

高科技企业知识型员工离职意愿的实证分析

魏江茹

(南京邮电大学 经济管理学院,江苏 南京 211106)

摘 要:如何留住知识型员工是高科技企业普遍面临的重要挑战。通过借鉴国内外离职的研究成果,选择组织层次和个人层次等变量进行知识型员工的离职意愿影响因素分析,从而为高科技企业如何留住知识型员工、提高其组织承诺感提供对策和建议。

关键词:知识型员工;离职意愿;高科技企业

中图分类号:F276.44

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)19-0177-03

0 引言

随着知识经济在全球范围内的兴起和信息技术的飞速发展,高科技企业之间的竞争,最终都要依靠知识型员工来实现。如何留住知识型员工已经成为高科技企业面临的重要挑战之一,也是高科技企业保持核心竞争力的关键。因此,如何留住知识型员工,哪些因素会影响到知识型员工的离职行为,已经成为高科技企业和管理学者关注的焦点问题。

离职研究最早出现于20世纪初,早期从事离职研究的主要是经济学家,他们侧重于宏观因素对离职行为的影响。例如考察工资、劳动力市场活跃程度、劳动力市场结构及失业率对离职的影响。随着心理学发展,20世纪70年代初离职行为引起了工业心理学者的兴趣。Griffeth等^[1]分析结果表明,工作满意对实际离职行为的方差变异解释仅有3.6%。至今为止,学者对离职影响因素并没有达成共识。传统的离职影响因素分析侧重于个人因素,认为离职行为是个人动机选择行为。随着研究的深入,不断有学者提出综合的离职影响因素分析框架。Griffeth^[2]的分析更容易被接受。他们将离职因素划分为3个维度:①经济机会因素(economic opportunity factors);②工作关系因素(work-related factors);③个人因素(individual factors)。阿诺德确定了包含社会经济因素、组织层次因素和个人特征因素的研究框架。阿诺德^[3]认为影响离职意愿的因素可以分为5类:宏观经济因素(如经济发展水平、劳动力市场状况、用工制度等);企业因素(如企业规模、报酬体系、企业管理模式等);个体的工作态度(如工作满意感、工作压力感、组织承诺等);个体的人口统计变量及个体特征因素(如年龄、性别、

受教育程度);以及与工作无关的个人因素(如配偶、家庭负担等)。近几年,非工作影响因素在离职行为研究中开始受到重视,越来越多地考虑到工作、家庭和社会等方面的平衡关系。非工作因素中最常见的是亲属责任,即员工对父母、配偶和孩子的责任。Price和Griffeth^[4]都证明了对亲属责任的重视性及其对离职的影响。

员工离职问题在理论上和实践中具有重要意义,从国内看,近10年离职率达到了最高点,并且很多雇主发现很难留住员工。尽管有大量的研究成果,但是需要更深刻理解这种重要的组织行为^[5-6]。为此,本文试图运用实证研究方法探讨组织和个人因素对离职意愿的影响,为高科技企业开发制定留住员工和激励员工的人力资源政策提供了一定的实证支持。

1 研究过程

为了调查高科技企业员工的离职意愿,设计了员工离职意愿调查问卷。本文以江苏省71家高科技企业为样本企业,共发放员工离职意愿调查问卷427份,回收问卷355份,回收率为83.14%。有效样本员工特征见表1。

本研究中样本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行业、企业内部员工的性别、年龄、学历、工龄、职位等因素的分布情况。本文还采用个人访谈和小组访谈研究方法,对员工离职的影响因素进行了探讨和分析。个体访谈主要反映企业人力资源经理对本企业员工离职的认知和识别,小组访谈可以从员工中获得更详细的离职原因和更丰富的个案。问卷和访谈的紧密结合有助于从不同层面获得员工离职的综合信息,从而有助于对员工离职影响因素进行分析和概括。

收稿日期:2009-05-19

基金项目:教育部人文社科基金(08JC630048);江苏省高校哲学社会科学基金项目(09SJD630062);南京邮电大学引进人才项目(NY207128)

作者简介:魏江茹(1977-),女,新疆乌鲁木齐人,博士,南京邮电大学经济管理学院讲师,南京大学博士后,研究方向为人力资源管理和组织行为学。

表1 有效样本企业特征

		样本员工人数(人)	占样本总数百分比(%)
性别	男	189	53.24
	女	166	46.76
年龄	30岁以下	213	60.00
	30-39岁	107	30.14
	40-49岁	29	8.17
	50岁及以上	6	1.69
学历	本科及以上	155	43.66
	大专	126	35.49
	大专以下	74	20.85
职位	管理人员	125	35.21
	技术人员	123	34.65
	一般人员	107	30.14

为了分析组织和个人因素对离职意愿的影响,本文选择组织层次因素和个人特征因素作为自变量,把离职意愿作为因变量进行实证分析。组织层次因素变量分解为薪酬福利、组织公平、人际关系、工作成就感、组织承诺、组织文化开放性、人事信息传递、内部晋升机会8个变量;个人特征因素分解为性别、年龄、婚姻、学历、职称、职位、连续工龄、本单位工作时间、离职次数9个变量,因变量离职意愿用“在本公司预期工作年限”表示。然后利用两个层次的变量与离职意愿进行方差分析和 χ^2 检验。

2 研究结果

2.1 组织层次因素与离职意愿

利用方差分析统计方法对薪酬福利、组织公平、人际关系、工作成就感、组织承诺、组织文化开放性、人事信息传递、内部晋升机会等组织层次因素与离职意愿的关系进行探讨。分析结果显示,组织层次因素对离职意愿有显著的影响,假设1成立,组织层次因素与离职意愿的统计分析结果见表2。

表2 组织层次因素与离职意愿的统计分析结果

组织层次因素	离职意愿		
	平均值	标准差	F值
薪酬福利	3.14	0.96	23.33**
组织公平	3.33	0.88	15.79**
人际关系	4.03	0.63	10.80**
工作成就感	3.81	0.66	12.63**
组织承诺	3.3	0.99	34.35**
组织文化开放性	3.66	0.83	31.25**
人事信息传递	3.15	0.95	4.34*
内部晋升机会	2.81	0.92	4.23*

注:**: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

在组织层次的8个因素中,人际关系、工作成就感和组织文化开放性3个因素的平均值最大,列前3位。平均值越大,表明员工离职意愿越弱,也说明这3个因素对企业留住员工、保持员工士气起到了重要的作用。企业在开发制定

人力资源政策时,需要有意识向这些方面倾斜。另外,内部晋升机会的平均值在8个因素中最小,说明员工离职意愿较强。对企业访谈中同时发现,年轻人尤其重视在企业内部晋升的机会,并且外部员工也将企业内部提升作为是否选择进入企业的重要衡量标准。

2.2 个人特征因素与离职意愿

为进行个人特征对离职意愿分析,以员工希望的工作年限作为判断离职意愿的主要指标。本研究利用个人特征因素进行 χ^2 检验。统计分析结果显示,个人特征因素对离职意愿有显著影响,假设2成立。个人特征因素与离职意愿的统计分析结果见表3。

(1)员工性别差异对离职意愿有显著影响。在回答“现在就想辞职”的员工中,女性员工(54.84%)高于男性员工(45.16%)。由于样本企业中,电子行业占总样本的60.00%,电子行业的流水线大多需要灵活细心的员工,因此,年轻手脚麻利的女性员工受到电子企业的青睐。女性员工找工作较容易,工作机会多,工作选择余地大,因此一旦对工作不满,离职的可能性大于男性。在回答本公司“3—5年”工作的员工中,男性员工(55.87%)比重高于女性员工(44.13%)。男性员工更倾向于留在原有企业,女性员工职业发展结婚生子年龄,表现出更大的流动性和更高的离职率。女性员工在职业发展早期可能更容易产生离职行为。这也可以部分解释女性员工在选择“现在就想辞职”中高于男性员工的原因。

(2)员工年龄差异对离职意愿有显著的影响。在回答“现在就想辞职”的员工中,30—39岁员工占总数的48.39%。此阶段员工大多处于职业生涯的探索阶段和确立阶段,在职业选择中表现得较为成熟,寻找就业机会更具目标性,发现工作岗位与自我预期不符,离职想法就会产生。30岁以下的员工处于职业生涯的成长阶段,尚未对自身职业生涯有明确规划,因此离职意愿相对较低(45.16%),大多期望在企业工作“1—2年”和“3—5年”。“40—49岁”和“50岁及以上”的员工在总样本中比重较少,并且年龄越大,表现出离职意愿越低,更倾向于稳定的工作和家庭生活,大多处于职业生涯的维持阶段和下降阶段。

(3)员工婚姻差异对离职意愿有显著影响。从希望留在本企业的整体情况看,未婚员工的离职意愿高于已婚员工。未婚员工相对没有家庭负担,在工作中更易产生离职的想法,发生离职行为。

(4)员工学历差异对离职意愿有显著影响。在回答“现在就想辞职”的员工中,学历为大专的员工占总数的45.16%。从整体看,有本科以上学历的员工离职意愿较为理性,不盲目选择离职。一般来说,学历越高,人力资本积累越多,个人把握命运的能力越强,在职场的选择中处于较为有利的地位,更易作出理性的符合自身实际的判断。

(5)员工职位差异对离职意愿有显著影响。在员工选择“现在就想离职”中,技术人员比例高达45.48%。技术人员有一技之长,较少受到工作岗位和其它因素影响。处于

表3 个人特征因素与离职意愿的统计分析结果

个人特征因素		现在就想辞职	1-2 年辞职	3-5 年辞职	5 年以后辞职
性别 $\chi^2=1.49^*$	男	45.16	41.98	55.87	73.33
	女	54.84	58.02	44.13	26.67
年龄 $\chi^2=346.92^{**}$	30 岁以下	45.16	66.67	58.22	20.00
	30-39 岁	48.39	22.22	31.46	23.33
	40-49 岁	6.45	11.11	7.98	6.67
	50 岁及以上	0	0	2.35	0
婚姻 $\chi^2=268.13^{**}$	已婚	64.52	48.15	43.19	50.00
	未婚	45.48	51.85	56.81	50.00
学历 $\chi^2=142.68^{**}$	大专以下	16.13	18.52	22.54	20.00
	大专	45.16	38.27	32.39	40.00
	本科及以上	38.71	43.21	45.07	40.00
职称 $\chi^2=129.50^{**}$	高级	3.23	2.47	5.63	10.00
	中级	32.26	28.40	28.20	20.00
	初级	19.35	18.52	19.25	26.67
	其它	45.16	50.62	46.95	43.33
职位 $\chi^2=$	管理人员	32.26	37.04	33.33	46.67
	技术人员	45.48	30.86	37.09	26.67
	一般人员	32.26	32.10	29.58	26.67
连续工龄 $\chi^2=340.71^{**}$	1 年及以下	3.23	3.70	4.23	13.33
	2-3 年	29.03	45.68	38.03	33.33
	4-5 年	25.81	20.99	24.41	33.33
	5 年及以上	41.94	29.63	33.33	20.00
	0 次	0	0	0	0
离职次数 $\chi^2=46.17^{**}$	1-2 次	64.52	53.09	48.36	50.00
	3-4 次	32.26	44.44	40.85	43.33
	5 次及以上	3.23	2.47	10.80	6.67
	1 年及以下	6.45	14.81	19.25	36.67
本单位工作时间 $\chi^2=655.90$	2-3 年	35.48	38.27	40.38	36.67
	4-5 年	3.23	21.00	11.74	10.00
	5 年及以上	54.84	25.93	28.64	16.67

注:**: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

转型时期的企业,技术型人员掌握了企业中的部分技术资源,有更高的离职倾向。另外,46.67%的管理人员希望在企业中工作5年以上。相比之下,管理人员追求职业发展的管理经验积累。访谈中得知,管理人员尤其是高级管理人员在企业中担任了重要的管理岗位后,轻易不会产生离职行为。

(6)员工连续工龄对离职意愿有显著的影响。从整体来看,连续工龄在“1年及以下”的员工离职意愿较低,连续工龄在“2—5年”的员工离职意愿最强,并且选择在企业工作“1—2”年。

(7)员工离职次数对离职意愿有显著影响。统计分析结果显示,离职次数较少的员工有更强的离职意愿,离职次数在“5次以上”的员工更倾向留在企业内,可能过于频繁的离职给员工自身发展带来弊端。从结果看,离职次数在“1—2次”的员工表现出最强的离职意愿。

(8)员工在本单位工作时间对离职意愿有显著影响。统计分析结果显示,在本单位工作时间在2—3年的员工有较高的离职意愿。在原工作单位工作2—3年,掌握了企业的技术和积累了经验,会寻求更多的职业机会和更大的发

展空间。

参考文献:

- [1] GRIFFETH R W, HOM P W, GAERTMER S A. Meta analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium[J]. Journal of Management, 2000, 26(3): 463-488.
- [2] HOM P W, GRIFFETH R. Employee turnover [M]. Cincinnati: Southwestern College Publishing, 1995.
- [3] 休·阿诺德,丹尼尔·C·菲尔德曼.组织行为学[M].邓荣霖,等,译.北京:中国人民大学出版社,1990.
- [4] PRICE J.L. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover[J]. Journal of Manpower, 2001(22): 600-624.
- [5] MITCHELL T R, HOLTOM B C, LEE T W, et al. Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover [J]. Academy of Management Journal, 2001(44): 1102-1121.
- [6] MOBLEY W H. Employee turnover: causes, consequences and control [M]. Reading: Addison-Wesley, 1982.

(责任编辑:陈晓峰)