

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：组织认同与离职意向关系的元分析

作者：张淑华、刘兆延

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1： 离职意向的影响因素非常多，为何将元分析的对象局限在组织认同和离职意向两者间的关系？换言之，本元分析的意义是什么？我觉得没有说明清楚。

回应： 多谢评审专家的意见。从理论的角度，离职意向作为个体与组织心理联结的背离倾向，必然与表征个体与组织心理联结程度的认知变量——组织认同有着密不可分的联系，其依据的理论基础，一是社会认同理论，二是社会交换理论，在文中 1.2.1 做出了说明。而本研究旨在考察组织认同与离职意向的关系，试图从员工对组织整体所具有心理联结的角度，说明离职意向与员工对组织整体所具有心理联结（组织认同）之间的关系。

意见 2： 假设 2-5 均预期的组织认同和离职意向见的关系在不同情况下会有所不同，但目前的假设表述非常模糊。一般而言，研究假设需要非常明确，比如要说明差异的方向。

回应： 多谢评审专家的意见。文中已进行了修改，具体说明了差异的方向。

意见 3： 假设 2 和假设 3 预期，采用不同工具进行变量测量，其结果可能存在差异。但是作者没有说明不同工具的特点及其核心特征，在这种情况下，无论假设是否得到验证，对于这两个领域的研究者的启发作用都不大，都无法指导研究者如何选择测量工具。尤其突出的是，组织认同测量量表仅分析其维度数量，这对于该领域研究者开展后续研究的参考意义就更加有限了。

回应： 多谢评审专家的意见。在组织认同量表的维度上，在讨论中，说明了单维、二维、三维、四维之间的区别，即单维只包括认知维度，二维包括认知、情感维度，三维包括认知、情感、评价维度，四维包括认知、情感、评价、行为维度，文中对组织认同和离职意向在不同维度上表现出来的差异性，根据所包括的维度内容及内涵进行了深入分析，并非只从维度的数量进行分析。此外，在假设部分，本研究只宽泛的说明了不同的维度具有不同的结构，对此，已作出了修改，将调节变量组织认同量表维度数目改为组织认同量表维度内容，并在讨论中进行了维度内容的详细分析。最终研究表明，包含认知、情感、评价维度的组织认同量表测得的数据与离职意向的相关最高（ $r=-0.629$ ），其次，分别是包含认知、情感、评价、行为的组织认同量表（ $r=-0.562$ ）、包含认知、情感的组织认同量表（ $r=-0.521$ ）、相关系数最小的只包含认知维度的组织认同量表（ $r=-0.363$ ）。这对后续研究在选择组织认同量表上具有非常重要的意义。

在离职意向量表上，本文根据离职影响的认知结构重新对离职意向量表进行分类。Mobley (1977)将离职的认知结构要素分为：离开的考虑(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)，根据纳入文献采用的离职意向量表对这三种认知结构要素的包含程度进行了划分，大致分为以下几类：TQ、TQ&IQ、TQ&IS、TQ ,IS&IQ。研究结果表明，运用认知结构为 TQ&IQ

的离职意向量表时，组织认同和离职意向的关系最高（ $r=-0.549$ ），其次是 TQ($r=-0.481$)、IQ&IS($r=-0.425$)、TQ, IS & IQ($r=-0.413$)，但四者之间的差异性不显著（ $p>0.05$ ），尽管如此，这对于未来研究选用离职意向量表也具有很好的参考价值，即如果对离职意向的影响因素进行研究，则采用认知结构为 TQ&IQ 的离职意向量表，其预测敏感性会更强。

意见 4：假设 4 预期行业特点会调节两者间关系，但是假设推导中，并没有说明不同行业的本质差异是什么，因而限制了研究发现的意义。此外，从表 7 可以看到，职业/行业类型很多，这么区分有何依据？能否合并成更少几种类型？

回应：多谢评审专家的意见。本研究采用我国 2011 年版的国民经济行业分类（GB/T 4754-2011）标准作为行业划分依据，本研究采纳审稿人的意见，试图将行业合并成更少的种类，但未找到合适的划分标准，故保持原划分标准。对不同行业对组织认同和离职意向关系的影响，从该行业在目前社会中的行业冷热度、社会声誉、技术含量方面对效应值的影响进行分析。结果，证明了在热门行业、社会声誉较好的行业中，组织认同和离职意向的关系更大，同时，也指出了行业的薪酬竞争优势下、岗位特点、职位也可能对组织认同和离职意向的关系产生影响。

意见 5：假设 5 预期文化因素也起到调节作用。同样，要说明差异的方向，即在何种文化背景下，两者关系更加密切。更为重要的是，要进行详尽推导，为何两者关系可能存在文化差异。

回应：多谢评审专家的意见。本研究根据现阶段的中国发展状况对文化背景对效应值的影响做了思考。即不同文化背景下，员工所持有的价值观有所不同，对待自身工作及所在组织的态度也受其民族文化所影响，中国文化自古以来推崇集体主义及奉献精神，与西方文化具有很大的差异。但中国 30 多年以来的改革开放与市场经济使中国文化发生了重大变化，尤其是经济发展十分敏感的文化因素的变化巨大，全球文化、都市文化、大众文化改变着中国传统的区域文化、乡村文化、精英文化（邴正，1993），市场经济发展也伴随着中国的企业文化向全球化企业文化特征的转变，中国和外国文化差异在大幅度缩小。本文收据的中国数据主要是改革开放以来的，文化差异的缩小可能会使中外员工的经济行为趋同。并且基于这一新的视角，提出假设中国文化背景下的员工组织认同与离职意向的关系与非中国文化背景下的员工差异不显著。

审稿人 2 意见：

意见 1：原文“而组织认同作为一个根源概念可显著预测员工离职意向水平。”，批注：这句话放在这里，等于提前宣告了本研究的结论，建议改为“众多研究考察了组织对于员工离职意向的影响。”

回应：多谢评审专家的意见，已进行修改。

意见 2：原文“Ricketts(2005)对有关组织认同的 96 篇文献进行元分析”，批注：96 篇文献中，涉及到组织认同和离职意向的文献有多少篇？

回应：多谢评审专家的意见。96 篇文章中有 34 篇文献涉及到组织认同和离职意向，且在下文时进行了说明（括号部分），故在文章中不再做文字的赘述。

原文如下：在组织认同和离职意向的关系上，Riketta(2005)对有关组织认同的 96 篇文献进行元分析，总结了组织认同的三类结果变量，分别为工作态度（包括职业依恋、工作群体依恋、工作满意度、组织满意度、工作卷入）、环境特征（包括工作挑战，组织声誉）、与工作相关的意向和行为（包括离职意向、角色内行为、角色外行为、旷工情况），表明组织认同和离职意向的相关关系达到显著水平，强度为-0.48（ $k=34, n=7243$ ）。

意见 3：原文“如樊景立(Farh& Lin, 1997)根据中国大陆地区的样本开发了组织公民行为五维度量表，其中包括“认同公司”这一维度”，批注这个可能会存在争议，在 Farh 的研究中，把认同公司作为组织公民行为的一个维度，本文把认同公司等同为组织认同，那就意味着组织认同变成了组织公民行为的一个维度了。然而，普遍的观点则是，组织认同是组织公民行为的预测变量。因此，Farh 的研究有无必要纳入本文的范畴，请作者斟酌。

回应：经与课题小组成员探讨之后，认为组织认同是一个独立的概念。Farh& Lin(1997)开发的组织公民行为中包含认同公司这一维度，但这一维度被独立出来用作组织认同这一概念的测量，确实不妥，等于部分认可了组织认同是组织公民行为这一概念下的一个维度。故，将运用 Farh& Lin(1997)的组织公民行为量表中“认同公司”分量表来测量组织认同的研究排除纳入标准之外，并且文章中在“2.2 纳入标准”这一节中增加了一条纳入标准，即第五条标准——“5、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分量表”

意见 4：原文：“社会认同理论认为，…” “社会交换理论认为，…” “国家政府部门依据一定的标准进行了行业体系的划分，…” “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，…” 批注：应当有文献标注

回应：感谢审稿专家的意见，在这四处已进行说明或标注。

意见 5：原文“大量的实证研究表明，组织认同与离职意向呈负相关关系。”批注：这句话论述太过笼统，就元分析研究来讲，应该说明，前人研究结果是否一致或不一致

回应：感谢审稿专家的意见，已进行修改。

意见 6：原文“相关因素对组织认同和离职意向关系的调节作用”批注：为何选择这几个因素作为调节变量？作者最好在行文中能够有所解释和说明？

回应：感谢审稿专家的意见，已在原文叙述了调节变量选取的原因，具体原因如下：

本研究对所纳入文献进行了梳理，对被试情况、采用量表情况、研究结果等进行了归纳总结，发现所纳入文献的不同主要表现在以下几方面：被试的性别、年龄、工作年限分布不同；被试所在国家、所从事行业不同；研究采用的量表不同；量表的计分方式不同（五点计分、六点计分或七点计分）；研究结果不同。考虑到各项研究之间所存在的差异，可能对研究结果具有一定的影响，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，而且在报告被试年龄、工作年限时常采用比例分布的方式，致使无法准确计算被试的平均年龄、平均工作年限，因此，性别、年龄、工作年限这些差异因素不作为调节变量进入分析。此外，所纳入研究中大多数采用五点计分，部分采用六点计分，少数几篇采用七点计分，更重要的是，由于组织认同量表和离职意向的量表的不同，若仅采用计分方式对量表进行划分，则会更大的受量表结构本身的影响，产生较大的误差，因此，量表

的计分方式，也不作为调节变量进行分析。综上，本研究分析了以下几种因素对组织认同和离职意向的调节作用。

意见 7: 原文 “因此，提出假设 5：在中国文化背景和非中国文化背景下，组织认同和离职意向的关系存在显著差异。批注：分中国文化背景和非中国文化背景，是否过于简单？”

回应: 感谢审稿专家的意见。采用将“文化背景分为中国文化背景和非中国文化背景”这一分法的主要目的在于考察相对于其他文化背景，在中国文化背景下，组织认同和离职意向的关系有无特殊性，以此为国内关于组织认同或离职意向的研究是否有必要进行本土化研究提供依据。另外，本研究补充了台湾地区的文献，以增加说服力。

意见 8: 原文 “通过以上方式得到的文献为 7 篇。” 批注：[中英文各几篇？]

回应: 感谢审稿专家的意见。在文中已进行说明。具体为外文文献 7 篇，中文文献 1 篇（台湾地区）。

意见 9: 原文 “同时为了收集关于组织认同和离职意愿关系的未出版论文，我们向本研究中所纳入文献的所有作者发送邮件询问是否有关于组织认同和离职意向的未出版论文，截止到本文投稿时，没有收到研究者们的肯定回复。” 批注：[关于未出版论文的检索力度有点偏弱。一般说来，在期刊发表的都是一些支持性的文献，而否定性的文献则通常难以发表。正因为如此，在进行元分析时，一定要在未发表文献的检索上加大力度。建议作者以 SIOP 或 AOM 会议手册为例，查询一下关于组织认同和离职意向关系的研究文献。]

回应: 谢谢审稿专家的意见。已查找 AOM 国际会议，筛选出组织认同和离职意向的研究。具体方法为：搜索了 AOM 组织的官方网站，其刊登了历年会议论文的摘要，地址为 <http://proceedings.aom.org>，查找结果为：共查找到 12 篇会议论文，其中 6 篇不符合纳入本研究纳入要求，4 篇论文作者没有回复邮件，1 篇已经出版，1 篇纳入本研究。

意见 10: 原文 “外文文献共 39 篇” 批注：[有多少是在 Riketta(2005)之后出现的文献？]

回应: 感谢审稿专家的意见。在纳入的外文文献中，在 Riketta(2005)之后出现的为 36 篇，作者根据 Riketta(2005)的参考文献进行了查找，发现 Riketta(2005)研究中纳入了较多的未出版文献，由于搜索文献库、文献纳入标准的不同，故只纳入了 2005 年之前的三篇文献。原文中已进行了补充说明。

意见 11: 原文 “OI 量表维度 TI 量表项目数” 批注：[什么意思？]

回应: 感谢审稿专家的意见。在文中对组织认同(OI)量表 和离职意向(TI)量表进行了缩写，已在文中进行了说明。

意见 12: 原文 “94.380” 批注：上表中是 94.931；原文 “Tau2 为 0.052” 批注：[上表中为 0.049]

回应: 谢谢评审专家的严谨细心审阅，已进行修改。

意见 13: 原文：“本研究所纳入文献被试所属行业类别及具体从事工作的情况” 批注：[行业分类的依据，需要有文献标注]

回应：感谢评审专家的意见，已进行说明，本研究采用我国 2011 年版的国民经济行业分类（GB/T 4754-2011）标准进行行业划分。

意见 14：原文“所纳入文献中中国文化背景下的研究为 12 项，非中国文化背景下的研究为 43 项” 批注：[作者既然要考察中国文化背景和非中国文化背景的差别，但在中国文化背景中，仅仅选择 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，是否还存在一定的不足？建议纳入港澳台地区的研究文献，则结果更具有说服力。

回应：感谢评审专家的意见。已加入了对台湾地区数据库的搜索，具体为在“台湾学术期刊在线数据库”和“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，检索结果为，检索到一篇符合本研究纳入标准的文献。但考虑到香港和澳门地区的特殊性，其研究大多采用英语形式发表在英文期刊上，故不作专门检索。检索结果为，符合本研究纳入标准的为 1 篇。

意见 15：原文“研究在初次进行出版偏倚 Egger 检验时， $p < 0.01$ ，存在一定的出版偏倚，因此根据搜集文献的置信区间大小、研究样本量大小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(2013)此项研究…” 批注：这些内容，放到正文中更为恰当。

回应：谢谢评审专家的意见，已经此段说明放入文中“3.2 出版偏倚”部分。

第二轮

审稿人 1 意见：

意见 1：第一个问题关于为何要针对组织认同和离职意向之间的关系进行元分析，即论文的意义。虽然作者在引言部分增加了一句话，指出组织认同和离职意向之间有内在关系，但仍旧欠缺说服力。

回应：首先，非常感谢评审专家的意见，您在评审一和评审二中，对文章理论性问题的指导，使我们课题组受益匪浅，在元分析技术学习上收获到很多宝贵的知识。

本文对研究目的重新进行了提炼总结，认为本研究进行的必要性和意义性，主要为以下几方面：第一，从理论角度出发，离职意向作为个体与组织心理联结的背离倾向，必然与表征个体与组织心理联结程度的认知变量——组织认同有着密不可分的联系，其依据的理论基础，一是社会认同理论，二是社会交换理论，故实证考察组织认同与离职意向的关系，试图从员工对组织整体所具有心理联结的角度，说明离职意向与员工对组织整体所具有心理联结（组织认同）之间的关系，是非常有必要的。第二，在实证研究上，前人对组织认同与离职意向的关系做了众多研究，但研究结果并不一致，主要表现为：（1）组织认同和离职意向关系强度存在较大的变异，如 Knippenberg (2006)认为组织认同和离职意向的关系是较弱程度的相关（ $r = -0.07$ ），Saba(2013)认为是较强程度的相关（ $r = -0.74$ ）。Riketta (2005)运用元分析技术表明组织认同和离职意向之间的相关强度为-0.48（ $k = 34, n = 7243$ ），但 Riketta (2005)的研究未对组织认同和离职意向的关系中可能存在的影响因素进行探讨，未能解释组织认同和离职意向关系之间存在变异的原因，且只涵盖了英文文献，未纳入中国本土化的研究，从而无法较好的探索文化背景对组织认同和离职意向关系的影响作用。（2）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 (2015)采

用了只包含认知维度的组织认同量表和只包含离开的考虑 (TQ) 这一认知成分的离职意向量表, Cho(2014)采用了包含认知、情感维度的组织认同概念和包含离开的考虑(TQ)、寻找新工作的意向(IS)的两种认知成分的离职意向量表。因此,不同研究者的研究结果不能进行直接比较,且不同的组织认同及离职意向测量工具会影响组织认同和离职意向关系的性质及强度,很可能能够对两者关系之间的变异做出解释。(3)不同的研究选择了不同行业的被试,如,制造业、教育行业、卫生和社会服务行业等,且在不同的文化背景下进行研究,如东方文化、西方文化等,而不同的被试行业、文化背景是否能够影响组织认同和离职意向的关系,这是非常值得探索的。故有必要对组织认同和离职意向的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和离职意向的关系,元分析的研究结果可以补充现有的理论基础,对概念间的关系强度做出估计,且研究中发现两者关系之间的变异对未来理论的发展具有非常重要的作用(Hunter & Schmidt, 1990)。因此,本研究通过综合估计组织认同和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,如采用量表、文化背景、被试行业等,力图对组织认同和离职意向之间关系的变异性做出解释,弥补现有文献的空白,并为未来研究指出了方向。

意见 2: 最后一个问题是关于文化差异。作者将纳入元分析的实证研究按照中国文化背景下和非中国文化背景进行划分,我觉得过于简单,而且缺乏必要理论框架。非中国文化背景的范围太大,这里面是否包括与中国同属儒家文化的新加坡、日本、韩国等背景?非中国文化具体包括哪些国家/地区?另外,表 1 也应该增加一列,指出该研究所涉及样本的来源(如国别/地区等)。

回应: 感谢评审专家的意见。本研究对纳入文献的研究文化背景重新进行了整理,在表 1 中已增加文献的国别,并结合所纳入文献的不同国别信息,将其文化背景划分为东方文化背景和西方文化背景及其它。其中,东方文化背景的国家,包括中国、韩国、朝鲜、日本、印度、蒙古,西方文化背景的国家包括美国、加拿大、荷兰、芬兰、葡萄牙、德国、英国、意大利、罗马尼亚,对于非典型文化的国家(包括巴基斯坦、土耳其)及无明确国家的文献归为其它类,并根据现有理论做出假设,具体如下:

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,即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,组织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。此外,从组织行为学的角度出发,组织认同是组织行为学中的核心概念(Ashforth,2008),是其他组织心理和行为产生的基础和来源,并对它们产生影响,这一现象存在于在任何文化下的组织中。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。

研究结果也支持了这一假设,即东方文化背景和西方文化背景下,组织认同和离职意向的关系无显著差异,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,重新寻求新的组织。同时,这一结果更证实了组织认同是组织行为学中的根源概念这一说法,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，进一步证明了，在人力资源管理中，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，才是组织中留住人才、预防人才流失的根本。

意见 3: 另外一个问题是，谁来负责对所收集文献进行编码？如果存在多个编码者，是否存在差异？如何处理差异？这些问题也需要交代。

回应: 感谢评审专家的意见。文献搜集和文献编码过程都是由两位研究者分别独立进行的，文章对此过程进行了补充说明，具体为：

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。

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（包括一位擅长元分析技术的澳大利亚格里菲斯大学教授）商议决定，并达到一致结果，形成最终的编码结果。

审稿人 2 意见:

意见 1: 据编辑学的要求，文章题目中不宜出现“和”字，建议改为“与”。

回应: 感谢评审专家的意见，已对题目进行了修改，修为“组织认同与离职意向的元分析”。

意见 2: 文章还存在一些格式不规范的小细节，如英文“&”符号前后的空格问题，英文标点后的空格问题等，请作者对照《心理学报》的稿约和已发表文章进行核查。

回应: 感谢评审专家的意见，已对文章格式进行了全面认真的修改。

第三轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 文献编码由两位研究者独立进行，应该报告编码一致性的计算结果。

回应: 感谢评审专家的意见，已进行补充说明。本研究中共有 426 处编码，两位研究者在 6 处编码中存在不一致，根据公式一致性水平= 编码一致/（编码一致+编码不一致）*100%得出，本研究中两位研究者的编码一致性达到 98.6%，并在文中进行了补充说明，具体为 2.3 文献编码部分：

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，形成最后的编码结果，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...

第四轮

编委专家

意见 1: 改稿进过三轮评审和修改，已经达到学报标准，但是写作上还需要少许修改：1) 建议把文献综述这一级标题拿掉，这个是学位论文的写作方式，而不是刊物论文的常用方式；拿掉后，后面的标题都需要做相应修改：1.1 组织认同：概念与测量；1.2 离职意向：

概念与测量；1.3 组织认同与离职意向的关系：理论模型；1.4 组织认同与离职意向的关系：调节变量...

回应：感谢编委专家的意见，已对文章标题进行了相应的修改。

第五轮

主编

意见 1: 15400 words excluding reference, too long, recommended to cut to 12000 words

回应：感谢主编的意见，已将文章删到 12000 字。

意见 2: put the meta-analyses references as a separate list on the web, but not in the printed article

回应：感谢主编的意见，参照心理学报的参考文献格式要求，及已发表元分析论文参考文献格式，并与编辑沟通之后，最后将元分析中纳入的文献，前面标记*号放入参考文献中。

意见 3: there are so many footnotes which are not the APA general practice, recommend to reduce to the minimal, or include in the main text if totally necessary.

回应：感谢主编的意见，已将脚注进行去除。