

手术室护士应用积极情绪主题管理模式的价值

何 芳^{1,2}, 伍容蝶^{1,2}, 王艳莉^{1,2*}

¹ 中山大学附属第六医院（手术麻醉中心） 广东广州

² 广州市黄埔区中六生物医学创新研究院 广东广州

【摘要】目的 分析手术室护士应用积极情绪主题管理模式的价值。**方法** 选取 2023 年 1 月-2024 年 12 月期间我院手术室在职护士 40 例, 根据不同时间选择 2023 年 1 月-2023 年 12 月作为对照组 (n=20), 选择 2024 年 1 月-2024 年 12 月作为观察组 (n=20)。其中对照组采取常规护理管理方法, 观察组采用积极情绪主题管理模式。对比两组管理效果。**结果** 观察组护士的各项心理弹性评分均比对照组高 ($P<0.05$), 观察组护士的技能操作、理论知识评分均比对照组高 ($P<0.05$), 观察组护士的各项情绪智力水平评分均比对照组高 ($P<0.05$), 观察组护士的各项职业生涯高原水平评分均比对照组低 ($P<0.05$)。**结论** 对手术室护士实施积极情绪主题管理模式取得明显效果, 能显著提高护士的心理弹性和综合能力及情绪智力水平, 降低其职业生涯高原水平, 有较高应用价值。

【关键词】 手术室护士; 积极情绪主题管理模式; 心理弹性; 情绪智力

【收稿日期】 2025 年 11 月 18 日

【出刊日期】 2025 年 12 月 27 日

【DOI】 10.12208/j.jacn.20250617

The value of operating room nurses applying the positive emotion theme management model

Fang He^{1,2}, Rongdie Wu^{1,2}, Yanli Wang^{1,2*}

¹Surgical Anesthesia Center, the Sixth Affiliated Hospital of Sun Yat-sen University, Guangzhou, Guangdong

²Zhongliu Biomedical Innovation Research Institute, Huangpu District, Guangzhou, Guangdong

【Abstract】Objective To analyze the value of applying the positive emotion theme management model to operating room nurses. **Methods** Forty on-the-job nurses in the operating room of our hospital from January 2021 to December 2024 were selected. According to different time periods, January 2021 to December 2023 were selected as the control group (n=20), and January 2021 to December 2024 were selected as the observation group (n=20). Among them, the control group adopted the conventional nursing management method, while the observation group adopted the positive emotion theme management model. Compare the management effects of the two groups. **Results** The scores of all psychological resilience of the nurses in the observation group were higher than those in the control group ($P < 0.05$). The scores of skill operation and theoretical knowledge of the nurses in the observation group were also higher than those in the control group ($P < 0.05$). The scores of all emotional intelligence levels of the nurses in the observation group were also higher than those in the control group ($P < 0.05$). The scores of various career plateau levels of nurses in the observation group were all lower than those in the control group ($P < 0.05$). **Conclusion** The implementation of the positive emotion theme management model for operating room nurses has achieved remarkable results. It can significantly enhance the psychological resilience, comprehensive ability and emotional intelligence level of nurses, reduce their career plateau level, and has high application value.

【Keywords】 Operating room nurse; Positive emotion theme management model; Psychological resilience; Emotional intelligence

手术室作为临床重要技术科室, 承担患者治疗与抢救等重任, 但高强度工作、快速更新的设备及高风险

职业暴露, 让手术室护士面临较大工作与精神压力^[1]。因此, 对手术室护士实施有效管理, 既能减轻其心理压

*通讯作者: 王艳莉

力,又能调动积极性、提高护理质量。以往临床多采用传统护理模式,虽能约束护理人员完成工作、保障手术室正常运转,但在激发其工作积极性与创造性上效果欠佳^[2]。积极情绪主题管理模式通过系列管理方式增强护理人员抗压适应能力,使其工作更专注细致,为患者提供更优质护理服务。本文旨在分析手术室护士应用积极情绪主题管理模式的价值。

1 对象和方法

1.1 对象

选取2023年1月-2024年12月期间我院手术室在职护士40例,根据不同时间选择2023年1月-2023年12月作为对照组(20例,男3例,女17例,年龄26-38岁,平均年龄 33.52 ± 2.36 岁),选择2024年1月-2024年12月作为观察组(20例,男4例,女16例,年龄26-39岁,平均年龄 33.78 ± 2.53 岁)。对两组的基本信息展开对比分析后发现,在统计学层面并未呈现出显著性差异($P > 0.05$)。

1.2 方法

1.2.1 常规管理方法

开展护理人员情绪问题相关活动,主要讲解情绪对工作质量的影响、负面情绪对别人的影响、负面情绪表达不当的后果,以及如何调控自己情绪、正确表达和控制情绪。

1.2.2 积极情绪主题管理模式

(1)推行弹性排班:依据手术量、手术难度以及护士的身心状态,灵活调整排班。在手术高峰期,合理安排加班与调休,避免护士过度疲劳;对于手术量较少时,适当安排护士休息或进行业务学习;高负荷手术后安排休息,设立应急小组应对突发情况。

(2)落实主动关怀:管理者定期与护士进行一对一谈心,了解她们在工作和生活中遇到的困难与压力,并给予针对性的建议和帮助。协助解决工作生活困难,提供调班、心理支持;每月结合业务学习举办生日会,营造温暖氛围,并设立匿名意见箱,收集建议并组织讨论解决。

(3)情绪倾听与反馈:管理者鼓励护士之间互相沟通,互相帮助,当有护士主动倾诉工作中的烦恼时,其他护士认真倾听并给予理解和安慰。管理者不定期组织小组讨论,让护士分享近期的工作感受和心理情绪,共同探讨应对压力的方法,形成互助互助的工作环境。

(4)激励与奖励制度:建立完善的激励与奖励体系,对在工作中表现优秀、积极应对压力、为患者提供优质护理服务的护士给予及时口头表扬,并上科室的

光荣榜。对受表扬的护士科室优先考虑外派参会学习,激发护士的工作积极性和职业荣誉感,促使她们以更饱满的热情投入到工作中。

(5)识别他人情绪:强化共情能力,组织护士角色扮演患者,全程体验挂号、问诊、检查及术前等待等环节,促使其理解患者情绪,提升人文关怀与沟通质量,构建和谐护患关系。

两组管理干预时间均为1年。

1.3 观察指标

(1)情绪智力水平评估:用情绪智力量表(EIS)测量,涵盖感知情绪、自我调控、运用情绪、理解他人4个维度,得分越高情绪智力水平越高。

(2)心理弹性评估:采用心理弹性(CD-RISC)量表评估,含坚韧、自强、乐观3个维度,得分越高,护理人员心理弹性水平越高。

(3)综合能力评定:包括技能操作和理论知识评分。

(4)职业生涯高原水平:用职业生涯高原量表评估,包括层级高原、内容高原、中心化高原3个维度,得分越高,护士职业生涯高原问题越严重。

1.4 统计学分析

用SPSS 20.0进行统计学数据分析,对于计量资料用 $(\bar{x} \pm s)$ 的形式进行描述。并通过执行 t 检验来评估两组数据间的差异情况;使用百分比(%)来表示计数数据,通过 χ^2 检验来分析各组之间的差异。当 P 值小于0.05时,意味着数据之间存在统计学上的显著区别。

2 结果

2.1 情绪智力水平评分比对

管理前观察组与对照组的各项情绪智力水平评分差异均无统计学意义($P > 0.05$);管理后观察组护士的各项情绪智力水平评分均比对照组高($P < 0.05$),见表1。

2.2 心理弹性评分比对

管理前观察组心理弹性评分结果为,坚韧(35.12 ± 5.17)分、自强(18.25 ± 3.60)分、乐观(8.96 ± 2.59)分,对照组评分结果为,坚韧(35.06 ± 5.13)分、自强(18.33 ± 3.68)分、乐观(8.78 ± 2.57)分;差异均无统计学意义($t=0.037, P=0.971, t=0.070, P=0.945, t=0.221, P=0.827, P > 0.05$)。管理后观察组心理弹性评分,坚韧(42.29 ± 5.27)分、自强(25.98 ± 4.26)分、乐观(14.78 ± 6.63)分,均低于对照组的,坚韧(38.16 ± 5.62)分、自强(21.55 ± 4.13)分、乐观(11.07 ± 3.57)分;($t=2.397, P=0.022, t=3.339, P=0.002, t=2.203, P=0.034, P < 0.05$)。

表1 情绪智力水平评分对比 $[\bar{x} \pm s, \text{分}]$

组别	例数	感知情绪		自我调控		运用情绪		理解他人	
		管理前	管理后	管理前	管理后	管理前	管理后	管理前	管理后
观察组	20	40.02±4.15	48.82±5.57	26.35±3.72	35.28±4.16	10.05±3.14	17.15±3.66	15.56±3.06	22.47±3.83
对照组	20	40.10±4.09	44.73±5.41	26.52±3.80	31.92±4.41	10.22±3.21	13.62±3.43	15.41±3.11	19.82±3.95
<i>t</i>	-	0.061	2.356	0.143	2.479	0.169	3.147	0.154	2.154
<i>P</i>	-	0.951	0.024	0.887	0.018	0.867	0.003	0.879	0.038

2.3 综合能力评分对比

管理前观察组综合能力评分结果为, 技能操作(35.21±1.15)分、理论知识(38.72±1.25)分, 对照组评分结果为, 技能操作(35.26±1.20)分、理论知识(38.81±1.32)分; 差异均无统计学意义($t=0.135$, $P=0.894$, $t=0.221$, $P=0.826$, $P>0.05$)。管理后观察组综合能力评分结果为, 技能操作(46.55±1.36)分、理论知识(47.33±1.03)分, 高于对照组的, 技能操作(40.08±1.28)分、理论知识(43.17±1.10)分; 差异均无统计学意义($t=15.493$, $P=0.001$, $t=12.346$, $P=0.001$, $P<0.05$)。

2.4 职业生涯高原水平评分对比

管理前观察组职业生涯高原水平评分结果为, 层级高原(16.58±3.02)分、内容高原(24.17±3.61)分、中心化高原(25.68±3.57)分, 对照组评分结果为, 层级高原(16.64±3.06)分、内容高原(24.13±3.66)分、中心化高原(25.61±3.51)分; 差异均无统计学意义($t=0.062$, $P=0.951$, $t=0.035$, $P=0.972$, $t=0.063$, $P=0.951$, $P>0.05$)。管理后观察组护士的各项职业生涯高原水平评分, 层级高原(12.16±2.61)分、内容高原(19.80±3.62)分、中心化高原(20.41±3.27)分, 均低于对照组的, 层级高原(14.33±2.56)分、内容高原(22.26±3.88)分、中心化高原(23.79±3.20)分; ($t=2.655$, $P=0.012$, $t=2.073$, $P=0.045$, $t=3.304$, $P=0.002$, $P<0.05$)。

3 讨论

手术室是医院特殊科室, 受环境与学科影响, 手术室护士精神压力和工作强度大于其他科室护士, 尤其在应对突发急救时, 直面患者生死易陷入紧张消极情绪^[3]。长期处于负面状态会影响工作质量与专注力^[4]。心理弹性强的人更善积极改善困境。当下手术量增、护理人才流失, 管理者应关注护士情绪压力, 增强其心理能量, 保障队伍稳定与服务。研究表明情绪智力与心理弹性正相关, 积极情绪主题管理模式契合其工作, 能营

造氛围, 提升工作积极性与创造性^[5-6]。

本研究结果显示, 观察组护士的各项心理弹性评分均比对照组高($P<0.05$), 观察组护士的技能操作、理论知识评分均比对照组高($P<0.05$), 观察组护士的各项情绪智力水平评分均比对照组高($P<0.05$), 观察组护士的各项职业生涯高原水平评分均比对照组低($P<0.05$)。这可能与积极情绪主题管理模式的管理路径有关。该模式依手术状况与护士身心灵活调班, 避免疲劳焦虑; 通过谈心、送祝福、组织讨论等方式, 让护士感受温暖支持, 增强其心理韧性; 鼓励护士间相互倾听及组织小组讨论, 形成互助氛围, 助力护士释放压力、调整心态; 对优秀护士及时表彰奖励, 激发其工作积极性与荣誉感, 促使以更饱满热情投入工作^[7-8]。

综上, 对手术室护士实施积极情绪主题管理模式取得明显效果, 能显著提高护士的心理弹性和综合能力及情绪智力水平, 降低其职业生涯高原水平, 有较高应用价值。

参考文献

- [1] 赫敬艳, 时代红, 杨瑞, 等. 手术室护士应用积极情绪主题管理模式的效果分析[J]. 中国卫生产业, 2022, 19(15):4.
- [2] 许梦清. 柔性管理理念对手术室护理人员心理压力、职业倦怠感及应对方式的影响[J]. 国际护理学杂志, 2020, 39(17):3097-3099.
- [3] 黎黎, 彭丽丽, 汪丰, 等. 积极心理干预对 90 后护士心理弹性及总体幸福感的影响[J]. 护理学杂志, 2021, 36(14):82-85.
- [4] 赵晓群, 贾大平. 基于护理垂直管理模式的 SWOT 分析法在手术室护理质量管理中的应用价值及效果评析[J]. 国际护理学杂志, 2020, 39(10):1730-1733.
- [5] 刘子杨, 朱妍蕾, 毛雅楠, 等. 磁性医院管理模式对手术室护士职业倦怠、应对方式及护理质量的影响[J]. 齐鲁护

理杂志,2021,27(12):166-167.

响研究[J].当代护士(下旬刊),2024,31(01):141-145.

[6] 孙祥志,覃露梅,缪宴梅,等. 手术室护士心理灵活性现状及影响因素分析[J]. 护理学杂志,2025,40(1):65-69.

[7] 于娜.基于积极情绪主题的护理干预对手术室护士心理弹性的影响[J].护士进修杂志,2020,35(24):2221-2225.

[8] 谭世宇.基于积极情绪主题护理模式对手术室护士的影

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

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



OPEN ACCESS