

工作幸福感对知识型员工离职意向影响的实证研究

黄菲* 史虹 史丹青
(河海大学商学院,南京 210098)

摘要:为探讨工作幸福感对知识型员工离职意向的影响作用,从工作价值性、个人成长性、薪酬满意度、工作自主性、积极人际关系、组织支持力度这六个维度,通过问卷调查的实证方法并用结构方程模型分析工具进行研究分析,验证了工作幸福感对知识型员工离职意向有显著影响作用,其中个人成长性与薪酬满意度是最为重要的两个影响因素,并提出了减少员工离职倾向的对策建议。

关键词:工作幸福感;离职意向;实证分析;知识型员工;AMOS;对策建议

中图分类号:F203.9 文献标识码:A doi:10.16507/j.issn.1006-6055.2016.04.033

Study on Influence of Work Well-being on Turnover Intention of Knowledge Workers

HUANG Fei* SHI Hong SHI Danqing
(Business School of Hohai University, Nanjing 210098)

Abstract: In order to study influence of Work Well-being on turnover intention of knowledge workers, it is discussed from the six dimensions of work value, personal growth, pay satisfaction, job autonomy, interpersonal and organizational support by the method of empirical research. It is verified that work well-being has a significant impact on the turnover intention of knowledge workers by questionnaire and structural equation model, in which the personal growth and pay satisfaction are the two most important factors. And countermeasures are put forward to reduce employee turnover.

Key words: work well-being; turnover intention; empirical analysis; knowledge workers; AMOS; suggestions

1 引言

随着知识经济的发展,知识型员工逐渐成为企业生存和发展的核心资源,知识型员工的紧缺性使其在劳动力市场上具有更强的竞争力和谈判能力,如何留住并激励知识型员工已逐渐成为企业所关注的重点。知识型员工的流失与离职会给企业人力资本造成巨大损失,而补充知识型员工却非易事。学者们很早就开始关注知识型员工的离职问题,然而在探讨知识型员工离职意向的文献中,却鲜有工作幸福感对员工离职影响的研究。

随着积极心理学先进理念的发展,在传统离职管理收效甚微的情况下,幸福感的研究成果开始被引入到工作中。近年来,西方学者对工作幸福感的研究已取得一定成果,然而对企业员工工作幸福感的结构维度和测量变量还未有明确论断。相较于国外研究,国内学术界对员工工作幸福感的研究仍处于初始阶段,在研究的深度、成果的广度上还有所欠缺。

随着我国经济社会的日益发展,人们也愈发显示出对幸福感的追求,而工作所带来的幸福感更重要,员工工作幸福感已逐渐成为企业界广泛关注的热点问题。而工作幸福感与员工离职意愿间的关系,亦是一个值得研究的问题。本文欲通过实证研究的方法来探究工作幸福感对离职意向的影响及其作用路径,并为企业人力资源管理提供有价值的管理建议。

2 理论基础与研究假设

管理大师 Drucker^[1] 率先将知识型员工定义为“那些掌握和运用符号和概念,利用知识或信息工作的人”。国内学者乔吉俊^[2] 认为知识型员工的特点是个人素质高、信息获取能力强、渴望实现自我的价值、具有独立性与差异性、工作流动性较高。根据其他专家学者的研究,本研究将企业中的管理人员、专业技术人员、具有较高学历的白领员工等都归属为知识型员工。

员工离职分为主动离职与被动离职,本文中所指皆为主动离职。离职意向代表某种可能性,指员工在一段时期内,想要更换工作的概率。Mobley^[3]

2015-12-28 收稿,2016-02-05 接受,2016-08-25 网络发表

* 通讯作者, E-mail: 745145304@qq.com

认为离职意愿产生于离职行为之前,是员工在某组织工作一段时间后产生离开的想法,是影响离职行为的重要因素。

Wright^[4]认为工作幸福感是员工对工作的一项认知评价及一种积极情感。Diener^[5]结合前人对幸福感的总结,指出可以把工作幸福感划分为情感及满意度两个维度,即工作中体会到的积极情感、工作中产生的消极情感和对工作整体的满意度、对工作不同领域的满意度。苗元江^[6]认为,工作幸福感起源于对幸福感的探究,是幸福感在工作领域的体现,是在工作中员工对工作内容、过程、价值等各方面所产生的感知、评价和情感,包括自我价值、人际关系、自我成长、完满生活等的实现程度和满足程度,并指出组织环境对工作幸福感有重要影响。Kemakon^[7]认为,工作幸福感受到工作特征、对企业的责任、年龄、工龄等因素的影响。

结合前人的研究成果,本研究分别从工作价值、个人成长、工作自主性、薪酬满意度、人际关系、组织支持这六个维度来探究工作幸福感与员工离职意愿之间的关系。

有价值的工作会影响员工的幸福感体验。Kah^[8]认为,有价值的工作本身也是一种工作回报,从充满挑战、富于多样化和创造性的工作中学习到新东西,可使员工感觉到美好,体现出心理意义,认可自己工作意义的员工拥有更高的满意度。Jan^[9]认为,工作意义的影响变量有技能多样性、任务的重要性、任务的完整性,工作再设计和工作丰富化策略可以用来提高工作的意义。这些研究都表明工作价值可以作为工作幸福感维度的一个重要指标。钱龙、钱文荣^[10]通过对农民工的研究发现,谋生价值和职业价值满意度对离职意愿影响显著,二者的提升会降低农民工离职意愿,职业价值满意度对新生代农民工影响更大,可以推测出工作价值同样也会对知识型员工产生影响。据此,本研究提出:

假设 H1:员工感知的工作价值越高,其离职倾向越低。

工作中的个人成长与职业发展是影响工作幸福感的重要因素。Meyer 等^[11]指出,员工几乎没有或者仅有很少的职业发展,将会导致员工对工作的不满意。不满意的程度及与之而来的工作压力也与员工对自身职业生涯发展的认知态度及努力程度有关。在 Bengt^[12]的研究中,从员工提高自己工作能力的努力程度、学习与工作相关的新技能的能力和

因工作需要而寻求更多学习机会的意愿程度三个方面来度量个人发展,研究发现个人发展与幸福感及健康存在相关关系,在个人成长上付出越多时间精力的员工所感知的幸福感程度更高。翁清雄、席西民^[13]研究发现,职业成长对离职倾向具有很好的预测作用,受到职业目标完成度及能力发展度的交互影响;职业承诺度高的员工,愈加关注自身的职业能力发展、晋升通道与晋升速度,更可能因个人能力成长受限和个人晋升发展缓慢而产生较高离职倾向。据此,本研究提出:

假设 H2:员工感知的个人成长性越高,其离职倾向越低。

西方的研究发现,收入与幸福感并非成线性关系,但是根据我国目前的国情,工作报酬对员工工作幸福感还是有很大影响的。吕晓洁^[14]实证研究发现,不同性别、年龄、工龄、学历、层级的员工,其主观幸福感不存在显著差异,而浮动薪酬、认知奖励、储蓄计划、休假补贴、绩效管理 etc 直接影响主观幸福感。邢占军^[15]通过连续 7 年的调查数据研究发现,我国现阶段居民收入与居民幸福感具有一定的正相关性,高收入人群的幸福感知明显高于低收入群体。步丹璐、白晓丹^[16]研究发现,员工与高管的薪酬差距越低、员工薪酬越高时,员工离职率越低,员工薪酬及薪酬差距与员工离职呈显著关系,同时非国有企业的员工离职率受员工薪酬和薪酬差距的影响更敏感。因此本文认为薪酬满意是衡量工作幸福感的维度之一,据此作出如下假设:

假设 H3:员工薪酬满意度越高,其离职倾向越低。

很多研究结果都表明人际关系对幸福感有重要影响。Loscocco 和 Spitz^[17]研究发现,员工在工作中与领导、同事、客户保持良好的人际关系时,会有较少的工作困扰。张雪峰、王洁^[18]认为员工遇到工作困难时很少得到帮助和同情,会导致产生较大的工作压力。Cohen 和 Wills^[19]指出,员工与上级间存在积极的人际关系十分重要,有助于员工在工作中得到更多的支持、获得更多有效信息,从而更加高效地处理工作问题,提升员工自信心。现有对幸福感的研究已表明良好的人际关系是个体获取幸福感的重要源泉。因此,本研究认为工作中积极的人际关系能够增强员工的工作幸福感,与领导、同事保持良好和谐的关系有助于员工工作投入,较少产生离职意愿。据此,本研究提出:

假设 H4:员工感知的积极人际关系越紧密,其离职倾向越低。

范皓皓、丁小浩^[20]研究发现,员工评价工作满意度很重要的一方面是其在工作中所感受到的自主性,具有较多主动权、能较为自由地安排自身工作的员工可以感受到较强的工作自主性,工作自主性强的员工也更容易获得更多的自主学习的机会,不同学历层次的人对工作要求不同,故而是否拥有工作自主性会对不同类型员工的工作满意度和工作绩效产生不同的影响。基于此,可以认为知识型员工对工作自主性有较高的要求,易从自主能动性中获得幸福感。蔡禾^[21]研究认为,工作自主性对幸福感有显著影响,同时劳动者的幸福感还呈现出职业和工作单位类别的差别。据此,本研究提出:

假设 H5:员工感知的工作自主性越高,其离职倾向越低。

组织支持、组织显现的公平以及给予员工的信任与幸福感相关。苗元江^[6]认为,不公平感会损害员工的幸福感,会降低员工面对问题、解决困难、保持希望的心理能量。陈春花、宋一晓^[22]的研究阐明了组织支持资源对员工幸福感的作用机理,并且发现市场动荡性、领导者价值观以及员工特质等因素影响不同企业提供不同的组织支持资源,但都能实现同样的目的,提高员工幸福感与工作绩效。据此,本研究提出:

假设 H6:员工感知的组织支持力度越大,其离职倾向越低。

3 变量设计及数据收集

3.1 变量设计

根据上文所述,工作幸福感及离职意向构念的测量变量如表 1 所示,其中离职意向构念的测量主要参照 Mobley^[3]提出的量表。

表 1 工作幸福感、离职意向变量构成	
构念维度	测量变量
工作幸福感	工作价值性
	个人成长性
	积极人际关系
	工作自主性
	薪酬满意度
离职意向	组织支持力度
	企业印象转变
	离职念头
	工作退缩行为
	寻找其他工作的可能

3.2 数据收集

为验证工作幸福感对员工离职意向的影响,本

文采用问卷调查的方式进行实证研究。问卷采用 Likert7 点式量表进行打分,其中“1”= 很不符合,“2”= 不符合,“3”= 比较不符合,“4”= 一般,“5”= 比较符合,“6”= 符合,“7”= 非常符合。本次调查采取电子问卷形式,发放 300 份问卷,其中回收有效问卷 236 份,该数据量可进行结构方程模型分析。参与调查的有效问卷中,人员样本分布情况见表 2。

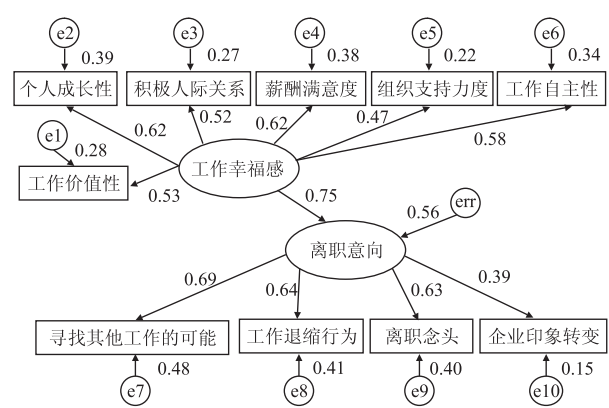
表 2 样本结构描述性统计			
	样本特征	样本数	百分比(%)
性别	男	132	56
	女	104	44
工作年限	1 年以下	24	10.2
	1 ~ 2 年	74	31.3
	3 ~ 5 年	80	33.9
	6 ~ 10 年	38	16.1
	10 年以上	20	8.5
受教育程度	大专	26	11.0
	本科	104	44.1
	硕士	78	33.1
	博士	28	11.8
职务级别	一般员工	104	44.1
	基层管理者	76	32.2
	中层管理者	48	20.3
	高层管理者	8	3.4
企业性质	国有	36	15.2
	民营	60	25.4
	外资	48	20.3
	其他	92	39.1

4 数据分析

根据回收的有效问卷,利用 SPSS21 软件对数据进行分析,计算得出 Cronbach’s α 值为 0.855,KMO 值为 0.765,Bartlett’s 检验显著性值为 0.018,表明问卷数据具有较高的信度和效度。运用 AMOS 计算后,运行结果的拟合指标如表 3 所示,拟合优度指数、基准化适合度指标、相对适合度指标、增量适合度指标均接近 1,残差平方根、近似误差均方根均接近 0,表明模型的拟合度良好。结构方程模型运行图如图 1 所示。

表 3 拟合度指标	
模型	默认模型
卡方	68.612
自由度	34
P 值	0.094
卡方/自由度	2.018
残差平方根	0.015
拟合优度指数	0.936
基准化适合度指标	0.911
相对适合度指标	0.908
增量适合度指标	0.934
近似误差均方根	0.071

从结构方程模型图中可以看出,工作幸福感对



注:err 为误差项
图 1 结构方程模型分析结果

离职意向影响的路径系数为 0.75,个人成长性与薪酬满意度的路径系数最高为 0.62,其次影响较大的因素为工作自主性,路径系数为 0.58。因此工作幸福感对员工离职意向有十分显著的影响,各因素对员工离职意向的影响皆呈显著型,故假设 H1 ~ H6 成立。在影响工作幸福感的因素中,员工最为看重的是个人成长性与薪酬满意度,由此可见,提升员工幸福感,减少离职率最重要的就是给予员工成长的机会与空间,并且给予符合其价值的薪酬回报。

5 结论与建议

通过以上分析可知,员工工作幸福感对员工产生离职意向具有影响作用,具体通过工作价值性、个人成长性、积极人际关系、薪酬满意度、组织支持力度、工作自主性六个方面来影响。基于此,本研究提出如下建议:

5.1 建立完善的薪酬制度,提高员工福利待遇

在众多影响员工离职意向的因素中,薪酬福利无疑是最为重要的影响因素之一。优秀的员工如果得不到一个较高的合理的薪酬待遇,就很容易导致离职。完善的薪酬制度与福利待遇可以激发员工工作的积极性,进而降低员工离职意愿。薪酬制度的公平合理建立应遵循内部公平性及外部竞争性两大原则,员工收入分配在企业内部是公平的,同时员工的薪酬水平在行业中又是具备竞争力的。当员工的劳动付出与经济回报成正比时,员工较容易感受到工作幸福感。例如,微软为技术人员和管理人员提供了两条平行的工资晋升途径,并设立了“技术级别”以确定员工工资水平,事实上在微软工作五年以上的员工很少主动离职。加强福利待遇是提升员工幸福感的重要手段之一,可以让员工感受到企业

的温暖,提高员工忠诚度,减少离职意愿。例如,谷歌的免费美食、现场洗衣服务、户外运动中心等福利待遇,ASP 公司的医疗、人寿保险等福利。

5.2 注重员工的职业生涯规划与发展

对于知识型员工而言,个人成长、职业发展是非常重要的,在结构方程模型分析中,其影响系数高达 0.62。如果在一个企业里员工感到发展前景迷茫和渺茫,就很容易产生离职意向。在管理上,企业需要注意员工职业生涯规划的建设与员工培训体系的建设,帮助员工实现个人成长。在企业里,职业发展通道顺畅,员工才有良好的职业生涯规划,这需要企业设立精良的组织构架与合理的岗位划分。如此,员工就可根据自身的发展意愿与基本条件在企业内做好职业发展定位与规划,在企业中不断成长。职业生涯的规划主职在于员工,那么员工培训工作则是企业的责任。员工培训体系的建立,可以确保员工职业生涯规划落到实处。对不同入职年限、不同岗位的员工,进行有针对性的培训,如岗前培训、技能培训、管理培训等等。通过培训,让员工感受到企业对员工成长的关心,提升幸福感的同时也提升了工作能力。

5.3 提高工作自主性,营造良好的人际氛围,提升工作价值

很多知识型员工的工作是需要创新与开拓的,过多的上级指令会干扰其工作,所以应该让知识型员工自主工作,实现自我管理。在合理的范围内,使员工可以灵活地安排自己的工作计划,提高工作自主性,增强工作幸福感。

在我国的文化中,人与人之间的相处是十分受到重视的。员工如果不能较好地处理与上司领导、同事的关系,很可能会导致其离职。企业开展一些有利于加强员工人际关系的活动,可以帮助创造一个良好积极的人际关系氛围,如组织团队户外拓展活动、集会旅游,开展趣味运动会等等,这些都可以提升员工工作幸福感,减少离职意愿。

如果员工认可自己所从事的工作,工作内容有明确的目标性、结果性,那么员工就会感受到较高的工作价值,从工作本身中感受到幸福,从而不太会产生离职意愿。因此在管理中,应让员工明确了解自己工作的意义及其重要性,设立工作目标来激发员工的工作热情,让员工参与到企业的管理中来,使其有种主人翁意识,对企业产生信任感与责任感。知识型员工的个人素质高、知识面广、具有创造性,参

与企业管理可以与企业达到双赢的效果。

参考文献

[1] DRUCKER P F. People and Performance: The Best of Peter Drucker on Management [M]. New York: Rutledge, 1995.

[2] 乔吉俊. 知识型员工的特点及管理方向[J]. 机械管理开发, 2006, (6): 136-137.

[3] MOBLEY W H. Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover [J]. Journal of Applied Psychology, 1977, 62 (2): 237-239.

[4] WRIGHT T A, CROPANZANO R, BONETT D G. The Moderating Role of Employee Positive Well-being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2007, 12(2): 93-104.

[5] DIENER E, SCOLLON C N, LUCAS R E. The Evolving Concept of Subjective Well-being: The Multifaceted Nature of Happiness [A]// COSTA P T, SIEGLER I C. Advances in Cell Aging and Gerontology [C]. Amsterdam: Elsevier, 2004.

[6] 苗元江, 冯骥, 白苏舒. 工作幸福感概观[J]. 经济管理, 2009, 31(10): 179-186.

[7] KEMAKON C. Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand[J]. Social and Behavioral Sciences, 2011, 25: 189-200.

[8] WILLIAM A, KAH N. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work[J]. Academy of Management Journal, 1990, 33(4): 692-724.

[9] JAN D J, WLIMAR B. Job Characteristics and Employee Well-being: A Test of Warr's Vitamin Model in Health Care Workers Using Structural Equation Modelling [J]. Journal Of Organizational Behavior, 1998, 19: 387-407.

[10] 钱龙, 钱文荣. 农民工离职意愿的影响因素及其代际差异——

基于工作价值认可视角和 729 份问卷数据[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2015, 16(3): 37-42.

[11] MEYER J P, ALLEN N J, SMITH C A. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization [J]. Journal of Applied Psychology, 1993, 78: 538-551.

[12] BENGT B, AMET Z. Measuring Psychosocial Work Quality and Health: Development of Health Care Measures of Measurement [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 1997, 2(3): 229-241.

[13] 翁清雄, 席酉民. 职业成长与离职倾向: 职业承诺与感知机会的调节作用[J]. 南开管理评论, 2010, 13(2): 119-131.

[14] 吕晓洁. 全面薪酬各维度满意度对知识型员工主观幸福感的影响探讨[D]. 北京: 中国人民大学, 2008.

[15] 邢占军. 我国居民收入与幸福感关系的研究[J]. 社会学研究, 2011, (1): 196 - 246.

[16] 步丹璐, 王晓丹. 员工薪酬、薪酬差距和员工离职[J]. 中国经济问题, 2013, 276(1): 100-108.

[17] LOSCOCCO K A, SPITZ G S. Working Conditions, Social Support, and the Well-Being of Female and Male Factory Workers [J]. Journal of Health and Social Behavior, 1990, 31(4): 313-327.

[18] 张雪峰, 王洁. 高学历知识型员工的工作压力结构研究[J]. 世界科技研究与发展, 2013, 35(1): 131-134.

[19] COHEN S, WILLS T A. Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis [J]. Psychological Bulletin, 1985, 98(2): 310-357.

[20] 范皓皓, 丁小浩. 教育、工作自主性与工作满意度[J]. 清华大学教育研究, 2007, 28(6): 40-47.

[21] 蔡禾. 劳动自评、自主性与劳动者的幸福感——基于 2012 年中国劳动力动态调查的分析[J]. 社会学评论, 2014, 2(4): 3-12.

[22] 陈春花, 宋一晓. 组织支持资源对员工幸福感的影响机制: 双案例比较研究[J]. 管理学报, 2014, 11(11): 1639-1645.

(上接第 899 页)

和灵活的市场应变能力,使得中小企业可以充分发挥“船小好调头”的优势,对宏观经济形势及时作出灵敏反应。

参考文献

[1] FISCHER E O, HEINKEL R, ZECHNER J. Dynamic Capital Structure Choice: Theory and Tests [J]. The Journal of Finance, 1989, 44(1): 19-40.

[2] BANERJEE S, HESHMATI A, WIHLBORG C. The Dynamics of Capital Structure [M]. New York: New York University-Salomon Center-Leonard N. Stern School of Business, 1999.

[3] KIM E, RAMASWAMY K, SUNDARESAN S. Does Default Risk in Coupons Effect the Valuation of Corporate Bond? [J]. Financial Management, 1993, 22: 117-131.

[4] LAEVEN L. Does Financial Liberalization Reduce Financing Con-

straints? [J]. Financial Economics, 2004, 32(1): 5-34.

[5] CABRIELLE W. Capital Structure Dynamics in the UK and Continental Europe [J]. The European Journal of Finance, 2006, 12(8): 693-716.

[6] 王东静, 张祥建. 利率市场化、企业融资与金融机构信贷行为研究[J]. 世界经济, 2007, 30(2): 50-59.

[7] 姜付秀, 黄继承. 市场化进程与资本结构动态调整[J]. 管理世界, 2011, (3): 124-134.

[8] 傅利福. 利率市场化对上市公司资本结构影响的实证分析[J]. 经济经纬, 2014, 3(3): 133-138.

[9] 于越. 利率市场化与中小企业融资问题分析[J]. 山东社会科学, 2009, (11): 122-124.

[10] 樊纲, 王小鲁, 朱恒鹏. 中国市场化指数: 各地区市场化相对进程, 2011 年报告 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2011.

[11] COOK D O, TANG T. Macroeconomic Conditions and Capital Structure Adjustment Speed [J]. Journal of Corporate Finance, 2010, 16(1): 73-87.