

# 我国三级公立医院护士薪酬满意度调查<sup>\*</sup>

——杨思琪 杜昕昱 刘远立<sup>\*</sup>

**【摘要】** **目的** 调查我国三级公立医院护士薪酬满意度,分析其影响因素,为稳定护士队伍提供参考。**方法** 依托第5次“全国改善医疗服务行动第三方评估”项目,选取全国31个省(自治区、直辖市)及新疆生产建设兵团共136家三级公立医院护士进行调查。应用SPSS 23.0软件对数据进行统计学分析。**结果** 护士薪酬满意度为43.6%。医院所在地区、医院类型、护士工作年限、职称、所在科室、聘用形式、行政职务和教学任务担任情况、工作负荷、休息室提供是否充足以及对子女从医态度等,是护士薪酬满意度的影响因素。**结论** 三级公立医院护士薪酬总满意度较低。应从国家层面和医院层面完善绩效分配制度,切实体现护士劳动价值,从而稳定护理队伍。

**【关键词】** 三级公立医院;护士;薪酬;满意度;影响因素;服务质量

中图分类号:R47;R197.323

文献标识码:A

Salary Satisfaction Survey of Nurses in Tertiary Public Hospitals in China/YANG Siqi, DU Xinyu, LIU Yuanli.//Chinese Health Quality Management, 2022, 29(8): 57-62

**Abstract** **Objective** To investigate the salary satisfaction of nurses in tertiary public hospitals in China, analyze the influencing factors, and provide reference for stabilizing the nursing staff. **Methods** Based on the fifth "third party evaluation of national action to improve medical services" project, nurses from 136 tertiary public hospitals in 31 provinces (autonomous regions and municipalities directly under the Central Government) and Xinjiang Production and Construction Corps were selected for investigation. SPSS 23.0 software was used for statistical analysis. **Results** The salary satisfaction of nurses was 43.6%. Location of hospital, type of hospital, nurse's working years, professional title, department, employment form, administrative position and teaching task, work load, sufficient lounge and medical attitude to children, etc., were the influencing factors of salary satisfaction of nurses. **Conclusion** The overall salary satisfaction of nurses in tertiary public hospitals was low. It should perfect the performance distribution system at the national level and the hospital level to reflect the labor value of nurses, so as to stabilize the nursing team.

**Key words** Tertiary Public Hospital; Nurse; Salary; Satisfaction; Influence Factors; Service Quality

**First-author's address** School of Health Management and Policy, Peking Union Medical College, Chinese Academy of Medical Sciences, Beijing, 100730, China

护理人力资源流失是当前很多医疗机构面临的问题<sup>[1]</sup>。薪酬待遇是护士离职的重要影响因素之一<sup>[2]</sup>。护士薪酬满意度较低会产生职业倦怠感,降低工作积极性,进而影响护理服务质量<sup>[3]</sup>。《进一步改善医疗服务行动计划(2018—2020

年)》(国卫医发〔2017〕73号)指出,各省级卫生健康行政部门要建立满意度管理制度,通过满意度测评,查找影响医患双方满意度的突出问题,并持续改进<sup>[4]</sup>。目前,我国基于大样本量的护士薪酬满意度影响因素相关研究较少,多数研究仅进行

了单因素分析,且影响因素多集中于护士个体因素(如年龄、学历、职称等)<sup>[5]</sup>和工作环境因素(如每周工作时长、工作强度和医患关系等)<sup>[6-7]</sup>。本研究依托第5次“全国改善医疗服务行动第三方评估”项目,调查了我国136家三级公立医

DOI:10.13912/j.cnki.chqm.2022.29.08.14

<sup>\*</sup> 基金项目:国家卫健委医政医管局委托项目(2020);中国医学科学院医学与健康科技创新工程项目(2020-I2M-2-016)

杨思琪 杜昕昱 刘远立<sup>\*</sup> 通信作者:刘远立

中国医学科学院北京协和医学院卫生健康管理政策学院 北京 100730

院护士薪酬满意度,并分析了其影响因素,以期为制定科学的护理薪酬分配制度提供参考,从而稳定护士队伍。

## 1 调查对象与方法

### 1.1 调查对象

第 5 次“全国改善医疗服务行动第三方评估”选取了全国 31 个省(自治区、直辖市)及新疆生产建设兵团共 136 家三级公立医院。其中:综合医院 57 家,中医医院 31 家,妇幼医院 30 家,其他专科医院 18 家;东部地区医院 59 家,中部地区医院 34 家,西部地区医院 43 家。每家样本医院按照高级、中级、初级职称对护士进行分层,每层按照姓氏排序等距抽样,抽样间距为层内总数除以层内样本数,每家样本医院至少抽取 150 名护士,若样本医院护士总数 < 150 名则全部纳入。纳入标准:(1)在院注册护士;(2)在本院工作  $\geq 1$  a;(3)同意参与调查。

### 1.2 调查问卷

本调查采用了第 5 次“全国改善医疗服务行动第三方评估”项目统一设计的《医护人员调查问卷》,问卷内容包括对“行动计划”的知晓和参与情况、工作满意度、工作负荷、薪酬和福利待遇、工作环境、职业认同、健康状况等 7 个维度<sup>[8]</sup>。其中,薪酬和福利待遇维度设置了“近 1 a 税后实际收入”“近 1 a 税后期望收入”“薪酬满意度”3 个条目。采用 Likert 5 级量表,将护士薪酬满意度分为“非常不满意”“不满意”“一般”“满意”和“非常满意”,分别赋值 1 分~5 分。经统计分析,护士对薪酬满意度得分呈偏态分布,为便于分析影响因素,将满意度变量转换为二分类变量,即将“满意”和

“非常满意”视作“满意”,将“非常不满意”“不满意”“一般”视作“不满意”,并用满意人数占总人数之比来衡量薪酬满意度。同时,本研究收集了医院所在地区、医院类型,护士的基本信息(如性别、年龄等)以及所在科室、聘用形式、行政职务、教学任务和科研任务等一般资料。根据本研究目的,参考相关文献<sup>[9-11]</sup>,将护士一般资料、工作负荷(工作负荷过重)、工作环境(休息室提供充足)和职业认同(赞同/鼓励子女从医)作为解释变量。工作负荷、职业认同指标采用 Likert 5 级量表测评,包括“非常同意”“同意”“一般”“不同意”“非常不同意”5 个选项,将“非常同意”和“同意”视作“同意”,将“非常不同意”“不同意”视作“不同意”;工作环境指标采用“是”“否”二分类选项测评。

### 1.3 资料收集

2021 年 1 月—3 月,由各地卫生健康委员会指定专家团队在各样本医院组织调查对象现场集中匿名填写电子问卷,若调查对象不能在集中时间现场作答,则在调查期间利用空闲时间填写。问卷项目均为必填项,同一 IP 地址不得重复提交。问卷全部收回后,剔除后勤等无关科室问卷和具有明显逻辑错误问卷,共收回有效问卷 25 197 份。

### 1.4 统计学分析

采用 SPSS 23.0 软件对所得数据进行统计学分析。采用中位数和上下四分位数描述护士收入,使用例数和构成比描述护士一般资料和薪酬满意度,运用单因素卡方检验比较不同特征护士薪酬满意度差异,采取二元 Logistic 回归分析探索护士薪酬满意度影响因素,自变量筛选采用逐步回归法( $\alpha_{\text{入}}=0.05, \alpha_{\text{出}}=0.10$ )。以  $P < 0.05$  为差异有统

计学意义。

## 2 结果

### 2.1 护士近 1 a 税后实际收入和期望收入情况

被调查护士近 1 a 税后实际收入中位数为 10 万元,税后期望收入中位数为 15 万元。不同特征护士实际收入和期望收入情况见表 1。

### 2.2 护士薪酬满意度影响因素

25 197 名被调查护士中,对目前收入感到满意的有 10 984 名,薪酬满意度为 43.6%。

2.2.1 单因素分析 表 2 显示,纳入分析的所有解释变量均对护士薪酬满意度有影响( $P < 0.001$ )。

2.2.2 多因素分析 多因素分析发现:与东部地区医院护士相比,西部地区医院护士( $P < 0.001$ )薪酬满意度较高;与综合医院护士相比,妇幼医院护士( $P = 0.005$ )薪酬满意度较高;与工作年限  $\leq 4$  a 护士相比,工作年限为  $> 4$  a ~  $\leq 9$  a 护士( $P < 0.001$ )薪酬满意度较高;与初级职称护士相比,中级职称护士( $P = 0.015$ )薪酬满意度较高;与内科护士相比,儿科护士( $P = 0.029$ )和中医科护士( $P < 0.001$ )薪酬满意度较低;与在编护士相比,聘用护士( $P = 0.003$ )薪酬满意度较低;与有行政职务护士相比,无行政职务护士( $P < 0.001$ )薪酬满意度较低;与有教学任务护士相比,无教学任务护士( $P < 0.001$ )薪酬满意度较低;与不同意工作负荷过重护士相比,认为工作负荷一般护士( $P < 0.001$ )和工作负荷过重护士( $P < 0.001$ )薪酬满意度较低;与认同医院提供充足休息室护士相比,不认同护士( $P < 0.001$ )薪酬满意度较低;与不赞同/不鼓励子女从医护士相比,持一般

态度护士( $P < 0.001$ )和赞同/鼓励子女从医护士( $P < 0.001$ )薪酬满意度较高。见表3。

### 3 讨论

#### 3.1 我国三级公立医院护士薪酬总体满意度较低

本研究结果显示,我国三级公立医院护士薪酬满意度为43.6%,较第三次评估结果(34.0%)和第四次评估结果(33.7%)有所提升<sup>[12]</sup>,但仍未超过50%,处于较低水平,且近1a税后实际收入与期望收入差值仍较大。这说明随着我国医药卫生体制改革和薪酬分配制度改革的深入,我国三级公立医院护士薪酬分配方案得到了完善,但仍难以体现护士劳动价值。因此,我国三级公立医院应基于岗位价值评估(包括知识、技术要求、岗位风险和工作强度与压力等),通过与护理人员的“市场价值”(即社会办医疗机构同岗位护理人员薪资水平)比较,制定护士精细化薪酬分配方案,以逐步满足护士合理需求。

#### 3.2 东部地区医院护士薪酬满意度较低

本研究发现,我国东部地区医院护士近1a税后实际收入高于西部地区医院护士,但其薪酬满意度低于西部地区医院护士,且其近1a税后期望收入和实际收入差值(8万元)超过西部地区医院护士(5万元)。分析原因为:一方面,我国东部地区经济发展水平高于西部地区<sup>[13]</sup>,居民人均消费支出较高<sup>[14]</sup>,对薪酬水平期望相对较高,但实际收入远低于期望收入;另一方面,我国东部地区优质医疗资源丰富,异地就医患者较多<sup>[15]</sup>,加重了护士工作负荷,使收入水平与劳动价值不

表1 我国三级公立医院护士近1a税后实际收入和期望收入/万元[M( $P_{25}$ ,  $P_{75}$ )]( $n=25\ 197$ )

项目	实际收入	期望收入
<b>性别</b>		
男( $n=801$ )	10.00(6.00,15.00)	15.00(10.00,20.50)
女( $n=24\ 396$ )	10.00(6.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
<b>年龄/岁</b>		
<30( $n=8\ 694$ )	9.00(5.00,12.00)	13.00(9.00,19.25)
≥30~<40( $n=12\ 148$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
≥40~<50( $n=3\ 152$ )	12.00(8.50,20.00)	20.00(13.00,28.00)
≥50( $n=1\ 203$ )	12.00(9.00,19.00)	20.00(13.00,30.00)
<b>婚姻状况</b>		
未婚( $n=6\ 813$ )	9.00(5.00,12.00)	15.00(10.00,20.00)
已婚( $n=17\ 737$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
离异/丧偶( $n=647$ )	10.00(7.00,15.00)	18.00(12.00,22.00)
<b>最高学历</b>		
大专及以下( $n=4\ 321$ )	10.00(6.00,13.00)	15.00(10.00,20.00)
本科( $n=20\ 207$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
研究生( $n=669$ )	15.00(10.00,20.00)	20.00(15.00,30.00)
<b>医院所在地区</b>		
东部( $n=10\ 749$ )	12.00(8.00,18.00)	20.00(12.00,25.00)
中部( $n=5\ 747$ )	10.00(6.00,14.00)	15.00(10.00,20.00)
西部( $n=8\ 701$ )	10.00(6.00,12.00)	15.00(10.00,20.00)
<b>医院类型</b>		
综合医院( $n=11\ 605$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
中医医院( $n=5\ 344$ )	10.00(6.00,13.00)	15.00(10.00,20.00)
妇幼医院( $n=5\ 176$ )	10.00(6.00,14.00)	15.00(10.00,20.00)
其他专科医院( $n=3\ 072$ )	12.00(8.00,20.00)	20.00(12.00,30.00)
<b>所在科室</b>		
内科( $n=6\ 795$ )	10.00(6.00,14.00)	15.00(10.00,20.00)
外科( $n=5\ 763$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
妇产科( $n=3\ 657$ )	10.00(6.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
儿科( $n=2\ 100$ )	10.00(6.00,13.00)	15.00(10.00,20.00)
急诊科( $n=1\ 277$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
中医科( $n=838$ )	10.00(6.00,13.00)	15.00(10.00,20.00)
其他( $n=4\ 767$ )	10.00(7.00,15.00)	16.00(10.00,22.00)
<b>职称</b>		
初级( $n=15\ 809$ )	10.00(6.00,13.00)	15.00(10.00,20.00)
中级( $n=8\ 179$ )	12.00(8.00,16.00)	18.00(12.00,25.00)
高级( $n=1\ 209$ )	13.00(9.00,20.00)	20.00(14.00,30.00)
<b>工作年限/a</b>		
≤4( $n=6\ 514$ )	8.50(5.00,12.00)	12.00(8.00,18.00)
>4~≤9( $n=7\ 846$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
>9~≤14( $n=4\ 675$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
>14( $n=6\ 162$ )	12.00(8.00,18.00)	20.00(13.00,25.00)
<b>聘用形式</b>		
在编( $n=8\ 303$ )	12.00(9.00,18.00)	20.00(13.00,25.00)
聘用( $n=16\ 894$ )	10.00(6.00,13.00)	15.00(10.00,20.00)
<b>行政职务</b>		
有( $n=2\ 130$ )	13.00(10.00,20.00)	20.00(15.00,30.00)
无( $n=23\ 067$ )	10.00(6.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
<b>教学任务</b>		
有( $n=8\ 828$ )	12.00(8.00,16.00)	18.00(12.00,25.00)
无( $n=16\ 369$ )	10.00(6.00,14.00)	15.00(10.00,20.00)
<b>科研任务</b>		
有( $n=3\ 334$ )	13.00(10.00,19.00)	20.00(15.00,25.00)
无( $n=21\ 863$ )	10.00(6.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
<b>工作负荷过重</b>		
不同意( $n=8\ 177$ )	11.00(8.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
一般( $n=10\ 167$ )	10.00(6.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
同意( $n=6\ 853$ )	10.00(6.00,14.00)	15.00(10.00,20.00)
<b>休息室提供充足</b>		
是( $n=20\ 991$ )	10.00(7.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
否( $n=4\ 206$ )	10.00(6.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
<b>赞同/鼓励子女从医</b>		
不同意( $n=8\ 541$ )	10.00(6.00,13.00)	15.00(10.00,20.00)
一般( $n=7\ 264$ )	10.00(6.00,15.00)	15.00(10.00,20.00)
同意( $n=9\ 392$ )	12.00(8.00,15.75)	15.00(10.00,20.00)

成正比,导致薪酬满意度较低。对此,提出以下建议:(1)国家层面应持续推进区域同质化医疗能力建设,完善医学教育、对口帮扶和人才引进等政策,将优质医疗资源向中西部地区倾斜,缓解异地就医压力,一定程度上减轻东部地区三级公立医院护士工作负荷。(2)各级卫生行政部门应引导、督促各医疗机构以问题和需求为导向,以三级公立医院绩效考核为着力点,查找医院管理和医疗服务差距,进一步提升公立医院医疗服务水平,不断满足人民群众医疗健康需要,逐渐改善患者异地就医现象。(3)各医疗机构应充分发挥绩效考核指挥棒作用,完善护士绩效薪酬分配方案,充分体现护士劳动价值<sup>[16]</sup>。

### 3.3 妇幼医院护士薪酬满意度较高

本研究结果显示,我国妇幼医院护士近1a税后实际收入水平虽然不高,但其薪酬满意度高于其他类型医院。这可能与我国生育政策调整,妇幼医院财政支持力度较大,业务量增长有关。但妇幼医院人力资源配置还处于低效状态<sup>[17]</sup>,需防范生育意愿释放后护士工作负荷加重而产生的薪酬不满。建议各妇幼医院动态调整护士绩效考核方案,完善薪酬管理制度。同时,加大专科护士培养力度,鼓励开设特色围产期护理门诊,借助互联网医院平台开展线上和线下母婴服务,在实现自身护理价值的同时增加经济收入。本研究还发现,虽然中医医院护士和其他专科医院护士薪酬满意度与综合医院护士相比无统计学差异,但中医医院护士和其他专科医院护士薪酬满意度较低,后续需进一步分析原因,制定改进措施。

### 3.4 中医科和儿科护士薪酬满意度较低

本研究发现,中医科护士薪酬

表2 我国三级公立医院护士薪酬满意度单因素分析(n=25 197)

项目	满意例数/例	满意度/%	$\chi^2$	P		
<b>性别</b>						
男(n=801)	298	37.2	29.261	<0.001		
女(n=24 396)	10 686	43.8				
<b>年龄/岁</b>						
<30(n=8 694)	3 482	40.1	94.035	<0.001		
≥30~<40(n=12 148)	5 432	44.7				
≥40~<50(n=3 152)	1 510	47.9				
≥50(n=1 203)	560	46.6				
<b>婚姻状况</b>						
未婚(n=6 813)	2 706	39.7	70.673	<0.001		
已婚(n=17 737)	8 017	45.2				
离异/丧偶(n=647)	261	40.3				
<b>最高学历</b>						
大专及以下(n=4 321)	1 655	38.3	136.852	<0.001		
本科(n=20 207)	8 937	44.2				
研究生(n=669)	392	58.6				
<b>医院所在地区</b>						
东部(n=10 749)	4 713	43.8	23.109	<0.001		
中部(n=5 747)	2 430	42.3				
西部(n=8 701)	3 841	44.1				
<b>医院类型</b>						
综合医院(n=11 605)	5 159	44.5	53.337	<0.001		
中医医院(n=5 344)	2 241	41.9				
妇幼医院(n=5 176)	2 334	45.1				
其他专科医院(n=3 072)	1 250	40.7				
所在科室						
内科(n=6 795)	2 852	42.0	72.234	<0.001		
外科(n=5 763)	2 672	46.4				
妇产科(n=3 657)	1 664	45.5				
儿科(n=2 100)	892	42.5				
急诊科(n=1 277)	514	40.3				
中医科(n=838)	326	38.9				
其他(n=4 767)	2 064	43.3				
<b>职称</b>						
初级(n=15 809)	6 440	40.7			210.638	<0.001
中级(n=8 179)	3 867	47.3				
高级(n=1 209)	677	56.0				
<b>工作年限/a</b>						
≤4(n=6 514)	2 594	39.8	91.457	<0.001		
>4~≤9(n=7 846)	3 401	43.3				
>9~≤14(n=4 675)	2 078	44.4				
>14(n=6 162)	2 911	47.2				
<b>聘用形式</b>						
在编(n=8 303)	4 049	48.8	160.269	<0.001		
聘用(n=16 894)	6 935	41.1				
<b>行政职务</b>						
有(n=2 130)	1 309	61.5	313.119	<0.001		
无(n=23 067)	9 675	41.9				
<b>教学任务</b>						
有(n=8 828)	4 490	50.9	308.445	<0.001		
无(n=16 369)	6 494	39.7				
<b>科研任务</b>						
有(n=3 334)	1 912	57.3	316.251	<0.001		
无(n=21 863)	9 072	41.5				
<b>工作负荷过重</b>						
不同意(n=8 177)	6 379	78.0	6 822.917	<0.001		
一般(n=10 167)	3 229	31.8				
同意(n=6 853)	1 376	20.1				
<b>休息室提供充足</b>						
是(n=20 991)	10 334	49.2	2 166.529	<0.001		
否(n=4 206)	650	15.5				
<b>赞同/鼓励子女从医</b>						
不同意(n=8 541)	1 439	16.8	7 578.654	<0.001		
一般(n=7 264)	2 485	34.2				
同意(n=9 392)	7 060	75.2				

表3 我国三级公立医院护士薪酬满意度二元 Logistic 逐步回归分析( $n=25\ 197$ )

项目	B	SE	$\chi^2$	P	OR	95%CI	
						上限	下限
常量	0.403	0.098	16.979	0.000	1.496		
医院所在地区(参照:东部)			51.668	0.000			
中部	-0.045	0.043	1.083	0.298	0.956	0.879	1.040
西部	0.229	0.038	36.143	0.000	1.257	1.167	1.354
医院类型(参照:综合医院)			15.270	0.002			
中医医院	-0.066	0.042	2.395	0.122	0.937	0.862	1.018
妇幼保健院	0.143	0.051	7.822	0.005	1.154	1.044	1.276
其他专科医院	0.096	0.055	3.066	0.080	1.101	0.989	1.226
工作年限/a(参照: $\leq 4$ )			23.257	0.000			
$>4 \sim \leq 9$	0.218	0.049	19.838	0.000	1.243	1.130	1.369
$>9 \sim \leq 14$	0.108	0.061	3.167	0.075	1.115	0.989	1.256
$>14$	0.081	0.067	1.466	0.226	1.084	0.951	1.236
职称(参照:初级)			6.658	0.036			
中级	0.109	0.045	5.898	0.015	1.115	1.021	1.217
高级	0.024	0.095	0.064	0.800	1.024	0.850	1.235
所在科室(参照:内科)			34.273	0.000			
外科	0.081	0.046	3.191	0.074	1.085	0.992	1.186
妇产科	0.042	0.060	0.481	0.488	1.043	0.927	1.173
儿科	-0.152	0.070	4.761	0.029	0.859	0.749	0.985
急诊科	0.102	0.078	1.693	0.193	1.107	0.950	1.290
中医科	-0.381	0.095	16.186	0.000	0.683	0.568	0.823
其他	-0.002	0.050	0.002	0.965	0.998	0.905	1.100
聘用形式(参照:在编)							
聘用	-0.122	0.041	8.865	0.003	0.885	0.816	0.959
行政职务(参照:有)							
无	-0.517	0.067	59.506	0.000	0.596	0.523	0.680
教学任务(参照:有)							
无	-0.200	0.037	29.697	0.000	0.819	0.762	0.880
工作负荷过重(参照:不同意)			2\ 138.986	0.000			
一般	-1.538	0.038	1\ 648.166	0.000	0.215	0.200	0.231
同意	-1.825	0.045	1\ 613.383	0.000	0.161	0.147	0.176
休息室提供充足(参照:是)							
否	-0.961	0.052	343.195	0.000	0.382	0.345	0.423
赞同/鼓励子女从医(参照:不同意)			2\ 416.916	0.000			
一般	0.692	0.041	280.646	0.000	1.999	1.843	2.167
同意	1.961	0.041	2\ 241.012	0.000	7.105	6.551	7.706

注:仅呈现有统计学意义的变量。

满意度较低。这提示:各医疗机构应关注中医科护士薪酬水平。随着我国人口老龄化程度加深以及居民健康意识增强,中医药产业迎来了良好发展机遇,尤其在新冠肺炎疫情

防控期间,中医药发挥了重要作用。对此,提出以下建议:(1)国家应重视并积极引导中医护理事业发展,给予财政支持,提升中医科护士整体薪酬水平。(2)医院应通过量

性和质性调查,了解中医科护士薪酬满意度较低的原因,制定针对性对策。

本研究还发现,儿科护士薪酬满意度较低。这可能与儿科护士遭遇言语侮辱和(或)暴力风险较高有关<sup>[18]</sup>。有研究<sup>[19]</sup>表明,遭遇言语侮辱和(或)暴力的医护人员薪酬满意度较低。因此,医疗机构应持续重视儿科护士职业安全。

### 3.5 聘用护士薪酬满意度较低

本研究结果显示,聘用护士薪酬满意度较低,这与我国既往研究<sup>[5,20]</sup>结果一致。我国三级公立医院聘用护士2020年税后实际年收入中位数(10万元)相较2018年(9万元)<sup>[12]</sup>有所增加,但与在编护士(12万元)相比仍有一定差距。2012年,原卫生部印发《关于实施医院护士岗位管理的指导意见》<sup>[21]</sup>,要求医院科学设置护理岗位,通过实施岗位管理实现同工同酬。经过多年发展,聘用与在编护士薪酬水平差距缩小,但仍存在。各医疗机构还需统筹考虑编制内外护士薪酬待遇,实现护士同岗同薪同待遇。

### 3.6 工作负荷过重、休息室提供不足对护士薪酬满意度有负面影响

本研究结果显示,认为工作负荷过重和休息室提供不足的护士薪酬满意度较低。护士工作负荷过重,会加剧付出和回报间的不平衡<sup>[22]</sup>,使其对薪酬产生不满。休息室对于医务人员而言是仅次于家庭的第二生活场所<sup>[8]</sup>。有研究<sup>[11]</sup>表明,工作环境与护士收入满意度具有相关性。对此,提出如下建议:第一,完善护理管理制度,针对工作强度较大的科室可采取弹性排班、配置机动护士等措施缓解护士工作压

力;第二,对于临时任务等,医院应在不影响常规薪酬核定基础上,给予护士相应劳务补偿;第三,提高硬件设施配置质量,保障护士基本休息权益。

### 3.7 不赞同/不鼓励子女从医的护士薪酬满意度较低

本研究结果显示,不赞同/不鼓励子女从医的护士薪酬水平低于赞同/鼓励子女从医的护士,且薪酬满意度较低。护士对于子女从医的态度是职业认同感的体现<sup>[23]</sup>。有研究<sup>[10]</sup>表明,医护人员职业认同感较低会降低其薪酬满意度。因此,各医疗机构应重视护士新入职阶段和上升期阶段职业认同感的培养,通过调查了解护士职业发展需求,帮助其制定职业发展规划。

## 4 本研究局限

第一,本研究方法较单一,未进行深入访谈。后续考虑采用访谈法,深入了解护士薪酬满意度影响因素。第二,本研究纳入的工作环境和职业认同变量条目较单一。第三,本研究主要针对136家三级公立医院进行调查。要全面了解我国护士薪酬满意度现状,还需将其他级别医院纳入调查范围。第四,由于工作年限与职称具有同步性,教学任务多由中级职称护士承担,且相比于初级职称护士,中级职称护士绩效系数较高,故本研究未针对工作年限、职称、有无行政职务和教学任务变量进行讨论分析。

#### 参考文献

[1] KOLENNIKOVA OA, TOK-SANBAEVAM S. Wages and attitudes of

medical specialists to vocational qualification and labor mobility[J]. Probl Sotsialnoi Gig Zdravookhranennii Istor Med, 2020, 28 (Special Issue):1068-1074.

[2] 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.

[3] ZHANG WY, MIAO R, TANG JP, et al. Burnout in nurses working in China: a national questionnaire survey[J]. Int J Nurs Pract, 2021, 27(6):e12908.

[4] 国家卫生和计划生育委员会,国家中医药管理局.关于印发进一步改善医疗服务行动计划(2018-2020年)的通知[EB/OL].(2017-12-29)[2022-01-23].http://www.gov.cn/gongbao/content/2018/content\_5299607.htm.

[5] 辛颖,田立启,杨美玲,等.护理人员个体因素对薪酬满意度影响的调查与分析[J].中国医院管理,2013,33(3):77-78.

[6] 刘永文,贾瑶璐,闫萍,等.我国西部试点地区公立医院医务人员薪酬满意度情况及其影响因素[J].医学与社会,2019,32(12):88-92.

[7] 危诚怡,刘秀儒,龚翠珍,等.三级医院护士精神薪酬满意度现状及影响因素研究[J].护理管理杂志,2019,19(7):466-469.

[8] 赵琪,郭然,杨帆,等.我国31家省级中医院医生福利待遇满意度及人口学影响因素研究[J].中国卫生质量管理,2021,28(11):19-24.

[9] 钟霞,蒋建华,杨义,等.工作负荷与期望收入指数对医务人员薪酬满意度的影响[J].中华医院管理杂志,2021,37(11):922-926.

[10] 易凤琴.护士精神薪酬满意度与职业认同的关系研究[D].开封:河南大学,2019.

[11] 刘闻捷,蒋晓莲.四川省护士感知的工作环境与工作满意度的相关性研究[J].护理研究,2014,28(2):161-164.

[12] 杨思琪,张轩,吴依诺,等.我国三级公立医院护士薪酬水平及满意率的现状和趋势分析[J].中华医院管理杂志,2021,37(6):488-493.

[13] 李立.中国家庭消费平滑的影响机制研究[D].上海:上海财经大学,2020.

[14] 国家统计局.消费支出数据[EB/OL].(2017-12-29)[2022-01-23].https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm.

[15] 国家卫生健康委员会.关于2018年度全国三级公立医院绩效考核国家监测分析有关情况的通报[EB/OL].(2020-07-01)[2022-01-23].https://www.sohu.com/a/405225143\_100092991.

[16] 梁春萍,梁业梅.以工时为核心的护士绩效考核实践[J].中国卫生质量管理,2022,29(1):66-68.

[17] 裴晨阳,顾晗昕,蒋慧莉,等.我国三级妇幼保健院患者满意度现状及趋势分析[J].中华医院管理杂志,2021,37(6):470-476.

[18] 潘继红,颜斐斐,刘宴伟,等.儿科护士遭受医院工作场所暴力及其上报的现状调查[J].护理研究,2018,32(1):84-89.

[19] 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.

[20] 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.

[21] 卫生部.关于实施医院护士岗位管理的指导意见[EB/OL].(2012-04-28)[2022-01-23].http://www.gov.cn/gzdt/2012-05/04/content\_2130145.htm.

[22] 涂画,高红霞,金廷君,等.基层卫生综合改革中医务人员收入满意度比较:基于付出回报失衡视角[J].公共卫生与预防医学,2018,29(3):77-80.

[23] 曹曼,马晶,吴依诺,等.我国公立医院医生鼓励子女从医的现状与趋势分析[J].中国研究型医院,2020,7(1):21-27,128-135.

#### 通信作者:

刘远立:中国医学科学院北京协和医学院卫生健康管理政策学院执行院长  
E-mail:liuyuanli\_pumc@163.com

收稿日期:2022-03-03

修回日期:2022-04-26

责任编辑:任红霞