

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: 200414019

UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

新员工离职与新员工培训
之间的相关关系研究

Research on the Relationship of
New Employee Turnover and New Employee Training

李 蕙

指导教师姓名: 詹 虹 副教授

专业名称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2007 年 4 月

论文答辩时间: 2007 年 月

学位授予日期: 2007 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2007 年 4 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。
本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密 ()，在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密 ()

(请在以上相应括号内打“√”)

作者签名: 日期: 年 月 日

导师签名: 日期: 年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

现代商业社会，随着人们生活工作的步伐逐渐加快，“狂躁”已经成了这个时代的象征。人们再无法像从前一般乐于安守某个岗位，取而代之则是为了追求自己心目中的理想工作，十分迅速地进行就业、离职、再就业的各个决策，工作中任何环节的不妥均会让员工产生离职的意愿。而作为企业员工特殊一员的新员工则面临着更加充满诱惑的离职可能，毕竟，与老员工相比，新员工，不管从物质成本还是精神成本的角度来考虑，离职成本要小的多。新员工是企业生存的源泉，是维持企业新陈代谢的必要成分。新员工离职处于正常范围内，将有助于促进企业的达尔文式进化，但是如果超出企业正常承受水平，必然会导致企业步向衰败。不可避免，新员工的保留必然将成为人力资源管理者案上的重要日程。而新员工保留和新员工的发展是不可割裂的两个部分。

本文将新员工离职和新员工培训联系起来，第一章对文章写作的背景和目的进行简要的介绍，随后第二章从员工离职的众多文献研究入手，通过对新员工这类特殊群体进行分析，建立新员工离职可能的影响因素模型。然后通过此模型，分别于第三章和第四章，从理论上、实践上分析新员工培训与新员工离职之间的影响关系。同时本文定义的新员工群体，所包含的范围是十分宽泛的，其中有包括有过工作经验的、但是新进入本企业的新员工和未有任何工作经验的、刚从学校毕业的新员工；包括有男性新员工和女性新员工等。而新员工培训对于不同类型的新员工，它所发挥的作用是不一样的，因此为了进一步分析新员工培训对员工离职决策过程的影响，在第五章中，我们选择了是否有前期工作经验这个条件，将新员工分为没有社会工作经验的新员工和有过其他企业工作经历的员工两个独立样本，分样本讨论。第六章，也是本文的一个重点，通过对比国内外新员工培训的执行状况，给出新员工培训的有效性规则，试图指导提升新员工培训的作用，以便更高效的控制功能失调性的新员工离职行为的产生。

关键词： 新员工； 离职； 培训

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

Now, People's working pace is quicker than before, "rash" has been popular. People can't stand staying in the same work, and they try to change their jobs frequently just for looking for the perfect job. Anything happened in the job may be been a reason for the employee's turnover, because if the thing happened not make the employee pleasure, it will make the employee unsatisfied. New employees group is a special part of employee group, and this group will make turnover choice more easily, due to their low turnover cost, containing money expense and feeling expense. New employee group is a necessary part of the organization, it can make the organization vigorous, it can make the organization creative, and it can make the organization enhance to a stronger level. If new employee turnover rate is usual, organizations can take advantage from it. And if new employee turnover is out of control, it will destroy organizations' root, and will push the organization to die in the end. So the new employee reservation is worth to pay attention to it. In this paper, new employees' development is been taken to an important position, and we suspect that new employees want to leave because they want a better development. So we choose new employee turnover and new employee training these two being the studying basic factors. The studying process is given below:

- 1 Based on the former studying in employee turnover, find and analyze the influencing factor. And then find the significant characters in new employee group. Through these two steps, give the most important factors to new employee turnover, and build the causal model of new employee turnover.

- 2 Describe new employee training, and find the value in it. Basing the causal model of new employee turnover, analyze the new employee training and new employee turnover's relationship.

- 3 Using Questionnaire, try to prove the relationship of new employee training and new employee turnover, and to testify the new employee training's effect on work satisfaction and organization commitment. The statistic tool is SPSS.

4 Sample Discussion: divide the group of new employee to two absolutely different parts, one is the new employee who have nothing experience, one is the employee who have been a worker in another company. These two different people will show different actions when they in the same conditions. So we try to analyze how these two people will respond to the new employee training, and how much the influence will be.

5 Comparison the new employee training from foreign company and native company. Try to find the strength and weakness of these two training model. And give a series of rules for building a useful and valuable new employee training system.

From our analysis, the new employee training negative related to the new employee turnover. And saying in another way, if the companies try to make their new employee training system more valuable and more satisfied, the new employee turnover rate should be controlled in a rational level. So the suggestion in this paper is clear, build a more satisfied and comfortable new employee development planning, and improve the new employee training system.

Key words: New Employee; Turnover; Training

第一章 绪论	1
第一节 引言	1
第二节 研究目的	2
第三节 研究意义	3
一、研究的实践意义	3
二、研究的理论意义	4
第四节 研究流程	5
第二章 新员工离职与培训的相关理论	7
第一节 概念界定	7
一、新员工的范围界定	7
二、新员工离职的概念界定	7
三、新员工培训的概念界定	8
第二节 员工离职的文献综述	9
一、员工离职研究状况简述	9
二、员工离职研究的相关模型	10
第三节 有关员工培训的相关研究结果	17
一、人力资本理论的发展	17
二、人力资本投资收益研究	18
第三章 新员工离职与新员工培训相关关系分析	20
第一节 新员工特性分析	20
第二节 新员工离职行为的利弊分析	22
一、新员工离职行为的积极作用	22
二、新员工离职的消极作用	22
第三节 新员工离职影响因素分析	23
一、可能的新员工离职影响因素	23
二、新员工离职影响因素分析	26
第四节 新员工离职率的控制分析	28
一、新员工离职因素简要分析	28
二、新员工离职率的控制方法	28
第五节 新员工培训的投资价值	30
第六节 新员工培训与新员工离职的相关关系分析	32
一、新员工培训的作用分析	32
二、新员工离职与新员工培训相关关系的分析	34

第四章 新员工离职与新员工培训的相关关系讨论——问卷分析	37
第一节 假设的提出	37
第二节 问卷设计	37
一、培训满意度调查量表的设计	37
二、工作满意度调查量表设计	39
三、组织承诺度调查量表	39
四、离职预期	40
第三节 研究对象	40
第四节 数据分析	40
一、描述性统计分析	40
二、相关性分析	41
三、Logistic 回归分析	42
四、讨论	43
第五节 政策建议——来自实证分析的启示	43
第五章 新员工离职与新员工培训的相关关系——分样本讨论	46
第一节 新员工分类	46
第二节 工作经验对新员工培训与离职相关关系的影响	47
第六章 对比分析——建立新员工培训有效性规则	49
第一节 外国名企的新员工培训	49
一、惠普（HP）的新员工培训	49
二、IBM 的新员工培训	49
三、Intel 的新员工培训	49
第二节 中国本土优秀企业的新员工培训	50
一、海尔的新员工培训	50
二、华为的新员工培训	51
第三节 对比国内外新员工培训实施	51
第四节 提升新员工培训的质量	53
第七章 结论	55
第一节 研究结论	55
第二节 本文创新点和未来研究	56
一、创新点	56
二、未来研究方向	57
参考文献	58

附表.....	60
致谢.....	64

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Contents

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Foreword	1
1.2 Purpose of the Study	2
1.3 Meaning of the Study	3
1.3.1 Practical Meaning	3
1.3.2 Academic Meaning	4
1.4 The Flow Chart of the Study	5
Chapter 2 Academic basis.....	7
2.1 Defination	7
2.1.1 New Employee.....	7
2.1.2 New Employee Turnover	7
2.1.3 New Employee Training	8
2.2 Correlative Researches of Employee Turnover	9
2.2.1 Situation of Employee Turnover Studying.....	9
2.2.2 Models of Employee Turnover	10
2.3 Correlative Researches of Employee Training	17
2.3.1 Development of Human Capital Theory.....	17
2.3.2 Human Capital's Investment Value	18
Chapter 3 Academic Analysis.....	20
3.1 Characters of New Employee.	20
3.2 Advantages and Disadvantages of New Employee Turnover	22
3.2.1 Advantages of New Employee Turnover	22
3.2.2 Disadvantages of New Employee Turnover	22
3.3 Factor Analysis in which effect on New Employee Turnover	23
3.3.1 Possible Influencing Factor.....	23
3.3.2 Influencing Factor Analysis	26
3.4 How to Control the New Employee Turnover Rate	28

3.4.1 Simple Analysis of Influencing Factor	28
3.4.2 The Methods to Control the New Employee Turnover Rate	28
3.5 New Employee Training's Investment Value	30
3.6 Relationship Analysis of New Employee Turnover and New Employee Training	32
3.5.1 New Employee Training's Function	32
3.5.2 Academic Analysis of the Relationship	34
Chapter 4 Demonstration——Relationship of New Employee Turnover and New Employee Training	37
4.1 Hypothesis	37
4.2 Questionnaires Design	37
4.4.1 Training Satisfaction Questionnaire Design	37
4.4.2 Working Satisfaction Questionnaire Design	39
4.4.3 Organization Commitment Questionnaire Design	39
4.4.4 Turnover Possibility Questionnaire Design	40
4.3 Sample	40
4.4 Data Analysis	40
4.4.1 Descriptive Statistic	40
4.4.2 Relativity Analysis	41
4.4.3 Logistic Regression Analysis	42
4.4.4 Discussion	43
4.5 Advice	43
Chapter 5 Relationship of the New Employee Turnover and New Employee Training——Sample Discussion	46
5.1 Division of the New Employee	46
5.2 How the experience affect the relationship of New Employee Turnover and New Employee Training	47
Chapter 6 Comparison——Rules for Building New Employee Training	

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库