

员工组织承诺水平变迁的横断历史元分析:2004—2014

张建卫¹, 周洁¹, 李海红¹, 任永灿²

(1. 北京理工大学人文与社会科学学院, 北京 100081; 2. 北京联合大学师范学院, 北京 100101)

摘要:为考察我国企业员工组织承诺水平随年代变迁的趋势特点及其社会影响因素,运用横断历史元分析方法,文章对2004—2014年间采用“组织承诺量表”的174篇研究报告共61266名员工进行分析。结果发现:(1)员工的情感承诺和规范承诺均值与年代正相关显著,持续承诺均值与年代相关不显著。(2)11年间员工情感承诺和规范承诺水平逐渐上升,金融危机后情感承诺水平上升显著。(3)5年前及当年的城镇化率、人均GDP和高校毕业生数量与情感承诺正相关显著,当年的CPI、GDP增长率和城镇失业率与之负相关显著;5年前的CPI、城镇化率、人均GDP、城镇失业率和高校毕业生数量与规范承诺正相关显著,当年的城镇化率、人均GDP与之正相关显著,GDP增长率与之负相关显著;当年的GDP增长率与持续承诺负相关显著。结果表明上述指标是影响员工组织承诺的重要社会因素。

关键词:企业员工;组织承诺;横断历史元分析

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-2154(2019)05-0026-13

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2019.05.003

Changes in Chinese Employees Organizational Commitment: A Cross-temporal Meta-analysis from 2004 to 2014

ZHANG Jian-wei¹, ZHOU Jie¹, LI Hai-hong¹, REN Yong-can²

(1. School of Humanities and Social Science, Beijing Institute of Technology, Beijing 100081, China;

2. Teachers' College of Beijing Union University, Beijing 100101, China)

Abstract: To investigate the changing trend over time and social factors of organizational commitment in Chinese employees, a cross-temporal meta-analysis was conducted. The present study collected 174 reports and the data of 61226 employees from 2004 to 2014 using organizational commitment scale. The results showed that: (1) The mean values of employees' affective commitment and normative commitment were positively related to the year, and continuous commitment mean value was related to the year insignificantly. (2) During the 11 years, the mean values of employees' affective commitment and normative commitment were gradually increasing. After the financial crisis, affective commitments mean level increased significantly. (3) The employees' affective commitment was positively related to the urbanization rate, GDP per capita and the number of college graduates during the year and the past 5 years. It is negatively related to CPI, GDP growth rate and urban unemployment rate during the year. The normative commitment was positively related to CPI, urbanization rate, GDP per capita, urban unemployment rate and the number of college graduates in the past 5 years. It is positively related to the urbanization rate, GDP per capita and negatively related to GDP growth rate during the

收稿日期:2019-01-02

基金项目:国家自然科学基金项目“理工科大学生团队科学创造力的形成机制与培育路径”(71373020);北京市教育科学“十三五”规划重点课题“军民合育国防科技人才:发展机制与培育路径”(BAEA18043)

作者简介:张建卫,男,教授,博士生导师,博士,主要从事军民融合高等教育与创新教育研究;周洁,女,博士研究生,主要从事军民融合高等教育研究;李海红,女,博士研究生,主要从事创新教育研究;任永灿,女,讲师,博士,主要从事创新教育研究。

year. Continuous commitment was negatively related to GDP growth rate during the year. The results suggest that the above indicators are important social factors of the organizational commitment.

Key words: employee; organizational commitment; cross-temporal meta-analysis

一、引言

员工心理和行为变化是个体因素与外部情境交互作用的结果,在很大程度上是对外部情境演变的反应。改革开放以来,我国政治、经济和教育等领域发生了翻天覆地的变化,这种社会宏观环境的变化也在潜移默化地影响微观组织中员工的工作态度^[1]。组织承诺作为反映员工对工作态度最直接的心理表现,因其水平下降所导致的员工主动离职问题日益突出^[2]。据统计,2005—2016年间,我国员工主动离职率从13%逐年增至20.1%^[3-4]，“招人难、留人更难”的形势正在持续恶化^[5]。十余年来,大量持续的人才流失给企业效益、人力资本和组织凝聚力等带来了严重的显性或隐性损失,进而影响了企业的持续发展和创新。那么,在过去十多年中国经济飞速发展、市场竞争日益激烈、组织变革日趋深化的时代变迁背景下,影响员工离职行为的关键预测源——组织承诺是否也发生了变化?其变化趋势如何?背后的社会因素有哪些?已成为许多研究者关注的理论主题和管理者亟待解决的现实难题^[6]。采用科学、有效的实证方法回答上述问题,既有助于把握改革开放以来企业员工组织承诺的发展趋势并预测其离职意向和行为,又能揭示年代变迁中社会因素对员工组织承诺的宏观影响,对未来从更多视角、更深程度和更广层面上开展组织承诺研究颇具理论价值。

然而,目前有关组织承诺的大跨度追踪研究较少,针对我国企业员工组织承诺的纵向研究更为少见。此外,由于短期的追踪研究、横断研究和元分析方法不能有效处理年代效应这一时间变量问题,难以对员工组织承诺的变迁趋势及影响因素得出更具客观性和普遍性的研究结论。因此,本研究采用横断历史元分析(Cross-temporal Meta-analysis)方法,聚焦我国文化背景下企业员工的组织承诺问题,重点考察其随时代变迁的发展趋势及其社会影响因素,以期创新组织承诺研究领域的方法学范式,为未来组织承诺研究提供实证依据,并为新生代员工组织承诺管理提供实践启示。

二、文献回顾

(一) 组织承诺的研究现状与不足

组织承诺是指员工对组织的情感依附、投入和忠诚度,体现了员工与组织间的一种心理关系,包括情感承诺、规范承诺和持续承诺^[7]。具体而言,情感承诺反映员工因情感依恋想要成为组织的一员,规范承诺强调基于道德、责任和义务的应然行为,持续承诺则关注员工顾及离开组织的经济代价和就业机会而不得不在组织的意愿。早在20世纪90年代,组织承诺已成为西方学者关注的重点主题,而国内相关研究起步较晚,直至2000年后才开始兴起并迅速发展,成为组织行为学和人力资源管理领域的研究热点。然而,目前国内研究主要停留于静态分析层面,但大量实证研究发现,组织承诺是个体在时代变迁中动态发展的微观心理变量,具有动态变化性。Meyer等对新入职一年员工的研究发现,情感承诺和规范承诺水平在入职初期呈快速下降趋势,但持续承诺的变化则不明显^[8];而Morrow和McElory对2000余名国营机构员工的研究发现,组织承诺水平随着员工任期增加呈U型发展趋势^[9]。相比之下,国内有关员工组织承诺发展趋势的追踪研究甚为缺乏,主要以横断研究居多。尽管如此,已有研究认为年龄和工龄增长与员工组织承诺发展存在显著的线性^[10]或非线性^[11]关系,这为分析我国员工组织承诺的变化趋势提供了参考依据,但研究结论尚存诸多分歧乃至矛盾。可见,员工组织承诺的发展趋势究竟如何,是一个在研究发现和方法学上颇具争议的理论问题。

针对上述争议,究其原因大致有如下方面:(1)研究工具不统一。自组织承诺概念提出至今,国内外学者对组织承诺的概念内涵、结构维度和测量工具进行了大量理论和实证研究,但测量工具不统一可能导致

研究结果存在差异^[12]; (2) 时长和样本问题。现有追踪研究时间跨度较小、被试流失较多, 尚不能精细地刻画出员工组织承诺随年代变迁的发展趋势, 更不能揭示其变异背后存在的社会影响因素^[13]; (3) 研究视角单一。无论是横断研究还是追踪研究, 单一研究仅局限于某个时段和地域, 某一文化背景下不同职业员工的组织承诺水平, 其结论可能存在时间、地域、行业和文化差异^[14], 难以反映某一社会文化背景下企业员工组织承诺的整体变化规律。综上, 学者们认识到有必要采用大跨度的年代追踪与元分析相结合的方法考察组织承诺的发展趋势, 并强调深入分析不同文化背景下影响其变化的社会环境因素^[15], 而本研究采用的横断历史元分析方法则为此提供了可能路径, 有助于弥补以往研究的不足。

(二) 横断历史元分析方法

针对横断研究、元分析和短期追踪研究中“年代效应”探索不足的问题, 美国圣地亚哥州立大学的 Twenge 教授于1997年首次提出了横断历史元分析方法^[16]。该方法汇聚了横断研究、追踪研究和元分析的诸多优势, 是一种通过事后追认, 搜集某一时段有关某心理量的单一实证研究结果, 将大量孤立的研究按照时间先后顺序进行排列, 使其成为某一历史时期依次独立的横断取样, 并将心理量的均值与年代变化进行二元相关的元分析方法^[17]。与以往分析方法不同, 横断历史元分析具有如下特点: (1) 动态整体性考察。该方法能有效弥补一般元分析方法静态数据源及追踪研究时间跨度小、耗时长等不足, 突破了已有研究方法中将“年代效应”视为随机误差的局限, 而是将年代视为重要的自变量, 并从宏观视角重点考察心理量均值随年代变化的阶段性波动及长期变化趋势, 从而揭示心理行为变迁的整体发展轨迹; (2) 社会事件性考察。该方法能揭示重大社会事件对个体心理行为发展模式的影响, 进一步分离出社会环境变化的重要作用, 如二战前后女性人格变迁的方向^[17]; (3) 解释性考察。该方法能解释社会环境变迁对个体心理发展的影响, 即选择与心理量相关的特定社会指标(如 GDP、CPI、失业率等), 并采用滞后相关分析思路探寻并判断其变异背后社会变迁因素的影响性质^[17]。例如, 5年前的 CPI 与人们当年的心理健康水平相关显著, 则说明5年前的 CPI 影响了当年的心理健康水平; 如果人们当年的心理健康水平与5年后的 CPI 相关显著, 则说明当年的心理健康影响了5年后的 CPI。横断历史元分析方法经国内学者辛自强等人的系统总结和推广^[18], 在教育^[19]、心理^[20]和组织行为^[21]等领域中得到了广泛应用, 但鲜见针对国内企业员工组织承诺的横断历史元分析研究, 而这正是本研究的目的所在。

(三) 影响组织承诺的社会因素

经过改革开放40多年的迅速发展, 我国在社会经济领域取得了巨大成就。随着城镇化水平和高等教育大众化水平的提高, 高校扩招带来了毕业生数量骤增, 同时就业形势变得日益严峻^[22], 上述社会经济环境因素会引起微观组织中员工离职意向^[23]、组织承诺^[24]等工作态度的变化。为此, 社会心理研究者进一步指出^[25], 在当前社会经济转型发展阶段, 不能脱离宏观环境孤立地考察员工的工作态度和行为, 还应选取经济、教育等指标考察上述因素在社会变迁过程中对个体工作态度的影响。

组织承诺的形成是一个动态变化的心理过程, 其影响因素复杂多样, 以往研究重在考察个体因素、工作因素和组织因素的作用, 对社会环境因素关注较少。尽管学者们发现了宏观经济(如 CPI、城镇化水平)、社会威胁(如失业率、行业竞争)、教育状况(如在校生比率、毕业生总数)等宏观因素对员工工作态度的影响^[26], 但大多停留在理论阐述或静态描述上, 缺乏相关实证分析。那么, 社会环境变迁是否对员工组织承诺具有影响? 究竟如何影响? 针对上述研究问题, 横断历史元分析的滞后相关分析方法则为此提供了崭新思路^[27], 有助于拓展员工组织承诺影响因素的研究范畴。

本研究基于已有相关成果, 分别从国家宏观经济发展状况(CPI、人均 GDP、GDP 增长率、城镇化率)、高等教育输出(高校毕业生数量)、社会就业环境(城镇失业率)视角选取了六项可能会影响员工心理行为的社会指标^[17], 将组织承诺各因子均值分别与5年(国民经济和社会发展通常以5年为一个规划期)前、当年和5年后的社会指标进行匹配后求相关。选择上述社会指标的标准是: (1) 数据完整性。为了确保统计分析的可行性, 上述六项指标数据在2004—2014年间应完整无缺。在此需要说明的是, 虽然人均可支配收入与社会经济和人们生活水平息息相关, 但由于国家统计局2013年前后人均可支配收入的调查范围、调查方

法、指标口径有所不同,且数据缺失较多,故该指标在本研究中未予考察。(2) 指标代表性。影响员工组织承诺的宏观因素复杂多样,包括社会经济地位、社会就业竞争环境等。在众多社会影响因素中,CPI、人均GDP、GDP增长率、城镇化率被公认为衡量经济社会发展的重要指标;高校毕业生数量一定程度上反映了国家高等教育现状;城镇失业率则反映了员工的就业环境和感知到的社会威胁。

三、研究方法

(一) 研究工具

本研究以 Allen 和 Meyer(1990)^[7]、Meyer 等(1993)^[28]共同开发的组织承诺量表为工具,主要包括情感承诺、规范承诺和持续承诺三个维度,该量表经过广泛的实证验证,具有较好的信度和效度,得到了国内外研究者的一致认可^[29-32]。该量表包括1990版(24题)和1993版(18题),其区别主要体现在规范承诺维度上,1990版强调员工的社会责任,而1993版则更加关注员工对组织的义务^[29],但二者呈高相关^[33]。为规避量表版本差异可能带来的影响,本研究在数据分析时将其作为协变量加以控制。此外,基于大多数研究采用 Likert 5点计分,本研究将原量表的7点计分转化为5点计分,“1”至“5”分别代表“完全不同意”到“完全同意”,得分越高表明组织承诺水平越高。

(二) 文献搜集

1. 文献搜集标准。本研究在参照以往横断历史元分析方法的基础上,结合企业员工的实际情况,确立如下文献筛选标准:(1) 研究对象。本研究被试仅为中国大陆企业(国企、私企、外企)在职员工,不包括离退休及港澳台地区员工;(2) 工具选取。研究工具仅使用 Allen 和 Meyer(1990)、Meyer 等(1993)开发的组织承诺量表,若文献中未明确标注,则根据参考文献出处加以判断;(3) 基本数据报告。文献至少报告了组织承诺某一维度的样本量(N)、平均值(M)及标准差(SD)等基本数据,删除数据信息不清晰或有明显错误且无法修正的文献;(4) 特殊文献确定。对于相同作者且同一批数据重复发表的文章,选择发表时间最早的文献;(5) 发表时间。文章发表时间集中在2006—2016年间。

2. 文献搜集结果。根据上述文献搜集标准,采用如下方式收集相关文献:在中国知网、万方数据库的中文期刊全文数据库及优秀硕士、博士论文库中,以“组织承诺”“情感承诺”“持续承诺”“规范承诺”等为题名、关键词、摘要、主题词进行检索;在“Web of Science”“EBSCO”“Wiley Online Library”“Science Direct”“ProQuest”“Springer Link”英文数据库中,以“Organizational Commitment”“Affective Commitment”“Continuous Commitment”“Normative Commitment”等为题名、关键词、摘要进行检索。基于上述方式对2006—2016年间的中英文文献进行多次搜索,逐篇浏览并删除无效文献后,获得符合搜集标准的文献(*k*)共174篇,其中中文文献145篇,英文文献29篇,样本量(*n*)共61226人。具体而言,组织承诺三个维度的文献量、样本量分布为:(1) 情感承诺, $k = 174, n = 61266, M = 3.39, SD = 0.74$;(2) 规范承诺, $k = 98, n = 30150, M = 3.22, SD = 0.75$;(3) 持续承诺, $k = 102, n = 14346, M = 3.09, SD = 0.78$ 。为确保文献数据搜集年代的科学性,增强研究的严谨性,本研究沿用国内外学者的通用算法,即除文中明确标明数据搜集时间的研究以外,其余研究数据搜集时间均采用发表年减去2年作为数据搜集年代^[34]。最终,本研究数据搜集年代为2004—2014年,共11年。文献分布情况见表1。

表1 企业员工组织承诺文献数量及其分布

年代	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
文献量(篇)	6	13	3	14	14	15	18	21	18	29	23
样本量(人)	2032	4904	789	4870	4066	6804	4279	8359	5885	11692	7546

3. 数据编码及特点。依循数据搜集时间,按照性别、学历、职务、企业性质、年龄、工龄、期刊类别等特点,对文献进行编码并录入数据库(见表2)。在此需要对如下方面作一说明:(1)人口学变量的统一分类。由于不同研究者对职务、年龄和工龄的分类不同,本研究根据实际情况进行了统一分类,如将工龄1-2年和2-3年统一划分为1-3年;(2)人口学变量的控制。将性别、学历、职务等人口学基本信息统计完后,再分别按照男性比例、本科以下比例、非管理人员比例等依次进行转化,并在统计分析时作为协变量加以控制;(3)期刊确定。在期刊类别中,为扩大样本量和增强样本的代表性,中文核心期刊是以北京大学中文核心期刊(第七版)为准,英文核心期刊是以SSCI数据库(2017年)目录为准;(4)统计分析。对于某些没有提供总分,但提供了子研究相关指标得分的文献,参照辛自强和周正的研究^[34],对子研究进行加权合成(见公式1、公式2)。其中, \bar{x} 为各因子合成后的均值; S_T 为合成后样本总体的标准差; n_i 、 x_i 、 s_i^2 分别为子研究的样本量、均值和标准差。

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i n_i}{\sum n_i} \quad (1)$$

$$S_T = \sqrt{\frac{\sum n_i s_i^2 + \sum n_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum n_i}} \quad (2)$$

表2 横断历史元分析变量编码

变量名称	编码	文献数量
性别	1 = 男性	174
	2 = 女性	172
学历	1 = 本科以下	133
	2 = 本科及以上	134
职务	1 = 普通员工	80
	2 = 管理者	84
	3 = 未明确标明	19
企业性质	1 = 国企	68
	2 = 非国企	49
	3 = 未明确标明	67
年龄	1 = 30岁以下	114
	2 = 30岁及以上	111
工龄	1 = 1-3年	93
	2 = 3年以上	93
期刊类别	1 = 核心期刊	32
	2 = 一般期刊	72
	3 = 学位论文	70

四、研究结果

(一) 员工组织承诺随年代的整体变化

表3左侧呈现了组织承诺各因子均值、标准差与年代的相关。结果发现,情感承诺和规范承诺原始均值($r=0.26, p<0.001$; $r=0.22, p<0.05$)及控制样本量加权后均值($r=0.28, p<0.001$; $r=0.21, p<0.05$)与年代均呈显著正相关,其原始标准差($r=0.16, p>0.05$; $r=0.11, p>0.05$)及控制样本量加权后标准差($r=0.11, p>0.05$; $r=0.06, p>0.05$)与年代相关均不显著。此外,持续承诺原始均值($r=0.13, p>0.05$)及标准差($r=0.08, p>0.05$),控制样本量加权后均值($r=0.17, p>0.05$)及标准差($r=0.09, p>0.05$)与年代相关均不显著。

表3 组织承诺各因子与年代的相关及回归分析

因子	组织承诺各因子均值与年代的相关				年代与组织承诺二因子均值的逐步回归分析				
	r_1	r_2	r_3	r_4	B	SE	β	t	p
情感承诺	0.26***	0.16	0.28***	0.11	0.06	0.02	0.43	4.05	0.00
规范承诺	0.22*	0.11	0.21*	0.06	0.06	0.02	0.46	3.78	0.00
持续承诺	0.13	0.08	0.17	0.09					

注:(1) r_1 为各因子原始均值与年代的相关系数; r_2 为各因子原始标准差与年代的相关系数; r_3 为样本量加权后因子均值与年代的相关系数; r_4 为样本量加权后因子标准差与年代的相关系数;* $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$,下同。(2)在年代等因素与组织承诺二因子(情感承诺和规范承诺)的逐步回归分析中,仅有年代进入回归方程,其他变量(如性别比例、学历比例、职务比例等)均未进入模型

为了更直观地揭示员工组织承诺各因子随年代变化的趋势,根据各研究样本量计算每一年的加权平均数并绘制折线图(见图1)。结果发现,11年间员工组织承诺各因子发展趋势表现出了不同特点:员工情感承诺和规范承诺水平在2004—2010年间波动较大,2011—2014年波动较小,整体呈上升发展趋势;曲线估计结果显示,情感承诺($F = 12.47, R^2 = 0.07, p < 0.01$)和规范承诺($F = 4.69, R^2 = 0.05, p < 0.05$)的线性模型拟合较好(见图2、图3)。持续承诺呈现前期(2004—2007年)波动较大、中期(2008—2011年)波动较小、后期(2012—2014年)逐渐上升的趋势,而曲线估计结果表明,持续承诺的线性和曲线模型拟合较差且均不显著。结合表3相关分析结果,本研究不再分析持续承诺的发展趋势。

此外,图1还显示,2007—2008年前后各因子均值波动幅度相对较大。众所周知,此间发生了由美国次贷危机引发的全球性重大事件——金融危机。因此,笔者以2007年、2008年前后为时间分界点,分别计算并比较了危机前后员工情感承诺和规范承诺的平均值和标准差发现,金融危机后情感承诺均值上升了0.17,显著高于危机前水平($t = 2.02, p < 0.05$);规范承诺均值上升了0.12,但危机前后变化不显著($t = 1.06, p > 0.05$)。此外,二者的标准差分别下降了0.02、0.15,说明金融危机后员工情感承诺和规范承诺波动幅度相对较小。

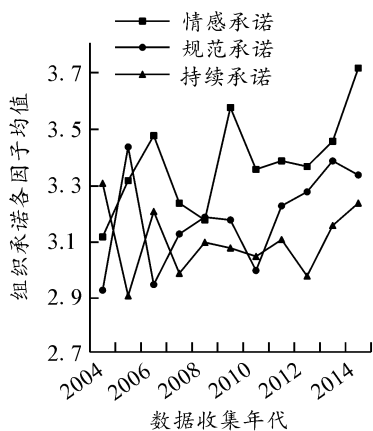


图1 组织承诺各因子均值的变化趋势

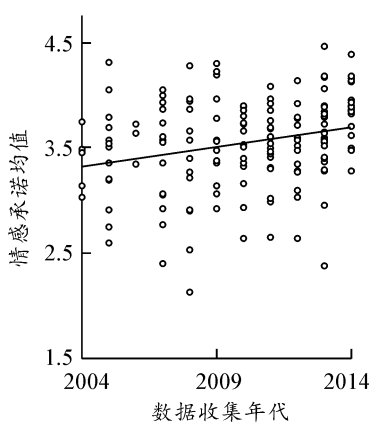


图2 情感承诺均值的散点图

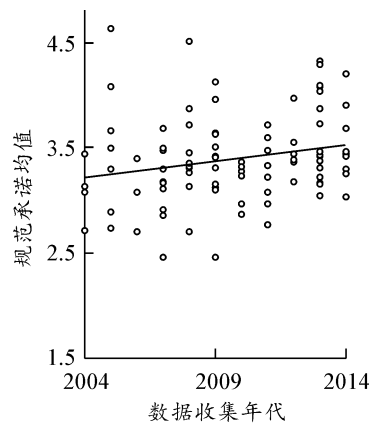


图3 规范承诺均值的散点图

仅就微观层面而言,员工组织承诺的影响因素非常复杂。除年代以外,组织承诺还受到性别、学历、职务等因素影响^[15,33],又可能受到量表版本、期刊类别等因素的作用。为了实证考察上述因素的作用,本研究在控制样本量加权后,分别以年代、性别比例、学历比例、职务比例、企业性质比例、年龄比例、工龄比例、量表版本和期刊类别为自变量,以组织承诺各因子均值为因变量,进行逐步回归分析。结果发现(见表3),纳入其余自变量后,年代依然能够显著地正向预测员工的情感承诺($\beta = 0.43, p < 0.001$)和规范承诺($\beta = 0.46, p < 0.001$),这表明年代较上述因素对情感承诺和规范承诺的解释力更强。

上述结果表明,员工情感承诺和规范承诺随年代变化缓慢上升,但二者上升幅度如何尚待进一步分析。根据已有横断历史元分析以效果量 d 和 r^2 来衡量变化幅度的经验步骤^[35],首先建立情感承诺和规范承诺的回归方程 $Y = Bx + C$,其中 Y 为二因子的预测均值, B 为未标准化的回归系数, x 为年份, C 为常数项。随后,分别将2004年和2014年代入方程后即可获得这两年各因子的预测均值 M_{2004} 、 M_{2014} ,并根据 $M_{2014} - M_{2004}$ 计算出预测均值变化的差异 $M_{\text{变化}}$,并除以11年间的平均标准差 SD 得到效果量 d ,标准差 SD 是对所有研究各因子求平均所得,该方法有效地避免了生态谬误^[36]。

由表4可见,与2004年相比,2014年员工情感承诺和规范承诺的预测均值 $M_{\text{变化}}$ 分别上升了0.44、0.39,平均标准差 SD 分别为0.74、0.75,效果量 d 分别为0.59、0.52,情感承诺增幅略高于规范承诺。根据 Cohen 对效果量大小的定义^[37],二者效果量属于中效应(0.2~0.5之间为小效应,0.5~0.8之间为中效应,大于0.8为大效应),年代对情感承诺和规范承诺的解释率分别为16%、12%。可见,2004—2014年间,我国企业员工情感承诺和规范承诺整体呈显著上升趋势。

表4 2004—2014年组织承诺各因子得分的变化量

因子	M_{2004}	M_{2014}	$M_{\text{变化}}$	SD	d	r^2
情感承诺	3.24	3.68	0.44	0.74	0.59	0.16
规范承诺	2.94	3.33	0.39	0.75	0.52	0.12

注： M_{2004} 为2004年各因子平均值， M_{2014} 为2014年各因子平均值， $M_{\text{变化}} = M_{2014} - M_{2004}$ ， SD 为11年来总平均标准差， $d = (M_{2014} - M_{2004})/SD$ ， r^2 为解释率， $r^2 = d/d^2 + 4$

(二) 社会指标与组织承诺之间的滞后相关分析

根据 Twenge 的滞后相关分析思路^[17]，本研究通过实证分析揭示了 CPI、城镇失业率、高校毕业生数量等社会环境变迁与组织承诺各因子之间的关系，解释了社会环境变化对员工组织承诺的影响。在统计分析前，首先将2004—2014每年度组织承诺各因子均值分别与其5年前和5年后的六项社会指标相匹配，随后进行相关分析，也就是将2004—2014年间组织承诺因子分别与1999—2009年、2009—2019年间的社会指标求相关。但由于国家统计局公开的六项社会指标数据在1999—2016年间，因此5年后的滞后分析实际上是将2004—2014年间组织承诺因子均值与2009—2016年共8年间的六项社会指标进行相关分析。

研究结果显示(见表5)：(1)情感承诺与5年前和当年的城镇化率、人均GDP及高校毕业生数量正相关显著，与当年的CPI、GDP增长率和城镇失业率负相关显著，与5年后的各项社会指标相关均不显著。(2)规范承诺与5年前的CPI、城镇化率、人均GDP、城镇失业率、高校毕业生数量正相关显著，与GDP增长率相关不显著；它与当年的城镇化率、人均GDP正相关显著，与GDP增长率负相关显著，与当年的其他社会指标及5年后的各项社会指标相关均不显著。(3)持续承诺与5年前和5年后的各项社会指标相关不显著；它与当年的GDP增长率负相关显著，与当年其他各项社会指标相关不显著。上述结果表明，5年前和当年的各项社会指标对员工组织承诺各因子具有不同性质、不同程度的预测作用，而5年后的各项社会指标则不易受当年组织承诺各因子的影响。

表5 社会指标与组织承诺各因子均值的滞后相关分析

社会指标	当年社会指标与组织承诺各因子均值的相关			5年前社会指标与组织承诺各因子均值的相关			5年后社会指标与组织承诺各因子均值的相关		
	情感承诺	规范承诺	持续承诺	情感承诺	规范承诺	持续承诺	情感承诺	规范承诺	持续承诺
CPI	-0.19*	-0.15	-0.10	0.02	0.24*	0.11	-0.00	0.09	-0.11
城镇化率	0.25**	0.21*	0.13	0.25**	0.22*	0.13	0.09	0.01	-0.02
人均GDP	0.26**	0.22*	0.14	0.28**	0.24*	0.16	0.10	0.00	-0.01
GDP增长率	-0.22**	-0.31**	-0.21*	-0.07	0.02	-0.09	-0.08	0.08	-0.00
城镇失业率	-0.20**	-0.10	-0.09	0.14	0.20*	-0.09	-0.07	-0.06	-0.00
高校毕业生数量	0.21**	0.18	0.09	0.25**	0.23*	0.09	0.10	0.00	-0.03

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

五、结论与讨论

(一) 情感承诺和规范承诺水平整体上升

本研究采用横断历史元分析方法考察了2004—2014年间我国企业员工组织承诺的变化趋势。结果发现，情感承诺和规范承诺整体呈线性增长趋势，持续承诺与年代相关不显著；在控制了量表版本、学历、工龄、企业性质等变量后，年代依然能显著地正向预测员工的情感承诺和规范承诺。这一结论与已有研究发现随着新员工入职后组织社会化程度加深，其情感承诺、规范承诺水平随时间变化整体呈非线性发展^[11]或线性下降^[38]的趋势结果并不一致。这可能由于已有追踪研究主要关注新入职员工在短期内(1-2年)组织承诺各因子的变化水平，横断研究主要通过年龄、工龄等指标考察其与组织承诺水平的相关，均无法在

变化快速而复杂的社会环境中精确反映组织承诺的年代效应。此外,不同职业人群面临的工作压力和任务情境不同,其组织承诺的发展趋势存在差异^[39]。与警察、军人等风险较高的特殊职业群体相比,普通企业员工职业风险较低,成长渠道相对灵活畅通,随着组织社会化程度加深,其对组织的价值认同和投入度也可能上升。

然而,也有学者支持了本研究观点^[40],即情感承诺和规范承诺随时间变化呈上升趋势。生态系统论(Ecological Systems Theory)为此提供了独特的理论解释视角,即任何个体都处于相互作用的生态系统(微观、中观和宏观等)之中,其心理发展是在与不同层次生态系统彼此顺应的过程中向前发展和变化的^[41]。为此,下面从生态系统论及其他理论视角做一分析:

1. 在微观层面上,员工受教育程度提高。近十余年来,随着我国高校不断扩招,学生受教育年限延长,增强了入职后个体的知识技能,提升了员工的人力资本水平,对个人和企业发展具有重要影响^[42]。一方面,受教育程度越高的员工,对其职业兴趣、发展优势与不足等自我认识更加清晰,他们的就业选择更多且更具针对性,工作胜任力、自主感有助于激发其工作积极性^[43],增强了员工在企业工作的投入度与归属感。另一方面,由于2000年以来我国高校全面停止大学毕业生就业包分配制度,实行双向选择、自主就业,这为大学生根据个人所好选择工作岗位提供了制度保障。受教育程度越高的员工越善于进行职业探索、确立职业发展目标等,提高工作嵌入度和个人—组织匹配度^[44]。根据环境匹配理论和“吸引—选择—磨合”理论,员工对组织的情感承诺及规范承诺是在二者相互选择和不断磨合过程中建立的情感联结和道德约束,高匹配度有助于提升员工工作胜任力和职业生涯适应力^[45],进而增强其对企业的感情依恋和责任感知。

2. 在中观层面上,企业组织不断变革创新。为了应对组织内外环境变化的挑战,许多企业纷纷对经营模式、组织架构和人力资源管理体系进行重塑,以期留住和激励人才。尤其是在薪酬激励、培训开发等组织职业生涯管理方面的改革与完善,不仅满足了员工对经济待遇、职业发展和人文关怀等物质与心理需求,还增强了其对组织的认同度和归属感,使得员工为组织奉献的心理契约也更加牢固。此外,随着企业发展战略演进和转型,组织在创业阶段解雇那些不具备或不认同组织价值观的员工,在转型阶段对员工进行价值观引导和再教育,在成长阶段加大力度培养人才等一系列管理策略^[46],既向员工展现了工作方式、工作环境的优化状态,也直接或间接地增强了他们对组织的归属感和义务感,有助于提高情感承诺和规范承诺。

3. 在宏观层面上,社会环境迅速变化。随着中国经济社会建设和高等教育的迅速发展,员工组织承诺也受到了积极影响。11年间,中国社会各领域实现了跨越式发展,就业竞争日益激烈,就业机会瞬息万变,以大学生群体为主的知识型员工深刻经历了“面试难”“就业难”的严峻现实和挑战。因此,基于社会交换理论,在职员工对企业保留工作机会倍加珍惜,并以更加积极的情感投入和责任感来回馈组织礼遇,尤其是当感知到来自上级、同事的认可和支支持时,更有助于员工产生一系列积极的情绪体验,进而表现出更高水平的情感承诺和规范承诺^[47]。

(二) 全球金融危机后员工情感承诺水平显著上升

研究发现,尽管规范承诺的均值水平在金融危机后上升不显著,但情感承诺均值水平在危机后显著上升,可见金融危机这一重大社会事件对员工情感承诺产生了显著影响。事件系统理论(Event System Theory)为此提供了独特的解释路径。该理论强调,在事件强度(新颖性、颠覆性、关键性)、时间(时长、时机、强度变化)和空间(传播方向、起源、扩散、距离)的共同作用下,员工在组织中的工作态度和行为会受到不同程度影响^[48],这与横断历史元分析强调重大社会事件对个体心理发展趋势的影响不谋而合。众所周知,2007—2008年全球金融危机在强度、时间和空间上的影响都是空前的,由此造成大量企业倒闭,员工失业人数从2007年的1210万上升到2009年的1682万,市场经济恶化和大规模裁员给国内企业员工带来了巨大的心理压力^[49]。因此,经历危机后的员工一方面珍惜当下的工作机会,对企业情感投入随之增加;另一方面对失业的恐惧、焦虑、悲观等消极情绪也在增加,在生存问题尚未妥善解决的情况下,尤其是在我国高集

体主义和高权力距离的文化中,处于职业适应期内的员工对规范承诺的感知更为明显^[50]。此外,情感承诺和规范承诺的标准差在金融危机后均不同程度地下降,说明此间员工离职意愿的波动幅度较小,这与国家宏观调控和积极干预市场经济有关。

(三) 影响员工组织承诺变化的社会因素

1. 国家宏观经济因素。本研究发现,5年前的CPI与规范承诺正相关显著,当年的CPI与情感承诺负相关显著,5年前和当年的城镇化率、人均GDP与情感承诺和规范承诺正相关显著,当年的GDP增长率与情感承诺、规范承诺和持续承诺负相关显著。上述表明社会经济发展状况对员工组织承诺产生了重要影响。

(1) 社会经济发展带来的生活压力,影响员工对组织的心理期许和投入。自改革开放以来,尤其是处于经济社会转型期的企业经历了经济结构调整优化、城镇化加快发展,以及全球经济一体化冲击等一系列社会变迁,同时也浸入式地影响了员工对组织的情感投入和责任感知。当年CPI和GDP增长率上涨反映了当下员工生活、工作经济成本上升的现实,增强了员工对组织的加薪需求^[51],而调薪是企业发展规划的重要内容,通常在年初或年末制定,无法在短时间内满足员工的心理需求。为了缓解当下的经济压力,员工兼职行为增多,多项工作任务及多个雇主不仅分散了员工的时间和精力,还进一步加剧了员工的心理压力,并降低了员工对某一企业的情感需求和积极行为动机^[24]。一旦当前组织无法满足员工渴望增加经济收入的迫切需要,则会加剧其失落感和挫折感,降低其离开组织的经济损失和风险,进而削弱其持续承诺^[52]。

值得关注的是,与当年经济发展状况对员工情感承诺和规范承诺的影响性质不同,5年前的CPI与规范承诺正相关显著,5年前和当年的人均GDP与情感承诺和规范承诺正相关显著。上述结论恰好显示,国家宏观经济发展影响员工微观工作态度既有即时性又具有一定的滞后性^[53]。自加入WTO以来,企业面临的社会经济环境更趋复杂多变。受国际市场经济疲软的影响,我国目前正处于“后金融危机”的经济转型期,社会经济和企业实体在错综复杂的国内外环境中快速发展。当年和往年的经济发展状况给员工带来的心理影响经过一定时期发酵后逐渐显现,引起了从“量”到“质”的渐变。CPI和人均GDP的上涨使得员工不得不面对经济和心理双重压力,心理不安全感 and 不确定感加剧,尤其是一线城市员工住房、就医、子女教育等生活压力尤为突出,进一步影响了员工的组织承诺^[54]。此时,为了留住和激励人才,企业会根据往年的经济发展状况和未来发展趋势,及时改善员工工作环境、提升薪资水平、提供员工帮助计划等^[55],上述举措有助于缓解CPI和人均GDP上涨给员工带来的心理压力,增强其对企业发展的情感投入和责任认知。

(2) 城镇化进程拓展了企业员工结构,员工价值观发生了相应变化。据统计,2004—2014年间,我国乡村人口减少了13840万人,城市人口同比增加了20633万人,城镇化率增加了13%,大量“农民工”涌入城市从事制造、建筑和服务等行业,且比例逐年增加,现已超过行业从业人员的一半^[56]。2004年在研究企业员工时更多是指城镇户籍员工,而伴随着“农民工”大量城市化,2014年的企业员工内涵和结构更加丰富,在原有基础上还包括了新生代进城务工的新员工,不同群体和阶段的价值观念差异一定程度上影响了他们对工作的态度^[57]。尤其是与老一代“农民工”相比,新生代“农民工”对城市的认同度和归属感较强,对工作、生活的稳定性期望也较高,随着社会福利日益完善,这种积极的情感和认知体验会迁移到工作组织中,进而提高其对组织的情感承诺和规范承诺,降低离职意向^[58]。

2. 高等教育输出因素。本研究发现,5年前的高校毕业生数量与情感承诺和规范承诺正相关显著,当年的高校毕业生数量与情感承诺正相关显著。该结果表明高校毕业生数量增加正向影响员工对组织的归属感和义务感,这与劳动力过剩导致就业竞争日益激烈,毕业生就业压力增大紧密相关^[59]。根据奥肯定律(Okun's Law),经济发展增速越快,对劳动力需求越大,就业岗位越多;反之,经济发展增速放缓,市场对劳动力的需求减少,就业岗位也越少^[60]。国家统计局数据显示,虽然近年来我国经济总量持续增加,但增速放缓,对劳动力的需求降低,新增就业岗位也随之减少;同时,市场劳动力总量与日俱增,企业人才储备意愿却较低^[61],这无疑加剧了人们初次就业和再就业的压力。

当前,我国正处于就业需求高速增长期,其中一个重要因素正是高校毕业生数量骤增。据《2017年中国大学生就业报告(就业蓝皮书)》统计,2001—2017年,全国高校毕业生数量从114万逐年增至795万,就

业率却呈下滑趋势^[62]。“就业难”的严峻现实迫使员工更加理性地认识到,在当前社会经济快速发展的背景下,个人与组织存在“一荣俱荣,一损皆损”的关联性,他们更担心在已有工作岗位上职业发展停滞或被淘汰,故而更加主动地增强对企业的情感和责任投入,坚守职业道德规范,强化自我的规范承诺,以降低失业风险。

3. 社会就业环境因素。本研究还发现,5年前的城镇失业率与规范承诺正相关显著,当年的城镇失业率与情感承诺负相关显著。失业率作为资本市场的滞后性指标,是经济疲软的重要信号,与员工离职意向和行为关系密切^[63]。二十世纪九十年代末爆发的亚洲金融危机造成市场经济萎缩,新增岗位减少以及国有企业体制改革引发的下岗潮席卷全国,就业形势恶化不仅给员工经济收入、医疗、住房等现实生活带来了巨大冲击,同时也从心理上加剧了员工的失业危机感,进而改变了其对工作和组织的态度。

一方面,在社会现实冲击和心理压力日积月累的影响下,员工意识到有必要通过增强对组织发展奉献的责任感和义务感来规避失业风险和社会威胁^[33],进而内化成一种行为规范,减少离职行为^[32],这与2004—2014年间全行业员工离职率情况基本相符。另一方面,基于社会比较理论^[64],人们总是倾向于将自己和他人所处的环境、地位和能力等进行比较,当自己处于劣势一方时,则会引起消极认知、情绪和行为等一系列即时性反应。据此,当员工与周围环境进行比较后感知到当年较高的失业风险时,来自社会环境、自我心理压力和工作不确定因素^[65]的多重影响,容易导致情绪耗竭^[66],降低对组织的情感承诺,从而加剧离职意向。

六、理论价值与实践启示

(一) 理论价值

本研究通过横断历史元分析方法系统考察了2004—2014年间我国企业员工组织承诺的发展趋势及其社会影响因素,对深化和拓展组织承诺研究具有重要的理论价值。(1)探索了组织承诺的动态发展规律。本研究聚焦我国企业员工组织承诺,首次采用横断历史元分析方法,既弥补了一般元分析方法无法揭示组织承诺动态发展趋势及纵向研究耗时长、被试流失多等不足,增强了研究结论的科学性、客观性和普遍性,又有效解决了以往有关组织承诺各因子变化趋势的争论,正面回应了情感承诺和规范承诺的动态变化性,为组织承诺的动态研究提供了更为可靠的研究证据;(2)考察了组织承诺的社会系统因素。组织承诺是个体在组织中的微观心理量,已有研究主要关注影响组织承诺的微观个体因素和中观组织因素,鲜见探讨宏观影响因素的研究。本研究根据滞后相关分析思路,考察了社会经济、教育、就业指标对组织承诺各因子的影响,为学者在宏观视角下研究员工组织承诺的前因变量提供了实证依据,既拓宽了组织承诺影响因素的研究范畴,又提升了微观心理研究的宏观意义;(3)重点揭示了重大社会事件(金融危机)的显著影响。事件系统理论指出,重大事件会从时间、空间和强度上对人的心理行为产生显著影响^[67],显然,2007—2008年的全球金融危机是影响人们心理行为的典型社会事件。横断历史元分析不仅能精确地刻画个体心理量的年代效应和宏观影响因素,还能分离出重大社会事件对个体心理与行为模式的影响。本研究通过考察2007—2008年间全球金融危机前后组织承诺的变化特点发现,金融危机后员工情感承诺呈显著上升趋势,实证检验了重大社会事件对员工与组织情感联结产生的深刻影响。

(二) 实践启示

本研究不仅有助于从理论上加深理解组织承诺的变迁特点及其影响因素,还为预防员工离职、增强组织人力资源管理效能提供了如下实践启示。(1)重视员工组织承诺的动态变化性,有的放矢地调控人力资源管理。研究发现,尽管员工持续承诺与年代的相关不显著,但情感承诺和规范承诺随年代变迁呈显著的上升发展趋势。组织应重视上述变化特点,在员工入职初期有针对性地开展一系列有助于增强员工组织认同感和投入度的管理活动,帮助员工更快、更主动、更好地适应工作环境,进而提高组织承诺水平,减少入职适应不良所引发的离职;(2)满足员工的基本心理需求,增强其组织承诺。员工情感承诺、规范承诺的变

化一定程度上反映了其对组织心理需求的变化。因此,组织应关注员工承诺水平的变化,通过开展组织职业生涯管理、提供组织支持和晋升机会等方法,满足员工的基本心理需要,激发其为组织发展投入的内部动机,从而增强组织承诺;(3)根据社会环境变化,适当调整组织人力资源管理内容与力度。研究表明,组织承诺各维度均不同程度地受到经济、就业和教育等社会指标的影响,尤其是情感承诺和规范承诺受上述指标的影响较大。因此,企业管理者应根据社会环境变迁对员工心理变化产生的显著影响,尤其要重点关注重大社会事件对员工工作态度的影响,有效地调整人力资源管理内容与力度,降低社会事件对员工组织承诺产生的滞后效应。

七、研究局限与展望

尽管本研究较为深入地考察了员工组织承诺的年代效应及其社会影响因素,但仍存在如下不足及后续改进之处:

1. 测量工具方面。虽然 Allen 和 Meyer(1990)、Meyer 等(1993)两个版本的组织承诺量表得到了国内外研究者的广泛认可,但仍然有许多研究采用了其他量表,仅用一种测量工具并不能涵盖所有员工组织承诺的事实,其生态效度有待拓展。此外,西方文化情境下的部分测量指标与中国情境存在一定差异,可能导致因测量工具缺乏文化情境的适切性,进而影响研究结果。未来研究可采用其他版本量表,如国内研究者凌文铨等人针对中国文化情境开发的五因子组织承诺量表^[68],考察企业员工组织承诺各因子尤其是持续承诺随年代变迁的发展特点,以及比较中西方员工组织承诺变化趋势的差异。

2. 研究样本方面。由于研究样本的局限性,本研究尚未纳入不同年龄、工龄、学历、企业性质等亚群体进行分析,故难以深入地揭示不同亚群体组织承诺各因子的变化特点。未来研究可进一步分析上述亚群体之间组织承诺的变化趋势和差异。

3. 影响因素方面。员工组织承诺是个体与组织之间建立的心理联结,其发展水平受到多重社会因素的影响,本研究仅从社会经济发展状况、高等教育现状和就业环境等视角选取了其中具有代表性的社会指标考察其与组织承诺各因子的关系,而且全球金融危机对员工工作态度的影响还可能具有滞后性。因此,未来研究可进一步探讨其他社会指标可能产生的影响,并引入金融危机后的新数据对本研究发现进行验证。

参考文献:

- [1] 沙晶莹,张向葵. 中国大学生自尊变迁的横断历史研究:1993—2013[J]. 心理科学进展,2016(11):1712—1722.
- [2] VANDENBERGHE C, BENTEIN K, PANACCIO A. Affective commitment to organizations and supervisors and turnover: a role theory perspective[J]. Journal of Management, 2017, 43(7):2090—2117.
- [3] 北京中外人力资源企业协会. 2008年员工离职率调查结果发布[EB/OL]. (2014-07-21)[2017-11-20]. <http://www.docin.com/p-485563468.html>.
- [4] 席春慧. 2016年员工平均离职率上升至20%,企业调薪趋于谨慎[EB/OL]. (2012-12-16)[2017-10-21]. <http://www.jiemian.com/article/1014803.html>.
- [5] 田辉. 组织公平、组织承诺与离职倾向关系研究[J]. 学习与探索, 2014(2):114—118.
- [6] FONTINHA R, CHAMBEL M J, CUYPER N D. Training and the commitment of outsourced information technologies' workers: psychological contract fulfillment as a mediator[J]. Journal of Career Development, 2014, 41(4):321—340.
- [7] ALLEN N J, MEYER J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization[J]. Journal of Occupational Psychology, 1990, 63(1):1—18.
- [8] MEYER J P, BOBOCEL D R, ALLEN N J. Development of organizational commitment during the first year of employment: a longitudinal study of pre-and post-entry influences[J]. Journal of Management, 1991, 17(4):717—733.
- [9] MORROW P C, MCELORY J C. Work commitment and job satisfaction over three career stages[J]. Journal of Vocational Behavior, 1987, 30(3):330—346.
- [10] 赵君,赵书松. 发展式绩效考核对反生产行为的影响——探讨组织承诺和领导政治技能的作用[J]. 软科学, 2016(9):66—70.

- [11]王贵军.个体特征变量视角下企业知识员工组织承诺差异的比较研究[J].广州大学学报(社会科学版),2015(5):47-53.
- [12]周洁,张建卫,赵辉.1999—2017年国内外组织承诺的比较研究:基于知识图谱视角[J].领导科学,2018(20):47-50.
- [13]侯佳伟,辛自强,黄四林,等.横断历史元分析的原理、方法及人口学应用[J].人口研究,2015(1):104-112.
- [14]CHOI D, OH I S, COLBERT A E. Understanding organizational commitment: a meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture[J]. Journal of Applied Psychology, 2015, 100(5):1542-1567.
- [15]MATHIEU J E, ZAJAC D M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment[J]. Psychological Bulletin, 1990, 108(2):171-194.
- [16]TWENGE J M. Changes in masculine and feminine traits over time: a meta-analysis[J]. Sex Roles, 1997, 36(5/6):305-325.
- [17]TWENGE J M. Changes in women's assertiveness in response to status and roles: a cross-temporal meta-analysis, 1931—1993[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2001, 81(1):133-145.
- [18]辛自强,池丽萍.横断历史研究:以元分析考察社会变迁中的心理发展[J].华东师范大学学报(教育科学版),2008(2):44-51.
- [19]俞国良,李天然,王勃.高中生心理健康的横断历史研究[J].教育研究,2016(10):113-122.
- [20]赵梦雪,冯正直,王毅超,等.1993—2013年常驻高海拔地区军人心理健康状态的横断历史研究[J].心理学报,2017(5):653-662.
- [21]张建卫,刘玉新,周洁,等.教师和员工工作偏差行为的理论与实证研究:职业健康心理学视角[M].北京:北京理工大学出版社,2016:221-244.
- [22]吴要武,陈梦玫.当经济下行碰头就业压力——对中国城乡劳动力市场状况的分析[J].劳动经济研究,2018(3):54-74.
- [23]许为民,杨阳.我国员工离职影响因素的研究综述[J].东华大学学报(社会科学版),2011(4):261-268.
- [24]DEVECE C, PALACIOS-MARQUÉS D, ALGUACIL M P. Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment[J]. Journal of Business Research, 2015, 69(5):1857-1861.
- [25]王俊秀.社会心态:转型社会的社会心理研究[J].社会学研究,2014(1):104-124.
- [26]MUCHINSKY P M, MORROW P C. A multidisciplinary model of voluntary employee turnover[J]. Journal of Vocational Behavior, 1980, 17(3):263-290.
- [27]辛自强,张梅.1992年以来中学生心理健康的变迁:一项横断历史研究[J].心理学报,2009(1):69-78.
- [28]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.
- [29]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.
- [30]翁清雄,席西民.动态职业环境下职业成长与组织承诺的关系[J].管理科学学报,2011(3):48-59.
- [31]王颖,张生太.组织承诺的跨文化检验及国际比较研究[J].科研管理,2009(1):149-155.
- [32]翁清雄,席西民.职业成长、组织承诺与离职倾向:集群内外比较[J].预测,2013(1):23-30.
- [33]MEYER J P, STANLEY D J, JACKSON T A, et al. Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: a meta-analysis[J]. Journal of Vocational Behavior, 2012, 80(2):225-245.
- [34]辛自强,周正.大学生人际信任变迁的横断历史研究[J].心理科学进展,2012(3):344-353.
- [35]TWENGE J M, CAMPBELL W K. Age and birth cohort differences in self-esteem: a cross-temporal meta-analysis[J]. Personality and Social Psychology Review, 2001, 5(4):321-344.
- [36]TWENGE J M, IM C. Changes in the need for social approval, 1958—2001[J]. Journal of Research in Personality, 2007, 41(1):171-189.
- [37]COHEN J. Statistical power analysis[J]. Current Directions in Psychological Science, 1992, 1(3):98-101.
- [38]VANDENBERG R J, SELF R M. Assessing newcomers' changing commitments to the organization during the first 6 months of work[J]. Journal of Applied Psychology, 1993, 78(4):557-568.
- [39]BENTEIN K, VANDENBERGHE C, VANDENBERG R, 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(3):468-482.
- [40]NADERI N, SODANI M, NEISSI A K. The effect of training of interpersonal skills of emotional intelligence on job satisfaction and organizational commitment in employees of industrial company[J]. Advances in Business Related Scientific Research Journal, 2010, 1(2):109-118.

- [41] BRONFENBRENNER U. Toward an experimental ecology of human development[J]. *American Psychologist*, 1977, 32(7): 513-531.
- [42] NG T W H, FELDMAN D C. A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2013, 86(4): 585-616.
- [43] JOHNSON R E, CHANG C H. "I" is to continuance as "we" is to affective; the relevance of the self-concept for organizational commitment[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(5): 549-570.
- [44] 李云, 李锡元. 自我职业生涯管理与科技人才组织承诺: 工作内嵌入与专业认同的作用[J]. *科技进步与对策*, 2016(1): 121-125.
- [45] SAVICKAS M L, PORFELI E J. Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(3): 661-673.
- [46] 杨欣. 探索企业变革期的人力资源管理内部协同机制[J]. *宏观经济管理*, 2017(s1): 198-199.
- [47] 詹裕河, 刘小浪, 王红椿, 等. 组织支持感对组织承诺和反生产行为的影响——基于多元雇佣情境的研究[J]. *软科学*, 2014(11): 94-97.
- [48] MORGESON F P, MITCHELL T R, LIU D. Event system theory: an event-oriented approach to the organizational sciences[J]. *Academy of Management Review*, 2015, 40(4): 515-537.
- [49] 童辉杰, 刘轩, 刘洋. 金融危机期间企业员工心理状况的比较研究[J]. *西南交通大学学报(社会科学版)*, 2011(2): 1-5.
- [50] FISCHER R, MANSELL A. Commitment across culture: a meta-analytical approach[J]. *Journal of International Business Studies*, 2009, 40(8): 1339-1358.
- [51] 慧正一. CPI 上涨, 薪酬超职业生涯重要性成离职第一原因[N]. *第一财经日报*, 2008-05-09(A2).
- [52] 凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺研究[J]. *中国社会科学*, 2001(2): 90-102.
- [53] 霍伟伟, 罗瑾琰. 领导行为与员工创新研究之横断历史元分析[J]. *科研管理*, 2011(7): 113-121.
- [54] ABDELMOTELEB S A. A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: a three-wave longitudinal study[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2018(1): 1-16.
- [55] 姜友文, 张爱卿. 企业社会责任对员工工作压力及组织承诺的影响研究[J]. *经济问题*, 2015(12): 72-77.
- [56] 聂正安. 农民工问题: 一种企业管理视野的分析[J]. *经济评论*, 2006(4): 66-70.
- [57] 肖静, 陈维政. 农民工工作价值观与组织承诺关系的实证研究——以供给—期望匹配度为调节变量[J]. *软科学*, 2014(11): 90-93.
- [58] 涂未宇, 刘伟, 徐细雄. 组织支持感对新生代农民工离职意愿的影响效应研究[J]. *管理学报*, 2015(11): 1623-1631.
- [59] 荆德刚. 2017年高校毕业生就业的新特点与新机遇[J]. *中国高教研究*, 2017(7): 27-30.
- [60] 卢锋, 刘晓光, 姜志霄, 等. 劳动力市场与中国宏观经济周期: 兼谈奥肯定律在中国[J]. *中国社会科学*, 2015(12): 69-89.
- [61] 袁靖宇. 未来几年高校毕业生就业形势研判与对策[J]. *高校教育管理*, 2014(6): 123-127.
- [62] 麦可思研究. 2017年中国大学生就业报告(就业蓝皮书)发布[EB/OL]. (2017-12-06)[2018-01-26]. http://www.sohu.com/a/148922684_253609.
- [63] BLAU F D, KAHN L M. Race and sex differences in quits by young workers[J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 1981, 34(4): 563-577.
- [64] FESTINGER L. A theory of social comparison processes[J]. *Human Relations*, 1954, 7(2): 117-140.
- [65] ALLEN D G, SHANOCK L R. Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(3): 350-369.
- [66] 赵慧军, 席燕平. 情绪劳动与员工离职意愿——情绪耗竭与组织支持感的作用[J]. *经济与管理研究*, 2017(2): 80-86.
- [67] 刘东, 刘军. 系统事件理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析[J]. *管理学季刊*, 2017(2): 64-80.
- [68] 凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺的结构模型研究[J]. *管理科学学报*, 2000(2): 76-81.

