

三级甲等口腔专科医院护士工作投入现状及其影响因素分析

冯雯, 孔雯雯, 宗晓艳, 卢圣曦

山东大学齐鲁医学院口腔医学院·口腔医院口腔颌面外科 山东济南

【摘要】目的 调查口腔专科医院护士工作投入现状并分析其影响因素, 为提高口腔专科医院护士工作投入水平提供参考依据。**方法** 采用一般资料调查表、工作投入量表、职业未来时间洞察力量表、家庭工作支持量表对 2 所三级甲等口腔专科医院 260 名护士进行调查。**结果** 三级甲等口腔专科医院护理人员工作投入总分为 29.50 (±7.45) 分; 独立样本 t 检验结果显示: 不同年龄、职称、职位、工作年限及子女数量的护士的投入得分存在统计学差异 ($p < 0.05$), 多元线性回归结果显示: 职业未来时间洞察力、家庭工作支持是工作投入的独立影响因素 ($p < 0.05$), 可解释总变异量的 52.3%。**结论** 口腔专科护士工作投入处于中等水平, 年龄、职称、职位、工作年限及有无子女, 职业未来时间洞察力和家庭工作支持可显著影响工作投入水平。管理者应采取积极措施提高护理人员职业未来时间洞察力水平, 注重家庭工作支持, 从而提高其工作投入水平, 保障高质量的护理工作。

【关键词】 口腔专科医院; 护士; 工作投入; 时间未来洞察力

【收稿日期】 2025 年 3 月 15 日

【出刊日期】 2025 年 4 月 14 日

【DOI】 10.12208/j.jacn.20250165

Analysis on the status quo of nurses' job engagement and its influencing factors in a third-class first-class stomatological hospital

Wen Feng, Wenwen Kong, Xiaoyan Zong, Shengxi Lu

Department of Oral and Maxillofacial Surgery, School of Stomatology, Qilu Medical College, Shandong University, Jinan, Shandong

【Abstract】Objective To investigate the status quo of nurses' job engagement in stomatological hospital and analyze its influencing factors, so as to provide reference for improving the level of nurses' job engagement in stomatological hospital. **Methods** 260 nurses from two first-class stomatological hospitals were investigated by general information questionnaire, work engagement scale, career future time insight scale and family work support scale. **Results** The total score of nurses' job involvement in the first-class stomatological hospital was 29.50 (7.45). The results of independent sample T-test showed that nurses with different ages, professional titles, positions, working years and the number of children had statistical differences ($P < 0.05$). The results of multiple linear regression showed that career future time insight and family work support were independent influencing factors of job engagement ($P < 0.05$), which could explain 52.3% of the total variance. **Conclusion** The job involvement of stomatological nurses is at a medium level, and their age, professional title, position, working years and whether they have children or not. The insight of career future time and family work support can significantly affect the job involvement level. Managers should take active measures to improve.

【Keywords】 Dental specialist hospital; Specialist hospital; Nurse; Work engagement; Time and future insight

家庭工作支持在各类口腔疾病的诊疗过程中, 口腔护士一直发挥着至关重要的作用。近年来, 口腔医学的快速发展和公众口腔健康需求的增加对我国的口腔护士提出越来越高的要求。在口腔医疗工作中, 口腔护士除了管理病人、健康宣教、管理器械外, 更重要的工作是配合医生进行“四手操作”完成疾病的治疗。琐碎

且细致的工作内容对口腔护士的工作投入水平提出了更高的要求。工作投入是与工作相关的、积极的、完满的、弥散的情感和认知状态, 主要表现为活力、奉献、专注 3 个方面的特征^[1]。研究显示^[2], 护理管理者通过增加护士工作投入可以降低工作倦怠、离职意愿、离职行为。激励-保健理论为探讨工作投入的影响因素提供

了理论依据,该理论认为激励因素(如:对未来发展的期望等)和保健因素(如:工作支持等)共同影响人的积极性^[3-6]。因此,本研究旨在对口腔专科医院护士工作投入情况进行调查,并分析其影响因素,为采取有效措施提高口腔专科医院护士的工作投入水平提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究采用便利抽样法,选取济南市2所三级甲等口腔专科医院260名护士作为研究对象。纳入标准:从事口腔护理工作≥1年的注册护士;自愿参与本研究。排除标准:调查时不在岗护士、进修护士、实习护士。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料问卷

由本研究小组成员自行编制问卷,包括性别、年龄、婚姻、科室、工作年限、职位、职称、有无子女。

1.2.2 工作投入量表

使用由Schaufeli等于2006年开发,Fong等于2012年汉化的工作投入量表测量口腔护士的工作投入水平。

1.2.3 家庭工作支持量表

该量表由李永鑫等编制,包含30个条目,可分为工作支持与家庭支持两个部分。

1.2.4 职业未来时间洞察力量表

本研究采用Zacher和Frese(2009)改编的职业未来时间洞察力量表测量口腔护士对职业生涯中未来时间(及其蕴含的机会)的感知状况。

1.3 资料收集方法邀请口腔护士参与研究

本研究使用问卷星编辑和发放电子问卷。

1.4 统计学方法

采用SPSS 26.0分析数据,计数资料采用频数(百分比)描述,计量资料采用均数(标准差)描述。一般资料中不同分组护士工作投入的组间比较采用独立样本t检验与方差分析。采用分层多元线性回归分析单因素分析中有统计学差异的一般资料、职业未来时间洞察力和工作家庭支持对工作投入的影响。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 口腔护士工作投入的因素分析

由于研究对象中男性护士仅3人,故性别不纳入本次分析中。

结果显示,年龄、工作年限、职位、职称、子女情况能够显著影响口腔护士的工作投入水平, $P < 0.05$,差异具有统计学意义。将单因素分析所得结果(年龄、工作年限、职位、职称、子女情况)作为自变量,并对上述因素进行赋值,年龄 < 30 岁为0,年龄 ≥ 30 岁为1;工作年限 < 6 年为0,工作年限 ≥ 6 年为1;职称初级为0,职称 $>$ 初级为1;无子女为0,有子女为1。赋值完成后纳入多因素Logistic回归分析发现:年龄 ≥ 30 岁,工作年限 ≥ 6 年,职称 $>$ 初级,有子女均属于影响口腔护士的工作投入水平的相关影响因素, $P < 0.05$,见表1、表2。

2.2 口腔专科医院护士家庭工作支持与职业未来时间洞察得分情况,见表2

表1 口腔护士工作投入的单因素分析 ($\bar{x} \pm s$)

组别	例数	工作投入评分	F/t/ χ^2	P
年龄				
<26岁	5	(51.58±6.16)分	8.125	0.001
26-30岁	26	(55.30±10.29)分		
>30-35岁	18	(59.91±9.88)分		
>35岁	13	(63.40±6.20)分		
工作年限				
<1年	8	(50.01±3.46)分	10.257	0.001
>1-6年	26	(54.88±4.90)分		
>6-10年	21	(58.25±5.03)分		
>10年	7	(64.36±4.77)分		
职称				
初级	8	(52.27±2.75)分	9.241	0.001
中级	35	(55.36±4.11)分		
高级	19	(61.995±5.87)分		

		子女情况			
有子女	31	(55.69±5.90)分		11.751	0.001
无子女	21	(62.39±6.21)分			

表2 口腔护士工作投入的多因素分析 ($\bar{x} \pm s$)

因素	B	SE	OR	95%CI	P
年龄	0.129	0.065	1.143	1.002-1.285	0.049
工作年限	0.836	0.425	2.311	0.979-5.443	0.056
职称	2.551	0.338	8.647	3.048-8.629	0.001
子女情况	0.968	0.299	2.765	1.571-4.558	0.001

表3 口腔专科医院护士家庭工作支持与职业未来时间洞察力得分 (n=232)

项目	条目数	条目得分 ($\bar{x} \pm s$)	得分范围
家庭工作支持	30	106.32±19.41	44-150
组织支持	10	33.35±7.82	10-50
领导支持	10	34.55±7.85	10-50
情感支持	6	22.93±4.40	6-30
工具性支持	4	15.49±3.01	4-20
职业未来时间洞察力	5	23.67±5.81	5-35
机会	3	14.28±3.51	3-21
时间	2	9.38±2.50	2-14

3 讨论

3.1 口腔专科医院护士工作投入现状

本次调查研究结果显示, 口腔专科医院护士工作投入总均分(29.5)与中间值比较, 处于中等水平。

3.2 口腔专科护士工作投入影响因素分析

3.2.1 一般资料

单因素分析结果显示, 年龄大、工作年限长、职位和职称高、有子女的口腔护士的工作投入水平更高。将这些人口学变量纳入回归分析中后, 结果显示, 只有职称能够显著影响工作投入。

3.2.2 家庭工作支持

调查结果显示, 家庭工作支持得分处于中等偏低水平, 说明口腔专科护士的工作家庭支持还有很大提高空间。多元线性回归结果显示, 家庭工作支持的四个维度中, 对工作投入有显著影响的是组织支持、情感支持、工具性支持^[7-8]。

3.2.3 职业未来时间洞察力

本次调查结果显示, 护士职业未来洞察力处于中等水平。说明护士对自身的职业发展方向不够明确, 未来工作缺乏目标, 职业规划不够清晰。多元线性回归结

果显示, 职业未来时间洞察力中机会维度对工作投入有显著的正向影响 ($P < 0.05$)。

4 小结

通过本次调查研究可知, 口腔专科医院护士工作投入处于中等水平, 工作家庭支持和职业未来时间洞察力是工作投入的影响因素。管理者应把完善组织支持、重视家庭影响、提供更多的学习和职业发展机会作为提高口腔护士工作投入的重要改进内容。

参考文献

- [1] 张博元, 金妍艳, 朱卫华, 等. 护士工作投入、组织支持感与工作满意度的相关性研究[J]. 现代医院, 2023, 23(09): 1344-1349.
- [2] 潘小康, 李冬英, 李欣, 等. 护士工作投入的研究进展[J]. 中国护理管理, 2017, 17(07): 951-955.
- [3] 张静. 同事支持在护士工作投入与主动职业行为间的中介效应分析[J]. 护士进修杂志, 2023, 38(13): 1191-1195.
- [4] 刘聪聪, 孔冬, 金海君, 等. 三级甲等医院护士组织公平感

- 和组织认同对工作投入的影响[J]. 中华护理杂志, 2014, 49(9): 1049-1053.
- [5] 何叶,侯爱和,曹美嫦. 组织气氛对护士工作投入的影响[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(5): 436-439.
- [6] 罗雯,赵庆华. 组织认同感对护士工作投入的作用分析[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(5): 429-432.
- [7] 王奕冉,程族衍. 未来时间洞察力在高中生学习自我效能感与学习倦怠间的中介效应[J]. 现代预防医学, 2016, 43(14): 2685-2688.
- [8] 董晶晶,汪立梅,吴丛,等.静脉药物调配中心工作人员工作满意度现状及影响因素分析[J].中华现代护理杂志. 2020,(3).

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