

# 建言效能感与变革承诺在急诊科男护士述情障碍和工作繁荣间的链式中介效应

耿雪<sup>1</sup>, 吴改平<sup>1</sup>, 万思疑<sup>1</sup>, 向莉<sup>1</sup>, 刘慧<sup>1</sup>, 陈晶<sup>2</sup>, 姜瑞<sup>3</sup>, 宋艳丽<sup>4</sup>, 胡成<sup>5</sup>, 秦丹丹<sup>6</sup>,  
冀海清<sup>7</sup>, 朱莎莎<sup>8</sup>, 常有楼<sup>9</sup>, 章升华<sup>10</sup>, 渠龙<sup>11</sup>

**摘要:**目的 探讨述情障碍对急诊科男护士工作繁荣的影响,以及建言效能感和变革承诺在二者间的链式中介效应,为管理者有效提高急诊科男护士工作繁荣水平提供参考。**方法** 采用一般资料调查表、述情障碍量表、建言效能感量表、变革承诺量表、工作繁荣量表对 411 名急诊科男护士进行调查,建立结构方程模型并采用 Bootstrap 法检验中介效应。**结果** 急诊科男护士工作繁荣得分为(58.17±15.63)分。工作繁荣与述情障碍呈负相关,与建言效能感、变革承诺呈正相关(均  $P < 0.05$ )。述情障碍可直接影响工作繁荣,建言效能感和变革承诺在二者间的中介效应分别占总效应的 19.34%、20.53%,链式中介效应占总效应的 11.33%。**结论** 急诊科男护士述情障碍对工作繁荣有直接负向预测作用,建言效能感和变革承诺在二者间起中介作用;可通过增强建言效能感和变革承诺,调动急诊科男护士积极性和主动性,减少述情障碍对工作繁荣的影响。

**关键词:** 急诊科; 男护士; 述情障碍; 工作繁荣; 建言效能感; 变革承诺; 中介效应; 护理管理

**中图分类号:** R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2026.05.071

## The chain mediating effect of voice efficacy and commitment to change on the relationship between alexithymia and thriving at work among male nurses in the emergency department

Geng Xue, Wu Gaiping, Wan Siyi, Xiang Li, Liu Hui, Chen Jing, Jiang Rui, Song Yanli, Hu Cheng, Qin Dandan, Ji Haiqing, Zhu Shasha, Chang Youlou, Zhang Shenghua, Qu Long. Emergency Department, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

**Abstract:** **Objective** To explore the effect of alexithymia on thriving at work among male nurses in the emergency department, and to examine the chain mediating effect of voice efficacy and commitment to change between them, providing a reference for managers to effectively enhance the thriving at work level of male nurses in this setting. **Methods** A total of 411 male nurses from emergency departments were surveyed using a general information questionnaire, the Toronto Alexithymia Scale (TAS-20), the Voice Efficacy Scale, the Commitment To Change Scale, and the Thriving at Work Scale. A structural equation model was established, and the Bootstrap method was used to test the mediating effects. **Results** The participants scored 58.17±15.63 for thriving at work. Thriving at work was negatively correlated with alexithymia and positively correlated with voice efficacy and commitment to change (all  $P < 0.05$ ). Alexithymia had a direct effect on thriving at work. The mediating effects of voice efficacy and commitment to change accounted for 19.34% and 20.53% of the total effect, respectively, while their chain mediating effect accounted for 11.33% of the total effect. **Conclusion** Alexithymia can not only directly negatively affect emergency department male nurses' thriving at work but also indirectly affect it through the individual or chain mediating effects of voice efficacy and commitment to change. Enhancing voice efficacy and commitment to change can mobilize the enthusiasm and initiative of emergency department male nurses, thereby mitigating the negative impact of alexithymia on thriving at work.

**Keywords:** emergency department; male nurse; alexithymia; thriving at work; voice efficacy; commitment to change; mediating effect; nursing management

作者单位:1. 华中科技大学同济医学院附属协和医院急诊医学科(湖北 武汉, 430022); 2. 武汉市第一医院急诊科; 3. 武汉大学人民医院急诊科; 4. 湖北省肿瘤医院放疗科; 5. 荆州市中心医院急诊科; 6. 重庆医科大学附属第二医院急诊科; 7. 中日友好医院急诊科; 8. 山东中医药大学附属医院急诊科; 9. 山西医科大学第二医院急诊科; 10. 南昌大学第一附属医院急诊科; 11. 济宁市第三人民医院院前急救中心

通信作者: 吴改平, wgp66829@163.com

耿雪: 女, 本科, 主管护师, 574747641@qq.com

收稿: 2025-08-31; 修回: 2025-11-07

随着护理职业群体的多元化发展,男护士在急诊科等需要高强度体力与应急能力的科室中发挥着越来越重要的作用。工作繁荣是指个体在其职业生涯中同时感受到活力与持续学习的心理状态,是实现职业发展的重要指标<sup>[1]</sup>。对于急诊科男护士而言,实现工作繁荣不仅有助于提升其应对急危重症的专业能力,也能增强团队稳定性与科室运行效率。述情障碍是指个体难以识别和描述自身和他人情绪状态的人

格特质,主要表现为情绪识别困难、情绪表达困难以及外向性思维<sup>[2]</sup>。相对于女护士,男护士在职业认同、情绪表达方面可能面临更多的挑战<sup>[3]</sup>。研究显示,男护士述情障碍发生率为 32.08%,急危重症科室更容易发生述情障碍<sup>[4]</sup>。护士述情障碍会导致抑郁和职业倦怠,进而加剧工作压力、削弱工作活力,最终阻碍工作繁荣的实现<sup>[5]</sup>。建言效能感反映了个体对自身提出建议并影响组织改变的信心,是驱动个体主动参与和改善工作环境的关键认知资源。变革承诺指个体对组织变革的认同感与投入意愿,是对组织变革的情感认同<sup>[6]</sup>。根据特质激活理论<sup>[7]</sup>及认知-情感人格系统理论<sup>[8]</sup>,笔者推测急诊科的高压环境可能激活男护士的述情障碍特质,继而通过影响“认知-情感”导致其建言效能感(认知资源)与变革承诺(情感认同)的降低,最终阻碍工作繁荣这一积极工作状态的形。鉴于此,本研究探讨建言效能感与变革承诺在急诊科男护士述情障碍与工作繁荣之间的链式中介作用,旨在为管理者制订相应策略促进急诊科男护士工作繁荣提供参考。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象

采用便利抽样法,于 2025 年 1—2 月选择湖北省(武汉市 6 所、襄阳市 3 所、宜昌市 2 所、荆州市 3 所、荆门市 2 所、十堰市 2 所、随州市 1 所、咸宁市 1 所)20 所,北京市 3 所,上海市 2 所,重庆市 2 所,广东省 2 所,湖南省 1 所,江西省 2 所,陕西省 1 所,山西省 1 所,山东省(济南市 2 所、济宁市 1 所)3 所,青海省 1 所,共 38 所三级医院的 411 名急诊科男护士为研究对象。纳入标准:年龄 $\geq 20$ 岁,急诊科工作年限 $\geq 1$ 年;注册护士;过去 1 个月内未经历重大个人或职业负性事件(如亲属离世、离婚、重大医疗事故等);签署知情同意书,能独立完成问卷。排除标准:目前处于轮转、进修或借调状态;担任行政职务(如护士长、主任等);因各种原因连续 3 个月不在岗(如病假)。依据结构方程模型的建模要求,有效样本量 $\geq 200$ 才能保证模型的稳定<sup>[9]</sup>,考虑 20%的样本丢失率,样本量至少 250。本研究已通过华中科技大学同济医学院伦理委员会审批(2021-S182)。

### 1.2 调查工具

#### 1.2.1 一般资料调查表

由研究者自行设计,包括年龄、学历、职称、工作年限、每月夜班数、年收入、用工性质、婚姻状况、生育数量、是否带教。

#### 1.2.2 多伦多述情障碍量表(Toronto Alexithymia Scale, TAS-20)

由 Taylor<sup>[10]</sup>编制,袁勇贵等<sup>[11]</sup>翻译修订,用于评价急诊科男护士述情障碍。该量表包括识别情感障碍(7 个条目)、描述情感障碍(5 个条目)、外向性思维(8 个条目)3 个维度 20 个条目。各条目采用 Likert 5 级评分法,从“完全不同意”到“很同意”

依次计 1~5 分,其中 12 个条目反向计分。总分 20~100 分,得分越高表明述情障碍程度越严重。中文版量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.837,重测信度为 0.870。本研究中 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.877。

#### 1.2.3 建言效能感量表(Voice Efficacy, VBE)<sup>[12]</sup>

用于测量护士的建言效能感水平。该量表仅 1 个维度,共 7 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“很没信心”到“很有信心”依次计 1~5 分。总分 7~35 分,得分越高表明建言效能感越强。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.915,重测信度为 0.888。本研究中 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.905。

#### 1.2.4 变革承诺量表(Commitment to Change, C2C)

由 Herscovitch 等<sup>[13]</sup>编制,该量表已成熟用于管理、经济、教育、医疗等多个领域。中文版量表<sup>[14]</sup>包含变革情感承诺(6 个条目)、变革持续承诺(6 个条目)和变革规范承诺(6 个条目)3 个维度 18 个条目。各条目采用 Likert 7 级评分法,从“完全不同意”到“完全同意”依次计 1~7 分,其中条目 3、5、6、15、18 反向计分。总分为 18~126 分,得分越高表明变革承诺水平越高。量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.941<sup>[14]</sup>,本研究中为 0.916。

#### 1.2.5 工作繁荣量表(Thriving at Work Scale, TWS)

由 Porath 等<sup>[15]</sup>编制,曾练平等<sup>[16]</sup>翻译并修订。量表包含学习(5 个条目)和工作(5 个条目)2 个维度 10 个条目。采用 Likert 7 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”依次计 1~7 分,其中条目 4 和条目 10 为反向计分。总分为 10~70 分,得分越高表明工作繁荣水平越高。该量表总的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.880,本研究中为 0.897。

### 1.3 资料收集方法

采用问卷星平台生成二维码进行问卷发放,研究者与各医院急诊科护理管理者联系,获得同意后,告知研究目的和意义,由护理管理者转发二维码至急诊科护士群,并强调该科室符合纳入排除标准的男护士进行匿名填写。为保证数据质量,剔除以下无效问卷:答题时间 $< 3$  min;出现缺失变量;规律作答。最终回收问卷 420 份,有效问卷 411 份,问卷有效回收率为 97.86%。

### 1.4 统计学方法

采用 SPSS26.0 软件进行数据分析。计数资料用频数、百分率表示;计量资料用( $\bar{x} \pm s$ )表示。变量间的相关性采用 Pearson 相关性分析。采用 AMOS26.0 软件构建结构方程模型,经 Bootstrap 法进行中介效应检验。检验水准  $\alpha=0.05$ 。

## 2 结果

### 2.1 急诊科男护士的一般资料

本研究 411 名急诊科男护士中,年龄 20~ $< 26$  岁 76 名,26~ $< 31$  岁 125 名,31~ $< 41$  岁 178 名,41~45 岁 32 名;大专及以下 146 名,本科 221 名,硕士及以上 44 名;护士 254 名,护师 110 名,主管护师及以上 47 名;在急诊科工

作 1~<6 年 61 名,6~10 年 235 名,>10 年 115 名;平均每月夜班数<3 个 72 名,3~5 个 188 名,6~10 个 116 名,>10 个 35 名;年收入<8 万元 40 名,(8~<13)万元 155 名,(13~18)万元 171 名,>18 万 45 名;用工性质为编制内 99 名,合同制 263 名,劳务派遣 40 名,其他类型 9 名;未婚 65 名,已婚 325 名,离异或丧偶 21 名;无子女 63 名,1 个子女 225 名,2 个子女 95 名,3 个及以上 28 名;带教老师 124 名。

## 2.2 急诊科男护士述情障碍、建言效能感、变革承诺以及工作繁荣得分 见表 1。

表 1 急诊科男护士述情障碍、建言效能感、变革承诺以及工作繁荣得分 分,  $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
述情障碍	58.17±15.63	2.91±0.78
识别情感障碍	18.27±7.52	2.61±1.07
描述情感障碍	14.93±5.57	2.98±1.11
外向性思维	23.97±8.34	3.74±1.04
建言效能感	23.74±7.41	3.39±1.06
变革承诺	80.79±17.64	4.49±0.98
变革情感承诺	26.47±7.82	4.41±1.30
变革持续承诺	26.99±7.78	4.50±1.29
变革规范承诺	27.32±7.85	4.55±1.31
工作繁荣	45.44±10.45	4.54±1.05
学习	22.72±6.59	4.54±1.32
工作	22.70±6.39	4.55±1.28

## 2.3 急诊科男护士述情障碍、建言效能感、变革承诺及工作繁荣的相关性 见表 2。

表 2 急诊科男护士述情障碍、建言效能感、变革承诺及工作繁荣的相关系数( $n=411$ )

项目	述情障碍	建言效能感	变革承诺
建言效能感	-0.455	1.000	
变革承诺	-0.600	0.442	1.000
工作繁荣	-0.570	0.443	0.573

注:均  $P<0.05$ 。

## 2.4 建言效能感与变革承诺在急诊科男护士述情障碍和工作繁荣的中介效应分析

以述情障碍为自变量,工作繁荣为因变量,建言效能感和变革承诺为中介变量建立结构方程模型,并进行中介效应分析。采用最大似然法根据模型修正指数(MI)对模型进行修正、拟合。修正后的模型适配指标: $\chi^2/df=2.653$ , $GFI=0.992$ , $AGFI=0.984$ , $CFI=0.982$ , $RMSEA=0.052$ ,模型拟合度良好。结果见图 1。利用 Bootstrap 法对中介效应显著性进行检验,重复抽样 5 000 次,95%CI 都不包括 0,说明述情障碍对工作繁荣的直接效应和间接效应显著。述情障碍对工作繁荣有直接负向预测作用,直接效应占总效应的 48.80%;建言效能感和变革承诺在两者间发挥中介作用,分别占总效应的 19.34%、20.53%,链式中介效应占总效应的 11.33%,见表 3。

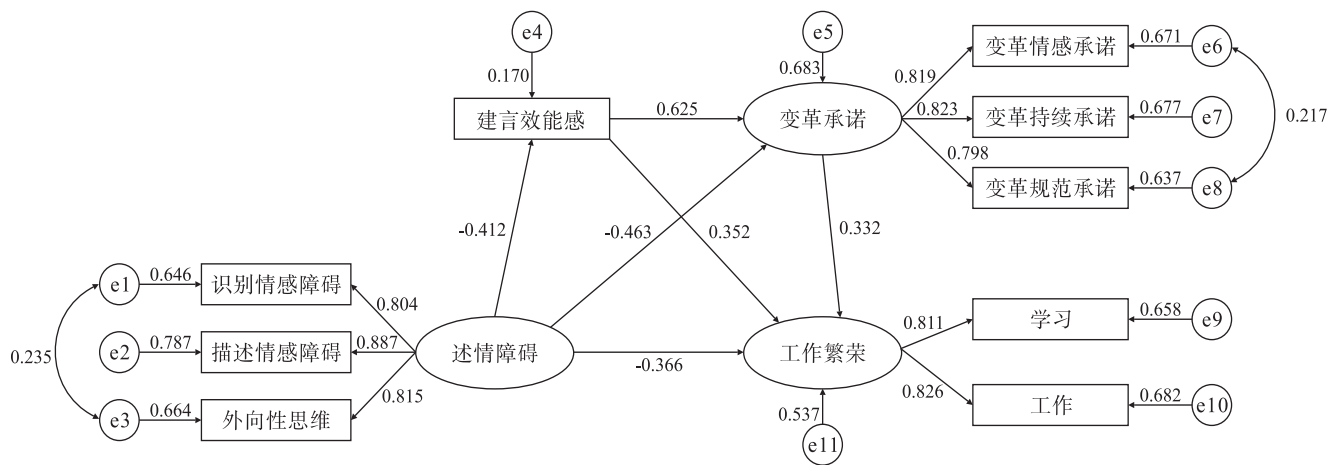


图 1 建言效能感和变革承诺在急诊科男护士述情障碍与工作繁荣间的中介效应

表 3 路径效应显著性检验的 Bootstrap 分析

效应	路径	效应值	效应占比(%)	SE	95%CI	P
总效应	述情障碍→工作繁荣	-0.750	100.00	0.036	-0.770~-0.651	0.005
直接效应	述情障碍→工作繁荣	-0.366	48.80	0.011	-0.379~-0.355	0.001
间接效应	述情障碍→建言效能感→工作繁荣	-0.145	19.34	0.005	-0.155~-0.135	0.016
	述情障碍→变革承诺→工作繁荣	-0.154	20.53	0.012	-0.161~-0.139	0.025
	述情障碍→建言效能感→变革承诺→工作繁荣	-0.085	11.33	0.017	-0.095~-0.075	0.008

### 3 讨论

#### 3.1 急诊科男护士述情障碍与工作繁荣现状分析

本研究显示,急诊科男护士述情障碍总分为(58.17±15.63)分,高于普通护士群体<sup>[17]</sup>,提示急诊科男护士这一群体述情障碍问题较突出。述情障碍的发生不仅影响临床服务质量,如共情式沟通不足导致患者满意度下降,还可能增加职业倦怠的风险<sup>[18]</sup>。分析其原因:一方面是职业环境对男护士情绪表达的抑制。急诊科高压、高负荷的状态要求快速完成决策和高效执行,这种工作模式可能导致情感表达的被动抑制<sup>[19]</sup>;另外急诊科频繁接触创伤事件和暴力事件<sup>[20]</sup>,可能促使男护士采用情感隔离作为心理防御机制,进而加剧述情障碍的发生。另一方面,性别角色冲突与工作性质的矛盾。传统社会对男护士“坚强”的刻板印象,与护理的共情存在潜在冲突,男护士性别角色压力可能对情感表达有抑制作用。同时,教育体系中缺乏对男性情感表达的专项训练,导致男护士情绪管理能力不足。急诊科工作性质要求很强的情绪控制能力,而支持性资源不足。护理管理者可以通过组织支持,如建立“情感减压舱”,设置“情感督导”岗位,开展座谈会,引入正念情绪训练<sup>[21]</sup>和认知行为疗法<sup>[22]</sup>等方式,鼓励男护士进行情绪表达。同时可通过教育培训,如开发性别敏感型情绪管理课程,重点训练情感识别、非暴力沟通技巧,让男护士正确表达情绪。本研究还显示急诊科男护士工作繁荣得分为(45.44±10.45)分,低于朱礼敬等<sup>[23]</sup>针对普通护士群体的研究结果。分析原因:一方面社会传统观念对男性从事护理职业的潜在偏见导致男护士职业价值感低<sup>[24]</sup>,而低职业价值感会削弱其进行职业探索和技能提升的内在动机,从而阻碍了学习与成长,进而影响工作繁荣<sup>[25]</sup>。另一方面,男护士职业发展路径不清晰<sup>[26]</sup>,情感支持渠道缺乏,共同削弱了其工作的自主感、胜任感与归属感,导致其缺乏工作和学习的主动性,从而降低了工作繁荣。

#### 3.2 急诊科男护士述情障碍可直接影响工作繁荣

本研究显示,述情障碍与工作繁荣呈负相关( $P < 0.05$ ),高述情障碍个体难以准确识别、描述自身及他人情绪,导致情绪调节能力受限,在应对急诊科高强度、高情感负荷的工作环境时,更容易出现情绪资源耗竭。这种情绪资源的持续消耗削弱了其心理可用资源,进而降低个体在工作中的活力水平与主动学习意愿<sup>[27]</sup>,最终阻碍工作繁荣的实现。建议护理管理者开展“情绪解码”专项培训,借助角色扮演、情境模拟、案例讨论等形式,重点提升男护士的情绪觉察与表达技能;同时推行同伴激励计划,通过分享情绪管理成功案例,发挥榜样示范作用,帮助高述情障碍者突破情绪表达困境,增强工作活力与学习能力,从而促进工作繁荣。

#### 3.3 建言效能感、变革承诺在急诊科男护士述情障碍与工作繁荣间起中介效应

①建言效能感在急诊科男护士述情障碍与工作繁荣间起中介效应。高述情障碍的男护士由于情绪识别和表达能力受限,在面对急诊科高强度工作压力时,容易产生自我效能感不足<sup>[28]</sup>,进而降低其在团队中就工作改进提出建议的信心(即建言效能感下降)。建言效能感的减弱进一步限制了其通过积极参与组织改进获取成就感和学习机会的途径,最终对工作繁荣产生负面影响。建议从以下层面制订干预措施:在团队建设层面,管理者建立“安全发言”机制,通过定期举办质量改进,设置匿名建议等方式,鼓励护士积极建言;在组织制度层面,可将建言行为纳入优秀评选参考指标,对积极建言者给予公开认可与职业发展支持,从而系统提升急诊科男护士的建言信心与工作参与度,间接促进其工作繁荣。②变革承诺在急诊科男护士述情障碍与工作繁荣间起中介效应。由于述情障碍导致情绪调节能力不足,心理资本降低,在面对变革带来的不确定时,更容易产生焦虑和抵触心理,使其失去在变革中获得新知识、新技能的机会,最终导致活力和学习受到抑制,导致工作繁荣水平下降<sup>[29]</sup>。建议科室管理者实施变革沟通计划,通过变革说明会、焦点小组讨论等形式,帮助护士全面理解变革的意义,同时建议设立“变革标兵”鼓励高变革承诺的护士带动其他护士,为提高急诊科男护士工作繁荣水平提供保障。③建言效能感、变革承诺在急诊科男护士述情障碍与工作繁荣间发挥链式中介效应。高述情障碍个体因情绪识别与表达困难,首先削弱其在工作中提出改进建议的自我效能感(即建言效能感下降);而较低的建言信心进一步导致其对组织变革的目标认同感和心理投入程度降低(即变革承诺减弱),最终使个体难以维持工作中的活力感与学习动力,造成工作繁荣水平下降。基于此,建议采取阶梯式干预策略,首先通过情绪训练提升护士的建言信心,其次增强发展型人力资源管理,建立“建言-变革”的联动机制,使护士切实看到积极建言对组织改进的贡献<sup>[30]</sup>,最后完善变革参与奖励机制,形成“敢于建言→认同变革→获得成长”的良性循环,提升急诊科男护士的整体工作繁荣水平。

### 4 结论

本研究发现,急诊科男护士述情障碍不仅可以直接影响工作繁荣,还可通过建言效能感和变革承诺的中介效应间接影响工作繁荣。提示护理管理者,提升急诊科男护士工作繁荣水平需要采取综合干预策略,既要关注男护士个体情绪能力的培养,也要完善组织建言机制和变革管理体系。本研究只调查了急诊科男护士这一特殊群体,后续研究可扩大范围并纳入女护士作为对比;本研究只采取了横断面研究设计,未

来可采用纵向研究或干预性研究进行进一步的验证。

## 参考文献:

- [1] 杨帆,魏万宏,张金燕,等.工作繁荣在教练型领导与护士职业成长间的中介效应[J]. 护理学杂志,2024,39(4):60-63.
- [2] 罗梦倩,王艳波,贺清,等.体外受精-胚胎移植助孕女性述情障碍现状及影响因素分析[J]. 护理学杂志,2024,39(13):6-10.
- [3] 历广招,左臣栋,张明君,等.山东省 1527 名男护士职业发展需求现状及影响因素分析[J]. 护理管理杂志,2024,24(11):1007-1012.
- [4] 张玉坤,张玉萍,唐卓悦,等.浙江省男护士述情障碍现状及影响因素分析[J]. 护理学杂志,2022,37(22):9-12.
- [5] 高培燕,郭蓓,蒋燕,等.精神科轮班护士职业倦怠现状及其与压力源、工作旺盛感、工作-家庭冲突之间的关系研究[J]. 心理月刊,2025,20(13):7-11.
- [6] Portoghese I, Galletta M, Battistelli A, et al. Change-related expectations and commitment to change of nurses: the role of leadership and communication[J]. J Nurs Manag,2012,20(5):582-591.
- [7] Zagenczyk T J, Smallfield J, Scott K L, et al. The moderating effect of psychological contract violation on the relationship between narcissism and outcomes: an application of trait activation theory[J]. Front Psychol,2017,8(1113):1-10.
- [8] Fan C, Lu J, Zhang L, et al. The dual-path impact of role stress on employees' work engagement: based on the cognitive-affective system theory of personality[J]. BMC Psychol,2025,13(1):778-793.
- [9] 邱皓政,林碧芳.结构方程模型的原理与应用[M].北京:中国轻工业出版社,2019:167-169.
- [10] Taylor G J. Alexithymia: concept measurement and implications for treatment[J]. Am J Psychiatry,1984,141(6):725-732.
- [11] 袁勇贵,沈鑫华,张向荣,等.多伦多述情障碍量表(TAS-20)的信度和效度研究[J]. 四川精神卫生,2003,16(1):25-27.
- [12] 段锦云,魏秋江.建言效能感结构及其在员工建言行为发生中的作用[J]. 心理学报,2012,44(7):972-985.
- [13] Herscovitch L, Meyer J P. Commitment to organizational change: extension of a three-component model[J]. J Appl Psychol,2002,87(3):474-487.
- [14] 袁蓉.中文版变革承诺量表的修订[D].北京:北京大学,2005.
- [15] Porath C L, Spreitzer G M, Gibson C, et al. Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement[J]. J Organ Behav,2012,33(2):250-275.
- [16] 曾练平,王语嫣,曾冬平,等.工作繁荣量表在中国员工中的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志,2020,28(4):730-733,704.
- [17] 郑旭彤,张曼,叶欣欣,等.我国临床护士述情障碍发生现状及相关心理因素的 meta 分析[J]. 职业与健康,2023,39(7):977-983.
- [18] Back C Y, Hyun D S, Chang S J. Association between emotional labor, emotional dissonance, burnout and turnover intention in clinical nurses: a multiple-group path analysis across job satisfaction[J]. J Korean Acad Nurs,2017,47(6):770-780.
- [19] 朱波,任宝玲,高惠玲,等.三甲医院急诊护士述情障碍、社会阻碍对创伤后应激障碍的影响[J]. 职业与健康,2018,34(19):2684-2688.
- [20] Quinn J M, Koopman J M. Violence risk assessment in the emergency department[J]. J Emerg Nurs,2023,49(3):352-359.
- [21] Talebiazar N, Anzali B C, Abbasi M, et al. Does mindfulness-based stress reduction training have an impact on the occupational burnout and stress experienced by nurses? A randomized controlled trial[J]. Int Arch Occup Environ Health,2025,98(1):1-11.
- [22] Terman J M, Rohan K J, Stickle T R, et al. Personality pathology in winter depression: prevalence and treatment trajectories in cognitive-behavioral therapy and light therapy[J]. Behav Ther,2023,54(2):361-374.
- [23] 朱礼敬,吕利明,杨昕宇,李若宁.护士工作繁荣现状及影响因素研究[J]. 护理学杂志,2022,37(6):58-61.
- [24] Zhou Q, Zhou T, Huang J, et al. The public's perceptions and attitudes of male nursing postgraduate professional identity on Chinese social media: qualitative study based on machine learning[J]. PLoS One,2025,20(9):e0331379.
- [25] 宋晶.护士工作繁荣的现状及其影响因素研究:基于混合研究之探索性序列设计[D].青岛:青岛大学,2024.
- [26] Wu C, Fu M M, Cheng S Z, et al. Career identity and career success among Chinese male nurses: the mediating role of work engagement[J]. J Nurs Manag,2022,30(7):3350-3359.
- [27] 董永珍.急诊科护士情绪智力、护患沟通能力与职业倦怠感间相关性研究[D].青岛:青岛大学,2021.
- [28] Chang Y C, Hsu M C, Ouyang W C. Effects of integrated workplace violence management intervention on occupational coping self-efficacy, goal commitment, attitudes, and confidence in emergency department nurses: a cluster-randomized controlled trial[J]. Int J Environ Res Public Health,2022,19(5):2835.
- [29] 桑晓明.临床护士心理资本、家庭支持、变革型领导与工作繁荣的关系:家庭-工作增益的中介作用[D].济南:山东大学,2024.
- [30] 李根强,李章彰,张华,等.职业韧性在发展型人力资源管理实践与护士建言行为间的中介作用[J]. 护理学杂志,2024,39(17):71-74.

(本文编辑 吴红艳)