

doi:10.3969/j.issn.1005-3697.2021.07.032

❖ 护理 ❖

护士职业承诺对职业倦怠与工作要求关系的调节作用研究

毛莉¹, 梁菡², 宋燕³, 李姮瑛⁴, 丁阳阳¹, 曹昆明¹, 李正发¹

(1. 南充精神卫生中心; 2. 川北医学院附属医院; 3. 南充市中心医院; 4. 南充市卫生学校附属医院, 四川 南充 637000)

【摘要】目的: 探讨护士职业承诺对职业倦怠与工作要求关系的调节作用。**方法:** 选取695名护士作为研究对象, 通过Maslach职业倦怠问卷(MBI-GS)、工作要求-资源问卷(JCQ)、护士职业承诺问卷(NCCS)分析护士职业承诺、职业倦怠与工作要求的相关性、职业承诺对职业倦怠及工作要求的调节作用。**结果:** 护士职业倦怠3个维度得分与职业承诺均呈负相关($r = -0.24, -0.35, -0.37, P < 0.05$); 情绪衰竭及去个性化维度得分与JCQ总分呈正相关($r = 0.35, 0.13, P < 0.05$); 职业效能维度得分与JCQ总分呈负相关($r = -0.40, P < 0.05$)。职业承诺对情绪衰竭与工作要求3个维度之间有负向调节作用($\beta = -0.014, -0.010, -0.015, P < 0.05$); 职业承诺对去个性化与工作复杂性和工作强度有负向调节作用($\beta = -0.007, -0.006, P < 0.01$); 职业承诺对职业效能与工作要求3个维度有正向调节作用($\beta = 0.012, 0.019, 0.013, P < 0.05$)。**结论:** 高职业承诺可使护士积极满足工作高要求, 其职业倦怠感更低; 低职业承诺会使护士消极应对工作高要求, 其职业倦怠感更高。

【关键词】 护士; 职业承诺; 职业倦怠; 工作要求; 调节作用

【中图分类号】 R181.3 **【文献标志码】** A

Moderating effect of nurses' professional commitment on the relationship between job burnout and requirements

MAO Li¹, LIANG Han², SONG Yan³, LI Heng-ying⁴, DING Yang-yang¹, CAO Kun-ming¹, LI Zheng-fa¹

(1. Sichuan Nanchong Mental Health Center; 2. Affiliated Hospital of North Sichuan Medical College; 3. Nanchong Central Hospital; 4. Affiliated Hospital of Nanchong Health School, Nanchong 637000, Sichuan, China)

【Abstract】Objective: To explore the moderating effect of nurses' professional commitment on the relationship between job burnout and requirements. **Methods:** A total of 695 nurses were selected as the research objects. Maslach Burnout Inventory (MBI-GS), job requirement Resource Questionnaire (JCQ) and nurse professional commitment questionnaire (NCCS) were used to analyze the correlation between nurses' professional commitment, job burnout and job requirements, and the moderating effect of professional commitment on job burnout and job requirements. **Results:** The scores of MBI-GS were negatively correlated with the total score of career commitment ($r = -0.24, -0.35, -0.37, P < 0.05$). The scores of emotional exhaustion and dehumanization were positively correlated with the total score of JCQ ($r = 0.35, 0.13, P < 0.05$). The scores of career efficacy were negatively correlated with the total score of JCQ ($r = -0.40, P < 0.05$). Professional commitment had a negative moderating effect on emotional exhaustion and job requirements ($\beta = -0.014, -0.010, -0.015, P < 0.05$). Professional commitment had a negative moderating effect on depersonalization, job complexity and intensity ($\beta = -0.007, -0.006, P < 0.010$). Career commitment had a positive moderating effect on career efficacy and job requirements ($\beta = 0.012, 0.019, 0.013, P < 0.05$). **Conclusion:** High professional commitment can make nurses actively meet high job requirements, and their job burnout is lower, low professional commitment can make nurses respond negatively to high job requirements, and their job burnout is higher.

【Key words】 Nurse; Professional commitment; Job burnout; Job requirements; Regulatory role

随着社会、科学等方面的进步与发展, 现代护理学对护理人员的素质、知识和技能等方面都提出了更高的要求。而当前护理人力资源短缺, 护理人员

工作任务繁重, 加之社会地位不高、家庭工作冲突及福利待遇不尽人意等原因, 其职业倦怠感及工作积极性欠缺比较普遍^[1]。研究^[2]显示, 护士职业承诺

与离职倾向呈负相关,与留职意愿呈正相关。职业承诺代表了个人承受某种职业责任的允诺,是个人内心与所从事职业之间的一种心理联系;而职业倦怠则是指个人不能正确面对工作压力而产生的一种极端反应,是个人在长时期压力体验下而产生的情感、行为态度衰竭状态^[3]。工作者在工作中要胜任该项工作所必备的资格与条件,即为工作要求^[4]。目前,国内外针对护士的职业承诺、职业倦怠的相关因素、医护人员的职业承诺和职业倦怠的相关性报道较多,但关于护士工作要求与职业倦怠的研究相对较少。本研究旨在探讨护士职业承诺在职业倦怠和工作要求关系中的调节作用,为缓解护士职业倦怠提供参考。

1 资料与方法

1.1 一般资料

选择2016年12月至2017年4月南充市4家医院的695名护士作为研究对象。其中男性72名,女性623名;年龄22~55岁,平均(35.21±2.26)岁;平均工作年限(15.43±2.45)年;已婚445名,未婚250名;中专学历70名,大专及以上学历625名;护士282名,护师305名,主管护师及以上108名。本研究共发放问卷750份,其中有效问卷695份,有效率为92.67%。

纳入标准:(1)从事护理工作满≥1年;(2)已经执业注册;(3)从事护理工作岗位;(4)自愿参加本次调查。排除标准:(1)从事护理工作<1年;(2)未执业注册;(3)不愿参加本次调查研究。

1.2 方法

1.2.1 问卷调查方法 由调查对象匿名独立填写问卷。以科室为单位进行群体施测,测试地点为科室的会议室或示教室;护士长和两名施测人员在场;施测人员由课题组成员担任,均有医学或心理学背景,并经过心理测验室老师统一培训;施测时由主试说明调查目的、性质和调查结果的保密性,讲解问卷填写注意事项并获得调查对象知情同意后统一施测;时间约30 min,当场回收问卷。

1.2.2 调查内容 (1)护士职业倦怠:采用Maslach职业倦怠问卷(maslach burnout questionnaire general survey, MBI-GS)^[5]调查,包括情绪衰竭、去个性化和职业效能3个维度共16个条目;采用Likert 7级计分法,0分代表“从不”,1分代表“一年中有几次或更少”,2分代表“1个月1次或更少”,3分代表“1个月中有几次”,4分代表“1个星期1次”,5分代表“1个星期中有几次”,6分代表

“每天”;得分越高表示职业倦怠越严重;整体Cronbach's α 系数为0.83,各维度Cronbach's α 系数为0.79~0.86;(2)工作要求:采用工作要求-资源问卷(job content questionnaire, JCQ)^[5]调查,包含工作复杂性要求、工作强度要求、工作技能要求3个维度共16个条目;Likert 5级评分法,从“非常少”到“非常多”计1~5分,得分越高表示工作要求越高;3个维度的Cronbach's α 系数分别为0.70、0.72、0.75。(3)护士职业承诺:采用护士职业承诺量表(nurse career commitment scale, NCCS)^[6]评估,包括情感承诺、规范承诺、经济代价承诺、情感代价承诺、机会承诺5个维度共24个条目;采用Likert 5级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”记1~5分,其中21至24题为反向计分,得分越高表示护理人员的职业承诺水平越高。总Cronbach's α 系数为0.919,各维度的内部一致性系数>0.75,表明问卷有良好的信度。

1.3 观察指标

(1)护士职业承诺、职业倦怠及工作要求的相关性;(2)护士职业承诺对职业倦怠与工作要求的调节作用。

1.4 统计学分析

采用SPSS 25.0软件对数据进行分析与处理。计量资料以($\bar{x} \pm s$)表示,组间比较采用独立样本 t 检验;相关性分析采用Pearson相关分析;调节作用采用多重回归分析。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 护士职业承诺、职业倦怠及工作要求的相关性

护士MBI-GS总分与NCCS总分和各维度(机会承诺除外)得分呈负相关($P < 0.01$),MBI-GS3维度(情绪衰竭、去个性化和职业效能)与NCCS总分和各维度得分均呈负相关($P < 0.05$);情绪衰竭、去个性化维度得分与JCQ总分呈正相关($P < 0.05$),情绪衰竭与JCQ各维度(工作复杂性、工作强度、技能要求)得分均呈正相关($P < 0.05$),去个性化维度得分与工作复杂性和工作强度得分呈正相关($P < 0.05$),职业效能维度得分与JCQ总分和各维度(工作复杂性、工作强度、技能要求)得分均呈负相关($P < 0.05$);NCCS总分和各维度(机会承诺除外)得分与JCQ总分和各维度(工作复杂性、工作强度、技能要求)得分均呈正相关($P < 0.05$),机会承诺得分与JCQ总分和各维度(工作复杂性、工作强度、技能要求)得分呈负相关($P < 0.05$)。见表1。

表1 护士职业倦怠与工作要求和职业承诺的相关性($r, \bar{x} \pm s, n = 695$)

变量	评分	MBI-GS总分	情绪衰竭	去个性化	职业效能	JCQ总分	工作复杂性	工作强度	技能要求	NCCS总分	情感承诺	规范承诺	经济成本承诺	情感代价承诺	机会承诺
MBI-GS总分	37.05 ± 9.61	—													
情绪衰竭	14.6 ± 4.9	0.70 **													
去个性化	9.1 ± 3.9	0.82 **	0.57 **												
职业效能	13.4 ± 5.0	0.59 **	-0.06	0.25 **											
JCQ总分	54.4 ± 9.4	0.01	0.35 **	0.13 **	-0.40 **										
工作复杂性	19.3 ± 3.9	0.05	0.27 **	0.15 **	-0.28 **	0.85 **									
工作强度	16.8 ± 3.8	0.17 **	0.40 **	0.23 **	-0.25 **	0.84 **	0.56 **								
技能要求	18.3 ± 3.5	-0.19 **	0.18 **	-0.06	-0.50 **	0.80 **	0.52 **	0.53 **							
NCCS总分	78.4 ± 12.3	-0.45 **	-0.24 **	-0.35 **	-0.37 **	0.18 **	0.09 *	0.10 **	0.28 **						
情感承诺	21.0 ± 4.7	-0.52 **	-0.28 **	-0.41 **	-0.40 **	0.25 **	0.08 *	0.05	0.30 **	0.84 **					
规范承诺	17.4 ± 3.7	-0.46 **	-0.19 **	-0.35 **	-0.42 **	0.19 **	0.16 **	0.15 **	0.34 **	0.86 **	0.75 **				
经济成本承诺	13.3 ± 2.9	-0.23 **	-0.08 *	-0.14 *	-0.25 **	0.14 **	0.13 **	0.14 **	0.22 **	0.77 **	0.50 **	0.61 **			
情感代价承诺	14.9 ± 3.7	-0.16 **	-0.07	-0.10 **	-0.17 **	0.08 *	-0.02 **	0.13 **	0.14 **	0.74 **	0.46 **	0.55 **	0.60 **		
机会承诺	11.7 ± 2.7	-0.07	-0.16 **	-0.12 **	-0.11 **	-0.20 **	0.18 *	-0.14 **	-0.15 **	0.08 *	-0.10 *	-0.13 **	-0.09 *	-0.17 **	—

* $P < 0.05$; ** $P < 0.01$ 。

2.2 护士职业承诺对职业倦怠与工作要求的调节作用

将情绪衰竭作为因变量,工作复杂性、工作强度、技能要求为自变量,职业承诺为调节变量,回归分析显示,由表2-表4可得职业承诺对情绪衰竭与工作要求3个维度之间有负向调节作用($\beta = -0.014$ 、 -0.010 、 -0.015 , $P < 0.05$);将去个性化作为因变量,工作复杂性、工作强度、技能要求为自

变量,职业承诺为调节变量,回归分析显示,由表2-表4可得职业承诺对去个性化与工作复杂性和工作强度有负向调节作用($\beta = -0.007$ 、 -0.006 , $P < 0.01$);将职业效能作为因变量,工作复杂性、工作强度、技能要求为自变量,职业承诺为调节变量,回归分析显示,由(表2-表4)可得职业承诺对职业效能与工作要求3个维度有正向调节作用($\beta = 0.012$ 、 0.019 、 0.013 , $P < 0.05$)。见表2-表4。

表2 职业承诺在工作复杂性/情绪衰竭/去个性化/职业效能关系中的调节作用检验($n = 695$)

自变量	因变量														
	情绪衰竭					去个性化					职业效能				
	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值
工作复杂性	0.339	0.043	7.848	<0.001	0.165	0.161	0.034	4.735	<0.001	0.165	-0.293	0.043	-6.795	<0.001	0.212
职业承诺	0.014	-7.844	<0.001	0.014	0.161	0.034	4.735	<0.001	-0.137	0.014	-9.832	<0.001			
工作复杂性*职业承诺	-0.014	0.003	-4.539	0.000	-0.007	0.002	-2.983	0.003	0.012	0.003	3.986	<0.001			

表3 职业承诺在工作强度与情绪衰竭/去个性化/职业效能关系中的调节作用检验($n = 695$)

自变量	因变量														
	情绪衰竭					去个性化					职业效能				
	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值
工作强度	0.534	0.043	12.448	<0.001	0.253	0.254	0.035	7.280	0.000	0.197	-0.241	-5.344	-6.795	<0.001	0.218
职业承诺	-0.114	0.013	-8.669	<0.001		-0.119	0.011	-11.123	0.000		-0.136	-9.831	-9.832	<0.001	
工作强度*职业承诺	-0.010	0.003	-3.292	0.001		-0.006	0.003	-2.173	0.030		0.019	5.863	3.986	<0.001	

表4 职业承诺在技能要求与情绪衰竭/去个性化/职业效能关系中的调节作用检验($n = 695$)

自变量	因变量														
	情绪衰竭					去个性化					职业效能				
	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值	β 值	SE值	t值	P值	r^2 值
技能要求	0.313	0.054	5.838	<0.001	0.147	0.000	0.042	-0.005	0.996	0.141	-0.568	0.049	-11.566	<0.001	0.324
职业承诺	-0.126	0.015	-8.639	<0.001		-0.114	0.012	-9.941	<0.001		-0.099	0.013	-7.445	<0.001	
技能要求*职业承诺	-0.015	0.003	-4.382	<0.001		-0.010	0.003	-3.620	<0.001		0.013	0.003	4.121	<0.001	

3 讨论

本研究发现,护士职业倦怠感越强,职业承诺越低($P < 0.05$);护士职业承诺越高,职业倦怠越低($P < 0.05$),与张瑞玲等^[6]研究结果一致,原因是护士对职业的厌倦,降低了对职业的期许。而如对护理行业的价值认同高,护士则愿意将其作为长期甚至终身的职业目标,并通过自身努力实现其价值。该心理认同和行为努力会使护士们更适应环境和角色转变,并能更积极有效地应对种种困难挫折,使职业倦怠感难以滋生。因此,护理管理者在日常管理中要注意采取各种举措,引导护士转换视角看待所司职业,挖掘护士职业获益的内涵,寻找职业价值,使其正确认知和评价职业,强化职业认同,提升组织承诺从而提高职业获益感,提高护士的职业承诺从而降低职业倦怠的发生率。同时,职业承诺越高,对工作要求越高越能承受($P < 0.05$);机会承诺越低,对工作要求的耐受越低($P < 0.05$),提示在临床工作中,管理者要给护士提供发展机会,发展空间,使其能耐受工作要求所致的压力。护士整体工作要求越高,职业倦怠水平就越高($P < 0.05$),与洗敏婷等^[7]研究结论相一致。Brzozowski等^[8]在不同文化背景下对工作要求与职业倦怠研究结果也显示了二者的相关。护士的工作要求越高,情绪衰竭也会越严重。由于护士作为医疗行业的特殊群体,随着医疗技术的不断发展,工作的复杂性、强度及对技能的要求都不断升高,再加上人力不足护士常处于疲劳状态,导致情感资源过度消耗,疲乏不堪,精力丧失。工作要求与职业效能呈显著负相关($P < 0.05$),表明护士感受到的工作要求得分越低,护士的职业效能越高,意味着工作胜任力强、工作效率高,能够应对复杂的工作。由此可见,引致护士出现职业倦怠的一个重要原因是工作要求^[9],提示护理管理者在管理中注意将工作要求调整到合适的程度,注意合理人力调配从而降低护士的职业倦怠,有益于护理队伍的稳定与护士身心健康,从而提高护理质量。本研究显示,职业承诺对情绪衰竭与工作要求3维度之间的关系有负向调节作用($P < 0.05$),与崔炳等^[5]有关医生职业承诺的调节作用的研究结果类似,但不同点在于其调节作用只在工作复杂性上有意义,原因可能是医生和护士群体的工作性质不同。由于护士经常要面对各种不同疾病类型的患者,工作强度高,稍有不慎,极易出现护患纠纷和不良风险事件,长期高度紧张的工作状态,面对复杂性的工作,久而久之,会对工作失去热诚,出现负面情绪,产生情绪衰竭^[10]。当护士职业承诺水平提升时,因工

作要求方面引起的情绪衰竭会得到改善,提示管理者在管理过程中既要注意关注护士的情绪状况,也要注意提升其职业承诺,从而降低工作要求引起的情绪衰竭。研究表明,职业承诺对去个性化与工作复杂性和工作强度的关系间有负向调节作用($P < 0.05$),与杨云芳等^[10-11]的研究结果一致。由于临床工作中需要护理大量不同疾病类型的患者,配合医生的协调工作,还要花大量精力应对素质高低不一的患者,会造成护士出现去个性化。高职业承诺的护士在面对较高的工作要求时亦很少展现出去个性化表现,还可提升工作要求对去个性化的正面影响。工作强度越高,护士去个性化程度就会加重;反之,职业承诺较低的护士,会一直苦于工作要求的压力,长久以往会加重其去个性化程度,并丧失对自身职业的信心,继而降低职业效能^[12-13],提示护理管理者应重视护士的心理状态,鼓励护士积极参加专业相关知识的培训,提升自身专业素养和技能,以提高自我效能。

本研究显示,职业承诺在工作复杂性、工作强度、技能要求与职业效能关系中的调节作用有统计学意义($P < 0.05$),即职业承诺在职业效能与工作要求3维度之间起正向调节作用($P < 0.05$),与张威威等^[14]的研究结果相似。当工作复杂性、强度和技能要求越高,护士的无助感就会愈强烈,其在工作中的职业效能就会越低。高职业承诺的护士会对自身的职业有强烈的认同感,促使其面对工作更具热忱,并将超负荷的工作量和高标准的知识技能要求转化为提高自身素质的动力,故职业效能反而增强,提示管理者在实践中创造健康和谐的工作环境和授权以及提高职业承诺即对职业认可度,能有效减少职业倦怠,从而提高护理质量^[15]。

综上,高职业承诺可使护士积极满足工作高要求,其职业倦怠感更低;低职业承诺会使护士消极应对工作高要求,其职业倦怠感更高。因此,需增强护士的职业承诺,以提升其责任感和工作热忱,注重其心理素质的建设,以降低其职业倦怠。本研究的局限性在于未涉及到职业承诺对职业倦怠干预手段的探讨,今后将以此为切入点进一步深入研究,提出切实可行的维护护士心理健康的干预措施。

参考文献

- [1] 翁清雄,胡啸天,陈银龄. 职业妥协研究:量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用[J]. 管理世界,2018,34(4):113-126,175.
- [2] 张乃曼,颜巍,钟新娥,等. 护士职业承诺与留职意愿的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志,2014,20(36):4594.
- [3] Vandenberg RJ, Scarpello V. A longitudinal assessment of the deter-

- minant relationship between employee commitments occupation and the organization[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 15(6):535-547.
- [4] 李雪. 核心自我评价对个体职业倦怠感的影响:组织承诺和工作满意度的中介作用[J]. *中国健康心理学杂志*, 2017, 25(3):351-353, 354.
- [5] 崔娟,王芳,许燕,等. 医生职业承诺对职业倦怠与工作要求关系的调节作用[J]. *中国心理卫生杂志*, 2015, 29(2):134-138.
- [6] 张瑞玲,王玉英,陈彩林,等. 护士职业倦怠、职业认同、组织承诺与职业获益感的相关性[J]. *当代护士(中旬刊)*, 2020, 27(2):127-130.
- [7] 冼敏婷,翟惠敏. 工作资源在男护士工作要求与职业倦怠间的调节作用[J]. *职业与健康*, 2019, 20(7):29-33.
- [8] Brzozowski SL, Cho H, Arsenault KN, *et al.* Predicting nurse fatigue from measures of work demands[J]. *Applied Ergonomics*, 2021, 92:103-105.
- [9] 杨明,温忠麟,陈宇帅. 职业胜任力在工作要求-资源模型中的调节和中介作用[J]. *心理科学*, 2017, 40(4):822-829.
- [10] 杨云芳,余东立,袁蓓,等. 护士心理资本在工作压力和职业倦怠间的中介效应[J]. *护理学报*, 2020, 27(19):62-66.
- [11] Han CY, Lin CC, Barnard A, *et al.* Workplace violence against emergency nurses in Taiwan: A phenomenographic study[J]. *Nursing outlook*, 2017, 65(4):428-435.
- [12] 陈滕,陈长英. 内科护士角色认知、职业承诺与职业倦怠的关系[J]. *全科护理*, 2019, 17(27):3369-3371.
- [13] 李琴,李春花,唐玲等. 近10年护士职业倦怠研究现状[J]. *循证护理*, 2020, 6(10):1058-1064.
- [14] 张威威,尹博文,宋波,等. 三甲医院临床护士职业承诺调查及与社会支持的相关性[J]. *工业卫生与职业病*, 2019, 45(4):279-281, 285.
- [15] 李静. 手术室护士的工作压力、职业倦怠和组织支持间的相关性分析[J]. *心理月刊*, 2019, 14(15):37-38.
- (收稿日期:2021-01-12 修回日期:2021-03-19)

(上接第942页)

参考文献

- [1] Spiliotis J, Iavazzo C, Fotiou A, *et al.* Upfront or intermediate treatment of advanced ovarian cancer patients with cytoreduction plus HIPEC: Results of a retrospective study[J]. *Journal of Surgical Oncology*, 2020, 123(2):630-637.
- [2] Petricone-Westwood D, Lebel S. Being a caregiver to patients with ovarian cancer: A scoping review of the literature[J]. *Gynecologic Oncology*, 2016, 143(1):184-192.
- [3] Nitecki R, Bercow AS, Gockley AA, *et al.* Clinical trial participation and aggressive care at the end of life in patients with ovarian cancer[J]. *International Journal of Gynecological Cancer*, 2020, 30(2):201-206.
- [4] 沈霞,秦平,戴胜男,等. 基于时效性激励理论的延续性护理对乳腺癌患者生活质量与遵医行为的影响[J]. *护理实践与研究*, 2019, 16(15):89-91.
- [5] 高梅. MRI检查在卵巢肿瘤诊断及鉴别诊断中的临床价值研究[J]. *中国CT和MRI杂志*, 2018, 16(1):118-120.
- [6] 田东丽. 急性淋巴细胞白血病患者自我感受负担及自我效能感状况分析[J]. *河南医学研究*, 2020, 29(32):42-44.
- [7] 李林,马红梅,周全. 基于WHOQOL-BREF量表的晚期卵巢癌患者生命质量分析[J]. *中国医药导报*, 2019, 40(11):65-68.
- [8] 倪倩钰,田俊. 心理弹性量表信度和效度评价及应用[J]. *中国公共卫生*, 2013, 32(10):125-128.
- [9] 刘慧光,秦楠,姜桂春. 时效性激励理论在晚期卵巢癌营养不良患者中的应用[J]. *中华现代护理杂志*, 2021, 27(5):677-680.
- [10] Ding SA, Liang SY, Wu WW, *et al.* Opioid-taking self-efficacy as influencing emotional status in patients with cancer pain[J]. *European Journal of Oncology Nursing*, 2016, 25:77-82.
- [11] 李颖,何娟,吴清清,等. 聚焦解决模式对卵巢癌术后化疗患者心理弹性及自我效能感的影响[J]. *癌症进展*, 2020, 18(5):530-532.
- [12] 邓莉华,刘明蓉,邹玉仙,等. 心理弹性训练联合问题导向干预对卵巢癌患者心理状态和生活质量的临床研究[J]. *国际精神病学杂志*, 2018, 45(4):183-185, 189.
- (收稿日期:2020-12-11 修回日期:2021-01-28)