

论著·调查研究

儿科护士职业尊重感现状调查及影响因素分析*

田云¹, 牛迪², 林娟娟¹, 周玉梅^{1△}

(湖北医药学院附属襄阳市第一人民医院; 1. 护理部; 2. 儿科, 湖北 襄阳 441000)

[摘要] **目的** 了解儿科护士职业尊重感现状, 并分析其影响因素。**方法** 采用一般资料调查表、护士职业尊重感量表、心理韧性量表搜集湖北省内 5 所三级甲等医院的 363 名儿科护士相关资料, 应用 SPSS25.0 软件进行数据分析。**结果** 儿科护士职业尊重感得分为(3.72±0.43)分, 心理韧性得分为(3.57±0.49)分。儿科护士职业尊重感均分与心理韧性均分及维度均分呈正相关($P<0.05$)。多元回归分析显示, 聘任方式、月收入、家庭支持程度、心理韧性为儿科护士职业尊重感的影响因素($P<0.05$)。**结论** 护理管理者应制订更科学的绩效考核制度, 提高儿科护士的待遇, 呼吁全社会给予儿科护士更多的理解与支持, 并通过强化儿科护士心理韧性, 激发护士对职业的尊重感, 以稳定护理人力资源。

[关键词] 儿科护士; 职业尊重感; 现状调查; 影响因素

DOI:10.3969/j.issn.1009-5519.2025.01.036

中图法分类号:R473.72

文章编号:1009-5519(2025)01-0167-05

文献标识码:A

Investigation of the current status and influencing factors of professional respect among pediatric nurses*

TIAN Yun¹, NIU Di², LIN Juanjuan¹, ZHOU Yumei^{1△}

(1. Department of Nursing; 2. Department of Pediatric, Xiangyang No. 1 People's Hospital, Hubei University of Medicine, Xiangyang, Hubei 441000, China)

[Abstract] **Objective** To understand the current status of pediatric nurses' sense of professional respect and analyze its influencing factors. **Methods** The data were collected from 363 pediatric nurses working in five tertiary hospitals in Hubei Province using a general information questionnaire, the Nurse Professional Respect Scale, and the Psychological Resilience Scale. The data were analyzed by SPSS25.0 software. **Results** The average score for pediatric nurses' sense of professional respect was(3.72±0.43), and the average score for psychological resilience was(3.57±0.49). A positive correlation was found between the average score for professional respect and the average score for psychological resilience and its dimensions($P<0.05$). Multiple regression analysis revealed that employment type, monthly income, degree of family support, and psychological resilience were influencing factors for pediatric nurses' sense of professional respect($P<0.05$). **Conclusion** Nursing administrators should develop more scientific performance evaluation systems, improve the benefits for pediatric nurses, advocate for greater understanding and support from society, and enhance pediatric nurses' psychological resilience to inspire a sense of respect for their profession, thereby stabilizing nursing human resources.

[Key words] Pediatric nurses; Sense of professional respect; Current status investigation; Influencing factors

护士短缺已经成为全球医疗保健系统的关键问题。预计到 2030 年, 全球护士短缺将超过 760 万^[1]。由于医院的规模、性质有较大区别, 护理人力资源短缺现状不易在短期内解决^[2], 基于此, 通过提高护士对专业价值的认可与职业态度尤为重要。职业尊重感是员工对职业的专业价值认识^[3], 对提高工作积极性有重要意义, 当护士职业尊重感过低时, 易产生职业倦怠, 出现离职意愿等负面情绪, 在一定程度上加

剧了护士短缺的情况^[4]。当护士积极认同并尊重自己的职业时, 对工作会有更多的投入^[5-6]。儿科护理人员须面对自我表达能力差的患儿和对医护人员、治疗效果具有高期盼的家长, 工作难度大、压力大、投诉频繁的特性使其对未来发展、福利待遇不满意, 进而激发职业倦怠感, 甚至离职^[7]。通过对儿科护士专业价值的评价和正确引导, 对促进护理人员专业价值观的认知与形成意义重大。鉴于此, 本研究对 363 名儿

* 基金项目:湖北省教育科学规划课题(2022GB133);校级教学研究项目(YHJ2022010)。

作者简介:田云(1984—), 硕士研究生, 主管护师, 主要从事临床护理及护理管理。△ 通信作者, E-mail:414920686@qq.com。

科护士进行问卷调查,旨在了解儿科护士职业尊重感现状,并分析影响因素,为针对性干预提高儿科护士职业尊重感、促进儿科护理队伍稳定提供依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料 采用便利抽样法,于 2023 年 3 月选取湖北省内 5 所三级甲等综合医院的 363 名儿科护士作为调查对象。纳入标准:(1)取得护士执业资格证书并注册的护士;(2)在儿科病房工作时间超过 1 年;(3)知情同意并自愿参与本研究。排除标准:(1)进修、实习及轮转护士;(2)调查期间未在职在岗的护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 (1)基本情况调查表:采用自行设计的问卷,包括调查对象的年龄、性别、文化程度、婚姻状况、其他医院工作经历、家庭所在地、月收入、家庭支持程度等。(2)中文版护士职业尊重感量表(JES-HN):该量表是由 CHOI 等^[8]编制,由史晓普等^[9]于 2021 年汉化与修订。量表有 5 个维度,共 25 个条目。量表采用 Likert 5 级评分法,1 分代表完全不符合,5 分代表完全符合。分数越高提示职业尊重感越强。量表 Cronbach's α 系数为 0.942。(3)修订中国版心理韧性量表(CD-RISC)^[10],该量表包含坚韧、自强、乐观 3 个维度,共有 25 个条目,采用 Likert 5 级评分法,0 分表示完全不符合,4 分表示完全符合。分数越高表示心理弹性水平越高。各条目信度为 0.85~0.96。

1.2.2 调查方法 本研究经医院伦理委员会审批通过(伦理审批号:XYYYE20220086),调查前取得 5 家医疗机构管理部门及儿科护士知情同意后,每家医院指定 1 名专人负责通过问卷星链接发放问卷,共收到问卷 382 份,其中有效问卷 363 份,问卷有效率为 95%。

1.3 统计学处理 由双人录入数据并核对,应用 SPSS25.0 软件进行数据分析,计数资料以频数或构成比进行描述;计量资料若服从正态分布,以 $\bar{x} \pm s$ 描述,偏态分布用中位数和四分位数间距描述;组间比较采用 t 检验、方差分析、Mann-Whitney U 检验。职业尊重感与心理韧性的相关性采用 Pearson 相关分析。采用多元线性回归分析护士职业尊重感的影响因素。检验水准 $\alpha = 0.05, P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 各量表得分情况 护士职业尊重感得分为 (3.72 ± 0.43) 分,职业能力感维度得分最高,职业威信和未来价值感维度得分最低,心理韧性得分为 (3.57 ± 0.49) 分。见表 1。

2.2 儿科护士职业尊重感的单因素分析 以职业尊重感为因变量进行单因素分析,结果显示,不同性别、工作年限、聘任方式、月收入、家庭支持程度的护士职业尊重感比较,差异有统计学意义($P < 0.05$)。见

表 2。

表 1 护士职业尊重感及心理韧性得分情况

量表	维度	条目数	维度均分 ($\bar{x} \pm s$, 分)	维度排名
JES-HN	职业能力感	10	4.01±0.46	1
	职业自我认知	4	3.89±0.41	2
	社会信任与尊重	3	3.72±0.54	3
	组织的尊重和认可	4	3.53±0.52	4
	职业威信和未来价值	4	3.41±0.44	5
CD-RISC	职业尊重感	25	3.72±0.43	—
	自强	8	3.61±0.38	1
	坚韧	13	3.48±0.53	2
	乐观	4	3.42±0.56	3
	心理韧性	25	3.57±0.49	—

注:—表示无此项。

表 2 儿科护士职业尊重感的单因素分析结果($n = 363$)

项目	n	占比 (%)	职业尊重感得分 ($\bar{x} \pm s$, 分)	t/F	P
性别				-2.473	0.017
男	6	1.65	3.62±0.31		
女	357	98.35	3.84±0.35		
年龄(岁)				0.623	0.564
20~30	157	43.25	3.67±0.45		
>30~40	133	36.64	3.78±0.53		
>40	73	20.11	3.71±0.42		
文化程度				2.136	0.213
专科	40	11.02	3.66±0.49		
本科	311	85.67	3.74±0.52		
研究生	12	3.31	3.80±0.48		
婚姻状况				-2.627	0.136
未婚	138	38.02	3.66±0.48		
已婚	225	61.98	3.83±0.42		
工作年限(年)				1.847	0.027
<5	74	20.39	3.69±0.53		
5~10	86	23.69	3.52±0.49		
>10~20	134	36.91	3.89±0.56		
>20	69	19.01	3.71±0.47		
职称				0.832	0.354
护士	90	24.79	3.69±0.56		
护师	140	38.57	3.73±0.41		
主管护师及以上	133	36.64	3.79±0.52		
聘任方式				3.421	0.043
合同制	158	43.53	3.61±0.45		
人事代理	78	21.49	3.82±0.44		
正式编制	127	34.99	3.96±0.52		
月收入(元)				2.746	0.027
<4 000	42	11.57	3.57±0.43		
4 000~8 000	242	66.67	3.95±0.57		
>8 000	79	21.76	3.79±0.53		
家庭支持程度				0.557	0.042
很少	132	36.36	3.58±0.36		
一般	127	34.99	3.71±0.49		

续表 2 儿科护士职业尊重感的单因素分析结果 (n=363)

项目	n	占比 (%)	职业尊重感得分 (x̄±s, 分)	t/F	P
较高	104	28.65	3.95±0.56		
夜班频次				1.436	0.452
每月 0 次	83	22.87	3.73±0.47		
每月 1~4 次	128	35.26	3.82±0.51		
每月 5 次及以上	152	41.87	3.66±0.44		

2.3 儿科护士职业尊重感与心理韧性的相关性 经

表 3 职业尊重感与心理韧性的直线相关系数 (n=363)

项目	职业尊重感	职业自我认知	社会信任与尊重	职业能力感	组织的尊重和认可	职业威信和未来价值
心理韧性	0.583 ^a	0.136 ^b	0.284 ^a	0.338 ^b	0.226 ^a	0.187 ^a
坚韧	0.537 ^b	0.481 ^a	0.551 ^a	0.463 ^b	0.551 ^b	0.359 ^b
自强	0.516 ^a	0.424 ^a	0.411 ^b	0.448 ^a	0.532 ^b	0.593 ^a
乐观	0.523 ^b	0.455	0.502 ^b	0.332 ^a	0.614 ^a	0.527 ^b

注: ^a 表示 P<0.05, ^b 表示 P<0.01。

表 4 自变量赋值情况

自变量	赋值方式
性别	男=1, 女=2
工作年限	<5 年=1, 5~10 年=2, >10~20 年=3, >20 年=4
聘任方式	人事代理 (Z ₁ =1, Z ₂ =0), 正式编制 (Z ₁ =1, Z ₂ =0), 合同制 (Z ₁ =0, Z ₂ =0)
月收入	<4 000 元=1, 4 000~8 000 元=2, >8 000 元=3
家庭支持程度	很少=1, 一般=2, 较高=3
CD-RISC 得分	原值

表 5 儿科护士职业尊重感的多元回归分析表 (n=363)

自变量	回归系数	标准误	标准化回归系数	t	P
常数项	27.430	9.231	—	10.324	0.007
聘任方式					
人事代理	1.928	1.031	0.122	9.533	<0.001
正式编制	2.615	1.243	0.214	10.732	<0.001
月收入	15.231	3.662	0.263	3.841	0.001
家庭支持程度	7.364	2.532	0.891	2.763	<0.001
心理韧性	0.923	0.204	0.316	5.224	<0.001

注: — 表示无此项。R²=0.453, 调整 R²=0.447; F=73.370, P<0.001。

3 讨 论

3.1 儿科护士职业尊重感现状 本研究显示, 儿科护士职业尊重感得分为(3.72±0.43)分, 处于中等水平, 低于丁杏等^[11] 2023 年对临床护士的调查得分 [(4.25±0.67)分], 高于高峰等^[12] 2023 年对临床男

Pearson 相关性分析显示, 儿科护士职业尊重感均分与心理韧性均分及维度均分呈正相关 (P<0.05), 见表 3。

2.4 儿科护士职业尊重感的多因素分析 以职业尊重感总均分为因变量, 将单因素分析中有统计学意义的一般资料及心理韧性均分作为自变量, 进行多元线性回归分析, 各自变量赋值见表 4, 多元线性回归分析结果见表 5。

护士的调查结果 [(3.53±0.45)分]。原因可能在于本研究调查对象为儿科护士。由于儿科的主要服务对象为语言、心智及行为发育不完善的婴幼儿, 在患儿进行静脉穿刺、抽血化验或遭受疾病折磨而剧烈啼哭时, 部分家属易暴躁, 对护理服务质量要求较高^[13], 导致儿科护士承受高于其他科室的工作压力与风险, 更容易遭受患儿家属的责骂或训斥^[14], 造成其职业尊重感下降。

5 个维度均分中, 职业能力感维度均分最高, 职业威信和未来价值维度均分最低, 这与史晓普等^[3] 的研究结果不尽相同。职业能力指护士对业务执行的自信及胜任程度的判断^[15], 随着医学培训及再教育的广泛开展, 知识传播方式多样化, 护士的工作能力不断提升, 儿科护士随着自身穿刺技术的提升, 对护理工作的胜任感逐渐增强^[16], 有助于其收获职业价值感及自信感。职业威信和未来价值是指护士的职业给家人带来的自豪感及职业发展前景与社会地位等^[17]。本研究中该维度均分最低, 原因可能在于患儿易哭闹, 穿刺难度高, 导致儿科护士身心压力大, 对护理专业价值的认知及评价产生消极态度^[18]。医院管理部门可积极开展儿科护士心理危机干预能力培训, 提高其对职业未来发展前景的认同感。

3.2 儿科护士职业尊重感与心理韧性的相关性 本研究结果显示, 儿科护士职业尊重感与心理韧性呈正相关。说明儿科护士的心理韧性越强, 职业尊重感水平越高。心理韧性是人们面对压力及困境的反弹能力, 可减轻或避免工作压力诱发的职业倦怠、同情心疲乏等^[19]。夏苗等^[20] 研究显示, 心理韧性与职业认同感呈正相关。而职业认同有助于护士认识护理工作的价值, 提高职业尊重感。儿科护士服务对象特

殊,每天需要应对各种突发情况,承受着巨大的心理压力^[21]。管理部门可通过激发儿科护士的韧性特质,如坚强、乐观、调整自我认知等增加护士的积极情绪体验,缓解儿科护士压力水平。此外,社会环境中也应增强对儿科护理工作的支持和理解。引导儿科护理人员切实感受职业获益,激发儿科护士对职业的尊重感。

3.3 儿科护士职业尊重感的其他影响因素

3.3.1 聘任方式 本研究显示,聘任方式是儿科护士职业尊重感的影响因素,且有正式编制的护士职业尊重感得分高于其他护士。原因可能在于随着工作年限的增加,合同制聘用方式使护士工作的不稳定感增加^[22],进而导致护士的职业成就感降低,这在一定程度上降低了护士的职业尊重感。此外,与编制护士相比,合同制护士由于薪资待遇差异、学习与晋升机会的不平等导致的低职业价值感均会导致其职业倦怠的增加。建议管理部门对合同制儿科护士的职业成长给予更多的支持和引导,在培训机会、学习资源、考编名额分配、职称晋升方面给予一定程度的政策倾斜,激发其职业尊重感。

3.3.2 月收入 本研究显示,月收入 4 000~8 000 元的儿科护士职业尊重感高于其他护士,原因可能在于经济收入作为体现职业价值的另一种形式,付出-回报失衡模型^[23]指出,薪资与付出不对等会诱发职业压力,降低工作热情,这在一定程度上降低了护士的职业尊重感。李梦瑶等^[24]研究显示,高回报会增加护士的职业认同感及工作满意度。本研究中,月收入高于 8 000 元的护士职业尊重感反而降低,这不同于 HAILU 等^[25]研究结果。这可能在于我国目前缺乏对高级护理人才的培养管理机制,未重视其参与科室内部管理等工作需求,同时,他们承担着更大的科研压力^[26],其薪资水平虽高于普通护士,但相比同级临床医生仍有较大的落差感,这可能是其职业尊重感较低的主要原因。医院管理者应加强多元化激励机制建设,制定科学的人才使用管理机制^[27]。多捕捉儿科护士身上的闪光点,对工作中的进步要及时鼓励与肯定;适当增加激励性因素,提高护士的工作热情及创造力;在薪资、职务、晋升等方面适当给予政策倾斜,营造积极向上、乐于奉献的工作氛围。

3.3.3 家庭支持程度 本研究显示,家庭支持程度是儿科护士职业尊重感的影响因素,且家庭支持程度高的护士职业尊重感得分高于其他护士。原因可能在于大部分儿科护士为女性,在家庭中承担过多的重担,在工作中还要充当母亲的角色抚慰患儿受伤的心灵,容易形成同情心疲乏。及时、必要的家庭支持能给予护士强大的心理支撑。NI 等^[2]研究显示,工作-家庭冲突可能会影响护士对专业价值的主观认同。李晓微等^[28]发现,他人的关爱与帮助有助于增加护士

的工作热情,降低共情疲劳。目前,儿科护士工作的艰辛与不易鲜为人知,管理者可邀请新闻媒体参观体验儿科医护人员的日常工作,积极宣传报道,使社会群体对儿科护理工作给予更多的信任和理解。再者,还可以定期邀请儿科护士的家人参加科室团建活动,从而使护士能得到家人更多的关爱与支持。

综上所述,本研究结果显示,儿科护士职业尊重感与心理韧性呈正相关。聘任方式、月收入、家庭支持程度、心理韧性是儿科护士职业尊重感的主要影响因素。建议管理部门制订更科学的绩效考核制度,提高儿科护士的待遇,呼吁全社会给予儿科护士更多的理解与支持,注重培养儿科护士的韧性特质,激发儿科护士的职业尊重感,以稳定护理人力资源。本研究为横断面研究,无法得出职业尊重感与心理韧性之间相关性的变化趋势,未来可开展纵向研究,探索各变量之间的路径关系。

参考文献

- [1] TSAI S Y. The nursing profession in a globalizing world[J]. Hu Li Za Zhi, 2020, 67(2): 4-5.
- [2] NI Y X, WU D, BAO Y, et al. Nurses' perceptions of career growth: a qualitative descriptive study[J]. J Adv Nurs, 2022, 78(11): 3795-3805.
- [3] 史晓普, 李莹, 张丛丛. 护士职业尊重感、职业倦怠及离职意愿的相关性[J]. 护理研究, 2021, 35(15): 2654-2660.
- [4] STIEVANO A, BELLASS S, ROCCO G, et al. Nursing's professional respect as experienced by hospital and community nurses[J]. Nurs Ethics, 2018, 25(5): 665-683.
- [5] HU H L, WANG C K, LAN Y, et al. Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction[J]. BMC Nurs, 2022, 21(1): 43.
- [6] WU X N, LU Y Z, ZHANG Q S, et al. Stress/resource complex, sense of coherence and professional identity among nursing students: a latent profile and mediation analysis[J]. Psychol Res Behav Manag, 2022, 15: 2409-2420.
- [7] 安晓红, 刘洋, 李晓英, 等. 儿科护士体面劳动感现状及影响因素分析[J]. 中华现代护理杂志, 2021, 27(3): 309-315.
- [8] CHOI H J, JUNG K I. Development of Job-Esteem scale for Korean nurses[J]. J Korean Acad Nurs, 2020, 50(3): 444-458.
- [9] 史晓普, 申香丹. 护士职业尊重感量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究, 2021, 35(19): 3407-3411.
- [10] YU X N, ZHANG J X. Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese people[J]. Soc Behavior Personal, 2007, 35(1): 19-30.
- [11] 丁杏, 邓淑霞, 甘琳, 等. 临床护士职业尊重感在专业自我概念与职业应对自我效能间的中介作用[J]. 护士进修杂志, 2023, 38(17): 1548-1553.

- [12] 高峰, 安敏萍, 罗羽, 等. 男护士职业尊重感现状及影响因素分析[J]. 职业与健康, 2023, 39(21): 2892-2896.
- [13] MUDD S S, QUINN M, BUSCH D, et al. Evaluating the practice of pediatric nurse practitioners: is it time for dual primary and acute care preparation? [J]. J Pediatr Health Care, 2023, 37(1): 74-84.
- [14] YUSUF S, HAGAN J L, STONE S. A curriculum to improve knowledge and skills of nurse practitioners and physician assistants in the pediatric emergency department[J]. J Am Assoc Nurse Pract, 2022, 34(10): 1116-1125.
- [15] YAN D X, LI M Y, ZHANG Y Y, et al. A qualitative study of facilitators and barriers to nurses' innovation at work[J]. J Nurs Manag, 2022, 30(7): 3449-3456.
- [16] LI Y M, LUO Y F. The influencing factors of clinical nurses' problem solving dilemma: a qualitative study[J]. Int J Qual Stud Health Well-being, 2022, 17(1): 2122138.
- [17] 徐慧蓉, 汪蓉, 杨璐, 等. 成都市儿科护士核心能力现状及影响因素分析[J]. 中华现代护理杂志, 2020, 26(29): 4042-4046.
- [18] 李悦, 杨会香, 周洁, 等. 网约护士心理资本与职业认同的相关性研究[J]. 解放军护理杂志, 2022, 39(2): 9-11.
- [19] 盘瑞兰, 姚晓华, 姚玉玲. 心血管科护士心理韧性现状调查及影响因素分析[J]. 护士进修杂志, 2019, 34(22): 2104-2106.
- [20] 夏苗, 高玉玲. 护士心理韧性与职业认同的关系研究[J]. 皖南医学院学报, 2021, 40(5): 483-485.
- [21] 吴晓珩, 张紫, 罗礼琴, 等. 重症监护室护士心理韧性状况及其影响因素分析[J]. 现代诊断与治疗, 2021, 32(13): 2149-2151.
- [22] YANG H Y, ZHOU D H. Perceived organizational support and creativity of science-technology talents in the digital age: the effects of affective commitment, innovative Self-Efficacy and digital thinking[J]. Psychol Res Behav Manag, 2022, 15: 2421-2437.
- [23] SIEGRIST J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions[J]. J Occup Health Psychol, 1996, 1(1): 27-41.
- [24] 李梦瑶, 黄康慧, 胡玉莲, 等. 护士职业疲劳现状及其影响因素研究[J]. 中华护理杂志, 2022, 57(7): 853-858.
- [25] HAILU F B, KASSAHUN C W, KERIE M W. Perceived nurse-physician communication in patient care and associated factors in public hospitals of jimma Zone, South West Ethiopia: cross sectional study[J]. PLoS One, 2016, 11(9): e0162264.
- [26] 付莉莉, 汪本奎, 马媛, 等. 我国护理人才分布及评价导向效果分析[J]. 护理研究, 2021, 35(21): 3792-3795.
- [27] 冯慧婷, 魏晓贤, 陈丽金, 等. 护理人员非物质激励需求水平与工作积极性相关研究[J]. 中国医院管理, 2020(1): 91-93.
- [28] 李晓微, 张鸿雁, 郝春艳, 等. 长春市某三级甲等医院临床护士共情疲劳与领悟社会支持的相关性研究[J]. 中华现代护理杂志, 2019, 25(17): 2167-2171.

(收稿日期: 2024-03-20 修回日期: 2024-10-25)

(上接第 166 页)

设置了逻辑检查题, 用于检验。但对于症状改善情况, 仍然不能作为临床观察数据看待, 后期拟在每个阶段问卷调查对象中纳入一定比例的医务人员, 提高问卷调查质量, 同时对症状进行主次划分, 赋予权重, 统一打分, 便于后期统计分析。

参考文献

- [1] 王卓怡, 孙婷婷, 江艳菊, 等. 中医药融入公共卫生应急管理体系面临的若干困境与对策研究[J]. 中国医学伦理学, 2024, 37(3): 366-372.
- [2] 邹瑛, 侯亚婷, 龙星颖. 清肺排毒汤联合阿比多尔对新冠病毒感染患者核酸转阴情况的影响[J]. 中国处方药, 2023, 21(10): 132-135.
- [3] 刘晨阳, 方邦江, 张春蕾, 等. 强身抗疫冲剂预防性干预新型冠状病毒肺炎感染的临床研究[J]. 中国中医急症, 2023, 32(4): 620-623.
- [4] 虎喜成, 刘敬霞, 田文荣, 等. 宁夏地区慢性萎缩性胃炎患者中医证候分布特点[J]. 长春中医药大学学报, 2015, 31(3): 538-541.
- [5] 张雄慧, 张常喜, 童安荣, 等. 宁夏回族自治区新型冠状病毒肺炎中医体质类型与临床特征分析[J]. 中国民族民间医药, 2022, 31(7): 12-14.
- [6] 郑筱萸. 中药新药临床研究指导原则[M]. 北京: 中国医药科技出版社, 2002.
- [7] 周文僮. 预住院患者入院前护理管理方案构建与应用研究[D]. 昆明: 昆明医科大学, 2023.
- [8] QUD Y, WANG Y N, ZHANG Z G, et al. Psychometric properties of the Chinese version of the Functional Assessment of Self-Mutilation (FASM) in Chinese clinical adolescents[J]. Fron Psych, 2021, 12: 755857.
- [9] 贾旭晨, 许妍妍, 李遇伯. 复方青黛制剂及单味药的毒性研究进展[J]. 中草药, 2023, 54(24): 8282-8289.
- [10] 赵晓悦, 梁宇, 孔德文, 等. 贯众毒的历史认识与现代研究[J]. 中药药理与临床, 2019, 35(2): 156-159.
- [11] SONG J K, ZHANG L, XU Y F, et al. The comprehensive study on the therapeutic effects of baicalein for the treatment of COVID-19 in vivo and in vitro[J]. Biochem Pharmacol, 2021, 183: 114302.
- [12] 曹丽琼, 裴科, 刘瑞, 等. 基于“部位扣除”的黄芪温热效应导致“上火”反应的物质基础及机制研究[J]. 中草药, 2022, 53(14): 4350-4364.
- [13] 王紫兮, 王佳佳, 王文娟. 基于名医传承平台挖掘《中华医典》中治疗腹胀满病的方剂用药规律[J]. 中国医药导报, 2024, 21(12): 6-10.

(收稿日期: 2024-06-19 修回日期: 2024-11-03)