

对部分城市医院工作情境因素的调查

薛安义* 金连嘉** 王 登*

在现代管理学中,情境因素日益为人们所重视。但是迄今为止对我国医院工作的情境因素研究还很不够。1987年我们曾在《用PM量表评价医院管理水平》^[1]一文中介绍了情境因素在医院管理工作中的重要意义。现在把我们自1986年以来对部分省、市8个医院的医务人员进行情境因素的调查结果报告如下。

一、调查方法

采用了国际通用的管理心理学标准问卷内容,即国际应用心理学会执行委员、日本大阪大学心理学专家三隅二不二教授的PM测量医院专用的统一问卷(略)中有关情境因素的共40题,分8个情境因素。情境因素:(1)工作激励;(2)对待遇的满意度;(3)医院保健;(4)心理保健;(5)集体工作精神;(6)会议成效;(7)信息沟通;(8)绩效规范。每一个情境因素各5个问题,每一题以5分制的记分方法,以5分为最高,1分为最差,按5、4、3、2、1的得分顺序排列,一个情境因素最高得分是25分。

二、样本来源

本组被调查的医务人员分布在广州、深圳、青岛、安阳、潍坊、吉林等城市的8个省市级医院,调查了952人,除去其中重

复回答卡片之外,有效回答卡片共734份。

三、操作方法

采取随机取样,由主试人员按照心理测量的常规,采取团体进行个人回答不记名的方式进行。对调查结果用专门开发的计算机软件处理,打印出报告结果,包括文字、数据、图表。

四、结 果

本组对医院8个情境因素评价的得分均值如图1。

从图1可以看出医务人员对情境因素1——工作激励的评价给分最高,为20.13。所谓工作激励即指医务人员对工作的兴趣、责任感和自豪感等,就是指医务人员由工作中获得的激励程度。其次为情境因素8——绩效规范,即指工作集体对工作目标的设立和完成任务所形成的集体规范,给分均值为19.31。以及对情境因素5——集体工作精神,给分均值为19.27。而对情境因素2——对待遇的满意度的评价最低,为11.00。这一点和我国企业界及日本国的情况是完全相同的。但是在具体的问题上还有些差别,为了对本组情境因素的评价进行考验,现在把本组和我国企业及日本国进行对比,见图2^[2]。

* 中国科学院心理研究所

** 中华医学会吉林市分会

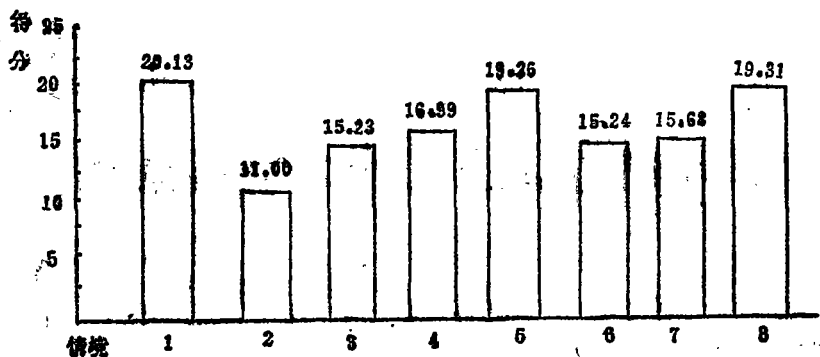


图1 本组对医院情境因素的评价均值

从图2可以看出我国医务人员对情境因素的评价除情境因素6——会议成效略低于日本以外,其他7个情境因素普遍高于日本,和我国企业对比除情境因素2——对待遇的满意度明显的低于企业之外,本组的其他7个情境因素也普遍的高于企业。

为了进一步具体分析,我们把情境因素2——对待遇的满意度中的5个问题又进行了三者的对比,见图3。

图3所示,虽然本组对待遇的满意度平均高于日本,但是分开来看5个问题中有2个问题却低于日本。这2个问题是第9题:公平感和第10题:全面地看医院的福利待遇如何?这反映了我国目前医院在待遇上的平均主义现象使医务人员感到很不公平。以及从社会上看,医院全面的福利待遇不如其他行业。图3中所示日本调查结果对待遇的满意度普遍低于中国企业。对这一点,据1985年日本三隅不二教授来华访问时就这一问题作答分析认为:可能是由于中国工人的觉悟和社会制度的不同。另据分析认为可能是日本职工处于高度紧张的工作环境下,在生活水平上虽然普遍高于中国,但职工对待遇的满意度上却低于中国。而中国目前职工待遇虽然低于日本,但近几年来确实不断得到提高,所以职工对待遇的满意度和过去比较仍然

会高一些。

本调查经过计算机专用软件程序处理后取得了上千个数据,限于篇幅,本报告仍以问题比较突出的情境因素2——对待遇的满意度作进一步的分析。计算机处理结果表明,本调查不同职务的医务人员对待遇的满意度是有差别的。见表1。

表1 本组不同职务医务人员对待遇的满意度

职 务	平均分数
护理员、工人	8.80
医(技、护)师	9.61
主治(管)医(技)师	9.71
医(技、护)士	9.76
护士长、主管护师	10.60
主任、副主任医师	11.87
职 员	12.75

表1中表明在医院里对待遇满意度最高的是医院里的职员,其次为主任和副主任医师。但是经统计学T检验处理结果是主任、副主任医师与护理员、工人,医(技、护)师,医(技、护)士,主治(管)医(技)师之间也有显著差异, P 值 < 0.05 。对待遇满意度最低的是护理员、工人和医(技、护)师,而医(技、护)士的满意度也高于他们的。

本组不同工龄的医务人员对待遇的满意度也有差别,见表2。表明工龄越长满意

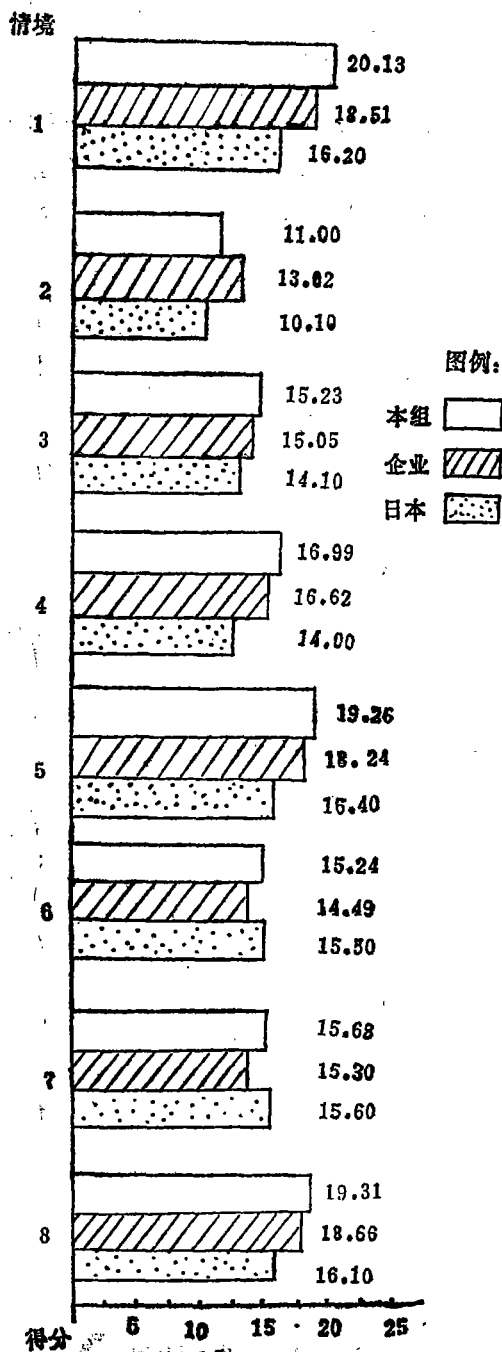


图2 本组情境因素，均值与我国企业和日本国对比

度越高。经统计学处理，工龄25年以上与其余四组比较除8年~15年以外，P值均 <0.05 ，有显著差别。

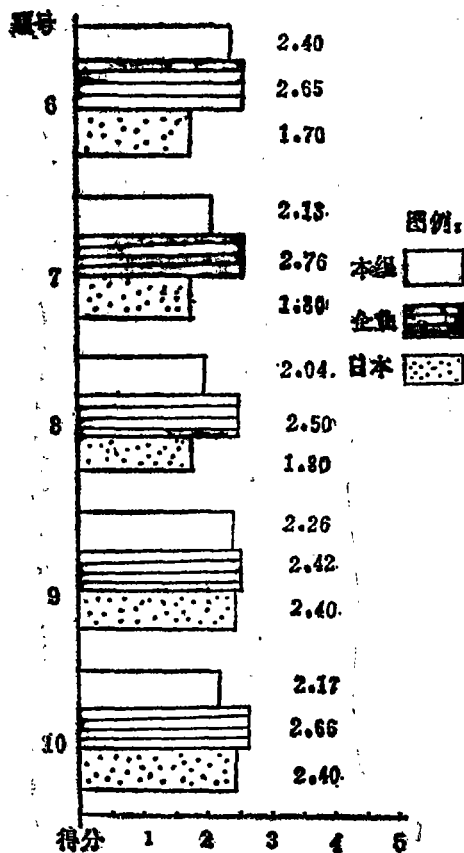


图3 本组对待遇满意度的五个题和企业及日本的对比

本组不同教育程度的医务人员对待遇的满意度见表3。表明文化程度高的大专毕业生的满意度最低，高中毕业和初中毕业的满意度较高。经统计学处理后，初、高中与大、中专的对比P值 <0.05 。有显著差异。

表2 本组不同工龄的医务人员对待遇的满意度

工 龄	平均分
3年以下	10.36
3年~8年	10.55
15年~25年	10.78
8年~15年	10.99
25年以上	11.80

本调查中突出表明医务人员对8个情境因素中的工作激励的评价最高(见图1)。在图2的对比中也表明了情境因素1的激励水平明显地高于我国企业和日本。现把这一问题用计算机处理的结果择要报告如下。在不同职务方面平均数相对较低的是医(护、技)师及职员,相对最高的是护士长、主管护师,主任、副主任医师和主治医师等。他们都和医(技、护)士有显著差异, $P < 0.05$ 。在不同文化程度方面,激励水平最低的是小学、中专,中间的是大专,较高的是初中、高中。其中尤其初中程度的明显高于其他人。在不同工龄方面,参加工作年限越短的激励水平越低,反之越长则激励水平越高。

表3 本组不同教育程度医务人员对待遇的满意度

教育程度	平均分数
大专	10.50
小学	10.90
中专	11.03
初中	12.26
高中	12.32

此外在情境因素8的绩效规范方面,职务上的不同,也表现有显著性差异。其中主任、副主任医师和职员的平均分数高于其他人员, $P < 0.05$ 。在这方面,教育程度和工龄长短则无显著性差异。

在情境因素5——团体协作精神和情境因素6——会议成效这两方面本组都高于我国企业部门。

在用计算机对8个情境因素的40个问题逐题处理中还发现在情境因素1的激励因素中的第五题,本组医务人员对学习新知识的愿望远远高于企业和日本。情境因素8的绩效规范中第三十七题,医务人员的工作紧张程度也高于企业和日本的平均值。说明我国医务人员是积极学习和努力工作的,他们是比较辛苦的。

本调查经计算机处理结果信度为0.75。8个情境因素的信度分别为0.66~0.81。

五、结 语

本文报告了自1986年至1988年初对部分省市的8个医院的734名医务人员,采用了PM量表进行关于医院工作情境的调查分析,结果表明和我国企业职工及日本的调查是一致的。对其中有差异的方面进行了初步分析。在计算机处理结果表明本量表的信度是可靠的。因此可以作为评价我国医院工作情境的工具。

参 考 文 献

- [1] 金连嘉:用PM量表评价医院管理水平,《中国医院管理》(7) 7:23, 1987。
 - [2] 心理学为提高企业素质服务,《心理学报》,4:339~345, 1985。
- [1988年9月15日收稿] (责任编辑:郝秀兰)

企业文化发展的四个结合

中国社会科学院工业经济研究所孙耀君研究员提出,企业文化发展有以下一些新的趋向,亦可称之为“四个结合”:

一是把管理中科学的、理性的方面同感情的、非理性的方面结合起来。

二是将正式组织的作用同非正式组织的作用相结合,以便有效地实现企业的目标并使职工个

人得到满足。

三是系统性、计划性、程序化方面同弹性、权变性、非程序化方面的结合。

四是在管理中把精确性和模糊性两者结合起来。

郝雨摘自《理论信息报》1988年12月12日