

• 护理管理 •

# 新护士职业社会化影响因素的纵向质性研究

卢蕾<sup>1</sup>, 史素玲<sup>2</sup>, 尤炎丽<sup>2</sup>, 焦丹丹<sup>2</sup>, 马炳婕<sup>1</sup>

**摘要:**目的 以新护士转型过渡模型为理论框架,深入了解新护士入职1年内职业社会化经历及其影响因素,为促进护士职业发展提供参考。方法 采用前瞻性纵向设计,以目的性抽样选择20名新护士,分别在刚入职时、入职6个月及入职12个月进行3次半结构式访谈。每次访谈结束后,使用Smith解释现象学分析方法对访谈资料进行逐一分析,所有时间点的数据分析完成后,进行跨时间点的纵向分析。结果 共提炼出2个主题及11个亚主题,包括个人因素(角色意义感知转变、自身心境变化、职业发展动机改变、专业技能欠缺、理论与实践结合困境、人际关系处理能力缺乏、多种压力持续并存);情景因素(患者反馈的双重影响、外部的多元支持、组织环境的助推、不合理工作安排的阻碍)。结论 新护士职业社会化影响因素复杂且呈动态变化,管理者应关注分析其影响因素并采取应对措施,从而加快新护士职业社会化进程。

**关键词:**新护士; 职业发展; 职业社会化; 转型过渡; 组织环境; 职业认同; 质性研究; 护理管理

**中图分类号:**R47;C931 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2025.07.050

## A longitudinal qualitative study on the influencing factors of professional socialization in new nurses

Lu Lei, Shi Suling, You Yanli, Jiao Dandan, Ma Bingjie. School of Nursing, Henan University of Science and Technology, Luoyang 471000, China

**Abstract:** **Objective** To explore the professional socialization experiences and influencing factors of new nurses within their first year of employment, using the New Nurse Transition Model as a theoretical framework, to provide references for promoting nursing career development. **Methods** A longitudinal qualitative research approach was employed, using purposive sampling to conduct semi-structured interviews with 20 new nurses from five hospitals. The interviews were conducted at three time points: upon employment, and at 6 and 12 months post-employment. Smith's phenomenological analysis method was used to analyze the interview data and extract themes. **Results** The analysis of interview data identified two overarching themes and eleven subthemes: individual factors comprising perceptual transformation regarding role significance, alterations in personal emotional states, modified motivations for career advancement, deficiencies in professional competencies, challenges in integrating theoretical knowledge with practical implementation, insufficient interpersonal relationship management skills, and persistent coexistence of multiple stressors; and contextual factors encompassing dual impact of patient feedback, multidimensional external support systems, catalytic effects of organizational environment, and impediments from irrational work arrangements. **Conclusion** The influencing factors of professional socialization in new nurses are complex and dynamic. Managers should focus on these influencing factors and take appropriate measures to expedite the professional socialization process of new nurses.

**Keywords:** new nurses; career development; professional socialization; transition; organizational environment; professional identity; qualitative research; nursing management

新护士是指刚进入医院护理岗位工作的护士<sup>[1]</sup>。随着“十四五”规划和2035年远景目标纲要提出,我国将进一步提升医护人员培养质量与规模,预计每千人拥有注册护士数将提升至3.8人<sup>[2]</sup>。大规模新护士进入到工作岗位,虽然减轻了临床繁重的工作压力,但是新护士自身也面临着极大挑战。相较于老护士,新护士更容易发生不良事件且流失现象更加严重<sup>[3-5]</sup>,究其原因可能与新护士职业身份形成不完善、职业认同感低有关<sup>[6-7]</sup>。职业社会化是个体在学习或工作中内化职业群体的知识、技能、价值观等,发展归属感并建立职业身份,从而促进职业发展并形成职业

认同的过程<sup>[8]</sup>。从毕业到进入医院工作的一年是护理学生向合格护士身份转变的重要时期,也是护士完成职业社会化的重要阶段;新护士顺利渡过职业社会化过程不仅可以帮助其自身职业身份的形成,而且会对护理质量带来积极影响<sup>[9-10]</sup>。新护士转型过渡模型<sup>[11]</sup>提供了新护士转型过渡的逻辑框架,展现新护士进入工作岗位的转型过程,并将新护士转型过渡的主要影响因素分为个人因素与情景因素。本研究基于新护士转型过渡模型,采用纵向质性研究方法,追踪新护士入职一年内职业社会化情况并分析其影响因素,为医院管理者全面了解新护士职业社会化的动态变化趋势,因时而异地采取干预措施提供参考。

### 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用目的抽样法选取洛阳市5所医院2023年新入职护士,尽量全面抽取内科、外科、妇科、儿科、急诊科、ICU等不同科室人员。纳入标准:①已

作者单位:1. 河南科技大学护理学院(河南 洛阳,471000);2. 河南科技大学第一附属医院护理部

通信作者:史素玲,ly13937968081@163.com

卢蕾:女,硕士在读,护士,llbss1998@163.com

收稿:2024-11-05;修回:2025-01-08

通过护士资格证考试;②应届毕业生;③知情同意,自愿参加。排除标准:①调查期间因外出、休假等原因不在岗位;②进修护士;③有工作经验者(除实习外)。剔除标准:①中途因各种原因无法继续完成调查(如辞职);②不愿继续配合,选择中途退出者。本研究在 T0 时间点基于主题饱和原则,并在此基础上增加 2~3 人,以弥补后续可能发生样本脱落的情况。最终共纳入新护士 20 人,男 5 人,女 15 人;年龄 21~26 岁;学历大专 2 人,本科 17 人,硕士 1 人;三甲医院 11 人,二级医院 9 人。入职时所在科室:ICU 4 人,神经、呼吸、内分泌科各 1 人,甲乳、胃肠、骨科、神经外科各 1 人,儿科 2 人,急诊、内镜中心、眼科各 1 人,妇产科 2 人,手术室 2 人。最终共对新护士进行 58 次访谈。

## 1.2 方法

**1.2.1 拟订访谈提纲** 本研究为纵向质性研究,通过临床观察、查阅文献<sup>[12-14]</sup>后将研究时间确立为刚入职时(T0),入职第 6 个月(T1)、第 12 个月(T2)3 个时间点,并根据访谈提纲对新护士进行半结构式访谈。通过相关文献研究及团队成员小组讨论后初步形成预访谈提纲,对 3 名新护士预访谈后完善与修改并确定最终访谈提纲:①你能描述一下你期望的护理工作是怎样的吗?②相比于最初的期望,你在目前职业中的经历与感受有哪些不同?③你认为哪些能力、价值观可以帮助你更好地成为一名护士?④你认为在职业社会化的过程中有哪些影响因素?⑤你认为在哪些情况下让你更加坚定从事护理职业的决心?(T1、T2 时期将前两个问题改为:相比于之前,你在目前职业中的经历与感受有哪些不同?)

**1.2.2 资料收集及整理** 首先向新护士介绍职业社会化的概念,确保其理解后,根据访谈提纲进行正式访谈。每次访谈由 2 名研究者共同进行,1 名负责主导访谈,另 1 名负责记录笔记。访谈前征得新护士同意,并全程进行录音和详细记录。过程中,还会记录其关键非语言行为,如情绪变化、面部表情和肢体动作等。每次访谈持续 30~40 min,研究者耐心倾听新护士表达,不进行引导或暗示,让其充分表达自己的感受和顾虑。访谈结束后,为新护士建档并进行 N1~N20 编号。由 2 名研究者在 24 h 内独立将录音转录为 Word 文档,完成后双人交叉核对录音资料和文本文件,以确保转录的准确性。每次访谈结束后,使用 Smith 解释现象学分析方法<sup>[15]</sup>对访谈资料进行逐一分析,待所有时间点的数据分析完成后,进行跨时间点的纵向分析<sup>[16]</sup>。

**1.2.3 质量控制及伦理原则** 研究者本人系统学习了质性研究的相关知识,访谈资料由 2 名研究者分别进行编码,对协商不一致处寻求第 3 人帮助,直至达成共识,提高结果的稳定性。在资料收集时实时准确记录访谈资料,不添加个人主观色彩;在资料分析时

保持态度中立,如实反映研究对象的真实体验。本研究已通过学院伦理委员会审批(2024-481),研究过程中遵循尊重隐私权、自愿原则、公正原则、不伤害原则等伦理原则。

## 2 结果

依据新护士转型过渡模型,本研究共提炼出 2 个主题及 11 个亚主题,具体如下。

### 2.1 个人因素

**2.1.1 角色意义感知转变** 新护士自身对护士职业的认可可促进其职业社会化的进程。新护士对护理角色的理解和认同感在不同时间点存在变化。刚入职时,角色的新鲜感和使命感可能较强;到 6 个月后,面临实际工作的挑战,可能会出现动摇;而到 1 年后,经过适应,他们可能重新找到角色的意义。N4T0:“这个首先我感觉是个人意愿吧,其实我还是蛮喜欢这个行业的,救死扶伤多神圣呀,虽然好多人觉得挺累的,但我觉得其实干啥工作不辛苦呀。”N16T1:“其实喜不喜欢这个职业也挺重要的,毕竟人都是喜欢干感兴趣的事吧,我感觉我还是挺喜欢这个职业的,尤其我现在科室也挺好的,在产房迎接迎接新生命,累是累,但是挺开心。”N19T2:“其实我现在觉得护士挺好的,越干越觉得可能是累了点吧,但整体来说还是蛮好的,起码很稳定对吧。”

**2.1.2 自身心境变化** 新护士提到了正式进入工作单位后自身心境会主观上产生变化,认为自己不再是学生而是一名真正的护士。也有新护士表示随着工作时间增加,自身对护理职业的看法产生了改变。N3T0:“我感觉首先我的心理变化挺大的……我从面试通过之后就感觉自己跟突然长大了一样,我也要步入社会了。”N5T1:“我感觉自己越来越像护士了,我的心情也发生了变化,感觉自己现在真的不是个学生了。”N15T2:“我之前挺不想当护士的,包括之前咱们聊天的时候我也说过,一直想辞职,但现在干着干着我感觉我想法变了,觉得就这样下去也蛮好的,不想再去折腾了,虽然就一年,但也有些习惯了,感觉护士也挺好。”

**2.1.3 职业发展动机改变** 新护士最初从事护理职业的原因各不相同,其本身的动机会影响其职业发展。随着时间变化,新护士职业发展动机在不同阶段也呈现出不同的特点,T1 时可能因压力而动摇,T2 时则可能更具明确的职业目标。N5T0:“我感觉我的性格还是比较适合当护士的,因为我不太喜欢跟别人多打交道,我感觉我当护士做好我的本职工作,也不用跟别人说太多,然后我又在重症里面,也不用咋和家属打交道,感觉很适合我,我觉得我在这面适应挺快的。”N7T1:“现在真是觉得好累啊,压力好大,不知道还能不能坚持下去。”N15T2:“现在的想法就是好好干吧,这工作也挺好的,说不定以后还能晋升个

护士长啥的。”

**2.1.4 专业技能欠缺** 护理工作专业相关技能是护士未来工作的基础,多名新护士提到目前相关专业技能存在一定不足。N1T0:“就我目前的感觉吧,我与这些老师的差距首先就是专业能力上,毕竟之前实习也就学习到一个皮毛,我有些操作不熟练,我首先得把这些专业技能给练好。”N2T2:“我现在越来越觉得自己懂得少了,跟刚上班时肯定是不一样的。越上班越觉得医学的东西太多了,科室又不断会更新一些东西,然后就得学新知识,我现在就有种技能永远学不完的感觉,永远感觉自己欠点东西。”

**2.1.5 理论与实践结合困境** 新护士提到无法将理论与实践较好地结合,且部分新护士认为临床工作跟理论差距较大,不知道如何将二者进行结合。在入职初期可能会感受到理论知识与实践操作之间的落差,影响其职业自信心。随着经验的积累,技能水平提升,这种落差可能会减小。N9T1:“其实我越上班越感觉临床跟理论差得真的很多,具体说就是临床上好些东西我们在学校的时候提都没提过,比如一些机器啊啥的,就感觉自己在学校都不知道学了啥。”N14T2:“起码现在上班操作上的东西都掌握得差不多了,跟之前刚上班时慌慌张张的样子完全不一样了。”

**2.1.6 人际关系处理能力缺乏** 新护士表示与患者、家属、同事及上级的沟通与相处存在困难,尤其是在处理复杂人际关系时感到不知所措。N16T0:“我感觉我的毛病就是不知道咋跟他们沟通,有时候患者和家属跟我说些什么我都不太会接话,只能笑笑。”N6T2:“我是真不知道咋跟人相处,到现在上班一年了吧,我感觉我跟科室老师们的关系还是淡淡的,羡慕那些能跟别人关系处得可好的人,不像我成天就默默不吭声。”

**2.1.7 多种压力持续并存** 新护士提到自身存在的多种压力对职业社会化造成的影响,包括以下两个方面:①工作负荷压力。新护士提到护理工作繁重及压抑的工作环境会导致自身压力较大。N8T0:“正式上班后说实话就觉得好累啊,这患者好多,每天上班的时候我都感觉自己脚没停过,不停地走,每天下班回家一看手机都能走两万步,说实话想过工作量大,没想过这么大,不知道后面能不能受得了。”N6T1:“压力大啊,特别自己独立上班之后,就我每天晚上一想到第二天要上班我都害怕得很,上班那么多事,生怕出啥事。”②个人经济压力。新护士表示受个人家庭经济负担影响,现有薪资可能无法满足,从而影响职业社会化过程。N2T0:“关于未来会不会从事这个职业我其实还不太确定,这个医院我看也挺忙的,但其实来之前已经做好忙的准备,但主要是待遇没有那么好,我又是男生,肯定希望能多挣一点吧。”N5T1:“我其实现任挺矛盾的,家里情况不好等着我

挣钱,但现在的待遇确实不高,我一个男的,以后还要结婚买房养家,不知道能不能负担。”

## 2.2 情景因素

**2.2.1 患者反馈的双重影响** 患者反馈对护士的影响既要关注积极方面,又要重视消极方面。这个综合性的视角能够帮助识别影响护士职业社会化的关键因素,并提供改进护理服务和工作环境的策略。①患者对护理工作的肯定。新护士提到了患者对护理工作的认同让自身备受鼓舞。N3T0:“当我真正帮到患者的时候吧,虽然护士不像医生是下医嘱那个人,但我们是执行治疗的人,所以我看着那些小朋友们出院,家人感谢我们的时候心里很开心,虽然现在我还是跟着老师没有单独值班,但想到后面能帮到他们就会很有成就感。”N18T1:“大部分患者还是挺好的,他们知道我们都不容易,就前几天有个大爷还说,人家这些孩子们辛苦得很,干这工作真不容易,天天可操心,然后我听着就觉得心里暖暖的。”N19T2:“碰到那些比较理解人的患者真是觉得工作好干多了,干啥都比较配合。”②患者对护理工作的偏见。新护士提到了患者对护理工作的偏见会影响自身的工作认同。N18T0:“有一次我听到患者对他家孩子说,这护士有啥干的,净是伺候人的活,又脏又累,你以后可别干这。我虽然是无意听到的,但感觉很难受。”

**2.2.2 外部的多元支持** ①老师支持。新护士提到了老师的引导可帮助自身工作适应。N10T0:“首先我觉得带教老师是很重要的,我们通过跟着临床带教老师学习才能真正掌握一些临床护士需要的技能,才能把以前在学校学的理论知识用到临床上。”N13T0:“带教老师教的都是工作中每天要用的东西,很重要,还有就是老师教得好的话我肯定也接受得快一点。”②家人支持。新护士提到了家人对护理工作的看法会影响自身对工作的看法。N12T0:“其实我家人给了我挺多力量的,就是我大学的时候不喜欢这个专业,但是被调剂过来也没有办法,然后毕业了找工作又不算特别顺利,最后来了这个医院又分到了一个我最害怕的科室,其实有点小崩溃吧,然后我妈妈就跟我说了很多,让我知道我得学着去适应生活,我得相信自己能干好,得有信心啥的。”N15T2:“现在想想我当时没辞职纯粹是我爸妈的功劳吧,这一年好多不适应,还会怀疑自己,幸亏我跟他们关系一直比较好才敢跟他们沟通,他们也会站在我的角度开导我。”③同伴支持。新护士提到了身边朋友及同事对自身工作的肯定会影响自身职业社会化进程。N13T0:“我觉得有个一起在医院工作的同学也挺重要的,就是我们两个一起就感觉相互有照应一样,什么事情还可以问问对方,毕竟是同龄的,好多事情都能相互说说啥的,感觉挺好。”N4T2:“我有个很好的朋友,所以这一年我碰见啥了会跟她聊,毕竟咱这年龄好多话不想跟父母说,他们也不理解,多亏我这个好朋友了。”④医院

支持。新护士提到了希望医院及科室提供更多专业的培训。N15T0：“我感觉如果医院能有一些针对我们新护士的课程会更好，虽然刚来有岗前培训，但觉得讲的内容太大了，如果能根据实际情况再具体一点就好了。”

**2.2.3 组织环境的助推** 融洽的科室氛围和人性化的管理能够显著提升新护士的工作体验和适应能力，帮助他们更快地融入团队并建立职业认同。①融洽的科室氛围。新护士提到了科室人际关系及整体氛围对职业社会化的影响。N14T0：“其实我开始来那几天很忐忑吧，蛮不适应的，但这个科室老师们真的很好很温柔，都乐意教我帮助我。”N9T1：“我刚独立上班的时候，科室其他老师们都会帮我，也不嫌弃我干活慢，还跟我说啥弄不完可以跟她们说她们都会帮我。”N16T2：“我们科室很好啊，不像有些朋友说他们科室根本没法处，尽是小团体啥的，我感觉我们科室可和睦了，这点也是我觉得这个工作不错的原因。”②人性化的管理方式。新护士提到了护士长人性化的管理方式可以加快自身职业社会化的进程。N16T1：“我前段时间家里出了点事，当时我就跟护士长说了，然后她就很关心我，会给我调班啥的，不像我有的同学跟我说她生病了护士长还不让她请假。”N9T2：“我感觉我们领导很好啊，就是她会征求我们的意见，不是那种她说啥是啥的样子，你平常请假啥的她都会尽量给你安排，虽然我们还是会怕她，但是感觉就是因为有她整个科室氛围才好的。”

**2.2.4 不合理工作安排** 新护士认为与护理无关的工作太多及工作中一些不合理的工作安排和制度对新护士的职业适应和工作满意度有着重大影响。N15T1：“我可无语的是为啥这么多会议和检查，而且我们明明上午刚下大夜班下午还得来开会，而且晚上还有小夜班，真是感觉人都要疯了，就是硬撑。”N13T2：“其实啊有些话还是想吐槽一下，就是我感觉排班老不合理了，老安排我上夜班，虽然我是男的应该辛苦一点，但男的也不是大冤种是吧。”

### 3 讨论

**3.1 关注新护士在职业社会化进程中的个人心境变化，提供动态化的支持措施** 本研究发现，新护士在职业社会化过程中经历了从不安和适应，到对自身怀疑，再到成熟和自信的逐步变化。其中，角色意义感知转变、职业发展动机、技能适应能力、压力应对和人际互动能力等个人因素在新护士顺利完成社会化过程中起到重要影响。研究显示，个人因素通过影响个体的态度、情绪和行为等，对角色适应和专业自我概念的发展产生深远影响<sup>[17-18]</sup>，个人在工作中积极或消极情绪可能会影响他们的自我认知和工作满意度。护理管理者应关注新护士职业社会化的动态变化过程并在不同阶段识别不同影响因素，提供动态化的支

持措施。在刚入职时，多数新护士提到压力较大，从学生到职业护士的身份转变常常伴随紧张、不安甚至焦虑。此时，护理管理者应建立充分的心理健康支持系统，如安排定期的心理辅导和情感支持小组，帮助新护士缓解压力，建立信心；同时开展定期培训与指导，确保新护士能够接受全面的基础培训，特别是针对临床操作、沟通技巧和时间管理等方面的指导，帮助他们在早期建立基本的专业技能。在入职 6 个月后，新护士提到虽然熟悉了基本的工作内容，但随之而来的是独立轮班的高压力、沟通的复杂性等问题，部分新护士可能会出现“转型冲击”<sup>[19]</sup>，表现为职业认同和自信心下降，同时对于是否继续从事护理工作产生困惑。此阶段护理管理者应通过持续的职业教育与培训帮助新护士明确护理工作的价值和意义。可通过定期的职业规划会议，帮助新护士思考职业发展的长远目标，提高新护士逆境商，降低其离职意愿<sup>[20]</sup>。在入职 12 个月后，新护士表示随着经验积累和对自身定位的清晰化，职业认同感和满意度逐渐回升。此阶段护理管理者应着重于其职业发展路径的引导，为新护士提供职业发展建议和学习机会，如技能培训、进修课程或晋升路径的指导，让他们感受到自己的成长与职业前景。此外，护理管理者应注意在整个职业社会化过程中定期评估与调整支持措施，通过定期问卷调查、面对面交流和小组讨论等方式，收集新护士的需求和意见，针对性地实施干预。

**3.2 优化工作环境与工作安排，建立多维度的支持系统，强化组织环境助推** 本研究发现，有利的情景因素，包括个人所处的工作环境、他人的看法和感知到的支持等均可影响新护士职业社会化进程，多名新护士在 3 个时间点均提到了工作环境及来自老师、家人、同伴及医院等支持的重要性。研究显示，工作环境是成为一名好护士的核心，获得较多的组织支持是新护士在繁忙的工作中完成角色适应的关键，得到的社会支持越多，适应新环境的能力就越强，越有利于角色适应<sup>[21-22]</sup>。Geyer 等<sup>[23]</sup>的研究也证明支持性团队的建立可以帮助员工减少工作倦怠、提高心理弹性及工作满意度。因此，护理管理者应建立良好的组织环境及多维度的支持系统，促进新护士职业社会化进程。首先，医院可建立磁性医院管理机制，根据新护士的反馈和实际工作情况，定期优化岗位管理制度，建立灵活的轮班机制<sup>[24]</sup>。如初入职场护士可优先选择日班，逐渐适应夜班等高强度工作；将新护士的班次与有经验的护士相结合，缓解初入职场时的孤独感和不安；推行灵活假期制度，为新护士提供更多的休息和调休机会，并定期评估新护士的工作负荷，避免其过度疲劳。其次，医院管理者可以为新护士建立多维度支持系统，包括指定经验丰富的导师提供一对一的专业指导，并进行定期评估与反馈，及时了解新护士的职业发展状况，给予他们针对性的指导与鼓励，帮助

他们在职业早期建立自信心;开展家庭支持项目,建立家属支持网络,提供沟通平台,让新护士的家属能够分享自己的疑虑和困惑,同时也帮助他们更好地理解新护士的工作状况;创建支持性团队文化,通过定期举办团队活动、工作坊或小组讨论等,鼓励新护士与同伴分享工作经验。最后,医院可建立制度化、多层次的教育培训模式,完善的培训和发展体系,为新护士提供系统的培训计划,提高培训的针对性和有效性,确保新护士在入职初期获得必要的帮助,同时建立积极的反馈与认可机制,通过定期的绩效评估与反馈,给予新护士正面的鼓励与建设性意见,帮助他们不断提升自己的专业能力。

#### 4 结论

本研究对 20 名新护士在其入职一年内针对其职业社会化情况进行访谈,结果显示新护士职业社会化影响因素复杂且呈动态变化,护理管理者应关注分析其影响因素并采取应对措施,从而加快新护士职业社会化进程。本研究不足之处在于仅选取洛阳市地区新护士,且仅对入职一年内情况进行调查,今后可扩大样本范围并延长追踪时间进行调查,进一步探究新护士职业社会化状况及其影响因素。

#### 参考文献:

[1] 国家卫生计生委办公厅. 国家卫生计生委办公厅关于印发《新入职护士培训大纲(试行)》的通知[EB/OL]. (2016-02-16)[2024-10-22]. <http://www.nhc.gov.cn/yzyg/s3593/201602/91b5a8fa3c9a45859b036558a5073875.shtml>.

[2] 中华人民共和国中央人民政府. 国家卫生健康委员会关于印发全国护理事业发展规划(2021—2025年)的通知[EB/OL]. (2022-04-29)[2024-10-28]. [http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/con-tent\\_5689354.htm](http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/con-tent_5689354.htm).

[3] Labrague L J, De Los Santos J A A. Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: a cross-sectional study[J]. *J Nurs Manag*, 2020, 28(5): 1070-1079.

[4] Kim J H, Shin H S. Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: a mixed methods study[J]. *J Prof Nurs*, 2020, 36(6): 560-568.

[5] Zhang Y P, Huang X, Xu S Y, et al. Can a one-on-one mentorship program reduce the turnover rate of new graduate nurses in China? A longitudinal study[J]. *Nurse Educ Pract*, 2019, 40: 102616.

[6] 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.

[7] 李晓愚,包玲,章雅青. 上海市三级甲等医院护士离职原因的质性研究[J]. *解放军护理杂志*, 2020, 37(3): 42-45.

[8] Sadeghi Avval Shahr H, Yazdani S, Afshar L. Professional socialization: an analytical definition[J]. *J Med Ethics Hist Med*, 2019, 7(12): 17.

[9] Murray M, Sundin D, Cope V. New graduate nurses' understanding and attitudes about patient safety upon transition to practice[J]. *J Clin Nurs*, 2019, 28(13-14): 2543-2552.

[10] Çamveren H, Arslan Yürümezoglu H, Kocaman G. Why do young nurses leave their organization? A qualitative descriptive study[J]. *Int Nurs Rev*, 2020, 67(4): 519-528.

[11] Scott E S, Engelke M K, Swanson M. New graduate nurse transitioning: necessary or nice? [J]. *Appl Nurs Res*, 2008, 21(2): 75-83.

[12] Murray M, Sundin D, Cope V. A mixed-methods study on patient safety insights of new graduate registered nurses[J]. *J Nurs Care Qual*, 2020, 35(3): 258-264.

[13] 程静,刘珊珊,王玲,等. 新护士反思性实践现状及影响因素的结构方程模型[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(18): 59-63.

[14] Tuthill E L, Maltby A E, DiClemente K, et al. Longitudinal qualitative methods in health behavior and nursing research: assumptions, design, analysis and lessons learned[J]. *Int J Qual Methods*, 2020, 19: 1609406920965799.

[15] 周云仙,王艳波,陈晋. 护理质性研究:理论与案例[M]. 杭州:浙江大学出版社,2017:136-137.

[16] Bennett D, Kajamaa A, Johnston J. How to ... do longitudinal qualitative research[J]. *Clin Teach*, 2020, 17(5): 489-492.

[17] Miao C, Liu C, Zhou Y, et al. Nurses' perspectives on professional self-concept and its influencing factors: a qualitative study[J]. *BMC Nurs*, 2024, 23(1): 237.

[18] Madrid H P, Barros E, Vasquez C A. The emotion regulation roots of job satisfaction[J]. *Front Psychol*, 2020, 11: 609933.

[19] Duchscher J B. A process of becoming: the stages of new nursing graduate professional role transition[J]. *J Contin Educ Nurs*, 2008, 39(10): 441-450.

[20] 伍婉儿,马玥,翟惠敏,等. 新毕业护士离职意向现状及影响因素的路径分析[J]. *护理学杂志*, 2024, 39(22): 72-77.

[21] Price S L. Becoming a nurse: a meta-study of early professional socialization and career choice in nursing[J]. *J Adv Nurs*, 2009, 65(1): 11-19.

[22] 于明峰,刘于,汪晖. 新护士转型冲击与应对方式及社会支持的相关性研究[J]. *护理学杂志*, 2018, 33(10): 83-85.

[23] Geyer L T, Cunningham T, Rastorguieva K, et al. An abundance mindset approach to support nurse well-being: the feasibility of peer support[J]. *Nurse Lead*, 2023, 6. doi:10.1016/j.mnl.2023.03.013.

[24] 董芳芳,赵书敏,李艺娜,等. 磁性医院管理对基层托管二级民营医院护士离职率的影响[J]. *护理学杂志*, 2021, 36(13): 58-61.