

工作满意感、组织认同与离职倾向关系实证研究

熊明良¹, 孙健敏², 顾良智¹

(1. 亚洲(澳门)国际公开大学 研究院, 中国澳门; 2. 中国人民大学 劳动人事学院, 北京 100872)

摘要: 文章以 383 个建筑企业员工为被试样本, 运用相关分析、偏相关分析、回归分析及路径分析等统计方法考察了工作满意感、组织认同与离职倾向三个员工态度变量之间关系。研究发现: (1) 工作满意感、组织认同与离职倾向之间具有显著相关性和因果性; (2) 工作满意感与组织认同相互作用, 共同影响离职倾向, 且组织认同对离职倾向的影响程度大; (3) 组织认同在员工工作满意感与离职倾向关系中具有调节效应, 在满意度一致的前提下, 组织认同程度的高低对员工离职倾向具有更显著的调节影响。这些研究结果为员工离职权变主义学说提供了证据支持。

关键词: 离职倾向; 组织认同; 工作满意感; 调节效应

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000 - 2154(2008)06 - 0034 - 07

一、引言

Porter 等指出, 研究员工离职应把重点摆在退缩过程的心理层面(如工作满意感、组织认同等)^[1]。而 Price 认为员工离职研究的发展方向是为员工离职倾向寻找新的解释变量, 特别是探索各种解释因素对员工离职倾向的交互影响^[2]。凌文铨等人也指出在检验离职倾向的因素时, 绝大部分研究都只考虑了各变量单独的影响作用, 而没有考虑到交互作用的存在^[3]。因此, 本文选择建筑行业员工作为样本, 在探讨员工工作满意感、组织认同与离职倾向关系基础上, 进一步检验组织认同在员工离职倾向决定中的调节效应, 既为员工离职权变主义学说进行考察, 也为管理实践提供参考。

二、理论背景和假设

(一) 变量涵义

工作满意感一直是组织行为学中的热点问题, 已成为组织中一种早期警戒指标。它是指工作者对自己工作所抱持的一般性满足与否的态度, 工作满意程度高, 则表示工作者对工作抱有正面态度^[4]。组织认同是指员工是否将自己认为是组织的一份子, 进而认同组织使命、价值观及目标, 并将组织的利益纳入各项管理决策之中^[5]。它具有较强的路径依赖性, 并具有竞争对手难以模仿的特性, 也成为组织行为学者们关注的焦点。而离职倾向是指员工所产生的离开组织的想法或者意愿。它是判断员工离职行为的最佳指标, 当

收稿日期: 2008 - 03 - 28

作者简介: 熊明良(1973 -), 男, 江西丰城人, 亚洲(澳门)国际公开大学博士研究生, 主要从事人力资源管理研究; 孙健敏(1964 -), 男, 山东莱州人, 中国人民大学劳动人事学院副院长, 教授, 教育学博士, 博士生导师, 主要从事劳动经济与人力资源管理研究; 顾良智(1957 -), 男, 中国香港人, 亚洲(澳门)国际公开大学教授, 管理学博士, 博士生导师, 主要从事管理科学与工程研究。

一名员工离职倾向愈高时,其离职行为发生的可能性就愈大^[6]。

(二) 理论背景

1. 工作满意感与组织认同关系。尽管有学者对组织认同进行了实证研究,也得出了一些结论,但工作满意感与组织认同关系的实证研究并不多见。Dick 等对组织认同与工作满意感关系进行了研究,但并没有发现他们之间存在显著的相关性及因果性^[7]。

2. 工作满意感与离职倾向关系。工作满意感与离职倾向关系主要存在三种情形^[8]: 具有显著相关性及因果性,即工作满意感直接影响员工的离职倾向,如 Mowday 等证实工作满意感与离职倾向呈显著负相关,与留任倾向成显著正相关^[9];石伟验证了工作满意感与离职倾向之间的关系,得出工作满意感对离职倾向具有显著的负向影响^[10];刘兵和彭莱也验证了工作满意感与离职倾向呈显著负相关,且工作满意感对离职倾向具有显著的预测作用^[11]。工作满意感与离职倾向没有直接的相关性及因果性,它要通过一些中介变量对员工离职倾向产生影响,如 Judge & Bretz 研究发现工作满意感在预测离职率时有潜在的中介变量存在,个人工作特征就是一个比较重要的中介变量^[12]。无显著相关性(或弱相关)及因果性,即工作满意感的高低不会使员工产生离职的倾向,如 Hellman 得出工作满意与离职倾向的相关系数 $= -0.10$ ^[13]。因此,工作满意感与离职倾向之间的关系争议较大。

3. 组织认同与离职倾向关系。Abrams 等认为组织认同与离职倾向显著负相关并具有直接影响^[14]。Bamber & dyer 的调查也表明,组织认同会降低组织-职业冲突(OPC)而且会显著降低员工离职倾向^[15]。由此推断组织认同与离职倾向具有相关性和因果性。

4. 组织认同的调节效应。George & Jøner 研究发现,员工工作满意感对离职倾向的影响受价值获得和积极情绪的联合调节,而价值调节尤为明显^[16];Patrick 研究发现,员工工作满意感与个人成长需求交互作用决定了离职倾向^[17];张一弛等人也发现,个人价值观和个人与组织匹配度在员工离职倾向决定过程中具有明显的调节效应^[18,19];Miller 等认为价值观及情感等因素是构成员工对组织是否认同与忠诚的一些基本特征^{[15]657}。上述研究者的贡献为我们的研究提供了寻找新调节变量的思路。因此,本文尝试把组织认同作为员工离职倾向调节因素进行研究。

(三) 研究假设

尽管上述研究得出了一些结论,但绝大多数是西方文化背景下的研究结果,员工态度具有很强的环境依赖性和跨文化效应,这些研究结论未必适合中国企业。同时通过对各类文献的检阅,至今为此,还未发现关于工作满意感、组织认同与离职倾向三者关系进行整合的实证研究,尤其是对组织认同调节效应的检验。鉴于此,假设如下:

假设 1:工作满意感与组织认同具有显著正相关性;假设 2:工作满意感与离职倾向具有显著负相关性;假设 3:组织认同感与离职倾向具有显著负相关性;假设 4:工作满意感对离职倾向具有显著因果性;假设 5:组织认同感对离职倾向具有显著因果性;假设 6:工作满意感与组织认同相互作用,共同影响离职倾向,且组织认同对离职倾向的影响程度较大;假设 7:组织认同在员工满意感与离职倾向关系中具有调节效应,其中:假设 7a:在满意度一致的前提下,组织认同程度高的员工离职倾向低;假设 7b:在满意度一致的前提下,组织认同低的员工离职倾向高。

三、研究方法

(一) 研究被试对象

为了控制员工所在行业和所服务组织层面的差异对离职倾向可能产生的影响,本研究的样本取自我国一家特大型建筑企业分布在全国各地的 32 个下属企业的全体正式员工(共 18345 人),调查时间是 2007 年 9 月 1 日至 10 月 31 日。为使样本更具代表性,本研究采用了分层抽样和系统抽样相结合的概率抽样法,在问卷指导语中,答卷人被告知“本问卷是采取不记名方式,您所提供的任何资料仅供学术分析之用,不涉及个别讨论,内容绝对保密,请您安心如实填答,以确保结果的真实性和科学性”。问卷共发出 478 份,回收 419 份,剔除填答不完整及刻意乱答者 36 份,共取得有效问卷 383 份,有效回收率 80.13%,符合抽样原则,具体

样本特征如表 1 所示:

表 1 样本统计特征

项目	样本分布	样本数	百分比 (%)	总计(个)
性别	男	246	64.2	383
	女	137	35.8	
年龄	24岁及以下	60	15.7	383
	25 - 30岁	108	28.2	
	31 - 35岁	98	25.6	
	36 - 40岁	39	10.2	
	41 - 45岁	41	10.7	
	46岁及以上	37	9.7	
年资	2年及以下	75	19.6	383
	3 - 6年	61	15.9	
	7 - 10年	78	20.4	
	11 - 15年	73	19.1	
	16 - 20年	47	12.3	
	21年及以上	49	12.8	
婚姻状况	已婚	243	63.4	383
	单身	136	35.5	
	其他	4	1.0	
学历	中专及以下	75	19.6	383
	大专	111	29.0	
	本科及以上	197	51.4	
职称职位	副科级(或助理级)及以下	206	53.8	383
	科级(或中级)	118	30.8	
	副处(或高级)及以上	59	15.4	
所在单位	公司机关	88	23.0	383
	工程项目部	259	67.6	
	其它(含三产)	36	9.4	

(二) 研究工具

1. 工作满意感分量表。本研究在前人已有成果基础上结合个案企业实际,按照设计流程,经反复修改、征询专家意见开发了一份操作性强、针对性强、内容较完善的员工工作满意感新量表,共由 37 道题目组成,示例性题目“建设项目所创造利润情况”、“从自己的工作中看到合理的晋升机会”及“本单位的薪资水准”等。采用 Likert 五点尺度法对每个项目进行评分,分别给予 1 至 5 分,1 为非常不满意,5 为非常满意,得分越高表示越满意。Cronbach 系数 0.9016。

2. 组织认同感分量表。该量表采用 Miller 等(2000)修改 Cheney 组织认同量表测定^[20]。共有 10 题,示例性题目有“成为该单位的员工,我很自豪”及“我向朋友提及我所工作的单位时会称其是很优秀的公司”等。计分方法同上,1 为非常不同意,5 为非常同意,分数愈高表示对组织认同感愈高。Cronbach 系数 0.9490。

3. 离职倾向分量表。该量表采用 Farh 等所开发离职倾向量表测定^[21]。由 4 题组成,示例性题目有“我常常想辞去我目前的工作”等。计分方法同上,1 为非常不同意,5 为非常同意,得分越高说明离职倾向越强。Cronbach 系数 0.9206。

(三) 研究程序

数据资料采用调查问卷的方式收集。为了避免共同方法偏差,对引用国外量表采用专业人士翻译和回译,确保中文测量题目含义的精确性,同时对全部问卷内容做了单一因素分析,发现所有的题目没有落到一个因素上,基本不存在共同方法变异问题。对数据分析采用 Spss13.0 统计软件,具体运用相关分析、偏相关分析、全回归分析、路径分析及逐步回归分析的方法来检验工作满意感、组织认同与离职倾向关系,在分析

中对缺失值的处理均采用整列删除(Listwise)法。

四、结果分析

(一) 相关分析

本分析涉及变量的平均数、标准差及相关系数(Pearson 相关)如表 2 所示:

表 2 工作满意度、组织认同与离职倾向描述性统计及相关矩阵

变 量	平均值	标准差	工作满意度	组织认同	离职倾向
工作满意度	2.5726	0.61863			
组织认同	2.6582	0.77498	0.675 **		
离职倾向	3.2598	0.94403	- 0.651 **	- 0.777 **	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2 - tailed).

经相关分析,并做双尾检验(2 - tailed),结果显示,工作满意度与组织认同、工作满意度与离职倾向及组织认同与离职倾向之间的相关系数分别为 $r=0.675$ 、 $r=-0.651$ 及 $r=-0.777$,表现出了在 0.01 水平上显著的正相关、负相关、负相关关系,该结论验证了假设 1、假设 2 和假设 3。相关分析只表明两个变量之间是否有关系及相关的程度,而不能确定变量之间那个是因,那个是果,即确定不了变量之间是否存在因果关系,回归分析则弥补了这个缺陷。

(二) 回归分析

用全回归方法(Enter)运行后,工作满意度、组织认同与离职倾向分析成果如表 3 所示:

表 3 工作满意度与组织认同对离职倾向的回归分析成果表

回归变量	R ² (调整后)	F	(标准)	t	VIF	D - W
离职倾向	0.631	327.479 **			2.724	1.712
常数项			6.182	5.993	48.321 **	
组织认同			- 0.754	- 0.619	- 14.689 **	
工作满意度			- 0.357	- 0.234	- 5.556 **	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2 - tailed).

表 3 回归分析,工作满意度和组织认同回归系数及常数项达到 0.01 水平上的显著性,对离职倾向产生了直接影响,被引入回归方程。回归结果中,F 值为 327.479,在 0.01 水平上显著,表明回归效果好。 R^2 等于 0.633,表示工作满意度与组织认同两个自变量,可以解释因变量离职倾向 63.3% 的变异性。方差膨胀因子 $VIF=2.724$, $D - W=1.712$,均在标准范围内,说明自变量残差之间不存在自相关,也不存在多重共线性问题。综合以上信息,用回归法最后得到多元回归方程为:离职倾向 = 6.182 - 0.357 × 工作满意度 - 0.754 × 组织认同,该回归方程说明工作满意度和组织认同对离职倾向具有显著影响。验证了假设 4 和假设 5。

(三) 偏相关分析

1. 控制了工作满意度之偏相关分析。具体如表 4 所示:

表 4 工作满意度对组织认同与离职倾向的偏相关分析

控制变量	相关变量	项 目	组织认同	离职倾向
工作满意度	组织认同	Correlation	1.0000	- 0.6018
		Significance (2 - tailed)		0.000
	离职倾向	Correlation	- 0.6018	1.0000
		Significance (2 - tailed)	0.000	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2 - tailed).

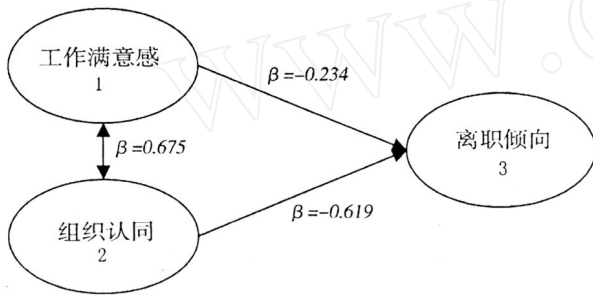
2. 控制了组织认同之偏相关分析。具体如表 5 所示:

表 5 组织认同对工作满意感与离职倾向的偏相关分析

控制变量	相关变量	项目	工作满意感	离职倾向
组织认同	工作满意感	Correlation	1.0000	- 0.2741
		Significance (2 - tailed)		0.000
	离职倾向	Correlation	- 0.2741	1.0000
		Significance (2 - tailed)	0.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 - tailed).

表 4 及表 5 偏相关分析结果表明,当控制了工作满意感来对组织认同与离职倾向进行相关分析时,组织认同与离职倾向之间的负相关关系由 $r = - 0.777$ 降低至 $r = - 0.6018$;当控制了组织认同来对工作满意感与离职倾向进行相关分析时,工作满意感与离职倾向之间的负相关关系也由 $r = - 0.651$ 显著降低至 $r = - 0.2741$ 。表 3 也显示,当同时将工作满意感和组织认同对离职倾向进行回归时,它们均对离职倾向产生了直接影响。这表明工作满意感与组织认同相互作用,共同影响离职倾向,初步验证了假设 6。



注:图中的 值是回归模型路径拟合系数
图 1 结构方程模型路径图

(四) 路径分析

为了进一步验证假设 6,本研究采用结构方程模型进行路径分析,结果如图 1 所示:

从图 1 可以明显看出,工作满意感和组织认同对离职倾向均有直接的影响,而且它们均通过对方与离职倾向有间接的影响,同时还发现组织认同对离职倾向的影响程度大于工作满意感对离职倾向的影响程度,验证了假设 6。

(五) 逐步分层回归分析

为了检验组织认同在员工工作满意感与离职倾向间的调节效应,本研究采用逐步分层回归方法 (Stepwise) 来考察,回归分析成果如表 6 所示:

表 6 组织认同对工作满意感与离职倾向关系的回归分析成果表

因变量	自变量	离 职 倾 向			
		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
第一步:控制变量					
1. 性别		- 0.241 ***	- 0.157 **	- 0.136 **	- 0.141 **
2. 年龄		- 0.198 ***	- 0.109 *	- 0.081 *	- 0.077 *
3. 年资		0.233 ***	0.068	0.122 ***	0.123 ***
4. 婚姻		0.260 ***	0.160 *	0.136 *	0.129 *
5. 学历		0.541 ***	0.312 ***	0.229 ***	0.231 ***
6. 职位		- 0.209 ***	0.014	- 0.043	- 0.059
7. 单位		0.051	0.054	0.029	0.025
第二步:解释变量					
8. 工作满意感			- 0.802 ***	- 0.300 ***	- 0.668 ***
第三步:调节变量					
9. 组织认同				- 0.670 ***	- 1.005 ***
第四步:调节变量 解释变量					
10. 组织认同 整体工作满意感					0.139 *
F		24.293	52.940	83.316	76.081
P		0.000	0.000	0.000	0.000
adj - R ²		0.309	0.527	0.658	0.669
VIF		1.447	2.132	2.941	3.049
D - W		1.754	1.825	1.823	1.830

* P < 0.1 ** P < 0.05 *** P < 0.01

表6报告了运用逐步分层回归方法对假设的检验成果,其最后两行报告是各模型中变量的方差膨胀因子指数VIF和D-W检验指数。所有的指数均在标准控制范围内,说明各模型不存在多重共线性问题和变量残差之间不存在自相关。各个 R^2 的F值的显著性水平均在0.001之下,表明回归模型总体效果理想。

第一步首先放入控制变量即个体特征变量,尽量消除一些干扰所带来的影响,控制变量共解释了离职倾向方差的31.2%($F=24.293, p<0.001$)。由于人口特征变量往往同时反映了多个因素的影响,本文对人口特征变量的回归系数含义不予引申。第二步将解释变量即工作满意感放入回归方程。结果模型对离职倾向方差的解释能力增加了21.9%($F=52.940, p<0.001, \beta=-0.802, p<0.01$)说明工作满意感对离职倾向具有显著的解释能力,进一步支持了假设4。为了在检验调节效应之前滤除组织认同本身可能存在对离职倾向的影响,本研究在第三步将组织认同放入回归方程,结果发现该变量对员工离职倾向的解释能力增加了12.9%($F=83.316, p<0.001, \beta=-0.670, p<0.01$),说明组织认同本身对员工工作满意感与离职倾向关系所带来的影响程度为12.9%,也进一步支持了假设5。为了验证组织认同在员工工作满意感与离职倾向间是否具有调节效应,第四步将组织认同与工作满意感交互乘积项放入回归方程,结果发现这组变量的进入使模型对员工组织认同与离职倾向的解释能力显著地增加了1.2%($F=76.081, p<0.001, \beta=0.139, p<0.01$)即员工组织认同与工作满意感交互乘积项在剔除其他各种变量及自身的影响外,还能对离职倾向方差显著增加1.2%的解释能力,表明组织认同具有调节效应,验证了假设7。在研究中还发现,工作满意感与组织认同交叉项的回归系数是正值,说明组织认同在工作满意感与离职倾向关系中起到正向调节作用,意味着在满意感一致的情况下,对于那些组织认同度比较高的员工来说,工作满意感引发离职倾向的关系相应变得更弱,而对于那些组织认同度比较低的员工来说,工作满意感引发离职倾向的关系相应变得更强,这验证了假设7a和假设7b。

五、讨论与结论

本文用我国建筑企业员工样本检验了工作满意感、组织认同与离职倾向三者之间的关系,并验证了组织认同在员工工作满意感与离职倾向关系中所起的调节作用。主要结论及讨论如下:

第一,工作满意感与离职倾向具有显著负相关性和因果性,工作满意感可以作为离职倾向预测指标。模型确定系数 R^2 为0.531,表明用工作满意感来解释离职倾向,能消减53.1%的误差,其影响效果比较显著。这个结论并不令人意外,长期以来,工作满意感被认为是离职倾向关键决定量之一,早期研究者曾用“士气”这一称谓来指代工作满意感,可知工作满意感之重要。从本研究结论也可以得知,工作满意感在我国建筑企业员工离职倾向的决定中具有重要影响。因此管理者可以通过改进工作内容的技能多样性、主管领导的决策民主性、升迁考核的公平性以及薪资福利的合理性等措施来提高员工满意感。

第二,组织认同与离职倾向具有显著相关性和因果性,组织认同可以作为离职倾向预测指标。模型确定系数 R^2 为0.66,表明用组织认同来解释离职倾向,效果更显著。我国经过30年的改革开放,已使人们的价值观念发生了革命性变化,传统观念不断受到现代观念的冲击和挑战,员工的组织认同观之变化是最显著者之一。组织认同对组织成员具有深远的影响,因为当员工相信组织与他们自身存在相似特征时,他们会感到归属感,这种感觉越强烈,他们就越能有利于组织,员工对组织越认同,其就越可能留在组织中并愿意为组织贡献自己的力量、更有可能对组织持积极态度以及作出与组织目标一致的决策^[22]。因此,管理者应努力提高员工对组织的认同感,从而降低员工离职倾向。

第三,工作满意感与组织认同相互作用,共同影响离职倾向,且组织认同对离职倾向的影响程度大于工作满意感对离职倾向的影响程度,这是结构方程之路径分析的结果。对此结论,本研究的解释是:因为工作满意感仅是对具体工作某个方面短暂的情绪反应,工作不满意可能反映出对工作的否定,但对组织非绝对的否定。而组织认同是一个较整体性和持久性的评估反应,它反映了员工朝向组织层面的态度,所以低度组织认同比工作满意感更能影响离职决策。

第四,验证了员工组织认同在员工满意感与离职倾向关系中具有调节效应。由于工作满意感与组织认同交叉项的回归系数是正值,这说明在满意感一致的前提下,组织认同程度高的员工离职倾向低,组织认同低的员工离职倾向高。本研究对此的解释是:组织认同程度高的员工具有高的组织忠诚度和依附感,更愿

意留在组织中并尽可能地为组织贡献自己的力量,从而具有更低的离职倾向。为了更为清楚地说明这一交互作用的存在,本研究将工作满意感依其平均值为基准,将样本分成高低二群,配合组织认同度高和组织认同度低者,然后两两配合进一步分成四群,最后求四群样本在离职倾向中的平均值,如图2所示,该图表明,组织认同有利于降低员工离职倾向的效果对于那些工作满意感低的员工更加显著。

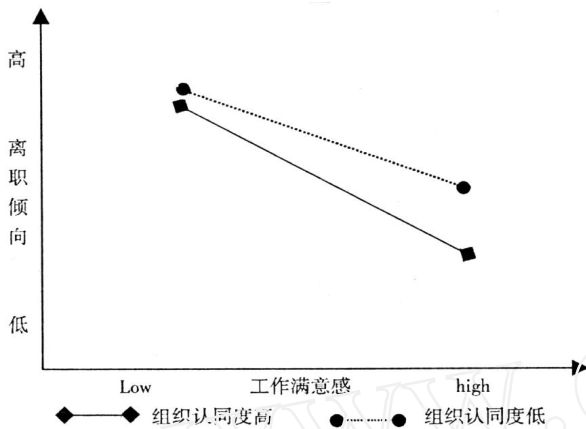


图2 工作满意感与离职倾向:组织认同的调节效应

Price 在讨论员工离职倾向未来研究时曾经强调检验交互效应的迫切性:“交互效应很可能存在于员工离职的决定因素中,……员工离职模型在长期不可能总是加法的形式。”^[2]因此,本文结论在一定程度从理论上阐明了员工离职机理,为员工离职权变主义学说也提供了一定的证据支持。横贯整个研究,很清楚地表明,单一而言组织认同是占主导地位的最重要的员工态度,不但与工作满意感和离职倾向有直接因果关系,而且在员工离职倾向决定过程中具有调节效应,管理层应着重关注并努力改善它,通过对员工组织认同的考察,提高员工流动性预测和人力资源供求规划质量,以此来提高员工组织认同水平,使员工工作满意感增加,离职倾向降低,最终减少自愿辞职数量。

参考文献:

- [1] Porter L W, Steers R M, Mowday R T, et al. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians[J]. Journal of Applied Psychology, 1974(59): 603 - 609.
- [2] Price J L. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover [J]. International Journal of Manpower, 2001, 22(7): 572 - 576.
- [3] 凌文铨, 方俐洛, 符益群. 企业员工离职影响因素及调节因素探讨[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版), 2005, 29(4): 65 - 69.
- [4] Robbins S P. Organizational Behavior, Englewood Cliffs[M]. New Jersey: Prentice - Hall International Inc, 1996: 57 - 60.
- [5] Miller V D, Allen M, Casey M K, et al. Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire [J]. Management Communication Quarterly, 2000, 13(4): 626 - 658.
- [6] Sager J k, Futrell C M, Varadarajan P R. Exploring Salesperson Turnover: A Causal Model [J]. Journal of Business Research, 1989, 18(4): 303 - 326.
- [7] Dick R Wagner U, Stellmacher J, et al. The Utility of Abroad Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004(77): 171 - 191.
- [8] 熊明良. 员工工作满意感理论来源研究综述[J]. 物流时代, 2007(7): 38 - 41.
- [9] Mowday Richard T, Porter L W, et al. Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover [M]. New York: Academic Press, 1982: 102 - 106.
- [10] 石伟. 国有企业员工离职意愿影响因素的实证研究[J]. 江海学刊, 2005(3): 80 - 84.
- [11] 刘兵, 彭莱. 中国背景下雇员主动离职模型的探索和验证研究[J]. 心理科学, 2005, 28(3): 711 - 712.
- [12] Judge T A, Bretz R D. Political Influence Behavior and Career Success [J]. Journal of Management, 1994, 20(1): 43 - 65.
- [13] Hellman C M. Worker Attachment and Workplace Authority [J]. American Psychology, 1997, 137(6): 677 - 689.
- [14] Abrams D, Ando K, Hinkle S. Psychological Attachment to the Group: Cross - cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Worker's Turnover Intentions [J]. Personality and Social Psychological Bulletin, 1998(24): 1027 - 1039.
- [15] Bamber E M, Iyer V M. Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification [J]. Consistency or Conflict Auditing, 2002(21): 21 - 38.
- [16] George J M, Jones G R. The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood [J]. Journal of Applied Psychology, 1996, 81(3): 318 - 325.
- [17] Patrick Chang Boon Lee. Turnover of Information Technology Professionals: a Contextual Model [J]. Accounting Management & Information Technology, 2000(10): 101 - 124.
- [18] 张一弛, 高莹, 刘鹏. 个人 - 组织匹配在外资医药企业员工离职倾向决定中的调节效应研究[J]. 南开管理评论, 2002, 8(3): 37 - 41.

(下转第 64 页)

An Empirical Analysis on the Variations and Fluctuations in China's Terms of Trade with Japan

HUANG Man - ying¹, DENG Xiao - hong²

(1. *Department of International Economics and Trade, Nankai University, Tianjin 300071, China;*

2. *School of International Trade and Economics, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China)*

Abstract :Based on the Comtrade database of United Nations Statistics Division, this paper analyses the variations and fluctuations in China's terms of trade with Japan. Our conclusion is: From 1987 to 2006, the primary goods' terms of trade with Japan increased to some extent. However, the overall terms of trade and the manufactured goods' terms of trade obviously deteriorated. The fluctuations in China's terms of trade with Japan are due mainly to the large fluctuation in export share of primary goods, the imbalance of trade of medium technology products and high technology products, the large fluctuation in terms of trade of high technology products. The key to reducing the volatility of China's terms of trade with Japan lies in decreasing the volatility of high technology products' terms of trade.

Key words :China; Japan; terms of trade; volatility

(责任编辑 毕开凤)

(上接第 40 页)

- [19] 张一弛, 梁钧平, 刘鹏, 等. 个体价值观在员工离职倾向决定中的调节效应研究[J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2005, 5(3): 9 - 16.
- [20] Cheney G. On the Various and Changing Meaning of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification[J]. *Communication Monographs*, 1983(50): 342 - 362.
- [21] Farh J L, Tsui A S, Xin K, et al. The Influence of Relational Demography and Guanxi: The Chinese Case[J]. *Organizational Science*, 1998(9): 26 - 31.

A Study on the Correlation between Job Satisfaction, Organizational Identification and Turnover Intention

XIONG Ming - liang, SUN Jian - min, Koo Leung - Chee

(1. *School of Graduate Studies, Asia International Open University (Macau), Macau, China;*

2. *School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China)*

Abstract :In this article, 383 construction enterprise employees are taken as samples to study the correlation between job satisfaction, organizational identification and turnover intention by those statistics methods such as correlation analysis, partial correlation analysis, regression analysis and path analysis. The results show that: (1) There is an obvious correlation and causality between job satisfaction, organizational identification and turnover intention. (2) The mutual interaction between job satisfaction and organizational identification affects turnover intention, and organization identification makes a higher influence on turnover intention. (3) Organizational identification can bring moderating effects between job satisfaction and turnover intention. On the precondition that satisfaction degree is identical, the employees with higher organizational identification show lower turnover intention and the employees with lower organizational identification show higher turnover intention. The article provides an evidence support for contingency theory on employee turnover.

Key words :turnover intention; organizational identification; job satisfaction; moderating effects

(责任编辑 薛晓梅)