

## • 护士健康与成长专栏 •

**编者按:**护士处于医疗保健系统的第一线,其在工作中常面临着多种潜在压力。护士的心理健康是个人健康的重要组成部分,而关注护士心理健康亦是提供高质量护理服务的关键。本期专栏聚焦护士健康与成长,从护士工作场所语言暴力的界定、轮班护士的体质量差异、经历突发事件后的心理成长及临床工作的护理研究生职业成功感现状等不同视角,展示了该领域最新研究成果,为制订促进护士健康与成长相关方案提供经验借鉴。

## 护士工作场所语言暴力的概念分析

齐建伟<sup>1</sup>,陈丽娟<sup>2</sup>,陈宇露<sup>2</sup>,赵庆华<sup>3</sup>

(1.重庆医科大学附属第一医院 急诊医学科,重庆 400016;

2.重庆医科大学 护理学院,重庆 400016;3.重庆医科大学附属第一医院 护理部)

**【摘要】 目的** 分析并阐明护士工作场所语言暴力的概念内涵,为开发相应的测评工具、开展干预研究提供参考。**方法** 系统检索中国知网、万方、维普、中国生物医学文献数据库、PubMed、CINAHL、Embase、Web of Science 和 PsycINFO 数据库中护士工作场所语言暴力的相关研究,检索时限为建库至 2023 年 8 月。应用 Walker 和 Avant 概念分析法对纳入文献进行分析。**结果** 护士工作场所语言暴力包括工作关系、言语性、伤害性等 3 个概念属性;前因包括施暴者因素、工作环境因素、政策及医院管理因素;后果包括影响护士的身心健康、影响护理质量及患者安全、影响护理队伍的稳定性。**结论** 通过概念分析明确了护士工作场所语言暴力的概念属性,未来研究可结合护士工作场所语言暴力的概念内涵,对其进行多层次、多角度的研究。

**【关键词】** 护士;工作场所暴力;语言暴力;概念分析

doi:10.3969/j.issn.2097-1826.2024.10.007

**【中图分类号】** R47-05 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2097-1826(2024)10-0026-05

### Concept Analysis of Workplace Verbal Violence Among Nurses

QI Jianwei<sup>1</sup>, CHEN Lijuan<sup>2</sup>, CHEN Yulu<sup>2</sup>, ZHAO Qinghua<sup>3</sup> (1. Department of Emergency Medicine, The First Affiliated Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China; 2. School of Nursing, Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China; 3. Department of Nursing, The First Affiliated Hospital of Chongqing Medical University)

Corresponding author: ZHAO Qinghua, Tel: 023-89011799

**【Abstract】 Objective** To explore the concept and connotation of workplace verbal violence among nurses, and to provide reference for the development of corresponding assessment tools and intervention research.

**Methods** CNKI, Wanfang, VIP, CBM, PubMed, CINAHL, Embase, Web of Science and PsycINFO were systematically searched, and the search time was from the inceptions to August 2023. The Walker and Avant's concept analysis method was used to analyze the included studies. **Results** The verbal violence in nurses' workplace includes 3 attributes, namely working relationship, verbal attribute and damage attribute. The causes included abuser factor, working environment factor, policy and hospital management factor. Consequences included affecting the physical and mental health of nurses, affecting the quality of nursing and patient safety, and affecting the stability of nursing team. **Conclusions** The conceptual attributes of workplace verbal violence among nurses was clarified through conceptual analysis. Future studies can combine the conceptual connotation of workplace verbal violence among nurses and conduct studies from multiple levels and perspectives.

**【Key words】** nurse; workplace violence; verbal violence; concept analysis

**【收稿日期】** 2024-01-11 **【修回日期】** 2024-09-18

[Mil Nurs, 2024, 41(10): 26-30]

**【基金项目】** 重庆市重点专科建设《临床护理》精品建设项目 (0203[2023]47 号 202336); 重庆医科大学附属第一医院护理科研基金(HLJJ2022-19)

**【作者简介】** 齐建伟, 硕士在读, 主管护师, 电话: 023-89012330

**【通信作者】** 赵庆华, 电话: 023-89011799

语言暴力是工作场所暴力最常见的类型, 发生率为 35.5%~78.4%, 已成为亟待解决的全球性问题<sup>[1-3]</sup>。护士处于医疗保健系统的第一线, 是遭受语

言暴力的高危人群<sup>[4]</sup>。有研究<sup>[3,5]</sup>证实,工作场所语言暴力会对护士的身心健康造成不同程度的影响,导致护理质量下降,影响患者安全。因此,重视护士工作场所语言暴力十分重要,但目前国内外尚未对护士工作场所语言暴力的概念形成共识,甚至与工作场所心理暴力等相似概念混用<sup>[6]</sup>,影响护士工作场所语言暴力的有效识别和干预。概念分析法是澄清被广泛应用但又定义模糊的概念的有效方法,目前已被广泛应用于护理、法律、教育等领域<sup>[7]</sup>。因此,本研究采用 Walker 和 Avant 概念分析法对护士工作场所语言暴力的概念和内涵进行探索和分析,以期帮助相关人员更清晰地理解概念,为今后开发相应的测评工具、开展干预研究提供参考。

## 1 资料与方法

1.1 制订检索策略 检索《现代汉语词典》(第7版)和《牛津高阶英汉双解词典》(第10版),检索词为“语言暴力”“言语暴力”“verbal violence”“verbal abuse”“language violence”。

采用主题词和自由词结合的检索方式,检索中国知网、万方、维普、中国生物医学文献数据库、PubMed、CINAHL、Embase、Web of Science、PsycINFO 数据库。检索词分别为“护士”“护理人员”“语言暴力”“言语暴力”“nurs \*”“verbal violence”“verbal abuse”“language violence”。通过查阅所检索文献的参考文献以扩大补充检索范围。检索时限为建库至 2023 年 8 月。

1.2 文献纳入和排除标准 纳入标准:(1)研究对象为临床护士或实习护士;(2)以工作场所语言暴力为主要研究内容,涉及工作场所语言暴力相关概念、定义属性、前因和后果、测评工具的文献;(3)语言为中文或英文。排除标准:会议论文、重复发表、研究内容不符、无法获取全文的文献。

1.3 文献筛选 由 2 名掌握概念分析方法和熟悉工作场所语言暴力的硕士研究生分别根据纳入与排除标准,通过阅读题目和摘要进行初筛,意见不一致时由课题组专家进行判定。阅读全文后,最终确定纳入文献。

1.4 文献分析 采用 Walker 和 Avant 概念分析法<sup>[8]</sup>对护士工作场所语言暴力这一概念进行分析。该方法由选定概念、明确概念分析目的、确定概念在文献中的应用、确定概念的定义属性、构建范例、构建临界案例、分析概念的前因和后果、提供实证测评指标等 8 个步骤组成。概念分析过程中详细阅读文献,不断标记短语,反思、提炼、修正和精炼,直到概念特征清晰。文献分析由 2 名研究者分开进行,意见不一致时由第 3 名研究者进行判定。

## 2 结果

2.1 文献筛选结果 本研究共检索到 2205 篇文献,经过 Zotero 软件查重与人工查重,共排除重复文献 794 篇。根据纳入与排除标准,阅读题目和摘要进行初步筛选后剩余 152 篇,阅读全文后最终纳入文献 47 篇,其中中文文献 6 篇、英文文献 41 篇,文献筛选流程图见图 1。

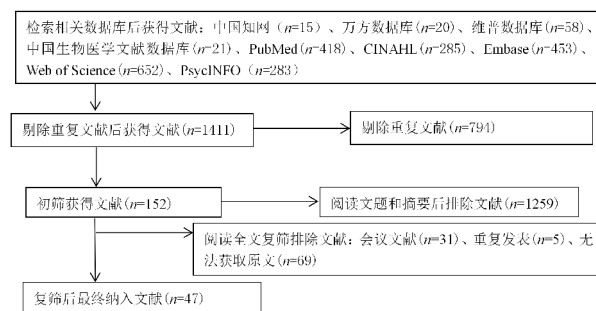


图 1 文献筛选流程图

2.2 确定概念在文献中的应用 当前,国内外权威词典如《现代汉语词典》和《牛津高阶英汉双解词典》等尚未对“语言暴力”进行定义。由于文化和语言的差异,语言暴力在国外研究中的表达方式“verbal abuse”“verbal violence”“language violence”,国内部分学者<sup>[9]</sup>亦将语言暴力表达为“言语暴力”,其定义在不同研究领域亦呈现出差异性。语言暴力的探讨可追溯至 1938 年,美国学者 Chase<sup>[10]</sup>在其著作《语言的暴政》中首次指出,语言暴力涉及语言使用过程中的不规范行为,这些行为违背了语言交际的基本原则和法律规范,以语言霸权的形式孤立并剥夺他人权利,进而对他人造成伤害。自 20 世纪 80 年代起,对语言暴力的研究逐渐深入,涵盖了家庭、校园、网络及医疗等多个领域,不同领域内的语言暴力定义均融入了特定的情景因素。

在国内,王承君<sup>[11]</sup>于 2007 年提出的定义具有较高的认可度,他认为语言暴力是通过谩骂、诋毁、蔑视、嘲笑等侮辱歧视性的语言,致使他人在精神和心理上遭受到痛苦或伤害的行为。这一定义凸显了语言暴力精神伤害的特性。随后语言学家何伟等<sup>[12]</sup>从生态语言学的视角出发,进一步将语言暴力解释为因生态系统失衡而导致发话人发出令受话人心理上产生羞辱感、恐惧感等负面情绪的话语,拓宽了语言暴力研究的理论视野。

针对护士工作场所语言暴力的研究始于 20 世纪 80 年代末,并随着医疗环境的变迁而日益受到关注。2007 年,Celik 等<sup>[13]</sup>认为护士工作场所语言暴

力是指在与护士沟通过程中,通过语言、语气或语调等方式对护士进行贬低、恐吓、威胁、指责等不尊重护士的行为。这一定义侧重于沟通过程中的负面互动及其对护士职业尊严的影响。近年来,国内外学者对护士工作场所语言暴力的定义进行了更为细致的探讨。2017 年钟雪怡等<sup>[14]</sup>指出,护士工作场所语言暴力涵盖了来自患者及其家属、医疗同行的威胁、恐吓、言语骚扰、讽刺、诋毁、责骂、嘲讽等多种不文明、攻击性语言。2019 年,美国重症护理护士协会<sup>[15]</sup>在 Celik 的基础上补充了此类暴力行为,将居高临下的用词、语气或态度亦视为语言暴力。2019 年,李芬等<sup>[4]</sup>则进一步细化了定义,指出语言暴力不仅局限于嘲笑、侮辱、歧视、蔑视、恐吓口头或书面词汇,还包括造谣、中伤、诽谤、诋毁、流言蜚语、人身攻击等手段。

**2.3 确定概念的定义属性** 定义属性即某一概念的特征、元素或组成部分,是文献中反复出现的特征,有助于更准确、深刻地理解概念,避免与其他相似概念混淆<sup>[7]</sup>。通过文献分析提取护士工作场所语言暴力的概念属性,包括工作关系、言语性、伤害性等。

**2.3.1 工作关系** 工作关系是指护士在工作中与同事、上级、辅助科室人员、患者及其陪同人员之间的人际关系,具体包括护患关系、医护关系、护际关系、护士与管理者间的关系等,其中任何一种关系出现问题都有可能导致针对护士语言暴力事件的发生。研究<sup>[16-19]</sup>表明,护士工作场所语言暴力的施暴者来源广泛,包括以患者及其陪同人员等为代表的组织外部人员和以同事、管理者等为代表的组织内部人员。

**2.3.2 言语性** 言语性是护士工作场所语言暴力的重要特征<sup>[13-14]</sup>,也是语言暴力和身体暴力的主要区别点。此类暴力事件中,施暴者采用口头或书面的言语形式,不与受暴护士发生身体接触。研究<sup>[5,20]</sup>表明,施暴者常见的言语行为是辱骂和威胁,其次是歧视、讽刺、嘲笑等。

**2.3.3 伤害性** 护士工作场所语言暴力是一种软暴力,具有隐蔽性和滞后性的特点。研究<sup>[4]</sup>表明,护士工作场所语言暴力虽然不会直接造成护士身体上的伤害,但会导致护士在精神和心理上感受到痛苦或伤害,引发痛苦、愤怒、委屈等负面情绪。

**2.4 构建模范案例** 模范案例应包含全部定义属性,案例可以来自文献、现实生活或人为虚构<sup>[8]</sup>。本文的模范案例是根据现实生活中曾遭受过工作场所语言暴力的护士的经历进行构建。

王某,23 岁,急诊科预检分诊处护士。某天王

某在上班期间,一名年轻男子来到急诊分诊台,主诉“反复头痛 3 年余”,要求挂急诊号做全身体检。护士王某经过评估,拒绝了患者的不合理要求,并耐心解释道:“您是慢性头痛且无加重,生命体征正常,急诊是处理急危重症、急性发病的患者,您这种情况应该门诊就诊。”患者听后勃然大怒,指着护士王某骂道:“你不就是一个坐台小护士嘛,凭什么不给我挂号?你们投诉电话是多少?老子要投诉你,让你下岗!”这件事让护士王某郁闷了好几天,每每想到这件事都很愤怒和委屈,失去了热情,想着以后有机会还是跳槽。

这个案例符合护士工作场所语言暴力的 3 个定义属性,即工作关系(护患关系)、言语性(患者威胁护士)、伤害性(护士感受到愤怒、委屈以及离职倾向)。

**2.5 构建临界案例** 临界案例是指包含概念大部分(但不是全部)定义属性的示例,临界案例同模范案例一样,可来自文献、现实生活或人为虚构。本文的临界案例通过访谈临床护士获得。

李某,24 岁,监护室护士,夜班巡视时发现 1 床一名脑外伤术后患者出现谵妄,不停地喃喃自语的骂道:“你们这些臭护士,打扰老子睡觉了!滚开……”护士李某发现后立即告知医生该患者病情,虽然患者对其骂了脏话,但是李某内心并没有感觉任何不适,认为患者是谵妄状态,胡言乱语很正常。

该案例符合护士工作场所语言暴力的工作关系(护患关系)和言语性(患者辱骂护士)两个属性,但不符合伤害性(李某未感受到心理伤害)这个属性,故被认定为临界案例。

**2.6 护士工作场所语言暴力的前因** 前因是指发生于此概念之前的事件或预先存在的情境<sup>[8]</sup>。

**2.6.1 施暴者因素** 施暴者个人素质、过去的经历等因素,会导致护士遭受工作场所语言暴力。如,酗酒或具有施暴史<sup>[21]</sup>、素质低下和压力大<sup>[16]</sup>、过去曾遭受过语言暴力<sup>[22]</sup>的人更容易成为施暴者。

**2.6.2 工作环境因素** 研究<sup>[23]</sup>表明,工作环境是护士工作场所语言暴力的重要预测因素。急诊科<sup>[16]</sup>、精神科<sup>[24-25]</sup>是护士遭受工作场所语言暴力的高危科室。由于其工作环境具有特殊人群多、紧急事件频发、高风险等特点,使得这些科室的护士更容易遭受暴力行为。

**2.6.3 政策及医院管理因素** (1)法律法规不健全。研究<sup>[4,16]</sup>表明,我国现行法律法规对于医务人员身体暴力的关注相对较多,但对语言暴力的关注和应对相对不足,这可能导致施暴者对其施暴行为的严重性认识不足,造成医疗场所语言暴力事件频发。

(2)医院管理制度不完善。医院管理人员的关注和干预不足<sup>[2]</sup>、医院管理制度不完善<sup>[16,26]</sup>也是护士工作场所语言暴力事件频发的重要原因。研究<sup>[4,27]</sup>发现,多数医院未鼓励上报或缺乏暴力上报的制度及相关流程,亦或者是现有的暴力事件上报系统流程繁琐,加重了护士的工作量,导致护士不愿意上报。

2.7 护士工作场所语言暴力的后果 (1)影响护士的身心健康。工作场所语言暴力会对受暴护士的身心健康造成不同程度的负面影响,导致其出现愤怒和委屈<sup>[5,9]</sup>、害怕<sup>[2,20]</sup>等,引起生理改变<sup>[16]</sup>,如体重减轻、疲惫、头痛、失眠等。(2)影响护理质量及患者安全。护士工作场所语言暴力会导致护理质量下降,甚至危及整个医疗环境安全。Cao等<sup>[2]</sup>研究发现,护士遭受患者施加的语言暴力后会引发其身心健康受损和情绪耗竭,造成医疗服务质量下降,导致患者的就医体验差;较差的就医体验更有可能引发患者对护士施加语言暴力,造成恶性循环。(3)影响护理队伍的稳定性。工作场所语言暴力会导致护士的职业认同感<sup>[2]</sup>和工作满意度<sup>[28]</sup>下降,职业倦怠感明显增强<sup>[29]</sup>,出现离职、转行念头<sup>[30-31]</sup>,进而加重护理人才的流失。

2.8 提供实证测评指标 实证测评指标是用来确定概念存在或发生的程度,护士工作场所语言暴力尚无统一的测评工具,本文着重介绍两种具有代表性的问卷。

2.8.1 卫生部门工作场所暴力调查问卷(workplace violence in the health sector country case study-questionnaire) 2003年,国际劳工组织、世界卫生组织等国际组织联合编制了卫生部门工作场所暴力调查问卷<sup>[32]</sup>,旨在评估医护人员在过去一年中遭受工作场所暴力的经历。该问卷包括个人和工作场所信息、身体暴力、心理暴力、单位的政策措施以及对工作场所暴力的看法5个部分,共92个题目。语言暴力和欺凌、性骚扰、种族歧视4个子维度共同构成了心理暴力维度,其中语言暴力子维度包括发生频率、施暴者来源、暴力发生地点、受暴者应对方式及受到的影响、上报情况等12个题目。该问卷已被多个国家的学者翻译、改编并应用。2011年,陈祖辉<sup>[33]</sup>在参考此问卷及世界卫生组织相关文件的基础上设计了医院工作场所暴力调查问卷,该问卷包括3个部分,共计33个条目。第1部分为语言暴力、身体暴力和性暴力的发生频次;第2部分为受访者记忆最深刻的一次工作场所暴力事件的具体情况;第3部分为个人基本资料及对工作场所暴力问题的认知与态度。该问卷将语言暴力划分为辱骂和威胁两类,但尚未涵盖嘲笑、诋毁等其他常见类型,

且缺乏对信、效度的评价。

2.8.2 实习护士语言暴力问卷 该问卷由钟雪怡等<sup>[14]</sup>于2017年开发,用于调查实习护士在医疗场所遭受语言暴力的情况,包括患者及其家属施加的语言暴力情况和医疗同行施加的语言暴力情况2个部分,共21个条目。问卷采用Likert 5级评分,从“无”到“总是”依次计1~5分,得分越高,表明实习护士遭受工作场所语言暴力的频率越高。该问卷的水平内容效度指数(scale of content validity index, S-CVI)为0.92,重测信度为0.92,Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.86,具有较好的信效度。

### 3 小结

本研究深入剖析了护士工作场所语言暴力这一概念,明确其定义属性为工作关系、言语性、伤害性。前因包括施暴者因素、工作环境因素、政策及医院管理因素,后果为影响护士的身心健康、影响护理质量和患者安全,影响护理队伍的稳定性。此外,通过模范案例、临界案例的构建辅助护理人员全面了解护士工作场所语言暴力的特征,有效识别工作场所语言暴力的发生,为今后相关研究提供概念参考。未来可进一步开发更为完善、针对护士工作场所语言暴力的专项问卷,结合质性和量性研究,深入挖掘其影响因素及其作用机制,以期探索出有效的预防和干预策略。

#### 【参考文献】

- [1] 蔡建政,王海芳,毛莉芬,等.护士遭受工作场所暴力及应对资源的现状及其相关性研究[J].军事护理,2022,39(10):37-40.
- [2] CAO Y,GAO L,FAN L,et al.Effects of verbal violence on job satisfaction,work engagement and the mediating role of emotional exhaustion among healthcare workers:a cross-sectional survey conducted in Chinese tertiary public hospitals[J/OL].[2023-11-01].<https://bmjopen.bmj.com/content/13/3/e065918>.DOI:10.1136/bmjopen-2022-065918.
- [3] CHO H,PAVEK K,STEEGE L.Workplace verbal abuse,nurse-reported quality of care and patient safety outcomes among early-career hospital nurses[J].J Nurs Manag,2020,28(6):1250-1258.
- [4] 李芬,闻曲.非精神科护理人员遭受语言暴力的现状与进展[J].上海护理,2019,19(8):61-65.
- [5] 郭金玉,孙红,周颖.急诊科医护人员语言暴力发生状况及其影响调查[J].护理研究,2017,31(2):217-220.
- [6] 王晶晶.基于社会认知的患方医院工作场所暴力行为及其影响因素研究[D].新乡:新乡医学院,2021.
- [7] 李晴歌,胡嘉乐,郑窑文,等.概念分析方法及在护理研究中的应用[J].护理学杂志,2018,33(4):100-102.
- [8] WALKER L O,AVANT K C.Strategies for theory construction in nursing[M].6 edition.New York,NY Boston:Pearson,2019:165-193.
- [9] 王雯,曾钢,叶君荣,等.新入职精神科护士遭受患者言语暴力心

- 理体验质性研究[J].护理学报,2023,30(12):13-16.
- [10]CHASE S. The tyranny of words[M]. New York: Hurcourt, Brace and Company,1938:25-30.
- [11]王承君.语言暴力的认知条件及对策研究[J].齐齐哈尔医学院学报,2007,28(2):204-206.
- [12]何伟,刘佳欢.生态哲学观下语言暴力的界定、成因及防治[J].云南师范大学学报:哲学社会科学版,2020,52(6):36-45.
- [13]CELIK S S, CELIK Y, AGIRBAŞ I, et al. Verbal and physical abuse against nurses in Turkey[J]. Int Nurs Rev, 2007, 54(4): 359-366.
- [14]钟雪怡,张港娜,刘浩达,等.语言暴力对实习护生职业认同感的影响[J].护理学报,2020,27(15):12-16.
- [15]ACN.AACN Position statement:zero tolerance for bullying,incivility, and verbal abuse [EB/OL]. [2023-11-01]. <https://www.aacn.org/policy-and-advocacy/aacn-position-statement-zero-tolerance>.
- [16]庞黎明,马龙,王庆华,等.滨州市三甲医院护士遭受语言暴力现状调查[J].中国医药科学,2020,10(22):21-25.
- [17]FISEKOVIC KREMIC M B, TERZIC-SUPIC Z J, SANTRIC-MILICEVIC M M, et al. Encouraging employees to report verbal violence in primary health care in Serbia: a cross-sectional study [J]. Zdr Varst, 2016, 56(1): 11-17.
- [18]ALZOUBI F A, JARADAT D, JUDA A A. Verbal abuse among newly hired registered Jordanian nurses and its correlate with self-esteem and job outcomes[J/OL]. [2023-10-13]. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402101032X?via%3DiDihub>. DOI:10.1016/j.heliyon.2021. e06929.
- [19]SOFIELD L, SALMOND S W. Workplace violence. A focus on verbal abuse and intent to leave the organization[J]. Orthop Nurs, 2003, 22(4): 274-283.
- [20]BAYRAM A, ÖZSABAN A, KILIÇ Ç T. Verbal violence and missed nursing care: a phenomenological study[J]. Int Nurs Rev, 2023, 70(4): 544-551.
- [21]TAY G K, RAZAK A R A, FOONG K, et al. Self-reported incidence of verbal and physical violence against emergency medical services (EMS) personnel in Singapore[J]. Australas Emerg Care, 2021, 24(3): 230-234.
- [22]PARK S H, CHOI E H. The cycle of verbal violence among nurse colleagues in South Korea[J]. J Interpers Violence, 2022, 37(5-6): NP3107-NP3129.
- [23]KELLER R, KRAINOVICH-MILLER B, BUDIN W, et al. Predictors of nurses' experience of verbal abuse by nurse colleagues[J]. Nurs Outlook, 2018, 66(2): 190-203.
- [24]SCHLUP N, GEHRI B, SIMON M. Prevalence and severity of verbal, physical, and sexual inpatient violence against nurses in Swiss psychiatric hospitals and associated nurse-related characteristics: cross-sectional multicentre study[J]. Int J Ment Health Nurs, 2021, 30(6): 1550-1563.
- [25]INOUE M, TSUKANO K, MURAOKA M, et al. Psychological impact of verbal abuse and violence by patients on nurses working in psychiatric departments[J]. Psychiatry Clin Neurosci, 2006, 60(1): 29-36.
- [26]AL-OMARI H. Physical and verbal workplace violence against nurses in Jordan[J]. Int Nurs Rev, 2015, 62(1): 111-118.
- [27]DAFNY H A, BECCARIA G. I do not even tell my partner: nurses' perceptions of verbal and physical violence against nurses working in a regional hospital[J]. J Clin Nurs, 2020, 29(17-18): 3336-3348.
- [28]SILWAL K, JOSHI S. Verbal abuse among nurses in tertiary care hospitals[J]. JNMA J Nepal Med Assoc, 2019, 57(218): 243-247.
- [29]LEE S J, KIM S J. Convergence study on relationship among verbal violence experience, verbal violence impact and burnout in operating room nurses[J]. J Korean Chem Soc, 2017, 8(6): 85-96.
- [30]WOO M S, KIM H S, KIM J I. Clinical nurses' experiences of workplace verbal violence: a phenomenological study[J]. Korean J Women Health Nurs, 2022, 28(2): 154-164.
- [31]CHANG A K, KIM A Y. Verbal violence and turnover intention among new nurses in Korea: a time-lagged survey[J]. J Nurs Manag, 2022, 30(6): 1823-1830.
- [32]World Health Organization. Workplace violence in the health sector country case study research instruments—survey questionnaire[EB/OL]. [2023-10-13]. <https://www.who.int/publications/m/item/workplace-violence-in-the-health-sector—country-case-study-research-instruments—survey-questionnaire>.
- [33]陈祖辉.广州市医院工作场所暴力流行病学研究[D].广州:南方医科大学,2012.

(本文编辑:郁晓路)

## 《军事护理》开通基金论文发表绿色通道

为了最大限度地缩短优秀论文的刊发周期,维护其首发权,同时更快捷地传播先进的新技术、新成果,本刊特开通省部级及以上基金课题资助论文审稿、发表绿色通道,享受优先审稿、优先出版等服务。对有重大课题资助且通过审稿的稿件,编辑部将提供优化研究设计方案、优化统计学处理等编辑深加工服务并由资深编辑负责论文的修改、润色!请登录本刊官网(<http://jfhhlzz.smmu.edu.cn>)“作者投稿系统”进行投稿,勾选并填写基金项目信息,提交基金项目证明文件、论文推荐信,以备登记、审核,务必保证所留信息正确、无误,相关证明材料不全、联系方式不完整或未提交论文推荐信者将直接退稿处理。

本刊编辑部