

人 - 组织匹配与离职意向 :组织承诺的中介效应研究

符健春^{1,2}, 潘陆山², 彭燕飞³

(1. 浙江大学 心理与行为科学系, 杭州 310028; 2. 浙江大学 人力资源与战略发展研究中心, 杭州 310028; 3. 泰康人寿保险股份有限公司浙江分公司, 杭州 310003)

摘 要: 本文旨在考察人 - 组织匹配对员工离职意向的影响, 着重检验组织承诺的中介作用机制。通过对 387 名来自企业、银行、政府和事业单位的员工进行问卷调查, 结果发现: 人 - 组织匹配程度越高, 员工的离职意向越低; 组织承诺越高, 员工的离职意向越低; 人 - 组织匹配对员工离职意向的影响通过情感承诺和规范承诺的部分中介作用来实现。该结果说明: 人 - 组织匹配对员工离职意向具有重要影响, 情感承诺和规范承诺在其中发挥了关键作用。

关键词: 人 - 组织匹配; 组织承诺; 离职意向

中图分类号: B849; C939 **文献标识码:** A **文章编号:** 1002 - 980X(2008) 04 - 0122 - 07

员工离职是人力资源管理必须面对的一个问题, 而离职意向作为对员工离职的最好预测^[1] 而受到广泛关注。以往研究发现, 人 - 组织匹配和组织承诺是影响离职意向的重要变量^[2,3], 并暗示了组织承诺在人 - 组织匹配影响离职意向过程中的中介角色。但以往研究偏重于人 - 组织匹配、组织承诺与离职意向之间的两两关系研究, 忽视了从影响机制的角度把三者放在一起着重考察组织承诺中介作用的研究。因而, 人 - 组织匹配是否以组织承诺为中介来影响离职意向、人 - 组织匹配如何通过组织承诺来影响离职意向等问题, 就成为离职意向的影响机制研究中急需回答的问题。

1 文献回顾与理论假设

1.1 组织承诺

组织承诺是组织行为研究领域中被广泛关注的概念, 从出现至今, 其经历了从单维构思到多维构思的发展过程。Steven^[4] 受自我实现理论、双因素理论及社会交换理论的影响, 将组织承诺分为规范性承诺和交换性承诺, 从而把组织承诺的单维度结构发展成为两维度结构。在前人研究的基础上, Meyer 和 Allen 提出了持续承诺和情感承诺的概念, 之后又提出了规范承诺的概念, 并据此构成组织承诺的三维度模型^[5]。持续承诺表示人们感觉有必要留下, 否则将会遭受损失或感觉没有其他选择; 情

感承诺表示人们感到有留在组织的需要, 这是一种情感归属的需要; 而规范承诺则表示人们感到应该留在组织内, 这是一种道义上的责任。Reichers^[6] 认为, 组织承诺概念的多维度模型可能比单维度模型更准确、更有意义。

以往研究认为, 组织承诺影响离职意向。基于单维度测量的组织承诺研究几乎一致认为, 组织承诺越高, 离职意向就会越低^[7,8]。在基于多维度测量的组织承诺研究方面, Chen 和 Francesco 发现, 情感承诺、规范承诺和持续承诺都与员工的离职意向显著负相关^[9], 这与 Meyer 等^[10] 的研究结果一致; 而 Dunham 等^[11] 却发现, 持续承诺与员工离职意向正相关。尽管 Ketchand 和 Strawser^[3] 也发现情感承诺与离职意向负相关、持续承诺与离职意向正相关, 但他们的研究与多数研究一样, 没有发现规范承诺与离职意向之间的显著关系。很多研究^[12,13] 还发现, 在组织承诺的三个维度中, 情感承诺对离职意向的预测性最好。但 Yao 和 Wang 认为, 规范承诺反映了员工对组织忠诚的一般人格倾向, 有别于新近发展起来的针对特定组织的情感承诺, 并有可能比情感承诺对离职意向和离职的影响更大^[14]。基于上述文献回顾与讨论, 本文有如下假设:

H1a: 情感承诺与离职意向负相关。

H1b: 规范承诺与离职意向负相关。

收稿日期: 2008 - 01 - 17

基金项目: 国家自然科学基金重点项目 (70732001); 教育部高等学校博士学科点专项科研基金项目 (20060335127)

作者简介: 符健春 (1979 —), 男, 浙江龙游人, 浙江大学应用心理学博士研究生, 研究方向: 组织行为、人事测评和管理决策。

H1c:持续承诺与离职意向正相关。

研究者在关注组织承诺对离职意向的影响的同时,也开始关注组织文化因素对离职意向的影响。Lehman 等^[15]认为,文化是影响个人对组织的态度的最重要的影响因素之一。一些研究将组织文化变量作为组织承诺影响离职意向的缓冲变量,并发现在不同的组织文化背景下组织承诺对离职意向的影响存在差异^[12,16]。但这种研究思路忽视了员工的个人文化价值观。当组织文化作为员工外在的环境时,必须通过与个人的文化价值观发生相互作用才能对员工的个人态度产生影响;当组织文化作为员工内化的文化价值观时,其与个人的文化价值观高度匹配,这时组织文化实质上表征了人-组织匹配的概念。因此,影响个体对组织的态度的是一个整体变量——人-组织匹配。

1.2 人-组织匹配

关于人-组织匹配的定义目前尚不统一,主要存在两种代表性的匹配观:一种是由 Muchinsky 和 Monahan 提出的一致性和互补性匹配观,另一种是 Edwards 提出的需要-供给和要求-能力匹配观。在测量操作上,人-组织匹配主要有四种操作方式:人-组织的价值观匹配、人-组织的目标匹配、人-组织的需要-提供匹配、人-组织的个性特点与组织气氛匹配。其中,价值观匹配被认为是人-组织匹配中最重要的一个方面,因为价值观是根本性的、持续性的,并且它是指导人们行为的组织文化中的重要组成部分^[17]。

以往研究发现,人-组织匹配影响组织承诺。Porter 等^[2]认为,组织承诺是一种“对组织目标和价值观的信任和接受,为组织付出努力的意愿和维持组织成员关系的渴望”。由此推论,个人价值观与组织价值观相似的员工将会有更高的组织承诺。尽管在以人-组织的价值观匹配方式操作下的人-组织匹配与组织承诺关系的研究较少^[18],但在其他操作方式下的人-组织匹配的研究结果^[19]却暗示了人-组织的价值观匹配与组织承诺正相关。人-组织价值观匹配方面的研究也为上述推论提供了直接支持^[20-22]。Judge 和 Bretz^[20]发现人-组织的价值观匹配与组织承诺显著正相关,这与 Chatman^[21]和 Boxx 等^[22]的观点一致。但 Bendik^[23]发现,人-组织的价值观匹配与情感承诺和规范承诺正相关,而与持续承诺负相关。因此,本文有如下假设:

H2a:人-组织匹配与情感承诺正相关。

H2b:人-组织匹配与规范承诺正相关。

H2c:人-组织匹配与持续承诺负相关。

在人-组织匹配与离职意向的关系方面,以往研究发现,人-组织匹配影响离职意向。员工与组织之间价值观的相似程度较低将会导致员工离职^[21]。此外,基于其他操作形式的人-组织匹配研究也佐证了人-组织匹配与离职意向的负相关关系。Vancouver 和 Schmitt^[24]发现,人-组织的目标相似性与离职意向负相关。对目标、价值观、个性和文化等各种人-组织匹配测量形式进行综合测量并形成人-组织匹配指数之后,Bretz 和 Judge^[25]发现,人-组织匹配与工作满意正相关。这些都间接支持了人-组织的价值观匹配与离职意向负相关的观点。因此,本文有如下假设:

H3:人-组织匹配与离职意向负相关。

综合上述人-组织匹配、组织承诺与离职意向三方面的研究,按照 Baron^[26]对中介效应的判断逻辑,即:第一步,自变量对中介变量的回归系数显著;第二步,自变量对因变量的回归系数显著;第三步,自变量与中介变量对因变量的回归中,中介变量必须显著,而自变量的效应减少或者没有,我们可以认为中介效应判断三个条件中的前两个基本得到满足,第三个条件也得到了部分满足。因此,在人-组织匹配影响员工离职意向的过程中很可能存在组织承诺的中介作用,而人-组织匹配如何通过组织承诺的三种形式来影响离职意向的机制尚不明确。因此,本文有如下假设:

H4a:情感承诺在人-组织匹配影响离职意向的过程中起中介作用。

H4b:规范承诺在人-组织匹配影响离职意向的过程中起中介作用。

H4c:持续承诺在人-组织匹配影响离职意向的过程中起中介作用。

2 研究方法

2.1 调查方法与样本

以方便取样的方式,本文选取浙江省的衢州、金华和杭州三个地区的 15 家企业、6 家银行、7 家事业单位和 4 家政府机关中工作半年以上的员工作为样本。每家单位发放问卷数最多为 30 份、最少为 10 份,共发放问卷 415 份,每家单位获得有效问卷数最多为 20 份、最少为 6 份,共回收有效问卷 387 份。样本的基本构成情况见表 1。

表 1 样本基本构成情况

分布情况	年龄			性别		岗位性质		单位性质			
	<25	25~45	>45	男	女	管理	其他	企业	银行	事业	政府
人数	115	209	63	283	104	92	295	186	74	80	47
百分比	29.71	54.01	16.28	73.13	26.87	23.77	76.23	48.06	19.12	20.67	12.14
分布情况	教育程度			现任单位工龄				现任岗位工龄			
	≤大专	本科	>本科	≤1	2~3	4~5	>5	≤1	2~3	4~5	>5
人数	91	265	31	46	185	114	42	89	248	33	17
百分比	23.51	68.47	8.01	11.89	47.80	29.46	10.85	23.00	64.00	8.52	4.39

注:为了便于说明样本的分布情况,对“年龄”、“现任单位工龄”和“现任岗位工龄”三个连续变量做了分类处理,但实际测量中是连续变量,在结果统计中也以连续变量的形式参与统计分析。

2.2 变量与测量工具

本研究的自变量为人-组织匹配,中介变量为组织承诺,因变量为离职意向,控制变量包括年龄、性别、教育程度、现任单位工龄、现任岗位工龄、单位性质和岗位性质。

人-组织匹配采用 McDonald 和 Gandz 的价值分类量表^[27]进行测量。McDonald 和 Gandz 认为,缺乏共同的和通行的语言来定义价值是组织价值和人-组织的价值匹配研究的一大局限^[27],鉴于此他们开发了这套个人和组织共同具有的价值分类量表。该量表分为组织价值量表和个人价值量表两部分,测量项目相同,但排列顺序不同,采用李科特 7 点记分法,两端标注文字,从“非常重要”到“不重要”依次记为 1~7 分。

组织承诺采用 Meyer 和 Allen 的组织承诺问卷^[10]进行测量。该问卷共 18 个项目,情感承诺、持续承诺和规范承诺三个维度各有 6 个测量项目,采用李科特 7 点记分法,两端标注文字,从“非常不同意”到“非常同意”依次记为 1~7 分。

离职意向采用 Mowday^[28]建议的方式进行测量,即向被调查者询问倾向留在现任组织或岗位的时间,包括离岗和离司两个问题。本研究提供的时间框架为 6 个:“不超过 6 个月”、“大于 6 个月且不超过 1 年”、“大于 1 年且不超过 3 年”、“大于 3 年且不超过 5 年”、“大于 5 年且不超过 10 年”、“大于 10 年”,依次记为 1~6 分。

控制变量根据自编问卷进行测量。

2.3 施测

经样本所在单位的人事管理部门同意,调研人员大致按照管理人员和非管理人员的 1:3 比例从名单中随意抽取样本对象,以无记名方式现场发放问卷,要求被调查者现场填答,50 分钟内回收。填答期间调研人员提供辅助解释,提醒时间,督促填答。被选中但不在现场的样本对象以重新抽取的方

式替代。

2.4 数据处理与统计

在统计分析前,将岗位性质和单位性质两个分类变量先转化为虚拟变量。管理岗位编码为“1”,非管理岗位编码为“0”;单位性质有四个分类,编码为单位 1、单位 2、单位 3 三个变量,按照一般做法,把样本量最大的单位作为参照变量,企业编码为“000”,银行编码为“100”,事业单位编码为“010”,政府机关编码为“001”。在本研究中,人-组织匹配操作化为个人价值与知觉到的组织价值之间的相似程度,因此在结果分析之前,我们采用 O'Reilly 等^[18]的操作方法,以个人价值与知觉到的组织价值之间的相关系数表征人-组织匹配程度。在调整记分方向后,离职意向以离开岗位的意愿得分和离开组织的意愿得分的平均分表示。统计分析主要运用相关分析和分层回归分析方法,所有统计分析均利用 SPSS10.0 软件进行。

3 结果与分析

3.1 变量的描述统计和相关分析

测量问卷的内部一致性系数,各变量的平均数、标准差及其相关系数矩阵见表 2。

由表 2 可知,控制变量中的教育程度与离职意向显著正相关,现任单位工龄与离职意向显著负相关,而单位 1、单位 2 和单位 3 均与离职意向显著负相关,这说明银行、事业单位和政府机关员工的离职意向与企业员工的离职意向相比显著较低。由表 2 还可知,人-组织匹配与离职意向显著负相关,因此满足了中介效应检验的前提条件,假设 H3 得到了验证。而人-组织匹配与情感承诺、规范承诺都显著正相关,情感承诺、规范承诺和持续承诺都与离职意向显著负相关,这暗示了人-组织匹配可能通过情感承诺和规范承诺两条路径影响离职意向,假设 H2a、H2b、H1a 和 H1b 得到了验证。



表 2 各变量的描述统计和相关分析 (n = 387)

变量	$\bar{x}$	s	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
性别	0.73	0.46														
年龄	33.05	10.56	0.02													
教育	1.84	0.54	0.07	0.04												
岗位	0.24	0.43	0.05	0.12 *	0.07											
单位 1	0.12	0.32	- 0.03	- 0.01	0.03	0.00										
单位 2	0.21	0.41	- 0.01	0.02	0.00	0.01	- 0.19 **									
单位 3	0.19	0.40	0.03	0.04	0.01	0.03	- 0.18 **	- 0.25 **								
单位工龄	3.26	1.35	0.01	0.17 **	0.02	0.14 **	0.03	0.04	0.03							
岗位工龄	2.34	0.62	- 0.06	0.06	- 0.04	0.02	0.01	0.05	0.07	0.09						
P-O 匹配	0.32	0.18	- 0.11 *	0.07	- 0.10	0.16 **	0.12 *	0.09	0.03	0.28 **	0.07	(0.87)				
情感承诺	4.71	1.14	- 0.13 *	0.10	0.02	0.13 *	0.07	0.15 **	- 0.18 **	0.21 **	0.10	0.36 **	(0.82)			
规范承诺	3.90	1.56	- 0.08	0.05	0.05	0.17 **	0.10	0.11 *	- 0.23 **	0.11 *	0.06	0.29 **	0.39 **	(0.85)		
持续承诺	4.63	1.21	- 0.15 **	- 0.11 *	- 0.21 *	0.12 *	0.17 **	0.13 *	0.34 **	0.16 **	0.12 *	0.09	0.11 *	0.15 **	(0.79)	
离职意向	3.15	1.57	0.06	0.03	0.11 *	- 0.05	- 0.22 **	- 0.14 **	- 0.26 **	- 0.13 *	- 0.09	- 0.24 **	- 0.32 **	- 0.17 **	- 0.12 *	(0.74)

注:“*”表示 $P < 0.05$, “**”表示 $P < 0.01$;括号内为内部一致性 α 系数值;P-O 匹配是指人-组织匹配。

表 3 人-组织匹配和组织承诺对离职意向的分层回归分析 (n = 387)

变量	模型 1		模型 2		模型 3		模型 4		模型 5		模型 6		模型 7		模型 8	
	B	$S_{\bar{B}}$	B	$S_{\bar{B}}$	B	$S_{\bar{B}}$	B	$S_{\bar{B}}$	B	$S_{\bar{B}}$	B	$S_{\bar{B}}$	B	$S_{\bar{B}}$	B	$S_{\bar{B}}$
常数项	3.87 **	0.49	2.91 **	0.52	2.95 **	0.54	3.17 *	0.52	3.43 *	0.50	2.47 **	0.58	2.24 **	0.56	2.53 **	0.61
性别	0.18	0.21	0.11	0.23	0.16	0.20	0.13	0.20	0.20	0.22	0.07	0.19	0.09	0.20	0.12	0.21
年龄	- 0.54	0.37	- 0.72	0.40	- 0.62	0.36	- 0.58	0.34	- 0.69	0.39	0.18	0.42	0.07	0.39	- 0.34	0.41
教育	1.33 **	0.46	1.10 *	0.47	1.04 *	0.43	0.91 *	0.41	1.21 **	0.45	0.94 *	0.46	1.08 *	0.48	0.96 *	0.45
岗位	- 0.35	0.24	- 0.37	0.21	- 0.39	0.22	- 0.29	0.23	- 0.37	0.20	- 0.25	0.16	- 0.13	0.20	0.05	0.22
单位 1	- 1.82 **	0.58	- 1.59 *	0.63	- 1.52 *	0.57	- 1.63 **	0.55	- 1.51 *	0.60	- 1.28 *	0.55	- 1.14 *	0.52	- 1.21 *	0.55
单位 2	- 1.63 *	0.72	- 1.65 *	0.70	- 1.55 *	0.74	- 1.42 *	0.67	- 1.59 *	0.72	- 1.68 *	0.73	- 1.42 *	0.68	- 1.70 *	0.73
单位 3	- 1.78 **	0.45	- 1.81 **	0.49	- 1.61 **	0.46	- 1.52 **	0.46	- 1.01 *	0.46	- 1.17 *	0.48	- 1.23 *	0.51	- 1.76 **	0.46
单位工龄	- 0.80	0.47	- 0.38	0.43	- 0.52	0.42	- 0.41	0.45	- 0.85	0.50	- 0.16	0.40	- 0.14	0.41	- 0.31	0.48
岗位工龄	- 0.19	0.15	0.09	0.12	- 0.22	0.13	- 0.10	0.14	- 0.25	0.16	- 0.20	0.13	0.10	0.16	- 0.07	0.12
P-O 匹配			- 1.86 **	0.32							- 0.58 *	0.33	- 0.77 *	0.34	- 1.75 **	0.30
情感承诺					- 0.83 **	0.23					- 0.80 **	0.25				
规范承诺							- 0.69 **	0.17					- 0.71 **	0.19		
持续承诺									- 0.76 *	0.34					- 0.65 *	0.31
F	7.39 **		13.91 **		11.23 **		12.53 **		10.00 **		16.04 **		16.79 **		16.04 **	
R ²	0.15		0.27		0.23		0.25		0.21		0.32		0.33		0.32	
ΔR^2	0.15 **		0.12 **		0.08 **		0.10 **		0.06 **		0.05 **		0.06 **		0.05 **	

注:“*”表示 $P < 0.05$, “**”表示 $P < 0.01$;由于虚拟变量的标准回归系数没有意义,所以表中仅列出非标准化回归系数;P-O 匹配是指人-组织匹配。

3.2 分层回归分析

以往研究中,人-组织匹配是否通过组织承诺的中介作用来影响离职意向,以及人-组织匹配如何通过组织承诺来影响离职意向尚未明确。本研究在上述相关分析的基础上通过分层回归分析来考察组织承诺的中介效应,结果见表 3。

由表 3 中的模型 3、模型 4 和模型 5 可知,在控制了控制变量后,组织承诺对离职意向的预测力从高到低依次为规范承诺、情感承诺和持续承诺。由表 3 中的模型 2 可知,人-组织匹配对离职意向具有显著的预测力 ($P < 0.01$),但在模型 6 中加入情感承诺、在模型 7 中加入规范承诺后,模型 6 和模型 7 中人-组织匹配对离职意向的回归系数的显著性

均降低 ($P < 0.05$),这表明情感承诺和规范承诺在人-组织匹配影响离职意向的过程机制中扮演了部分中介的角色^[26],从而假设 H4a、H4b 得到了支持。而在模型 8 中加入持续承诺后,人-组织匹配对离职意向的回归系数没有显著降低,表明在人-组织匹配影响离职意向的过程中不存在持续承诺的中介作用,人-组织匹配与持续承诺分别独立影响离职意向,假设 H4c 没有得到支持。

4 讨论

4.1 人-组织匹配与离职意向的关系

Schneider 的 ASA (Attraction-Selection-Attrition) 模型^[29]认为,人们之所以成为组织的成员是因

为其受到了职业和组织的吸引。在这个过程中,人们基于自己的兴趣、个性等因素^[30],并依据自己掌握的信息与组织实现了第一次匹配。在吸引阶段后,组织开始选择适应不同工作岗位的员工,直到组织中的员工分享了多数个人特征和价值。在这个过程中,认同组织价值理念的、适应组织特征的员工留在组织中,而不适应、不认同的员工则产生了离职意向,最后离开组织,组织与个体进一步实现了匹配。由此可见,人-组织匹配影响员工对组织的态度和员工的离职行为。本研究发现,人-组织匹配与离职意向显著负相关,与以往的多数研究结果一致^[21,24]。

4.2 组织承诺的中介作用机制

人-组织匹配程度越高,人们可能会更加满意,组织承诺也会更高,从而离职意向会更低^[31];组织承诺在整个影响过程中可能扮演着中介角色。尽管以往的研究没有对此进行直接检验,但来自人-组织匹配、组织承诺与离职意向的研究结果则暗示并支持了组织承诺扮演着中介角色的看法。

本研究发现,人-组织匹配并不独立影响员工的离职意向,而是通过影响员工的情感承诺和规范承诺来影响员工的离职意向。一方面,人-组织匹配程度越高,员工对组织的认同和接受度也越高,从组织中得到的肯定和支持也越多,从而对组织产生了积极的感情、依恋以及责任和义务,因此员工要留在组织中,并且觉得应该留在组织中。尽管持续承诺与离职意向显著负相关,但由于人-组织匹配程度并不影响员工离开组织的成本,因此本研究没有发现持续承诺的中介作用。另一方面,组织在选择员工的过程中,除了员工离开组织这一选择外,如果还存在人-组织再匹配的机会,比如换岗、学习培训再上岗等,组织承诺的中介作用将更加凸显。Wang 曾在 ASA 模型的基础上进一步提出了 ASD (Attraction - Selection - Development) 模型^[32],认为在选择阶段后的可以是发展阶段而不是消退阶段。如果组织中存在发展的通道,那么组织承诺是保证员工选择留在组织中并进入发展阶段的重要因素。

值得注意的是,本研究还发现,在人-组织匹配影响员工离职意向的过程中,规范承诺比情感承诺对离职意向的影响更大。可能的原因是,规范承诺在某种程度上反映了员工忠诚于一般组织而不是特定组织的普遍倾向,因此,规范承诺程度高的员工在考虑离职时,可能会遵循基于长期的职业追求模式,而不会因为局部性因素的影响而离开特定岗位或组

织。从这个意义上说,规范承诺更能预测基于长期职业发展需要的离职意向和行为。

5 结论与建议

本研究着重分析了在人-组织匹配影响员工离职意向的过程中组织承诺的中介作用机制,结果表明:人与组织越匹配,员工越不容易产生离职意向或离职意向程度越低。因为而人-组织匹配对离职意向的这种影响部分是通过情感承诺和规范承诺来实现的,并且在此过程中规范承诺对离职意向的影响比情感承诺对离职意向的影响更大;但并未发现人-组织匹配对持续承诺的显著影响,人-组织匹配与持续承诺各自独立影响离职意向。

从管理实践的角度而言,上述结果提示了一种降低员工离职意向和解决员工离职问题的思路,即人-组织匹配的思路,这种思路也正是 ASA 模型和 ASD 模型共同强调的思路和机制。既然存在人与组织的匹配过程,既然组织处于不断的发展变化中,那么员工产生离职意向和员工离职就是自然现象。但是在竞争日趋激烈的今天,企业和组织要保持其核心竞争力、提高组织效能,需要留住人才,特别是与组织发展相匹配的人才,需要关注员工离职意向和离职行为带来的一系列负面效应。一个可行的办法是:以人-组织匹配作为人才招聘和选拔的重要依据,在吸引阶段尽量做好人-组织匹配工作,使组织维持较高的同质性,减少员工进入组织后再离职的行为;而人与组织越匹配,员工的情感承诺和规范承诺也会越高,离职意向也就越低。此外,由于规范承诺具有相对重要性,并且更具人格倾向特征^[14],因此可以考虑在吸引阶段就把规范承诺作为人才招聘与选拔的依据。同时,由于持续承诺具有相对独立性,适当采取针对性的措施也是有必要的。

参考文献

- [1] GRIFFETH R, HOM P, GAERTNER K. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium [J]. *Journal of Management*, 2000, 26 (3): 463-488.
- [2] PORTER L W, STREERS R M, MOWAY R T, et al. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychology technicians [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59 (5): 603-609.
- [3] KETCHAND A A, STRAWSER J R. The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting

- [J]. Behavioral Research in Accounting, 1998, 10 (2) : 109-138.
- [4] STEVEN J M, BEYER J M, TRICE H M. Assessing personal, role, and organization predictors of managerial commitment[J]. Academy of Management Journal, 1978, 21 (3) : 380-396.
- [5] MEYER J P, ALLEN N J, GELLA TL Y I R. Affective and continuance commitment to organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations[J]. Journal of Applied Psychology, 1990, 75(6) : 710-720.
- [6] REICHERS R E. A review and re-conceptualization of organizational commitment [J]. Academy of Management Review, 1985, 10(3) : 465-476.
- [7] BLINE D M, DUCHON D, MEIXNER W. The measurement of organizational and professional commitment: an examination of the psychometric properties of two commonly used instruments[J]. Behavioral Research in Accounting, 1991, 3(1) : 1-12.
- [8] KACMAR K M, CARLSON D S. Antecedents and consequences of organizational commitment: a comparison of two scales[J]. Educational and Psychological Measurement, 1999, 59(6) : 976-995.
- [9] CHEN Z X, FRANCESCO A M. Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: do cultural differences matter[J]. Human Relations, 2000, 53(6) : 869-887.
- [10] 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) : 38-51.
- [11] DUNHAM R B, GRUBE J A, CASTANEDA M B. Organizational commitment: the utility of an integrative definition[J]. Journal of Applied Psychology, 1994, 79 (3) : 370-380.
- [12] WASTIS A. Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2003, 76 (3) : 303-321.
- [13] 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.
- [14] YAO X, WANG L. The predictability of normative organizational commitment for turnover in Chinese companies: a cultural perspective[J]. International Journal of Resource Management, 2006, 17(6) : 1058-1075.
- [15] LEHMAN D R, CHIU C Y, SCHALLER M. Psychology and culture[J]. Annual Review of Psychology, 2004, 55 : 689-714.
- [16] DELCAMPO R G. The influence of culture strength on person-organization fit and turnover [J]. International Journal of Management, 2006, 23(3) : 465-469.
- [17] SCHEIN E H. Organizational Culture and Leadership [M]. San Francisco: Jossey-bass, 1992.
- [18] O'REILL Y C A, CHATMAN J A, CALDWELL D E. People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit[J]. Academy of Management Journal, 1991, 34(3) : 487-516.
- [19] LUTHANS F, BAACK D, TAYLOR L A. Organizational commitment: analysis of antecedents[J]. Human Relations, 1987, 40(4) : 219-235.
- [20] JUDGE T A, BRETZ R D. Effects of work values on job choice decision[J]. Journal of Applied Psychology, 1992, 77(3) : 261-271.
- [21] CHATMAN J A. Improving interactional organizational research: a model person-organization fit[J]. Academy of Management Review, 1989, 14(3) : 333-349.
- [22] BOXX R W, ODOM R Y, DUNN M G. Organizational values and value congruence and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion [J]. Public Personnel Management, 1991, 20(2) : 195-205.
- [23] BENDIK C. Value congruence among self, ethnic group and work organization: contributions to organizational commitment and ethnic identity[D]. San Diego: California School of Professional Psychology, 1999.
- [24] VANCOUVER J B, SCHMITT N W. An exploratory examination of person-organization fit: organizational goal congruence[J]. Personnel Psychology, 1994, 44(3) : 333-352.
- [25] BRETZ R D, JUDGE T A. Person-organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure and career success [J]. Journal of Vocational Behavior, 1994, 44(1) : 43-54
- [26] BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51 (6) : 1173-1182.
- [27] MCDONALD P, GANDZ J. Identification of values relevant to business research[J]. Human Resource Management, 1991, 30(2) : 217-236.
- [28] MOWDA Y R T, KOBERG C S, MCARTHUR A W. The psychology of the withdrawal process: a cross validation test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples[J]. Academy of Management Journal, 1984, 27(1) : 79-94.
- [29] SCHNEIDER B, GOLDSTEIN H W, SMITH D B. The ASA framework: an update[J]. Personnel Psychology, 1995, 48(4) : 747-779.
- [30] HOLLAND J L. Making Vocational Choices: A Theory of Careers [M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985.

[31] KRISTOR A L. Person-organization fit : an integrative review of its conceptualizations ,measurement ,and implications[J]. Personnel Psychology ,1996 ,49(1) :1-49.

[32] WANG Z M. Leadership competency and implicit assessment modeling[J]. International Journal of Psychology , 2004 ,39(5/6) :181

Person-Organization Fit and Turnover Intention : Study on Mediator Role of Organizational Commitment

Fu Jianchun^{1,2} ,Pan Lushan² ,Peng Yanfei³

(1. Department of Psychology and Behavior Science ,Zhejiang University ,Hangzhou 310028 ,China ;

2. Centre for Human Resource and Strategic Development ,Zhejiang University ,Hangzhou 310028 ,China ;

3. Zhejiang Branch of Taikang Life Insurance Company Limited ,Hangzhou 310003 ,China)

Abstract : Through surveying 387 employees from companies ,banks ,government offices or government-sponsored institutions ,this paper studies the influence of person-organization fit on turnover intention and the mediation role of organizational commitment . The result shows that person-organization fit and organizational commitment negatively influence turnover intention ,and the influences are partly mediated by affective commitment and normative commitment . Finally ,it concluded that person-organization fit influences turnover intention by several different paths ,and affective commitment and normative commitment play the critical role in this complex relationship .

Key words : person-organization fit ; organizational commitment ; turnover intention

《技术经济》征稿启事

《技术经济》是由中国科学技术协会主管、中国技术经济研究会主办、清华大学技术创新研究中心协办的全国一级学会的学术期刊,月刊。

本刊主要刊登技术经济及管理学科领域(包括其他相关学科)的学术论文,欢迎广大作者提供具有创造性的理论研究、应用研究、方法研究及高水平的文献综述、学科发展述评、学科前沿评介等稿件。本刊还将开辟研究生培养论坛,为博士、硕士研究生和导师们提供一个教学与学术讨论的园地。主要栏目有:区域技术经济、产业技术经济、技术经济理论、技术经济评价、技术创新理论、技术创新管理、技术管理、创业管理、可持续发展、可行性研究、项目管理、价值工程、学科发展与研究生培养论坛、教学研讨等。

本刊实行双盲匿名评审。来稿无论录用与否均不退稿。任何作者不得一稿两投,一稿两投者一经发现,本刊将严肃处理。

要求稿件的编撰次序为:中文题目、中文摘要(200字以内)、中文关键词(3~6个)、中图分类号、文献标识码、正文、参考文献(不少于8篇)、附录(如有)、英文题目、英文摘要、英文关键词。请另附单页提供:作者简介(包括出生年份、籍贯、工作单位、职称、职务、学位、研究方向、电子邮箱、电话联系方式)、基金项目(请注明编号)。

参考文献的标注方法采用顺序编码制,按正文部分引用文献的先后顺序连续编码,并在文章对应处标示出该参考文献序号。具体著录格式请参照新版《文后参考文献著录规则》(GB/T 7714-2005)。

欢迎投稿。投稿时,请同时寄投纸面稿(一式两份)和电子稿。编辑部在收到纸面稿后开始审稿程序。

纸面稿请寄:北京市清华大学经济管理学院伟伦楼 378《技术经济》编辑部(北区)(邮政编码:100084)

联系电话:010-62792422

电子稿发至:jishujingji@vip.163.com