

手术室护士薪酬公平感现状及影响因素研究



许珏凤, 胡鸣颖, 陆爽爽, 于吉梅

复旦大学附属华山医院手术室 (上海 200040)

【摘要】目的 探讨手术室护士薪酬公平感的现状及其影响因素, 为优化手术室护理团队的管理策略提供实证依据。**方法** 采用便利抽样法, 于2025年8月至11月选取复旦大学附属华山医院手术室护士为研究对象, 使用一般资料调查表、公立医院手术室护士薪酬公平感量表、组织职业生涯管理量表、自我调节疲劳量表及离职意愿量表进行调查, 统计薪酬公平感得分, 采用多元线性回归分析薪酬公平感的影响因素。**结果** 共回收有效问卷107份。手术室护士薪酬公平感总分及分配公平感、程序公平感和互动公平感维度得分分别为 (63.69 ± 14.81) 、 (23.41 ± 8.94) 、 (23.43 ± 8.45) 和 (16.85 ± 7.45) 分; 多元线性回归分析显示, 组织职业生涯管理、自我调节疲劳能力和离职意愿是手术室护士薪酬公平感水平的影响因素 ($P < 0.05$)。**结论** 手术室护士薪酬公平感总体处于中等偏低水平, 组织职业生涯管理、自我调节疲劳能力和离职意愿影响薪酬公平感, 手术室管理者应采取相应措施, 以提高其薪酬公平感水平。

【关键词】 手术室; 护士; 薪酬公平感; 影响因素; 护理管理

【中图分类号】 R192.6; R197.32 **【文献标识码】** A

Research on the current situation and influencing factors of salary fairness perception of operating room nurses

XU Juefeng, HU Mingying, LU Shuangshuang, YU Jimei

Operating Room, Huashan Hospital, Fudan University, Shanghai 200040, China

Corresponding author: YU Jimei, Email: 13761732948@163.com

【Abstract】Objective To explore the current state of salary fairness perception among operating room nurses and identify its influencing factors, and to provide a reference for developing targeted management strategies. **Methods** Using convenience sampling, nurses from the operating room of Huashan Hospital, Fudan University between August and November 2025 were recruited. The General Information Questionnaire, the Salary Fairness Perception Scale for Operating Room Nurses in Public Hospitals, the Organizational Career Management Scale, the Self-Regulatory Fatigue Scale, and the Turnover Intention Scale were used for assessment. The scores of salary fairness perception were calculated, and multiple linear regression analysis was used to examine factors influencing salary fairness perception. **Results** A total of 107 valid questionnaires were collected. The total score of salary fairness perception and the standard scores of distribution fairness perception, procedural fairness perception and interactive fairness perception of operating room nurses were (63.69 ± 14.81) , (23.41 ± 8.94) , (23.43 ± 8.45) , and (16.85 ± 7.45) points

DOI: 10.12173/j.issn.1004-5511.202601067

基金项目: 上海申康医院发展中心第二轮《促进市级医院临床技能与临床创新三年行动计划》研究型医师创新转化能力培训项目 (SHDC2023CRS025)

通信作者: 于吉梅, 副主任护师, Email: 13761732948@163.com

yxxz.whuzhmedj.com

respectively. Multiple linear regression analysis showed that organizational career management, self-regulating fatigue ability and turnover intention were the influencing factors of the salary fairness perception level of operating room nurses ($P < 0.05$). **Conclusion** The overall level of the salary fairness perception among operating room nurses is moderately low. Organizational career management, self-regulatory fatigue and turnover intention exert effects on salary fairness perception. Operating room administrators should take corresponding measures to improve the level of salary fairness perception among nurses.

【Keywords】 Operating room; Nurses; Salary fairness perception; Influencing factors; Nursing management

护理人才是实施健康中国战略的重要支撑,合理的薪酬待遇不仅有助于吸引和留住优秀护理人才,还能有效提升护士的工作积极性,推动整体护理质量持续改善^[1]。研究显示,护士的月收入水平与其职业获益感呈正相关,表明薪酬是影响护士工作积极性的重要因素之一^[2]。薪酬公平感是指员工在为组织创造价值、做出贡献后,对自身所得报酬及组织薪酬管理活动所形成的主观公平感知与价值判断^[3]。目前,国内关于护士薪酬公平感的研究起步较晚,相关成果较为有限。胡琳娟等^[4]于2021年对四川省12家三级甲等医院的护士开展调查,探讨薪酬公平感、薪酬满意度与职业认同对离职意愿的影响,结果显示薪酬满意度和职业认同在薪酬公平感与离职意愿间发挥链式中介作用,提升薪酬满意度与职业认同感是薪酬公平感正向影响护士离职意愿的内在机制。手术室护理作为医院临床护理工作的核心组成部分,其工作内容与病房护理存在显著差异,手术室护士需在高强度、高压、高风险的工作环境中,精准完成各类手术配合与患者护理任务,职业要求与工作负荷均相对更高^[5]。然而,现有研究多聚焦于护士群体整体的薪酬满意度,针对手术室护士这一特殊群体的薪酬公平感研究仍较为匮乏。基于此,本研究拟通过调查手术室护士薪酬公平感的现状,深入分析其影响因素,为护理管理者构建科学的手术室护理管理体系、制定针对性的薪酬管理策略提供实证依据,进而提升手术室护士的薪酬公平感,切实维护其职业权益。

1 资料与方法

1.1 研究对象

采用便利抽样法,于2025年8月至11月选取复旦大学附属华山医院手术室护士为研究对象。

纳入标准:①手术室护士且从事本专业年限 ≥ 1 年;②已注册并持有护士执业资格;③知情同意,自愿配合本研究;④具有良好的阅读和沟通能力。排除标准:①进修及实习护士等;②调查时受到执业限制或暂停执业、休假或缺勤、不在岗的手术室护士;③问卷信息填写不全者;④手术室护士长等管理人员。本研究经复旦大学附属华山医院伦理审查委员会审批[批号:(2025)临审第(758)号]。

本研究采用多元线性回归分析探讨手术室护士薪酬公平感的影响因素,样本量估算遵循护理科研中多元线性回归的经典估算原则:样本量 $\geq$ 自变量数 $\times (5\sim 10)$ 。本研究拟纳入11个自变量,据此计算得最低样本量需求为55~110例。

1.2 调查工具

1.2.1 一般资料调查表

一般资料调查表由研究者自行设计,内容涵盖研究对象的人口社会学特征与职业相关信息,包括年龄、性别、文化程度、婚姻状况、家庭所在地、工作年限、月均薪酬及职称。

1.2.2 公立医院手术室护士薪酬公平感量表

采用邹玉婷等^[6]编制的公立医院手术室护士薪酬公平感量表,共30个条目,涵盖分配公平(12个条目)、程序公平(12个条目)及互动公平(6个条目)3个维度。量表采用Likert 5级评分法(1=非常不同意,5=非常同意),总分范围30~150分,得分越高代表薪酬公平感越强。本研究中该量表的总体Cronbach's α 系数为0.970。

1.2.3 组织职业生涯管理量表

采用龙立荣^[7]编制的组织职业生涯管理量表评估员工感知到的组织职业生涯管理水平。该量表共16个条目,涵盖公平晋升、职业信息提供、培训重视和职业自我认识4个维度,每个维度各4个条目。量表采用Likert 4级评分(1=完全不符合,4=完全符合),总分范围16~64分,得分越高

表明员工感知到的组织职业生涯管理水平越好。原量表信效度良好：总量表 Cronbach's α 系数为 0.92，各维度 Cronbach's α 系数范围为 0.76~0.86，内容效度指数为 0.88，重测信度为 0.90。

1.2.4 自我调节疲劳量表

采用由 Nes 等^[8]开发、王利刚等^[9]汉化的自我调节疲劳量表评估自我调节疲劳程度。该量表包含 16 个条目，涵盖认知控制（6 个条目）、情绪控制（5 个条目）和行为控制（5 个条目）3 个维度。采用 Likert 5 级评分（1=非常不同意，5=非常同意），总分范围 16~80 分，得分越高表明自我调节疲劳程度越严重。总量表的 Cronbach's α 系数为 0.84，3 个维度量表 Cronbach's α 系数范围为 0.64~0.69。

1.2.5 离职意愿量表

离职意愿的测量采纳 Michaels^[10]编制、李经远^[11]汉化修订的量表。该量表共 6 个条目，涵盖辞职可能性、寻找新工作的动机及获取外部工作的可能性 3 个维度，采用 Likert 4 级评分（1=从不，4=经常），总分范围 6~24 分，分数越高代表离职意愿越强。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.824。

1.3 调查方法与质量控制

采用线下与问卷星相结合的方式资料收集，全程实行匿名填写，问卷未设置姓名、工号、科室工位等任何可识别个人信息的条目，仅收集人口社会学及职业相关的共性信息。调查前已取得所在医院护理部、科室及手术室护士的知情同意，并向其详细说明调查的研究目的、意义及填写注意事项。此外，安排 2 名非课题组成员且非手术室岗位的工作人员负责调查实施，均经统一调查培训后上岗，且与被调查护士之间不存在直接的管理与被管理关系。问卷由被调查者独立完成，其中采用问卷星平台填写的问卷，每个条目均设为必选项，每位被调查者仅限填写 1 份，提交后不得重复填写。调查人员仅在旁解答与问卷内容相关的疑问，不干预作答结果，以最大限度减少人际关系因素对调查结果真实性的影响。为确保问卷填写的客观性与真实性，问卷回收后立即对填写内容进行初步检查；在问卷收回后 24 h 内，安排专人进行双人数据核查，严格剔除所有条目均为同一选项、选项存在明显规律性作答的无效问卷。

1.4 统计学分析

采用 SPSS 27.0 软件进行数据分析。符合正态分布的计量资料以均数和标准差 ($\bar{x} \pm s$) 表示，2 组比较采用独立样本 t 检验，多组比较采用单因素方差分析；不符合正态分布的计量资料以中位数和四分位数 [$M (P_{25}, P_{75})$] 表示，2 组比较采用 Wilcoxon 秩和检验，多组比较采用 Kruskal-Wallis 秩和检验。采用 Pearson 相关分析检验手术室护士薪酬公平感与组织职业生涯管理、自我调节疲劳及离职意愿的相关性；采用多元线性逐步回归分析筛选影响薪酬公平感的因素。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般情况

发放并回收问卷 107 份，经核查全部为有效问卷，有效回收率为 100%，符合样本量要求。107 名护士中，男性 48 名（44.86%）、女性 59 名（55.14%），21~32 岁年龄占比较大（40.19%），学历以本科为主（44.86%），见表 1。

2.2 薪酬公平感量表得分

手术室护士薪酬公平感总分为 (63.69 ± 14.81) 分。此外，分配公平感维度、程序公平感维度和互动公平感维度得分分别为 (23.41 ± 8.94)、(23.43 ± 8.45) 和 (16.85 ± 7.45) 分，见表 2。不同性别、年龄、文化程度、婚姻状况、家庭所在地、工作年限、每月薪酬、职称的手术室护士的薪酬公平感得分比较，差异均无统计学意义 ($P > 0.05$)，见表 1。

2.3 组织职业生涯管理量表、自我调节疲劳量表和离职意愿量表得分

手术室护士组织职业生涯管理量表、自我调节疲劳量表和离职意愿量表的总分分别为 (40.41 ± 15.17)、(39.50 ± 18.64) 和 (10.33 ± 5.29) 分。组织职业生涯管理量表 4 个维度理论得分范围均为 4~16 分，其中职业自我认识维度得分最高，公平晋升维度得分次之，培训重视维度得分相对最低。自我调节疲劳量表 3 个维度中，认知控制维度得分最高、情绪控制维度得分次之，行为控制维度得分相对最低。离职意愿量表 3 个维度理论得分范围均为 2~8 分，其中获取外部工作的可能性维度得分最高，辞职可能性维度得分次之，寻找新工作的动机维度得分最低，见表 3。

表 1 手术室护士薪酬公平感的单因素分析 ($\bar{x} \pm s$)

Table 1. Univariate analysis of salary fairness perception of operating room nurses ($\bar{x} \pm s$)

项目	例数 (%)	薪酬公平感总分 (分)	t/F 值	P 值
性别			0.478	0.634
男	48 (44.86)	72.04 ± 28.18		
女	59 (55.14)	69.51 ± 26.54		
年龄 (岁)			0.935	0.396
21~32	43 (40.19)	71.91 ± 30.14		
33~44	35 (32.71)	65.74 ± 21.89		
45~55	29 (27.10)	74.69 ± 28.36		
文化程度			1.940	0.149
大专	34 (31.78)	64.62 ± 25.27		
本科	48 (44.86)	70.77 ± 28.06		
硕士及以上	25 (23.36)	78.60 ± 26.98		
婚姻状况			1.445	0.152
已婚	56 (52.34)	74.25 ± 26.86		
未婚/离异/丧偶	51 (47.66)	66.69 ± 27.25		
家庭所在地			-1.131	0.261
城镇	60 (56.07)	68.02 ± 29.05		
农村	47 (43.93)	74.00 ± 24.51		
工作年限 (年)			-0.091	0.928
≤ 5	63 (58.88)	70.44 ± 28.10		
> 5	44 (41.12)	70.93 ± 26.14		
每月薪酬 (元)			0.485	0.617
3 000 ~ < 5 000	34 (31.78)	69.41 ± 27.56		
5 000 ~ < 10 000	41 (38.32)	68.59 ± 27.64		
≥ 10 000	32 (29.91)	74.59 ± 26.65		
职称			0.523	0.777
初级	66 (61.68)	70.90 ± 27.38		
中级	39 (36.45)	67.44 ± 26.85		
高级	2 (1.87)	76.30 ± 27.80		

表 2 公立医院手术室护士薪酬公平感量表得分 ($\bar{x} \pm s$)

Table 2. Score of the Salary Fairness Perception Scale for Operating Room Nurses in Public Hospitals ($\bar{x} \pm s$)

项目	得分 (分)	条目均分 (分)	理论得分范围 (分)
总分	63.69 ± 14.81	2.12 ± 0.49	30~150
分配公平感维度	23.41 ± 8.94	1.95 ± 0.75	12~60
程序公平感维度	23.43 ± 8.45	1.95 ± 0.70	12~60
互动公平感维度	16.85 ± 7.45	2.81 ± 1.24	6~30

2.4 薪酬公平感与组织职业生涯管理、自我调节疲劳及离职意愿的相关性分析

Pearson 相关性分析显示, 薪酬公平感总分与组织职业生涯管理呈显著正相关 ($r=0.611, P < 0.001$), 而与自我调节疲劳总分 ($r=-0.556, P < 0.001$) 和离职意愿总分 ($r=-0.569, P < 0.001$) 呈显著负相关。

2.5 手术室护士薪酬公平感影响因素分析

以手术室护士薪酬公平感总分为因变量, 以组织职业生涯管理量表、自我调节疲劳量表和离职意愿量表总分为自变量, 进行多元线性

表 3 手术室护士组织职业生涯管理量表、自我调节疲劳量表和离职意愿量表得分 ($\bar{x} \pm s$)

Table 3. Scores of the Organizational Career Management Scale, Self-Regulating Fatigue Scale and Turnover Intention Scale for operating room nurses ($\bar{x} \pm s$)

项目	得分 (分)	理论得分范围 (分)
组织职业生涯管理量表		
总分	40.41 ± 15.17	16~64
公平晋升维度	10.09 ± 4.70	4~16
职业信息提供维度	9.87 ± 4.41	4~16
培训重视维度	9.78 ± 4.45	4~16
职业自我认识维度	10.67 ± 4.58	4~16
自我调节疲劳量表		
总分	39.50 ± 18.64	16~80
认知控制维度	20.67 ± 5.26	6~30
情绪控制维度	10.79 ± 7.09	5~25
行为控制维度	9.94 ± 6.29	5~25
离职意愿量表		
总分	10.33 ± 5.29	6~24
辞职可能性维度	3.45 ± 1.94	2~8
寻找新工作的动机维度	3.30 ± 1.85	2~8
获取外部工作的可能性维度	3.58 ± 1.94	2~8

回归分析，自变量的方差膨胀因子（VIF）均小于 5，提示不存在多重共线性现象。多元线性回归分析结果显示，手术室护士感知的组织

职业生涯管理水平、自我调节疲劳能力和离职意愿是薪酬公平感的影响因素（ $P < 0.05$ ），见表 4。

表 4 手术室护士薪酬公平感影响因素分析

Table 4. Analysis of influencing factors on salary fairness perception of operating room nurses

变量	B 值	SE 值	β 值	t 值	P 值	VIF 值
常量	68.183	9.971	—	6.838	< 0.001	—
组织职业生涯管理量表总分	0.757	0.166	0.376	4.561	< 0.001	1.039
自我调节疲劳量表总分	-0.383	0.132	-0.256	-2.896	0.005	1.193
离职意愿量表总分	-0.974	0.472	-0.181	-2.063	0.042	1.175

3 讨论

本研究结果显示，手术室护士薪酬公平感总分为（63.69 ± 14.81）分，条目均分为（2.35 ± 0.91）分，低于 Likert 5 级量表理论中位数 3 分，提示其薪酬公平感总体处于中等偏低水平。该结果低于杜丽等^[12]报道的临床护士薪酬公平感条目均分（3.46 ± 0.94）分，可能原因在于手术室护士长期面临急诊手术突发、长时间站立作业、精神高度紧绷等职业特点，而现有薪酬未能充分体现其技术风险与劳动强度^[13]。值得注意的是，尽管近年来医疗系统持续推进薪酬结构优化及绩效改革，但手术室护士对薪酬分配结果与分配规则的主观感知仍不理想，提示相关改革措施在手术室这一高风险、高强度部门的落实效果仍有待进一步提升。

从各维度层面分析，分配公平感与程序公平感的条目均分最低（均为 1.95 分），提示护士对绩效工资分配结果及分配规则的公平性感知最为薄弱。该结果与目前国内部分公立医院仍采用“护龄阶梯式”或“大锅饭”式奖金分配模式有关，未能充分体现手术室岗位的技术难度与风险系数^[14]。互动公平感的条目均分相对较高（2.81 分），表明护士在薪酬沟通中感受到的人际尊重与信息解释略优于分配结果本身，但仍未达到中位数水平。依据 Colquitt 组织公平四因素理论，分配公平与程序公平属于结构性公平，互动公平属于关系性公平；当结构性公平感知严重不足时，仅靠关系性公平难以弥补整体不公平感^[15]。此外，薪酬公平感作为主观认知变量，其感知水平易受个人期待、参照对象、组织文化等多重因素影响^[16-18]。手术室护士对薪酬的心理期望本就高于普通病房护士，若薪酬制度透明度不

足、绩效标准解释不清，则更易加剧认知偏差，引发对分配公正性的质疑。

因此，护理管理者应优先优化手术室薪酬分配制度与绩效评价程序的透明度，建立与手术难度、风险系数挂钩的差异化薪酬体系，确保“多劳多得、优绩优酬”在手术室场景下真正落实。同时，应完善薪酬沟通机制，通过定期调研及时了解护士的薪酬需求与主观感知，以结构性公平提升为核心、以关系性改善为辅助，有针对性地增强手术室护士的薪酬公平感。

本研究结果显示，组织职业生涯管理与手术室护士薪酬公平感呈显著正相关，即医院对手术室护士职业发展的支持力度越大，护士的薪酬公平感水平越高。该结果与社会交换理论的核心逻辑相契合：当员工感知到组织对其职业发展给予关怀与支持时，更倾向于以积极态度回馈组织，其中便包括对组织薪酬制度的认可与接受^[19-20]。组织职业生涯管理能为手术室护士提供清晰的职业晋升通道、系统的专业培训机会和及时的职业信息反馈，明确其职业发展方向，增强护士对未来收入的预期感与掌控感，进而间接提高其对当前薪酬的接受度^[21]。具体而言，公平的晋升机制是影响手术室护士薪酬公平感的关键因素。手术室护士具有更为强烈的专业成长需求，若晋升机制缺乏透明度与公正性，则易出现职业发展中的“天花板效应”。反之，建立科学、公开的晋升评价标准，结合工作绩效与专业能力进行综合评估，有助于增强护士对薪酬体系的信任度，提升其薪酬公平感^[22]。

本研究结果表明，手术室护士的自我调节疲劳与薪酬公平感呈显著负相关，即护士的自我调节疲劳程度越低，其薪酬公平感水平越高。该发现与资源保存理论的核心观点高度一致，即个体

会主动寻求并维护时间、精力、情感等宝贵的心理资源,当此类资源发生持续性损耗时,个体将产生显著的心理压力^[23-24]。自我调节疲劳可直观反映个体认知、情绪、行为3个层面的心理资源枯竭状态,对手术室护士的薪酬公平感具有重要影响。手术室的工作负荷与职业压力显著高于普通临床科室,护士需持续进行高强度的自我调节:在认知层面,手术过程中需保持高度专注,及时应对各类突发状况,精准完成手术器械清点,配合医师开展复杂的外科手术操作^[25-26];情绪层面,需要抑制消极情绪,处理创伤事件,如紧急大出血和患者死亡等,对患者和家属需要表现出同理心;行为层面,必须严格遵守无菌原则,并长期保持站立的姿势,以适应手术安排的不规律性,必要时需要调整饮食和休息时间。这种多层次的持续自我调节会消耗手术室护士的心理资源,与自我调节疲劳密切相关。当手术室护士处于自我调节疲劳的状态时,其信息处理能力和认知能力会受到严重影响,更倾向于采取启发式和省力的思维方式,对薪酬信息的处理变得表面和消极,可能更多地关注薪酬的绝对值,而非其与工作投入、绩效表现的相对关系;易与薪酬制度中“不公平”部分产生联系,从而忽视合理的部分;更有可能将模糊事件(如同事得到了补偿,而自己未得到补偿)解释为“程序上的不公正”或“分配上的不公正”。

本研究结果显示,手术室护士的离职意愿和薪酬公平感呈负相关关系,即离职意愿越低,薪酬公平感越高,该结果与多项护理管理领域的研究结论一致,进一步验证了离职意愿在稳定护理队伍方面的关键作用^[4]。具体而言,当手术室护士产生离职意愿后,其注意力会不自觉地关注外部劳动市场的薪酬信息,这种“上行比较”显著提高了其参照标准,使其对自身薪酬公正性的评价降低,尽管本院薪酬水平处于行业合理范围内;同时,他们也会更倾向于关注“薪酬过高”的同事,从而强化相对剥夺感,进一步降低对薪酬公正性的认知;此外,离职意愿也是组织承诺度降低的直接表现。低组织承诺的手术室护士对组织的认同感和情感减弱,倾向于将组织关系视为纯粹的经济交换,在此认知下,其对薪酬很敏感,微小的薪酬差距或程序瑕疵均可能被解读为“故意”不公,严重阻碍程序公正感和互动公平

感的形成。

本研究仍有一定的局限性。首先,本研究为横断面研究设计,仅能揭示各变量与薪酬公平感之间的关联关系,无法明确变量间的因果关系及作用方向;其次,本研究仅选取一家三甲医院的手术室护士为研究对象,研究对象的同质性较高(薪资结构、水平趋于一致),存在一定选择偏倚,研究结果的外推性有限。未来需扩大研究对象选取范围,纳入不同等级、不同地区的医院手术室护士,验证研究结果的普适性。同时,可使用多中心设计和纵向追踪,以验证更可靠的因果关系。

综上所述,手术室护士的薪酬公平感总体中等偏低水平,组织职业生涯管理与薪酬公平感呈显著正向关联,自我调节疲劳、离职意愿均与薪酬公平感呈显著负向关联。提高手术室护士薪酬公平感是一项系统工程,手术室管理者应通过薪酬制度设计、职业发展支持和心理健康管理等综合措施,稳定护理团队,确保手术室护理质量和患者安全。

伦理声明: 本研究经复旦大学附属华山医院伦理审查委员会审批[批号:(2025)临审第(758)号]

作者贡献: 研究设计:许珏凤、于吉梅;调研操作与数据采集:许珏凤、胡鸣颖、陆爽爽;数据分析:许珏凤、胡鸣颖;论文撰写:许珏凤、陆爽爽;论文审定:于吉梅

数据获取: 本研究中使用和(或)分析的数据可联系通信作者获取

利益冲突声明: 无

致谢: 不适用

参考文献

- 冯嘉怡,张淑仪,梁秋霞,等.广州市护士执业环境的现状及其影响因素分析[J]. 中国典型病例大全, 2025, 19(3): 672-677. [Feng JY, Zhang SY, Liang QX, et al. Current status and influencing factors of nurses' practice environment in Guangzhou[J]. Chinese Typical Case Database, 2025, 19(3): 672-677.]
- 王悦,岳彩芳,赵光美,等.新护士职业获益感现状及影响因素分析[J]. 山东医学高等专科学校学报, 2025, 47(4): 34-37. [Wang Y, Yue CF, Zhao GM, et al. Current status and influencing factors of professional benefit perception among new nurses[J]. Journal of Shandong Medical College, 2025, 47(4): 34-37.]
- 任腾飞.员工薪酬公平感对企业劳动关系的影响研究[D]. 广州: 广东商学院, 2011. [Ren TF. The influence of employee compensation justice to labor relations[D]. Guangzhou: Guangzhou College of Commerce, 2011.]
- 胡琳娟,吴际军,熊小利,等.四川省12所三级甲等医院护士薪酬公平感、薪酬满意度与职业认同对离职意愿的影响[J]. 职业与健康, 2023, 39(12): 1633-1637, 1643. [Hu LJ, Wu JJ, Xiong XL, et al. Influence of salary fairness, salary satisfaction and professional identity on turnover intention of nurses in 12 grade-A tertiary hospitals in

- Sichuan Province[J]. *Occupation and Health*, 2023, 39(12): 1633–1637, 1643.]
- 5 钦苓, 陈捷茹, 吴沛霞, 等. 上海市三级医院手术室护士职业生涯规划现状及其影响因素分析[J]. *中国护理管理*, 2024, 24(1): 130–134. [Qin L, Chen JR, Wu PX, et al. Career planning and its influencing factors among operating room nurses in tertiary hospitals in Shanghai[J]. *Chinese Nursing Management*, 2024, 24(1): 130–134.]
- 6 邹玉婷, 梁瑞晨, 喻行莉, 等. 公立医院手术室护士薪酬公平感量表的编制及信效度检验[J]. *护理学杂志*, 2025, 40(13): 57–61. [Zou YT, Liang RC, Yu XL, et al. Development and validation of a pay equity perception scale for operating room nurses in public hospitals[J]. *Journal of Nursing Science*, 2025, 40(13): 57–61.]
- 7 龙立荣. 职业生涯管理的结构及其关系研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2002: 8–50.
- 8 Nes LS, Ehlers SL, Whipple MO, et al. Self-regulatory fatigue in chronic multisymptom illnesses: scale development, fatigue, and selfcontrol[J]. *J Pain Res*, 2013, 6: 181–188.
- 9 王利刚, 张静怡, 王佳, 等. 自我调节疲劳量表中文版测评青年人的效度与信度[J]. *中国心理卫生杂志*, 2015, 29(4): 290–294. [Wang LG, Zhang JY, Wang J, et al. Validity and reliability of the Chinese version of the Self-Regulatory Fatigue Scale in young adults[J]. *Chinese Mental Health Journal*, 2015, 29(4): 290–294.]
- 10 Michaels CESP. Causes of employee turnover: a test of the mobley, griffith, hand, and meglino model[J]. *J Appl Psychol*, 1982, 67(1): 53–59.
- 11 李经远. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联性研究—以工业技术研究院员工为例[D]. 台北: 交通大学管理科学研究所, 2000. [Li JY. A study on the correlation between role conflict, organizational commitment, and turnover intention in a matrix organizational structure—taking employees of the Industrial Technology Research Institute as an example[D]. Taipei: Institute of Management Science, Jiaotong University, 2000.]
- 12 杜丽, 毛红波. 1423名临床护士薪酬公平感水平现状及影响因素分析[J]. *护理学报*, 2019, 26(4): 43–48. [Du L, Mao HB. Status quo of compensation justice of 1423 clinical nurses and its influence factors[J]. *Journal of Nursing*, 2019, 26(4): 43–48.]
- 13 孙圣龙, 袁帅, 王云岭. 北平协和医院20世纪20年代医务社会工作的医学人文价值及启示[J]. *中国医学伦理学*, 2026, 39(4): 534–542. [Sun SL, Yuan S, Wang YL. The medical humanistic value and implications of medical social work at Peking Union Medical College Hospital in the 1920s[J]. *Chinese Medical Ethics*, 2026, 39(4): 534–542.]
- 14 秦永方. 护士绩效工资合理性分配探讨[J]. *中国卫生经济*, 2017, 36(2): 17–19. [Qin YF. Discussion on the reasonable distribution of nurses' performance payment[J]. *Chinese Health Economics*, 2017, 36(2): 17–19.]
- 15 Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure[J]. *J Appl Psychol*, 2001, 86(3): 386–400.
- 16 陈润政, 张蕾, 彭雪菲. 薪酬公平感、团队信任感对证券行业员工工作绩效的影响——基于自我效能感的调节作用[J]. *经营与管理*, 2022, (10): 96–107. [Chen RZ, Zhang L, Peng XF. The impact of perceived pay equity and team trust on job performance of employees in the securities industry: moderating effect of self-efficacy[J]. *Management and Administration*, 2022, (10): 96–107.]
- 17 刘维奇, 张燕. 外部薪酬攀比与企业绩效——基于管理层和普通员工双视角[J]. *中国软科学*, 2020, (5): 104–117. [Liu WQ, Zhang Y. External salary comparison and firm performance—based on management and ordinary employees[J]. *China Soft Science*, 2020, (5): 104–117.]
- 18 Peter V. Perceptions of pay satisfaction and pay justice: two sides of the same coin?[J]. *Soc Indic Res*, 2023, 166(1): 157–173.
- 19 王儒姣, 杨文晶, 肖红梅. 肝胆专科医院手术室医护人员职业暴露危险因素分析及干预措施[J]. *医药前沿*, 2021, 11(19): 185–186. [Wang RJ, Yang WJ, Xiao HM, et al. Analysis of occupational exposure risk factors and intervention measures for medical staff in operating rooms of hepatobiliary hospitals[J]. *Journal of Frontiers of Medicine*, 2021, 11(19): 185–186.]
- 20 李昂, 郭默宁, 谭鹏, 等. 北京市医务人员付出回报失衡与工作压力的关系研究[J]. *中国全科医学*, 2024, 27(7): 843–848. [Li A, Guo MN, Tan P, et al. The relationship between effort-reward imbalance and job stress among medical staff in Beijing[J]. *Chinese General Practice*, 2024, 27(7): 843–848.]
- 21 杜丽, 毛红波. 三级医院临床护士组织职业生涯管理感知水平及影响因素研究[J]. *护理学杂志*, 2020, 35(16): 11–14. [Du L, Mao HB. Perceived organizational career management among nurses working at tertiary hospitals in Hubei province: the influencing factors[J]. *Journal of Nursing Science*, 2020, 35(16): 11–14.]
- 22 邹玉婷, 梁瑞晨, 张洪霞, 等. 临床护士薪酬公平感的研究进展[J]. *职业与健康*, 2025, 41(6): 845–849. [Zou YT, Liang RC, Zhang HX, et al. Research progress on the sense of pay equity in clinical nurses[J]. *Occupation and Health*, 2025, 41(6): 845–849.]
- 23 Hobfoll SE. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress[J]. *Am Psychol*, 1989, 44(3): 513–524.
- 24 Hobfoll SE. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory[J]. *Appl Psychol*, 2001, 50(3): 337–421.
- 25 Zhou H, Gong Y H. Relationship between occupational stress and coping strategy among operating theatre nurses in China: a questionnaire survey[J]. *J Nurs Manag*, 2015, 23(1): 96–106.
- 26 许佳斌. 福建省低年资手术室护士离职倾向现状及影响因素研究[D]. 福州: 福建医科大学, 2021. [Xu JB. The study on the status and influencing factors of the turnover intention of junior nurses in the operating room in Fujian Province[D]. Fuzhou: Fujian Medical University, 2021.]

收稿日期: 2026 年 01 月 13 日 修回日期: 2026 年 07 月 13 日
本文编辑: 杨 燕 曹 越

引用本文: 许珏凤, 胡鸣颖, 陆爽爽, 等. 手术室护士薪酬公平感现状及影响因素研究[J]. 医学新知, 2026, 36(7): 743–749. DOI: 10.12173/j.issn.1004-5511.202601067.

Xu JF, Hu MY, Lu SS, et al. Research on the current situation and influencing factors of salary fairness perception of operating room nurses[J]. *Yixue Xinzhi Zazhi*, 2026, 36(7): 743–749. DOI: 10.12173/j.issn.1004-5511.202601067.