

[22] 王孟成,毕向阳. 潜变量建模与 Mplus 应用·基础篇[M]. 重庆:重庆大学出版社,2014:3.

[23] 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,2018:3-5.

[24] Pascoal L M, de Carvalho J D, de Sousa V E, et al. Ineffective airway clearance in adult patients after thoracic and upper abdominal surgery[J]. Appl Nurs Res,2016,31:24-28.

[25] 黄心依. 基于多重对应分析的 Android 应用安全等级评估模型[D]. 合肥:中国科学技术大学,2016.

[26] 罗金凤,齐玉枸,王承明,等. 社区老年人护理需求影响因素多重对应分析[J]. 护理学杂志,2014,29(11):80-82.

[27] 贺佳伟,裴亮,李景爱. 基于专家知识的决策树分类[J]. 测绘与空间地理信息,2017,40(5):91-94.

[28] Warren J B, Yoder L H, Caughan S. Development of a decision tree for support surfaces:a tool for nursing[J]. Medsurg Nurs,1999,8(4):239-245.

[29] 杨亚,戴新娟,翟晓萍,等. 护理诊断及措施和结局在我国的应用现状与思考[J]. 护理学杂志,2014,29(16):88-91.

[30] 韩现红,翟晓萍,陈晨,等. 护理人员对北美国际护理诊断认知及应用状况的调查[J]. 护理学杂志,2015,30(11):56-58.

[31] Seganfredo D H, Beltrão B A, Silva V M, et al. Analysis of ineffective breathing pattern and impaired spontaneous ventilation of adults with oxygen therapy[J]. Rev Lat Am Enfermagem,2017,25:e2954.

(本文编辑 李春华)

新入职护士职场适应的研究进展

孔颖¹,宋开兰²,张迪¹,周婷¹,刘冠琳¹

摘要: 对新入职护士职场适应的概念、评估工具、现状、影响因素及应对策略进行综述,新入职护士职场适应度的相关影响因素涉及到个人、组织和工作、心理三方面,提出护理管理者应该优化护理工作环境,为新入职护士提供人文关怀,积极提供引导与帮助,探索出提高新护士职场适应度的方法,以提升新入职护士职场适应度,促进护理队伍的稳定性。

关键词: 新入职护士; 职场适应; 转型冲击; 职业倦怠; 综述文献

中图分类号: R47;R196.2 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.01.0125

Research progress on adaptability of newly recruited nurses in the workplace Kong Ying, Song Kailan, Zhang Di, Zhou Ting, Liu Guanlin, School of Nursing, Shandong University of Traditional Chinese Medicine, Jinan 250014, China

Abstract: The concept, assessment tools, current situation, influencing factors and coping strategies of workplace adaptability of newly recruited nurses were reviewed. The relevant influencing factors of workplace adaptability of newly recruited nurses involve individual, organizational and work, and psychological aspects. It is proposed that nursing managers should optimize the nursing work environment, provide humanistic care for newly recruited nurses, guide and help them actively, explore ways to improve the workplace adaptability of newly recruited nurses, thus improving the workplace adaptability of newly recruited nurses and promoting the stability of nursing team.

Key words: newly recruited nurses; workplace adaptability; transition shock; job burnout; review

新入职护士(下称新护士)是指毕业后工作 1 年以内的护士^[1]。新护士面对复杂的临床环境,普遍对临床工作缺少信心,存在不同程度的职场适应不良,产生职业倦怠^[2]、转型冲击^[3-4],甚至离职^[5-6]的现象。既往研究显示,国外约有 50% 的护士打算在 1 年内离职或转岗,超过 75% 的护士计划在 5 年内离职^[7]。职场适应度对新护士的照护行为具有正向预测作用,当职场适应度处于较高水平时,新护士会积极工作,提高其照护行为,提高护理工作效率^[8]。然而新护士的职场适应情况并不乐观,新工作环境增加其心理压力,影响其身心健康和主观幸福感,同时新护士职场适应不良会影响护理服务质量和护理队伍稳定。因此,护理管理者应重视并采取相应措施来提高新护士职场适应度,这对新护士的工作和生活质量具有重要

意义。鉴于国内对新护士职场适应的研究起步较晚,本文对新护士职场适应的概念、评估工具、现状、影响因素及应对策略进行综述,以期为加强新护士管理,降低新护士离职率提供参考。

1 职场适应概念

由于学科领域和研究角度的差异,目前关于职场适应的概念没有统一的解释。职场适应主要被应用于教育学、人力资源管理和心理学等领域。从教育学的角度分析,职场适应是指劳动个体在职业活动中实现自身和工作协调发展的心理过程,主要指劳动个体对工作环境、工作任务和工作活动的适应^[9]。从人力资源管理学的角度分析,职场适应是指一个人从事某项工作所必须具备的生理、心理素质特征,它是先天因素和后天环境相互作用的基础上形成和发展起来的^[10]。职场适应在心理学方面解释为个人在特定职业环境进行互动、交流,从不适应到逐渐适应的一个过程^[11]。就护理而言,职场适应指护理人员在工作中适应相关环境规范,并建立起和谐关系的能力,影响护士的工作积极性和职业体验^[12]。综上,职场适

作者单位:1. 山东中医药大学护理学院(山东 济南,250014);2. 山东第一医科大学附属省立医院对外合作与医务社会工作处
孔颖:女,硕士在读,护士
通信作者:宋开兰,klunny2013@aliyun.com
收稿:2022-08-09;修回:2022-09-28

应是个体为适应工作环境建立和谐关系的心理状态,进而达到职场要求的过程。

2 护士职场适应评估工具

2.1 护士职场适应度量表(Nurses' Workplace Adaptability Scale, NWAS) 由藤本ひとみ等^[13]编制,旨在评估临床护理人员的职场适应度,量表总体Cronbach's α 为 0.859。中文版量表由刘丽丽等^[14]于 2021 年翻译并修订,用于测量工作年限 ≤ 1 年的新护士,量表总体 Cronbach's α 系数为 0.889,重测信度为 0.791。该量表包括工作环境与氛围(11 个条目)、业务自主(2 个条目)、与上司关系(4 个条目),共 3 个维度 17 个条目。采用 Likert 5 级计分法,从“完全不符合”至“完全符合”分别赋值 1~5 分。总分 17~85 分,分数越高表明受试者的职场适应度越高。葛文杰等^[15]运用该量表测量新护士的职场适应度,量表 Cronbach's α 系数为 0.941,该量表针对新护士进行设计编写,基本包括了新护士职场适应度的大部分特征,特异度较强,信效度较好,故推荐作为测量新护士职场适应度的评估工具。未来研究可用此量表测量新护士职场适应度,以深入探讨新护士职场适应现状及影响因素。

2.2 员工职业适应力量表(Occupational Adaptability Scale for Employee) 由王益富等^[16]于 2016 年为评估企业员工职业适应能力而编制,包括组织协同能力(4 个条目)、工作沟通能力(4 个条目)、职业学习能力(4 个条目)、情绪调节能力(4 个条目)和生涯发展能力(4 个条目)共 5 个维度 20 个条目。采用 Likert 7 级计分法(1~7 分),总分 20~140 分,分数越高表明职业适应能力越强。量表 Cronbach's α 系数、重测信度和分半信度均 >0.8 ,量表信度较好,该量表被广泛应用于职业心理学领域的研究。罗懋等^[17]使用该量表对新护士职业适应能力进行评估,其 Cronbach's α 系数为 0.8。该量表测量内容较全面、适用性较广,并且条目简短便于理解和回答,但是该量表的缺陷在于并非针对护士人群设计,针对性不足,因此未来还需要大量研究样本验证其实用性和可行性。

2.3 职业适应力量表(Career Adapt-Abilities Scale, CAAS) 由 Sibunruang 等^[18]编制,量表包括关注(6 个条目)、控制(6 个条目)、好奇心(6 个条目)和自信心(6 个条目)4 个维度,共 24 个条目,采用 7 分制计分方法,“非常不同意”到“非常同意”依次赋 1~7 分,总分为 24~168 分,分数越高提示职业适应能力越好。王许乐等^[19]将其用于测量新护士的职业适应能力,量表 Cronbach's α 系数为 0.91,4 个维度的一致性信度分别为 0.89(自信心)、0.92(好奇)、0.93(关注)和 0.88(控制)。该量表评估内容较为丰富,操作简单,能够客观评估员工职场适应度,但需要进行文化调适后应用于我国员工职场适应度评估。

3 新护士职场适应现状

随着新护士转型冲击、职业倦怠等问题日益显著,新护士职场适应度也逐渐成为研究重点。Labrague 等^[3]研究显示,新护士在平衡职业生活和个人生活方面存在困难,新护士较高的转型冲击与患者不良事件的发生密切相关。Ulupinar 等^[20]的研究发现,新护士对工作满意度的平均得分为 5.52 分(满分为 10 分),有 50.9% 的新护士计划离开医院,职场适应情况不容乐观。相比于国外,我国新护士职场适应度整体处于中等水平,仍有上升空间。葛文杰等^[15]对 471 名本科及以上学历新护士的调查分析显示,其职场适应度总分为 (55.93 ± 10.86) 分,处于中等偏上水平。李月华^[21]对郑州市 4 所三级甲等医院的新护士调查发现,其职场适应度总分为 (47.98 ± 12.10) ,其中业务自主维度得分最高,与上司的关系次之,工作环境与氛围维度得分最低。吴雪影等^[8]的研究结果显示,乌鲁木齐市三级医院规范化培训护士职场适应总分为 (59.17 ± 9.47) 。罗懋等^[22]调查长沙市新护士职业适应与总体幸福感的关系中得出:职业适应较好者,总体幸福感高,反之总体幸福感低,新护士职场适应总体在中等水平。有调查发现,新护士在入职第 1 年的职业适应得分处于中等水平,且随工作时间延长呈上升趋势^[23],这可能与新护士学习能力强,自我效能较高,对待工作细致且具有热情有关。由此可见,新护士刚接触护理行业时感到疲惫和压力,工作状态相对被动。建议护理管理者在新护士工作前期给予充足的关注,依据新护士工作职责、医院新护士成长规划等,有计划地与新护士沟通,开展针对性培训,促使其迅速融入到科室中,有目标的工作学习,调动工作积极性,改善其职场适应度。

4 新护士职场适应度的影响因素及应对策略

4.1 人口社会学因素 主要包括性别、生源地、政治面貌及学历等。研究结果显示,女性新护士的职场适应能力低于男性^[19],原因可能是新护士处于职场适应阶段,面对繁杂的护理工作易疲惫,而女性心思较敏感,调节压力能力较差,进而使其职场适应度低于男性。研究表明,生源地为城市的新护士职场适应度高于生源地为农村的新护士^[15]。这可能是因为城市个体接触外界机会较农村多,眼界开阔,新护士接受新鲜事物能力强,较容易适应护理工作环境,从而适应职场生活。同时有研究指出,学历也是影响新护士职场适应的因素^[24],高学历的护士基础理论与临床技能较好,能够积极调整心态,职场适应能力较强。然而,另一项研究却指出高学历的护士职场适应度较差,原因在于高学历的护士对自己的职业抱有更高的期待,但繁重的工作与期待不符易造成其职场适应障碍^[25]。针对人口社会学因素的影响有待研究者进一步探讨。未来护理管理者应重点关注生源地为农村的女性新护士,经常与其交流,了解她们的真实需求,帮助平衡好工作与生活的关系,提高其沟通及社交能

力,帮助其更快适应护理工作环境,确保护理服务质量。

4.2 组织和工作因素

4.2.1 工作时间及工作压力 工作时间是新护士职场适应度的影响因素之一,新护士工作时间越短,职场适应度越低^[15]。罗懋等^[17]研究表明,新护士花费大量时间与精力去适应职场生活,工作沉浸的程度越高,职场适应度越高,职业认同感与归属感会随着工作时间的增长而加强。由此可见,随着时间的增加,新护士对于护理工作更加熟悉,职场适应能力更强。因此,护理管理者应对新护士提供更多的支持与帮助,提升他们工作投入感,提高新护士护理工作热情,最终提高护理质量。新护士在职场初期由于工作能力不足,工作任务繁重以及复杂的人际关系导致工作压力普遍较高^[26]。合理调节情绪有助于缓解自身压力。新护士调节情绪的能力越低,其职场适应度越低。新护士应重视自我情绪的调节,采用适当的方法合理宣泄个人情绪,如正念减压疗法^[27]等。建议新护士掌握多种情绪调节方式,及时寻求同事或领导者的帮助,积极应对职场生活。一方面,医院管理者要多方面地了解新护士职业发展动力与需求,以激励制度提升新护士的角色转变,降低迷茫与压力。另一方面,护理管理者可帮助新护士制订职业生涯规划,加强职业能力培养,提供其学习进步的平台,满足新护士合理的需求,更好地促进职业成长,提升新护士幸福感指数。

4.2.2 工作环境精神气候水平 精神气候是指管理者为鼓励员工表达内心世界所营造的精神文化氛围^[28],是个体职场适应成功的关键要素。既往研究显示,护士感知到的组织支持感越高,其工作环境精神气候程度也越高^[29],而工作环境精神气候总分高的新护士职场适应度较好^[15]。尤利芬等^[30]指出,新护士在科室里被鼓励表达想法,角色转换压力越小,适应临床工作的状态越好,有助于提升护士的团队合作能力和工作效率。然而,有调查显示,手术室护士对于工作环境精神气候感知处于中等水平^[31]。因此,管理者要建立磁性工作氛围,磁性管理理念可以提高护士工作满意度,降低离职率和不良事件发生率,稳定护理队伍的发展。护理管理者首先要建立和谐的工作环境,采取合适的领导风格,以变革型领导方式开发和提升护士心理资本来积极地影响护士,激发新护士工作沉浸体验,提高护士的工作投入水平。其次安排不同资历的护士配合工作,弹性排班,鼓励新护士表达自己看法,消除他们在工作中的负面情绪,同事之间关系融洽,彼此信任。最后对新护士尊重并认可,营造团结协作氛围,组织科室集体活动,鼓励其总结工作经验,改善其职场适应度。

4.2.3 转型冲击 转型冲击是指个体由已知角色转型为陌生角色时,受角色、关系、知识及责任的影响而产生的一种迷茫、困惑、怀疑及定位不明的感受或体

验^[32]。李月华^[21]研究显示,转型冲击与职场适应度呈负相关,即新护士感知到的转型冲击越强烈,职场适应度越低,与王硕等^[33]的研究结果基本一致。原因可能是,新护士初入职场面对工作时无助感和迷茫感较高,经历长时间的焦虑和压力,无法克服转型冲击,最终导致职场适应不良。提示护理管理者要注重新护士的心理状况,降低其发生转型冲击的概率,使其尽快胜任当前的临床工作岗位。新护士转型冲击不仅直接影响其职场适应度,还可通过抗逆力和个人组织契合对职场适应度产生间接影响^[33]。护理管理者要积极培养新护士的抗逆力水平,增强个人与组织契合水平;定期开展学术活动和技能比赛,开阔新护士眼界,降低其转型冲击水平;提供给新护士学习锻炼的机会,进而促进新护士进步成长。

4.3 心理因素 心理资本是指个体在成长和发展过程中所拥有的积极心理资源^[34]。心理资本较好的个体可以用乐观的心态面对工作中的困难,降低职业疲劳和倦怠^[35]。研究显示,新护士的心理资本与职场适应呈正相关^[21],另一项研究也发现,心理弹性较低的新护士职场适应度不佳^[19]。由此可见,心理资本较好的新护士在面对工作时常采取积极应对的态度,具备较高的心理调整和适应能力,可以承受住工作压力并保持工作激情,反之则容易出现职业倦怠。长期处于高风险的工作环境容易造成新护士出现心理疾病,甚至出现严重的心理应激反应,因此对其开展心理干预非常有意义。护理管理者要注意新护士的心理健康状况,采取针对性措施缓解工作压力,必要时对其进行心理干预^[36-37]。建议护理管理者给予新护士工作及生活上的情感支持,主动指导其如何处理护患关系、同事关系等,分享工作经验,帮助新护士解决工作家庭冲突等难题。及时注意护士的情绪波动及心理健康状况,及时倾听、安慰或劝导,帮助其寻找生活乐趣,提高其心理资本,更好地去面对工作中的困难与挫折。

5 小结

新护士的职场适应度处于中等水平,仍有进一步提升的空间,新护士的职场适应能力与护理质量紧密相关。目前,国内已有专门的量表用于评估新护士职场适应度,新护士职场适应度的相关影响因素涉及到个人、组织和工作、心理三方面,护理管理者应该采取措施多方面深层次地解决新护士职场适应不良问题。目前关于新护士职场适应度的干预研究尚不全面,有效的干预措施值得进一步研究。同时当前研究多以量化研究为主,后续还可对新护士职场适应感受与体验开展质性研究。建议管理者优化护理工作环境,为新护士提供人文关怀,积极对其进行引导与帮助,探索出提高新护士职场适应度的方法,促进护理团队的稳定性,推动护理事业发展。

参考文献:

[1] 张含凤,李秋洁,吕冬梅.新毕业护士角色转变的研究进

- 展[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(11): 1142-1145.
- [2] Xie J, Li J, Wang S, et al. Job burnout and its influencing factors among newly graduated nurses: a cross-sectional study[J]. J Clin Nurs, 2021, 30(3-4): 508-517.
- [3] Labrague L J, De Los S J. 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] 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.
- [5] Li Z, Cao J, Wu X, et al. Intention to leave among newly graduated nurses: a descriptive, multicenter study[J]. J Adv Nurs, 2020, 76(12): 3429-3439.
- [6] Lee E. Why newly graduated nurses in South Korea leave their first job in a short time? A survival analysis[J]. Hum Resour Health, 2019, 17(1): 61.
- [7] Labrague L J, De Los S J, Falguera C C, et al. Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time[J]. Int Nurs Rev, 2020, 67(2): 191-198.
- [8] 吴雪影, 彭守华, 马丽莎, 等. 主动性人格在规范化培训护士职场适应与照护行为间的调节作用[J]. 护理研究, 2022, 36(12): 2160-2164.
- [9] 颜冠群. 教师职业适应研究综述[J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2013(1): 69-71.
- [10] 吴超. 人力资源管理中的职业适应性问题[J]. 丹东师专学报, 2002, 24(4): 73-74.
- [11] 方俐洛. 职业心理与成功求职[M]. 北京: 机械工业出版社, 2001: 31-42.
- [12] Chen H, Fang T, Liu F, et al. Career adaptability research: a literature review with scientific knowledge mapping in Web of Science[J]. Int J Environ Res Public Health, 2020, 17(16): 5986.
- [13] 藤本 ひとみ, 高間 静子. 看護師の職場適応度測定尺度の再検討[J]. 富山大学看護学会誌, 2013, 13(1): 25-33.
- [14] 刘丽丽, 吕路, 郑雅宁, 等. 护士职场适应度量表的汉化及信效度检验[J]. 护理研究, 2021, 35(3): 391-395.
- [15] 葛文杰, 石珂, 张海玲. 471 名本科及以上学历新护士职场适应度现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2021, 28(23): 53-57.
- [16] 王益富, 王丽丽, 张建人, 等. 员工职业适应力量表的编制及初步应用[J]. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(6): 1021-1028.
- [17] 罗懋, 杨泽, 欧阳文瑞, 等. 新护士职业适应能力现状及其影响因素[J]. 职业与健康, 2018, 34(22): 3079-3082.
- [18] Sibunruang H, Garcia P, Tolentino L R. Ingratiation as an adapting strategy: its relationship with career adaptability, career sponsorship, and promotability[J]. J Vocat Behav, 2016, 92(2): 135-144.
- [19] 王许乐, 莫利华, 徐巧云. 石家庄市三级医院新入职护士职业适应能力与心理弹性的关系[J]. 循证护理, 2021, 7(13): 1829-1832.
- [20] Ulupinar S, Aydogan Y. New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: a descriptive study[J]. J Nurs Manag, 2021, 29(6): 1830-1840.
- [21] 李月华. 心理资本在新入职护士转型冲击与职场适应间的中介效应[J]. 全科护理, 2022, 20(6): 735-739.
- [22] 罗懋, 罗曼, 杨泽, 等. 长沙市 358 名新护士职业适应能力与总体幸福感的相关性分析[J]. 工业卫生与职业病, 2020, 46(4): 283-286.
- [23] 薛婷. 三级医院新毕业护士职业适应能力、健康状况与留职意愿的纵向研究[D]. 青岛: 青岛大学, 2021.
- [24] 王洪萍, 马锦莲, 苏婵. 护士长诚信领导、工作环境对新护士工作适应水平的影响[J]. 中华现代护理杂志, 2019, 25(7): 815-819.
- [25] Cai T. Transition of newly graduated nurses in China: an evaluation study[J]. Nurse Educ Pract, 2021, 50(2): 102951.
- [26] Çamveren H, Arslan Yürümezoğlu H, Kocaman G. Why do young nurses leave their organization? A qualitative descriptive study[J]. Int Nurs Rev, 2020, 67(4): 519-528.
- [27] 杨芳, 王洁, 赛金萍. 正念减压疗法对护士压力及幸福感的影响[J]. 护理学杂志, 2017, 32(5): 11-14.
- [28] Cruz J P, Albaqawi H M, Alharbi S M, et al. Psychometric assessment of the Spiritual Climate Scale Arabic version for nurses in Saudi Arabia[J]. J Nurs Manag, 2018, 26(4): 485-492.
- [29] 黄晓燕, 郭留萍, 张红叶. 公立医院手术室护士组织支持感与精神气候相关性分析[J]. 循证护理, 2021, 7(14): 1962-1966.
- [30] 尤利芬, 陈敏, 陈红英, 等. 新护士角色转换压力与护理工作环境精神气候的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志, 2020, 26(34): 4779-4782.
- [31] 赵耀, 吴士东, 王玉库. 三甲医院手术室护士对工作环境精神气候感知现状调查[J]. 临床护理杂志, 2021, 20(4): 69-72.
- [32] Duchscher J E. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses[J]. J Adv Nurs, 2009, 65(5): 1103-1113.
- [33] 王硕, 朱宁, 房晓杰, 等. 抗逆力和个人组织契合在新护士转型冲击与职场适应度间的链式中介效应分析[J]. 护理学杂志, 2022, 37(9): 53-57.
- [34] 沈黎文, 朱晓燕, 杜佩红, 等. 急诊科护士职业使命感和心理资本对职业倦怠的影响[J]. 职业与健康, 2021, 37(9): 1175-1179.
- [35] Yildirim N, Coskun H, Polat S. The relationship between psychological capital and the occupational psychologic risks of nurses: the mediation role of compassion satisfaction[J]. J Nurs Scholarsh, 2021, 53(1): 115-125.
- [36] 尉思博, 贾云洋. 团体心理辅导对护理人员职业心理状况、共情能力及职业倦怠的影响[J]. 职业与健康, 2022, 38(8): 1030-1034.
- [37] Xu B, Li S, Bian W, et al. Effects of group psychological counselling on transition shock in newly graduated nurses: a quasi-experimental study[J]. J Nurs Manag, 2022, 30(2): 455-462.

《护理学杂志》稿约

《护理学杂志》是由中华人民共和国教育部主管,华中科技大学同济医学院主办,是国内外公开发行的全国性护理学术期刊。为中国科技核心期刊、《中文核心期刊要目总览》收录期刊、中国科学引文数据库(CSCD)来源期刊、中国科技论文统计源期刊、全国高校优秀科技期刊、湖北最具影响力十大自然科学学术期刊、湖北省精品科技期刊、华中科技大学权威期刊。国际标准开本,半月刊,每月5日、25日出版。

1 办刊宗旨

立足护理科研前沿,及时传递护理学科发展的新动向及新信息,交流护理经验;突出护理学科的科学性、理论性、实用性及创新性;注重理论与实践相结合。以各级护理人员及护理专业院校师生为读者对象。

2 主要栏目

重点关注、专科护理、手术室护理、中医护理、基础护理、静脉治疗、护理管理、护理教育、心理护理、健康教育、康复护理、老年护理、社区护理、信息化护理、互联网+护理、循证护理、安宁疗护、人文护理、饮食与营养、医院感染、药物监护、预防保健、国际视野、论坛、综述、述评等栏目。

3 稿件要求

文稿应具有创新性、科学性、真实性、实用性,内容务求论点明确、论据充分、论证合理、数据准确、逻辑推理正确,文章结构严谨、层次清楚、重点突出、文字精练、图表规范。严禁抄袭。如论文为国家级或省部级及其他级别的科研基金资助项目或攻关课题,请注明科研项目名称及编号;专利则请注明专利号,并将科研课题批文复印件连同论文上传至本刊投稿系统。

3.1 文题 力求简明、醒目,能准确反映文章主题,尽量使用专指性较强的词汇,不宜使用缩略语。中文题名不宜超过20个汉字,英文题名不宜超过10个实词。

3.2 作者署名和单位 作者署名排序按照研究工作参与度和贡献大小排列。同时附第一作者姓名、性别、最高学历、职称、职务、电子邮箱、联系电话;如有通信作者,还应附通信作者姓名及电子邮箱。编排过程中作者署名不应再作改动,确需改动时必须补寄单位证明。

3.3 医学名词 以全国自然科学名词审定委员会审定公布的《医学名词》为准,未审定公布的参照《英汉医学词汇》。汉字的书写以最新版《新华字典》为准。药物名称以最新版《中华人民共和国药典》为准,并参照《药名词汇》。药物名称应使用其学名;药物计量单位请用法定计量单位。

3.4 图表 凡是用文字能表达清楚的内容,尽量不用图和表。采用三线表,注明表序、表题、栏头、栏目、共用单位、数字及表注。表格中不应有空格,未取得数据用“…”表示,未做用“—”表示。插图请用专业制图软件绘制,要求线条清晰;照片要求清晰。若附图引自其他书刊,应标注出处。

3.5 参考文献 参考文献仅限作者阅读过的并与讨论内容相关的近年发表的文献。著录格式执行GB/T 7714—2015《信息与文献 参考文献著录规则》。书写格式如下。

期刊文献 析出文献主要责任者.析出文献题名[文献类型标识].连续出版物题名;其他题名信息,年,卷(期):起讫页码.示例:

[1] 胡大一,何细飞.成人暴发性心肌炎护理策略专家共识[J].护理学杂志,2021,36(1):1-6.

[2] Vellone E, Lorini S, Ausili D, et al. Psychometric characteristics of the caregiver contribution to self-care of chronic illness inventory[J]. J Adv Nurs. 2020, 76(9):2434-2445.

专著 主要责任者.题名;其他题名信息[文献类型标识].其他责任者.版本.出版地:出版者,出版年:引用页码.示例:

[1] 杨艳杰,曹枫林.护理心理学[M].4版.北京:人民卫生出版社,2017:10-12.

[2] Eliopoulos C. Gerontological nursing[M]. 8th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2014:71-85.

[3] 泰勒.整形外科学[M].陈策,赵世光,译.北京:人民卫生出版社,2011:30-35.

专著中的析出文献 析出文献主要责任者.析出文献题名[文献类型标识]//专著主要责任者.专著题名;其他题名信息.版本.出版地:出版者,出版年:引用页码.示例:

[1] 孙荣.儿童营养[M]//崔焱.儿科护理学.北京:人民卫生出版社,2002:94-105.

电子文献 主要责任者.题名;其他题名信息[文献类型标识/文献载体标识].出版地:出版者,出版年:引用页码(发布或更新日期)[引用日期].获取和访问路径.示例:

[1] Endocrine Society. Transition of Care[EB/OL]. (2021-10-21) [2022-07-15]. <https://www.endocrine.org/improving-practice/transitions>.

4 投稿事项

本刊使用稿件远程处理系统(<http://www.hlzzz.com.cn>; <http://www.chmed.net>)接受网上投稿。网上投稿作者,首先登录本刊网站,点击在线投稿,按照提示即可完成投稿过程。作者可随时点击在线查稿,了解稿件的审阅情况。投稿完成后将单位对技术及保密审核的单位介绍信上传至投稿系统,作者单位需负责稿件的真实性和保密性,确保不一稿多投。凡有关稿件事宜,编辑部均与第一作者联系。在稿件审阅期间,如作者欲改投他刊,请及时与本刊联系,如2个月未与作者联系,作者可自行处理稿件。

5 稿件的处理

来稿经初审、复审、终审,决定采用即通知作者,按标准向第一作者收取版面费。收取版面费后作者又要求撤稿或作者修改稿超过1个月未按期返回(按自动退稿处理),所收取的版面费均不予退回。论文刊登前作者会收到版面费发票开具邮件,请仔细阅读邮件内容,根据要求在本刊投稿系统自行开具版面费发票。

依照《著作权法》有关规定,本刊有权对刊用论文进行文字修改和删节。来稿一经录用,作者须亲笔签名“著作权有许可使用授权书”并扫描后发送至责任编辑邮箱,作者自愿将所刊载论文的著作权及相关财产权独家转让给《护理学杂志》编辑部。本刊刊登的所有论文,均以纸载体和网络版形式同时出版。论文刊登后,本刊向作者赠阅当期杂志2本。

本刊地址:武汉市解放大道1095号《护理学杂志》编辑部; 邮政编码:430030; 电话 027-83662666; E-mail: jns@tjh.tjmu.edu.cn.