

职业成长对组织承诺和离职倾向影响研究——以高层次医学人才为例

孙习习 张海林*

连云港市第一人民医院 江苏连云港 222002

〔摘要〕职业成长对离职倾向的影响已经取得了一些研究成果,但职业成长对离职倾向影响的内在传导机制尚不明确。基于社会交换理论,本研究探究了组织承诺在职业成长对员工离职倾向影响的中介作用机制。以高层次医学人才为研究对象,通过对 329 份有效样本进行数理统计,研究发现:职业成长对离职倾向具有显著的负向影响;职业成长对组织承诺有显著的正向影响;组织承诺在职业成长与离职倾向的关系中具有中介效应。

〔关键词〕职业成长;组织承诺;离职倾向;社会交换理论

〔中图分类号〕R-4 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕2095-7165(2022)10-005-03

〔基金项目〕江苏省卫健委医学科研课题(R2017002),连云港市社会科学基金项目(20LKT2073)

从 2020 年开始,疫情就一直笼罩着人们的生活,企业随时可能因为疫情的发生而暂停营业,与企业共存的员工也随时面临在家待业的难题。在经济衰退的环境下,高层次人才更加考虑自身工作流动的能力,重视企业所提供的职业发展机会。与此同时,在企业营业收入无法扩张时,更好的选择就是压缩企业成本,而第一方位就是人力成本,所以人力资源管理的过程中,减少离职率就是管理人力成本的手段之一。随着医疗基础设施的完善,医院规模的持续扩大,医疗人才长期处于供不应求的状态。在国家公共财政支出收缩的背景下,医院想要保持良好的运转,高层次人才对提升医疗技术水平和医疗服务能力有重要作用。如何保留高层次人才,建立稳定的高层次人才队伍是急需解决的问题。现有研究主要集中在护士这一群体的职场表现^[1],对于高层次人才离职研究尚有不足。

综上,本研究将研究对象聚焦于高层次人才,他们的离职行为直接增加了医院培养人才的沉没成本,也会影响医院的整体效益和外形象。离职倾向能够在最大程度上预测员工离职行为,只有了解员工离职倾向的前因变量,才能够为医院人力资源管理做出指导性建议。

1 文献回顾与研究假设

1.1 职业成长与离职倾向

职业成长起源于 20 世纪 80 年代, Graen 首先对职业成长进行定义,他们将职业成长放在工作场所转换的情境之中,强调个人流动到更有价值工作的速度。翁清雄认为组织职业成长包括职业能力发展速度、职业目标进展速度、晋升速度与报酬增长速度四个维度^[2]。在无边界的职业环境中,个人不仅仅考虑晋升和工资,更加注重自身的主观感受。当前员工为了获得职业成长而进行职业流动已经非常普遍。

根据社会交换理论,员工与组织基于互惠原则进行利益交换,以维持稳定的社会交换关系^[3]。一旦员工在组织中获得更多的职业成长机会,基于互惠原则,员工更加倾向于给予组织回报。首先,当企业提供海外研修、短期访学等培养

机会,员工的职业能力得到更大的提升,对工作的胜任力增强,就会减少离职动机;其次,员工完成职业目标的进程加快,会产生更多积极情绪,员工的工作满意度也会增加,在情感上更加认可组织;再次,其晋升速度加快,让员工在同级别的竞争者中更具备年龄的竞争优势,组织表现出来的高度认可可是员工继续工作的强大动力;最后,高职位带来高报酬,员工从企业获得更多的利益之后,员工就会将更多的时间和精力投入到工作中,从而减少离职倾向。综上所述,提出假设:

H1: 职业成长负向影响其离职倾向。

1.2 职业成长与组织承诺

Becker(1960)首次提出组织承诺的概念,他认为组织承诺是员工因组织投入增加而想要继续留在该组织的一种心理现象。Meyer 等提出了组织承诺三因素模型^[4],情感承诺是指个体在心理层面对组织的认同和依附,规范承诺是指员工从社会规范层面感知到留在组织里的责任感,持续承诺来自个体意识到离职成本而产生的行为约束。翁清雄和席西民^[2]的研究表明职业成长对员工组织承诺水平具有正向影响; Igbaria 和 Greenhaus^[5]指出晋升机会、薪酬水平会影响员工的组织承诺水平。

当员工感知到较高水平的职业成长时,意味着个体在组织中拥有更加丰富的资源、培训机会和晋升机会等,员工就会增强对组织的归属感,产生更多的情感承诺;基于社会交换理论,为了维护稳定的交换关系,员工就会产生需要回报组织的责任感,即规范承诺增强;组织提供了高水平的职业成长之后,员工在为了维持当前的职位水平和收入水平,在权衡之后更有可能做出留在本组织的选择,即持续承诺增强。因此,提出以下假设:

H2: 职业成长对组织承诺有正向影响

1.3 组织承诺的中介作用

组织希望员工能够忠于组织,降低组织的人力成本,需要满足员工需要的职业成长。一旦员工认为自己拥有高水平的职业成长时,意味着员工在组织中逐渐接近自己的职业目标,职业能力得到提升,拥有更多晋升机会和工资增长。组织提供的丰富资源会降低员工的工作不安全感,增强员工对组织的情感依附。基于互惠原则,员工感受到组织对自身的

* 通讯作者: 张海林(1969.6-),女,江苏连云港人,本科,主任护士、硕士生导师,研究方向:医院人力资源管理、护理学。

资源投入，为了回报组织以维持稳定的交换关系，员工就会对组织产生更多的责任感和义务感。整体组织承诺水平得以提升。组织承诺水平高的员工更愿意对工作进行投入和付出，长期的留在本组织。此外，Meyer 等通过元分析发现，组织承诺三个维度均与离职倾向存在负向显著的联系^[4]。结合假设 1 和假设 2，我们推出关于组织承诺中介作用的假设：

H3：组织承诺在职业成长与离职倾向之间的关系中起着中介作用；职业成长有助于提高员工的组织承诺，进而降低离职意向。

2 研究设计

2.1 样本选取与数据收集

本研究的调查对象是来自公立医院的硕士及以上学历的临床岗位，在苏北地区的一家三甲医院进行实地问卷调查。为了确保样本填写者符合调查对象，问卷在第一部分设计了学历和职称这两个选项。本次一共发放了 350 份问卷，删除调查对象不符和其他无效问卷，一共回收有效问卷 329 份，问卷有效率为 94%。

样本中男性员工有 157 名，占比 47.72%，女性员工有 172 名，占比 52.28%。员工年龄在 35 岁以下的有 160 名，占比 48.6%，35-44 岁的 130 名，占比 39.5%，45-55 岁的有 39 名，占比 11.8%。员工学历方面，学术型硕士有 172 名，占比 52.2%，专业型硕士有 69 名，占比 20.97%，博士学历有 88 名，占比 26.7%。

表 1 验证性因子分析

模型	变量	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	RMR	CFI
三因子模型	职业成长、组织承诺、离职倾向	1844.141	557	3.311	0.153	0.131	0.583
二因子模型	职业成长 + 组织承诺、离职倾向	2216.922	559	3.966	0.173	0.144	0.463
单因子模型	职业成长 + 组织承诺 + 离职倾向	2277.333	560	4.067	0.176	0.143	0.444

3.2 描述性统计

表 2 列出了变量的均值、标准差和相关系数。初步分析结果显示，职业成长与员工离职倾向呈显著负相关 ($r=-0.322$,

2.2 变量测量

职业成长采用翁清雄和席西民开发的职业成长量表，包括职业能力发展速度、职业目标进展速度、晋升速度与报酬增长速度四个维度，共 15 个题项，本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.952。组织承诺采用 Meyer 和 Allen 发展出来的组织承诺量表，包括情感承诺、规范承诺和持续承诺三个维度，共 18 个题项，本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.848。离职倾向主要参考 Mobley 等学者的离职倾向量表，共 4 个题项，本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.721。量表的 Cronbach's α 值均大于 0.7，具有较高的信度。

3 数据分析与结果

3.1 共同方法偏差和区分效度检验

本研究采用 Harman 单因素检验方法检验共同方法偏差。结果表明，未旋转时得到的第一个主成分占因子总载荷为 30.693%，未超过 40% 的临界值，说明共同方法偏差问题不严重。

从上述分析可以看出，各量表的 Cronbach's α 值均在 0.7 以上，表明各量表的可靠性较高。结果如表 1 所示，其中三因素模型的拟合效果 ($\chi^2=1844.141$, $df=557$, $\chi^2/df=3.311$, $RMR=0.131$, $RMSEA=0.153$, $CFI=0.583$) 在统计学意义上明显优于二因素模型和单因素模型，证明三个变量之间具备较好的区分效度。

$p<0.01$)，职业成长与组织承诺呈显著正相关 ($r=0.65$, $p<0.01$)，以上结果为下一步的回归分析提供了依据。

表 2 变量描述性统计与相关结果分析

	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 性别	1.523	0.5	1								
2 年龄	1.632	0.686	-0.095	1							
3 学历	1.948	0.703	0.172**	-0.216**	1						
4 岗位	1.422	0.812	0.115*	0.044	0.263**	1					
5 职称	2.897	0.881	0.130*	-0.789**	0.390**	0.036	1				
6 任职时间	2.927	1.23	-0.002	0.748**	-0.163**	-0.027	-0.736**	1			
7 职业成长	2.368	0.735	0.08	-0.092	0.022	0.054	0.089	-0.038	1		
8 组织承诺	2.629	0.536	-0.077	-0.041	-0.102	-0.052	-0.011	0.014	0.650**	1	
9 离职倾向	3.755	0.768	0.159**	0.182**	0.002	-0.027	-0.167**	0.136*	-0.322**	-0.578**	1

注：N=329，* $p<0.05$ ，** $p<0.01$

3.3 假设检验

首先，表 3 中模型 2 和模型 4 显示，职业成长显著正向影响组织承诺 ($\beta=0.483$, $p<0.01$)，显著负向影响离职倾向 ($\beta=-0.33$, $p<0.01$)，由此，假设 H1 和假设 H2 成立。其次，检验组织承诺的中介效应。模型 2 和模型 5 显示，职业成长能显著提升员工组织承诺 ($\beta=0.483$, $p<0.01$)，组织承诺又负向影响了离职倾向 ($\beta=-0.814$, $p<0.01$)。而模型 6 表明，在加入组织承诺后，职业成长对离职倾向的影响不显著 ($\beta=0.113$, n. s.)，而组织承诺仍能显著负向影响离职倾向 ($\beta=-0.917$, $p<0.01$)，这说明组织承诺中介了职业成长对离职倾向的影响。由此假设 H3 得到支持。

随后，使用 Bootstrap 分析法验证中介效应的稳健性。表 4 显示，组织承诺在职业成长与离职倾向之间的间接效应估计值为 0.165，95% 置信区间为 [0.043, 0.286]，且区间不包含 0，表明间接效应显著。

4 结论

4.1 理论贡献

本文的理论贡献主要体现在以下两个方面：(1) 拓展了对职业成长影响效应的认识。研究对象聚焦于高层次医学人员，研究结果验证了职业成长与离职倾向的负向预测关系，并检验了组织承诺的间接效应，展现了职业成长对员工降低离职意愿的内在机制。(2) 本研究基于社会交换理论，从“互惠”原则的角度解释了获得职业成长的员工为何会影响其离

职倾向, 丰富了社会交换理论的应用场景, 对现有的职业成长研究进行了理论上的补充。

4.2 实践启示

首先, 医院要助力高层次人才的职业成长。第一, 帮助医学人才明确清晰的职业发展目标, 可以贯穿到医院人力资源管理的各个环节。医院在招聘新员工时, 应重视他们职业目标的设定, 作为招聘面试的一个重要内容; 对医学人才进行职业目标培训, 帮助他们设定清晰的职业目标。第二, 促进医学人才的职业能力发展。不同的职业发展通道设计相应的培训体系, 为员工提供丰富多样的培训形式和学习进修机会。第三, 为高层次人才提供更多的晋升机会。医院应逐步完善医学后备人才的培养机制, 全面推进中层干部内部公开选拔和竞聘上岗, 为他们提供更多的晋升渠道。第四, 设计合理的薪酬福利体系, 确保薪酬的合理增长。奖金分配应充分体现工作量和劳动价值, 实现内部公平和外部公平。

其次, 医院从促进医学人才职业成长来提高组织承诺。医院为实现员工职业发展目标和职业能力发展提供培训和学习机会, 设置公平合理的激励机制, 让员工在公平公正的环境中实现个人的职业成长。医院能为员工提供顺畅的职业晋升通道, 员工越容易产生对组织的依赖和认同。同时, 为医学人才提供更多的发展机会和晋升空间, 让他们在组织中、

在工作中受到认可, 增强与员工的情感交流, 提高员工的组织认同感。

最后, 医院要借助组织承诺来保留高层次人才。高层次人才对医院的情感承诺、持续承诺和规范承诺能降低他们的离职倾向。能够培养人才对医院怀有深切的感情依赖, 是许多医院管理的研究者和从事医院管理工作的管理者们追求的目标, 也是管理上的一个境界。只有在情感上使员工对企业产生依赖, 才能在根本上解决对人的激励问题。

[参考文献]

- [1] 戴振威, 马伟光. 基于 Meta 分析的中国护士离职倾向影响因素模型构建 [J]. 解放军护理杂志, 2021, 38(08):5-7+15.
- [2] 翁清雄, 席酉民. 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.
- [3] Blau P. Power and Exchange in Social Life [M]. NY: John Wiley & Son, 1964.
- [4] Meyer J P, Allen, N.J.A Three-component conceptualization of organizational commitment [J]. Human Resource Management Review, 1991, 1(1):64-98.
- [5] Igbaria M., Greenhaus J.H. The Career Advancement Prospects of Managers and Professionals: Are MIS Employees Unique? [J]. Decision Sciences, 1992, 23(2):478-499.

表 3 回归分析结果

变量	组织承诺			离职倾向		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5**	模型 6
1 性别	-0.078	-0.12**	0.293**	0.322**	0.23	0.212**
2 年龄	-0.12	-0.066	0.185	0.148	0.087	0.087
3 学历	-0.079	-0.056	0.074	0.058	0.01	0.007
4 岗位	-0.005	-0.032	-0.067	-0.048	-0.071	-0.078
5 职称	0	-0.035	-0.132	-0.107	-0.131	-0.14
6 任职时间	0.049	0.02	-0.056	-0.036	-0.016	-0.017
7 职业成长		0.483**		-0.33**		0.113
8 组织承诺					-0.814**	-0.917**
调整 R2	0.006	0.442	0.058	0.155	0.377	0.361
F 值	1.343	38.139	4.386	9.606	29.331	17.841

表 4 中介效应检验 (Bootstrap 分析)

效用	路径	估计值	SE	95% 置信区间
间接效应	职业成长 => 组织承诺 => 离职倾向	-0.443	0.047	-0.516 ~ -0.331

(上接第 4 页)

控性大, 初学者极难周全兼顾, 随时可能终止, 如若发生, 将极大打击积极性。

PBL 联合 SBL 新模式通过多途径让住培医师及时关注临床病情变化、风险评估、人文关怀、健康指导、沟通交流、随机应变能力等各方面, 培养学生严谨、精细的工作作风, 让患者转危为安, 保障临床病患生命健康。真实情境模拟中, 身临其境体会到抢救患者的紧迫感, 时刻保持清醒的头脑, 培养临危不乱的能力, 有条不紊、分工合作、有效沟通、促进共同成长、进步。学习规避可能引起医患纠纷的不恰当通过考核获得有效反馈和评估, 在支持性学习环境中, 促进教学成果, 才能进入临床操作实践, 切身感受, 换位思考, 将心比心地亲身体会到患者在病痛方面来自生理及心理上的需要, 以彼度人, 体现人文关怀, 关爱体恤患者, 增强医生责任心, 更好地为病患提供精湛体贴的医疗服务。

经过教学改革实践, 新的教学模式和方法初见成效, 但尚处于摸索阶段不够成熟, 我们将持续改进、完善教学系统, 实现更科学、全面的临床技能评价, 提供稳定可靠、可复制的学习环境, 并允许在犯错的环境中成长, 缩短临床实践周期, 提高患者体验感, 群策群力, 不断完善、分享优秀的教学心得。

[参考文献]

- [1] 张凌琳, 周学东, 柳茜, 于海洋. 口腔临床实习生培养与执业医师考试接轨的思考与实践 [J]. 中国高等医学教育, 2011, 7:70-71.
- [2] 周响辉, 季彤, 何悦等. PBL 联合情景模拟教学法在口腔颌面-头颈肿瘤教学中的探索与实践 [J]. 中国中西医结合耳鼻咽喉科杂志, 2021, 29(5):384-386.
- [3] 蒋文凯, 王迪雅, 仇珺等. 浅析 PBL 教学法在牙体牙髓病学教学改革中的应用现状 [J]. 牙体牙髓牙周病学杂志, 2018, 28(6):369-371.