·护理教育研究·

重庆地区新毕业护生职业认同感与工作准备度相关性研究

陈利平[1]　吴利平[2]　刘晓琴[2]　谌业净[3]　邓萍[4]
[1]重庆医科大学附属儿童医院内分泌科，国家儿童健康与疾病临床医学研究中心，儿童发育疾病研究教育部重点实验室，儿童代谢与炎症性疾病重庆市重点实验室，重庆 400014；[2]重庆医科大学附属儿童医院护理部，重庆 400014；[3]重庆医科大学附属儿童医院神经外科，重庆 400014；[4]重庆医科大学药学院，重庆 400016
通信作者：吴利平，Email：lipingwu@cqmu.edu.cn

【摘要】 目的 调研新毕业护生职业认同感与工作准备度现状，并探讨二者之间的相关性，为促进其职业发展提供参考。**方法** 2023年5月至9月，整群抽样重庆市主城区7家三甲医院584名新毕业即将参加规范化培训的护生为对象，采用一般资料调查表、护士职业认同感量表、护士工作准备度量表进行数据收集，应用SPSS 23.0软件分析新毕业护生职业认同现状、工作准备度现状。**结果** 共回收有效问卷536份，有效回收率91.78%，新毕业护生职业认同得分为23~83（66.94 ± 11.38）分、工作准备度得分为115~370（271.47 ± 44.54）分，二者呈正相关（r=0.673，P<0.001），分层回归分析结果显示，职业认同进入了新毕业护生工作准备度影响因素模型（F=38.35，P<0.001），可独立解释护士工作准备度50.80%的变异。**结论** 新毕业护生职业认同及工作准备度呈中等水平，护理教育者、医院护理管理者应注意评估其职业认同与工作准备度，采取科学有效的方法帮助其做好工作准备、顺利完成职业过渡，促进职业发展。

【关键词】 新毕业护生；　职业认同；　工作准备度；　现状；　相关性；　分层回归分析
【中图分类号】 R471
基金项目：重庆市教育委员会高等教育教学改革研究项目（243098）；重庆医科大学未来医学青年创新团队支持计划（W0028）；重庆医科大学儿科学院2021年院级教育教学研究项目（EY202105）
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20240321-02075

Analysis of correlation between professional identity and work readiness of newly graduated nursing students in Chongqing, China

Chen Liping[1], Wu Liping[2], Liu Xiaoqin[3], Chen Yejing[2], Deng Ping[4]
[1]Department of Endocrinology, Chongqing Medical University Affiliated Children's Hospital, National Clinical Research Center for Child Health and Disorders, Ministry of Education Key Laboratory of Child Development and Disorders, Chongqing Key Laboratory of Pediatrics, Chongqing 400014, China; [2]Department of Nursing, Children's Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 400014, China; [3]Department of Neurosurgery, Children's Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 400014, China; [4]School of Pharmacy, Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China
Corresponding author: Wu Liping, Email: lipingwu@cqmu.edu.cn

【Abstract】 Objective To investigate the current situation of professional identity and work readiness of newly graduated nursing students, explore the correlation between professional identity and work readiness, and provide a reference for promoting their professional development. **Methods** From May to September 2023, a total of 584 newly graduated nursing students who were about to participate in standardized residency training were selected from 7 tertiary hospitals in the main urban area of Chongqing using cluster sampling. The general information questionnaire, Nurse Professional Identity Scale, and Nurse Work Readiness Scale were used for data collection. SPSS 23.0 was used to analyze the current situation of professional identity and work readiness among the participants. **Results** A total of 536 valid questionnaires were collected, with an effective recovery rate of 91.78%. The professional identity scores of newly graduated nursing students ranged from 23 to 83 (66.94 ± 11.38) points and the work readiness scores ranged from 115

to 370 (271.47 ± 44.54) points, which were positively correlated (r=0.673, P<0.001). Hierarchical regression analysis showed that professional identity entered into the influencing factor model of work readiness (F=38.350, P<0.001), which could independently explain 50.80% of the variation in work readiness. **Conclusions** The professional identity and work readiness of newly graduated nursing students are at moderate levels. Nursing educators and hospital nursing managers should pay attention to the assessment of their professional identity and work readiness, adopt scientific and effective methods to improve their work readiness, ensure a smooth professional transition, and promote their career development.

【**Key words**】 Newly graduated nursing student; Professional identity; Work readiness; Current situation; Correlation; Hierarchical regression analysis

Fund program: Higher Education Teaching Refor Research Project of Chongqing Municipal Eudcation Commission (243098); Program for Youth Innovation in Future Medicine, Chongqing Medical University (W0028); School of Pediatrics, Chongqing Medical University 2021 Hospital-Level Education and Teaching Research Project (EY202105)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20240321-02075

2022 年，国家卫生健康委发布《全国护理事业发展规划（2021—2025 年）》，明确指出要进一步加强护理队伍建设、增加护士数量[1]。当前，护士离职率居高不下，严重影响了护理队伍的稳定性，研究表明提升护士职业认同感及工作准备度与护士工作积极性息息相关[2]。职业认同是指护士对护理专业、职业责任与职业地位的正向认知及决定护士形成积极职业行为倾向的心理状态，也是护士乐于从事护理工作的情感基础[3-4]。提高护理人员职业认同感，有利于降低离职率，激发工作主观能动性、工作热情和凝聚力，进而提升护理工作质量，维持护理队伍的稳定性[4-6]。工作准备度是指护士具备的使其在工作场所取得成功的特征和属性的程度，可影响护生角色转变、预测其职业发展潜力[7]。研究表明，良好的工作准备度有利于护士顺利适应从学校到临床的转变，减轻其身心压力，增强其从事护理的信心[8-9]。当前，参加国家要求的规范化培训的新毕业护生职业认同与工作准备度之间的相关性及影响因素有待进一步明确。因此，本研究调研重庆主城区新毕业护生职业认同现状及工作准备度水平，并探讨二者的相关性、明确影响新毕业护生工作准备度的影响因素，旨在为促进高效完成护士职业过渡及职业发展提供参考。

1　对象与方法

1.1　调查对象

2023 年 5 月至 9 月，整群抽样来自重庆主城区 7 家三甲医院即将参加规范化培训的新毕业护生为调查对象。纳入标准：①通过护士执业资格证考试；②即将进入规范化培训期；③应届护理毕业生；④心理状态无异常；⑤知情同意参与本研究。排除标准：①认知及理解能力异常；②曾有其他医院工作/经历。根据样本量至少是变量 5~10 倍的原则[10]，并考虑 10% 无效率，可知本次调研样本量至少为 297 人。

1.2　方法

1.2.1　调查工具

1.2.1.1　一般资料问卷

在参考相关文献[11]的基础上，研究团队根据研究目的自行设计，内容包括：年龄、性别、居住地、学历、是否担任过学生干部、是否获得过奖学金、是否自愿选择护理专业、对护理工作是否有信心等内容。

1.2.1.2　职业认同感量表

由我国学者郝玉芳[12]编制，量表共包含 17 个条目、5 个维度，即职业自我概念（6 个条目）、留职获益与离职风险（4 个条目）、社会比较与自我反思（3 个条目）、职业选择的自主性（2 个条目）、社会说服（2 个条目），其中 12 题为反向计分题，量表采用 Likert 5 级计分，1 分表示“很不符合”，5 分表示“非常符合”，得分越高表明职业认同度越高。在本研究中，该量表克朗巴赫系数为 0.941。

1.2.1.3　工作准备度量表

由 Walker[13]编制，我国学者李佳颖[14]等将其汉化。共包含 37 个条目、5 个维度，即工作竞争力（8 个条目）、社交能力（9 个条目）、职业发展（9 个条目）、组织敏锐度（7 个条目）及个人工作特质（4 个条目），条目 34 ~ 37 为反向计分题，量表采用 Likert 10 级计分，1 分表示“完全不赞同”，10 分表示“完全赞同”，得分越高表明工作准备度越好。该量表在本研究中克朗巴赫系数为 0.964。

1.2.2 资料收集方法

通过问卷星平台生成电子问卷，向各医疗机构主管新护士培训的工作人员说明研究目的，并征得其同意后，由其统一组织符合纳入标准的对象填写（如：岗前培训时）。为保证填写质量，问卷为匿名填写、设有统一指导语、每个IP/微信仅能填写一次、所有题目填写完毕方可提交。本次共回收问卷584份，经两人独立筛选后，剔除填写时间<240 s的问卷24份、选项一致的问卷13份、答案前后逻辑矛盾的问卷11份后，共收到536份有效问卷，有效回收率91.78%。

1.3 统计学方法

采用SPSS 23.0软件进行统计分析。其中，问卷得分等符合正态分布的计量资料采用（均数 ± 标准差）表示，计数资料采用频数、百分比表示。采用独立样本 t 检验、单因素方差分析、K-W 秩和检验比较不同特征新毕业护生职业认同及工作准备度得分。运用Pearson相关性分析比较职业认同及工作准备度的关系，采用多元分层回归分析探讨职业认同感对新毕业护生工作准备度的影响，检验水准 α=0.05。

2 结果

2.1 一般资料及不同特征新毕业护生职业认同感及工作准备度得分

本次共有效调查536人，其中男53人，女483人，年龄20~26（22.46 ± 1.20）岁。职业认同感总得分为23~83（66.94 ± 11.38）分，各维度得分如下：职业自我概念6~30（23.53 ± 4.85）分、留职获益与离职风险4~20（15.11 ± 3.28）分、社会比较与自我反思3~15（12.32 ± 1.95）分、职业选择的自主性3~10（7.57 ± 1.59）分、社会说服2~10（8.41 ± 1.61）分；工作准备度总得分115~370（271.47 ± 44.54）分，各维度得分如下：工作竞争力16~80（55.47 ± 11.89）分、社交能力21~90（64.66 ± 13.92）分、职业发展18~90（69.82 ± 13.00）分、组织敏锐度19~70（59.47 ± 9.72）分及个人工作特质4~40（22.05 ± 8.20）分，不同特征新毕业护生职业认同及工作准备度得分见表1。

表1 不同特征新毕业护生职业认同感及工作准备度得分比较（n=536）

项目	分类	人数[例（%）]	职业认同感[$(\bar{x}\pm s)$，分]	统计量值	P值	工作准备度[$(\bar{x}\pm s)$，分]	统计量值	P值
性别	男	53（9.89）	70.17 ± 10.99	2.19[a]	0.029	291.25 ± 44.16	3.44[a]	0.001
	女	483（90.11）	66.58 ± 11.37			269.30 ± 44.08		
年龄（岁）	<23	289（53.92）	66.11 ± 10.88	−1.83[a]	0.068	265.39 ± 43.08	−3.45[a]	0.001
	≥23	247（46.08）	67.92 ± 11.89			278.59 ± 45.25		
家庭居住地	城镇	277（51.68）	66.48 ± 11.55	−0.96[a]	0.335	271.25 ± 42.91	−0.12[a]	0.904
	农村	259（48.32）	67.43 ± 11.19			271.71 ± 46.29		
独生子女	是	150（27.98）	66.17 ± 11.60	−0.98[a]	0.328	275.44 ± 46.41	1.29[a]	0.199
	否	386（72.02）	67.24 ± 11.29			269.93 ± 43.75		
学历	大专及以下	234（43.66）	70.53 ± 11.26	6.68[a]	<0.001	276.11 ± 48.83	2.08[a]	0.038
	本科及以上	302（56.34）	64.16 ± 10.68			267.88 ± 40.62		
医院性质	综合医院	419（78.17）	67.13 ± 11.54	0.74[a]	0.458	273.38 ± 45.41	1.88[a]	0.061
	专科医院	117（21.83）	66.25 ± 10.81			264.64 ± 40.69		
直系亲属从事护理	是	44（8.21）	69.55 ± 11.00	1.59[a]	0.113	280.09 ± 50.82	1.34[a]	0.180
	否	492（91.79）	66.71 ± 11.39			270.70 ± 43.91		
家人支持成为护士	是	482（89.93）	68.22 ± 10.77	34.12[b]	<0.001	273.45 ± 44.57	4.80[b]	0.009
	否	12（2.24）	55.08 ± 7.49			252.58 ± 42.80		
	不确定	42（7.83）	55.62 ± 11.06			254.14 ± 40.34		
自愿选择护理专业	是	447（83.40）	69.15 ± 10.01	11.21[a]	<0.001	277.36 ± 42.00	7.17[a]	<0.001
	否	89（16.60）	55.82 ± 11.36			241.91 ± 45.346		
担任过学生干部	是	361（67.35）	67.79 ± 11.27	2.51[a]	0.012	277.06 ± 43.70	4.24[a]	<0.001
	否	175（32.65）	65.18 ± 11.42			259.94 ± 44.15		
获得过奖学金	是	223（41.60）	68.07 ± 10.93	1.95[a]	0.051	278.55 ± 44.03	3.13[a]	0.002
	否	313（58.40）	66.13 ± 11.64			266.43 ± 44.27		
从事护理工作的意愿增强	是	355（66.23）	71.47 ± 9.18	174.83[c]	<0.001	281.74 ± 42.20	54.53[c]	<0.001
	否	77（14.37）	54.88 ± 12.41			248.61 ± 50.26		
	不确定	104（19.40）	60.39 ± 6.79			253.33 ± 35.07		
对临床护理工作有信心	是	400（74.63）	70.69 ± 9.10	170.44[c]	<0.001	282.19 ± 40.73	56.02[b]	<0.001
	否	47（8.77）	49.83 ± 11.46			233.26 ± 45.52		
	不确定	89（16.60）	59.10 ± 7.76			243.48 ± 36.86		

注：a，独立样本 t 检验；b，单因素方差分析；c，K-W 秩和检验。

2.2　新毕业护生职业认同感与工作准备度的相关性分析

Pearson相关分析显示，新毕业护生职业认同感与工作准备度呈正相关，职业认同感量表总分及5个维度得分与工作准备度问卷总分及5个维度得分的相关性分析结果见表2。

2.3　新毕业护生工作准备度影响因素分析

以工作准备度得分为因变量进行分层回归分析，自变量赋值见表3。其中，第一层纳入了单因素分析中$P<0.05$的自变量，第二层继续纳入了职业认同感，职业认同感进入了护生工作准备度影响因素模型，护生职业认同感对工作准备度具有正向预测作用，具体见表4。

3　讨论

3.1　新毕业护生职业认同感呈中等偏上水平

调查结果显示，新毕业护生职业认同得分为（66.94 ± 11.38），处于中等偏上水平，与吴秀丽[6]等人的研究结论大致相同，这表明重庆地区新毕业护生对护理职业的认同度总体较高，多与其暂未独立工作、遭遇临床困境有关。其中，社会说服维度得分最高，表明榜样的力量对于提升新毕业护生职业认同感十分重要，高校护理教师在日常教学过程中，应适时开展榜样教育[15]，通过在教学过程中穿插护理领域优秀人物事迹、访谈榜样人物等方式，形成榜样效应，促进护生向优秀护理前辈学习，以此加强社会说服，提高其职业认同感。本研究数据表明，留职获益与离职风险维度得分最低，这一定程度上表明新毕业护生并不认为从事护理职业能给其带来收获及益处，学者提出领悟留职获益和离职风险是护生职业认同的教育主题[12]。因此，护理教师及管理者可指导护生通过社会实践和职业体验使其更多地感受职业获益，同时，尽力营造积极、正面的职业氛围，激发护生的职业情感和兴趣。护理管理者亦可通过鼓励其参与科室事务，予以多种支持，提高其职业认同及使命感，进而提升其工作准备度及工作投入水平[16]。

3.2　新毕业护生工作准备度受多重因素影响

分层回归分析结果显示，年龄、性别、学历、是否自愿选择护理专业、学生干部经历、是否获得过奖学金、家人支持、从事护理的意愿及信心等均可不同程度预测新毕业护生的工作准备度水平。其中，年龄越大的新毕业护生工作准备度越低，与类似研究结果相反[17]，具体原因有待进一步探究。男护士得分显著高于女性，原因多是与女性相比，男性具备较强抗压能力，且由于体力悬殊及科室工作

表2　职业认同感与工作准备度的相关性分析（r值，n=536）

项目	工作准备度总分	工作竞争力	社交能力	职业发展	组织敏锐度	个人工作特质
职业认同感总分	0.673	0.538	0.572	0.700	0.539	0.152
职业自我概念	0.612	0.497	0.524	0.647	0.465	0.137
留职获益与离职风险	0.565	0.482	0.521	0.598	0.391	0.072
社会比较与自我反思	0.571	0.472	0.514	0.584	0.507	0.016
职业选择的自主性	0.469	0.308	0.296	0.437	0.443	0.380
社会说服	0.601	0.446	0.489	0.638	0.555	0.118

注：均$P<0.001$。

表3　自变量赋值情况

自变量	赋值
性别	男=0，女=1
年龄	≤22岁=0，≥23岁=1
学历	大专及以下=0，本科及以上=1
家人支持成为护士	否（0，0，0），不确定（0，0，1），是（1，0，0）
自愿选择护理专业	否=0，是=1
担任过学生干部	否=0，是=1
获得过奖学金	否=0，是=1
从事护理的意愿增强	否（0，0，0），不确定（0，0，1），是（1，0，0）
对临床护理工作有信心	否（0，0，0），不确定（0，0，1），是（1，0，0）
职业认同感	原值代入

表 4　新毕业护生工作准备度影响因素分层回归分析（n=536）

模型	项目	偏回归系数	标准误	标准化回归系数	t值	P值
第一层[a]	（常量）	229.406	14.105	–	16.26	<0.001
	年龄	12.009	3.532	0.135	3.40	0.001
	性别	−16.527	5.833	−0.111	−2.83	0.005
	学历	−2.537	3.801	−0.028	−0.67	0.505
	自愿选择护理专业	17.252	5.237	0.144	3.29	0.001
	有直系亲属从事护理	2.995	6.234	0.018	0.48	0.631
	担任过学生干部	11.120	3.761	0.117	2.96	0.003
	获得过奖学金	7.312	3.644	0.081	2.01	0.045
	家人支持您从事护理					
	不确定	−3.671	12.088	−0.025	−0.30	0.761
	是	0.647	13.183	0.004	0.05	0.961
	从事护理意愿增强					
	不确定	1.112	6.519	0.012	0.17	0.865
	是	−6.113	6.766	−0.054	−0.90	0.367
	对临床护理工作有信心					
	不确定	39.269	8.004	0.384	4.91	<0.001
	是	12.543	8.014	0.105	1.57	0.118
第二层[b]	（常量）	98.567	13.992	–	7.05	<0.001
	年龄	6.608	2.893	0.074	2.28	0.023
	性别	−12.454	4.753	−0.084	−2.62	0.009
	学历	5.423	3.131	0.060	1.73	0.084
	自愿选择护理专业	5.160	4.326	0.043	1.19	0.233
	有直系亲属从事护理	1.454	5.074	0.009	0.29	0.774
	担任过学生干部	6.750	3.072	0.071	2.20	0.028
	获得过奖学金	4.334	2.971	0.048	1.46	0.145
	家人支持您从事护理					
	不确定	−7.175	9.839	−0.049	−0.73	0.466
	是	7.057	10.735	0.043	0.66	0.511
	从事护理意愿增强					
	不确定	−15.965	5.407	−0.170	−2.95	0.003
	是	−9.160	5.509	−0.081	−1.66	0.097
	对临床护理工作有信心					
	不确定	5.213	6.838	0.051	0.76	0.446
	是	−7.176	6.632	−0.060	−1.08	0.280
	职业认同感	2.731	0.167	0.698	16.35	<0.001

注：a，R^2=0.255，调整后 R^2=0.236，F=13.73，P<0.001；b，R^2=0.508，调整后 R^2=0.494，F=38.35，P<0.001；“–”表示无此数据。

特性，在手术室、骨科、重症医学科、急诊科等科室大量需要男护士，在同等条件下更易被医疗机构录用，就业前景相对较好。大专及以下学历职业认同及工作准备度水平高于本科及以上学历护士，这一结果与薛婷、嵩若楠等[17-18]的研究结果相似，原因可能是大专及以下学历护士受教育时间更短，对工作准备度的理解相对不足，认为掌握技能操作便能胜任临床护理工作，教育者应当重视本科及以上学历护士职业信心的培养。本研究中，自愿选择护理专业者工作准备度更高，与陈洁雅等[19]的研究结果类似，原因在于其专业认同感较强，学习热情更高，对护理知识及技能的掌握程度更好。在校期间有学生干部经历的新毕业护生工作准备度更高，学生工作经历可有效锻炼其与人沟通、问题处理及协调能力，这些能力对应了工作准备度中的社交能力及组织敏锐度，使其更有信心应对临床护理工作[19]。获得过奖学金的护士工作准备度更高，获得奖学金通常代表其学习成绩、综合素质等均名列前茅，这部分学生角色转换及适应能力往往更强。与高淑平等[20]的研究结果相似，家人的支持程度影响其工作准备度，因此，了解其家人对护理职业的认同及支持程度有利于采取针对性干预措施，进而提高新毕业护生工作准备度。从事护理的意愿和信心更强的护士更倾向于主动适应临床护理工作、以积极的

态度处理人际关系、融入组织、规划自身职业发展，因而工作准备度更高，由此可见，培养护生职业信心至关重要。

3.3 新毕业护生职业认同感与工作准备度呈正相关

2024年，教育部将护理学调整为国家控制布点专业[21]，从“入口端”控制护理专业人才培养质量，护理专业招生人数将在一定程度上有所缩减。但我国护士仍然紧缺，避免护士离职，脱离护理岗位尤为重要。本研究Pearson相关性分析结果显示，护士工作准备度与职业认同呈显著正相关，新毕业护生职业认同感越高，工作准备度越好，这与许端雅等人[22]的研究结果大致相同。分层回归分析结果表明，新毕业护生职业认同水平是其工作准备度的重要预测因子（F=38.35，P<0.001），能够独立解释50.80%的变异。工作准备度受外界环境及个体内在动力共同作用，切实影响护生从学校向临床的顺利转变。对护理专业的认同感一定程度上决定了新毕业护生工作准备度[23]，同时在护士职业发展中发挥重要作用[24-25]。这提示应当以职业价值引领为切入点，运用积极、正面案例引导其树立正确职业观念，从社会认同、自身成长、自我价值实现等方面增强职业获益体验，提高职业认同感。同时，护理教师应深化以岗位胜任力为核心的理念，将临床真实事件/案例引入课堂，应用BOPPPS教学法[26]、情景教学[27]等方法创设实践情境增强其岗位实践能力，提升工作准备度，帮助其尽快适应临床环境。

4 结语

新毕业护生职业认同感及工作准备度均有提升空间，其工作准备度受年龄、学历、性别、是否自愿选择护理专业、学生干部经历、是否获得过奖学金、家人支持、从事护理的意愿及信心等多种因素影响，职业认同对工作准备度有正向预测作用。因此，护理教师及医疗机构相关管理人员应当重视重点人群的职业认同及工作准备度现状，并采取有力措施提高其职业认同及工作准备度，促进新毕业护生顺利完成职业过渡，稳定护理人才队伍。

利益冲突　所有作者声明不存在利益冲突

作者贡献声明　陈利平、吴利平：问卷设计、统计分析、论文撰写；陈利平、刘晓琴、谌业净：数据收集及预处理；吴利平、邓萍：提供研究建议、论文修订

参考文献

[1] 国家卫生健康委. 国家卫生健康委关于印发《全国护理事业发展规划（2021—2025年）》的通知[EB/OL]. (2023-12-08)[2024-03-29]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/content_5689354.htm.

[2] 朱园娣，石敏，鲍娅，等. 消毒供应中心护士职业认同感在工作沉浸与职业幸福感间的中介效应[J]. 护理研究，2024，38(3)：510-516. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2024.03.024.

[3] Ren Z, Zhang X, Sun Y, et al. Relationships of professional identity and psychological reward satisfaction with subjective well-being among Chinese nurses [J]. J Nurs Manag, 2021, 29(6): 1508-1516. DOI: 10.1111/jonm.13276.

[4] 张敏，陈庆红. 麻醉科护士职业认同现状及其影响因素分析[J]. 护理学杂志，2023，38(10)：50-53. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.10.050.

[5] 李悦，杨会香，周洁，等. 网约护士心理资本与职业认同的相关性研究[J]. 解放军护理杂志，2022，39(2)：9-11. DOI：10.3969/j. issn. 1008-9993. 2022. 02. 003.

[6] 吴秀丽，陈静文，陈郎，等. 护士职业认同现状及影响因素分析[J]. 护士进修杂志，2021，36(10)：935-938. DOI: 10.16821/j.cnki.hsjx.2021.10.018.

[7] Walters G, Hoffart N, Kring D, et al. Work readiness of newly licensed RNs[J]. J Nurs Adm ,2022, 52(9): 469-473. DOI: 10.1097/NNA.0000000000001184.

[8] Masso M, Sim J, Halcomb E, et al. Practice readiness of new graduate nurses and factors influencing practice readiness: a scoping review of reviews [J]. Int J Nurs Stud, 2022, 129: 104208. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2022.104208.

[9] 廖芳，陶秀秀，贲艳丽，等. 新疆维吾尔自治区规范化培训护士工作准备度现状及影响因素分析[J]. 中华护理杂志，2023，58(8)：929-935.

[10] 方积乾. 生物医学研究的统计方法[M]. 2版. 北京：高等教育出版社，2019.

[11] 郭娜，张蒙，吴欣娟，等. 新护士规范化培训满意度现状及其影响因素调查分析[J]. 中国护理管理，2022，22(1)：101-106.

[12] 郝玉芳. 提升护生职业认同、职业自我效能的自我教育模式研究[D]. 上海：第二军医大学，2011.

[13] Walker A, Storey KM, Costa BM, et al. Refinement and validation of the work readiness scale for graduate nurses [J]. Nurs Outlook, 2015, 63(6): 632-638. DOI: 10.1016/j.outlook.2015.06.001.

[14] Li J, Gong Y, Chen J, et al. Psychometric properties assessment of Chinese version of work readiness scale for graduate nurses (WRS-GN) and associated factors of work readiness: Two cross-sectional studies [J]. Nurse Educ Today, 2020, 89: 104416. DOI: 10.1016/j.nedt.2020.104416.

[15] 邵鸯凤，陈雪萍，洪佳静，等. 榜样教育在本科护生职业素养培育中的应用[J]. 护理学杂志，2020，35(7)：72-74，83.

[16] 刘灵芳，毛红波，孙朵朵，等. 临床护士生涯适应力在职业使命感与工作投入间的中介效应分析[J]. 护理学报，2023，30(7)：59-64. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2023.07.059.

[17] 薛婷. 三级医院新毕业护士职业适应能力、健康状况与留职意愿的纵向研究[D]. 青岛：青岛大学，2021.

[18] 蒿若楠，杨巧芳，张林虹，等. 新入职护士工作准备度现状及其影响因素[J]. 护理研究，2023，37(9)：1581-1587.