

护理本科毕业生目睹工作场所暴力与留职意愿的关系:焦虑、共情疲乏和职业认同的链式中介作用

黎钰晴¹, 吴 燕^{2*}, 宋 阳², 曾奕豪², 黄嘉娴³

【摘要】目的 基于情感事件理论,探讨护理本科毕业生目睹工作场所暴力与留职意愿的关系,以及焦虑、共情疲乏和职业认同的作用机制。**方法** 采用便利抽样法,于2021年4月至6月选取广州市3所高等院校护理学院处于实习末期的208名护理本科毕业生为研究对象,使用一般资料调查表、目睹工作场所暴力量表、广泛性焦虑量表、专业生活质量表、职业认同量表及护士留职意愿量表进行调查。运用Mplus 8.3构建结构方程模型验证变量间关系。**结果** 208名护理本科毕业生中,70.67%报告曾经目睹工作场所暴力,38.94%有不同程度的焦虑;护理本科毕业生同情心满足感得分为(32.11±7.89)分,倦怠得分为(29.39±5.80)分,同情心疲乏得分为(25.09±6.57)分,职业认同得分为(49.79±11.52)分,留职意愿得分为(18.49±2.60)分。目睹工作场所暴力与焦虑、同情心疲乏呈正相关($P<0.01$ 或 $P<0.05$),与职业认同、留职意愿呈负相关($P<0.01$)。同情心满足感、焦虑、职业认同的单独中介作用和同情心满足感-职业认同的链式中介作用在护理本科毕业生目睹工作场所暴力与留职意愿关系中发挥作用。**结论** 护理本科毕业生留职意愿水平有待提高,焦虑、共情疲乏、职业认同是其目睹工作场所暴力与留职意愿关系的中介变量,护理管理者应完善护理毕业生目睹工作场所暴力后的应对机制,加强心理疏导,减少其负面情绪,引导增强职业认同感,以提高其专业稳定性。

【关键词】 护理学生;本科;目睹工作场所暴力;留职意愿;焦虑;共情疲劳;职业认同

中图分类号:R47 文献标识码:A DOI:10.3969/j.issn.1671-315x.2024.05.006

The relationship between witnessing workplace violence and intention to stay among nursing graduates; the chain mediating effect of anxiety, empathy fatigue and professional identity/LI Yuqing¹, WU Yan^{2*}, SONG Yang², ZENG Yihao², HUANG Jiaxian³// Journal of Nursing Administration, -2024, 24(5): 392.

1.Second Clinical Medical College, Guangzhou University of Chinese Medicine, Guangzhou 510405, China; 2.School of Nursing, Guangzhou University of Chinese Medicine, Guangzhou 510006, China; 3.Spine Center, Shenzhen Pingle Orthopedic Hospital, Shenzhen 518118, China

【Abstract】Objective To explore the relationship between witnessing workplace violence and intention to stay among nursing graduates based on Affective Events Theory, as well as the mechanisms of anxiety, empathy fatigue, and professional identity in the relationship. **Methods** From April to June 2021, 208 nursing graduates from three nursing colleges in Guangzhou who in the late stage of internship were selected as the research objects by convenient sampling method. Nursing graduates were investigated with the general information questionnaire, Witnessing Workplace Violence Scale, Generalized Anxiety Disorder Scale, Professional Quality of Life Scale, Professional Identity Scale and Nurse Retention Intention Scale. Mplus 8.3 was used to construct a structural equation model to verify the relationship among variables. **Results** Among the 208 nursing graduates, 70.67% reported witnessing workplace violence, and 38.94% had different degrees of anxiety. The scores of empathy satisfaction, burnout, empathy fatigue, professional identity, intention to stay were (32.11 ± 7.89), (29.39 ± 5.80), (25.09 ± 6.57), (49.79 ± 11.52) and (18.49 ± 2.60), respectively. Witnessing workplace violence was positively correlated with anxiety and empathy fatigue ($P<0.01$ or $P<0.05$), and negatively correlated with professional identity and intention to stay ($P<0.01$). The single mediating role of empathy satisfaction, anxiety, professional identity and the chain mediating role of empathy satisfaction-professional identity played a role in the relationship between witnessing workplace violence and intention to stay of nursing graduates. **Conclusion** The willingness of nursing undergraduate graduates to stay in the job needs to be improved. Anxiety, empathy fatigue, and professional identity are mediating variables in the relationship between witnessing workplace violence and intention to stay among nursing graduates. Nursing managers should improve the coping mechanism of nursing graduates after witnessing workplace violence, strengthen psychological counseling, reduce their negative emotions, guide and enhance their professional identity, so as to improve their professional stability.

【Key words】 nursing graduates; undergraduate; witnessing workplace violence; intention to stay; anxiety; empathy fatigue; professional identity

目前,我国护士人力资源短缺,截至2020年底,中国每千人口注册护士数为3.34人^[1],与《健康中国“2030”规划纲要》要求的2030年达到每千常住人口

护士数4.7人的目标仍有较大差距,且本科以上学历护士缺口大^[2]、流失率高^[3]。护理本科生的流失现象是我国亟需关注的问题。近年来频发的工作场所暴力已成为社会热点问题,在临床一线实习的护生更是面临工作场所暴力的高危人群^[4]。Weiss和Cropanzano^[5]于1996年提出了一个旨在探讨组织成员在工作中经历的情感事件、产生的情感反应与其态度及行为关系的理论,即情感事件理论(Affective Events

基金项目:2022年广东省本科高校教学质量与教学改革工程建设项目(粤教高函[2023]4号)

工作单位:1.510405,广州市,广州中医药大学第二临床医学院;2.510006,广州市,广州中医药大学护理学院;3.518118,深圳市,深圳平乐骨伤科医院脊柱病中心

作者简介:黎钰晴,硕士,护师

*通信作者:吴燕,E-mail:wypurple@126.com

Theory, AET)。该理论提出组织成员的情感反应主要由工作场所中某些工作事件诱发,这些情感反应会引起成员在工作态度、工作行为等方面的变化,明确了“事件-情感-态度-行为”这一逻辑链条。因此,本研究基于AET,以目睹工作场所暴力为工作事件,以焦虑、共情疲乏为情感反应,以职业认同、留职意愿为工作态度和在工作行为,探讨护理本科毕业生目睹工作场所暴力与留职意愿的关系,以及焦虑、共情疲乏和职业认同在这一关系中的作用机制,以期完善护理本科毕业生的教学管理,为提高其在护理岗位留职率提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用便利抽样法,于2021年4月至6月选取广州市3所高等院校护理学院处于实习末期的208名护理本科毕业生作为研究对象。纳入标准:①全日制本科毕业生;②实习时间 ≥ 6 个月;③知情同意且自愿参加本研究。排除标准:实习期间发生显著影响情感变化的重大家庭变故等事件。根据结构方程模型要求样本量至少是变量数的10倍,且当研究变量超过10个时,样本量应不少于200^[6],本研究共涉及15个变量,最终纳入样本量为208。本研究已通过南方医科大学生物医学伦理委员会审批通过(NFYKDX002)。

1.2 方法

1.2.1 研究工具

1.2.1.1 一般资料调查表 自行设计,包括性别、年龄、生源地、是否独生子女。

1.2.1.2 目睹工作场所暴力量表(Witness Workplace Violence Scale, WWVS) 由Wu等^[7]翻译,用于评定目睹工作场所暴力水平,为单维度量表,共4个条目。各条目采用Likert 5级计分法,从“从未发生”到“每天都有”分别赋值1~5分,总分为4~20分。得分越高说明护生报告的目睹工作场所暴力水平越高。本研究中,4个条目均选择“从未发生”的护生判定为从未目睹工作场所暴力,其余护生为曾经目睹工作场所暴力。量表的Cronbach's α 系数为0.74,本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.731。

1.2.1.3 广泛性焦虑量表(Generalized Anxiety Disorder Scale, GAD-7) 由何筱蓓等^[8]翻译,用于评定焦虑程度,为单维度量表,共7个条目。各条目采用4分制评分法,从“没有”到“几乎天天”分别赋值0~3分,总分为0~21分,0~4分为无焦虑,5~21分为存在焦虑,得分越高说明焦虑水平越高。量表的Cronbach's α 系数为0.898,本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.945。

1.2.1.4 专业生活质量表(Professional Quality of

Life Scale, ProQOL) 由郑杏等^[9]翻译和调试,用于评定共情疲乏严重程度,包括同情心满足感(10个条目)、同情心疲乏(10个条目)和倦怠(10个条目)3个维度,共30个条目。各条目采用Likert 5级计分法,从“没有”到“总是”分别赋值1~5分。各维度独立计分,总分均为10~50分,10~22分为低度,23~41分为中度,42~50分为高度,得分越高说明共情疲乏严重程度越高。量表的Cronbach's α 系数为0.71,各维度的Cronbach's α 系数为0.73~0.82;本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.935,各维度的Cronbach's α 系数为0.787~0.940。

1.2.1.5 职业认同量表(Professional Identity Scale, PIS) 由郝玉芳^[10]编制,用于评定职业认同水平,包括职业自我概念(6个条目)、职业选择的自主性(2个条目)、社会比较与自我反思(3个条目)、社会说服(2个条目)和留职获益与离职风险(4个条目)5个维度,共17个条目。各条目采用Likert 5级计分法,从“很不符合”到“很符合”分别赋值1~5分,其中条目12反向计分,总分为17~85分,得分越高说明职业认同水平越高。量表的Cronbach's α 系数为0.827,各维度的Cronbach's α 系数为0.462~0.831;本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.943。

1.2.1.6 护士留职意愿量表(Nurse Retention Intention Scale, NRIS) 由陶红和王琳^[11]翻译和修订,用于评定留职意愿强度,为单维度量表,共6个条目。各条目采用Likert 5级计分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别赋值1~5分,其中条目2、4、6反向计分,总分为6~30分。得分越高说明留职意愿越强。量表的Cronbach's α 系数为0.766,本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.819。

1.2.2 调查方法 将问卷内容制作成二维码,征得3所高等院校护理学院学生科负责人同意后,由3名经过培训的研究小组成员向研究对象说明调查目的和填写要求后发放问卷二维码进行匿名填写。问卷开头采用统一指导语说明调查的目的和意义,并征得研究对象的知情同意。本次调查共回收问卷258份,剔除50份重复填写、漏填、逻辑错误的问卷,回收有效问卷208份,有效回收率为80.62%。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS 24.0统计软件包进行数据分析,计数资料以频数、构成比描述,计量资料以均数、标准差描述;护理本科毕业生目睹工作场所暴力、焦虑、共情疲乏、职业认同与留职意愿的相关性运用Pearson相关性分析;使用Mplus 8.3构建结构方程模型,拟合标准为^[12]: χ^2/df (卡方自由度比) < 8 , RMSEA(近似误差均方根) < 0.08 , SRMR(标准化残差均方根) < 0.08 , CFI(比较拟合指数) > 0.90 , TLI(相对拟

合指数) >0.90 。

2 结果

2.1 护理本科毕业生一般资料

本研究 208 名护理本科毕业生中女性 189 名,占 90.87%;男性 19 名,占 9.13%。年龄 19~24(21.08±2.23)岁。生源地:农村 127 名,占 61.06%;城市 81 名,占 38.94%。独生子女 49 名,占 23.56%;非独生子女 159 名,占 76.44%。

2.2 护理本科毕业生目睹工作场所暴力发生频率(见表 1)

2.3 护理本科毕业生焦虑、共情疲乏、职业认同与留职意愿情况

本研究调查的 208 名护理本科毕业生中,有 147 名报告曾经目睹工作场所暴力,占 70.67%。存在焦虑 81 名,占 38.94%;无焦虑 127 名,占 61.06%。共情疲乏 3 个维度中,同情心满足感:低度 23 名,占 11.06%;中度 168 名,占 80.77%;高度 17 名,占 8.17%。同情心疲乏:低度 67 名,占 32.21%;中度 140 名,占 67.31%;高度 1 名,占 0.48%。倦怠:低度 19 名,占 9.13%;中度 187 名,占 89.90%;高度 2 名,占 0.96%。护理本科毕业生焦虑、共情疲乏、职业认同与留职意愿总分及各维度得分见表 2。

2.4 护理本科毕业生目睹工作场所暴力、焦虑、共情疲乏、职业认同与留职意愿的相关性(见表 3)

2.5 护理本科毕业生目睹工作场所暴力与留职意愿关系的结构方程模型

结构方程模型包含 3 个潜变量:①目睹工作场所暴力,其外显变量为工作场所暴力量表的 4 个条目;②职业认同,其外显变量为职业认同量表的 5 个维度;③留职意愿,其外显变量为留职意愿量表的 6 个条目,为提高模型拟合度,采用了随机打包策略^[13],即条目包 1 包括条目 1 和条目 4,条目包 2 包括条目 2 和条目 5,条目包 3 包括条目 3 和条目 6。模型拟合良好, $\chi^2/df=11.48$,RMSEA = 0.070,CFI = 0.929,TLI = 0.902,SRMR = 0.076。结构方程模型显示,目睹工作场所暴力负向预测同情心满足感和职业认同($\beta_1 = -0.097$, $\beta_2 = -0.128$, $P < 0.01$ 或 $P < 0.05$),正向预测焦虑和同情心疲乏($\beta_1 = 0.403$, $\beta_2 = 0.176$, $P < 0.01$);同情心满足感正向预测职业认同($\beta = 0.468$, $P < 0.01$);焦虑负向预测留职意愿($\beta = -0.188$, $P < 0.01$);职业认同正向预

测留职意愿($\beta = 0.705$, $P < 0.01$),见图 1。结构方程模型的间接效应结果显示,目睹工作场所暴力通过同情心满足感的单独中介作用($\beta = -0.045$, $P = 0.043$)影响职业认同,通过焦虑的单独中介作用($\beta = -0.076$, $P = 0.016$)、职业认同的单独中介作用($\beta = -0.090$, $P = 0.046$)、同情心满足感-职业认同的链式中介作用($\beta = -0.032$, $P = 0.046$)影响护理本科毕业生的留职意愿,见表 4。

3 讨论

3.1 护理本科毕业生目睹工作场所暴力现状有待改善

本研究结果显示,70.67%的护理本科毕业生报告曾经目睹过工作场所暴力,高于中国医护人员 62.4%的工作场所暴力发生率^[14]。其中,护生报告曾经目睹心理暴力多于身体攻击,暴力源头主要是患者/家属,与 Varghese 等^[15]研究结果一致。分析原因为护生在临床一线应用专业知识,锻炼操作技能,并完成一部分的护士工作,同时由于年轻、缺乏工作经验和临床决策能力、与患者沟通技巧不足等,使其更容易遭受患者及其家属的不认同,甚至是语言中伤、歧视等心理暴力。提示医院和学校应积极进行护生目睹工作场所暴力后的应对教育和防御知识培训,同时完善监测、响应和报告工作场所暴力的工作程序,创建安全、健康的工作环境。

3.2 护理本科毕业生焦虑发生率偏高

本研究结果显示,38.94%的护理本科毕业生存在焦虑,略高于 Quek 等^[16]报告亚洲医学生 35.2%的焦虑发生率。分析原因为护生在实习末期已充分了解从事护理工作需要面对的高压力和高要求,且该阶段考试压力与就业压力并存。护生极易感到迷茫和无措,心理应激更为显著,焦虑风险加重。由于焦虑常与抑郁、疲劳共病^[17],提示护生应多关注自身心理健康,必要时及时寻求帮助,医院和学校可设立心理咨询室,帮助护生正确应对消极情绪,以缓解其焦虑。

3.3 护理本科毕业生共情疲乏处于中度水平

本研究结果显示,护理本科毕业生同情心满足感得分(32.11±7.89)分,倦怠得分(29.39±5.80)分,同情心疲乏得分(25.09±6.57)分,均处于 23~41 分,属于中度,与 Xie 等^[18]研究结果一致。另外,仅 8.17%的护生具有高度同情心满足感,远低于 Cao 等^[19]等报告的 66.6%,不到 1%的护生具有高度同情心疲乏和

表 1 护理本科毕业生目睹工作场所暴力发生频率($n=208$)[$n(\%)$]

条目	从未发生	偶尔	每月几次	每周都有	每天都有
条目 1:患者/家属对医务人员的心理暴力(如:语言中伤、辱骂、威胁、欺凌、歧视等)	68(32.69)	107(51.44)	23(11.06)	6(2.88)	4(1.92)
条目 2:同事对医务人员的心理暴力(如:语言中伤、辱骂、威胁、欺凌、歧视等)	112(53.85)	78(37.50)	14(6.73)	3(1.44)	1(0.48)
条目 3:患者/家属对医务人员的身体攻击(如:打、踢、拍、推、抓、咬等)	167(80.29)	31(14.90)	6(2.88)	3(1.44)	1(0.48)
条目 4:同事对医务人员的身体攻击(如:打、踢、拍、推、抓、咬等)	178(85.58)	21(10.10)	5(2.40)	3(1.44)	1(0.48)

表2 护理本科毕业生焦虑、共情疲乏、职业认同和留职意愿总分及各维度得分(n=208)

项目	得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	条目均分 (分, $\bar{x} \pm s$)
焦虑	4.23±4.42	0.60±0.63
共情疲乏		
同情心满足感	32.11±7.89	3.21±0.79
倦怠	29.39±5.80	2.94±0.58
同情心疲乏	25.09±6.57	2.51±0.66
职业认同	49.79±11.52	2.93±0.68
社会比较与自我反思	10.37±2.40	3.46±0.80
社会说服	6.44±2.00	3.22±1.00
留职获益与离职风险	12.04±3.43	3.01±0.86
职业选择的自主性	5.80±1.54	2.90±0.77
职业自我概念	15.13±3.86	2.52±0.64
留职意愿	18.49±2.60	3.08±0.43
条目1:毕业后继续从事护理工作的可能性有多大	3.66±1.07	-
条目2:如果有其他工作机会(除护士职业外),我会考虑离开目前的护理工作岗位	3.59±1.02	-
条目3:我肯定不会在明年寻找一份新工作(除护士职业外)	3.30±1.15	-
条目4:我绝对会离开护理工作岗位	3.08±1.05	-
条目5:我从来没有考虑离开护理岗位	2.45±1.06	-
条目6:我努力寻求一份非护理岗位的新工作(如看报纸或广告中的信息、打电话询问、发放简历等)	2.41±1.16	-

倦怠,远低于肖冬姐等^[20]调查结果。分析原因为护生在临床中多执行简单重复的护理操作,在临床带教老师的监管下完成各项护理行为,与患者的深度沟通交流少,不易产生共鸣,其同情心满足感不高,同情心疲乏和倦怠亦不明显。提示临床带教老师应提高护生在护理行为中的情感参与度,促进护生与患者积极互动,帮助发展相互信任的良性护患关系。

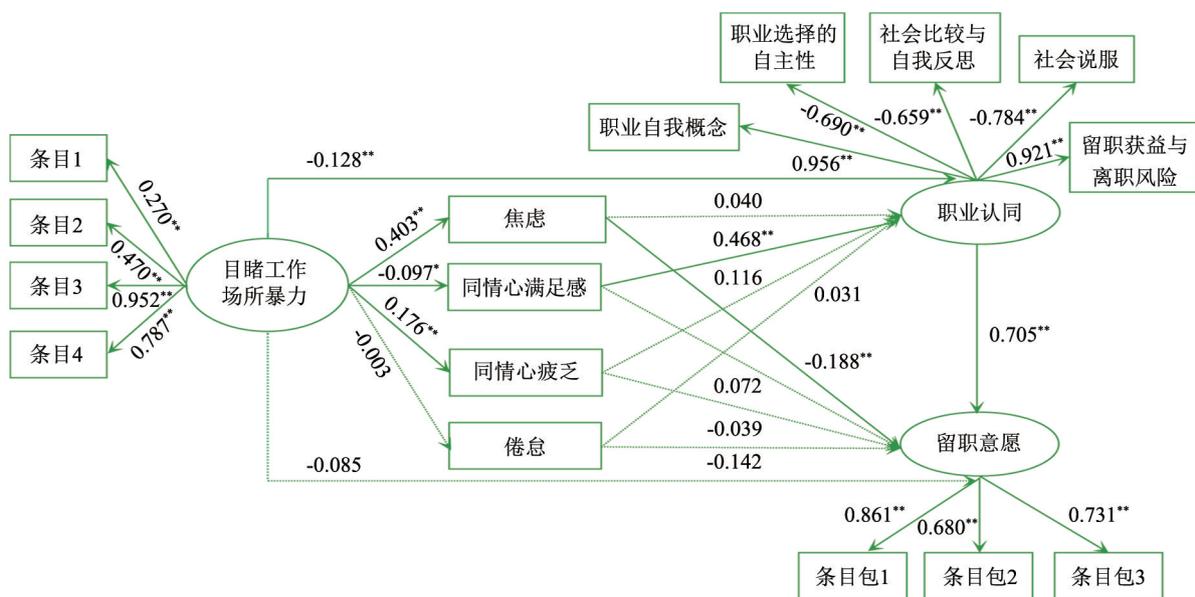
3.4 护理本科毕业生职业认同处于中等偏下水平

本研究结果显示,护理本科毕业生职业认同得分为(49.79±11.52)分,与量表总分理论中间值51分相比,处于中等偏下水平,低于李晨等^[21]研究结果。分析原因为本研究中护生的实习阶段处于突发公共卫生事件高发期,护生在择业时会对社会环境和自身能力进行充分考量,了解各类医院后进行多方比较,且面对高风险、高强度的护理工作,护生认识到自身护理技能与知识储备的不足,感到临床工作有挑战,进而影响了对职业意义和价值的认知。提示护理管理者进一步完善护生培训计划和带教制度,重视护生临床能力和专业态度的培养,以帮助发展稳定、有力的护理队伍。

表3 护理本科毕业生目睹工作场所暴力、焦虑、共情疲乏、职业认同与留职意愿的相关性(r值)

项目	目睹工作场所暴力	焦虑	同情心满足感	同情心疲乏	倦怠	职业认同	留职意愿
目睹工作场所暴力	1						
焦虑	0.333**	1					
同情心满足感	-0.069	-0.006	1				
同情心疲乏	0.177*	0.292**	0.118	1			
倦怠	0.076	0.123	0.591**	0.448**	1		
职业认同	-0.193**	0.004	0.523**	0.170*	0.382**	1	
留职意愿	-0.218**	-0.178**	0.252**	-0.026	0.034	0.511**	1

注: * P<0.05; ** P<0.01



注: * P<0.05; ** P<0.01,虚线表示直接效应不显著

图1 焦虑、共情疲乏、职业认同在护理本科毕业生目睹工作场所暴力与留职意愿间的结构方程模型

表4 焦虑、共情疲乏、职业认同在护理本科毕业生目睹工作场所暴力与留职意愿间的间接效应

路径	效应量	P 值
目睹工作场所暴力→焦虑→留职意愿	-0.076	0.016
目睹工作场所暴力→职业认同→留职意愿	-0.090	0.046
同情心满足感→职业认同→留职意愿	0.330	<0.001
目睹工作场所暴力→同情心满足感→职业认同	-0.045	0.043
目睹工作场所暴力→同情心满足感→职业认同→留职意愿	-0.032	0.046

3.5 护理本科毕业生的留职意愿水平有待提高

本研究结果显示,护理本科毕业生的留职意愿得分为(18.49±2.60)分,与相关研究结果^[3,22]一致,提示近年来我国护生的留职意愿改善成效甚微,使其提高是一项持续、长期的任务。值得注意的是,留职意愿量表中条目“毕业后继续从事护理工作的可能性有多大”得分最高,条目“如果有其他工作机会(除护士职业外),我会考虑离开目前的护理工作岗位”得分次之。表明部分护生充分考虑了转行风险、已投入成本与自身情况后选择毕业后留职,但这可能是短期选择,若有机会仍会考虑离开护理行业。这一特点提示护生在护理行业就业后依然存在较高的流失可能性^[23],提示护理管理者需持续关注护生和新护士的留职意愿,完善培养计划,及时给予心理疏导和人文关怀。

3.6 护理本科毕业生目睹工作场所暴力、焦虑、共情疲乏、职业认同与留职意愿的相关性分析

3.6.1 护理本科毕业生目睹工作场所暴力与焦虑呈正相关 本研究结果显示,目睹工作场所暴力可以提高护生的焦虑发生率,与 Hallett 等^[24]研究结果一致。实习阶段是护生从大学课堂走向临床工作的过渡阶段,护生的心理较为敏感和脆弱,经历负性工作事件后产生消极情感反应的可能性更高^[24]。提示护理管理者应多次评估、持续干预、长期跟踪目睹工作场所暴力后护生的心理健康状况。

3.6.2 目睹工作场所暴力与同情心疲乏呈正相关,与同情心满足感呈负相关 目睹工作场所暴力可以提高护生的同情心疲乏水平,降低其同情心满足感水平,与曾君芳等^[25]研究结果相似。目睹工作场所暴力会使护生感到无力胜任临床工作,学生身份向临床护士身份转换的过程中缺少外界支持,同情心疲乏水平提高^[25]。另外,在临床工作中投入大量时间、知识、同情等资源后仍面临负性工作事件,护生会难以通过照顾患者而获得成就感与愉悦感,同情心满足感降低。提示护理管理者提高护生的心理调节能力,予以必要的支持和疏导。

3.6.3 目睹工作场所暴力与职业认同呈负相关 目睹工作场所暴力可以负向预测护生的职业认同水平,与 Zhu 等^[26]研究结果相似。护生在实习阶段树立专

业价值感、培养职业信心,目睹工作场所暴力会降低护生的工作热情,甚至使其对实习产生逃避情绪,对未来选择护士职业产生质疑。提示护理管理者应促成健康的工作环境,帮助护生树立良好的职业价值观,增强职业认同感。

3.7 目睹工作场所暴力通过焦虑、共情疲乏和职业认同的中介作用影响护理本科毕业生的留职意愿

本研究结果显示,目睹工作场所暴力对护理本科毕业生的留职意愿没有直接效应,而是通过焦虑、职业认同的单独中介作用以及同情心满足感-职业认同的链式中介作用间接地影响留职意愿。潘雯等^[27]调查 4 376 名全科医生,揭示心理资本、职业认同可以正向预测留职意愿,职业认同在心理资本和留职意愿之间发挥部分中介作用,与本研究结果一致。提示,良好的心理素养和积极的工作态度能够帮助医护人员正确面对负性工作事件。同情心满足感作为积极的情感反应,能够帮助护生在职场遭遇负性工作事件后进行有效的自我调节,减轻对护生职业态度的负面影响,并继续留在护理岗位。而焦虑等负性情绪则容易动摇护理本科毕业生的职业认同感和从事护理工作的决心。建议护理管理者应明确负性工作事件的响应流程,加强护理本科毕业生对工作场所暴力的防范与处置对策培训^[28],加强遭遇负性事件后的心理疏导,重视对护生工作态度、职业规划的教育引导,以促进护理队伍发展壮大。

4 小结

综上所述,护理本科毕业生目睹工作场所暴力现状有待改善,留职意愿有待提高,焦虑、共情疲乏、职业认同在护理本科毕业生目睹工作场所暴力与留职意愿间发挥中介作用。本研究结果提示护理管理者应重视推进临床工作环境的安全文化建设,加强护生目睹工作场所暴力后的心理疏导,持续关注护生的职业认同感和留职意愿。由于本研究为横断面设计,仅验证了变量间的相关关系,今后可进一步采用纵向研究,深入探讨变量间的因果关系。

参考文献:

- [1] 国家卫生健康委员会医政医管局.国家卫生健康委员会关于印发《全国护理事业发展规划(2021-2025年)》的通知[EB/OL].(2022-05-07)[2023-04-14].<http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s7653pd/202205/441f75ad347b4ed68a7d2f2972f78e67.shtml>.
- [2] 国家卫生健康委员会.2021年中国卫生健康统计年鉴[M].北京:中国协和医科大学出版社,2021:44-45.
- [3] 蒋川.护理本科生实习后期心理资本和留职意愿的调查研究[D].成都:成都中医药大学,2019.
- [4] 杨振,张会君,张春颀,等.实习护生工作场所垂直暴力发

- 生现状及影响因素研究[J]. 护理研究, 2021, 35(8): 1409-1413. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2021.08.016.
- [5] WEISS H M, CROPANZANO R. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1996, 18(3): 1-74.
- [6] SCHUMACKER R E, LOMAX R G. A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling[M]. 4th ed. New York: Routledge, 2016: 394.
- [7] WU Y, WANG J, LIU J, et al. The impact of work environment on workplace violence, burnout and work attitudes for hospital nurses: a structural equation modelling analysis[J]. *Journal of Nursing Management*, 2020, 28(3): 495-503. DOI: 10.1111/jonm.12947.
- [8] 何筱衍, 李春波, 钱洁, 等. 广泛性焦虑量表在综合性医院的信度和效度研究[J]. *上海精神医学*, 2010, 22(4): 200-203. DOI: 10.3969/j.issn.1002-0829.2010.04.002.
- [9] 郑杏, 杨敏, 高伟, 等. 中文版护士专业生活品质量表的信效度检测[J]. *护理学杂志*, 2013, 28(5): 13-15. DOI: 10.3870/hlxzz.2013.05.013.
- [10] 郝玉芳. 提升护生职业认同、职业自我效能的自我教育模式研究[D]. 上海: 第二军医大学, 2011.
- [11] 陶红, 王琳. 中文版护士离职意愿问卷的修订[J]. *第二军医大学学报*, 2010, 31(8): 925-927. DOI: 10.3724/SP.J.1008.2010.00925.
- [12] 王孟成. 潜变量建模与Mplus应用·基础篇[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2014: 276.
- [13] 吴艳, 温忠麟. 结构方程建模中的题目打包策略[J]. *心理科学进展*, 2011, 19(12): 1859-1867.
- [14] LU L, DONG M, WANG S, et al. Prevalence of workplace violence against health-care professionals in China: a comprehensive Meta-analysis of observational surveys[J]. *Trauma, Violence, & Abuse*, 2020, 21(3): 498-509. DOI: 10.1177/1524838018774429.
- [15] VARGHESE A, JOSEPH J, VIJAY V R, et al. Prevalence and determinants of workplace violence among nurses in the South-East Asian and Western Pacific Regions: a systematic review and Meta-analysis[J]. *Journal of Clinical Nursing*, 2022, 31(7-8): 798-819. DOI: 10.1111/jocn.15987.
- [16] QUEK T T, TAM W W, TRAN B X, et al. The global prevalence of anxiety among medical students: a Meta-analysis[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2019, 16(15): 2735. DOI: 10.3390/ijerph16152735.
- [17] BAI W, CAI H, LIU S, et al. Anxiety and depressive symptoms in college students during the late stage of the COVID-19 outbreak: a network approach[J]. *Translational Psychiatry*, 2021, 11(1): 638. DOI: 10.1038/s41398-021-01738-4.
- [18] XIE W, CHEN L, FENG F, et al. The prevalence of compassion satisfaction and compassion fatigue among nurses: a systematic review and Meta-analysis[J]. *International Journal of Nursing Studies*, 2021, 120: 103973. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2021.103973.
- [19] CAO X, WANG L, WEI S, et al. Prevalence and predictors for compassion fatigue and compassion satisfaction in nursing students during clinical placement[J]. *Nurse Education in Practice*, 2021, 51: 102999. DOI: 10.1016/j.nepr.2021.102999.
- [20] 肖冬姐, 肖海艳, 吴亚岑, 等. 护士工作成瘾对其专业生活品质的影响[J]. *现代临床护理*, 2020, 19(8): 6-12. DOI: 10.3969/j.issn.1671-8283.2020.08.002.
- [21] 李晨, 戴正银, 孙国珍. 护理实习生品格优势对工作投入的影响: 领悟社会支持和职业认同的链式中介作用[J]. *中华现代护理杂志*, 2023, 29(8): 1097-1102. DOI: 10.3760/cma.j.cn115682-20220705-03243.
- [22] 黄晶, 王玉静. 162名护生就业意向调查及其影响因素分析[J]. *卫生职业教育*, 2023, 41(1): 135-138. DOI: 10.20037/j.issn.1671-1246.2023.01.42.
- [23] 翟义胙, 林雪, 庞永慧. 低年资护士心理资本对离职意愿的影响: 敬业度和职业倦怠链式中介作用[J]. *护理管理杂志*, 2023, 23(4): 305-309. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2023.04.016.
- [24] HALLETT N, GAYTON A, DICKENSON R, et al. Student nurses' experiences of workplace violence: a mixed methods systematic review and Meta-analysis[J]. *Nurse Education Today*, 2023, 128: 105845. DOI: 10.1016/j.nedt.2023.105845.
- [25] 曾君芳, 庄静仪, 张慧娴, 等. 精神专科医院工作场所暴力对护士同情疲劳影响的研究[J]. *护理管理杂志*, 2022, 22(6): 398-402. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2022.06.004.
- [26] ZHU L, LU D, LUO Z, et al. Characteristics of workplace violence, responses and their relationship with the professional identity among nursing students in China: a multicenter cross-sectional study[J]. *BMC Nursing*, 2022, 21(1): 262. DOI: 10.1186/s12912-022-01037-3.
- [27] 潘雯, 冯晶, 郑艳玲, 等. 中国全科医生心理资本与离职意愿的关系研究: 职业认同的中介作用[J]. *中国全科医学*, 2023, 26(25): 3127-3132. DOI: 10.12114/j.issn.1007-9572.2022.0838.
- [28] 向阳, 刘佳丽, 刘旭, 等. 广东省二、三级医院护士离职意愿及影响因素研究[J]. *护理管理杂志*, 2023, 23(6): 494-498. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2023.06.017.

(收稿日期: 2023-04-14; 修回日期: 2023-12-23)

(本文编辑: 李秀梅, 梁瑛琳)

引用本文: 黎钰晴, 吴燕, 宋阳, 等. 护理本科毕业生目睹工作场所暴力与离职意愿的关系: 焦虑、共情疲乏和职业认同的链式中介作用[J]. *护理管理杂志*, 2024, 24(5): 392-397. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2024.05.006.