

◁探索与研究▷

深圳市公立医院绩效考核调节收入对薪酬满意度的影响研究*

赵奕雅, 陈澄, 吕英豪, 范宝颖, 尹述颖

(深圳市卫生健康发展研究和数据管理中心, 深圳 518028)

【摘要】 目的 实证分析深圳市属公立医院卫生技术人员绩效考核合理性对薪酬满意度的影响, 为优化公立医院薪酬制度提供参考。方法 选取深圳市10家市属公立医院卫生技术人员进行线上问卷抽样调查, 采用泊松回归分析。结果 共收集有效问卷674份, 总体薪酬满意度为24.0%。月收入水平正向影响薪酬满意度[IRR=1.13, 95%CI(1.08, 1.18)], 但控制相关变量后, 月收入水平的正向效应减弱[IRR=1.07, 95%CI(1.00, 1.13)], 而绩效考核合理性的作用显著[IRR=1.31, 95%CI(1.25, 1.37)], 对薪酬满意度的影响贡献率达85.25%。边际效应分析显示, 月收入提高对薪酬满意度的正向作用在认为绩效考核不合理的人群中更为明显。结论 卫生技术人员收入对薪酬满意度具有基础性作用, 但绩效考核合理性具有调节效应, 合理的绩效考核方式将有助于减少薪酬满意度对收入水平的过度依赖。

【关键词】 薪酬满意度; 收入水平; 绩效考核; 调节效应; 公立医院

【文献标志码】 A **【文章编号】** 1672-4232(2025)06-0013-05

【DOI编码】 10.3969/j.issn.1672-4232.2025.06.004

Research on the Impact of Performance-based Income Adjustments on Salary Satisfaction in Shenzhen Public Hospitals/ ZHAO Yi-ya, CHEN Cheng, LYU Ying-hao, FAN Bao-ying, YIN Shu-ying (Shenzhen Health Development Research and Data Management Center, Shenzhen 518028, China)

【Abstract】 Objective: To empirically analyze the impact of the rationality of performance evaluation on salary satisfaction among health technicians in public hospitals in Shenzhen, and provide reference for optimizing the salary system of public hospitals. **Methods:** Ten public hospitals in Shenzhen were selected for online questionnaire sampling survey of health technicians, and Poisson regression analysis was used. **Results:** A total of 674 valid questionnaires were collected, with an overall salary satisfaction rate of 24.0%. The monthly income level has a positive impact on salary satisfaction [IRR=1.13, 95% CI (1.08, 1.18)], but after controlling for relevant variables, the positive effect of monthly income level weakens [IRR=1.07, 95% CI (1.00, 1.13)], while the role of performance appraisal rationality is significant [IRR=1.31, 95% CI (1.25, 1.37)], contributing 85.25% to salary satisfaction. The marginal effect analysis shows that the positive effect of monthly income increase on salary satisfaction is more pronounced among those who believe that performance evaluation is unreasonable. **Conclusions:** The income of health technicians plays a fundamental role in salary satisfaction, but the rationality of performance assessment has a moderating effect. A reasonable performance assessment method will help reduce the excessive reliance of salary satisfaction on income levels.

【Key words】 salary satisfaction; income level; performance evaluation; regulatory effect; public hospital

薪酬满意度是员工对薪酬的感受与评价, 是其自我需求得到满足的过程, 可显著影响员工的工作意向和服务质量^[1], 也是衡量医院薪酬制度合理性和激励效果的核心指标。2019年以来, 薪酬满意度作为反映医务人员满意度的指标被纳入全国三级公立医院绩效考核, 提高薪酬满意度对提升医院运营管理水平、落实公立医院公益属性具有重要的现实意义^[2]。深圳市作为经济改革开放的前沿地和国家中心城市, 自2015年起, 依靠有竞争力的收入、福利政策吸引了大量优质医务人员, 如通过“三名工程”累计引进高层次医学团队多达304个, 高层次人才1200多名, 同时陆续出台多项人事薪酬制度配套措施, 有力推动了深圳市医疗卫生事业快速发展。但随着医药卫生体制改革不断深化, 在全面推广三明医改经验的背景下, 依靠收入经济杠杆来提高医务人员薪酬满意度和工作积极性的举措

面临着更大挑战。因此, 如何通过薪酬制度合理、有效地调动医务人员的积极性, 是深化医院运营管理和促进公立医院高质量发展过程中亟待解决的关键问题。

以往研究大多关注收入对薪酬满意度的积极影响, 效率工资理论提出高工资能提高员工的满意度, 从而促进工作效率^[3]。在此基础上, 相关学者结合早期赫兹伯格双因素理论、亚当斯公平理论以及委托—代理模型从不同角度加以丰富和拓展, 包括怠工模型、逆向选择模型等^[4]。然而Easterlin悖论揭示了收入水平的提高并不必然导致经济个体满意度和自我满足感的相应提高, 表明“经济人”个体不仅仅受经济动机驱动, 同时受到作为“社会人”“复杂人”的多维需求影响^[5], 高收入水平的激励可能无效甚至会带来高风险^[6], 且内部薪酬的较大差距可能引起员工情绪的不满。根据社会交换理论, 人类的一切活动都受到能够带来奖励和报酬的交换活动的支配, 如果某一制度促使组织内部的员工目标与组织目标一致, 预期能实现激励相容

*基金项目: 广东省卫生经济学会2023年度科研课题(2023-WJMF-58)

并促进组织的发展。基于此,绩效考核是否符合员工的心理预期将可能影响到员工对薪酬的满意度^[7]。有调查显示,即使医务人员的薪酬实际增加,仍有30%的医务人员认为当前的绩效考核并不合理^[8]。因此,从绩效考核合理性视角探讨如何提升薪酬满意度和优化薪酬制度,可能为当前新形势下深化我国薪酬制度改革提供方向。

基于上述背景,绩效考核的合理性可能是影响收入水平和薪酬满意度之间正向关联的重要因素,而在当前医改形势下探讨该作用的实证研究尚较为缺乏。本研究旨在对深圳市公立医院卫生技术人员薪酬情况及其满意度开展问卷调查,并实证分析绩效考核合理性对薪酬满意度的影响,为持续深化公立医院人事薪酬制度改革提供参考依据。

1 对象和方法

1.1 调查对象

本研究的调查对象为2022年12月在职的深圳市10家市属公立医院的医务人员,涵盖了医师类、药学类、护理类、技术类四个专业类别人员。

1.2 调查方法

本研究采取线上发放匿名问卷的形式进行,为保证调查对象的代表性,依据2022年深圳市统计年鉴数据,对每家医院医、药、护、技四个专业类别人员人数按照44%、4%、48%、4%的比例进行抽取。课题组于2022年12月启动问卷调查,回收的每份问卷分别由2人进行审核,对存在明显逻辑错误、填答时间过短(少于3 min)等问题的问卷进行剔除,最后对经审核得到的有效问卷进行分析。

1.3 问卷设计

调查问卷内容包括人口学特征、工作特征情况、绩效考核合理性以及薪酬满意度四个方面。为了更加直观地表达分析结果,本研究问卷采用Likert 5级评分法。对薪酬满意度的陈述有“非常满意”“比较满意”“一般”“不太满意”“不满意”5种回答,分别记为5、4、3、2、1,得分越高,满意度越高。

1.4 统计分析

问卷收回后,首先通过信效度检验,评价调查问卷设计的合理性。对不同特征的薪酬满意度得分采用卡方检验进行单因素分析。为进一步探讨月收入水平和绩效考核合理性对薪酬满意度的影响,以薪酬满意度为因变量,月收入水平作为自变量,绩效考核合理性为调节变量,以其他单因素分析结果中有统计学意义的变量作为控制变量进行回归分析。由于薪酬满意度为离散型非负变量,采用泊松回归进行分析。在多元分

析中,利用偏相关系数和方差膨胀因子(VIF)考察各因素之间的多重共线性,并通过Deviance和Pearson拟合优度检验判断泊松回归分析的适用性。最后,采用夏普里分解方法(Shapley v3.1, Stas Kolenikov)估计绩效考核合理性、月收入水平及其他因素对薪酬满意度的贡献率,并通过边际效应分析估计绩效考核合理性在月收入水平对提升薪酬满意度的调节作用。数据分析采用Stata 18软件,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 研究结果

2.1 基本情况

课题组共回收调查问卷743份,经审核有效问卷674份,有效回收率为90.71%。问卷的总体信度为0.902,总体KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)指数大于0.7,表明调查问卷设计合理,所获信息真实准确。

本次调查对象的平均年龄为(35.8±8.0)岁,其中年龄在30岁以下的有198人,占29.38%;31~40岁有310人,占45.99%;41岁及以上有166人,占24.63%。受教育程度方面,以大学本科学历为主,占比为57.86%,其次为硕士(占28.49%),博士和专科及以下分别占9.64%和4.01%。月收入水平主要集中在1~2万元(占51.93%),月收入水平≤1万元和2~3万元的分别占约20%,月收入水平超过3万元的占比7.57%。绩效考核方面,229人(33.98%)认为医院绩效考核不合理,445人(66.02%)认为合理。总体薪酬满意率为24.0%,其中,“非常不满意”107人(15.88%)、“比较不满意”145人(21.51%)、“一般”260人(38.58%)、“比较满意”120人(17.80%)、“非常满意”42人(6.23%)。调查对象的基本情况参见表1。

2.2 薪酬满意度的单因素分析

人口学特征方面,不同性别、年龄、婚姻状况或者学历的满意度构成无显著差异;工作特征方面,不同岗位类别或用工形式的满意度构成无显著差异,但不同岗位职称、工作资历或月收入水平的人员的薪酬满意度存在显著差异,其中,收入越高,其薪酬满意度越高;中级职称人员、工作6~10年的人员的薪酬满意度较低;工作5年以内或者工作20年以上的人员薪酬满意度较高。结果还显示,认为绩效考核合理的受调查对象薪酬满意度更高(见表1)。

2.3 薪酬满意度的多因素分析

多元相关分析显示,所有变量之间的偏相关系数均小于0.9,VIF的平均水平为2.56,所有变量的VIF均小于10,不支持各因素之间存在多重共线性。经Deviance和Pearson拟合优度检验,薪酬满意度适合泊松回归建模($P>0.05$)。模型以薪酬满意度为因变

表1 不同人口学特征、工作特征以及绩效考核的薪酬满意度比较[人(%)]

特征	属性	人数	非常不满意	比较不满意	一般	比较满意	非常满意	χ^2 值	P值
性别	男	224	37(16.52)	50(22.32)	78(34.82)	45(20.09)	14(6.25)	2.400	0.663
	女	450	70(15.56)	95(21.11)	182(40.44)	75(16.67)	28(6.22)		
年龄(岁)	≤30	198	33(16.67)	43(21.72)	80(40.40)	35(17.68)	7(3.53)	13.626	0.092
	31~40	310	51(16.45)	67(21.61)	121(39.03)	44(14.20)	27(8.71)		
	≥41	166	23(13.86)	35(21.08)	59(35.54)	41(24.70)	8(4.82)		
婚姻状况	单身	197	30(15.23)	39(19.80)	76(38.58)	42(21.32)	10(5.07)	2.949	0.566
	已婚	477	77(16.14)	106(22.22)	184(38.58)	78(16.35)	32(6.71)		
最高学历	专科及以下	27	2(7.41)	5(18.52)	10(37.04)	7(25.92)	3(11.11)	13.293	0.348
	本科	390	71(18.21)	91(23.33)	142(36.41)	60(15.38)	26(6.67)		
	硕士	192	24(12.50)	39(20.31)	82(42.71)	37(19.27)	10(5.21)		
岗位类别	博士	65	10(15.39)	10(15.39)	26(40.0)	16(24.61)	3(4.61)	14.683	0.259
	医师类	242	34(14.05)	50(20.66)	87(35.95)	52(21.49)	19(7.85)		
	药学类	86	10(11.63)	19(22.09)	38(44.19)	16(18.60)	3(3.49)		
	护理类	268	50(18.66)	53(19.78)	105(39.18)	42(15.67)	18(6.71)		
用工形式	医技类	78	13(16.67)	23(29.49)	30(38.46)	10(12.82)	2(2.56)	10.847	0.211
	正式编制	241	34(14.11)	54(22.41)	93(38.59)	49(20.33)	11(4.56)		
	聘用合同	411	71(17.28)	85(20.68)	155(37.71)	69(16.79)	31(7.54)		
岗位职称	其他	22	2(9.09)	6(27.27)	12(54.55)	2(9.09)	0(0.0)	16.307	0.038
	初级以下	223	38(17.04)	43(19.28)	88(39.46)	39(17.49)	15(6.73)		
	中级	312	51(16.35)	78(25.00)	120(38.46)	42(13.46)	21(6.73)		
工作年限(年)	高级	139	18(12.95)	24(17.26)	52(37.41)	39(28.06)	6(4.32)	31.847	0.010
	≤5	148	15(10.13)	24(16.22)	65(43.92)	32(21.62)	12(8.11)		
	6~10	205	39(19.02)	50(24.39)	82(40.00)	27(13.17)	7(3.42)		
	11~15	136	25(18.38)	31(22.79)	48(35.30)	17(12.50)	15(11.03)		
	16~20	57	12(21.05)	12(21.05)	17(29.83)	14(24.56)	2(3.51)		
月收入水平(万元)	>20	128	16(12.50)	28(21.87)	48(37.50)	30(23.44)	6(4.69)	69.542	<0.001
	≤1	136	44(32.35)	35(25.74)	41(30.15)	12(8.82)	4(2.94)		
	(1, 2]	350	42(12.00)	83(23.71)	148(42.29)	58(16.57)	19(5.43)		
	(2, 3]	137	19(13.87)	22(16.06)	55(40.14)	31(22.63)	10(7.30)		
绩效考核	>3	51	2(3.92)	5(9.80)	16(31.37)	19(37.26)	9(17.65)	297.974	<0.001
	不合理	229	92(40.17)	86(37.56)	47(20.52)	3(1.31)	1(0.44)		
	合理	445	15(3.37)	59(13.26)	213(47.87)	117(26.29)	41(9.21)		

量,以收入水平为自变量,绩效考核合理性为调节变量,以性别、年龄等基础信息以及在单因素分析结果中有统计学意义的婚姻状况、学历情况、岗位职称、岗位类别、工作年限、用工形式等因素作为控制变量,进行不同模型设定条件下的泊松回归分析,结果见表2。

在控制相关因素之前,月收入水平对薪酬满意度存在显著正向效应(模型1),月收入水平每增加1万元,薪酬满意度提高11.9%;在控制绩效考核合理性以外的相关因素(性别、年龄、婚姻状况、学历情况、岗位职称、岗位类别、工作年限、用工形式等协变量)后,月收入水平对薪酬满意度仍存在显著的正向效应,月收入水平每增加1万元,薪酬满意度提高18.0%(模型

2)。在纳入绩效考核合理性变量后,月收入水平对薪酬满意度存在显著的正向效应,但趋于减弱,月收入水平每增加1万元,薪酬满意度仅提高6.6%;绩效考核合理性对薪酬满意度的正向作用也有显著性(模型3)。进一步将绩效考核合理性与月收入水平的交互项纳入模型,交互项对薪酬满意度的正向效应也具有统计学意义(模型4)。夏普里分析发现,绩效考核合理性和月收入水平对薪酬满意度效应的贡献率分别为85.25%和8.20%。边际效应分析得出:员工薪酬满意度随着月收入增加而提高,但如果员工认为绩效考核合理,月收入水平对薪酬满意度的正向作用将相对削弱。

表2 收入及绩效考核合理性对薪酬满意度的影响(泊松回归分析)

模型	考察变量	发生率比(IRR)	置信区间(95%CI)	χ^2 值	P值
模型1	月收入水平	1.119	(1.070, 1.171)	23.17	<0.001
模型2	月收入水平	1.180	(1.116, 1.248)	38.27	<0.001
模型3	月收入水平	1.066	(1.004, 1.133)	183.65	<0.001
	绩效考核合理性	1.308	(1.252, 1.368)		
模型4	月收入水平	1.250	(1.085, 1.438)	189.37	<0.001
	绩效考核合理性	1.460	(1.320, 1.614)		
	月收入水平×绩效考核合理性	0.954	(0.919, 0.992)		

3 讨论与建议

3.1 公立医院薪酬激励措施有待优化

总体上,深圳市市属公立医院卫生技术人员的薪酬满意度偏低,受调查者选择“一般”和“不满意”居多,这与纪国风^[9]、曾旖旎等^[2]的研究结果相类似,反映了深圳市卫生技术人员认为既往薪酬制度存在较大改进空间,具体反映在收入水平和薪酬分配公平性等方面,将可能影响员工的工作积极性和服务质量。具体分布上,不同岗位之间、不同职称之间、不同工作资历之间的卫生技术人员薪酬满意度存在显著差异。其中,中级职称以及工作6~10年人员的薪酬满意度较低,此结果与刘苏丽等^[10]对深圳市三级公立医院的前期研究结果一致,这部分群体正处于职业上升期,工作负荷及压力较重,满意度较低反映了当前的薪酬分配方式尚不能完全兑现其对自身岗位价值的心理预期。尽管深圳市公立医院凭借具有竞争力的薪酬体系已形成了较为显著的人才集聚效应,但本研究结果也反映出现行薪酬体系仍需要解决不同群体收入之间的结构性矛盾,提升公平性。因此,建议医院加强与不同岗位、类别卫生技术人员的双向沟通,根据员工岗位的工作性质、薪酬所得情况及其合理需求完善影响薪酬分配的相关指标,提高员工对薪酬制度的认可度。

3.2 医务人员收入水平对提升薪酬满意度仍发挥基础性作用

本研究结果显示,在当前环境下,收入水平对薪酬满意度仍然发挥基础性的作用。在控制性别、年龄、职称、工作年限等基本因素和绩效考核合理性后,月收入水平仍然对薪酬满意度发挥显著的正向作用,该结果与2021年针对安徽省公立医院^[11]和2022年四川省公立医院^[12]的调查结果类似,且2013年基于深圳三甲医院医生的薪酬满意度调查^[13]也得出相似结论。在我国医药卫生体制改革的新形势下,尽管医务人员收入水平持续提高,但与其“四高”(道德水准高、劳动强度高、人力成本高、职业风险高)^[14]的特点相比,收入水平仍不完全匹配。课题组关于深圳市属公立医院满意度现况的前期调查显示卫生技术人员的实际薪酬远低于其期望值^[15];另有研究指出部分科室医生实际收入与其期望收入之间差距较大,若实际收入低于工作中投入的努力,就会产生不公平感,进而带来满意度的降低^[16]。因此,建议公立医院在持续推进三明医改经验的同时,既要注重提升体现人员技术劳务价值的医疗服务价格,建立科学的医疗服务价格动态调整机制,合理稳步地提高公立医院卫生技术人员收入水平;也应重视非经济性的薪酬激励,如休假、培训进修和职位晋升等多元化措施。

3.3 合理的绩效考核有利于促进收入对薪酬满意度的正向作用

实证分析结果显示,绩效考核合理性在卫生技术人员收入对薪酬满意度的基础性作用中发挥调节效应。在控制人口学特征和岗位特征等相关变量后发现,月收入水平对薪酬满意度的正向效应主要发生在认为绩效考核不合理的人群中,即绩效考核合理性在收入对于提升薪酬满意度的基础作用上可能形成重要补充。多因素分析结果还显示,绩效考核合理性对薪酬满意度影响的贡献率高达85.25%,而有37.60%的医师类人员对当前的绩效考核制度感到不满,这与2021年刘苏丽等^[10]对深圳市某所三级医院的调查结果相似。赫兹伯格认为员工的工作需求包括保健因素和激励因素,两者共同发挥作用才能促进员工工作效率的提高。结合实际情况,收入是满足员工物质基础的保健要素,但仅仅依靠提升收入来提高医生工作积极性和薪酬满意度并非最优解;绩效考核作为激励因素,在全国深入学习和推广三明医改经验的新形势下,探索更加合理的绩效考核制度,是落实薪酬保障和有效激励、缓解医疗卫生领域财政压力的重要策略方向。因此,建议医院重视基于人员岗位价值的绩效考核和评价,进一步引导绩效考核向注重服务质量和效率转变,引导三级公立医院解决疑难杂症、攻坚科研难题,弱化逐利性医疗行为及其他不合理医疗行为,并根据不同岗位的特点和风险水平完善多样化的绩效分配方案,增加卫生技术人员职业获得感。

本研究存在一些局限性。首先,由调查对象自行填报,可能与真实薪酬水平存在差距。其次,本研究样本量偏少,但由于是按照深圳市医、药、护、技的比例抽样调查,调查人群仍具有一定代表性。最后,本研究仅对深圳市市属公立医院医务人员进行调查,分析结果不一定适用于其他级别医院或其他省市的实际情况,但可以为其他地区的薪酬制度改革提供借鉴。

参 考 文 献

- [1] 王红芳, 杨俊青, 李野. 薪酬水平与工作满意度的曲线机制研究 [J]. 经济管理, 2019, 41(7): 105-120.
- [2] 曾旖旎, 姚岚, 杨爱平, 等. DRG/DIP支付方式改革背景下山东省三级公立医院薪酬满意度及影响因素研究 [J]. 中国医院, 2023, 27(5): 21-24.
- [3] 朱琪, 范意婷. 工资决定的行为特质和心理契约 [J]. 经济学家, 2011(10): 35-44.
- [4] 王禾. 公立医院医生薪酬激励机制与模型研究 [D]. 武汉: 华中科技大学, 2019.
- [5] Easterlin RA. Will raising the incomes of all increase the happiness of all [J]. J Econ Behav Organ, 1995, 27(1): 35-47.
- [6] 宋晶, 陈园园. 效率工资理论核心假设的质疑与拓展 [J]. 财经问题研究, 2016(8): 17-22. (下转第21页)