

• 论 著 •

医院磁性水平感知在低年资护士成长型思维与团队工作重塑间的中介效应

王坤¹, 周春鹤², 张丽敏³, 程丽¹

摘要:目的 探讨医院磁性水平感知在低年资护士成长型思维与团队工作重塑行为间的中介效应,为护理管理提供参考。方法 采用便利抽样法于2024年2—4月选取哈尔滨医科大学4所附属医院611名低年资护士,采用一般资料调查表、护士团队工作重塑量表、护士成长型思维评估量表及医院磁性要素量表进行调查。结果 低年资护士团队工作重塑、成长型思维和医院磁性水平感知总分依次为(38.93±6.37)分、(105.44±17.36)分、(99.69±24.30)分,均处于中等水平。低年资护士团队工作重塑与医院磁性水平感知、成长型思维总分呈显著正相关(均 $P<0.05$);医院磁性水平感知在低年资护士成长型思维对团队工作重塑的作用中起到部分中介效应,中介效应占总效应的43.18%。结论 医院磁性水平感知是低年资护士成长型思维与团队工作重塑行为的中介变量。护理管理者在团队建设和管理过程中,应关注低年资护士成长型思维的培养与医院磁性水平感知的提升,使低年资护士能够更好地融入团队,共同推动团队工作重塑。

关键词:低年资护士; 团队工作重塑; 磁性医院; 成长型思维; 持续学习; 中介效应; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2025.01.018

Mediating effect of perception of hospital magnetism on the relationship between growth mindset and team job crafting of junior nurses

Wang Kun, Zhou Chunhe, Zhang Limin, Cheng Li. Disinfection Supply Center, The First Affiliated Hospital of Harbin Medical University, Harbin 150001, China

Abstract: **Objective** To explore the mediating effect of perception of hospital magnetism on the relationship between growth mindset and team job crafting behaviors among junior nurses, and to provide insights for nursing management. **Methods** A convenience sampling method was used to select 611 junior nurses from four affiliated hospitals of Harbin Medical University between February and April 2024. Data were collected using a general information questionnaire, the Team Job Crafting Scale for Nurses, the Nurses' Growth Mindset Assessment Scale, and the Essentials of Magnetism Scale. **Results** The junior nurses scored (38.93±6.37) points in team job crafting, (105.44±17.36) points in growth mindset, and (99.69±24.30) points in perception of hospital magnetism, respectively, indicating moderate levels in each domain. A significant positive correlation was found between team job crafting, and both hospital magnetism perception and growth mindset (all $P<0.05$). Perception of hospital magnetism played a partial mediating role in the effect of growth mindset on team job crafting, accounting for 43.18% of the total effect. **Conclusion** Perception of hospital magnetism serves as a mediator between junior nurses' growth mindset and team job crafting behaviors. Nursing managers should focus on fostering a growth mindset and enhancing hospital magnetism perception to help junior nurses better integrate into teams and contribute to team job crafting.

Keywords: junior nurses; team job crafting; magnetic hospital; growth mindset; continuous learning; mediating effect; nursing management

护士短缺是制约全球护理事业发展的重要因素^[1]。国外研究发现,低年资护士入职第1年的离职率则高达18%~69%^[2],这严重影响临床护理团队的工作效率与工作质量。护士团队工作重塑是指护

作者单位:1. 哈尔滨医科大学附属第一医院消毒供应中心(黑龙江 哈尔滨,150001);2. 哈尔滨医科大学附属肿瘤医院呼吸科;3. 哈尔滨医科大学附属肿瘤医院胃肠外科

通信作者:周春鹤, zhchh2023@163.com

王坤:女,硕士,副主任护师,护士长, wangkun20242024@163.com

科研项目:黑龙江省教育科学规划重点课题(GJB1423218)

收稿:2024-07-13;修回:2024-09-22

士团队有意识地对工作内容、工作方式和人际关系进行调整和重构的过程,可以提高护士职业满意度,降低职业倦怠,提升护理团队工作效能^[3]。成长型思维能充分激发个人与团体潜能,提高个体与团体的意识品质与抗压能力,还能激励护士寻求新知识、新技能,提高护士解决问题的能力,有助于推动团队工作重塑,提高护理质量和团队效率^[4]。磁性医院能够保留并吸引各种高素质的护士人才,稳定护理队伍^[5],营造健康工作环境,为低年资护士发展团队工作重塑行为提供必要空间。据报道,非磁性医院新护士留职意愿为77%,而磁性医院新护士留职意愿达92%^[6]。由此推测成长型思维与医院磁性水平感知之间存在

某种关联。成长型思维可能使护士更加积极地看待自己的工作环境和职业发展,从而更容易感知到磁性医院的独特魅力和优势,而磁性医院所提供的良好工作环境和机会,也可能进一步激发护士的成长型思维,从而形成良性循环。本研究拟探讨低年资护士成长型思维、医院磁性水平对其团队工作重塑的影响及医院磁性水平在上述关系中的中介作用,为管理者制订科学、合理的低年资护士培训方案,提高护士团队工作重塑行为水平提供帮助。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于 2024 年 2—4 月选取哈尔滨医科大学 4 所附属医院的护士为调查对象。纳入标准:①持有护士执业证书的注册护士;②工作年限 6 个月至 5 年;③从事临床一线工作;④知情同意自愿参加本研究。排除标准:①临床实习、进修护士;②调查期间因休假、外出学习等原因不在岗。根据结构方程模型建模要求,样本量应不低于 200^[7],考虑可能存在 20% 的无效样本,最小的样本量为 250,本研究最终有效调查护士 611 人。本研究经医院伦理委员会审核批准(KY2023-31),研究对象均签署知情同意书。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料问卷 研究者自行设计,包括性别、年龄、学历、婚姻状况、科室、工作年限、月均收入、每周工作时长、每月夜班数。

1.2.2 护士团队工作重塑量表(Team Job Crafting Scale for Nurses,TJCS-N) 由 Iida 等^[3]编制,方若萱等^[8]汉化并修订,用于评估护士团队工作重塑行为水平。量表包括团队工作任务重塑(4 个条目)、团队工作认知与关系重塑(9 个条目)2 个维度,共 13 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“从不”到“非常”依次计 1~5 分,总分 13~65 分,得分越高表明护士团队工作重塑行为越好。量表总的 Cronbach's α 系数为 0.945,本研究中为 0.902。

1.2.3 护士成长型思维评估量表(Nurses' Growth Mindset Assessment Scale,NGMAS) 由石玉慧等^[9]编制,用于评价护士成长型思维能力。量表包括对自身的认识(9 个条目)、对挑战的态度(11 个条目)和对挫折的复原力(11 个条目)3 个维度,共 31 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“完全不同意”到“完全同意”依次计 1~5 分,总分 31~155 分,得分越高,说明护士成长型思维能力越高。量表总的 Cronbach's α 系数为 0.926,本研究中为 0.912。

1.2.4 医院磁性要素量表(Essentials of Magnetism Scale,EOM) 由 Kramer 等^[10]编制,潘月帅等^[11]汉化并修订,用于评价临床护士对医院磁性水平感知情况。量表包括护理管理者支持(13 个条目)、文化价值观(10 个条目)、护理工作的自主性(7 个条目)、医护关系(4

个条目)、护理实践的管理(4 个条目)、教育支持(4 个条目)、护理人力资源的合理配置(3 个条目)7 个维度,共 45 个条目。采用 4 级评分法,从“强烈反对”到“非常同意”依次计 1~4 分,总分 45~180 分,得分越高表明护士对医院磁性水平感知越高。量表总的 Cronbach's α 系数为 0.980,本研究中为 0.960。

1.3 资料收集方法 征得 4 所医院护理部负责人同意后,由研究者与相关科室护士长取得联系,说明调查的目的、意义,取得配合。由科室护士长将问卷星链接及生成的二维码转发给符合纳入与排除标准的低年资护士。问卷首页使用统一指导语,详细介绍本次调查的保密性、注意事项、填写方法,强调问卷为匿名填写,且所有数据仅用于本研究使用。研究对象知情同意后填写问卷,问卷全部题目填写完毕后点击提交即完成,每个微信号码设置只能填写 1 次。本研究共回收问卷 630 份,回收有效问卷 611 份,有效回收率为 96.98%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS22.0 软件进行数据分析,正态分布的计量资料采用($\bar{x} \pm s$)描述,计数资料采用频数和构成比(%)描述。采用 Pearson 相关性分析,AMOS24.0 软件进行中介效应分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 调查对象一般资料 611 名低年资护士中,男 76 人,女 535 人;年龄 21~30(25.08 $\pm$ 2.94)岁,其中 21~<26 岁 439 人,26~30 岁 172 人。学历:大专 78 人,本科 517 人,研究生 16 人。职称:护士 134 人,护师 392 人,主管护师及以上 85 人。婚姻状况:已婚 75 人,未婚 536 人。科室:内科 183 人,外科 206 人,妇产科 78 人,儿科 61 人,其他 83 人。工作年限<3 年 398 人,3~5 年 213 人。月均收入:<5 000 元 120 人,5 000~8 000 元 399 人,>8 000 元 92 人。每月夜班数:0~5 次 370 人,>5 次 241 人。

2.2 低年资护士团队工作重塑、医院磁性水平感知、成长型思维得分情况 见表 1。

2.3 低年资护士团队工作重塑、医院磁性水平感知、成长型思维得分的相关性 Pearson 相关性分析显示,团队工作重塑与医院磁性水平感知、成长型思维总分呈正相关($r=0.594,0.526$,均 $P<0.001$),医院磁性水平感知与成长型思维总分呈正相关($r=0.365,P<0.001$)。

2.4 医院磁性水平感知在低年资护士成长型思维与团队工作重塑间的中介效应分析 使用 AMOS24.0 软件建立结构方程模型,将自变量和因变量确定为低年资护士成长型思维和团队工作重塑,将中介变量确定为医院磁性水平感知进行模型构建,根据修正指标及具体情况对假设模型进行修正,为了更好地检验中介效应的显著性,使用 Bootstrap 方法对原始数据重

复抽样 5 000 次,取 95%CI 进行中介效应检验,该区间不包括 0,假设模型成立,见图 1。AMOS 分析结果显示,医院磁性水平感知和低年资护士成长型思维均正向影响团队工作重塑,医院磁性水平感知在低年资护士成长型思维对团队工作重塑的作用中起到部分中介作用,低年资护士成长型思维对团队工作重塑的总效应为 0.718,直接效应为 0.408,中介效应为 0.310,占总效应的 43.18%。见表 2。

表 1 低年资护士团队工作重塑、医院磁性水平感知、成长型思维得分情况($n=611$) 分, $\bar{x}\pm s$

项目	总分	条目均分
团队工作重塑	38.93±6.37	2.99±0.49
团队工作任务重塑	12.21±2.12	3.05±0.53
团队工作认知与关系重塑	26.73±4.32	2.97±0.48
医院磁性水平感知	99.69±24.30	2.22±0.54
文化价值观	22.90±5.61	2.29±0.56
教育支持	9.01±2.32	2.25±0.58
护理管理者支持	28.99±8.32	2.23±0.64
医护关系	8.72±2.44	2.18±0.61
护理工作的自主性	15.19±3.71	2.17±0.53
护理人力资源的合理配置	6.45±1.62	2.15±0.54
护理实践的管理	8.44±2.04	2.11±0.51
成长型思维	105.44±17.36	3.40±0.56
对自身的认识	31.41±5.58	3.49±0.62
对挑战的态度	37.51±6.27	3.41±0.57
对挫折的复原力	36.52±6.60	3.32±0.60

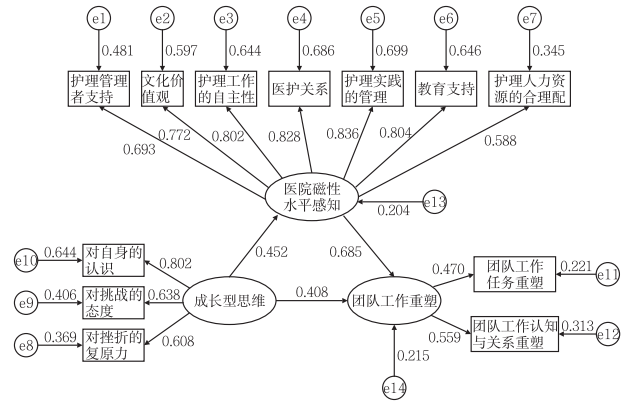


图 1 医院磁性水平感知模型

表 2 低年资护士成长型思维、医院磁性水平感知对团队工作重塑的影响效应

效应	β	SE	95%CI	P	效应占比 (%)
间接效应	0.310	0.099	0.231~0.382	<0.001	43.18
直接效应	0.408	0.012	0.505~0.696	<0.001	56.82
总效应	0.718	0.023	0.842~0.973	<0.001	100.00

3 讨论

3.1 低年资护士团队工作重塑、医院磁性水平感知、成长型思维现状分析

①本研究结果显示,低年资护

士团队工作重塑得分为(38.93±6.37),条目均分为(2.99±0.49)分,与条目均值比较,处于中等水平,与Iida等^[12]研究结果一致。低年资护士的临床技能与知识水平有限,容易对团队工作任务与工作效率产生影响。目前对低年资护士进行岗前培训、在职培训、继续教育学习主要集中于技能操作、理论知识、病情评估及护患沟通等方面,但在电子健康记录系统、远程医疗服务等新兴医疗、团队协作能力、团队工作关系与认知、营造团队氛围等方面的培训不足,导致低年资护士在实际工作中难以高效地进行团队协作,引起团队工作重塑行为不佳。另外,科室内部对团队工作重塑的重要性认知不足,没能为低年资护士营造一个持续改进的团队合作环境,缺乏有效的沟通和协调机制,在资源分配、政策制订等方面没有给予低年资护士足够的支持,极大地影响低年资护士的工作积极性、团队效能及团队工作重塑行为。提示护理管理者应向低年资护士提供必要的资源支持,加强低年资护士的团队协作意识;建立有效的团队沟通与协调机制,提供团队协作培训课程,使低年资护士掌握必要的团队工作技能,以提高团队整体的工作效率和护理质量。②本研究结果显示,低年资护士医院磁性水平感知得分为(99.69±24.30)分,条目得分为(2.22±0.54),与条目均值比较,处于中等水平,与卢层层等^[13]研究结果一致。可能与低年资护士工作负荷大、薪酬福利与工作付出不成比例、缺乏晋升空间信心有关。从而影响其对医院磁性吸引力的评价。医院管理者应为低年资护士提供更多的职业发展机会,进一步优化工作环境、改善薪酬与福利,提升低年资护士对医院的满意度和忠诚度,从而提高低年资护士对医院磁性水平感知。③本研究结果显示,低年资护士成长型思维得分为(105.44±17.36)分,条目均分为(3.40±0.56)分,与条目均值比较,处于中等水平。护理工作本身具有高强度和快节奏的特点,尤其是对于经验较少的低年资护士而言,过大的工作压力可能使低年资护士更关注于应对手头工作,而没有多余的精力思考长远发展,从而忽略成长型思维的培养。部分低年资护士在工作初期遇到挫折,没能得到足够的外部支持和肯定,也可能对其自我效能感造成负面影响,从而影响其成长型思维的发展。有研究认为,个体的自我效能与成长型思维发展呈正相关^[14]。另外,在护理教育阶段,护生学习知识过于注重记忆思维培养,而不是思维模式与解决问题能力的培养,可能会使低年资护士成长型思维受到影响。建议护理管理者科学合理规划低年资护士的工作任务,减轻工作压力,营造鼓励学习、适应变化和创新的工作环境。可以为低年资护士提供经验分享会,组织高年资护士与低年资护士进行交流,为低年资护士提供更多的指导和反馈,激发低年资护士学习兴趣和成长动力。做好低年资护士职业发展计划,帮助护士设定目标并跟

踪进展,注重培养低年资护士的批判性思维能力和解决问题能力,以促进低年资护士成长型思维的发展。

3.2 低年资护士成长型思维、医院磁性水平感知对团队工作重塑有正向促进作用 本研究结果显示,低年资护士成长型思维得分越高,其团队工作重塑行为越好($P<0.05$),与 Berg 等^[15] 研究结果一致。有研究认为,人类具有自主性、胜任感和归属感三种基本的心理需求,当这些需求在工作中得到满足时,员工会更加积极主动地参与到工作中去^[16],从而促进团队工作的重塑。成长型思维为人的内部因素,是个体持续学习与成长的动力。积极的成长型思维可以帮助低年资护士积极面对挑战、克服困难,接受新事物、新观点,激发低年资护士的工作潜能,使之产生积极投入工作的内在动力,形成良好的团队工作氛围,有助于护士团队工作的重塑。低年资护士医院磁性水平感知得分越高,其团队工作重塑行为越好($P<0.05$),与 Patrician 等^[17] 研究结果一致。磁性医院为外部因素,其核心是通过改善员工工作环境、福利待遇、职业发展规划及管理方式等一系列措施来吸引和保留优秀医疗人才。根据社会交换理论,个体行为会受到能带来益处的交换活动的影响^[18]。当低年资护士得到充足的外部资源支持时,对所处的工作环境和得到的薪酬待遇感到满意,就会对团队产生归属感与回馈心理,认可并遵循团队利益,从而达到护士团队工作重塑的目的。

3.3 医院磁性水平感知在低年资护士成长型思维与团队工作重塑间起中介作用 本研究结果显示,低年资护士成长型思维直接影响团队工作重塑($\beta=0.408,P<0.05$),医院磁性水平感知在低年资护士成长型思维与团队工作重塑间起部分中介效应($\beta=0.310,P<0.05$),中介效应占总效应的 43.18%,表明低年资护士成长型思维可直接影响团队工作重塑行为,也可以通过医院磁性水平感知的中介作用影响团队工作重塑行为。医院磁性水平感知是由护士对医院工作环境、团队协作氛围、护理实践质量、专业发展机会以及患者满意度等多个维度的综合体验和认知所构成的。低年资护士对医院磁性水平感知较低,将导致工作满意度下降、离职意愿增高,最终影响医院护理质量和服务水平。提示护理管理者在培养和提升低年资护士的成长型思维的同时注重营造磁性医院环境,例如建立积极的医院文化,鼓励护士之间的相互支持和协作;开展团队建设活动,增进护士之间的感情,提高团队凝聚力等,通过这些措施增强护士对医院磁性水平的感知,进而有效地促进护士团队工作重塑,提升护理团队的整体工作效能。

4 结论

本研究发现,低年资护士成长型思维不仅对团队工作重塑行为产生直接预测作用,还可通过医院磁性

水平感知的中介作用产生间接正向预测作用。提示护理管理者在团队建设和管理过程中,应关注低年资护士成长型思维的培养与医院磁性水平感知的提升,通过营造积极的学习氛围,提供足够的支持和资源,鼓励低年资护士不断学习和进步,使低年资护士能够更好地融入团队,共同推动团队工作重塑。本研究仅在本地区三级甲等医院开展,样本的代表性和外推性有一定局限性。今后可针对不同地区、不同级别医院的低年资护士开展团队工作重塑、医院磁性水平感知、成长型思维情况的纵向研究,以构建基于三者的综合理论模型,进而验证与丰富本研究的结论,为护理人力资源管理提供新视角。

参考文献:

[1] Andrews M C, Woolum A, Mesmer-Magnus J, et al. Reducing turnover intentions among first-year nurses: the importance of work centrality and coworker support [J]. Health Serv Manage Res,2023,37(2):88-98.

[2] Emory J, Kippenbrock T. A four-year analysis of US and Canadian academic nurse administrators' job satisfaction and intent to stay[J]. Nurs Outlook,2023,71(2):101-109.

[3] Iida M, Watanabe K, Imamura K, et al. Development and validation of the Japanese version of the Team Job Crafting Scale for Nurses[J]. Res Nurs Health,2021,44(2):329-343.

[4] 周璇,皋文君,李学美.坚韧特质在护理本科实习生成长型思维与转型冲击间的中介效应研究[J].中国实用护理杂志,2023,39(22):1734-1738.

[5] 吴月凤,朱洁,祝盈,等.磁性医院理念在护理管理中的应用[J].解放军医院管理杂志,2017,24(10):989-990.

[6] Rodríguez-García M C, Márquez-Hernández V V, Granados-Gómez G, et al. Magnet hospital attributes in nursing work environment and its relationship to nursing students' clinical learning environment and satisfaction [J]. J Adv Nurs,2020,77(2):787-794.

[7] 张丽.结构方程模型应用中样本和参数估计问题探析[J].科教文汇,2017(375):75-76.

[8] 方若萱,吴国翠,魏艳,等.护士团队工作重塑量表的汉化与信度效度检验[J].中国护理管理,2024,24(1):126-129.

[9] 石玉慧,薛友儒,彭鲁峰,等.护士成长型思维评估量表的编制及信效度检验[J].中国实用护理杂志,2023,39(9):707-711.

[10] Kramer M, Schmalenberg C. Development and evaluation of essentials of magnetism tool[J]. J Nurs Adm, 2004,34(7-8):365-378.

[11] 潘月帅,魏丽丽,宋蕾,等.医院磁性要素量表的汉化及信效度检验[J].中华护理杂志,2019,54(1):145-150.

[12] Iida M, Sakuraya A, Watanabe K, et al. The association between team job crafting and work engagement among nurses:a prospective cohort study[J]. BMC Psychol, 2024,12(1):66-76.

[13] 卢层层,左彭湘. 护士组织承诺对医院磁性水平影响的机制研究[J]. 护理学杂志, 2021, 36(12): 5-8.

[14] Burnette J L, Pollack J M, Forsyth R B, et al. A growth mindset intervention: enhancing students' entrepreneurial self-efficacy and career development[J]. Entrepreneurship Theory Pract, 2019, 44(5): 878-908.

[15] Berg J M, Wrzesniewski A, Grant A M, et al. Getting unstuck: the effects of growth mindsets about the self and job on happiness at work[J]. J Appl Psychol, 2022, 108(1): 152-166.

[16] 李至真,刘佩,吴红艳. 手术室护士职业尊重感在安全组

织与职业偏差行为间的中介效应[J]. 护理学杂志, 2024, 39(12): 64-67.

[17] Patrician P A, Olds D M, Breckenridge-Sproat S, et al. Comparing the nurse work environment, job satisfaction, and intent to leave among military, magnet, magnet-aspiring, and non-magnet civilian hospitals [J]. J Nurs Adm, 2022, 52 (6): 365-370.

[18] Ahmad R, Nawaz M R, Ishaq M I, et al. Social exchange theory: systematic review and future directions [J]. Front Psychol, 2023, 13(10): 1-8.

(本文编辑 钱媛)

围产期丧失哀伤辅导干预的研究进展

刘凯丽¹, 雷蕾², 冯晓明¹, 连俊红², 戴晓婧²

摘要: 从围产期丧失与哀伤辅导的概述、围产期丧失哀伤辅导干预、如何优化围产期丧失哀伤辅导 3 个方面进行综述,旨在帮助围产期丧失女性以及家庭成员减轻哀伤反应,促进其心理健康,为优化围产期丧失哀伤辅导方案和围产期丧失哀伤辅导的实践提供参考。

关键词: 围产期丧失; 哀伤; 哀伤辅导; 丧亲护理; 悲伤; 心理健康; 社会支持; 综述文献

中图分类号: R473. 71 **DOI:** 10. 3870/j. issn. 1001-4152. 2025. 01. 022

Research progress of perinatal loss grief counseling program Liu Kaili, Lei Lei, Feng Xiaoming, Lian Junhong, Dai Xiaojing. Department of Nursing, School of Medicine, Wuhan University of Science and Technology, Wuhan 430065, China

Abstract: This paper summarizes the concept of perinatal loss and grief counseling, the intervention schemes of perinatal grief counseling, and the optimization of perinatal grief counseling, aiming to provide a basis for helping pregnant women and family members with perinatal loss to reduce their grief response and promote their mental health, and to provide reference for the construction of grief counseling program for perinatal women and the practice of grief counseling for perinatal loss.

Keywords: perinatal loss; grief; grief counseling; bereavement care; sadness; mental health; social support; literature review

随着社会进步与医学发展,围产期孕产妇的健康状态备受关注,许多国家发布了围产期母婴护理指南。对于父母而言,失去胎儿或新生儿是毁灭性的打击,丧子带来的哀伤已成为围产期女性的主要压力。2021 年全球死产率为每 1 000 例分娩中有 13.9 例死产,有 304 万例围产期胎儿死亡事件发生^[1]。经历围产期丧失的女性,由于哀悼时间短且难以被他人理解,容易出现沮丧、焦虑、抑郁情绪,从而导致一系列的身心疾病,如产后抑郁、创伤后应激障碍等^[2]。尽管我国学者早已关注围产期丧失问题,但围产期丧失后的哀伤辅导干预措施尚显滞后,哀伤辅导方案仍不完善。本文旨在总结国内外围产期丧失哀伤辅导方案的研究进展,为构建适宜我国的围产期丧失哀伤辅导方案,提升围产期妇女身心健康提供理论支持。

作者单位:1. 武汉科技大学医学院护理系(湖北 武汉,430065);
2. 中国人民解放军中部战区总医院骨科
通信作者:戴晓婧, zbzqzyyhlb@163. com
刘凯丽:女,硕士在读,学生, 17852097604@163. com
收稿:2024-08-07;修回:2024-10-26

1 围产期丧失概述

哀伤是指一个人因失去某人或某事物而产生的情感反应。它从最初的失落和生活转变开始,经历一段混乱和适应期,逐渐过渡到相对稳定的状态,哀伤通常包括悲伤和哀悼的反应^[3]。围产期丧失是指女性从妊娠 20 周到分娩后 28 d 内发生的胎儿或新生儿死亡事件,包括产前围产期丧失(流产或死胎)和新生儿死亡^[4]。20 世纪 70 年代 Klaus 等^[5]首次在专业文献中用围产期哀伤描述女性因为在围产期丧失胎儿或婴儿而产生的哀伤反应,将关注的焦点集中于女性的情感体验上。随着深入研究,人们对围产期丧失的认识不断加深,研究发现围产期丧失不只对女性心理和社会功能产生不良的负面影响,还会引发配偶的悲观和抑郁情绪,继而可能加剧家庭内部的冲突,阻碍社交互动,导致男性配偶吸烟和酗酒等不良行为的发生,甚至导致婚姻关系破裂^[6]。Fernández-Sola 等^[7]的研究进一步证实此结论。随着研究进一步深入,研究者发现围产期丧失不仅给女性及其家庭带来伤痛,同时也会给医护人员带来情感方面的影响,医