

Literature Analysis of Factors Influencing Turnover Based on CSSCI

Shengjun Chen, Nannan Mi

School of Business, University of International Business and Economics, Beijing
Email: chshengjun@163.com, 550821296@qq.com

Received: Oct. 10th, 2018; accepted: Oct. 24th, 2018; published: Oct. 31st, 2018

Abstract

By using the method of literature analysis, this paper combs all the literatures about the influencing factors of turnover in CSSCI database from 1985 to 2018. Through the comparative analysis of samples, theoretical basis and variables, this paper summarizes the current research situation in this field in China, and makes an effort to predict the trend of the research of factors influencing turnover.

Keywords

CSSCI, Factors Influencing Turnover, Literature Analysis

基于CSSCI的离职影响因素文献分析

陈胜军, 弭楠楠

对外经济贸易大学国际商学院, 北京
Email: chshengjun@163.com, 550821296@qq.com

收稿日期: 2018年10月10日; 录用日期: 2018年10月24日; 发布日期: 2018年10月31日

摘要

本文运用文献分析法对CSSCI数据库中提供的1985~2018年所有有关离职影响因素的研究文献进行了梳理, 通过对样本、理论基础和变量的对比分析, 总结和归纳了当下国内该领域的研究情况, 并基于此对未来离职影响因素的研究趋势进行了展望。

关键词

CSSCI, 离职影响因素, 文献分析

Copyright © 2018 by authors and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 引言

离职无论给个人还是组织均会带来较大的影响。个人需要放弃熟悉的工作和组织, 需要承担陌生工作的风险; 组织需要承担员工离职带来的业绩降低, 需要承担招募、培训新员工的成本及风险。而降低离职率可以有效地提升个人和组织的绩效。Huselid (1995 年) 和 Batt (2000 年) 指出降低离职率能够增加产品销量, 提高员工士气, 高绩效的人力资源系统能够通过降低离职率增加企业价值。因此, 研究如何降低离职率, 对于个人和组织都具有非常重要的意义。

本文以“离职”为关键词, 选取《管理世界》、《管理科学学报》、《南开管理评论》、《中国软科学》、《科研管理》等 29 种管理类核心期刊中有关离职的文章, 共计 186 篇文献, 从文献数量总体趋势、研究样本分布、基于的研究理论和使用的研究变量等四个方面探讨了近 33 年来该领域的研究情况, 并进行了总结和 future 展望, 力图揭示关于离职影响因素的研究过程及现状, 为离职理论研究和企业降低离职率提供有益的指导和帮助。

2. 文献数量总体趋势的分析

我国核心期刊关于离职的关注是从 1985 年开始的, 如图 1 所示。常闻(1985)在《科学管理研究》上首次提出科技人员的离职问题[1], 并在《科学学与科学技术管理》上首次从法律的角度剖析了集体离职的问题[2], 2003 年以后学者们对离职的关注开始增加。总体看来, 核心期刊发表的关于离职的文献数量自 2009 年以来并没有明显地增加, 但是引证文献的数量激增, 如图 2 所示, 表明 33 年来我国对离职影响因素的关注不断增加。

3. 研究样本分布的分析

在所选的 186 篇文献中, 仅使用定量分析的文献总计 155 篇, 仅使用定性分析的文献总计 29 篇, 定性和定量相结合的总计 2 篇。其中的定量分析以实证分析为主, 除此之外, 有 1 篇文献使用了元分析方法, 2 篇文献使用了模型法, 1 篇文献使用了实验法; 定性分析主要包括综述、案例分析和内容分析三种。可见, 在我国关于离职影响因素的研究中, 研究方法多以定量分析中的实证分析为主, 因此样本的选择就成为了一个重要问题。

1、地区分布

在使用实证分析的 155 篇文献中, 共 95 篇文献明确指出了样本的所在地, 根据国家对于经济区域的划分, 有 69 篇文献的样本所在地包含东部, 其中仅包含东部的有 43 篇; 有 40 篇文献的样本所在地包含中部, 其中仅包含中部的有 11 篇; 有 30 篇文献的样本所在地包含西部, 其中仅包含西部的有 10 篇。这符合我国企业的区域性分布, 即东部、中部的企业数量要多于西部, 但同时也说明, 学者对于西部企业的离职影响因素的关注不多。

2、行业分布

在使用实证分析的 155 篇文献中, 共 58 篇文献指出了样本所处的行业, 其中以制造业、信息产业和金融业为主, 各有 24、22 和 9 篇文献。行业的集中一方面反映了我国企业所处行业的分布情况, 另一方面反映了相比于其他行业, 研究人员对这三类行业的离职影响因素关注较多, 原因可能在于这三类行业

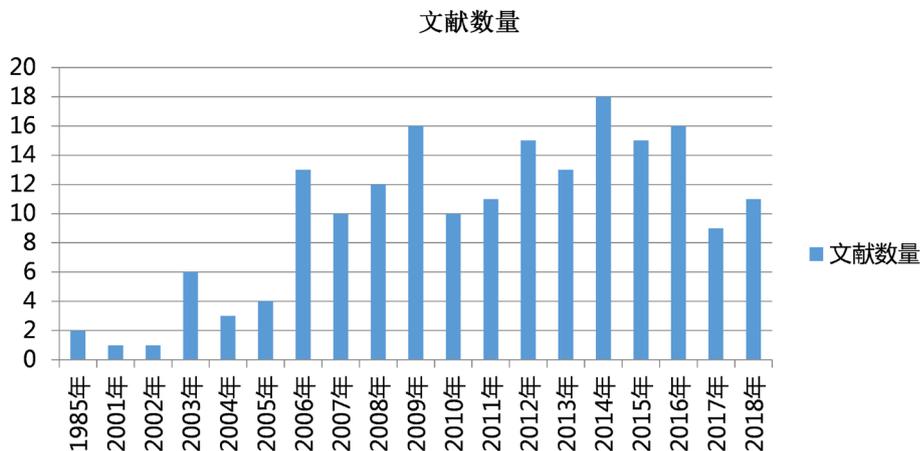


Figure 1. Literature quantity trend chart

图 1. 文献数量趋势图

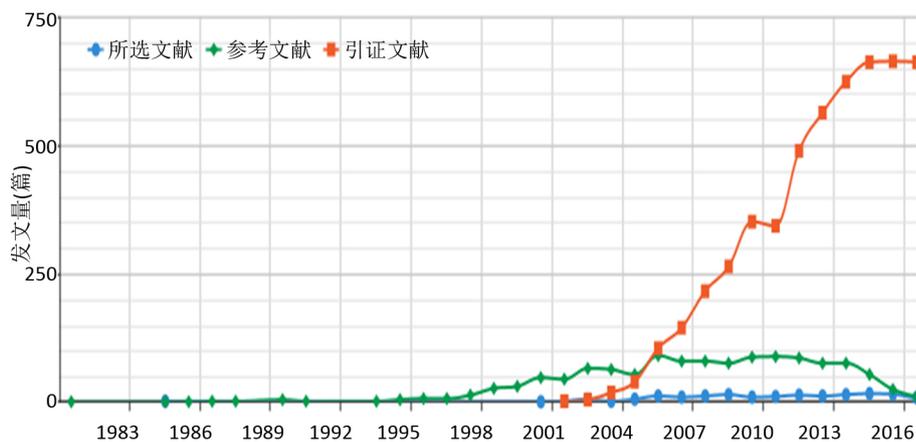


Figure 2. General trend analysis¹

图 2. 总体趋势分析¹

的离职现象比较严重, 这三类行业的管理者对员工离职这一现象带来的后果较为重视和敏感。

3、所有制形式分布

在使用实证分析的 155 篇文献中, 有 58 篇文献指出了样本所在组织的所有制形式, 主要包括政府机关、国企、外资和民营等四种, 在分布上没有表现出明显的差异。

4、职位等级分布

在使用实证分析的 155 篇文献中, 共 95 篇指出了样本的职位等级, 除了研究集体离职的文献是以部门为研究对象以外, 有 32 篇文献涵盖了所有职位等级, 即一线员工、基层管理、中层管理和高层管理; 有 14 篇文献只研究了管理岗位, 其中有 9 篇只研究了高层管理; 有 22 篇文献只研究了一线员工。可以看出, 一线员工的离职和高层管理的离职是近 33 年来学者们研究的重点。需要特别指出的是, 在对一线员工的研究中, 有 15 篇文献就知识型员工进行了有针对性地研究, 有 7 篇文献就新生代员工进行了有针对性地研究。

4. 基于研究理论的分析

通过对 186 篇文献的整理分析, 发现他们的研究理论主要基于以下四个。

¹来源于知网可视化分析。

1、基于国外经典离职模型的研究

自 1958 年起, 国外学者便开始对离职影响因素进行研究, 并相继提出了多个离职决策模型, 具有代表性的如 March-Simon 模型、Mobley 模型、Lee-Mitchell 模型和 Price-Mueller 模型, 相比于国外, 我国学者对离职影响因素的研究相对较晚。根据统计, 在这些文献中, 共有 27 篇根据国外经典离职模型进行定量研究, 其中 26 篇文献使用的是实证研究法, 1 篇使用的是实验法。这些文献又可分为两类: 1) 将研究群体特定化, 研究国外经典离职模型是否适用于该特定群体, 如陈刚、赵勇和鲁郁陶(2007)研究的是中部劳动密集型企业的知识型员工[3], 王玉梅、丛庆和陈媛媛(2008)研究的是服务业知识型员工[4], 叶先宝、沈娇彩和王金光(2010)研究的是公共部门的员工[5]等。这类文献主要集中在 2010 年以前。2) 以国外经典离职模型中的变量为自变量, 但又基于其它理论新增其它变量作为中介变量或者调节变量, 如张一弛、高莹和刘鹏(2005)基于人职匹配理论新增了个人 - 组织匹配度作为调节变量[6], 王雪莉、马琳和张勉(2014)新增了“是否是独生子女”作为调节变量[7]等。

2、基于工作嵌入理论的研究

在 186 篇文献中, 以工作嵌入理论为理论基础的共有 15 篇, 且发表时间均集中在 2007 年以后。工作嵌入的概念最早由美国心理学家 Mitchell 于 2001 提出并引入到员工主动离职研究领域的, 包括一个由三个核心(联结、匹配、牺牲)、两个剖面(组织、社区)构成的 3×2 的矩阵结构。国内学者对于工作嵌入理论的应用可分为以下两类: 1) 通过文献综述、案例研究和内容分析法对工作嵌入与离职之间的关系进行定性研究, 如徐尚昆(2007)对工作嵌入与员工主动离职之间的研究进展进行了综述[8], 买忆媛、周嵩和梅琳(2009)通过对蓝港在线 CEO 王峰离职创业的案例研究了工作嵌入对科技型员工离职创业的影响[9]等。2) 通过实证研究的方法检验工作嵌入与员工离职之间的关系, 如王浩和白卫东(2009)以工作满意度和工作嵌入为自变量, 探究其对员工离职倾向的影响[10]; 苏晓艳(2014)以组织社会化策略为自变量, 以工作嵌入为中介变量, 探究其新员工离职意向的影响[11]。

3、基于社会交换理论的研究

在所研究的文献中, 以社会交换理论为理论基础的文献共计 14 篇, 且发表时间均集中在 2008 年以后。社会交换理论最早由霍曼斯在 20 世纪 60 年代提出, 是对社会交往中的报酬和代价进行分析的一个理论。国内学者对于社会交换理论的应用可分为两类: 1) 基于社会交换理论, 探究信任对于员工离职的影响, 如郑晓涛、石金涛和郑兴山(2008)探究员工对直接上级和组织的信任与其离职倾向之间的关系[12]; 张广琦、陈忠卫和李宏贵(2016)基于人际信任的视角探究创业团队如何降低离职倾向的问题[13]。2) 基于社会交换理论, 探究培训、组织支持与离职倾向之间的关系, 如詹小慧、杨东涛和李群(2016)探究指导关系对新生代农民工离职倾向的影响[14]等。

4、基于匹配理论的研究

在所研究的文献中, 以匹配理论为理论基础的文献共计 11 篇, 且发表时间均集中在 2006 年以后。匹配理论内容之一的人职匹配最早是由霍兰德在 1959 年提出的, 指的是员工的人格应该与职业类型相一致, 后续学者们在此基础上又提出了匹配理论新的内容和观点, 如人 - 工作匹配, 人 - 环境匹配等。国内学者对于匹配理论的应用可分为以下三类: 1) 借助匹配理论提供的视角, 对其他理论进行深入探讨, 如吴杲和杨东涛(2014)借助社会网络理论、匹配理论、资源理论的研究成果, 尝试明确工作嵌入理论中联结、匹配、牺牲三个关键维度的内涵[15]等。2) 通过实证研究的方法研究各个类型的匹配对离职的影响, 如王忠和张琳(2010)研究个人 - 组织匹配与离职意向的关系[16]; 赵慧娟和龙立荣(2010)研究价值观匹配和能力匹配与离职倾向的关系[17]等。3) 将匹配理论与中国传统文化结合起来, 如魏钧, 张德(2006)探究中国传统文化下的个人 - 组织契合维度[18]。

除此之外, 在所研究的 186 篇文献中, 还有学者用到了资源保存理论、公平理论、领导成员关系交

换理论、期望落差理论、战略人力资源管理理论、差序格局理论等。除此之外,国内学者有进也会加入一些中国特色的变量,例如将“独生子女”作为调节变量等。但需要注意的是,除了差序格局理论外,其它相关理论均从国外引入,而且是间隔数年之后才被国内研究学者引入并加以使用的,这说明我国在该领域并没有站到世界前沿,在该领域还有进一步发展的空间。

5. 研究变量分析

文献研究表明,自变量、调节变量、中介变量的选取通常与其使用的理论基础是一致的,因此不再赘述。下面重点对因变量“离职”的研究进行总结和分析。

1、主动离职和被动离职

Price 在 1977 年指出,离职分为自愿性离职和非自愿性离职两种[19],即主动离职和被动离职。通过分析 CSSCI 中的 155 条以定量研究为研究方法的文献,有 151 篇文献以主动离职为因变量,有 4 篇文献以被动离职为因变量,而且这 4 篇文献的研究对象均为高层管理者。无论主动离职还是被动离职,均会给组织带来成本,但相较之下,因组织重组或由于员工的绩效不佳而由组织发起的离职,对组织而言常常是利大于弊的[20],所以员工保留计划大多关注的是主动离职的员工,这与国内当下的研究重点是吻合的。

2、离职意向、离职意愿、离职意图、离职倾向和离职行为

在 151 篇研究员工主动离职的文献中,有 87 篇文献以离职倾向为因变量,22 篇文献以离职意愿为因变量,19 篇文献以离职意向为因变量,7 篇文献以离职意图为因变量,7 篇文献以离职行为为因变量。通过查阅以离职倾向、离职意愿、离职意向、离职意图为因变量的文献的英文摘要和关键词,发现这四个变量对应的英文翻译多是 intention turnover,少数是 voluntary turnover。这说明在对于离职的研究上,国内学者对于专业用词尚未达成统一意见,甚至有些学者在前后发表的论文中使用了不同的专业术语,如张勉在 2003 年在《南开管理评论》上发布的一篇文章因变量为“离职意愿”,而 2014 年在《管理学报》上发布的一篇文章因变量为“离职倾向”,但在关键词部分,对应的英文词汇均为“turnover intention”。在 Mobley 提出的离职模型中,员工在离职决策过程中前后有两次“离职意向”,其中第一次为当他对工作产生不满意之时,他会产生离职的想法,即“thinking of quitting”;当他找到其他工作机会,并且将该工作机会与其当下的工作对比后,他会产生离职或留任的倾向,即“intention of quit/stay”[21]。Price 使用的是“intent to stay”来表示员工计划与其雇佣者保持成员关系的程度[22]。而纵观国内学者进行的实证研究和使用的量表,对以上概念的界定并不明确,导致国内学者们使用的专业词汇不统一。

除此之外,通过对 155 篇定量文献进行分析,本文认为学者们多以离职意向、离职意愿或是离职倾向为因变量而非离职行为,其原因有二:1) 实证研究验证了离职意向、离职意愿或是离职倾向对离职行为有一定的解释和预测力度。2) 测量离职行为需要进行纵向数据的收集,时间较长,而相比于测量离职行为而言,测量离职意向等可以通过经典量表的方式直接收集数据,以进行实证分析。但在上述三个变量对离职行为的解释或预测力度上,学者的看法和结论并不一致。

6. 结论和展望

综上,通过分析 CSSCI 与离职影响因素相关的文献可知,国内对于离职的实证研究的样本分布较为广泛,使用的理论基础也较为前沿,但在因变量的选取上,并未形成统一意见。

1、对研究样本、理论基础和变量的总结

基于样本分布对相关文献进行分类,可以分为:1) 利用现有结论,对特定群体进行检验的实证研究;2) 利用未知结论,对非特定群体进行检验的实证研究。在第 1)类里,现有结论是否适用于特定群体为研

究重点; 在第 2) 类里, 未知结论是否合理且可推广为研究重点。

基于研究理论基础对相关文献进行分类, 可分为: 1) 基于国外经典离职模型的研究; 2) 基于其他主要理论的研究。在第 1) 类里, 常用的经典模型为 March-Simon 模型、Mobley 模型和 Price 模型; 在第 2) 类里, 常用的理论为工作嵌入理论、社会交换理论、匹配理论、资源保存理论等, 大多数理论是在国外学者提出 5 年后, 国内学者们才开始进行阐述或验证。

在因变量的研究上, 国内学者多采用经典量表的方式对离职倾向进行测量, 但在专业用语上并没有形成统一的意见, 这是当下在对离职的研究问题上亟需解决的一点。除此之外, 国内学者运用纵向数据研究某自变量与离职行为之间的关系文献甚少, 这也是以后该领域可重点研究的一个方向。

2、未来研究样本、理论基础和变量的发展趋势

1) 研究样本的未来发展趋势

在研究样本的选取上, 学者们对于新生代基层员工、高新技术人员的关注度将会越来越高。新生代员工指的是 1980 年及之后出生的劳动者, 一方面, 这类员工已经成为劳动市场上的主力军; 另一方面, 他们在社会背景、教育水平、思想等各方面与非新生代员工差异较大, 所以对于影响这类员工离职的因素研究会成为一大趋势。此外, 随着互联网经济的日益成熟, 高新技术人员已成为推动企业发展的核心力量, 所以也将成为研究的重点。

2) 理论基础和变量的发展趋势

在理论基础方面, 资源保存理论和社会交换理论可能仍将是研究的重点, 除此之外, 随着领导力研究的日益成熟, 不少学者开始探讨领导力类型与离职之间的关系, 比如谦卑型领导与离职倾向之间的关系, 这意味着将领导力类型作为自变量、调节变量或者中介变量的研究会成为一种趋势。在因变量方面, 考虑到数据的可获得性, 高管的被动离职行为和非高管的主动离职倾向仍将是研究的重点。

基金项目

国家社会科学基金项目(批准号 17BGL245)。

参考文献

- [1] 常闻. 科技人员的辞职与人才的流动——对几例科技人员辞职的思考[J]. 科学管理研究, 1985(2): 66-67+71.
- [2] 常闻. 人才流动应当立法——对一起科技人员集体离职出走事件的剖析[J]. 科学学与科学技术管理, 1985(2): 16.
- [3] 陈刚, 赵勇, 鲁郁陶. 面向中部地区劳动密集型企业的知识员工保持战略[J]. 华东经济管理, 2007(11): 131-134.
- [4] 王玉梅, 丛庆, 陈媛媛. 服务业知识型员工离职意图的实证研究[J]. 经济体制改革, 2008(2): 182-184.
- [5] 叶先宝, 沈娇彩, 王金光. 公共部门组织承诺的实证研究——基于对 311 名公共部门员工的问卷调查分析[J]. 中国行政管理, 2010(1): 87-91.
- [6] 张一弛, 高莹, 刘鹏. 个人-组织匹配在外资医药企业员工离职倾向决定中的调节效应研究[J]. 南开管理评论, 2005(3): 37-41.
- [7] 王雪莉, 马琳, 张勉. 基于独生子女的调节作用的个人-工作匹配、工作满意度与员工离职倾向研究[J]. 管理学报, 2014, 11(5): 691-695+719.
- [8] 徐尚昆. 工作嵌入性与员工自动离职研究进展探析[J]. 外国经济与管理, 2007(11): 59-65.
- [9] 买忆媛, 周嵩安, 梅琳. 工作嵌入对科技型员工离职创业活动的影响[J]. 南开管理评论, 2009, 12(02): 67-74+80.
- [10] 王浩, 白卫东. 工作嵌入对员工离职倾向的影响研究[J]. 科技进步与对策, 2009, 26(11): 145-147.
- [11] 苏晓艳. 组织社会化策略、工作嵌入及新员工离职意向研究[J]. 软科学, 2014, 28(5): 48-52.
- [12] 郑晓涛, 石金涛, 郑兴山. 员工组织内信任对其工作态度的影响[J]. 管理评论, 2008(11): 36-40+64.
- [13] 张广琦, 陈忠卫, 李宏贵. 什么样的创业团队才有助于降低离职倾向?——基于人际信任的视角[J]. 管理评论,

2016, 28(12): 127-144.

- [14] 詹小慧, 杨东涛, 李群. 指导关系对新生代农民工离职倾向的影响——基于深层次相似性的调节效应[J]. 软科学, 2016, 30(3): 65-68+76.
- [15] 吴杲, 杨东涛. 工作嵌入的理论思考: 社会网络、匹配理论和资源理论的启发[J]. 华东经济管理, 2014, 28(9): 150-153.
- [16] 王忠, 张琳. 个人-组织匹配、工作满意度与员工离职意向关系的实证研究[J]. 管理学报, 2010, 7(3): 379-385.
- [17] 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, 31(12): 170-177.
- [18] 魏钧, 张德. 中国传统文化影响下的个人与组织契合度研究[J]. 管理科学学报, 2006(6): 87-96.
- [19] Price, J.L. (1977) *The Study of Turnover*. The Iowa State University Press, 1-1
- [20] Allen, D.G., Bryant, P.C. and Vardaman, J.M. (2010) Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, **24**, 48-64.
- [21] Mobley, W. (1977) Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology [Serial Online]*, **62**, 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- [22] Price, J. (2001) Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover. *International Journal of Manpower [Serial Online]*, **22**, 600. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006233>

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7311, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: mm@hanspub.org