

发展型人力资源管理实践对公立医院医务人员创新绩效的影响及中介效应

杨恩明^{1,2*} 林新奇¹ 袁莎莎³

1. 中国人民大学劳动人事学院 北京 100872

2. 北京市医院管理中心 北京 100086

3. 中国医学科学院医学信息研究所 卫生体系与政策研究中心 北京 100020

【摘要】目的:分析发展型人力资源管理实践对公立医院医务人员创新绩效的影响,以及心理授权和组织认同在其中的中介作用。方法:基于发展型人力资源管理实践量表、创新绩效量表、心理授权量表和组织认同量表对北京市公立医院1 898名医务人员开展问卷调查。利用Amos 23.0软件构建结构方程模型进行中介效应检验。结果:北京市公立医院医务人员的发展型人力资源管理实践、心理授权、组织认同和创新绩效两两之间呈显著正相关;发展型人力资源管理实践会影响创新绩效,总效应为0.605,其中直接效应值为0.205,占总效应的33.88%。同时存在一条间接影响路径,即心理授权的独立中介作用,其中介效应值为0.377;而组织认同的中介效应不显著。结论:发展型人力资源管理实践会直接或间接地通过心理授权影响公立医院医务人员的创新绩效,提示公立医院管理者在提高创新绩效时要尤为重视发展型人力资源管理的作用,并且需特别注意提高医务人员的心理授权。

【关键词】发展型人力资源管理实践;公立医院;创新绩效;中介效应

中图分类号:R197 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1674-2982.2023.06.007

The impact of developmental human resource management practices (D-HRMPs) on innovation performance of health workers in public hospitals and its mediating effect

YANG En-ming^{1,2}, LIN Xin-qi¹, YUAN Sha-sha³

1. School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China

2. Beijing Hospitals Authority, Beijing 100086, China

3. Center of Health System and Policy, Institute of Medical Information, Chinese Academy of Medical Sciences, Beijing 100020, China

【Abstract】 Objective: To analyze the effect of developmental human resource management practices (D-HRMPs) on innovation performance of health workers in public hospitals, and the mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. Methods: The questionnaire based on the D-HRMPs scale, innovation performance scale, psychological empowerment scale and organizational identification scale is conducted among 1898 health workers in Beijing public hospitals. Structural equation model (SEM) built with Amos 23.0 is applied to examine the mediation effect. Results: There is a significant positive correlation between each two of the following factors: D-HRMPs, psychological empowerment, organizational identification and innovation performance of health workers in Beijing public hospitals. D-HRMPs is proved to affect innovation performance with a total effect of 0.605, including a direct effect value of 0.205 which accounts for 33.88% of total effect. Meanwhile, there is also an indirect influence path, that is, the independent mediating role of psychological empowerment with the mediating

* 基金项目:国家社会科学基金重大项目(21ZDA073)

作者简介:杨恩明(1983年—),男,博士研究生,主要研究方向为人力资源管理、绩效管理。E-mail: yangenming@wjw.beijing.gov.cn

通讯作者:袁莎莎。E-mail: yuanshasha417@163.com

effect value of 0.377; in contrast, the mediating effect of organizational empowerment is not significant. Conclusion: D-HRMPs exerts direct and indirect influence on the innovation performance of health workers in Beijing public hospitals. Therefore, directors of public hospitals are suggested to give full consideration to the role of D-HRMPs, particularly the mediation effect played by psychological empowerment, to improve innovation performance.

【Key words】 Developmental human resource management practices (D-HRMPs); Public hospitals; Innovation performance; Mediation effect

探索公立医院高质量改革发展模式是深化医药卫生体制改革的重要内容。2021 年 6 月,国务院办公厅出台《关于推动公立医院高质量发展的意见》,强调构建公立医院高质量发展新体系,创新驱动已成为促进公立医院高质量发展的关键手段。创新绩效是团队中的员工产生的具有创新性、可操作性且使组织受益的产品、过程、方法和思想,是员工创造性行为的具体表现。^[1-2]因此,公立医院如何通过科学有效的人力资源管理模式,以最大程度激发医务人员的创新绩效,进而助力公立医院实现可持续的高质量发展具有重要的现实意义。

发展型人力资源管理实践(Developmental human resource management practices)由 Kuvaas 首次提出,将其定义为“员工感知到的组织人力资源实践对其发展的支持与投入程度”。^[3]其量表包括职业发展、培训机会和绩效反馈三个维度,主要测量员工感知到的组织对员工职业发展的重视度(如“我认为组织真正关心我的职业发展”)、员工对培训机会的满意度(如“我对我所得到的培训与开发感到满意”)和员工对绩效反馈的公平度感知与满意度(如“我对组织给我提供反馈的方式感到满意”)。^[4]与传统人力资源管理相比,发展型人力资源管理实践更强调以员工长期职业发展为核心,更注重在人才观念、组织文化、激励机制、绩效管理和人才管理等方面的高质量建设,进而构建组织的竞争优势。^[4]由于其内涵与新时代员工追求执业能力提升与自我发展的理念相契合,近年来受到了越来越多的关注,而且它对工作绩效的正向影响已在基于中国企业样本的研究中得到验证。^[5-7]但是,少有研究以中国公立医院医务人员为研究对象,探讨发展型人力资源管理实践对其创新绩效的影响以及相关中介效应的发生机制。

同时,心理授权(Psychological empowerment)和组织认同(Organizational identification)有助于提高员工内在积极心理,进而对员工创新绩效的提高产生重要影响。^[8-9]心理授权是指授权的个体在工作意

义、自我效能、自主性和工作影响四方面的个体体验综合,通过提高员工对授权的感知以激发其内在工作动机。^[10]组织认同概念来源于社会认同,是社会认同在组织领域的发展,它主要来源于组织成员的身份认同和情感归属。^[11]已有研究表明提高组织认同可以激发员工的创新动力,对员工的创新绩效产生积极影响。^[11-13]发展型人力资源管理实践通过为员工提供一系列的资源支持和机会,满足员工的发展需求,以提高员工的能力水平、自主性和激励感。^[14]因此,理论上发展型人力资源实践会同时激发员工的心理授权和提高组织认同感,进而提升创新绩效。

本研究旨在分析发展型人力资源管理实践对公立医院医务人员创新绩效影响,同时探讨心理授权、组织认同在二者关系中所起到的中介效应。具体研究假设如下:

H1:发展型人力资源管理实践对公立医院医务人员的创新绩效有直接正向影响。

H2:心理授权和组织认同在发展型人力资源管理实践与公立医院医务人员创新绩效之间发挥中介效应。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

本研究对北京市 22 家公立医院 1 898 名医务人员开展问卷调查。

1.2 问卷调查

本研究采取在线问卷调查方式,通过各医院发放调查链接并说明问卷填写要求。调查问卷主要由公立医院医务人员基本情况、发展型人力资源管理实践量表、心理授权量表、组织认同量表、创新绩效量表等内容组成。其中,基本情况表包括年龄、性别、学历、专业技术职务和工作经历等社会人口学特征和工作特征;其余相关量表使用情况如下。

1.2.1 发展型人力资源管理实践量表

本研究采用唐春勇等人改良后的发展型人力资

源管理实践量表。^[4]该量表分为多元培训(如“提供的培训可以满足员工的工作需求”)、发展评估(如“将员工的创新能力纳入评估”)、工作设计(如“鼓励员工开展信息交流与经验分享”)和沟通反馈(如“员工的意见可以得到快速有效的解决”)四个维度,共18个条目,采用李克特5级计分法进行评价,分数越高代表该维度的满意程度越高。该量表在本研究中 Cronbach's α 系数为0.982。多元培训、发展评估、工作设计和沟通反馈四个维度的 Cronbach's α 系数分别为0.940、0.961、0.945和0.952。

1.2.2 心理授权量表

本研究采用李超平等人对 Spreitzer 的心理授权量表汉化版。^[15-16]整个量表包括工作意义(如“我所做的工作对我来说非常有意义”)、自我效能(如“我自信有干好工作中各项事情的能力”)、自主性(如“在如何完成工作上,我有很大的独立性和自主权”)和工作影响(如“我对发生在本部门的事情起着很大的控制作用”)四个维度12个条目。采用李克特5级计分法进行评价,分数越高代表该维度的心理授权程度越高。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为0.935。工作意义、自我效能、自主性和工作影响四个维度的 Cronbach's α 系数分别为0.959、0.934、0.923和0.964。

1.2.3 组织认同量表

本研究采用 Mael 等人开发的组织认同量表^[17-18],该量表具有较好的信效度,且被广泛应用。该量表共包含6个条目(比如“当别人对我所在的医院进行夸赞时,我觉得就是对我自己的夸赞”“我很感兴趣别人如何看待我所在的医院”),分别代表对组织感知的统一和对组织感情的归属。采用李克特5级计分法进行评价,得分越高代表组织认同感越高。该量表在本研究中 Cronbach's α 系数为0.928,感知统一和感情归属的 Cronbach's α 系数分别为0.821和0.927。

1.2.4 创新绩效量表

张振刚等对员工创新绩效的测量主要是在 Zhou^[19]和王雁飞等^[20]关于组织内部员工创新行为机制理论和实践的基础上修订而成。本研究采用张振刚等人改良的创新绩效量表。^[21]修订后的量表包含8个条目(比如“我通过学习,寻找新的工作方法、技能或工具”“我能把创新性想法转化成实际应用”),具有较高的信度和效度。该量表同样采取李

克特5级计分法。在本研究中,创新绩效量表的 Cronbach's α 系数为0.936。

1.3 数据分析

本研究利用 SPSS 对数据进行描述性统计分析和相关分析。利用 Amos 23.0 软件构建结构方程模型进行中介效应检验,并在检验水准 $\alpha = 0.05$ 的水平上通过 Bootstrap 法对模型进行二次检验,判断模型拟合度。判断标准为: $\chi^2/df < 3$ 最好、 < 5 可接受, RMSEA < 0.05 适配良好、 < 0.08 则适配合理,上述两个条件在样本量较大时不做严格限定; GFI、CFI、TLI、NFI 均大于0.9则说明模型良好。

2 结果

2.1 基本情况

本研究最终调查北京市公立医院医务人员1898名,调查对象的基本特征见表1。其中,35~45岁之间的医务人员占比最高(44.68%);学历以博士为主(60.64%);在专业技术职务上,副高占比较多(48.00%),初级及以下人员很少(2.00%)。

表1 参与调查的公立医院医务人员的基本特征(N=1898)

	人数	占比(%)
年龄(岁)		
0~	150	7.90
35~	848	44.68
45~	678	35.72
55~	222	11.70
性别		
男	842	44.36
女	1056	55.64
学历		
博士	1151	60.64
硕士	439	23.13
本科	284	14.96
其他	24	1.26
专业技术职务		
正高	748	39.41
副高	911	48.00
中级	201	10.59
初级及以下	38	2.00

2.2 描述性统计分析和相关分析结果

表2展示了发展型人力资源管理实践、心理授权、组织认同、创新绩效4个变量的平均值(标准差)和相关系数。结果显示:创新绩效与发展型人力资源管理实践、心理授权、组织认同3个变量之间均呈现显著性相关($P < 0.001$)。

表 2 描述统计和相关分析 (N=1 898)

变量	平均值(标准差)	发展型人力资源管理实践	心理授权	组织认同	创新绩效
发展型人力资源管理实践	67.33(13.54)	1			
心理授权	46.46(7.01)	0.595***	1		
组织认同	24.17(3.78)	0.521***	0.653***	1	
创新绩效	30.53(4.61)	0.626***	0.710***	0.584***	1

注: * P<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001

2.3 中介效应检验

使用 AMOS 23.0 软件构建发展型人力资源管理实践、心理授权、组织认同、创新绩效的结构方程模型,检验心理授权和组织认同的中介作用。模型拟合度检验初次结果为 χ^2/df 为 25.546,GFI、CFI、TLI、NFI 均达到 0.9 以上的标准, RMSEA 为 0.114, SRMR 为 0.064,多数拟合指标均符合一般结构方程研究的标准。根据 M. I. 值及各变量逻辑相关关系进行调整,调整后模型如图 1 所示。修正后模型拟合度检验结果为 $\chi^2/df = 12.827$, RMSEA = 0.114; GFI = 0.913, CFI = 0.958, TLI = 0.945, NFI = 0.955, 均

达到 0.9 以上的标准。因此,结合样本量判断(N = 1 898),调整后模型多数拟合指标均符合一般结构方程研究的标准,模型合理。

表 3 显示了修正后结构方程的拟合结果。其中,发展型人力资源管理实践对心理授权($\beta = 0.607, P < 0.001$)、组织认同($\beta = 0.123, P < 0.001$)、创新绩效($\beta = 0.205, P < 0.001$)均有显著正向影响;心理授权对组织认同($\beta = 0.699, P < 0.001$)、创新绩效($\beta = 0.621, P < 0.001$)均有显著正向影响;组织认同对创新绩效没有显著正向影响($\beta = 0.042, P > 0.05$)。

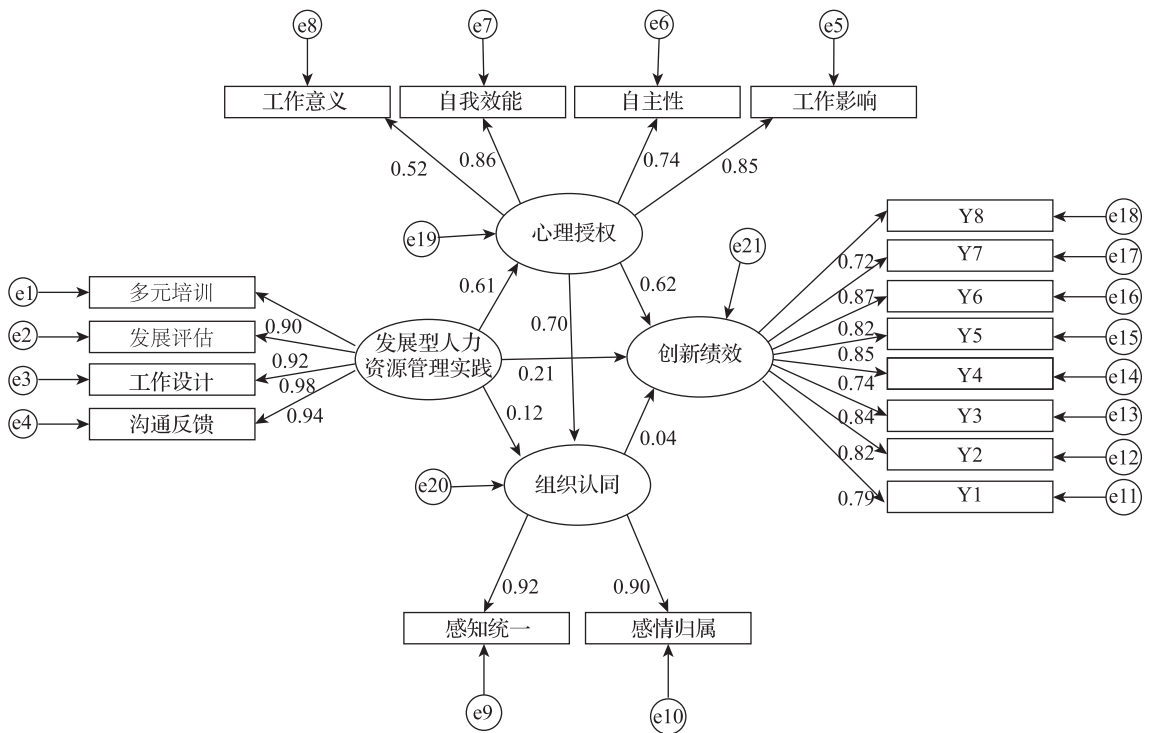


图 1 发展型人力资源管理实践和创新绩效的中介效应模型

表 3 修正后结构方程模型拟合度

	系数	标准误	CR	标准化系数
心理授权←发展型人力资源管理实践	0.484	0.018	27.230	0.607***
组织认同←发展型人力资源管理实践	0.103	0.020	5.109	0.123***
组织认同←心理授权	0.740	0.030	24.469	0.699***
创新绩效←发展型人力资源管理实践	0.157	0.018	8.926	0.205***
创新绩效←心理授权	0.595	0.038	15.647	0.621***
创新绩效←组织认同	0.038	0.029	1.307	0.042

注: * P<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001

为进一步检验心理授权和组织认同的中介效应,本研究采用 Bootstrap 中介效应检验法检验中介效应是否显著。选择 95% 的置信区间,重复抽样次数 5 000 次,具体结果见表 4。从表 4 可以看出:一是发展型人力资源管理实践会直接影响创新绩效,直接效应值为 0.205,占总效应的 33.88%。二是上述影响还会通过发展型人力资源管理实践→心理授

权→创新绩效这一中介路径发挥作用,该路径间接效应为 0.377,95% 的置信区间不包含 0,间接效应显著。三是经由组织认同的两条中介路径间接效应并不显著(95% 的置信区间包含 0),即发展型人力资源管理实践→组织认同→创新绩效(间接效应为 0.005)和发展型人力资源管理实践→组织认同→心理授权→创新绩效(间接效应为 0.018)。

表 4 心理授权和组织认同的 Bootstrap 中介效应检验结果

	中介效应值 (标准差)	95% 置信区间		占总效应 比例(%)	占中介效应 比例(%)
		Boot CL 下限	Boot CL 上限		
发展型人力资源管理实践→心理授权→创新绩效	0.377(0.035)	0.311	0.448	62.31	94.25
发展型人力资源管理实践→组织认同→心理授权→创新绩效	0.018(0.019)	-0.019	0.053	2.98	4.50
发展型人力资源管理实践→组织认同→创新绩效	0.005(0.006)	-0.005	0.019	0.83	1.25
总中介效应	0.400(0.025)	0.354	0.452	66.12	100.00
直接效应	0.205(0.034)	0.136	0.270	33.88	—
总效应	0.605(0.022)	0.562	0.648	100.00	—

3 讨论

3.1 发展型人力资源管理实践会促进公立医院医务人员创新绩效

本研究通过对北京市公立医院 1 898 名医务人员的问卷调查发现:发展型人力资源管理实践对样本医务人员的创新绩效具有显著的正向效应,约占总效应的 34%。这种正向效应与之前以企业员工为研究对象的结果保持一致^[5-7, 22],研究假设 1 得到验证。从本质上来看,发展型人力资源管理实践属于一项人力资源管理制度。不同的组织均希望通过人力资源管理实践探索找到最佳人力资源管理制度,从而提高员工的创新绩效。与其他人力资源管理实践的本质区别在于,发展型人力资源管理实践着重强调“重视员工发展”,集中体现在多元培训、发展评估、工作设计和共同反馈四个维度,并延伸至员工与组织协同发展的层面,而不是传统人力资源管理制度对“重视员工层面的绩效和结果输出”的强调。^[14]因此,发展型人力资源管理实践近年来被认为是更能够适应时代进步要求,满足员工发展需求,并被证实能够对企业员工的态度、行为、成果和能力产生良好的影响。^[5-7, 22]从实践意义来看,本研究对这种正向效应的证实,有助于为公立医院的管理者在十四五时期进一步深化公立医院人事制度改革提供良好的证据支持。

3.2 心理授权在发展型人力资源管理实践与创新绩效之间发挥中介效应,组织认同的中介效应并不显著

本研究结果显示,发展型人力资源管理实践能够通过心理授权对北京市公立医院医务人员产生正向影响,但是组织认同中介效应不显著。研究假设 2 部分内容得到验证。从心理授权的内涵上看,它更侧重于员工的内在心理改变,是员工增强自我效能和内在激励的过程。^[23]公立医院实施发展型人力资源管理实践,为医务人员提供一个积极的工作环境,使其可以感知和体会到医院提供的培训机会、发展评估、沟通反馈机制等,刺激医务人员更好地感受到工作的积极意义,也能够利用现有机会提高自我效能和工作自主性,从而逐步加深其心理授权的程度。^[23]高心理授权的医务人员所具备的工作自主性、自我效能感等积极心理状态,使得他们在工作更具主动性和创造性,最终对创新绩效产生正向影响。

但与预期假设相反的是,本研究发现对公立医院医务人员而言,组织认同在发展型人力资源管理实践和创新绩效之间的中介效应值很低而且不显著。组织认同源于社会认同理论,是指组织成员在理性和感性方面希望与组织保持一致性,高度的组织认同感是员工工作价值观念的一种表现,这种思想和心理状态会引发员工相应的外在行为表现。^[24]本研究发现发展型人力资源管理实践虽然对样本医务人员的组织认同产生显著影响,但组织认同并未

进一步对他们的创新绩效产生显著影响。这种结果的背后可能有两个潜在原因:一是本研究以北京市公立医院医务人员为研究对象,该群体的组织认同度本身处于较高的水平,尤其对于编制内员工而言更是如此^[25],因此较难进一步通过组织认同作为中介变量影响创新绩效;二是从本研究结构方程的拟合结果也可以看出,对于公立医院的医务人员而言,发展型人力资源实践对其心理授权的影响(系数为 0.607)要高于组织认同(系数 0.123),因此更有可能从心理授权这个中介变量影响创新绩效。此外,由于在公立医院相关领域,发展型人力资源管理实践对医务人员创新绩效的影响以及潜在的中介作用机制的研究还比较缺乏,本研究未能做进一步对比分析。这也提示未来研究应进一步揭示组织认同在发展型人力资源管理实践和创新绩效之间的角色和作用机制。

4 结论与建议

本研究以北京市公立医院医务人员为研究对象,分析发展型人力资源管理实践对创新绩效的影响,并检验心理授权和组织认同在其中的中介作用,为医院管理者提高医务人员的创新绩效提供了决策依据,有助于公立医院更好地推动人事制度改革,助推公立医院高质量发展。研究表明,发展型人力资源管理实践作为一种管理制度,能够直接对公立医院医务人员的创新绩效产生正向影响,也可通过心理授权中介变量正向影响医务人员的创新绩效。

基于上述结果和讨论,本研究提出以下三点建议:(1)公立医院管理者应重视对发展型人力资源管理实践这一管理制度的应用。在实践中,鉴于发展型人力资源管理实践对公立医院医务人员创新绩效的直接正向影响,医院管理者可以从多元培训、发展评估、工作设计和共同反馈四个方面完善这一人事管理制度并逐步应用,进而促进公立医院高质量发展。(2)注重医务人员心理授权的建立。由于发展型人力资源管理实践通过心理授权对公立医院医务人员的创新绩效产生较强的中介效应,建议医院管理者在践行发展型人力资源管理实践制度时,应该更合理地在工作中对医务人员进行授权,给予其更大的主动性,以激发其内驱力和更大的潜能,提高医院整体的创新绩效。(3)在研究层面,本研究建议未来研究可以进一步聚焦于不同医

务人员类别(比如医生和护士)条件下,发展型人力资源管理实践对创新绩效的影响,以及心理授权、组织认同等不同类型中介变量的作用机制,从而为更好地完善我国公立医院人力资源管理制度提供高质量证据。

5 局限性

本研究主要有两方面局限性。一是以北京市公立医院医务人员作为研究对象,由于样本量限制,并未对医务人员做进一步分类分析(医生、护士、医技人员等),未来研究可在本研究的基础上,进一步扩大样本量,对不同医务人员类别下发展型人力资源管理实践和创新绩效的关系及作用机制进行细致分析,以为公立医院人事管理制度改革提供更好地证据支持。二是与其他中介效应研究保持一致,本研究利用 AMOS 23.0 软件构建发展型人力资源管理实践、心理授权、组织认同、创新绩效的结构方程模型,但是该模型未能够控制样本医务人员的特征,不可避免会对结论造成一定的偏倚。

作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参 考 文 献

- [1] Janssen O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2020, 73: 287-302.
- [2] 姚艳虹, 衡元元. 知识员工创新绩效的结构及测度研究[J]. *管理学报*, 2013, 10(1): 97-102.
- [3] Kuvaas B. An Exploration of How the Employee: Organization Relationship Affects the Linkage between Perception of Developmental Human Resource Practices and Employee Outcomes[J]. *Journal of Management Studies*, 2008, 45(1): 1-25.
- [4] 唐春勇, 李亚莉, 赵曙明. 发展型人力资源管理实践研究:概念内涵、量表开发及检验[J]. *南开管理评论*, 2021, 24(4): 85-97.
- [5] 李根强, 孟勇, 刘人境. 发展型人力资源管理实践对工作绩效的影响:人一组织匹配和职业承诺的作用[J]. *科研管理*, 2019, 40(9): 199-210.
- [6] 李根强, 于博祥, 孟勇. 发展型人力资源管理实践与员工主动创新行为:基于信息加工理论视角[J]. *科技管理研究*, 2022, 42(7): 163-170.
- [7] 彭绍燕. 发展型人力资源管理实践对员工主动性行为的影响机制研究[D]. 南京:南京理工大学, 2020.

- [8] 范宁. 研发人员心理授权对创新绩效作用机制分析[J]. 沈阳师范大学学报(自然科学版), 2020, 38(5): 422-427.
- [9] 吕玉科, 王艺. 创业团队的心理授权、成员交换与创新绩效的关系研究:任务互依性的调节作用[J/OL]. 经营与管理: 1-14. [2023-03-30]. <https://doi.org/10.16517/j.cnki.cn12-1034/f.20220614.003>
- [10] 张瑞娟. 创新导向人力资源管理实践如何影响组织创新:创新氛围和组织结构特征的作用[J]. 中国人力资源开发, 2016(15): 57-65.
- [11] 庾晓倩. 90后知识型员工组织支持感、组织认同与员工工作绩效关系研究[D]. 石家庄: 河北大学, 2020.
- [12] 毛志丽. 人力资源管理实践、组织认同与员工工作绩效的关系研究[D]. 广州: 华南理工大学, 2011.
- [13] 何思雨. 组织认同对员工绩效的影响及其提升路径分析[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(15): 134-136.
- [14] 唐春勇, 倪珮玲, 赵宜萱. 发展型人力资源管理对员工可雇佣性的影响及其作用机理[J]. 改革, 2020(6): 148-158.
- [15] 李超平, 李晓轩, 时勤, 等. 授权的测量及其与员工工作态度的关系[J]. 心理学报, 2006(1): 99-106.
- [16] Spreitzer G M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation[J]. Academy of Management Journal, 1995, 38(5): 1442-1465.
- [17] Mael F, Ashforth B E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification[J]. Journal of Organizational Behavior, 1992, 13(2): 103-123.
- [18] Mael F. Organizational identification: Construct redefinition and application with organizational alumni [D]. Wayne State University: Detroit, 1988.
- [19] Zhou J. When the Presence of Creative Coworkers Related to Creativity: Role of Supervisory Close-monitoring, Developmental Feedback, and Creative Personality [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(3): 416-422.
- [20] 王雁飞, 朱瑜. 组织社会化、信任、知识分享与创新行为: 机制与路径研究[J]. 研究与发展管理, 2012, 4(2): 34-46.
- [21] 张振刚, 余传鹏, 李云健. 主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J]. 管理评论, 2016, 28(4): 123-133.
- [22] Ahmed U, Majid A H, Zin M L M. HR moderating HR: critical link between developmental HR practices and work engagement in a moderated model [J]. Management Review: An International Journal, 2016, 11(2): 4-22.
- [23] 陈曦, 韩斌如, 侯秀芳, 等. 变革型领导风格、心理授权与护士职业认同感的相关性[J]. 护理研究, 2019, 33(17): 3014-3017.
- [24] 王筱桐, 闫思清. 组织认同对员工离职倾向的影响:工作绩效的中介效应[J]. 特区经济, 2022(3): 102-109.
- [25] 冯晓娜. 我国公立医院职工组织认同与离职倾向的关系[D]. 北京: 北京交通大学, 2014.

[收稿日期:2023-03-31 修回日期:2023-05-06]

(编辑 薛云)