

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2014.05.010

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

王雪莉 马琳 张勉
(清华大学经济管理学院)

摘要: 从中国 80 后独生子女员工的角度入手, 分析了步入职场的 80 后独生子女与非独生子女的行为态度差异以及他们分别在个人-工作匹配、工作满意度与员工离职倾向关系间的调节作用。研究表明, 80 后独生子女的受教育程度、税前收入较非独生子女更高, 但离职倾向也更为明显。80 后独生子女强化了个人-工作匹配与员工离职倾向、工作满意度与员工离职倾向间的负向影响。

关键词: 独生子女; 个人-工作匹配; 工作满意度; 员工离职倾向

中图法分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2014)05-0691-05

Person-Job Fit, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Moderating Effect of the Only Children in China

WANG Xueli MA Lin ZHANG Mian
(Tsinghua University, Beijing, China)

Abstract: This paper examines the moderating effect of the Only Children in 1980s in China, initially analyzing the difference between the one-child and the non-one-child employees' attitude and behavior. Results showed that the one-child employees have higher education, pretax income and turnover intention. Besides, regression results revealed that the Only Children moderates the negative influence of person-job fit and job satisfaction on turnover intention in such a way that the negative relationship is stronger for the only-child employees rather than non-only-child employees.

Key words: one-child; person-job fit; job satisfaction; turnover intention

1 研究背景

从 20 世纪 80 年代初, 中国全面倡导“一对夫妇只生育一个孩子”的计划生育政策以来, 至今已有 30 多年的历史。严格实施计划生育政策的一个最直接的结果就是使中国出现了特有的“独生子女代”现象。80 后正是“独生子女代”中的第一代, 他们中有很大一部分人是独生子女, 且已经步入社会, 全面进入职场, 其行为特征已成为今天学界和企业界关注的热点。

本研究中的独生子女特指 80 后独生子女, 即 1980~1989 年出生的独生子女。由于这一代人是在改革开放的环境中成长起来的, 他们生长的政治、经济、文化环境的独特性使其拥有

独特的人格特点与思想内涵。鉴于此, 选择 80 后独生子女作为研究对象, 更有利于减少研究计划生育政策影响过程中的噪声。

员工离职是近年来企业越来越重视的棘手问题, 离职不仅增加了人力资源投资和重置成本, 而且造成企业信息、客户等关键资源的流失。建立在行为交互理论基础上的个人-组织匹配理论指出, 个人与组织的良好匹配是实现长期雇佣关系以及组织灵活性的关键^[1], 一方面, 要关注工作本身, 实现个人能力与工作特征的良好匹配; 另一方面, 要关注员工自身, 努力提高员工的工作满意度, 加强匹配效果, 这是增强组织柔性、降低员工离职的关键因素^[2]。目前, 国内关于“独生子女代”的研究基本围绕大

学生群体,很少有对针对成人群体以及这一群体在职场中的研究。独生子女群体在职场中的态度和行为对企业发展极具发展意义,如何更有效地发挥这一劳动力群体的能力,值得学者和企业界共同关注。

2 文献回顾与研究假设

2.1 独生子女的态度和行为

当前,已有的研究主要集中在独生子女群体的教育、个性特征、婚姻养老等问题上,对在职场中的态度和行为较少关注。在教育水平方面,学者普遍持积极的观点。例如,凤笑天^[3]认为,独生子女父母在孩子社会化过程中尤其在文化知识方面具有超前性。李志等^[4]的研究发现,独生子女大学生的学习适应能力普遍较高,学习上的适应性问题较少。国外学者的研究也支持这一观点。例如,BLAKE^[5]的研究表明,独生子女获得的教育多于非独生子女。FAL-BO 等^[6]也发现独生子女在成就和智力上的表现都要优于非独生子女。

由于独生子女拥有更多来自家庭的关爱和帮助,父母在其教育上的投资和关注度相比非独生子女较高,因此,走入职场的独生子女群体的受教育程度相对高于非独生子女群体,从而相应也会找到较高职位的工作,获得更高收入。此外,比起非独生子女,独生子女更加成熟,为人处事更加敏感^[7, 8],再加上父母社会关系的帮助,更有助于其寻找薪酬待遇更优的工作。由此,提出以下假设:

假设 1a 80 后独生子女员工的受教育程度显著高于非独生子女。

假设 1b 80 后独生子女员工的税前收入显著高于非独生子女。

80 后的独生子女由于从小受到父母等长辈的宠爱和保护,容易形成以自我为中心、自私、依赖他人等特点^[9]。非独生子女因为自小有兄弟姐妹的陪伴,较少受到父母的过分疼爱,独立意识更强一些。在同样的工作压力下,独生子女的适应性相对较差,会降低对工作的热情。此外,独生子女较之非独生子女更加注重工作-生活的平衡^[4],对工作的要求更高,这也会导致其对当前工作满意度的降低。由此,提出以下假设:

假设 1c 80 后独生子女员工的工作满意度显著低于非独生子女。

叶松庆^[10]指出,独生子女大多具有独立生活能力差、持之以恒精神欠缺,依赖性太强等缺

点,这在很大程度上降低了独生子女对工作的坚持性。同时,独生子女的自主意识较为强烈^[4],比非独生子女更开放、更敢为、更不受约束^[11]。非独生子女希望职业更为稳定^[4],独生子女却崇尚自由,追求个性表达,对新鲜事物充满好奇^[12]。相对非独生子女,独生子女员工更愿意挑战自己,尝试不同的工作,从而离职意愿相对较高。由此,提出以下假设:

假设 1d 80 后独生子女员工的离职意愿显著高于非独生子女。

2.2 个人-工作匹配与离职倾向:员工是否为独生子女的调节作用

每一个个体都有自己的个性特征,而每一种工作岗位由于其工作性质、环境、条件等不同,对工作者的知识、技能、性格、心理素质等有不同的要求。个人-组织匹配理论认为,个人与组织之间是因为具有相似性而互相吸引^[13]。如果个人的个性特征和能力素质符合相对应的职业种类,则工作效率和职业成功的可能性就大为提高。

尽管个人-工作匹配对离职倾向的负向作用已得到国内外学者的普遍认可,但国内相关研究中,个人-工作匹配对离职倾向的回归系数却差异明显(如赵慧娟等^[14]研究的结果为 -0.53,而韩翼等^[15]研究的结果却为 -0.091)。国外研究的结论则相对较为一致,均在 -0.4 左右。可见,在中国情境下,个人-工作匹配与离职倾向的负向关系间存在某些调节变量。

本研究认为,员工是否为独生子女在这一关系中起到调节作用:^①中国独生子女是区别于国外样本的特有现象,由于国内学者在研究中对样本选择存在差异,其中独生子女人数可能是导致研究结果出现差异的原因之一。^②很多研究表明,相较非独生子女而言,独生子女在择业时,看重工作的内容和环境,更为注重自身的特长和兴趣,比非独生子女更加强调工作对个人的意义^[16],这些也说明独生子女更在乎个人特质,看重工作对自身的适合程度。^③独生子女通常能够得到更好的教育机会,经济负担相较非独生子女也较低,而非独生子女则较注重工作待遇^[17],因而,独生子女离职的压力比非独生子女小许多。^④独生子女更有主见和独特的想法,坚持自我立场,彰显个性^[4],当个性与工作环境格格不入时,有主见的独生子女更倾向于寻找另一份能够发挥其价值的工作,从而更易选择离职。由此,提出以下假设:

假设 2 员工是否为独生子女在个人-工

作匹配与离职倾向关系中起到调节作用,独生子女加强了个人-工作匹配与离职倾向间的负相关关系。

2.3 工作满意度与离职倾向:独生子女的调节作用

目前,工作满意度提高会降低离职倾向的命题得到了许多学者的验证,但工作满意度对离职倾向负向作用的影响程度在研究中差异依然较大(如王忠等^[2]研究的回归结果为-0.121、叶仁荪等^[18]研究的回归结果为-0.35,彭川宇^[19]研究的结果为-0.58),这说明工作满意度与离职倾向间也存在调节作用的影响。

首先,独生子女较之非独生子女自我约束力较弱,更在乎个人主观感受,看重对工作的兴趣^[4],当工作不能使他们产生兴趣时往往采用离职的方式来解决问题^[16],也即他们不会像父辈那样为了生计而长期从事不感兴趣的工作,不习惯于按部就班地遵循组织为他们铺设好的职业生涯发展路径。其次,独生子女更注重休闲活动在生活中的地位^[4],对生活质量的要求较高^[17],而工作的满意程度会直接影响到个人的生活状态,当工作与生活难于平衡时,独生子女更倾向于离职,重新寻找能够满足自己需求的工作;而非独生子女在工作上具有较之独生子女更强的责任意识,更看重工作的待遇^[4],在对工作现状不满意时,为了工作责任和收入往往会先选择坚持。最后,独生子女员工相较非独生子女而言,个性更加敢于为^[12],他们也具有强烈的成功愿望,一旦发现更好的工作机会时,会义无反顾地离职。由此,提出以下假设:

假设3 员工是否为独生子女在工作满意度与离职倾向关系中起到调节作用,独生子女加强了工作满意度与离职倾向间的负相关关系。

综上所述,本研究的研究模型见图1。

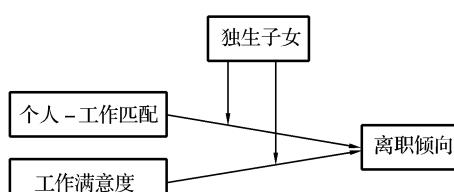


图1 理论假设初始模型

3 研究方法

3.1 研究对象

本研究选取一家国有大型装备制造业企业

(控制了行业和组织环境变量)的80 000位技术人员发放问卷(控制了职业变量),共回收了18 261份问卷,其中,有效问卷16 066份,问卷有效回收率为20.1%。通过年龄变量,筛选出所有80后员工^①的有效样本数为1 761(控制了宏观环境变量,80后员工都受到了诸如改革开放等的宏观环境的影响,同时也控制了年龄变量)。在被调查的80后技术人员中独生子女的比例占到了38.05%。

考虑到以往研究在探究个人-工作匹配、工作满意度的作用时,同时也将性别、教育程度作为控制变量。本研究除控制这2个变量外,考虑到收入也是影响离职的重要因素,因此,将个人税前收入作为控制变量,从而更好地分析变量之间的作用关系。

3.2 变量测量

本研究选用了成熟量表对研究模型中的变量进行测量,这些量表在多项组织行为学研究中已经表现出很好的信度和效度。所有测量题项均采用Likert 5点法计量。

(1)个人-工作匹配 该变量的测量采用LAUVER等^[20]开发的个人-工作匹配量表,包括5个题项,量表的Cronbach's值为0.859。个人-工作匹配的单因素模型验证性因子分析结果为CFI=0.904,NFI=0.876,IFI=0.885,RMSEA=0.053,模型拟合情况良好。

(2)工作满意度 该变量的测量采用JUDGE等^[21]开发的整体满意度量表,该量表的Cronbach's值为0.831。工作满意度单因素模型验证性因子分析结果为CFI=0.911,NFI=0.902,IFI=0.908,RMSEA=0.036,模型拟合情况良好。

(3)离职意愿 该变量的测量采用BENTEIN等^[22]验证过的单维度量表,共3个测量题项。量表的Cronbach's值为0.844。离职意愿单因素模型验证性因子分析结果为CFI=0.974,NFI=0.966,IFI=0.912,RMSEA=0.023,模型拟合效果良好。

4 结果分析

4.1 描述性统计分析

各变量之间的相关系数及各个变量的均值和标准差见表1。

由表1可知,个人-工作匹配与离职意愿显著负相关;工作满意度与离职意愿负相关。是

^① 在采集数据时,此样本企业所有80后员工均为1980~1985年间出生。

否为独生子女与个人-工作匹配、工作满意以及离职意愿之间没有显著相关关系。

表 1 变量相关系数表 ($N=1761$)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
1. 性别	0.680	0.466	1					
2. 教育程度	1.877	0.396	-0.01	1				
3. 税前收入	1.534	0.751	0.10 ***	0.25 ***	1			
4. 个人-工作匹配	2.999	0.860	-0.03	0.01	0.11 ***	(0.86)		
5. 工作满意度	2.412	0.843	-0.08 **	0.10 ***	0.32 ***	0.47 ***	(0.83)	
6. 离职意愿	2.493	1.208	0.25 ***	-0.09 ***	-0.13 ***	-0.37 ***	-0.42 ***	(0.84)
7. 独生子女	0.381	0.486	0.09 ***	0.03	0.06 *	0.04	0.02	0.02

注: * * *、* *、* 分别表示 $p < 0.001$ 、 $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$, 下同。

4.2 假设检验

(1) 独立样本 T 检验 本研究采用独立样本 T 检验对 80 后独生子女员工和非独生子女员工在受教育程度、税前收入、工作满意和离职倾向的差异进行了检验(见表 2)。

表 2 80 后独生子女员工与非独生子女员工的差异比较

变量	员工类别	N	均值	标准差	T	Sig	均值差值
教育程度	非独生	1 091	1.868	0.357	-1.263	0.078	-0.024 53
	独生	670	1.893	0.451	-1.196	0.076	-0.024 53
税前收入	非独生	1 091	1.501	0.732	-2.314	0.021	-0.085 19
	独生	670	1.587	0.778	-2.282	0.023	-0.085 19
工作满意	非独生	1 091	2.400	0.828	-0.699	0.485	-0.028 93
	独生	670	2.430	0.868	-0.691	0.490	-0.028 93
离职倾向	非独生	1 091	2.474	1.061	-0.843	0.068	-0.050 00
	独生	670	2.524	1.415	-0.789	0.087	-0.050 00

由表 2 可知,80 后独生子女员工在各个变量的得分均值都略高于 80 后非独生子女员工,其中,教育程度、税前收入以及离职倾向均显著高于 80 后非独生子女员工。由此,假设 1a、假设 1b、假设 1d 得到支持;但工作满意度在二者之间的差异不显著($p > 0.1$)。

(2) 模型回归结果 本研究运用层次回归分析分别探讨 80 后独生子女对个人-工作匹配、工作满意度与离职倾向关系的调节作用(见表 3)。由表 3 可知,模型 1 只对控制变量进行回归,控制变量在其他各个模型中的影响基本一致。模型 2 加入了解释变量个人-工作匹配,回归方程 F 值为 115.836($p < 0.001$),回归结果显著,这表明员工个人-工作匹配程度对员工离职倾向有显著的负向影响。

为了验证独生子女在个人-工作匹配与离职倾向关系间的调节作用,模型 3 在模型 2 的基础上加入了个人-工作匹配与独生子女的交互项,回归结果显著($F = 85.326$, $p < 0.001$),且相对于模型 2 而言具有显著改善($\Delta R^2 = 0.223$, $p < 0.001$)。这进一步说明独生子女对个人-工作匹配与离职倾向关系的负向调节作用显著。由此,假设 2 得到验证。

表 3 中,模型 4 在模型 1 的基础上添加了工作满意度作为解释变量,回归结果显著($F = 130.069$, $p < 0.001$),表明工作满意度对离职倾向有显著的负向影响。为了检验独生子女在工作满意度与离职倾向关系间的调节作用,模型 5 加入了工作满意度与独生子女的交互项,回归结果显著($F = 90.712$, $p < 0.001$),且对于模型 4 而言有显著改善($\Delta R^2 = 0.234$, $p < 0.001$)。这说明独生子女对工作满意度与离职倾向关系间的负向调节效应显著。由此,假设 3 得到验证。

表 3 回归分析结果

变量	离职意愿				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	0.688 ***	0.647 ***	0.658 ***	0.576 ***	0.581 ***
教育程度	-0.148 *	-0.169 *	-0.169 *	-0.123 *	-0.128 *
税前收入	-0.229 ***	-0.165 ***	-0.170 ***	-0.025	-0.028
个人-工作匹配		-0.489 ***	-0.343 ***		
工作满意度				-0.567 ***	-0.460 ***
独生子女			0.037		-0.002
个人-工作匹配 × 独生子女				-0.373 ***	
工作满意度 × 独生子女					-0.264 ***
R^2	0.089	0.209	0.226	0.229	0.237
ΔR^2	0.088 ***	0.207 ***	0.223 ***	0.227 ***	0.234 ***
F	57.331 ***	115.836 ***	85.326 ***	130.069 ***	90.712 ***

独生子女对个人-工作匹配与离职倾向的调节作用见图 2。由图 2 可知,在个人-工作匹配度低时,80 后独生子女员工的离职意愿远高于 80 后非独生子女,但随着匹配度的增加,独生子女的离职意愿明显降低,比非独生子女降低的速度更快,可见独生子女员工对个人-工作匹配的敏感性较非独生子女更高。

独生子女对工作满意度和离职倾向关系间的调节作用见图 3。由图 3 可知,80 后独生子女在工作满意度低时更容易离职,随着工作满意度的提升,独生子女员工比非独生子女员工的离职倾向下降得更快;对于非独生子女,不论

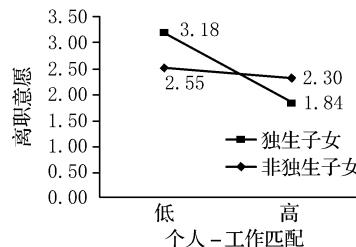


图 2 独生子女对个人-工作匹配与离职倾向的调节作用

个人-工作匹配,还是工作满意度对其离职意愿的负向影响都较弱,说明还有其他更重要的影响因素值得未来探究。

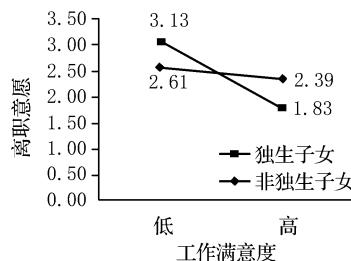


图 3 独生子女对工作满意度与离职倾向的调节作用

5 结论与展望

5.1 研究结论

本研究首次分析了 80 后独生子女员工在职场中的工作态度与行为,并验证了独生子女对个人-工作匹配、工作满意度与离职倾向关系间的调节作用,揭示了国内已有研究结论不一致的原因。中国 80 后独生子女员工相比非独生子女员工而言,教育程度较高,税前收入水平也较高,其离职倾向更高,这也解释了为什么近年来企业对员工离职问题越来越重视的原因。

本研究发现,工作-组织匹配理论对中国 80 后独生子女尤其适用。研究表明,80 后独生子女更为看重个人与工作的匹配,强调个人能力和智慧在工作中能够得到有效发挥;同时,80 后独生子女也更注重个人对工作的满意程度,包括工作的内容吸引力,工作和生活的平衡以及未来职业的发展。如果感到工作适合自己,或者对工作的满意度较高,80 后独生子女员工的离职意愿远远低于非独生子女员工,工作将更为认真和积极。对于 80 后非独生子女员工而言,尽管个人-工作匹配以及工作满意度对离职倾向依然存在负向影响,但影响相对较小,也许收入、稳定性等其他因素会是影响其离职更为重要的原因,值得未来继续深入探究。

更进一步,独生子女从小的生活环境,使其已经适应了别人对他们“施恩”,习惯了以自我

为中心。另外,80 后独生子女是受过完整教育的一代,有独立的想法,具有较强的社会责任感,追求个性彰显,做自己认为有价值的事情。如果企业能将 80 后独生子女的特点有效运用,将为企业带来无限的创新与活力。这就对企业的工作设计和岗位分析提出了更高的要求。如企业可将工作分析做得更为细致和科学,把合适的人安排在恰当的岗位上,不但能有效发挥 80 后独生子女的主观能动性,还能降低企业的离职率。同时,企业还需要根据员工的需求努力提高独生子女员工的满意度。在较高的工作满意度下,独生子女员工会更加积极工作以回报企业。

5.2 不足与未来的研究方向

本研究也存在以下局限性:①为严格控制研究效度,选取单一样本,仅调查了某大型国有企业中的技术人员,这可能导致研究结果不能全面地反映各个行业独生子女员工的情况,不具有代表性,从而限制了研究结果的外部效度。未来的研究可以尝试调查更多不同行业、不同地域、不同性质企业的独生子女员工情况,从而提高研究结论的普适性。②仅探究到独生子女员工的工作态度层面,对企业而言,不仅是希望降低离职率,更希望看到员工表现出好的业绩或工作成果。未来的研究可以进一步由独生子女员工工作态度拓展至工作行为(如任务绩效和组织公民行为),从而更深层次的认识对 80 后独生子女员工的管理问题。③因变量和解释变量的数据来源于同一被调查者,导致有可能存在同源偏差问题。尽管本研究主要探究调节变量的作用,同源偏差的影响并不重要,但是未来对行为变量测量时,最好采用不同数据来源的研究设计(如上级评定的方法等)。

参 考 文 献

- [1] MUCHINSKY P M, MONAHAN C J. What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit[J]. Journal of Vocational Behavior, 1987, 31(3): 268~277
- [2] 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
- [3] 风笑天. 论独生子女父母的角色特点[J]. 华中师范大学学报:哲学社会科学版, 1993(2): 91~94
- [4] 李志, 吴绍琪, 张旭东. 独生子女与非独生子女大学生学校生活适应状况的比较研究[J]. 青年研究, 1998(4): 31~36

(下转第 719 页)