

新质生产力背景下制造企业一线员工离职倾向研究

杨陈晨

上海理工大学管理学院, 上海

收稿日期: 2025年5月15日; 录用日期: 2025年6月13日; 发布日期: 2025年6月20日

摘要

制造业作为国民经济的支柱产业,是发展新质生产力的“主战场”。由于制造企业竞争激烈、利润微薄、人们就业观念转变等原因,使得企业面临一线员工频繁离职的局面。本文以制造业一线员工为研究对象,通过对激励理论和国内外有关文献的梳理,归纳出6个离职倾向影响因素,设计离职倾向调查问卷。通过SPSS26.0对数据进行分析,结果表明:一线员工对薪酬福利、晋升培训、工作环境、工作压力、社会支持和个人价值观六个方面都不太满意。其中薪酬福利、晋升培训、工作环境、社会支持、个人价值观与离职倾向呈显著负相关,工作压力与离职倾向呈显著正相关。本文为制造企业降低一线员工离职倾向提供一定的理论依据与解决对策。

关键词

新质生产力, 制造企业, 一线员工, 离职倾向

Research on the Turnover Intention of Front-Line Employees in Manufacturing Enterprises under the Background of New Quality Productivity

Chenchen Yang

Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: May 15th, 2025; accepted: Jun. 13th, 2025; published: Jun. 20th, 2025

Abstract

As the pillar industry of the national economy, the manufacturing industry is the “main battlefield”

文章引用: 杨陈晨. 新质生产力背景下制造企业一线员工离职倾向研究[J]. 运筹与模糊学, 2025, 15(3): 493-503.
DOI: 10.12677/orf.2025.153179

for the development of new quality productivity. Due to reasons such as fierce competition among manufacturing enterprises, meager profits, and the transformation of people's employment concepts, enterprises are facing the situation of frequent turnover of front-line employees. This paper takes front-line employees in the manufacturing industry as the research object. By sorting out incentive theories and relevant domestic and foreign literature, six influencing factors of turnover intention are summarized, and a turnover intention questionnaire is designed. The data are analyzed through SPSS26.0. The results show that front-line employees are not very satisfied with six aspects, including salary and benefits, promotion and training, work environment, work pressure, social support, and personal values. Among them, salary and benefits, promotion and training, work environment, social support, and personal values are significantly negatively correlated with turnover intention, while work pressure is significantly positively correlated with turnover intention. This paper provides a certain theoretical basis and solutions for manufacturing enterprises to reduce the turnover intention of front-line employees.

Keywords

New Quality Productivity, Manufacturing Enterprise, Front-Line Employee, Turnover Intention

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

制造业是我国经济社会发展的重要支柱性力量，是发展新质生产力的主战场。从国务院印发《中国制造 2025》以来，制造业企业持续加强质量品牌建设，推进企业结构调整，不断提高创新能力，积极进行数字化转型，为经济高质量发展筑牢坚实基础。

然而，随着转型升级任务的急迫和艰难，中国制造业企业面临诸多挑战。由于制造行业进入门槛低、产业转移与竞争加剧、机器换人趋势加速等原因，使得制造业面临离职高潮。根据国家统计局统计，和 2023 年相比，2024 年农民工离职数就有 517 万人，制造业领域的员工占 27.3%，即 141 万人。企业利润微薄，很难吸引足够的一线员工，导致招工困难；另外，随着人们就业观念的转变，很多员工不愿待在车间从事乏味的生产工作，导致员工大量流向其他行业。所以很多制造企业面临招工难和大量一线员工频繁离职的问题，这成为制约制造企业转型升级的一大障碍。

本文基于激励理论，总结国内外离职倾向研究现状，以制造业一线员工为研究对象，选取六个维度影响因素，分别是薪酬福利、晋升培训、工作压力、工作环境、社会支持和个人价值观，设计制造企业一线员工离职倾向调查问卷。利用 SPSS26.0 进行数据分析，最后对制造企业提出降低一线员工离职倾向的管理策略。

2. 理论基础与文献综述

2.1. 理论基础

根据需求层次理论，人的需求分生理、安全、社交、尊重和自我实现五层，呈递进关系，低层次需求满足后，高层次需求才起激励作用，已满足需求不再激励。双因素理论则指出，保健因素(工作外)满足可消除员工消极行为，但不会带来满意；激励因素(工作本身或内容)满足能激发员工工作积极性。此外，弗鲁姆提出期望理论，认为概率与效价越高，完成目标强度越高，工作和组织目标可助员工满足自身需求。

最后, 公平理论认为, 员工关注绝对报酬与相对报酬, 会对比自己现在、先前及他人报酬, 报酬不合理会产生消极心理行为, 合理则激发工作热情。

2.2. 国内外离职倾向研究现状

国内外有关学者围绕员工离职倾向展开了一系列研究。李士金等(2021) [1]构建模型发现, 提高薪酬、营造人才梯队氛围等是干预生产型员工离职倾向的主要措施。郝佳欣等(2021) [2]对富士康一线员工调查显示, 工作分配矛盾、沟通矛盾与制造业一线员工离职倾向显著相关, 小团体因素影响不显著。李正东等(2021) [3]表明挑战性压力与员工离职倾向负相关, 阻碍性压力则相反。朱飞等(2021) [4]发现职业生涯规划、晋升机会是影响 IT 企业雇员离职倾向的重要因素。蔡敏等(2022) [5]证实心理契约对制造业新生代员工离职倾向有显著负向影响, 而何思学和彭琳芳(2023) [6]对广东制造业生产一线员工进行研究, 发现心理契约对工作满意度具有正向影响作用、工作满意度能负向预测离职倾向以及工作满意度起到完全中介作用。唐咏等(2022) [7]发现薪资福利和专业价值认同显著影响社会工作者离职倾向。李朋波等(2023) [8]发现不合规任务正向影响员工离职倾向, 薛丽琴(2023) [9]则指出组织支持感能显著降低新生代员工离职倾向。Adovor(2021) [10]指出, 员工生活与工作环境会影响其流动性, 和谐优越环境能降低流动率, 反之则提高。Khan Jawaria (2021) [11]认为, 优化企业薪酬与激励制度, 利于减少员工流动。Christina head (2022) [12]表明, 离职倾向受工作关系、经济机会和个人因素影响, 这三个因素从组织、市场及个人层面, 对离职倾向发挥重要作用。Korder 等(2023) [13]对德国南部中小型制造企业进行调查, 发现工作制度相关因素对基层技术员工的离职倾向产生影响。综上, 这些研究从不同行业、群体和影响因素切入, 丰富了员工离职倾向领域的研究成果, 但针对制造业一线员工离职倾向影响因素的研究仍有深入探讨的空间。因此本文选取薪酬福利、晋升培训、工作压力、工作环境、社会支持和个人价值观 6 个维度影响因素, 探究制造业一线员工离职倾向, 并提出以下研究假设:

- H1: 薪酬福利与离职倾向呈负相关, 即薪酬福利越高, 离职倾向越低。
- H2: 培训晋升与离职倾向呈负相关, 即培训晋升越快, 离职倾向越低。
- H3: 工作压力与离职倾向呈正相关, 即工作压力越大, 离职倾向越高。
- H4: 工作环境与离职倾向呈负相关, 即工作环境越好, 离职倾向越低。
- H5: 社会支持与离职倾向呈负相关, 即社会支持越高, 离职倾向越低。
- H6: 个人价值观与离职倾向呈负相关, 即个人价值观与公司越匹配, 离职倾向越低。

3. 研究设计

3.1. 研究构思

首先查找阅读相关资料, 包括员工离职倾向的研究现状、相关激励理论、制造行业的一些基本情况等, 对收集到的信息进行梳理, 根据李克特五级量表制作离职倾向调查问卷。通过对问卷数据的分析, 收集到一线员工真实的离职倾向以及影响员工想要离职的重要因素, 得出结果, 最后为制造企业提出针对性建议和措施, 减低一线员工的离职倾向, 激励员工更好的为公司创造价值。

3.2. 问卷设计

参考孟聚(2023) [14]的研究, 问卷共分为三个部分, 具体问卷内容请见附录。

(1) 第一部分: 个人基本信息, 包括员工的性别、年龄、学历、婚姻状况、在本公司的工龄以及月收入六项内容。

(2) 第二部分: 离职倾向影响因素, 包括薪酬福利、晋升培训、工作压力、工作环境、社会支持和个

人价值观六个维度的影响因素。薪酬福利维度包括员工对薪资收入的满意度、收入与工作的投入量的匹配程度、对薪酬体系和奖励制度的满意度以及对福利待遇的满意度四个方面。晋升培训维度包括技能培训、公司发展前景、晋升机会、个人发展方向四个方面。工作压力维度包括加班、工作强度、工作单调、工作压力大小四个方面。社会支持维度包括领导帮助、同事关系、企业氛围、家人支持四个方面。个人价值观维度包括组织文化、工作乐趣、尊重认可、个人价值发挥程度四个方面。

(3) 第三部分：离职倾向调查，包括经常想辞去工作的程度、未来一年内可能会离开公司另谋他就的程度，在公司长期发展的程度和有其他适合的工作将接受的程度四个方面。

3.3. 数据来源

通过问卷星制作问卷，并通过微信互联网平台向制造企业一线员工发放问卷。共收回 302 份问卷，有效问卷 297 份，无效问卷 5 份，有效率为 98.34%。

4. 实证分析结果

4.1. 问卷信效度分析

4.1.1. 信度检验

研究共 7 个量表，前六个是离职倾向影响因素量表，最后一个是离职倾向量表。如表 1 所示，7 个量表的 Cronbach α 系数均大于 0.8，整体量表系数为 0.805，大于 0.8，Cronbach α 系数均高于 0.8，证明本问卷各项目内部一致性较高，数据准确可靠。

Table 1. Reliability test
表 1. 信度检验

维度	项数	Cronbach α 系数
薪酬待遇	4	0.847
晋升培训	4	0.851
工作压力	4	0.864
工作环境	4	0.879
社会支持	4	0.874
个人价值观	4	0.838
离职倾向	4	0.867
总体	28	0.805

4.1.2. 效度检验

依靠 KOM 和巴特利特检验对问卷的效度进行检验，如表 2 所示，KOM 值为 0.818，大于 0.8，p 值为 0.00，小于 0.5，证明本问卷量表部分数据非常适合提取信息，问卷效度很好。

Table 2. Validity test
表 2. 效度检验

KMO 值		0.818
近似卡方		4475.016
Bartlett 球形度检验	df	378
	p 值	0.000

4.2. 描述性分析

使用 SPSS26.0 软件对个人基本信息部分进行描述性分析, 结果请见表 3。

Table 3. Frequency analysis of the personal basic information of front-line employees

表 3. 一线员工个人基本信息频数分析

名称	类别	频数	百分比(%)
性别	男	220	74.07
	女	77	25.93
年龄	25 岁以下	44	14.81
	26~35 岁	70	23.57
	36~45 岁	55	18.52
	45 岁以上	128	43.10
学历	初中及以下	143	48.15
	高中或中专	96	32.32
	大专	36	12.12
	本科及以上	22	7.41
婚姻状况	未婚	73	24.58
	已婚	214	72.05
	离异	7	2.36
	丧偶	3	1.01
工龄	1 年以下	135	45.45
	1~3 年	73	24.58
	3~5 年	53	17.85
	5 年以上	36	12.12
月收入	3000 元以内	125	42.09
	3000~6000 元	122	41.08
	6000~9000 元	34	11.45
	9000 元以上	16	5.39

由表 3 可知, 在性别方面, 男性占比 74.07%, 女性占比 25.93%, 可见被调查者中男性人数远高于女性人数。在年龄方面, 25 岁以下占比 14.81%, 26~35 岁占比 23.57%, 36~45 岁占比 18.52%, 45 岁以上占比 43.0%, 被调查者中 45 岁以上的员工偏多, 整体年龄偏中年化。在学历方面, 初中及以下学历和高中或中专学历的人数占比高达 80.47%, 可见被调查者的学历偏低。在婚姻方面, 已婚的有 214 人, 占比 72.05%, 被调查者中已婚的居多。在工龄方面, 1 年以下和 1~3 年工龄的一线员工共占比 70.03%, 占主要部分, 可见制造企业一线员工流动性比较大。在月收入方面, 3000 元以内的有 125 人, 占比 42.09%, 3000~6000 元的有 122 人, 占比 41.08%, 6000~9000 元的有 34 人, 占比 11.45%, 9000 元以上的有 16 人, 占比 5.39%。员工的月收入在 6000 元以内的占大部分, 月收入 6000 元以上的只占很小部分。

4.3. 离职倾向均值分析

由表 4 可知, 在经常想辞去工作方面, 平均值为 3.684, 大于 3, 说明大部分一线员工经常有辞职的

想法；在未来一年可能离职方面，平均值为 3.660，大于 3，说明很多一线员工未来一年内很有可能离职另谋他就；在没有计划在公司长期发展方面，平均值为 3.731，大于 3，说明大部分一线员工并没有计划在公司长期发展；在有其他合适工作将接受方面，平均值为 3.939，大于 3，说明很多一线员工还是想要寻求更加合适的工作；总体来看，四个方面的平均值为 3.75，大于 3，说明一线员工的离职倾向比较高。

Table 4. Statistical table of the mean value of turnover intention
表 4. 离职倾向均值统计表

名称	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差
我经常想辞去目前的工作	297	1.000	5.000	3.684	1.163
在未来一年内，我可能会离开公司另谋他就	297	1.000	5.000	3.660	1.116
我没有计划在公司做长期的职业发展	297	1.000	5.000	3.731	1.076
如果有其他合适我的工作，我将接受	297	1.000	5.000	3.939	1.079

4.4. 相关性分析

使用 SPSS26.0 软件对数据进行皮尔逊相关性分析，研究离职倾向问卷中各个因素与员工离职倾向的影响关系，若相关系数大于 0，为正相关，反之则为负相关，结果请见表 5。

Table 5. The correlation between various influencing factors and turnover intention
表 5. 各影响因素与离职倾向的相关性

	薪酬福利	晋升培训	工作压力	工作环境	社会支持	个人价值观	离职倾向
薪酬福利	1.000						
晋升培训	0.314**	1.000					
工作压力	-0.136*	-0.079	1.000				
工作环境	0.282**	0.253**	-0.057	1.000			
社会支持	0.302**	0.228**	-0.147*	0.272**	1.000		
个人价值观	0.238**	0.161**	-0.190**	0.184**	0.300**	1.000	
离职倾向	-0.414**	-0.296**	0.154**	-0.295**	-0.222**	-0.308**	1.000

注：*表示在 0.05 级别相关性显著；**表示在 0.01 级别相关性显著。

从表 5 可知，6 个影响因素变量的 Sig. (双尾)系数均小于 0.01，说明 6 个影响因素变量与离职倾向都存在显著的相关性。工作压力与离职倾向存在显著正相关，相关性系数为 0.154，说明员工工作压力越大，离职倾向越高，验证了假设 H3；薪酬福利、晋升培训、工作环境、社会支持、个人价值观与离职倾向存在显著负相关关系，相关性系数分别为 0.414、0.296、0.295、0.222、0.308，验证了假设 H1、H2、H4、

H5、H6。薪酬福利与离职倾向的相关性最高，为负相关，相关系数为-0.414，说明员工对薪酬福利越不满意，离职倾向就越高。

4.5. 回归分析

以离职倾向为因变量，薪酬福利、晋升培训、工作压力、工作环境、社会支持、个人价值观为自变量进行多元线性回归分析，验证各个变量间的因果关系并构建回归方程，结果请见表 6。

Table 6. Regression analysis of the influencing factors and turnover intention
表 6. 影响因子与离职倾向的回归分析

模型	未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
	B	标准错误	Beta			容差	VIF
(常量)	5.348	0.297		17.982	0.000		
薪酬福利	-0.289	0.059	-0.277	-4.929	0.000	0.802	1.246
晋升培训	-0.158	0.062	-0.138	-2.534	0.012	0.858	1.165
1 工作压力	0.061	0.050	0.062	1.208	0.228	0.950	1.053
工作环境	-0.152	0.057	-0.144	-2.649	0.009	0.856	1.168
社会支持	-0.005	0.058	-0.005	-0.083	0.934	0.813	1.230
个人价值观	-0.212	0.064	-0.180	-3.324	0.001	0.861	1.162
R 方 0.264							
调整后的 R 方 0.249							
显著性 0.000							

由表 6 可知：R 方 0.264，说明自变量薪酬福利、晋升培训、工作压力、工作环境、社会支持、个人价值观可以解释因变量离职倾向 26.4%的信息。VIF 值均小于 5，说明各个影响因素之间不存在多重共线性。回归方程的显著性为 0.00，小于 0.05，说明 6 个自变量中至少有一个对离职倾向有显著的影响。从回归系数以及显著性可以看出，薪酬福利对离职倾向有显著的负向影响，即薪酬福利越高，离职倾向越低；晋升培训对离职倾向有显著的负向影响，即晋升培训越高，离职倾向越低；工作环境对离职倾向有显著的负向影响，即工作环境越好，离职倾向越低；个人价值观对离职倾向有显著的负向影响，即个人价值观越高，离职倾向越低。回归方程为：离职倾向 = 5.348 - 0.289*薪酬福利 - 0.158*晋升培训 - 0.152*工作环境 - 0.212*个人价值观。

5. 结论与对策

5.1. 研究结论

本文以制造业企业一线员工为研究对象，借助激励理论，总结国内外有关离职倾向的研究现状，结合制造企业一线员工的离职情况，制作调查问卷。通过问卷数据分析，为制造企业降低一线员工离职倾向提出针对性建议和措施。结果表明：(1) 制造企业一线员工男性居多，员工年龄整体偏中年化，学历偏低，已婚人士居多，在本公司工龄大多都不长，月收入总体偏低；(2) 员工对薪酬福利、晋升培训、工作压力、工作环境、社会支持和个人价值观这六个方面都不太满意，公司在这六个方面都要加强改善。一线员工的离职倾向也比较高，公司必须重视对离职倾向的降低；(3) 六个维度都与离职倾向有相关性，薪酬福利、晋升培训、工作环境、社会支持和个人价值观与离职倾向存在显著负相关，工作压力与离职倾

向存在显著正相关；(4) 薪酬福利对员工离职倾向的影响最大，企业要格外重视对这方面的改善。工作压力和社会支持对离职倾向的影响相对较小，但公司也不能忽视对这两个方面的管理。

5.2. 对策

基于此，提出以下建议：(1) 提升薪酬福利水平。第一，企业应根据员工的工作表现、技能水平、贡献程度等因素，制定公平合理的薪酬体系。同时，定期对薪酬体系进行评估和调整，确保薪酬水平与市场同行业水平保持一致或略高。第二，除了基本的薪酬福利外，企业还可以提供多样化的福利待遇，如员工保险、带薪休假、节日福利、培训发展等。第三，对于表现优秀的员工，实施股权激励计划，将员工与企业的利益紧密联系起来。(2) 改善工作环境和条件。第一，企业应根据生产工艺和流程的要求，优化生产布局和设备配置，降低员工的工作强度和劳动强度。同时，加强设备维护和保养，确保设备的正常运转和安全性。第二，为员工提供舒适的工作环境和设施，如空调、照明、通风、休息区域等。这些设施可以提高员工的工作舒适度和满意度，降低离职倾向。第三，加强劳动保护和安全管理，为员工提供必要的劳动保护用品和安全防护措施。同时，加强安全教育和培训，提高员工的安全意识和自我保护能力。(3) 加强职业发展规划和培训。第一，根据员工的职业特点和发展需求，建立明确的职业发展通道和晋升机制。同时，为员工提供多样化的发展机会和晋升空间，让员工看到自己在企业中的发展前景和晋升机会。第二，根据员工的技能水平和培训需求，提供多样化的培训课程和学习资源。这些培训课程可以包括专业技能培训、管理能力培训、职业素养培训等。第三，企业应该优先从内部选拔和晋升优秀员工，促进内部员工工作积极性。(4) 营造良好的企业文化氛围。第一，企业应倡导积极向上的企业文化和价值观，鼓励员工积极进取、勇于创新。同时，注重员工的心理健康和人文关怀，关注员工的成长和发展。第二，加强团队建设和沟通协作，增强员工之间的凝聚力和协作能力。通过团队建设活动和沟通协作机制，员工可以更好地融入企业团队中，感受到团队的温暖和力量。第三，建立有效的激励机制，对表现优秀的员工进行表彰和奖励。这些激励机制可以包括物质奖励、精神奖励、晋升机会等。通过激励机制的建立和实施，可以激发员工的工作积极性和创造力，降低离职倾向。(5) 加强员工关怀和沟通。第一，建立员工关怀机制，关注员工的身心健康和需求。通过定期的员工访谈、问卷调查等方式，了解员工的想法和需求，及时提供帮助和支持。第二，通过定期的座谈会、员工大会、内部通讯等方式，让员工了解企业的发展动态和决策过程，增强员工的参与感和归属感。同时，鼓励员工提出意见和建议，积极解决员工关心的问题，提升员工的满意度和忠诚度。第三，通过提供个性化的培训和发展机会，帮助员工实现个人价值和职业发展。同时，建立员工个人档案，记录员工的成长历程和贡献，为员工晋升和提拔提供依据。(6) 建立员工离职预警机制。第一，建立员工离职监测指标，如离职率、员工满意度、员工流失率等。通过对这些指标的监测和分析，及时发现员工离职的迹象和趋势，为制定有效的对策提供依据。第二，通过对离职员工的访谈和问卷调查，收集员工的意见和建议，分析员工离职的深层次原因，为改进企业管理制度和提升员工满意度提供依据。第三，制定员工离职应对计划，针对不同类型的离职情况制定相应的对策。例如，对于因薪酬福利不满意而离职的员工，可以提高薪酬福利水平；对于因职业发展受限而离职的员工，可以提供更多的职业发展机会和晋升空间；对于因工作环境恶劣而离职的员工，可以改善工作环境和条件等。

参考文献

- [1] 李士金, 张浩然. 制造业生产型员工离职倾向的工作要求-资源模型[J]. 科技促进发展, 2021, 17(4): 711-718.
- [2] 郝佳欣, 黄诗雅, 黄梓淇, 等. 企业基层员工离职意愿的实证分析——以富士康郑州科技园为例[J]. 现代营销(学苑版), 2021(6): 152-154.

-
- [3] 李正东, 郭森森. 工作压力何以影响员工的离职倾向?——自我效能感的视角[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2021, 36(2): 69-85.
- [4] 朱飞, 岳美琦, 章婕璇. 组织职业生涯管理与人力资源管理强度一致性对员工离职倾向的影响机制研究——职业满意度的中介作用和雇主品牌的调节作用[J]. 中央财经大学学报, 2021(12): 105-118.
- [5] 蔡敏, 季子凌, 俞国桥. 心理契约与制造业新生代员工离职倾向——职业前景感知的调节作用[J]. 杭州电子科技大学学报(社会科学版), 2022, 18(5): 18-24+40.
- [6] 何思学, 彭琳芳. 制造业一线员工心理契约对离职倾向的影响: 工作满意度的中介作用[J]. 现代营销(下旬刊), 2023(10): 140-142.
- [7] 唐咏, 罗鹏. “理性人”或“社会人”?——薪资福利与专业认同对社会工作者离职倾向的影响研究[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2022, 37(3): 26-43.
- [8] 李朋波, 高静, 黄子欣, 等. 心理契约视角下不合规任务对员工离职倾向的影响机制研究[J]. 管理学报, 2023, 20(5): 705-714.
- [9] 薛丽琴. 组织支持感对新生代员工离职倾向的影响研究[J]. 企业改革与管理, 2023(19): 94-96.
- [10] Adovor, E. (2021) Regression Analysis of Three Variations of the Two-Factor Theory of Job Satisfaction. *Journal of health economics*, **55**, 211-217.
- [11] Jawaria, K. (2021) Staff Turnover in Assertive Community Treatment (Act) Teams: The Role of Team Climate. *European Journal of Education*, **44**, 25-28.
- [12] Head, C. (2022) Working with Generation Y. *OfficePro*, **68**, 46-49.
- [13] Korder, S., Kulesa, S., Breuherr, D., Vernim, S. and Reinhart, G. (2023) The Role of Work System-Related Factors on Skilled Workers' Turnover Intentions—A Study in Small and Medium-Sized Manufacturing Enterprises in Southern Germany. *International Journal of Industrial Ergonomics*, **93**, Article 103406. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2022.103406>
- [14] 孟聚. SH 公司基层员工流失问题及对策研究[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 云南财经大学, 2023.

附 录

制造企业一线员工离职倾向调查问卷

第一部分：个人基本信息

- 1. 您的性别是 ☐ 男 ☐ 女
- 2. 您的年龄是 ☐ 25 岁以下 ☐ 26~35 岁 ☐ 36~45 岁 ☐ 45 岁以上
- 3. 您的学历是 ☐ 初中及以下 ☐ 高中或中专 ☐ 大专 ☐ 本科及以上
- 4. 您的婚姻状况是 ☐ 未婚 ☐ 已婚 ☐ 离异 ☐ 丧偶
- 5. 您在目前公司的工龄是 ☐ 1 年以内 ☐ 1~3 年 ☐ 3~5 年 ☐ 5 年以上
- 6. 您的月收入是 ☐ 3000 元以内 ☐ 3000~6000 元 ☐ 6000~9000 元 ☐ 9000 元以上

第二部分：离职倾向影响因素和离职倾向调查

请您按照个人实际情况选择合适的项：1. 非常不同意，2. 不同意，3. 不确定，4. 同意，5. 非常同意

一、离职倾向影响因素调查	1	2	3	4	5
1. 我对目前的薪资收入比较满意					
2. 我的收入与工作投入量是匹配的					
3. 我对公司的薪酬体系和奖励制度比较满意					
4. 我对公司的员工福利待遇比较满意					
5. 公司经常为员工制定技能培训课程提升员工作业水平					
6. 公司发展前景好，晋升机会多					
7. 我在公司能够得到较快的晋升					
8. 我很清楚自己的个人发展方向					
9. 经常加班，感觉很疲惫					
10. 我认为每天的工作强度比较大					
11. 一直重复性工作，我感觉十分单调					
12. 我认为当前工作所承受的压力偏大					
13. 我认为公司提供的工作环境比较舒适					
14. 我对目前工作的环境比较满意					
15. 我对车间的噪音比较能接受					
16. 我对车间的气味比较能接受					
17. 工作遇到困难时，领导能耐心给予指导帮助					
18. 我与同事关系融洽					
19. 企业氛围和谐，团队凝聚力强					
20. 家人非常支持我目前的工作					
21. 我很喜欢且非常认同公司的组织文化					
22. 我能在工作中找到很多乐趣					
23. 在公司我能得到足够的尊重和认可					
24. 在公司我的个人价值能得到充分发挥					

续表

二、离职倾向调查

1. 我经常想辞去目前的工作
 2. 在未来一年内，我可能会离开公司另谋他就
 3. 我没有计划在公司做长期的职业发展
 4. 如果有其他合适我的工作，我将接受
-