

基于扎根范式的临床学科高质量发展内涵及对策探索^{*}

——黄光成¹ 刘晓雨¹ 马磊² 祝延红^{2*}

【摘要】 **目的** 探究临床学科高质量发展的关键要素,阐释临床学科高质量发展内涵和实践对策。**方法** 采用半结构化访谈法,对上海市三甲综合医院 15 名专家进行深入访谈,运用建构主义扎根范式分析数据。**结果** 共得到 128 个初始编码,12 个聚焦编码。临床学科高质量发展核心内涵为以患者为中心,涵盖优质的医疗服务、完善的临床亚专科、优秀的人才队伍和引领行业的科研活动,同时还需上下游学科配合和行政职能部门支持。综合策略包括激发学科带头人积极性、发展特色病种、培育人才梯队、多学科合作和文化环境营造。**结论** 推动临床学科高质量发展,要以人人为中心,创建满足患者和员工需求的诊疗环境,围绕关键人才配置资源,打造特色病种诊疗服务的同时,提升医、教、研综合实力。

【关键词】 临床学科;学科建设;高质量发展;内涵分析;扎根范式;半结构化访谈

中图分类号: R197 **文献标识码:** A

Connotation and Countermeasures of High-Quality Development of Clinical Disciplines Based on the Grounded Theory/HUANG Guangcheng, LIU Xiaoyu, MA Lei, et al. // Chinese Health Quality Management, 2024, 31(7): 32-35

Abstract **Objective** To explore the key elements of high-quality development of clinical disciplines, and explain the connotation of high-quality development clinical disciplines and practical countermeasures. **Methods** A semi-structured interview method was used to conduct in-depth interviews with 15 experts from tertiary general hospitals in Shanghai, and the data were analyzed with constructivist grounded theory. **Results** A total of 128 initial codes and 12 focused codes were identified. The core connotations of high-quality development in clinical disciplines included patient-centered care, high-quality medical services, well-established sub-specialties, an exceptional talent pool, and industry-leading research activities, supported by interdisciplinary collaboration and administrative functions. Comprehensive strategies included enhancing the initiative of discipline leaders, developing distinctive disease specialties, cultivating talent echelons, multidisciplinary cooperation, and building hospital culture. **Conclusion** To promote the high-quality development of clinical disciplines, it is necessary to be people-oriented, create a diagnosis and treatment environment that meets the needs of patients and employees, allocate resources around key talents, and enhance the comprehensive strength of medical teaching and research while creating diagnosis and treatment services for characteristic diseases.

Key words Clinical Disciplines; Discipline Construction; High-Quality Development; Connotation Analysis; Grounded Theory; Semi-Structured Interview

First-author's address School of Public Health, School of Medicine, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai, 200025, China

随着经济与社会的发展,公众对健康服务的期望已从基本诊疗转向医防一体化^[1]。这种转变对我国医疗保健体系提出了更高要求。临床学科是医院开展医疗、教学、科研活动的基本单元^[2]。临床学科能力是公立医院高质量发展的核心竞争力^[3]。国务院办公厅印发《关于推动公立医院高质量发展的意见》(国办发〔2021〕18号),要求通过加强诊疗能力、科技创新、人才培养等来推动临床学科建设,进而促进医院

DOI:10.13912/j.cnki.chqm.2024.31.7.07

^{*} 基金项目:上海申康医院发展中心第二轮促进市级医院临床技能与临床创新三年行动计划——研究型医师创新转化能力培训项目(编号:SHDC2022CRS026)

黄光成¹ 刘晓雨¹ 马磊² 祝延红^{2*} 通信作者:祝延红

¹ 上海交通大学医学院公共卫生学院 上海 200025 ² 上海市第一人民医院 上海 200080

高质量发展^[4]。现阶段,临床学科建设的研 究主要集中于国家政策解读及医院管理案例分析^[5-6],缺少学科建设的系统性探讨。对于公立医院临床学科能力研究理论还不够成熟,存在质量指标缺乏、能力评价不全面等问题^[7]。基于此,本研究对上海市公立医院高质量发展试点单位的关键领域专家开展半结构化访谈,了解专家对于临床学科高质量发展的理解和看法,为高质量发展背景下公立医院学科建设提供参考。

1 资料与方法

1.1 研究对象

采用立意招募法,选择典型受访者。受访者是上海市三甲综合医院临床学科带头人和行政职能部门负责人,他们具备与研究主题相关的特征或经历,能够反映临床学科在高质量发展方面的宏观问题。本研究通过“守门人”协助招募,“守门人”在研究领域有一定影响力,对受访者群体比较了解,可以督导受访者参与研究^[8]。本研究选择医院管理人员担任“守门人”,由其推荐并招募符合条件的受访者。最终纳入15名受访者(表1),其中:国家临床重点专科带头人、重点学科带头人8名,覆盖外科系统的骨科、普外科、泌尿外科,内科系统的呼吸内科、消化内科,以及眼科和辅助学科的麻醉科和放射科;医务处、绩效与成本管理处、人力资源处、后勤与保障处、科研处、教育处等行政职能部门的主要负责人7名。

1.2 研究方法

采用半结构化访谈法,通过粗线条式访谈提纲和开放式问题,深入了解受访者经验和主观感受^[8]。扎根范式方法在质性研究中用于数据采集和分析,通过开展周期性的数据分析,提出解释性框架或理论^[9-10]。本

研究通过扎根范式分析访谈内容,基本遵循3个步骤:(1)数据收集。通过访谈相关专家收集其对于临床学科建设的看法;(2)数据编码。从收集到的数据中提炼有关学科建设的观点,按照编码策略进行编码;(3)整理和归纳。研究者对比分析编码数据,整理并归纳临床学科高质量发展有关理论,然后向受访者验证并修改,最终形成对临床学科高质量发展的解释。

1.3 研究过程

1.3.1 制订访谈提纲 通过检索政策文件和相关文献,了解临床学科高质量发展现状,设计访谈提纲,主要内容包括:(1)临床学科高质量发展的关键特征;(2)临床学科与高质量发展目标存在的差距;(3)推动临床学科高质量发展的措施以及遇到的难题;(4)如何优化资源配置推动学科高质量发展;(5)医院层面推动临床学科高质量发展的举措。

1.3.2 资料收集 两名访谈人员接受相关培训,掌握质性研究基本方法,开展预访谈并完善提纲。正式访谈在单独且安静的环境中进行,采用开放式提问法,对受访者开展深入访谈,每次访谈时间约45 min,可根据实际对访谈内容稍作调整。在访谈过程中,研究者详细记录受访者观

点,以判断信息是否达到饱和。当发现受访者不能提出新的信息时,视为访谈数据已达到饱和。

1.3.3 质量控制和资料分析 访谈结束后,访谈人员对收集到的资料匿名化处理,开展文本逐字转录。一名访谈人员确定代码本并进行编码,另一名访谈人员对编码进行核对和校正,形成最终文本数据,共获得原始转录抄本约10万字。本研究使用Charmaz的建构主义扎根范式^[11]进行二阶段编码分析。首先,以Nvivo 11软件作为辅助编码工具,使用归纳、分类等方法进行初步分析,在其基础上开展初始编码,主要关注“研究对象的核心关切问题”和“如何解决关切问题”等概念;然后,挑选出初始编码阶段频繁出现或者对所研究现象有重要启发的编码,将之提炼为更高级别的抽象概念(即聚焦编码),并探索这些概念之间的关系。通过初始编码和聚焦编码对访谈资料进行概念化分析,进而提炼出关键内涵,归纳出关键要素和综合策略。

2 结果

2.1 编码情况

共得到128个初始编码,如诊

表1 受访者信息(n=15)

项目		人数/人	占比/%
性别	男	11	73.3
	女	4	26.7
年龄/岁	≥50	8	53.3
	40~<50	7	46.7
工作部门	行政职能部门	7	46.7
	临床	8	53.3
教育程度	博士	11	73.3
	硕士	4	26.7
职称	正高级	13	86.7
	副高级	2	13.3
工作年限/a	≥30	6	40.0
	20~<30	6	40.0
	10~<20	3	20.0

疗能力、服务规模、临床特色及建设人才梯队等。基于初始编码,最终确立了 12 个聚焦编码。

2.2 临床学科高质量发展的关键要素

通过分析聚焦编码,提炼临床学科高质量发展内涵,构建关键要素支持体系,见图 1。可以看出,临床学科高质量发展要以患者为中心,以优质的医疗服务、完善的临床亚专科、优秀的人才队伍、引领行业的科研活动为关键要素,同时需要上下游学科的配合以及行政职能部门的支持。

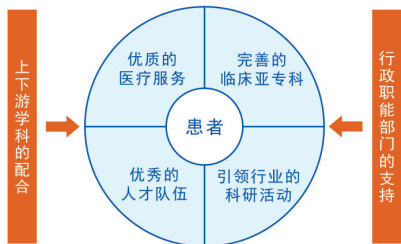


图 1 临床学科高质量发展的关键要素支持体系

(1)以患者为中心。该理念将患者需求作为医疗服务与临床决策的首要原则,要求全方位、多维度地满足患者个体化需求,同时不断创新和完善服务方式。(2)优质的医疗服务。优质的医疗服务是临床学科高质量发展的基石,不仅要求医疗技术的先进性和医务人员的专业能力,还要求对患者人文关怀以及服务质量的持续改进。(3)完善的临床亚专科。完善的临床亚专科能够促进医疗服务的精细化和专业化,是满足患者需求、推动服务和技术创新的关键,更是学科发展的内在要求。(4)优秀的人才队伍和引领行业的科研活动。优秀的人才队伍能够保障医疗服务质量,积极的科研活动可以促进临床学科的创新和进步,解决临床诊疗中的难题,最终提升诊疗水平。这两者共同构成了临床学科发展的核心动力。(5)上下游学科的配合和

行政职能部门的支持。上下游学科配合不仅能为患者提供更全面的诊疗服务,还能促进知识和技术的应用。行政职能部门可以为学科建设提供必要的支持,制定有利于学科发展的政策和管理体系。

2.3 推动临床学科高质量发展的综合策略

从临床学科建设实践视角出发,对聚焦编码进一步分析,提炼出推动学科发展的综合策略,包括:激发学科带头人积极性,引领学科高质量发展;培养层级合理的人才梯队,应用“传帮带”机制提升整体实力;聚焦潜力大的特色病种,构建特色鲜明的医疗服务模式;加强多学科合作,提升诊疗能力;建设内部文化,形成以医院为荣的文化氛围。

(1)激发学科带头人积极性。医院要充分激发学科带头人的活力和自主权。学科带头人凭借对高质量发展深刻洞察,打造专业特色鲜明的高效能团队,引领医、教、研协同发展。(2)发展特色病种。临床学科应根据自身条件和外部环境,选择具有潜力的病种作为重点发展对象,在医、教、研等方面围绕特色病种形成独特优势。(3)培育人才梯队。人才资源是决定临床学科高质量发展的关键因素,依据学科特点,实施特色的“传帮带”机制,建立层级合理的人才梯队。(4)多学科合作。借助医院多学科综合优势,加强疑难危重症诊疗,提升学科诊治能力。(5)文化环境建设。文化环境能够激发员工责任感和自豪感,并以医院的整体利益为出发点开展工作,进而形成推动学科发展的共同信念。

3 讨论

本研究采用半结构化访谈法,

了解一线实践者对于临床学科高质量发展的看法,为医院学科建设提供了新的视角。同时,运用扎根范式对访谈数据进行分析,能够帮助研究人员深入挖掘和理解实践观点中的复杂性,揭示管理过程中的隐性事实,从而为医院管理者提供有价值的信息。本研究识别了访谈数据中的核心问题,构建了接近实际工作环境的理论框架,为临床学科高质量发展提供了实践依据。

3.1 人才队伍与特色病种是临床学科高质量发展的双重驱动力

在推动临床学科高质量发展中,核心要素是人才资源^[12]。学科带头人在人才队伍建设中发挥关键引领作用,其需要具备深厚的专业知识,并对医疗卫生需求和学科发展趋势深入理解,根据发展要求制订并落实战略规划。学科带头人需要根据临床学科特性,制订合理的人才培养方案,努力打造高素质、多元化的三级金字塔结构人才梯队:(1)基础层级人才。该层级人才是医疗服务的主要提供者和学科后备力量;(2)中间层级人才。该层级人才是学科的骨干力量,在医疗服务和科学研究中起到重要的桥梁作用;(3)高级层级人才。该层级人才是领导者和创新者,对学科发展起领航作用。金字塔结构不仅保障了人才的持续供给,还为人才队伍提供了清晰的职业发展路径。通过发掘人才专长,精准定位人才擅长领域,有助于激发人才的创造力,从而推动医、教、研全面发展。在建立临床学科人才队伍时,除临床医生外,科研和辅助人员的角色也同样重要。从事基础研究的科研人员,承担着将前沿科学发现与临床实践紧密结合的任务,需确保基础研究对接临床问题,促进临床实践水平提升^[13]。同时,辅助人员在科室的绩

效优化、行政管理中发挥支持作用^[14]。在拥有优秀的人才队伍基础上,医院要围绕特色病种开展临床学科建设。在医、教、研方面,紧密围绕潜力病种形成学科特色,通过开发前沿医疗技术、优化诊疗流程等方式,打造病种的特色诊疗服务。

3.2 以人为中心的资源整合可以推动临床学科高质量发展

医院应遵循“以人为中心”的理念,创建满足患者和员工需求的诊疗环境^[15]。首先,通过患者满意度调查,收集患者对医疗服务、环境、设施等方面的建议,进一步改进医院服务质量。其次,要充分考虑员工需求,为员工提供职业发展机会和良好的工作环境。高质量的医疗服务不仅依赖于先进的医疗技术和设备,同样依赖于医务人员的工作积极性。研究^[16-17]表明,明确的职业晋升路径和有效的教育培训能够增强员工的职业满足感和忠诚度。有研究^[18]还发现,改善医务人员工作环境能够显著提升员工满意度。因此,医院管理者应定期开展员工满意度、压力和疲劳的评估,了解员工心理状态。若发现员工普遍感受到工作压力过大,可以考虑引入灵活的工作安排、心理健康支持服务等。针对学科带头人,医院要赋予其足够的自主权,使其能够在学科建设中发挥主导作用。同时,学科带头人应在人员招聘、资金分配、研究方向选择、技术引进和发展战略等方面具有决策权。再次,要致力于医院文化建设。医院文化影响员工的工作态度以及对医院的忠诚度^[19]。建议要营造“以医院为荣”的文化氛围,激发员工的归属感和自豪感,促使其积极参与医院发展建设。医院文化的塑造,应始于价值观、使命和愿景的确立,不仅应在医院的各项政策和程序中得以体现,

还应通过日常活动不断强化。医院文化建设还应包括对社会责任的重视,通过参与社区服务和公益活动,提升医院社会形象和声誉。

3.3 局限与展望

本研究访谈对象来自上海市三甲综合医院,可能导致样本具有一定的地域局限和机构局限,使研究结果普遍适用性不强;另外,由于访谈对象为临床学科带头人和行政职能部门负责人,缺乏医院院长等高层管理者的参与,尚未充分涉及顶层设计和战略决策内容,导致研究结果对临床学科高质量发展的理解还不够全面。未来,将扩大样本的地域和机构覆盖范围,并纳入医院高层管理者,以实现 对临床学科高质量发展的全面、深入探索。

参考文献

[1] 申曙光,曾望峰.健康中国建设的理念、框架与路径[J].中山大学学报(社会科学版),2020,60(1):168-178.

[2] 马丽春,刘 鹏,应娇茜,等.国家临床重点专科建设与竞争力提升[J].中国卫生质量管理,2017,24(1):19-22.

[3] 王 羽.加强国家临床重点专科建设 持续提高全国医疗服务能力[J].中国医院,2013,17(1):1-6.

[4] 国务院办公厅.关于推动公立医院高质量发展的意见:国办发〔2021〕18号[EB/OL].(2021-06-04)[2024-03-10].https://www.gov.cn/zhengce/content/2021-06/04/content_5615473.htm.

[5] 尹 立,李咸志,王 红,等.基于SWOT分析的公立医院学科建设策略研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(6):25-28.

[6] 路 阳,乔 铮,武 雨,等.西部某大型综合医院学科建设SWOT分析及推进策略[J].中国卫生质量管理,2024,31(2):97-100.

[7] 彭 博,于玲玲,苗 苗,等.我国医院排行榜现状及对医院学科建设的启示[J].中华医学科研管理杂志,2019,32(2):119-122.

[8] BAILEY A, HUTTER I, HEN-NINK M. Qualitative research methods [M]. London: SAGE Publications Ltd, 2020: 91-115.

[9] 吴肃然,李名荟.扎根理论的历史与逻辑[J].社会学研究,2020,35(2):75-98.

[10] MAKRI C, NEELY A. Grounded theory: a guide for exploratory studies in management research[J]. International Journal of Qualitative Methods, 2021, 20: 2119-180822.

[11] 凯西·卡麦兹.建构扎根理论:质性研究实践指南[M].边国英,译.重庆:重庆大学出版社,2009:268.

[12] 林加兴,宁习源,曹 瑞,等.以人才战略推进国家临床重点专科建设的实践[J].现代医院管理,2013,11(5):2-4.

[13] 徐懿萍,徐勤毅,赵列宾,等.基于转化医学模式的医院学科发展策略[J].中国医院,2013,17(1):20-22.

[14] 覃惠英,吴晓丹,张惠婷.肿瘤个案管理临床实践[J].中国护理管理,2017,17(12):1591-1594.

[15] 林 海.论医院管理的人文特征[J].医学与哲学(人文社会医学版),2008,29(9):62-63.

[16] 王文娟,何绍斌,琚 理,等.公立医院人才可持续发展满意度对管理人员公共服务动机的作用机制研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(5):11-14.

[17] 胡宇凡,孙朋霞,李 凡,等.三甲医院男护士感知高绩效工作系统对职业生涯规划的影响研究[J].中国卫生质量管理,2023,30(6):10-14.

[18] SILVA G, YAM A, COURT J, et al. Constructing high-quality rest facilities to maximise performance and ensure patient safety[J]. BMJ Open Qual, 2021, 10(3): e001403.

[19] LEE D. Impact of organizational culture and capabilities on employee commitment to ethical behavior in the healthcare sector [J]. Service Business, 2020, 14(1): 47-72.

通信作者:
祝延红:上海市第一人民医院人力资源处处长
E-mail: yanhongzhu2010@163.com

收稿日期:2023-12-11
修回日期:2024-04-08
责任编辑:黄海凤