·护理教育研究·

基于潜在剖面分析的重庆市新入职护士规范化培训满意度研究

宋大丽　刘璐　刘晋　刘苗　雷丹　王飞龙　鲜继淑　陈晓英
陆军军医大学第一附属医院神经外科，重庆 400038
通信作者：陈晓英，Email：cxying810301@tmmu.edu.cn

【摘要】 **目的**　探索重庆市新入职护士规范化培训满意度现状及潜在分类，为构建新护士规范化培训方案提供参考。**方法**　采用便利抽样法，于2022年10月选取重庆市558名新入职护士作为调查对象，采用一般资料调查表、自制规范化培训满意度调查表进行问卷调查，对新护士规范化培训满意度进行潜在剖面分析，确定最佳的满意度分组类别。**结果**　新入职护士对规范化培训的满意度水平整体较高，其中满意度最高的2个维度为：专科临床实践能力培养[(17.11 ± 2.58)分]及培训与考核方法[(16.30 ± 2.34)分]；满意度较低的维度为：护士职业培养与发展计划[(6.41 ± 2.04)分]。对满意度进行潜在剖面分析显示，新护士规范化培训满意度水平可分为3个类别，分别为低满意度组[119例(21.33%)]、中等满意度组[290例(51.97%)]、高满意度组[149例(26.70%)]。回归分析结果显示，相比于高满意度组，低满意度组和中等满意度组的影响因素分别为工资收入(*OR*=1.777，*P*=0.002)和职业发展机会(*OR*=1.612，*P*=0.024)。**结论**　新入职护士对规范化培训的满意度存在一定异质性，护理管理者需重点关注“中等满意度组”及“低满意度组”这2个类别，并针对规范化培训满意度的潜在类别及影响因素制定培训方案，以进一步提高新护士对规范化培训的满意度。

【关键词】 新入职护士；　规范化培训；　满意度；　潜在剖面分析
【中图分类号】 R47
基金项目：陆军军医大学教改重点课题（2021A08）
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20250716-02178

A latent profile analysis of standardized training satisfaction among newly recruited nurses in Chongqing City, China

Song Dali, Liu Lu, Liu Jin, Liu Miao, Lei Dan, Wang Feilong, Xian Jishu, Chen Xiaoying
Department of Neurosurgery, The First Affiliated Hospital of Army Medical University, Chongqing 400038, China
Corresponding author: Chen Xiaoying, Email: cxying810301@tmmu.edu.cn

【**Abstract**】 **Objective**　To explore the status of satisfaction and the latent profiles of newly employed nurses who received standardized training in Chongqing, and provide a reference for constructing standardized training plans for newly employed nurses. **Methods**　A convenience sampling method was adopted to select 558 newly employed nurses from Chongqing in October 2022 as the study subjects. A general information questionnaire and a self-designed standardized training satisfaction questionnaire were used for data collection. Latent profile analysis was performed based on the satisfaction with standardized training for newly employed nurses to determine the optimal number of groups with different satisfaction levels. **Results**　Newly employed nurses generally exhibited relatively high satisfaction with standardized training. The two dimensions with the highest satisfaction were specialized clinical practice training (17.11 ± 2.58) and training and assessment methods (16.30 ± 2.34), whereas the dimension with the lowest satisfaction was career development and growth planning for nurses (6.41 ± 2.04). In latent profile analysis, the newly employed nurses were classified into three groups based on satisfaction: low-satisfaction group (119, 21.33%), medium-satisfaction group (290, 51.97%), and high-satisfaction group (149, 26.70%). Regression analysis indicated that, compared to the high-satisfaction group, the influencing factors for the low- and the medium-satisfaction groups were salary income (odds ratio [*OR*]=1.777, *P*=0.002) and career development

opportunities (*OR*=1.612, *P*=0.024), respectively. **Conclusions** Satisfaction with standardized training among newly employed nurses demonstrates heterogeneity. Nursing managers should pay close attention to the medium-satisfaction group and low-satisfaction group and develop training plans tailored to the latent groups and the influencing factors of standardized training satisfaction to further enhance their satisfaction with standardized training.

【Key words】 Newly employed nurse; Standardized training; Satisfaction; Latent profile analysis

Fund program: Key Teaching Reform Project of Army Medical University (2021A08)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20250716-02178

新入职护士规范化培训(简称“规培”),是针对护理专业应届毕业生在临床岗位适应阶段开展的标准化职业培训。通过系统化的理论教学和实践指导,帮助新入职护士掌握符合现代医疗临床需求的护理知识体系及操作规范[1-2]。临床护理规范化培训作为护理人才梯队建设的核心环节,不仅能为医疗机构输送具备专业胜任力的护理骨干,还能系统提升护理团队的专业素养与服务效能,对保障患者安全、优化医疗服务质量具有战略支撑作用。2016年,国家卫生计生委办公厅印发了《新入职护士培训大纲(试行)》[3](以下简称《大纲》),进一步规范了培训实施过程。目前,重庆市新护士的培训时间为:专科学历2年,本科学历1年。规培作为新护士职业生涯的初始阶段,其培训质量为新护士职业发展奠定理论及实践基础,对职业发展具有重要意义[4]。作为规范化培训的核心参与群体,新入职护士的满意度评估能够有效识别现行培训体系的薄弱环节。当前相关研究多聚焦于整体满意度的量化评分分析,缺乏对个体间反馈差异性的深度探究,难以揭示不同护理人员对培训内容、方式的个性化需求。潜在剖面分析(latent profile analysis, LPA)是一种基于数据驱动的统计建模技术,其核心在于通过观测变量的分布特征,识别出潜在的子群体类别,从而揭示不同群体在特定指标组合上的差异化表现模式[5]。近年来,该方法在医学研究领域逐渐被广泛应用[6]。本研究采用潜在剖面分析法探究重庆市新护士规范化培训满意度的不同类别,并分析不同类别满意度的特征,为进一步优化新护士规范化培训方案提供参考依据。

1　对象与方法

1.1　调查对象

采用便利抽样法,于2022年10月选取重庆市25家综合医院的新入职并正在接受规培的护士为研究对象,涵盖主城区及部分区县地区。纳入标准:①新入职护士严格限定为取得护士执业资格证书;②毕业后首次接受规培;③规培时间≥3个月者。排除标准:①已有过临床工作经历的护士;②非首次规培者;③拒绝参与本研究者;④调查时不在岗或休假≥1个月。

1.2　调查方法

1.2.1　调查工具

一般资料调查表:在查阅文献的基础上,由研究者自行设计,其内容包括性别、年龄、学历、婚姻状况、工作经历、已规培时间、工资收入、工作时长、排班情况等14个项目。

重庆市新护士规范化培训满意度调查问卷。课题组在查阅国内外相关文献,并结合《大纲》的基础上,设计了“重庆市新护士规范化培训满意度调查问卷”。该问卷共涉及培训与考核、组织管理、师资团队、资源管理等共6个维度、17个条目,采用Likert 5级评分法,从“1分=非常不满意”到“5分=非常满意”,问卷总分17~85分。该问卷的内容效度:本研究邀请5名专家组成专家小组对满意度调查问卷进行评议,包括3名临床护理专家、2名护理教育专家。条目水平的内容效度指数为0.851~1.000,平均量表水平的内容效度指数为0.934。结构效度:抽样适合性检验(Kaiser-Meyer-Olkin, KMO)系数为0.971,Bartlett's球形检验结果$P<0.001$。信度检验:Cronbach's α系数为0.936。

1.2.2　调查方法

采用问卷调查法,借助问卷星网站进行问卷的设计、发放与回收。在获得调查医院护理部的同意后,各医院按照纳入和排除标准,通过微信将问卷链接发送给调查对象。所有问题均设置为必填项,以避免漏填;同时设置每个IP地址仅能填写1次,防止重复填写。问卷采用无记名方式,调查对象自愿参与,完成填写后自行提交。问卷回收后,为确保数据分析科学合理且满足研究要求,由2名研究组成员对数据进行核查。本次调查共回收问卷

584份，剔除填写用时过短（<120 s）和规律作答的问卷后，得到有效问卷558份，有效回收率为95.55%。

1.3　统计学方法

使用SPSS 26.0软件进行数据分析，计量资料用均数 ± 标准差表示，组间比较采用方差分析；计数资料用人数（百分比）表示，组间比较采用卡方检验或秩和检验。采用Mplus 8.3软件对新护士规范化培训满意度现状进行LPA[7]。拟合指标包括：①信息指标：包括艾凯克信息标准（Akaike information criterion，AIC）、贝叶斯信息准则（Bayesian information criterion，BIC）和校正后的BIC（adjusted Bayesian information criterion，aBIC），以上各值越低，表明模型拟合越好。②分类精度指标：熵（entropy），取值范围为0~1，越接近1分类越精确。③似然比指数：包括似然比检验（lo-mendell-rubin likelihood ratio test，LMRT）和Bootstrap似然比检验（bootstrap likelihood ratio test，BLRT），当P<0.05时，k类剖面模型优于k–1类剖面模型。检验水准α=0.05。

2　结果

2.1　调查对象的一般资料

本研究共发放584份问卷，回收558份，有效问卷558份，有效率100.00%。最终纳入558名新入职护士，来自重庆市25家综合医院。其中男性50人（8.96%），女性508人（91.04%）；18~24岁475人（85.13%），≥25岁83人（14.87%）；大专478人（85.66%），本科80人（14.34%）；已婚33人（5.91%），未婚525人（94.09%）；有工作经历181人（32.44%），无工作经历377人（67.56%）；规培时间<1年179人（32.08%），规培时间≥1年379人（67.92%）。

2.2　新入职护士规范化培训满意度现状

研究显示，新护士对规培的整体满意度较高。其中，满意度最高的2个维度为：专科临床实践能力培养（17.11 ± 2.58）分、培训与考核方法（16.30 ± 2.34）分。满意度较低的维度为：护士职业培养与发展计划（6.41 ± 2.04）分（表1）。

表1　新护士对规培的满意度（n=558）

维度（条目）	得分（分，$\bar{x} \pm s$）	满意人数[例（%）]
师资培训团队（2）	8.51 ± 1.37	958（91.76）
专科临床实践能力培养（4）	17.11 ± 2.58	1 088（90.37）
培训与考核方法（4）	16.30 ± 2.34	1 707（81.76）
护士职业培养与发展计划（3）	6.41 ± 2.04	1 087（69.41）
组织培训与管理（2）	7.95 ± 1.55	792（75.86）
培训资源管理（2）	7.89 ± 1.55	762（72.99）

注：满意度计算方法如下：各维度满意率=（该维度下评分≥4分的条目总数/该维度总条目数×受访者总数）×100%。其中，评分≥4分代表“满意”（4分）和“非常满意”（5分）。

2.3　新护士规范化培训满意度的潜在剖面分析

本研究以新护士规范化培训满意度调查表中师资培训团队、专科临床实践能力培养、培训与考核方法、护士职业培养与发展计划、组织培训与管理、培训资源管理6个维度的得分为外显指标，共拟合了5个模型，各模型拟合指标见表2。AIC、BIC及aBIC指数随着类别数目增加呈单调递减趋势，类别2、3、4、5的熵值均大于0.800，在类别4时达到最高，类别2、3的LMRT与BLRT指数均达到显著水平，表明随着分类增加，模型可能会发生改变。综合考虑模型的简洁性与可解释性，最终确定3个类别模型为最优LPA模型。每个类别归属于该潜在类别的概率均在90%以上，说明3个类别的模型准确可靠。

2.4　新护士规范化培训满意度潜在类别命名

根据分类结果绘制潜在剖面图，见图1。类别3共149名（26.70%），该类型新护士在护士职业培养与发展计划条目上得分最低，其余条目均分最高，据此将其命名为“高满意度组”。类别2共290名（51.97%），占比最大，因此将其命名为“中满意度组”。类别1共119名（21.33%），该类型新护士在护士职业培养与发展计划条目上得分最高，其余条目均分最低，因此将此类别的新护士命名为“低满意

表2　新护士规范化培训满意度潜在剖面模型拟合指标

类别	模型log(L)	AIC	BIC	aBIC	Entropy	P值		类别概率
						LMRT	BLRT	
1	–6 809.989	13 643.978	13 695.871	13 657.777	–	–	–	–
2	–5 786.793	11 611.585	11 693.748	11 633.433	0.963	0.005	<0.001	0.629/0.371
3	–5 117.513	10 287.027	10 399.460	10 316.924	0.970	<0.001	<0.001	0.213/0.520/0.267
4	–4 849.879	9 765.758	9 908.462	9 803.704	0.981	0.501	<0.001	0.126/0.469/0.145/0.260
5	–4 597.825	9 275.649	9 448.624	9 321.645	0.965	0.415	<0.001	0.010/0.353/0.144/0.261/0.142

注：“–”表示无数据。

度组”。

2.5　新护士规范化培训满意度潜在类别的单因素分析

利用卡方检验进一步分析不同满意度潜在类别的新护士在人口学变量上的分布差异。结果表明，不同满意度潜在类别的新护士在已规培时间、夜班数量和工资收入的分布上不同，差异有统计学意义（表3）。

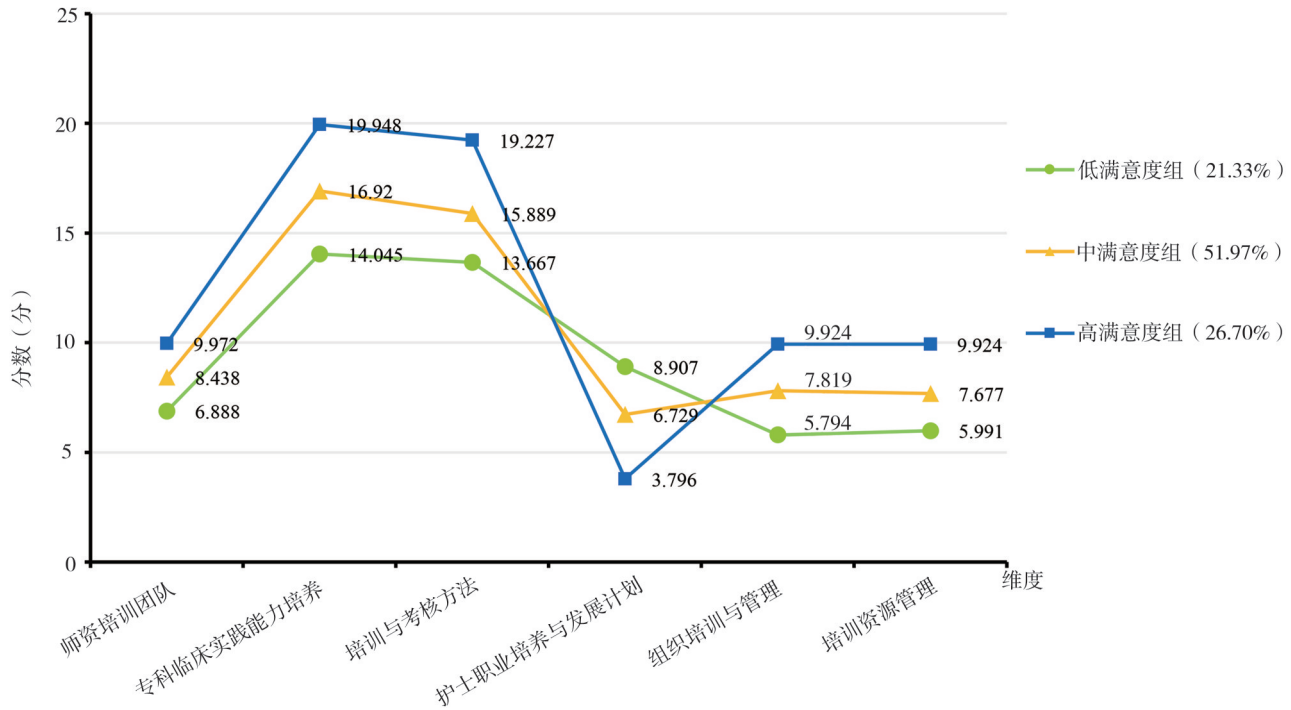


图1　新护士规范化培训满意度潜在剖面类别图

表3　新护士规范化培训满意度潜在类别的单因素分析[例(%)]

项目	低满意度(n=119)	中满意度(n=290)	高满意度(n=149)	χ^2值	P值
性别				3.22	0.200
男	7(5.88)	25(8.62)	18(12.08)		
女	112(94.12)	265(91.38)	131(87.92)		
年龄				1.00	0.606
18~24岁	100(84.03)	251(86.55)	124(83.22)		
≥25岁	19(15.97)	39(13.45)	25(16.78)		
学历				3.99	0.136
大专	108(90.76)	247(85.17)	123(82.55)		
本科	11(9.24)	43(14.83)	26(17.45)		
婚姻状况				1.26	0.534
已婚	5(4.20)	20(6.90)	8(5.37)		
未婚	114(95.80)	270(93.10)	141(94.63)		
工作经历				0.12	0.943
有	38(31.93)	93(32.07)	50(33.56)		
无	81(68.07)	197(67.93)	99(66.44)		
已规培时间				15.07	0.001
<1年	25(21.01)	90(31.03)	64(42.95)		
≥1年	94(78.99)	200(68.97)	85(57.05)		
工资收入满意度				213.21	<0.001
非常满意	0(0.00)	2(0.69)	45(30.20)		
满意	4(3.36)	78(26.90)	48(32.21)		
一般	49(41.18)	134(46.21)	47(31.54)		

续表 3

项目	低满意度（n=119）	中满意度（n=290）	高满意度（n=149）	χ^2值	P值
不满意	41(34.45)	59(20.34)	7(4.70)		
非常不满意	25(21.01)	17(5.86)	2(1.34)		
夜班数量满意度				240.68	<0.001
非常满意	0(0.00)	5(1.72)	60(40.27)		
满意	8(6.72)	102(35.17)	48(32.21)		
一般	81(68.07)	164(56.55)	39(26.17)		
不满意	27(22.69)	17(5.86)	2(1.34)		
非常不满意	3(2.52)	2(0.69)	0(0.00)		
科室排班满意度				317.21	<0.001
非常满意	3(2.52)	8(2.76)	81(54.36)		
满意	16(13.45)	184(63.45)	55(36.91)		
一般	82(68.91)	91(31.38)	12(8.05)		
不满意	15(12.61)	6(2.07)	1(0.67)		
非常不满意	3(2.52)	1(0.34)	0(0.00)		
每月休息时间满意度				279.26	<0.001
非常满意	4(3.36)	9(3.10)	80(53.69)		
满意	24(20.17)	193(66.55)	55(36.91)		
一般	83(69.75)	85(29.31)	13(8.72)		
不满意	6(5.04)	2(0.69)	1(0.67)		
非常不满意	2(1.68)	1(0.34)	0(0.00)		
承担工作量满意度				295.69	<0.001
非常满意	0(0.00)	6(2.07)	67(44.97)		
满意	9(7.56)	152(52.41)	55(36.91)		
一般	79(66.39)	118(40.69)	26(17.45)		
不满意	24(20.17)	13(4.48)	1(0.67)		
非常不满意	7(5.88)	1(0.34)	0(0.00)		
职业发展满意度				306.31	<0.001
非常满意	1(0.84)	5(1.72)	74(49.66)		
满意	5(4.20)	123(42.41)	51(34.23)		
一般	88(73.95)	143(49.31)	22(14.77)		
不满意	20(16.81)	18(6.21)	2(1.34)		
非常不满意	5(4.20)	1(0.34)	0(0.00)		
工作时长满意度				308.40	<0.001
非常满意	1(0.84)	5(1.72)	71(47.65)		
满意	14(11.76)	172(59.31)	60(40.27)		
一般	88(73.95)	110(37.93)	18(12.08)		
不满意	13(10.92)	2(0.69)	0(0.00)		
非常不满意	3(2.52)	1(0.34)	0(0.00)		
科室培训目标满意度				447.01	<0.001
非常满意	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)		
满意	2(1.68)	0(0.00)	0(0.00)		
一般	70(58.82)	27(9.31)	1(0.67)		
不满意	47(39.50)	245(84.48)	31(20.81)		
非常不满意	0(0.00)	18(6.21)	117(78.52)		

2.6 新护士规范化培训满意度潜在类别的多因素分析

以低满意度组作为参照组，将单因素分析中差异具有统计学意义的变量作为自变量，采用Logistic回归进行分析。模型拟合的P值为0.047，说明模型拟合良好。结果显示，工资收入和职业发展机会是新护士规范化培训满意度潜在剖面的影响因素（表4）。

表 4　新护士规范化培训满意度潜在类别的多元 Logistic 回归分析结果

项目	自变量	回归系数	标准误	Wald χ^2 值	*P* 值	*OR* 值	95%*CI*
低满意度组	常数	−1.721	0.507	11.537	0.001		
	工资收入	0.575	0.184	9.778	0.002	1.777	[1.239, 2.548]
中满意度组	常数	−0.137	0.387	0.126	0.722		
	职业发展机会	0.478	0.211	5.123	0.024	1.612	[1.066, 2.439]

3　讨论

3.1　新护士规范化培训满意度整体处于中高水平，满意度仍有待进一步提高

在本研究中，新护士对规培的整体满意度较高，其中“专科临床实践能力培养”维度的满意度最高。专科临床实践能力是护理人员专业胜任力的关键构成要素，其在护理实践过程中具有不可替代的重要作用[8]。这表明各单位重视临床实践能力的培养，这与新护士对其的满意度水平密切相关。另外，新护士在“护士职业培养与发展计划”维度得分最低。科学有效的职业生涯规划管理有助于激发护理人员潜能并提升工作内驱力[9]。新护士规范化培训满意度方面的研究表明，新入职护士尚处于职业发展的初始阶段，对自身的职业定位尚未形成明确认知，职业发展规划模块存在内容碎片化的问题，即培训课程缺乏系统衔接，导致知识整合困难；同时缺乏个体化指导，未针对护士的职业阶段、能力特点提供定制化路径[10]。依据职业发展理论[11]，建议构建分阶段、系统化的课程体系，介绍多元发展路径，并引入个性化评估与导师制度，帮助新护士制定个性化方案，为其提供针对性发展支持，以提高新护士规范化培训的满意度。

3.2　不同潜在类别的新护士在满意度各维度特征上存在差异，应重点关注“中满意度组”及“低满意度组”类别

本研究通过 LPA 识别出 3 种新护士规范化培训满意度的不同类别，即“低满意度组”“中满意度组”“高满意度组”，其占比分别达 21.33%（119/558）、51.97%（290/558）、26.70%（149/558）。这一结果证明新护士规范化培训满意度存在异质性。高满意度组与中满意度组的群体构成比合计达 78.67%（439/558），表明新护士群体对规范化培训的整体评价呈中高水平，这一发现与郭娜等[4]关于护理培训成效的研究结论相互印证。低满意度组的新护士主要因高强度工作负担、有限的年休假及教学培训侵占休息时间而产生职业倦怠，工作热情下降。随着培训的深入，工作责任增加，但薪酬与回报未同步提升，导致努力与收益之间的差距扩大。此外，个人知识增长放缓、初期成就感减弱，以及结业考核与再就业压力共同降低了其整体满意度[12]。中满意度组在多数维度的评价均为中等水平，但对专科培养目标的满意度显著较低，原因在于当前培训体系采用“集中培训+专科轮转”模式，各基地教学资源与师资水平不均衡，同质化培训要求难以适应专科差异。新护士在短期内需被动接受大量知识，缺乏临床思维培养，导致学习重点模糊、教学效果受限[13-15]。建议护理管理者关注新入职护士的体验，确保其获得公正的薪资水平，实现科学的人力资源分配，并通过科学规划培训目标、设计分层模块及采用多元化教学模式来提升培训质量。

3.3　新入职护士规范化培训满意度潜在剖面的影响因素

本研究结果显示，对工资收入越不满意的新入职护士，其规范化培训满意度更倾向于归为低满意度组。这与郭娜等[4]的研究结果一致。工资收入是提升护士工作满意度的关键因素之一。它既为护士提供了生活与职业发展的基本保障，也从物质与精神层面肯定了护理工作的专业价值。护理管理者应充分关注新入职护士的个体化职业体验与心理感受，系统性地优化与新护士职业发展阶段相适应的薪酬绩效管理体系，建立科学合理的评价指标与分配机制。对职业发展机会越不满意的新入职护士，其规范化培训满意度更倾向于归于中满意度组。研究表明，护士职业在晋升机制方面存在一定的局限性，导致其职业生涯发展路径缺乏系统性与明确性[16]。护理管理者应为新入职护士提供职业发展机会，制订系统的培训计划、给予继续教育支持，并提供清晰的职业晋升路径，以帮助其提升专业能力并创造实现个人职业目标的机会。

3.4　局限性分析

本研究样本涵盖重庆市 25 家综合医院，纳入

558 名符合标准的新入职护士，涵盖三级甲等和二级综合医院，能够在一定程度上反映重庆市新入职护士规范化培训的整体情况。然而，由于采用便利抽样，未能覆盖所有医疗机构，样本代表性仍存在一定局限。此外，研究对象以重庆市为范围，结果的推广性在其他地区或不同类型医疗机构中可能受限。后续研究可进一步扩大样本范围，采用多中心、分层随机抽样方法，以增强研究结果的外部效度和普遍性。

4　结语

本研究基于潜在剖面模型将重庆市新护士规范化培训满意度划分为 3 个潜在类别："低满意度组""中满意度组""高满意度组"，整体呈现中高满意度态势。培训时间、组织管理、培训与考核方式等对低满意度组和中等满意度组新护士产生影响，职业发展规划对高满意度组新护士产生影响。据此建议：教学管理机构应构建分层干预策略，基础层级聚焦制度性保障（包括弹性排班制度、劳动时长合规性、薪酬公平性等），进阶层级完善过程性质量监控体系[可采用制定目标的黄金法则（specific、measurable、attainable、relevant、time-based，SMART）、戴明环循环管理等工具]，同时嵌入个体化发展模块（护理职业锚定评估工具、护理生涯决策矩阵模型等）。需特别注意的是，参加本次调研的人员主要以大专学历层次的新护士为主，具有一定局限性，后续拟采用多中心分层抽样法拓展样本异质性，使参与研究的人员结构更合理，深化职业发展阶段理论在护理人才培养中的应用研究，为进一步提升新护士规范化培训水平提供更多参考依据。

利益冲突　所有作者声明不存在利益冲突

作者贡献声明　宋大丽：项目设计、撰写论文；刘璐、刘晋、刘苗：项目实施；雷丹、王飞龙：方案优化、统计分析；鲜继淑：项目指导、方案优化；陈晓英：总体把关、论文审订

参考文献

[1] Letourneau RM, Fater KH. Nurse residency programs: an integrative review of the literature [J]. Nurs Educ Perspect, 2015, 36(2): 96-101. DOI: 10.5480/13-1229.

[2] 毛文平，骆金铠，易祖玲，等. 闯关模式线上培训在新入职护士规范化培训中的应用研究[J]. 中华医学教育探索杂志，2024，23(11)：1539-1545. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20230318-01814.

[3] 孔令娜，关持循，朱文芬. 我国新入职护士规范化培训研究的可视化分析[J]. 医学教育研究与实践，2022，30(3)：270-274. DOI: 10.13555/j.cnki.c.m.e.2022.03.004.

[4] 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. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2022.01.021.

[5] Milroy J, Sanders L, Mendenhall B, et al. A latent profile analysis to categorize and describe athletes based on factors related to concussion disclosure [J]. J Athl Train, 2021, 56(1): 85-91. DOI: 10.4085/1062-6050-0308.19.

[6] 辛春兰，孙慧敏. 冠心病患者自我管理行为潜在剖面及其影响因素分析[J]. 现代预防医学，2022，49(14)：2635-2639. DOI: 10.20043/j.cnki.MPM.202111620.

[7] 王孟成，毕向阳. 潜变量建模与 Mplus 应用：进阶篇[M]. 重庆：重庆大学出版社，2018.

[8] 杨昕怡，李君，张增梅，等. 高级实践护士核心能力研究的范围综述[J]. 全科护理，2025，23(14)：2635-2640. DOI: 10.12104/j.issn.1674-4748.2025.14.009.

[9] 袁淑蕾，熊莉娟，王玉梅，等. 规范化培训护士临床归属感及影响因素的混合研究[J]. 护理学杂志，2023，38(18)：64-67. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.18.064.

[10] Zhao Y, Quadros W, Nagraj S, et al. Factors influencing the development, recruitment, integration, retention and career development of advanced practice providers in hospital health care teams: a scoping review [J]. BMC Med, 2024, 22(1): 286. DOI: 10.1186/s12916-024-03509-6.

[11] 王乃弋，王晓，严梓洛，等. 生涯发展的系统理论框架及其应用评析[J]. 比较教育研究，2020，42(3)：89-96，104. DOI: 10.3969/j.issn.1003-7667.2020.03.012.

[12] Spence Laschinger HK, Grau AL, Finegan J, et al. Predictors of new graduate nurses' workplace well-being: testing the job demands-resources model [J]. Health Care Manage Rev, 2012, 37(2): 175-186. DOI: 10.1097/HMR.0b013e31822aa456.

[13] 陈晓英，陈飞，钱锦钰，等. 基于核心胜任力的进展性案例教学法在护士规范化培训中的应用[J]. 中华医学教育探索杂志，2023，22(7)：1088-1093. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20221212-01361.

[14] Cummins AM, Catling C, Hogan R, et al. Addressing culture shock in first year midwifery students: maximising the initial clinical experience [J]. Women Birth, 2014, 27(4): 271-275. DOI: 10.1016/j.wombi.2014.06.009.

[15] 王清，崔丽萍，李敏，等. 工作坊在新入职护士规范化培训中的应用效果[J]. 护理研究，2022，36(21)：3933-3936. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2022.21.032.

[16] Bahlman-van Ooijen W, Malfait S, Huisman-de Waal G, et al. Nurses' motivations to leave the nursing profession: a qualitative meta-aggregation [J]. J Adv Nurs, 2023, 79(12): 4455-4471. DOI: 10.1111/jan.15696.

（收稿日期：2025-07-16）
（本文编辑：邬小梅）