



南京市公立医院医务人员薪酬水平及满意度研究

陆雅文,王梦圆,胡翠玲,周志伟,黄晓光

南京医科大学医政学院,江苏 南京 211166

摘要:通过对965名公立医院医务人员进行自填式问卷调查,探讨南京市公立医院薪酬水平及其满意度情况,为南京市公立医院薪酬制度改革提供科学依据。结果显示,医务人员年均工资为(8.86±4.48)万元,存在岗位差异和医院等级差异;员工期望年均总工资为现有年均工资的2倍左右,社会平均工资的2倍或3倍;薪酬水平总体满意度得分为(3.06±0.89)分,处于一般水平,3个维度满意度按得分高低排序依次为:内部公平性、个人公平性和外部公平性;多元线性回归分析结果显示,年龄、婚姻状况、职称、岗位类别和医院等级对薪酬水平满意度的影响有统计学意义($P < 0.05$)。公立医院薪酬制度改革应努力提高薪酬水平,合理拉开不同岗位间工资差距,并注重发挥非经济性报酬的作用,以期有效促进公立医院健康、持续发展。

关键词:公立医院;薪酬水平;满意度

中图分类号:R192

文献标志码:A

文章编号:1671-0479(2019)04-318-005

doi:10.7655/NYDXBSS20190414

随着我国公立医院改革的不断深入,薪酬制度改革已被提上日程。公立医院薪酬制度包括确定方法与要素、薪酬水平、薪酬结构、薪酬支付方式和激励方式等^[1]。公立医院薪酬制度改革主要指对医务人员的薪酬水平、薪酬结构及相关配套措施进行改革。分析员工的薪酬水平是公立医院进行薪酬制度改革的首要任务^[2]。低水平的薪酬可能导致医务人员通过非正常渠道获得与其自身价值和市场价格相匹配的“额外收入”,同时也将直接影响医务人员的工作情绪,降低员工工作积极性,从而影响公立医院发展^[3]。因此,本研究立足薪酬水平,对南京市公立医院员工薪酬水平现状、员工期望状况及满意度情况进行问卷调查,探索影响员工薪酬水平满意度的主要因素,以期为公立医院薪酬系统的进一步调整提供科学依据,有效促进南京市公立医院健康、持续发展。

一、对象和方法

(一)调查对象

本研究采用多阶段抽样的方法,在南京市二、三级公立医院中采用分层随机抽样法各抽取3家

样本医院,总计6家。在各样本医院中,采取方便抽样的方法抽取员工,兼顾职称和岗位类别,通过问卷调查,获得各样本医院薪酬水平及满意度情况。本调查共发放调查问卷1 000份,回收有效问卷965份,有效率为96.5%。

(二)调查方法

本次调查采用定量调查的方法,以期了解公立医院薪酬水平及其满意度情况。问卷调查内容主要包括个人基本特征、薪酬水平现状、员工期望情况和满意度量表四个部分。其中,非经济性薪酬的期望状况主要是对工作成就感、成长与晋升、工作中被承认和赞赏、舒适的工作环境及条件、单位的声望和品牌、单位的管理水平和单位的文化氛围这七个非经济性报酬进行重要性排序,员工按其内心期望大小对这七项内容进行排序,从低到高分别赋值1~7分;满意度量表主要衡量调查对象对外部公平性、内部公平性、个人公平性和总体满意度这四个方面的感受,共计11个条目。本研究将满意度评分分为非常满意(5分)、比较满意(4分)、一般(3分)、比较不满意(2分)和非常不满意(1分)五个等级。将满意度评分结果划分

基金项目:江苏省卫生计生委科研基金项目“基于劳务价值的江苏省公立医院薪酬制度改革”(RH201606)

收稿日期:2018-10-16

作者简介:陆雅文(1994—),女,江苏扬州人,硕士研究生,研究方向为社会医学与卫生事业管理;黄晓光(1964—),男,江苏丹阳人,硕士,副教授,研究方向为卫生经济与卫生政策,通信作者。

为:≥4.5分为非常满意,4.0~4.4分为满意,3.5~3.9分为比较满意,3.0~3.4分为一般,2.5~2.9分为比较不满意,2.0~2.4分为不满意,<2.0分为很不满意^[4]。

(三)统计学方法

利用EpiData3.1软件建立数据库并进行数据双录入,利用SPSS20.0统计软件进行统计学分析。分析方法主要采用描述性分析、Kruskal-Wallis检验、*t*检验、方差分析和多元线性回归分析。 $P \leq 0.05$ 为差异有统计学意义,多元线性回归方程变量选入标准为 $\alpha=0.05$,排除标准为 $\alpha=0.10$ 。

二、结果

(一)调查对象基本特征

本次调查中,调查对象共计965人,其中男性310人(32.1%),女性655人(67.9%)。岗位类别中,医生272人(28.2%),护理人员324人(33.6%),医技人员136人(14.1%),药剂人员82人(8.5%),管理人员77人(8.0%),后勤人员38人(3.9%),缺失36人。年龄方面,20~30岁379人(41.0%),31~40岁345人(35.8%),41~50岁133人(14.4%),51岁及以上67人(6.9%),缺失41人。文化程度方面,专科及以下172人(17.9%),本科592人(61.7%),硕士157人(16.4%),博士39人(4.1%),缺失5人。职称方面,无职称57人(6.0%),初级职称393人(41.1%),缺失5人,中级职称334人(34.9%),副高级职称124人(13.0%),正高级职称48人(5.0%),缺失9人。职务方面,院领导13人(1.4%),科室领导84人(8.8%),一般人员821人(86.1%),缺失47人。

(二)薪酬水平现状

美国薪酬管理学家米尔科维奇将薪酬划分为经济薪酬和非经济薪酬两部分,前者又可分为直接经济薪酬和间接经济薪酬。其中,直接经济薪酬主要包括年薪、月薪、奖金、佣金等;间接经济薪酬主要包括各种福利,如社会保险、住房公积金等;非经济薪酬主要包括工作成就感、成长与晋升、工作中被承认和赞赏、舒适的工作环境与条件、单位的声望和品牌、单位的管理水平和单位的文化氛围等^[5]。现场调查发现,自2006年事业单位收入分配制度改革以来,我国公立医院主要实行岗位绩效工资制度。按照薪酬的分类,直接经济薪酬主要包括基本工资(岗位工资和薪级工资)和绩效工资,即工资;间接经济薪酬主要包括津贴、补贴和“五险一金”等各种法定福利;非经济性薪酬方面,员工的成长晋升、舒适的工作条件、工作成就感、医院的文化氛围、管理水平和声望品牌等较为重视。

直接经济薪酬方面,表1结果显示,南京市公立医院医务人员年均工资为(8.86±4.48)万元。公

立医院医务人员年均工资集中在6.00万~8.40万元,最小值为1.53万元,最大值为38.40万元。其中,医生年均工资为(10.18±4.86)万元,护理人员年均工资为(7.88±2.89)万元,管理人员年均工资为(10.06±5.41)万元,后勤人员年均工资为(7.17±5.77)万元。Kruskal-Wallis检验结果显示,不同岗位类别的公立医院员工薪酬水平差异有统计学意义($H=55.106, P < 0.001$),经过两两比较,后勤人员薪酬水平与医生、行政人员存在显著差异($P < 0.05$),护理人员的薪酬水平和医生存在显著差异($P < 0.05$)。医院等级方面,三级医院医务人员实际年均工资高于二级医院,差异有统计学意义($t=8.966, P < 0.001$)。

(三)员工期望情况

表1结果显示,员工期望年均工资为(14.85±7.08)万元,员工期望年均工资与实际年均工资的比值为1.0~4.5,集中在2.0左右。医生期望年均工资为(17.85±8.50)万元,管理人员期望年均工资为(16.00±9.56)万元,护理人员期望年均工资为(13.19±4.97)万元,后勤人员期望年均工资为(11.31±7.26)万元。此外,调查对象中,认为合理的薪酬水平应比社会平均工资高2倍和3倍的人最多,分别有254人(26.3%)和319人(35.7%),认为应高1倍的有88人(9.8%),认为应高4倍的有107人(12.0%),认为应高5倍的有51人(5.7%),认为应高6倍及以上的有75人(8.4%)。

员工非经济性薪酬认知方面,535人(58.0%)同意非经济性薪酬能提高员工的工作积极性与职业认同感,245人(26.5%)在非经济性薪酬的激励作用上持中立态度。员工对非经济性薪酬的期望状况方面,将非经济性薪酬需求构成按重要性排序,依次为成长与晋升(5.95±1.71)分、工作成就感(5.74±2.18)分、工作中被承认和赞赏(5.34±1.99)分、舒适的工作条件(5.16±2.05)分、医院的声望(4.72±2.39)分、管理水平(4.69±2.38)分、医院的文化氛围(3.91±2.70)分。

表1 员工实际年均工资与期望年均工资比较

类别	(万元, $\bar{x} \pm s$)	
	实际年均工资	期望年均工资
岗位		
医生	10.18 ± 4.86	17.85 ± 8.50
护理	7.88 ± 2.89	13.19 ± 4.97
医技	8.94 ± 4.89	14.64 ± 5.88
药剂	8.82 ± 4.95	14.48 ± 5.85
管理	10.06 ± 5.41	16.00 ± 9.56
后勤	7.17 ± 5.77	11.31 ± 7.26
医院等级		
三级	10.27 ± 5.09	16.40 ± 7.76
二级	7.64 ± 3.44	13.51 ± 6.13
合计($n=965$)	8.86 ± 4.48	14.85 ± 7.08

(四)薪酬水平满意度现状

表2结果显示,本次调查薪酬水平总体满意度的平均得分为(3.06±0.89)分,处于一般水平。其中,基于内部公平性,员工通过与同医院、同科室以及同类员工的薪酬水平比较,薪酬水平满意度最高,为(3.11±0.88)分;基于个人公平性,通过将个人付出与所得薪酬进行比较,薪酬水平满意度为(3.06±0.93)分;基于外部公平性视角,通过与其他医院、其他行业以及本地平均工资进行比较,员工薪酬水平满意度最低,为(2.99±0.97)分,处于比较不满意水平。

表2 薪酬水平满意度情况 (分, $\bar{x} \pm s$)

项目	得分
外部公平性	2.99 ± 0.97
与本地平均薪酬比,所得薪酬合理	3.02 ± 1.00
与同行业医院比,所得薪酬合理	2.99 ± 1.03
与其他行业比,所得薪酬合理	2.94 ± 1.04
内部公平性	3.11 ± 0.88
同类人员不同级别间收入差距合理	3.15 ± 0.94
编制内外人员薪酬水平差距合理	3.13 ± 0.99
科室间收入差距合理	3.05 ± 0.96
个人公平性	3.06 ± 0.93
基于工作资历,所得薪酬合理	3.10 ± 0.95
基于知识水平,所得薪酬合理	3.07 ± 0.95
基于工作岗位,所得薪酬合理	3.05 ± 0.97
基于劳动贡献,所得薪酬合理	3.05 ± 0.97
总体满意度	3.06 ± 0.89

(五)薪酬水平满意度影响因素分析

利用单因素分析法对不同基本情况和调查对象的薪酬水平满意度差异进行比较,结果显示,性别($t=-2.206, P=0.028$)、年龄($F=4.110, P=0.007$)、婚姻状况($H=16.588, P<0.001$)、职称($H=15.627, P=0.004$)、岗位类别($F=11.826, P<0.001$)和医院等级($t=8.262, P<0.001$)是影响薪酬水平满意度的主要因素。

将单因素分析中有意义的因素纳入多元线性回归模型进行分析。其中,婚姻状况和岗位类别为无序多分类变量,经过哑元化处理,将同一因素下的哑变量进行归组,纳入方法为输入,以确保这些哑变量同进同出,而其他变量则归为另一组,用逐步回归法构建回归模型。结果显示,年龄、婚姻状况、职称、岗位类别和医院等级对薪酬水平满意度的影响差异有统计学意义($P<0.05$),即年龄大小与薪酬水平满意度呈负相关,已婚者薪酬水平满意度低于未婚者,职称高低与薪酬水平满意度呈正相关,主要从事护理、医技、药剂、管理和后勤的员工薪酬水平满意度高于医生,三级医院员工薪酬水平满意度高于二级医院,具体见表3。

表3 薪酬水平满意度的多元线性回归分析

因素	非标准化系数		t值	P值
	回归系数	标准误		
常量	3.618	0.192	18.830	<0.001
性别	0.113	0.070	1.628	0.104
年龄	-0.018	0.004	-3.930	<0.001
婚姻状况(对照组:未婚)				
已婚	-0.188	0.081	-2.309	0.021
离异	-0.509	0.273	-1.867	0.062
职称	0.214	0.038	5.650	<0.001
岗位类别(对照组:医生)				
护理	0.235	0.079	2.968	0.003
医技	0.237	0.091	2.607	0.009
药剂	0.462	0.111	4.166	<0.001
管理	0.557	0.112	4.995	<0.001
后勤	0.625	0.160	3.908	<0.001
医院等级	-0.367	0.059	-6.236	<0.001

三、讨论与建议

(一)提高薪酬总体水平,增强外部竞争力

低水平的薪酬不能体现出医务人员培养周期长、工作强度大、职业风险高、劳动时间长、技术含量高、职业特点,将导致医务人员技术价值和知识价值被低估^[6]。根据南京市统计局发布的《南京市统计年鉴2017》,本次调查中的公立医院医务人员年均工资远低于南京市金融业(22.42万元)、科学研究和技术服务业(12.54万元)、信息传输、软件和信息技术服务业(15.93万元)的在岗职工年均工资,甚至略低于全市城镇非私营单位在岗职工平均工资(9.02万元)^[7]。满意度调查也发现,基于外部公平性视角,员工薪酬水平满意度最低且处于比较不满意水平,尤其是将所获薪酬与其他医院、其他行业的年均薪酬比较后。此外,医务人员期望年均总收入主要集中在实际年均薪酬的2.0倍左右,61.0%的医务人员认为合理的薪酬水平应比社会平均工资高2倍或3倍。根据国际经验,医务人员工资待遇是一般社会平均工资的3~5倍,甚至是6~8倍^[8]。由此可知,大多数医务人员对薪酬的期望是合理的。因此,建议将医疗卫生行业定位于较高收入的行业,可考虑将医务人员的薪酬水平提高到社会平均工资的3倍左右,合理提高薪酬水平,努力提高外部竞争力。

同时,本次调查中二级公立医院的医务人员年均工资低于三级医院,同时二级公立医院员工薪酬满意度也显著低于三级医院,这存在着一定的合理性,但过大的收入差距将会直接引发医务人员的不合理流动,造成二级医院医务人员因工资待遇原因离职的比例增加,同时,医学毕业生就业时也会出现趋高现象。这与我国学者王博雅等^[9]的观点一致。因此,在提升医疗卫生行业薪酬水平的同时,建议合理缩小三级医院与二级医院医务人

员之间的收入差距。政府部门也应关注二级医院的发展,进一步加大对二级医院的财政投入,提高二级医院医务人员薪酬水平满意度。

(二)注重内部公平性,合理拉开不同岗位间收入差距

公平理论提示,薪酬内部公平感对团队内部的稳定性和发挥工作积极性有重要意义^[10]。满意度调查发现,员工通过与同医院、同科室以及同类员工的薪酬水平比较,薪酬水平满意度虽最高但仍处于一般水平,仍有较大的提升空间。合理的收入差距不仅有利于医疗卫生工作的有序开展,也可以促进医疗服务质量的提升。我国公立医院薪酬制度改革也要求建立符合行业特点的、以技术劳务价值为导向的医务人员薪酬制度,做到多劳多得、优绩优酬,重点向临床一线、关键岗位人员倾斜,合理拉开收入差距^[11]。而合理的收入应根据工作的复杂程度、技术含量、风险程度、服务数量和受教育程度等因素,制定不同专业医务人员薪酬,提高薪酬制度的科学性和合理性^[12]。调查发现,医生的年均工资虽然最高,却与医技人员和药剂人员的年均工资无显著差异($P > 0.05$),这与医生知识层次相对更高且风险大、责任强的岗位特点不符合。同时,护理人员的年均工资较低,且与后勤人员的年均工资无显著差异($P > 0.05$),而护理人员接受的教育层次相对更高、所承受的工作负荷也明显更大。因此,公立医院薪酬分配应该注重内部公平性,充分考虑工作的复杂程度、技术含量、风险程度、服务数量和受教育程度等因素,体现医务人员技术劳务价值,从而合理拉开不同岗位间收入差距,提高医务人员工作积极性。

(三)加强精神层面关怀,发挥非经济性报酬作用

国外既往研究显示,薪酬水平与薪酬满意度是一种线性关系,运用线性函数能够很好地表示薪酬水平与薪酬满意度的关系^[13]。而随着薪酬相关理论的不拓展,薪酬水平与薪酬满意度的线性关系已被逐渐否定^[14]。传统意义上所说的薪酬大多指基本固定不变的劳动报酬,而现代人力资源管理学中的薪酬所涵盖的范围更广^[15]。医务人员对于薪酬的要求已经不单单局限于经济薪酬这一方面^[16]。本次调查对象中58.0%的医务人员同意非经济性薪酬能提高员工的工作积极性与职业认同感。甚至有学者指出,精神心理方面获得的回报相对于实际直接薪酬的获得更利于满意度的提升^[17]。因此,建议医院管理者在注重经济性薪酬的同时,加强精神层面关怀,要关注个性化非经济性薪酬的设计与实施,这与我国学者王靖^[18]的观点一致。

值得注意的是,本次调查中的医务人员对非

经济性薪酬的期望按重要性排序依次为:成长与晋升、工作成就感、工作中被承认和赞赏、舒适的工作条件、医院的声望、管理水平、医院的文化氛围。公立医院医务人员对非经济性报酬最重视的是个人的成长与晋升。然而满意度调查发现,职称高低与薪酬满意度呈正相关,年龄大小却与薪酬水平满意度呈负相关,这可能是因为一些年龄较大的医务人员在其工作单位中的个人成长与晋升受限,并未取得较高的职称。因此,建议医院管理者在发挥非经济性报酬作用的时候,尤其关注员工的成长与晋升。

参考文献

- [1] 郑大喜. 公立医院医生薪酬制度改革的研究进展[J]. 现代医院管理, 2016, 14(2): 20-22
- [2] 刘颖, 梁立波, 孙宏, 等. 县级公立医院薪酬水平感知及满意度影响因素分析[J]. 中国医院管理, 2015, 35(6): 19-21
- [3] 李芳琦. 辽宁省36家公立医院医务人员薪酬水平及其满意度研究[D]. 大连: 大连医科大学, 2016
- [4] 刘雯薇, 袁素维, 曹剑涛, 等. 北京市公立医院改革试点医院门诊患者满意度调查分析[J]. 上海交通大学学报(医学版), 2013, 33(6): 724-728, 734
- [5] 乔治·T·米尔科维奇. 薪酬管理[M]. 6版. 北京: 中国人民大学出版社, 2002: 2-5
- [6] 李萍. 湖南省174所公立医院薪酬现状调研与分析[J]. 中国卫生经济, 2016, 35(9): 16-18
- [7] 南京统计局. 南京统计年鉴2017[EB/OL]. [2019-05-22]. <http://221.226.86.104/file/nj2004/2017/index.htm>
- [8] 魏永祥. 改革医务人员薪酬结构[EB/OL]. [2019-05-22]. <http://www.bjzx.gov.cn/zxqk/bjgc/bjgc201807>
- [9] 王博雅, 贾秀萍, 熊严, 等. 辽宁省公立医院医务人员薪酬现状调查分析[J]. 中国医院管理, 2017, 37(7): 31-33
- [10] 张四龙. 如何实现薪酬公平[J]. 人才资源开发, 2005(4): 24-25
- [11] 洪宝光. 海南县级公立医院薪酬改革试点院长年薪制[J]. 海南人大, 2015(11): 11
- [12] 郑大喜. 新医改形势下公立医院的绩效评价与薪酬分配[J]. 医学与社会, 2010, 23(2): 15-17
- [13] Bernoulli D. Exposition of a new theory on the measurement of risk[J]. Econometrica, 1954, 22(1): 22-36
- [14] Williams ML, Mc DA, Nguyen NY. A Meta-analysis of the antecedents and Consequences of pay levels satisfaction[J]. J Appl Psychol, 2006, 91(2): 392-413
- [15] 沈远兵, 陈玉兵. 现代医院人力资源管理[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2006: 268-273
- [16] 杨涛, 陶蓉, 李国红. 基于4家三级医院调查的上海市公立医院医师薪酬满意度分析[J]. 上海交通大学学报

(医学版),2016,36(6):896-900,916

26-27

[17] 林玲,李红英,张新庆. 9省45家医院医务人员薪酬公平感状况及诱因分析[J]. 中国医院管理,2015,35(1):

[18] 王靖. 某三级公立医院薪酬满意度的调查研究[D]. 石河子:石河子大学,2013

Studies on medical staff's salary level and satisfaction of public hospitals in Nanjing

Lu Yawen, Wang Menyuan, Hu Cuiling, Zhou Zhiwei, Huang Xiaoguang
School of Health Policy and Management, Nanjing Medical University, Nanjing 211166, China

Abstract: To discuss medical staff's salary level and its satisfaction degree of public hospitals in Nanjing to provide scientific basis for salary system reform, a total of 965 staffs from public hospitals in Nanjing were investigated by questionnaire survey. The results showed: the annual income of medical staff was RMB 88 600±44 800 per person with position difference and hospital grade difference; The expected annual average income of employees was about 2 times of the current average annual salary, and 2 or 3 times of the average social wage; The overall salary level satisfaction score was 3.06±0.89, which was at general level; The satisfaction of the three dimensions was ranked in order of score: internal fairness, individual fairness and external equity. Through multivariate linear regression analysis, the overall satisfaction had significantly difference among age, marital status, technical class, positions and hospital grade ($P<0.05$). So the salary system reform in public hospitals should strive to improve the salary level, reasonably widen the income gap between different positions, and pay attention to the non-economic compensation, in order to effectively promote the health and sustainable development of public hospitals.

Key words: public hospitals; salary level; degree of satisfaction