

# 从“制度悬浮”到“认知内化”：组织行为学视域下医疗机构 安全管理制度执行力提升路径研究

郑运吉，胡世诚\*

上海市普陀区利群医院 上海

**【摘要】目的** 探讨基于组织行为学理论的“技术-行为-文化”综合干预策略对提升医疗机构安全断电制度执行力的影响与效果。**方法** 采用类实验设计，以某区域4家医疗机构（2家二级医院、2家社区卫生服务中心）的16个科室作为观察组，实施综合干预；同期以该区域专科防治机构的16个科室作为外部对照组，维持传统管理模式。比较两组在干预期间（共33个工作日）的安全断电打卡率。**结果** 干预前，两组打卡率基线无显著差异（观察组84.82%，对照组85.71%， $P>0.05$ ）。干预期与巩固期内，观察组打卡率显著提升至96.09%，并进一步稳定在98.75%，而对照组始终维持在85%左右，组间差异具有统计学意义（ $P<0.001$ ）。**结论** 基于组织行为学的综合干预策略能有效将安全断电管理从“制度悬浮”状态转化为员工的“认知内化”行为，显著提升制度执行力，为医疗机构安全管理提供了可复制的实践路径。

**【关键词】** 制度悬浮；认知内化；组织行为学；医疗机构；安全管理；执行力

**【基金项目】**上海市卫生系统后勤管理协会课题：基于组织行为学原理的安全断电系统策略研究——以普陀区医疗机构为例（编号：WSHQYJY KT06-2025）

**【收稿日期】** 2026年2月15日

**【出刊日期】** 2026年3月24日

**【DOI】** 10.12208/j.imrf.20260001

## From “institutional suspension” to “cognitive internalization”: a study on the path to enhancing the execution of safety management systems in medical institutions from the perspective of organizational behavior

Yunji Zheng, Shicheng Hu\*

Liqun Hospital, Putuo District, Shanghai

**【Abstract】Objective** To explore the influence and effect of the “technology-behavior-culture” comprehensive intervention strategy based on the theory of organizational behavior on enhancing the implementation ability of the safety power-off system in medical institutions. **Methods** A quasi-experimental design was adopted. Sixteen departments from four medical institutions (two secondary hospitals and two community health service centers) in a certain area were selected as the observation group to implement comprehensive intervention. During the same period, 16 departments of specialized prevention and treatment institutions in this area were taken as the external control group to maintain the traditional management model. Compare the safe power-off check-in rates of the two groups during the intervention period (a total of 33 working days). **Results** Before the intervention, there was no significant difference in the baseline check-in rate between the two groups (the observation group was 84.82%, and the control group was 85.71%,  $P>0.05$ ). During the intervention period and consolidation period, the check-in rate of the observation group significantly increased to 96.09% and further stabilized at 98.75%, while that of the control group remained at around 85%. The difference between the groups was statistically significant ( $P<0.001$ ). **Conclusion** The comprehensive intervention strategy based on organizational behavior can effectively transform the “system

\*通讯作者：胡世诚

suspension” state of safety power-off management into the “cognitive internalization” behavior of employees, significantly enhancing the system execution ability, and providing a replicable practical path for the safety management of medical institutions.

**【Keywords】**Institutional suspension; Cognitive internalization; Organizational behavior; Medical institutions; Safety management; Execution ability

医疗机构安全管理是保障医疗活动顺利开展与患者安全的基石。其中, 电气设备安全管理尤为关键。电气火灾主要是由于电气的原因而导致的火源的产生, 进而引发火灾事故<sup>[1]</sup>, 而医疗机构非工作时段电气设备未断电(如线路长期通电、设备待机过热等)正是诱发此类风险的重要隐患。随着时代发展, 医院数量不断增多, 规模日益扩大, 传统的经验式管理和人工巡查手段已难以满足当前后勤管理的安全需求<sup>[2]</sup>。尽管多数医疗机构已建立较为完善的安全管理制度, 常规管理模式虽然可以取得一定效果, 但是实际工作中仍存在不少问题, 需采取更科学有效的管理方法, 以促进医务人员的能力提升, 加强公共卫生工作内涵建设<sup>[3]</sup>。为破解此难题, 本研究聚焦非工作时段电气设备安全管理痛点, 以某区域医疗机构为对象, 通过问卷与访谈调研识别核心症结, 创新性探索组织行为学应用路径, 提供实践方案。

## 1 资料与方法

### 1.1 一般资料

研究于 2025 年 10 月 1 日至 11 月 23 日开展, 共 33 个工作日。观察组为 4 家医疗机构(2 家二级医院、2 家社区卫生服务中心)的 16 个科室。对照组为该区域专科防治机构的 16 个职能相近科室。两组在科室功能、人员规模上具有可比性。理论打卡总次数为 528 次(16 科室×33 个工作日)。

### 1.2 方法

#### 1.2.1 研究设计

采用非随机对照试验(类实验设计)。观察组接受综合干预, 对照组维持原有纸质登记管理模式。

#### 1.2.2 现状调研与分析

设计《安全断电认知与行为问卷》, 基于计划行为理论“态度-主观规范-感知控制”三维度, 对某区域医疗机构员工进行分层抽样调查, 量化分析行为意向与执行偏差的关联性, 探究医务人员态度、主观规范与感知行为控制对其断电执行意向的影响。同时, 通过涵盖科室负责人、后勤人员及一线医护

人员的半结构化访谈, 挖掘断电操作的隐性痛点, 明确组织文化与领导示范对安全行为的影响。认知与执行脱节: 多数员工知晓不断电可能导致线路老化、短路等风险, 但因操作时间紧张、流程不清晰, 实际执行中常出现遗漏; 责任体系模糊: 未明确界定各岗位断电责任, 员工对“谁来做、怎么做、谁监督”认知不清, 导致执行主动性不足; 监管手段滞后: 纸质登记易造假、难追溯, 人工巡检受时间和人力限制, 无法及时发现遗漏操作等问题。

#### 1.2.3 干预路径

通过前期问卷与访谈调研, 识别出执行不力的核心症结: 认知与执行脱节、责任体系模糊及监管手段滞后。据此, 构建并实施“技术-行为-文化”三维综合干预策略:

##### (1) 技术赋能与流程优化

开发基于 NFC 技术的防篡改打卡系统, 通过“一碰三锁”功能精准锁定操作时间、绑定责任人、保障数据真实性, 为安全管理筑牢技术基础。系统内置提醒预警与数据统计模块, 实现从被动核查到主动管理的转变, 形成有效管理闭环, 同时为后续激励措施提供客观透明的依据。

##### (2) 行为激励与文化建设

引入积分激励制度与科室“安全擂台赛”, 利用动机与社会认同理论激发个体与团队积极性。通过创作“断电打卡主题曲”、举办“安全文化日”等活动, 将安全规程融入组织叙事, 促进安全理念从“外部要求”向“内在认同”转化, 以价值观匹配驱动主动行为。

##### (3) 组织执行与持续改进

为保障干预落地, 研究团队组织全员系统培训, 确保各岗位员工熟练掌握 NFC 打卡流程, 并完成所有参与科室关键点位的 NFC 标签制作与张贴。建立每周例行检查制度, 重点核查断电操作记录真实性、设备登记表更新完整性及禁止断电标识完好性。将 PDCA 循环贯穿管理全程, 通过数据采集、偏差分析、效果核查与动态调整, 形成螺旋上升的改进闭环。

### 1.3 观察指标

核心观察指标为安全断电打卡率 (%) = (实际打卡次数/理论打卡次数) × 100%。

### 1.4 统计学方法

采用 SPSS26.0 进行数据分析, 计数资料以率 (%) 表示, 组间比较采用  $\chi^2$  检验, 以  $P < 0.05$  为差异具有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 干预前后安全断电打卡率对比

基线期两组打卡率无显著差异 ( $P > 0.05$ )。干预期观察组打卡率显著提升至 96.09%, 巩固期进一步升至 98.75%, 各阶段均显著高于对照组 ( $P < 0.001$ ), 对照组全程无显著变化, 见表 1。

表 1 两组安全断电打卡率比较[n, (%) ] (仅统计干预周期内 33 个工作日数据)

组别	理论打卡次数 (总)	基线期 (10.01-10.16)	干预期 (10.17-11.09)	巩固期 (11.10-11.23)
观察组	528	95/112 (84.82)	246/256 (96.09)	158/160 (98.75)
对照组	528	96/112 (85.71)	220/256 (85.93)	137/160 (85.63)
$\chi^2$	-	0.036	16.146	19.135
$P$	-	0.850	<0.001	<0.001

### 2.2 干预效果动态分析

观察组打卡率呈“基线期均衡→干预期显著提升→巩固期高位稳定”趋势, 对照组始终在基线水平波动, 干预效果随时间推移持续强化并趋于稳定。

## 3 讨论

本研究通过类实验设计, 证实了基于组织行为学的“技术-行为-文化”综合干预模式, 能显著且持续地提升医疗机构安全断电制度的执行力。美国学者罗宾斯<sup>[4]</sup>认为, 组织行为学探讨个体、群体及结构对组织内部行为的影响, 用以改善组织的有效性。这一核心观点为本研究的干预逻辑提供了重要理论支撑, 具体体现为“个体-群体-结构”的多维度协同发力: 个体层面, 通过积分激励机制与公平理论深度结合构建客观激励体系, 既回应了激励理论的核心诉求—其公平理论指出, 员工对激励的响应不仅取决于激励的绝对值, 还受到其感知到的公平性的影响<sup>[5]</sup>, 同时通过营造追求安全卓越的组织氛围, 而员工主动性工作行为的发生还需具备高水平的促进型工作调节焦点<sup>[6]</sup>, 这种聚焦安全成就与团队成长的积极导向, 成为驱动员工主动践行安全制度的内在动力; 群体层面, 通过科室“安全擂台赛”强化群体安全规范认同, 凝聚团队共识; 组织结构层面, 借助 NFC 技术系统与 PDCA 管理闭环优化安全管理流程与监督机制, 筑牢制度执行的技术与组织基础。这种多维度的系统干预, 使观察组打卡率从基线期的 84.82% 稳步提升至巩固期的 98.75%, 成功实现从“制度悬浮”到“认知内化”的关键跨越。

与传统管理模式相比, 本研究构建的组织行为学干预框架的核心优势在于突破了“单一管控”的局限, 以“技术-行为-文化”协同实现“系统性赋能”。其中, 文化层面的软性干预并非形式化操作, 而是通过创作朗朗上口的断电打卡主题曲、举办包含安全案例分享、互动体验的“安全文化日”等具象化活动, 将抽象的安全理念转化为员工可感知、可参与的日常场景, 以情感共鸣消解制度执行的抵触心理, 用价值观渗透替代被动约束。组织文化作为一种组织柔性规范的认同, 能有效提升凝聚力<sup>[7]</sup>, 这种文化塑造并非短期发力, 而是通过持续的场景化浸润, 让安全意识融入科室例会、交接班等工作环节, 其最终目标正是让医院文化深深地根植于组织之中, 成为组织成员共同的价值观念和自觉行为<sup>[8]</sup>, 从而将安全管理制度从外在约束转化为员工内心认同的柔性规范, 推动员工从“被动遵守”向“主动参与”乃至“主动监督”转变, 进一步强化团队向心力与制度执行力。

综上所述, 本研究的核心价值在于验证了从“管控”到“赋能”的安全管理新范式, 通过技术筑牢基础、激励激活个体、文化凝聚共识的协同作用, 将制度升级为激发主动性与归属感的赋能系统, 为解决医疗机构断电安全隐患、提升制度执行力建设提供了坚实的理论与实践支撑。

本研究的局限性在于干预周期相对较短, 且所有样本均来源于同一行政区。未来研究可通过延长观察时间、拓展多中心样本, 进一步验证该模式的

长期效力与跨区域的普适性。

### 参考文献

[1] 朱军祖. 电气设备火灾的成因与监督管理探讨[J]. 中国设备工程, 2024, (17): 177-179.

[2] 何传凤. 数智时代下医院后勤安全管理的路径[J]. 商讯, 2025, (14): 114-116.

[3] 戴静, 樊迪, 王芳. PDCA 循环法在医院公共卫生管理中的价值[J]. 中国卫生产业, 2025, 22(17): 154-156+160.

[4] 斯蒂芬·P·罗宾斯. 组织行为学[M]. 孙建敏, 等, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 1997.

[5] 刘佳佳. 组织行为学视角下医疗机构行政后勤人员专业化发展路径探析[J]. 管理学家, 2025(5): 16-18.

[6] 余凡. 个人--组织价值观匹配对员工主动性工作行为的影响研究[D]. 辽宁: 东北大学, 2021.

[7] 李奕, 章钰, 袁柏春, 等. 组织行为学视角下党建引领公立医院高质量发展的实践探索[J]. 中国社会医学杂志, 2024, 41(5): 510-514.

[8] 余健儿. 让医院文化在组织中根植[J]. 中国医院, 2002, 6(12): 12-16.

**版权声明:** ©2026 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**