

# 我国住院医师规范化培训制度满意度、组织支持感对职业承诺的影响：基于住院医师规范化培训带教教师的调查

■ 曾卫龙<sup>①②</sup> 马绍壮<sup>②</sup> 余中光<sup>③</sup> 赵允伍<sup>④</sup>



**【摘要】**目的：了解中国住院医师规范化培训（以下简称“住培”）带教教师对住培制度满意度、组织支持感与职业承诺的现状，比较不同个人特征带教教师在上述关键变量上的差异性，探讨对住培制度满意度、组织支持感对职业承诺的影响，为住培工作的持续改进提出管理建议。方法：对2017年中国住培高峰论坛参会的带教教师人员进行问卷星调查并进行统计分析。结果：带教教师的住培制度满意度、组织支持感及职业承诺水平较高，且住培制度满意度、组织支持感对职业承诺具有显著正向影响；不同个体特征的研究变量水平存在一定的差异性。结论：建议建立带教教师准入制度，完善激励机制及落实住培政策，切实提升带教教师的职业承诺水平，保障住院医师规范化培训工作质量。

**【关键词】**带教教师 住院医师规范化培训 组织支持感 职业承诺

中图分类号 R192 文献标识码 A DOI 10.19660/j.issn.1671-0592.2018.12.11

Impact analysis on satisfaction and organization support of resident standardized training on career commitment in China: investigation on teachers of resident standardized training / ZENG Weilong, MA Shaozhuang, YU Zhongguang, ZHAO Yunwu// Chinese Hospitals. -2018,22(12):33-36

**【Abstract】** Abstract: Objectives: To understand the status quo of the on satisfaction and organization support and career commitment of resident standardized training teachers on in China, compare the gaps of teacher's different personality on those of factors, analyze the impact of satisfaction and organization support of resident standardized training on career commitment and give some reference on continuous promoting resident standardized training system in China. Methods: Teachers who participated the 2017 Summit Forum of China's National Standardized Training for Resident Doctors were selected to have an online questionnaire. Results: The investigated has high levels of job satisfaction, perceived organizational support and career commitment. Their job satisfaction and perceived organizational support has significant positive effect on the career commitment. There are some differences among teachers personality characters on the impacts of job satisfaction, organization support and career commitments. Conclusions: It is considered to establish a standardized system for admittance of qualified teacher, improve the motivation mechanism and improve career commitment to assure the quality of resident standardized training in China.

**【Key words】** teachers of resident standardized training, resident standardized training, organizational support, career commitment

**Author's address:** The 4th Hospital Affiliated to Guangxi Medical University, No.1, Liushi Road, Liuzhou, 545005, Guangxi Zhuang Autonomous Region, PRC

住院医师规范化培训（以下简称“住培”）是培养合格临床医师的必由之路，也是提高我国医疗卫生服务水平的基础工程，是深化医药卫生体制改革的重要任务，是推进健康中国建设的重要保障。2013年底，国家卫生计生委等7部门联合印发了《关于建立住院医师规范化培训制度的指导意见》，标志着我国住培工作进入建设性新阶段。

住院医师带教教师（以下简称“带教教师”）的水平、能力与住院

医师的培养质量密切相关，是培训基地建设的重要环节，是培养合格住院医师的关键<sup>[1]</sup>。带教教师的职业态度具有引领和示范作用<sup>[2]</sup>，能够影响住院医师培训质量。近年来，中国医患关系紧张，医患矛盾持续激化，成为政府和社会高度关注的问题<sup>[3]</sup>。秦晓强等<sup>[4]</sup>研究指出，医师职业承诺处于中等水平，有43.8%处于低于职业低迷状态，42.8%的医师表示如果有机会重新选择，不再愿意从事医学，48.8%认为中

国医师不是一个好职业。而带教教师既要承担带教任务，又要承担繁重的临床工作，了解带教教师对住培制度的评价和他们的职业承诺水平以及探讨如何提高带教教师的职业承诺水平是一个值得研究的课题。

## 1 对象与方法

### 1.1 调查对象

在2017年9月中国住培高峰论坛上，对来自全国各地的1 571名带教教师进行问卷星调查。共回收问卷1 197份，回收率76%。对于答题时间过长或者过短，数据明显不合理问卷进行剔除，一共得到

①广西医科大学第四附属医院，545005 广西柳州市柳石路1号

②Instituto Universitario de Lisboa (ISCTE-IUL) Lisbon, Portugal

③中日医院，100044 北京市朝阳区樱花园东街

④安徽医科大学第一附属医院，230000 合肥市蜀山区绩溪路218号

有效问卷995份, 有效率83.12%。

### 1.2 调查方法

本研究主要采用问卷调查法。住培制度满意度采用在征求专家的基础上, 自行设计的7个条目的问卷; 组织支持感问卷采用Eisenberger等提出8个条目的简易版, 该问卷在中国情景下应用效果良好<sup>[5-6]</sup>; 职业承诺问卷采用Blau等提出的情感承诺<sup>[7-8]</sup>。问卷采取自评方式, 使用Likert 6点计分法, 1~6分别代表从“非常不同意-1”到“非常同意+6”6个层次。

### 1.3 统计学分析

将问卷星得到的数据直接导入SPSS 20.0及AMOS 17.0中进行探索性因素分析、描述性分析等。

## 2 结果

### 2.1 样本基本资料分析

995份问卷中, 男性496人, 女性499人; 26~30岁23人, 31~40岁544人, 41~50岁350人, 51~60岁77人, 60岁以上1人; 大专及以下12人, 本科335人, 硕士研究生485人, 博士研究生183人; 初级职称12人, 中级职称439人, 副高职称394人, 正高职称150人; 平均从业年限15.57年。

### 2.2 量表信度分析

进行探索性因子分析之前, 首先对住培制度满意度问卷进行项目取样适当性检验, Bartlett的球形度检验结果达到显著水平 ( $\chi^2=2050.006, P<0.001$ ), KMO值为0.847>0.7, 适合做因子分析。

采用主成分分析法, 对照吴明隆<sup>[9]</sup>提出问卷条目的删除标准, 抽取了5个条目, 题目的因子负荷为0.674~0.843 (表1), 均大于0.6, 累计方差贡献率为62.76%。住培制度满意度、组织支持感和职业承诺感问卷的Cronbach'  $\alpha$  分别为0.850、0.958、0.935, 均大于0.7, 表明量表的内部一致性较好。

### 2.3 描述性分析

对问卷进行整体的描述性统计

分析, 得到各主要变量的均值、标准差以及相关系数, 统计结果见表2。结果表明, 带教教师的组织支持感 ( $r=0.529, P<0.01$ )、住培制度满意度 ( $r=0.437, P<0.01$ ) 与职业承诺均存在显著的正向关系。

### 2.4 相关性及回归分析

调查发现, 学历 ( $r=-0.104, P<0.01$ ) 与带教教师的住培制度满意度呈负相关, 执业类别 ( $r=0.081, P<0.05$ )、单位等级 ( $r=0.077, P<0.05$ ) 与带教教师组织支持感显著正相关, 年龄 ( $r=0.135, P<0.01$ )、职称 ( $r=0.090, P<0.01$ ) 与带教教师职业承诺呈正相关, 执业类别 ( $r=0.067, P<0.05$ )、从业年限 ( $r=0.123, P<0.001$ ) 与带教教师职业承诺呈正相关。见表3。

通过多元逐步分析, 组织支持感对带教教师职业承诺具有显著正向预测力 ( $\beta=0.528, \Delta R^2=0.278, P<0.001$ ); 带教教师组织支持感 ( $\beta=0.414, \Delta R^2=0.310, P<0.001$ )、住培制度满意度

( $\beta=0.212, \Delta R^2=0.032, P<0.001$ ) 对职业承诺具有显著正向预测力。见表4。

### 2.5 不同个人特征带教教师组织支持感、住培制度满意度、职业承诺差异性分析

通过方差分析显示, 不同年龄带教教师的职业承诺差异有统计学意义 ( $P<0.05$ ), 且年龄较大的带教教师其职业承诺水平高于年龄较低的老师, 但是年龄对带教教师住培制度满意度及组织支持感无显著差异, 见表5。

不同职称带教教师的职业承诺差异有统计学意义 ( $P<0.05$ ), 正高职称带教教师的职业承诺高于副高和中级及以下职称, 见表6。

不同性别带教教师的住培制度满意度差异有统计学意义 ( $P<0.05$ ), 男性带教教师高于女性, 见表7。

不同学历带教教师对住培制度满意度差异有统计学意义 ( $P<0.05$ ), 本科及以上学历的住培制度满意度相对较高, 见表8。

不同执业类别带教教师的组织支

表1 住培制度满意度因子负荷表

| 项目                 | 负荷    |
|--------------------|-------|
| 您对中国目前住培制度总体满意吗?   | 0.834 |
| 您对中国住培学员质量满意吗?     | 0.826 |
| 您对中国住培学员待遇制度落实满意吗? | 0.771 |
| 您对中国住培师资现状满意吗?     | 0.843 |
| 您对中国住培制度的明天非常有信心吗? | 0.674 |

表2 调查问卷各主要变量描述统计及相关系数

| 变量      | 均值   | 标准差  | 组织支持感   | 住培制度满意度 | 职业承诺 |
|---------|------|------|---------|---------|------|
| 组织支持感   | 4.30 | 0.97 |         |         |      |
| 住培制度满意度 | 4.50 | 0.80 | 0.542** |         |      |
| 职业承诺    | 4.88 | 0.82 | 0.529** | 0.437** |      |

注: \*\* $P<0.01$ 。

表3 调查问卷个体特征与各变量相关性

| 变量      | 年龄      | 职称      | 学历       | 执业类别   | 从业年限     | 单位等级   |
|---------|---------|---------|----------|--------|----------|--------|
| 住培制度满意度 | 0.029   | -0.051  | -0.104** | 0.020  | 0.024    | 0.054  |
| 组织支持感   | 0.045   | 0.043   | 0.018    | 0.081* | 0.035    | 0.077* |
| 职业承诺    | 0.135** | 0.090** | -0.042   | 0.067* | 0.123*** | 0.029  |

注: \* $P<0.05$ , \*\* $P<0.01$ , \*\*\* $P<0.001$ 。

表4 调查问卷组织支持感、住培满意度对职业承诺回归分析

| 类别 | 变量    | 回归系数 $\beta$ | t值     | 显著性 | F值      | 显著性 | R <sup>2</sup> | $\Delta R^2$ |
|----|-------|--------------|--------|-----|---------|-----|----------------|--------------|
| 1  | 组织支持感 | 0.528        | 19.600 | *** | 384.144 | *** | 0.279          | 0.278        |
| 2  | 组织支持感 | 0.414        | 13.191 | *** | 223.558 | *** | 0.311          | 0.032        |
|    | 住培满意度 | 0.212        | 6.758  |     |         |     |                |              |

注: 1代表组织支持感第1次回归分析, 2代表组织支持感和住培制度满意度的第2次回归分析; \*\*\* $P<0.001$ 。

持感差异有统计学意义 ( $P < 0.05$ ), 口腔执业带教教师的组织支持感高于临床带教教师, 见表9。

不同从业年限带教教师的职业承诺差异有统计学意义 ( $P < 0.05$ ), 从业年限高的带教教师职业承诺高于从业年限低的, 见表10。

不同级别医院带教教师的住培制度满意度差异有统计学意义 ( $P < 0.05$ ), 非三级医院带教教师的住培制度满意度高于三级医院和三甲医院, 见表11。

### 3 讨论与建议

本研究结果显示, 带教教师的职称、科室类别与其住培制度满意度、组织支持感、职业承诺感均无关; 其学历与住培制度满意度呈负相关, 单位等级与组织支持感显著正相关; 年龄、职称、从业年限与职业承诺呈正相关。从业年限与职业承诺结果与李娜和张翔研究结论一致<sup>[10-11]</sup>, 学历与职业承诺的研究结论与Irving等<sup>[12]</sup>研究结论一致。

回归分析发现, 组织支持感、住培制度满意度对职业承诺具有显著正向预测力。说明带教教师的组织支持感、住培制度满意度越高, 其职业承诺感就越高。可能原因是由于组织支持感与工作压力呈现负相关关系, 员工组织支持感越高, 工作压力感越低<sup>[13]</sup>, 对职业的归属感和职业热情越强, 其职业情感承诺水平也越高。同时, 带教教师对住培制度满意度越高, 其获得心理资源就越多, 职业情感承诺感越高。

带教教师的学历和单位级别对住培制度满意度差异有统计学意义 ( $P < 0.05$ )。本科及以下学历带教教师对住培制度满意度高于硕士及博士研究生, 非三级医院带教教师对住培制度满意度高于三级医院和三甲医院。可能原因是高学历带教教师对住培制度设计有更高的期望和要求, 所以满意度较低。此外, 高学历带教教师可能比低学历教师工作更繁忙, 有比带教工作更好的其他选择, 所以没那么在乎带教工作。而本科学历及非三级医院的带教教师因起点相对较低, 个人期望值较低且工作选择性较

**表5 不同年龄带教教师的住培制度满意度、组织支持感及职业承诺差异性分析**

| 类别      |    | 平方和     | Df  | 均方    | F值    | P值    | 多重比较                         |
|---------|----|---------|-----|-------|-------|-------|------------------------------|
| 住培制度满意度 | 组间 | 1.370   | 3   | 0.457 | 0.714 | 0.544 |                              |
|         | 组内 | 634.339 | 991 | 0.640 |       |       |                              |
|         | 总数 | 635.709 | 994 |       |       |       |                              |
| 组织支持感   | 组间 | 2.043   | 3   | 0.681 | 0.722 | 0.539 |                              |
|         | 组内 | 934.453 | 991 | 0.943 |       |       |                              |
|         | 总数 | 936.496 | 994 |       |       |       |                              |
| 职业承诺    | 组间 | 12.314  | 3   | 4.105 | 6.196 | 0.000 | 4 > 2, 4 > 1<br>3 > 2, 3 > 1 |
|         | 组内 | 656.510 | 991 | 0.662 |       |       |                              |
|         | 总数 | 668.824 | 994 |       |       |       |                              |

注: \*\*\* $P < 0.001$ ; 多重比较中的1代表20~30岁, 2代表30~40岁, 3代表40~50岁, 4代表50岁以上。

**表6 不同职称带教教师的住培制度满意度、组织支持感及职业承诺差异性分析**

| 类别      |    | 平方和     | Df  | 均方    | F值    | P值    | 多重比较         |
|---------|----|---------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| 住培制度满意度 | 组间 | 2.163   | 2   | 1.081 | 1.693 | 0.184 |              |
|         | 组内 | 633.547 | 992 | 0.639 |       |       |              |
|         | 总数 | 635.709 | 994 |       |       |       |              |
| 组织支持感   | 组间 | 1.851   | 2   | 0.925 | 0.982 | 0.375 |              |
|         | 组内 | 934.646 | 992 | 0.942 |       |       |              |
|         | 总数 | 936.496 | 994 |       |       |       |              |
| 职业承诺    | 组间 | 6.107   | 2   | 3.054 | 4.571 | 0.011 | 3 > 2, 3 > 1 |
|         | 组内 | 662.716 | 992 | 0.668 |       |       |              |
|         | 总数 | 668.824 | 994 |       |       |       |              |

注: \* $P < 0.05$ ; 多重比较中的1代表中级及以下, 2代表副高级职称, 3代表正高级职称。

**表7 不同性别带教教师的住培制度满意度、组织支持感及职业承诺差异性分析**

| 类别      | F值    | 显著性   | t值    | 显著性    | 多重比较  |
|---------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 住培制度满意度 | 0.923 | 0.337 | 2.364 | 0.018* | 1 > 2 |
| 组织支持感   | 6.092 | 0.014 | 0.017 | 0.986  |       |
| 职业承诺    | 0.641 | 0.424 | 0.436 | 0.663  |       |

注: \* $P < 0.05$ ; 多重比较中的1代表男, 2代表女。

**表8 不同学历带教教师的住培制度满意度、组织支持感及职业承诺差异性分析**

| 类别    |    | 平方和     | Df  | 均方    | F值    | P值    | 多重比较         |
|-------|----|---------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| 住培满意度 | 组间 | 8.062   | 2   | 4.031 | 6.371 | 0.002 | 1 > 2, 1 > 3 |
|       | 组内 | 627.647 | 992 | 0.633 |       |       |              |
|       | 总数 | 635.709 | 994 |       |       |       |              |
| 组织支持感 | 组间 | 0.993   | 2   | 0.497 | 0.527 | 0.591 |              |
|       | 组内 | 935.503 | 992 | 0.943 |       |       |              |
|       | 总数 | 936.496 | 994 |       |       |       |              |
| 职业承诺  | 组间 | 1.824   | 2   | 0.912 | 1.356 | 0.258 |              |
|       | 组内 | 666.999 | 992 | 0.672 |       |       |              |
|       | 总数 | 668.824 | 994 |       |       |       |              |

注: \*\* $P < 0.01$ ; 多重比较中的1代表本科及以下, 2代表硕士研究生, 3代表博士研究生。

**表9 不同执业类别带教教师的住培制度满意度、组织支持感及职业承诺差异性分析**

| 类别      |    | 平方和     | Df  | 均方    | F值    | P值    | 多重比较  |
|---------|----|---------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 住培制度满意度 | 组间 | 0.382   | 2   | 0.191 | 0.299 | 0.742 |       |
|         | 组内 | 635.327 | 992 | 0.640 |       |       |       |
|         | 总数 | 635.709 | 994 |       |       |       |       |
| 组织支持感   | 组间 | 6.220   | 2   | 3.110 | 3.317 | 0.037 | 3 > 1 |
|         | 组内 | 930.276 | 992 | 0.938 |       |       |       |
|         | 总数 | 936.496 | 994 |       |       |       |       |
| 职业承诺    | 组间 | 3.039   | 2   | 1.520 | 2.264 | 0.104 |       |
|         | 组内 | 665.784 | 992 | 0.671 |       |       |       |
|         | 总数 | 668.824 | 994 |       |       |       |       |

注: \* $P < 0.05$ ; 多重比较中的1代表临床, 2代表中西医, 3代表口腔。



表10 不同从业年限带教教师的住培制度满意度、组织支持感及职业承诺差异性分析

| 类别      |    | 平方和     | Df  | 均方    | F值    | P值    | 多重比较     |
|---------|----|---------|-----|-------|-------|-------|----------|
| 住培制度满意度 | 组间 | 3.065   | 3   | 1.022 | 1.602 | 0.187 |          |
|         | 组内 | 631.431 | 990 | 0.638 |       |       |          |
|         | 总数 | 634.496 | 993 |       |       |       |          |
| 组织支持感   | 组间 | 2.782   | 3   | 0.927 | 0.985 | 0.399 |          |
|         | 组内 | 932.024 | 990 | 0.941 |       |       |          |
|         | 总数 | 934.806 | 993 |       |       |       |          |
| 职业承诺    | 组间 | 10.167  | 3   | 3.389 | 5.112 | 0.002 | 2>1, 3>1 |
|         | 组内 | 656.274 | 990 | 0.663 |       | **    | 4>1, 4>2 |
|         | 总数 | 666.441 | 993 |       |       |       |          |

注: \*\*P<0.01; 多重比较中的1代表10年以下, 2代表11~20年, 3代表21~30年, 4代表31年以上。

表11 不同级别医院带教教师的住培制度满意度、组织支持感及职业承诺差异性分析

| 类别      |    | 平方和     | Df  | 均方    | F值    | P值    | 多重比较     |
|---------|----|---------|-----|-------|-------|-------|----------|
| 住培制度满意度 | 组间 | 4.130   | 2   | 2.065 | 3.243 | 0.039 |          |
|         | 组内 | 631.579 | 992 | 0.637 |       | *     | 3>1, 3>2 |
|         | 总数 | 635.709 | 994 |       |       |       |          |
| 组织支持感   | 组间 | 4.181   | 2   | 2.091 | 2.224 | 0.109 |          |
|         | 组内 | 932.315 | 992 | 0.940 |       |       |          |
|         | 总数 | 936.496 | 994 |       |       |       |          |
| 职业承诺    | 组间 | 1.741   | 2   | 0.870 | 1.294 | 0.275 |          |
|         | 组内 | 667.083 | 992 | 0.672 |       |       |          |
|         | 总数 | 668.824 | 994 |       |       |       |          |

注: \*P<0.05; 多重比较中的1代表三甲医院, 2代表三级医院, 3代表非三级医院。

窄, 于是对住培工作的评价较高。

不同执业类别带教教师的组织支持感有显著差异。口腔执业带教教师的组织支持感明显高于临床医师, 可能原因是口腔医师带教教师的工作环境和工资待遇优于临床医师的带教教师, 所以其组织支持感较高; 年龄、职称和从业年限对职业承诺差异有统计学意义 ( $P<0.05$ ), 年龄较大的带教教师其职业承诺水平高于年龄较低, 正高职称带教教师的职业承诺高于副高和中级及以下, 从业年限高的带教教师职业承诺高于从业年限低的带教教师。可能原因是随着年资及从业年限的增长, 职称的晋升, 带教教师的经验更为丰富, 使带教工作更为得心应手。这些群体因为年龄、工龄和职称的增加, 他们对职业的投入越多, 所以他们的职业承诺水平越高。

根据以上研究结论, 提出以下建议。

### 3.1 严格带教教师遴选准入, 加强师资队伍建设

鉴于年龄、工龄和职称体现的职业承诺差异, 原则上带教教师的入选基本条件年龄为40岁以上, 职称为正高以上, 从业年限11年以上。

### 3.2 完善带教教师激励机制, 提高组织支持感

组织支持感对职业承诺具有显著正向预测力。而本研究调查发现, 带教教师的组织支持感均值只有4.30。因此, 卫生计生行政部门及培训基地应重视医教研的全面发展, 建立健全带教教师薪酬激励制度, 尤其对临床医学带教教师在考核、评选表彰、职称晋升、岗位聘任等评价中的权重, 提高其薪酬福利待遇及重视精神奖励, 充分调动带教教师的积极性、主动性和创造性。

### 3.3 进一步完善及落实住培政策, 提高住培制度满意度

自2014年住培制度建设在全国正式启动, 政策制度和培训体系虽逐步形成, 但仍然处于起步阶段, 住培质量、基地建设等政策需要进一步完善, 待遇等方面需要进一步落实。需要留意的是高学历和高层级医院的带教教师对住培制度满意度低于低学历和非三级医院的同行。因此建议卫生计生行政部门多听取高学历和高层级医院带教教师对住培制度的意见和建议, 进一步完善落实住培相关政策并

严格培训过程管理、落实住培期间待遇等。同时, 加大宣传及激励力度, 使硕士及博士研究生学历的带教教师充分了解、认识住培工作, 有足够的动力从事住培工作, 提高对住培制度的满意度, 最终提高其职业承诺。

注: 该论文是在ISCTE-IUL与南方医科大学合作举办的公共卫生政策与管理博士学位项目的指导下完成。

### 参考文献

- [1] 王磊, 霍墨菲, 王晨. 关于提高住院医师临床带教教师素质和能力的研究[J]. 中华医院管理杂志, 2015, 31(9): 705-707.
- [2] 陈小润, 周蓉, 黄霞燕, 等. 带教老师对上海市住院医师规范化培训政策的认知与态度调查研究[J]. 中国卫生资源, 2016, 19(1): 4-8.
- [3] Lancet. Violence against doctors: Why China? Why now? What next? [J]. Lancet, 2014, 383(9922): 1013.
- [4] 秦晓强, 尹文强, 黄冬梅, 等. 新医改背景下医生职业承诺影响因素分析[J]. 中国卫生事业管理, 2015, 32(10): 748-749, 757.
- [5] 孙健敏, 陆欣欣, 孙嘉卿. 组织支持感与工作投入的曲线关系及其边界条件[J]. 管理科学, 2015, 28(2): 93-102.
- [6] Eisenberger R, Stinglhamber F, Hutchison S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3): 500-507.
- [7] 裴艳, 刘晓虹, 陶红. 护士职业承诺结构的研究[J]. 心理科学, 2007, 30(6): 1484-1485.
- [8] Blau G. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment[J]. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 2003, 76(4): 469-488.
- [9] 吴明隆. SPSS统计应用实务[M]. 北京: 科学出版社, 2003.
- [10] 李娜. 长春市三甲医院临床护士职业承诺现状调查及影响因素分析[D]. 长春: 吉林大学, 2013.
- [11] 张翔. 国内医院医生职业承诺的跨层次分析[D]. 成都: 电子科技大学, 2015.
- [12] Irving PG, Coleman DF, Cooper CL. Further assessments of a three-component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations[J]. Journal of Applied Psychology, 1997, 82(3): 444-452.
- [13] Asad N, Khan S. Relationship between job-stress and burnout: organizational support and creativity as predictor variables[J]. Pakistan Journal of Psychological Research, 2003, 18(3): 139-149.

### 通信作者

马绍壮: Instituto Universitario de Lisboa (ISCTE-IUL), Business Research Unit (UNIDE-IUL)  
E-mail: ma.shaozhuang@iscte-iul.pt

收稿日期 2018-02-12(责任编辑 张晓辉)