

产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿的影响研究

余璇 魏莉 冯婉婷 杨贤婷

西南石油大学 经济管理学院, 成都

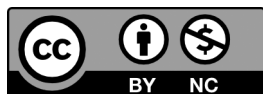
摘要 | 母乳喂养对母婴健康至关重要, 然而返岗女员工维持哺乳面临诸多挑战。基于自我效能感理论, 选取母乳喂养自我效能感作为中介变量, 探讨产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿的作用机制。以有过返岗哺乳经历的女员工为研究对象, 通过滚雪球的方法收集到261份有效问卷, 并对数据进行回归分析、Bootstrap检验。研究表明: (1) 产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿有显著正向影响; (2) 母乳喂养自我效能感在产后同盟关系与返岗女员工持续哺乳意愿中起中介作用。

关键词 | 产后同盟关系; 母乳喂养; 母乳喂养自我效能感; 持续哺乳意愿

Copyright © 2025 by authorx (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



早在1990年, 世界卫生组织 (WHO) 就宣布, 婴儿在出生后的6个月内应纯母乳喂养, 之后应在适当添加辅食的基础上持续母乳喂养至孩子两岁及以上^[1]。母乳喂养已被证实, 不仅可以降低婴儿患感染性疾病的风险^[2]、促进大脑发育^[3], 还有助于母亲的产后恢复^[4]、患癌风险的降低^[5], 以及负面情绪的改善^[6]。而现如今, 因产假结束导致的哺乳中断, 使得持续哺乳时间大打折扣。已有研究显示, 产后一年内返岗的母亲哺乳持续时间比未返岗者短1.654个月^[7]。持续哺乳时间的缩短会在一定程度上影响母婴健康, 因此探究其背后原因就显得极为重要。

持续哺乳时间除受到产假时间长短^[8]的影响外, 个体层面的母乳喂养知识^[9]、工作层面的工作压力^[10]、

工作性质^[11]、家庭层面的伴侣支持^[12]、家庭支持^[13]等诸多因素也会对其产生影响。而职场中的“产后同盟关系”, 与以往的职场支持不同, 作为一种新兴的社会支持网络^[14], 即返岗女员工之间, 以及与管理层、同事之间形成的相互支持与协作的网络, 包括提供家庭—工作社群的准入机会、共同应对人力资源基础设施、为母亲创造物理空间、为母亲创造时间空间、验证工作身份和验证母亲身份六种同盟关系, 逐渐引起学界和实践界的关注, 为研究产后返岗女员工持续进行母乳喂养问题提供了新的突破口。因此, 本研究认为有必要深入探讨产后同盟关系这一新兴支持网络如何影响返岗女员工持续哺乳意愿, 尝试打开“黑箱”以揭示其作用机制。

根据班杜拉^[15]的自我效能感理论, 个体对自身执

基金项目: 成都市哲学社会科学规划项目“成都建设‘生育友好型’城市的路径和对策研究”(项目批准号: 2024CS108)。

通讯作者: 冯婉婷, 西南石油大学经济管理学院硕士研究生, 研究方向: 积极心理学与人力资源。

文章引用: 余璇, 魏莉, 冯婉婷, 等. 产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿的影响研究[J]. 社会科学进展, 2025, 7(11): 900-907.

<https://doi.org/10.35534/pss.0711153>

行特定任务的能力信念,是其行为坚持性的核心预测因子,且这种信念通过成功经验、替代经验、言语说服和生理与情感状态四类信息源动态形成。母乳喂养作为一种需持续技能投入的健康行为,其效能感直接决定母亲能否克服返岗后坚持母乳喂养过程中遇到的障碍。研究显示,母乳喂养自我效能感较高的女员工更倾向于设定长期哺乳目标,并展现出更强的逆境应对策略^[16]。同时,产后同盟关系可以通过其他同盟成员的哺乳成功案例为产妇提供正向替代经验,以及通过言语鼓励认可其哺乳行为或是工作成果^[17],直接提升产妇的母乳喂养自我效能感水平;还可以通过情感支持降低负面情绪对效能感的侵蚀,从而间接提升返岗女员工母乳喂养自我效能感水平^[18]。由此,本研究认为母乳喂养自我效能感在产后同盟关系与返岗女员工持续哺乳意愿之间具有中介作用。

综上所述,本研究基于自我效能感理论,选择西部某省的产后返岗女员工作为研究对象,将产后同盟关系视为特殊的支持网络,并以此为切入点,聚焦于返岗女员工持续哺乳意愿,同时纳入母乳喂养自我效能感作为中介变量,探究其具体作用机制。在实践上,有助于政府和企业制定更有利于返岗女员工哺乳行为的政策和措施,试图建立“哺乳友好型”职场,构建更加包容、支持的职场环境,从而提高母乳喂养率,对母婴健康产生积极意义。

1 理论基础与研究假设

1.1 产后同盟关系与返岗女员工持续哺乳意愿

哈里森等^[19]将个体针对某种行为的持续行为意图定义为个体从事特定行为的自发性计划的强度。按照施图贝等^[20]的研究成果,哺乳行为持续意愿是确保婴儿健康、预防疾病的重要手段。在上述概念的基础上,本研究定义的哺乳行为持续意愿是指产后返岗女员工,基于对婴儿和自身健康、自身职业发展以及社会文化等多方面因素的考虑,持续进行母乳喂养的决心和动力。对于返岗女员工而言,职场支持是其维持母乳喂养的核心保障^[21],而产后同盟关系作为一种更为综合的职场支持,包括提供家庭—工作社群的准入机会、共同应对人力资源基础设施、为母亲创造物理空间、为母亲创造时间空间、验证工作身份和验证母亲身份六种同盟关系。

首先,提供家庭—工作社群的准入机会是指同事或管理者主动将返岗女员工引入由在职父母组成的非正式支持性社群,通过创造共享经验交流、情感联结与实用资源互助的平台,帮助她们在适应职场母亲双重角色的过程中获得归属感与赋能^[14]。具体而言,社群可以创造去污名化的安全空间,使女员工公开讨论育儿挑战时免于遭遇职场偏见,并通过成员间分享哺乳经历形成情感共鸣,从而增强返岗女员工持续哺乳意愿^[22]。

其次,共同应对人力资源基础设施是指盟友主动与返岗女员工协作,解读、调整或优化组织人力资源政策与设施,通过提供政策漏洞的变通方案、推动制度弹性化改造或协助争取合法权利,帮助其克服因制度僵化或信息不对称导致的哺乳障碍。已有研究证实,同事和上级鼓励使用泵奶休息时间的女员工更可能持续哺乳超过6个月^[23]。这表明盟友共同应对人力资源基础设施对返岗女员工持续哺乳意愿存在正向影响。

此外,为返岗女员工提供工作场所的物理空间和时间空间对返岗女员工持续哺乳意愿存在正向影响的证据链已经非常完整。其中,创造物理空间包括为返岗女员工提供私密、清洁的空间用于挤奶或亲喂,同时需配备座椅、电源插座、洗手设施等基础设备^[12]。有证据显示,非共享空间的专用哺乳室对持续哺乳有显著促进作用^[24]。创造时间空间则包括灵活的工作时间安排^[25]以及安排专门的哺乳休息时间^[9],都对产后返岗女员工的哺乳持续时间有显著正向影响。

最后,虽然鲜有文献直接验证产后同盟关系中验证工作身份和验证母亲身份这两种同盟关系对哺乳持续意愿的影响。但由于传统性别规范将“母亲”与“工作”对立,形成“母亲惩罚”效应,女员工因哺乳需求被贴上“低效员工”标签,导致职业晋升受阻^[26],这种结构性歧视迫使母亲缩短哺乳周期以保全职业发展。产后同盟关系则会解决这一问题,同盟成员通过相互之间验证工作身份和母亲身份,也就是认可返岗女员工“工作者”和“母亲”的双重身份,对返岗女员工持续哺乳意愿存在正向影响^[27]。

综上所述,产后同盟关系不仅为返岗女员工提供了实际的支持,还营造了“哺乳友好型”职场氛围^[28]。基于以上讨论,本研究提出如下假设:

假设1: 产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿存在正向影响。

1.2 母乳喂养自我效能感的中介作用

母乳喂养自我效能感这一概念来源于班杜拉^[15]的自我效能感理论,该理论强调个体对自己完成特定任务的能力的信心,认为自我效能感是联系人与行为的重要中介因素。具体而言,丹尼斯^[29]将母乳喂养自我效能感定义为母亲对自己能够成功进行母乳喂养的信心和能力的评估。

其一,前面已经论述了产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿的影响。母乳喂养自我效能感在个性特质与母乳喂养行为^[30]、教育干预与母乳喂养实践^[34]以及母乳喂养态度与母乳喂养体验^[32]之间均存在中介作用。其二,在职场环境中,产后同盟关系的存在通常提供了重要的情感支持与实际帮助^[14],这种支持系统能够显著提升女员工的自我效能感^[33]。具体而言,同事主动预留哺乳时间^[34]、管理者协助调整会议日程^[35]等同盟关系中的具体行为,在为返岗女员工提供实际帮助的

同时,还传递着“工作者”与“母亲”双重身份被接纳的信号,消解角色冲突带来的自我怀疑,使女员工坚信“我能兼顾工作与哺乳”^[14];同盟成员提供的情境化工具支持,如政策漏洞解读、泵乳技巧分享等,将组织资源转化为可操作的哺乳方案,直接提升女员工对哺乳计划的控制感^[36]。此外,乔拉的实证研究进一步验证,产后同盟关系的支持行为会显著降低个体产后抑郁水平^[14],从而增强返岗女员工母乳喂养自我效能感^[37]。由此,本研究推断产后同盟关系会增强返岗女员工母乳喂养自我效能感。其三,母乳喂养自我效能感已被认定是影响母乳喂养开始和持续时间的重要因素^[38]。已有研究证明,具有高自我效能感的母亲更有可能坚持母乳喂养,并且能够更长时间地进行纯母乳喂养^[39]。尽管可能存在完全缺乏哺乳时间等极端环境限制,使得母乳喂养自我效能感受到制约,但研究表明高效能感个体更可能通过制度倡导突破环境约束^[40]。因此,本研究认为母乳喂养自我效能感会显著增强返岗女员工持续哺乳意愿。

基于班杜拉^[15]的自我效能感理论,产后同盟提供家庭—工作社群的准入机会后,社群成员可通过分享成功哺乳的案例向返岗女员工传递成功经验,同时返岗女员工也可以通过观察成员行为获得替代经验^[22];共同应对人力资源基础设施、为母亲创造物理空间及时间空间通过优化客观条件降低其身心负荷^[41];验证工作身份和验证母亲身份通过化解角色冲突引发的情绪耗竭^[14],调节其情感状态,六种同盟关系共同作用增强返岗女员工母乳喂养自我效能感。而高自我效能感的返岗女员工更倾向于设定持续哺乳的挑战性目标^[42],具体表现为在面对职场环境中的时间碎片化、哺乳空间缺失及角色冲突等结构性障碍时^[43],主动协调工作以维持哺乳^[44]。同时,母乳喂养自我效能感可以减少工作—家庭冲突引发的焦虑^[15],从而增强心理韧性^[45],使其更有可能完成持续哺乳的目标。值得注意的是,母乳喂养自我效能感还能促进认知重构,帮助返岗女员工将哺乳障碍解读为可克服的挑战而非威胁,进而修正“工作压力必然导致泌乳不足”等认知偏差^[46],促进其持续哺乳意愿形成。

综上所述,本研究提出如下假设:

假设2:母乳喂养自我效能感在产后同盟关系与返岗女员工持续哺乳意愿间有中介作用

2 研究设计

2.1 研究对象与数据收集

本研究的研究对象是,有过返岗哺乳经历的女员工。为保证调查的效果,调查通过妇幼保健院进行发放,采用滚雪球抽样的方法,分两阶段收集问卷共265份,剔除无效问卷后,有效问卷共计261份,有效率99.6%。调查对象基本信息如表1所示。

表1 人口统计学变量描述性统计分析表

Table 1 Descriptive statistics of demographic variables

	类别	人数	占比(%)
年龄	25岁以下	35	13.4%
	26~30岁	87	33.3%
	31~35岁	72	27.6%
	36岁及以上	67	25.7%
文化程度	高中/技校/中专及以下	69	26.4%
	大专	58	22.2%
	本科及以上	134	51.3%
配偶文化程度	高中/技校/中专及以下	94	36.0%
	大专	76	29.1%
	本科及以上	91	34.9%
职业	国有企业及事业单位	124	47.5%
	民营企业及其他	137	52.5%
每周工作时长	40小时以下	133	51.0%
	40小时及以上	128	49.0%
用工形式	正式编制	54	20.69%
	人事代理	10	3.83%
	合同制	197	75.48%
配偶职业	国有企业及事业单位	97	37.2%
	民营企业及其他	164	62.8%
配偶每周工作时长	40小时以下	107	41.0%
	40小时及以上	154	59.0%
配偶用工形式	正式编制	63	24.14%
	人事代理	16	6.13%
	合同制	182	69.73%
家庭年收入	30万元及以下	123	47.1%
	30~40万元	102	39.1%
	40万元及以上	36	13.8%

2.2 变量测量

产后同盟关系。采用乔拉(2024)^[14]编制的产后同盟关系量表,包含人力资源政策、物理和时间空间、工作者身份认可和母亲身份认可四个维度,其中物理和时间空间是由为母亲创造物理空间、为母亲创造时间空间两个独立主题结合而来的,最终以为母亲创造物理和时间空间的形式反映盟友关系,母亲身份认可则由“提供家庭—工作社群的准入机会”和“验证母亲身份”结合而来。共21个题项,Cronbach's α 系数为0.988。

返岗女员工持续哺乳意愿。借鉴巴塔查尔吉^[47]对持续使用意愿的测量方式,结合母乳喂养情景进行修改,共4个题项,Cronbach's α 系数为0.838。

母乳喂养自我效能感。采用丹尼斯^[16]修订后的母乳喂养自我效能量表,包含技能和内心活动两个维度,共30个题项,Cronbach's α 系数为0.991。

控制变量。已有研究指出返岗女员工的文化程度^[12]、每周工作时长^[10]、配偶文化程度^[9]、配偶职业^[48]、配偶工作时长^[49]对持续哺乳意愿有显著影响。因此,本

研究将其作为控制变量。

2.3 共同方法偏差检验

首先,本研究分两阶段对产后同盟关系、返岗女员工持续哺乳意愿、母乳喂养自我效能感等进行了测量,这在一定程度上防止了共同方法偏差,提高了数据的有效性。

其次,本研究又采用单因子验证性因子分析检验共同方法偏差。结果表明, $\chi^2/df=11.043$, CFI=0.398, TLI=0.378, RMSEA=0.199, SRMR=0.218, 单因子模型拟合结果不理想,由此再次表明本研究不存在严重的共同方法偏差。

2.4 描述性统计与相关性分析

表2总结了本研究涉及变量的平均值、标准差和皮尔逊相关系数。返岗女员工持续哺乳意愿与产后同盟关系 ($r=0.590$, $p<0.01$)、母乳喂养自我效能感 ($r=0.365$, $p<0.01$) 显著正相关;产后同盟关系与母乳喂养自我效能感 ($r=0.404$, $p<0.01$) 显著正相关。变量相关性分析结果初步验证了研究假设。

表 2 变量相关性分析结果

Table 2 Results of correlation analysis of variables

	1	2	3
返岗女员工持续哺乳意愿	1		
产后同盟关系	0.590**	1	
母乳喂养自我效能感	0.365**	0.404**	1
平均值 (M)	3.0910	4.9575	3.2951
标准差 (SD)	0.68473	1.35533	1.20942

3 假设检验

本研究借助SPSS 27.0软件及其宏程序PROCESS,运用回归分析方法以及Bootstrap法对假设进行检验。同时考虑到多重共线性及残差项之间的自我相关性问题,本研究在进行回归分析之前,进行了容忍度、方差膨胀因子(VIF)和IDurbin-Watson(DW)检验。结果显示,所有变量的容忍度均大于0.1, VIF均在10以内,由此可基本排除多重共线性的干扰。另外DW值较接近于2,表明本研究可以排除样本的自相关性。

3.1 主效应检验

本研究采用SPSS中的回归分析进行主效应检验。根据表3的研究结果,产后同盟关系显著正向影响返岗女员工持续哺乳意愿($\beta=0.543$, $t=10.302$, $p<0.001$),假设1得到验证。

3.2 中介作用检验

由表3的数据分析结果可知,根据巴伦和肯尼^[50]提出的中介效应检验方法。首先,产后同盟关系与返岗女员工持续哺乳意愿显著相关($\beta=0.496$, $t=8.857$,

$p<0.001$);其次,产后同盟关系与母乳喂养自我效能感显著相关($\beta=0.371$, $t=6.082$, $p<0.001$);最后当产后同盟关系与母乳喂养自我效能感同时纳入回归方程后,母乳喂养自我效能感与返岗女员工持续哺乳意愿显著相关($\beta=0.128$, $t=2.356$, $p<0.05$)。由此得出母乳喂养自我效能感在产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿的影响中起中介作用,假设2得到验证。

表 3 主效应及母乳喂养自我效能感的中介效应回归分析结果

Table 3 Results of regression analysis for main effects and the mediating effect of breastfeeding self-efficacy

变量	返岗女员工持续哺乳意愿			母乳喂养自我效能感
	M0	M1	M2	M3
文化程度	0.046	-0.043	-0.050	0.060
配偶文化程度	0.156	0.153	0.155	-0.009
每周工作时长	-0.039	0.013	-0.016	0.230**
配偶职业	0.024	-0.001	-0.003	0.018
配偶每周工作时长	0.118	-0.005	0.012	-0.134
产后同盟关系		0.543***	0.496***	0.371***
家庭支持			0.128*	0.060
R^2	0.153	0.406	0.419	0.204
调整后的 R^2	0.123	0.382	0.393	0.172
ΔR^2	0.153	0.252	0.013	0.118
F	5.052***	17.066***	16.302***	6.402***
ΔF	5.052***	106.141***	5.552*	36.985***

注:***表示 $p<0.001$, **表示 $p<0.01$, *表示 $p<0.05$ 。

4 结论与建议

4.1 研究结论与讨论

本研究着眼于探讨产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿的黑箱机制,根据实证检验结果,得出以下结论。

一是产后同盟关系对返岗女员工持续哺乳意愿具有显著正向影响。在个体应对产后重返职场的一系列压力时^[45],产后同盟关系作为一种新兴的社会支持系统,通过以下过程:(1)提供家庭—工作社群的准入机会,(2)共同应对人力资源基础设施,(3)为母亲创造物理空间,(4)为母亲创造时间空间,(5)验证工作身份,(6)验证母亲身份六种同盟关系,给予针对性的支持,强化了返岗女员工持续哺乳意愿。这与以往研究中社会支持对持续哺乳意愿影响的研究结果一致,而产后同盟关系又有别于传统的社会支持。产后同盟关系是社会支持在返岗女员工面临持续哺乳问题这一情景下的具体体现,其核心突破在于将倡导行为作为必要构成,通过“母亲”和“工作者”双重身份的验证和全员参与机制,即非父母员工通过主动调整会议时间、同级同事通过分享产假政策漏洞,均可成为关键行动者,不仅缓解个体压力,更致力于解构职场中的系统性母职偏见^[14],

为探讨返岗女员工持续哺乳意愿提供了一种新的支持形式。

二是母乳喂养自我效能感在产后同盟关系与返岗女员工持续哺乳意愿中起到重要的桥梁作用。该结论与以往研究结论一致,社会支持可以通过增强个体母乳喂养自我效能感,进而改善母乳喂养结果^[51]。本研究基于自我效能感理论,证实产后同盟关系可通过其六种同盟关系,提供针对性支持提高个体母乳喂养自我效能感,进而加强返岗女员工持续哺乳意愿。同时,本研究深化了对传统社会支持框架的认知,相较于过往侧重宏观社会支持的研究,本研究揭示职场场景中六类针对性产后同盟关系通过双重路径提升效能感,即通过工具性支持直接赋能,以及通过化解身份冲突间接释放认知资源。

4.2 管理建议与启示

为提升返岗女员工持续哺乳意愿,现基于本研究的发现及结论,从政府和企业两个层面提出以下建议。

一是构建职场产后同盟关系,助力女员工返岗哺乳。政府层面,出台《职场母婴照护设施强制性规范》,要求企业按员工规模配置母婴室,超过50人企业需设10平方米以上的独立空间作为母婴室,并配备冷藏设备及消毒设施;修订《女职工劳动保护规定》,确立“碎片化哺乳假”制度,确保每日2小时哺乳假可分次使用,以立法形式固化物理空间与时间适配保障。同步建立“哺乳友好企业”认证体系,将六维同盟关系纳入认证标准并给予增值税减免10%的激励,驱动企业制度化落实家庭—工作社群准入、人力资源基础设施优化等核心同盟关系建设。企业层面,首先,提供硬件支持,在返岗女员工需兼顾工作与哺乳的情境下,企业为其提供专用物理空间是重要的硬件举措,不仅可提高返岗女员工的持续哺乳意愿,还能减少工作缺勤、提升工作满意度^[52]。打造适宜的办公硬件环境需要考虑多方面因素,其中包括母婴室空间布局合理,除配备舒适的座椅以便产后返岗女员工在休息时能够放松身心,还应安装多个方便使用吸奶器的插座,这能满足她们在工作间隙及时哺乳或储存母乳的需求^[53]。其次,要软件辅助,在思想与培训方面,企业应采取积极措施提升产后同盟关系的影响力。可以通过企业内刊、内部网站等宣传渠道大力宣传职场产后同盟关系的概念及其对产后返岗女员工的重要意义。分享产后同盟关系成功的案例,讲述同事之间如何相互支持,共同帮助产后返岗女员工应对工作与哺乳的双重压力,从而提高全体员工对产后同盟关系的支持意识,推动同盟为产后返岗女员工提供如家庭—工作社群准入机会等支持。同时,组织针对产后返岗女员工的特殊需求的人力资源管理培训也是必不可少的,也就是同盟成员共同应对人力资源基础设施。培训内容可以包括如何合理安排产后返岗女员工工作任务、如何在工作时间上给予一定弹性以适应哺乳需求等,助力提升职场产后同盟关系的有效性,让返岗女员工在工

作与哺乳之间找到平衡^[54]。

二是提升母乳喂养效能感,兼顾工作哺乳需求。政府层面,卫健委应主导开发《返岗哺乳技能标准化课程》,通过社区医院向企业与家庭提供免费技能培训,涵盖泵奶存储、职场压力管理等,并推行“母乳喂养指导员”资格认证,确保每千名职工配置至少1名专业指导员,同时开发政府级“母乳喂养效能助手”App,集成挤奶时间计算、哺乳室导航功能并与企业考勤系统打通,通过工具赋能强化自我效能感。企业层面,硬件保障方面,在职业女员工产后返岗兼顾工作与哺乳的实际情境下,企业内部构建资讯获取的硬件设施具有重要意义。可设置资讯站,提供专业的母乳喂养视频教程,详细讲解正确的哺乳姿势、母乳储存方法,以及如何应对哺乳过程中可能出现的问题;书籍则可以涵盖母乳喂养与母婴健康、母乳喂养与产后女员工身体恢复等多方面的知识内容。这些资料能够帮助产后返岗女员工系统地学习母乳喂养知识,提升她们在母乳喂养方面的认知水平,这不仅可以增强母乳喂养自我效能感^[55],更是对产后返岗女员工“工作者”和“母亲”双重身份的认可。软件推动方面,建立专业辅导^[30]与营造支持氛围^[38]是发挥母乳喂养自我效能感中介作用的关键。营造企业内部支持母乳喂养的氛围对提升母乳喂养自我效能感具有积极作用。企业可以通过组织各种文化活动,如母乳喂养知识竞赛、产后经验分享会等,鼓励员工之间分享母乳喂养的经验和心得。在这些活动中,返岗女员工可以学习到其他同事的成功经验,感受到企业内部对母乳喂养的支持,从而更加坚定自己进行母乳喂养的决心,增强母乳喂养自我效能感^[56]。

4.3 研究局限与展望

第一,样本代表性局限。本研究的样本主要来源于特定地区的产后返岗女员工,可能限制了研究结果的普遍适用性。未来研究可扩大样本范围,涵盖不同地区、行业和文化背景的参与者,以增强结果的广泛性与代表性。

第二,纵向追踪缺失。尽管本研究提供了截面数据的分析,但在追踪产后返岗女员工母乳喂养意愿的长期变化^[57]与影响因素方面存在局限。未来研究可采用纵向设计,持续追踪同一群体,以更深入地理解母乳喂养行为的动态变化及其与工作家庭平衡的关系。

参考文献

- [1] Stubbendorff S. Priority setting in health care [J]. Vardfacket, 1989, 13 (18): 3.
- [2] Lubbe W, Botha E, Niela-Vilen H, et al. Breastfeeding during the COVID-19 pandemic—a literature review for clinical practice [J]. International breastfeeding journal, 2020, 15 (1): 1-9.
- [3] Moubareck C A. Human milk microbiota and

- oligosaccharides: a glimpse into benefits, diversity, and correlations [J]. *Nutrients*, 2021, 13 (4): 1123.
- [4] Kadatua M H, Djannah S N, Rosida L. Exclusive breastfeeding in family with early marriage [J]. *International Journal of Health&Medical Sciences*, 2022, 5 (3): 240–252.
- [5] Ciampo L A D, Ciampo I R L D. Breastfeeding and the Benefits of Lactation for Women's Health [J]. *Revista brasileira de ginecologia e obstetrícia*, 2018 (40): 354–359.
- [6] Humenick S S, Howell O S. Perinatal experiences: the association of stress, childbearing, breastfeeding, and early mothering [J]. *The Journal of Perinatal Education*, 2003, 12 (3): 16–41.
- [7] Kobayashi M, Usui E. Breastfeeding practices and parental employment in Japan [J]. *Review of Economics of the Household*, 2017 (15): 579–596.
- [8] Chatterji P, Frick K D. Does returning to work after childbirth affect breastfeeding practices? [J]. *Review of Economics of the Household*, 2005 (3): 315–335.
- [9] Tsai, Su-Ying. Impact of a breastfeeding-friendly workplace on an employed mother's intention to continue breastfeeding after returning to work [J]. *Breastfeeding Medicine the Official Journal of the Academy of Breastfeeding Medicine*, 2013, 8 (2): 210–216.
- [10] Nurjanah S, Wirjatmadi B, Devy S R, et al. Predictors of breastfeeding duration on mothers who return to work: a systematic review [J]. *Journal of Public Health in Africa*, 2023, 14 (2): 5.
- [11] Sulaiman Z, Liamputtong P, Amir L H. The enablers and barriers to continue breast milk feeding in women returning to work [J]. *Journal of Advanced Nursing*, 2016, 72 (4): 825–835.
- [12] Tsai S Y. Shift-work and breastfeeding for women returning to work in a manufacturing workplace in Taiwan region [J]. *International breastfeeding journal*, 2022, 17 (1): 27.
- [13] Jiravisitkul P, Thonginnetra S, Kasemlawan N, et al. Supporting factors and structural barriers in the continuity of breastfeeding in the hospital workplace [J]. *International breastfeeding journal*, 2022, 17 (1): 87.
- [14] Chawla N, Gabriel A S, Prengler M, et al. Allyship in the fifth trimester: A multi-method investigation of Women's postpartum return to work [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2024 (182): 1043.
- [15] Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change [J]. *Advances in Behaviour Research & Therapy*, 1977, 1 (4): 139–161.
- [16] Dennis C L. The breastfeeding self-efficacy scale: Psychometric assessment of the shortform [J]. *Journal of Obstetric, Gynecologic and Neonatal Nursing*, 2003, 32 (6): 734–744.
- [17] Jamil A, Waqar S, Hamid S, et al. Association of workplace support on breastfeeding self-efficacy among working mothers of Attock City [J]. *International journal of health sciences*, 2023, 7 (1): 2092–101.
- [18] Mercan Y, Selcuk K T. Association between postpartum depression level, social support level and breastfeeding attitude and breastfeeding self-efficacy in early postpartum women [J]. *PLoS One*, 2021, 16 (4): e0249538.
- [19] Harrison A W, Rainer R K Jr, Hochwarter W A, et al. Testing the self-efficacy-performance linkage of social-cognitive theory [J]. *The Journal of Social Psychology*, 1997, 137 (1): 79–87.
- [20] Stuebe A M, Schwarz E B. The risks and benefits of infant feeding practices for women and their children [J]. *Journal of Perinatology*, 2010, 30 (3): 155–162.
- [21] Tsai S Y. Employee perception of breastfeeding-friendly support and benefits of breastfeeding as a predictor of intention to use breast-pumping breaks after returning to work among employed mothers [J]. *Breastfeeding Medicine*, 2014, 9 (1): 16–23.
- [22] Skelton K R, Evans R, Lachenaye J, et al. Exploring Social Media Group Use Among Breastfeeding Mothers: Qualitative Analysis [J]. *JMIR pediatrics and parenting*, 2018, 1 (2): e11344.
- [23] Guendelman S, Kosa J L, Pearl M, et al. Juggling Work and Breastfeeding: Effects of Maternity Leave and Occupational Characteristics [J]. *Pediatrics*, 2009, 123 (1): 38–46.
- [24] Cottingham M D, Chapman J J, Erickson R J. The constant caregiver: work-family spillover among men and women in nursing [J]. *Work, Employment and Society*, 2020, 34 (2): 281–298.
- [25] Babalola S, Ajewole I C, Babalola O, et al. Job influence on practice of exclusive breastfeeding among working class mothers in urban communities of ekiti state, southwestern; nigeria [J]. *International Journal of Research—GRANTHAALAYAH*, 2022, 10 (11): 72–78.
- [26] Park P N. Occupational attainment among parents

- in Germany and the US 2000–2016: The role of gender and immigration status [J]. *Population Research&Policy Review*, 2022, 41 (6): 2447–2492.
- [27] Zagefka H, Houston D, Duff L, et al. Combining Motherhood and Work: Effects of Dual Identity and Identity Conflict on Well-Being [J]. *Journal of Child and Family Studies*, 2021, 30 (10): 2452–2460.
- [28] Bar-Yam N B. Workplace lactation support, part 1: A return-to-work breastfeeding assessment tool [J]. *Journal of Human Lactation*, 1998, 14 (3): 249–254.
- [29] Dennis C L. Theoretical underpinnings of breastfeeding confidence: a self-efficacy framework [J]. *Journal of Human Lactation*, 1999, 15 (3): 195–201.
- [30] Yadollahi P, Padashian F, Doostfateme M. Five-factor model personality traits, exclusive breastfeeding, and self-efficacy: a mediational analysis [J]. *BMC Pregnancy&Childbirth*, 2024, 24 (1): 279.
- [31] Elgzar W T, Al-Thubaity D A D, Alshahrani M A, et al. The relationship between maternal ideation and exclusive breastfeeding practice among Saudi nursing mothers: a cross-sectional study [J]. *Nutrients*, 2023, 15 (7): 1719.
- [32] Sotgiu I, Castronovo G. La pandemia da Covid19 e i ricordi autobiografici emozionali del primo lockdown [J]. *Ricerche di psicologia*, 2023 (1): 107–126.
- [33] Nichols J, Schutte N S, Brown R F, et al. The Impact of a Self-Efficacy Intervention on Short-Term Breast-Feeding Outcomes [J]. *Health Education & Behavior*, 2009, 36 (2): 250–258.
- [34] Hentges M, Pilot E. Making it "work": mothers' perceptions of workplace breastfeeding and pumping at Dutch universities [J]. *International breastfeeding journal*, 2021, 16 (1): 87.
- [35] Wallenborn J T, Perera R A, Wheeler D C, et al. Workplace support and breastfeeding duration: The mediating effect of breastfeeding intention and self-efficacy [J]. *Birth*, 2019, 46 (1): 121–128.
- [36] Tsai S Y. Employee perception of breastfeeding-friendly support and benefits of breastfeeding as a predictor of intention to use breast-pumping breaks after returning to work among employed mothers [J]. *Breastfeeding Medicine*, 2014, 9 (1): 16–23.
- [37] Mercan Y, Tari Selcuk K. Association between postpartum depression level, social support level and breastfeeding attitude and breastfeeding self-efficacy in early postpartum women [J]. *PLoS one*, 2021, 16 (4): e0249538.
- [38] Minas A G, Ganga-Limando M. Social-cognitive predictors of exclusive breastfeeding among primiparous mothers in Addis Ababa, Ethiopia [J]. *PLoS One*, 2016, 11 (10): e0164128.
- [39] Blyth R, Creedy D K, Dennis C L, et al. Effect of maternal confidence on breastfeeding duration: An application of breastfeeding self-efficacy theory [J]. *Birth*, 2002, 29 (4): 278–284.
- [40] Uhl-Haedicke I, Klackl J, Muehlberger C, et al. Turning restriction into change: imagine-self perspective taking fosters advocacy of a mandatory proenvironmental initiative [J]. *Frontiers in Psychology*, 2019, 29 (10): 2657.
- [41] Rajgariah R, Chandrashekarappa S M, Babu K V, et al. Parenting stress and coping strategies adopted among working and non-working mothers and its association with socio-demographic variables: A cross-sectional study [J]. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 2021, 1 (9): 191–195.
- [42] Larsen K, Gibson A B. In Search of Behavior Change: Cognitive Restructuring Techniques for Increasing Self Efficacy in Older Adults and Physical Activity [J]. *Journal of Public Health Issues and Practices*, 2020, 4 (1): 164.
- [43] Chang Y S, Harger L, Beake S, et al. Women's and Employers' Experiences and Views of Combining Breastfeeding with a Return to Paid Employment: A Systematic Review of Qualitative Studies [J]. *Journal of Midwifery&Women's Health*, 2021, 66 (5): 641–655.
- [44] Liao Q, Yuan J, Lok K Y W, et al. Learning from mothers' success in breastfeeding maintenance: coping strategies and cues to action [J]. *Frontiers in Psychology*, 2023 (14): 1167272.
- [45] Melo L C O, Bonelli M C P, Lima R V A, et al. Anxiety and its influence on maternal breastfeeding self-efficacy [J]. *Revista latino-americana de enfermagem*, 2021, 8 (29): e3485.
- [46] Murty A I, Anjani S B. Psychology of Breastfeeding: From Self Narration to Digital Technology [J]. *Jurnal Psikogenesis*, 2021, 9 (2): 215–225.
- [47] Bhattacharjee A. Understanding information systems continuance: An expectation–confirmation model [J]. *MIS quarterly*, 2001, 9 (1): 351–370.
- [48] Dagher R K, McGovern P M, Schold J D, et al. Determinants of breastfeeding initiation and cessation

- among employed mothers: a prospective cohort study [J]. *Bmc Pregnancy&Childbirth*, 2016, 16 (1): 194.
- [49] Sulaiman Z, Liamputtong P, Amir L H. The enablers and barriers to continue breast milk feeding in women returning to work [J]. *Journal of Advanced Nursing*, 2016, 72 (4): 825–835.
- [50] Otuya W. Kenny and Baron 4 step analysis (1986): A case of employee job satisfaction as a mediator between ethical climate and performance among sugarcane transport SME's in western Kenya [J]. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 2019, 10 (14): 108–118.
- [51] Mccarter–Spaulding D, Gore R. Social Support Improves Breastfeeding Self-Efficacy in a Sample of Black Women [J]. *Clinical Lactation*, 2012, 3 (3): 112–115.
- [52] Fernandes V M B, Santos E K A, Zampieri M F M, et al. Condutas de gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho [J]. *Texto & Contexto–Enfermagem*, 2018, 6 (27): e2560016.
- [53] Kolmaga A, Dems–Rudnicka K, Garus–Pakowska A. Attitudes and Barriers of Polish Women towards Breastfeeding–Descriptive Cross–Sectional On–Line Survey [J]. *Healthcare*, 2024, 12 (17): 2227–9032.
- [54] Gebrekidan K, Plummer V, Fooladi E, et al. Work–related factors affecting exclusive breastfeeding among employed women in Ethiopia: managers' perspective using a qualitative approach [J]. *International journal of women's health*, 2020, 6 (22): 473–480.
- [55] Corby K, Kane D, Dayus D. Investigating predictors of prenatal breastfeeding self-efficacy [J]. *Canadian Journal of Nursing Research*, 2021, 53 (1): 56–63.
- [56] Mabaso B P, Jaga A, Doherty T. Experiences of workplace breastfeeding in a provincial government setting: a qualitative exploratory study among managers and mothers in South Africa [J]. *International breastfeeding journal*, 2020, 12 (15): 1–11.
- [57] Nakada K. Effectiveness of a breastfeeding program for mothers returning to work in Japan: a quasi–experimental study [J]. *International Breastfeeding Journal*, 2021, 16 (1): 1–9.

The Impact of Postpartum Allyship on the Continuous Breastfeeding Intention of Returning-to-work Female Employees

Yu Xuan Wei Li Feng Wanting Yang Maoting

School of Economics and Management, Southwest Petroleum University, Chengdu

Abstract: Breastfeeding is crucial for maternal and infant health; however, returning to work presents significant challenges for mothers seeking to maintain lactation. Grounded in Self-Efficacy Theory, this study investigates the mechanism through which postpartum allyship influences the sustained breastfeeding intention of employed mothers. Specifically, breastfeeding self-efficacy was examined as a mediator. Employed mothers who had returned to work after maternity leave were recruited as participants. Data from 261 valid questionnaires, collected via snowball sampling, were analyzed using regression analysis and bootstrap testing. The results indicate that: (1) Postpartum allyship has a significant positive effect on sustained breastfeeding intention; (2) Breastfeeding self-efficacy mediates the relationship between postpartum allyship and sustained breastfeeding intention.

Key words: Postpartum allyship; Breastfeeding; Breastfeeding self-efficacy; Continued breastfeeding intention