

积极情绪在精神科护士心理弹性与职业倦怠关系中的中介作用

李华芳 刘春琴 厉萍

【摘要】 **目的** 旨在了解精神科护士心理弹性及职业倦怠现状的基础上,探讨积极情绪在两者关系中的中介作用。**方法** 采用一般情况问卷、弹性量表简化版、职业倦怠量表、正负情绪量表对某省级精神卫生中心的192名临床在岗护士进行调查。**结果** 精神科护士的职业倦怠处于中等水平;精神科护士的情绪耗竭维度在年龄、婚姻状况和工作年限上的差异具有统计学意义($P<0.01$ 或 $P<0.05$);精神科护士职业倦怠及各维度与心理弹性、积极情绪呈显著负相关($P<0.01$),心理弹性与积极情绪呈显著正相关;积极情绪与心理弹性显著预测精神科护士职业倦怠;积极情绪在心理弹性与职业倦怠间起中介作用($P<0.01$)。**结论** 提高心理弹性和促进积极情绪是降低职业倦怠危险的有效途径。**【关键词】** 韧性;心理;倦怠;职业性;护士

The relationship between psychological resilience and job burnout in psychiatric nurses: the mediating role of positive emotions/LI Hua-fang, LIU Chun-qin, LI Ping

【Abstract】 **Objective** To explore the status quo of psychological resilience and job burnout in psychiatric nurses and mediation effects of positive emotions between above two elements. **Methods** A total of 192 psychiatric nurses in a mental health center in Shandong Province were recruited and assessed with general information questionnaire, CD-RISC-10, MBI-GS and PANAS. **Results** Job burnout of psychiatric nurses was in the low and medium level. In emotional exhaustion dimension, differences in age, marital status and length of employment reached a statistically significant level. Psychological resilience, positive emotions were the significant predictors of job burnout; positive emotions played a mediating role between psychological resilience and job burnout. **Conclusion** Job burnout of psychiatric nurses are in the low and medium level. Psychological resilience and positive emotions are significant predicting factors of job burnout. Positive emotions partially mediate the relationship between psychological resilience and job burnout.

【Key words】 Resilience, Psychological; Burnout Professional; Nurses

众所周知,护士工作压力大,是职业倦怠的高危人群^[1-2]。一旦发生职业倦怠,不仅影响护士的身心健康,同时也影响工作效率和服务质量。近年来,国内外关于职业倦怠的研究成果丰富,但研究多集中在探讨与职业倦怠相关的危险因素和消极干预上^[3-4],关于个体积极能动性方面的研究还有待丰富。

随着积极心理学的兴起,研究者们开始尝试从全新的视角探讨职业倦怠,突出强调个体潜能的开发,心理资源的挖掘(如心理弹性)^[5]。心理弹性指个体普

遍具有的一种潜能^[6],是面对逆境、创伤、灾难、威胁及其他生活重大压力时的成功适应和良好发展^[5,7]。O'Mahony^[2]和Dolan等^[8]研究发现,心理弹性是职业倦怠的重要预测因素,高弹性个体表现为较高的职业效能和较低的职业倦怠水平。积极情绪也是积极心理学的范畴,指个体的一种主观体验,包括短暂的或持续的积极情绪状态。有研究^[9]发现,积极情绪可增强个体的心理弹性,进而减轻职业倦怠程度;高心理弹性的个体往往拥有更多的积极情绪,利于保持良好的心理健康。心理弹性与积极情绪可能是职业倦怠的保护因素,但以往研究多探讨变量间两两关系,可能存在的复杂关系研究尚不多见。鉴于此,本研究以精神科护士为研究对象,探讨心理弹性、积极情绪与职业倦怠三者间的关系,以期通过提高个体的积极情绪和心理弹性水平,降低其职业倦怠状况,从而为职业倦

DOI:10.3761/j.issn.0254-1769.2015.09.013

基金项目:山东大学人文社科青年团队项目(IFYT15010)

作者单位:250014 济南市 山东省精神卫生中心七病区(李华芳);
山东大学护理学院(刘春琴,厉萍)

通信作者:厉萍, E-mail: pingli12@sdu.edu.cn

李华芳:女,硕士,主管护师, E-mail: huaflangleo@163.com

2015-02-08收稿

总的积极干预研究提供有效的理论依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用方便抽样法,对某省级精神卫生中心的192名在岗护士进行问卷调查。

1.2 研究工具

1.2.1 一般情况调查表

由研究者根据研究目的自行设计,包括年龄、性别、文化程度、婚姻、工作年限、职称、职务等内容。

1.2.2 弹性量表简化版(Connor-Davison Resilience Scale, CD-RISC)

该量表主要用于测量个体的心理弹性水平。原量表由25个条目组成,由Connor和Davidson编制;后经Campbell-Stills等从中提取10个条目,构成了CD-RISC的简化版,其内部一致性Cronbach's α 系数为0.85,具有良好的结构效度。10个条目的CD-RISC中文版由Wang等^[10]翻译修订,采用0~4分评分,弹性得分分为每个条目得分之和,得分范围为0~40分,得分越高表示心理弹性越高,其内部一致性Cronbach's α 系数为0.91,间隔2周的重测信度为0.90,说明该量表适合在我国成人中应用。本研究量表的内部一致性Cronbach's α 系数为0.91。

1.2.3 工作倦怠量表(Maslach Burnout Inventory General Survey, MBI-GS)

MBI-GS主要由Michael Leiter开发,经国内学者李超平等^[11]翻译和修订后形成15个条目的中文版本,包括3个维度:情绪耗竭、人格解体和成就感低,采用0~6分评分,3分以下者表示职业倦怠较低,3~5分表示职业倦怠比较严重,5分以上表示职业倦怠非常严重。调整后的MBI-GS在中国具有较好的结构效度,情绪耗竭、人格解体和成就感低3个维度的Cronbach's α 系数分别为0.88、0.83和0.82。本研究中3个分量表的Cronbach's α 系数分别为0.93、0.93和0.92。本研究中以各维度均分和职业倦怠均分为统计依据。

1.2.4 正负情绪量表(Positive and Negative Affective Scales, PANAS)

该量表由Watson等编制,本研究采用的是黄丽等^[12]修订的正负情绪量表。该量表包含20个条目,包括10个积极情绪条目和10个负性情绪条目,包含

积极情绪和消极情绪2个维度,本研究中只采用了积极情绪分维度,积极维度包括:1,3,5,9,10,12,14,16,17,19共10个条目。量表采用五点计分法,积极情绪分数越高,表明积极情绪水平越高。使用Cronbach's α 系数检验该量表的信效度,PANAS总表和积极情绪、消极情绪分量表的Cronbach's α 系数分别是0.759、0.862和0.810。

1.3 统计学方法

调查结束后,对问卷进行整理、核对,剔除无效问卷。所有资料经审核后建立数据库,采用SPSS 16.0软件进行统计分析,包括描述性统计、方差分析、 t 检验、相关分析、多元分层回归分析等方法。为避免变量间多重共线性的影响,对相关变量进行中心化处理,取双侧检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象一般情况

共发放问卷209份,回收有效问卷192份,有效回收率为91.87%。调查对象为192名护士,其中,男48(25%)名,女144(75%)名;年龄为22~58(34.00 ± 8.00)岁;从事精神科护理工作1~35(12.19 ± 8.99)年。

2.2 精神科护士职业倦怠的得分情况及其在一般人口学资料上的差异比较

2.2.1 精神科护士职业倦怠得分情况

精神科护士职业倦怠总均分为(2.12 ± 0.91)分,各维度均分按照高低依次为:成就感(2.45 ± 1.21)分、情绪耗竭(1.95 ± 1.06)分和人格解体(1.86 ± 1.18)分。精神科护士的职业倦怠处于中低水平。

2.2.2 精神科护士职业倦怠得分在一般人口学资料上的得分差异分析

方差分析和 t 检验的结果(表1)表明,精神科护士的情绪耗竭维度在年龄、婚姻状况和工作年限上差异具有统计学意义,其他维度上差异无统计学意义。 ≤ 30 岁的个体情绪耗竭得分要显著地低于其他年龄段;工作年限 ≤ 5 年的护士情绪耗竭得分也显著地低于其他两组;已婚护士较未婚护士易产生情绪耗竭。本研究提示情绪耗竭状态可能会随着年龄、工作时间和已婚状态而有加剧的趋势。

2.3 精神科护士心理弹性、积极情绪的得分情况及其在一般资料上的差异比较

精神科护士心理弹性得分为11~40(26.49 ± 5.91)分,

表1 精神科护士职业倦怠得分在不同人口社会学维度上的差异比较(分, $\bar{x} \pm s$)

项目	n(百分比%)	情绪耗竭	人格解体	成就感低	职业倦怠
年龄(岁)					
≤30	81(42.2)	1.68±0.89 ¹⁾	1.67±0.97	2.65±1.26	2.07±0.80
31~40	71(37.0)	2.28±1.13	2.11±1.32	2.37±1.12	2.27±0.97
>40	40(20.8)	1.93±1.12	1.79±1.23	2.18±1.21	1.99±0.99
性别					
女	144(75.0)	2.02±1.05	1.90±1.20	2.40±1.15	2.14±0.90
男	48(25.0)	1.75±1.08	1.72±1.12	2.57±1.37	2.07±0.94
学历					
专科及以下	40(20.8)	2.08±1.20	1.87±1.27	2.65±1.32	2.25±0.88
本科及以上	152(79.2)	1.92±1.02	1.85±1.16	2.39±1.18	2.09±0.91
婚姻状况					
已婚	159(82.8)	2.02±1.10 ²⁾	1.92±1.21	2.47±1.21	2.17±0.92
未婚	33(17.2)	1.61±0.81	1.55±1.01	2.26±1.17	1.85±0.79
工作年限					
≤5	61(31.8)	1.60±0.94 ¹⁾	1.58±1.00	2.71±1.24	2.04±0.81
(年) 6~15	59(30.7)	1.99±0.79	2.03±1.12	2.32±1.20	2.14±0.85
>15	72(37.5)	2.22±1.27	1.94±1.33	2.45±1.21	2.19±1.03
职称					
高级	15(7.8)	2.12±1.19	1.83±1.35	2.23±1.08	2.09±1.02
中级	64(33.3)	2.11±1.13	1.85±1.18	2.21±1.21	2.08±0.96
初级	113(58.9)	1.84±1.00	1.86±1.16	2.61±1.21	2.15±0.87
护士长					
是	17(8.9)	2.16±1.37	1.63±1.40	1.95±1.18	1.93±1.12
否	175(91.1)	1.93±1.03	1.88±1.16	2.49±1.20	2.14±0.89

1) $P<0.01$; 2) $P<0.05$

其中, 11~20分者38名(19.8%), 21~30分者112名(58.3%), 31~40分者42名(21.9%)。经 t 检验或方差分析的结果显示, 不同的人口社会学资料的精神科护士的心理弹性在得分上差异均无统计学意义。

精神科护士积极情绪的得分为10~47(29.13±6.56)分。经 t 检验或方差分析的结果显示, 不同人口学资料的精神科护士在积极情绪得分上差异均无统计学意义。

2.4 精神科护士心理弹性、积极情绪和职业倦怠的相关性分析

精神科护士职业倦怠及各维度与心理弹性、积极情绪呈显著负相关, 心理弹性与积极情绪呈显著正相关(表2)。

2.5 影响职业倦怠的因素的分层回归分析

为进一步探讨心理弹性、积极情绪与职业倦怠的关系, 采用温忠麟等^[13]中介效应检验方法。在控制人口学变量(性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、工作年限、是否为护士长)的影响下, 对积极情绪在心理弹性与职业倦怠

间可能的中介效应进行检验。

以积极情绪为因变量, 将心理弹性作为自变量进行分层回归分析。以人口统计学变量作为第1层控制变量, 将心理弹性作为第2层预测变量引入方程($\beta=0.344$, $P<0.001$), R^2 由0.015增大到0.125, 即心理弹性对积极情绪有显著预测作用, 方差净解释量为11.0%。以工作倦怠为因变量, 将人口统计学变量作为第1层变量控制后, 以心理弹性为第2层预测变量, 以积极情绪为第3层变量, 进行分层回归分析。结果显示, 在第2层中, 心理弹性对护理人员职业倦怠的预测作用显著($\beta=-0.504$, $P<0.001$), R^2 为0.290, 方差净解释量为23.5%; 在第3层中, 积极情绪对职业倦怠影响显著($\beta=-0.449$, $P<0.001$), 对

预测职业倦怠做出了新的贡献, 方差净解释量为17.1%。同时, 由于积极情绪的引入, 心理弹性对职业倦怠的主效应减小, β 值从-0.504下降到-0.349, 提示积极情绪在心理弹性与职业倦怠关系中起到部分中介作用, 中介效应为-0.154(0.344与-0.449的乘积)。

3 讨论

3.1 精神科护士的职业倦怠状况

本研究结果显示, 精神科护士的职业倦怠程度处于中等水平; 精神科护士在成就感低维度上倦怠比较明显; 已婚个体高于未婚个体; 年龄小于30岁、

表2 心理弹性、积极情绪与职业倦怠的相关矩阵(r 值)

项目	心理弹性	积极情绪	情绪耗竭	人格解体	成就感低	职业倦怠
心理弹性	1					
积极情绪	0.324 ¹⁾	1				
情绪耗竭	-0.405 ¹⁾	-0.334 ¹⁾	1			
人格解体	-0.390 ¹⁾	-0.395 ¹⁾	0.728 ¹⁾	1		
成就感低	-0.379 ¹⁾	-0.556 ¹⁾	0.273 ¹⁾	0.365 ¹⁾	1	
职业倦怠	-0.495 ¹⁾	-0.563 ¹⁾	0.787 ¹⁾	0.825 ¹⁾	0.765 ¹⁾	1

1) $P<0.01$

工作年限小于5年的护士其情绪耗竭程度显著较低,年龄越大、工作年限越长,其职业倦怠表现更明显,这与以往的研究^[14-15]一致,这提示我们精神科护士的职业倦怠状况不容忽视,寻找积极有效的干预策略势在必行。

3.2 心理弹性、积极情绪与职业倦怠的关系

相关分析结果显示,心理弹性与职业倦怠及各维度均呈显著负相关,这与崔红霞等^[16]、Cameron等^[17]研究一致。分析认为,心理弹性良好的护士可以从容面对生活事件,积极处理压力和压力源,可以从压力事件中迅速恢复、积极适应和发展良好,其倦怠程度低。积极情绪与职业倦怠呈显著负相关,即个体拥有更多积极情绪并利用资源面对生活的挑战和机遇时,其生活满意度增强,倦怠程度降低。这主要与积极情绪能够增强个体积极适应挫折和有效应对挑战,赋予压力事件以积极意义,密切与他人的协作,积极解决核心问题等有关^[18]。

分层回归结果显示,心理弹性是积极情绪和职业倦怠的重要预测变量,积极情绪在心理弹性与工作倦怠间起了部分中介作用。心理弹性可直接影响职业倦怠,也可通过积极情绪间接对职业倦怠起保护作用,这提示积极情绪在心理弹性与职业倦怠间扮演着重要角色。随着时间的延长,个体体验到的积极情绪可叠加并能构建诸多个人资源,如增强积极信念、生活目标、社会支持及减轻疾病症状等;反之,增长的诸多个人资源又可增强个体的生活满意度,降低情绪焦虑症状,使个体保持程度较好的积极情绪和心理状态,进而降低职业倦怠的发生^[18-19]。

4 结论

精神科护士存在一定程度的倦怠状况;积极情绪在心理弹性和职业倦怠间起部分中介作用。因此,研究者建议医院管理者在关注护理人员工作绩效和医院整体建设的同时,注重提高护士的心理弹性水平,增加其积极情绪,这将有利于缓解护士的职业倦怠。

参 考 文 献

[1] 骆宏,刘波涛,李敏,等. 单次聚焦解决模式自我干预对护士职

业倦怠的影响[J]. 中华护理杂志, 2013, 1(48): 7-9.

- [2] O'Mahony N. Nurse burnout and the working environment[J]. *Emergency Nurse*, 2011, 19(5): 30-37.
- [3] 王楠, 隋铁夫, 陆宇晗, 等. 合同制护士工作倦怠与压力应对方式的现状调查[J]. *解放军护理杂志*, 2014, 13(21): 5-8.
- [4] 包满珍, 吴丹, 柳燕. 488名护士心理健康状况与压力源、应对方式的相关性调查研究[J]. *全科护理*, 2014, 12(9): 843-845.
- [5] Reivich K, Gillham JE, Chaplin TM, et al. From helplessness to optimism: the role of resilience in treating and preventing depression in youth [J]. *Handbook of Resilience in Children*, 2013 (1): 201-214.
- [6] 李娜. 心理弹性研究述评[J]. *考试周刊*, 2013, 100: 168-170.
- [7] White B, Drive S, Warren AM. Resilience and indicators of adjustment during rehabilitation from a spinal cord injury [J]. *Rehabil Psychol*, 2010, 55(1): 23-32.
- [8] Dolan G, Strodl E, Hamernik E. Why renal nurses cope so well with their workplace stressors [J]. *J Ren Care*, 2012, 38(4): 222-232.
- [9] Cohn MA, Fredrickson BL, Brown SL, et al. Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience [J]. *Emotion*, 2009, 9(3): 361-368.
- [10] Wang L, Shi Z, Zhang Y, et al. Psychometric properties of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale in Chinese earthquake victims [J]. *Psychiatry Clin Neurosci*, 2010, 64(5): 499-504.
- [11] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响 [J]. *心理学报*, 2003, 35(5): 677-684.
- [12] 黄丽, 杨延忠, 季忠民. 正性负性情绪量表的中国人群适用性研究 [J]. *中国心理卫生杂志*, 2003, 17(1): 54-56.
- [13] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用 [J]. *心理学报*, 2004, 36(5): 614-620.
- [14] 王玫玲, 刘立恒. 精神科护士职业倦怠现状与自我概念、自我效能及社会支持的相关性研究 [J]. *中国实用护理杂志*, 2013, 29(14): 57-60.
- [15] 王治英, 陈瑞霞, 项淑霞, 等. 低年资护士职业倦怠与角色认知的关系 [J]. *中华现代护理杂志*, 2012, 18(22): 2633-2636.
- [16] 崔红霞, 张英俊. 心理弹性对家庭支持和主观幸福感的中介作用 [J]. *中国健康心理学杂志*, 2013, 21(6): 869-871.
- [17] Cameron F, Brownie S. Enhancing resilience in registered aged care nurse [J]. *Australas J Ageing*, 2010, 29(2): 66-71.
- [18] Orehek E, Bessarabova E, Chen X, et al. Positive affect as informational feedback in goal pursuit [J]. *Motivation and Emotion*, 2011, 35(1): 44-51.
- [19] 金婷婷, 章雷钢. 护士积极-消极情绪和幽默风格对工作满意度的影响 [J]. *中华护理杂志*, 2015, 50(4): 450-454.

(本文编辑 邹海欧)