·住院医师规范化培训·

基于离散选择实验的成都市住培医师就业选择偏好研究

王真[1]　杨茂玲[2]　甘宓[1]　李姝颖[1]　刘月白[1]　陈颖怡[1]　刘丽[1]
[1]四川省肿瘤医院·研究所/电子科技大学附属肿瘤医院教育处，成都　610042；[2]四川省妇幼保健院/成都医学院附属妇女儿童医院妇产科，成都　610045
通信作者：刘丽，Email：lily2758@126.com

【摘要】 **目的**　了解成都市住培医师就业对工作属性的选择偏好和支付意愿。**方法**　采用离散选择实验方法编制问卷，问卷包括调查对象基本信息、离散选择集（包括工作地点、工作强度、月收入、编制、晋升机会5个属性，每个属性包括若干水平）。选取成都市3家住院医师规范化培训基地的116名住培医师进行调研，并根据身份及专业进行亚组划分，运用混合Logit模型分析住培医师的就业选择偏好和支付意愿。**结果**　除晋升机会外，其他4个属性对住培医师的就业选择均具有统计学意义（$P<0.05$），工作强度的效用最大，支付意愿也最高。亚组分析结果显示，专业型研究生和非紧缺专业住培医师更在意编制。**结论**　经济因素和非经济因素都会影响住培医师的就业偏好，工作强度是影响住培医师就业偏好的最重要因素，住培政策应注重调节招收规模及招收类型，加强住培医师的人文关怀和职业生涯教育。

【关键词】 离散选择实验；　住培医师；　就业偏好；　支付意愿
【中图分类号】 R05
基金项目：成都中医药大学2023年研究生教育教学改革研究项目（2023YB34）
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20231129-01686

Resident training physicians' job preference in Chengdu, China based on the discrete choice experiment

Wang Zhen[1], Yang Maoling[2], Gan Mi[1], Li Shuying[1], Liu Yuebai[1], Chen Yingyi[1], Liu Li[1]
[1]Department of Education, Sichuan Cancer Hospital & Institute, Affiliated Cancer Hospital of University of Electronic Science and Technology of China, Chengdu 610042, China; [2]Department of Obstetrics, Sichuan Provincial Maternity and Child Health Care Hospital, Affiliated Women's and Children's Hospital of Chengdu Medical College, Chengdu 610045, China
Corresponding author: Liu Li, Email: lily2758@126.com

【**Abstract**】 **Objective**　To explore the job preference and willingness to pay of resident training physicians in Chengdu, China. **Methods**　The questionnaire was designed by means of the discrete choice experiment. The questionnaire contains the basic information of the survey object and the discrete choice set (including workplace, working intensity, monthly salary, staffing of public institution, and career development, each with several levels). A total of 116 resident training physicians recruited by three standardized residents training centers in Chengdu were selected to conduct the questionnaire survey, and grouped based on their identity and major. The mixed logit model was used to analyze job preferences and willingness to pay of resident training physicians. **Results**　Except for career development, other four attributes had statistically significant effects on job selection of resident training physicians ($P<0.05$), of which working intensity was the most influential attribute, with the highest willingness to pay. The subgroup analysis results showed that staffing of public institution was concerned by clinical postgraduates and resident training physicians in non-scarce majors. **Conclusions**　Economic and non-economic factors both affect the job preferences of resident training physicians, while working intensity is the most important factor. Resident training policy should focus on adjusting the scale and type of resident physician enrollment, and strengthen

humanistic care and career education of resident training physicians.

【Key words】 Discrete choice experiment; Resident training physician; Job preference; Willingness to pay

Fund program: Research Project on Graduate Education and Teaching Reform of Chengdu University of Traditional Chinese Medicine in 2023 (2023YB34)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20231129-01686

住院医师规范化培训(以下简称“住培”)是医学人才培养的必经之路,也是提高整体医疗卫生水平的重要举措,自2013年住培制度建立以来,大量经住培合格的高素质医师补充到各级医疗机构,成为人民群众健康的“守护人”。2021年8月,为保障住培医师的职业发展权益,缓解住培医师的就业择业困境,国家卫健委等4部委联合印发了《关于贯彻落实住院医师规范化培训“两个同等对待”政策的通知》,为住培医师的持续性培养提供了政策保障[1]。对文献进行梳理后发现,前期已有的文献多集中于关注院校教育阶段的医学生就业心理、职业认同及基层就业偏好等[2-5],对毕业后教育阶段住培医师面临的“再就业”问题关注较少。离散选择模型是一种定量研究方法,可以了解住培医师在就业选择时的工作特征偏好和权衡程度,世界卫生组织曾运用此方法评估偏远和农村地区的医务工作者招募和激励[6]。因此,本研究以成都市为例,采用离散选择模型,获取住培医师的工作偏好及支付意愿,并探究不同特征住培医师的偏好异质性,以期为住培政策优化和住培医师培养提供参考。

1 对象与方法

1.1 调查对象

2023年3月,采用整群随机抽样,选取成都市3家住院医师规范化培训基地即将结业的三年级住培医师进行问卷调查,调查对象包括专业型研究生和社会化住培医师两类,不包含已有工作单位的委培医师。共发放问卷116份,回收有效问卷108份,有效回收率为93.10%。

1.2 研究方法

通过离散选择模型(discrete choice experiment, DCE)测量住培医师的就业偏好和支付意愿。离散选择实验是一种以经济学需求理论和随机效用理论为基础的计量经济方法,能够模拟出一个接近现实决策的过程[7]。本研究中,医疗机构提供的工作岗位可以分解为若干属性,住培医师的偏好价值取决于这些属性的水平值,住培医师基于潜在的效用最大化函数进行工作岗位选择。支付意愿(willingness to pay, WTP)代表住培医师对某一属性的货币衡量,是效用函数中非货币属性对货币属性的边际替代率,即隐含价格[8],在本研究中即为获取某一属性改善而愿意放弃的收入。

1.3 确定样本量

采用经验估算法计算主效应模型所需的最小样本量[9],公式为:$N>500c/(t\times a)$,c为属性中的最大水平数,t为每一份问卷中的选择集数量,a为每一个选择集中的备选项数量。本研究中,c=3,t=8,a=2,最小样本量为94人。

1.4 确定属性及水平

首先通过检索中英文文献中经常纳入的影响医学生就业选择的因素,提取了8种属性及相应的属性水平;其次通过对3名辅导员(住培管理人员)及5名住培医师的访谈咨询删除了医院级别、工作环境和住房3个属性,并征求他们对属性水平划分的意见,最终确定了5个属性及水平:工作地点(县及以下/地级市/省会城市及直辖市)、工作强度(繁重/一般/轻松)、月收入(7 500元/10 000元/12 500元)、事业编制(无/有)、晋升机会(一般/较多),详见表1。

表1 离散选择中的属性及水平设置

属性设置	属性水平	含义
工作地点	县及以下 地级市 省会城市或直辖市	工作地点指目标医院所处的地区
工作强度	繁重 一般 轻松	工作强度包括白天工作量和夜班的工作情况(是否有足够的时间完成工作)
月收入(元)	7 500 10 000 12 500	月收入包括工资、奖金、福利(养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金)等
编制	无 有	事业编制意味着更稳定的工作
晋升机会	一般 较多	职务、职称等提升的机会

1.5　实验设计与问卷

利用SAS 9.4软件进行正交实验设计生成16组选择方案，并设置退出选项，为减轻住培医师的填写负担，将其随机分配到2个问卷中。为提高数据质量，将方案1重复设置为方案9，以检验问卷的一致性，最终每位住培医师需完成9个离散选择方案集。离散选择方案集示例详见表2。

表2　离散选择问题示例

属性	工作1	工作2
工作地点	省会城市或直辖市	县及以下
工作强度	轻松	一般
月收入(元)	12 500	7 500
编制	无	有
晋升机会	一般	较多
您更倾向于选择哪一个岗位	□工作1　□工作2　□均不选择	

1.6　统计学方法

本研究中，将月收入设置为连续变量，其他选择属性设置为分类变量并进行亚变量编码赋值。应用Stata 17.0进行统计分析，采用条件Logit和混合Logit模型计算模型的效用函数，估计住培医师的就业偏好和支付意愿。通过模拟研究(uptake rate)分析属性水平变化时住培医师工作选择的概率变化。检验水准α=0.05。

2　结果

2.1　调查对象的基本情况

调查对象中，男生34人(31.48%)，女生74人(68.52%)；以专业型研究生身份参加住院医师规范化培训的有50人(46.30%)，以社会人身份参加住院医师规范化培训的有58人(53.70%)；在紧缺专业(全科、儿科、儿外科、妇产科、麻醉科、急诊科、临床病理科、重症医学科)参加培训的有33人(30.56%)，非紧缺专业参加培训的有75人(69.44%)，详见表3。

2.2　住培医师的就业选择偏好

采用条件Logit模型和混合Logit模型分别进行拟合，条件Logit模型的BIC数值为1 381.78，混合Logit模型的BIC值为1 340.53，因此混合Logit模型在现有数据下的拟合度更优，似然比检验(LR chi2)为88.41，具有较好的拟合度。本研究选用混合Logit模型进行效用函数回归，除晋升机会外，其他属性对住培医师的就业选择均具有显著影响。非经济因素条件中，工作强度为“轻松”的效用最高(β=2.311)，拥有编制(β=0.483)对住培医师就业选择的影响最小。

表3　调查对象人口学基本情况[n=108，例(%)]

项目	类别	人数
性别	男生	34(31.48)
	女生	74(68.52)
是否为独生子女	是	49(45.37)
	否	59(54.63)
民族	汉族	100(92.59)
	其他民族	8(7.41)
生源地	城市	39(36.11)
	乡镇	21(19.44)
	农村	48(44.44)
消费水平(元/月)	2 000及以下	31(28.70)
	2 001~4 999	69(63.89)
	5 000及以上	8(7.41)
培训身份	专业型研究生	50(46.30)
	社会化住培医师	58(53.70)
培训专业	紧缺专业	33(30.56)
	非紧缺专业	75(69.44)

2.3　住培医师的支付意愿

在其他属性水平不变的情况下，住培医师支付意愿较高的3个属性依次为工作强度为“轻松”、工作强度为“一般”、工作地点为“省会城市或直辖市”。当工作强度由“繁重”变为“轻松”时，住培医师愿意多支付6 265.02元，当工作强度由“繁重”变为“一般”时，住培医师愿意多支付4 256.74元，当工作地点由“县及以下”变为“省会城市或直辖市”时，住培医师愿意多支付2 016.09元。详见表4。

2.4　基于就业岗位场景模拟的选择概率预测

在基线条件下(工作属性：县及以下、工作繁重、月收入7 500元、无编制)，改善单一激励条件时，选择概率提升较多的3个属性分别是：工作强度由“繁重”变为“轻松”(81.95%)、工作地点由“县及以下”变为“省会城市或直辖市”(72.69%)、工作强度由“繁重”变为“一般”(65.56%)，编制由“无”变为“有”时，选择概率提升最小(23.67%)，详见表5。

2.5　不同身份、专业住培医师的工作偏好和支付意愿分析

混合Logit模型显示，月收入、工作地点、工作强度3个属性对专业型研究生和社会化住培医师的工作选择均有影响，晋升机会对专业型研究生和社会化住培医师的工作选择均没有影响，编制对专业型研究生的工作选择具有影响，对社会化住培医师的工作选择则没有影响。月收入、工作地点为省会或直辖市、工作强度对紧缺专业住培医师的工作选择具有影响，工作地点为地级市、编制和晋升机会对

表 4　基于混合 logit 模型的就业选择偏好及支付意愿分析

属性与水平	β	P	S.E.	支付意愿（元）	95%CI
月收入	<0.001	<0.001	<0.001		
工作地点（参照：县及以下）					
地市	0.744	0.001	0.221	2 016.09	886.99~3 145.19
省会城市或直辖市	1.185	<0.001	0.245	3 213.18	1 810.57~4 615.79
工作强度（参照：繁重）					
一般	1.570	<0.001	0.252	4 256.74	2 886.99~5 626.49
轻松	2.311	<0.001	0.281	6 265.02	4 550.05~7 979.99
编制（参照：无）					
有	0.483	0.003	0.160	1 308.16	425.19~2 191.14
晋升机会（参照：一般）					
较多	0.233	0.159	0.165	630.42	−238.74~1 499.57
观测数			2 592（108 × 16）		
似然比检验（LR chi2）			88.41		
对数似然比（Log likelihood）			−615.24		

表 5　不同就业岗位模拟下住培医师就业意愿的预测分析

属性	概率变化（%）	P值	95%CI
月收入（参照：7 500 元）			
10 000 元	43.09	<0.001	0.34~0.52
12 500 元	72.69	<0.001	0.62~0.84
工作地点（参照：县及以下）			
地市	35.56	<0.001	0.17~0.54
省会城市或直辖市	53.17	<0.001	0.36~0.70
工作强度（参照：繁重）			
一般	65.56	<0.001	0.52~0.80
轻松	81.95	<0.001	0.73~0.91
编制（参照：无）			
有	23.67	0.002	0.09~0.39

紧缺专业住培医师的工作选择没有影响；月收入、工作地点、工作强度和编制对非紧缺专业住培医师的工作选择具有影响，晋升机会对非紧缺专业住培医师的就业选择没有影响。

专业型研究生和社会化住培医师支付意愿最高的属性为工作强度由“繁重”变为“轻松”（6 349.05 元、5 940.24 元），在基线条件下，专业型研究生的总体支付意愿强于社会化住院医师；紧缺专业和非紧缺专业住培医师支付意愿最高的也为工作强度由“繁重”变为“轻松”（4 168.05 元、7 550.56 元）。

3　讨论

3.1　工作强度是住培医师岗位选择时最看重的因素

无论是住培医师整体还是按身份和专业将住培医师进行分组后的结果均显示，工作强度是住培医师在就业选择时最为看重的因素，这与国内外其

表 6　不同身份住培医师就业选择偏好及支付意愿

属性与水平	专业型研究生					社会化住培医师				
	β	P	S.E.	支付意愿（元）	95%CI	β	P	S.E.	支付意愿（元）	95%CI
月收入	<0.001	<0.001	<0.001			<0.001	<0.001	<0.001		
工作地点（参照：县及以下）										
地市	1.771	<0.001	0.406	3 997.61	2 435.56~5 559.66	0.118	0.695	0.302	346.61	−1 378.51~2 071.73
省会城市或直辖市	1.802	<0.001	0.417	4 066.68	1 994.94~6 138.43	0.868	0.004	0.302	2546.10	709.37~4 382.84
工作强度（参照：繁重）										
一般	1.783	<0.001	0.431	4 023.75	2 206.87~5 840.64	1.557	<0.001	0.335	4565.78	2 652.52~6 479.03
轻松	2.813	<0.001	0.508	6 348.05	3 851.23~8 844.87	2.026	<0.001	0.355	5940.24	3 591.05~8 289.42
编制（参照：无）										
有	0.803	0.008	0.301	1 812.16	439.91~3 184.41	0.303	0.094	0.180	887.42	−175.68~1 950.53
晋升机会（参照：一般）										
较多	0.311	0.232	0.260	702.22	−428.54~1 832.97	0.245	0.236	0.207	718.72	−450.00~1 887.45

表 7　不同专业住培医师就业选择偏好及支付意愿

属性与水平	紧缺专业					非紧缺专业				
	β	*P*	*S.E.*	支付意愿（元）	95%CI	*β*	*P*	*S.E.*	支付意愿（元）	95%CI
月收入	<0.001	<0.001	<0.001			<0.001	<0.001	<0.001		
工作地点（参照：县及以下）										
地市	0.874	0.067	0.477	1 732.68	66.52~3 398.68	0.686	0.012	0.272	2 053.51	487.06~3 619.96
省会城市或直辖市	1.319	0.008	0.495	2 615.43	644.89~4 585.97	1.092	<0.001	0.290	3 269.75	1 382.48~5 157.02
工作强度（参照：繁重）										
一般	1.947	0.001	0.576	3 862.20	1 927.35~5 797.04	1.532	<0.001	0.301	4 587.71	2 719.90~6 455.52
轻松	2.101	<0.001	0.573	4 168.05	1 805.43~6 530.67	2.522	<0.001	0.350	7 550.56	5 005.63~10 095.48
编制（参照：无）										
有	0.631	0.081	0.362	1 250.81	−277.19~2 778.82	0.411	0.029	0.188	1 230.99	101.58~2 360.41
晋升机会（参照：一般）										
较多	0.172	0.582	0.313	702.22	−852.14~1 535.13	0.285	0.188	0.217	854.43	−417.28~2 126.15

他的研究结果类似[10]。这可能与住培医师3年的培训经历相关，与本科医学毕业生相比，多科室、高强度的“准工作”培训让住培医师感受到了不同临床科室的工作氛围和强度，让住培医师开始思考自己未来工作时的时间、精力应该如何分配。同时，这或许也是一代人生活态度转变的标志，在中国经过近40年的高速发展后，物质生活日益丰富，新一代的年轻医师不再需要像前辈一样努力工作来维持生计，他们更期许一份能够实现工作和生活平衡的工作，并愿意为此付出一些经济上的代价[11]。医疗工作事关人民群众健康乃至生命，国内外的医学生都要经过严格、艰苦的培训才能成长为称职的医生，但过大的工作强度不仅会降低住培医师的幸福感和生活质量，甚至有可能会危及医疗安全，培训基地应关注住培医师的工作强度，营造严训厚爱的工作氛围，切实解决住培医师学习工作遇到的困难，提升住培医师的获得感。

3.2　编制在住培医师的就业选择中效用较低

住培医师在就业选择时，编制在统计学上虽然具有显著性，但效用相对较小，这与多项针对医学生的就业偏好研究结果一致[12-13]。编制是一项具有中国特色的职业属性，拥有编制的岗位往往意味着较高的稳定性和更完善的福利保障，但对于年轻一代的医师来说，他们充满活力与自信，当他们面临其他更好的岗位机会时，编制也就会成为束缚；此外，年轻一代的医师见证了十多年来中国医疗系统的深刻变革，公立医疗机构人事编制制度改革后编内编外岗位的薪酬福利、工作地位等趋于一致，不提供编制的私立医疗机构蓬勃发展，尽管目前公立医疗机构在医教研等方面仍占有优势，但私立医疗机构提供的经济激励提高到一定程度时，编制也就不具有吸引力了[14]。

3.3　不同身份、不同专业住培医师的就业选择存在异质性

尽管卫健委和人社部门已经联合发文要求将本科学历经住培合格的社会化住培医师在就业时与专业型研究生同等对待[1]，但不同身份、不同专业的住培医师在就业选择时存在一定的差异性。亚组分析结果显示，专业型研究生和非紧缺专业住培医师更在意编制，这可能是因为专业型研究生相较于社会化住培医师，前期的职业投入更多，也就更追求职业的稳定回报；非紧缺专业住培医师在就业时难度高于紧缺专业住培医师，所以更希望获得一种身份上的保障，紧缺专业住培医师在就业时相对容易，则可能会担心编制成为自己寻找更好工作岗位的束缚。除编制外，专业型研究生和非紧缺专业住培医师较社会化和紧缺专业住培医师愿意牺牲一定的月收入来换取更高层级的就业地点；对于社会化和紧缺专业的住培医师，当工作地点由县及以下变换为地级市时没有统计学意义，表明地级市对于社会化和紧缺专业住培医师的吸引力不足，当工作地点由县及以下变换为省会城市或直辖市时，社会化和紧缺专业的住培医师才愿意牺牲一定的月收入来换取工作地点的变化。住培医师对不同层级就业地点的偏好会导致就业市场的冷热不均，各地应根据实际情况，加强住培宣传，建立以需定招机制，优化住培医师供给规模和类型，服务地区卫生事业发展。

3.4　住培医师在就业选择时不注重职业晋升机会

本次研究中，晋升机会对于住培医师没有统计

学意义，这意味着住培医师在衡量工作的5个属性时，晋升机会是不重要的。与月收入、工作地点、工作强度、编制等属性相比，晋升机会距离住培医师相对遥远，根据马斯洛需求层次理论，住培医师尚未进入工作岗位，首先关注的是拥有一份工作以及其基础属性，对于更高层次的晋升需求则尚未进行考虑[15]。此外，受“躺平”“低欲望”等思潮的影响，青年医师面临群体性焦虑，住培医师对晋升机会缺乏重视也是社会压力下的现实表现之一[16]。当前，住院医师规范化培训基地侧重于培养住培医师的临床技能，对住培医师的就业指导和职业发展规划较为欠缺，导致部分住培医师对自己的职业发展缺乏长期规划，不利于医学人才的可持续性发展，住院医师规范化培训基地可以借鉴高校的就业指导教育，为住培医师提供就业指导和职业生涯规划课程，指导住培医师合理择业、就业，培养高质量、持续发展的医学人才。

4 结语

住院医师规范化培训在卫生人力资源供给中发挥着独特且重要的作用。本研究利用离散选择模型对住培医师的就业偏好进行了实证估计，住培医师的就业选择偏好同时受到经济因素和非经济因素的影响，不同身份、专业的住培医师也存在偏好的异质性。住培基地的布局及住培医师的招收应考虑地区的卫生人才需求，合理配置招收规模和招收类型；在培训过程中应增强人文关怀，营造严训厚爱的培训氛围；增加职业生涯规划指导课程，助力医学人才的终身发展。

利益冲突 所有作者声明无利益冲突

作者贡献声明 王真、杨茂玲：研究设计、论文撰写；甘宓、李姝颖、刘月白、陈颖怡：项目实施、数据分析；刘丽：论文审阅

参考文献

[1] 国家卫生健康委办公厅，公安部办公厅，人力资源社会保障部办公厅，等. 关于贯彻落实住院医师规范化培训“两个同等对待”政策的通知[J]. 中华人民共和国国家卫生健康委员会公报，2021(8)：8-9.

[2] 郑致成，陶磊，王铭泽. 后疫情时代医学生职业认同与职业规划现状及影响因素研究[J]. 中国卫生事业管理，2022，39(12)：941-945.

[3] 彭海波，姜晓利，柳松艺，等. 基于离散选择实验的山东省医学院校本科生基层就业偏好研究[J]. 中国卫生统计，2023，40(1)：27-31. DOI: 10.11783/j.issn.1002-3674.2023.01.006.

[4] 王婧宇，吕少博，赵阳. 医学生成就动机对择业焦虑的影响：心理弹性和职业期望的链式中介作用[J]. 中国健康心理学杂志，2022，30(6)：925-930. DOI: 10.13342/j.cnki.cjhp.2022.06.026.

[5] Okoroafor SC, Osubor MK, Nwachukwu C. Factors influencing attraction and retention of frontline health workers in remote and rural areas in Nigeria: a discrete choice experiment [J]. J Public Health Policy, 2022, 43(3): 347-359. DOI: 10.1057/s41271-022-00351-z.

[6] Rockers P, Ryan M, Kolstad JR, et al. How to conduct a discrete choice experiment for health workforce recruitment and retention in remote and rural areas: a user guide with case studies [J]. World Health Organization, 2012.

[7] de Bekker-Grob EW, Ryan M, Gerard K. Discrete choice experiments in health economics: a review of the literature [J]. Health Econ, 2012, 21(2): 145-172. DOI: 10.1002/hec.1697.

[8] 苏天园，李豫凯，张其其，等. 基于离散选择实验的乌鲁木齐市居民健康管理服务选择偏好研究[J]. 中国全科医学，2021，24(16)：2015-2021. DOI: 10.12114/j.issn.1007-9572.2021.00.101.

[9] Orme B. Getting started with conjoint analysis: strategies for product design and pricing research [M]. Madison (WI): Research Publishers Inc, 2020: 57-65.

[10] Scott A, Holte JH, Witt J. Preferences of physicians for public and private sector work [J]. Hum Resour Health, 2020, 18(1): 59. DOI: 10.1186/s12960-020-00498-4.

[11] Bao M, Huang C. Job preferences of medical and nursing students seeking employment in rural China: a discrete choice experiment [J]. BMC Med Educ, 2021, 21(1): 146. DOI: 10.1186/s12909-021-02573-3.

[12] 崔梦雨，陈祥华，崔楠，等. 基于离散选择实验的公立医院护理人员岗位选择偏好研究[J]. 中国医院管理，2022，42(7)：74-78.

[13] Liu T, Li S, Yang R, et al. Job preferences of undergraduate nursing students in Eastern China: a discrete choice experiment [J]. Hum Resour Health, 2019, 17(1): 1. DOI: 10.1186/s12960-018-0335-3.

[14] 王京，许航，马晓静，等. 公立医院人事编制改革下医生工作偏好研究：基于离散选择实验的实证分析[J]. 卫生经济研究，2021，38(4)：63-68. DOI: 10.14055/j.cnki.33-1056/f.2021.04.016.

[15] Liu S, Li S, Yang R, et al. Job preferences for medical students in China: a discrete choice experiment [J]. Medicine, 2018, 97(38): e12358. DOI: 10.1097/MD.0000000000012358.

[16] 宋德孝，别杨杨. “低欲望躺平主义”的本质、危害及其超越：基于当代青年多元需求的分析视角[J]. 中国青年研究，2022(2)：22-29. DOI: 10.19633/j.cnki.11-2579/d.2022.0028.

（收稿日期：2023-11-29）

（本文编辑：兰明娟）