

〈人力资源管理〉

某三甲医院医务青年职业价值观及其影响因素研究*

梁红梅¹, 杨雨程², 杨少春¹

(1. 上海交通大学医学院附属新华医院, 上海市 200092; 2. 清华大学万科公共卫生与健康学院, 北京市 100084)

【摘要】 目的 调查医务青年医生职业价值观的现状及其影响因素, 为提升医务青年职业价值观和促进医院管理水平提供依据。**方法** 使用职业价值观量表对上海某三甲医院165名18~40岁的在岗医务青年进行问卷调查。**结果** 医务青年职业价值观总分为(28.866±4.336)分, 其中“社会互动”维度的分数最高, 为(4.313±0.635)分, “自我实现”维度的分数最低, 为(3.945±0.823)分。岗位类型与总得分有关, 性别与“休闲健康与交通”维度得分有关。**结论** 医务青年职业价值观的总体评价较好。医院需充分重视工作环境建设, 提升女性的整体健康素养和活力, 完善医院薪酬制度, 加强人文关怀, 建立保护关心爱护医务人员长效机制, 强化人才跟踪培养激励机制。

【关键词】 医务青年; 职业价值观; 影响因素**【中图分类号】** R197 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1672-4232(2024)05-0065-04**【DOI编码】** 10.3969/j.issn.1672-4232.2024.05.019

A Study on the Professional Values and Influencing Factors of Medical Youth in a 3A Hospital/LIANG Hong-mei¹, YANG Yu-cheng², YANG Shao-chun¹(1. Xinhua Hospital Affiliated to Shanghai JiaoTong University School of Medicine, Shanghai 200092, China; 2. Vanke School of Public Health, Tsinghua University, Beijing 100084, China)

【Abstract】 Objective: To investigate the current situation and the influencing factors of professional values of young medical doctors, provide a basis for improving professional values of young medical doctors and promoting hospital management level. **Method:** A questionnaire survey was conducted among 165 young medical professionals aged 18-40 years old in a 3a hospital in Shanghai with the professional values scale. **Result:** The total score of the professional values of medical youth is (28.866±4.336) points, with the highest score in the dimension of "social interaction" at (4.313±0.635) points and the lowest score in the dimension of "self actualization" at (3.945±0.823) points. The job type is related to the total score, while gender is related to the scores of the "leisure, health, and transportation" dimensions. **Conclusion:** The overall evaluation of professional values of medical youth is good. Hospitals should pay full attention to the construction of the working environment, improve the overall health literacy and vitality of women, improve the hospital salary system, strengthen humanistic care, establish a long-term mechanism to protect and care for medical personnel, and strengthen the talent tracking and training incentive mechanism.

【Key words】 medical youth; professional value; influencing factor

医务青年群体已逐渐成为医院建设和发展的主力军, 在医院中心任务落实和现代化建设的持续发展中, 扮演至关重要的角色。据中国卫生健康统计年鉴数据显示: 2017—2021年, 医院34岁以下的卫生技术人员平均每年增长2.91%, 其他技术人员2.55%, 管理人员则是4.79%。医务人员价值观有利于明确个人职业生涯规划, 推动医务人员作风与医德医风建设, 促进医院健康可持续发展。相关研究表明^[1-2], 影响医务青年职业价值观的因素种类较多, 包含年龄、性别、专业背景、家庭背景、受教育程度、等, 而这类研究的对象多以医生或护士为主^[3-4], 鲜有文献对不同岗位青年群体(医疗、护理、医技、行政等)为研究对象展开职业价值观调查。因此, 本研究通过对上海市某三甲医院医务青年(医生、医技、护士、行政后勤)的职业价值观进行调查, 了解该群体的职业价值观现状并探讨其影响因素, 为提高医务青年职业价值观水平、提升医院管理水平提供参考。

1 资料与方法

1.1 调查对象

上海作为全国特大型现代城市, 医疗资源丰富, 吸引了一批批医务青年扎根于此。综合考虑下, 依据《中华全国青年联合会章程》对青年人口的界定, 选取上海市某三甲医院18~40岁的在岗医务青年为研究对象进行职业价值观调查。共发放调查问卷170份, 收回有效问卷165份, 问卷有效回收率为97.06%。

1.2 调查工具及内容

在查阅文献和小组讨论基础上, 结合吴铁雄等^[5]编制的职业价值观量表, 编制《医务青年职业价值观调查问卷》。问卷信度为0.964, 效度为0.920, 具有很好的信效度。问卷内容包括: (1)一般人口学特征(性别、年龄、教育程度、工作年限等); (2)医务青年职业价值观情况, 从“自我成长”、“自我实现”、“单位保障与经济”、“尊严取向”、“休闲健康与交通”、“社会互动”、“安定与远离焦虑”7个维度进行调查, 每个维度7题, 共49题。采用Likert 5级评分法, “非常不重要”为1分、

*基金项目: 上海交通大学医学院2022年度青年工作研究课题(QY2202)

“不太重要”为2分、“一般”为3分、“比较重要”为4分、“非常重要”为5分。每一维度得分的均值为1~5分,量表总分的均值范围为7~35分,分数越高,反映职业价值重视程度越高。

1.3 统计方法

所有数据均运用Excel 2016和SPSS 25.0进行处理。计量资料用均值±标准差($\bar{x}\pm s$)描述,计数资料用百分率(%)表示,采用独立样本 t 检验或单因素方差分析、多元线性回归进行影响因素分析。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果与分析

2.1 一般人口学特征

表1显示,165名医务青年中,男性占30.3%(50名);年龄在26~30岁范围内的占比较高,为44.85%(74名);工作年限≤5年的占比较高,为56.97%(94名);户籍为“沪内”的占比为63.03%(104名);婚姻状况为“未婚”的较多,占比为60.00%(99名);受教育程度是“本科”的人数较多,占比为51.51%(85名);岗位类型是“行政后勤”的占比为31.52%(52名);职称为“初级”居多,占比为55.76%;编制为“编外”的占比为63.03%(104名);税前年收入为“(15~20)万元”的医务青年居多,占比为41.21%(68名)。

2.2 医务青年职业价值观量表分析

医务青年职业价值观调查结果显示,量表总分为(28.866±4.336)分,表明医务人员具有较好的职业价值观。各维度重视程度得分按照降序排列结果依次为:“社会互动”、“单位保障与经济”、“尊严取向”、“休闲健康与交通”、“安定与远离焦虑”、“自我成长”、“自我实现”。其中,“社会互动”维度得分最高,为(4.313±0.635)分,其次是“单位保障与经济”维度得分,为(4.304±0.705)分,说明医务青年员工更加注重工作的社会互动和单位保障与经济的实现;“自我实现”维度得分最低,为(3.945±0.823)分,说明医务青年人员对自我实现的重视程度较低(见表2)。

2.3 医务青年职业价值观影响因素分析

2.3.1 单因素分析。表3的单因素分析结果显示,不同岗位类型的医务青年职业价值观量表总得分差异具有统计学意义($P<0.05$),其重视程度表现为医技>医疗>护理>行政。从具体维度得分看,不同性别医务青年职业价值观在“休闲健康与交通”维度的得分具有统计学意义($P<0.05$)。然而,不同年龄、户籍、婚姻状况、职称、教育程度、工作年限、编制情况、年收入(税前)的医务青年职业价值观得分差异无统计学意义。

2.3.2 多因素分析。以医务青年职业价值观量表总

表1 上海某三甲医院医务青年基本人口学特征($n=165$)

类别	人数	构成比(%)
性别		
男	50	30.30
女	115	69.70
年龄		
≤25岁	27	16.36
26~30岁	74	44.85
31~35岁	36	21.82
36~40岁	28	16.97
婚姻状况		
未婚	99	60.00
已婚	63	38.18
其他	3	1.82
教育程度		
大专	16	9.70
本科	85	51.51
硕士	56	33.94
博士	8	4.85
岗位类型		
医疗	33	20.00
护理	49	29.70
医技	31	18.79
行政后勤	52	31.51
户籍		
沪内	104	63.03
沪外	61	36.97
职称		
未聘	41	24.85
初级	92	55.76
中级	28	16.97
高级	4	2.42
编制		
编内	61	36.97
编外	96	58.18
其他	8	4.85
工作年限		
<5年	94	56.97
6~10年	33	20.00
11~15年	27	16.36
>15年	11	6.67
税前年收入(万元)		
<15	52	31.52
15~20	68	41.21
21~25	29	17.58
26~30	9	5.45
>30	7	4.24

表2 上海某三甲医院医务青年职业价值观调查问卷结果($\bar{x}\pm s$,分)

量表维度	得分
自我成长	3.978±0.747
自我实现	3.945±0.823
尊严取向	4.154±0.730
社会互动	4.313±0.635
单位保障与经济	4.304±0.705
安定与远离焦虑	4.076±0.729
休闲健康与交通	4.095±0.752
总分	28.866±4.336

分作为因变量,将性别、年龄、工龄、户籍、婚姻状况、教育程度、工作岗位、职称、编制情况以及年收入(税前)

表3 医务青年职业价值观得分的单因素分析

类别	得分($\bar{x}\pm s$,分)	P值
性别		0.122
男	28.074±3.795	
女	29.210±4.524	
年龄		0.295
≤25岁	29.651±5.222	
26~30岁	28.554±3.830	
31~35岁	29.643±3.573	
36~40岁	27.934±5.398	
婚姻状况		0.494
未婚	28.779±4.441	
已婚	28.862±4.210	
其他	31.810±3.558	
教育程度		0.322
大专	28.571±5.052	
本科	28.597±4.572	
硕士	28.974±3.760	
博士	31.554±3.796	
岗位类型		0.031
医疗	29.119±4.579	
护理	28.872±4.433	
医技	30.525±3.709	
行政后勤	27.659±4.182	
户籍		0.658
沪内	28.981±4.465	
沪外	28.670±4.136	
职称		0.818
未聘	29.007±5.041	
初级	28.604±4.291	
中级	29.464±3.477	
高级	29.250±3.984	
编制		0.439
编内	28.595±4.512	
编外	29.164±3.887	
其他	27.357±7.519	
工作年限		0.662
<5年	28.929±4.355	
6~10年	29.497±3.337	
11~15年	28.576±4.731	
>15年	27.649±5.330	
税前年收入(万元)		0.734
<15	28.588±4.959	
15~20	28.658±3.709	
21~25	29.192±4.962	
26~30	29.556±3.327	
>30	30.714±3.900	

作为自变量,分别进行多重线性回归分析。表4的回归结果显示:以上自变量均与医务青年职业价值观得分无关($P>0.05$)。

3 讨论

3.1 医务青年职业价值观总体水平较好

研究结果显示,上海某三甲医院的医务青年对其职业价值观的总体评价较好,较直观地反映出其对自己的职业认同感,其中“社会互动”维度得分最高,其余维度得分由高到低依次为“单位保障与经济”、“尊严取向”、“休闲健康与交通”、“安定与远离焦虑”、“自我成长”、“自我实现”。对比近年来国内其他地区医务青年职业价值观水平情况,如江苏2所医院医务青年职业价值观^[6]、南通市2家三级医院医务青年工作者的职业价值观^[7],上海某三甲医院青年的职业价值观情况相对较乐观。这可能是由于地域经济发展、工作环境和职业发展空间等因素,相比较而言,上海某三甲医院医务青年享受到的收入、发展机遇、所享有的资源等相对较好。因此,建议医院应紧跟国家出台的医院高质量发展政策脚步,结合医院战略发展规划和医务青年职业价值观现状,继续为医务青年的职业发展创造更好的激励条件,提升医务青年的职业价值观,从而促进医院管理水平的提升。

3.2 医务青年最关注社会互动和单位保障与经济

研究发现,上海某三甲医院的医务青年最关注社会互动维度,李海鹏等^[7]的调查结果也论证了这一结论,说明医务青年非常重视医院能够提供良好的工作氛围,能够与领导、同事相处融洽。同样,相关研究表明工作环境与工作人员的工作与生活变量密切相关,良好的工作环境有助于医务青年树立正确的职业价值观,减少职业倦怠,促进团队结构的稳定^[8-9]。因此,社会互动环境建设应是医院管理层高度重视的医院发展因素,需提升与改善医务青年整体工作环境建设,加强医务青年与团队其他成员的联系,营造有利于医务青年工作的良好氛围。

表4 医务青年职业价值观量表总分的多因素分析

变量	β 值	标准误	β' 值	t 值	P值	置信区间	
						下限	上限
性别	0.943	0.767	0.100	1.229	0.221	-0.573	2.459
年龄	-0.850	0.803	-0.187	-1.057	0.292	-2.437	0.738
工作年限	0.151	0.738	0.035	0.205	0.838	-1.307	1.609
户籍	-0.776	0.822	-0.087	-0.944	0.347	-2.399	0.847
婚姻状况	0.990	0.844	0.121	1.173	0.242	-0.677	2.657
教育程度	0.693	0.537	0.115	1.291	0.199	-0.368	1.754
岗位类型	-0.292	0.346	-0.076	-0.844	0.400	-0.976	0.392
职称	-0.465	0.624	-0.077	-0.746	0.457	-1.697	0.767
编制	-0.017	0.880	-0.002	-0.020	0.984	-1.756	1.721
年收入(税前)	0.543	0.414	0.131	1.312	0.191	-0.274	1.361

研究表明,医务青年对单位保障与经济方面也很关注。参加此次调查的医务青年中,有41.21%的医务青年的年收入(税前)为(15~20)万元,与国家统计局公布的2021年上海年平均工资191 844元较为接近,此外,年收入(税前)小于15万元的医务青年多为行政后勤岗位,在“单位保障与经济”维度得分也相对较高。究其原因,这可能与参加此次调查的研究对象多为“80后”、“90后”有关,年轻群体可能因生活环境、受教育程度和观念的不同,更加关注工作环境、福利待遇等方面,这与张文龙、叶一舵^[10]的研究发现一致。因此,医院需贯彻落实“两个允许”要求,不断完善医院薪酬制度,实施以岗位职责、知识价值为导向的分配制度,充分肯定医务青年价值,关注医务青年精神奖励的重要性,以此提高医务青年职业认同感、工作积极性。

研究结果还显示,医务青年对自我实现维度重视程度较低,结合奥尔德弗ERG需要理论来看,成长发展需要属于第三种需求,当生存需要和相互关系需要得到满足后,则会高度重视自我实现的需求。因此,医院在致力于改善医务青年的工作环境和经济收入与保障的同时,还需要完善医务青年人才培养体系,通过设立青年学习基金等多种方式,助力青年才俊实现人生价值和社会价值。

3.3 性别是影响休闲健康与交通维度的重要因素

研究结果显示,不同性别医务青年职业价值观在“休闲健康与交通”维度的得分差异具有统计学意义,女性职业价值观水平相对较高。在参加本次调查的医务青年群体中,女性占比较高,且约三分之一医务青年人员是已婚状态,该人群不仅需应对激烈的现实职场竞争,顶住残酷的职场压力,还被赋予更高的家庭期望,陆续承担起结婚、生子、照顾家庭和长辈等诸多生活方面的压力,生活角色的转变促使她们提出缓解休闲与交通压力的需求,希望在高压的工作之余,能够享受合理的假期,上下班交通便利。因此,医院需加强文化建设,加强医院人文关怀,建立保护、关心、爱护医务人员的长效机制,减轻工作负荷,平衡学习、工作和休假,提高医务青年的归属感和认同感。尤其要关注女性身心健康,保障其合理休息休假时间,提升女性医务青年这一群体的整体健康素养和活力。

3.4 岗位类型是医务青年职业价值观的重要影响因素

研究结果显示,岗位类型是影响医务青年职业价值观的重要影响因素,这与李海鹏等^[7]的研究结果一致。其中,不同岗位类型的青年医务人员在“自我成长”、“自我实现”、“安定与远离焦虑”维度得分上具有显著差异。进一步分析发现,医疗和医技岗位青年人员对这3个维度重视度较高。由于工作性质的特殊性,医疗和医技人员长期从事高风险、高压力的工作,且医师的工作

时间没有规律,休息时间也需做好应急、抢救工作的准备,因此极为关注在工作中出现的焦虑和紧张情绪。

此外,医疗和医技岗位对专业技能要求高,虽然收入普遍高于护理和行政后勤,生存需求得到了满足,但随着科学技术的发展和人们健康需求的转变,对其知识体系的更新速度和业务水平提出了更加严格的要求。鉴于此,医院需不断强化医务青年人才跟踪培养激励机制,开发医务青年才能,重视人才梯队建设,规避人才断层风险。不仅可以在现有培养机制上搭建多学科平台,促进不同学科、不同专业的人员交流合作,扩展医务青年的工作视野,利用“挂职人才”机制,推进青年人才“蓄势赋能”。此外,还需要注重医务青年心理健康,做好对医务青年的关心关爱工作和人性化管理,保障医务青年队伍的健康发展。

3.5 研究局限性与展望

本研究仅对上海一家三甲综合性医院医务青年进行调查分析,样本量相对不足,因此在分析时对研究结论的支撑不够,未来需要扩大样本量和研究范围,例如选择不同级别、不同类别医院进行调查。另外,影响医务青年的因素较多,本次研究重点考虑了人口社会学及与工作相关的因素,后续需进一步分析其他可能的影响因素。

参 考 文 献

- [1] 田改平,商临萍,杨春艳,等.某地区部分护士职业价值观现状调查及分析[J].解放军护理杂志,2012,29(14):16-18,36.
- [2] 蒋丽娟,袁青,顾伟敏,等.人口统计学变量对医务人员职业价值观影响规律分析[J].上海交通大学学报(医学版),2015,35(11):1712-1716.
- [3] 王志琳.医务人员工作价值观与工作满意度研究:以公立及民营医院为例[J].中国卫生事业管理,2010,27(3):160-161,176.
- [4] 朱文轶,朱梅萍,江云.上海市某三甲中医医院青年医生职业价值观现状及影响因素分析与探讨[J].上海中医药杂志,2016,50(S1):67-69.
- [5] 吴铁雄,李坤崇,刘佑星,等.工作价值观量表之编制研究[M].台北:行政院青年辅导委员会,1996:51-60.
- [6] 徐婕,付安荣,丁沁,等.江苏省2所医院青年医务人员职业精神现状调查[J].中华医院管理杂志,2013,29(8):615-618.
- [7] 李海鹏,范春琴,陆洁玉,等.青年医务人员职业价值观调查与影响因素分析[J].江苏卫生事业管理,2020,31(7):957-960.
- [8] Hayes B, Douglas C, Bonner A. Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses[J]. J Nurs Manag, 2015, 23(5): 588-598.
- [9] 丁茱萸,庄一渝,陈香萍,等. AACN健康工作环境评估量表的汉化及信度效度检验[J].中国护理管理,2019,19(1):70-75.
- [10] 张文龙,叶一舵.新时代中国青年的职业价值观:基于CGSS数据的分析[J].福建师范大学学报:哲学社会科学版,2019(5):69-77,169.

通信作者:杨少春(1981-),男,硕士研究生,高级经济师;研究方向:医院财务管理、卫生经济。

收稿日期:2024-02-22

(编辑 徐佳)