

青年医务人员职业精神调查研究

付安荣,王 哲,徐 婕,徐长江

(南京医科大学第一附属医院门诊部,江苏 南京 210029)

摘要:本研究运用问卷量表调查了江苏省9家大型综合性公立医院青年医务人员在职业价值观、工作压力和组织承诺三个方面的行为特点和行为取向,分析了江苏省公立医院青年医务人员的职业精神现状及影响因素,提出加强青年医务人员职业精神培养的对策,引导青年医务人员树立适应时代需要的核心价值观体系。

关键词:公立医院;青年;医务人员;职业精神

中图分类号:R192

文献标识码:A

文章编号:1671-0479(2013)03-250-005

doi:10.7655/NYDXBSS20130315

一、研究背景及意义

2012年上半年,卫生部在全国卫生系统组织开展了医疗卫生职业精神大讨论活动,以此推动卫生系统社会主义核心价值观体系建设,增强全行业的凝聚力。卫生职业精神的内涵目前还没有一个准确的定义,但正确的价值观、良好的道德操守、精湛的技术技能、敬业的精神态度等几个方面是不可或缺的,也是卫生职业精神的核心要素所在。卫生职业精神规范着医务人员从业行为,对医务人员队伍的健康发展有着重要的指导作用,然而目前医务人员卫生职业精神方面的系统性研究却很少,特别是针对青年医务人员的行为特点和行为取向的有效调查在江苏省尚无先例。

为此,我院运用问卷量表对江苏省9家大型综合性公立医院青年医务人员在职业价值观、工作压力和组织承诺三个方面的行为特点和取向进行了系统调查,重点分析青年医务人员的职业精神现状及主客观影响因素,及时掌握青年医务人员的思想动态,摸清其行为特征,提出加强青年医务人员职业精神培养的对策,引导青年医务人员树立适应时代需要的核心价值观体系,并能以此构建新时期青年医务人员思想教育模式。

二、资料与方法

(一)一般资料

本研究采用问卷调查法,采用台湾吴铁雄教授等^[1]编制的职业价值观量表、国内研究者刘勇陟^[2]编制的工作力量表和茂迪^[3]等编制的组织承诺量表收集资料。样本量为900人,回收有效问卷875份,有效回收率为97.2%。

(二)方法

采用先整群后分层的抽样方法,首先抽取江苏省9家公立医院作为总体的样本,然后从所抽取的每家医院中按工作岗位不同分层随机抽取35岁及以下青年医务人员各100人,9家医院共900人进行调查。

调查问卷包括职业价值观、工作压力和组织承诺共三张量表。问卷根据青年员工对每个题项内容的同意程度设有“极不同意”、“不太同意”、“无意见”、“基本同意”、“非常同意”5个选项,统计时分别记为1、2、3、4、5分。获得的数据资料使用Epidata3.1软件录入,并运用SPSS19.0进行统计分析。

(三)信度与效度

本研究的三个量表总的Cronbach系数 α 值为0.963,各分量表分别为0.973、0.962和0.971,量表

基金项目:南京医科大学第一附属医院青年管理沙龙研究基金(2012-11)

收稿日期:2013-03-13

作者简介:付安荣(1988-),男,江苏南京人,研究实习生;徐 婕(1974-),女,上海人,硕士,副研究员,主要从事卫生事业管理的研究,通信作者。

信度很好。所用量表是公开发表的文献资料,并经过许多学者的多次使用,效度较好。

三、结果与分析

(一)调查对象一般情况

此次调查样本各项结构分布如下:男性占22.6%,女性占77.4%;20岁及以下占1.5%,20~25岁占36.4%,26~30岁占45.5%,31~35岁占16.6%;中共党员占27.5%,共青团员占52.4%,群众占

20.1%;工龄不超过3年占42.7%,4~6年占29.5%,7~9年占16.0%,10~12年占6.8%,超过13年占5.0%;已婚占53.9%,未婚占46.1%;大专及以下占34.7,本科占49.8%,硕士占13.8%,博士占1.7%;初级及以下职称占81.6%,中级职称占16.9%,副高及以上职称占1.5%;管理岗位占9.0%,医疗岗位占21.6%,护理岗位占51.6%,医技岗位占15.9%,后勤岗位占1.9%(表1)。

(二)职业价值观、工作压力与组织承诺

表1 调查对象一般情况

(n=875)

样本资料	构成比(%)	样本资料	构成比(%)
性别	男 22.6	婚姻状况	未婚 53.9
	女 77.4		已婚 46.1
年龄(岁)	< 20 1.5	学历	大专及以下 34.7
	20~25 36.4		本科 49.8
	26~30 45.5		硕士 13.8
	31~35 16.6		博士 1.7
政治面貌	中共党员 27.5	职称	初级及以下 81.6
	共青团员 52.4		中级 16.9
	群众 20.1		副高及以上 1.5
工龄(年)	≤3 42.7	工作岗位	管理 9.0
	4~6 29.5		医疗 21.6
	7~9 16.0		护理 51.6
	10~12 6.8		医技 15.9
	>13 5.0		后勤 1.9

首先,从职业价值观方面来看,青年医务人员的总体得分属于中度偏高[(3.551 ± 0.618)分]。在其各构面中,“社会互动”的分数最高[(3.952 ± 0.556)分],表明其最为重视,说明公立医院人与人之间的关系是比较融洽的,也是最受到青年员工们所认同和重视的。“成就取向”居其次[(3.778 ± 0.589)分],反映了青年医务人员能在工作中舒展人生抱负,愿意在工作中不断获得新知识和技术,能因为看到自己工作的具体成果而产生成就感。青年员工“安定与远离焦虑”方面在职业价值观中得分最低 [(3.271 ± 0.866)分],说明可能在青年医务人员中存在着“工作不安心,有焦虑感”的担忧。在休闲与工作弹性上得分也不太高[(3.273 ± 0.832)分],这主要是由于医疗行业的特殊性所决定的。医院员工工作时间没有规律,即使下班了也有随时赶回医院参加应急、抢救等工作的可能性。医务人员经常加班加点,工作之余从事户外活动和体育运动的时间比较少,国家规定的假期因工作需要难以兑现,而要享受长假期,更是成为奢望(表2)。

其次,从工作压力方面来看,青年医务人员的总体得分属于中度偏低[(2.880 ± 0.631)分]。其中,

“工作本身压力”[(3.179 ± 0.685)分]是医院员工最重要的工作压力来源,主要体现在工作本身要求和强度等方面。“组织运行压力”[(2.954 ± 0.737)分]是第二大工作压力,体现在思想负担、薪酬分配以及组织参与等方面。“人际压力”[(2.568 ± 0.738)分]是工作压力中体现最小的方面,再次说明医院员工间的工作人际关系比较乐观(表2)。

第三,从组织承诺方面来看,青年医务人员的总体得分属于中上程度[(3.730 ± 0.600)分]。其中以“努力承诺”[(3.909 ± 0.546)分]最高,而“留职承诺”[(3.595 ± 0.710)分]最低(表2)。这表明医院员工为本医院努力工作的意愿是明确的,然而由于受到医院本身条件欠缺以及外界更好机会的诱惑等多种原因的影响,医院员工在留职承诺上要低于努力承诺和价值承诺,特别是当面临更好的工作机会时,医院员工继续留在单位工作的情感承诺不高。

(三)不同政治面貌和工作岗位青年医务人员的比较

通过方差分析可以看出,职业价值观整体上表现为中共党员显著高于共青团员和群众,工作压力整体上表现为中共党员和共青团员显著低于群众,

表2 职业价值观、工作压力与组织承诺的基本情况
(分, $\bar{x} \pm s$)

构面	得分
职业价值观总体	3.551 ± 0.618
自我成长	3.572 ± 0.693
自我实现	3.523 ± 0.749
成就取向	3.778 ± 0.589
社会互动	3.952 ± 0.556
单位保障与福利	3.488 ± 0.856
安定与远离焦虑	3.271 ± 0.866
其他(休闲、健康与交通等)	3.273 ± 0.832
工作压力总体	2.880 ± 0.631
工作本身压力	3.179 ± 0.685
角色压力	2.760 ± 0.722
职业发展压力	2.890 ± 0.742
组织运行压力	2.954 ± 0.737
人际压力	2.568 ± 0.738
组织承诺总体	3.730 ± 0.600
价值承诺	3.804 ± 0.621
努力承诺	3.909 ± 0.546
留职承诺	3.595 ± 0.710

组织承诺整体上表现为中共党员显著高于共青团员和群众。综合可知, 中共党员的职业精神面貌是最好的(表3)。

不同工作岗位的青年医务人员职业价值观整体上表现为管理和医技人员显著高于护理, 同时, “自我成长”和“自我实现”构面表现为医疗人员的工作发展和自我实现的机会相对要高于护理人员, “安定与远离焦虑”构面表现为医疗和护理人员的工作焦虑感显著高于医技人员。不同工作岗位的工作压力整体上无显著性差异, 而其中的“角色压力”构面表现为管理人员对于上下级工作及行使职责的权威等方面的压力感显著低于医疗、护理和医技, “职业发展压力”构面表现为管理人员在职业发展和实现个人目标方面的压力感也显著低于医疗、护理、医技人员。不同工作岗位的组织承诺整体上表现为医疗和医技人员对单位的归属感和为单位效力的意愿显著高于护理人员(表4)。

(四) 职业价值观、工作压力与组织承诺的相关

表3 不同政治面貌青年医务人员的比较

(分, $\bar{x} \pm s$)

构面	中共党员	共青团员	群众	F值	P值
职业价值观总体	3.720 ± 0.537	3.536 ± 0.618	3.459 ± 0.644* [△]	5.433	0.005
自我成长	3.760 ± 0.624	3.518 ± 0.667	3.508 ± 0.782*	5.842	0.003
自我实现	3.758 ± 0.652	3.507 ± 0.739	3.479 ± 0.807* [△]	5.587	0.004
成就取向	3.902 ± 0.502	3.790 ± 0.578	3.726 ± 0.635	2.548	0.079
社会互动	4.074 ± 0.496	3.980 ± 0.571	3.830 ± 0.575 [△]	4.478	0.012
单位保障与福利	3.744 ± 0.743	3.519 ± 0.868	3.405 ± 0.840* [△]	4.547	0.011
安定与远离焦虑	3.444 ± 0.829	3.243 ± 0.885	3.089 ± 0.885* [△]	4.141	0.017
其他(休闲、健康与交通等)	3.358 ± 0.797	3.197 ± 0.849	3.174 ± 0.802	1.814	0.164
工作压力总体	2.742 ± 0.645	2.825 ± 0.607	3.054 ± 0.648* [△]	5.929	0.003
工作本身压力	3.066 ± 0.666	3.109 ± 0.665	3.387 ± 0.742* [△]	5.902	0.003
角色压力	2.625 ± 0.770	2.726 ± 0.685	2.950 ± 0.773* [△]	4.704	0.010
职业发展压力	2.745 ± 0.754	2.861 ± 0.723	3.043 ± 0.723 [△]	3.809	0.023
组织运行压力	2.763 ± 0.744	2.872 ± 0.692	3.167 ± 0.708* [△]	7.669	0.001
人际压力	2.463 ± 0.705	2.512 ± 0.730	2.654 ± 0.807	1.602	0.203
组织承诺总体	4.001 ± 0.508	3.725 ± 0.563	3.790 ± 0.546* [△]	10.651	0.000
价值承诺	4.028 ± 0.499	3.807 ± 0.618	3.849 ± 0.556*	6.130	0.002
努力承诺	4.112 ± 0.482	3.888 ± 0.540	3.931 ± 0.524* [△]	7.733	0.000
留职承诺	3.925 ± 0.601	3.596 ± 0.644	3.684 ± 0.621* [△]	11.369	0.000

与中共党员比较, * $P < 0.05$; 与共青团员比较, [△] $P < 0.05$ 。

性分析

通过 Pearson 积差相关分析可以看出, 工作价值观整体上与组织承诺呈较强的正相关($r=0.586, P < 0.01$), 其中安定与远离焦虑($r=0.545, P < 0.01$)、单位保障与福利($r=0.544, P < 0.01$)、自我实现($r=0.544, P < 0.01$)与留职承诺的相关性最强。工作压力整体上与组织承诺呈负相关, 但是相关性较弱($r=-0.134, P < 0.01$, 表5)。

四、讨论与建议

本课题组结合调查结果进行相关讨论, 认为加强青年医务人员的职业精神培养、树立良好职业道德风尚, 要从卫生行政部门的行政作为、医院管理部门的制度改进以及青年医务人员的自我提升三个方面入手。

(一) 卫生行政部门的行政作为

表4 不同工作岗位青年医务人员的比较

(分, $\bar{x} \pm s$)

构面	管理岗位	医疗岗位	护理岗位	医技岗位	F值	P值
职业价值观总体	3.807 ± 0.286	3.669 ± 0.470	3.505 ± 0.651*	3.831 ± 0.496#	5.002	0.001
自我成长	3.729 ± 0.409	3.818 ± 0.524	3.486 ± 0.723 [△]	3.863 ± 0.542#	6.343	0.000
自我实现	3.707 ± 0.369	3.768 ± 0.596	3.487 ± 0.779 [△]	3.825 ± 0.636#	4.650	0.001
成就取向	4.007 ± 0.313	3.881 ± 0.505	3.756 ± 0.593*	4.023 ± 0.541#	3.782	0.005
社会互动	4.150 ± 0.443	3.959 ± 0.475	3.965 ± 0.577	4.070 ± 0.569	0.977	0.420
单位保障与福利	3.986 ± 0.379	3.695 ± 0.697	3.466 ± 0.896*	3.860 ± 0.635#	4.931	0.001
安定与远离焦虑	3.600 ± 0.582	3.305 ± 0.769	3.185 ± 0.917	3.711 ± 0.712 ^{△#}	5.069	0.001
其他(休闲、健康与交通等)	3.471 ± 0.551	3.258 ± 0.785	3.191 ± 0.864	3.464 ± 0.735	1.896	0.110
工作压力总体	2.448 ± 0.340	2.894 ± 0.696	2.842 ± 0.622	2.900 ± 0.655	2.190	0.069
工作本身压力	2.850 ± 0.651	3.313 ± 0.695	3.128 ± 0.679	3.122 ± 0.718	2.010	0.092
角色压力	2.275 ± 0.427	2.826 ± 0.801*	2.723 ± 0.712*	2.884 ± 0.767*	2.861	0.023
职业发展压力	2.350 ± 0.449	2.779 ± 0.830*	2.893 ± 0.717*	2.918 ± 0.747*	3.290	0.011
组织运行压力	2.517 ± 0.504	2.894 ± 0.777	2.918 ± 0.714	2.854 ± 0.731	1.514	0.197
人际压力	2.190 ± 0.423	2.588 ± 0.888	2.502 ± 0.713	2.690 ± 0.737	1.867	0.115
组织承诺总体	3.963 ± 0.420	3.994 ± 0.431	3.708 ± 0.547 [△]	4.217 ± 0.587#	13.451	0.000
价值承诺	4.040 ± 0.462	4.027 ± 0.472	3.775 ± 0.581 [△]	4.282 ± 0.587#	11.101	0.000
努力承诺	4.093 ± 0.433	4.110 ± 0.407	3.868 ± 0.519 [△]	4.303 ± 0.600#	10.654	0.000
留职承诺	3.854 ± 0.471	3.912 ± 0.528	3.586 ± 0.637 [△]	4.139 ± 0.640#	12.157	0.000

与管理岗位比较, * $P < 0.05$; 与医疗岗位比较, [△] $P < 0.05$; 与护理岗位比较, # $P < 0.05$ 。

表5 职业价值观、工作压力与组织承诺的相关性分析

(r)

Pearson 积差相关分析	组织承诺总体	努力承诺	价值承诺	留职承诺
职业价值观总体	0.586**	0.469**	0.497**	0.598**
自我成长	0.483**	0.364**	0.414**	0.501**
自我实现	0.531**	0.411**	0.462**	0.544**
成就与尊严	0.478**	0.414**	0.432**	0.465**
社会互动	0.384**	0.364**	0.350**	0.359**
单位保障与福利	0.535**	0.429**	0.458**	0.544**
安定与远离焦虑	0.516**	0.393**	0.413**	0.545**
其他(休闲、健康与交通等)	0.470**	0.371**	0.377**	0.490**
工作压力总体	-0.117**	-0.106**	-0.137**	-0.100**
工作本身压力	-0.076*	-0.039	-0.078*	-0.082*
角色压力	-0.049	-0.063	-0.081*	-0.026
职业发展压力	-0.134**	-0.113**	-0.156**	-0.118**
组织运行压力	-0.199**	-0.159**	-0.185**	-0.198**
人际压力	-0.043	-0.085*	-0.092**	-0.002

**表示在 0.01 水平(双侧)上显著相关, *表示在 0.05 水平(双侧)上显著相关。

1. 大力弘扬医疗行业的核心价值观

卫生行政部门应联合医学教育部门加强医疗就业前的行业核心价值观教育,把医德观作为一项重要的考核指标。在社会主义医疗行业实践的整个过程中,将医疗职业精神的价值贯穿于热爱职业、关爱患者的临床实践中,建立以生命至上、视病尤亲、仁心仁术、救死扶伤为主要内容的,旨在全心全意为病患服务的社会主义医疗行业核心价值体系。要定期调研行业价值观与精神面貌的现状,并采取相应的措施。

2. 营造和谐、积极的医患环境

卫生行政部门要完善各项医疗法规和保障政策措施,使医疗纠纷的处理有法可依,有章可循,要引导正面的行业报道,并有效制止“外行话”导致的恶性社会舆论而加深医患矛盾,为医务人员创造良好的职业环境,从而减轻医务人员工作压力,提升组织承诺。

3. 正确引导公立医院的绩效改革

建议地方政府在财政预算上要加大对医疗卫生事业的投入,实行医务人员收支两条线,提高医院员工的收入和福利,建立具有真正意义上公平、有效的多劳多得、优劳优得、不劳不得的薪酬体系。要给予

青年医务人员合理的薪酬待遇,使医院员工的法定收入水平与社会经济发展相平衡,保证医院员工队伍的稳定,减少他们的后顾之忧,专心本职工作,更好地做好公共服务。

(二) 医院管理部门的制度改进

1. 以人性化管理模式增强青年医务人员的归属感和组织承诺

医院应该积极探索人性化管理模式,分析新时期青年医务人员面临的压力来源,调研青年员工需求,研究其思想和行为特点。医院要通过多种方式搭建和青年医务人员沟通对话的桥梁,要认真倾听青年心声,从生活、学习、工作多方面关心他们,帮助他们解决实际困难。要通过实现自我管理来完成管理的目标,妥善授权,给予青年在工作中充分的支配权,尤其是临床医疗护理人员,使得他们在工作中获得肯定与信任,最大限度地发挥自身潜能并获得成就。平等对待各种岗位的工作人员,重视内部矛盾的调解,加强内部凝聚力建设。同时,医院要改善工作环境,提供休闲的硬环境建设,合理安排青年带薪休假,为青年医务人员开展休闲、健身活动提供有力保障。

2. 以创新人才培养机制促进青年医务人员的成才与发展

医院要建立青年医务人员的培养、评价、选拔和流动机制,搭建职业发展平台,要针对不同类型青年人才的特点,分别制定培养规划,创新培养模式,完善青年医务人员培训档案管理,要健全青年医务人员在医院内轮转交流机制,促进青年多岗位、全方位锻炼。通过设立院内青年基金、青年医疗(护理)人才奖等给青年发展提供机遇,让青年医务人员在医院的建设和发展中实现个人价值。

3. 发挥优秀青年党员的示范引领作用

医院要倡导青年党员创先争优、无私奉献、勇于进取的价值取向,发挥以点带面的联动效应,要善于发现和培养在医院各个岗位中的优秀青年,大力宣

传青年先进事迹,以此带动和引领更多的青年践行职业精神,进一步提高青年群体的职业精神风貌。

(三) 青年医务人员的自我提升

青年医务人员要树立正确的世界观、人生观、价值观,要弘扬“关爱病人、钻研医术、合理诊疗、精心施治、诚信守法、德技双馨”的新时期医德风尚,要将职业精神内化为自己的临床实践的行动。同时要要对工作压力有正确的认识,主动适应压力,缓解释放压力,把职业发展压力调整为自己追求事业目标、实现事业成功的动力。

青年医务人员除了完成本职医疗工作外,还应该主动关心医院院务的运作和未来的发展,积极参与议政,为医院的改革发展献计献策。应结合临床业务工作,拓展自己的专业领域,提出合理想法和建议,提高医院的运营效率。

五、小 结

本次研究主要是根据9家大型综合性公立医院抽样调查的数据结果而展开的,是对青年医务人员职业精神现状和影响因素的初步分析,因为采用了数理分析的问卷调查法进行实证研究,所以无法避免受试者在回答时受个人主观情绪影响而产生一些认知和理解上的偏差。下一步可针对性地进行个案研究,实地运用个人访谈等进行更深入的研究,从而获得医院员工职业精神方面更加完整的信息并有针对性地做好管理工作。

参考文献

- [1] 吴铁雄,李坤崇,刘佑星,等. 工作价值观量表之编制初步报告[J]. 测验年刊,1995(42):227-243
- [2] 刘勇陟. 工作压力、工作满意度和组织承诺关系研究[D]. 杭州:浙江大学,2005
- [3] Mowday,RT,Steers RM,Porter LW. The measurement of organizational comitment [J]. J Vocat Behav,1979,14(2):224-247