

职业生涯早期员工工作满意度与离职倾向

——基于多维度工作满意度分析

李宪印 杨博旭 杨 娜 陈王玉

(曲阜师范大学管理学院,山东 日照 276826)

[摘 要] 职业生涯早期员工的工作满意度对离职倾向具有重要影响。以职业生涯早期员工为研究对象,编制了职业生涯早期员工工作满意度量表,选取山东、江苏、上海等地的 32 家企业,利用分层随机抽样的方式,得到了容量为 409 的样本。采用验证性因子分析和层次回归分析,探索了职业生涯早期员工工作满意度对离职倾向的影响机制。结果显示:职业生涯早期员工的整体工作满意度对离职倾向具有显著的负向影响($\beta=-0.629$);工作满意度的六个一阶因子对离职倾向的影响存在差异,其中有五个维度对离职倾向具有显著的负向影响,影响大小依次为薪酬福利、工作本身、个人发展、人际关系和工作胜任,而领导行为对离职倾向没有显著影响。

[关键词] 工作满意度;离职倾向;职业生涯早期

[DOI 编码] 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2016.03.009

[中图分类号] F270

[文献标识码] A

[文章编号] 2095-3410(2016)03-0079-10

一、引言

日前,国内某人力资源服务商发布的 2014 离职调研报告称,2013 年员工平均离职率为 16.3%,而应届毕业生的离职率高达 22.7%;综合近三年的数据显示,新生代员工的离职率一直持续在高位徘徊。企业的甄选、招聘以及对员工培训需要投入大量的人力和物力,因此,一旦员工离职会给企业带来人力资源重置成本,而且频繁的员工离职会影响职场氛围,给组织成员带来不同程度的负面情绪^[1],甚至可能影响企业战略的具体实施^[2]。对于新员工而言,他们组织承诺水平和职业转换成本一般较低等,一旦对当前工作不满,很可能选择离开当前组织。

职业生涯早期员工是保持企业活力,实现企业持续健康发展的重要力量。但是,职业生涯早期员工的角色身份主要是新手、学徒,他们普遍缺乏工作经验,对组织的文化比较陌生,人际交往关系比较简

单^[3]。实际年龄以及心理年龄普遍较小,工作中一旦遇到挫折,往往会表现出一定的急躁情绪,容易怨天尤人,并且很少反省自身的不足^[4]。以上特征使他们在“组织化”的进程中极易受到周围环境的影响而产生离职的想法。那么究竟是哪些因素引发职业生涯早期员工的主动离职?在早期的文献中,工作满意度被认为是员工离职倾向稳定的预测变量^{[5][6]}。本文以职业生涯早期员工作为研究对象,利用层次回归分析法,探究职业生涯早期员工的工作满意度对离职倾向的预测作用。

二、理论回顾与研究假设

(一) 职业生涯早期

Super (1957) 将职业生涯定义为生活里各种事件的演进方向和历程,综合一个人一生中各种职业和生活角色,及一连串有报酬或无报酬职位的综合,甚至也包含了副业、家庭和公民的角色,由此表现出

[基金项目] 本文是国家自然科学基金面上项目“基于犹豫模糊评价信息的决策方法与应用研究”(项目编号:71371107)、山东省社会科学规划研究项目“蓝色经济区产业布局与资源整合研究”(项目编号:11CGLJ08)、2015 年曲阜师范大学国家级大学生创新创业训练计划项目“21 世纪海上丝绸之路背景下全球化港口物流供应链生态系统研究——以山东半岛港口群为例”和曲阜师范大学横向课题“员工满意度与离职倾向调查”的阶段性成果。

[作者简介] 李宪印(1969-),男,山东鄄城人,曲阜师范大学管理学院副教授。主要研究方向:组织行为与人力资源管理。

个人独特的自我发展形态。之后许多学者提出了职业生涯阶段理论。关于职业生涯阶段划分,大致可以分为两种方式:第一种方式是按职业发展阶段划分,如 Dalton、Thompson 和 Price (1977)的职业发展四阶段模型:学徒阶段、主动性创造性发挥阶段、传授阶段、引领和影响组织阶段。第二种方式是按年龄划分,如 Super (1957,1980)认为 25-45 岁是职业建立期;Form 和 Miller (1949)认为 18-34 岁是进入劳动力市场阶段;Levinson (1978)认为职业生涯早期阶段到 28 岁终止;Greenhouse (1987)认为 18-25 岁是进入组织阶段;Hall 和 Nougaim (1968)认为 26-30 岁是建业阶段;Schein (1978)认为 17-30 岁开始全职工作。

综上所述,结合职业生涯早期员工的特点,本研究可以将职业生涯早期阶段定义为:个人从学校毕业后,进入组织、并在组织内逐步“组织化”的过程,并将职业生涯早期阶段的时间划定为进入职场的前 10 年。

(二) 离职倾向

离职倾向是指组织已经失去了对员工的吸引力、员工产生离开组织的态度和想法^[7]。离职倾向作为员工离职前的最后一个阶段,对离职具有准确的预测作用^[8],一直以来受到国内外学者们的广泛关注。研究发现,个人因素和组织因素均对员工离职倾向具有重要影响,已有文献表明,个人—组织匹配、主管支持、组织公平感和工作满意度等均对离职倾向具有显著影响^{[9]-[11]}。袁庆宏、丁刚、李琨 (2014)通过对 200 余名企业知识型员工的调查,采用层级回归分析处理数据,研究结果表明:组织认同在职业成长与离职意愿之间的关系中发挥调节作用,组织认同与专业认同的交互在职业成长与离职意愿之间的关系中也起到调节作用^[12]。赵慧娟、龙立荣 (2010)以中部地区 900 名企业员工为调查对象,验证了个人—组织价值观匹配、能力匹配对员工离职倾向的影响模型,结果显示,价值观匹配、能力匹配均对中部地区企业员工的离职倾向有显著的负向作用,并且价值观匹配的作用效果要强于能力匹配;价值观匹配和能力匹配在影响离职倾向时存在增强型交互作用^[13]。

近年来,职业生涯早期员工的离职也引起了一

些学者的关注,Yang (2008)以 428 名入职 3-6 个月的酒店员工为研究对象,实证结果表明,工作满意度和组织承诺都是离职倾向重要影响因素^[14]。Laschinger 等 (2012)通过对 342 名毕业两年内新进护士的研究发现,组织和个人因素解释了职业满意度和离职意向 31%-68% 的变异量^[15]。李从欣、张再生 (2015)的研究得到了影响新员工离职倾向的八条显著路径,其中组织承诺、工作满意度、职业能力直接地影响离职倾向,而职业价值、职业能力是通过工作满意度或组织承诺间接地对离职倾向产生影响^[16]。

已有文献中,学者们针对离职倾向进行了大量研究,虽然也有部分学者针对新进员工展开研究,但均未对职业生涯早期阶段进行明确的界定。而职业生涯早期员工作为企业中一个重要的群体,保持这一群体的健康稳定,有利于企业的长期平稳发展。

(三) 工作满意度

工作满意度是指个人对工作满意的程度,工作满意度一词最早由学者 Hoppock^[17]在 1935 年提出,他认为工作满意度是员工在心理和生理两方面对环境因素的满足程度,即员工对工作环境的主观反应。工作满意度一直以来都是学术界研究的重要话题,其研究文献可以分为三个方面:直接体现、间接体现与影响因素研究^[18]。直接体现是指工作满意度作为前因变量,直接对员工的组织承诺^[19]、工作绩效^[20]、离职倾向^[21]等产生影响。间接体现是指工作满意度的中介作用或调节作用,如 Muse 和 Stampfer (2007)运用结构方程模型的研究发现,工作满意度在组织支持与任务绩效、周边绩效的关系中具有中介作用^[22]。Kjersti 和 Morten 等 (2013)的研究表明,工作满意度在心理资本对感知安全的影响中起到部分中介作用^[23]。影响因素研究是指将工作满意度作为结果变量,探究工作满意度的影响因素,已有文献表明员工的个人因素(如归因、自主权^[24]、心理资本^[25]等)和组织因素(如劳动关系氛围^[26]、组织文化^[27]等)均对工作满意度具有显著影响。此外,不同所有制企业员工的工作满意度存在差异,私有企业的总体满意度最高,其次为外资企业,总体工作满意度最低的是国有企业^[28]。

对工作满意度研究一般分为单一整体评估法和

工作要素综合评分法,对职业生涯早期员工而言,初入职场,对周围环境较为敏感,工作满意度的构成比较复杂,更适合采用工作要素总和评分法进行评价。采用工作要素总和评分法进行评价时,首先要确定工作满意度的构成维度。目前,对工作满意度的构成维度的研究,学术界存在不同的观点。明尼苏达工作满意度量表将工作满意度分为:工作本身、工作中的人际关系、报偿和发展等主要方面^[29]。Alina等(2013)指出高校教师的工作满意度包括工资、晋升标准、工作条件、升职、同事、学校政策等方面^[30]。国内学者对工作满意度结构的本土化研究中,一般还会引入领导行为满意度^{[31][32]}。除此之外,有学者将员工工作满意度做进一步划分,如卢嘉、时勘等(2001)将工作本身满意度划分为工作胜任感、成就感和安全感三方面^[33];罗明忠、段珺(2015)将员工劳动关系满意度划分为工资福利、工作特性与氛围和社会环境与服务三个维度^[34]。

本文以简式明尼苏达工作满意度模型为基础,结合我国学者对工作满意度的本土化研究成果,将领导行为满意度引入模型,同时鉴于职业生涯早期员工工作经验不足的特点,本文借鉴卢嘉、时勘等人的研究结论,将工作胜任满意度引入模型,构建职业生涯早期员工工作满意度的七因子模型,包括工作满意度这一高阶因子和薪酬与福利、领导行为、工作本身、人际关系、工作胜任和个人发展六个一阶因子。

(四)职业生涯早期员工工作满意度与离职倾向

关于工作满意度与离职倾向的关系,学者们的研究结论大多支持二者呈负相关关系^{[35]-[37]}。Richard、Joseph等(2001)通过对400名餐饮行业管理者的研究发现,内部满意度、生活满意度以及年龄对离职倾向具有显著的负向影响^[38]。徐茜、王莹等(2013)以高科技企业人才为研究对象,考察了工作满意度对人才流动倾向的预测力,结果表明,与升迁、薪水、领导和工作本身相关的工作满意度对人才流动倾向产生显著负向影响^[39]。Yang(2008)通过对台湾地区61家国际饭店的428新进员工的调查发现,工作满意度和组织承诺能够有效降低新进员工的离职倾向^[40]。Laschinger(2012)通过对新

进护士的研究发现工作满意度对离职倾向具有显著负向影响^[41]。此外,学者们针对知识员工^[42]、中学教师^[43]以及医护人员^[44]等特定群体的研究也发现,提升工作满意度能够有效降低员工的离职倾向。

通过以上分析可知,尽管员工工作满意度与离职倾向的研究已经取得了大量的研究成果,但是在研究对象的选择上,大多以行业和工作性质等作为划分标准,对不同职业生涯阶段的员工离职倾向的研究相对比较匮乏。由于工作经历、社会阅历和收入水平等因素的不同,不同职业生涯阶段员工的工作满意度各维度存在不同程度的差异。职业生涯早期员工作为企业人才梯队的重要组成部分,是企业未来的中坚力量,是维持企业持续、稳定、健康发展的重要保障。职业生涯早期员工在工作上表现出以下特点:一是进取心强与好高骛远的心理特征并存,积极向上追求发展的同时容易表现出浮躁和冲动,承受挫折能力较差;二是职业锚不稳定,职业选择的范围较大,职业转换成本低,在员工“组织化”进程中,员工对组织的依赖性相对较低;三是早期就业不理想,导致组织承诺水平和组织忠诚度较低;四是经济上缺少积累,使得他们对薪酬水平变化较为敏感,薪资待遇往往成为职业选择的重要标准之一。职业生涯早期员工的以上特点,使得他们对待离职问题的态度与处于职业成熟期的员工有着根本的区别,当工作中对某一方面或某几个方面产生不满情绪时,更容易产生离职的想法。基于此,本研究提出以下假设:

H1:职业生涯早期员工工作满意度与离职倾向呈负相关;

H1a:职业生涯早期员工薪酬福利满意度与离职倾向呈负相关;

H1b:职业生涯早期员工领导行为满意度与离职倾向呈负相关;

H1c:职业生涯早期员工工作本身满意度与离职倾向呈负相关;

H1d:职业生涯早期员工人际关系满意度与离职倾向呈负相关;

H1f:职业生涯早期员工工作胜任满意度与离职倾向呈负相关;

H1g:职业生涯早期员工个人发展满意度与离

职倾向呈负相关。

三、研究设计

(一)变量与测量

本研究采用李克特五点量表计分法,从“非常同意”到“非常不同意”分为5个层次,按1到5计分,量表设置若干逆向问题,在数据收集后将对相应数据进行逆向处理。

1.工作满意度

本研究首先对来自不同企业处于职业生涯早期的一线员工、基层管理人员以及中层管理人员进行半开放式访谈,了解不同企业和职位的员工对工作满意度的认识,然后对访谈结果进行整理归纳,并邀请专家对访谈结果进行评估和修正,最后提出职业生涯早期员工的工作满意度模型,模型包括工作满意度这一高阶因子和薪酬与福利、领导行为、工作本身、人际关系、工作胜任和个人发展六个一阶因子。

根据职业生涯早期员工工作满意度模型,借鉴时勘(2001)、刘凤瑜(2004)、张士菊(2007)等人的研究成果,编制了《职业生涯早期员工的工作满意度量表》初稿,为保证量表的可靠性和有效性,在量表形成后,通过专家访谈和预调查对量表进行了完善和修订,最终形成《职业生涯早期员工的工作满意度量表》,量表包含6个维度,共35个题项。为了减少对测量目的的猜度,控制共同方法变异,在量表设计过程中,对分量表之间各题项的顺序进行了调整,并设置了部分逆向问题。其中薪酬福利量表包括“A13:我感到我的工作得到了应得的报酬”、“A32:我对自己涨薪酬的机会感到满意”等6个题项;工作本身量表包括“A3:我对自己所从事工作有成就感和自豪感”、“A35:我很喜欢我现在的工作”等6个题项;领导行为量表包括“A4:我的上级很有能力”、“A11:我喜欢我的上级”等6个题项;个人发展量表包括“A16:我对我晋升的机会感到满意”、“A17:我能从工作中不断获得新的知识和经验”等5个题项;人际关系量表包括“A12:工作中存在很多相互推卸责任、发生口角的现象(R)”、“A18:公司同事间相处的方式令我满意”等6个题项;工作胜任量表包括“A25:公司的运作流程使我感到很疲惫(R)”、“A19:我的工作压力使我没有时间做自己想

做的事情(R)”等5个题项。

2.离职倾向

离职倾向的测量采用翁清雄等(2010)设计的离职倾向量表^[45],包括四个题项:“我基本上没有想过离开目前这个单位”、“我计划在这个单位作长期的职业发展”、“对目前的工作我时常觉得厌烦而想换个新的单位”以及“在未来半年内,我很可能会离开目前这个单位”四个问题项。翁清雄等人使用该量表时测得其一致性信度为0.755。

3.控制变量

为避免其他因素对分析过程的影响,本研究选择性别、年龄、工龄、受教育程度以及婚姻状况作为控制变量。

(二)预调查

为保证量表的信度和效度,本文进行了预调查。选取位于山东、江苏、浙江等地的石化、通讯以及制造等行业的20家企业,采用各部门分层随机抽样的方法,随机选取120名工龄在10年以内的员工作为被试对象。其中,男性员工和女性员工分别占44.3%和55.7%,30岁以下员工累计百分比达到69.4%,10年以下工龄的员工累计百分比为78.7%,本科以上学历员工占到87%。利用SPSS 20.0统计软件,对调查数据进行信度检验,结果显示:工作满意度量表和离职倾向量表的克伦巴赫(Cronbach)α信度系数分别为0.872和0.841,均大于0.8,属于高信度范围。探索性因子分析结果显示,工作满意度样本的KMO值为0.901,球形检验的显著值为0,球形检验结果显著;离职倾向量表KMO值为0.923,球形检验的显著值为0,球形检验结果显著;工作满意度和离职倾向量表都适合进行因子分析。

利用SPSS 20.0对工作满意度与调查数据进行因子分析,采用主成分分析法和正旋交叉抽取公因子,结果显示,工作满意度共提取6个因子,旋转后解释的总方差累计达到58.6%;用同样的方法对离职倾向进行因子分析,得到离职倾向的单维度结构,解释的总方差为65.7%。以上分析结果说明,数据对整体结构具有良好的解释能力。工作满意度量表和离职倾向量表各题项在相应维度的因素得分见表1。

表 1		正交旋转因素得分					
薪酬福利	题项	A13	A32	A29	A1	A24	A26
	因子得分	.772	.768	.721	.707	.627	.616
工作本身	题项	A23	A35	A30	A3	A14	A33
	因子得分	.702	.632	.623	.607	.575	.454
领导行为	题项	A4	A11	A2	A21	A15	A5
	因子得分	.769	.701	.603	.554	.530	.493
个人发展	题项	A16	A6	A17	A7		
	因子得分	.652	.617	.564	.501		
人际关系	题项	A20	A27	A18	A12		
	因子得分	.632	.624	.564	.525		
工作胜任	题项	A19	A25	A8			
	因子得分	.854	.834	.502			
离职倾向	题项	C3	C1	C2	C4		
	因子得分	.856	.796	.788	.774		

注:取消得分系数小于 0.4 的题项
预调查结果显示,量表所设计的题目和相应维度的贡献率范围在 0.454-0.856 之间,达到问卷设计的可接受水平。

对预调查数据的测试结果显示,本文提出的职业生涯早期员工工作满意度与离职倾向测量量表具有良好的信度和结构效度,可以反映职业生涯早期员工工作满意度与离职倾向的真实状况。

(三)数据收集与样本描述

本研究以石化、通讯以及制造等行业的职业生涯早期员工为研究对象,选取位于山东、浙江、江苏等地的 32 家企业进行研究,其中国有企业 11 家,民营企业 17 家,合资企业 4 家。为保证调查结果的准确性和有效性,本次调查采用匿名方式,并在企业人力资源部门相关工作人员的协助下,采用各部门分层随机抽样的方法发放到员工手中,并在指定位置设置专用回收箱。

本次调查共发放问卷 550 份,收回 432 分,其中有效问卷 409 份,有效回收率为 74.4%。样本的人口统计学分析结果见表 2。

统计结果显示,性别上,男性员工和女性员工分别占 40.3%和 59.7%,男女比例较为均衡;年龄上,30 岁以下员工累计百分比达到 70.4%,年轻员工占绝大多数;工龄上,受访员工 10 年以下工龄员工累计百分比达到 94.6%,即职业生涯早期员工占样本的 94.6%;受教育程度方面,本科以上学历员工占到 90%。该组数据具备本文所定义职业生涯早期员工的基本特点,可以使用该数据对本课题进行研究分析。

表 2		人口统计学分析		
统计内容		样本数量	百分比(%)	累积百分比(%)
性别	男	165	40.3	40.3
	女	244	59.7	100
年龄	25 岁以下	34	8.3	9.5
	25-28 岁	136	33.3	41.6
	28-30 岁	118	28.9	70.4
	30 岁以上	121	26.6	100
工龄	3 年以下	76	18.6	18.6
	3-6 年	175	42.8	61.4
	6-9 年	136	33.3	94.6
	10 年以上	22	5.4	100
受教育程度	高中及以下	25	6.1	6.1
	大专	124	30.3	36.4
	本科	219	53.5	90
	研究生及以上	41	10.0	100

四、研究结果

(一)信度和效度

1.信度分析

利用 SPSS 20.0 统计分析软件对工作满意度和离职倾向量表进行信度分析,薪酬福利满意度、工作本身满意度、领导行为满意度、个人发展满意度、人际关系满意度以及整体工作满意度的 Cronbach’s α 系数分别为 0.874、0.815、0.802、0.764 和 0.925,均大于 0.7,为高信度水平;工作胜任满意度的信度为 0.535,属于可接受的信度范围;离职倾向量表的 Cronbach’s α 系数为 0.825,为高信度水平。综上可知,测量量表及其各维度信度表现良好。

2.效度分析

利用验证性因子分析,对本文提出的工作满意度七因子模型的结构效度进行检验,本文利用一阶因子之间的相关性,构建 4 个比较模型:单因子模型,即所有题目聚合在一个维度上;六因子模型 A,

将工作本身和个人发展合并为一个因子;六因子模型 B,将薪酬福利和个人发展合并为一个因子;六因

子模型 C,将工作本身和薪酬福利合并为一个因子。验证性因子分析结果如下(表 3)。

表 3		验证性因子分析结果							
	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	PGFI	RMR	RMSEA	P
1 单因子模型	1190	189	6.299	0.751	0.711	0.614	0.086	0.114	0.00
2 六因子模型 A	349.9	114	3.069	0.907	0.911	0.676	0.59	0.071	0.00
3 六因子模型 B	385.1	114	3.378	0.892	0.897	0.665	0.061	0.076	0.00
4 六因子模型 C	337.1	114	2.957	0.909	0.913	0.677	0.055	0.069	0.00
5 七因子模型	301.7	113	2.671	0.921	0.928	0.680	0.056	0.064	0.00
临界值			1-3	>0.9	>0.9	>0.6	<0.08	<0.08	<0.05

验证性因子分析结果表明,七因子模型的CMIN=301.7、CMIN/DF=2.671,适配度指数(GFI=0.921、CFI=0.928)、简约适配度指数(PGFI=0.680)、残差变量指数(RMR=0.056、RMSEA=0.064)均达到临界水平,且明显优于其他4个比较模型。因此,可以认为工作满意度量表具有较好的结构效度。

Fornell 和 Larker(1981)提出,当模型 AVE 值大于 0.5 时,潜变量模型具有良好的聚合效度^[46],工作满意度六个维度以及离职倾向的因子负荷和平均提取方差值(AVE)如表 4。表 4 结果显示,工作满意度的六个维度以及离职倾向的因子负荷在 0.49-0.86 之间,AVE 值在 0.50-0.71 之间,表明工作满意度模型和离职倾向模型具有良好的聚合效度。

表 4		潜变量因子负荷与 AVE 值						
Item	因子负荷							AVE
	薪酬福利	工作本身	领导行为	个人发展	人际关系	工作胜任	离职倾向	
A13	0.81							0.64
A29	0.81							
A32	0.78							
A4		0.77						0.50
A11		0.49						
A15		0.81						
A14			0.67					0.51
A33			0.77					
A35			0.69					
A6				0.71				0.51
A16				0.76				
A17				0.67				
A12					0.83			0.53
A20					0.70			
A27					0.63			
A25						0.86		0.71
A19						0.82		
C1							0.75	0.59
C3							0.84	
C2							0.71	
C4							0.77	

Fornell(1981)指出当测量变量中的项目因子本身的平均萃取变量(AVE)大于其他任何两个项目因子的相关系数的平方,则表示测量模型具有良好的区别效度^[46]。相关性分析结果(表 5)显示,工作满意度六个维度以及离职倾向之间的相关系数在-0.514-0.617 之间,相关系数的平方的最大值为

0.381,小于 AVE 值中的最小值 0.5,因此工作满意度七因子模型具有良好的区分效度。

基于以上分析,工作满意度模型和离职倾向模型具有良好的结构效度、聚合效度和区分效度,样本数据具有较高信度水平,可以做进一步的研究分析。

(二)共同方法变异检验

表 5 相关性矩阵

	薪酬福利	工作本身	领导行为	个人发展	人际关系	工作胜任	离职倾向
薪酬福利	1						
工作本身	0.539***	1					
领导行为	0.367***	0.440***	1				
个人发展	0.617***	0.542***	0.490***	1			
人际关系	0.400***	0.491***	0.488***	0.511***	1		
工作胜任	0.095	0.131**	0.103*	0.180***	0.197***	1	
离职倾向	-0.495***	-0.514***	-0.367***	-0.519***	-0.428***	-0.210***	1

注：*表示 $p<0.5$ ，**表示 $p<0.01$ ，***表示 $p<0.001$

尽管在量表设计和调查过程中,采取了一系列措施,对共同方法变异进行了控制。但是受到测验背景、题目特点和同源效应等方面的影响,仍然可能产生共同方法变异^[47],需要对共同方法变异进行控制和检验。本文采用哈门单因子测试方法,结合探索性因子分析和验证性因子分析,对共同方法变异进行检验^[48]。首先,使用探索性因子分析,所有变量放到一个探索性因子分析中,检验未旋转的因子分析结果。结果显示:在未进行旋转的情况下,析出 7 个因子,第一个因子解释的方差为 33.7%,七个因子累计总方差为 62.2%,不存在严重的共同方法变异问题;其次,根据验证性因子分析结果,单因子模型的适配度指标 χ^2/df 、GFI、CFI、PGFI、RMR、RMSEA 分别为 6.299、0.751、0.711、0.614、0.086、0.114,均未达到临界标准,说明单因子无法解释所有的变异。综上所述,单个因子并不能有效地对变量进行解释,本数据不存在严重的共同方法变异问题。

(三)回归分析

为探究工作满意度对离职倾向的影响机制,利用 SPSS 20.0 进行层级回归分析,以工作投入为因变量。第一步,把人口学变量如性别、婚姻、年龄等五个变量放入回归方程,得到模型 1;第二步,把整体工作满意度放入回归方程,得到模型 2;第三步,把薪酬福利满意度、工作本身满意度、领导行为满意度、个人发展满意度、人际关系满意度、工作胜任满意度放入回归方程,得到模型 3。

模型 1 结果显示,性别、年龄、工龄、教育程度和婚姻状况五个控制变量对离职倾向没有显著影响。模型 2 的结果可知,在 5%置信水平下,员工整体工作满意度对离职倾向具有显著的负向影响,标准化回归系数为-0.633,假设 H1 得到支持。由模型 3 可知,在 5% 置信水平下,薪酬福利、工作本身、个人

表 6 层级回归分析结果

变量		离职倾向		
		模型 1	模型 2	模型 3
控制变量	性别	0.056	-0.267	-0.018
	年龄	-0.029	0.223	0.004
	工龄	-0.017	-1.691	-0.094
	教育程度	-0.026	-1.797	-0.064
	婚姻状况	-0.001	-0.734	-0.023
自变量	整体满意度		-0.633***	
	薪酬福利			-0.205***
	工作本身			-0.216***
	领导行为			-0.058
	个人发展			-0.181**
	人际关系			-0.111*
	工作胜任			-0.110**
	R ²	0.007	0.383	0.404
	Adj R ²	-0.005	0.384	0.387
	F 值	0.564	43.408	24.427

注：*表示 $p<0.5$ ，**表示 $p<0.01$ ，***表示 $p<0.001$

发展、人际关系和工作胜任五个维度对离职倾向具有显著负向影响,标准化回归系数依次为-0.205、-0.216、-0.181、-0.111、-0.110,假设 H1a、H1c、H1d、H1e、H1f 分别得到支持;领导行为维度对员工离职倾向没有显著影响($p>0.05$),假设 H1b 没有得到支持。

五、研究结论

本文以职业生涯早期员工为研究对象,利用分层随机抽样方法收集数据,运用验证性因子分析和层级回归分析法对员工工作满意度与离职倾向之间的关系进行了实证分析。研究表明:

1.本研究结合国内学者对工作满意度的本土化研究,提出职业生涯早期员工工作满意度七因子模型(包括一个高阶因子和六个一阶因子),验证性因子分析结果表明,工作满意度七因子模型具有良好的结构效度、聚合效度和区分效度的结构效度。本文的工作满意度模型和张士菊、廖建桥(2009)所提出的工作满意度五维度模型^[49]相比,增加了工作胜任维度。职业生涯早期员工初入职场,缺乏工作经

验,往往因为不能胜任工作而对当前工作产生不满情绪,将工作胜任纳入职业生涯早期员工工作满意度的构成维度,能够更加全面地反映员工工作满意度水平。

2.职业生涯早期员工的总体工作满意度对离职倾向有显著的负向影响,其标准化回归系数为 -0.629 ,这一结果明显高于叶仁荪等(2005)的研究结果($\beta = -0.35^{[50]}$),这表明,与其他员工群体相比,职业生涯早期员工的离职更容易受到工作满意度的影响。造成这种结果的原因可能在于,相对于老员工而言,职业生涯早期员工的职业锚不稳定、职业转换成本低,对当前工作产生不满情绪时,更容易产生离职倾向。

3.在构成职业生涯早期员工工作满意度的六个维度中,薪酬福利满意度、工作本身满意度、个人发展满意度、人际关系满意度和工作胜任满意度五个维度均对离职倾向具有显著的负向影响,但在影响程度上存在差异:薪酬福利对离职倾向的影响最大,标准化系数为 -0.216 ;其次为工作本身($\beta = -0.205$)、个人发展($\beta = -0.181$)、人际关系($\beta = -0.111$);影响最小的是工作胜任($\beta = -0.110$)。也就是说,对于初入职场的职业生涯早期员工而言,更看重公司的薪酬福利待遇和工作本身,同事之间的人际关系以及对工作的胜任程度不会过多地对离职倾向产生影响。只有领导行为满意度这一维度对离职倾向没有显著影响,在职业生涯早期阶段,大多员工从事基层工作,与公司领导的交集较少,因此领导行为几乎不会对其离职倾向产生影响。

六、研究局限与展望

本文利用因子分析和层次回归分析方法,探索工作满意度及其各维度对员工离职倾向的影响,由于人力、物力的限制,本研究存在一定的局限性。首先本文所提出的工作满意度七因子模型,并未穷尽工作满意度的所有影响因素;其次本研究数据主要来源于山东、浙江和江苏等地区,涉及制造业、石化和通信服务等行业,数据的代表性有限,且受到企业文化、地区风俗等方面的影响,无法完全避免共同方法变异现象。

本文对工作满意度的维度的划分具有普遍意义,在未来的研究中可以以此七因子模型为基础,提

出其他工作满意度模型。另外,本文研究职业生涯早期员工工作满意度及其各个分维度对离职倾向的直接作用,而没有考虑满意度与离职倾向之间的中介变量,在未来研究中可以加入组织相关变量和个人因素,如组织承诺和心理资本等作为中介变量或调节变量进行研究,并考虑设置更多的控制变量,排除相关影响因素,以获得更加具有代表性的结论。

参考文献:

- [1] Gilad Chen, Robert E. Ployhart, Helena Cooper Thomas, Neil Anderson, Paul D. Bliese. The Power of Momentum: A New Model of Dynamic Relationships between Job Satisfaction Change and Turnover Intentions [J]. The Academy of Management Journal, 2011, 54(1): 159-181.
- [2] Craig C, Allen M, Reid M, Riemenschneider C, Armstrong D. The Impact of Career Mentoring and Psychosocial Mentoring on Affective Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover Intention [J]. Administration & Society, 2013, 45(8): 949-973.
- [3] 刘冰, 郁晓燕. 员工职业生涯早期管理问题 [J]. 东岳论丛, 2005, (01): 197-199.
- [4] 亢杜娟. 浅谈现代企业员工职业生涯早期阶段的管理研究 [J]. 人力资源管理, 2014, (05): 302-303.
- [5] Hulin C. L. Job satisfaction and turnover in a female clerical population [J]. Journal of Applied Psychology, 1966, 50(4): 280-285.
- [6] Alsaraireh F, Quinn Griffin M, Ziehm S, Fitzpatrick J. Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units [J]. International Journal Of Mental Health Nursing, 2014, 23(5): 460-467.
- [7] 苏方国, 赵曙明. 组织承诺、组织公民行为与离职倾向关系研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2005, (08): 111-116.
- [8] Robert P Steel, Nestor, K, Ovalle. Self-appraisal Based Upon Supervisory Feedback [J]. Personnel psychology, 1984, 37(4): 667-685.
- [9] 李霞, 尚玉钊, 高伟. 职业风险、组织公平对离职倾向的影响作用研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2011, (05): 150-156.
- [10] 韩翼, 刘竞哲. 个人—组织匹配、组织支持感与离职倾向——工作满意度的中介作用 [J]. 经济管理, 2009, (02): 84-91.
- [11] Tschopp C, Grote G, Gerber M. How career orientation

shapes the job satisfaction-turnover intention link [J]. Journal Of Organizational Behavior, 2014, 35(2): 151-171.

[12] 袁庆宏, 丁刚, 李琿. 知识型员工职业成长与离职意愿——组织认同和专业认同的调节作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2014, (01): 155-164.

[13] 赵慧娟, 龙立荣. 价值观匹配、能力匹配对中部地区员工离职倾向的影响[J]. 科学学与科学技术管理, 2010, (12): 170-177.

[14] Yang, Jen-Te. Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry [J]. Service Industries Journal, 2008, 28(4): 429-443.

[15] Laschinger, Heather, K, Spence Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses [J]. Journal of Nursing Management, 2012, 20(4): 472-484.

[16] 李从欣, 张再生. 新入职员工职业成熟度对离职倾向的影响[J]. 江汉学术, 2015, (03).

[17] Hoppock. R. Job Satisfaction [M]. New York: Harper, 1935, 303.

[18] 王海萍, 高鹏. 顾客满意度的价值探析[J]. 山东财政学院学报, 2007, (01): 70-75.

[19] 凌玲, 凌红. 工作满意度、组织信任和组织承诺关系的实证研究[J]. 企业经济, 2009, (01): 43-45.

[20] 马凌, 王瑜, 邢芸. 企业员工工作满意度、组织承诺与工作绩效关系[J]. 企业经济, 2013, (05): 68-71.

[21] Justin Newton Scanlan, Megan Still. Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health [J]. Australian Occupational Therapy Journal, 2013, 60(5): 310-318.

[22] Muse L. A., Stamper, C. L. Perceived Organizational Support: Evidence for a Mediated Association with Work Performance [J]. Journal of Managerial, 2007, 19(4): 517-535.

[23] Dimitrios, Belias, Athanasios, Koustelios, George, Vairaktarakis, Labros, Sdrolas. Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions [J]. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2015, 175: 314-323.

[24] 才国伟, 刘剑雄. 归因、自主权与工作满意度[J]. 管理世界, 2013, (01): 133-142.

[25] 柯江林, 孙健敏. 心理资本对工作满意度、组织承诺与离职倾向的影响[J]. 经济与管理研究, 2014, (01): 121-128.

[26] 崔勋, 张义明, 瞿皎皎. 劳动关系氛围和员工工作满意度: 组织承诺的调节作用[J]. 南开管理评论, 2012, (02):

19-30.

[27] Dimitrios, Belias; Athanasios, Koustelios; George, Vairaktarakis, Labros, Sdrolas. Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions [J]. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2015, 175: 314-323.

[28] 彭仁贤, 王晓晖. 知识型员工工作满意度的比较研究[J]. 经济与管理, 2007, (05): 49-52.

[29] Weiss D J, Dawis R V, England G W, Lofquist L H. Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: Work Adjustment Project [J], Industrial Relations Center, University of Minnesota, 1967, 22.

[30] Alina, Mărgăritoiu, Simona, Eftimie. Pre-university Teachers' Professional Satisfaction [J]. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2013, 78(2): 110-114.

[31] 张士菊, 廖建桥. 员工工作满意度各维度对整体满意度的影响研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2007, (08): 184-188.

[32] 刘凤瑜, 张金成. 员工工作满意度调查问卷的有效性及其民营企业员工工作满意度影响因素研究[J]. 南开管理评论, 2004, (03): 98-104.

[33] 卢嘉, 时勤, 杨继锋. 工作满意度的评价结构和方法[J]. 中国人力资源开发, 2001, (01): 15-17.

[34] 罗明忠, 段珺. 个性特征、劳动契约与员工劳动关系满意度——基于广州市花都区部分员工的问卷调查分析[J]. 经济与管理评论, 2015, (01): 34-40.

[35] Porter, Lyman, W, Steers, Ricfiard, M, Mowday, Richard, T, Boulian, Paul, V. Organizational Commitment, Job Satisfaction and turnover among psychiatric technicians [J]. Journal of Applied Psychology, 1974, 59(5): 603-609.

[36] Vroom H. Vroom, Ego-Involvement, Job Satisfaction and Job Performance [J]. Personnel Psychology, 1962, 15(2): 159-177.

[37] Kalleberg, Arne L., Loscocco, Karyn A. Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction [J]. American Sociological Review, 1983, 48(1): 78-90.

[38] Richard F Ghiselli, Joseph M La, Lopa, and, Billy, Bai. Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent among food-service managers [J]. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 2001, 42(2): 28-37.

[39] 徐茜, 王莹, 周英洪. 工作满意度、组织承诺对流动倾向的影响——基于高科技企业人才样本的实证研究[J]. 山东财政学院学报, 2013, (04): 34-40.

[40] Yang, Jen-Te. Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry [J]. Service Industries Journal, 2008, 28 (4): 429-443.

[41] Laschinger, Heather K. Spence Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses [J]. Journal of Nursing Management, 2012, 20(4): 472-484.

[42] 彭川宇. 职业承诺对知识员工心理契约、工作满意度及离职倾向关系的研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2008, (12): 167-171.

[43] 刘红梅, 汤永隆, 刘玲爽. 中学教师工作满意度及组织承诺与离职倾向的关系研究 [J]. 西南农业大学学报(社会科学版), 2010, (01): 265-267.

[44] Alsaraireh F, Quinn Griffin M, Ziehm S, Fitzpatrick J. Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units [J]. International Journal Of Mental Health Nursing, 2014, 23(5): 460-467.

[45] 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, (02): 119-131.

[46] Fornell C and Larker D.F. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics [J]. Journal of Marketing Research, 1981, 28: 382 - 388.

[47] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. - Y., & Podsakoff, N. P., Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88, 879 - 903.

[48] 谢宝国, 龙立荣. 职业生涯高原对员工工作满意度、组织承诺、离职意愿的影响 [J]. 心理学报, 2008, (08): 927-938.

[49] 张士菊, 廖建桥. 员工工作满意度各维度对整体满意度的影响研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2007, (08): 184-188.

[50] 叶仁荪, 王玉芹, 林泽炎. 工作满意度、组织承诺对国企员工离职影响的实证研究 [J]. 管理世界, 2005, (03): 122-125.

(责任编辑: 周杰)

Job Satisfaction and Turnover Intention of Early Career Employees
——Based on the Analysis of Multi Dimensional Job Satisfaction

LI Xianyin, YANG Boxu, YANG Na, CHEN Yuyu
(School of Management, Qufu Normal University, Rizhao 276826, China)

Abstract: The job satisfaction of early career employees has an important influence on the turnover intention. Taking early career employees as the research objects, a table of job satisfaction scale for early career employees was designed, 32 companies located in Shandong, Jiangsu, Shanghai and other places were selected, and 409 samples were obtained. Confirmatory factor and hierarchical regression analysis have been used to explore the influence of early career employees' job satisfaction on turnover intention. The results showed that early career employees' job satisfaction has a significant negative influence on turnover intention ($\beta = -0.629$). The six dimensions of job satisfaction have different influence on turnover intention. Among which 5 have significant negative influence, by order, they are magnitude issalary satisfaction, job itself satisfaction, individual development satisfaction, interpersonal satisfaction and job competency satisfaction. But leadership behavior satisfaction has no significant impact on turnover intention.

Key Words: Job Satisfaction; Turnover Intention; Early Career Employees