



组织支持感知对乡村振兴工作绩效
的影响研究—基于员工满意度的中
介作用

RESEARCH ON THE IMPACT OF IMPACT OF
ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTION ON
RURAL REVITAZATION WORK
PERFORMANCE—BASED ON THE
INSTITUTE OF MANAGEMENT
MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE
SATISFACTION

谭佳

JIA TAN

本独立研究报告提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理硕士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇二二年八月

组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响研究—基于员工满意度的中介作用

谭佳
二〇二二年





组织支持感知对乡村振兴工作绩效
的影响研究—基于员工满意度的中
介作用

RESEARCH ON THE IMPACT OF IMPACT OF
ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTION ON
RURAL REVITAZATION WORK
PERFORMANCE—BASED ON THE
INSTITUTE OF MANAGEMENT
MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE
SATISFACTION

谭佳

JIA TAN

本独立研究报告提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理硕士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇二二年八月
版权归正大管理学院所有

摘要

独立研究报告题目： 组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响研究—基于员工满意度的中介作用

作者： 谭佳

导师： 农任媛博士

学位名称： 工商管理硕士学位

专业名称： 工商管理专业（中文体系）

学年： 二〇二二年

本文从广西北部湾经济区乡村振兴战略的角度出发，梳理当前北部湾实施的乡村振兴人才政策，目前北部湾经济区人才资源现状无法适应北部湾发展的需要，制约了北部湾区域经济的跨越式发展，而乡村振兴人才对工作满意度不仅可以促进组织公民行为，影响工作绩效，还可以有效降低人才对于工作的离职意愿和职业倦怠等，因此本研究以北部湾乡村振兴工作干部为研究对象，研究对组织支持感知、乡村振兴工作绩效以及员工满意度三者之间的相互关系，通过发放问卷调查收集数据，利用 SPSS 等数据分析软件来验证组织支持感知对乡村振兴工作绩效是否具有显著的影响作用，以及员工满意度在这两者之间是否起到了中介作用，从而了解组织支持对乡村振兴工作的影响作用，在乡村振兴工作中提出合理的建议。

通过收集到的 405 份数据有效问卷进行的实证调查研究，本研究得出以下结果：（1）组织支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响；（2）组织支持感知对员工满意度具有显著的正向影响；（3）员工满意度对乡村振兴工作绩效具有显著的正向影响；（4）员工满意度在组织支持感知与乡村振兴工作绩效之间起到了部分中介的作用。

在以上研究结果的基础上，结合中国乡村振兴工作近几年的发展成果，提出以具有实际意义的建议，以希望能够为提高中国乡村振兴工作绩效，对推动乡村振兴工作的进一步发展有所帮助。

关键词： 乡村振兴 组织支持感知 工作绩效 员工满意度

ABSTRACT

Title: Research on the Impact of Impact of Organizational Support Perception on Rural Revitalization Work Performance — — Based on the Mediating Role of Employee Satisfaction

Author: Jia Tan

Advisor: Dr. Renyuan Nong

Degree: Master of Business Administration

Major: Business Administration (Chinese Program)

Academic Year: 2022

This article from the perspective of Guangxi Beibu gulf economic zone country revitalization strategy, combing the current rural revitalization of talent policies implemented by the Beibu gulf, the present status of the talent resources in the Beibu gulf economic zone can't adapt to the needs of the development of the beibu gulf, restricting the leap-forward development of the Beibu gulf regional economy, and rural revitalization of talent on job satisfaction not only can promote the organizational citizenship behavior, affect job performance, It can also effectively reduce the turnover intention and job burnout of talents. Therefore this research work in the Beibu gulf country revitalization of the cadres as the research object, research on perception, organizational support rural revitalization of job performance and the relationship between employee satisfaction, through a questionnaire survey to collect data, such as SPSS data analysis software to verify whether organizational support perception of rural revitalization work performance has significant influence, And whether employee satisfaction plays an intermediary role between the two, so as to understand the impact of organizational support on rural revitalization work and put forward reasonable suggestions in rural revitalization work.

Based on the empirical research of 405 valid questionnaires with collected data, the results of this study are as follows :(1) perceived organizational support has a significant positive impact on the performance of rural revitalization work; (2) Perceived organizational support has a significant positive impact on employee satisfaction; (3) Employee satisfaction has a significant positive impact on rural revitalization work performance; (4) Employee satisfaction partially mediates the relationship between

perceived organizational support and performance of rural revitalization.

On the basis of the above research results, combined with the development achievements of China's rural revitalization work in recent years, this paper puts forward practical suggestions, hoping to improve the performance of China's rural revitalization work and help promote the further development of rural revitalization work.

Keywords: Rural revitalization Organizational support
Perceived job performance Employee satisfaction



目录

摘要	I
ABSTRACT	II
目录	IV
表格目录	VII
图片目录	IX
第一章 绪论	1
1.1 研究背景与动机	1
1.2 研究问题与目的	2
1.3 研究意义	2
1.4 研究方法	3
1.5 文章结构	3
第二章 文献综述	5
2.1 北部湾乡村振兴战略	5
2.2 组织支持感知	5
2.2.1 组织支持感知的概念	5
2.2.2 组织支持感知相关研究	6
2.2.3 组织支持感知的维度	7
2.3 工作绩效	8
2.3.1 工作绩效的概念	8
2.3.2 工作绩效的相关研究	9
2.3.3 工作绩效的测量指标	9
2.4 员工满意度	10
2.4.1 员工满意度的定义及相关研究	10

目录 (续)

2.4.2 员工满意度的相关维度	11
2.5 本章小结	11
第三章 研究方法	13
3.1 情况介绍	13
3.2 理论基础	13
3.3 研究模型及假设	14
3.4 研究对象	18
3.5 量表设计	18
3.6 问卷分析方法	21
第四章 研究结果与分析	22
4.1 问卷发放与回收	22
4.2 信度分析	22
4.3 效度分析	23
4.4 描述性分析	23
4.4.1 样本量基本特征	23
4.4.2 各维度描述性分析	25
4.5 相关性分析	27
4.6 回归分析	28
4.6.1 组织支持感知对乡村振兴工作绩效回归分析	28
4.6.2 组织支持感知对员工满意度回归分析	30
4.6.3 员工满意度与乡村振兴工作绩效回归分析	33
4.6.4 中介效应分析	34
第五章 结论与建议	38
5.1 研究结论	38

目录（续）

5.2 对策与建议	39
5.3 研究不足与展望	40
参考文献	41
附录	48
致谢	51
声明	52
个人简历	53



表格目录

表 2.1	组织支持感知维度表	8
表 3.1	假设汇总表	17
表 3.2	组织支持感知量表	18
表 3.3	乡村振兴工作绩效量表	19
表 3.4	员工满意度量表	20
表 3.5	人口特征量表	20
表 4.1	问卷回收情况表	22
表 4.2	案例处理汇总表	22
表 4.3	可靠性统计量表	22
表 4.4	KMO 和巴特利特检验	23
表 4.5	性别统计表	23
表 4.6	年龄统计表	24
表 4.7	受教育程度统计表	24
表 4.8	月平均收入表	25
表 4.9	组织支持感知统计表	25
表 4.10	工作绩效统计表	26
表 4.11	员工满意度统计表	26
表 4.12	相关性分析表	27
表 4.13	组织制度保障感知与工作绩效回归分析表	28
表 4.14	组织制度支持感知与工作绩效回归分析表	28
表 4.15	主管任务导向型支持感知与工作绩效回归分析表	29
表 4.16	主管关系导向型支持感知与工作绩效回归分析表	29
表 4.17	同事工作支持感知与工作绩效回归分析表	30
表 4.18	同事生活支持感知与工作绩效回归分析表	30

表格目录 (续)

表 4.19 组织制度保障感知与员工满意度回归分析表	30
表 4.20 组织制度支持感知与员工满意度回归分析表	31
表 4.21 主管任务导向型支持感知与员工满意度回归分析表	31
表 4.22 主管关系导向型支持感知与员工满意度回归分析表	32
表 4.23 同事工作支持感知与员工满意度回归分析表	32
表 4.24 同事生活支持感知与员工满意度回归分析表	32
表 4.25 工作回报与工作绩效回归分析表	33
表 4.26 人际关系与工作绩效回归分析表	33
表 4.27 职业发展与工作绩效回归分析表	34
表 4.28 工作环境与工作绩效回归分析表	34
表 4.29 组织支持感知对工作绩效线性回归检验	35
表 4.30 组织支持感知对员工满意度回归检验	35
表 4.31 员工满意度与工作绩效回归检验	35
表 4.32 员工满意度中介效应检验	36
表 4.33 假设汇总结果表	36

图片目录

图 1.1 文章结构	4
图 3.1 研究模型图	15



第一章 绪论

1.1 研究背景与动机

中国是农业大国，乡村振兴的发展与进程关系到整个国家经济的发展，是全面建成小康社会的关键问题。党的十九大首次提出“实施乡村振兴战略”，将产业发展、乡村治理、生态文明、精准扶贫等作为重点方向（欧阳建勇，2018）。乡村振兴是新农村建设和美丽乡村建设的升级版，而人才是乡村振兴的首要资源，也是创新的先决条件。经济发展的新常态背景下，创新驱动成为经济增长的主动力，代替传统的要素驱动、投资驱动，因此创新人才直接关系到创新成败，在乡村振兴战略中，人才起到了举足轻重的作用。

随着知识经济的快速发展，组织应该对自己内部员工做到“知人善用”，其第一要义就是要认识到知识工作者对于组织绩效的重要性。实现乡村振兴，其关键在于人才的投入和使用，在2018年3月召开的两会期间，习近平总书记对乡村振兴人才培养的问题就指出：“在国家推进乡村振兴战略的过程中，同时从多维度、多方位共同促进乡村新型农业主体的健康发展，特别要关注人才效应的发挥（刘晓琴，2019）。建立好乡村人才保障机制，重视乡村振兴人才在实际工作中的参与性、积极性与自身权益，通过合理的政策来激励更多的乡村人才投入到工作中去。让乡村人才在乡村振兴过程中发挥特有的功能，与文化振兴、产业振兴、生态振兴、组织振兴有效衔接。”

北部湾经济特区是广西发展的龙头地带，以南宁、北海、钦州、防城港四市为核心，并且把玉林、崇左的物流、交通纳入统筹规划的特色经济区域（周亚辉，2011）。人才是经济发展的动力，虽然近年来北部湾出台了一系列政策，加大乡村的开发力度，乡村环境不断优化，但在乡村振兴人才成长的创新动力、产业活力、政策引力、人才张力、资金吸力等需要进一步优化。目前针对人才的政策出台很多，但并没有起到政策引导作用，很难将人才吸引向乡村，许多做到乡村振兴这份工作的人员，大多待个三五年就想方设法的回到城里。

因此目前北部湾经济区人才资源现状无法适应北部湾发展的需要，制约了北部湾区域经济的跨越式发展，而乡村振兴人才对工作满意度不仅可以促进组织公民行为，影响工作绩效，还可以有效降低人才对于工作的离职意愿和职业倦怠等（张书皓，2018），组织支持感知作为个体和组织之间的心理纽带，会

对个人的行为和态度产生重大影响，因此成为组织行为学领域的一个研究热点（Miscenko & Day, 2015），比如组织支持水平越高，组织内成员则越会表现出信息分享等合作行为。而工作绩效一直以来都是组织内焦点所在，对组织员工工作绩效展开具有很重要的研究意义，员工的工作绩效很大程度上受资源集中度所影响，内外部资源可以促进工作表现，缓解工作压力，因此组织为了提高工作绩效，就应该给与员工来自组织的资源并且支持员工提升自己的资源水平（姚亚男，2018）。所以本文深入分析当前北部湾人才政策中存在的问题后，讨论组织支持感知对于乡村振兴工作人才工作绩效的影响，助力实现乡村全面振兴的目标，对乡村振兴人才政策提出合理化的建议。

1.2 研究问题与目的

本文从广西北部湾经济区乡村振兴战略的角度出发，梳理当前北部湾实施的乡村振兴人才政策，通过借鉴和吸收人才开发的相关理论和成果，在以往有关组织支持感知的基础上，继续关注组织支持感知与其结果变量工作绩效及中介变量之间的关系，在以往有关组织支持感知的研究中存在样本独立性不成立的问题，因此本研究以乡村振兴工作干部为对象，深入了解影响组织成员工作绩效的因素，主要探讨组织支持感知、乡村振兴工作绩效、员工满意度之间的关系。本研究在宝贡敏（2011）等人对组织支持感知的维度界定上来讨论组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响以及员工满意度的中介作用。通过问卷调查来收集数据，然后利用 SPSS 的描述性分析相关性分析研究回归检验来验证组织支持感知对乡村振兴人才工作绩效的影响，而作为中间变量的员工满意度在以往的研究中已经存在丰富的研究结果，本文也在员工满意度做组织支持感知和工作绩效的中介变量这一前提下，进一步探索其在自变量与因变量作用过程中的差异性作用机制。通过实证研究对组织支持感知、员工满意度、乡村振兴人才工作绩效之间的关系进行论证和解释，来探索适合北部湾乡村振兴战略下人才政策的优化路径和对策，为经济区政府推进乡村振兴人才开发进程，制定人才政策提供一定的建议。

1.3 研究意义

根据国家统计年鉴显示，目前在乡村振兴建设过程中实用的人才队伍中，存在人才数量不够、人员结构不合理、后续人才储备不足、综合素质偏低等问题，根据 2021 年广西壮族自治区人力资源市场供求状况分析显示，空缺就业人

数为 359877 人，与去年同季度相比增加 12.36%，而求职的人数为 213798 人，与需求人数还存在很大的差距（广西壮族自治区人力资源和社会保障厅，2021）。人才是技术与知识的载体，是实现乡村振兴的重要力量，而组织支持作为个人与组织之间的心理纽带和联结，会对个体的态度行为和工作绩效产生重要的影响，只有制定合理的人才政策才能满足社会发展的需要，有利于人才发展治理体系，通过对乡村振兴工作中组织支持的研究，在一定程度上可以丰富乡村振兴战略的要求与内涵，从中探索能够有效激励乡村人才，提高其积极性与创造性的因素，为乡村振兴人才的发展指明方向，提高乡村振兴工作绩效，对推动乡村精神文明建设以及社会和谐发展具有一定的理论意义与实际意义。

1.4 研究方法

（1）文献研究。为了确定研究主题，为形成研究思路、构建研究假设与理论模型提供理论支持，本研究采用文献研究方法对相关研究文献进行总结，掌握其已有的研究进展与未来研究方向。本研究在组织支持感知、工作绩效以及员工满意度的相关研究文献进行归纳与整理的基础上，针对研究主体涉及的核心变量内涵、测量维度与方法、及影响因素与结果变量等主要方面进行深入系统的梳理。通过文献研究，对研究进行聚焦，确立了组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响机制这一基本研究思路，以探悉组织支持感知的作用机理。进而基于文献回顾，构建出本研究的理论框架模型，提出了本研究需要验证的假设。

（2）问卷调查。本研究采用问卷调查的方式获取数据。与其他获取数据的方法相比，调查研究具有可以严格依据抽样原理取样获得大量研究资料的有点，研究的可信度较高。依据研究的理论框架，结合相关研究变量的测量量表。本研究通过样本调查，探寻变量之间的关系，检验理论假设。

（3）实证研究。为了检验本研究构建的整体研究框架和理论模型，在样本问卷调查的基础上，采用相关性分析、线性回归等统计方法进行研究数据的质量检验及一些初步的数据处理。然后，采用模型适配对比，进行调节效应检验。

1.5 文章结构

文章总共分为五章。

第一章，引言。主要是对论文的研究背景与动机、研究问题与目的、研究意义、研究方法进行介绍。

第二章，文献综述。解释乡村振兴、组织支持感知、工作绩效与员工满意度的概念界定及其相关研究，分析乡村振兴工作绩效的影响因素，确定本研究中的组织支持感知、工作绩效、员工满意度的具体维度，最后对相关理论基础进行梳理。

第三章，研究方法与步骤。基于文献综述理论构建本研究的理论模型，并参考以往学者的经验提出研究假设。然后根据研究中变量的定义和测量方法，形成问卷量表，最后介绍样本选取标准、问卷处理过程以及采用的统计方法。

第四章，研究结果与分析。检验量表的信效度，再利用 SPSS 进行描述性统计、相关性分析以及回归分析，然后对模型中提出的假设进行检验。

第五章，总结与建议。对第四章得出的数据分析结果进行解释，并根据研究结论对乡村振兴工作绩效的提高提出建议。



图 1.1 文章结构

第二章 文献综述

2.1 北部湾乡村振兴战略

乡村振兴战略是为建设成社会主义现代化强国，为了满足亿万农民对美好生活追求，全面建成小康社会而需要坚定实施的七大战略之一，是习近平总书记在党的十九大报告中指出的，总要求是牢固树立新发展理念，坚持农业农村优先发展，推动乡村产业振兴、乡村人才振兴、乡村组织振兴、乡村文化振兴、乡村生态振兴等。习近平主席在报告中对实施乡村振兴战略做出具体的阐述，指出：“农业农村农民问题是关系国计民生的根本性问题，要坚持农业农村优先发展，培养一支懂农业、爱农村、爱农民的三农工作队伍。”2018年《乡村振兴战略规划》中提出“产业兴旺、生态宜居、治理有效、生活富裕、乡风文明”的总要求。实施乡村振兴战略的目标任务是2020年取得重要进展，乡村振兴战略的制度框架和政策体系基本形成，2035年乡村振兴取得决定性进展，农村现代化基本完成，2050年乡村振兴全面实现农业强、农村美、农民富的画面。

北部湾是多民族聚集地区，其独特的历史特征和地域环境造就了北部湾地位文化的丰富性，也决定了北部湾民俗文化的多样状态，自实施乡村振兴工作以来，中共钦州市委、中共防城港市委、中共北海市委就根据北部湾地区的实际情况做出乡村振兴战略的相应决定，通过挖掘丰富的农耕文化和海洋文化，整合特色的资源，推进旅游、文化等产业的融合，正确处理好北部湾城市之间协同发展问题，让地方民俗文化在乡村振兴工作中发挥重要作用。乡村要振兴，三农要发展，只能通过建设庞大的乡村振兴人才队伍来作为支撑，人才振兴是关系到乡村振兴的关键因素和主攻方向，只有庞大的乡村振兴人才是发展现代农业的保证，因此加大对乡村振兴人才的培养，通过提高其组织支持、认同，才能应对乡村振兴的发展趋势，提高其工作绩效。

2.2 组织支持感知

2.2.1 组织支持感知的概念

组织支持感知是员工对于工作组织环境的看法，是员工对于组织重视其贡献与价值的一个衡量标准以及关心利益的程度（Cable & Edwards, 2004）。感知

到组织对于员工的关心程度，更容易获得内在和外在的满足（Bogler & Nir, 2013）。组织支持感知是组织对待员工的方式，包括表扬、夸奖等社会性支持和提拔、增加福利、涨工资等经济性支持，都是希望员工能够产生正面的期望。组织支持感知可以理解为在员工需要应对工作压力时，能够从组织中获得帮助的确信程度。凌文铨（2006）将组织支持感知定义为：员工感受到组织对其工作上的支持，对他们价值的认同以及利益的关心。在工作过程中员工会特别关心组织对于他们努力和贡献的评价以及组织是否关注员工福利的综合感知，当员工感知到来自组织的支持时，主要包括关心、认同以及支持等，员工会在工作中有更好的表现，因此组织支持感知有两个核心概念：一是员工对于组织重视其贡献的程度，二是员工对于组织是否关注其努力程度的感知（许璟，2017）。因此本文将组织支持感知定义为组织内成员所感知到来自组织的支持程度，对其工作价值、努力的评价及肯定程度。

2.2.2 组织支持感知相关研究

国内外对于组织支持感知的研究主要在于讨论其对工作满意度的影响，大量的实证研究表明组织支持感知对于教师工作满意度具有正向的预测作用（汤金宝、胡恩华，2017）。虽然在组织情境下一般组织制度会阻碍创新，可是当员工感受到组织支持时，员工会表现高水平的创新绩效（赵斌，2017）。在工作中遇到工作阻碍时，组织支持会降低负面影响所造成的创新下跌程度，而且还能让增加员工的工作满意度，提高创新行为，最终有利于工作绩效的提高（黄亮，2015）。倘若组织给予良好的组织公平、组织奖赏、领导支持以及工作条件会增加员工的组织支持感知。例如在不同的组织结构中，组织的程序公平与组织支持感知之间存在显著的差异，并且在资源分配公平的基础上，对组织支持感知具有累加作用（孙晓露，2020）。

而良好的组织支持感知会对组织承诺、工作投入、工作压力和离职倾向产生显著的影响。因为组织支持感知会让员工感受到组织对其能力的肯定以及同事的支持，从而产生一系列正向的情绪体验和组织联系，会导致更多的组织承诺。在对销售人员的调查中发现，良好的组织支持感知顾客对其服务质量的评价会相对更高一点，并且对看板管理具有更积极的态度，最终的工作绩效会显著提高（王琪，2018）。组织支持感知会缓解员工对于工作的紧张性情感反应，通过增加员工的工作满意度，来促进员工积极心态的产生从而提高员工的工作投入。组织层面的组织支持感知是为团队的成员关注利益、工作、需求和整体工作氛围的感知，在团队成员之间相互形成，是组织生活的感受、行为集

合体（林美珍，2014）。研究发现中国员工的组织支持感知对工作表现的影响关系存在边际效应，其实证研究的假设部分“相较于传统性、权力距离在组织支持感与工作结果之间起到更强烈的调节作用”得到了一部分支持（Farh, Hackett.,& Liang, 2007）。

有效的组织支持感知能够提高员工的社会认同感，与组织产生命运共同感，会为了实现人生目标的同时做出有利于组织的行为（Edwards & Peccei, 2010）。组织的支持不仅能够为员工提供帮助来解决工作中的困难，还能够提升员工自身的业务能力。员工的日常生活及工作中是离不开组织支持的，组织支持作为一种外部资源主要包括信息、设备等工具性支持，而内部资源包括尊重支持和亲密支持等，其中个体心理资本通常比人力资本更容易促进工作绩效的提高，是增强组织竞争力的关键因素（张阔、侯茶燕、杨柯，2017）。领导与下属成员交换意见关系之后会影响到成员的态度，接受到的支持越多，对组织越有可能做出有利的行为，会产生回报上级主管的心理，往往会完成超出自己范围之外的工作从而帮助其实现目标（Buch, Kuvaas.,& Dysvik, 2014）。

2.2.3 组织支持感知的维度

最早的组织支持感知只侧重于对员工情感性支持而忽略了其他支持，相对广义的组织支持感知是在相对狭义的组织支持感知上增加了同事支持与上级支持，后来又增加了心理契约中组织责任等内容，因此现在广义上的组织支持感知包括工作协助支持、人际支持、宽容体谅支持、情感支持、公正合理支持、施展能力与抱负支持、福利保障支持（陈志霞，2006）。从中国情境出发，提出多维度构思模型，通过对同事支持和主管支持的细化，开拓了组织支持感知的本土化研究，经过探索性因子分析发现，中国员工组织支持感知由组织制度支持感知、组织制度保障感知、主管任务导向型支持感知、主管关系导向型支持感知、同事工作支持感知以及同事生活支持感知六个维度构成（宝贡敏，2011）。从不同的角度可以将组织支持感知分为不同的维度，从支持的性质出发可以将组织支持感知分为工具性支持和情感性支持，从支持的内容出发可以将组织支持感知分为精神支持和生活支持（Miner, 2010）。在研究组织承诺时将组织支持感知划分为员工工作方面支持和员工生活方面的支持两个维度，后来通过加入中西文化差异，通过验证性因子分析发现在中国情境下组织支持感知是一个三维结构，分别包括工作支持、关注员工利益和员工价值（凌文轻，2006）。组织支持感知度高的员工为了回报组织会表现出更多的利他行为和感

情承诺，在中国文化背景下组织支持感知可以分为关注利益、工作认同以及认同价值（杨海军，2003）。

表 2.1 组织支持感知维度表

学者	维度	年份
杨海军	关注利益、工作认同以及认同价值	2003
陈志霞	工作协助支持、人际支持、宽容体谅支持、情感支持、公正合理支持、施展能力与抱负支持、福利保障支持	2006
凌文铨	工作支持、关注员工利益和员工价值	2006
Miner	精神支持和生活支持	2010
宝贡敏	组织制度支持感知、组织制度保障感知、主管任务导向型支持感知、主管关系导向型支持感知、同事工作支持感知以及同事生活支持感知	2011

组织支持感知是员工对组织支持的程度感知，之前的研究大多集中在工作满意、离职倾向、社会认同感等方面，结合乡村振兴战略的研究还尚属少数，因此本文探讨组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响，以宝贡敏的六个子维度作为依据，希望能够丰富关于组织支持感知的研究。

2.3 工作绩效

2.3.1 工作绩效的概念

对于绩效的概念界定主要从两个角度进行，一是从结果的角度出发认为绩效应该定义为工作结果，因为工作结果与顾客满意度等最为相关，另一种是从行为角度出发认为绩效是组织和部门与为了实现目标而进行的一系列行为。绩效是组织雇人来做好事情的结果，是一个行为的本身（马俊，2014）。工作绩效最早在西方的定义是：与组织有关的行为，是一个动态的多维变量（Lyubomirsky, 2005）。因此目前学术界对于工作绩效的界定主要有三种方法，分别是行为观、成果观以及综合观。行为观认为工作绩效是通过员工的实际工作行为而产生，成果观认为工作绩效是通过员工工作的结果进行判定而产生，综合观则认为工作绩效是通过综合考虑员工的工作行为、工作结果、工作态度以及个人能力而得到（谌泰宇，2022）。对于“绩效”界定为工作结果，因为是组织战略目标、所投资金多少导致工作结果的好坏，与之关系最为密切（王操红，2009）。工作绩效就是一个人或者一个团体在其工作的组织部

门中的目标有关的一组行为，是人们在工作中取得的成就。工作绩效是结果导向的，是员工的工作结果，也可以是员工的工作行为、服务方式和态度，所以工作绩效也是综合导向的（黄中伟，2016）。

2.3.2 工作绩效的相关研究

工作绩效被重视起源于人们对不同组织中工作绩效不同的探讨，从理论上讲，工作绩效是战略管理与组织理论的核心。个体具有自我效能感知的能力，如果在工作中感知的效能越高，那么工作中付出的努力也将会越大，所以自我效能感知会有利于工作绩效的提高（Myeong, 2009）。一个组织内从事研发等工作具有团队性，一个良好的团队协作能力能够促进提升研发工作人员的心理素质，激发团队的工作激情从而提高工作绩效（李永周，2015）。学习创新是组织成员在得到组织认同之后所表现出来的主动性，会思考更加行之有效的新方法，从而提升自己的学习绩效和工作绩效（张新忆、陈同扬，2018）。在通过对《北京市居民生活时间分配调查》数据作为研究数据中发现，回归分析得出休闲时间与工作绩效呈现倒U型关系，其内在机制是由补偿效应和替代效应共同作用的结果，休闲时间到达最优水平时，对工作绩效的补偿达到最大（伟佳佳，2022）。

2.3.3 工作绩效的测量指标

在对工作绩效测量的问题进行研究之后认为工作绩效的测量主要分为财务绩效、运营绩效以及组织绩效。财务绩效主要用销售增长率、股票价格、投资回报率、净资产收益率等指标来衡量，而运营绩效则是考虑到了运营指标的加入对财务绩效所带来的影响，比如新产品加入、生产附加值以及市场占有率等，组织绩效是假设组织目标是一个多元和冲突的概念，由利益相关的多方相互影响而导致的，组织绩效可以划分为两个部分：工作绩效和财务绩效（Freeman, 2010）。现在关于工作绩效的研究主要集中在衡量指标的选取上面，当前对于工作绩效衡量指标主要通过三种方法：绩效结果衡量指标、过程绩效衡量指标、绩效结构衡量指标。工作绩效在反应员工达到目标过程的同时，改具体体现了员工达到组织目标的结果，目前主要讲工作绩效划分为关联绩效与任务绩效，关联绩效是对组织范围的额外工作，任务绩效是组织明文规定的特定工作。根据工作绩效的双因素理论，可以将工作绩效分为关系绩效和任务绩效，是对员工完成任务情况的考察，又是对与任务完成情况间接相关而没有直接关系任务的考察（王宝荣，2012）。韩冀（2010）在研究中国情境下

员工的工作绩效时，将其分为任务绩效、关系绩效、学习绩效、创新绩效四个维度。任务绩效是通过技术来实现组织的目标，按照任务说明书来工作而产生的绩效，是工作内容本身而导致的的行为结果；关系绩效则是指通过对工作环境的支持，将自我身份与组织身份相融合，间接实现组织目标的行为过程；学习绩效是员工主动学习提高自身技能，在系统的学习中掌握学习并传递知识的过程；创新绩效则是员工对工作过程产生的新想法，提高创新学习保持自身竞争力的行为过程。随着研究的不断深入，越来越多的学者发现单纯以工作行为和结果无法判定工作绩效，因此认为任务绩效和周边绩效最为广泛接受，简单来说任务绩效体现了员工为完成工作而付出的努力，与自己的本职工作紧密相关，而周边绩效不会直接促进组织目标，与工作内容、组织内岗位的联系不会关于紧密（蔡婷婷，2012）。

2.4 员工满意度

2.4.1 员工满意度的定义及相关研究

员工满意度是员工在工作过程中感知到快乐的程度，是对自己工作环境愉悦和积极情绪强度的衡量（Cable, 2004）。当前对于员工满意度的定义主要有三类，分别是综合性定义反映了员工对于工作环境的整体感知，这种定义下员工满意度是单一概念，是对工作综合感受得出满意与否的整体评价。而期望差距定义是员工认为自己能力程度与期望得到报酬与实际报酬之间的差距，会影响员工的满意度与积极性。参考架构定义会认为员工会将取得的成就进行架构比较，从而来确定自己的满意度多少（沙云玉，2021）。工满意度是组织成员对工作特征和感知到的感情经历的一种评价，与工作环境有着密切的联系，很容易产生变化，主要反映的是员工对环境和综合工作满意与否的整体主观感知，如果员工对主观体验做出了很好的评价则表示员工对企业的工作满意度较高。根据马斯洛需求层次理论，工作本身、工作报酬、工作环境对满意度有显著的影响。而其他学者的研究中也表明学历、工作性质、晋升机会、组织认同感是影响员工满意度的主要因素（王志刚，2004），目前主要讲员工满意度分为两类，一是内在满意度，即员工自身对于工作的感知，包括工作稳定性、自我实现以及工作荣誉感，一是外在满意度，主要包括领导信任、工资薪酬以及上升机会等对工作环境的感知（马凌，2013）。地域文化、员工个人特征对员工工作满意度都会产生直接影响，受个人经历等客观因素的影响，不同地区或

者不同行业对于员工满意度的直接影响因素也是有天壤之别的，表现出对于员工满意度的影响会出现不同的差异性。

因此目前对于员工满意度的研究相当多，而影响员工满意度的因素主要包括有员工参与、组织文化、领导风格、薪酬福利等，而对工作兴趣、同事关系、自我价值实现等会影响员工对于工作的评价，也会间接的影响员工满意度（梁青青，2019）。良好的员工满意度有利于改善工作中的积极行为，例如员工满意度将提升员工的组织公民行为，促进员工的建言行为，在高满意度的工作中，员工会更加认同组织行为而愿意奉献自己，使员工更投入工作时间、精力，从而产生更强的工作动机（阎亮，2018）。相反低满意度的员工会缺乏工作热情，不愿意从事创造性的工作，甚至会消极的逃避工作（温珂，2016）。

2.4.2 员工满意度的相关维度

目前对于员工满意度的影响因素主要划分为工作回报、人际关系、职业发展、企业文化以及工作环境四个维度，这对于组织研究员工满意度具有重要的指导作用（黄丽满，2021）。在对大型国有企业进行满意度调查时，将员工满意度分为内在满意度和外在满意度，内在满意度是指对工作本身的感受，主要包括工作成就感、自我实现价值和工作稳定性，而外在满意度则是指对工作的外部环境感受，主要包括薪酬、领导行为以及工作晋升机会等（马凌，2013）。在我国员工满意度与企业创新的情境下，从多个维度来衡量和提升员工满意度，主要包括激励体系、企业文化、工作环境、培训体系、企业形象和组织管理来充分挖掘人力资源潜力（许红梅，2021）。

员工满意度的研究大多集中在工作环境、整体感受，是员工对自己工作的整体评价，其包括内在和外在的满意度，良好的员工满意度对于工作绩效是起到员工促进作用，因此在本文的研究中将员工满意度作为中介变量，组织支持感知先增加员工满意度，然后促进工作绩效的提升。

2.5 本章小结

根据文献定义组织支持感知是个体感知通过聚合上升为组织层面的支持感知，是属于组织属性由态度、行为和知觉组成的，所以从社会交换理论出发，个人与组织之间为了实现利益的最大化，组织的支持会刺激个人利益与组织利益预期相一致，而个人会通过努力工作和忠诚来获取奖励，双方形成一种社会交换关系。基于以上的原则，以往的研究会强调员工对于组织支持的感知程

度，而组织会重视员工对于组织的承诺，因此在以往研究的基础上，本文主要研究成员对于组织支持感知的程度与工作绩效的影响关系，以及员工满意度在其中是否存在中介效应。



第三章 研究方法

3.1 情况介绍

广西北部湾经济区位于北部湾顶端的中央位置，由南宁、北海、钦州、防城港、玉林、崇左所辖行政区域组成，连接我国东西部、面向东南亚国家，具有独特的地理位置。继环渤海经济区、长三角经济区、珠三角经济区，北部湾经济区有望建成中国具有活力的沿海经济区（麻昌港，2021）。但是北部湾经济区的科技成果相对于长三角地区、珠三角地区还较为薄弱，北部湾经济区的整体科技含量较低，存在对人才吸引力低、留不住高科技人才等问题，因此随着乡村振兴战略的实施，有望能够提高对于人才的吸引力，改善现在的工作绩效。

3.2 理论基础

社会交换理论是当代社会理论的一个重要分支，该理论的主要观点之一就是：社会行为表现为商品的交换。交往双方的关系会随着时间的发展产生相互承诺、信任等，根据社会交换理论，当员工感受到组织对人才的关心和培养时，基于互惠原则出发，双方的短期交易型心理契约会慢慢上升为长期关系型心理契约（Cropanzano & Mitchell, 2005）。Eisenberger（1986）根据社会交换理论进行实证研究得出员工与组织之间的组织支持理论，该理论解释到：员工形成了关于组织对其贡献重视程度的总体看法，即组织支持感知，是为了确认组织对于员工努力工作的认可和奖励。承诺既可以是组织对员工的承诺，也可以是员工对组织的承诺，与组织承诺相对应，因此组织支持感知也可以称为员工承诺（Ahmed & Nawaz, 2015）。社会交换理论是组织内部成员希望能够通过互动交换从对方获得回报，主要包含物质报酬、社会地位、社会服务等，组织能提供预期的回报是协调组织目标与员工个人目标一致的前提条件，只有在交换过程中满足自身需求的前提下，组织内部员工才会表现出更为积极的行为（Dick, Wagner, & Stellmacher, 2004），组织的市场经济属性决定了其在人力资源管理过程中的社会交换角色，因此组织内员工能否保持自身目标与组织目标一致，平衡在社会交换过程中的投入是社会交换理论在企业管理中最重要的利用，所以进行社会交换的动力源自希望从交换的对方取得物质和精神层面的报

酬（沈伊默，2009），基于社会交换的视角员工在获得物质回报后，在创新驱动等外界因素的影响下会促进自身工作绩效的提升，从而为自己获取更大的收益回报。人本主义的组织支持感知能促进员工的成长，有利于组织内部的积极互动，促进具有创新导向的员工发展，此类员工会通过知识共享、团队合作来反向支持组织的成长（侯焯方，2014）。社会交换理论认为员工感知到组织支持时，会为了获得更多的报酬而努力工作，表现出更多有益于组织的行为，而且当感知到的支持越多，员工越会迸发出工作动机，更加愿意实施创新行为（李新建、李懿，2017），从社会交换理论的角度出发，成员对组织的认同一部分是来源于对组织支持的感知，是组织成员与组织之间的一个社会交换，员工对组织所做出奉献的回报是组织提供额外福利等刺激物来满足员工的需求，通过对组织的情感承诺来表达对组织支持感知的感激，会进一步激发员工实现组织目标的情感责任。因此本文以社会交换理论为理论基础，希望员工能够在组织内部感知到组织支持，从而与组织之间形成交换，通过通过工作绩效来促进组织的发展。

3.3 研究模型及假设

根据文献回顾以及社会交换理论为基础的组织支持感知模型，本文发现组织支持感知、乡村振兴工作绩效的细分维度的相互作用关系值得进一步探讨。因此本文的研究变量包括组织支持感知、工作绩效、员工满意度，研究模型是以组织支持感知为自变量，乡村振兴工作绩效为因变量，员工满意度作为中介变量。在查找相关文献和理论模型的支持下，探讨这三个变量之间的关系，从而确定此模型。组织支持感知被分为个组织制度支持感知、组织制度保障感知、主管任务导向型支持感知、主管关系导向型支持感知、同事工作支持感知以及同事生活支持感知六个维度构成（宝贡敏，2011）。工作绩效被分为任务绩效、关系绩效、学习绩效、创新绩效四个维度（韩翼，2010）。员工满意度被分为工作回报、人际关系、职业发展、工作环境四个维度（黄丽满，2021）。模型如下：

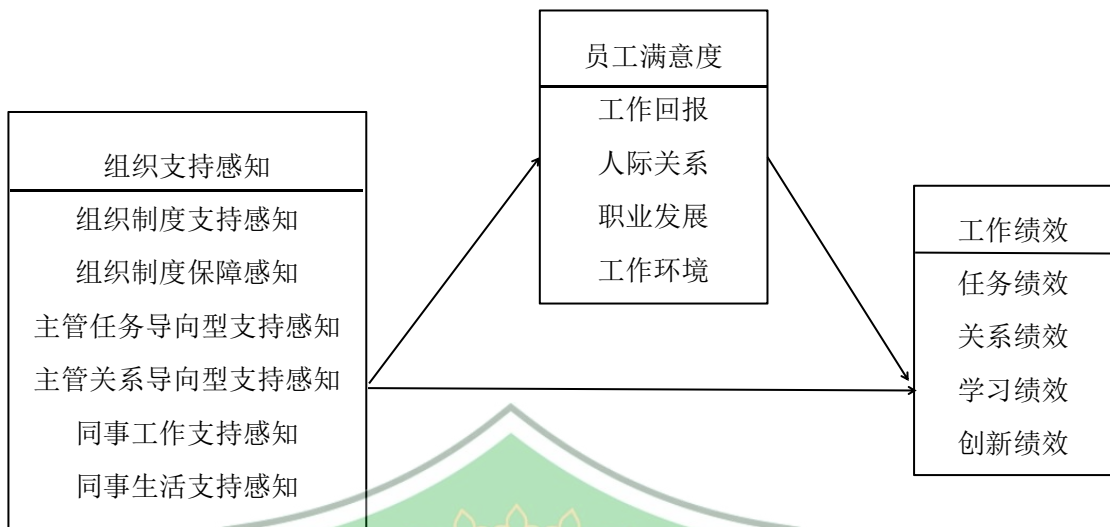


图 3.1 研究模型图

(1) 组织支持感知与乡村振兴工作绩效之相关研究假设

组织支持感知是员工从组织内感知到对自己价值肯定以及关心程度总的看法，较高的组织支持感知能够调动员工的积极性提高工作绩效（Kuvaas & Dysvik, 2010）。Kraimer（2001）研究组织支持感知、配偶支持和领导成员交换对工作绩效以及工作适应的影响，研究结果表明组织支持感知对任务绩效和关系绩效有间接影响，并且工作适应在两者之间起到了中介作用。对生产销售人员进行问卷调查研究表明，组织支持感知较高的员工对于企业管理具有更积极的态度，工作绩效也比组织支持感知低的更高，而且良好的组织支持感知对员工服务质量的提升更具有显著效果（Britt, 2005）。还有研究表明具有较高组织支持感知的员工会认为支持性组织能够帮助改善同事关系和提供预期的组织环境，可以有效降低工作压力所带来的负面影响（Aselag, 2003），所以较高的组织支持感知能够提高员工的工作绩效。在组织情境下，如果在工作中遇到阻碍时，当员工感受到组织支持创新时，员工会表现出更高水平的创新绩效（George, 2001）。员工的工作绩效是工作活动特定时间内所创造的价值，员工感知到组织支持后，必然会强化自身的能力以对工作职能的胜任，尽职的完成工作任务，完成对工作收益的期待，从而产生更高的角色内工作绩效（周浩、龙立荣，2011）。员工的组织支持感知可以视为对员工环境的保证，如果员工认为组织是支持自己的，给与自己过多的关注，根据社会交换理论他们并有通过专注工作来回馈这种恩惠的义务，可能会感受到与组织之间的社会交换关系

和情感联系（Stamper, 2003）。根据人际交往互惠原则理论，较高的组织支持感知会让员工产生对组织的情感承诺，和组织目标达成一致的责任感，促进员工通过更高的工作绩效来回报组织。根据社会资源保存理论，组织成员获得的资源和支持越多，其能力水平也就会越高，整合社会资源的能力也将会得到更多的培养和训练（张茜，2021），最终可能有利于工作绩效的提高。基于以上推论，本文认为员工所感知到的组织支持越高，乡村振兴工作绩效越好，因此围绕研究模型提出以下的研究假设：

- H1：组织支持感知各维度对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
- H1a：组织制度支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
- H1b：组织制度保障感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
- H1c：主管任务导向型支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
- H1d：主管关系导向型支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
- H1e：同事工作支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
- H1f：同事生活支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
- H2：组织支持感知各维度对员工满意度有显著的正向影响。
- H2a：组织制度支持感知对员工满意度有显著的正向影响。
- H2b：组织制度保障感知对员工满意度有显著的正向影响。
- H2c：主管任务导向型支持感知对员工满意度有显著的正向影响。
- H2d：主管关系导向型支持感知对员工满意度有显著的正向影响。
- H2e：同事工作支持感知对员工满意度有显著的正向影响。
- H2f：同事生活支持感知对员工满意度有显著的正向影响。

（2）员工满意度的中介作用之相关研究假设

Wayne 等（2003）通过实证研究检验了组织支持感知对于工作满意度的影响，结果表明组织支持感知和工作满意度存在正相关关系。组织支持感知会通过影响员工的认同感、归属感来提高对组织的情感依赖，对组织产生强烈的组织归属感，从而提升其对组织的满意度。汤金宝等人也验证了教师组织支持感知能够显著影响教师的内在满意度和外在满意度（汤金宝、胡华恩，2017）。而组织行为学者在讨论人性发展对工作绩效的研究过程中也发现，重视员工的满意度和幸福感能够显著提升其创新绩效和工作绩效（黄亮、彭璧玉，2015）。基于以上推论，本文认为员工满意度在组织支持感知与工作绩效之间起到中介作用，因此围绕研究模型提出以下的研究假设：

- H3：员工满意度在组织支持感知与工作绩效之间存在中介效应。

H4: 员工满意度各维度与工作绩效有显著的正向影响。

H4a: 工作回报与工作绩效有显著的正向影响。

H4b: 人际关系与工作绩效有显著的正向影响。

H4c: 职业发展与工作绩效有显著的正向影响。

H4d: 工作环境与工作绩效有显著的正向影响。

表 3.1 假设汇总表

序号	假设
H1	组织支持感知各维度对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
H1a	组织制度支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响
H1b	组织制度保障感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
H1c	主管任务导向型支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响
H1d	主管关系导向型支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响
H1e	同事工作支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。
H1f	同事生活支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响
H2	组织支持感知各维度对员工满意度有显著的正向影响
H2a	组织制度支持感知对员工满意度有显著的正向影响
H2b	组织制度保障感知对员工满意度有显著的正向影响。
H2c	主管任务导向型支持感知对员工满意度有显著的正向影响
H2d	主管关系导向型支持感知对员工满意度有显著的正向影响
H2e	同事工作支持感知对员工满意度有显著的正向影响。
H2f	同事生活支持感知对员工满意度有显著的正向影响
H3	员工满意度在组织支持感知与工作绩效之间存在中介效应
H4	员工满意度各维度与工作绩效有显著的正向影响
H4a	工作回报与工作绩效有显著的正向影响
H4b	人际关系与工作绩效有显著的正向影响
H4c	职业发展与工作绩效有显著的正向影响
H4d	工作环境与工作绩效有显著的正向影响

3.4 研究对象

本文研究组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响，选取的研究对象为乡村振兴工作的工作人员，他们代表了北部湾乡村振兴工作的发展状况，对了解北部湾乡村振兴工作绩效的情况，具有较强的说服力。样本选取范围以广西北部湾为限，通过统计调查目前北部湾具有乡村振兴工作干部 5000 名左右（自治区乡村振兴局网站，2022），样本量计算应当发放的问卷调查为 $N = Z^2P(1-P) / E^2 = 384$ 人，在考虑 5% 无效问卷的情况下，应收集 405 份问卷调查。问卷发放方式主要通过问卷星平台线上发放问卷调查的形式进行。

3.5 量表设计

在文献综述的基础上，本文选取六个维度来构建了组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响模型。量表的设计上参考了前人对于组织支持感知、乡村振兴工作绩效、员工满意度量表的设计，本研究的量表分为四个部分：

- 第一部分：测量组织支持感知的量表
- 第二部分：测量乡村振兴工作绩效的量表
- 第三部分：测量乡村振兴工作人员工作满意度的量表
- 第四部分：测量乡村振兴工作人员人口特征调查的量表

表 3.2 组织支持感知量表

序号	维度	问项	来源
1	组织制度保障感知	组织制度保障我获得工作必需的资金	宝贡敏, 2011
2		组织制度保障我获得工作必需的设施设备	
3		组织制度保障我获得工作必需的培训	
4		组织制度保障我获得工作按照进度进行	
5	组织制度支持感知	组织制度为我学习进修提供了便利	
6		组织制度为我学习进修提供了资助	
7		组织为我制定了详细的职业发展规划	
8		组织为我提供了良好的工作环境和条件	
9	主管任务导向型支持感知	领导对于人员匹配和工作量做出合理的安排	
10		领导为我提供必要的工作信息	

续表 3.2 组织支持感知量表

11		领导愿意倾听我在工作中遇到的困难与问题	
12		在工作上领导能够为我提供帮助	
13		领导会给予我充分的工作自主权	
14	主管关系 导向型支持感知	领导关注我对工作提出的意见和想法	
15		领导真心关注我的福利	
16		当我在生活中遇到困难时，领导会尽力帮助我	
17		领导关心我的个人生活	
18		领导关心我的未来职业发展	
19	同事工作 支持感知	组织成员愿意帮助我解决工作中遇到的问题	
20		组织成员愿意为我提供必要的工作信息	
21		组织成员会我的工作提出意见和建议	
22		如果我工作量超出负荷时，组织成员会帮助我	
23	同事生活 支持感知	当我在生活中遇到困难时，组织成员会帮我找解决方法	
24		当我不在场时，组织成员会维护我的利益	
25		当我在工作中取得成绩时，组织成员会为我高兴	

表 3.3 乡村振兴工作绩效量表

序号	维度	问题	来源
1	任务绩效	足以胜任所安排的工作任务	韩翼 (2010)
2		按照正式绩效考核的要求完成工作任务	
3		口头交流技能很强	
4		具有丰富的与工作相关的专业知识与技能	
5	关系绩效	即使上级管理人员不在场，也按照指令做事	
6		支持并鼓励同一级别的同事	
7		不将工作责任推诿到其他部门同事的身上	
8		自愿承担不属于自己的责任	
9	学习绩效	重视通过学习积累经验，提高工作效率	
10		通过学习掌握了专业技能与知识	

续表 3.3 乡村振兴工作绩效量表

11	创新绩效	通过学习能够更好履行现有的岗位职责	
12		运用学到的知识去解决工作中遇到的问题	
13		为了改善现有状况提出新的想法	
14		通过学习寻找新的工作方法与技能	
15		通过学习能够提出一些独创性解决问题的方案	
16		因为创新性主意而获得上级的表扬	

表 3.4 员工满意度量表

序号	维度	问项	来源
1	工作回报	对组织的薪酬体系特别满意	黄丽满，2021
2		工作收入与付出的匹配情况比较平衡	
3		对组织的福利保障水平特别满意	
4		在组织内工作的社会地位比较满意	
5	人际关系	对组织的管理者水平比较满意	
6		对组织的人际关系情况比较满意	
7		家人对我在组织的工作比较支持	
8	职业发展	对组织的晋升考核机制比较满意	
9		我认为晋升机会比较公平，能力强的员工能够优先晋升	
10		在组织内工作自身专业知识和水平得到了提高	
11		在组织内的发展空间比较满意	
12	工作环境	对工作条件和办公安全性比较满意	
13		认为组织内部的规章制度比较合理	
14		我认同组织的价值取向	

表 3.5 人口特征量表

序号	人口特征	来源
1	性别	姚琼、高颖（2010）
2	年龄	罗子明（2011）

续表 3.5 人口特征量表

3	学历	赵凌暄（2013）
4	月平均收入	赵凌暄（2013）

3.6 问卷分析方法

通过问卷星收集到的问卷调查量表，首先筛选无效问卷和没有回答完全的问卷，利用 SPSS 数据分析软件进行描述性分析，对样本量的基本人口特征进行分析，然后进行皮尔逊相关性分析，验证自变量与因变量之间是否存在相关性，再利用线性回归分析，探讨自变量对因变量的影响程度。



第四章 研究结果与分析

4.1 问卷发放与回收

本文研究组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响，选取的研究对象为乡村振兴工作的工作人员，对了解北部湾乡村振兴工作绩效的情况，具有较强的说服力，通过问卷星平台线上发放的 405 份问卷调查回收了 405 份，达到了有效率的保证。

表 4.1 问卷回收情况表

实际发放数量	回收数量	有效问卷	回复率
405	405	405	100%

4.2 信度分析

表 4.2 案例处理汇总表

个案处理摘要			
		个案数	%
个案	有效	405	100.0
	排除 ^a	0	.0
	总计	405	100.0

a. 基于过程中所有变量的成列删除。

表 4.3 可靠性统计表

可靠性统计		
克隆巴赫 Alpha	基于标准化项的克隆巴赫 Alpha	项数
.875	.872	34

根据 4.2 和表 4.3 所示，克隆巴赫系数为 0.872，而此系数在 0.7-0.98 就属于高信度，低于 0.35 就属于低信度。本问卷的克隆巴赫系数为 0.872，在 0.7-0.98 之间，属于高信度，可以被接受。

4.3 效度分析

表 4.4 KMO 和巴特利特检验

KMO 和巴特利特检验		
KMO 取样适切性量数。		.940
巴特利特球形度检验	近似卡方	9254.651
	自由度	561
	显著性	.000

根据表 4.4 所示，KMO 值接近 1，则说明变量之间的相关性越强。根据 KMO 和 Bartlett 的检验，得到 Sig 值为 0.000，KMO 值为 0.940，由此可知本文的数据适合做因子分析。

4.4 描述性分析

利用数据分析软件中描述性统计方式，频数分析对样本基本个人信息分别从性别、年龄、受教育程度、收入、组织支持感知程度、员工满意度以及工作绩效进行分析，以平均值、标准差、百分比等统计方式来描述其分布情况、从而判断样本的代表性程度。

4.4.1 样本量基本特征

表 4.5 性别统计表

1、您的性别。					
		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	女	158	39.2	39.2	39.2
	男	247	60.8	60.8	100.0
	总计	405	100.0	100.0	

从表 4.5 的性别统计结果可知，统计的 405 名乡村振兴工作干部中女性样本为 158 名，占比 39.2%，男性样本为 247 名，占比 60.8%。

表 4.6 年龄统计表

		2、您的年龄段。			
		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	20 岁及以下	0	0	0	0
	21-30	119	30.4	30.4	30.4
	31-40	63	16.2	16.2	46.6
	41-50	74	18.9	18.9	65.5
	50 岁以上	136	34.5	34.5	100.0
	总计	405	100.0	100.0	

从表 4.6 的年龄统计表可知，统计的 405 名乡村振兴工作干部中样本量最多的为 50 岁以上，样本为 136 占比 34.5%，其次最多的为 21-30 岁，样本为 119 占比 30.4%，31-40 岁以及 41-50 岁的样本差距不大，占比都在 17% 左右，因此可以说明乡村振兴工作干部的年龄分组比较两极化，占比最多的是比较年轻和年长的两端。

表 4.7 受教育程度统计表

		3、您的教育程度。			
		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	专科及以下	9	1.8	1.8	1.8
	本科	108	27.7	27.7	29.5
	硕士	68	17.4	17.4	46.9
	博士	80	20.6	20.6	67.6
	其他	127	32.4	32.4	100.0
	总计	405	100.0	100.0	

从表 4.7 的受教育程度统计表可知，统计的 405 名乡村振兴工作干部样本量中受教育程度最多的是“其他”，这可能是由于年长一辈生活条件比较艰苦，受教育程度普遍不高所引起的，其次受教育程度最多的是本科，样本为 108 份，占比 27.7%，硕博样本量加起来 148 份，占比 38%，因此可以说明乡村

振兴工作干部中受教育程度普遍较高，这也是推进乡村振兴工程能够一直向前的重要力量。

表 4.8 月平均收入表

4、您的月平均收入(人民币)。					
		频率	百分比	有效百分比	累计百分比
有效	2000 及以下	13	2.9	2.9	2.9
	2001-3000	91	23.3	23.3	26.3
	3001-4000	67	17.1	17.1	43.4
	4001-5000	78	20.1	20.1	63.4
	5000 以上	143	36.6	36.6	100.0
	总计	405	100.0	100.0	

从表 4.8 月平均收入统计表可知，统计的 405 名乡村振兴工作干部样本量中月平均收入最多的是 5000 以上，样本为 143 占比 36.6%，其次月平均收入中最多的是 20001-3000，样本为 91 占比 23.3%，而 3001-4000 以及 4001-5000 样本量差不多，占比都在 18%左右，最少的是 2000 及以下，样本为 13 占比 2.9%。

4.4.2 各维度描述性分析

表 4.9 组织支持感知统计表

描述统计					
	个案数	最小值	最大值	平均值	标准差
组织制度保障感知	405	1.00	5.00	3.9277	.99180
组织制度支持感知	405	1.00	5.00	3.9395	.98886
主管任务导向型支持感知	405	1.00	5.00	3.8746	1.12255
主管关系导向型支持感知	405	1.00	5.00	3.8702	1.05932
同事工作支持感知	405	1.00	5.00	3.9248	1.02820
同事生活支持感知	405	1.00	5.00	3.8997	1.10819
有效个案数（成列）	405				

表 4.10 工作绩效统计表

描述统计					
	个案数	最小值	最大值	平均值	标准差
任务绩效	405	1.00	5.00	3.9115	1.06913
关系绩效	405	1.00	5.00	3.9336	1.00775
学习绩效	405	1.00	5.00	3.9469	.96161
创新绩效	405	1.00	5.00	3.9336	1.05016
有效个案数（成列）	405				

表 4.11 员工满意度统计表

描述统计					
	个案数	最小值	最大值	平均值	标准差
工作回报	405	1.00	5.00	3.8909	1.03484
人际关系	405	1.00	5.00	3.9705	.99660
职业发展	405	1.00	5.00	3.8850	1.10541
工作环境	405	1.00	5.00	3.8791	1.02634
有效个案数（成列）	405				

从表 4.9，表 4.10 以及表 4.11 可以看出，组织支持感知每个子维度的平均值都在 3.9 左右，根据问卷调查“非常同意-非常不同意”的数值是从“1-5”进行赋值，所以组织支持感知平均水平偏低，基本处于“不同意”左右，说明乡村振兴工作的干部所感知到组织的支持比较低，有待提高；乡村振兴工作绩效的平均值也在 3.9 左右，说明当前乡村振兴工作任务比较重，工作多，乡村振兴的工作绩效不高；员工满意度的平均值在 3.8-3.9 之间，也说明当前乡村振兴工作干部对于工作的满意度不高，也反映出当前乡村振兴工作比较难做，在乡村振兴工作干部的满意度方面还有提高的空间。

4.5 相关性分析

表 4.12 相关性分析表

		相关性						
		性别	年龄段	教育程度	月平均收入	组织支持感知	员工满意度	工作绩效
性别	皮尔逊相关性	1	.041	.059	.053	-.074	.023	-.054
	显著性 (双尾)		.454	.279	.330	.174	.672	.321
	个案数	405	405	405	405	405	405	405
年龄段	皮尔逊相关性	.041	1	.037	.164**	-.003	.083	-.101
	显著性 (双尾)	.454		.496	.002	.953	.126	.063
	个案数	405	405	405	405	405	405	405
教育程度	皮尔逊相关性	.059	.037	1	.099	-.025	.006	.109*
	显著性 (双尾)	.279	.496		.068	.647	.915	.044
	个案数	405	405	405	405	405	405	405
月平均收入	皮尔逊相关性	.053	.164**	.099	1	-.033	.102	.015
	显著性 (双尾)	.330	.002	.068		.549	.061	.786
	个案数	405	405	405	405	405	405	405
组织支持感知	皮尔逊相关性	-.074	-.003	-.025	-.033	1	.048*	.014*
	显著性 (双尾)	.174	.953	.647	.549		.374	.036
	个案数	405	405	405	405	405	405	405
员工满意度	皮尔逊相关性	.023	.083	.006	.102	.048*	1	.027*
	显著性 (双尾)	.672	.126	.915	.061	.374		.623
	个案数	405	405	405	405	405	405	405
工作绩效	皮尔逊相关性	-.054	-.101	.109*	.015	.014*	.027*	1
	显著性 (双尾)	.321	.063	.044	.786	.036	.623	

续表 4.12 相关性分析表

	个案数	405	405	405	405	405	405	405
**. 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。								
*. 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。								

从表 4.12 的相关性分析表可以看出，组织支持感知与工作绩效在 0.05 级别上呈正向影响关系，相关性系数为 0.014*，组织支持感知与员工满意度在 0.05 级别上呈正向影响关系，相关性系数为 0.048*，员工满意度与工作绩效在 0.05 级别上呈正向影响关系，相关性系数为 0.027*。

4.6 回归分析

4.6.1 组织支持感知对乡村振兴工作绩效回归分析

表 4.13 组织制度保障感知与工作绩效回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	4.071	.232		17.574	.000
	组织制度保障感知	.037	.057	.035	.649	.017

a. 因变量：工作绩效

从表 4.13 可以看出，组织支持感知中的子维度组织制度保障感知与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.017 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明组织制度保障感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用。

表 4.14 组织制度支持感知与工作绩效回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	4.247	.232		18.277	.000

续表 4.14 组织制度支持感知与工作绩效回归分析表

	组织制度支持感知	.082	.057	.078	1.430	.034
a. 因变量：工作绩效						

从表 4.14 可以看出，组织支持感知中的子维度组织制度支持感知与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.034 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明组织制度支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用

表 4.15 主管任务导向型支持感知与工作绩效回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	4.124	.204		20.258	.000
	主管任务导向型支持感知	-.052	.050	-.056	-1.021	.308
a. 因变量：工作绩效						

从表 4.15 可以看出，组织支持感知中的子维度主管任务导向型支持感知与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.308 大于 0.05，因此可以说明主管任务导向型支持感知对乡村振兴工作绩效不存在显著的正向影响作用。

表 4.16 主管关系导向型支持感知与工作绩效回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	4.055	.215		18.879	.000
	主管关系导向型支持感知	.034	.054	.034	.631	.029
a. 因变量：工作绩效						

从表 4.16 可以看出，组织支持感知中的子维度主管关系导向型支持感知与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.029 小于 0.05，并且 Beta 值为正

值，因此可以说明主管关系导向型支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用。

表 4.17 同事工作支持感知与工作绩效回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	4.231	.223		18.954	.000
	同事工作支持感知	.078	.055	.077	1.420	.017
a. 因变量：工作绩效						

从表 4.17 可以看出，组织支持感知中的子维度同事工作支持感知与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.017 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明同事工作支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用。

表 4.18 同事生活支持感知与工作绩效回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	4.325	.206		20.958	.000
	同事生活支持感知	.103	.051	.109	2.014	.045
a. 因变量：工作绩效						

从表 4.18 可以看出，组织支持感知中的子维度同事生活支持感知与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.045 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明同事生活支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用。

4.6.2 组织支持感知对员工满意度回归分析

表 4.19 组织制度保障感知与员工满意度回归分析表

系数 ^a				
模型	未标准化系数	标准化系数	t	显著性

续表 4.19 组织制度保障感知与员工满意度回归分析表

		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.803	.238		15.952	.000
	组织制度保障感知	.016	.059	.014	.264	.002
a. 因变量：员工满意度						

从表 4.19 可以看出，组织支持感知中的子维度组织制度保障感知与因变量员工满意度的显著性 P 值为 0.002 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明组织制度保障感知对员工满意度有显著的正向影响作用。

表 4.20 组织制度支持感知与员工满意度回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.775	.240		15.748	.000
	组织制度支持感知	.023	.059	.021	.383	.002
a. 因变量：员工满意度						

从表 4.20 可以看出，组织支持感知中的子维度组织制度支持感知与因变量员工满意度的显著性 P 值为 0.002 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明组织制度支持感知对员工满意度有显著的正向影响作用。

表 4.21 主管任务导向型支持感知与员工满意度回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.719	.210		17.741	.000
	主管任务导向型支持感知	.038	.052	.039	.722	.471
a. 因变量：员工满意度						

从表 4.21 可以看出，组织支持感知中的子维度主管任务导向型支持感知与因变量员工满意度的显著性 P 值为 0.471 大于 0.05，因此可以说明主管任务导向型支持感知对员工满意度不存在显著的正向影响作用。

表 4.22 主管关系导向型支持感知与员工满意度回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.754	.221		16.985	.000
	主管关系导向型支持感知	.028	.055	.028	.516	.006
a. 因变量：员工满意度						

从表 4.22 可以看出，组织支持感知中的子维度主管关系导向型支持感知与因变量员工满意度的显著性 P 值为 0.006 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明主管关系导向型支持感知对员工满意度有显著的正向影响作用。

表 4.23 同事工作支持感知与员工满意度回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.773	.230		16.384	.000
	同事工作支持感知	.023	.057	.022	.409	.036
a. 因变量：员工满意度						

从表 4.23 可以看出，组织支持感知中的子维度同事工作支持感知与因变量员工满意度的显著性 P 值为 0.036 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明同事工作支持感知对员工满意度有显著的正向影响作用。

表 4.24 同事生活支持感知与员工满意度回归分析表

系数 ^a				
模型	未标准化系数	标准化系数	t	显著性

续表 4.24 同事生活支持感知与员工满意度回归分析表

		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.558	.213		16.714	.000
	同事生活支持感知	.079	.053	.081	1.497	.013
a. 因变量：员工满意度						

从表 4.24 可以看出，组织支持感知中的子维度同事生活支持感知与因变量员工满意度的显著性 P 值为 0.013 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明同事生活支持感知对员工满意度有显著的正向影响作用。

4.6.3 员工满意度与乡村振兴工作绩效回归分析

表 4.25 工作回报与工作绩效回归分析表

		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
模型		B	标准误差	Beta		
		1	(常量)	4.242	.220	
工作回报	.082		.055	.081	1.493	.036
a. 因变量：工作绩效						

从表 4.25 可以看出，员工满意度中的子维度工作回报与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.036 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明员工满意度中的工作回报对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用。

表 4.26 人际关系与工作绩效回归分析表

		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
模型		B	标准误差	Beta		
		1	(常量)	4.135	.233	
人际关系	.053		.057	.051	.930	.035
a. 因变量：工作绩效						

从表 4.26 可以看出，员工满意度中的子维度人际关系与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.035 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明员工满意度中的人际关系对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用。

表 4.27 职业发展与工作绩效回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.837	.207		18.512	.000
	职业发展	.023	.051	.024	.440	.006

a. 因变量：工作绩效

从表 4.27 可以看出，员工满意度中的子维度职业发展与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.006 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明员工满意度中的职业发展对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用。

表 4.28 工作环境与工作绩效回归分析表

系数 ^a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准误差	Beta		
1	(常量)	3.972	.222		17.906	.000
	工作环境	.012	.055	.012	.220	.026

a. 因变量：工作绩效

从表 4.28 可以看出，员工满意度中的子维度工作环境与因变量乡村振兴工作绩效的显著性 P 值为 0.026 小于 0.05，并且 Beta 值为正值，因此可以说明员工满意度中的工作环境对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响作用。

4.6.4 中介效应分析

在检验员工满意度的中介效应中，本研究采用温忠麟（2014）的逐步检验法来进行分析，（1）首先检验回归系数 c 是否显著，如下表 4.29 所示

表 4.29 组织支持感知对工作绩效线性回归检验

系数 ^a								
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准误差	Beta			容差	VIF
1	(常量)	4.405	.207		20.915	.000		
	组织支持感知	.108	.051	.014	-2.102	.036	1.000	1.000

a. 因变量：工作绩效

由表 4.29 可以看出显著性系数 $c=0.036 < 0.05$ ，Beta 值 0.014 为正值，说明组织支持感知对工作绩效呈正向的线性回归关系。

(2) 在系数 c 显著的前提下检验回归系数 a 是否显著，如下表 4.30 所示：

表 4.30 组织支持感知对员工满意度回归检验

系数 ^a								
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准误差	Beta			容差	VIF
1	(常量)	3.703	.215		17.218	.000		
	组织支持感知	.047	.053	.048	.891	.034	1.000	1.000

a. 因变量：员工满意度

通过对组织支持感知与员工满意度做线性回归检验，得出结果如表 4.30 所示，显著性系数 $a=0.034 < 0.05$ ，Beta 值 0.048 为正值，说明组织支持感知对员工满意度呈正向的线性回归关系。

(3) 在系数 a 显著的前提下检验回归系数 b 与 c' 是否显著，如下表 4.31 以及 4.32 所示：

表 4.31 员工满意度与工作绩效回归检验

系数 ^a								
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准误差	Beta			容差	VIF
1	(常量)	4.020	.213		18.880	.000		

续表 4.31 员工满意度与工作绩效回归检验

	员工满意度	.026	.053	.027	-.492	.023	1.000	1.000
a. 因变量：工作绩效								

表 4.32 员工满意度中介效应检验

模型		系数 ^a						
		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准误差	Beta			容差	VIF
1	(常量)	4.208	.150		28.075	.000		
	交互项	.019	.009	.112	-2.078	.038	1.000	1.000
a. 因变量：工作绩效								

由表 4.31 以及表 4.32 可知，回归系数 $b=0.023 < 0.05$ ，Beta 值 0.027 为正值，说明员工满意度对工作绩效呈正向的线性回归关系，回归系数 $c'=0.038 < 0.05$ ，Beta 值 0.027 为正值，在系数 c、a 和 b 都显著的情况下，如果 c' 不显著说明存在完全中介，否则存在部分中介效应，通过表 4.32 看出 P 值为 0.038 显著，因此员工满意度在组织支持感知与工作绩效之间起部分中介作用。

因此通过上文数据检验的结果，得出本文提出假设结果汇总如下表 4.33 所示：

表 4.33 假设汇总结果表

序号	假设内容	是否成立
H1	组织支持感知各维度对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响	成立
H1a	组织制度支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响	成立
H1b	组织制度保障感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响	成立
H1c	主管任务导向型支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响	不成立
H1d	主管关系导向型支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响	成立
H1e	同事工作支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响	成立
H1f	同事生活支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响	成立
H2	组织支持感知各维度对员工满意度有显著的正向影响	成立
H2a	组织制度支持感知对员工满意度有显著的正向影响	成立

续表 4.33 假设汇总结果表

H2b	组织制度保障感知对员工满意度有显著的正向影响	成立
H2c	主管任务导向型支持感知对员工满意度有显著的正向影响	不成立
H2d	主管关系导向型支持感知对员工满意度有显著的正向影响	成立
H2e	同事工作支持感知对员工满意度有显著的正向影响	成立
H2f	同事生活支持感知对员工满意度有显著的正向影响	成立
H3	员工满意度在组织支持感知与工作绩效之间存在中介效应	成立
H4	员工满意度各维度与工作绩效有显著的正向影响	成立
H4a	工作回报与工作绩效有显著的正向影响	成立
H4b	人际关系与工作绩效有显著的正向影响	成立
H4c	职业发展与工作绩效有显著的正向影响	成立
H4d	工作环境与工作绩效有显著的正向影响	成立



第五章 结论与建议

5.1 研究结论

通过第四章的数据收集与分析，对本文研究模型“组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响”进行检验，得出的研究结论主要如下所示：

(1) 组织支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响，并且组织支持感知的各维度中的组织制度支持感知、组织制度保障感知、主管关系导向型支持感知、同事工作支持感知以及同事生活支持感知对乡村振兴工作绩效有显著的正向影响。

(2) 组织支持感知对员工满意度具有显著的正向影响，并且组织支持感知的各维度中的组织制度支持感知、组织制度保障感知、主管关系导向型支持感知、同事工作支持感知以及同事生活支持感知对员工满意度具有显著的正向影响。

(3) 员工满意度在组织支持感知与乡村振兴工作绩效之间起到了部分中介的作用。

(4) 员工满意度对乡村振兴工作绩效具有显著的正向影响，并且员工满意度的各维度中的工作回报、人际关系、职业发展、工作环境对乡村振兴工作绩效具有显著的正向影响。

(5) 而组织支持感知的子维度中主管任务导向型支持感知对乡村振兴工作绩效、员工满意度不存在显著影响，可能由于目前乡村振兴工作任务普遍较重，每个乡村振兴工作干部所承担的乡村振兴工作任务基本上都能完成，很少有乡村振兴工作干部对上级主管所交代的任务有完成不了的，因此其任务变化多少对员工满意度和乡村振兴工作绩效的影响不大。

组织制度支持感知、组织制度保障感知、主管关系导向型支持感知、同事工作支持感知以及同事生活支持感知能够从组织层面以及工作中与同事相处关系方面增加乡村振兴工作干部的内心支持感知，从而增加其乡村振兴工作绩效，而员工满意度是乡村振兴工作干部对乡村振兴工作的自我感知直接反映，当其自身满意度较高时，自然会推动增加工作绩效，而良好的组织支持感知也会增加其满意度，因此员工满意度在组织支持感知与乡村振兴工作绩效之间起到一个部分中介的作用。

5.2 对策与建议

根据本文的实证分析结果，组织支持感知与乡村振兴工作绩效之间存在显著相关关系，并且员工满意度在其中起到了显著的中介作用。从提升乡村振兴工作干部的组织支持感知程度以及员工满意度对工作绩效的提高是合理可行的。所以从组织支持感知和员工满意度出发，对提高乡村振兴工作绩效提出相应的建议。

(1) 通过提高员工组织社会化程度来增加其合作行为。在乡村振兴新干部入职培训过程中，在组织培训和发展环节要帮助其制定设置合理的发展目标促使更有效地展示其主动行为，强化合作和以他人为中心的团队观念。组织在设计 and 实施人力资源管理措施的时候应正面评价干部的奉献，积极关怀乡村振兴工作干部的福利，通过对奖励和晋升来增强乡村振兴工作干部的组织支持感知，让其感到这些行为是出于组织自发地关心，而不是外在环境或条件的压力使然。

(2) 有效传达高层领导者的支持。高层领导者经常会被视为组织的化身，所以在工作过程中有效的传达高层领导对乡村振兴工作干部的支持，会对组织支持感产生极其正面的影响，在日常活动中有必要经常展示对普通干部的经济评价，通过公共形式来表达对干部的关怀。

(3) 注重组织中的程序公平。程序公平一般包含结构性程序公平和社会性程序公平，尤其是社会性的程序公平对于干部组织支持感知的影响最大，因此主要通过资源分配的方法及程序上的公平性体现，以及组织的具体活动，比如升职加薪来形成，为乡村振兴工作干部确定一个最佳的职业奋斗目标，并未实现这一目标做出行之有效的安排，针对不同干部，不同的侧重点开展针对不同岗位不同个体的培训，通过培训来发挥乡村振兴工作干部的优势。

(4) 各级主管部门首先要着力解决乡村振兴工作干部的工作条件。比如改善职工周转房、办公条件等，提供丰富的外部支持，激发干部的工作热情，为其提供个性化支持与关心，给予其生活与工作帮助让乡村振兴干部认识到自己属于组织的一部分，从而对组织产生强烈的归属感，同时还应努力让每一位乡村振兴工作干部感受到自己的价值，对组织工作都有自己发挥才能的空间，对组织发挥不可替代的作用，鼓励其工作的积极性以及投入程度，创造支持性的组织氛围，从而提升整体工作满意度。

(5) 塑造支持性的组织氛围。组织氛围是组织成员对组织各种客观特性的总体认知，在支持性的组织氛围中，组织鼓励干部对组织的战略和运行各抒己

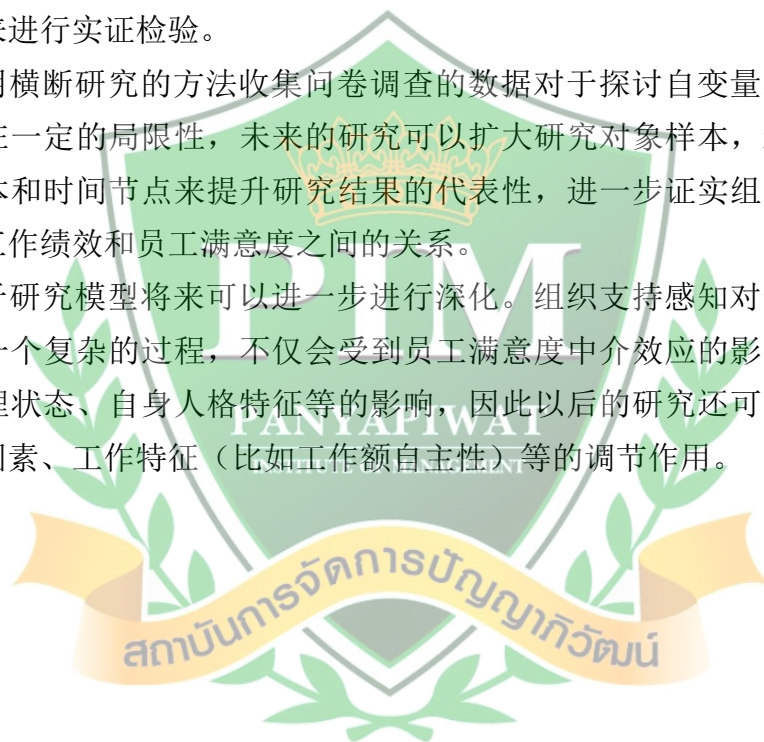
见，采取实际措施来满足干部的合理要求，为实现干部的创新思想提供前提条件，这些都有利于干部将自己视为组织内重要的一员，能够显著提升干部的组织支持感知。

5.3 研究不足与展望

本研究中采用的量表是之前研究学者所使用的成熟量表，这样有利于提高研究的科学性，但是针对乡村振兴工作情景的量表会更加贴切，因此在以后的研究中可以开发更加适合乡村振兴工作中组织支持感知、工作绩效以及满意度的量表来进行实证检验。

采用横断研究的方法收集问卷调查的数据对于探讨自变量与因变量之间的关系存在一定的局限性，未来的研究可以扩大研究对象样本，选择更加广泛的研究样本和时间节点来提升研究结果的代表性，进一步证实组织支持感知、乡村振兴工作绩效和员工满意度之间的关系。

对于研究模型将来可以进一步进行深化。组织支持感知对于乡村振兴工作绩效是一个复杂的过程，不仅会受到员工满意度中介效应的影响，还会受到员工的心理状态、自身人格特征等的影响，因此以后的研究还可以加入个体和环境影响因素、工作特征（比如工作自主性）等的调节作用。



参考文献

- 宝贡敏、刘泉. (2011). 感知组织支持的多维度构思模型研究. 科研管理, (02): 161-168.
- 布雪琳. (2017). 农村公共管理人才资源开发的路径选择. 农业经济 (05): 109-111.
- 蔡婷婷. (2012). 我国企业伦理氛围对员工绩效的影响——以工作嵌入为中介变量. 硕士学位论文, 厦门大学.
- 曾建霞、杨锦秀、廖开研. (2020). 富人治村能实现“先富带动后富”吗? ——基于四川省 867 个村庄的实证分析. 农林经济管理学报, 19(06): 769-778.
- 陈志霞. (2006). 知识员工组织支持感对工作绩效和离职倾向的影响. 博士学位论文, 华中科技大学.
- 谌泰宇. (2022). 企业员工培训、组织承诺与工作绩效的关系研究. 老字号品牌营销, (05): 120-122.
- 戴拓. (2015). 农村科技人才激励机制存在的问题与应对——基于江苏省某市农村科技人才的调查. 西南交通大学学报 (社会科学版), 16(06): 88-95.
- 关振国. (2019). 破除乡村振兴中人才发展的“紧箍咒”. 人民论坛 (16): 66-67.
- 侯焯方、李燕萍、涂乙冬. (2014). 新生代工作价值观的结构、测量及对绩效的影响. 心理学报, 46 (6): 823-840.
- 黄丽满. (2021). 价值匹配与员工满意度关系研究. 现代商业, (2): 55-57.
- 黄亮、彭璧玉. (2015). 工作幸福感对员工创新绩效的影响机制——一个多层次被调节的中介模型. 南开管理评论, 18 (2): 15-29.
- 黄中伟、孟秀兰、范光明. (2016). 代际差异视角下工作价值对员工离职倾向的影响研究. 经济与管理评论, 32 (01): 54-62.

- 李新建、李懿. (2017) .双元工作要求与员工创新行为：技能延展力的中介作用 .科学学与科学技术管理， 38（11）： 155-167.
- 李永周、王月、阳静宁. (2015) .自我效能感、工作投入对高新技术企业研发人员工作绩效的影响研究 .科学学与科学技术管理，（02）： 173-180.
- 李政、钟永红. (2005) .需求层次的确定与激励措施的选择 .山西财经大学学报，(04): 30-34.
- 梁青青. (2019) .弹性福利优化与员工满意度提升研究 .技术经济与管理研究，（02）： 116-121.
- 林美珍. (2014) .部门管理人员感知的组织支持与组织氛围对旅游企业员工角色压力的影响 .旅游科学， 28（1）： 31-43.
- 凌文铨. (2006) .企业员工的组织支持感知，心理学报， 38（2）： 281-287.
- 刘晓琴. (2019) .乡村振兴战略下农业科技人才队伍建设研究——以山西省 S 镇为例 .硕士学位论文，山西财经大学.
- 麻昌港、施悦. (2021) .广西北部湾向海产业发展与对外贸易实证研究 .黑龙江民族丛刊，（06）： 58-62.
- 马俊. (2014) .员工视角的企业社会责任、人力资源管理与组织绩效关系实证研究 .博士学位论文，南开大学.
- 马凌、王瑜、邢芸. (2013) .企业员工工作满意度、组织承诺与工作绩效 .企业经济， 32（05）： 68-71.
- 欧阳建勇. (2018) .乡村振兴战略下我国农村公共文化服务建设的财政政策研究 .博士学位论文，江西财经大学.
- 任晶. (2021) .Z 银行 L 分行员工满意度提升对策研究 ,硕士学位论文，西安理工大学.
- 沙云玉. (2021) .关于新生代员工心理契约、组织承诺、员工满意度的文献综述 .中国集体经济，（23）： 74-77.

- 沈伊默、袁登华、张华. (2009) .两种社会交换理论对组织公民行为的影响：组织认同和自尊需要的不同作用 .心理学报, 41 (12) : 1215-1227.
- 孙晓露、周春燕. (2020) .人岗匹配程度对幼儿园教师职业倦怠的影响：工作满意度的中介和组织支持感知的调节 .学前教育研究, (1) : 42-53.
- 汤金宝、胡恩华. (2017) .中学教师组织支持感对工作满意度的作用机制研究 .数学的实践与认识, 47 (12) : 307-317.
- 田书芹、王东强. (2020) .乡村人才振兴的核心驱动模型与政策启示——基于扎根理论的政策文本实证研究 .江淮论坛, (01): 10-17.
- 温忠麟、叶宝娟. (2014) .中介效应分析：方法和模型发展 .心理科学进展, 22 (05) : 731-745.
- 王宝荣. (2012) .小型团队领导者工作绩效及其前因变量关系研究 .商业研究, (10) : 68-74.
- 王操红. (2009) .知识型企业高绩效工作系统研究 .博士学位论文, 厦门大学.
- 王传宏、李燕凌. (2002) .公共政策行为, 北京：国际传播出版社.
- 王福波. (2008) .国内外人才流动理论研究综述 .商场现代化, (03) : 269-270.
- 王琪. (2018) .高职院校教师组织支持感与工作满意度关系研究：职业适度的中介作用 .中国高教研究, (9) : 104-108.
- 王志刚、蒋慧明. (2004) .关于中国员工个体特征对其公司满意度影响的实证研究 .南开管理评论, (7) : 101-106.
- 韦佳佳、王琪延. (2022) .休闲时间对职工工作绩效的影响——以北京市为例 .北京社会科学, (03) : 34-44.
- 温珂. (2016) .主动性人格、工作满意度与员工创新行为：对中国医药生物技术的实证分析 .科学学研究, (1) : 151-160.
- 吴林妃、陈丽君. (2014) .农业科研院所人才激励对策研究 .科学管理研究, 32 (02) : 74-77.

- 吴萌、任立、张碧莲. (2021). 参照依赖、脱贫质量感知与农户扶贫政策满意度——基于中介效应模型的微观调查实证. 湖北经济学院学报, 19 (05): 90-99.
- 吴玉龙、田春. (2019). 基于 ERG 理论视角的乡村教师队伍激励机制建设探究——以广西为例. 高教论坛 (08): 62-66.
- 谢超凡. (2019). 乡村振兴战略视域下农民幸福研究——以广东湛江市郊农民为例, 杭州师范大学学位论文.
- 许红梅、刘亚楠. (2021). 上市企业员工满意度与创新——来自“中国年度最佳雇主 100 强”的经验证据. 金融研究, (09): 170-187.
- 许璟、赵磊、魏丽华、沈伊默. (2017). 组织支持感对组织认同的影响: 内部人身份感知和自尊的中介作用. 心理学探新, (37): 275-282.
- 阎亮、马贵梅. (2018). 工作满意或不满意促进建言? ——代际差异与 PIED 的调节效应. 管理评论, (11): 176-185.
- 杨海军. (2003). 企业员工组织支持感知探讨. 硕士学位论文, 暨南大学.
- 姚亚男、韦福祥. (2018). 角色冲突对顾客接触型员工工作场所越轨行为的影响研究. 现代财经 (天津财经大学学报), (11): 113-129.
- 张阔、侯茶燕、杨柯. (2017). 心理资本与工作绩效的关系: 基于本土心理资本理论的视角. 心理学探新, (3): 262-268.
- 张茜、曾子怡、王奕辰、雷颜. (2021). 组织支持感对高校社团成员领导力的影响. 合作经济与科技, (22): 96-99.
- 张书皓、刘昊馨、李靖阳. (2018). 幼儿教师工作倦怠的调查研究. 教育教学论坛, (21): 74-75.
- 张晓泉、赵闰、沈孚、李亮、马聪. (2018). 科研人才激励与评价机制研究——以农业科研院为例. 中国农机化学报, 39(12): 114-118.
- 张新忆、陈同扬. (2018). 组织认同视角的企业绩效工作系统对创新绩效的影响

- 机制——基于华为案例研究 .企业经济, (01): 75-81.
- 赵斌、赵凤娜、李瑶.(2017) .职业工作价值导向对主动创新行为的影响研究 .
科研管理, 38 (8): 64-74.
- 郑康、郑月波.(2019) .农业科技创新型人才激励机制构建研究 ,农业经济
(03): 113-114.
- 周浩、龙立荣.(2011) .工作不安全感、创造力自我效能对员工创造力的影响 .
心理学报, 8 (43): 929-940.
- 周亚辉.(2011) .广西北部湾经济区外向型人才开发研究 .硕士学位论文, 广西
民族大学.
- Ahmed I.,& Nawaz M M.(2015). Perceived Organizational Support and its Outcomes:
a meta-analysis of Latest Available Literature . Management Research
Review,38(6):627-639.
- Aselag, J.,& Eisenberger, R. (2003) .Perceived organizational support and
psychological Contracts:a theoretical integration . Journal of organizational
behavior,24(5):491-509.
- Bogler R.,& Nir A E.(2013). The Importance of Teachers' Perceived Organizational
Support to job Satisfaction . Journal of Educational Administration,50(3):287-
306.
- Britt, T. W, Castro, C. A.,& Adler, A. B. (2005) .Self-Engagement stressors and
health: A Longitudinal Study . Personality and Social Psychology
Bulletin,31(11):1475-1486.
- Buch, R, Kuvaas, B.,& Dysvik A.(2014). If and when Social and Economic Leader-
member Exchange Relationships Predict Follower work Effort: the Moderating
role of work Motivation . Leadership & Organization Development
Journal,35(8):725-739.
- Cable E D.,& Edwards J R.(2004). Complementary and Supplementary fit: A
Theoretical and Empirical Integration . Journal of Applied

Psychology,89(5):822-834.

Cropanzano, R.,& Mitchell, M, S. (2005) .Social exchange theory an interdisciplinary review . Journal of Management,31(6):874-900.

Daniel Pointon.(2019). Accommodating Closed Material Procedures within Rawls' Theory of Justice . Res Public,25(3):89-95.

Dick, R, Wagner U.,& Stellmacher J. (2004) .The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter . Journal of Occupational & Organizational Psychology,77(2):171-191.

Edwards M.,& Peccei R.(2010). Perceived Organizational Support Organizational Identification and Employee Outcome . Journal of Personnel Psychology,(1):327-336.

Farh, J L, Hackett R D.,& Liang J.(2007). Individual level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-employee Outcome Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and traditional . Academy of Management Journal,50(3):715-729.

Freeman, R, Harrison, J,Wicks, A, Parmar, B.,& De Colle, S. (2011) .Stakeholder Theory: The State of the Art Cambridge: Cambridge University Press.

George J. M. (2001) .When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice . Academy of Management Journal,44(4):682-696.

Kuvaas B.,& Dysvik A.(2010). Exploring Alternative Relationships Between Perceived Investment in Employee Development Perceived Supervisor Support and Employee Outcomes . Human Resource Management Journal,20(2):138-156.

Lyubomirsky S, King L.,& Diener E.(2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: does Happiness Lead to Success? . Psychological Bulletin,(6):803-855.

Maslow, A. H. (1943). A theory of Human Motivation. Psychological Review.

Miner A.(2010). State mood task Performance and Behavior at work: within Persons

Approach . Organizational Behavior and Human Decision Processes:43-57.

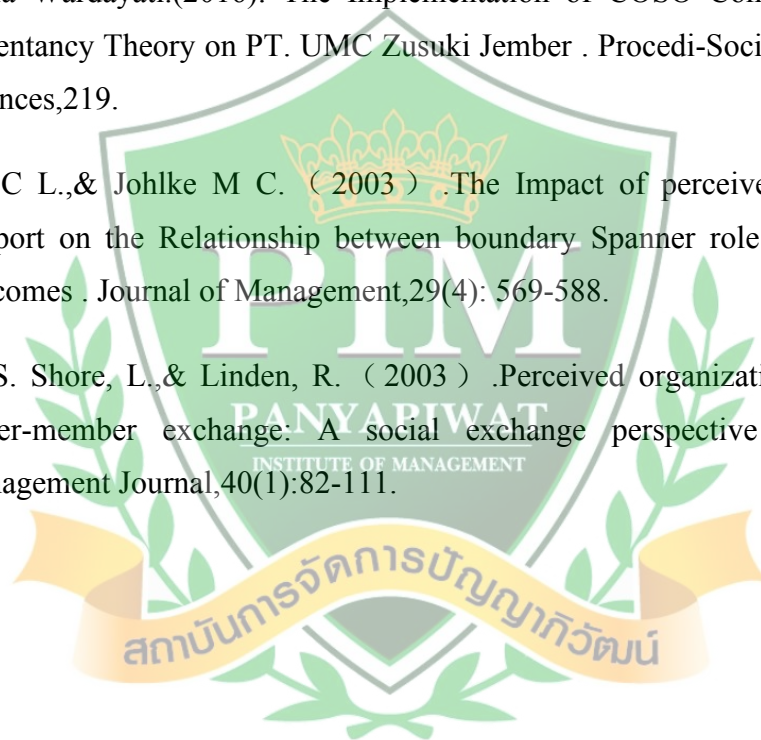
Miscenko, D., & Day, D V.(2015). Identity and Identification at work . Organizational Psychology Review,6(3):215-247.

Myeong S.,& Remus I.(2009). The role of Self-efficacy Goal and Affect in Dynamic Motivational Self-regulation . Organizational Behavior and Human Decision Processes,(109):120-133.

Siti Maria Wardayati.(2016). The Implementation of COSO Concept in “Vroom” Expentancy Theory on PT. UMC Zusuki Jember . Procedi-Social and Behavioral Sciences,219.

Stamper C L.,& Johlke M C. (2003) .The Impact of perceived Organizational Support on the Relationship between boundary Spanner role Stress and work Outcomes . Journal of Management,29(4): 569-588.

Wayne, S. Shore, L.,& Linden, R. (2003) .Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective . Academy of Management Journal,40(1):82-111.



附录

组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响研究——基于员工满意度中介作用问卷调查设计

尊敬的先生/女士：

您好！本次问卷调查是为了完成泰国正大管理学院硕士论文研究课程而设置的，你的自愿及如实回答将对本研究提出的政策建议具有重要价值。所有回答不分对错。本研究向您郑重承诺，绝对不会泄露您的隐私，也不会给您带来任何麻烦，最后感谢您的支持与配合！

一、个人基本特征

（请在您选中的项目编码上打“√”）

1、您的性别。

男

女

2、您的年龄段。

20岁及以下

21-30岁

31-40岁

41-50岁

50岁以上

3、您的教育程度。

专科及以下

本科

硕士

博士

其他

4、您的月平均收入（人民币）。

2000及以下

2001-3000

3001-4000

4001-5000

5000以上

二、组织支持感知调查

（请您根据自身的实际情况，在下面问项中你认同的一栏打“√”）

序号	题项	非常同意	同意	一般	不同意	非常不同意
1	组织制度保障我获得工作必需的资金					
2	组织制度保障我获得工作必需的设施设备					
3	组织制度保障我获得工作必需的培训					
4	组织制度为我学习进修提供了资助					
5	组织为我制定了详细的职业发展规划					
6	组织为我提供了良好的工作环境和条件					
7	领导对于人员匹配和工作量做出合理的安排					

8	领导愿意倾听我在工作中遇到的困难与问题					
9	领导关注我对工作提出的意见和想法					
10	当我在生活中遇到困难时，领导会尽力帮助我					
11	组织成员愿意帮助我解决工作中遇到的问题					
12	组织成员愿意为我提供必要的工作信息					
13	当我在生活中遇到困难时，组织成员会帮我找解决方法					
14	当我不在场时，组织成员会维护我的利益					

三、员工满意度调查

(请您根据自身的实际情况，在下面问项中你认同的一栏打“√”)

序号	题项	非常同意	同意	一般	不同意	非常不同意
1	我对组织的薪酬体系特别满意					
2	工作收入与付出的匹配情况比较平衡					
3	我对组织的福利保障水平特别满意					
4	我对组织的管理者水平比较满意					
5	我对组织的人际关系情况比较满意					
6	家人对我在组织的工作比较支持					
7	我认为晋升机会比较公平，能力强的员工能够优先晋升					
8	在组织内工作自身专业知识和水平得到了提高					
9	我对组织内的发展空间比较满意					
10	认为组织内部的规章制度比较合理					

四、工作绩效调查

(请您根据自身的实际情况，在下面问项中你认同的一栏打“√”)

序号	题项	非常同意	同意	一般	不同意	非常不同意
1	我足以胜任所安排的工作任务					
2	我能够按照正式绩效考核的要求完成工作任务					
3	即使上级管理人员不在场，我也按照指令做事					
4	我重视通过学习积累经验，提高工作效率					

5	我能够通过学习掌握了专业技能与知识					
6	我通过学习能够更好履行现有的岗位职责					
7	我会为了改善现有状况提出新的想法					
8	我会因为创新性主意而获得上级的表扬					
9	我会通过学习能够提出一些独创性解决问题的方案					



致 谢

岁月匆匆，三年的研究生生活转眼即逝。回首三年的学习和生活经历，倍感充实与感激。值此论文致谢之际，向我的论文指导老师农老师、教过我的全体教师、同学以及亲友表达我的诚挚的感谢。

在农老师的指导之下，我才能够顺利完成我的硕士毕业论文，得以开拓我的眼界，在知识的海洋里探索知识，在毕业论文的写作过程中，从选题、起笔到回顾全文，农老师用她那一丝不苟的学术精神影响着我，给我负责的解答疑惑，指出论文中存在的问题，我不仅学习到应有的学术态度，也体会到很多生活道理。

感谢在泰国遇到的所有老师与同学，不同学科背景让我领略到更多的知识，也感谢他们在问卷调查中的倾力帮助。最后感谢我的父母和家人在我读研期间的陪伴和支持，家永远是我的动力源泉和避风港。最后唯愿各位师长、同学多喜乐、长安宁，身体健康，万事如意！

谭佳

二〇二二年八月十四日



声明

作者郑重声明：所呈交的学位论文，是本文在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已注明引用内容和致谢的地方外，本论文不包含其他人个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做出了明确的说明并表达了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关的法律责任。

独立研究报告题目：组织支持感知对乡村振兴工作绩效的影响研究—基于员工满意度的中介作用

作者签名： 谭佳 日期： 二〇二二 年 八 月 十四 日



个人简历

姓名：谭佳
学历：
2022 年 工商管理硕士
泰国正大管理学院研究生院
2020 年 法学
北京交通大学
职业：广西财经学院 教师
E-mail: 148389308@qq.com

