

• 论 著 •

护理在职硕士研究生考研动机及影响因素的质性研究

刘静,王芬,周晓倩,杨丹

摘要:目的 深入探究护理在职硕士研究生的考研动机及影响因素,为制订针对性干预措施支持护理人员学历提升及职业发展提供参考。**方法** 采用描述性质性研究设计,运用目的抽样法选取7所三甲医院的16名护理在职硕士研究生进行半结构化访谈,运用主题分析法对访谈资料进行分析。**结果** 提炼出3个主题与14个亚主题:考研动机的多维驱动结构,其包括内在驱动(自我效能,职业追求)、外在驱动(社会环境认知,职业发展压力,风险控制)及政策环境驱动;支持体系(个人能力基础,动力维持机制,社会支持网络);制约因素(时间资源配置困境,心理情绪挑战,外部条件限制,个人能力短板,生理机能约束)。**结论** 护理在职硕士研究生的考研决策与备考过程受到个人、组织及社会等多层面多元因素的复杂影响。护理管理者与教育者应据此构建支持性环境,制订个性化培养方案,以有效支持护理人员的学历提升与专业发展。

关键词: 在职硕士研究生; 考研动机; 职业发展; 职业追求; 自我效能; 支持性环境; 质性研究

中图分类号: R47; R192.6 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2026.04.080

Motivation and influencing factors of postgraduate education pursuit among in-service nursing postgraduates: a qualitative study

Liu Jing, Wang Fen, Zhou Xiaoqian, Yang Dan. Department of Respiratory and Critical Care Medicine, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

Abstract: **Objective** To explore the motivation and influencing factors of postgraduate education pursuit among in-service nursing postgraduates, so as to provide references for developing targeted interventions to support academic advancement and career development of nursing staff. **Methods** A descriptive qualitative study was designed, and 16 in-service nursing postgraduates from seven grade A tertiary hospitals were selected using purposive sampling for semi-structured interviews. Thematic analysis was used to analyze the interview data. **Results** Three themes and 14 sub-themes were identified: a multidimensional driving structure of motivation for postgraduate education pursuit, including intrinsic drivers (self-efficacy, career aspirations), extrinsic drivers (social environmental awareness, career development pressure, risk control), and policy environment drivers; support system (foundational personal capabilities, motivation maintenance mechanisms, social support networks); and constraints (time and resource allocation challenges, psychological and emotional challenges, external conditional limitations, personal capability shortcomings, physiological constraints). **Conclusion** The decision to pursue postgraduate education and the preparation process for in-service nursing postgraduates are influenced by complex multi-level factors at the individual, organizational, and social levels. Nursing administrators and educators should accordingly establish supportive environments and develop personalized training programs to effectively facilitate further academic advancement and career development for nursing staff.

Keywords: in-service postgraduates; motivation for postgraduate education pursuit; career development; career pursuit; self-efficacy; supportive environment; qualitative study

国务院学位委员会等部门印发的《专业学位研究生教育发展方案(2020—2025)》^[1]提出,发展专业学位研究生教育是主动服务创新型国家建设的重要路径,是应对产业转型升级、培养应用型人才的关键举措,并明确设定了大幅扩大硕士专业学位招生规模的目标。为应对护理临床岗位对高层次、高学历护理人才日益增长的需求,在职硕士研究生教育已然成为高等护理教育的重要补充,其在护理领域中发挥着不可

或缺的关键作用^[2]。在职护理硕士研究生是指护理专业人员在不脱离工作岗位的情况下,利用部分时间进行工作,同时利用其他时间在校接受教育,以获得硕士研究生学历。这种模式能够培养在职护士成为临床领域内高层次、应用型、专科型护理人才^[3]。然而,在职护理人员考研与读研过程皆面临着工作高压、轮班制度、家庭责任与学业任务的多重角色冲突。现有研究多聚焦护理人员继续教育意愿或护理本科生全日制模式下考研影响因素等调查^[4],缺乏对非全日制培养模式下的在职护理硕士研究生考研的质性研究视角。鉴此,本研究采用描述性质性研究方法探讨护理在职硕士研究生考研的深层动机及影响因素,为护理教育者与管理者制订针对性支持策略提供参考,促进临床护理人员成长与职业发展。

作者单位:华中科技大学同济医学院附属协和医院呼吸与危重症医学科(湖北 武汉,430022)

通信作者:王芬,280582530@qq.com

刘静:女,本科,护师,2573345413@qq.com

科研项目:华中科技大学同济医学院护理学院2024年研究生教学改革研究项目(HLYJ202415)

收稿:2025-08-01;修回:2025-10-26

1 对象与方法

1.1 对象 采用目的抽样法,于 2025 年 3—4 月选取北京市、湖南省、湖北省以及四川省共 7 所三级甲等医院的护理在职硕士研究生作为研究对象。纳入标准:①研究生在读或毕业≤3 年;②从事临床护理工作≥1 年,持有护士执业证书;③自愿参与,对本研

究知情同意。排除标准:①研究生在读期间未在临床执业;②备考研究生期间休病假或产假≥3 个月;③毕业后未继续从事临床护理工作。样本量以资料饱和为标准,无新主题产生时结束访谈及资料收集。最终纳入 16 名护理在职硕士研究生,受访者基本资料见表 1。本研究经医院伦理委员会批准(UHCT250196)。

表 1 研究对象基本资料

编号	性别	年龄	工作年限	现任职称	所在科室	备考期间婚育状况	备考年限	学习状态
N1	女	32	8	主管护师	心内科	已婚已育	1	在读
N2	女	38	15	主管护师	新生儿科	已婚已育	1	在读
N3	女	28	6	主管护师	心内科	未婚未育	2	在读
N4	女	35	10	主管护师	骨科	已婚已育	1	在读
N5	女	28	6	主管护师	呼吸与危重症监护室	未婚未育	2	在读
N6	女	31	10	主管护师	骨科	已婚未育	1	在读
N7	女	30	9	主管护师	神经外科监护室	未婚未育	1	在读
N8	男	29	7	护师	血液透析室	未婚未育	3	在读
N9	女	26	4	护师	甲乳外科	未婚未育	1	在读
N10	女	33	12	主管护师	放疗科	已婚已育	2	在读
N11	女	36	15	主管护师	护理部	已婚已育	1	毕业
N12	女	22	2	护士	肺部肿瘤科	未婚未育	1	在读
N13	男	28	6	主管护师	血液科	已婚未育	1	在读
N14	男	37	15	主管护师	呼吸与危重症监护室	已婚已育	3	在读
N15	女	29	9	护师	急诊科	已婚已育	1	在读
N16	女	29	6	主管护师	急诊科	已婚未育	1	在读

1.2 方法

1.2.1 制订访谈提纲 研究团队经系统学习质性研究方法及访谈技巧后,根据研究目的,通过文献检索及 2 名专家咨询初步制订访谈提纲。选取 2 名护理在职研究生预访谈,修正后形成最终版本:①您为什么选择在职考研?②请分享一下您考研整个过程的心路历程。③哪些因素促使了您决定在职考研?④您在考研过程中遇到过哪些困难?您是如何解决的?⑤您在考研过程中获得过哪些支持或者帮助?对您造成了什么样的影响?⑥您还有什么其他要补充的?

1.2.2 资料收集方法 访谈采用一对一方式进行,以确保研究的保密性。其中 11 名受访者采用面对面访谈,另 5 名受访者采用远程视频通话进行访谈。访谈时间地点均以受访者便利为原则,保证在受访者充足的休息时间内进行,且选取受访者日常工作区内的值班室或办公室。访谈前研究者通过微信与研究对象取得联系,详细阐述访谈的目的与方式,签署知情同意书。访谈过程中通过灵活调整提问的顺序和方式,适时追问以确保无信息遗漏,同时观察并记录非语言沟通信息。每次访谈 30~45 min,全程录音并做文字记录。

1.2.3 资料分析及质量控制 访谈结束后 24 h 内进行文字转录,导入 Nvivo15.0 进行资料管理和辅助分析,对涉及具体学校或医院等信息进行模糊处理以保

护隐私,再由另一名研究者将转录稿与录音文件进行比对,确保资料的准确度和完整性,后将访谈文本返还给受访者进行确认,确保资料真实可靠。采用主题分析法^[5]对资料进行分析。

2 结果

2.1 主题一:考研动机的多维驱动结构

护理在职人员的考研决策属于一个复杂的心理行为过程,该过程受到宏观层面(国家政策)的驱动以及微观层面(内部认知和外部环境)的共同驱动,进而形成多层次、多维度的动机结构。这种动机结构不仅反映了护理专业人员个体的职业发展需求,也体现了医疗行业对高层次护理人才的时代要求。

2.1.1 政策环境驱动 近年来,国家高度重视护理人才队伍建设,将护理专业纳入国控专业,通过一系列政策部署构建起护理教育发展的支持体系。医疗机构积极响应政策号召,形成差异化支持模式。N3:“近年来明显感觉到医院加大了对护理人员继续教育的支持力度,比如我们医院有开过科研动员大会,提出未来将会落实‘考研假’之类的福利,来鼓励大家考研。”同时,护理学科地位提升带动专业硕士点扩张,覆盖老年护理等亟需领域,为护理人员提供更多选择。N11:“听说今年护理专业硕士点会增加,感觉会比我之前考的时候有更多选择的机会,我还和我带教的实习生说了,鼓励她去考研。”

2.1.2 自我效能 指个体对自己实现特定目标的信

心和能力的认知,是面对挑战和困难时,决定是否行动及如何应对的关键因素^[6]。这种基于能力的自信为长期备考提供了稳定的心理支撑。N10:“我觉得最重要的一点,就是要坚信自己能考上。反正不管怎么样都会考上,哪怕你的基础再差,你只要认真复习,都是可以考上的。”

2.1.3 职业追求 护士希望通过考研提升专业知识与学历,从而拓宽职业发展道路,开阔眼界或提高话语权。N1:“希望通过获得学位,谋求更广阔的发展,而不是局限于临床。”N15:“(眉头微皱)工作中遇到主动脉夹层患者转运流程不合理、大量气胸患者不宜转运却需执行医嘱时,深感护士话语权弱,希望能通过提升自身能力来改变现状。”N11:“我是希望通过考研提高科研能力,让论文写作水平有所提升。”

2.1.4 社会环境认知 护士通过不同时间阶段对考研信息进行感知、理解与判断,从而构建认识并影响决策。N14:“我带教的实习生在考研,我向他咨询后,他说像我们现在这种在职的(护士)可以考非全日制研究生,我就想尝试一下。”N5:“我周围就有人考研啊,不管是大学全日制的,还是现在毕业以后也有考这种非全日制的,所以一直都有知道,后面就自己主动去了解。”

2.1.5 职业发展压力 社会发展与职场竞争使学历成为评价个人能力与潜力的关键指标,提升学历是巩固职业基础、增强竞争力的必要途径。N12:“我觉得如果想在三甲医院发展的话,无论是从个人提升还是未来的职业晋升考虑,研究生学历就是必须的。”N11:“我觉得护理行业的发展很快,现在研究生越来越多,是行业的一个趋势。”

2.1.6 风险控制 风险控制考量显著降低了决策的心理门槛。在职考研相较于全职备考,在经济风险、职业保障及现实可行性方面具有优势。N13:“因为跟其他人相比我有一份稳定的工作,即使我考研没考上,我可以来年再考。我也可以有时间去等,不像其他人可能今年没有考上,因为迫于社会环境或就业形势,他可能会在就业与继续参与来年的考试之间做一个抉择,(笑)我没有这方面的顾虑。”

2.2 支持体系

考研目标的实现不仅需要个体的努力,更依赖于个人素质与外部环境的有效协同,这种协同作用形成了多层次、立体化的支持体系,为备考过程提供持续的动力和保障。

2.2.1 个人能力基础 成功的考研经历需要系统的能力支撑和有效的方法运用。N12:“对我来说在职备考最大的挑战是时间有限,我会把学习内容划分为若干个可操作的小目标,按照重要性和紧迫性进行排序,确保在有限时间内实现学习效率最大化。”N13:“在备考过程中需要面对工作压力、家庭事务和社交活动等方面的干扰,能否在这些干扰因素中保持专

注,持续向目标推进,很大程度上取决于个人的自制力和时间管理能力。”N7:“准确获取招生政策、考试大纲和复习资料等信息,并对其进行有效甄别和整合,这是成功备考的重要前提。”

2.2.2 动力维持机制 多元化的动力来源和有效的激励策略确保了备考过程的持续性。社会比较产生的激励效应在多位受访者的叙述中得到体现,N15:“与同时备考的同事进行学习进度和效果的比较,在发现自己具有一定优势时,这种积极的比较结果显著增强了自我效能感。”知识获取带来的内在满足是另一种重要的动力来源,N11:“在系统学习过程中,随着专业知识的积累和理论水平的提升,特别是当能够用新学的理论解释临床现象、解决实际问题时,会获得深刻的成就感和满足感,这种积极的情绪体验进一步强化了学习动机。”N6:“将长期的考研目标分解为阶段性的小目标,每完成一个阶段性目标就给予自己适当奖励,这种及时强化有助于维持学习动力。”

2.2.3 社会支持网络 多层次的社会支持系统为考研提供了重要的外部保障。N12:“家庭提供了充分的经济支持和情感鼓励,父母主动承担了大部分学费和生活开销,室友在日常生活中给予诸多便利,帮助处理取快递等琐碎事务,这些支持为我创造了更多可支配的学习时间。”N3:“科室领导不仅口头鼓励员工提升学历,更重要的是通过弹性排班、调整工作安排等具体措施,为学习提供制度性便利。”N10:“建立考研学习小组,定期交流学习心得和备考信息,这种同伴间的相互鼓励和经验分享有效缓解了备考的孤独感。”

2.3 制约因素

护理在职考研面临着一系列相互关联的障碍因素,这些因素构成了一个复杂的制约网络,显著增加了备考的难度和复杂性。深入分析这些制约因素的作用机制,对于制订有效的支持策略具有重要意义。

2.3.1 时间资源配置困境 时间冲突是受访者普遍反映的最突出的制约因素。N1:“因为护理工作是轮班制,频繁上夜班不仅消耗大量体力精力,还会导致作息不规律,很难安排固定的学习时间。此外,临床工作量大、突发事件多,经常需要加班,进一步挤占了本已有限的学习时间。”角色冲突加剧了时间紧张的状况。N11:“作为母亲,备考期间不得不减少陪伴孩子和学习辅导的时间,这种家庭角色的缺位带来了强烈的愧疚感和心理压力。”N7:“为了争取更多的学习时间,不得不完全放弃个人爱好和社交活动,所有的休息时间都用于复习,这种单一的生活模式长期持续容易导致身心疲惫。”

2.3.2 心理情绪挑战 备考过程伴随着显著的心理压力和情绪波动。N4:“当模拟测试成绩不理想或者学习进度滞后时,会产生强烈的挫折感,进而开始怀疑自己的决策是否正确,质疑在现有年龄和职业阶段

投入如此多的时间和精力是否值得。”N11：“作为在职人员、家庭成员和考研学生多重角色的承担者，经常感到力不从心，特别是在工作繁忙或家庭事务集中的时期，难以兼顾各个角色的责任要求，这种角色超载状态会导致持续的焦虑情绪。”N15：“备考期间的紧张情绪不可避免地会影响到工作和家庭生活，形成负面的情绪循环，这种情绪溢出效应进一步增加了心理负担。”

2.3.3 外部条件限制 制度性和结构性的外部条件构成重要制约。信息渠道的系统性不完善增加了备考成本。N7：“在职人员获取考研信息的渠道相对有限，主要依靠网络搜索和零散的人际传播，这些信息往往不够系统全面，需要花费大量时间和精力进行甄别整理，这种信息成本显著增加了备考负担。”政策规定与就业市场实际认可度之间存在落差。N10：“虽然国家政策明确规定了非全日制与全日制硕士的同等法律地位，但在实际就业和职称评定中，非全日制学历的认可度仍然存在不确定性，这种顾虑在一定程度上影响了院校和专业的选择。”教育资源（如非全日制项目）地域分布不均或学习制度灵活性不足等，而制约个人选择就读院校。N4：“由于需要兼顾家庭照顾和工作要求，只能选择所在城市或邻近地区的高校，这种地域限制大大缩小了可选范围。”

2.3.4 个人能力短板 知识储备不足和学科基础薄弱带来显著挑战。N7：“作为专科起点的护理人员，某些基础学科的知识体系不够扎实，特别是英语和统计等科目需要从最基础的内容开始学习，这种‘补短板’的过程需要投入额外的时间和精力。”N16：“高中阶段的理科背景使得适应政治等文科类考核内容存在显著障碍，缺乏相应的思维训练和知识积累，需要重新建立一套完全不同的学习方法。”N13：“长期从事临床护理工作，缺乏系统的科研训练，对研究方法和论文写作感到陌生，这种能力差距增加了对研究生阶段学习的忧虑。”

2.3.5 生理机能约束 年龄相关的生理因素对学习效果产生客观影响。N11：“工作多年后明显感受到记忆力和思维敏捷度不如学生时代，特别是需要大量记忆的内容需要反复多次才能掌握，学习效率明显下降。同时，长时间的工作已经使身体处于疲劳状态，下班后还要投入高强度学习，这种双重负担容易导致过度疲劳。”N14：“随着年龄增长，体力和精力的恢复速度变慢，难以像年轻时那样连续长时间高强度学习，需要更加科学地安排学习节奏和休息时间。”

3 讨论

3.1 激发动机：融合内在评估与外部激励，构建持续驱动系统 本研究发现，护理在职人员的考研动机是基于政策环境驱动下由内在驱动与外在驱动共同作用的复杂构念。孙言花等^[2]的质性研究同样识别出

“职业发展需求”和“外部环境推动”是护理在职研究生入学的主要原因，其中“提升专业能力”和“应对职称晋升压力”是两个核心范畴。本研究还揭示了内在驱动中对于提升临床话语权与专业自主权的深层诉求，深刻反映了当前医疗环境下，护理专业人员寻求突破职业瓶颈、参与决策的强烈愿望。Bandura^[6]的社会认知理论强调自我效能感是人类动机与行为的核心决定因素。本研究显示，受访者普遍表现出的“必胜信念”与制订并执行学习计划的能力，正是自我效能感在备考这一挑战性情境中的具体体现。此外，一项针对美国在职护士继续学习动机的研究发现，对专业自主性的追求是其重要的内在驱动力^[7]，这与本研究结果高度契合，表明提升专业自主权是跨越文化背景的护理专业人员的共同动机。因此，建议护理管理者：①构建内在驱动评估体系。定期采用标准化工具（如职业倦怠量表、自我效能感量表）评估护理人员的职业心理状态，识别其职业发展需求与内在动机强度。②实施个性化发展计划。为有深造意愿的护士制订个性化学习与发展计划，将其职业发展目标与科室发展需求相结合。③强化榜样激励机制。系统性地宣传本院通过考研实现职业突破的优秀护士案例，通过其示范效应，有效增强在职护士的考研信心与决心。

3.2 整合支持：联动个人、家庭与组织，打造协同保障网络 本研究结果显示，一个有效的支持体系需要个人、家庭与组织三方的协同。于明峰等^[8]指出，基于需求导向的组织支持能显著提升护士的岗位适应与社会支持水平。此外，国外研究亦表明，来自管理者与同事的组织支持感知是预测护士留职意愿与继续教育参与度的关键因素^[9]。组织支持不仅能通过提升护士的心理健康与组织承诺来直接增强其留职意愿^[10]，同时也被认定为克服持续教育障碍、促进专业发展的核心要素^[11]。然而，本研究发现理想支持网络与现实条件之间存在差距，尤其在同伴支持方面。尽管建立考研学习小组被认为是一种有效的支持策略，但护士因轮班不规律导致考研小组难以实施，仅能零星交流与分享，说明在职考研过程中支持体系有待完善。建议着力打造“结构化”同伴支持平台，由医院或护理部牵头，利用线上平台为备考护士创建虚拟学习社区，打破时空限制，便于护士群体异步交流学习心得、共享资料与解答疑问。推行“弹性化”组织支持政策，医院管理者应在弹性排班基础上，进一步探索设立“考研学习假”或“集中备考周”的可能性，在考试关键期为考生提供连续、可预期的复习时间。考虑整合“模块化”学习资源，提供丰富的线上学习资源，如录制精炼的微课程，提供历年真题解析库等，方便在职护士利用碎片化时间进行高效学习。

3.3 破除制约：兼顾韧性应对与政策保障，筑牢根本性防线 本研究显示，备考过程伴随着显著的心理压

力和情绪波动是考研的制约因素之一,由考研诱发的考试焦虑尤为值得关注。考试焦虑理论指出,个体对考试的担忧会消耗其有限的工作记忆与注意力等认知资源^[12]。建议医院与教育部门关注在职护士备考期间的身心健康,设立心理咨询室或科研门诊为其答疑解惑。定期组织备考减压工作坊,通过正念训练^[13]、情绪管理课程等方式,提升其身心调适能力。本研究发现,时间资源配置困境与社会认可度不高是护理在职硕士研究生考研过程中的两大突出难点。尽管我国护理行业近十年发展显著,但社会公众对护理硕士认可度低,普遍质疑其求学价值^[14]。已有研究指出,护理人员的职业声望与社会认可度与其继续教育意愿呈正相关^[15]。本研究进一步为这一结论提供深层解析:受访者期望通过提升学历以增强临床话语权,反映出当前护理人员职业地位与价值未被充分认可的困境。这一困境不仅来自社会公众,也可能源于医疗系统内部。赵婷等^[16]调查显示,79.3%的护士认为医患关系紧张,且该因素与工作满意度显著负相关。研究表明,护理硕士研究生的职业决策自我效能感会显著影响其专业承诺;若研究生教育未能有效增强其职业决策能力与明确职业前景,则可能削弱其专业投入度与求学动力^[7]。建议构建多层次韧性应对机制:在个体层面,引入“认知行为疗法”中的压力管理技巧,帮助护士识别并调整备考中的负面自动思维,增强心理韧性;在组织层面,针对临床护士普遍存在的职业理想与现实冲突,如专科培养与岗位脱节、学历提升与回报不匹配等问题^[17],医院应明确高学历护士的岗位职责与发展路径,建立“学历-能力-薪酬”相匹配的激励机制;在政策与社会层面,亟需构建由政府、医疗机构、教育部门与媒体共同参与的多部门协同政策体系^[18],一方面加强政策宣传与落地监管,提高非全日制硕士等培养模式的社会认可度,另一方面通过媒体正面宣传护理硕士价值,改善公众认知,全面提升护理职业声望。

4 结论

护理在职硕士研究生考研动机体现出内外双重驱动的特征,受到个人与家庭及社会等多层面因素的交互影响。护理管理者应构建完善的支持体系,优化政策环境,为有意深造的护理工作者提供全方位保障;教育机构需要完善培养模式,提高教育质量,满足护理人员多样化的学习需求,通过系统性的举措支持在职护理人员学历提升,推动护理学科高质量发展。本研究仅针对我国三甲医院的护理在职研究生进行访谈,结果具有一定局限性,未来的研究可通过扩大样本量或采用混合方法研究,进一步验证和丰富本研究结果。

参考文献:

[1] 国务院学位委员会,教育部.专业学位研究生教育发展方

- 案(2020—2025)[EB/OL].(2020-09-25)[2025-01-25].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_826/202009/t20200930_492590.html.
- [2] 孙言花,叶志弘,李敏,等.护理在职硕士研究生入学原因的质性研究[J].护理与康复,2017,16(4):303-306.
- [3] 王凤林,周丰勤,王伟仙,等.在职护理硕士研究生职业生命质量及影响因素研究[J].护理学杂志,2024,39(22):88-91.
- [4] 汪欢,李素云.三甲医院护理人员继续教育学习需求与现状调查[J].护理学杂志,2016,31(5):56-58.
- [5] 朱丹玲,周云仙.护理文献中质性内容分析法的应用误区探讨[J].护理学杂志,2018,33(21):97-99.
- [6] Bandura A. Human agency in social cognitive theory[J]. *Am Psychol*,1989,44(9):1175-1184.
- [7] Wang J, Guo R, Liu M, et al. Career decision-making self-efficacy and professional commitment among master nursing students[J]. *West J Nurs Res*,2018,40(3):327-345.
- [8] 于明峰,李苏雅,邓淑红,等.基于需求导向的返岗培训对产后护士岗位适应及社会支持的影响[J].护理学杂志,2025,40(3):56-59,73.
- [9] Labrague L J, De Los Santos J A A. COVID-19 anxiety among front-line nurses: predictive role of organisational support, personal resilience and social support[J]. *J Nurs Manag*,2020,28(7):1653-1661.
- [10] Li X, Zhang Y, Yan D, et al. Nurses' intention to stay: the impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction[J]. *J Adv Nurs*,2020,76(5):1141-1150.
- [11] Muhaidat N M, Alhusban R, Alkhalwaldeh M J, et al. The relationship between perceived organizational support and job performance among critical care nurses: a cross-sectional study[J]. *Dimens Crit Care Nurs*,2025,44(3):166-172.
- [12] 高程,刘昌.考试焦虑的产生、作用机制及干预研究综述[J].中国考试,2021(6):78-85.
- [13] 孙玥,孙孝祖,苗天旭,等.护生短时简化正念训练应用的研究进展[J].护理学杂志,2023,38(23):126-129.
- [14] Bruce J C, Baumann J, Schmollgruber S. Does improved postgraduate capacity shift the balance of power for nurse specialists in a low-income country: a mixed methods study[J]. *J Adv Nurs*,2019,75(11):2969-2979.
- [15] 蔡斯斯,汪晖,刘于,等.护理人员个人发展计划知行信现状及其影响因素分析[J].护理学杂志,2021,36(18):51-53.
- [16] 赵婷,张新庆,卢阳,等.职业相关因素对医院护士工作满意度的影响[J].中国社会医学杂志,2021,38(3):351-354.
- [17] 王艺园,王伟,王艳梅,等.上海市某区护理人员工作满意度及其影响因素[J].中国卫生资源,2021,24(5):600-604.
- [18] 朱雨涵,李文佳,祝雪花.国内长期照护护理队伍建设现行政策分析[J].中华护理杂志,2025,60(6):729-735.

(本文编辑 韩燕红)