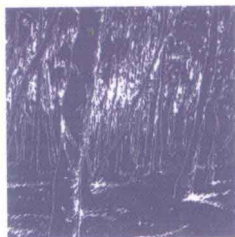


山东财政学院博士点建设工商管理文库



徐 茜 著

知识型员工流动动力机制研究

ZHISHIXING YUANGONG LIUDONG DONGLI JIZHI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

博士点建设工商管理文库



徐 茜 著

知识型员工流动动力机制研究

ZHISHIXING YUANGONG LIUDONG DONGLI JIZHI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

知识型员工流动动力机制研究/徐茜著. —北京:
经济科学出版社, 2010. 12

ISBN 978 - 7 - 5141 - 0120 - 1

I. ①知… II. ①徐… III. ①企业管理: 人事管理 -
研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 222793 号

责任编辑: 柳 敏 段小青

责任校对: 韩 宇

版式设计: 代小卫

技术编辑: 邱 天

知识型员工流动动力机制研究

徐 茜 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编辑部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

汉德鼎印刷厂印刷

德利装订厂装订

880 × 1230 32 开 8.625 印张 220000 字

2010 年 12 月第 1 版 2010 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 0120 - 1 定价: 16.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

序

2009 年我校被国务院学位委员会批准确定为新增博士学位授予立项建设单位，这对于一所正准备将学校发展目标由教学型大学转向定位于教学研究型的大学而言，无疑提供了一个重要的发展机遇与契机。为有效推进博士学位授予单位各项建设目标的顺利完成，学校以应用经济学、工商管理、管理科学与工程 3 个一级授权学科和理论经济学、公共管理 2 个支撑一级学科为目标，组建了财政学、企业管理等 7 个知识结构与年龄结构科学合理的科研团队。组建高水平的科研团队是发展学校科研事业的关键，科研团队的组建为对多出高水平的标志性、原创性学术成果，提供了良好的环境和平台。企业管理科研团队经过 1 年多的建设，科研水平有了较大的提升，科研立项获得较大进展，科研成果获得重要奖项，高水平学术成果不断涌现。这套《山财博士点建设工商管理文库》正是企业管理科研团队成员最新科研成果的集中体现。

《山财博士点建设工商管理文库》由山东财政学院工商管理学院教师撰写的 13 本著作组成。曹洪军教授等编著的《中国对外投资学》以古典国际投资理论为基本理论基础和分析框架，以中国企业当今对外投资格局为经验资料，以当代全球化和中国经济转轨与成长为背景，对中国企业对外直接投资作了系统分析和研究，旨在探索中国企业对外投资特有的一般规律，并为未来中国企业对外投资实践提供理论依据和借鉴；李修林教授等编著的《投资管理》，立足于最新的国内外经济、资本市场形势，对投资管理学的框架体系以及内容进行了完善，以期使投资管理理论更好地指导投

资实践；李秀荣教授撰写的《服务业顾客满意度测评及管理》，借鉴国外顾客满意度理论的研究成果，总结了近几年来开展顾客满意度测评的成功经验，系统阐述了顾客满意度指数模型和测评技术，具有较高的理论性和较强的可操作性；李季芳教授的《基于供应链管理理论的农村商品流通现代化研究》，以供应链及供应链管理理论、农村流通现代化理论为基础，结合国际贸易、市场营销学、物理学等有关理论，借鉴美国、日本和韩国等国经验，提出了适合我国国情的四种基于供应链管理视角下的农村流通现代化管理模式；张华芹教授等撰写的《商品流通业态发展研究》以商品流通业态发展对策研究为主，结合我国以及山东商品流通发展的实际，对商品业态发展进行了深入的剖析和阐述，不仅提出了许多战略性的观点和认识，而且提出了许多切合实际的、操作性较强的对策和建议；崔霞教授的《职业经理人培训效果综合评估体系研究》，从职业经理人培训效果评估的现状、问题和原因分析入手，以国内培训效果评估的相关理论和研究为基础，借鉴多学科的理论视角，提出、验证了具有规范性、系统性、过程性、绩效导向性和实用性、操作性较强的职业经理人培训效果综合评估体系和指标，并加以应用；梁阜教授的《税源信息资源管理系统研究》运用信息不对称理论、风险管理理论、信息资源管理理论和知识管理理论，建构了税源信息资源管理系统，将税源信息资源管理活动作为过程进行管理，建构其中各要素之间相互联系和相互作用的系统动态、规律性的过程，形成将税源信息需求输入转化为有价值的信息资源输出的管理机制；熊爱华教授的《农业集群品牌建设模式研究》一书，将农业集群与品牌建设有机结合起来，对我国农业集群品牌作了系统分析，应用集群品牌的形成机理，结合6个典型农业集群品牌的实证，创新性地总结出历史传承型、自然资源型、市场拉动型、关联产业型和开发链延伸型等6种农业集群品牌建设模式。

于树青副教授的《农产品品牌营销研究》阐述了农产品品牌

营销相关理论,农产品品牌营销中的STP战略规划,农产品品牌营销的策略选择和策略选择等;赵红副教授的《环境规制对中国产业绩效影响的实证研究》一书,根据产业组织理论的结构—行为—绩效分析框架,阐述了环境规制对产业绩效影响的传导机制,并据此建立计量模型实证检验环境规制对中国产业绩效的影响,主要研究结论是:环境规制对产业绩效的影响,是通过对生产成本、企业进入和技术创新等影响的传导机制产生的,中国环境规制政策通过促进技术创新而对产业绩效产生的积极影响,不足以完全抵消规制通过对生产成本和企业进入的作用,而对产业绩效产生的消极影响,因此,环境规制对中国产业绩效的最终影响结果是负效应;王骥洲副教授的《义文化漫谈——基于小说范本与企业行为的交互性视角》,以小说范本——《水浒传》和《三国演义》中重点人物与重要行为事件,以及明清以降晋商、徽商和近代民族资本主义企业的企业行为为研究对象,在“社会行动”的研究框架下,采用交互性的研究视角,对“义”文化的一个“侧面”进行了整合性分析和诠释。

王旭科博士的《城市与区域旅游发展机制研究》在理论分析的基础上,综合运用系统分析、主成分分析及实证分析等研究方法,重点研究了城市旅游发展动力的主导因子、动力模式,动力系统的结构、组成要素、系统功能、运行机制、因果关系模型和主要反馈回路等问题,力求为我国城市旅游发展提供科学的理论依据和适用的操作方法;徐茜博士的《知识型员工流动动力机制研究》根据知识型员工的特征及员工流动的基本理论,围绕“哪些因素会影响知识型员工的流动以及如何施加影响”这样一个命题,在多角度、多层面调查的基础上,展开了对知识型员工流动动力机制的研究。

这套文库的出版既是我校企业管理科研团队成员科研水平的结晶,也是确保完成我校博士学位授予单位各项建设目标顺利完成的重要举措。

这套文库的出版，得到了经济科学出版社吕萍总编辑和各位编辑的大力支持协作，在此表示衷心的感谢！

刘兴云

2010年12月于山财

前 言

知识型员工作为企业的核心人力资源，是创造企业价值的主要力量。知识型员工作为特定知识和技能的具备者，工作自主性高，有强烈的自我实现和成就动机，对组织忠诚度低，通常有比较高的职业承诺而非组织承诺，他们常会因为各种原因而离开供职的组织，另外寻找新的组织。知识型员工固有的特性造成他们的流动比普通员工更加频繁，对企业造成的影响也更大。

因此，把握知识型员工流动原因的内在规律，对其深入研究有助于帮助企业更好地进行知识型员工的管理。而目前的状况是，虽然在西方发达国家已经形成了丰富的流动理论和流动模型，但由于管理理论有很强的环境依赖性，而中国的经济、政治、文化和社会制度异于西方国家，因而对运用西方管理学理论解释中国员工流动问题提出了一个重大挑战；已有的研究成果大多是针对一般员工流动建立的模型；研究内容也大多是关于流动影响因素的归纳和总结，而系统性地分析影响因素是如何起作用、有何作用机制的研究却鲜见于文献。

徐茜博士根据知识型员工的特征及员工流动的基本理论，围绕“哪些因素会影响知识型员工的流动以及如何施加影响”这样一个命题，在多角度、多层面的调查的基础上，展开对知识型员工流动动力机制的研究。她的专著《知识型员工流动动力机制研究》是一本值得研读的学术成果。

第一，将认知因素纳入到对知识型员工流动的考察范围。发现了知识型员工在流动过程中并不总是以理性的态度做出行为决策，

其心理因素会随着外界环境的变化而发生改变,并从行为经济学的角度对流动过程中呈现出的心理特征进行了解释。该专著将两方面的因素综合起来进行分析,分别形成了影响知识型员工流动的直接驱动因素和认知调节因素,从多维度入手,建立起知识型员工流动影响因素的系统框架。

第二,构建起了知识型员工流动动力(KEFP)模型。以往的研究成果更多的是对流动影响因素的归纳和总结,鲜有文献系统性地分析影响因素是如何发生作用的,有何作用机制。而该专著在对知识型员工流动影响因素进行归纳、总结的基础上,从单个影响因素出发,对各种直接驱动因素和认知调节因素的作用机制进行了分析,构建了KEFP模型,从而能够更深入地了解知识型员工流动的内在规律,揭示了流动的形成机理。

第三,摒弃了过去单纯从传统经济学和管理学的视角来研究知识型员工流动问题,而是结合行为经济学和心理学的理论来分析知识型员工流动的规律性,建立起新的研究视角。

该专著是一本理论探讨和应用性研究相结合的研究成果,尤其是通过定量与定性分析得出的结论具有一定的原创性,具有较高的学术价值和应用价值。可以说,本书是一本在人力资源管理领域很有价值的专著。

衷心祝贺徐茜博士这本新著的出版。相信读者展卷细读,必会有所收获。

张体勤

山东经济学院

2010年9月于济南

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景.....	1
第二节 问题的提出与研究意义.....	4
第三节 研究思路与基本框架.....	8
第四节 研究方法与创新点	10
第五节 本章小结	13
第二章 知识型员工与流动理论的发展	14
第一节 知识型员工的概念、分类与特征	14
第二节 员工流动的概念与分类	17
第三节 员工流动的基本理论研究	19
第四节 员工流动的一般影响因素研究评述	27
第五节 员工流动的主要研究模型评述	33
第六节 本章小结	41
第三章 知识型员工流动的影响因素分析	43
第一节 知识型员工流动的行为特征	44
第二节 知识型员工流动的直接驱动因素分析	50
第三节 知识型员工流动的调节因素分析	58
第四节 本章小结	64

第四章 知识型员工流动影响因素的作用机制	65
第一节 直接驱动因素对知识型员工流动的 作用机制	65
第二节 认知调节因素对知识型员工流动的 作用机制	94
第三节 基于访谈的知识型员工流动影响因素识别	104
第四节 本章小结	111
第五章 知识型员工流动动力 (KEFP) 模型	112
第一节 直接驱动因素与知识型员工 流动的理论假设	112
第二节 工作满意度、组织承诺中介 效应的理论假设	117
第三节 认知因素调节机制的理论假设	120
第四节 知识型员工流动动力 (KEFP) 模型的构建与 变量间的关联关系	127
第五节 本章小结	131
第六章 基于 KEFP 模型的实证研究	132
第一节 实证对象的选择与问卷的编制和发放	133
第二节 变量的操作性定义与测量	136
第三节 分析方法	148
第四节 数据分析	150
第五节 研究假设验证结果	204
第六节 本章小结	206
第七章 结论与启示	207
第一节 主要工作与结论	207

目 录	3
第二节 管理启示与对策	211
第三节 研究的局限性与今后的研究展望	227
附录：企业员工职业倾向性调查问卷	230
参考文献	242
后记	256

第一章

导 论

第一节 研究背景

在高科技日益渗透更多传统企业的今天，传统经济正在向知识经济演变，其本质是价值创造要素的转换。在知识经济中，知识成为重要的价值驱动力，这种基于创新的价值创造力在某种程度上可以改变传统经济的旧规则，如利润的平均化趋势和平均利润的下降趋势。正如比尔·盖茨所言：在知识经济中，人类创造财富的方式和个人致富的方式发生了根本的变化，知识就是财富。^①

知识经济时代占主导地位的是知识型员工，他们是 21 世纪人力资源管理的核心。彼德·德鲁克在《21 世纪的管理挑战》中指出：越来越多的组织者已经是知识分子，他们是脑力劳动者，不再是老板的下属，而是合伙人。知识的重要性决定了拥有知识的人的重要性。知识型员工是企业人力资源的构成部分，但作为企业价值的重要创造要素，他们又不同于一般的人力资源，他们是优质的人力资源。知识型员工的重要性在于对实现企业战略的价值高于一般的人力资源。他们通过自己的创意、分析、判断、综合、设计给产

^① 比尔·盖茨著，王安译：《数位神经系统》。呼和浩特：内蒙古人民出版社，1999。

品带来附加价值。管理人员、专业技术以及销售人员都属于知识型员工的范畴。比尔·盖茨在他的《数位神经系统》一书中强调了知识型员工在数码时代的重要性,“知识型员工是那些善用资讯的人,而不是按部就班把资料输入电脑的人。”他认为,知识型员工必须能方便取得资料,对于提供这些资料的工具能驾轻就熟,“你的未来将更加依赖于你如何使用员工。”^①

调查显示,知识型员工已经占美国劳动力市场的60%以上^②。在中国,这个数字也在逐年增长^③。有确凿数据表明,4/5的公司相信管理智力资本对公司是必备的^④。知识型员工既拥有先进知识,又能同顾客保持密切联系,他们通过自己的能力把知识转化为财富,他们控制了财富的创造水平,是公司潜在的影响力。可见公司的价值和竞争力是由这些掌握并应用这些知识的员工所创造的,市场及企业对知识型员工的需求是显而易见的。

管理咨询公司安达信在研究报告中指出,知识型员工忠于他们的职业多于所服务的企业,知识型员工具有很强的流动性。知识型员工的流动是社会人才资源配置的重要方式之一。近几年,在我国,知识型员工的流动变得越来越普遍。究其原因,一方面有宏观环境的影响,我国经济的全球化、信息化使人们能够接触并掌握更多的信息,产业结构的变化又为流动提供了机会,而市场经济则为流动提供了可能。另一方面人们工作价值观的转变也起到了促进作用,由传统的追求稳定的思想到“流动创造价值”,由忠于企业到忠于职业,再加上传统的刚性用工体制的改变使得员工流动成为一种必然。

知识型员工有较强的流动性,这也与知识型员工的特点有关。

① 比尔·盖茨著,王安译. 数位神经系统. 呼和浩特: 内蒙古人民出版社, 1999.

② 美国劳工统计局2006年在对职业工资的调查中,对知识型员工的职业分布做了分类,调查显示知识型员工在劳动力市场中所占的比重已超过60%。

③ 中国人才调查系统2007年在全国范围内进行的调查结果。

④ 林怡静编译. 新兴的“富裕社会”[J]. 编译参考, 2006(1) 49~51.

与普通员工相比,知识型员工作为特定知识和技能的所有者,他们受教育程度高,接受新生事物快,有强烈的自我实现和成就动机。在今天这样一个充满机遇和挑战的时代,他们有着更多的成就压力、焦虑和欲望。由于知识型员工自身都掌握一定的技术,他们追求的是自身的发展,同时兼带优厚的福利。一旦他们发现当前的环境不再适合自己的发展或待遇不公时,他们便会另谋出路;另一方面,知识经济使得知识陈旧周期缩短,为了对抗人力资本的贬值,知识型员工的流动也在加快。同时,来自行业内甚至是行业外企业对知识型员工的竞争和掠夺使得知识型员工更加受到大公司、大企业的青睐,从而更易流动。可以说,知识型员工工作自主性高,对于组织忠诚度低,通常有比较高的职业承诺而非组织承诺,他们常会因为各种原因而离开供职的组织,另外寻找新的组织。知识型员工固有的性质使得他们的流动比普通员工更加频繁,流动性更高。

知识型员工流动会产生什么影响呢?从宏观上讲,由于知识型员工是知识和技术的承载者,因此,他们的流动也是知识、技术在企业间实现快速传播的途径之一。同时,知识型员工的流动也是劳动力市场对人才进行资源调配的一种手段。从微观上讲,流动对员工本身而言,是进行人力资本的一种再投资。对企业而言,合理的流动可以使利用率不高但占有大量劳动力成本的人员流出,同时引入有价值的新员工,这有助于企业实现人员的更新替换。对企业不利的方面体现在,如果流出的是有价值的知识型员工,这将会给企业带来损失。损失包括显性损失和隐性损失^①。由于隐性损失的存在,要想精确地计算知识型员工流出的总成本在实践操作上非常困难。需要指出的是,有些骨干员工的流出给企业带来的成本是难以计算的,这是因为他们可能会把企业的核心技术和商业秘密泄露给

^① 显性损失包括离职前后生产率的损失等,隐性损失包括企业声望的降低、职位链的断裂等。

竞争对手，由此造成的流出成本会非常大。近年来，因为雇员流出而引发的经济纠纷案件呈逐年上升的趋势。

第二节 问题的提出与研究意义

一、问题的提出

对于被高知识型员工流动率所困扰的企业人力资源管理者来说，他们非常渴望找到解决问题的方法，建立起有效的知识型员工保持策略。然而，知识型员工保持策略建立的基础是把握知识型员工流动原因的内在规律性，而目前对于员工流动问题的研究，虽然在西方发达国家已经形成了大量丰富的理论和流动模型，但由于管理理论有很强的环境依赖性，而中国社会、文化、政治和经济制度异于西方国家，因而对运用西方理论解释中国员工流动提出了一个重大挑战。同时，知识型员工作为一个特定群体，在组织中的核心作用和区别于普通员工的特性已经被人们认可，其流动原因和行为与普通员工相比又呈现出一定的特点，这也决定了这类特殊人群的流动行为必然有不同于一般员工的独特之处，而已有的研究成果大多是针对一般员工的流动建立的模型，因此，以知识型员工为研究对象，考察其流动性成为我们的一项重要工作。此外，目前对于员工流动的研究内容大多是关于流动影响因素的归纳和总结，而系统性地分析影响因素是如何起作用，有何作用机制的研究，却鲜见于文献。

无论是在国内还是国外，知识型员工流动的影响因素和作用机制都是一个学术前沿问题，也是目前企业实践界迫切需要解决的问题。考虑到现有文献对知识型员工流动形成机理问题的研究还存在一些不足与缺陷，本书将在系统吸收前人理论成果的基础上，深入刻画知识型员工流动的影响因素及作用机制，从而在一定程度上揭

示知识型员工流动的形成机理，为我国企业的知识型员工管理工作提供理论指导。

二、研究意义

1. 理论意义。有关员工流动问题的研究在国外已有 40 多年的历史。由于市场经济发达国家的企业对知识型员工流动非常重视，因此，很多研究人员投入到对员工流动问题的研究中来，并产生了一系列影响面很大的成果，员工流动问题也因此成了人力资源管理学科的一个重要研究领域。但由于管理学理论具有很强的环境依赖性，因此，对西方国家已有的理论模型在中国的应用效果提出了一个重大挑战。而知识型员工由于具有不同于普通员工的一系列特点，这是否使得影响知识型员工流动的因素与普通员工相比有所差异？这些都是理论界尚需解决的问题。因此，本书的理论意义主要集中在三个方面。

第一，对知识型员工流动影响因素的全面考察。从国内外相关领域的研究进展来看，以往研究主要从员工的人口统计变量、组织和劳动力市场的就业机会等方面探讨员工的流动。但知识型员工的流动过程属于个人决策行为，除了受到组织和劳动力市场等外界因素的影响外，还具有显著的个体特征。虽然很多研究考察了诸如年龄、性别、学历、任职年限等人口统计变量与流动的关系，但个人的心理认知系统（如就业经验、心理账户系统、对相关利益的感受以及流动从众性的影响等）又使不同个体会做出极具个人色彩的决策结果。因此，本书在考察知识型员工流动的影响因素时将认知因素纳入进来，分析员工在流动决策活动中呈现出的心理特点，从多维度入手，建立起知识型员工流动影响因素的系统框架。

第二，对知识型员工流动影响因素作用机制的考察。从现有的资料来看，目前对于员工流动的研究内容大多是关于员工流动影响因素的归纳，但系统性地分析影响因素是如何起作用的，以及影响