

东北地区公共卫生机构人才流失对组织凝聚力的影响 ——基于有调节的中介模型检验

王群凯^{1*} 孟楠¹ 吴群红¹ 王可欣¹ 李美晔² 诸葛瑞倩¹ 王雨璇¹

1. 哈尔滨医科大学卫生管理学院 黑龙江哈尔滨 150081

2. 山东第二医科大学公共卫生学院 山东潍坊 261053

【摘要】目的:深入探讨人才流失对组织凝聚力的影响机制,以期破解东北地区人才流失导致的问题,消除影响公共卫生机构核心凝聚力的不利因素。方法:采用方便抽样与滚雪球抽样相结合的方式,调查有效问卷11 912份,并运用描述性统计、回归分析以及有调节的中介效应分析等方法对数据进行系统分析。结果:人才流失对组织凝聚力具有显著的负向影响($\beta = -1.29, P < 0.001$);而角色超载在两者之间起部分中介作用,中介效应显著(效应值 = $-0.56, 95\% CI = -0.67 \sim -0.46$),中介效应占总效应的43.4%;月收入能够显著调节角色超载对组织凝聚力的影响($\beta = 1.00, P < 0.001$)。结论:建议通过调整薪资待遇水平来缓解公共卫生人员角色超载感,采取长效激励机制等策略来降低人才流失的负面影响,进而增强组织凝聚力,为相关机构提供理论和实践指导。

【关键词】人才流失;组织凝聚力;角色超载;有调节的中介模型

中图分类号:R197 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1674-2982.2024.06.008

Impact of brain drain on organizational cohesion in northeastern public health institutions: Based on moderated mediation model tests

WANG Qun-kai¹, MENG nan¹, WU Qun-hong¹, WANG Ke-xin¹, LI Mei-ye², ZHUGE Rui-qian¹, WANG Yu-xuan¹

1. School for Health Management, Harbin Medical University, Harbin Heilongjiang 150081, China

2. School for Public Health, Shandong Second Medical University, Weifang Shandong 261053, China

【Abstract】 Objective: The purpose of this study is to explore in depth the mechanism of the impact of brain drain on organizational cohesion, with a view to cracking the vicious circle problem caused by brain drain in the northeast region and eliminating the unfavorable factors affecting the core cohesion of public health institutions. Methods: A combination of convenience sampling and snowball sampling was used to survey 11 912 valid questionnaires, and the data were systematically analyzed using descriptive statistics, regression analysis, and moderated mediated effects analysis. Results: Brain drain has a significant negative effect on organizational cohesion ($\beta = -1.29, P < 0.001$); and role overload partially mediates between the two, with a significant mediating effect (effect value = $-0.56, 95\% CI = -0.67 \sim -0.46$), and the indirect effect accounts for 43.4% of the total effect; and monthly income significantly moderates the effect of brain drain on organizational cohesion through role overload ($\beta = 1.00, P < 0.001$). Conclusion: It is recommended to alleviate the sense of role overload among public health personnel by adjusting the level of salary and benefits, and to reduce the negative impact of brain drain by adopting long-term incentive mechanisms and other strategies, thus enhancing organizational cohesion and providing theoretical and practical guidance for relevant institutions.

【Key words】 Brain drain; Organizational cohesion; Role overload; Moderated mediation model

* 基金项目:国家自然科学基金(地区)合作与交流项目(72361137562);黑龙江省公共健康安全及医改策略高端智库研究项目(ZKWT1013)
作者简介:王群凯(1999年—),女,硕士研究生,主要研究方向为卫生政策、卫生应急、社会医学。E-mail: wangqunkai715@163.com
通讯作者:吴群红。E-mail: wuqunhong@163.com

人才流失问题在东北地区经济持续发展与振兴战略实施中显得尤为严峻。第七次全国人口普查数据显示,东北地区人口占全国比例已降至 6.98%,较前次普查下降 1.2%,这一数据反映出东北地区人口负增长的加剧趋势。^[1]伴随着国家经济结构的深度调整和转型,东北地区的传统产业正承受着前所未有的挑战,而新兴产业的发展亦因人才资源的匮乏而受到明显制约。因此,“人才流失”这一现象已不仅局限于社会舆论的关注,更引发了相关学者的深入研讨。^[2]值得注意的是,人才流失的影响不仅限于经济层面,其在卫生领域的负面效应亦不容忽视。近年来各级各类公共卫生机构普遍存在的人才流失问题。有研究指出,与西部地区相比,中、东部地区疾控机构每万人口卫生技术人员数下降幅度较大,人才流失问题尤为显著。^[3]具体而言,2015—2019 年,东北地区的疾控人员数量从 18 754 人锐减至 15 756 人,降幅高达 16.0%,其流失率显著高于全国同期平均水平。^[4]这一现象导致各级公共卫生机构在防控重大风险时能力相对薄弱。特别是在近年来的疫情防控过程中,东北地区多地频发的聚集性疫情,无疑暴露了该地区公共卫生人员队伍在组织协调性方面的明显短板,而这些问题均与人才流失问题密切相关。尽管已有学者对东北地区企业人才流失的成因展开了广泛探讨^[5],但针对公共卫生机构人才流失的研究仍显不足。如何打破因人才流失而触发的负面连锁反应,维护公共卫生机构组织内部的稳定性,增强其凝聚力,并洞悉组织留住人才的可行路径,是当前亟待深入研究和探索的重要课题。

1 研究假设

1.1 人才流失与组织凝聚力的关系

组织凝聚力被定义为组织对每个成员所产生的吸引力和向心力,它体现了一个组织中成员们团结一致、共同追求组织目标的动态过程。^[6]已有研究发现人才流失对组织工作团队的一体化具有显著的负面影响^[7],这种影响可能表现为员工间人际关系的紧张,组织内部人心涣散,以及团队整体士气的下降,进而降低组织凝聚力。基于上述分析,本研究提出假设 H1:人才流失对组织凝聚力具有负向预测作用。

1.2 角色超载的中介作用

角色超载,作为角色压力的一个重要维度,指岗位角色及其工作要求超出了个体所能承受的范围。

根据既往研究,角色超载已被证实为影响组织归属感和凝聚力的关键因素之一。^[8]特别是在基层公共卫生岗位中,由于人才匮乏,经常出现同一员工身兼数职、工作负荷过重的情况。这种现象往往导致公共卫生人员感到力不胜任,疲于应付,进而削弱他们对组织工作的自豪感和认同感,最终对组织的向心力和凝聚力^[6]产生不利影响。基于上述分析,本文提出研究假设 H2:角色超载对组织凝聚力具有负向预测作用和 H3:角色超载是人才流失与组织凝聚力之间的中介变量。

1.3 月收入的调节作用

众多研究已经证实收入作为调节变量在各类研究中的重要性。^[9]特别是在公共卫生领域,随着财政改革的推进,疾控机构被划分为公益一类事业单位,其经费完全由政府拨付,并取消了原有的自留收费项目。这一变革对那些原本财政保障不足的疾控机构产生了显著影响,催化了人员流失问题。此外,相关研究表明,当个人的收入水平低于社会或行业平均水平时,他们会感受到明显的经济压力,进而增加角色超载感;相反,稳定且高于平均水平的收入则能有效减轻家庭和个人的经济负担。更重要的是,收入的提高不仅能够增加个人主观幸福感,减少工作和生活压力,还能通过薪酬的激励作用,调动员工的工作积极性,进而激发组织的凝聚力。^[10]因此,本研究提出假设 H4:月收入在角色超载和组织凝聚力之间起调节作用。

综上所述,本研究拟探讨人才流失、组织凝聚力以及角色超载的关系及其作用机制,基于前面四个假设,构建了一个有调节的中介模型(图 1)。

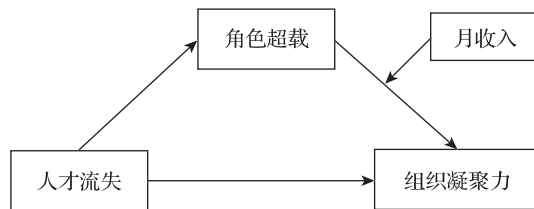


图 1 各变量关系的假设模型

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

本研究以东北地区(涵盖黑龙江省、吉林省、辽宁省及内蒙古自治区)的公共卫生人员为研究对象。数据收集工作于 2023 年 6—10 月进行,采取方便

抽样与滚雪球抽样相结合的方式进行了匿名调查。调查工具采用问卷星平台,用于问卷的发放与回收。

具体实施步骤如下:首先,通过方便抽样方法,从不同省份抽取 500 名公共卫生人员作为初始样本,即“一级种子”。随后,对这些“一级种子”进行教育与培训,使其转化为合格的调查员。接着,“一级种子”通过微信将调查问卷链接分享至其所在的工作群组,邀请群组内的同事参加问卷调查。纳入标准:(1)研究对象所在机构为公共卫生机构且为公共卫生人员(从事疾病预防、流行病学、环境卫生和健康监测等方面的专业人员);(2)调查时在其单位工作超过半年;(3)愿意参与本研究。排除标准:(1)外来交流学习的公共卫生人员;(2)不在岗位或拒绝参与者。最终,本研究累计回收调查问卷 13 021 份。经过严格筛选,剔除漏填、选项一致等无效问卷后,共获得有效问卷 11 912 份,有效回收率为 91.5%。

2.2 研究工具

2.2.1 自编调查问卷

本研究采用自编调查问卷作为主要研究工具,该问卷由研究者根据研究需求自行设计。问卷内容涵盖性别、年龄等人口学特征资料以及人才流失等核心研究条目。

(1)月收入定义及分类。在本研究中,月收入特指税后月收入,即扣除五险一金个人承担部分及个人所得税后,实际领取的工资收入。已有文献指出,收入构成基层公共卫生人员关键的经济激励因素。^[11]基于相关文献,本研究将月收入(问卷中具体表述为:“您目前的税后月收入为:_____元”)作为中介模型的调节变量,并将其划分为高收入组和低收入组。^[12]

(2)人才流失的评估与处理。为了评估东北地区公共卫生机构面临的人才流失问题,本研究在自编问卷中特别设置了相关条目:“您认为当前东北地区公共卫生机构面临的‘人才流失’问题是否严重?”。参照既往研究^[13],本研究将该条目的回答编码为二分类变量,即人才流失“不严重”(编码为 0)和“严重”(编码为 1)。尽管此变量为二分类,但仍可适用于连续变量的有调节的中介模型进行数据分析。

2.2.2 组织凝聚力量表

本研究参考李海^[14]等人所编制的组织凝聚力量

表,该量表原包含员工向心力、领导凝聚力、价值认同等六个核心维度。结合本研究的具体内容,对量表进行了适当的改编与精简。改编后的量表共涵盖单位归属感、单位凝聚力以及工作价值的认可度等 6 个关键条目。在评分机制上,所有的条目均采用 1 ~ 5 级的李克特计分法,其中 1 代表感受最弱,5 代表感受最强。得分越高,表示其所在组织的凝聚力越高。为确保量表的信效度,我们进行了 KMO 和 Bartlett 球形检验,结果显示 KMO 值为 0.91 ($P < 0.001$),表明数据非常适合进行因子分析。此外,量表的 Cronbach's α 内部一致性系数为 0.88,显示出较高的信度水平。

2.2.3 角色超载量表

本研究采用并适当改编了 Bolino M C^[15]等人所编制的角色超载量表。在保持原量表核心结构的基础上,根据本研究的对象和情境,对量表条目进行了适当调整,以确保其针对性和适用性。改编后的量表中,具有代表性的题项为:“我感觉工作中内容太多、负担过重”。该量表采用 5 点分级评分法,评分越高,表示角色超载感知越强烈。经检验,改编后量表的 Cronbach's α 系数为 0.83,显示出较高的内部一致性信度,适合用于本研究的数据收集与分析。

2.3 质量控制

为确保研究的有效性和可靠性,本研究实施了严格的质量控制措施。特别是针对可能存在的共同方法偏差问题,采用 Harman 单因子检验法来进行检验。具体做法是,将所有研究题目进行探索性因子分析。分析结果显示,析出的特征值大于 1 的因子共有 14 个,且第一个因子所能解释的变异量为 34.48% (该值小于 40% 的临界标准)。这表明在本研究中,并不存在明显的共同方法偏差。

2.4 统计学方法

本研究采用 SPSS 26.0 软件对数据进行统计分析。首先,进行描述性统计以呈现数据的基本特征;其次,运用斯皮尔曼相关分析方法探究各变量之间的相关关系;最后,为深入探究角色超载的中介效应及税后月收入的调节效应,本研究选择 Hayes 开发的 PROCESS 4.1 插件,并结合 Bootstrap 方法和简单斜率检验^[16]进行统计分析。值得注意的是,本研究中的所有假设检验均采用双侧检验,并设 $P < 0.05$ 为差异具有显著性。

3 结果

3.1 调查对象基本情况

本研究共调查了东北四省(自治区)区域内公共卫生人员 11 912 人,其平均年龄为 39 ± 10.47 岁,人员年龄分布相对均衡;男性占 32.50%,女性占 67.50%;其平均税后月收入为 $3\,740 \pm 0.96$ 元,反映了公共卫生领域薪资水平的一般情况。人才流失评估结果方面,内蒙古自治区的情况最为突出,高达 38.7% 的被调查者认为当地存在严重的人才流失问题;吉林省次之,占比为 29.0%。虽然黑龙江省和辽宁省的人才流失率相对较低,分别为 19.2% 和

13.1%,但这一现象仍不容忽视。

3.2 变量描述性统计与相关性分析

结果显示,人才流失、角色超载与组织凝聚力两两之间存在显著的相关性。具体而言,组织凝聚力与人才流失呈负相关($r = -0.06, P < 0.01$),与角色超载亦呈负相关($r = -0.22, P < 0.01$),与月收入呈正相关($r = 0.05, P < 0.01$)。此外,人才流失与角色超载呈正相关($r = 0.13, P < 0.01$),与月收入呈正相关($r = 0.06, P < 0.05$) (表 1)。为进一步明晰三者之间的内在关联,本研究在后续分析中将性别和学历等因素作为控制变量进行处理。

表 1 各变量描述统计、相关分析结果

变量	性别	学历	编制	月收入	角色超载	人才流失	组织凝聚力
性别	—						
学历	0.13**	—					
编制	0.04**	-0.18**	—				
月收入	-0.08**	0.08**	-0.37**	—			
角色超载	-0.09**	0.06**	-0.12**	0.10**	—		
人才流失	-0.05**	0.09**	-0.05**	0.06**	0.13**	—	
组织凝聚力	0.05**	-0.07**	0.02*	0.05**	-0.22**	-0.06**	—

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

3.3 角色超载在人才流失与组织凝聚力的中介效应分析

本研究首先采用 Hayes 编制的 SPSS 宏中的 Model 4 (即简单中介模型),并在控制性别、学历等变量的前提下,对角色超载在人才流失与组织凝聚力之间的中介效应进行检验。如表 2 所示,方程 1 的回归结果表明,人才流失对组织凝聚力具有显著的负向预测作用($\beta = -1.29$);在方程 2 中,将中介变量

角色超载纳入回归分析。结果显示,在考虑了角色超载的影响后,人才流失对组织凝聚力的负向预测作用依旧显著($\beta = -0.73$),这一发现与假设 H1 相吻合。同时,角色超载对组织凝聚力也表现出显著的负向预测作用($\beta = -0.72$),这一发现与假设 H2 相吻合。在方程 3 中,将角色超载作为结果变量进行分析,发现人才流失对角色超载具有显著的正向预测作用($\beta = 0.79$) (表 2)。

表 2 中介效应分析

变量	方程 1		方程 2		方程 3	
	SE	$\beta(95\% CI)$	SE	$\beta(95\% CI)$	SE	$\beta(95\% CI)$
性别	0.23	1.46*** (1.00 ~ 1.91)	0.23	0.99*** (0.54 ~ 1.43)	0.07	-0.65*** (-0.78 ~ -0.52)
学历	0.24	-1.73*** (-2.20 ~ -1.25)	0.24	-1.49*** (-1.96 ~ -1.02)	0.07	0.33*** (0.20 ~ 0.47)
编制	0.33	0.09 (-0.55 ~ 0.73)	0.32	-0.63* (-1.26 ~ -0.05)	0.09	-1.00*** (-1.19 ~ -0.82)
人才流失	0.22	-1.29*** (-1.72 ~ -0.87)	0.21	-0.73*** (-1.15 ~ -0.31)	0.06	0.79*** (0.66 ~ 0.91)
角色超载			0.03	-0.72*** (-0.78 ~ -0.66)		
R^2		0.01		0.05		0.04
F		136.69***		135.29***		111.98***

注: 1. 方程 1 的结果变量为组织凝聚力;方程 2 的结果变量为组织凝聚力;方程 3 的结果变量为角色超载。

2. * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

为提高中介效应研究的准确性,本研究进一步采用偏差校正的百分位 Bootstrap 法进行深入检验。

结果显示,人才流失对组织凝聚力的总效应为 $-1.29(95\% CI = -1.72 \sim -0.87)$,间接效应为

-0.56(95% CI = -0.67 ~ -0.46),间接效应占总效应的比例达到了43.4%(表3)。表明角色超载在人才流失与组织凝聚力可能起部分中介作用,假设H3得到验证。

表3 对中介效应显著性检验的 Bootstrap 分析

中介效应路径	效应值	标准误	95% CI		相对中介效应(%)
			下限	上限	
总效应	-1.29	0.22	-1.72	-0.87	
直接效应	-0.73	0.22	-1.15	-0.31	
间接效应	-0.56	0.05	-0.67	-0.46	43.4

3.4 有调节的中介效应检验

在中介效应的基础上,研究进一步探究了月收入的调节效应。为确保分析的准确性,首先对自变量(角色超载)和调节变量(月收入)进行标准化处理。然后,将性别、学历和编制作为控制变量,依据有调节的中介模型检验程序^[17],采用 Process 宏程序进行模型验证。

结果显示,在采用 Model 14(即假设中介模型的后半段受到调节)进行模型检验的结果显著。具体而言,月收入与角色超载的交互项对组织凝聚力的($\beta = 0.15, t = 4.66, P < 0.001$)的影响具有统计学上的显著性(表4)。同时,人才流失对组织凝聚力表现出显著的负向预测作用($\beta = -0.81, t = -3.76, P < 0.001$)。表明月收入能够在人才流失通过角色超载影响组织凝聚力这一中介过程中起调节效应,证实了假设H4的有效性。

表4 有调节的中介效应检验

变量	组织凝聚力		
	SE	t	$\beta(95\% CI)$
性别	0.23	-9.20	1.158*** (0.71 ~ 1.60)
学历	0.24	4.59	-1.58*** (-2.05 ~ -1.12)
编制	0.34	-8.11	0.24(-0.43 ~ 0.91)
人才流失	0.21	-3.76	-0.81*** (-1.22 ~ -0.39)
月收入	0.12	8.44	1.00*** (0.77 ~ 1.23)
角色超载	0.03	-23.66	-0.73*** (-0.79 ~ -0.67)
角色超载 × 月收入	0.03	4.66	0.15*** (0.09 ~ 0.21)
R^2	0.06		
F	111.59***		

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

为了更详尽地阐释月收入的调节作用,本研究在不同月收入水平下对人才流失通过角色超载这一中介变量与组织凝聚力的关系进行了深入探究。具体而言,在月收入水平较低(M-1SD)的情境下,角色

超载对组织凝聚力展现出显著的负向预测作用(simple slope = -0.87, $t = -20.44, P < 0.001$);相对地,在月收入水平较高(M + 1SD)时,角色超载对组织凝聚力的负向预测作用有所减弱(simple slope = -0.59, $t = -13.57, P < 0.001$)。由此可见,随着个体月收入水平的提升,角色超载对组织凝聚力的负向预测作用逐渐削弱。这一发现不仅证实了调节变量对中介效应有显著调节作用,而且支持了有调节的中介效应的存在。为进一步揭示不同月收入水平下角色超载对组织凝聚力的具体影响,本研究还进行了简单斜率分析。分析结果表明,随着角色超载的加重,月收入较高的公共卫生人员展现出更强的组织凝聚力(图2)。

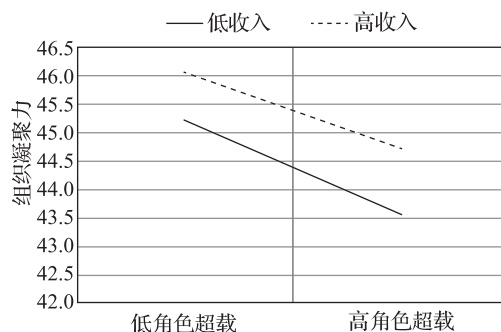


图2 月收入在角色超载与组织凝聚力之间的调节作用

4 讨论和建议

4.1 不同性别、学历、编制特征对组织凝聚力的影响存在差异

在性别层面,相较于男性,女性更能正向预测组织凝聚力。这与 Woolley A W^[18]等人的研究结论相符,可能是由于女性在社交敏感度方面优于男性,更倾向于与同事建立和谐关系,并通过情感调节和有效沟通来提升合作效率和团队集体智慧,从而增强组织凝聚力。与低学历者相比,高学历者反而负向预测组织凝聚力,这一现象与傅志明^[19]的研究发现相吻合。可能原因是,面对人才流失的挑战,公共卫生机构采取了诸如增设学历津贴等措施以吸引高学历人才。然而,这些措施虽然短期内吸引了大学生,但由于缺乏长效激励机制,难以长久留住人才。同时,这种做法可能引发同岗位低学历、资深员工的不公平感,进而削弱整个组织的凝聚力和向心力。

相较于拥有事业编制的公共卫生人员,无编制人员更能负向预测组织凝聚力。可能原因在于,对于大多数公共卫生人员而言,通过政府设立的事业编制考试获得编制身份,常被视为职业发展的优先

选择。编制身份不仅象征着职业稳定性和社会地位,还能个人带来职业自豪感和归属感。同时,事业编制的晋升制度激励着员工努力工作、不断学习。然而,既往研究亦指出,相较于有编制的员工,无编制员工往往对自身职业身份的认知存在失调感,这种低身份感知容易导致他们对所属组织产生较强的疏离感,进而降低工作投入度,削弱组织凝聚力。^[20]这一结果同时反映了东北地区疾控人员总量低于国家编制要求标准,表明保障公共卫生人员的编制资源是当务之急。

综上所述,首先,要打破性别壁垒,充分发挥女性在组织中的性别优势,借助其良好的沟通技巧、协作能力,积极培育多元包容、公平公正的组织文化,增强组织凝聚力。其次,卫生行政部门应着重加强对东北地区公共卫生人才引进与培育政策的扶持,加大对东北医学院校办学的支持力度,旨在创造更有利于高学历人才发展的环境,提供充足的职业发展空间,进而提升单位的向心力。此外,应参照国家层面相关政策指导^[21],加强对公共卫生机构编制的统筹管理,解决编外人员的身份、待遇等问题。在总量控制、分级核定、统筹使用的基础上,实施动态调剂,优化调整现有在编人员的结构,确保编制资源的合理分配与高效利用。

4.2 人才流失对组织凝聚力具有负向影响

本研究结果显示,公共卫生人才流失对组织凝聚力具有显著的负向预测作用。先前研究已充分表明,企业员工的离职与群体凝聚力之间存在双向影响关系。^[22]员工离职,尤其是掌握关键核心技术的员工流失,对于组织而言,不仅是人才断层的体现,更可能动摇组织内部的人心稳定,导致员工士气低落,从而对组织凝聚力产生严重影响。这一观点与我们的研究结果相互印证。聚焦于公共卫生领域,我国公共卫生人才流失的一个重要原因在于长期以来存在的“重医疗、轻预防”的传统观念。这种观念根深蒂固,未能得到根本转变,导致公共卫生机构人员流失严重,人员整体素质偏低、结构不合理。这不仅削弱了组织凝聚力,更掣肘了公共卫生组织建设的进程。此外,公共卫生专业院校招生规模相对较小,许多毕业生并未选择从事公共卫生相关工作,加剧了公共卫生领域的人才短缺现象。^[23]

针对当前人才流失的现状,已有研究表明,建立完善的事业单位人才队伍发展机制有助于提升单位组织内部的凝聚力,促进人才整体工作效益的提

升。^[24]因此,公共卫生机构应进一步优化公共卫生人才队伍结构,合理配置公共卫生人才。首先,应敢于破旧立新,摒弃一味引进而忽视培育的用人制度,制定可持续的用人策略。其次,应增强公共卫生队伍职业的发展空间吸引力,通过设计多元化的职业生涯发展前景,使不同专业和特长的公共卫生人才得到应有的重视和认同。此外,还应大力推动公共卫生组织文化建设,注重提升公共卫生人才的内在驱动力,激发其爱岗敬业的热情,促使其产生强烈的信任感和归属感。

4.3 角色超载在人才流失与组织凝聚力间发挥部分中介作用

在基层公共卫生机构中,部分公共卫生人员常常身兼数职,不仅要应对本职工作的挑战,还需处理兼职工作的难题。面对常规任务的“存量”与委派事务的“增量”。这种一人分管多事的情境,使得多元且压力繁重的工作任务不断为公共卫生人员的角色职责加码,进而引发角色履职的冲突与博弈,最终导致角色超载现象的产生。既往研究已经证实了角色超载正向预测员工流失的单向关系^[8],本研究在此基础上进一步探究两者的双向关系,结果发现人才流失能够正向预测角色超载。由于员工离职和外流现象的频发,这不仅可能会动摇在岗人员对组织的信任感,更可能加剧其角色压力,从而引发更深层次的角色超载。

本研究结果显示,角色超载在人才流失与组织凝聚力间起着部分中介作用。当引入角色超载后,虽然人才流失对组织凝聚力的影响程度弱,但依旧保持着显著的负向预测作用。已有研究表明,当负性事件发生时,角色超载往往作为中介因素,对员工产生负面影响。^[25]值得注意的是,在特殊时期,如新冠疫情期间,公共卫生人员因工作压力产生的角色超载感可能会暂时性增强组织凝聚力,共同应对危机。^[26]然而,在常态化工作状态下,长时间的角色超载会消耗员工的情绪资源,降低其工作热情与情感承诺,进而削弱员工的归属感和工作稳定感,降低组织凝聚力。

鉴于此,首先,应健全责任准入机制,优化事务综合评估机制,对任务的强度、难度及所需时间和条件进行全面评估,并定期排查减负问题。其次,构建个体内部压力疏解机制,通过加强资源支持、学习疏导干预培训等方式,帮助公共卫生人员有效释放工作压力,提升其驾驭角色的综合能力。此外,还应建

立角色界限定机制,合理控制角色载量,寻求多重角色间的平衡,确保角色与个人能力、岗位职务相适应。同时,建立组织内小组化团队合作和责任分担机制,可以有效减轻个体角色载重,提高其应对复杂场景的角色韧性。最后,利用数智化管理工具对任务进行高效整合与再分配,并通过全周期管理模式为角色减负。

4.4 月收入在人才流失与组织凝聚力之间发挥调节作用

本研究在控制相关变量后发现,月收入在人才流失与组织凝聚力之间起着显著的调节作用,即在角色超载压力加重的情况下,月收入较高的公共卫生人员往往展现出更强的组织凝聚力,这与汤敏^[27]等人的研究发现一致。通过简单斜率图发现,相较于收入较低的公共卫生人员,月收入较高者在人才流失加重的情况下,其组织凝聚力依然保持较高水平,且整体而言,高收入者的组织凝聚力始终高于低收入者。这一现象可能归因于高收入个体通常具备更高的工作积极性、职业认同感及团队向心力,这些因素不仅促进了工作效率的提升,还显著增强了组织的凝聚力。^[28]

此外,调研数据显示,黑吉辽和内蒙四个省份的公共卫生人员月收入明显低于同级别医生的收入。尽管2018年开始实施疾控机构人员待遇的“参公事业单位”试点改革,但实际效果有限。^[29]总体而言,疾控机构缺乏长期稳定的投入保障机制,人员待遇偏低,职业认同感弱,导致组织凝聚力不足。

鉴于此,应进一步完善政府财政投入的长效保障机制。具体而言,应首先优化公共卫生人员的薪酬制度,探索建立符合行业特点的薪酬体系,通过提升基本工资、完善绩效工资及岗位补贴等措施,切实提高公共卫生从业人员的收入水平。其次,建立科学合理的考核激励制度,允许有条件的公共卫生机构开展有偿服务项目,并将净收入主要用于人员奖励,以改善公共卫生队伍的薪酬待遇。同时,注重物质与精神激励并重,对优秀人才给予精神表彰,从而增强疾控部门的内在凝聚力,促进良性竞争环境的形成。

5 研究不足及展望

本研究存在以下局限:首先,在样本选择方面采用方便抽样与滚雪球抽样等非随机性抽样方法,未能全面覆盖东北地区的所有公共卫生人员。因此,

研究结果在代表性和普遍性上存在一定限制,仅能提供统计推断的依据。其次,本研究为横断面研究,仅反映了某一特定时间段内东北地区人才流失情况下个体角色心理状态。为更全面揭示个体在不同阶段角色心理状态的变化及其影响因素,未来研究需扩大样本量,开展多阶段对比调查,以获取更为详实和动态的数据。此外,为了更深入地理解东北地区公共卫生人才流失问题的特点和根源,以及其对组织凝聚力的影响机制,未来还可以通过增加与国内其他地区公共卫生人员的对比分析研究,以凸显东北地区面临的独特挑战。

作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参 考 文 献

- [1] 第七次全国人口普查主要数据结果新闻发布会答记者问 [EB/OL]. (2021-05-11) [2024-02-13]. https://www.stats.gov.cn/zt_18555/zdtjgz/zgrkpc/dqcrkpc/ggl/202302/t20230215_1904005.html
- [2] 褚秋芬. 我国现代企业中核心人才流失的原因及对策研究[J]. 科技情报开发与经济, 2007(6): 239-241.
- [3] 林洁玲, 姚瑶, 崔宇杰. 我国疾病预防控制机构卫生人力资源配置[J]. 中国卫生资源, 2021, 24(6): 756-760, 766.
- [4] 闫温馨, 刘珏. 基于集聚度和差别指数的东北三省疾控中心人力资源配置公平性分析[J]. 现代预防医学, 2021, 48(19): 3543-3548.
- [5] 郭馨. 浅析近年东北地区人才流失的原因[J]. 中国集体经济, 2016(24): 102-103.
- [6] 王站杰, 买生, 李万明. 组织公平氛围对员工离职意愿的影响: 企业社会责任被中介的调节效应模型[J]. 科研管理, 2017, 38(8): 101-109.
- [7] 刘红娜, 刘晓静. 共享经济下企业员工流失的测量与因果分析[J]. 经济师, 2024(2): 274-276.
- [8] 陈笃升, 王重鸣. 组织变革背景下员工角色超载的影响作用: 一个有调节的中介模型[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2015, 45(3): 143-157.
- [9] 班永飞, 孙霁. 父母角色、经济收入在贵州省残障儿童父母的护理需求与亲职压力间的调节作用[J]. 医学与社会, 2021, 34(6): 102-105, 123.
- [10] 胡咏梅, 元静. 涨薪能提升西部地区高校教师的幸福感吗: 基于工作压力与工作生活平衡感的序列中介效应分析[J]. 重庆高教研究, 2022, 10(6): 34-54.
- [11] 李慧, 姜小峰, 杨冰一, 等. 基层和公共卫生人员实际收入与期望收入比较分析[J]. 中国卫生政策研究, 2012, 5(3): 22-25.

- [12] 张晓, 陈会昌, 张银娜, 等. 家庭收入与儿童早期的社会能力:中介效应与调节效应[J]. 心理学报, 2009, 41(7): 613-623.
- [13] 方杰, 温忠麟. 两类常见的类别变量调节效应分析[J]. 心理科学, 2022, 45(3): 702-709.
- [14] 李海, 张勉. 组织凝聚力量表的构建与有效性检验[J]. 南开管理评论, 2010, 13(3): 136-149.
- [15] Bolino M C, Turnley W H. The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict[J]. The Journal of applied psychology, 2005.
- [16] 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用[J]. 心理学报, 2005(2): 268-274.
- [17] 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法:竞争还是替补? [J]. 心理学报, 2014, 46(5): 714-726.
- [18] Woolley A W, Chabris C F, Pentland A, et al. Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups [J]. Science, 2010, 330 (6004): 686-688.
- [19] 傅志明. 吸引力、凝聚力与动态激励:员工能力曲线与企业薪酬策略[J]. 中国人力资源开发, 2001(9): 14-16.
- [20] 朱仁宏, 李萧玮. 国有企业员工编制身份与组织承诺:内在薪酬感知的调节作用[J]. 商业经济与管理, 2022(10): 39-50.
- [21] 陈诚, 赵宁, 陈婷. 我国疾病预防控制中心人员编制配置水平的空间分析[J]. 中国卫生政策研究, 2021, 14(6): 58-65.
- [22] 倪昌红, 叶仁荪, 黄顺春, 等. 工作群体的组织支持感与群体离职:群体心理安全感与群体凝聚力的中介作用[J]. 管理评论, 2013, 25(5): 92-101.
- [23] 吴宛情, 张筱荣. 新时代公共卫生人才队伍建设问题与对策[J]. 中国医院, 2023, 27(5): 65-68.
- [24] 周亚. 建立事业单位人才队伍发展机制的重要性[J]. 商业文化, 2021(23): 126-127.
- [25] 李娟, 周文娟, 王田, 等. 角色超载在骨科护士工作家庭冲突和职业倦怠间的中介作用[J]. 职业与健康, 2023, 39(24): 3349-3353.
- [26] 刘昕, 曾琦. 工作负担为何不一定削弱组织认同感:基于工作负担和工作回报的响应面分析[J]. 经济与管理研究, 2021, 42(3): 111-127.
- [27] 汤敏, 石春林, 余梦铷. 四川省高校教师心理资本对组织凝聚力影响的实证研究[J]. 中外企业家, 2016(31): 188-191.
- [28] 宋云鹏. 医生全科职业认知与择业意愿:收入预期与职业认同的中介效应 [J]. 中国卫生政策研究, 2017, 10(4): 77-82.
- [29] 池方方, 蔡滨欣. 我国公共卫生人才队伍现状及发展研究[J]. 中国公共卫生管理, 2021, 37(3): 317-320.

[收稿日期:2024-04-18 修回日期:2024-06-07]

(编辑 薛云)