民营企业员工离职因素实证分析

安徽省委党校管理学教研部 刘庆宝 合肥工业大学人文经济学院 王立平

[摘要]民营企业人才高流失现象使企业困惑不已,高比例的人才流失已经严重危及民营企业的生存和发展。本文利用宁波市民营企业问卷调查的数据,运用回归分析等对影响民营企业员工离职行为的主要因素进行了实证研究,结果表明工作满意度、组织承诺和职业生涯发展对员工离职影响显著,缺乏有效沟通也是影响员工离职的主要因素。

[关健词]民营企业;员工离职;实证研究

一、引言

关于员工离职现象的研究由来已久,早在 1958 年 March 和 Simon 就对此进行了研究。员工离职的英文名称是“Employee Turnover”,Mobley(1982)对员工离职做出了最一般性的解释:“一个从企业领取货币性报酬的人中断作为企业成员的关系的过程。”离职有主动和被动之分,在企业人力资源管理中,人们把注意力大多集中在对主动离职的研究上。本文的研究正是基于这种观点进行的,如果没有特别说明,行文中的“离职”均指“主动离职”。员工离职问题研究,在国外是作为组织心理学的研究课题,其内容主要是强调员工离职的共性问题,其研究基本上都局限于从某一角度考察单一的少数几个因变量对离职行为的影响,而很少系统地从多因素角度同时考察各个自变量对因变量的综合影响作用。著名心理学家麦格雷戈指出:“除非我们能对牵涉某一行为的全部影响因素都能明了,(否则)我们便无法了解人的行为。”离职是一种多因素交互作用产生的个体行为,必须进行多变量研究才能准确理解。我国管理心理学界研究结果也表明,文化因素对管理的影响非常之大(凌文辁,2000)。由于国外研究出来的离职模型中的构想概念主要是在西方国家,尤其是在美国社会文化背景下建立的,所取得的管理研究结论,在我国有可能完全不同。我国文化有其自身的魅力,文化对其国民的影响会使得员工有着完全不同的表现。而且,目前我国的社会、经济环境与西方都有较大差异,在这种环境下,我国企业员工,尤其是民营企业员工的离职表现会怎样呢?这正是本文研究的重点。

在国内,由于受长期计划经济体制的影响,人才流动受到了很大限制,以前有关这方面的研究很少。作为非公有制的民营企业兴起只是近 20 年的事,已有的国内员工离职实证研究,几乎没有涉及一般民营企业员工离职问题,目前有关民营企业员工离职问题的研究几乎是空白。因此,本文试图借鉴国内外相关研究,通过实地问卷调查,探询民营企业员工离职的原因,研究民营企业员工离职的主要影响因素。

二、研究方法

本文引入的变量都需要构建测试量表。测试量表里的测量项目主要来自以下途径:首先根据本人 2003 年 7 月对宁波市民营企业员工和人事部经理个人随机访谈的结果,构建出最能反映变量的测试内容,并以第一人称陈述句的形式表达出来。其次是参阅了国外最著名的企业员工满意度调查问卷的相关内容,主要有(1)明尼苏达大学心理系 D.J. Weiss 等人开发的明尼苏达满意问卷(MSQ);(2)西澳大利亚大学工业关系系的 J.R. Weaver 等人编制的工作人员观念调查表(Worker Opinion Survey. WOS);(3) P.C. Smith 等人开发出的工作描述指标(Job Pescriptive Index. JDS).最后参考了国内学者张勉和王玉芹有关这方面的研究所设计的测量项目。这次问卷调查除个人背景材料外,其余均采用李克特式(Likert - type Scale)5 点量表法。学者 Berdie(1994)根据研究经验,认为在大多数的情况下,5 点量表法是最可靠的,应是态度量表通常采用的量表法。5 点量表有 5 个备选答案 A B C D E,分别代表 A.非常不赞成,B.不赞成,C.赞成,D.赞成,E.非常赞成,并依次记为 1 分、2 分、3 分、4 分和 5 分。要求被试者根据实际情况对每个题项所陈述的情况作出判断,然后选择其中一个答案。在对量表与变量的信度和效度分析上,本文借鉴了清华大学经济管理学院吴维库教授等人设计的因素分析法。为了检验量表里各个测量项目得分的有效性和可靠性,一般要进行因素分析。可信度分析是指量表的可靠性或稳定性分析,是对各个测量项目与变量的信度检验,看是否存在一致性问题。可信度结果采用 Cronbach Alpha 值表示。Cronbach Alpha 的值一般介于 0 和 1 之间,越接近于 1,说明可信度越高。关于

处于完善过程中,一些相应的法规制度还不健全,尤其是一些民营企业正处于起步发展阶段,尚未建立和完善现代企业制度;这些客观因素对民营企业信用状况的评价会产生不同程度的影响。因此,必须收集准确的第一手资料,然后进行科学的分析和评价,进而准确地反映民营企业的信用状况。

[参考文献]

[1]Altoona, E. I. Financial ratios, Discriminate analysis, and the prediction of bankruptcy [J]. Journal of Finance. 1968,(23):589 - 609.

[2]Altman, Sauders. Credit risk measurement: Developments over the last twenty years [J]. Journal of Banking and Finance,1997,(21).

[3]Jose A. Lopez, Marc R. Saidenberg. 信用风险模型有效性的评估方法探析[J].国际金融研究,2002,(9).

[4]文忠桥等.信用风险度认量与管理[J].哈尔滨商业大学学报,2002,(3).

[5]贾元华等.关于企业信用等级评价理论方法的探讨[J].技术经济,2002,(9).

© 1994-2009 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

α系数,学者 Dvellis(1991)提出:α系数如果在 0.60 - 0.65 之间最好不要;介于 0.65 - 0.70 之间是最小可接受值;介于 0.70 - 0.80 之间相当好;介于 0.80 - 0.90 之间非常好。效度即量表的结构效度,是指态度量表能测量理论的概念或特质的程度。进行分析的目的即在找出量表潜在的结构,减少题项的数目,使之变为一组较少而彼此相关较大的变量,此种因素分析又称为"探索性因素分析"。通过计算问卷量表中各个题项的因素载荷系数,进一步分析组成各个维度的题项是否有效。因素载荷系数值越大,说明题项对其组成的维度贡献率越高。一般认为因素载荷系数值不应低于 0.50,否则就应当舍去。

2003 年 7 月中旬,作者对宁波申菱电梯配件有限公司及邻近四家民营企业的员工进行了小样本预试。发出问卷 120 份,收回问卷 112 份,除去缺失数据的 10 份问卷,最后获得 102 份有效问卷。然后对量表的信度和效度进行分析,删去信度和效度较低的测量项目。2003 年 8 月上旬,作者选择了机械、服装(饰)、食品、电子等行业 32 家民营企业进行大样本问卷调查。参加问卷调查的员工有 480 名,实际收回问卷 480 份,去掉缺失数据的问卷 24 份,获得有效问卷 456 份。

三、数据处理与分析

(一)样本基本情况分析。按企业科技水平划分,高科技型企业 20 家,普通型 12 家;从公司创建类型来看,有 26 家属于创业型,另外 6 家是非创业型;公司规模在 1000 人以上的有 3 家,500 ——1000 人的有 11 家,500 ——300 人的有 7 家,300 人以下的有 11 家。有效答卷人员中,男性员工占 65 %,女性员工为 35 %;35 岁以下的占 66.1 %;高中以上学历者占 83.5 %;已婚者占 59.5 %。

(二)因素分析。虽然本次问卷调查使用的量表是建立在小样本预试量表基础上,但量表中的部分题项已作了修改,因此在进行统计分析前仍要对量度进行效度和信度检验。从因素分析结果来看,量表的 Cronbach α系数较大,一般都在 0.70 以上,可靠性较高,载荷系数没有低于 0.50 的,说明题项的有效性好。因素分析结果表明,量表满足基本的心理测试量学指标,测试题项从内容上能够反映出所构想的变量内涵。

(三)数据的统计分析

1. 描述性统计分析。为了说明民营企业员工离职与其影响因素之间的关系,首先用比较平均值的单维方差分析法进行研究。

表 1 变量平均值和标准差一览表

变量名称	平均值	标准差	变量名称	平均值	标准差	变量名称	平均值	标准差
就业机会	3.767	0.012	劳资关系	2.116	0.183	工作压力	3.076	0.058
亲属责任	1.934	0.159	人际关系	2.075	0.042	工作满意度	2.052	0.091
转换成本	3.256	0.114	薪酬满意度	3.458	0.158	组织承诺	2.104	0.064
职业培训	2.018	0.085	晋升机会	2.308	0.075	工作寻找行为	3.771	0.051
退出倾向	3.417	0.045	职业成长度	2.127	0.054	离职意图	3.596	0.106

从表 1 可以看到:(1)民营企业员工对单位外工作机会看好。这一方面说明了市场给有一技之长的员工就业提供了广阔的空间,另一方面也说明了有的民营企业对员工约束较弱。(2)亲属责任这一项得分很低,不到 2.000,表明民营企业已淡化了这种传统观点。(3)职业培训分植较低,仅为 2.018,说明员工对民营企业不注重培训、学习表示不满。(3)至于转换成本和退出倾向得分都比较高,均超过了平均数 3。这说明了眼下的民营企业主,对员工尤其是技术型的员工加强了组织约束,通过延发年薪或工资,或签订劳动合同等方式防止他们跳槽。(5)职业成长度与晋升机会分植都不高,说明员工对自己在民营企业里工作,其职业生涯的规划格调较低,换句话说,对自己在企业里个人发展不抱多大希望,或者说有点失望。这项得分比王玉芹(2003)计算出的 2.85 低 0.73。(6)薪酬满意度得分都较高,说明了民营企业老板善于用物质或金钱激励员工。在民营企业里,有相当一部分员工来自于原国有企业的下岗工人和农民,可能把自己的收入作了纵向和横向比较,在当前就业比较困难的情况下,为自己拥有一份较高的收入颇感满意。(7)劳资关系在现实中是一个敏感的话题,也不容回避,得分低于中等水平。市场经济的快速发展,民营企业中雇主和雇员的矛盾也会随之增多,从微观角度来看会影响员工的工作满意度和组织承诺度,危害民营企业的健康发展。

总之,15 变量的平均值反映了这样一个趋势,民营企业员工越是对自己在单位外获得新工作的能力看好,就越不会满足于对本职工作的追求,尤其是职业生涯发展受阻时越是极力冲破企业制度和其他方面的约束,做出离职的打算;工作满意度和组织承诺度是反映了员工离职的"晴雨表",离职前的种种迹象都会在这个"晴雨表"里暴露无遗。

2. 回归分析。由于模型中的解释变量都可看作是连续性变量,所以可运用多元线性回归进行分析。本文把四个人口变量——性别、年龄、学历和婚姻状况作为统计上的控制变量来考虑。Price(2001)在已有的研究基础上认为:(1)如果模型把握了足够的关键性的构想概念,人口变量不应再对离职因变量的解释产生显著影响;(2)人口变量与理论上的构想概念对离职因变量的影响相比,缺乏明确的意义。因此,人口变量在模型中作为控制变量而不是决定量。本文分别以工作满意度、组织承诺、工作寻找行为、离职意图和离职为因变量构建五个线性回归模型。模型 1 以工作满意度为因变量,劳资关系、人际关系、薪酬满意度、工作压力、晋升机会、职业成长度、职业培训和退出倾向等 8 个外生变量作为自变量,在交互项不引入的情况下,考察这 8 个外

© 1994-2009 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

生变量对中介变量工作满意度的影响;模型 2 是以组织承诺为因变量,劳资关系、人际关系、薪酬满意度、工作压力、晋升机会、职业成长度等 6 个外生变量作为自变量;模型 3 以工作寻找行为作因变量,就业机会、亲属责任、转换成本、工作满意度和组织承诺作为自变量;模型 4 是以离职意图为因变量,就业机会、职业培训、亲属责任和工作寻找行为作为自变量;模型 5 以离职作因变量,就业机会、亲属责任、职业成长度、晋升机会、转换成本、职业培训、退出倾向和离职意图为自变量。由于 5 个模型中的解释变量都是连续变量,所以符合多元线性回归分析的要求。分析结果如表 2 所示。模型 1 可以看出:(1)薪酬满意度对工作满意度有显著的正影响,意味着薪酬满意度越高,员工的工作满意水平就越高,这和已有的国内外研究相一致。(2)劳资关系、人际关系、晋升机会、职业培训及职业成长度对工作满意度的显著效果都较明显,均在 0.5 以上,尤其是职业成长度,这可能与当前民营企业的管理模式有关。(3)工作压力和退出倾向表现出显著的负面影响。总之,模型 1 反映出自变量和因变量之间的密切相关关系,并和已有文献研究结论相吻合。

表 2 回归结果(N = 456)

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
劳资关系	0.575 *	0.589 *			
人际关系	0.552 *	0.587 *			
薪酬满意度	0.667 *	0.326 *			
工作压力	- 0.706 *	- 0.712			
晋升机会	0.594 *	0.529 *			- 0.621 *
职业成长度	0.886 * *	0.647 *			- 0.632
工作满意度			- 0.945 * *		
组织承诺			- 0.931 * *		
职业培训	0.521 *			- 0.615 *	0.475 *
就业机会			0.524 *	0.489 *	0.578 *
转换成本			- 0.225		- 0.558 *
亲属责任			- 0.198 *	- 0.116 *	- 0.207 *
退出倾向	- 0.758 *				0.724 *
工作寻找行为				0.976 * *	
离职意图					0.958 *
R^2	0.687	0.721	0.856	0.705	0.714
调整 R^2	0.678	0.706	0.829	0.687	0.701

注:" * "表示 t 检验显著性水平是 0.05;" * * "表示显著性水平为 0.01。

模型 2 在把其他变量作为控制变量的基础上,研究了组织承诺与劳资关系、人际关系、工作压力、薪酬满意度、晋升机会、职业成长度之间的相关情况。从分析结果可以看到这几个变量都表现出正相关关系。其中职业成长度影响显著,这一点也可从调整 R^2 的可决系数为 0.706 得到验证,说明该回归方程的拟合程度较高。但薪酬满意度对组织承诺影响不显著,可能是员工在获得一定报酬后,更注重精神或其职业、个人能力方面的发展。

模型 3 中除就业机会对工作寻找行为表现出正影响外,其他几个变量和工作寻找行为都是负向相关关系,其中工作满意度和组织承诺表现出十分显著的负影响,但转换成本和亲属责任的负影响不显著。亲属责任的影响数值较小。

模型 4 中就业机会、工作寻找行为对离职意图的影响表现出正相关,而其他变量均表现为负相关。工作寻找行为的正相关性表现尤为显著,这里再次说明工作寻找行为是导致离职意图产生的重要前因变量,并和以往的实证研究相一致。本文尝试性引入职业培训,考察其对离职意图的影响,发现这个变量对离职意图的影响效果显著。

模型 5 中就业机会、亲属责任、转换成本对离职行为都有一定的正面或负面影响;离职意图对离职有显著的正面影响,说明离职意图是离职变量十分重要的前因变量。另外,晋升机会和退出倾向对离职也都有较强的负面或正面影响,这里也再次验证了张勉博士的观点。

四、结论

影响民营企业员工离职因素,虽然有环境、个体和组织三大方面,但相对而言,个体变量和组织变量对离职意图及离职行为的解释程度更大些,在多元线性回归分析中"就业机会"、"转换成本"这两个因子的数值绝对值都小于其他因子数值绝对值,因此我们可以说,在大的社会环境下,民营企业员工离职行为的发生主要归咎于个体变量和组织变量的影响。在构成工作满意度和组织承诺的诸多因素变量中,工作本身的满意感、职业生涯开发压力感和组织承诺是影响员工离职行为的关键变量。缺乏有效沟通也是导致员工离职的一个重要因素。

参考文献:

[1]凌文辁,张治灿. 中国职工组织承诺的结构模型研究[J]. 管理科学学报,2000 (2)

© 1994-2009 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

我国外汇储备的适度规模分析

南通纺织职业技术学院 陈卫华

[摘要]外汇储备是一国国际储备中最重要的资产。近几年来,中国的外汇储备由于国际收支"双顺差"的推动,快速增长。过多的外汇储备影响国民经济的发展速度。文章在简要介绍决定适度外汇储备需求量的传统理论的基础上,根据中国的实际情况,对中国的外汇储备需求作了定性和定量分析,并提出了应对超额外汇储备的若干措施。

[关健词]外汇储备;外汇储备规模;国际储备

一、引言

外汇储备是一国(或地区)货币当局持有的在国际间被普遍接受的可用来维持国际收支平衡、维持汇率稳定和作为对外偿债保证的可兑换货币资产。它与货币当局持有的黄金储备、在国际货币基金组织(IMF)的普通提款权和特别提款权(SDRs)一起,构成一国(或地区)的国际储备,是国际储备中规模最大、地位最重要的资产。由于现行国际储备体制的不合理,决定了发展中国家国际储备的增长往往只能主要靠外汇储备的增长。因此,维持一个适度的国际储备水平,很大程度上是外汇储备适度规模的决定问题。一国拥有雄厚的外汇储备,不仅有利于防范外部金融风险和政治风险,还能增强国外投资者对本币的信心,有利于吸引外资,同时还是本国对外投资的物质保障。但是,外汇储备规模过大,又会增加国内货币供给量,在一定程度上造成通货膨胀的压力。同时,外汇储备过多,会使持有外汇储备的机会成本过大,造成资金资源浪费,减少进口和投资,影响国民经济的发展速度。截止 2005 年 9 月底,我国外汇储备已达 7690 亿美元,直逼世界第一外汇储备大国日本,外汇储备规模再次成为多方关注的热点问题。因此,在经济全球化的背景下,为了更好地与国际接轨,确保国家的金融安全和经济的可持续发展,进一步落实科学发展观的要求,有必要探讨我国外汇储备的适度规模问题以及应对超额外汇储备的策略问题。

二、我国外汇储备发展概述

我国外汇储备经历了从无到有,逐渐积累壮大的过程。建国初期,我国外汇储备几乎为零,外汇资金短缺一直是制约经济发展的瓶颈之一,也是在计划经济体制下实行高度集中的外汇管理体制的一个重要原因。到 1978 年,国家外汇储备也不过 1 亿多美元。改革开放后,通过努力增加出口,外汇储备逐渐增加,1993 年末达到 211.99 亿美元。1994 年外汇体制改革以来,除个别年份外,我国连续多年保持国际收支经常项目和资本金融项目"双顺差"。在此基础上,我国外汇储备持续快速增长。1994 年至 1997 年,年均增长率超两位数。1994 年达 516.2 亿美元,1995 年达 735.97 亿美元,1996 年突破千亿美元大关,达 1050.49 亿美元,1997 年达 1398.9 亿美元。尽管受东南亚金融风波的影响,从 1998 年始至 2000 年,外汇储备绝对量仍节节攀升,不过增幅已大大降低。从 2001 年至今,外汇储备又迅速增加,2001 年当年达到 2121.65 亿美元,2002 年增至 2864.07 亿美元。2003 年,不包括国务院向中行和建行注入的 450 亿美元储备,达 4032.51 亿美元。事实上,2003 年底的外汇储备为 4483 亿美元。到了 2004 年底,更是高达 6099.32 亿美元。从 1998 年以来,我国一直成为仅次于日本的全球第二大外汇储备国。据预测,如果没有重大的国内金融政策调整和国际情况变化,至今年底,我国的外汇储备将超过日本而成为世界上外汇储备最多的国家。

三、我国外汇储备快速增长的动因分析

(一)国际收支"双顺差"的推动

1、经常项目顺差。1994 年外汇体制改革以来,国内外相继出现的一些有利于进出口贸易发展的因素,推动了我国进出口贸易的迅猛发展。2001 年中国的入世,给我国进一步开拓国际市场,发展进出口贸易提供了难得的机遇和广阔的空间;2004 年出台的新外贸法,允许自然人从事对外贸易,促使了我国贸易主体多元化;新的出口退税政策的实施,极大地促进了广大出口商的积极性;各地招商引资的种种优惠措施,中国具有比较优势的劳动力成本,吸引了众多跨国公司的分支机构纷纷在中国安家落户,中国渐成全球的制造业基地。所有这一切,极大地推动了我国经常项目的顺差。

2、资本金融项目顺差。由于近年来我国宏观环境良好,经济持续稳定发展,我国已成为亚太地区最具有增长潜力的新兴市场,是当前世界经济的一个亮点。良好的投资环境吸引着越来越多的资金流入,我国资金流入一直保持在较高规模。从 2002 年开始,实际利用外资年均超过 500 亿美元。(2002 年利用外资总额为 527.40 亿美元,2003 年为 535.05 亿美元,2004 年为 606.30 亿美元)巨额的外资流入,使得我国从 1994 年至

[2]王玉芹,叶仁荪.高科技企业员工离职模型的建立[J].中国人力资源开发,2001 (9)
[3]吴维库,富萍萍,刘军.以价值观为本的领导行为与团对有效性在中国的实证研究[J].系统工程理论与实践,2003 (6)
[4]Mobley,W. H.: Employee Turnover: Cause ,Consequences and Control[M]. Addison Wesley Publishing Company ,1982
[5]Price,J .L.: The Development of a Casual Model of Voluntary Turnover[M]. Publishing Iowa State University 2000

© 1994-2009 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net