

学校编码: 10384
学号: 17620081151398

分类号____密级____
UDC__

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

组织支持感、心理资本与工作倦怠的关系
研究

Research on the Relationship of Perceived Organizational
Support, Psychological Capital and Job Burnout

吴 卉

指导教师姓名: 詹虹 副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2010 年 4 月

论文答辩时间: 2011 年 5 月

学位授予日期: 2011 年 6 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2011 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):

2011年 月 日

摘要

在高市场风险的今天，企业面临的压力越来越大，这种压力进一步转移到员工身上。随着个体感知到的压力增加，各种与工作压力相关的生理和心理问题也凸显出来，如工作倦怠，极大地影响了个人和组织的工作效率。在这种背景下，管理者日益认识到对工作倦怠进行干预的重要性。

本文正是以工作倦怠的干预作为研究焦点，考察心理资本对缓解工作倦怠的重要作用。同时，引入组织支持感作为前因变量，探讨这一主观认知因素对心理资本的影响，以及其是否通过心理资本间接作用于工作倦怠。在回顾已有文献的基础上，本文构建了组织支持感、心理资本和工作倦怠的关系模型。

本研究以 35 岁以下的年轻员工作为研究对象，通过问卷调查的形式获取了 220 份样本；然后用 SPSS17.0 软件对数据进行分析，对研究假设进行检验；最后根据研究结论为企业管理实践提供相关建议。

本研究的主要结论有：

1、心理资本对缓解工作倦怠具有重要作用；心理资本各维度对工作倦怠的预测能力有差异。

2、支持性的组织环境可以提升员工心理资本；工作支持和价值认同能显著预测员工的自我效能感、乐观和坚韧。

3、心理资本在组织支持感与工作倦怠之间起中介作用。组织支持感除了直接影响工作倦怠，还通过影响员工的心理资本对工作倦怠起作用。

关键词：心理资本；组织支持感；工作倦怠

Abstract

In today's market with high-risk, companies face increasing pressure that eventually shifts to staff. With the growing perceived pressure, all sorts of physiological and psychological problems related to work emerge, such as burnout, which greatly affects the efficiency of individual and organization. Under this background, managers increasingly realized the importance of preventing job burnout.

This paper exactly focused on the prevention of job burnout, exploring the significance of psychological capital in reducing burnout. Meanwhile, perceived organizational support was introduced as the antecedent variable, probing into the subjective cognitive factor's impact on psychological capital and burnout. On the basis of literature review, a conceptual model consisting of perceived organizational support, psychological capital and burnout was constructed.

This research regarded young staff under 35 years old as subjects, obtaining 220 samples through questionnaires, and then used SPSS17.0 software to analyse data, testing and verifying the hypothesis, and eventually put forward suggestions for management according to conclusions. The main conclusions are as follows:

- 1、 Psychological capital plays an important role in reducing job burnout and its dimensions differ in predicting burnout.
- 2、 Supportive organizational climate contributes to staff's psychological capital. Supporting for work and value recognition can significantly predict employee's self-efficacy, optimism and resiliency.
- 3、 Psychological capital meditates the relationship between perceived organizational support and job burnout. Perceived organizational support not only affect burnout directly, but also act on burnout via impacting employee's psychological capital.

Key Words: Psychological capital; Perceived organizational support; Job burnout

目录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究目的和研究意义	2
第三节 研究框架和研究内容	3
第二章 文献综述	5
第一节 组织支持感相关研究	5
第二节 心理资本相关研究	9
第三节 工作倦怠的相关研究	14
第四节 组织支持感、心理资本、工作倦怠关系相关研究	18
第五节 以往研究的不足	23
第三章 研究设计	25
第一节 研究模型与研究假设	25
第二节 研究方法	26
第四章 数据分析	29
第一节 样本分布情况	29
第二节 效度与信度分析	30
第三节 描述统计与相关分析	34
第四节 回归分析	38
第五节 心理资本的中介作用分析	43
第六节 各变量的人口统计学特征分析	46
第七节 小结：假设验证情况	54
第五章 研究结论及启示	55
第一节 研究结果与讨论	55
第二节 主要结论	59
第三节 管理启示	60
第六章 总论	63
第一节 本研究的创新点	63
第二节 本研究的局限	63
第三节 研究展望	64
参考文献	65
附录：调查问卷	71
致谢	73

CONTENTS

Chapter 1 Introduction	1
Section 1 Background of Research	1
Section 2 Purpose and Significance of Research	2
Section 3 Framework and Contents of Research	3
Chapter 2 Literature Review	5
Section 1 Research on Perceived Organizational Support	5
Section 2 Research on Psychological Capital	9
Section 3 Research on Job Burnout	14
Section 4 Research on the Relationship between Perceived Organizational Support, Psychological Capital and Job Burnout	18
Section 5 The Limitation of Prior Research	23
Chapter 3 Research Design	25
Section 1 Research Model and Research Hypotheses	25
Section 2 Research Method	26
Chapter 4 Analysis and Results	29
Section 1 Distribution of the Sample	29
Section 2 Validity and Reliability Test	30
Section 3 Descriptive Statistics and Corrlate Analysis	34
Section 4 Regression Analysis	38
Section 5 Psychological Capital's Meditating Effect	43
Section 6 Anova Analyze of Population Stastics	46
Section 7 Summary: The Results of Hypothesis	54
Chapter 5 Discussion and Conclusion	55
Section 1 Results and Discussion	55
Section 2 Main Conclusions	59
Section 3 Management Suggestions	60
Chapter 6 Research Summary	63
Section 1 The Innovation	63
Section 2 The Limitation	63
Section 3 Direction for Furure Research	64
References	65
Appendix: Questionare	71
Acknowledgement	73

图表目录

图 1.1: 本论文的研究框架.....	4
表 2.1: 组织支持感的结果变量研究.....	8
表 2.2: 心理资本量表概览.....	11
图 2.1: 工作倦怠的因果模型.....	18
图 2.2: 心理资本对工作倦怠的作用机制.....	22
图 3.1: 本文研究模型.....	25
表 4.1: 被调查者基本信息分布表.....	29
表 4.2: 组织支持感量表的 KMO 值和 Bartlett 检验.....	31
表 4.3: 组织支持感量表因素分析结果.....	31
表 4.4: 心理资本量表的 KMO 值和 Bartlett 检验.....	32
表 4.5: 心理资本量表因素分析结果.....	32
表 4.6: 工作倦怠量表 KMO 值和 Bartlett 检验.....	33
表 4.7: 工作倦怠量表因素分析结果.....	33
表 4.8: 各量表的信度.....	34
表 4.9: 各量表的描述统计分析.....	35
表 4.10: 各量表的相关关系.....	37
表 4.11: 自我效能、坚韧、乐观对组织支持感各维度的回归.....	39
表 4.12: 心理资本对组织支持感各维度的回归.....	39
表 4.13: 情感衰竭、疏离、无效能感对心理资本各维度的回归.....	40
表 4.14: 工作倦怠对心理资本各维度的回归.....	41
表 4.15: 情感衰竭、疏离、无效能感对组织支持感各维度的回归.....	42
表 4.16: 工作倦怠对组织支持感各维度的回归分析.....	42
表 4.17: 中介作用分析汇总表.....	45
表 4.18: 性别在各变量上的差异比较.....	46
表 4.19: 年龄在各变量上的差异比较.....	47
表 4.20: 教育程度在各变量上的差异比较.....	48
表 4.21: 工作年限在各变量上的差异比较.....	49
表 4.22: 职务级别在各变量上的差异分析.....	50
表 4.23: 工作类别在各变量上的差异分析.....	52
表 4.24: 企业性质在各变量上的差异比较.....	53
表 4.25: 研究假设验证结果.....	54

第一章 绪论

第一节 研究背景

一、积极心理学的兴起为工作倦怠的干预提供了新思路

当今中国正处于转型时期。经济的飞速发展、社会的急剧变化；组织变革加快、职业不稳定等因素都给人们带来前所未有的压力。尽管适当的压力可以产生积极结果，但压力同时也是预测工作倦怠的主要因素（Maslach 等,1998）^[1]。目前，工作倦怠在中国已经成为一种普遍现象。据中国人力资源开发网 2008 年针对职场人士的调查显示，出现轻微、中度和严重工作倦怠的人群比例分别为 74.6%、43.2%和 10.8%，尤其是 35 岁以下的年轻人工作倦怠程度最高^[2]。纵观已有研究结果，也多数表明，年轻员工更容易出现工作倦怠。

工作倦怠不仅危害个人健康，还会给组织带来负面影响，包括降低员工的工作绩效、工作满意度和组织承诺，增加离职行为等（Singh,2000）^[3]。工作倦怠还具有传染性，通过人际冲突传染给其他同事（Maslach 等,2001）^[4]。因此，组织在了解工作倦怠的基础上进行干预，特别是对年轻员工的工作倦怠进行管理是现实所需。

20 世纪末，积极心理学的兴起为工作倦怠的干预提供了新思路。积极心理学一改以前只注重消极心理的研究取向，而主张关注积极心理的研究。2002 年，美国心理协会前任主席 Seligman 首次提出了“心理资本”的设想，并探索了心理资本是什么和我们如何获得心理资本等问题。Luthans 则将积极心理学的理论和观点应用到组织行为学领域，提出了“积极组织行为学”。

早期的研究表明，倦怠是焦虑、抑郁、自卑等消极情绪积累的结果。上世纪末，心理学家开始关注对这些心理问题的预防。研究者们发现，对于抵御心理问题起缓冲作用的是人类的力量：乐观、希望、坚韧、信心、勇气等（李金珍等,2003）^[5]。更多的研究认为，倦怠源于工作中的压力。Avey 等（2008）^[6]发现，自我效能感、希望、乐观、坚韧构成的心理资本是战胜压力的有效武器。可见，研究人性的积极方面，理解如何开发和利用员工的心理资本来干预工作倦怠，具有理论和实践意义。

二、国内工作倦怠和心理资本研究的局限性

工作倦怠的研究源于美国，至今已有 30 多年的历史。在我国，港台地区较早开始工作倦怠的研究，近几年，大陆地区也大量地涌现出这方面的研究成果。但总体来看，研究对象主要集中于教师、医护人员、警察等特定行业，而较少涉及到其它领域的员工，研究范围窄。另外，研究内容也主要关注的是情境因素对工作倦怠的影响，而很少将组织因素和个人特征结合起来考察。

国外对心理资本的研究已经起步好几年，相关研究表明，心理资本对提高员工的绩效和工作满意度，减少离职行为和工作压力等都有重要影响。但我国还鲜见对心理资本的实证研究，Luthans 等学者也指出，关于心理资本的结构和实证分析是未来的一个研究方向。

基于以上原因，本文认为有必要在中国文化背景下研究心理资本和组织支持感对工作倦怠的影响，以及组织支持感与心理资本的关系。

第二节 研究目的和研究意义

一、研究目的

本文对组织支持感、心理资本和工作倦怠的相互关系进行研究，主要探讨心理资本与工作倦怠的关系。在已有研究的基础上，本文试图构建组织支持感、心理资本和工作倦怠的关系模型。

本研究的目的主要有以下几点：

- (1) 通过文献回顾，了解组织支持感、心理资本和工作倦怠的研究历史和理论基础。
- (2) 通过问卷调查了解我国企业年轻雇员工作倦怠的现状。
- (3) 通过实证分析探究心理资本与工作倦怠及组织支持感与心理资本的相关关系。
- (4) 分析组织支持感与工作倦怠之间的作用机制，论证心理资本在组织支持感和工作倦怠之间起中介作用。
- (5) 了解中国文化背景下，员工心理资本是否是一个更高阶的核心结构。

二、研究意义

(一) 理论意义

本文就组织支持感、心理资本与工作倦怠的关系进行实证研究，具有以下理论意义。

首先，充实了国内对工作倦怠影响因素的已有研究。工作情境、组织因素和个人特征都对工作倦怠有影响，但国内研究普遍侧重于前者。具体说，国外组织行为学研究很早就开始关注单一心理状态对工作倦怠的影响，如自我效能、乐观、坚韧等，而国内在该方面的研究很薄弱。另外，很少研究探究隐藏在组织支持感和工作倦怠后面的作用机制。

其次，有助于丰富心理资本的相关研究。一方面，尽管国外近几年出现了不少与心理资本相关的研究成果，如支持性组织环境与心理资本的关系，但是，鉴于中西方文化的差异，该研究结果在中国本土是否同样适用值得探讨。另一方面，通过阅读心理资本的相关实证研究，笔者发现，由于研究背景和研究视角的不同，学者对心理资本维度的选择存在差异。本文试图通过文献综述，选取合适的维度来研究心理资本，并通过实证分析加深对其各维度的理解。

(二) 现实意义

随着生活节奏的加快和生活成本的提高，以及市场竞争带来的激烈的人才竞争，人们面临的压力越来越大。紧张忙碌的生活和工作迫使人们投入更多精力，长期得不到缓解的情况下导致工作倦怠发生的风险提高。工作倦怠会给个人和企业带来很多负面影响，这是员工和企业都无法回避的现实问题。本研究正是从如何防范和缓解工作倦怠的视角出发，为企业和个人提供帮助。

第一，通过心理资本和工作倦怠关系的研究，可以引导员工如何利用积极的心理资源应对工作和生活中的压力，从而防范工作倦怠发生的风险或缓解工作倦怠水平。同时，也为企业的招聘决策提供启发，对于压力大的行业或工作，企业可根据需要招聘具有某些心理特征的员工。

第二，通过心理资本中介作用的研究，可以引导企业通过建立支持性的工作环境提高员工的心理资本水平，帮助员工更有效地应对压力，从而减少压力带来的负面影响，如工作倦怠。

第三节 研究框架和研究内容

本论文的结构包括以下六个部分：

第一章为绪论部分：分别介绍本研究的背景、目的、意义和框架。

第二章为文献综述：根据研究需要，本部分着重从心理资本以及本研究三个变量的相关关系进行回顾。心理资本研究的回顾包括：心理资本提出的背景；心理资本的概念、结构和内涵；及心理资本的实证研究。同时，还简单介绍了组织支持感和工作倦怠相关研究的成果。

第三章为研究设计部分。本章以文献综述为基础，构建本文的理论模型，并根据已有研究提出本文的研究假设。同时，还阐述了量表的设计和数据分析方法。

第四章为数据分析部分。首先对各变量的信度和效度进行检验，保证测量的有效性。然后，通过方差分析检验人口统计变量对相关变量的影响。相关分析和回归分析是本部分的重点，通过相关分析和回归分析对研究假设进行检验。

第五章为结果与讨论部分。该部分对数据分析的结果进行了解释和探讨，并结合前人的研究成果得出本研究的结论。在此基础上，提出了相关的管理建议。

第六章为总论部分。该部分阐述了本文的创新点、研究局限和未来研究方向。

以上六章的研究框图如图 1-1：

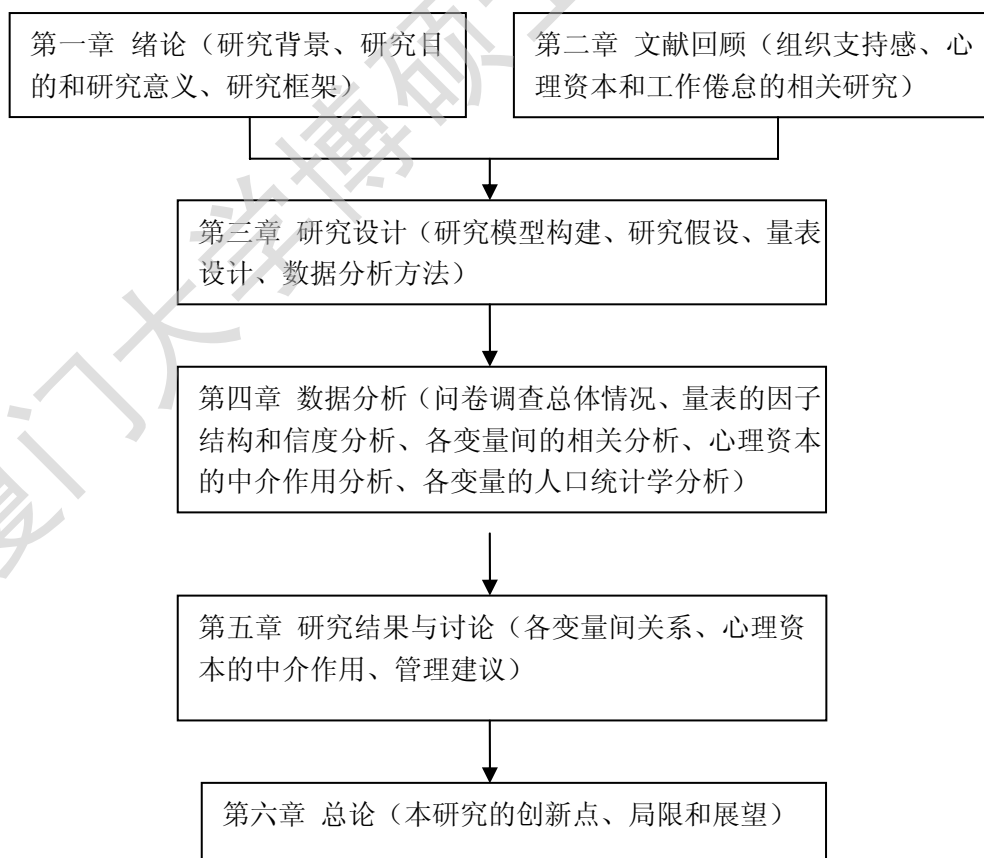


图 1.1 本论文的研究框架图

第二章 文献综述

第一节 组织支持感相关研究

一、组织支持理论

组织支持理论兴起于上世纪 80 年代后期，源于美国心理学家 Eisenberger 等 (1986)^[7]认为，已有研究过于关注员工对组织的承诺，而忽视了组织对员工的承诺。于是，以“组织拟人化思想”、“社会交换理论”、“酬报原则”为理论基础创立了组织支持理论。

组织拟人化思想由 Levinson (1965)^{[8][9]}提出，他认为员工会把人的特征投射到组织中，然后与具有人类特征的组织发生联系。Eisenberger 等 (1986)^[7]将该观点运用到组织支持理论中，认为员工会对组织有所期待，包括组织在其需要时给予帮助和绩效卓越时得到认可等。同时，员工会将组织代理人采取的支持性或非支持性措施，作为评判组织是否重视他们贡献和关心他们福利的标准。基于“社会交换理论”，Eisenberger (1986)^[7]提出：不论是奖励，还是有利条件，如加薪、晋升、工作丰富化等，当员工觉得是出自组织自发的行为，而非外部约束时，如行会或国家健康安全法规，员工更能感受到组织的支持。根据酬报原则，他们会给组织更多的积极回馈。

组织支持理论的提出，突破了已有研究过于强调“员工对组织承诺”的思维模式，开拓性地指出组织对员工的重视和关心才是员工愿意留在组织，并为组织做出贡献的真正原因，这对于以后进一步研究组织和员工的关系具有重要意义。因此，该理论一经提出，立即引起了学者的广泛关注。

二、组织支持感的定义与结构

(一) 组织支持感的定义

组织支持感是组织支持理论中的一个核心概念。员工往往基于自己对相关的组织政策和程序、接收的资源及与组织代理人互动的体验，提炼出组织如何看待自己的总体认知。

在一系列研究的基础上，Eisenberger 等 (1986)^[7]将组织支持感定义为：员工对组织是否重视其贡献及关心其福利的综合知觉和看法。根据 Eisenberger 等 (1997, p. 812)^[10]的观点，高水平的组织支持感具有两个特点：“(1) 能满足个

体对认可、自尊、社会认同的需要；(2)能使员工产生组织会奖励其卓越绩效和角色外行为的预期。”

George 等 (1993)^{[11][12]}认为组织支持感还可指,员工需要有效工作和应对压力情境时,确信能从组织中获得帮助的程度。

Rhoades 和 Eisenberge (2002)^[12]通过回顾已有研究,将组织支持感与组织承诺、工作满意度、组织政策感知、主管支持、程序公平、领导-成员交换关系等相关概念进行了对比,并得出结论:组织支持感是一个独立的概念。

(二) 组织支持感的结构

Eisenberger 等 (1986)^[7]对组织支持感的定义包括两个核心要素,一是员工对组织是否重视其贡献的认知;二是员工对组织是否关心其福利的认知。逻辑上,组织对员工贡献的积极评价和对员工福利的关心不同,但是,相关探索性和验证性因素分析表明,员工会将这两个方面结合在一起形成一种整体认知。显然,员工认为组织对他们有一种正面或负面的一般倾向,包括贡献和福利。因此,很多学者认为组织支持感是个一维的结构(徐晓锋等,2005^[13];陈志霞,2006^[14])。

McMillin (1997)^{[15][14]}认为,Eisenberger 等提出的组织支持感概念过于侧重情感性支持,而忽视了工具性支持。事实上,员工执行工作,如果缺少必要的信息、资源、工具等方面的支持,会影响他们的工作进程和工作质量。因此,McMillian 主张,组织支持感应由两个维度构成,即情感性支持和工具性支持。情感性支持由亲密支持、尊重支持、人际网络整合等构成;工具性支持由信息支持、物质支持、人员支持等构成。两种形式的支持各有不同功能,工具性支持帮助员工开展工作,情感性支持有助于满足员工的社会和心理需要。

我国学者凌文铨等 (2006)^[16]首次将组织支持感作为一个独立的结构在本土进行研究,发现在中国文化背景下,组织支持感由工作支持、员工价值认同、关注员工利益三个维度构成。这有别于 Eisenberger 提出的组织支持感的一维结构,该研究根据中西方文化的差异对此作出解释,认为西方文化更注重整体的自尊需要的满足,而中国文化更看重生存、自尊、成长需要的平衡,关注员工利益、价值认同、工作支持三个维度正好对应这三种需要。

目前,组织支持感的测量一般沿用 Eisenberger(1986)开发的组织支持感问卷。该问卷由 36 个项目构成,相关探索性和验证性因子分析表明,该问卷具有很高

的信度和效度。近几年,国外学者一般从该问卷中抽出 17 个负荷较高的项目来测量组织支持感(陈志霞,2006)^[14]。但是,基于东西方文化的差异,国外的研究结果不一定适用于国内,而且,国内研究也日益认可凌文铨等提出的组织支持感的多维结构。同时,结合本文需要,本研究初步拟定采用组织支持感的三维结构。

三、组织支持感的结果变量研究

组织支持感与工作满意度。组织支持感通过满足员工的社会情感需要、增加员工对以绩效换取奖励的预期、体现员工需要时即可获得帮助等途径保证工作满意度(Eisenberger 等,2001)^[9]。Wayne 等(1997)^[17]和 Riggle 等(2009)^[18]的研究证明,组织支持感与工作满意度显著正相关。

组织支持感与组织承诺。已有研究一致表明,组织支持感是一个强有力的预测情感承诺的因素,组织支持感主要通过满足员工的关系和归属需要来增加员工对组织的认同,而认同是情感承诺的一个重要部分(Meyer 等,2002^[19];Panaccio 和 Vandenberghe,2009^[20])。类似地,组织支持感与规范承诺显著正相关(Maertz 等,2007^[21];Panacci 等,2009^[20])。相比之下,组织支持感与持续承诺表现出中等程度但一致的负相关关系(Rhoades 和 Eisenberger,2002)^[12]。

组织支持感与工作绩效。根据组织支持理论,当员工感知到更多来自组织的支持时,他们可能表现出更多的参与和努力,进而产生更好的绩效。相关后设分析研究显示,组织支持感对工作绩效的影响不如对工作满意度、组织承诺等结果的影响显著(Rhoades 和 Eisenberger,2002^[12];Riggle 等,2009^[18])。还有学者将组织支持感与其它意思相近的变量结合起来考察对工作绩效的影响,认为组织支持感与工作绩效之间可能存在中介变量(Kraimer 等,2001)^[22],一些研究证实了组织承诺、工作满意度、组织认同在二者之间起显著的中介作用。

组织支持感与退出行为。退出行为不仅包括真实的离职行为,还包括离职倾向、流动、缺勤、怠工等消极行为。Allen 等(2003,p.103)^[23]认为:“支持作为刺激的一部分,从组织中获得更多支持的员工,离开组织的意愿会更少。”该观点与许多实证研究的结果一致,都表明组织支持感与离职倾向显著负相关(Wayne 等,1997^[17];陈志霞,2006^[14])。Rhoades 和 Eisenberger(2002)^[12]对 70 多项研究进行后设分析,结果表明,组织支持感可以显著减少员工的退出行为,尤其是降低离职倾向。

组织支持感与组织公民行为。Wayne 等 (1997)^[17]发现组织支持感与组织公民行为显著相关, 但该研究只使用了组织公民行为的一个维度。在此基础上, Randall 等 (1999)^[24]研究了组织支持感与组织公民行为的两个维度的关系, 结果表明, 组织支持感与针对个体的公民行为相关, 但不显著; 组织支持感不能预测针对组织的公民行为。而 Rhoades 和 Eisenberger (2002)^[12]的后设分析研究显示, 组织支持感与组织公民行为的三个维度都显著相关。这表明, 尽管不同研究发现组织支持感对组织公民行为的预测能力有强弱之分, 但多数研究认为组织支持感对组织公民行为有显著影响。

表 2.1 组织支持感的结果变量研究

研究者	主要涉及变量	结论
Eisenberger 等 (1990)	勤奋、承诺、创新	组织支持感更高的员工, 表现出更低的缺勤率; 更强的归属感和对组织的忠诚; 更高的绩效-奖励预期; 更多的创新性建议。
Moorman 等 (1998)	组织公民行为	程序公正通过影响组织支持感, 进而推动员工回报以组织公民行为。
Eisenberger 等 (2001)	互惠原则	组织支持感可以使员工产生关心组织福利的义务感和表现出利于组织的行为, 进而提高员工对组织的情感承诺、组织自发性和角色内绩效。
Kraimer (2001)	境外适应、工作绩效	组织支持感直接影响涉外员工的境外适应, 进而影响员工的任务绩效和关系绩效
Rhoades 等 (2001)	情感承诺、离职	支持性的工作条件通过组织支持感增加情感承诺, 进而减少员工的退出行为。
Chen 等 (2005)	对组织的信任、基于组织的自尊	员工对组织的信任完全调节组织支持感与组织承诺的关系; 基于组织的自尊完全调节组织承诺、角色内绩效和组织公民行为的关系。
陈志霞 (2006)	绩效、离职倾向	组织支持感对工作绩效和离职倾向都存在显著影响, 这种影响甚至超过了工作满意度和组织承诺对工作绩效和离职倾向的预测力。
Walters 等 (2007)	工作倦怠	高水平的组织支持感与更低水平的情感衰竭和疏离及更高的自我效能显著相关。
Cropanzano 等 (2007)	多种工作结果	组织支持感与积极的工作结果相关, 如工作满意度、组织承诺、工作投入。组织支持感还可以预测工作压力、心理退出行为和离职倾向。
Lee 等 (2007)	基于组织的自尊	基于组织的自尊是组织支持感和情感承诺之间一个重要的中介变量。
Eder 等 (2008)	群体退出行为	组织支持感可以降低群体退出行为给个体退出行为带来的影响。
Panaccio 等	组织承诺、心理幸福感	组织支持感通过促进情感承诺增加员工的心理

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.

厦门大学博硕士论文摘要库