

- [4] 王冬华,肖泽梅,彭一婷,等.对护理本科生实施团体辅导及其效果评价[J].中国护理管理,2017,17(1):69-74.
- [5] 毛红波,张青,杜丽.新护士岗前培训开展职业认知团体辅导研究[J].护理学杂志,2017,32(12):1-4.
- [6] 金明珠,杭菊,田静,等.团体咨询在高校青年教师岗前培训中的应用[J].现代教育技术,2018,28(9):99-105.
- [7] 童天.职业生涯发展与规划[M].北京:知识出版社,2006:217-221.
- [8] 刘红,景雪冰,房晓杰,等.山东省危重症专科护士职业生涯状况的调查研究[J].中国实用护理杂志,2016,32(25):1978-1981.
- [9] 吴小婷,章新琼,王芹.本科实习护生的患者安全态度和职业素养影响因素分析[J].护理学杂志,2017,32(4):70-72.
- [10] 王溪婷,王彩.改良微格教学训练法在新入职培训护士岗前技能培训考核中的应用效果[J].国际护理学杂志,2018,37(10):1413-1415.
- [11] 蓝静,戴利,陈银娟.翻转课堂联合教练式教学在护生实习岗前培训中的应用[J].护理学杂志,2018,33(16):73-75.
- [12] Chen Charles P, Wong J. Career counseling for gifted students[J]. Austr J Career Devel,2013,22(3):121-129.

(本文编辑 李春华)

实习护生工作场所欺凌现状及其影响因素

侯铭¹,刘泳秀²,余莉³,李萍¹

摘要:目的 了解实习护生工作场所欺凌现状及其影响因素,为针对性干预工作场所欺凌行为提供参考。方法 以便利抽样方法抽取实习护生 315 名,采用中文版负性行为问卷进行调查。结果 实习护生工作场所欺凌得分为 31.43±9.92,在过去 6 个月中遭受工作场所欺凌的实习护生 107 人(33.97%)。不同学历层次、生源地、学习成绩、就读护理专业原因的实习护生感受的工作场所欺凌得分比较,差异有统计学意义(均 $P < 0.01$)。多元逐步回归分析显示,就读护理专业原因、生源地、学历层次是实习护生感受工作场所欺凌的主要影响因素($P < 0.05, P < 0.01$)。结论 实习护生感知工作场所欺凌的比例偏高,护理管理者和教育者应当予以重视,采取有效防范措施和针对性教育,减少工作场所欺凌的发生。

关键词:护生; 临床实习; 护理教学; 工作场所欺凌; 负性行为

中图分类号:R47;G424.4 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2020.02.081

Workplace bullying and its influencing factors among nursing interns Hou Ming, Liu Yongxiu, Yu Li, Li Ping, Nursing Department, People's Hospital of Xinjiang Uygur Autonomous Region, Urumqi 830001, China

Abstract: Objective To understand the current situation and influencing factors of workplace bullying among nursing interns, and to provide reference for developing targeted intervention dealing with workplace bullying. Methods A total of 315 nursing interns were recruited using convenience sampling, then they were investigated utilizing the Chinese version of the Negative Acts Questionnaire. Results The nursing interns' score of workplace bullying was 31.43±9.92, and 107 (33.97%) students suffered from workplace bullying in the past 6 months. The students with different educational background, places of origin, average academic performance, and reasons for selecting nursing major scored significantly different in workplace bullying ($P < 0.01$ for all). Multiple regression analysis showed that, reason for selecting nursing major, place of origin and educational background were main influencing factors of nursing interns' perceived workplace bullying ($P < 0.05, P < 0.01$). Conclusion The rate of perceived workplace bullying among nursing interns is relatively high, which should be paid attention by nursing managers and educators, and effective preventive measures and targeted education should be given to reduce workplace bullying for nursing interns.

Key words: nursing students; clinical practice; nursing teaching; workplace bullying; negative behavior

工作场所欺凌是指工作场所中不断的、反复的消极言语和非言语交流的情感虐待,这是一种长期的、难以抗拒的负性行为,被认为是工作场所中最有压力的现象之一,包括言语、身体、人际关系和社会排斥等消极行为^[1-3]。工作场所欺凌存在于各行各业,在护理行业非常普遍,尤以低年资护士和护生发

生率较高^[4]。临床实习阶段是护生从学校踏入社会的关键阶段,也是学习经历中不可或缺的时期。实习护生年龄普遍较小,社会阅历较浅,心理防御机制尚不成熟,与临床护士相比,实习护生更容易感到工作场所欺凌^[5-6]。欺凌会产生诸多不良后果,不仅会导致护生产生愤怒、情绪低落、丧失自信等心理症状,出现睡眠障碍、疲劳、头痛等生理症状,还会影响他们学习动力和对专业知识投入的精力和时间^[7-10]。本研究调查实习护生遭受工作场所欺凌现状,并分析其影响因素,以引起护理教育者和管理者的重视,帮助实习护生提高预防及应对能力,减少工作场所欺凌的发生。

作者单位:1.新疆维吾尔自治区人民医院护理部(新疆乌鲁木齐,830001);2.新疆医科大学护理学院;3.石河子大学医学院

侯铭:女,硕士,主管护师,护理部教学科研护士长

通信作者:李萍,1483746409@qq.com

科研项目:新疆医科大学护理学院教育教学改革研究项目(HLYG-2018-02)

收稿:2019-08-15;修回:2019-10-11

1 对象与方法

1.1 对象 2019年6月,以便利抽样方法抽取我院实习护生进行调查。纳入标准:实习时间≥8个月;自愿参加本项目调查。排除标准:调查期间不在岗位。共调查实习护生315人,男生25人,女生290人;年龄17~28(20.76±1.79)岁。

1.2 方法

1.2.1 调查内容 ①人口学资料:包括性别、年龄、民族、学历、生源地、家庭人均月收入等。②工作场所欺凌行为:采用负性行为问卷(the Negative Acts Questionnaire Revised, NAQ-R)中文版进行调查,该量表由Einarsen等^[11]编制及修订,主要用于测量工作领域中的欺凌行为。中文版问卷由荀洪景等^[12]翻译及修订,包括个人相关欺凌(9个条目)、工作相关欺凌(9个条目)和组织不公(4个条目)3个维度共22个条目。采用Likert 5级评分法,“从来没有”、“偶尔”、“每月都有”、“每周都有”和“每天都有”分别计1、2、3、4、5分,得分越高表明护生感知的工作场所欺凌水平越高。根据题目“过去6个月中您是否在工作场所受过欺负?”将选择“没有”的定义为无欺凌;选择“有,但是很少”和“有,有时”的定义为遭遇欺凌;选择“有,每星期好几次”和“有,差不多每天都有”的定义为遭遇严重欺凌。问卷Cronbach's α系数0.87~0.93,内容效度指数为0.919。

1.2.2 调查方法 采用问卷星对实习护生进行调查。为了防止护生反复提交,设置微信帐号只能提取1次。将问卷链接发布至微信平台,采取现场集中方式调查,由负责老师统一说明调查目的和相关内容,护生直接填写并现场提交。315名实习护生参与调查,收回有效问卷315份,有效回收率100%。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS20.0软件对数据进行统计分析,行统计描述、独立样本t检验、单因素方差分析(两两比较采用LSD法)、多重线性回归分析,均为双侧检验,检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 实习护生感知的工作场所欺凌得分 实习护生感知的工作场所欺凌得分为22~80分,各维度得分及总分见表1。过去6个月未遭受工作场所欺凌的实习护生208人(66.03%),遭受工作场所欺凌者107人(33.97%),其中遭受严重欺凌者27人(8.57%)。

表1 实习护生感知的工作场所欺凌得分(n=315)

项目	$\bar{x} \pm s$	
	总均分	条目均分
个人相关欺凌	12.77±4.48	1.42±0.50
工作相关欺凌	11.62±3.39	1.29±0.38
组织不公	7.03±3.17	1.76±0.79
总分	31.43±9.92	1.43±0.45

2.2 实习护生感知的工作场所欺凌得分最高和最低的5个条目 见表2。

表2 实习护生感知的工作场所欺凌得分最高和最低的5个条目(n=315)

项目	得分($\bar{x} \pm s$)
得分最高的条目	
安排您去做低于能力水平的工作	2.24±1.21
剥夺您的主要工作职责,安排您去做琐碎的不愉快的工作	1.95±1.26
安排您去做不合理的、不能实现目标或不能期完成的工作	1.72±0.98
对您的观点和意见不予理睬	1.69±1.01
您承担超负荷的工作量	1.66±1.01
得分最低的条目	
您受到暴力威胁或身体伤害	1.15±0.44
您成为同事取笑、讽刺的对象	1.14±0.49
您受到与您关系不好的同事戏弄	1.12±0.38
您受到同事的指责	1.10±0.41
您的工作被过分监督	1.09±0.34

2.3 不同人口学资料实习护生感知的工作场所欺凌得分比较 见表3。

2.4 影响实习护生感知工作场所欺凌的多因素分析

将工作场所欺凌总分作为因变量,将差异有统计学意义的变量作为自变量,进行多元分层逐步回归分析,采用逐步回归法,α_入=0.05,α_出=0.10。最终进入回归方程的变量为就读护理专业原因(以自己喜欢为参照设置哑变量)、生源地(村乡镇及团场=1,县级市=2,省会城市=3)、学历(中专=1,大专=2,本科=3)进入回归方程,结果见表4。

3 讨论

3.1 实习护生感知的工作场所欺凌行为现状 实习护生受欺凌现象较为普遍,护理专业比其他医学专业更容易遭遇工作场所欺凌^[13-14]。本研究结果显示,过去6个月遭受工作场所欺凌的实习护生107人(33.97%),与Birks等^[9]对英国实习护生的研究结果(35.5%)接近,但低于临床护士工作场所欺凌发生率^[15]。可能原因是:一方面,实习阶段为护生从校园走向职场的缓冲时期,护生年龄小,考虑问题不够全面,对事物的感知、对社会的理解和对情绪的把控仍然是不确定的,他们正处于人格定型的过程中,当对患者及其家属的语言不完全理解时,就会产生误解,主观易混淆语言攻击和患者的批评与投诉^[16];另一方面,护生初入职场,尚处于学习阶段,操作技术欠佳,临床经验缺乏,不能独立完成护理操作,可能会安排做低于能力水平的工作。工作场所欺凌各维度中,组织不公得分最高,工作相关欺凌得分最低,在得分最高的5个条目中,有3条来自组织不公维度,得分最高的2个条目分别为“安排您去做低于能力水平的工作”、“剥夺您的主要工作职责,安排您去做琐碎的不愉快的工作”,均来自组织不公维度,可以看出实习护生在临床不受重视,经常会受到不公平待遇,除了

各种日常种类繁多的护理工作外,还有额外的工作量,可能会被老师安排取快递、送材料等。护理管理者应提高带教老师综合素质及责任心,公平对待实习护生,帮助护生提升护理操作本领,多做一些能力范围内的护理工作。得分最低的条目为“您的工作被过分监督”,可能与医院护理工作繁忙,带教老师给护生安排的工作相对简单有关。

表 3 不同人口学资料实习护生感知的工作场所欺凌得分比较

项 目	人数	得分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
性别				
男	25	31.40±9.33	0.015	0.988
女	290	31.43±9.98		
民族				
汉族	198	31.93±10.68	0.910	0.403
维吾尔族	60	31.18±9.57		
其他	57	29.95±7.12		
学历				
中专	78	29.44±7.31	10.343	0.000
大专	194	30.90±9.01		
本科	43	37.44±14.78		
就读护理专业原因				
自己喜欢	135	28.61±6.85	8.412	0.000
父母意见	78	34.87±12.90		
好找工作	47	34.02±10.79		
其他	55	31.25±8.71		
家庭人均月收入(元)				
≤1000	83	32.30±9.59	0.935	0.394
1001~2000	142	30.60±8.92		
>2000	90	31.93±11.58		
生源地				
乡镇及团场	139	33.51±11.15	8.357	0.000
县级市	120	30.93±9.35		
省会城市	56	27.34±5.64		
学习成绩*				
优	115	30.21±8.58	5.665	0.001
良	154	30.99±8.83		
中	40	37.18±14.96		
及格	6	27.83±6.52		

注: *指每学期平均学习成绩,优>90分,良80~89分,中70~79分,及格≥60分。学历多重比较,本科与另两组比较,均 $P<0.05$;就读护理专业原因多重比较,自己喜欢与父母意见、好找工作比较,父母意见与其他原因比较,均 $P<0.05$;生源地多重两两比较,均 $P<0.05$;学习成绩多重比较,中与优、良比较,中与及格比较,均 $P<0.05$ 。

表 4 影响实习护生感知工作场所欺凌的多元回归分析结果($n=315$)

自变量	β	SE	β'	t	P
常数项	29.038	2.362	—	12.293	0.001
就读护理专业原因					
父母意见	5.210	1.354	0.227	3.849	0.001
好找工作	4.893	1.578	0.176	3.100	0.002
生源地	-2.475	0.720	-0.185	-3.439	0.001
学历	2.275	0.893	0.140	2.546	0.011

注: $R^2=0.136$,调整 $R^2=0.122$;F=9.733, $P=0.000$ 。

3.2 影响实习护生工作场所欺凌的因素

3.2.1 就读护理专业原因

“兴趣是最好的老师”,对一件事情、一份工作感兴趣才会投入100%的精力并做到尽善尽美。本研究结果显示,自愿选择护理专业的实习护生感知的工作场所欺凌得分显著低于源于父母意见、认为好找工作的护生;就读护理专业的原因是实习护生感知工作场所欺凌的主要影响因素($P<0.01$)。自愿选择护理专业的护生对专业认可度较高,实习期间会积极主动学习,更好地融入临床,认真完成临床实习,这与李艳等^[17]的研究结果相一致。报考志愿时听从父母意见、好找工作的护生是迫于无奈学习护理专业,特别是被转入护理专业的学生,进入临床后更是会产生心理落差,从而导致护生自我感觉受到欺凌的程度较高。建议护理教育者在护生进入临床之前尽可能改变此类护生的职业观念,加强思想教育,在课余时间,可开展小讲座,邀请护理专家、优秀毕业生进行宣讲,逐渐培养护生的专业价值观。

3.2.2 生源地

经济基础决定上层建筑,不同生源地的经济水平存在差异,受到的教育、思想文化的积淀、理念的形成都有差异。当护生进入临床,生源地在城市的护生沟通能力强,更易融入新环境,与带教老师、患者关系可能更融洽;生源地在经济落后地区的护生,如兵团团场人口较少,人们相处方式简单,经济发展总体水平比较低,护生可能相对比较自卑,与带教老师、患者沟通较少,易被老师忽视,从而导致生源地为农村和县城的实习护生自我感觉受到欺凌的程度较高。建议医院带教老师多关注生源地在落后地区的护生,经常谈心,了解他们的实际情况,及时进行心理疏导;医院管理者应当改善临床环境,让实习生感觉到安全并有归属感^[18]。

3.2.3 学历层次

不同学历护生感知的工作场所欺凌得分比较,得分从高到低排序依次为本科、大专、中专。本科实习护生在工作场所遭遇的欺凌较多,可能因为学历越高,职业期望越高^[19],一方面,护理本科实习生和医学实习生拥有同等学历,但进入临床实习后,两者的地位和工作性质完全不同;另一方面,大部分医院缺乏合理的用人机制,本科与大专、中专实习护生在临床实习时的教学内容、实习条件与实习内容并没有明显差别,会产生心理落差,影响其未来的就业选择^[20]。建议护理教育者和管理者应加大对护理专业的宣传力度,对护生加强心理疏导,针对性进行专业知识和技能培训,培养热爱护理事业的情怀。

3.2.4 学习成绩

不同学习成绩的实习护生工作场所欺凌得分比较,差异有统计学意义($P<0.01$),但未进入回归方程,可能与学历层次间存在共线性有关。每学期平均学习成绩优良的护生专业知识掌握扎实,其动手能力强,带教老师可能会给其安排一些

基础护理操作,如吸氧、皮下注射、静脉采血等,同时也会得到患者的信任与尊重;学习成绩刚及格的护生,其专业知识和操作技能相对较差,带教老师给予的关注可能更多;学习成绩中等的护生,处于什么都懂一点,但什么都不精通,带教老师起初对其期望较大,但其实习期间表现一般,由于落差太大,可能会对其能力有所质疑,给予的关注变少,从而导致学习成绩中等的实习护生自我感觉受到欺凌的程度较高。

4 小结

实习护生感知的工作场所欺凌行为发生比例偏高,学历、生源地、就读护理专业原因是影响实习护生感知的工作场所欺凌行为的主要因素。降低护生工作场所欺凌的发生率,对于改善护理人才流失现状、加强护理队伍建设具有重要意义。护理管理者、教育者应提高带教老师综合素质及胜任力,优化护生实习环境,同时也要重视工作场所欺凌产生的不良后果,找到工作场所欺凌发生的原因,认清其表现形式,关心支持遭遇工作场所欺凌的实习护生,并制定行之有效的干预措施,以应对工作场所欺凌的发生。本文构建的回归模型拟合效度欠佳,可能与研究对象仅选择1所三级综合医院的实习护生,结果的代表性欠佳有关,建议今后的研究扩大研究范围,选取不同级别医院的实习护生进行多中心大样本调查,以寻找其他影响因素;其次,本研究属于横断面研究,但工作场所欺凌的发生及对护生的影响是一个动态过程,因此,今后的研究可考虑横向与纵向研究相结合的方法。

参考文献:

- [1] Mikkonen K, Elo S, Miettunen J, et al. Clinical learning environment and supervision of international nursing students: a cross-sectional study[J]. Nurse Educ Today, 2017, 52: 73-80.
- [2] Cooper J, Walker J, Askew R, et al. Students' perceptions of bullying behaviours by nursing faculty[J]. Issues Educ Res, 2011, 21(1): 1-21.
- [3] Giorgi G, Perminiene M, Montani F, et al. Detrimental effects of workplace bullying: impediment of self-management competence via psychological distress [J]. Front Psychol, 2016, 7: 60.
- [4] 王哲, 胡泽伟, 裘秀月. 实习护生遭受工作场所消极行为的研究进展[J]. 护理学杂志, 2017, 32(17): 110-113.
- [5] 王瑶, 李海燕. 护理实习生心理问题及其影响因素的研究进展[J]. 中华现代护理杂志, 2016, 22(29): 4285-4287.
- [6] 徐志强. 工作场所暴力对实习护士工作情况的影响[J]. 中国医药导报, 2009, 6(30): 116-118.
- [7] Hakojarvi H R, Salminen L, Suhonen R. Health care students' personal experiences and coping with bullying in clinical training[J]. Nurse Educ Today, 2014, 34(1): 138-144.
- [8] Birks M, Budden L M, Biedermann N, et al. A "rite of passage?": Bullying experiences of nursing students in Australia[J]. Collegian, 2018, 25(1): 45-50.
- [9] Birks M, Cant R P, Budden L M, et al. Uncovering degrees of workplace bullying: a comparison of baccalaureate nursing students' experiences during clinical placement in Australia and the UK[J]. Nurse Educ Pract, 2017, 25: 14-21.
- [10] Budden L M, Birks M, Cant R, et al. Australian nursing students' experience of bullying and/or harassment during clinical placement[J]. Collegian, 2017, 24(2): 125-133.
- [11] Einarsen S, Hoel H, Notelaers G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised [J]. Work Stress, 2009, 23(1): 24-44.
- [12] 苟洪景, 刘化侠, 田芝丽. 负性行为问卷中文版信度、效度初步检验[J]. 中国护理管理, 2012, 12(6): 21-24.
- [13] Rutherford A, Rissel C. A survey of workplace bullying in a health sector organisation[J]. Aust Health Rev, 2004, 28(1): 65-72.
- [14] Ren L, Kim H. Effects of bullying experience on psychological well-being mediated by conflict management styles and psychological empowerment among nursing students in clinical placement: a structural equation modeling approach[J]. J Korean Acad Nurs, 2017, 47(5): 700-711.
- [15] 曾颖. 临床护士工作场所欺负行为与创伤后应激障碍的相关性研究[D]. 南昌: 南昌大学, 2017.
- [16] 王聪. 医院暴力对实习护生职业认同的影响[J]. 护理研究, 2016, 30(12): 1517-1519.
- [17] 李艳, 程利, 张振桐. 某校 198 名护生对临床实习环境评价的调查研究[J]. 护理学报, 2014, 21(6): 46-48.
- [18] Levett-Jones T, Lathlean J. The ascent to competence conceptual framework: an outcome of a study of belongingness[J]. J Clin Nurs, 2009, 18(20): 2870-2879.
- [19] 孙焕芹, 李国英, 平春霞. 临床实习护生职业认同现状调查及其影响因素研究[J]. 护理管理杂志, 2013, 13(7): 506-507.
- [20] 秦霞, 黄芳, 孙君红. 实习护生职业认同与从业意愿现状及其影响因素分析[J]. 护理学杂志, 2012, 27(7): 68-70.

(本文编辑 李春华)