

产后返岗护士心理资本研究进展及护理启示

唐利莎¹, 朱耀峰^{1*}, 邢业英²

¹吉首大学医学院, 湖南 吉首

²张家界市人民医院血管介入外科, 湖南 张家界

收稿日期: 2025年6月28日; 录用日期: 2025年7月26日; 发布日期: 2025年8月4日

摘要

心理资本是影响产后返岗护士职业适应和心理健康的关键因素。本文概述了心理资本的概念及评估工具, 分析人口学因素、工作环境、及社会文化等因素对其心理资本的影响, 并提出了心理韧性训练、社会支持网络构建等干预策略。研究结果为制定个性化干预措施提供理论依据, 有助于提升产后返岗护士的心理健康水平和职业适应能力。

关键词

产后返岗护士, 心理资本, 护理, 综述

Advances in Psychological Capital Research and Nursing Insights for Nurses Returning to Work after Childbirth

Lisha Tang¹, Yaofeng Zhu^{1*}, Yeying Xing²

¹School of Medicine, Jishou University, Jishou Hunan

²Zhangjiajie People's Hospital Vascular Interventional Surgery, Zhangjiajie Hunan

Received: Jun. 28th, 2025; accepted: Jul. 26th, 2025; published: Aug. 4th, 2025

Abstract

Psychological capital is a key factor affecting the occupational adaptation and psychological health of nurses returning to work after childbirth. This paper outlines the concept of psychological capital and assessment tools, analyzes the impact of demographic factors, work environment, and socio-cultural factors on psychological capital, and proposes intervention strategies such as mental toughness

*通讯作者。

文章引用: 唐利莎, 朱耀峰, 邢业英. 产后返岗护士心理资本研究进展及护理启示[J]. 护理学, 2025, 14(8): 1346-1351.
DOI: 10.12677/ns.2025.148178

training and social support network construction. The results of the study provide a theoretical basis for the development of individualized interventions, and help to improve the mental health and occupational adaptability of nurses returning to work after childbirth.

Keywords

Returning Postpartum Nurses, Psychological Capital, Nursing, Review

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在现代医疗体系中，产后返岗护士作为特殊群体，面临身体和心理双重挑战[1]。产后初期，身体恢复不足、精力下降影响工作能力；心理上，职业与母亲角色转换困难，家庭与工作难以平衡，加剧心理焦虑[2]-[4]。国外对护士心理健康研究较早，但缺乏针对产后返岗护士的专门支持体系；国内相关研究多集中于整体护士群体，对产后返岗护士心理资本的探讨尚处于起步阶段。鉴于其重要性，本文综述研究进展，分析影响因素，提出实践指导，为构建支持体系提供依据。

2. 心理资本的概述

20 世纪 90 年代，学界多关注消极病态心理时，Seligman [5]发起积极心理运动并引入相关概念，他提出不仅要修复受损心理，更要培育积极状态。2002 年，Seligman 首次提出了是否有心理资本存在的问题，从而启发了 Luthans 团队探索积极组织行为学与构建心理资本理论体系。Luthans 团队提出积极组织行为学内容标准：具积极性、有理论和实证基础、可测量、呈类状态且可发展、能促进工作绩效。2004 年，Luthans 等[6]明确符合标准的心理资本由自我效能感/自信、希望、乐观和恢复力构成。2007 年，Luthans 等[7]对心理资本的定义进行了进一步修订，将其描述为个体积极心理状态的发展形式，具备以下特征：1) 具备自信心或自我效能感，能够在面对具有挑战性的任务时付出必要的努力；2) 持有乐观态度，能够对当前或未来的成功进行积极的归因；3) 充满希望感，能够坚持不懈地追求目标，并在必要时灵活调整策略以实现成功；4) 具有强大的韧性，能够在遭遇挫折或困境时迅速恢复，并坚持到底，甚至取得更大的成就。2009 年，国内学者柯江林[8]将心理资本定义为“中国组织情景下个体在为人处事过程中所拥有的一种可测量、可开发和对工作绩效有促进作用的积极心态或心理能力”。

3. 心理资本的评估工具

Goldsmith 等[9]开启了心理资本量化测量的先河。该量表聚焦于自尊与控制点两个维度，旨在从这两个关键角度对个体心理资本进行初步评估。在当时为心理资本研究领域开拓了新方向，诸多学者依据此问卷展开早期探索。然而，随着研究的深入与拓展，如今这种二维结构测量工具在实际应用场景中逐渐减少使用频率。一是由于其维度相对单一，难以全面涵盖心理资本丰富内涵；二是后续量表涵盖多维度且更为精细。2004 年，Page 采用多维度理念，融入希望、乐观、诚信、自我效能以及复原力等要素，构建新的心理资本测量工具。2007 年，Luthans 团队研发的心理资本问卷(PCQ-24)问世，因具备科学性与实用性，得到学术界广泛认可，成为研究心理资本的常用工具。2008 年，国内学者李超平对 PCQ-24 汉化，将修订后的量表应用于互联网、通讯、护士群体心理资本研究，拓展其应用范围。2009 年，温磊[10]等人

对 Luthans 的心理资本问卷的项目和结构进行初步的修订,在中国的企业员工(共 908 人)中进行测查,各分量表及总量表的 α 系数在 0.7031~0.8125 之间。重测相关系数在 0.6982~0.7453 之间。结果表明,修订以后心理资本问卷的信度和效度均达到了心理测量学的要求,可以在相关研究和实践领域使用。同年,柯江林等[8]在跨文化的背景下,依据国内企业职工工作特点开发了本土量表且与西方量表进行比较。研究结果表明,本土量表具有良好的效标关联效度,相比西方量表,本土量表的信效度更好,对工作绩效有更强的解释能力,尤其是对周边绩效。2022 年,卢翔宇团队基于德尔菲法初步构建本土护士心理资本评估量表,该量表包括 3 个一级维度,13 个二级维度和 53 个条目。研究结果表明两轮函询的专家积极系数分别为 90.0%和 94.4%,专家的权威系数分别为 0.787 和 0.783,专家的协调系数分别为 0.180 和 0.208 (均 $P < 0.05$)。可作为评估我国护士心理资本水平的依据。2023 年,袁中清[11]等专家考虑护士群体工作特殊性,编制护士心理资本量表包含 6 个维度,30 个条目。该量表中的 Cronbach's α 系数为 0.981,重测信度为 0.918,证明了该量表在评估护士心理资本水平方面的可靠性和有效性。

综上,心理资本评估工具从早期的简单维度架构逐步发展,经过持续的优化与细化,紧密结合不同群体的特征进行针对性拓展,为各领域提供了精准量化评估、科学干预及学术研究的坚实基础。然而,目前尚无专门针对产后返岗护士的心理资本评估工具。因此,后续研究可开发精准有效的心理资本评估工具,不仅能深入了解产后返岗护士的心理状态,更为后续制定针对性的干预措施、提升其职业适应力与心理健康水平提供关键依据,对推动产后返岗护士群体的研究与关怀实践意义重大。

4. 产后返岗护士心理资本的影响因素

4.1. 人口学因素

人口学因素主要包括患者的年龄、经济状况、文化程度、生育次数等,这些因素对产后返岗护士心理资本有着重要影响。1) 年龄:有研究表明,年龄较大的产后返岗护士心理资本水平相对较高[12]。分析原因可能是,年龄大的护士工作经验丰富,在面对产后返岗的各种问题时,能凭借过往经验更好地应对工作压力和角色转变,进而保持较高的心理资本。蒋莹莹等[13]的研究也指出,高年资护士在应对工作挑战时更具信心和能力,这与年龄对心理资本的影响机制相符;2) 经济状况:闵敏的研究表明经济状况与护士心理资本是有关联的[14]。经济稳定能减轻护士的经济压力,降低焦虑,帮助其更好地应对产后返岗的工作和生活挑战。同时,良好的经济条件还能提供育儿、康复等资源,助力工作与生活的平衡,提升心理资本。这与 Wang 等[15]关于经济因素对个体心理状态影响的研究结论一致;3) 文化程度:文化程度高的护士学习与自我调节能力较强,能迅速适应产后返岗的新环境,有效应对压力,保持积极心态。同时,她们对职业发展有明确规划,更能克服工作中的困难,提升心理资本。在滕梅[16]的研究中表明,高学历护士在职业发展中更具主动性和积极性,心理韧性更强;4) 生育次数:经历过多胎次的护士在平衡工作与家庭方面积累了更丰富的实践经验,能够更高效地协调育儿责任与职业角色,从而维持较高的心理资本水平。如在刘晓冉[17]的研究中,多胎次护士在角色转换过程中表现出更成熟的应对策略。这一现象可归因于“经验累积效应”,即重复性经历通过强化个体应对能力储备,提升心理资本水平。

4.2. 工作环境因素

产后返岗护士心理资本受多种因素交互影响,其中工作情境相关因素起着关键作用。1) 工作压力:工作压力是影响产后返岗护士心理资本的核心因素之一[18]。从职业特性来看,高强度的工作负荷要求护士在有限时间内高效完成密集的护理操作,而复杂的临床场景(如危重症护理、突发应急事件)则对专业技能和快速决策能力提出了更高要求。叠加产后角色转换与激素变化,则会进一步加剧心理资本损耗[19][20];2) 同事支持:在产后返岗护士职业环境里,同事支持对提升心理资本作用重大。同事们所给予的

理解与帮扶,不仅能够有效削减产后护士在休哺乳假期间所产生的愧疚心理[4],且能缓解在面对职场人际关系时所滋生的焦虑情绪。有研究表明,同事支持水平与离职倾向呈负相关[21]。产后护士通过与经验丰富的前辈交流互动,能更快融入护理工作,明晰如何在工作与家庭间合理分配有限精力,减少因家庭因素而放弃工作的几率,这也侧面反映出良好的同事支持对稳定护士队伍的重要性;3) 领导支持:领导给予的支持与理解,对产后返岗护士心理资本稳固提升意义重大。若领导兼顾护士产后身体恢复需求、提供职业指引,将大幅提高工作满意度,强化心理韧性。研究表明[22][23],有力领导支持是护士抗压后盾并提升护士工作相关幸福感;4) 工作弹性机制:产后重返岗位的护士群体普遍面临工作与家庭角色冲突加剧、职业倦怠水平升高的困境[24],其工作压力指数显著高于非产后护士群体。时间自主调配权是缓解产后护士职场压力的关键因素,然而当前多数医疗机构仍采用传统刚性排班制度,难以满足产后护士在身体恢复、育儿照护等方面的特殊需求,亟需构建更加灵活、人性化的工时弹性管理体系;5) 哺乳便利措施:多项研究数据显示[25][26],产后重返岗位的护士群体普遍面临母乳喂养率偏低、持续时间较短的问题,显著低于世界卫生组织(WHO)推荐标准。物理环境支持是职场母乳喂养的核心保障要素,当前医疗机构工作场所的母乳喂养支持性环境建设仍存在较大提升空间,亟需系统性优化与完善。

4.3. 社会因素

1) 社会认知与期望:当今社会,公众对护理工作质量与服务水平期望日益攀升,认为护士应时刻保持专业、耐心、无微不至。加之媒体对医疗行业的聚焦曝光,使得护士工作处于舆论放大镜下。产后返岗护士在身体与心理双重调适阶段,面对如此高的社会期望,深感压力巨大,生怕工作失误引发公众指责,心理负担加重,心理资本受到抑制[27][28];2) 社会支持系统:除家庭支持外,广泛的社会支持网络同样不可或缺[29][30]。朋友间的倾听、安慰,社区组织的关爱活动,专业护理团体的学术交流与心理互助,都能为产后返岗护士提供多维度支持。通过与同行分享产后返岗经验、交流应对策略,护士能获取实用信息,排解不良情绪,增强职业认同感,进而提升心理资本。若社会支持系统薄弱,护士孤立无援,负面情绪无处宣泄,严重影响其心理资本。

综上所述,产后返岗护士心理资本受个人、家庭、工作及社会多层面因素交互影响。了解这些因素,为后续针对性地制定提升产后返岗护士心理资本的干预措施提供了理论依据,有助于促进护理队伍的稳定与发展。

5. 心理资本干预策略

产后返岗护士面临着多重压力,心理资本对其职业发展和身心健康至关重要。为提升其心理资本,可以从培训、支持网络和组织文化建设三个方面入手。首先,心理资本培训是核心干预手段,内容涵盖自我效能、乐观、希望和韧性等核心要素,通过团体辅导、案例分析、角色扮演等形式,帮助护士识别自身优势,提升应对压力的能力,增强职业信心。张季云等[31]采取正念思维训练联合压力情绪管理的方法对产后返岗护士进行干预,研究结果表明可有效提升产后返岗护士的心理资本水平。何春燕等[32]采用Balint小组训练进行干预,可有效降低其职业倦怠感以及提升自我效能感。其次,构建支持网络是重要外部资源[33],包括家庭支持、同事支持和专业支持。鼓励家庭成员参与育儿,减轻护士负担;建立互助小组,促进经验分享和情感交流;提供心理咨询服务,帮助护士处理情绪困扰。最后,优化组织文化对心理资本的形成和发展具有深远影响[34]。通过营造包容氛围、完善晋升机制和加强沟通,理解护士的特殊需求,提供灵活工作安排的公平的职业发展机会,增强其归属感和工作积极性。

6. 小结

目前,国外关于护士心理资本的研究已较为深入,研究范围广泛,涵盖了理论构建、评估工具开发、

影响因素分析及干预策略探索等多个方面。相比之下,国内对护士心理资本的研究起步较晚,研究范围主要集中在横断面调查和职业压力分析,针对产后返岗护士心理资本的探讨尤为不足,且缺乏系统性的干预研究。此外,现有心理资本评估工具的应用范围有限,尚未在更多护理人群及不同工作环境中得到充分验证。未来研究应关注心理资本干预的长期效果,评估其可持续性;根据护士的个体差异,制定针对性的干预方案;同时,加强跨文化背景下的心理资本干预研究,为全球护理管理实践提供理论依据和实践参考。

伦理声明

本研究获得吉首大学生物医学研究伦理委员会批准(审批号:JSDX-2025-0045)。

参考文献

- [1] 高婷婷,李翠萍,周纪云,等.我国产后返岗护士工作体验质性研究的 Meta 整合[J].全科护理,2024,22(2):362-366.
- [2] 周琦琰,胡文婧,张龔,等.儿童重症监护室二孩产后返岗护士隐性缺勤和干预对策的研究进展[J].中国乡村医药,2024,31(23):70-72.
- [3] 张文莉,薛平.二胎产后返岗护士心理弹性潜在类别与重返工作准备度的相关性研究[J].护理研究,2023,37(9):1522-1527.
- [4] 王丽芬,傅淑雁,严志芳,等.手术室护士产后返岗心理体验的质性研究[J].医院管理论坛,2020,37(5):67-69.
- [5] Seligman, M.E.P. and Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, **55**, 5-14. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.5>
- [6] Luthans, F. and Youssef, C.M. (2004) Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, **33**, 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- [7] Luthans, F. and Youssef, C.M. (2007) Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, **33**, 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- [8] 柯江林,孙健敏,李永瑞.心理资本:本土量表的开发及中西比较[J].心理学报,2009,41(9):875-888.
- [9] Goldsmith, R.E., Lafferty, B.A. and Newell, S.J. (2000) The Impact of Corporate Credibility and Celebrity Credibility on Consumer Reaction to Advertisements and Brands. *Journal of Advertising*, **29**, 43-54. <https://doi.org/10.1080/00913367.2000.10673616>
- [10] 温磊,七十三,张玉柱.心理资本问卷的初步修订[J].中国临床心理学杂志,2009,17(2):148-150.
- [11] 袁中清,王佳琳,金曼,等.护士心理资本量表的编制及信效度检验[J].中华护理杂志,2023,58(1):74-80.
- [12] 林建龙,林雁娟,陈存荣,等.二胎产后返岗护士工作压力现状及其影响因素分析[J].中国护理管理,2020,20(10):1523-1527.
- [13] 蒋莹莹,许勤,蒋玲,等.护士职业心理韧性的概念分析[J].护士进修杂志,2024(4):356-362.
- [14] 闵敏.海口市三级甲等综合医院护士职业高原、心理资本对职业倦怠的影响研究[D]:[硕士学位论文].乌鲁木齐:新疆医科大学,2023.
- [15] Wang, Y., Liu, M., Yang, F., Chen, H., Wang, Y. and Liu, J. (2024) The Associations of Socioeconomic Status, Social Activities, and Loneliness with Depressive Symptoms in Adults Aged 50 Years and Older across 24 Countries: Findings from Five Prospective Cohort Studies. *The Lancet Healthy Longevity*, **5**, Article ID: 100618. <https://doi.org/10.1016/j.lanhl.2024.07.001>
- [16] 滕梅.护士心理资本的现状及其影响因素研究[D]:[硕士学位论文].成都:成都中医药大学,2024.
- [17] 刘晓冉.滨州市护士二胎产后心理资本在工作家庭冲突和情绪智力之间的中介效应[D]:[硕士学位论文].烟台:滨州医学院,2020.
- [18] Chen, K., Wei, L., Zhang, Y., Jiang, W., Wang, J. and Pan, Y. (2022) Work Stress in Nurses Returning to Tertiary a General Hospitals in China after the Delivery of Their Second Child: A Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research*, **22**, Article No. 492. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07912-8>
- [19] 余淑仪,朱玉,银杏,等.二胎护士产后返岗工作适应障碍现状及影响因素分析[J].全科护理,2019(4):472-475.

- [20] 郭谊楠, 许乐, 王萍兰, 等. 不同生育情况护士的工作家庭冲突及相关因素研究[J]. 护理学杂志, 2018(19): 58-60.
- [21] 赖丽莉. 二胎产后返岗护士工作压力、护士群体同事支持与离职倾向的相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 浙江大学, 2019.
- [22] Niinihuhta, M. and Häggman-Laitila, A. (2022) A Systematic Review of the Relationships between Nurse Leaders' Leadership Styles and Nurses' Work-Related Well-Being. *International Journal of Nursing Practice*, **28**, e13040. <https://doi.org/10.1111/ijn.13040>
- [23] Pishgooie, A.H., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A. and Lotfi, Z. (2018) Correlation between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Stress and Anticipated Turnover. *Journal of Nursing Management*, **27**, 527-534. <https://doi.org/10.1111/jonm.12707>
- [24] 蒋楠茜, 柳莹, 高春平, 等. 护士产后返岗压力体验与支持需求质性研究的 Meta 整合[J]. 护理管理杂志, 2025, 25(2): 149-154.
- [25] 乔青. 三级甲等医院产后返岗 ICU 护士的母乳喂养现状调查及影响因素分析[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 郑州大学, 2022.
- [26] 陈楚, 林丹, 郑翠红, 等. 护士产后返岗喂养行为抉择的质性研究[J]. 护理学杂志, 2017, 32(6): 70-73.
- [27] 李荧, 徐江华, 明轶, 等. 产后返岗护士职业压力现状及影响因素研究[J]. 职业与健康, 2020, 36(22): 3064-3068.
- [28] 刘金, 徐旭娟, 张丽华, 等. 护士产后返岗初期工作压力的潜在剖面及影响因素研究[J]. 护理学杂志, 2024, 39(13): 70-74.
- [29] Almeida, L.M.N., Goulart, M.D.C.E.L., Góes, F.G.B., Pereira-Ávila, F.M.V., Pinto, C.B., Silva, A.C.S.S.D., *et al.* (2023) Continuing Breastfeeding Upon Returning to Work: Feelings, Challenges and Strategies of Breastfeeding Nurses. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, **44**, e20230075. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20230075.en>
- [30] Zhou, T., Dong, X., Zhang, L., Chen, W., Zhang, X., Zhang, J., *et al.* (2024) 'Breakdown and Healing'—Adaptation Experiences of Postpartum Nurses Returning to Work: A Descriptive Phenomenological Study. *BMC Nursing*, **23**, Article No. 523. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02200-8>
- [31] 张季云, 邢凡凡, 曹兆娣, 等. 正念思维训练联合压力情绪管理对二胎返岗护士心理状态与生存质量的影响研究[J]. 妇幼护理, 2024, 4(9): 2051-2053.
- [32] 何春燕, 叶琼子, 江波, 等. Balint 小组训练对降低二胎产后返岗护士压力及职业倦怠的研究[J]. 当代护士(下旬刊), 2018, 25(6): 38-41.
- [33] 邝彩云, 张翠雁. 基于结构方程模型的二胎产后返岗护士焦虑影响因素研究[J]. 全科护理, 2021, 19(31): 4455-4458.
- [34] 钱源, 顾丽华, 朱素文, 等. 二胎产后返岗护士工作幸福感现状及影响因素分析[J]. 女报, 2023(10): 190-192.