

社会交换视角下的 医生职业承诺模型研究

A Model of Occupational Commitment for Chinese Physicians:
A Social Exchange Perspective

黄冬梅 尹文强 著



中国社会科学出版社

社会交换视角下的 医生职业承诺模型研究

A Model of Occupational Commitment for Chinese Physicians:
A Social Exchange Perspective

黄冬梅 尹文强 著



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

社会交换视角下的医生职业承诺模型研究/黄冬梅, 尹文强
著. —北京: 中国社会科学出版社, 2014. 7

ISBN 978 - 7 - 5161 - 4522 - 7

I. ①社… II. ①黄…②尹… III. ①医务道德—研究
IV. ①R192

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 147414 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 王 曦
责任校对 周晓东
责任印制 戴 宽

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名: 中国社科网 010 - 64070619
发 行 部 010 - 84083635
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京君升印刷有限公司
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2014 年 7 月第 1 版
印 次 2014 年 7 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 12
插 页 2
字 数 203 千字
定 价 38.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
电话: 010 - 64009791

版权所有 侵权必究

本书为国家自然科学基金项目“新医改背景下公立医院医生职业承诺研究——以山东省为例”（项目批准号：71103129）、教育部人文社会科学研究规划项目“公立医院医生职业枯竭评价与应对策略研究”（项目批准号：09YJA630114）和国家自然科学基金项目“我国公立医院医生工作满意度与稳定性研究”（项目批准号：70573078）的研究成果

序 言

第四次国家卫生服务调查结果显示,仅有25.7%的公立医院医生表示“如果重新选择,还会选择从医”,这个结果不禁让人担忧:如果现在的医生对自己的职业如此悲观,这个高风险、高技术行业何以吸引后来的优秀年轻人?20年之后,我们将面对一支什么样的医生队伍来守护我们的健康?

相信每一个考入医学院校的年轻人,都曾经怀揣着悬壶济世的职业理想,是什么扑灭了他们曾经的理想?对这个问题的解答,既有利于我们采取措施稳定当下的医生队伍,也可为增加医生职业吸引力、提高未来医生的素质提供政策依据,因此应该受到职业心理研究者的关注。

2009年,我参加了教育部人文社会科学研究项目《公立医院医生职业枯竭评价与应对策略研究》,在该课题的调研期间,我认识到研究中国公立医院医生职业承诺的必要性和迫切性。2011年,我选择“公立医院医生职业承诺”为研究主题申报了国家自然科学基金项目并获立项,对医生职业承诺问题进行了系统研究,本书是我对三年来研究的一个总结。

本书从社会学和心理学视角对公立医院医生职业承诺进行了系统研究。首先,开发了具有良好信度和效度的中国医生职业承诺量表。其次,以社会交换理论和符号互动论为理论基础,采用扎根理论研究方法,分析了医生职业生活中与各方的交换关系,建立了一个医生职业承诺前因变量的“交换—诠释”理论模型:职业体验作为中介变量,连接交换中的付出回报与职业情感之间的关系。利用来自山东省公立医院医生的调查数据,使用结构方程模型进行实证研究,明确了影响医生职业承诺的影响因素和作用机制,并从职业阶段角度界定了医生职业承诺的高危群体。研究发现,合理的职业回报是影响医生职业承诺的关键因素,积极职业体验在二者之间具有显著的中介效应。再次,基于中国公立医疗系统等级制以及由此造成的不同级别医院的组织差异,还检验了医院级别对理论模型的调

节效应,发现基层医疗机构医生的职业承诺模型结构与二、三级医院有所不同。

当前,我国新医改已经取得了一定成效,但作为新医改重心的公立医院改革仍旧困难重重,医患关系紧张,时有发生医疗暴力事件挫伤医生的积极性,如何激励广大医务人员支持拥护医改政策十分重要。本书的成果对推进我国公立医院改革具有一定的实践价值。研究结论表明,要真正实现“群众得实惠,医生受鼓舞”的政策目标,应正视医生的处境,解决医生的困惑,加强对医生精神世界的关怀,以培育和维护医生的积极职业心态。为医生提供合理的物质回报、职业成长的前景、信任和尊重显得尤为重要。本书的发现凸显出改善医疗执业环境的迫切性,也提示决策层在新医改推进的过程中从顶层设计到具体政策实施,均应将医疗执业环境的改善作为改革的重要目标和考核标准之一。

本书的研究属于探索性研究,所获得的结论从理论上丰富和更新了职业心理学研究的知识体系,本书的发现可以为政府及医院如何稳定、鼓舞医生队伍提供有价值的参考。因水平所限,书中难免有不足和疏漏之处,也期待读者和同行提出宝贵意见和建议。

黄冬梅

2014年4月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 问题的提出	1
第二节 研究目的与意义	7
第三节 研究目标与内容	8
第四节 研究的总体设计	9
第二章 职业承诺文献综述	11
第一节 职业承诺的概念、结构与测量	11
第二节 职业承诺的前因及后果变量	22
第三节 对职业承诺研究的评论和启示	30
第三章 理论拓展与假设提出	33
第一节 理论基础	33
第二节 职业承诺的交换与诠释模型	43
第三节 理论模型的操作化及研究假设的提出	57
第四章 医生职业承诺量表的开发与验证	60
第一节 量表设计的思路	60
第二节 量表项目的产生	62
第三节 医生职业承诺量表的预调查与项目描述分析	63
第四节 预调查量表的项目分析与探索性因子分析	64
第五节 中国医生职业承诺的结构验证与效标关联效度	67

第五章 正式调查与基础数据分析	72
第一节 调查工具及数据收集	72
第二节 测量项目的描述性分析	76
第三节 正式调查的探索性因子分析	80
第四节 正式调查的验证性因子分析	86
第五节 职业承诺的描述性分析	99
第六节 各自变量描述性分析	104
第六章 假设检验	121
第一节 主要变量间的相关分析	121
第二节 职业承诺影响因素假设理论模型的验证	123
第三节 模型在不同级别医院之间的不变性检验	134
第七章 研究结论与研究展望	139
第一节 主要研究结果讨论	139
第二节 研究的理论贡献与实践启示	151
第三节 本书的研究局限与未来研究展望	154
附录 1 公立医院医生工作感受测评问卷 (预调查)	157
附录 2 公立医院医生工作感受测评问卷 (效标调查)	159
附录 3 公立医院医生工作感受测评问卷 (正式调查)	162
附录 4 本书中的研究样本特征	166
参考文献	170
后记	184

第一章 绪论

第一节 问题的提出

一 我国医生群体职业心态现状及开展本研究的迫切性

随着现代人教育水准的提高、工作的日益专业化和组织变革的深入,职业已成为现代人生活意义的焦点之一,谋求职业生涯的成功是现代人所共有的生存目标,人们对职业的态度必然会会影响其工作行为和绩效。20世纪90年代以来,职业心理研究领域逐渐将重点从满意度(satisfaction)转向了承诺(commitment),其中组织承诺的研究最先受到关注,在过去几十年间取得了丰硕成果。大量研究表明,组织承诺是组织层面的绩效变量如组织公民行为、出勤率、组织效率、角色外行为的重要前因变量^{①②③}。与满意度相比,组织承诺对主动退缩行为(voluntary turnover)有更强的预测效力^{④⑤}。

① Mathieu, J. E., Zajac, D. M., A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No. 2, 1990, p. 171.

② Balfour, D. L., Wechsler, B., Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations, *Public Productivity & Management Review*, Vol. 19, No. 3, 1990, pp. 256 - 277.

③ Tett, R. P., Meyer, J. P., Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, Vol. 46, No. 2, 1993, pp. 259 - 293.

④ Vandenberg, R. J., Scarpello, V., A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, No. 6, 1994, pp. 535 - 547.

⑤ Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch L., Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, No. 1, 2002, pp. 20 - 52.

受以往组织承诺研究成果的启示与鼓舞,以职业为焦点的承诺——职业承诺(occupational commitment)研究不断升温,成为国外职业心理研究的新热点。尽管研究者对职业承诺的概念、结构、测量及前因变量等问题还存在争议,但有一点达成了共识:职业承诺反映了一个人对自己所选职业坚定、持久的热爱,这种积极的职业情感可以帮助职业人士有效应对压力,提高工作效率,与工作对象形成良好的沟通互动,减少工作绩效下降、职业倦怠、身心健康受损、离职等不良工作状态^①。不管是在社会层面将人们留在特定职业领域,还是在组织层面维持可接受的离职水平,都可以避免个人乃至社会的经验浪费和摩擦成本。对于教师、医生等需要长期的教育投入准备和专业实践训练的高度专业化的助人职业而言,职业承诺不但与从业者的职业投资、职业成长、心理健康有密切的关系,对于服务对象的健康和福利也十分重要。

医生职业的“高风险、高压”,在社会上存在的职业中少有出其右者。按照社会交换的基本准则,该职业因其救死扶伤、治病救人的巨大社会责任,其从业者应该获得作为社会精英的地位与回报:尊重、信任和高收入。在国外,医生是最受人尊敬的高收入职业之一^②。纵观中国历史,唐宋以前,中国流传于世的医学精英多为道家人物,如黄帝、岐伯、扁鹊、张仲景、华佗、孙思邈等,基本都有浓厚的道家思想,被认为是“道医”(民间则更多将他们尊为“神医”),备受后世敬仰。唐宋以来,由于儒学在封建社会至尊至高的地位,由儒而医或亦儒亦医的“儒医”是对医者最高的称誉,医学被认为是实现儒家“修齐治平”人生理想的重要途径,“不为良相,则为良医”成为旷世流风、儒士箴言,良相与良医一直被视为社会的精神脊梁。

在我国当前医疗体制下,医生普遍接受较高层次的教育,属于高级知识分子,多数中国医生在被称为“公立医院”的单位工作,有稳定的收入和福利保障,当属社会地位较高的职业群体之一。但种种迹象表明,这个职业的社会形象和吸引力正面临着危机。从社会形象看,新浪网的一项在线调查颇能说明问题:“你觉得医生是个受人尊敬前途光明的职业吗?”

① Lee, K., Carswell, J. J., Allen, N. J., A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 5, 2000, p. 799.

② 有关国外医生收入和社会地位状况的叙述散见于互联网相关报道,在此不做具体引证。

有 50.2% 的人回答：“不是，收入不高压力不小，没啥意思。”相信做出上述回答的既有医生和医生的家人，也有对医生职业特点和面临困境有所了解的非医学界人士。

欲了解中国医生职业形象和吸引力下降的原因，就不能不关注转型期中国的医疗职业环境：日益增高的社会期望、复杂的执业环境、紧张的医患关系等，暴力化的医疗维权倾向更增加了公立医院医生群体面临的压力。面对来自职业本身和社会的双重压力，医生群体的职业心态不容乐观。据统计，医务人员明确表示不愿意子女学医的比例，2002 年、2004 年和 2006 年分别为 54%、63% 和 90%^①。2008 年第四次国家卫生服务调查首次进行了医务人员工作状态调查，结果显示，医务人员对自己的社会地位评分仅为 60.1 分（满分为 100 分），仅有 25.7% 的公立医院医生表示“如果重新选择，还会选择从医”^②。但是，在中国公立医院，医生主动离职的现象并不多见，医生的流动率也不高，以至于在其他行业常见的跳槽现象，如果发生在公立医院，就具有了新闻价值，会被作为一个“问题”被媒体报道和讨论^{③④}。甚至有曾经“逃离”了公立医院的医生，在外屡屡碰壁之后，最终又无奈回到了公立医院^⑤，这也成为公立医院管理者忽视医生职业心态、决策者忽视优化医生激励机制的一个挡箭牌，“医生再不满意，也没见多少医生辞职，医学硕士、博士毕业生还不是争着抢着到大医院工作？”持这种观点的管理者并不在少数。但是，低离职率下的医生，当前如何看待自己当初的职业选择？他们对自己的职业持何种态度？又是哪些因素影响他们对职业的态度？这些被研究者和管理者忽略的问题，正是本书的切入点。

当前，医师“多点执业”作为中国解放医疗生产力的尝试，受到社会热切关注，允许“多点执业”，甚至与国际接轨实行“自由执业”，或将成为中国未来医疗从业方式改革的大方向。在此背景下，“稳定激励医生队伍”的内涵也将不再局限于“防范人才跳槽”、“将人才留在某个医

① 黄冬梅等：《公立医院医生执业环境满意度的调查》，《中华医院管理杂志》2008 年第 7 期。

② 卫生部统计信息中心：《中国医患关系调查研究》，中国协和医科大学出版社 2010 年版。

③ 李闻莺：《离开公立医院之后》，《青年时报》2013 年 12 月 19 日 B4 版。

④ 贾晓宏：《协和急诊女超人辞职》，《北京晚报》2013 年 6 月 11 日第 4 版。

⑤ 曹红蕾：《公立医院名医跳槽民营医院为何“先驱变先烈”？》，云南网，2012 年 5 月 11 日，http://society.yunnan.cn/html/2012-05/11/content_2191601.htm。

院”、“维护医生对医院的忠诚”等传统观念,更应重视如何将优秀医务人员留在医疗行业、如何吸引优秀青年进入医疗行业,维护从业者对职业的忠诚和热爱,这也是中国卫生系统赋予组织行为学研究界的使命。

但是,传统组织行为学将研究重点放在解决员工的机能失调、冲突、工作压力等问题上,具有一定的消极倾向,其研究思路是为压力失调问题进行诊断和治疗。但在更多的时候,问题的消解并不等于激活组织的积极因素。组织行为学家卢森斯(Luthans)意识到,应该以一种更加积极的视野去关注组织中的态度和行为,有必要将积极的思潮和取向引入到组织行为研究中。他将这种以积极心理学运动为基础和出发点的、全新的、积极取向的组织行为学模式称为积极组织行为学(Positive Organizational Behavior, POB)^①。具体而言,POB 研究的概念不仅要与积极性相联系,而且必须对传统组织行为学领域而言是相对新异的,存在有效的测量和开发方法,最重要的是能够有助于提高工作领域的绩效^②。积极组织行为学家的使命即是发现、确认符合上述标准的积极心理能力,并将其与重要的组织结果联系起来^③。近年来,职业承诺作为一种积极职业态度受到研究者关注,为研究当前中国卫生系统从业者职业心态提供了一个很好的切入点。

二 国内外职业承诺研究的简要述评

职业承诺是管理学和组织行为学的重要领域。由于职业承诺影响到员工的离职意向、工作满意度以及工作投入等^{④⑤},引起了众多国外学者的关注。在过去 20 多年的研究中,国外研究者对职业承诺的概念、测量、前因后果变量等进行了大量研究,取得了丰硕成果。职业承诺的概念与测量主要有两种取向:一是单维态度论。认为职业承诺是一种相对单纯的构

① Luthans, F., The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, No. 6, 2002, pp. 695 - 706.

② Luthans, F., Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, *The Academy of Management Executive*, Vol. 16, No. 1, 2002, pp. 57 - 72.

③ Youssef, C. M., Luthans, F., Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience, *Journal of Management*, Vol. 33, No. 5, 2007, pp. 774 - 800.

④ Blau, G. J., Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 35, No. 1, 1989, pp. 88 - 103.

⑤ Somers, M. J., Birnbaum, D., Work - related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, No. 6, 1998, pp. 621 - 634.

思,如布劳(Blau)将职业承诺定义为个人对职业或专业的态度,即对职业的情感依附,包括留在现在职业的愿望和对现在的职业喜欢^①;在此基础上他开发了8个项目的单维职业承诺量表,并在护士、企业员工和银行出纳等群体中进行了重复研究^②。二是多维态度论。阿伦(Allen)和迈耶(Meyer)从心理、经济和社会文化三个角度定义职业承诺,形成了三个维度:情感承诺、持续承诺和规范承诺,并开发了三维18个项目的测量工具^③;欧文(Irving)与科尔曼(Coleman)等的研究结果也验证了迈耶的设想^④。基德(Kidd)与格林(Green)(2006)则将职业承诺的三个维度命名为职业活力、职业坚持和职业规划^⑤。布劳后来又开发了一个四维度职业承诺模型,包括情感承诺、规范承诺、累计成本和有限选择,并利用这个量表调查了职业承诺与离职意向之间的关系^⑥。

国外研究发现,职业承诺的前因变量主要包括个人因素、环境因素和工作因素三个方面。伦敦(London)认为个体特征和环境因素都是影响职业承诺的重要变量^⑦。但是研究发现,工作因素也是影响职业承诺的一个重要变量^{⑧⑨}。职业承诺的后果变量主要表现在人们的心理行为上,这些变量可以作为预测职业承诺的效标,包括积极变量如职业满意度、工作

① Blau, G. J., The measurement and prediction of career commitment, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 58, No. 4, 1985, pp. 277 - 288.

② Blau, G. J., Further exploring the meaning and measurement of career commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 32, No. 2, 1988, pp. 284 - 297.

③ Allen, N. J., Meyer, J. P., The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, No. 1, 1990, pp. 1 - 18.

④ Irving, P. G., Coleman, D. F., Cooper, C. L., Further assessments of a three - component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 3, 1997, pp. 444 - 452.

⑤ Kidd, J. M., Green, F., The careers of research scientists: predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science, *Personnel Review*, Vol. 35, No. 3, 2006, pp. 229 - 251.

⑥ Blau, G. J., Can a four - dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave one's occupation? *Career Development International*, Vol. 14, No. 2, 2009, pp. 116 - 132.

⑦ London, M., Toward a theory of career motivation, *Academy of Management Review*, Vol. 8, No. 4, 1983, pp. 620 - 630.

⑧ Lowrey, W., Becker, L. B., Commitment to journalistic work: Do high school and college activities matter, *Journalism and Mass Communication Quarterly*, Vol. 81, No. 3, 2004, pp. 528 - 545.

⑨ Omdahl, B. L., O'Donnell C., Emotional contagion, empathic concern and communicative responsiveness as variables affecting nurses' stress and occupational commitment, *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 29, No. 6, 1999, pp. 1351 - 1359.

投入、工作绩效等^①，消极变量如职业倦怠、离职等方面，但没有检索到有关职业承诺预测及形成机制的系统理论和模型研究。已有研究只是探讨了各种变量与职业承诺之间的数量关系，并没有解释员工的职业承诺是如何形成、发展的，职业承诺的形成过程仍是一个黑箱。

国内目前对职业承诺研究仍属于早期探索阶段，研究对象集中在教师、护士、图书馆员、警察等群体^②。部分研究直接沿用国外量表，龙立荣等则参照国外的三维态度理论编制了三维职业承诺量表^③，该量表在国内得到不少研究者的应用。刘世瑞、裴艳等也对职业承诺问卷进行了探讨，最后他们编制了四维结构问卷并对中小学教师和护士进行了调查^{④⑤}。

目前，国内的实证研究主要是在借鉴国外研究结果，分散地验证职业承诺与工作压力、职业倦怠、工作满意度等变量之间的关系，缺乏对职业承诺的系统性实证研究。可能由于世界范围内的护士短缺和高离职率，职业承诺研究者对医务工作者中的护士给予较多关注，医生群体的职业承诺问题并未引起国内研究者的关注。在中国知网数据库只检索到2篇以医生为对象的文献，1篇以中医医生为研究对象，该文开发了一个四维度的职业承诺量表，对507名中医医生施测，但问卷主体只是量表本身结构，未涉及职业承诺的影响因素和作用机制^⑥；唐汉瑛等利用龙立荣修订的Blau单维量表对110名临床医生进行研究，验证职业承诺对工作家庭冲突与整体工作满意度之间关系的调节作用^⑦，没有检索到针对普通公立医院医生职业承诺影响因素及形成机制的大样本实证性研究。

① Gambino, K. M., Motivation for entry, occupational commitment and intent to remain: a survey regarding Registered Nurse retention, *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 66, No. 11, 2010, pp. 2532 - 2541.

② 王霞霞等：《国内外职业承诺研究述评》，《心理科学进展》2007年第3期。

③ 龙立荣等：《中小学教师职业承诺研究》，《教育研究与实验》2002年第4期。

④ 刘世瑞：《中小学教师职业承诺问卷的编制及适用研究》，硕士学位论文，湖南师范大学心理学院，2005年。

⑤ 裴艳等：《护士职业承诺结构的研究》，《心理科学》2007年第6期。

⑥ 刘鲁蓉等：《中医医生职业承诺量表的结构模型评价研究》，《四川大学学报》（医学版）2009年第2期。

⑦ 唐汉瑛等：《临床医生工作满意度的相关研究及职业承诺的调节作用》，《中国临床心理学杂志》2008年第1期。

第二节 研究目的与意义

一 现有职业承诺研究的薄弱环节

国外职业承诺研究已取得丰硕成果,但是国内研究刚刚起步。文献回顾发现,国内领域的研究需要重视以下不足以开展深入研究。

第一,现有职业承诺概念较为凌乱,测量工具存在很大差异,使得来自不同群体、不同文化背景的丰富研究结果难以比较和整合;多数多维量表存在将职业承诺的影响因素作为其构成维度的问题。

第二,缺乏适合中国文化的职业承诺概念和测量工具。国外的研究为我们提供了理论框架、研究视角和方法指导,但是文化差异决定了国外研究并不能代替本土研究,中国文化中的个人基本价值观是克制、妥协、不走极端的中庸权衡。因此首先应根据中国的文化背景,编制出适合中国文化的职业承诺量表,才能对员工进行职业承诺的有效研究。

第三,综观国内外现有实证研究,局限于对职业承诺与某些前因或后果变量的数量关系进行验证,缺乏解释和预测职业承诺的系统整合研究,没有系统的理论和模型对职业承诺这一心理变量进行预测。

第四,对医生这个公认的高压力职业群体缺乏应有的关注。同国外一样,国内职业承诺研究者的兴趣也高度集中于教师和护士群体,未检索到针对公立医院医生群体的大样本系统职业承诺研究。综合以上理由,亟须针对医生群体的职业承诺问题进行系统研究。因此系统研究公立医院医生的职业承诺,可以大大丰富该领域的实证研究,具有一定的理论价值。

二 医生职业承诺研究的实践意义

在我国,公立医院医生是医疗服务的主要提供者,在新医改背景下,他们又是推动医改进程不可或缺的力量。当前,新医改正致力解决13亿人口“病有所医”的问题,而公立医院改革是医改的核心和难点,公立医院改革如果不成功,医改就不可能成功。公立医院医生是连接医改新政与患者的桥梁,是新医改的重要参与者和推动者,一支工作态度积极、职业信念坚定的医生队伍是公立医院改革成功的前提和保证。因此,迫切需要对公立医院医生职业承诺进行系统研究,了解当前医生群体的职业承诺现状,探索其主要影响因素,提出稳定医生队伍、保护医生工作热情的有

效策略,这是我国医院管理研究领域面临的崭新课题。本书的主旨是开发医生职业承诺的概念和测量工具,科学评价当前公立医院医生的职业承诺状况,寻找职业承诺的预测变量,在此基础上提出维护促进医生职业承诺的建议,以改善医生对职业的忠诚,保护其工作热情,稳定公立医院医生队伍,提高他们落实医改政策的积极性。其研究结果的推广将有助于打造一支对职业忠诚、对工作热情、对患者温情的医生队伍,对顺利推进公立医院改革、构建健康和谐的医患关系具有重大意义。

第三节 研究目标与内容

一 研究目标

本书以山东省公立医院医生为研究对象,基于新医改背景和医疗行业实际,综合运用管理学、心理学、社会学、统计学等学科的相关理论与研究方法,对职业承诺的概念、结构、影响因素和作用机制等进行系统的研究。主要研究目标是建立本土化的公立医院医生职业承诺概念并开发相应的量表;提出公立医院医生职业承诺影响效应整合模型并对其进行实证研究。

二 研究内容

(一) 建立适合中国文化和医疗行业特点的公立医院医生职业承诺概念
基于情景化量表设计取向,通过文献查阅、对公立医院医生的个人深度访谈、专家咨询,归纳本土化、符合行业特点的职业承诺概念及其结构。

(二) 开发公立医院医生职业承诺量表

根据职业承诺的概念和结构,拟定量表的维度和项目,设计公立医院医生职业承诺量表并进行预调查,建立数据库,通过项目分析、信效度分析修订量表,形成正式公立医院医生职业承诺量表。

(三) 描述公立医院医生职业承诺现状,定位低职业承诺群体

进行正式调查,对数据进行分析,描述山东省公立医院医生职业承诺的现状,通过对不同社会人口学分组的职业承诺水平进行比较,定位公立医院职业承诺较低的群体。

(四) 建立公立医院医生职业承诺影响因素整合模型

对公立医院医生进行个人深度访谈,通过扎根理论分析,结合文献综

述、定性访谈及前期研究启示,提出假设的职业承诺模型并进行验证,探求职业承诺影响因素及作用机制,构建公立医院医生职业承诺影响因素整合模型。

三 本书解决的关键科学问题

(一) 开发本土化、时代性的公立医院医生职业承诺量表

运用情境化研究策略,密切联系当前医生群体所处的宏观社会环境和行业状态,以此建立本土化、具有时代性的公立医院医生职业承诺概念,并开发相应的量表。

(二) 建立公立医院医生职业承诺的影响因素整合模型

国内已有职业承诺实证研究还处于散在地验证西方已有理论模型的状态,缺乏对职业承诺的前因后果进行系统整合研究。本书通过文献综述、定性访谈及前期研究启示,将职业承诺的影响因素和结果进行整合,建立职业承诺因果模型,运用结构方程模型进行检验,并检验其在不同群组间的恒等性。

第四节 研究的总体设计

一 研究的总体构思

根据研究的目标和内容,从三个方面对中国医生职业承诺进行系统研究。第一,了解新医改背景下公立医院医生对职业承诺的理解,在此基础上发展中国医生职业承诺的概念与测量工具。第二,运用这个测量工具,对公立医院医生的职业承诺现状进行描述,从职业阶段视角界定职业承诺的重点群体。第三,对职业承诺的影响因素和作用机制进行阐述。职业承诺作为一个积极的心理变量,受哪些因素影响?其作用机制是什么?对我们有什么启示?本书从社会学和心理学的多维视角出发,建立假设模型并进行验证,以回答上述问题。

二 研究的主要步骤

本书采用定性与定量相结合的研究策略,按照以下三个阶段进行研究。

第一阶段:职业承诺概念的建立与测量工具开发。

采用个人深入访谈、搜集与医疗相关的时事新闻等方法,了解医生职