

情感因素对海外优秀青年人才回流的影响研究

何 敏 于天祚

摘要: 探究影响海外优秀青年人才回流意愿的因素具有重要的现实意义。研究以432名海外优秀青年人才为样本,从爱情、友情、亲情三个维度探讨了情感因素对其回流意愿的影响。研究发现:回流的可能性受到了子女状况、与国内家人联系频率、配偶意愿以及母校(导师)意愿的显著影响,表现为有子女者、与国内家人联系频率更高者、母校(导师)希望自己回国的意愿越强烈者、配偶更希望在国内生活者,其回流的可能性也越大。文末提出了重视学缘因素,重视引进人才子女教育需求及其配偶的职业发展需求,并完善社保制度等情感引入举措的建议。

关键词: 海外青年人才;回流;意愿;情感因素;举措

中图分类号: G647; C964

文献标识码: A

文章编号: 1672-0717(2018)04-0065-05

收稿日期: 2018-04-25

基金项目: 湖南省2014-2017社科基金项目“海外人才回流动力机制研究”(13YBA080);湖南省科协决策咨询项目(2017-2018)“湖南大力实施芙蓉人才计划、增创发展新优势的思路与对策研究”。

作者简介: 何敏(1977-),女,湖南湘潭人,工学博士,湖南大学人力资源处副处长,硕士生导师,主要从事高校人力资源管理及高等教育研究;于天祚,湖南大学人力资源处研究实习员;长沙,410082。

海外人才回流带来了先进知识和技术转移,引入了海外名校的前沿知识和先进理念,在人才培养和科学研究上也有利于高校突破现有学科研究方向的局限、拓宽国际化视野。近年来,为探究海外人才回流动因,众多学者分别采用实证分析法、问卷调查法和案例分析法等,归纳出影响回流的宏观^[1-2](国

家)、中观(引引单位)和微观(个人)因素^[3-5]。归根到底,主体的个人回流意愿对其流动结果会起到决定性作用,而意愿又属于主观性极强的个体决策因素。研究表明,情感因素影响决策过程,对情感因素的有意控制可以部分达到影响决策的目的^[6]。鉴于此,从影响海外优秀青年人才回流的微观个人视角出发,探究情感因素对其回流意愿的影响具有重要的现实意义。

心理学对人物情感的刻画大多遵循亲情、友情和爱情的三层次分析框架^[7]。本研究从亲情、友情、爱情三个维度,采用问卷调查法,使用SPSS统计分析软件,通过方差分析与回归分析来考察情感因素对海外优秀青年人才回流意愿及回国时间的影响,结果发现:与国内家人联系的频率(亲情因素)、母校(导师)意愿(友情因素)以及配偶意愿(爱情因素)等对海外优秀青年人才回流产生了显著影响。结合此结果,文末就如何从情感因素角度来吸引海外优秀青年人才回国工作提出了几点建议。

一、研究对象

课题组采用方便取样法并综合考虑国家、学科等因素,在美国、英国、新加坡、澳大利亚、德国等16个国家发放网络问卷494份,其中有效问卷466份,有效率94.33%。鉴于本研究的调查对象为海外优秀青年人才,遂在问卷中加入1道筛选题“与国际上本学科同层次科研人员相比,你對自己已取得的学术成果的评价”,研究仅选取回答“居前50%”的对象,共计432名。样本平均年龄及标准差为 31.05 ± 4.16 周岁(研究对象基本情况见表1)。总体来看,本研究中432名海外青年人才大多为男性,并且大多从事理工类博士(博士后)研究,国外机构或政府是其经费资助的主要来源,仅有极少数人持有国外永久身份。

表1 研究对象基本情况		
题项	选项	数量/占比
性别	男	303/70.1%
	女	129/29.9%
国外身份情况	无	361/83.6%
	永久居留权	63/14.6%
	外国国籍	8/1.9%
海外研修情况	在读博士	155/35.9%
	博士后	146/33.8%
	高校教职	48/11.1%
	专职研究员	43/10.0%
	企业工作	27/6.3%
	其他	13/3.0%
研究从事的学科门类	工学	180/41.7%
	理学	122/28.2%
	经济学	32/7.4%
	管理学	23/5.3%
	医学	23/5.3%
	文学	14/3.2%
	社会学	9/2.1%
	法学	9/2.1%
	其他	20/4.6%
研究性质	应用研究	219/50.7%
	基础研究	213/49.3%
经费来源 (本题为多选题)	国外高校/研究所	269/62.3%
	中国政府	94/21.8%
	自筹	64/14.8%
	外国政府	60/13.9%
	国内高校/研究所	6/1.4%
	其他	10/2.3%

二、核心变量

核心变量中因变量为回国计划,包括回国的可能性和拟回国时间两个因素;自变量为影响回流的亲情、友情和爱情因素。其中亲情因素包括有无子女、有无兄弟姐妹、父母现居住地、家人希望其回国的意愿以及与国内联系频率。友情因素包括与国内学者开展学术合作的频率、受邀在国内高校讲座/访问、出国前与原单位同事/导师的关系以及母校或原国内导师希望其回国的意愿。爱情因素包括婚姻状况、配偶更愿意在国外生活(核心自变量基本情况详见表2)。

表2 核心自变量基本情况		
指标	选项	数量/占比
有无子女	有	163/37.7%
	无	269/62.3%
有无兄弟姐妹	无	234/54.2%
	有	198/45.8%
父母现居住地	国内	412/95.4%
	国外	20/4.6%
婚姻状况	已婚	265/61.3%
	未婚	86/19.9%
	单身	81/18.8%
家人希望你回国的意愿	极不重要	6/1.4%
	较不重要	7/1.6%
	一般重要	83/19.2%
	比较重要	167/38.7%
与国内联系的频率	非常重要	169/39.1%
	从未	2/0.5%
	偶尔	13/3.0%
	时常	23/5.3%
配偶更愿意在国外生活	比较频繁	62/14.4%
	非常频繁	332/76.9%
	极不重要	17/3.9%
	较不重要	21/4.9%
受邀在国内讲座/访问	一般重要	105/24.3%
	比较重要	175/40.5%
	极为重要	114/26.4%
	从未	221/51.2%
与国内学者开展学术合作的频率	偶尔	164/38.0%
	时常	33/7.6%
	比较频繁	10/2.3%
	非常频繁	4/0.9%
母校或原国内导师希望您回国的意愿	从未	110/25.5%
	偶尔	146/33.8%
	时常	99/22.9%
	比较频繁	59/13.7%
出国前与原单位同事、导师的关系	非常频繁	18/4.2%
	极不重要	22/5.1%
	较不重要	25/5.8%
	一般重要	148/34.3%
	比较重要	154/35.6%
	极为重要	83/19.2%
	极不重要	10/2.39%
	较不重要	9/2.1%
	一般重要	111/25.7%
	比较重要	188/43.5%
	极为重要	114/26.4%

三、研究结果

研究使用SPSS统计分析软件,通过方差分析与回归分析来考察亲情、友情和爱情等情感因素对海外优秀青年人才回流可能性及回流时间的影响。

(一) 亲情各指标对回流可能性及回流时间长的影响。海外优秀青年人才回流的可能性受到了是否有子女($F_{1,430}=9.0, p=.003<.01$)的显著影响,表现为有子女者更有可能回流(均值差=0.29);但国内兄弟姐妹状态($F_{1,430}=1.2, p=.279>.05$)和父母现居住地($F_{1,430}=2.1, p=.143>.05$)对回流可能性无显著影响;回流的可能性与国内家人联系的频率($r=.105, p<.05$)和父母等家人希望自己回国的意愿($r=.107, p<.05$)显著相关。海外优秀青年人才回流的时间受到了兄弟姐妹状态($F_{1,430}=3.849, p=.05$)的显著影响,表现为在国内有兄弟姐妹者的回流时间更长;但子女状态($F_{1,430}=.167, p=.683>.05$)和父母现居住地($F_{1,430}=.408, p=.523>.05$)对回流时间无显著影响;回流的时间与国内家人联系频率($r=-.053, p>.05$)和父母等家人希望自己回国的意愿($r=-.078, p>.05$)无显著关系。该结果表明:有子女者、与家人联系频率更高者、父母等家人更希望自己回国者,其回流的可能性更高;有兄弟姐妹在国内者,其选择回流的时间会更长。

(二) 友情各指标对回流可能性及回流时间的影响。海外优秀青年人才回流的可能性与受邀在国内讲座/访问的频率($r=-.046, p>.05$)、出国前与原单位同事(导师)的关系($r=.075, p>.05$)、与国内学者开展学术合作的频率无显著关系($r=.081, p>.05$),但与母校或原国内导师希望自己回国的意愿显著相关($r=.196, p<.05$)。海外优秀青年人才回流的时间与任何指标间的相关均不显著。该结果表明,母校或国内导师越希望自己回国者,其回流的可能性越高;但尚未对其选择回流的时间长短产生影响。

(三) 爱情各指标对回流可能性及回流时长的影响。海外优秀青年人才回流的可能性未受到婚姻状况的显著影响($F_{1,429}=1.958, p=.142>.05$),但与配偶更愿意在国外生活显著负相关($r=-.233, p<.01$)。海外优秀青年人才回流的时间未受到婚

姻状况显著影响($F_{1,429}=.738, p=.478>.05$),且与配偶更愿意在国外生活无显著关系($r=-.055, p>.05$)。该结果表明,婚姻状况对回流可能性并没有产生直接作用,但已婚者其配偶的回国意愿是影响回流的显著因素,配偶更愿意在国外生活者其回流的可能性低,但与回流时间长短并不相关。

(四) 亲情、友情和爱情各指标对回流可能性及回流时间的总体影响。综合来看,对回流时间有显著影响的指标仅有一项,即是否有兄弟姐妹(在国内生活),研究遂不再对此进一步分析。然而,对回流可能性有显著影响的指标共有5个,分别为子女状况、与家人联系频率、家人希望自己回国、母校或原国内导师希望自己回国以及配偶更愿意在国外生活。鉴于此5个指标对回流可能性的影响大小可能有差异,遂通过回归分析进一步考察了亲情、友情和爱情各(显著)影响指标的相对大小。回归分析中,回流的可能性为因变量,而自变量为上述5个指标。结果表明回归方程显著, $F_{5,426}=10.896, p=<.001, R^2=.113$,表明所有5个自变量中,至少有一个自变量对因变量有显著影响,自变量共解释了因变量约11.3%的方差,这表明仍有大量变异需纳入其它自变量来加以解释(详细分析结果见表3)。

由表3可知,子女状况及与国内家人联系频率接近显著,表明有子女者、与家人联系频率更高者,更可能选择回流。而母校或导师的希望以及配偶更愿意在国外生活的意愿对选择回流的影响更大,母校或导师希望自己回国的意愿越强烈者,回流的可能性越大;配偶更愿意在国外生活者,则回流的可能性更低。然而,在将所有5个指标均纳入分析的条件下,家人希望自己回国变得不再显著,该变量极有可能混淆了配偶意愿与家人联系频率的影响,因此,在将其纳入整个模型后变得不再显著。

四、相关建议

研究通过对432名海外优秀青年人才的调查,从亲情、爱情、友情三个维度分析了情感因素对其回流可能性与回流时间的影响。结果发现,回流的可能性受到了子女状况、与国内家人联系频率、配偶意愿以及母校(导师)意愿的显著影响,表现为有子女者、与家人联系频率更高者、母校(导师)

表3 亲情、友情、爱情各因素对回流可能性的回归分析

模型	非标准化系数		标准化系数	t值	显著值
	β	标准误	Beta(β)		
子女状况	.166	.095	.082	1.745	.082
与国内家人联系频率	.104	.060	.014	1.726	.085
家人希望自己回国	.016	.063	.014	0.257	.797
母校或原国内导师希望自己回国	.188	.053	.196	3.561	<.001
配偶更愿意在国外生活	-.223	.045	-.229	-4.859	<.001

希望自己回国的意愿越强烈者、配偶越希望在国内生活者,其回流的可能性越大。此外,兄弟姐妹状态对回流时间产生了显著影响,表现为有兄弟姐妹(在国内)者,其选择回流的时间更长。针对上述结论,就如何从情感因素上引进海外优秀青年人才提出如下几点建议:

(一) 重视学缘因素对引进人才潜在来源的显著影响。鉴于母校和导师在海外优秀青年人才回流中的重要作用,其一,学校可建立本校出国留学研修人员及其导师信息数据库,充分掌握现在海外知名高校或研究机构攻读博士或从事博士后研究工作的已毕业学生情况,发动其导师或有师缘关系者与其建立密切联系并积极引进;其二,重视拟引进人才国内导师的建议作用,适时适度向其导师做好学校的招聘推介工作,力争获得其导师的认可后动员其回流;其三,建立引进人才潜在来源长效机制,发现校内就读的优秀学生,制定政策支持他们到世界一流高校攻读博士,期望其学成归国后报效母校。

(二) 重视引进人才的子女教育需求。海外优秀青年人才的子女大多在国外出生,具有外国国籍且年龄尚幼,受中外文化和基础教育体制差异的制约,孩子回国后的教育是拟回国海外优秀青年人才最为担心的因素,主要表现为担心语言障碍、国内基础教育国际化程度及教育理念落后、子女不能适应国内文化和生活环境、国际学校费用太高等问题^[8]。对此,应尽可能为引进人才子女基础教育资源提供开放包容的国际教育环境,有附属基础教育资源的单位,可在师资配备、课程设计及教学环节设计上考虑国际化比重,当地政府也可考虑在高校相对集中的区域设立国际学校或出台专项政策支持国际学校的发展并提供国际教育。此外,还应有针对性地对回国人才子女加强中国传统文化教育和当地习俗的熏陶,帮忙其尽快地熟悉文化习俗、融入国内人

文环境。

(三) 关注引进人才配偶的职业发展需求。为了确保海外引进人才家庭稳定,国内很多高校或地方政府就引进人才配偶工作安置已有系统考虑,如根据配偶原单位身份性质以双向选择为基础、采用多元用工等方式落实工作,或对无法(无需)安置工作的发放配偶随迁补贴等。但随着海外青年人才配偶素质的不断提高,她们中大多具备较好的教育背景和研修经历,有的甚至在海外已经有了稳定工作或正值职业发展的上升期,当随迁回国要以牺牲自身的职业发展为代价时,她们不愿意回国便成为阻碍海外优秀青年人才回国发展的最直接因素;即便是暂时妥协回国,国内外工作巨大落差也可能成为人才无法长期稳定工作的隐患。在协助落实引进人才配偶工作的过程中,引入单位应充分重视其配偶的发展需求,本着“人岗适配”的原则协助其落实岗位,对满足相应岗位“人才”要求者给予充分的尊重和重视。此外,还可依托当地政府的人才市场机制为其提供信息和服务,妥善解决其来华就业问题。

(四) 完善外籍优秀青年引进人才及家属定居生活的社保制度。国家及地方政府已经针对外籍高层次人才出台了一些更加开放、灵活的入境和停留居留审批管理便利政策,但在医疗和养老等社会保障方面,需妥善解决外籍人才按国内城镇居民同等待遇参保以及国际社会保险衔接互认问题。

参考文献

- [1] 魏华颖.海外留学人员回流宏观影响因素的实证分析[J].经济研究参考,2014(70):103-106.
- [2] 母泽洪,袁家菊.中国智力回流的原因:基于宏观和微观层面的实证分析[J].青年与社会(上)2014(7):276-277.
- [3] 林琳.中国智力回流的动机研究[J].发展经济研究,2013(1):267-285.
- [4] 高子平.海外科技人才回流意愿的影响因素分析[J].科研管理,2012(8):98-105.

- [5] 阎光才.新形势下我国留美高层次人才回国意愿和需求分析[J].苏州大学学报(教育科学版),2016(3):79-85.
- [6] 邱晓雯 张钦.决策过程中情感因素影响主观概率估计的实证研究[J].浙江社会科学,2014(3): 85-89.
- [7] 鲍谧清,丁琳.“哈姆雷特”情感矛盾性的心理分析[J].社会心理科学,2012(12):40-43.
- [8] 联合早报.海外工作者面临的子女教育问题[EB/OL]<http://www.zaobao.com/wencui/social/story20170609-769896>.

Influence of Emotional Factors on the Return of Overseas Young Talents

HE Min YU Tian-zuo

Abstract: Exploring the factors that influence the willingness of overseas young talents to return is of great practical significance. This study explores the influence of love, friendship, and family affection on the willingness of returning of 432 overseas young talents. The results show that the possibility of returning is significantly affected by the status of children, the frequency of contacting with the family members in China, the expectation of their alma mater and mentor to their return and the wishes of their spouses to live in China. It is manifested that those young talents are more inclined to return if they have children and frequently contact with family members in China, and if their alma mater and mentor have showed expectations to their return, and their spouses have wished to live in China. Ending this study, the author puts forward four suggestions on how to attract overseas young talents to return, including emphasis on the learning-origin structure of the overseas young talents, the education needs of their children, the professional development needs of their spouses, and the improvement of social security system.

Key words: overseas young talents; returning; willingness; emotional factors; solutions

(责任编辑 黄建新)