

南通市三级医院青年职工思想状况调查分析

王建军¹, 黄宇¹, 陈建荣¹, 何书², 陆洁玉¹

(1. 南通市第一人民医院院长室, 江苏 南通 226001; 2. 南通大学公共卫生学院, 江苏 南通 226019)

摘要:目的:了解公立医院青年职工思想现状,提高青年思想政治工作的针对性。方法:采用自制问卷,通过系统抽样,对南通市5家三级医院1355名40岁以下职工进行调查和比较分析。结果:医院青年职工价值观积极健康,职业归属感较强,但也呈现出薪酬满意度不高、从业压力较大、道德认知隐忧、个性趋于自主等值得关注的思想状况。结论:应正确引导青年职工职业发展热情,完善职业激励机制、推进职业精神建设、注重情感管理机制。

关键词:青年职工;思想状况;问卷调查;职业精神

中图分类号: R192

文献标识码: A

文章编号: 1671-0479(2014)02-133-005

doi: 10.7655/NYDXBSS20140215

青年职工是医院长远发展的人才基础,思想政治工作是青年医务人员健康成长的重要支持和保证。本文就三级医院青年职工思想现状展开调查,力求准确把握青年医务人员的思想状况以及关心的热点问题,为加强和改进思想政治工作提供依据。

一、对象和方法

(一)调查对象

选取南通市5家三级医院40岁以下青年职工为调查对象,采取系统抽样方法。有效接受调查对象为1355人,其中男性322人,女性1033人;在编职工657人,占48.5%,编外合同制职工698人,占51.6%;工作6年以下有784名,占57.9%;初级职称954名,占70.4%;已婚848名,占62.6%;364人为中共党员,占26.9%;是独生子女的830名,占61.3%。其他构成情况见表1。

(二)调查方法

通过查阅文献,自行设计调查问卷,问卷内容包括个人情况10项、社会政治观点状况13项、职业价值观及相关因素13项、职业道德与职业精神7项,共计43项。2012年10月调查人员集中向受访的医务人员发放问卷,通过无记名填写方式进行信息采集,在指定时间内完成后收回。调查共发放

表1 南通市三级医院青年职工调查对象基本信息情况

项目	人数	构成比(%)
年龄(岁)		
≤25	364	26.9
26~30	452	33.4
31~35	279	20.6
36~40	260	19.2
学历		
研究生	230	17.0
本科	614	45.3
大专及以下	511	37.7
所从事的专业工作属于		
临床	355	26.2
医技	183	13.5
护理	736	54.3
行政	58	4.3
后勤	23	1.7

问卷1390份,回收1361份,其中有效问卷1355份,有效回收率为97.5%。因部分有效问卷中存在选项未答现象,故相应题项调查例数小于1355例。

(三)统计和研究方法

采用EpiData3.1软件进行问卷调查表的设计及输入,采用Stata10.0软件对问卷数据进行统计处理,组内数据计算构成比,采用卡方检验对不同岗位人员资料进行统计分析。 $P \leq 0.05$ 为差异有统计学意义。

基金项目:南通市软科学研究课题(2013N04)

收稿日期:2013-12-13

作者简介:王建军(1972-),男,江苏南通人,高级政工师,助理研究员,主要研究方向为医院管理。

二、结果与讨论

(一)南通市三级医院青年职工社会政治观点调查

调查显示,67.5%的受访者认为“改革开放带来了国家的发展和生活的改善”或“改革开放有成就也有问题,但成就是主要的”;68.4%的受访者认为“坚持走建设中国特色社会主义道路,一定能实现更加富强、民主、文明”;80.8%的受访者“系统学习”或“大致了解”科学发展观;66.0%的受访者对于医药卫生体制改革的目的和意义“非常了解”或“比较了解”;65.2%的受访者对入党“积极申请”;受访者普遍关心的五项热点问题为“社会就业和物价房价”、“医改发展前景”、“收入分配问题”、“反腐倡廉”和“社会治安和综合治理”。其他观点选择情况见表2。

表2 南通市三级医院青年职工社会政治观点调查情况

项目	人数	构成比(%)
随着医疗改革的不断深化,您最担心的是		
业务水平不适应竞争环境	557	42.7
收入下降	372	28.5
工作太累	350	26.8
失去工作岗位	25	1.9
您认为影响个人思想变化最主要因素是		
社会观念	762	58.2
家庭环境	88	6.7
人际关系	101	7.7
经济状况	235	18.0
社会地位	123	9.4
对于当前青年人中存在“啃老族”的看法是		
青年应自强自立,艰苦奋斗,不该啃老	777	58.3
社会压力、经济压力太大,啃老难以避免	417	31.3
不好说	139	10.4
您对于青年上网“偷菜”行为		
赞同,体验生活,释放压力,无可厚非	216	16.0
不赞同,浪费时间,逃避现实,有害无益	334	24.8
无所谓,个人喜好,没有什么特别	798	59.2
个人利益与国家、社会和集体利益冲突时,您会		
无条件服从国家、社会和集体利益	492	36.6
寻找调和冲突和矛盾的方法	707	52.6
先满足个人利益,兼顾国家、社会、集体利益	139	10.3
只满足个人利益,不顾国家、社会、集体利益	5	0.4
在以下各项问题中,您最关心的是		
医院的改革与发展	626	47.0
自己的学习和工作	366	27.5
自己的发展前景	255	19.2
自身在社会的位置	84	6.3
申请加入共产党的主要原因		
信仰共产主义	383	29.2
更好发挥自己的社会作用并早日成才	670	51.1
谋求更好的发展	177	13.5
周围要求入党的人多,自己不要求不好	80	6.1

调查表明,多数青年医务人员对改革开放、社会现状和医药卫生体制改革等有着较为准确、全面的认识,主流价值观积极健康。同时也显示,青年医务人员个性趋于自主和现实。对青年上网“偷菜”行为的看法上,16.0%的受访者表示“赞同”,59.2%的受访者认为“无所谓”。31.3%的受访者认为社会压力、经济压力太大,“啃老”难以避免。在利益选择方面,在面对个人利益与国家、社会和集体利益发生冲突时,52.6%的受访者选择了“寻找调和冲突和矛盾的方法”,其中行政人员最高为58.9%,差异有统计学意义($\chi^2=28.0, P=0.006$)。64.6%的受访者的入党动机为“能够更好发挥自己的社会作用并早日成才”或“谋求更好的发展”,其中护理人员持此观点比例最高,为67.4%,差异有统计学意义($\chi^2=55.4, P=0.006$)。

(二)南通市三级医院青年职工职业价值观及相关因素调查

调查显示,受访者择业时主要考虑的前三项因素分别为“工资福利”(75.8%)、专业及个人兴趣(53.2%)、自我价值的实现(44.4%);受访者认为影响工作积极性的最主要因素是“经济收入低”(53.4%)和“分配不公”(19.2%);主要的个人生活困难为“经济负担过重”(39.0%)和“住房紧张”(17.7%);最希望获得组织关心的前三选项分别为“提高收入水平”(79.2%)、“提供培训机会”(55.8%)和“提供更好的岗位锻炼机会”(54.6%);63.2%的受访者认为职业发展最重要的因素是“个人能力”,其次为“社会关系”(17.8%),其他观点选择情况见表3。

调查表明,青年医务人员职业归属感总体较强。54.2%的受访者对职业表示“满意”或“比较满意”,其中行政人员最高(69.7%),护理人员最低(44.3%),差异有统计学意义($\chi^2=84.1, P < 0.001$)。薪酬满意度不高是削弱职业归属感的重要因素,53.7%的受访者认为影响自己工作积极性的首要因素是经济收入低,其中医技(57.1%)高于护理(53.7%)、临床(51.5%)、行政(50.0%)和后勤(47.8%),差异有统计学意义($\chi^2=81.2, P=0.006$)。19.2%的受访者认为“分配不公”,46.5%的受访者认为“合理分配,多劳多得”最能提高他们的积极性。编外合同制的人事性质也会削弱他们的归属感^[1-2],有41.3%的受访者最希望单位在人事编制方面给予关心,这说明80.0%的编外合同制员工最关注这个问题。

青年医务人员从业压力较大。调查显示,青年医务人员们的工作压力主要来自知识结构与工作脱节(30.4%)、考核机制不合理(25.4%)、临时性工作过多(15.2%)、人际关系紧张(10.3%)。当前执业环境

表3 南通市三级医院青年职工职业价值观及相关因素调查情况

项 目	例数	构成比(%)
当工作取得重大业绩时,您希望得到的激励为		
晋职(级)	240	19.2
加薪	444	35.4
授予荣誉	71	5.7
得到发展机会	498	39.7
目前工作中最大的压力来自哪里		
知识结构与工作脱节	382	30.4
人际关系紧张	129	10.3
精神状态不佳	100	7.9
考核机制不合理	319	25.4
临时性工作过多	191	15.2
工作环境较差	137	10.9
如果有一天您决定变换工作,最可能会是什么原因		
与收入福利待遇有关	617	46.9
与工作环境与人际关系有关	345	26.2
改换工作更能发挥自己的特长	350	26.6
看别人在换也想换,随大流	3	0.2
在目前的工作岗位上工作,您认为发展前途		
有很好的发展前途	210	15.6
至少现状可以	674	50.2
抑制了个人发展	87	6.5
无法评价	371	27.6
您认为医院调动青年职工积极性的最重要措施是		
合理分配,多劳多得	607	46.5
公平竞争,择优上岗	294	22.5
严格管理,奖罚分明	122	9.3
重视人才,提供培训	282	21.6
您认为自己从事的职业		
风险很大	805	59.9
较有风险	426	31.7
风险较低	90	6.7
安全	23	1.7
您对目前从事的职业		
满意	220	16.4
比较满意	508	37.8
一般	557	41.5
不满意	58	4.3
您认为目前的工作状态是		
热爱本职工作,立足岗位成才	495	37.6
工作繁忙但还是有自己的目标	440	33.5
学了这个专业,没有其它选择	224	17.0
心情压抑,压力大	156	11.9

是主要的压力源之一,59.9%的受访者认为自己从事的职业“很有风险”,其中护理(69.7%)、临床(67.4%)要明显高于医技(25.7%)、行政(15.8%)、后勤(13.6%),差异有统计学意义($\chi^2=451.1, P < 0.001$)。新医改的推行也是青年医务人员新的压力源。调查显示,随着医改的深入,医院青年职工担心的前两位因

素分别是“业务水平不适应竞争环境”和“收入下降”,而青年护士担心的第二位因素则是“工作太累”,差异有统计学意义($\chi^2=88.9, P < 0.001$),即随着医疗改革深化,不同专业工作人员最担心因素的构成不全相同。

(三)南通市三级医院青年职工职业道德与职业精神调查

调查显示,看到医务人员不符合医疗行为规范时,60.5%的受访者选择“直接向他本人指出”,21.3%的受访者“向科室反映”;看到身边某位群众有困难时,87.1%的受访者选择“主动关心并提供帮助”;91.6%的受访者“一直都有”或“经常”和患者在治疗中互动交流。其他观点选择情况见表4。

调查表明,青年医务人员有着良好的职业道德和职业追求,但也存在着态度不明朗、立场不坚定的隐忧。有7.0%的受访者认同“给医生送红包能使医患关系和谐”的观点,其中临床人员最高(9.7%);24.8%的受访者则表示“无所谓,只要能让医生全力把病看好”,其中行政人员最高(49.1%),差异有统计学意义($\chi^2=31.5, P < 0.001$)。在对待医药代表给医生的回扣“红包”和患者给医生的人情“红包”的问题上,16.5%的受访者认为“应该区别对待,回扣‘红包’该严打,患者人情‘红包’有情可原”,其中医技人员持此观点的比例最高为26.0%,差异有统计学意义($\chi^2=43.8, P < 0.001$)。

三、对 策

青年职工的价值观、人生观和职业观还处在完善期,可塑性强。调查显示,58.2%的受访者认为社会观念是影响个人思想变化的最主要因素。当前青年职工思想政治工作的重心,应注重纠正不良思想观念和社会风气的影响,为他们的成长提供思想保障和心理支持。

(一)完善职业激励机制

1. 完善绩效薪酬制度

影响医务人员薪酬满意度的因素主要包括行业整体薪酬水平不高和内部薪酬水平不合理^[3-4]。调查显示,53.7%的受访者认为影响自己工作积极性的首要因素是经济收入低;46.5%的受访者认为“合理分配,多劳多得”最能提高他们的积极性。为此,必须在绩效工资体系中充分考虑外部竞争力因素,及时掌握并充分参考其他同等级别医院的薪酬行情及劳动力的市场价格,切实提高内部分配的公平性,紧密考核与薪酬的联系程度,充分体现青年医务人员的劳动价值。注意弥合编制内和编制外医务人员的收

表4 南通市三级医院青年医务人员职业道德与职业精神调查情况

项 目	例数	构成比(%)
您从医的目的是		
治病救人	441	34.3
成为名医	48	3.7
养家糊口	342	26.6
做对社会有用的人	454	35.3
您对所在医院医德医风的整体评价		
很好	232	17.3
较好	644	48.1
一般	424	31.7
较差	33	2.5
很差	5	0.4
您如何看“给医生送红包能使医患关系和谐”的观点		
正确,医务人员收入本来就不高	94	7.0
谬论,送红包只能导致医务人员更腐败,医疗秩序更混乱	915	68.2
无所谓,只要能让医生全力把病看好	332	24.8
您如何看待医药代表给医生的回扣“红包”,和患者给医生的人情“红包”		
应该区别对待,回扣“红包”该严打,患者人情“红包”有情可原	221	16.5
都不应送,因为都助长了不正之风	949	70.8
无所谓	170	12.7

入差距,努力做到同工同酬。注重不同岗位和科室奖金发放的合理性,防止奖金差距过大导致薪酬满意度下降^[5]。

2. 提供职业发展支持

45.8%的受访者对自身职业的评价为“一般”或“不满意”,为此,必须以良好的职业发展前景鼓舞人心。建立良好的学习、科研环境氛围和通畅的发展渠道,健全新技术、新项目配套政策和成果奖励办法。加强团队建设,促进知识共享和流通,特别是不同科室、学科之间的人员交流。完善青年人才考评机制,包含政治思想水平、工作业绩、业务知识、领导协调能力、创新能力、品德修养等全方位素质,对综合素质优胜者给予奖励和适当政策倾斜。重视从优秀青年医务人员中发展党员,在科研骨干、学术带头人、留学归国人员中培养入党积极分子,把各类优秀青年医务人员凝聚在党的周围。

(二) 加强医德医风建设

1. 注重医院文化熏陶

调查显示,31.7%的受访者认为医院整体医德医风“一般”,为此,应与时俱进开展医院文化建设。通过构建浓郁医院的人文和廉政文化氛围,提高青年职工对良好的道德理念和人文理念的认同,进而正确引导医院员工的价值选择、规范和约束员工的行为^[6]。以学习、考评和服务三个路径推动医学职业精神建设,以学习作为医学职业精神建设的基本路径,以考评建立医学职业精神的规范路径,以服务打

造医学职业精神的实现路径^[7]。

2. 强化医德指标考核

调查显示,部分医院青年职工在医德医风热点问题,存在态度不明朗、立场不坚定的情况。为此,应强化医德指标考核,重点针对他们的言行举止、服务态度、纪律遵守、医患沟通、患者反馈等项目进行打分考评,将医德医风和人文素养表现作为青年医务人员年度考核、岗位聘任(聘用)、职称评审、评优奖励的首要标准,建立健全青年医务人员医德诚信考核档案,实行医德“一票否决制”,强化青年医务人员的行为规范,促使良好医德医风和人文素养的形成。

(三) 注重人文情感管理

1. 健全心理支持机制

调查显示,青年医务人员从业压力较大,59.9%的受访者认为自己从事的职业“很有风险”,必须予以心理支持。首先,建立单位支持,医院应根据新时期青年医务人员面临的压力来源,通过多种方式搭建和青年医务人员沟通对话的桥梁,要认真倾听心声,从多方面给予关心^[8]。其次,积极争取媒体和社会的支持,如有研究认为,媒体对医患关系的报道直接影响着公众对医疗卫生行业的态度和信任程度^[9-10]。再次,健全个人职业心理,合理做好自我定位,提高职业成熟度和心理抗挫能力。

2. 加强集体观念建设

调查显示,自主与现实是独生子女青年个性化的重要特征。当这种自主和现实发展到轻视集体的

时候,就可能转化为个人主义。对此,除加强价值观灌输外,应注重采取柔性教育方式,加强情感管理,拉近人与人的情感距离,让青年们体会到集体温暖、集体荣誉和集体责任感,进而达到教育目的,防止个性化转化为个人主义。

参考文献

- [1] 鲁 懿,张 颖. 医院编外聘用人员管理思考[J]. 中国卫生产业,2011,8(5-6):127-128
- [2] 崔春霞,费 实,陈永华. 做好医院编外人员思想政治工作的几点思考[J]. 现代医院,2009,9(9):104-105
- [3] 刘 昕,李 敏. 我国医疗卫生人员薪酬的现状、困境与建议[J]. 中国卫生政策研究,2012,5(10):27-32
- [4] 陈丹丹,陈向东. 医务人员薪酬满意度文献荟萃研究[J]. 卫生经济研究,2011(9):42-44
- [5] 刘继终,陈长蓉. 公立医院护士绩效薪酬制度满意度的现状调查与分析[J]. 护理研究,2012,26(3):790-791
- [6] 陆建明,康小明,马汉青. 医院文化建设是优化医院道德环境的主题选择[J]. 中华医院管理杂志,2006,22(12):803-806
- [7] 陆红霞,诸 玲,李 霞. 新时期医学职业精神影响因素及重建路径探索[J]. 南京医科大学学报:社会科学版,2013,13(3):255-258
- [8] 付安荣,王 哲,徐 婕. 青年医务人员职业精神调查研究 [J]. 南京医科大学学报:社会科学版,2013,13(3):250-254
- [9] 张天睿. 构建和谐医患关系中大众媒体的责任担当[J]. 中国医学创新,2012(33):140-141
- [10] 王星明,王艳华. 和谐医患关系构建中大众媒体的责任[J]. 中国卫生事业管理,2009,26(8):571-572

Investigation analysis of ideological situation among young staffs in third-grade hospitals in Nantong city

Wang Jianjun¹, Huang Yu¹, Chen Jianrong¹, He Shu², Lu Jieyu¹

(1. Dean's office, Nantong First People's Hospital, Nantong 226001; 2. School of Public Health, Nantong University, Nantong 226019, China)

Abstract: Objective: To understand the current ideological situation among young staff in public hospitals and improve the pertinence of the ideological and political work of young staff. **Methods:** A self-designed questionnaire was applied by systematic sampling to survey 1 355 staffs under the age of 40 years old from five third-grade hospitals in Nantong City. Comparison analyses were performed. **Results:** Young staffs adopted proper mainstream values and good professional ethics with relatively stronger sense of belonging to their profession. However, noteworthy characteristics of their ideological situation were also found, including low satisfaction in payment, high stress at work, potential moral cognition problem, and subjective and realistic tendency in personality, etc. **Conclusion:** It is primary importance for guiding their enthusiasms for career development in the right direction, perfecting incentive mechanism, reinforcing professionalism construction, and emphasizing emotional management.

Key words: young staff; ideological situation; questionnaire; professional spirit