

群体离职研究述评与展望

——整合模型的建构

周焯枫

(中山大学 管理学院, 广州 510006)

摘要:基于国内外研究,系统探讨了群体离职的内涵、动因、形成过程以及后果,特别指出了以往被忽略的人际因素在群体离职中的作用,并在此基础上建构了群体离职新的整合模型,并提出未来研究方向。

关键词:群体离职;人际影响;动因;过程;后果

中图分类号:F406 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2016)09-0071-07

员工离职指从组织中获取利益的员工终止组织成员关系的过程^{①[1]}。以往研究中,外部拉力和内部推力等个体层面因素成为研究者关注的重点^[2]。然而,随着团队成员之间的利益协同性和嵌入性的增强,任何员工的离职都会与网络中其他成员产生互动,进而引发离职的“滚雪球效应(snow effects)”^[3],即产生群体离职(collective turnover)。

相较于个体离职,群体离职的影响不仅仅局限于企业的人力资本^[4]、企业的生产绩效^[5]和日常经营管理^[6]等方面,特定的群体离职甚至会成为影响某些行业兴衰、劳动力市场用工规范乃至经济波动的重要因素。然而,尽管日益频发的群体离职吸引了众多关注,但是其过程机制一直未能得到充分的解释。现有研究中,大多数学者还是将群体离职简单等同于个体离职的加总,忽视了群体的重要属性—员工成员间嵌入性^[3]对群体离职的影响。考虑到群体离职的前沿性及重要性,探究群体离职的动因和形成机制,明晰群体离职对组织绩效的影响,具有重要的理论和现实意义。因此,本文从概念界定,形成动因,演进过程,结果影响等四方面对群体离职现有文献进行梳理概述,建构整合模型,并指出未来需要深化的研究方向,供国内同仁参考。

1 群体离职的内涵

群体离职的最初定义是一段时间内组织的离职率^[7]。由于具有易测量,利于开展实证研究等特征,

这一定义在后续研究中被广泛采用^[8-10]。然而,有部分学者指出,表面上受个体因素驱动的离职行为,实际上嵌入于群体互动过程中,任何员工的离职决策都可能成为网络中相似成员的参考^[3,11]。因此,Nyberg 和 Ployhart 认为,将个体离职的叠加的定义方式难以反映出群体离职中复杂机制和深远影响^[4]。

基于上述考虑,一些学者开始从团队过程的视角关注群体离职^[12]。过程观认为,群体离职是同一个组织中成员通过认知共享、情感传染等过程推动,同时或相继离开组织的过程。群体成员之间的相互影响作为群体离职一个重要推动力,往往被大多数研究所忽视。近年来,情绪传染(emotional contagion)和共享意会(shared sensemaking)等群体过程概念的引入,人际间相互影响才逐渐被认为引发群体离职的重要途径^[12-13]。由此,群体离职的定义开始关注于离职过程,例如 Bartunek, Huang 和 Walsh 对群体离职的定义中,个体对组织的不满会通过情绪传染和共享意会的方式传递给群体内的其他成员,而这种共享的社会过程和决策,是员工在相近的时间内离开同一个组织的重要因素^[12]。

总体而言,目前群体离职的定义在两个方面是明确的:①群体离职人数为两人或两人以上,这是群体离职区别于个体离职的基础;②离职成员同时或者相继离开原有工作单位。而在下述两个方面还存在分歧:①离职成员间如何相互影响。虽然学者在连带式

收稿日期:2016-04-18

基金项目:国家自然科学基金项目(71402164)。

作者简介:周焯枫(1993—),女,浙江台州人,中山大学管理学院,硕士研究生,研究方向:员工离职。

注:①本研究关注的是主动离职。由于雇员退休、雇主辞退、企业破产等原因导致的非主动离职,不在本研究的范围之内。

群体离职的定义中已经强调人际间互动对离职的影响,然而缺乏足够的证据。例如 Bartunek, Huang 和 Walsh^[12]虽然解释了离职成员间相互影响机制,但是仅基于3个群体离职案例的基础上提出过程模型,效度需要进一步验证;②离职期限。目前对群体离职的定义有的基于一年的时间^[14],也有基于半年时间^[15]。群体离职作为一个过程,时间段选取不当会混淆个人离职与群体离职的定义。可见,目前群体离职的定义并不清晰,除去离职人数,现有群体离职定义中,群体离职与个体离职的差异,例如人际间影响和离职期限等等,尚未得到明确地界定。

2 群体离职的前因

与个体离职相似,群体离职的动因同样来自于组织或者外界环境的推力和拉力。依据研究层次的不同,本文将群体离职的动因分为四个方面:劳动力市场特征、企业管理特征、团队共享认知与情感和人际影响。

2.1 劳动力市场特征

劳动力市场特征是影响组织离职率的重要因素之一。其中,工作机会的数目是诱发离职的重要拉力^[16]。工作机会数目主要取决于两个因素:失业率和员工人力资本。较高的失业率意味着外界工作机会的缺乏^[8,17-18],具有较高的人力资本的员工(例如受过高水平的教育)则会获得更多的就业选择^[19]。此外,Griffeth, Steel 和 Allen 指出工作机会的质量在离职动因中同样重要^[20],但是到目前为止仍然缺乏足够的证据支持。

2.2 企业管理特征

目前,如何通过企业人力资源管理实践降低群体离职成为了研究热点。其基本逻辑是企业通过高承诺的人力资源管理实践,建立良好的雇佣关系,从而降低群体离职率^[21]。研究表明,激励性工资、良好的工作设计、员工培训、建言机制等管理举措能显著降低员工的离职意愿^[5,22-24],而程序化的工作内容、过度监督与管控、广泛采用实习生等人力资源管理举措则会减少员工的工作自主性、损害员工对组织的信任感,引发较高的离职率^[25-26]。

2.3 团队心理特征

群体凝聚力、团队氛围、团队认同等群体共享认知与情感同样是群体离职行为的重要激发因素。良好的团队氛围,群体凝聚力及组织承诺意味着更紧密的群体成员联系,更低的离职率^[7-8,27]。其中,团队层次组织承诺被认为是群体离职行为的重要前置因素^[28]。而群体凝聚力被认为是连接个体离职行为和

群体离职行为之间的重要变量^[29]。

2.4 人际影响

个人的态度和行为有时候是组织成员共同行为过程的反射^[30]。一些离职行为表面上是由个人决定的,实际上却受其他群体成员的相互影响推动。例如 Krackhardt 和 Porter 的研究指出,个体的离职对非正式网络中相似的成员具有重要的暗示作用,这种暗示会使此类员工做出相同的离职决策^[3]。现有研究中,情绪传染^[13],共享意会^[12]被认为是个人离职演变为群体离职的重要途径。此外,离职者的影响力也是重要的群体离职动因之一。在组织中,员工依附对象往往是个体,而与组织无关^[31]。因此,领导者跳槽往往伴随着群体性离职现象的产生。其中,领导者的个人魅力成为了员工选择是否跟随跳槽的重要因素^[15]。总体而言,相较其他动因,人际影响受到的关注较少。虽然少量学者^[13]指出人际影响层面可能存在的群体离职动因,例如情绪传染,但需要更多的理论和实证证据的支持。

2.5 述评

大量研究都表明,外部劳动力市场的发展、企业内部管理、团队共享态度与认知是促使群体离职过程发生的重要因素,离职者受到的外部拉力(劳动力市场特征)和内部推力(企业管理特征和团队心理特征)仍然是研究者关注的重点。然而,研究者过于关注群体离职的显性动因,忽视了群体离职的内在动因—人际间互动的影响。而随着社会分工日益细化,员工对团队的嵌入程度以及团队成员之间的相互影响会进一步加深。因此,群体的协同利益和群体成员之间的相互影响作为群体离职重要的激发因素,值得研究者关注。

3 群体离职的过程

离职群体成员之间的相互影响是连带式群体离职的重要动因。早期离职过程模型,例如 Lee 和 Mitchell 的展开模型(unfolding model)^[32]并未考虑离职者与周围同事间的互动关系。近年来,离职模型逐渐将人际间互动纳入考虑范畴, Bartunek 等和 Felps 等人分别提出了“群体离职过程模型”(process model of collective turnover)^[12]和“离职传染模型”(turnover contagion model)^[13],对群体离职形成机制进行了阐释。

3.1 群体离职过程模型

Bartunek, Huang 和 Walsh 认为,共享的群体过程是形成群体决策的重要来源^[12]。而员工之间的相互比较促使了共享情绪与认知的出现。具体而言,群

体离职过程模型分为了三个步骤,如图 1。

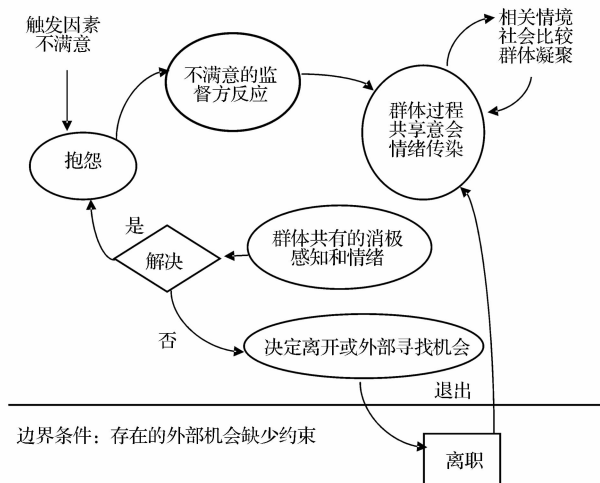


图 1 群体离职的过程模型

首先,一个组织中两个或两个以上的员工对组织产生了不满意,并且他们的不满并没有得到按照他们期待的方式解决;其次,个体将自己的负面经历通过共享意会(shared sensemaking)和情感感染(emotion contagion)转化为群体的共同感知,并且群体凝聚力越强的团队越容易出现;最后,当员工觉得组织没有改进的希望,有较好的其他工作机会,离职不受束缚的情况下,他们便会找寻新的工作并引发群体离职。遗憾的是,该模型的提出仅仅依据于 3 个群体离职案例,效度有待验证。

3.2 离职传染模型

不同于 Bartunek 等人的案例研究,Felps 等则通过对娱乐服务组织的实证研究,探讨了员工的工作嵌入和工作寻找行为对离职的影响,并提出离职传染(turnovercontagion)的概念,认为离职传染是群体离职的重要过程^[13]。如图 2 所示。

该研究指出,同事的工作搜寻行为或是离职行为能够通过社会传染过程来影响其他员工,这些受到影响的人更可能会发生离职,尤其是这些同事就是自己进行社会比较的目标。在一个小群体中,任何一个个体都可能会将离职传染给大量的其他成员,同时也会受到其他成员离职的影响。然而离职传染模型忽视了与群体离职密切相关的一些因素,例如集体规范^[12]的影响,因此模型需要进一步完善。

3.3 述评

在某些原因的触动下,员工会产生情绪的波动,而随之产生的言语或者行为能够影响其他群体成员,进而在互动过程中分享信息,形成共同的情感和感知,在权衡外部就业机会等方面后,做出离职决策。

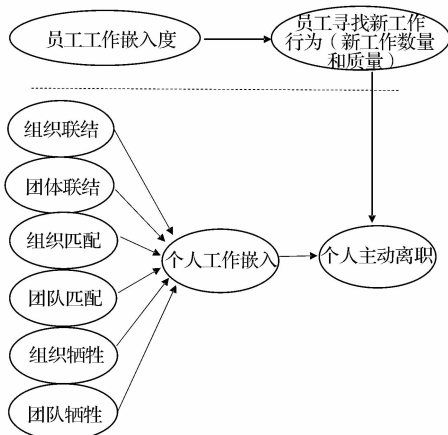


图 2 离职传染模型

在群体离职过程中,情绪传染扮演了重要的决策。群体离职过程模型和离职传染模型揭示了群体离职的形成机制,对于丰富群体离职的过程研究具有重要贡献。但是,现有过程研究中都忽视了一些其他因素的影响。在 Bartunek 等人的案例研究中,离职动因被定义为不满意。然而,许多创业者群体离职的原因是基于创业梦想,并未对原有组织产生不满意。而在 Felps 等的模型中,也忽视了来自于集体规范等群体过程对离职行为和态度的影响。事实上,其他一些因素引发的群体离职,在路径上与上述模型可能存在差异。例如领导者引发的群体离职中,领导者的个人魅力和积极的态度往往引发了下属的跟随离职^[15],不满意未必是诱发群体离职的动因。因此,与个体离职类似,群体离职是否也存在多重路径有待研究者进行检验。

4 群体离职的结果

相较于个体离职,群体离职会造成更为深远的影响^[3]。本文参照 Shaw 对群体离职的结果的划分^[33],从近端绩效(proximal performance)和远端绩效(distal performance)两方面对结果进行概述。

4.1 近端绩效

近端绩效包括顾客满意度、服务质量等变量。以往的研究普遍认为,离职事件的出现往往会打乱组织的常规工作状态,迫使员工去适应更多的工作^[34],从而增长顾客等待时间^[35],导致较低的顾客满意度^[27,36-37],降低服务质量认知^[18]。Hale, Ployhart 和 Shepherd 指出,如果群体离职中上下级存在联动效应,组织内被打乱的工作状态则需要更多时间才能复原^[38]。

4.2 远端绩效

远端绩效强调财务,市场等公司层面的绩效。一

一般而言,群体离职对远端绩效的影响大多通过近端绩效实现^[39],且呈现负相关关系^[22,27,40]。Park 和 Shaw 对离职率与组织绩效的元分析验证了二者间存在明显的负向关系^[41]。不同学者从人力资本^[4],业务干扰^[42],离职造成的成本损失^[17,43-44]等角度对二者关系进行了解释。

4.3 述评

总体而言,关于群体离职的结果,学界已经有了丰富的研究。一般认为,群体离职对近端绩效和远端绩效都存在负向影响。然而,有研究显示,群体离职与近端绩效间存在倒“U”型关系^[45],但是缺乏足够实证数据的支持^[46]。叶仁荪等人认为,群体离职的测量方式可能是导致上述现象的主要原因之一^[47]。传统群体离职研究中,将个体离职简单汇总的定义和

采用离职率的测量方式,忽视了离职成员间相互影响可能造成的复杂的后果^[38],并不能反映群体离职的真实情况^[4]。因此,进一步探究群体离职人际影响,明确群体离职的定义对于群体离职结果的影响有着重要意义。

5 评论与研究展望

近年来,群体离职已经得到学术界越来越多的关注。通过对群体离职概念、动因、过程、影响四个方面进行归纳与分析,构建了集体离职研究整合模型,如图 3 所示。本文认为虽然学术界在群体离职的研究上已经取得一些成果,但在如下问题上值得进一步探究。

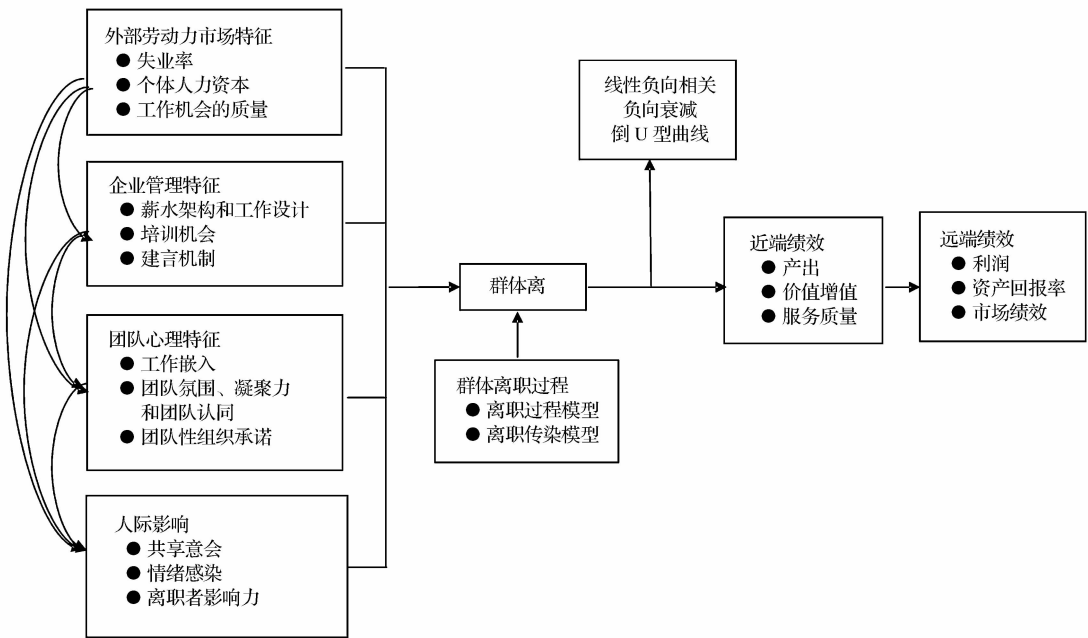


图 3 群体离职整合模型

5.1 群体离职的概念需要进一步明晰

目前,群体离职的概念比较有争议的地方在于是否考虑人际之间的相互影响。依据群体成员间是否存在相互影响,本文认为,群体离职分为两类:分散式群体离职和连带式群体离职。分散式离职将群体离职等同于离职率,看作个体离职的单纯叠加。连带式群体离职则假设员工在形成离职决策期间存在多种形式的相互作用,个体离职对于其他群体成员具有传染性和连带性,推动了群体离职行为的发生。现有的大多群体离职研究过于关注于前者,而忽视了连带式群体离职的存在。未来研究应该进一步探究连带式群体离职的表现形态和特征,明确人际间相互影响的

机制。

5.2 群体离职形成机制仍需深入研究

虽然 Krackhardt 和 Porter 在 1986 年就提出了群体离职的“滚雪球效应”,但是到目前为止大部分群体离职的研究仍从静态的角度,将群体离职视为个体离职的单纯叠加,忽略了员工在离职决策期间的相互影响。虽然现有研究对群体离职的动因和过程进行了分析,并建立了模型,但这些模型只揭示群体离职过程的一部分,并未完整地阐述群体离职的全貌。例如,群体离职有集体跳槽到另一家企业,分别寻找不同的去处以及共同创业等三个去向。相较于前两者,共同创业往往侧重于创业梦想以及创业机会的识别,

受内部推力,例如不满意影响较少。由此可见,基于不同去向,群体离职的路径可能会出现差异。因此,深化对群体离职行为的触发因素、个体离职意愿在群体传播的机制、群体成员之间相互影响的过程,探讨群体离职可能存在的不同路径,具有重要的意义。

5.3 群体离职的理论基础亟需构建

目前群体离职的研究大多从个体离职出发,探究个体离职的动因和影响结果,这些研究的理论根基仍然停留在个体离职层面,并没有涉及群体离职理论本身。因此,从群体层面构建新的理论基础,是群体离职研究的重要任务。目前群体离职领域,仅有 Nyberg 和 Ployhart 建立了“情境突现的离职理论”,探讨了个体层面(员工知识,技能和能力等等),群体层面(群体离职)与组织层面(人力资本流动,组织绩效)之间的关系,为群体离职结果的研究提供了依据。而对于群体离职的过程机制,仍然缺乏系统的理论构建。今后的群体离职的研究可借鉴社会学、心理学、群体动力学等学科的理论和方法,对群体离职的概念模型、触发因素和形成机制做更深入的探索。群体间是否存在交互影响,是未来的研究重点之一。

5.4 文化背景对群体离职过程的影响值得关注

不同的文化背景下,员工的价值观、思维方式、行为习惯有着较大的差异。与西方强调个体主义不同,中国人受传统文化影响,强调“忠、孝、节、义”,讲究“情谊”,具有较强的集体主义文化。有研究表明,在集体主义文化下,工作嵌入对雇员离职的解释力更强^[48]。另一方面,中国改革开放 30 多年,受外来文化冲击,中国人价值观也发生了很大变化。当前劳动力市场的主体大都是 80 后和 90 后的知识型员工。他们受教育程度较高,拥有更高职业发展期望,在工作中希望拥有更大的自由度和决定权。而且,企业文化也更为开放多元。部分企业的招聘理念也从雇佣个人发展到收编整个团队,期望短期内获得竞争优势^[49]。因此,在中国情境下,群体离职动因可能会更加丰富,形成机制可能会更加复杂。在群体离职研究中,关注中国文化背景对群体离职表现形态、触发因素、形成机制等存在的差异进行研究,有利于更好地理解中国文化背景下群体离职问题。

参考文献

- [1] MOBLEY W H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1977, 62(2): 237—240.
- [2] 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.

- [3] KRACKHARDT D, PORTER L W. The snowball effect: turnover embedded in communication networks[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(1): 50—55.
- [4] NYBERG A J, PLOYHART R E. Context-emergent turnover (CET) theory: a theory of collective turnover[J]. *Academy of Management Review*, 2013, 38(1): 109—131.
- [5] SHAW J D, GUPTA N, DELERY J E. Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(1): 50—68.
- [6] GLEBBEEK A C, BAX E H. Is high employee turnover really harmful? an empirical test using company records[J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47(2): 277—286.
- [7] GEORGE J M, BETTENHAUSEN K. Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: a group-level analysis in a service context[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75(6): 698—709.
- [8] HEAVEY A L, HOLWERDA J A, HAUSKNECHT J P. Causes and consequences of collective turnover: a meta-analytic review[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98(3): 412—453.
- [9] HAUSKNECHT J P, HOLWERDA J A. When does employee turnover matter? dynamic member configurations, productive capacity, and collective performance[J]. *Organization Science*, 2013, 24(1): 210—225.
- [10] SHAW J D, DELERY J E, JENKINS G D, et al. An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover [J]. *Academy of Management Journal*, 1998, 41(5): 511—525.
- [11] GUTHRIE J P. High-involvement work practices, turnover, and productivity: evidence from New Zealand[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(1): 180—190.
- [12] BARTUNEK J M, HUANG Z, WALSH I J. The development of a process model of collective turnover[J]. *Human Relations*, 2008, 61(1): 5—38.
- [13] FELPS W, MITCHELL T R, HEKMAN D R, LEE T W, et al. Turnover contagion: how coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting[J]. *Academy of Management Journal*, 2009, 52(3): 545—561.
- [14] TREVOR C O, NYBERG A J. Keeping your headcount when all about you are losing theirs: downsizing, voluntary turnover rates, and the moderating role of HR practices[J]. *Academy of Management Journal*, 2008, 51(2): 259—276.
- [15] 袁庆宏, 李波, 齐敏. 雇员群体离职的动因, 过程与后果: 一个初步的分析模型[C]//第四届中国管理学年会——组织行为与人力资源管理分会场论文集, 2009.
- [16] GRAY A M, PHILLIPS V L. Labor turnover in the British national health service: a local labor market analysis[J]. *Health Policy*, 1996, 36(3): 273—289.
- [17] TON Z, HUCKMAN R S. Managing the impact of employee turnover on performance: the role of process conformance [J]. *Organization Science*, 2008, 19(1): 56—68.

- [18] HAUSKNECHT J P, TREVOR C O, Howard M J. Unit-level voluntary turnover rates and customer service quality: implications of group cohesiveness, newcomer concentration, and size[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(4): 1068—1075.
- [19] KOEBER C, WRIGHT D W. Gender differences in the re-employment status of displaced workers human capital as signals that mitigate effects of bias[J]. *Journal of Socio-Economics*, 2006, 35(5): 780—796.
- [20] GRIFFETH R W, STEEL R P, ALLEN D G, et al. The development of a multidimensional measure of job market cognitions: the Employment Opportunity Index (EOI) [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(2): 335—349.
- [21] TSUI A S, TRIPOLI A M. Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off? [J]. *Academy of Management Journal*, 1997, 40(5): 1089—1121.
- [22] HUSELID M A. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 1995, 38(3): 635—672.
- [23] SHAW J D, DINEEN B R, FANG R, et al. Employee-organization exchange relationships, HRM Practices, and quit rates of good and poor performers[J]. *Academy of Management Journal*, 2009, 52(5): 1016—1033.
- [24] HAINES V Y, LAROSE K. The Influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian non-governmental sector[J]. *Industrial & Labor Relations Review*, 2010, 63(2): 228—246.
- [25] BATT R, COLVIN A J S, BATT R, et al. An employment systems approach to turnover: human resource practices, quits, dismissals, and performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(54): 695—717.
- [26] DETERT J R, TREVINO L K, BURRIS E R, et al. Managerial modes of influence and counter productivity in organizations: a longitudinal business-unit-level investigation [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(4): 993—1005.
- [27] GELADE G A, IVERY M. The impact of human resource management and work climate on organizational performance[J]. *Personnel Psychology*, 2003, 56(2): 383—404.
- [28] GARDNER T M, WRIGHT P M, MOYNIHAN L M. The impact of motivation, empowerment, and skill-enhancing practices on aggregate voluntary turnover: the mediating effect of collective affective commitment[J]. *Personnel Psychology*, 2011, 64(2): 315—350.
- [29] WHITEOAK J W. The relationship among group process perceptions, goal commitment and turnover intention in small committee groups[J]. *Journal of Business & Psychology*, 2007, 22(1): 11—20.
- [30] MASON C M, GRIFFIN M A. Group task satisfaction the group's shared attitude to its task and work environment [J]. *Group & Organization Management*, 2005, 30(6): 625—652.
- [31] 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.
- [32] LEE T W, MITCHELL T R. An alternative approach: the unfolding model of voluntary turnover[J]. *Academy of Management Review*, 1994, 19(1): 51—89.
- [33] SHAW J D. Turnover rates and organizational performance review, critique, and research agenda [J]. *Organizational Psychology Review*, 2011, 1(3): 187—213.
- [34] REILLY G, NYBERG A J, MALTARICH M A, et al. Human capital flows: using Context-Emergent Turnover (CET) theory to explore the process by which turnover, hiring, and job demands affect patient satisfaction[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(3): 766—790.
- [35] HURLEY R F, ESTELAMI H. An exploratory study of employee turnover indicators as predictors of customer satisfaction[J]. *Journal of Services Marketing*, 2007, 21(3): 186—199.
- [36] PLOMONDON M E, MAGID D J, STEINER J F, et al. Primary care provider turnover and quality in managed care organizations[J]. *American Journal of Managed Care*, 2007, 13(8): 465—472.
- [37] SOWINSKI D R, FORTMANN K A, LEZOTTE D V. Climate for service and the moderating effects of climate strength on customer satisfaction, voluntary turnover, and profitability[J]. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2008, 17(1): 73—88.
- [38] HALE D, PLOYHART R, SHEPHERD W. A two-phase longitudinal model of a turnover event: Disruption, recovery rates, and moderators of collective performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 59(3): 906—929.
- [39] KACMAR K M, ANDREWS M C, VAN ROOY D L, et al. Sure everyone can be replaced... but at what cost? turnover as a predictor of unit-level performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(1): 133—144.
- [40] HANCOCK J I, ALLEN D G, BOSCO F A, et al. Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance[J]. *Journal of Management*, 2013, 39(3): 573—603.
- [41] PARK T Y, SHAW J D. Turnover rates and organizational performance: a meta-analysis [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98(2): 268—309.
- [42] STAW B M. The Consequences of turnover[J]. *Journal of Occupational Behavior*, 1980, 1(4): 253—273.
- [43] NISHII L H, MAYER D M. Do inclusive leaders help to reduce turnover in diverse groups? the moderating role of leader-member exchange in the diversity to turnover relationship[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(6): 1412—26.
- [44] CASCIO W F. The economic impact of employee behaviors on organizational performance [J]. *Investigative Ophthalmology & Visual Science*, 2001, 42(1): 291—7.

(下转第 98 页)

1982;53—56.

[4] 徐建军,梁振民.成渝经济区:中国西部增长极的发展对策研究[J].华北电力大学学报:社会科学版,2009(2):27—30.

[5] 王珂冰.成都:落实“三大发展战略”打造西部经济核心增长极[EB/OL]. [2015—11—15]. http://news.xinhuanet.com/city/2014-03/06/c_126229318.htm.

[6] 王珂冰.成都:成渝西昆菱形经济圈 打造西部大开发升级版[EB/OL]. [2015—11—15]. http://news.xinhuanet.com/city/2015-03/09/c_127561709.htm.

[7] 李植斌.城市土地可持续利用评价研究[J].浙江师大学报:自然科学版,2000(1):73—78.

[8] 成都市统计局.成都统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2014.

[9] 张少平.成都区空间结构变化与大都市协调发展研究[D].成都:四川大学,2007.

Evaluation Research on the Sustainable Utilization of Land Resources of Chengdu

JIANG Mo-chou¹, XU Chang-le²

(1. School of Resources and Environmental Science; 2. The Yangtze River Basin Development Institute, East China Normal University, Shanghai 200241, China)

Abstract: The sustainable utilization evaluation of land resources is the assessment criteria, which can evaluate and monitor the state and degree of sustainable utilization of land resources. This essay established its index system of evaluation from four aspects, i. e. environment, resources, economy and society, choosing 21 elements to be the evaluation factors. With the method based on the point estimation, entropy method and linear proportion method, the essay carried out a specific research on the sustainable degree of the land utilization in Chengdu. The result shows that the degree of sustainability is generality and the overall aspects are in good momentum. However, environmental protection in the process of land utilization in Chengdu needs further strengthening; meanwhile, Chengdu must pay attention to the coordination between plow land and social/economic development, with the aim to improve the efficiency of land use.

Key words: sustainable land utilization; method based on the point estimation; entropy method; Chengdu Sichuan

(上接第 76 页)

[45] MEIER K J, HICKLIN A. Employee turnover and organizational performance: testing a hypothesis from classical public administration[J]. Journal of Public Administration Research & Theory, 2008, 18(4): 573—590.

[46] HAUSKNECHT J P, TREVOR C O. Collective turnover at the group, unit, and organizational levels: evidence, issues, and implications[J]. Journal of Management, 2011, 37(1): 352—388.

[47] 叶仁荪,倪昌红,夏军.员工群体离职研究述评[J].经济理论与经济管理,2012(11):49—57.

[48] ANURADHA R, 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—23.

[49] MUNYON T P, SUMMERS J K, FERRIS G R. Team staffing modes in organizations: strategic considerations on individual and cluster hiring approaches[J]. Human Resource Management Review, 2011, 21(3): 228—242.

Critical Review and Future Agenda on Collective Turnover
——Theoretical framework building

ZHOU Ye-feng

(Sun Yat-sen Business School, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510006, China)

Abstract: Based on the current researches of collective turnover, this paper reviews the conception, antecedents, formation process and consequences of collective turnover, emphasizing the effect of interpersonal interaction which is usually ignored in this process. Accordingly, it puts forward a new integrated model on collective turnover, as well as directions of further researches.

Key words: collective turnover; interpersonal interaction; antecedents; process; consequence