

带教老师对预防与应对实习护生遭受工作场所暴力知信行量表的编制与验证

常鸿薇^{1,2}, 张丰健², 刘义兰¹, 彭笑², 祝毅³, 付沫⁴, 黄垒², 何娇¹, 陈雨沁², 王洁玉¹, 丰明姣², 游妍婕²

摘要:目的 编制带教老师对预防与应对实习护生遭受工作场所暴力的知信行量表,并检验信效度。方法 以知信行理论为指导,在文献回顾基础上,结合半结构访谈法及德尔菲法初步形成带教老师对预防与应对实习护生遭受工作场所暴力的知信行量表。对 302 名临床护理带教老师进行调查,检验量表信效度。结果 量表包含知、信、行 3 个 I 级维度,8 个 II 级维度,共 44 个条目。条目水平的内容效度指数为 0.889~1.000,量表水平内容效度指数为 0.941。探索性因子分析中,知、信、行维度分别提取 4、2、2 个公因子,累积方差贡献率分别为 73.897%、75.388%、82.052%;验证性因子分析显示模型的适配度较好。量表的 Cronbach's α 系数为 0.961,各维度 Cronbach's α 系数为 0.920、0.904、0.977;量表折半信度为 0.987,各维度折半信度为 0.965、0.950、0.989;量表重测信度为 0.927。结论 量表具有良好的信效度,可作为测评带教老师预防与应对实习护生遭受工作场所暴力的有效工具。
关键词: 实习护生; 带教老师; 工作场所暴力; 知识; 信念; 行为; 测评量表; 信度; 效度
中图分类号: R47;G465 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.03.077

Knowledge, Attitudes and Practice Scale for Nursing Clinical Teachers Regarding Prevention and Handling of Workplace Violence in Nursing Students:development and validation of an instrument Chang Hongwei, Zhang Fengjian, Liu Yilan, Peng Xiao, Zhu Yi, Fu Mo, Huang Lei, He Jiao, Chen Yubin, Wang Jieyu, Feng Mingjiao, You Yanjie. Department of Nursing, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

Abstract: **Objective** To develop the Knowledge, Attitudes and Practice Scale for Nursing Clinical Teachers Regarding Prevention and Handling of Workplace Violence in Nursing Students, and to test its reliability and validity. **Methods** Based on the knowledge, attitudes and practice theory, the scale was initially formed through literature review, semi-structured interviews and Delphi expert consultation method. Then 302 nursing clinical teachers were surveyed to analyze the reliability and validity of the scale. **Results** The final scale contained 44 items factored into 3 first-level indexes, namely knowledge, attitudes and practice. *I-CVI* of the scale ranged 0.889 to 1.000, and *S-CVI/Ave* was 0.941. In exploratory factor analysis, 4, 2 and 2 common factors were respectively extracted from first-level indexes of knowledge, attitudes and practice, and the cumulative variance contribution rates were 73.897%, 75.388% and 82.052%, respectively. Fitness indexes of confirmatory factor analysis all met the requirements. The Cronbach's α coefficient of the scale was 0.961, and the Cronbach's α of each first-level index were 0.920, 0.904 and 0.977, respectively. The split-half reliability coefficient was 0.987 for the whole scale, and 0.965, 0.950 and 0.989 for the first-level indexes, respectively. The test retest reliability coefficient of the scale was 0.927. **Conclusion** The scale enjoys good reliability and validity, which can be used as an effective tool to evaluate nursing clinical teachers' capacities of preventing and handling workplace violence in nursing students.
Key words: nursing students; clinical teachers; workplace violence; knowledge; attitude; practice; scale; reliability; validity

工作场所暴力是指工作人员在工作场所受到辱骂、威胁和攻击,从而造成对其安全、幸福和健康的明确或含蓄的挑战^[1],包括躯体攻击、言语虐待、威胁、性骚扰等多种形式^[2]。实习护生常因年龄小、社会阅历不充分、专业实践能力不足等遭受工作场所暴力^[3-4],发生率高达 80.41%^[5],导致其出现不同程度

心理变化或生理反应^[6],甚至职业满意度和职业认同感严重降低^[7]。带教老师是护生实习阶段接触最为密切的群体,是实习护生预防与应对工作场所暴力的重要组织资源^[8]。目前国内外关于预防与应对实习护生遭受工作场所暴力的研究多围绕如何提高实习护生对工作场所暴力的认知、增强实习护生应对工作场所暴力的能力等方面^[9],较少关注带教老师的作用,缺乏相应的工具评估其预防与应对实习护生遭受工作场所暴力的能力。知信行理论认为知识的获取、信念的树立和行为的发出是 3 个连续的过程,对现象正确的认知有助于建立积极信念和态度,是正确行为发出的基础,态度则是正确行为发出的动力^[10]。了

作者单位:1. 华中科技大学同济医学院附属协和医院护理部(湖北 武汉,430022);2. 华中科技大学同济医学院护理学院;3. 华中科技大学协和江南医院;4. 荆州市中心医院
常鸿薇:女,硕士在读,学生
通信作者:刘义兰,yilanl2020@163.com
收稿:2022-09-03;修回:2022-10-29

解带教老师预防与应对实习护生遭受工作场所暴力的知信行水平,可以帮助发现其在预防和应对方面的不足,通过加强认知和转变态度,提高带教老师预防和应对实习护生遭受工作场所暴力的能力。本研究以知信行理论为指导,严格遵循量表的编制流程,构建以临床护理带教老师为调查主体的预防与应对实习护生遭受工作场所暴力知信行量表,现将方法与结果报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 ①访谈临床护理教师。纳入标准:大专及以上学历;初级及以上职称;至少近1年从事护理临床带教;知情同意,愿意参加此研究。以资料饱和为原则,最终共访谈9名具有中级职称的临床护理带教老师,均为女性;工作科室为内科3名、ICU 2名、外科1名、妇科1名、急诊1名、感染科1名。②函询专家。纳入标准:具有5年及以上护理管理、护理教育、工作场所暴力研究领域的研究或工作经历;中级及以上职称;自愿参加本研究,可为本研究提出相关指导和建议。共20名专家参与函询,来自北京、湖北、河南、广东、湖南、江苏、上海、四川8个省市10所三甲综合医院及4所高校;护理管理专家10名,护理教育专家5名,管理学专家1名,心理学专家1名,承担实习生带教工作的临床护理工作者3名;职称为正高级10名,副高级7名,中级3名;工作年限11~40年,中位数26.0(16.2,33.7)年。③内容效度评定专家。纳入标准同函询专家。共9名省内外专家参与评定,来自3所三甲综合医院和2所高校;护理教育专家5名,护理管理专家4名;正高级4名,副高级5名。④调查对象。纳入标准同访谈临床护理教师。根据样本量估算原则,参与调查的样本量应为量表条目数的5~10倍,增加20%的样本量防止应答率低。测试版量表共46个条目,样本量288~575。最终共302名临床护理教师有效完成调查,其中男4名,女298名;年龄25~59岁,中位数36.0(32.0,41.0)岁;工作年限4~41年,中位数14.0(10.0,19.0)年;护师70名,主管护师211名,副主任护师及以上21名。

1.2 方法

1.2.1 构建条目池 ①文献法。全面检索国内外相关文献,进行筛选和阅读,以知信行理论为框架^[11],初步构建量表条目池。②访谈临床护理教师。2021年6~8月采用目的抽样法,选择武汉市某三级医院的9名临床护理带教老师进行半结构化访谈,根据访谈结果丰富及完善条目池内容。量表条目池共包含知、信、行3个Ⅰ级维度、12个Ⅱ级维度及58个条目,其中知识维度包含6个Ⅱ级维度和18个条目,态度维度包含4个Ⅱ级维度和15个条目,行为维度包含2个Ⅱ级维度和25个条目。条目均采用Likert 5级评分法,非常不同意(非常不符合)=1分,不同意(不符合)=2分,不确定(符合)=3分,同意(比较符合)=4

分,非常同意(非常符合)=5分,得分越高则预防与应对实习护生遭受工作场所暴力知信行水平越高。

1.2.2 专家函询 于2021年11月和2022年1月以邮件的方式进行两轮专家函询。保留重要性得分均值>4且变异系数<0.25的条目。综合专家函询、文献查阅以及课题组讨论的结果修改量表。第1轮专家咨询,知识维度删除3个条目,新增6个条目,修改11处用语;态度维度删除2个条目,新增1个维度、4个条目,修改6处用语;行为维度删除3个条目,修改7处用语。第2轮专家咨询,知识维度删除1个Ⅱ级维度、3个条目,新增2个条目,修改2处用语;态度维度删除1个维度、6个条目,修改2处用语;行为维度删除2个条目。修改后的量表包含3个Ⅰ级维度,11个Ⅱ级维度,51个条目。2022年2月,邀请9名专家通过邮件方式参与内容效度评定。

1.2.3 问卷调查 2022年3月,采用方便抽样法选取湖北省2所三级医院和1所二级医院符合纳入标准的临床护理带教老师作为调查对象。使用问卷星平台制作并发放问卷,于卷首详细介绍此研究目的、填写要求及知情同意和保密原则。共314人提交调查问卷,其中有效问卷302份,有效回收率96.18%。4周后对其中的50名受试者再次调查以测试量表的重测信度,最终回收有效问卷47份。

1.2.4 统计学方法 采用SPSS26.0和AMOS22.0软件对数据进行统计分析。用临界比值法、同质性检验法进行项目分析。效度包括内容效度及结构效度,内容效度采用条目水平的内容效度指数($I-CVI$)和量表水平内容效度指数($S-CVI/Ave$)作为检验指标^[12],结构效度则将总样本按照1:1随机分配,通过探索性因子分析以及验证性因子分析^[13]。信度包括Cronbach's α 系数、折半信度和重测信度。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 专家函询相关指标及结果 两轮专家函询问卷回收率分别为86.96%(20/23)和100%(20/20)。参与函询的专家权威系数为0.89。第1轮Kendall's W 为0.141($\chi^2=161.17, P<0.001$),Ⅱ级维度变异系数为0~0.16,条目变异系数0.04~0.29;第2轮Kendall's W 为0.155($\chi^2=182.94, P<0.001$),Ⅱ级维度变异系数0~0.12,条目变异系数0~0.15。

2.2 项目分析结果 ①临界比值法。根据量表得分,将前27%、后27%分别作为高分组和低分组,进行独立样本 t 检验,结果显示各条目的决断值(CR 值)为3.537~17.107(均 $P<0.001$),未删除条目。②同质性检验法。采用Pearson相关性分析,计算条目与对应Ⅰ级维度的相关性(r_1)以及与量表整体的相关性(r_2)。经计算, r_1 为0.411~0.900, r_2 为0.232~0.773,态度维度的条目A4与维度总分的相

关系数 $r_1=0.232$,予以删除。

2.3 效度

2.3.1 内容效度 $I-CVI$ 为 $0.444\sim1.000$,5 个条目(知识维度 2 条、态度维度 2 条、行为维度 1 条)的 $I-CVI$ 分别为 $0.444、0.667、0.556、0.667、0.667$,均低于 0.78 ,给予删除,剩余条目的 $I-CVI$ 为 $0.889\sim1.000$ 。最终 $S-CVI/Ave$ 为 0.941 。

2.3.2 结构效度

2.3.2.1 探索性因子分析 将回收的 151 份问卷进行 KMO 和 Bartlett 球形检验,知、信、行 3 个维度的 KMO 值分别为 $0.882、0.859、0.954$,Bartlett 球形检验 $\chi^2=4\,592.824、1\,720.073、9\,006.126$ (均 $P<0.001$),表明适合因子分析。采用主成分分析法和方差最大正交旋转法对 3 个维度进行因子分析,提取公

因子,结果如下:①知识维度。特征值 >1 的公因子共 4 个,累积方差贡献率 73.897% ,各条目均仅在 1 个公因子中的载荷量 >0.5 ,均给予保留。结合碎石图分析,4 个公因子数目设置合理,各条目所属因子载荷矩阵见表 1。②态度维度。共提取 2 个公因子,累积方差贡献率 75.388% ,条目 A2-4 在 2 个公因子的贡献量均 <0.5 ,予以删除。其余各条目均仅在 1 个公因子中的载荷量 >0.5 ,结合碎石图分析,2 个公因子数目设置合理,各条目所属因子载荷矩阵表见表 2。③行为维度。特征值 >1 的公因子共 2 个,累积方差贡献率 82.052% ,各条目均仅在 1 个公因子中的载荷量 >0.5 ,均保留。结合碎石图分析,2 个公因子数目设置合理,各条目所属因子载荷矩阵表见表 3。

表 1 知识维度条目所属因子载荷矩阵($n=151$)

条 目	后果、预防与应对	表现形式	来源	定义
K4-1 工作场所暴力会使实习护生出现头痛、胃痛、组织损伤等生理反应	0.709	0.369	0.193	0.074
K4-2 工作场所暴力会使实习护生害怕、焦虑、自信心下降等心理反应	0.793	0.290	0.160	0.165
K4-3 工作场所暴力会影响实习护生的职业认知和(或)职业选择	0.833	0.203	0.157	0.202
K4-4 曾遭受同行工作场所暴力的实习护生可能成为下个对同行实施暴力的人	0.677	0.134	0.346	-0.023
K4-5 实习护生遭受工作场所暴力会影响护理行业的整体发展	0.822	0.174	0.135	0.185
K4-6 实习护生遭受工作场所暴力事件可以得到科学预防、合理应对	0.783	0.023	0.064	0.176
K4-7 带教老师有责任帮助实习护生预防工作场所暴力	0.758	0.116	-0.041	0.252
K4-8 医院相关组织部门在一定程度上可以帮助实习护生预防和应对工作场所暴力	0.668	0.204	-0.032	0.111
K3-1 在工作场所对实习护生进行言语攻击是对其进行工作场所暴力,如嘲讽、辱骂、个人尊严贬低、职业地位贬低、恐吓等	0.224	0.848	0.211	0.177
K3-2 在工作场所孤立实习护生、对其隐瞒或阻断通知信息、忽视实习护生的求助、对实习护生翻白眼等行为是对其进行工作场所暴力	0.231	0.865	0.243	0.089
K3-3 在工作场所对实习护生进行躯体攻击是对其进行工作场所暴力,如打、踢、拍、扎、推、咬、掷物、拧胳膊、拽头发等	0.246	0.916	0.166	0.079
K3-4 在工作场所对实习护生进行性骚扰是对其进行工作场所暴力,如异性对其的拉扯、抱、吻或接触其敏感部位等	0.214	0.906	0.178	0.096
K2-1 实习护生会遭到其同伴的工作场所暴力	0.147	0.082	0.760	0.211
K2-2 实习护生会遭到患者或陪护者的暴力	0.354	0.253	0.539	0.359
K2-3 实习护生会遭到带教老师的暴力	0.070	0.214	0.852	-0.105
K2-4 实习护生会遭到除带教老师之外其他工作人员的暴力	0.054	0.263	0.829	-0.114
K1-1 受害者在与其工作相关的场所(包括上下班的途中)遭受到的暴力被称为工作场所暴力	0.220	0.077	-0.004	0.833
K1-2 工作场所暴力对受害者的安全、健康或幸福造成明显或潜在的威胁	0.345	0.222	0.049	0.776
特征值	8.044	2.559	1.599	1.099
累积方差贡献率(%)	28.474	49.216	64.100	73.897

2.3.2.2 验证性因子分析 利用知识、态度、行为维度分别建立一阶模型,对各维度探索性因子分析所得因子结构进行验证,各一阶模型的拟合指标见表 4。

2.4 信度 见表 5。

3 讨论

3.1 量表编制意义 实习护生遭受工作场所暴力的发生率高,且对护生个人和护理行业都会造成严重影

响^[14]。为更好地帮助实习护生预防和应对工作场所暴力,需要从个体、组织环境等各个角度完善相关的保护策略。现有关预防与应对实习护生遭受工作场所暴力的研究多是从实习护生角度出发^[15],通过多种教学方式(如网络视频授课、认知演练和期刊阅读俱乐部)提高其预防、应对工作场所暴力的能力^[16]。组织环境方面,虽已有学者注意到带教老师在预防与

应对实习护生遭受工作场所暴力方面所起到的帮助与保护作用^[8],但缺乏工具评估带教老师预防和应对实习护生遭受工作场所暴力情况。因此,亟需构建一种合适的工具,评估带教老师预防和应对实习护生遭受工作场所暴力的整体水平,从而开展针对性的管理和培训,完善实习护生的保护体系。

表 2 态度维度条目所属因子载荷矩阵(*n* = 151)

条 目	实习护生与患方 带教老师	
A1-1 我认为实习护生是否会遭受工作场所暴力与其年龄、教育层次、性格、同理心、专业素养、沟通能力等有关	0. 837	0. 154
A1-2 我认为实习护生是否会遭受工作场所暴力与其对科室环境、相关专科知识的了解与掌握程度有关	0. 889	0. 192
A1-3 我认为实习护生是否能有效预防、识别和应对工作场所暴力与其对工作场所暴力相关知识的掌握程度有关	0. 779	0. 399
A1-4 我认为实习护生是否会遭受工作场所暴力与其所护理患者或陪护者的年龄、性格、职业、文化程度、病情等有关	0. 765	0. 437
A2-1 我认为自身素质高、专业能力强、临床经验丰富的带教老师可以帮助实习护生降低遭受工作场所暴力的风险	0. 302	0. 831
A2-2 我认为带教老师在帮助实习护生预防和应对工作场所暴力中发挥着重要作用	0. 283	0. 905
A2-3 我认为带教老师应掌握预防和应对实习护生遭受工作场所暴力的知识与技能	0. 190	0. 899
特征值	4. 845	1. 186
累积方差贡献率(%)	38. 584	75. 388

表 3 行为维度条目所属因子载荷矩阵(*n* = 151)

条 目	预防	应对
P1-1 我会学习预防和应对工作场所暴力发生的知识、技能	0. 823	0. 317
P1-2 我会向实习护生传授如何预防、识别和应对本科室可能发生的工作场所暴力	0. 854	0. 312
P1-3 我会主动了解所负责实习护生的性格特征、专业能力等,针对性地帮助其预防工作场所暴力	0. 859	0. 315
P1-4 我会帮助实习护生提高语言沟通能力,尽可能避免由此导致的工作场所暴力	0. 849	0. 352
P1-5 我会帮助实习护生提高临床实践水平,尽可能避免由此导致的工作场所暴力	0. 830	0. 416
P1-6 我会在合适的时机让实习护生参与侵入性护理操作,预防工作场所暴力的发生	0. 744	0. 302
P1-7 我会帮助实习护生了解可能实施暴力的患者性格、病情等信息,预防工作场所暴力的发生	0. 845	0. 397
P1-8 当患者或陪护者的眼神、表情、语气等发生消极变化时,我会敏锐察觉、及时应对	0. 793	0. 440
P1-9 我会避免向实习护生传递负面情绪,预防自身对其实施暴力	0. 779	0. 373
P1-10 我会尊重、保护实习护生的隐私	0. 729	0. 493
P1-11 我会根据同事的性格及当下状态合理安排实习护生与其进行沟通交流	0. 796	0. 469
P2-1 当实习护生遭受言语暴力时,我会及时安抚施暴者情绪,尽可能避免更严重的后果发生	0. 294	0. 710
P2-2 当实习护生遭受躯体暴力时,我会保护实习护生并及时寻求同事、安保部门的帮助	0. 322	0. 875
P2-3 当事态恶化、趋于失控时,我会正确判断、及时呼救并上报至医院相关部门	0. 335	0. 863
P2-4 实习护生遭受工作场所暴力后,我会深入了解事件经过并分析原因	0. 434	0. 852
P2-5 实习护生遭受工作场所暴力后,我会及时了解其生理、心理状态	0. 431	0. 842
P2-6 实习护生遭受工作场所暴力后,我会安慰、开导实习护生	0. 417	0. 839
P2-7 必要时,我会为遭受工作场所暴力的实习护生申请休假或转介心理咨询	0. 385	0. 844
P2-8 在处理实习护生遭受工作场所暴力事件时,我充分尊重护生本人意愿,通过有效途径维护其合法权益,如积极寻求上级领导的帮助、及时联系其学校老师或家属请求协助解决、申请法律援助等	0. 390	0. 846
特征值	11. 713	1. 877
累积方差贡献率(%)	44. 069	82. 052

表 4 验证性因子分析一阶模型拟合指标结果(*n* = 151)

项目	χ^2/df	近似残差均方根	Tucker-Lewis 指数	规范拟合指数	比较适配指数	增量拟合指数
		(RMSEA)	(TLI)	(NFI)	(CFI)	(IFI)
知识	2. 104	0. 086	0. 929	0. 900	0. 944	0. 945
态度	0. 959	<0. 001	1. 001	0. 983	1. 000	1. 001
行为	1. 950	0. 080	0. 963	0. 946	0. 972	0. 973

表 5 量表及各维度信度

项目	Cronbach's α 系数	折半信度	重测信度
量表	0.961	0.987	0.927
知识	0.920	0.965	0.928
态度	0.904	0.950	0.888
行为	0.977	0.989	0.595

3.2 量表具有良好的信效度 内容效度方面,量表的 $I-CVI>0.78$, $S-CVI/Ave>0.90$,表明专家对量表内容较为认可^[12]。结构效度方面,探索性因子分析提取各 I 级维度条目的公因子,知识维度、态度维度以及行为维度分别探索出 4、2、2 个公因子,各维度公因子累积方差贡献率分别为 73.897%、75.388% 和 82.052%,因子载荷量的状况理想^[13]。结合各维度的条目内容对其进行命名,知识维度公因子可分别命名为“定义”“表现形式”“来源”和“后果、预防与应对”;态度维度各公因子命名为“实习护生与患方”和“带教老师”;行为维度各公因子命名为“预防”和“应对”。后进行验证性因子分析,各 I 级维度指标均在标准范围内,因子模型具有较好的拟合效果。信度分析中,量表及各 I 级维度的 Cronbach's α 系数均大于 0.9,量表总体以及各维度折半信度值均大于 0.9,证明该工具的内在一致性较好^[13];该量表的重测信度为 0.927,知识维度、态度维度均高于 0.75,稳定性较好,但行为维度的重测信度为 0.595,即带教老师预防与应对实习护生遭受工作场所暴力行为的稳定性较差。可能因为:一方面,工作场所暴力作为会造成严重不良后果的应激事件,个体应对行为的发出易受其当下情绪、过往经历、环境等因素的影响^[17],存在不稳定性;另一方面,不同医院对工作场所暴力的教育、应对资源等存在差异,而参与重复测量的临床护理带教老师均来自同一所医院。

4 小结

带教老师对预防与应对实习护生遭受工作场所暴力知信行量表具有较好的信效度,可用于带教老师预防与应对实习护生遭受工作场所暴力知信行的评估,进而探究影响带教老师此方面知信行的因素,为完善带教老师与实习护生的管理制度与体系、营造安全的实习氛围奠定基础。本次调查样本均来自湖北省,今后可扩大样本范围与样本量进一步检验该工具。同时多中心调查带教老师预防与应对实习护生遭受工作场所暴力的知信行水平,分析影响因素,为各医院完善工作场所暴力管理制度提供依据。

参考文献:

[1] International Labour Office, International Council of Nurses, WHO, et al. Framework guidelines for ad-

ressing workplace violence in the health sector[R]. Geneva:WHO,2002.

[2] Boyle M J, Wallis J. Working towards a definition for workplace violence actions in the health sector[J]. Saf Health,2016,2(1):1-6.

[3] Pagnucci N, Ottonello G, Capponi D, et al. Predictors of events of violence or aggression against nurses in the workplace:a scoping review[J]. J Nurs Manag,2022,30(6):1724-1749.

[4] 金莉雅,陈玉梅,徐雪雪,等.温州地区护理实习生遭受医院暴力事件的现况调查[J].温州医科大学学报,2020,50(11):922-926.

[5] 冯冬绪,毛沁娜.横向暴力对实习护生职业自我效能感的影响[J].浙江医学教育,2019,18(3):13-15.

[6] Tian L, Zhang Y, Li X, et al. Research on the resilience of Chinese nursing students to workplace vertical violence in clinical practice[J]. Nurse Educ Pract,2019,40:102624.

[7] Furst C. The relationship between experiences of lateral violence and career choice satisfaction among nursing students[J]. Nurs Educ Perspect,2018,39(4):241-243.

[8] 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].沈阳:中国医科大学,2021.

[9] Gillespie G L, Grubb P L, Brown K, et al. "Nurses eat their young": a novel bullying educational program for student nurses[J]. J Nurs Educ Pract,2017,7(7):11-21.

[10] 蔡斯斯,汪晖,刘于,等.护理人员个人发展计划知信行现状及影响因素分析[J].护理学杂志,2021,36(18):51-53.

[11] Young H M, Lierman L, Powell-Cope G, et al. Operationalizing the theory of planned behavior[J]. Res Nurs Health,1991,14(2):137-144.

[12] 史静琚,莫显昆,孙振球.量表编制中内容效度指数的应用[J].中南大学学报,2012,37(2):152-155.

[13] 吴明隆.问卷统计分析实务[M].重庆:重庆大学出版社,2010:237-296.

[14] Uzar-Ozcetin Y S, Tee S, Erkan M. A reputational risk for the profession: workplace violence toward nursing students[J]. Collegian,2020,27(3):327-333.

[15] 王楠,李丹琳.实习护生对工作场所横向暴力的认知情绪与应对方式研究[J].中西医结合护理,2019,5(2):7-10.

[16] Kerber C, Jenkins S, Woith W, et al. Journal clubs: a strategy to teach civility to nursing students[J]. J Nurs Educ,2012,51(5):277-282.

[17] Hawkins N, Jeong S, Smith T. Negative workplace behavior and coping strategies among nurses: a cross-sectional study[J]. Nurs Health Sci,2021,23(1):123-135.

(本文编辑 韩燕红)