

## 提要

本研究以吉林省四平市三个民营企业共计 249 份配对样本为基础,以组织承诺理论、自我决定理论以及动机理论为基础,从内在动机角度,对员工感知的高承诺工作实践影响员工离职倾向的内在机理及其情境因素进行了研究。结果发现,员工感知的高承诺工作实践对离职倾向的影响是通过内在动机实现的。内在动机在员工感知的高承诺工作实践与离职倾向的关系构建中起到间接效应。研究表明,员工感知的高承诺工作实践与内在动机之间存在显著正向关系,内在动机与离职倾向之间存在显著负向关系。即员工感知的高承诺工作实践通过影响员工的内在动机,进而影响员工的离职倾向。同时,本研究也发现员工的个体特征,如情绪智力与竞争人格具有调节效应。即在高情绪智力与高竞争人格情境下,员工感知的高承诺工作实践与内在动机的正向关系得到加强,从而提高员工保留,减少员工离职倾向。

### 关键词:

员工感知的高承诺工作实践(Employee Perceived High Commitment Work Practices)、内在动机(Intrinsic Motivation)、离职倾向(Turnover Intention)、情绪智力(Emotional Intelligence)、竞争人格(Trait Competitiveness)

## **Abstract**

This study focuses on the internal mechanism and situational factors that Employee Perceived High Commitment Work Practices influence Employee Turnover Intention from the perspective of Intrinsic Motivation based on a total of 249 paired samples from three private enterprises in Siping City of Jilin Province. This research is based on theories including organizational commitment theory, self-determination theory and motivation theory. It was found that the influence of Employee Perceived High Commitment Work Practices implemented on Turnover Intention was realized through Intrinsic Motivation. Intrinsic Motivation plays an indirect effect in the relationship building between Employee Perceived High Commitment Work Practices and Turnover Intention. The study shows that there is a significant positive correlation between Employee Perceived High Commitment Work Practices and Intrinsic Motivation, and, by contrast, there is a significant negative correlation between Intrinsic Motivation and Turnover Intention. That is, Employee Perceived High Commitment Work Practices influence Turnover Intention by influencing Intrinsic Motivation. Meanwhile, this study also found that the individual characteristics of employees, such as Emotional Intelligence and Trait Competitiveness, have the moderating effect. That is, in the context of High Emotional Intelligence and High Trait Competitiveness, the positive correlation between High Commitment Work Practices and Intrinsic Motivation is strengthened, and thereby reduce turnover intention so as to promote employee retention.

### **Key Words:**

Employee Perceived High Commitment Work Practices (HCWP)、Intrinsic Motivation(IM)、Turnover Intention(TI)、Emotional Intelligence(EI)、Trait Competitiveness(TC)

声明	i
提要	ii
Abstract	iii
谢辞	iv
目录	vi
第1章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 现实背景	1
1.1.2 理论背景	4
1.2 研究问题	5
1.3 研究意义	6
1.4 研究框架	8
第2章 文献综述	10
2.1 人力资源管理研究	10
2.1.1 人力资源管理研究的演变及其研究现状	10
2.2 高承诺工作实践	16
2.2.1 高承诺工作实践（HCWP）的概念及特征	16
2.2.2 高承诺工作实践相关理论	19
2.2.3 高承诺工作实践相关研究	22
2.3 内在动机相关理论	26
2.3.1 内在动机的概念及特征	27
2.3.2 动机理论	29
2.3.3 内在动机相关研究	31
2.3.4 自我决定理论	33
2.4 离职倾向	36
2.4.1 离职倾向的概念及特征	36
2.4.2 离职倾向相关研究	38
第3章 研究模型与研究假设	42

3.1 研究模型的提出	42
3.2 研究假设	44
3.2.1 高承诺型工作实践与内在动机	44
3.2.2 内在动机与离职倾向	47
3.2.3 内在动机的间接效应	49
3.2.4 情绪智力的调节效应	51
3.2.5 竞争人格的调节效应	54
第4章 研究方法	60
4.1 研究设计	60
4.1.1 问卷调查前访谈	60
4.1.2 小样本测试、量表完善及确定调查问卷发放对象	61
4.1.3 问卷调查方式设计	62
4.2 变量与量表	64
4.2.1 自变量及量表	64
4.2.2 中介变量及量表	65
4.2.3 因变量及量表	65
4.2.4 调节变量及量表	66
4.2.5 控制变量	67
4.3 问卷调查与数据收集	68
4.3.1 第一次问卷调查	68
4.3.2 第二次问卷调查	69
4.3.3 第三次问卷调查	69
第5章 数据分析与结果	71
5.1 数据分析	71
5.1.1 问卷发放	71
5.1.2 样本描述性统计	71
5.1.3 量表的信度与效度检验	74
5.1.4 描述性统计分析 with 假设检验	76

第 6 章 研究讨论与研究结论·····	84
6.1 研究讨论与结论·····	84
6.2 研究的理论贡献及对实践的启示·····	89
6.3 研究的局限性与进一步研究方向·····	94
附件 1 访谈纪要·····	95
附件 2 第一次问卷 ·····	97
第二次问卷·····	98
第三次问卷·····	99
参考文献·····	101
履历·····	129