

建筑类国有企业知识型员工离职意愿影响因素分析

——基于甘肃省L公司员工离职意愿调查

孙志忠, 张晓燕

(甘肃联合大学 经管学院, 甘肃 兰州 730000)

[摘要]通过对甘肃省L公司的调查数据分析,员工离职意愿的5个影响因子按重要程度排列分别为:个人情况、工作环境、公司管理、工资福利和社会因素。研究结果验证了员工个体特征变量、企业因素和非工作因素对建筑类企业员工离职意愿都呈正相关性,而外部因素对建筑类企业员工的离职意愿相关性较小。建筑类企业员工的离职意愿所有变量中,各变量对离职意愿的权重不同,各变量权重从大到小排列依次是:家庭和亲友的原因、个人发展方面的原因、工作环境的原因和公司管理的原因。

[关键词]建筑类国有企业;知识型员工;离职意愿

[中图分类号]F407.9

[文献标识码]A

[文章编号]1674-117X(2014)02-0056-08

Analysis of Influence Factors on Turnover Intentions of Knowledge Employees in State – Owned Architectural Enterprise ——Based on Company L in Gansu Province

SUN Zhizhong, ZHANG Xiaoyan

(School of Economics and Management, Lanzhou Associated University, Lanzhou 730000, China)

Abstract: To study the survey data of company L in Gansu province, we can list out five influencing factors for turnover intentions according to its importance as follows: individual situation, working environment, company management, salary or welfare, social factors. The results verifies that the variables of individual characteristic, enterprise and non – work factors can influence turnover intentions positively; meanwhile, the external factors have no significant correlations on the departure intentions of employees. And the weight of each variable is different, from high to low is in turn are families and friends, personal development, work environment and management of the company.

Key words: state – owned architectural enterprises; knowledge staff; turnover intentions

随着我国建筑市场上民营企业的壮大成熟,建筑类国有企业已经失去了以往的垄断地位,企业间的竞争变得越来越激烈,作为劳动密集型产业,人

才竞争决定着企业的成败,人才流失给企业带来的影响不言而喻。民营建筑企业为吸引人才,提供了优厚的待遇,相比之下,国有企业却因为各种原因

收稿日期: 2013-10-23

基金项目: 人社部留学归国人员科技启动项目“员工跳槽的转换成本研究”

作者简介: 孙志忠(1979-),男,甘肃永昌人,甘肃联合大学讲师,研究方向为人力资源管理;张晓燕(1979-),女,甘肃酒泉人,甘肃联合大学讲师,研究方向为人力资源管理和物流管理。

呈现落后趋势。而且, 由于建筑类企业的行业特性和知识型员工的特征, 知识型员工流失问题显得更加严重, “如何保留知识型员工”成为企业目前亟待解决的问题^[1]。

目前, 建筑类企业因为行业特性, 在知识型人才竞争中已处于劣势, 加之行业成熟人才的实践经验大于书本知识的积累, 需要多年的工作实践才能培养成熟, 所以建筑类企业中知识型员工具有很强的稀缺性, 而这种稀缺性更加重了知识型员工的流失^[2]。他们的流失给企业正常的生产、经营带来很大的影响, 使企业面临更大的困难和挑战。离职意愿是离职念头与寻找其他工作机会倾向的表现或态度, 离职意愿的强弱是发生离职行为非常重要的预测变量^[3]。针对不同的行业、不同的工作性质, 员工离职意愿的影响因素也是不一样的, 掌握各行业各工种的离职意愿就显得尤为重要。建筑类国有企业因为劳动用工制度、企业治理结构以及社会保障制度等原因, 员工产生离职意愿的影响因素也各不相同, 目前还没有相关的研究, 需要进一步探索。

一 相关理论回顾

“知识型员工”概念最早由彼得·德鲁克提出的, 他认为“知识型员工”就是掌握和运用符号和概念, 利用知识和信息工作的人, 是一种全新意义的资源^[4]。Frances Horibe 则把知识型员工定义为“那些创造财富时用脑多于用手的人们, 他们通过自己的创意、分析、判断、综合、设计, 给产品带来附加价值。”^[5]目前, 普遍认为: 知识性员工是在工作过程和结果中, 主要以脑力劳动为特征的工作人员, 他们掌握着知识的创造、利用与增值。因此, 知识性员工成为了企业之间争夺的焦点, 这种争夺也加剧了他们的流动性, 他们很容易因为各种原因产生离职的想法。有序、适当的人员流动有利于公司的发展也有利于员工的发展, 而且也有利于社会人力资源的有效配置。

建筑类企业因为地理环境恶劣、工作条件差、工作时间不固定等原因, 在人才竞争中已经处于劣势, 加之建筑类人才实践经验大于书本知识的积

累, 需要多年的工作实践才能培养成熟, 所以建筑类企业中知识型员工具有很强的稀缺性, 而这种稀缺性缺更加重了知识型员工的流失^[7]。而建筑类国有企业因为政策、体制等原因, 在人才竞争中更是处于劣势, 知识型员工的流失对这些国有企业来说是致命的, 他们的流失给企业正常的生产、经营带来很大的影响, 使企业面临更大的困难和挑战。知识型人才的流失损害了企业形象, 造成企业无形资产的严重流失, 重置成本增大, 如果企业人员流动太快、频率过高, 还会造成人员的习惯性流失, 给企业在职工带来心理上的冲击, 使企业人心不稳, 挫伤了企业的整体士气, 从而削弱和影响企业的凝聚力, 导致企业生产效率下降。

离职意愿是离职念头与寻找其他工作机会倾向的表现或态度, 离职意愿的强弱是发生离职行为非常重要的预测变量^[8]。离职意愿的产生发生在离职行为之前, 产生了离职意愿不一定马上要离职, 所以从雇主的角度看, 了解职工的离职意愿比实际的离职行为更具有意义。因为, 企业在深入了解员工的离职意愿后, 可以采取切实可行的措施消除离职意愿, 防止员工离职行为的发生, 而一旦员工离职, 雇主除了招募和培训替代者之外别无他法^[1]。离职意愿是一个连续的从无到有由弱变强的过程, 受多个维度的影响因素共同作用。总体来说, 离职意愿的产生可以归纳为两种情况: 一种是因为工作不满意而产生的; 另一种被称为非工作因素, 也就是由于环境因素影响而产生的^[8]。在产生第一种离职意愿的过程中, 工作满意度和组织承诺均作为中介变量, 这种影响因素包括宏观市场维度、企业组织维度、员工个体及态度维度等。第二种非工作因素, 即使在工作基本满意的前提下, 员工仍然产生离职意愿而离职。非工作因素的影响主要体现在四方面: 一是外部因素。外部因素主要指社会因素和行业因素。知识型员工的竞争力主要来自于自身技能和个人能力, 而这些技能或能力受外部因素影响较小, 因此外部因素对其产生离职意愿的影响不大, 这使他们即使在高度竞争条件下, 仍旧可能选择离职^[6]。二是企业因素, 包括与企业所固有的、难以改变的一些因素, 比如企业的

工作性质、工种要求、行业特性等;还有些与企业管理相关的因素,例如企业的管理机制、组织变革、企业文化、公平感、与同事间关系与工作氛围等可以改变的因素。三是个体因素,这些因素包括员工个体的态度、人口学变量、与企业的适合程度等^[9]。知识型员工相比于其他人来说更重视自身价值的实现,他们积累了相对丰富的知识和工作经验,在目前知识经济时代,知识型员工相对稀缺,他们工作机会比较多,很容易由于自身原因而产生离职意愿。四是非工作因素。非工作因素是指那些虽然与工作本身没有太大关系,但在现实中客观存在,而且对员工的工作有着重要的影响的因素,例如家庭或亲属对员工工作的信任、理解、支持等与工作不直接相关的一些因素。非工作因素可以使员工在工作满意度非常高的情况下仍然产生了较高的离职意愿,因此这一维度的因素对知识型员工的流失具有重要的影响^[10]。

二 研究假设

员工个人特征变量包括:年龄、性别、婚否、学历、职位、职称、工作性质、本单位工作时间等多个方面。建筑类企业知识型员工具备了一定的技能,对自我评价较高,对工作要求逐步提升,容易产生强烈的离职意愿。对某一行业来说,起主要作用的因素具有相同性,因此本研究提出如下假设:

H1:员工个体特征变量对员工的离职意愿呈正相关性,且某些变量起主要作用

企业因素包括与企业本身相关的如企业的工作性质、工种要求、行业特性等一些企业所固有的、难以改变因素,也包括与企业管理相关的因素,比如企业的组织变革、管理机制、企业文化的建设、公平感、对员工间工作关系与工作氛围等可以适当改变的因素。由于建筑类企业知识型员工所处行业的特点,他们产生离职意愿的因素也不同,而且其中有一些因素对员工的离职意愿起着主导作用,因此本研究提出如下假设:

H2:企业因素对员工的离职意愿呈正相关性,且企业因素中的某些变量起主要作用

非工作因素是指那些虽然与工作本身没有太大关系,但在现实中客观存在,而且对员工的工作有着重要影响的因素,例如家庭或亲属对员工工作的信任、理解、支持等与工作不直接相关的一些因素。建筑类企业知识型员工因为所处的环境相同,所以他们在这方面产生离职意愿的因素也应该相同,而这些因素中某些变量起着主要作用。因此本研究提出如下假设:

H3:非工作因素对员工的离职意愿呈正相关性,且某些变量起主要作用

外部因素主要指社会因素和行业因素。知识型员工的竞争力主要来自于自身技能和个人能力,而这些技能或能力受外部因素影响较小,这使他们即使在高度竞争条件下,仍旧可能选择离职。不过,基于目前的经济形势,离职后面临再就业的压力很大,事实上,外部因素对知识型员工产生离职意愿的影响不大,即使有较强的离职意愿,他们也不会轻易发生离职行为,因此本研究提出如下假设:

H4:外部因素对员工离职意愿的相关性较小

对于某一行业来说,员工的离职意愿具有共同性,虽然离职意愿受多个维度影响因素的共同作用,但各因素的影响程度不同,这些因素可以通过对公因子的提取表现出来,因此本研究提出如下假设:

H5:员工的离职意愿所有变量中,各变量对离职意愿的权重不同

三 研究方法

(一)研究样本的描述

本文采用调查问卷的形式,以西部建筑类企业甘肃省L公司为调查对象,对公司知识型员工进行随机抽样调查。甘肃省L公司是一家建筑类国有企业,主要从事公路工程施工、房地产施工、工程试验、交通附属设施施工、房地产开发、物业管理等业务,下属13个分公司或子公司,职工2000多人,年综合生产能力30亿元以上。公司的经营业绩居西北地区业内前列,在我国西北地区建筑类国有企业中具有一定的代表性。公司是一家以公路建设为

主要业务的建筑公司,人员主要分布在甘肃省内以及西北地区的施工一线,常年在外施工,工作条件比较艰苦,机关工作人员相对较少,只占总人数的 18% 左右;公司员工流失率 12%。流出人员都是高学历、高职称、在关键岗位上的年青知识型员工,作为老国有企业,知识型员工只占公司员工人数的 52%,这些知识型员工的流失给企业的生产经营和未来的发展造成了重大影响。因此,了解公司员工的离职意愿,解决员工的流失问题显得非常必要。

本次研究针对 L 公司知识型员工共发放调查问卷 350 份,收回 336 份,回收率 96%,剔除问卷中不符合要求的调查问卷,有效问卷为 314 份,有效回收率为 89.7%。调查涉及知识型员工人数接近 30%,基本涵盖公司的各个管理层的各类人员,其中高层管理者占 1%,中层管理者占 13%,基层管理人员占 86%;样本包括高级职称、中级职称、初级职称人员,分别为 4%、35%、55%,三项合计为 94%;学历方面:硕士研究生占 1%,本科占 35%,大专占 45%,中专占 19%;样本平均年龄为 38 岁,其中:25 岁以下占 3%,26~35 岁占 46%,36~45

岁的占 32%,45~56 岁的占 19%;从性别看:男性为 75%,女性为 25%;从本单位工作年限来看:16 年工龄以上的占 21%,11~15 年的占 27%,6~10 年的占 34%,3~5 年工龄的占 11%,3 年工龄以下的占 7%。样本基本代表了公司的真实情况,达到了预期的目标。

(二)测量

问卷分两个部分,即:员工个人特征变量和离职意愿影响因素。其中离职意愿测量包含三个维度(企业因素、外部因素和非工作因素)。员工个人特征变量包括年龄、性别、学历、职位、婚否、工作性质、职称、本单位工作时间等几个方面。离职意愿测量中企业因素包括:公司管理的影响、工资福利待遇的影响、工作环境影响等。外部因素和非工作因素包括:社会环境对个人离职的影响、同事离职的影响、家庭亲友的影响及其他可能涉及到个人离职意愿产生的影响因素等,包括 3 个一级变量、5 个二级变量,每个影响因素用 2~5 个问题来测量,共计 25 个测量项目。问卷测量要素描述性统计量表 1。

表 1 员工离职意愿测量要素描述性统计量(二级指标)

	样本量	最大值	最小值	均值	标准差
工资福利	314	5.00	1.00	3.231	0.53
工作环境	314	5.00	1.00	2.951	0.47
公司管理	314	5.00	1.00	3.221	0.51
社会因素	314	5.00	1.25	3.911	0.55
个人情况	314	5.00	1.00	2.175	0.49
整体离职意愿	314	5.00	1.25	3.098	0.41

数据采用统计分析软件 SPSS13.0 以及 EXCEL2003 进行分析。各维度信度 α 值均大于 0.6,测量总体信度为 0.932,说明数据可靠(具体各维度信度见表 2)。

表 2 员工离职意愿测量要素信度系数

	变量	度量项目数	Cronbach's Alpha	标准化后值	平均值
企业因素	工资福利	5	0.702	0.702	3.231
	工作环境	5	0.735	0.734	2.951
	公司管理	6	0.720	0.720	3.221
外部因素	社会因素	5	0.742	0.741	2.191
非工作因素	个人情况	4	0.690	0.689	3.475
总体项目	25	0.930	0.932	3.014	

四 研究结果

(一)数据与离职意愿的相关性

本研究用斯皮尔曼(Spearman)相关系数法进

行相关分析。表3列出了各变量的相关系数,从表中可以看出,员工离职意愿的各测量要素之间都两两正相关,而且各级测量要素与员工整体离职意愿都正相关,各变量之间的相关性好。

表3 员工离职意愿测量要素与整体离职意愿的相关系数(Spearman)矩阵

	工资福利	工作环境	公司管理	社会因素	个人情况	整体离职意愿
工资福利	1.00					
工作环境	0.65	1.00				
公司管理	0.62	0.41	1.00			
社会因素	0.53	0.55	0.55	1.00		
个人情况	0.45	0.73	0.60	0.72	1.00	
整体离职意愿	0.71	0.84	0.79	0.78	0.87	1.00

(二)数据的因子分析

1. 主成分分析的适用性。为了检验变量是否适合因子分析。本研究通过KMO测度检测KMO值为0.924,偏相关性很弱,适合进行因子分析。用巴比特(Bartlett)球体检验的近似卡方值为1304.840,拒绝单位相关性,适合做因子分析(检测情况见表4)。

2. 因子载荷矩阵。根据表中变量公因子的载荷值,结合因子模型的相关知识,我们可以看出,各因子载荷值都在0.400以上,处于0.409~0.896之间(见表5),说明各个题项的区分度较高,变量从不同的侧面反映了离职意愿。

3. 因子得分系数矩阵。用默认的回归法计算因子得分系数矩阵,具体因子得分系数情况见表6所示:

从因子得分系数矩阵(表4)中我们能够清晰地看到,影响员工离职意愿的5个影响因子按重要程度排列为:个人情况、工作环境、公司管理、工资福利、社会因素。

(三)各影响因子对离职意愿影响分析

1. 个人特征变量对离职意愿影响分析。本研究用频次统计法来分析个人特征变量对员工离职意愿的影响程度。从性别看:女性离职意愿为3.5,略高于男性的2.9,整体差别不大;从年龄看,26~35岁的离职意愿最高为4.0,其次是36~45岁的为2.1,最小是56岁以上的为0.3;从结婚与否看:结婚的离职意愿为3.1,不结婚的为3.0,基本没有

差别;从学历方面看:本科学历的离职意愿最高,为4.6,大专学历的为1.2,硕士研究生学历的为0.5,中专学历的为0.4;从职位看:高级及中级管理人员离职意愿几乎为0,一般管理人员为3.9;从职称来看:中级职称人员表现出的离职意愿最高,为3.8,其次是高级,为3.2,初级为2.1;从本单位工作年限来看:离职意愿最高的工作年限是6~10年的,为3.8,其次是11~15年的,为3.7,然后是3~5年的,为3.2。

从以上数据可以看出,离职意愿强烈的人员主要是年轻的一般管理人员,他们拥有中高级职称,在本单位工作年限在3~15年,年龄在26~45岁。结合表2相关性矩阵分析,证明假设1成立。

2. 离职意愿影响因素分析。从以上分析中可以看出,企业因素方面:影响员工离职意愿程度从大到小依次分别为工资福利、公司管理情况和工作环境。建筑类企业的工资福利水平在同地区横向比较中处于前列,具有明显的优势,但相比其他收入水平更高的行业来说,则显得比较低。公司管理方面:个人发展方面的需求表现显著。工作环境方面:经常出差和自然工作环境方面表现出的离职意愿很强烈。结合表2相关性矩阵分析,证明假设2成立。

非工作因素是影响员工离职意愿的最主要因素。而非工作因素中,家庭和亲友因素最为显著,其他方面的离职意愿不够显著。结合表2相关性矩阵分析,证明假设3成立。外部因素即社会因素

方面,对员工的离职意愿影响比较小,不愿意轻易因从大到小依次排序为家庭和亲友的原因、个人发展方面的原因、工作环境的原因和公司管理的原因,因此证明假设 5 成立。

总体来说,知识型员工产生离职意愿的主要原因

表 4 KMO(Kaiser – Meyer – Olkin) 检测和巴比特(Bartlett) 球体检验表

KMO and Bartlett' s Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Simpling Adequacy		. 924
Bartlett' s Test of Sphericity	Approx. Chi-squar	1304. 840
	df	406
	Sig	. 000

表 5 因子载荷矩阵 Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
工资福利 1	. 812	. 638	. 518	. 483	. 683
工资福利 2	. 756	. 574	. 691	. 546	. 622
工资福利 3	. 667	. 686	. 767	. 639	. 609
工资福利 4	. 768	. 773	. 683	. 734	. 603
工资福利 5	. 803	. 784	. 596	. 634	. 693
工作环境 1	. 651	. 873	. 574	. 438	. 409
工作环境 2	. 534	. 762	. 623	. 473	. 504
工作环境 3	. 512	. 682	. 652	. 845	. 782
工作环境 4	. 782	. 835	. 831	. 647	. 693
工作环境 5	. 519	. 731	. 788	. 439	. 869
公司管理 1	. 647	. 531	. 637	. 539	. 685
公司管理 2	. 541	. 723	. 643	. 439	. 595
公司管理 3	. 761	. 759	. 589	. 583	. 688
公司管理 4	. 682	. 669	. 573	. 695	. 856
公司管理 5	. 813	. 686	. 536	. 586	. 584
公司管理 6	. 687	. 700	. 635	. 695	. 488
社会因素 1	. 411	. 478	. 828	. 634	. 694
社会因素 2	. 409	. 773	. 731	. 598	. 658
个人情况 1	. 534	. 721	. 665	. 573	. 548
个人情况 2	. 623	. 787	. 628	. 589	. 478
个人情况 3	. 667	. 896	. 472	. 586	. 458
个人情况 4	. 582	. 514	. 893	. 686	. 553
社会因素 1	. 501	. 587	. 458	. 690	. 498
社会因素 2	. 592	. 523	. 753	. 639	. 758
社会因素 3	. 489	. 491	. 628	. 590	. 666

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

注:25 项对应调查问卷的相对应的问题,分别为:目前薪水、期望薪水、认为薪水水平、认为福利待遇、培训机会、长期出差的影响、自然环境、因野外施工而换工作的可能性、工作氛围、因同事关系换工作的可能性、上级管理的能力及方法、目前的工作压力、职业发展空间、职业发展方向合理性、公司内部沟通、对工作的满意度、面临的跳槽机会、同事跳槽对自己的影响、因为离家远而换工作的可能性、所处工作地点换工作的可能性、家庭亲友原因换工作的可能性、尝试新工作而换工作的可能性、福利对离职的影响、经济环境对离职的影响、找到更好工作的可能性。

表6 因子得分系数矩阵 Component Score Coefficient Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
工资福利 1	.041	.101	.131	.120	.021
工资福利 2	-.012	.023	.034	.032	.007
工资福利 3	.067	-.053	.048	.052	.101
工资福利 4	.034	.057	.075	.025	.032
工资福利 5	.193	.028	.238	.095	.037
工作环境 1	.045	.054	-.232	.087	.103
工作环境 2	.132	.381	.432	-.068	.107
工作环境 3	.067	.221	.453	.020	.382
工作环境 4	.071	.129	.228	.024	.295
工作环境 5	.028	-.213	.293	.043	.042
公司管理 1	.203	.042	.044	-.241	.492
公司管理 2	-.022	.048	.012	.049	-.033
公司管理 3	.059	.021	.020	.058	.013
公司管理 4	.010	-.029	.047	.018	.129
公司管理 5	.074	.041	.132	.148	.118
公司管理 6	.110	.046	.013	.140	.039
社会因素 1	.094	.193	.011	.055	.114
社会因素 2	.081	.023	.043	.034	.237
个人情况 1	.128	.010	.011	.096	.016
个人情况 2	.037	.330	.073	.391	.483
个人情况 3	-.065	.042	-.084	.401	.401
个人情况 4	.093	.093	.028	.340	.329
社会因素 1	.231	.056	.033	.001	.009
社会因素 2	.124	-.044	.341	.053	.183
社会因素 3	.053	.018	.014	.062	.193

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Vamax with Kaiser Normalization.

Component Score.

注:25项对应调查问卷的相对应的问题,与因子荷载表矩阵相同。

五 分析与结论

1. 本文验证了员工个体特征变量对员工的离职意愿呈正相关性,且个体特征变量中起主要作用的变量有:年轻的一般管理人员,拥有中高级职称,在本单位工作年限在3~15年,年龄在26~45岁的等。这部分人员,学历层次高,知识积累比较多,具备了一定的技能,对自我的评价较高,对环境的评价比较现实;他们常年在野外一线工作,条件比较艰苦,容易对现状产生不满,而且经过这些年的工作,在物质方面积累了一定的基础,有了丰富的工作经验和生活阅历,换工作也有了比较大的选择;同时因为社会角色和家庭等原因,对工作要求

有了一定的提升,不愿意再在野外从事施工工作,更愿意有一份稳定能照顾家庭的工作,工作满意度比较低,离职意愿强烈。

2. 本文验证了企业因素对建筑类企业员工的离职意愿呈正相关性,企业因素中对离职意愿起主要作用的影响因子有:工资福利、公司管理情况和工作环境。建筑类企业的工资福利水平在同地区纵向比较中处于前列,具有明显的优势,但横向相比其他收入水平更高行业来说,显得比较低;再加上这一行业的工作相对辛苦,工作环境差,容易产生强烈的离职意愿。公司管理方面:个人发展方面的需求表现显著,认为个人发展的方向明确却没有足够的发展空间;其次,上级领导的管理方法和技

巧也不容忽视,只注重公司经济效益,忽略了员工的个人发展,没有为员工或帮助他们制定积极的个人发展规划,企业能提供的个人发展空间比较小,因而使员工产生强烈的离职意愿。工作环境方面:经常出差和自然工作环境方面表现出的离职意愿很强烈,员工由于经常出差,长期从事野外施工作业,导致员工身心俱疲,产生工作倦怠和对工作的厌烦,产生离职意愿。

3. 本文验证了非工作因素对建筑类企业员工的离职意愿呈正相关性。起主要作用的变量是家庭和亲友因素。非工作因素是影响员工离职意愿最主要的因素之一。而非工作因素中家庭和亲友因素最为显著,其他方面的离职意愿产生不够显著,其主要原因是员工常年在野外施工而不能照顾家庭,这与企业所处的行业及工作性质有关,而其他方面对员工的离职意愿影响较小。

4. 本文验证了外部因素对建筑类企业员工的离职意愿相关性较小。外部因素即社会因素方面,对员工的离职意愿影响比较小,面对目前经济环境及就业趋势,再加上个人的技术特长,在离职后找到更好工作的机会比较小,员工担心现在的经济环境,对离职后重新就业的前景有顾虑,不愿意轻易离职,这也是企业员工有较强的离职意愿,但产生离职行为的员工相对较少的原因。

5. 本文验证了建筑类企业员工离职意愿的所有变量中,各变量对离职意愿的权重不同,各变量权重从大到小排列依次是:家庭和亲友的原因、个人发展方面的原因、工作环境的原因和公司管理的原因。

六 研究的局限性

本文通过对建筑类国有企业 L 公司知识型员工的离职意愿调查,找出知识性员工离职意愿产生的主要原因,希望本研究能为西北地区乃至我国建筑类国有企业人力资源管理提供新的思路。通过调查显示,知识型员工离职意愿表现强烈的人群主

要集中在 25~45 岁的年青员工之间。知识型员工相比,与其他员工有着鲜明的个性特征,这些个性特征也是诱发离职意愿的主要原因之一。从本次调查结果的分析来看,知识型员工离职的主要原因有家庭原因、工作环境、晋升机会及该企业领导能力等,这些原因是否适合其他类型企业知识型员工离职意愿的分析,需要进一步检验。本文以建筑类国有企业甘肃 L 公司为例抽样调查,虽然 L 公司在西北地区具有一定的代表性,但每个地区每个企业有一定的差别,目标选取具有一定的局限性,研究成果仅做参考。

参考文献:

- [1] 孙志忠. 基于离职意愿调查的 LQ 公司知识型员工保留策略研究[D]. 兰州大学, 2010.
- [2] 吉惠兰. 企业年轻员工主动离职模型及风险对策研究[J]. 合作经济与科技, 2009(2): 60-61.
- [3] 孟丽君, 王飞. 工作倦怠与离职意愿基于浙江省 19 家高新技术企业的实证研究[J]. 技术经济, 2008(8): 7-13.
- [4] 彼得·德鲁克. 明天的里程碑[M]. 北京: 机械工业出版社, 2006: 1-35.
- [5] frances Horibe. 管理知识员工[M]. 郑晓明, 等, 译. 北京: 机械工业出版社, 2000: 30-31.
- [6] 甘肃省建设厅. 2012 年建筑行业发展专题报告[Z]. 2013.
- [7] 张小林, 杨维维. 高学历新员工多路径离职理论的实证研究[J]. 技术经济, 2007(11): 115-160.
- [8] 刘 箐, 郑 瑶. 知识性员工离职意愿的影响因素及对策研究[J]. 商业现代化, 2007(12): 281-282.
- [9] 赖晓辉, 等. 知识型员工的个性特征和管理策略[J]. 经济师, 2004(12): 46-47.
- [10] 石 伟. 国有企业员工离职意愿影响因素的实证研究[J]. 经济经纬, 2007(4): 22-28.

责任编辑: 徐 蓓