

科技人员薪酬满意度研究

张俊琴¹, 来 鹏²

(1. 东南大学 经济管理学院, 江苏 南京 210096; 2. 南京信息工程大学 数理学院, 江苏 南京 210044)

摘 要 薪酬满意度是影响科技人员工作绩效的重要因素。笔者基于中国科协“科技人员收入差距调查研究及政策建议”课题组对江苏省科技人员的大范围调查数据,从薪酬的两个维度(经济性薪酬和非经济性薪酬)研究科技人员薪酬满意度的影响因素,并结合实证调研数据进行了深入分析,探讨提高薪酬满意度及工作绩效的政策建议。

关键词 薪酬 满意度 科技人员

中图分类号 F240 **文献标识码** A **文章编号** 1671-4970(2008)04-0051-04

科技人员是我国创建自主创新型国家的关键力量,科技人员工作满意度的高低会直接影响他们的工作绩效,进而会影响创新型国家的建设速度和进程。科技人员工作满意度是指科技人员对其工作或工作经历的综合性评价,是个体对工作的一种心理感受,受到角色定位,激励制度,工作环境,管理制度等因素影响^[1]。大多数学者认为满意度与个体实现的绩效成正相关关系,即个体满意度越高,组织承诺水平将越高,个体将会保持一种更加积极的工作态度,对组织有着更强的归属感,从而会更有效更主动地去工作,实现更好的工作绩效;反之,个体满意度低,组织承诺水平低,工作绩效也会下降。薪酬作为组织激励的主要手段,是影响科技人员满意度的主要因素。在科技人员心目中,薪酬不仅仅是自己的劳动所得,它在一定程度上代表着个体自身的价值、代表组织对个体工作的认同,甚至还代表着个体个人能力和发展前景^[2]。这一切都会影响个体对工作的感受,影响个体工作满意度的高低及个人产出的多寡。薪酬、满意度、绩效三者间的模型关系如图 1 所示^[3]：

合理的薪酬体系能够提高科技人员的满意度。那么,我国科技人员薪酬满意度现状如何,存在哪些问题,引起这些问题的原因是哪些?笔者将以亚当斯(1965)的公平理论,马斯洛的需求层次理论,赫兹伯格的双因素理论,洛克(1926)目标建立理论,波特

和劳勒(1968)的新的期望激励理论为理论研究基础,从薪酬的两个维度(经济性薪酬、非经济性薪酬)对科技人员的薪酬满意度进行研究分析。

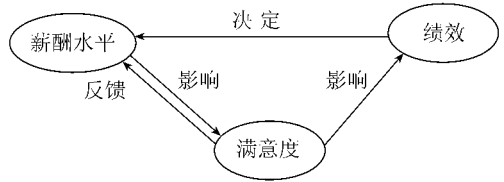


图 1 薪酬、满意度与绩效关系模型

一、研究对象及方法

本文的研究数据来源于中国科协“科技人员收入差距调查研究及政策建议”课题组对江苏省 13 个城市的调查问卷结果。2007 年 1 月下旬共发出问卷 15 600 份,采用阶段分层、系统抽样相结合方法,形成累计为 12 997 有效调查表的分析对象数据库。在这一对象数据库中,事业单位科技人员占 68%、大学、科研院所科技人员占 16%、企业科技人员占 16%。男性科技人员占 52%,女性科技人员比例为 48%。其中,高级职称者占 19.49%、中级职称占 38.4%、初级职称占 26.33%、无职称者占 15.78%,基本符合正态分布。在研究中,主要使用 SAS8.0 软件对数据样本进行决策分析,从大量混乱的经验数据中提取出影响科技人员薪酬满意度的因素,进而针对这些因素进行分析。

收稿日期 2008-02-20

基金项目 中国科协软科学项目“科技人员收入差距调查研究及政策建议”(2006DCYJ09) 国家自然科学基金项目“科技支撑和引领经济发展的内涵及机理研究”(70440010)

作者简介 张俊琴(1965—),女,河北安国人,副教授,东南大学经济管理学院博士研究生,从事创新管理研究。

二、研究结果

1. 影响薪酬满意度的重要因素

通过决策分析,得到了对科技人员薪酬满意度有重要影响的因素,如表 1。由表 1 可以看出,经济性薪酬范畴内影响科技人员满意度的因素有奖金收入满意度、期望收入水平、月收入水平、福利待遇满意度,奖金收入满意度是最重要的影响因素 非经济性薪酬范畴内影响科技人员满意度的因素有努力与回报的公平性,收入与生活感受,单位收入差距合理性,收入分配制度吸引力,单位性质,收入在本单位层次水平 其中努力与回报的公平性、收入与生活感受是其中比较重要的因素。

表 1 科技人员薪酬满意度影响因素重要性的决策分析结果

变量名称	重要性	状态
奖金收入满意度	1.000 0	有效
努力与回报的公平性	0.752 2	有效
收入与生活感受	0.583 8	有效
期望收入水平	0.478 8	有效
月收入水平	0.362 8	有效
单位收入差距合理性	0.294 5	有效
福利待遇满意度	0.260 3	有效
单位收入分配政策合理性	0.227 1	有效
单位收入分配政策吸引力	0.200 7	有效
单位性质	0.167 5	有效
收入在本单位层次水平	0.112 6	有效

2. 科技人员经济性薪酬满意度不高

通过对江苏省 13 个城市科技人员经济性薪酬满意度的调查,结果如表 2 所示:有 40.36%的科技人员对于自己的奖金收入不满意,其中有 13.09%非常不满意。科技人员对奖金不满意的最主要原因是‘奖金额度太低,奖励力度不够’,这充分反映出了科技人员迫切需要提高收入的心态。科技人员对奖金不满意的主要原因是‘付出多而得到的奖励回报少’,从某个侧面来看,此原因与奖金额度低本质上是一致的。

表 2 科技人员对目前经济性薪酬满意状况

评价	奖金满意度		月收入满意度		福利待遇满意度	
	人数	百分比/%	人数	百分比/%	人数	百分比/%
非常满意	144	1.29	115	0.90	148	1.29
比较满意	1 148	10.27	1 266	9.93	1 719	15.00
一般	5 375	48.08	4 985	39.10	6 059	52.86
不太满意	3 049	27.27	4 560	35.77	2 460	21.46
非常不满意	1 463	13.09	1 824	14.31	1 077	9.40
无效票	618		248		334	

工资收入是科技人员经济性薪酬中以货币形式发放的固定收入部分^[4]。从科技人员工资收入的总体水平来看,有 22.12%的科技人员月平均收入不

足 1600 元,其中还有 2.63%的科技人员月收入达不到 800 元,而且只有 10.36%的科技人员收入在 3001 元以上,而每月能拿到 5 001 元以上的相对高收入者仅有 1.38%。从科技人员收入满意状况总体来看,仅有 10.83%的科技人员对目前的收入状况表示满意或很满意,有 50.08%的科技人员对目前的收入状况不满意或很不满意,其中有 14.31%的科技人员感觉很不满意。科技人员对于目前的福利待遇满意率不足两成,仅 1.29%的科技人员非常满意自己的福利待遇,15%的人为比较满意。同时,在被问及最看重的福利时,31%的科技人员选择了社会保障,22%的选择了带薪休假。结合上面对科技人员月平均收入水平的调查,可以认为绝大多数科技人员对目前收入情况感到不满意与科技人员收入水平普遍不高有很大关系。

3. 科技人员非经济性薪酬满意度偏低

通过对江苏省科技人员非经济性薪酬满意度的调查,结果如表 3 所示,关于‘努力能否带来合理的回报’,有 92%的科技人员对自己努力付出是否能带来好的回报表示怀疑,其中 3.23%的科技人员认为自己的努力付出‘肯定不能’带来好的回报。这说明绝大多数科技人员对于本单位的收入分配政策信心明显不足。这种信心上的不足会严重影响科技人员的工作积极性,进而影响到科技人员工作效率。

表 3 努力会带来合理的回报

评价	人数	百分比/%	评价	人数	百分比/%
肯定能	912	8.08	不太可能	1 865	16.52
有可能	3 370	29.54	肯定不能	365	3.23
不确定	4 780	42.33	无效票	505	

在‘科技人员所在单位收入分配是否公平’的调查中,如表 4 所示,有 27.70%的科技人员认为目前单位收入分配政策不合理,其中 6.44%认为非常不合理。与此相反,有 29.1%的科技人员对目前单位收入分配政策是认可的,其中 1.79%的科技人员认为分配政策非常合理。

表 4 科技人员所在单位收入分配是否公平

评价	人数	百分比/%	评价	人数	百分比/%
非常公平合理	208	1.79	不够公平合理	2 466	21.26
比较公平合理	3 167	27.31	非常不合理	747	6.44
一般	5 009	43.19	无效票	200	

关于科技人员工作环境的调查结果显示,科技人员对科研环境和条件的不满意率达到了 23.09%,满意率仅有 21.03% ;60.61%的科技人员认为工作压力比较大,其中 15.46%的科技人员认为压力非常大 ;1.79%的科技人员认为自己所从事

的工作没有成就感,此外 51.84% 的科技人员认为自己从事的工作成就感一般 34.90% 的科技人员认为自己的能力在工作中能得到较大提高,其中有 3.69% 认为自己能力在工作中能得到极大提高。另外,有 40.61% 的科技人员认为自己的能力在工作中能得到提高,但这种提高不大。

总体来看,尽管科技人员的非经济性薪酬满意度偏低,但随着国家对科技创新投入的增加,对科技人员日益重视,科技人员的工作环境,发展机会等条件已得到极大的改善。

三、结论与分析

科技人员是我国的第一资源,是构建社会主义和谐社会的中坚力量,科技人员的满意度高低对构建和谐社会有着非常重要的影响,然而,从调查结果可以看出目前科技人员薪酬满意度不高,现状不容乐观。

1. 工资收入未能充分体现科技人员的自身价值

亚当斯(1965)的公平理论的要点是,每个人都具有从工作所得到的产出以及为达到一定的产出所作的投入的确定的信念^[5]。这种特定的投入产出一旦被人认知,就会产生对比和权衡,形成产出投入比率。公平感是影响个体满意度的主要因素。个体的公平感包括 3 个方面,即外部公平,内部公平和个人公平^[6]。根据公平理论,收入满意度与收入的结果和分配过程都有相关性,即个体工资性收入的绝对量,相对量以及分配的每个环节是否让个体认为是公平合理的。科技人员是社会精英,是我国最为重要的第一资源,尤其是在建设创新型国家中,科技人员是中坚力量,而科技人员的工作满意度将直接影响到科技人员的工作积极性和科技创新绩效。作为高知识高素质人才,科技人员对公平的感受更为强烈,公平是影响科技人员对工作感受的主要因素。个人公平与个人的价值观及其人生理念有关,它也会影响个体对工作的态度、影响个体满意度^[7]。

本次调查可知,目前江苏省科技人员的整体收入水平偏低,与科技人员的期望水平有很大差距,市场竞争力不高。87.5% 的科技人员其收入是目前家庭收入的主要来源,科技人员的主要生活支出集中在吃了吃、穿、住等基本生活保障之上,生活质量明显偏低。第四次工改前,科技人员的工资性收入主要包括岗位工资 + 补贴 + 奖金,工龄,岗位,年龄,学历,专业背景等是影响工资性收入高低的主要因素,科技人员在内部作比较时无法获得公平的感受,相对而言,这种不公平感比外部比较的不公平感更强烈,对收入水平更加不满意,工作绩效必然会受到影

响。第四次工改建立岗位绩效工资制度,目的是使收入与绩效挂钩,从体制上缓解科技人员的内部不公平感,以期赢得科技人员更高的满意度。

2. 福利待遇未能充分彰显组织对科技人员的关怀

学者研究显示随着年龄的增长,个体对薪酬中的福利待遇注重程度亦会升高。年龄大者,对社会保障等福利待遇的感受更为强烈。社会保障亦为广大科技人员最看重的福利待遇则反映了两方面问题:一方面,社会保障制度是一种社会稳定机制,是科技人员的基本权利,因而应当逐步提高社会保障水平;另一方面,它对科技人员具有激励作用,进而间接对经济、科技发展起到推动作用。江苏省是我国经济较发达的省份,可科技人员的福利待遇水平仍未能达到科技人员的基本要求,科技人员的福利待遇水平急需提高。

3. 非经济性薪酬未能提供科技人员良好的工作感受

根据边际效应理论,当个体的低层次需求被基本满足后,提高经济性薪酬水平的激励作用效应将会下降。此时,个体更注重高层次的社会需求,尊重需求,自我实现的需求等,这就需要组织注重调查个体的需求层次和内容,以更好的提高个体的满意度。非经济性薪酬的内涵,包括工作本身(如内在兴趣,工作多样性,学习机会,成功机会,成就感,帮助别人的机会),组织认可,晋升,薪酬,管理(组织的管理方式,人际技能等)等均会影响科技人员的满意度^[8]。例如,科技人员对工作本身的满意度,如工作的挑战性和工作的责任感等;对工作回报的满意度,如该工作的认可度和薪酬公平感以及晋升机会等;对薪酬满意度,如薪酬结构、影响因素的设置是否合理,以及资源分配过程是否公平;对工作背景的满意度,如工作条件配备齐全度等;对人际关系的满意度,如同事间的合作和谐度以及信息开放度等等;还有对企业整体的满意度,如对企业了解度和组织参与度等等,这些都会影响科技人员的满意度。随着社会的不断进步,个体对个人发展,工作环境等深层次的心理感受更加注重。一个有发展前景、能够给个体提供更好的发展平台、组织文化氛围浓厚、工作压力适中、组织管理合理的组织更能赢得个体的信任及其积极的工作态度,个体的满意度也将得到提高。非经济性薪酬已日益成为影响科技人员薪酬满意度的主要方面。

四、提升薪酬满意度及工作绩效的策略

通过决策方法以及对调研数据的分析,笔者认

为目前科技人员的经济性薪酬和非经济性薪酬的满意度现状都不理想。根据实证分析结果,笔者给出以下提高薪酬满意度的途径和方法,以提高科技人员的工作绩效,为科技人员薪酬管理实践提供参考。

1. 增强薪酬管理效益

薪酬管理对个体工作满意度有正向显著影响,可以有效提高对组织的承诺。在通过严格而科学的岗位测评进行合理的岗位分析和岗位评估的基础上,建立岗位薪酬制度,使绩效薪酬成为激励员工的主要方式,以调动科技人员的积极性主动性,用合理的薪酬制度降低个体的内部不公平感,赢取个体的满意度。通过薪酬满意度调查,了解个体对薪酬的期望,当地劳动力市场情况和社会平均薪酬水平,采取积极型的薪酬水平,提供富有竞争力的薪酬水平;根据市场变化,随时调整补充薪酬制度和薪酬体系,建立灵活多样的资源分配模式,注重资源向关键人才的倾斜。提高薪酬分配过程的透明度,在薪酬制度的讨论、制定、实施过程中让个体介入进来,消除个体的疑惑,使个体感到分配过程的公平性,从而提高个体对组织的信任感,积极进取,实现较高的工作绩效^[9]。

2. 完善绩效考核体系

绩效考核是实现薪酬内部公平的重要环节,建立科学、完善的绩效考核体系,对个体的实际贡献进行客观的评估,并将考核业绩与收入挂钩,使绩效高的个体收入增加,得到肯定和激励,有利于改善和提高员工对薪酬的公正感与满意感,进一步解决内部公平和个人公平的问题。

3. 提升福利待遇水平

应当制定明确的政策,建立稳定提升科技人员福利待遇的机制,健全科技人员的社会保障制度。组织应完善福利体系,使个体感受到组织的关怀,深化个体的组织归属感,加强工作的责任感,提高满意度。丰富除强制性福利(养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、住房公积金等)以外的其他形式的福利,如带薪假期、健康检查、医疗保险、特殊津贴,股票期权等。

4. 增加感情激励内涵

工作动机是以个体的心理性和生理性为基础

的,工作的成效也将受到个体心理和生理波动的影响。只有为科技人员提供一个良好的发展平台,提高其工作满意度,才能使其在工作中保持愉悦健康的心态。可以就科技人员的期望和重点人才本身发展期望、承担责任愿望以及发挥价值影响力等方面进行沟通,尊重科技人员职业发展选择,同时提供更多的培训、项目锻炼等机会,以提升科技人员的职业水平和完善其能力结构。发现个体的关注点,有针对性的激励,以促进科技人员影响和带动更多人发挥价值,创造良好的组织绩效。

5. 加强组织文化建设

组织文化是影响科技人员凝聚力的主要因素,是展现组织魅力的主要方式。加强组织文化建设就是要在组织的精神层经过长期积淀后形成自身的核心理念、价值观,并使其深入到科技人员的内心中。当个体的价值观与组织的价值理念相一致时,会产生较强的组织承诺,内心感受也更愉悦,对组织的满意度也会随之增加,工作积极性提升,工作绩效提高,促进组织健康发展。

参考文献:

- [1] 张灵. 高校高层次人才工作满意度影响因素分析[J]. 广东技术师范学院学报, 2007(6): 68-70.
- [2] 陈显莉. 东软集团骨干员工满意度分析及对策研究[D]. 沈阳: 东北大学, 2005.
- [3] 杨乃定. 员工满意度模型分析及管理[J]. 中国管理科学, 2000, 8(1): 61-65.
- [4] 乔治·T·米尔科维奇, 杰里·纽曼. 薪酬管理[M]. 董克用, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2002: 5.
- [5] 转引自王悦, 周长群. 公平理论在薪酬管理中的应用[J]. 管理科学文摘, 2002(3): 58-59.
- [6] 李毅清. 浅谈薪酬分配的效率与公平[J]. 北方经贸, 2007(6): 6-7.
- [7] 郭正文. 薪酬公平认知与工作态度相关之探讨[D]. 台中: 中台医护技术学院, 2005.
- [8] 顾英伟, 张志强. 企业全面薪酬体系研究[J]. 现代管理科学, 2007(8): 96-98.
- [9] 赵立红. 如何提高薪酬的满意度[J]. 中国人力资源开发, 2003(8): 56-58.