

农村基层卫生人员激励偏好研究

侯志远* 孟庆跃 袁蓓蓓 孙晓杰 宋奎勳

山东大学卫生管理与政策研究中心 卫生部卫生经济与政策研究重点实验室 山东济南 250012

【摘要】目的:分析农村基层卫生工作人员激励因素偏好,为建立合理的基层卫生激励机制提供依据。资料与方法:对样本乡镇卫生院和村卫生室所有在岗工作人员进行问卷调查,共调查464名乡村基层卫生人员。结果:相比职业发展机会、管理制度和培训机会等内在激励因素,我国乡村两级基层卫生人员更看重收入、工作环境、生活保障等外在激励因素。结论:不同属性的基层卫生工作人员具有不同的激励因素偏好,应根据人员属性特征有针对性地设计激励机制,增强激励效果。

【关键词】激励因素;偏好;卫生人员

中图分类号:R197.1 文献标识码:A doi: 10.3969/j.issn.1674-2982.2010.10.005

Motivation preferences of general practices in rural China

HOU Zhi-yuan, MENG Qing-yue, YUAN Bei-bei, SUN Xiao-jie, SONG Kui-meng

Center for Health Management and Policy of Shandong University, Key Lab for Health Economics and Policy Research of Ministry of Health, Shandong Jinan 250012, China

【Abstract】 Objective: This paper is to analyze the current situation of motivation preferences for health personnel in rural China. Data: Staff questionnaires are used for data collection, and 464 health personnel are sampled. Results: Health personnel in rural China prefer to extrinsic incentives, including income, working environment, living environment, rather than to internal incentives such as career development opportunities, management systems, training opportunities. Conclusions: Incentives preferences of primary health personnel depend on their different characteristics. Appropriate incentive mechanism design should be based on the actual preferences for incentive factors.

【Key words】 Incentive factors; Preference; Health personnel

基层卫生服务质量和效率受基层卫生人员工作主动性和积极性的影响,应采取合适的激励机制激发其积极性,提高基层卫生服务质量和效率。激励是一种主观的概念和过程,是指管理者运用引起人们产生特定行为的诱因来刺激人们行动的需求,使其产生行为动机,进而产生持续性行为,并能与组织目标一致,成功实现组织目标。^[1]然而不同人员对激励因素的偏好具有差异性,组织成员间无论是先天禀赋或后天修养均有所不同,从而会对激励因素做出不同的反应。^[2-3]卫生工作人员激励因素的偏好研究是构建合理激励机制、激发工作积极性的基础。因此有必要了解基层卫生工作人员对激励因素的偏好,以此为基础采用合适的激励方式改善基层卫生

人员行为,提高服务质量和效率。

1 资料与方法

1.1 资料来源

资料来源于中国卫生发展项目农村卫生服务激励机制研究课题组对河南省清丰县和江苏省高淳县的基线调查数据。

1.2 研究方法

根据国内外相关研究^[4-5],本研究将卫生技术人员的激励因素归结为10大类,分别是良好的工作环境(医院资源、设备、医患关系等)、增加职业发展机会(职称职务晋升等)、良好的人际关系、增加收入、

* 基金项目:世界银行贷款/英国政府赠款中国农村卫生发展项目(编号:卫 XI-C2009-03B)。

作者简介:侯志远,男(1983年-),博士研究生,主要研究方向为卫生经济与政策。Email:explorer1019@163.com

增加培训机会、改善生活条件(解决住房、交通、子女教育、五险一金等问题)、提高自豪感和成就感、良好的生活环境(安全、方便等)、良好的医院管理制度和其它因素。基层卫生工作人员根据重要性进行激励因素偏好排序,并采取 10 分制赋值得分的方法,排在第一位的赋值 10 分,以此类推,排在最后的赋值 1 分。最终计算出每一激励因素的分值,激励因素得分越高,基层卫生工作人员越偏好该因素。

使用 SPSS16.0 软件计算激励因素排序的平均值、标准差等,分析基层卫生人员对激励因素的偏好情况。然后通过单因素方差分析,研究不同个人属性的基层卫生人员对激励因素的偏好是否存在显著差异,并利用 LSD 检验对多个平均数的选项进行两两比较,找出个人属性间的差异性。

2 结果与分析

2.1 激励因素偏好分析

通过描述性统计分析发现,我国乡村两级基层卫生工作人员对激励因素的偏好有所差别。乡镇卫生院工作人员最偏好的前五种激励因素依次为:收入、工作环境、生活保障、职业发展机会、医院管理制度。村卫生室工作人员最偏好的前五种激励因素依次为:工作环境、生活保障、收入、培训机会、人际关系(表 1)。

2.2 个人属性对乡镇卫生院人员激励因素偏好的影响分析

本研究通过单因素方差分析各种个人属性对乡镇卫生院工作人员激励因素偏好的影响,包括地区、

工作类别、性别、年龄、家庭住址、婚姻状况、是否编制员工、是否担任管理岗位、职称、教育程度、工作年限、月薪等,并利用 LSD 检验对多个平均数的选项进行两两比较,结果见表 2。

表 1 基层卫生人员激励因素偏好的平均值与排序表

激励因素	乡镇卫生院人员 (N = 212)			村卫生室人员 (N = 237)		
	均值	标准差	排序	均值	标准差	排序
工作环境	8.14	1.82	2	8.72	1.65	1
职业发展机会	6.21	2.13	4	5.69	2.21	7
人际关系	5.27	2.13	7	5.98	2.22	5
收入	8.20	2.13	1	7.13	2.29	3
培训机会	5.88	2.09	6	6.08	2.08	4
生活保障	6.75	2.15	3	7.37	2.40	2
自豪感和成就感	3.47	1.87	9	3.40	1.73	9
生活环境	4.93	2.10	8	5.40	1.81	8
医院管理制度	6.03	2.66	5	5.75	2.66	6

2.2.1 地区

本研究地区分别是河南清丰县和江苏高淳县,不同地区有着自己独特的环境和传统文化,这会对基层卫生工作人员的激励偏好产生影响。表 2 分析结果显示,地区属性对多数激励因素都有显著影响。河南清丰县虽然收入较低,经济发展水平不高,但是他们对人际关系和培训机会这种软性激励更为偏好,清丰县和高淳县卫生工作人员对人际关系的偏好赋值得分分别为 5.56 和 4.97,培训机会为 6.44 和 5.28。江苏高淳县虽然收入较高,但是他们更加追求收入等硬性生活指标,高淳县和清丰县卫生工作人员对硬性生活指标的赋值得分分别是:收入(8.84 和 7.58)、生活保障(7.34 和 6.17)、生活环境(5.30 和 4.57)。

表 2 不同个人属性对激励因素偏好的影响

激励因素	地区	工作类别	性别	年龄	家庭住址	婚姻状况	编制员工	管理岗位	职称	第一学历	工作年限	月薪
工作环境		*										
职业发展机会						*			*	*		
人际关系	*					*	*				*	
收入	* *	*		*		*			*	*	*	*
培训机会	* *			*		* *			*	*	*	*
生活保障	* *			*		* *			*	*	*	*
自豪感和成就感												*
生活环境	*			*		* *			*	*	*	*
医院管理制度				*							*	*

注: * 表示在 0.05 水平上有统计学差异; * * 表示在 0.01 水平上有统计学差异。

2.2.2 工作类别

本研究将乡镇卫生院工作人员分为4类:医生、护士、防保人员、其他人员。整体而言,工作类别对工作环境 and 收入这两个激励因素偏好排序有显著影响,对其他激励因素的偏好并无显著差异。经LSD事后检验,医生对“工作环境”的偏好明显高于护士和防保人员,排序得分高出0.84;实际情况与此相符,医生是医院的主导,其对工作环境有更高的要求。相反,护士和防保人员比医生和医技等其他人员更注重“收入”,排序得分高出1分,这是因为护士和防保人员收入相对较低,收入提高更能激发他们的工作积极性。

2.2.3 年龄

本研究将年龄分为4组:30岁以下,30~40岁,40~50岁,50岁以上。年龄对收入、培训机会、生活保障、生活环境、医院管理制度的偏好有显著影响。随着年龄增长,基层卫生人员更看重收入、生活保障和生活环境,以30岁为界,30岁以上工作人员与30岁以下工作人员的差异有统计学意义。年轻人更看中培训机会和医院管理制度,30岁以下工作人员对培训机会和管理制度的排序比高年龄组高出1位。

2.2.4 婚姻状况

本研究按婚姻状况将工作人员分为未婚、已婚、离婚和丧偶四类,后两类样本很少,因此归并入已婚类别,所以分析时只有两类人群:未婚和已婚。总体来看,单身和已婚的工作人员对9种激励因素中的6种激励因素的偏好均有显著差异,对“培训机会”和“生活保障”等的偏好有显著差异。

单身比已婚人士更重视职业发展机会(7.08和6.09)、人际关系(6.24和5.14)、培训机会(6.96和5.72)。单身人士刚进入工作岗位,有远大的职业理想,所以更重视职业发展和培训,同时由于刚进单位,更希望有良好的人际关系来适应新的环境。已婚人士比单身更重视收入(8.34和7.23)、生活保障(6.94和5.36)、生活环境(5.07和3.92)。已婚人士面临的负担加重,更注重收入和生活质量的提高。

2.2.5 是否在编

乡镇卫生院在编员工样本176人,非编制员工

36人。除人际关系外,是否在编对激励因素偏好排序几乎没有显著影响。非编制员工比编制人员更偏好人际关系(5.94和5.13),非编制员工由于身份的不同,更希望能得到组织及同事的认可,更偏好拥有良好的人际关系。

2.2.6 职称

本研究包括中高级职称39人,初级职称130人,无职称38人。职称高低对收入和培训机会的偏好有显著影响,对其他激励因素的偏好没有显著影响。随着专业技术职务的提升,对收入的偏好在增强,对培训机会的偏好在减弱。特别是中高级职称人员比无职称人员更看重收入(8.82和7.57);相反,无职称人员比中高级职称人员更加偏好培训机会(6.50和5.21),这两个激励因素偏好的差异均有统计学意义。

2.2.7 教育程度

本研究将基层卫生人员的第一学历分为高中及以下、中专、大专及以上三个层次。第一学历的高低对职业发展机会、生活保障和生活环境的偏好有显著影响,对其他激励因素没有显著影响。经LSD检验发现,与第一学历是高中或者中专的人员相比,第一学历是大专的人员更偏好职业发展机会;而第一学历是高中或中专的人员更偏重生活保障和生活环境,差异有统计学意义。生活保障和职业发展机会的偏好排序差1~1.5位,而对生活环境的偏好排序差2位。这说明高学历人员具有内驱力,更注重内在激励。

2.2.8 工作年限

本研究根据工龄长短将工作年限分为4个等级:5年以下,5~10年,10~20年,20年以上。工作年限仅对工作环境、自豪感和成就感的偏好没有显著影响,对其他7大激励因素的偏好影响均有显著差异。

随着工作年限的增加,员工对职业发展机会、培训机会和医院管理制度的偏好在逐渐下降。就职业发展机会而言,工作10年以下的员工比工作20年以上的员工对职业发展机会偏好的差异有显著意义:5年以下排序要高出1.22(6.85和5.63),5~10年排序要高出0.82(6.45和5.63)。就培训机会和医院

管理制度而言,工作 10 年以下员工比工作 10 年以上对培训机会的偏好要平均高出 0.80,对医院管理制度的偏好要高出 1.20。

同时,工作年限越长,对收入、生活环境和生活保障的偏好越强烈。就收入和生活环境而言,工作年限在 5 年以下的员工比工作年限长的员工对收入的偏好要平均低 1.35;就生活保障而言,工作 10 年以下的员工对生活保障的偏好要低 0.80。这说明年轻员工更注重职业发展和培训机会,而非收入和生活保障,年轻员工更倾向于内驱型,注重职业发展。

经 LSD 事后检验,工作年限对人际关系偏好的影响呈“U”型关系,工作年限在 5 年以下及 20 年以上的员工对“人际关系”的偏好明显高于工作 5~20 年的员工,特别是工作年限在 5 年以下的员工,由于刚进入工作岗位,对良好人际关系更为渴望,更加偏好人际关系。

2.2.9 收入

本研究按人均月收入从低到高排列,取四分位数:25%、50%、75%,分别为 650 元、1 000 元、1 390 元,将月收入分为四组,分别是 650 元以下、650~1 000 元、1 000~1 390 元和 1 390 元以上。除工作环境、职业发展机会和人际关系以外,基层卫生人员月薪对其他 6 大激励因素的偏好均有显著影响。月薪越高越看重收入、生活保障和生活环境;而月薪对培训机会和医院管理制度这两个激励因素的偏好作用则相反,月薪越高越不注重培训机会和管理制度。这说明对收入的偏好和收入的高低互为因果关系。同时,月薪在 1 000~1 390 元之间的工作人员比其他组都重视自豪感和成就感。

2.2.10 其他

性别、家庭住址、是否担任行政管理职务对各激励因素偏好均没有显著影响。住在本乡镇的工作人员和住在其他乡镇或者县城的工作人员在对各激励因素的偏好上没有显著的差异。

3 讨论与建议

目前国内激励因素的研究大多关注城市综合医院员工^[6-7],针对农村基层卫生人员激励因素的研究较少,本研究重点关注农村基层卫生人员,将其激励

因素归结为外在激励和内在激励两大类,外在激励包括收入、工作环境、生活保障等硬性条件,内在激励包括职业发展机会、管理制度和培训机会等软性环境。总体来看,我国乡镇卫生院工作人员对外在激励的排序要高于内在激励,更看重外在激励,现在还处于着重改善外在激励环境的阶段。孙全胜和张华平在 2004 年对哈尔滨市二级和三级医院工作人员进行了激励因素研究^[6],李国红和张鹞 2007 年的研究对象也是上海市的一级、二级、三级医院的医务人员^[7],两项研究结论基本一致,城市综合医院员工最看重的激励因素是经济收入、培训和职业发展机会,对于自豪感和成就感等精神激励偏好最低。不同的是我们研究的农村基层卫生人员除了上述偏好外同样看重工作环境、生活保障和人际关系。这是由于研究对象不同所决定的,农村基层卫生人员工作环境较差,欠缺完善的生活保障,这些环境决定了他们有着独特的激励偏好。

从不同人员属性的差异来看,对激励因素排序影响最大的人员属性是工作年限、月薪、年龄、婚姻状况和地区,其次是第一学历,再次是职称、工作类别、编制,而性别、家庭住址、是否担任行政管理职务对各激励因素偏好没有显著影响。年龄、工作年限、月薪、地区和婚姻状况对激励因素偏好的影响作用基本一致,随着年龄、工龄、收入和地区经济发展水平的提高,基层工作人员对收入、生活保障和生活环境等外在激励的偏好也在增加,而对职业发展机会、培训机会和管理制度等内在激励的偏好则降低,这与李国红和张鹞的研究结论一致^[7],年轻及低职称医务工作者对于培训和晋升的需求更为迫切。从教育程度来看,高学历者更偏重职业发展机会等内在激励,低学历者更偏好生活保障和生活环境等外在激励。从工作类别来看,医生更偏好良好的工作环境,护士和防保人员更偏重收入。

这表明,不同属性的基层卫生工作人员具有不同的激励因素偏好,应根据人员属性特征有针对性地进行激励机制设计,增强激励的针对性和效果。^[8-9]对于年轻、工作年限较短、收入较低、还没有结婚、高学历的基层卫生人员,应以增加培训机会、职业发展机会、完善管理制度为着力点,提高其工作

积极性;对于年纪较大、工龄较长、收入较高、已经结婚、低学历的基层卫生人员,应侧重收入、生活保障和生活环境的改善,从而增加其工作主动性和积极性。

本研究的不足之处在于,激励因素偏好结果可能受到调查时激励因素出现的先后顺序影响。因此本研究结果可能高估先出现激励因素的偏好,低估后出现激励因素的偏好。

参 考 文 献

[1] 陈秋英, 罗新星. 外籍教师激励偏好、激励制度满意度及工作满意度实证研究 [D]. 中南大学硕士学位论文, 2007.

[2] 刘钊婧, 缴润凯. 激励偏好及其与激励方式符合程度同工作满意度的关系——对于不同职业员工的研究 [D]. 东北师范大学硕士学位论文, 2008.

[3] Bowles S, Gintis H, Osborne M. Incentive-Enhancing Preferences: Personality, Behavior, and Earnings [J]. American Economic Review, 2001, 91(2): 155-158.

[4] Carmen D, Orvill A. Motivation of health care workers-re-view of theories and empirical evidence [J]. Cah Sociol Demogr Med, 2006, 45(1): 135-161.

[5] 代涛, 王小万, 何平. 医务人员激励机制影响因素研究 [J]. 中国卫生经济, 2007, 26(12): 41-44.

[6] 孙全胜, 张华平. 对医院人员工作激励因素的比较分析与激励措施的建议 [J]. 中华医院管理, 2006, 22 (1): 41-42.

[7] 李国红, 张鹏. 医务人员激励机制的研究 [J]. 中国医院管理, 2007, 21(1): 20-22.

[8] Bennett S, Gzirishvili D, Kanfer R. An In-depth Analysis of the Determinants and Consequences of Worker Motivation in Two Hospitals in Tbilisi, Georgia [R]. Maryland, 2000.

[9] 马海国, 贺小林, 芦苇. 宁波市江北区社区卫生服务激励机制与工作满意度探讨 [J]. 中国卫生政策研究, 2010, 3(7): 14-19.

[收稿日期:2010-08-13 修回日期:2010-09-13]
(编辑 刘 博)

· 动态讯息 ·

欢迎订阅《中国卫生政策研究》杂志

《中国卫生政策研究》杂志是中华人民共和国卫生部主管,中国医学科学院主办,中国医学科学院医学信息研究所和中国医学科学院卫生政策与管理研究中心承办的卫生政策与管理专业学术期刊,国际标准连续出版物号为 ISSN 1674-2982,国内统一刊号为 CN 11-5694/R。

杂志以“传播政策、研究政策、服务决策”为办刊方针,及时报道卫生政策研究最新成果和卫生改革发展新鲜经验,促进卫生政策研究成果的传播利用及卫生政策研究者与决策者的交流合作,提高卫生政策研究理论水平和实践能力,为政府科学决策、改进卫生绩效和促进卫生事业发展提供重要学术支撑。主要适合各级卫生行政部门和卫生事业单位管理者、卫生政策与管理相关领域的专家学者和实践者、高等院校相关专业的师生等阅读。主要栏目有:

专题研究、医疗保障、药物政策、社区卫生、农村卫生、公共卫生、医院管理、国际卫生、理论探索、经验借鉴、书评等。

杂志为月刊,每月 25 日出版,国内外公开发行,每期 64 页,大 16 开本,进口高级铜版纸彩封印刷,定价 15 元/册,全年 180 元(含邮资)。全国各地邮局均可订阅,邮发代号 80-955,也可向编辑部直接订阅。

地址:北京市朝阳区雅宝路 3 号中国医学科学院医学信息研究所《中国卫生政策研究》编辑部

邮编:100020

E-mail:cjhp@imicams.ac.cn

healthpolicycn@gmail.com

电话:010-52328667 52328669

传真:010-52328670