



# 农村基层医务人员收入与待遇满意度分析

金圣珙<sup>1</sup>, 范抒磊<sup>1</sup>, 陈家应<sup>1,2</sup>, 朱 亚<sup>1,2</sup>, 胡 丹<sup>1,2</sup>

1. 南京医科大学医政学院, 2. 健康江苏研究院, 江苏 南京 211166

**摘要:**对447名基层医务人员收入与待遇情况进行问卷调查,了解其对待遇的满意度及其影响因素。不同学历、行政/业务管理职务和有无参加社会养老保险及社会医疗保险的基层医务人员实际月收入与期望月收入均有差异;收入与待遇总满意度得分为(2.63±0.63)分;单因素方差分析结果显示,行政/业务管理职务、专业技术职务、月平均收入和期望月平均收入满意度得分差异有统计学意义( $P<0.05$ );期望月平均收入与实际月平均收入之间的差值和总满意度得分存在负相关关系( $r=-0.246, P<0.05$ );行政/业务管理职务、月平均收入和期望月平均收入被纳入到多重线性回归模型( $P<0.05$ )。需要平衡地区间的收入差异,重视经济激励措施,同时健全基层医务人员晋升机制,加强对基层医务人员福利待遇。

**关键词:**农村基层;医务人员;待遇;满意度

中图分类号:R192

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2019)02-102-004

doi:10.7655/NYDXBSS20190205

健全基层医疗卫生服务体系建设是新医改的五大重点改革措施之一,而基层医务人员是基层卫生综合改革进程中的主力军,担负着农村卫生保健、基本医疗及公共卫生管理职能。研究表明,薪酬满意度直接影响医务人员的工作满意度,也是影响医务人员行为最重要的因素之一,因此研究基层医务人员薪酬满意度及其影响因素,对于提高基层医务人员的积极性,促进基层医疗卫生事业稳步发展有重要意义。本文在调查江苏省盐城市基层医务人员收入与待遇现状的基础上,分析影响其满意度的因素,为构建符合江苏省农村基层医疗机构特点的医务人员薪酬、待遇机制提出建议。

## 一、资料和方法

### (一)资料来源

在盐城市以经济发展水平(人均国内生产总值)为标准,抽取经济条件较好、一般和较差的县各1个作为样本县,调查该县所有的乡镇卫生院。在每个乡镇抽取3所村卫生室作为调查对象。本次共调查12个乡镇卫生院和17所村卫生室,发放问卷

450份,有效问卷447份,有效率为99.3%。其中,乡镇卫生院收集问卷396份(88.6%),村卫生室收集问卷51份(11.4%)。

### (二)调查内容

采用自行设计的苏北农村基层卫生人力资源调查表,对乡镇卫生院和村卫生室医务人员进行问卷调查。第一部分是调查对象的基本情况,包括性别、年龄、婚否、学历、职称等信息;第二部分是收入与待遇,包括收入情况和满意度等(同单位收入比较的满意度、同地区同类型医疗机构不同单位收入比较、居住条件等7个条目)。满意度自评采用李克特5级评分法,“很不满意”为1分,“不太满意”为2分,“一般”为3分,“比较满意”为4分,“非常满意”为5分,得分越高,满意度越高。总满意度得分=所包括条目满意度得分的总和/条目数,满意度得分以均数±标准差( $\bar{x}\pm s$ )表示,为(2.63±0.63)分。期望收入指数是指期望收入与实际收入的比值,用来反映期望收入与实际收入之间的相对差异。期望收入指数越小意味着对现阶段收入的满意度越高,反之则表明对实际收入越不满,用以反映个人或群体对

**基金项目:**江苏省教育厅高校哲学社会科学项目“基于离散选择实验研究吸引和稳定农村基层卫生人员的最优策略”(2018SJA0284)

**收稿日期:**2018-12-16

**作者简介:**金圣珙(1998—),女,山东青岛人,本科生,研究方向为卫生经济与管理;胡丹(1988—),女,云南保山人,实验师,研究方向为卫生政策与服务研究,通信作者。

实际收入的满意程度<sup>[1-2]</sup>。

### (三)统计学方法

采用EpiData3.1建立数据库录入问卷,通过数据逻辑校对和整理后,采用SPSS23.0对录入数据进行数据分析。医务人员基本情况、收入待遇情况采用一般描述性分析,采用*t*检验和方差分析来分析不同类别医务人员满意度的差异,满意度影响因素采用多重线性回归分析逐步回归法。 $P \leq 0.05$ 为差异有统计学意义。

## 二、结果

### (一)调查对象的基本情况

本次共调查443名医务人员,男性女性数量相差不多,分别占47.4%、52.6%;调查人群的年龄集中在25~45岁,占75.1%;文化程度以本科及以上和大专为主,本科及以上占38.7%,大专占39.4%,中专或中技占17.8%;专业技术职务以中级职称和初级及以下为主,高级职称占15.9%,中级职称占38.8%,初级及以下职称占45.3%。

### (二)不同类别医务人员收入情况分析

调查地区卫生人员去年月平均收入为3 076.99元,总的月期望收入为5 893.87元。不同性别、年龄、学历、行政/业务管理职务、是否参加社会养老保险及社会医疗保险的基层医务人员实际月收入与期望月收入均有差异。男性的期望收入指数更高;基层医务人员的学历、行政/业务管理职务越高,实际月收入和期望月收入越高,期望收入指数越高;未参加社会养老保险和医疗保险的期望收入指数更高(表1)。

### (三)收入与待遇满意度情况

研究结果显示,医务人员对收入和待遇的总满意度较低,为(2.63±0.63)分。其中,居住条件满意度得分最高,为(2.97±0.92)分;同地区同类型医疗机构不同单位收入比较,满意度得分最低,为(2.24±0.86)分(表2)。

### (四)不同类别医务人员收入与待遇满意度分析

通过性别、年龄、婚姻状况、学历、行政/业务管理职务、专业技术职务、是否接受过医学教育、月平均收入等级、是否参加社会养老保险及是否参加社会医疗保险等因素,进行收入与待遇总满意度的单因素分析。结果显示,行政/业务管理职务、专业技术职务、月平均收入和期望月平均收入四个因素对收入与待遇整体满意度有影响( $P < 0.05$ )。行政/业务管理职务、专业技术职务、月收入水平越高的医务人员对收入和待遇满意度越高(表3)。

### (五)收入情况对满意度的影响

调查卫生人员对收入和待遇的满意情况方面,一半以上的人员认为收入与本单位人员的收入相

表1 医务人员实际月收入、期望月收入与期望收入指数

因素分类	实际月收入(元)	期望月收入(元)	期望收入指数
性别			
男	3 309.64	6 455.67	1.95
女	2 860.18	5 366.35	1.88
年龄分组			
<25岁	2 091.48	3 617.39	1.73
25~<35岁	2 535.49	4 989.33	1.97
35~<45岁	3 459.31	6 150.88	1.78
≥45岁	3 462.29	6 444.85	1.86
学历			
本科及以上	3 222.32	6 562.91	2.04
大专	3 053.02	5 740.63	1.88
中专/中技	2 911.07	5 105.48	1.75
高中及以下	2 713.79	4 861.11	1.79
行政/业务管理职务			
副院长以上	3 657.86	7 400.00	2.02
科室副主任以上	3 501.89	6 985.29	1.99
护士长	3 506.25	7 062.50	2.01
待聘及其他	2 918.15	5 452.31	1.87
是否参加社会养老保险			
是	3 079.10	5 891.43	1.91
否	2 822.73	6 800.00	2.41
不知道	3 375.00	5 375.00	1.59
是否参加社会医疗保险			
是	3 125.36	5 949.59	1.90
否	2 467.59	5 456.67	2.21
合计	3 076.99	5 893.87	1.92

表2 不同条目收入与待遇的满意度得分情况

条目	得分(分)	排名
同单位收入比较	2.40 ± 0.89	5
同地区同类型医疗机构不同单位收入比较	2.24 ± 0.86	7
居住条件	2.97 ± 0.92	1
激励机制合理性	2.83 ± 0.85	2
绩效考核制度积极性评价	2.83 ± 0.96	2
付出与薪酬回报公平性评价	2.36 ± 0.84	6
薪酬体系科学性评价	2.72 ± 0.66	4
总满意度	2.63 ± 0.63	

比不满意,与本地区同类型医疗机构职工收入相比,60%的卫生人员表示不满意。在问及对收入的期望时,76.2%的卫生人员认为医务人员的平均收入应该比社会平均收入水平高1~3倍。调查发现,样本地区卫生人员的期望收入与月平均收入之差以2 000~3 000元为主。期望月收入与实际月平均收入之间的差值和收入与待遇总满意度做线性相关分析,结果显示, $r = -0.246$ , $P < 0.05$ ,差异有统计学意义,可以认为期望月收入与实际月平均收入之间的差值和总满意度存在负相关,期望月收入与实际收入水平之间的差值越大,满意度越低。

表3 不同类别医务人员收入与待遇整体总满意度的单因素分析

影响因素	人数[n(%)]	得分(分)	F值	P值
行政/业务管理职务			4.613	0.003
副院长以上	28(7.0)	3.04 ± 0.50		
科室副主任以上	64(16.7)	2.64 ± 0.57		
护士长	16(4.2)	2.49 ± 0.68		
待聘及其他	276(17.9)	2.59 ± 0.64		
专业技术职务			4.874	0.008
高级职称	64(15.9)	2.84 ± 0.63		
中级职称	156(38.8)	2.56 ± 0.65		
初级职称及以下	182(45.3)	2.60 ± 0.60		
月平均收入(元)			13.964	<0.001
<2 000	30(7.6)	2.56 ± 0.61		
2 000 ~ 4 000	277(70.3)	2.53 ± 0.64		
4 001 ~ 6 000	87(22.1)	2.92 ± 0.53		
期望月平均收入(元)			3.095	0.046
<4 000	39(10)	2.70 ± 0.58		
4 000 ~ 8 000	268(68.7)	2.64 ± 0.61		
>8 000	83(21.3)	2.46 ± 0.64		

表4 医务人员收入与待遇总满意度的多元回归分析

影响因素	偏回归系数	偏回归系数标准误	标准化偏回归系数	t值	P值
常量	3.549	0.157		22.553	<0.001
科室副主任以上管理职务(对照:副院长以上)	-0.489	0.127	-0.198	-3.840	<0.001
护士长	-0.116	0.087	-0.067	-1.333	0.183
待聘及其他	-0.079	0.156	-0.025	-0.504	0.614
月平均收入	-0.359	0.067	-0.296	-5.364	<0.001
期望月平均收入	0.314	0.065	0.274	4.849	<0.001

非常强的学科,前期投入较大,而且医务人员的工作负荷重,尤其是基层医务人员,承担着繁重的预防保健、基本医疗任务,要有公正合理的回报<sup>[3]</sup>,当收入与付出不成比例时,将降低医务人员的积极性,同时影响基层医务人员的稳定性。故医院在制定薪酬政策时,应尽可能调研多家同级别地方医院医务人员的薪资薪酬,借鉴其分配经验,同时参考其他医药公司和当地劳动力价格水平等薪酬行情。此外,还应充分考虑医务人员所承担的职业风险和工作强度,合理定位本院人员薪酬水平,体现其劳动价值、贡献价值和风险价值,增强医务人员与其他单位比较后的公平感,以提高其收入的外部公平满意度<sup>[4]</sup>。

(二)重视对基层医务人员的经济激励,提高基层医务人员收入水平

本次调查结果显示,不同学历、行政/业务管理职务和有无参加社会养老保险及社会医疗保险的基层医务人员实际月收入与期望月收入均有差异。月平均收入越低,满意度越低。被调查的医务人员月平均收入为3 076.99元,期望月收入平均值为5 893.87元,实际收入和期望收入之间差距较大。从对苏北地区卫生人员的收入调查来看,其平

(六)医务人员收入与待遇满意度的影响因素分析

结合单因素分析的结果,将统计结果中 $P < 0.05$ 的因素纳入到多元回归中进行多元逐步回归分析。以整体总满意度为因变量,以行政/业务管理职务、专业技术职务、月平均收入、期望月平均收入为自变量,进行多元回归分析。结果显示,行政/业务管理职务、月平均收入和期望月平均收入3个自变量进入到回归方程模型中(表4)。

### 三、讨论与建议

(一)借鉴同类型地区的分配经验,平衡地区间的收入差异

本研究结果显示,基层医务人员收入与待遇整体满意度偏低,其中同地区同类型医疗机构不同单位收入比较满意度最低,其次为付出与薪酬回报公平性满意度。这可能与同区各单位的不同等级特点、不同功能定位相关。医疗属于专业性

均收入仅比当地职工年人均收入稍高,但都低于全国职工年人均收入水平,总体待遇比较低。尽管国际经验表明,经济激励在卫生人员吸引和保留中的作用并不明显,但在中国目前的情况下,经济激励机制对农村地区吸引和保留卫生人员应该是有效的<sup>[5]</sup>。因此,需要建立科学合理的薪酬制度,动态考虑基层医务人员的需求,加大政府对基层医疗机构的财政投入力度。与此同时,根据亚当斯提出的公平理论,为提升经济薪酬满意度,不应仅关注经济薪酬数额,薪酬分配的合理性、公平性也至关重要<sup>[6]</sup>。要确保基层医务人员收入与待遇的水平反映其劳动价值和贡献,缩小实际收入与期望收入之间的差距,留住高学历、高素质的人才并增强基层医务人员的工作积极性和职业成就感。

(三)健全基层医务人员晋升机制,以需求为导向,加强基层医务人员福利待遇

提高经济收入是强化医务人员积极性的一个方面,同时加强非经济因素如职业规划和工作、生活支持等的激励,也是提高人员积极性的重要手段<sup>[7]</sup>。本次研究发现,参加社会养老保险、社会医疗保险的基层医务人员期望收入指数更低,即对收入的满意度越高,工作积极性越高;行政/业务管理职



务对收入与待遇满意度有影响,随着职务的提高,满意度也越来越高,其中副院长以上职务满意度最高,说明当职务达到一定的程度,他们会更多地追求非经济因素的作用。职称晋升是对医务人员工作认可的另一种方式,能为医务人员个人成长提供机会和更高的社会地位<sup>[8]</sup>。故基层医疗卫生机构应加强对医务人员的培训与继续教育,提高医务人员的专业水平与素质,帮助他们实现职业发展目标。同时,注重晋升机制的合理性,为职工提供公平发展的机会,使医务人员能够踏实工作,充分发挥自身价值,为医院保持和提升竞争力<sup>[9]</sup>。以社会养老保险、社会医疗保险为代表的福利待遇对收入与薪酬满意度的影响,和居住待遇满意度得分表明,在基层医疗卫生的发展过程中,要加强对基层医务人员的人文关怀和物质激励,可以从基层医务人员对社会保障和居住条件等方面的需求出发,制定符合基层发展的福利政策,调动医务人员工作积极性,吸引并留住人才。

#### 参考文献

- [1] 孙晓杰,孟庆跃,袁蓓蓓,等. 乡镇卫生院人员经济激励因素分析[J]. 中国卫生政策研究,2010,3(10):10-13
- [2] 徐俊秀,高建民,杨晓玮. 西部农村公立医疗机构医务人员收入现状及满意度研究[J]. 中国医院管理,2005(9):15-20
- [3] 谢娟,阿依古丽·木拉提汗,方鹏骞,等. 我国农村贫困地区乡镇卫生院与乡级教育机构人力状况的对比分析[J]. 中国卫生经济,2009,28(9):50-52
- [4] 刘芳,罗力,舒蝶,等. 医疗卫生人员的工作满意度现况调查和比较研究[J]. 中国医院管理,2011,31(7):20-22
- [5] 刘晓云. 吸引和留住农村卫生人力的国际经验及启示[J]. 中国卫生政策研究,2012,5(10):33-38
- [6] 王虹,陈宏,陈佳敏,等. 护士经济薪酬和精神薪酬满意度与离职意向相关性研究[J]. 中国医院管理,2018,38(3):64-66
- [7] 栗瑞,黄文缨,张朝阳. 我国乡镇卫生院医务人员工作满意度及激励因素分析[J]. 医学与社会,2016,29(3):76-78
- [8] 孙少星,王立成,王家富,等. 医务人员职业倦怠对工作满意度及离职倾向的影响[J]. 中国医院管理,2014,34(11):34-36
- [9] 胡丹,苗豫东,薛成兵,等. 江苏省医务人员工作满意度及其影响因素研究[J]. 中国医院管理,2016,36(8):61-63

## Income and treatment satisfaction analysis of primary medical staffs

Jin Shengxuan<sup>1</sup>, Fan Shulei<sup>1</sup>, Chen Jiaying<sup>1,2</sup>, Zhu Ya<sup>1,2</sup>, Hu Dan<sup>1,2</sup>

1. School of Health Policy and Management, 2. Institute of Healthy Jiangsu Development,  
Nanjing Medical University, Nanjing 211166, China

**Abstract:** The survey was conducted between the income and the treatment among 447 primary medical staffs in order to gain insight of their satisfaction for their earn and factors affect. Differences were notified between actual monthly income and expected income among those with different education background, or those who service at administrative/business management position and the possession of having the social endowment insurance or medical insurance. The overall satisfaction average score for the income and treatment was  $2.63 \pm 0.63$ . Through the single factor analysis, the overall satisfaction had significantly different among administrative/business management position, professional and technical position and monthly average and expected income ( $P < 0.05$ ). There is a negative correlation between the difference among the expected income and the actual income per month and the total satisfaction score ( $r = -0.246, P < 0.05$ ); Furthermore, multivariate linear regression analysis results showed that administrative/business management position, monthly actual income and expected income had significant impact on overall satisfaction. We should pay more attention to balance the income differences between regions, apply importance to economic incentive measures, at the same time, improve the promotion mechanism for grassroots medical staffs and strengthen the welfare treatment.

**Key words:** rural basic; medical staff; treatment; satisfaction