

论著 DOI: 10.16369/j.ohcr.issn.1007-1326.2024.05.003

· 调查研究 ·

公立医院专职科研人员工作压力现状研究

周金花,徐倍,李悦

同济大学附属第十人民医院,上海 200072

摘要:目的 了解公立医院专职科研人员工作压力现状,分析科研管理中存在的问题,进而提出针对性的对策建议。**方法** 2022年8月,采用目的抽样方式,设计《医院专职科研人员工作压力源量表》,对上海市6家公立医院的专职科研人员进行问卷调查,分析不同特征人员工作压力现状及差异,并对量表各维度得分进行相关性分析。**结果** 发放问卷231份,获得有效问卷212份,有效回收率91.8%。医院专职科研人员在量表中各维度上的得分如下:工作负荷维度的评分最高,为 (4.02 ± 0.81) 分,其余依次为工作难度维度的 (4.01 ± 0.70) 分,考核压力维度的 (3.70 ± 0.81) 分,角色模糊维度的 (3.46 ± 0.86) 分,岗位认同维度的 (3.42 ± 0.94) 分。工作压力总体得分为 (3.72 ± 0.62) 分,在工作压力总体得分上,承担过省部级以上科研项目人员的压力评分更高($P < 0.01$);学历越高,工作负荷维度和工作难度维度得分越高(均 $P < 0.01$)。不同岗位的医院专职科研人员在工作负荷、工作难度维度得分上差异有统计学意义($P < 0.05$ 或 $P < 0.01$),其中研究岗科研人员的压力水平最高;职称越高,工作负荷维度得分越高($P < 0.05$)。隶属于不同科室的专职科研人员在角色模糊维度得分上差异有统计学意义($P < 0.05$),其中临床科室专职科研人员得分最高,其次是中心实验室科研人员,均高于研究所/科研园区的专职科研人员;承担过省部级以上科研项目的科研人员在工作负荷、工作难度、岗位认同维度得分更高(均 $P < 0.01$)。量表各维度得分之间均存在正相关关系($r = 0.348 \sim 0.613$,均 $P < 0.01$)。**结论** 医院专职科研人员工作压力较大。医院相关部门应积极采取措施减轻科研人员的工作负荷,合理分配工作难度,提高科研人员岗位认同,化解其角色模糊的压力。

关键词:公立医院;专职科研人员;工作压力;工作负荷;工作难度;岗位认同;角色模糊

中图分类号: R135;R192 **文献标志码:** A **文章编号:** 1007-1326(2024)05-0574-06

引用:周金花,徐倍,李悦. 公立医院专职科研人员工作压力现状研究[J]. 职业卫生与应急救援,2024,42(5):574-579.

Study on current situation of work stress among full-time research staff in public hospitals ZHOU Jinhua, XU Bei, LI Yue (Tenth People's Hospital of Tongji University, Shanghai 200072)

Abstract: Objective To understand the current status of work stress among full-time research staff in public hospitals, analyze the problems in research management, and propose the targeted countermeasures and suggestions. **Methods** In August 2022, the full-time research staff in six public hospitals in Shanghai, chosen by a purposive sampling method, were surveyed with a self-designed Work Stress Source Scale for Full-time Research Staff in Public Hospitals. The work stress status and differences among the above staff with different characteristics were analyzed, and the correlation between the scores in various dimensions was examined. **Results** 231 questionnaires were distributed, and 212 valid questionnaires were obtained, with an effective recovery rate of 91.8%. The scores in various dimensions of the scale were as follows: the highest score was (4.02 ± 0.81) for workload pressure, followed by (4.01 ± 0.70) for work difficulty, (3.70 ± 0.81) for assessment pressure, (3.46 ± 0.86) for role ambiguity, and (3.42 ± 0.94) for job recognition. The overall work stress score was (3.72 ± 0.62) , and on the overall score of work stress. Staff who had undertaken provincial or ministerial-level research projects had higher stress scores ($P < 0.01$); the higher the education level, the higher the scores in workload and work difficulty dimensions (both $P < 0.01$). There were statistically significant differences in the scores of workload and work difficulty dimensions among full-time research staff in different positions ($P < 0.05$ or $P < 0.01$), with the highest stress levels among research staff. The higher the professional title, the higher the workload dimension score ($P < 0.05$). There were statistically significant differences in the role ambiguity dimension scores among full-time research staff in

基金项目:上海市医院协会医院管理研究基金(X2023210)

作者简介:周金花(1991—),女,硕士,助理研究员

通信作者:徐倍,副主任医师,E-mail:xiaoxu971086@126.com

different departments ($P < 0.05$), with clinical department staff scoring the highest, followed by staff in central laboratories, both higher than those in research institutes or research parks. Staff who had undertaken provincial or ministerial-level research projects had higher scores in workload, work difficulty, and job recognition dimensions (all $P < 0.01$). There were positive correlations between scores in various dimensions of the scale ($r = 0.348$ to 0.613 , all $P < 0.01$).

Conclusions Full-time research staff in public hospitals experienced significant work stress. Relevant hospital departments should actively take measures to reduce the workload of research staff, reasonably allocate work difficulty, improve job recognition, and alleviate the pressure of role ambiguity.

Keywords: public hospital; full-time research staff; work stress; workload; work difficulty; job recognition; role ambiguity

2021 年,国家《关于推动公立医院高质量发展的意见》强调推进医学技术创新,加强基础和临床研究,以引领医院高质量发展^[1]。在此背景下,“通过科研带动临床发展”成为各大医院提高综合实力与整体竞争力的发展共识,医院专职科研人员在推动医院高质量发展过程中的作用日益受到重视。

医院专职科研人员全职从事科技创新工作,包括围绕医学课题进行实验、试制、调查研究等创造性活动以及为上述活动提供直接的服务^[2]。由于医院专职科研队伍建设起步较晚,存在岗位编制标准不健全、薪酬待遇政策不明确和职业发展路径不明晰等问题。由于科研工作本身的不确定性和组织迫切的成果产出需要,医院专职科研人员往往承受着较大的工作压力^[3],包括科研工作本身的压力^[4]、考评的短期性和功利性^[5]、科技成果评价的“潜规则”现状^[6]、团队合作难度大^[7]等。工作压力影响个体的工作热情、工作效率和创新行为,继而影响组织绩效^[8]。医院专职科研人员作为研究型医院发展过程中孕育的新生群体,针对其职业心理和工作压力相关的研究鲜见。本研究拟对医院专职科研人员工作压力进行现状调查,分析现阶段科研管理中存在的问题,进而提出针对性的对策,更好地激发医院专职科研人员的创新活力,实现科研成果的转化。

1 对象与方法

1.1 对象

由于现阶段尚无关于该群体岗位设置的行业标准,不同医院间专职科研人员编制、数量规模及管理模式存在较大差异^[9]。为使研究有一定的代表性,采用目的抽样法,于 2022 年 8 月选取在 2022 年度中国医疗机构自然指数排行榜中上海市排名前 10 中的 6 家公立医院专职科研人员进行问卷调查。本次研究已通过同济大学附属第十人民医院伦理委员会伦理审查批准。

1.2 方法

1.2.1 调查方法

采用在线填写电子问卷的方式,委托研究医院相关职能部门工作人员,以随机抽样的方式发放调查问卷。在线问卷系统记录的完成作答时间极短、所有题项或者单个测量量表中所有题项的答案为同一个选项等的问卷被当作废卷予以剔除。6 家医院专职科研人员均在 100 人以上,总数为 881 人。通常样本量应为问卷题目数量的 5~10 倍为宜,本次问卷题目数约 30 题,所以样本量要在 150~300 之间。共计回收问卷 231 份,获得有效问卷 212 份,有效回收率 91.8%。

1.2.2 研究工具

(1) 一般资料问卷。自行编制一般情况调查问卷,内容包括调查对象性别、年龄、受教育程度、职称、所在科室或平台、工作年限、聘用方式、科研项目主持经验等。

(2)《医院专职科研人员工作压力源量表》。研究团队对专职科研人员展开深度访谈,通过扎根理论构建医院专职科研人员工作压力源模型,结合文献,参考知识型员工^[10-11]、高校科研人员^[12]等相关群体成熟量表并经过反复修改,形成《医院专职科研人员工作压力源量表》,包含 5 个维度 19 个条目,其中工作负荷 4 题、工作难度 3 题、岗位认同 3 题、角色模糊 4 题、考核压力 5 题,采用 Likert 5 点测量工具,以 1~5 分计分。工作压力总分为所有条目得分的均值,各维度分值为相应题项得分的均值,分值越大,代表被测者感受到总体工作压力水平越高、工作负荷越重、工作难度越高、岗位认同度越低、角色模糊度越高和考核压力越重。本研究中,该量表总体和各维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.908、0.882、0.652、0.773、0.807、0.873,量表的 KMO 测定值为 0.876,该量表信度和效度较好。

1.2.3 统计学分析

应用 EpiData 3.1 软件进行数据录入,用 SPSS 21.0 软件进行统计学处理;符合或接近正态分布的计量资料用均数 \pm 标准差 ($\bar{x} \pm s$) 描述,两组间差异比较采用独立样本 t 检验,组间关联情况采用 Pearson 相关性分析,3 组及以上组间差异采用单因素方差分析。对量表进行信度和效度检验。检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

2 结果

2.1 一般资料调查结果

调查结果显示,调查对象中男性 94 人(占 44.3%),女性 118 人(占 55.7%);年龄 20~30 岁 54 人(占 25.5%),31~35 岁 94 人(占 44.3%),36~40 岁 41 人(占 19.3%),41 岁及以上 23 人(占 10.9%);博士研究生 152 人(占 71.7%),硕士研究生 54 人(占 25.5%);研究系列岗位 143 人(占 67.5%),技术系列岗位 50 人(占 23.6%);初级职称 80 人(占 37.7%),中级职称 80 人(占 37.7%),高级职称 52 人(占 24.6%);中心实验室 32 人(占 15.1%),临床科室 47 人(占 22.2%),科研园区/研究所 125 人(占 59.0%);工作年限 5 年及以下 135 人(占 63.7%),6 年及以上 77 人(占 36.3%);编制内聘用 82 人(占 38.7%),编制外 130 人(占 61.3%);具备省部级以上科研项目主持经验的有 124 人(占 58.5%)。

2.2 工作压力总体得分情况

医院专职科研人员在量表中各维度上的工作压力均表现为较高水平,其中工作负荷维度的评分最高 (4.02 ± 0.81) 分,其余依次为工作难度维度的 (4.01 ± 0.70) 分,考核压力维度的 (3.70 ± 0.81) 分,角色模糊维度的 (3.46 ± 0.86) 分,岗位认同维度的 (3.42 ± 0.94) 分。工作压力总体得分为 (3.72 ± 0.62) 分,得分范围为 1.21~5 分,中位数为 3.42 分。

2.3 工作压力源量表各题项得分情况

量表所有题项得分均高于 3 分,提示医院专职科研人员在各方面有不同程度的压力感受。压力评分前 10 的题项中,工作负荷、工作难度维度共 7 题全部纳入,剩余的为角色模糊维度 1 题“与科研无关的日常工作较多,耗费时间和精力”、考核压力维度 2 题“觉得考核指标设置没有兼顾短期和长期的平衡”“觉得考核指标设置一味追求结果,忽视了过程中的个人投入”。见表 1。

2.4 不同特征调查对象工作压力差异分析

不同性别、年龄、工龄和聘用方式的科研人员在工作压力得分上的差异均无统计学意义 ($P >$

表 1 工作压力量表各题项的描述性统计分析 ($n = 212$)

所属维度	题项表达	得分 ($\bar{x} \pm s$)
	经常需要长时间地连续工作	4.04 ± 0.96
工作	加班的频率很高	3.98 ± 1.03
负荷	工作任务较为繁杂	4.04 ± 0.89
	因团队人手不足,常常需要承担很多基础性工作	4.00 ± 0.91
	承担的科研任务对创新程度要求很高	4.03 ± 0.92
工作	觉得选择有意义的科研方向并持续深入研究难度大	3.85 ± 1.01
难度	觉得科研成果转化应用难度大	4.16 ± 0.81
	觉得专职科研工作在医院存在的价值/地位较弱	3.56 ± 1.16
岗位	觉得临床医师对专职科研岗的工作价值不认可	3.30 ± 1.07
认同	担心团队负责人流动性大,因而感觉工作不稳定	3.39 ± 1.16
	实际承担的工作内容与岗位职责相差较大	3.26 ± 1.12
角色	与科研无关的日常工作较多(如平台管理、经费报	3.80 ± 1.09
模糊	销等),耗费时间和精力	
	领导的要求与医院考核指标设置不一致	3.42 ± 1.04
	觉得考核指标设置与岗位职责不匹配	3.34 ± 1.07
	觉得考核指标要求较高,完成考核有一定困难	3.44 ± 0.99
	觉得考核指标设置不公平,没有考虑学科差异	3.63 ± 1.02
考核	觉得考核指标设置没有兼顾短期和长期的平衡	3.83 ± 0.92
压力	觉得考核指标设置一味追求结果,忽视了过程中的个人投入	3.97 ± 0.88
	为了应付考核,不得不做意义和价值不足的科研工作	3.64 ± 1.14

0.05),而在受教育程度、岗位类别、职称等级、科室分布、科研项目主持经验(省部级以上)等方面差异均有统计学意义 ($P < 0.05$)。具体表现:(1)在工作压力总体得分上,承担过省部级以上科研项目的科研人员的压力评分更高 ($P < 0.01$);(2)学历越高,工作负荷维度和工作难度维度得分越高(均 $P < 0.01$);(3)不同岗位的医院专职科研人员在工作负荷、工作难度维度得分上差异有统计学意义 ($P < 0.05$ 或 $P < 0.01$),其中研究岗科研人员的压力水平最高;(4)职称越高,工作负荷维度得分越高 ($P < 0.05$);(5)隶属于不同科室的专职科研人员在角色模糊维度得分上差异有统计学意义 ($P < 0.05$),其中临床科室专职科研人员得分最高,其次是中心实验室科研人员,均高于研究所/科研园区的专职科研人员;(6)承担过省部级以上科研项目的科研人员在工作负荷、工作难度、岗位认同维度上的得分更高(均 $P < 0.01$)。具体见表 2。

2.5 工作压力源各维度的相关性分析

对 212 名医院专职科研人员工作压力源量表各维度的相关性进行 Pearson 相关分析,结果显示,各维度得分之间均存在正相关关系 ($r = 0.348 \sim 0.613$,均 $P < 0.01$)。具体见表 3。

表 2 工作压力及各维度得分在人口统计学上的差异分析 ($\bar{x} \pm s$, 分)

分组	人数	工作压力总体	工作负荷	工作难度	岗位认同	角色模糊	考核压力
性别							
男	94	3.73 ± 0.62	4.11 ± 0.74	4.11 ± 0.66	3.40 ± 0.94	3.42 ± 0.89	3.64 ± 0.86
女	118	3.71 ± 0.63	3.94 ± 0.87	3.94 ± 0.72	3.43 ± 0.94	3.49 ± 0.83	3.75 ± 0.77
<i>t</i> 值		0.17	1.52	1.81	-0.24	-0.57	-1.00
<i>P</i> 值		> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05
年龄/岁							
20 ~ 30	54	3.67 ± 0.69	3.89 ± 0.82	3.95 ± 0.86	3.34 ± 0.97	3.50 ± 0.88	3.66 ± 0.85
31 ~ 35	94	3.67 ± 0.60	3.98 ± 0.88	3.98 ± 0.64	3.41 ± 0.91	3.34 ± 0.81	3.65 ± 0.79
36 ~ 40	41	3.87 ± 0.63	4.25 ± 0.74	4.07 ± 0.69	3.59 ± 0.93	3.49 ± 0.96	3.92 ± 0.78
≥ 41	23	3.78 ± 0.51	4.04 ± 0.57	4.17 ± 0.54	3.30 ± 0.99	3.75 ± 0.76	3.63 ± 0.86
<i>F</i> 值		1.21	1.65	0.70	0.71	1.52	1.27
<i>P</i> 值		> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05
教育程度							
大学本科及以下	6	3.42 ± 0.62	3.46 ± 0.90	3.50 ± 1.05	3.44 ± 0.58	3.83 ± 1.08	3.00 ± 1.08
硕士研究生	54	3.59 ± 0.62	3.70 ± 0.90	3.67 ± 0.69	3.31 ± 0.95	3.60 ± 0.81	3.63 ± 0.81
博士研究生	152	3.78 ± 0.62	4.15 ± 0.74	4.15 ± 0.64	3.46 ± 0.95	3.39 ± 0.86	3.76 ± 0.79
<i>F</i> 值		2.47	7.90	12.18	0.49	1.78	2.86
<i>P</i> 值		> 0.05	< 0.01	< 0.01	> 0.05	> 0.05	> 0.05
岗位类别							
研究系列	143	3.78 ± 0.61	4.12 ± 0.77	4.17 ± 0.65	3.48 ± 0.94	3.38 ± 0.85	3.78 ± 0.77
技术系列	50	3.58 ± 0.65	3.76 ± 0.85	3.67 ± 0.70	3.26 ± 0.93	3.60 ± 0.89	3.57 ± 0.87
其他	19	3.61 ± 0.61	3.92 ± 0.94	3.70 ± 0.63	3.37 ± 0.91	3.64 ± 0.79	3.42 ± 0.87
<i>F</i> 值		2.31	3.84	13.13	1.05	1.67	2.61
<i>P</i> 值		> 0.05	< 0.05	< 0.01	> 0.05	> 0.05	> 0.05
职称等级							
初级	80	3.62 ± 0.62	3.83 ± 0.94	3.90 ± 0.75	3.29 ± 0.93	3.45 ± 0.83	3.63 ± 0.81
中级	80	3.74 ± 0.61	4.07 ± 0.71	4.03 ± 0.65	3.45 ± 0.95	3.43 ± 0.89	3.71 ± 0.84
高级	52	3.84 ± 0.63	4.22 ± 0.69	4.15 ± 0.68	3.56 ± 0.93	3.49 ± 0.86	3.80 ± 0.78
<i>F</i> 值		1.99	3.83	1.97	1.47	0.07	0.77
<i>P</i> 值		> 0.05	< 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05
科室类别							
中心实验室	32	3.69 ± 0.64	3.78 ± 0.79	4.00 ± 0.67	3.49 ± 0.84	3.60 ± 0.94	3.63 ± 0.89
临床科室	47	3.88 ± 0.62	4.10 ± 0.83	4.12 ± 0.62	3.56 ± 0.99	3.74 ± 0.85	3.86 ± 0.76
科研园区/研究所	125	3.68 ± 0.61	4.06 ± 0.78	3.98 ± 0.73	3.34 ± 0.94	3.32 ± 0.83	3.68 ± 0.79
其他	8	3.56 ± 0.71	3.81 ± 1.24	3.92 ± 0.94	3.46 ± 1.02	3.25 ± 0.63	3.45 ± 1.06
<i>F</i> 值		1.40	1.34	0.50	0.68	3.25	0.94
<i>P</i> 值		> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	< 0.05	> 0.05
工龄/年							
≤ 5	135	3.69 ± 0.61	3.99 ± 0.85	4.01 ± 0.71	3.38 ± 0.93	3.39 ± 0.80	3.70 ± 0.80
6 ~ 10	44	3.77 ± 0.68	4.10 ± 0.77	4.02 ± 0.69	3.52 ± 1.05	3.46 ± 0.97	3.76 ± 0.84
11 ~ 15	23	3.77 ± 0.68	3.95 ± 0.84	3.94 ± 0.80	3.48 ± 0.94	3.76 ± 0.95	3.71 ± 0.84
≥ 16	10	3.72 ± 0.46	4.18 ± 0.51	4.10 ± 0.50	3.37 ± 0.66	3.58 ± 0.82	3.46 ± 0.83
<i>F</i> 值		0.23	0.37	0.13	0.30	1.28	0.38
<i>P</i> 值		> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05
聘用方式							
编内	82	3.71 ± 0.57	4.13 ± 0.65	4.09 ± 0.60	3.45 ± 0.87	3.35 ± 0.88	3.60 ± 0.79
编外	130	3.73 ± 0.66	3.95 ± 0.90	3.97 ± 0.75	3.40 ± 0.98	3.52 ± 0.84	3.77 ± 0.82
<i>t</i> 值		-0.20	1.66	1.20	0.36	-1.45	-1.48
<i>P</i> 值		> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05	> 0.05
科研项目承担经验							
有	124	3.83 ± 0.62	4.18 ± 0.75	4.13 ± 0.66	3.56 ± 0.94	3.52 ± 0.86	3.79 ± 0.82
无	88	3.56 ± 0.59	3.78 ± 0.85	3.85 ± 0.73	3.22 ± 0.90	3.36 ± 0.86	3.58 ± 0.79
<i>t</i> 值		3.19	3.60	2.85	2.63	1.35	1.92
<i>P</i> 值		< 0.01	< 0.01	< 0.01	< 0.01	> 0.05	> 0.05

表 3 工作压力源各维度相关性分析的 r 值 ($n = 212$)

维度	工作负荷	工作难度	岗位认同	角色模糊
工作负荷				
工作难度	0.473			
岗位认同	0.419	0.348		
角色模糊	0.428	0.371	0.473	
考核压力	0.430	0.431	0.477	0.613

注: 对应的 P 值均 < 0.01 。

3 讨论

3.1 医院专职科研人员工作压力普遍较高

与临床医师兼职从事科研工作不同, 医院专职科研人员不直接参与临床诊治工作, 而是致力于将临床问题转变为科学课题^[13]。本次调查对象年龄总体呈年轻化, 同时工作年限 5 年及以下占 63.7%, 印证了该人群是医学科研及医院发展过程中的“新生群体”^[14]。他们肩负着研究型医院通过科研带动临床发展、提升医院综合实力的重任, 但由于科研创新工作周期性长、难度大、产出风险性高等特性, 预示着医院专职科研人员承担着较大的工作压力。将分值范围 1~5 分进行 3 等分, 设定 0~1.67 分为低压力水平、1.68~3.33 分为中等压力水平、3.34~5 分为高压力水平 3 个等级, 本次调查的工作压力总体得分为 (3.72 ± 0.62) 分, 说明该群体工作压力水平较高。

目前聚焦医院专职科研人员工作压力的定量研究较少, 多从定性角度对其工作现状进行描述, 如付善永^[15]认为医院科研人员工作负荷重, 工作压力大; 陈玮等^[16]通过深度访谈发现上海血液学研究所团队成员的生活压力和工作压力都较大。既往的定量研究中, 发现上海市高校科研人员自觉工作压力较大^[17], 合肥市科研人员职业压力数据偏高^[18], 和本次研究结果类似, 提示相关部门应对该群体予以更多的关注。

3.2 医院专职科研人员压力源的共性和特异性

吕军城等^[19]研究发现高校科研人员的压力源集中于科研实施过程, 何毅等^[20]认为高质量学术论文的数量、国家级课题申报、科研成果奖励和成果转化是高校院所科研人员压力的主要影响因素。与前述研究相一致, 医院专职科研人员在本次研究中同样显示出科研工作的共性压力: 工作负荷的压力评分 (4.02 ± 0.81) 最高, 其次是工作难度压力, 随后是考核压力。工作时间长、加班频率高、团队人手不足、科研领域竞争激烈、紧盯考核指标、苦于考核压力等已经成为科研人员面临的共同困境。

与此同时, 本次研究还发现医院专职科研人员

压力源具有特异性。区别于一般科研人员, 他们在岗位认同和角色模糊这两个维度上的压力较高。医院专职科研岗作为医学科研发展过程中孕育的新生职业, 必然面临人们对其岗位存在的必要性与合理性的价值判断, 在医院的主要职能是“治病救人”的传统思维下, 科研人员往往对自身岗位工作的“价值/地位”“工作稳定性”产生困惑。同时, 由于欠缺科学合理的科研管理体系, 科研人员工作角色定位也较模糊。

3.3 医院专职科研人员工作压力差异分析

本次研究显示, 不同年龄、工龄和聘用方式的医院专职科研人员在工作压力总分及各维度得分上的差异均无统计学意义 ($P > 0.05$), 不同于既往研究结果^[21]。如前所述, 由于医院专职科研人员属于“新生群体”, 该岗位人群年龄和工龄分布未显示出职业生命周期的特征; 而在聘用方式上, 上海医院普遍实行编制内外同工同酬的薪酬制度, 因而编制往往不是工作相关感知的影响因素。

陆人杰等^[22]发现女性医师工作压力显著高于男性医师。而在本次研究中的专职科研人员未体现这一差异, 可能是专职科研人员具备较高的学历水平, 无论男女, 都有较高的自我发展和自我实现的期望。

本次研究发现, 学历越高感受到的工作负荷和工作难度越重, 研究系列岗位高于技术系列岗位, 同时有省部级以上科研项目承担经验者更高 (均 $P < 0.05$)。实践中, 研究岗位人员直接从事科研创新工作并对科研项目的全程负责, 承担的工作往往难度大; 而后者则主要承担辅助性、局部性的科研工作, 工作负荷相对较轻。同时, 研究岗对学历有更高的要求, 且这一人群承担省部级以上科研项目的工作更多, 压力也更大。同时还发现, 随着职称的提高, 工作负荷维度的压力也越大 ($P < 0.05$)。职称的提高代表了更高的科研能力, 也意味着更多的科研任务, 需要申请和完成更多的科研课题, 从而面临着更重的工作负荷。

临床科室的专职科研人员角色模糊维度评分最高, 其次是中心实验室的科研人员, 均高于研究所/科研园区的专职科研人员 ($P < 0.05$)。可能是因为研究所/科研园区的专职科研人员工作内容更为聚焦、考核更为直接, 而临床科室、中心实验室的专职科研人员工作内容较为发散, 所承担的工作中还包含平台服务、科研管理、学生带教、与医院其他类别人员的沟通等工作, 因而他们感受到更多的角色模糊。

3.4 医院专职科研人员各压力源维度的相关性分析

医院专职科研人员的不同压力源维度之间均存在正相关关系($P < 0.01$),表示各压力源维度相互作用和影响,或存在共同的影响因素。以工作负荷为例,工作难度越高、考核压力越大势必导致员工需要付出更多的时间和精力从而增加工作负荷,而导致工作负荷重的一些因素如“工作任务繁杂”也是岗位认同不足和角色模糊的原因^[23]。值得注意的是,角色模糊与考核压力间相关性较强($r = 0.613, P < 0.01$),可能是因为两者受较多共同因素的影响。分析量表题项可知,考核压力较多来自指标设置不合理,如“考核指标要求较高”“指标设置不公平”“指标设置不科学”等,而考核指标即代表了医院对专职科研人员的工作目标设定,不合理的工作目标往往是角色模糊的重要因素,提示回应医院专职科研人员的工作压力和诉求时,需要从各维度进行改善。

3.5 对策与建议

科研管理不同于行政管理,要以科研人员为本,尊重其自身规律^[24],在此基础上建立压力管理体系。在工作负荷方面,“大力简除烦苛”,简化事务性工作,使医院专职科研人员潜心向学、创新突破。同时强化组织支持,如通过加强信息化建设提高科研管理的工作效率;在工作难度方面,挑战性工作压力有利于促进科研创新行为^[25],组织可适度匹配不同系列研究人员的工作挑战程度,注重科研团队成员能力提升。可通过加强平台建设、人才引进、培养与发展,组织岗前培训、科研经验分享会等活动,提高医院专职科研岗位认同;在角色模糊方面,明确不同科室科研人员的岗位价值与目标,使不同类别科研人员的价值充分迸发;在考核压力方面,可针对不同序列、不同层级的科研岗位,构建分层次、多维度的考核评价体系。

作者声明 本文无实际或潜在的利益冲突

参考文献

- [1] 崔珑严,陶红兵.健康中国建设背景下公立医院高质量发展面临的挑战与对策[J].中国医院管理,2023,43(1):7-9.
- [2] 陶庆梅,张焕萍.基于研究型医院发展战略的临床专职科研队伍构建的实践与思考[J].中华医学科研管理杂志,2021,34(1):51-56.
- [3] 王冰玉,隗铁夫.高校附属医院构建临床专职科研队伍的实践与思考[J].中华医学科研管理杂志,2019,32(2):113-118.
- [4] 刘向莉,方鹏骞.医学院校科研人员工作状况及影响因素调查分析[J].重庆医学,2013,42(20):2390-2391.
- [5] 何毅,袁晋芳,崔鹏.高校院所科研人员工作压力的影响因素分析[J].中外企业家,2017(9):167-169.
- [6] 甘水玲,何西亮,王倩倩.青年科技人才成长环境评价——基于对上海市453名青年科技人才的调查[J].人才资源开发,2021(3):11-14.
- [7] 周彬,江擒虎,周军.科技人员的压力分析及压力管理[J].自然辩证法研究,2005(4):62-66.
- [8] 刘娇,杨洪彬,郎晓慧,等.护士组织公民压力对组织认同及工作绩效的影响[J].护理研究,2019,33(2):361-363.
- [9] 朱丽君,程莎妮,王浩,等.研究型医院构建过程中临床专职科研队伍建设的思考[J].上海交通大学学报(医学版),2017,37(6):715-718.
- [10] 沈捷.知识型员工工作压力及其与工作满意度、工作绩效的关系研究[D].杭州:浙江大学,2003.
- [11] 李浩翔,张尚,孙辰璐,等.我国工程咨询人员的工作压力源——基于JDGS模型的实证研究[J].项目管理技术,2022,20(3):20-26.
- [12] 马丹丹.高校科研人员工作压力、自我效能感与职业幸福感关系研究[D].杭州:浙江工业大学,2012.
- [13] 黄洁珊,朱永凯,钱莉玲,等.医院专职科研人员绩效评价模型构建及实证研究:以某儿童专科医院为例[J].中华医院管理杂志,2022,38(1):37-41.
- [14] 王媛,孟淑英,梁伟,等.本溪市中心医院科研人才分类管理模式的探讨[J].中国卫生人才,2022(3):61-63.
- [15] 付善永.医院科研人员工作满意度研究[D].贵阳:贵州大学,2021.
- [16] 陈玮,朱军文,项彦聪,等.医学院及附属医院青年科研人员工作幸福感与职业发展调查[J].上海交通大学学报(医学版),2013,33(9):1281-1286.
- [17] 朱春奎,舒皋甫,竺乾威,等.上海高校科研人员工作压力研究[J].复旦公共行政评论,2007(1):118-135.
- [18] 叶彦,张晓丽.科技工作者的职业压力及对策——以合肥科研人员为例[J].安徽科技,2011(9):55-56.
- [19] 吕军城,石宏,王清华,等.山东省高校科研人员科研压力现状及影响因素研究[J].福建医科大学学报(社会科学版),2022,23(5):19-23.
- [20] 何毅,袁晋芳,崔鹏.高校院所科研人员工作压力的影响因素分析[J].中外企业家,2017(9):167-169.
- [21] 金楠,俞文兰,于常艳,等.重庆市925名机械制造业女工职业压力现状及影响因素分析[J].职业卫生与应急救援,2022,40(5):560-564.
- [22] 陆人杰,孙青,曹琪,等.医院青年医师职业压力现状[J].解放军医院管理杂志,2018,25(1):1-5.
- [23] 俞国良.机关工作人员如何应对压力[J].秘书工作,2018(1):72-74.
- [24] 张廷君,林抚星.工作家庭冲突生成因素的性别差异研究——基于CGSS2015的实证分析[J].中国人事科学,2020(11):39-50.
- [25] 徐虹,杨红艳,张妍.挑战性-阻断性工作压力对员工创新行为的影响——有调节的中介效应[J].当代经济管理,2021,43(12):58-65.

收稿日期:2024-03-15