

护士工作投入的影响因素及对本科护生思政培养的思考

叶明俐, 李玲*

浙江树人大学树兰国际医学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2023年9月27日; 录用日期: 2024年1月2日; 发布日期: 2024年1月9日

摘要

对护士工作投入的现状及其影响因素进行综述, 包括工作投入的概念、常用测量工具、护士工作投入影响因素, 提出高校教育者对本科护生在本科学习期间的教育启发, 将思政教育贯穿临床教学, 以及护生对学习方向的把握, 为更好地进入临床而准备。

关键词

工作投入, 护士, 影响因素, 综述

The Influencing Factors of Nurses' Work Input and the Thinking on the Ideological and Political Training of Undergraduate Nursing Students

Mingli Ye, Ling Li*

Shulan International Medical, Zhejiang Shuren University, Hangzhou Zhejiang

Received: Sep. 27th, 2023; accepted: Jan. 2nd, 2024; published: Jan. 9th, 2024

Abstract

The current status and influencing factors are reviewed, including the concept of work investment, common measurement tools and influence factors of nurse work input, put forward the education

*通讯作者。

inspiration of undergraduate students during undergraduate study, integrating ideological and political education into clinical teaching, and the nursing students better clear learning direction, prepare for entering the clinical.

Keywords

Work Engagement, Nurses, Influencing Factors, Review

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着人们健康意识的提高及“健康中国 2030”战略研究的推进, 护士需求量不断上升, 但护士离职率也逐年增高。研究发现目前护士工作投入尚处于中等[1]甚至中下[2]水平, 如何提高护士工作投入是目前亟待解决的问题。护士工作的投入程度直接影响着护理工作的质量。目前我国本科学历的护士越来越多, 高等院校主要承担着本科护理人才的培养工作。护生不仅是护士预备军, 同时也是护理队伍的新生力量, 本科护生临床教学阶段从单一的校园学习过度到多层面的接触社会和人文, 其实践性、渗透性强, 在临床教学过程中的每一个环节都蕴含着思想政治教育的元素。比如, 护理本科生从单纯的大学生身份变成了护理服务者、医疗合作者、健康教育者和学生等多重角色, 在承担每个角色任务时均要以思政思想贯穿始终, 同时, 以往的思政教育局限于课堂教学, 而在临床实践环节不仅仅要体现知识的掌握, 而且要实践, 应用, 尤其是在提供护理服务的评估、诊断、计划、实施和评价环节, 无一不融入, 护理学科的专业性也要求护理教育者用合理的教育方式提升学生专业技能和专业思想, 做到“又红又专”, 得以有效的实施保障患者利益[3]。因此说明, 思想政治教育具有渗透性[4], 其要求本科护生具有较强的学习能力, 对于思想政治教育的中隐性教育板块的接受程度更高, 在潜移默化中能够激励上进, 规范行为。所以对护理本科生提出了更高的要求。因此护理管理者和教育者应抓住护生在校学习的关键时期, 将思政教育贯穿教学全过程, 针对具体情况采取相应措施以增强护生的职业认同感, 从而增强护生自信心和降低护士离职率。本文针对护士群体已开展的相关研究, 护士工作投入的影响因素等。旨在为护生充分挖掘个人潜能、提升任务绩效, 以及护理教育者对本科护生培养的启发。

2. 工作投入的概念

工作投入(work engagement)这一概念最早由 Kahn [5]于 1990 年提出, 他认为工作投入是“组织成员通过自我管理使自我与工作角色相匹配”。1997 年, Maslach 等[6]将工作投入定义为与职业倦怠完全对立的心理状态, 即工作投入的评价结果可以通过对工作倦怠的反向计分获得。他认为工作投入与工作倦怠的三个维度玩世不恭、情感衰竭、个人成就感降低正好相反, 应该包括卷入、活力、效能感三个维度。因此工作投入和工作倦怠是一个三维连续体的两极。随后, Schaufeli 等[7]认为工作倦怠与工作投入并非简单的直接对立, 而应呈中等程度的负相关, 他从快乐和激发 2 个方面来定义工作投入, 认为个体工作投入高时可表现为奉献、活力、专注 3 个特点, 同时能够与他人合作默契, 工作过程信心十足且达到全力以赴, 最终能够圆满完成任务。2001 年, Britt [8]等人以责任三维模型为理论基础, 将工作投入定义为个体对自己的工作绩效的强烈责任感和承诺意愿, 并能意识到自身工作绩效的优劣与自己的工作状态关

系重大。他们认为工作投入应该包括责任感、承诺和绩效影响知觉 3 个维度。

3. 测量工具

3.1. Utrecht 工作投入量表(the Utrecht Work Engagement Scale, UWES)

2002 年 Schaufeli 等[9]认为工作投入与工作倦怠的量表应独立使用, 分别进行测量。目前常采用的量表是结合了量性和质性研究而开发的 Utrecht-17 工作投入量表(the Utrecht Work Engagement Scale, UWES-17), UWES 量表包括活力、奉献和专注 3 个分量表, 共 17 个条目, 可以分别计算各自量表所包括题目的总分或平均分。采用 Likert 七级计分制(0~6 分), 其中 0 分代表“从来没有”, 6 分代表“总是”。2006 年, Schaufeli 等[10]为了缩短原来的 17 个项目, 开发了 Utrecht-9 工作投入量表(the Utrecht Work Engagement Scale, UWES-9), 共 9 个项目, 包括活力、奉献和专注 3 个维度, 每个维度各包含 3 个项目, 采取 7 级评分, 0 为“从来没有”, 6 为“总是”。UWES-9 有良好的内部一致信度和重测信度, 已经成为相关实证研究中应用最为广泛的工作投入测量工具, 在各领域、职业都可应用。但是并没有对不同文化背景地区的效度进行测量。

3.2. UWES 中文版

国内最常用的量表是由张轶文等[11]翻译、修订的 UWES 中文版。该量表共 15 个条目, 包括活力(6 个条目)、奉献(4 个条目)、专注(5 个条目)3 个维度。采用 Likert 七点评定, 0 为“从来没有”, 6 为“总是”, 总分为 90。② 汤娟娟等[12]在 2015 年的研究中参考 UWES 中文版修订的量表, 包含 16 个条目, 活力(6 个条目)、奉献(5 个条目)、专注(5 个条目)3 个维度, 采取 Likert 七级计分, 总分为 96 分。该中文版 Utrecht 工作投入量表各项指标符合心理测量学要求, 三个分量表的 Cronbach α 系数分别为 0.767 (活力)、0.735 (奉献) 和 0.753 (专注), 可为今后国内工作投入相关研究所采用。赵光利[13]翻译的中文版 UWES-9 也可用于测量工作投入, 该量表包括活力、奉献和专注三个维度, 共 9 个条目, 采用七级计分, 为“从来没有”, 6 为“每天都有”。调查中总量表的 Cronbach's α 系数为 0.933, 3 个维度 Cronbach's α 系数分别为 0.898, 0.913, 0.803, 表明信度较好。尽管目前用于测量工作投入的量表(UWES)在各领域、职业等非护理领域中应用广泛, 但是在我国其信效度仅在企业员工群体中验证过。由于护士工作性质及其区别于其他领域的职业独特性, 对护士工作投入的测评, 仍缺乏专门针对护士工作特点和护士群体的权威测评工具。

4. 护士工作投入研究的影响因素

4.1. 护士个体因素

4.1.1. 年龄和婚姻

年龄和婚姻状况是医护人员工作投入的影响因素, 刘欣欣[14]的研究认为, 随着年龄的增长, 人的活力与专注力会逐渐下降, 精力跟不上, 同时有些资历老的医护人员会将更多的学习机会与实践机会留给年轻人, 所以容易减少工作投入。而结婚后, 有很多医护人员的重心将向家庭转移, 所以也会减少工作投入。陈辉、杨娟等[15]在刚工作的本科护生的调研发现工作投入与高能量的精力水平息息相关。本科护生年龄较小, 且刚投入临床工作, 精力旺盛, 在此时期, 护生不用面对家庭 - 工作角色冲突, 没有孩子等其他人际关系顾虑, 能够将更多精力投入到临床工作中。

4.1.2. 性别因素

王纯丽等[16]究结果显示, 男性护理从业人员角色压力与工作投入呈负相关, 即角色压力程度越高,

工作投入水平就越低。陈辉等[15]对本科护生的研究显示,不同性别本科护生工作投入情况不同,女性工作投入总分高于男性。男护生由于缺乏未来护理行业相关职业规划,在实习过程中的工作投入度较低。

4.1.3. 专业选择方式

陈辉等[15]研究显示,专业选择方式不同的护理本科生工作投入情况不同,自愿选择护理专业的护生得分最高,按照家长意愿的次之,调剂到护理专业的护生工作投入得分最低。对护理专业的选择较被动,往往存在抵触情绪,导致其在校期间对护理专业不感兴趣,理论基础薄弱。并且在临床实习期间,理想与现实的冲突影响了本科护生对护理事业的积极牲。

4.2. 社会因素

4.2.1. 环境因素

新入职护士需面对环境改变、考试和临床工作适应等造成压力[17],容易产生转型冲击,再加上业务不熟练,导致她们经常面临各种挫折、困惑和压力,出现焦虑,疲惫等负面情绪,甚至因角色适应不良冲突转型而离职等[18]。李慧芬等[19]发现新入职护士转型冲击与工作投入呈负相关关系,刚进入临床的新护士身体方面的冲击较大。查梦培等[20]提出护理管理者应及早建立新护士工作过渡期培训体系,开展入职培训课程。新入职护理人员在休班时也往往面临很多院内培训和科室讲课,不能得到充分休息,导致体力和精力严重透支,极易产生身心俱疲。刘维[21]提到应注重新护士的心理状况,以最大限度促进新护士快速适应临床工作。同时,为护士的疲劳程度,医院管理者一方面可以通过合理的排班方式,尤其注意保证护士的休息时间[22],如尽量提供周末休息时间,班次间休息时间保证11h以上等,以保证护士得到充分休息和恢复;另一方面可以增强护士的回报[23],充分提供与护士能力、学历相匹配的薪酬待遇,以避免护士认为其付出与回报失衡。

4.2.2. 职业认同

职业认同是个体对所从事职业的一种肯定性评价,是职业发展的内在激励因素。程金莲等[24]指出护生毕业后是否从事护理工作与护生职业认同水平的高低有直接关系。马征云[25]等认为,职业认同作为护理人员努力工作的内在驱动力,比外界的客观刺激更能激发护士工作上的主观能动性。积极的职业认同感能够帮助护士适应各种工作环境,降低工作压力,增强护士的自信心与耐心,提高他们的临床工作效率。

4.2.3. 叙事能力

“叙事医学”概念引入的核心是培养和提高医务人员的“叙事能力”以促进医疗效果、和谐医疗环境,在临床医疗工作中,护士相比医生接触、陪伴和照护患者的机会更多,更容易发现患者的心理和精神需求[26]。陆海虹[27]的研究显示,经过“叙事能力”培训的护士,他们的工作投入情况提升至高等水平。长期大量文学作品的阅览能够丰富细腻的情感,增强对事物的感知和领悟力,并产生共鸣。

4.3. 心理因素

4.3.1. 心理弹性

心理弹性作为心理能量中的重要资源,能有效调节身体和心理损害,帮助护士适应各种变化。潘金金、周静欣等[28] [29]运用积极的态度看待护理职业,且往往自身专业素质能力强,善于利用各种资源,采取积极的方式应对困难与挑战。

4.3.2. 情绪智力

韩舒[30]等研究结果显示,情绪智力是个体正确、有效处理自我及他人情绪信息的能力。高的情绪智

力能够更好地识别他人情绪, 通过有效的情感调控提高其工作质量及方法的把控。王珍珍等[31]对显著相关的情绪调节自我效能感、心理资本与工作投入间进行路径分析结果显示, 情绪调节可在心理资本与工作投入间起部分中介作用。高心理资本水平的护士可有效调节负面情绪、保持积极情绪, 在面对工作时保持平和心态, 从而提升工作投入度和工作效率。

4.3.3. 完美主义

陶浙燕等[32]研究发现, 护士完美主义倾向越高, 其工作投入度越高。护士对于自身完美主义积极程度评价越高, 表明其对于自身的认可度高, 进而会产生对于工作的自豪感, 从而更加积极投入到日常工作。而工作投入度高, 会产生一定的成就感, 进而促进其对自身要求的提升, 即完美主义倾向进一步提高, 形成一个完整的良性循环。刘娜等[33]的研究中表明, 积极完美主义是护士工作倦怠的保护因素, 但消极完美主义则是护士工作倦怠的风险因素。消极完美主义者在面对未能达到他人或自己期望的目标时, 往往产生焦虑、抑郁等不良情绪体验, 而这些负性情绪加剧了工作倦怠的产生。

4.3.4. 自我评价

杨艳等[34]研究发现, 个体的核心自我评价越高, 对工作成就感和自我实现的需求越强烈, 其工作理念和道德观也越积极。即核心自我评价越高的个体, 其工作投入程度越高。何燕琴等[35]研究结果显示, 护士核心自我评价与工作投入呈显著正相关, 即核心自我评价得分越高, 其工作投入越强烈。

5. 护士工作投入影响因素研究对本科护生思政培养的思考

5.1. 关注特定人群的职业教育

多教高校男护生选择护理专业并不是因为热爱, 而是服从调剂的结果, 少数第一志愿填报护理专业的学生也是考虑男护士就业前景好[36], 这造成男护生入校之后专业思想不稳定, 甚至是抵触、不认可护理专业。医学院校和护理教育者在早期应关注男护生的心理教育和职业生涯规划, 在课程设置方面, 根据男生的特点来设置合适的教学方案, 运用适合男护生学习和期望的教学策略。医院、学校和社会媒体应加强对男护士职业优势的正面报道, 在宣传护理工作时应避免性别化的语言和行为。对于非主动选择护理专业的护生, 入学时的专业教育十分重要, 从入学开始就使学生形成一个良好的专业支持系统, 主动开展先导性职业道德教育, 帮助学生确立自己的专业责任感、使命感和时代紧迫感。

5.2. 促进环境良好适应, 提升护生的职业认同

从学校教育到临床教育, 护生面临着角色转换的适应及学习环境的适应。因此我们首先要做好实习前的宣传动员工作、职业道德教育和针对临床实践的适应性教育[37]。其次, 要加强实习前技能训练, 树立自信心。在进入实习医院前, 利用2周左右的时间, 集中进行技能强化训练。

提高护士职业认同感, ① 可以通过建立良好的带教师生关系, 对带教教师团队加强系统培训, 锻炼本科护生实习阶段的综合能力等方式来促进职业价值水平的提高[38]。② 教育者的价值观对受教育者有直接影响, 教师应以身作则, 言传身教, 对学生产生潜移默化的积极影响, 为社会护理学科的发展培养合格的护理人才[39]。③ 在本科护生的临床教学过程当中带教老师可以将社会主义的核心价值观有机的融入教学过程中, 构建出专业课程目标和思想政治教育之间的关联, 真正实现全程育人、全方位育人。利用榜样素材加强学生的思政职业素养建设, 教师利用一些类如“猫耳洞”的南丁格尔医生刘亚玲等先进事迹来增强学生对于职业的认同感与自豪感[40]。④ 早见习、早实习。熟练的护理操作技术是一个优秀护士应具备的基本条件, 在见习期间, 很多同学会更早的接触病人, 有更多的机会练习自己在校学习的技术。

5.3. 保持情绪平稳, 正确归因和自我评价

对于护生这一特殊群体, 建议学校增设更多关于情绪管理、人际沟通技巧、冲突应对技巧等方面课程, 提高其自身情绪控制和对患者情绪感知的能力。可采取灵活多样的教学方法和教学手段如采取课堂讲授、案例分析、分组练习、个人反思等形式训练学生认知自己和认识他人情绪的能力, 让学生在出现不良情绪时以积极、有效的方式进行情绪调节和控制等。护生要学会正确归因, 面对挫折不气馁, 认真分析挫折产生的原因, 全方位、多角度看问题是本科护生解决问题时应具备的基本能力。总之, 大学生对自己要有一个正确的认识, 对自己的期望要依据自己的能力、实际情况而定, 实事求是, 具体实施时可以对期望目标进行分解细化, 使这些目标更具体、更可行, 最终完成总目标。

5.4. 积极心理调试, 加强挫折教育

护生将来会成为临床一线工作的重要力量, 需要具备良好的心态应对突发事件。护理本科教育者和实习带教教师应重视本科护生可能会产生的不良情绪, 建议① 在校期间做好心理监察、教育和心理辅导。思政课教师要加强价值引领, 专业老师要进行渗透式教书育人, 共同护航学生心理的健康成长。② 实习前做好实习教育和心理教育。进入医院实习前, 多数学生会产生既兴奋又焦虑的情绪。可以请高年级实习学生进行经验交流, 谈实习体会。③ 建议学院和医院成立专门的心理治疗小组, 鼓励护生说出自己的顾虑, 帮助他们缓解负性情绪。将心理教育渗透在平时。为了尽快摆脱挫折, 护生可以从以下方面进行自我调适。首先, 敢于面对和接受已发生的事情; 其次, 及时调整不良情绪及行为反应, 最后, 客观冷静地分析挫折产生的原因。

6. 小结

本文在回顾文献的基础上, 总结了护士工作投入的定义、测量工具、影响因素以及对本科护生培养的思考, 为下一步提升本科护生工作投入的干预研究和教育管理提供了方向。由于工作投入在护理领域的发展刚刚起步, 缺乏针对护士工作投入的测评工具, 因此需进一步开发科学通用的测评工具。目前, 国内外学者对护士工作投入的研究多停留在量性研究上, 干预性及质性研究涉及尚少, 今后的研究应以影响因素方面的研究为依据, 转向开展护士工作投入干预的实证研究, 同时积极开展纵向研究及质性研究, 了解不同时代护士工作投入现状、影响因素及其内在心理需求和感受, 为指导如何有效提高护士工作投入、提升护理服务质量提供科学依据。

参考文献

- [1] 刘聪聪. 三级甲等医院护士工作投入现状及影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东大学, 2015.
- [2] 方萌萌, 王超虹, 李小雪. ICU 护士工作投入与职业价值观、工作压力的关系研究[J]. 护理学杂志, 2013, 28(17): 16-17.
- [3] 姜一欣. 临床医护人员思想政治教育现状与对策研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁中医药大学, 2018.
- [4] 张倩倩. 中职护理专业学生实习阶段思想政治教育研究[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 河南大学, 2018.
- [5] Kahn, W.A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- [6] Maslach, C. and Jackson, S.E. (1998) The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [7] Schaufeli, W.B. (2014) What Is Engagement? Routledge, London.
- [8] 井欢欢. 关于工作投入的研究综述[J]. 才智, 2013(32): 315.
- [9] Schaufeli, W.B., et al. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- [10] Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2006) The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, **66**, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [11] 张铁文, 甘恰群, 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志 2005, 13(3): 268-270.
- [12] 汤娟娟, 余兰仙, 王俊杰, 等. 中医医院责任护士工作投入相关因素分析[J]. 护理管理杂志, 2015, 15(7): 457-459.
- [13] 赵光利. 企业员工组织支持感、心理资本与敬业度的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 浙江工商大学, 2011.
- [14] 刘欣欣. 医护人员工作投入与任务绩效的影响分析[J]. 中国医药指南, 2020, 18(7): 297-298.
- [15] 陈辉, 杨娟, 闫城, 赖馨雨. 本科护生临床实习工作投入现状及影响因素分析[J]. 循证护理, 2019, 5(6): 513-516.
- [16] 王纯丽, 史秀欣, 殷佳. 男性护理从业人员角色压力与工作投入的相关性分析[J]. 齐鲁护理杂志, 2020, 26(16): 108-110.
- [17] 任红梅, 曾伟. 新护士 120 名独立上岗前心理状态及压力调查与分析[J]. 齐鲁护理杂志, 2012, 18(33): 50-51.
- [18] 陶秀秀, 侯铭, 廖芳等. 新护士工作准备度与情绪劳动的相关性分析[J]. 护理学杂志, 2022, 37(17): 63-65.
- [19] 李慧芬, 姜连英, 王超, 吕霞. 新入职护士转型冲击与工作投入的相关性分析[J]. 长春中医药大学学报, 2019, 35(6): 1184-1187.
- [20] 查梦培, 陈静, 王艾红, 等. 新护士工作适应障碍与护士长多元领导风格的关系研究[J/OL]. 护理管理杂志, 2023: 1-5. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.4716.C.20230908.0929.014.html>, 2023-09-11.
- [21] 刘维. 护士间团结度与护士长多元领导风格、护士工作环境的相关性研究[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 郑州大学, 2020.
- [22] 黄康慧, 殷弘凡, 汤依然, 等. 硕士学位护士职业疲劳现状及影响因素研究[J]. 中华护理教育, 2022, 19(3): 267-272.
- [23] 杨思琪. 我国三级公立医院护理人员收入水平及收入满意现状及影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京协和医学院, 2023. <https://doi.org/10.27648/d.cnki.gzxhu.2022.000441>
- [24] 程金莲, 孙玉梅, 史宏睿, 董秀娟. 本科护生职业认同感现状调查[J]. 全科护理, 2016, 14(3): 217-225.
- [25] 冯征云, 庞友瑗, 冉玉平. 组织支持与社会支持对骨科护士护理质量及职业认同感的影响[J]. 检验医学与临床, 2019, 16(13): 1917-1920.
- [26] 郭瑜洁. 护理人文关怀教学模式的理论构建与实验研究[D]: [博士学位论文]. 上海: 第二军医大学, 2011.
- [27] 陆海红.“叙事能力”的提高对特勤科护士心理授权和工作投入的影响[J]. 中国疗养医学, 2019, 28(3): 333-336.
- [28] 潘金金, 高美华, 孙黎惠, 单信芝, 李姗姗, 苗凤凤. 共情疲劳在 ICU 护士心理弹性与工作投入之间的中介效应分析[J]. 护理研究, 2019, 33(11): 1844-1848.
- [29] 周静欣, 师亚, 石江林, 等. 本科护生职业认同感的心理社会因素分析[J]. 上海护理, 2021, 21(1): 62-67.
- [30] 韩舒, 崔岩, 卢晓虹, 等. 141 名急诊科护士情绪智力现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2017, 24(5): 41-44.
- [31] 王珍珍, 李雪云. 手术室护士情绪调节自我效能感、心理资本与工作投入程度的相关性分析[J]. 护理实践与研究, 2020, 17(17): 4-7.
- [32] 陶渐燕, 王飞飞, 木冬妹. 护士完美主义倾向与工作投入的相关性研究[J]. 中国农村卫生事业管理, 2018, 38(11): 1491-1494.
- [33] 刘娜, 柳琴, 孙世皎, 张银玲. 完美主义人格对护士工作倦怠和工作投入的影响[J]. 护理研究, 2018, 32(21): 3426-3429.
- [34] 杨艳, 闫晓飞, 郝赋, 张惠, 党李梅, 顾勇. 临床护士核心自我评价、积极应对与工作投入的相关性[J]. 护理研究, 2019, 33(12): 2003-2006.
- [35] 何燕琴, 任丽霞, 潘利平. 临床专科护士核心自我评价对其工作投入的影响研究[J]. 护理与康复, 2018, 17(9): 31-34.
- [36] 周航, 马芳, 张艺, 伍艺, 王艳娇. 男护士临床工作体验的系统评价[J]. 中华护理杂志, 2021, 56(4): 596-603.
- [37] 李毓琴, 刘枫, 吴燕, 程颖. 护生临床实习前焦虑的调查及干预对策[J]. 当代护士(学术版), 2008(9): 94-96.
- [38] 张亚普. 本科护生实习末期对职业认同感的质性研究[J]. 当代护士(中旬刊), 2021, 28(2): 113-115. <https://doi.org/10.19792/j.cnki.1006-6411.2021.05.043>

- [39] 李萍萍, 陈蕾, 张瑜, 等. 护理专升本学生职业认同感与学习倦怠的相关性分析[J]. 卫生职业教育, 2020, 38(2): 105-107.
- [40] 王林辉. 浅议思政课对高职高专护理专业学生职业认同感的培养[J]. 科学咨询 2020(41): 75.