

# 急诊科护士工作家庭冲突现状调查及影响因素研究的 logistic 分析

西湖大学医学院附属杭州市第一人民医院急诊科(310000) 陈 颖

**【摘要】** 目的 调查急诊科护士工作家庭冲突现状及其影响因素。方法 以便利整群抽样法于 2023 年 10—12 月抽取 5 所三级甲等医院 143 名急诊科护士,作为研究对象。对 143 名急诊护士的一般资料和工作家庭冲突现状进行调查。分析影响急诊科护士工作家庭冲突的危险因素。**结果** 143 名急诊护士中不同性别、年龄、婚姻状况、生育情况、照顾老人、每月夜班数量方面的工作家庭冲突量表评分差异具有统计学意义( $P<0.05$ )。性别、年龄、婚姻状况、生育情况、照顾老人、每月夜班数量为影响急诊科护士工作家庭冲突的独立危险因素( $P<0.05$ )。**结论** 急诊科护士的工作-家庭冲突较高,性别、年龄、婚姻状况、照顾老人、每月夜班数量为影响急诊科护士工作家庭冲突的重要因素。

**【关键词】** 急诊科护士 工作家庭冲突 影响因素 潜在类别模型

**【中图分类号】** R195.1 **【文献标识码】** A **DOI** 10.11783/j.issn.1002-3674.2024.06.018

急诊科是临床救治急危重症患者的前沿窗口,具有病源广、流动性大及患者病情复杂等特点<sup>[1]</sup>。由于急诊科护士长期参与突发性急症和危重病人抢救,因此其承受的职业风险和工作压力明显高于其他科室护理人员<sup>[2]</sup>。工作家庭冲突是指当来自工作和家庭两方面压力在某些方面出现难以调和的矛盾时,产生的一种角色交互冲突<sup>[3]</sup>。急诊科护士除在医院担任工作角色外,在家庭中也担任多重家庭角色。但是个人的时间和精力有限,在多种角色需求和压力的情况下,无法同时满足工作和家庭双重角色的需求就会导致工作与家庭相冲突。有研究显示,急诊科护士由于工作环境等因素,其工作-家庭冲突更加严重<sup>[4-5]</sup>。工作家庭冲突会对急诊科护士造成诸多负面影响,甚至影响日常抢救工作的开展。但目前学术界关于急诊科护士工作家庭冲突影响因素的研究仍较少。因此,本研究针对急诊科护士的工作家庭冲突现状进行调查,并基于潜在类别模型对其影响因素进行分析,旨在了解急诊科护士工作家庭冲突现状及影响因素,以期为平衡急诊科护士工作家庭冲突提供指导。现报道如下。

## 资料与方法

### 1. 一般资料

以便利整群抽样法于 2023 年 10—12 月抽取 5 所三级甲等医院 143 名急诊科护士作为研究对象。纳入标准:①具有注册执业护士证书;②急诊科工作时间 $\geq 1$  年。排除标准:①进修和临床实习护士;②研究期间处于休假状态的护士。所有参与研究护士均知情同意且签署知情同意书。

### 2. 观察指标

①采用问卷调查对护士各项信息进行调查记录,主要指标包括:性别、年龄、学历、工作年限、职称、婚姻情况、生育情况、是否照顾老人、月均收入、聘用形式、每月夜班数量。②工作家庭冲突量表<sup>[6]</sup>:包含工作-

家庭冲突和家庭-工作冲突 2 个方向,每个方向包含压力、时间、行为 3 个维度,共 18 个条目,总分 18~90 分,分数越高表明工作家庭冲突程度越大。量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.846。

### 3. 统计学处理

应用 SPSS 23.0 软件对数据进行统计学分析<sup>[7]</sup>,计量资料采用均数 $\pm$ 标准差( $\bar{x} \pm s$ )表示;组间比较采用独立样本  $t$  检验;计数资料用例(%)表示,组间比较采用  $\chi^2$  检验或 Fisher 确切概率法。采用系统聚类法<sup>[8]</sup>,依据不同工作家庭冲突评分急诊科护士工作家庭冲突发生概率,分为工作家庭冲突高风险组与工作家庭冲突低风险组,聚类结果以树状图表示。 $P<0.05$  表示差异具有统计学意义。

## 结 果

### 1. 急诊科护士工作家庭冲突评分比较

143 名急诊护士中,不同性别、年龄、婚姻状况、生育情况、照顾老人、每月夜班数量方面,其工作家庭冲突量表评分差异具有统计学意义( $P<0.05$ ),见表 1。

### 2. 急诊科护士工作家庭冲突的影响因素分析

以工作家庭冲突量表总分为因变量,性别(男=0,女=1)、年龄( $<30$ 岁=0, $\geq 30$ 岁=1, $\geq 40$ 岁=2)、婚姻状况(未婚=0,已婚或离异=1)、生育情况(未育=0,已育=1)、照顾老人(否=0,是=1)、每月夜班数量( $<8$ 天=0, $\geq 8$ 天=1)作为自变量,进行多因素 logistic 回归分析,结果显示,性别、年龄、婚姻状况、生育情况、照顾老人、每月夜班数量均为影响急诊科护士工作家庭冲突的独立危险因素( $P<0.05$ ),见表 2。

## 讨 论

大多数医疗工作者的生活中会出现工作家庭冲突,急诊科护士由于其工作特性,工作家庭冲突尤为明

表1 143名急诊科护士工作家庭冲突评分比较( $\bar{x}\pm s$ )

项目	例数	工作家庭冲突评分(分)	t/F值	P值
性别			5.588	<0.001
男	31	54.49±8.93		
女	112	63.23±7.35		
年龄(岁)			48.390	<0.001
<30	41	53.90±7.72		
30~39	87	63.02±6.17		
≥40	15	71.89±5.37		
学历			0.328	0.744
大专及以下	65	61.59±9.12		
本科及以上	78	61.12±7.99		
工作年限(年)			0.032	0.968
<5	29	61.00±4.50		
5~10	62	61.36±6.87		
>10	52	61.50±11.5		
职称			0.041	0.959
护师	80	60.36±8.43		
主管护师	57	61.36±6.41		
副主任护师及以上	6	64.41±10.9		
婚姻状况			6.937	<0.001
未婚	45	53.29±10.03		
已婚或离异	98	65.03±7.85		
生育情况			10.510	<0.001
未育	52	53.77±6.33		
已育	91	65.66±6.60		
照顾老人			4.012	<0.001
是	87	63.27±9.68		
否	56	58.33±4.96		
月收入(元)			0.993	0.322
<5000	28	59.91±5.15		
≥5000	115	61.69±9.11		
聘用形式			1.584	0.115
正式编制	48	59.76±10.21		
合同制	95	62.13±7.42		
每月夜班数量(次)			4.990	<0.001
<8	91	58.86±9.13		
≥8	52	65.67±4.86		

表2 影响急诊科护士工作家庭冲突的多因素 logistic 回归分析

自变量	$\beta$	SE	Wald $\chi^2$	OR(95%CI)	P值
性别	1.516	0.604	6.303	4.556(1.673~12.409)	<0.001
年龄	1.462	0.622	5.526	4.315(1.179~10.652)	0.008
婚姻状况	1.816	0.560	10.518	6.148(2.368~18.580)	<0.001
生育情况	2.024	0.542	13.944	7.568(2.850~21.754)	<0.001
照顾老人	1.786	0.606	8.682	5.963(1.342~15.959)	<0.001
每月夜班数量	1.619	0.586	7.631	5.047(1.565~13.087)	<0.001

显<sup>[9-10]</sup>。工作家庭冲突会对急诊科护士的生活带来一定程度的负面影响。研究结果表明,工作家庭冲突可导致护理人员的疲乏感提升、生活幸福感下降、工作态度消极等诸多负面影响,急需医院管理者的重视和解决<sup>[11-12]</sup>。因此,本研究对急诊科护士的工作-家庭冲突现状进行调查,以期能为医院相关领导可据此制定积极有效的解决方案提供理论依据,缓解急诊科护士的工作-家庭冲突,提升急诊科护士生活幸福感和

工作积极性。

急诊科病人的病情普遍具有急骤、凶险、时间性强的特点,急诊科护士工作强度更大、对护士护理技能要求更高,急诊护士娴熟、敏捷、准确地完成抢救工作对抢救成功起到积极作用,因此急诊科护士需要花更多的时间在工作、学习和进修上。其次,急诊科危重病人更多,患者病情变化更快,家属的情绪也相对急躁,护患冲突更严重。由于以上原因急诊科护士工作压力更大。除此之外,本研究还发现急诊科护士中时间维度的工作家庭冲突得分最高,这可能是由于急诊科夜班频次更高,并且人力资源相对不足。长时间的超时工作影响了家庭责任的履行,因此导致时间维度的工作家庭冲突最为明显。

本研究中多因素 logistic 回归分析结果显示,性别、年龄、婚姻状况、生育情况、照顾老人、每月夜班数量均为影响急诊科护士工作家庭冲突的独立危险因素。分析其原因可能为:①在中国传统观念中,女性在日常生活及家庭事务中应承担的任务更多,负担更重。而男性则将大部分精力投注于工作之中,对家庭事务的参与程度明显低于女性,因此导致女性护士工作家庭冲突量表得分明显升高,这与之前已有的研究结果基本一致<sup>[13]</sup>。②已婚急诊科护士面临家庭事务、家庭开销、子女抚养教育及老人养老等诸多方面压力,对已婚护士时间与精力要求更为严苛,因此导致其工作家庭冲突情况更为严重<sup>[14]</sup>。③已育的急诊科护士需要承担子女抚养教育义务,并需要照顾、处理子女日常生活事务。因此,已婚、已育的急诊科护士由于工作原因不能承担照顾家庭的责任,导致其工作家庭冲突较严重<sup>[15]</sup>。④夜班会影响医护人员的正常生活规律,夜班后的护士因体力下降、休息不足,导致处理家庭事务精力减少,难以承担更多家庭责任。而在众多护理人员中,急诊科护士急夜班频率相对较高,因此其工作家庭冲突也更为严重。

参 考 文 献

[1] 杨英梅,李敏,耿克彬,等. 急诊科护士情绪智力与冲突处理模式的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2020, 36(20): 1569-1573.

[2] Wu Y, Zhou X, Gong Y, et al. Work-Family Conflict of Emergency Nurses and Its Related Factors: A National Cross-Sectional Survey in China[J]. Front Public Health, 2021, 9:736625.

[3] Fei Y, Jiang N, Zhao H, et al. How work-family conflict influences emergency department nurses' turnover intention: The mediating role of positive and negative affect[J]. Int Emerg Nurs, 2023, 68: 101289.

[4] 时梁艳. 应对方式在急诊护士工作-家庭冲突与情感耗竭关系中的中介作用[J]. 东南大学学报(哲学社会科学版), 2021, 23(S02): 124-126.

[5] 尹利,李金红,张松. 急诊科护士工作家庭冲突、心理资本对职业倦怠的影响[J]. 职业与健康, 2020, 36(20): 2742-2746.

(下转第 900 页)