

# 组织认同与离职意向关系的元分析\*

张淑华<sup>1</sup> 刘兆延<sup>2,3</sup>

(<sup>1</sup> 沈阳师范大学人力资源开发与管理研究所; <sup>2</sup> 沈阳师范大学教育科学学院, 沈阳 110034)

(<sup>3</sup> 山东海事职业学院基础教学部, 山东潍坊 261108)

**摘要** 本研究采用元分析方法探索了组织认同与离职意向的关系。通过文献搜索与筛选, 获得了 59 项研究和 71 个独立效应量, 共包含 23180 名被试。根据数据特点, 采用随机效应模型对两者关系进行了分析, 结果表明, 整体上组织认同与离职意向呈现高等度的负相关( $r = -0.453$ ); 不同维度内容的组织认同测量工具、被试从事的行业类型对组织认同与离职意向的关系具有调节效应, 但不同认知结构的离职意向测量工具、文化背景的调节效应不显著。上述结果证明了组织认同对离职意向的影响作用, 同时, 也强调了科学研究中测量工具使用的科学性。

**关键词** 组织认同; 离职意向; 元分析; 调节效应

**分类号** B849:C93

## 1 引言

员工离职行为一直是管理界备受重视的问题, 也是被调查最多的组织行为(Price, 2001; Waldman, Carter, & Hom, 2015), 员工的自动离职行为不可避免的给企业带来一定的损失, 包括重新招聘劳动者等直接损失, 及增加其余员工的工作强度等间接损失(Peterson & Luthans, 2006; Park & Shaw, 2013)。离职意向作为离职行为的“前兆”(Price, 2001), 可对个体工作变动行为作出有效的预测(Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979; Cho & Lewis, 2012), 因此对离职意向的影响因素研究非常必要。

大量研究表明, 组织认同对个体工作态度和行为都有非常重要的影响。显然, 离职意向作为个体与组织心理联结的背离倾向, 必然和表征个体与组织心理联结程度的认知变量——组织认同有密不可分的联系, 且近年内, 关于组织认同与离职意向行为的研究不断增多, 为人力资源管理提供了重要的理论基础, 但众多研究者的研究结果并不一致, 主要表现在以下方面:

第一, 组织认同与离职意向关系强度存在较大的变异, 如 van Knippenberg 和 Sleebos (2006)认为

组织认同与离职意向的关系是较低程度的相关( $r = -0.07$ ), Iftikhar 和 Zubair (2013)认为是较高等度的相关( $r = -0.74$ )。Riketta (2005)运用元分析技术表明组织认同与离职意向之间的相关强度为 $-0.48$  ( $k = 34$ ,  $n = 7243$ ), 但其研究存在一些不足之处, 其一, 未对组织认同与离职意向关系的影响因素进行探讨, 未能解释两者关系存在变异的原因; 其二, 只涵盖了英文文献, 未纳入中文文献的研究; 且随着相关研究的不断推进, 又出现了大量的实证研究为探索组织认同与离职意向的关系提供了有效素材。

第二, 不同的研究者采用了不同维度的组织认同测量工具和不同认知结构的离职意向测量工具, 如, Akgunduz 和 Bardakoglu (2015)采用了包含认知维度的组织认同量表和包含离开的想法这一认知成分的离职意向量表, Cho, Lee 和 Kim (2014)采用了包含认知、情感维度的组织认同量表和包含离开的想法、寻找新工作的意向的两种认知成分的离职意向量表。因此, 不同研究的研究结果不能进行直接比较, 且不同的测量工具会影响组织认同与离职意向关系的性质及强度, 很可能对两者关系之间的变异做出解释。

第三, 不同的研究选择了不同行业的被试, 如,

收稿日期: 2016-01-14

\* 辽宁省教育厅创新团队项目“教育人力资源开发与管理”(WT2013008)。

通讯作者: 张淑华, E-mail: zhangshuhua2000@126.com

制造业、金融业等,且在不同的文化背景下进行研究,而不同的被试行业、文化背景是否能够影响组织认同与离职意向的关系,是值得探索的,故有必要对两者关系及调节效应进行元分析。

因此,本研究的目的是采用元分析技术综合评估组织认同与离职意向关系的性质和强度,以及探索两者关系的调节变量,如采用的量表、文化背景、被试行业等,以弥补现有文献的空白,并为未来研究指出方向。

### 1.1 组织认同:概念与测量

目前为止,关于组织认同概念, Riketta (2005)总结了以下代表性观点:第一,从认知的视角出发,以 Ashforth 和 Mael (1989)为代表人物,认为组织认同是个体对于组织成员感、归属感的认知过程;第二,从情感的视角出发,以 O' Reilly 和 Chatman (1986)为代表人物,认为组织认同是组织成员出于对组织的吸引和预期,进而保持在情感上的某种自我定义;第三,从认知、情感的复合视角出发,根据社会认同理论, Tajfel (1978)将组织认同定义为“个体由对自我组织成员身份的认知而产生的一种自我概念,以及依附于这种成员身份产生的价值观上的一致感和情感上的归属感”;第四,从结合认知、情感、行为三者的综合视角出发,以 Patchen (1970)为代表人物,认为组织认同是组织成员与组织团结一致的感觉、支持组织的行为以及与组织中其他成员拥有共同特征的感知。支持这一观点的还包括我国学者王彦斌(2004),认为组织认同是指组织成员不仅在观念、行为等方面和组织保持一致,而且对所在组织具有理性的职责感和情感上的归属感。从概念的广度上讲,又可分为狭义概念和广义概念。狭义上,组织认同只包括认知维度,强调个体对组织成员身份的自我定义;广义上,组织认同不仅包括认知维度,还包括情感和行为维度,强调了个体依附于组织成员身份而产生的对组织的情感性以及行为表现(Ashforth, Harrison, & Corley, 2008),相对于狭义概念,广义概念所包含的范围更广。从概念的状态上讲,可以分为情境性认同和深度认同,前者指个体根据所处组织环境,将自己知觉为组织成员身份,后者不仅包括个体对组织成员身份的知觉,还包括了自我和组织之间的一种根本联结,将组织中的“自我概念”和组织外的“自我概念”两者进行统一(Rousseau, 1998; Riketta, van Dick, & Rousseau, 2006),相比而言,深度认同较情境性认同更为稳定。

根据组织认同概念结构的不同,所开发的测量工具主要有以下几种。第一, Mael 和 Ashforth (1992)开发的组织认同量表,包含认知维度,为单一维度量表;第二, Cheney (1983)在 Patchen (1970)对组织认同概念定义的基础上,开发的组织认同测量问卷(QIQ),包括成员关系、忠诚、相似性三个维度;第三, van Dick 等 (2004)借鉴社会认同维度的四分法,开发的组织认同量表,包含认知、情感、评价、行为四个维度。

本研究中所纳入文献除了使用以上量表外,还采用了以下形式的量表,第一,合成量表,将不同维度的组织认同量表进行组合;第二,根据社会认同理论开发的认同量表;第三,修订量表,如 Miller, Allen, Casey 和 Johnson (2000)对 Cheney 组织认同量表进行修订后的量表;第四,在中国环境的研究背景下,采用本土化开发的量表,如王彦斌(2004)基于对中国转型时期国有企业的研究开发的组织认同量表;第五,研究者根据具体研究采用科学方法进行的自编问卷。运用最多的是 Ashforth 的单一维度量表,使用量为一半以上,其余大多使用多维度量表,使用数量分布不均。

### 1.2 离职意向:概念与测量

离职意向是指个体在未来某一段时间内离开现在所从事工作的可能性(Sousa-Poza & Henneberger, 2004),又称“离职意愿”、“离职倾向”,是员工选择继续留在或离开目前组织的这一决策的最后心理阶段(Mccarthy, Tyrrell, & Lehane, 2007)。

March 和 Simon (1958)根据离职意向产生的原因将员工离职意向的类型分为两种,一是基于满意度产生的离职意向,即态度驱动离职意向(attitude-driven turnover intention, 简称 ADTI);二是基于工作机会产生的离职意向,即机会驱动离职意向(opportunity-driven turnover intention, 简称 ODTI)。Mobley (1977)将离职意向的认知结构分为:离开的想法(thinking of quitting, 简称 TQ)、寻找新工作的意向(intention to search, 简称 IS)、以及离开的意向(intention to quit, 简称 IQ),认为这三种认知成分代表了离职心理模型的基本要素。现有研究中采用的离职意向量表,大多体现了 Mobley (1977)提出的离职意向认知结构中的要素,根据 ADTI 和 ODTI 编制的量表应用较少。

本研究所纳入文献中,有两篇文献采用了 ADTI 和 ODTI 的角度设计的离职意向量表(丁鹏飞, 2012; 孔丹丹, 2015),其他文献采用的是从认知结

构要素角度设计的离职意向量表,但包含的要素数量具有差别。

### 1.3 组织认同与离职意向的关系:理论模型

社会认同理论(Tajfel, 1978)认为,个体通过某些标准进行社会分类获得群体身份,以得到自我满足,包括自我概念的形成、归属感的获得、自尊的提升等。当个体在群体中不能获取自身期望的效益时,会采取一定的措施改变现状,脱离群体是策略之一。组织是社会分类众多维度的一种,组织认同是社会认同的一种形式。因此,当个体在组织中不能得到满足形成组织认同时,可能会产生离职意愿。

社会交换理论(Homans, 1961)认为,人都具有一定的资源用于和别人交换,这种交换建立在利益权衡之后。如组织给够使员工获得归属感,提供满意的薪酬,满足个体员工的需要时,基于互惠原则,个体就倾向于留在组织中积极为组织创造效益,形成与组织之间的交换关系,同时产生对组织的认同心理。但当个体在组织中得不到满足,无法形成交换关系时,个体便很难认同组织,会倾向于离开组织。

此外,Ricketta (2005)的元分析证明了组织认同与离职意向呈现显著负相关关系,因此,基于社会认同理论、社会交换理论及现有研究结果,提出假设 1:整体效应上,组织认同对离职意向存在显著负向影响。

### 1.4 组织认同与离职意向的关系:调节变量

本研究对所纳入文献进行梳理归纳,发现在以下方面存在不一致:被试的性别、年龄、工作年限分布不同;被试所在国家、从事行业不同;采用量表不同;量表计分方式不同;研究结果不同。各研究之间存在的差异,可能对研究结果具有影响,故本研究将差异因素作为调节变量进行探索。同时,由于每项研究中都包括男性和女性,而且大多采用比例分布的方式报告被试年龄、工作年限,致使无法准确统计以上因素,因此,性别、年龄、工作年限因素不作为调节变量进入分析。此外,若仅采用计分方式对量表进行划分,结果可能会更大程度受量表结构本身的影响,产生较大误差,因此,量表计分方式也不作为调节变量进行分析。综上,本研究分析了以下因素对组织认同与离职意向关系的调节效应。

(1)组织认同量表维度内容 本研究所纳入文献采用的组织认同量表情况,大致分为单维量表(认知维度)、二维量表(认知和情感维度)、三维量表(认知、情感和评价维度)、四维量表(认知、情感、

评价和行为维度)。不同的测量量表,其理论基础和测量内容均不一致,采用不同维度的测量工具所测出的组织认同内涵和外延也有所不同,继而维度内容的不同可能影响组织认同与离职意向的关系,维度内容越多,意味着测量内容越全面,对离职意向的解释能力可能越强。因此,提出假设 2:采用的组织认同量表包含的维度内容越多,组织认同与离职意向的相关程度越高。

(2)离职意向量表认知结构 本研究所纳入的离职意向量表大多体现了 Mobley (1977)所提出的离职认知结构要素成分,根据本研究纳入文献采用离职量表的情况,其认知结构大致分为四类,即 TQ, TQ & IQ, TQ & IS, 和 TQ、IQ & IS。Mobley (1977)认为个体产生离职的心理过程为:TQ—IS—IQ—TO (turnover, 意指离职行为), Sager, Griffeth 和 Hom (1998)对产生离职行为的五个心理模型进行了验证分析,认为调整后的心理模型(TQ—IQ—IS—TO)拟合度更好,说明个体的离职行为首先产生于离开现有岗位的想法,然后才可能产生寻找新工作、离职意向等心理。组织认同作为个体与组织之间的心理联结,当个体对组织的认同程度较低时,首先影响离开的想法这一心理,然后随着认同程度的持续降低,才会直接或者间接影响离开的意向,寻找新工作的意向。由此推断,当离职意向量表中含有 IQ、IS 这两个认知要素时,可能会降低组织认同对离职意向预测程度的敏感性。因此,提出假设 3:在运用认知结构为 TQ 的离职意向量表时,比运用认知结构为 TQ & IQ, TQ & IS, 及 TQ、IQ & IS 的离职意向量表时,组织认同与离职意向的相关程度表现更高。

(3)行业类别 不同行业的员工流动性是不同的。就行业特征而言,常常表现出组织声誉良好、工作强度大、具有年龄优势、从事有害工种、技术含量高、热门行业和薪酬竞争强等行业都具有较高的员工流动性,在这些行业中,当个体对组织开始出现不认同心理时,由于行业优势及较多的就业机会,相对其他行业,个体会更快的选择离职。因此,提出假设 4:在热门行业、具有薪酬竞争优势的行业、技术含量高的行业,组织认同与离职意向的相关程度明显高于其他行业。

(4)文化背景 自我决定理论(Gagné & Deci, 2005)认为关系需求是个体最基本的心理需求之一,个体具有与他人保持联系的社交倾向以获得归属感,且个体的基本心理需求具有跨文化的普遍性,

不论处于东方文化或西方文化背景下,个体都会有与他人进行交往的基本心理需求,社会认同理论认为个体认同组织的动力主要为满足提升自尊、获得归属的需求,故从人类需求的角度上讲,组织认同是人类实现基本心理需求的方式之一,具有文化上的普遍性,因此,不论在何种文化下,当个体在组织中,认同状态不能满足其基本心理需求时,则会自然的产生离职的意向。因此,提出假设 5:在东方文化背景和西方文化背景下,组织认同与离职意向的关系不具有显著差异性。

## 2 研究方法

### 2.1 文献搜索

文献搜索过程由两位研究者分别独立进行,搜集结束后,将两位研究者的收集结果进行对比,并根据对比结果查缺补漏,形成完整的文献样本。本研究的文献搜索包括中文文献和英文文献。中文文献搜索过程为:在 CNKI 数据库、中国科技期刊数据库、万方数据库、中国优秀硕士学位论文全文数据库以及中国博士学位论文全文数据库、台湾学术期刊在线数据库、台湾学术文献数据库中,以“组织认同”、“认同”或“离职意向”、“离职倾向”、“离职意愿”为关键词进行搜索,其中考虑到香港和澳门地区的研究大多采用英语发表在英文期刊上,故不作专门检索。英文文献的搜索过程为:在 PsycARTICLES, PsycINFO, JSTOR, SAGE, Springer, Elsevier, ProQuest 博硕士论文全文数据库中,以“organizational identification”, “identification” 或“turnover intention”, “leave”, “quit”为关键词进行搜索。同时,为了检索未出版文献,本研究以 AOM (Academy of management) 国际会议为例查找了会议论文。此外,还利用互联网百度学术平台进行搜索,搜索时间跨度为 1985 年至 2015 年 10 月。对于检索到但得不到全文的文献,通过图书馆文献传递、馆际互助、百度学术文献求助、向作者索要全文的方式得到,通过以上方式得到的文献为 8 篇,其中外文文献 7 篇,中文文献 1 篇(台湾地区)。

最终,本研究共纳入 59 篇研究,其中外文文献共 41 篇(2005 年之后的为 38 篇),中文文献 18 篇; 硕士学位论文及未出版论文 14 篇,会议论文 3 篇。

### 2.2 文献纳入标准

满足要求的文献特征必须具备以下条件。(1)文献研究是包括组织认同与离职意向两个变量的实证研究,文献综述不包括在内;(2)文献中明确报

告了样本量,及组织认同与离职意向的相关系数  $r$  或  $T$  值或  $F$  值或组织认同作为离职意向唯一的预测变量时的  $\Delta R^2$  值,对于组织认同使用多维度量表的情况下,报告了组织认同整体和离职意向的相关系数,或者是组织认同各维度与离职意向的相关系数;(3)对于一篇文献有多个独立样本的研究,报告了每个独立样本中组织认同与离职意向的相关系数或者整体样本两者的相关系数;(4)文献所运用的量表必须是完整的独立的组织认同量表或离职意向量表,不包括其他概念量表中包含的组织认同维度或离职意向维度量表。

### 2.3 文献编码

文献编码过程由两位研究者分别独立进行,编码结束后将两份编码结果进行对比,对存在不一致的情况,由课题组商议决定,形成最终的编码结果,本研究中,两位研究者的编码一致性达到 98.6%。对纳入元分析的文献,采用以下方式进行编码:文献信息(第一作者,年代)、相关系数(效应值)、样本量、被试行业、组织认同量表的维度内容、离职意向量表认知结构、研究的文化背景。如果同一研究中有多个独立样本,则提取所有独立样本的效应值,具体编码见表 1。

### 2.4 效应值

采用相关系数作为组织认同与离职意向关系的效应值,对文献中没有报告相关系数,但报告了  $t$  值、 $F$  值、 $\chi^2$ 、 $\Delta R^2$  (组织认同是离职意向唯一的预测变量时)的情况,将  $t$  值、 $F$  值、 $\Delta R^2$  转化为  $r$ 。

另外,本研究对文献出现下列情况的处理方法为:(1)对公司合并前后同一批被试做出研究,得出公司合并前及合并之后的相关系数,对新入职员工进行研究,得出刚入职时及入职 6 个月后的相关系数这两种情况,本研究更重视稳定常态下组织认同与离职意向的关系,因此,本文采用公司合并前的相关系数、入职 6 个月后的相关系数;(2)对于组织认同采用多维度量表,没有报告组织认同整体与离职意向的相关系数时,采用组织认同各维度与离职意向相关系数的平均值。

### 2.5 统计分析

采用 CMA 3.0 (comprehensive meta analysis 3.0) 进行数据分析。

## 3 结果

### 3.1 同质性检验结果

同质性检验是为了检验效果量之间是否同质,

表 1 所纳入文献的编码情况

文献信息	效应值	样本量	行业	OI 量表维度内容	TI 量表认知结构	文化背景(国别)
Abrams, 1998(1)	-0.610	49	L X		TQ & IQ	西方文化(英国)
Abrams, 1998(2)	-0.480	48	L X		TQ & IQ	东方文化(日本)
Akgunduz, 2015	-0.650	332	H 认知		TQ & IS	其它(土耳其)
Avanzi, 2014	-0.260	195	C 认知		TQ & IS	西方文化(意大利)
Bamber, 2002	-0.115	257	J 认知		TQ & IQ	西方文化(美国)
Başar, 2015	-0.620	292	P 认知		TQ & IS	其它(土耳其)
Boroş, 2013	-0.430	261	O 认知		X	西方文化(罗马尼亚)
Cardador, 2011	-0.300	364	Q 认知		TQ & IS	西方文化(美国)
Chen, 2013	-0.380	181	E 认知		TQ & IS	东方文化(中国)
Cho, 2009	-0.636	255	O 认知		TQ, IQ & IS	东方文化(韩国)
Cho, 2014	-0.420	731	I 认知、情感、评价		TQ & IS	东方文化(韩国)
Ciftcioglu, 2011	-0.220	318	P 认知		TQ & IS	其它(土耳其)
Cole, 2006(1)	-0.200	1056	C 认知		TQ & IS	东方文化(印度)
Cole, 2006(2)	-0.280	1049	C 认知		TQ & IS	东方文化(印度)
Cole, 2006(3)	-0.280	1050	C 认知		TQ & IS	东方文化(印度)
Cole, 2013	-0.417	227	O 认知		X	西方文化(美国和加拿大)
de Moura, 2009(1)	-0.560	46	P X		TQ & IQ	西方文化(英国)
de Moura, 2009(2)	-0.770	71	P X		TQ & IQ	东方文化(日本)
de Moura, 2009(3)	-0.590	49	L X		TQ & IQ	西方文化(英国)
de Moura, 2009(4)	-0.620	50	L X		TQ & IQ	东方文化(日本)
de Moura, 2009(5)	-0.490	870	Q X		TQ & IQ	西方文化(英国)
de Moura, 2009(6)	-0.340	176	G X		IS	西方文化(英国)
de Moura, 2009(7)	-0.540	130	L X		TQ & IQ	西方文化(英国)
Deconinck, 2011a	-0.310	393	F 认知		TQ & IS	西方文化(美国)
Deconinck, 2011b	-0.490	356	F 认知		TQ & IS	西方文化(美国)
Fonner, 2006	-0.47	225	O 认知		TQ & IS	西方文化(美国)
Gonzalez, 2009	-0.470	271	H 认知		TQ & IS	西方文化(美国)
Harris, 2005	-0.570	60	C 向心性、内群情感、内群关系		TQ & IQ	西方文化(加拿大)
Hassan, 2010	-0.600	764	S 评估		TQ	西方文化(美国)
Huang, 2013	-0.060	245	P X		TQ & IS	其它(多国)
Iftikhar, 2013	-0.740	294	Q 认知、情感、评价、行为		TQ	其它(巴基斯坦)
Knapp, 2014	-0.430	347	O 认知		TQ	其它(网络)
Kumar, 2012	-0.500	169	O 认知、自我分类、评估、重要性、归属、行为参与、社会嵌入		TQ, IQ & IS	其它(网络)
Ma, 2014	-0.440	212	G 认知、情感		TQ & IS	东方文化(中国)
Maertz, 2012	-0.380	784	C X		X	西方文化(美国)
Mishra, 2010	-0.290	468	Q 认知		TQ & IS	其它(网络)
Mishra, 2013	-0.290	468	Q 认知		TQ & IS	东方文化(印度)
Ngo, 2013	-0.380	591	I 认知		TQ & IS	东方文化(中国)
Olkkonen, 2006	-0.550	160	M 认知、情感		TQ, IQ & IS	西方文化(芬兰)
O'Neill, 2007	-0.360	252	Q 认知		TQ, IQ & IS	西方文化(美国)
Outlay, 2012	-0.300	305	I 认知		TQ, IQ & IS	西方文化(美国)

续表

文献信息	效应值	样本量	行业	OI 量表维度内容	TI 量表认知结构	文化背景(国别)
Shen, 2014	-0.490	238	O	认知	TQ & IS	东方文化(中国)
Smith, 2013	-0.190	252	O	X	TQ, IQ & IS	西方文化(英国)
Tavares, 2016	-0.620	1000	J	X	TQ & IQ	西方文化(葡萄牙)
van Dick, 2004(1)	-0.410	358	J	认知、情感、评价、行为	TQ	西方文化(德国)
van Dick, 2004(2)	-0.520	107	J	认知、情感、评价、行为	TQ	西方文化(德国)
van Dick, 2004(3)	-0.400	211	G	认知、情感、评价、行为	TQ	西方文化(德国)
van Dick, 2004(4)	-0.210	459	Q	认知、情感、评价、行为	TQ	西方文化(德国)
van Knippenberg, 2007	-0.420	368	J	X	TQ	西方文化(德国)
van Knippenberg, 2006	-0.070	133	P	认知	TQ, IQ & IS	西方文化(荷兰)
Wang, 2010	-0.270	126	I	X	TQ & IS	东方文化(中国)
Wei, 2009	-0.270	264	O	认知	TQ, IQ & IS	东方文化(中国)
Wolfe, 2007	-0.55	210	O	X	TQ, IQ & IS	西方文化(美国)
白少君, 2014	-0.310	333	O	认知	X	东方文化(中国)
程自勇, 2012	-0.795	187	O	生存性认同、归属感认同、成功性认同	TQ, IQ & IS	东方文化(中国)
戴娜, 2009	-0.588	121	O	认知、情感	TQ & IS	东方文化(中国)
丁鹏飞, 2012	-0.787	171	O	认知、情感、评价	ADTI & ODTI	东方文化(中国)
方淑苗, 2015	-0.278	239	N	认知	TQ, IQ & IS	东方文化(中国)
冯晓娜, 2014	-0.389	212	Q	X	TQ & IS	东方文化(中国)
郭云贵, 2014	-0.572	287	P	认知	TQ & IS	东方文化(中国)
孔丹丹, 2015	-0.278	394	O	X	ADTI	东方文化(中国)
李唯玮, 2011	-0.444	186	O	对直接上司的欣赏和感激、对组织的归属感、以组织为骄傲、与同事和谐共事	TQ & IS	东方文化(中国)
李杨, 2014	-0.402	466	O	认知、情感、评价	TQ, IQ & IS	东方文化(中国)
李永鑫, 2009	-0.135	545	P	认知	X	东方文化(中国)
刘祥得, 2015	-0.156	195	S	向心性、内群情感、内群关系	X	东方文化(蒙古)
吴菲菲, 2011	-0.754	197	O	认知、情感、评价、行为	IS & IQ	东方文化(中国)
熊明良, 2008	-0.777	383	E	认知、情感、评价	TQ & IS	东方文化(中国)
杨金廷, 2013	-0.697	184	O	X	X	东方文化(中国)
尹奎, 2013	-0.163	263	O	认知	TQ, IQ & IS	东方文化(中国)
袁庆宏, 2014	-0.436	206	O	认知	TQ & IS	东方文化(中国)
周祥荣, 2013	-0.700	464	O	认知、情感、评价、行为	TQ & IS	东方文化(中国)

注:(1)在作者一栏中加括号标记的为同一作者同一文献中所包含的独立研究;(2)行业采用我国 2011 年版的国民经济行业分类(GB/T 4754-2011)标准进行划分,具体代码为 C 制造业, E 建筑业, F 批发和零售业, G 交通、运输仓储和邮政业, H 住宿和餐饮业, I 信息传输软件和信息技术服务业, J 金融, L 租赁和商业服务业, M 科学研究和技术服务业, N 水利、环境和公共设施管理业, P 教育, Q 卫生和社会工作, S 公共管理、社会保障和社会组织, Z 其他;(3)X 表示未知维度或认知结构。

关系到模型选择的问题,本研究采用 Hedges 和 Vevea (1998)的做法,即若各效应值表现同质性,则采用固定效应模型,否则采用随机效应模型。

由表 2 可知,  $Q$  值达到显著性水平( $p < 0.01$ ),说明各效应量之间表现异质,  $I^2$  值为 94.313,表示在组织认同和离职倾向的关系研究中,有 94.3%的观察变异由效应值的真实差异造成的, 5.7%的观察变异由于随机误差带来的,区分高、中、低异质性的

$I^2$  分界点为 75%、50%、25% (Higgins, Thompson, Deeks, & Altman, 2003),说明各效应值为高异质性,因此,本研究采用随机效应模型。 $Tau^2$  为 0.052,说明在随机效应模型中对各项研究进行权重加权时,研究间变异有 5.2%可用于计算权重。

### 3.2 出版偏倚检验结果

本研究对所纳入文献进行了出版偏倚检验,在初次进行出版偏倚 Egger 检验时,  $p < 0.01$ ,存在一

表 2 效应值同质性检验结果( $Q$  统计)

模型	研究数	异质性			$Tau^2$				
		$Q$ 值	$df(Q)$	$p$ 值	$I^2$	$Tau^2$	$SE$	方差	$Tau$
随机效应	71	1230.880	70	0.000	94.313	0.052	0.011	0.000	0.227

表 3 出版偏倚检验结果

结果变量	Rosenthal's $N$	Egger's Intercept	$SE$	$LL$	$UL$	$p$
离职意向	2874	-2.385	1.423	-5.232	0.461	0.099

定的出版偏倚, 根据文献的置信区间、样本量进行删除某些研究后, 再次检验出版偏倚程度。数次尝试后, 最终删除了 Prati 和 Zani (2013) 的研究后, Egger 值检验  $p > 0.05$ , 证明不再存在出版偏倚。其研究的效应值为  $-0.26$ , 样本量为 5195, 占总样本的 21%, 其权重较大的样本量在一定程度上导致了结果的偏差。本研究所纳入文献效应值的 Rosenthal's  $N$  与 Egger's 检验结果, 如表 3 所示。

从 Egger's Intercept 的数值说明, 本元分析研究不存在出版偏倚 ( $p > 0.05$ )。从 Rosenthal's  $N$  的数值来看, 如果想要使组织认同与离职意向的关系变得不显著, 则需要 2874 篇文献。此外, 采用剪粘法检验出版偏倚对元分析结果造成的影响 (Duval & Tweedie, 2000), 结果表明, 去除任一所纳入文献, 总效应仍然显著。

为了进一步查看效应值的分布情况, 又运用漏斗图进行了说明, 结果如图 1 所示。

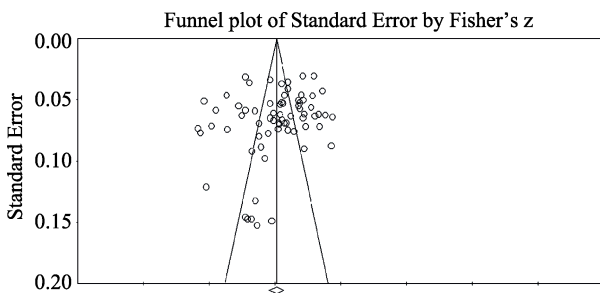


图 1 各效应值分布的漏斗图

从漏斗图来看, 效应值大多分布在漏斗图顶端, 左右基本达到对称, 因此, 出现出版偏倚的可能性较小。综上所述, 本元分析研究不存在出版偏倚, 研究结果有效。

### 3.3 整体效应检验结果

由表 4 可知, 从整体上检验组织认同与离职意向的关系, 共有 71 项效应值, 被试量总数为 23180, 组织认同与离职意向的整体相关系数为  $-0.453$ 。Lipsey 和 Wilson (2001) 认为, 当  $r \leq 0.1$  时为低相关,  $0.1 < r < 0.4$  时为中等相关,  $r \geq 0.4$  时为高相关, 据此判断, 组织认同与离职意向的关系为高相关, 并且达到显著性水平 ( $p < 0.01$ ), 假设 1 得到支持。

### 3.4 调节效应检验结果

由于本研究效应值的异质性, 在检验整体效应时采用了随机效应模型, 在调节效应中, 也采用随机效应模型进行检验。

#### 3.4.1 组织认同量表维度内容的调节效应

本研究只对具有相同维度并且使用量不低于三个的量表进行差异性分析, 由表 5 的组织认同量表维度内容的同质性分析可知, 不同维度的组织认同量表显著的影响组织认同与离职意向之间的关系 ( $Q_b = 18.260, p = 0.001$ ), 其中运用包含认知、情感、评价维度的量表时, 组织认同与离职意向的相关最高 ( $r = -0.629$ ), 其次, 分别是包含认知、情感、行为、行为的量表 ( $r = -0.562$ )、包含认知、情感的量表 ( $r = -0.521$ )、相关系数最低的是包含认知维度的量表 ( $r = -0.363$ )。因此, 假设 2 部分得到支持。

#### 3.4.2 离职意向量表认知结构的调节效应

本研究只对具有同一认知结构且采用量不低于三个的离职意向量表进行差异性检验, 由表 5 的离职意向量表认知结构的同质性分析可知, 运用认知结构为 TQ & IQ 的离职意向量表时, 组织认同与离职意向的相关程度最高 ( $r = -0.549$ ), 其次是认知结构为 TQ ( $r = -0.481$ ), IQ & IS ( $r = -0.425$ ), TQ、

表 4 组织认同与离职意向关系随机模型分析

模型	研究数	$N$	效应值及 0.95 置信区间			双尾检验	
			点估计	下限	上限	$Z$ 值	$p$ 值
随机效应	71	23180	-0.453	-0.495	-0.407	-17.251	0.000



IQ & IS ( $r = -0.413$ )的离职意向量表,但四者之间的差异性并未达到显著性差异( $Q_b = 4.558, p = 0.336$ ),因此假设3不被支持。

### 3.4.3 行业类别的调节效应

本研究只统计文献数量不低于三的行业类型之间的差异性,由表5的行业类别的同质性分析可知,被试所从事的行业显著的影响了组织认同与离职意向之间的关系( $Q_b = 32.572, p < 0.001$ )。依相关程度从强到弱依次为租赁和商业服务业( $r = -0.563$ ),金融业( $r = -0.431$ ),教育( $r = -0.405$ ),卫生和社会工作( $r = -0.400$ ),交通运输、仓储和邮政业( $r = -0.397$ ),信息传输、软件和信息技术服务业( $r = -0.363$ ),制造业( $r = -0.302$ )。假设4部分得到支持。

### 3.4.4 文化背景的调节效应

由表5的文化背景维度的同质性分析可知,在东方文化、西方文化背景下,组织认同与离职意向的关系不具有显著差异( $Q_b = 1.527, p > 0.05$ )。假设5得到了支持。

## 4 讨论

### 4.1 组织认同与离职意向的关系

本文对有关组织认同与离职意向关系的实证

研究进行了量化综述,结果表明组织认同与离职意向的相关强度为 $-0.453$ ,即组织认同可以解释离职意向20.5%的变异,与Riketta (2005)的研究得出的两者相关强度差别不大( $r = -0.48, k = 34, n = 7243$ ),说明组织认同是预测离职意向的有效变量。

### 4.2 组织认同与离职意向关系的影响因素

#### 4.2.1 组织认同量表维度内容

调节效应检验结果表明,不同维度的组织认同量表对组织认同与离职意向关系具有显著的影响。在本研究中,单维度组织认同量表均为Mael组织认同量表,三维度组织量表为Miller, Allen, Casey和Johnson等(2000)修订量表(3篇)、Ellemers, Kortekaas和Ouwerkerk (1999) (1篇)开发的组织认同量表。在Riketta (2005)研究中,运用Mael组织认同量表时,两者相关强度为 $-0.35$ ,运用Cheney的三维度组织认同量表(OIQ)时,两者的相关强度为 $-0.64$ ,而Miller等人(2000)修订量表是在OIQ的基础上进行修订的,两者具有一致性,由此可见,本研究结论与Riketta (2005)大体一致。

首先,对单维、二维、三维组织认同量表进行比较,发现组织认同与离职意向的相关系数随着维度的增加而提高。说明组织认同概念结构中,不仅认知维度能够影响两者之间的关系,情感、评价维

表5 相关因素对组织认同与离职意向关系的调节效应分析

调节变量	同质性分析			类别名称(简写)	研究样本	N	效应值及0.95置信区间			双尾检验	
	Q组间	df	p值				点估计	下限	上限	Z值	p值
OI量表 维度内 容	18.260	4	0.001	认知	32	12021	-0.363	-0.412	-0.311	-12.779	0.000
				认知、情感	3	493	-0.521	-0.604	-0.427	-9.284	0.000
				认知、情感、评价	4	1751	-0.629	-0.790	-0.387	-4.374	0.000
				认知、情感、评价、行为	7	2090	-0.562	-0.705	-0.375	-5.160	0.000
				其它	25	6825	-0.491	-0.558	-0.417	-11.339	0.000
TI量表 认知结 构	4.558	4	0.336	TQ	8	2908	-0.481	-0.594	-0.349	-6.433	0.000
				TQ & IQ	11	2630	-0.549	-0.640	-0.443	-8.598	0.000
				TQ & IS	28	11020	-0.425	-0.490	-0.356	-10.819	0.000
				TQ, IS & IQ	13	3155	-0.413	-0.522	-0.292	-6.196	0.001
				其它	11	3467	-0.457	-0.578	-0.316	-5.829	0.000
行业 类别	32.572	7	0.000	C	6	4194	-0.302	-0.368	-0.233	-8.167	0.000
				G	3	599	-0.397	-0.463	-0.327	-10.213	0.000
				I	4	1753	-0.363	-0.423	-0.300	-10.490	0.000
				J	5	2090	-0.431	-0.590	-0.086	-4.146	0.000
				L	5	326	-0.563	-0.634	-0.432	-11.234	0.000
				P	8	1937	-0.405	-0.574	-0.153	-3.757	0.000
				Q	8	3387	-0.400	-0.517	-0.267	-5.552	0.000
				其它	32	8894	-0.514	-0.578	-0.443	-12.142	0.000
文化 背景	1.527	2	0.466	东方文化	33	11423	-0.476	-0.544	-0.402	-11.051	0.000
				西方文化	30	9292	-0.421	-0.473	-0.365	-13.428	0.000
				其他	8	2465	-0.466	-0.612	-0.289	-4.770	0.000



度都对个体离职意向产生了影响,个体产生离职意向不仅与对组织成员身份的认知有关,它更是一个包含情感、自我评价的综合心理因素共同作用的结果。其次,对三维和四维组织认同量表进行比较,发现运用四维度量表时组织认同与离职意向的相关关系变小,原因可能为,行为维度测量了个体对组织所具有的行为表现,而离职意向恰好是个体在对组织所具有的认知、情感、评价方面的综合心理的基础上,产生的一种心理和行为反应,由此,组织认同量表中的行为维度可能与离职意向产生重合,从而降低了组织认同与离职意向之间的关系强度,因此,在未来的研究中,应该考虑量表的重合性所带来的误差,科学的选择量表。

#### 4.2.2 离职意向量表认知结构

调节效应检验结果表明,离职意向量表认知结构对组织认同与离职意向的关系不具有显著的影响,推测其原因可能为,其一,员工一旦出现离开组织的想法时,表明其组织认同心理已达到一个较低水平,加之社会给个体提供了较多的再就业机会,从而这种对组织的不认同感不仅会迅速的通过离开的想法间接影响离开的意向、寻求新工作的意向,并且还会直接对它们产生影响,最终组织认同对这三种认知要素会产生大致同等程度的影响;其二,在实际生活中,个体在产生离开的想法后,通常会开始积极的关注其他工作岗位,计划行为理论(Ajzen, 1991)认为,个体的行为态度对行为意向具有直接的影响,而对预期行为结果的评估又反向影响了行为的态度,因此,在个体的心理过程中,离职意向的三个认知要素之间存在着相互作用,最终达到一个平衡状态,从而有可能导致,采用不同认知要素的离职意向量表测量时,其测量结果无显著性差异。

结果说明了采用包含不同认知要素的离职意向量表时,组织认同对离职意向的预测作用程度相同,故未来研究相关研究可采用单一认知要素的离职意向量表,但这一结果是否适用于离职意向与其它变量的关系还有待验证,同时采用 ADTI 和 ODTI 的量表时,是否能够较好的预测离职行为,目前研究中关于这类离职意向量表的研究和应用都较少,因此,未来研究应加强对离职意向概念结构的研究,并使离职意向测量工具更加科学化。

#### 4.2.3 行业类别

调节效应检验结果表明,行业类别对组织认同与离职意向的关系具有显著的影响。租赁和商业服

务业及金融业都属于热门行业,教育、卫生和社会工作属于社会声誉较好的行业,人才竞争激烈,同行业之间竞争也较为激烈,人才流动比较快速。因为较大的流动性,员工对组织认同度也不高,这可能是造成组织认同与离职意向之间高相关的原因。但交通运输、仓储和邮政业,信息传输、软件和信息技术服务业同属热门行业,相关系数却相对较小,这可能与其行业的薪酬竞争优势下滑有关,也可能与不同岗位特点有关。因此,单从行业热门度和竞争程度方面来解释组织认同与离职意向的关系略显单薄,员工具体职业的不同、在组织中职务级别的不同对组织认同与离职意向的关系也有重要的影响,所以,未来的研究应该将行业与岗位、职位等因素结合探索各因素在组织认同与离职意向之间关系的调节效应。

#### 4.2.4 文化背景

在东方文化背景和西方文化背景下,组织认同与离职意向的关系表现一致,表明了个体在关系需求上具有共性,个体在组织中都具有认同组织,力求和组织中其他成员保持良好的关系的基本需求,当得不到必要满足时,个体会采取一定的措施进行调整,如脱离现有组织。同时,组织认同是组织行为学中的核心概念,无论在何种文化背景下,只要个体从属于组织,则必然会有组织认同这一心理的产生和变化。

研究结果强调了员工组织认同心理对离职行为的重要影响,为企业等各类组织的人力资源管理提供了管理方向和理论依据,尤其是在跨国企业中,员工的组织认同与离职意向的关系并不因工作地域文化的改变而改变。归根到底,扩大组织的影响力,利用组织优势满足员工的需求,提升员工对组织的认同心理,才是组织中预防人才流失的根本。

#### 4.3 不足与展望

本研究存在的不足为:(1)本研究中纳入未出版文献和会议论文数量较少,可能造成一定的出版偏倚,影响运算结果;(2)在进行调节变量分析时,某些类别数量太少,且某些类别之间数量相差较大,这可能造成一定的误差;(3)由于纳入文献大多采用比例分布的方式报告被试的工作年限、年龄、岗位、职位,致使无法精确计算这些因素,故无法探讨这些因素对组织认同和离职意向关系的影响。离职问题作为管理界一直以来备受关注的问题,对其原因的分析可以更好的服务于组织,增加组织效益,未来的研究可以(1)以组织认同为中介变量,综合分

析哪些因素对离职意向产生影响; (2)寻找影响组织认同与离职意向关系的其他有效变量。

## 5 结论

本元分析发现组织认同与离职意向之间呈现显著的负相关关系,且不同维度内容的组织认同量表、行业类型均可以影响组织认同与离职意向之间的关系强度,不同认知结构的离职意向量表和文化背景对组织认同与离职意向的关系不具有显著性影响。

## 参 考 文 献

带\*的文献表示元分析中纳入的文献

- \*Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(10), 1027-1039.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- \*Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2015). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 1, 1-17.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- \*Avanzi, L., Fraccaroli, F., Sarchielli, G., Ullrich, J., & van Dick, R. (2014). Staying or leaving: A combined social identity and social exchange approach to predicting employee turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 272-289.
- \*Bai, S. J., & An, L. J. (2014). The mechanism research of enterprise ethic's effect on employees' emotional commitment and job satisfaction. *Lanzhou Academic Journal*, 35(7), 194-201.
- [白少君, 安立仁. (2014). 企业伦理对员工情感承诺与工作满意度影响的机制研究. *兰州学刊*, 35(7), 194-201.]
- \*Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict?. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 21(2), 21-38.
- \*Başar, U., & Sigri, Ü. (2015). Effects of teachers' organizational justice perceptions on intention to quit: Mediation role of organizational identification. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(1), 45-59.
- \*Boroş, S., & Curşeu, P. L. (2013). Is it here where I belong? An integrative model of turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(8), 1553-1562.
- \*Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378.
- \*Chen, Y. C., Chi, S. C. S., & Friedman, R. (2013). Do more hats bring more benefits? Exploring the impact of dual organizational identification on work-related attitudes and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 417-434.
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158.
- \*Cheng, Z. Y. (2012). *The research of relationship between organizational culture and turnover intention: The mediator of organizational identification* (Unpublished master's thesis). Zhejiang Gongshang University.
- [程自勇. (2012). 组织文化对员工离职倾向的影响研究——以组织认同为中介变量(硕士学位论文). 浙江工商大学.]
- \*Cho, B., Lee, D., & Kim, K. (2014). How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of organizational identification. *Human Resource Management*, 53(3), 421-443.
- \*Cho, Y. B., & Ryu, J. R. (2009). Organizational citizenship behaviors in relation to job embeddedness, organizational identification, job performance, voluntary turnover intention In Korea. *International Business and Economics Research Journal*, 8(7), 51-67.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- \*Ciftcioglu, A. (2010). The relationship between perceived external prestige and turnover intention: An empirical investigation. *Corporate Reputation Review*, 13(4), 248-263.
- \*Cole, B. M. (2013). *Psychological diversity climate and its effects: The role of organizational identification* (Unpublished master's thesis). University of North Texas.
- \*Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605.
- \*Dai, N. (2009). *Research on the relationship of leader empowering behavior, organizational identification and turnover intention* (Unpublished master's thesis). Xiamen University.
- [戴娜. (2009). 领导授权行为、组织认同与离职倾向的关系研究(硕士学位论文). 厦门大学.]
- \*de Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540-557.
- \*DeConinck, J. B. (2011a). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64(6), 617-624.
- \*DeConinck, J. B. (2011b). The effects of leader-member exchange and organizational identification on performance and turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 31(1), 21-34.
- \*Ding, P. F. (2012). *Research on the relationship between person-organization value fit, organizational identification and turnover intention of knowledge worker* (Unpublished master's thesis). Shandong University.
- [丁鹏飞. (2012). 知识型员工个人—组织价值观匹配度、组织认同及离职倾向的关系研究(硕士学位论文). 山东大学.]
- Duval, S., & Tweedie, R. (2000). A nonparametric "trim and fill" method of accounting for publication bias in meta-analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 95(449), 89-98.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999).

- Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29(2-3), 371-389.
- \*Fang, S. M., Xu, Z. C., & Ni, Q. (2015). Study on the relationship between organizational identification and the intention of leaving one's position--Based on the mediating effects of job embedded. *Journal of Chaohu College*, 17(4), 59-64.
- [方淑苗, 徐志仓, 倪清. (2015). 组织认同与离职倾向关系研究——基于工作嵌入的中介效应分析. *巢湖学院学报*, 17(4), 59-64.]
- \*Feng, X. N. (2014). *Relationship between organizational identification and turnover intention of State hospital staff* (Unpublished master's thesis). Beijing Jiaotong University.
- [冯晓娜. (2014). 我国公立医院职工组织认同与离职倾向的关系(硕士学位论文). 北京交通大学.]
- \*Fonner, K. L. (2006). *Social presence: Bridging the divide between teleworking and office-based employees' work experiences* (Unpublished doctoral dissertation). Northwestern University.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- \*Gonzalez, J. A., & DeNisi, A. S. (2009). Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 21-40.
- \*Guo, Y. G. (2014). The influence of young college teachers' professional identity on turnover intention: The adjusting function of organizational identification. *Journal of Zhoukou Normal University*, 31(2), 152-156.
- [郭云贵. (2014). 高校青年教师职业认同对离职倾向的影响: 组织认同的调节作用. *周口师范学院学报*, 31(2), 152-156.]
- \*Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169.
- \*Hassan, S., & Glenn, J. (2010). *Fair treatment, job involvement, and turnover intention of professional employees in government: The importance of organizational identification as a mediator* (Unpublished master's thesis). The Ohio State University.
- Hedges, L. V., & Vevea, J. L. (1998). Fixed- and random-effects models in meta-analysis. *Psychological Methods*, 3(4), 486-504.
- Higgins, J. P. T., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *British Medical Journal*, 327(7414), 557-560.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- \*Huang, W. (2013). *An examination of online volunteers' organizational and work-group identification and intent to leave: A case study of OCEF* (Unpublished master's thesis). Western Kentucky University.
- \*Iftikhar, S., & Zubair, A. (2013, October). *Organizational socialization, organizational identification and turnover intentions among doctors*. Paper presented at the meeting of Pakistan business review, Pakistan.
- \*Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(3), 273-285.
- \*Kong, D. D. (2015). *The study of how dual organizational identification affects employees' turnover intention in the context of entrepreneurial M&As* (Unpublished master's thesis). Zhejiang University.
- [孔丹丹. (2015). 创业型并购中双重认同对员工离职意愿的影响研究(硕士学位论文). 浙江大学.]
- \*Kumar, M., & Singh, S. (2012). Roles of perceived exchange quality and organizational identification in predicting turnover intention. *IIMB Management Review*, 24(1), 5-15.
- \*Li, W. W. (2011). *A study on relationship between organization identification and turnover intention among "80s" employees* (Unpublished master's thesis). Southwestern University of Finance and Economics.
- [李唯玮. (2011). 企业“80后”员工组织认同与离职意愿的关联性分析(硕士学位论文). 西南财经大学.]
- \*Li, Y. (2014). *Research on the relationship between the incentive mechanism of small and medium sized private enterprises and employees' organizational identification and turnover intention* (Unpublished master's thesis). Shanxi Normal University.
- [李杨. (2014). 中小型民营企业激励机制与员工组织认同及其离职倾向关系的研究(硕士学位论文). 陕西师范大学.]
- \*Li, Y. X., Li, Y. M., Zhang, N., & Shen, J. L. (2009). Relation among organizational justice, organizational identification and teachers' turnover intention. *Studies of Psychology and Behavior*, 7(4), 253-257.
- [李永鑫, 李艺敏, 张娜, 申继亮. (2009). 组织公正、组织认同与教师离职意向的关系. *心理与行为研究*, 7(4), 253-257.]
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- \*Liu, X. D., Xu, J. Y., Weng, X. L., & Lin, M. H. (2010). A study of the influence of job mobility on turnover intention-the case form Mongolia's civil servants. *Universal Journal*, 37, 307-317.
- [刘祥得, 许境颐, 翁兴利, 林明煌. (2015). 工作流动认知影响离职意向之研究: 以蒙古国公务员为例. *万能学报*, 37, 307-317.]
- \*Ma, B., Liu, S. S., & Liu, D. L. (2014). The impact of organizational identification on the relationship between procedural justice and employee work outcomes. *Social Behavior & Personality an International Journal*, 42(3), 437-444.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- \*Maertz, C. P., Jr., Boyar, S. L., & Pearson, A. W. (2012). Extending the 8 forces framework of attachment and voluntary turnover. *Journal of Business and Management*, 18(1), 7-30.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- McCarthy, G., Tyrrell, M. P., & Lehane, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 248-255.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- \*Mishra, S. K., & Bhatnagar, D. (2010). Linking emotional dissonance and organizational identification to turnover intention and emotional well-being: A study of medical representatives in India. *Human Resource Management*, 49(3), 401-419.
- \*Mishra, S. K. (2013). Perceived external prestige and

- employee outcomes: Mediation effect of organizational identification. *Corporate Reputation Review*, 16(3), 220–233.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. H., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- \*Ngo, H. Y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X. M., & Zhang, L. Q. (2013). Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 149–168.
- \*Olkkonen, M. E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 202–215.
- \*O'Neill, J. L., & Gaither, C. A. (2007). Investigating the relationship between the practice of pharmaceutical care, construed external image, organizational identification, and job turnover intention of community pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3(4), 438–463.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- \*Outlay, C. N., Pratt, R. M. E., Bradley, R. V., & Wynn, D. E., Jr. (2012, January). *Team and organizational identification among information systems personnel: An exploratory investigation of post IT outsourcing personnel impacts*. Paper presented at the 2012 45th Hawaii international conference on system science, Maui, HI.
- Park, T. Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 268–309.
- Patchen, M. (1970). *Participation, achievement, and involvement on the job*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2006). The impact of financial and nonfinancial incentives on business-unit outcomes over time. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 156–165.
- Prati, G., & Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851–866.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Riketta, M., van Dick, R., & Rousseau, D. M. (2006). Employee attachment in the short and long run: Antecedents and consequences of situated and deep-structure identification. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5(3), 85–93.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 217–233.
- Sager, J. K., Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 254–273.
- \*Shen, Y. M., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D. H., Zhao, L., Dou, Y. L., & Zhang, Q. L. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European Management Journal*, 32(3), 406–412.
- \*Smith, L. G. E., Amiot, C. E., Smith, J. R., Callan, V. J., & Terry, D. J. (2013). The social validation and coping model of organizational identity development: A longitudinal test. *Journal of Management*, 39(7), 1952–1978.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 113–137.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. New York: Academic Press.
- \*Tavares, S. M., van Knippenberg, D., & van Dick, R. (2016). Organizational identification and “currencies of exchange”: Integrating social identity and social exchange perspectives. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(1), 34–45.
- \*van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360.
- \*van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571–584.
- \*van Knippenberg, D., van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457–477.
- Waldman, D. A., Carter, M. Z., & Hom, P. W. (2015). A multilevel investigation of leadership and turnover behavior. *Journal of Management*, 41, 1724–1744.
- \*Wang, X. W., Yang, X., Teo, H. H., & Tong, Y. (2010). *IT employees' organizational identification: examining its antecedents and impact on turnover*. Paper presented at the meeting of international conference on information systems, Saint Louis, MO.
- Wang, Y. B. (2004). *Organizational identification in management*. Beijing: People's Publishing House.
- [王彦斌. (2004). *管理中的组织认同*. 北京: 人民出版社.]
- \*Wei, X. Y., Liu, H., Wang, N. X., & Hai, L. (2009, June). *Chinese Employee's turnover intentions in relation to organizational identification, work values in modern service sector*. Paper presented at the 6th international conference on service systems and service management, Xiamen, China.
- \*Wolfe, J. T. (2007). *Organizational identification as mediator of transformational leadership outcomes* (Unpublished doctoral dissertation). Saint Louis University.
- \*Wu, F. F. (2011). *The study of the relationship of organizational justice, organizational identity and turnover tendency for first-line managers* (Unpublished master's thesis). Zhejiang Gongshang University.
- [吴菲菲. (2011). *基层管理者组织公平感、组织认同与离职倾向的关系研究*(硕士学位论文). 浙江工商大学.]
- \*Xiong, M. L., Sun, J. M., & Gu, L. Z. (2008). A study on the correlation between job satisfaction, organizational identification and turnover intention. *Journal of Business Economics*, (6), 34–40.
- [熊明良, 孙健敏, 顾良智. (2008). 工作满意感、组织认同与离职倾向关系实证研究. *商业经济与管理*, (6), 34–40.]
- \*Yang, J. T., Li, Z. L., & Yang, Q. Q. (2013). Empirical research on the influence factors of employee turnover intention in high-tech enterprises. *Science and Technology and Economy*, 26(1), 80–84.
- [杨金廷, 李忠利, 杨倩倩. (2013). 高新技术企业员工离职倾向影响因素的实证研究. *科技与经济*, 26(1), 80–84.]
- \*Yin, K., & Liu, Y. R. (2013). Workplace ostracism and turnover intention: The roles of organizational identification and career resilience. *Soft Science*, 27(4), 121–124.

[尹奎, 刘永仁. (2013). 职场排斥与员工离职倾向: 组织认同与职业生涯韧性的作用. *软科学*, 27(4), 121-124.]

\*Yuan, Q. H., Ding, G., & Li, H. (2014). The impact of career growth on turnover intention for knowledge worker: The moderating role of organizational identification and professional identification. *Science of Science and Management of S. & T.*, 35(1), 155-164.

[袁庆宏, 丁刚, 李琚. (2014). 知识型员工职业成长与离职

意愿——组织认同和专业认同的调节作用. *科学学与科学技术管理*, 35(1), 155-164.]

\*Zhou, X. R. (2013). *The relationship among employee job satisfaction, organizational identification and turnover intention* (Unpublished master's thesis). Hunan Normal University.

[周祥荣. (2013). *企业员工工作满意度、组织认同与离职倾向的关系研究*(硕士学位论文). 湖南师范大学.]

## A meta-analysis of the relationship between organizational identification and turnover intention

ZHANG Shuhua<sup>1</sup>; LIU Zhaoyan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Institute of Human Resource Development and Management, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

<sup>2</sup> School of Education Science, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

<sup>3</sup> Basic Teaching Department, Shandong Maritime Vocation College, Weifang 261108, China)

### Abstract

Employee' turnover behavior has been an important issue in management circles because it will inevitably bring certain loss for the enterprise. Turnover intention, as the precursor of employee' turnover behavior, can effectively predict individual behavior of changing job. Importantly, organizational identification, as a core organization construct, can has a significant impact on the turnover intention. Since Riketta's (2005) meta-analysis on the relationship between organizational identification and antecedents/outcomes of organizational identification, increasing numbers of empirical studies have been published in the field of organizational behavior. The present research to examine in-depth research on the relationship between organizational identification and turnover intention seems timely.

Meta-analysis was used in this study to aggregate results from studies examining the relationship between organizational identification and turnover intention. We included studies in both English and Chinese which were conducted between 1985 to 2015. Fifty-nine studies, which included a total of 71 independent samples and 23180 participants, met the criteria for inclusion in the meta-analysis. This overall sample was also divided into subgroups for moderator analysis. Data was analyzed utilizing the Comprehensive Meta-Analysis (CMA) Version 3 program.

There are four major analyses in this research, including heterogeneity test, publication bias test, main effect analysis and moderation effect analysis. The test for heterogeneity showed that there was significant heterogeneity in the 71 independent effect sizes, so a random effects model was used as the meta-analysis model. The publication bias test indicated that the impact of publication bias was not statistically significant. Results showed a strong positive correlation ( $r = -0.453$ ) between organizational identification and turnover intention. Additionally, results indicated that different dimensions in the organizational identification scales and the participants' industry would moderate the relationship between organizational identification and turnover intention, but the moderation effects through turnover intention scale of different cognitive structure and culture background were not statistically significant. Specifically, in the moderator of organizational identification scales, there was a strong link between organizational identification and turnover intention with the using of organizational identification scales that is composed of the cognitive, affective and evaluative dimensions. In contrast, the link through organizational identification scales with the cognitive dimension was weak. Secondly, for participants in the leasing and business services industry, the correlation between organizational identification and turnover intention was stronger than those in other industries.

Results suggest that organizational identification can effectively predict turnover intention. Researchers are expected to emphasize the importance of measuring tools and the particularity of some industries in their further research of organizational identification. Overall, the findings provided empirical evidences on the importance of organizational identification in determining turnover intention, which helps to guide future research.

**Key words** organizational identification; turnover intention; meta-analysis; moderate effect