

中国国际工程外派管理人员工作嵌入 与离职意愿关系研究

陈勇强, 宋 歌, 张文静

(天津大学 管理与经济学部, 天津 300072, E-mail: xiaogeer416@163.com)

摘 要: 中国国际工程企业外派管理人员的离职率较高, 人才流失严重不利于企业长久发展。为探究外派管理人员离职问题, 在工作嵌入概念中考虑环境嵌入问题, 并验证其对外派管理人员离职意愿的影响。先将工作嵌入的维度由社区嵌入和组织嵌入拓展为环境嵌入和组织嵌入; 在此基础上检验中国国际工程企业外派管理人员工作嵌入对其离职意愿的影响; 进而检验工作满意度和组织承诺在工作嵌入和离职意愿关系上的中介作用。研究结果发现, 工作嵌入对离职意愿有显著影响, 并受工作满意度和组织承诺的部分中介。该研究丰富了工作嵌入概念的内涵, 验证了工作嵌入对员工离职的解释作用。

关键词: 国际工程; 外派管理人员; 工作嵌入; 环境嵌入; 离职意愿; 工作满意度; 组织承诺

中图分类号: F283 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674-8859 (2014) 06-139-06 **DOI:** 10.13991/j.cnki.jem.2014.06.027

A Study on the Relationship Between Job Embeddedness and Turnover Intention of Expatriate Managers in China International Construction Industry

CHEN Yong-qiang, SONG Ge, ZHANG Wen-jing

(College of Management and Economic, Tianjin University, Tianjin 300072, China, E-mail: xiaogeer416@163.com)

Abstract: To explore the issue of Chinese international construction expatriated managers' high turnover, this paper applies job embeddedness model in the international construction industry. First, we expanded the community embeddedness, which is a dimension of job embeddedness, to environment embeddedness. Then we tested the effect of job embeddedness on turnover intention and whether job satisfaction and organization commitment mediate this process. Results show that job embeddedness explains turnover intention very well. The introduction of environment embeddedness enriches job embeddedness theory. This paper also supports that job satisfaction and organization commitment are mediators in the relationship between job embeddedness and turnover intention.

Keywords: international construction; expatriation; job embeddedness; environment embeddedness; turnover intention; job satisfaction; organization commitment

员工离职对企业 and 员工都会造成一定损失。高离职率增加了企业经营成本, 不利于其稳定发展。

《2011 年全球迁移趋势调查报告》的数据显示, 员工在外派期内离职的比率达 22%, 回国后两年内离职比率达 52%。近年来我国国际工程业务规模不断扩大, 需要的外派管理人员数量也相应增加。研究如何减少外派管理人员的离职率, 是非常必要的。

以往对于离职的研究, 较多关注与工作直接相

关的因素, 或员工的主观感受, 例如薪酬、晋升机会、工作满意度^[1]。而 Mitchell 等^[2]提出的工作嵌入, 从员工为什么留职的角度, 分组织和社区两个层面分析员工嵌入工作的程度, 来预测员工离职。相关实证研究表明, 该理论能很好地解释员工主动离职, 以及员工的工作绩效、组织公民行为、缺勤率等^[3, 4]。国内已有一些实证研究, 以中国员工为样本, 验证了工作嵌入对离职意愿的影响^[5, 6], 但尚未发现有研究将其应用于外派人员离职的问题。

国际工程企业外派管理人员与国内管理人员

收稿日期: 2014-07-31.

基金项目: 国家自然科学基金项目 (71231006、71072156).

不同，他们长期处于海外环境中，工作之外除了需要适应社区，还需要面对当地特有的气候习俗、语言文化、宗教政治等。外部环境对于国际工程外派管理人员的影响可能远高于国内管理人员。衡量其工作嵌入程度，必须考虑这方面的影响。

1 外派情境下的工作嵌入

1.1 工作嵌入概念

以往对离职影响因素的研究较多关注与工作直接相关的因素，并将工作满意度、组织承诺等衡量员工态度的变量作为中介。然而，只考虑工作直接相关因素无法解释某些主动离职行为，例如员工工作满意度较高，但仍选择离职。因此，近年来离职影响因素的研究开始考虑非工作因素。

Mitchell 等^[2]于 2001 年提出工作嵌入 (Job Embeddedness) 的概念。它描述的是员工与组织和社区的依附关系，有以下三种：联系，即员工与他人或活动的关联程度；匹配，即员工感受到的对组织和周围环境的相容性和舒适程度；牺牲，即联系的易中断程度，即离开需付出的代价或做出的牺牲。人们活动的范围大部分是工作场所和生活社区，与组织（工作内）和社区（工作外）所产生的依附关系，使其依附于这份工作，不愿离职。因此，Lee 等^[3]将工作嵌入划分为组织嵌入和社区嵌入。这样，工作嵌入就细化为 6 个子维度，如图 1 所示。

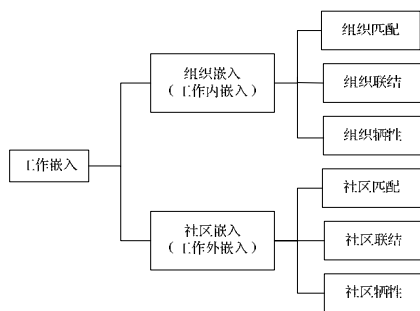


图 1 工作嵌入概念的结构

工作嵌入与以往用于预测离职的变量的主要区别是：综合考虑工作内外因素，即组织和社区，更加全面；既考虑员工理性上的判断，例如衡量离职所要付出的经济上的代价，也考虑员工感性上的态度，例如觉得自己是否适合该组织或社区。

已有许多相关实证研究支持工作嵌入，表明工作嵌入能很好地预测离职^[4,7]。并发现工作嵌入的两个维度中，组织嵌入（工作内嵌入）对离职的影响较大，社区嵌入（工作外嵌入）对离职没有显著影响，但对组织公民行为和工作绩效有显著影响。

1.2 外派情境下工作嵌入概念的扩展

工作嵌入是一个发展中的概念，已有学者将工作嵌入放在不同的文化背景下进行验证^[2,8,9]，但尚未涉及外派人员。在外派背景下研究工作嵌入需要考虑：一是行业适用性。工作嵌入目前样本多来自医院、银行、商店，而不同的行业特征，例如收入稳定性、专业要求，会对员工与组织的依附性产生影响，故工作嵌入的行业通用性有待验证；二是文化适用性。该概念提出是基于美国的社会和文化。但在跨文化背景下，各维度可能会产生差异、甚至新的关系，有时可能需要引入新维度来解释跨文化差异。如 Ramesh 等^[8]在对印度员工离职的研究中，就将“家庭嵌入”引入到工作嵌入的概念中。

目前国内学者所做的工作嵌入研究中较多关注组织嵌入维度。这是因为中国家庭观念和故乡情结较重，生活追求稳定，不太愿意四处迁移；户口制度使得居民的住房、医疗、教育等福利与居住地绑定，居民在购房后不太会考虑向其他省市迁移^[10,11]。但国际工程企业外派管理人员工作地点与项目绑定，外派时间视项目持续时间而定，项目所在国家地区的文化、政治、气候、习俗可能差异很大，对外派管理人员产生的影响和冲击，是国内管理人员所不曾感受的。故国际工程企业外派管理人员迁移性强、面临的环境不具有同质性，工作外嵌入对他们的影响可能强于其他一些非外派行业。工作外的影响因素除去社区是否舒适便利之外，还有当地整体的大环境。因此，“社区嵌入”无法涵盖所有工作外嵌入的因素，需要进行外派情境下工作嵌入概念的修订，再考察其对离职意愿的影响。

而且在中国国际工程企业中，存在外派人员在海外住公司集体宿舍，以及公司补贴外派人员租住当地房屋的现象，社区的范围更难以定义。外派员工需要适应并建立联系的是当地的大环境，社区只是其中的一部分，并且社区的很多特质，是由外派当地的特质所决定的或深深影响的，例如宗教、文化、风俗、饮食等，仅考虑社区很难涵盖员工所受到的影响。因此，需要对 Mitchell 等的工作嵌入概念进行了外派情境下的相应修订，将工作外嵌入由社区嵌入 (Community Embeddedness) 扩大为环境嵌入 (Environment Embeddedness)。

环境嵌入(工作外嵌入)也同样分为 3 个维度：环境匹配，即员工是否适应当地的整体环境；环境联结，即员工与当地他人或活动的关联程度；环境牺牲，即离开该国家或地区付出的代价（经济上的

和精神上的)。本文中的工作嵌入概念如图 2 所示。

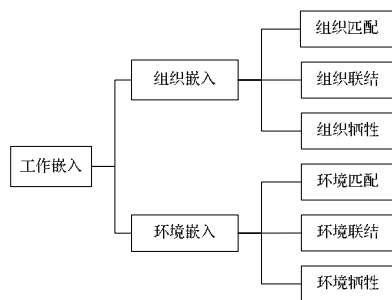


图 2 外派情境下工作嵌入的概念

2 工作嵌入与离职意愿

工作嵌入是员工对于一份工作的依附。由于员工生活和工作在组织和社区构成的网络中, 与组织、社区的关系会影响这种依附的形成, 影响员工工作嵌入的程度。当员工觉得自己合适这个组织/社区(匹配程度高), 与组织/社区中的人和活动联系较多(联结程度高), 离开这个组织/社区会有很大损失(牺牲程度高)的时候, 员工与组织/社区的关系也就越密切, 工作嵌入程度高, 离职意愿低。

Mitchell 等^[2]以商店及医院雇员为样本进行实证研究, 结论表明工作嵌入与员工离职意愿呈显著负相关^[2]。后续大量的实证研究也验证了工作嵌入对员工离职的预测作用。因此, 提出如下假设:

假设 1: 中国国际工程外派人员的工作嵌入与离职意愿具有负相关关系。

很多情况下, 更换公司并不需要更换居住的社区。但在外派情境下, 会出现不更换公司, 却更换外派地点的情况。如果外派人员并不适应工作外派的地点, 却没有办法调到其他项目上, 也有可能因此而对工作产生负面情绪, 甚至辞职。那么对于身处海外环境的外派人员, 环境嵌入对离职意愿很可能有显著影响。因此, 本文提出如下假设:

假设 1a: 中国国际工程外派人员的组织嵌入与离职意愿负相关。

假设 1b: 中国国际工程外派人员的环境嵌入与离职意愿负相关。

3 工作满意度、组织承诺的中介作用

工作满意度和组织承诺, 是传统上最常用来预测离职的变量之一。工作满意度是指员工对工作环境的态度的评价, 是员工长期积累形成的对工作的感情反映^[12]。但工作满意度受突发事件或情绪的影响突然升高或降低^[13]。Price^[14]认为, 工作满意度是最主要的离职中介因素, 低满意度是离职的预兆。

根据行为动机理论, 个人的态度影响行为。那么员工不满意当前工作时, 或者调整心态、降低自己的期望; 或者寻找更符合其期望的工作。

组织承诺也是预测员工离职最主要的因素之一, 是指随着员工对组织所付出的时间、精力、感情等的增加而希望继续留在组织中的一种心理现象, 是促使员工持续其职业行为的心理契约^[15]。组织承诺越高, 员工离职的可能性越小。在提到组织承诺时除非特别指明, 一般指的都是情感承诺; 连续承诺和规范承诺形成机制的理论比较薄弱, 也和情感承诺存在概念上的重叠^[16]。另外, Lee 等^[3]认为, 持续承诺与工作嵌入的组织牺牲维度非常相近, 都指的是员工离开一份工作的“沉没成本”, 因此只选取组织承诺中的情感承诺维度。在本研究中, 如无特别说明, 组织承诺指的是情感承诺。

工作满意度和组织承诺是两个态度变量, 反映员工感性上对工作的满意承诺和认同程度。而工作嵌入综合反映与工作相关的非情感因素, 即员工对相关因素的认知, 包括自己是否适合这份工作、是否与组织内外的人联系较多、放弃这份工作是否会有很大牺牲。认知对态度会产生一定影响作用。因此可以推断, 工作嵌入对工作满意度、组织承诺有显著相关关系。已有研究表明工作满意度与组织承诺在工作嵌入和离职意愿之间起到了中介作用^[6]。

因此, 本文提出如下假设:

假设 2: 中国国际工程外派人员的工作满意度与工作嵌入正相关, 与离职意愿负相关。

假设 3: 中国国际工程外派人员的工作满意度中介了工作嵌入对离职意愿的影响。

假设 4: 中国国际工程外派人员的组织承诺与工作嵌入正相关, 与离职意愿负相关。

假设 5: 中国国际工程外派人员的组织承诺中介了工作嵌入对离职意愿的影响。

各假设之间关系如图 3 所示。

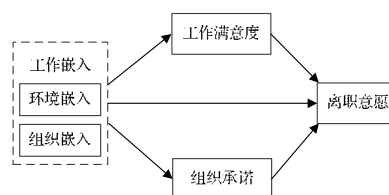


图 3 研究假设示意图

4 研究方法

4.1 样本

对约 300 名中国国际工程工作人员进行了问卷

调查。问卷通过邮件于 2014 年 3 月至 5 月分发，填好的问卷以匿名形式交回，其中有效问卷 207 份，回收率为 69%。样本的人口统计学信息如表 1 所示。

由样本结构可以看出，工程行业外派人员中男性居多、年龄大多为 20~30 岁，文化程度大多为本科及以上，绝大多数所在企业为国有企业。

4.2 测量

调查问卷包括组织嵌入、环境嵌入、职业嵌入、离职意愿、工作满意度、组织承诺及调查对象的个人信息。除个人信息部分，均采用李克特 5 点计分法（5=非常同意）。各量表来源如下：

（1）组织嵌入。采用了 Crossley 等^[17]开发的量表，共 7 个题项，例如其中一个题项为“我太在乎这个组织了，不能离开”。该量表是反映式的，也就是说，衡量员工工作嵌入的表现而不是导致其嵌入的原因。量表长度适中，信度达到 0.88^[7]。

表 1 调查问卷人口分布特征

项目	类别	人数	有效百分比 (%)
性别	男	168	82.0
	女	37	18.0
年龄	22~29	112	59.9
	30~39	68	36.4
	40~49	6	3.2
	50 以上	1	0.5
文化程度	大专及以下	20	9.7
	本科	135	65.5
	研究生及以上	51	24.8
在当地的時間	1 年以内	108	71.5
	1 年以上	43	28.5
外派次数	1 次	109	54.8
	1 次以上	90	45.2
单位性质	国有企业	195	94.7
	其他	11	5.3
职位	一般管理人员	139	67.5
	中高级管理人员	67	32.5
职业规划	在本国工作	76	39.2
	间或外派出国	89	45.9
	外派工作	29	14.9

（2）环境嵌入。因为没有测量环境嵌入的测量表，参照 Crossley 等^[17]的组织嵌入量表编制了反映式的环境嵌入量表。共 7 个题项，含一个反向测量题项。例如，其中一个题项为“我对外派当地有感情了，不能离开”。通过探索性因子分析计算工作嵌入中两个维度各自的内部一致性。结果表明，组织嵌入、环境嵌入都只包含一个因子。信度大于 0.7。

（3）其余量表分别为：Mobley 量表测量离职意愿^[23]；Meyer 和 Allen 量表测量组织承诺^[22]；Mitchell 的 3 个题项对工作满意度进行整体测量^[2]。

各量表的信度检验结果如表 2 所示。

表 2 各量表的信度系数

变量	项数	Cronbach's α 系数
环境嵌入	7	0.747
组织嵌入	7	0.792
离职意愿	2	0.715
组织承诺	6	0.802
工作满意度	3	0.872

个人信息方面，测量了以下项目：性别、年龄、从业年限、职位、教育程度、单位性质。其中在以往的工作嵌入和离职的研究中，性别、教育程度、单位性质，常被用做控制变量^[2,3,17]。考虑到外派情境，还加入了以下控制变量：外派次数、在当地的时间、所在地区、职业规划（是否计划出国工作）。

5 结果分析

5.1 相关性分析

使用 SPSS 19.0 进行相关性分析，结果见表 3。

表 3 相关系数表

变量	1	2	3	4	5
1. 环境嵌入					
2. 组织嵌入	.459**				
3. 工作嵌入	.851**	.858**			
4. 离职意愿	-.266**	-.440**	-.414**		
5. 工作满意度	.296**	.495**	.464**	-.537**	
6. 组织承诺	.344**	.688**	.606**	-.621**	.665**

注：**表示在 0.01 水平（双侧）上显著相关

工作嵌入与离职意愿的相关系数为-0.414，说明两者之间存在显著负相关关系。假设 1 得到验证。同时工作嵌入的两个维度都和离职意愿有显著的负相关关系；其中，组织嵌入和离职意愿的相关系数最大-0.440，环境嵌入和离职意愿的相关系数-0.266，也是显著的。故假设 1a、1b 得到验证。

工作满意度与离职意愿的相关系数为-0.537，说明工作满意度与离职意愿存在显著负相关关系。工作满意度与工作嵌入之间相关系数 0.464，显著正相关。故假设 2 得到验证。

组织承诺与离职意愿的相关系数为-0.621，说明组织承诺与离职意愿存在显著负相关关系。组织承诺与工作嵌入之间相关系数为 0.606，存在显著正相关。故假设 4 得到验证。

5.2 回归分析

5.2.1 工作嵌入与离职意愿的回归分析

相关分析只能用来验证相关关系，变量之间不一定有因果关系。因此，为了探讨工作嵌入与离职意愿之间的因果关系，以离职意愿作因变量，工作嵌入作为自变量，建立回归模型，结果如表 4 所示。

模型 2 通过 F 检验，调整 R 方为 0.253，表示

表 4 工作嵌入与离职意愿回归关系

Model	R	R Square	R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.483a	.233	.233	50.071	.000
2	.503b	.253	.020	4.364	.038

a. Predictors: (Constant), 工作嵌入; b. Predictors: (Constant), 工作嵌入, 性别

对因变量的解释总量达到了 25.3%。模型公式如下:

$$\text{离职意愿} = -0.689 \times \text{工作嵌入} - 0.367 \times \text{性别} + 5.380$$

(性别: 男=1, 女=2)

由公式可见, 工作嵌入对离职意愿有负向影响, 而性别上, 在相同的工作嵌入水平下, 男性较女性离职意愿更强。这也进一步验证了假设 1a。

为探讨外派管理人员工作嵌入的两个维度分别与离职意愿的关系, 采用逐步多元回归分析, 将离职意愿作为因变量, 组织嵌入、环境嵌入作为自变量, 建立多元回归模型, 结果如表 5 所示。

表 5 组织嵌入、环境嵌入与离职意愿回归关系

Model	R	R Square	R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.518a	.268	.268	60.509	.000
2	.537b	.288	.020	4.508	.035

a. Predictors: (Constant), 组织嵌入; b. Predictors: (Constant), 组织嵌入, 性别

模型 2 调整 R 方为 0.288, 表示对因变量的解释总量达到了 28.8%。自变量为组织嵌入和性别, 环境嵌入在引入模型过程中被排除, 说明环境嵌入虽与离职意愿存在负相关关系, 但对离职意愿的预测并不显著。模型公式如下:

$$\text{离职意愿} = -0.634 \times \text{组织嵌入} - 0.364 \times \text{性别} + 5.499$$

(性别: 男=1, 女=2)

5.2.2 工作满意度和组织嵌入的中介作用

根据 Baron 和 Kenny 提出的验证中介作用的方法, 在前文已经验证的变量之间关系的基础上, 再次进行回归分析, 探索中介作用。具体步骤如下:

第 1 步因变量(工作嵌入)、控制变量进入回归方程的; 第 2 步让工作满意度、组织承诺(中介变量)分别和控制变量进入回归方程; 第 3 步先让自变量、中介变量、控制变量都进入回归, 观察自变量与因变量之间的关系变化, 结果如表 6 所示。

表 6 工作满意度与组织承诺作为中介变量的回归分析

	工作满意度			组织承诺		
	第 1 步	第 2 步	第 3 步	第 1 步	第 2 步	第 3 步
B	-0.689		-0.376	-0.689		-0.216
B'		-0.603	-0.504		-0.780	-0.674
R 方	0.253	0.393	0.424	0.253	0.433	0.447
Sig.	0.038	0.017	0.000	0.038	0.048	0.045
B			0.313			0.483

从表 6 可知, 当自变量工作嵌入与中介变量同时进入回归方程之后, 工作嵌入与离职意愿的关系

仍显著, 但解释能力有所下降 ($\Delta B=0.313, 0.483$) 说明工作满意度、组织承诺起到了部分中介的作用, 其中组织承诺的中介更强, 假设 3 成立。

6 讨论

6.1 工作嵌入与离职意愿

工作嵌入是离职研究领域的新兴概念, 与传统预测离职的态度变量相比, 工作嵌入综合考虑了组织内外因素, 但对组织外嵌入, 仅限于社区范围, 本研究将社区嵌入扩大为环境嵌入, 并测量环境嵌入、组织嵌入对离职意愿的影响。结果表明, 两者都与离职意愿存在显著负相关关系, 但只有组织嵌入与离职意愿的回归关系成立, 支持国内学者所普遍认为的组织嵌入对离职意愿的影响更大。

环境嵌入与离职意愿回归关系不成立, 有可能是由于受到其他因素的调节或中介, 比如亲属责任、家庭-工作冲突、职业阶段等。也可能由于本研究样本来自国际工程行业, 其海外项目多存在集中住宿的现象, 即外派人员住在项目安排的驻地, 日常生活工作中, 接触较多的仍是本国人, 故受异国环境冲击较小, 环境嵌入对离职意愿的影响不明显。另外本文样本大多在项目上时间不久(在项目一年之内的达到 71.5%), 可能对国外环境尚处在新鲜和好奇的阶段, 环境嵌入程度尚未稳定。

性别也会对离职意愿有显著的影响, 在同等嵌入水平下, 男性较女性的离职意愿更高。这可能是由于男性有更强的竞争意识, 社会对于男性在事业上的期许和要求也更高, 而女性对于事业更强调稳定, 对于工作上的不合意, 更加能够忍耐。

6.2 组织承诺、工作满意度的中介作用

以往研究关于工作嵌入与工作满意度、组织承诺之间的关系, 存在分歧。西方研究大都支持工作嵌入较这两者能更好地预测员工离职; 而国内学者则发现, 对于中国员工, 工作嵌入受到工作满意度和组织承诺的中介。

本文的结论支持后者, 说明中国国际工程企业外派人员在考虑去留时, 虽然会考虑组织内外因素, 但更看重与工作、组织直接相关的因素。一方面可能是由于目前的薪酬水平和就业形势使得员工在考虑离职时更为谨慎; 另一方面可能是由于中国文化是集体主义, 中国人在社交中非常遵守互惠原则, 会更重视公司对其的投资和承诺, 例如薪酬福利、学习机会、团队参与等。因此出于互惠原则, 员工的工作满意度提高, 并会对公司产生承诺, 可

能以工作绩效、组织公民行为来回报公司,而这种对公司的承诺本身也是一种回报形式^[11]。

另外,本文发现组织承诺比工作满意度起到更强的中介作用。这可能是由于前者是员工对组织一个比较持久的态度的反映,后者可能随员工彼时情绪而变化较大^[13]。因此,组织承诺的中介作用更强。

6.3 环境嵌入的后续研究

将工作嵌入的社区嵌入维度在外派情境下扩展为环境嵌入,并发现它与离职意愿的负相关关系。这一概念可以从以下几个方面进行深入和扩展。首先,非外派情境下,也可以考虑将社区嵌入扩展为环境嵌入。这是因为非外派员工雇佣条件中对环境的嵌入也对员工的离职意愿有很大影响,例如是否解决户口、是否提供住宿、是否优惠买房等。第二,环境嵌入构成式量表的开发。本文开发环境嵌入的反映式量表测量出来的是员工的态度和表现,可能与工作满意度、组织承诺这种态度变量相重叠,另外也无法分别衡量环境匹配、环境联结、环境牺牲 3 个子维度。后续研究可开发环境嵌入构成式量表,分别研究环境嵌入的 3 个子维度对离职意愿的影响,以及环境嵌入子维度与组织嵌入子维度之间的相互关系。

7 结语

为探究中国国际工程企业外派管理人员离职问题,考察工作嵌入对外派管理人员离职意愿的影响,及工作满意度和组织承诺在其中的中介作用。结果表明,工作嵌入对离职意愿有显著影响,并受工作满意度和组织承诺的部分中介。

本研究将工作嵌入中的社区嵌入扩大为环境嵌入,编制相应量表,丰富了工作嵌入理论。同时,为中国国际工程企业对外派管理人员进行人力资源管理提供了一定参考,即:中国国际工程企业可考虑通过帮助外派管理人员适应当地环境和公司、加强与员工的正式或非正式联系、提高其待遇、福利、生活条件等方式减少外派管理人员的离职意愿。而其中与组织、薪酬直接挂钩的做法是更为有效的。组织承诺较强的中介作用说明,如果能使外派管理人员感受到公司对员工的承诺,例如对其重视或长期投资,员工也会对公司产生忠诚和承诺,从而减少离职意愿,并可能希望回报公司。

参考文献:

[1] 徐尚昆. 工作嵌入性与员工自动离职研究进展探析[J]. 外国经济与管理, 2007, 29(11): 59-65.

- [2] Mitchell T R, Holtom B C, Lee T W, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(6): 1102-1121.
- [3] Lee T W, Sablinski C J, Burton J P, Holtom B C. The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover[J]. *Academy of Management Journal*, 2004(5): 711-722.
- [4] 袁庆宏, 陈文春. 工作嵌入的概念、测量及相关变量[J]. *心理科学进展*, 2008(6): 941-946.
- [5] 梁小威, 廖建桥, 曾庆海. 基于工作嵌入核心员工组织绩效——自愿离职研究模型的拓展与检验[J]. *管理世界*, 2005(7): 106-110.
- [6] 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, 26(11): 145-147.
- [7] 杨春江, 马钦海, 曾先锋. 从留职视角预测离职: 工作嵌入研究述评[J]. *南开管理评论*, 2010, 13(2): 105-118.
- [8] Ramesh, A., & Gelfand, M. J. Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivist cultures[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 96: 169-182.
- [9] Tanova C., Holtom B.. Using Job Embeddedness Factors to Explain Voluntary Turnover in 4 European Countries[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2008(9): 1553-1568.
- [10] 王莉, 石金涛. 组织嵌入及其对员工工作行为影响的实证研究[J]. *管理工程学报*, 2007, 21(3): 14-18.
- [11] Hom, Peter W., Tsui, Anne S. et al. Explaining Employment Relationships with Social Exchange and Job Embeddedness[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009(3): 277.
- [12] Weiss H M, CroPanzano R. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work[J]. *Research in organizational behavior*. 1996, 16: 1-74.
- [13] 黄春生. 工作满意度、组织承诺与离职倾向相关研究[D]. 厦门: 厦门大学, 2004.
- [14] Price J L, Kim SW. The relationship between demographic variables and military medical personnel in a U. S. air force hospital[J]. *Armed Forces & Society*, 1993, 20(1): 125-144.
- [15] Porter, L. W., & Steer, R. M., "Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism"[J], *Psychological Bulletin*, 1973, 80: 151-176.
- [16] 张勉, 张德. 国外雇员主动离职模型研究新进展[J]. *外国经济与管理*, 2003, 25(9): 24-28.

作者简介:

陈勇强(1964-), 男, 教授, 研究方向: 国际工程采购与合同管理, 国际工程项目管理;

宋歌(1990-), 女, 硕士研究生, 研究方向: 国际工程项目管理;

张文静(1991-), 女, 硕士研究生, 研究方向: 国际工程项目管理。