DOI:10.16016/j.1000-5404.201911224

陆军部队基层卫生机构军医工作满意度调查

韩治中[1],陈 勇[1],王 赓[1],邢 伟[1],蒲 傑[1],刘诗莉[1],梁胜翔[1],丁睿恒[1],李 颖[1],糜漫天[2],王云贵[1]
400038 重庆,陆军军医大学(第三军医大学)军事预防医学系:社会医学与卫生事业管理学教研室[1],营养与食品安全研究中心,重庆市医学营养研究中心,重庆市营养与食品安全重点实验室[2]

[**摘要**] **目的** 调查陆军部队基层卫生机构军医工作满意度情况及其影响因素。**方法** 采用工作满意度调查量表(JSS),对2018年5月至2019年9月参加某机构任职培训的基层军医进行整群随机抽样调查;描述性分析各维度及总体满意度的得分情况,采用单因素方差分析与多元线性回归分析相结合的方法探索各维度及总体满意度的相关因素。**结果** 军医总体满意度得分为(115.76±22.54),各维度得分最高的3项是"规章制度""同事"和"管理者",分别为(14.28±4.60)、(13.97±2.91)、(13.96±3.79);多元线性回归分析显示,"生育子女情况""是否通过住院医师规范化培训""周末能否正常轮休""是否志愿献身国防入伍""入伍方式""能否按自己时间安排年休假"是影响总体满意度的主要因素。**结论** 注重基层军医的职业发展,重视人员入伍动机的教育和引导,能有效提升军医的工作满意度。

[**关键词**] 军医;工作满意度;部队卫生机构;陆军
[**中图法分类号**] R192.3; R195.1; R821.1 [**文献标志码**] A

Investigation on job satisfaction of military doctors in army grass-roots troops

HAN Zhizhong[1], CHEN Yong[1], WANG Geng[1], XING Wei[1], PU Jie[1], LIU Shili[1], LIANG Shengxiang[1], DING Ruiheng[1], LI Ying[1], MI Mantian[2], WANG Yungui[1] [1]Department of Social Medicine and Health Service Management, [2]Research Center for Nutrition and Food Safety, Chongqing Center of Medical Nutrition, Chongqing Key Laboratory of Nutrition and Food Safety, Faculty of Military Preventive Medicine, Army Medical University (Third Military Medical University), Chongqing, 400038, China

[**Abstract**] **Objective** To investigate the job satisfaction and influencing factors of military doctors in army grass-roots troops. **Methods** Cluster random sampling was conducted to subject military doctors who participated in a job training in an institution from May 2018 to September 2019. Questionnaires, including job satisfaction survey scale (JSS) were used to conduct a survey on the participants. The scores of each dimension and the overall satisfaction were analyzed by descriptive analysis, and the influencing factors of each dimension and the overall satisfaction were explored by the combination of one-way ANOVA and multiple linear regression analysis. **Results** The total satisfaction of the participants was 115.76±22.54, and the top 3 dimension with highest scores were "rules and regulations (14.28±4.60)", "colleagues (13.97±2.91)" and "managers (13.96±3.79)" in turn. Multiple linear regression analysis indicated that "the situation of bearing children", "whether passing the standardized training of resident doctors", "whether taking a regular weekend off", "whether volunteering for national defense", "way of enlistment" and "whether arranging annual vacation according to their own time" were the independent influencing factors for overall satisfaction. **Conclusion** Attention should be paid to the professional development of military doctors from grass-roots troops, and to education and guidance of their motivation for enlistment in order to effectively improve their job satisfaction.

[**Key words**] military surgeon; job satisfaction; military medical institution; Army

Supported by the Major Project of Military Logistic Scientific Research (AWS17J014). Corresponding author: WANG Yungui, E-mail: f22hp611@sohu.com

[**基金项目**] 全军后勤科研重大项目(AWS17J014)
[**通信作者**] 王云贵,E-mail:f22hp611@sohu.com

工作满意度来源于行为科学理论研究,被认为是个体看待自己工作的总体态度,也是衡量组织机构的管理是否成功、人力资源价值是否最大化的重要标志[1-3]。随着军改的持续深入,陆军部队卫生机构编制体制和职能定位都发生了重大改变。抓住此次变革机遇,通过完善制度措施提升陆军部队卫生机构军医工作满意度,对增强部队卫生机构卫生人员队伍稳固性,发挥卫勤人员献身强军兴军职责使命具有重要意义。近年来,以公务员、教师、医院医生护士、企业员工等为研究对象的工作满意度调查研究在我国多有报道,部分研究还以基层官兵、公安武警等军事人员为研究对象[4-11]。本研究以陆军部队卫生机构军医为研究对象,探讨影响军医工作满意度的影响因素,为加强陆军部队卫生机构卫生人力资源建设提供参考。

1 资料与方法

1.1 调查对象

本研究所指陆军部队卫生机构军医,是指在新体制下,实际岗位在陆军师(旅)级以下部队的卫生连(队)、营卫生排(所)等卫生机构,为部队官兵提供健康教育、预防保健、心理服务、伤病救治服务,担负多样化卫勤保障职责的卫生专业技术干部[12]。研究采取整群抽样方式对2018年5月至2019年9月参加某机构任职培训的基层军医进行调查。

依据研究前期调查的286名基层军医所得总体满意度均数和标准差结果,选取年龄分组数值代入多样本均数比较样本含量计算公式[13]计算样本量。

$$n=\psi^2\left[\sum S_i^2/g\right]\div\left[\sum(\bar{X}-\bar{\bar{X}})^2/(g-1)\right]$$

分3次计算得出总体样本含量需求分别为253、260、253人,故认为本次调查至少需要260人。

1.2 资料收集

在文献阅读、专家讨论和预实验的基础上,编制"陆军基层军医调查问卷"进行资料收集。

1.2.1 一般情况调查 主要收集基层军医的人口学特征(包括性别、年龄、婚姻状况、所在部队类型、现文化程度、入伍前文化程度、最后学历所学专业、入伍前户口所在地、职称、职级、本人是否为独生子女),部队生活工作状况(入伍方式、参军意愿、是否可以按照自己的时间安排年休、是否可以分段休假、周末能否正常轮休、是否通过执业医师考试、是否通过住院医师规范化培训、是否两地分居、在基层工作时间、单位驻地、生育子女个数、子女是否和自己同住等)。

1.2.2 工作满意度调查工作满意度调查 采用国内外以及外军广泛使用的工作满意度调查量表(JSS)完整问卷,量表包括薪酬、晋升、管理者、利益、偶然奖励、规章制度、同事、工作本身、交际9个维度[14-17],每个维度包含4道题,共36道题,其中17道为正面题,19道为负面题,按照非常不同意、不同意、有点不同意、有点同意、同意、非常同意的顺序,正面题分别给予1、2、3、4、5、6分,负面题相反计分。所有问卷现场填写后立即回收。

1.3 统计学分析

采用EpiData 3.1软件进行数据录入。通过SPSS 19.0软件进行描述性分析、单因素方差分析、多元线性回归分析(赋值见表1)。$P<0.05$表示差异有统计学意义。

表1 变量赋值表

变量序号	变量名称	定义及赋值	亚变量设置
1	性别	0=男,1=女	
2	年龄	0=22~25岁,1=26~30岁,2=31~35岁,3=36~47岁	年龄1:26~30岁,年龄2:31~35岁,年龄3:36~47岁
3	本人是否独生子女	0=是,1=否	
4	文化程度	0=大专,1=本科,2=硕士及以上	文化程度1:本科,文化程度2:硕士及以上
5	最后学历所学专业	0=临床医学,1=非临床医学	
6	职称	0=初级,1=中级	
7	职级	0=13级,1=12级,2=11级,3=10级,4=9级及以上	职级1:12级,职级2:11级,职级3:10级,职级4:9级及以上
8	在基层工作的时间	0=1~3年,1=4~6年,2=7~9年,3=10~28年	基层工作时间1:4~6年,基层工作时间2:7~9年,基层工作时间3:10~28年
9	婚姻状况	0=已婚,1=未婚	
10	是否两地分居	0=否,1=是	
11	生育子女情况	0=还未生育子女,1=生育1个,2=生育2个	生育情况1:生育1个,生育情况2:生育2个
12	子女是否同住	0=子女同住,1=子女不同住	
13	所在部队类型	0=A类部队,1=B类部队,2=C类部队,3=D类部队,4=E类部队	部队类型1:B类部队,部队类型2:C类部队,部队类型3:D类部队,部队类型4:E类部队
14	单位驻地	0=大城市,1=城镇,2=农村及其他地区	单位驻地1:城镇,单位驻地2:农村及其他地区
15	入伍前户口所在地	0=城镇,1=农村	
16	入伍前文化程度	0=大专及以下,1=本科及以上	
17	入伍方式	0=士兵提干,1=军校毕业,2=国防生,3=地方特招	入伍方式1:军校毕业,入伍方式2:国防生,入伍方式3:地方特招
18	按自己时间安排年休假	0=能,1=不能,2=不一定	按自己时间安排年休假1:不能,按自己时间安排年休假2:不一定
19	能否分段休假	0=能,1=不能,2=不一定	能否分段休假1:不能,能否分段休假2:不一定
20	周末能否正常轮休	0=能,1=不能,2=不一定	周末能否正常轮休1:不能,周末能否正常轮休2:不一定
21	入伍是志愿献身国防	0=是,1=否	
22	通过职业医师考试	0=是,1=否	
23	通过住院医师规范化培训	0=是,1=否	

2 结果

2.1 一般情况

累计发放问卷540份,回收540份,回收率100%,剔除卫生科、卫勤主任等卫生行政岗位人员及缺项问卷,得到有效问卷496份,有效率91.9%,调查对象一般情况见表2。

2.2 满意度得分情况

通过描述性统计分析得出496名受访者总体满意度得分为(115.76±22.54);得分最高的3个维度是"规章制度""同事"和"管理者",得分最低的3个维度是"工作本身""薪酬"和"偶然奖励"。各维度得分情况见图1。

表2 调查对象一般情况(n=496)

项目	人数	构成比(%)	项目	人数	构成比(%)
性别			所在部队类型		
男	460	92.7	A类部队	142	28.6
女	36	7.3	B类部队	192	38.7
年龄/岁			C类部队	18	3.6
22~25	40	8.1	D类部队	51	10.3
26~30	306	61.7	E类部队	93	18.8
31~35	90	18.1	单位驻地		
36~47	60	12.1	大城市	116	23.4
本人是否独生子子女			城镇	210	43.3
是	232	46.8	农村及其他	170	34.3
否	264	53.2	入伍前户口所在地		
文化程度			城镇	262	52.8
大专	21	4.2	农村	234	47.2
本科	422	85.1	入伍前文化程度		
硕士及以上	53	10.7	大专及以下	131	26.4
最后学历所学专业			本科及以上	365	73.6
临床医学	401	80.8	入伍方式		
其他	95	19.2	士兵提干	78	15.7
职称			军校	267	53.8
初级	431	86.9	国防生	81	16.3
中级及以上	65	13.1	地方大学特招	70	14.1
职级			能否按自己时间安排年休假		
技术13级	107	21.6	能	138	27.8
技术12级	215	43.3	不能	109	22.0
技术11级	87	17.5	不一定	249	50.2
技术10级	37	7.5	能否分段休假		
技术9级以上	50	10.1	能	252	50.8
在基层工作的时间/年			否	130	26.2
1~3	127	25.6	不一定	114	23.0
4~6	211	42.5	周末能否正常轮休		
7~9	78	15.7	能	91	18.3
10~28	80	16.1	不能	258	52.0
婚姻状况			不一定	147	29.6
已婚	297	59.9	志愿献身国防入伍		
未婚	199	40.1	是	158	31.9
是否两地分居(n=297)			否	338	68.1
是	194	65.3	是否通过职业医师考试		
否	103	34.7	是	378	76.2
生育子女情况(n=297)			否	118	23.8
1个	162	54.5	是否通过住院医师规范化培训		
2个	32	10.8	是	48	9.7
未生育	103	34.7	否	448	90.3
子女是否和自己同住(n=194)					
是	65	33.5			
否	129	66.5			

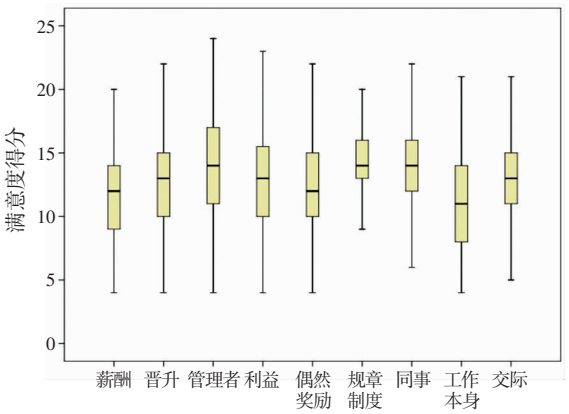


图1 各维度满意度得分情况($\bar{x}\pm s$)

2.3 满意度影响因素分析

2.3.1 单因素分析 采用方差分析,检验问卷所列23项变量不同分组在基层部队军医JSS量表9个维度及总体满意度得分情况。其中①在“薪酬”维度上编号2~4、6~8、11、16~18、20、21、23的13项变量满意度差异具有统计学意义;②在“晋升”维度上编号1、8、14、18~20、21、23号的8项变量满意度差异具有统计学意义;③在“管理者”维度上编号6、9、14、18~20、21号的7项变量满意度差异具有统计学意义;④在“利益”维度上编号2、7、8、11、12、14、16、18、20、21、23号的11项变量满意度差异具有统计学意义;⑤在“偶然奖励”维度上编号8、11、17~21、23号的8项变量满意度差异具有统计学意义;⑥在“同事”维度上编号13、17~21的6项变量满意度差异具有统计学意义;⑦在“工作本身”维度上编号1~14、16~18、20、21、23的20项变量满意度差异具有统计学意义;⑧在“交际”维度上编号2、6~10、12、17~21的12项变量满意度差异具有统计学意义;⑨在“总体满意度”维度上编号2、6~9、11~14、16~21、23的16项变量满意度差异具有统计学意义。

2.3.2 多因素线性回归分析 将单因素方差分析中,满意度差异具有统计学意义的变量作为自变量,对应维度作为因变量引入多元线性回归方差方程,并对分组超过3组的变量编设亚变量以进入模式纳入分析,其他变量以逐步模式纳入分析,其引入变量检验水准按0.05,剔除自变量检验水准按0.10,最终得到9个回归方程,结果见表3。其中①周末不一定能正常轮休、非志愿献身国防入伍、未通过住院医师规范化培训为“薪酬”维度满意度负性相关因素;②女性、周末不一定能正常轮休、未通过住院医师规范化培训为“晋升”维度满意度负性相关因素;③不一定能按自己时间安排年休假、周末不一定能正常轮休为“领导”维度满意度负性相关因素;④在基层工作7~9年、周末不一定能正常轮休、未通过住院医师规范化培训为“利益”维度满意度负性相关因素;⑤生育2个子女为“偶然奖励”维度满意度正性相关因素;以国防生及地方大学特招方式入伍、不一定能按自己时间安排年休假、周末不一定能正常轮休、未通过住院医师规范化培训为“偶然奖励”维度满意度负性相关因素;⑥E类型部队为该维度满意度正性相关因素,以地方大学特招方式入伍、非志愿献身国防入伍为“同事”维度满意度负性相关因素;⑦非临床专业、生育2个子女为“工作本身”维度满意度正性相关因素;周末不一定能正常轮休、非志愿献身国防入伍、未通过住院医师规范化培训为“工作本身”维度满意度负性相关因素;⑧周末不一定能正常轮休、非志愿献身国防入伍为“交际”维度满意度负性相关因素;⑨生育2个子女、E类型部队为“总体满意度”正性相关因素;以国防生及地方大学特招方式入伍、不一定能按自己时间安排年休假、周末不一定能正常轮休、非志愿献身国防入伍、未通过住院医师规范化培训为“总体满意度”负性相关因素。

3 讨论

3.1 基层军医工作满意度评分偏低

JSS量表总分为216分,本研究得出陆军部队卫生机构军医总体满意度为115.76,仅有168人(33.9%)评分高于JSS量表总计分中位数(126分)数值[8, 14-16, 18];刘茵斐等[8]对高等医学院校教师的研究总满意度均值为126.88,王毅[16]对四川省某卫生管理机构员工的研究总满意度为128.6。综上可以认为陆军部队卫生机构军医总体工作满意度评分偏低。

随着军改的逐步深入,以往困扰官兵的家属随军、退役保障、子女上学就医等普遍性问题业已得到较大改观,在多元线性回归分析中生育2个子女在“总体满意度”等3个维度上为正性影响因素印证了这一变化。但从调查结果看,军医对“工作本身”“薪酬”“偶然奖励”3个维度的评分在9个维度中最低,说明有必要进一步制定制度措施,提升军医对自身岗位的认同感荣誉感,提高军医的福利待遇,破除一成不变的薪酬制度,在工作中适当的引入绩效激励措施,以提升军医的工作满意度评分。

表 3 工作满意度影响因素多元线性回归分析

因素	薪酬 (R^2=0.13)	晋升 (R^2=0.09)	领导 (R^2=0.06)	利益 (R^2=0.13)	偶然奖励 (R^2=0.10)	同事 (R^2=0.07)	工作本身 (R^2=0.23)	交际 (R^2=0.10)	总体满意度 (R^2=0.19)
因素 1:性别									
男		Ref							
女		-1.59(0.01)[a]							
因素 2:年龄/岁									
22~25	Ref			Ref			Ref	Ref	Ref
26~30	-0.96(0.22)			-1.09(0.13)			-0.28(0.80)	-0.89(0.13)	-3.14(0.47)
31~35	-0.74(0.38)			-0.94(0.24)			-0.03(0.98)	-1.06(0.14)	-3.51(0.46)
36~47	-0.47(0.61)			0.31(0.72)			0.80(0.52)	-0.52(0.48)	5.68(0.27)
因素 4:现文化程度									
大专	Ref						Ref		
本科	-0.78(0.38)						0.08(0.94)		
硕士及以上	-1.74(0.09)						-0.63(0.61)		
因素 5:最后学历所学专业									
临床医学							Ref		
非临床专业							1.19(0.02)[a]		
因素 6:职称									
初级			Ref				Ref		
中级及以上			0.93(0.07)				0.67(0.42)		
因素 7:职级									
技术 13 级	Ref			Ref			Ref	Ref	Ref
技术 11 级	0.79(0.32)			1.20(0.12)			0.56(0.55)	1.07(0.13)	6.32(0.16)
技术 10 级	0.74(0.33)			1.42(0.06)			-0.17(0.85)	0.96(0.17)	4.94(0.27)
技术 9 级以上	-0.44(0.47)			0.89(0.14)			0.18(0.80)	-0.08(0.89)	0.66(0.85)
因素 8:在基层工作时间/年									
1~3	Ref	Ref		Ref	Ref		Ref	Ref	Ref
7~9	-0.68(0.37)	-0.58(0.20)		-1.97(0.01)[a]	-0.58(0.22)		-0.93(0.29)	-0.29(0.68)	-5.99(0.17)
10~28	0.27(0.63)	0.22(0.51)		-0.33(0.56)	-0.20(0.58)		0.19(0.78)	0.55(0.30)	2.70(0.42)
因素 10:是否两地分居(n=297)									
否							Ref		
是							0.88(0.10)		
因素 11:生育子女情况(n=297)									
已婚未生育	Ref			Ref	Ref		Ref		Ref
1 个	-0.17(0.68)			0.37(0.37)	-0.15(0.67)		0.54(0.28)		1.60(0.52)
2 个	1.09(0.17)			1.56(0.05)	1.46(0.03)[a]		2.04(0.03)[a]		10.11(0.03)[a]
因素 13:所在部队类型									
A						Ref	Ref		Ref
C						-0.80(0.25)	0.70(0.50)		-0.10(0.98)
D						0.65(0.14)	0.67(0.32)		3.70(0.26)
E						0.82(0.00)[a]	0.73(0.08)		5.08(0.01)[a]
因素 14:单位驻地									
大城市		Ref	Ref	Ref			Ref		Ref
农村及其他		0.61(0.05)	-0.30(0.37)	0.17(0.62)			-0.45(0.24)		-0.70(0.72)
因素 17:入伍方式									
士兵提干	Ref				Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
国防生	-0.55(0.31)				-1.09(0.03)[a]	-0.39(0.34)	-1.21(0.06)	-0.47(0.34)	-6.27(0.04)[a]
地方大学特招	-0.43(0.30)				-0.88(0.02)[a]	-0.72(0.02)[a]	-0.86(0.08)	-0.72(0.06)	-6.49(0.01)[a]
因素 18:能否按自己时间安排年休假									
能	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
不一定	-0.03(0.94)	-0.61(0.13)	-1.09(0.01)[a]	-0.64(0.11)	-1.05(0.01)[a]	-0.41(0.23)	-0.04(0.93)	-0.78(0.05)	-5.36(0.03)[a]
因素 19:能否分段休假									
能		Ref	Ref		Ref	Ref		Ref	Ref
不一定		-0.05(0.88)	-0.11(0.80)		-0.71(0.06)	-0.13(0.68)		-0.66(0.08)	0.09(0.97)
因素 20:周末能否正常轮休									
能	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
不一定	-1.11(0.00)[a]	-1.37(0.00)[a]	-1.12(0.00)[a]	-1.21(0.00)[a]	-0.88(0.01)[a]	-0.49(0.06)	-0.95(0.02)[a]	-0.65(0.04)[a]	-7.77(0.00)[a]
因素 21:志愿献身国防入伍									
是	Ref	Ref				Ref	Ref	Ref	Ref
否	-0.88(0.02)[a]	-0.38(0.26)				-0.67(0.02)[a]	-2.55(0.00)[a]	-0.84(0.02)[a]	-7.24(0.00)[a]
因素 23:是否通过住院医师规范化培训									
是	Ref	Ref		Ref	Ref		Ref		Ref
否	-1.83(0.00)[a]	-1.05(0.04)[a]		-1.71(0.00)[a]	-1.32(0.01)[a]		-2.31(0.00)[a]		-9.56(0.00)[a]

模型中部分变量分组为常量在表格中不做展示;表内数值为标准系数,括号内为 P 值;Ref 为参考组; a:P<0.05

3.2 部队医疗业务工作制度相对稳定

JSS 量表“规章制度”维度主要考量组织机构工作量分配情况,在描述性分析及单因素分析结果显示,“规章制度”为所有 9 个分维度中得分最高的项目,且所有 23 个因素在该维度上差异均无统计学意义。说明基层部队军医对基层部队医疗业务工作制度的接受度,相对于 JSS 量表所列其他维度所反映因素的接受度高。可以推测改革前后部队卫生机构医疗业务工作规章制度和工作任务分派机制相对稳定。

3.3 基层军医日常管理有待进一步优化

多元线性回归分析结果显示,周末不一定能正常轮休负性影响了包括总体满意度在内的 8 个维度的得分,是所有因素影响面最多的一个,而能否按自己的时间安排年休假对总体满意度的影响与之相比较小,能否分段休假没有被纳入任意一个回归方程,说明军医对于基层部队军医更加注重部队日常行政管理的人性化,寻求更多的日常权益,这一变化应当引起基层部队管理部门的充分注意,在确保部队医疗业务保障、战备战训练质量的基础上,尽可能的保障军医的合理诉求,形成人性化的日常行政管理氛围。

3.4 基层军医的职业发展急需高度重视

住院医师规范化培训工作是近年来国家大力推行的医学教育政策制度,多元线性回归分析结果显示,未通过住院医师规范化培训负性影响了 6 个维度的满意度得分,说明该因素成为基层军医衡量所从事工作价值的重要方面,军医十分注重自身获得与国家医疗卫生人才培养政策同步的职业发展机会。要化解这一矛盾,必须加大力度推进基层部队军医规范化培训工作,从规范化培训基地的培育、培训模式设置等方面加大工作力度,寻求建立适合陆军部队实际情况的培训模式,并且避免产生新的工学工训矛盾。

3.5 加强入伍动机的教育和引导

入伍动机被认为是引发、推动并维持军人职业活动的内部动力或心理动因,其主要影响因素包括社会因素和个人主观因素两大类原因[16]。在本研究中,非志愿献身国防入伍对包括总体满意度在内的 5 个维度产生负性影响,不同入伍方式对多个维度满意度存在影响,验证了入伍动机将影响军人在入伍后的行为表现和对军队环境的适应能力,同时近年来无论是军校学员、国防生、地方大学毕业生等入伍动机均存在多元化发展趋势[19]。因此,从源头上加强对多样化来源的军医的世界观、人生观的教育和引导,是使其树立正确的入伍动机,较好的适应陆军部队卫生机构工作环境的重要一环[19]。

3.6 本研究的局限性

本研究是基于问卷调查开展的研究,分析结果提示影响部队基层卫生机构军医工作满意度的因素可能是多元化的,由于受问卷调查研究方法本身的局限性影响,受调查者反馈的意见可能存在一定程度的回顾性偏差。下一步考虑采用定性研究方法,如专题小组讨论(focus group discussion),收集与满意度相关的因素,为有针对性地制定对策提供科学依据,从而更好地服务于陆军卫勤人力资源建设决策咨询。

参考文献:

[1] 斯蒂芬·P·罗宾斯,玛丽·库尔特. 管理学[M]. 11 版. 北京: 中国人民大学出版社, 2012.
ROBBINS P S, KURT M. Management [M]. 11th ed. Beijing: Renmin University of China Press, 2012.

[2] 斯蒂芬·P·罗宾斯,蒂莫西·a·贾奇. 组织行为学[M]. 12 版. 北京: 中国人民大学出版社, 2008.
ROBBINS P S, JUDGE T A. Organizational behavior[M]. 12th ed. Beijing: Renmin University of China Press, 2008.

[3] 郭咸纲. 西方管理思想史[M]. 2 版. 北京: 北京联合出版公司, 2014.
GUO X G. History of Western management thoughts [M]. 2nd ed. Beijing: Beijing United Publishing Company, 2014.

[4] 周昌勇. 公务员工作满意度研究[D]. 汕头: 汕头大学, 2006.
ZHOU C Y. Job satisfaction study on public servant[D]. Shantou: Shantou University, 2006.

[5] 李志英. 高校教师工作满意度研究——以新疆乌鲁木齐市高校为例[D]. 上海:华东师范大学,2011.
LI Z Y. Research on job satisfaction of college teachers—take the university of Urumqi in Xinjiang as an example[D]. Shanghai: East China Normal University, 2011.

[6] 郭静静. 公安消防官兵工作满意度量表的编制及其现状研究[D]. 福州:福建师范大学, 2008.
GUO J J. Study on the compilation and status quo of job satisfaction scale for police firemen and soldiers [D]. Fuzhou:Fujian Normal University, 2008.

[7] 邹妍, 王小合, 汪慧, 等. 杭州市公立医院医务人员工作满意度与政府治理成效感知评价关系研究[J]. 医学与社会, 2019, 32(2): 103-107. DOI: 10.13723/j.yxysh.2019.02.026.
ZOU Y, WANG X H, WANG H, *et al*. Research on relationship between medical staff's job satisfaction and perceptual evaluation of government governance in public hospitals in Hangzhou city[J]. Med Soc, 2019, 32(2): 103-107.

DOI: 10.13723/j.yxysh.2019.02.026.

[8] 刘茹斐, 王兆良. 合肥市高等医学院校教师工作满意度的调查与分析[J]. 卫生软科学, 2008, 22(4): 247-251.
LIU D F, WANG Z L. Investigation and analysis of teachers' job satisfaction in higher medical colleges in Hefei[J]. Soft Sci Heal, 2008, 22(4): 247-251.

[9] 孟立娟. 知识员工工作满意度、组织信任对知识分享意愿的影响研究[D]. 桂林: 广西师范大学, 2017.
MENG L J. Research on the effect of knowledge worker's job satisfaction and organizational trust on knowledge sharing [D]. Guilin: Guangxi Normal University, 2017.

[10] 杨桦, 陈俊国, 相子民. 电子对抗部队基层军官工作满意度调查分析[J]. 临床军医杂志, 2011, 39(2): 339-341.
YANG H, CHEN J G, XIANG Z M. The survey of grass-roots officers' job satisfaction [J]. Clin J Med Officer, 2011, 39(2): 339-341.

[11] 孙娜, 王云贵, 封宗超. 引入临床军医工作满意度评价体系提高医院管理效率[J]. 西南军医, 2010, 12(4): 763-764.
SUN N, WANG Y G, FENG Z C. Introduce clinical military medical job satisfaction evaluation system to improve hospital management efficiency [J]. J Mil Surg Southwest China, 2010, 12(4): 763-764.

[12] 陈勇, 向月应, 陈国良. 部队卫生机构军医在职培训情况调查[J]. 解放军医院管理杂志, 2014, 21(12): 1184-1186. DOI:10.16770/j.cnki.1008-9985.2014.12.023.
CHEN Y, XIANG Y Y, CHEN G L. Situation of on-the-job training for military physicians in military medical institutions [J]. Hosp Adm J Chin PLA, 2014, 21(12): 1184-1186. DOI:10.16770/j.cnki.1008-9985.2014.12.023.

[13] 孙振球,徐勇勇. 医学统计学[M]. 3版. 北京: 人民卫生出版社, 2012: 542.
SUN Z Q, XU Y Y. Medical statistics [M]. 3rd ed. Beijing: People's Medical Publishing House, 2012: 542.

[14] GHOLAMI FESHARAKI M. PHD T D M A. Reliability and validity of Job Satisfaction Survey questionnaire in military health care workers[J]. Iranian J Mili Med, 2012, 13(4): 241-246.

[15] ZANGARO G A, JOHANTGEN M. Registered nurses' job satisfaction in Navy hospitals[J]. Mil Med, 2009, 174(1): 76-81. DOI:10.7205/milmed-d-04-1307.

[16] 王毅. 四川省某卫生管理机构员工满意度调查研究[J]. 中国卫生事业管理, 2012, 29(5): 361-362.
WANG Y. Employee satisfaction survey of one health management organization in Sichuan Province [J]. Chin Heal Serv Manag, 2012, 29(5): 361-362.

[17] HABIBI M, GHOLAMI FESHARAKI M, JAMALI M J, *et al*. Factors affecting on military medical job satisfaction staff [J]. Scimetr, 2015, 3(2): e28083. DOI:10.5812/scimetr.28083.

[18] 朱从书. 中小学教师的工作满意度及其影响因素分析[J]. 教育探索, 2006(12): 116-117.
ZHU C S. An Analysis of job satisfaction of primary and middle school teachers and its influencing factors[J]. Educ Explor, 2006(12): 116-117.

[19] 王海民, 谢福临, 洪霞. 593名军校新生学员入伍动机的调查与分析[J]. 社会心理科学, 2010, 25(1): 76-78.
WANG H M, XIE F L, HONG X. The study on the motive of joining in the army in 593 military students[J]. Sci Soc Psychol, 2010, 25(1): 76-78.

(**收稿**:2019-11-27;**修回**:2020-01-01)

(编辑 邓强庭)