

个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度

罗明忠,罗发恒,陈 明

(华南农业大学 经济管理学院,广东 广州 510642)

摘要 借鉴已有研究成果,编制了农业企业员工薪酬满意度量表;基于某农业龙头企业员工的问卷调查数据,通过探索性因子分析和验证性因子分析,发现农业企业的员工满意度适合采用单一维度分析法。通过 t 检验、方差分析和回归分析,结果显示:情感支持、住房情况、拥有公司股份、工作岗位等因素对农业企业员工薪酬满意度具有显著影响;职位等级与农业企业员工薪酬满意度间存在正相关关系;学历、子女数量、工龄等因素与农业企业员工薪酬满意度间存在负相关关系。提出了提升农业企业员工薪酬满意度应采取的策略:创造条件使员工获得家人的情感支持,帮助员工安居进而乐业,完善劳动契约,推进员工入股,改善企业管理进而优化企业文化。

关键词 个体特征;工作特性;农业企业;员工薪酬满意度;农业企业管理

中图分类号:F3 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-3456(2014)02-0053-08

随着经济的高速发展,中国进入社会急剧变化的转型期,分配领域正经历着前所未有的变革。薪酬福利作为企业内部收入分配的主要内容,受到企业管理者及其员工的广泛关注。同时,企业间的竞争日益衍变为人才的竞争,而员工薪酬满意度的提高会减少员工的离职倾向,增加他们对企业的归属感。具有竞争力的薪酬是企业吸引、激励和留住人才的主要措施之一。由于农业属于弱质性产业,生命周期较短,风险程度高,农业企业中的员工尤其关心企业的管理水平及其自身的薪酬待遇^[1]。而且,农业企业由于生产的特殊性,决定了其员工素质、工作环境与工作强度等存在巨大的差异,即使在同一企业内部,在生产一线的员工,面对的是繁重的体力劳动及相对较差的工作环境,个人的文化水平往往不高;从事科研与技术开发的员工,面对的则是超强的脑力劳动和相对较好的工作环境,个人的文化水平往往较高,甚至是硕士、博士学位获得者。可见,农业企业员工薪酬满意度及其提升具有独特性,值得进行专门研究。

国外一些学者从公平理论^[2]、期望理论^[3]和个体情感^[4]视角探讨员工的薪酬满意度。Lawler 从

薪酬水平和福利水平来理解薪酬满意度,认为应从单一维度来研究薪酬满意度^[3]。但 Miceli 等认为应该从数量和体系两方面来理解薪酬满意度^[4]。而 Heneman 等最初将薪酬满意度分为薪酬水平、福利、薪酬晋升、薪酬结构以及管理满意度 5 个维度,这是目前被学者们广泛使用的薪酬满意度的维度划分^[5]。随后 Heneman 又从组织战略性薪酬的变革需求出发,对薪酬满意度的维度进行了修正,认为战略性的薪酬体系应该更加体现出弹性化特征,薪酬设计应该是根据员工的个人特性而非岗位特性来制定的^[6]。Danehower 等则通过研究员工的个人特征、心理特征对员工薪酬满意度的影响,发现性别、年龄、受教育程度等都会影响员工的总体薪酬满意度水平^[7]。Shaw 等认为既往组织研究经常以干预主义的方法来解释员工态度与行为,通常忽略个体差异的效应^[8]。而 Sweeney 等的研究发现,不同特征的个体选择不同的参照,当员工感知组织给予报酬高于参照对象的报酬所得,满意度就会提高^[9]。

随着市场经济的发展,近年来,越来越多的国内学者将研究的视野投向员工薪酬满意度。有的学者认为,个体特征对薪酬满意度有很大的影响,并且提

收稿日期:2013-08-10

基金项目:国家自然科学基金重点项目“农村土地与相关要素市场培育与改革研究”(G0305);教育部创新团队发展计划“中国农村基本经营制度”(IRT1062);国家社会科学基金项目“非农就业稳定性、制度嵌入与农地流转机制研究”(12BJY088);教育部哲学社会科学规划一般项目“农民个性特质、创业选择及其绩效评估”(10YJA790130)。

作者简介:罗明忠(1969-),男,教授,博士;研究方向:劳动经济、农村经济。E-mail:luomingzhong@scau.edu.cn

出中国的国情适合采用单一维度来研究员工薪酬满意度,比如刘帮成等以中国官员为研究对象,发现中国背景下公务员薪酬满意度是一个单一维度的构念^[10];Liu等通过对中国西部一家大型企业员工的研究,得出在中国进行员工薪酬满意度研究适宜采用单一维度构念的结论^[11];而王玮在对以往研究进行整理的基础上,基于期望理论视角,也得出了中国员工薪酬满意度就是单一维度构念的结论^[12]。也有学者认为,员工薪酬满意度应由薪酬管理、薪酬水平、加薪、福利4个维度构成,企业性质和规模以及员工性别、年龄、工龄、学历和职位等对其薪酬满意度有不同影响,表现出不同的特征^[13]。还有学者尝试从价值观、积极情感和薪酬水平的交互作用等方面研究员工的薪酬水平满意度、薪酬管理满意度和薪酬提升满意度^[14]。也有学者认为,个体薪酬特征的偏好与组织所提供的薪酬特征之间的匹配程度对员工薪酬满意度产生正向影响^[15]。然而,Law通过对中国香港本地企业的员工薪酬满意度进行实证研究后发现,对员工薪酬满意度评估最好从薪酬和福利两方面进行^[16]。

可见,员工薪酬满意度问题引起了国内外学界越来越广泛的关注,研究视角日益多样化,并且已经开始关注个体特征对员工薪酬满意度的影响。但是,对农业企业员工薪酬满意度进行研究的文献仍然缺乏,对工作特性与农业企业员工薪酬满意度关系的实证分析更少。基于某国家级农业龙头企业员工薪酬满意度问卷调查获得的数据,本文将通过因子分析和结构效度检验,探究农业企业员工薪酬满意度的结构维度,进一步通过 t 检验、方差分析和回归分析探究员工的个体特征及其工作特性对农业企业员工薪酬满意度的影响。

一、数据来源、关键变量赋值与方法选择

1. 数据来源

本文研究数据来源于2013年5月笔者对广州市某国家级农业龙头企业员工开展的问卷调查。借鉴相关研究成果,围绕农业企业员工薪酬满意度及其提升问题,笔者自编调查量表。问卷调查内容包括:受访者个人信息,例如性别、年龄、婚姻状况、在公司的职位、劳动合同期限等;薪酬满意度状况,包括薪酬水平、薪酬结构、薪酬体系、晋升及管理

满意度等;薪酬福利改革,包括对薪酬水平、薪酬结构和薪酬管理等方面改革设想,以及对企业薪酬制度优化的建议。

问卷采取无记名方式。问卷调查由该企业人力资源部负责组织实施,按照分层抽样方法,对整个企业集团内部各层次和各分公司的员工,包括公司高管人员、中层干部以及一线员工,按30%左右的比例发放,共发放调查问卷260份,回收问卷233份,问卷回收率为89.6%。在剔除存在缺失项的问卷后,最终的有效问卷为181份,有效问卷回收率为77.7%。对收回的有效问卷进行编码处理,建立数据库,并运用SPSS 19.0软件对数据进行处理和分析。对调查样本基本情况的分析结果见表1,与绝大多数农业企业员工的情况基本相符。

2. 变量赋值

首先,选取性别、年龄、婚姻状况、学历、户籍所在地、子女数量、情感支持和住房情况等8个变量测量个体特征。其次,选取劳动合同期限、职位层级、工作岗位、工资收入、工龄和在公司是否有股份等6个变量测量工作特性。各相关变量的赋值及其描述性统计分析结果见表2。

3. 方法选择

首先,应用SPSS 19.0软件,采取探索性因子分析法,对农业企业员工薪酬满意度的结构维度进行探索性因子分析;然后,运用Lisrel 8.8软件对农业企业员工薪酬满意度的结构维度进行验证性因子分析,以实证检验农业企业员工薪酬满意度的结构维度。

其次,在实证分析个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度关系的过程中,本文按照差异检验原理的要求进行分类检验。由于二元分类变量在统计学上的分析应该采用 T 检验,而三元及以上分类变量可以直接进行方差分析。因此,本文中,对于二元分类变量采取 T 检验分析个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度的关系,对于三元及以上分类变量采取方差分析检验个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度的关系,而对于连续变量则直接采取回归分析检验个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度的关系。

表 1 调查样本的基本情况($n=181$)

项目		样本数	占比/%	项目		样本数	占比/%
性别	男	123	68.0	婚姻	未婚	33	18.2
	女	58	32.0		已婚	148	81.8
年龄	≤30 岁	48	26.5	学历	初中及以下	63	34.8
	31~35 岁	22	12.2		高中	39	21.5
	36~40 岁	43	23.8		专科	50	27.6
	41~45 岁	33	18.2		本科	20	11.0
	>45 岁	35	19.3		研究生	9	5.0
户籍	本村	27	14.9	月工资收入	3 000 元及以下	100	55.2
	本镇外村	16	8.8		3 001~5 000 元	49	27.1
	本市	59	32.6		5 001~7 000 元	22	12.2
	本省外市	41	22.7		7 001~10 000 元	6	3.3
	外省	38	21.0		10 000 元以上	4	2.2
在公司的工龄	1 年以下	29	16.0	在公司的职位	高层	5	2.8
	1~5 年	66	36.5		中层	55	30.4
	6~10 年	27	14.9		一线员工	121	66.9
	10 年以上	59	32.6	在公司是 否有股份	有	6	3.3
1 年以下或其他	45	24.9	没有		175	96.7	
劳动合同期限	1~5 年	100	55.2	在广州是 否有住房	有	47	26.0
	6~10 年	11	6.1		没有	134	74.0
	10 年以上	25	13.8				

表 2 变量说明及其描述性统计分析结果($n=181$)

变量名称	变量赋值	均值	标准差
性别	男=1;女=0	0.68	0.47
年龄	30 岁及以下=1;31~35 岁=2;36~40 岁=3;41~45 岁=4;45 岁以上=5	2.92	1.46
婚姻状况	已婚=1;未婚或其他=0	0.82	0.39
学历	初中及以下=1;高中=2;专科=3;本科=4;研究生=5	2.30	1.20
户籍所在地	本村=1;本镇外村=2;本市=3;本省外市=4;外省=5	3.26	1.30
子女数量	无=1;1 个=2;2 个=3;3 个=4;3 个以上=5	3.27	1.35
情感支持	家人是否在工作所在地生活或工作:是=1;否=0	0.56	0.50
住房情况	是否在工作所在地拥有有产权的住房:有=1;没有=0	0.26	0.44
劳动合同期限	1 年以下或其他=1;1~5 年=2;6~10 年=3;10 年以上=4	2.09	0.927
职位层级	一线=1;中层=2;高层=3;	1.36	0.54
工作岗位	生产一线员工=1;技术人员=2;管理人员=3	1.62	0.79
工资收入	3 000 元以下=1;3 001~5 000 元/月=2;5 001~7 000 元/月=3;7 001~10 000 元/月=4;10 000 元以上=5	1.70	0.96
工龄	1 年以下=1;1~5 年=2;6~10 年=3;10 年以上=4	2.64	1.10
股份	在公司有股份=1;在公司没有股份=0	0.03	0.18

二、农业企业员工薪酬满意度的内涵及其维度测量

所谓员工薪酬满意度是指员工对获得企业的经济性报酬和非经济性报酬与他们的期望值相比较后形成的心理状态。一般达到期望值则基本满意,超出期望值则满意,而低于期望值则不满意。同时,本文中的薪酬是包括福利在内的广义薪酬概念。借鉴已有研究成果,结合本文研究的对象,笔者自主开发了农业企业员工薪酬满意度量表,经过预调查

试测后,保留了 9 个变量。对农业企业员工薪酬满意度状况的调查通过一系列描述,由受访者在“非常不同意”“较不同意”“一般同意”“较同意”和“非常同意”中进行选择,然后采用李克特 5 点量表法,将这 5 个答项分别赋值为 1、2、3、4、5 分。

首先,对农业企业员工薪酬满意度的结构维度进行探索性因子分析。本文运用 SPSS19.0 软件对数据进行因子分析。对各变量的含义、描述性统计分析及其探索性因子结果见表 3,各个因子载荷均在 0.6 以上,样本合适性测度 KMO 值、Bartlett's

球形度检验近似卡方值、显著性水平 P 值和内部一致性程度系数均达到理想水平,累积方差贡献率达到要求。同时,通过主成分分析,采用最大方差法抽取特征根大于 1 的因子,结果显示 9 个因子变量聚合成一个因子,农业企业员工薪酬满意度属于单一维度结构。

表 3 薪酬满意度的变量说明、描述性统计及其探索性因子分析结果 ($n=181$)

变量	得分均值	标准差	因子载荷
A ₁ 我的薪资水平	2.541	0.872	0.819
A ₂ 我的福利待遇	2.735	0.911	0.774
A ₃ 对于过往加薪的数量	2.773	0.836	0.739
A ₄ 对于加薪决定的形式	2.834	0.879	0.768
A ₅ 公司的薪酬体系	2.718	0.812	0.764
A ₆ 公司提供的薪酬信息	2.757	0.898	0.698
A ₇ 公司薪酬政策的一致性	2.630	0.790	0.759
A ₈ 公司的薪酬差异	2.856	0.776	0.607
A ₉ 公司管理薪酬的方式	2.901	0.782	0.716
样本合适性测度 KMO 值	0.890		
Bartlett's 球形检验卡方值 $X^2(36)=796.500$			
P 值	0.000		
累积方差贡献率/%	54.816		
内部一致性程度系数 (Cronbach's α 系数)	0.896		

其次,对农业企业员工薪酬满意度的结构维度进行验证性因子分析。本文基于问卷调查获得数据,运用 Lisrel 8.8 软件,对农业企业员工薪酬满意度的结构维度进行验证性因子分析,结果见图 1,各因子变量能很好地聚合。同时,从表 4 可知,参照侯杰泰等^[17]提出的标准,农业企业员工薪酬满意度的验证性因子分析的拟合指数:卡方值(χ^2)、自由度(df)、卡方值与自由度之比(χ^2/df)、近似误差均方根(RMSEA)、非规范适配度指标(NNFI)和适配

表 5 个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度的 t 检验及其方差分析结果 ($n=181$)

自变量	t 检验				方差分析			
	t 值	显著性	均值差异	标准误	Levene 统计量	显著性	F 值	显著性
个体特征								
性别	-0.456	0.649	-0.064	0.141				
婚姻状况	1.184	0.238	0.201	0.170				
情感支持	2.085 **	0.039	0.276	0.132				
住房情况	2.030 **	0.045	0.269	0.132				
户籍所在地					0.338	0.817	1.588	0.180
工作特性								
在公司有股份	2.472 **	0.014	0.895	0.362				
工作岗位					0.827	0.439	4.777 ***	0.010

注:***、** 分别表示在 1%和 5%的统计水平上显著,下同。

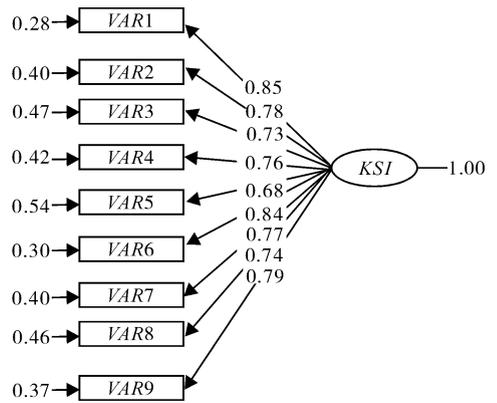


图 1 农业企业员工薪酬满意度的验证性因子分析 ($n=181$)

度指标(CFI)等指标都很拟合模型。由图 1 可见,与 Liu 等^[11]的研究结论一致,本文的研究结果显示,农业企业员工薪酬满意度测量适合采取单一维度分析法。

表 4 农业企业员工薪酬满意度的验证性因子分析的拟合指数 ($n=181$)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NNFI	CFI
单因子模型	69.05	26	2.66	0.096	0.97	0.98

三、个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度关系实证检验

1. t 检验、方差分析和回归分析结果

根据本文数据的特点及其研究目标,为检验个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度的关系,首先,对个体特征和工作特性中的二元分类变量进行 T 检验,其次,对个体特征和工作特性中的三元及以上分类变量进行方差分析,结果汇总见表 5。最后,对个体特征和工作特性中的连续变量进行回归分析,结果汇总见表 6。

表 6 个体特征、工作特性与农业企业员工薪酬满意度的回归分析结果($n=181$)

变量	农业企业员工薪酬满意度				
	非标准化系数	标准误	标准化系数	t 值	显著性
常数项	2.936	0.208		14.126	0.000
个体特征					
年龄	0.043	0.037	0.100	1.153	0.251
学历	-0.114**	0.049	-0.219	-2.321	0.021
子女数量	-0.100***	0.033	-0.217	-3.001	0.003
工作特性					
劳动合同期限	0.010	0.050	0.016	0.208	0.835
职位等级	0.496***	0.117	0.428	4.253	0.000
工资收入	-0.077	0.067	-0.119	-1.150	0.252
工龄	-0.109**	0.048	-0.192	-2.267	0.025
R^2			16.4%		
F 统计值			4.833		
F 检验			0.000***		

2. 结果与分析

(1)情感支持、住房情况对农业企业员工薪酬满意度具有显著影响,学历、子女数量与农业企业员工薪酬满意度间存在负相关关系。由表 5 可见,情感支持和住房情况在 5%的统计水平上显著;由表 6 可见,学历、子女数量分别在 5%和 1%的统计水平上显著,而且相关关系为负。这表明,与家人生活在一起的农业企业员工情感支持较高,其薪酬满意度比家人分居的农业企业员工薪酬满意度高;在工作所在地拥有自主产权住房的农业企业员工薪酬满意度比在工作所在地没有自主产权住房的农业企业员工薪酬满意度高,学历越高,子女数量越多,农业企业员工的薪酬满意度就越低,可能存在以下几种原因。

第一,薪酬满意度包含着主观评价的成分,是个人的期望得到满足的肯定,是对个人期望值的评定,即幸福是一种感觉。而与家人在一起可以让员工的幸福感增强,特别是农业企业的工作地点往往相对偏僻,比如出于环境保护和防疫安全的需要,养鸡场、养猪场等通常都是建在远离村庄的山间,或者干脆就是按照“山顶栽树,山腰养猪,山脚种菜”的思路进行选址,由此,远离尘世的孤独寂寞加上农业企业一线工作的辛苦,更加需要家人在一起的天伦之乐。在目前不少外出打工的劳动者不得不承受与家人分居的“无奈”时,与家人的团聚就成为一种特殊的福利,如能解决与家人分离的困难,就容易提升农业企业员工的薪酬满意度。

第二,“安居乐业”是历代中国人追求的生活境界,拥有产权属于自己的住房也是千千万万中国劳动者的“梦”,在不少中国普通劳动者眼里,有了产权属于自己的住房,才算真正有了“家”,心才能“定”,满足感自然会增强。而且,有产权属于自己的住房的员工还可以节省一笔租房的费用,他们往往也是与家人生活在一起,得到的情感支持较多,因而对薪酬的满意度评价更高。

第三,“生儿育女”是个人成长的重要标志,也可以使人更加理性和现实,特别是受农业企业生产特殊性(例如,农业企业的一线工作相对较为辛苦,工作地点较为偏僻、工作时间不固定等)及人们思想观念(例如,不少年轻的农村劳动者认为:从农村出来又去农业企业干农活,没意思)的影响,农业企业的一线员工普遍年龄较大,从调查问卷中也可见,61.3%的受访者年龄在 36 岁及以上。对于这些年龄普遍较大的员工来说,养家糊口、为子女的成长提供基本的经济保障是其外出做工最主要的目的,由此,许多有子女需要抚养的农业企业员工在经济上就显得捉襟见肘,而且子女数量越多,其经济负担越重,期望的薪酬水平越高,理想与现实的差距可能就越大,失望也越高。

第四,从人力资本投资视角,学历高的员工本来应该得到更高的收入,其自身对薪酬水平的期望也会较高。但是,受农业企业的利润水平制约,目前农业企业能够给予员工的薪酬水平还不可能太高,致使学历越高的员工,其薪酬期望水平与现实的差距

越大,薪酬满意度可能更低。

(2)性别、婚姻状况、年龄及其户籍所在地与农业企业员工薪酬满意度之间关系不显著。从表 5 可知,农业企业员工的性别、婚姻状况、年龄及其户籍所在地等个体特征因素与其薪酬满意度的关系分析中,均没有通过显著性检验。表明农业企业员工的这些个体特征因素与其薪酬满意度之间关系不显著。究其原因,正如问卷调查结果(见表 1)显示,在农业企业员工总数中占绝对多数的一线员工普遍年龄较大、已婚者占比高,而且相当多的员工就是农业企业所在地的农村劳动者,他们对薪酬满意度的评价自然趋同,因而这些个体特征因素与农业企业员工薪酬满意度之间关系不显著。因而,需要在今后的研究中进一步拓宽样本范围和数据来源,做进一步的研究。

(3)在公司拥有股份、在公司的工作岗位对农业企业员工薪酬满意度具有显著影响。其中,职位等级与农业企业员工薪酬满意度间存在正相关关系,工龄与农业企业员工薪酬满意度间存在负相关关系。从表 5 可知,在公司拥有股份、在公司的工作岗位与其薪酬满意度之间的关系分别在 5% 和 1% 的统计水平上显著,而在公司的职位等级在 1% 的统计水平上对其薪酬满意度具有正向影响,工龄在 5% 的统计水平上对其薪酬满意度具有负向影响(见表 6)。说明在公司拥有股份以及非一线岗位,对员工的薪酬满意度有积极影响,在公司的职位等级对员工的薪酬满意度可以起到正向促进作用,而员工的工龄与其薪酬满意度之间存在负相关关系。

究其原因,首先,在公司拥有股份的员工就是公司的股东,不仅是企业的主人,还可以按照股份比例得到一定的分红,其薪酬满意度自然会更高。其次,员工在公司的职位等级及其工作岗位与其薪酬水平总体呈正相关,即高层人员比中层人员、中层人员比一线员工的薪酬水平总体较高,管理人员和技术人员的薪酬水平总体比生产一线员工高,工作环境更好,归属感更强,因而薪酬满意度更高。最后,工龄长的员工,年龄一般也偏大,受年龄因素制约,这些员工另寻高职的机会减少,但他们还是希望能提薪晋职,特别是受工资收入的“粘性效应”影响,少量加薪不一定能带来激励效应。在企业未能给员工大幅度加薪的情况下,自然会影响员工的薪酬满意度评价。

(4)劳动合同期限、工资收入与农业企业员工薪

酬满意度之间关系不显著。从表 6 可见,劳动合同期限、工资收入与薪酬满意度之间的关系没有通过显著性检验。但并不能由此得出员工的工资收入水平与其薪酬满意度之间没有关系的结论,相反,员工薪酬满意度评价很大程度上是对其薪酬水平和薪酬制度的评价。本文实证分析之所以会得到工资收入与农业企业员工薪酬满意度之间关系不显著的结论,一方面是因为农业企业员工的收入差距总体不大,从调查样本的基本情况表可见,收入水平在 3 000 元以下的样本占 55.2%,3 001~5 000 元的样本占 27.1%,企业员工内部收入差距不明显,在一定程度上减少了员工对其薪酬满意度的负面评价。另一方面,薪酬满意度的评价不完全是工资收入水平高低的评价,还涉及员工对企业薪酬制度、福利安排、管理理念以及企业文化等多方面的评价,是员工对其围绕在企业就业期望值的综合评价。而劳动合同期限与员工薪酬满意度之间的关系不显著,可能的原因在于样本企业员工劳动合同期限普遍较短。从表 1 可见,签订 5 年期以下劳动合同的员工占 80.1%;从表 2 可见,全部样本员工的劳动合同期限均值仅为 2.09 年。

四、结论与启示

基于某农业龙头企业员工的问卷调查数据,通过探索性因子分析和验证性因子分析,发现农业企业的员工满意度适合采用单一维度分析法。通过 t 检验、方差分析和回归分析,结果显示:情感支持、住房情况、拥有公司股份、工作岗位等因素与农业企业员工薪酬满意度之间存在显著关系;学历、子女数量、工龄等因素与农业企业员工薪酬满意度间存在负相关关系,而职位等级与农业企业员工薪酬满意度间存在正相关关系。由此,要提升农业企业员工薪酬满意度,既要从薪酬本身着手,注重提高员工的薪酬水平,还要注意改善有利于员工薪酬满意度提升的相关条件。

其一,创造条件使员工获得家人的情感支持。结合农业企业的生产特点和工作特性,在员工招聘中,可以适当考虑夫妻员工的选聘,以此增强员工的情感支持,使员工队伍稳定的同时,提升员工的薪酬满意度。

其二,帮助员工安居进而乐业。对于农业企业而言,要帮助员工安居乐业,最佳选择就是根据农业企业的特点,尽可能吸收农业企业所在地的农村劳

动力加入企业,让他们成为农业企业的产业工人,在解决本地农村劳动力就业的同时,提高其收入水平。事实上,农业企业要在农村得到稳定发展,获得并维持企业发展所需要的资源,也必须充分考虑当地农村劳动力的就业出路,通过合理的制度安排和关系治理,既吸收部分本地农村劳动力在企业内就业,又创造条件帮助本地农村劳动力向非农产业和城镇转移就业^[18]。

其三,完善劳动契约,推进员工入股。一方面,按照法律规定,与员工签订正式的劳动合同,给员工提供稳定的预期;另一方面,鼓励员工以土地、技术和资金入股企业,即为企业发展争取更多的资源,又可以改善员工薪酬满意度。事实上,根据本次问卷调查结果,有55.6%的受访者希望企业能给员工配股或分红。

其四,改善企业管理进而优化企业文化。一方面,建设良好企业文化,增强员工对企业的归属感,进而增强员工的薪酬满意度。正如本次问卷调查结果显示,有53.1%的受访者希望企业有“家”的感觉。另一方面,不断改善包括薪酬制度在内的企业管理制度,使员工看到希望,建立良好的预期。比如,围绕“薪酬福利制度优化”问题,本次问卷调查结果显示,选择频次从高到低依次为:增加奖金福利(64.2%)、能更加切合每个员工个人的实际需要(46.3%)、增加养老和医疗福利(41.6%)、增加实物福利(22.1%)、让员工自己更加灵活安排上班时间(19.5%)、增加一些员工可自己选择的方案(16.4%)。同时,有65.6%的受访者希望企业能建立正常加薪制度,48.4%的受访者希望企业的薪酬福利与同行业保持相当。

当然,本文仅根据某一国家级农业龙头企业员工问卷调查的数据对农业企业员工的薪酬满意度问题进行研究,存在数据来源单一等局限性,下一步需要进一步扩大样本范围和数量,提升研究结论的普适性。

参 考 文 献

[1] 吕晨钟. 农业企业员工满意度评价分析——基于主成分模型的

分析[J]. 广东农业科学, 2010(5):255-258.

- [2] ADAMS J. Advance in experimental social psychology[M]. New York: Academic Press, 1965.
- [3] LAWLER E E. Pay and organizational effectiveness: a psychological view[M]. New York: Mc Graw Hill, 1971.
- [4] MICELI M P, LANE M C. Antecedents of pay satisfaction: a review and extension [M]// ROWLAND K, FERRIS J. Research in personnel and human resources management. Greenwich CT: JAI Press, 1991: 235-309.
- [5] HENEMAN H G, SCHWAB D P. Pay satisfaction: its multidimensional nature and measurement [J]. International Journal of Psychology, 1985(20): 129-141.
- [6] HENEMAN R L, GREENBERGER D B, FOX J A. Pay increase satisfaction: a reconceptualization of pay raise satisfaction based on changes in work and pay practices [J]. Human Resource Management Review, 2002(12): 63-74.
- [7] DANEHOWER C, LUST J A. Understanding and measuring employee benefit satisfaction [J]. Benefit Quarterly, 1995, 11(1): 69-75.
- [8] SHAW J D, SCHAUBROEC J. Spending behavior and compensation system preferences: an individual difference perspective [J]. Journal of Managerial Issues, 2003, 15(3): 267-282.
- [9] SWEENEY P D, DEAN B M. Wage comparisons with similar and dissimilar others [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2005(78): 113-131.
- [10] 刘帮成, 王慧, 杨文圣. 薪酬满意度的测量及其作用机制研究: 以政府雇员为例 [J]. 心理科学, 2008, 31(3): 717-721.
- [11] LIU B C, TANG N Y, ZHUX M. A validity study of the pay satisfaction questionnaire in the Mainland of China [C]. Berlin: XXIX International Congress of Psychology, 2008.
- [12] 王伟. 薪酬满意度与组织公平 [J]. 中国人力资源开发, 2004(1): 27-29.
- [13] 于海波, 李永瑞, 郑晓明. 员工薪酬满意度及其影响实证研究 [J]. 经济管理, 2009(9): 93-99.
- [14] 蔡文骁, 赵勇, 谈善刚. 价值观、积极情感与薪酬满意度的关系 [J]. 价值工程, 2010(8): 219-222.
- [15] 谢沿浩, 孙建平, 申瑜. 薪酬特征的个人——组织匹配与薪酬满意关系实证研究 [J]. 江苏大学学报: 社会科学版, 2012(6): 58-64.
- [16] LAW S S K. A validity study of the pay satisfaction questionnaire in Hong Kong [J]. The Journal of Social Psychology, 1998, 138(1): 124-125.
- [17] 侯杰泰, 温忠麟, 成子娟. 结构方程模型及其应用 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2004.
- [18] 罗明忠. 村民变工人: 农村劳动力农业产业内转移及其推进 [J]. 华东经济管理, 2011(1): 26-30.

Individual Characteristics, Job Characteristics and Employee Compensation Satisfaction Degree in Agricultural Enterprise

LUO Ming-zhong, LUO Fa-heng, CHEN Ming

(College of Economics and Management, South China Agricultural University,
Guangzhou, Guangdong, 510642)

Abstract Based on research findings by predecessors, this paper attempts to develop the employee compensation satisfaction scale in agricultural enterprise. According to the data from the employees in a leading agricultural enterprise, this paper, through factor analysis and validity test, finds out that agricultural enterprise employee satisfaction research is suitable for a single dimension analysis method. T-test and analysis of variance shows that there is a positive relationship between employee compensation satisfaction degree in agricultural enterprise and emotional support, housing status, the number of children, ownership of shares in enterprises, the duration of employment contracts, job level, position and length of service. While relationship between the factors of gender, marital status, age, education, income, household location and agricultural enterprises employee compensation satisfaction degree is not significant. Therefore, this paper proposes that in order to enhance employee compensation satisfaction degree of agricultural enterprises, the enterprise should create conditions to enable employees to get the family emotional support, help employees live and work in peace, improve the labor contract, advance employee shares and then optimize the corporate culture to improve enterprise management.

Key words individual characteristics; job characteristics; agricultural enterprise; employee compensation satisfaction degree; Management of agricultural enterprise

(责任编辑:陈万红)

(上接第 27 页)

is not fully formed, and estimation results are quite different; thirdly, all current researches presented have some limitations in the research perspectives, and they are rarely considered from the economic perspective; finally, most countermeasures and suggestions are quite vague, which are short of relevance and feasibility of verification. Therefore, this paper proposes four future research perspectives. First, it is necessary to scientifically integrate the existing measurement system and compile Chinese agricultural carbon emissions database; secondly, economic theory and methods should be widely introduced and relationship between agricultural carbon emissions and agricultural development from different angles should be studied; thirdly, it is also necessary to strengthen the researches on farmers' carbon behavior and pay attention to the design optimization of the micro-level system; finally, in order to construct the differentiated agricultural carbon reduction policy system, it's also essential to combine theory with practice and make macrovisual study and microscopic study together.

Key words agricultural carbon emissions; climate change; low-carbon agriculture; agricultural carbon footprint

(责任编辑:金会平)