

## • 调查报告 •

## 新入职护士转型冲击水平及影响机制调查

兰 瑶<sup>1</sup>, 敬 洁<sup>2△</sup>, 刘丹菊<sup>3</sup>, 严仕琼<sup>1</sup>

(1. 成都中医药大学, 四川 成都 610075; 2. 四川省医学科学院·四川省人民医院护理部, 四川 成都 610031;  
3. 四川省医学科学院·四川省人民医院老年感染科, 四川 成都 610031)

**[摘要]** **目的** 了解新入职护士转型冲击水平及影响机制, 为降低新入职护士转型冲击提供参考。 **方法** 采用生涯适应力量表、反馈寻求行为量表、转型冲击量表、组织支持感量表对四川省 6 所三级甲等公立医院 357 名新入职护士进行调查, 利用结构方程模型验证新入职护士转型冲击与生涯适应力、反馈寻求行为、组织支持的关系。 **结果** 新入职护士转型冲击总分为 (68.769±19.953) 分; 新入职护士生涯适应力负向影响转型冲击; 反馈寻求行为在生涯适应力与转型冲击间起部分中介作用, 中介效应占总效应的 42.01%; 组织支持在生涯适应力与反馈寻求行为之间起正向调节作用, 组织支持水平越高, 生涯适应力对反馈寻求行为的正向作用越强, 反馈寻求行为的中介作用也越强。 **结论** 新入职护士转型冲击水平中等, 提升新入职护士生涯适应力水平, 促进反馈寻求行为及提升组织支持水平可减少转型冲击带来的负面影响, 促进新入职护士尽快适应临床岗位。

**[关键词]** 新入职; 护士; 转型冲击; 生涯适应力; 反馈寻求行为; 组织支持

**DOI:**10.3969/j.issn.1009-5519.2024.19.021 **中图法分类号:**R192.6

**文章编号:**1009-5519(2024)19-3343-06

**文献标识码:**A

**Investigation on the impact level and influence mechanism of newly recruited nurses' transformation**LAN Yao<sup>1</sup>, JING Jie<sup>2△</sup>, LIU Danju<sup>3</sup>, YAN Shiqiong<sup>1</sup>

(1. Chengdu University of Traditional Chinese Medicine, Chengdu, Sichuan 610075, China;  
2. Nursing Department of Sichuan Academy of Medical Sciences and Sichuan People's Hospital,  
Chengdu, Sichuan 610031, China; 3. Department of Geriatric Infection, Sichuan Academy  
of Medical Sciences and Sichuan People's Hospital, Chengdu, Sichuan 610031, China)

**[Abstract]** **Objective** To understand the level and influencing mechanism of the transition shock of newly recruited nurses, so as to provide reference for reducing the transition shock of newly recruited nurses.

**Methods** A total of 357 newly recruited nurses from six tertiary public hospitals in Sichuan province were investigated with Career Adaptability scale, Feedback Seeking Behavior scale, Transformation Shock scale and Perceived Organizational Support Scale. The structural equation model was used to verify the relationship between transformation shock and career adaptability, feedback-seeking behavior and organizational support. **Re-**

**sults** The total score of transition shock of newly recruited nurses was (68.769±19.953) score. The career adaptability of newly recruited nurses negatively affected the transition shock; the feedback-seeking behavior partially mediated the relationship between career adaptability and transition shock, and the mediating effect accounted for 42.01% of the total effect; the organizational support positively moderated the relationship between career adaptability and feedback-seeking behavior; the higher the level of organizational support, the higher the positive effect of career adaptability on feedback-seeking behavior; and the higher the level of organizational support, the more positive the relationship between career adaptability and feedback-seeking behavior. The higher the level of organizational support, the stronger the positive effect on feedback-seeking behavior, and the stronger the mediating effect of feedback-seeking behavior. **Conclusion** The level of transition shock of new nurses is medium, and improving the level of career adaptability, promoting feedback seeking behavior and improving the level of organizational support can reduce the negative impact of transition shock and promote new nurses to adapt to clinical positions as soon as possible.

**[Key words]** New entry; Nurses; Transition shock; Career adaptability; Feedback-seeking behavior; Organizational support

新入职护士是指院校毕业进入护理岗位工作 2 年内的护士<sup>[1]</sup>,有研究表明,新入职护士在面临环境与角色转变时,会遇到焦虑、困惑等问题<sup>[2-6]</sup>,这一现象被称为转型冲击<sup>[7]</sup>。转型冲击与个人发展及护理队伍的稳定密切相关<sup>[8]</sup>。转型冲击的相关研究对促进新入职护士角色适应、稳定护士队伍有重要意义。心理因素能显著影响转型冲击的程度<sup>[9]</sup>,生涯适应力是个体应对角色变化的重要心理资源<sup>[10]</sup>,生涯适应力水平越好,受到的转型冲击相应减小<sup>[11]</sup>,然而其作用机制尚不明确。纵观心理因素与转型冲击的作用机制研究,既往中介变量多关注护士所处环境及个人能力,提出社会支持<sup>[12]</sup>及未来时间洞察力<sup>[13]</sup>等在其中的中介机制,忽略个体行为的中介效应可能。本研究基于转型冲击理论和生涯建构理论,探讨新入职护士反馈寻求行为在生涯适应力与其转型冲击间的中介作用。同时情境因素中良好的组织支持有利于新入职护士真实地自我表达和反馈<sup>[14]</sup>,因此引入组织支持作为调节变量。本研究旨在了解新入职护士转型冲击水平并利用结构方程模型验证新入职护士转型冲击的影响机制,为降低新入职护士转型冲击提供参考。

## 1 对象与方法

**1.1 研究对象** 调查四川省 6 所三级甲等公立医院的新入职护士。纳入标准:(1)具有国内护士执业资格证;(2)从事护理工作,工作年限短于或等于 2 年;(3)知情同意。排除标准:(1)本院就职前已有工作经历的护士;(2)因病假/事假或其他原因请假大于或等于 1 个月的护士。根据结构方程模型建模要求<sup>[15]</sup>,样本量应不低于 200。本研究已获得四川省人民医院伦理委员会的批准(2023 年第 421 号)。

## 1.2 方法

**1.2.1 调查工具** (1)自行设计一般资料调查表,调查新入职护士年龄、性别、教育程度、科室、工龄、夜班频次、是否异地工作、月收入,由调查对象自主填写。(2)新入职护士转型冲击量表:由薛友儒等<sup>[16]</sup>编制,包含身体方面、心理方面、知识和技能方面、社会文化与发展方面 4 个维度共 27 个条目。采用 Likert 5 级评分法,1~5 分表示由“非常不符合”到“非常符合”,总分 27~135 分,得分越高,表示转型冲击程度越高。本研究中此量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.953。(3)反馈寻求行为量表:由 CALLISTER 等<sup>[17]</sup>编制,巩振兴<sup>[18]</sup>将其汉化,包含领导观察式、领导询问式、同事观察式及同事询问式 4 个方面共 11 个条目。采用 Likert 7 级评分法,1~7 分代表由“非常不同意”到“非常同意”,总分 11~77 分,得分越高代表其反馈寻求行为越好。本研究中此量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.908。(4)生涯适应力量表:中文版由 HOU 等<sup>[19]</sup>开发,包含生涯关注、生涯控制、生涯好奇和生涯自信 4 个维度共 24 个条目,采用 Likert 5 级评分法,1~5 分表示由“非常不符合”到“非常符合”,总分 24~120

分,得分越高表示生涯适应力越好。本研究中此量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.936。(5)组织支持感量表:由左红梅等<sup>[20]</sup>编制,包括情感性支持和工具性支持 2 个维度共 13 个条目。采用 Likert 5 级评分法,1~5 分表示由“非常不符合”到“非常符合”,总分 13~65 分,得分越高表示护士感知到的组织支持越好。本研究中此量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.951。

**1.2.2 资料收集方法** 研究者向研究对象承诺本研究的匿名性并介绍研究目的和注意事项,征得其同意后填写问卷。本研究共回收问卷 381 份,其中有效问卷 357 份,有效率为 93.70%。

**1.3 统计学处理** 采用 SPSS26.0 统计学软件对数据进行分析,计数资料用频数描述,计量资料用  $\bar{x} \pm s$  描述,变量间的相关性采用 Pearson 相关性分析。使用 AMOS26.0 软件验证模型。检验水准  $\alpha = 0.05$ 。 $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

## 2 结果

**2.1 一般资料** 共纳入 357 名护士其中女 299 名,男 58 名;年龄 20~29 岁,平均(23.21  $\pm$  1.60)岁;教育程度:大专 126 名,本科 212 名,硕士研究生 19 名;工作科室:内科 90 名,外科 80 名,急诊科 47 名,手术室 37 名,其他 62 名;月收入:<3 000 元 161 名,3 000~6 000 元 153 名,>6 000 元 43 名;工龄:0~4 个月 28 名,>4~8 个月 82 名,>8~12 个月 79 名,>12~18 个月 65 名,>18~24 个月 103 名;夜班频次:无夜班 44 名,每周 1 次 74 名,每周 2~3 次 170 名,每周超过 3 次 69 名;异地工作 179 名,本地工作 178 名。

**2.2 新入职护士生涯适应力、反馈寻求行为、组织支持及转型冲击评分** 新入职护士转型冲击总分(68.769  $\pm$  19.953)分,生涯适应力总分(84.360  $\pm$  15.744)分,组织支持总分(35.061  $\pm$  11.297)分。见表 1。

表 1 新入职护士生涯适应力、反馈寻求行为、组织支持及转型冲击得分( $\bar{x} \pm s$ ,分, $n = 357$ )

变量	条目均值	总分
转型冲击	2.547 $\pm$ 0.739	68.769 $\pm$ 19.953
身体方面	2.746 $\pm$ 0.966	16.476 $\pm$ 5.796
心理方面	2.420 $\pm$ 0.936	19.360 $\pm$ 7.488
知识和技能	2.559 $\pm$ 0.904	12.795 $\pm$ 4.520
社会文化与发展	2.465 $\pm$ 0.822	19.720 $\pm$ 6.576
生涯适应力	3.515 $\pm$ 0.656	84.360 $\pm$ 15.744
生涯关注	3.614 $\pm$ 0.866	21.684 $\pm$ 5.196
生涯控制	3.596 $\pm$ 0.829	21.576 $\pm$ 4.974
生涯好奇	3.619 $\pm$ 0.895	21.714 $\pm$ 5.370
生涯自信	3.233 $\pm$ 0.810	19.398 $\pm$ 4.860
反馈寻求行为	4.710 $\pm$ 1.131	51.810 $\pm$ 12.441

**续表 1 新入职护士生涯适应力、反馈寻求行为、组织支持及转型冲击得分( $\bar{x} \pm s$ , 分,  $n = 357$ )**

变量	条目均值	总分
领导询问式	4.595 ± 1.481	9.190 ± 2.962
领导观察式	4.712 ± 1.449	9.424 ± 2.898
同事询问式	4.686 ± 1.416	18.744 ± 5.664
同事观察式	4.847 ± 1.505	14.541 ± 4.515
组织支持	2.697 ± 0.869	35.061 ± 11.297
情感性支持	2.601 ± 0.900	26.010 ± 9.000
工具性支持	2.792 ± 0.986	8.376 ± 2.958

**2.3 各变量间的相关性分析** 新入职护士转型冲击与生涯适应力、反馈寻求行为均呈负相关( $r = -0.384, -0.405, P < 0.01$ );生涯适应力与反馈寻求行为呈正相关( $r = 0.487, P < 0.01$ )。见表 2。

**表 2 新入职护士生涯适应力、反馈寻求行为、组织支持及转型冲击的相关系数( $r$ )**

变量	转型冲击	生涯适应力	反馈寻求行为
转型冲击	1		
生涯适应力	-0.384 <sup>a</sup>	1	
反馈寻求行为	-0.405 <sup>a</sup>	0.487 <sup>a</sup>	1

注:<sup>a</sup>表示在 0.01 级别(双尾),相关性显著。

**2.4 反馈寻求行为在新入职护士生涯适应力与转型冲击之间的中介作用** 使用 AMOS26.0 软件进行中介效应检验及结构方程模型路径分析。首先,绘制以生涯适应力为自变量,转型冲击为因变量,反馈寻求行为为中介变量的中介模型,模型运行拟合指标情况为: $\chi^2/df = 2.130, GFI = 0.952, AGFI = 0.926, NFI = 0.931, TLI = 0.950, CFI = 0.962, RMSEA = 0.056$ ,模型的拟合指标均达到要求,模型适配良好,故对模型的路径进行分析。见表 3。

反馈寻求行为的中介效应检验结果显示,间接效应和直接效应的效应值分别为 $-0.205$ [95%可信区间(95%CI) $-0.336 \sim -0.115$ ,不包含 0,  $P < 0.01$ ]和 $-0.283$ (95%CI  $-0.451 \sim -0.099$ ,不包含 0,  $P < 0.01$ ),说明反馈寻求行为在生涯适应力与转型冲击之间起部分中介作用,中介效应占总效应的 42.01%。

**表 3 中介效应模型的路径系数检验**

路径关系	标准路径系数( $\beta$ )	残差误 (SE)	临界比 (CR)	P
反馈寻求行为 $\leftarrow$ 生涯适应力	0.612	0.276	6.265	<0.001
转型冲击 $\leftarrow$ 生涯适应力	-0.283	0.167	-3.215	<0.001
转型冲击 $\leftarrow$ 反馈寻求行为	-0.334	0.058	-3.871	<0.001

**2.5 组织支持在生涯适应力与反馈寻求行为之间起正向调节作用** 使用 AMOS26.0 验证组织支持的调

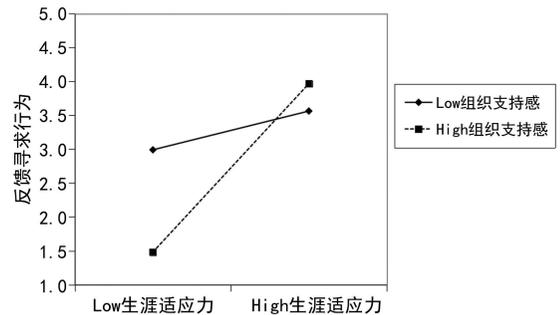
节效应,模型指标符合要求,调节效应路径检验结果显示,生涯适应力与组织支持所构成的交互项对反馈寻求行为具有显著的正向影响。

为了更好地了解组织支持的调节作用,本研究分析高、中、低 3 个水平组织支持的调节效应,由此证明组织支持在生涯适应力与反馈寻求行为之间起正向调节作用。见表 4。

为了更直观地观察到生涯适应力、反馈寻求行为、组织支持的关系,绘制了高、低组织支持水平下生涯适应力与反馈寻求行为关系图,见图 1。

**表 4 调节效应分析**

分组	效应值	95%CI	
		Lower	Upper
低水平	0.313	0.094	0.533
中水平	0.775	0.619	0.930
高水平	1.246	1.041	1.451



**图 1 不同水平组织支持的调节关系图**

**2.6 组织支持正向调节反馈寻求行为的中介作用** 分析在不同组织支持水平下反馈寻求行为在生涯适应力与转型冲击间的中介作用。运用 AMOS26.0 构建有调节的中介模型,模型拟合指标不符合要求,基于 MI 指数对模型进行修正,在残差 e15、e17 之间出现了较强的相关关系,若将两者对应的因果关系在路径图中加上后模型的整体卡方值比自由度会下降到 2.929。因此,将 e15、e17 添加至原有的模型路径图中,运行结果见图 2。

有调节的中介模型的路径分析结果如图 2 所示,修正后模型的拟合指标均达到要求,有调节的中介效应分析结果如表 5 所示,说明组织支持正向调节反馈寻求行为在生涯适应力与转型冲击之间的中介作用,被调节的中介效应假设成立。

**表 5 有调节的中介效应分析**

调节水平	效应值	95%CI	
		Lower	Upper
低水平	-0.051	-0.106	-0.003
中水平	-0.126	-0.184	-0.073
高水平	-0.203	-0.292	-0.121

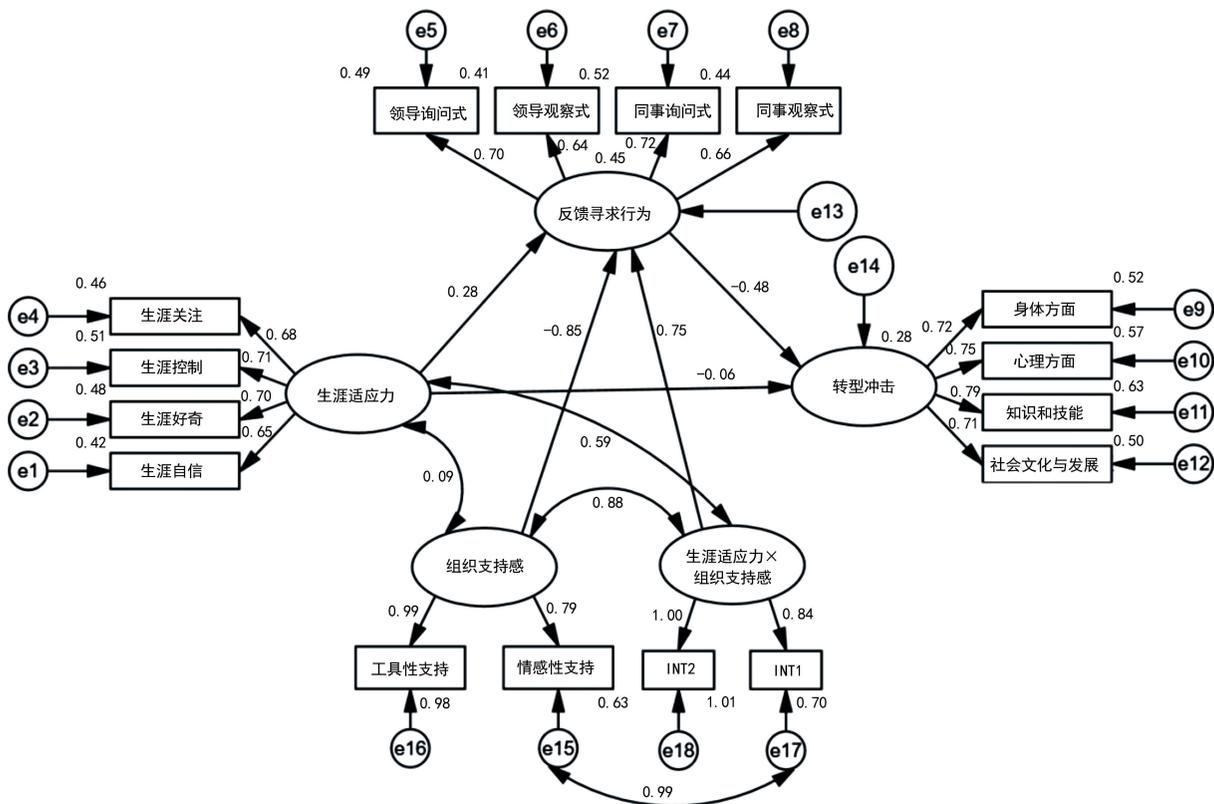


图 2 修正后的有调节的中介效应模型图

### 3 讨论

**3.1 新入职护士转型冲击得分处于中等水平** 本研究中新入职护士转型冲击总体得分为(68.769 ± 19.953)分,为了更科学地衡量其转型冲击程度,本研究采用了标准化得分率这一评价指标,其计算公式为:量表得分/量表满分 × 100%,经过计算得出新入职护士的转型冲击标准化得分率为 50.94%,这表明新入职护士所面临的转型冲击属于中等程度,此结果与陈铭等<sup>[21]</sup>、田风华等<sup>[22]</sup>的相关研究结果相吻合。相较于手术室<sup>[23]</sup>及儿童医院<sup>[24]</sup>的新入职护士,本研所得转型冲击水平相对较低。这可能是由于手术室工作的特殊性,例如不规律的就餐与休息时间、手术过程中患者病情的快速变化、手术配合的高度专业性和使用的高精尖手术器械设备,都极大地增加了新入职护士的工作压力。在儿童医院工作的新入职护士,还需面对一个特殊的挑战,即患儿家属对于治疗与护理效果抱有过的期望。这种高度的期望值,不可避免地给新入职护士带来了额外的心理负担。因此与本研究相比,特殊工作环境的新入职护士遭受的转型冲击程度更高。

新入职护士所面临的转型冲击可能会对他们的职业积极性和工作满意度造成负面影响<sup>[25]</sup>,这种不利影响可能进一步削弱其继续投身于护理事业的决心<sup>[26-27]</sup>,长远来看,这种情况对护理服务的质量和患者的安全可能带来不容忽视的潜在风险。因此,需要重视并采取有效措施来应对新入职护士面临的转型冲击。从转型冲击各位维度看,新入职护士转型冲击

身体方面的得分均值最高[(2.746 ± 0.966)分],可能由于新入职护士面临陌生且复杂的临床环境,工作学习任务较重,并且大部分新入职护士已经开始上夜班,生活方式、作息时间产生颠覆性变化,所以身体方面受到较显著的冲击,其次是知识和技能方面,得分为(2.559 ± 0.904)分,说明新入职护士对专业知识的储备和操作技能的掌握与临床工作要求之间存在一定的差距。可能由于在复杂多变的临床情境下,教材提供的知识相对于临床实践知识有一定的“滞后性”<sup>[28]</sup>,无法满足工作需要,专业知识和技能储备与现实需求脱节。这提示护理管理者不仅要重视新入职护士的身体负荷,还要注意在对新入职护士培训时,增加临床实践知识技能的培训,提高新入职护士的岗位胜任力。

**3.2 生涯适应力可以降低新入职护士的转型冲击水平** 本研究结果显示,生涯适应力可直接预测转型冲击( $\beta = -0.283, P < 0.001$ ),直接效应在总效应中的占比为 57.99%,新入职护士的生涯适应力对降低转型冲击水平具有积极影响,该观点与罗兰等<sup>[11]</sup>、周娜等<sup>[29]</sup>对新入职护士的研究所得出的结论相吻合。已有研究显示,心理因素对转型冲击水平的高低起重要作用<sup>[30]</sup>,生涯适应力是心理学重要变量,是指个体在面对角色转变时,能够灵活调整自身以适应新环境,保持内在与外在平衡的能力<sup>[10]</sup>,具备较高生涯适应力的人通常拥有更为丰富的心理资源,这使得他们在工作和学习上展现出更高的积极性,并具备优秀的解决问题的能力。这类人群更加关注未来发展趋势并做

好充分准备,从而能够更为迅速地适应环境和个人角色的转变。新入职护士从学校来到医院,需要面对生活环境和生活方式的显著变化,适应力的高低决定他们对环境的适应程度及其所受转型冲击的程度。本研究通过实证分析,印证了心理因素对转型冲击的显著影响:个体如果具备较高的生涯适应力,那么他们在面临转型时,所受到的冲击程度会相对较低。

**3.3 反馈寻求行为在新入职护士生涯适应力与转型冲击之间起部分中介作用** 本研究结果显示,新入职护士生涯适应力对转型冲击有负向影响( $r = -0.384, P < 0.01$ ),新入职护士反馈寻求行为负向影响转型冲击( $r = -0.405, P < 0.01$ ),新入职护士反馈寻求行为在生涯适应力和转型冲击之间起中介桥梁作用,中介效应值为 $-0.205$ (95% CI  $-0.336 \sim -0.115, P < 0.01$ ),中介效应中在总效应占比为42.01%。原因可能是生涯适应力水平高的新入职护士能够更有效地参与工作,更有能力处理未知的职业问题,会在工作中主动采取措施改善现状<sup>[31-32]</sup>,实证研究也证明生涯适应力可以正向预测主动性行为<sup>[31]</sup>,个体主动探索有意义价值的资讯信息,调整职业态度及行为,以适应组织或个人发展的反馈寻求行为,能够为个人带来积极的结果,降低其转型冲击水平<sup>[14]</sup>。因此,生涯适应力强的新入职护士应对工作生活中压力挑战更自信,对自己的职业生涯表现出更高的关注度,积极主动地与科室的同事及领导进行沟通交流,他们更可能会表现出积极观察或询问领导、同事等反馈寻求行为以适应组织<sup>[17]</sup>,从而降低其由于角色转变造成的转型冲击<sup>[14]</sup>。即生涯适应力可通过反馈寻求行为影响转型冲击。

本研究中新入职护士的反馈寻求行为得分为(51.810±12.441)分,得分率为67.29%,其中同事观察式维度得分最高,可能是由于询问式反馈寻求行为需要选择适当的时间、地点及沟通方式,相较之下,观察式反馈寻求行为则显得更为简便快捷。同时,新入职护士可能更倾向于与同事交流,因为同事间的关系通常比与领导的关系更为亲近。基于以上发现,建议科室应为新入职护士提供线上反馈平台等便捷的反馈途径,从而提升他们寻求反馈的积极性。此外,护理管理者应推广谦逊型领导等积极领导方式,以增强领导的亲和力,并推行临床护理导师制度,加强对导师在反馈知识和技能方面的培养。导师通过一对一的引导,帮助新入职护士增强反馈寻求行为,并积极给予回应,最终降低其转型冲击。

**3.4 组织支持在生涯适应力与反馈寻求行为间的正向调节作用** 调节效应分析的结果显示,组织支持水平越高,生涯适应力对反馈寻求行为的正向作用越强,反馈寻求行为起到的中介作用也越强。科室提供的组织支持为新入职护士创造了良好的工作环境,而生涯建构理论认为个体要达到稳定适应状态过程中

的各个环节都会受相应情境因素的影响,个体所感受到的来自组织方面的支持能更好地适应变换的环境。个体在积极的组织环境中能更好地表达和反馈,导致反馈寻求行为也更强<sup>[18]</sup>,具体来说,对具备某一水平生涯适应力的新入职护士而言,科室内部充足的组织支持可以为其营造出一个正向的反馈环境,良好的反馈氛围有助于缓解新入职护士在表达自身观点时的紧张和担忧,从而更加自如地展现真实的想法,进一步激励其主动寻求反馈。当新入职的护士在工作中遇到困难时,会倾向于通过积极寻求反馈来寻找解决方案,以减轻其心理压力,进而缓解在转型期间可能遇到的冲击。

**3.5 对护理管理的启示** 本研究结果显示,生涯适应力有助于降低新入职护士的转型冲击,对预防新入职护士流失、稳定护士队伍有重要意义,因此在培养新入职护士时,应注重对其进行生涯适应力的培训,使其更好地应对角色转换和生涯挑战,如鼓励新入职护士撰写自身职业发展规划,提升对自身职业生涯的关注程度,使其能够正确地做出职业发展选择。管理者还应营造和谐友善的工作氛围,为新入职护士创造良好的工作环境,鼓励其进行反馈寻求行为,并积极做出回应。此外,为了降低新入职护士面临的转型冲击,护理管理者可以通过优化工作环境,以及提供必要的情感支持,使其顺利地适应和融入新的工作环境,以此来减轻其在转型过程中可能遭受的冲击。

综上所述,本研究发现新入职护士生涯适应力负向影响其转型冲击,反馈寻求行为在降低转型冲击过程中起中介作用,组织支持在生涯适应力与反馈寻求行为间起正向调节作用。建议护理管理者注重培养新入职护士的生涯适应力,鼓励其表达与反馈,加强组织对新入职护士的支持,以降低新入职护士的转型冲击。本研究样本数量较小、医院数量少、仅采用问卷调查法进行量性研究,今后研究将扩大样本量,深入调查不同地区、不同层级医院的新入职护士,同时结合质性研究方法,进一步探讨影响新入职护士转型冲击的影响因素,以完善研究结果。

## 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[Z]. 2016-01-22[2023-12-05].
- [2] DUCHSCHER J E B. Out in the real world: Newly graduated nurses in acute-care speak out[J]. J Nurs Adm, 2001, 31(9): 426-439.
- [3] GERRISH K. Still fumbling along? A comparative study of the newly qualified nurse's perception of the transition from student to qualified nurse[J]. J Adv Nurs, 2000, 32(2): 473-480.
- [4] HASSON F, MCKENNA H P, KEENEY S. Dele-

- gating and supervising unregistered professionals: The student nurse experience[J]. Nurse Educ Today, 2013, 33(3):229-235.
- [5] JACOBS J, BOLHUIS S, BULTE J, et al. Starting learning in medical practice: An evaluation of a new introductory clerkship [J]. Med Teach, 2005, 27(5):408-414.
- [6] JASPER M. The first year as a staff nurse: The experiences of a first cohort of project 2000 nurses in a demonstration district [J]. J Adv Nurs, 1996, 24(4):779-790.
- [7] DUCHSCHER J E B. Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses [J]. J Adv Nurs, 2009, 65(5):1103-1113.
- [8] SALERA-VIEIRA J. The collegial clinical model for orientation of new graduate nurses: A strategy to improve the transition from student nurse to professional nurse [J]. J Nurses Staff Dev, 2009, 25(4):174-181.
- [9] 王芳,倪志红. 新护士转型冲击研究现状[J]. 护理研究, 2021, 35(19):3440-3446.
- [10] 关翩翩,李敏. 生涯建构理论:内涵、框架与应用[J]. 心理科学进展, 2015, 23(12):2177-2186.
- [11] 罗兰,刘思维,陈阳广,等. 新护士生涯适应力对其转型冲击的影响[J]. 中华现代护理杂志, 2016, 22(21):2971-2974.
- [12] 郭家宝. 新护士转型冲击与工作倦怠:心理韧性与社会支持的调节作用[D]. 郑州:河南大学, 2019.
- [13] 王悦,栾晓嵘. 未来时间洞察力在新入职护士自我效能感与转型冲击中的中介作用[J]. 护理学杂志, 2021, 36(13):39-42.
- [14] 关玉霞,孙锐,李芳芳,等. 领悟社会支持在规范化培训护士反馈寻求行为与转型冲击间的调节作用[J]. 中国护理管理, 2021, 21(9):1392-1396.
- [15] 邱皓政,林碧芳. 结构方程模型的原理与应用[M]. 北京:中国轻工业出版社, 2009.
- [16] 薛友儒,林平,高学琴,等. 新护士转型冲击评价量表的编制及信效度检验[J]. 中华护理杂志, 2015, 50(6):674-678.
- [17] CALLISTER R R, KRAMER M W, TURBAN D B. Feedback seeking following career transitions [J]. Acad Manag J, 1999, 42(4):429-38.
- [18] 巩振兴. 创造性反馈环境的内容结构、影响机制及其形成机制的因果环路研究[D]. 北京:北京科技大学, 2017.
- [19] HOU Z J, LEUNG S A, LI X, et al. Career adapt-abilities scale: China form: Construction and initial validation [J]. J Vocat Behav, 2012, 80(3):686-691.
- [20] 左红梅,杨辉,刘庆春. 护士组织支持感与组织支持需求的调查[J]. 现代临床护理, 2012, 11(1):7-10.
- [21] 陈铭,孙晓,朱晓萍,等. 189 名新护士角色转型冲击与心理韧性相关性分析[J]. 护理学报, 2017, 24(3):50-53.
- [22] 田凤华,田尹琳. 244 名精神科低年资护士角色转型冲击现状分析[J]. 齐鲁护理杂志, 2018, 24(12):74-76.
- [23] 黄维健,李小寒. 手术室新护士转型冲击现状调查及影响因素分析[J]. 解放军护理杂志, 2022, 39(8):42-45.
- [24] 孔静,胡日. 湖南省某三甲儿童医院新入职护士转型现状调查[J]. 中国临床护理, 2022, 14(4):245-248.
- [25] 胡校云,孙爱玲,彭淑华. 新护士转型冲击状况与工作满意度的相关分析[J]. 护理学杂志, 2016, 31(15):54-55.
- [26] KE Y T, STOCKER J F. On the difficulty of finding one's place: A qualitative study of new nurses' processes of growth in the workplace [J]. J Clin Nurs, 2019, 28(23/24):4321-4331.
- [27] KAIHLANEN A M, ELOVAINIO M, HAAVISTO E, et al. Final clinical practicum, transition experience and turnover intentions among newly graduated nurses: A cross sectional study [J]. Nurse Educ Today, 2020, 84:104245.
- [28] 杨芳,万雅雯,郭清. 新毕业本科护士体验高校护理教育与临床实践脱节的质性研究[J]. 护理学报, 2015, 22(7):10-13.
- [29] 周娜,陈燕华,刘钰贝,等. 转型冲击与反馈寻求行为在新护士生涯适应力与工作投入间的中介作用[J]. 全科护理, 2023, 21(24):3415-3418.
- [30] 陈双艳,邹永梅,余玉环,等. 新护士转型冲击研究现状[J]. 当代护士(下旬刊), 2023(11):27-31.
- [31] 李兰洁. 生涯适应力对员工主动性行为的影响[D]. 西安:陕西师范大学, 2019.
- [32] 李云,李锡元,李太. 生涯适应力对员工创新绩效的影响:状态乐观与不确定性接受的中介效应[J]. 科技进步与对策, 2017, 34(23):155-160.

(收稿日期:2024-03-15 修回日期:2024-08-03)