

乡镇卫生院医务人员工作满意度、职业成长期待、心理韧性对职业生涯早期承诺的影响

谢奉哲¹, 王景慧¹, 时宇¹, 张淑娥², 郑志楠¹, 勾天瑜¹, 樊超¹,
李莉¹, 刘新研¹, 张仲¹, 高蕾¹, 孙涛¹

(1. 哈尔滨医科大学卫生管理学院, 哈尔滨 150081;
2. 哈尔滨医科大学附属第三医院, 哈尔滨 150040)

摘要: 目的: 探讨乡镇卫生院医务人员的工作满意度、职业成长期待和心理韧性对职业生涯早期承诺的影响, 为提高乡镇卫生院卫生人才队伍的稳定性提供理论依据。方法: 采用问卷调查法收集数据, 运用描述性统计、Pearson相关性分析及多元线性回归分析等方法处理数据。结果: 工作满意度 ($\beta=0.537, P<0.01$)、职业成长期待 ($\beta=0.574, P<0.01$) 及心理韧性 ($\beta=0.401, P<0.01$) 对职业生涯早期承诺具有显著的正向预测作用。结论: 较高的工作满意度、职业成长期待和良好的心理韧性有助于提升乡镇卫生院医务人员的职业生涯早期承诺。

关键词: 卫生管理学; 乡镇卫生院; 工作满意度; 职业成长期待; 心理韧性; 职业生涯早期承诺
中图分类号: R197.62 文献标识码: A 文章编号: 1674-2850(2017)05-0568-06

Influence of job satisfaction, career development expectation and psychological resilience of new medical staffs in township hospital on early occupational commitment

XIE Fengzhe¹, WANG Jinghui¹, SHI Yu¹, ZHANG Shue², ZHENG Zhinan¹, GOU Tianyu¹, FAN Chao¹,
LI Li¹, LIU Xinyan¹, ZHANG Zhong¹, GAO Lei¹, SUN Tao¹

(1. Health Management College, Harbin Medical University, Harbin 150081, China;
2. The Third Affiliated Hospital, Harbin Medical University, Harbin 150040, China)

Abstract: Objective: In order to provide a theoretical reference for improving the stability of health personnel in township hospitals, the influences of job satisfaction, career development expectation and psychological resilience on the early occupational commitment of the new medical staffs in the township hospitals were explored. Methods: Using a questionnaire survey method to collect data, descriptive statistics, Pearson correlation analysis and hierarchical linear regression were performed to analyze the data. Results: The finding indicated that job satisfaction ($\beta=0.537, P<0.01$), career development expectation ($\beta=0.574, P<0.01$) and psychological resilience ($\beta=0.401, P<0.01$) had significantly predictive effects on the early occupational commitment. Conclusion: Higher level of job satisfaction, career development expectation and psychological resilience will help improve the early occupational commitment of new medical staffs in township hospitals.

Key words: health administration; township hospital; job satisfaction; career development expectation; psychological resilience; early occupational commitment

0 引言

乡镇卫生院向农村居民提供基本公共卫生服务和基本医疗服务,是农村卫生服务网络的重要组成部分,为方便农村居民就医、保障农村居民的健康发挥着积极作用^[1]。近年来,乡镇卫生院等基层医疗机构人才流失、业务缩水现象日趋严重,医务人员素质偏低和队伍不稳定成为掣肘“强基层”的瓶颈^[2]。乡镇卫生院新入职医务人员作为医疗人才队伍的新鲜血液,他们对农村基层医疗工作的认同与承诺,对稳定基层医生队伍、提高基层医疗机构的卫生服务水平具有重要意义。职业承诺是指由于个人对职业的认同或情感依赖,员工对职业的投入和对社会规范的内化而导致的不愿变更执业的程度^[3]。职业生涯早期阶段是指个体逐步“组织化”并为组织所接受的过程^[4]。在此过程中,如何尽快适应新环境、了解早期职业生涯特点对个体起到奠定职业发展基础、确定职业生涯目标的重要作用,也是个体能否顺利实现角色转换并确立职业发展目标的首要前提^[4]。然而,既往文献对职业承诺的研究多局限于教师和护士人群^[5-6],缺乏对乡镇卫生院新入职医务人员的学术关注,他们的职业生涯早期承诺更鲜有报道。本研究试图探究乡镇卫生院医务人员的工作满意度、职业成长期待和心理韧性对职业生涯早期承诺的影响,对增强乡镇卫生院医疗队伍的稳定性具有重要的现实意义。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

研究采用网络问卷调查法对乡镇卫生院新入职医务人员进行调查,共发放问卷 333 份,有效回收 263 份,有效回收率为 78.98%。问卷无效的主要原因在于未作答而直接提交、缺失项过多或存在明显错误作答倾向,同时将填写时间超短或提交时间超长且质量不好的问卷剔除。入选标准:乡镇卫生院医务人员;参加乡镇卫生院工作 1 年以内;知情自愿参加者;承诺所填信息真实有效者。

1.2 调查工具

研究包括 4 个量表,即:职业承诺量表、心理韧性量表、职业成长期待量表以及基本信息自编量表。以 $P < 0.05$ 作为统计学指标,采用正向计分方式。基本信息为自拟问卷,包括年龄、性别、婚姻、学历、家乡地址、工作岗位及工作地点等。

1.2.1 职业承诺量表

采用 BLAU^[7]设计的职业承诺量表,其含有 1 个维度,包含 7 个测量项目,采用 5 个等级(1 分为完全不符合,5 分为十分符合)作为评判尺度。此次调查时的 Cronbach's Alpha 为 0.827。

1.2.2 心理韧性量表

采用 SINCLAIR 等^[8]设计的心理韧性量表,其含有 1 个维度下的 4 个测量项目,采用 5 个等级(1 分为完全不符合,5 分为十分符合)作为评判尺度。此次调查时的 Cronbach's Alpha 为 0.657。

1.2.3 职业成长期待量表

研究以翁清雄等^[9]设计的职业成长量表为蓝本,根据乡镇卫生院的工作情景和新入职员工的特点,重新编写了量表条目,将新编辑的问卷称为“职业成长期待量表”。原量表含有职业能力发展、职业目标进展、晋升速度及报酬增长 4 个维度共 15 个测量项目,其中“报酬增长”维度中的两个条目意义很难区分,所以去掉其中一个条目,最后,“职业成长期待量表”包含 14 个条目。采用 5 个等级(1 分为完全不符合,5 分为十分符合)作为评判尺度。此次调查时的 Cronbach's Alpha 为 0.920。

1.3 调查方法

采用培训现场的网络问卷调查法收集数据, 采取自愿参加原则和匿名作答方式, 将问卷网址或二维码分发给被调查者, 邀请医务人员在一定时间内填写问卷。

1.4 统计处理

采用 EpiData 3.1 软件录入并管理数据, 采用 SPSS 22.0 软件进行统计分析。研究主要涉及的统计学方法包括描述性统计分析、Cronbach's Alpha 信度检验、Pearson 相关性分析以及多元线性回归分析等。

2 结果

2.1 一般资料

样本年龄在 21~34 岁之间, 平均年龄 (25.04±2.97) 岁; 男性 84 人 (占 31.9%), 女性 179 人 (占 68.1%); 未婚 212 人 (占 80.6%), 已婚或同居 51 人 (占 19.4%); 中专及以下 1 人 (占 0.4%), 大专 171 人 (占 65.0%), 本科及以上学历 91 人 (占 34.6%); 城市 99 人 (占 37.6%), 乡镇 103 人 (占 39.2%), 农村 61 人 (占 23.2%); 有工作经历者 131 人 (占 49.8%), 无工作经历者 132 人 (占 50.2%); 内科 60 人 (占 22.8%), 外科 12 人 (占 4.6%), 妇产科 7 人 (占 2.8%), 儿科 3 人 (占 1.1%), 口腔医学 18 人 (占 6.8%), 中医学 45 人 (占 17.1%), 药学 34 人 (占 12.9%), 医学检验 23 人 (占 8.7%), 医学影像 14 人 (占 5.3%), 其他科室 47 人 (占 17.9%)。

2.2 变量间的相关性检验

采用描述性统计分析检验各个变量的均值和标准差, 采用 Pearson 相关性分析检验变量间的相关系数。由表 1 的结果可知: 工作满意度均值为 3.96±0.77, 职业成长期待均值为 3.69±0.53, 心理韧性均值为 3.94±0.53, 职业承诺均值为 3.81±0.52; 工作满意度与职业承诺具有显著正向相关性 ($r=0.564, P<0.01$), 职业成长期待与职业承诺具有显著正向相关性 ($r=0.586, P<0.01$), 心理韧性与职业承诺具有显著正向相关性 ($r=0.399, P<0.01$)。

表 1 变量均值、标准差及 Pearson 相关系数

Tab. 1 Means, standard deviation of variables and Pearson correlation coefficient

| 变量 | 均值 | 标准差 | 工作满意度 | 职业成长期待 | 心理韧性 | 职业承诺 |
|--------|------|------|---------|---------|---------|------|
| 工作满意度 | 3.96 | 0.77 | 1 | | | |
| 职业成长期待 | 3.69 | 0.53 | 0.360** | 1 | | |
| 心理韧性 | 3.94 | 0.53 | 0.170** | 0.418** | 1 | |
| 职业承诺 | 3.81 | 0.52 | 0.564** | 0.586** | 0.399** | 1 |

注: **为 $P<0.01$

2.3 工作满意度、职业成长期待及心理韧性对职业承诺的影响

采用多元线性回归分析法进一步检验工作满意度 (M_2)、职业成长期待 (M_4) 及心理韧性 (M_6) 对职业承诺的影响, 结果如表 2 所示。本研究将乡镇卫生院医务人员职业生涯早期承诺作为结果变量, 工作满意度、职业成长期待和心理韧性作为原因变量; 同时, 将样本乡镇卫生院医务人员的年龄、性别、学历和婚姻状况作为控制变量纳入回归模型, 目的是剔除它们的混杂影响 (即 M_1 、 M_3 和 M_5)。

表 2 多元线性回归分析
Tab. 2 Hierarchical linear regression analysis

| 变量 | 工作满意度 | | 职业成长期待 | | 心理韧性 | | |
|------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | M_1 | M_2 | M_3 | M_4 | M_5 | M_6 | |
| 控制变量 | 年龄 | 0.011 | 0.037 | 0.011 | 0.004 | 0.011 | 0.020 |
| | 性别 | -0.065 | -0.039 | -0.063 | -0.050 | -0.065 | -0.094 |
| | 学历 | -0.166** | -0.112* | -0.179** | -0.171** | -0.166** | -0.199** |
| | 婚姻 | 0.122 | 0.048 | 0.132 | 0.036 | 0.122 | 0.061 |
| 结果变量 | 职业承诺 | | 0.537** | | 0.574** | | 0.401** |
| 分析结果 | F | 3.073* | 24.650** | 3.395* | 29.267** | 3.073* | 12.855** |
| | R^2 | 0.046* | 0.327** | 0.052* | 0.371** | 0.046* | 0.202** |
| | ΔR^2 | 0.046* | 0.281** | 0.052* | 0.319** | 0.046* | 0.156** |

注：*为 $P < 0.05$ ，**为 $P < 0.01$

综上，在控制了人口统计学变量后，乡镇卫生院医务人员的工作满意度对职业承诺具有显著的正向预测作用 ($\beta=0.537$, $P < 0.01$)；职业成长期待对职业承诺具有显著的正向预测作用 ($\beta=0.574$, $P < 0.01$)；心理韧性对职业承诺具有显著的正向预测作用 ($\beta=0.401$, $P < 0.01$)。

3 讨论

本研究目的在于检验工作满意度、职业成长期待及心理韧性对乡镇卫生院医务人员职业生涯早期承诺的影响，结果表明三个变量对职业承诺具有显著的预测作用。

3.1 工作满意度对职业承诺的影响机制

本次研究表明，工作满意度对职业承诺具有显著的正向预测作用 ($\beta=0.537$, $P < 0.01$)，此结果与既往研究结论较为一致^[10]。工作满意度是指个体在组织内进行工作的过程中，对工作本身及相关方面有良性感受的心理状态，是个体对乡镇卫生院工作各种特征加以解释后所得到的对工作满意程度的综合结果^[11]。较高的工作满意度会使个体更加认同乡镇卫生院，从而提高员工参与工作的积极性、信心及创造力^[12]，甚至可以使员工为乡镇卫生院的发展牺牲个人利益，将组织当做自己的“家”，激发员工的主人翁意识，在主观角度减少离职倾向的产生，加强与本职工作的内化程度^[13]，并最终有利于个体职业承诺的提高。当前社会，随着就业机会的增加和择业观的改变，对乡镇卫生院的新入职员工来说，较为满意的职业不仅可以带来个人物质需要的满足，更可以得到他人的羡慕与认可，如果工作不能带来成就感，则会使个体有意流向其他职业，产生离职倾向^[14]。综上，较高的工作满意度代表着个体对乡镇卫生院工作各种特征的相对满意，有利于增加乡镇卫生院工作对新入职医务人员的吸引力并增加职业黏度，利于乡镇卫生院新入职医务人员对工作产生深度的情感依赖与工作嵌入，从而加快个体对乡镇卫生院工作的内化速度，最终提升新入职医务人员的职业承诺。

3.2 职业成长期待对职业承诺的影响机制

研究表明，职业成长期待对职业承诺具有显著的正向预测作用 ($\beta=0.574$, $P < 0.01$)，此结果与既往研究结果较为一致^[15]。职业成长是指个体在目前所在组织内部的职业进展速度^[16]。前景理论从决策者的内在心理机制出发，指出大多数个体在拥有既得利益的情况下做出决策时，会表现出“风险回避”的倾向^[17]。也就是说，在确定的收益和“赌博”之间，大多数人会选择既得利益。在乡镇卫生院中，新入职医务人员有相当一部分是从乡村助理医师中选拔出来的，当新工作能够给他们带来学习进步的机会和

职业成长时,他们个人的知识、能力、经验能够不断的积累和进步,在不断成长进步的过程中会自然而然地回避转换职业的风险,从而愿意一直“执业”下去,表现出较高的职业认同与承诺。此外,由于新入职医务人员的自身技术以及能力并不是其他职业所必须的,所以如果在有望得到较快职业成长的情况下选择另谋职业,则需要更长的时间成本才会得到同样的回报。综上,基于前景理论,较高的职业成长期待对乡镇卫生院医务人员的职业生涯早期承诺具有积极的促进作用。

3.3 心理韧性对职业承诺的影响机制

本次研究表明,心理韧性对职业承诺具有显著的正向预测作用($\beta=0.401, P<0.01$)。心理韧性是指个体在面对生活逆境、创伤或其他生活重大压力时的良好适应,意味着面对压力和挫折时的反弹能力^[18]。基于角色理论,个体的态度与行为受其在社会中的角色地位所影响^[19]。乡镇卫生院属于基层医疗卫生机构,由于患者多流向公立医院等原因使乡镇卫生院长久以来一直处于绩效低下、运营艰难的困境^[20]。良好的心理韧性有助于新入职医务人员乐观地看待即将开始的职业工作,也有助于他们积极地应对不确定的工作环境,帮助他们控制情绪,适时、灵活地调动个人的力量和环境中的资源,运用自我调节机制,灵活运用已知技术和能力,表现出较高的适应性绩效^[21]。在绩效不断提升的过程中逐步领悟到本职工作的意义,克服对本职业的厌倦情绪,减少离职倾向的产生,增加自身对职业的认同,最终促发职业承诺的产生和提高。

4 结论

研究诠释了乡镇卫生院医务人员工作满意度、职业成长期待和心理韧性对职业生涯早期承诺的影响作用机制。结果发现,三者对激发乡镇卫生院新入职医务人员的职业承诺具有积极作用。本结论也将为乡镇卫生院工作实践提供一些启示。职业生涯早期阶段是每一位乡镇卫生院医务人员都要经历的客观实际,医疗行业的特殊性也要求新入职医务人员能尽快融入职业之中。提高新入职医务人员的职业承诺,不应只提高他们的薪资报酬,更要关注员工的心理和情感。较高的工作满意度、良好的职业成长期待及心理韧性有利于新入职医务人员快速适应环境变化,顺利度过职业生涯早期阶段,从而对本职工作更加依附,表现出较强烈的组织归属感。随着我国新医改进程的不断推进,乡镇卫生院的地位举足轻重,新入职医务人员要面对较多机遇和挑战,积极提高医务人员的职业生涯早期承诺具有重要的现实意义。

[参考文献] (References)

- [1] 张朝阳. 我国乡镇卫生院发展现状及其影响因素分析[J]. 中华医院管理杂志, 2005, 21 (6): 362-365.
ZHANG C Y. Analysis of current state of development in domestic township hospitals and influencing factors[J]. Chinese Journal of Hospital Administration, 2005, 21(6): 362-365. (in Chinese)
- [2] 尹文强, 黄冬梅, 孙葵, 等. 基层医疗机构医生职业承诺现状调查及建议[J]. 中国卫生质量管理, 2012, 19 (1): 73-75.
YIN W Q, HUANG D M, SUN K, et al. Suggestions and investigation on occupational commitment of physicians in fundamental medical organizations[J]. Chinese Health Quality Management, 2012, 19(1): 73-75. (in Chinese)
- [3] 龙立荣, 方俐洛, 凌文铨, 等. 职业承诺的理论及测量[J]. 心理科学进展, 2000, 8 (4): 39-45.
LONG L R, FANG L L, LING W Q, et al. Theory and measurement of professional commitment[J]. Advances in Psychological Science, 2000, 8(4): 39-45. (in Chinese)
- [4] 史永进. 职业生涯初期阶段知识员工流失问题研究[J]. 管理观察, 2013 (18): 115-116.
SHI Y J. Research on the turnover of intellectual staffs in the early stage of career[J]. Management Observer, 2013(18): 115-116. (in Chinese)
- [5] 龙立荣, 李霞. 中小学教师的职业承诺研究[J]. 教育研究与实验, 2002 (4): 56-61.
LONG L R, LI X. Research on professional commitment of primary and middle school teachers[J]. Educational Research and

- Experiment, 2002(4): 56-61. (in Chinese)
- [6] 龙建, 龙立荣, 王南南. 护士的职业承诺研究[J]. 中华护理杂志, 2002, 37 (11): 819-821.
LONG J, LONG L R, WANG N N. Study of occupational commitment of staff nurses[J]. Chinese Journal of Nursing, 2002, 37(11): 819-821. (in Chinese)
- [7] BLAU G. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover[J]. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 1989, 35(1): 88-103.
- [8] SINCLAIR V G, WALLSTON K A. The development and psychometric evaluation of the brief resilient coping scale[J]. Assessment, 2004, 11(1): 94-101.
- [9] 翁清雄, 席酉民. 企业员工职业成长研究: 量表编制和效度检验[J]. 管理评论, 2011, 23 (10): 132-143.
WENG Q X, XI Y M. Career growth study: scale development and validity test[J]. Business Review, 2011, 23(10): 132-143. (in Chinese)
- [10] MATHIEU J E. A causal model of organizational commitment in a military training environment[J]. Journal of Vocational Behavior, 1988, 32(3): 321-335.
- [11] 顾远东. 工作满意度[J]. 社会心理科学, 2004 (1): 39-43.
GU Y D. Job satisfaction[J]. Science of Social Psychology, 2004(1): 39-43. (in Chinese)
- [12] 尹文强, 王克利, 傅华. 社区卫生服务职工工作满意度与稳定性研究[J]. 中华医院管理杂志, 2003, 19 (6): 351-355.
YIN W Q, WANG K L, FU H. Research on the scope of job satisfaction and stability of community health workers[J]. Chinese Journal of Hospital Administration, 2003, 19(6): 351-355. (in Chinese)
- [13] 梅哲群, 杨百寅, 金山. 领导-成员交换对组织主人翁行为及工作绩效的影响机制研究[J]. 管理学报, 2014, 11 (5): 675-682.
MEI Z Q, YANG B Y, JIN S. Leader-member exchange, organizational ownership behavior and task performance[J]. Chinese Journal of Management, 2014, 11(5): 675-682. (in Chinese)
- [14] 顾松涛, 黄淇敏, 陈志强, 等. 三级医院临床医生工作满意度与离职倾向的关系研究[J]. 中华医院管理杂志, 2006, 22 (9): 586-589.
GU S T, HUANG Q M, CHEN Z Q, et al. Research on relationship between job satisfaction and turnover intention of physicians in three level hospital[J]. Chinese Journal of Hospital Administration, 2006, 22(9): 586-589. (in Chinese)
- [15] 李洁, 吕康银, 熊顺朝. 职业成长、工作满意度和离职倾向关系的实证研究[J]. 经济视角, 2012 (3): 15-17.
LI J, LÜ K Y, XIONG S C. Research on relationship between career development, job satisfaction and turnover intention[J]. Economic Vision, 2012(3): 15-17. (in Chinese)
- [16] 翁清雄, 席酉民. 职业成长与离职倾向: 职业承诺与感知机会的调节作用[J]. 南开管理评论, 2010, 13 (2): 119-131.
WENG Q X, XI Y M. The impact mechanism of career growth on turnover intention: the mediated role of career commitment and perceived opportunities[J]. Nankai Business Review, 2010, 13(2): 119-131. (in Chinese)
- [17] KAHNEMAN D, TVERSKY A. Prospect theory: an analysis of decision under risk[J]. Econometrica, 1979, 47(2): 263-292.
- [18] 刘丹, 石国兴, 郑新红. 论积极心理学视野下的心理韧性[J]. 心理学探新, 2010, 30 (4): 12-17.
LIU D, SHI G X, ZHENG X H. Resilience in the field of positive psychology vision[J]. Psychological Exploration, 2010, 30(4): 12-17. (in Chinese)
- [19] 丁水木. 略论社会学的角色理论及其实践意义[J]. 社会学研究, 1987, 2 (6): 49-54.
DING S M. Role theory and practical significance of sociology[J]. Sociological Studies, 1987, 2(6): 49-54. (in Chinese)
- [20] 赵琦, 赵根明, 谢昀, 等. 我国部分地区乡镇卫生院现状与对策研究[J]. 中国卫生资源, 2009, 12 (2): 88-90.
ZHAO Q, ZHAO G M, XIE Y, et al. Study on current status and strategy in rural township health center in China[J]. Chinese Health Resources, 2009, 12(2): 88-90. (in Chinese)
- [21] 李锐, 叶莲花, 凌文铨. 适应性绩效理论及其应用[J]. 现代管理科学, 2006 (11): 27-28.
LI R, YE L H, LING W Q. Adaptive performance theory and its application[J]. Modern Management Science, 2006(11): 27-28. (in Chinese)