

● 公共政策与公共管理

医务女性人才现状与发展对策研究

——基于上海浦东新区的调查

陈 丰

(华东理工大学 社会与公共管理学院, 上海 200237)

[摘要] 女性人才在医务系统人才队伍中占有重要的地位,是推动医疗卫生事业发展的主力军之一。当前医务女性人才普遍面临着工作强度较高、工作压力大等问题,这些在很大程度上影响着她们的职业满意度。为此,应当通过营造女性成才的宽松氛围、完善激励机制等途径,调动医务女性人才工作积极性,为她们的成长和发展创造一个良好的环境。

[关键词] 医务女性人才 工作压力 社会环境

[作者简介] 陈丰(1968-),男,江苏盐城人,博士,华东理工大学社会与公共管理学院副教授,研究方向:制度社会学。

[中图分类号] C96 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-7672(2014)01-0096-07

随着人类社会的发展和进步,越来越多的女性走出家庭,在各自工作岗位上发挥了相当的作用,成为人才队伍的重要组成部分。医务系统是女性工作集中的地方,在很多医疗机构中女性比例超过了男性,而拥有高职称或高学位的医务女性人才也占有相当比例。医务女性人才不仅从事着高风险、高压、高强度的工作,而且常常面临着工作与家庭的双重压力,因此这一群体应当得到更多的社会关心和爱护。

一、浦东新区医务女性人才队伍现状

浦东新区卫生局所属的卫生系统约有 1.7 万职工,其中女性职工 1.2 万余人。本文研究的浦东新区医务系统女性人才指以下三种类型:一是具有副高职称以上的医务人员;二是具有研究生学

历或硕士以上学位的医务人员;三是具有本科以上学历的护士。研究中对副高或研究生学历/学位以上群体进行了全覆盖调查,而对具有本科学历以上的护士群体进行了抽样调查,同时采用深度访谈法,与部分女性医护人员进行访谈。抽样调查则采取分层抽样方法,分别抽取了三级医院、二级医院和社区卫生中心的女性护士作为样本。调查共发放问卷 675 份,回收 650 份,其中有效问卷 640 份,有效回收率为 94.8%。被调查者的一般情况如表 1 所示。

从表 1 中可以看出,浦东新区医务女性人才调查样本的年龄分布集中在 30 到 50 岁之间。作为高知识群体,其总体文化程度较高,超过 40% 的人具有硕士以上学历或学位。在职称方面,拥有高级职称的女性人才超过样本总数的一半以

表 1 浦东新区女性医务人才基本情况

调查项目	人数	所占比例 (%)
年龄层次		
30 以下	91	14.2
30~40	233	36.4
40~50	260	40.6
50 以上	56	8.8
文化程度		
大专或本科	390	60.9
硕士	210	32.8
博士	40	6.3
职称状况		
初级	145	22.7
中级	141	22.0
高级	354	55.3
月收入		
3000 元以下	56	8.8
3000~5000 元	357	55.8
5000~8000 元	169	26.4
8000~15000 元	51	7.9
15000 元以上	7	1.1

上,达到 55.3%。在薪酬方面,月收入 8000 元以上的仅占 9.0%,考虑到这一群体的学历、职称和所处行业的特殊性,以及与其他行业相比较,其薪酬待遇一般。

在被调查的 640 名女性人才中,57.5%从事临床医疗工作,18.3%从事护理,5.6%从事公共卫生,从事行政管理工作和辅助科室的分别占 12.5%、6.1%。在工作满意度方面,超过一半的人认同自己从事的工作(见表 2)。

在问及对工作不满意的原因时,59.2%的人认为“薪酬太低”,58.9%选择“工作压力太大”,39.2%的人认为是“得不到病人及其家属的尊重”,29.7%认为“晋升空间太小”,24.2%认为“工作时间太长”。

表 2 工作满意度情况

满意度情况	人数	所占比例 (%)
非常满意,实现了目标	17	2.7
比较满意,是我喜欢的工作	320	50.0
一般,谈不上满意	273	42.6
不满意,与理想有距离	27	4.2
非常不满意	3	0.5

医务系统的工作强度和压力较大,这一点在调查数据中可以反映出来:绝大部分女性人才感觉到比较大的工作压力,其中 24.2%的人表示工作强度很大,58.9%的人认为工作强度比较大。不同岗位、不同年龄的人员面临不同的压力,压力的来源主要有工作本身的压力、经济压力、工作与家庭的角色冲突和人际关系的压力。调查数据显示 75.0%的女性人才认为她们的压力来源于工作本身,32.8%的人认为她们的压力来源于经济压力,而认为压力来源于工作与家庭的角色冲突和人际关系的分别占 23.9%和 25.2%。医务女性人才在工作中面临诸多问题,如医患纠纷、工作与家庭的冲突、单位人际关系、专业技术能力不足等等,其中医患纠纷是她们最担心的问题。由于当前医患矛盾比较突出,医患纠纷是医务女性面临的最大问题,给她们的工作和生活带来非常大的困扰和压力。

表 3 工作中最担心的问题

最担心的问题	人数	所占比例 (%)
医患纠纷	383	59.9
收入增长缓慢	139	21.7
没有发展空间	50	7.8
领导不理解	43	6.7
工作量增加	25	3.9

二、医务女性人才面临的主要问题

医务系统女性人才普遍面临着工作强度较高、工作压力大、薪酬待遇偏低等问题,这些在很大程度上影响着女性工作者的职业满意度,不利于医务女性人才自身的成长和医务人才队伍的建设。

1. 社会环境的压力

近年来,医患纠纷逐渐增多,这不仅仅是一个单纯的医疗问题,而且已经演变成为一个复杂的社会问题。^①一方面随着人们法律意识、自我保护意识的不断提高,患者及其家属对医疗服务的要求也越来越高,另一方面由于种种原因导致医疗事故频发,医患纠纷明显增加,加上媒体的炒作,使得整个社会对医护群体有一定的负面情绪。医患关系的紧张主要发生在医疗救治过程中,能否较好的救治病人,即救治的成功与否很大程度上影响着医患关系。一些病患者家属因为自己的亲人救治无效死亡后,跟医院或主治医生大闹,把医疗矛盾转嫁到了医护人员身上,加上个别职业“医闹”的出现,使得一些医务人员不得不花费相当精力加以处理,这给她们的生活和工作造成了巨大的精神压力。调查发现,在回答“工作中最担心的问题”时,有高达 59.9%的医务女性人才选择了“医患纠纷”。在访谈中,一位受访女医生无奈地说:“工作苦点、累点都没啥,最害怕病人家属无理取闹。现在的工作环境让人觉得做医生真没意思”。

2. 工作压力大

工作压力大是医务女性人才普遍反映的问题:一是工作负担重。医护人员日常工作量大且繁琐,工作时间相对不确定,生活缺乏规律,加之临床不确定因素多,要求医护人员认真观察、详细记录,并迅速作出反应,同时还要满足患者各种合理需要,尊重各种权利,避免医疗差错、事故的发生。^②二是工作强度大。目前我国医疗资源的供给不能满足快速增长的需求,这一状况在三甲医院和专科医院表现得尤为明显。由于这类医院集中了优质医疗资源,看病的患者特别多,这样必然大大增加了医护人员的工作量,使得部分医护人员常常超负荷工作,导致生理和精神上的压力。三是科研压力。医疗单位是高知识群体的聚集地,由于职称评定的重要考核标准是科研成果,因此绝大部分医务女性人才在工作之余需要承担各种课题研究。不仅科研项目的申报需要努力,而且完成科研成果更要付出很多辛劳,这是除了正常的工作量之外的额外付出。

3. 家庭生活压力较大

在现代社会中,很多女性的角色定位仍以家庭为主,70.3%的浦东新区医务女性人才在对待事业与家庭关系方面表示“应当兼顾事业和家庭,两者同等重要”,16.5%选择“以家庭为主”,两者合计比例达 86.8%。事实上,医务女性人才通常同时面临着工作与家庭的双重压力:一方面作为职业女性,需要完成相应的工作任务;另一方面她们又是家庭重要一员,在家庭生活中承担着大部分家务以及子女的生活教育,因此不少医务女性人才面临着工作角色和家庭角色两者的冲突。接近一半的女性人才表示在协调工作和家庭两者之间有时会有一些冲突,占比 48.4%,表示“难以兼顾”的有 33 人,占 5.2%,表示能平衡协调家庭和工作二者关系的有 294 人,占 45.9%。

4. 薪酬偏低

薪酬偏低是医务女性人才普遍反映的另一个问题,用她们的话来说,“工资不合理”、“付出与收入和社会地位不成比例”。相比于其他行业,医药卫生系统是高技术、高投入和高风险的行业,医务女性人才作为拥有高技术和高知识的群体,不仅具有高等学历,而且掌握着丰富的技能,她们为此付出了比常人更多的努力,其受教育时间长,付出的时间成本比较高,理应享受与其知识成本相应的收入待遇水平。^③不少接受访谈的女性医护人员认为社会对她们的要求太高,“服务无止境”,在工作中往往承受着比其他很多职业更大的压力,但社会对她们却没有相应的服务和回报。部分被调查者对工作不满意,认为自己得到的回报与付出相比差距很大,甚至认为自己是“牺牲的一代”。

5. 女性相对弱势地位

相比男性人才,医务女性人才处于相对弱势

高金庆、马旭之、杨威:《医患矛盾的产生与和谐医患关系建立的探讨》,《中国卫生事业管理》2011年第3期。

王刘:《医护人员职业压力现状及管理策略》,《中国卫生质量管理》2009年第5期。

白春礼:《人才与发展——国立科研机构比较研究》,科学出版社2011年版,第221页。

地位。由于女性在家庭生活中更多地承担着生儿育女、赡养老人、料理家务等责任,加之部分女性对自身的社会定位不高,从而造成自我竞争力一定程度的弱化。现在科研审批、职称评定、职务晋升等方面的政策都没有性别歧视,男女性是平等的。当然,在某些方面男女性的差异也会存在,如在一些重要领导职务上,男女比例不平衡,女性人员数量明显少于男性;按照现行国家政策,男女退休年龄是不同的,对此一些女性人才很有想法,一位年过50岁的女性主治医生说:“我的身体很好,孩子大学毕业找到工作了,家庭负担比较轻,为什么不能为社会多作几年贡献呢?”。

6. 女性组织的影响力尚有不足

在医务女性人才服务方面,有包括党政组织、工会、妇联和专业女性社会组织等在内的各种组织对女性医护人员进行指导和帮助。工会和妇联等组织在女性生活方面发挥了一定的作用,如医务工会不定期举办讲座、技能竞赛、合唱、文体表演等在内的各种活动,对丰富女性医护人员的业余生活起到了较好的作用。当然,有一些医务女性人才反映平时工作非常忙,很少有时间参加组织的活动,有时工会举办的活动在她们当班时开展,因工作而难以走开,如果在周末举办,不少人需要照顾孩子和家庭,有时尽管她们想参加活动但却不能如愿。事实上,工会、妇联等女性组织为医务女性人才服务的空间还很大,需要在保障合法权益、开展活动、帮助解决实际困难等方面做出更多的努力。至于女医师协会、女性人才促进会等专业女性社会组织,很多被调查者表示不够了解,其中“不大了解”的占61.6%，“完全不知道”的占9.1%，“很了解”和“比较了解”的分别占2.3%、25.2%。这说明,这类专业女性社会组织在女性人才中的影响力有限,其作用未能较好地发挥出来。

三、医务女性人才面临诸多问题的原因分析

影响医务女性人才发展的原因是多方面的,既有来自社会的因素,也有女性自身的社会定位原因,另外医疗行业的性质也是不可忽视的一个方面。具体原因包括:

1. 社会环境因素的影响

每个人都生活在一定的社会环境之中,人的发展都必然受到社会环境的推动和制约。随着医疗行业引入市场机制和卫生体制改革的不断深入,近几年医患纠纷呈上升趋势,成为社会和大众关注的焦点。当前患者对医生的要求越来越高,加上“看病难、看病贵”的呼声此起彼伏,医务工作者的声誉与之前比有了较大地“滑坡”,患者对医生信任度大大降低,其中一个重要原因是许多人把眼下就医成本过高的矛头指向了医疗机构或者是广大医务人员。相关医疗方面的负面新闻报道,在相当程度上损害了医护人员的职业形象。由于女性医务人员心理承受能力相对较差,因而社会环境中的负面因素往往加剧了她们的紧张情绪,引起一定程度的焦虑,降低了她们的社会安全感。

2. 社会角色定位

对于医务女性人才来说,一方面在工作岗位上需要承担着繁重的工作任务,很多女性渴望事业的成功,其工作压力并不比男性小;另一方面需要在家庭中承担主要责任,多数女性除了繁忙的工作外,还须操持大部分的日常家务劳动,特别是教育子女、赡养老人方面的付出远远超过男性。事业、家庭的双重压力,造成了一些女性人才心理压力过大,体力负担过重,部分女性对奋斗目标定位偏低,这与她们在家庭生活中的负担有十分密切的关系。在一般情况下,女性可以有较高的成就动机,但在女性一生中的某个阶段,可能由于女性偏于家庭的角色定位而影响其事业的发展。事实上,有不少女性的成就动机因组建家庭和抚育子女而被打断,只有当家业稳定、子女上学以后,才重新考虑原来的奋斗目标,因而在一定程度上延后了事业发展。

3. 女性自身生理和心理因素分析

与男性相比,女性在某些方面具有优势,如更

齐秀生:《浅议社会环境与人才》,《中国行政管理》2005年第10期。

李庆君:《浅谈医院女性人才的成长与发展》,《中国人才》2007年第5期。

加坚韧和耐心,具有较强的忍耐力和持续力,在面临工作或管理过程中的困难时,女性往往能够坚持到底,不轻言放弃。当然,不可否认在一些方面女性确实存在着劣势。一些女性办事无主见,本来自己可以办的事,不敢去争取,竞争起点低,而有些女性则过于追求工作的完美,干一件事总希望有比较大的成功把握才亮相。这种希望一次成功的思想,常常使自己失去了很多机会。由自身的生理、心理特点所决定,女性情感细腻但是接近脆弱敏感,往往多愁善感,遇事不冷静,容易受情感左右,情绪波动大甚至理性失控,应付突发事件不如男性沉着冷静。女性生性柔弱,体力支撑也比男性弱,在承担夜班和急诊中生理和心理都面临着考验,相比之下更容易感觉疲惫。在现代社会中,尽管女性的自我防护意识不断提高,但自我保护能力却较差,在合法权益受到侵害时,有时不能很好地保护自身。

4. 医务工作的高强度、高责任和高风险性质

在现代社会的急剧发展和变化中,风险也随之增加,疾病的感染和蔓延通常具有不确定性,可能会在一段时间造成医务工作量的集聚,从而使医护人员处于超负荷工作状态。医学治疗过程的一个重要特点是需要持续跟进,这意味着女性医护人员晚间和节假日都得值班。在工作过程中女性医护人员通常需要承担大量的工作,同时要保持注意力和精神高度集中的状态,这对生理和心理强度是很大的考验。由于医护人员所从事的工作直接关系到患者的健康,一刻都不能掉以轻心。通常人都会在工作中出现失误和过错,但是对医护人员来说“出错”是一次都不可以有的“苛求”,医务工作的性质决定了她们面对的是治病救人的重大责任,在医患矛盾紧张的社会环境下,一个过失就可能让她们遭遇很大麻烦,因而承担着相对大的心理压力。

四、促进医务女性人才发展的政策建议

女性人才在医务系统人才队伍中占有重要的地位,是推动医疗卫生事业发展的主力军之一。如何有效地开发利用女性人才资源,加快女性人才资源向人力资本的转变,对于加快医疗卫生事

业的发展具有重要意义。当前应当根据医务女性人才的特点,从完善机制、健全制度、搭建平台入手,为女性人才的成长创造一个良好的环境。

1. 树立科学的女性人才观,优化执业环境

在市场经济条件下,人们更加崇尚机会均等、公平竞争。竞争中凭的是实力,应该更多地注重人的真才实学和能力,而不是性别,因此必须树立公平竞争的理念,营造尊重知识、尊重人才的良好社会氛围。女性人力资源是社会经济发展不可或缺的重要力量,因而在女性人才资源开发中既要考虑女性的层次结构,又要考虑发展需要,做到三个结合:提高女性整体素质与开发高层次女性人才相结合、管理型女性人才资源开发与专业技术型女性人才资源开发相结合、重点突出中青年女性人才资源开发与发挥老年女性人才作用相结合。发展人才事业,必须把加强人才环境建设作为重要任务来抓。医务女性人才的成长和发展需要和谐的执业环境,社会各界应充分认识医护工作的特殊性、艰巨性,不应责全求备,将责任全都压在医护人员身上。为此,应当一方面加强正面宣传,新闻媒体要客观公正地报道医疗纠纷,以营造有利于改善医患关系的良好氛围。另一方面应建立和完善对医护人员的法律保障体系,通过相关法律来保障医护人员在正常诊疗活动中的人身安全,维护医院的正常诊疗秩序。

2. 加强制度建设,营造女性成才的宽松氛围

我国宪法中明确规定妇女在政治、经济、文化、社会和家庭生活的各个方面享有同男性平等的权利,但在男女法定退休年龄问题上却存在不足。在医疗卫生系统这样一个技术含量较高的领域内,应当考虑实行弹性退休年龄,延长医务女性人才特别是女性医学专家的退休年龄,利用她们的专业知识技能和丰富的临床经验为社会作

金窗爱、金喜在:《女性职业发展的阻碍因素分析及对策建议》,《甘肃社会科学》2012年第1期。

曾德盛:《科学发展与人才——当代中国科学人才观》,中央编译出版社2008年版,第143页。

沈跃跃:《推动人才事业全面发展》,《党建研究》2010年第12期。

出更多贡献。卫生行政部门在制定具体政策措施时,应基于以人为本的管理理念,使政策措施要具有前瞻性、实践性和可操作性,紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节,真正有利于促进女性人才的发展,增强医务女性人才的发展后劲。作为日常管理的医院行政部门,要为医护人员适时“减压”,经常深入一线了解医务女性人才的实际困难,并尽可能帮助解决,同时建立减压机制和医护人员支持系统,如定期进行心理健康知识培训,帮助她们提高心理调适能力,减轻和消除心理压力。

3. 完善激励机制,调动女性人才工作积极性

调动人才的积极性和创造性,需要优先创新人才制度,因而需要健全人才激励保障机制,建立“人才优先”的薪酬管理制度。针对医务女性人才在不同阶段的发展需要,应当建立相应的激励机制:第一,报酬激励。从宏观来看,健全医院医护人员收入分配制度,完善人事分配制度以及各项配套政策;从微观来看,医务女性人才在享受经济报酬的同时,也同样注重来自社会公众对她们的尊重、理解等,这些可以视为激励人才的非经济性“报酬”。第二,成就激励。医务女性人才并非仅仅关注报酬,她们往往具有十分强烈的成就需要,因而医务系统管理者应当赋予她们较大的工作自主权,特别是要重视成就激励环境的塑造,尽量提供宽松的人才成长氛围。第三,机会激励。从事与自己的职业定位和职业兴趣相符合的工作,是女性医护人员非常重要的一种期望心理,这就要求医务系统管理者从招聘到使用等各个环节注意女性医护人员与工作岗位的匹配,在培训、晋升、职称评定等方面为她们提供必要的机会和条件。

4. 建立信息管理系统,完善动态管理机制

作为人才聚集的医务系统的良性运作,取决于高效的人力资源管理和优良的人才机制,因此,建立医务行业信息库和女性医务人才库是探索医务系统女性人力资源管理高效运行的重要途径之一。医务行业信息库的数据包括行业的政策性文件、每个医院的数据信息、科研项目信息和各种学术会议、讲座信息,实现信息和资源在

各成员单位和每个医务人员之间的畅通和充分利用,成为一个重要的信息共享平台。为及时掌握医务系统女性人才的信息状况,应当建立涵盖辖区内所有医务单位的女性人才库,随着女性人才的发展和变化及时更新资料,实现信息化、动态化管理。动态信息资料的内容主要包括在职人员动态信息、工作动态跟踪信息、工作目标及工作设计、离职人员动态跟踪等信息。这样不仅能够方便不同部门不同单位的医务女性的信息获取和交流,而且有利于医务女性人才的素质开发和能力拓展,并为如何留住女性人才、用好女性人才提供政策参考依据。

5. 提高女性组织服务水平,关爱女性医务人才成长

关爱医务女性人才,一方面需充分发挥工青妇等女性组织的作用。作为女职工群体的代表,女性组织应当积极争取各级党政领导的重视和支持,积极为保障女职工切身利益、促进女性人才发展建言献策。同时,应当建立女性人才关怀机制,如关爱女职工健康,密切关注女职工的“四期保健”,建立女性医护人员生理健康检查和心理压力减压的长效机制;畅通诉求渠道,定期反馈意见,更好地了解她们的想法、存在的困难,加强相互沟通与交流;以活动为载体,切实增强女性人才的凝聚力。利用节假日和业余时间,开展文体活动,引导女职工追求新颖、高雅的精神文化生活,健康身心、缓解压力,丰富女职工的情趣爱好;关怀女职工的家庭生活,尽可能地帮助她们解决实际困难,真正成为女性医护人员的贴心“管家”。另一方面应该培育和发挥女医师协会、女性人才促进会等专业女性社会组织的作用,通过工作机制等方面的创新,着力培养和造就女医师人才,为更多女性的成才和素养的提高提供良好的渠道,搭建更好的平台。

(责任编辑:肖舟)

(下转第 116 页)

桂乐政:《人才优先发展战略的内涵解析》,《科技进步与对策》2012年第8期。

因此,可以说,创造性叛逆的过程也是译文自我完善、自我发展的过程。

六、结语

综上所述,我们应该辩证地看待译者的创造性叛逆行为,对“叛逆”得当的地方应加以保留和发扬;“叛逆”不当的应注意避免,加以完善。同时,对创造性叛逆行为重要性的论述并不是要否定“忠实”的翻译标准,而是要通过对“创造性叛逆”这一命题的阐释来认识和协调“忠实”与“叛逆”的矛盾,以使译者在翻译实践中更好地运用“忠实”标准,把握“创造性叛逆”限度,达到深度的“忠实”。正确理解了这一概念,承认创造性叛

逆的必然性和可行性有助于我们确立一种自信的文化心态和文化接受观念,译者应该积极发挥主体性因素。同时亦对原文及自身所处的语言文化规范主流有清楚的认识,从而兼顾主体性与文化语境的协调,在最大范围内达到翻译目的并取得良好的文学及社会效应。只有充分发挥我们自己作为译作接受者和整个社会作为译作接受环境的创造性叛逆精神,根据中国社会自身特点和文学发展的需要译介外国文学,才能做到博采众长,为我所用。更重要的是从翻译实践中探索出客观的、符合实际的、对翻译实践有强大说服力和指导价值的规律,进一步发展和完善翻译理论。

(责任编辑:文通)

The Translator's Treason in Literary Translation :A Kind of Deep Fidelity

FENG Zongyin

Abstract: The traditional translation studies mainly emphasize on the faithfulness to the source text. However, the deviation from the original and the conscious and unconscious creative treason occur frequently in literary translations because of cultural differences, translator's subjectivity and demand of changing ages. "Creation" is defined as the translator's effort to resemble the original work with his artistic talent, and "Treason" means the translators' deviation from the original with that effort. This paper analyzes the necessity of treason from the aspects of language, cultural differences and readers' expectations. Meanwhile, translators' subjectivity is also influenced by source text, source language, target language and cultural context. Therefore, translators should give full play to the subjectivity by using the appropriate creative treason, so that they can achieve better literary, cultural and social effect.

Key words: literary translation, translator, creative treason, fidelity

(上接第 101 页)

A Research of Situation and Countermeasures of Medical Female Talents : Based on the Data of Investigation in Pudong New Area

CHEN Feng

Abstract: Now medical female talents have to face the high working strength and pressure generally, which influence their career satisfaction to a great extent. So we should create fine social environment for them through providing a loose and comfortable surroundings and perfecting motivation mechanisms to improve the medical female talents' enthusiasm.

Key words: medical female talents, working pressure, social environment