

◁人力资源管理▷

四川省薪酬改革中医医院医务人员满意度调查研究*

王膺杰,陈玉兰,何佳,饶雅舒,钟霞,胡越,肖洁,张晓纯,杨义,杨胤清

(成都中医药大学管理学院,成都市 611137)

【摘要】 目的 揭示四川省中医医院医务人员的薪酬满意度现状和影响因素,为深化中医药行业薪酬改革提供依据。方法 对21个地市(州)中实施薪酬改革的全部22家中医医院1 047名医务人员薪酬满意度情况进行问卷调查,开展 t 检验、方差分析和多重线性回归分析。结果 四川省中医医院人员薪酬满意度总体较低,不同文化程度、岗位类别、用工性质、平均月收入、薪酬制度及绩效考核认同程度、支持薪酬改革态度对医务人员薪酬满意度的影响有统计学意义($P<0.05$)。结论 中医医务人员的薪酬满意度有待提高,应以中医特色为导向,提高医务人员参与度,针对各类型人员需求建立有激励性和吸引力的薪酬制度。

【关键词】 中医医院;薪酬改革;薪酬满意度;四川**【中图分类号】** R197 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1672-4232(2024)02-0056-05**【DOI编码】** 10.3969/j.issn.1672-4232.2024.02.016

A Survey on the Satisfaction of Medical Staff in TCM Hospitals with Salary Reform in Sichuan Province/WANG Ying-jie, CHEN Yu-lan, HE Jia, RAO Ya-shu, ZHONG Xia, HU Yue, XIAO Jie, ZHANG Xiao-chun, YANG Yi-qing(School of Administration, Chengdu University of Traditional Chinese Medicine, Chengdu 611137, China)

【Abstract】 Objective: In order to reveal the current situation and the influencing factors of salary satisfaction among medical staff in traditional Chinese medicine hospitals in Sichuan Province, and to provide a basis for deepening the salary reform in traditional Chinese medicine industry. **Method:** The authors conducted a questionnaire survey on the salary satisfaction of 1 047 medical staff from all 22 traditional Chinese medicine hospitals in 21 cities (prefectures) that implemented salary reform, and conducted t -tests, analysis of variance, and multiple linear regression analysis. **Result:** The overall satisfaction with the salary of the personnel in traditional Chinese medicine hospitals in Sichuan Province is relatively low. The impact of different levels of education, job categories, employment nature, average monthly income, recognition of salary system and performance evaluation, and attitudes supporting salary reform on the salary satisfaction of medical personnel is statistically significant ($P<0.05$). **Conclusion:** The salary satisfaction of TCM personnel needs to be improved. It should be guided by the characteristics of traditional Chinese medicine in the increase of the participation of medical personnel, and the establishment of incentive and attractive salary systems tailored to the needs of various types of personnel.

【Key words】 hospital of traditional Chinese medicine; salary reform; salary satisfaction; Sichuan

薪酬制度改革是深化医药卫生体制改革的重要内容,满意度作为薪酬管理的风向标,发挥着重要导向作用,也对充分调动医务人员的积极性和提供更高质量的医疗卫生服务产生一定的影响^[1-2]。2017年人社部等四部委联合印发《关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》,启动公立医院薪酬制度改革试点工作,四川省各试点地区精心组织、扎实推进,取得了积极成效,但既往对于医务人员满意度的研究还是集中在公立综合医院,对于其余类型的医院还需要进一步研究。2021年《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》进一步指出要充分考虑中医药医务人员收入情况,提高中医药特色优势突出的中医医院薪酬水平。中医医院以提供中医特色诊疗服务为主,望闻问切、辨证论治是中医诊疗的核心,但既往研究表明现有中医医院薪酬制度对中医特色考虑不足,尚未建立

起体现中医特色的绩效体系,本研究旨在探究四川省中医医院医务人员的薪酬满意度及其影响因素,为中医医院建立有中医特色的薪酬制度提供科学依据,对促进中医药事业的发展以及进一步深化薪酬改革具有重要意义。

1 对象与方法

1.1 调查对象

本研究采用整群抽样,对四川省参与薪酬制度改革的22家中医医院,涉及成都市、泸州市、绵阳市、南充市、宜宾市、自贡市、达州市七个地市展开调查,计划采用分层随机抽样法抽取10.0%的医务人员(涵盖医、护、药、技、管等岗位)参与问卷调查。最终得到有效问卷1 047份,占在职在岗人数的10.2%。

1.2 调查方法

参照相关文献资料,设计“2021公立医院医务人员薪酬改革满意度调查表”问卷,内容包括医务人员基

*基金项目:四川省基层卫生事业发展研究中心重点项目(SWFZ23-Z-12);四川省公立医院薪酬制度改革工作监测(301021024/301)

本信息、工作情况、薪酬改革评价以及薪酬满意度。工作情况通过工作负荷(包含最近一周工作时间、最近一周最长连续工作时间2个问题)以及期望薪酬指数(通过期望收入/实际收入计算)^[3]来评价。

薪酬改革评价包括:薪酬制度是否有吸引力、薪酬制度是否有激励性、绩效考核是否合理、绩效分配是否合理以及薪酬改革支持评价,其中薪酬改革支持评价包括7个条目:支持目前进行的薪酬改革;支持医院推行员工协议工资制;支持医院推行员工项目工资制;支持医院推行员工年薪制;支持医院薪酬制度体现医院发展战略;支持民主参与制定医院薪酬制度;支持医院执行同岗同酬,不同风险岗位差异薪酬制度,从“非常不支持”到“非常支持”分别计1~5分,按照7条目得分之和平均分进行划分:<14分为不支持,≥14分为支持。

薪酬满意度包括薪酬总体、薪酬提升、薪酬分配等方面,共计11个条目,采用Likert 5点计分法对满意度进行评价,“非常不满意”到“非常满意”分别记1~5分。将薪酬改革满意度的11个条目得分相加,计算薪酬满意度总体得分,按照如下公式进行百分制转化:薪酬满意度总体得分=(实际总得分-理论得分最低分)/(理论得分最高分-理论得分最低分)×100,其中,理论得分最低为11分,最高为55分。

1.3 统计方法

运用SPSS 22.0进行统计学分析,计量资料组间比较采用*t*检验和方差分析。单因素分析中 $P<0.05$ 的因素纳入多因素分析,采用多元线性回归法分析中医医院医务人员薪酬满意度的影响因素。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 调查对象的基本情况

1 047名医务人员所在医院等级以三级(76.6%)为主,医院层级以区县级(71.4%)为主;以女性(69.3%)、已婚(83.0%)为主;岗位类型以护士(31.4%)和医生(27.8%)为主;文化程度以本科(65.5%)为主;用工性质以编制内(59.3%)、职称以中级(36.8%)为主;工龄以≥11年(46.8%)为主。其中,336人(32.1%)月收入在6 001~8 000元(见表1)。

2.2 工作负荷及薪酬制度评价

调查显示,最近一周工作时间平均为48.1 h,以40~44 h(31.6%)为主;期望薪酬指数以≤1.33(40.6%)为主;分别有70.4%、69.0%的医务人员认为薪酬制度在激励性和吸引力方面合理,分别有71.8%和70.2%的医务人员认为绩效考核和分配合理,同时仅有

表1 参与调查医务人员基本情况($n=1\ 047$)

项目	人数(人)	百分比(%)
所在医院等级		
三级	802	76.6
二级	245	23.4
性别		
男	321	30.7
女	726	69.3
文化程度		
博士	2	0.2
硕士	90	8.6
本科	686	65.5
大专	234	22.4
高中及以下	35	3.3
平均月收入		
≤4 000元	104	9.9
4 001~6 000元	254	24.3
6 001~8 000元	336	32.1
8 001~10 000元	178	17.0
>10 000元	175	16.7
用工性质		
编制内	621	59.3
编制外	426	40.7
工作年限		
≤5年	289	27.6
6~10年	268	25.6
≥11年	490	46.8
职称		
正高	38	3.6
副高	205	19.6
中级	385	36.8
初级	347	33.1
无职称	72	6.9
岗位类别		
医师	291	27.8
护士	329	31.4
药剂	96	9.2
医技	86	8.2
行政	161	15.4
后勤	79	7.5
双肩挑	5	0.5
婚姻状况		
未婚	137	13.1
已婚	869	83.0
丧偶	5	0.5
离婚	36	3.4

44.8%的医务人员支持薪酬改革(见表2)。

2.3 医务人员薪酬满意度情况及影响因素分析

薪酬满意度得分均值为65.43分,其中<60.00分有464人(44.32%),≥60.00分有583人(55.68%)。

单因素分析显示:文化程度、岗位类别、用工性质、平均月收入、最近一周工作时间、最近一周最长连续工作时间、期望薪酬指数、薪酬制度是否有激励性、薪酬制度是否有吸引力、绩效考核、分配是否合理、是否支持薪酬改革对医务人员薪酬满意度的影响有统计学意义($P<0.05$),详见表3。

多因素分析显示:不同文化程度、岗位类别、用工

表2 参与调查医务人员工作负荷及薪酬制度评价(n=1 047)

项目	人数(人)	百分比(%)
最近一周最长连续工作时间		
≤8 h	305	29.1
9~10 h	328	31.3
11~14 h	176	16.8
>14 h	238	22.7
每周工作时间		
<40 h	142	13.6
40~44	331	31.6
45~55	307	29.3
>55	267	25.5
期望薪酬指数		
≤1.33	425	40.6
1.33~1.50	170	16.2
1.50~2.00	270	25.8
>2.00	182	17.4
是否支持薪酬改革		
支持	469	44.8
不支持	578	55.2
激励性是否合理		
合理	737	70.4
说不好	232	22.2
不合理	78	7.4
吸引力是否合理		
合理	722	69.0
说不好	279	26.6
不合理	46	4.4
绩效考核是否合理		
合理	752	71.8
说不好	237	22.6
不合理	58	5.5
绩效分配是否合理		
合理	735	70.2
说不好	239	22.8
不合理	73	7.0

性质、平均月收入、薪酬制度是否有激励性、薪酬制度是否有吸引力、绩效考核是否合理、是否支持薪酬改革对医务人员薪酬满意度的影响有统计学意义($P<0.05$),详见表4。

3 讨论

3.1 建立有中医医院特色能有效激励的薪酬体系

本次调查显示四川省中医医院医务人员薪酬满意度得分均值为65.43分,高于2020年全省水平^[3],但多元线性回归结果显示中医医院中不同工作负荷(工作时间)医务人员之间的薪酬满意度差异不显著,与全省研究结果不同^[3]。这在体现中医医务人员良好职业精神的同时,也提示由于中医特色服务的工作内容及特点使其工作负荷为非持续性,而且有研究发现中医药服务对于医务人员的技术要求高,且耗时耗力,人力成本投入大,但服务项目价格过低,未合理体现人力成本价值^[4-6],因此为建立能体现中医特色、能有效激励的绩效考核机制和分配体系,一是建议中医医院绩效考

表3 参与调查医务人员薪酬满意度单因素分析

项目	人数(人)	满意度总得分($\bar{x}\pm s$)	F/t值	P值
医院等级			3.428	0.064
三级	802	66.10±22.00		
二级	245	63.25±17.76		
文化程度			2.737	0.018
博士	2	39.78±49.82		
硕士	90	59.47±22.72		
本科	686	65.98±21.18		
大专	234	66.39±19.66		
高中及以下	35	65.07±20.70		
岗位类别			5.354	<0.001
医师	291	62.60±22.29		
护士	329	67.28±21.42		
药剂	96	59.61±20.50		
医技	86	64.48±19.39		
行政	161	71.00±19.04		
后勤	79	63.64±18.36		
双肩挑	5	85.00±18.99		
用工性质			4.001	0.046
编制内	621	64.35±21.07		
编制外	426	67.00±21.09		
平均月收入			22.481	<0.001
≤4 000元	104	53.34±20.80		
4 001~6 000元	254	61.56±21.52		
6 001~8 000元	336	64.82±19.86		
8 001~10 000元	178	70.70±18.75		
>10 000元	175	74.04±20.48		
最近一周工作时间			4.204	0.006
<40 h	142	64.29±20.73		
40~44 h	331	66.16±21.59		
45~55 h	307	68.09±20.49		
>55 h	267	62.06±21.03		
最近一周最长连续工作时间			3.808	0.010
≤8 h	305	66.61±20.41		
9~10 h	328	67.05±19.08		
11~14 h	176	65.74±23.57		
>14 h	238	61.46±22.33		
期望薪酬指数			14.110	<0.001
≤1.33	425	69.45±20.25		
1.33~1.50	170	67.81±20.34		
1.50~2.00	270	61.56±21.38		
>2.00	182	59.55±21.17		
激励性是否合理			325.265	<0.001
合理	737	73.73±17.56		
说不好	232	48.54±12.40		
不合理	78	37.24±17.90		
吸引力是否合理			301.439	<0.001
合理	722	73.86±17.91		
说不好	279	48.34±13.86		
不合理	46	36.76±15.52		
绩效考核是否合理			365.177	<0.001
合理	752	73.79±17.43		
说不好	237	46.27±11.59		
不合理	58	35.38±15.95		
绩效分配是否合理			400.446	<0.001
合理	735	74.34±16.93		
说不好	239	46.95±11.78		
不合理	73	36.21±16.79		
是否支持薪酬改革			210.952	<0.001
支持	469	57.64±17.22		
不支持	578	75.03±21.52		

表4 参与调查医务人员薪酬满意度多元线性回归分析

项目	回归系数	标准误	t值	P值
医院等级	-0.761	1.029	-0.739	0.460
文化程度	1.810	0.678	2.668	0.008
平均月收入	3.757	0.482	7.794	<0.001
用工性质(编制外 vs. 编制内)	4.396	0.989	4.444	<0.001
是否支持薪酬改革(支持 vs. 不支持)	8.864	0.927	9.567	<0.001
岗位类别(vs. 医师)				
护士	4.749	1.353	3.504	<0.001
药剂	2.133	1.789	1.192	0.233
医技	1.960	1.789	1.109	0.274
行政	3.846	1.495	2.570	0.010
后勤	0.105	1.972	0.053	0.958
双肩挑	6.300	6.370	0.989	0.323
最近一周工作时间(vs. <40 h)				
40~44 h	1.148	1.425	0.806	0.421
45~55 h	2.704	1.521	1.778	0.076
>55 h	-1.349	1.620	-0.833	0.405
最近一周最长连续工作时间(vs. ≤8 h)				
9~10 h	-1.652	1.168	-1.414	0.158
11~14 h	-1.723	1.439	-1.197	0.231
>14 h	1.266	1.457	0.869	0.385
期望薪酬指数(vs. ≤1.33)				
>1.33-1.50	1.602	1.350	1.186	0.236
>1.50-2.00	0.826	1.209	0.683	0.495
>2.00	-2.576	1.455	-1.770	0.077
激励性是否合理(vs. 合理)				
说不好	-5.202	1.765	-2.948	0.003
不合理	-8.510	2.623	-3.244	0.001
吸引力是否合理(vs. 合理)				
说不好	-4.718	1.607	-2.935	0.003
不合理	-5.210	2.860	-1.822	0.069
绩效考核是否合理(vs. 合理)				
说不好	-4.685	2.095	-2.236	0.026
不合理	-8.814	3.171	-2.780	0.006
绩效分配是否合理(vs. 合理)				
说不好	-11.190	1.976	-5.662	<0.001
不合理	-15.840	2.894	-5.474	<0.001

核应由重工作量向多考虑服务质量和效率转变;二是建议应进一步调整中医药服务价格,使绩效考核方案充分体现医务人员的劳动技术价值,同时也可将政府的财政补助依据中医药服务考核结果合理补偿到人力成本;三是建议应鼓励中医医院结合中医药服务特点与医院发展目标,以工作质量为导向,根据不同岗位的工作特点、风险水平确定绩效分配方案,坚持优绩优酬,提高中医特色诊疗技术等中医药指标在绩效考核中的比重,增加中医医院医疗收入,解决中医医院收支结余率低、自我补偿能力弱^[7]的问题。

3.2 针对差异性需求动态调整,提高薪酬激励性

与2020年全省公立医院调查结果^[3]类似:博士、硕士的薪酬满意度低于本科及以下学历,医师低于行政岗位人员,现有收入差距未能充分体现岗位知识技术、风险责任和工作强度的差别^[8]。此次调查显示编制外的医务人员薪酬满意度高于编制内,薪酬改革成效显现,同工同酬体系逐步实现。

具有激励性和吸引性的薪酬制度对中医医院医务人员的薪酬满意度提升有重要作用。月收入越高者薪酬满意度越高,但不同类型的医务人员月收入水平相差不大,薪酬制度设置不够合理,且有研究发现中医医院薪酬水平低于中西医结合医院、综合医院与专科医院^[9],缺乏外部公平性。建议合理稳步提高医务人员薪酬水平,建立起具有外部竞争力的薪酬体系,留住高层次人才^[10];除薪酬水平向贡献突出和关键岗位人员尤其高层次人才倾斜^[8],提高内部分配的公平性之外,还应重视非经济性的薪酬激励,如休假、培训进修、职位晋升等。

3.3 提高医务人员参与度,深化薪酬制度改革

薪酬改革的效果使医务人员的薪酬实际增加,但部分医务人员对改革的不了解、不支持却是对改革深化的一大阻力。本调查显示近30%的医务人员认为绩效的考核和分配制度“说不好”和“不合理”,支持者薪酬满意度明显高于不支持者。支持者对改革的了解程度较高,自身能感受到改革后薪资的提高以及医院薪酬制度、分配方式的合理化,所以满意度高。而不支持者的可能原因是,医院在制定薪酬体系时没有进行充分的薪酬沟通,员工参与程度较低,导致认可程度不高^[11]。因此建议医院一是设计薪酬体系时,应充分发挥民主,加强与职工的双向沟通,动员医务人员广泛参与^[12],考虑其切实需求,采纳员工合理意见设置绩效考核指标,提高员工对薪酬分配办法的认可度;二是注重与医务人员的双向沟通,建立绩效反馈机制,把绩效结果作为奖惩和晋升依据;三是加大宣传让更多医务人员接触改革的动态信息,提高其对薪酬改革的认识水平,进一步提高薪酬满意度。