

乡村医生离职倾向：综合保障水平、 工作满意度和职业承诺的影响 ——来自藏羌少数民族聚居地的实证证据

刘宇 康健¹

【摘要】：近年来，乡村医生离职率高等问题严重制约了农村医疗服务体系的发展，如何为乡村医生提供全方位的保障，有效降低他们的离职倾向，已成为学术界和整个社会关注的焦点。本文创新性地从收入水平、养老保障和职业发展进行整合，构建针对乡村医生的离职倾向影响模型。立足四川省藏羌少数民族聚居地北川县和平武县乡村医生的调研数据，利用多层回归分析研究了综合保障水平对离职倾向的影响。引入工作满意度和职业承诺分别作为中介变量和调节变量，揭示了当前乡村医生的综合保障水平、离职倾向、工作满意度和职业承诺之间的作用机制，对加强乡村医生队伍建设、全面提升农村基层医疗服务水平、实现乡村振兴具有重要理论意义和实践价值。

【关键词】：乡村医生 离职倾向 综合保障水平 工作满意度 职业承诺

【中图分类号】 F323 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1003—7470 (2019)—12—0130 (07)

一、引言

乡村医生是我国三级卫生服务体系的网底，承担着医疗、预防、保健、康复等重要职责，为农村居民的健康提供保障。2015年底，全国医疗机构接受诊疗人次数 769925 万人次，其中，在农村卫生室接受诊疗人次数 189407 万人次，约占全国医疗机构总诊疗人数的 24.6%。^[1]可见，乡村医生面向广大农民，提供最直接的基本医疗卫生服务，发挥着不可替代的作用。然而，乡村医生目前面临的个人收入低、老无所养、个人晋升和发展路径缺失等问题，严重影响了这一群体的公平感、满意度和获得感，大批乡村医生离开现有基层医疗服务岗位，成为社会不稳定的重要因素之一。探究乡村医生离职原因，摸清这些因素对离职倾向的影响机理和作用规律，有利于稳定乡村医生队伍，推动农村医疗服务体系的发展，维持社会经济的发展与社会秩序的稳定，助力乡村振兴。

二、文献回顾与研究假设

1. 综合保障水平与离职倾向

首先，收入影响离职倾向的研究成果方面，董香书等学者认为，工作收入偏低是农村医生离职倾向严重的主要原因。^[2]从乡村医生的收入水平来看，黄冬梅等在对山东省乡村医生收入及同村乡村教师和村干部的工资水平进行比较时发现，基本药物制

¹**项目基金：**本文系教育部人文社科项目社科基金项目“我国西部少数民族地区教育公共服务供给与获得感提升研究”（编号：18YGCZH111）、四川省教育厅科技项目“四川省乡村医生综合保障机制研究”（编号：SCYG2015-2-03）的阶段性研究成果。作者康健为本文通讯作者。

作者简介：刘宇 副教授 电子科技大学公共管理学院 四川成都 611731
康健 博士研究生 四川大学公共管理学院 四川成都 610065

度实行以后，乡村医生的平均年收入比村干部低 3457.5 元，比乡村教师低 20532.8 元。^[3]

其次，养老保障影响离职倾向的研究成果方面，赵东辉等在福建、吉林、江西、云南和山西省的 10 个调查县市中发现，仅有 48.9% 的乡村医生参加新农保，36.2% 的乡村医生未参加任何类型的社会养老保险；江苏省乡村医生参与职工养老保险达到了 87.9%。^[4]杨练等对四川省 183 名乡村医生保障情况进行调查分析，养老保险的覆盖面仅有 36.1%，以城镇居民养老保险为主；其中，已购买养老保险的乡村医生中，77.61% 为自行购买保险。^[5]

基于以上理论和文献分析，本研究将影响乡村医生离职倾向的主要维度进行整合，形成包含收入水平、养老保障和职业发展的综合保障水平变量。该变量将通过各维度对乡村医生的离职倾向产生作用和影响。基于以上分析，本研究提出如下假设：

H₁：乡村医生综合保障水平对其离职倾向具有显著的负向影响。

2. 工作满意度的中介作用

在基层医疗机构员工工作满意度的研究中，弓箭等学者对齐齐哈尔市乡镇卫生院的 120 名卫生技术人员及所辖村卫生所（室）的 228 名乡村医生进行了调查，这些人员中对工作满意的占 12.3%，不满意的占 67.5%。^[6]张胜军认为工资待遇与工作条件不理想、素质提升渠道不畅通、保障制度不健全等都是影响乡村医生满意度的因素。^[7]基于以上分析，本研究提出如下假设：

H₂：乡村医生工作满意度在综合保障水平对离职倾向的影响关系中起中介作用。

3. 职业承诺的调节作用

国内对于职业承诺的研究起步较晚，国内学者龙立荣等在引入国外“职业承诺”这一概念时，将职业承诺定义为由于个人对职业的认同和情感依赖、对职业的投入和对社会规范的内化而导致的自愿变更职业的程度，并提出职业承诺的三个维度包括情感承诺、继续承诺和规范承诺。^[8]孔庆秀指出，职业承诺和离职倾向之间存在高度显著相关性。^[9]王霞霞认为，职业承诺的后果变量主要表现在人们的心理行为上，包括职业满意度等积极关系和离职意向等消极关系。并通过实证研究得出，职业承诺与离职倾向呈负相关。^[10]目前，在基层医疗机构中，医生群体中 48.9% 处于低承诺状态。年龄越大，工作年限越长，职业承诺水平就越高。^[11]基于以上分析，本研究提出如下假设：

H₃：乡村医生职业承诺在综合保水平对离职倾向的影响关系中起调节作用。

三、研究设计

1. 样本与数据收集

本研究的样本来源于四川省绵阳市北川羌族自治县和平武县，调查对象为已经获得乡村医师、职业助理医师或职业医师资格的，经注册在村级医疗卫生机构从事预防、保健和一般医疗服务的乡村医生。笔者从 2016 年 5 月至 2017 年 2 月通过网络和实地走访，在样本来源地发放问卷共 370 份，回收有效问卷 324 份，问卷有效回收率为 87.6%。

北川羌族自治县是全国唯一的羌族自治县，全县总面积 3084 平方千米，境内山地占幅员面积的 98.8%，总人口约 24 万人（其中羌族 8.5 万人，占全县总人口的 36%），辖 6 个镇、17 个乡（其中 1 个民族乡），311 个行政村，32 个社区，全县拥有在职乡村医生 175 名。平武县地处四川盆地西北部，全县幅员面积 5974 平方公里，辖 9 镇 16 乡（其中藏族乡 8 个、羌族乡 5 个、羌族聚居镇 3 个）、248 个村、16 个社区居委会、1478 个村民小组，总人口 18.6 万（其中少数民族人口 6.65 万，占全县总人口的

35.8%),全县拥有在职乡村医生 195 名。本研究选择北川羌族自治县和平武县作为样本来源地,主要基于以下三方面原因:第一,这两个县均属于山区地形,具有西南山区交通不便、人口居住分散等地理特征,在一定程度上反映了西南山区乡村医生工作和生活的生态环境,开展对这两个县乡村医生的研究具有一定的地域代表性。第二,这两个县属于藏羌少数民族的聚居地,当地乡村医生的服务对象大部分是藏族和羌族人口,对这两个县的乡村医生进行研究更能体现研究对象的地域和民族独特性。第三,北川羌族自治县和平武县均是“512 汶川大地震”的重灾区,当地经济社会的发展,尤其是基层医疗卫生事业均在地震中受到重创,开展对这两个县乡村医生的研究有利于全面掌握灾后重建在农村医疗服务体系方面的成效,具有一定的现实意义。

2. 量表编制

为确保变量测量的信度和效度,本研究所采用的量表均为学者普遍采用的经典量表。同时,根据测量对象的特殊性,对有关用语和说法进行处理。在此基础上,这些量表经过了大量实证研究的检验,具有较高的信度和效度,由于文章篇幅局限,信度和效度检验不作具体描述。经统计检验,总量表克伦巴赫 α 系数为 0.919,对量表进行效度检验, $KMO=0.890$,并且通过了显著性水平为 0.05 的巴特利球形检验量表因子分析,结果反映其效度较好。

(1) 自变量量表。本研究的自变量为综合保障水平,采用 VanVelthoven 于 1994 年和 2008 年在研究职业发展为题时提出的员工职业机会研究量表,在此基础上加入对乡村医生收入水平和养老保障等问题的调查,形成综合保障水平量表。主要包括“你的工作是否给你提供了参加培训的机会”和“你的工作是否为你购买了社会保险”等 9 项问题。该量表由 3 个项目组成,包括收入水平、养老保障和职业发展。经统计检验,量表中收入水平、养老保障和职业发展的克伦巴赫 α 系数分别为 0.763, 0.834 和 0.794,说明量表信度较好,量表因子分析反应结果反映其效度较好。

(2) 因变量、中介变量和调节变量量表。本研究的因变量为离职倾向,离职倾向量表采用 Farth 等学者 1998 年开发的离职倾向量表,共四个题项。由于调查研究群体的特殊性,将问题中的部分词汇更改。主要包括“我常常想辞去我目前的工作”、“我在明年可能会离开乡村医生岗位另谋他职”、“我计划在乡村医生岗位作长期的职业发展”、“例如我继续呆在本单位,我的前景不会好”。本研究的中介变量为工作满意度,工作满意度量表采用明尼苏达工作满意度调查量表,但由于调查群体以乡村医生为主,剔除掉了“独立工作的机会”、“我的老板对待她/他的下属的方式”、“我的上司做决策的能力”、“告诉他人该做些什么的机会”、“公司政策实施的方式”、“同事之间的相处模式”题项,最终剩余 13 项题项。本研究的调节变量为职业承诺,职业承诺量表采用 Meyer1993 年开发的职业承诺问卷。包含情感承诺、继续承诺和规范承诺三个维度。主要包括“我对这一职业充满热情”、“我已经对这一职业投入了太多,因而不可能考虑变换职业”以及“我不觉得我有义务留在该职业”等 18 项问题。经统计检验,离职倾向、工作满意度、职业承诺的克伦巴赫 α 系数分别为 0.845, 0.952, 0.874,说明量表信度较好,量表因子分析结果反映其效度较好。

(3) 控制变量。从已有的关于乡村医生离职倾向的研究中发现,人口统计特征和工作相关特征可能会对乡村医生个体的认知和行为产生一定的影响。因此,本研究将性别、年龄、执业资质和任职年限作为控制变量。

四、实证结果分析

在选取综合保障水平和离职倾向的若干测量指标的基础上,为解决各个指标不同量纲无法进行直接汇总的问题,本研究采用无量纲化处理,对数据进行标准化处理,消除量纲差别。

1. 相关分析

表 1 为研究变量的相关分析结果,显示了综合保障水平变量、离职倾向变量、工作满意度变量和职业承诺变量的相关关系。

综合保障水平变量和离职倾向变量之间，在 0.01 的显著水平上，综合保障水平三个维度与离职倾向呈显著负相关关系；综合保障水平变量和工作满意度变量之间，在 0.01 的显著水平上，二者呈显著正相关关系；综合保障变量和职业承诺变量之间，在 0.01 的显著水平上，二者呈显著正向关系。离职倾向变量与工作满意度变量之间，在 0.01 的显著水平上，二者呈显著负向关系；离职倾向变量和职业承诺变量之间，在 0.01 的显著水平上，二者呈显著负向关系。工作满意度变量与职业承诺变量之间，在显著度 0.01 的显著水平上，二者呈显著正向关系。上述结论为本研究相关假设提供了初步支持。

表 1 研究变量的相关分析结果 (N=324)

变量	性别	年龄	执业资质	任期年限	收入水平	养老保障	个人发展	离职倾向	工作满意度	职业承诺
性别	1									
年龄	-0.246**	1								
执业资质	-0.099	0.206**	1							
任期年限	-0.162**	0.357**	0.278**	1						
收入水平	0.066	0.135*	0.202**	0.109	1					
养老保障	0.016	0.040	0.079	-0.004	0.325**	1				
个人发展	0.045	0.011	0.018	0.027	0.568**	0.240**	1			
离职倾向	-0.065	-0.031	0.031	-0.044	-0.350**	-0.331**	-0.305**	1		
工作满意度	0.060	0.027	0.091	0.047	0.710**	0.480**	0.476**	-0.484**	1	
职业承诺	0.050	0.046	0.112*	0.081	0.549**	0.325**	0.418**	-0.283**	0.759**	1

注：表中所列数据为标准化的相关系数；*为 p<0.050，**为 p<0.010。

2. 多层回归分析

本研究采用多层回归分析方法检验 H₁、H₂ 和 H₃。综合保障水平对离职倾向的影响的回归分析结果见表 2，工作满意度对综合保障水平和离职倾向关系的中介作用的回归分析结果见表 3，职业承诺对综合保障水平和离职倾向关系的调节作用的回归分析结果见表 4。

表 2 中，模型 1 揭示了收入水平、养老保障和职业发展三个维度的综合保障体系对离职倾向的影响。回归结果表明，在 0.01 的显著水平上，收入水平、养老保障和职业发展对离职倾向具有显著负向影响，标准化系数(B 值)分别为-0.359, -0.331, -0.304。H₁得到验证。

表 2 综合保障水平对离职倾向的影响的回归分析结果 (N=324)

自变量	收入水平	养老保障	职业发展
模型 1	-0.359**	-0.331**	-0.304**

注：模型 1 因变量：离职倾向。表中所列数据为标准化后的相关系数；**为 $p < 0.010$ 。

表 3 显示的是工作满意度作为中介变量的中介效应结果检验。研究采用温忠麟等提出的中介效应检验程序，采用强迫进入法进行回归分析。模型 1 检验控制变量的显著性，模型 2 为综合保障水平对离职倾向的回归，模型 3 为工作满意度对离职倾向的回归，模型 4 检验工作满意度对综合保障水平与离职倾向的中介作用。

结果显示，模型 2 中，在 0.01 的显著水平上，标准化系数（ β 值）为 -0.425。离职倾向变量和综合保障水平变量之间呈显著负向关系。模型 3 中，在 0.01 的显著水平上，标准化系数（ β 值）为 -0.487，工作满意度变量和综合保障水平变量之间呈显著负向影响。模型 4 中，在同时代入综合保障水平和工作满意度的情况下，工作满意度对离职倾向具有负向影响，在 0.01 的显著水平上，标准化系数（ β 值）为 -0.382；综合保障水平对离职倾向的显著负项影响稍有下降，在 0.05 的显著水平上，标准化系数（ β 值）为 -0.150。实证结果验证了工作满意度在综合保障水平和离职倾向之间的中介作用。 H_2 得到验证。

表 3 综合保障水平与离职倾向之间的关系以及工作满意度中介作用（N=324）

因变量	离职倾向			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量				
性别	-0.078	-0.36	-0.040	-0.033
年龄	-0.041	-0.09	-0.037	-0.027
执业资历	0.035	0.095	0.081	0.092
任期年限	-0.044	-0.021	-0.020	-0.017
自变量				
综合保障水平		-0.425**		-0.150*
中介变量				
工作满意度			-0.487**	-0.382**
R^2	0.009	0.183	0.243	0.254
ΔR^2	-0.003	0.170	0.231	0.239

注：表中所列数据为标准化后的相关系数；*为 $p < 0.050$ ，**为 $p < 0.010$ 。

表 4 显示的是职业承诺作为调节变量的调节效应结果检验。研究采用温忠麟等提出的调节效应检验程序，采用强迫进入法进行回归分析。模型 1 检验控制变量的显著性，模型 2 为综合保障水平和职业承诺对离职倾向的依次回归，模型 3 为综合保障水平和职业承诺及其交互项对离职倾向的回归。

结果显示，模型 3 在模型 2 的基础上加入综合保障水平与职业承诺的交互项进行回归，结果表明综合保障水平与职业承诺的交互项对离职倾向存在负向影响，标准化系数（ β 值）为 -0.540， $p > 0.05$ 。调节作用不显著， H_3 没有得到验证。

表 4 综合保障水平与离职倾向之间的关系以及职业承诺调节作用（N=324）

因变量	离职倾向		
	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量			
性别	-0.078	-0.034	-0.036
年龄	-0.041	-0.011	-0.015
执业资质	0.035	0.097	0.102
工作年限	-0.044	-0.018	-0.015
自变量			
综合保障水平	-0.425**	-0.385**	0.046
调节变量			
职业承诺		-0.071	0.083
交互项			
综合保障水平 X 职业承诺			-0.540
R ²	0.009	0.186	0.192
△R ²	-0.003	0.171	0.174

注：表中所列数据为标准化后的相关系数；**为 $p < 0.010$ 。

五、结论

基于实证研究结果，假设 1，乡村医生综合保障水平对其离职倾向具有显著的负向影响得到了支持，其中，收入水平对离职倾向呈显著负向影响；养老保障对离职倾向呈显著负向影响；职业发展对离职倾向呈显著负向影响。假设 2，乡村医生工作满意度在综合保障水平对离职倾向的影响关系中起中介作用通过了实证检验；假设 3，乡村医生职业承诺在综合保障水平对离职倾向的影响关系中起调节作用，未通过实证检验， H_3 没有得到验证。

综合保障水平的影响作用讨论。本研究探讨的第一个问题是乡村医生综合保障水平对离职倾向的影响，其中，综合保障水平由收入水平、养老保障和职业发展三个维度构成。实证研究结果表明，不同维度的综合保障水平对离职倾向有着不同的影响作用。总体来看，收入水平、养老保障和职业发展都对离职倾向有显著的负向影响，其原因分析如下：

收入水平方面，首先，受城乡二元经济和政府对农村医疗卫生投入力度不足的影响，乡村医生的工作环境和生活环境较城市医生相比更加艰苦，加上农村居民的支付能力不强，使得乡村医生依靠医疗服务赚取收入的可能性相对城市医生更为有限。目前，乡村医生仅仅依靠微薄的卫生服务收入、农副业收入和预防保健补贴作为基本的收入来源，生活较为艰苦。其次，随着国家相关政策的实施，乡村民办教师、乡村兽医已正式纳入编制，有专门的技术职称和财政拨付工资。调查中发现，北川县和平武县 67.6% 的乡村医生，与当地乡村民办教师和乡村兽医在月平均收入上存在较大差距。作为推动农村医疗服务体系发展的重要力量，乡村医生不仅没有正式编制，还在收入待遇上处于被边缘化的状态。

养老保障方面，乡村医生的保障问题受到了一定的政策和历史因素的影响。在国家政策的支持下，乡村民办教师和乡村兽医被纳入事业单位编制，已经解决了养老保险等福利待遇问题，而乡村医生在身份界定上仍存在较大争议。调查发现，北川县和平武县并未解决乡村医生养老保险问题，由乡村医生自行购买养老保险。本研究的被调查对象中，仍有 73.2% 的乡村医生未购买任何养老保险。乡村医生养老保障体制建设的滞后，加上地域差异导致的乡村医生待遇和保障水平不均等，使得乡村医生不能合法享有社会经济发展的成果，造成乡村医生承担的社会职责与其所享受的保障待遇严重失衡，难以体现公平。

职业发展方面，当乡村医生能够在完成工作时积累经验，并学习新的知识和能力时，他们会更加珍惜当前的工作，而不愿离职。相反，若乡村医生晋升渠道不畅、教育培训机会较少，会在一定程度增加他们的离职倾向。职称晋升方面，乡村医生必须参加国家统一的考试，考试通过后，方可获得初级、中级、副高、正高等职称。由于乡村医生没有统一划入乡镇卫生院，没有合法的编制，导致乡村医生无法参与职位聘任。一部分优秀乡村医生考取相应资格证书后，为寻求更好的发展空间和发展机会，只能离职后再考入医院或其他单位，才能享有相应的职称待遇。

再者，研究结果表明，收入水平、养老保障和职业发展对离职倾向的影响呈现由高到低的态势。根据这一实证结果，我们大致推测其产生原因为：

首先，从样本来源地的地理经济特征来看，由于本研究所调查的乡村医生来自于北川县和平武县，两地均为藏羌少数民族聚居山区和地震灾区，经济发展水平较为落后，一部分乡村医生在面对更高薪资的职业选择时，存在更大的离职倾向。其次，从样本的户籍特征来看，北川县和平武县乡村医生多为农村户口，拥有一部分土地收入来源，一定程度上弱化了社会养老的生活保障功能。第三，根据马斯洛的需要层次理论，由于调查地社会发展滞后、实际经济发展水平低，两地乡村医生的需求还停留在较低的层次，即较为关注生理和安全的需求，对于自我实现的高层次需要尚显不足。因此，实证研究结果呈现出收入水平对乡村医生离职倾向的影响最大，其次为养老保障，职业发展在本研究中对乡村医生离职倾向的负向影响作用最小。

工作满意度和职业承诺的影响作用讨论。本研究探讨的第二个问题是工作满意度对综合保障水平和离职倾向关系的中介影响。将工作满意度作为中介变量引入，进一步验证了乡村医生综合保障水平与离职倾向的作用机理，揭示了工作满意度在综合保障水平和离职倾向之间的中介效应。综合保障水平三个维度通过影响乡村医生工作满意度，进而影响乡村医生离职倾向。根据赫兹伯格的双因素理论，工资、保障等较低层次的需求属于保健因素，处理不当，会引发乡村医生对工作不满情绪的产生；职业发展等较高层次的需求属于激励因素，处理得当，能够使乡村医生产生满意情绪。因此，处理好收入水平、养老保障等保健因素，可以起到保持乡村医生工作积极性、维持工作现状的作用；处理好职业发展等激励因素，可以增强乡村医生的满足情绪，降低乡村医生离职倾向。

本研究探讨的第三个问题是职业承诺在综合保障水平和离职倾向关系中的调节影响。在本研究中，职业承诺对综合保障水平和离职倾向关系的调节作用不显著，其调节作用假设没有通过验证。产生这一结果的原因可能在于，第一，现实生活中乡村医生缺乏合理的晋升机制和相应的激励措施，阻碍了乡村医生的职业发展，限制了乡村医生的晋升速度，使乡村医生对其职业的认同感降低，从而导致乡村医生的职业承诺较低。第二，目前针对乡村医生的政策扶持力度小、财政支持少等外部要因和自身成就感低等内部要因导致了乡村医生对自身职业失去信心，对该职业缺乏情感依赖，从而使乡村医生产生较低的职业承诺。第三，目前乡村医生的人事关系由市级卫计委基层卫生公共科和县级卫计局行政审批股统一管理，没有划入特定的组织，导致个人对职业的依附感低，缺少职业忠诚和组织归属感，导致乡村医生职业承诺降低。

参考文献:

[1] 中华人民共和国. 中国统计年鉴 2015[M]. 北京: 中国统计出版社, 2015.

[2] 董香书, Proochista Ariana, 肖翔. 中国农村医生离职倾向研究——基于工作收入、医院管理与医患关系的实证分析

[J]. 经济评论, 2013, (02).

[3]黄冬梅, 尹文强, 于倩倩等. 基本药物制度背景下乡村医生社会地位与利益诉求分析[J]. 中国全科医学, 2015, (25).

[4]赵东辉, 汪早立, 任静等. 乡村医生养老保障现状与对策分析[J]. 中国农村卫生事业管理, 2014, (06).

[5]杨练, 黄云霞, 郑思佳等. 四川省乡村医生保障情况研究[J]. 中国初级卫生保健, 2015, (02).

[6]弓箭, 崔光成, 王丽敏等. 农村卫生人力继续教育需求和工作满意度分析[J]. 医学研究杂志, 2009, (11).

[7]张胜军. 乡村医生工作满意度的影响因素分析——对湖南省 12 个县、市 36 所乡镇卫生院和 36 个村卫生室的调查[J]. 中国初级卫生保健, 2014, (03).

[8]龙立荣, 凌文铨. 职业承诺的理论与测量[J]. 心理科学进展, 2000, (08).

[9]孔庆秀. 中国文化背景下企业员工职业承诺结构模型的实证研究[D]. 浙江大学, 2006.

[10]王霞霞, 张进辅. 国内外职业承诺研究述评[J]. 心理科学进展, 2007, (03).

[11]尹文强, 黄冬梅, 孙葵等. 基层医疗机构医生职业承诺现状调查及建议[J]. 中国卫生质量管理, 2012, (01).