

医护合作对口腔专科护士工作投入的影响

杨金玉¹⁾, 李莹梅²⁾, 姚 兰³⁾

(1)昆明医科大学附属口腔医院呈贡门诊部; 2)护理部; 3)感染控制管理办公室,
云南昆明 650106)

[摘要] **目的** 调查云南省口腔专科护士医护合作、护士工作投入的现状, 探讨医护合作对口腔专科护士工作投入的影响。**方法** 采用便利抽样法, 于2024年1月至3月, 采用一般资料调查问卷表、医护合作量表、Utrecht工作投入量表对251名云南省口腔专科护士进行调查。**结果** 云南省口腔专科护士医护合作量表调查总分为(85.09 ± 15.14)分, 各条目总均分为(4.052 ± 0.02)分, 患者信息的交流维度总均分为(4.16 ± 0.66)分, 共同参与治疗或护理的决策维度(3.97 ± 0.83)分, 护士和医生的关系维度(4.05 ± 0.91)分, 分数以患者信息的交流、护士和医生的关系、共同参与治疗或护理的决策维度依次下降。护士工作投入量表调查总分为(50.75 ± 15.69)分, 总均分为(3.906 ± 0.123)分, 其中奉献维度均分为(4.04 ± 1.30)分, 专注维度均分为(3.89 ± 1.22)分, 活力维度均分为(3.83 ± 1.21)分, 得分从奉献维度、专注、活力维度均分依次下降。Pearson相关性分析结果显示, 医护合作与口腔专科护士的工作投入呈中度正相关($r=0.574, P<0.001$), 量表中各维度与工作投入均呈中度正相关, ($r=0.502-0.574, P<0.001$)。单因素分析显示, 性别、职务、收入对口腔专科护士工作投入得分有影响, 多元线性回归分析显示, 工龄大于5a的护士医护合作得分显著高于工龄小于5a的低年资护士($P<0.05$), 护士月收入正向影响工作投入得分($P<0.05$), 医护对于患者信息的交流显著正向影响工作投入得分($P<0.05$)。**结论** 云南省口腔专科护士医护合作处于较高水平, 工作投入处于中等水平, 口腔专科护士医护合作水平越高, 工作投入程度越大。口腔专科护理管理者应考虑能够促进医护合作的各项措施, 工作中构建团结和谐的医护合作关系, 同时关注影响护士工作投入的因素, 并采取相应的措施, 促进口腔专科护士工作投入水平, 提升口腔医疗护理服务质量。

[关键词] 口腔专科; 护士; 工作投入; 医护合作

[中图分类号] R473.78; C931.3 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 2095-610X(2024)11-0073-08

The Influence of Medical Cooperation on the Work Engagement of Dental Specialist Nurses

YANG Jinyu¹⁾, LI Yingmei²⁾, YAO Lan³⁾

(1) Dept. of Chenggong Clinic; 2) Dept. of Nursing; 3) Dept. of Infection Control Management,
The Affiliated Stomatology Hospital of Kunming Medical University,
Kunming Yunnan 650106, China)

[Abstract] **Objective** To investigate the current situation of medical cooperation and nurses' work engagement of dental specialty nurses in Yunnan province, and to explore the impact of medical cooperation on the work engagement of dental specialty nurses. **Methods** A total of 251 dental nurses in Yunnan province were investigated by convenience sampling from January to March 2024 with the general information questionnaire, the medical cooperation scale (NPCS) and the Utrecht work engagement scale (UWES). **Results** The total score of the medical cooperation scale for dental specialty nurses in Yunnan province was (85.09 ± 15.14), the total average

[收稿日期] 2024-06-10

[基金项目] 昆明医科大学附属口腔医院院内护理科研基金资助项目(2021YNHL-2)

[作者简介] 杨金玉(1986~), 女, 云南保山人, 护理学学士, 副主任护师, 主要从事口腔专科护理管理工作。

[通信作者] 姚兰, E-mail: 940931755@qq.com

score of each item was (4.052 ± 0.02), the total average score of the communication dimension of patient information was (4.16 ± 0.66), the decision dimension of joint participation in the treatment or nursing was (3.97 ± 0.83), and the relationship dimension between nurses and doctors was (4.05 ± 0.91). The scores decreased in order of the communication of patient information, the relationship between nurses and doctors, and the decision dimension of joint participation in the treatment or nursing. The total score of nurses' work engagement scale was (50.75 ± 15.69), and the total average score was (3.906 ± 0.123). The average score of the dedication dimension was (4.04 ± 1.30), the average score of focus dimension was (3.89 ± 1.22), and the average score of the vitality dimension was (3.83 ± 1.21). The score decreased in turn from the dimension of dedication, focus and vitality. Pearson correlation analysis showed that medical cooperation was moderately positively correlated with the work engagement of dental specialty nurses ($r = 0.574$, $P < 0.001$), and all the dimensions of the scale were moderately and positively correlated with the work engagement ($r = 0.502-0.574$, $P < 0.001$). Single factor analysis showed that gender, position and income had an impact on the work engagement score of dental specialty nurses. Multiple linear regression analysis showed that nurses with more than 5 years of service scored significantly higher in medical cooperation than those with less than 5 years of service ($P < 0.05$), the monthly income of nurses positively affected the work engagement score ($P < 0.05$), and the communication of patient information between doctors and nurses had a significant positive impact on the work engagement score ($P < 0.05$). **Conclusion** The medical cooperation of dental specialty nurses in Yunnan province is at a high level, and the work engagement is at a medium level. The higher the level of medical cooperation of dental specialty nurses, the greater the degree of the work engagement. Oral specialty nursing managers should consider various measures that can promote the medical cooperation, build a united and harmonious medical cooperation relationship in their work, pay attention to the factors that affect nurses' work engagement, and take corresponding measures to promote the level of work engagement of oral specialist nurses and improve the quality of oral medical care service.

[**Key words**] Dental specialty; Nurse; Work engagement; Nurse - physician collaboration

工作投入与工作质量相关, 它代表着积极、充实、完满的情绪与认知状态^[1], 包括活力、奉献和专注 3 部分^[2]。护士工作投入是影响组织文化、组织绩效、工作环境和总体患者结果的重要且相互关联的因素^[3-4]。护士的工作投入度在保证患者安全^[5]、促进护理服务质量提升^[6]和提高患者满意度^[7]中起到非常重要的作用。在影响护士工作投入的众多因素中, 医护合作是医院工作环境和人文环境中较为重要的部分, 会影响护士的工作满意度和离职意愿^[8]。在口腔专科, 医生和护士通过四手操作配合来完成患者的口腔治疗, 医护合作更为紧密。虽然国内外已有一些研究显示良好的医护合作对于提高护士工作投入水平和提高工作质量有着至关重要的作用^[9-10], 但目前尚未有医护合作对口腔专科护士工作投入影响的报道。因此, 本研究旨在探讨口腔专科医护合作与口腔专科护士工作投入的现状, 深入了解医护合作对于口腔专科护士工作投入的影响, 为护理管理者探寻促进口腔专科护士工作投入的因素, 加强医护合作, 促进护士工作投入提供理论依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用便利抽样的方法, 于 2024 年 1 月至 3 月抽取云南省 7 个地区、15 家医疗机构的 251 名口腔专科护士作为本次的调查研究对象。纳入标准: 有执业证书的注册护士; 工作满 1 a; 了解本次研究的内容和目的知情同意并自愿参与本次研究。排除标准: 休产假、外出学习或进修护士; 实习生、规培生和进修生; 所在岗位无医护配合的护士(如护理部、消毒中心、感控办、导医台护士)。

1.2 研究工具

1.2.1 护士一般资料调查表 由项目负责人自行设计一般资料调查表。包括: 性别、年龄、职务、学历、职称、工龄、编制、收入和婚育状况等。

1.2.2 中文版 Utrecht 工作投入量表 (utrecht work engagement scale, UWES)采用张轶文^[11]进行汉化修订后的中文版工作投入量表, 包括 3 个维度, 共 15 个条目。采用 Likert 7 点计分法, 从“从

来没有过”到“每天”, 总分 0~90 分, 得分越高代表工作投入程度越高。该研究中量表 Cronbach's α 系数为 0.961。

1.2.3 医护合作量表 (nurse-physician collaboration scale, NPCS) 采用陈静等^[12]汉化修订的中文版医护合作量表, 量表包括 3 个维度, 保留 21 个条目。采用 Likert 5 点计分法, 从“从不如此”到“总是如此”, 总分 21~105 分, 得分越高, 表示医护合作的状况越好。该研究中量表 Cronbach's α 系数为 0.969。

1.3 资料收集

采用问卷调查, 发放问卷前向护士解释研究目的及填写要求, 获得知情同意后发放问卷。最终发放 266 份问卷, 回收有效问卷 251, 问卷有效回收率为 94.4%。

1.4 统计学处理

采用 SPSS 27.0 统计软件进行统计分析。计数资料采用例数表示; 正态分布计量资料采用均数 \pm 标准差 ($\bar{x} \pm s$) 表示, 一般特征资料采用两独立样本 t 检验或方差分析, 组间两两比较使用 SNK 分析。采用 Pearson 相关性分析对量表及各维度之间的相关性进行分析, 探讨口腔专科护士医护合作和工作投入的相关性。以多元线性回归分析, 探讨影响口腔专科护士工作投入的影响因素; 检验水准为 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 口腔专科护士一般资料、医护合作和护士工作投入得分现状

本次调查对象共计 251 人, 其中男性 10 人, 占 3.98%, 女性 241 人, 占 96.02%; 年龄以 26~30 岁段护士为主, 占 45.02%; 学历以本科为主, 占 80.48%; 护士组长及以上职务占 18.73%, 工作年限 5 a 内护士居多, 占 40.24%; 职称以护师为主, 占 48.6%; 合同制护士占 96.41%; 月收入 5000~8000 元护士占 56.17%。NPCS 量表的总分为 (85.09 ± 15.14) 分, 总均分为 (4.05 ± 0.02) 分, 患者信息的交流维度总均分为 (4.16 ± 0.66) 分, 共同参与治疗或护理的决策维度 (3.97 ± 0.83) 分, 护士和医生的关系维度 (4.05 ± 0.91) 分, 该研究中量表及各维度的 Cronbach's α 系数均为 0.85 以上, 说明医护合作量表可靠性较高; Utrecht 量表总分为 (50.75 ± 15.69) 分, 总均分为 (3.91 ± 0.12) 分, 奉献维度均分为 (4.04 ± 1.30) 分, 专注维度均分为 (3.89 ± 1.22) 分, 活力维度均分为 (3.83 ± 1.21) 分, 该研究中量表及各维度的 Cronbach's α 系数均为 0.85 以上, 说明工作投入量表内部一致性较高, 见表 1、表 2。

表 1 口腔专科护士医护合作量表、工作投入量表的信度及得分情况 ($\bar{x} \pm s$)

Tab. 1 Reliability and scores of the dental specialist nurse medical cooperation scale and work engagement scale ($\bar{x} \pm s$)

项目	条目数	总均分(分)	Cronbach's α 系数
医护合作关系量表	21	85.09 \pm 15.14	0.969
患者信息的交流维度	8	4.16 \pm 0.66	0.919
护士和医生的关系维度	3	4.05 \pm 0.91	0.894
共同参与治疗或护理的决策维度	10	3.97 \pm 0.83	0.960
护士工作投入量表	15	50.75 \pm 15.69	0.961
奉献维度	4	4.04 \pm 1.30	0.924
专注维度	5	3.89 \pm 1.22	0.883
活力维度	6	3.83 \pm 1.21	0.884

2.2 影响口腔专科护士工作投入和医护合作的单因素分析

护士一般资料与口腔专科护士的医护合作得分无统计学意义 ($P > 0.05$), 性别、职务、月收入与口腔专科护士工作投入得分与有关, 男护士工作投入得分明显高于女护士 ($P < 0.05$), 护士组长及以上职务者得分高于无职务者 ($P < 0.05$); 经进一步两两比较, 月收入 5000 元以下护士得分低

于 8000 元以上护士 ($P < 0.05$), 月收入 5000~8000 元护士得分低于 8000 元以上的护士 ($P < 0.05$), 见表 2。

2.3 医护合作与护士工作投入的相关性分析

Pearson 相关性分析结果显示, 口腔专科护士的医护合作与工作投入呈中度相关 ($r = 0.574$, $P < 0.001$), 患者信息的交流维度与工作投入呈中度相关 ($r = 0.574$, $P < 0.001$), 共同参与治疗或护理

表 2 口腔专科护士基本特征与医护合作、工作投入的关系 [$(\bar{x} \pm s)/n(\%)$]Tab. 2 The relationship between the basic characteristics of dental specialty nurses, medical cooperation, and work engagement [$(\bar{x} \pm s)/n(\%)$]

项目	<i>n</i>	构成比(%)	医护合作总均分(分)	<i>t/F</i>	<i>P</i>	工作投入总均分	<i>t/F</i>	<i>P</i>
性别				1.802	0.073		2.270	0.024*
男	10	3.98	93.50±13.42			61.70±15.35		
女	241	96.02	84.74±15.13			50.30±15.56		
年龄(岁)				1.916	0.092		0.772	0.571
≤25	38	15.14	89.76±14.26			52.05±17.14		
26~30	113	45.02	84.65±14.42			49.27±15.57		
31~35	43	17.13	85.47±16.87			51.70±16.49		
36~40	37	14.74	80.24±16.39			50.03±15.94		
41~45	17	6.77	88.65±12.84			56.53±9.53		
≥46	3	1.2	76.67±5.13			53.00±16.37		
学历				1.110	0.346		0.818	0.485
中专	4	1.59	95.50±9.68			59.25±13.82		
大专	43	17.13	86.84±15.92			51.98±18.59		
本科	202	80.48	84.59±15.04			50.43±15.10		
研究生及以上	2	0.8	76.50±10.61			40.00±1.41		
职务				-1.200	0.231		2.252	0.025*
无	204	81.27	85.64±15.14			49.69±15.70		
组长及以上	47	18.73	82.70±15.04			55.36±14.95		
工作年限(a)				1.377	0.243			
≤5	101	40.24	86.37±15.07			49.18±16.75	0.528	0.715
6~10	83	33.07	84.30±15.34			51.33±14.82		
11~15	33	13.15	87.91±13.59			52.45±16.56		
16~20	27	10.75	79.85±16.71			51.70±14.68		
21 a以上	7	2.79	82.86±11.85			55.00±9.71		
职称				1.795	0.168		1.423	0.243
护士	69	27.49	87.87±14.33			52.68±15.88		
护师	122	48.61	84.50±15.31			49.06±15.58		
主管护师及以上	60	23.9	83.08±15.48			51.98±15.57		
聘用形式				0.062	0.950			
合同制	242	96.41	85.10±15.22			50.62±15.80	-0.718	0.473
医编	9	3.59	84.78±13.41			54.44±12.48		
月收入(元)				0.046	0.955		4.849	0.009*
< 5000	96	38.25	84.85±16.02			47.93±17.41		
5000~8000	141	56.17	85.14±14.93			51.67±14.50		
> 8000	14	5.58	86.14±11.35			60.86±8.52		
婚育情况				1.176	0.310		0.381	0.684
未育	133	52.99	86.44±14.63			49.94±15.82		
已育	115	45.82	83.49±15.70			51.65±15.67		
离异	3	1.19	86.33±13.87			52.33±12.58		

* $P < 0.05$ 。

决策维度与工作投入呈中度相关($r = 0.519$), 护士和医生的关系维度与工作投入呈中度相关($r = 0.502$, $P < 0.001$), 见表 3。

2.4 口腔专科护士医护合作、工作投入影响因素的多元线性回归分析

以护士的一般资料为自变量, 医护合作总得

表 3 医护合作与护士工作投入相关性分析

Tab. 3 Correlation analysis between medical cooperation and nurse work engagement

项目	<i>r</i>	<i>P</i>
医护合作量表	0.574	<0.001*
患者信息的交流维度	0.574	<0.001*
共同参与治疗或护理的决策维度	0.519	<0.001*
护士和医生的关系维度	0.502	<0.001*

* $P < 0.05$ 。

分为因变量, 进行多元回归分析; 再以护士的一般资料、医护合作各维度得分为自变量, 护士工作投入的总得分为因变量, 建立多元回归分析模型, 结果见表 4、表 5、表 6。护士医护合作得分: 在控制其它变量后, 工龄 6~10 a 的医护合作总得分比工作 5 a 以下的平均高 21.54 分($P < 0.05$); 工作 11~15 a 的医护总合作得分比工作 5 a 以下的平均高 32.70 分($P < 0.05$)。护士工作投入总得

分: 在控制其它变量后, 月收入正向影响工作投入总得分, 月收入 5000~8000 元的工作投入总得分比 5000 元以下的平均高 3.85 分, 月收入 8000 元以上的工作投入总得分比 5000 元以下的平均高 11.28 分(均 $P < 0.05$), 医护对于患者信息的交流正向影响护士工作投入总得分, 患者信息的交流维度得分每提高 1 分, 工作投入得分提高 9.10 分($P < 0.01$)。

表 4 多元线性回归分析自变量赋值方式

Tab. 4 Method of assigning independent variables in multiple linear regression analysis

变量	赋值方式
性别	1=男, 2=女
年龄	1=25岁及以下, 2=26~30岁, 3=31~35岁, 4=36~40岁, 5=41~45岁, 6=46岁以上
学历	中专=1, 大专=2, 本科=3, 研究生及以上=4
职称	护士=1, 护师=2, 主管护师及以上=3
职务	1=无, 2=组长及以上
工作年限	1=5 a及以下, 2=6~10, 3=11~15, 4=16~20, 5=21年以上
聘用形式	1=合同制, 2=医编
月收入	1≤5000元, 2=5000~8000元, 3≥8000元
婚育状况	1=未育, 2=已育, 3=离异
医护合作量表得分	原值代入
工作投入量表得分	原值代入

3 讨论

3.1 云南省口腔专科护士医护合作处于较高水平

本研究结果显示, 医护合作量表总均分为(4.05±0.02)分, 该研究结果高于马玲^[13]和 Mohamed 等^[14]的研究结果, 说明云南省口腔专科护士的医护合作水平处于较高水平。在该研究中, 各维度得分从患者信息的交流、护士和医生的关系、共同参与治疗或护理决策维度均分依次下降, 这与谢薄等^[15]的研究结果相一致。在口腔专科, 护士除了四手操作配合, 还承担了患者的预约、回访、健康宣教等工作, 医护间对于患者信息的交流互动比较频繁, 因此在该维度表现出

了较高的得分。

3.2 云南省口腔专科护士工作投入处于中等水平

该研究结果显示, 护士 Utrecht 工作投入量表的总分为(50.75±15.69)分, 总均分为(3.91±0.12)分, 说明云南省口腔专科护士的工作投入水平处于中等水平。该得分与王倩^[16]对口腔专科医院门诊护士工作投入的研究结果相一致。高于美国 Wei^[10]的研究结果; 低于王思琦^[17]的研究结果。该研究中各维度得分从奉献维度、专注、活力维度均分依次下降。说明护士对于自己的工作价值总体上比较认可, 对所从事的口腔专科护理工作有一定的热情, 有为工作奉献的精神。活力维度得分最低, 分析原因可能与目前我国口腔专科护士培养模式的不健全及其口腔专科护士职责范围

表 5 口腔专科护士医护合作影响因素的多元线性回归分析

Tab. 5 Multiple linear regression analysis of influencing factors of medical cooperation among dental specialist nurses

变量		β	<i>S.E</i>	β'	<i>t</i>	<i>P</i>
年龄(岁)	≤25(参照)	-	-	-	-	-
	26~30	7.312	11.361	0.225	0.644	0.524
	31~35	13.175	10.826	0.386	1.217	0.233
	36~40	13.466	7.116	0.340	1.892	0.068
学历	中专(参照)	-	-	-	-	-
	大专	-32.046	18.002	-0.664	-1.780	0.085
	本科	-28.674	15.800	-0.643	-1.815	0.079
工作年限(a)	≤5(参照)	-	-	-	-	-
	6~10	21.538	9.687	0.719	2.223	0.033*
	11~15	32.699	13.687	0.782	2.389	0.023*
	16~20	21.877	15.583	0.672	1.404	0.170
	21以上	38.472	21.636	0.373	1.778	0.085
职称	护士(参照)	-	-	-	-	-
	护师	-12.199	9.724	-0.398	-1.255	0.219
	主管护师及以上	-19.872	11.996	-0.666	-1.657	0.107
月收入(元)	<5000(参照)	-	-	-	-	-
	5000~8000	4.714	6.903	0.152	0.683	0.500
	>8000	12.725	8.133	0.336	1.565	0.128
婚育情况	未育(参照)	-	-	-	-	-
	已育	-9.769	5.997	-0.300	-1.629	0.113

* $P < 0.05$ 。

不清晰有关。口腔治疗需要医护密切配合,对护士口腔专业知识的掌握要求较高^[18],口腔专科护士入职后需要投入大量的时间和精力去学习口腔相关专业,会让护士产生较大的压力。而在工作内容方面,口腔专科护士主要通过四手操作配合医生来完成患者口腔治疗,护士专业自主性差,医护的密切配合和强烈的从属感会给护士带来巨大压力,久之会导致个人成就感低,出现职业倦怠,降低工作积极性。因此,国家应鼓励各大高校在本科和研究生阶段开展口腔专科护理专业教育,加强院校内对口腔专科护士从理论到实践的全方位培养^[19],明确口腔专科护士的专业职责范畴和充分发挥专业自主性,增强口腔专科护士职业自豪感,进而提升工作投入水平。

3.3 医护合作与口腔专科护士工作投入相关性分析

该研究显示,口腔专科护士的医护合作与工作投入呈正相关($r = 0.574$, $P < 0.001$),表明医护合作是护士工作投入的促进因素。有研究显示,护士对于医护合作表现出比医生更积极的态度^[20],当护士感知到医护关系融洽、相互支持、自己的工作被医生认可,更愿意付出更多的时间和精力,在工作中也会表现出更高的工作投入水平^[21]。这

提示管理者,要营造良好的工作环境,注重良好医护合作关系的建立,形成医护互相帮助、互相理解支持的氛围。同时还应提高医生对医护合作的积极性,在制定患者治疗方案时提高护士的参与度,促进护士的职业认同,继而提升口腔专科护士工作投入水平。

3.4 口腔专科护士医护合作和工作投入的影响因素分析

该调查中,单因素分析口腔专科护士一般资料对于医护合作得分的影响无统计学意义($P > 0.05$),但在控制其它变量后,通过多元线性回归分析发现工龄大于5 a的高年资护士相较工龄5 a以下的低年资护士医护合作得分至少高出21.5分($P < 0.05$),这说明高年资护士能更好的进行医护合作,护理管理者应通过采取多元化的措施促进低年资护士从专业知识、护理技能、沟通交流等多方面提升自身素质,以便使低年资护士更好的适应工作环境,促进低年资护士更好地向高年资护士过度,降低低年资护士离职率,以促进医护合作水平提升。单因素分析显示,口腔专科护士的工作投入得分与性别、职务和月收入相关,口腔专科男护士工作投入得分显著高于女护士,分析原因可能是由于口腔专科男护士较少,更易得

表 6 口腔专科护士工作投入影响因素的多元线性回归分析

Tab. 6 Multiple linear regression analysis of factors influencing the work engagement of dental specialist nurses

变量		β	<i>S.E</i>	β'	<i>t</i>	<i>P</i>
年龄(岁)	≤25(参照)	—	—	—	—	—
	26~30	-0.808	2.331	-0.026	-0.347	0.729
	31~35	0.600	2.971	0.014	0.202	0.840
	36~40	2.859	3.991	0.046	0.716	0.474
	41~45	-0.328	10.334	-0.002	-0.032	0.975
学历	中专(参照)	—	—	—	—	—
	大专	-2.825	7.090	-0.068	-0.399	0.691
	本科	-3.647	6.903	-0.092	-0.528	0.598
	研究生以上	-6.887	11.705	-0.039	-0.588	0.557
工作年限(a)	≤5(参照)	—	—	—	—	—
	6~10	2.501	2.411	0.075	1.037	0.301
	11~15	-0.213	3.711	-0.005	-0.057	0.954
	16~20	3.380	4.574	0.067	0.739	0.461
	21以上	4.571	7.833	0.048	0.584	0.560
职称	护士(参照)	—	—	—	—	—
	护师	-4.123	2.196	-0.132	-1.877	0.062
	主管护师及以上	-4.935	3.512	-0.134	-1.405	0.161
月收入(元)	<5000(参照)	—	—	—	—	—
	5000~8000	3.85	1.880	0.122	2.046	0.042*
	>8000	11.28	4.211	0.165	2.678	0.008*
婚育情况	未育(参照)	—	—	—	—	—
	已育	1.019	2.211	0.032	0.461	0.645
	离异	-1.490	8.004	-0.010	-0.186	0.853
共同参与治疗或护理的决策		1.987	1.911	0.105	1.040	0.299
护士和医生的关系		2.126	1.485	0.123	1.432	0.154
患者信息的交流		9.105	2.233	0.383	4.077	<0.001*

* $P < 0.05$ 。

到关注, 在工作中有更多展示机会。有护理职务护士工作投入得分高于无职务护士, 护士组长和护士长参与护理管理, 一般拥有较高的心理资本和组织承诺, 而心理资本、组织承诺可正向影响工作投入^[2]。该研究中多元回归分析显示, 护士月收入正向影响工作投入得分($P < 0.05$), 收入越高的护士在工作中表现出更高的工作投入度, 该调查结果显示云南省口腔专科护士月收入小于 8000 元者占 94.42%, 整体收入偏低, 而口腔专科护士工作繁杂琐碎, 身心压力较大, 会因此出现付出-收获不平衡感。管理者应思考如何构建合理的口腔专科护理绩效分配体系, 提升口腔专科护士待遇, 以促进护士工作投入提升。另外, 该研究中医护对于患者信息的交流显著正向影响工作投入得分($P < 0.05$)。这提示口腔专科管理者在日后的工作中应发挥口腔专科护士的专业特点, 从患者预约、健康宣教、回访等方面着手, 深入拓展优质护理服务的内涵, 同时, 通过在职继续教育

培训, 促进口腔专科护士核心能力的提升。在就诊过程中, 应充分发挥口腔专科护士的专业自主性, 促进护士对于患者诊疗过程的参与, 加强医护对于患者信息的交流, 以提高护士工作投入水平。

本研究表明, 云南省口腔专科护士医护合作处于较高水平, 工作投入处于中等水平, 口腔专科护士的医护合作与工作投入呈正相关, 医护合作量表中各维度与工作投入呈正相关, 相关性处于中等水平, 这表明云南省口腔专科护士医护合作水平越高, 工作投入程度越大。同时, 该研究还显示, 工龄大于 5 a 的护士医护合作较工龄小于 5 a 的护士得分更高, 口腔专科护士的工作投入与性别、职务和月收入相关, 另外, 月收入、患者信息的交流对工作投入有预测作用。因此, 护理管理者在日后工作中, 护理管理者应更多的营造健康和谐的医护合作环境, 加强口腔专科护士继续教育培训, 提高护士岗位胜任力, 同时在招聘时适当均衡男女护士比例, 在工作中创造公

平的晋升机会使护士能有机会参与护理管理,构建合理的绩效分配体系、充分调动护士的工作积极性来促进护士的工作投入,继而提高口腔专科护士的工作满意度,使口腔专科护士的离职意愿降低,稳定口腔护理队伍,促进口腔卫生事业的稳步发展。本研究仅限于云南省地区,仅可反应目前云南省口腔专科护士医护合作和工作投入情况。该研究仅从护士视角调查了解了医护合作,未来研究中可增加医生视角的医护合作,进一步为促进医护合作,提升护士工作投入找到相应依据。此外,还有一些其他因素可能会影响口腔专科护士工作投入水平,需要今后更多去探索。

[参考文献]

- [1] Hetzel-Riggin M D, Swords B A, Tuang H L, et al. Work engagement and resiliency impact the relationship between nursing stress and burnout[J]. *Psychological Reports*, 2020, 123(5): 1835–1853.
- [2] Shimazu A, Schaufeli W B. Workengagement: An emerging concept in occupational health psychology[J]. *Biosci Trends*, 2008, 2(1): 2.
- [3] Fidyah DN, Setiawati T. Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: Job satisfaction as intervening variable[J]. *Rev Integr Bus Econ Res*, 2020, 9(4): 64–81.
- [4] Kim H, Seo K. Impact of job engagement on the quality of nursing services: The effect of person-centered nursing in South Korean nurses[J]. *Healthcare*, 2021, 9(7): 826.
- [5] Ghazawy E R, Mahfouz E M, Mohammed E S, et al. Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes[J]. *Int J Healthc Manag*, 2021, 14(2): 320–327.
- [6] Slåtten T, Lien G, Mutonyi B R. Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals—a cross-sectional study[J]. *BMC Health Serv Res*, 2022, 22(1): 21.
- [7] Parr J M, Teo S, Koziol-McLain J. A quest for quality care: Exploration of a model of leadership relationships, work engagement, and patient outcomes[J]. *J Adv Nurs*, 2021, 77(1): 207–220.
- [8] Şahin, E, Çattker, A, Özdil, K. Physician–nurse and nurse–nurse collaboration from the perspective of nurses: A cross-sectional study[J]. *J Nurses Prof Dev*, 2021, 39(1): E8–E17.
- [9] 吕小康,姜鹤,褚伟可,等. 医护合作对工作投入的影响: 风险感知与职业认同的链式中介作用[J]. *心理科学*, 2020, 43(4): 6.
- [10] Wei H, Horsley L, Cao Y, et al. The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States[J]. *Int J Nurs Sci*, 2023, 10(4): 476–484.
- [11] 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, 13(3): 268–270.
- [12] 陈静,谢红,张贤,等. 医护合作量表的汉化及信效度检验[J]. *中华护理杂志*, 2014, 49(2): 236–240.
- [13] 马玲,张崎,段伶俐,等. 临床护士情绪智力与医护合作关系的相关性研究[J]. *当代护士*, 2023, 30(30): 120–123.
- [14] Mohamed M, El-Demerdash S, Hasanin A. Nurse physician collaboration and its relation to professional nursing autonomy as perceived by nurses[J]. *Journal of Nursing Science Benha University*, 2021, 2(1): 201–213.
- [15] 谢薄,张瑜,吴夏鑫,等. 护士工作环境精神气候与护士团队合作,医护合作的相关性研究[J]. *临床医学研究与实践*, 2023, 8(5): 16–19.
- [16] 王倩,甘露,施月仙,等. 口腔专科医院门诊护士工作投入及影响因素调查[J]. *护理学杂志*, 2022, 37(5): 38–41.
- [17] 王思琦,马凤艳,刘燕,等. 肿瘤专科医院护士自我效能与工作投入的相关性分析[J]. *中国肿瘤临床与康复*, 2024, 31(2): 114–119.
- [18] 陈彦廷,李星星,田林清,等. 口腔专科护士规范化培训的教学模式[J]. *昆明医科大学学报*, 2020, 41(9): 162–165.
- [19] 陆思月,刘娟,尹章成,等. 云南省口腔专科护理队伍发展现状[J]. *昆明医科大学学报*, 2023, 44(5): 180–184.
- [20] Kaifi A, Tahir M A, Ibad A, et al. Attitudes of nurses and physicians toward nurse–physician interprofessional collaboration in different hospitals of Islamabad–Rawalpindi Region of Pakistan[J]. *J Interprof Care*, 2021, 35(6): 863–868.
- [21] 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.
- [22] 常飞飞,吴晓冰,黄玉锦. 临床护士心理资本与组织承诺在职业使命与工作投入间的中介效应分析[J]. *中华护理教育*, 2023, 20(12): 1475–1480.