

急危重症护士工作投入促进策略的研究进展

王建华, 李钊坤, 王耀斌, 孙毅, 李赞武*

潍坊市人民医院重症医学科, 山东 潍坊

收稿日期: 2024年9月4日; 录用日期: 2024年10月30日; 发布日期: 2024年11月5日

摘要

目前国内急危重症护士工作投入水平较低, 构建急危重症护士工作投入有效促进策略是提高护士工作质量, 促进急危重症护理队伍稳定发展的迫切需要。文章对国内急危重症护士工作投入促进策略进行综述, 分析现存促进策略的不足并提出建议, 旨在为制定针对性、有效、可实施的促进策略提供理论指导。

关键词

急危重症, 护士, 工作投入, 促进策略, 综述

Research Progress on Promoting Strategies for Work Engagement of Emergency and Critical Care Nurses

Jianhua Wang, Zhaokun Li, Yaobin Wang, Yi Sun, Zanwu Li*

Intensive Care Unit, Weifang People's Hospital, Weifang Shandong

Received: Sep. 4th, 2024; accepted: Oct. 30th, 2024; published: Nov. 5th, 2024

Abstract

At present, the level of work engagement of emergency and critical care nurses is low in China. It is urgent to construct an effective promotion strategy for work engagement of emergency and critical care nurses to improve the quality of nurses' work and promote the stable development of emergency and critical care nursing team. This article reviews the promotion strategies for work engagement of emergency and critical care nurses in China, analyzes the shortcomings of existing promotion strategies and puts forward suggestions, so as to provide theoretical guidance for the formulation of targeted, effective and practicable promotion strategies.

*通讯作者。

文章引用: 王建华, 李钊坤, 王耀斌, 孙毅, 李赞武. 急危重症护士工作投入促进策略的研究进展[J]. 护理学, 2024, 13(11): 1515-1520. DOI: 10.12677/ns.2024.1311214

Keywords

Emergency and Severe Disease, Nurses, Work Engagement, Facilitation Strategies, Review

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

工作投入是个体的一种与工作相关的、积极的、完满的情绪与认知状态，能有效地预测护士的工作态度和工作行为[1]。研究[2]发现我国急危重症护士工作投入水平处于中低水平，较低的工作投入水平影响护理工作质量，增加护士的离职意愿，极易造成护理人才的流失。

因此，制定提升危重症护士工作投入的有效促进策略，是保证护理工作质量、维护护士身心健康、稳定急危重症护理队伍的迫切需求。本文对急危重症护士工作投入现状、促进策略进行综述，提出目前存在的不足及建议，旨在提高护理管理者对急危重症护士工作投入的重视程度，为今后制定针对性、有效、可实施的促进策略提供理论指导。

2. 急危重症护士工作投入现状

急危重症护士的工作投入状况直接影响护理服务质量，崔萌等[3]对天津市 8 所三甲医院急危重症护士的调查显示护士工作投入总分属于中低水平。王慧等[2]对 408 名急危重症护士的调查显示，护士工作投入得分中等偏上，与崔萌等[3]的研究结果相反，与国外研究结果一致[4]。邹辉煌等[5]的研究结果显示外科 ICU 护士工作投入属于中等偏上水平，其中活力维度水平最高，水平最低的为专注维度。潘金金[6]的研究显示外科 ICU 护士能以积极的工作态度面度繁重复杂的工作，另外由于人力短缺、夜班频繁、疲惫感等使护士的专注度的降低。

3. 护士工作投入相关概述

3.1. 工作投入概念

Kahn [7]首次对工作投入进行研究，他认为工作投入的个体能够全身心融入工作角色，自由表达自我。工作投入包括生理投入、认知投入和情感投入三个方面构成。Schaufeli 等[8]在此基础上进行完善，认为工作投入是比工作倦怠的对立面更为复杂的概念，工作投入是一种积极的、充实的、更持久、更普遍的情感-认知状态。它包括 3 个因素表征：活力(vigor)、奉献(dedication)和专注(absorption)。我国学者尚未对工作投入进行特别的定义，目前我国对工作投入的研究多应用 Schaufeli 等关于工作投入的阐述。

3.2. 工作投入相关量表

Schaufeli 等[8]研制的工作投入量表(The Utrecht Work Engagement Scale)是目前评估员工工作投入应用最广泛的量表，2005 年张轶文等[9]对该量表进行汉化并广泛应用于国内，UWES 量表共 3 个维度，15 个条目，具有良好的信效度。Rich 等[10]在 UWES 的基础上研制了工作投入量表(Job Engagement Scale, JES)，赖怡等[11]对该量表进行汉化引入并证实该量表具有良好的信效度，可用于各行业从业人员工作投入的测量。UWES 和 JES 的开发对象均为企业员工，缺乏专门针对护士工作投入的权威测量工具。针对

这一现象国内覃慧等[12]结合我国专科护士的工作特征和心理特性,在 UWES 量表的基础上,研制了我国专科护士工作投入量表,从工作态度、工作价值、工作认可、工作能动性、工作热情与专注 5 个方面反映其工作投入水平,量表内容通俗易懂,有较好的信效度,可以作为专科护士工作投入的测评工具。经验证该量表的总量表 Cronbach's α 系数为 0.958,折半信度为 0.895,具有良好的信效度,可应用于重症专科护士工作投入的评估。

4. 急危重症护士工作投入促进策略

4.1. 团体心理资本促进

2004 年美国学者 Luthans 提出心理资本,是指个体在表现出表现自我效能、乐观、希望和韧性 4 个维度的一种积极心理状态[13]。心理资本可以提高护士的工作投入及幸福感,降低离职倾向[14]。Luthans 等[15]在此基础上提出心理资本干预模型(psychological capital intervention, PCI),该理论主张应从自我效能、乐观、希望和韧性 4 个方面进行心理资本干预。王洁等[16]将 62 名重症医学科护士分为对照组和观察组,观察组接受为期 6 个月的心理资本干预。干预内容主要包括心理资本概述、自我效能概述、保持积极信念方法、希望概述、拥抱希望方法、乐观概述、保持乐观方法、韧性概述、保持韧性方法、职业生涯管理、自我管理,并在此基础上进行小组讨论、视频播放、绘画等。研究结果显示,试验组干预前后心理资本、工作投入得分提升,差异有统计学意义,离职意愿得分显著下降,差异有统计学意义。陈雁等[17]以积极心理学和精神分析理论,设计心理干预的方法和训练形式将 40 名护士分为 4 组,以小组形式进行干预,每组护士每月干预 1 次,1 次时间 1~2 小时,共 6 次。结果显示干预前后两组护士工作投入 3 个维度得分均有提升,差异有统计学意义。

4.2. 恢复体验促进

恢复体验是指护士工作中受到应激后恢复心理的过程,通过放松体验、心理脱离、掌握体验和控制体验来提高护士的职业幸福感[18]。恢复体验对护士的作用包括主效应、调节效应、缓冲效应。陈玫瑰等[19]将 114 名恢复体验较弱的护士分为对照组和干预组,干预组采用线上线下结合的形式,实施以恢复体验维度设计干预模块的组成恢复体验干预,干预每周 1 次,共 4 次,仅第 3 次为线上干预,线上干预通过建立微信群实现,干预内容以视频、音频为主,线下学习包括讲授、视频、小组讨论和情景演练。干预后干预组护士工作投入显著优于对照组。王芳等[20]采用线上线下结合的方式,对 52 名急诊科护士进行干预,干预内容包括控制体验干预、心理脱离培训、掌握体验培训、放松体验培训。干预频率为每周 1 次,每次持续 2 h,持续 1 个月,研究结果发现恢复体验干预可有效提高护士的工作投入程度,且时间越长,效果越显著。

4.3. 焦点解决模式

在积极心理学背景下,Steve 等[21]提出焦点解决模式,焦点解决模式是一种充分尊重个体,相信个体自身资源和潜能的临床干预模式,该模式更加侧重解决问题。焦点解决模式在解决传统问题的基础上提出,其主张更加积极地尊重研究对象。李春霞等[22]通过描述问题、构建可行性目标、探查例外、实施反馈、评价进步的方式对 42 名护士进行干预,干预采取一对一的形式进行,每次 40 min~1 h,每周 2~3 次,共 4 周。结果显示干预组护士工作投入得分明显高于对照组。邵荣华等[23]采用一对一的模式对护士进行焦点解决模式干预,结果表明焦点解决模式能有效缓解护士的焦虑情绪,使其积极、主动地投入工作中。焦点解决模式因其对干预者的素质要求较高,且须在干预前进行系统培训,目前未在急危重症护士中广泛应用。

5. 急危重症护士工作投入促进策略的不足

5.1. 干预时间短, 缺乏远期效果评价

目前国内对促进急危重症护士工作投入的干预措施, 干预时间普遍较短, 1~6 个月居多。且大多数研究仅在干预后进行效果评价, 未追溯长期效果。缺少后续的(迁移)练习和工作环境不良可能是导致干预措施长期效果不佳的原因, 周林霖[24]的研究发现干预结束 6 个月后, 护士工作投入恢复到略高于干预前水平。Baldwin 等[25]认为学习效果的保持(迁移)需要在训练结束后, 通过使用一定“保持手段”才能确保所学能迁移到真实环境中。因此在今后研究中, 需要制定持续多次的干预措施, 并在干预结束后为干预对象创造良好的环境, 对学习的内容进行持续练习。另外, 需延长干预措施效果的追踪时长, 及时对干预措施做出调整, 才能取得长效稳定的干预效果。

5.2. 干预方案形式单一, 内容复杂

目前对急危重症护士工作投入的干预形式较为单一, 多为线下干预, 干预内容多且复杂, 强度较大, 每次干预时长较长, 在一定程度上增加了护士的负担。未充分考虑急危重症护士工作强度大, 可支配时间少的问题, 导致干预方案难以在急危重症护士中充分推广。时间压力是指因任务太多但完成任务的时间太少产生的压迫感受, 时间压力与护士的职业倦怠密切相关[26]。护理管理者应充分考虑护士时间压力的管理和工作特征的改善, 制定出更具科学性的干预方案。

5.3. 缺乏纵向研究, 干预方案缺乏针对性

护士工作投入是一个动态变化的过程, 但目前干预研究设计多为横断面设计, 不同研究者对护士的心理资本、应对能力、认知评价等方面进行干预, 取得了一定效果。但由于护士的心理需要及工作特征存在较大差异, 横断面的研究设计难以在短时间内达到最大效果。应积极开展纵向研究, 探究不同干预阶段护士工作投入的变化轨迹及影响机制, 制定个体化干预方案。

6. 启示与建议

6.1. 开展创新干预举措

考虑到急危重症护士工作压力大, 休息时间少的问题, 今后研究可充分利用互联网, 采用“线上 + 线下”的形式, 简化繁琐的干预内容, 扩大促进策略的使用场景, 帮助护士提高工作投入水平。

6.2. 构建全方位干预措施

目前对于急危重症护士工作投入的促进策略大多局限于对护士个体层面的干预, 但工作投入受多种因素影响。蓝静等[27]对 218 名 ICU 护士的调查研究显示人文关怀氛围是工作投入的影响因素, ICU 护理管理者应充分认识护理人文关怀氛围的重要性, 重视人文关怀传递链的构建, 合理采取奖励机制, 将理念落实为行为, 改善科室人文关怀氛围, 调动护士的工作积极性, 以提高护士对工作的热爱和投入程度。潘金金[6]以工作要求-资源模型为理论基础 5 所三级甲等综合医院 345 名 ICU 护士的调查研究显示, ICU 护士组织支持感是护士工作投入的重要影响因素, 组织支持感除直接对工作投入产生正向影响外, 还会通过专业生活品质、心理弹性对工作投入产生间接影响。提示管理者应提供全面、合理的支持, 包括情感性支持和工具性支持, 例如创造合理的人文关怀氛围, 采取合理的奖励机制, 以降低护士负面情绪的产生, 提高护士职业认同感。今后研究不仅要从个体层面出发, 也应重视环境层面的改变, 充分调动个体, 社会和环境对护士工作投入的正向作用, 构建全方位的促进策略。

6.3. 从护士角度了解其对干预形式及内容的需求, 制定个体化干预措施

由于护士身心需求存在较大个体差异, 其对干预形式及内容的需求也存在较大差异。研究显示护士的年龄[6]、年资[28]、性别[29]均会影响护士工作投入水平, 年龄 26~30 岁、男护士的工作投入水平较低。今后研究应重视对以上人群工作投入干预措施的制定, 积极开展质性研究, 从护士角度了解其对干预形式及内容的需求, 针对不同护士制定不同干预措施, 可考虑借助智能化技术精准匹配护士所需的干预内容以进一步提升干预效果和干预依从性。

6.4. 开展纵向追踪, 验证干预措施的长期效果

护士工作投入水平的改变需要漫长的时间, 但现存干预研究缺乏干预后多个时间点的追踪调研。研究显示干预结束 6 个月后, 护士工作投入恢复到略高于干预前水平[24], 今后研究应重视对干预措施长期效果的评价, 动态调整干预措施, 提高干预效果。

7. 小结

目前, 国内对于急危重症护士工作投入的促进策略存在干预时间短, 缺乏远期效果评价, 干预方案形式单一, 内容复杂等问题, 且各类干预措施的有效性尚缺乏多中心大样本量的研究证明。今后, 护理管理者应重视急危重症护士工作投入问题, 促进基于证据的急危重症护士工作投入促进策略的实施及评价, 进一步提升急危重症护士的工作投入水平, 提高危重症护理工作质量, 促进急危重症护理队伍稳定发展。

参考文献

- [1] 邵晓朵, 余少敏, 尤熙. 认知情绪调节在临床护士经历暴力事件与工作投入间的中介效应研究[J]. 护理管理杂志, 2022, 22(5): 326-330+365.
- [2] 王慧, 王丽萍, 余莉, 等. 抗逆力在 ICU 护士组织政治认知与工作投入间的中介效应[J]. 护理学报, 2021, 28(24): 51-56
- [3] 崔萌, 徐丽娜, 梁宝凤, 等. ICU 护士工作投入现状及影响因素研究[J]. 天津护理, 2021, 29(1): 37-41.
- [4] Simpson, M.R. (2008) Predictors of Work Engagement among Medical-Surgical Registered Nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31, 44-65. <https://doi.org/10.1177/0193945908319993>
- [5] 邹辉煌, 胡玉娜, 葛高琪. 外科 ICU 护士同情心疲乏现状与社会阻抑和工作投入情况相关性研究[J]. 河南外科学杂志, 2021, 27(3): 177-180.
- [6] 潘金金. ICU 护士心理弹性、组织支持感、专业生活品质与工作投入的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 青岛: 青岛大学, 2019.
- [7] Kahn, W.A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- [8] Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2006) The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [9] 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2005(3): 268-270+281.
- [10] Rich, B.L., Lepine, J.A. and Crawford, E.R. (2010) Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- [11] 赖怡, 赵科, 杨叶青, 等. 工作投入量表(JES)的信效度及其应用[J]. 楚雄师范学院学报, 2017, 32(1): 101-107.
- [12] 覃慧, 吴金凤, 王婷, 吴静, 周佳欣. 专科护士工作投入量表的编制及信效度检验[J]. 护理学杂志, 2022, 37(1): 56-59.
- [13] Luthans, F., Luthans, K.W. and Luthans, B.C. (2004) Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47, 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>

- [14] Da, S., He, Y. and Zhang, X. (2020) Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **17**, Article No. 8754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238754>
- [15] Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, 134-135.
- [16] 王洁, 余缤虹. 基于心理资本理论的心理干预对重症监护室护士工作投入和离职意愿的影响[J]. 护理研究, 2017, 31(19): 2424-2426.
- [17] 陈雁, 宋斌, 付肖. 团体心理干预对医院护理人员工作投入状况及倦怠感的影响[J]. 齐鲁护理杂志, 2021, 27(21): 177-179.
- [18] 侯忠妍, 王雪静. 南京市 5 家三级甲等医院外科护士恢复体验、心理资本对职业倦怠的影响[J]. 职业与健康, 2022, 38(17): 2309-2314.
- [19] 玫瑰, 张静. 恢复体验干预对护士睡眠质量和工作投入的影响[J]. 护理学杂志, 2019, 34(6): 44-47.
- [20] 王芳, 吕荣芬. 恢复体验干预对急诊护士睡眠质量和工作投入的影响[J]. 护理实践与研究, 2020, 17(2): 131-133.
- [21] 黄桂仙, 李辉, 李芳燕. 焦点解决取向团体辅导对改善大学生学业拖延的影响[J]. 中国健康心理学杂志, 2014, 22(11): 1708-1709.
- [22] 李春霞, 陈倩, 徐慧萍, 等. 焦点解决模式对急诊护士焦虑及工作投入的影响[J]. 河南医学研究, 2018, 27(18): 3293-3295.
- [23] 邵荣华, 陈晓丽, 黄琴. 焦点解决模式对急诊护士焦虑及工作投入的影响观察[J]. 中国卫生产业, 2019, 16(9): 33-34.
- [24] 周林霖. 护士的专业生活品质、工作投入和应对方式之间的关系及其干预研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2020.
- [25] Baldwin, T.T., Ford, J.K. and Blume, B.D. (2009) Transfer of Training 1988-2008: An Updated Review and Agenda for Future Research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, **24**, 41-70.
- [26] 卜贤翠, 黄春玲, 杨晓倩. 时间压力在护士职业倦怠与工作特征的中介作用[J]. 职业与健康, 2023, 39(13): 1759-1763.
- [27] 蓝静, 陈银娟, 戴利, 等. 218 名 ICU 护士护理人文关怀氛围与工作投入的相关性分析[J]. 护理学报, 2019, 26(9): 57-59.
- [28] 梁燕金, 王明娜, 付霞. 低年资 ICU 护士逆商对其工作投入的影响研究[J]. 中国护理管理, 2016, 16(8): 1082-1085.
- [29] 孔婵, 何华英, 李婉玲, 等. ICU 男护士逆商水平与工作投入、心理资本的关系研究[J]. 中国医药导报, 2016, 13(20): 167-170.