

# 感知护士长关怀在精神科护士共情疲劳与关怀患者行为间的中介效应

於茗<sup>1</sup>,王慧<sup>2</sup>,张琴<sup>2</sup>,黄钰莹<sup>2</sup>,朱海燕<sup>3</sup>,王小峰<sup>4</sup>,严海鸥<sup>1</sup>

**摘要:**目的 探讨感知护士长关怀在精神科护士共情疲劳与关怀患者行为之间的中介效应,为促进临床人文关怀提供参考。方法 便利抽样法选择南通市 7 所精神疾病专科医院的 360 名精神科护士,采用关怀感知量表、专业生活质量表与关怀行为量表进行调查。结果 精神科护士关怀患者行为得分(114.92±19.94)分,感知护士长关怀(53.32±11.83)分,共情疲劳(41.79±11.78)分。精神科护士感知护士长关怀在共情疲劳与关怀患者行为之间起部分中介效应,中介效应占总效应的 35.01%。结论 精神科护士关怀患者行为处于中等水平,护理管理者可通过强化护士长关怀护士的行为,缓解精神科护士的共情疲劳,以促进护士实施临床关怀行为。

**关键词:**精神科; 护士; 关怀行为; 共情疲劳; 关怀感知; 护士长关怀; 中介效应; 人文关怀

**中图分类号:**R471;R192.6 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2024.01.076

## Mediating effect of perceived head nurse's caring on the relationship between compassion fatigue and psychiatric nurses' caring behaviors

Yu Ming, Wang Hui, Zhang Qin,

Huang Yuxuan, Zhu Haiyan, Wang Xiaofeng, Yan Hai'ou. Nursing Department of Affiliated Hospital of Nantong University, Nantong 226001, China

**Abstract: Objective** To explore the mediating effect of perceived head nurse's caring on the relationship between compassion fatigue and caring behavior towards patients in psychiatric nurses and to provide a reference for promoting humanistic care. **Methods** A total of 360 psychiatric nurses were selected from 7 psychiatric hospitals in Nantong and were investigated by using the general data questionnaire, the Chinese version of the Caring Behaviors Inventory, the Professional Quality of Life Scale, and the Caring Factor Survey-Caring of Manager. **Results** The sample scored (114.92±19.94) in caring behaviors, (53.32±11.87) in caring of manager, and (41.79±11.78) in compassion fatigue. Perceived caring of manager played a partial mediating role in the association between compassion fatigue and caring behavior, accounting for 35.01% of the total effect. **Conclusion** The psychiatric nurses' caring behavior is at a moderate level. Nursing managers can alleviate compassion fatigue of psychiatric nurses by strengthening head nurses' caring for the nurses, thus to promote the implementation of caring behavior towards patients.

**Keywords:** psychiatric department; nurse; caring behavior; compassion fatigue; perception of caring; head nurse's caring; mediating role; humanistic care

临床护士对患者实施关怀行为是护理实践的核心与本质,体现了主动关爱患者的情感与态度<sup>[1]</sup>。在我国,精神疾病住院病区通常实行无陪护制度,精神科护士为患者的主要照顾角色。精神科护士通过提供高质量的人文关怀,可以有效提高精神疾病患者满意度<sup>[2]</sup>和护理质量<sup>[3]</sup>。共情疲劳是指助人者因共情投入或承受帮助对象的痛苦而使自身情绪降低,出现心理不适感<sup>[4]</sup>。在长期暴力事件、人身威胁等多重压力下,精神疾病专科医院工作的护士更易发生共情疲劳<sup>[5]</sup>。有研究表明,临床护士共情疲劳是其关怀患者行为的影响因素,共情疲劳会阻碍护士在临床工作中实施人文关怀<sup>[6]</sup>。但上级领导的支持和帮助会激发

护士为护理团队和患者提供帮助,提升临床工作水平<sup>[7]</sup>。杨雪等<sup>[8]</sup>研究指出,当临床护士感受到来自管理者的关怀较少,护士在岗位上容易出现倦怠心理,专业思想动摇。反之,护士感知领导的支持,能促进护士人文关怀能力的提高,对护士为患者提供人文关怀起到积极作用<sup>[9]</sup>。此外,Weiner 提出的归因-情感-行动模型认为,下属推断领导行为属性会对自身产生归因,且这种归因常伴随着特定心理感知,会作用于情绪来影响其后续反应<sup>[10]</sup>。即下属若推测领导行为是为了关怀与支持下属,其会因此感到自信与满足,从而做出角色外正性行为。依据该模型,推测临床护士感知护士长关怀水平共可能是共情疲劳与护士关怀行为之间的中介变量,本研究对此进行验证,以期精神科护士更好地关怀患者提供参考。

### 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用便利抽样法,于 2022 年 11 月至 2023 年 1 月选取南通市 7 所精神疾病专科医院的精神科住院病房护士为调查对象。纳入标准:临床注册

作者单位:1. 南通大学附属医院护理部(江苏 南通,226001);2. 南通大学医学院;3. 南通第四人民医院护理部;4. 如东第四人民医院护理部

於茗:女,硕士在读,主管护师,2113320515@stmail.ntu.edu.cn  
通信作者:严海鸥,yho0704@163.com

收稿:2023-08-06;修回:2023-10-17

护士;从事精神科临床护理工作≥6 个月;知情同意。排除:进修及实习护士;非临床工作者(如护理部)。本研究获得南通市如东县人民医院伦理委员会批准(No. 2022001)。

## 1.2 方法

### 1.2.1 调查工具

**1.2.1.1 一般资料调查表** 自行编制,包括年龄、性别、学历、职称、精神科工作年限、每月夜班频率、医院等级、工作满意度、辞职意愿、是否参加人文关怀培训等。

**1.2.1.2 关怀因素调查-关怀感知问卷(Caring Factor Survey-Caring of Manager, CFS-CM)** CFS-CM 用于评估护士感知过去 2 周至 1 个月内护士长对其关怀程度<sup>[11]</sup>。该量表共 10 个条目,采用 Likert 7 级评分法,“非常不同意”到“非常同意”依次赋 1~7 分,总分越高表示护士感知的护士长关怀护士越高。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.961,本研究为 0.985。

**1.2.1.3 中文版关怀行为量表(Chinese version of Caring Behaviors Inventory, C-CBI)** C-CBI 由达朝锦等<sup>[12]</sup>汉化修订,可由护士或患者填写,测量其感知的护士关怀行为水平。本研究采用护士自评报告方式,评估精神科护士对患者的关怀程度。C-CBI 共 24 个条目,分为尊重和联系(10 个条目)、知识和技能(5 个条目)、支持和保证(9 个条目)3 个维度。采用 6 级计分法,“从不”到“总是”依次计 1~6 分,总分越高表示关怀行为越积极。依据条目均分将关怀行为划分为 3 个水平,<2 分为低水平,2~<5 分为中等水平,≥5 分为高水平。量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.959,本研究为 0.974。

**1.2.1.4 专业生活质量表(Professional Quality of Life Scale, ProQoL)** 由陈华英等<sup>[13]</sup>汉化。包括共情满意、职业倦怠、二次创伤 3 个分量表,每个分量表 10 个条目。采用 Likert 5 级评分法,1~5 分表示“没有”到“总是有”,各分量表总分均为 10~50 分。量表总 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.91,3 个分量表分别为 0.87、0.73、0.84。根据共情疲劳的二维结构说,研究者通常用该量表的负性维度(职业倦怠和二次创伤)之和表示共情疲劳评分<sup>[14]</sup>。鉴此,本研究采用职业倦怠和二次创伤评估共情疲劳,Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.898。

**1.2.2 资料收集方法** 取得各医院主管部门批准后,在各医院护理部主任或科护士长协助下,向符合纳入标准的护士说明调查目的并获得知情同意后发放纸质问卷,由其匿名完成填写。当场核实问卷内容是否完整,发现遗漏及时补充,有逻辑错误当场确认并更正。本研究实际发放问卷 363 份,有 3 名研究对象在填写中途表示不愿继续,最终回收有效问卷 360 份,有效回收率为 99.71%。

**1.2.3 统计学方法** 采用 SPSS26.0 软件进行统计

分析。计量资料以( $\bar{x} \pm s$ )描述,采用 Pearson 相关性分析。采用 AMOS29.0 软件构建结构方程模型,并用 Bootstrap 法检验中介效应的显著性,检验水准  $\alpha = 0.05$ 。

## 2 结果

**2.1 精神科护士的一般资料** 360 名精神科护士,女 331 人,男 29 人;年龄 20~55(31.77±7.62)岁。来自三级精神疾病专科医院 132 人,二级医院 228 人。未婚 110 人,已婚 244 人,离异/丧偶 6 人。学历:中专 19 人,大专 110 人,本科及以上 231 人。精神科工作年限 1~3 年 132 人,4~6 年 77 人,7~10 年 69 人,11~15 年 28 人,>15 年 54 人。护士 109 人,护师 135 人,主管护师及以上 116 人。正式在编 159 人。不参与倒班 57 人,每月 1~3 个夜班 43 人,每月 4~6 个夜班 200 人,每月 7~9 个夜班 40 人,每月 ≥13 个夜班 20 人。当前工作很满意 82 人,基本满意 211 人,一般满意 58 人,不太满意 6 人,不满意 3 人。126 人有辞职打算;137 人参与过人文关怀培训。

**2.2 共同方法偏差检验** 对所有量表条目采用 Harman 单因素检验法检验共同方法偏差,结果显示,旋转后得到特征根>1 的因子共 8 个,第 1 个公因子的载荷量为 39.20%,<40% 的临界标准,说明不存在严重的共同方法偏差问题。

**2.3 精神科护士关怀行为、关怀感知、共情疲劳得分见表 1。**

表 1 精神科护士关怀行为、关怀感知、共情疲劳得分( $n=360$ ) 分, $\bar{x} \pm s$

项目	条目数	总分	条目均分
关怀感知	10	53.32±11.83	5.32±1.18
关怀行为	24	114.92±19.94	4.78±0.83
尊重和联系	10	47.57±8.50	4.75±0.85
知识和技能	5	24.52±4.46	4.90±0.89
支持和保证	9	43.28±7.94	4.80±0.88
共情疲劳	20	41.79±11.78	2.08±0.58
职业倦怠	10	23.04±6.73	2.30±0.67
二次创伤	10	18.76±6.13	1.87±0.61

**2.4 精神科护士关怀行为、关怀感知与共情疲劳的相关性** Pearson 相关性分析显示,精神科护士共情疲劳与关怀感知呈负相关( $r = -0.375, P < 0.001$ ),与关怀行为呈负相关( $r = -0.579, P < 0.001$ ),关怀感知与关怀行为呈正相关( $r = 0.757, P < 0.001$ )。

**2.5 感知护士长关怀在精神科护士共情疲劳与关怀患者行为间的中介效应检验**

**2.5.1 结构方程模型的构建与验证** 运用 AMOS29.0 建立结构方程模型,采用最大似然法根据模型修正指数(MI)对初始模型进行反复修正、拟合,最终达到适配标准, $\chi^2/df = 2.437, RMSEA = 0.063, GFI = 0.928, CFI = 0.984, RFI = 0.965,$

$NFI=0.973, IFI=0.984, TLI=0.979$ 。结构方程模型,见图 1。

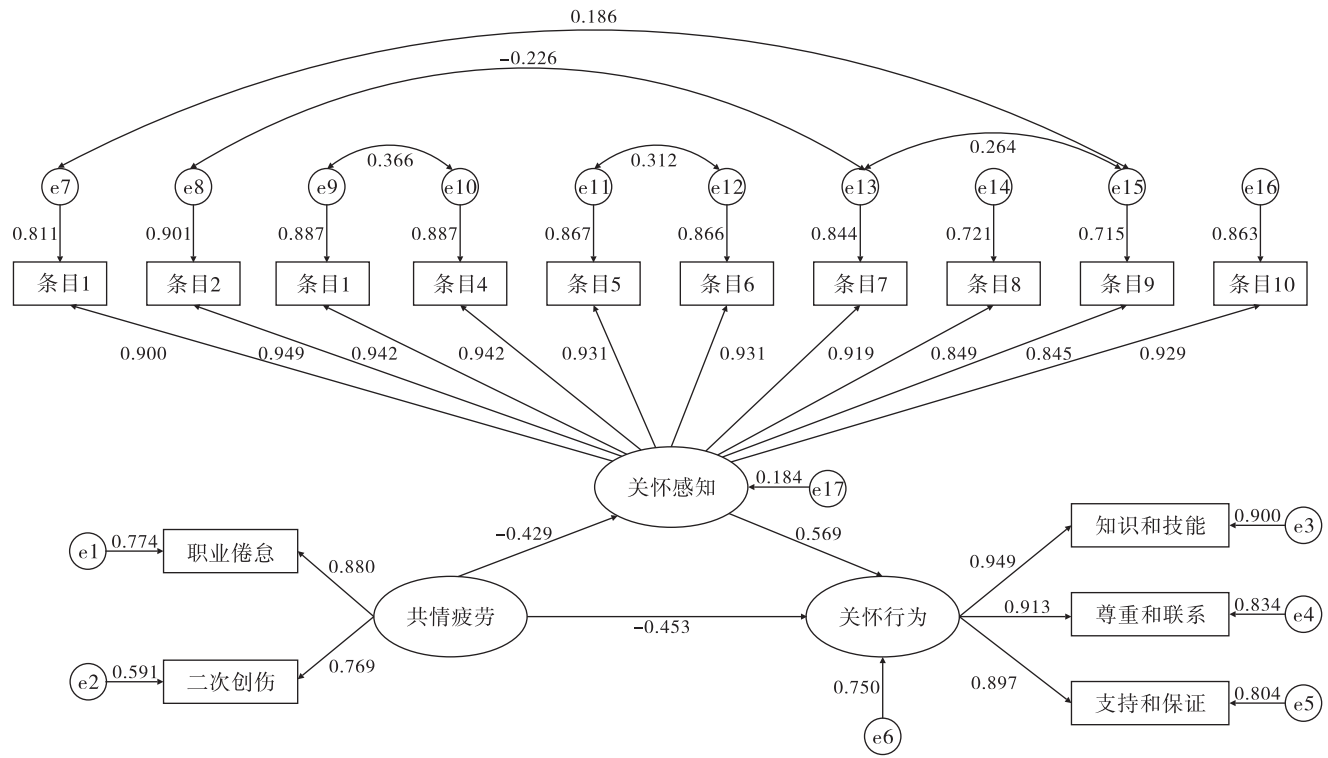


图 1 感知护士长关怀中介作用拟合模型

**2.5.2 关怀感知在与共情疲劳关怀行为之间的中介效应** 采用 Bootstrap 法检验中介效应,将抽取次数设置为 5 000,置信区间设定为 95%。结果显示,精神科护士共情疲劳对其关怀患者行为的总效应为  $-0.697$ ;其中,直接效应值为  $-0.453$ ,间接效应值为  $-0.244$ 。精神科护士感知护士长关怀在共情疲劳与关怀患者行为间起部分中介效应(95%置信区间  $-0.306 \sim -0.168$ ,不包括 0),中介效应占总效应的 35.01% ( $-0.244 / -0.697$ )。见表 2。

表 2 Bootstrap 中介效应分析结果

效应	估计值	SE	95%CI		P	效应占比 (%)
			Lower	Upper		
间接效应	-0.244	0.032	-0.306	-0.168	<0.001	35.01
直接效应	-0.453	0.045	-0.537	-0.374	<0.001	64.99
总效应	-0.697	0.040	-0.770	-0.611	<0.001	

### 3 讨论

**3.1 精神科护士关怀行为处于中等水平** 本研究结果显示,精神科护士关怀行为条目均分( $4.78 \pm 0.83$ )分,处于中等水平,低于既往其他科室临床护士的调查结果<sup>[15]</sup>。原因可能在于:①本组研究对象 63.3%来自二级精神疾病专科医院,医院等级会影响护士的关怀行为<sup>[16]</sup>。级别较高的医院,具有更好的资源和更高的医疗标准,护士在专业知识和技能上更加熟练,拥有提供优质护理服务的能力。②精神疾病患者存在认知障碍,无法准确表达个人需求,易造成精神科护士疏忽<sup>[17]</sup>。研究发现,现阶段我国精神卫生服

务模式尚不符合现代医学模式和现代社会的需求,仍需要改革和优化<sup>[18]</sup>。精神疾病专科医务人员提供的心理-社会服务不足,对患者社会心理后果习以为常,忽视患者人格尊严,最终导致人文关怀行为欠缺<sup>[19]</sup>。因此,管理者需加强精神科护士专业知识相关培训和教育,提高专业素养,使其能更好地理解 and 关注患者需求<sup>[20]</sup>;建立精神科护患间的有效沟通渠道,让患者可以随时倾诉自己的需求和问题;加强对护士的监督和管理,建立有效的考核机制,对疏忽患者需求的护士进行纠正和处理,形成有效的管理机制。

**3.2 精神科护士关怀感知在共情疲劳与关怀行为间起中介作用** 结构方程模型结果表明,感知护士长关怀在精神科护士共情疲劳与关怀行为间起部分中介作用,中介效应占总效应的 35.01%。面对有情感缺陷的精神疾病患者,精神卫生专业人员需对患者持续输出同情心,长期的情感成本投入对护士的身心健康造成不良影响,精神科护士的共情疲劳程度因此较其他科室护士更严重<sup>[21]</sup>,进而影响对患者的共情,削弱对患者的关怀行为。Watson 人性关怀理论认为,关怀对参与者和观察者都有感染力<sup>[22]</sup>。护士长对护士提供人文关怀,护士作为观察者,会将习得的关怀行为传递给患者;而作为参与者感知到护士长的关怀,他们会感到被重视和支持,激发自我应对心理压力的能力,投入工作的热情随之增加,对组织的承诺、工作满意度、专业自主性也会越高<sup>[23-24]</sup>,进而为患者提供持续的优质护理关怀服务。研究表明,护士长可通过



发挥个人魅力、权变奖赏或给予护士人性化的关怀等方式激发护士<sup>[9]</sup>。因此,护士长不仅要重视精神科护士共情疲劳对关怀患者行为的影响,也要强化对护士的关怀意识,建立积极向上的团队文化,增强护士的组织支持<sup>[25]</sup>;提供合理的奖励和激励,增强护士的工作动力和积极性;关注护士的身心健康状况,缓解精神科护士消极情绪,鼓励参加体育锻炼和娱乐活动,从而提高关怀患者行为。

#### 4 结论

研究表明,精神科护士关怀患者行为有待提高,关怀感知在共情疲劳与关怀患者行为间起部分中介作用。可通过提高护士长对护士的关怀程度来减轻共情疲劳对关怀患者行为的负面影响。本研究仅选取南通市部分精神疾病专科医院的护士进行调研,且横断面研究的因果关系解释度较弱,建议扩大研究范围、开展纵向研究进一步验证。

#### 参考文献:

[1] Romero-Martín M, Gómez-Salgado J, Robles-Romero J, et al. Systematic review of the nature of nursing care described by using the Caring Behaviours Inventory[J]. J Clin Nurs, 2019, 28(21-22): 3734-3746.

[2] King B M, Linette D, Donohue-Smith M, et al. Relationship between perceived nurse caring and patient satisfaction in patients in a psychiatric acute care setting[J]. J Psychosoc Nurs Ment Health Serv, 2019, 57(7): 29-38.

[3] Labrague L J, De Los Santos J A A, Tsaras K, et al. The association of nurse caring behaviours on missed nursing care, adverse patient events and perceived quality of care: a cross-sectional study[J]. J Nurs Manag, 2020, 28(8): 2257-2265.

[4] 袁颖, 耿力, 娄湘红, 等. 临床护士共情疲劳干预的研究进展[J]. 护理学杂志, 2019, 34(8): 97-100.

[5] 杜红青. 精神科护士共情疲劳现状调查及因素分析[J]. 黑龙江中医药, 2020, 49(5): 156-157.

[6] 孟萌, 关玉珠, 张爽, 等. ICU 护士专业生活品质对工作投入的影响[J]. 中国护理管理, 2019, 19(11): 1663-1667.

[7] 陈敏, 聂臣聪, 罗小英. 护士长关怀行为与护士工作满意度相关性分析[J]. 现代医药卫生, 2021, 37(7): 1240-1244.

[8] 杨雪, 孙超. 护士感知的管理关怀现状及其与职业倦怠、离职意愿的关系[J]. 中国护理管理, 2021, 21(8): 1226-1230.

[9] 盛丽娟, 汪健健, 李熙照, 等. 护士人文关怀能力现状及其与护士长领导行为的关系研究[J]. 护理管理杂志, 2018, 18(5): 316-319.

[10] 宋瑶, 王震. 领导过程中的下属归因: 一个整合性理解框架[J]. 外国经济与管理, 2023, 45(6): 84-100.

[11] 汪玲. 基于经典测量理论和项目反应理论的中文版 CFS-CM 量表的评价[D]. 锦州: 锦州医科大学, 2019.

[12] 达朝锦, 曹枫林, 张选奋, 等. 护士关怀行为量表的汉化及信效度分析[J]. 护理学杂志, 2017, 32(21): 72-75.

[13] 陈华英, 王卫红. 中文版同情疲劳量表的信度、效度研究[J]. 中国护理管理, 2013, 13(4): 39-41.

[14] 李华芳. 精神科护士正念对专业生活品质的影响研究[J]. 护士进修杂志, 2018, 33(12): 1059-1062.

[15] 肖凤, 宋慧娟, 任英, 等. 临床护士自我效能感在情绪智力与关怀行为间的中介调节作用[J]. 护理学报, 2022, 29(3): 62-66.

[16] 位海秀, 邱萍萍, 高金梅, 等. 成人病房护士情绪劳动对关怀行为的影响[J]. 福建医科大学学报(社会科学版), 2021, 22(1): 29-33.

[17] 黄悦勤. 我国精神卫生的现状和挑战[J]. 中国卫生政策研究, 2011, 4(9): 5-9.

[18] Zhao X, Liu L, Hu C, et al. Necessity and feasibility of improving mental health services in China: a systematic qualitative review[J]. Int J Health Plann Manage, 2017, 32(3): 363-371.

[19] 王丽萍, 刘鹏飞, 周凌云, 等. 精神科封闭式管理住院患者对护理行为关怀性评价的调查[J]. 甘肃医药, 2019, 38(3): 272-275.

[20] 于晶, 于桂玲, 李婷. 基于跨理论模型培训提升儿科护士人文关怀品质[J]. 护理学杂志, 2018, 33(18): 69-71.

[21] 田凤娥, 陈霞, 米长爱, 等. 精神病专科医院护士共情疲劳现状及其影响因素研究[J]. 中华护理杂志, 2017, 52(6): 654-658.

[22] Akbari A, Nasiri A. A concept analysis of Watson's nursing Caritas process[J]. Nurs Forum, 2022, 57(6): 1465-1471.

[23] 张瑞春, 陈阳. 低资历护士感知管理关怀现状及影响因素分析[J]. 护理学杂志, 2021, 36(8): 36-39.

[24] 袁梦洋, 朱丽丽, 朱智玲, 等. 新乡市三级甲等医院护士人文关怀能力及组织气氛感知与职业倦怠的关系研究[J]. 职业与健康, 2022, 38(5): 590-594.

[25] Xu S, Ju D, Chen Y, et al. Analysis of the correlation between clinical nurses' professional quality of life and family care and organizational support[J]. Front Public Health, 2023, 11: 1108603.

(本文编辑 宋春燕)