

职业成长、组织承诺与离职倾向：集群内外比较

翁清雄¹， 席酉民²

(1. 中国科学技术大学 管理学院, 安徽 合肥 230026; 2. 西安交通大学 管理学院, 陕西 西安 710049)

摘 要:本文实证分析比较产业集群内外企业员工职业成长、组织承诺与离职倾向之间的关系,揭示产业集群内外员工离职倾向产生机理的差异。在 9 个城市的集群与非集群发放了 1200 份问卷,实证研究发现:员工职业成长四个因子均对情感承诺具有正向影响;除职业能力发展外,职业成长其余三个因子均对持续承诺和规范承诺有正向影响;职业成长四个因子、组织承诺三个因子分别对离职倾向具有显著的负向影响;职业成长、组织承诺对离职倾向的预测作用在产业集群内外存在显著差异。研究表明,在产业集群中,企业员工可以在组织外部较容易地获得新的工作机会,并更加关注职业成长,因此,他们更可能在职业成长受限时产生离职倾向和行为。

关键词:职业成长;组织承诺;离职倾向;产业集群;职业目标

中图分类号:F272. 92 文献标识码:A 文章编号:1003-5192(2013)01-0023-08

The Relationship between Career Growth, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Comparison between Industrial Clusters and Non-Clusters

WENG Qing-xiong¹, XI You-min²

(1. School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei 230026, China; 2. School of Management, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China)

Abstract: The paper studied the relationship between employees' career growth, organizational commitment and turnover intention, and compared the relationship between the three variables in industrial clusters and non-clusters. 1200 employees in industrial clusters and non-clusters of 9 cities were investigated. The results found that: four dimensions of career growth had significant positive impact on emotional commitment; three dimensions of career growth expect professional ability development had significant positive impact on both of continuance commitment and normative continuance; both career growth and organizational commitment had significant negative impact on turnover intention; the role of career growth and organizational commitment in clusters varied significantly from in non-clusters. The results indicate that, in industrial clusters, the employees are easier to acquire new job opportunities outside their current organization, and are more concerned with their career growth; as a result, they are more possible to produce turnover intention and behavior when their career growth is limited.

Key words: career growth; organizational commitment; turnover intention; industrial clusters; career goal

1 引言

产业集群的发展实践表明,持续创新是推动集群企业发展的关键因素,而吸引、保留人才并促进人才的快速成长则是集群企业持续创新的主要动力。国内学者胡蓓等在研究中已经发现,人才日益集聚于产业集群,并产生了集聚效应^[1,2]。这种人才集聚效应,一方面表现为快速的经济增长、良好的知识溢出、丰富的就业机会和持续的管理创新,为集群内员工的职业成长提供了良好的条件,集群

内企业员工的职业成长显著快于非集群区域;而另一方面则表现为集群内部企业间人才流动更加频繁^[3,4]。人才的频繁流动导致了部分企业人才快速流失,核心人才流失问题成为当前集群企业亟须解决的难题。先前的人才流动理论表明,职业成长与离职倾向负向相关,员工职业成长越快,离职倾向越低,换句话说,人才职业成长越顺利,人才的流动就应越少。这就为研究者们提供了一个重要疑问:在产业集群中,为何会出现快速职业成长与频繁工作流动共存的现象?显然,原有的人才流动理论

收稿日期:2011-07-24

基金项目:教育部人文社会科学基金青年资助项目(12YJC630228);国家自然科学基金重点资助项目(71032002);国家自然科学基金资助项目(70772109,70872034)

值得我们重新审视。为了更好地探索集群内企业人才流动规律,我们从研究员工离职倾向入手,采用集群内外比较的方式展开分析。由于职业成长和组织承诺已被认为是预测离职倾向最核心的变量^[5],因此,本文重点就职业成长、组织承诺与离职倾向的关系进行对比分析,试图探悉集群企业员工在离职问题上与集群外部的差异及其产生原理。

2 文献综述与理论模型

2.1 文献综述

(1) 离职倾向

离职倾向是指员工经历了不满意之后的下一个退缩行为^[6],是员工离开组织的态度和想法。早期关于离职倾向产生原因的研究中,学者们主要关注于环境的因素、与工作相关的因素、个体因素和对工作结果的情感反应。最近几年的研究发现,工作压力、组织外发展机会、工作绩效、组织支持感、人格特质对离职倾向均存在一定的预测作用^[5]。已有研究关于离职倾向的研究已经比较丰富,但在集群与非集群两种不同环境下比较离职倾向产生机理的研究还不多见,致使集群环境下员工离职问题成为一个未解难题。

(2) 职业成长

Weng 等对企业员工职业成长问题进行了操作化界定,指出职业成长包括组织内职业成长与组织间职业成长^[7]。组织内职业成长是指员工在目前组织内部的职业进展速度,包括员工在目前单位内的职业能力发展速度、职业目标进展速度、晋升速度与报酬增长速度。而组织间职业成长则是指员工在工作流动过程中所发生的职业进展。本文主要研究员工在组织内的职业成长问题。以往关于职业成长的研究主要集中于探讨职业成长的影响因素,对职业成长结果变量的研究还比较缺乏^[8]。Weng 等在研究中发现,职业成长可以很好地预测组织承诺,并提出应进一步探索职业成长与员工其他态度和行为的关系^[7]。

(3) 组织承诺

组织承诺概念是由 Becker 最早提出的,他认为,组织承诺是指员工随着对组织的“单方投入”的增加而产生的一种甘愿全身心参加组织各项工作的感情^[9]。Allen 和 Meyer 对以往的各种组织承诺理论进行了综合分析,提出组织承诺三维理论并进行了检验^[10,11]。他们认为至少存在三种形式的组织承诺,即情感承诺、持续承诺和规范承诺。自 Allen 和 Meyer 构建组织承诺三维模型以来,他们的理论最

为广泛地被应用到相关研究中去,所开发的量表成为测量组织承诺最为经典的工具^[12]。因此,本研究采用 Allen 和 Meyer 的理论从情感承诺、持续承诺、规范承诺三个维度来研究和测量组织承诺。

2.2 理论模型

本研究的理论框架如图 1 所示,主要分析职业成长、组织承诺与离职倾向的关系,比较集群与非集群环境下三者之间关系的差异。

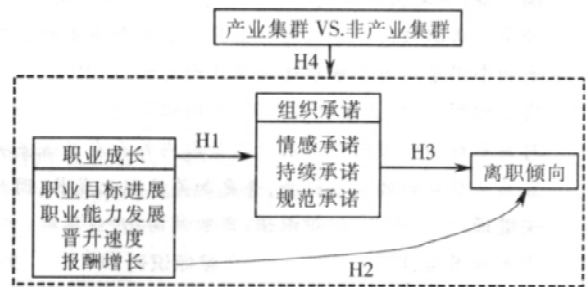


图 1 研究假设模型

(1) 职业成长对组织承诺的作用

职业成长的达成不仅需要员工自身的努力,更离不开组织的支持。员工在组织内部职业成长的过程,既是对组织目标产生内在认同的过程,也是将自身行为与组织发展逐渐捆绑在一起的过程。员工职业成长的获得更是组织与员工之间的一种互惠行为,一种内在的心理契约。

情感承诺,是由于员工对组织目标的认同和对组织的深厚感情,形成的对组织的心理依附。情感承诺主要有三种产生来源,包括对工作任务的内在投入,感知到工作任务或完成工作任务的相关价值,对工作任务以及组织目标的认同^[13]。Hackman 和 Oldham 指出,当雇员的需求得以满足、才能得以发挥、价值观得以表达时,会产生更多积极的工作态度,在情感上更加依附于组织^[14]。故而,若员工在完成工作的同时能够获得较快的职业成长,就会对组织的目标产生较高的认同感,对工作任务会更加投入,愿意为实现组织的目标付出努力。基于以上分析,提出如下假设:

H1a 员工在组织中的职业成长越快,对组织的情感承诺越高。

H1aa 员工在组织中的职业目标进展越快,对组织的情感承诺越高。

H1ab 员工在组织中的职业能力发展越快,对组织的情感承诺越高。

H1ac 员工在组织中的晋升速度越快,对组织的情感承诺越高。

H1ad 员工在组织中的报酬增长越快,对组

织的情感承诺越高。

持续承诺,是员工为不失去已有职位和待遇等而不得不继续留在该组织工作的行为倾向。由于持续承诺反映的是对离职成本的感知,因此,任何会增加离职成本的变量都可视为其前因变量^[10]。比如,特殊工作技能的荒废,老资格特权和人际关系的丧失都是离职需担负的潜在损失^[10]。同样,离职也会对职业成长造成威胁。一是离职会对职业目标进展产生影响。如若员工的职业目标进展顺利,当前工作对个人实现职业目标非常有价值,离开现有工作岗位的成本就很高;反之,则离职损失就较小。二是离职对职业能力发展产生影响,导致积累的特殊工作技能的荒废。三是离职致使员工在组织中赢得的晋升机会和较高薪酬的丧失。当员工在组织中获得了较多的晋升机会和较高的薪酬时,就意味着他已经为组织发展付出了诸多努力,离职的成本就很高。基于以上分析,提出假设:

H1b 员工在组织中的职业成长越快,对组织的持续承诺越高。

H1ba 员工在组织中的职业目标进展越快,对组织的持续承诺越高。

H1bb 员工在组织中的职业能力发展越快,对组织的持续承诺越高。

H1bc 员工在组织中的晋升速度越快,对组织的持续承诺越高。

H1bd 员工在组织中的报酬增长越快,对组织的持续承诺越高。

规范承诺,是员工受社会责任感和社会规范约束形成的对组织的承诺。规范承诺来源于人际交往中的互惠原则,当员工感到组织对其个人的发展提供帮助时,就会从内心里认为应该回报于组织^[15];来源于对相关行为规范的内在化,以及在接受组织利益后产生的报答倾向^[16]。Wiener 提出,规范承诺不仅取决于入职前形成的内在道德规范,也取决于组织提供的培训和发展机会^[17]。基于以上分析,我们推断:当组织为员工提供良好的发展平台,通过各种培训提升员工职业能力,为员工晋升提供机会和薪酬增长时,员工也就会对组织产生规范承诺。因此,提出如下假设:

H1c 员工在组织中的职业成长越快,对组织的规范承诺越高。

H1ca 员工在组织中的职业目标进展越快,对组织的规范承诺越高。

H1cb 员工在组织中的职业能力发展越快,对组织的规范承诺越高。

H1cc 员工在组织中的晋升速度越快,对组织的规范承诺越高。

H1cd 员工在组织中的报酬增长越快,对组织的规范承诺越高。

(2) 职业成长对离职倾向的影响

如今,人们对职业发展的设计不再仅局限于某个组织,在流动中寻求职业成长已经成为普遍的现象^[18]。当个人的职业目标在特定组织中很难得到进展时,往往更愿意选择离职。与此同时,为获得持续的就业力,人们越来越重视知识能力的提升。特别是在一些专业知识具有高贬值特性的行业中,当企业未能及时提供在职培训等机会时,年轻员工考虑到生命周期内被动离职风险增加,往往采取主动离职进入新企业或学校以增加人力资本存量,降低被动离职的风险^[19]。晋升和高薪也可以促进员工的保留,当组织给员工提供的晋升机会多、晋升速度较快时,员工更容易受到激励,产生高昂的工作热情,愿意持续地为组织服务。基于以上分析,提出如下假设:

H2 员工在组织内部的职业成长越快,离职倾向越低。

H2a 员工在组织内部的职业目标进展越快,离职倾向越低。

H2b 员工在组织内部的职业能力发展越快,离职倾向越低。

H2c 员工在组织内部的晋升速度越快,离职倾向越低。

H2d 员工在组织内部的报酬增长速度越快,离职倾向越低。

(3) 组织承诺对离职倾向的作用

Meyer 和 Allen 认为,员工都不同程度地拥有对组织的情感承诺、持续承诺和规范承诺,他们认为组织承诺三个维度可以很清晰地解释员工与组织的关系^[11]。已有研究发现,组织承诺与员工自愿离职行为之间的平均相关为-0.227,与员工主动寻找其他工作的意图之间的相关为-0.464,与员工离职倾向之间相关为-0.599,但与员工知觉到的可选择工作机会之间没有显著相关^[20]。大部分研究指出,组织承诺是员工离职倾向的一个重要预测变量^[21]。Meyer 等通过元分析发现,组织承诺三个维度均与离职倾向存在负向显著的联系,其中情感承诺对离职倾向的影响作用最强,其次为规范承诺,而持续承诺的作用最弱^[22]。因此,提出如下假设:

H3 员工组织承诺越高,离职倾向越低。

H3a 员工的情感承诺越高,离职倾向越低。

H3b 员工的持续承诺越高,离职倾向越低。

H3c 员工的规范承诺越高,离职倾向越低。

(4) 产业集群与非产业集群比较

集群内集聚着大量同类企业,企业集中,工作机会丰富,职业信息传递顺畅,员工在集群企业内部可以感知到较高的外部机会,也促使了集群内企业员工的组织行为发生了一些新变化。第一,集群内部企业员工更加注重职业成长。由于他们可以在企业外部较容易地获得新的工作,也就更可能因为职业成长受限而产生离职行为和倾向。第二,在集群内部,组织承诺对员工的离职倾向和行为的预测作用可能减弱。在集群中,员工对自身的职业更加负责,职业承诺更高^[4],他们更多地从自身职业成长的角度而不是从组织的角度来考虑是否要继续为某一个企业服务。第三,员工感知到的外部工作机会越多,其职业成长与组织承诺之间的关系越弱。从归因理论出发^[23],我们可以推断,在集群内员工的感知机会高,更加可能将良好的职业成长归因为自身努力。当员工将职业成长更多地归因于自身努力时,对组织的情感依附会变弱,而更加依赖于自己的努力,从而,职业成长对组织承诺的影响作用就会减弱。基于以上分析,提出如下假设:

H4 在产业集群内外,员工的职业成长、组织承诺与离职倾向三者之间的关系存在明显差异。

H4a 在产业集群中,职业成长对离职倾向的预测作用要强于非产业集群。

H4b 在产业集群中,组织承诺对离职倾向的预测作用要弱于非产业集群。

H4c 在产业集群中,职业成长对组织承诺的预测作用要弱于非产业集群。

3 研究方法

3.1 研究对象

本研究的样本部分来自产业集群,部分来自于非产业集群。在集群的选取上,分别从不同地区选取了包括深圳通信产业集群、杭州医药产业集群和武汉光电子产业集群等 9 个集群。在取样上,对不同产业集群的样本量进行控制,以达到从各个集群的回收样本量保持相对均衡。同时,考虑到不同企业间的差异,在同一企业中获取的样本不超过 10 个。另外,为减少不同地域之间的差异,在样本的选取中,对同一个城市集群内和集群外的样本数量基本要求保持相对一致。调查共发出问卷 1200 份,回收 1109 份,有效问卷 961 份。其中,来自集群的问

卷占 44.25%,来自于非集群的问卷占 55.75%。

3.2 测量工具

本研究调查问卷的所有题项都采用 5 级 LIKERT 量表进行测量,即非常符合为 5 分,比较符合为 4 分,不确定为 3 分,不太符合为 2 分,非常不符合为 1 分。

职业成长的测量。本研究采用 Weng 等的职业成长的测量量表,该量表经检验具有较好的效度和信度^[7]。职业成长量表包含 4 个维度,分别是职业目标进展、职业能力发展、晋升速度和报酬增长,总共 15 个问题项。职业目标进展、职业能力发展、晋升速度、报酬增长 4 个分量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.860、0.848、0.796、0.783。

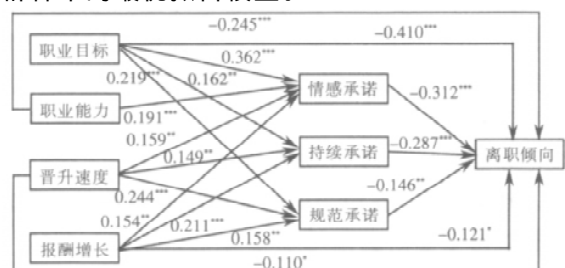
组织承诺的测量。组织承诺量表主要采用 Meyer 和 Allen 发展出来的组织承诺量表,3 个维度的分量表均由 6 个问题项组成,共计 18 个问题项^[10,11]。在组织承诺的 3 个因素中,情感承诺、持续承诺、规范承诺的 Cronbach's α 系数分别为 0.856、0.838、0.782。

离职倾向的测量。离职倾向量表主要参考 Mobley 等的离职倾向量表设计而成^[24]。量表包含“我基本上没有想过离开目前这个单位”等 4 个问题项。离职倾向量表的 Cronbach's α 系数为 0.755。

4 数据分析与研究结果

研究采用结构方程模型来检验职业成长、组织承诺、离职倾向三者之间的关系。首先通过验证性因素分析检验测量模型,结果表明,各个观测变量在相应的潜变量上的标准化载荷系数均在 0.6 以上,并小于 1,而且全部通过了 t 检验。这说明本研究的各变量具有充分的收敛效度。

其次,我们分三步检验研究假设:(1)不分集群与非集群,构建整个样本的最优拟合模型;(2)单独计算集群样本的最优拟合模型;(3)单独计算非集群样本的最优拟合模型。



注:模型拟合优度: $\chi^2/df = 2.318$; RMSEA = 0.052; GFI = 0.951; AGFI = 0.925; NFI = 0.0953; NNFI = 0.947; CFI = 0.968; IFI = 0.953。

图 2 结构方程模型标准化路径

第一步,构建整个样本的最优拟合模型。运用搜集的所有有效数据对假设模型进行检验,结果显示,假设模型 19 条路径中只有 2 条路径不显著,为了进一步检验假设模型是否为最优模型,我们依据逐步推进的原则,每次只修改一个固定路径(通常是 MI 最大或较大者),将其自由估计后,对所有的路径都进行重新计算,直到 χ^2 的数值减少不再显著为止。最后得到的最优模型的标准化路径图和拟合优度统计指标如图 2 所示,其中,绝对拟合指数 χ^2/df 为 2.318,已接近于 2,表明该指数水平很好;近似误差均方根 $RMSEA$ 为 0.052,接近理想水平 0.05;拟合优度指数 GFI 、 $AGFI$ 在 0.9 以上;相对拟合指数的两个指标 NFI 、 $NNFI$ 均达到了理想水平 0.9;另两个相对拟合指数 CFI 、 IFI 则远远超过了 0.9。从结果看出,假设模型的 19 条路径中,只有职业能力发展对持续承诺和规范承诺这 2 条作用路径不显著。

反映各个潜变量之间结构关系的标准化路径系数和显著性检验结果如图 2 所示。具体结果如下:(1)职业成长 4 个因子对情感承诺均存在显著影响,其中职业目标对情感承诺的影响最显著($r=0.362$,p<0.001),其次为职业能力发展($r=0.191$,p<0.001),而晋升速度($r=0.159$,p<0.01)与报酬增长($r=0.154$,p<0.01)对情感承诺的作用相对较弱;(2)除职业能力发展之外,职业成长其他 3 个因子对持续承诺均具有显著影响,其中报酬增长的影响作用最显著($r=0.211$,p<0.001),其次为职业目标进展($r=0.162$,p<0.01)和晋升速度($r=0.149$,p<0.01);(3)除职业能力发展之外,职业成长其他 3 个因子对规范承诺均具有显著的影响作用,其中晋升速度的影响作用最显著($r=0.244$,p<0.001),其次为职业目标进展($r=0.219$,p<0.001)和报酬增长($r=0.158$,p<0.01);(4)职业成长 4 个因子对离职倾向均具有显著的负向影响,其中职业目标进展的作用最显著($r=-0.410$,p<0.001),其次为职业能力发展($r=-0.245$,p<0.001),而报酬增长($r=-0.121$,p<0.05)和晋升速度($r=-0.110$,p<0.05)的作用则相对较弱;(5)组织承诺 3 个因子对离职倾向均存在显著的负向影响,其中情感承诺的作用最显著($r=-0.312$,p<0.001),其次为持续承诺($r=-0.287$,p<0.001),而规范承诺的作用则相对较弱($r=-0.146$,p<0.01)。

表 1 集群与非集群职业成长、组织承诺与离职倾向关系比较

路径关系	路径系数		系数变化程度与方向
	集群	非集群	
职业成长与组织承诺			
职业目标进展→情感承诺	0.360***	0.362***	弱
职业能力发展→情感承诺	0.243***	0.152**	强
晋升速度→情感承诺	0.158**	0.300**	弱
报酬增长→情感承诺	0.148**	0.156**	弱
职业目标进展→持续承诺	0.163**	0.170**	弱
职业能力发展→持续承诺	—	0.400*	强
晋升速度→持续承诺	0.148**	0.149**	弱
报酬增长→持续承诺	0.213***	0.202***	弱
职业目标进展→规范承诺	0.217***	0.229***	弱
职业能力发展→规范承诺	—	—	
晋升速度→规范承诺	0.162**	0.166**	弱
报酬增长→规范承诺	0.159**	0.157**	弱
职业成长与离职倾向			
职业目标进展→离职倾向	-0.451***	-0.158**	强
职业能力发展→离职倾向	-0.298***	-0.104*	强
晋升速度→离职倾向	-0.162**	-0.080*	强
报酬增长→离职倾向	-0.157**	-0.140**	弱
组织承诺与离职倾向			
情感承诺→离职倾向	-0.331***	-0.179**	强
持续承诺→离职倾向	-0.167**	-0.317***	强
规范承诺→离职倾向	-0.101*	-0.294***	强

注: * $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$; 表示在集群中的路径系数高于非集群, 表示在集群中的路径系数低于非集群。

为检验集群与非集群职业成长、组织承诺与离职倾向三者之间关系的差异,在第二步和第三步中,研究将样本分为集群和非集群两个部分并分别进行结构方程模型分析。采取与第一步相似的办法进行模型比较与计算,寻找最优模型,最后结果如表 1 所示。从对比的结果可以看出:(1)职业成长对离职倾向的预测作用,在集群中要高于非集群,其中职业目标进展、职业能力发展、晋升速度的预测作用变化比较显著;(2)持续承诺和规范承诺对离职倾向的预测作用,在非集群中要强于集群,而情感承诺对离职倾向的预测作用,在集群中要强于非集群;(3)职业成长与组织承诺之间的关系在集群与非集群之间也存在差异,但没有一致性的变化规律,其中职业能力发展对情感承诺的作用在集群中要显著强于非集群,而职业能力发展对持续承诺的作用在集群中要显著弱于非集群。

5 讨论

本文分析了职业成长、组织承诺与离职倾向三者之间的关系,并进一步比较集群与非集群企业人才流动规律的差异性。研究结果发现,除假设 H1bb、H1cb、H4c 被拒绝,假设 H4b 部分得到支持外,其余假设均得到数据的支持。结果表明,职业成长与组织承诺均为离职倾向的重要预测变量;在集群内部,职业成长、情感承诺对离职倾向的预测作用明显高于非集群,而持续承诺、规范承诺对离职倾向的预测作用明显弱于非集群。

5.1 职业成长与组织承诺的关系

关于职业成长对组织承诺的作用,研究的结果包括:(1)职业成长四因子对情感承诺均具有正向影响,其中职业目标进展的作用最显著,其次为职业能力发展,而晋升速度和报酬增长的作用略小,H1a 包含的四个假设均得到支持;(2)职业目标进展、晋升速度和报酬增长对持续承诺有显著的正向影响,报酬增长的影响作用最显著,其次为职业目标进展,晋升速度的作用最弱,假设 H1ba、H1bc、H1bd 得到支持,H1bb 被拒绝;(3)职业目标进展、晋升速度和报酬增长对规范承诺有显著的正向影响,晋升速度与职业目标进展的影响作用较显著,而报酬增长的影响作用相对较弱,假设 H1ca、H1cc、H1cd 得到支持,H1cb 被拒绝。

之前关于组织承诺前因变量以及形成基础的研究一直未能取得新的突破,主要局限于对工作特性、组织气候、工作角色以及人与组织匹配等方面。而本研究则关注到了员工职业成长的作用,实证研

究结果也充分说明,职业成长可以有效预测组织承诺。本文从四个方面拓展了职业成长与组织承诺的理论研究。(1)研究结论表明职业成长不仅是员工应该关注的问题,而且必须引起组织的重视。虽然已有一些学者指出组织应该关注员工的职业成长以获取员工的回报^[25],但并没有实证检验职业成长与组织承诺之间的内在联系。本研究说明,在组织为员工职业成长给予支持和帮助时,将获得员工对组织的高承诺和留职意愿。(2)研究结论发展了情感承诺的前因变量。虽然学者们已经意识到员工对工作任务价值的认知、对工作任务的投入和认同是情感承诺的产生来源,却并没能揭示员工对工作任务认同是如何产生的。本研究表明,员工在组织内实现快速职业成长是其对组织产生高情感承诺的重要原因。可以推断,如果员工在实现组织目标的同时获得了自身职业的快速成长,那么他们对工作任务就会更加投入,对组织目标更加认同。(3)研究进一步阐明了持续承诺产生的基础。持续承诺产生于雇员对离职成本的感知,这种离职成本主要体现为员工在组织内长期积累的各种优势将随离职而瞬间丧失。要在组织内获得高报酬增长和晋升速度,需要长期的努力和积累,而离职后先前的努力和积累将无法得到回报。职业目标进展也能直接影响持续承诺,本研究的结论是持续承诺影响因素理论研究的重要补充。(4)本研究结论支持了 Meyer 和 Allen 关于“员工接受组织利益后产生的报答需求是规范承诺的来源”的假设。研究结果显示,具有较快职业成长的员工能够更明显地感知到组织的关心和帮助,并基于互惠原则产生回报意愿和行为。

5.2 职业成长和组织承诺对离职倾向的作用

关于职业成长、组织承诺对离职倾向的作用,研究的主要结论为:职业成长四个维度对离职倾向均具有显著的影响,其中职业目标进展的作用最强,其次为职业能力发展,再次为报酬增长,晋升速度的作用最弱,假设 H2 得到验证;组织承诺三个维度对离职倾向均具有显著的负向作用,其中情感承诺的作用最为显著,其次为持续承诺,规范承诺的作用相对较弱,假设 H3 得到验证。

职业目标进展是职业成长的重要因素。员工的职业目标与当前的工作相关性越强,当前的工作对实现其职业目标就越有价值,员工对工作就会更加认同和投入,且舍不得离开现有工作岗位。

职业能力发展已成为无边界职业生涯时期人们职场追求的重要目标。然而,找到一个适合自己

发展的工作岗位非常困难。因此,员工在现有工作上的职业能力发展越好,离职倾向就会越低。此外,如果员工在完成工作时能够积累经验,学习新的知识和能力,就会对组织的目标产生较高的认同感,对工作任务会更加投入,愿意为实现组织的目标付出努力,也更愿意留在组织中长期发展。

关于晋升速度对离职倾向的影响,张一弛等认为增加晋升机会以满足员工的成就需求,将极大地降低优秀员工的离职率^[26]。本文的研究结论也进一步证明晋升速度与离职倾向呈负相关。先前的研究认为,员工对报酬的满意度是预测离职倾向的关键因素之一^[27]。本文结论与他们的观点相符,报酬增长是员工留在组织中的一个重要影响因素,当员工具有高的报酬增长速度时,离职不仅将丧失高报酬增长的机会,而且也将放弃在组织中积累的种种发展优势。除此以外,获得高报酬增长的员工更可能在情感上依附于组织,并会产生回报组织的念头,因此,他们的离职倾向较低。

研究结果表明,组织承诺是离职倾向的重要预测变量,这与前人的研究结论相一致。所不同的是,本研究的结果显示持续承诺对离职倾向的作用要高于规范承诺的作用。这说明,在日益激烈的市场环境下,人们选择留在组织中的主要动因来自于对组织的需要,而基于道德和内在规范产生的对组织的态度对雇员留职意愿的影响较弱。

5.3 产业集群与非产业集群比较

关于集群与非集群职业成长、组织承诺与离职倾向之间关系,具有显著结果的有以下几个方面:(1)职业成长对离职倾向的预测作用,在集群要高于非集群,假设 H4a 得到支持;(2)持续承诺和规范承诺对离职倾向的预测作用在非集群要高于集群,而情感承诺对离职倾向的预测作用在集群要高于非集群,假设 H4b 得到部分支持;(3)职业成长与组织承诺之间的关系在集群与非集群之间存在差异,但没有一致性的变化规律,其中职业能力发展对持续承诺的作用在集群中要显著强于非集群,而对规范承诺的作用在集群中要显著弱于非集群,假设 H4c 没有通过验证。

结果表明,在集群中,企业员工可以在组织外部较容易地获得新的工作机会,他们对自身的职业成长更加关注,因此,他们更可能在职业成长受限时产生离职倾向和行为。也就是说,在集群中,职业成长对预测离职倾向起到了非常重要的作用。另外,集群内的员工由于更加忠实于自己的职业和工作任务本身,对组织的高持续承诺和规范承诺并不一定意

味着他们不会产生离职倾向,要降低集群内员工的离职倾向,关键要帮助其实现快速的职业成长,并对组织的发展目标和工作任务产生内在认同。

6 管理启示

研究也说明,在集群中,企业要保留核心人才应当更加关注员工的职业成长。通过本文的研究,我们可以对人力资源管理实践提出以下几点具体建议。首先,在人才招聘时要注重考察员工自身的职业规划和职业目标,如果员工个人的职业目标、职业规划和企业所提供的工作岗位、发展环境比较匹配,则录用后员工更能产生高的组织承诺,更加安心地留在组织中工作。其次,在人员的使用和配置上应该关注员工的职业规划和个人目标,加快员工的职业目标进展。再次,组织应努力促进员工的职业能力发展,从而提高员工对组织的情感承诺。可以通过给员工安排具有挑战性的工作任务、采取师傅带徒弟的形式让员工在完成工作任务的同时得到提升和锻炼,提升其对组织目标、组织工作任务的认同。同时,应给员工提供必要的培训和受教育机会,使员工能保持职业竞争力。最后,在员工晋升时应充分考虑晋升对象的职业目标,结合好员工的个人需要与组织的发展需要。

参 考 文 献:

- [1] 胡蓓,翁清雄.产业集群特征对集群内人才根植意愿的影响[J].工业工程与管理,2008,(5):113-119.
- [2] Weng Q X. The influence of industrial clusters' character on the growth of talents[J]. International Journal of Human Resources Development and Management, 2008, 8(1/2): 150-162.
- [3] 翁清雄,胡蓓,古家军.产业集群特征对集群内人才成长的影响——基于我国四个产业集群的一项实证研究[J].科研管理,2008,(4):103-110.
- [4] 翁清雄,席西民.产业集群与非产业集群员工组织行为比较研究[J].科学与科学技术管理,2010,(4):193-199.
- [5] Ongori H. A review of the literature on employee turnover[J]. African Journal of Business Management, 2007, 1(3):49-54.
- [6] Porter L W, Steer R M. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism[J]. Psychological Bulletin, 1973, 80(2): 151-176.
- [7] Weng Q X, McElroy J C, Morrow P, et al.. The relationship between career growth and organizational commitment [J]. Journal of Vocational Behavior, 2010, 77(3): 391-400.
- [8] 翁清雄,席西民.职业成长理论研究简评[J].预测,2010,29(6):1-7.
- [9] Becker H S. Notes on the concept of commitment[J]. American Journal of Sociology, 1960, 66(1): 32-42.
- [10] Allen N J, Meyer J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative com-

- mitment to the organization[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63(1): 1-18.
- [11] Meyer J P, Allen N J. A Three-component conceptualization of organizational commitment[J]. *Human Resource Management Review*, 1991, 1(1): 64-98.
- [12] Bentein K, Vandenberg R J, Vandenberghe C, et al.. The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modeling approach[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(5): 468-482.
- [13] Meyer J P, Herscovitch L. Commitment in the workplace: toward a general model[J]. *Human Resource Management Review*, 2001, 11(3): 299-326.
- [14] Hackman J R, Oldham G R. Motivation through the design of work: test of a theory [J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, 16(2): 250-279.
- [15] Gouldner A W. The norm of reciprocity: a preliminary statement [J]. *American Sociological Review*, 1960, 25(2): 161-178.
- [16] Meyer J P, Allen N J, Smith C A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78(4): 538-551.
- [17] Wiener Y. Commitment in organizations: a normative view[J]. *Academy of Management Review*, 1982, 7(3): 418-428.
- [18] 翁清雄, 胡蓓. 员工流动成长效应: 结构模型构建与实证分析[J]. *南开管理评论*, 2008, 11(5): 64-72.
- [19] 梁巧转, 黄旭锋. 高科技行业员工就业初期高离职率的经济解释[J]. *预测*, 2003, 22(4): 22-25.
- [20] 胡卫鹏, 时勤. 组织承诺研究进展与展望[J]. *心理科学进展*, 2004, 12(1): 103-110.
- [21] O'Neill J W, Harrison M M, Cleveland J, et al.. Work-family climate, organizational commitment, and turnover: multilevel contagion effects of leaders[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 74(1): 18-29.
- [22] Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L, et al.. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 61(1): 20-52.
- [23] Weiner B. An attributional theory of motivation and emotion[M]. New York: Spisingr-Verlag, 1986.
- [24] Mobley W H, Horner S O, Hollingworth A T. An evaluation of precursors of hospital employee turnover[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1978, 63(4): 408-414.
- [25] Millward L J, Hopkins L J. Psychological contracts, organizational and job commitment[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1998, 28: 1530-1556.
- [26] 张一弛, 李书玲, 刘鹏, 等. 晋升机会在我国销售员工离职倾向决定中的调节效应[J]. *管理学报*, 2005, 2(5): 576-581.
- [27] 熊明良. 组织认同在员工离职倾向决定中的调节效应研究[J]. *软科学*, 2008, 22(7): 64-69.

(上接第 16 页)

本文的实证检验证明了我国房地产上市公司因预收账款而形成的盈余储备有一定的违约预测作用, 在信贷决策和利率决定方面部分地提高了债务契约的有效性。

为此, 本文建议: 我国企业会计准则的制定部门可以仿效 FASB 在上世纪 70 年代那样要求房地产上市公司披露其因大量预收账款而形成的盈余储备及其对相关财务指标的影响程度。

参 考 文 献:

- [1] 张喜玉. 预收账款业绩“风向标”[N]. *上海证券报*, 2006-04-13(A7).
- [2] Gaver J J, Paterson J S. The association between external monitoring and earnings management in the property-casualty insurance industry[J]. *Journal of Accounting Research*, 2001, 39: 269-282.
- [3] Gaver J J, Paterson J S. Do insurers manipulate loss reserves to mask solvency problems[J]. *Journal of Accounting & Economics*, 2004, 37: 393-416.
- [4] Zhang R, Lu Z, Ye K. How do firms react to the prohibition of long-lived asset impairment reversals? Evidence from China[J]. *Journal of Accounting & Public Policy*, 2010, 29: 424-438.
- [5] Abarbanell J, Lehavy R. Can stock recommendations predict earnings management and analysts' earnings forecast errors[J]. *Journal of Accounting Research*, 2007, 41: 1-31.
- [6] Christensen T E, Paik G H, Stice E K. Creating a bigger bath using the deferred tax valuation allowance[J]. *Journal of Business Finance & Accounting*, 2008, 35: 601-625.
- [7] Das S, Shroff P K, Zhang H. Quarterly earnings patterns and earnings management[J]. *Contemporary Accounting Research*, 2009, 26: 797-831.
- [8] Sen P K. Reported earnings quality under conservative accounting and auditing[J]. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 2005, 20: 229-256.
- [9] Wang R Z, Hógartáigh C, Van Z T. Measures of accounting conservatism: a construct validity perspective[J]. *Journal of Accounting Literature*, 2009, 28: 165-203.
- [10] Zhang J J. The contracting benefits of accounting conservatism to lenders and borrowers[J]. *Journal of Accounting & Economics*, 2008, 45: 27-54.