

医院员工薪酬满意度及其影响因素分析

——以盐城市s医院为例

纪国风

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2022年5月13日; 录用日期: 2022年6月1日; 发布日期: 2022年6月14日

摘要

采用文献调查法、访谈法及问卷调查法对盐城市s医院职工的薪酬满意度进行调查, 对调查数据进行多因素方差分析。将薪酬分为薪酬水平、薪酬结构和福利三个维度, 结果显示入职时间、部门、职称、性别等都会影响员工对薪酬的满意度。根据影响满意度的具体因素分析具体原因, 可以得到满意度的原因有薪酬水平与期望值不符、福利制度缺乏灵活性和针对性、医院自身对非经济性薪酬缺乏重视, 笔者对此提出的建议是提高薪酬水平、提高福利制度的灵活性和针对性、医院自身要重视非经济性报酬的激励作用。

关键词

公立医院, 薪酬水平, 薪酬管理, 薪酬满意度, 影响因素

Analysis on Salary Satisfaction and Its Influencing Factors of Hospital Employees

—Taking Yancheng s Hospital as an Example

Guofeng Ji

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: May 13th, 2022; accepted: Jun. 1st, 2022; published: Jun. 14th, 2022

Abstract

Literature survey, interview and questionnaire were used to investigate the salary satisfaction of employees in Yancheng s Hospital, and the survey data were analyzed by multi-factor analysis of variance. The salary is divided into three dimensions: salary level, salary structure and welfare.

The results show that entry time, department, professional title and gender will affect employees' satisfaction with salary. According to the specific factors affecting satisfaction, specific reasons can be obtained. The reasons for satisfaction include the inconsistency between the salary level and the expected value, the lack of flexibility and pertinence of the welfare system, and the hospital's lack of attention to non-economic salary. The author's suggestions are to improve the salary level, improve the flexibility and pertinence of the welfare system, and the hospital itself should pay attention to the incentive effect of non-economic salary.

Keywords

Public Hospital, Salary Level, Salary Management, Salary Satisfaction, Influence Factor

Copyright © 2022 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. 前言

公立医院是中国医疗服务体系的主体，我国的公立医院大多遵循计划经济模式，强调公益性。公立医院最主要的作用是满足人民的医疗需求，保障人民的生理安全。我国公立医院属于国家事业单位，随着事业单位薪酬改革和卫生医疗体系的完善，现行的岗位绩效工资制度也在不断完善，医务人员的薪酬会直接影响医疗行为[1]。与在职医务人员的职业特点相比，薪酬水平低、绩效考核失衡等问题仍然存在[2]。医院的发展离不开稳定的员工，而遏制员工流动性的重要因素就是薪酬，薪酬管理在人力资源管理中有着举足轻重的作用，合理的人力资源管理可以加强一个组织或企业在市场中的竞争力[3]。薪酬最开始的作用是满足劳动力的基本生活需求，直到早期“经纪人”思想提出了薪酬的激励作用，在满足基本生活所需后，人们为了更深层次的需要会需求更多的薪酬[4]。因此薪酬管理对一个组织和企业来说非常重要，而薪酬满意度对评估 s 医院薪酬管理的现状有着重要的参考性[5]。

2015 年 8 月，江苏省发布了《关于深化我省先行先试地区公立医院薪酬制度改革的指导意见》[6]。2016 年 12 月，江苏省出台了《关于深化我省公立医院薪酬制度改革的指导意见》明确从 2017 年 1 月 1 日起在全省全面实施公立医院薪酬制度改革[7]。2019 年 11 月盐城市要求根据国家、省市关于公立医院薪酬制度改革要求加快推进公立医院薪酬制度改革。

盐城市 s 医院是一所创建于 1946 年的三级甲等综合医院，现为东南大学医学院和南通大学附属医院，是徐州医科大学等高等医学院校的教学医院，为国家级住院医师和全科医师规范化培训基地[8]。自 s 医院创立伊始就一直保持着持续、快速、健康的发展，整体规模不断扩大，技术实力迅速提升，已形成南北两院一体两翼、资源共享、优势互补、共同发展的态势[8]。盐城市 s 医院作为盐城市示范医院，在盐城市人民心中有着极高的地位和口碑。故笔者选择在盐城市 s 医院内部进行薪酬满意度调查以期对薪酬制度的改革提供数据参考。

2. 盐城市 s 医院薪酬满意度现状的抽样调查

2.1. 调查对象

据访谈了解，截至 2020 年年底，盐城市 s 医院现有在职职工 2065 人，其中卫技人员 1926 人，高级职称 476 人、中级职称 710 人(如表 1 所示)[8]。笔者对本次调查对象的信息数据做了描述性统计(偏度指数数据分布与正态分布的偏差)。

Table 1. Descriptive statistics of salary satisfaction questionnaire survey samples of s hospital employees (N = 122)
表 1. s 医院职工的薪酬满意度问卷调查样本的描述统计(N = 122)

	N 统计量	极小值 统计量	极大值 统计量	均值 统计量	标准差 统计量	偏度 统计量
性别	122	1	2	1.57	0.497	-0.302
婚姻	122	1	2	1.56	0.499	-0.234
年龄	122	1	4	2.37	0.695	0.257
入职时间	122	1	4	2.74	1.019	-0.453
部门	122	1	3	1.49	0.763	1.162
职称	122	1	5	3.57	0.936	-1.178
有效的 N (列表状态)	122					

本次调查对象是盐城市 s 医院的医务人员, 包括临床、护理及行政后勤人员等。本次问卷共发放 150 份问卷, 回收 144 份问卷, 其中 21 份相似度过高, 所以最后有效问卷 123 份。问卷有效率为 85.4%。笔者通过 spss 对问卷进行有效性分析 $\alpha > 0.6$ 具有较高的可靠性(如表 2)。

Table 2. Reliability statistics of salary satisfaction questionnaire of s hospital staff
表 2. s 医院职工的薪酬满意度问卷的可靠性统计量

Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbachs Alpha	项数
0.718	0.580	20

2.2. 调查方法与内容

本文采用文献调查法、访谈法及问卷调查法进行调查。在实地及线上访谈后, 因 s 医院的薪酬制度采用的是事业单位的分配制度, 所以设计问卷时选择对绩效薪酬的满意度进行重点考察。该院共有 28 个临床科室、13 个医辅科室及 17 个行政后勤部门, 笔者根据医院各职称和岗位类别人数比, 采用分层随机抽样的方式, 各科室按比例抽取至少 2 位员工, 用自行设计的薪酬满意度测量问卷收集资料。笔者进行调查时根据课题要求选择调查对象, 确保问卷填写完整, 录入数据时对异常值进行校对和改正以确保问卷的实用性。

美国学者亚当斯认为员工一般会将自己的付出与收获对比其员工的付出与收获, 若付出与收获差异较小, 员工针对自己的薪酬会达到较高的满意度, 如果员工感觉比例不如其员工, 满意度就会下降。笔者认为薪酬满意度是员工对于所在单位支付薪酬后将所得薪酬与自己付出的劳动进行比对后产生的主观感受。笔者将薪酬满意度分为薪酬水平、薪酬提升和福利三个维度进行调查, 问卷从职称、工作部门、工作年限等多因素测量职工对薪酬水平、薪酬提升及福利的满意度, 从而总结出 s 医院职工的薪酬满意度现状。

3. 盐城市 s 医院薪酬满意度现状抽样调查的统计分析

笔者对调查所得数据用 excel 建立数据库, 采用多因素方差分析方法进行处理与分析。多因素方差分析结果如下。

3.1. 男性对薪酬提升和福利上的满意度低于女性

采用独立样本 t 检验分析研究变量在性别上的差异, 分析发现在薪酬提升和福利两个变量上平均值

等同性 t 检验显著性(Sig 值若大于显著水平 0.05, 表示不能拒绝方差相等的假设, 可以认为变量之间无显著差异, 反之亦然)在 0.05 以下, 说明在这两个变量上存在显著的性别差异, 男性的得分显著的高于女性, 即男性对薪酬提升和福利上的满意度低于女性(如表 3 所示)。

Table 3. Independent sample t-test of salary satisfaction of s hospital employees on gender differences

表 3. s 医院职工的薪酬满意度在性别差异上的独立样本 t 检验

	性别	个案数	平均值	标准偏差	莱文方差等同性检验		平均值等同性 t 检验		
					F	显著性	t	自由度	Sig. (双尾)
薪酬水平	男	52	3.6538	0.59395	2.959	0.088	1.469	120	0.144
	女	70	3.4762	0.70556			1.507	118.069	0.134
薪酬提升	男	52	3.6298	0.65021	3.266	0.073	4.217	120	0.000
	女	70	3.0750	0.76536			4.319	117.785	0.000
福利	男	52	3.3769	0.75006	1.473	0.227	2.680	120	0.008
	女	70	3.0257	0.68940			2.647	104.637	0.009

3.2. 入职时间越久的员工满意度越高

采用一般线性模型检验研究变量在入职时间上的差异, 分析发现在三个变量上的显著性都小于 0.05, 即在三个变量上都存在显著的入职时间的差异, 事后检验比较发现, 在这三个变量的得分上入职时间 5 年以上都小于三个月内、小于 4~12 月、小于 1~5 年; 入职时间 1~5 年小于 4~12 月、小于三个月内; 入职时间 4~12 月小于三个月内。即在薪酬水平、薪酬提升、福利三个变量的满意度上入职时间 5 年以上都高于三个月内、高于 4~12 月、高于 1~5 年; 入职时间 1~5 年高于 4~12 月、高于三个月内; 入职时间 4~12 月高于三个月内(如表 4 所示)。

Table 4. Main effect test of salary satisfaction of s hospital employees on the difference of entry time

表 4. s 医院职工的薪酬满意度在入职时间差异上的主效应检验

	入职时间	平均值	标准偏差	个案数	F	P	事后比较
薪酬水平	三个月以内	4.3333	0.55777	21	46.823	0.000	5 年以上 < 三个月内; 5 年以上 < 4~12 月; 5 年以上 < 1~5 年; 1~5 年 < 4~12 月; 1~5 年 < 三个月内; 4~12 月 < 三个月内
	4~12 月	3.9167	0.50581	20			
	1~5 年	3.4771	0.44848	51			
	5 年以上	2.8889	0.33141	30			
薪酬提升	三个月以内	4.3095	0.32505	21	77.533	0.000	5 年以上 < 三个月内; 5 年以上 < 4~12 月; 5 年以上 < 1~5 年; 1~5 年 < 4~12 月; 1~5 年 < 三个月内; 4~12 月 < 三个月内
	4~12 月	3.8500	0.39236	20			
	1~5 年	3.1618	0.47388	51			
	5 年以上	2.5083	0.51480	30			
福利	三个月以内	3.9810	0.46435	21	93.394	0.000	5 年以上 < 三个月内; 5 年以上 < 4~12 月; 5 年以上 < 1~5 年; 1~5 年 < 4~12 月; 1~5 年 < 三个月内; 4~12 月 < 三个月内
	4~12 月	3.9000	0.36419	20			
	1~5 年	3.0510	0.35965	51			
	5 年以上	2.3400	0.45531	30			

在 s 医院的调查中, 17%的调查对象是刚入职三个月以内的, 有刚刚毕业的医学生也有从县级医院凭自己能力考进市级医院的医务人员, 当然也有根据医院招聘规则进来的后勤人员。s 医院的基本工资是与学历、职称和工作年限挂钩的, 新入职场的医学生们既没有职称也没有工作年限, 年轻的医务人员面对无法满足自身期望的薪酬时容易产生不满的情绪, 降低了工作的积极性, 也降低了工作的效率, 对医院的整体发展并不是很好的趋势。

3.3. 护理部门薪酬满意度最低

采用一般线性模型检验研究变量在部门上的差异, 分析发现在薪酬水平、薪酬提升、福利三个变量上的显著性都小于 0.05, 即三个变量上都存在显著的部门差异, 事后比较发现在三个变量上护理部门的得分都高于临床和后勤, 即在三个变量的满意度上护理都显著的低于后勤和临床(如表 5 所示)。

Table 5. Main effect test of salary satisfaction of s hospital staff on department differences

表 5. s 医院职工的薪酬满意度在部门差异上的主效应检验

	部门	平均值	标准偏差	个案数	F	P	事后比较
薪酬水平	临床	3.3862	0.58904	82	22.611	0.000	后勤 < 护理 临床 < 护理
	护理部	4.3333	0.50726	20			
	后勤行政	3.4500	0.54370	20			
薪酬提升	临床	3.1707	0.68141	82	14.545	0.000	后勤 < 护理 临床 < 护理
	护理部	4.0750	0.42224	20			
	后勤行政	3.1250	0.92302	20			
福利	临床	3.0585	0.71629	82	9.585	0.000	后勤 < 护理 临床 < 护理
	护理部	3.7900	0.40249	20			
	后勤行政	3.0400	0.77758	20			

在 s 医院的日常中, 急诊的患者流动量大, 人员关系复杂, 长时间的工作带来的身体劳累和缺乏休息会导致心理压力的急剧上升。在走访中发现, 发现急诊科的护理人员经常值夜班, 在夜里遇到闹事患者的可能性非常大, 经常有醉酒的患者因酗酒导致身体不适却又不愿意听从医生们的建议, 更不愿意配合护士们的医疗行为, 无形中增加了工作难度。但是对于急诊科的医务人员来说, 工作难度的增加并不会提高他们的薪酬, 甚至会因为患者的无理投诉导致自己收到处罚, 他们觉得自身价值在工作中无法体现。

3.4. 职称越高的员工薪酬满意度越高

采用一般线性模型检验研究变量在职称上的差异, 分析发现在薪酬水平、薪酬提升、福利三个变量上的显著性都小于 0.05, 即三个变量上都存在显著的职称差异, 事后比较发现在薪酬水平的得分上正高小于中级、初级、无职称; 副高小于初级、无职称; 中级小于初级、无职称; 初级小于无职称; 在薪酬提升的得分上正高小于中级、初级、无职称; 副高小于中级、初级、无职称; 中级小于初级、无职称; 初级小于无职称; 在福利的得分上正高小于副高、中级、初级、无职称; 副高小于中级、初级、无职称; 中级小于初级、无职称; 初级小于无职称, 即在薪酬水平的满意度上正高高于中级、初级、无职称; 副高高于初级、无职称; 中级高于初级、无职称; 初级高于无职称; 在薪酬提升的满意度上正高高于中级、

初级、无职称；副高高于中级、初级、无职称；中级高于初级、无职称；初级高于无职称；在福利的满意度上正高高于副高、中级、初级、无职称；副高高于中级、初级、无职称；中级高于初级、无职称；初级高于无职称(如表 6 所示)。

Table 6. Main effect test of salary satisfaction of s hospital staff on professional title difference

表 6. s 医院职工的薪酬满意度在职称差异上的主效应检验

	职称	平均值	标准偏差	个案数	F	P	事后比较
薪酬水平	正高	2.4444	0.27217	6	43.783	0.000	正高 < 中级, 正高 < 初级, 正高 < 无; 副高 < 初级, 副高 < 无; 中级 < 初级, 中级 < 无; 初级 < 无
	副高	2.8485	0.22918	11			
	中级	3.1212	0.33405	22			
	初级	3.7297	0.49249	74			
	无	4.7407	0.22222	9			
薪酬提升	正高	2.0417	0.18819	6	50.463	0.000	正高 < 中级, 正高 < 初级, 正高 < 无; 副高 < 中级; 副高 < 初级, 副高 < 无; 中级 < 初级, 中级 < 无; 初级 < 无
	副高	2.3409	0.28002	11			
	中级	2.7159	0.44518	22			
	初级	3.6014	0.52818	74			
	无	4.4167	0.27951	9			
福利	正高	1.7333	0.20656	6	31.667	0.000	正高 < 副高, 正高 < 中级, 正高 < 初级, 正高 < 无; 副高 < 中级; 副高 < 初级, 副高 < 无; 中级 < 初级, 中级 < 无; 初级 < 无
	副高	2.2909	0.27370	11			

综上, 为了了解 s 医院医务人员薪酬满意度现状, 本文将职工的对薪酬的满意度细化至薪酬结构、薪酬水平和福利三方面, 利用多因素方差分析进行研究。总体来看, 男性职工对薪酬的满意度明显低于女性; 入职时间越久的员工满意度越高, 但也有个别员工即使入职时间较久, 对自己的薪酬收入仍不满意; 在部门差异中, 护理部门可以说做着最累的工作拿着最少的钱, 所面临的工作环境也比较复杂; 职称带来的差异大多是因为新进的员工在适应工作的同时花费时间和精力去考试, 过于繁忙的工作挤压了职工们的私人时间, 员工的积极性遭到打击。

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, 经济薪酬可分为直接经济薪酬和间接经济薪酬[9]。s 医院实行的岗位绩效工资制度, 各职工薪酬构成都是一定的, 直接经济薪酬是基本工资和绩效工资, 间接经济薪酬是津贴和各类福利保障; 非经济薪酬主要是工作环境的舒适度、员工晋升的空间和医院管理水平等[10]。s 医院的基本工资判定是由职称和学历为主, 绩效工资则取决于绩效考核的结果, 绩效考核标准则是以经济性因素为主, 缺少患者满意度的衡量, 工作量在绩效考核中的占比也偏少。

4. 目前盐城市 s 医院职工薪酬满意度较低的原因

4.1. 薪酬水平与期望值不符

就医生这一职业的性质来说, 与我们国家的雇佣关系不同, 在发达国家, 医生的工作时间和环境都

更加自由。在薪酬方面,国外的医护人员收入几乎都居于社会的中上层水平,医生的收入大约是社会平均水平的 2 至 5 倍,护士的收入大约是社会平均水平的 1 到 1.5 倍。国外的医生收入的 30%源于自身的资历、职务等,70%是医事服务费,既杜绝了医生从开单子等行为中获取灰色回扣的可能性,又成功让医生靠着自身能力与服务去获得不菲的收入[11]。就我国国内而言,一线城市和二线城市的收入也有着不小的差距,与其他职业和专业相比,医学类学生的培养周期长是最大的特殊之处,培养模式上也有着不同的学制。调查对象对薪酬水平的满意度处于一般和不满意的状态居多,他们大多是因为薪酬水平与自身期望值有差距[12]。

4.2. 福利制度缺乏灵活性和针对性

福利一般有着固定成本,也有着不同的支付方式,如带薪休假、发放实物、特殊优惠等都属于福利范围,因为福利这样的特殊性,在薪酬系统中有着自己独特的作用[13]。

s 医院的岗位工资是根据职工的学历和职称等能体现个人能力的项目确定,绩效工资则是根据上个月的工作量和质量以及科室主任的反馈来确定。对于公立医院来说,虽然自新医改启动后,政府不断加大对医药卫生的财政投入,但目前财政补偿占公立医院的比重仍然很低,地方财政在医院的投资占比基本保持在 6%左右。公立医院需要自身“创收”才可维持正常运转。s 医院也是如此,为了创收维持医院的生存导致医院的公益性被弱化,职工们的福利也受到影响,比如法定假期被压缩。虽然国家对于法定假期加班有着加班费翻倍的补偿措施,但是对于 s 医院的后勤人员来说他们是没有这项补偿的,面对假期被缩减还没有钱拿,对于福利的满意度表示中立态度的员工有很多。

4.3. 非经济性薪酬缺乏重视

报酬分为经济报酬和非经济报酬,被他人认可、参与决策、具备良好的工作环境等都属于非经济报酬,高水平的非经济报酬可以很大程度提高员工的职业认同感[13]。对于像 s 医院这样的公立医院来说,非经济性报酬是最容易被忽略的地方,因为每日要接收大量的病患,医务人员忙于工作时往往会忽略掉周遭的环境,但是非经济性报酬的影响是潜在的,并不像薪酬那样直接。

在职业认同方面,可以看出 20%的调查对象是满意的,59%对此表示一般。s 医院的绩效考核中是有患者满意度这项考核的,但是占比非常低,占绩效考核的 5%左右,但是考核占比低不代表员工不在意患者满意度,患者满意度的高低会影响员工工作时的感受,患者满意度高可以激励员工,提高工作效率,患者满意度低会降低员工的工作效率,被患者认可的员工一般也会被上级认可。

5. 关于提升盐城市 s 医院职工薪酬满意度的建议

5.1. 逐步提高薪酬水平

一个企业或组织要想在劳动力市场上有着较强的吸引力,必须具备较高的薪酬水平[14],而员工也更容易被高水平的薪酬打动[15]。对 s 医院来说,薪酬水平的提高需要社会和医院的共同努力。政府在医疗方面的支出仍需要加大,提高对公民的医疗保障支出,其次在遵循国家的现有规定和政策下,再从医院内部进行提高。对于 s 医院自身来说,薪酬首先要保证基本工资可以满足职工的基本生活需要,在此基础上,完善现有的绩效考核制度,建立对应的技术、管理津贴,绩效考核要能体现员工的技术和能力,每个科室的领头者必然是选择职称高,工作效率高,自身能力强的员工,体现医疗行业特点。管理者则应靠合理的管理手段获得收入,具备优秀管理才能的高级管理人员理应有着高于普通管理者的薪酬。对于新入职的员工,s 医院有必要明确公示自己的薪酬构成以及提高薪酬的条件,对新进人员的工作量安排也要做到足够合理来帮助新进人员积极参与医院的日常工作。

5.2. 提高福利制度的灵活性和针对性

s 医院采用的岗位绩效工资制度,在编员工的五险一金是有所保障的,但是不同科室不同级别的员工有着不同的福利需求,所以对福利的发放可以不用过于固定,除了食堂这一必须福利外,对新进职工可以提供员工宿舍的租住,收取少量管理费既可以方便新进员工不必为住宿等问题浪费心神,也可以杜绝部分员工试图占用浪费医院宿舍的情况。也有部分员工并不习惯在食堂就餐,那么他们的这部分补贴可以改为交通费。按需进行福利分配可以节省医院的福利成本,提高了利用率。对于常年处在工作量繁重职位上的员工可以提供带薪休假的措施,而那些不是很愿意休假的员工,s 医院可以按照国家规定给予加班费。

5.3. 注重非经济性报酬的激励作用

马斯洛需要层次理论将情感和归属划为第三级需要,当经济性报酬能够满足员工生理需要和安全需要时,非经济性报酬就担负起精神需要[16]。对于 s 医院来说,首先进行医院环境的优化,其次是决策参与,管理层在进行决策时可以收取各科室的意见,不同的科室的注重点不同,技术和服务要求也不同,根据各科室的医疗特点来采用不同的方案可以让所有在职职工理解改革的缘由,感受到自身被认同与尊重,更好的推动各项改革措施。非经济性报酬的激励就在于可以潜移默化地加强员工们的职业认同感,当员工们对工作的态度摆端正后,工作效率也会大幅度提高。员工们的工作效率提高也会或多或少影响着患者满意度,群众的认可客观上可以为医院带来工作量,主观上可以帮助树立良好的医院形象,医院以此激励自身,树立更长远目标,形成良性循环,最终是患者可以得到有效的治疗,医生获得薪酬的同时精神上也得到了满足,医院可持续性地发展壮大。

6. 总结

公立医院的薪酬改革问题由来已久,遵循国家大方向不变的情况下,各家医院可以根据自身的需求和特点适当调整政策的实际实施情况,笔者的研究立足于目前已知的公立医院薪酬管理存在的问题及改进建议,通过问卷调查和访谈法对 s 医院进行个体分析,从而得到该院有关薪酬满意度的主要影响因素,根据 s 医院的自身特点思考相应的改进方式,从而为该院可持续发展提供有关薪酬方面的可行性改进措施。本文的不足在于随机抽样的方法可能出现偏差,对于薪酬的分析也只是基于基本工资、绩效工资和福利三个部分,不排除部分编外人员的工资有偏差的情况,相关措施的具体的实施也还需要更多的数据和实地考察。

参考文献

- [1] 陆雅文. 南京市二级及以上公立医院员工薪酬满意度研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京医科大学, 2019.
- [2] 周三多. 管理学原理与方法[M]. 第六版. 上海: 复旦大学出版社, 2014.
- [3] 风笑天. 现代社会调查方法[M]. 第五版. 武汉: 华中科技大学出版社, 2017.
- [4] 刘昕. 薪酬管理[M]. 第五版. 北京: 中国人民大学出版社, 2017.
- [5] 董克用, 李超平. 人力资源管理概论[M]. 第五版. 北京: 人民大学出版社, 2019.
- [6] 程延园. 员工关系管理[M]. 第二版. 上海: 复旦大学出版社, 2019.
- [7] 盐城市人力资源和社会保障局. 我市加快推进公立医院薪酬制度改革[EB/OL]. http://jsychrss.yancheng.gov.cn/art/2019/11/14/art_3428_3292292.html, 2019-11-14.
- [8] 盐城市第三人民医院. 医院概况[EB/OL]. <http://www.jsycsy.com/Aboutus/About.asp>, 2020-01-01.
- [9] 陆雅文, 王梦圆, 胡翠玲, 周志伟, 黄晓光. 南京市公立医院医务人员薪酬水平及满意度研究[J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2019, 19(4): 318-322.

-
- [10] 于丽, 刘卯, 徐玲竹, 谢腾飞. 衡水市公立医院薪酬满意度的调查研究[J]. 环渤海经济瞭望, 2019(6): 81-82.
- [11] 赵婕, 师新宇, 尚广宇. 山西省城市公立医院员工薪酬满意度调查[J]. 卫生经济研究, 2018(3): 67-70.
- [12] 杨涛, 李国红, 陶蓉. 上海市公立医院医务人员收入水平及政策建议[J]. 卫生经济研究, 2016(8): 12-15.
- [13] 危诚怡, 刘秀儒, 龚翠珍, 苏上杰, 孙欣. 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.
- [14] 范阳东, 朱艳玲, 张青, 周心舒, 谢丹萍, 熊炜烽, 张瑛, 包品红. 广东省住院医师规范化培训学员满意度调查[J]. 卫生经济研究, 2019, 36(3): 18-21.
- [15] 公吉朋. 公立医院职工满意度评价指标体系构建研究[D]: [硕士学位论文]. 青岛: 青岛大学, 2018.
- [16] 余春兰, 陈友娴, 李静, 范晓薇. 江苏省公立医院医务人员工作满意度评价及调查分析[J]. 医学与哲学, 2020, 41(2): 40-43.