



同事离职对留任员工 离职意图影响的机制研究

王振源^{1,2}, 吴俊红³, 孙珊珊⁴

1 华东师范大学 商学院, 上海 200241

2 北京大学 国际经营管理研究所, 北京 100871

3 上海大学 管理学院, 上海 200444

4 上海小南国餐饮控股有限公司, 上海 200444

摘要:同事离职事件对留任员工的影响是员工离职研究的新动向,但同事离职情景下探索留任员工的心境、情绪反应的研究仍存在不足。结合社会比较理论和归因理论提出假设模型,探讨同事主动离职对留任员工离职意图的影响,分析情景妒忌的中介效应和离职归因的调节效应。对所在高科技行业的4家公司198名员工进行问卷调查,采用阶层回归分析进行检验。研究表明,离职同事向上流动、留任员工与离职同事的表层相似性越高,留任员工的离职意图越高;离职同事向上流动、留任员工与离职同事的表层相似性越高,留任员工产生的情景妒忌也越强烈;离职同事向上流动、留任员工与离职同事的表层相似性通过情景妒忌影响留任员工的离职意图;留任员工对离职同事离职的外部归因会加强离职同事向上流动和留任员工与离职同事的表层相似性与留任员工情景妒忌的正向关系。深入探索同事离职事件的影响机制,对处置同事离职事件并降低其负面影响具有实践意义。

关键词:主动离职;情景妒忌;社会比较;离职意图;归因

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

doi:10.3969/j.issn.1672-0334.2015.05.006

文章编号:1672-0334(2015)05-0067-12

1 引言

为了帮助企业更好地对员工的离职行为进行管理,近年来,研究者试图从不同角度探讨员工离职问题。同事离职事件对留任员工的影响成为学界一个新的关注焦点^[1]。Krackhardt等^[2]研究同事离职行为对留任员工工作态度的影响;Krausz等^[3]研究同事离职对留任员工工作结果的影响(如增加工作量),并证实对后续留任员工的离职意图有正向影响;Felps等^[4]证实同事的工作嵌入性、工作寻找行为对留任员工离职的影响。然而,这些研究大都关注同事离职对留任员工工作态度和行为的影响,缺乏在同事离职情景下留任员工情绪反应方面的探索。而员工工作心境、情绪会影响其组织行为和绩效^[5]。因此,同事离职事件会使留任员工产生怎样的情绪反应、这些情绪又会怎样影响员工的工作行为是本研究深入探讨的问题。

同时,当同事离职后,作为观察者,留任员工会本能地对同事离职事件做出自己的主观归因。研究显示,不同的归因会使归因者本身产生不同的心理和行为反应^[6]。但是在已有研究中,很少有学者在同事离职这种特殊情景下考察归因对留任员工离职意图的影响。因此,本研究试图通过深入探究同事离职事件对留任员工的影响机制,聚焦在留任员工的主观感受,并探讨留任员工对同事离职事件的归因类型对其情绪反应的影响,通过对该现象的分析,为企业管理人员提供管理建议,有效地控制和减少同事离职事件对企业带来的负面影响。

2 相关研究评述和假设

2.1 相关研究评述

(1) 社会比较和情景妒忌

社会比较是指人们在现实生活中经常将自己的

收稿日期:2014-12-24 修返日期:2015-04-29

基金项目:国家自然科学基金(71102029,71372081)

作者简介:王振源(1976-),男,台湾彰化人,管理学博士,华东师范大学商学院副教授,北京大学国际经营管理研究所副研究员,研究方向:组织行为和人力资源管理。E-mail:wangzhenyuan@dbm.ecnu.edu.cn

处境、地位、身体健康状况、能力和观点等与他人比较,以此定义自己的社会特征(如能力、智力等)的一种现象^[7]。基于这一定义,学者们也将社会比较称为人际比较,这是一种普遍的并且不可避免的心理现象^[7]。对社会比较的研究一直都是学界关注的焦点,早期关于社会比较的研究以 Festinger^[8]的研究为代表,可追溯到西方哲学、社会学和心理学等领域。Festinger^[8]在1954年提出经典的社会比较理论,该理论认为人类天生会有一种评价自己观点和能力的内在动力,社会比较即与他人比较自己的观点和能力的过程。在 Festinger^[8]的理论基础上,研究者对社会比较的内容、维度和过程等进行不断的探索,提出不同的理论模型和假说。大部分研究者将社会比较分为平行比较、上行比较和下行比较3种类型,并引入相似性假说和归因理论解释个体社会比较对象的选择^[9]。社会比较过程包括认知、情感和行为等不同成分,当个体处于一种新的或模糊的环境中时,他们会通过与他人比较来对自己目前的状态进行评价^[9]。因此,本研究将社会比较理论应用于组织员工离职问题的研究是恰当的,因为在工作变换的过程中充满了风险和不确定性^[10],组织员工会通过观察他人的行为来评估自身是否要寻找其他雇主^[4],有助于回答这样一个问题,即我是否该考虑离职^[4]。

已有研究表明,在社会比较的过程中个体会产生一种特殊的情绪——妒忌,它是指个体在与他人(或群体)进行对比时,发现他人拥有一些自己也想拥有却无法得到的东西时,所展现出的一种自卑、敌意和怨恨的混合感受^[7,11]。已有对妒忌的研究大都将妒忌分为特质妒忌和情景妒忌^[11]两种类型。特质妒忌是从特质角度看待妒忌,心理学家将其界定为一种相对稳定的心理倾向,并编制了相应的量表。情景妒忌是从状态角度界定妒忌,是一种在社会比较情景中针对特定他人而产生的情绪反应,这类妒忌可能发生在任何个体身上^[12]。由于个体的特质妒忌是在其成长过程中已形成的一种习惯与他人比较的稳定倾向^[11],不易被组织调控。而工作场所中的情景妒忌是由工作场所中特定的情景引发的一种负面情绪,会对员工的工作态度等产生一定的影响^[12],同时组织可以采取一些措施进行干预,从而降低情景妒忌带来的负面影响。然而现有对妒忌的心理学研究大都关注特质妒忌,针对员工妒忌情绪的探讨相对较少。因此,本研究认为对组织情景中员工情景妒忌的研究具有十分重要的理论和现实意义。

(2) 归因理论和归因部位

人们经常会分析自己和他人的行为表现,并试图了解或推论其行为背后的原因^[6],这一分析过程即归因。归因理论被广泛应用于心理学领域,学界将归因理论定义为关于人们如何解释自己或他人的行为以及这种解释如何影响他们的情绪、动机和行为的心理学理论^[6]。该理论认为人们有试图了解原因的渴望^[13],而且会对自身的或他人的、预期的或不可预期的、意料之中的或意外的事件进行归因^[6]。

从已有研究中发现,研究者对归因理论的探索主要从归因过程论和归因效果论两方面展开。归因效果论试图探究不同的归因类型对人们的动机、情绪和行为的影响,持该理论的研究者主要致力于归因分类或类型的研究。迄今,关于归因分类比较常用的维度主要有原因的部位、原因的稳定性和原因的可控制性,根据原因部位的划分方式是最普遍的。后续的大量研究和模型,如 Kelley^[14]的归因模型,也都将内部原因和外部原因作为测量的主要指标。具体地说,内部原因是指行动者自身导致其行为结果的原因,也称为个人原因;外部原因是指除行动者自身之外导致其行为结果的原因,也称为环境(情景)原因^[13-14]。后文又称为内部归因和外部归因。

根据归因理论,当同事(行动者)离职事件发生后,留任者(观察者)将会对此事件进行归因^[15]。一般来说,留任者对同事离职所做出的解释包括身体原因、家庭原因、工作不满意、薪资不高、外部有更好的机会、不胜任工作、与同事关系不好等表面原因。Krackhardt等^[2]将这些原因归类为工作无关的原因、工作不满意和更好的外部机会;Sheehan^[15]将这些原因归类为与工作相关的原因和与工作无关的原因。但是,本研究认为这种分类方式有局限,为了更深层次研究员工的组织行为(如离职),应该采用深层次归因。以工作不满意为例,同样将同事离职事件归因为工作不满意,但其深层次归因可能截然不同,有的留任员工会认为该同事离职是因为上司工作分配出了问题,使同事对工作不满意^[16],此时为外部归因;有的留任员工认为该同事离职是因为自身性格不适合从事此工作,从而产生工作不满意^[17],此时为内部归因(个人原因)。相似地,与工作无关的原因可能是家庭因素(内部归因),也可能是同事排挤或办公室政治(外部归因)。具体而言,内部归因指留任者认为同事离职是由离职同事自身的原因导致的,如身体和家庭因素等;外部归因指离职同事自身以外的原因,如公司和上司等环境或情景方面的原因。基于研究目的,本研究将归因理论引入同事离职情景中,聚焦探讨外部归因对员工的情绪反应和工作表现的作用。

2.2 向上流动、表层相似性、关系与离职意图的关系

Festinger^[8]的经典的社会比较理论认为个体会经常性地对社会比较,进而能较为准确地评价自己的能力或观点。根据社会比较理论中自我评估的动机,个体在社会比较中会展现优于均值效应的心理特质,即个体会努力寻求进步,并提高自我^[8,18]。人们不再简单满足于当前的情感需要,而是通过比较过程获得他人的相关信息来总结自己的优缺点,进而要求自己做得更好。简单的说就是在社会比较的过程中,个体具有把自己看作比群体中大部分人都优秀的倾向。在本研究中,向上流动即指员工离开公司后找到一份更好的工作(职位更高、新公司的规模更大、员工的职业发展有更大的潜力等)^[19]。当同事离开组织找到了一份更好的工作时,留任员工

出于对好工作的向往以及优于均值的心理,会认为如果自己离职了也能找到一份更好的工作,从而易产生跳槽的意图。根据Brockner等^[19]的研究,离职同事的工作流动与留任员工的工作满意度显著负相关,也就是说同事离职后找到的工作越好,留任员工的工作满意度会越低。工作满意度一直是影响离职最重要的态度变量之一^[20],且至今为止,大量的研究结果表明,工作满意度对离职行为和意图有显著的负向影响。因此,本研究认为当同事主动离职后找到的工作越好,留任员工的离职意图会越高。

表层相似性指比较双方在性别、年龄、资历和学历等显性特性上的相似性或一致性程度^[18-19]。经典的社会比较理论认为在具备风险或者信息模糊的情景中,个体为了更清楚、准确地评价自己的能力或者观点,往往在与自己相似的他人身上寻找比较信息。变换工作本身就是一件充满高风险和不确定性的事情,留任员工会从周围的人身上获取信息评估自己是否需要寻找其他的雇主^[4]。例如,当有类似工作经验和工作职责的同事主动离职时,留任员工会感知到外部流动机会的易得性,并认为与同事相似的自己在离职后也能找到新工作^[21],因此当与自己相似程度高的同事离职后,留任员工产生离职意图的概率也会增加。Brockner等^[19]的研究表明,与离职同事的相关性越高,留任员工的工作满意度越低,从而影响留任员工的离职意图。

关系指双方互动和交流的深入程度,越是涉及心理上和生活上等方面的交流则关系越好^[18-19]。在社会比较的过程中,个体还会根据比较信息的易获得性选择比较对象^[22]。当离职同事与留任员工的关系密切时,比较信息较容易获得,个体更容易发生社会比较。一方面,关系密切的留任员工更容易感知到该同事离开组织,同时更容易获取关于其离职的相关信息,因此比较容易产生离职的共鸣;另一方面,同事离职的过程中会给其他同事的工作产生负面影响(如传递对单位的不满意等),与其关系越密切的留任员工受到的影响越大^[2]。本研究认为与离职同事关系的强弱会影响员工离职意图,因此提出假设。

H₁ 离职同事向上流动的程度、与离职同事的表层相似性、关系影响留任员工的离职意图。

H_{1a} 离职同事向上流动的程度越高,留任员工的离职意图越高;

H_{1b} 留任员工与离职同事的表层相似性越高,其离职意图越高;

H_{1c} 留任员工与离职同事的关系越密切,其离职意图越高。

2.3 向上流动、表层相似性、关系与情景妒忌的关系

如上文所述,个体的情景妒忌是依赖于具体情景和环境而产生的,它会体现出外部的工作情景对个体产生的影响^[11]。由妒忌的概念可知,妒忌是在与他人比较的过程中,发现他人拥有一些好的东西而感到自己缺乏并且很想得到,从而产生的一种痛苦、矛盾的情感体验,核心特征是缺欠感^[12]。在工作场

所中由于竞争性的存在,很容易引发员工的缺欠感,如发现领导更加青睐其他同事、认为同事在工作中获得赞许和认可并抢走了本属于自己的功劳、同事得到自己渴望许久的奖励等^[23]。同事离开公司后找到了一份更好的工作,即同事离职后向上流动,也是类似情况。与其他离职流向(被裁员、家庭原因被迫离职等)相比,离职同事的向上流动意味着该同事的成就高于自己,更容易诱发其缺欠感,导致情景妒忌的产生。

研究表明情景妒忌产生于社会比较情景中,受到社会比较相关因素的影响,其中相似性通常被认为是产生妒忌最主要的原因^[18]。已有研究证明,被妒忌者跟自己越相似,人们体验到的妒忌就会越强烈^[24]。在社会比较中,人们也往往妒忌与其具有某种相似性(如性别、年龄、社会地位等)的人^[25]。Schaubroeck等^[25]的研究证实相似性在有效预测妒忌中的重要作用,认为与晋升同事更相似的银行职员报告了更强烈的妒忌。在本研究中,当同事自愿或主动离开组织时,表示该同事能顺从自己的意愿(如不满意工作或单位),与离职同事表层相似性高的员工会认为该员工能按自己意愿脱离组织,因此可能会妒忌他的际遇。此外,表层相似性高的留任员工很可能与离职同事有相同的渴望(如出国深造)。当离职同事能顺应自己的意愿追求渴望时,使留任员工妒忌不已。

此外,在社会比较过程中,那些与个体关系密切的对象通常被选为比较的对比者。一方面,个体比较熟悉与自己关系亲近的对象情况,能从他们身上获取比较全面的比较信息,这些信息的可信度更高,更具有参考价值^[11]。关系密切的同事离职后,员工会从离职同事身上获取许多关于其离职的信息,这些信息大部分是关于公司或者工作的负面信息^[12],如工作安排不合理、工作环境恶劣等,而这些信息会影响留任员工对公司的评价,使员工认为同事离职是“脱离苦海”,因此产生妒忌的情绪。另一方面,与自己关系比较亲近的比较对象通常与个体自身的相似程度比较高,正所谓“物以类聚,人以群分”,如上文所述,个体更乐于与自己相似的个体进行比较而更容易产生妒忌情绪。而已有研究者提出,当个体与对比者具有亲近关系时,个体比较容易产生妒忌情绪^[11]。因此,本研究提出假设。

H₂ 离职同事向上流动的程度、与离职同事的表层相似性、关系影响留任员工的情景妒忌。

H_{2a} 离职同事向上流动的程度越高,留任员工的情景妒忌越强烈;

H_{2b} 留任员工与离职同事的表层相似性越高,其情景妒忌越强烈;

H_{2c} 留任员工与离职同事的关系越密切,其情景妒忌越强烈。

2.4 情景妒忌的中介效应

实证研究表明,妒忌情绪的内在成分(如敌意、怨恨、抑郁等)都会损害人们的身心健康^[12]。然而,

妒忌除了对妒忌者本人的身心健康有消极影响外,对个体的业绩表现也有消极影响。Duffy等^[26]的一项追踪研究证实妒忌与群体表现、群体满意度、群体凝聚力和影响力具有负相关关系,且与社会懈怠和缺勤正相关;Vecchio^[27]的调查发现妒忌与工作满意度、自尊及组织自尊负相关,并进一步发现妒忌会加强员工的离职意图;Schaubroeck等^[25]的研究结果也证实妒忌会对员工个人和组织产生影响,因为妒忌,员工可能会感到自己在组织中没有价值,从而降低工作满意度和组织承诺,引发离职意图,并最终影响组织的凝聚力和整体绩效。近年来,还有许多学者开展实证研究^[28-29],探讨妒忌情绪对组织、个人的影响及其作用机制,研究结果均证实妒忌会对员工的工作表现(如降低工作满意度、增强离职意图)产生消极影响。因此,本研究提出假设。

H₃ 离职同事向上流动的程度、与离职同事的表层相似性、关系通过情景妒忌影响留任员工的离职意图。

H_{3a} 离职同事向上流动的程度通过情景妒忌影响留任员工的离职意图;

H_{3b} 留任员工与离职同事的表层相似性通过情景妒忌影响其离职意图;

H_{3c} 留任员工与离职同事的关系通过情景妒忌影响其离职意图。

2.5 外部归因的调节效应

根据归因理论的意义,当同事(行动者)离职事件发生后,留任者(观察者)将会对此事件进行归因。已有研究证实不同的离职归因会导致不同的情绪表现^[30]。Sheehan^[15]研究发现,留任员工所表现的情绪与同事离职的原因有关联:当离职原因与工作不相关时,留任员工会表现出遗憾的情绪;当离职原因是工作不满意时,留任员工将表现出为该同事高兴的情绪^[10]。结合本研究对表面原因和深层次原因的论述,当留任员工将同事离职归因到外部(环境)时,留任员工会认为是公司方面的责任导致同事离职,这样的结果会使个体对公司形成消极的评价而产生消极情绪^[30-31];而同事的遭遇也会唤起他们对目前工作的思考和反思,随即可能引起共鸣,产生消极情

绪^[32]。在查阅相关研究的过程中发现,前人很少将归因作为调节变量进行研究,但本研究认为个体对事件的不同解释会影响个体对相关事物的看法,进而对其态度和行为产生作用。

本研究认为,对同事离职事件的外部归因会对离职同事向上流动的程度、留任员工与离职同事的表层相似性和关系与情景妒忌之间的关系强度产生影响,该影响可以通过感知的控制感进行分析。感知的控制感是指当个体渴望拥有他人所拥有的东西或者希望改变现状时,考虑自己的能力范围后,认为能达成的程度^[33-34]。当超出了自己的能力范围时(感知控制感低),个体会认为自己在竞争中并不具备竞争优势而感到沮丧,进而产生妒忌情绪^[34]。在Testa等^[34]的实验中,感知到低控制感的实验组比感知到高控制感的实验组表现出较高程度的沮丧和敌意。而妒忌是一种沮丧和敌意的混合情感体验^[23]。基于上述观点,本研究认为当将同事离职原因归咎于外部原因(如管理者素质差、薪资低)时,留任员工会认为这是自己没办法改变的,会感知到低的控制感,并产生妒忌情绪。结合H₂,当离职同事找到更好的工作(向上流动)、与自己情况越相似(表层相似性高)和越熟悉(关系越好)时,留任员工越是将该离职事件归因于外部,越会感到无法控制,并进一步加剧妒忌情绪。因此,本研究提出假设。

H₄ 与留任员工对同事离职事件的低外部归因相比,高外部归因使离职同事向上流动的程度、与离职同事的表层相似性和关系与留任员工情景妒忌的关系更加显著。

H_{4a} 与留任员工对同事离职事件的低外部归因相比,高外部归因使离职同事向上流动的程度与留任员工情景妒忌的正向关系更加显著;

H_{4b} 与留任员工对同事离职事件的低外部归因相比,高外部归因使与离职同事表层相似性与留任员工情景妒忌的正向关系更加显著;

H_{4c} 与留任员工对同事离职事件的低外部归因相比,高外部归因使与离职同事的关系与留任员工情景妒忌的正向关系更加显著。

本研究理论模型见图1。

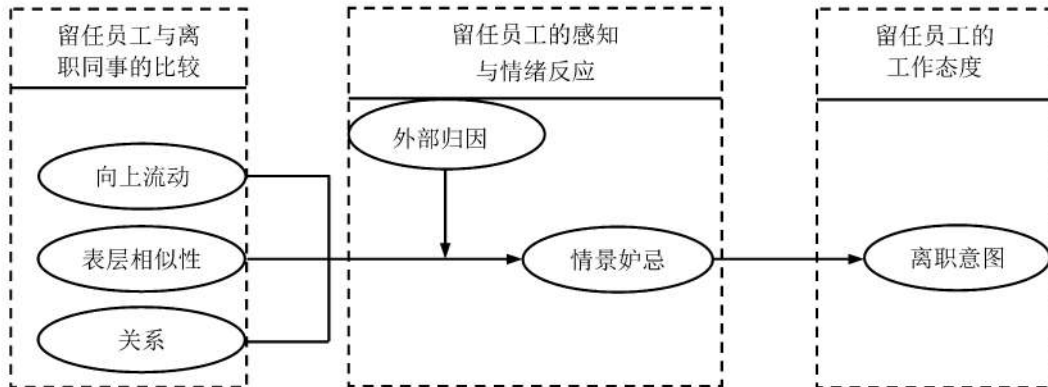


图1 研究模型
Figure 1 Research Model

3 研究设计

3.1 研究对象

本研究对高科技行业的4家公司进行问卷调查。其中,A公司和B公司为美商独资,C公司和D公司为日商独资,4家公司主营业务均为半导体开发、制造和贸易等,4家公司相比,A公司规模较小,全球员工数约4 000人,B公司规模居中,全球员工数约20 000人,C公司规模较大,全球员工数约60 000人,D公司规模最大,全球员工数约170 000人。

在2014年7月至9月完成数据收集工作。为减少同源方差的影响,问卷分两次发放。2014年7月发放250份问卷,用以调查自变量、调节变量和中介变量的情况,回收问卷230份,有效问卷217份,有效问卷回收率为86.800%;间隔1个月后,于2014年9月针对第一次回收的217份有效问卷的填写者发放第二次问卷,用以调查因变量的情况,回收问卷200份,其中有效问卷198份,有效问卷回收率为91.244%。样本的性别中,男性占62.635%,女性占37.365%;在年龄上,25岁及以下占9.164%,26岁~35岁占81.380%,36岁以上占9.456%;教育程度方面,专科及以下占7.108%,本科占66.853%,硕士及以上占26.039%;在公司中的职位方面,普通员工占66.248%,中层管理人员占28.764%,高层管理人员占4.988%。

为了保证收集到的数据与研究目的能契合,本研究在指导语中特别强调受访者根据最近一位离职同事的实际情况回答一些主要研究变量的量表,包括向上流动、表层相似性、关系、外部归因、情景妒忌和离职意图等。

3.2 变量测量

本研究测量的变量主要为向上流动、表层相似性、关系、外部归因、情景妒忌、离职意图。为了保证本研究的信度,所有变量的量表都来自权威量表或者中国权威学者的修订量表,全部采用Likert 5点量表。本研究测量信度的方法采用内部一致性(Cronbach's α)检验,且根据已有学者的建议,Cronbach's α 的值介于0.700~0.900之间时最理想^[35]。

离职意图。借鉴Kim等^[36]的研究并参考张勉等^[37]的翻译,用4个题项测量离职意图。具体题项包括“同事刚离职后,我也希望离开目前的公司”“同事离开后,我想过只要有可能,我也会离开目前的公司”“虽然同事离开了公司,但我还是打算在目前的公司待尽可能长的时间”“尽管同事离开了公司,但在一般情况下我还是不会主动离开这家公司”。在本研究中该量表的信度为0.807。

情景妒忌。借鉴Smith等^[38]的研究,用5个题项测量情景妒忌。具体题项包括“当了解了该离职同事新工作的情况后,我心里希望他(她)会失去目前的新工作”“当了解了该离职同事新工作的情况后,我会利用机会向其他同事抱怨该离职同事的不是之处”“当了解了该离职同事新工作的情况后,我会跟其他同事说该离职同事的流言蜚语”“当了解了该离职同事新工作的情况后,我会对该离职同事

的个人情况表现得很冷漠”“当了解了该离职同事新工作的情况后,我内心会有一种挫败感”。在本研究中该量表的信度为0.895。

外部归因。借鉴Russell^[39]的研究,用4个题项测量外部归因。具体题项包括“我觉得该同事离职是由于公司的原因”“我觉得该同事离职的原因与他/她的领导有关”“我觉得该同事离职的原因与他/她的同事有关”“我觉得该同事离职是由与他/她本人非相关的外在原因引起的”。在本研究中该量表的信度为0.751。

向上流动。借鉴Brockner等^[19]的研究,用7个题项测量向上流动。具体题项包括“我觉得该离职同事所在的新公司规模更大”“我觉得该离职同事所在的新公司在同行业内享有更高的声誉”“我觉得该离职同事所在的新公司有着更高的增长潜力”“我觉得该离职同事的职业发展有着更好的机遇”“我觉得该离职同事新工作的职位比原来的高”“我觉得该离职同事新工作的薪水和福利比原来的更丰厚”“我觉得该离职同事在离开后找到了一份更好的工作”。在本研究中该量表的信度为0.851。

表层相似性。借鉴Brockner等^[19]的研究,用7个题项测量表层相似性。具体题项包括“我觉得我与该离职同事年龄差距比较小”“我觉得我与该离职同事在工作资历上比较接近”“我觉得我与该离职同事有相似的背景”“我觉得我与该离职同事有相似的工作经历”“我觉得我与该离职同事有相似的工作职责”“我觉得我与该离职同事有相似的工作内容”“我觉得我与该离职同事的工作表现相似”。在本研究中该量表的信度为0.829。

关系。借鉴Chen等^[40]的研究,用7个题项测量关系。具体题项包括“已往我经常会与这位离职同事分享我的一些想法、困扰、需求以及感觉”“已往当与该离职同事交流时,我会觉得很放松”“已往该离职同事在生活中遇到困难,我都会尽自己的努力去帮助他(她)”“已往该同事会让我帮忙处理一些生活中的事务”“已往在假期,该离职同事与我会打电话给对方或者互相拜访”“已往在非工作时间,我与该离职同事会有一些社交活动,如一起吃饭、一起娱乐”“我很熟悉该离职同事的家庭情况,而且与他(她)的家庭成员有一些联系”。在本研究中该量表的信度为0.863。

控制变量。本研究的控制变量包括性别、年龄、学历、职位、自尊、工作满意度和社会称许性。性别变量为虚拟变量,0为男性,1为女性;年龄变量由问卷填写者自我报告实际年龄;学历变量中,1为专科及以下,2为本科,3为硕士及以上;职位变量中,1为普通员工,2为中层管理人员,3为高层管理人员。

由已有研究可知,人格特质自尊会影响个体的情景妒忌水平,低自尊的个体对妒忌会更敏感^[23],因此本研究将自尊等人格特质变量纳入到控制变量中。借鉴Rosenberg^[41]的量表,用10个题项测量自尊。具体题项包括“总的来说,我对自己很满意”“很多

次我觉得自己一无是处”“我觉得自己有很多好的品质”“我能把事情做得与其他人一样好”“我觉得自己没有什么是值得自己骄傲自豪的”“很多次我觉得自己毫无用处”“我觉得自己是个有价值的人”“我希望我能得到更多的尊重”“我觉得自己是个失败的人”“我对自己抱着肯定的态度”。采用Likert 5点量表作答,该量表的信度为0.830。

工作满意度一直是影响离职最重要的态度变量之一^[20],因此本研究将工作满意度纳入到控制变量中,控制其对假设模型的影响。借鉴Brayfield等^[42]的研究并参考张勉等^[37]的翻译,用5个题项测量工作满意度。具体题项包括“同事离开后,我对我的工作很满意”“同事离开后,大多数时候我对工作仍然充满热情”“同事离开后,现在我觉得工作的每一天里似乎看不到尽头”“同事离开后,目前我仍能从工作中找到乐趣”“自从同事离开后,我觉得我的工作很枯燥无聊”。采用Likert 5点量表作答,该量表的信度为0.847。

此外,为避免在进行问卷调查时调查对象按社会认同或符合当时社会道义的答案作答,从而人为地影响变量间的真实关系,本研究在问卷中对问卷填答者的社会称许性也进行了调查。借鉴Strahan等^[43]编制的量表,提取因子载荷较高的5个题项测量社会称许性。具体题项包括“我会毫不犹豫的站出来帮助陷入困境中的人”“我总是愿意承认自己所犯的错误”“我总是尽量去实践自己所倡导的理念”“即便是面对令人讨厌的人,我也总是谦恭有礼”“当别人表达与我完全不同的观点时,我从不觉得厌烦”。采用Likert 5点量表作答,该量表的信度为0.717。

4 研究结果

4.1 验证性因子分析

本研究采用验证性因子分析检验构念效度。考虑到相对于所需测量的题项而言,样本量不大,因此

参考Hui等^[44]的做法进行验证性因子分析,对于超过3个测量题项的构念,通过打包测量题项的方式,使每一构念仅有3个测量题项。减少测量题项的方法为,根据因子分析的结果,将该构念中最高载荷的题项和最低载荷的题项合并为一个题项,将载荷次高的题项与载荷第二低的题项合并,依次类推,直到该构念的测量题项只有3个。参照此法,本研究验证性分析结果见表1。由表1可知,研究假设的六因子模型的拟合度为 $TLI = 0.913$, $CFI = 0.937$,均大于一般认定的标准值0.900, $RMSEA$ 为0.063,低于一般认定的标准值0.080,表明假设模型数据拟合良好。同时,假设模型中所有测量题项与潜变量间的因子载荷均显著大于0.500,表明具有良好的聚合效度。此外,经计算各变量的 CR 值都大于0.700, AVE 值都大于0.500,即向上流动的 $CR = 0.889$, $AVE = 0.537$;表层相似性的 $CR = 0.875$, $AVE = 0.508$;关系的 $CR = 0.896$, $AVE = 0.554$;情景妒忌的 $CR = 0.925$, $AVE = 0.714$;外部归因的 $CR = 0.845$, $AVE = 0.578$;离职意图的 $CR = 0.874$, $AVE = 0.634$ 。上述结果表明本研究的变量具有良好的聚合效度。

将假设的六因子模型与其他5个替代模型进行比较。由表1可知,假设的六因子模型比其他5个模型的拟合度更好, $RMSEA$ 也更低,表明六因子更好地拟合数据,六因子间可以较好地地区分,本研究具有良好的区分效度。此外,经计算发现各变量的 AVE 值的平方根大于各个变量之间的相关系数^[45]。以上结果均表明本研究各变量间具有良好的区分效度。

4.2 共同方法偏差分析

共同方法偏差是由于同样的数据来源或者评分者、同样的测量环境、题项语境以及题项本身特征所造成的预测变量与校标变量之间人为的共变,它是一种系统误差。由于本研究仅采用问卷调查方式,同时数据来源单一,共同方法偏差可能会影响结果的可靠性。因此,本研究采用Podsakoff等^[45]建议的程序降低共同方法偏差,并且采用统计补救方法确

表1 验证性因子分析结果
Table 1 Results of Confirmatory Factor Analysis

	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	$RMSEA$
六因子模型(假设)	244.117	137	-	0.937	0.913	0.063
五因子模型	629.561	142	385.444**	0.715	0.619	0.132
四因子模型	899.209	146	655.092**	0.560	0.428	0.162
三因子模型	1 194.505	149	950.388**	0.390	0.222	0.189
二因子模型	1 309.758	151	1 065.641**	0.324	0.149	0.197
单因子模型	1 469.156	152	1 225.039**	0.231	0.039	0.210

注:**为 $p < 0.010$,下同。五因子模型为将情景妒忌、外部归因合并为一个因子;四因子模型为将离职意图、情景妒忌和外部归因合并为一个因子;三因子模型为将离职意图、情景妒忌和外部归因合并为一个因子,将向上流动和关系合并为一个因子;二因子模型为将离职意图、情景妒忌和外部归因合并为一个因子,将向上流动、关系和表层相似性合并为一个因子;单因子模型为将所有变量合并为一个因子。

认其威胁的情况。①本研究在设计问卷的提示语时,尽量采用中性的说法,不揭露真正的研究目的、用意以及所调查的变量,藉此降低框定受访者作答的可能性,以尽可能达到良好的心理区隔。②为避免在进行问卷调查时调查对象按社会认同或符合当时社会道义的答案作答,人为地影响变量间的真实关系,本研究在问卷中对问卷填答者的社会称许性进行调查,并作为控制变量。③将问卷分两次发放,第一次发放问卷调查自变量和中介变量的情况,间隔1个月后再发放第二次问卷以调查调节变量和因变量。④本研究采用Harman单因子分析法对共同方法偏差情况进行评估。将全部题项纳入SPSS进行未旋转的因子分析,结果并没有出现单一因子,其中特征值最大的因子的累积解释方差仅达到18.185%。此外,从验证性因子分析的结果可知,单因子模型拟合度很差,单因子模型不成立。综上,共同方法偏差不太可能对本研究结果造成严重的影响。

4.3 相关分析

变量的均值、标准偏差及两两之间的相关系数见表2。由表2可知,变量间的相关性与本研究预期的方向大致相同,离职同事向上流动的程度与留任员工的情景妒忌和离职意图都正相关,分别为 $r = 0.376, p < 0.010$; $r = 0.207, p < 0.010$; 与离职同事的表

层相似性与留任员工的情景妒忌正相关, $r = 0.442, p < 0.010$; 与离职同事的关系与留任员工的离职意图负相关, $r = -0.245, p < 0.010$; 情景妒忌与离职意图正相关, $r = 0.243, p < 0.010$ 。这些相关关系为前面的理论假设提供了初步的数据支持。

4.4 回归分析

依据中介效应和调节效应的检验方法对假设一进行检验,具体检验结果见表3。

由表3可知,模型1、模型2和模型3以离职意图为因变量,模型1的自变量为性别、年龄、学历、职位、自尊、工作满意度和社会称许性等控制变量,模型2在模型1的基础上加入向上流动、表层相似性、关系变量,模型3在模型2的基础上进一步加入中介变量情景妒忌。模型2的回归结果显示,向上流动对离职意图有显著的正向影响, $\beta = 0.265, p < 0.001$; 表层相似性对离职意图有显著的正向影响, $\beta = 0.287, p < 0.001$ 。H_{1a}和H_{1b}得到验证。关系对离职意图有显著的负向影响, $\beta = -0.316, p < 0.001$, 此结果与H_{1c}相背,因此H_{1c}未得到验证。模型3的回归结果表明,情景妒忌对离职意图有显著的正向影响, $\beta = 0.324, p < 0.001$, 而且向上流动、表层相似性和关系对离职意图的影响依然显著,分别为 $\beta = 0.158, p < 0.050$; $\beta = 0.159, p < 0.050$; $\beta = -0.273, p < 0.001$ 。

表2 变量的相关系数矩阵
Table 2 Correlation Coefficients Matrix of the Variables

变量	平均数	均值	性别	年龄	学历	职位	自尊	工作满意度	社会称许性	向上流动	表层相似性	关系	外部归因	情景妒忌	离职意图
性别	0.370	0.490													
年龄	30.370	4.200	-0.260**												
学历	2.200	0.550	-0.140	0.312**											
职位	1.390	0.580	-0.208**	0.487**	0.254**										
自尊	3.860	0.460	0.010	0.150	0.040	0.173*									
工作满意度	3.210	0.530	0.090	-0.040	-0.030	-0.015	0.004								
社会称许性	3.610	0.490	-0.110	0.040	-0.030	-0.009	0.074	-0.101							
向上流动	3.330	0.540	0.030	0.020	-0.010	-0.036	-0.152*	0.170*	-0.040	(0.733)					
表层相似性	2.880	0.560	0.020	-0.160*	-0.070	-0.183*	-0.044	0.299**	-0.089	0.071	(0.713)				
关系	2.950	0.500	-0.070	-0.030	0.100	0.030	0.083	-0.282**	0.243**	0.001	-0.022	(0.744)			
外部归因	2.800	0.610	0.010	-0.040	-0.070	-0.049	-0.091	0.056	-0.119	-0.007	0.109	-0.082	(0.760)		
情景妒忌	2.630	0.550	0.080	-0.110	-0.080	-0.049	-0.020	-0.363**	-0.046	0.376**	0.442**	-0.128	0.179*	(0.845)	
离职意图	3.030	0.680	-0.050	0.150	-0.060	0.040	-0.110	-0.300**	-0.149*	0.207**	0.100	-0.245**	0.175*	0.243**	(0.796)

注: *为 $p < 0.050$, 下同。

表3 回归分析结果
Table 3 Results of Regression Analysis

变量	离职意图			情景妒忌			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
性别	-0.027	-0.026	-0.040	0.021	0.044	0.040	0.029
年龄	0.178*	0.151	0.181*	-0.097	-0.095	-0.096	-0.100
学历	-0.173*	-0.120	-0.111	-0.040	-0.029	-0.018	0.009
职位	0.068	0.118	0.072	0.069	0.142	0.137	0.155*
自尊	-0.082	-0.039	-0.048	-0.024	0.028	0.032	0.00008
工作满意度	-0.250***	-0.468***	-0.515***	0.353***	0.145*	0.134	0.108
社会称许性	-0.154*	-0.093	-0.102	-0.007	0.027	0.042	0.063
向上流动		0.265***	0.158*		0.332***	0.335***	0.224**
表层相似性		0.287***	0.159*		0.395***	0.382***	0.347***
关系		-0.316***	-0.273***		-0.133	-0.137*	-0.090
情景妒忌			0.324***				
外部归因						0.129*	0.119
向上流动 × 外部归因							0.187*
表层相似性 × 外部归因							0.174**
关系 × 外部归因							-0.100
R^2	0.143	0.359	0.422	0.138	0.400	0.416	0.482
调整后 R^2	0.104	0.317	0.380	0.099	0.360	0.373	0.432
ΔR^2	0.143***	0.217***	0.063***	0.138**	0.262***	0.016*	0.066***
F	3.657***	8.462***	9.963***	3.526***	10.058***	9.708***	9.761***

注:***为 $p < 0.001$ 。

模型4、模型5、模型6和模型7以情景妒忌为因变量,模型4的自变量为性别、年龄、学历、职位、自尊、工作满意度和社会称许性等控制变量,模型5在模型4的基础上加入向上流动、表层相似性、关系变量,模型6在模型5的基础上加入调节变量外部归因,模型7在模型6的基础上加入向上流动、表层相似性、关系与外部归因3个交互项。由模型5回归结果可知,向上流动对情景妒忌有显著的正向影响, $\beta = 0.332, p < 0.001$;表层相似性对情景妒忌有显著的正向影响, $\beta = 0.395, p < 0.001$;关系对情景妒忌的影响不显著。 H_{2a} 和 H_{2b} 得到验证, H_{2c} 未得到验证。

模型3在模型2的基础上加入中介变量情景妒忌,回归结果表明,加入情景妒忌后,情景妒忌对离职意图有显著的正向影响, $\beta = 0.324, p < 0.001$;向上流动对离职意图的正向影响显著减小,由 $\beta = 0.265, p$

< 0.001 变为 $\beta = 0.158, p < 0.050$;表层相似性对离职意图的正向影响也显著减小,由 $\beta = 0.287, p < 0.001$ 变为 $\beta = 0.159, p < 0.050$;而关系对离职意图负向影响的显著性没变, $\beta = -0.273, p < 0.001$ 。同时,模型5的回归结果表明,向上流动和表层相似性对情景妒忌有显著的正向影响, $\beta = 0.332, p < 0.001$; $\beta = 0.395, p < 0.001$ 。关系对情景妒忌的影响不显著, $\beta = -0.133, n. s.$ 。综上所述,离职同事向上流动的程度、留任员工与离职同事的表层相似性通过情景妒忌影响留任员工的离职意图, H_{3a} 和 H_{3b} 得到验证, H_{3c} 未得到验证。

模型6和模型7是对调节效应的检验。由模型7的回归结果可知,向上流动与外部归因的交互项对情景妒忌的影响显著, $\beta = 0.187, p < 0.050$,表明留任员工对同事离职的外部归因加强离职同事向上流动的程度与留任员工情景妒忌的正向关系, H_{4a} 得到验证。

证;表层相似性与外部归因交互项对情景妒忌的影响也显著, $\beta = 0.174, p < 0.010$,表明留任员工对离职同事离职的外部归因会加强与离职同事表层相似性与留任员工情景妒忌的正向关系, H_{4b} 得到支持;关系与外部归因的交互项对情景妒忌的影响不显著, $\beta = -0.100, n. s.$,表明留任员工对离职同事离职的外部归因不会加强与离职同事的关系与留任员工情景妒忌的正向关系, H_{4c} 未得到验证。

为了更直观、形象地表现调节效果,本研究参考刘军^[46]关于交互效应图形的绘制方法,绘制外部归因对同事向上流动、表层相似性与情景妒忌关系的调节作用的简易图形,见图2和图3。由图2可知,高外部归因加强了同事离职向上流动对情景妒忌的正向影响;由图3可知,高外部归因加强了与表层相似性对情景妒忌的正向影响。

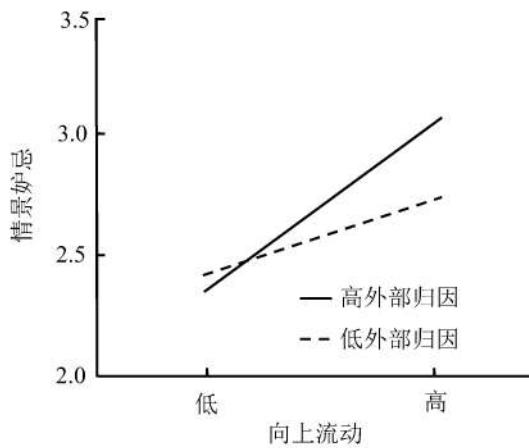


图2 外部归因对向上流动与情景妒忌关系的调节作用

Figure 2 Moderating Effects of External Attribution on Relationship between Upward Turnover and Episodic Envy

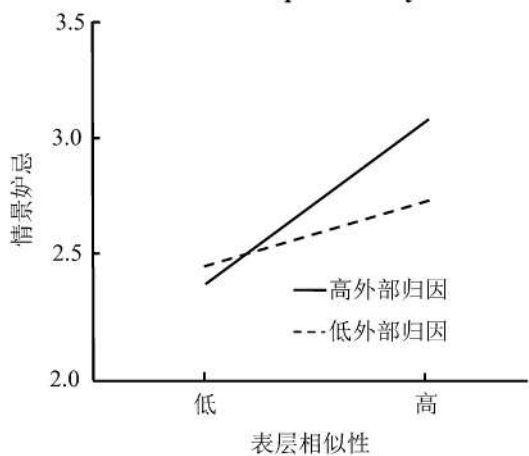


图3 外部归因对表层相似性与情景妒忌关系的调节作用

Figure 3 Moderation Effect of External Attribution on Relationship between Surface Similarity and Episodic Envy

5 结论

基于社会比较理论和归因理论研究离职问题,本研究对4家高科技行业公司的198名员工进行问卷调查,实证研究同事主动离职对留任员工离职意图的影响,并分析情景妒忌的中介效应和外部归因的调节效应,得到以下结论。

(1) 离职同事向上流动、留任员工与离职同事的表层相似性对留任员工的离职意图有正向影响,且这一影响受情景妒忌的中介作用和外部归因的调节作用。离职同事向上流动、留任员工与离职同事的表层相似性越高,导致留任员工所产生的情景妒忌越强烈,进而增强了留任员工的离职意图;留任员工对离职同事离职的外部归因加强离职同事向上流动、留任员工与离职同事的表层相似性与留任员工情景妒忌的正向关系。

(2) 本研究中部分假设未得到验证。① H_{1c} 未得到验证,从数据结果看,与离职同事的关系越密切,留任员工的离职意图反而会越低。本研究认为关系对离职意图的负向作用也可以从承诺升级的视角加以解释^[47]。当同事离开公司后,留任员工却选择继续留在公司内,他们就必须合理化^[47]自己的选择。对关系密切的留任员工而言,由于在同事离职前接受了许多负面信息,因此在该同事离职后,他更有必要且必须花更多的精力来合理化自己留下来的选择,因为合理化、承诺升级的作用使与离职员工越密切的留任员工的留职意图越低。本研究建议未来研究可从此研究视角继续探索。② H_{2c} 未得到验证。本研究认为在职场上没有真正的朋友,当关系很好的朋友与自己在同一家公司就职,尤其是在同一部门就职时,地理空间距离近,两人关系好,使留任员工更易获得社会比较的信息,关系好的同事更易成为留任员工进行社会比较的对象,进而通过比较产生妒忌的情绪。但当关系好的同事离开后,两人之间的利益冲突减少。③与离职同事的关系对留任员工离职意图的正向影响未被验证,即 H_{3c} 未得到验证。④外部归因对关系与情景妒忌之间的调节作用也未被验证,即 H_{4c} 也未得到验证。

本研究的结论具有一定的理论意义。社会比较理论和归因理论的研究主要应用于社会心理学领域,将其应用在组织行为学领域进行探讨的研究较少。本研究基于这两个理论探讨同事离职对留任员工离职意图的影响弥补了已有研究不足,并拓展了两个理论的应用范畴。同时,本研究探讨在同事离职情景中情景妒忌的中介机制作用以及归因的调节作用,较好地解释了同事离职对留任员工的离职意图的影响,又将对情景妒忌和归因变量的研究视角扩展到更深的层面。

本研究对预防和处置同事离职事件、降低其负面影响提出以下建议。①企业管理者要积极关注与离职同事具有较高相似性的留任员工,引导其更多地关注自身潜能的发掘和业绩创造,从而发挥正面情绪的积极作用并抑制妒忌的消极作用。②企业可

以引导留任员工进行正确的比较,疏导留任员工因不恰当的比较而产生的情景妒忌。社会比较未必一定会引发比较者负面消极的情绪,如果能引导留任员工进行恰当的比较,可以激发留任员工的积极、正面的情绪和力量。③为引导员工对同事离职事件作出正确的归因,公司必要时应开诚布公地对相关人员说明其离职原因,而不是一味地任凭员工猜测;并且应针对上述特定员工采取个别辅导、沟通,以引导其合理归因。

当然,本研究存在一些不足和有待提高之处。①由于资源的限制,研究的规模不大,概括性可能受限。②变量测量的时间点可能不够恰当。对情景妒忌、离职意图等的测量都是采用回忆的方式,可能存在回忆失真的问题。③本研究仅调查留任员工的离职意图,并非真正的离职行为,虽然离职意图与离职行为高度相关,但还是存在一定差异。因此,本研究建议未来可采用时间纵向的追踪研究设计方案进行相关研究,这样可以解决上述回忆法的缺陷并真正了解同事离职对后续离职行为的影响。

参考文献:

- [1] Ramesh A, Gelfand M J. Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(5): 807-823.
- [2] Krackhardt D, Porter L W. When friends leave: A structural analysis of the relationship between turnover and stayers' attitudes [J]. *Administration Science Quarterly*, 1985, 30(2): 242-261.
- [3] Krausz M, Yaakobovitz N, Bizman A, Caspi T. Evaluation of coworker turnover outcomes and its impact on the intention to leave of the remaining employees [J]. *Journal of Business and Psychology*, 1999, 14(1): 95-107.
- [4] Felps W, Mitchell T R, Hekman D R, Lee T W, Holtom B C, Harman W S. Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting [J]. *The Academy of Management Journal*, 2009, 52(3): 545-561.
- [5] Holtom B C, Burton J P, Crossley C D. How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(2): 434-443.
- [6] 陈坤, 黄舸. 浅谈管理中的归因理论 [J]. *现代商业*, 2010(2): 93-94.
Chen Kun, Huang Ge. Attribution theory in management practice [J]. *Modern Business*, 2010(2): 93-94. (in Chinese)
- [7] Menon T, Thompson L. Envy at work [J]. *Harvard Business Review*, 2010, 88(4): 74-79.
- [8] Festinger L. A theory of social comparison processes [J]. *Human Relations*, 1954, 7(2): 117-140.
- [9] 韩晓燕, 迟毓凯. 自发社会比较中的威胁效应及自我平衡策略 [J]. *心理学报*, 2012, 44(12): 1628-1640.
Han Xiaoyan, Chi Yukai. The self-threat of unsolicited social comparison and its balance [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2012, 44(12): 1628-1640. (in Chinese)
- [10] Allen D G, Shanock L R. Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(3): 350-369.
- [11] Krizan Z, Johar O. Envy divides the two faces of narcissism [J]. *Journal of Personality*, 2012, 80(5): 1415-1451.
- [12] 吴宝沛, 张雷. 妒忌: 一种带有敌意的社会情绪 [J]. *心理科学进展*, 2012, 20(9): 1467-1478.
Wu Baopei, Chang Lei. Envy: A social emotion characterized by hostility [J]. *Advances in Psychological Science*, 2012, 20(9): 1467-1478. (in Chinese)
- [13] Martinko M J, Harvey P, Dasborough M T. Attribution theory in the organizational sciences: A case of unrealized potential [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32(1): 144-149.
- [14] Kelley H H. Attribution theory in social psychology [M] // Levine D. *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 1967: 192-238.
- [15] Sheehan E P. The effects of turnover on the productivity of those who stay [J]. *The Journal of Social Psychology*, 1993, 133(5): 699-706.
- [16] Feeley T H, Moon S I, Kozey R S, Slowe A S. An erosion model of employee turnover based on network centrality [J]. *Journal of Applied Communication Research*, 2010, 38(2): 167-188.
- [17] Mowday R T. Viewing turnover from the perspective of those who remain: The relationship of job attitudes to attributions of the causes of turnover [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1981, 66(1): 120-123.
- [18] Nabi R L, Keblusek L. Inspired by hope, motivated by envy: Comparing the effects of discrete emotions in the process of social comparison to media figures [J]. *Media Psychology*, 2014, 17(2): 208-234.
- [19] Brockner J, Kim D H. Factors affecting stayers' job satisfaction in response to a coworker who departs for a better job [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1993, 23(20): 1659-1684.
- [20] Hom P W, Mitchell T R, Lee T W, Griffeth R W. Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion [J]. *Psychological Bulletin*, 2012, 138(5): 831-858.

- [21] Liu D, Mitchell T R, Lee T W, Holtom B C, Hinkin T R. When employees are out of step with coworkers: How job satisfaction trajectory and dispersion influence individual- and unit-level voluntary turnover [J]. *The Academy of Management Journal*, 2012, 55(6):1360-1380.
- [22] Buunk A P, Carmona C, Peiró J M, Dijkstra A, Dijkstra P. Social comparison at work: The role of culture, type of organization and gender [J]. *Cross-Cultural Communication*, 2011, 7(2):22-34.
- [23] 张春雨, 张进辅. 员工妒忌问题研究 [J]. *中国人力资源开发*, 2010(6):5-9.
Zhang Chunyu, Zhang Jinfu. Study on staff jealousy [J]. *Human Resource Development of China*, 2010(6):5-9. (in Chinese)
- [24] Cikara M, Fiske S T. Stereotypes and schadenfreude: Affective and physiological markers of pleasure at outgroup misfortunes [J]. *Social Psychological and Personality Science*, 2012, 3(1):63-71.
- [25] Schaubroeck J, Lam S S K. Comparing lots before and after: Promotion rejectees' invidious reactions to promotees [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2004, 94(1):33-47.
- [26] Duffy M K, Shaw J D. The salieri syndrome: Consequences of envy in groups [J]. *Small Group Research*, 2000, 31(1):3-23.
- [27] Vecchio R. Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied [J]. *Cognition and Emotion*, 2005, 19(1):69-81.
- [28] Duffy M K, Scott K L, Shaw J D, Tepper B J, Aquino K. A social context model of envy and social undermining [J]. *The Academy of Management Journal*, 2012, 55(3):643-666.
- [29] Tai K, Narayanan J, McAllister D J. Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations [J]. *The Academy of Management Review*, 2012, 37(1):107-129.
- [30] 才国伟, 刘剑雄. 归因、自主权与工作满意度 [J]. *管理世界*, 2013(1):133-142, 167.
Cai Guowei, Liu Jianxiong. The attribution, the autonomy and the job satisfaction [J]. *Management World*, 2013(1):133-142, 167. (in Chinese)
- [31] Hofer J, Busch H. When the needs for affiliation and intimacy are frustrated: Envy and indirect aggression among German and Cameroonian adults [J]. *Journal of Research in Personality*, 2011, 45(2):219-228.
- [32] Hu T, Zhang D, Yang Z. The relationship between attributional style for negative outcomes and depression: A meta-analysis [J]. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 2015, 34(4):304-321.
- [33] 王兆霞, 贾丽华, 艾秀华, 周建玲. 同事离职对在职护士影响的质性研究 [J]. *中国护理管理*, 2011, 11(1):78-81.
Wang Zhaoxia, Jia Lihua, Ai Xiuhua, Zhou Jianling. The qualitative research on the influence of colleague turnover on the nurses [J]. *Chinese Nursing Management*, 2011, 11(1):78-81. (in Chinese)
- [34] Testa M, Major B. The impact of social comparisons after failure: The moderating effects of perceived control [J]. *Basic and Applied Social Psychology*, 1990, 11(2):205-218.
- [35] Streiner D, Norman G R. An introduction to the statistical development and application section [J]. *Journal of Personality Assessment*, 2003, 80(1):3.
- [36] Kim S W, Price J L, Mueller C W, Watson T W. The determinants of career intent among physicians at a U. S. air force hospital [J]. *Human Relations*, 1996, 49(7):947-976.
- [37] 张勉, 张德, 李树苗. IT 企业技术员工离职意图路径模型实证研究 [J]. *南开管理评论*, 2003, 6(4):12-20.
Zhang Mian, Zhang De, Li Shuzhuo. An empirical study on a path model of turnover intention among technical staff in IT enterprises [J]. *Nankai Business Review*, 2003, 6(4):12-20. (in Chinese)
- [38] Smith R H, Kim S H. Comprehending envy [J]. *Psychological Bulletin*, 2007, 133(1):46-64.
- [39] Russell D. The causal dimension scale: A measure of how individuals perceive causes [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982, 42(6):1137-1145.
- [40] Chen Y, Friedman R, Yu E, Fang W, Lu X. Supervisor-subordinate guanxi: Developing a three-dimensional model and scale [J]. *Management and Organization Review*, 2009, 5(3):375-399.
- [41] Rosenberg M. *Conceiving the self* [M]. New York: Basic Books, 1979:117-220.
- [42] Brayfield A H, Rothe H F. An index of job satisfaction [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1951, 35(5):307-311.
- [43] Strahan R, Gerbasi K C. Short, homogeneous versions of the Marlow-Crowne social desirability scale [J]. *Journal of Clinical Psychology*, 1972, 28(2):191-193.
- [44] Hui C, Lee C, Rousseau D M. Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(2):311-321.
- [45] Podsakoff P M, MacKenzie S B, Lee J Y, Podsakoff N P. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(5):879-903.

- [46] 刘军. 管理研究方法:原理与应用[M]. 北京:中国人民大学出版社,2008:348-352.
Liu Jun. Management research methods: Theories and applications [M]. Beijing: China Renmin University Press, 2008:348-352. (in Chinese)
- [47] Schaumberg R L, Wiltermuth S S. Desire for a positive moral self-regard exacerbates escalation of commitment to initiatives with prosocial aims [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2014,123(2):110-123.

Research of the Influence Mechanism of Coworker Turnover on Stayer Turnover Intention

Wang Zhenyuan^{1,2}, Wu Junhong³, Sun Shanshan⁴

1 Business School, East China Normal University, Shanghai 200241, China

2 Research Institute of International Business and Management, Peking University, Beijing 100871, China

3 School of Management, Shanghai University, Shanghai 200444, China

4 Shanghai Min Holding Group Co., Ltd, Shanghai 200444, China

Abstract: The influence of coworker turnover on a stayer turnover is an emerging issue in employee turnover research. Scholars have devoted efforts on investigating the effects of coworker turnover on stayer work behavior and attitude. However, few studies have focused on the role of stayer emotional reaction and the mechanism between coworker turnover and stayer turnover intention. On the basis of social comparison theory and attribution theory, we propose that coworker upward mobility, stayer perceived similarity to coworkers, and stayer closeness with coworkers may influence stayer turnover intention via episodic envy. Stayer attribution may respectively moderate the relationship between coworker upward mobility, stayer perceived similarity to coworkers, closeness with coworkers and stayer turnover intention.

In this study, we collected data from 198 employees in 4 foreign-owned high-tech companies in China. Questionnaires were distributed to the respondents in 2 periods: we surveyed the independent, mediating, and moderating variables in July 2014; we surveyed the dependent variable in September 2014. Before conducting hierarchical regression analysis to test the hypothesis, we used confirmatory factor analysis to ensure that common method bias will not influence the results. Results show the followings: ①coworker upward mobility and stayer perceived similarity to coworkers positively influence stayer turnover intention; ②coworker upward mobility and stayer perceived similarity to coworkers positively influence stayer episodic envy; ③stayer episodic envy mediates the effects of coworker upward mobility and stayer perceived similarity to coworkers on stayer turnover intention; ④stayer external attribution toward coworker turnover enhances the effects of coworker upward mobility and stayer perceived similarity to coworkers on stayer turnover intention. However, closeness with coworkers is negatively related to stayer episodic envy.

Our research enriches social comparison theory and attribution theory in an organization context. This study extends the content of these two theories by integrating episodic envy and attribution. Second, the results indicate that episodic envy and attribution both play important roles in coworker turnover context to predict stayer turnover intention. Therefore, the results provide a new perspective for studying employee turnover. Third, we suggest that when a coworker who has high similarities to the stayer leaves the organization and finds a better job, companies should find ways to manage and motivate the stayer and focus on his/her emotional changes. For example, transparent communication with the stayer after a coworker leaves the organization may influence his/her emotions. The limitations of this study include a small sample size, use of retrospective method, etc. We suggest that future studies should try to enlarge the sample size and use a longitudinal design when conducting research.

Keywords: coworker turnover; episodic envy; social comparison; turnover intention; attribution

Received Date: December 24th, 2014 **Accepted Date:** April 29th, 2015

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China(71102029,71372081)

Biography: Wang Zhenyuan (1976 - , Native of Zhanghua, Taiwan), Doctor in Management and is an Associate Professor in the Business School at East China Normal University, and also an Associate Researcher in the Research Institute of International Business and Management at Peking University. His research interests include organizational behavior and human resource management, etc.

E-mail: wangzhenyuan@dbm.ecnu.edu.cn

□