

• 护理管理 •  
• 论 著 •

# 护士工作-家庭冲突与增益的潜在剖面分析

柯玉叶<sup>1</sup>, 柴晓运<sup>2</sup>, 马祎祎<sup>3</sup>, 吴圆圆<sup>4</sup>, 张桃桃<sup>1</sup>

**摘要:**目的 探讨护士工作-家庭冲突与增益的潜在剖面类型,并探索心理弹性和心理安全感的预测作用,为干预和优化护士工作-家庭关系问题提供参考。方法 采用工作-家庭冲突量表、工作-家庭增益量表、心理弹性量表和心理安全感量表,对470名临床护士进行问卷调查,并对数据进行潜在剖面分析和多元logistic回归分析。结果 护士工作-家庭冲突与增益分为3个潜在剖面类型,增益型占16.38%、冲突型占19.79%、轻微冲突型占63.83%。回归分析显示,心理弹性和心理安全感越高,个体归入增益型和轻微冲突型的概率越高(均 $P<0.05$ )。结论 护士群体中工作-家庭的关系具有潜在的异质性,心理弹性和心理安全感可能是促进工作-家庭关系相互增益的重要干预变量。

**关键词:**护士; 工作-家庭冲突; 工作-家庭增益; 心理弹性; 心理安全感; 潜在剖面分析

**中图分类号:**R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.06.068

**Latent profile analysis of work-family conflict and enrichment among nurses** Ke Yuyue, Chai Xiaoyun, Ma Yiyi, Wu Yuanyuan, Zhang Taotao. Center of Health Administration and Development, Studies and Nursing School of Hubei Medical University, Shiyuan 442000, China

**Abstract:** **Objective** To examine the profiles of work-family conflict and enrichment among nurses, and explore the predicting effect of resilience and psychological security, so as to provide empirical evidence for intervention. **Methods** Totally 470 nurses were surveyed using the Work-Family Conflict Scale, Work-Family Enrichment Scale, Connor-Davidson Resilience Scale and Psychological Safety Scale. The data were analyzed using latent profile analysis and multiple logistic regression analysis. **Results** Three distinct profiles were identified: enrichment (16.38%), conflicting (19.79%) and slightly conflicting (63.83%). Findings of regression analysis revealed that nurses who had higher resilience and psychological safety were more likely to join the enrichment and slightly conflicting profiles (all  $P<0.05$ ). **Conclusion** Work-family interface among nurses is potentially heterogeneous, and resilience and psychological security may be important intervention targets that promote the enrichment of the work-family relationship.

**Key words:** nurse; work-family conflict; work-family enrichment; resilience; psychological safety; latent profile analysis

临床护士的工作性质具有压力负荷高、时间不规律(如倒班)和工作强度大等特征。由此,可能给个体与家庭生活带来一定的冲突,影响工作业绩、投入,产生离职意愿等<sup>[1-3]</sup>。早期研究多关注该群体的工作-家庭冲突(Work-Family Conflict),即工作和家庭领域内不同角色和要求给个体带来的不可控、不相容、不能协调的消极体验,且具有相互影响的特点<sup>[3-4]</sup>。在积极心理学理论的影响下,越来越多的研究者开始关注护士-工作家庭关系中的积极结果——工作-家庭增益(Work-Family Enrichment),主要涉及将一个领域内(如工作)创造的资源迁移到另一个领域(如家庭),进而使得工作和家庭取得平衡、相互增效<sup>[5-7]</sup>。研究发现,工作-家庭增益对临床护士的幸福感、工作满意度和职业认同等具有积极的促进作用<sup>[8-9]</sup>。但既往研究多为变量为中心的取向,即从平均值差异的角度,以线性模型为基础,描述该群体中平均的变量关系<sup>[10]</sup>,而忽视了护士群体内部的异质性。此外,工作和家庭之间到

底是冲突还是增益主导,可能与个体的内部和外部资源有关。在个体的内部资源方面,诸多研究发现心理弹性是护士应对各种压力与挑战、促进心理健康和职业获益的重要预测变量<sup>[11-12]</sup>。同时,在工作组织中感受到的心理安全感(即个体相信所处的组织不会因为他们的建言等冒险行为而被惩罚或误解的程度,以及控制感和确定感)也被识别为护士工作和家庭关系、个体健康、工作倦怠和绩效等的重要外部资源<sup>[13]</sup>。因此,心理弹性和心理安全感可能是护士工作-家庭冲突与增益潜在类型的重要预测变量。本研究基于个体为中心的取向,采用潜在剖面分析的统计方法<sup>[10,14]</sup>,考察护士工作-家庭冲突和增益的潜在剖面类型,并探讨心理弹性和心理安全感的预测作用,旨在了解临床护士工作-家庭关系的本质特征,为护士心理健康干预和人力资源管理提供实证依据。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用方便抽样方法,于2022年4~6月对湖北省随州市和十堰市各1所公立三甲医院的护士进行问卷调查。纳入标准:①获得护士执业资格;②目前从事临床护理工作;③知情同意,自愿参加调查。排除标准:实习护士,进修护士,调查时处于缺勤状态的护士。

## 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** ①人口学资料调查表。主要包括

作者单位:1. 湖北医药学院卫生管理与卫生事业发展研究中心暨护理学院(湖北 十堰,442000);2. 湖北医药学院应用心理学系;3. 湖北医药学院附属人民医院护理部;4. 湖北医药学院附属随州中心医院护理部  
柯玉叶:女,硕士,讲师

通信作者:张桃桃,zhangtaotao88@sina.com

科研项目:湖北省教育厅人文社科研究青年项目(20Q113)

收稿:2022-10-11;修回:2022-12-18

性别、年龄、工龄、是否担任领导职务、婚姻状况、子女数量、家中是否有老人或家政人员照料等。②工作-家庭冲突量表。由 Matthews 等<sup>[15]</sup>编制,本研究采用中文版量表<sup>[16]</sup>。共 6 题,从 2 个维度(工作冲突家庭和家庭冲突工作,各 3 个项目)来评估个体工作与家庭的冲突水平。采用 5 点计分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~5 分,得分越高代表冲突程度越高。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.849。③工作-家庭增益量表。由 Kacmar 等<sup>[17]</sup>编制,本研究采用中文版量表<sup>[16]</sup>。共 6 题,从工作与家庭投入带来的相互积极影响来评估增益水平。共 2 个维度,即工作增益家庭和家庭增益工作各 3 个条目。采用 5 点计分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~5 分,得分越高代表工作-家庭增益水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.926。④心理弹性量表(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)。由 Campbell-Sills 等<sup>[18]</sup>编制,本研究采用中文修订版量表<sup>[19]</sup>。共 10 题。采用 5 点计分法,从“从来没有”到“一直如此”,得分越高表示个体的心理弹性水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.934。⑤心理安全感量表。采用 Liang 等<sup>[20]</sup>修订的中文心理安全感(Psychological Safety)量表,用来评估个体在工作单位的心理安全感水平。共 5 题,采用 5 点计分法,从“完全不符合”到“完全符合”分别计 1~5 分,得分越高表示个体在工作组织中感知到越高的心理安全感。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.816。

1.2.2 调查方法 本研究通过研究者所在单位的伦理审查(No. 2022-RE-022),并征得调查对象所在医院护理部的同意。6 名调查员经过培训后,经医院护理部发放给调查对象纸质问卷,当场匿名填写后回收,问卷填写时间约 20 min。共发放问卷 550 份,实际收回 477 份。将漏答题目超过 2/3、规律性和重复作答的问卷判定为无效问卷。回收有效问卷 470 份,有效回收率 85.45%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行描述性统计分析(如均数、标准差等)及方差分析。同时,基于 Mplus 8.3 软件进行潜在剖面分析<sup>[14]</sup>,缺失数据采用极大似然法进行统计估计。模型比较时主要参考的指标包括:信息参数,如对数似然函数值(Log-likelihood,LL)、赤池信息准则(Akaike Information Criterion,AIC)、贝叶斯信息准则(Bayesian Information Criterion,BIC)、校正的贝叶斯信息准则(adjusted Bayesian Information Criterion,aBIC);熵(Entropy);似然比检验(Lo-Mendell-Rubin Test,LMR),基于 Bootstrap 的似然比检验(Bootstrapped Likelihood Ratio Test,BLRT)等<sup>[14]</sup>。在进行模型确定时,一般信息参数值越小越好;同时,当 LMR 和 BLRT 检验  $P<0.05$  时,说明对应的  $k$  类模型可能优于  $k-1$

类模型,Entrop 值越大代表分类模型的精确性越好。但实际应用中,各评价指标可能不完全一致,需要综合考虑各指标、分类的理论与实际意义,以及最小比例被试数(一般要 $>5\%$ )等确定合适的分类个数<sup>[11]</sup>。最后,采用多元 logistic 回归考察人口信息变量、心理弹性和心理安全感的预测作用。

2 结果

2.1 护士一般资料 470 名临床护士中,女 452 人,男 18 人;年龄 17~59(33.99 $\pm$ 8.06)岁。工龄 0~40(12.09 $\pm$ 8.74)年;担任领导职务 44 人,无职务 413 人,信息缺失 13 人;已婚 335 人,未婚 121 人,信息缺失 14 人;无子女 131 人,有 1 个子女 231 人,2 个子女 94 人,3 个子女 1 人,信息缺失 13 人;有他人照料孩子和家务 284 人,无 168 人,信息缺失 18 人。

2.2 护士工作-家庭冲突、增益与心理弹性、心理安全感评分 见表 1。

表 1 护士工作-家庭冲突、增益、心理弹性与

| 项目      | 心理安全感评分( $n=470$ ) |                   |
|---------|--------------------|-------------------|
|         | 总分                 | 分, $\bar{x}\pm s$ |
| 工作-家庭冲突 | 15.72 $\pm$ 4.51   | 2.62 $\pm$ 0.75   |
| 工作冲突家庭  | 8.94 $\pm$ 2.94    | 2.98 $\pm$ 0.98   |
| 家庭冲突工作  | 6.77 $\pm$ 2.34    | 2.26 $\pm$ 0.78   |
| 工作-家庭增益 | 23.26 $\pm$ 3.71   | 3.88 $\pm$ 0.62   |
| 工作增益家庭  | 11.43 $\pm$ 2.08   | 3.81 $\pm$ 0.69   |
| 家庭增益工作  | 11.81 $\pm$ 1.92   | 3.94 $\pm$ 0.64   |
| 心理弹性    | 36.29 $\pm$ 6.64   | 3.63 $\pm$ 0.66   |
| 心理安全感   | 16.68 $\pm$ 3.30   | 3.34 $\pm$ 0.66   |

2.3 护士工作-家庭冲突、增益与心理弹性、心理安全感的相关性 见表 2。

表 2 护士工作-家庭冲突、增益与心理弹性、

| 项目     | 心理安全感的相关性( $n=470$ ) |            |            |            | $r$      |
|--------|----------------------|------------|------------|------------|----------|
|        | 工作冲突<br>家庭           | 家庭冲突<br>工作 | 工作增益<br>家庭 | 家庭增益<br>工作 | 心理<br>弹性 |
| 工作冲突家庭 | 1.000                | —          | —          | —          | —        |
| 家庭冲突工作 | 0.456                | 1.000      | —          | —          | —        |
| 工作增益家庭 | -0.261               | -0.263     | 1.000      | —          | —        |
| 家庭增益工作 | -0.244               | -0.330     | 0.720      | 1.000      | —        |
| 心理弹性   | -0.211               | -0.163     | 0.500      | 0.454      | 1.000    |
| 心理安全感  | -0.333               | -0.209     | 0.539      | 0.493      | 0.509    |

注:均  $P<0.001$ 。

2.4 护士工作-家庭冲突、增益的潜在剖面类型 以工作-家庭冲突、增益的 4 个子维度为观测变量,进行潜在剖面分析,设定 C1~C5 共 5 个竞争模型,代表 1~5 个可能存在的潜在剖面。基于 Mplus 的模型比较和统计参数结果见表 3。依据模型选择的标准<sup>[21]</sup>,并考虑分类的理论和实际意义,选择 C3 模型,即分为 3 个剖面类型,分别命名为:增益型,这类护士在工作家庭冲突方面得分最低,但工作家庭增益方面得分最高,共 77 人(16.38%);冲突型,这类护士工作家庭冲突得分最高,且工作家庭增益方面得分很低,共 93 人(19.79%);轻度冲突型,这类护士工作家庭冲突得分

较高,工作家庭增益方面得分处于中低水平,共 300 人(63.83%)。护士工作-家庭冲突、增益的潜在剖面

类型图见图 1。3 类护士人群工作家庭冲突和增益的 4 个指标得分比较,见表 4。

表 3 护士工作-家庭冲突、增益的潜在剖面模型比较结果

| 参数 | LL       | AIC     | BIC     | aBIC    | Entropy | P(LMR) | P(BLRT) | 类别概率                        |
|----|----------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|-----------------------------|
| C1 | -4209.41 | 8434.83 | 8468.05 | 8442.66 | —       | —      | —       | —                           |
| C2 | -4073.33 | 8172.67 | 8226.65 | 8185.39 | 0.85    | 0.005  | <0.001  | 84.04/15.96                 |
| C3 | -3940.31 | 7916.63 | 7991.38 | 7934.25 | 0.94    | 0.486  | <0.001  | 63.83/19.79/16.38           |
| C4 | -3780.09 | 7606.18 | 7701.70 | 7628.70 | 0.99    | 0.035  | <0.001  | 61.48/20.21/17.23/1.06      |
| C5 | -3753.35 | 7562.69 | 7678.97 | 7590.10 | 0.99    | 0.224  | <0.001  | 60.85/19.79/17.45/1.06/0.09 |

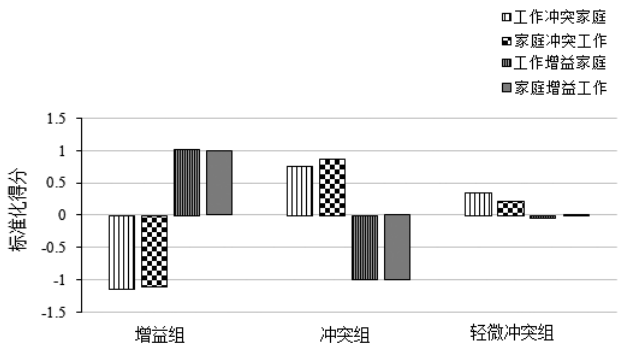


图 1 护士工作-家庭冲突、增益的潜在剖面类型图

表 4 不同类型护士工作-家庭冲突、增益评分比较  
分,  $\bar{x} \pm s$

| 类型    | 人数  | 工作冲突<br>家庭 | 家庭冲突<br>工作 | 工作增益<br>家庭 | 家庭增益<br>工作 |
|-------|-----|------------|------------|------------|------------|
| 增益型   | 77  | 6.56±3.29  | 4.96±2.63  | 14.22±1.12 | 14.79±0.44 |
| 冲突型   | 93  | 10.00±2.68 | 7.90±2.23  | 8.97±1.93  | 8.99±1.39  |
| 轻微冲突型 | 300 | 9.22±2.59  | 6.89±2.01  | 11.48±1.18 | 11.92±0.62 |
| F     |     | 28.397     | 29.996     | 289.504    | 1428.302   |
| P     |     | <0.001     | <0.001     | <0.001     | <0.001     |

2.5 社会人口学变量、心理弹性和心理安全感的预测作用 以护士工作-家庭冲突与增益的类别为因变量,以人口学变量、心理弹性和心理安全感为自变量进行多元 logistic 回归分析。结果显示,性别、年龄、工龄、职务、婚姻状态、子女数量和是否有他人帮助照料孩子和家务等人口学变量对护理工作-家庭冲突与增益的潜在类型不存在显著的预测关系(均  $P>0.05$ )。以冲突型为参照组,心理弹性和心理安全感越高,个体归入增益型和轻微冲突型的概率越高。见表 5。

表 5 心理弹性和心理安全感预测护士工作-家庭冲突类型的回归分析( $n=470$ )

| 因变量   | 预测变量  | $\beta$ | SE    | Wald $\chi^2$ | P      | OR    | 95%CI       |
|-------|-------|---------|-------|---------------|--------|-------|-------------|
| 增益型   | 心理弹性  | 0.212   | 0.037 | 33.534        | <0.001 | 1.236 | 1.150~1.328 |
|       | 心理安全感 | 0.509   | 0.075 | 46.199        | <0.001 | 1.663 | 1.436~1.926 |
| 轻微冲突型 | 心理弹性  | 0.054   | 0.023 | 5.546         | 0.017  | 1.055 | 1.009~1.103 |
|       | 心理安全感 | 0.240   | 0.048 | 264.624       | <0.001 | 1.271 | 1.156~1.397 |

注:因变量以冲突型为参照。

3 讨论

3.1 护士工作-家庭冲突与增益类型的多样性 本研究证实了临床护士工作-家庭冲突与增益类型存在群体异质性,主要分为增益型、冲突型和轻微冲突型 3

类。增益型护士占比 16.38%,这部分群体中工作与家庭具有良好的互动关系,相互增效远大于相互冲突,是一种较为理想的工作-家庭关系状态。未来研究需要深入考察这部分群体的家庭、工作和个体内部的特征,识别护士工作-家庭高增益、低冲突的关键因素。同时,研究也发现 19.79%护士属于冲突型,这种长期的工作-家庭关系的高冲突和过度失衡,可能会带来高离职率、心理健康水平下降以及高发的医疗事故等<sup>[2,22-23]</sup>。因此,医院人力资源管理过程中亟需重点关注这部分人群,及时给予这部分员工一定的心理支持和援助。此外,63.83%护士处于轻微冲突型。虽然这部分群体工作与家庭的冲突和增益关系均较低,但依然需要给予一定的关注,预防其发展为冲突型。需要关注的是,在冲突型中,家庭冲突工作大于工作冲突家庭,而轻微冲突型则刚好相反。由此说明,在不同类型的工作-家庭关系中也存在一些细微的差异,且临床护士工作-家庭关系呈现多样性。在未来的临床实践中,要多从积极角度挖掘工作-家庭相互增效的机制,促进个人和组织的双向健康发展。

3.2 护士工作-家庭冲突与增益类型的预测因素 首先,从个体内部资源的角度,本研究发现高心理弹性的护士更可能是增益型的工作-家庭关系类型,这与有关研究结果<sup>[24]</sup>相似。依据心理弹性理论<sup>[18,25]</sup>,高心理弹性的护士更可能适应工作-家庭中的各种不稳定性和变化,且更易于接受改变和应对压力,进而在高挑战的工作-家庭关系中获得全面的成长,增强内在的心理资源。因此,基于科学合理的干预方案(如团体认知干预、正念减压干预等),提升心理弹性水平是护士工作-家庭关系中降低冲突、促进增益的重要路径之一。其次,本研究还发现护士的心理安全感水平也是显著区分 3 种工作-家庭冲突与增益类型的重要预测变量,且增益型最高,冲突型最低。从需要层次理论来看,安全感需要是满足生理需要之后的又一重要需要,是从恐惧和焦虑中脱离出来的主观感觉。护士的心理安全感则反映了个体在护理工作场所中的确定感和控制感,是工作绩效相关变量的重要预测因素<sup>[13,26]</sup>。根据溢出-交叉模型<sup>[27]</sup>,工作领域心理安全感带来的积极或消极效应将会迁移到家庭领域。因此,护士在工作领域中的心理安全感带来的满意感、支持感和效能感等积极效应,也会显著地增加家庭情

境中的幸福感和获得感等,以帮助个体实现工作-家庭的平衡和增益。基于此,在医院管理中,可以从提升工作情境中的心理安全感的视角,帮助护士降低工作-家庭冲突的水平,使更多的护士成为增益型中的个体。本研究未发现个体人口学变量与护士工作-家庭冲突与增益类型之间的显著关系,这与有关部分研究结果<sup>[4,28-29]</sup>不一致。可能的原因在于,本研究中同时考察了冲突和增益两种关系,不是单纯从变量均值角度进行回归分析,而是探索了二者之间的内部差异的潜在类型,这使得人口学变量对潜在类型的预测关系变得更为复杂。

#### 4 小结

本研究揭示了临床护士群体中工作-家庭冲突与增益类型的多样性,共有增益型、冲突型和轻微冲突型 3 种。同时,护士个体心理弹性和心理安全感的水平越高,就更可能成为增益型的工作-家庭关系界面类型。通过设计科学的心理干预方案,提升护士内在的心理资源(即心理弹性)和组织情境中的安全感(即心理安全感),是有效解决工作-家庭关系问题的重要途径。

#### 参考文献:

- [1] 贾晓慧,余海英,吕慧,等. 儿科护士工作满意度与工作投入、社会支持、工作家庭冲突的关系研究[J]. 中华现代护理杂志,2017,23(18):2399-2403.
- [2] 郎爽,路晓琳,刘倩倩,等. 血液透析护士工作家庭冲突与工作投入及心理资本的相关性[J]. 护理学杂志,2019,34(6):84-87.
- [3] AlAzzam M, AbuAlRub R F, Nazzal A H. The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurses[J]. Nurs Forum,2017,52(4):278-288.
- [4] 白静,方慧玲,孙瑞娜. 552 名临床护士工作家庭冲突现状 & 影响因素分析[J]. 护理学报,2020,27(9):38-41.
- [5] 章雷钢,马红丽,王志娟,等. 自尊、感情承诺在工作家庭增益与护士生活满意度、工作满意度间的中介作用[J]. 中华护理杂志,2016,51(4):454-458.
- [6] 刘克英,徐莉,张婧. 护士工作家庭增益现状及其影响因素研究[J]. 中国护理管理,2014,14(8):815-818.
- [7] 刘克英,张泉霄. 护士工作家庭增益体验的质性研究[J]. 护理管理杂志,2016,16(4):244-245,262.
- [8] 郭薇,陈晨,周明洁. 精神科医护人员职业倦怠与家庭工作增益及职业认同的关系[J]. 护理学杂志,2017,32(23):65-67.
- [9] 许叶,鲍宛彤,李青锋,等. 护士社会支持、工作家庭增益对主观幸福感的影响研究[J]. 当代护士,2020,27(2):26-29.
- [10] 杨之旭,辛自强. 应用心理学中的个体指向方法:理论与挑战[J]. 心理技术与应用,2016,4(12):774-762.
- [11] 曾珍,叶增杰,胡隼,等. 护士心理韧性对压力负荷、心理健康水平和职业获益感的中介效应[J]. 广东医学,2018,39(15):2352-2356.
- [12] 韩斌如,陈曦,徐凤霞,等. 护士心理韧性与职业发展的相关性分析[J]. 中华护理杂志,2021,56(2):255-260.
- [13] 董越娟,魏华,李晓玉,等. 临床护士心理安全感对工作倦

- 怠的影响:一个链式中介模型[J]. 中国临床心理学杂志,2020,28(5):1017-1020.
- [14] Ding C S. Latent profile analysis[M]//Ding C S. Fundamentals of applied multidimensional scaling for educational and psychological research. Cham: Springer International Publishing,2018:135-148.
- [15] Matthews R A, Kath L M, Barnes-Farrell J L. A short, valid, predictive measure of work-family conflict: item selection and scale validation[J]. J Occup Health Psychol,2010,15(1):75-90.
- [16] Zhang C, Dik B J, Dong Z. Living a calling and work-family interface:a latent profile analysis[J]. J Career Assess,2022,30(1):23-40.
- [17] Kacmar K M, Crawford W S, Carlson D S, et al. A short and valid measure of work-family enrichment[J]. J Occup Health Psychol,2014,19(1):32-45.
- [18] Campbell-Sills L, Stein M B. Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC):validation of a 10-item measure of resilience[J]. J Trauma Stress,2007,20(6):1019-1028.
- [19] Cheng C, Dong D, He J, et al. Psychometric properties of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-10) in Chinese undergraduates and depressive patients[J]. J Affect Disord,2020,261:211-220.
- [20] Liang J, Farh C I C, Farh J L. Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice:a two-wave examination[J]. Acad Manage J,2012,55(1):71-92.
- [21] Gabriel A S, Campbell J T, Djurdjevic E, et al. Fuzzy profiles:comparing and contrasting latent profile analysis and fuzzy set qualitative comparative analysis for person-centered research[J]. Organ Res Methods,2018,21(4):877-904.
- [22] 乔改红,郑鑫,许丽颖,等. 国外护士工作家庭冲突的研究进展[J]. 护理实践与研究,2014,11(5):26-28.
- [23] 钟小勤,田继书,严利,等. 护士工作家庭冲突及其与工作倦怠、工作绩效的关系研究[J]. 护理学杂志,2009,24(19):8-10.
- [24] 石雪平,许真真,丁希伟,等. 心理韧性在临床女性护士工作家庭冲突与专业培训负荷的中介作用[J]. 中国医药导报,2021,18(25):174-177.
- [25] Masten A S, Obradovi J. Competence and resilience in development[J]. Ann N Y Acad Sci,2006,1094(1):13-27.
- [26] 蚁双莲,熊欢. 护士心理安全感在变革型领导与工作投入间的中介作用[J]. 护理与康复,2021,20(8):1-5.
- [27] Arefin M S, Alam M S, Li S L, et al. Spillover effects of organizational politics on family satisfaction: the role of work-to-family conflict and family support[J]. Pers Rev,2021,50(5):1426-1444.
- [28] 李艳艳,杨蓓,王娟,等. 已婚护士工作家庭平衡与边界弹性的关系[J]. 山东大学学报(医学版),58(2):96-102.
- [29] 郎爽,路晓琳,刘倩倩,等. 血液透析护士工作家庭冲突与工作投入及心理资本的相关性[J]. 护理学杂志,2019,34(6):84-87.

(本文编辑 吴红艳)