

本文引用: 闫凌玮, 马珍珍, 张会敏, 等. 低年资护士共情能力现状调查及影响因素分析[J]. 新乡医学院学报, 2020, 37(2): 161-164. DOI: 10.7683/xyxyxb.2020.02.014.

【临床研究】

低年资护士共情能力现状调查及影响因素分析

闫浚玮¹, 马珍珍², 张会敏¹, 刘 艳³, 李晨菲¹, 王彦杰⁴, 李 莉⁵, 路小纤¹

(1. 新乡医学院护理学院,河南 新乡 453003;2. 陆军第 83 集团军医院骨科,河南 新乡 453000;3. 陆军第 83 集团军医院急诊科,河南 新乡 453000;4. 新乡医学院学科建设办公室,河南 新乡 453003;5. 陆军第 83 集团军医院中医康复理疗科,河南 新乡 453000)

摘要: **目的** 调查低年资护士共情能力现状,并分析其相关影响因素。**方法** 采用一般资料调查问卷、杰弗逊共情量表、一般自我效能感量表,对新乡市 5 所综合医院的 552 名低年资护士进行问卷调查。**结果** 本研究共发放问卷 552 份,回收有效问卷 536 份,有效回收率为 97.1%。低年资护士共情能力总分为 (123.18 ± 17.75) 分,单因素分析结果显示,不同学历、家庭结构、聘用形式、平均月收入、科室及工作满意度的低年资护士共情能力得分比较差异有统计学意义 ($P < 0.01$);不同性别及是否为独生子女的低年资护士共情能力得分比较差异无统计学意义 ($P > 0.05$)。一般自我效能感与共情能力呈显著正相关 ($P < 0.01$),一般自我效能感与观点采择、情感护理和换位思考 3 个维度均呈正相关性 ($P < 0.01$)。多因素分析结果显示,学历、聘用形式、所在科室、对工作满意程度及一般自我效能感是影响低年资护士共情能力的因素 ($P < 0.05$)。**结论** 低年资护士共情能力处于中等偏上水平,但群体内部差异性较大;学历、聘用形式、所在科室、对工作满意程度及一般自我效能感是影响低年资护士共情能力的因素。

关键词: 低年资护士;共情能力;影响因素;一般自我效能感

中图分类号: B849 文献标志码: A 文章编号: 1004-7239(2020)02-0161-04

Present situation investigation on empathy ability of junior nurses and its influence factors

YAN Junwei¹, MA Zhenzhen², ZHANG Huimin¹, LIU Yan³, LI Chenfei¹, WANG Yanjie⁴, LI Li⁵, LU Xiaoqian¹

(1. School of Nursing, Xinxiang Medical University, Xinxiang 453003, Henan Province, China; 2. Department of Orthopedics, Army Eighty-three Group Army Hospital, Xinxiang 453000, Henan Province, China; 3. Department of Emergency, Army Eighty-three Group Army Hospital, Xinxiang 453000, Henan Province, China; 4. Discipline Construction Office, Xinxiang Medical University, Xinxiang 453003, Henan Province, China; 5. Department of Traditional Chinese Rehabilitation Physiotherapy, Army Eighty-three Group Army Hospital, Xinxiang 453000, Henan Province, China)

Abstract: **Objective** To investigate the present situation of empathy ability of junior nurses and analyze its influence factors. **Methods** A questionnaire survey was conducted among 552 junior nurses in 5 general hospitals in Xinxiang by using the general information questionnaire, the Jefferson scale of empathy and the general self-efficacy scale. **Results** A total of 552 questionnaires were sent out and 536 effective questionnaires were recovered, with an effective recovery rate of 97.1%. The total scores of empathy ability in junior nurses were 123.18 ± 17.75 . There was significant difference in the scores of empathy ability of junior nurses with different education background, different family structure, different employment form, different average monthly income, different department and different job satisfaction ($P < 0.01$); there was no significant difference in the scores of empathy ability of junior nurses with different gender and whether they were only children ($P > 0.05$). General self-efficacy was positively correlated with empathy ability ($P < 0.01$). General self-efficacy was positively correlated with perspective selection, emotional nursing and empathy ($P < 0.01$). The results of multivariate analysis showed that the education background, employment form, department, job satisfaction and general self-efficacy were the influencing factors of the empathy ability of junior nurses ($P < 0.05$). **Conclusion** The empathy ability of junior nurses is above the average level and there is a large difference within the group. Education background, employment form, department, job satisfaction and general self-efficacy are the influencing factors of the empathy ability of junior nurses.

Key words: junior nurses; empathy; influence factors; general self-efficacy

共情是指从别人的角度,对其情绪、需要与意图的一种设身处地的体会和理解。护士共情能力是一

种情感体验能力,指在临床护理实践中,护士能够正确感知患者的情绪,识别和评价患者的情感状态,进而形成有效的护理干预^[1]。根据《全国护理事业发展规划(2016-2020)》,预期到2020年注册护士总数将达445万^[2],新增加的护士多数是低年资护士(指工龄在3a以下的护士^[3])。由于缺乏共情能力和沟通技巧,可能导致临床护士因护患关系紧张而

DOI:10.7683/xxvxyxb.2020.02.014

收稿日期:2019-11-13

基金项目:河南省科技厅软科学研究资助项目(编号:202400410242)。

作者简介:闫浚玮(1992-),女,河南漯河人,硕士研究生在读,助教,研究方向:护理教育,骨科护理。

通信作者:马珍珍(1971-),女,湖北鄂州人,本科,主任护师,研究方向:骨科护理,护理管理;E-mail:mzz371@126.com。

被投诉^[4]。一般自我效能感是指人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度^[5]。张婷婷等^[6]研究表明,提高临床护士的一般自我效能感,可间接提高其批判性思维能力,进而提升护理质量,从而更好地服务于临床护理工作。因此,本研究旨在调查新乡市综合医院低年资护士共情能力现状,并分析其影响因素,为日后提高低年资护士共情能力的干预策略提供参考依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料 2018 年 6~9 月采用分层整群随机抽样的方法抽取新乡市 5 所综合医院(三级医院 2 所、二级医院 2 所、基层医疗医院 1 所)共 552 名护士为研究对象。纳入标准:(1)取得护士执业资格证;(2)在岗护士;(3)从事临床护理工作时间≤3 a;(4)知情同意且自愿参与本研究。排除标准:护理实习生,进修护士。

1.2 研究方法 采用问卷法对符合纳入标准的研究对象进行问卷调查。将一般资料调查问卷、杰弗逊共情量表和一般自我效能感量表制成电子问卷,通过网络平台发放问卷,在问卷的开始界面告知研究对象调查目的、完成问卷的预计时间及填写要求,以取得其知情同意,接受调查者独立完成问卷后在网页平台提交问卷。

1.3 调查工具

1.3.1 一般资料调查问卷 该问卷由研究者根据研究需要结合查阅文献自行编制^[7-9],包括性别、学历、是否独生子女、家庭结构、聘用形式、月收入、所在科室、对工作的满意度等。

1.3.2 杰弗逊共情量表(the Jefferson scale of empathy-health professionals, JSE-HP) 由 HOJAT 等^[10]研制,用于评价医务人员的共情能力。本研究采用安秀琴^[11]汉化版的 JSE-HP,该量表内部一致性 Cronbach's α 系数为 0.75,分半系数为 0.77,重测信度为 0.66,因子分析选出 3 个公因子,累积贡献率达 37.34%,说明其具有良好的信效度。量表包括 3 个维度共 20 个条目,分别为观点采择(10 个条目)、情感护理(7 个条目)和换位思考(3 个条目)。采用 Likert 7 级计分法,每个条目 1~7 分,得分越高,则共情能力水平越高。

1.3.3 一般自我效能感量表(general self-efficacy scale, GSES) 采用华南师范大学教授王才康等^[12]译制并修订的中文版一般自我效能感量表,该量表内部一致性 Cronbach's α 系数为 0.76~0.90,具有良好的信效度,已在国内广泛使用^[13-14]。量表包含 10 个项目,运用 Likert 4 级计分法,每个项目 1~4

分,分数越高,一般自我效能感越强。

1.4 统计学处理 应用 SPSS 25.0 软件进行数据的录入和统计分析。计数资料采用频数、百分率表示,计量资料以均数±标准差($\bar{x} \pm s$)表示,单因素分析采用独立样本 *t* 检验及方差分析,多因素分析采用多元线性回归分析和 Pearson 相关性分析;*P* < 0.05 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 问卷回收情况 本研究共发放问卷 552 份,回收有效问卷 536 份,有效回收率为 97.1%。

2.2 低年资护士共情能力的单因素分析 结果见表 1。低年资护士共情能力总分为(123.18±17.75)分。不同学历、家庭结构、聘用形式、平均月收入、科室及工作满意度的低年资护士共情能力得分比较差异有统计学意义(*P* < 0.01);不同性别及是否为独生子女的低年资护士共情能力得分比较差异无统计学意义(*P* > 0.05)。

表 1 低年资护士共情能力单因素分析结果

Tab.1 Single-factor analysis of empathy ability of junior nurses		($\bar{x} \pm s$)		
项目	<i>n</i>	共情能力得分	<i>t/F</i>	<i>P</i>
性别				
男	30	116.67 ± 20.98	1.766	0.087
女	506	123.57 ± 17.49		
是否独生子女				
是	76	122.12 ± 19.37	0.564	0.573
否	460	123.36 ± 17.48		
学历				
大专	302	114.76 ± 18.06	109.642	0.000
本科及以上	234	134.02 ± 9.58		
家庭结构				
核心家庭	448	124.07 ± 17.55	15.378	0.000
单亲家庭	26	104.85 ± 18.29		
祖孙三代家庭	62	124.44 ± 14.79		
聘用形式				
人事代理	321	127.80 ± 14.93	29.806	0.000
合同制	215	116.31 ± 19.45		
平均月收入/元				
<1 500	190	118.92 ± 19.63	6.520	0.000
1 500~2 499	84	123.23 ± 17.54		
2 500~3 499	63	127.00 ± 14.17		
>3 500	199	126.03 ± 16.16		
所在科室				
内科	205	129.40 ± 13.07	12.031	0.000
儿科	26	126.15 ± 15.84		
外科	102	118.94 ± 18.69		
妇产科	35	117.63 ± 19.50		
手术室	41	114.71 ± 19.02		
急诊科	34	108.46 ± 21.85		
其他	93	124.97 ± 17.20		
对工作的满意度				
不满意	30	116.23 ± 20.07	8.166	0.000
基本满意	131	119.16 ± 18.31		
满意	375	125.14 ± 17.01		

2.3 一般自我效能感与共情能力相关性分析 结果见表2。一般自我效能感与共情能力呈显著正相关($P<0.01$),一般自我效能感与观点采择、情感护理和换位思考3个维度均呈正相关($P<0.01$)。

2.4 低年资护士共情能力影响因素多因素分析 结果见表3。将单因素分析中差异有统计学意义的指标及 Pearson 相关分析中与共情能力有显著相关性的一般自我效能感的得分作为自变量,共情能力得分作为因变量进行多元线性逐步回归分析。结果显示,学历、聘用形式、所在科室、对工作满意程度及一般自我效能感是影响低年资护士共情能力的因素

表3 低年资护士共情能力影响因素多元线性逐步回归分析

Tab.3 Multiple linear stepwise regression analysis of influence factors on empathy ability of junior nurses

因素	β	SE	t	p	标准偏回归系数	偏回归系数 95% 可信区间	
						下限	上限
学历	15.401	1.444	10.663	<0.05	0.438	12.564	18.238
一般自我效能感	0.360	0.132	2.723	<0.05	0.121	0.100	0.619
聘用形式	-6.412	1.344	-4.772	<0.05	-0.181	-9.052	-3.773
工作满意程度	10.755	2.790	3.853	<0.05	0.139	5.271	16.238
所在科室	-0.817	0.220	-3.705	<0.05	-0.127	-1.250	-0.384

3 讨论

本研究显示,低年资护士的共情能力处于中等偏上水平,高于卢美玲等^[15]的研究结果。护士共情能力因自身的学历、对工作的满意度、聘用形式以及工作科室的差别而存在变化;护士共情能力与其一般自我效能感呈显著正相关,通过提高护士的一般自我效能感可提高其共情能力。护士的共情能力虽然有差别性,但是整体普遍偏高^[16]。这与高校人才培养的要求有很大的关系。医学院校在做好专业教育的同时,十分重视“全人教育”,护士的职业素质教育已初见成效;同时,随着新医学模式的深入推进,疾病治疗不再是简单的治病救人,而是全方位的从生理到心理再到社会因素,良好的医患沟通与护患沟通是治疗的重要环节,对医护人员的综合素质提出了更高的要求;医院经营的激烈竞争,要求医护人员具备为患者提供全方位服务的能力,理解患者的感情、需求以及行动等的能力尤为重要。共情是缓和与化解护患矛盾的重要工具,在临床一线工作的低年资护士的共情能力是影响卫生服务效果的首要因素。

本研究结果显示,低年资护士的学历、聘用形式、工作满意程度及所在科室是影响其共情能力的主要因素。在城市医院中护士的学历水平整体较高,一般都在大学专科水平以上,本研究中,本科及以上

($P<0.05$),且 $R^2=0.380$,即学历、聘用形式、所在科室、对工作满意程度及一般自我效能感可以解释共情能力的38.0%。

表2 低年资护士共情能力与一般自我效能感的相关分析
Tab.2 Correlation analysis of empathy ability and general self-efficacy of junior nurses (r)

因素	共情总分	观点采择	情感护理	换位思考	一般自我效能感
共情总分	1				
观点采择	0.953 ^a	1			
情感护理	0.917 ^a	0.776 ^a	1		
换位思考	0.872 ^a	0.763 ^a	0.769 ^a	1	
一般自我效能感	0.450 ^a	0.467 ^a	0.362 ^a	0.385 ^a	1

注:^a $P<0.01$ 。

学历护士共情能力得分高于专科学历,与殷彩欣等^[17]报道的结果一致。这多与医学院校的学制与人才培养的课程体系设置以及教育、教学方式有关。本科生在校时间长,为综合素质教育提供了更多的时间。同时,学校人才培养理念与水平也是影响护士共情能力的重要因素。因此,护理管理者要鼓励继续教育,给低年资护士创造更多的学习机会,尤其是心理学、社会学、人际沟通学等其他相关边缘学科的学习,进而提高其人文素质。本研究中,人事代理的低年资护士共情能力得分高于合同制护士,这与颜丽霞等^[18]研究结果不一致。原因可能为聘用关系是体现职工与单位关系的重要形式,同时也与职工退休后的待遇直接相关;聘用形式不同,护士工作的稳定性和工作压力不同,所以聘用形式决定着职工是否具有归属感与安全感,这种心理感觉会影响护士工作中共情能力的体现。本研究中对工作满意的护士共情得分较高,原因可能为共情能力不仅仅是一种能力,更是一种态度^[19]。热爱工作的护士,其职业认同感较强,在工作态度上更积极主动,能够充分发挥自己的共情能力,更能够站在患者的角度分析问题和解决问题,注重患者的情感体验,与患者很好地沟通交流,表现出更高的共情能力。因此,护理管理者可以通过提高护士的社会地位、福利待遇等措施来提高护士的工作满意度,进而提高其共情能力。本研究还发现,内科护士的共情能力得分最

高,可能与内科患者多数为慢性病,且住院次数相对较多,需要护士更加温柔、贴心和有耐心的护理有关;儿科护士共情能力得分较高,可能与儿科患者的特殊性有关,患儿年龄小,不能很好地表达自己的感受和需求,这就要求护士对患儿要有更多的感同身受和情感照护;急诊和手术室的护士共情能力得分相对较低,可能与其患者周转较快,以及其工作范围与性质有关。工作环境、服务对象、服务内容等因素对护士共情能力也有较大的影响。

本研究结果显示,护士共情能力及其各维度与一般自我效能感呈显著正相关,即护士共情能力越高,其一般自我效能感越强,这与张燕贞等^[20]的研究结果一致。自我效能感代表了自我认同感,自我认同感越强,其工作主动性与积极性就会越高,进而其共情能力表现也会很高。因此,一般自我效能感与共情能力存在着高度相关的内在逻辑关系,这也是共情能力表现的心理学基础。

综上所述,城市医院护士的共情能力处于中等偏上水平,但是在该群体内部有一定的差异性,这种差异性在一定程度上会影响医院的护理服务质量,也会加剧护患矛盾与纠纷。因此,在护士共情能力的培养上,既要注重护士学历层次的提升,还应关注护士的劳动关系差别带来的影响。对于不同科室护士共情能力的提高应因材施教;不同工作满意度对共情能力提高也有一定的影响,同时,护士的一般自我效能感水平也能够反映护士共情能力水平的高低。因此,护理管理者应针对护士共情能力的影响因素,采取有针对性的方法和措施,有效提高护士的共情能力,进而提高护理服务质量。

参考文献:

[1] 张凤勤,丁娟. 着装老年模拟服体验式教学对新护士共情能力的影响[J]. 护理学杂志,2019,34(9):65-66.

[2] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会. 全国护理事业发展规划(2016-2020 年)[J]. 中国护理管理,2017,24(1):1-5.

[3] 朱珠,田莹莹. 专科医院低年资护士专业核心能力评估分析及

对策[J]. 中国实用护理杂志,2013,29(34):74-76.

[4] 席淑华,周立. 15 起急诊护理纠纷原因分析[J]. 中华护理杂志,2002,37(1):42-44.

[5] BANDURA A,FREEMAN W H,LIGHTSEY R. Self-efficacy; the exercise of control[J]. *J Cogn Psychother*,1999,604(2):158-166.

[6] 张婷婷,包玲,章雅青. 临床护士批判性思维能力与一般自我效能感的相关性[J]. 上海护理,2011,11(6):5-8.

[7] 张帮峰. 精神科护士遭受工作场所暴力与其共情能力及沟通能力的相关性研究[J]. 护理研究,2019,33(19):1897-1901.

[8] 丁兆红. 临床护士共情能力与情感状态、认知风格的相关性研究[D]. 济南:山东大学,2015.

[9] 李静. 精神科护士关怀能力与共情能力对工作满意度的影响[J]. 护理研究,2018,32(3):375-380.

[10] HOJAT M,GONNELLA J S,NASCA T J, et al. Physician empathy; definition, components, measurement, and relationship to gender and specialty[J]. *Am J Psychiatry*,2002,159(9):1563-1569.

[11] 安秀琴. 杰弗逊共情量表(JSE -HP)在护士中的应用研究[D]. 太原:山西医科大学,2008.

[12] 王才康,胡中锋,刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究[J]. 应用心理学,2001,7(1):37-40.

[13] 郑娟,梁秀凤,王静杰,等. 护理本科生实习早期自我效能感、感知教师支持与职业认同感关系的研究[J]. 中国实用护理杂志,2016,32(28):22-23.

[14] 帕丽达·买买提,帕丽达·买买提,高丛菊,等. 护生实习前期职业认同感的影响因素分析[J]. 中华现代护理杂志,2017,23(36):46-55.

[15] 卢美玲,罗志芹,李峥,等. 肿瘤专科医院护士共情能力现状调查及影响因素分析[J]. 中国实用护理杂志,2017,33(12):886-889.

[16] 张旭. 三级甲等医院急诊护士共情能力及其影响因素分析[J]. 护理实践与研究,2016,13(10):1-4.

[17] 殷彩欣,刘美玲,林艳,等. 687 名儿科护士共情能力水平分析[J]. 护理学报,2019,26(7):53-56.

[18] 颜丽霞,张平. 产科护士共情能力对工作满意度的影响[J]. 中华护理杂志,2011,46(9):898-900.

[19] 杨眉. 共情是一粒和谐的种子[N]. 中国青年报,2006-01-29.

[20] 张燕贞,张卫,伍秋林. 临床实习生共情与一般自我效能感的关系[J]. 职业与健康,2016,32(24):3392-3394.

(本文编辑:孟 月)