

The “Choice about Go Away or Leave” of “Employees” in College Student Associations—The Relationship between Job Burnout and Turnover Intention with Dual Mediation

Jia Long, Biaobin Yan*

School of Business, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou Guangdong
Email: *y-bb2000@163.com

Received: Oct. 25th, 2018; accepted: Nov. 8th, 2018; published: Nov. 16th, 2018

Abstract

In this paper, the “employees” from Guangzhou College Study Association are the object of study, and the study uses the questionnaire survey methods to understand the current situation about job satisfaction, organization commitment, job burnout and turnover intention of the college study association employees. By using correlation and regression analysis methods, the main conclusions are as following: 1) Both of Job burnout and turnover intention were negatively correlated with job satisfaction; 2) Both of Job burnout and organization commitment were positively correlated with turnover intention; 3) Organization commitment and Job satisfaction were positively correlated; 4) Job satisfaction was the intermediate variable between job burnout and turnover intention; 5) Organization commitment was the intermediate variable between job satisfaction and turnover intention.

Keywords

Employee of College Student Association, Job Burnout, Turnover Intention, Mediation Effect

高校学生社团“员工”的“去留抉择”——双重中介效应的工作倦怠与离职倾向关系

龙 嘉, 严标宾*

广东外语外贸大学商学院, 广东 广州

*通讯作者。

Email: *y-bb2000@163.com

收稿日期: 2018年10月25日; 录用日期: 2018年11月8日; 发布日期: 2018年11月16日

摘要

以广州高校社团“员工”为研究对象, 文章采用问卷调查方法, 了解“员工”工作满意度、组织承诺、工作倦怠与离职倾向的关系。数据分析发现: 1) “员工”工作倦怠与离职倾向显著正相关; 2) 工作满意度是“员工”工作倦怠影响离职倾向的中介变量; 3) 组织承诺是“员工”工作满意度影响离职倾向的中介变量。

关键词

高校学生社团“员工”, 工作倦怠, 离职倾向, 中介效应

Copyright © 2018 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 前言

对于企业或组织管理者来说, 人才的流出是其人力资源管理中很严重的一个问题。因为人才的培养需要花费较大的人力物力等多种成本, 人才的流失意味着企业或组织成本的重要损失。因此, 对于企业或组织来说, 如何尽可能地留住人才, 是其管理的重要内容。在这种背景下, 对于企业或组织员工离职倾向的研究就一直受到学者们的关注。离职倾向是指因为个人、工作及组织的因素导致员工产生离开组织的想法, 它是员工将要发生离职行为的最初阶段, 它最能预测个体离职行为的发生。不少学者研究发现, 员工的组织承诺、工作倦怠与工作满意度均是影响员工离职倾向的重要前因变量。同时, 在过去的研究中, 多数国内外研究偏向将工作态度(如工作满意度、组织承诺)和人口统计学变量(如年龄、婚姻状况、工作年限、工资待遇)作为员工离职意向的重要预测变量。

然而, 目前为止, 对于工作倦怠、组织承诺对离职倾向产生的影响, 国内的研究大多将研究对象聚焦在企业、高校、政府机关、银行等制度化、规范化的单位组织而甚少有关于高校学生社团这类非正式组织的员工离职倾向研究。高校学生社团作为大学生为了共同理念而自发形成的学生性组织, 是我国高校贯彻科学发展观的重要途径, 更是学生提高思想政治素质和科学文化素养的重要载体(杨飞龙, 2013)。而当前我国高校学生社团发展中存在不少问题, 特别是对于普通大专院校来说, 如“注重短期效益”“资金短缺, 物质条件较差”和“讲座社团”等问题。“社团无用论”或者说“社团都是骗钱的”等言论泛滥, 社团几乎处于被边缘化的境遇(胡卫卫, 2012), 高校社团“员工”离职倾向愈发严重。在这样的大背景下, 以高校社团员工为研究对象的离职倾向研究显得尤为紧迫。

究竟是哪些因素导致了高校社团员工的高离职率? 我们又可以在哪些方面作一些改进的努力? 带着这些问题, 在借鉴国内外学者已有研究结论的基础上, 本文以微观视角为切入点, 关注社团“员工”自我态度对其离职倾向的影响效应。本次研究选取的自我态度包括工作倦怠、组织承诺和工作满意度三个主要变量。期待通过这些变量间的关系探讨为高校学生社团的员工管理提供一些有意义的参考结论。这也正体现了本文研究的理论意义和实践价值。

2. 文献综述——研究背景与假设

2.1. 工作倦怠与工作满意度、离职倾向的关系

工作倦怠作为专业术语是美国临床心理学家 Freudenberger 首次提出, 主要是指企业职工产生“职业倦怠”的现象(Freudenberger, 1977)。对于“工作倦怠”, Schaufeli 和 Enzmann 从倦怠的状态和过程特征给出了自己的定义, 它是一种出现在正常人身上的持续的、负性的、工作相关的状态, 主要特征为衰竭, 伴有自我效能感和动机降低、痛苦感以及逐渐出现于工作中的非建设性的态度和行为(江卫东, 2007)。而为国内外学者引用较多的是 Maslach 对工作倦怠的定义: 在职业领域中, 工作倦怠是对工作中持续不断的情绪和人际关系压力大的长期反应(李晓艳 & 周二华, 2013)。

Hoppeck & Hand (2014)在其著作《Job Satisfaction》一书中首次提出了工作满意度的概念。他认为工作满意度是工作者对工作本身及环境因素的一种态度或满足感受, 即工作个体对其工作环境的一种正面、积极的情感。“工作满意度”逐渐在学术界引起关注, 学者们根据各自的研究设想提出了不同的定义。Vroom (1964)认为, 工作满意度是一个人对于目前工作角色的正向情感的反映。Lawler & Porter (1975)提出, 工作满意度是个人对工作的感受, 是个人从各个层面对工作加以评价后产生的一种主观的态度。迄今为止, 学者们普遍认可的是 Cavanagh (1992)提出的观点, 即: 工作满意度是个体所表现出来, 对其所从事工作的喜爱程度。

离职倾向(Turnover Intention)是“个体蓄意要离开组织的一种意图”(Thomas, 1979)。离职倾向不同于离职行为, 前者反映的是一种态度倾向, 后者反映的则是实际发生的行为。研究表明离职倾向能够较准确的预测出个体离职的概率, 是将要产生离职行为的最后阶段。

多数研究离职行为的文献把工作态度(如工作满意度、组织承诺)和人口统计学变量(如年龄、婚姻状况)作为员工离职意向和自愿离职行为的重要预测变量(Arnold & Feldman, 1982)。也有许多研究揭示了工作倦怠、工作满意度与离职倾向三个变量之间的密切联系。Reichel & Neumann (1993)研究发现, 随着工作倦怠的加深, 员工的工作满意度明显下降。王悦等人(2012)的研究发现, 无论是倦怠总分, 还是其各个因子都与工作满意度呈现出显著的负相关性。Lee & Ashforth (1996)研究表明, 工作倦怠通过降低员工的归属感, 产生负面情绪, 从而引发员工较高的离职倾向。李会玲(2010)通过实证研究表明, 工作倦怠的三个维度(情绪衰竭、玩世不恭和成就感低落)均对离职倾向产生正向的影响作用。赵延昇 & 李曼(2012)以 80 后知识型员工为调查对象, 发现其工作倦怠与离职倾向显著正相关, 并且工作倦怠对离职倾向有较好的正向预测作用。Mobley (1982)研究发现, 在其研究中, 证明了工作满意度与离职行为是负相关关系。江世杰(2010)以制造业员工为调查对象, 发现工作满意度与离职倾向存在显著负相关。袁楚芹 & 黄文远(2013)针对 90 后员工的实证研究, 也发现工作满意度和离职意向呈显著负相关关系。

Griffeth 等(2000)认为, 工作满意度与离职倾向关系密切, 应该将工作满意度作为离职倾向的一个预测变量, 这种观点不断得到了印证。复旦大学 Yao & Cui (2010)提出离职倾向与员工对工作本身的环境条件、工作酬劳等的满意程度有关。苏洁(2015)提出工作满意度的三个变量对自身的满意度、对工作本身的满意度、对组织管理的满意度对离职倾向有显著影响。张永旺(2010)销售人员工作倦怠影响离职倾向需要经过工作满意度这一中介变量, 而且中介效应影响显著, 其中中介效应为部分中介效应。

例如因此, 本文提出以下假设:

H1: 工作倦怠与离职倾向显著正相关。

H2: 工作满意度与工作倦怠和离职倾向均显著负相关。

2.2. 组织承诺与工作满意度、离职倾向的关系

组织承诺是美国学者 Becker (1960)提出的概念, 是个体对组织产生的全身心的投入, 它反映的是员工对组织的态度和行为, 是联接个体与特定组织的心理纽带(樊耘, 张旭, & 颜静, 2013)。之后, 该概念经历了

不断发展和补充。Meyer & Allen (1997)总结了组织承诺三种不同的定义角度：感情取向、成本权衡和义务或道德责任，他们认为组织承诺是一种稳定的心里束缚，会对个体的行为产生一定的指导作用。员工的组织承诺越高，个体就越有主人翁意识，并且更加强烈的渴望留在组织中继续付出努力，同时，组织承诺能够很好的预测员工离职的可能性。

国外多数学者认为，员工工作满意度与组织承诺之间存在着正向的关系，这一结论得到持续的证实(Steers, 1977; Rusbult, 1983; PMathieu & Zajac, 1990; Lum, 1998; Hochwarter, Perrewe, Ferris et al., 1999)。例如，Neubert & Halbesleben (2015)的研究发现组织承诺会在一定程度上影响员工的工作满意度。Vandenberg 和 Lance (1992)采用纵向方法对管理信息系统的专业人才进行研究，也得出了组织承诺影响满意度的结论。这一结论也不断被国内学者印证。例如，蔡坤宏(2000)借助 Meta 分析技术对相关文献进行研究后发现，组织承诺正向影响员工的工作满意度。高峰强等人(2011)在对全国 15 所高校教师的研究中发现，组织承诺与工作满意度呈显著正相关，并且组织承诺能够显著正向预测工作满意度。

同时，大量研究指出，组织承诺可以有效预测员工的离职行为(朱农飞 & 周路路, 2010)。Potter & Steers (1974)、Michaels & Spector (1982)的研究发现，组织承诺越高，员工的离职倾向越低(潘持春, 2009)。张爽等人(2012a)研究指出工作满意度和组织承诺对离职意向均有不同程度的影响，与离职意向呈显著负相关。不仅如此，学术界更多地将组织承诺看作是预测离职倾向的一个中介变量，贾丹(2012)曾研究称在高新技术企业，核心人才的职业倾向对于离职倾向的作用中，组织承诺起到了重要的中介效应。刘锦(2015)指出组织承诺在工作满意度与工作卷入间起到部分中介作用；职业承诺在工作满意度与离职倾向间起到部分中介作用。这些文献都证实了组织承诺是在研究离职倾向与其他变量间具有重要中介作用的变量。

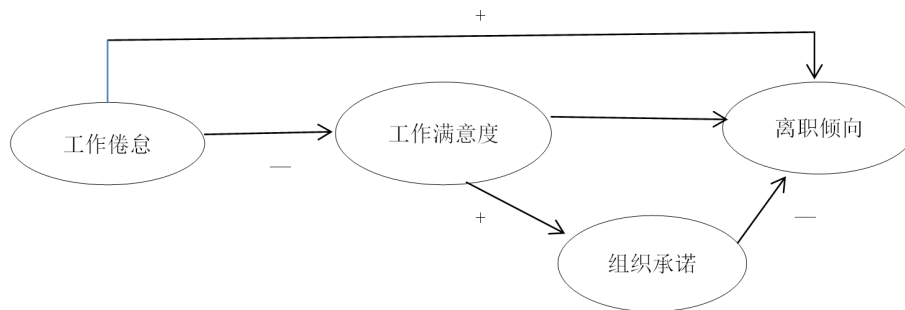
因此，本文提出如下研究假设：

H3：组织承诺与工作满意度显著正相关，与离职倾向显著负相关。

实际上，工作满意度、组织承诺与离职倾向的关系并非被独立的探讨。多项研究显示，工作满意度、组织承诺这两个变量是主要影响离职倾向的因素，工作满意度在预测离职倾向的要素中是最主要的(Halbesleben, Osburn, & Mumford, 2006)。Rutherford 等(2008)研究认为，工作倦怠、工作满意度、组织承诺三个变量的相互作用，在一定程度上会引发离职倾向的产生。张开翠(2008)以国有商业银行员工作为对象的研究发现，员工工作满意度作为工作倦怠与离职倾向的中介变量。韩翼 & 刘竞哲(2009)的实证研究证实个人-组织匹配、组织支持感是通过工作满意度的中介作用影响员工的离职倾向。我们认为，尽管高校社团具有不同于规范化组织的特征，但其员工的工作满意度同样地发挥着相似的重要作用。因此，提出以下研究假设：

H4：工作满意度是工作倦怠影响离职倾向的中介变量。

H5：组织承诺是工作满意度影响离职倾向的中介变量。本研究最终假设见图 1。



注：(+)表示正向影响，(-)表示负向影响。

Figure 1. Model assumptions

图 1. 模型假设

3. 研究方法

3.1. 研究对象

本次调查的对象为广州地区高校学生社团的“在职员工”，即正在参加学生社团的在校大学生，派发问卷 250 份，收回问卷 220 份，剔除填答不完整以及无效问卷 26 份，有效问卷 194 份，有效回收率为 88.2%。样本的具体信息见表 1。全部数据利用 SPSS23 进行分析。

Table 1. Sample distribution

表 1. 样本基本情况(N = 194)

人口学变量	类别	人数	百分比	人口学变量	类别	人数	百分比
性别	男	80	41.20%	是否独生子女	独生子女	51	26.30%
	女	114	58.80%		非独生子女	142	73.20%
年级	大一	68	35.10%	参加社团时间	1~6 个月	57	29.40%
	大二	103	53.10%		6~12 个月	68	35.10%
	大三	12	6.20%		1 年~1.5 年	35	18.00%
	大四	11	5.70%		超过 1.5 年	34	17.50%
专业类别	文科	116	59.80%	所担任的社团职务	社团负责人	18	9.30%
	理科	49	25.30%		部门负责人	68	35.10%
	工科	29	14.90%		干事	108	55.70%

3.2. 研究工具

工作倦怠量表采用李超平翻译并修订的 Maslach 等人的马氏工作倦怠量表(MBI-GS), 包括 16 道题目。计分方式采用李克特 7 点积分, 选项从 0 = “从不”到 6 = “每天”。本次量表 α 系数为 0.798。

组织承诺量表以 Porter、Mowday 等人(1974)编制的组织承诺调查量表(OCQ)为基础, 包括 9 道题目。计分方式采用李克特 5 点积分, 选项从 1 = “完全不同意”到 5 = “完全同意”。此量表的 α 系数为 0.899。

工作满意度量表主要采用 Larwood 等(1998)编制的工作满意度调查问卷, 包括 5 道题目。计分方式采用李克特 5 点积分, 选项从 1 = “完全不同意”到 5 = “完全同意”。量表的信度指数 α 系数为 0.859。

离职倾向量表主要采用 Cropanzano 等人(1993, 1997, 1999)编制的离职意向调查问卷, 包括 3 道题目。计分方式采用李克特 5 点积分, 选项从 1 = “完全不同意”到 5 = “完全同意”。代表信度的 α 系数为 0.802。

根据 Nunnally (1978)和 Churchill (1984)的有关研究, Cronbach's α 系数至少要大于 0.5, 如大于 0.7 则成为高信度。(张爽, 崔雪, & 沙飞, 2012b)在本次测量中, 各量表的 Alpha 指数均在 0.7 以上, 说明问卷信度良好。

效度分析

本文采用 SPSS23.0 对四个量表的效度分别作了结构效度分析, 结果显示:

工作倦怠量表拥有三个主因子, 累积提取的平方和达 72.2%; 组织承诺量表拥有一个主因子, 累积提取的平方和达 56.614%; 工作满意度量表拥有一个主因子, 累积提取的平方和达 64.608%; 离职倾向量表拥有一个主因子, 累积提取的平方和达 71.852%。各量表项目所属因子可以对问卷变量的信息进行有效描述和解释, 4 个量表都具有良好的结构效度。

3.3. 研究结果

3.3.1. 相关性分析

各研究变量的相关系数如表 2 所示, 组织承诺与工作满意度显著正相关, 组织承诺与离职倾向显著负相关, 工作倦怠与工作满意度显著负相关, 工作倦怠与离职倾向显著正相关, 工作满意度与离职倾向显著负相关。

Table 2. Mean, standard deviation and correlation analysis of JS, OC, JB and TI

表 2. 各研究变量的均值、标准差和相关系数矩阵(N = 194)

	mean	SD	JS	OC	JB	TI
JS	18.95	3.67	1			
OC	34.68	6.46	0.810**	1		
JB	29.11	11.91	-0.354**	-0.437**	1	
TI	5.98	2.86	-0.449**	-0.554**	0.468**	1

注: JS—工作满意度、OC—组织承诺、JB—工作倦怠、TI—离职倾向; *表示 $P < 0.05$, **表示 $P < 0.01$, ***表示 $P < 0.001$ 。

3.3.2. 回归分析

在相关分析中得出工作满意度、组织承诺、工作倦怠与离职倾向两两之间相关, 为了研究四个变量之间的具体影响程度以及工作满意度的作用, 本文利用分层回归分析进一步研究。见表 3。

Table 3. Results of hierarchical regression analysis of each variable

表 3. 各变量分层回归分析结果

自变量	JS		OC		TI		
	模型 1	模型 2	模型 2	模型 3	模型 3	模型 3	
JB	-0.360***	/	/	/	0.527***	/	/
TI	/	-0.583***	/	-0.737***	/	/	/
JS	/	/	0.792***	/	/	-0.583***	/
JB&JS	/	/	/	/	0.509***	/	/
JS&OC	/	/	/	/	/	/	0.001
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.992

注: JS—工作满意度、OC—组织承诺、JB—工作倦怠、TI—离职倾向; *表示 $P < 0.05$, **表示 $P < 0.01$, ***表示 $P < 0.001$ 。

根据 Baron & Kenny(1986)检验变量是否有中介作用的三个步骤:

- 1) 自变量与因变量相关性显著;
- 2) 自变量与中介变量相关性显著;
- 3) 中介变量与因变量相关性显著。

1、工作倦怠、工作满意度和离职倾向的回归分析

首先以工作倦怠作为自变量, 离职倾向作为因变量进行一般线性回归分析。得到在显著性水平为 0 的情况下它们之间的 B 系数为 0.527。

再以工作倦怠为自变量, 工作满意度为因变量进行一般线性回归分析, 得到在显著性水平为 0 情况下的回归系数为-0.360。

以工作满意度为自变量, 离职倾向为因变量的一般线性回归分析可得显著性水平为 0 下的回归系数为-0.583。

最后以工作倦怠和工作满意度同时作为自变量, 离职倾向为因变量做线性回归分析, 得工作倦怠和离职倾向仍在显著性水平为 0 的情况下回归系数变成 0.509。证明在加入了工作满意度变量后, 工作倦怠与离职倾向之间的回归发生了改变, 即工作满意度是工作倦怠与离职倾向间的中介变量。

2、工作满意度、组织承诺与离职倾向的回归分析

以工作满意度为自变量, 离职倾向为因变量做回归分析, 根据上文已知, 其具有在显著性水平为 0 的情况下的回归系数, 为-0.583。

以工作满意度作为自变量, 组织承诺作为因变量回归分析的结果为显著性水平为 0, 回归系数为 0.792。

以组织承诺作为自变量、离职倾向为因变量做回归分析, 其在显著性水平为 0 时, 有回归系数-0.737。

最后以工作满意度和组织承诺同时作为自变量, 离职倾向作为因变量, 此时工作满意度和组织承诺的线性相关的显著性系数变为 0.992, 即相关性大大减弱, 甚至无相关性。证明了组织承诺在其中起到了显著的中介作用。

4. 结果与讨论

4.1. 结果

4.1.1. 工作倦怠与离职倾向的相关性

大量研究显示工作倦怠与离职倾向之间有正相关关系, 本研究也得出了同样的结论, 高校社团成员的工作倦怠与其离职倾向显著正相关。当组织的成员对组织赋予的工作内容和责任产生厌倦, 表现出情绪衰竭和玩世不恭, 那么他就会做出离开组织的选择。

4.1.2. 组织承诺与离职倾向的相关性

国内外大多数研究表明, 组织承诺与其离职倾向呈负相关, 本研究也证实了这一结论。有学者研究发现, 组织承诺更能预测员工的自愿离职行为, 可以解释其 34%的变异量(Robbins, 2005)。

4.1.3. 工作满意度的中介效应

本研究发现, 工作满意度是工作倦怠影响离职倾向的中介变量, 这与国内外学者的结论一致(Lee, 1999; 李华, 2006; 张开翠, 2008; 张永旺, 2010)。当社团员工感觉疲惫、情绪低落、无工作热情时, 其工作满意度会有一定程度的降低, 从而导致其产生离职倾向。

4.1.4. 组织承诺的中介效应

本次研究表明, 组织承诺是工作满意度作用于离职倾向的中介变量, 印证了 Steers 提出的假设(Steers, 1977; Srevens, Beyer & Trice, 1978; Rusbult & Farrell, 1983)。在本文的一个特定的背景下, 即大学社团工作组织下, 该种效应依然存在, 当社团工作人员工作满意度降低时, 其组织承诺的三个因素都会发生变化。尤其是情感承诺, 有研究发现, 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(符健春, 潘陆山, & 彭燕飞, 2008)。工作满意度导致社团工作人员对于该社团组织的情感会减少, 从而使得情感承诺向负向变化; 而规范承诺和继续承诺也会削弱, 引发离职倾向的增强。

4.2. 讨论与分析

本研究选择高校社团这种非正式性、自发性和群众性的社团组织作为切入点, 可以看作是对过去关注正规化、制度化、规范化单位和组织研究的一种重要补充。高校社团是以共同或相近的兴趣、爱好、特长、信念、观点或自身需要为基础, 在自愿的前提下自发组成的学生组织(郭清秀 & 刘科, 2010)。作

为一种学生组织, 能否得到成员的认同和投入非常重要, 这直接关系到社团能否正常运行, 也决定了它的兴衰荣败, 甚至在一定程度上影响了高校的文化氛围。因此, 它既可以看作是高校学生管理的重要载体, 又可以看作是高校学生管理的重要结晶, 其重要性不容置疑。

本文针对高校学生社团“员工”工作倦怠与离职倾向关系及内部机制的研究证实并有力地支持了以往研究所得到的结论。证实了在高校社团群体当中也存在着工作满意度和组织承诺的中介效应, 是对以往研究结果的一个补充与扩展。同时, 以往国内外的研究均表明, 工作满意度和组织承诺均与离职倾向呈负向关系, 同时它们都可作为预测离职倾向的前因变量(Kuokkanen, Leino-Kilpi, & Katajisto, 2003)。本次研究也进一步证实了工作满意度与组织承诺作为离职倾向的重要前因变量的论点。

本次研究的结论对于各高校的社团建设与社团工作具有十分重大的实际指导意义。高校社团成员的组织承诺越低, 他们的离职倾向越高, 其中原因可能与高校社团制度建设缺失、管理机制不够完善有关。刚踏入大学的新生都会被学校各大社团“争相抢夺”, 社团间互相比赛, “招兵买马”, 但是从新成员的招聘、培训, 到经费的使用, 再到社团干部岗位的晋升等等, 都没有健全的管理制度, 造成社团内部凝聚力不足, 人员结构不稳定。同时, 新生在社团中没有决定权和建议权, 一般都是上届的社团干部决定社团的活动, 造成新老生之间的隔阂, 新成员对社团没有依赖感, 他们也不会有主人翁意识, 最后导致社团成员的流失。

为了降低高校社团的离职率, 建立完善的管理制度、监督制度, 提高社团干部成员的素质和能力是非常必要的。在社团活动中, 设置部分奖励, 鼓励社团成员自主创新, 丰富社团活动; 同时, 在社团内宣传“公平、平等”的氛围, 无论新老生, 均可以针对社团的管理、活动提出自己的意见, 如被采用, 可以给与一定的奖励。全员参与社团活动的组织、社团的建设有利于培养成员的主人翁意识, 提高他们的组织承诺, 减少社团成员离职概率, 从而保证社团健康、稳定的发展。

工作满意度是工作倦怠影响离职倾向的中介变量; 组织承诺是工作满意度影响离职倾向的中介变量。当社团员工感觉疲惫、情绪低落、无工作热情时, 其工作满意度会有一定程度的降低, 从而导致其产生离职倾向。因此, 高校社团可以考虑从降低工作倦怠和提高工作满意度这两个方面降低员工离职倾向, 比如提供舒适的工作环境、具有挑战性的社团活动、合理的干部晋升机制、完善的社团管理制度等方面。另外当社团人员工作满意度普遍降低时, 可以通过一些活动强化组织承诺而达到调节工作满意度与离职倾向的目的, 尤其是一些可以增强社团工作人员情感承诺的活动, 强化组织的凝聚力, 可以有效地减少离职情况的发生。

5. 研究的局限性

由于条件局限, 本次研究样本均取自广州市内各高校社团组织, 未考虑到其他地区的高校组织的情况。各高校对于社团组织的扶持力度与宣传力度的不同也会影响到高校社团“员工”的离职倾向, 但是我们在本次研究没有考虑这些差异性。由于条件限制, 量表设计上较为简易, 每个量表的问题较少, 测试维度有限, 可能导致一定的偏差。另外, 本次测量主要通过调研的数据进行量化分析, 未曾进行相应的访谈等方式的定性分析, 对于现象的成因与解决措施未进行详细论证。

基金项目

本文系国家自然科学基金项目“中国多元雇佣背景下的共同体型人力资源管理研究”(项目编号: 14BGL079)研究成果。

参考文献

- 蔡坤宏(2000). 组织承诺, 工作满足与离职意愿的关系: Meta 分析. *中结管理评论*, 3(4), 33-49.
樊耘, 张旭, 颜静(2013). 基于理论演进角度的组织承诺研究综述. *管理评论*, 25(1), 101-113.

- 符健春, 潘陆山, 彭燕飞(2008). 人-组织匹配与离职意向:组织承诺的中介效应研究. *技术经济*, 4(4), 122-128.
- 高峰强, 祁冬燕, 刘晓丽(2011). 高校教师组织承诺, 工作满意度与工作倦怠的关系. *山东理工大学学报: 社会科学版*, No. 5, 91-95.
- 郭清秀, 刘科(2010). 浅析社团活动在高校学风建设中的作用. *科教文汇*, No. 11, 193-194.
- 韩翼, 刘竞哲(2009). 个人-组织匹配, 组织支持感与离职倾向——工作满意度的中介作用. *经济管理*, No.2, 84-91.
- 胡卫卫(2012). 高校社团建设对大学生个性发展的重要性. *现代营销(学苑版)*, 4, 292.
- 贾丹(2012). 高新技术企业核心人才的职业倾向对离职意愿之影响: 组织承诺中介作用的研究. *科技管理研究*, 32(9), 126-129.
- 江世杰(2010). *制造业蓝领员工工作满意度, 组织承诺, 离职倾向的现状及其关系研究*. 硕士论文. 扬州: 扬州大学.
- 江卫东(2007). 工作倦怠的结构与测量. *南京理工大学学报: 社会科学版*, 20(3), 56-59.
- 李会玲(2010). *饭店员工工作压力, 工作倦怠与离职倾向关系研究*. 硕士论文. 杭州: 浙江大学, 10-19.
- 李晓艳, 周二华(2013). 心理资本与情绪劳动策略, 工作倦怠的关系研究. *管理科学*, 26(1), 38-47.
- 刘锦(2015). *员工工作满意度对工作卷入、离职倾向的影响: 组织承诺和职业承诺的中介作用*. 硕士论文. 广州: 华南理工大学, 33-39.
- 潘持春(2009). 工作满意度和组织承诺对管理人员离职倾向的影响. *经济管理*, No. 3, 66-70.
- 苏洁(2015). *新生代农民工工作倦怠与离职倾向关系的实证研究——以传统服务业为例*. 硕士论文. 成都: 成都理工大学, 11-23.
- 王悦, 王鹏, 高峰强(2012). 高校教师工作倦怠, 人格特质与工作满意度的关系. *南京航空航天大学学报: 社会科学版*, 13(4), 90-95.
- 杨飞龙(2013). *心理契约视角下高校学生社团成员离职倾向研究*(页 50-59). 博士学位论文, 长沙市: 中南大学.
- 袁楚芹, 黄文远(2013). 90 后员工工作满意度, 组织承诺与离职意向关系研究. *商场现代化*, (26), 117-119.
- 张开翠(2008). *工作倦怠, 工作满意度, 顾客满意度关系研究*(页 5-11). 硕士学位论文, 南京: 南京理工大学.
- 张爽, 崔雪, 沙飞(2012a). 江苏高技术企业工作满意度, 组织承诺与离职意向的关系研究[J]. *科技与经济*, 25(4), 76-80.
- 张爽, 崔雪, 沙飞(2012b). 工作满意度, 组织承诺对离职意向影响的实证研究——以江苏省高技术企业为例. *南京邮电大学学报: 社会科学版*, 14(1), 68-74.
- 张永旺(2010). *销售人员工作倦怠与离职倾向—工作满意度, 中介效应研究*(页 3-9). 硕士学位论文, 西安市: 陕西师范大学.
- 赵延昇, 李曼(2012). 企业 80 后知识型员工工作倦怠与离职倾向之间的关系研究-以组织支持感为调节变量. *上海管理科学*, 3, 75-79.
- 朱农飞, 周路路(2010). 工作-家庭文化, 组织承诺与离职意向的关系研究. *南京社会科学*, 6, 44-50.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.350>
- Cavanagh, S. J. (1992). Job Satisfaction of Nursing Staff Working in Hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 704-711. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01968.x>
- Freudenberger, H. J. (1977). Burn-Out: The Organizational Menace. *Training & Development Journal*, 31, 26-27.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Halbesleben, J. R., Osburn, H. K., & Mumford, M. D. (2006). Action Research as a Burnout Intervention Reducing Burnout in the Federal Fire Service. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 42, 244-266. <https://doi.org/10.1177/0021886305285031>
- Hoppock, R., & Hand, T. J. (2014). Job Satisfaction Researches of 1942-1943. *Journal of Counseling & Development*, 28, 153-161.
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2003). Nurse Empowerment, Job-Related Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Care Quality*, 18, 184-192. <https://doi.org/10.1097/00001786-200307000-00004>
- Lawler Iii, E. E., & Porter, L. W. (1975). *The Effect of Performance on Job Satisfaction*.

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*, 123. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Martin, T. N. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intentions. *Academy of Management Journal, 22*, 313-324.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover*. Reading: Addison-Wesley.
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to Commitment: An Examination of Relationships Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics, 132*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2336-z>
- Reichel, A., & Neumann, Y. (1993). Work Stress, Job Burnout, and Work Outcomes in a Turbulent Environment: The Case of Israeli Executives. *International Studies of Management & Organization, 23*, 75-96. <https://doi.org/10.1080/00208825.1993.11656614>
- Rutherford, B., Boles, J., Hamwi, G. A. et al. (2009). The Role of the Seven Dimensions of Job Satisfaction in Salesperson's Attitudes and Behaviors. *Journal of Business Research, 62*, 1146-1151. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.10.019>
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management, 18*, 153-167. <https://doi.org/10.1177/014920639201800110>
- Vroom, H. V. (1964). *The Determination of Job Satisfaction Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Yao, K., & Cui, X. (2010). Study on the Moderating Effect of the Employee Psychological Empowerment on the Enterprise Employee Turnover Tendency: Taking Small and Middle Enterprises in Jinan as the Example. *International Business Research, 3*, 21-31. <https://doi.org/10.5539/ibr.v3n3p21>

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7273, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>
期刊邮箱: ap@hanspub.org