

• 调查报告 •

高质量发展背景下公立医院职工满意度调查分析*

陆琳琳¹, 刘海军¹, 左 姣¹, 朱婉露¹, 鲍敦鹏¹, 杨 柳¹, 丰 江¹, 王国平^{2△}

(1. 皖南医学院附属弋矶山医院, 安徽 芜湖 241001; 2. 皖南医学院人文与管理学院, 安徽 芜湖 241002)

[摘要] 目的 了解高质量发展背景下某公立医院职工满意度现状。方法 2022 年 3 月 23 日至 2022 年 4 月 22 日采取“国家卫生健康委员会职工满意度调查表”对安徽省某地级市某三级甲等综合医院在职工进行整群抽样调查。结果 职工满意度总分为(72.14±10.59)分。薪酬福利、发展晋升、工作内容与环境、上下级关系、同级关系 5 个维度得分分别为(16.14±4.18)、(13.10±3.45)、(17.29±2.38)、(10.40±1.50)、(15.20±1.83)分。不同工作年限、工作岗位、职称职工满意度得分比较,差异均有统计学意义($P<0.05$)。不同性别职工薪酬福利、工作内容与环境维度得分比较,差异均有统计学意义($P<0.05$)。不同工作年限职工满意度各维度得分比较,差异均有统计学意义($P<0.05$)。不同工作岗位职工满意度各维度得分比较,差异有统计学意义($P<0.05$)。不同职称职工薪酬福利、发展晋升、上下级关系、同级关系维度得分比较,差异有统计学意义($P<0.05$)。结论 该医院职工满意度总体向好,为促进医院高质量发展,应关注满意度较低的职工及得分较低维度。

[关键词] 公立医院; 职工; 满意度; 调查

DOI:10.3969/j.issn.1009-5519.2024.15.020

中图法分类号:R197.3

文章编号:1009-5519(2024)15-2608-05

文献标识码:A

Investigation and analysis of employee satisfaction in public hospitals
under the background of high-quality development*LU Linlin¹, LIU Haijun¹, ZUO Jiao¹, ZHU Wanlu¹, BAO Dengpeng¹,
YANG Liu¹, FENG Jiang¹, WANG Guoping^{2△}

(1. Yijishan Hospital Affiliated to Wannan Medical College, Wuhu, Anhui 241001, China;

2. College of Humanities and Management, Wannan Medical College, Wuhu, Anhui 241002, China)

[Abstract] **Objective** To understand the status quo of employee satisfaction in a public hospital under the background of high-quality development. **Methods** From March 23, 2022 to April 22, 2022, a cluster sampling survey was conducted on the employees of a tertiary general hospital in a prefecture-level city in Anhui Province by using the National Health Commission Employee Satisfaction Questionnaire to analyze their job satisfaction. **Results** The total score of employee satisfaction was(72.14±10.59) score. The scores of five dimensions of salary and welfare, development and promotion, work content and environment, supervisor-subordinate relationship and peer relationship were(16.14±4.18), (13.10±3.45), (17.29±2.38), (10.40±1.50) and(15.20±1.83) score, respectively. There were statistically significant differences in the satisfaction scores of employees with different working years, jobs and professional titles($P<0.05$). There were significant differences in the scores of salary and welfare, work content and environment dimensions between different genders($P<0.05$). There were statistically significant differences in the scores of each dimension of employee satisfaction survey among different working years($P<0.05$). There were statistically significant differences in the scores of each dimension of employee satisfaction in different jobs($P<0.05$). There were statistically significant differences in the scores of salary and welfare, development and promotion, superior-subordinate relationship and peer relationship among employees with different professional titles($P<0.05$). **Conclusion** The overall satisfaction of the hospital's employees is good. In order to promote the high-quality development of the hospital, attention should be paid to employees with lower satisfaction and lower scores.

[Key words] Public hospitals; Employees; Satisfaction; Investigation

* 基金项目:安徽省高校人文社科重点项目(SK2019ZD19)。

作者简介:陆琳琳(1973—),本科,护师,主要从事医院管理工作。△ 通信作者, E-mail:304111225@qq.com。

公立医院是我国医疗服务体系的主体,为持续改善基本医疗卫生服务公平性及、防控疫情、保障人民群众生命安全和身体健康发挥了重要作用^[1]。公立医院高质量发展是“十四五”时期卫生健康事业发展的核心主题^[2]。为推动公立医院高质量发展,更好满足人民日益增长的医疗卫生服务需求,国务院办公厅印发了《关于推动公立医院高质量发展的意见》(以下简称《意见》),明确了公立医院高质量发展的目标、方向、举措,是新阶段公立医院改革发展的根本遵循,对全面推进健康中国建设、更好满足人民日益增长的美好生活需要具有重要意义^[3]。公立医院高质量发展离不开医院职工,医院职工是医疗政策的组织实施者、医院工作的管理者、医疗行为的执行者,是公立医院发展的关键元素,医院职工满意度是医院的核心竞争力之一,会一定程度影响医院的发展与医疗质量的改进。

1935 年,美国学者 HOPPOCK 提出了职工工作满意度概念,定义其为职工对工作环境的个人感知,以及获得生理、心理上的满足^[4]。通过评价满意度,进一步推动公立医院不断满足人民群众就医需要,建立完善保护关心爱护医务人员长效机制,体现了《意见》中“建设公立医院高质量发展新文化”的工作要求^[5]。目前,职工满意度的内涵与外延均有一定的拓展,不同单位性质的职工满意度具有相似性。公立医院发展新阶段,职工满意度有新的内容,值得探究并改进。本研究采取“国家卫生健康委员会职工满意度调查表”对某三甲公立医院进行抽样调查,以了解公立医院高质量发展背景下职工满意度的现状,并分析其原因,为公立医院高质量发展背景下提升职工满意度提供参考。

1 资料与方法

1.1 一般资料 以 2022 年 3 月 23 日至 2022 年 4 月 22 日安徽省某地级市某三级甲等综合医院在职职工为研究对象,包括行政管理人员、临床医生、护士、技师、后勤人员及其他职工。排除非医院直接聘用的第三方人员,如物业管理、护工、实验室临时聘用人员等。

1.2 方法 调查问卷采用“国家卫生健康委员会职工满意度调查表”(3 个部分,28 个条目)。第 1 部分含 5 个维度,21 个条目,分别为:薪酬福利(1~5)、发展晋升(6~9)、工作内容与环境(10~14)、上下级关系(15~17)、同级关系(18~21)。采用 Likert-5 级分档法量化测评,正向题分别赋予 1、2、3、4、5 分,反向题分别赋予 5、4、3、2、1 分,得分越高表示满意度越高。第 2 部分为基本情况(人口学特征),包括性别、工作年限、工作岗位、职称等 6 个条目。为了更好地收集职工对医院的意见与建议,增加一个开放问题(“你对医院建设与发展的意见与建议”)作为第 3 部分。使用问卷星发布问卷,共发放问卷 3 197 份,经过

数据清洗,最终获得有效问卷 2 474 份,有效回收率为 99.80%。

1.3 统计学处理 采用 SPSS26.0 软件进行统计学处理,计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示,组间比较采用 *t* 检验或单因素方差分析,进一步两两比较采用 LSD 检验(方差齐时),方差不齐时采用 Tamhane 检验。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 职工满意度得分情况 职工满意度总分为(72.14±10.59)分。薪酬福利、发展晋升、工作内容与环境、上下级关系、同级关系 5 个维度得分分别为(16.14±4.18)、(13.10±3.45)、(17.29±2.38)、(10.40±1.50)、(15.20±1.83)分。

2.2 不同人口学特征职工满意度得分比较 不同工作年限、工作岗位、职称职工满意度得分比较,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。见表 1。

表 1 不同人口学特征职工满意度得分比较($\bar{x} \pm s$,分)

人口学特征	<i>n</i>	得分	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
性别			1.369	0.171
男	766	72.57±11.05		
女	1 708	71.94±10.37		
工作年限(年)			4.812	<0.001
0~1	115	73.77±10.96		
>1~5	627	72.28±10.17		
>5~10	558	70.64±10.57 ^{ab}		
>10~15	560	72.76±10.58 ^c		
>15~20	181	70.25±9.78 ^{ab}		
>20~25	79	74.32±9.96 ^{de}		
>25	354	73.20±11.39 ^{ce}		
工作岗位			16.253	<0.001
管理	140	78.29±9.47		
医生	651	70.45±9.90 ^f		
护士	1256	72.04±10.53 ^{fg}		
药师	73	68.47±9.45 ^{fh}		
技师	122	72.29±11.19 ^{fi}		
后勤	102	76.84±11.53 ^{ghj}		
其他	130	73.10±11.24 ^{fgik}		
职称			2.849	0.023
无	116	74.70±11.71		
初级	1033	71.96±10.51 ^l		
中级	983	71.79±10.49 ^l		
副高	256	72.36±10.56 ^l		
正高	86	74.14±10.78 ^m		

注:与 0~1 年比较,^a $P < 0.05$;与 >1~5 年比较,^b $P < 0.05$;与 >5~10 年比较,^c $P < 0.05$;与 >10~15 年比较,^d $P < 0.05$;与 >15~20 年比较,^e $P < 0.05$;与管理岗位比较,^f $P < 0.05$;与医生岗位比较,^g $P < 0.05$;与护士岗位比较,^h $P < 0.05$;与药师岗位比较,ⁱ $P < 0.05$;与技师岗位比较,^j $P < 0.05$;与后勤岗位比较,^k $P < 0.05$;与无职称比较,^l $P < 0.05$;与中级职称比较,^m $P < 0.05$ 。

2.3 不同人口学特征职工满意度各维度得分比较

2.3.1 性别 不同性别职工薪酬福利、工作内容与环境维度得分比较,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。见表 2。

2.3.2 工作年限 不同工作年限职工满意度各维度得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$)。见表 3。

2.3.3 工作岗位 不同工作岗位职工满意度各维度得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$)。见表 4。

2.3.4 职称 不同职称职工薪酬福利、发展晋升、上下级关系、同级关系维度得分比较,差异均有统计学

意义($P < 0.05$)。见表 5。

表 2 不同性别职工满意度各维度得分比较($\bar{x} \pm s$, 分)

维度	男	女	<i>t</i>	<i>P</i>
薪酬福利	16.42 ± 4.33	16.01 ± 4.10	2.203	0.028
发展晋升	13.02 ± 3.60	13.14 ± 3.38	0.808	0.419
工作内容与环境	17.47 ± 2.51	17.21 ± 2.31	2.438	0.015
上下级关系	10.47 ± 1.58	10.38 ± 1.47	1.395	0.163
同级关系	15.20 ± 1.85	15.20 ± 1.82	0.050	0.960

表 3 不同工作年限职工满意度各维度得分比较($\bar{x} \pm s$, 分)

工作年限(年)	薪酬福利	发展晋升	工作内容与环境	上下级关系	同级关系
0~1	16.58 ± 4.48	13.95 ± 3.10	17.70 ± 2.32	10.70 ± 1.64	14.83 ± 1.85
>1~5	16.07 ± 4.17	13.44 ± 3.20	17.20 ± 2.29 ^a	10.52 ± 1.39	15.05 ± 1.77
>5~10	15.61 ± 4.15	12.61 ± 3.39 ^{ab}	17.07 ± 2.39 ^a	10.34 ± 1.57 ^{ab}	15.01 ± 1.99
>10~15	16.25 ± 4.07	13.16 ± 3.55	17.48 ± 2.42 ^{bc}	10.56 ± 1.53 ^c	15.31 ± 1.79 ^{abc}
>15~20	15.47 ± 3.57	12.36 ± 3.31 ^{ab}	17.14 ± 2.37	10.11 ± 1.42 ^{abd}	15.18 ± 1.77
>20~25	17.05 ± 4.22	13.66 ± 3.32	17.52 ± 2.27	10.39 ± 1.37	15.70 ± 1.49 ^{abce}
>25	16.92 ± 4.47 ^{ce}	13.16 ± 3.86	17.37 ± 2.45	10.14 ± 1.50 ^{abd}	15.61 ± 1.75 ^{abcde}
<i>F</i>	5.286	5.872	2.478	5.579	6.841
<i>P</i>	<0.001	<0.001	0.022	<0.001	<0.001

注:与 0~1 年比较,^a $P < 0.05$;与 >1~5 年比较,^b $P < 0.05$;与 >5~10 年比较,^c $P < 0.05$;与 >10~15 年比较,^d $P < 0.05$;与 >15~20 年比较,^e $P < 0.05$ 。

表 4 不同工作岗位职工满意度各维度得分比较($\bar{x} \pm s$, 分)

工作岗位	薪酬福利	发展晋升	工作内容与环境	上下级关系	同级关系
管理	18.89 ± 3.65	14.79 ± 3.26	18.29 ± 2.35	10.61 ± 1.41	15.72 ± 1.60
医生	15.56 ± 3.99 ^a	12.50 ± 3.25 ^a	17.14 ± 2.36 ^a	10.27 ± 1.50 ^a	14.98 ± 1.69
护士	15.89 ± 4.12 ^a	13.24 ± 3.37 ^{ab}	17.32 ± 2.30 ^a	10.44 ± 1.50 ^b	15.15 ± 1.89
药师	14.97 ± 3.91 ^a	11.30 ± 3.52 ^{ac}	16.66 ± 2.33 ^{ac}	10.21 ± 1.38	15.33 ± 1.83
技师	16.42 ± 4.32 ^{abd}	13.05 ± 3.58 ^{ad}	17.17 ± 2.58 ^a	10.27 ± 1.59	15.38 ± 1.75
后勤	18.69 ± 4.15 ^{bede}	14.09 ± 3.79 ^{bd}	17.32 ± 2.63 ^a	10.91 ± 1.45 ^{bcde}	15.83 ± 2.03 ^{bcde}
其他	16.88 ± 4.42 ^{abcdf}	13.23 ± 3.92 ^{ad}	17.03 ± 2.54 ^a	10.44 ± 1.53 ^f	15.52 ± 1.82
<i>F</i>	21.971	14.371	5.857	3.775	6.693
<i>P</i>	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

注:与管理岗位比较,^a $P < 0.05$;与医生岗位比较,^b $P < 0.05$;与护士岗位比较,^c $P < 0.05$;与药师岗位比较,^d $P < 0.05$;与技师岗位比较,^e $P < 0.05$;与后勤岗位比较,^f $P < 0.05$ 。

表 5 不同职称职工满意度各维度得分比较($\bar{x} \pm s$, 分)

职称	薪酬福利	发展晋升	工作内容与环境	上下级关系	同级关系
无	17.31 ± 4.54	14.05 ± 3.57	17.14 ± 2.50	10.69 ± 1.61	15.51 ± 1.96
初级	16.00 ± 4.18 ^a	13.20 ± 3.35 ^a	17.23 ± 2.34	10.48 ± 1.48	15.05 ± 1.89 ^a
中级	15.95 ± 4.10 ^a	12.85 ± 3.48 ^{ab}	17.30 ± 2.42	10.40 ± 1.50 ^a	15.29 ± 1.79 ^b
副高	16.46 ± 4.22	13.04 ± 3.53 ^a	17.44 ± 2.34	10.17 ± 1.47 ^{ab}	15.25 ± 1.67
正高	17.47 ± 4.14 ^{bc}	13.71 ± 3.63 ^c	17.53 ± 2.27	10.01 ± 1.70 ^{ab}	15.42 ± 1.72
<i>F</i>	5.679	4.453	0.754	4.653	3.597
<i>P</i>	<0.001	0.001	0.555	0.001	0.006

注:与无职称比较,^a $P < 0.05$;与初级职称比较,^b $P < 0.05$;与中级职称比较,^c $P < 0.05$ 。

3 讨 论

大型公立医院是知识密集型的组织,人才众多,职工工作满意度的提升需要多维度的考量^[6]。不同公立医院因医院等级、所在地区、管理模式的不同,医院职工的满意度会存在一定差异。

本研究结果显示,不同性别职工满意度得分比较,差异无统计学意义($P > 0.05$),但薪酬福利、工作内容与环境维度得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$)。在一定条件下,组织成员工作满意度与其获得的薪酬水平呈正相关^[6]。在薪酬分配上,该院采取的是科室分配模式,不同科室存在一定差异,这也是许多医院采取的传统分配模式。本研究中,护士占 51.33%,因此职工满意度在一定程度上反映了护士的满意度现状。传统分配体系下,护理人员薪酬往往与所在学科的“效益”有较大关联,而与护理本身工作量、工作强度和风险度关系不大^[7]。因此,许多护理人员可能认为自己的付出与收益不对等,导致对薪酬的满意度不高。目前,有些医院实行垂直管理,护理绩效薪酬改革实现了多劳多得、优劳优酬,因此,护理人员辞职率和调岗率降低,其工作满意度和患者满意度提高^[8]。2018 年,我国每万人口仅有 20~29 名护理人员,而美国、澳大利亚等发达国家每万人口有高达 100 名以上的护理人员^[9]。该院护士相对紧张,这可能是影响护士满意度的 1 个要素。每个临床科室护理人员均超过医生人数,且护理人员工作内容与医技人员不同,在医院的被重视程度低于医技人员。本研究结果显示,随着工作年限的增加,经济收入增长,工作年限 > 20 年的职工满意度较高,能够理性分析和对待许多问题,能很好地处理同级关系;工作年限为 $> 15 \sim 20$ 年的职工满意度低,因为这个年龄段承担着更多的家庭与社会责任,加上自身的业务能力不断完善,对薪酬有着较高的期望值。新入职的职工,没有晋升压力,也很少考虑上下级之间的关系,因此在发展晋升、工作内容与环境及上下级关系方面满意度高。但是,从单纯同学关系到涉及协同工作与利益的同事关系,许多新入职职工对如何处理同事之间的关系会有一个迷茫期,因此在同级关系方面的满意度低。工作年限为 $> 5 \sim 10$ 年的职工多数处于晋升中级或副高职称的关键期,在晋升问题上会有更多的焦虑。

本研究结果显示,不同工作岗位职工满意度各维度得分比较,差异有统计学意义($P < 0.05$),其中管理、后勤岗位职工满意度得分高于专业岗位职工。其原因可能如下:管理岗位职工比专业岗位职工对各类政策了解更详细,对医院的内部管理制度理解程度更高,能够从国家政策规定及医院的现状角度去理解医院的一些做法,对一些院内政策规定接受度较高。很多专业岗位职工认为自己是医院的核心,理应受到更多的尊重,获取更多的利益,但医院的分配制度要综

合考虑全院不同的需求,平衡不同方面的利益关系,并且专业岗位职工内部收入分配也存在较大的差异。对于不同科室或同一科室不同医生,因其个人发展、薪酬待遇存在较大差异,可能导致在同级关系维度方面的满意度存在差异。后勤岗位职工往往是医院高质量发展时容易忽视的力量。医院的高质量发展离不开与之相匹配、相适应的后勤服务保障体系的支撑。公立医院后勤部门的服务保障能力必须适应医院的高质量发展^[10]。加强后勤岗位职工的高质量建设,提高后勤岗位职工的满意度,鼓励多元社会主体参与到医院的后勤服务中,能够为公立医院高质量发展提供有力保障。有研究显示,医务人员薪酬满意率随职称和学历的升高而升高^[11-12],与本研究结果基本一致。高级职称职工在专业的地位较高,可获得更高的社会认可度,其经济收入水平也较高。本研究中,无职称职工满意度也较高。无职称职工多为医院后勤等岗位,而公立三甲医院的人均收入、社会地位较高,无职称职工有较好的自我认同感,而且很多人无晋升需求和职务升迁压力,因此,无职称职工在发展晋升维度、上下级关系及同级关系方面满意度较高。本研究结果显示,不同职称职工薪酬福利、发展晋升、上下级关系、同级关系维度得分比较,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。提示医院的整体环境较好,各科室条件相当。值得提醒的是,中级职称职工在薪酬福利和发展晋升维度方面有更多的焦虑。相比于高级职称职工,中级职称职工收入水平较低,同时学历提升、职称晋升的压力也会影响其满意度。

综上所述,该医院职工满意度总体向好,为促进医院高质量发展,应进一步关注满意度较低的职工及得分较低的维度。医疗技术的发展是医院的发展之本,人力资源是医院良好发展的第一资源,人才是现代医院持续发展的基础,核心人才的流失将严重影响医院的正常运行。公立医院如何构建科学、合理的人才管理体系,对于医院的可持续发展具有重要意义^[13]。医院职工的满意度会直接影响到医院为患者提供医疗服务的水平及质量,公立医院的高质量发展必须关注医院职工的发展,对于满意度较低的职工,应运用适当的激励机制,维持医院职工的稳定^[14]。公立医院党委长期发挥着把方向、管大局、作决策、促改革的效能,是探索公立医院高质量发展路径的关键^[15]。在推动公立医院高质量发展的进程中,医院要在党委的领导下,汇聚不同岗位职工,激发潜能,形成合力,为实现地区医疗质量的提升、就医群众的获得感不断创新发展。

本研究基于地级市某医学院附属医院,有一定的局限性,但能部分反映地方医院发展的一些基本问题。随着我国医改的深入,职工满意度调查也应当与时俱进,实时对内容进行修改补充,保证调查的真实性、客观性,为现代医院管理制度落地提供有效的参

考依据^[16]。

参考文献

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见[EB/OL]. (2021-06-04)[2022-12-03]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-06/04/content_5615473.htm.
- [2] 庞磊, 邓宇, 方鹏骞. 坚持和加强党的全面领导在公立医院高质量发展中的实践价值[J]. 中国医院管理, 2023, 43(4): 1-4.
- [3] 国家卫生健康委员会. 《关于推动公立医院高质量发展的意见》政策解读[EB/OL]. (2021-06-04)[2022-12-03]. http://www.nhc.gov.cn/tigs/pqt/202106/e50b3a57_6e9047_d29_f67a7c8ca_e74c96.shtml.
- [4] HOPPOCK R. Job satisfaction[M]. New York: Harbor & Brothers Publishers, 1935: 8-21.
- [5] 姚敏, 孙燕楠, 耿丽丽, 等. 公立医院高质量发展评价指标内涵分析与思考[J]. 医院管理论坛, 2022(12): 6-9.
- [6] 金艳. 基于需求层次理论的大型公立医院工作满意度提升路径研究[J]. 中国卫生事业管理, 2017, 34(10): 743-745.
- [7] 徐倍. 公立医院奖励性绩效工资分配方案的设计与实施[J]. 卫生经济研究, 2020, 37(8): 68-71.
- [8] 熊莉娟, 何嘉, 王玉梅, 等. 某院护理部垂直管理体系下的护理绩效薪酬改革实践[J]. 护理学报, 2021, 28(3): 10-14.
- [9] World Health Organization. State of the world's nursing[R]. Geneva: WHO, 2020.
- [10] 徐乐, 贺俊霖, 任林琇. 沪宁 4 家三级甲等公立医院后勤员工工作满意度及其影响因素[J]. 中国卫生资源, 2021, 24(5): 592-596.
- [11] 杨思琪, 张轩, 吴依诺, 等. 我国三级公立医院护士薪酬水平及满意率的现状和趋势分析[J]. 中华医院管理杂志, 2021, 37(6): 488-493.
- [12] 孙鑫, 邓明, 张柠, 等. 某三甲肿瘤专科医院职工工作满意度变化趋势及影响因素研究[J]. 中国医院, 2021, 25(12): 52-55.
- [13] 王群, 周炯, 薛云云, 等. 公立医院核心人才流失预警模型与干预策略研究[J]. 中国医院管理, 2023, 43(7): 53-56.
- [14] 郑丽, 武启峰, 王旭颀, 等. 基于价值导向的医院管理人员绩效考评机制探讨[J]. 中国医院管理, 2022, 42(9): 68-70.
- [15] 黄柳. 党政融合践行公立医院高质量发展新文化[J]. 中国医院院长, 2022, 18(1): 68-71.
- [16] 徐昊, 汤玲, 廖星, 等. 某三级甲等中医院医改后职工满意度调查结果及问题分析[J]. 中国研究型医院, 2018, 5(6): 11-15.
- (收稿日期: 2023-12-27 修回日期: 2024-03-28)
- (上接第 2607 页)
- 测分析[J]. 中华眼科杂志, 2021, 57(4): 261-267.
- [9] 崔爱芝, 刘桂香, 崔从先, 等. 185 例苏州市学龄前儿童视力发育现状调查及其相关因素分析[J]. 实用预防医学, 2022(12): 1507-1509.
- [10] 张永花, 移欢欢. 兰州市 10 857 例 0~6 岁儿童屈光不正筛查结果分析[J]. 中国初级卫生保健, 2020, 12(34): 30-32.
- [11] 谢美娜, 于丹丹, 彭涛, 等. 学龄前儿童弱视临床特点及病因分析[J]. 中国妇幼保健, 2021, 2(36): 601-604.
- [12] JIANG X, TARCZY-HLORNOCH K, COTTER S A, et al. Association of parental myopia with higher risk of myopia among multiethnic children before school age [J]. JAMA Ophthalmol, 2020, 138(5): 501-509.
- [13] 张丽, 吴丹. 成都市锦江区 3 650 名学龄前儿童视力异常状况及影响因素分析[J]. 中国妇幼保健, 2016, 12(31): 5136-5139.
- [14] 李巧莲, 唐仁泓. 500 名学龄前儿童屈光发育及视力发育异常的特点及其影响因素[J]. 贵州医科大学学报, 2023, 2(48): 207-211.
- [15] FINDLAY R, BLACK J, GOODMAN L, et al. Diagnostic accuracy of the parrvision test, single crowded lea symbols and spot vision screener for vision screening of preschool children aged 4—5 years in Aotearoa/ New Zealand [J]. Ophthalmic Physiol Opt, 2021, 41(3): 541-552.
- [16] 张丽, 吴丹. 6 岁以下学龄前儿童视力发育调查、视力异常影响因素及相关预防干预措施的研究[J]. 中国妇幼保健, 2019, 2(34): 660-662.
- [17] 李素毅, 王丹. 北京市东城区 2017—2019 年新入园儿童屈光筛查结果分析[J]. 中国初级卫生保健, 2021, 1(35): 52-54.
- [18] 张小甜, 徐韬. 学龄前儿童屈光不正流行特征及影响因素的研究进展[J]. 中国妇幼卫生杂志, 2022, 9(13): 75-80.
- (收稿日期: 2023-11-26 修回日期: 2024-04-21)