

上海某企业职工主观焦虑情绪和应激压力调查

刘寒, 郭延萍, 朱紫青 (上海市疾病预防控制中心精神卫生分中心, 上海 200030)

目前社区人群焦虑等心理卫生研究开展得比较广泛,但对于企业职工的心理研究比较缺乏。随着社会变革,处于经济改革中心的企业职工,更是面临着竞争加剧、企业效益下滑、原有制度变革等诸多挑战,职工承受的心理压力也就越来越大。在各种岗位上的企业职工或多或少地表现出焦虑紧张情绪,这些都对企业职工的身心健康构成威胁。本研究通过相应的专业量表对上海某企业职工进行焦虑情绪以及应激压力评估,获得初步的数据资料并分析其中相关因素,为今后企业职工心理保健提供一定的参考依据。

1 对象与方法

通过系统抽样,抽取上海某国有内衣生产企业 1 650 名在岗员工中 550 名进行自评问卷式调查。职工自评答卷前由医务室专人对问卷形式进行详细说明。研究采用的问卷有焦虑自评问卷 SAS、Cawte 应激量表^[1]。SAS 标准分 ≥ 50 评定为主观焦虑阳性,问卷得分为粗分,经相应公式计算转换为标准分。Cawte 应激量表测量被试者的应激水平,该量表由心理学家 Cawte 编制,有 20 个是非判断项目,分为生理应激和心理应激两个分量表。记分方法是每个项目答“是”记 1 分,分数越高表明应激水平越高。这 2 个量表具有较高的信度和度,使用方便,广泛应用于心理卫生研究。

调查员工 550 名,收回有效问卷 508 份(92.4%),其中男性 263 人(51.8%),女性 245 人(48.2%);年龄最大 67 岁,最小 18 岁,平均 39 岁;已婚 350 人(68.9%),离异 37 人(7.3%),丧偶 8 人(1.6%),未婚 113 人(22.3%);初中及以下文化程度 198 人(39%),高中、中专 241 人(47.4%),大专 50 人(9.8%),本科及以上学历 19 人(3.7%);一线工人 268 人(52.8%),技术人员 64 人(12.6%),管理人员 123 人(24.2%),其他 53 人(10.4%);长日班 456 人(89.8%),三班制 52 人(10.2%);上海户籍 387 人(76.2%),非上海户籍 118 人(23.2%),3 人未填户籍(0.6%);平均月工资收入 1 000 ~ 2 000 元 356 人,2 001 ~ 3 000 元 127 人,>3 000 元 25 人。

所有数据采用 EPIDATA 软件输入,经 SPSS 11.5 统计软件应用 t 检验、 χ^2 检验、相关分析和 Logistic 回归分析方法处理。

2 结果

2.1 SAS 评分

508 名企业职工中 SAS 标准总分为(44.33 $\pm$ 10.00)分,高于国内常模(37.23 $\pm$ 12.59)分,两者有统计学差异($t = 16.030, P < 0.01$);SAS ≥ 50 的共有 108 例,主观焦虑阳性率为 21.3%。

2.2 主观焦虑情绪职工的基本情况比较

不同性别、工龄、文化程度、工资收入的职工中,主观焦虑情绪无显著差异。不同婚姻状况、工种、工作制和户籍的职工中,主观焦虑的比例有统计学差异(表 1)。

表 1 职工的基本情况比较

项目	职工数	主观焦虑数	χ^2 值	P 值
性别				
男	263	50	1.647	0.199
女	245	58		
工龄				
≤ 10	188	36	7.733	0.052
(年) 11 ~ 20	83	27		
21 ~ 30	170	31		
> 30	67	14		
婚姻				
已婚	350	78	24.195	0.000
离异	37	12		
丧偶	8	6		
未婚	113	12		
文化				
初中及以下	198	43	2.822	0.420
高中	241	52		
大专	50	7		
本科及以上	19	6		
工种				
一线工人	268	67	30.693	0.000
技术人员	64	25		
管理人员	123	9		
其他	53	7		
工作制				
长日班	456	86	16.209	0.000
三班制	52	22		
户籍				
上海居民	387	91	4.312	0.038
非沪籍职工	118	17		
未填	3	0		
月收入				
1000 ~ 2000	356	81	5.207	0.074
(元) 2001 ~ 3000	127	19		
> 3000	25	8		

2.3 Cawte 应激量表评分

主观焦虑职工的生理应激、心理应激以及应激总分均高于主观非焦虑的职工的相应评分,两者间有统计学差异(表 2)。

表2 Cawte 应激量表评分 ($\bar{x} \pm s$)

分类	焦虑阴性	焦虑阳性	t 值	P 值
生理应激	2.30 ± 2.08	4.20 ± 2.00	-8.538	0.00
心理应激	2.97 ± 2.33	5.14 ± 2.60	-8.385	0.00
应激总分	5.25 ± 3.84	9.19 ± 3.96	-9.416	0.00

2.4 Cawte 应激量表评分与焦虑评分相关与回归分析

Cawte 应激量表总分与焦虑自评总分标准分相关系数为 $r=0.390$, $P<0.01$, 两者呈直线正相关。回归方程为焦虑评分标准分 = $0.929 \times$ 应激评分 + 38.68, 总体回归系数 95% 可信区间为 0.931, 1.027。

2.5 Logistic 回归分析

性别、工龄、文化程度、工种、工作制、户籍、工资收入、应激总分这些因素中仅有工种、工作制和应激总分入选回归模型, 这表明就本研究数据来看, 工种、工作制和应激总分对职工主观焦虑与否的影响有统计学意义。Logistic 回归方程为 $\text{logit}(P) = -3.345 - 0.334 \times \text{工种} + 0.827 \times \text{工作制} + 0.206 \times \text{应激总分}$ (模型拟合度似然比检验 $\chi^2 = 0.014$, $P > 0.05$)。工种、工作制和应激总分前回归系数分别为 -0.334、0.827 和 0.206, 表示“三班制”较“长日班制”、“一线工人”较“技术人员”和“管理人员”以及其它人员, 应激总分越高, 焦虑阳性结果的可能性越大。工种、工作制和应激总分的比值比 (OR) 分别为 0.716、2.287 和 1.229 (表 3)。

表3 各因素对焦虑阳性结果影响的 Logistic 回归分析

项目	β	S. E.	Wald	P 值	OR 值	OR 95% CI	
						下限	上限
工龄	-0.002	0.014	0.017	0.895	0.998	0.971	1.026
性别	0.249	0.250	0.998	0.318	1.283	0.787	2.094
文化	0.088	0.159	0.301	0.583	1.091	0.798	1.492
工种	-0.334	0.137	5.899	0.015	0.716	0.547	0.938
工作制	0.827	0.345	5.767	0.016	2.287	1.164	4.493
户籍	-0.448	0.409	1.200	0.273	0.639	0.287	1.424
收入	0.313	0.206	2.310	0.129	1.367	0.913	2.046
应激总分	0.206	0.030	45.786	0.000	1.229	1.158	1.305
常数	-3.345	1.140	8.616	0.003	0.035		

自变量赋值: 工龄(年); 性别(男=1, 女=2); 文化(初中及以下=1, 高中或同等学历=2; 高中以上=3); 工种分3个等级(以一线工人为参照); 工作制(长日班=1; 三班制=2); 户籍(上海=1, 其它=2); 收入1000~2000元=1; 2000~3000元=2; 3000~4000元=3; 4000元=4。

3 讨论

本研究人群为上海某国有大型制衣企业, 以 SAS 为评估工具测量出职工焦虑评分高于国家常模, Cawte 应激

量表评分主观焦虑者的生理和心理应激得分更高。在单因素分析中, 发现婚姻状况、工种、工作制和户籍对职工焦虑发生有影响。考虑到 Cawte 应激量表条目中有“婚姻问题”, 所以在多因素的回归模型中将婚姻状况不纳入分析中。分析结果显示, 有工种、工作制和应激总分对职工主观焦虑有影响, 这3个因素可以预测职工焦虑发生的可能性。婚姻状况对职工的焦虑发生有影响, 职工中丧偶、离婚者的焦虑现象明显高于已婚、未婚者, 因为婚姻是一种社会认可和社会支持, 那些拥有爱、家庭稳定的人抵御各种心理压力的能力明显高于婚姻不幸者^[3]。户籍在多因素分析中的影响消失, 这可能是因为单因素中, 户籍的影响实际是由其它因素造成的。对于工种和工作制的影响分析, 发现一线工人存在焦虑抑郁的比例明显高于技术人员、管理人员和其他人员, 这可能因为一线工人直接参与生产操作, 面临诸多应激源, 如紧张操作、工作效率等压力, 甚至是工作环境中的安全隐患, 这些势必造成职工的焦虑紧张情绪。三班制工人发生焦虑抑郁的比例明显高于长日班的职工。三班制工人除了生物钟紊乱, 生理上不适应外, 心理上也受到较大的冲击, 工作与休闲时间, 常与社会正常作息时间脱节, 常常无法与家人或朋友保持正常接触, 失去正常参与社交活动及继续接受教育的机会。

研究显示, 应激总分与焦虑自评呈直线正相关, 应激总分对于职工焦虑有显著影响。企业职工长期在工作中承受心理和生理双重应激, 会产生各种情绪反应, 这些多为负性情绪如焦虑, 这种焦虑表现为对即将来临的、可能造成危险、不良后果或者要做出重大努力进行适应时, 主观上感受的紧张和不愉快的情绪状态^[3,4]。如果持续存在会影响职工的工作效率和生活质量, 甚至是心理健康。该企业职工的焦虑发生率较高, 需要重视企业职工的心理卫生保健。

4 参考文献

- [1] Cawte J. Personal discomfort in Australian aborigines[J]. Australian and New Zealand Journal of Psychiatry, 1968, 2, 69-79.
- [2] 郑雪. 外资企业员工群体间应激的比较[M]. 应用心理学, 1995.
- [3] 季建林. 医学心理学[M]. 复旦大学出版社, 2005.
- [4] 章明明. 心理冲突与应激水平、主观幸福感关系研究[J]. 华中师范大学学报, 2005, 7, 116-119.

(收稿日期: 2009-07-22)