

江西省基本公共卫生服务项目卫生人员工作满意度调查及影响因素分析

刘敏仔¹, 刘莉红², 张慧慧³, 叶珍珍⁴

1. 江西省卫生健康事业发展中心, 江西 南昌 330006; 2. 宜春市疾病预防控制中心;
3. 江西省胸科医院; 4. 江西省疾病预防控制中心

摘要:目的 了解江西省基本公共卫生服务项目卫生人员工作满意度, 分析影响因素。方法 按分阶段整群抽样的方法, 在江西省抽取了 164 家基层医疗卫生机构, 对这些机构中提供基本公共卫生服务的卫生人员进行问卷调查, 通过非参数检验和多元线性回归分析工作满意度的影响因素。结果 调查的 3 018 名基本公共卫生服务项目卫生人员中, 工作满意度均值为 24.52 ± 6.84 分, 非常不满意、比较不满意、一般、比较满意、非常满意的占比分别为 3.78%、9.87%、39.83%、23.92%、22.60%。多元线性回归分析显示, 学历、岗位类别、工作年限、收入、加班情况、培训情况、绩效奖励机制对总体工作满意度得分的影响有统计学意义 ($P < 0.05$)。结论 江西省基本公共卫生服务项目卫生人员工作满意度处于中等偏上水平, 提高项目人员的工作满意度, 可从完善基层人才晋升和保障机制, 加强职业培训, 完善考核机制方面着手。

关键词:基本公共卫生服务; 工作满意度; 影响因素

中图分类号: R192.9 文献标志码: A 文章编号: 1003-8507(2024)10-1805-06

DOI: 10.20043/j.cnki.MPM.202401184

Job satisfaction and its influencing factors of health workers in basic public health service projects

LIU Min-zai*, LIU Li-hong, ZHANG Hui-hui, YE Zhen-zhen

* Jiangxi Provincial Health Development Center, Nanchang, Jiangxi 330006, China

Abstract: Objective To investigate the job satisfaction and analyze influencing factors of health workers in basic public health service projects. **Methods** 164 primary medical institutions in Jiangxi Province were selected according to the method of phased cluster sampling. A questionnaire survey was conducted on the health personnel providing basic public health services in these institutions. Nonparametric test and ordered multiclass logistic regression were used to analyze the influencing factors of job satisfaction. **Results** Among the 3 018 basic public health service workers, the average score of job satisfaction was 24.52 ± 6.84 points. The proportion of very dissatisfied, relatively dissatisfied, average, fairly satisfied and very satisfied were 3.78%, 9.87%, 39.83%, 23.92% and 22.60%, respectively. Multiple linear regression analysis showed that educational background, job category, working years, income, overtime, training and performance reward mechanism had statistical significance on the overall job satisfaction score ($P < 0.05$). **Conclusion** The job satisfaction of health worker in basic public health service projects in Jiangxi Province was above average. In order to improve the job satisfaction, we can improve the promotion and guarantee mechanism for grassroots talents, strengthen vocational training, and improve the assessment mechanism.

Keywords: Basic public health service; Job satisfaction; Influencing factors

国家基本公共卫生服务项目是政府向全体居民提供的基础性公共卫生服务, 是覆盖范围最大、服务人群最广、投入经费最高的公共卫生干预项目^[1-2]。基本公共卫生服务项目自 2009 年实施以来, 项目服

务内容由 9 类 35 项增至 16 类 57 项, 政府补助由每人每年 15 元逐步增长至 89 元。随着服务内容增加和资金投入的逐年增长, 基本公共卫生服务项目已成为基层医疗卫生机构的重点工作, 基层卫生人员也成为基本公共卫生服务的提供主力军^[3]。随着“基层首诊、双向转诊、急慢分治、上下联动”分级诊疗政策的提出, 家庭医生签约服务的推开, 基层卫生人员也成为群众健康的守门人^[4], 其工作满意度直接影响基本

基金项目: 江西省卫生健康委员会科技计划(202311114)

作者简介: 刘敏仔(1992—), 女, 硕士, 主管医师, 研究方向: 公共卫生

通信作者: 叶珍珍, E-mail: norayezhzh@126.com

公共卫生服务提供的质量、效率,也一定程度上影响着这支队伍的稳定性^[5]。为了解江西省提供基本公共卫生服务基层卫生人员的工作满意度情况,分析影响因素,本文于 2023 年 6 月,通过分阶段整群抽样,调查了江西省提供基本公共卫生服务卫生人员的工作满意度情况。

1 对象与方法

1.1 研究对象

全省基层医疗卫生机构中承担基本公共卫生服务项目的卫生人员。

1.2 调查方法及内容

1.2.1 调查对象选取

按分阶段整群抽样的方法,于 2023 年 6 月在全省 11 个地市中,各随机抽取 30% 的县市区,每个县/区随机抽取 4 家基层医疗机构(乡镇卫生院/社区卫生服务中心),共计抽取 41 个县/区、164 家基层医疗机构,对 164 家基层医疗机构中提供基本公共卫生服务的卫生人员进行问卷调查,收回问卷 3 066 份,其中有效问卷 3 018 份。

1.2.2 调查方法

参考国内相关研究^[6-8]及实际工作情况,初步制定满意度调查问卷,并通过预调查和实地调研不断完善问卷。调查由江西省卫生健康委基层处组织实施,问卷以“问卷星”的形式下发至各个被调查的基层医疗机构。调查内容包括基本情况、工作情况及工作满意度情况。基本情况包括年龄、性别、学历、职称、专业、编制情况;工作情况包括工作年限、工作内容、加班情况、培训情况及收入情况。满意度调查内容包含薪酬、职称晋升、激励机制、管理制度、工作流程、工作环境、工作氛围七个方面。满意度量表采用 Likert 5 级计分法,非常不满意、比较不满意、一般、比较满意、非常满意分别计 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。总体满意度为七个维度满意度得分之和,参考相关研究^[9-10]将总得分划分为非常不满意、比较不满意、一般、比较满意、非常满意。满意度量表

Cronbach's Alpha 系数为 0.961, KMO 值为 0.932, Bartlett 球形检验 $\chi^2 = 2\ 807.229, P < 0.001$,说明该量表的信度和效度均较高。

1.3 统计分析

采用 Excel 2016 和 IBM SPSS 22.0 进行数据整理和分析;单因素分析采用非参数检验,其中两组之间满意度比较采用 Wilcoxon 秩和检验,多组间比较采用 Kruskal-Wallis 秩和检验;多因素分析采用多元线性回归。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 基本情况

本次调查的 3 018 名提供基本公共卫生服务的卫生人员中,38.67% 来自社区卫生服务中心,26.38% 来自一般乡镇卫生院,34.95% 来自中心卫生院。卫生人员以女性多见,占比为 74.85%;年龄以 30~40 岁人群多见,占比 36.45%,其中 65.18% 为 18~40 岁人群,这有利于基本公共卫生服务项目的提供;学历以大专及以上学历为主,占比为 60.21%;职称以初级为主,占比 43.34%,其中高级职称仅占 3.81%。有编制的占 55.47%,无编占 44.53%。岗位类别以专业技术人员为主,占 92.15%。工作年限以 0~5 年为主,占 30.45%。年收入主要集中在 3~6 万,占比 58.95%。见表 2。

2.2 工作满意度情况

基本公共卫生服务项目卫生人员总体工作满意度最低值为 7 分,最高值为 35 分,平均值为 24.52 ± 6.84 分,其中管理制度的满意度得分最高,为 3.65 ± 1.04 分;薪酬满意度最低为 3.33 ± 1.16 。总体满意度分布中,一般满意的占比最高(39.83%),其次是比较满意(23.92%);七个方面的满意度主要集中在一般满意,其次是比较满意;非常不满意占比最高的是薪酬方面(7.55%),最低的是工作流程(3.61%)和工作氛围方面(3.61%);非常满意占比最高的是管理制度方面(25.48%),最低的是薪酬方面(20.48%)。见表 1。

表 1 江西省提供基本公共卫生服务卫生人员工作满意度情况

Table 1 Job satisfaction of health workers in basic public health services, Jiangxi Province

维度	满意度分布情况(%)					得分
	非常不满意	较不满意	一般满意	比较满意	非常满意	
薪酬	7.55	13.25	38.34	20.38	20.48	3.33 ± 1.16
激励机制	6.23	11.43	39.73	21.70	20.91	3.40 ± 1.12
职称晋升	6.30	10.47	40.62	21.01	21.60	3.41 ± 1.12
管理制度	3.91	5.83	37.01	27.77	25.48	3.65 ± 1.04
工作流程	3.61	7.42	39.20	25.75	24.02	3.59 ± 1.04
工作环境	4.41	9.83	36.22	26.64	22.90	3.54 ± 1.08
工作氛围	3.61	5.83	40.59	27.04	22.93	3.60 ± 1.02
总体满意度	3.78	9.87	39.83	23.92	22.60	24.52 ± 6.84

2.3 不同特征人员中总体工作满意度情况

总体满意度得分在不同地区分布、学历、职称、聘任方式、岗

位类别、工作年限、收入、加班情况、培训情况、绩效奖励机制中存在差异($P < 0.05$)。见表 2。

表 2 江西省提供基本公共卫生服务卫生人员工作满意度的单因素分析($n=3\ 018$)Table 2 Univariate analysis of job satisfaction of health workers in basic public health services, Jiangxi Province ($n=3\ 018$)

变量	n	占比(%)	总体满意度得分	H/Z	P
机构类别				1.010	0.604
社区卫生服务中心	1 167	38.67	24.43 ± 6.96		
一般乡镇卫生院	796	26.38	24.38 ± 6.60		
中心卫生院	1 055	34.95	24.72 ± 6.89		
地区分布				11.642	0.003
赣北	1 839	60.93	24.84 ± 6.85		
中部	910	30.15	23.88 ± 6.74		
赣南	269	8.92	24.48 ± 7.02		
性别				-0.606 ^a	0.545
男	759	25.15	24.34 ± 7.03		
女	2 259	74.85	24.58 ± 6.78		
年龄(岁)				5.944	0.114
18~30	867	28.73	24.98 ± 7.12		
>30~40	1 100	36.45	24.41 ± 6.96		
>40~50	724	23.99	24.17 ± 6.30		
>50	327	10.83	24.39 ± 6.82		
学历				21.303	<0.001
高中或中专及以下	711	23.56	25.19 ± 7.08		
大专	1 106	36.65	24.67 ± 6.76		
本科及以上	1 201	39.79	23.97 ± 6.73		
职称				11.314	0.010
无职称	700	23.19	24.86 ± 6.88		
初级	1 308	43.34	24.89 ± 6.99		
中级	895	29.66	23.72 ± 6.56		
高级	115	3.81	24.41 ± 6.55		
聘任方式				-3.124 ^a	0.002
无编	1 344	44.53	24.97 ± 7.10		
有编	1 674	55.47	24.16 ± 6.61		
岗位类别				10.614	0.005
工勤人员	122	4.04	26.05 ± 7.15		
专业技术人员	2 781	92.15	24.38 ± 6.81		
行政管理人員	115	3.81	26.13 ± 7.02		
工作年限(年)				14.851	0.005
>0~5	919	30.45	25.03 ± 7.17		
>5~10	545	18.06	24.41 ± 6.73		
>10~15	814	26.97	24.47 ± 6.85		
>15~20	548	18.16	23.65 ± 6.44		
>20	192	6.36	24.97 ± 6.44		
收入(万元/年)				18.105	<0.001
>0~3	582	19.28	23.51 ± 7.23		
>3~6	1 779	58.95	24.74 ± 6.72		
>6~10	600	19.88	24.63 ± 6.77		
>10	57	1.89	26.60 ± 6.28		
加班情况				11.973 ^a	<0.001
不加班	2 109	69.88	25.48 ± 6.84		
加班	909	30.12	22.28 ± 6.29		
培训情况(次/年)				79.585	<0.001
0	393	13.02	21.97 ± 6.69		
1~5	1 964	65.08	24.73 ± 6.76		
6~10	388	12.85	24.42 ± 6.51		
>10	273	9.05	26.79 ± 7.07		
绩效奖励机制				-11.033 ^a	<0.001
无	786	26.04	22.15 ± 6.59		
有	2 232	73.96	25.35 ± 6.73		

注:a表示统计量为Z值。

2.4 总体工作满意度多元线性回归分析 以总体满意度得分为因变量,地区分布、学历、职称、聘任方式、岗位类别、工作年限、收入、加班情况、培训情况、绩效奖励机制为自变量进行多元线性回归,分类变量均设置哑变量进行分析。结果显示,学历、岗位类别、工作年限、收入、加班情况、培训情况、绩效奖励机制对总体工作满意度得分的影响有统计学意义($P < 0.05$);自变量的方差膨胀系数(VIF)均小于5,说明回归模型中自变量之间无共线性问题;模型 R^2 为0.374, F 值为22.12, $P < 0.001$,提示模型拟合效果较好。本科及以上学历满意度低于高中及以下学历人

群($\beta_{\text{本科及以上学历}} = -1.032$);专业技术人员满意度低于行政管理人员($\beta_{\text{专业技术人员}} = -2.017$);工作年限在5~10年、15~20年之间的满意度低于0~5年之间的人群($\beta_{5\sim10} = -0.871, \beta_{15\sim20} = -1.195$);年收入3~6、6~10、>10万元的满意度高于收入0~3万元的人群($\beta_{3\sim6} = 1.700, \beta_{6\sim10} = 2.310, \beta_{>10} = 3.561$);加班的工作满意度低于不加班人群($\beta_{\text{加班}} = -3.160$);单位有绩效奖励机制的满意度高于没有绩效奖励机制($\beta = 3.150$);培训次数1~5、6~10、>10次/年的满意度高于0次/年($\beta_{1\sim5} = 2.238, \beta_{5\sim10} = 1.892, \beta_{>10} = 4.210$)。见表3。

表3 江西省提供基本公共卫生服务卫生人员工作满意度的多元线性回归分析

Table 3 Multivariate linear regression analysis of job satisfaction of health workers in basic public health services, Jiangxi Province

变量	β	S. E.	t 值	P 值	共线性统计	
					容差	VIF
常数项 1	25.179	0.805	31.266	<0.001		
地区(对照:赣南)						
赣北	0.251	0.429	0.585	0.559	0.314	3.182
中部	-0.496	0.459	-1.081	0.280	0.310	3.222
学历(对照:高中及以下)						
大专	-0.574	0.326	-1.761	0.078	0.556	1.797
本科及以上学历	-1.032	0.365	-2.830	0.005	0.431	2.320
职称(对照:无职称)						
初级	0.125	0.336	0.371	0.711	0.495	2.021
中级	-0.771	0.425	-1.813	0.070	0.364	2.744
高级	-0.234	0.755	-0.310	0.757	0.658	1.520
聘任方式(对照:无编制)						
有编制	-0.682	0.310	-1.603	0.048	0.580	1.724
岗位类别(对照:行政管理)						
工勤人员	-0.491	0.851	-0.576	0.564	0.489	2.044
专业技术人员	-2.017	0.619	-3.257	0.001	0.495	2.020
工作年限(年)(对照:>0~5)						
>5~10	-0.871	0.362	-2.404	0.016	0.707	1.414
>10~15	-0.441	0.353	-1.250	0.211	0.559	1.788
>15~20	-1.195	0.425	-2.812	0.005	0.513	1.951
>20	-0.267	0.597	-0.447	0.655		1.545
收入(万元/年)(对照:>0~3)						
>3~6	1.700	0.353	4.820	<0.001	0.457	2.190
>6~10	2.310	0.470	4.918	<0.001	0.391	2.557
>10	3.561	0.943	3.777	<0.001	0.835	1.198
加班情况(对照:不加班)						
加班	-3.160	0.262	-12.044	<0.001	0.949	1.054
绩效奖励(对照:无)						
有	3.150	0.276	11.402	<0.001	0.935	1.069
培训情况(次/年)(对照:0)						
1~5	2.238	0.359	6.225	<0.001	0.458	2.185
6~10	1.892	0.466	4.065	<0.001	0.553	1.807
>10	4.210	0.510	8.255	<0.001	0.628	1.593

3 讨论

调查显示,江西省基本公共卫生服务项目人才队伍特点如下:一是性别结构失衡,女性占比高达

75%,基层医疗卫生机构中女性偏多,这一特点与其他地区报道一致^[11-12];二是学历偏低,大专及以上学历人群占比达60%,本科及以上学历比例低于全国水平^[13];三是职称结构不平衡,无职称者占比仍接近

25%, 初级职称占比接近 45%, 这种职称结构的不平衡可能与基层医疗机构职称晋升困难、晋升途径窄有关;四是收入偏低, 年收入低于 6 万人群占比高达 75%。

基本公共卫生服务项目卫生人员总体工作满意度 24.52 ± 6.84 分, “比较满意”和“非常满意”占比之和为 46.56%, 总体上处于中等偏上水平。但仍然有 13.65% 的人员工作满意度处于“比较不满意”和非常不满意, 存在工作积极性不高、工作认同感不强的情况, 有人员流失可能性。影响工作满意度的因素有学历、岗位类别、工作年限、收入、加班情况、培训情况及绩效奖励机制等。分析结果显示, 本科及以上学历的满意度得分比高中及以下学历人群低 1.03 分, 即, 低学历人群的工作满意度较高, 这与陈东明^[14]的研究结果一致。学历越高就业期望值越高, 而低学历人群就业期望值相对较低, 加上政府相关政策的导向, 使得基层医疗机构低学历人群工作满意度相对较高^[15]。专业技术人员满意度得分低于行政管理人员, 这可能与专业技术人员收入与职称挂钩, 而职称晋升受职数、评聘机制等限值, 上升难度大有关。加班和收入是工作满意度的影响因素, 这一结果与余芳^[16]的报道一致。低收入缺乏工作积极性, 频繁加班易产生工作倦怠情绪, 故低收入人群、需要加班的人群工作满意度较低。而绩效奖励机制可以激励职工的工作积极性, 所以单位有绩效激励机制的人群工作满意度更高。随着国家基本公共卫生服务均等化政策的推行, 基本公共卫生的工作在基层医疗机构中的占比越来越大, 许多缺乏公共卫生工作经验的人员也从事这项工作, 对基本公共卫生服务项目培训的需求也越来越大^[17]。因此, 在本文分析结果中, 有机会参加培训的卫生人员工作满意度高于从未参加过培训的人员。

基层医疗卫生机构是维护群众健康的重要屏障, 其人才储备水平直接决定了这道屏障是否坚实可靠。而基层卫生机构工资待遇低, 晋升难度大、医疗资源配置匮乏等情况制约了基层卫生人才成长的可能性与积极性^[18-19]。此外本调查显示基层工作还面临诸多困难和挑战, 一是服务人口流动性较大;二是服务对象对项目的认可度和配合度不高;三是基层专业人员不足且人员流失较多;四是基层卫生人才尚不能满足当下医疗卫生服务及公共卫生服务需求。这些因素影响着基本公共卫生服务项目任务的完成进度, 也影响着工作人员的工作积极性。调动基层卫生人员的积极性, 提高基层卫生人员工作的满意度, 可从以下几个方面着手。一是完善基层人才晋升和保障机制, 不断完善基层人才薪酬分配、福利待遇保障机制

及绩效工资总量调整管理机制, 减少人才的流失^[20]。二是加强职业培训, 以实际需求为导向, 补短板为目标, 提高基层医疗卫生和家庭医生团队的服务能力, 以满足群众对医疗卫生服务的需求^[21]。三是加强项目的宣传力度, 提高群众对基本公共卫生服务项目的认同感。四是完善考核机制, 基本公共卫生服务项目考核频繁且存在“重量轻质”的现象, 导致基层卫生机构疲于完成任务, 工作压力较大。因此迫切需要从省、市、县层面制定精细化的绩效管理和激励措施, 以减轻基层医疗卫生机构的考核压力。

利益冲突声明 本研究不存在任何利益冲突

参考文献

- [1] 潘钰婷, 连至炜, 廖子锐, 等. 国家基本公共卫生服务项目实施效果评价[J]. 中国公共卫生, 2020, 36(3): 441-445.
Pan YT, Lian ZW, Liao ZR, et al. Implementation effects of National Basic Public Health Service Project: a review [J]. Chinese Journal of Public Health, 2020, 36(3): 441-445.
- [2] 刘子言, 肖月, 赵琨, 等. 国家基本公共卫生服务项目实施进展与成效[J]. 中国公共卫生, 2019, 35(6): 657-664.
Liu ZY, Xiao Y, Zhao K, et al. Implementation progress and effect of National Essential Public Health Services Program in China [J]. Chinese Journal of Public Health, 2019, 35(6): 657-664.
- [3] 吴婕. 基本公共卫生服务人员职业倦怠及工作满意度影响因素研究[D]. 合肥: 安徽医科大学, 2021.
Wu J. Study on influencing factors of job burnout and job satisfaction of basic public health service personnel [D]. Hefei: Anhui Medical University, 2021.
- [4] 范宏茜. 基层医疗机构卫生资源配置现状及影响因素分析[J]. 医学食疗与健康, 2021, 19(11): 162-163, 165.
Fan HQ. Analysis of health resource allocation status and influencing factors in primary medical institutions [J]. Medical Diet and Health, 2021, 19(11): 162-163, 165.
- [5] 谭雄燕, 左延莉, 吴彩媛, 等. 广西医务人员对基本公共卫生服务均等化政策的认知调查[J]. 卫生软科学, 2016, 30(5): 274-277.
Tan XY, Zuo YL, Wu CY, et al. The investigation on medical staffs' recognition to basic public health service equalization policy in Guangxi [J]. Soft Science of Health, 2016, 30(5): 274-277.
- [6] 李泽. 北京市 X 区社区全科医生工作满意度研究[D]. 北京: 北京中医药大学, 2020.
Li Z. Research on job satisfaction of community general practitioners in X District of Beijing [D]. Beijing: Beijing University of Chinese Medicine, 2020.
- [7] 陈雪兰. 开封市基层公共卫生人员工作满意度及激励对策研究[D]. 开封: 河南大学, 2019.
Chen XL. Research on job satisfaction and incentive countermeasures of grassroots public health personnel in Kaifeng city [D]. Kaifeng: Henan University, 2019.
- [8] 陈东明, 任维存, 王彦杰, 等. 河南省基层全科医生执业满意度调查分析[J]. 中国卫生事业管理, 2021, 38(3): 212-215.

(下转第 1838 页)

- [13] 牛雨婷,赵允伍,王晓松,等. 三医联动视角下老年慢病管理发展现状与对策[J]. 卫生经济研究,2023,40(4):48-51, 55.
Niu YT, Zhao YW, Wang XS, et al. Research on development status and countermeasures of chronic disease management in the elderly from the perspective of "three medical linkage"[J]. Health Economics Research, 2023, 40(4): 48-51, 55.
- [14] 李丹慧,杨佳. 差异化医保报销对北京市不同慢性病住院患者就医选择影响比较研究[J]. 中国医院,2023,27(1):11-14.
Li DH, Yang J. Comparison of the influence of differentiated medical insurance reimbursement on the choice of medical treatment for hospitalized patients with different chronic diseases in Beijing [J]. Chinese Hospitals, 2023, 27(1): 11-14.
- [15] 陈也立,何文涛,刘姿,等. 紧密型医联体“院地”服务模式实践与成效——以四川大学华西医院为例[J]. 现代预防医学, 2020,47(6):1032-1034, 1066.
Chen YL, He WT, Liu Z, et al. Practice and effectiveness of "large hospital and primary hospital" service mode of integrated medical association: a case study on West China Hospital of Sichuan University [J]. Modern Preventive Medicine, 2020, 47(6): 1032-1034, 1066.
- (上接第 1809 页)
- Chen DM, Ren WC, Wang YJ, et al. Surveying the satisfaction degree of grassroots general practitioners in Henan province [J]. Chinese Health Service Management, 2021, 38(3): 212-215.
- [9] 凌文. 安徽省某三级公立医院职工工作满意度调查研究[D]. 合肥:安徽医科大学,2021.
Ling W. Investigation on employee's job satisfaction of a tertiary public hospital in Anhui province [D]. Hefei: Anhui Medical University, 2021.
- [10] 翟慧颖. 家庭医生团队成员工作满意度、职业倦怠及离职意向的影响因素及相关性研究[D]. 广州:广东药科大学,2021.
Zhai HY. Study on the influencing factors and relationship among job satisfaction, career burnout and turnover intention among family doctor team members [D]. Guangzhou: Guangdong pharmaceutical university, 2021.
- [11] 陈东冉,李玉华,丁蕾,等. 新疆基层医疗机构全科医生工作满意度现状及影响因素分析[J]. 职业与健康,2023,39(22):3036-3040.
Chen DR, Li YH, Ding L, et al. Analysis on current situation and influencing factors of general practitioners' job satisfaction in basic medical institutions in Xinjiang [J]. Occupation and Health, 2023, 39(22): 3036-3040.
- [12] 李丽芬,陈浩,刘毅,等. 医防融合背景下我国基层医疗卫生机构卫生技术人员现状调查[J]. 医学与社会,2022,35(9):20-25.
Li LF, Chen H, Liu Y, et al. Investigation on the status quo of health professionals in grassroots medical and health institution under the background of medical and prevention integration in China [J]. Medicine and Society, 2022, 35(9): 20-25.
- [13] 汪志豪,陈馨,李小宁,等. 国家基本公共卫生服务项目人才队伍现状分析[J]. 中国公共卫生,2019,35(6):670-672.
Wang ZH, Chen X, Li XN, et al. Status quo of talents team for National basic public health service projects [J]. Chinese Journal of Public Health, 2019, 35(6): 670-672.
- [14] 陈东明,任维存,王彦杰,等. 河南省基层全科医生执业满意度调查分析[J]. 中国卫生事业管理,2021,38(3):212-215.
Chen DM, Ren WC, Wang YJ, et al. Surveying the satisfaction degree of grassroots general practitioners in Henan province [J]. China Health Administration, 2021, 38(3): 212-215.
- [15] 刘军林,冯巩,杜直前. 我国西部地区乡镇卫生院人才队伍职业发展现状及职业发展满意度影响因素研究[J]. 中国医药导报, 2021,18(12):74-77, 89.
Liu JL, Feng G, Du ZQ. Study on the current status of talents team career development and the influencing factors of career development satisfaction of township health centers in Western China [J]. China Medical Herald, 2021, 18(12): 74-77, 89.
- [16] 余芳,郑艳玲,杨婷婷,等. 东中西部全科医生工作满意度现状及其影响因素分析[J]. 现代预防医学,2019,46(16):2986-2990.
Yu F, Zheng YL, Yang TT, et al. Job satisfaction and its influencing factors among general practitioners in the eastern, central, and western China [J]. Modern Preventive Medicine, 2019, 46(16): 2986-2990.
- [17] 王思远,杭蓓枫,韦莹琪,等. 基层医疗卫生机构发展困境分析:基于桂林市的扎根理论研究[J]. 中国全科医学,2023,26(31):3856-3862.
Wang SY, Hang RF, Wei YJ, et al. Development dilemma of primary health care institutions: a grounded theory study based on Guilin city [J]. Chinese General Practice, 2023, 26(31): 3856-3862.
- [18] 陈新月,尤莉莉,连隽,等. 基于扎根理论的基本公共卫生服务提供质量的影响因素分析[J]. 医学与社会,2021,34(7):20-24.
Chen XY, You LL, Lian J, et al. Analysis on the influencing factors of the quality of basic public health service provision based on the grounded theory [J]. Medicine and Society, 2021, 34(7): 20-24.
- [19] 李贵敏,孙晓杰. 我国城乡基层医疗机构卫生资源配置变化趋势分析[J]. 卫生软科学,2020,34(11):20-25.
Li GM, Sun XJ. Analysis on changing trend of health resource allocations in urban and rural grass-root health institutions [J]. Soft Science of Health, 2020, 34(11): 20-25.
- [20] 刘军林,冯巩,杜直前,等. 乡镇卫生院人才队伍单位满意度和职业发展满意度的关系:工作满意度的中介作用[J]. 中国全科医学,2022,25(28):3537-3543.
Liu JL, Feng G, Du ZQ, et al. Mediating role of job satisfaction in the relationship between job satisfaction and career development satisfaction in healthcare workers of township hospitals [J]. Chinese General Practice, 2022, 25(28): 3537-3543.
- [21] 李娇娇,孔凡磊,聂婉颖,等. 我国基层卫生人才队伍建设现状与思考[J]. 中国农村卫生事业管理,2020,40(12):864-868.
Li JJ, Kong FL, Nie WY, et al. Current situation and thoughts on the construction of primary health personnel team in China [J]. Chinese Rural Health Service Administration, 2020, 40(12): 864-868.

收稿日期:2024-03-11

收稿日期:2024-01-11