

男护士工作形塑行为现状及影响因素分析

历广招¹, 李长安¹, 王雪婷², 鞠萍²

摘要:目的 了解男护士工作形塑行为现状,分析其影响因素,为针对性干预提供参考。方法 采用目的抽样和整群抽样法,抽取山东省 16 个地市 1 527 名男护士作为研究对象,采用一般资料调查表、工作形塑量表、一般自我效能量表、领悟社会支持量表、性别角色冲突量表进行调查,分析影响因素。结果 男护士工作形塑得分为(80.71±17.67)分;多元线性回归分析结果显示,领悟社会支持中朋友支持、其他支持 2 个维度、工作自我效能及性别角色冲突中追求成功和成就、限制性情感表达、工作/学校与家庭冲突 3 个维度是男护士工作形塑的主要影响因素(均 $P < 0.05$),可解释总变异的 68.4%。结论 男护士工作形塑行为处于中等偏上水平,可通过加强社会支持力度、增强工作自我效能、提高追求成功和成就意愿、减少工作/学校与家庭冲突,制定有效干预措施,提高其工作形塑水平。

关键词:男护士; 工作形塑; 自我效能; 社会支持; 性别角色冲突; 工作/学校与家庭冲突; 限制性情感表达; 护理管理

中图分类号:R47;R192.6;C931 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2024.06.017

Analysis of the Current Situation and Influencing Factors of Male Nurses' Job crafting Behavior

Li Guangzhao, Li Chang'an, Wang Xueting, Ju Ping. Department of Rehabilitation, Shandong Provincial Hospital Affiliated to Shandong First Medical University, Jinan 250000, China

Abstract: **Objective** To understand the current situation of male nurses' job crafting behavior and analyze its influencing factors, and provide references for targeted interventions. **Methods** Using purposive sampling and cluster sampling methods, 1, 527 male nurses in 16 cities in Shandong province were selected as the study subjects. The general information questionnaire, Job crafting Scale, General Self-Efficacy Scale, Perceived Social Support Scale, and Sex Role Conflict Scale were used for data collection. **Results** The male nurses' job crafting score was (80.71±17.67), and the results of multiple linear regression analysis showed that dimensions of friend support and other support within perceived social support, job self-efficacy, dimensions of pursuit of success and achievement, restrictive emotional expression, and work/school-family conflict within gender role conflict were the main influencing factors for job crafting among male nurses (all $P < 0.05$), explaining 68.4% of the total variance. **Conclusion** The job crafting behaviors of male nurses are at a moderately high level. Effective interventions could be developed to improve their job crafting by strengthening social support, enhancing work self-efficacy, fostering a desire for success and achievement, reducing work/school-family conflicts.

Key words: male nurses; job crafting; self-efficacy; social support; gender role conflict; work/school-family conflict; restrictive emotional expression; nursing management

截至 2022 年底,男护士数量在全国已突破 15 万人,成为护理队伍中的一支重要力量^[1]。然而研究发现,由于传统性别观念、职业特点等因素影响,男护士职业认同感、价值感偏低,降低男护士工作积极性,削弱男护士留职意愿^[2]。因此,激发男护士工作热情,使其将护理职业作为一生的事业而为之奋斗,成为护理管理者关注的问题。工作形塑行为是指个体在面对工作任务和工作关系时做出认知和行为层面的改变,是个体自发地、主动地调整工作要求和资源,以实现人与工作更好的契合,强调个体的主观能动性,而不是被动地接受或适应^[3]。工作形塑行为对个体工作角色适应、工作满意度、护理质量等

具有重要预测意义^[4-6]。研究发现,工作形塑行为有利于充分发挥个体能动性,提高工作适应性与契合度^[7]。既往研究仅从年龄、学历等个体因素对男护士工作形塑行为的影响进行了探讨,且可干预因素与样本量偏少^[8]。本研究以工作需求-资源模型(Job Demands-Resources Model, JD-R)^[9]为指导,从个体、家庭及社会等多个层面进行调查,从自我效能、工作/学校与家庭的冲突、社会支持等因素深入分析对男护士工作形塑行为影响,为提高男护士工作主动性和适应性提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样方法,2023 年 5—7 月,在中华护理学会及山东省护理学会的协助下,与山东省 16 个地市的男护士专业委员会负责人取得联系,征得同意后进行调查。纳入标准:①取得护士资格证;②在医疗机构工作并注册的男护士;③知情同意,自愿参加本研究。排除标准:①实习护生;②进修护士。

作者单位:1. 山东第一医科大学附属省立医院康复医学科(山东 济南,250000);2. 山东第一医科大学护理学院
历广招:男,硕士,主管护师,1250753518@qq.com
通信作者:李长安,15866786328@163.com
收稿:2023-10-10;修回:2023-12-12

本研究经山东第一医科大学附属省立医院伦理委员会批准(SWYX:2023-551)。样本量应为自变量个数(本研究为 21 个)的 10~20 倍,同时考虑到 10% 的样本不合格率,得出样本量应为 233~467。本研究最终纳入 1 527 名男护士,年龄 20~59(28.75±4.50)岁。

1.2 调查工具 ①一般资料调查表:自行设计,包括年龄、性别、文化程度、婚姻状况、所在科室、聘用类型、职称、职务、工作时间、月收入、医院级别、医院性质、医院类型。②工作形塑量表:该量表由 Tims 等^[10]于 2012 年编制而成,廖秋菊^[11]于 2013 年进行汉化修订。修订量表包括 4 个维度,分别为增加结构性工作资源(5 个条目)、增加社会性工作资源(5 个条目)、增加挑战性工作需求(5 个条目)、减少阻碍性工作需求(6 个条目),共 21 个条目。条目采用 Likert 5 级评分,从 1(从未)~5(总会)评分,总分 21~105 分,得分越高说明工作形塑行为越好。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.980。③一般自我效能感量表(General Self-Efficacy Scale, GSES):由 Schwarzer 等^[12]于 1981 年编制而成,王才康等^[13]于 2001 年汉化修订。该量表为单维度,包含 10 个条目。条目分 4 级评分,从 1(完全不正确)~4(完全正确)评分,总分 10~40 分,得分越高自我效能感水平越强。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.967。④领悟社会支持量表(Perceived Social Support Scale, PSSS):该量表由 Zimet 等^[14]编制,姜乾金^[15]翻译成中文。该量表包括家庭支持(4 个条目)、朋友支持(4 个条目)、其他支持(4 个条目)3 个维度,共 12 个条目。采用 7 级评分法,总分 12~84 分,12~36 分为低支持水平,37~60 分为中等支持水平,61~84 分为高支持水平,总分越高反映个人领悟的社会支持水平越高。本研究中该量表 Cronbach's α 系数为 0.972。⑤性别角色冲突量表(Gender Role Conflict Scale, GRCS):该量表由 O'Neil 等^[16]编制,Zhang 等^[17]汉化与修订。包含 4 个维度:分别为追求成功和成就(4 个条目)、限制性情感表达(4 个条目)、同性间限制性亲密行为及工作(4 个条目)、工作/学校与家庭的冲突(4 个条目)。在本研究中该量表中的追求成功和成就是指男护士在工作学习中追求个人成就、积极进取、渴望成功突出表现;限制性情感表达涉及与男护士个人情感表达有关的焦虑、担心以及在向他人表达情感时表现困难等内容;同性间限制性亲密行为是指男护士难以提及或者向其他男性表达自身想法和情感,害怕与同性接触;工作、学校与家庭的冲突反映了男护士在工作、学业与家庭生活中遇到的矛盾和困难,以及由此造成的健康问题、过度工作、压力、娱乐和放松时间减少等负面影响。每个条目采用 6 级评分法,从 1(完全不赞成)~6(完全赞成)评分,总分 16~96 分,各维度得分越高,表明性别角色冲突水平越高。本研究中该量

表 Cronbach's α 系数为 0.941。

1.3 资料收集方法 采用问卷星将调查问卷发放至全省各医疗机构微信群,各地市男护士专业委员会负责人号召男护士参与调查。本研究遵循自愿原则,调查前取得调查者知情同意。问卷中所有题目均设置为必答题。采用统一指导用语,所有题目选择完成后方可提交,每个手机 IP 地址只可提交 1 次。本研究共回收有效问卷 1 527 份。

1.4 统计学方法 采用 SPSS24.0 软件对数据进行统计分析。采用 *t* 检验、方差分析、Pearson 相关分析及多元线性回归分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 男护士工作形塑与领悟社会支持、自我效能、性别角色冲突得分 见表 1。

表 1 男护士工作形塑与领悟社会支持、自我效能、性别角色冲突得分($n=1\ 527$) 分, $\bar{x}\pm s$

项目	总分	条目均分
工作形塑	80.71±17.67	3.84±0.84
增加结构性工作资源	20.08±4.22	4.01±0.84
增加社会性工作资源	18.27±5.07	3.04±0.84
增加挑战性工作需求	18.86±4.77	3.77±0.95
减少阻碍性工作需求	23.50±5.13	3.91±0.85
一般自我效能感	30.23±6.93	3.02±0.69
领悟社会支持	67.28±13.64	5.60±1.13
家庭支持	22.63±4.70	5.65±1.17
朋友支持	22.66±4.66	5.66±1.16
其他支持	21.98±4.96	5.49±1.24
性别角色冲突	65.87±17.42	4.12±1.08
追求成功和成就	17.33±4.37	4.33±1.09
限制性情感表达	15.70±5.35	3.93±1.34
同性间限制性亲密行为	14.76±5.67	3.69±1.42
工作/学校与家庭的冲突	18.09±4.74	4.52±1.19

2.2 不同特征男护士工作形塑行为评分比较 见表 2。

2.3 男护士工作形塑行为与一般自我效能感、领悟社会支持及性别角色冲突的相关性分析 见表 3。

2.4 男护士工作形塑行为影响因素的多元线性回归分析 将单因素分析及 Pearson 相关性分析中对男护士工作形塑行为影响有统计学意义的因素作为自变量,男护士工作形塑行为总分作为因变量纳入多元线性回归方程模型。共线性诊断:各模型的容忍度为 0.183~0.984,方差膨胀因子(VIF)为 1.016~5.460,可认为自变量之间不存在多重共线性^[18]。结果领悟社会支持中的朋友支持、其他支持 2 个维度、性别角色冲突中的追求成功和成就、限制性情感表达、工作/学校与家庭冲突 3 个维度及一般自我效能感(均为原值)是男护士工作形塑行为的主要影响因素,见表 4。

表 2 不同特征男护士工作形塑行为评分比较

项目	人数	工作形塑得分 (分, $\bar{x} \pm s$)	t/F	P
年龄(岁)			1.856	0.157
20~<31	1 014	80.09±18.29		
31~<41	489	81.94±16.40		
41~59	24	81.79±14.70		
文化程度			0.216	0.806
大专及以下	457	81.14±18.04		
本科	1 059	80.54±17.58		
硕士及以上	11	79.45±8.55		
婚姻状况			2.081	0.149
在婚	756	81.37±17.38		
不在婚	771	80.07±17.93		
科室			0.535	0.710
急诊科	309	81.02±18.63		
手术室	246	81.55±17.89		
ICU	420	80.63±17.38		
普通病房	323	79.57±16.72		
其他	229	81.15±18.00		
聘用类型			0.542	0.582
在编	312	81.23±17.53		
人事代理	157	81.72±17.04		
合同制	1 058	80.41±17.81		
职称			4.576	0.003
护士	650	80.88±17.82		
护师	538	78.86±18.51		
主管护师	323	83.42±15.73		
副主任护师及以上	16	81.50±12.48		
职务			0.739	0.390
无	1 427	80.61±17.68		
护士长及以上	100	82.18±17.60		
工作时间(年)			2.170	0.090
<2	373	81.51±18.31		
2~<5	428	79.46±17.91		
5~<10	412	80.00±18.14		
≥10	314	82.41±15.73		
月收入(元)			0.824	0.510
<3 000	192	79.84±19.62		
3 000~<5 000	560	79.93±18.22		
5 000~<8 000	471	81.30±17.21		
8 000~<10 000	187	81.60±16.20		
≥10 000	117	82.09±15.60		
医院级别			1.032	0.357
三级	1 123	81.10±17.39		
二级	390	79.62±18.38		
一级	14	80.07±19.64		
医院类型			2.331	0.127
综合医院	1 251	81.04±17.65		
专科医院	276	79.24±17.69		
医院性质			1.673	0.196
公立医院	1 440	80.86±17.61		
民营医院	87	78.33±18.52		

表 3 男护士工作形塑与领悟社会支持、自我效能、性别角色冲突的相关系数

项目	r	P
领悟社会支持总分	0.702	<0.001
家庭支持	0.641	<0.001
朋友支持	0.677	<0.001
其他支持	0.688	<0.001
自我效能	0.775	<0.001
性别角色冲突总分	0.362	<0.001
追求成功和成就	0.483	<0.001
限制性情感表达	0.300	<0.001
同性间限制性亲密行为	0.294	<0.001
工作/学校与家庭冲突	0.195	<0.001

表 4 男护士工作形塑行为影响因素的多元线性回归分析结果

项目	β	SE	β'	t	P
常数	7.890	1.607		4.910	<0.001
朋友支持	0.674	0.127	0.178	5.288	<0.001
其他支持	0.637	0.115	0.179	5.522	<0.001
自我效能	1.275	0.051	0.500	24.833	<0.001
追求成功和成就	0.670	0.098	0.166	6.840	<0.001
限制性情感表达	0.203	0.086	0.062	2.367	<0.001
工作/学校与家庭冲突	-0.398	0.076	-0.107	-5.226	<0.001

注: $R^2=0.686$, 调整 $R^2=0.684$; $F=368.280$, $P<0.001$ 。

3 讨论

3.1 男护士工作形塑行为处于中等偏上水平 本研究发现,男护士工作形塑行为得分为(80.17±17.67)分,处于中等偏上水平。本研究中,男护士工作形塑行为 4 个维度中,增加社会性工作资源分值最低。增加社会性工作资源是指个体在面对工作任务及表现时,主动寻求上级与同事的支持与反馈,是个体自发性的进行自我重塑和匹配的突出体现^[19]。分析原因:首先,在职业环境上,护理职业以女性为主,男护士处于弱势。研究发现,男护士在职业发展道路上存在角色困惑、晋升机会少、与异性同事关系处理不佳等问题,表现为较差的工作主动性和适应性。其次,本研究对象大多来自山东本地,受儒家思想文化影响,男性性格偏内敛,较女性而言不善于自我情感表达,在工作中与领导、同事交流反馈较为被动。建议科室管理者创造融洽、互助的工作环境,帮助其更快地融入工作团体;此外,在平时工作中,多以鼓励的方式进行勉励,让其在与上级、同事等的交流中获得认可、增强自信,充分调动男护士工作主动性、自发性,进一步提高男护士工作形塑行为水平,积极地投入到护理工作中去,更好地体现自身价值。

3.2 男护士形塑行为影响因素分析

3.2.1 个体自我效能越强,工作形塑行为水平越高 本研究发现,男护士自我效能感得分为(30.23±6.93)分,略高于方慧玲等^[7]研究结果(26.37±4.24),处于较高水平,但有一定提升空间。

自我效能是指个体相信自己有能力完成工作任务,或适应环境中变化的一种信念^[20]。工作设计理论模型指出,较高的自我效能感能促使个体采取更加积极的行动,充分发挥个体主观能动性,主要通过增加个体挑战性工作需求进行工作行为重塑^[21]。手术室、ICU、急诊等科室工作内容充满了未知和挑战,男护士在这些工作岗位上可以发挥个体特长和优势,通过完成这些具有挑战性的工作,能够体会到工作带来的成就感、价值感,并不断通过提升自我知识与技能适应更具挑战性的工作内容,进一步提高工作形塑行为水平。此外,护理管理者应通过口头表扬、物质奖励等方式适当激励男护士,让其感受到自我付出带来的价值和成就,进一步提高工作热情。

3.2.2 追求成功和成就意愿越强,工作形塑行为水平越高 本研究结果显示,性别角色冲突中的追求成功和成就对男护士工作形塑行为产生一定影响。追求成功和成就体现了个人在工作学习中积极进取、渴望成功的一种不甘落后的内在品质,是个体不断进行自我突破、获得成功的重要前提。一项男护士职业真实体验的 Meta 分析发现,多数男护士认为护理工作虽然稳定但职业成就感较低;其次是职业前景不明确,希望通过学历提升及增强科研能力,将职业发展拓展到教育、管理等方面^[22]。综上发现,男护士有追求成功和成就决心和意愿,但同时也对未来职业发展充满迷茫和困惑。建议护理管理者帮助男护士做好职业发展规划,制定合适的职业发展道路,并实施有效的职业发展方案,通过增加男护士晋升渠道、大胆重用男护士,并通过组织男护士学术会议,通过学习全国医院男护士成功案例,彰显榜样的力量,进一步激发其上进心,不断进行自我工作重塑,获得成功和成就。

3.2.3 较高的工作/学校与家庭冲突可削弱工作形塑行为水平 消极的家庭因素(即工作/学校与家庭冲突),如夫妻感情不和、子女抚养任务重等,可能导致资源损失和负面影响。这些负面事件可影响工作中的个人情感和行为,员工在工作期间携带负面情绪,易造成工作分心、吃力,长此以往,降低个体工作积极性,削弱工作形塑行为的发生^[23-24]。研究发现,男护士夫妻双方接近 60% 均为医护人员^[25],医护行业工作繁忙、任务重,工作/学校与家庭冲突在所难免。当面对工作/学校与家庭冲突时,可以采取回避策略(如通过减少工作需求来降低工作负荷)来减少工作过程中的疲惫^[21];此外,管理者应关注员工工作/学校与家庭冲突问题,通过弹性排班、减少加班等方式,降低冲突程度,提高员工工作积极性。

3.2.4 社会支持水平越高,工作形塑行为越强 本研究结果显示,社会支持中的朋友支持及其他支持是男护士工作形塑行为的重要影响因素。同事是组织内部社会因素一个重要方面,被视为一种社会支持的

形式,同事间可以提供及时的帮助、有价值的反馈和独特的观点^[26]。如果个体得到及时的帮助和有用的反馈,他们就有动力调整工作程序和任务。因此,当个体感知到更高水平的人际资源和社会支持时,他们可能会积极参与并采取行动去制定工作计划,进而主动改正工作中的不足^[27]。护理工作环境以女护士为主,男护士(尤其是低年资男护士)存在与异性同事关系处理不佳等问题,降低男护士职业价值感和工作积极性^[20]。因此,建议管理者在组织内部营造宽松的工作氛围,同事之间相互理解、尊重、鼓励以及不打压、不排挤的环境才更能培育员工积极的工作态度,提升员工的心理安全感知,允许员工完成工作的基础上开展有利于组织目标的工作形塑行为^[28],提升员工的工作积极性。

3.2.5 限制性情感表达的男护士工作形塑行为水平高 以往理论或研究^[8,29]多将限制性情感表达列为影响工作的“负向因素”。本研究结果显示,存在限制性情感表达的男护士易发生工作形塑行为。可能的原因:山东地区受儒家文化影响深远,男生思想较为保守,虽不善自我情感表露,但其已养成刚毅、坚韧的品质,促使其以饱满的热情、积极的态度投身于临床护理工作中去,从而发生较高的工作形塑行为,这可能是引起差异的原因。建议未来开展相关研究,进一步明确两者之间的关系及可能机制。

4 结论

本研究通过调查山东省 16 个地市男护士工作形塑行为现状及其影响因素,发现男护士工作形塑行为水平处于中等偏上水平,有进一步提升空间。领悟社会支持中朋友支持、其他支持 2 个维度、工作自我效能及性别角色冲突中追求成功和成就、限制性情感表达、工作/学校与家庭冲突 3 个维度是男护士工作形塑的主要影响因素。管理者可通过提高男护士社会支持水平、增强工作自我效能,关注男护士家庭-工作冲突,进一步激发男护士工作形塑热情。本研究对象限于山东省的男护士且为横断面调查研究,尚不能代表全国男护士工作形塑行为水平,无法预测因果关系。未来可进行全国多省市、多中心的纵向研究,探讨工作形塑行为的变化轨迹,进一步探讨其影响因素,为制定综合性、个体化干预方案提供依据。

参考文献:

- [1] 梁爽,吴欣娟,李尊柱,等.中国男护士事业发展的历史研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(6):1-4.
- [2] 周航,马芳,张艺,等.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.
- [3] Tims M, Bakker A B. Job crafting: toward a new model of individual job redesign[J]. SA J Ind Psychol, 2010, 36(2):1-9.
- [4] Yepes-Baldó M, Romeo M, Westerberg K, et al. Job crafting, employee well-being, and quality of care[J]. West J

- Nurs Res, 2018, 40(1): 52-66.
- [5] Alharthi N, Elseesy N, Aljohani W. The relationship between job crafting and nurses' happiness in Bisha Region, Kingdom of Saudi Arabia[J]. Cureus, 2023, 15(3): e35697.
- [6] 蔡国旗, 汪晖. 护士工作重塑研究热点文献分析[J]. 护理学杂志, 2023, 38(4): 71-74.
- [7] 田茜. 结构性授权与心理授权对社区护士工作形塑行为的影响[J]. 护理学杂志, 2020, 35(8): 95-97, 109.
- [8] 方慧玲, 武佳丽, 张美月, 等. 男护士工作形塑行为现状及影响因素分析[J]. 中华现代护理杂志, 2021, 27(12): 1603-1607.
- [9] Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout[J]. J Appl Psychol, 2001, 86(3): 499-512.
- [10] Tims M, Bakker A B, Derks D. Development and validation of the Job Crafting Scale[J]. J Vocat Behav, 2012, 80(1): 173-186.
- [11] 廖秋菊. 工作形塑量表中文修订版的信效度检验[J]. 知识经济, 2013(3): 28.
- [12] Schwarzer R, Born A. Optimistic self-beliefs: assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures[J]. Word Psychol, 1997, 3(1-2): 177-190.
- [13] 王才康, 胡中锋, 刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(1): 37-40.
- [14] Zimet G D, Powell S S, Farley G K, et al. Psychometric characteristics of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support[J]. J Pers Assess, 1990, 55(3): 610-617.
- [15] 姜乾金. 领悟社会支持量表[J]. 中国行为医学科学, 2001, 10(10): 41-43.
- [16] O'Neil J M, Helms B, Gable R, et al. Gender Role Conflict Scale (GRCS): college men's fear of femininity[J]. Sex Roles, 1986, 14(5): 335-350.
- [17] Zhang C, Blashill A J, Wester S R, et al. Factor structure of the Gender Role Conflict Scale-Short Form in Chinese heterosexual and gay samples[J]. Psychol Men Masc, 2015, 16(2): 229-233.
- [18] 孙振球. 医学统计学[M]. 4 版. 北京: 人民卫生出版社, 2014: 615.
- [19] 赵娅. 工作重塑、心理资本对知识员工创新行为的影响[J]. 企业经济, 2020, 39(10): 58-66.
- [20] 陈荣, 周盛琳, 张小林. 工作形塑的概念、结构及其测量[J]. 南方经济, 2015(3): 93-105.
- [21] 宋一晓. 工作特征与工作-家庭冲突对员工幸福感的影响研究[D]. 广州: 华南理工大学, 2018.
- [22] 赵思佳, 姜金霞. 男护士对护士职业真实体验质性研究的 Meta 整合[J]. 中华现代护理杂志, 2021, 27(14): 1853-1858.
- [23] Lavassani K M, Movahedi B. Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance[J]. Contemp Res Organ Manag Adm, 2014, 2(1): 6-19.
- [24] Demerouti E, Cropanzano R. The buffering role of sportsmanship on the effects of daily negative events[J]. Eur J Work Organ Psychol, 2017, 26(2): 263-274.
- [25] 于雷. 三甲医院男护士职业生涯成功现状及其影响因素分析[D]. 新乡: 新乡医学院, 2023.
- [26] Shin I, Hur W M, Kang S. How and when are job crafters engaged at work? [J]. Int J Environ Res Public Health, 2018, 15(10): 1-15.
- [27] Demerouti E, Bakker A B, Halbesleben J R B. Productive and counterproductive job crafting: a daily diary study[J]. J Occup Health Psychol, 2015, 20(4): 457-469.
- [28] 郭秋云, 李南, 谢嗣胜. 前摄型人格对员工工作形塑行为的影响: 员工心理安全感与组织冗余资源的调节作用[J]. 技术经济, 2017, 36(9): 68-75.
- [29] Hwang H M, Kim M J. Relationship of gender role conflict and job satisfaction to turnover intention for men in nursing[J]. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 2017, 23(1): 32-41.

(本文编辑 钱媛)

• 敬告读者 •

警惕假冒《护理学杂志》工作人员及网站征稿、收费的声明

近年来,相关网络、微信、邮箱经常出现某些谎称为《护理学杂志》编辑部人员,要求加作者为好友,或谎称文章录用或获奖,要求缴纳审稿费、版面费或奖项评审费等信息;有些甚至通过盗用本编辑部名称和地址、伪造资质证书等违法手段,假借《护理学杂志》编辑部的名义收录稿件,以达到非法敛财的目的。鉴于此,《护理学杂志》编辑部郑重声明如下:

- 1.《护理学杂志》编辑部指定官方域名(网站)为 <http://www.hlzzz.com.cn> 或 <http://www.chmed.net>。从官方网站投稿是唯一途径。文章经审核合格被录用后,由投稿系统通过作者预留的邮箱发放录用通知和缴纳版面费通知,再无其他收费项目和其他途径。请作者明确,切勿受骗上当。
- 2.《护理学杂志》的编辑人员不会要求作者加微信好友;本刊不允许个人通知作者缴纳费用,亦未设置个人账户收费。
- 3.凡要求作者将论文版面费转账至个人账户的均非本编辑部所为。假冒本编辑部网站发布的信息、活动及后果均与本编辑部无关。

在此,特提醒广大读者、作者注意甄别本刊网站合法域名,选择正确途径投稿和缴纳费用,避免不必要的损失。

地址:武汉市解放大道 1095 号《护理学杂志》编辑部,邮编 430030

E-mail:jns@tjh.tjmu.edu.cn; 咨询电话:027-83662666; 联系人:雷冰霞