

企业管理效率提升能改善员工健康吗： 基于 CEES 调查数据的研究

高娟¹, 张书豪¹, 贾瑞燕²

(1. 武汉大学政治与公共管理学院, 湖北 武汉 430072;

2. 湖北大学公共管理学院, 湖北 武汉 430062)

摘要:基于 2018 年“中国企业—劳动力调查”(CEES)数据,研究企业管理效率的提升对于员工健康的影响机制与影响效应。结果表明:企业管理效率的提升能同时改善员工的心理健康和生理健康水平。深入研究发现:企业管理效率通过影响员工工作满意度和员工健康管理来分别提升员工的心理健康和生理健康。异质性分析结果说明:企业管理效率提升能显著提高男性、高年龄员工以及非国有企业员工的健康水平,同时能显著影响工作年限更长员工的生理健康和工作年限短员工的心理健康。基于此,对企业改善员工健康提出政策启示。

关键词:企业管理效率;员工健康;健康政策

中图分类号:F270

文献标识码:A

文章编号:1005-0566(2023)08-0134-11

Can the increasing of the efficiency of enterprise management improve employee health: A study based on the China Employer-Employee Survey

GAO Juan¹, ZHANG Shuhao¹, JIA Ruiyan²

(1. School of Political Science and Public Administration, Wuhan University, Wuhan 430072, China;

2. School of Public Administration, Hubei University, Wuhan 430062, China)

Abstract: Based on the 2018 “China Employer-Employee Survey” (CEES) data, we research on the impact of the efficiency of enterprise management on employee health. The results shows that the management of enterprise could both improve the physical and mental health of employee. Furthermore, the improvement of mental health and physical health of employee are affected by employees’ job satisfaction and employee health management respectively. Heterogeneity analysis shows that, comparing with the employee who are female, younger and state-owned enterprise, the health of those male, older and non-state-owned employees are affected by the improvement of enterprise management efficiency significantly. It could improve the physical health of employee who have longer length of work and the mental health of those who have shorter length of work in the meantime. In addition, this paper puts forward the policy enlightenment of improving the employee health.

Key words: enterprise management efficiency; employee health; health policy

收稿日期:2022-10-11

修回日期:2023-05-29

基金项目:国家社会科学基金项目“基于民众获得感的政府绩效评价体系重构与实证研究”(18BGL208)。

作者简介:高娟(1981—),女,湖北武汉人,武汉大学政治与公共管理学院副教授、硕士生导师,管理学博士,研究方向为企业绩效、卫生管理、卫生政策。

党的二十大报告中提出,要坚持推进健康中国建设,把保障人民健康放在优先发展的战略位置^[1]。2020年初新冠病毒感染疫情暴发,人们对健康的关注上升到了前所未有的高度,健康越来越成为人民群众关心的重大民生福祉问题。已有研究表明国民健康与经济增长存在着相互影响的关系,经济增长会通过饮食结构、消费水平等影响健康,而经济增长带来的健康人力资本能大大提高生产力,促进经济增长^[2]。国民健康状况对宏观经济增长有着重要影响,实现国民健康长寿,是国家富强、民族振兴的重要标志^[3]。

生活作息、饮食习惯、生活环境等都是影响健康的重要因素,而对于企业员工来说,其生活环境、作息习惯等在很大程度上取决于其工作环境、工作特征、企业特征等。伴随着我国经济高速发展,市场竞争愈加激烈,竞争压力加大,员工健康问题层出不穷。2010年上半年,富士康公司连续发生14起员工跳楼事件。强制加班不应成为企业文化,此类社会问题频出使得员工的心理健康问题、员工加班以及过劳问题等受到了社会的高度关注。由中国科学院心理研究所和社会科学文献出版社联合正式对外发布的《中国国民心理健康报告(2019—2020)》显示,相比10年前,中国国民感到的心理健康水平有明显下降。2019年中国企业家调查系统最新报告显示,仍有85.6%的企业家表示自己“压力很大”。工作压力大伴随着的心理症状表现为:烦躁易怒(70.5%)、疲惫不堪(62.7%)、心情沮丧(37.6%)、疑虑重重(33.1%)、挫折感强(28.6%)、悲观失望(16.5%)。员工健康问题频发引起了社会的广泛关注。在生活水平不断提升的今天,人们对于工作的选择也发生了转变,开始更加关注工作对自身健康的影响。对企业而言,关注员工健康已经成为企业的社会责任,关注员工健康,营造良好的工作环境,有利于树立企业良好的雇主形象,同时提升员工健康水平也有利于提升企业人力资源质量,提升企业核心竞争力。

员工健康不仅仅是指生理健康,情绪、思维等精神层面也在很长的时间中影响着各行各业员工的健康。员工的生理和心理健康状况会受到工作

特征、工作环境、工作满意度、加班状况、企业关怀、领导风格、自身性格特质、学历水平等因素的影响,而这其中,与工作和企业相关的属性是影响员工健康的重要因素;魏祥迁等^[4]认为工作压力与员工的生理健康、心理健康、社会适应及总体健康存在显著的负相关关系;郭琦^[5]对工作特征对员工健康的影响进行了研究,认为工作时间和工作安全风险对员工健康有显著的负向影响,而工作控制、组织公正和工作意义对员工健康有显著的正向影响;刘贝妮^[6]的实证研究肯定了健康促进型领导对员工健康的影响作用,提出领导者的健康观念、健康知觉以及健康行为会影响到下属对自身健康的敏感程度从而影响到员工的健康状况。此外,工作造成的不良习惯,如长期久坐、加班、饮食不规律、缺乏锻炼等都可能影响到员工健康。

以上研究从企业层面对影响员工健康的因素进行了研究,然而以上研究都是从企业层面的某个方面入手探讨与对员工健康的关系,而缺少从企业全局角度的思考。对于企业而言,盈利仍然是企业的最终目的,企业为此而进行了一系列的计划、组织、协调等管理行为。在企业内部生产实践过程中,管理特征的异质性是造成不同企业在资源配置、考核监督、绩效激励等微观层面存在较大差异的重要原因^[7]。工作环境、氛围、晋升、报酬等等都涵盖在企业管理的范畴内,企业以盈利为最终目的前提影响到这些因素,且直接或间接地影响到员工的生理和心理健康。一方面,企业管理会影响到员工对工作的满意度,企业的规章制度。企业制定的目标带给员工的压力等等都会影响到员工对工作的满意度,而工作的满意度则会在员工的工作情绪和心理状况上进行体现。另一方面,企业对员工的健康管理。员工健康也会影响到企业的发展和竞争力,关注员工健康不仅有利于企业发展,也是企业履行社会责任的体现。然而目前我国的企业仍然存在着重视程度不足、管理结构单一、管理效率低下等问题^[8],最终有可能会影响到员工的健康状况。

目前,探讨企业整体管理效率对员工健康的

实证研究相对较少,更多地是采用管理层教育水平、年龄结构、人格特征及其他自我评价类的高效能团队指标作为代理变量进行研究。这可能是由于企业内部管理效率的数据较难取得,且目前也缺少企业和员工的匹配数据,而中国企业—劳动力匹配调查(CEES)数据为本文的研究提供了可能。CEES 调查运用 Bloom 等^[9]所设计的 WMS 调查量表,大规模搜集了中国企业的管理效率数据,而且还匹配性地搜集了受访企业相关财务绩效、研发创新、生产销售、产品质量、人力资本等不同维度的 500 余项调查指标的数据。

本文基于 CEES 数据,从生理健康和心理健康两个角度,采用 OLS 回归、probit 和 logit 回归方法,就企业管理效率对员工健康的影响进行实证分析,采用工具变量方法检验内生性问题,并进行一系列的稳健性检验和异质性分析。同时,讨论工作满意度及员工健康管理的机制作用。实证结果表明企业管理能显著提升员工的生理健康和心理健康水平,同时本文的机制分析表明企业管理会通过提升员工工作满意度来促进员工的心理健康水平,可以通过员工健康管理同时影响员工的生理健康和心理健康。

一、理论机制分析

(一)企业管理效率、工作满意度与员工健康

在种种影响员工健康的因素中,Faragher^[10]认为工作满意度是影响员工健康最主要的因素,对员工健康有显著的正向影响。工作满意度是指员工对其工作或企业环境的积极或消极的态度,员工工作满意度会直接影响到其工作绩效和健康水平^[11]。陈平等^[12]发现工作满意度与员工的生理病症呈负相关,提高工作满意度有利于员工的生理健康。而在工作满意度与员工健康的相关研究中,更多的研究认为工作满意度主要会影响员工的心理健康水平。心理学家赫布研究表明员工对自己工作状态的满意程度将会直接影响到员工的工作情绪,较低的员工满意度水平会导致员工的情绪低沉或过分紧张。Nadinloyi 等^[13]对工作满意度与员工心理健康的关系进行了研究,发现工作满意度与员工的社会行为、压力以及心理健康水

平有紧密联系,员工的工作满意度越高,工作绩效就越高,员工的心理状况也就越好。

员工的工作满意度会受到来自内部和外部的影响。一方面,员工满意度会受到来自员工个人因素的影响,如员工的性别、年龄、性格特质、受教育程度、婚姻状况、家庭情况等^[14-16]。另一方面,企业管理也对员工工作满意度也有明显影响。更高效的组织管理会影响到员工的工作态度,并不断提升员工对工作和企业的满意度^[17]。更高效的管理可以使员工获得更多培训与发展、参与目标制定的机会,提升员工的积极情绪,促进员工工作满意度的提升^[18]。对于新生代员工而言,高效的企业管理有利于工作绩效的提升,提升员工对工作的期望,能降低员工的工作倦怠情况,提升工作满意度^[19]。才国伟等^[20]认为企业的管理体制、工作环境等都是员工满意度的影响因素,廖金萍等^[21]认为员工满意度会受到企业战略、组织结构、企业文化等因素的影响。由此提出假设 1:企业管理效率的提升会通过影响员工工作满意度影响员工的健康状况。

(二)企业管理效率、员工健康管理与员工健康

员工健康管理主要是指企业为了提高员工的健康水平而设计并实施的一系列管理行为,通过跟踪、评估员工的健康状况,为员工提供健康检查和咨询指导服务,达到降低企业医疗成本,提升整体企业生产效率的目的^[22-23]。在激烈的市场竞争环境下,大部分企业崇尚利益至上的原则,直到 2000 年前后,随着人们健康意识的不断加强,有部分企业逐渐意识到了在企业管理过程中,关注员工健康问题的重要性。当前员工健康管理已经受到越来越多企业的重视,员工健康管理策略主要包括生理健康计划(定期健康检查、员工健康档案)、心理健康辅导(心理咨询、专业指导等)、职业安全健康和健康保险^[24]。实施员工健康管理、定期考察员工健康状况,能够及时发现员工健康存在问题并进行干预,有助于促进员工健康状况的同时还能为企业和员工节省大量费用,提升员工劳动生产率^[25]。

员工健康管理也是企业管理中的重要部分,企业管理效率更高的企业往往会更加重视对员工的健康管理。同时管理效率更高的企业也会有更多的资源和资金支持员工健康管理的实施^[26]。对员工的健康管理本质上属于企业的一项人力资本投入,许多企业在实施员工健康管理的过程中都存在自身健康条件资源不足的问题,无法满足员工对于健康的需要^[27]。更高效的企业管理可以提升企业绩效,为企业实施健康管理提供资源支持^[28]。由此提出假设 2:企业管理效率的提升会通过影响企业的员工健康管理水平影响员工的生理健康和心理健康。

二、数据与模型

(一)数据来源

本文数据来自 2018 年“中国企业—劳动力匹配调查”(CEES)。此调查基于经济普查的企业样本数据进行随机抽样,全方面反映各规模企业经营状况。基于员工花名册采用随机抽样确定受访员工。调查包含企业问卷与员工问卷两部分,其中,企业问卷涵盖企业基本情况、企业一把手情况、企业管理、生产、经营情况等。员工问卷涵盖员工基本情况、工作待遇、健康状况、性格特点等内容。本文对相关指标进行异常值处理后,构建了包含 1 855 家企业的截面数据。

(二)指标选取与变量解释

1. 企业管理效率

本文基于 CEES 的数据测算企业的管理效率得分。CEES 引入了世界管理效率标准量表(WMS 调查)的全部 16 个管理效率相关问题,包含目标规划(Targets)、绩效激励(Incentives)、考核监督(Monitoring)和管理实施(Operations)4 个维度,每一个问题设置由低到高的选项。其中,目标规划包含考核业绩指标个数、长期与短期生产计划的关注情况、生产计划完成的难易程度、根据生产计划对一线员工和管理层职工绩效奖金的发放情况等 5 个问题;绩效激励包括一线员工与管理层获得业绩奖金比例、工作业绩与一线员工与管理层晋升的关系等 4 个问题;考核监督包括企业不同员工对生产计划的了解程度、未完成业绩一线员工和

管理层职工多长时间会被辞退、一线员工与管理层多长时间查看考核指标等 5 个问题;管理实施包括企业对精益制造管理方法的推广程度、企业生产目标展示板的布置情况等 2 个问题。

本文参考程虹^[29]的做法,将每一个问题按照企业管理执行程度由低到高进行 0~1 的等距赋值,并基于算数平均值将 16 个指标合成 0~1 的管理效率指标。2017 年企业有效样本 1 855 家,管理效率得分均值 0.494。企业管理效率得分情况如表 1 所示。

表 1 2015 年及 2017 年企业管理效率得分

年份	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
2017	1 855	0.492 4	0.130 1	0.033 3	0.917 8
2015	1 539	0.482 6	0.102 7	0.098 9	0.838 5

将管理效率的四个维度细分后,各个维度的得分情况如表 2 所示。

表 2 2017 年企业管理效率细分维度得分

维度	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
Targets	1 999	0.541 7	0.163 8	0	1
Incentives	1 994	0.626 4	0.261 5	0	1
Monitoring	2008	0.318 8	0.178 0	0	1
Operations	1 905	0.471 9	0.269 0	0	1

2. 员工健康水平

CEES 不仅调查了企业管理效率、生产状况等企业层面的指标,还对员工特征进行了全面调查,包括员工的个人信息、工作生活情况以及心理状况。本文基于 CEES 数据,从生理健康和心理健康两个维度对员工健康水平进行了衡量。

身高质量指数(BMI)是国际上衡量人体胖瘦程度以及是否健康的一个常用指标,因此本文以员工 BMI 指数作为生理健康的代理变量。本文基于员工的身高和体重数据,计算员工 BMI 指数得分($BMI = \text{体重}(\text{kg}) \div \text{身高}(\text{m})^2$)。一般认为中国人的 BMI 值正常范围为 18.5(含 18.5)~24,低于 18.5 表示体重过低,大于 24 表示超重。在此基础上构造 0~1 变量(Physical),若员工 BMI 指数得分为 18.5~24,则 Physical 取值为 1,否则取值为 0。

除生理健康之外,企业、工作等也会使员工背负更大的压力而影响到员工的心理健康。调查显示每年因心理健康问题带来的直接或间接的医疗

费用、缺勤造成的经济损失等占 GDP 的 10% 以上^[30]。员工在心理方面的问题通常会有焦虑、抑郁、易激惹等负面情绪或表现,因此本文将 CEES 中“忧伤、抑郁”(1 = 强烈不同意,5 = 强烈同意)、“经常会挑起和别人的争吵”(1 = 强烈不同意,5 = 强烈同意)、“经常会担心,忧虑”(1 = 强烈不同意,5 = 强烈同意)以及“比较容易分散精力”(1 = 强烈不同意,5 = 强烈同意)这 3 个问项的员工自评得分求算数平均值,作为员工的负面情绪得分(*mental*)。员工自评认为越易怒,越易担忧、忧虑或者越易分散精力,则 *mental* 的分值越高,代表员工的心理健康状况越差。反之,分值越低,代表员工的心理健康状况越好,见表 3。

表 3 员工生理健康与心理健康水平

年份	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
<i>physical</i>	15 587	0.636 8	0.480 9	0	1
<i>Mental</i>	13 658	2.472 8	0.516 7	1	4.75

3. 控制变量

本文进一步选取了一系列控制变量。在个体特征层面,*gender* 表示员工的性别;*lnage* 表示员工的年龄的对数,现在的年轻人由于长时间接触手机、熬夜、缺乏锻炼等,都可能导致其健康生活方式和行为素养水平降低^[31];*edu* 表示员工的受教育程度,现有研究表明教育可以通过对人们健康行为的干预提高人们的健康水平^[32-33]。

在员工家庭层面,*marriage* 表示员工的婚姻状况,相较于未婚,已婚工作者可能面临更多的家庭责任,对其健康可能有负向影响^[5];*kids* 表示员工的子女数量,*father* 和 *mather* 分别表示员工的父亲和母亲是否健在并且需要照顾,对于女性尤其是和父母或是公婆同住的女性而言,从事家庭照料对她们的患病概率有显著的负面影响^[34]。

在工作层面,*lnwage* 表示员工的工资水平,经济水平是影响员工健康的重要因素,尉敏琦等^[35]的调查研究表明收入水平越高的员工往往具有更高的健康素养水平;*lnworkyear* 表示员工的工作年限,周俭芳等^[36]的调查研究显示相较于工作年限在 20 年及以上的员工,工作时间小于 15 年的员工的健康自评状况更好。*position* 表示员工的职位,不同岗位员工的健康生活方式存在明显差异,其中行

政管理人员的健康素养要高于生产一线的工人^[37]。

在企业特征层面,*size* 表示企业的员工规模,规模越大的企业往往拥有更丰富的资源和更健全的员工健康管理体制,而小企业相较于大企业可能会存在更多的事故风险^[38];*hy* 表示企业所属行业,不同行业员工的工作内容、工作环境、员工的平均学历水平等都存在显著差异,从而导致员工健康水平的不同;*ownship* 表示企业的所有制类型,李莎等^[39]的调查表明港、澳、台商投资企业和外商投资企业一般有着更先进的职业健康管理制度,因此其员工的健康素养要高于内资企业。各变量的描述性统计如表 4 所示。

表 4 控制变量统计性描述

分类	指标	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
个体特征	<i>gender</i>	15 601	1.460 4	0.498 4	1	2
	<i>lnage</i>	15 567	3.587 6	0.259 5	2.995 7	4.127 1
	<i>edu</i>	15 468	3.641 5	1.625 2	0	7
家庭因素	<i>marriage</i>	15 589	1.845 7	0.440 5	1	3
	<i>kids</i>	15 560	1.023 3	0.754 8	0	3
	<i>father</i>	15 509	1.858 9	0.563 6	1	3
	<i>mather</i>	15 516	1.956 2	0.537 3	1	3
工作因素	<i>lnwage</i>	15 251	10.560 0	1.286 2	0	12.100 1
	<i>lnworkyear</i>	15 534	1.843 9	0.822 1	0	3.496 5
	<i>position</i>	14 799	3.345 1	1.781 7	1	6
企业特征	<i>Size</i>	15 225	5.442 6	1.569 9	0	10.145 6
	<i>hy</i>	14 980	16.170 2	7.930 8	1	30
	<i>ownship</i>	15 614	2.327 0	0.791 5	1	4

(三)基准回归模型

本文旨在通过实证分析方法来检验企业管理对员工健康的影响效应,通过控制行业、地区的双重固定效应 OLS 回归作为实证检验的基本模型,本文的基本计量模型设定如下:

$$health_{ijkd} = \beta_0 + \beta_1 manage_{jkd} + \beta_2 X_{ijkd} + \beta_3 Z_{jkd} + \gamma_k + \delta_d + \varepsilon_{ijkd} \quad (1)$$

式中,*i* 表示员工个体;*j* 表示企业;*k* 表示行业;*d* 表示地区。

被解释变量 *health_{ijkd}* 为员工的个体健康水平,在本文中分别通过员工的生理健康(*physical*)和心理健康(*mental*)来衡量, *manage_{jkd}* 表示员工 *i* 所在公司的管理效率水平,是本文的核心解释变量, *X_{ijkd}* 为一系列可能影响到员工健康水平的员工层面控制变量, *Z_{jkd}* 表示可能影响到员工健康水平的企业层面影响因素。同时,本文还控制了行业固

定效应 (γ_j) 和地区固定效应 (δ_d)。同时由于本文中衡量员工生理健康的变量 *physical* 为 0~1 变量,因此本文在线性回归模型的基础上进一步采用 probit 和 logit 模型来估计企业管理效率的员工生理健康的影响。

三、实证分析

(一) 基准回归

本文首先基于式(1)对企业管理与员工健康状况进行基准回归,结果如表 5 所示。表 5 中第(1)列至第(4)列列表示对员工生理健康水平进行基准回归估计的结果,第(1)列为线性回归模型的结果,第(2)列则在第(1)列的基础上控制了性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型等因素,进一步排除个体、家庭、工作及企业层面因素对估计结果所造成的影响。结果显示企业管理与员工生理健康有显著的正相关关系,在控制了个体、家庭、工作及企业层面影响因素后,企业管理效率每上升一个单位会使员工的生理健康水平上升 0.163,且该结果在 1% 的显著性水平下显著,即企业管理效率越高,员工的 BMI 水平将越靠近正常范围。

由于本文中员工的 BMI 为 0~1 变量,为了更准确估计管理效率对员工生理健康的影响,本文进一步采用 probit 和 logit 模型进行估计,结果分别展示在列(3)、列(4)中。probit 和 logit 的结果同样证明了上述结论。

表 5 企业管理效率对员工健康的影响

变量	<i>physical</i>				<i>Mental</i>	
	LR	LR	probit	logit		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>manage</i>	0.204 *** (0.034)	0.163 *** (0.037)	0.449 *** (0.103)	0.730 *** (0.168)	-0.080 ** (0.039)	-0.125 *** (0.043)
<i>_cons</i>	0.442 ** (0.188)	0.468 ** (0.235)	0.126 (0.348)	0.227 (0.566)	2.417 *** (0.138)	3.359 *** (0.145)
控制变量	N	Y	Y	Y	N	Y
行业固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y
地区固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	13 987	12 634	12 634	12 634	12 329	11 291
<i>R</i> ²	0.007	0.034	—	—	0.006	0.020
伪 <i>R</i> ²	—	—	0.029	0.029	—	—

注: **、*** 分别表示在 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

第(5)列与第(6)列表示对员工心理健康进行回归的结果。在控制了其他影响因素后,企业管理可以有效抑制员工的负面情绪,企业管理效率每上升一个单位会使员工的负面情绪水平下降 0.125,且该结果在 1% 的显著性水平下显著。因此,本文的基准回归结果表明,企业管理能同时提升员工的生理健康和心理健康水平。

进一步探讨企业管理效率中四个细分维度分别对员工生理健康和心理健康的影响,结果报告在表 6 中。其中,企业目标规划得分对员工的生理健康无显著影响,但对员工心理健康存在显著影响。目标规划得分每上升 1 个单位会使得员工的负面情绪下降 0.082,且结果在 5% 的显著性水平下显著。企业的绩效激励对员工的生理健康和心理健康均存在显著的影响。列(4)的线性回归模型

表 6 管理效率细分维度对员工健康的影响

类型	<i>Target</i>			<i>Incentive</i>		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
变量	<i>physical</i> _LR	<i>physical</i> _probit	<i>mental</i>	<i>physical</i> _LR	<i>physical</i> _probit	<i>mental</i>
<i>Target</i>	0.007 (0.031)	0.018 (0.084)	-0.082 ** (0.035)	— —	— —	— —
<i>Incentive</i>	— —	— —	— —	0.042 ** (0.018)	0.115 ** (0.050)	-0.107 *** (0.021)
<i>_cons</i>	0.491 ** (0.233)	0.237 (0.342)	3.352 *** (0.141)	0.560 ** (0.233)	0.241 (0.340)	3.337 *** (0.141)
控制变量	Y	Y	Y	Y	Y	Y
行业固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y
地区固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	13 175	13 175	11 754	13 224	13 224	11 814
<i>R</i> ²	0.031	—	0.020	0.031	—	0.022
伪 <i>R</i> ²	—	0.026 8	—	—	0.026 9	—
类型	<i>Monitoring</i>			<i>Operations</i>		
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
变量	<i>physical</i> _LR	<i>physical</i> _probit	<i>mental</i>	<i>physical</i> _LR	<i>physical</i> _probit	<i>mental</i>
<i>Monitoring</i>	0.041 * (0.023)	0.116 * (0.064)	0.006 (0.027)	— —	— —	— —
<i>Operations</i>	— —	— —	— —	0.056 *** (0.016)	0.153 *** (0.044)	0.013 (0.018)
<i>_cons</i>	0.586 ** (0.232)	0.252 (0.340)	3.306 *** (0.141)	0.588 ** (0.233)	0.156 (0.344)	3.377 *** (0.142)
控制变量	Y	Y	Y	Y	Y	Y
行业固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y
地区固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	13 252	13 252	11 838	12 885	12 885	11 509
<i>R</i> ²	0.032	—	0.020	0.033	—	0.019
伪 <i>R</i> ²	—	0.027 3	—	—	0.028 0	—

注: *、**、*** 分别表示在 $p < 0.10$ 、 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

表明企业绩效激励得分每上升一个单位,员工的生理健康水平上升 0.042,且在 5% 的显著性水平下显著。列(2)的 probit 模型进一步证明了该结论。同时,列(6)表明企业绩效激励得分每上升一个单位会使员工的负面情绪水平下降 0.107,并在 1% 的显著性水平下显著。而企业的考核监督和管理实施均只在员工的生理健康方面存在显著的正向影响,与心理健康之间的关系不显著。

(二)工具变量与外生性检验

本文主要探讨企业管理效率对员工健康的影响,而更健康的员工能够更好地执行企业的规章制度等,从而更有利于企业的管理效率。因此,本文的研究还可能存在内生性问题。由于企业管理与员工健康之间的内生性问题,本文参考程虹^[29]的方法,引入企业管理效率的行业—地区平均值作为工具变量。行业—地区平均管理效率水平与每个企业的管理效率相关,但与员工的健康并没有直接的关联,因此本文以行业—地区平均管理效率作为工具变量来剔除遗漏变量对本文估计结果的干扰。得到结果如表 7 所示。在采用工具变量法剔除逆向因果效应、遗漏变量偏误等内生性问题对参数估计值的潜在干扰后,得到的估计结果与上文基本相符,因此企业管理可以显著提升员工的生理健康水平,且抑制员工的负面情绪,提升员工的心理健康水平。

表 7 工具变量与外生性检验

类型	工具变量		外生性	
变量	<i>physical</i>	<i>mental</i>	<i>physical</i>	<i>mental</i>
序号	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>manage</i>	0.317 ** (0.141)	-0.447 *** (0.162)	0.531 ** (0.228)	-0.383 ** (0.189)
<i>_cons</i>	0.521 *** (0.131)	3.442 *** (0.154)	0.428 *** (0.158)	3.477 *** (0.170)
控制变量	Y	Y	Y	Y
行业固定效应	Y	Y	Y	Y
地区固定效应	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	12 634	11 291	10 949	9 756
<i>R</i> ²	0.033	0.015	0.026	0.016

注:**、*** 分别表示在 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

仅以 2017 年的企业管理效率数据作为核心解释变量以验证企业管理对员工健康可能产生的影

响可能存在偏差,因此,本文进一步选择 2015 年企业管理效率作为核心解释变量进行回归,结果如表 7 中列(3)、列(4)所示。将核心解释变量替换为企业 2015 年的管理效率得分后,企业管理仍然能提升员的生理健康水平,且仍在 5% 的显著性水平上显著,表明,企业管理对于员工的负面情绪都有负向的抑制作用,提升员工的心理健康水平。

(三)稳健性检验

为进一步验证企业管理效率与员工健康之间的关系,本文进行了如下稳健性检验。相较于其他企业而言,微型企业的资金和人员相对较少,企业以生存为主要目标,还没有形成较为完善的企业管理体系,对员工健康的关注程度略有欠缺。本文具体操作层面剔除微型企业样本(企业人数 < 20),得到结果如表 8 中的列(1)和列(2)。在剔除微型企业样本后,企业管理效率对员工的生理健康和心理健康都具有显著的影响。本文进一步剔除高污染企业,得到结果如表 8 中的列(3)和列(4)。在剔除微型企业样本后,企业管理效率对员工的生理健康和心理健康仍然具有显著的影响,证明了本文结论的稳健性。

表 8 稳健性检验

序号	(1)	(2)	(3)	(4)
变量	<i>physical</i>	<i>mental</i>	<i>physical</i>	<i>mental</i>
<i>manage</i>	0.249 ** (0.126)	-0.317 ** (0.148)	0.248 ** (0.118)	-0.405 *** (0.137)
<i>_cons</i>	0.384 *** (0.069)	2.565 *** (0.081)	0.409 *** (0.066)	2.614 *** (0.076)
控制变量	Y	Y	Y	Y
行业固定效应	Y	Y	Y	Y
地区固定效应	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	13 090	11 478	11 871	10 473
<i>R</i> ²	0.006	0.004	0.006	0.003

注:**、*** 分别表示在 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

四、机制检验

(一)员工满意度

员工的健康尤其是心理健康水平会受到员工工作满意度的影响^[13],而员工的工作满意度则与企业管理效率息息相关,高效的企业管理有助于提升员工的工作满意度^[17]。基于此本文验证了员工满意度的机制作用,同时也采用中介效应法对

企业管理效率影响员工健康的机制进行了检验分析,构建模型如下:

$$satisfy_{ijkl} = \beta_0 + \beta_1 manage_{jkd} + \beta_2 X_{ijkl} + \beta_2 Z_{jkd} + \gamma_k + \delta_d + \varepsilon_{ijkl} \quad (2)$$

$$health_{ijkl} = \theta_0 + \theta_1 managment_{jkd} + \theta_2 satisfy_{ijkl} + \theta_3 X_{ijkl} + \theta_4 Z_{jkd} + \gamma_k + \delta_d + \varepsilon_{ijkl} \quad (3)$$

$satisfy_{ijkl}$ 表示员工工作满意度,以员工对目前工作状况的评价分数衡量(总体来看,您对您目前的工作状况是否感到满意? $satisfy = 1$ 表示一点也不满意, $satisfy = 5$ 表示极其满意)。

表9中第(1)列、第(2)列为企业管理效率对员工生理健康和心理健康的影响。列(3)以员工工作满意度为被解释变量,结果表明企业管理效率提升对员工满意度有显著的正向影响,且在5%的显著性水平下显著。进一步将企业管理效率和工作满意度同时加入到回归模型中,可以看到在第(4)列中,员工满意度对员工的生理健康并没有显著影响。而在第(5)列中,企业管理效率和员工满意度都能显著抑制员工的负面情绪,并且相比于列(2)中的结果,列(5)中企业管理效率的影响结果的系数绝对值和显著性均有所下降,证明工作满意度是影响员工心理健康的有效的中介变量。因此,员工工作满意度是企业管理效率影响员工心理健康的重要路径之一,但对员工生理健康无显著影响。

表9 机制检验—工作满意度

序号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
变量	<i>physical</i>	<i>mental</i>	<i>satisfy</i>	<i>physical</i>	<i>mental</i>
<i>manage</i>	0.317 ** (0.141)	-0.447 *** (0.162)	0.124 ** (0.056)	0.319 ** (0.141)	-0.286 ** (0.129)
<i>satisfy</i>	—	—	—	-0.013 (0.024)	-0.075 *** (0.007)
<i>_cons</i>	0.521 *** (0.131)	3.442 *** (0.154)	1.848 *** (0.256)	0.524 *** (0.131)	2.783 *** (0.075)
控制变量	Y	Y	Y	Y	Y
行业 固定效应	Y	Y	Y	Y	Y
地区 固定效应	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	12 634	11 291	12 626	12 626	11 288
<i>R</i> ²	0.033	0.015	0.021	0.007	0.015

注: **、*** 分别表示在 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

(二)员工健康管理

随着人们健康意识的不断加强,越来越多的

企业开始重视对于企业员工的健康管理,本文进一步验证了企业的员工健康管理行为对员工健康水平的影响,构建模型如下:

$$healthmanage_{ijkl} = \beta_0 + \beta_1 manage_{jkd} + \beta_2 X_{ijkl} + \beta_2 Z_{jkd} + \gamma_k + \delta_d + \varepsilon_{ijkl} \quad (6)$$

$$health_{ijkl} = \theta_0 + \theta_1 manage_{jkd} + \theta_2 healthmanage_{ijkl} + \theta_3 X_{ijkl} + \theta_4 Z_{jkd} + \gamma_k + \delta_d + \varepsilon_{ijkl} \quad (7)$$

本文基于2017年间企业提供的医疗保险、员工身体健康检查和心理指导咨询次数,构建企业员工健康管理的综合指标($healthmanage$),具体问项包括您是否在这家企业参加城镇职工医疗保险、您是否参加了企业提供的商业医疗保险(人身意外险、补充医疗保险等)、过去一年企业是否提供过健康体检、过去一年企业是否提供过心理咨询。 $healthmanage$ 的得分越高说明企业提供的健康福利越多,则健康管理得分越高;反之,则得分越低。

表10中列(3)结果表明企业管理效率得分越高的企业,往往会为员工提供更多的健康福利,包括医疗保险、身体检查或心理指导咨询机会等,有更完善的员工健康管理。进一步将员工健康管理和企业管理效率同时加入到回归模型中,第(4)列结果表明,企业管理效率和员工健康管理能同时提升员工的生理健康水平。同时,第(5)列的结果表明企业管理和员工健康管理均能显著抑制员工的负面情绪,且在加入员工健康管理后,企业管理效率的影响系数绝对值和显著性相比列(1)、列(2)

表10 机制检验—员工健康管理

序号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
变量	<i>physical</i>	<i>mental</i>	<i>healthmanage</i>	<i>physical</i>	<i>mental</i>
<i>manage</i>	0.317 ** (0.141)	-0.447 *** (0.162)	0.279 *** (0.032)	0.237 ** (0.115)	-0.306 ** (0.132)
<i>healthmanage</i>	—	—	—	0.019 ** (0.009)	-0.030 *** (0.011)
<i>_cons</i>	0.521 *** (0.131)	3.442 *** (0.154)	2.708 *** (0.139)	0.364 *** (0.064)	2.636 *** (0.073)
控制变量	Y	Y	Y	Y	Y
行业 固定效应	Y	Y	Y	Y	Y
地区 固定效应	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	12634	11291	12537	12537	11228
<i>R</i> ²	0.033	0.015	0.019	0.007	0.005

注: **、*** 分别表示在 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

都有所下降。因此,员工健康管理是企业管理效率影响员工生理健康和心理健康的重要路径之一。

五、异质性分析

(一) 个体异质性

员工的健康水平与自身基本情况息息相关,基于员工自身基本情况分组,进一步观察企业管理效率与员工健康水平的异质话表现。将样本在性别层面分组后分别进行回归,得到结果如表 11 中的第(1)列~第(4)列。从生理健康来看,企业

管理效率提升能显著提高男性员工的健康水平,而对女性员工无显著影响。同样,在心理健康方面,企业管理效率提升能显著抑制男性的负面情绪,但对女性员工的心理健康无显著影响。进一步分析样本年龄的异质性。本文根据样本年龄的中位数进行分组后分别进行回归,结果如表 11 中的第(5)列~第(8)列所示。企业管理效率对高年龄层员工的生理和心理健康均存在显著影响,相反对低年龄层员工都均未表现出显著影响。

表 11 个体异质性分析

序号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
变量	<i>physical</i>		<i>mental</i>		<i>physical</i>		<i>mental</i>	
	男	女	男	女	<i>age</i> < 36	<i>age</i> ≥ 36	<i>age</i> < 36	<i>age</i> ≥ 36
<i>manage</i>	0.630 *** (0.194)	-0.075 (0.200)	-0.510 ** (0.226)	-0.348 (0.228)	0.241 (0.207)	0.349 * (0.191)	-0.294 (0.243)	-0.590 *** (20)
<i>_cons</i>	0.797 *** (0.183)	0.487 *** (0.181)	3.441 *** (0.220)	3.410 *** (0.210)	0.063 (0.216)	0.693 *** (0.266)	3.265 *** (0.250)	3.572 *** (0.309)
控制变量	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
行业固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
地区固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	6 892	5 742	6 131	5 160	6 351	6 283	5 842	5 449
<i>R</i> ²	0.019	0.000	0.013	0.022	0.017	0.046	0.011	0.010

注: *、**、*** 分别表示在 $p < 0.10$ 、 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

(二) 工作和企业异质性

员工工作特征,企业特征等都会影响到员工的工作环境、工作状态及健康状况,因此本文进一步从员工工作年限、企业规模和企业所有制类型进行异质性分析。以员工样本工作年限的中位数为界分为两组分别进行回归,结果如表 12 所示。从生理健康来看,企业管理效率对工作年限更长的员工有显著的正向影响,对工作年限短的员工没有显著影响。而从心理健康来看,管理效率的提升

能显著降低工作年限短的员工负面情绪,而对工作年限长的员工没有显著影响。这可能是由于工作年限更长的员工往往更倾向于以消极的方式应对工作压力,不利于自身的心理健康水平^[40]。

进一步探讨不同所有制类型的企业中管理效率对员工健康的影响。表 12 列(5)~列(8)的结果显示在国有企业中,管理效率对员工生理健康和心理健康都没有显著影响,而对非国有企业的员工生理健康和心理健康都有显著影响。

表 12 工作及企业所有制异质性分析

序号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
变量	<i>physical</i>		<i>mental</i>		<i>physical</i>		<i>mental</i>	
	< 6 年	≥ 6 年	< 6 年	≥ 6 年	国有	非国有	国有	非国有
<i>manage</i>	0.172 (0.196)	0.486 ** (0.203)	-0.315 (0.220)	-0.574 ** (0.235)	0.203 (0.711)	0.299 ** (0.152)	-0.152 (0.799)	-0.381 ** (0.177)
<i>_cons</i>	0.693 *** (0.173)	0.372 * (0.214)	3.551 *** (0.260)	3.535 *** (0.203)	0.647 (0.543)	0.509 *** (0.137)	2.659 *** (0.558)	3.464 *** (0.161)
控制变量	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
行业固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
地区固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
<i>N</i>	7 066	5 568	4 803	6 488	862	11 772	816	10 475
<i>R</i> ²	0.023	0.044	0.022	0.007	0.075	0.030	0.043	0.018

注: *、**、*** 分别表示在 $p < 0.10$ 、 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

为分析企业规模的异质性,本文将样本根据员工人数划分为大型企业、中型企业和小型企业。企业管理效率对大型企业和小型企业员工的生理健康都存在显著的正向影响,对中型企业员工生理健康无显著影响。

表 13 企业规模异质性

序号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
变量	physical			mental		
	人数 >2 000	500<人数 ≤2 000	人数 ≤500	人数 >2000	500<人数 ≤2 000	人数≤500
manage	0.800 ** (0.385)	-0.266 (0.329)	0.322 ** (0.140)	-1.063 ** (0.421)	0.374 (0.425)	-0.528 *** (0.161)
_cons	-0.073 (0.287)	0.680 *** (0.159)	0.368 *** (0.076)	2.317 *** (0.639)	2.202 *** (0.206)	2.660 *** (0.088)
控制变量	Y	Y	Y	Y	Y	Y
行业 固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y
地区 固定效应	Y	Y	Y	Y	Y	Y
N	1 298	2 804	9 885	1 160	2 442	8 727
R ²	0.011	0.003	0.007	0.009	0.013	0.003

注: **、*** 分别表示在 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 上有统计学意义;括号内为统计标准误。控制变量包括性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、子女数量、父母情况、工资水平、工作年限、职位、企业规模、行业、企业所有制类型。

六、结论与政策建议

(一) 结论

研究结果表明,企业管理效率的提高能同时提升员工的生理健康和心理健康。在表现形式上,管理效率通过影响员工工作满意度和企业的员工健康管理水平进而影响员工的生理和心理健康。进一步分析发现,本文的异质性分析表明企业管理效率对员工健康的影响效应,会因员工的性别、年龄、工作年限和企业所有制类型、规模等产生差异。基于以上,从实证的角度验证了企业以盈利为导向的整体的管理效率水平对员工的生理健康和心理健康水平都有显著的影响,对企业优化管理水平,提升管理效率具有借鉴意义。

(二) 政策建议

第一,建议优化企业管理效率,明确企业目标规划,加强企业绩效激励,严格企业考核监督,落实企业政策管理实施有利于提升员工的健康水平。员工的健康水平是影响员工工作效率的重要因素,进而也是促进企业提升生产效率的基础。员工的健康体魄是创造价值的基础,员工的健康心理是支撑其持续创造价值的动力。

第二,建议提升企业管理制度建设,针对性提

升员工工作满意度,重视员工的健康管理。构建有利于员工参与的管理制度,激发员工的工作意识,为员工营造舒适的工作环境。加强员工的健康管理,提升企业对员工健康的重视程度,持续性改善员工健康状况。

第三,建议企业在充分重视员工生理健康和心理健康的提升的同时,注意性别、年龄、工作年限等方面的异质性对于生理健康和心理健康不同作用,针对性地根据企业类型与经营状态对不同人群建立配套完整的健康管理机制,进一步提升员工的健康水平。

参考文献:

[1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗:在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M]. 北京:人民出版社, 2022: 18.

[2] 王弟海,崔小勇,龚六堂. 健康在经济增长和经济发展中的作用:基于文献研究的视角[J]. 经济学动态, 2015(8): 107-127.

[3] 黄少英,金展行. 企业加班文化与员工健康管理研究[J]. 商学研究, 2019, 26(6): 107-118.

[4] 魏祥迁,马红宇. 员工工作压力对其健康影响的实证研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2013(1): 79-81.

[5] 郭琦. 工作特征对健康的影响研究:基于中国大学毕业生调查数据的分析[J]. 东北财经大学学报, 2016(1): 69-76.

[6] 刘贝妮. 健康促进型领导的内涵、测量及对下属健康状况的影响[J]. 中国人力资源开发, 2016(15): 48-56.

[7] 王思明. 基于企业核心能力的企业员工激励机制研究[J]. 中国软科学, 2021(S1): 253-259.

[8] 林荣荣,郑玉彬. 工商管理对提高企业管理水平的作用研究[J]. 现代商业, 2018(36): 118-119.

[9] BLOOM N, VAN REENEN J. Measuring and explaining management practices across firms and countries [J]. The quarterly journal of economics, 2007, 122(4): 1351-1408.

[10] FARAGHER E B, CASS M, COOPER C L. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis [J]. From stress to wellbeing, 2013(1): 254-271.

[11] 马璐,谢鹏,韦依依. 下属默契对员工主动担当作为的影响研究:目标清晰度中介效应与组织支持感调节效应[J]. 中国软科学, 2020(2): 129-137.

[12] 陈平,邓慧华,陆祖宏. 城市中青年工作满意度与心理健康的关系[J]. 环境与职业医学, 2012, 29(11): 691-694.

- [13] NADINLOYI K B, SADEGHI H, HAJLOO N. Relationship between job satisfaction and employees mental health [J]. Procedia-social and behavioral sciences, 2013 (84): 293-297.
- [14] SYPNIEWSKA B. Evaluation of factors influencing job satisfaction [J]. Contemporary economics, 2014, 8 (1): 57-72.
- [15] 李宪印,杨博旭,姜丽萍,等. 职业生涯早期员工的工作满意度、组织承诺与离职倾向关系研究[J]. 中国软科学, 2018(1): 163-170.
- [16] 赵武,高樱,何明丽. 集体主义与个人主义视角下科技人员文化价值取向与薪酬满意度研究[J]. 中国科技论坛, 2014(2): 124-130.
- [17] 王耀光. 高绩效工作系统对工作满意度的影响研究[J]. 技术经济与管理研究, 2018(2): 32-36.
- [18] 黄昱方,钱兆慧. 高绩效工作系统对员工敬业度的影响机理研究[J]. 管理学报, 2014, 11(11): 1646-1654.
- [19] 颜爱民,胡仁泽,徐婷. 新生代员工感知的高绩效工作系统与工作幸福感关系研究[J]. 管理学报, 2016, 13 (4): 542-550.
- [20] 才国伟,刘剑雄. 归因, 自主权与工作满意度[J]. 管理世界, 2013(1): 133-142.
- [21] 廖金萍,李长生. 制造型民营企业基层员工满意度调查与影响因素研究:基于 TB 电子公司的实证分析[J]. 企业经济, 2016(8): 122-126.
- [22] 阎世平,林灵. 研发投入、人力资本与企业绩效增长[J]. 学术论坛, 2013, 36(5): 127-131.
- [23] 朱必祥,朱妍. 基于人力资本投资视角的员工健康管理问题初探[J]. 南京理工大学学报(社会科学版), 2013, 26(5): 35-40.
- [24] 徐樱月. 企业员工健康管理研究初探[J]. 现代商业, 2021(4): 58-60.
- [25] 岳鹏超,赵威. 员工健康对安全生产影响及意外事件防范[J]. 中国安全科学学报, 2021, 31(S1): 192-196.
- [26] 瞿皎皎,赵宜萱,赵曙明. 国企员工组织政治知觉下的行为选择:基于中国政治文化—人情社会内洽情境的整合性解释[J]. 管理世界, 2021, 37(8): 143-162.
- [27] 张琰. 企业员工健康管理问题及对策研究[J]. 现代商业, 2017(9): 50-51.
- [28] 程欣,邓大松. 社保投入有利于企业提高劳动生产率吗?:基于“中国企业—劳动力匹配调查”数据的实证研究[J]. 管理世界, 2020, 36(3): 90-101.
- [29] 程虹. 管理提升了企业劳动生产率吗?:来自中国企业:劳动力匹配调查的经验证据[J]. 管理世界, 2018, 34 (2): 80-92, 187.
- [30] 程小川,曾晓勤,胡燕淋,等. 某封闭式管理企业员工的心理健康状况及心理干预效果[J]. 中国健康心理学杂志, 2018, 26(4): 577-580.
- [31] 黄凌,余登来,张莉,等. 上海市浦东新区企业员工健康生活方式与行为素养水平及其影响因素分析[J]. 职业与健康, 2020, 36(16): 2229-2232.
- [32] 程令国,张晔,沈可. 教育如何影响了人们的健康?:来自中国老年人的证据[J]. 经济学(季刊), 2015, 14 (1): 305-330.
- [33] 胡安宁. 教育能否让我们更健康:基于 2010 年中国综合社会调查的城乡比较分析[J]. 中国社会科学, 2014 (5): 116-130, 206.
- [34] 陈璐,范红丽. 家庭老年照料对女性照料者健康的影响研究[J]. 人口学刊, 2016, 38(4): 48-59.
- [35] 尉敏琦,顾伟栋,梁彤彤,等. 上海市闵行区企业员工健康素养及其影响因素分析[J]. 复旦学报(医学版), 2017, 44(5): 652-658, 663.
- [36] 周俭芳,任雪雷,高燕红,等. 高新技术企业员工健康状况影响因素分析[J]. 中国卫生资源, 2015, 18(3): 211-213, 217.
- [37] 余登来,张莉,周曦澜,等. 上海浦东新区企业员工健康素养状况及影响因素[J]. 公共卫生与预防医学, 2016, 27(5): 123-126.
- [38] 姚烨申,吴亚春,王勇,等. 我国中小劳动密集型企业操作型员工健康管理分析[J]. 现代商贸工业, 2013, 25 (7): 100-102.
- [39] 李莎,李建国,陈福尊,等. 3431 名企业员工健康素养 3 个方面现况调查[J]. 中国健康教育, 2018, 34(12): 1104-1109.
- [40] 宋侑珈,张建新,张金凤. 公务员的心理健康状况及与应酬压力, 职业倦怠感, 生活满意度的关系[J]. 中国心理卫生杂志, 2014, 28(4): 288-292.

(本文责编:辛 城)