

农民工离职意愿的影响因素及其代际差异

——基于工作价值认可视角和 729 份问卷数据

钱龙, 钱文荣

(浙江大学中国农村发展研究院, 浙江 杭州 310058)

摘要: 基于 729 份问卷数据和工作价值取向视角, 运用 probit 模型实证分析了谋生价值、职业价值和呼唤价值三个维度的认可度对农民工离职意愿的影响。研究表明: 谋生价值和职业价值满意度负向影响显著, 二者的提升会降低农民工离职意愿; 呼唤价值满意度影响不显著; 婚姻、教育程度和企业性质影响显著。工作满意度的影响存在代际差异: 老一代农民工更加重视工作谋生价值的实现, 受谋生价值满意度的影响超过新生代农民工, 其影响系数是后者的近两倍; 职业价值满意度对新生代农民工影响更大。

关键词: 离职意愿; 工作价值取向; 工作满意度; 代际差异

中图分类号: C912.82

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2015)03-0037-06

Affecting factors and intergenerational differences of migrant workers' turnover intention: Based on the perspective of work values recognition and 729 questionnaires

QIAN Long, QIAN Wen-rong

(China Academy for Rural Development Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

Abstract: Based on the perspective of work values recognition and 729 questionnaires, we test empirically the influence of three kinds of values (living values, vocational values and calling values) on the migrant workers' turnover intention with Probit model. The results show that both the living values and vocational values satisfaction have negative significant effects on workers' turnover intention, the ascension of the two will reduce the migrant workers turnover intention. The calling values satisfaction has no significant effect, but marriage, education degree and the enterprise nature all have significant effects. The impact of vocational satisfaction varies among generations: the older generation of migrant workers pays more attention to the realization of the living values, and they can be influenced more by the living values satisfaction, the influence coefficient is nearly two times of the latter, while the satisfactions with professional values shows a greater impact on the new generation.

Key words: turnover intention; work values recognition; satisfaction degree for work; intergenerational differences

2010年《全国总工会关于新生代农民工问题研究报告》显示, 新生代农民工每年更换工作1.44次, 是老一代农民工的2.9倍。可见, 保持农民工群体就业的稳定性意义重大。从企业层面来看, 农民工过高的离职率导致企业用工不稳和成本增加, 不利于企业长远发展。对农民工来说,

频繁的工作转换对其自身也十分不利^[1]。短期工不仅收入处于劣势^[2], 其职业技能提升也较慢^[3]。当前, 游离在城乡之间的中国农民工就业总体不稳定, 其工作转换频率高于农村和城市劳动力^[4], 明显高于发达国家劳动力转换频率^[5]。区域性调查研究也表明, 新生代农民工工作的转换频率明显高于老一代农民工^[6]。农民工群体就业为何呈现不稳定性? 学界对此进行了较多的探索, 着重分析农民工个人禀性、人力资本、家庭特征、社会资本、企业行业特征以及政策制度等客观因素对个体工作转换频率的影响^[7]。然而, 任何理性决策都

收稿日期: 2015-04-13

基金项目: 国家社会科学基金重大项目(10ZD008);
国家自然科学基金项目(71073137)

作者简介: 钱龙(1988—), 男, 安徽枞阳人, 博士研究生, 主要研究方向为人口经济。

是外在客观条件和内在主观能动性相结合的产物。作为农民工的主观意愿之一,离职意愿能够对其离职行为产生直接影响。如果能够吸引住农民工长期就业,降低其离职意愿,那么必然会减少其就业不稳定性。

当前国内关于农民工离职意愿的研究尚不多见。孙中伟等基于社会学视角分析了“脱嵌型雇佣关系”对农民工离职意愿的影响,得出了农民工与组织联接程度越高,离开付出的代价越大,从而越不会离职的结论^[8]。刘青平等则运用马斯洛需求层次理论对农民工离职意愿进行了分析^[9]。鉴于目前尚无从农民工的工作满意度^[10]视角分析其离职的成果,笔者拟尝试从工作价值取向视角出发,将农民工工作满意度区分为谋生价值、职业价值和呼唤价值三个维度,实证分析农民工在这三个层次上的需求满足度对离职意愿的影响及其代际差异。

一、分析视角与研究假设

已有研究表明,工作满意度能够对个体的工作绩效、组织认同、城市融入等方面产生影响。需要指出的是,当前大部分研究都将工作满意度视为一维变量,并没有进行进一步的细分。事实上,农民工的工作满意度这一概念有着丰富的内涵^[11-12]。因此,选择从工作价值取向这一视角来分析农民工工作满意度。

所谓工作价值取向指的是人对自己所从事工作的主观期待,是从工作目标和意义角度对工作效用的主观倾向性^[13]。工作价值取向不是一个抽象的概念,而是对工作意义进行具体细分的范畴。Bellah等^[14]进行了开创性研究,最先提出了工作价值取向的三分法,即人们对工作的需求可以体现为谋生取向、职业取向和呼唤取向。谋生价值取向是指将工作视做一种谋生的手段,以追求经济利益和物质回报为目标。职业价值取向是指工作的目标在于追求成就感,如职业晋升、名誉、权利等等。呼唤价值取向则指工作的目标并不在于工作能够“带给我什么”,而是内心对工作的需求与满足,从“这份工作能带来我什么”转变为“我喜欢这份工作”。这三种工作价值取向决定了个体的工作动机,是个体期望从工作中

希望获得的满足。Wrzesniewski等通过大量调查研究,证实上述三种价值取向在人群中普遍存在^[15]。但需要指出的是,谋生、职业和呼唤这三种价值取向并不是完全割裂的,在同一个人身上会同时存在^[16]。

工作价值取向的三分法体现了个体的工作目标和动机。既然个体存在上述三种工作动机,那么应当存在相对应的需求满足。不同价值取向的需求满足度外化为相应的工作满意度。这与刘青平等^[9]基于马斯洛需求层次理论进行的划分具有一致性。田帆、方卫华^[17]对科技工作者的研究,李秋洁、杨玉美^[18]对护士的研究及青平等^[19]对民营企业员工的研究均证实,员工的工作满意度受到了薪水、发展机会和工作成就和工作乐趣的影响。这说明员工确实存在着诸多的工作价值需求,不同层面的需求满意度必然会影响其工作热情、预期与离职决策。基于此,现从谋生、职业和呼唤价值取向三个维度提出如下研究假设:

假设 H1 : 农民工对工作的谋生价值满意度越高,越不倾向于离职;

假设 H2 : 农民工对工作的职业价值满意度越高,越不倾向于离职;

假设 H3 : 农民工对工作的呼唤价值满意度越高,越不倾向于离职。

与老一代农民工相比,新生代农民工的成长环境、社会氛围、价值导向和观念都发现了较大的变化。就工作价值取向来说,两代农民工有着显著的代际差异^[20]。人口“过密化”导致的农村“内卷化”,老一代农民只能通过外出务工追寻收入的提升。他们的工作选择受到了诸多限制,大多只能从事“脏累差险”的职业。老一代农民工亦城亦乡,和农村保持着紧密的联系,当务工收益相对下降时随时可能回到农村,大量40岁以上农民工过早退出城市劳务市场即是一个明证^[21]。对农民工就业稳定性的研究也表明,老一代农民工更加看重经济收入的提升,工资的高低深刻影响其离职决策^[22]。总体而言,在体制环境和内在意识两方面的限制下,老一代农民工对工作的期待更多的体现为收入的期待,工作作为谋生的手段是这一群体最重要特征^[23]。

新生代农民工的价值取向则出现了多元化、异

质化的总体态势。新生代农民工受教育水平更高，对知识、技能的掌握能力更强，对工作的要求也较高。其工作价值观念与老一代农民工相比，有着较大差异性^[24]。文军的研究表明，随着时间的推移，农民工群体的务工动机实现了从生存理性与经济理性向社会理性的跨越^[25]。虽然经济收入依然被看重，但总的影响程度相比老一代农民工要弱。风笑天对比了经济转型前后两代人的工作态度，也发现青年人对工作的理解更具有理想色彩，受谋生价值取向的影响弱于其父辈^[26]。

新生代农民工表现出强烈的职业发展意愿，认同“工作是实现自身价值的平台”。陈藻对成都市农民工工作愿望的调查表明，新生代农民工更倾向干出一番事业，其次才是收入^[24]。周石指出新生代的职业理想表现出兴趣化和多元化特征，他们不再仅仅聚焦于个体收入高低，而是更加注重个人发展和个人对工作的爱好，宽松和谐的工作环境有助于留住新生代群体^[27]。Cennamo 等的研究也表明新生代更加野心勃勃，更加看重工作带来的地位^[28]。寻找工作或更换工作时，能否有一个好的平台以利于长期发展，包括提升个人技能、身份和职业声望成为了众多新生代农民工的共同期待^[29]。

内心呼唤价值取向在新生代农民中也初见端倪。是否热爱这份工作并获得幸福感、充实感成为新生代农民工就业择业的限制性因素之一。新生代农民工很多时候离职仅仅是单纯的不喜欢，不愿意在其中迷失了“自我”^[20]。上述研究表明，新老两代农民工已经在工作价值取向上产生了分化，不同工作价值取向必然会有不同的需求满足期待，这将体现在相应的工作满意度感知和评价方面。基于此，提出以下三个假设：

假设 H4：谋生价值满意度对老一代农民工影响程度大于新生代；

假设 H5：职业价值满意度对新生代农民工影响程度超过老一代；

假设 H6：呼唤价值满意度对新生代农民工影响程度超过老一代。

二、数据描述与变量设置

数据来源于浙江大学中国农村发展研究院于

2012 年年底组织的问卷调查。此次调研共获得问卷 1 206 份，涉及全国 26 个省份，样本具有代表性。鉴于刚来城市就业的农民工的工作价值判断还很模糊，只有在城市中生活和工作一定时间，有着一定的阅历和经验，才会形成稳定的工作价值取向。为了提升本研究的有效性，剔除来到城市不足三年或者在企业工作经验不足三年的样本，最终得到有效样本 729 份，有效率为 60.4%。

样本统计显示，36%的农民工表示会一直在原单位上班，这与孙中伟等^[8]的调查结果接近，证实了农民工确实存在很强的离职意愿。工作满意度方面，有接近 35%对工作的谋生价值很不满意或不太满意，约 37%对职业价值的满意度持负面态度，40%表示现在从事的工作并非自己热爱的工作。这说明农民工整体对这三种工作价值满意度依然不高，提升空间仍很大。从性别来看，男性占比 65.6%。从年龄来看，16~25 岁之间比例为 26.2%，26~40 岁之间比例最高，占 49.11%。已婚占 74.76%，未婚的以青年农民工为主。农民工整体受教育情况良好，小学及以下占 12.1%，绝大部分都接受过初中教育，占 43.3%，高中或中专文化占 31.82%。职业技能方便差强人意，超过六成毫无职业技能。就业稳定性较差，三年之内没有更换过工作的比例不足六成，更换过 1~2 次的占 28.26%，更换过 3 次及以上的占 14.3%。

变量设置上，离职意愿方面，在问卷中设置了“未来三年内，您是否会考虑离开现在的单位？”的问题，并提供了“是=1；否=0”两个选择。考虑到在中国传统文化中，春节是农民工决定继续在原单位上班还是更换工作的时间节点。因而，本次调查选择在春节临近时期进行，以反映农民工的真实心态；工作满意度方面，三种不同的工作满意度是本文重要的解释变量，采用李克特量表予以度量。谋生价值取向的目标在于经济收入，通过收入满意度予以体现，并在问卷中设置“您对目前的工资收入满意吗？”的问题。职业价值取向更在意长远的职业发展，目标是通过工作获得职业提升和职业声誉，因此设置“我认为目前的工作很有晋升前途”这一问题。为测度呼唤价值取向满意度，借鉴 Wrzesniewski 等研究成果，在问卷中设置“我随时能够从工作中得

到很大的乐趣”这一问题；控制变量方面，除个体工作满意度外，人口统计学特征、工作特征和人力资本特征也是影响农民工离职的外在因素。参照既有研究，并经过逐步回归法最终得到下述

六个控制变量：性别、年龄(岁)、婚姻三个人口学特征变量；人力资本特征方面的受教育程度、个人技能变量，工作的企业性质的就业特征变量，各主要变量统计性分析如表1所示。

表1 自变量描述性分析

变量名称	变量选项	均值	标准差
谋生价值满意度	1=很不满意；2=不太满意；3=满意；4=很满意	2.78	0.86
职业价值满意度	1=很不同意；2=不太同意；3=同意；4=非常同意	2.30	0.70
呼唤价值满意度	1=非常不符合；2=比较不符合；3=比较符合；4=非常符合	2.70	0.75
性别	1=男性；2=女性	1.32	0.49
年龄	——	33.10	9.40
婚姻	1=未婚；2=已婚	1.75	0.43
教育情况	1=小学及以下；2=初中；3=高中或中专；4=专科及以上	2.45	0.86
技能	1=有，2=无	1.62	0.48
企业性质	1=国有；2=外资或合资；3=民营	2.45	0.69

三、工作满意度对农民工离职意愿的影响

由于因变量离职意愿为二值变量，本文选择二元 probit 模型及嵌套式模型，以增强结论的可信性。在模型一中，只引入三种维度的工作满意度(表2)，模型二中引入相关控制变量，模型三则同时引入三种工作满意度与控制变量。对比三个模型，三种满意度的影响方向具有一致性，说明稳健性较好。

表2 整体层面回归结果

解释变量	模型一	模型二	模型三
谋生价值满意度	-0.373***		-0.361***
职业价值满意度	-0.149**		-0.208**
呼唤价值满意度	-0.166		-0.171
性别		-0.066	-0.142
年龄		-0.008	-0.004
婚姻		-0.383***	-0.346**
教育程度		0.159**	0.188***
技能		0.057	-0.026
企业性质		0.149**	0.136*
常数	1.557**	0.561	1.593***

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

具体而言，谋生价值满意度在 1% 显著性水平上通过了检验，证实谋生价值满意度负向影响农民工离职意愿的预期判断。即农民工对收入水平越满意，越不会轻易离职，假设 H1 得到验证。职业价值取向满意度在 5% 显著性水平上负向影响显著，作用方向符合预期。这说明农民工确实受到了职业晋升方面满意度的影响，即农民工对自身职业发展的满意度越高，对职业前景越有信心，

那么其离职意愿越低。相反，如果农民工觉得现有工作不是发展的平台，选择离职去实现职业追求就极有可能，假设 H2 得到验证。

值得注意的是，呼唤价值取向满意度的作用方向虽然符合理论预期，但没有通过显著性检验。这说明当前农民工离职意愿并不受到这一层次满意度的影响。从层次递进来看，谋生价值最低，职业价值其次，呼唤价值取向的层次最高^[15-16]。马斯洛需求层次理论指出，只有在较低层次的需求得到一定满足后，才产生下一层次的需求。显而易见的是，当前农民工的收入和职业发展状况依然不容乐观，这意味着谋生价值和职业价值在农民工群体中的实现度显著不足。农民工的收入长期低位徘徊，即使近年来的民工荒导致了农民工工资的补偿性增长，但整体而言，农民工群体的工资依然较低。农民工的职业晋升情况更不容乐观，鉴于自身人力资本和客观体制限制，多数农民工无法实现向上流动，甚至在年老时候向下流动^[30]。对农民工而言，工作的谋生价值和职业价值取向的实现度尚且不足，提升这两个方面的满意度最符合其实际需求。在外在体制环境不具备和农民工弱势地位不变的前提下，呼唤价值的实现对农民工而言可能是可望而不可即。在现实面前，农民工即使存在呼唤需求也会将其显性化为外在行为，更多的还是出于生计需要和对自身发展需求。

控制变量方面，对比模型二和模型三，婚

姻、教育和企业性质均通过显著性检验，且作用方向一致，表明模型具有稳健性。具体来说，未婚的农民工相对已婚农民工的离职意愿更高，这与王超恩等^[7]对农民工就业稳定性的研究结论相一致。这可能与未婚农民工负担轻、顾虑更少密切相关。而已婚农民工家庭负担重，责任意识使得其对辞去工作更加谨慎。

在 1% 显著性水平上，教育程度正向促进了农民工离职意愿的提升，即教育程度越高的农民工离职意愿越强。这可能是由于人力资本较高的农民工重新找一份新工作相对容易，也有着更高的工作要求，当现有工作无法满足其工作目标时，更倾向通过离职来实现。而人力资本不足的农民工，获得一份工作已属不易，更换工作不仅会导致收入的短暂流失，而且很可能也无法获得一份收入更高的工作。多项研究也证实农民工的职业流动多为横向流动，甚至在年迈时候向下流动^[30]。

企业性质方面，在民营企业就业的农民工，相对合资企业、外资企业和国有企业的离职意愿更强，这可能与企业提供的工作条件、保障及福利差异密切相关。民营企业相对而言，各项福利与保障条件较差，对农民工的利益侵害也较多，从而导致了农民工频繁离职。当前用工荒现象主要集中于民营企业，尤其是劳动强度大、工资和福利低的民企的用工荒更为明显，也间接证实了这一现象。

四、农民工离职意愿影响的代际差异

为验证不同维度工作价值取向满意度对新老两代农民工的影响是否一致，需要分别进行回归(表 3)。在老一代农民工的回归模型中，仅仅只有

表 3 农民工代际回归结果

解释变量	新生代		老一代	
	系数	边际效应	系数	边际效应
谋生价值满意度	-0.281***	-0.096	-0.477***	-0.183
职业价值满意度	-0.242**	-0.082	-0.198	-0.076
呼唤价值满意度	-0.204	-0.069	-0.138	-0.053
性别	-0.243*	-0.083	0.059	0.023
婚姻	-0.413***	0.141	-0.824	-0.316
教育程度	0.219**	0.074	0.22*	0.085
技能	-0.083	-0.028	0.058	0.022
企业性质	0.163*	0.055	0.096	0.037
常数	1.427*	——	2.339	——

注：*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

谋生价值满意度通过了检验，而职业价值满意度和呼唤价值满意度并不显著。新生代农民工同时受到了谋生价值满意度、职业价值满意度的影响，作用方向与模型三相一致，且分别通过 1%、5% 显著性水平检验。这说明新生代农民工的工作满意度确实存在多维度性，相对老一代民工，新生代不仅仅看重收入，能否在工作上获得职业晋升也会显著影响其去留意愿。

上述回归结果表明，新生代和老一代农民工均存在谋生价值方面的需求，谋生价值取向满意度的实现对于两代农民工均产生显著的影响。基本的“生存理性”的存在，使得农民工无法忽视对工作收入的期待。但新老两代农民工的职业价值取向的差异得到了充分体现，老一代农民工并不受到职业价值取向满意度的显著影响，而新生代则产生了异变。这表明新生代农民工对工作出现了新的期待，能否通过工作实现职业晋升也是其考虑的主要因素之一，证实了假设 H5 的正确性。与整体方程回归结果一样，呼唤价值取向满意度对新老两代农民工的影响均不显著。相较老一代，新生代农民工对工作职业价值取向的需求体现了时代的进步，但仍未全面达到呼唤价值取向这一层次。

同时，老一代农民工受谋生价值满意度的影响超过了新生代农民工，其影响系数是后者的近两倍，表明老一代农民工确实更加重视工作谋生价值的实现，假设 H4 得到验证。在职业价值取向和呼唤价值满意度方面，通过比较边际效应系数，均发现新生代农民工影响系数绝对值较大。两种价值取向满意度对新生代的影响作用更大。

控制变量方面，性别在新生代回归方程中通过了 10% 的显著性水平检验，证实女性农民工确实有着较低的离职意愿，这与张建武等的研究相一致^[6]。这可能与女性的经济负担较轻、社会对女性和女性自我工作期望不高密切相关。婚姻、教育和企业性质依旧通过显著性检验，作用方向与模型三一一致，说明上述三个变量的影响具有稳健性。但对老一代农民工而言，只有教育这一变量通过了 10% 的显著性检验，而其他变量均没有通过显著性检验。这表明老一代农民工是否离职方面主要受到自身人力资本限制，个体特征因素、

技能情况和企业性质并不是主要影响因素。

五、结论与建议

研究表明：农民工对谋生价值满意度越高，越不会离职；职业价值取向满意度越高，越不倾向离职；呼唤价值取向满意度对农民工的影响尚未显现。这意味着当前农民工选择工作、是否离职主要受到谋生和职业两种工作满意度影响，获得满意的收入和职业晋升能够显著降低农民工离职意愿。呼唤价值满意度对农民工没有显著影响，说明工作并没有达到农民工生活中必不可少的需求，更多是一种谋生手段和晋升平台。

新老两代在离职意愿方面，受到三种工作满意度不同程度的影响。谋生价值取向满意度能够更大程度上降低老一代农民工的离职概率，而职业价值取向和呼唤价值取向对老一代没有明显影响。除了受到谋生价值取向满意度影响，新生代农民工还受到了职业价值满意度影响。这说明新生代相比老一代，对工作的要求出现了差异。他们不仅只看重收入，对能否通过工作实现职业晋升也有心理需求。新老两代农民工对工作价值满意度的需求的变化一方面凸显了两代农民工的群体差异，同时也是农民工整体就业环境得到改善的体现。

农民工离职意愿关乎企业用工稳定和经营效益，也关乎农民工就业稳定和发展预期。为降低农民工离职率和相应的不利影响，需要在以下几个方面做出改善：首先，企业必须充分重视农民工的工作诉求，对合理的诉求要予以满足。其次，企业要建立制度性的农民工工资增长机制，稳定农民工的工作预期。第三，满足农民工的职业晋升需求。对待外来农民工要和本地工人一样一视同仁，实现能者晋升，打通晋升渠道，提升农民工的工作热情。第四，关注新生代农民工的差异性。新生代农民工日益成长为农民工群体的中坚力量，需要维护好他们在工作方面的诉求，尊重其呼唤价值心理诉求，尽可能人尽其用，将合适的人放在合适的岗位上。这样才既有利于提升农民工工作满意度，也有利于企业自身发展。

参考文献：

[1] 黄乾. 城市农民工的就业稳定性及其工资效应[J]. 人

口研究, 2009(3): 53-62.

- [2] Liu Baihui, Kou Enhui. An Empirical Analysis of Employment Stability and the Wage Gap of Rural Migrants in China Based on Quantile Regression[J]. China Economist, 2013(6): 98-111.
- [3] 谌新民, 袁建海. 新生代农民工就业稳定性的工资效应研究——以东莞市为例[J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2012(5): 94-101.
- [4] 张艳华, 沈琴琴. 农民工就业稳定性及其影响因素——基于4个城市调查基础上的实证研究[J]. 管理世界, 2013(3): 176-177.
- [5] Knight, John., Yueh, Linda. Job Mobility of Residents and Migrants in Urban China[J]. Journal of Comparative Economics, 2004(4): 637-660.
- [6] 张建武, 李楠, 赵勋. 农民工就业流动性影响因素研究——基于深圳的调查[J]. 农业技术经济, 2012(11): 69-77.
- [7] 王超恩, 符平. 农民工的职业流动及其影响因素——基于职业分层与代际差异视角的考察[J]. 人口与经济, 2013(5): 89-97.
- [8] 孙中伟, 杨肖锋. 脱嵌型雇佣关系与农民工离职意愿——基于长三角和珠三角的问卷调查[J]. 社会, 2012(3): 98-128.
- [9] 刘青平, 王雪, 史俊熙. 城镇化背景下农民工的需求满足程度及其对留任意愿的影响[J]. 中国农村经济, 2013(10): 42-52.
- [10] Price, J. L. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover[J]. International Journal of Manpower, 2001(7): 600-624.
- [11] 孙永正. 农民工工作满意度实证分析[J]. 中国农村经济, 2006(1): 42-48.
- [12] 黄蕊. 农民工工作满意度评价实证研究——以船舶制造企业中的农民工为例[J]. 福建农林大学学报(哲学社会科学版), 2012(5): 23-26.
- [13] 田喜洲, 左晓燕, 谢宇宇. 工作价值取向研究现状分析及未来构想[J]. 外国经济与管理, 2013(4): 32-39.
- [14] Bellah R N, Madsen R, Sullivan W M, Swidler A and Tipton SM. Habits of the heart: Individualism and commitment in American Life[M]. Berkeley University of California Press, 1986.
- [15] Wezesniwsski A, Mccauley C, Rozin P and Schwartz B. Jobs, Careers, and callings: Peoples's relations to their work[J]. Journal of Reserash in personality, 1997(31): 21-33.
- [16] Wrzesniewski A. Jobs, careers, and callings, Work orientation and work transition[D]. The University of Michigan, 1999.
- [17] 田帆, 方卫华. 科技工作者离职意愿的影响因素研究[J]. 自然辩证法研究, 2013, 29(6): 61-65.

(下转第69页)