

· 调查研究 ·

全科医生组织支持感与工作压力的关系:职业认同感的中介作用

李艳超¹ 张淑娥¹ 张进¹ 徐嘉鸣¹ 王真¹ 杨茂玲¹ 赵晨曦¹ 李庆林¹ 田静¹
朱丽燕¹ 杨立斌² 曹德品¹

¹哈尔滨医科大学卫生管理学院 150086;²哈尔滨医科大学高教研究与教学质量评估中心 150081

通信作者:曹德品,Email:caodp211@163.com

【摘要】目的 调查黑龙江省全科医生工作压力的现状,并探讨其与组织支持感以及职业认同感的关系。旨在为全科医生队伍建设、全科医学教育发展提供参考。**方法** 使用一般情况问卷、组织支持感量表、工作压力量表和职业认同感量表,通过网络调查及现场调查的方式收集数据,共回收问卷 288 份,有效问卷 263 份,有效率为 91.3%。采用描述性统计分析、Pearson 相关分析以及 bootstrap 中介效应检验方法对数据进行分析。**结果** 全科医生工作压力平均分为(115.95 ± 22.40),组织支持感与工作压力呈负相关($r=-0.413, P<0.01$),与职业认同感呈正相关($r=0.587, P<0.01$);职业认同感与工作压力呈负相关($r=-0.442, P<0.01$),中介检验的结果(LLCI=-0.2039, ULCI=-0.0760),说明职业认同感在组织支持感与工作压力的关系中发挥部分中介作用。**结论** 全科医生的工作压力处于较高水平,可以通过提高全科医生职业认同感和组织支持感,降低全科医生的工作压力。

【关键词】 全科医生; 组织支持感; 工作压力; 职业认同感

【中图分类号】 R-05

DOI:10.3760/cma.j.cn116021-20191206-00139

- method by combining PBL with evidence-based medicine [J]. China Higher Medical Education, 2007(7): 9, 22. DOI: 10.3969/j.issn.1002-1701.2007.07.005.
- [10] 陈春莲, 许荻, 吴建辉, 等. 循证医学教学法在内科实习生教学中的应用效果[J]. 现代医药卫生, 2015(16): 2548-2549. DOI: 10.3969/j.issn.1009-5519.2015.16.060.
- Chen CL, Xu D, Wu JH, et al. Effectiveness of evidence-based medicine teaching method in internal medicine internship teaching [J]. Journal of Modern Medicine & Health, 2015(16): 2548-2549. DOI: 10.3969/j.issn.1009-5519.2015.16.060.
- [11] 周素梅, 张筱骅, 瞿金妙, 等. 循证医学教学法在肿瘤外科临床实习带教中的应用探讨[J]. 浙江医学教育, 2008, 7(4): 36-37. DOI: 10.3969/j.issn.1672-0024.2008.04.012.
- Zhou SM, Zhang XH, Qu JM, et al. The application of the evidence-based medicine teaching on surgical oncology practice [J]. Zhejiang Medical Education, 2008, 7(4): 36-37. DOI: 10.3969/j.issn.1672-0024.2008.04.012.
- [12] Nango E, Tanaka Y. Problem-based learning in a multidisciplinary group enhances clinical decision making by medical students: a randomized controlled trial [J]. J Med Dent Sci, 2010, 57(1): 109-118.
- [13] 李康, 朱长真, 康维明, 等. 本科临床医学专业教育中不同教学方法的特点及合理应用[J]. 中华医学教育探索杂志, 2015, 14(6): 589-592. DOI: 10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2015.06.012.
- Li K, Zhu CZ, Kang WM, et al. Characteristics and reasonable application of different teaching methods in professional education for undergraduates majored in clinical medicine [J]. Chin J Med Edu Res, 2015, 14(6): 589-592. DOI: 10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2015.06.012.
- [14] 郭妍, 刘超乾, 徐茂锦, 等. 循证病例报告在内分泌住院医师规范化培训教学中的应用[J]. 中华医学教育探索杂志, 2017, 16(2): 185-188. DOI: 10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2017.02.020.
- Guo Y, Liu CC, Xu MJ, et al. Application of the evidence-based case report method for teaching residents of standardization training in department of endocrinology [J]. Chin J Med Edu Res, 2017, 16(2): 185-188. DOI: 10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2017.02.020.

(收稿日期:2019-06-03)

(本文编辑:唐宗顺)

Relationship between perceived organizational support and occupational pressure of general practitioners: the mediating role of professional identity

Li Yanchao¹, Zhang Shue¹, Zhang Jin¹, Xu jiaming¹, Wang Zhen¹, Yang Maoling¹, Zhao Chenxi¹, Li Qingling¹, Tian Jing¹, Zhu Liyan¹, Yang Libin², Cao Depin¹

¹School of Health Management, Harbin Medical University, Harbin 150086, China; ²Higher Education Research and Teaching Quality Assessment Center, Harbin Medical University, Harbin 150081, China

Corresponding author: Cao Depin, Email: Caodp211@163.com

[Abstract] Objective To investigate the current situation of general practitioners' occupational pressure in Heilongjiang Province, and explore its relationship with professional identity and perceived organizational support. It aims to provide references for the construction of general practitioners and the development of general medical education. **Methods** The general situation questionnaire, perceived organizational support scale, occupational pressure scale, and professional identity scale were applied through network and site surveys for collecting data. A total of 288 questionnaires were collected with 263 valid questionnaires (91.3%). Pearson correction analysis and bootstrap analysis were performed for data analysis. **Results** The average score of occupational pressure among general practitioners was (115.95 ± 22.40), and the results of Pearson correction analysis showed that perceived organizational support was negatively correlated with occupational pressure ($r=-0.413$, $P<0.01$) and positive correlation with professional identity ($r=0.587$, $P<0.01$). There were also significant negative correlations between professional identity and occupational pressure ($r=-0.442$, $P<0.01$). Moreover, the mediating effect showed that professional identity had a certain mediating effect on the relationship between perceived organizational support and occupational pressure (LLCI=-0.2039, ULCI=-0.0760, $P<0.05$). **Conclusion** General practitioners' occupational pressure was at a high level, which can be reduced through improving the perceived organizational support and professional identity.

[Key words] General practitioners; Perceived organizational support; Occupational pressure; Professional identity

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20191206-00139

全科医生指为个人、家庭和社区提供方便、优质且经济有效的一体化基层医疗卫生服务,进行生命全周期、全方位管理的医生^[1]。然而,医疗资源分配不均、公众信任度较低,全科医生人力短缺,导致了全科医生在执业过程中遇到诸多阻碍因素,全科医生在执业过程中感知多源的压力。工作压力是指在特定的工作环境下,个体在压力源的不断作用下产生的一系列生理、心理和行为反应的动态过程^[2]。有研究表明,持续的工作压力可能会降低全科医生的工作满意度^[3],产生工作倦怠^[4],进而可能会导致离职行为。评估全科医生压力现状以及缓解全科医生的工作压力值得学术探讨。近年来,组织支持感和职业认同感备受学者青睐,广泛应用于医疗领域^[5]。组织支持感指从单位、同事身上感受到的关心和支持,职业认同感指个体自身对职业意义、价值的看法,也包括对职业的情感。学者发现,组织支

持感以及职业认同感能分别从组织层面和个体层面对缓解工作压力具有一定的作用^[6-7]。此类研究针对医护人员群体较多,聚焦在全科医生群体的相关研究尚缺乏。同时,既往研究多探讨变量之间的相关性,但具体的组织支持-职业认同感-工作压力三者之间的作用机制未详细论证和阐述。因此,本研究通过分析黑龙江省全科医生工作压力的现状,探讨三个变量之间的逻辑关系以及职业认同感是否在组织支持感和工作压力间发挥中介作用,旨在为全科医生队伍建设、全科医学教育发展以及基层卫生机构人力资源管理方面提供科学参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究采用方便抽样的方法,于 2019 年 5 月到 8 月通过网络调查和现场调查相结合的方式对黑龙

江省 52 个社区卫生服务中心和社区卫生服务站的全科医生进行调查,填写问卷的全科医生均知情同意。共回收问卷 288 份,有效问卷 263 份,剔除无效问卷 25 份,有效回收率为 91.3%。剔除标准:作答缺失项过多,非全科医生,明显作答错误,网络问卷作答时间过短。纳入标准:取得执业医师资格,在基层从事全科医生工作的医生。

1.2 测量工具

1.2.1 一般情况问卷

采用自行设计的基本信息表来调查全科医生的一般情况,包括性别、年龄、婚姻状况、学历、职称以及工作年限等。

1.2.2 组织支持感量表

组织支持感指全科医生对于基层医疗机构是否关心、支持和尊重自己的综合知觉和具体感知,来源可能为机构领导、同事等^[8]。采用 Eisenberger 编制的量表^[9],共由 9 个条目组成(包括两道反向题),主要测量全科医生感受到的基层医疗机构对工作的支持、对个人的关心和支持以及困难时的帮助等内容。量表采用李克特 5 点计分法,从“非常不符合”到“非常符合”分别计 1~5 分,得分越高,代表组织支持感越高。在本次测量中,量表的 Cronbach's α 系数为 0.901。

1.2.3 工作压力量表

采用陈建萍编制的工作压力源问卷^[10],问卷共 7 个维度,38 个条目,其中 7 个条目采取反向计分,其余均正向计分。得分越高,代表工作压力越大。本次研究中,问卷的 Cronbach's α 系数为 0.892。

1.2.4 职业认同感量表

职业认同感指全科医生对自身工作的价值、意义的综合看法^[11]。本研究采用由 Tyler 等^[12]编制,并由台湾朝阳科技大学蔡娟修订成中文版的量表,共 10 个条目,主要从工作的价值和意义、工作和职业的认同以及是否愿意长期从事全科医生职业等几方面来测量职业认同感。采用李克特 5 级评分法,即 1~5 分别代表“完全不符合”至“完全符合”。分数越高,代表职业认同感越高。本研究中量表的 Cronbach's α 系数为 0.888。

1.3 统计学方法

本研究采用 Epidata 3.1 软件对现场调查的问卷进行录入,应用 SPSS 24.0 对数据进行统计分析,主要分析方法有描述性统计分析、Pearson 相关性分析以及采用 Bootstrap 方法对中介效应进行检验。

检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 研究对象基本情况

研究对象的基本情况见表 1。

表 1 研究对象的基本情况

变量	资料类别	例数	百分比(%)
性别	男	97	36.9
	女	166	63.1
年龄(岁)	≤30	28	10.6
	31~	93	35.4
	41~	106	40.3
	51~	36	13.7
婚姻状况	未婚	32	12.2
	已婚	218	82.9
	其他	13	4.9
学历	专科及以下	85	32.3
	本科	162	61.6
	硕士及以上	16	6.1
职称	无职称	14	5.3
	初级职称	124	47.2
	中级职称	64	24.3
	高级职称	61	23.2
工作年限(年)	≤10	71	27.0
	11~	94	35.7
	21~	78	29.7
	31~	20	7.6
工作收入(元)	2 000~	56	21.3
	3 000~	92	35.0
	4 000~	64	24.3
	5 000~	51	19.4

2.2 全科医生工作压力得分情况

在本次调查中,全科医生的工作压力平均分为 (115.95 ± 22.40) ,各维度得分情况见表 2。

表 2 工作压力各维度得分情况

维度	M	SD
组织管理	25.49	6.95
职业兴趣	20.28	5.94
工作负荷	20.36	5.10
职业发展	22.06	5.45
人际关系	7.28	2.02
外部环境	11.48	2.68
医患关系	8.99	2.89

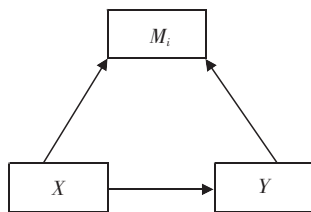
2.3 组织支持感、职业认同感与工作压力的相关性检验

组织支持感与工作压力呈负相关($r=-0.413, P<0.01$),与职业认同感呈正相关($r=0.587, P<0.01$);职

业认同感与工作压力呈负相关($r=-0.442, P<0.01$)。差异均有统计学意义,相关系数均为 0.2~0.8,提示可以进一步纳入回归方程。

2.4 职业认同感在组织支持感与工作压力关系中的中介作用检验

采用 Preacher 和 Hayes 提出的 Bootstrap 方法进行中介检验^[13],应用简单中介模型,即仅有一个自变量 X (组织支持感)、一个中介变量 M (职业认同感)和一个因变量 Y (工作压力)的情况,探讨职业认同感在组织支持感和工作压力之间的中介作用。简单中介模型如下:



模型 4:

按照 Zhao 等提出的中介分析程序,将组织支持感放进自变量、工作压力放进因变量,职业认同感为中介变量,样本量选择 5 000,并把置信区间设置为 95%,运行检验程序。结果显示:组织支持感正向预测职业认同感($B=0.599\ 3, P=0.001$)职业认同感对工作压力的预测作用为($B=-0.223\ 5, P=0.001$),组织支持感对工作压力的预测作用为($B=-0.168\ 9, P=0.001$)。中介检验的结果(LLCI=-0.203 9,ULCI=-0.076 0)没有包含 0,且 $P<0.05$,表明职业认同的中介效应显著(表 3)。

3 讨论

3.1 全科医生工作压力处于较高水平

研究显示,黑龙江省全科医生存在一定程度的工作压力,处于较高水平,此结果与谢海鲲等人的研究结果趋同^[14],且全科医生感知到工作压力源由高到低依次是组织管理、职业发展、工作负荷、职业

兴趣、外部环境、医患冲突以及人际关系。研究发现,全科医生作为个体嵌套在组织机构中,困囿于刚性的组织管理,行为和心理无形中会受到组织管理层面的影响。根据工作要求资源模型可知^[15],当个体认为工作资源的提供不能满足工作目标的达成,便会失去对工作的控制感,并感知到工作要求过度,进而产生工作压力。基层医疗机构拥有的人力资源、物力资源,包括药品、物资等较二级和三级医院来说相对较少,为全科医生提供的资源比较局限,加之基层医疗机构的信息化建设相对来说不健全,为全科医生工作的开展带来困难,无法满足全科医生工作的要求,导致全科医生的工作目标难以实现,增加了全科医生的工作压力。同时,全科医生在职业发展方面也存在较大的压力,基层医疗卫生机构中晋升名额相对较少、晋升路径不清晰,部分医生在考取职称后无法及时得到聘任,职业发展空间小,成为全科医生的职业压力源。另外,相对于职业兴趣、外部环境、医患关系以及人际关系,全科医生的工作负荷方面也是工作压力的一个重要来源。

3.2 组织支持感、职业认同感、工作压力的关联

结果显示,组织支持感对职业认同感具有正向预测作用,即全科医生感受到的组织支持感越高,职业认同感也越强。组织支持感代表医生感知到基层医疗机构对他们的情感支持、福利支持、重视程度、贡献等总体的知觉和信念,高感知的组织支持感能够正向反馈于医生的组织公民行为^[16],促进更多的工作投入,提高对职业的认同,何双双等人的研究也得出了类似的结果^[17]。职业认同感对工作压力具有负向预测作用,即职业认同感越高,感知到的工作压力越小。全科医生对自己的职业持积极的态度,对自己的职业有信心,包括肯定自己、肯定自己的职业,肯定职业的价值和意义,在工作中面临的不顺心或者压力负荷,会被当做工作的一部分,从而感知较少的工作压力。组织支持感对工作压力具有负向预测作用,即全科医生感受到的组织支持感越强,工作压力感知越小,这与何晶晶^[18]的研究结果

表 3 Bootstrap 方法检验职业认同感中介作用的结果

变量	B	S	t	P	95%CI
X 对 Y 的总效应	-0.302 8	0.042 2	-7.173 2	0.001	(-0.385 9, -0.219 7)
X 对 Y 的直接效应	-0.168 9	0.050 2	-3.364 7	0.001	(-0.267 7, -0.070 0)
X-M-Y 的间接效应	-0.133 9	0.145 4			(-0.203 9, -0.076 0)

注: X 为组织支持感, M 为职业认同感, Y 为工作压力, 调整 $R^2=0.192, F=15.31$

趋同。当个体组织支持感较高时,全科医生会基于一种回报心理,为机构付出精力和努力来回报医疗机构的关心与支持,产生较多职业兴趣以及较少的工作负向情绪,从而减低工作压力。

3.3 职业认同感在组织支持感和工作压力中扮演部分中介作用

中介效应结果显示,职业认同感在组织支持感和工作压力间发挥部分中介作用,即组织支持感除对工作压力具有直接影响外,还可以通过中介变量职业认同感对工作压力产生间接的影响。心理契约理论认为心理契约是组织与员工之间未公开的、隐含的相互期望的总和,是一种“非书面契约”^[19],主要分为交易和关系两种契约类型,心理契约的形成主要通过组织对员工明确或隐含的承诺、管理者和上司的行为举止,获得关于契约的感性认识以及通过组织的结构性信号三方面,并且心理契约对员工的态度和行为起着关键性的作用^[20]。全科医生感受到组织支持时,会将其视为一种隐含的承诺,当成医疗机构对其贡献认同的信号,能让全科医生更认同自己的职业,感知到工作的价值感和意义感,表现出较高职业兴趣和组织依恋,将工作压力转化为职业挑战,导致全科医生感知较低工作压力。社会交换理论同样可以为变量之间的关系提供合理的解释,社会交换理论认为只有人与人、人与组织之间精神和物质的交换过程达到互惠平衡时,良性关系才能维持^[21]。组织支持作为一种重要的精神以及物质资源,投入到全科医生身上,便于医生开展工作以及实现工作目标,相应的全科医生也会在行动和心理上回报医疗机构,表现为组织承诺更强,职业认同感增强等,进而降低全科医生感受到的多源的工作压力。另一方面高职业认同感的全科医生,会更加遵守机构内部各项管理规定,按照规章制度执业,也会将同事纳入内部人身份,促进人际和谐,在面对医患冲突时,以强烈的使命感表现较稳定心理状态应对矛盾冲突,缓解压力心理感知。此外,这种高的认同感知全科医生也会增加工作的嵌入,更明晰自己职业发展路径,从而降低全科医生的工作压力感知。

4 建议

综上所述,黑龙江省全科医生的工作压力处于中等偏上水平,通过提高组织支持感和职业认同感能降低全科医生的工作压力。因此,政府和基层医

疗卫生机构应对全科医生的工作压力给予充分的关注,通过基层医疗机构和个人两方面来降低工作压力。提高全科医生的组织支持感能在一定程度上缓解全科医生的工作压力,基于此,在全科医学的毕业后教育和继续教育阶段,基层医疗机构应建立一种开放、温暖、包容性的组织文化,在全科医生开展工作的过程中多鼓励全科医生,提供情感支持和资源支持,经常性给予正向的反馈,增加全科医生对机构的信任感、归属感以及心理契约。同时,应全方位、全过程地关注全科医生对职业的认同感,包括院校教育、毕业后教育以及继续教育等阶段,每个阶段应采取相应的方式也帮助全科医生建立对职业的认同,包括在校期间的鼓励、帮助建立职业认知以及在毕业后教育和继续教育阶段通过培训、及时沟通等方式增加全科医生的职业认同感。此外,全科医生自身也要有意识地培养积极的心态,缓解在工作中的负面情绪,减少工作压力。

利益冲突 所有作者均声明不存在利益冲突

作者贡献声明 李艳超:负责研究的构思与论文撰写;赵晨曦、李庆林、田静、朱丽燕:负责问卷调查与访谈;张进、徐嘉鸣、杨茂玲:负责数据收集与整理;张淑娥、王真:负责论文的修订;曹德品:负责论文的质量和整体审校;杨立斌:负责联系调研单位和人员

参考文献

- [1] 梁万年. 全科医学 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2004.
Liang WN. General medicine [M]. Beijing: Higher Education Press, 2004.
- [2] 温九玲, 钟沙沙, 任智, 等. 工作压力的心理学探讨 [J]. 科学, 2017, 69(1): 41-44. DOI: 10.3969/j.issn.0368-6396.2017.01.012.
Wen JL, Zhong SS, Ren Z, et al. A psychological study of work stress [J]. Science, 2017, 69(1): 41-44. DOI: 10.3969/j.issn.0368-6396.2017.01.012.
- [3] 李姝洁, 张海瑞, 朱丽娜, 等. 全科医生工作压力和工作满意度现状及其影响因素研究[J]. 中国全科医学, 2015, 18(4): 387-390. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2015.04.008.
Li SJ, Zhang HR, Zhu LN, et al. Status quo of occupational pressure and job satisfaction of general practitioners and its influencing factor [J]. Chinese General Practice, 2015, 18(4): 387-390. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9572.2015.04.008.
- [4] 郑艳玲, 余芳, 陈艳黎, 等. 我国全科医生职业倦怠状况及影响因素研究[J]. 中国全科医学, 2019, 22(7): 764-769. DOI: 10.12114/j.issn.1007-9572.2019.07.005.
Zheng YL, Yu F, Chen YL, et al. Prevalence and influencing factors for job burnout among general practitioners in China [J]. Chinese General Practice, 2019, 22(7): 764-769. DOI: 10.12114/j.issn.1007-9572.2019.07.005
- [5] Chanyeong K, Bok YC, Yu X, et al. Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of

- care among South Korean nurses: a questionnaire survey [J]. International journal of nursing studies, 2010, 47(10): 1292-1298.
- [6] Sun L, Gao Y, Yang J, et al. The impact of professional identity on role stress in nursing students: a cross-sectional study [J]. International Journal of Nursing Studies, 2016, 63: 1-8. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2016.08.010.
- [7] 何晶晶. 组织支持对护士工作压力和工作倦怠的影响分析[J]. 中华医院管理杂志, 2013, 29(4): 308-309. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1000-6672.2013.04.023.
- He JJ. The impact of organizational support on nurses' job stress and job burnout [J]. Chinese Journal of Hospital Administration, 2013, 29(4): 308-309. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1000-6672.2013.04.023.
- [8] 许宣宣, 邵晓芳, 许红妍. 浙江省 ICU 护士心理资本、组织支持感和职业幸福感相关性研究[J]. 医学与社会, 2018, 31(12): 76-78. DOI: 10.13723/j.yxysh.2018.12.025.
- Xu XX, Shao XF, Xu HY. Study of relationship between psychological capital with organizational support and occupational well-being among intensive care units nurses in Zhejiang Province [J]. Medicine and Society, 2018, 31(12): 76-78. DOI: 10.13723/j.yxysh.2018.12.025.
- [9] Eisenberger R, Stinglhamber F. Perceived organizational support [J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3): 500-507.
- [10] 陈建萍. 临床医生工作压力源量表的编制与应用[D]. 上海: 上海师范大学, 2009.
- Chen JP. Compilation and application of clinician work stress Source Scale [D]. Shanghai: Shanghai Normal University, 2009.
- [11] 陈欣, 王洁, 钱宁, 等. 基于结构方程模型的全科医生职业认同感的形成机制研究[J]. 中国全科医学, 2019, 22(20): 1-9. DOI: 10.12114/j.issn.1007-9572.2018.00.364.
- Chen X, Wang J, Qian N, et al. Formation mechanism of professional identity of general practitioners: a structural equation model analysis [J]. Chinese General Practice, 2019, 22(20): 1-9. DOI: 10.12114/j.issn.1007-9572.2018.00.364.
- [12] Tyler D, McCallum RS. Assessing the relationship between competence and job role and identity among direct service counseling psychologists [J]. Journal of Psychoeducational Assessment, 1998, 16(2): 135-152.
- [13] Zhao X, Lynch JG, Chen Q. Reconsidering baron and kenny: myths and truths about mediation analysis [J]. Journal of Consumer Research, 2010, 37(2): 197-206.
- [14] 谢海鲲, 王志锋, 李宁燕, 等. 北京市西城区全科医生职业压力情况[J]. 公共卫生与预防医学, 2016, 27(5): 56-59.
- Xie HK, Wang ZF, Li NY, et al. Study of professional stress for community general practitioners in Xicheng District, Beijing [J]. Journal of Public Health and Preventive Medicine, 2016, 27(5): 56-59.
- [15] 徐长江, 时勤. 工作倦怠: 一个不断扩展的研究领域[J]. 心理学进展, 2003, 11(6): 680-685. DOI: 10.3969/j.issn.1671-3710.2003.06.013.
- Xu CJ, Shi K. Job burnout: a developing research area [J]. Advances in Psychological Science, 2003, 11(6): 680-685. DOI: 10.3969/j.issn.1671-3710.2003.06.013.
- [16] 郑爱明, 朱婷婷, 王志琳, 等. 医务人员组织支持感和组织公民行为关系研究[J]. 中国全科医学, 2016(S1): 344-347.
- Zheng AM, Zhu TT, Wang ZL, et al. Study on the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior of medical staff [J]. Chinese General Practice, 2016(S1): 344-347.
- [17] 何双双, 汤静. 组织支持感对医务人员职业认同度的影响 [J]. 中国医药导报, 2015, 12(6): 145-149.
- He SS, Tang J. Study on influence of perceived organization support on professional recognition of medical staff in public hospital and its countermeasures [J]. China Medical Herald, 2015, 12(6): 145-149.
- [18] 何晶晶. 组织支持对护士工作压力和工作倦怠的影响分析[J]. 中华医院管理杂志, 2013, 29(4): 308-309. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1000-6672.2013.04.023.
- H JJ. Analysis of the influence of organizational support on nurses's job stress and job burnout [J]. Chinese Journal of Hospital Administration, 2013, 29(4): 308-309. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1000-6672.2013.04.023.
- [19] 唐菁菁, 赵挺生. 心理契约理论在人力资源管理中的耦合与应用[J]. 东南学术, 2017(1): 120-126. DOI: 10.3969/j.issn.1006-656X.2017.15.020.
- Tang JJ, Zhao TS. Coupling and Application of Psychological contract theory in human resource management [J]. Southeast Academic Research, 2017(1): 120-126. DOI: 10.3969/j.issn.1006-656X.2017.15.020.
- [20] 孙晓华, 戚振东, 段兴民. 心理契约理论与组织支持理论比较研究[J]. 外国经济与管理, 2006, 28(4): 34-39. DOI: 10.3969/j.issn.1001-4950.2006.04.006.
- Sun XH, Qi ZD, Duan XM. Comparative study of psychological contract theory and organizational support theory [J]. Foreign Economics & Management, 2006, 28(4): 34-39. DOI: 10.3969/j.issn.1001-4950.2006.04.006.
- [21] 林新奇, 苏伟琳. 社会交换理论视域下的新生代员工激励管理研究[J]. 现代管理科学, 2017(5): 8-10.
- Lin XQ, Su WL. Research on the Management of new generation employees in the perspective of social exchange theory [J]. Modern Management Science, 2017(5): 8-10.

(收稿日期:2019-12-06)

(本文编辑:唐宗顺)