

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: 17620101151238

UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

工作—家庭文化对新生代员工组织公民行为的影响：
工作—家庭增益的中介作用

**The Effect of Work-Family Culture on the New Generation
Employees' Organizational Citizenship Behavior:
The Mediating Role of Work-Family Enrichment**

薛敏航

指导教师姓名：郑文礼 教授

专业名称：企业管理

论文提交日期：2013年4月

论文答辩时间：2013年5月

学位授予日期：2013年 月

答辩委员会主席： _____

评 阅 人： _____

2013年4月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

随着经济的发展，社会的进步，双职工家庭在社会中所占的比例越来越高，这意味着无论对男性还是女性，工作和家庭都成为他们生活中最重要的两个组成部分。近年来，工作和家庭的关系也受到了心理学、管理学、组织行为学各学科研究者的关注，但绝大多数研究成果来自西方，国内学者关于这一议题的研究才刚刚起步，相关的研究成果较少。

基于理论和实践两方面的需求，本研究试图探讨工作—家庭文化、工作—家庭增益和组织公民行为之间的关系，并选取新生代员工为样本进行研究。

本研究的主要结论为：（1）在中国情境下，新生代员工的工作—家庭文化包含管理支持、职业顾虑、时间要求三个维度；（2）在中国情境下，新生代员工的工作—家庭增益包含工作对家庭的增益和家庭对工作的增益两个维度；（3）工作—家庭文化、管理支持与工作—家庭增益显著正相关，职业顾虑只与工作对家庭的增益相关，时间要求与工作—家庭增益不相关；（4）工作—家庭文化、管理支持对组织公民行为有显著影响，职业顾虑和时间要求与组织公民行为无显著关系；（5）工作—家庭增益及其维度与组织公民行为显著正相关；（6）工作—家庭增益及其维度在工作—家庭文化、管理支持和组织公民行为之间起中介作用；（7）工作—家庭文化、工作—家庭增益和组织公民行为在部分个人背景特征上存在显著差异。

本研究的创新点主要有：（1）基于中国情境，将工作—家庭文化、工作—家庭增益、组织公民行为纳入同一个模型进行研究，弥补国内关于工作—家庭增益研究的缺乏；（2）本研究验证在中国背景下，工作家庭关系分为三个维度，工作—家庭增益则有两个维度；（3）本研究选取新生代员工为研究对象，进一步拓展工作家庭关系研究的新对象。

关键词：工作—家庭文化； 工作—家庭增益； 组织公民行为

Abstract

Along with the development of the economy and the progress of the society, the proportion of dual-earner families in the society is more and more high, which means that no matter to men or women, work and family has become the most important part of their life. In recent years, the relationship between work and family has also been widely noted by researchers from psychology, management and organisational behaviour discipline, but most of the research results come from the west. The research of this issue is only just beginning and related research is less in domestic.

Based on the requirement of theory and practice, this study attempts to explore the relationship about the work-family culture, work-family enrichment and organizational citizenship behavior, and select new generation employees as samples for research.

Main conclusions of this study was to: (1) in China, the new generation employees' work-family culture contains three dimensions which is the management support, career consequences and time demand; (2) in China, the new generation employees' work-family enrichment contains two dimensions which is work-to-family enrichment and family-to-work enrichment; (3) work-family culture and management support have significant positive correlation with work-family enrichment, and career consequences only related to work-to-family enrichment, time demand is not related with work-family enrichment; (4) the new generation employees' work-family culture and management support have a significant influence on organizational citizenship behavior, career consequences and time demand have no significant relationship with organizational citizenship behavior; (5) work-family enrichment and its dimensions is significantly positively related to organizational citizenship behavior; (6) work-family enrichment and its dimensions play a mediation role between work-family culture, management support and organizational citizenship

behavior; (7) work-family culture and organizational citizenship behavior, work-family enrichment have significant differences on some demographic characteristics.

The innovation point of this study mainly include: (1) Based on Chinese situation, this study took work-family culture, work-family enrichment and organizational citizenship behavior into the same model, which make up for the lack of domestic research on work-family enrichment. (2) This study verified work and family relations are divided into three dimensions, work-family enrichment has two dimensions under the background of China. (3) This study selected the new generation of employees as the research object, further expand new object on study of the relationship between the work and family.

Key words: work-family culture; work-family enrichment; organizational citizenship behavior

目录

第一章 导论	1
第一节 研究背景.....	1
第二节 研究意义.....	5
第三节 研究目的.....	6
第四节 研究思路.....	6
第二章 相关文献回顾	8
第一节 新生代员工研究回顾.....	8
第二节 工作—家庭增益研究回顾.....	9
第三节 工作—家庭文化概述	18
第四节 组织公民行为研究回顾.....	21
第五节 研究回顾小结.....	27
第六节 工作—家庭文化、工作—家庭增益和组织公民行为相互关系研究回顾	28
第三章 研究设计	32
第一节 研究变量的界定.....	32
第二节 研究假设及模型构建.....	33
第三节 研究工具.....	34
第四节 研究步骤与研究方法.....	35
第四章 预测试及测试结果分析	36
第一节 研究目的.....	36
第二节 研究工具.....	36
第三节 研究方法.....	36

第四节 初测样本情况.....	37
第五节 分析与结果.....	38
第五章 正式测试及测试结果分析.....	42
第一节 研究目的.....	42
第二节 研究工具.....	42
第三节 调查实施.....	42
第四节 研究方法.....	42
第五节 问卷分析.....	43
第六节 实证研究结果.....	66
第六章 主要研究结果讨论及建议.....	67
第一节 主要研究结果讨论.....	67
第二节 研究结果的相关建议.....	71
第七章 本研究的创新点、局限性和未来研究展望.....	75
第一节 本研究的创新点.....	75
第二节 本研究的局限性和未来研究展望.....	76
参考文献.....	78
附录.....	83
致谢语.....	89

Contents

Chapter 1 Introduction.....	错误！未定义书签。
Section 1 Background of Research	错误！未定义书签。
Section 2 Significance of Research	错误！未定义书签。
Section 3 Purpose of Research	错误！未定义书签。
Section 4 Process of Research	错误！未定义书签。
Chapter 2 Literature Review	错误！未定义书签。
Section 1 Theoretical Foundation of New Generation Emploryees	错误！未定义书签。
Section 2 Theoretical Foundation of Work-Family Enrichment	错误！未定义书签。
Section 3 Theoretical Foundation of Work-Family Culture	错误！未定义书签。
Section 4 Theoretical Foundation of Organizational Citizenship Behavior	错误！未定义书签。
Section 5 Summary of Literature Review	错误！未定义书签。
Section 6 Review of the Research on The Relationship about Work-Family Culture ,Work-Family Enrichment and Organizational Citizenship Behavior.	错误！未定义书签。
Chapter 3 Research Design	错误！未定义书签。
Section 1 Definition of Variables.....	错误！未定义书签。
Section 2 Model and Hypothesis of Research.....	错误！未定义书签。
Section 3 Measurement Fools of Variable.....	错误！未定义书签。
Section 4 Procedures and Methods of Research.....	错误！未定义书签。
Chapter 4 Pre-test and Data Analysis	错误！未定义书签。

Section 1 Purpose of Research	错误！未定义书签。
Section 2 Research Tool	错误！未定义书签。
Section 3 Research Method	错误！未定义书签。
Section 4 Features of Pre-test Sample	错误！未定义书签。
Section 5 Analysis and Results	错误！未定义书签。
Chapter 5 Official Test and Data Analysis	错误！未定义书签。
Section 1 Purpose of Research	错误！未定义书签。
Section 2 Research Tool	错误！未定义书签。
Section 3 Survey Implementation	错误！未定义书签。
Section 4 Research Method	错误！未定义书签。
Section 5 Questionnaire Analysis	错误！未定义书签。
Section 6 The Results of Empirical Research	66
Chapter 6 Discussion of Results and Suggestions	67
Section 1 Discussion of Main Results	67
Section 2 Relevant Suggestions of The Results	71
Chapter 7 Innovation, Limitation and Forecast	75
Section 1 Innovation Points of Research	75
Section 2 Limitation of Research and Direction for Future Research	76
Reference	78
Appendix	83
Acknowledgement	89

图表目录

图 2-1 GREENHAUS 和 POWELL (2006) 的工作—家庭增益的理论模型.....	13
表 2-1 CALSON 等 (2006) 的工作—家庭增益的概念维度	14
表 2-2 学者对于组织公民行为的定义	23
图 2-2 FARH 等 (2004) 提出的组织公民行为分类模型-同心圆模型	25
图 3-1 本文研究模型	34
表 4-1 初测样本基本情况分布	37
表 4-2 工作—家庭文化量表各题项与总分的相关分析	38
表 4-3 工作—家庭文化量表 KMO 与 BARTLETT 检验	38
表 4-4 工作—家庭文化量表转轴后的成分矩阵	39
表 4-5 删除 B11 选项后工作—家庭文化量表 KMO 与 BARTLETT 检验	40
表 4-6 第二次工作—家庭文化量表转轴后的成分矩阵	40
表 5-1 工作—家庭文化量表 KMO 和 BARTLETT'S 检验	44
表 5-2 工作—家庭文化量表旋转后的成分矩阵	44
表 5-3 工作—家庭增益量表 KMO 和 BARTLETT'S 检验	45
表 5-4 工作—家庭增益量表旋转后的成分矩阵	46
表 5-5 组织公民行为量表 KMO 和 BARTLETT'S 检验	47
表 5-6 组织公民行为量表旋转后的成分矩阵	47
表 5-7 第二次组织公民行为量表旋转后的成分矩阵	50
表 5-8 第三次组织公民行为量表旋转后的成分矩阵	50
表 5-9 正式被试基本情况分布表	52
表 5-10 工作—家庭文化与工作—家庭增益的相关分析	53
表 5-11 工作—家庭文化与组织公民行为的相关分析	54
表 5-12 工作—家庭增益与组织公民行为的相关分析	54
表 5-13 工作—家庭文化、管理支持在工作—家庭增益上的回归分析表	56
表 5-14 工作—家庭文化、管理支持、职业顾虑在工作对家庭的增益上的回归分析表	57

表 5-15 工作—家庭文化、管理支持在家庭对工作的增益上的回归分析表	58
表 5-16 工作—家庭文化、管理支持在组织公民行为上的回归分析表	60
表 5-17 工作—家庭增益在组织公民行为上的回归分析表	61
表 5-18 管理支持、工作—家庭增益对组织公民行为的回归分析表	63
表 5-19 工作—家庭文化、工作—家庭增益对组织公民行为的回归分析表	64
表 5-20 研究假设结果检验	66

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学博硕士学位论文摘要库

第一章 导论

第一节 研究背景

一、社会日益关注工作与家庭之间的关系

近几十年以来，随着我国对外开放步伐的不断加快，经济水平的不断提高，人民的生活准则和社会价值观也发生了转变。女性的教育水平和就业率进一步提高，扩张型的家庭结构向小型家庭结构转变，双职工家庭在社会中所占比例越来越高，这表明工作和家庭已经成为现今成年人生活中最重要的两个组成部分。因此，处理好工作和家庭二者之间的关系，无论是对增进个人身心健康、提升组织效率还是维持社会良性运转都具有十分重要的意义。

然而，当前我国正处在社会转型时期，由计划经济体制向市场经济体制转变，这给人民的工作和生活带来不小的影响：一来，为了应对全球化竞争，企业中变相的工作时间延长、加班成为家常便饭，导致员工为工作花费过多的时间和精力；二来，金融危机以后，失业率不断提高，员工面临着激烈的岗位竞争和巨大的就业压力；三来，个人在住房、医疗、教育、养老等方面面临着日益沉重的负担，对未来的不确定性充满担忧。这些前所未有的工作压力使员工越来越无暇顾及家庭，不可避免地给员工的家庭生活带来重要的影响。因此，如何正确处理工作与家庭的关系，解决二者之间的问题，成为我国转型时期亟待解决的问题。

与此同时，我国提出了构建社会主义和谐社会，要求正确处理经济发展和发展的关系，物质文明和精神文明必须双管齐下。十八大报告中，更是提出要“倡导富强、民主、文明、和谐”。由此可见，在政策的引导下，构建工作与家庭之间的和谐关系成为重中之重，因为只有兼顾工作和家庭，使双方平衡，相互促进，才能真正提高人民的幸福指数，实现社会的和谐发展。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库