

DOI:10.15918/j.jbitss1009-3370.2017.0114

新生代知识型员工离职倾向影响因素 ——基于互联网创业公司的实证研究

倪渊

(北京信息科技大学 经济管理学院, 北京 100192)

摘要:在创新创业快速发展的大背景下,聚焦于互联网创业公司普遍面临的新生代知识型员工离职率高的问题,基于整合视角和大样本进行实证研究,系统地探索诱发新生代知识型员工群体离职倾向的影响因素。研究结论如下:(1)该群体离职倾向的产生主要源于7个方面的因素:工作特征匹配、投入回报、组织适应性、群体互动效果、成就动机满足、个体胜任力以及外部环境压力;(2)不同因素对离职倾向作用方向有所差异,外部环境对离职倾向呈正向影响,其余因素对离职倾向呈负向影响;(3)不同因素对离职倾向作用强度有差异:成就需要满足、投入回报、组织适应性以及群体互动效果对离职倾向影响作用较大,且作用强度依次降低。外部环境、工作特征和胜任力对离职倾向影响一般,且作用强度依次递减。

关键词: 离职倾向; 创业公司; 新生代; 知识型员工

中图分类号: F273

文献标识码: A

文章编号: 1009-3370(2017)01-0108-08

一、问题的提出

近年来,伴随着信息技术席卷全球以及中国政府鼓励创业的政策导向,互联网创业公司在中国呈现出蓬勃发展趋势,成为当前中国经济结构中最活跃的因素,并且扮演着推动经济转型主力军的角色^[1]。与传统大型企业资源导向的发展模式不同,互联网创业公司属于知识密集型企业,主要依靠创新驱动获取竞争优势^[2]。基于这个特点,作为新知识和创造力双重载体的新生代知识型员工对互联网创业公司作用日益凸显,成为诸多互联网创业公司成长壮大中不可或缺的宝贵资源^[3]。新生代知识型员工群体出生于20世纪80年代以后,成长过程中受到东西方思想文化的双重影响:一方面,文化融合改变了他们的思维方式,他们在处理各类问题时候,不愿意循规蹈矩,展现出丰富的创造力^[4];另一方面,他们对新生事物具有好奇心且接受快,新知识和新技术在其智力资本中所占比重较大^[5]。新生代员工的创新“基因”为互联网创业公司发展提供必要的“养份”,但其鲜明的个性和行为特征也造成了较低的职场稳定性,集中表现在两个方面:一是主动离职率高^[6-7]。前程无忧网2013年调查显示,新生代员工在一家单位供职时间高于3年的仅占32.7%,工作1~3年的占47.6%,未满1年的占19.7%,大部分处于频繁跳槽的状态,而且互联网企业主动离职率明显高于制造等传统行业。二是离职突然性大,“裸辞”和“闪辞”现象普遍^[8-9]。新生代知识型员工这种频繁且突发的主动离职行为对于创业阶段的互联网企业来说伤害尤其突出,它不仅扰乱创业团队的凝聚力,增加企业运营成本,还容易引发离职连锁反应,导致创业项目流产。此外,由于人员流动性高还增加了核心技术泄露的风险。因此,如何减少新生代知识型员工过高的离职率,保证创业核心力量,成为诸多互联网创业公司亟待解决的问题,也成为学者们关注的焦点。

对于这一问题的探索,学者们主要通过离职倾向影响因素的分析,提出对应管理策略^[10-12]。然而,已有文献围绕新生代知识型员工离职倾向的研究并不丰富,少量相关文献探索的前因也相对零散,且以创业公司为对象的针对性研究更加缺乏。从实践上来讲,一些创业公司虽然尝试采用不同管理实践降低新生代员工离职,但是由于缺乏理论参考,效果并不理想。鉴于此,本文选择互联网创业公司的新生代知识型员工作为研究对象,通过大样本的实证研究,系统揭示影响该群体离职倾向的相关因素以及不同因素的影响程度,并

收稿日期: 2016-03-27

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71171021); 北京社科基金项目资助(15JJC177); 北京市教委社科计划一般项目(SM201611232002)

作者简介: 倪渊(1984—),男,博士,讲师,E-mail:niyuan230@163.com

在此基础上提出相应干预策略,促进互联网创业企业的持续健康成长。

二、文献综述

(一)国外相关研究

离职倾向是员工个体经历了不满意之后,想要离开组织的态度和意向^[13]。作为实际离职行为前的最后一个步骤,它被认为是预测离职行为最佳变量^[14]。国外学者较早展开了对离职倾向影响因素的探索,截止到目前研究过程分成3个阶段:早期研究关注宏观层面因素,如劳动力市场的就业水平、经济结构以及社会形态等,而后延伸到组织和个人层面,代表性模型有 Simon-Price 工作满意度-离职关系模型、Arnold 的个人认知离职决策模型、Sheridan 的尖峰突变模型以及 Lee 的映像理论展开模型等;近些年学者们尝试从整合视角,系统地揭示离职倾向的影响因素,如 Muchinsky 的工作关系-经济机会-个人的三维解释模型、Lambert 的工作满意度-内外部环境-个体差异的解释模型等,其中影响力最大是 Price-Mueller 模型^{[15]563-565},该模型总结以往大量实证结论,从环境、个体、结构和过程4个维度解释员工离职的心理变化过程。在离职倾向研究框架确定以后,学者们开始就不同特征群体展开针对性研究,知识型员工(knowledge worker)和新生代员工(Y-generation)的离职倾向是探索的两个重要方向。知识型员工离职倾向的探索方面,Hofaidhllaoui M 和 Chhinzer N(2014)拓展已有离职倾向模型,探索了工作满意度和领导满意度对美国知识型员工离职倾向的负向影响,以及领导支持和外部就业机会在两者关系之间的调节效应^{[16]8-9};Bhatnagar J(2014)以印度知识型员工为研究对象,构建多层面模型,发现领导支持、心理契约、物质和非物质奖励是影响知识型员工离职倾向的3个主要因素^{[17]1413-1414};Huang T P(2011)比较了日本知识型员工和蓝领工人离职倾向的差异,发现工作特质激励是预测知识型员工离职倾向的主要变量,而蓝领工人更加关注工作满意度^[18]。国外的新生代员工被称为 Y-generation employee,部分学者也对其离职倾向进行了分析。Brown E A 等(2015)对美国服务行业新生代员工的离职倾向进行了实证研究,结果发现长时间加班(21.30%)、家庭工作不平衡(18.00%)和收入因素(14.80%)是影响离职行为的3个主要原因^[19];Kultalahti S 和 Viitala R(2015)采用移情故事的方法(method of empathy-based stories)在社交媒体 Facebook 上收集相关数据,挖掘了6个激发西方新生代员工离职倾向的因素,分别是工作中持续学习、挑战性的工作、多样化的人物、主管的行为、灵活的时间以及工作生活平衡,其中与时间和个人能力提升相关的因素显著性较高^{[20]112-113}。Guillot-Soulez C 和 Soulez S(2015)则分析了法国年轻一代员工对于未来工作偏好和期望,发现工作安全感和轻松的工作环境是他们最关注的两个因素^{[21]330-332}。

(二)国内相关研究

国内对离职倾向的研究相对滞后于国外,研究历程与国外相似。早期学者们关注的重点在于利用本土数据验证国外离职倾向动因模型在中国组织情境中的适用性;而后转为关注具体群体的离职倾向差异,以知识型员工和新生代员工为对象的研究在已有文献中都有所涉及,如李绪红和徐文(2009)探索了制度化社会化策略和任职时间对知识型员工离职倾向的影响^{[22]84-85};兰玉杰和张晨露(2015)研究了工作满意度不同维度与新生代员工离职倾向的关系,结果显示工作本身和领导满意度低是导致该群体离职的重要诱因^[23]。近来部分学者开始尝试探索新生代知识型员工的离职问题,但成果并不丰富,在中国知网的搜索对应关键词,结果不超过10项。其中较为系统研究有:赵文莉(2010)以210名民营企业新生代知识型员工为样本,分析其离职影响因素,结果显示晋升机会、薪酬福利待遇、企业经营管理、人际关系、企业文化、工作单调性、工作压力、培训机会、工作条件是引发该群体流动9项成因,且它们的影响力依次减弱^{[24]84-86};杨晓璐(2012)改进的 Price-Muller 模型,得到了14个因素构成的离职倾向动因模型,并根据不同的因素提出了相应的管理策略,以山西3家企业为对象进行案例研究,验证有效性及实用性^{[25]79-80}。刘畅(2014)从工作、领导者和企业3个方面识别了8个影响新生代知识型员工忠诚度的因素,分别为工作内容和薪酬、领导者能力和风格、企业形象、制度、人际关系和环境^{[26]37-39}。

(三)国内外相关研究评述

综合国内外已有文献,离职倾向概念提出时间较早,但是其影响因素的探索一直没有停滞,由于社会文化变迁,劳动力结构的变化,离职倾向的动因也在发生着变化。概括来讲,新生代知识型员工离职意向形成源于两方面因素:一是员工自身的人格特质因素,如突出个性、价值观多元化等;二是其他外部因素,比如

工作设置、组织支持等。这两类因素对离职倾向的作用有所不同。其中,个体特质因素是基础,它与周围情境因素相互作用,导致个体离职倾向态度的产生。因此,已有文献普遍将新生代知识型员工独特的个人特质作为前提假设,站在管理者的视角,挖掘哪些外部因素会影响离职意向,并发现提升该群体管理的有效性途径。从内容和深度来看,国外针对性研究不多,这与不同国家间经济和社会发展情况有一定的关联,但是国外学者提出的离职倾向动因模型还是为本研究开展提供了重要的理论依据。国内近几年对新生代知识型员工关注越来越多,其离职倾向的探索也形成了一定程度积累,但仍存在一些不足:第一,对于创业企业关注不足。不同行业环境下,离职倾向因素的内容和重要性都可能存在差异,而已有文献仅涉及了处于发展成熟期的民营企业和国企,缺乏以创业初期的公司为对象展开的研究;第二,研究框架受国外模型限制较大,系统地探索离职倾向的实证研究少。已有研究多应用国外成熟模型识别离职倾向的相关因素,忽略文化差异,研究方法以定性和案例居多,深入的实证分析缺乏。综上所述,本研究选择互联网创业公司作为研究焦点,参照已有研究思路,以新生代知识型员工独特的人格作为切入点,借助大样本数据实证,辨识哪些因素影响该群体离职意向及不同因素的影响强度。

三、研究方法

(一)基于整合视角的离职倾向影响因素分析

为了更加系统地揭示新生代知识型员工的离职倾向,本研究采用整合研究视角,综合了国外关于知识型员工和新生代员工离职倾向的相关研究以及国内学者关于新生代知识型员工离职因素探索成果,从工作特征、组织特征、群体特征、个体特征、环境影响等5个方面构建研究框架,识别触发该群体离职倾向的28个潜在因素,其中识别维度与具体因素以及与离职倾向的对应关系如表1所示,所有影响因素均来自于已有文献。

(二)正式问卷形成与数据收集

本研究采用问卷调研方式收集数据进行实证研究,初始调研问卷包括3部分内容:一是被试的基本情况,询问被试是否从事知识相关的脑力劳动并收集人口统计学相关信息,涉及性别、年龄、教育程度和婚姻状况4方面内容。二是离职影响因素的测量量表。该量表以“新生代知识员工离职倾向影响因素的整合框架”为基础改编得到,每个因素改编1个题项,共28个题项,用于了解被试在工作、组织、个体、群体以及环境等5方面的具体情况。题项语言描述如下,比如“工作时间的灵活性”对应题项为“您在工作中可以选择自己认为合适的工作方式”;“职业能力发展”对应的题项为“您认为公司提供的学

表1 新生代知识员工离职倾向影响因素的整合框架

维度	影响因素	与离职倾向关系	主要文献来源
工作 相关 因素	工作条件	+	留岚兰(2005) ^{[27]52} Price-Mueller 模型 ^{[15]547} 赵文莉(2010) ^[24] Guillot-Soulez C 和 Soulez S(2015) ^{[21]325} Kultalahti S 和 Viitala R(2015) ^{[20]107}
	工作强度	+	
	工作的丰富化	+	
	工作的挑战性	+	
	工作方式的自主性	+	
	工作时间的灵活性	+	
组织 相关 因素	薪水水平	+	李绪红和徐文(2009) ^{[22]80-81} 叶泽川和欧阳敏(2015) ^[28] Price-Mueller 模型 ^{[15]547} Bhatnagar J(2014) ^{[17]1400-1405} 刘畅(2014) ^{[26]12-13}
	福利水平	+	
	报酬增长	+	
	职业能力发展	+	
	合理的奖励体系	+	
	晋升机会	+	
	组织的社会形象	+	
	组织的发展前景	+	
	组织的价值观	+	
	组织支持	+	
组织公平	+		
组织文化	+		
群体 相关 因素	领导风格偏好	+	Hofaidhllaoui 和 Chhinzler (2014) ^{[16]5} 倪渊(2013) ^[29] 许爱君(2014) ^[30]
	领导-成员交换关系	+	
	同事关系	+	
个体 相关 因素	个体的工作兴趣	+	宫淑燕(2015) ^[31] Price-Mueller 模型 ^{[15]547}
	个体的工作能力	+	
	个体的工作绩效	+	
	个体的自我认同	+	
环境 相关 因素	工作家庭冲突	-	Price-Mueller 模型 ^{[15]547} 杨晓璐(2012) ^{[25]52-64} 陈忠卫等(2014) ^[32]
	外部工作机会	-	
	亲属责任	-	

注“+”表示正向影响;“-”表示负向影响。

接下来,对于因子分析后的测量模型,用 AMOS 21.0 进行 1 阶和 2 阶验证性因子分析,结果如图 1 所示,模型的拟合指数为: $\chi^2/df=1.121$,小于一般认定的临界值 3; $RMSEA=0.027$,低于 0.08 的临界要求; $GFI=0.915$, $NFI=0.927$, $CFI=0.983$,均大于 0.9 的最低水平,表明测量模型拟合良好。因此,新生代知识型员工离职倾向的测量模型是一个 1 阶 7 维结构,包括工作特征偏好、投入回报、组织适应性、群体互动效果、成就动机满足、个体胜任力以及外部环境等 7 个影响因素。

(二)信度检验

接下来,对前面提取的 7 个因子对应的影响因素分别进行信度检验,具体结果如表 4 所示,各项因子对应题项的内部一致性 α 系数以及该量表整体的内部一致性 α 系数均高于 0.7,表明量表具有较高的稳定性和可信度。

与上述分析类似,对于“离职倾向”量表的相关数据,同样采用 SPSS 对其信度进行检验,结果显示该量表的内部一致性 α 系数为 0.921,符合标准。

(三)影响因素对离职倾向的作用机制

1.描述统计及相关性分析

为了明确各因子与离职倾向之间是否存在关系,本研究首先对影响因素进行了描述性统计,然后对影响因素与离职倾向进行了相关性分析,结果如表 5 所示。第一,离职倾向的均值为 3.18,且标准差为 0.634,说明新生代员工知识型员工普遍存在一定的离职意愿,这与目前创业公司面临的困境相一致。第二,所有因子与离职倾向都存在显著相关关系,外部环境因子与离职倾向正相关,其余因子与离职倾向均负相关。其中,投入回报、组织适应性、群体互动效果以及成就动机满足 4 个因子与离职倾向相关性较强,显著性水平为 0.01,外部环境、工作自身特征、个体胜任力与离职倾向相关性一般,显著性水平为 0.05。

2.影响路径分析

1)构建结构方程模型

由于本研究提出的整合模型涉及多个自变量与因变量之间关系,本文采用结构方程模型法(Structural Equation Modeling,SEM)揭示不同影响因素与新生代知识型员工离职倾向之间的影响路径及强度,具体操作过程借助 AMOS 21.0 软件来完成,结果如图 2 所示。

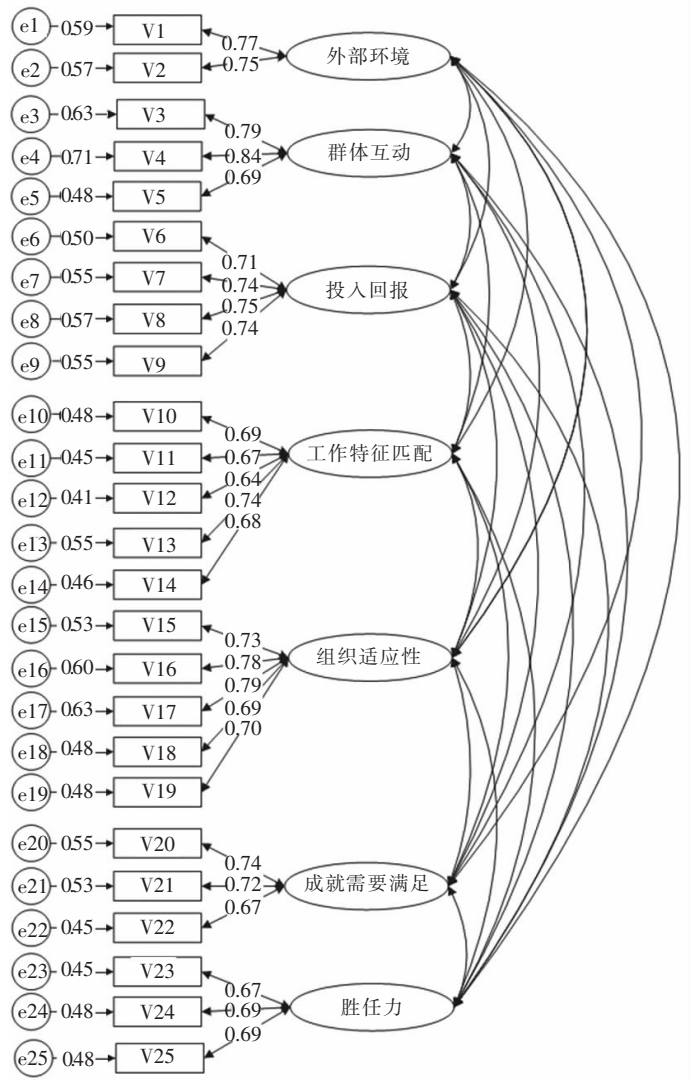


图 1 离职倾向影响因素测量模型的验证性因子分析

表 4 信度分析

因子	内部一致性 α 系数
工作自身匹配	0.849
付出回报	0.819
组织适应性	0.748
群体互动效果	0.832
成就动机满足	0.914
个体胜任力	0.786
外部环境	0.798
0.873	

表 5 均值、方差及相关性分析

因子	均值	标准差	皮尔逊相关系数	P 值
工作自身特征	3.07	0.712	-0.258*	0.021
投入回报	3.95	0.711	-0.443**	0.000
组织适应性	3.69	0.745	-0.368**	0.001
群体互动效果	3.66	0.689	-0.365**	0.001
成就动机	4.08	0.671	-0.464**	0.000
个体胜任力	2.98	0.748	-0.233*	0.038
外部环境	3.50	0.639	0.279*	0.012
离职倾向	3.18	0.634		

注:**表示 $P < 0.01$; *表示 $P < 0.05$; $N=386$ 。

2)模型拟合度检验

该模型的各项拟合指标如下： $\chi^2/df=1.632$, $RMR=0.086$, $RMSEA=0.078$, $GFI=0.908$, $AGFI=0.914$, $CFI=0.914$, $NFI=0.901$, $IFI=0.918$ 。拟合结果显示各项拟合指标均达到理想数值要求，整合模型的拟合度比较理想。

3)影响路径效果分析

表6是影响因子对离职倾向的作用强度与显著性检验情况。路径分析结果与相关分析保持一致，具体情况如下：新生代知识型员工的成就需要满足、投入回报、组织适应性以及群体互动效果对离职倾向影响的标准化路径系数在0.01水平上显著($P<0.01$)，系数分别为-0.557、-0.513、-0.323、-0.319。这表明该4个因素对离职倾向的负向影响作用较大，且作用强度依次降低。外部环境、工作特征偏好和胜任力对离职倾向影响的标准化路径系数在0.05水平上显著($P<0.05$)，系数分别为0.274、-0.243、-0.215。这表明该3个因素对离职倾向具有一般程度影响，且作用强度依次递减，但是3个因素的作用方向不同。

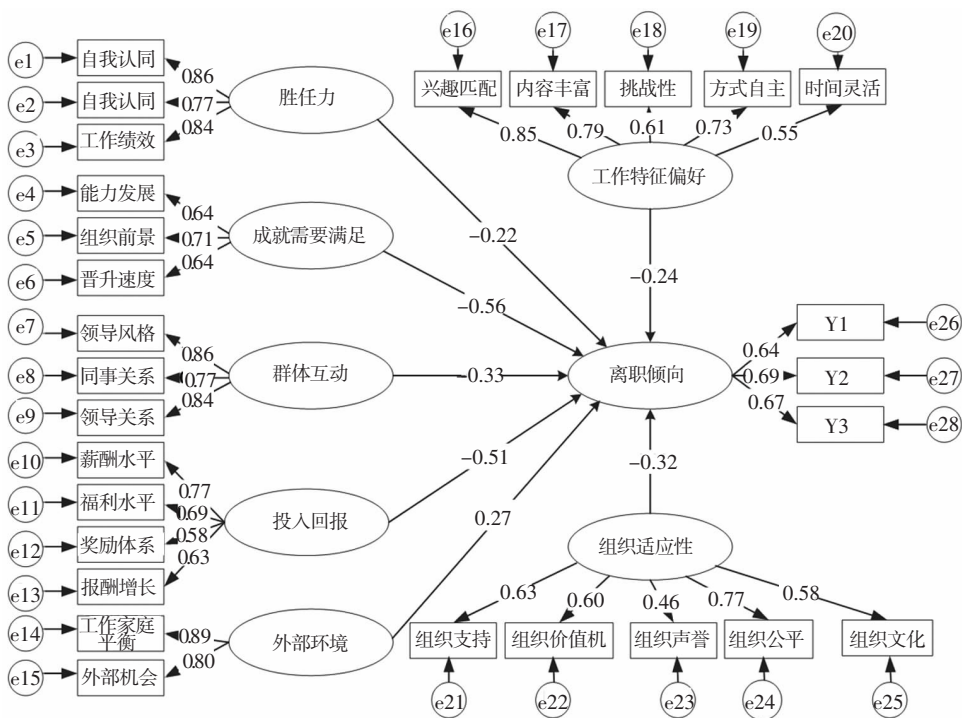


图2 基于SEM的离职倾向影响路径

表6 离职倾向影响因素的路径系数

序号	假设路径结果	标准化路径系数	临界比值	P值
1	胜任力→离职倾向	-0.215	-2.014	*
2	成就需要满足→离职倾向	-0.557	-3.602	**
3	群体互动效果→离职倾向	-0.319	-2.537	**
4	投入回报→离职倾向	-0.513	-3.343	**
5	外部环境→离职倾向	0.274	2.358	*
6	组织适应性→离职倾向	-0.323	-2.504	**
7	工作特征偏好→离职倾向	-0.243	-2.172	*

注：**表示 $P<0.01$ ；*表示 $P<0.05$ 。

四、结论与讨论

在当前中国创新创业如火如荼的大背景下，本研究聚焦于互联网创业公司普遍面临的新生代知识型员工大量频繁流动问题，基于整合视角和大样本的实证研究挖掘哪些因素会激发新生代员工产生流动意向以及不同因素对新生代知识型员工流动的影响程度差异，具体研究结论如下：第一，采用验证性和探索性因子分析，揭示了互联网创业公司中新生代知识型员工离职意向的产生主要来源于7大类因素，分别为：工作特征匹配、投入回报、组织适应性、群体互动效果、成就动机满足、个体胜任力以及外部环境压力。其中，前六个因素的因子得分越高，离职动机越小；而最后一个因素的得分越高，离职动机越大。第二，采用相关分析和结构方程模型方法，揭示了不同因素对新生代知识型员工流动的影响程度差异，按照影响强度大小依次为：成就需要满足、投入回报、组织适应性以及群体互动效果、外部环境、工作特征和胜任力。本研究主要从两个方面对已有研究成果进行了补充：(1)开发了新生代知识型员工这一特殊群体的离职倾向影响因素测量模型，在明晰该群体离职意向影响因素结构的同时，减少了直接使用经典离职倾向模式可能产生的测量偏差，在一定内容上拓展了离职倾向相关理论，同时也是本土化管理理论的一种补充。(2)从整合视角探索新生代知识型员工群体的离职倾向，系统地描绘了离职倾向产生的路径图，弥补了已有研究结论相对零散的缺点，为学者们进一步探索该群体离职倾向动因模型，探索中介和调节效应奠定基础。

本文的研究结论对组织管理实践也有一定的指导意义:(1)有助于互联网公司的创业者认识到新生代知识型员工离职成因的复杂性。根据本文的研究结果新生代知识型员工的离职动机受7种因素的影响,动机结构比知识型员工和新生代员工两个群体都要复杂。这可能是因为新生代知识型员工群体更像是两个群体的交集,有更加复杂人格特质。因此,作为公司的创业者来讲,在关注与业务发展的同时,也应该留有足够精力关心核心群体的各种诉求,保证他们能够长期为组织发展贡献力量。(2)有助于纠正创业者和管理者对于员工离职成因的错误归因。由于新生代知识型员工独特的人格特质,诸多企业管理者习惯性的将该群体员工离职归因于外部“诱惑”太强,但是本文结论显示,内部因素(平均路径系数=0.27;平均相关系数0.279)而非外部因素(平均路径系数的绝对值=0.36,平均相关系数绝对值=0.355)是影响新生代知识型员工群体离职的真正原因。因此,创业公司管理者要破解当前困境,应该注重修炼好“内功”,完善与离职倾向相关的各项企业制度,并通过一系列的干预策略减少该群体的离职意愿,比如在培训方面尽量多的为新生代知识型员工提供足够的机会,不要担心人力资本投资成本可能“打水漂”,让他们尽量多的接触新的思想和方法会有助于增加他们的职业稳定性。(3)互联网公司在创业阶段其各项资源都受到一定限制,要想利用有限资源解决新生代知识型员工离职率高的问题,就必须抓住主要矛盾,即本研究发现的影响强度较高的4个因子(P 值在0.01水平上显著),分别为成就动机满足、投入回报、组织适应性、群体互动效果。成就动机满足反映员工的高成就需要,投入回报反映员工的高物质需要,而组织适应性和群体互动效果则反映员工的高情感需要。因此,如果互联网创业公司对该群体这三方面的诉求都不能很好的满足,那么外部的压力和机会就会发生作用,引发员工的离职意愿。

本文尽管对现有理论与实践做出了一些贡献,但仍然存在一些局限。第一,数据问题。本文采用自报横截面数据,虽然是从多个来源收集得到,但同源误差(CMV)仍然是影响本文结果的一个潜在问题。未来研究可以采用纵向数据重复我们的研究过程,进一步检验本文结论的有效性。第二,机制探索问题,本文研究主要探索了离职倾向的影响因素结果和不同因子的影响强度,对于它们之间的中介和调节效应并做深入讨论,未来研究可以进一步对这两问题展开讨论,形成完整的该群体离职倾向动因模型。第三,变量有限问题。本文基于整合视角探索离职倾向的外部影响因素,所有变量均来自于已有文献的梳理和总结,但是对新生代知识型员工人格特质方面关注不足,未来研究可以从更加全面的视角构建影响因素体系,并进一步比较内外因素的影响强度。

参考文献:

- [1] 蔡莉,单标安.中国情境下的创业研究:回顾与展望[J].管理世界,2013(12):160-169.
- [2] 胡贝贝,王胜光,任静静.互联网时代创业活动的新特点——基于创客创业活动的探索性研究[J].科学学,2015(10):1520-1527.
- [3] 李宏利,李晓佳.新生代员工创新行为的影响因素及其关系[J].河北大学学报(哲学社会科学版),2014(6):85-90.
- [4] 石冠峰,韩宏稳.新生代知识型员工激励因素分析及对策[J].企业经济,2014(11):62-66.
- [5] 杨涛,马君,张昊民.新生代员工的工作动力机制及组织激励错位对创造力的抑制[J].经济管理,2015(5):74-84.
- [6] 胡翔,李燕萍,李泓锦.新生代员工:心态积极还是忿忿难平?——基于工作价值观的满意度产生机制研究[J].经济管理,2014(7):69-79.
- [7] 傅红,段万春.我国新生代员工的特点及动因——从新生代各种热门事件引发的思考[J].社会科学家,2013(1):88-91.
- [8] 刘美玉,赵侠.职业董秘“闪辞”:逐利本性还是制度短板[J].管理世界,2014(4):183-185.
- [9] 刘红霞,黄颖.90后白领“裸辞”为哪般——基于对18位90后白领“裸辞”动机的访谈分析[J].中国青年研究,2014(09):60-66.
- [10] 徐宇峰,汪群,李卉,陈麟.个人——组织匹配、工作倦怠与离职倾向的关系研究模型构建[J].领导科学,2015(20):48-50.
- [11] 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(5):691-695,719.
- [12] 单红梅,胡恩华,鲍静静,张毛龙.非国有企业员工组织地位感知水平对离职倾向的影响研究[J].管理学报,2015(8):1144-1153.
- [13] TARJA H,JUSTIN P,MARKO E.On-call work and physicians' turnover intention: the moderating effect of job strain[J]. Psychology, Health & Medicine, 2016, 21(1): 74-80.
- [14] WONG C A,LASCHINGER S,HEATHER K. The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and

- turnover intention: a cross-sectional study[J]. *International Journal of Nursing Studies*, 2015, 52(12): 1824-33.
- [15] PRICE J L, MUELLER C W. A causal model of turnover for nurses[J]. *Academy of Management Journal*, 1981, 24(3): 543-565.
- [16] HOFAIDHLLAOUI M, CHHINZER N. The Relationship between satisfaction and turnover intentions for knowledge workers[J]. *Engineering Management Journal*, 2014, 26(2): 3-9.
- [17] BHATNAGAR J. Mediator analysis in the management of innovation in Indian knowledge workers: the role of perceived supervisor support, psychological contract, reward and recognition and turnover intention[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25(10): 1395-1416.
- [18] HUANG T P. Comparing motivating work characteristics, job satisfaction, and turnover intention of knowledge workers and blue-collar workers, and testing a structural model of the variables' relationships in China and Japan[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, 22(4): 924-944.
- [19] BROWN E A, THOMAS N J, BOSSELMAN R H. Are they leaving or staying: a qualitative analysis of turnover issues for Generation Y hospitality employees with a hospitality education[J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2015(4): 130-137.
- [20] KULTALAHTI S, VIITALA R. Generation Y—challenging clients for HRM? [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2015, 30(1): 101-114.
- [21] GUILLOT-SOULEZ C, SOULEZ S. On the heterogeneity of Generation Y job preferences[J]. *Employee Relations*, 2015, 4(36): 319-332.
- [22] 李绪红, 徐文. 知识型员工离职倾向的影响因素及其作用机制的实证研究——新员工组织进入过程的视角[J]. *研究与发*
展管理, 2009(1): 79-86, 94.
- [23] 兰玉杰, 张晨露. 新生代员工工作满意度与离职倾向关系研究[J]. *经济管理*, 2013(9): 81-88.
- [24] 赵文莉. 我国民营企业新生代知识型员工流动影响因素研究[D]. 宁波: 宁波大学, 2012.
- [25] 杨晓璐. 新生代知识型员工离职倾向影响因素的实证研究[D]. 太原: 太原理工大学, 2012.
- [26] 刘畅. 新生代知识型员工忠诚度影响因素研究[D]. 长春: 东北师范大学, 2014.
- [27] 留岚兰. 工作特征、工作倦怠以及离职倾向之间的关系研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2005.
- [28] 叶泽川, 欧阳敏. 城市新移民知识员工离职倾向影响因素研究[J]. *商业研究*, 2015(8): 120-129.
- [29] 倪渊, 林健. 知识型团队中领导——成员交换关系差异对成员工作态度的影响: 成员间信任的中介作用[J]. *管理工程学报*, 2013(4): 1-7.
- [30] 许爱君. 基于需求特征的“新新知识员工”管理研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2014.
- [31] 宫淑燕. 新生代知识员工自我认同对组织行为的作用机理研究[D]. 西安: 西北工业大学, 2015.
- [32] 陈忠卫, 田素芹, 汪金龙. 工作家庭冲突双向性与离职倾向关系研究[J]. *软科学*, 2014(8): 65-69.
- [33] Arnold J, Darcy K M. Graduates' Work Experiences as predictors of organisational commitment, intention to leave, and turnover: which experiences really matter? [J]. *Applied Psychology*, 1999, 4(2): 211-238.

The Influencing Factor of Turnover Intention on New Generation Knowledge Worker —An Empirical Study base on Internet Start-ups

NI Yuan

(College of Economics and Management, Beijing Information Science & Technology University, Beijing 100192, China)

Abstract: Under the background of rapid development of innovation and entrepreneurship, this paper focused on the problem that turnover rate of New Generation Knowledge Workers in Internet Venture Companies was extremely high, and systematically explored the factors affecting the turnover intention of new generation knowledge workers. According to the integration research perspective and large sample empirical study, the result showed that: (1) 7 factors had significant effect on the turnover intention, including job characteristics matching, investment return, organizational adaptability, group interaction effect, achievement motivation satisfaction, personal competence and external environment pressure. (2) different factors had different effects on turnover intention. The external environment had a negative effect on turnover intention while the other factors had a positive effect on turnover intention. (3) Different factors had different significant effect on turnover intention: job characteristics matching, investment return, organizational adaptability and group interaction effectiveness had the strongest effect; job characteristics matching; personal competence as well as external environment pressure were relatively weaker.

Key words: turnover intention; venture company; new generation; knowledge worker

[责任编辑: 宋宏]