

· 医院管理 ·

新形势下聘用制医务人员对医院认同感及归属感分析

张伟娜, 刘 杰, 张丹平, 王松青

[摘要] 目的 了解新形势下聘用制医务人员对医院认同感及归属情况,进而探讨提高认同感及归属感的对策及建议。方法 采用自制问卷对 1800 名聘用制医务人员进行问卷调查,采用 Mann-Whitney U 检验和 Kruskal-Wallis H 检验对调查结果进行分析,比较不同性别、岗位、年龄、入院年限、起点学历和职称的医务人员对医院认同感及归属感差异。

结果 聘用制医务人员对医院认同感及归属感总体一般,不同年龄、专业系列、起点学历人员的认同感存在差异($P<0.05$),不同年龄、入院年限和起点学历的人员归属感存在差异($P<0.05$)。 **结论** 新形势下只有近 50% 的医务人员对医院的认同感和归属感较强,还需根据医务人员的不同特点,有针对性分层次采取相应措施,提高认同感和归属感。

[关键词] 医务人员;认同感;归属感

[中图分类号] R192 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 1672-271X(2017)01-0099-04

[DOI] 10.3969/j.issn.1672-271X.2017.01.028

当前,医院建设发展面临医改和军改的双重压力与考验,在军队精简整编的背景下,建好用好聘用制人员,提高对医院的认同感和归属感,才能更好地提高人力资源使用效益,有效利用社会人才为部队建设服务^[1]。随着一系列改革政策措施的出台,医院各类人员思想活跃,队伍稳定压力增加。为积极稳妥地应对当前形势,切实提高医务人员对医院的认同感及归属感,医院通过在全院范围组织聘用制医务人员进行问卷调查,对需要调整提高的问题进行分析,为调动聘用制人员工作积极性,增强人员归属感和认同感提供建议。

1 资料与方法

1.1 研究对象 医院结合当前军队改革的要求,在全院范围组织聘用制人员进行问卷调查,范围涵盖医院所有临床和医技科室,以及机关部门。共发放问卷 1800 份,收回 1500 份,有效问卷 1429 份,有效率 95.3%;专业系列涵盖医疗、护理、药剂、医技、工程;年龄层次按照 21~25 岁、26~30 岁、31~35 岁、36 岁以上划分;入院年限按照 3 年以下、3~6 年、7~10 年、10 年以上划分;学历构成包括研究生、本科、大专、中专;职称包括中级、初级和无职称人员。

1.2 调查内容 问卷调查主要涉及聘用制医务人

员对医院的认同感、归属感。认同感指人对自我及周围环境能有共同的认识与评价。归属感指被团体认可与接纳时的一种感受,也称隶属感。具体到本次问卷调查,对医院的认同感涉及到在对从事医疗行业和卫生事业的认同程度、对部队医院履行军队使命任务的认同程度、对医院的发展理念、文化精神和价值观念的认同程度三个指标;对医院的归属感涉及完成工作的使命感和成就感、岗位安全感、自我价值实现三个指标。通过统计分析聘用制医务人员对上述指标的调查结果,了解对医院的认同感及归属感。

1.3 研究方法 通过大量文献研究和专家咨询,并结合当前军改形势自行设计问卷,采用问卷调查法现场组织问卷发放及回收,利用 SPSS 19.0 统计软件,采用 Mann-Whitney U 检验和 Kruskal-Wallis H 检验对调查结果进行分析。

2 结果

2.1 对医院的认同感 调查中,43.4% 的医务人员对从事医疗行业和卫生事业表示认同,5.8% 的医务人员表示不认同,不同专业系列医务人员认同感差异有统计学意义($P=0.021$)。46.0% 的医务人员对部队医院履行军队使命任务表示认同,6.0% 的医务人员表示不认同,不同专业系列和起点学历人员认同差异有统计学意义($P<0.05$)。50.3% 医务人员对医院的发展理念、文化精神和价值观念表示认同,4.4% 的医务人员表示不认同,不同专业系列、年龄、起点学历和职称人员认同差异有统计学意义,具体见表 1。

作者单位: 210002 南京,南京军区南京总医院人力资源管理办公室

通讯作者: 王松青, E-mail: songqingwang@126.com

引用格式: 张伟娜, 刘 杰, 张丹平, 等. 新形势下聘用制医务人员对医院认同感及归属感分析[J]. 东南国防医药, 2017, 19(1): 99-102.

表 1 聘用制医务人员对医院的认同程度调查结果[*n*(%)]

指标	从事医疗行业和 卫生事业的认同程度			对部队医院履行军队 使命任务的认同程度			对医院的发展理念、文化精神和 价值观念的认同程度		
	认同	一般	不认同	认同	一般	不认同	认同	一般	不认同
性别									
男	88(46)	99(52)	4(2)	94(49)	93(49)	4(2)	102(53)	87(46)	2(1)
女	530(43)	628(51)	80(6)	561(45)	593(48)	84(7)	614(50)	559(45)	65(5)
<i>U</i> 值		-1.393			-1.551			-1.442	
<i>P</i> 值		0.164			0.121			0.149	
专业系列									
医疗	81(47)	76(45)	14(8)	98(57)	66(39)	7(4)	99(58)	65(38)	7(4)
护理	389(40)	534(55)	52(5)	410(42)	505(52)	60(6)	455(47)	474(48)	46(5)
药剂	41(51)	29(36)	10(13)	42(52)	31(39)	7(9)	47(59)	30(37)	3(4)
医技	88(51)	79(45)	7(4)	89(51)	72(41)	13(8)	96(55)	69(40)	9(5)
工程	17(59)	12(41)	0(0)	16(55)	12(42)	1(3)	19(66)	9(31)	1(3)
<i>H</i> 值		11.581			16.84			14.327	
<i>P</i> 值		0.021			0.002			0.006	
年龄									
21~25 岁	169(41)	218(53)	22(6)	168(41)	215(53)	26(6)	192(47)	197(48)	19(5)
26~30 岁	253(42)	317(52)	39(6)	280(46)	293(48)	36(6)	295(48)	286(47)	28(5)
31~35 岁	160(47)	163(47)	20(6)	171(50)	149(43)	23(7)	185(54)	143(42)	15(4)
36 岁以上	36(53)	30(44)	2(3)	37(54)	29(43)	2(3)	45(66)	21(31)	2(3)
<i>H</i> 值		5.59			7.29			10.642	
<i>P</i> 值		0.133			0.063			0.014	
入院年限									
3 年以下	210(42)	266(53)	25(5)	228(46)	240(48)	33(6)	248(50)	231(46)	22(4)
3~6 年	190(43)	214(49)	34(8)	182(42)	229(52)	27(6)	215(49)	203(46)	20(5)
7~10 年	119(45)	128(48)	19(7)	128(48)	123(46)	15(6)	139(52)	115(43)	12(5)
10 年以上	98(44)	119(53)	7(3)	116(52)	95(42)	13(6)	116(52)	97(43)	11(5)
<i>H</i> 值		0.651			6.151			0.812	
<i>P</i> 值		0.885			0.105			0.846	
起点学历									
中专	88(43)	111(54)	6(3)	92(45)	95(46)	18(9)	93(45)	102(50)	10(5)
大专	267(40)	357(54)	41(6)	278(42)	349(52)	38(6)	315(47)	317(48)	33(5)
本科	187(46)	192(48)	24(6)	197(49)	179(44)	27(7)	220(55)	166(41)	17(4)
硕士及以上	76(49)	67(43)	13(8)	88(56)	63(41)	5(3)	89(57)	62(40)	5(3)
<i>H</i> 值		4.698			12.408			10.006	
<i>P</i> 值		0.195			0.006			0.019	
职称									
中级	71(48)	69(46)	9(6)	77(52)	69(46)	3(2)	86(58)	61(41)	2(1)
初级	540(43)	653(51)	75(6)	573(45)	610(48)	84(7)	626(49)	580(46)	61(5)
无	8(61)	5(39)	0(0)	5(38)	7(54)	1(8)	5(38)	6(46)	2(16)
<i>H</i> 值		3.221			3.988			6.164	
<i>P</i> 值		0.2			0.136			0.046	

2.2 对医院的归属感 调查中,46.8%的医务人员认为在履行岗位职责和完成工作任务时的使命感和成就感较高,36 岁以上人员完成工作的使命感和成就感更高($P=0.031$);32.4%的医务人员认为从事的岗位安全感较高,不同入院年限和

起点学历的人员岗位安全感差异有统计学意义($P<0.05$);58.4%的医务人员认为在医院的工作生活中自身价值得到较好发挥,不同年龄和起点学历人员的自我价值实现差异有统计学意义,具体见表 2。

表 2 聘用制医务人员对医院的归属感调查结果[*n*(%)]

指标	完成工作的使命感和成就感			岗位安全感			自我价值实现		
	较高	一般	较低	较高	一般	较低	较好发挥	不够充分	无法发挥
性别									
男	95(50)	90(47)	6(3)	64(34)	91(48)	36(18)	118(62)	67(35)	6(3)
女	575(46)	560(45)	103(9)	397(32)	561(45)	280(23)	712(57)	421(34)	105(9)
<i>U</i> 值	-1.44			-0.882			-1.574		
<i>P</i> 值		0.15			0.378			0.116	
专业系列									
医疗	79(46)	77(45)	15(9)	67(39)	73(43)	31(18)	107(62)	59(35)	5(3)
护理	447(46)	463(47)	65(7)	303(31)	463(48)	203(21)	565(58)	322(33)	82(9)
药剂	37(46)	30(38)	13(16)	23(29)	26(32)	31(39)	35(44)	41(51)	4(5)
医技	94(54)	64(37)	16(9)	60(34)	75(43)	39(22)	107(62)	56(32)	10(6)
工程	13(45)	15(52)	1(3)	9(31)	15(52)	5(17)	17(59)	10(34)	2(7)
<i>H</i> 值		3.122			9.486			8.349	
<i>P</i> 值		0.538			0.05			0.08	
年龄									
21~25 岁	191(47)	187(46)	31(7)	136(33)	196(48)	75(19)	224(55)	142(35)	41(10)
26~30 岁	274(45)	291(48)	40(7)	189(31)	268(44)	149(25)	353(58)	210(35)	44(7)
31~35 岁	162(47)	148(43)	33(10)	112(33)	156(46)	73(21)	201(59)	123(36)	16(5)
36 岁以上	43(63)	24(35)	1(2)	24(35)	32(47)	12(18)	53(78)	13(19)	2(3)
<i>H</i> 值		8.863			3.691			14.015	
<i>P</i> 值		0.031			0.297			0.003	
入院年限									
3 年以下	241(48)	230(46)	30(6)	182(37)	235(47)	80(16)	292(59)	171(34)	35(7)
3~6 年	187(43)	207(47)	44(10)	131(30)	182(42)	120(28)	242(56)	151(35)	41(9)
7~10 年	130(49)	110(41)	26(10)	80(30)	119(45)	65(25)	150(57)	99(38)	13(5)
10 年以上	108(48)	103(46)	13(6)	64(29)	114(51)	44(20)	143(64)	65(30)	14(6)
<i>H</i> 值		5.439			15.089			5.075	
<i>P</i> 值		0.142			0.002			0.166	
起点学历									
中专	101(49)	88(43)	16(8)	57(28)	104(51)	43(21)	127(62)	60(29)	17(8)
大专	307(46)	310(47)	48(7)	195(30)	327(49)	139(21)	363(55)	230(35)	66(10)
本科	182(45)	184(46)	37(9)	138(34)	160(40)	102(26)	235(59)	153(38)	13(3)
硕士及以上	78(50)	69(44)	9(6)	70(45)	60(39)	25(16)	105(67)	44(28)	7(5)
<i>H</i> 值		2.124			11.772			11.423	
<i>P</i> 值		0.547			0.008			0.01	
职称									
中级	74(50)	66(44)	9(6)	50(34)	63(42)	36(24)	94(64)	48(33)	5(3)
初级	587(46)	579(46)	101(8)	405(32)	585(46)	272(22)	726(57)	438(35)	98(8)
无	7(54)	4(31)	2(15)	6(55)	4(36)	1(9)	9(82)	2(18)	0(0)
<i>H</i> 值		0.868			2.604			5.814	
<i>P</i> 值		0.648			0.272			0.055	

3 讨 论

本次问卷调查显示,虽然医院在全国、全军有着重要影响力,但由于部队医院的特殊性质,聘用

制医务人员思想上还是存在临时观念。绝大多数聘用制人员从事的是基础工作,承担的责任相对较弱,工作成就感不强,容易出现工作倦怠^[2-3],对医院的归属感、认同感总体一般。

据统计,近 50%的人员对所从事的医疗行业和卫生事业,对部队医院履行军队使命任务,对医院的发展理念、文化精神和价值观念认同感一般或不认同。特别是护理系列人员、大中专起点学历人员、30 岁以下人员,对医院的认同感较低(>55%),这也反映了年龄较轻、知识结构偏低人群思想变化快,对医疗行业和医院的使命任务及医院文化的认知比较薄弱,下一步在继续优化人员队伍结构的同时还要有针对性加强教育引导。

在对医院的归属感方面,50%以上人员对完成工作的使命感和成就感一般或较低,只有 36 岁以上人员由于在院工作时间较长,部分成为业务骨干,承担的责任相对较强,工作带来的成就感较高。68%的人员认为工作环境和从事工作岗位的安全感一般或较低,特别是入院年限越长和起点学历越低的人员岗位安全感越低,这与目前医院人才竞争氛围浓厚,部分人员由于年龄较大,学历层次不高缺乏竞争力有关。60%的人员认为在医院的工作生活环境中自身价值能较好的发挥,这也反映了经过医院近几年的努力,进行人力资源定岗定编,对于业务骨干和较高学历人员在政策上适当倾斜,使在岗人员都有职业晋升和发展空间,自身价值也能得到较好的发挥。

针对上述统计结果,我们认为医院有针对性的分层次采取相应措施显得尤为重要。①强化教育引导,培塑主人翁意识。根据改革要求,医院党委机关、总支和科室上下联动、形成合力,持续加大医改军改政策内容的正面宣传和教育引导。结合聘用制人员群体特点和思想实际,经常深入临床第一线,倾听医护人员的意见,尊重他们的人格尊严和权力,增强聘用制人员政治意识、责任意识、荣誉意识和主人翁意识,参与医院的管理^[4]。在日常管理中,突出人文关怀,出台助力个人成长、实现自身价值、凝聚团队精神的措施办法,营造和谐的用人环境,创造一种以人为本的文化建设氛围^[5-6]。②创新激励机制,营造公平竞争环境。完善竞争激励机制,出台完善聘用制人员管理、培养、晋升等配套政策,用创新的政策机制激励人才成长^[7-8]。健全考核淘汰机制,将考核结果与个人发展挂钩,理顺进口、畅通出口,形成能上能下、能进能出、循环竞争的良好环境。秉持公开透明、公平竞争理念,浓厚靠能力、靠实干、靠拼搏的工作氛围,为优秀人才脱颖而出提供公平竞争的舞台。③注重文化建设,提

供精神理念保证。医院文化能够统领、融合不同年龄、不同岗位和不同背景的医务人员,形成集体归属感和认同感,形成一种凝聚力,渗透到医院建设的各个环节。在推广医院文化时,根据人员的不同特点进行有针对性的分层次推广,以医院文化统一现役和聘用人员的思想,为聘用人员提供理念支持。突出精神奖励,鼓励先进,对积极参加重大医疗抢救、为部队服务以及在临床一线作出突出贡献的聘用制医务人员进行表彰,为聘用制人员提供精神奖励^[9]。另外,通过入院教育培训、应急保障跟随、下部队巡诊等活动培养军人职责和主人翁意识,通过军队文化的熏陶,提升聘用制医务人员对军队使命、医院文化和职业发展的认同感、归属感。④优化薪酬体系,打造拴心留人平台。持续优化薪酬待遇体系,健全完善基于绩效考核的收入分配机制。倡导“按岗施薪、效率优先、多劳多得、优劳优得”,逐步消除人员身份带来的薪酬差距,稳步推进同工同酬。逐步改善工作生活条件,不断提高聘用制人员的工作和生活待遇,协调解决聘用制人员的医疗、住房、体检等困难^[10],解决他们的后顾之忧,为在院工作生活创造快乐愉悦的环境。

【参考文献】

- [1] 阎茂敏,卢俊. 加强军队医院聘用制人员队伍管理的几点思考[J]. 东南国防医药, 2010, 12(6): 555-556.
- [2] 林云芳,周彬,肖海. 军队医院聘用制人员现状与管理[J]. 东南国防医药, 2009, 11(2): 173-175.
- [3] 周兰泳. 南京军区南京总医院医务人员职业倦怠现状调查分析[J]. 医学研究生学报, 2014, 27(11): 1208-1210.
- [4] 唐敏,吕丽萍. 医院文化管理对医务人员组织承诺的影响探讨[J]. 中国医院管理, 2014, 34(6): 53-54.
- [5] 汤佳,沈杏华,郭迎. 加强医院新进员工职业归属感的做法与成效[J]. 江苏卫生事业管理, 2011, 22(3): 24-26.
- [6] 徐文英. 加强医院文化建设 增强员工认同感[J]. 中国医院管理, 2007, 27(4): 55-56.
- [7] 史兆荣. 创新医院管理理念 推进质量内涵建设[J]. 医学研究生学报, 2014, 27(6): 630-632.
- [8] 张伟娜,王松青,曹颖惠,等. 军队医院聘用制人员管理模式创新与实践[J]. 医学研究生学报, 2015, 28(12): 1307-1309.
- [9] 王松涛,何光伦. 加强军队医院文化建设,提高聘用制人员归属感的思考[J]. 武警医学, 2015, 26(7): 743-744.
- [10] 罗小楠,林伟,贺超,等. 创新军队医院聘用人员管理模式的探讨[J]. 中国医院管理, 2012, 32(12): 91.

(收稿日期:2016-07-28; 修回日期:2016-12-30)

(本文编辑:刘玉巧)