

组织嵌入对新移民知识员工跨区域 流动意愿影响研究

黎春燕,李伟铭

(海南大学 经济与管理学院,海南 海口 570228)

摘 要:将组织嵌入理论引入我国新移民知识员工跨区域流动的新研究情境中,从组织嵌入视角探讨影响新移民知识员工跨区域流动的内在动因。研究表明,组织嵌入经典的3个维度(联结、匹配和牺牲)可以再细分为7个子维度;基于关系和时间积累的联结对新移民知识员工跨区域流动意愿有显著负向影响;个人与工作、团队、组织的匹配有助于减弱新移民知识员工的跨区域流动意愿;与工作直接相关的牺牲或与工作无直接相关的牺牲都会增加新移民知识员工跨区域流动的顾虑,降低他们的跨区域流动概率。

关键词:新移民知识员工;组织嵌入;跨区域流动

DOI:10.6049/kjbydc.2012020951

中图分类号:F241.22

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2013)06-0033-06

0 引言

邓小平同志1992年的南巡讲话在我国掀起了新一轮改革开放热潮,一些大城市(如北京、上海、广州、深圳、天津等)都先后提出建设现代化和国际化大都市的战略目标。在这一宏观背景下,数以万计的国内人才、国际精英以及劳动力纷纷涌向发达地区的大中城

市。从国家统计局第六次人口普查的情况来看,2010年与2000年相比,我国东部地区的人口比重上升2.41个百分点,而中部、西部、东北地区的比重都在下降,其中西部地区下降幅度最大,下降达1.11个百分点。这表明近10年来随着我国人口城市化进程的提速,越来越多的人口涌向经济较发达的东部沿海地区,这其中包含了大量大学毕业后在异地城市就业或创业的城市

- [3] 刘伟,王宏伟.技术创新影响因素的区域差异:以中国30个省份为例的研究[J]. 数学的实践与认识,2011,41(11):37-45.
- [4] COOKE P, URANGA M G, ETXEBARRIA G. Regional systems of innovation: an evolutionary perspective [J]. Environment and Planning, 1998(3):1563-1584.
- [5] 李晓璐,周志方.我国区域技术创新能力体系评价及提升[J]. 科学管理研究,2006,24(2):5-10.
- [6] FADY H, SONJA M M, REBECCA E C, TOM C, CATRIONA M S. Anthropometric and demographic correlates of dual-axis swallowing accelerometry signal characteristics: a canonical correlation analysis[J]. Dysphagia, 2010(6): 94-103.
- [7] CAI J, SUN H W. Convergence rate of kernel canonical correlation analysis [J]. Science China (Mathematics), 2011(10):89-95.
- [8] 高惠璇.两个多重相关变量组的统计分析(典型相关与典型冗余分析)[J]. 数理统计与管理,2002, 21(1):57-64.
- [9] 杨振宁,朱镇斌.我国农业经济发展影响因素的实证研究——基于典型相关模型的计量分析[J]. 统计教育, 2006(10):49-52.
- [10] 傅德印,黄健.典型相关分析中的统计检验问题[J]. 统计研究, 2008(7):110-112.
- [11] 高惠璇.应用多元统计分析[M]. 北京:北京大学出版社, 2005.
- [12] 阮敬. SAS 统计分析从入门到精通[M]. 北京:人民邮电出版社, 2009.

(责任编辑:侯慧波)

收稿日期:2012-05-21

基金项目:国家社会科学基金青年项目(12CGL051);教育部人文社会科学研究青年基金项目(11YJC630087);海南省高等学校科学研究项目(Hjsk2011-11)

作者简介:黎春燕(1978—),女,海南海口人,海南大学经济与管理学院讲师,研究方向为知识员工管理、组织行为和人力资源管理;李伟铭(1978—),男,广东台山人,博士,海南大学经济与管理学院副教授、硕士生导师,研究方向为战略性人力资源管理、创新管理等。

新移民。毋庸置疑,城市新移民特别是白领新移民对移入地的经济与社会发展作出了巨大贡献。新移民中的白领阶层是实施人才强国战略和扩大中等收入者比重的中坚力量。然而从文献回顾来看,现有关于人口流动问题的研究,大多聚焦于农民工、农村劳动力、水库移民、工程移民等特殊群体,而对那些因毕业分配、工作调动和创业投资等集聚在大城市的知识员工群体的关注十分有限。直到近年来“蚁族”、“逃离北、上、广”等现象的热议,这一群体才慢慢成为人们关注的焦点。

究竟是什么因素影响知识人才在不同区域和组织间流动?这不仅成为企业界和地方政府高度重视的问题,也是学术界共同关注的课题。西方学者 Mitchell 工作嵌入理论的提出正是基于这一时代背景。Mitchell 将工作嵌入分为组织嵌入(工作内嵌入)和社区嵌入(工作外嵌入),认为影响工作嵌入主要包括联结、匹配和牺牲 3 个关键因素。具有高度嵌入性的员工在工作和生活中有许多社会关系,在企业 and 所在地会更加安居乐业。据此,要留住优秀人才,不仅要考虑其工作满意度等传统模型中的态度因素,而且要考虑其组织和社区嵌入关系。由于社区嵌入反映的是个体的社会生活嵌入程度,相对西方而言,中国的新移民知识员工一旦在移入地结婚和购买住房之后,就开始追求稳定的生活,而不愿再在不同城市间因工作发生迁移,这与西方文化中的迁移特征有所不同,故社区嵌入作用不纳入本研究的分析框架。本文试图从组织嵌入视角,以一种更为全面的分析框架,对已有研究进行观点扩展与结论整合。

1 相关理论综述

1.1 传统员工流动理论

员工流动是从组织中获取物质受益的个体终止其组织成员身份的过程^[1]。关于影响员工流动的因素,许多学者从不同角度进行研究。国外学者^[2-4]经过大量理论分析和实证研究后,总结了影响员工流动的 4 个主要因素:宏观社会经济因素、组织因素、个人因素和其它因素。近年来,国内一些学者承袭了国外的理论研究框架,采用大样本调查方式,实证分析了社会网络^[5]、职业高原^[6]、职业成长^[7]、组织互惠行为^[8]、子女教育责任^[9]等因素对员工流动倾向的影响。

人才流动影响因素研究虽然能够解释环境与个体因素和人才流动的相关性,却无法清晰地描述员工工作出流动决策时的心理变化过程。因此许多学者将研究聚焦于员工流动模型的构建上,以此来解释员工流动意向或行为产生机制,其中的典型代表是 March 和 Simon^[2]的人才流动模型。该模型从心理学研究角度,将员工主动流动解释成雇员对工作满意度、组织认同、工作抉择等一系列组织活动的反应,并成为后续学者提

出人才流动模型的重要基础。纵观以往研究,我们发现传统理论所探讨的人才流动动因主要聚焦在工作本身(如报酬、工作机会等)和主观态度(如工作满意感、组织认同等)两个方面。

尽管传统态度理论研究也得到了实证数据的支持,但学者 Hom 和 Griffeth 以及 Griffeth 等^[10]质疑态度因素对员工主动流动影响的重要性。他们指出,态度因素对员工流动率的影响非常弱,在离职率的控制变量中,态度变量大约只占 4%~5%,而对离职流动倾向的影响也只达到 12% 的解释度。可见,除了态度因素外,一定有其它重要因素在影响员工的流动行为。Lee 等^[11]首先尝试通过构建多路径展开模型来解释员工流动,并认为那些与人才价值、目标、选择策略等不匹配的潜在因素对人才流动产生重大影响。但是,该模型的缺陷是无法解释当导致“展开”模型有不同路径发生时,为什么有的员工选择离开组织,而更多员工选择留在组织。因此,研究者们开始寻求通过构建更完备的模型来解释员工的流动行为。

1.2 工作嵌入理论

随着员工流动问题研究的深入,Mitchell 等人^[14]提出了“工作嵌入”模型。这一理论模型充分吸收了社会学的社会资本和嵌入型理论精髓,为研究员工流动开辟了全新的视角。嵌入的观点最早由人类学家 Polanyi 提出,他用“嵌入”一词来强调个人在社会网络中的互动是经济行为的社会基础。这个命题被提出之后,社会学家和历史学家对这个概念进行了深一步探索。随后,Granovetter 在 1985 年提出“社会嵌入”概念,他认为经济行为嵌入在社会结构中,而社会网络又是社会结构的重要组成部分。基于社会网络的嵌入性观点认为,组织是由个体组成的一种社会网络,如果将个体的所有经济行为都嵌入于社会网络之中,那么社会网络就成了个体与组织进行沟通的纽带。管理学界的 Mitchell 等^[14]对嵌入这一概念继续进行探讨,并用于研究组织员工的流动性行为。他们将工作描述为一张网,而在组织中工作的个体被嵌入其中。他们以北美文化为研究背景,构造了系统分析模型,从组织(工作内嵌入)和社区(工作外嵌入)两个层面来讨论员工的工作嵌入性,并指出组织和社区嵌入分别可以划分为联结、匹配和牺牲 3 个维度(见图 1)。

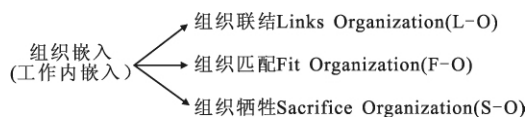


图 1 Mitchell 的组织嵌入维度

“工作嵌入”理论吸纳了社会学家关于流动的研究成果以及社会资本理论,考虑了组织和社区的社会嵌入因素对员工流动性行为的影响,克服了传统流动模型忽视社会网络的局限性,对员工主动流动的行为作出了较好解释^[12]。工作嵌入对员工离职的较强预测

力吸引了管理学界许多学者的研究兴趣。例如2004年Lee等^[13]以一家跨国金融公司地区性分支机构的雇员为研究对象,用实证方法再次验证了这一研究理论。研究表明,组织嵌入对雇员组织绩效的预测力显著,社区嵌入则对雇员退出组织倾向和自愿流动的预测力显著。在随后的研究中,其它西方学者也对组织嵌入与员工流动行为的关系展开了一系列实证研究。研究结果均表明,组织嵌入对员工流动行为具有较强的预测力^[14-15]。

我国学者对人才流动的研究始于20世纪90年代,最初的研究缺乏系统定量的科学方法,只局限于理论上初步探讨和分析人才流动及其相关动因和后果。例如谢晋宇等人^[16]在1999年对80年代以前的国外雇佣人员流失模型和研究状况进行了较全面的介绍和评价。2000年以后相关研究开始增多,并且在研究内容和研究方法上有了很大程度的拓展。如王浩和白卫东^[17]借助工作嵌入理论,研究了非工作因素和工作满意度对员工离职倾向的影响;杨春江、马钦海等^[18]也对映像理论、“展开”模型和工作嵌入理论加以整合,提出了用以解释员工离职和留职的综合依附理论。总体上看,国内相关研究的主要贡献在于验证了Mitchell等人提出的工作嵌入模型对我国一般员工流动行为解释的有效性,而对不同中西方文化下工作嵌入及其3个维度(联结、匹配、牺牲)的内在特征与作用机理的差异化研究非常少。

2 基于组织嵌入的员工跨区域流动模型构建

从以往的研究来看,Mitchell等人提出的工作嵌入模型及其对员工离职的预测力得到了学术界的广泛认可。但是,由于工作嵌入理论的相关研究时间较短,有关联结、匹配、牺牲3个维度内在特征及结构细分的研究非常少见。同时,也鲜有研究应用工作嵌入理论对员工跨区域流动这一问题进行研究。鉴于此,本研究将工作嵌入理论引入员工的跨区域流动研究,首先聚焦于组织嵌入3个维度的内在特征,通过对联结、匹配、牺牲的子维度进行识别,更完整和细致地刻画了组织嵌入的内在维度结构。其次,构建了基于组织嵌入的员工跨区域流动模型,从组织嵌入视角分析影响员工离职和跨区域流动的内在动因,厘清了联结、匹配、牺牲及其子维度对员工跨区域流动的影响。

(1)联结的维度细分与员工跨区域流动。联结是指个体之间或个体与组织之间因工作因素或非工作因素产生的依赖性关系。组织中的每一个员工不可避免地通过各种途径与其所处的组织、群体,以及同事朋友相联结。这种联结一方面来自个人人际关系的积累,即个人在组织中的人际关系越广泛、越密切,联系的频率越高,个人的联结强度也会随之增强;另一方面来自个人在组织中的时间积累,即个人在组织中的工作时

间越长,对组织内的工作伙伴、工作氛围和工作环境等适应性不断增强,个人与组织的联结也被不断强化。因此,员工与组织的联结又可以细分为基于关系积累和基于时间积累两个维度。这两种联结共同增强了个人与组织之间的依赖关系,进而对员工跨区域流动产生重要影响。个人与组织的联结强度越大,个人离职和跨区域流动的意愿就越弱。

(2)匹配的维度细分与员工跨区域流动。匹配是指员工个体的价值观、职业目标、未来职业生涯目标和计划等与一个组织的主流文化及工作要求(即知识、技术、能力等)的相融性。这种匹配不仅仅是个人与工作岗位的匹配,更多地包含了个人与团队价值观、个人与组织价值观的匹配。因此,这种匹配又可以从员工在组织中的嵌入层面细分为个人与工作的匹配、个人与团队的匹配和个人与组织的匹配这3个维度。个人与每一个层面的匹配都可能影响员工离职和跨区域流动的意愿。个人与各个层面的匹配程度越高,个人在组织中感到胜任和适合的感觉就越强烈,其对组织的依赖性就越大,选择离职和跨区域流动的可能性就越小。

(3)牺牲的维度细分与员工跨区域流动。牺牲是指员工因离职而发生的物质、心理等方面的损失。员工在离职时产生的与工作最直接的损失,包括薪酬、福利等财务性资源,志同道合的同事,令人感兴趣的项目、愉快的主观情感收益等;与工作无直接关系的损失,包括与其它组织成员进行人际互动时所积累的社会资源、社会关系等。对于可能产生离职意愿的员工来说,跨区域流动意味着不仅失去与工作最直接有关的物质和精神资源,而且意味着必须承担与工作无直接关系的各种损失,并且这些损失在员工离开原驻地之后是无法弥补的。因此,这些牺牲又可以细分为与工作直接相关的牺牲及与工作无直接相关的牺牲两个维度。当员工感觉牺牲越大,跨区域流动时的顾虑就越多,离职并跨区域流动的意愿就越弱。

基于上述分析,本研究对Mitchell等人提出的工作嵌入模型进行了扩展,对组织嵌入的3个维度(联结、匹配、牺牲)进行了子维度细分,即联结分为基于关系累积和时间积累的两个子维度;匹配细分为个人与工作的匹配、个人与团队的匹配、个人与组织的匹配3个子维度;牺牲细分为与工作直接相关的牺牲及与工作无直接相关的牺牲两个子维度,并且构建了基于组织嵌入的员工跨区流动模型(见图2),从深层次揭示了组织嵌入7个子维度影响员工离职和跨区域流动的路径和作用机理。

3 新移民知识员工的特征及其对流动意愿的影响

新移民知识员工在移入地凭借组织内部的工作嵌入模式,发展其人际网络关系和资源,并形成相应的工作满意度与组织承诺度。同时,知识员工所具备的特

质如知识性、创造性、灵活性、个性化、成就性等,决定了他们留在移入地主要取决于他们与所在组织的嵌入程度。在工作嵌入模型中,组织嵌入主要是指雇员在组织内的联结、匹配与牺牲程度。

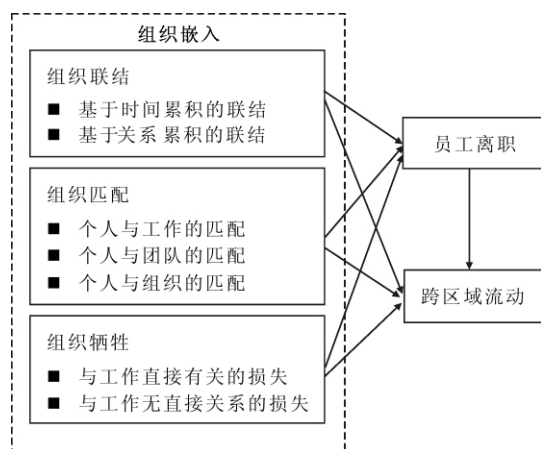


图2 基于组织嵌入的员工跨区域流动模型

3.1 联结对新移民知识员工跨区域流动的影响

(1)基于关系累积的联结。中国的文化传统和制度安排与西方截然不同——全社会乃至整个华人社区都普遍重视人际关系,进而可以推断出社会关系等中国情景因素可能对组织嵌入产生重大影响。国内学者边燕杰和张文宏^[19]通过对中国内地、港台地区以及新加坡和其它海外华人社会的实证研究表明,关系网络在华人社会里发挥着重要作用。新移民知识员工在移入地工作,同样被嵌入在各种复杂的人际网络关系中,表现为:新移民知识员工每天都需要和上下级以及同事打交道,同时参与项目小组活动和部门的各项事务安排。如果新移民知识员工在组织中具备较强的人际沟通与处理能力,在组织中就具有强关系,那么与他人的联系就会增强,同时也能掌握更多的信息和资源,在工作中会更多地得到周围同事的支持、帮助以及容易成为领导和同事的“圈内人”,工作和办事就会得心应手。新移民知识员工更多地是聚集在我国经济发达的沿海城市,这些地区的市场化程度高,企业往往更重视人才。在具备较强个人能力的前提下,具有强组织关系的新移民员工得到升迁机会的机率更大,因此他们在移入地的组织嵌入水平会相应提高,跨区域流动意愿也会随之减弱。反之,在工作中不善于构建人际关系的新移民知识员工,在组织中的弱关系会使其成为同事和领导的“圈外人”,与本地人相比,由于没有移入地人脉资源等优势,即使拥有知识和能力,在移入地也很难发展事业。由此可见,新移民知识员工的组织人际关系对组织嵌入水平有显著的正向影响,对跨区域流动有显著的负向影响。

(2)基于时间累积的联结。新移民知识员工的年龄、组织任期和婚姻等因素,也可能对组织嵌入水平产生影响。现有大量研究针对这些个体特点进行了具体

分析和考察。研究发现,年龄越大,组织嵌入水平越高,越不愿意离开现有的工作岗位。首先,新移民知识员工在移入地企业任期越长,年龄越大,对当地工作环境和氛围的适应性被不断强化,到其它城市寻找工作的意愿就会越低。其次,年龄越大、任期时间越长,新移民知识员工在移入地得到组织加薪的可能性也越大,休假时间更长,养老福利更具吸引力。此外,新移民知识员工在移入地结婚成家后,会对移入地产生家的归属感,随之也会对自己所在企业产生感情。总的来说,年龄较大、已婚、任职较长或有需要照顾的孩子的人员更愿意留职(Davies, Matthews & Wong; Prestholdt & Mathews)^[20-21]。国内学者崔勋^[22]在研究组织承诺与员工流动关系时也发现,员工的组织任期越长,流动意愿越低。由此可见,基于时间累积的联结也是研究新移民知识员工流动性行为不可忽视的因素。新移民知识员工在移入地工作时间越长,组织嵌入水平越高,对流动到异地工作的意愿也就越弱。

3.2 匹配对新移民知识员工跨区域流动的影响

(1)个人与工作的匹配。个人与工作的匹配是指员工性格特点与从事的职业要求之间的匹配性。新移民知识员工不同于与其他员工,较高的成就需求和自我实现需求的个性特征,决定了他们在选择一份工作时更重视该岗位的工作特征,比如是否能充分发挥个人的技能和才华,在工作中是否有自主权以及多大程度上获得有关工作绩效的反馈等。人与工作的匹配度一方面取决于个人与企业能否充分沟通和了解彼此的需求和相关信息,另一方面取决于企业能否将岗位工作内容、特点以及职业发展与新移民知识员工看重的激励因素(如晋升机会、个体成长机会、认可、责任和成就等)有机地结合起来,从而提高新移民知识员工的工作嵌入水平。显然,当移入地企业的工作设计与新移民知识员工的个人需求相匹配时,有助于新移民知识员工产生高的工作满意度和降低流动率。

(2)个人与团队的匹配。个人与团队的匹配是指员工和所属工作团队之间的匹配。随着专业化分工越来越细,团队合作也越来越重要。在组织中,新移民知识员工很重视他们与移入地的团队员工是否有相似的价值观念、信念和素质。如果团队中成员的合作能力不强,个个都是以自我为中心,那么团队在合作过程中就会产生严重分歧,影响团队的工作氛围。新移民知识员工加入新社区或组织,往往意味着要脱离原有的地缘、血缘和人缘关系,因此他们非常重视个体主观情感体验,和谐的心理环境会促使他们在团队工作中配合更默契,从而更加努力热情地工作,产生组织归属感。当新移民知识员工在团队相处融洽、个人与团队匹配时,他们的组织嵌入水平随之提高,从而不会轻易产生离开团队、进行跨区域流动的念头。

(3)个人与组织的匹配。从某种程度上说,组织面

对的是动态、变化的环境。相比对既定的工作任务和工作团队的适应性来说,员工个人价值观与总体组织文化的适应性更为重要。认同组织价值观的员工能够与企业文化更好地融合。以往研究发现,匹配水平高的员工有更高的工作满意感、更高的组织忠诚度以及更低的流动意愿等^[23]。新移民知识员工在移入地工作的时间有限,一方面他们背井离乡来到移入地后更需要组织的温暖和关怀;另一方面他们往往有很强的进取心,乐意集聚在市场化程度高的经济发达地区,希望通过自己的努力与奋斗,在较短的时间获得事业上的发展和成功。充满人文关怀精神和奋发进取氛围,往往能强化新移民知识员工对企业的认同感和归属感。这种个人与组织的匹配不仅缩短了个人融入组织的时间,而且增强了个人对组织和移入地的粘性。可见,新移民知识员工在移入地中的个人与组织匹配度越高,跨区域流动的意愿就越弱。

3.3 牺牲对新移民知识员工跨区域流动的影响

(1)与工作最直接有关的损失。新移民知识员工通过个人努力和奋斗在移入地扎根,工作收入和条件将日趋稳定。一旦跨区域流动,意味着他们可能丧失丰厚的薪金、股票期权等,给家庭带来财务风险。同时他们也可能丧失优越的福利如独立办公室、公司班车等。他们也不得不放弃随着任期时间增长而潜在的更大的晋升机会、更多的加薪机会、更长的休假时间和更具吸引力的养老福利等。员工离职还意味着失去工作中志同道合的同事和愉快的工作氛围,同时还要承担失去令人感兴趣的项目的风险。

(2)与工作无直接关系的损失。新移民知识员工的跨区域流动还意味着其将放弃在移入地组建的人际关系和人脉资源等。伴随着在移入地工作时间的延长,新移民知识员工与移入地组织成员间的人际互动越多,所积累的社会资源、社会关系越丰富,个人与组织的联系也就越密切。对于接受过高等教育的新移民知识员工来说,他们也意识到离开移入地到新地方后,所面临的不仅仅是重新开始寻找新的工作和事业起点,而且还将从零开始构建新的人脉资源和社会关系,因此他们会更加谨慎地评估离开移入地的损失和风险。

可以预见,对于新移民知识员工来说,跨区域流动时的牺牲越多,中断原来的联结也就越困难。他们虽然有离职的意愿,但是面对跨区域流动带来的转换成本和风险,新移民知识员工离职时的顾虑增多,从而降低其跨区域流动意愿。

4 研究结论与未来方向

人口流动研究是近年来随着我国城市化进程提速而新兴的研究领域。从现有文献来看,多数成果聚焦于研究农民工、农村劳动力、水库移民、工程移民等特

殊群体,而对那些因毕业分配、工作调动和创业投资集聚在大城市里的新移民知识员工在不同区域和组织间的流动仍无清晰的研究框架。本研究尝试基于组织嵌入视角来诠释新移民知识员工跨区域流动的内在动因和影响机理。研究发现:第一,基于人际关系积累的联结和基于时间累积的联结正向影响新移民知识员工组织嵌入水平,同时削弱其流动到异地工作的意愿。第二,新移民知识员工与组织间的匹配性受到个人与工作、个人与团队以及个人与组织三层次的影响。新移民知识员工与组织之间的匹配性越强,他们与组织的粘性就越大,跨区域流动的意愿也就越弱。第三,新移民知识员工因跨区域流动所带来的牺牲不仅包括与工作最直接有关的损失,而且包括与工作无直接关系的损失。伴随在移入地工作时间的延长和社会资本的积累,新移民知识员工要中断原来的联结也就越困难,跨区域流动时的顾虑和牺牲也就越多,从而减少他们的跨区域流动行为。

这些结论对员工流动的相关研究作出了新的贡献:

(1)将员工流动理论与移民理论结合起来,考察了现有研究鲜有关我国新移民知识员工这一特殊群体及其日渐凸显的过度流动问题,指出组织嵌入对降低新移民知识员工跨区域流动意愿具有关键性价值。

(2)在组织嵌入经典模型3个维度(联结、匹配和牺牲)的基础上,对这些组织嵌入维度进行了再细分,从更丰富的层面考察了新移民知识员工组织嵌入特征,为后续研究考察组织嵌入与员工流动的关系提供了新的理论分析框架。

(3)将组织嵌入理论扩展到一个新的研究情境(我国新移民知识员工跨区域流动)下,从组织嵌入视角分析影响新移民知识员工跨区域流动的内在动因,厘清了组织嵌入及其维度结构影响新移民知识员工跨区域流动的路径和作用机理,丰富了员工流动和移民交叉领域的理论研究成果。

本研究从组织嵌入的视角,补充和扩展了新移民知识员工跨区域流动理论分析框架,有助于我们从深层次理解组织联结、匹配和牺牲影响新移民知识员工跨区域流动行为的内在机理和作用机制。但是,本研究仅就组织嵌入对新移民知识员工跨区域流动的影响作了理论探讨,提出的假设并没有建立相应的测量指标和进行定量的研究验证。未来的研究可以采用问卷调查形式,对新移民知识员工进行大规模的样本调查,从而更客观地反映组织嵌入对其跨区域流动的影响。

参考文献:

- [1] MOBLEY W, GRIFFETH R, HAND H, et al. A review and conceptual analysis of the employee turnover process [J]. Psychological Bulletin, 1979(86): 517.

- [2] MARCH, J G, SIMON H A. Organizations[M]. New York: Wiley, 1958.
- [3] PROCTOR J H, LASSITER W E, SOYARS W B. Prediction of yong U. S. nacal officer retention[J]. Personnel Psychology, 1976, 29(4):567-581.
- [4] WAYNE D B, BAKER M. The role of the family in immigrants' labor market activity: an evaluation of alternative explanations[J]. American Economic Review, 1997(7): 705-727.
- [5] 王振源, 戴瑞林. 社会网络与员工主动离职研究进展[J]. 预测, 2011(1):75-80.
- [6] 白光林, 凌文铨, 李国昊. 职业高原与工作满意度、组织承诺、离职倾向关系研究[J]. 软科学, 2011(2):108-111.
- [7] 翁清雄, 席酉民. 职业成长与离职倾向: 职业承诺与感知机会的调节作用[J]. 南开管理评论, 2010(2):119-131.
- [8] 李双燕, 万迪昉. 组织互惠行为与员工工作满意度、离职意图的关系研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2009(6):177-181.
- [9] 张正堂, 赵曙明. 欠发达地区企业知识员工异地离职动因的实证研究: 以苏北地区为例[J]. 管理世界, 2007(8): 95-103, 115.
- [10] GRIFFETH R W, HOM P W, GAERTNER S. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the millennium[J]. Journal of Management, 2000, 26(3):463-488.
- [11] LEE T W, MITCHELL T R, HOLTOM B C, MCDANIEL, L & HILL, J W. Theoretical development and extension of the unfolding model of voluntary turnover[J]. Academy of Management Journal, 1999, 42: 450-462.
- [12] MITCHELL, TERENCE R, HOLTOM, BROOKS C, LEE, THOMAS W, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(6):1 102-1 121.
- [13] LEE, MITCHELL, SABLYNSKI, BURTON, HOLTOM, et al. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover[J]. Academy of Management Journal, 2004, 47(5):711-722.
- [14] HOLTOM B C, INDERRIEDEN E J. Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover[J]. Journal of Management Issues, 2006(4):435-452.
- [15] CROSSLEY C D, BENNETT R J, JEX SM, et al. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover[J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92 (4):1031-1042.
- [16] 谢晋宇. 企业雇员流失分析模型介评(上)[J]. 外国经济与管理, 1999(5):21-24.
- [17] 王浩, 白卫东. 工作嵌入对员工离职倾向的影响研究[J]. 科技进步与对策, 2009(6).
- [18] 杨春江, 马钦海. 从组织依附视角理解离职: 映像理论、“展开”模型和工作嵌入理论的融合[J]. 预测, 2010(4):31-36.
- [19] 边燕杰, 张文宏. 经济体制、社会网络与职业流动[J]. 中国社会科学, 2001(2).
- [20] DAVIES D R, MATTHEWS G, WONG C S K. International review of industrial and organizational psychology [M]. Ageing and Work Inc, 1991:183-87.
- [21] PRESTHOLDT, P H, LANE, I M, MATHEWS, R C. Nurse turnover as reasoned action: development of a process model[J]. Journal of Applied Psychology, 1987, 72:221-227.
- [22] 崔勋. 员工个人特性对组织承诺与离职意愿的影响研究[J]. 南开管理评论, 2003(8).
- [23] 张勉, 张德, 于丹. 期望匹配度对个体效能变量的影响实证研究[J]. 预测, 2003(4).

(责任编辑: 胡俊健)

The Effects of Organization Embeddedness on New Immigrant Knowledge Worker Trans-Regional Voluntary Turnover

Li Chunyan, Li Weiming

(School of Economics and Management, Hainan University, Haikou 570228, China)

Abstract: The organization embeddedness theory is extended to the studies of Chinese new immigrant knowledge worker cross regional turnover. From the perspective of organizational embeddedness it is to explore the intrinsic motivation of the new immigrants knowledge workers when they make trans-regional voluntary turnover decision. The research showed that on the basis of these three dimensions (link, fit and sacrifice) of the classical model of organizational embeddedness, these dimensions were subdivided to seven sub-dimensions; Based on the relationship accumulation link and the time accumulation link have significantly negative effects on new immigrant knowledge workers' trans-regional voluntary turnover; Person job fit, individual team fit and person-organization fit will weaken their trans-regional turnover intention; Directly related to the job sacrifice and indirectly related to the job sacrifice increase their trans-regional turnover concerns and reduce trans-regional turnover behavior.

Key Words: New Immigrant Knowledge Worker; Organization Embeddedness; Trans-Regional Voluntary Turnover