

# 员工个体特性对风险偏好与离职意愿的影响研究

胡 蓓, 孙 跃

(华中科技大学 管理学院, 湖北 武汉 430074)

**摘 要:**风险决策理论对于人们是否作出冒险行为的选择提出了不同的解释。依据前景理论,从风险偏好的角度对员工离职决策中的个体差异进行了实证分析。用方差分析探讨了个体特征对风险偏好的影响,用卡方检验分析了个体特征变量对离职意愿的影响,最后对风险偏好与离职意愿进行了回归分析。

**关键词:**个体特征;前景理论;风险决策;风险偏好;离职意愿

中图分类号:F240

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)14-0142-06

## 0 引言

员工离职行为是人力资源管理的重要内容。员工离职通常被分为主动离职和被动离职两种类型。过高的离职率对企业保持人力资源优势和企业获得核心竞争力有很大的不利影响。因此,相对于被动离职,主动离职得到了研究者们更多的关注。本文下述的离职均指“主动离职”。员工个人在做出离职决策前,要充分评估离职决策所带来的风险,离职决策也是一种风险决策。冯·诺伊曼和摩根斯坦提出的期望效用理论是基于经济人假设,它认为个体有稳定的偏好系统并且个体计算能力强大,客观概率是它的假设前提。而经济人假设和客观概率受到越来越多的质疑,卡尼曼和特维斯基提出的前景理论,用价值函数和权重函数分析了个体风险决策的特点与过程,解释了许多由期望效用理论无法解释的个体决策差异。本文运用前景理论分析了员工在进行离职决策时,个体的风险偏好在离职决策中的地位与作用。

## 1 文献综述与研究框架

国外关于员工离职的研究文献非常丰富,Cotton 和

Tuttle<sup>[1]</sup>对已有的研究成果进行了分析,发现有大量的因素和离职相关,如年龄、性别、教育水平、企业工作年限、工作满意度、组织承诺度等。离职意图被认为是离职行为的直接前因变量<sup>[2,3]</sup>。

在以往的研究中,研究者更多关注工作满意度、组织承诺度、个人绩效因素对员工离职的影响。Price<sup>[4]</sup>认为,工作满意度、组织承诺度和工作机会影响员工的离职意图,而结构化变量,如:收入、工作自主权、分配公平性、工作压力、职业成长度、晋升机会、工作单调性、内部社会支持等因素是组织承诺度的前因变量。Morris&Sherman<sup>[5]</sup>研究发现组织承诺可以有效地预测员工绩效、缺勤及离职行为。Bluedorn<sup>[6]</sup>用路径分析模型分析了组织承诺与离职意愿的因果关系,提出了组织承诺是离职过程的中介变量。Jackofsky<sup>[7]</sup>认为,员工离职的中心要素是员工绩效,若奖励高于绩效,则高绩效员工有较高的满意度,较不可能有离职意愿;反之则可能使高绩效员工对组织不满意,从而产生离职意愿。而 Pettman<sup>[8]</sup>却认为,工作不满意是高流动率的充分条件,但不是必要的条件;流动与人才市场相关,不能肯定流动与性别和职位相关。

以上学者虽然研究了影响员工离职意愿的各种中介

- [6] 孙利辉,朱伟民,万迪昉.企业研究开发人员组织激励实施模式研究[J].系统工程,2005(3).
- [7] 孙理军,聂鸣.高新技术企业研究开发人员的激励机制[J].科研管理,2002(4).
- [8] 沈群红.高新技术企业研发人员需要特征[J].中国人力资源开发,2001(3).
- [9] 严爱民,段炼.科技企业研发人员薪酬设计机理分析[J].长

沙通信职业技术学院学报,2002(1).

- [10] 文魁,吴冬梅,等.适应北京市高技术产业发展的人才激励机制[R].北京:北京市软科学项目研究报告,2003.
- [11] 徐笑君,陈劲,许庆瑞.企业科技人员激励的理论与实证研究[M].科学管理研究,1999(6).

(责任编辑:高建平)

收稿日期:2008-04-28

基金项目:国家自然科学基金重点资助项目(70332001);国家自然科学基金资助项目(70572035)

作者简介:胡蓓(1954-)女,湖北武汉人,管理学博士,华中科技大学管理学院教授,博士生导师,人力资源管理研究所所长,主要研究方向为人力资源管理与开发;孙跃(1969-)男,湖北武汉人,华中科技大学管理学院博士研究生,研究方向为人力资源管理。

变量,但是,从中介变量的前因变量来看,员工离职是存在风险的。在员工进入到新工作岗位之前,很难对这些前因变量,如整合、沟通、集权化等进行确定性评价。本文在问卷调查的基础上,选择个人特征变量、风险偏好以及离职意愿等相关变量进行实证分析,其目的在于解释性别、年龄、学历、婚姻状况、户口等人口学特征变量和职位、企业工龄离职次数等职务相关变量对风险偏好和员工离职意愿的影响。员工个人特征差异加大了企业人力资源管理的难度和风险,只有把握不同员工的风险偏好,才能有效地降低人力资源管理的风险。

本研究主要借鉴 Kahneman D&Tversky A<sup>[9]</sup>提出的前景理论(Prospect Theory),将员工个体风险偏好(Risk Preference)作为中介变量,研究风险偏好对离职意愿的影响,确定员工的个人特征作为风险偏好的前因变量对离职意愿的影响。

在不确定条件下,员工的离职行为具有风险,离职决策也是一种风险决策。人们对待风险的态度,影响着离职决策。按照新古典理论,个体偏好必须满足冯·纽曼和摩根斯坦公理化体系的基本要求,即完备性、传递性、连续性和独立性假设。

但是,卡尼曼与特韦斯基研究表明,人们的风险偏好违背了上述公理化假设。在不确定性条件下,人们的偏好主要是由财富增量而非总量决定的,其效用函数对正的增量是凹的,对负的增量是凸的(如图 1 所示)。这反映了个体在亏损情况下不是“风险厌恶”者而是“风险追求”者。效用函数并不像冯·纽曼所描述的那样在所有的点都是凹的。个体在离职决策过程中,并不是依据新工作所带来的财富(或效用)总量来决策的,而是以现有工作为“参照点”,根据参照点判断财富(或效用)的增量来进行离职决策。而参照点对每个个体是不一样的。

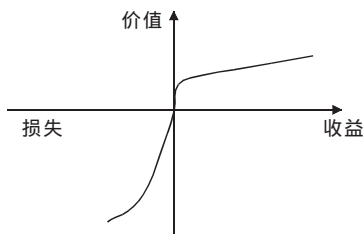


图 1 前景理论中的价值函数

资料来源:Kahneman&Tversky(1979)

据此,我们提出假设 1:职务相关变量对员工风险偏好有显著影响。当员工在企业职位较高、工龄较长、薪酬水平较高等收益情况下,呈现离职风险厌恶的偏好,反之则是离职风险追求的偏好。

Kahneman D&Tversky A<sup>[10]</sup>认为,决策权重是决策者根据结果出现的概率做出的某种主观判断(见图 2)。它本身不是概率,不遵从概率论的公理,同时也不应该被解释为对程度或信任度的测量。由于决策权重是个体的一种主观判断,这种判断就要受到个体原型知识的影响。Siegrist 等<sup>[11]</sup>的研究证明了原型知识和对风险的情感反应会影响风

险偏好预测。Byrnes 等<sup>[12]</sup>的研究探讨了性别原型对风险偏好预测的影响。在风险偏好判断中,人们认为男性比女性更富有冒险性。可见,冒险性是性别原型知识的一部分。

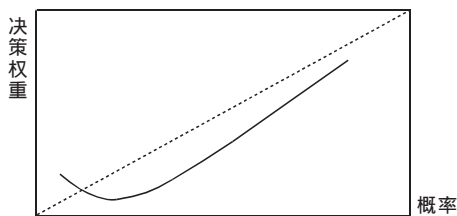


图 2 前景理论的决策函数

因此,我们提出假设 2:性别、年龄、学历、户口等人口学特征变量对个体风险偏好产生显著影响。

风险偏好的不同,导致个体决策行为的差异。在相同概率水平下,比如 0.1%的概率水平下,花 100 元购买彩票还是购买保险?对于趋险者来说,购买彩票有 0.1%可能得到更大的收益。但是对于避险者来说,可能愿意花 100 元去购买保险,仅仅是为了规避 0.1%的风险。

因此我们提出假设 3:风险偏好对离职意愿有显著影响。

本研究框架如图 3。

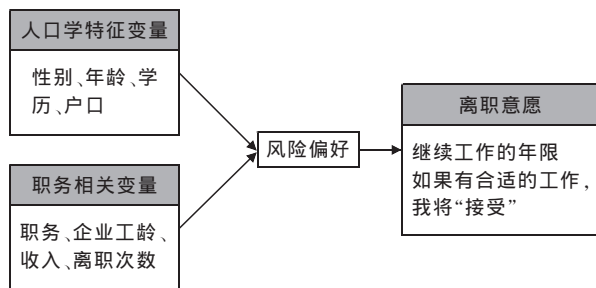


图 3 个体特征对风险偏好与离职意愿的影响研究框架

## 2 研究方法

### 2.1 样本的选取

为了调查员工的个体特征对风险偏好与离职意愿的影响,我们设计了调查问卷,选择杭州高新技术开发区的国有企业和外资企业员工进行问卷调查。共计发出 500 份问卷,问卷回收 450 份,回收率为 90%,剔除无效问卷 54 份,有效问卷为 396 份,即有效问卷的回收率 79.2%。本研究中样本的选取采用分层随机抽样(Stratified Random Sampling)的方法,抽样时考虑了企业的性质、行业和企业内部员工的性别、年龄、学历、企业工龄、职位、收入等因素的分布情况。但是,由于受到时间、人力、经费的限制,未能把抽样的范围进一步扩大。因此,在实证分析过程中未考虑地区变量。

### 2.2 样本的特性

本研究把员工的个人特征分为人口学特征和职务相关变量。人口学特征包括性别、年龄、学历、户口等因素,职务相关变量包括职务、企业工龄、收入、离职次数。

从调查对象的人口学特征分布情况来看,如表 1 所示,调查员工中男性员工占调查对象总数的 62.4%;年龄

表1 调查对象员工的特性

		人数(人)	所占比例(%)
性别	男	247	62.4
	女	149	37.6
年龄	25岁以下	171	43.2
	26~30岁	133	33.6
	31~35岁	42	10.6
	36~40岁	21	5.3
	41~50岁	19	4.8
	50岁以上	10	2.5
学历	大专及以下	212	53.5
	大学本科	152	38.4
	硕士	28	7.1
	博士	4	1.0
户口	本地户口	222	56.1
	非本地户口	174	43.9
职务	高层管理	8	2
	中层管理	87	22
	专业技术人员	115	29
	技师(技工)	93	23.5
	基层管理	93	23.5
	1年以下	92	23.2
企业工龄	1~2年	57	14.4
	3~5年	122	30.8
	6~10年	70	17.7
	10年以上	55	13.9

结构偏低,30岁以下年轻员工占76.8%;学历结构较合理,本科以上员工占46.5%,这符合高新开发区企业员工特点;非本地员工占43.9%,说明开发区吸引人才较多。其次,从调查对象员工的职务特征分布来看,中高层管理人员占24%,专业技术人员占29%,符合高新企业的特点。从企业工龄来看,1年以下员工占23.2%,3~5年占30.8%,说明员工在1年以内或3~5年以后离职可能性较大。调查对象中没有离职经历的仅占15.4%,有1~3次离职经历的占60.1%。

### 2.3 变量与方法的选择

为了分析个人特性对风险偏好与离职意愿的影响,我们选择性别、年龄、学历、户口等人口学特征变量和职务、收入、企业工龄、离职次数等职务变量作自变量。同时,分别把风险偏好和离职意愿作为因变量进行实证分析。

风险偏好变量的测量方法采用Hsee和Weber提出的方法计算出风险偏好指数(Risk Preference Index, RPI)的方法。RPI值在1~8之间变化,RPI越大表明越偏好风险。在获益条件下,若被试在7种情况中都选择肯定方案,其RPI值记为1;若只在情景1中选择风险方案,在其它情景中选肯定方案,则RPI记为2,依此类推,若在7个情景中都选择风险方案,则RPI记为8。将被试在获益情景的RPI与损失情景的RPI相加,得到总的RPI值,作为衡量被试风险偏好水平的指标。

离职意愿的变量分解为两个变量:“员工打算继续在本企业工作的年限”,第2个变量是“如果有合适的工作,我将接受”。

然后,利用个人特征变量与风险偏好变量进行方差分析(ANOVA);利用个人特征变量与离职意愿的变量进行卡方( $\chi^2$ )检验,利用风险偏好变量与离职意愿变量进行回归分析。

## 3 研究结果与讨论

### 3.1 人口学特征变量与风险偏好

表2 人口学特征变量与风险偏好的统计分析结果

指标	风险偏好指数				
	平均值	标准差	F值	sig	
性别	男	3.718	0.476	2.813	0.036
	女	3.471	0.451		
年龄	25岁以下	3.709	0.500	2.174	0.014
	26~30岁	3.591	0.441		
	31~35岁	3.775	0.391		
	36~40岁	3.053	0.280		
	41~50岁	3.158	0.398		
	50岁以上	2.419	0.571		
学历	大专及以下	3.882	0.405	2.386	0.023
	大学本科	3.561	0.463		
	硕士	3.500	0.671		
	博士	3.250	0.457		
户口	本地户口	3.747	0.470	1.283	0.253
	非本地户口	3.677	0.440		

(1)从表2可以看出,性别差异对风险偏好影响显著,统计结果显示,女性更为保守,而男性更趋向于冒险。这可能是女性寻找更好工作的可能性比男性更低,她们对现有的工作机会更为重视。

(2)年龄对个体的风险偏好有显著差异。总体趋势是随着年龄的增长,冒险程度逐渐降低。但是,31~35岁的员工中风险偏好水平明显高于其它组别,可能的原因是这个年龄段的员工工作经验更为丰富,更有能力,成功找到满意工作的可能性更大,因此更趋向于冒险选择。

(3)学历因素对风险偏好影响显著。从总趋势看,随着学历的不断提高,冒险偏好越低。说明低学历者更由非理性决策占主导地位,个体很容易受他人或情境的影响,从而做出冒险的决策。而高学历者更趋向于理性决策,个体的风险偏好更为稳定,趋向于保守。

(4)是否本地户口对风险偏好的影响不显著。户口是我国一项特殊的人口管理制度,在市场经济条件下,户口的作用程度在不断下降,随着我国社会保障制度的不断完善,户口在员工选择就业地区、行业的作用逐渐下降。从本研究来看,调查对象中有43.9%为外来人口,户口因素并没有显著影响人们的工作选择。

### 3.2 职务相关变量与风险偏好

利用上述统计方法对职务、企业工龄、离职次数、收入水平等职务相关变量与风险偏好的关系进行研究。统计结果显示(见表 3),员工的职务相关变量对风险偏好有显著影响。

表 3 职务变量与风险偏好的统计分析结果

指标	风险偏好指数				
	平均值	标准差	F 值	sig	
职务	高层管理	5.429	0.535	12.20	0.015
	中层管理	5.707	0.809		
	专业技术人员	5.702	1.038		
	技师(技工)	6.690	1.039		
	基层管理	6.747	0.926		
企业工龄	1 年以下	5.600	1.089	8.87	0.023
	1~2 年	4.795	0.978		
	3~5 年	6.583	0.949		
	6~10 年	4.768	0.789		
	10 年以上	4.078	0.891		
离职次数	0 次	3.683	0.930	20.38	0.903
	1~2 次	3.891	0.911		
	3~4 次	3.647	0.922		
收入水平	1500 元以下	3.924	0.917	19.20	0.006
	1501~3000 元	3.648	0.994		
	3001~5000 元	3.649	0.883		
	5001~8000 元	3.759	0.988		
	8001~20000 元	4.012	1.225		
	20000 元以上	4.103	1.214		

(1)员工的职务差异对风险偏好有显著影响。统计分析结果显示,中高层管理者对风险偏好程度较低,属于避险者;而技工、基层管理者更偏爱风险,属于冒险者。

(2)员工在本企业的工龄对风险偏好有显著影响。统计结果显示,企业工龄越长,越倾向于避险,企业工龄越短,越倾向于冒险。前景理论认为,由于价值函数输区比赢区更加陡峭的特点,个体将极力避免损失(损失厌恶)。员工对企业的价值观、情感、人际关系都成为员工的沉没成本。由于沉没成本效应的存在,员工更倾向于继续现有工作,避免沉没成本的损失。

(3)离职次数对个体风险偏好没有显著影响。原因在于在数次离职中,有的是主动性离职,有的可能是被动性离职。而被动性离职不是由于个体的风险偏好所影响的。

(4)收入水平对个体风险偏好有显著影响。收入水平越高,个体越倾向于避险,收入水平越低,个体越倾向于冒险。由于前景理论权重函数隐含的确定性效应存在,个体对肯定事件具有最高的权重。员工现在的收入是确定的,离职流动后的收入是不确定的,导致员工更偏好现有的收入水平,更多选择避险的态度。

企业工龄表明员工在企业中的贡献水平。通常更长工龄的员工对企业有更强的组织承诺,企业工龄越长,职务、收入水平越高,其“参照点”也越高,离职面临更大的机会成本,更趋于回避离职风险。

### 3.3 个体特征与离职意愿

为进行个体特征对离职意愿的分析,用以下两个变量反映员工的离职意愿:一个变量是“员工打算继续在本企业工作的年限”(下称离职变量<sub>1</sub>),第二个变量是“如果有合适的工作,我将接受”(下称离职变量<sub>2</sub>)。本研究利用个体特征变量,分别对以上两个变量进行交叉分析和 $\chi^2$ 检验。统计分析结果显示,个体特征变量对两种离职意愿变量都具有不同的显著影响。

#### (1)人口学特征变量与离职变量<sub>1</sub>

性别、年龄、学历等人口学变量对离职变量<sub>1</sub>有显著影响,而户口因素没有显著影响。如表 4 所示,60.8%男性现在就想离职,明显高于女性的 39.2%。随着年龄的不断增长,现在就想离职的比例不断降低,但是 31 岁到 35 岁

表 4 个体特征变量与离职变量<sub>1</sub>的分析结果 (%)

		现在就想离职	1~2 年后离职	3 年后离职
性别 ( $\chi^2=27.133^{**}$ )	男	60.8	53.4	52.7
	女	39.2	36.6	37.3
年龄 ( $\chi^2=377.464^{**}$ )	25 岁以下	53.5	54.3	56.2
	26~30 岁	11.3	12.4	9.4
	31~35 岁	20.3	20.6	21.7
	36~40 岁	7.8	6.4	7.6
	41~50 岁	5.3	5.7	4.6
学历 ( $\chi^2=271.838^{**}$ )	50 岁以上	1.8	0.6	0.5
	大专及以下	21.8	20.2	21.3
	大学本科	43.2	42.6	48.4
职务 ( $\chi^2=154.504^{**}$ )	硕士	23.9	24.6	21.4
	博士	11.1	12.6	8.9
	非本地户口	45.4	44.7	47.9
职务 ( $\chi^2=154.504^{**}$ )	本地户口	54.6	55.3	52.1
	高层管理	5.6	4.3	3.2
	中层管理	20.3	18.6	18.4
	专业技术人员	10.2	8.7	9.4
	技师(技工)	43.2	45.4	46.1
企业工龄 ( $\chi^2=55.783^{**}$ )	基层管理	20.7	23.0	22.9
	1 年以下	22.9	16.3	28.2
	1~2 年	7.8	9.3	8.5
	3~5 年	54.3	52.4	40.7
	6~10 年	12.5	19.2	18.6
收入 ( $\chi^2=332.410^{**}$ )	10 年以上	2.5	2.8	4.0
	1500 以下	30.6	22.5	25.2
	1501~3000 元	13.2	15.6	17.8
	3001~5000 元	22.3	24.5	20.8
	5001~8000 元	26.4	29.7	27.9
	8001~20000 元	5.1	5.6	6.3
离职次数 ( $\chi^2=276.353$ )	20000 元以上	2.4	2.1	2.0
	0 次	43.2	51.9	52.1
	1~2 次	45.7	37.9	40.5
	3~4	11.1	10.2	7.4

注:\*\*: $P<0.01$ ;\*: $P<0.05$ 。

的员工现在打算离职的比例明显增大。使25岁以下和31到35岁的员工有明显离职倾向的原因在于,年轻的员工希望通过流动来使自己获得成长的机会,而经验丰富、年富力强的员工(31~35岁)更有离职的资本与资历。学历越低总体上离职意愿越明显。但是本科生表现出更强的离职意愿,其原因在于本科生需要寻找更多机会来证明自己的价值。硕士、博士更关注稳定的发展来提升自己的价值。户口因素对离职变量没有显著影响,现在户口的作用越来越单一,不能影响员工在企业的工作年限。

(2) 职务变量与离职变量

统计结果显示,职务相关变量对离职变量有不同的显著影响。高层管理者选择“现在离职”的比率仅为5.6%,而技工却达到了43.2%,专业技术人员表现出较弱的离职意愿。从企业工龄来看,1年以下和3~5年的员工表现出更强的离职意愿,而企业工龄越长,离职意愿越低。从收入构成看,低收入者表现出更强的离职意愿,而高收入者离职意愿较低,说明高收入者更看重离职的机会成本。离职次数对离职变量没有显著影响。

(3) 人口学特征变量与离职变量

从人口学变量与离职变量的统计结果来看(见表5),除户口变量对离职意愿不显著外,性别、学历、年龄都对离职意愿有显著影响。在“有外部就业机会时一定会离职”中,56.8%的男性选择离职,明显高于43.2%的女性,年龄较低的表现出明显的离职倾向。学历较低的离职意愿更强。

(4) 职务变量与离职变量

从职务变量来看,离职次数对离职意愿没有显著影响,而职位、收入、企业工龄对离职意愿有显著影响。低职务、低收入和低企业工龄的个体表现出更强的离职意愿,他们希望通过离职流动来寻找更合适的工作岗位和职业发展机会,哪怕承担更高的流动风险,表现出冒险的选择倾向。

(5) 风险偏好与离职意愿

本研究将风险偏好作为自变量,对离职变量与离职变量进行回归分析。结果(见表6)显示,风险偏好对离职变量有显著的影响,回归系数为-0.210。在离职变量中,数据越小,代表离职的可能性越大。风险偏好越强,继续在本企业工作的年限越短。风险偏好与离职变量呈现负相关关系。

另外,风险偏好与离职意愿回归分析结果显示,风险偏好对离职意愿也有显著的影响。在离职变量中,数据越小表示离职的可能性越小,风险偏好越强,离职的可能性就越大。风险偏好与离职变量呈现正相关关系。

4 结语

本研究运用实证方法分析了员工的个人特征对风险偏好与离职意愿的影响,也分析了风险偏好对员工离职意愿的影响。研究结果说明,本研究提出的研究假设基本都

表5 个体特征变量与离职变量的分析结果 (%)

		不考虑 离职	可能会 离职	一定会 离职
性别 ( $\chi^2=67.133^{**}$ )	男	37.2	57.3	56.8
	女	62.8	42.7	43.2
	25岁以下	11.2	23.6	25.4
年龄 ( $\chi^2=270.214^{**}$ )	26~30岁	15.3	13.4	20.4
	31~35岁	5.3	21.8	20.1
	36~40岁	26.4	16.4	16.8
	41~50岁	28.3	21.6	15.1
	50岁以上	13.5	3.2	2.2
学历 ( $\chi^2=171.238^{**}$ )	大专及以下	15.1	37.3	34.6
	大学本科	22.3	35.6	28.4
	硕士	25.9	14.5	22.2
	博士	36.7	12.6	14.8
户口 ( $\chi^2=1.803$ )	本地户口	52.8	56.3	51.2
	非本地户口	47.2	43.7	48.8
	高层管理	32.6	2.1	1.6
职务 ( $\chi^2=83.261^{**}$ )	中层管理	23.2	35.4	26.2
	专业技术人员	15.7	14.9	16.3
	技师(技工)	12.3	22.3	28.4
	基层管理	16.2	25.3	27.5
	1年以下	13.9	17.6	27.3
企业工龄 ( $\chi^2=124.398^*$ )	1~2年	14	32.8	29.6
	3~5年	14	16.3	17.4
	6~10年	22.5	16.3	11.7
	10年以上	31.8	19.9	14
收入 ( $\chi^2=249.458^{**}$ )	1500以下	10.4	22.1	15.6
	1501~3000元	12.9	11.6	17.7
	3001~5000元	11.3	12.5	14.8
	5001~8000元	20.3	24.8	21.6
	8001~20000元	23.6	10.3	18.5
离职次数 ( $\chi^2=29.36$ )	20000元以上	21.5	10.3	11.8
	1~2次	24.5	25.6	26.8
	3~4次	32.8	36.2	35.8
	1500以下	42.7	38.2	37.4

注:\*\*:P<0.01;\*:P<0.05。

表6 风险偏好与离职意愿的回归分析结果

	离职变量			离职变量		
	回归系数(β)	标准误差(SE)	t值	回归系数(β)	标准误差(SE)	t值
Constant	2.631	0.372	13.257**	1.482	0.132	11.361**
风险偏好	-0.210	0.021	-9.254**	0.325	0.031	17.258**
	R <sup>2</sup> :0.126 F:281.371			R <sup>2</sup> :0.126 F:281.371		

注:\*\*:P<0.01;\*:P<0.05。

得到了调查数据的支持。员工的个体特征变量中,除户口变量、离职次数变量对风险偏好无显著影响外,其它变量对个体风险偏好均有显著影响。同时,员工的风险偏好对离职意愿同样有显著影响。说明在离职管理中,不仅要考虑员工的工作满意度,也要关注员工对风险的态度,根据不同员工特点,制定留住员工的政策措施。本研究没有涉

及到员工离职流动存在哪几类风险,对于不同的风险员工会采取什么样的态度,这有待进一步地深入研究。

#### 参考文献:

- [1] CONTTON J L,TUTTLE J M. Employee turnover:a metar analysis and review with implications for research [J]. Academy of Management Review,1986,11:55-70.
- [2] MOBLEY W H,GRIFFETH R W,Hand H H,et al. Review and conceptual analysis of the employee turnover process [J]. Psychological Bulletin,1979,86:493-522.
- [3] PRICE J L. Introduction to the special issue on employee turnover [J]. Human Resource Management Review,1999,9(4):387-396.
- [4] PRICE J L.The study of turnover [M].Ames .Iowa State University Press,1977.
- [5] MORRIS,JAMES H,J D Sherman.Generalizability of An Organizational Commitment model[J].Academy of management Journal.1981,24(3),516.
- [6] BLUEDORN A C.A Unified Model of Turnover from Organizations[J].Human Relations,1982,35:135-153.
- [7] JACKOFSKY E F,PETERS L H.The hypothesized effects of ability in the turnover process [J].Academy of Management Journal,1983,8:46-49.
- [8] MARCH J G,SIMON H A.Organization[M].New York:Wiley,1958.
- [9] KAHNEMAN D,TVERSKY A.Prospect Theory:An Analysis of Decision under Risk. Econometrica,1979,47:263-292.
- [10] KAHNEMAN D,TOVERSKY A.Choices,Values and Frames [M].Cambridge University Press,UK:Cambridge,2000.
- [11] SIEGRIST M,CVETKOVICH G,Gutscher H.Risk preference predictions and gender stereotypes[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes,2002,87(1):91-102.
- [12] BYRNES J P,MILLER D C,SHAFIR W D.Gender differences in risk taking:A metaanalysis [J].Psychological Bulletin,1999,125(3):367-383.

(责任编辑:王尚勇)

## Research on the impact of Individual's Characteristics on Risk Preference t and Employee Turnover Intention

Hu Bei, Sun Yue

(School of Management,Huazhong University of Science & Technology,Wuhan 430074,China)

**Abstract:**Risk decision-making theory puts forward different explanations on wheather people will make choice of risky behavior. Based on prospect theory and from the angle of the risk preference,the paper does an empirical study on wheather it has individual difference when employee making turnover decision. Firstly,it discusses how the individual characteristic influences the risk preference by the ANOVA. Secondly, it analyzes how the individual characteristic variables influence the turnover intention by the Chi-square test. Finally,using regression analysis explores the relationship between risk preference and turnover intention.

**Key Words:** Individual Characteristic;Prospect Theory;Risk Decision-making;Risk Preference;Turnover Intention