

工余塑造与感觉加工敏感对护士工作场所韧性影响研究

廖婉婷 刘庆 李飞翔 刘京悦 孙欣*

长沙医学院护理学院

DOI:10.32629/carnc.v4i3.21337

[摘要] 目的: 调查护士工作场所韧性现状,探讨工余塑造与感觉加工敏感对工作场所韧性的影响。方法: 于2024年9月至12月采用便利抽样法抽取湖南省长沙市8所三甲医院的护士为调查对象,采用一般资料调查表、工作场所韧性量表、工余塑造量表、感觉加工敏感量表对407名护士进行横断面调查,并对数据进行分析。结果: 407名护士工作场所韧性得分为[65(57,75)]分,工余塑造得分为[32(26,36)]分,感觉加工敏感得分为[64(55,70)]分。多元回归分析结果显示,工余塑造、性别、职称、工作年限及收入满意度情况是工作场所韧性的主要影响因素($\Delta R^2=0.426, P<0.01$)。结论: 护士工作场所韧性总体水平中等偏上,护理管理者可以通过注重提升护士工余塑造水平,进一步提升工作场所韧性,提升护理服务质量。

[关键词] 工余塑造; 感觉加工敏感; 工作场所韧性; 护士

中图分类号: R192.6 文献标识码: A

Research on the Impact of Leisure Crafting and Sensory Processing Sensitivity on Nurses' Workplace Resilience

Wanting Liao Qing Liu Feixiang Li Jingyue Liu Xin Sun*

Changsha Medical College School of Nursing

[Abstract] Objective To investigate the current status of workplace resilience among nurses and to explore the impact of leisure crafting and sensory processing sensitivity on workplace resilience. Methods From September to December 2024, a convenience sampling method was used to select nurses from eight tertiary hospitals in Changsha City, Hunan Province. A cross-sectional survey was conducted among 407 nurses using the General Information Questionnaire, the Workplace Resilience Scale, the Leisure Crafting Scale, and the Highly Sensitive Person Scale, followed by data analysis. Results The scores for workplace resilience, leisure crafting, and sensory processing sensitivity among the 407 nurses were [65 (57,75)], [32 (26,36)], and [64(55,70)], respectively. Results from multivariate regression analysis indicated that leisure crafting, gender, professional title, years of service, and income satisfaction were the main influencing factors of workplace resilience ($\Delta R^2=0.426, P<0.01$). Conclusion The overall level of workplace resilience among nurses is moderate to high. Nursing managers can further enhance workplace resilience and improve the quality of nursing services by focusing on cultivating nurses' level of leisure crafting.

[Key words] Leisure crafting; Sensory processing sensitivity; Workplace resilience; Nurses

作为医疗体系的核心人力资源,护士的心理健康和职场环境与“健康中国”战略的成效紧密相连。护理行业的高工作压力、低自由度的特点,使护士成为职业压力的高发人群^[1]。美国护士协会的调查数据显示,79%的护士认为压力主要来自工作场所^[2]。既往研究表明,这种持续的工作压力会加剧护士的负面情绪体验,进而导致情绪倦怠与衰竭^[3]。提升韧性被证明是应对压力、改善倦怠的有效办法^[4]。工作场所韧性是指员工、团队和组织在工作环境中遭遇压力、挑战或不确定性时,能够有效适应、积极恢复并实现持续成长的能力^[5-8]。工余塑造作为一种积

极策略,指个体在工作之外进行与目标设定、人际关系拓展、持续学习及自我发展相关的系列活动。研究表明,有效的工余塑造能够显著调节压力感知,补充心理资源、提升适应能力^[1]。感觉加工敏感是指个体对内、外部刺激的敏感程度,高感觉加工敏感的护士能敏锐地感知患者情绪和需求,展现出强大的共情能力,从而提供优质的护理操作和人文关怀,但也可能因外界刺激产生压力导致倦怠,影响护士的心理健康和工作质量^[9-10]。这种较稳定的有个体差异的人格特质受工作场所的影响,在消极环境中可能降低韧性,在积极环境中可能增强韧性^[11-12]。目前国内的

研究多集中于护士个体特质的心理弹性等方面^[13],从护士工作环境方面探讨的工作场所韧性的研究在国内尚处起步阶段,基于此,本研究旨在了解湖南省护士工作场所韧性的现状,探讨工余塑造、感觉加工敏感对工作场所韧性的影响,以期为制订工作场所韧性提升措施提供理论依据与实践指导。

1 对象与方法

1.1 对象

于2024年9~12月采用便利抽样法抽取湖南省长沙市三甲医院的护士为调查对象。纳入标准:(1)取得护士资格证的注册护士;(2)工作时间≥1年;(3)知情同意,自愿参加并配合本次调查。排除标准:(1)近1年内因病、产、事假等脱岗≥3个月护士;(2)进修护士、实习护士;(3)近期有重大生活事件的护士。样本量根据公式 $N=[U_{\alpha}\sigma/\delta]^2$ 计算所得,样本量根据护士工作场所韧性预调查确定为标准差 $\sigma=12.65$,允许误差 $\delta=2.27$,双侧 $\alpha=0.05$,确定样本量为119例,考虑20%的无效问卷,本次调查最终纳入确定样本量为149例,本次调查共回收问卷515份,有效问卷407份,有效率为78.83%。本研究已通过长沙医学院伦理委员会审批通过(审批编号:X20250155)。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

(1)一般资料:自行设计调查问卷。内容包括性别、年龄、学历、科室、职称、工作年限、聘用形式、子女情况、夜班情况、平均月收入、收入满意度情况、平均每周工作时长、工作压力情况。(2)工作场所韧性量表:由MALLAK等^[6]编制,由张祎凡等^[4]在2023年对该量表进行翻译。量表为自评工具,该量表包括4个维度,共19个条目,所有条目均为正向计分,采用Likert5级评分法,“一点也不”计1分,“几乎总是”计5分,分值越高,表示个体的工作场所韧性水平越高。本研究的Cronbach's α 系数为0.972。(3)中文版感觉加工敏感量表:该量表由Aron^[10]年开发,由史家琦等^[10]对该量表进行翻译,主要用于评估个体感觉加工敏感的人格特征。该量表包括3个维度,共14个条目,所有条目均为正向计分,采用Likert7级评分法,“与我完全不符”计1分,“与我完全相符”计7分,分值越高,表示个体的感觉加工敏感水平越高。本研究的Cronbach's α 系数为0.86。(4)中文版工余塑造量表:该量表由Petrou^[1]等开发,郭玉芳等^[9]对该量表进行翻译,用于评估个体对工余时间活动和人际边界的规划。量表为单维度量表,共包含9个条目,所有条目均为正向计分,采用Likert5级评分法,“完全不符合”计1分,“完全符合”计5分,分值越高,表示个体的工余塑造水平越高。本研究的Cronbach's α 系数为0.953。

1.2.2 调查方法

本研究通过和医院护理部进行沟通,然后将调查内容传递给每个科室,经科室护士知情同意后再进行问卷调查。调查开始时,研究人员会使用统一的指导语来解释调查的宗旨和要求。问卷填写完毕后,调查人员当场检查有无漏填等,尽量保证研究对象对每个问题都做出了回答。共提交问卷515份,剔除无效问卷,其中有效问卷407份。

1.3 统计学处理

采用SPSS 27.0统计软件包进行数据分析。对工作场所韧性、感觉加工敏感、工余塑造等计量资料进行K-S检验,结果显示数据呈偏态分布;计量资料采用[中位数(M)、四分位数(P25, P75)]描述,计数资料采用频数、百分比描述;相关性采用Spearman秩相关分析,单因素分析采用kruskal-Wallis H检验,多因素分析采用多元线性回归分析法。检验水准为 $\alpha=0.05$ (双侧)。

2 结果

2.1 护士工作场所韧性量表、感觉加工敏感量表和工余塑造量表得分

结果显示,407名护士工作场所韧性得分为[65(57, 75)]分,感觉加工敏感得分为[64(55, 70)]分,工余塑造量表得分为32(26, 36)分。各维度得分见表1。

表1 护士工作场所韧性及工余塑造、感觉加工敏感

项目	条目数	得分范围	得分[M(Q25, P75)]	得分率(%)
工作场所韧性量表	19	19-95	65(57, 75)	68.42
主动解决问题	3	3-15	10(9, 12)	66.67
团队效能	4	4-20	13(12, 16)	65
自信构建	7	7-35	25(21, 28)	71.42
拼凑	5	5-25	18(15, 20)	72
感觉加工敏感量表	14	14-98	64(55, 70)	65.31
易激惹	6	6-42	26(21, 30)	61.9
审美敏感性	4	4-28	20(17, 21)	71.43
低感觉阈值	4	4-28	19(16, 21)	67.85
工余塑造量表	9	9-45	32(26, 36)	71.11

2.2 不同特征护士工作场所韧性得分比较

非参数检验分析结果显示,不同性别、学历、职称、工作年限、平均月收入、收入满意度情况、平均每周工作时间的护士工作场所韧性得分比较,差异均有统计学意义(均 $P<0.05$);见表2。

表2 护士一般资料及不同特征护士工作

项目	人数[n (%)]	[P50 (P25, P75)]	H值	P值
性别			61.643	<0.001
男	44 (10.8)	4.08 (3.94, 4.30)		
女	363 (89.2)	3.36 (3.00, 3.84)		
年龄			6.704	0.152
<25	85 (20.9)	3.32 (2.89, 3.71)		
25~<30	104 (25.6)	3.39 (3, 3.99)		
30~<40	163 (40)	3.53 (3.16, 4)		
≥40	55 (13.5)	3.47 (3, 3.95)		
学历			29.924	<0.001
专科	55 (13.5)	3.16 (2.58, 3.63)		
本科	328 (80.6)	3.47 (3, 3.95)		
硕士及以上	24 (5.9)	3.53 (3.22, 4.03)		
科室			8.213	0.084
内科	140 (34.4)	3.37 (3, 3.83)		
外科	63 (15.5)	3.53 (3.05, 3.89)		
急危重症相关科室	24 (5.9)	3.79 (3.29, 4)		
其他	180 (44.2)	3.42 (2.96, 4)		

项目	人数[n (%)]	[P50 (P25, P75)]	H 值	P 值
职称:				
护士	87(21.4)	3.26(2.79, 3.74)	64.963	<0.001
护师	106(26)	3.11(2.74, 3.63)		
主管护士	192(47.2)	3.63(3.26, 4.05)		
副主任护师及以上	22(5.4)	3.97(3.58, 4.16)		
工作年限				
<5 年	121(29.7)	3.37(2.89, 3.82)	11.235	0.024
5~<10 年	121(29.7)	3.84(3.18, 4.11)		
10~<15 年	75(18.4)	3.42(3.05, 3.84)		
≥15 年	90(22.1)	3.29(2.84, 3.59)		
聘用形式				
临时聘用	202(49.6)	3.53(3, 3.95)	0.847	0.932
人事代理	21(5.2)	3.26(2.79, 3.74)		
正式编制	184(45.2)	3.39(3, 3.95)		
夜班情况				
无夜班	96(23.6)	3.53(3, 3.99)	5.128	0.274
1~3 次/月	132(32.4)	3.42(3.01, 3.95)		
4~8 次/月	161(39.6)	3.42(3, 3.92)		
≥9 次/月	18(4.4)	3.34(2.45, 3.64)		
平均月收入				
<3000 元	27(6.6)	3(2.58, 3.42)	27.53	<0.001
3000~5000 元	88(21.6)	3.21(2.95, 3.63)		
5000~7000 元	117(28.7)	3.47(3.05, 3.84)		
7000~9000 元	81(19.9)	3.47(3, 3.95)		
9000~11000 元	57(14)	3.68(3.21, 4.05)		
>11000 元	37(9.1)	3.89(3.58, 4.08)		
收入满意度情况				
不满意	59(14.5)	3.05(2.68, 3.42)	36.787	<0.001
一般	188(46.2)	3.37(3, 3.84)		
比较满意	99(24.3)	3.63(3.26, 4.11)		
非常满意	61(15)	3.74(3.13, 4.05)		
平均每周工作时长				
<35h	24(5.9)	3.34(2.8, 3.92)	9.836	0.043
35~48h	293(72)	3.42(3, 3.89)		
49~55h	71(17.4)	3.63(3, 4.11)		
>55h	19(4.7)	3.26(2.89, 3.95)		
工作压力情况				
较小	33(8.1)	3.53(2.87, 3.95)	4.183	0.382
中等	193(47.4)	3.47(3, 3.89)		
较大	141(34.6)	3.42(3, 4)		
非常大	40(9.8)	3.24(2.79, 3.93)		

2.3 护士工作场所韧性、感觉加工敏感和工余塑造的相关分析

Spearman 相关分析显示,护士工作场所韧性得分与工余塑造得分呈正相关($r=0.575$, 均 $P<0.01$),与感觉加工敏感得分呈正相关($r=0.219$, 均 $P<0.01$)。见表 3。

2.4 护士工作场所韧性的影响因素分析

表3 护士工作场所韧性与工余塑造、感觉

项目	主动解 决问题	团队效能	自信构建	拼凑	工作场所 韧性	易激惹	审美敏 感性	低感觉 阈值	感觉加 工敏感	工余 塑造
主动解决问题	—									
团队效能	0.685**	—								
自信构建	0.666**	0.754**	—							
拼凑	0.693**	0.656**	0.795**	—						
工作场所韧性	0.822**	0.871**	0.927**	0.891**	—					
易激惹	0.127*	0.198**	0.146**	0.113*	0.170**	—				
审美敏感性	0.315**	0.362**	0.319**	0.287**	0.367**	0.448**	—			
低感觉阈值	0.021	0.067	0.002	-0.006	0.032	0.543**	0.416**	—		
感觉加工敏感	0.181**	0.244**	0.181**	0.146**	0.219**	0.897**	0.701**	0.758**	—	
工余塑造	0.489**	0.537**	0.501**	0.541**	0.575**	0.227**	0.294**	0.009	0.232**	—

注: * $P<0.05$; ** $P<0.01$

以护士工作场所韧性得分为因变量,以非参数检验分析中差异有统计学意义的因素为自变量进行多元线性回归分析和分层回归,感觉加工敏感对工作场所韧性的显著性不明显,自变量赋值方式见表 4。回归分析结果显示,进入护士工作场所韧性影响因素回归方程的变量有不同性别、职称、工作年限、收入满意度情况、工余塑造、感觉加工敏感(均 $P<0.05$),可解释得分总变异的 42.6%,见表 5。

表4 护士工作场所韧性影响因素的自变量赋值方式

项目	赋值方式
性别	男=0; 女=1
职称:	护士=1; 护师=2; 主管护士=3; 副主任护师=4 主任护师=5
工作年限	<5 年=1; 5~<10 年=2; 10~<15 年=3; ≥15 年=4
收入满意度情况:	非常不满意~非常满意=5

表5 护士工作场所韧性的多元线性回归分析(n=407)

项目	B 值	SE 值	β 值	t 值	P 值
常数项	2.542	0.251	—	10.128	<0.001
性别	-0.403	0.078	-0.202	-5.167	<0.001
职称	0.198	0.03	0.299	6.677	<0.001
工作年限	-0.07	0.024	-0.128	-2.889	0.004
收入满意度情况	0.07	0.026	0.103	2.667	0.008
感觉加工敏感	0.016	0.029	0.022	0.556	0.579
工余塑造	0.309	0.029	0.429	10.713	<0.001

注: $R^2=0.435$, 调整后 $R^2=0.426$, $F=51.262$, $P<0.001$ 。

3 讨论

3.1 护士工作场所韧性处于中等偏上水平

本研究结果显示,护士工作场所韧性总分为[65(57,75)],得分率为 68.42%。说明护士的工作场所韧性处于中等偏上水平,在工作压力与挑战中普遍表现出一定的适应与恢复能力,但仍有提升空间。量表得分与缪世茜等^[14]对外科医务人员的调查结

果(64.01±16.52)分类似,高于项敏丹等^[15]对低年资护士的调查结果(62.27±4.33)分。推测原因可能是低年资护士由于高强度的工作和缺乏工作经验给护士带来负重感,相比整个护士群体的工作场所韧性低一些。本研究对象为长沙三甲医院护士,该类护士有角色多和任务重带来的压力源:不仅要面对临床工作,还要面对教学、科研、行政等各种考核检查^[16]。但这类护士应急能力、逻辑判断能力较强,在复杂的临床工作中养成了临危不乱的职业素养,在工作中往往能承担较重的护理任务^[17]。根据维度条目内容,护士在职业自信心及临时拼凑能力方面表现较好。分析原因可能是,现护理队伍中硕士学历护士占比达8.8%^[18],经过了扎实的护理专业知识与临床思维训练进一步强化了其临时创造性解决问题的能力。工作场所韧性高水平的制约因素可能是护士轮班工作制给护士带来了生理和心理的疲惫,是护理工作特有的职业痛点之一。护理不良事件的发生往往产生重大责任风险,易打击护士的工作自信,影响工作场所韧性。提示护理管理者可以推行弹性排班、错峰休假制度;并且可以定期进行生理健康筛查、心理疏导课程,缓解护士生理与心理疲惫,减少职业耗竭对韧性水平的影响;对护理不良事件建立预防—处置—复盘的管理流程,避免不良事件发生后对护士工作自信的过度打击,帮助护士重建职业信心;在工作中明确护士临床、教学、科研等各项的优先级,减少不必要的考核检查负担,进一步释放护士职场韧性,推动护理队伍高质量发展。

3.2 工作场所韧性的影响因素分析

3.2.1 职称、工作年限、收入满意度情况、性别影响护士工作场所韧性

本研究结果显示,护士的职称、工作年限、收入满意度情况、性别是其工作场所韧性的影响因素。分析原因可能是高职称、收入满意度越高护士通常具有资源调配权和职业价值感,工作稳定性与抗压动机更强,韧性也更强^[19];工作年限与工作场所韧性成负相关,工作年限较短的护士可能处于职业适应期,对新环境挑战抱有积极应对态度,而随着年龄增长,职业倦怠累积和重复性压力暴露可能削弱工作场所韧性恢复潜力;女性护士的工作场所韧性低于男性护士。可能与女性护士在承担高强度临床工作的同时,往往还需履行繁重的家庭责任,这种角色冲突与潜在的职场性别压力源可能导致其心理资源持续损耗,与男性护士相比压力更大^[20]。提示护理管理者重点制定针对女性护士韧性的支持策略,如优化排班减轻家庭负担、建立女性心理支持小组、消除职场性别不平等;为不同职业阶段护士设计可持续的压力管理和韧性培训项目;同步完善薪酬福利制度提升收入满意度。

3.2.2 工余塑造

本研究结果显示,工余塑造是护士工作场所韧性的影响因素($\beta' = 0.384, P < 0.001$),说明护士工余塑造越强,工作场所韧性越高。分析其原因:工余塑造强的护士能在工余时间通过进行学习及目标设定活动发展自身,能够拓展工作能力去面对工作逆境,促进了工作场所韧性的提升。工余塑造有意识地与同事

建立人际关系,不仅交流了工作经验,也构建了社会支持,这有助于护士在遭遇工作挫折时获取同事的鼓励与帮助,能缓冲职业压力带来的负面影响,研究表明,社会支持是缓解职业压力、增强心理韧性的影响因素^[21]。此外,工余塑造的能力发展和社会支持不仅有助于恢复情绪能量,也让护士获取了自我效能感,使护士更能够在高强度工作中保持自如的心理^[22]。因此,本研究提示护理管理者应充分重视工余塑造对护士工作场所韧性的积极作用,通过制度支持与文化引导鼓励护士积极参与工余发展类活动。具体策略可包括:提供更灵活排班以保障工余时间、组织技能拓展或与同事建立兴趣小组,从而系统提升护士的工作场所韧性与职业发展能力。

4 小结

综上所述,护理人员工作场所韧性中等偏上水平,护士职称、性别、工作年限、收入满意度情况、工余塑造是工作场所韧性的影响因素,而感觉加工敏感进行多元线性回归和分层回归结果不显著,分析原因可能是感觉加工敏感是一种稳定的个人性格特质,对感觉加工敏感的影响路径可能为间接性的存在调节变量或非简单线性关系。提示护理管理者需培养护士提升工余塑造水平,提升工作场所韧性,促进护理服务质量的提高。本研究仅探讨护士工作场所韧性与工余塑造、感觉加工敏感两方面的关系,护士工作场所韧性的形成是个人、组织环境与社会支持系统共同作用的结果,其中工余塑造的主动性调节。

为干预策略提供了新视角。本研究局限性在于为横断面调查,且样本来源较为单一,未来研究可扩大样本范围,未来研究可进一步区分不同科室、不同职级的样本特征,以检验结论的普适性,未来可进行纵向追踪研究或干预性实验研究,为构建提高护士工作场所韧性的干预策略提供借鉴。

长沙医学院大学生创新训练计划项目基金(编号长医双创[2024]10号-186)。

【参考文献】

- [1]郭玉芳,王颖,王春燕,等.工余塑造量表的汉化及在护士群体中的信效度分析[J].护理学杂志,2022,37(21):62-64.
- [2]Andersen S, Mintz-Binder R, Sweatt L, et al. Building nurse resilience in the workplace[J]. Appl Nurs Res, 2021, 59: 151433.
- [3]董越娟,魏华,陈妍,等.遭遇工作场所无礼行为对临床护士情绪衰竭的影响:敌意认知、愤怒、愤怒沉思的中介作用[J].中国临床心理学杂志,2024,32(01):82-85+81.
- [4]Tabakakis CK, McAllister M, Bradshaw J. Exploring resilience and workplace adversity in registered nurses: A qualitative analysis[J]. Nurs Health Sci, 2022, 24(1): 174-182.
- [5]张祎凡,张旺喆麒,王梦佳,等.工作场所韧性量表的汉化及信效度检验[J].职业与健康,2023,39(01):55-58.
- [6]Luthans F, Youssef C M, Avolio B J. Psychological capital: Developing the human competitive edge[M]. Oxford university press, 2006.

- [7] Sutcliffe K M. Organizing for resilience[J]. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline, 2003.
- [8] Bhamra R, Dani S, Burnard K. Resilience: the concept, a literature review and future directions[J]. International journal of production research, 2011, 49(18): 5375-5393.
- [9] 史家琦, 陈芝, 庞欣玥, 等. 感觉加工敏感量表的汉化及其在护理人群中的信效度检验[J]. 循证护理, 2024, 10(02): 283-286.
- [10] Redfearn RA, van Ittersum K W, Stenmark C K. The impact of sensory processing sensitivity on stress and burnout in nurses[J]. International Journal of Stress Management, 2020, 27(4): 370.
- [11] 李喜乐. 教养行为对儿童亲社会行为的影响: 感觉加工敏感性的调节作用[D]. 西南大学, 2021.
- [12] 冯绍瑶. 感觉加工敏感性的研究综述[J]. 社会科学前沿, 2024, 13(3): 563-571.
- [13] 王亚飞, 虞晓琴, 李妹芳. 九江市公立医院临床护士心理韧性现状及影响因素分析[J]. 全科护理, 2023, 21(14): 1973-1977.
- [14] 缪世茜, 邓小娇. 知觉压力和职业不确定感在外科医务人员工作场所韧性与健康生产力受损间的链式中介作用[J]. 职业与健康, 2024, 40(18): 2484-2490.
- [15] 项敏丹, 葛敏迪, 王秀蓉. 低年资护士工作场所韧性现状及影响因素分析[J]. 现代医药卫生, 2025, 41(04): 927-930.
- [16] 刘小燕, 杨丽尧, 王选, 等. 应对方式在护士工作压力源与压力知觉潜在类别之间的调节作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2025, 33(09): 1368-1373.
- [17] 刘春妮, 王静, 赵海燕, 等. 三级甲等医院护士职业延迟满足、职业生涯管理及职业认同的相关性研究[J]. 护理研究, 2023, 37(08): 1380-1384.
- [18] 罗艳华, 陆妃妃, 严斯静, 等. 基于微课件的翻转课堂在新护士岗前技能培训中的应用[J]. 护理学杂志, 2019, 34(18): 74-77.
- [19] 董勇, 蔡帅中, 杨娇, 等. 肿瘤医院临床护士心理韧性潜在剖面分析及影响因素[J]. 昆明医科大学学报, 2024, 45(06): 182-189.
- [20] 任京科, 孙丹丹, 尚超娜, 等. 精神科护士工作成长现状及影响因素研究[J]. 护理学杂志, 2025, 40(16): 65-69.
- [21] 鄢琼. 南华大学附属南华医院临床护士心理韧性管理问题研究[D]. 南华大学, 2024.
- [22] 朱春蕊, 王笑笑, 杨婷. 学前教育专业大学生领悟社会支持与职业决策困难的关系: 心理资本和专业认同链式中介模型[J/OL]. 信阳师范大学学报(哲学社会科学版), 1-9[2026-01-13].

作者简介:

廖婉婷(2005--), 本科, 学生。

*通讯作者:

孙欣(1991--), 女, 硕士, 副教授, 护理学院副院长。