

95后员工工作价值观与离职倾向的关系 ——工作满意度的中介作用

刘颖, 叶铭姗

福建师范大学心理学院, 福建 福州

收稿日期: 2022年4月15日; 录用日期: 2022年6月23日; 发布日期: 2022年6月30日

摘要

在企业中, 为了保持公司运营的活力, 较为合理的人员流动是不可或缺的。但不正常数量的员工离职, 会给企业带来不好的影响。本文以95后员工为研究对象, 通过问卷调查的方式, 利用量表了解员工的工作价值观、工作满意度和离职倾向的现状, 采用SPSS分析三者关系并给出建议。研究结果: 第一, 95后员工工作价值观、工作满意度与离职倾向之间存在相关; 第二, 工作满意度在工作价值观和离职倾向之间起中介作用。

关键词

工作价值观, 工作满意度, 离职倾向

The Relationship between Job Values and Turnover Intention of Post-1995 Employees —The Mediating Role of Job Satisfaction

Ying Liu, Mingshan Ye

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: Apr. 15th, 2022; accepted: Jun. 23rd, 2022; published: Jun. 30th, 2022

Abstract

In an enterprise, in order to maintain the vitality of the operation of the company, a reasonable turnover of personnel is indispensable. However, the abnormal number of staff dimission will bring bad influence to the enterprise. This paper takes post-1995 employees as the research object. By means of questionnaire survey, this paper uses scales to understand the status quo of em-

ployees' work values, job satisfaction and turnover intention. SPSS is used to analyze the relationship among the three and give suggestions. Results: First, there is a correlation between the post-1995 employees' work values, job satisfaction and turnover intention; Second, job satisfaction plays a mediating role between job values and turnover intention.

Keywords

Job Value, Job Satisfaction, Turnover Intention

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

人力资源属于稀缺资源, 当今时代, 知识的重要性使得人力资源成为了成功企业必不可少的一类资源, 如何有效管理员工也成为了资本面临的问题。随着大批“95后员工”“00后员工”进入职场, 他们有着自己的工作价值观, 他们需要个人时间, 追求自我的生活方式, 原有的人力资源管理方式已经出现偏颇。

在以往的研究中, Becker 认为, 工作价值观对员工行为与工作态度产生作用, 从而影响员工的选择和决策。因此, 做好工作价值观、工作满意度方面的相关研究, 可以帮助公司掌握员工的工作过程中存在的问题, 不断地渗透相关的企业文化, 将其价值观融入单位的日常经营和管理中, 提高员工的工作满意度, 更好地管理员工流动的行为。

工作价值观的概念, 始于 1970 年 Super 和 Zytowski 的研究。Super (1970) 认为, 工作价值观是个人追求的与工作相关的目标, 是个体的内在需求, 以及工作实践时所追求的工作特质或属性。而 Zytowski (1970) 认为, 工作价值观是在个人情感取向以及可提供与此情感取向相似满足感的各种外在目标之间的一组概念。我国学者对于工作价值观的研究虽然较西方比晚一些, 但也有丰厚的成果。黄希庭(2005)指出, 职业价值是人们对社会职业的需求表现出来的评价, 是人生价值观在职业问题上的体现, 是人生价值观的一个重要方面。本文采用了李燕萍, 侯炬方(2012)的观点, 即工作者关于工作的原则、伦理、信念的认知, 是新生代员工明辨是非及确定偏好时采用的工作相关标准。

最早提出了工作满意度的概念的是美国心理学家 Hoppock & Shaffer (1943), 他认为工作满意度乃是员工心理和生理上对工作环境对工作本身的满意感受, 也就是工作者对工作情境的主观反映。Robbins (1996) 从比较的角度对工作满意度做出了定义, 他们认为员工对工作的总体态度即为工作满意度。工作满意度高, 表示个体对工作持有正面态度。国内一些学者认为, 工作满意度是指员工的工作情绪和情感反馈(邢戈, 李忠, 2020)。本文采用了 Liu 等人(2008)的观点, 工作满意度是指员工从工作中感受到愉悦的程度。

March & Simon (1958) 最早开始研究员工的离职行为, 他们认为员工是否会做出离职决策, 主要取决于目前的工作能给他们带来的舒适程度相比于他们主观变动愿望的结果。影响离职倾向的原因有很多, Price 提出了首版 price 离职模型, 该模型认为影响离职倾向的因素有薪资福利、人际互动、绩效反馈、双向沟通和集权化管理。在离职意向模型中, Price 将离职倾向定义为员工想离开本单位的程度。本文采用了此观点。

虽然以往已经有关于工作价值观、工作满意度与离职倾向关系的研究, 但针对 95 后新员工群体的研究还较少。本文想要探究在 95 后的新员工中这三者之间的关系是否依然存在, 所以作出以下假设:

假设一: 95 后员工的工作价值观、工作满意度和离职倾向存在相关关系;

假设二: 其中工作满意度在工作价值观和离职倾向中起中介作用。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

采用了方便取样法, 邀请了 1995 年以后出生的公司员工参与问卷调查。回收 234 份问卷, 剔除无效数据后, 最终有效问卷为 201 份, 问卷回收率为 85.9%。

其中被试年龄在 18~20 之间的有 18 人, 占总体的 8.9%, 21~23 之间的 127 人, 占总体的 63.2%, 24~27 之间的 56 人, 占总体的 27.9%; 性别方面, 男性 92 人, 占 45.8%, 女性 109 人, 占 54.2%;

2.2. 研究工具

使用侯焯方等人(2014)编制的《新生代工作价值观修订量表》, 分为五个维度: 功利导向、内在偏好、人际和谐、创新导向、长期发展。题目计分采用李克特五点计分法, 量表信度系数为 0.95。

使用了 Tsui 等人编制的《总体员工满意度问卷》, 该问卷共六个条目, 使用李克特 5 点计分法进行评价, 分数越高则满意度越高。

离职倾向量表使用了 Price 编制的《离职意向问卷》, 该量表在国内外有广泛的应用。一共包括 4 道题, 采用李克特五点计分法。

2.3. 数据处理

采用 SPSS 进行数据处理, 中介模型采用 SPSS 宏(PROCESSv2.16.3)的 Model 4 对三个变量之间的关系做中介效应检验。

3. 结果

3.1. 信效度检验

对样本数据进行信效度检验, 得出以下结果, 如表 1 所示。克隆巴赫系数的取值范围为 0~1 之间, α 系数接近 0, 代表研究可靠性、一致性低。 α 系数越接近 1, 表明研究可靠性、一致性程度高。工作价值观量表的信度为 0.825, 工作满意度量表的信度为 0.881, 离职倾向量表的信度为 0.752, 所以可以得知本问卷拥有良好的信度。

Table 1. Reliability test results

表 1. 信度检验结果

变量名称	样本数	题项个数	Cronbach α 系数
工作价值观	201	20	0.825
工作满意度	201	6	0.881
离职倾向	201	4	0.752

对量表进行效度检验, 得到以下结果, 如表 2 所示。可以看出, KMO 检验的系数结果为 0.724。效度系数取值范围是 0~1, 系数为 0.724 代表检验结果好。根据显著性也可以看出, 本次检验的显著性值小于 0.05, 结果显著。

Table 2. Validity test results
表 2. 效度检验结果

KMO 取样适切性量数		0.724
近似卡方		6607.433
巴特利特球形度检验	自由度	1275
显著性		0.000

3.2. 描述统计分析

员工工作价值观、工作满意度与离职倾向的描述性统计分析如表 3 所示。可以看出, 目前 95 后员工有着良好的工作价值观(4.267 ± 0.385)和良好的工作满意度(4.133 ± 0.350), 离职倾向中等(3.449 ± 0.892)。

根据相关分析结果可以看出, 工作价值观与工作满意度和离职倾向均相关性显著, 且工作满意度与离职倾向的相关性也显著。工作价值观与工作满意度之间呈正相关关系, 与离职倾向之间呈负相关关系。工作满意度与离职倾向之前呈负相关关系。

Table 3. Descriptive statistical analysis of job values, job satisfaction and turnover intention

表 3. 工作价值观、工作满意度与离职倾向的描述性统计分析

变量名	均值	标准差	工作价值观	工作满意度
工作价值观	4.267	0.385	1	0.380**
工作满意度	4.133	0.350	0.380**	1
离职倾向	3.449	0.892	-0.209**	-0.509**

3.3. 中介效应检验

以工作价值观作为自变量, 离职倾向为因变量, 工作满意度作为控制变量进行中介效应检验, 得出结果如表 4 所示。总效应的区间不经过 0, 可知总效应显著。间接效应的上下限不经过 0, 可知中介作用存在, 进一步分析直接效应的上下限经过 0, 说明工作满意度在工作价值观与离职倾向之前起到了完全中介作用。

Table 4. The mediating effects of job values, job satisfaction and turnover intention

表 4. 工作价值观、工作满意度与离职倾向的中介效应检验

	Effect	标准误	t	p	LLCI	ULCI
总效应	-0.4844	0.1608	-3.0131	0.0029	-0.8015	-0.1674
直接效应	-0.0431	0.1534	-0.2812	0.7788	-0.3457	0.2594
间接效应	-0.4413	0.129	/	/	-0.723	-0.2226

4. 讨论

本研究的被试主要是 95 后新生代员工, 从结果上可以看出, 员工的工作价值观和工作满意度总体来说处于良好的水平, 离职倾向处于中等的水平。研究发现, 工作价值观与工作满意度之间呈正相关, 与以往研究一致(贡柏芳, 2010)。工作价值观中, 功利导向、内在偏好、人际和谐、创新导向、长期发展都

与离职倾向有着负相关, 工作满意度与离职倾向也表现出负相关。影响员工离职倾向的重要原因还有许多, 从目前已有的研究中来看, 企业员工公平感也可能使员工产生离职倾向(张平等, 2007)。

在验证了工作价值观对离职倾向有着负相关关系的基础上, 加入了工作价值观作为中介变量。由中介效应分析结果可以看出, 工作价值观对离职倾向的直接效应为 0, 但通过工作满意度对离职倾向的中介效应存在, 工作满意度在工作价值观和离职倾向之间起完全中介作用。这意味着, 工作价值观会直接对员工的离职倾向产生影响, 也会通过工作满意度间接的对离职倾向产生影响。具体表现为, 与组织价值观越一致的个体, 工作满意度水平也会高, 员工更喜欢留在企业工作, 此时离职倾向便不会轻易产生。

5. 建议

5.1. 良好的企业文化

企业如果可以培养出良好的企业文化, 与员工价值观一致, 就会大大降低员工的离职倾向。每个企业都有适合自己员工的管理风格, 各个组织有各个组织的文化。如果员工不认同本组织的组织文化, 则他可能会容易离职。员工刚进入公司时, 常常对公司没有那么了解, 所以员工需要一定的时间来了解公司, 适应公司。在这个期间内, 员工与公司磨合, 判断公司的文化是否与自己心中所想的价值观一致。如果有不一致的地方, 员工就很容易产生离职态度。所以, 企业应该注重于建立良好的组织文化, 让员工产生认同感, 让员工可以没有顾虑、没有障碍的交流, 这可能会使员工更加有活力, 有热情, 激发员工想出更好的创意。这不仅对企业的继续成长壮大有益, 而且可以使员工更加热爱工作, 还能有效地使员工满足感增强, 离职倾向减弱。

5.2. 舒适的办公环境

办公环境是休闲还是繁杂, 对员工也会产生影响。如果工作环境休闲放松, 员工更轻松的工作, 完成任务也会事半功倍。办公环境首先是为工作需求服务的, 其次是要提高员工的工作舒适度, 宽松的环境和好的办公空间可以使员工想出好主意的概率大大提高, 轻松快乐的气氛更可以为员工提供灵感。

5.3. 科学合理的薪酬体系

一方面, 企业需要改善工作环境, 为员工创造愉快良好的工作氛围; 另一方面, 企业也要实施科学合理的薪酬体系。员工更深层次的潜力的发展都建立在基本物质需求得到满足的情况下, 物质上的满足与精神上的满足都很重要。所以应该重点关注薪资福利的公平性, 且企业的福利政策应该多元而丰富, 方便员工选择, 这样的企业也更加具有人性化特征。除了这点以外, 企业还需要建立良好的激励机制, 促进员工向上爬。关于激励机制, 我认为可以针对绩效考核的结果, 为优秀员工提供更多的福利政策, 如员工持股、员工分红等。目前也有许多实例证明, 员工持股、员工分红可以提高员工粘性, 使员工对企业更加忠诚。

5.4. 一定的发展空间

现在这个时代, 社会不断地向前发展, 人们找工作不仅仅是为了物质需求, 还为了精神上的需求。马斯洛提出了自我实现, 在理论内容中, 自我实现代表着人们追求自己的价值最大化。员工可以学习更多的技能, 体验个体能力的提升, 在工作中找到自我。况且, 有些员工的离职观念已经开始改变, 他们不仅仅是“为钱而工作”, 不是简单的追求温饱, 而是追求一种自身的发展空间。因此, 组织在给成员提供一个发展平台的同时, 还应该对员工的技能进行专业的培训。竞争性比较大的企业里, 对员工的技术能力和学习能力的要求也很高。为员工提供专业的技能培训, 不仅能提升员工的业务能力, 而且也从精神需要层次满足了员工的自我实现需求。这样有助于企业的未来发展, 也会减少员工离职。

5.5. 合理的工作设计

最后, 95 后员工追求多样化, 喜欢新鲜感。组织可以通过完善工作设计的方式, 针对工作内容做一些调整, 增加多样的、有趣的工作任务。通过这种方式满足员工的胜任感、自主性、归属感, 减少员工对于单调无聊工作的厌倦, 让员工工作时更有层次, 激发创新意识, 对企业的满意度也就随之提升了。

6. 结论

- 1) 95 后员工的工作价值观、工作满意度和离职倾向三者之间存在相关关系;
- 2) 工作满意度在工作价值观和离职倾向之间起中介作用。

参考文献

- 贡柏芳(2010). *我国企业 80 后员工的工作价值观与工作满意度相关性的实证研究*. 博士学位论文, 苏州: 苏州大学.
- 侯烜方, 李燕萍, 涂乙冬(2014). 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响. *心理学报*, 46(6), 823-840.
- 黄希庭(2005). *当代中国青年价值观研究*. 人民教育出版社.
- 李燕萍, 侯烜方(2012). 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理. *经济管理*, 5, 77-86.
- 邢戈, 李忠(2020). 民营企业员工工作满意度影响因素分析. *合作经济与科技*, 17, 108-110.
- 张平, 阎洪, 杜若(2007). 员工离职倾向影响因素研究进展. *商场现代化*, 19, 266-267.
- Hoppock, R., & Shaffer, R. H. (1943). Job Satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 21, 457-463. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1943.tb01971.x>
- Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2008). Use of Both Qualitative and Quantitative Approaches to Study Job Stress in Different Gender and Occupational Groups. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 357-370. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.4.357>
- March, J. G., & Simon, H. (1958). Organizations. *The Economic Journal*, 70, 393-394.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. 7th Edition, Prentice Hall, Hoboken.
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory: Manual*. <https://doi.org/10.1037/t01584-000>
- Zytowski, D. G. (1970). The Concept of Work Values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1970.tb00231.x>