因此,在目前医患关系敏感、紧张的大背景下,如何与患者建立信任、进行专业化的沟通,无疑是对规培生的重大挑战<sup>[5]</sup>。规培生面临的这些压力,易产生负性情绪、对生活满意度不足等问题,从而影响工作效能感。

本研究结果显示:工作效能感与工作促进家庭、家庭促进工作呈正相关。进一步控制性别、年龄、教育程度、工作年限、婚姻状况、子女状况、月收入等变量后的线性回归分析证实工作促进家庭、家庭促进工作可正向预测工作效能感。工作与家庭之间的联系很大程度上影响了个体的角色和责任,两者间有相互促进和相互制约的不同层面的关系<sup>[6]</sup>。朱芳琳等<sup>[7]</sup>在针对珠海市女性医护群体的研究中也对工作与家庭平衡的问题进行了探究,发现工作家庭冲突已经成为了影响工作生活质量和工作效率效果的重要因素,与本研究

结果相互印证,但由于不同研究采用量表及分析方法不尽相同,仍需结合具体群体及目的加以解释,并期待在将来大规模及多地域研究中进行对比和验证。

积极的影响能够相互促进,提高工作效率,影响着个体的生活质量,过度的工作要求和过多的工作量使得个体在组织中感觉生活困难,引发工作倦怠,影响了工作家庭平衡,而工作家庭平衡对工作满意度也有促进作用,对保持个体身心健康、促进组织良好运转、维系社会和谐具有重要意义<sup>[8]</sup>。

本研究中女性103人,男性37人,女性占总体样本比例的73.6%,女性占比大在眼科专科医院中具有普遍性,因此在眼科专科医院应当更加重视女性规培生的工作家庭平衡感。

工作家庭不平衡会影响女性员工的幸福感、生活满意度和家庭归属感等方面。女性在家庭和工作之间扮演自己的角色<sup>[9]</sup>。工作-家庭平衡是保证医生全身心投入工作的前提,工作-家庭平衡与否及平衡情况直接影响其在临床的工作质量。女性的生理特征及其社会属性都使其在工作中面临着更高的工作强度和更大的职业压力;正是因为女性所承受的工作和家庭的压力,她们亟需在家庭和工作之间找到合适的平衡点,从而以更好的姿态和心态去迎接工作和生活的挑战。因此医院应当积极组织开展相关的心理素质教育与培训,通过面对面的心理疏导,帮助员工构建稳固的心理防线、建立积极应对挑战的信心、塑造较高的自我效能感、提高医护人员工作满意度,促进个体、家庭和医院3个层面的健康和谐发展<sup>[7]</sup>。

住院医师规范化培训属毕业后教育,是医学临床专业人才形成的关键所在。提高规培生的职业价值感,促进其制定合适的职业规划以实现自我价值,可以奠定医患沟通的基础,增加医患双方彼此的信任,更大程度地构建和谐的医患关系,同时提升医学生教育的本质和内涵<sup>[10]</sup>。

有研究利用“技能多样性”“任务完整性”“任务重要性”“任务自主性”和“反馈”对规培生“沟通协作”“面对挫折”“处理意外问题”“知识技术”“认知学习”和“创新”等方面进行评价<sup>[11]</sup>,提示临床上可采用科学的管理模式来提高规培生的工作效能感。

综上所述,工作与家庭关系的平衡直接影响规培生的身心健康,医院可通过多种干预措施来

支持规培生的工作和家庭关系的平衡, 缓解其家庭和工作压力, 促进规培生的工作效能感, 从而提升其工作效率, 进而提高医院的医疗质量<sup>[12]</sup>。

## 参考文献

- 王媛媛. 工作家庭平衡对工作获得感的研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2019.  
WANG Yuanyuan. The effects of work-family balance on the sense of gain: illustrated by ego depletion[D]. Hangzhou: Zhejiang University, 2019.
- Grzywacz JG, Marks NF. Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family[J]. *J Occup Health Psychol*, 2000, 5(1): 111-126.
- 曾练平, 燕良弼. 中文版工作家庭平衡量表的信效度研究[J]. *中国临床心理学杂志*, 2013, 21(6): 987-991.  
ZENG Lianping, YAN Liangshi. Reliability and validity of Chinese version of work-family balance scale[J]. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 2013, 21(6): 987-991.
- Schyns B, Collani G. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables[J]. *Eur J Work Organ Psychol*, 2002, 11(2): 219-241.
- 刘志军, 孙文彦, 李现群, 等. 工作压力对医学规培生主观幸福感的影响: 心理资本的中介作用[J]. *遵义医学院学报*, 2018, 41(5): 635-638.  
LIU Zhijun, SUN Wenyan, LI Xianqun, et al. Influence of work stress on subjective well-being in interns: mediating effect of psychological capital[J]. *Journal of Zunyi Medical University*, 2018, 41(5): 635-638.
- 朱长云, 孙洪祥. 临床护士工作家庭平衡与工作效能感相关性调查[J]. *齐鲁护理杂志*, 2017, 23(5): 36-38.  
ZHU Changyun, SUN Hongxiang. Correlation between work-family balance and work efficacy of clinical nurses[J]. *Journal of Qilu Nursing*, 2017, 23(5): 36-38.
- 朱芳琳, 朱芳丽. 珠海市女性医护人员工作家庭平衡问题研究[J]. *全科护理*, 2018, 16(34): 4335-4337.  
ZHU Fanglin, ZHU Fangli. Research on work-family balance of female medical staff in Zhuhai[J]. *Chinese General Practice Nursing*, 2018, 16(34): 4335-4337.
- 于悦, 周明洁, 郭响澄, 等. 国企员工工作-家庭平衡对工作投入及满意度的影响: 人格的调节作用[J]. *中国临床心理学杂志*, 2016, 24(3): 504-508.  
YU Yue, ZHOU Mingjie, GUO Xucheng, et al. The effect of work-family balance on work engagement and job satisfaction: the moderating of personality[J]. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 2016, 24(3): 504-508.
- 滕芳. 组织中女性员工工作家庭平衡策略研究[J]. *中国新通信*, 2019, 21(11): 199.  
TENG Fang. Research on strategies of work-Family balance for female employees in organizations[J]. *China New Telecommunications*, 2019, 21(11): 199.
- 张楠, 杨迎新, 孙银屏. 提高规培生执业价值感的教学体会[J]. *中国中医药现代远程教育*, 2018, 16(6): 21.  
ZHANG Nan, YANG Yingxin, SUN Yinpin. Teaching experience of improving the profession value of standardized trainer[J]. *Chinese Medicine Mordern Distance Education of China*, 2018, 16(6): 21.
- 刘颖. 企业员工工作特征与工作效能感的关系研究[D]. 大连: 大连理工大学, 2006.  
LIU Ying. The research of relationship between enterprise employees' Job characteristics and job self-efficacy[D]. Dalian: Dalian University of Technology, 2006.
- 董理, 程佳. 住院医师规范化培训满意度调查[J]. *解放军医院管理杂志*, 2018, 25(4): 361-362.  
DONG Li, CHENG Jia. Survey on satisfaction degree of standardized training among residents in China[J]. *Hospital Administration Journal of Chinese People's Liberation Army*, 2018, 25(4): 361-362.

本文引用: 陈茗菲, 张微, 吴晓航, 史亚男, 赵兰琴, 吴子健. 眼科专科医院规培生工作家庭平衡与工作效能感的相关性调查及对策[J]. *眼科学报*, 2020, 35(2): 93-98. doi: 10.3978/j.issn.1000-4432.2020.04.05  
Cite this article as: CHEN Mingfei, ZHANG Wei, WU Xiaohang, SHI Yanan, ZHAO Lanqin, WU Zijian. Correlation between work-family balance and work efficiency of standardized trainees in ophthalmology hospitals[J]. *Yan Ke Xue Bao*, 2020, 35(2): 93-98. doi: 10.3978/j.issn.1000-4432.2020.04.05