·护理管理·

新毕业护士离职意向现状及影响因素的路径分析

伍婉儿，马玥，翟惠敏，黄金燕，王蒙，江梓淳，赵欣雨

摘要：目的 探讨新毕业护士转型冲击在横向暴力与离职意向间的中介作用及逆境商的调节作用。**方法** 采用便利抽样法，于2023年11—12月选取全国25个省市80所三级医院1 019名新毕业护士作为调查对象，采用一般资料调查问卷、护士之间负性行为问卷、新护士转型冲击评价量表、护士逆境商量表及离职意向量表进行调查。**结果** 新毕业护士横向暴力、转型冲击、逆境商及离职意向得分依次为20.00(19.00，23.00)分、(88.52±21.50)分、(94.91±14.58)分、(14.64±4.01)分。新毕业护士横向暴力正向预测离职意向($\beta=0.094$，$P<0.05$)，转型冲击在横向暴力与离职意向间起部分中介作用，占总效应的58.59%。逆境商对转型冲击的中介作用有调节作用($\beta=0.104$，$P<0.05$)。**结论** 新毕业护士转型冲击在横向暴力与离职意向间具有中介作用，逆境商对其中介作用具有调节作用。建议护理管理者加强对横向暴力的管理，给予新毕业护士支持与包容，提高其抗逆境能力，以缓解其转型冲击，促进角色转变，稳定护士队伍。

关键词：新毕业护士；　离职意向；　横向暴力；　转型冲击；　逆境商；　中介效应；　调节效应；　护理管理
中图分类号：R47；R192.6　**DOI：**10.3870/j.issn.1001-4152.2024.22.072

Path analysis of the current status and influencing factors of turnover intention among newly graduated nurses

Wu Wan′er, Ma Yue, Zhai Huimin, Huang Jinyan, Wang Meng, Jiang Zichun, Zhao Xinyu. School of Nursing, Southern Medical University, Guangzhou 510515, China

Abstract: Objective To explore the mediating role of transition shock among newly graduated nurses between horizontal violence and turnover intention and the moderating role of adversity quotient. **Methods** A total of 1,019 newly graduated nurses from 80 tertiary hospitals in 25 provinces and cities were selected by convenience sampling method from November to December 2023, and they were surveyed using the general demographic questionnaire, the Negative Acts Questionnaire, the Transition Shock of Newly Graduated Nurses Scale, the Self-evaluation Scale for Nurses′ Adversity Quotient and the Turnover Intention Questionnaire (TIQ). **Results** The scores of newly graduated nurses′ horizontal violence, transition shock, adversity quotient, and turnover intention were 20.00 (19.00, 23.00), (88.52±21.50), (94.91±14.58), and (14.64±4.01) respectively. Newly graduated nurses′ horizontal violence positively predicted turnover intention ($\beta=0.094$, $P<0.05$), and transition shock partially mediated between horizontal violence and turnover intention, accounting for 58.59% of the total effect. Adversity quotient moderated the mediating effect of transition shock ($\beta=0.104$, $P<0.05$). **Conclusion** Newly graduated nurses′ transition shock has a mediating role between horizontal violence and turnover intention, and the adversity quotient moderates its mediating role. It is recommended that nursing managers strengthen the management of horizontal violence, give support and tolerance to newly graduated nurses, and improve their ability to resist adversity in order to alleviate their transition shock, promote role change, and stabilize the nursing workforce.

Keywords: newly graduated nurses; turnover intention; horizontal violence; transition shock; adversity quotient; mediating effect; moderating effect; nursing management

护士短缺已经成为一个全球性的问题[1]。新毕业护士(毕业后入职1年内的护士[2])作为护理队伍的重要储备力量，对于维持护理队伍的稳定性和促进卫生保健发展尤为重要。然而有研究表明，新毕业护士入职后离职意向发生率高达74.4%[3]。离职意向是指个体在职期间自愿离开特定组织的一种意愿[4]，常用于预测实际的离职行为。横向暴力是指群体内部之间不礼貌、对抗性的相互关系，通过不友善的言辞或行为来贬低他人[5]。新毕业护士由于能力不足、缺乏经验等原因，容易成为护际间横向暴力的受害者。既往研究表明，工作场所的暴力、欺凌行为与护士离职意向密切相关[6]。然而关注的人群多为普通护士、专科护士及低年资护士等，国内暂未见针对新毕业护士横向暴力对离职意向影响的报道。经历转型冲击是新毕业护士进入临床后普遍面临的、且不同于其他护士的挑战。转型冲击是指新毕业护士在从学生到护士的角色转变阶段中，由于受知识、责任、角色及关系的影响而产生迷茫、怀疑、困惑及定位不明的感受和体验，尤其是在入职后的3～4个月[7]。经历横向暴力对新毕业护士的角色转型及成长具有破坏性[8]，可能会加重其转型冲击，进而增强离职意向。调动个体内在的积极心理资源是应对压力与挑战的重要方法。逆境商作为一种积极的心理资源，是指个体在面对逆境时的情绪管理、问题解决和应对策略等能力[9]。高逆境商水平的护士能够及时调整自己的心态，冷静分析及积极应对问题。资源保存理论[10]提出，当个体面对压力与逆境，感知到自身资源受到威胁时，会选择有利于自身的保护行为，如产生离职意向。本研究以资源保存理论为指导，通过探讨新毕

作者单位：南方医科大学护理学院(广东 广州，510515)
伍婉儿：女，硕士在读，护师，wonder552@126.com
通信作者：翟惠敏，798612447@qq.com
科研项目：中国生命关怀协会人文护理专业委员会第二届人文护理科研项目(RW2024YB24)
收稿：2024-06-10；修回：2024-08-20

业护士横向暴力、转型冲击和逆境商对离职意向的作用路径与机制，旨在为制订针对性管理措施稳定护士队伍提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样方法，于 2023 年 11－12 月选取全国 25 个省（含直辖市）共 80 所三级医院新毕业护士作为研究对象。Duchscher[7] 在转型冲击理论中将新毕业护士入职后经历转型冲击过程分为 3 个阶段，第 1 个阶段为入职后的前 3～4 个月。本研究据此设置调查时间点。纳入标准：①具有护士执业证书；②于 2023 年 6 月毕业后，7－8 月首次进入临床工作；③均知情同意，自愿参加本调查。排除标准：①来院进修护士；②因特殊原因未在岗≥1 个月的护士（如外出进修、产假、病假等）；③非临床一线护士，如消毒供应室、药物配置中心的护士等；④近 6 个月内有重大创伤事件发生，包括直系亲属亡故、自己遭受重大手术或者患过重大疾病、目前正在接受心理治疗及精神药物治疗等。根据经验法[11]，样本量取自变量的 20 倍。本研究中，自变量共 13 项，考虑 20％脱落率，估算样本量为 325。本研究经南方医科大学生物医学伦理委员会审批（[2023]第 73 号）。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查问卷 由研究者自行设计，内容包括性别、学历、科室、对科室氛围满意度（分为不满意、一般、满意）、对护士长领导风格的满意度（分为不满意、一般、满意）、跟班时长、月夜班数（大夜班）、薪资、是否备考研究生、是否异省就职。

1.2.1.2 护士之间负性行为问卷 该问卷由李晓燕[12]于 2011 年编制，用于测量护士遭受横向暴力的情况。问卷共 19 个条目，其中 11 个条目为隐性横向暴力行为，8 个条目为显性横向暴力行为。问卷采用 Likert 5 级评分法，选项“从来没有”到“每天都有”分别计 1～5 分。总分为 19～95 分，得分越高，表明遭受的横向暴力越严重。若任何 1 项负性行为发生过 1 次及以上即认为调查对象遭受过横向暴力，即总分＞19 分为遭受横向暴力，总分等于 19 分为未遭受横向暴力。该问卷 Cronbach′s α 系数为 0.95，本研究中为 0.931。

1.2.1.3 新护士转型冲击评价量表 该量表由薛友儒等[13]于 2015 年编制，用于新毕业护士转型冲击水平的测评。量表包含身体方面（6 个条目）、心理方面（8 个条目）、知识和技能方面（5 个条目）及社会文化与发展方面（8 个条目）4 个维度共 27 个条目。采用 Likert 5 级评分法，从“完全不符合”到“完全符合”计 1～5 分。总分为 27～135 分，得分越高代表转型冲击程度越严重。量表的 Cronbach′s α 系数为 0.92，内容效度为 0.91。在本研究中 Cronbach′s α 系数为 0.956。

1.2.1.4 护士逆境商量表 采用由 Stoltz[9] 编制、李炳全等[14]汉化、赵心阳[15]修订而成的护士逆境商量表，用于评价护士逆境商。量表包含控制感（11 个条目）、起因和责任归属（8 个条目）、影响范围（7 个条目）和持续时间（5 个条目）4 个维度共 31 个条目。采用 Likert 5 级计分，控制感部分从“不能控制”到“完全能控制”计 1～5 分，起因和责任部分从“完全由于我自己”到“完全与实际情况有关”计 1～5 分，影响范围部分从“完全影响”到“完全不影响”计 1～5 分，持续时间部分从“总是发生”到“从来没有发生过”计 1～5 分。总分为 32～160 分，得分越高，代表逆境商水平越高。量表的 Cronbach′s α 系数为 0.91，本研究中为 0.853。

1.2.1.5 离职意向量表（Turnover Intention Questionnaire，TIQ） 采用由 Michaels 等[16]编制、李经远等[17]汉化的版本。该量表广泛应用于员工离职意向的评估。中文版 TIQ 包括离职意愿Ⅰ（辞去目前工作可能性，2 个条目）、离职意愿Ⅱ（寻找其他工作动机，2 个条目）、离职意愿Ⅲ（获得外部工作可能性，2 个条目）3 个维度共 6 个条目。采用 4 级计分法，“从不”“甚少”“偶尔”“经常”分别计 1～4 分。得分越高，代表离职意愿越强。该量表 Cronbach′s α 系数为 0.77，本研究中为 0.850。

1.2.2 资料收集方法 调查前，研究者与医院护理部取得联系，若新毕业护士入职时间在 2023 年 7－8 月，则将该医院纳为调查单位。由研究者利用问卷星小程序制作网络问卷并生成微信链接及问卷二维码，取得各医院护理部的知情同意与配合后，在其协助下推广问卷。问卷指导语有详细的填写说明，解释本研究的目的、意义以及调查人群，承诺对所有信息进行保密处理。为确保调查人群的准确性，问卷中设置跳转题“请问您是否为 2023 年毕业后首次进入临床工作？”，回答“否”者，则停止作答。限定每个 IP 地址、每台设备只允许填写 1 次问卷，完成填写方可提交。为提高调查者的积极性，在问卷星中设置红包奖励，完成问卷后可获得一定数额的红包及护理学考试相关资料包。本研究共回收 1 049 份问卷，剔除有明显作答规律问卷 14 份、作答时间少于 3 min 的问卷 16 份，有效问卷 1 019 份，有效回收率为 97.14％。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS25.0 软件进行数据分析。正态分布资料采用（$\bar{x}\pm s$）描述，计数资料用频数或构成比描述，非正态分布资料用 $M(P_{25},P_{75})$ 描述；采用 t 检验或单因素方差分析检验不同人口学特征新护士的离职意向间的差异；采用 Spearmen 相关分析检验离职意向、逆境商、横向暴力及转型冲击间的相关性；采用 SPSS25.0 软件中 Process3.4 对模型进行检验。在进行有调节的中介效应检验前，对所有连续变量进行标准化处理[18]。检验水准 $\alpha=0.05$。

2 结果

2.1 共同方法偏差检验 由于本研究问卷调查为自

我报告，可能存在共同方法偏差。因此，采用 Harman 单因素检验对数据进行检验。结果显示，特征值>1 的因子有 14 个，未经旋转的第 1 个因子解释总变异量为 24.27%，<40%临界值标准[19]，说明本研究不存在明显的共同偏差。

2.2　新毕业护士离职意向得分及单因素分析　新毕业护士离职意向得分为(14.64±4.01)分。新毕业护士离职意向的单因素分析见表 1。

表 1　新毕业护士离职意向的单因素分析

项目	人数	得分($\bar{x}\pm s$)	t/F	P
性别			2.916	0.004
男	124	13.66±4.06		
女	895	14.78±3.98		
学历			6.423	0.002
大专	339	14.01±4.24		
本科	649	14.96±3.88		
研究生	31	14.77±3.25		
科室			4.477	<0.001
内科	369	14.98±3.95		
外科	271	15.00±3.73		
妇产科	43	15.16±4.23		
儿科	34	14.41±3.70		
急诊科	61	13.38±4.03		
重症监护室	127	14.69±4.40		
手术室/麻醉科	46	12.28±3.61		
其他	68	13.81±4.13		
科室氛围			71.407	<0.001
不满意	19	19.16±2.87		
一般	272	16.64±3.13		
满意	728	13.78±3.98		
护士长领导风格			73.710	<0.001
不满意	32	18.53±3.21		
一般	250	16.68±3.08		
满意	737	13.78±3.97		
跟班时长(周)			1.157	0.325
≤4	237	14.97±3.93		
5～8	256	14.78±3.91		
9～12	162	14.40±4.18		
>12	364	14.43±4.05		
月夜班数(个)			1.044	0.352
≤4	534	14.47±4.03		
5～8	341	14.84±3.97		
>8	144	14.81±3.99		
月薪(元)			0.913	0.402
<3 000	494	14.60±4.14		
3 000～5 000	378	14.82±3.92		
>5 000	147	14.31±3.76		
备考研究生			2.423	0.016
是	172	15.31±4.02		
否	847	14.50±3.99		
异省就职			2.880	0.004
是	628	15.10±3.90		
否	391	14.36±4.05		

2.3　新毕业护士横向暴力、转型冲击、逆境商和离职意向得分及相关系数　见表 2。所有新毕业护士中，582 人(57.11%)在入职后遭受过至少 1 次横向暴力。

表 2　新毕业护士横向暴力、转型冲击、逆境商和离职意向得分及相关系数

项目	得分($M(P_{25},P_{75}$/$\bar{x}\pm s$)	相关系数		
		横向暴力	转型冲击	逆境商
横向暴力	20.00(19.00,23.00)	1.000		
转型冲击	88.52±21.50	0.529	1.000	
逆境商	94.91±14.58	−0.314	−0.439	1.000
离职意向	14.64±4.01	0.441	0.580	−0.320

注：相关系数均 $P<0.01$。

2.4　有调节的中介效应检验

2.4.1　中介效应检验　根据温忠麟等[20]建议，先检验中介效应，再检验调节效应。使用 SPSS25.0 软件中 Process3.4 宏程序 Model 4 检验转型冲击在横向暴力与离职意向间的中介作用。在模型中，将一般资料单因素分析中差异有统计学意义的变量设置为控制变量，结果显示，仅考虑控制变量的基础上，横向暴力可分别正向预测离职意向($\beta=0.227$，$P<0.05$)及转型冲击($\beta=0.281$，$P<0.05$)，当横向暴力与转型冲击同时进入回归方程后，横向暴力仍可正向预测离职意向($\beta=0.094$，$P<0.05$)；转型冲击正向预测离职意向($\beta=0.473$，$P<0.05$)，说明存在中介作用，见表 3。采用 Bootstrap 法检验中介效应(重复抽取样本 5 000 次)，置信区间设定为 95%。结果显示，横向暴力作用于离职意向的直接效应为 0.094[95%CI(0.036,0.153)]，通过转型冲击作用于离职意向的间接效应为 0.133[95%CI(0.103,0.169)]，置信区间均不包含 0，说明转型冲击在横向暴力与离职意向间起部分中介作用，占总效应的 58.59%，见表 4。

2.4.2　调节效应检验　采用 SPSS25.0 软件 Process3.4 中 Model 59 与 Model 7 检验有调节的中介效应，结果显示，Model 7 成立。模型中，横向暴力为自变量，离职意向为因变量，转型冲击为中介变量，逆境商为调节变量。结果显示，置入控制变量后，横向暴力正向预测转型冲击($\beta=0.260$，$P<0.05$)，逆境商负向预测转型冲击($\beta=-0.376$，$P<0.05$)，横向暴力和逆境商交互项正向预测转型冲击($\beta=0.104$，$P<0.05$)，表明逆境商对“横向暴力→转型冲击→离职意向”中介路径的前半段起正向调节作用，见表 5 及图 1。

2.4.3　简单斜率分析　为进一步分析逆境商如何调节横向暴力与转型冲击之间的关系，进行简单斜率分析。按照($\bar{x}\pm s$)对逆境商进行分组，($\bar{x}-s$)为低分组，($\bar{x}+s$)为高分组，绘制简单斜率图，见图 2。从图 2 中可看出，当逆境商得分处于低分组时，横向暴力对转型冲击的影响出现较为平缓的上升态势[$\beta=0.156$，95%CI(0.090,0.222)]；当逆境商得分处于高分组时，横向暴力对转型冲击的影响呈现明显的上升趋势[$\beta=0.364$，95%CI(0.226,0.461)]。因此，逆境商可促进横向暴力对转型冲击的正向影响。

表 3 转型冲击在横向暴力与离职意向间的中介效应回归分析

项目	方程 1 结果变量:转型冲击		方程 2 结果变量:离职意向		方程 3 结果变量:离职意向	
	β	t	β	t	β	t
常数	0.775	2.874*	0.971	3.502*	0.605	2.444*
性别	0.101	3.558*	0.063	2.175*	0.016	0.603
学历	0.070	2.493*	0.066	2.289*	0.033	1.282
科室	−0.057	−2.027*	−0.073	−2.512*	−0.046	−1.773
科室氛围	−0.199	−5.062*	−0.125	−3.078*	−0.030	−0.835
护士长领导风格	−0.079	−1.985*	−0.148	−3.631*	−0.111	−3.053*
是否备考研究生	−0.021	−0.770	0.060	2.118*	0.070	2.781*
是否异省就职	−0.018	−0.651	−0.046	−1.628	−0.038	−1.479
横向暴力	0.281	8.926*	0.227	7.015*	0.094	3.154*
转型冲击					0.473	16.448*
R^2	0.252		0.208		0.376	
调整 R^2	0.246		0.202		0.370	
F	42.466*		33.232*		67.481*	

注:* $P<0.05$。

表 4 转型冲击在横向暴力与离职意向之间的中介效应检验

项目	中介路径	效应值	Boot SE	95%CI	效应量(%)
直接效应	横向暴力→离职意向	0.094	0.030	0.036,0.153	41.41
间接效应	横向暴力→转型冲击→离职意向	0.133	0.017	0.103,0.169	58.59
总效应	横向暴力→离职意向	0.227	0.032	0.164,0.291	100.00

表 5 有调节的中介效应检验

项目	方程 4 结果变量:离职意向		方程 5 结果变量:转型冲击	
	β	t	β	t
常数	0.680	2.740*	0.791	3.251*
性别	0.044	0.553	0.236	3.022*
学历	0.052	1.058	0.034	0.700
科室	−0.017	−1.827	−0.018	−2.003*
科室氛围	−0.064	−0.884	−0.311	−4.360*
护士长领导风格	−0.214	−3.114*	−0.133	−1.962*
是否备考研究生	0.179	2.653*	−0.020	−0.300
是否异省就职	−0.074	−1.429	−0.014	−0.281
横向暴力	0.109	3.328*	0.260	8.416*
逆境商	−0.038	−1.330	−0.376	−14.534*
转型冲击	0.441	13.755*		
横向暴力×逆境商	0.026	0.801	0.104	3.572*
转型冲击×逆境商	0.047	1.870		
R^2	0.381		0.396	
调整 R^2	0.373		0.389	
F	51.632*		65.983*	

注:* $P<0.05$。

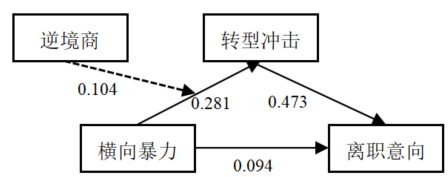

图 1 有调节的中介效应模型示意图

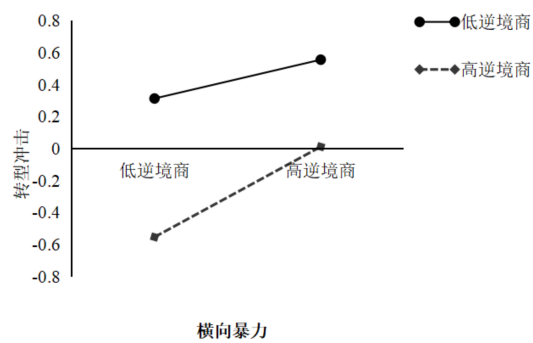

图 2 简单斜率图

3 讨论

3.1 新毕业护士横向暴力、转型冲击、逆境商及离职意向状况 本研究中,新毕业护士横向暴力经历总分为 20.00(19.00,23.00),582 人(57.11%)在入职后遭受过至少一次横向暴力,说明新毕业护士横向暴力发生率较高。与彭笑等[21]对低年资护士的研究结果 241 人(54.04%)相似。医疗行业的工作环境通常充满了压力和挑战,护士在这种高压力环境下容易产生心理和生理应激反应,可能将负面情绪转移到新毕业护士身上,从而引发横向暴力行为。新毕业护士往往缺乏工作经验、能力不足、工作效率低,常给其他同事带来工作负担,加剧紧张的工作氛围,引起同事或领导的不满。提示护理管理者应该重视对横向暴力的管理,减少横向暴力的发生。本研究中,新毕业护士转型冲击得分为(88.52±21.50)分,处于中等偏上水平,高于与王硕等[22]研究结果。可能是由于本次调查的新毕业护士均入职 3～4 个月,处于入职初期,面临着熟悉环境、适应工作、融入科室、试用期的考核等多重压力。本研究中,23.26%新毕业护士跟班时长≤4

周，47.60%月夜班数大于 4 个。可能是由于护士人力资源的短缺致使新毕业护士适应期缩短，压力增加，角色适应困难。因此，对于处于入职初期的新毕业护士，护理管理者应当建立包容、和谐的科室氛围，合理排班，逐步引导新毕业护士适应高压工作环境，以帮助其顺利度过转型期。本研究中，新毕业护士逆境商得分为(94.91±14.58)分，处于中等水平，低于赵心阳[15]研究结果。究其原因，一方面，本次调查的新毕业护士多数为“00 后”，他们生活成长的条件相对好，在成长过程中可能缺少受挫和锻炼的机会，问题处理和情绪管理的能力相对薄弱。另一方面，护士这一职业本身就具有高压力和挑战性，而新毕业护士可能由于缺乏经验和能力而在应对工作中的各种问题与困难时更加容易感到焦虑和不安，呈现出较低的逆境商。因此，护理管理者及带教者应该适当给予新毕业护士锻炼的机会，但要做到放手不放眼，定期对新毕业护士的工作表现进行评估，并提供及时的反馈和指导，帮助他们发现问题、改进工作方式，增强自信心和逆境应对能力。本研究中，新毕业护士离职意向得分为(14.64±4.01)分，处于中等水平，与 Su 等[23]的研究结果相似。其中，女性、学历高、对科室氛围不满意、对护士长领导风格不满意、备考研究生、异省就职的新毕业护士离职意向较高。基于良好的体能、敏捷的思维等优势，男护士仍然是临床中的“香饽饽”，女护士的地位及受重视程度可能因此受到冲击，导致离职意向增加。学历越高的新毕业护士可能对工作的期望值更高并且注重个人职业发展、晋升[24]。不同学历新毕业护士职业初期的岗位或工作分配并无明显差别，这容易使得学历较高的新毕业护士感到期望落差，离职意向增加。Su 等[23]研究结果显示，组织氛围对护士离职意向具有负向预测作用。良好的科室氛围有助于提升护士幸福感，从而增强职业认同感和坚守岗位的力量。当新护士对科室氛围感到不满时，则会影响其工作满意度，增加离职意向。护士长的领导风格影响着科室氛围、护理队伍的凝聚力及发展[25]。新毕业护士对护士长领导的风格感到不满时，可能会影响其留在科室的信心和动力，进而增加离职意向。新毕业护士可能出于职业发展的考虑，选择考研来提升学历、拓宽就业道路，并将目前的工作视为一种退路或过渡，当工作严重影响其备考时，离职意向增加。在入职初期，异省就职的新护士在新工作、新环境带来的冲击下，思乡之苦更为深切，因而离职意向可能更强。

3.2　新毕业护士横向暴力经历对离职意向有正向预测作用　本研究结果显示，新毕业护士横向暴力经历能够正向预测离职意向($\beta=0.094$，$P<0.05$)，即新毕业护士经历横向暴力的情况越严重，其离职意向水平越高，与 Habibzadeh 等[26]研究结果一致。根据资源保存理论[10]，新毕业护士由于初入职场，专业技能、沟通能力、应变能力等较为薄弱，在反复经历横向暴力后，容易产生紧张、挫败感、自我怀疑等[27]负性情绪，出现头痛、高血压、睡眠质量下降[28]等问题，可能会感觉自身难以融入组织，对组织缺乏信任，导致工作满意度下降[29]。为了应对挑战及减少身心资源的耗损，新毕业护士可能就此产生离职意向，甚至离职。因此，建议护理管理者加强团队建设与管理，创造支持和尊重的工作环境，鼓励管理层扮演积极的角色，确保工作场所的秩序和平等，对横向暴力执行零容忍政策[30]，增加对护士的关怀以减少横向暴力的发生[21]；另外，为新毕业护士提供针对横向暴力的培训和教育，以更好地应对暴力行为。

3.3　新毕业护士转型冲击在横向暴力与离职意向间起部分中介作用　本研究结果显示，新毕业护士转型冲击在横向暴力与离职意向间起部分中介效应($\beta=0.133$，$P<0.05$)，占总效应的 58.59%，表明新毕业护士横向暴力可直接影响其离职意向，也可通过转型冲击的中介作用影响离职意向。社会认同理论[31]认为，个体通过与特定社会群体的联系和认同来维持自我概念。经历横向暴力可能使新毕业护士怀疑自己在护士群体中的地位和角色，这种认同的挑战会导致新毕业护士对自己在该职业中的身份和角色感到迷茫，即经历转型冲击。在转型冲击的持续重压之下，新毕业护士身心疲乏，容易缺乏工作动力和成就感，导致职业认同感下降，加重职业倦怠[32]，增加离职意向。因此，护理管理者应重视横向暴力、转型冲击与离职意向之间的相互关系，通过为新毕业护士安排经验丰富的带教老师，帮助其适应职业角色和工作环境；为新毕业护士提供心理健康支持，如心理咨询等，以缓解压力和焦虑；鼓励新毕业护士建立支持性的同事关系和社交网络，协助其逐渐适应和融入护理团队中。

3.4　新毕业护士逆境商在横向暴力与转型冲击间起调节作用　本研究结果显示，横向暴力、逆境商与横向暴力的交互项均正向预测离职意向($\beta=0.104$，$P<0.05$)，即高逆境商可增强横向暴力对转型冲击的影响。可能原因为横向暴力往往伴随着对个体的信任、安全感和自尊心的侵犯，这可能触发个体更深层次的心理创伤和情感反应[33]，所造成的负面影响可能与逆境商的调节能力相抵消，甚至超出其调节能力范围。因此，即使个体具有高逆境商，横向暴力仍可能对其造成较大的心理压力和转型冲击。鉴此，护理管理者应注重护士逆境商的培养，如通过开展心理辅导课程、应对挫折相关的专题讲座等，充分发挥积极心理资源的作用，增强新毕业护士应对及适应能力，更好地应对横向暴力及转型冲击，降低离职率。未来需要有更多的研究进一步探索逆境商的调节作用。

4　结论

本研究结果显示，新毕业护士横向暴力发生率较

高，转型冲击、逆境商及离职意向处于中等水平。新毕业护士横向暴力经历对离职意向具有正向预测作用，转型冲击在横向暴力与离职意向间起部分中介作用，逆境商在横向暴力与转型冲击间起调节作用。建议护理管理者提升对横向暴力事件的关注度及加强管理，同时，加强新毕业护士逆境商能力的培训，挖掘积极心理资源，以应对逆境。本研究在纳入变量时可能遗漏部分重要因素。因此，未来需要开展更多的研究进一步探讨新毕业护士离职意向的影响因素。

参考文献：

[1] World Health Organization. State of the world's nursing 2020: executive summary[R]. Geneva: World Health Organization, 2020.

[2] 张含凤，李秋洁，吕冬梅. 新毕业护士角色转变的研究进展[J]. 中华护理杂志，2011，46(11)：1142-1145.

[3] Zhang Y, Wu J, Fang Z, et al. Newly graduated nurses' intention to leave in their first year of practice in Shanghai: a longitudinal study[J]. Nurs Outlook, 2017, 65(2): 202-211.

[4] Tett R P, Meyer J P. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings[J]. Pers Psychol, 1993, 46(2): 259-293.

[5] Hawkins N, Jeong S, Smith T. New graduate registered nurses' exposure to negative workplace behaviour in the acute care setting: an integrative review[J]. Int J Nurs Stud, 2019, 93: 41-54.

[6] Zhang Y, Yin R, Lu J, et al. Association between horizontal violence and turnover intention in nurses: a systematic review and meta-analysis [J]. Front Public Health, 2022, 10: 964629.

[7] Duchscher J E B. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses[J]. J Adv Nurs, 2009, 65(5): 1103-1113.

[8] Hallaran A J, Edge D S, Almost J, et al. New nurses' perceptions on transition to practice: a thematic analysis [J]. Can J Nurs Res, 2023, 55(1): 126-136.

[9] Stoltz P G. Adversity quotient: turning obstacles into opportunities[M]. New York: Wiley, 1997: 16-18.

[10] Hobfoll S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress[J]. Am Psychol, 1989, 44(3): 513-524.

[11] 孙振球，徐勇勇. 医学统计学[M]. 北京：人民卫生出版社，2011：272-273.

[12] 李晓燕. 护士之间横向暴力的现状调查与对策研究[D]. 吉林：吉林大学，2011.

[13] 薛友儒，林平，高学琴，等. 新护士转型冲击评价量表的编制及信效度检验[J]. 中华护理杂志，2015，50(6)：674-678.

[14] 李炳全，陈灿锐. 逆境商量表在中国 606 名学生中的信效度检验[J]. 中国心理卫生杂志，2008，22(8)：605-607.

[15] 赵心阳. 沈阳市三甲医院护士逆境商水平现状及影响因素分析[D]. 沈阳：中国医科大学，2020.

[16] Michaels C E, Spector P E. Causes of employee turnover: a test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model[J]. J Appl Psychol, 1982, 67(1): 53-59.

[17] 李经远，李栋荣. 矩阵式组织结构下角色冲突，组织承诺，离职意愿关连性研究：以工业技术研究院员工为例[J]. 中华管理学报，2003，4(1)：21-44.

[18] 温忠麟，侯杰泰，Marsh H W. 结构方程模型中调节效应的标准化估计[J]. 心理学报，2008，40(6)：729-736.

[19] 汤丹丹，温忠麟. 共同方法偏差检验：问题与建议[J]. 心理科学，2020，43(1)：215-223.

[20] 温忠麟，叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法：竞争还是替补？[J]. 心理学报，2014，46(5)：714-726.

[21] 彭笑，曾庆松，刘义兰，等. 护士长管理关怀性对医院护士护际间横向暴力的影响研究[J]. 护理学杂志，2023，38(7)：10-14.

[22] 王硕，朱宁，房晓杰，等. 抗逆力和个人组织契合在新护士转型冲击与职场适应度间的链式中介效应分析[J]. 护理学杂志，2022，37(9)：53-57.

[23] Su Y, Jiang Z, Meng R, et al. The effect of organizational justice on young nurses' turnover intention: the mediating roles of organizational climate and emotional labour[J]. Nurse Educ Pract, 2023, 72: 103723.

[24] 唐项涛，王轶，王志稳，等. 三级医院硕士学历护士工作体验及工作期望的研究[J]. 护理学杂志，2018，33(13)：9-11，32.

[25] 查梦培，陈静，王艾红，等. 新护士工作适应障碍与护士长多元领导风格的关系研究[J]. 护理管理杂志，2023，23(6)：439-443.

[26] Habibzadeh H, Namadi F, Mahdi-Akhgar M. Nurse-to-nurse horizontal violence during the covid-19 pandemic and its impact on turnover intention: a cross-sectional study[J]. Nurs Open, 2022, 10(4): 2631-2637.

[27] Anusiewicz C V, Ivankova N V, Swiger P A, et al. How does workplace bullying influence nurses' abilities to provide patient care? A nurse perspective[J]. J Clin Nurs, 2020, 29(21-22): 4148-4160.

[28] Silveira F B C A, Lira Neto J C G, Weiss C, et al. Association between community-based and workplace violence and the sleep quality of health professionals: a cross-sectional study[J]. Cien Saude Colet, 2021, 26(5): 1647-1656.

[29] Im J W, Lim J Y. Influences of workplace violence experience on job satisfaction and turnover intention of new nurses[J]. J Kor Acad Nurs Admin, 2020, 26(5): 1647-1656.

[30] Sanner-Stiehr E, Ward-Smith P. Lateral violence in nursing: implications and strategies for nurse educators[J]. J Prof Nurs, 2017, 33(2): 113-118.

[31] 闫丁. 社会认同理论及研究现状[J]. 心理技术与应用，2016，4(9)：549-560，573.

[32] Kim G, Yu H, Ryu E. Social group membership, burnout, and subjective well-being in new nurses in the life transition period: a cross-sectional study[J]. Nurs Open, 2022, 10(5): 3295-3304.

[33] Krut B A, Laing C M, Moules N J, et al. The impact of horizontal violence on the individual nurse: a qualitative research study[J]. Nurse Educ Pract, 2021, 54: 103079.

（本文编辑　钱媛）