

文章编号:1002-980X(2007)08-0073-05

国外员工离职研究文献描述性分析及综述

张言彩^{1,2}, 韩玉启¹

(1. 南京理工大学 经济与管理学院, 南京 210094; 2. 淮阴师范学院 经济管理系, 江苏 淮安 223001)

摘要: ScienceDirect 数据库中 with 员工离职有关的文献近 200 篇, 通过对其从年代分布、研究的主要内容、对离职影响因素的研究以及采用的研究方法四个方面进行描述性统计分析, 结果发现员工离职研究越来越受到学者们的关注, 研究的重点大多集中于影响因素研究, 采用的方法大多是“理论研究 + 实证研究”相结合。基于 Price 员工离职模型, 本文总结了员工离职影响因素的研究进展和现状。

关键词: 员工离职; 文献综述; 描述性分析

中图分类号: F272.92 **文献标志码:** A

1 问题背景

随着全球化经济的发展, 企业面临着越来越激烈的竞争, 大多数企业已经就拥有合格高效的员工是企业竞争中站稳脚跟的关键途径达成了共识。因而, 近半个世纪以来, 有关员工离职的研究文献层出不穷。从研究现状来看, 国外学者在这一领域取得了丰硕的成果, 尽管在某些方面存在着争议, 但其基本理论已比较成熟。我国学者对员工离职的研究存在着许多分歧。因此, 本研究采用内容分析法等方法对国外公开发表的涉及到员工离职的论文进行内容分析, 以期探讨国外学者对员工离职的内涵、影响因素、采用的方法、管理策略等方面的现状, 试图为我国的员工离职研究提供有益的理论指导。

2 研究方法

本研究采用内容分析法, 即定量分析和定性分析相结合, 对研究主题进行深入地分析。通过在 ScienceDirect 数据库中以“employee turnover”词组搜索“key words + title”, 得到 270 篇与员工离职相关的公开发表的论文, 以“相关性”关键词进行排序, 考虑到排序靠后的文献与本研究主题相关程度不大, 因此本研究取前 200 篇为研究对象, 以此作为内

容分析的基本文献。

3 描述性统计分析

本研究选择的 200 篇 ScienceDirect 数据库中 with 员工离职有关的文献, 其大致的描述性分析如下:

1) 年代分布。根据所选 200 篇文献发表的期刊年份分析得到其在 20 世纪 70 年代到目前为止整个期间的频数分布表如下

表 1 研究文献年代分布表

年代	频数(篇)	频率(%)
1970—1979	13	6.5
1980—1989	23	10.15
1990—1999	70	35
2000—2007	94	47

从上表中可以看出, 员工离职研究越来越引起了众多学者的关注, 发表的学术论文逐年呈上升趋势。

2) 研究内容分析。在选取的 200 篇文献中, 研究内容主要集中于员工离职的影响因素研究、人力资源管理实践与员工离职、各行业的应用、员工离职预测模型检验和比较、数理统计工具在该领域的应用等, 基本分析情况见表 2。

收稿日期: 2007-03-07

作者简介: 张言彩(1972—), 女, 安徽凤阳人, 讲师, 硕士, 南京理工大学博士研究生, 主要从事市场营销、管理学等教学和研究; 韩玉启(1948—), 男, 江苏新沂人, 教授, 博士生导师, 南京理工大学现代管理科学研究所所长, 主要从事企业管理理论与方法、计算机集成制造系统研究。

表 2 文献研究内容描述分析

研究内容	说明	频数(篇)	频率(%)
影响因素	个人、组织和宏观经济因素	87	43.5
人力资源管理实践	内部营销手段、TQM、股票期权、服务导向	15	7.5
各行业的应用	军队、医院、儿童福利院、娱乐业、饭店、高科技行业、伐木业等	12	6
数理统计工具在该领域的应用	神经网络法、生存分析、结构方程、逻辑回归法、多目标冲突规划、数据包络分析、	8	4
其他	在不同文化背景和国家的应用研究,等等	78	36

表 2 表明员工离职的研究内容是多样化的,大多集中于对员工离职影响因素的探讨,同时分析了组织为更好地保留合格员工采用的人力资源管理工具的有效性展开了探讨。

3) 影响员工离职的因素描述性分析。在本研究选择的 200 篇员工离职文献中,有 87 篇从实证分析的角度研究了影响员工离职的各类因素,它们大致

分为三大类:个人因素、组织环境因素和外部环境因素,其中对企业来说唯一可以控制的只有组织环境因素,但是组织依然可以采取多种措施对个人因素和外部环境因素产生一定的影响。这三类因素下所包含的内容列举如表 3,同时对其进行研究文献频数分析。

表 3 员工离职影响因素内容分析表

类别	内容	频数	频率
个人因素	员工的技能和知识;工作压力;情感变量;年龄;家庭—工作冲突;工作—家庭冲突;员工的性格;员工道德的发展阶段;自我满足;自尊;员工就业时间长短;工作满意度;组织承诺;收入;地位;信任;员工工作业绩;工作参与度	31	35.6%
组织环境因素	组织的规模、地位和绩效;组织的工作条件;员工的职业生涯设计;组织支持;组织的道德价值观念;工作性质;组织气氛;内部服务质量;组织的社会声望;员工招募的来源;员工保健计划;组织公平;激励计划;弹性工作时间;员工对工作的胜任程度;在岗职业培训;企业经营利润;组织知识的可获得性和共享;工作授权;组织的公民性行为;员工招募的方法;组织的用工政策;工作的稳定性	46	52.9%
外部环境因素	宏观经济状况;组织所处的行业经济状况;技术变革;劳动力市场环境;政府的就业政策。	10	11.5%

从表 3 可以看出,大约有 88.5% 的文献集中于研究影响员工离职的个人因素和组织环境因素,只有 11.5% 的文献探究了外部宏观环境对员工离职的影响。这与长期以来人们认为员工离职行为的产生总是其态度或意志的外在表现的观点是一致的,因此文献中对员工离职因素研究大多使用心理学的工具就不足为奇了。尽管如此,随着全球化经济的发展,外部环境变化越来越快,对组织和个人的影响越来越深远,学者们也不应忽视外部环境变化对员工离职的影响。

4) 研究方法。在这 200 篇员工离职文献中,有 134 篇文献采用的研究方法是“理论研究 + 实证研究”相结合,基本的结构都是遵循理论阐述、提出假设、数据分析验证的步骤。其余 66 篇未采用实证研

究,内容涉及文献回顾与展望、组织战略设计研究、员工离职预测模型研究和比较、研究框架设计等。这种情况与我国国内学者研究方法大多采用理论研究法和文献研究法结合的现状形成强烈的对比。

4 员工离职研究综述

4.1 员工离职的内涵

在这 200 篇文献中,由于研究目的各不相同,不同的文献对员工离职的含义给出了不同解释:员工离职的概念可以从广义和狭义的角度进行理解,Price 给出了广义的定义:个体作为组织成员状态的改变^[1]。因而员工流入、晋升、降级、平级转岗和流出企业都可以纳入这个概念。将这个概念译为“员工流动”较为准确。Mobley 给出了狭义的定义:从

组织中获取物质利益的个体终止其组织成员关系的过程。这个定义范畴比 Price 的小了很多,遵循这一定义将“employee turnover”译成“员工离职”较能准确地反映此定义的外延。在本研究选取的 200 篇文献中多数以 Mobley 狭义的定义为基础。

4.2 员工离职影响因素研究

影响员工离职的各类因素大致分为个人因素、组织环境因素和外部环境因素。其中个人因素和组

织因素受到了学者们的特别关注。这些众多的因素对员工离职的影响十分复杂,有的产生直接作用,有的通过中介变量产生间接作用,个人因素和组织因素往往交织在一起对员工离职意图和行为产生复杂的影响。总揽 200 篇员工离职文献,Price-Mueller 创建的员工离职模型最具有代表性^[1],见图 1,在其模型中他把其他人员的研究成果进行了科学的整合。

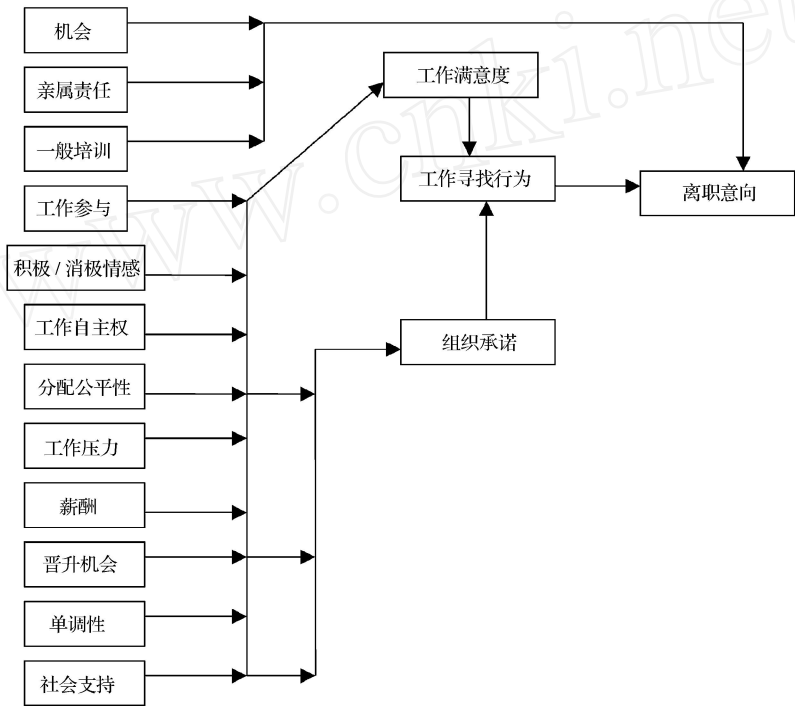


图 1 Price-Mueller 的员工离职模型

在 Price-Mueller 的员工离职模型中因变量是员工离职意向,自变量分别是环境变量、个体变量、中介变量、控制变量和结构化变量。

1) 环境变量。Price-Mueller 模型的环境变量包括宏观环境中的机会变量和微观环境中的家庭变量—亲属责任。机会,在这里是指找到可替换工作的容易程度。Bluedorn、Steel 和 Griffith 发现机会和离职正相关,和工作满意度没有显著的相关关系。从理论的角度上看,机会的多少要受宏观经济状况、组织所处的行业经济状况、政府的就业政策和劳动力市场环境等因素的影响^[2],但是到目前为止,尚未有人对此作出实证检验。亲属责任,这里指生活在同一社区中的亲属的义务。员工除了受宏观就业环境影响还要受家庭责任环境影响。特别是女性往往承担着照顾家庭及家族关系的责任,因此早期的亲属责任研究主要以女性为研究对象,结果表

明亲属责任增加会增加离职。price 认为对男性雇员也要研究亲属责任,并认为稳定的工作是他们实现亲属责任的重要手段。近年来,Karatepe 和 Kilic 等人证明家庭—工作冲突和工作—家庭冲突都与员工离职之间存在正的相关关系^[3]。

2) 个体变量。一般培训,这里是指员工的技能和知识可以被其他单位使用的程度。在近期的研究又被称作专用性投资。雇主会增加员工的特殊培训的投资来保护员工寻找工作行为和离职意向,相反如果一般培训投资由员工自己承担,这样会导致员工寻找工作和离职意向。长期以来研究者使用受教育程度和类似的人口变量作为对一般培训的量度。Hackes 和 Hamouz 发现企业以培训为导向,增加培训投资会显著提高兼职员工的工作效率和保留时间;对全职员工来说培训虽然不会增加员工保留,但是依然满足了员工对组织的情感认知^[4]。工作

参与度,是指员工愿意为工作付出努力的程度。愿意努力工作的员工被称为高参与度的员工,而不愿意努力工作的员工被称为低参与度员工。在以往的模型中这一概念被称为“工作激励”,但后者的应用更广泛。将工作参与辨识为离职意向的决定变量主要来自于 Price 及其同事的实证性研究,工作参与是员工带入组织的一种价值观,反映了员工对工作投入程度,Price 认为工作参与和工作满意度、组织承诺之间是正相关关系^[5]。Martin 和 Hafer 检验了在低工作参与和低组织承诺的群体中员工离职意图最强^[6]。情感变量。积极情感和消极情感是体验快乐/不快乐情绪状态的个性倾向。这两个变量看起来和工作满意度很相似,但是一些研究表明它们是不同的变量,工作满意度是结构化的变量。Pelled 和 Xin 通过实证检验发现积极情感通过工作满意这个中介变量能降低员工缺勤率,消极情感将增加员工缺勤和离职意图^[7]。

3) 结构化变量。模型中有 7 个外生变量是结构化变量。工作自主权,是指员工可以运用相关工作权力的程度,有的文献称之为“员工授权”。员工自主权被认为通过工作满意度对离职意向起作用。自主性高的工作可以导致内生的工作满意感,从而降低员工的离职意图^[8]。分配公平性,这里指组织对员工的奖罚在多大程度上和工作绩效挂钩。近几年有关公平理论的研究层出不穷,Price 模型中的分配公平变量的范畴得到了进一步扩展,组织分配公平不仅包括按绩效数量分配公平,还包括分配方式上的公平^[9]。实证研究发现分配公平经工作满意和组织承诺来影响离职意图^[10-11]。工作压力,是指工作职责不能被实现的程度。一般认为工作压力包括四个维度:资源匮乏度、角色模糊、角色冲突和工作负荷。与工作有关的压力会使员工处于身心健康受损的状态,有碍于员工积极的工作态度的形成。工作压力的四个维度作为离职的外生决定变量^[12],Gupta 和 Beehr 实证研究发现这四个维度与员工的两种退出行为(缺勤和离职)正相关^[13]。薪酬是员工为单位工作而得到的金钱和其他等价物。一般使用现金收入和额外福利作为薪酬的指示物。许多经济学家研究发现薪酬(工资收入和福利)和离职之间存在非常显著的负相关关系^[14],Price 模型指出薪酬对离职意向的影响通过工作满意度起作用^[1]。

晋升机会,是在单位内部潜在的向上垂直职业流动。近年来社会学家和经济学家从内部劳动力市场的角度来研究这一变量,Mobley 强调未来收益对离

职影响的重要性,而晋升机会恰好反映了一种未来收益^[15]。而 Gaertner 发现晋升机会通过员工组织承诺和工作满意度变量间接影响员工离职意图^[16]。确保员工有足够的晋升机会,以此向有经验的员工提供工作上的安全感,是解决现代组织员工保留的重要策略之一。工作单调性是指个体的工作被重复的程度。已有的文献表明工作单调性是离职的最重要的技术变量,Robinson 和 Barron 实证检验了工作的简单化和标准化会抹杀员工劳动的自主性和创造性,进而影响员工的离职意图^[17]。社会支持是指对员工相关问题的支持。支持可能来自于同事、顶头上司、工作以外的朋友、家庭。其中朋友支持和亲属支持属于外部社会支持,上司支持和同事支持属于内部社会支持。社会支持变量是多维度的。无论是内部支持还是外部社会支持由于可以缓解员工工作中的诸多问题,会增加员工之间的依赖和社会凝聚力,从而减少员工离职意图,这得到了许多实证研究的支持^[18-19]。

4) 中介变量。工作满意度是员工对其工作的喜好程度。长期以来,它被认为是离职意向的一个关键决定变量,它的多维属性为众多文献所描述。

组织承诺是员工对某个社会单元的忠诚程度。Meyer 和 Allen 将组织承诺划分为情感承诺、连续承诺和规范承诺^[20]。另外,根据员工忠诚对象不同,它还可以划分为对整个组织的承诺、对某个部门乃至某个团队的承诺。组织承诺对员工离职的正效应在国外的文献中已被许多学者证明,Cheng 和 Wong 等人在中国的背景下再一次验证了组织承诺的三项维度对离职意图影响的有效性^[21-22]。工作寻找行为是员工寻找另外一份工作的积极程度,离职意向是员工想离开当前雇主的程度。经济学家强调工作寻找行为是离职的一个决定因素,工作寻找行为会增加离职意向。

5) 控制变量。该模型不包括人口变量,Price 认为:如果模型把握了足够多的关键性概念,人口变量不应该在对离职变量的解释产生显著影响;人口变量与理论上的概念相比对离职变量的影响缺乏明确的意义^[23]。基于以上考虑,Price 模型中人口变量作为控制变量,而不是决定变量。尽管如此,在本研究所搜寻的 200 篇文献中依然有多篇文献侧重于研究人口变量对离职意图的影响。

5 结论

本研究基于内容研究法和文献研究法,首先对

ScienceDirect 数据库中 with 员工离职有关的 200 篇文章进行描述性统计分析,分别从年代分布、研究的主要内容、对离职影响因素的研究以及采用的研究方法四个方面描述了现代员工离职研究的现状,结果发现员工离职研究越来越受到学者们的关注,研究的重点大多集中于影响因素研究,采用的方法大多是“理论研究 + 实证研究”相结合。

随后,本研究又以具有代表性的 Price 模型为中心,对近年来员工离职影响因素的研究进展和现状进行了综述。通过本研究,希望能对我国学者研究员工离职起到有益的帮助。

参考文献

- [1] PRICE J L. Reflections on the determinants of voluntary turnover[J]. International Journal of Manpower, 2000, 22: 600 - 624.
- [2] MUELLER C W, PRICE J L. Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover[J]. Journal of Behavior Economics, 1990, 19(3): 321 - 335.
- [3] KARATEPE O M, KILIC H. Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees[J]. Tourism Management, 2007, 28(1): 238 - 252.
- [4] HACKES B L, HAMOUZ F L. College and university food-service perceptions of employee training on productivity and turnover[J]. Journal of American Dietetic Association, 1995, 95(9): A41.
- [5] PRICE J L. Handbook of organizational measurement[J]. International Journal of Manpower, 1997, 18(4 - 6): 301 - 558.
- [6] MARTIN T N, HAFER J C. The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full- and part- employees[J]. Journal of vocational behavior, 1995, 46(3): 310 - 331.
- [7] PELLED L P, XIN K R. Down and out: an investigation of the relationship between mood and employee withdrawal behavior[J]. Journal of Management, 1999, 25(6): 875 - 895.
- [8] IVERSON R D. An event history analysis of employee turnover: the case of hospital employees in Australia[J]. Human resource Management, 1999, 9(4): 397 - 418.
- [9] DE CONINCK J, BACHMAN D. An analysis of turnover among retailer buyers[J]. Journal of Business Research, 2005, 58(7): 874 - 882.
- [10] CHEN H CH, et al. Turnover factors revisited: a longitudinal study of Taiwan-based staff nurses[J]. International Journal of Nursing Studies, 2006.
- [11] DITTRICH J E, et al. Perceptions of equity, job satisfaction, and intention to quit among data processing personnel[J]. Information & Management, 1985, 9(2): 67 - 75.
- [12] IGBARIA M A, GREENHAUS J H. Determinants of MIS employees' turnover intentions: a structural equation model[J]. Communications of the ACM, 1992, 35(2): 35 - 49.
- [13] GUPTA N, BEEHR T. Job stress and employee behaviors[J]. Organizational Behavior and Human Performance, 1979, 23(3): 373 - 387.
- [14] HARALD D O. Wages, fringe benefits and worker turnover[J]. Labor Economics, 2006, 13(1): 87 - 105.
- [15] MOBLEY W H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover[J]. Journal of Applied Psychology, 1977, 62: 237 - 240.
- [16] GAERTNER S. Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models[J]. Human Resource Management Review, 1999, 9(4): 479 - 493.
- [17] ROBINSON N S, BARRON P E. Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardization on the turnover and attrition of chefs[J]. International Journal of Hospitality Management, 2006, 20(10).
- [18] THOMPSON C A, PROTTAS D J. Relationship among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2006, 11(1): 100 - 118.
- [19] ALLEN D G, et al. The role of perceived organizational support and supportive human resource practice in the turnover process[J]. Journal of Management, 2003, 29(1): 99 - 118.
- [20] MEYER J P, ALLEN N J. A three-component conceptualization of organizational commitment[J]. Human Resource Management Review, 1991, 1: 61 - 89.
- [21] CHENG YU QIU, STOCHDALE M S. The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context[J]. Journal of Vocational Behavior, 2003, 62(3): 465 - 489.
- [22] WONG CHU SUM, et al. The significant role of Chinese employees' organizational commitment: implications for managing employees in Chinese societies[J]. Journal of World Business, 2001, 36(3): 326 - 340.
- [23] PRICE J L, KIM S K. The relationship between demographic variables and intent to stay in the military: medical personnel in an U. S. Air Force hospital[J]. Armed Forces & Society, 1993, 20(1): 125 - 144.

Descriptive Analysis and Review on Foreign Papers of Employee Turnover

ZHANG Yan-cai^{1,2}, HAN Yu-qi¹

- (1. School of Economics and Management, Nanjing University of Science & Technology, Nanjing 210094, China;
2. Economics and Management Department, Huaiyin teachers college, Huai'an Jiangsu 223001, China)

Abstract: Descriptive analysis are made from four aspects of date distribution, contents, factors of turnover, and research method on about 200 employee turnover papers in ScienceDirect dataware. The results found that more and more researchers put lights on employee turnover, and factors of turnover are made more focus in respect of study contents, and "theoretical + empirical" method is applied wide-scalely in 200 papers. Review on employee turnover factors is made based on Price employee turnover model.

Key words: employee turnover; review of papers; descriptive analysis