

社会交换视角下组织支持感跨界 增益的情感性路径研究

袁梦莎 张征 张宁俊¹

【摘要】随着经济的快速发展，员工在追求事业成就的同时，也越来越关注工作与家庭的平衡。过往有关工作领域支持性角色资源跨界影响工作-家庭增益的研究中较少关注个体对资源的情感性评估和给个体心理资源带来的改变。本文采用问卷调查法获取了 443 名在职企业员工的样本数据，探讨了组织支持感影响工作-家庭增益的情感性路径。结果表明：组织支持感显著正向影响工作-家庭增益；组织认同和核心自我评价分别在组织支持感与工作-家庭增益的关系中起部分中介作用，诠释了组织支持感跨界增益的多重中介路径。本文为管理者从社会交换视角理解工作家庭正向互动的过程提供了理论借鉴。管理者应将“组织、员工、家庭”视为一个更大的资源交换系统，从组织支持角度去促成员工工作与家庭的积极关系。

【关键词】组织支持感 组织认同 核心自我评价 工作-家庭增益

【中图分类号】F272.92 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1006-5024(2021)01-0039-08

一、引言

随着时代的进步，公平就业环境下，职场中女性职工数量不断增加，“男主外女主内”的传统工作家庭角色观念已发生转变，男性对平衡工作家庭生活也表现出极大的兴趣^[1-2]。在中国，计划生育政策产生的独生子女群体已经陆续成家立业，独生子女群体在承担父母赡养义务和子女抚养教育方面将迎来更大的挑战。同时，中国全面放开生育二孩的政策，企业员工特别是双职工家庭将面临多子女的抚养和教育问题。可见，男女职员均需要肩负起赡养父母和照顾子女的家庭责任，员工身兼多重角色已成为普遍现象。学界和实务界都必须直面工作家庭关系的相关问题。

近些年学者们基于角色增强假说开始关注工作家庭间多重角色参与的积极促进关系，力图从工作界面与家庭界面正向互动的角度揭示其关系的本质。工作-家庭增益更侧重于个体层面和正向迁移的积极贡献视角，强调工作角色经验跨界溢出有助提升家庭角色表现和生活品质的程度^[3]。目前，学者们普遍认可工作角色资源的获取是工作-家庭增益的前提，并从组织支持性角色资源的视角挖掘了组织对于家庭角色参与方面的支持（如：工作领域的社会支持、工作家庭平衡政策、家庭友好型工作文化、家庭友好政策等）和组织对个体的支持（如：主管和同事支持、家庭支持性主管行为等）^[4-7]。这让我们产生了一个疑惑，难道只有那些直接与家庭角色参与相关的支持性资源才会对工作-家庭增益带来影响吗？同一个组织情境下，员工对支持性资源感知的差异会怎样影响工作-家庭增益呢？为解答这些疑问，基于社会交换理论，本文尝试从员工对组织支持的综合感知和心理评估的视角，力图回答当员工感受到组织的关心、支持和认同时如何影响工作家庭的正向互动。组织支持感是员工对组织如何看待自身贡献和价值、关心自身的利益的一种综合知觉和看法^[8]。个体对组织支持差异化的感知会引发个体心理资源的改变，进一步影响个体

¹**基金项目：**国家自然科学基金青年科学基金项目“角色资源跨界增益的实现路径与模型研究”（项目编号：71702157）；教育部人文社会科学研究青年项目“中国组织情境下谦逊型领导行为的诱因与结果：一项跨层次追踪研究”（项目编号：17YJC630222）；西南科技大学博士研究基金项目“团队认知异质性对团队成员个体创造力的影响机理研究”（项目编号：15sx7120）

作者简介：袁梦莎，西南科技大学经济管理学院讲师，博士，研究方向为人力资源管理与组织行为学；（四川绵阳 621010）

张征，山西财经大学工商管理学院副教授，博士，研究方向为人力资源管理；（山西太原 030006）

张宁俊，西南财经大学工商管理学院教授，博士生导师，博士，研究方向为人力资源管理。（四川成都 611130）

对工作-家庭增益的体验。基于此，尝试引入组织支持感作为影响工作-家庭增益的自变量，将传统关注组织对家庭角色参与性的支持，转变为关注组织对员工自身价值贡献的肯定和个人福祉的关心。基于社会交换理论，利用“资源互惠交换”的原则来解释“组织支持性资源感知——个体心理资源改变——工作-家庭增益”之间的逻辑关系，即组织支持感跨界增益背后蕴藏的情感性路径。

二、理论与研究假设

现有关于工作-家庭增益的研究中更多借助角色积累理论、资源保存理论、生态系统理论等来解析工作家庭之间正向互动的本质^{[3][9]}。社会交换理论是组织行为领域最具影响力的理论之一^[10]，广泛应用于解释工作领域中互惠交换关系促发的员工积极与行为^[11-12]。工作和家庭这两个重要的社会子系统是员工生活中不可分割的有机体^[13]。社会交换理论认为，社会交换关系具有双边、交互、互惠的特征^[14]，员工在获得回报的预期下，在工作领域投入个体资源（知识、经验、能力和情感等），基于“互惠交换”原则，组织提供相应的有价值的角色资源回报个体的付出，而这些角色资源不仅包括经济资源（如薪酬等）也包括社会情感资源（如尊重、支持、关心等）。基于此，应该拓展社会交换理论的应用范围，将员工、工作和家庭放置在一个更大的社会交换整合系统中去思考组织支持感跨界增益互动的本质。增益可以描述为一个资源累积的过程，角色领域资源能够增强个体资源（个体特质和能量），通过有效利用个体资源以提升另一角色领域表现^[15]。

（一）组织支持感与工作-家庭增益

基于社会交换理论，工作中员工以投入自身资源为“代价”，从而获取组织提供的一系列角色资源为“回报”，实现与组织的互换，交换的质量则取决于所收获的角色资源满足角色需求的程度。角色需求不仅包含工作领域成长和生存的需求，也包含角色资源跨界面满足员工家庭角色期许的程度。组织支持感的获取是以员工对组织有贡献价值为前提，是能够被员工感知的组织“回报”表现。一方面，组织支持感表现为员工对组织肯定自身价值和贡献的感知。这不仅决定了员工薪酬等物质层面的“回报”程度，也满足了员工归属感、情感支持等社会情感的需要，从而为员工满足工作家庭角色需求提供了物质保障和精神基础。需求的充分满足是组织与员工间良性交换体验的结果。组织对员工工作和价值的肯定，也间接肯定了员工的工作技能、观点等发展性经验^[9]。而这些工作角色参与的经验提升了员工理解新观点和处理新事务的发展性能力，使员工回到家中可以继续应用于更好地与家人沟通和处理家庭事务上，最终提升员工在家庭角色的绩效表现和生活的品质^[3]。另一方面，组织支持感也表现为员工对组织关心自身福祉的感知。那些关心员工福祉的企业，对员工遇到的困难表达理解和切实的提供帮助。这不仅可以协助员工协调与整合工作与家庭角色需求，实现高质量的互换，同时也有助于减缓员工多重角色参与的紧张和压力，保有更强烈的信心和更愉悦的心境，即使切换到家庭领域，积极的心理资源也能带来心理能量，有利于家庭角色的表现。因此，组织支持感跨界渗透有助于员工更好地扮演家庭角色，提升生活的品质。综上，提出以下假设：

H1：组织支持感对工作-家庭增益具有正向影响。

（二）组织认同的中介作用

组织认同是员工与组织之间的心理和情感纽带，指员工对自身与组织的同一性和归属于组织的感知^[16]。社会交换理论认为，除薪酬等物质层面的交换资源外，个体与组织的互换也包括支持、信任、自尊等心理层面的资源^{[10][17]}。满足员工的情感需求会激发员工的“回报”义务，增强员工对所在组织的认同感。组织支持感也可以被视为一种对组织环境的认知性评估，同样有助于满足员工的认同感和归属感等社会情感需要^[18]。同时，社会交换理论也强调社会交换结果的价值取决于员工对获取的角色资源价值的主观感受，“互惠”原则和“回报”义务刺激员工“回报”组织^[17]。员工个体在组织、个体和家庭之间的交换并实现交换目标需求的过程中，以及个体在不同角色的转换中，组织提供的支持资源越能够满足个体需求，个体就越倾向于对组织给予积极正向的评价，并增强组织的认同。组织认同是一种个体心理资源，能够增强工作角色参与中所获的积极情感和态度转移至家庭角色中的机会，组织认同较强的员工更倾向于感知到组织中工作和生活的意义，将投入更多的努力，也将更有机会获得能够

59.37%；30-39 岁的 118 人，占 26.64%；40-49 岁的 47 人，占 10.61%；50 岁及以上的 15 人，占 3.39%。已婚的有 281 人，占 63.43%；未婚的有 155 人，占 34.99%；其他 7 人，占 1.58%。子女数量中没有孩子的 182 人，占 41.08%；有 1 个孩子的 212 人，占 47.86%；有 2 个孩子的有 49 人，占 11.06%；样本中未出现有 3 个及以上孩子的职员。

（二）变量测量

本研究量表均采用 Likert5 点计分，“1”代表“非常不同意”，“5”代表“非常同意”。组织支持感借鉴 Farh 等^[25]使用的量表，该量表包括 8 个题项，如：“当我遇到困难时，单位会帮助我”。但反向计分题“如果有机会，单位就千方百计利用我”在中国组织情境下与其他测量条目不相关，故在本研究中被删除。内部一致性系数为 0.89。组织认同采用 Mael 和 Ashforth^[16]的量表，该量表共计 6 个题项，如：“我非常在意别人对我所在单位的评价”，量表的内部一致性系数为 0.87。核心自我评价采用 Judge 等^[20]的量表，6 个正向题项，如：“我能顺利地完成任务”。量表的内部一致性系数为 0.82。工作-家庭增益的测量借鉴 McNall 等^[26]三个条目的工作对家庭增益的问卷。如：“参与工作能帮助我理解不同的观点，这将有助我成为一名更好的家庭成员”。量表的内部一致性系数为 0.81。本研究引入年龄、性别、婚姻状态、子女数为控制变量。年龄、婚姻状态等人口统计学变量会潜在地影响工作家庭之间的互动过程^{[5][27]}。

四、结果分析

（一）变量的描述性统计

本研究中主要变量的均值、标准差及变量之间的相关系数见表 1。组织支持感与工作-家庭增益显著正相关($r=0.44, p<0.01$)。组织支持感分别与组织认同 ($r=0.54, p<0.01$)、核心自我评价 ($r=0.39, p<0.01$) 呈显著正相关。组织认同 ($r=0.50, p<0.01$)、核心自我评价 ($r=0.55, p<0.01$) 分别与工作-家庭增益显著正相关。

表 1 均值、标准差和相关系数 (N=443)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性别	1.59	0.49	1							
2. 年龄	1.58	0.81	-0.17**	1						
3. 婚姻状况	1.38	0.52	0.11-	-0.43**	1					
4. 子女数	0.70	0.66	0.07	0.39**	-0.33**	1				
5. 组织支持感	3.51	0.77	0.00	0.02	-0.05	0.02	1			
6. 组织认同	3.78	0.76	0.08	0.08	-0.04	0.13**	0.54**	1		
7. 核心自我评价	3.84	0.60	0.03	0.17**	-0.15**	0.16**	0.39**	0.49**	1	
8. 工作-家庭增益	3.81	0.77	0.05	0.15**	-0.10*	0.20**	0.44**	0.50**	0.55**	1

注：性别（1=男，2=女）；年龄（1=29 岁及以下，2=30-39，3=40-49，4=50 岁以上）；婚姻状况（1=已婚，2=未婚，3=其他）；子女数（0=没有孩子，1=只有 1 个孩子，2=有 2 个孩子，3=有 3 个及以上孩子）。**表示在 0.01 级别（双尾），相关性显著。*表示在 0.05 级别（双尾），相关性显著。

（二）验证性因素分析

对组织支持感、组织认同、核心自我评价、工作-家庭增益四个构念做验证性因子分析以检验潜变量之间的区分效度。从表

2 的验证性因子分析结果显示, 四因子模型的整体拟合指数 ($\chi^2=524.93$, $df=203$, $CFI=0.93$, $TLI=0.92$, $RMSEA=0.06$) 优于其他因子模型, 四个研究变量之间具有较好的区分效度。

本研究采用自陈式量表收集变量数据, 存在共同方法偏差的可能性。借鉴王海波等^[28]采用的对不可测量潜在方法因子进行控制的方法, 将所有测量条目在共同方法因子上有载荷, 如果加入后模型各项拟合指标均没有显著改善, 就可以视为研究不存在严重的共同方法偏差问题。如表 2 所示, 加入共同方法因子后的五因子模型拟合较好 ($\chi^2=441.99$, $df=181$, $CFI=0.94$, $TLI=0.93$, $RMSEA=0.06$), 但是与四因子模型相比, 拟合指标的改善程度均不超过 0.01 ($\Delta RMSEA=0$ 、 $\Delta CFI=0.01$ 、 $\Delta TLI=0.01$)。即加入共同方法因子后, 模型的拟合值并没有得到明显地改善, 表明本研究所涉及的变量共同方法偏差问题并不严重。

表 2 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI
五因子:POS; OI; CSE; WFE; CMV	441.99	181	0.06	0.94	0.93
四因子:POS; OI; CSE; WFE;	524.93	203	0.06	0.93	0.92
三因子:POS+OI; CSE; WFE;	1100.06	206	0.10	0.81	0.78
二因子:POS+OI+CSE; WFE;	1566.40	208	0.12	0.71	0.67
单因子:POS+OI+CSE+WFE;	188.79	209	0.13	0.66	0.62

注: POS 代表组织支持感, OI 代表组织认同, CSE 代表核心自我评价, WFE 代表工作-家庭增益, CMV 代表同源偏差, “+”代表两个因子合并为一个因子。

(三) 假设检验

假设检验结果见表 3, 组织支持感对工作-家庭增益有显著的正向影响 ($c=0.44$, $SE=0.04$, $t=10.43$), 即在控制了性别、年龄、婚姻状况、子女数后, 组织支持感每变化一单位, 工作-家庭增益变化 0.44 个单位, 假设 H1 得到验证。

本文利用 PROCESS 程序检验研究假设, 模型中组织支持感 (X) 为自变量, 组织认同 (M1)、核心自我评价 (M2) 为两个中介变量, 工作-家庭增益 (Y) 为因变量, 同时加入性别、年龄、婚姻状况、子女数为控制变量, 将 Bootstrap 再抽样设定为 10000 次, 置信区间设定为 95%。组织支持感影响工作-家庭增益的多重中介路径检验结果显示: 组织支持感对工作-家庭增益的间接效应为 $c-c'=0.25$ (Bias Corrected CI=[0.17, 0.33], $\alpha=0.05$), 偏差矫正 95%的置信区间不包括零, 表明总的间接效应显著。在多重中介模型检验中, 需要进一步关注单独的中介效应, 由表 3 可见, 组织支持感透过组织认同影响工作-家庭增益的间接效应为 $a1b1=0.11$ (Bias Corrected CI=[0.05, 0.18], $\alpha=0.05$), 置信区间不包括零, 间接效应显著, 组织认同的中介作用成立, 假设 H2 得到验证。组织支持感透过核心自我评价影响工作-家庭增益的间接效应 $a2b2=0.14$ (Bias Corrected CI=[0.09, 0.20], $\alpha=0.05$), 间接效应显著, 核心自我评价的中介作用成立, 假设 H3 得到验证。

表 3 假设验证

	POS X (a paths)			WFE Y (b paths)		
	Coeff.	SE	t(sig.)	Coeff.	SE	t(sig.)
OIM1	0.53	0.04	13.41***	0.20	0.05	4.28***
CSE M2	0.30	0.03	8.88***	0.46	0.06	8.23***
	总效应 c(Total Effect)			直接效应 c' (Direct Effect)		

	0.44	0.04	10.43***	0.19	0.04	4.28***
	*** 表示 P<0.001					
间接效应 c-c' (Indirect Effect)						
	Effet	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
TOTAL	0.25	0.04	0.17	0.33		
OI M1	0.11	0.03	0.05	0.18		
CSE M2	0.14	0.03	0.09	0.20		
Level of Confidence for Confidence Intervals: 95			Number of Bootstrap Resamples:10000			

五、研究结论与对策建议

（一）研究结论

本文从情感性资源“互惠交换”的角度论证和检验了“支持性资源感知——个体心理资源改变——工作-家庭增益”这条情感性溢出路径，将员工、工作和家庭放置在一个更大的社会交换整合系统中去思考组织支持感跨界增益的互动本质。厘清了组织支持感跨界增益的情感性路径。具体结论如下：

1. 组织支持感对工作家庭增益显著正向影响。这一研究结论拓宽了工作-家庭增益前因研究中组织支持性角色资源的外延。以往研究更多关注家庭支持性领导行为、同事支持、家庭友好政策实践、工作家庭文化等，并将其作为工作资源或工作特征的一部分^{[5][7]}。本研究认为，支持性角色资源不仅包含过往研究关注的家庭友好型的组织支持，也包含组织对员工自身价值贡献的肯定和个人福祉的关心，并且个体对组织支持的感知存在差异化，这拓宽了工作-家庭增益研究中组织支持性角色资源的范围。同样，本文认为即使身处同一组织，对组织支持也存在个体差异化的感知，这取决于个体对这些资源价值需求的判断。

2. 组织认同和核心自我评价分别在组织支持感与工作-家庭增益的关系中起部分中介作用，诠释了组织支持感跨界增益的多重中介路径。工作领域支持性角色资源的获取是跨界增益的前提，但现有研究忽视了组织支持性角色资源跨界增益过程中个体感知与心理评估这一重要阶段。与以往研究不同，本文认为组织支持性资源并不是直接作用于家庭角色领域，而是透过跨界的直接行动者，即个体这个工作、家庭角色领域的跨越者对资源的价值判断，以引发个体心理因素的改变，进而影响界面另一端的角色行为和表现。基于此，本文从个体心理感知与评估视角，验证了组织支持感影响工作-家庭增益的心理中介机制，即组织认同、核心自我评价的多重中介作用。

（二）对策建议

1. 将“组织、员工、家庭”视为更大的资源交换系统

企业管理中应该避免以下误区：将工作与家庭视为相互分离和冲突的角色领域，认为员工的家庭是员工的私人角色领域，而将管理政策的作用限定在工作领域，仅关注员工在工作领域的角色表现。中国人对工作和家庭角色的整合提出了更高的要求，因为他们将工作领域和家庭领域视为一个整体，所以他们的工作目标是获得更好的生活^[6]。本研究结论给企业管理者认识三者的关系提供了理论的支持。企业管理者应该将“组织、员工、家庭”看成资源的有机整合和交换系统，在社会交换互利互惠的原则下，管理者的工作是帮助员工与组织和家庭建立长期的、互惠互利的交换关系，而不是仅仅关注员工与组织在工作角色领域的交换。

2. 从组织支持角度去促进员工工作与家庭之间的积极关系

第一，企业应该从制度层面体现对员工价值贡献的肯定和衡量。价值不仅包括对员工知识、技能和经验等个人价值，也包括员工因应用个人价值和发挥个人努力给企业带来的贡献价值。在薪酬设计、绩效考核中应该充分尊重和衡量这两种价值。第二，管理者特别是员工的直接上司应该加强对员工价值贡献的情感性肯定。通过社会奖励（如赞美、尊重、支持、欣赏、关心等）来回馈员工在工作角色领域的付出。第三，企业提供支持性的人力资源管理政策。不仅可以通过实施弹性工作安排、增强工作自主性、塑造工作家庭文化氛围、鼓励家庭支持性的主管行为，同时也可以通过加强对员工自身价值和贡献的肯定及其对个人利益和幸福的关心来实现促进工作家庭良性互动的目的。

3. 挖掘跨界增益过程中的积极心理资源

组织、个体和家庭的社会交换过程中，任何双方都想要从社会交换中得到有价值的东西，除经济性资源以外（如工资报酬等），积极心理资源（寒暄、组织认可、支持、关心、尊重和声望等）被视为最有价值的交换结果，因此管理者应该重视如何丰富心理情感性资源，重视同一组织情境下员工对组织支持的差异化感知。具体而言：第一，管理人员可以通过肯定员工价值贡献、关注员工意见、关心员工切实利益、帮助员工解决困难等方式来帮助员工增强对组织和自身的积极评价等心理资源，进一步影响工作家庭关系的互动体验。第二，管理人员应该增强员工的组织认同感。通过表达对员工家庭角色需求的关心，为员工创造实现个人目标和需求的机会，合理地奖励员工，提高员工工作参与度等管理手段提升员工的组织认同感。第三，重视员工的差异化心理需求。不同的员工对工作和家庭角色的价值感存在很大的差异，有些重视工作中自我价值的体现，这类员工的情感性激励中，应该更加重视工作价值的肯定，比如工作成就感、自豪感等，而有些员工则更加重视工作的福祉体验和多角色参与的益处。

（三）不足与展望

从研究内容而言，本研究揭示了组织支持感跨界增益的情感性路径，未来研究可以进一步从工作家庭边界特征的差异性、员工个体需求特征等来限定中介路径成立的条件。研究仅关注工作对家庭的增益，并没有关注家庭对工作的增益，未来研究可以思考家庭支持感影响员工家庭对工作增益的情感性路径。从研究设计而言，采用横截面数据，就变量之间的因果关系的验证尚不具备最充分的依据，后续研究可以收集纵向追踪数据或采用实验研究法等，多方验证该领域的研究结论。

参考文献:

- [1]Hirschi A., Shockley K. M., Zacher H.. Achieving Work-family Balance:An Action Regulation Model[J].Academy of Management Review, 2019,44(1):150-171.
- [2]Powell G. N., Greenhaus J. H., Allen T. D., et al. Introduction to Special Topic Forum: Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple Perspectives[J].Academy of Management Review, 2019, 44(1):54-71.
- [3]Greenhaus J. H., Powell G. N.. When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment[J].Academy of Management Review, 2006,31(1):72-92.
- [4]Baral R., Bhargava S.. Examining The Moderating Influence of Gender on the Relationships Between Work - Family Antecedents and Work - Family Enrichment[J].Gender in Management: An International Journal, 2011,26(2): 122-147.

-
- [5]Chen W., Zhang Y., Sanders K., et al. Family-Friendly Work Practices and Their Outcomes in China: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment and the Moderating Role of Gender[J].The International Journal of Human Resource Management, 2018, 29(7):1307-1329.
- [6]Lapierre L. M., Li Y., Kwan H. K., et al. A Meta - Analysis of The Antecedents of Work-Family Enrichment[J]. Journal of Organizational Behavior, 2018,39(4):385-401.
- [7]Russo M., Buonocore F., Carmeli A., et al. When Family Supportive Supervisors Meet Employees' Need for Caring: Implications for Work - Family Enrichment and Thriving[J].Journal of Management, 2018,44(4):1678-1702.
- [8]Rhoades L., Eisenberger R.. Perceived Organizational Support: a Review of the Literature[J]. Journal of Applied Psychology, 2002,87(4):698-714.
- [9]Carlson D. S., Thompson M. J., Crawford W. S., et al. Spillover and Crossover of Work Resources: A Test of The Positive Flow of Resources through Work - Family Enrichment[J].Journal of Organizational Behavior, 2019,40(6): 709-722.
- [10]Cropanzano R., Mitchell M. S.. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review[J].Journal of Management, 2005, 31(6):874-900.
- [11]DeConinck J. B.. The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust[J].Journal of Business Research, 2010,63(12):1349-1355.
- [12]Kurtessis J. N., Eisenberger R., Ford M. T., et al. Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory[J].Journal of Management, 2017,43(6): 1854-1884.
- [13]李爱梅,王笑天,熊冠星,等.工作影响员工幸福体验的“双路径模型” 探讨——基于工作要求-资源模型的视角[J].心理学报, 2015, (5):624-636.
- [14]Emerson R. M..Social Exchange Theory[J].Annual Review of Sociology, 1976,2(1): 335-362.
- [15]Ten Brummelhuis L. L., Bakker A. B..A Resource Perspective on the Work-Home Interface: The Work-Home Resources Model[J].American Psychologist, 2012,67(7):545-556.
- [16]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.
- [17]Blau P.. Exchange and Power in Social Life[M].London;NewYork: Routledge, 2017.
- [18]Lee J., Peccei R.. Perceived Organizational Support and Affective Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in The Context of Job Insecurity[J].Journal of Organizational Behavior, 2007,28(6): 661-685.

-
- [19]Zhang H., Kwong Kwan H., Everett A. M., et al. Servant Leadership, Organizational Identification, and Work-to-Family Enrichment:The Moderating Role of Work Climate for Sharing Family Concerns[J].Human Resource Management, 2012,51(5):747-767.
- [20]Judge T. A., Erez A., Bono J. E., et al. The Core Self-Evaluations Scale:Development of A Measure[J].Personnel Psychology, 2003,56(2):303-331.
- [21]Bhargava S., Baral R.. Antecedents and Consequences of Work-Family Enrichment Among Indian Managers[J].Psychological Studies, 2009,54(3):213-225
- [22]Rothbard N. P.. Enriching or depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles[J].Administrative Science Quarterly, 2001,46(4):655-684.
- [23]Judge T. A., Bono J. E., Locke E. A.. Personality and Job Satisfaction:The Mediating Role of Job Characteristics[J].Journal of Applied Psychology, 2000,85(2):237-249.
- [24]McNall L. A., Masuda A. D., Shanock L. R., et al. Interaction of Core Self-Evaluations and Perceived Organizational Support on Work-To-Family Enrichment[J].The Journal of Psychology, 2011,145(2):133-149.
- [25]Farh J., Hackett R. D., Liang J.. Individual-Level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcome Relationships in China:Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality[J].Academy of Management Journal, 2007,50(3):715-729.
- [26]McNall L. A., Scott L. D., Nicklin J. M.. Do Positive Affectivity and Boundary Preferences Matter for Work-Family Enrichment?A Study of Human Service Workers[J].Journal of Occupational Health Psychology, 2015,20(1):93-104.
- [27]Zhang Y., Xu S., Jin J., et al. The Within and Cross Domain Effects of Work-Family Enrichment: A Meta-Analysis [J]. Journal of Vocational Behavior, 2018,104(FEB):210-227.
- [28]王海波, 严鸣, 吴海波, 等. 恶意报复还是认同驱动? 新员工的角色社会化程度对其职场排斥行为的作用机制[J]. 心理学报, 2018, (1):128-140.