

我国医护人才流失隐患及其动机干预启示 ——基于后代从医意愿的调查研究

周小兰¹, 赵鹏¹, 李欢欢²

(1. 山东大学 外国语学院, 山东 济南 250100;

2. 山东第一医科大学第三附属医院 脑科中心, 山东 济南 250012)

摘要:在突发公共卫生事件的社会背景下, 医护人才流失隐患应引起重视。该群体培养后代从医的意愿水平是人才流失的重要参考指标。本文研究了不同动机行为特质的医护人员是否由于迥异的心理不安全感, 在后代从医态度上存在显著差异。基于 592 个从事一线临床工作的医护样本数据, 实证研究表明: 不同成就目标个体存在迥异的心理不安全感, 且受医护的工龄、教育程度及所属科室影响, 三种动机主体的后代从医意愿存在显著差异, 心理不安全感在成就目标导向与后代从医意愿关系中起到重要的中介作用。本研究为我国医疗组织管理层如何通过动机行为规律干预医护人才流失带来重要启示。

关键词:心理不安全感; 后代从医意愿; 成就目标导向; 医护人才

中图分类号: C939

文献标识码: A

文章编号: 1005-0566(2021)04-0042-09

Early Warning and Motivational Intervention Enlightenment of Brain Drain of Medical Staff

——Study based on Intention toward Posterity's Engagement in Medical Work

ZHOU Xiaolan¹, ZHAO Peng¹, LI Huanhuan²

(1. School of Foreign Languages and Literature, Shandong University, Jinan 250100, China;

2. Department of Brain, The Third Affiliated Hospital of SFMU, Jinan 250012, China)

Abstract: Under the social background of the current public epidemic, the risks of the brain drain of medical staff should be highly concerned, and the intention of medical staff to develop future generations to be in medical profession (KID) is an important indicator of brain drain. The focus of this study is to explore whether medical staffs with different motivational traits (AGO) hold distinct attitudes toward KID via different psychological insecurities (PS). Based on the data of 592 medical samples engaged in front-line clinical work, the empirical study shows that: the medical staffs with different AGOs perceive different PS, and the results are affected by the length of service, education level and the Departments; AGOs significantly relate to KID as well, and PS plays an important mediating role in AGOs-KID. This study will bring important enlightenment to the management of medical organizations on how to intervene the brain drain of medical talents through the law of motivation and behavior.

Key words: psychological insecurity; intention toward posterity's engagement in medical work; achievement goal orientation; medical staff

收稿日期: 2020-05-06 修回日期: 2021-03-15

基金项目: 山东大学人文社科重大项目(19RWZD14)。

作者简介: 周小兰(1983—), 女, 福建泉州人, 博士, 山东大学外国语学院副教授, 研究方向为人力资源管理。通信作者: 赵鹏。

2020年1月31日,世界卫生组织将新型冠状病毒肺炎(COVID-19)界定为全球突发公共卫生事件。根据国家卫健委披露的数据^[1],我国有近4.9万名医务工作者投入抗疫一线,其中3000多名被感染,甚至引致实质性死亡。此外,临床实践中,医患关系持续紧张导致我国杀医和伤医事件时有发生。特殊社会背景与潜在不利因素交织,引致医护群体的心理不安全感急剧上升^[2],对其身心健康造成十分消极的影响^[3-4]。系列追踪研究证实,我国31个省份的136家公立医院已连续四年(2015—2019年)超过85%医护人员拒绝后代从医^[5],而该群体对后代从医的态度是人才流失的重要参考指标^[6]。从人力资源视角考量,医护岗位的不确定性与风险性已极大地超过回报,导致我国医护行业吸引力渐失^[7],该问题背后折射的人才流失隐患应引起全社会高度重视。

根据计划行为理论,个体只有在综合权衡利弊后^[8],心理安全感足够强的情况下,才愿意深入参与风险行为^[9]。因此,当下医护群体普遍抗拒后代从医这一现状并不难理解。然而,令人意外的是,最近针对武汉市某大型三甲医院的调查发现^[10],该组织有10%的后代坚定表示向往从医,并解释其态度与选择主要源于父母的建议与培养方式。由此可见,当研究聚焦于医护人员是否允许后代从医,同一问题很可能因人而异。于个人而言,从医既是一项职业选择,亦是获取成就的一种途径。个体在追求职业成就的过程中存在不一样的动机倾向,心理学称之为成就目标导向^[11]。这种导向经过认知固化后,会形成一种稳定的性格特质,对人的行为和态度产生重要的引导作用^[12]。近年来,成就目标理论已引起管理学界关注,众多学者将该理论运用于组织行为领域^[13-15],但相关研究多局限于企业员工,对医护人才的影响尚未明确。事实上,不同成就目标个体在工作和学习中具有截然不同的情绪与行为表现,例如焦虑水平^[16]、冒险行为^[17]、挑战精神^[18]、复杂任务^[19]、应对不确定情境^[20]和面对失败^[21]等。显然,这些因素所反映的性格特质对于一线的医护工作至关重要,掌握相关的动机行为规律

对于防患医护人才流失具有十分现实的社会意义与研究价值。

据此,本研究提出一个设想,医护人才对后代从医的态度与个人成就目标导向存在重要关联。在当前的社会背景下,以成就目标导向为理论突破口,探究医护人员是否由于性格差异而存在不同的心理不安全感,进而引致迥异的后代从医意愿,是一个具有紧扣时代前沿的选题。笔者拟基于成就目标理论,在人力资源管理视域下破解上述问题,以期为我国医疗机构管理层如何化解医护人才流失隐患提供参照依据与操作建议。

一、相关文献综述与研究假设

(一)成就目标导向与后代从医意愿

根据成就目标理论,成就目标导向是个人在追求成就的过程中所形成的一种动机认知倾向^[22],主要包括掌握目标、业绩趋近目标与业绩回避目标三种导向^[23]。掌握目标个体在认知上持动态的能力观,认为能力可以通过努力得到提升,个性好挑战,通过对比自身追求能力成长。业绩趋近目标与业绩回避目标个体持能力固定观,认为能力是天生注定,注重外界评价,以他人为参照标准证明自身能力。所不同的是,前者追求外界好评,尤其关注有助于自身成功的能力信息,选择优秀同伴作为社会比较对象,以证明自身能力;后者胆小怯懦,消极自卑,惧怕失败,回避挑战,关注不利于自身的能力信息^[24],通过与他人对比证明自身并非“群体中的最差”。

针对后代从医这一议题,三种类型的医护人员很可能存在不一样的反应。由于个性使然,三类人在职业行为、业务态度与成就感知等方面存在较大差异。研究发现^[19],两类业绩目标个体在困难情境中有较多共同点,偏好简单任务,害怕难度系数影响他们的绩效表现。高压环境容易使这两类人的信息开放性下降,在人际相处中产生不信任感^[25],这显然不利于医护工作开展。有所不同的是,业绩趋近目标个体追求完美,追求他人好评,在理性行为中持有与他人意见保持一致的动机^[23],对于有把握的简单任务具有较大的积极

性^[19]；比较而言，业绩回避目标个体的自我效能感较低^[26]，本能地在工作中采取自我保护策略^[27]，焦虑水平高，即使面对简单任务也害怕承担风险^[28]。不难理解，在当前社会背景下，这两类人会本能地滋生较大压力，而医疗环境造成的压力感知恰恰是医护群体反对后代从医的主要原因^[5,10]。据此，这两类人很可能排斥后代从事护理工作，且业绩回避目标个体的态度可能更加强烈。

反之，掌握目标个体以个人成长为动力，在工作中能够不断调整自身言行以符合他人所需，具有较高的工作绩效，这在医疗服务行业中已获得印证^[29]。这类人偏好复杂任务^[19]，能够作出更持久的努力^[30]，面对困境时具有更强的适应力与合作力^[31-32]，力求突破的学习精神使他们持有更高的自我效能感^[33]。有别于其他类型，掌握目标个体具有较强的组织承诺与责任心，在服务过程中与组织建立紧密的情感联系，对于留在组织中继续服务以及离开后的损失具有充分认知^[34]。新近调查发现^[10]，某大型三甲医院近 10% 的医护二代表示，父母职业成就感与家庭幸福感使他们的从医意愿强烈。这少部分医护人员的存在或许印证了掌握目标群体的价值观，即他们非但不会在当前困境中退缩，反而能够主动探求工作的内在意义、价值与成就感，甚至鼓励后代继续从事医护行业。

综上，本研究提出以下假设：

H1：业绩趋近目标导向对后代从医意愿具有负向预测作用。

H2：业绩回避目标导向对后代从医意愿具有负向预测作用。

H3：掌握目标导向对后代从医意愿具有正向预测作用。

（二）心理安全感的中介效应

心理安全感是个人对从事风险行为是否安全的信念与感知^[35]，它对个人信念如何转化成行为具有比较完善的解释机制^[36]。透过心理安全感能够清晰了解行为诱因，有助于理解个体面对不同情境时为何产生完全不一样的行为^[9]。众多研究

证实，员工的心理安全感与情感承诺紧密相关^[37]，决定了个人的留职意愿^[38]。考虑到当下突发公共疫情的影响，聚焦于持有不同目标导向的医护人员为何存在迥异的从医意愿，心理安全感很可能在医护人员的性格特质与后代从医意愿之间起到重要的媒介作用。

三种成就目标个体在能力观和价值观等方面具有较大差异^[39]，这种个性差异很可能使他们持有迥异的心理安全感。研究发现，两类业绩目标个体并不擅长合作^[24]，面对双方冲突时，他们更固执于自身想法^[40]，这显然不利于解决一线的医护工作问题。业绩趋近目标个体在个性上追求完美，力争上游，能力被挑战的情况会刺激个人心理不安全感骤升。同理而言，业绩回避目标个体在工作中害怕犯错，自卑被动，不适合挑战性任务^[23]。这两类人面对困境会表现出焦虑、动机水平较低、分心和努力不足等心理反应^[28]，一旦他们在一线工作中面临紧急事件，其内在负面情绪可能迅速滋生。据此，这两类医护人员很可能由于剧增的心理不安全感更加抗拒自身及亲友的后代从医。

与之形成参照，掌握目标个体在工作中的合作意识较强^[32]，个性上愈挫愈勇^[41]，面对冲突时更能通过相互沟通寻求问题解决策略^[40]。这种特质在临床实践中尤为重要，能够使医务人员避免许多潜在医患纠纷。此外，这类人的学习能力极强，将组织当成不断改善与提升自身能力结构的平台^[42]，这种能力观使他们具有较高的自我效能感。对于医护群体，自我效能感往往正向预测心理安全感^[43]。实际调研也证实^[5,10]，确实有一部分人能够从当下这种紧张高压的医疗工作环境中从容应对，并感受到较强的职业认同感。因此，本研究认为，相对于另外两种类型，即使突发公共疫情使掌握目标个体产生一定程度的心理不安全感，但这类人的后代从医意愿并不会因此产生过于显著的变化。

根据以上分析，本研究提出以下假设：

H4：业绩趋近目标导向正向预测心理不安全感。

H5:业绩回避目标导向正向预测心理不安全感。

H6:掌握目标导向负向预测心理不安全感。

H7:心理不安全感在业绩趋近目标导向与后代从医意愿关系中存在中介作用。

H8:心理不安全感在业绩回避目标导向与后代从医意愿关系中存在中介作用。

H9:心理不安全感在掌握目标导向与后代从医意愿关系中存在中介作用。

综合以上分析,笔者构建了本研究的理论模型,如图1所示。

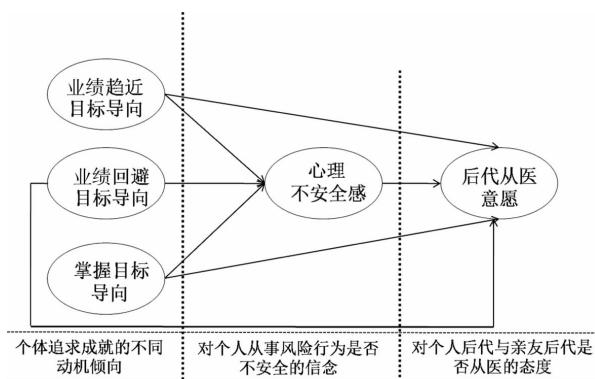


图1 本研究的理论模型

二、样本选取与变量测量

(一) 样本选取

本研究以华北、华东地区13家省市重点三甲医院作为研究对象。其中,山东省有3家,北京市有2家,河北省有2家,天津市有2家,江苏省有2家、上海市有2家。课题组于2020年2月底至3月初通过滚雪球方式采集相关样本数据。需要说明的是,研究所涉及的问题较敏感,课题组要求医护人员匿名在线提交电子问卷以确保数据真实性,共获取634份原始样本,经反复筛选核查,剔除无效问卷42份,获得有效问卷592份,有效率为95%。其中,在性别方面,男性占23%,女性占77%;在医护类别方面,医生占35%,护士占65%;在年龄分布方面,21-40岁年龄段占89%,其他年龄段占11%;在工作年限方面,小于1年占13%,1~3年占17%,3~8年占38%,8年及以上占32%;在学历方面,专科占31%,本科占53%,其他学历占16%;在科室分布方面,急诊科占13%,儿

科11%,外科占36%,内科占21%,重症占14%,非临床占5%。

(二) 变量测度

测量量表主要基于国内外现有量表进行翻译、回译、改编而成,采用李克特五点测量尺度,笔者采用SPSS 22.0进行信度检验。由于概念模型在医护领域的相关研究较少,具有一定的探索性,因此我们进一步采用探索性因子分析验证量表的结构效度。

关于成就目标导向(AGO),根据Vandewalle(2001)^[39]和周小兰等(2017)^[44]的量表翻译和改编,业绩趋近目标导向(AGO1,5个题项)、业绩回避目标导向(AGO2,3个题项)以及掌握目标导向(AGO3,5个题项)的Cronbach α 系数分别为:0.827、0.734和0.868。EFA显示,AGO整体量表的KMO值为0.820,显著性水平为0.001,这表明因子之间关系密切,偏相关弱,量表比较适合因子分析。通过主成份分析与直交转轴的最大变异法抽出三个特征值大于1的因子,方差累计解释量达64.796%,结构效度较好。

关于心理安全感(PS,5个题项),根据Edmondson(1999)^[44]的量表编制,Cronbach's α 系数为0.802。EFA显示,PS量表的KMO值为0.827,显著性水平为0.001,通过主成份分析与直交转轴的最大变异法抽出一个特征值大于1的因子,该因子的方差解释度为57.136%,这表明变量反应的因子结构效度较好。

关于后代从医意愿(KID,3个题项),当前管理学界尚无可直接使用的量表。根据研究需求,课题组通过“我希望我的后代避开学医”“我希望亲人的后代避开学医”和“我希望好友的后代避开学医”等题项综合反映医护人员允许后代从医的意愿。量表的Cronbach's α 系数为0.821,信度良好。EFA结果显示,KMO值为0.823,Bartlette球形检验在0.001上显著,通过主成份分析与直交转轴的最大变异法抽出一个因子,方差解释度为61.267%,结构效度理想。

三、研究结果

本研究首先通过相关分析初步判断理论模型

的合理性,然后根据分析结果对存在一定相关性的解释变量进行共线性诊断。由于样本数据是通过同一问卷获取,有必要在第二步进行共同方法变异诊断,以排除同源误差干扰。由于理论模型是典型的中介模型,笔者采用 SPSS 22.0 PROCESS v 2.16.3 Bootstrap 方法进行一步式检验,以此规避传统回归分析的繁琐步骤以直接获取结果。

(一) 相关分析

如表 1 所示,AGO1、AGO2 均与 PS 呈显著正相关,与 AGO3 的微弱正相关并未达到显著水平;AGO2 与 KID 间呈显著正相关,AGO3 与 KID 则存在显著负相关,有趣的是,AGO1 与 KID 未存在相关;PS 与 KID 存在显著正相关。总体而言,相关分析从整体上反映了我们的理论设想,同时也不乏一些意外发现。然而,数据关系也可能受到控制变量的干扰。在数据采集过程中,把性别、年龄、医护类别等 8 个控制变量置入量表,表中仅呈现达到显著性的相关变量。由表中可见,PS 受到工作年限、教育程度与科室类别等变量的干扰,但并未受医护类别等其他因素影响。换言之,医护类别在相关变量的表现中并未存在显著差异。随着工作年限或教育程度的提升,医护人员的 PS 感知水平均有所提升。此外,PS 还因科室所有差异。总体而言,类似急诊室、儿科和外科等科室的医护人员 PS 感知水平要显著高于其它非临床科室。有必要在后续的关系模型验证过程中,将这些干扰变量纳入考量。

由于 AGO1 和 AGO3 呈中度相关,有必要将这组变量对 PS 和 KID 的直接效应进行共线性诊断,由表 2 可见,相关指标满足当 $TOL > 0.10$, $VIF < 10$, $CI < 30$, $Eigenvalue > 0.01$ 的基本要求,两个回归方程的 DW 均比较靠近 2,可基本排除共线性问题。此外,由于数据通过量表进行一次性采集,有必要进一步排除同源误差。笔者将量表所涉及的五因子进行 Harman 单因素检验,未旋转因素分析抽出的最大公因子对方差变异的解释度为 21%,通过控制公因子后进行偏相关分析,变量之间的关系与之前基本一致,这表明共同方法变异问题对本研究的干扰在可接受范围内。

表 1 皮尔森相关分析 (N = 592)

变量	均值	方差	AGO1	AGO2	AGO3	PS	Kid
AGO1	3.9372	0.59572	1				
AGO2	2.4682	0.81394	0.013	1			
AGO3	3.8220	0.61245	0.467 **	-0.115 *	1		
PS	3.5437	0.70513	0.164 **	0.168 **	0.093	1	
KID	3.534	1.0239	-0.003	0.183 **	-0.166 **	0.313 **	1
Wyr	-	-	0.176 **	0.036	0.022	0.126 *	0.095
Edu	-	-	0.048	-0.012	0.031	0.179 **	0.054
Dpt	-	-	0.007	-0.062	-0.090	-0.113 *	-0.005
Gender	-	-	0.121 *	-0.039	-0.072	-0.107	0.022

注:1. * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$;2. Wyr = 工作年限, Edu = 教育程度, Dpt = 科室类别。

表 2 AGO1 与 AGO3 的共线性诊断结果 (N = 592)

维度	TOL	VIF	Eigenvalue	CI	方差比例		
					(常数)	1	2
常数			2.976	1.000	0.00	0.00	0.00
1. AGO1	0.782	1.279	0.013	15.104	0.21	0.24	1.00
2. AGO3	0.782	1.279	0.011	16.288	0.79	0.76	0.00
EV:KS DW = 2.107							
EV:KID DW = 1.701							

注:EV: Explained Variable, 被解释变量。下同。

(二) 直接效应分析

基于 PROCESS v2.16.3 Bootstrap 的 Model 7, 样本量设为 5000, Bootstrap 取样选择偏矫正的非参数百分位法,置信区间 95%, 结果如表 3 所示。

首先,考察三类 AGO 对 KID 的预测作用。根据表 3 的 M1、M5 和 M9, AGO1 对 KID 的负向预测作用未达到显著性水平 ($\beta = -0.12, P = 0.212$), 假设 H1 未获得印证; AGO2 对 KID 具有显著正向预测作用 ($\beta = 0.170, P = 0.014$), 假设 H2 获得证实; AGO3 对 KID 则具有显著负向预测作用 ($\beta = -0.326, P = 0.000$), H3 与设想一致。可见,持不同成就目标导向的医护人员同意后代从医的意愿水平存在十分显著的差异,业绩趋近目标个体在该问题上没有明显的态度,业绩回避目标个体强烈抗拒后代从医,掌握目标个体则期望后代继续从医。至此,第一个研究问题得到破解。

其次,考察三类 AGO 对 PS 的预测作用。根据表 3 的 M2、M6 和 M10, AGO1 和 AGO2 对 PS 均具有显著正向预测作用,且前者对 PS 变异的解释度更大 (AGO1: $\beta = 0.178, P = 0.008$; AGO2: $\beta = 0.141, P = 0.004$), 假设 H4 和 H5 获得印证; AGO3 对 PS 的正向预测作用未达到显著性水平 ($\beta = 0.091, P = 0.120$), 假设 H6 未通过。由此可

见,业绩趋近和业绩回避目标个体均存在强烈的心理不安全感,且前者的强度大于后者,而掌握目标个体则不存在心理不安全感。至此,第二个研究问题被清晰揭示。

(三)中介作用分析

首先,PS对AGO1-KID的中介检验。方程M4显示,虽然AGO1对KID的直接效应未达到显著,但两者之间的间接效应达到显著性水平($Effect = 0.083, LLCI = 0.013, ULCI = 0.178$)。这表明,PS在AGO1-KID中产生了完全中介效应,假设H7通过。其次,PS对AGO2-KID的中介检验。方程M8显

示,AGO2对KID的间接效应达到显著性水平($Effect = 0.059, LLCI = 0.016, ULCI = 0.125$),由于AGO2对KID的直接效应达到显著,可见AGO2在AGO2-KID中产生了部分中介效应,假设H8通过。最后,PS对AGO3-KID的中介检验。方程M12显示,AGO3对KID的间接效应未达到显著性水平($Effect = 0.043, LLCI = -0.309, ULCI = 0.143$),中介效应并未得到证实,假设H9未获得印证。可见,心理不安全感在三类成就目标导向对后代从医意愿的主效应中具有迥异的中介作用。至此,第三个研究问题得到清晰揭示。

表3 PS对AGO-KID的中介回归分析(N=592)

自变量	路径		Coeff / Effect	Se	T	P	LLCI	ULCI	Effect	Bootse	BootLLCI	BootULCI	Sig.
AGO1	M1(直)	AGO1→KID	-0.120	0.096	-1.251	0.212	-0.309	0.069					×
	M2	AGO1→PS	0.178	0.067	2.671	0.008	0.047	0.309					√
	M3(总)	AGO1→KID	-0.037	0.100	-0.368	0.713	-0.233	0.160					×
	M4(间)	AGO1→PS→KID							0.083	0.042	0.013	0.178	√
AGO2	M5(直)	AGO2→KID	0.170	0.069	2.470	0.014	0.035	0.306					√
	M6	AGO2→PS	0.141	0.048	2.941	0.004	0.047	0.235					√
	M7(总)	AGO2→KID	0.229	0.071	3.241	0.001	0.090	0.369					√
	M8(间)	AGO2→PS→KID							0.059	0.027	0.016	0.125	√
AGO3	M9(直)	AGO3→KID	-0.326	0.0900	-3.632	0.000	-0.503	-0.149					√
	M10	AGO3→PS	0.091	0.065	1.408	0.160	-0.036	0.218					×
	M11(总)	AGO3→KID	-0.283	0.094	-2.994	0.003	-0.469	-0.097					√
	M12(间)	AGO3→PS→KID							0.043	0.044	-0.031	0.143	×

注:1. * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$;2.表中所注为标准回归系数;3.控制变量为Wyr, Edu以及Dpt。

四、研究结论与讨论

第一,持不同成就目标类型的医护人员存在迥异的心理不安全感,且心理安全感与工龄、教育程度及所属科室等控制变量存在重要关联。与设想基本一致,持业绩趋近目标与业绩回避目标导向的医护人员在一线工作中具有强烈的心理不安全感,且前者的感知水平略高于后者。从性格上理解^[41],前者追求优秀、敏感好强,后者谨小慎微、害怕犯错,这两类性格特质的共性使他们在高压工作环境中容易滋生强烈的心理不安全感。与设想不同,虽然掌握目标导向负向预测心理不安全感,但是预测力并未达到显著水平。换言之,虽然这类人在个性上偏好挑战^[28],自我效能感也极强^[26],但突发公共疫情很可能也对这类医护人员造成一定影响,使他们的心理不安全感处于低位。

此外,本研究证实,工龄越长,教育程度越高,医护人员的心理不安全感越强,类似于急诊科和儿科等临床科室的医护人员具有更强烈的心理不

安全感,而性别、职称及医护类别等因素在心理不安全性和后代从医意愿上并未存在显著差异。根据实证结果,工作经验资深且具备高学历背景的医护人员应引起关注。由于医学是一门充满不确定性的复杂学科,从概率上理解,业务能力越强的医护人员在一线上会接触更多病患,包括各类疑难杂症患者及其亲属,他们在实际的工作中,人际交互以及身心上需要经受更多的挑战与压力,这或许能够解释为何有经验的能人反而心理不安全感更强。

第二,当下公共突发疫情的社会背景下,不同成就目标个体的后代从医意愿存在十分显著的差异。与理论设想一致,业绩回避目标个体十分抗拒后代从医,掌握目标个体的后代从医意愿则较强。令人意外的是,业绩趋近目标个体对后代从医的态度并未明确,有必要对这一现象作进一步分析。事实上,西方的众多研究都尝试这种性格特质与业绩回避目标导向合并成一类人,因为他们在众多行为表现上具有一致性,如信息交互原

则^[24]、负面行为^[45]、焦虑感^[16]和任务选择^[19]等。然而,早期研究却从理论上强调业绩趋近目标导向是一种充满矛盾的性格特质^[28]。有别于另外两种,他们的行为并不纯粹,具有一定的复杂性,应进行单独分析。

根据成就目标理论,业绩趋近目标个体是典型的完美主义者,虽然他们的自我效能感与积极情绪不高^[26],但渴望通过业务证明自身能力的意愿较为强烈,工作中精益求精^[28],在成就情境中呈现比业绩回避目标个体更强的适应性与自我调节能力^[46]。此外,回避挑战性任务的特质使他们需要直面的困境较少,加之这类人情商较高^[23],渴望获得他人认同,业务表现往往比较优秀。在突发公共疫情影响下,即便这类人内心充满危机感,但这并不影响他们的工作成就。然而,为何他们持强烈的心理不安全感,却未抗拒后代从医呢?这是一个值得深究的问题,有必要结合本研究的第三个结论作进一步阐释。研究结果充分表明了三类人在后代从医态度上存在鲜明反差,既佐证了 Elliot 等(2003)^[28]的理论设想,也印证了成就目标理论对医护态度与行为研究的理论意义与诠释作用。

第三,心理不安全感在医护人员的成就目标导向与后代从医意愿关系中起到重要的中介作用。与预期基本一致,它在业绩趋近目标导向与后代从医意愿关系中起完全中介作用,在业绩回避目标导向与后代从医意愿关系中则起部分中介作用。可见,业绩趋近目标个体是否同意后代从医完全取决于内心的心理不安全感,这是本研究的重大发现。结果表明,通过干预这类人的心理不安全感,能够从根本上解决这类医护人才流失的潜在隐患。反观业绩回避目标个体,谈及为何这类人抗拒后代从医,并不能完全归因于心理不安全感,其态度消极、自卑胆小的个性是本质原因。研究结果清晰地揭示了一个问题,业绩回避目标个体并不适合一线的医护岗位,危险性与不确定性强的工作极易使他们的情绪加速负面化,这类人是医护人才流失的主要群体。

有趣的是,心理不安全感在掌握目标个体与后代从医意愿的关系中并未起到中介作用。这表明,这类人的能力观与价值观十分稳定,积极乐观,他们对后代是否继续从医的态度并不会由于周边工作情境与时下的公共疫情产生变化。这或

许是与其极强的适应力及学习力有关,他们性格刚毅、偏好复杂性任务,能够从从容地应对各类危机。相对其他类型的医护人员,他们能够直面棘手医疗问题,更适合一线的医护工作。简而言之,掌握目标群体并不存在人才流失隐患,该发现对医疗组织的人力资源管理具有十分重要的意义,如何培养和挖掘这个群体的潜能应是组织管理层的关注重点。

五、启示与展望

在当下的突发公共疫情下,研究发现对我国公共医疗组织管理层如何防止未来医护人才流失带来重要启示。

第一,结合医护群体的性格特质开展招聘、定岗与培养等人事工作。根据研究发现,掌握目标群体是理想型医护人才,擅长通过沟通解决问题,喜欢富含未知性的复杂任务,适合直面危机情境。医管人员在人才引进时应重点关注此类群体,根据他们愈挫愈勇的特质,入岗后可将此类人安排至重症及临床压力大的科室,对他们的失败给予包容,为他们提供充足的锻炼机会与发展空间。业绩趋近目标群体追求完美与优秀,适合安全系数较高的常规性岗位,是能力范围内的业务高手。此外,由于他们在乎外界评价,能较好地处理人际关系,可将此类人安排至非临床科室类的管理岗位。业绩回避目标群体不擅长沟通,不适合一线的医护工作,最好规避需直面病患或人际交互频繁的岗位,诸如医疗检验与检测、医药管理、医护助理等缜密性强的非临床岗位更适合这类人。

第二,医疗组织管理层应重点关注医护业务能手的焦虑所在,尤其关注两类业绩目标群体的心理健康问题。受性格特质影响,这两类医护人员的心理不安全感较强,容易在工作中产生焦虑不安与职业压力,这种情况尤其体现于高学历的资深业务骨干身上。组织管理层可考虑设立相关工作室,重点关注临床类科室,提供定期会谈,及时发现问题,建立反馈机制。必要的情况下,指定专人负责跟进,及时疏通这两类人的负面情绪,协助他们处理棘手问题,这能够有力减轻他们的心理不安全感。

第三,医疗组织管理层应警惕医护人才流失的潜在隐患,结合个体成就目标特质提前采取干预措施。医护人员的后代从医意愿低是人才流失的预警信号。两类业绩目标群体对职业的强烈心理不安全感是其抗拒后代从医的重要因素,这尤

其体现于业绩趋近目标群体。此类人多为业务能手,通过多渠道弱化他们不安全感能够十分显著地提升他们培养后代从医的意愿。然而,同样方法用于业绩回避目标群体却稍显不足,原因在于其个性上自带焦虑不安的负面情绪,容易受周边环境影响。据此,问题解决的最佳途径是动态调整他们的医护任务,通过人为降低他们在实际工作中的不确定性以尽量规避失败风险,根据他们害怕犯错的特点在任务的严谨性和精密性上激发其工作潜能。

本研究紧扣时代脉搏,在成就目标理论的指导下尝试将医护人才的成就目标导向与心理不安全感结合起来,探究两者如何共同预测他们的后代从医意愿。研究发现对当代的医疗组织管理层如何减少医护人才流失提供了现实的操作启示,今后可在此思路上将更多边界条件纳入医护人才流失的研究框架,将更多情境变量与认知变量纳入人才行为的干预研究,扩大样本量和调查范围,以切实有效地破解我国公共医疗管理的诸多难题。

参考文献:

- [1] 国家卫计委宣传司. 2020年4月29日新闻发布会文字实录[EB/OL]. (2020-04-29). <http://www.nhc.gov.cn/xcs/fkdt/202004/85c8e805c316493cbb6790faae80fdded.shtml>.
- [2] 蒋晓伟. 建立程序公正的医患纠纷解决机制[J]. 探索与争鸣, 2012(8):14-16.
- [3] 冯辰, 纪伟伟, 李海燕, 等. 暴力伤医事件的社会心理诱因及干预策略研究[J]. 中国医院管理, 2016(12):66-67.
- [4] 张纪豪, 郭舒婕, 李永鑫. 工作不安全感对护士心理健康的影响: 工作倦怠与组织支持的作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2017, 25(6):1152-1155.
- [5] 曹曼, 马晶, 吴依诺, 等. 我国公立医院医生鼓励子女从医的现状与趋势分析[J]. 中国研究型医院, 2020, 7(1):21-27, 128-135.
- [6] 中国医师协会. 中国医师执业状况白皮书[EB/OL]. (2018-01-10). <http://www.cmda.net/rdxw2/11526.jhtml>.
- [7] 甘勇, 杨婷婷, 杨宇迪, 等. 国内外全科医生职业吸引力研究进展[J]. 中国全科医学, 2019, 22(28):3490-3494, 3500.
- [8] AJZEN I. From intentions to actions: a theory of planned behavior[M]. Action Control Springer Berlin Heidelberg, 1985:11-39.
- [9] 凌斌, 段锦云, 朱月龙. 工作场所中的心理安全: 概念构思、影响因素和结果[J]. 心理科学进展, 2010, 18(10):1580-1589.

- [10] 叶丛, 蔡绍哲, 胡绍先, 等. 武汉市某三甲医院医务人员子女从医意愿调查[J]. 医学与社会, 2019, 32(3):26-29.
- [11] ELLIOT A J, HARACKIEWICZ J M. Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: a mediational analysis[J]. Journal of Personality & Social Psychology, 1996, 70(3):461.
- [12] DANIELS L M, HAYNES T L, STUPNISKY R H, et al. Individual differences in achievement goals: a longitudinal study of cognitive, emotional, and achievement outcomes[J]. Contemporary Educational Psychology, 2008, 33(4):584-608.
- [13] CHADWICK I C, RAVER J L. Motivating organizations to learn: goal orientation and its influence on organizational learning[J]. Journal of Management, 2015, 41(3):957-986.
- [14] LOUW K R, DUNLOP P D, YEO G B, et al. Mastery approach and performance approach: the differential prediction of organizational citizenship behavior and workplace deviance, beyond HEXACO personality[J]. Motivation and Emotion, 2016, 40(4):566-576.
- [15] SJOBOM R B L, LANG J W B, ANSEEL F. Leaders' achievement goals predict employee burnout above and beyond employees' own achievement goals[J]. Journal of Personality, 2019, 87(3):702-714.
- [16] ZARE G, JAMSHIDI A, RASTEGAR A, et al. Presenting a model of predicting competitive anxiety based on intelligence beliefs and achievement goals[J]. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2011(30):1127-1132.
- [17] MARCH A L, ROBINSON C. Assessment of high-stakes testing, hopeful thinking, and goal orientation among baccalaureate nursing students[J]. International Journal of Nursing Education Scholarship, 2015, 12(1):123-129.
- [18] SENKO C, DURIK A M, PATEL L, et al. Performance-approach goal effects on achievement under low versus high challenge conditions[J]. Learning & Instruction, 2013(23):60-68.
- [19] DONOVAN J J, HAFSTEINSSON L G, LORENZET S J. The interactive effects of achievement goals and task complexity on enjoyment, mental focus, and effort[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2018, 48(3):136-149.
- [20] ARENAS A, TABERNERO C, BRIONES E. Effects of goal orientation, error orientation and self-efficacy on performance in an uncertain situation[J]. Social Behavior and Personality: an international journal, 2006, 34(5):569-586.
- [21] SMILEY P A, BUTTITTA K V, CHUNG S Y, et al. Mediation models of implicit theories and achievement goals predict planning and withdrawal after failure[J]. Motivation and Emotion, 2016, 40(6):878-896.

- [22] PEKRUNR, ELLIOT A J, MAIER M A. Achievement goals and achievement emotions: testing a model of their joint relations with academic performance [J]. *Journal of Educational Psychology*, 2009, 101(1): 115-135.
- [23] 周小兰, 李贞, 张体勤. 绩效考核干预下个体成就目标导向对知识共享意愿的影响研究[J]. *科研管理*, 2018, 39(3): 90-100.
- [24] POORTVLIET P M, JANSSENO, VANYPEREN N W, et al. Achievement goals and interpersonal behavior: how mastery and performance goals shape information exchange [J]. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 2007, 33(10): 1435-1447.
- [25] REYCHAV I WEISBERG J. Bridging intention and behavior of knowledge sharing [J]. *Journal of Knowledge Management*, 2010, 14(2): 285-300.
- [26] CELLAR D F, STUHLMACHER A F, YOUNG S K, et al. Trait goal orientation, self-regulation, and performance: a meta-analysis [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2010.
- [27] RADOSEVICH D J, VAIDYANATHAN V T, YEO S Y, et al. Relating goal orientation to self-regulatory processes: a longitudinal field test [J]. *Contemporary Educational Psychology*, 2004, 29(3): 207-229.
- [28] ELLIOT A J, MOLLER A C. Performance-approach goals: good or bad forms of regulation? [J]. *International Journal of Educational Research*, 2003, 39(4-5): 339-356.
- [29] CHIEN C C, HUNG S T. Goal orientation, service behavior and service performance [J]. *Asia Pacific Management Review*, 2008, 13(2): 513-529.
- [30] XIA R Q, YANG Z. A study on the relationship between goal orientation and employee creativity: a moderated mediator effect analysis [J]. *Journal of Zhejiang Gongshang University*, 2014, 26(7): 1445-1455.
- [31] LEPINE J A. Adaptation of teams in response to unforeseen change: effects of goal difficulty and team composition in terms of cognitive ability and goal orientation [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(6): 1153-1167.
- [32] POORTVLIET P M, JANSSENO, YPEREN N W V, et al. Low ranks make the difference: how achievement goals and ranking information affect cooperation intentions [J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2009, 45(5): 1144-1147.
- [33] HUANG C. Achievement goals and self-efficacy: a meta-analysis [J]. *Educational Research Review*, 2016(19): 119-137.
- [34] LEE H H, YANG T T. Employee goal orientation, work unit goal orientation and employee creativity [J]. *Creativity and Innovation Management*, 2015, 24(4): 659-674.
- [35] EDMONDSON A C. Psychological safety and learning behavior in work teams [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1999, 44(2): 350-383.
- [36] 曹科岩. 团队心理安全感对成员创新行为影响的跨层次研究: 知识分享的中介作用 [J]. *心理科学*, 2015(4): 200-206.
- [37] CHEN C, LIAO J, WEN P. Why does formal mentoring matter? the mediating role of psychological safety and the moderating role of power distance orientation in the Chinese context [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25(8): 1112-1130.
- [38] KRUIZICH J M, MIENKO J A, COURTNEY M E. Individual and work group influences on turnover intention among public child welfare workers: the effects of work group psychological safety [J]. *Children and Youth Services Review*, 2014, 42: 20-27.
- [39] VANDEWALLE D. Goal orientation: why wanting to look successful doesn't always lead to success [J]. *Organizational Dynamics*, 2001, 30(2): 162-171.
- [40] CÉLINE D, BUTERA F, HARACKIEWICZ J M. Achievement goals in social interactions: learning with mastery vs. performance goals [J]. *Motivation & Emotion*, 2007, 31(1): 61-70.
- [41] 周小兰, 赵鹏, 马文. 成就目标导向: 三维结构的理论采纳与实证检验 [J]. *科技进步与对策*, 2017, 34(12): 134-139.
- [42] GONG Y, CHEUNG S Y, WANG M, et al. Unfolding proactive processes for creativity: integration of employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives [J]. *Journal of Management*, 2010, 36(5): 1611-1633.
- [43] ROUSSIN C J, LARRAZ E, JAMIESON K, et al. Psychological safety, self-efficacy, and speaking up in interprofessional health care simulation [J]. *Clinical Simulation in Nursing*, 2018(17): 38-46.
- [44] EDMONDSON A. Psychological safety and learning behavior in work teams [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1999, 44(2): 350-383.
- [45] POORTVLIET P M, ANSEEL F, JANSSEN O, et al. Perverse effects of other-referenced performance goals in an information exchange context [J]. *Journal of Business Ethics*, 2012, 106(4): 401-414.
- [46] NESE O. the relationship between achievement goal orientations and self regulated learning strategies of secondary school students in social studies courses [J]. *International Journal of Academic Research*, 2013, 5(3): 389-396.

(本文责编:王延芳)