

社区医务人员职业延迟满足情况调查

程远芬¹, 彭佳², 李丹¹, 杨娟华¹, 杨婷¹, 曹煜³

1. 贵州医科大学公共卫生与健康学院环境污染与疾病监控教育部重点实验室, 贵州 贵阳 561113;

2. 三峡大学附属仁和医院, 湖北 宜昌 443000; 3. 贵州医科大学, 贵州 贵阳 550004

摘要: **目的** 了解社区医务人员职业延迟满足情况及影响因素, 为促进基层卫生人才队伍可持续发展提供参考。**方法** 采用多阶段整群随机抽样方法, 抽取贵州省9个市(州)各5~7家社区卫生服务中心在职在岗的医务人员为调查对象, 采用问卷调查收集性别、年龄和学历等基本资料, 采用职业延迟满足量表调查职业延迟满足情况。采用多重线性回归模型分析职业延迟满足的影响因素。**结果** 调查2 076人, 其中男性367人, 占17.68%; 女性1 709人, 占82.32%。学历为中专及以下112人, 占5.39%; 大专872人, 占42.00%; 本科1 087人, 占52.36%; 硕士及以上5人, 占0.24%。有管理职务665人, 占32.03%。月收入≤5 000元1 705人, 占82.13%。职业延迟满足总得分为(33.22±4.33)分, 总均分为(2.77±0.36)分, 工作延迟、职业生涯延迟、持久性3个维度的均分分别为(2.67±0.48)分、(2.96±0.45)分和(2.75±0.46)分。多重线性回归分析结果显示, 学历(大专, $\beta=0.089$; 本科, $\beta=0.088$), 管理职务(无, $\beta=-0.046$)和月收入(>6 000元, $\beta=0.085$)是社区医务人员职业延迟满足的影响因素(均 $P<0.05$)。**结论** 大专以下学历、无管理职务和收入较低的社区医务人员的职业延迟满足水平相对较低。

关键词: 社区医务人员; 职业延迟满足; 影响因素

中图分类号: R192.3

文献标识码: A

文章编号: 2096-5087(2024)07-0603-04

Occupational delay of gratification among community healthcare workers

CHENG Yuanfen¹, PENG Jia², LI Dan¹, YANG Juanhua¹, YANG Ting¹, CAO Yu³

1. Ministry of Education Key Laboratory of Environmental Pollution and Disease Monitoring, School of Public Health and Wellness, Guizhou Medical University, Guiyang, Guizhou 561113, China; 2. Renhe Hospital Affiliated to Three Gorges University, Yichang, Hubei 443000, China; 3. Guizhou Medical University, Guiyang, Guizhou 550004, China

Abstract: Objective To investigate the occupational delay of gratification among community healthcare workers and its influencing factors, so as to provide insights into the sustainable development of primary healthcare personnel. **Methods** The in-service community healthcare workers from 5-7 community health service centers in 9 cities (prefectures) of Guizhou Province were selected using a multi-stage stratified random sampling method. Gender, age, and educational level and other basic information were collected through questionnaire surveys. The status of occupational delay of gratification was investigated using the Occupational Delay of Gratification Scale. Multiple linear regression model was used to analyze the influencing factors of occupational delay of gratification. **Results** A total of 2 076 respondents were surveyed, including 367 males (17.68%) and 1 709 females (82.32%). There were 112 respondents (5.39%) with secondary vocational school degree or below, 872 respondents (42.00%) with junior college degree, 1 087 respondents (52.36%) with bachelor's degree, and 5 respondents (0.24%) with master's degree or above. There were 665 respondents (32.03%) with managerial positions. The monthly income of 1 705 respondents (82.13%) was ≤5 000 Yuan. The total score of occupational delay of gratification was (33.22±4.33) points, and the total average score was (2.77±0.36) points. The average scores of work delay, career delay and persistence were (2.67±0.48), (2.96±0.45) and (2.75±0.46) points, respectively. Multiple linear regression analysis identified educational level (junior college, $\beta=0.089$; bachelor's degree, $\beta=0.088$),

DOI: 10.19485/j.cnki.issn2096-5087.2024.07.012

基金项目: 2021年度中共贵州省委全面深化改革重大调研课题项目

(GZGGKT2021-070)

作者简介: 程远芬, 硕士研究生在读, 公共卫生专业

通信作者: 曹煜, E-mail: 2692327139@qq.com

management position (not have, $\beta=-0.046$) and monthly income ($>6\ 000$ Yuan, $\beta=0.085$) as factors affecting occupational delay of gratification (all $P<0.05$). **Conclusion** The community healthcare workers with an education below secondary vocational school, no management position and lower income have relatively lower level of occupational delay of gratification.

Keywords: community healthcare worker; occupational delay of gratification; influencing factor

社区卫生服务中心作为推进分级诊疗的重要阵地,却长期存在严重的人员流失问题^[1],不仅增加了单位招聘和培训成本,而且延长了医疗队伍建设周期,阻碍了社区卫生服务中心的长远发展。有研究显示,提升职工的职业延迟满足水平有利于提升工作绩效和工作满意度,对于降低离职率,稳定基层卫生人才队伍有重要意义^[2-3]。职业延迟满足是指个体在职业生涯中甘愿放弃休息、娱乐等即时满足机会,专注投入有价值的长远目标的自我控制能力^[4]。目前研究发现,性别、年龄、文化程度、收入、职称、工作年限和婚姻状况是职业延迟满足的影响因素^[5-8]。本研究以贵州省社区卫生服务中心医务人员为调查对象,了解其职业延迟满足现状及影响因素,为提升社区医务人员职业延迟满足水平,促进基层卫生人才队伍可持续发展提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象

采用多阶段整群随机抽样方法,抽取贵阳市、遵义市、毕节市、安顺市、六盘水市、铜仁市、黔东南布依族苗族自治州、黔东南苗族侗族自治州、黔南布依族苗族自治州为调查地点,根据每个市(州)社区卫生服务中心数量各随机抽取5~7家作为调查单位,以单位内在职在岗的所有医务人员为调查对象,包括医生、护士、医技人员、检验人员和药剂人员等。调查对象均知情同意。本研究通过贵州医科大学医学伦理委员会审查,审批号:2023伦审第(225)号。

1.2 方法

于2023年9—10月对社区医务人员进行问卷调查。问卷内容包括:(1)基本情况,性别、年龄、婚姻状况、学历、岗位性质、职称、管理职务、月收入 and 从事社区医疗工作年限共9个条目。(2)职业延迟满足量表,由康艳红^[9]编制,分为工作延迟、职业生涯延迟和持久性3个维度,共12个条目。各条目选项有非常不符合、较不符合、比较符合、非常符合,依次计1~4分,总得分计算方式为所有条目得分之和相加除以总人数,总均分计算方式为总得分除以条目数,各维度得分计算方式为该维度条目得分之和除以总人数,各维度均分计算方

式为该维度得分除以该维度条目数。分值越高表示职业延迟满足水平越高。量表的Cronbach's α 为0.725, KMO值为0.780, Bartlett球形检验 $P<0.001$,信效度良好。

1.3 质量控制

通过“问卷星”平台生成电子问卷,设置同一设备或账号仅允许作答一次,问卷必须填写完整才能提交。调查人员经过统一培训。调查对象知情同意后匿名填写。调查结束后对问卷进行核查,剔除答题时间少于3 min或规律作答的问卷。

1.4 统计分析

采用SPSS 25.0软件统计分析。定量资料服从正态分布的采用均数 \pm 标准差($\bar{x}\pm s$)描述,组间比较采用 t 检验或单因素方差分析。职业延迟满足的影响因素分析采用多重线性回归模型。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 基本情况

调查2 076人,其中男性367人,占17.68%;女性1 709人,占82.32%。年龄以20~<40岁为主,1 463人占70.47%。已婚1 473人,占70.95%。本科学历为主,1 087人占52.36%。编制947人,占45.62%。初级职称971人,占46.77%;中级职称503人,占24.23%;副高级及以上职称103人,占4.96%。有管理职务665人,占32.03%。月收入 $\leq 5\ 000$ 元1 705人,占82.13%。工作年限 <4 年614人,占29.58%;4~<7年427人,占20.57%;7~<10年256人,占12.33%; ≥ 10 年779人,占37.52%。

2.2 职业延迟满足情况

2 076名社区医务人员的职业延迟满足总得分为(33.22 \pm 4.33)分,总均分为(2.77 \pm 0.36)分;其中工作延迟、职业生涯延迟、持久性维度得分分别为(13.34 \pm 2.41)分、(8.87 \pm 1.36)分和(11.02 \pm 1.83)分,均分分别为(2.67 \pm 0.48)分、(2.96 \pm 0.45)分和(2.75 \pm 0.46)分。不同学历、月收入及是否有管理职务的医务人员职业延迟满足总均分比较,差异有统计学意义(均 $P<0.05$)。不同性别、年龄、婚姻状况、岗位性质、职称、月收入、工作年限及是否有管理职

务的医务人员工作延迟维度均分比较, 差异有统计学意义 (均 $P < 0.05$); 不同婚姻状况、工作年限的医务人员职业生涯延迟维度均分比较, 差异有统计学意义

(均 $P < 0.05$); 不同年龄、婚姻状况、岗位性质、工作年限和是否有管理职务的医务人员持久性维度均分比较, 差异有统计学意义 (均 $P < 0.05$)。见表 1。

表 1 社区医务人员职业延迟满足均分比较 ($\bar{x} \pm s$)

Table 1 Comparison of average scores of occupational delay of gratification among community healthcare workers ($\bar{x} \pm s$)

项目	调查人数	工作延迟维度均分	职业生涯延迟维度均分	持久性维度均分	总均分	项目	调查人数	工作延迟维度均分	职业生涯延迟维度均分	持久性维度均分	总均分
性别						P值		<0.001	0.152	0.026	0.112
男	367	2.73±0.54	2.94±0.50	2.78±0.51	2.80±0.41	职称					
女	1 709	2.65±0.47	2.96±0.44	2.75±0.45	2.76±0.35	未评定	499	2.64±0.49	2.97±0.46	2.76±0.50	2.76±0.38
t值		2.636	-0.619	1.066	1.697	初级	971	2.63±0.48	2.95±0.44	2.76±0.46	2.75±0.36
P值		0.009	0.536	0.287	0.090	中级	503	2.74±0.48	2.95±0.46	2.74±0.43	2.79±0.35
年龄/岁						副高级及以上	103	2.77±0.47	2.99±0.47	2.75±0.33	2.81±0.31
20~	741	2.58±0.48	2.98±0.43	2.79±0.48	2.75±0.37	F值		7.532	0.339	0.166	1.920
30~	722	2.68±0.47	2.94±0.44	2.75±0.44	2.77±0.35	P值		<0.001	0.797	0.919	0.124
40~	395	2.74±0.48	2.95±0.48	2.71±0.45	2.78±0.36	管理职务					
≥50	218	2.78±0.50	2.94±0.50	2.71±0.46	2.80±0.38	有	665	2.70±0.49	2.97±0.45	2.80±0.45	2.80±0.36
F值		14.523	1.127	3.390	1.103	无	1 411	2.65±0.48	2.95±0.45	2.73±0.46	2.75±0.36
P值		<0.001	0.337	0.017	0.347	t值		2.283	0.936	3.096	2.879
婚姻状况						P值		0.023	0.350	0.002	0.004
未婚	522	2.63±0.49	3.01±0.45	2.81±0.50	2.78±0.38	月收入/元					
已婚	1 473	2.68±0.47	2.94±0.45	2.74±0.45	2.76±0.35	≤3 000	608	2.61±0.50	2.97±0.46	2.77±0.51	2.75±0.39
离异/丧偶	81	2.78±0.57	2.95±0.52	2.77±0.43	2.82±0.40	>3 000	569	2.64±0.45	2.93±0.44	2.73±0.45	2.74±0.34
F值		4.365	4.353	4.599	1.314	>4 000	528	2.70±0.46	2.94±0.46	2.75±0.44	2.78±0.35
P值		0.013	0.013	0.010	0.269	>5 000	241	2.75±0.52	2.97±0.45	2.75±0.43	2.80±0.36
学历						>6 000	130	2.78±0.46	3.03±0.49	2.79±0.41	2.84±0.33
中专及以下	112	2.59±0.49	2.86±0.47	2.65±0.44	2.68±0.35	F值		6.735	1.669	0.702	3.118
大专	872	2.66±0.48	2.97±0.46	2.76±0.49	2.77±0.38	P值		<0.001	0.148	0.591	0.014
本科	1 087	2.68±0.49	2.96±0.45	2.76±0.43	2.78±0.34	工作年限/年					
硕士及以上	5	2.80±0.45	3.13±0.38	2.90±0.22	2.92±0.32	<4	614	2.60±0.48	3.00±0.44	2.78±0.48	2.76±0.37
F值		1.484	1.945	2.302	2.751	4~	427	2.63±0.45	2.97±0.42	2.78±0.45	2.77±0.34
P值		0.217	0.120	0.075	0.041	7~	256	2.70±0.47	2.91±0.45	2.74±0.45	2.77±0.35
岗位性质						≥10	779	2.73±0.49	2.93±0.48	2.72±0.45	2.78±0.37
编制	947	2.73±0.47	2.94±0.46	2.73±0.44	2.78±0.35	F值		10.461	4.512	2.824	0.232
合同制	1 129	2.62±0.49	2.97±0.45	2.77±0.48	2.76±0.37	P值		<0.001	0.004	0.037	0.874
t值		5.384	-1.432	-2.232	1.591						

2.3 职业延迟满足影响因素的多重线性回归分析

以职业延迟满足总均分为因变量, 以表 1 中 $P < 0.05$ 的项目为自变量建立多重线性回归模型。结果显示, 学历、管理职务和月收入是社区医务人员职业延迟满足的影响因素, 大专、本科学历, 有管理职务和月收入 $> 6 000$ 元的社区医务人员职业延迟满足水平较高。见表 2。

3 讨论

调查结果显示, 贵州省社区医务人员职业延迟满足总得分为 (33.22±4.33) 分, 低于其他学者对三甲

医院临床医生 [(36.64±4.92) 分]^[6] 和护士的调查结果 [(34.74±3.84) 分]^[10], 提示贵州省社区医务人员职业延迟满足水平有待提升。得分不高的原因可能与长期以来社区医务人员职业发展空间有限、工作任务繁重、转正式编制与晋升较困难等有关。根据马斯洛需求层次理论^[11], 人的最终需要是自我实现的需要, 职业延迟满足水平低可能与从事工作获得的成就感低及工作价值长期得不到认可有关。在职业延迟满足过程中, 个体会面临长期目标与短期满足之间的选择, 当社区医务人员感知到职业发展前景不乐观时, 会认为延迟满足无法带来期待的回报, 便缺乏持

表 2 社区医务人员职业延迟满足影响因素的多重线性回归分析

Table 2 Multiple linear regression analysis of factors affecting occupational delay of gratification among community healthcare workers

变量	参照组	β	$s\bar{x}$	β'	t 值	P 值
学历						
大专	中专及以下	0.089	0.036	0.122	2.468	0.014
本科		0.088	0.036	0.122	2.437	0.015
硕士及以上		0.026	0.164	0.028	1.254	0.210
管理职务						
无	有	-0.046	0.017	-0.059	-2.701	0.007
月收入/元						
>3 000	≤3 000	-0.014	0.021	-0.018	-0.669	0.503
>4 000		0.023	0.022	0.028	1.022	0.307
>5 000		0.045	0.028	0.040	1.604	0.109
>6 000		0.085	0.035	0.057	2.412	0.016
常量		2.703	0.038	—	71.797	<0.001

续付出的动力，转而选择即时满足。

多因素分析结果显示，学历、是否有管理职务和月收入是职业延迟满足的影响因素。有研究显示，自我控制能力与职业延迟满足水平呈正相关^[12]。为了实现长远发展，在延迟满足过程中个体需要具有较强的自制力。医学生的培养是一个艰辛漫长的过程，学历越高的医务人员在求学过程中表现出来的自制力水平也越高，在工作中也更愿意为了获得更好的发展选择延迟满足，因此大专、本科学历的社区医务人员比中专及以下学历者的职业延迟满足水平高。从组织支持角度看，组织对员工的关心和重视程度越高，员工在工作单位留任的意愿越高^[13]，因此，管理者应肯定和尊重社区医务人员的价值，并建立有效的沟通反馈渠道，提供在职培训、学历提升机会，从而提高其综合能力和素质，帮助其增强岗位胜任力和职业信心。

根据赫茨伯格双因素理论^[14]，职位低可能是造成个体不满意的因素之一，有管理职务的医务人员在工作中掌握更多的话语权和较好的福利待遇，职业发展前景更好，对未来职业发展充满信心，延迟满足水平更高。应重视对无管理职务人员职业延迟满足水平的提升，对表现优异人员给予公开表扬等内在激励与物质奖励、提拔晋升等外在激励，充分激发其工作热情。有研究显示，习惯于积极自我评价的人会积极地面对挫折^[15]，因此还可通过培养无管理职务医务人员积极自我评价，降低因职位差别带来的不平衡感。

月收入在 6 000 元以上的医务人员职业延迟满足水平相对较高。根据马斯洛需求层次理论，物质基础是个人发展的基本保障、是社会地位和个人价值的体现，医务人员感知到收入与付出成正比，会缓解工作

压力带来的消极情绪，增加对组织的认可度和对职业发展的憧憬^[16]，因此职业延迟满足水平相应更高。建议管理者建立医务人员收入增长长效机制，通过设立岗位津贴、加班补助、节假日福利等增加医务人员收入，提高医务人员获得感。

参考文献

[1] 芮晨, 黄磊. 基层医疗卫生机构工作人员离职意愿及其影响因素研究 [J]. 中国卫生政策研究, 2021, 14 (4): 55-60.

[2] 陈瑞, 山慈明, 何爽. 职业延迟满足对三级甲等医院男护士心理资本和工作绩效的中介作用 [J]. 职业与健康, 2019, 35 (19): 2650-2654, 2660.

[3] REN Y J, TANG R, LI M L. The relationship between delay of gratification and work engagement: the mediating role of job satisfaction [J/OL]. Heliyon, 2022, 8 [2024-05-23]. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10111>.

[4] 刘晓燕, 郝春东, 陈健芷, 等. 组织职业生涯管理对职业承诺和工作满意度的影响——职业延迟满足的中介作用分析 [J]. 心理学报, 2007, 39 (4): 715-722.

[5] 刘春妮, 王静, 赵海燕, 等. 三级甲等医院护士职业延迟满足、职业生涯管理及职业认同的相关性研究 [J]. 护理研究, 2023, 37 (8): 1380-1384.

[6] 张梦林. 长春市某三甲综合医院临床医生职业延迟满足现状及影响因素分析 [D]. 长春: 吉林大学, 2020.

[7] 程琳, 张韡, 张培华. 中医青年医生职业延迟满足的现状研究 [J]. 南京中医药大学学报 (社会科学版), 2018, 19 (2): 130-133.

[8] 俞洋, 徐国洪, 李晓玲, 等. 佛山市基层医院医务人员职业延迟满足评估及成就动机的研究 [J]. 职业与健康, 2017, 33 (9): 1235-1238.

[9] 康艳红. 职业延迟满足与职业生涯自我管理的关系研究 [D]. 太原: 山西大学, 2009.

[10] 王芳, 马俊, 廖娜. 护士职业延迟满足现状及其对职业倦怠的影响 [J]. 医学信息, 2020, 33 (7): 123-126.

[11] 王莹. 组织行为学在事业单位人力资源管理中的运用 [J]. 人才资源开发, 2023 (18): 47-49.

[12] 任坤薇, 刘丽秀, 闫倩, 等. 咸阳市 4 所三级甲等医院护士心理资本、自我控制能力与职业延迟满足的关系研究 [J]. 职业与健康, 2023, 39 (14): 1964-1969.

[13] 牛莉霞, 乔亚凡, 夏文德. 绩效压力对工作繁荣的“双刃剑”效应: 工作反刍和组织支持感的作用 [J]. 中国人力资源开发, 2024, 41 (3): 21-34.

[14] 甘罗嘉. 高校教师职业倦怠问题与应对——基于马斯洛需求层次理论与赫茨伯格双因素理论的视角 [J]. 北京教育 (高教版), 2022 (9): 23-25.

[15] HU G X, NIE T, QIU T F, et al. Application of big data analysis on the relationship between career delayed gratification and organizational socialization outcomes for new generation employees [J/OL]. Comput Intell Neurosci, 2022 [2024-05-23]. <https://doi.org/10.1155/2022/6065435>.

[16] 张宝红, 张洁. 需求层次理论视角下医务人员激励机制探究 [J]. 中国医院, 2024, 28 (4): 85-87.

收稿日期: 2024-03-22 修回日期: 2024-05-23 本文编辑: 徐文璐