

本文引文格式:孙璐,崔慧霞,毛荣,等.安徽省母婴护理员照护知识、能力和态度现状及影响因素分析[J].右江民族医学院学报,2026,48(2):311-317.

【临床护理】

安徽省母婴护理员照护知识、能力和态度现状及影响因素分析

孙璐,崔慧霞,毛荣,张倩雅,许娜,汤文龙

(皖南医学院护理学院,安徽 芜湖 241003)

摘要:目的 调查安徽省母婴护理员照护知识、能力、态度和工作投入度现状,分析母婴护理员照护知识、能力、态度影响因素。方法 便利选取2024年11月至2025年5月在安徽省9所家政公司、月子中心等机构的母婴护理员为调查对象,通过一般资料调查问卷、母婴护理员照护知识、能力和态度量表、工作投入量表进行问卷调查。采用单因素分析和多元线性回归分析探讨母婴护理员照护知识、能力和态度的影响因素。结果 共回收有效问卷305份。安徽省母婴护理员照护知识、能力和态度均分别为(36.32±3.45)分、(94.01±7.41)分、(50.53±2.91)分,工作投入度均分为(38.99±5.78)分;多元线性回归显示,不同文化程度、工作年限、资质水平以及工作满意度是母婴护理员照护知识的影响因素($P<0.05$);不同家庭居住地、工资月收入、工作年限和资质水平是母婴护理员照护能力的影响因素($P<0.05$);不同年龄、文化程度、工资月收入、工作年限、资质水平以及不同颁证机构是母婴护理员照护态度的影响因素($P<0.05$)。母婴护理员的照护知识、能力、态度与工作投入度得分呈正相关($P<0.01$)。结论 安徽省母婴护理员照护知识、能力、态度以及工作投入均处于中等水平。照护知识掌握越好、照护能力越高、态度越积极的母婴护理员,其工作投入越高。受多种因素的影响,相关管理部门应针对其影响因素进行干预,以改善母婴护理员照护知识、能力和态度,提高其工作投入度。

关键词:母婴护理员;照护知识;照护能力;照护态度

中图分类号:R473.71

文献标识码:C

文章编号:1001-5817(2026)02-0311-07

doi:10.3969/j.issn.1001-5817.2026.02.026

联合国《世界人口展望》报告指出:预计2100年全球人口将达到110亿,而中国的总人口将减少到10亿^[1]。为积极应对人口老龄化、提高生育率,2021年5月31日,中共中央政治局审议《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》^[2],该决议提出实施1对夫妻可以生育3个子女政策及配套支持措施,即“全面三孩政策”。随着这一政策的实施,以及产妇保健、育儿意识的增强,母婴护理行业将成为朝阳行业,人们对母婴护理服务需求剧增。

母婴护理员指为产褥期的产妇和1个月的婴幼儿提供护理和生活服务的人员,在我国主要指各类月子会所从事产后康复和婴幼儿护理的从业人员,俗称“月嫂”^[3]。2024年12月发布《家政服务母婴护理服务质量规范》^[4],这一国家标准的发布对母婴护理员的服务质量提出了更高的要求。然而,在我国母婴护理员人口门槛较低,其护理服务质量参差不齐,针对母婴护理员的评价研究较少。因此,本研究拟以安徽省为例,调

查母婴护理员母婴照护知识、能力和态度现状,并分析其影响因素,以期为母婴护理员培训、规范管理、进而提高母婴护理服务质量提供参考。

1 对象与方法

1.1 调查对象 采用便利抽样法,选取2024年11月至2025年5月在安徽省9所家政公司、月子中心等机构的母婴护理员作为调查对象。纳入标准:①近半年内从事母婴护理工作;②能够使用普通话进行沟通交流;③知情同意,自愿参与。排除标准:①外出培训或请病假者;②母婴护理辅助人员。

1.2 调查方法和研究工具

1.2.1 一般资料调查表 在查阅文献的基础上,自行编制,包括以下两部分:①一般社会学资料调查表:年龄、文化程度、家庭居住地、工资收入以及拥有孩子数量;②工作现状调查表:工作年限、工作满意度、资质水平、颁证机构。

1.2.2 母婴护理员照护知识、能力、态度量表 采用

基金项目:皖南医学院横向科研项目—护理信息大数据的挖掘与评价(H202502);皖南医学院护理学院暨“启明星”小组大学生科学培育基金资助项目(HL202401);安徽省大学生创新创业训练计划项目(S202410368079)

第一作者:孙璐,在读硕士研究生,研究方向:妇产科护理,E-mail:1271169490@qq.com

通讯作者:崔慧霞,博士,教授,硕士研究生导师,研究方向:护理教育,E-mail:1319447367@qq.com

董丽晓等^[5]研制的母婴护理员照护知识、能力、态度量表,知识量表包括产妇照护知识和新生儿照护知识 2 个维度,共 47 个条目,知识量表的条目采用 2 分法,答对计 1 分,答错和不知道不计分,分数越高,表明母婴护理员照护知识水平越高;照护力量表包括产妇照护能力、新生儿照护能力以及职业素养 3 个维度,共 22 个条目,采用 Likert 5 级评分法,从 1 分(非常不同意)到 5 分(非常同意),所有条目均为正向计分,分数范围为 22~110 分。分数越高,表明母婴护理员照护能力水平越高;照护态度量表包括认知、情感、行为 3 个维度,共 12 个条目,采用 Likert 5 级评分法,从 1 分(非常不同意)到 5 分(非常同意),分数范围为 12~60 分,所有条目均为正向计分,分数越高,表明母婴护理员照护态度水平越高。参考相关研究^[6]对得分进行转化,照护知识、能力和态度标准分=实际得分÷理论最高分×100,标准分<60 分为差,60~85 分为中等,>85 分为良好。照护知识、能力和态度量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.962、0.966、0.913。

1.2.3 工作投入量表 该量表由 SCHAUFELI W B 等^[7]于 2002 年编制,2011 年我国学者赵光利^[8]将其汉化。量表包含活力、奉献、专注 3 个维度,共 9 个条目,采用 Likert 7 级计分法,从 0 分(从不)到 6 分(总是),总分 0~54 分,得分越高,表明工作投入状态越好。量表的 Cronbach's α 系数为 0.896。

1.3 资料收集方法 本研究已通过学校伦理委员会批准(伦理批准号 2024186)。调查对象知情同意后,采用匿名方式调查,通过纸质问卷或问卷星向研究对象发放问卷,以统一的指导语解释研究的目的、意义、注意事项等。对于部分文化程度较低的母婴护理员,

以提问方式进行面对面收集资料。研究对象填写完后再次核对,保证问卷填写的完整性和真实性。共发放问卷 312 份,回收有效问卷 305 份,有效回收率 97.76%。

1.4 统计学方法 采用 SPSS 27.0 对数据进行统计学分析,计数资料采用频数(n)和百分比(%)表示,正态分布计量资料采用($\bar{x}\pm s$)进行描述,组间比较采用 t 检验、方差分析,变量间的相关性采用 Pearson 相关分析,母婴护理员照护知识、能力和态度的影响因素采用多元线性回归分析。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 母婴护理员的一般资料 本研究中最终纳入 6 个城市,包括合肥市、芜湖市、蚌埠市、马鞍山市、阜阳市、铜陵市。305 名调查对象的年龄为 23~60 岁,平均(45.83±7.11)岁;工作年限为 1~20 年,平均(6.66±3.57)年;家庭居住地:农村 105 名(34.43%)、城镇 100 名(32.79%)、城市 100 名(32.79%);文化程度:小学及以下 38 名(12.46%)、初中 127 名(41.64%)、高中/中专 95 名(31.15%)、大专 33 名(10.82%)、本科及以上学历 12 名(3.93%);就业状况:自由职业 78 名(25.57%)、中介 30 名(9.84%)、公司员工 197 名(64.59%);资质水平:初级及以下 15 名(4.92%)、中级 77 名(25.25%)、高级 114 名(37.38%)、金牌月嫂 99 名(32.45%)。

2.2 母婴护理员照护知识、能力、态度和工作投入度得分情况 305 名母婴护理员的照护知识、能力和态度标准分处于中等水平。见表 1。

表 1 母婴护理员照护知识、能力和态度以及工作投入度的现状 ($n=305$)

项目	维度	条目数	得分均分/分	条目均分/分	差	中等	良好
照护知识	照护知识总分	47	36.32±3.45	0.77±0.07	27(8.85)	223(73.11)	55(18.03)
	产妇照护知识	13	11.49±1.30	0.88±0.10	20(6.56)	174(57.05)	111(36.39)
	新生儿照护知识	34	24.83±2.79	0.73±0.08	20(6.56)	258(84.59)	27(8.85)
照护能力	照护能力总分	22	94.01±7.41	4.27±0.34	16(5.25)	152(49.84)	137(44.92)
	职业素养	4	17.24±1.66	4.31±0.42	7(2.30)	174(57.05)	124(40.66)
	新生儿照护能力	12	51.63±4.90	4.30±0.41	13(4.26)	153(50.16)	139(45.57)
照护态度	产妇照护能力	6	25.16±2.46	4.19±0.41	15(4.92)	171(56.07)	119(39.02)
	照护态度总分	12	50.53±2.97	4.21±0.25	23(7.54)	154(50.49)	128(41.97)
	行为	4	17.05±1.51	4.32±0.34	8(2.62)	126(41.31)	171(56.07)
工作投入度	认知	3	12.96±1.02	4.26±0.38	12(3.93)	114(37.38)	179(58.69)
	情感	5	20.58±1.78	4.12±0.36	16(5.25)	215(70.49)	74(24.26)
	工作投入度总分	9	38.99±5.78	4.33±0.64	—	—	—
	活力	3	13.78±2.19	4.59±0.73	—	—	—
	奉献	3	13.22±2.24	4.41±0.75	—	—	—
	专注	3	12.00±2.45	4.00±0.82	—	—	—

注:表内计量资料数据以($\bar{x}\pm s$)表示;计数资料数据用[n (%)]表示。

2.3 母婴护理员照护知识、能力和态度单因素分析
 研究显示,母婴护理员照护知识量表得分在不同年龄、家庭居住地、文化程度、工作年限、资质水平以及工作满意度方面比较差异有统计学意义($P < 0.05$);母婴护理员照护能力量表得分在不同年龄、家庭居住地、拥有孩子数量、工资月收入、工作年限、资质水平以

及颁证机构方面比较差异有统计学意义($P < 0.05$);母婴护理员照护态度量表得分在不同年龄、家庭居住地、文化程度、工资月收入、工作年限、资质水平和颁证机构方面比较差异有统计学意义($P < 0.05$)。见表2。

表2 不同特征母婴护理员照护知识、能力和态度的单因素分析 ($n = 305$)

单位:分

项目	人数/%	照护知识	照护能力	照护态度
年龄/岁				
<30	13(4.26)	35.00±2.86 ^{ab}	92.92±2.93 ^{ab}	51.54±3.26 ^a
31~40	55(18.03)	37.60±3.89 ^a	95.00±8.23 ^{ab}	51.20±3.22 ^b
41~50	157(51.48)	35.65±3.51 ^b	92.72±7.12 ^b	49.90±2.94 ^c
>50	80(26.23)	36.98±2.65 ^a	96.04±7.43 ^a	51.14±2.53 ^c
<i>F</i>		6.258	4.303	5.080
<i>P</i>		0.001	0.008	0.002
家庭居住地				
农村	105(34.43)	35.93±3.49 ^a	93.04±7.43 ^a	49.47±2.38 ^a
城镇	100(32.79)	35.91±3.40 ^a	92.39±5.98 ^a	50.98±3.32 ^b
城市	100(32.79)	37.14±3.34 ^b	96.65±8.01 ^b	51.20±2.86 ^b
<i>F</i>		4.288	9.550	13.383
<i>P</i>		0.015	<0.001	<0.001
拥有孩子数量/个				
0	5(1.64)	35.80±1.64	93.80±3.77 ^{ab}	50.60±2.30
1	173(56.72)	36.27±3.61	94.83±7.38 ^a	50.62±3.21
2	115(37.70)	36.17±3.17	92.42±7.22 ^b	50.39±2.64
≥3	12(3.93)	38.75±3.47	97.58±8.45 ^a	50.58±2.71
<i>F</i>		2.138	3.484	0.137
<i>P</i>		0.095	0.016	0.937
文化程度				
小学及以下	38(12.46)	33.89±3.66 ^a	93.82±7.64	49.00±2.67 ^a
初中	127(41.64)	36.23±3.22 ^b	93.88±6.95	50.31±2.73 ^b
高中/中专	95(31.15)	36.49±3.13 ^b	93.42±7.49	50.72±2.99 ^{bc}
大专	33(10.82)	38.00±2.83 ^c	94.48±7.86	51.61±2.78 ^c
本科及以上	12(3.93)	39.00±4.59 ^c	99.33±8.73	53.25±3.79 ^d
<i>F</i>		9.518	1.765	6.894
<i>P</i>		<0.001	0.136	<0.001
工资月收入/元				
<6 000	75(24.59)	36.09±2.65	91.37±7.23 ^a	49.63±2.94 ^a
6 000~8 000	138(45.25)	36.04±3.49	93.90±7.49 ^b	50.08±2.88 ^a
8 001~10 000	35(11.48)	36.00±3.91	94.89±7.29 ^{bc}	51.31±2.53 ^b
10 001~12 000	35(11.48)	37.89±3.95	96.60±6.85 ^c	52.31±3.03 ^b
12 001~15 000	20(6.56)	37.00±3.51	98.15±5.40 ^c	52.45±1.76 ^b
>15 000	2(0.66)	35.50±4.95	98.50±4.95 ^{ac}	52.50±3.54 ^b
<i>F</i>		1.955	4.496	7.493
<i>P</i>		0.085	<0.001	<0.001
工作年限/年				
1~5	123(40.33)	35.27±3.63 ^a	91.50±7.32 ^a	49.14±2.96 ^a
6~10	150(49.18)	36.70±3.15 ^b	95.59±6.99 ^b	51.21±2.54 ^b
>10	32(10.49)	38.59±2.55 ^c	96.22±7.17 ^b	52.69±2.47 ^c
<i>F</i>		14.834	12.794	31.148
<i>P</i>		<0.001	<0.001	<0.001

表 2(续) 不同特征母婴护理员照护知识、能力和态度的单因素分析 ($n=305$)

单位:分

项目	人数/%	照护知识	照护能力	照护态度
资质水平				
初级及以下	15(4.92)	32.27±4.10 ^a	92.40±7.11 ^{ab}	47.93±3.17 ^a
中级	77(25.25)	33.97±2.98 ^a	91.40±6.17 ^b	48.97±2.37 ^a
高级	114(37.38)	37.18±2.92 ^b	93.73±7.07 ^b	50.77±3.12 ^b
金牌月嫂	99(32.46)	37.77±2.82 ^b	96.61±7.97 ^a	51.86±2.34 ^c
<i>F</i>		31.818	7.936	24.756
<i>P</i>		<0.001	<0.001	<0.001
颁证机构				
无证书	2(0.66)	34.50±6.36	81.50±6.36 ^c	44.50±0.71 ^a
人力资源和社会保障厅	176(57.70)	36.92±3.31	95.07±7.24 ^a	51.53±2.75 ^c
家政公司	95(31.15)	35.72±3.67	93.15±7.26 ^b	49.27±2.35 ^b
行业协会	32(10.49)	34.81±2.63	91.03±7.18 ^{bc}	49.10±3.51 ^b
<i>F</i>		4.443	4.945	50.573
<i>P</i>		0.073	0.002	<0.001
工作满意度				
非常不满意	3(0.98)	32.67±3.22 ^a	96.33±11.15	50.00±3.61
比较不满意	10(3.28)	35.30±3.56 ^{ab}	93.60±7.38	51.30±3.02
一般	67(21.97)	35.06±3.60 ^b	91.78±5.90	50.13±3.59
比较满意	122(40.00)	36.43±3.34 ^c	94.58±7.70	50.42±2.56
非常满意	103(33.77)	37.22±3.18 ^c	94.76±7.69	50.86±2.96
<i>F</i>		5.392	2.075	0.859
<i>P</i>		<0.001	0.084	0.489

注:表内计数资料数据用[$n(\%)$]表示;计量资料数据以($\bar{x}\pm s$)表示;方差不齐时采用 Welch 校正,报告校正后的 F 值和 P 值;表内不同字母表示同组间比较差异有统计学意义($P<0.05$),相同字母表示同组间比较差异无统计学意义($P>0.05$)。

2.4 母婴护理员照护知识、能力、态度和工作投入度相关性分析 Pearson 相关分析结果显示,母婴护理员照护知识、能力和态度与工作投入度之间均呈正相关($P<0.01$),见表 3。

表 3 母婴护理员照护知识、能力和态度与工作投入度的相关性分析 (r)

变量	照护知识	照护能力	照护态度
工作投入	0.355 ^a	0.235 ^a	0.306 ^a

注:a为 $P<0.01$ 。

2.5 母婴护理员照护知识、能力和态度影响因素的多

元线性回归分析 以母婴护理员照护知识、能力和态度各量表的总分分别作为因变量,将单因素分析和相关性分析中有统计学意义的变量作为自变量(根据多重逐步回归对自变量的要求,各自变量的赋值及哑变量的设置),见表 4。纳入多元线性回归分析,结果显示,不同文化程度、工作年限、资质水平和工作满意度是影响母婴护理员照护知识的主要因素($P<0.05$),见表 5。不同家庭居住地、工资月收入、工作年限和资质水平是影响母婴护理员照护能力的主要因素($P<0.05$),见表 6。不同年龄、文化程度、工资月收入、工作年限、资质水平以及颁证机构是影响母婴护理员照护态度的主要因素($P<0.05$),见表 7。

表 4 自变量赋值情况

项目	赋值方式
年龄/岁	原值代入
家庭居住地	1=农村;2=城镇;3=城市
文化程度	1=小学及以下;2=初中;3=高中/中专;4=大专;5=本科及以上
工资月收入	1=<6 000 元;2=6 001~8 000 元;3=8 001~10 000 元;4=10 001~12 000 元;5=12 001~15 000 元;6=>15 000 元
工作年限/年	原值代入
资质水平	1=初级及以下;2=中级;3=高级;4=金牌月嫂;5=其他
颁证机构	1=无证书;2=人力资源和社会保障厅;3=家政公司;4=行业协会
工作满意度	1=非常不满意;2=比较不满意;3=一般;4=比较满意;5=非常满意
工作投入量表总分	原值代入

表5 母婴护理员照护知识影响因素的多元线性回归分析 ($n=305$)

变量	B	SE	β	t	P	95% CI	容差	VIF
常量	25.358	1.439		17.621	<0.001	22.529~28.190		
年龄	-0.316	0.261	-0.072	-1.209	0.227	-0.830~0.198	0.613	1.631
家庭居住地	0.021	0.212	0.005	0.101	0.920	-0.396~0.439	0.848	1.179
文化程度	1.025	0.196	0.291	5.221	<0.001	0.639~1.412	0.699	1.430
工作年限	0.666	0.311	0.125	2.141	0.033	0.054~1.279	0.632	1.583
资质水平	1.345	0.255	0.344	5.273	<0.001	0.843~1.846	0.510	1.959
工作满意度	0.502	0.196	0.129	2.563	0.011	0.117~0.888	0.860	1.163
工作投入量表	0.055	0.034	0.092	1.583	0.114	-0.013~0.122	0.648	1.543

注: $R^2=0.357$, 调整 $R^2=0.342$; $F=23.529$, $P<0.001$ 。

表6 母婴护理员照护能力影响因素的多元线性回归分析 ($n=305$)

变量	B	SE	β	t	P	95% CI	容差	VIF
常量	86.605	2.837		30.522	<0.001	81.021~92.189		
年龄	-0.362	0.573	-0.038	-0.632	0.528	-1.489~0.765	0.773	1.294
家庭居住地	1.095	0.517	0.121	2.119	0.035	0.078~2.112	0.866	1.154
拥有孩子数量	-1.320	0.722	-0.107	-1.828	0.069	-2.742~0.101	0.833	1.201
工资月收入	1.137	0.350	0.183	3.249	0.001	0.448~1.826	0.899	1.113
工作年限	1.605	0.787	0.140	2.055	0.041	0.068~3.141	0.608	1.644
资质水平	1.305	0.559	0.155	2.334	0.020	0.205~2.405	0.643	1.554
颁证机构	-0.410	0.602	-0.038	-0.681	0.496	-1.595~0.774	0.907	1.102
工作投入量表	0.109	0.085	0.085	1.288	0.199	-0.058~0.276	0.650	1.539

注: $R^2=0.157$, 调整 $R^2=0.137$; $F=7.914$, $P<0.001$ 。

表7 母婴护理员照护态度影响因素的多元线性回归分析 ($n=305$)

变量	B	SE	β	t	P	95% CI	容差	VIF
常量	45.749	1.327		34.472	<0.001	43.137~48.361		
年龄	-0.645	0.221	-0.171	-2.925	0.004	-1.079~-0.211	0.615	1.627
家庭居住地	0.335	0.178	0.093	1.886	0.060	-0.015~0.685	0.865	1.157
文化程度	0.492	0.169	0.162	2.901	0.004	0.158~0.825	0.671	1.489
工资月收入	0.357	0.121	0.143	2.963	0.003	0.120~0.595	0.892	1.121
工作年限	1.303	0.270	0.285	4.820	<0.001	0.771~1.834	0.599	1.670
资质水平	0.747	0.210	0.222	3.565	<0.001	0.335~1.160	0.539	1.854
颁证机构	-0.578	0.210	-0.134	-2.752	0.006	-0.992~-0.165	0.878	1.139
工作投入量表	0.026	0.029	0.050	0.878	0.380	-0.032~0.083	0.650	1.539

注: $R^2=0.381$, 调整 $R^2=0.364$; $F=22.773$, $P<0.001$ 。

3 讨论

3.1 母婴护理员照护知识、能力和态度现状 母婴护理服务作为延伸性护理服务的重要形式之一,对产后女性身心恢复和新生儿成长发育产生持久影响^[9-10]。母婴护理员的照护知识、能力和态度会影响母婴身心健康。因此,提升其职业素养、专业水平、服务质量显得尤为重要^[11]。本研究显示,安徽省母婴护理员照护知识、能力和态度均分分别为(36.32±3.45)分、(94.01±7.41)分、(50.53±2.91)分,整体处于中等水平,与董丽晓^[5]研究结果相一致。其中照护能力与态度良好率高于照护知识,照护知识仅有18.04%达良

好水平,可能与母婴护理员照护能力与态度多基于传统经验及口耳相传知识有关,而非最新科学理论。在照护知识量表中,新生儿照护知识维度良好率最低,“包裹新生儿时,应将新生儿的四肢紧贴其身体两侧”“与成熟乳相比,初乳中含有较多的脂肪和较少的蛋白质”等条目良好率偏低,说明母婴护理员的知识技能多是经验主义,缺乏系统化的理论支撑。有研究表明^[12],母婴护理员对新生儿常见疾病预防、早教知识培训需求较高,但其忽视了常规基础护理及发育支持性护理知识,反映出理论培训体系需进一步完善。在照护力量表中,产妇照护能力维度得分最低,其中

“我能指导产妇产后运动”条目得分最低。可能与现有的培训教材以新生儿护理为主,产后康复模块较少且缺乏实操演示有关。而产后科学运动对促进产妇恶露排出、子宫复旧、降低血栓风险、预防盆底功能障碍及缓解产后抑郁具有重要价值^[13]。在照护态度量表中,情感维度得分最低,其中“在母婴护理工作,我会有情绪消极的时候,但是很快调整过来”条目得分最低。母婴护理员属高情绪劳动职业,他们不仅需要提供专业技术服务,更需要持续地向产妇及家庭输出积极情绪,高强度体力与情绪劳动易引发其职业倦怠。因此,相关部门应正视传统育儿经验与现代医学的冲突,及时更新培训教材,建立标准化、系统化且与医学进展同步的母婴护理员培训与认证体系,同时应定期为护理员提供心理支持、情感辅导、压力缓解等服务,提高其工作积极性。

3.2 母婴护理员照护知识、能力和态度影响因素

3.2.1 母婴护理员照护知识影响因素 本研究显示,文化程度、工作年限、资质水平及工作满意度是母婴护理员照护知识的影响因素。当前母婴护理员整体素质虽有提升,但学历层次仍低于其他行业。与“零门槛”的准入导致护理员队伍呈现文化程度低,素质高低不一,零散流动等局面有关^[14]。初中及以下者缺乏系统性的科学护理知识体系,中专及以上院校相关课程更侧重专业知识细化培养。工作年限越长,母婴护理员照护知识得分越高,且在新生儿常见问题识别准确率上显著优于工作年限较短者,是由于长期从事母婴护理工作的护理员通过实践积累了丰富的经验性知识。资质水平越高,照护知识掌握越扎实。这与 2024 年 12 月发布的《家政服务母婴护理服务质量规范》^[4]以及《0~3 岁婴幼儿居家照护服务规范》^[15]中针对母婴护理员不同级别护理员培训内容、知识技能要求的细化规定相符。高工作满意度会增强护理人员对组织的归属感,促使其主动参与培训、吸收新知识。有研究表明^[16],心理契约水平越高的护理员对组织和自身职责的认知越清晰,工作满意度越高,职业责任履行更积极,其中包括了持续学习专业知识。护理人员工作压力与满意度呈负相关,压力过大会导致认知资源耗竭,影响学习效率^[17]。低压力状态更利于护理员专注知识吸收与应用。因此,建议相关部门完善分级培训制度,适当提高行业准入门槛,优化绩效分配机制及职业发展通道,以提升母婴护理员专业能力和职业素养。

3.2.2 母婴护理员照护能力影响因素 本研究显示,家庭居住地、工资月收入是母婴护理员照护能力的影响因素。城市的医疗资源配置以及获得护理培训的途径优于城镇和农村,这可能导致了母婴护理员在照护能力方面的差异。目前母婴护理员的工资收入情况与

其资质水平息息相关,资质越高的母婴护理员其收入也就越高,因而其就有更多的经济能力去获取母婴护理照护能力方面的资源以应对多元化服务需求,其照护能力就越高,这与胡贺文等^[18]的研究一致。因此,相关部门可通过利用互联网技术,开发高质量的线上学习平台和移动端 APP,提供系统化的理论课程、视频教学和模拟考核,有效突破居住地限制。同时管理部门改变单一按单结算的模式,为稳定的护理员提供底薪保障。

3.2.3 母婴护理员照护态度影响因素 本研究结果显示,年龄、文化程度、工资月收入、工作年限、资质水平以及颁证机构是母婴护理员照护态度的影响因素。<30 岁母婴护理员照护态度得分最高,该群体普遍具备较高学历层次与结构化职业教育背景。2024 年数据显示^[19],<30 岁群体中专科以上学历持有比例达 68%,显著高于>30 岁群体的 42%。文化程度决定知识储备和认知水平,受教育程度良好者职业认同感更强、服务态度更积极;工资月收入越高,母婴护理员工作积极性越高,可能与月子中心将客户满意度与绩效奖金挂钩,高收入岗位设明确晋升通道相关。工作年限与照护态度呈正相关,年限越长,护理员的护理经验、专业知识积累越充足,专业技术能力与工作态度越好。朱奇正^[20]研究表明,工作年限与职业满意度呈正相关,资深护理员更倾向将此作为终身职业。但工作年限>10 年可能出现职业倦怠。资质水平越高,母婴护理员工作成就感、责任心越强,照护态度更积极;颁证机构为人力资源和社会保障厅的护理员照护态度优于其他颁证机构,与该类证书含金量较高相关,而目前行业证书颁发机构鱼龙混杂,包含政府认可的结业证及机构自行颁证。因此,建议相关部门构建分层培训体系,促进各年龄段护理员专业素养均衡提升,加强长期从业者心理支持以预防职业倦怠;家政公司、行业协会等机构应严格依据技能质量管理局等相关准则标准,规范报考条件、出题范围及及格标准,保障母婴护理员综合素质与职业水平同质性。

3.2.4 母婴护理员照护知识、能力、态度与工作投入度的相关性分析 研究显示,安徽省母婴护理员照护知识、能力、态度与工作投入度均呈显著正相关。知识是能力的基础,照护能力的提升与持续发展依赖知识积累、更新及强化,而护理知识的掌握需经积极思考、实践反思与职业责任感逐步形成正确信念,转化为规范行为,进而提升母婴护理员的照护能力与态度。工作投入作为一种积极的认知-情绪状态,表现为高专注度与职业认同感,可显著提升护理质量与应对能力^[21],本研究的工作投入条目均分为(4.33±0.64)分,处于中等偏上水平,与既往研究结果相似^[8]。母婴

护理员照护知识、能力和态度与工作投入度呈正相关,但母婴护理员特殊工作环境缺乏专业支持系统,突发状况下护理员独自的决策压力会分散其注意力、降低专注力。建议相关部门建立分层级培训制度,加强人文关怀,关注母婴护理员身心健康,定期开展心理调节培训课程。

4 总结

本研究中安徽省母婴护理员照护知识、能力和态度虽处于中等水平,但良好率均较低。文化程度、工作年限、资质水平越高以及对工作越满意的母婴护理员,其照护知识就越高;居住在城市、工资月收入越高的母婴护理员,其照护能力就越高;年龄<30岁、居住在城市、文化程度、工资月收入、工作年限、资质水平越高以及颁证机构为人力资源和社会保障厅的母婴护理员,其照护态度就越高。建议相关部门针对不同层级的母婴护理员采用分层培训、专项培训等多种培训方式并实施考核,以强化其照护知识,从而带动照护能力提升,提高母婴护理服务质量。本研究不足在于参与调研的样本地域相对有限,仅选取了安徽省6个市的母婴护理员,并且研究涉及影响因素仅限于社会学资料,建议今后需要扩大样本量、增加其他影响因素的研究,以期为提高母婴护理员的照护知识、能力和态度提供科学依据。

参考文献:

- [1] United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects 2024: Summary of Results[R]. New York: United Nations, 2024.
- [2] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定[EB/OL]. (2021-07-20) [2025-06-15]. https://www.gov.cn/zhengce/2021-07/20/content_5626190.htm.
- [3] 鲍金雷,孙博伦,王璐,等. 我国产后照护模式的研究进展[J]. 护理管理杂志, 2019, 19(11): 811-815.
- [4] 国家市场监督管理总局, 国家标准化管理委员会. 家政服务 母婴护理服务质量规范: GB/T 31771-2024[S/OL]. 2024-11-28[2025-03-01]. <https://std.samr.gov.cn/gb/search/gbDetailed?id=28045D84DA209055E06397BE0A0A7C5C>.
- [5] 董丽晓. 母婴护理员照护知识、能力和态度量表的编制及应用[D]. 锦州: 锦州医科大学, 2024.
- [6] 吴红艳, 谢红珍, 刘义兰, 等. 27个省份护士人文关怀知行行的多中心调查研究[J]. 中华护理杂志, 2023, 58(19): 2387-2394.

- [7] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZÁLEZ-ROMÁ V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. J Happiness Stud, 2002, 3(1): 71-92.
- [8] 赵光利. 企业员工组织支持感、心理资本与员工敬业度的关系研究[D]. 杭州: 浙江工商大学, 2011.
- [9] 唐良梅. 延续性护理模式对早产儿母亲育儿认知与心理健康的影响分析[J]. 智慧健康, 2019, 5(17): 106-107.
- [10] 原志芳, 林梅, 李星, 等. 母婴延续性健康管理平台的构建及应用[J]. 中华护理杂志, 2022, 57(18): 2212-2216.
- [11] 王丹倩. 太原市月子中心母婴护理员现状调查及对高职助产教育的启示[J]. 卫生职业教育, 2023, 41(10): 123-126.
- [12] 方蕾, 戴北俊, 杨翠红, 等. 芜湖市母婴护理员工作现状及培训需求调查[J]. 卫生职业教育, 2024, 42(23): 102-105.
- [13] 郑韦, 杨荣, 赵海艳. 孕期体育运动与产妇产后抑郁的关系[J]. 国际精神病学杂志, 2024, 51(6): 1853-1857.
- [14] 宋璐, 陈孝灵, 谭颜沛, 等. 我国医疗护理员研究现状及优秀经验的借鉴启示[J]. 全科护理, 2023, 21(6): 773-777.
- [15] 国家市场监督管理总局, 国家标准化管理委员会. 0~3岁婴幼儿居家照护服务规范: GB/T 45089-2024[S/OL]. (2024-11-28) [2025-03-01]. <https://std.samr.gov.cn/gb/search/gbDetailed?id=28045D84DA1E9055E06397BE0A0A7C5C>.
- [16] 李晴歌, 金颖, 冯素文, 等. 浙江省医院母婴护理员心理契约现状及影响因素研究[J]. 护理与康复, 2024, 23(2): 38-41.
- [17] 贾鹏远, 台耀军, 张春华. 基层医院护士心理弹性、工作满意度与职业倦怠的关系研究[J]. 心理月刊, 2024, 19(23): 49-51.
- [18] 胡贺文, 陈秋丽. 吉林省母婴护理员产褥期保健知识认知状况调查分析[J]. 中国农村卫生事业管理, 2018, 38(9): 1212-1215.
- [19] 洪秀敏, 张明珠, 刘倩倩. 托育机构保育人员专业素养水平、类型及影响因素: 来自全国12省份的调研数据[J]. 北京教育学院学报, 2024, 38(5): 30-36.
- [20] 朱奇正. 母婴护理员情绪劳动对职业倦怠的影响[D]. 长春: 吉林农业大学, 2024.
- [21] ORGAMBÍDEZ-RAMOS A, DE ALMEIDA H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: a winning combination[J]. Appl Nurs Res, 2017, 36: 37-41.

收稿日期: 2025-10-22; 修回日期: 2025-12-11

(本文编辑 覃黎黎)