

新疆地区三级公立医院薪酬满意度调查分析

伊桑·孜力力¹, 祝梅¹, 黄蕾¹, 彭溢¹, 刘佳¹, 许春雁¹, 滚福生¹, 田钦方²

¹新疆维吾尔自治区人民医院, 公共卫生科, 新疆 乌鲁木齐

²新疆维吾尔自治区人力资源和社会保障厅, 公共卫生科, 新疆 乌鲁木齐

收稿日期: 2025年9月21日; 录用日期: 2025年10月11日; 发布日期: 2025年10月23日

摘要

目的: 探究新疆地区三级公立医院员工薪酬满意度及其影响因素, 为医院优化薪酬管理体系、稳定人才队伍提供实证依据。方法: 采用自制问卷, 通过“问卷星”平台对新疆地区5家三级公立医院的891名在职员工进行横断面调查。运用描述性分析、单因素分析及二元logistic回归分析等方法探究薪酬满意度现状及其影响因素。结果: 调查显示, 员工薪酬总体满意度偏低, 仅25.03%的员工感到“比较满意”或“非常满意”。超八成员工(85.74%)期望月收入过万, 与实际收入(63.07%集中于5000~10,000元)存在差距。60.83%的员工认为薪酬与工作量不符。制度层面, 激励机制与薪酬体系的科学性认可度不高。薪酬待遇差是导致员工产生离职意向的首要原因(73.67%)。提高个人收入是员工最迫切的改进需求(66.3%)。薪酬满意度影响因素分析结果显示, 月收入水平对薪酬满意度影响最显著($OR = 1.763, p < 0.001$), 其次是专业技术资格($OR = 1.158, p = 0.028$)和专业类别($OR = 1.056, p = 0.036$)。结论: 新疆地区三级公立医院员工薪酬体系存在较大优化空间, 核心问题在于薪酬水平与员工期望及付出不匹配、薪酬结构与分配机制不尽合理。建议医院从提高薪酬竞争力、优化内部薪酬结构、完善非物质激励体系以及加强制度沟通等方面进行系统性改革。

关键词

公立医院, 薪酬满意度, 医务人员

Analysis of Salary Satisfaction Survey in Third-Level Public Hospitals in Xinjiang

Yisan·Zilili¹, Mei Zhu¹, Lei Huang¹, Yi Peng¹, Jia Liu¹, Chunyan Xu¹, Fusheng Gun¹, Qinfang Tian²

¹Department of Public Health, People's Hospital of Xinjiang Uygur Autonomous Region, Urumqi Xinjiang

²Department of Public Health, Department of Human Resources and Social Security, Xinjiang Uygur Autonomous Region, Urumqi Xinjiang

Received: September 21, 2025; accepted: October 11, 2025; published: October 23, 2025

文章引用: 伊桑·孜力力, 祝梅, 黄蕾, 彭溢, 刘佳, 许春雁, 滚福生, 田钦方. 新疆地区三级公立医院薪酬满意度调查分析[J]. 统计学与应用, 2025, 14(10): 196-208. DOI: 10.12677/sa.2025.1410297

Abstract

Objective: This study investigates employee compensation satisfaction and its influencing factors in tertiary public hospitals in Xinjiang, providing empirical evidence for optimizing compensation management systems and stabilizing talent pools. **Methods:** A self-designed questionnaire was administered through the “Wenjuanxing” platform to conduct a cross-sectional survey of 891 employees from five tertiary public hospitals in Xinjiang. Descriptive analysis, univariate analysis, and binary logistic regression were employed to explore current compensation satisfaction levels and their contributing factors. **Results:** The survey revealed generally low overall salary satisfaction, with only 25.03% of employees reporting “fairly satisfied” or “very satisfied”. Over 85.74% of employees expected monthly incomes exceeding 10,000 yuan, which significantly differed from actual earnings (63.07% concentrated between 5000~10,000 yuan). 60.83% of employees felt their compensation did not match workload. At the institutional level, recognition of incentive mechanisms and compensation system scientific validity remains inadequate. Poor remuneration treatment was identified as the primary reason for employee turnover intentions (73.67%). Increasing personal income emerged as the most urgent improvement need (66.3%). Analysis of compensation satisfaction influencing factors revealed that monthly income level had the most significant impact ($OR = 1.763, p < 0.001$), followed by professional qualifications ($OR = 1.158, p = 0.028$) and professional categories ($OR = 1.056, p = 0.036$). **Conclusion:** The compensation system for employees in tertiary public hospitals in Xinjiang region requires significant optimization, with core issues including mismatch between salary levels and staff expectations/efforts, as well as unreasonable salary structures and distribution mechanisms. Recommendations include systematic reforms focusing on enhancing salary competitiveness, optimizing internal compensation structures, improving non-material incentive systems, and strengthening institutional communication.

Keywords

Public Hospitals, Compensation Satisfaction, Medical Personnel

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当前深化医疗改革与公立医院高质量发展的背景下，三级医院作为中国医疗体系的核心支柱，承载着提供高质量医疗服务和推动医疗技术进步的重要使命[1]。然而，随着医疗改革的深入推进、患者需求的日益多样化以及医疗行业竞争的加剧，公立医院人力资源管理面临严峻挑战，其中薪酬满意度作为影响医护人员职业稳定性与服务质量的核心因素[2][3]，成为制约医院可持续发展的关键瓶颈。新疆地区受地理环境、经济水平及医疗资源分布不均衡等因素制约，公立医院人才流失压力尤为突出[4]，而薪酬体系的地域适应性不足被普遍视为主因。本文旨在探讨新疆地区三甲医院员工薪酬满意度现状和影响因素，为促进医院员工薪酬分配制度完善提供参考依据。

2. 资料与方法

2.1. 调查对象

于 2024 年 1 月至 12 月，采用方便抽样的方法，选取新疆地区部分自治区级及地市级三级公立医院

的在职员工为研究对象。研究对象涵盖医疗、护理、医技、药学、管理及工勤等各类在岗人员。

2.2. 调查方法

在参考国内外相关文献(如明尼苏达满意度问卷等)及现有研究的基础上, 结合新疆地区公立医院的实际情况编制问卷初稿。通过专家咨询和预调查对条目进行筛选与修正, 最终形成《公立医院员工薪酬满意度与职业倾向调查问卷》。问卷内容包括调查对象基本资料、薪酬满意度、离职意向及归因、组织改进需求四个模块, 共 37 个条目。该问卷的 Cronbach’s α 系数为 0.967, 表明量表具有良好的内在信度。

本次调查通过“问卷星”平台进行线上匿名发放, 共发放问卷 913 份, 回收有效问卷 891 份, 有效回收率为 97.6%。有效样本中, 来自自治区级医院的员工 563 名, 来自地市级医院的员工 328 名。

2.3. 统计分析

采用 SPSS 26.0 软件进行数据分析。分类变量以频数(百分比)描述。薪酬满意度的单因素分析用独立样本 t 检验或卡方检验。以薪酬满意度作为因变量进行二元 logistic 回归分析。p < 0.05 表示差异有统计学意义。

3. 结果

3.1. 调查对象基本情况

调查对象共 891 名, 调查对象中女性占比 70.37%(627 人), 男性占比 29.63%(264 人); 年龄分布为: 18~25 岁占 3.59%(32 人), 26~35 岁占 37.60%(335 人), 36~45 岁占 37.49%(334 人), 46 岁及以上占 21.32%(190 人), 无 18 岁以下人员; 级别分布为: 自治区级三甲医院占 63.2%(563 人), 地区级三甲医院占 36.8%(328 人), 见表 1。

Table 1. Basic information of survey subjects (n = 891)
表 1. 调查对象基本情况(n = 891)

	人数(人)	百分比(%)
性别		
男	264	29.63
女	627	70.37
年龄		
18~25 岁	32	3.59
26~35 岁	335	37.60
36~45 岁	334	37.49
46 岁及以上	190	21.32
自治区级三甲医院	563	63.2
地区级三甲医院	328	36.8

3.2. 薪酬结构与水平

关于薪酬与福利的调查数据显示: 平均月收入以 5000~10,000 元为主(562 人, 63.07%), 29.63%(264 人)超过 10,000 元, 仅 7.30%(65 人)低于 5000 元; 期望月收入呈现显著差距, 85.74%(764 人)要求>10,000 元, 仅 1.57%(14 人)接受<5000 元; 77.78%(693 人)表示未获得加班费; 其他福利待遇覆盖较广, 91.47%(815 人)享有至少一项其他福利待遇, 见表 2。

Table 2. Remuneration structure and level**表 2.** 薪酬结构与水平

	人数(人)	百分比(%)
平均月收入, 元		
<5000	65	7.30
5000~10,000	562	63.07
>10,000	264	29.63
期望月收入, 元		
<5000	14	1.57
5000~10,000	113	12.69
>10,000	764	85.74
加班费		
有	198	22.22
无	693	77.78
其他福利待遇		
有	815	91.47
无	76	8.53

3.3. 薪酬满意度情况

薪酬满意度调查显示: 8.87% (79 人)对当前薪酬非常满意, 16.16% (144 人)比较满意, 39.39% (351 人)基本满意, 21.66% (193 人)不太满意, 13.92% (124 人)很不满意; 与同类机构相比, 9.32% (83 人)非常满意, 15.38% (137 人)比较满意, 31.54% (281 人)基本满意, 27.95% (249 人)不太满意, 15.82% (141 人)很不满意; 关于医务人员平均工资与社会平均工资的期望比值, 14.93% (133 人)认为应持平, 29.63% (264 人)要求高 1~2 倍, 29.97% (267 人)要求高 2~3 倍, 14.59% (130 人)要求高 3~4 倍, 10.89% (97 人)要求高 4 倍以上; 付出回报公平性方面, 8.64% (77 人)认为完全公平, 20.43% (182 人)比较公平, 32.55% (290 人)基本公平, 20.99% (187 人)不太公平, 16.5% (147 人)很不公平, 0.9% (8 人)不确定; 薪酬匹配度上, 39.17% (349 人)认为与工作量相符(否 60.83%/542 人), 44.22% (394 人)认为与职称相符(否 55.78%/497 人), 41.75% (372 人)认为与经验相符(否 58.25%/519 人), 43.21% (385 人)认为与专业技能相符(否 56.79%/506 人), 见表 3。

Table 3. Salary satisfaction (n = 891)**表 3.** 薪酬满意度情况(n = 891)

	人数(人)	百分比(%)
对当前的薪酬满意度		
非常满意	79	8.87
比较满意	144	16.16
基本满意	351	39.39
不太满意	193	21.66
很不满意	124	13.92

续表

与同本地区同类型医疗机构职工收入相比		
非常满意	83	9.32
比较满意	137	15.38
基本满意	281	31.54
不太满意	249	27.95
很不满意	141	15.82
认为医务人员的平均工资与社会平均工资相比应该		
持平	133	14.93
高 1~2 倍	264	29.63
高 2~3 倍	267	29.97
高 3~4 倍	130	14.59
高 4 倍以上	97	10.89
自己努力付出与薪酬回报之间的公平性		
完全公平	77	8.64
比较公平	182	20.43
基本公平	290	32.55
不太公平	187	20.99
很不公平	147	16.5
不确定	8	0.9
薪酬水平与工作量相符		
是	349	39.17
否	542	60.83
薪酬水平与职称相符		
是	394	44.22
否	497	55.78
薪酬水平与工作经验相符		
是	372	41.75
否	519	58.25
薪酬水平与专业技能相符		
是	385	43.21
否	506	56.79

3.4. 制度有效性

关于医院管理制度的评价数据如下:激励机制合理性评价中 9.32% (83 人)认为非常合理, 25.48% (227 人)比较合理, 40.63% (362 人)一般, 15.04% (134 人)不太合理(注: 应为“不太合理”), 9.54% (85 人)很不合理;绩效考核激励作用方面 13.36% (119 人)认为非常有用, 26.15% (233 人)比较有用, 37.6% (335 人)一般, 13.47% (120 人)作用不大, 9.43% (84 人)没有作用;薪酬体系科学性评价显示 9.09% (81 人)认为非常科学, 22.11% (197 人)比较科学, 39.62% (353 人)一般, 20.99% (187 人)不太科学, 8.19% (73 人)非常不科学;薪酬制度吸引力评价 25.03% (223 人)认为有吸引力, 48.37% (431 人)认为一般, 26.6% (237 人)

认为没有；薪酬激励作用评价 29.52% (263 人)认为有激励作用，47.92% (427 人)认为一般，22.56% (201 人)认为没有；福利待遇充足性评价 29.07% (259 人)认为足够，70.93% (632 人)认为不足够，见表 4。

Table 4. Institutional effectiveness (n = 891)
表 4. 制度有效性(n = 891)

	人数(人)	百分比(%)
本单位的激励机制是否合理？		
非常合理	83	9.32
比较合理	227	25.48
一般	362	40.63
不太合理	134	15.04
很不合理	85	9.54
绩效考核制度对调动积极性作用如何？		
非常有用	119	13.36
比较有用	233	26.15
一般	335	37.6
作用不大	120	13.47
没有作用	84	9.43
薪酬体系设计是否科学？		
非常科学	81	9.09
比较科学	197	22.11
一般	353	39.62
不太科学	187	20.99
非常不科学	73	8.19
薪酬制度对人才是否具有吸引力？		
有	223	25.03
一般	431	48.37
没有	237	26.6
薪酬制度对员工是否具有激励作用？		
有	263	29.52
一般	427	47.92
没有	201	22.56
所获福利待遇是否足够？		
是	259	29.07
否	632	70.93

3.5. 职业稳定性与流动倾向

关于职业流动与留任意向的数据统计如下：入职方式中毕业生分配占 26.49% (236 人)，公开招聘占 58.25% (519 人)，推荐占 4.26% (38 人)，人才引进占 2.13% (19 人)，其他方式占 8.87% (79 人)；离职意向 上 33.67% (300 人)考虑过离职，66.33% (591 人)未考虑；职业推荐意向 上，42.20% (376 人)愿意推荐他

人, 24.69% (220 人)不愿意, 33.11% (295 人)不确定; 职业重选意向上, 40.97% (365 人)会重选现职业, 27.72% (247 人)不会, 31.31% (279 人)难以决定, 见表 5。

Table 5. Career stability and mobility tendency
表 5. 职业稳定性与流动倾向

	人数(人)	百分比(%)
您当时到本单位的方式?		
毕业生分配	236	26.49
参加公开招聘	519	58.25
领导或同事推荐	38	4.26
人才引进	19	2.13
其他	79	8.87
您是否想过离开本单位?		
是	300	33.67
否	591	66.33
是否会推荐他人来本单位?		
是	376	42.2
否	220	24.69
不确定	295	33.11
是否会重新选择现职业?		
是	365	40.97
否	247	27.72
很难说	279	31.31

3.6. 组织改进需求

留任改善措施调查显示: 152 人(22.32%)选择改善工作条件, 143 人(21.01%)要求提供升迁机会, 142 人(20.85%)希望提供更多培训机会, 141 人(20.70%)建议完善规章制度, 103 人(15.12%)倾向调换部门或领导; 当前最迫切改善需求中 591 人(66.3%)要求提高个人收入, 196 人(22.1%)关注个人工作能力提升, 50 人(5.61%)重视职业环境秩序, 28 人(3.13%)选择其他, 14 人(1.55%)希望改善工作条件, 12 人(1.31%)聚焦职称晋升机会, 见表 6。

Table 6. Organizational improvement requirements
表 6. 组织改进需求

	人数(人)	百分比(%)
哪些改善会使您继续留任? (提薪/晋升/培训/制度等)		
提供升迁机会	143	21.01
调换部门或主管领导	103	15.12
提供更多培训和学习机会	142	20.85
完善各项规章制度并公布	141	20.70
改善工作条件	152	22.32

续表

目前最希望改善的方面？		
个人收入	591	66.3
个人工作能力	196	22.1
工作条件	14	1.55
职称晋升机会	12	1.31
职业环境秩序	50	5.61
其他	28	3.13

3.7. 薪酬满意度影响因素分析

对收入满意的医务人员在所有关键指标上均显著优于不满意群体($p < 0.001$)——满意者更认可薪酬与工作量/职称/经验/技能的匹配度、更肯定激励机制合理性(均值差 > 1.1)、薪酬体系科学性(均值差 1.26)及福利待遇充足性(均值差 0.41)；同时满意者离职倾向显著更低(0.20 vs 0.51)，且较少将“工资待遇差”(0.09 vs 0.45)、“工作压力大”(0.12 vs 0.32)等视为离职主因；值得注意的是，满意群体实际获得交通补贴(0.70 vs 0.60)、补充医疗保险(0.32 vs 0.25)等福利的比例更高($p < 0.05$)，且更愿意推荐他人入职(1.71 vs 2.17)，见表 7。

Table 7. Score of each item of salary satisfaction

表 7. 薪酬满意度各条目得分

	11. 同本地区同类型医疗机构职工收入相比，您对当前的收入情况是否满意？(平均值 $\pm$ 标准差)		t	p
	不满意(n = 390)	满意(n = 501)		
您认为医务人员的平均工资(收入)与社会平均工资(收入)相比，应该	3.13 $\pm$ 1.12	2.49 $\pm$ 1.17	8.337	0.000**
您期望的收入为()元/月？	3.19 $\pm$ 0.72	3.15 $\pm$ 0.68	0.860	0.390
您认为本单位的激励机制是否合理？	3.59 $\pm$ 0.90	2.37 $\pm$ 0.87	20.440	0.000**
您认为本单位的绩效考核制度对调动医务人员积极性作用如何？	3.45 $\pm$ 1.01	2.30 $\pm$ 0.94	17.663	0.000**
您觉得自己努力付出与薪酬回报之间的公平性？	4.04 $\pm$ 0.92	2.52 $\pm$ 0.97	23.851	0.000**
您认为本单位目前薪酬体系设计是否科学？	3.68 $\pm$ 0.82	2.42 $\pm$ 0.88	21.933	0.000**
您认为本单位的薪酬制度对人才是否具有吸引力？	2.46 $\pm$ 0.55	1.67 $\pm$ 0.63	20.010	0.000**
本单位的薪酬制度对员工是否具有激励作用？	2.35 $\pm$ 0.62	1.60 $\pm$ 0.61	18.157	0.000**
您是否认为您的薪酬水平与您的工作量相符？	0.10 $\pm$ 0.30	0.62 $\pm$ 0.49	-19.307	0.000**
您是否认为您的薪酬水平与您的职称相符？	0.14 $\pm$ 0.35	0.67 $\pm$ 0.47	-19.326	0.000**
您是否认为您的薪酬水平与您的工作经验相符？	0.11 $\pm$ 0.32	0.65 $\pm$ 0.48	-20.344	0.000**
您是否认为您的薪酬水平与您的专业技能相符？	0.15 $\pm$ 0.35	0.65 $\pm$ 0.48	-18.291	0.000**
您是否有加班费？	0.12 $\pm$ 0.33	0.30 $\pm$ 0.46	-6.679	0.000**
您是否有绩效奖金？	0.82 $\pm$ 0.38	0.88 $\pm$ 0.33	-2.275	0.023*
您是否有其他福利待遇？	0.93 $\pm$ 0.26	0.90 $\pm$ 0.29	1.294	0.196

续表

您是否认为您所获得的福利待遇足够?	0.06 ± 0.24	0.47 ± 0.50	-16.027	0.000**
您是否认为您的医院对员工的薪酬待遇重视程度足够?	0.14 ± 0.35	0.67 ± 0.47	-19.056	0.000**
您是否认为您的医院对员工的福利待遇重视程度足够?	0.15 ± 0.36	0.64 ± 0.48	-17.384	0.000**
您当时到本单位的方式	2.28 ± 1.63	2.22 ± 1.66	0.585	0.559
您是否想过离开本单位	0.51 ± 0.50	0.20 ± 0.40	9.780	0.000**
如果您考虑过离开本单位, 主要原因是(请选出您认为最重要的三项)	0.45 ± 0.50	0.09 ± 0.29	12.597	0.000**
您认为单位在以下哪方面作出改善, 您会继续留在本单位(可多选)	0.50 ± 0.50	0.18 ± 0.38	10.547	0.000**
如果离开本单位, 您最想去哪个单位?	1.94 ± 2.35	0.87 ± 1.97	7.253	0.000**
您目前最希望得到哪方面的改善?	0.93 ± 1.35	0.48 ± 1.20	5.225	0.000**
您是否会介绍或推荐其他人到本单位工作?	2.17 ± 0.76	1.71 ± 0.89	8.389	0.000**
如果您有第二次选择的机会, 您是否会重新选择现在的职业?	2.09 ± 0.80	1.76 ± 0.85	5.881	0.000**

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$.

从业年龄($p = 0.008$)、从事专业类别($p = 0.002$)、专业技术资格($p = 0.014$)和上一年度平均月收入($p < 0.001$)与收入满意度显著相关——高收入者(>10,000 元, 33.93%满意)及从业 16 年以上者(44.11%满意)满意度更高, 但执业医师(33.59%不满意)和低收入者(<5000 元, 10.26%不满意)不满意度突出; 而性别、年龄、学历、行政职务等因素无显著差异($p > 0.05$)。

表格显示: 上一年度平均月收入对收入满意度有最强正向影响($p < 0.001$, $OR = 1.763$), 专业技术资格($p = 0.028$, $OR = 1.158$)和专业类别($p = 0.036$, $OR = 1.056$)也显著提升满意度, 但从业年龄无显著作用($p = 0.687$, $OR = 1.029$); 模型整体解释力较弱(Nagelkerke $R^2 = 0.057$), 见表 8。

Table 8. Binary logistic regression analysis results of factors affecting salary satisfaction
表 8. 薪酬满意度影响因素的二元 logistic 回归分析结果

项	回归系数	标准误	z 值	Wald χ^2	p 值	OR 值	OR 值 95% CI
你的从业年龄是?	0.028	0.070	0.403	0.163	0.687	1.029	0.897~1.180
您从事专业类别?	0.055	0.026	2.097	4.396	0.036	1.056	1.004~1.111
您的专业技术资格(评)?	0.147	0.067	2.200	4.841	0.028	1.158	1.016~1.320
上一年度您的平均月收入为 ()元/月?	0.567	0.130	4.378	19.171	0.000	1.763	1.368~2.273
截距	-1.874	0.490	-3.828	14.656	0.000	0.153	0.059~0.401

备注: 因变量 = 11。同本地区同类型医疗机构职工收入相比, 您对当前的收入情况是否满意? (0 不满意; 1 满意); McFadden R 方 = 0.032; Cox & Snell R 方 = 0.043; Nagelkerke R 方 = 0.057。

4. 讨论与建议

本研究通过对新疆地区三级公立医院 891 名员工的调查, 系统分析了其薪酬满意度现状及相关因素, 研究结果对优化区域内公立医院人力资源管理具有重要的现实意义。

4.1. 员工薪酬满意度总体偏低，期望与现实差距显著

本次调查显示，该院员工对当前薪酬“非常满意”和“比较满意”的比例合计仅为 25.03%，而超过三分之一(35.58%)的员工表示“不太满意”或“很不满意”，表明薪酬满意度处于较低水平。这一结果与国内多项研究相一致，如刘苏丽等[3]对深圳市某三级医院的调查，以及王晓等[5]对全国 27 个省份医务人员的大样本研究均显示，薪酬问题是当前公立医院普遍面临的挑战。值得注意的是，国际比较研究表明，中国医务人员薪酬满意度明显低于发达国家，如美国医师薪酬满意度达到 68% [6]，这种差距反映了医疗体制和价值评估体系的国际差异。

本研究的核心发现是期望与现实的巨大鸿沟：高达 85.74%的员工期望月收入过万，而实际收入达到此水平的不足三成。这种差距不仅是数字上的，更反映了医务人员对其高强度、高风险、高技术投入的工作价值的自我认知与当前薪酬回报之间的失衡[7]。特别是在新疆这一民族地区，医疗人才队伍稳定是保障边疆人民健康的关键，偏低的薪酬水平已成为人才流失的重要推手[8]，进一步加剧了区域医疗资源分布不均衡的问题。

4.2. 薪酬结构与分配公平性是影响满意度的关键症结

研究发现，员工的不满不仅源于薪酬总额，更指向其内部结构和分配的公平性。超过六成的员工认为当前薪酬与自身工作量不符，近八成员工(77.78%)反映没有加班费，这揭示了“多劳不一定多得”的分配痛点[9]。这一现象在国内多家公立医院普遍存在，张伟等[10]的研究同样指出，医务人员普遍存在加班加点、高负荷工作的现象，但其额外付出未能通过薪酬得到合理补偿，严重挫伤了工作积极性。相比之下，国外医疗机构普遍实行严格的工时管理和加班补偿机制，如美国医院对医师加班时间有明确规定并提供 1.5~2 倍的加班薪酬[11]，这种差异直接影响了医务人员的职业认同感和满意度。

此外，超过半数的员工认为薪酬与职称、经验、技能不匹配，且对医院激励机制、绩效考核的科学性评价普遍不高。这表明现行的薪酬体系未能有效体现知识、技术、劳务等生产要素的价值，未能形成正向的激励循环[12] [13]。这一问题在新疆地区尤为突出，因为边疆地区医疗人才培养和引进面临更大挑战，而薪酬激励机制的不完善进一步削弱了人才吸引力。

4.3. 薪酬问题是影响职业稳定性的首要因素，直接威胁医院可持续发展

薪酬满意度低直接传导为职业不稳定性和人才流失风险。本调查中有 33.67%的员工考虑过离职，在追问其离职原因时，“工资待遇差”以 73.67%的绝对比例位居首位，远超工作压力、晋升机会等其他因素。这一发现与李玲等[14]对全国医务人员流动意愿的研究结果高度一致，证实了薪酬是稳定人才队伍的“压舱石”。国际研究也表明，薪酬满意度与医务人员离职意愿呈显著负相关，如美国医师的研究发现，薪酬满意度每降低 10%，离职风险增加 15%。

在“是否会推荐他人来本单位”和“是否会重选现职业”两个问题上，均有超过四分之一的员工给出否定答案，这不仅是个人职业倦怠的体现，更是对医院人才吸引力和行业前景的负面评价。一个无法吸引和留住优秀人才的组织，难以实现国务院提出的公立医院高质量发展目标[12] [15]。对新疆地区而言，这一问题更为严峻，因为人才流失不仅影响单个医院的发展，更会加剧区域医疗资源不均衡，威胁边疆地区医疗卫生安全。

4.4. 员工对改进的诉求明确，收入提升是核心

在面对“最希望改善的方面”时，66.3%的员工旗帜鲜明地选择了“个人收入”，其迫切性远高于能力提升、工作条件、晋升机会等。这说明在当前阶段，物质激励是满足员工需求、提升其满意度的最直接

接、最有效手段[16]。这一点与马斯洛需求层次理论相符,在基本物质需求未得到充分满足的情况下,高层次需求难以发挥主导作用。国内外研究均表明,在医疗行业,合理的薪酬水平是医务人员职业满意度和组织承诺的基础。

当然,改善工作条件、提供晋升和培训机会等非物质激励同样重要,它们共同构成员工留任的综合保障体系。医院管理者应认识到,任何管理优化措施,若脱离了对员工核心诉求——合理薪酬的回应,其效果都将大打折扣[17]。这一点在新疆地区尤为重要,因为边疆地区的工作环境和生活条件本就面临挑战,若薪酬补偿不足,将进一步削弱人才吸引力。

4.5. 建议与对策

综上所述,本研究表明,新疆地区该三级公立医院的员工薪酬满意度不容乐观,其核心症结在于薪酬绝对水平偏低、期望与现实差距过大,以及薪酬分配体系的内部公平性和激励性不足[5] [18]。薪酬问题已成为影响员工工作积极性和职业稳定性的最主要因素。为推动医院高质量发展,稳定关键人才队伍,特提出以下建议:

4.5.1. 提高薪酬总体水平, 增强外部竞争力

医院管理者和地方政府应正视医务人员的劳动价值,积极争取政策支持,建立与地区经济发展水平和医疗行业特点相适应的薪酬增长机制[12]。针对新疆地区特殊性,建议:(1) 设立“边疆医疗人才津贴”,对在新疆地区工作的医务人员提供额外补贴;(2) 实施“高层次医疗人才特殊岗位津贴”,吸引和留住关键岗位人才;(3) 建立薪酬与当地生活成本挂钩的动态调整机制,确保医务人员实际购买力不低于内地同等水平。这些措施有助于逐步缩小员工实际收入与期望收入的差距[13],确保薪酬水平在区域内具有吸引力[19]。

4.5.2. 优化内部薪酬结构, 体现按劳分配与公平

改革和完善院内薪酬分配制度。建议引入或优化以岗位价值、技术难度、风险程度、工作数量和质量为核心的绩效考核体系(如 RBRVS、DRG/DIP 支付方式改革下的绩效分配模式),确保薪酬向关键岗位、高风险岗位和业务骨干倾斜[3] [20]。针对新疆地区多民族特点,建议:(1) 设立“少数民族语言服务津贴”,鼓励掌握多种民族语言的医务人员提供更优质的沟通服务;(2) 建立“基层医疗支援补贴”,对参与基层医疗帮扶的医务人员给予额外奖励;(3) 实施“偏远地区医疗服务补贴”,鼓励医务人员为边远地区提供医疗服务。同时,必须规范加班管理,依法依规落实加班费或调休制度,让“多劳多得”落到实处[18]。

4.5.3. 构建多元化激励体系, 兼顾物质与精神需求

在提高经济性薪酬的同时,重视非物质激励的作用[21]。根据员工需求,建立清晰的职业发展路径,提供更多培训和进修机会,改善工作环境和后勤保障,增强员工的职业归属感和成就感。针对新疆地区特点,建议:(1) 建立“新疆医疗人才培养专项计划”,为本地医务人员提供定期赴发达地区进修的机会;(2) 改善边疆地区医务人员子女教育、住房等配套条件,解决后顾之忧;(3) 设立“边疆医疗贡献奖”,表彰在新疆医疗卫生事业中做出突出贡献的医务人员,形成“事业留人、感情留人、待遇留人”的良好局面[22]。

4.5.4. 加强薪酬制度沟通, 提升管理透明度

在薪酬制度设计与调整过程中,应建立有效的沟通渠道,增加员工的参与度,广泛听取意见。对薪酬方案、考核标准和发放结果进行公示,提高透明度,减少因信息不对称引发的猜忌和不公感,增强员工对薪酬制度的理解和认同[11] [18] [23]。针对新疆地区多民族特点,建议:(1) 建立多语言薪酬政策宣

传机制,确保不同民族医务人员充分理解薪酬制度;(2)成立包含各民族代表的薪酬制度评议委员会,增强薪酬制度的民主性和包容性;(3)定期开展薪酬满意度调查,及时发现和解决薪酬分配中的问题。

4.6. 研究局限性

尽管本研究在一定程度上揭示了新疆地区三级公立医院员工薪酬满意度的现状及其影响因素,但仍存在以下几方面的局限性,需要在未来研究中加以改进和完善:

首先,在抽样方法上,本研究采用了方便抽样,虽涵盖了不同级别的三级医院,但样本是否能完全代表新疆地区所有同类医院的整体情况,其代表性可能存在一定局限。未来研究可考虑采用分层随机抽样,以提升样本的代表性和推论效度。

其次,在研究设计上,本研究为横断面调查,仅提供某一时点的薪酬满意度状况,无法揭示其动态变化过程及与医院政策调整之间的因果关系。薪酬满意度易受年终奖发放、政策变动等短期因素影响,这些动态变化未能捕捉。建议后续研究采用纵向追踪设计,以更好地揭示变量间的因果关联。

第三,在变量测量方面,本研究虽参考了成熟量表,但尚未系统引入多维度薪酬满意度量表(如薪酬水平、福利、加薪机制、分配公平性等构念),也未能充分纳入如组织公平感等潜在重要变量,限制了模型的理论深度和解释力。未来应构建更全面、多层次的测量体系,并使用结构方程模型(SEM)等分析方法进行验证。

第四,在分析层次上,尽管本研究已对不同专业类别和职称进行了初步分组分析,但由于样本分布限制,未能对关键科室(如急诊、内科、外科等)及不同职能岗位员工的满意度进行深入比较。这些内部差异对医院实施精细化人力资源管理具有重要意义,应在后续研究中予以关注。

最后,在研究范畴方面,本研究主要聚焦于薪酬满意度本身,尚未将其与医疗质量、患者满意度、员工实际离职率等组织绩效指标进行关联分析,从而限制了对薪酬管理成效的综合评估。未来可进一步探索薪酬满意度与这些硬性绩效指标之间的关系,为医院管理决策提供更全面的实证依据。

尽管存在上述局限,本研究仍为新疆乃至西部地区公立医院薪酬制度改革提供了有价值的实证参考。后续研究可在以上方面进一步深化和拓展。

展望未来,后续研究可从以下方面深化:扩大样本范围并采用分层随机抽样,以增强样本代表性;采用纵向跟踪设计,观察薪酬满意度的动态变化;结合访谈等定性研究方法,深入挖掘员工对薪酬的深层感受与期望;并进一步探索薪酬满意度与医疗质量、患者安全等关键绩效指标的关系,为医院人力资源管理与高质量发展提供更全面、更有力的决策依据。

参考文献

- [1] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见(国办发〔2021〕18号)[Z]. 2021.
- [2] 严松华, 主富浩, 潘晓枫. 基于新医改背景下公立医院人力资源战略与人事管理创新策略研究[J]. 经济师, 2025(6): 247-248.
- [3] 刘苏丽, 曾银娟, 李敏. 深圳市某三级公立医院薪酬满意度调查分析[J]. 现代医院, 2021, 21(10): 1509-1512.
- [4] 王楠. 医疗系统人才流失的现状原因及对策研究[J]. 智慧健康, 2021, 7(26): 174-176.
- [5] 王禾, 闵锐. 基于我国行业特点的公立医院薪酬制度思考与分析[J]. 中国医院管理, 2019, 39(5): 48-50.
- [6] 陈艺军. 某三级公立医院薪酬满意度的调查分析[J]. 人力资源管理, 2015(7): 261-262.
- [7] 赵明阳, 洪学智, 张金鹏, 等. 公立医院薪酬分配现状、存在问题及对策的质性研究[J]. 广西医学, 2020, 42(7): 854-857, 862.
- [8] 王文星, 马利, 徐雅, 等. 新疆某三甲医院员工满意度调查研究[J]. 中国卫生统计, 2012, 29(6): 866-867, 870.
- [9] 曹永红. 新医改形势下公立医院的绩效评价与薪酬分配[J]. 行政事业资产与财务, 2016(8): 10-11.

- [10] 巴亚尔, 程海玲, 侯铭, 等. 新疆某三甲医院医务人员付出-回报失衡与工作满意度关系研究[J]. 中国医药科学, 2023, 13(5): 163-166.
- [11] 梁华盛, 何怡梅, 吴芳泳. 公立医院人力资源配置与薪酬分配现状分析[J]. 现代医院, 2023, 23(8): 1244-1246.
- [12] 张杰. 公立医院医务人员薪酬制度改革的思考与建议[J]. 现代经济信息, 2021(29): 5-6.
- [13] 李涛, 张轩, 杨思琪, 等. 我国三级公立医院医生薪酬及满意率现状和趋势分析[J]. 中华医院管理杂志, 2021, 37(6): 483-487.
- [14] 李文华, 张群. 医务人员满意度与医院人力资源管理现状相关性分析[J]. 商情, 2021(9): 159.
- [15] 王玮. 薪酬满意度与组织公平[J]. 中国人力资源开发, 2004, 21(1): 27-29.
- [16] 黄晓宁. 公立医院薪酬制度的国际经验及其启示[J]. 市场观察, 2019(10): 92.
- [17] 石金莉. 公立医院绩效分配的现状与思考[J]. 继续医学教育, 2020, 34(9): 58-59.
- [18] 王靖. 某三级公立医院薪酬满意度的调查研究[D]: [硕士学位论文]. 石河子: 石河子大学, 2013.
- [19] 林良权, 赵婷, 张新庆, 等. 我国医务人员医患关系感知状况及其相关因素[J]. 医学与社会, 2025, 38(8): 1-9.
- [20] 叶向明, 徐龙仁, 李鹏, 等. 基于问题导向的公立医院薪酬分配现状与制度设计——以浙江省为例[J]. 中国卫生事业管理, 2016, 33(10): 749-753.
- [21] Gholami, S., Oveisi, S., Ghamari, F., Ghorban Etedal, M. and Rajaei, R. (2015) Study of Educational Hospital Employees' Satisfaction with the Administration of the Health Reform Plan in Ghazvin, 2015. *Electronic Physician*, 7, 1500-1504. <https://doi.org/10.19082/1500>
- [22] 李珊珊. 基于医务人员满意度调查的医院人力资源管理分析[J]. 中国经贸, 2017(2): 47.
- [23] 张秀芳, 欧亚娟. “国考”背景下西北地区二级公立医院职工满意度调查研究[J]. 乡镇企业导报, 2025(18): 243-245.