

论文

从社会交换的角度看组织认同的来源及效益

沈伊默

认知与人格教育部重点实验室(西南大学); 西南大学心理学院, 重庆 400715

收稿日期 2006-7-27 修回日期 网络版发布日期 接受日期

摘要 从社会交换的角度探讨了组织认同的来源及效益。采用结构方程建模的方法, 通过对398名企业个体的问卷调查所获取的数据进行分析, 结果表明: (1) POS对组织认同和留职意愿有着直接的显著影响; 同时, 它通过组织认同的中介作用对个体的留职意愿、同事间利他行为、个人主动性、人际和谐和保护公司资源会产生间接的影响; (2) LMX对组织认同和留职意愿没有直接的显著影响; 但它对同事间利他行为、个人主动性、人际和谐和保护公司资源有着直接的显著影响

关键词 [社会交换](#) [组织支持感](#) [领导成员交换](#) [组织认同](#)

分类号 [B849:C93](#)

DOI:

对应的英文版文章: [070518](#)

通讯作者:

沈伊默 shenym1980@126.com

作者个人主页: 沈伊默

扩展功能

本文信息

▶ [Supporting info](#)

▶ [PDF\(1345KB\)](#)

▶ [\[HTML全文\]\(0KB\)](#)

▶ [参考文献\[PDF\]](#)

▶ [参考文献](#)

服务与反馈

▶ [把本文推荐给朋友](#)

▶ [加入我的书架](#)

▶ [加入引用管理器](#)

▶ [引用本文](#)

▶ [Email Alert](#)

▶ [文章反馈](#)

▶ [浏览反馈信息](#)

相关信息

▶ [本刊中 包含“社会交换”的 相关文章](#)

▶ 本文作者相关文章

· [沈伊默](#)