

# 乡镇卫生院新入职医务人员职业成长期待对早期离职倾向的影响

时 宇<sup>1</sup>, 勾天瑜<sup>1</sup>, 郑志楠<sup>1</sup>, 李文玉<sup>1</sup>, 谢奉哲<sup>1</sup>, 王景慧<sup>1</sup>, 张淑娥<sup>2</sup>,  
樊 超<sup>1</sup>, 李 莉<sup>1</sup>, 刘新研<sup>1</sup>, 张 仲<sup>1</sup>, 高 蕾<sup>1</sup>, 孙 涛<sup>1</sup>

(1. 哈尔滨医科大学卫生管理学院, 哈尔滨 150081;  
2. 哈尔滨医科大学附属第三医院, 哈尔滨 150040)

**摘要:** 目的: 将“职业成长期待”概念引入乡镇卫生院新入职医务人员群体中, 并探究职业成长期待对其早期离职倾向的影响。方法: 通过问卷调查法搜集了 263 份有效问卷, 采用探索性因子分析、多元线性回归分析等进行数据分析。结果: 职业成长期待量表包含 2 个维度下的 14 个测量条目; 问卷的格朗巴赫一致性系数为 0.920; 职业成长期待量表具有良好的结构效度和预测效度; 乡镇卫生院新入职医务人员的职业成长期待对早期离职倾向具有显著的负向预测作用 ( $\beta=-0.289$ ,  $P<0.01$ )。结论: 职业成长期待量表应用在乡镇卫生院新入职医务人员中具有良好的信效度; 同时, 具有高水平的职业成长期待的新入职医务人员具有强烈的组织归属感和高度的组织契合, 进而削弱了他们的早期离职倾向。

**关键词:** 卫生管理学; 乡镇卫生院; 新入职医务人员; 职业成长期待; 信效度; 早期离职倾向

中图分类号: R197.62 文献标识码: A 文章编号: 1674-2850(2017)17-1900-06

## Influence of career growth expectation of new medical staffs in township hospital on early turnover intention

SHI Yu<sup>1</sup>, GOU Tianyu<sup>1</sup>, ZHENG Zhinan<sup>1</sup>, LI Wenyu<sup>1</sup>, XIE Fengzhe<sup>1</sup>, WANG Jinghui<sup>1</sup>, ZHANG Shue<sup>2</sup>,  
FAN Chao<sup>1</sup>, LI Li<sup>1</sup>, LIU Xinyan<sup>1</sup>, ZHANG Zhong<sup>1</sup>, GAO Lei<sup>1</sup>, SUN Tao<sup>1</sup>

(1. Health Management College, Harbin Medical University, Harbin 150081, China;  
2. The Third Affiliated Hospital, Harbin Medical University, Harbin 150040, China)

**Abstract:** Objective: To introduce the concept of “career growth expectation” into the groups of new medical staffs in township hospital, and to explore the influence of career growth expectation on early turnover intention. Methods: Using an online questionnaire survey to collect 263 valid questionnaires, exploratory factor analysis and multiple linear regression analysis were used for data analysis. Results: Career growth expectation scale included 14 measurement items under 2 dimensions. The internal consistency coefficient of scale was 0.920. Career growth expectation scale had a good reliability and predictive validity. Career growth expectation of new medical staffs in township hospital had a significantly negative prediction ( $\beta=-0.289$ ,  $P<0.01$ ) on early turnover intention. Conclusion: Career growth expectation scale has a good reliability and validity among new medical staffs in township hospital, meanwhile, with a high level of career growth expectation of new medical staffs, they have a strong sense of belonging and person-organization fits, which will reduce the early turnover intentions of staffs.

**Key words:** health administration; township hospital; new medical staff; career growth expectation; reliability and validity; early turnover intention

## 0 引言

乡镇卫生院是我国农村卫生工作的服务供给主体之一，是农村基层卫生服务网络中的纽带<sup>[1]</sup>，乡镇卫生院医务人员是推动农村基层医疗工作顺利健康运行的主力军<sup>[2]</sup>。在职业生涯的早期阶段，医务人员会设立职业成长的期待，既包括对自己职业锚和能力的要求，还包括对自己未来的职业发展和福利待遇的期许。但在乡镇卫生院的实际工作中，现实往往不能满足新入职医务人员的成长期待，易催生他们的离职倾向。职业成长期待主要由职业目标进展期待、职业能力发展期待、职位晋升期待和福利报酬期待4个部分组成<sup>[3]</sup>，多见于企事业单位等职业群体的相关研究<sup>[4]</sup>，但遗憾的是，乡镇卫生院新入职医务人员的“职业成长期待”缺乏有效的学术关注。基于此，本研究创新性地将职业成长期待量表应用到新入职乡镇卫生院医务人员群体中，进一步检验新入职医务人员的职业成长期待对其早期离职倾向的影响。希望本研究能为我国基层卫生服务的人力资源管理以及农村卫生政策的制定提供科学合理的依据。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

受试者是来自哈尔滨市、齐齐哈尔市、绥化市和七台河市的新入职医务人员。入选标准：正式员工、知情且同意参与、参加乡镇卫生院工作1年以内；剔除标准：临时实习的非正式员工和拒绝参与本课题者。

年龄：21~34岁之间，平均年龄为25.04岁；性别：女179人（68.1%）、男84人（31.9%）；婚姻状况：未婚212人（80.6%）、已婚/同居51人（19.4%）；教育情况：中专及以下1人（0.4%）、大专171人（65.0%）、本科及以上91人（34.6%）；家乡所在地：城市99人（37.6%）、乡镇103人（39.2%）、农村61人（23.2%）；工作经历：曾经工作过131人（49.8%）、刚毕业132人（50.2%）；工作岗位：内科60人（22.8%）、外科12人（4.6%）、妇产科7人（2.7%）、儿科3人（1.1%）、口腔医学18人（6.8%）、中医学45人（17.1%）、药学34人（12.9%）、医学检验23人（8.7%）、医学影像14人（5.3%）、其他科室47人（17.9%）。

### 1.2 调查方法

本次研究的问卷收集于乡镇卫生院新入职医务人员的培训现场，并充分告知此项研究的目的是和意义，取得新入职医务人员的积极配合。本研究采用方便式抽样法，通过网络调查的方法共发放问卷333份，收回有效问卷263份，有效回收率为78.98%。不良问卷剔除标准：答题时间过短及过长者，随意填写一致性答案敷衍或缺失项过多者。

### 1.3 测量工具

#### 1.3.1 基本信息

基本信息为自主设计问卷，主要包括年龄、性别、婚姻状况、教育情况、家乡所在地、工作经历及工作岗位等。

#### 1.3.2 职业成长期待

本研究以翁清雄等<sup>[5]</sup>开发的组织内员工职业成长量表为蓝本，原量表包括职位晋升、薪酬变化、职业进展、职业技能变化4个维度。结合乡镇卫生院及新入职人员的特点，将原量表的每一个条目修订为乡镇卫生院新入职医务人员的“职业成长期待”的评价和判断，例如：“在乡镇卫生院工作，将会促使我掌握与工作相关的新技能”。原量表包括15个测量条目，由于“薪酬变化”维度中两个条目词义较为接

近,本研究仅保留其中一条,因此,修订后的“职业成长期待量表”包含14个条目。量表采用5-Likert尺度,即:1代表“完全不符合”,5代表“十分符合”,数值越大表示受试者的职业成长期待越高。

### 1.3.3 离职倾向

早期离职倾向的测量采用自编的1个测量条目——“将来我可能会离开乡镇卫生院”。文献[6]表明,1个条目同样具有很好的可信度。量表采用5-Likert尺度,即:1代表“非常不赞同”,5代表“非常赞同”,数值越大表示乡镇卫生院新入职医务人员的离职倾向越强烈。

## 1.4 数据处理与分析

采用SPSS 17.0软件进行数据管理与统计分析。采用描述性统计分析、问卷内部一致性信度检验、探索性因子分析、Pearson相关性分析和多元线性回归分析对数据进行统计分析。检验标准为 $P < 0.05$ 。

## 2 结果

### 2.1 职业成长期待量表的信度

采用内部一致性信度检验法,检验职业成长期待量表的信度,得到格朗巴赫系数为0.920,大于心理测量上的常用标准(0.70)。结果提示,测量项目间具有良好的内部一致性,量表的信度较好。

### 2.2 职业成长期待量表的效度

采用探索性因子分析,检验职业成长期待的结构效度。结果显示,探索性KMO统计值为 $0.905 > 0.7$ ,Bartlett球形度检验概率为 $0.000 < 0.05$ ,提示修订的14个测量条目间并非相互独立,适合进行因子分析。进一步采用方差最大正交旋转法下的主成分分析法,按照特征值大于1的标准提取14个测量条目的公因子,结果如表1所示。

表1 探索性因子分析结果  
Tab. 1 Results of exploratory factor analysis

测量条目	维度及载荷	
	职业目标期待	职业进程期待
在乡镇卫生院工作,我离自己的职业目标更近一步	0.724	
在乡镇卫生院工作,与我的职业目标、职业理想相关	0.725	
在乡镇卫生院工作,为我的职业目标的实现打下了基础	0.785	
在乡镇卫生院工作,为我提供了较好的发展机会	0.737	
在乡镇卫生院工作,将会促使我掌握与工作相关的新技能	0.868	
在乡镇卫生院工作,将会促使我不断掌握与工作相关的新知识	0.857	
在乡镇卫生院工作,将会促使我积累更丰富的工作经验	0.826	
在乡镇卫生院工作,将会促使我的职业能力得到不断锻炼与提升	0.794	
来乡镇卫生院工作,我的职务提升速度会较快		0.668
来乡镇卫生院工作,我的职务提升可能性很大		0.796
来乡镇卫生院工作,我的职务比其他单位更理想		0.710
来乡镇卫生院工作,我的事业发展速度将会比较快		0.785
到乡镇卫生院后,我的收入可能会增长地比较快		0.789
到乡镇卫生院后,我的收入继续得到提升的可能性很大		0.760

结果提示,主成分法的探索性因子分析提取了2个公因子,第一个公因子包含8个测量条目,第二个公因子包含6个测量条目。2个公因子可以解释所有条目的66.272%。根据公因子包含的条目并参考原量表,将这2个公因子依次命名为“职业目标期待”和“职业进程期待”。

### 2.3 乡镇卫生院新入职医务人员职业成长期待与早期离职倾向的描述性分析

采用描述性统计分析法,分析新入职医务人员职业成长期待与早期离职倾向的均值分布情况。职业成长期待的均值为 $3.89 \pm 0.55$ ,早期离职倾向的均值为 $2.68 \pm 0.77$ 。采用Pearson相关分析检验变量之间的相关系数,结果提示,职业成长期待与早期离职倾向( $r = -0.315, P < 0.01$ )呈显著负向相关性。

### 2.4 乡镇卫生院新入职医务人员职业成长期待对早期离职倾向的预测模型

采用多元线性回归分析法,进一步检验职业成长期待对早期离职倾向的预测作用。回归模型(如表2所示)以乡镇卫生院新入职医务人员职业成长期待作为自变量,将早期离职倾向作为因变量。同时,为剔除混杂因素的影响,将样本的年龄、性别、婚姻状况、教育情况、家庭所在地和工作经历作为控制变量纳入回归模型( $M_1$ ),检验原因变量对结果变量的影响( $M_2$ )。

回归结果提示,剔除人口统计学几个变量的影响后,乡镇卫生院新入职医务人员职业成长期待对早期离职倾向具有显著预测作用( $\beta = -0.289, P < 0.01$ )。

表2 乡镇卫生院新入职医务人员职业成长期待对早期离职倾向影响的回归模型

Tab. 2 Regression model of influence of career growth expectation of new medical staffs in township hospital on the early turnover intention

变量		早期离职倾向 ( $\beta$ )	
		$M_1$	$M_2$
控制变量	年龄	0.086	0.098
	性别	0.077	0.085
	婚姻状况	-0.277 <sup>b</sup>	-0.230 <sup>b</sup>
	教育情况	-0.019	-0.025
	家庭所在地	0.044	0.056
	工作经历	0.072	0.075
自变量	职业成长期待		-0.289 <sup>a</sup>
结果	$F$	3.457	6.586 <sup>a</sup>
	$\Delta R^2$	0.550	0.134 <sup>a</sup>

注: a— $P < 0.01$ , b— $P < 0.05$ ;  $M_1$ 代表以职业成长期待作为自变量,早期离职倾向作为因变量的方程;  $M_2$ 代表以人口统计学信息和职业成长期待同时作为自变量,早期离职倾向作为因变量的方程

## 3 讨论

### 3.1 职业成长期待量表在乡镇卫生院新入职医务人员群体中的应用

本研究结果表明,职业成长期待量表具有较高水平的内部一致性( $\alpha = 0.920$ )。探索性因子分析结果提示,该量表具有良好的结构效度。职业成长期待包含“职业目标期待”和“职业进程期待”2个维度下的14个条目。乡镇卫生院新入职医务人员的职业成长期待均值为 $3.89 \pm 0.55$ ,处于中等偏上水平,这表明乡镇卫生院新入职医务人员的职业成长期待水平较高,此结果与他们初入职场时的进取心强、自主立业意识较强的特质相吻合<sup>[7]</sup>。从西方学者提出的“生存—关系—成长”激励理论可知,员工在满足自身生存需要和相互关系需要后,“成长”成为了更深层次的需要<sup>[8]</sup>,因此,职业成长期待是促进乡镇卫生院新入职医务人员职业生涯发展的内驱力之一。

### 3.2 乡镇卫生院新入职医务人员的职业成长期待对早期离职倾向的影响

本研究发现,乡镇卫生院新入职医务人员职业成长期待对早期离职倾向具有负向预测作用( $\beta = -0.289, P < 0.01$ )。此结论与既往研究结果保持一致<sup>[9]</sup>,较高水平的职业成长期待能够显著削弱乡镇卫生院新入职医务人员的早期离职倾向。



既往研究表明, 具有良好职业成长期待的员工会时刻保持饱满的工作热情、强烈的组织支持感、牢固的心理契约和较高的工作投入度, 使员工产生回报组织的互惠心理, 进而在组织中产生互惠行为<sup>[10]</sup>。“个体-组织”的良性互动会实现个体成长与组织发展的共赢。反之, 在组织结构日益扁平化的今天, 乡镇卫生院新入职医务人员进入新的工作环境时, 会自主地将自我职业生涯规划与现实中的岗位实际相匹配<sup>[11]</sup>, 寻找组织归属感, 如果此时的职业成长不能达到他们心中期待的标准, 那么将会出现“个体-组织”契合感和匹配度下降、动摇乡镇卫生院医务人员的情感承诺, 甚至会催生消极怠工等不良现象, 久而久之在组织中还会产生负面辐射效应<sup>[12]</sup>, 致使新入职的乡镇卫生院医务工作者萌发离职念头, 甚至导致离职行为。

基于员工的自我效能感理论<sup>[13]</sup>, 乡镇卫生院新入职医务人员需要适应崭新的工作环境、角色定位与组织文化, 这些因素影响着员工职业生涯过程的思维方式、行为和情绪<sup>[14]</sup>。初入职场的医务人员作为乡镇卫生院的新鲜血液, 希望自己为组织注入新的活力, 能够承担组织任务, 积累工作经验, 获得组织认同, 体现自我价值, 他们会乡镇卫生院持有较高的职业成长期待, 在这个“自我效能不断释放”的阶段, 乡镇卫生院对他们而言是一个黏度极高的施展才华的平台, 因此, 他们的离职倾向较小。

不仅如此, 前景理论中的反射效应提示, 当面临积极的前景时, 个体偏好确定的收益, 但当面临消极的前景时, 个体则会出现偏好反转, 表现出寻求风险、迎难而上的积极势头<sup>[15]</sup>。新入职员工会将未来的职业期待当作“人生股票”, 乡镇卫生院工作便被新入职医务人员视为优质股, 他们更愿意长期持股, 而不会轻易抛售(离职), 而且在取得收益之前, 都会用饱满的工作热情进行投资, 盼望期待变成现实。因此, 当新入职医务人员对未来职业发展具有积极期待时, 会增强他们对乡镇卫生院工作的组织嵌入度, 进而增加他们的职业承诺, 避免离职倾向的产生。

## 4 结论

本研究修订的职业成长期待量表具有良好的信度和效度, 并对乡镇卫生院新入职员工的职业成长期待进行了准确测量。研究探讨了新入职医务人员的职业成长期待对离职倾向的影响, 结果发现职业成长期待对乡镇卫生院新入职员工离职倾向具有显著的负向预测作用。乡镇卫生院人力资源的既往研究主要侧重于绩效激励制度及工作满意度等方面, 关于医务人员职业生涯早期阶段的职业成长期待的研究仍缺乏关注。本研究结论也将为我国乡镇卫生院的管理与实践提供一些启示, 新入职员工良好的职业成长期待是激发他们全身心投入工作的内在动力之一, 乡镇卫生院不仅要激励和引导新入职员工设立职业发展目标, 还要在他们实现职业目标过程中予以资源支持, 缩小期待与现实之间的落差, 这对于防范他们产生离职倾向具有重要的现实意义。最后, 本研究也为减少我国农村基层卫生人才流失、促进农村基层卫生人才队伍建设、维护乡镇卫生院在农村卫生服务体系中的功能提供了科学参考。

### [参考文献] (References)

- [1] 依茹. 新医改背景下的乡镇卫生院发展问题研究[D]. 桂林: 广西师范大学, 2012.  
YI R. Study on the development of township hospitals under the background of new medical reform[D]. Guilin: Guangxi Normal University, 2012. (in Chinese)
- [2] 孙淑云. 试论乡镇卫生院的功能与改革[J]. 中国农村经济, 2005 (11): 40-46.  
SUN S Y. Discussion on the function and reform of township health centers[J]. Chinese Rural Economics, 2005(11): 40-46. (in Chinese)
- [3] 翁清雄, 胡蓓. 员工职业成长的结构及其对离职倾向的影响[J]. 工业工程与管理, 2009, 14 (1): 97-104.

- WENG Q X, HU B. The structure of career growth and its impact on employees' turnover intention[J]. *Industrial Engineering and Management*, 2009, 14(1): 97-104. (in Chinese)
- [4] 徐燕. 员工职业成长的影响因素及对策探析——基于组织和员工双向视角[J]. *江苏商论*, 2012 (7): 141-143.  
XU Y. The analysis of antecedent factors and measures of employees career growth: based on the two-way perspective of organization and employees[J]. *Jiangsu Commercial Forum*, 2012(7): 141-143. (in Chinese)
- [5] 翁清雄, 席西民. 企业员工职业成长研究: 量表编制和效度检验[J]. *管理评论*, 2011, 23 (10): 132-143.  
WENG Q X, XI Y M. Career growth study: scale development and validity test[J]. *Management Review*, 2011, 23(10): 132-143. (in Chinese)
- [6] 彭迎春, 常文虎, 沈艳红. 如何测量问卷的信度[J]. *中华医院管理杂志*, 2004, 20 (6): 383-384.  
PENG Y C, CHANG W H, SHEN Y H. How to measure the reliability of a questionnaire[J]. *Chinese Journal of Hospital Management*, 2004, 20(6): 383-384. (in Chinese)
- [7] 王友平. 职业生涯早期阶段的管理[J]. *技术经济*, 2005 (2): 8-10.  
WANG Y P. The early stage of occupation career management[J]. *Technical Economy*, 2005(2): 8-10. (in Chinese)
- [8] WILLIS-SHATTUCK M, BIDWELL P, THOMAS S, et al. Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review[J]. *BMC Health Services Research*, 2008, 8(1): 247. (in Chinese)
- [9] 董俭. 大学生新员工职业成长预期与离职倾向的关系研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2014.  
DONG J. A study on the relationship between career growth expectation and turnover intention of new employees[D]. Nanjing: Nanjing Normal University, 2014. (in Chinese)
- [10] 杨红英, 潘俊. 个人—组织契合度视角下企业新生代员工职业成长研究[J]. *当代经济管理*, 2016, 38 (3): 79-84.  
YANG H Y, PAN J. A study on the career growth of the new generation employees from the perspective of the individual-organization fit[J]. *Contemporary Economic Management*, 2016, 38(3): 79-84. (in Chinese)
- [11] 翁清雄, 卞泽娟. 组织职业生涯管理与员工职业成长: 基于匹配理论的研究[J]. *外国经济与管理*, 2015, 37 (8): 30-42.  
WENG Q X, BIAN Z J. Organizational career management and career growth: a study from the perspective of fit theory[J]. *Foreign Economy and Management*, 2015, 37(8): 30-42. (in Chinese)
- [12] 杨勇. 职业成长、职业承诺与工作倦怠关系研究[D]. 成都: 西南财经大学, 2012.  
YANG Y. Research on the relationship between career development, career commitment and job burnout[D]. Chengdu: Southwestern University of Finance and Economics, 2012. (in Chinese)
- [13] KENNY M E, BLUSTEIN D L, HSSSE R F, et al. Setting the stage: career development and the student engagement process[J]. *Journal of Counseling Psychology*, 2006, 53(2): 272-279.
- [14] 张霞. 职业决策自我效能感、组织支持感及组织承诺与离职倾向的关系研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2008.  
ZHANG X. Occupation decision-making self-efficacy, study on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment and turnover intention[D]. Suzhou: Soochow University, 2008. (in Chinese)
- [15] 丁际刚, 兰肇华. 前景理论述评[J]. *经济学动态*, 2002 (9): 64-66.  
DING J G, LAN Z H. A review of prospect theory[J]. *Economic Perspectives*, 2002(9): 64-66. (in Chinese)