

# 抗逆力在精神专科医院护士主动性人格与工作敬业度间的中介效应

郭家宝<sup>1</sup>,孙攀文<sup>2</sup>,孟勇<sup>3</sup>,罗艳艳<sup>4</sup>,李根强<sup>1</sup>

(1.河南医药大学 卫生健康管理学院,河南 新乡 453003;2.河南医药大学 科技发展部;  
3.河南医药大学第二附属医院 党委办公室,河南 新乡 453003;4.河南医药大学 护理学院)

**【摘要】 目的** 探讨抗逆力在精神专科医院护士主动性人格与工作敬业度间的中介作用,为优化精神专科医院护理人力资源管理实践提供参考。**方法** 2024年7-9月,采用便利抽样法选取河南省某三级甲等精神卫生专科医院的383名护士为研究对象,采用抗逆力量表、主动性人格量表、工作敬业度量表和个人-组织匹配量表对其进行调查。**结果** 精神专科医院护士抗逆力、主动性人格、工作敬业度与个人-组织匹配总分分别为(37.75±5.21)、(63.99±9.76)、(37.62±5.83)、(36.54±6.25)分;各变量间均呈两两正相关(均 $P<0.001$ );抗逆力在主动性人格与工作敬业度间起部分中介作用,效应占比为71.07%;个人-组织匹配正向调节了主动性人格与抗逆力的关系( $P<0.001$ )。**结论** 主动性人格可通过抗逆力影响精神专科医院护士的工作敬业度,且个人-组织匹配对该作用路径存在调节作用;护理管理者可通过培养精神专科医院护士的主动性人格、抗逆力及个人-组织匹配,提升其工作敬业度。

**【关键词】** 抗逆力;主动性人格;工作敬业度;个人-组织匹配;护士;精神专科医院

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2025.09.015

**【中图分类号】** R471 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2025)09-0061-05

## The Mediating Effect of Resilience Between Proactive Personality and Work Engagement of Nurses in Psychiatric Specialty Hospitals

GUO Jiabao<sup>1</sup>, SUN Panwen<sup>2</sup>, MENG Yong<sup>3</sup>, LUO Yanyan<sup>4</sup>, LI Genqiang<sup>1</sup> (1. School of Health Management, Henan University of Medicine, Xinxiang 453003, Henan Province, China; 2. Department of Science and Technology Development, Henan University of Medicine; 3. Office of Party Committee, The Second Affiliated Hospital of Henan University of Medicine, Xinxiang 453003, Henan Province, China; 4. School of Nursing, Henan University of Medicine)

Corresponding author: LI Genqiang, Tel: 0373-3831252

**【Abstract】 Objective** To explore the mediating role of resilience between proactive personality and work engagement in nurses of psychiatric specialty hospitals, providing references for optimizing nursing human resource management practices. **Methods** From July to September 2024, 383 nurses from a tertiary A psychiatric specialty hospital in Henan Province were conveniently sampled and surveyed using Resilience Scale, Proactive Personality Scale, Work Engagement Scale, and Person-Organization Fit Scale. **Results** The total scores of nurses' resilience, proactive personality, work engagement, and person-organization fit were (37.75±5.21), (63.99±9.76), (37.62±5.83), and (36.54±6.25), respectively. All variables showed pairwise positive correlations (all  $P<0.001$ ). Resilience partially mediated the relationship between nurses' proactive personality and work engagement, accounting for 71.07% of the total effect. Person-organization fit positively moderated the relationship between proactive personality and resilience ( $P<0.001$ ). **Conclusions** The proactive personality of nurses can affect their work engagement through resilience, and person-organization fit moderates this pathway. Nursing managers can enhance the work engagement of nurses in psychiatric hospitals by cultivating proactive personality, resilience, and person-organization fit.

**【Key words】** resilience; proactive personality; work engagement; person-organization fit; nurse; psychiatric hospital

[Mil Nurs, 2025, 42(09): 61-65]

**【收稿日期】** 2025-05-14 **【修回日期】** 2025-08-14

**【基金项目】** 河南省高校人文社会科学研究一般项目(2024-ZZJH-301);教育部人文社会科学研究规划基金(22YJAZH043)

**【作者简介】** 郭家宝, 硕士, 讲师, 电话: 0373-3029894

**【通信作者】** 李根强, 电话: 0373-3831252

精神专科医院护士是建设国家精神卫生服务体系的骨干,其工作敬业度<sup>[1]</sup>(对工作的承诺、热情与奉献度),直接关系到患者的生活质量<sup>[2]</sup>。然而,相

较于综合医院,精神专科医院护士往往面临更普遍的患者行为风险、情感耗竭等挑战,致使其人力流失问题突出<sup>[3]</sup>。主动性人格<sup>[4]</sup>是个体主动行动以改变外部环境的人格特质。研究<sup>[5]</sup>表明,主动性人格正向影响个体工作敬业度,但该路径在精神专科医院护士中的机制尚不明晰。抗逆力是个体在压力情境下维持稳定健康并擅于从逆境中回弹的能力,已被证实能缓冲工作压力对工作态度的消极影响<sup>[6]</sup>。由此,本研究假设抗逆力在护士主动性人格与工作敬业度间起中介作用。基于个人与环境交互作用论的视角,个人-组织匹配是个体与组织价值观、目标的契合度,与护士积极的工作投入密切相关<sup>[7]</sup>。因此,护士主动性人格对抗逆力的作用或将被个人-组织匹配强化。综上,本研究拟构建有调节的中介模型,为优化精神专科医院护理人力资源管理实践提供参考。

## 1 对象与方法

1.1 研究对象 2024年7—9月,采用便利抽样法选取河南省某三级甲等精神专科医院的383名护士为研究对象。纳入标准:(1)注册护士;(2)从事护理工作 $\geq 1$ 年;(3)知情同意,自愿参与本研究。排除标准:(1)规培或进修护士;(2)调查期间因病假、产假等不在岗者。依据多因素研究中样本量至少为测量变量项目数量5~10倍的标准<sup>[8]</sup>进行样本量估算,考虑10%无效问卷,计算样本量为275~550例,实际纳入383名护士参与调查。

### 1.2 方法

1.2.1 研究工具 (1)一般资料调查表。包括性别、婚姻状况、职称、受教育程度、工作年限、科室、年龄、聘用形式、平均月收入等。(2)主动性人格量表。由商佳音等<sup>[9]</sup>编制,包括11个条目,采用Likert 7级计分法,从“非常不同意”至“非常同意”分别计1~7分。总分11~77分,得分越高表明个体主动性人格越明显。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.936。(3)工作敬业度量表。由盖洛普公司<sup>[10]</sup>开发,包含自我成长、团队合作、管理者支持、基本需求4个维度,共12个条目。采用Likert 4级计分法,从“完全不同意”至“完全同意”分别计1~4分。总分12~48分,得分越高表明工作敬业度越高。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.919。(4)个人-组织匹配量表。由Cable等<sup>[11]</sup>编制,金芳<sup>[12]</sup>于2022年进行了本土化修订,用于调查受试者的个人-组织匹配程度。该量表包含价值观匹配、供给匹配、能力匹配3个维度,共9个条目,采用Likert 5级评分法,从“完全不同意”至“完全同意”分别计1~5分。总分9~45分,得分越高,说明受试者的个人组

织匹配程度越好。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.931。(5)员工抗逆力量表。由Naswall等<sup>[13]</sup>编制,王颖等<sup>[14]</sup>于2020年进行了本土化修订,用于测量受试者的抗逆力水平。该量表包含9个条目,采用Likert 5级评分法,从“非常不符合”至“非常符合”分别计1~5分。总分9~45分,得分越高,代表个体的抗逆力水平越高。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.867。

1.2.2 调查方法 采用问卷星平台进行电子问卷的发放与回收。在征得调查医院护理部同意后,研究者对各科室护士长进行培训;随后由各科室护士长采用统一指导语告知本科室符合纳入标准的护士研究目的、意义、填写方法,并发放电子问卷。问卷调查采用匿名填写,所有题目作答完毕方可提交。最终回收问卷412份,剔除规律性作答、前后矛盾和填答时间过短的问卷29份,最终获得有效问卷383份,有效回收率为92.96%。

1.2.3 统计学处理 采用SPSS 26.0统计软件。计数资料采用频数、构成比描述;正态分布的计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 描述,非正态分布的计量资料采用 $M(P_{25}, P_{75})$ 描述。采用Pearson相关分析检验变量间的相关性,采用Bootstrap法作中介与调节效应检验。以 $P < 0.05$ 或 $P < 0.01$ 表示差异有统计学意义。

## 2 结果

2.1 一般资料 383名护士中,女374名(97.65%),平均年龄为(33.26 $\pm$ 5.24)岁,平均工作年限为8.68(4.46, 12.90)年,具体情况见表1。

2.2 护士抗逆力、主动性人格、工作敬业度及个人-组织匹配的得分情况 护士抗逆力、主动性人格、工作敬业度及个人-组织匹配的得分分别为(37.75 $\pm$ 5.21)、(63.99 $\pm$ 9.76)、(37.62 $\pm$ 5.83)、(36.54 $\pm$ 6.25)分,各维度得分见表2。

2.3 护士抗逆力、主动性人格、工作敬业度及个人-组织匹配的相关分析 结果显示,护士抗逆力、主动性人格、工作敬业度及个人-组织匹配均呈两两正相关(均 $P < 0.001$ ),具体情况见表3。

2.4 抗逆力在护士主动性人格与护士工作敬业度间的中介效应分析 采用SPSS统计软件中宏程序PROCESS的Model 4检验中介效应,将Sample设定为5000,置信区间设定为95%。在控制年龄、性别等变量后,主动性人格正向预测护士工作敬业度( $\beta = 0.363, P < 0.001$ ),模型的总效应显著( $R^2 = 0.601, F = 44.013$ )。加入中介变量抗逆力后,主动性人格对工作敬业的正向预测作用仍显著( $\beta = 0.105, P < 0.001$ )。同时,主动性人格正向影响抗逆力( $\beta =$

0.446,  $P < 0.001$ ), 抗逆力正向影响工作敬业度 ( $\beta = 0.580, P < 0.001$ )。因此, 抗逆力在护士主动性人格与工作敬业度间存在部分中介作用 ( $R^2 = 0.724, F = 69.990$ ), 效应占比为 71.07%。采用偏差校正的

Bootstrap 法对抗逆力的中介作用作进一步检验, 结果显示, 中介效应的置信区间为 (0.219~0.303), 不包含 0。模型各路径效应值及置信区间见图 1 和表 4。

表 1 调查对象的一般资料 (N=383)

项 目	人数	构成比 (%)	项 目	人数	构成比 (%)
性别 男	9	2.35	科室 康复科	99	25.85
女	374	97.65	精神科	111	28.98
婚姻状况 已婚	290	75.72	心理咨询中心	12	3.13
未婚	93	24.28	心身医学科	11	2.87
受教育程度 大专	75	19.58	临床心理科	35	9.14
本科	304	79.37	睡眠医学中心	6	1.57
硕士及以上	4	1.05	神经外科	18	4.70
职称 护士	51	13.32	神经内科	18	4.70
护师	145	37.86	其他	73	19.06
主管护师	173	45.17	平均月收入 (元) <3000	6	1.57
副主任护师及以上	14	3.66	3000~5000	229	59.79
聘用形式 合同制	344	89.82	5001~7000	108	28.20
编制	39	10.18	7001~9000	31	8.09
			>9000	9	2.35

表 2 护士抗逆力、主动性人格、工作敬业度及个人-组织匹配的得分情况 (n=383, 分,  $\bar{x} \pm s$ )

项 目	条目数	总分	条目均分
抗逆力	9	37.75 ± 5.21	4.19 ± 0.50
主动性人格	11	63.99 ± 9.76	5.82 ± 0.89
工作敬业度	12	37.62 ± 5.83	3.14 ± 0.47
基本需求	2	6.78 ± 1.01	3.39 ± 0.50
管理者支持	4	11.88 ± 2.03	2.97 ± 0.51
团队合作	4	12.77 ± 2.23	3.20 ± 0.58
自我成长	2	6.19 ± 1.32	3.10 ± 0.66
个人-组织匹配	9	36.54 ± 6.25	4.06 ± 0.69
价值观匹配	3	12.28 ± 2.21	4.10 ± 0.74
供给匹配	3	11.79 ± 2.55	3.93 ± 0.85
能力匹配	3	12.47 ± 2.02	4.16 ± 0.67

表 3 护士抗逆力、主动性人格、工作敬业度及个人-组织匹配的相关分析 (r, n=383)

项 目	主动性人格	个人-组织匹配	工作敬业度	抗逆力
主动性人格	1.000	—	—	—
个人-组织匹配	0.753 <sup>a</sup>	1.000	—	—
工作敬业度	0.671 <sup>a</sup>	0.777 <sup>a</sup>	1.000	—
抗逆力	0.721 <sup>a</sup>	0.788 <sup>a</sup>	0.819 <sup>a</sup>	1.000

a:  $P < 0.001$

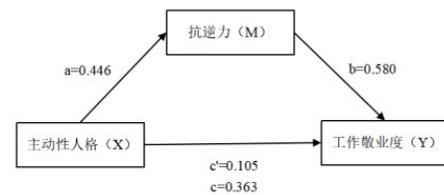


图 1 抗逆力在主动性人格与工作敬业度间的中介效应模型

2.5 个人-组织匹配在护士主动性人格与抗逆力间的调节效应检验 采用 SPSS 统计软件中宏程序 PROCESS 的 Model 7 检验个人-组织匹配的调节效应。其中, Sample 设定为 5000, 置信区间设定为 95%。结果显示, 主动性人格与个人-组织匹配的乘积项对抗逆力存在正向预测作用 ( $\beta = 0.111, P < 0.001$ ), 表明个人-组织匹配正向调节了主动性人格与抗逆力之间的关系。其次, 采用选点法, 将个人-组织匹配高于样本均值 1 个标准差的值定义为高水平, 低于样本均值 1 个标准差的值定义为低水平, 2 种条件下主动性人格与个人-组织匹配的正向预测作用均显著 ( $P < 0.001$ ), 见表 5。调节作用示意图 (见图 2) 表明, 随着护士个人-组织匹配升高, 主动性人格对抗逆力的正向影响将进一步变强。

表 4 中介效应检验及 Bootstrap 分析结果 (n=383)

效应	路径	效应值	标准误	P	95%CI	效应占比 (%)
直接效应	主动性人格 → 工作敬业度	0.105	0.021	<0.001	0.063~0.145	28.93
间接效应	主动性人格 → 抗逆力 → 工作敬业度	0.258	0.022	<0.001	0.219~0.303	71.07
总效应	主动性人格 → 工作敬业度	0.363	0.021	<0.001	0.322~0.404	100.00

表5 不同个人-组织匹配水平下  
主动性人格对护士抗逆力的影响(n=383)

个人-组织匹配	效应值	标准误	BootLLCI	BootULCI
M-1SD	0.068	0.022	0.028	0.116
M	0.113	0.022	0.074	0.159
M+1SD	0.158	0.025	0.112	0.212

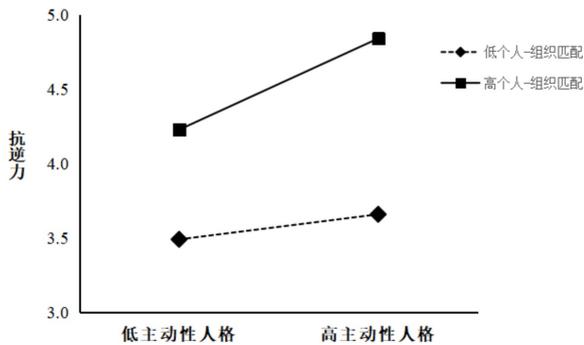


图2 个人-组织匹配在主动性人格与抗逆力间的调节效应示意图

### 3 讨论

3.1 精神专科医院护士抗逆力、主动性人格、工作敬业度与个人-组织匹配水平较高 本研究结果显示,精神专科医院护士抗逆力总分为(37.75±5.21)分,处于中等偏上水平。究其原因,可能是本研究中74.20%的护士工作年限≥6年,随着工作经验增加,其工作自主性提升,因而抗逆力相对较高。主动性人格总分为(63.99±9.76)分,处于较高水平,这与陈琪等<sup>[15]</sup>的研究结果一致,表明样本普遍具备积极应对挑战的特质。究其原因,可能是护理管理实践日益关注个体主动性,护士职业特点也强调独立解决问题,管理中注重以护士为中心、开展授权管理,有利于提升主动性人格水平<sup>[5]</sup>。工作敬业度得分为(37.62±5.83)分,处于较高水平。具体而言,基本需求维度得分最高,可能与基础福利改善相关;而管理者支持维度得分最低,原因可能是护理管理者多从临床晋升而系统管理培训相对欠缺,导致其在职业辅助和下属激励等方面存在不足。个人-组织匹配得分为(36.54±6.25)分,与张盼盼等<sup>[16]</sup>的研究结果相似。究其原因,可能是本研究中80.40%的护士为本科及以上学历,其较强的专业知识技能储备促进了自身与所在组织的融合。

3.2 抗逆力在主动性人格与护士工作敬业度之间有部分中介作用 本研究结果显示,主动性人格对护士工作敬业度存在显著主效应,且抗逆力在其中起部分中介作用。结果印证了资源保存理论的核心观点,即个体可通过主动获取经验维护心理资源,实现职业发展的正向循环<sup>[17]</sup>。具体而言,高主动性人

格护士倾向于主动投入工作与学习以满足临床需求,并擅于通过自我调节、寻求支持等策略强化抗逆力。这些认知行为方式有助于其在复杂情境中保持稳定职业态度,提升工作敬业度。此外,护理工作具备典型情绪劳动特点<sup>[18]</sup>,护士在工作互动中积累的经验,有助于其抗逆力向敬业度的转化。因此,护理管理实践中可将主动性人格与抗逆力作为敬业度评估参考,尤其在高压部门需鼓励主动行为、树立榜样。职业培训中应通过情境模拟、正念疗法等方法强化抗逆力培养,提升护士压力情境下的情绪调节策略与心理素质。

3.3 个人-组织匹配在主动性人格与护士抗逆力间起正向调节作用 本研究显示,个人-组织匹配正向调节主动性人格与抗逆力的关系,凸显了环境因素与主动性人格对护士职业观的协同提升作用。个人-组织匹配较好的环境使得高主动性人格护士更易将经验与人格优势转化为抗逆力,进而积极影响工作敬业度。依据资源保存理论<sup>[17]</sup>,当组织氛围、制度及目标契合护士职业目标时,能正向强化其主动认知与行为,通过经验积累持续提升抗逆力。研究<sup>[19-20]</sup>也证实,个人-组织匹配可提升护士工作满意度、组织承诺并促进专业成长。因此,对于护理管理部门而言,可考虑将个人-组织匹配、抗逆力等纳入定期的护士职业心理健康筛查,建立以科室为单位的心理督导制度,为护士职业态度的良性发展持续赋能。其次,护理管理部门可优化相应的管理措施,以更好地创设支持性的组织氛围。例如可以通过线上或线下的方式构建心理互助小组,由部门成员定期分享应对职业压力的一些经验和技巧。在工作设计层面,对于高主动性人格护士,设计更具挑战性与自主性的任务,例如参与流程改进项目、提供更多培训机会等,使其优势得以发挥。

### 4 小结

本研究表明,精神专科医院护士主动性人格与工作敬业度呈正相关,且主动性人格通过抗逆力正向预测工作敬业度;同时,个人-组织匹配调节了主动性人格与抗逆力的关系。研究局限性在于:样本仅来源于河南省某三级甲等精神专科医院,代表性与普适性受限。未来研究可扩大取样范围,并结合定性研究范式以深入验证。

#### 【参考文献】

[1] 曾兢,陈小菊,何春渝.护士敬业度的研究现状及展望[J].解放军护理杂志,2019,36(7):66-69.  
 [2] 中华人民共和国国家卫生健康委员会.关于开展“儿科和精神卫生服务年”行动(2025—2027年)的通知[EB/OL].[2025-07-11].  
[https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202504/content\\_](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202504/content_)

- 7021393.htm.
- [3] 尚超娜,王剑英,张冬红.精神科护士心理困扰现状及其影响因素的研究[J].军事护理,2022,39(9):17-20.
- [4] 易开桂,丁四清,刘自娜,等.护士建言行为与主动性人格的相关性研究[J].解放军护理杂志,2016,33(13):1-6.
- [5] 高彩霞,王计红,闫星,等.护士主动性人格对工作敬业度的影响:工作重塑与包容型领导的效应检验[J].现代医院,2025,25(5):729-733.
- [6] 柯丽,徐兰兰,李艳,等.临床护士感知社会支持和抗逆力在职业倦怠与抑郁间的链式中介效应[J].护理学杂志,2024,39(15):56-60.
- [7] 易香,王国庆,李金珂.个人-组织匹配在新入职护士工作准备度与职场适应度间的中介效应[J].广西医学,2024,46(7):1121-1124.
- [8] 甘茹,刘晓慧,王慧娟,等.脑卒中患者照顾者倦怠量表的编制及信效度检验[J].军事护理,2025,42(01):63-67.
- [9] 商佳音,甘怡群.主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响[J].北京大学学报:自然科学版,2009,45(3):548-554.
- [10] GALLUP. Gallup's Q12 Employee Engagement Survey [EB/OL]. [2025-08-11]. <https://www.gallup.com/q12-employee-engagement-survey/>.
- [11] CABLE D M, DERUE D S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions [J]. *J Appl Psychol*. 2002, 87(5):875-884.
- [12] 金芳.人-组织匹配对工作退缩行为的影响研究[D].天津:天津师范大学,2022.
- [13] NASWALL K, MALINEN S, KUNTZ J, et al. Employee resilience: development and validation of a measure [J]. *J Manage Psychol*, 2019, 34(5):353-367.
- [14] 王颖,胡恩华,单红梅,等.基于工会关怀视角的员工韧性——一个被调节的双中介模型[J].管理科学,2023,36(3):18-33.
- [15] 陈琪,朱波,张青.临床护士组织支持感和积极应对方式在主动性人格与创新行为间的链式中介效应[J].护理学报,2023,30(21):1-6.
- [16] 张盼盼,朱杉杉,李黎明,等.工作环境感知、个人-组织匹配对本科及以上学历新入职护士转型冲击的影响研究[J].护理研究,2021,35(6):941-946.
- [17] HOBFOLL S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress [J]. *Am Psychol*, 1989, 44(3):513-524.
- [18] 陈田林,孙世健,周群,等.心理弹性在护士情绪劳动与情绪倦怠间的调节效应[J].军事护理,2024,41(5):47-50.
- [19] KIM Y H, SHIN S I, KIM H K, et al. Advanced practice nurses' organization commitment: impact of job environment, job satisfaction, and person-organization fit [J]. *Asian Nurs Res*, 2023, 17(2):91-101.
- [20] INOUE M, KUNIE K, TAKEMURA Y, et al. The influence of learning circumstances and on-the-job opportunities for professional growth on perceived person-environment fit among hospital nurses: a longitudinal study [J]. *J Nurs Manage*, 2021, 29(4):776-784.

(本文编辑:沈园园)

(上接第60页)

- [9] MÖRELIUS E, BROGREN S, ANDERSSON S, et al. Fathers' experiences of feeding their extremely preterm infants in family-centred neonatal intensive care: a qualitative study [J/OL]. [2025-07-26]. <https://internationalbreastfeedingjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13006-021-00394-0>. DOI: 10.1186/s13006-021-00394-0.
- [10] DENOVAL H, DARGENTAS M, ROUDAUT S, et al. Father's role in supporting breastfeeding of preterm infants in the neonatal intensive care unit: a qualitative study [J/OL]. [2025-07-26]. <https://bmjopen.bmj.com/content/6/6/e010470>. DOI: 10.1136/bmjopen-2015-010470.
- [11] 刘明. Colaizzi 七个步骤在现象学研究资料分析中的应用 [J]. 护理学杂志, 2019, 34(11):90-92.
- [12] PEREIRA T L, RAJENDRAN P D, NANTSUPAWAT A, et al. Fathers' breastfeeding knowledge, attitudes, and involvement in the Asian context: a mixed-studies review [J/OL]. [2025-07-26]. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0266613824000408?via%3Dihub>. DOI: 10.1016/j.midw.2024.103956.
- [13] HOLM K G, AAGAARD H, MAASTRUP R, et al. How to support fathers of preterm infants in early parenthood - an integrative review [J/OL]. [2025-07-26]. [https://www.pediatricnursing.org/article/S0882-5963\(22\)00246-9/fulltext](https://www.pediatricnursing.org/article/S0882-5963(22)00246-9/fulltext). DOI: 10.1016/j.pedn.2022.10.001.
- [14] 迟嘉婧,于万慧,张歆睿,等. NICU 住院早产儿父亲情感体验质性研究的 Meta 整合 [J]. 中华现代护理杂志, 2023, 29(34):4634-4641.
- [15] QIN M, CHANG G, ZHOU X, et al. Fathers' needs of breastfeeding support: perspective of health nurses [J/OL]. [2025-07-26]. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0266613824000433>. DOI: 10.1016/j.midw.2024.103959.
- [16] 罗爽,尹华英,王海梅.新生儿重症监护室早产儿出院后母婴情感联结现状及影响因素研究 [J]. 解放军护理杂志, 2022, 39(3):57-61.
- [17] CHANG Y S, LI K M C, LI K Y C, et al. Relatively speaking? partners' and family members' views and experiences of supporting breastfeeding: a systematic review of qualitative evidence. [J/OL]. [2025-07-26]. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8090822/>. DOI: 10.1098/rstb.2020.0033.
- [18] 文永霞,周蓉,张彩虹,等.孕产妇和助产士参与连续性群组式护理模式的应用和体验 [J]. 军事护理, 2024, 41(3):35-38.
- [19] 宁时安,李琳琳,王茹霞,等.早产儿父亲创伤后成长体验的质性研究 [J]. 解放军护理杂志, 2021, 38(7):56-59.
- [20] 王莉娟,赵春娜,薛军,等.放松护理在低体重早产儿父亲支持母乳喂养中的应用 [J]. 中国护理管理, 2025, 25(3):438-443.

(本文编辑:沈园园)