

• 论 著 •

三级甲等医院手术室护士薪酬公平感现状及影响因素分析

邓文雪¹, 郭声敏², 冷远洪², 刘延淑¹, 曾梁楠³, 易子涵⁴, 唐容⁵, 曾田勇⁶, 梁瑞晨¹

摘要: **目的** 了解三级甲等医院手术室护士薪酬公平感现状及其影响因素,为制订针对性干预方案提供参考。 **方法** 采用一般资料调查表、公立医院手术室护士薪酬公平感量表、职业召唤量表、护士社会资本量表、上级发展性反馈量表对四川省8所三级甲等医院的540名手术室护士进行调查。 **结果** 三级甲等医院手术室护士薪酬公平感总分为(108.60±18.38)分;是否是手术室专科护士、每周值夜班、学历、职业召唤、工作场所社会资本、上级发展性反馈是手术室护士薪酬公平感的主要影响因素(均 $P<0.05$),共解释变异量的40.2%。 **结论** 三级甲等医院手术室护士薪酬公平感处于中等偏上水平,影响因素较多。需重点关注手术室专科护士、每周值夜班护士、硕士及以上学历护士,通过提升职业召唤和工作场所社会资本水平,提供发展性反馈等措施,提高手术室护士的薪酬公平感。

关键词: 手术室护士; 薪酬公平感; 职业召唤; 工作场所社会资本; 上级发展性反馈; 影响因素; 护理管理

中图分类号: R47; C931.2 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2026.15.074

The level and influencing factors of pay equity perception among operating room nurses in tertiary hospitals

Deng Wenxue, Guo Shengmin, Leng Yuanhong, Liu Yanshu, Zeng Liangnan, Yi Zihan, Tang Rong, Zeng Tianyong, Liang Ruichen. Operating Room, The Affiliated Hospital of Southwest Medical University, Luzhou 646000, China

Abstract: **Objective** To investigate the current status of pay equity perception among operating room nurses in tertiary hospitals and to identify its influencing factors, aiming to provide references for developing targeted intervention strategies. **Methods** A survey was conducted among 540 operating room nurses from eight tertiary hospitals in Sichuan Province using a general data questionnaire, the Pay Equity Perception Scale for Operating Room Nurses in Public Hospitals, the Calling Scale, the Social Capital of Nursing Scale, and the Supervisor Developmental Feedback Scale. **Results** The sample scored (108.60±18.38) for pay equity perception. Whether the nurse was a certified operating room specialist nurse, whether assigned weekly night shifts, educational level, calling, workplace social capital, and supervisor developmental feedback were factors influencing pay equity perception (all $P<0.05$), accounting for 40.2% of the total variance. **Conclusion** The pay equity perception among operating room nurses in tertiary hospitals is at a moderately high level and is influenced by multiple factors. Special attention should be paid to certified operating room specialist nurses, nurses on weekly night shifts, and those with a master's degree or above. Interventions such as enhancing calling and workplace social capital and providing developmental feedback may help improve operating room nurses' perception of pay equity.

Keywords: operating room nurse; pay equity perception; career calling; workplace social capital; supervisor developmental feedback; influencing factors; nursing management

薪酬公平感是指组织成员基于主观层面对组织的薪酬管理体系、分配结果、决策过程等方面是否公平所形成的整体判断、知觉与感受^[1]。随着外科技术朝着微创化、精准化、复杂化方向迅猛发展,手术室护士所需承载的专业知识、工作负荷、心理压力与日俱增,相较于其较大的职业付出与专业价值,手术室的薪酬回报体系、护理工作评价方式常被认为存在

一定模糊性^[2]。传统的手术室护士薪酬结构常以年资、职称、护理工作量、工作时长等为主导,这可能难以精准量化并充分补偿手术室护士在高压环境中的技术难度、职业风险^[3],从而可能导致手术室护士薪酬内部公平性与外部公平性感知的双重失衡。若手术室护士长时间感知付出一回报失衡^[4],则容易产生职业倦怠、工作投入下降、离职倾向^[5-7],侵蚀其职业认同,进而直接影响手术室护理质量与团队稳定性^[8]。职业召唤是指个体对工作的内在激情、使命感和意义感,强调工作对个人生命价值的实现^[9]。当个体感知到强烈的职业召唤时,可能会将工作本身的意义视为一种精神回报,从而可能在一定程度上缓冲对薪酬回报不足的不公平感知。护士工作场所社会资本是指护士之间及与其他医务人员之间的相互尊重、互利合作所构成的持续性的社会网络^[10]。拥有高水平工作场所社会资本的护士,在面临压力或薪酬不公时,会凭借有效沟通、互利行为、彼此尊重以及资源共

作者单位:西南医科大学附属医院 1. 手术室 2. 护理部(四川 泸州, 646000); 3. 成都中医药大学附属医院护理部; 4. 德阳市人民医院护理部; 5. 成都市第五人民医院护理部; 6. 自贡市第四人民医院手术室

通信作者:梁瑞晨, lianguichen1992@126.com

邓文雪:女,本科,护师, endeavor_dw@126.com

科研项目:四川省教育厅人文社会科学重点研究基地科研项目(SCYG2022-34); 泸州市社科应用研究提质工程规划课题(LZSK25GH089)

收稿:2026-03-02; 修回:2026-05-08

享等特质来获取信息和慰藉,这种强大的社会支持网络本身可能成为感知总体回报的一部分,从而影响其对薪酬等正式回报的公平性评价。上级发展性反馈是上级为员工提供的建设性、发展性的反馈,不仅是一种非物质激励,更向员工传递了组织关注并投资于员工发展的积极信号^[11]。这种被尊重、被重视的体验,能够显著增强员工对组织的认同感和整体公平感知,从而可能弥补或平衡对薪酬不公的某些不满。目前,国内尚无针对手术室护士薪酬公平感的研究报道,本研究基于“个人—团队—组织”多层次视角,将职业召唤(个人因素)、工作场所社会资本(团队因素)、上级发展性反馈(组织因素)纳入其中,探讨三级甲等医院手术室护士薪酬公平感及其影响因素,为完善手术室护士薪酬管理提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采用便利抽样法,于 2025 年 11 月至 2026 年 2 月选取四川省 8 所三级甲等医院(泸州 3 所,成都、自贡各 2 所,德阳 1 所)的手术室护士作为调查对象。纳入标准:在职、注册手术室护士;从事手术室临床护理≥1 年;知情同意,自愿参与本研究。排除标准:进修、退休、退休返聘的手术室护士;调查期间因读书、生病、生育等原因不在岗;手术室后勤、辅助岗的护士。根据多元线性回归分析的样本量估算方法,样本量应为自变量数量的 10~20 倍^[12]。本研究共有 18 个自变量(一般资料调查表 12 项,职业召唤量表 1 个维度,护士社会资本量表 4 个维度,上级发展性反馈量表 1 个维度),考虑 20% 的无效应答率,估算样本量为 216~432。本研究已通过西南医科大学附属医院伦理委员会审查。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。自行设计,内容包括性别、年龄、学历、职称、婚姻状况、人事状况、子女情况、手术室专科护士、每周值夜班、手术室护龄、平均月收入、平均每天加班时间。②公立医院手术室护士薪酬公平感量表。由邹玉婷等^[13]编制,包括分配公平感(12 个条目)、程序公平感(12 个条目)、互动公平感(6 个条目)3 个维度共 30 个条目。采取 Likert 5 级评分法,从“非常不同意”至“非常同意”分别计 1~5 分。总分 30~150 分,得分越高,表示手术室护士薪酬公平感水平越高。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.970,本研究中为 0.968。③职业召唤量表。由 Dobrow 等^[14]编制,裴宇晶等^[15]汉化,沈明等^[16]修订用于肿瘤科护士调查。包含“我愿意为现在的工作而作出一些牺牲”等 12 个条目。采用 Likert 5 级评分法,从“非常不同意”至“非常同意”分别计 1~5 分。得分越高,表明职业召唤水平越高。量表的 Cronbach's α 系数为 0.940,本研究中为 0.890。④护士社会资本量表。由 Sheingold 等^[17]编制,吴亚轩等^[10]汉化。包含外部信任、团结和赋权(9 个条目)、内部团结和信任(5 个条目)、参与与从属关

系(5 个条目)、社会凝聚力(3 个条目)4 个维度共 22 个条目。从“非常不同意”至“非常同意”分别计 1~5 分。得分越高,表明护士工作场所社会资本水平越高。中文版量表的 Cronbach's α 系数为 0.922,本研究中为 0.898。⑤上级发展性反馈量表。由 Zhou^[18]编制。包含“我的上级经常给我提供有助于我绩效提升的信息”等 3 个条目,为单维度量表。采用 Likert 5 级评分法,从“非常不同意”至“非常同意”分别计 1~5 分。总分 3~15 分,得分越高,表明上级发展性反馈水平越高。量表的 Cronbach's α 系数为 0.933,本研究中为 0.922。

1.2.2 调查方法 本次调研运用问卷星制作问卷。由经过统一培训的 8 名研究人员各自对接 1 所医院。调查前征得各医院同意,由每所医院的手术室护士长将问卷链接转发给本科室护士。问卷采用统一规范语说明调研目的,采用不记名方式填写。系统设定同一 IP 仅能提交 1 次答卷,避免重复填写;问卷各项均设为必填项,以确保内容完整,所有题目作答完成后方可提交。收回的问卷由研究人员核查,剔除完成时间<6 min、作答规律性过高、存在明显错误的答卷。共收到问卷 560 份,有效问卷 540 份,有效回收率 96.42%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS26.0 软件进行统计分析。行 t 检验、单因素方差分析、Pearson 相关性分析、多元线性回归分析。检验水准 α=0.05。

2 结果

2.1 手术室护士一般资料 540 名手术室护士中,男 40 名,女 500 名;年龄 23~53(32.66±6.99)岁。未婚 155 名,已婚 345 名,离异或其他 40 名。初级职称 403 名,中级 106 名,高级 31 名。正式在编 81 名,合同聘用或其他 459 名。子女情况:无 234 名,有 306 名。手术室护龄:1~32[9(5,10)]年。

2.2 手术室护士薪酬公平感、职业召唤、工作场所社会资本、上级发展性反馈得分 见表 1。

表 1 手术室护士薪酬公平感、职业召唤、工作场所社会资本、上级发展性反馈得分(n=540)

项目	分, $\bar{x} \pm s$	
	总分	条目均分
薪酬公平感	108.60±18.38	3.62±0.88
分配公平感	40.42±9.41	3.37±0.97
程序公平感	45.10±7.12	3.76±0.78
互动公平感	23.09±4.04	3.85±0.76
职业召唤	40.21±3.92	3.35±0.70
工作场所社会资本	78.02±8.11	3.55±0.74
外部信任、团结和赋权	30.54±4.65	3.39±0.64
内部团结和信任	17.54±2.88	3.51±0.71
参与与从属关系	17.98±3.30	3.60±0.78
社会凝聚力	11.96±2.17	3.99±0.84
上级发展性反馈	10.02±2.72	3.34±0.99

2.3 手术室护士薪酬公平感得分单因素分析 不同

性别、年龄、婚姻状况、子女情况、人事状况、职称、手术室护龄的护士薪酬公平感得分比较,差异无统计学意义(均 $P>0.05$);差异有统计学意义的项目,见表2。

表2 手术室护士薪酬公平感得分比较差异
有统计学意义的项目

项目	人数	薪酬公平感 (分, $\bar{x}\pm s$)	t/F	P
手术室专科护士			6.231	<0.001
否	333	112.36±18.52		
是	207	102.56±16.49		
每周值夜班			6.985	<0.001
否	210	115.49±19.44		
是	330	104.22±16.25		
学历			7.393	0.001
大专及以下	151	110.31±17.71		
本科	357	108.93±18.25		
硕士及以上	32	96.88±19.36		
平均月收入(元)			5.945	0.003
<10 000	83	105.46±16.84		
10 000~15 000	317	107.48±18.60		
>15 000	140	113.01±18.12		
平均每天加班时间 (min)			4.301	0.014
0~60	169	111.77±18.71		
61~120	281	107.75±18.58		
>120	90	105.31±16.36		

2.4 手术室护士薪酬公平感与职业召唤、工作场所社会资本、上级发展性反馈的相关性 薪酬公平感与职业召唤、工作场所社会资本、上级发展性反馈呈正相关($r=0.435, 0.441, 0.463$, 均 $P<0.001$)。

2.5 手术室护士薪酬公平感影响因素的多元线性回归分析 以薪酬公平感总分为因变量,将8个有统计学意义的变量作为自变量,进行多元线性回归分析($\alpha_{\text{入}}=0.05, \alpha_{\text{出}}=0.10$)。结果显示:手术室专科护士(否=1,是=2)、每周值夜班(否=1,是=2)、学历(以本科为对照设置哑变量)、职业召唤(原值录入)、工作场所社会资本(原值录入)、上级发展性反馈(原值录入)是手术室护士薪酬公平感的主要影响因素(均 $P<0.05$),共解释变异量的40.2%,见表3。共线性检验结果显示,各变量容忍度0.703~0.936, VIF 为1.069~1.422,自变量之间不存在多重共线性。

表3 手术室护士薪酬公平感影响因素的多元线性
回归分析($n=540$)

项目	β	SE	β'	t	P
常量	35.178	8.623		4.080	<0.001
手术室专科护士	-5.376	1.301	-0.142	-4.132	<0.001
每周值夜班	-6.884	1.310	0.183	-5.256	<0.001
学历硕士及以上	-6.399	2.850	-0.082	-2.246	0.025
职业召唤	0.999	0.185	0.213	5.405	<0.001
工作场所社会资本	0.416	0.090	0.184	4.621	<0.001
上级发展性反馈	1.905	0.255	0.282	7.482	<0.001

注: $R^2=0.414$,调整 $R^2=0.402$; $F=33.897, P<0.001$ 。D-W值为1.785。

3 讨论

3.1 三级甲等医院手术室护士薪酬公平感处于中等偏上水平 本研究结果显示,三级甲等医院手术室护

士薪酬公平感(108.60 ± 18.38)分,与量表总分的中
间值75分比较,处于中等偏上水平。究其原因,手术
室作为医院的核心治疗场所,其医疗质量、运营效率
直接关乎医院的发展,这让手术室团队的护理价值被
医院高度认可,在院内绩效分配中常能获得一定的薪
酬政策倾斜^[19],从而提升了薪酬公平感。然而手术
室护理专业性强、突发急救救治情况多、身心负荷大、
加班频率高,现行的手术室薪酬体系未能精细量化并
充分考量手术室护士在娴熟配合缩短手术时间、精准
管理控制不可计费低资耗材成本、手术仪器与器械管
理及维护等多个维度上的特殊贡献,以及频繁加班、
X线辐射暴露、职业紧张所带来的健康风险与心理耗
竭方面的牺牲^[20-21],从而产生“投入—回报失衡”的认
知,影响薪酬公平感的感知。量表各维度中,互动公
平感均分最高(3.85 ± 0.76)分,这表明管理者在薪酬
决策中尊重手术室护士的看法、意见与建议,科室上
下级内部对薪酬决策的沟通较为顺畅。分配公平感
均分最低(3.37 ± 0.97)分,表明手术室护士对绩效分
配、绩效差异、实际薪酬水平与自我工作强度、职业风
险、专业价值付出的匹配度存在较明显的不认同。可
能与手术室薪酬分配体系未能充分考虑工作效率与
质量、专业风险、夜班负荷等差异,薪酬分配方案的透
明度、合理性存在一些不足,以及手术室护士在科室
内部横向比较薪酬差异与工作付出中产生了较强的
不匹配感等有关。提示管理者应建立科学合理的多
维度薪酬绩效核算体系,优化薪酬分配制度,增强手
术室护士的薪酬公平感。

3.2 三级甲等医院手术室护士薪酬公平感的影响因素

3.2.1 手术室护士职业召唤水平越高,薪酬公平感
越高 表3显示,职业召唤是手术室护士薪酬公平感
的影响因素($P<0.05$),职业召唤与薪酬公平感呈显
著正相关。究其原因,职业召唤意味着将护理工作视
为一种自我使命,而不仅仅是一份职业。具有强烈职
业召唤的护士更关注工作的内在价值和意义^[22],而
非单纯的经济回报,当薪酬水平与预期存在差距时,
职业召唤能够部分替代经济激励,通过工作意义感和
使命感来补偿经济性回报的不足。职业召唤水平越
高的护士,其职业认可度越高^[23],从而更愿意主动融
入科室团队,遵从医院管理制度与薪酬分配体系,能
够理性看待薪酬分配的规则与逻辑,从而利于降低因
短期薪酬差异产生的薪酬不公感知;高水平的职业召
唤能够增强护士的心理弹性,当面临薪酬不公时,职
业召唤能够帮助他们更好地调节负面情绪,保持对工
作的热情和投入^[24],从而维持相对稳定的薪酬公平
感知。建议管理者强化叙事教育,通过讲述护理前辈
的奉献故事与举办职业价值观工作坊,深化对护理使
命的情感认同;建立“发展性认可”机制,将手术室护
士在人文关怀、临床创新、困难情境中的卓越表现纳
入正式评价与晋升通道,使其利他行为获得组织性回

馈;优化工作设计,赋予手术室护士在专业领域的自主权与决策空间,如参与护理流程、方案制订,增强其专业主导感,从而进一步提升其职业召唤与薪酬公平感水平。

3.2.2 手术室护士工作场所社会资本水平越高,薪酬公平感越高 本研究显示,工作场所社会资本水平是手术室护士薪酬公平感的影响因素($P<0.05$)。分析原因为,工作场所社会资本体现在与同事、上级、其他科室医护人员的良好关系网络,以及由此获得的信息、支持和资源。工作场所社会资本水平越高的手术室护士会通过深度的专业协作与信任,获得手术医生、麻醉医生等的即时认可与口头赞誉,这种来自同行专家的认可成为一种重要的非经济性回报,部分补偿了经济回报的不足,增强了其专业价值的确认感^[25]。高水平的工作场所社会资本能帮助手术室护士拓宽信息与资源通道,使其能更早获知晋升、培训、科研合作等发展机会,并让其可能在这些机会的分配中获得资源倾斜^[26],这种对职业发展的积极预期降低了对当前薪酬公平性的敏感性。丰富的社会网络也为手术室护士提供了更充分的社会支持,帮助他们缓解工作压力与职业倦怠^[27],从而削弱因压力大而强化薪酬不公感的负面心理路径。建议管理者建立手术室多学科协作工作坊,与各外科、麻醉科定期进行复杂手术病例复盘与模拟演练,在专业互动中提升手术室护士的专业能力,深化信任与默契;鼓励手术室护士在院内平台主导质量改进项目,展现其专业领导力,扩大影响力网络;支持手术室护士参与各级专科护理学会并担任职务,拓展外部学术网络,提升行业声望与资源获取能力,从而提升手术室护士工作场所社会资本和薪酬公平感水平。

3.2.3 手术室护士感知上级发展性反馈水平越高,薪酬公平感越高 表 3 显示,上级发展性反馈是手术室护士薪酬公平感的影响因素($P<0.05$)。上级发展性反馈通过上级提供关于工作绩效、专业技能提升、职业发展路径等建设性信息^[28],帮助手术室护士更清晰地认知自身工作的复杂性与独特价值。当上级能明确指出手术室护士在疑难手术护理配合、应急预案处理、护理教学、护理流程优化中的专业作用时,这种反馈实质上是对手术室护士隐形投入和超额贡献的认可,从而缓解因贡献未被识别而产生的分配不公平感。高水平的上级发展性反馈本身是一种非货币形式的组织关心、支持与认可^[29],它满足了手术室护士对尊重、工作成就、专业成长的高级心理需求^[30],能在一定程度上补偿其对薪酬分配的不满。建议管理者重视上级发展性反馈的方式与技巧,定期就医院薪酬政策、绩效分配方案进行沟通,减少手术室护士因信息不对称、误解政策而产生的程序不公平感与互动不公平感^[31];建立基于手术室临床关键事件的即时正向反馈机制,正向激励手术室护士,进而提升其薪酬公平感水平。

3.2.4 手术室专科护士、每周值夜班、硕士及以上学历的手术室护士薪酬公平感较低 本研究显示,手术室专科护士、每周值夜班及较高学历是手术室护士薪酬公平感的影响因素(均 $P<0.05$)。①手术室专科护士需经过系统的专科培训、考核与认证,其在复杂手术护理配合、疑难病例术中护理、仪器设备协调中承担着重要的作用,但一些医院未能充分量化并体现手术室专科护士在提升手术效率、保障患者安全、降低手术并发症率、参与教学科研等方面带来的增量价值,这种“同岗同酬”的粗放模式,模糊了手术室专科护士与普通护士在知识技能投入与实际产出贡献上的显著差异^[32],导致手术室专科护士产生“投入产出失衡”的认知。②每周值夜班的手术室护士长期可能承受着不可逆的职业损害,频繁的昼夜节律紊乱会直接影响其身心健康^[33]。三级甲等医院手术室夜班急诊手术的风险系数、护理工作强度远高于白天择期手术,这又加剧手术室护士的心理负荷。现行的薪酬补偿机制往往仅以“夜班补贴”这一简单经济形式呈现,未能动态、充分地量化不同夜班强度所导致的健康折损差异,使手术室护士认为夜班经济补贴不足弥补夜班对身体健康的影响,从而产生薪酬分配不公感。③研究生教育赋予了手术室护士更系统的科研思维、循证实践能力、临床教学及管理潜质,这些能力理应转化为在手术室复杂情境中的高级护理决策、护理流程优化、护理不良事件预防、护理科研团队培训等方面的差异化贡献。但在多数手术室的现实场景中对硕士及以上学历手术室护士所特有的护理知识整合、临床护理创新、护理质量改进等“隐性产出”缺乏有效的识别与薪酬奖励机制,使他们感受到强烈的付出回报落差^[26]。建议管理者构建基于手术室专业价值与贡献的差异化薪酬体系;在基础薪酬框架上,增设“手术室专科护士岗位津贴”,依据专科护士认证级别、专科领域技术难度与风险程度设定差异化津贴标准,直接体现专业附加值;推行“阶梯累进式”夜班津贴制度,实现经济补偿与健康损害程度挂钩;优化夜班轮转机制,并通过非经济性认可提升手术室护士价值感知;科学化分层使用高学历手术室护士,使高学历手术室护士所带来的知识、技能与创新潜力,能够清晰映射到差异化的薪酬、明确的职业晋升路径,从根本上弥补教育投资与职业回报之间的裂痕,提升其薪酬公平感。

4 结论

本研究显示,三级甲等医院手术室护士薪酬公平感处于中等偏上水平,手术室专科护士、每周值夜班、学历、职业召唤、工作场所社会资本、上级发展性反馈对其产生影响。建议管理者关注手术室专科护士、每周值夜班、硕士及以上学历的手术室护士,构建基于手术室专业价值与贡献的差异化薪酬体系,并通过提升手术室护士的职业召唤、工作场所社会资本水平,建立发展性反馈机制,提升手术室护士的薪酬公平

感。本研究仅选取四川省部分三甲医院手术室护士展开调研,不能充分代表各地、各层级医疗机构情况,同时本次调研为量性研究,无法深入探查薪酬公平感背后复杂的动因;未来可纳入多地、多类医疗机构,并采用量性与质性结合的方法,进一步分析手术室护士薪酬公平感问题。

参考文献:

- [1] 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.
- [2] 程茜,赵体玉,张诗怡,等.手术室护理工作量评价方法的研究进展[J].护理学杂志,2022,37(16):103-105.
- [3] 张茹,孙玉勤,赵锦昌,等.基于资源相对价值比率的手术配合护理工作量相对价值表的构建[J].护理学杂志,2026,41(2):68-73.
- [4] 张玉杰,雷善言,杨芳.我国护士付出一回报失衡发生率的 Meta 分析[J].军事护理,2025,42(6):95-99.
- [5] 严颖,王懿勤,杨秀丽,等.某三甲医院医护人员薪酬公平感与工作投入、职业倦怠的关系[J].保健医学研究与实践,2024,21(6):12-17.
- [6] 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.
- [7] 杜丽,毛红波.1 423 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.
- [8] Bruyneel A, Dauvergne J E, Bouckaert N, et al. Association of burnout and intention-to-leave the job with objective nursing workload and nursing working environment: a cross-sectional study among intensive care nurses[J]. J Clin Nurs,2025,34(10):4281-4292.
- [9] Duffy R D, Douglass R P, Gensmer N P, et al. An initial examination of the work as calling theory [J]. J Couns Psychol,2019,66(3):328-340.
- [10] 吴亚轩,肖洪玲,王晨琪,等.护士社会资本量表的汉化及信效度检验[J].护理研究,2025,39(10):1687-1692.
- [11] 杨慧,丁萍,周丽梅,等.基于结构方程模型的护士工作繁荣影响因素分析[J].护理学杂志,2023,38(22):65-68.
- [12] 李康,贺佳.医学统计学[M].6 版.北京:人民卫生出版社,2013:120-121.
- [13] 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.
- [14] Dobrow S R, Tosti-Kharas J. Calling: the development of a scale measure[J]. Pers Psychol,2011,64(4):1001-1049.
- [15] 裴宇晶,赵曙明.知识型员工职业召唤、职业承诺与工作态度关系研究[J].管理科学,2015,28(2):103-114.
- [16] 沈明,钱志刚.安徽省肿瘤科护士职业召唤现状及影响因素分析[J].中华全科医学,2022,20(4):708-712.
- [17] Sheingold B H, Sheingold S H. Using a social capital framework to enhance measurement of the nursing work environment[J]. J Nurs Manag,2013,21(5):790-801.
- [18] Zhou J. When the presence of creative coworkers is related to creativity: role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality[J]. J Appl Psychol,2003,88(3):413-422.
- [19] 武霞.手术室专科护士职业获益感现状及影响因素研究[D].济南:山东大学,2022.
- [20] 谭雪梅,冯莹莹,管堂飞,等.典型工作相关疾病的研究进展[J].环境与职业医学,2026,43(1):108-115,125.
- [21] 何璐,黄朝意,林慧宏,等.乳腺癌保乳术中放疗隔离技术标准作业流程实施效果评价[J].护理学杂志,2026,41(1):66-71.
- [22] El-Gazar H E, Taie E S, Elamir H, et al. Does the presence of calling relate to career success? The role of strengths use and deficit correction among nurses[J]. Int Nurs Rev,2024,71(4):823-831.
- [23] 周志伟,夏友,胡江英,等.护士精神气候在职业召唤与职业成功间的中介效应分析[J].职业与健康,2024,40(14):1941-1944.
- [24] 朱玥,汪张毅,方治平,等.护士职业召唤的研究进展[J].护理学杂志,2023,38(7):22-25.
- [25] Jutengren G, Jaldestad E, Dellve L, et al. The potential importance of social capital and job crafting for work engagement and job satisfaction among health-care employees[J]. Int J Environ Res Public Health,2020,17(12):4272.
- [26] 王冰洁,张晓红,梁琪,等.个人-组织契合度在临床护士工作场所社会资本与职业召唤间的中介效应研究[J].护理管理杂志,2024,24(3):211-215.
- [27] Perzynski A T, Caron A, Margolius D, et al. Primary care practice workplace social capital: a potential secret sauce for improved staff well-being and patient experience[J]. J Patient Exp,2019,6(1):72-80.
- [28] 尹奎,许倩,董念念,等.上级发展性反馈对任务绩效的影响:技能提升行为与领导成员交换关系的作用[J].管理评论,2025,37(1):154-165.
- [29] 许红军,袁子晴,王楠.上级发展性反馈对民航机务人员安全绩效的影响机制研究[J].安全与环境学报,2023,23(9):3251-3260.
- [30] Liu Y H, Fang Y C, Hu L, et al. Inclusive leadership and employee workplace well-being: the role of vigor and supervisor developmental feedback [J]. BMC Psychol,2024,12(1):540.
- [31] 周丽媛.上级发展性反馈对员工隐性知识共享的影响研究[D].武汉:中南财经政法大学,2021.
- [32] 彭会珍,赵文利,张红梅,等.河南省介入手术室专科护士创新能力与自我超越现状及及其相关性研究[J].中华全科医学,2023,21(2):345-349.
- [33] Ren Z Y, Zhao Y H, Liu Y D, et al. Joint association of cumulative workplace environmental exposures and shift work with long-term work-limiting health conditions: a prospective cohort study from the UK Biobank[J]. BMJ Public Health,2026,4(1):e003038.

(本文编辑 宋春燕)