

实习护生工作场所暴力应对资源现状及影响因素分析

李 慧, 姬 惊*

湖州学院生命健康学院(体育部), 浙江 湖州

收稿日期: 2026年5月14日; 录用日期: 2026年6月11日; 发布日期: 2026年6月18日

摘 要

目的: 探讨实习护生工作场所暴力应对资源现状, 并分析影响因素, 为制定管理措施, 提升实习护生工作场所暴力的应对能力提供参考依据。方法: 采用便利抽样法, 于2025年7月~12月抽取浙江省杭州市多家综合性三甲医院的264名实习护生作为研究对象。通过一般情况调查表、工作场所暴力应对资源量表进行调查。结果: 本研究回收有效问卷253份, 有效回收率95.83%。实习护生工作场所暴力应对资源总得分(77.78 ± 18.13), 知晓能力维度(23.77 ± 7.18)分, 预见能力维度(18.36 ± 6.27)分, 应对能力维度(27.86 ± 7.67)分, 组织支持维度(7.79 ± 2.88)分。多元线性回归分析显示, 性别、家人/带教老师的关心程度、工作沟通能力是实习护生工作场所暴力应对资源的影响因素($P < 0.05$)。结论: 实习护生工作场所暴力应对资源处较高水平, 但在“预见能力”与“组织支持”两个维度上仍有提升空间。建议学校和教学医院应制定针对性干预措施, 全面提升实习护生应对工作场所暴力的综合资源水平。

关键词

实习护生, 工作场所, 暴力, 应对资源, 影响因素

Analysis of the Current Situation and Influencing Factors of Workplace Violence Response Resources for Intern Nursing Students

Hui Li, Jing Ji*

School of Life and Health (Sports Department), Huzhou University, Huzhou Zhejiang

Received: May 14, 2026; accepted: June 11, 2026; published: June 18, 2026

*通讯作者。

文章引用: 李慧, 姬惊. 实习护生工作场所暴力应对资源现状及影响因素分析[J]. 护理学, 2026, 15(6): 241-251.
DOI: 10.12677/ns.2026.156199

Abstract

Objective: To investigate the current status of workplace violence coping resources among practice nursing students and analyze the influencing factors, in order to provide a reference basis for formulating management measures and enhancing the coping ability of nursing students in workplace violence. **Methods:** Using the convenience sampling method, 264 nursing students in comprehensive tertiary hospitals in Hangzhou, Zhejiang Province from July to December 2025 were selected as the research subjects. The general situation questionnaire and workplace violence coping resource scale were used for investigation. **Results:** A total of 253 valid questionnaires were recovered, with an effective recovery rate of 95.83%. The total score of workplace violence coping resources for nursing students (77.78 ± 18.13), the score of the awareness dimension (23.77 ± 7.18), the score of the anticipation dimension (18.36 ± 6.27), the score of the coping ability dimension (27.86 ± 7.67), and the score of the organizational support dimension (7.79 ± 2.88) were obtained. Multivariate linear regression analysis showed that gender, the degree of concern from family and instructors, and communication ability at work were the influencing factors of workplace violence coping resources for nursing students ($P < 0.05$). **Conclusion:** The workplace violence coping resources of nursing students are at a relatively high level, but there is still room for improvement in the “anticipation ability” and “organizational support” dimensions. It is recommended that schools and teaching hospitals should formulate targeted intervention measures to comprehensively enhance the overall resources level of nursing students in coping with workplace violence.

Keywords

Intern Nursing Students, Workplace, Violence, Coping Resources, Influencing Factors

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

世界卫生组织将医院工作场所暴力定义为医护人员在职场所遭受的辱骂、威胁或人身攻击, 包含身体、言语、心理等多种形式, 是全球医疗领域尤其是护理行业普遍存在的问题[1] [2]。研究显示[3] [4], 医疗工作场所暴力多发于急诊、精神科等一线科室, 患者及家属为主要施暴者, 一线护理人员受害风险更高。国外对工作场所暴力研究起步较早, 研究体系完善, 涵盖暴力类型、发生原因、应对策略及预防措施等多个维度。调查指出[5], 国外约 55.1%的实习护生遭遇过工作场所暴力事件, 且以语言暴力最为高发。暴力事件会严重阻碍实习护生的学业发展, 还会削弱其职业信心[6]。而国外目前已形成立法、培训、心理干预一体化的成熟应对体系[7] [8]。国内医院职场暴力相关研究多聚焦于在职护士, 对实习护生的关注度较为匮乏。实习护生作为护理队伍核心储备力量, 正处于职业过渡的关键期, 其抗压及暴力应对能力相对薄弱, 是工作场所暴力的高危受害人群[9]。本文调查实习护生职场暴力应对资源现状及影响因素, 旨在为院校和医院制定针对性管理策略、优化实习环境、保障护生心理健康提供参考依据。

2. 对象与方法

2.1. 对象

采用便利抽样的方法选择 2025 年 7 月~2025 年 12 月期间浙江省杭州市多家综合性三甲医院的实习

护生为研究对象。纳入标准: (1) 全日制护理专业在读的临床实习生; (2) 实习时长 ≥ 1 个月; (3) 知情同意且自愿参与本研究。排除标准: (1) 近期有参加过类似调查研究者; (2) 实习期间休假不在岗者; (3) 患有抑郁、焦虑等精神疾患者。根据 Kendall [10]原则, 样本量应为总研究变量的 10~20 倍。本研究拟分析自变量 22 项, 考虑 20%的无效问卷, 最终确定样本量 264 例。

2.2. 调查工具

2.2.1. 一般资料问卷

由研究者自行设计, 调查内容包括性别、年龄、学历、家庭所在地、实习时长、是否本地人、是否热爱护理事业、带教老师关心程度、工作中沟通能力、目前实习科室、是否适应临床护理工作等 18 项条目。

2.2.2. 工作场所暴力应对资源量表

工作场所暴力应对资源量表由王培席[11]于 2006 年开发。此量表共计 4 个维度 20 个条目, 分别为知晓能力(6 个条目), 预见能力(5 个条目), 应对能力(7 个条目), 组织支持程度(2 个条目)。采用 Likert6 级评分法, 每个条目计 1~6 分。各条目累计得分为量表总分, 计 20~120 分。分数越高, 说明应对资源水平越高。应对资源程度评定: 低应对资源 ≤ 46 分(I级); 中应对资源为 47~73 分(II级); 高应对资源 ≥ 74 分(III级)。该量表 Cronbach's α 系数为 0.954, 效度采取因子分析, 四个公因子的累计贡献率为 68.534%。

2.3. 调查方法

问卷调查借助问卷星平台开展线上匿名作答。问卷首页设置统一指导语, 明确界定医院工作场所暴力的定义、性质分类及表现形式, 帮助实习护生准确理解概念, 规范完成问卷填写。问卷提交后由两名研究人员独立核查, 如有缺项漏项及规律作答的问卷予以剔除。本调查共发放问卷 264 份, 回收 253 份, 有效回收率 95.83%。

2.4. 统计学方法

数据由双人双机核对录入, 并采用 SPSS26.0 软件进行分析处理。计量资料以均数 \pm 标准差($\bar{X} \pm S$)表示, 计数资料以百分比(%)表示。实习护生工作场所暴力应对资源水平单因素分析采用独立样本 t 检验或方差分析, 多因素分析则采用多元线性回归, $P < 0.05$ 具有统计学差异。

3. 结果

3.1. 研究对象一般资料

Table 1. General information of clinical practice nursing students (n = 253)

表 1. 临床实习护生的一般资料(n = 253)

项目	人数	占比(%)	
性别	男	24	9.5%
	女	229	90.5%
年龄	18~20 岁	74	29.2%
	>20 岁	179	70.8%
学历	本科	132	52.2%

续表

	专科	109	43.1%
	硕士及以上	12	4.7%
家庭所在地	农村	140	55.3%
	城市	113	44.7%
是否为实习医院所在市的户籍居民	是	15	5.9%
	否	238	94.1%
家人关心程度	比较少	20	7.9%
	一般	143	56.5%
	比较多	90	35.6%
实习时长	≤3 个月	8	3.2%
	3~6 个月	196	77.5%
	≥6 个月	49	19.4%
是否热爱护理事业	是	240	94.9%
	否	13	5.1%
带教老师关心程度	比较少	24	9.5%
	一般	149	58.9%
	比较多	80	31.6%
工作中沟通能力	擅长	60	23.7%
	良好	93	36.8%
	一般	80	31.6%
	较差	20	7.9%
目前实习的科室	内科	101	39.9%
	外科	140	55.3%
	急诊室	6	2.4%
	重症监护室	6	2.4%
是否适应临床护理工作	是	242	95.7%
	否	11	4.3%
以前是否听说过“工作场所暴力”	有	245	96.8%
	无	8	3.2%
实习前, 学校有无相关讲座/课程	有	78	30.8%
	无	175	69.2%
实习期间, 医院有无相关讲座/课程	有	212	83.8%
	无	41	16.2%
开展工作场所暴力的相关教育和干预的需要性	需要	247	97.6%
	不需要	6	2.4%

续表

是否在实习过程中亲身经历或目睹过工作场所暴力	是	178	70.4%
	否	75	29.6%
是否了解医院关于工作场所暴力的报告流程和处理机制	是	106	41.9%
	否	147	58.1%

253名临床实习护生中, 女性占90.5%; 20岁以上者占70.8%; 学历以本科(52.2%)、专科(43.1%)为主; 农村生源占55.3%, 略高于城市生源的44.7%。77.5%护生实习时长为3~6个月, 主要在内科(39.9%)、外科(55.3%)轮转实习。绝大多数护生热爱护理事业(94.9%)、能适应临床工作(95.7%), 96.8%听说过工作场所暴力; 家人与带教老师关心程度多为一般, 分别占56.5%、58.9%; 护生自评沟通能力以良好(36.8%)和一般(31.6%)居多。97.6%护生认为有必要开展相关教育干预, 但69.2%护生实习前未接受学校相关课程培训, 83.8%护生在实习期间参与过医院相关讲座及课程。70.4%护生在实习中亲身经历或目睹过护理工作场所暴力, 仅41.9%了解医院相关上报流程与处置机制。详见表1。

3.2. 实习护生工作场所暴力应对资源现况

结果数据显示, 临床实习护生工作场所暴力应对资源总得分为(77.78 ± 18.13)。维度得分分别为: 知晓能力(23.77 ± 7.18)分, 预见能力(18.36 ± 6.27)分, 应对能力(27.86 ± 7.67)分, 组织支持(7.79 ± 2.88)分。详见表2。

Table 2. Score of resources for dealing with workplace violence (n = 253, $\bar{X} \pm S$)

表 2. 工作场所暴力应对资源得分(n = 253, $\bar{X} \pm S$)

项目	得分范围	均分	总分
知晓维度	6~36	3.96 ± 1.20	23.77 ± 7.18
预见维度	5~30	3.67 ± 1.25	18.36 ± 6.27
应对维度	7~42	3.98 ± 1.10	27.86 ± 7.67
组织支持	2~12	3.90 ± 1.44	7.79 ± 2.88
应对资源总分	20~120	3.89 ± 0.91	77.78 ± 18.13

3.3. 影响实习护生工作场所暴力应对资源的单因素分析

调查显示, 性别、家人关心程度、带教老师关心程度、工作中沟通能力和学校有无相关讲座/课程在工作场所暴力应对资源得分上有显著差异(P < 0.05)。详见表3。

Table 3. Univariate analysis of workplace violence coping resources among nursing interns (point, $\bar{X} \pm S$)

表 3. 实习护生工作场所暴力应对资源单因素分析(分, $\bar{X} \pm S$)

项目	分组	例数	得分($\bar{X} \pm S$)	F/t 值	P
性别				2.209	0.028
	男	24	85.50 ± 16.87		
	女	229	76.97 ± 18.10		
年龄				-1.814	0.071
	<18岁	0	/		
	18~20岁	74	74.58 ± 15.91		

续表

	>20 岁	179	79.11 ± 18.85		
学历				0.718	0.489
	本科	132	78.83 ± 17.17		
	专科	109	77.03 ± 18.83		
	硕士及以上	12	73.08 ± 22.2		
家庭所在地				1.050	0.295
	农村	140	78.86 ± 17.61		
	城市	113	76.45 ± 18.73		
是否为实习医院所在市的户籍居民				0.444	0.658
	是	15	79.80 ± 15.20		
	否	238	77.66 ± 18.32		
家人关心程度				15.402	<0.001
	比较少	20	64.75 ± 20.13		
	一般	143	75.08 ± 17.26		
	比较多	90	84.97 ± 16.13		
实习时长				0.346	0.708
	<3 个月	8	72.75 ± 12.476		
	3~6 个月	196	77.81 ± 12.48		
	>6 个月	49	78.51 ± 18.80		
是否热爱护理事业				-0.798	0.426
	是	240	77.57 ± 18.33		
	否	13	81.69 ± 13.94		
带教老师关心程度				24.156	<0.001
	比较少	24	59.58 ± 13.40		
	一般	149	76.40 ± 16.66		
	比较多	80	85.83 ± 17.52		
工作中沟通能力				23.215	<0.001
	擅长	60	64.95 ± 18.46		
	良好	93	77.67 ± 16.69		
	一般	80	83.29 ± 14.00		
	较差	20	94.80 ± 13.53		
目前实习的科室				0.628	0.597
	内科	101	77.52 ± 18.38		
	外科	140	77.53 ± 18.34		
	急诊室	6	87.83 ± 17.44		
	重症监护室	6	78.00 ± 4.90		

续表

是否适应临床护理工作				-0.976	0.346
	是	242	77.65 ± 18.43		
	否	11	80.64 ± 9.34		
以前是否听说过“工作场所暴力”				-0.509	0.611
	有	245	77.68 ± 18.13		
	无	8	81.00 ± 18.94		
实习前, 学校有无相关讲座/课程				2.049	0.042
	有	78	74.31 ± 15.21		
	无	175	79.33 ± 19.12		
实习期间, 医院有无相关讲座/课程				1.768	0.078
	有	212	78.67 ± 18.56		
	无	41	73.22 ± 15.07		
开展工作场所暴力的相关教育和干预的需要性				-1.362	0.180
	需要	247	77.74 ± 18.34		
	不需要	6	79.67 ± 1.97		
是否在实习过程中亲身经历或目睹过工作场所暴力				1.837	0.067
	是	178	79.13 ± 19.12		
	否	75	74.57 ± 15.15		
是否了解医院关于工作场所暴力的报告流程和处理机制				1.644	0.101
	是	106	79.98 ± 19.70		
	否	147	76.20 ± 16.80		

3.4. 影响实习护生工作场所暴力应对资源的多因素分析

以工作场所暴力应对资源总得分为因变量, 将上述单因素分析具有统计学差异的变量作为自变量, 采用多元线性回归分析, 自变量赋值见表 4。结果显示, 性别、家人关心程度、带教老师关心程度和工作中沟通能力是实习护生工作场所暴力应对资源的影响因素($P < 0.05$)。详见表 5。

Table 4. Assignment of independent variables

表 4. 自变量赋值

自变量	赋值情况
性别	男 = 1, 女 = 2
家人关心程度	比较少 = 1, 一般 = 2, 比较多 = 3
带教老师关心程度	比较少 = 1, 一般 = 2, 比较多 = 3
工作中的沟通能力	擅长 = 1, 良好 = 2, 一般 = 3, 较差 = 4
实习前, 学校有无相关讲座/课程	有 = 1, 无 = 2

Table 5. Multivariate analysis of resources for coping with workplace violence among nursing interns
表 5. 实习护生工作场所暴力应对资源多因素分析

项目	回归系数	标准误	标准回归系数	t 值	P
常量	45.033	8.243		5.463	<0.001
性别	-7.392	3.206	-0.120	-2.305	0.022
家人的关心程度	3.862	1.829	0.128	2.112	0.036
带教老师的关心程度	8.007	1.808	0.266	4.430	<0.001
工作中的沟通能力	7.588	1.068	0.378	7.104	<0.001
实习前, 学校有无相关讲座/课程	1.937	2.066	0.049	0.938	0.349

4. 结论

4.1. 实习护生工作场所暴力应对资源现状

本研究显示, 实习护生工作场所暴力应对资源总分为(77.78 ± 18.13)分, 处于高应对资源水平, 高于徐钰珊[12]报道得分 61.00。该结果可能得益于近年来护理教育中对职业防护、沟通技能与人文关怀内容的强化, 以及临床实习环节对安全教育的逐步重视, 使得护生对工作场所暴力形成了基础性的认知与心理准备。维度得分从高到低依次为应对能力、知晓能力、预见能力和组织支持。应对能力得分最高, 可能与护生在校系统学习沟通技巧、应急处理知识, 加之临床实习中不断积累冲突处置经验有关, 使其具备良好的自我调适与临场应对能力。预见能力和知晓能力处于中等水平, 说明护生对职场暴力相关知识有一定了解, 但风险预判意识仍有待加强。组织支持得分最低, 反映出医院及护理管理层对实习护生工作场所暴力的专项防护培训、心理疏导及权益保障机制尚不健全。护生难以获得来自医院、科室层面充分的制度支持与人文关怀, 进而拉低了组织支持维度整体评分。

4.2. 实习护生工作场所暴力应对资源的影响因素

4.2.1. 男性实习护生工作场所暴力应对资源处较高水平

结果显示, 性别对实习护生工作场所暴力应对资源的总分有一定影响, 男性总得分要显著高于女性, 该现象与国外多项研究结论一致[13][14]。社会性别角色理论指出, 男性通常被社会化为更具竞争性和主动性, 而女性则更具亲和性[15]。因此面临冲突时, 男性更倾向于采取直接聚焦式应对策略, 而非退缩回避或情绪内化。国外一项针对医务人员的系统性评价指出[16], 女性遭遇工作场所暴力之后, 产生焦虑或抑郁症状的概率要显著高于男性。此外, 不同性别在生理特征与心理特质上存在显著差异。女性护理人员在生理及体力层面相对弱势, 对职场暴力事件更具易感倾向, 事后容易产生恐惧情绪, 进而降低其应对信心与资源评估能力[17]。建议院校与教学医院从社会文化、职业环境、个体特质等多角度综合施策, 构建更具包容性的职场暴力应对支持体系。社会文化层面, 需加强性别平等与职业安全宣教, 破除性别刻板印象, 营造尊重、支持、反暴力的护理职业氛围; 职业环境层面, 完善医院暴力防控与支持制度, 优化临床工作场景的安全配置, 营造不因性别差异而区别对待的公平支持环境; 个体特质层面, 开展精准化、差异化的应对能力培训, 针对女性实习护生重点强化心理调适、情境把控与自信表达训练, 帮助其建立职业安全感与应对信心。男性实习护生则应加强情绪觉察与非对抗性沟通指导, 以缓解刻板印象带来的应对方式固化问题。

4.2.2. 家庭关怀程度越高的实习护生具备更充足的工作场所暴力应对资源

研究表明, 家人关心程度是实习护生工作场所暴力应对资源的正向影响因素。家庭作为个体的重要

支持系统,其提供的情感关怀与鼓励能够增强个体心理安全感与自我效能感[18]。当护生在临床实习中遭遇或目睹工作场所暴力、人际冲突等压力事件时,来自家人的倾听、理解与安慰能够有效缓解其焦虑、恐惧与无助感,防止负面情绪的累积与泛化[19]。这种情感缓冲作用使护生能够保存心理资源,以更积极的状态投入到应对准备中,从而提升总体应对资源水平。同时,家人的鼓励与正向引导能够帮助护生将临床挑战视为成长机会,增强其面对逆境的控制感[20]。建议护理院校与医院应重视家庭支持系统的潜在作用,尝试建立家长沟通平台,帮助家长了解实习护生可能面临的职业风险与心理需求,引导其掌握倾听、鼓励而非过度担忧或责备的支持方式。同时,需向护生强调家庭支持的积极作用,使其学会在需要时主动与家人沟通求助。

4.2.3. 带教老师关心程度越高的实习护生工作场所暴力应对资源水平更高

结果指出,带教老师的关心程度是提升实习护生工作场所暴力应对资源的影响因素。带教老师对护生应对资源的促进作用,可以通过“专业指导”与“情感支持”两个方面实现。一方面,带教老师作为临床知识与技能的传授者,其专业胜任力直接影响护生的自我效能感[21]。如带教老师能够详细讲解工作场所暴力风险识别要点,示范有效沟通策略,护生在面对潜在冲突时也会更加自信和从容[22]。另一方面,带教老师所给予的关心、尊重与信任,可直接增强护生的心理安全感和归属感[23]。在支持性的关系氛围中,护生倾向于将带教老师视为可信赖的求助对象,在遭遇或目睹暴力事件时,更愿意求助带教老师,而非独自承受或非正式处理。建议医院将“暴力应对教学”明确纳入带教老师的核心职责与培训体系,帮助其掌握从“专业指导”到“情感支持”的完整教学技能。同时,考虑将支持性师生关系的建设纳入教学评价体系,激励带教老师有意识地为护生营造开放、信任的求助氛围。此外,医院还应建立强制性、非惩罚性的暴力事件报告系统,畅通实习护生暴力事件上报渠道,规范事件处置流程;并常态化为实习生提供定期匿名心理督导,及时疏导护生遭遇职场暴力后产生的负面情绪,全方位筑牢实习护生心理健康防线,切实提升其工作场所暴力综合应对能力。

4.2.4. 沟通能力越好的实习护生工作场所暴力应对资源水平更高

研究发现,沟通能力对实习护生工作场所暴力应对资源水平具有显著影响。有效护患沟通能够建立信任关系,缓解患者因疾病痛苦、环境陌生或信息不对称引发的负面情绪,从而避免其将不满指向护生,从源头上降低冲突发生的风险[24][25]。同时,良好的沟通能力有助于护生敏锐识别患者或家属的非言语信号与情绪变化,早期感知潜在的冲突风险,以提高预见能力[26]。基于此,建议院校与教学医院将沟通技能训练与职场暴力防范教育进行深度融合。培训内容可涵盖非对抗性语言表达、积极倾听技巧、情绪安抚策略及事态降级方法,帮助护生在感知潜在风险时,妥善疏导患者负面情绪、及时化解认知误解,进而缓和现场紧张氛围,阻断人际冲突向暴力行为演变。同时,培训可融入真实案例剖析与标准化情景模拟,引导护生客观评估自身沟通能力,规避“沟通万能化”或“沟通无效化”等片面认知偏差。最终旨在促使护生将沟通技巧、风险识别能力与组织支持资源有机整合,构建系统化、综合性的职场暴力应对能力体系。

5. 小结

综上所述,实习护生工作场所暴力应对资源总体处于较高水平。性别、家人和带教老师的关心程度、工作中沟通能力是暴力应对资源的影响因素。建议从多维度采取措施有效预防和减少暴力伤害,保障实习护生职业安全与身心健康。例如学校和医院积极开展性别包容性培训,以提升性别敏感认知与防暴意识;搭建家长联络平台,充分发挥家庭情感支持作用;针对带教老师开设暴力应对教学培训,加强护生可倚靠的组织支持资源;重视护生沟通技能训练,引导其把沟通技巧、风险认知与组织支持有机结合,

培养综合性的暴力应对能力。本研究初步揭示了实习护生工作场所暴力应对资源现状及影响因素, 对提出改进措施具有参考价值。但调查范围局限, 未来研究需扩大样本量开展多中心大范围调研, 且可实施纵向研究, 进一步探讨实习护生工作场所暴力应对资源的动态变化, 以期分阶段提出针对性干预措施, 全面提升实习护生应对工作场所暴力的综合资源水平。

基金项目

湖州学院校级科研项目(2023HXKM14)。

参考文献

- [1] Krug, E.G., Mercy, J.A., Dahlberg, L.L. and Zwi, A.B. (2002) The World Report on Violence and Health. *The Lancet*, **360**, 1083-1088. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(02\)11133-0](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(02)11133-0)
- [2] 刘倩, 侯尚妍, 陈茂君. 神经外科护士工作场所暴力与专业自我概念水平及相关性分析[J]. 护理研究, 2021, 35(12): 2116-2120.
- [3] Shaikh, S., Baig, L.A., Hashmi, I., Khan, M., Jamali, S., Khan, M.N., *et al.* (2020) The Magnitude and Determinants of Violence against Healthcare Workers in Pakistan. *BMJ Global Health*, **5**, e002112. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2019-002112>
- [4] Kibunja, B.K., Musembi, H.M., Kimani, R.W. and Gatimu, S.M. (2021) Prevalence and Effect of Workplace Violence against Emergency Nurses at a Tertiary Hospital in Kenya: A Cross-Sectional Study. *Safety and Health at Work*, **12**, 249-254. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.01.005>
- [5] Mohamed, F.B.M., Cheng, L.J., Chia, X.E.C., Turunen, H. and He, H. (2024) Global Prevalence and Factors Associated with Workplace Violence against Nursing Students: A Systematic Review, Meta-Analysis, and Meta-Regression. *Aggression and Violent Behavior*, **75**, Article ID: 101907. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101907>
- [6] 罗琦. 工作场所心理暴力对实习护生职业认同及情绪劳动的影响与对策研究[J]. 卫生职业教育, 2025, 43(3): 80-83.
- [7] Rajabi, F., Jahangiri, M., Bagherifard, F., Banaee, S. and Farhadi, P. (2020) Strategies for Controlling Violence against Health Care Workers: Application of Fuzzy Analytical Hierarchy Process and Fuzzy Additive Ratio Assessment. *Journal of Nursing Management*, **28**, 777-786. <https://doi.org/10.1111/jonm.12989>
- [8] Adashi, E.Y., O'Mahony, D.P. and Cohen, I.G. (2025) Workplace Violence in Health Care: An Overdue OSHA Standard in the Making. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, **36**, 715-719. <https://doi.org/10.1353/hpu.2025.a959123>
- [9] 邱意浓, 王佳琳, 曾丽, 等. 遭受工作场所暴力护士创伤后成长现状及影响因素研究[J]. 卫生职业教育, 2023, 41(20): 107-110.
- [10] Abdi, H. (2007) Kendall Rank Correlation. In: Salkind, N.J., Ed., *Encyclopedia of Measurement and Statistics*, Vol. 2, Sage Publications, 508-510.
- [11] 王培席. 医务场所暴力调查及理论模型研制[D]: [博士学位论文]. 成都: 四川大学, 2006.
- [12] 徐钰珊. 实习护生工作场所暴力、应对资源现状及其影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 中国医科大学, 2021.
- [13] Yan, S., Feng, J., Gan, Y., Wang, R., Song, X., Luo, Z., *et al.* (2023) Prevalence and Predictors of Workplace Violence against Emergency Physicians in China: A Cross-Sectional Study. *Human Resources for Health*, **21**, Article No. 8. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00784-3>
- [14] Newman, C.J., de Vries, D.H., d'Arc Kanakuze, J. and Ngendahimana, G. (2011) Workplace Violence and Gender Discrimination in Rwanda's Health Workforce: Increasing Safety and Gender Equality. *Human Resources for Health*, **9**, Article No. 19. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-9-19>
- [15] Hsu, N., Badura, K.L., Newman, D.A. and Speech, M.E.P. (2021) Gender, "Masculinity," and "Femininity": A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Agency and Communion. *Psychological Bulletin*, **147**, 987-1011. <https://doi.org/10.1037/bul0000343>
- [16] Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., *et al.* (2018) Workplace Violence, Job Satisfaction, Burnout, Perceived Organisational Support and Their Effects on Turnover Intention among Chinese Nurses in Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*, **8**, e019525. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>
- [17] 罗正. 从情感公民到情感共同体的蔓延机理与演化逻辑[D]: [硕士学位论文]. 广州: 广东外语外贸大学, 2024.

-
- [18] Supke, M., Schaubruch, L.M., Cohrdes, C., Kausmann, C., Schäfer, S.K. and Lieb, K. (2025) Current Evidence and Future Directions for Social and Societal Resilience Factors in Response to Societal Challenges and Crises: An Overview of Systematic Reviews and Expert Rating. *BMC Public Health*, **25**, Article No. 3816. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-25285-5>
- [19] Peleg, O. and Peleg, M. (2025) Is Resilience the Bridge Connecting Social and Family Factors to Mental Well-Being and Life Satisfaction? *Contemporary Family Therapy*, **47**, 87-101. <https://doi.org/10.1007/s10591-024-09707-x>
- [20] Looman, W.S., Geiger-Simpson, E., Eull, D.J., Lee, J., Nersesian, P.V., Bell, A.N., et al. (2023) Beyond Coping: The Role of Supportive Relationships and Meaning Making in Youth Well-Being. *Journal of Nursing Scholarship*, **55**, 1189-1203. <https://doi.org/10.1111/jnu.12901>
- [21] 徐霞, 周珊, 徐铭, 等. 本科实习护生自我效能感与学习动机、带教老师胜任力的相关性研究[J]. 中国高等医学教育, 2024(11): 31-33.
- [22] 李金林, 刘菡, 袁小力, 等. 四川绵阳四 0 四医院实习护生学业支持现状及影响因素[J]. 现代养生, 2024, 24(2): 143-147.
- [23] 徐立敏, 钱志刚. 带教教师临床教学行为与隐性知识共享现状及其相关性研究[J]. 现代临床护理, 2022, 21(1): 51-57.
- [24] 张顺. AIDET 沟通模式在实习护生护患沟通中的应用[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 昆明医科大学, 2023.
- [25] 张帮峰, 艾宪英, 张苑, 等. 沟通能力在精神科护士情绪智力与遭受工作场所暴力间的中介效应[J]. 全科护理, 2025, 23(10): 1958-1962.
- [26] 王雨晴. 护理工作中的的人际关系与人际沟通[J]. 公关世界, 2023(6): 46-48.