

- [14] Platt M, Kwasky A, Spetz J. Filling the gap: developing health economics competencies for baccalaureate nursing programs[J]. Nurs Outlook, 2016, 64(1): 49-60.
- [15] 罗兰. 卫生政策下的医疗机构协同管理模式与效能分析[J]. 经济与社会发展研究, 2024(2): 125-127.
- [16] 严明红, 方琴鸣, 叶永军. 基于胜任力模型的培训管理在呼吸内科中的应用[J]. 中医药管理杂志, 2018, 26(22): 117-118.
- [17] 江雨杭. 公立医院实施政府会计制度对会计核算与管理的影响研究[D]. 成都: 西华大学, 2023.
- [18] Ika C, Novieastari E, Nuraini T. The role of a head nurses in preventing interdisciplinary conflicts[J]. Enferm Clin, 2019, 29(Suppl 2): S123-S127.
- [19] 吕凯, 庄一渝, 陈钢. 基于 Delphi 法的麻醉复苏护理规范化培训标准课程体系构建[J]. 护理与康复, 2019, 18(2): 1-5.
- [20] 黄华玲, 朱海华. 组织变革背景下厦门市某三级甲等综合医院护士长工作现状调查[J]. 中国临床护理, 2020, 12(3): 244-247.

(本文编辑 李春华)

## 职场精神力在低年资护士双元工作压力与安全行为间的调节效应

侯梦园<sup>1</sup>, 魏万宏<sup>1</sup>, 杨帆<sup>2</sup>, 胡佳奇<sup>3</sup>, 陈艳红<sup>1</sup>

**摘要:**目的 探讨职场精神力在低年资护士双元工作压力与安全行为间的调节效应, 为护理管理者制订低年资护士安全行为管理策略提供参考。方法 选取河南省 10 所综合医院的 390 名低年资护士, 使用一般资料调查表、护士安全行为量表、双元工作压力量表、职场精神力量表进行调查。结果 护士安全行为得分(56.54±4.37)分, 挑战性工作压力得分(21.09±5.52)分, 阻碍性工作压力得分(15.07±5.38)分, 职场精神力得分(110.66±20.01)分。低年资护士安全行为与阻碍性工作压力呈负相关, 与挑战性工作压力和职场精神力呈正相关(均  $P < 0.05$ ); 职场精神力在挑战性工作压力与护士安全行为间起调节效应( $P < 0.05$ ), 在阻碍性工作压力与护士安全行为间不起调节效应( $P > 0.05$ )。结论 低年资护士的安全行为处于中上水平, 双元工作压力对护士安全行为有双向预测作用, 职场精神力可以增强挑战性工作压力对护士安全行为的正向影响。护理管理者可通过识别和管理工作压力源、培养职场精神力, 提升低年资护士的安全行为。

**关键词:** 护士; 安全行为; 双元工作压力; 阻碍性工作压力; 挑战性工作压力; 职场精神力; 护理管理

**中图分类号:** R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2025.11.067

## Moderating effect of workplace spirituality between challenge-hindrance stressors and safety behavior among junior nurses

Hou Mengyuan, Wei Wanhong, Yang Fan, Hu Jiaqi, Chen Yanhong. School of Nursing and Health, Zhengzhou University, Zhengzhou 450001, China

**Abstract:** **Objective** To explore the moderating effect of workplace spirituality between challenge-hindrance stressors and safety behavior among junior nurses, so as to provide references for nursing managers to develop safety behavior management strategies for junior nurses. **Methods** A total of 390 junior nurses from 10 general hospitals in Henan province were selected, then they were surveyed by using a general information questionnaire, the Nurse Safety Behavior Scale, the Challenge-hindrance Stress Scale, and the Workplace Spirituality Scale. **Results** The participants' safety behavior was (56.54±4.37) points, challenge stress was (21.09±5.52) points, hindrance stress was (15.07±5.38) points, workplace spirituality was (110.66±20.01) points. Junior nurses' safety behavior was negatively correlated with hindrance stress, and it was positively correlated with challenge stress and workplace spirituality (all  $P < 0.05$ ). Workplace spirituality played a significant moderating effect between challenge stress and nurse safety behavior ( $P < 0.05$ ), but it didn't play a moderating effect between hindrance stress and nurse safety behavior ( $P > 0.05$ ). **Conclusion** Junior nurses' safety behavior is at a medium and above level, and challenge-hindrance stressors are bidirectional predictors of safety behavior, and workplace spirituality could enhance the positive effects of challenge stress on junior nurses' safety behavior. Therefore, nursing managers can enhance the safety behavior of junior nurses by identifying and managing work-related stressors and fostering workplace spirituality.

**Keywords:** nurse; safety behavior; challenge-hindrance stressors; hindrance stress; challenge stress; workplace spirituality; nursing management

作者单位: 1. 郑州大学护理与健康学院(河南 郑州, 450001); 2. 浙江大学医学院附属邵逸夫医院血透室; 3. 郑州大学公共卫生学院

通信作者: 魏万宏, zdw@zzu.edu.cn

侯梦园: 女, 硕士在读, 学生, 15138038451@aliyun.com

科研项目: 河南省 2018 年科技发展计划项目(182400410167)

收稿: 2024-12-11; 修回: 2025-02-26

近年来, 我国每年约有 30 万新入职护士<sup>[1]</sup>, 护理队伍日趋年轻化。然而, 低年资护士(指入职 3 年以内的护士)正处于角色转换期, 临床经验相对不足, 较易发生护理差错, 不仅降低医疗护理服务质量, 甚至威胁到患者的生命安全<sup>[2-3]</sup>。护士安全行为指护士在临床工作中坚守患者安全原则, 不给患者造成允许限

度和范围外的影响与伤害<sup>[4]</sup>。研究表明,护士安全行为与工作压力密切相关<sup>[5]</sup>。低年资护士持续面临着高强度、高风险的工作内容及复杂的人际关系等多种压力源<sup>[6]</sup>。但压力并非都是消极因素,有时也是动力的来源。Cavanaugh 等<sup>[7]</sup>据此提出二元工作压力,即挑战-阻碍性工作压力的概念,挑战性工作压力指个体能够克服并可促进其职业发展的压力源,如高工作职责等;阻碍性工作压力指个体应对困难并阻碍其完成工作目标的压力源,如角色冲突等。根据压力交易理论,压力源本身并不直接导致心理与行为反应,而是个体对压力的认知评估起决定性作用<sup>[8]</sup>。职场精神力指个体通过在组织中完成有意义的工作及参与团体互动获得的内心体验,包括工作意义感、团体联系感以及与组织价值观契合感<sup>[9]</sup>。作为一种积极心理资源,职场精神力不仅有助于增强护士的工作投入、提升护理质量<sup>[10]</sup>,还能够促使个体对工作压力产生正向的认知评估<sup>[11]</sup>,从而影响其压力反应。护理工作尤其强调职业道德与团队合作,其职业动机更多源于精神层面的激励与满足。Meta 分析显示,二元工作压力对员工的态度和行为具有双向影响<sup>[12]</sup>,因此,采用二元压力模型探讨工作压力对低年资护士安全行为的影响具有现实意义。基于此,本研究分析二元工作压力与低年资护士安全行为的关系,并探讨职场精神力在二者间的调节作用,以期为护理管理者制订低年资护士安全行为管理策略提供参考。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 2024 年 3—6 月,采用随机抽样法抽取研究对象,将河南省按东西南北中划分为 5 个区域,各区域以抓阄形式随机选取 1 个地级市,根据当地卫生健康委员会公布的综合医院名单,按顺序对医院进行编码,采用随机数字表抽取号码,随机抽取三级和二级综合医院各 1 所(分布于郑州市、商丘市、洛阳市、信阳市、新乡市),在 10 所目标医院中随机抽取 40 名(将低年资护士名字输入微信小程序,由抽签随机助手抽取)符合纳入及排除标准的护士。若某医院符合条件的护士人数小于 40,则将该院样本全部纳入,并在该院所在区域扩大同级别医院的数量,直至样本量达标。纳入标准:取得护士执业资格证的在职护士;护龄 $\leq 3$  年。排除进修护士,或因外出进修学习、休假等原因无法完成问卷者。根据 Kendell 样本估算法,样本量为变量个数的 10~20 倍,本研究共 13 个变量,考虑 20% 的无效问卷,计算出样本量为 163~325。本研究已获得学校伦理审查委员会批准(ZZUIRB2024-07)。

## 1.2 研究工具

**1.2.1 一般资料调查表** 研究者自行设计,包括性别、年龄、婚姻状况、工作年限、最高学历、医院级别、人事关系、平均月夜班数、是否发生过不良事件、是否

接受过护理安全培训。

**1.2.2 护士安全行为量表** 由 Shih 等<sup>[13]</sup>编制,戎晏甫等<sup>[14]</sup>汉化。为单维度量表,共 12 个条目。采用 Likter 5 级评分法,从“从来没有”到“总是”分别计 1~5 分,总分 12~60 分,得分越高表明受试者的安全行为表现越好。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.882。

**1.2.3 二元工作压力量表** 由 Cavanaugh 等<sup>[7]</sup>编制,郭加佳等<sup>[15]</sup>将其汉化并应用于护士群体,包括挑战性工作压力(6 个)和阻碍性工作压力(5 个)共 2 个维度 11 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“完全没压力”到“压力非常大”分别计 1~5 分,总分分别为 6~30 和 5~25 分。各维度得分越高表示受试者在该方面的压力感知越多。本研究中该量表总体及各维度 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.814、0.926、0.928。

**1.2.4 职场精神力量表** 由柯江林等<sup>[16]</sup>编制,适用于评估各行业职场工作人员的职场精神力,包括工作意义感、团体联系感、与组织价值观契合感(各 9 个条目)3 个维度共 27 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1~5 分,总分为 27~135 分,得分越高表明受试者的职场精神力越好。本研究中该量表总体及各维度 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.983、0.961、0.967、0.979。

**1.3 调查方法** 研究团队与目标医院护理部负责人取得联系,征得其知情同意和配合后,在负责人及护士长的支持下,由 3 名团队成员进入病区发放纸质问卷,并向调查对象说明调查目的、意义、匿名性、保密性、填写方法及注意事项,在知情同意的基础上请符合纳入标准的护士根据自身情况如实填写,团队成员检查问卷填写完整性后当场回收。共发放 400 份问卷,剔除 10 份选项高度重复问卷,获得 390 份有效问卷,有效回收率为 97.50%。

**1.4 统计学方法** 采用 Epidata3.0 软件双人录入数据,使用 SPSS21.0 软件进行统计分析。计数资料以频数、百分比(%)描述,服从正态分布的计量资料以( $\bar{x} \pm s$ )描述;采用 Pearson 相关性分析判断变量间的相关性;采用分层回归法检验职场精神力在二元工作压力与护士安全行为间的调节效应。检验水准  $\alpha = 0.05$ 。

## 2 结果

**2.1 低年资护士安全行为、二元工作压力及职场精神力得分** 见表 1。

**2.2 不同特征低年资护士安全行为得分比较** 见表 2。

**2.3 低年资护士安全行为、二元工作压力及职场精神力的相关性** 结果显示,低年资护士挑战性工作压力与安全行为呈正相关( $r = 0.331, P < 0.001$ ),阻碍性工作压力与安全行为呈负相关( $r = -0.130, P =$

0.010), 职场精神力与安全行为呈正相关( $r=0.157, P=0.002$ )。

**表 1 低年资护士安全行为、二元工作压力及职场精神力得分 ( $n=390$ ) 分,  $\bar{x} \pm s$**

项目	总分	条目均分
护士安全行为	56.54±4.37	4.71±0.36
挑战性工作压力	21.09±5.52	3.52±0.92
阻碍性工作压力	15.07±5.38	3.01±1.08
职场精神力	110.66±20.01	4.10±0.74
工作意义感	35.08±7.59	3.90±0.84
团体联系感	37.37±6.72	4.15±0.75
与组织价值观契合感	38.20±6.95	4.24±0.77

**表 2 不同特征低年资护士安全行为得分比较**

项目	人数	安全行为 (分, $\bar{x} \pm s$ )	$t/F$	$P$
性别			-1.514	0.131
男	41	55.56±4.93		
女	349	56.65±4.29		
年龄(岁)			4.883	0.010
<25	215	56.25±4.49		
25~<30	143	56.52±4.21		
30~33	32	58.53±3.75		
婚姻状况			-1.351	0.177
未婚(含离异)	279	56.35±4.45		
在婚	111	57.01±4.12		
最高学历			0.529	0.589
大专	145	56.81±4.02		
本科	229	56.34±4.46		
硕士及以上	16	56.81±5.90		
月夜班数(个)			10.921	<0.001
<5	95	58.04±3.25		
5~<10	253	55.99±4.63		
10~16	42	56.40±4.25		
工作年限(年)			5.943	0.003
<1	145	55.72±5.24		
1~<2	129	56.53±3.69		
2~3	116	57.56±3.61		
医院级别			3.362	0.001
三级医院	193	57.27±3.58		
二级医院	197	55.81±4.92		
人事关系			0.038	0.963
合同制	265	56.57±4.29		
人事代理	112	56.45±4.60		
事业编制	13	56.69±4.13		
发生过不良事件			5.042	<0.001
是	86	58.64±4.44		
否	304	55.94±4.16		
接受过安全培训			2.560	0.028
是	379	56.69±4.19		
否	11	51.36±6.86		

**2.4 职场精神力在二元工作压力与护士安全行为间的调节效应** 采用分层回归法,以护士安全行为为因变量,第1层以单因素分析中差异有统计学意义的人口学变量为控制变量,第2层放入职场精神力和挑战

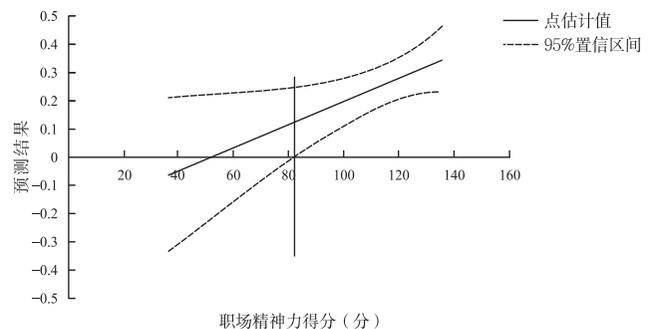
性工作压力,第3层放入中心化处理后的职场精神力×挑战性工作压力交互项。采用同样的统计学方法检验职场精神力在阻碍性工作压力与护士安全行为间的调节效应。结果显示,模型3中职场精神力×挑战性工作压力对护士安全行为的预测效应显著( $\beta=0.102, P=0.022$ );模型5中职场精神力×阻碍性工作压力对护士安全行为的预测效应不显著( $\beta=-0.037, P=0.417$ )。见表3。

**表 3 职场精神力在二元工作压力与护士安全行为间的调节效应检验结果 ( $n=390$ )**

变量	护士安全行为( $\beta$ )				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
年龄	0.093	0.080	0.091	0.083	0.082
月夜班数	-0.149*	-0.137*	-0.135*	-0.168*	-0.170*
工作年限	0.127*	0.083	0.081	0.100*	0.102*
医院级别	-0.145*	-0.113*	-0.122*	-0.113*	-0.113*
发生过不良事件	-0.198*	-0.234*	-0.241*	-0.211*	-0.212*
接受过安全培训	-0.186*	-0.152*	-0.150*	-0.174*	-0.173*
职场精神力(A)		0.107*	0.118*	0.123*	0.123*
挑战性工作压力(B)		0.310*	0.307*		
A×B			0.102*		
阻碍性工作压力(C)				-0.130*	-0.130*
A×C					-0.037
R <sup>2</sup>	0.168	0.273	0.283	0.197	0.198
调整 R <sup>2</sup>	0.155	0.258	0.266	0.180	0.179
F	12.872*	17.889*	16.663*	11.663*	10.431*

注: \* $P<0.05$ 。

为进一步分析职场精神力的调节效应,将职场精神力按均值(4.10)加/减一个标准差(0.74)分为高分组和低分组,进行简单斜率检验。结果显示,在不同的职场精神力水平上,挑战性工作压力对护士安全行为的预测结果差异有统计学意义,且高分组( $\beta=0.176, t=5.988, P<0.001$ )的斜率大于低分组( $\beta=0.121, t=6.917, P<0.001$ ),表明随着挑战性工作压力的增大,高职场精神力组的护士安全行为得分增加程度越大。采用 Johnson-Neyman 法探究调节效应的临界点。结果显示,当职场精神力增大到临界值 81.86 分时,挑战性工作压力对护士安全行为的正向预测作用开始显著,且效应值随职场精神力的增大而增加(见图 1)。进一步分析数据发现,本研究中职场精神力得分低于 81.86 分的低年资护士有 35 人(占 8.97%)。



**图 1 职场精神力的调节效应简单斜率变化轨迹**

### 3 讨论

#### 3.1 低年资护士安全行为、二元工作压力与职场精神

**精力现状** 《患者安全专项行动方案(2023—2025年)》<sup>[17]</sup>要求全国二级以上医疗机构强化患者安全专项培训,以确保医疗服务过程的安全性。实施以提升患者安全为核心的培训能够帮助医务人员巩固安全操作流程,在一定程度上可规范低年资护士的安全行为模式。本研究中,低年资护士安全行为得分处于中上水平,与王爱美等<sup>[18]</sup>针对山东省低年资护士的研究结果一致,低于谢丹等<sup>[19]</sup>针对全体护士的调查结果,表明低年资护士的安全行为仍有提升空间。究其原因:低年资护士的临床经验和操作熟练度相对不足,导致其在复杂或应急情况下缺乏自信心、判断力和决策能力,职场适应度较低<sup>[20]</sup>,进而影响其安全行为的规范性。提示护理管理者应将低年资护士群体作为优化护士安全行为的靶点,通过建设团队氛围和支持性工作环境,提高低年资护士在工作中的决策能力和安全感,选择经验丰富的高年资护士在导师制指导模式下对低年资护士进行一对一指导,使低年资护士能够更加高效地利用集体经验和资源,以提升护理团队整体的医疗服务质量。

低年资护士挑战性工作压力得分处于中等偏上水平、阻碍性工作压力得分处于中等水平,与伍跃婷等<sup>[21]</sup>针对深圳市新入职护士的研究结果相似。究其原因:本研究62.82%的护士是本科及以上学历,由于其学历背景和职业发展潜力,领导常赋予其更具挑战性的职责和任务;低年资护士对职业发展的期望较高<sup>[22]</sup>,会将繁重的工作任务等压力视为职业成长的挑战,而非威胁;低年资护士在工作中通常能够得到同事和领导较多的帮助与指导,这些支持不仅有助于有效应对挑战性压力,还能在一定程度上缓解其对阻碍性压力的感知。

低年资护士职场精神力得分处于中上水平,工作意义感维度得分偏低,与组织价值观契合感维度得分最高,与李芳芳等<sup>[23]</sup>的研究结果相近,表明低年资护士有较高的职业理想和使命感,但在感知自身工作意义方面存在不足。护士工作意义感的构建在很大程度上依赖于护患互动的质量与深度<sup>[24]</sup>,然而,低年资护士在承担基础护理任务之外,还面临着繁重的学习任务 and 考核,且由于临床经验少、护患沟通技巧相对不够成熟,因而难以通过深入的护患交流从患者和家属的反馈中充分感受到自我价值。护理管理者需注重低年资护士职场精神力的建设,尤其是培养其对护理工作意义的感知,为得分较低的护士提供心理培训和磁性关怀,加强护患互动和反馈机制,提升低年资护士的自我价值感、职业认同感及其团队归属感,促使护士个体角色与工作角色有效融合,从而提高护理服务质量。

#### 3.2 低年资护士安全行为与二元工作压力的相关性

本研究结果显示,低年资护士的挑战性工作压力与安全行为呈正相关、阻碍性工作压力与安全行为呈负相关(均 $P < 0.05$ ),与Podsakoff等<sup>[12]</sup>通过Meta分析得出二元压力在工作表现上有“双刃剑”效应的结果一致。低年资护士初入职场,对工作成长的期待感较强<sup>[22]</sup>,高工作职责、强工作负荷等挑战性压力源对其而言不仅仅是职业压力,更象征着领导与同事对自身能力的期待和信任。这种社会说服效应使低年资护士更能感知到挑战性压力源的潜在价值,激发自我效能感等积极情绪,使护士在工作中达到学习和活力的工作繁荣状态<sup>[25]</sup>,进而表现出较高的行动力和责任感,促使其更加投入工作,并采取积极主动的方法解决安全问题。相比之下,护士角色模糊、工作不安全感等可视为护理工作中的阻碍性压力源,不利于护士完成工作绩效、达成职业目标,会在一定程度上加重低年资护士的角色转型冲击,激发其情绪耗竭、职业倦怠等负面情绪<sup>[26]</sup>。阻碍性压力源得不到有效疏解,伴随持续存在的负面情绪,导致低年资护士长期处于超负荷工作状态,使其对安全隐患的警觉意识降低,发生不安全行为的风险增加。因此,在常规技能培训和安全教育的基础上,护理管理者需意识到二元工作压力对低年资护士安全行为的不同影响,应在识别压力源类型的基础上制订合适的压力管理策略,以最大限度发挥工作压力对护士安全行为的促进作用。如通过适当加大职责范围、提供学习和成长机会、强化激励机制等,将低年资护士的压力情境控制在高挑战、低阻碍水平。

#### 3.3 职场精神力在挑战性工作压力与护士安全行为间起调节作用

本研究发现,职场精神力在挑战性工作压力与护士安全行为间起调节作用。具体表现为,当低年资护士的职场精神力得分超过临界值81.86分时,其职场精神力越大,挑战性工作压力对护士安全行为的促进作用越强。高职场精神力的低年资护士能够深刻感知护理工作的非凡意义,高度认同个人与组织的价值,具备强烈的团队归属感。高工作意义感使护士更倾向于关注挑战性工作压力带来的内在价值,而非资源的损耗,进而采取问题解决导向的应对策略来克服压力;护士与组织价值观的高度一致性提高了其组织认同感,促使他们将组织理念内化为自身理念,从而将组织赋予的挑战性压力视为学习和发展的积极动力,而非组织对其的压榨;团队协作是护理工作的主流模式,高团体联系感使护士更能感知到同事间的相互信赖,并积极利用同事的建议、经验和指导来实现工作目标,有助于减轻挑战性压力带来的负荷感。综上,职场精神力能给低年资护士提供“超越自我”的精神动力,使压力造成的资源损耗得到更多更快的补偿,形成积极心理资源的“增值螺旋”<sup>[27]</sup>,从而以更加积极的态度应对工作中的安全要求,强化

挑战性压力对护士安全行为的正向影响。此外,本研究发职场精神力在阻碍性工作压力与护士安全行为间的调节作用不显著,未来研究可深入探索阻碍性压力与护士安全行为间的可干预调节因素。

#### 4 结论

本研究结果显示,挑战性和阻碍性工作压力可分别正向和负向影响低年资护士安全行为,职场精神力可增强挑战性工作压力对护士安全行为的促进作用。建议护理管理者在常规安全教育和技能培训的基础上,重视护士工作压力源的识别与管理,培养其职场精神力,以进一步提升低年资护士安全行为,保障患者安全。本研究具有一定的地域局限性,且压力感知是动态变化的过程,后续可扩大地区,并采用纵向动态研究,探讨压力类型和水平的变化对护士安全行为的影响。

#### 参考文献:

[1] 国家卫生健康委员会. 国家卫生健康委员会 2023 年 5 月 11 日新闻发布会文字实录[EB/OL]. (2023-05-11) [2024-08-03]. <http://www.nhc.gov.cn/xcs/s3574/202305/779c00ca270b46c5ac8550052107bfe5.shtml>.

[2] 徐婷婷,张元红,马庄宣. 临床实景教学在新护士护理安全培训的应用[J]. 护理学杂志,2021,36(7):75-78.

[3] Lotfi-Bejestani S, Atashzadeh-Shoorideh F, Ghafouri R, et al. Is there any relationship between nurses' perceived organizational justice, moral sensitivity, moral courage, moral distress and burnout? [J]. BMC Nurs, 2023, 22(1):368-368.

[4] Subramaniam C, Johari J, Mashi M S, et al. The influence of safety leadership on nurses' safety behavior. The mediating role of safety knowledge and motivation[J]. J Safety Res, 2023, 84:117-128.

[5] 杨淑红,陈彬,田思森. 护士对患者安全文化的感知在其工作压力与安全行为间的中介效应[J]. 护理学杂志, 2017, 32(8):72-74.

[6] Brady S S, Arguedas A, Huling J D, et al. Job strain, occupation, and bladder health among women[J]. NeuroUrology Urodyn, 2023, 43(1):69-80.

[7] Cavanaugh M A, Boswell W R, Roehling M V, et al. An empirical examination of self-reported work stress among U. S. managers[J]. J Appl Psychol, 2000, 85(1): 65-74.

[8] Jeffery A L, Nathan P P, Marcie A L. A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance[J]. Acad Manage J, 2005, 48(5):764-775.

[9] Pawar B S. A review of workplace spirituality scales[J]. J Organ Change Manag, 2024, 37(4):802-832.

[10] Muhammad I, Wiwiek R A, Agus S, et al. Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government

hospitals[J]. Int J Ethics Syst, 2020, 36(3):351-369.

[11] Ribeiro M, Caldeira S, Nunes E, et al. A commentary on spiritual leadership and workplace spirituality in nursing management[J]. J Nurs Manag, 2020, 29(3):602-605.

[12] Podsakoff N P, LePine J A, LePine M A. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis [J]. J Appl Psychol, 2007, 92(2):438-454.

[13] Shih C P, Chang L Y, Chen J C, et al. The factors influencing safety behavior of medical staff in emergency room of a medical center in Taiwan [J]. J Manag, 2008, 25(4):451-465.

[14] 戎晏甫,朱正一. 病人安全文化与安全行为间关系之探讨[D]. 花莲:慈济大学,2009.

[15] 郭加佳,葛新玲,张宁. 挑战性-阻碍性压力源量表在护士中应用的评价[J]. 卫生职业教育, 2017, 35(2):96-98.

[16] 柯江林,孙健敏,王娟. 职场精神力量表的开发及信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(5):826-830.

[17] 国家卫生健康委员会. 患者安全专项行动方案(2023—2025 年)[EB/OL]. (2023-09-27)[2024-08-05]. [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202310/content\\_6908044.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202310/content_6908044.htm).

[18] 王爱美,王晓虹,杜红霞,等. 新入职护士安全行为现状及影响因素的路径分析[J]. 中华护理杂志, 2022, 57(3):318-325.

[19] 谢丹,陈洁,魏永婷,等. 护士职业认同在执业环境及安全行为间的中介效应研究[J]. 中华护理杂志, 2023, 58(21):2630-2636.

[20] 孔颖,宋开兰,张迪,等. 新入职护士职场适应的研究进展[J]. 护理学杂志, 2023, 38(1):125-128.

[21] 伍跃婷,陈赞,钟印萍,等. 深圳市 3 所中医院新入职本科护士离职意愿与二元工作压力、临床归属感相关分析[J]. 职业与健康, 2022, 38(23):3235-3239, 3244.

[22] 段思雨,侯铭,丁敏,等. 低年资护士工作成长现状及影响因素分析[J]. 中华护理杂志, 2024, 59(7):848-853.

[23] 李芳芳,曾铁英,陈黛琪,等. 护士职场精神力现状及影响因素分析[J]. 循证护理, 2022, 8(1):61-65.

[24] 沈锦浩. 同途殊归:医疗护理员工作意义建构的个体差异[J]. 社会政策研究, 2024, 9(2):119-130, 136.

[25] Yang Y, Li X. The impact of challenge and hindrance stressors on thriving at work double mediation based on affect and motivation [J]. Front Psychol, 2021, 12: 613871.

[26] Hjörleifsdóttir E, Sigurðardóttir P, Óskarsson G K, et al. Stress, burnout and coping among nurses working on acute medical wards and in the community: a quantitative study[J]. Scand J Caring Sci, 2024, 38(3):636-647.

[27] 廖化化,黄蕾,胡斌. 资源保存理论在组织行为学中的应用:演变与挑战[J]. 心理科学进展, 2022, 30(2):449-463.