

企业员工人口特征对薪酬满意度影响实证研究 ——以建筑行业为例

万 华,梁金成,孔梅英

(华东交通大学 经济管理学院,江西 南昌 330013)

摘 要:薪酬体系是人力资源管理的关键环节和重要内容。本文从人口特征的视角研究了建筑企业员工薪酬满意度,通过对建筑企业 200 名员工的调查数据分析,发现除了性别、年龄之外,婚姻状况、学历、职位、工龄等对薪酬满意度(包括薪酬水平、薪酬结构、薪酬体系、薪酬形式等)均有不同程度的影响。最后,对研究结果进行了讨论并提出了管理建议:树立人力资本理念,提高员工薪酬总体满意度;提高已婚员工的福利水平;建立动态薪酬管理体系;优化薪酬结构设计。

关键词:人口特征;薪酬满意度;实证研究;建筑企业

中图分类号:G311 文献标识码:A 文章编号:1002-980X(2010)08-0116-06

随着我国加入经济全球化的进程加速,建筑业市场向国内外开放程度不断加深。面对市场竞争进一步加剧的形势,建筑企业要想在激烈竞争中求得不断发展,就必须建立吸引、培养、使用和留住人才的机制,而薪酬体系则是人力资源管理的关键环节和重要内容,如何设计出具有竞争性、激励性和吸引力的薪酬体系对于建筑企业吸引和保留人才具有重要意义。在当前金融危机条件下,建筑企业在经营困难时,可能会调整薪资政策,如降薪、取消奖金和降低工资增幅,不可避免地会对员工薪酬满意度产生影响,而员工薪酬满意度的提高对企业利润的增加有着至关重要的作用。对建筑企业进行薪酬满意度研究可以帮助企业对薪酬管理进行全面审核,诊断企业潜在的问题,找出问题产生的原因,促进企业与员工之间的沟通,增强企业凝聚力,培养员工对企业的认同感,进而提高企业的竞争力。

1 研究基础

1.1 薪酬满意度的界定

薪酬满意度的研究始于美国学者 Adams,其指出薪酬满意度的起因来源于个人对薪酬给付公平的感觉,这种感觉是来自于知觉和比较的一种复杂过程^[1]。此后,美国学者 Lawler 指出,薪酬满意度是由一个人所认为其实际收和应收之间的差距来决定的。人们会对自己应该得到的薪酬与实际得到的薪

酬进行比较,比较的结果会影响他们的薪酬满意度^[2]。国内学者冉斌提出,薪酬满意度就是员工把自己从企业获得的经济性报酬和非经济性报酬与自己心目中的期望值相比较后形成的一种满意状态^[3]。

1.2 薪酬满意度的测量

在对薪酬满意度的测量研究方面,美国学者 Heneman 和 Schwab 开发的薪酬满意度问卷(pay satisfaction questionnaire,PSQ)从薪酬水平、福利、薪酬晋升、薪酬结构与管理等 4 个方面计量员工薪酬满意度^[4]。尽管学术界对量表是否能全面、正确地计量员工的薪酬满意度仍存在一些分歧,但欧美学者普遍认为员工薪酬满意度是一个多维概念。关于薪酬满意度的结构问题一直没有得到一致性的研究结论,而且这些研究基本上都在西方等国家和地区,比较少有来自中国背景下的相关研究。

1.3 薪酬满意度的影响因素

在薪酬满意度的影响因素研究方面,学者著述甚为丰富,西方学者普遍认为年龄大或已婚员工会认为他们比年轻或未婚员工应该得到更多的薪酬,导致薪酬满意度水平较低。Lawler^[5]等认为,提高员工薪酬期望的因素会降低薪酬满意度。Williams 等^[6]人分析表明,年龄、婚姻状况、性别、民族四个非工作相关输入因素与薪酬满意度没有相关(小于 0.1);除工作层级(0.23)外,教育、经验、工龄、组织

收稿日期:2010-04-12

作者简介:万华(1965—),男,江西南昌人,华东交通大学经济管理学院副教授,研究方向:人力资源管理;梁金成(1981—),男,河南鄢陵人,华东交通大学经济管理学院硕士研究生,研究方向:人力资源管理;孔梅英(1987—),女,福建龙岩人,华东交通大学经济管理学院硕士研究生,研究方向:人力资源管理。

历史四个工作相关输入因素与薪酬满意度也不相关(小于 0.09)。国内学者王萍认为影响薪酬满意度的因素包括:工作岗位(复杂程度、劳动强度、责任风险等)、工作成果、基本工资、浮动工资(奖金、利润分成、收入分成等)、福利(养老金、保险、日常生活福利、家庭安置等)^[7]。马丽敏和何锐鹰认为,薪酬的竞争力、薪酬制度的完善程度、薪酬结构的合理性对薪酬满意度具有重要影响^[8]。吴绍琪、陈千、杨群华在对研究型大学教师的薪酬满意度进行研究时,提出薪酬满意度的主要影响因素包括薪酬制度科学性、薪酬内部的公平性、外部的竞争性和对福利的满意度^[9]。

概括起来看,以往文献中薪酬满意度的影响因素主要包括实际工资和工资增长、社会比较、薪酬体系特征、工作特征、人口特征五个方面^[10],而对于人口特征对薪酬满意度影响的研究结论并不一致。另外,对中国背景下企业员工人口特征和薪酬满意度之间关系的研究并不多见,特别是以建筑行业员工为研究对象更为鲜见,故本文采用问卷调查与数理统计等研究方法,从人口特征视角对建筑企业员工的薪酬满意度进行调查分析。

2 研究调查

2.1 研究调查的设计

本文所指的员工薪酬满意度指的是建筑企业员工薪酬满意度。薪酬满意度是建筑企业进行薪酬管理监控的重要指标,也是实现企业人力资源战略与发展战略相匹配的重要前提,是企业人才竞争中取胜的关键。只有认识到薪酬满意度是一个多维度建构,才能为进一步量化分析薪酬满意度奠定基础,也只有通过量化分析,才能更好解决困扰已久的薪酬决策问题。

按照日常的经验,男性员工敢于冒风险,宜于进取和开拓,所以他们一般不愿满足于公司的现状;而女性员工由于工作性质和其自身特点(婚嫁、生育和照顾小孩等),频繁改变工作的可能性不大,相对容易满足于现状,所以我们有如下假设^[12]:

假设 1(H1):不同性别的员工薪酬满意度存在差异,男性员工薪酬满意度低,而女性员工薪酬满意度相对较高。

已婚员工承担着养家糊口的重任,对职业的期望值比较高;而未婚员工因为还没有家庭的负担,相对更容易满足,所以我们有如下假设:

假设 2(H2):不同婚姻状况的员工薪酬满意度存在差异,未婚员工比已婚员工对薪酬更为满意。

一般来说,员工年龄越大,外在的环境就越不允

许其频繁地改变工作,自己的个性可能会被磨掉,相对来讲,他们对公司的依赖性增强,所以我们有如下假设:

假设 3(H3):不同年龄的员工薪酬满意度存在差异,年龄越大的员工薪酬满意度越高。

从受教育的程度来讲,一般来说,员工所受教育程度越高,对公司的期望就越高,对公司的满意度可能就越低,所以我们有如下假设:

假设 4(H4):不同学历的员工来说薪酬满意度存在差异,员工所受教育程度越高,薪酬满意度越低。

一般在公司中,中层管理者承担的工作较重,工作时间较长,与其他层次的员工相比,内心的压力较大,而薪水和其它福利相对不是很高,所以薪酬满意度较低,所以我们有如下假设:

假设 5(H5):不同职位的员工薪酬满意度存在差异,职位越高,薪酬满意度越低。

从员工在本单位工作的年限上来讲,年限短的员工,对公司的环境还不太适应,薪水等基本待遇不会很好,所以对公司的满意度也不会很高。相反,在公司工作时间较长的员工可能对公司的环境相对适应,基本待遇也随着工作年限的增加相应地得到满足,所以我们有如下假设:

假设 6(H6):不同工龄的员工薪酬满意度存在差异,工龄越长,薪酬满意度越高。

2.2 调查过程

2009年10月至12月,我们采用方便抽样法对10家建筑企业的员工进行了问卷调查,发出问卷250份,收回有效问卷200份。问卷设计参考了Heneman和Schwab开发的薪酬满意度问卷(Pay Satisfaction Questionnaire,PSQ)^[4]、国内学者陈炜设计的薪酬满意度量表^[11],将调查问卷分成五部分:基本情况、薪酬水平满意度调查、薪酬结构满意度调查、薪酬体系满意度调查、薪酬形式满意度调查。调查分为21个题,问题采用里克特(Likert)五点量表法,即每个问题的选择有5个,分别是"非常满意"、"比较满意"、"一般"、"不很满意"、"非常不满意"。其中"非常满意"为5分,"比较满意"为4分,"一般"为3分,"不很满意"为2分,"非常不满意"为1分。要求被测试者根据实际情况对问题进行回答。如果各项的加权平均值越高,说明员工对该项越满意,反之则越不满意。问卷调查之后,针对数据分析显示出的典型问题,又专门针对部分员工进行个别访谈,进一步了解深层次的原因。样本情况如表1所示。

表 1 样本描述性统计分析

人口统计学变量	变量取值	人数	百分比(%)
性别	男	142	71
	女	58	29
学历	大专以下	18	9
	大专	95	47.5
	本科	86	43
	硕士及以上	1	0.5
年龄	30 岁以下	80	40
	31-40 岁	100	50
	41-50 岁	18	9
	51 岁以上	2	1
工龄	1-3 年	45	22.5
	4-5 年	88	44
	6-10 年	63	31.5
	11 年及以上	14	7
婚姻状况	已婚	111	55.5
	未婚	89	44.5
职位级别	普通员工	86	43
	基层管理者	80	40
	中层管理者	13	6.5
	高层管理者	21	10.5

3 数据分析

相关系数反映了某一问题得分与总体满意度得分的相关程度,也反映了此问题对总体满意度的重要性。对以上调查结果进行简单的数据统计,得到各项的平均满意度水平及与总体满意度的相关系数。从调查结果来看,员工对薪酬总体满意指数为 2.72,处于中等偏下的水平。相对最为满意的是绩效考核,平均值也仅有 3.35;最不满意的是非经济福利,平均值仅为 2.2。可见员工对薪酬总体评价不高。从标准差来看,各个变量的集中程度也比较高;从各个问题与总体满意度的相关系数来看,各个问题与总体的相关系数都很高,说明各个问题相对来说都比较重要。如表 2 所示。

表 2 各项平均满意度、标准差及与总体的相关系数

选项	平均值	标准差	与总体的相关系数
VAR01	2.95	0.394	0.532
VAR02	2.80	0.696	0.383
VAR03	3.25	0.851	0.071
VAR04	2.45	0.759	0.181
VAR05	2.70	0.923	0.720
VAR06	2.50	0.513	0.159
VAR07	2.25	0.910	0.663
VAR08	3.15	0.875	0.577
VAR09	3.15	0.813	0.452
VAR10	2.60	1.231	0.769
VAR11	3.20	1.105	0.659
VAR12	2.95	1.099	0.647
VAR13	2.70	0.865	0.241
VAR14	2.35	1.137	0.762
VAR15	2.55	0.945	0.829
VAR16	2.85	0.988	0.793
VAR17	2.30	0.801	0.677
VAR18	2.20	1.005	0.478
VAR19	2.45	0.945	0.373
VAR20	3.35	0.988	0.700
VAR21	2.45	0.945	0.617

3.1 信度分析

信度是指样本的可靠度,用于测验某持久性特质的一致性及其稳定性程度。本研究采用 Cronbach 信度系数来衡量各观测变量所含问卷题目的一致性与稳定性程度。一般认为,Cronbach α 值应在 0.7 以上方可接受;Cronbach α 值在 0.7~0.98 之间属于高信度,而在 0.35 以下的值则应予拒绝。本研究以 Cronbach's α 值 0.70 为研究的判定标准。量表信度系数如表 3 所示:

表 3 原始量表信度分析结果

变量	项目数	克隆巴哈系数
薪酬水平	5	.882
薪酬结构	5	.884
薪酬制度	6	.893
薪酬形式	5	.889

量表信度系数达到 0.885,其包含的 4 个维度的信度系数均在 0.70 之上,因此可以认为该问卷量表信度良好。如表 3 所示。

3.2 效度分析^[13]

本研究问卷主体部分在研究国内外学者的相关研究文献的基础整理而来,因此本研究问卷具有较好的内容效度。对于结构效度,一般利用因子分析方法进行检验,如果 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)的值小于 0.5 时,则不宜进行因素分析,本研究使用量表经因素分析 KMO 值为 0.892,Bartlett's Test 中 $P < 0.000$,符合进行因素分析的标准。以收集的数据为基础,利用主成分分析法(Principal Components Analysis)抽取共同因素。经分析,共有 7 个特征值大于 1 的因子,薪酬满意度 21 个指标包含 7 个公共因子,结构清晰;每一因素项目含义清楚,可解释性强,所以问卷的结构效度较好。

3.3 差异分析

用独立 t 检验分析不同性别、婚姻状况的研发人员在薪酬满意度及其构面上的差异情况,然后用单因素方差分析法分析不同年龄、学历、职位、工龄等在总体工作满意度及其构面上的差异情况。

3.3.1 基于性别与婚姻状况变量的差异性分析

性别不同的被调查者在薪酬满意度上没有显著差异,显著性水平 $P > 0.05$;单身和已婚者薪酬满意度存在显著差异,显著性水平 $P < 0.05$,未婚员工比已婚员工更为满意。如表 4、表 5、表 6、表 7 所示。

表 4 不同性别员工薪酬满意度统计分析

性别	频数	均值	标准差	均值的标准误差
男	142	3.14	1.231	0.329
女	58	3.33	0.816	0.333

表 5 两性别薪酬满意度独立样本 t 检验

假设	方差同性检验		平均值相同的 t 检验				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
假设方差相同	1.316	0.266	-0.345	18	0.734	-0.190	0.552
假设方差不同			-0.407	14.281	0.690	-0.190	0.468

Mean Difference 一样本平均值的差异 Std. Error Difference 一样本平均值差的标准差

表 6 不同婚姻状况员工薪酬满意度统计分析

婚姻状况	频数	均值	标准差	均值的标准误差
已婚	111	2.08	0.954	0.265
未婚	89	3.57	1.134	0.429

表 7 不同婚姻状况员工薪酬满意度独立样本 t 检验

假设	方差同性检验		平均值相同的 t 检验				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
假设方差相同	0.677	0.422	-3.133	18	0.006	-1.495	0.477
假设方差不同			-2.967	10.671	0.013	-1.495	0.504

Mean Difference 一样本平均值的差异 Std. ErrorDifference 一样本平均值差的标准差

3.3.2 基于年龄、学历、职位、工龄变量的差异性分析

通过分析发现,各年龄段的员工薪酬满意度并无显著差异, $P > 0.05$; 由于硕士及以上学历样本量太少, 因此将其并入本科学历之中, 专科生比本科生更满意; 各层级员工薪酬满意度存在显著差异, 满意度最高的为普通员工, 其实为基层管理人员, 最不满意的为中高层管理人员; 各工龄段的员工薪酬满意度存在差异, 10 年及以上工龄员工最为满意, 其次为 3~5 年工龄员工, 再次为 1~3 年工龄员工, 最不满意的为 5~10 年工龄员工。如表 8 所示。

表 8 基本统计属性对薪酬满意度影响的方差分析

变量	变异来源	离差平方和	均方差	F 值	显著性
年龄	组间	3.350	1.675	2.738	0.093
	组内	10.400	0.612		
	总体	13.750			
学历	组间	4.368	4.368	5.544	0.030
	组内	14.182	0.788		
	总体	18.550			
职位	组间	9.771	3.257	3.881	0.029
	组内	13.429	0.839		
	总体	23.200			
工龄	组间	9.468	3.156	3.677	0.035
	组内	13.732	0.858		
	总体	23.200			

4 研究结论与管理建议

4.1 研究结论及讨论

1) 员工总体薪酬满意度偏低。员工对薪酬总体满意指数为 2.72, 处于中等偏下的水平。相对最为满意的是绩效考核, 平均值也仅有 3.35; 最不满意

的是非经济福利, 平均值仅为 2.2。可见员工对薪酬总体评价不高。这可能与建筑行业属于劳动密集型行业, 行业利润率较低有关。同时也与企业薪酬管理理念落后有关: 重视薪酬的显性成本, 不重视隐性成本, 尤其是在薪酬的发放中没有从人力资本投资角度看待薪酬问题, 而仍然延续了过去的低成本战略: 认为员工拿的工资高了, 就是加大了成本。调查中发现, 建筑行业属于充分竞争行业, 施工企业的薪酬水平在行业上下游中处于相对较低水平, 缺乏竞争性, 对关键人才不具有较强的吸引力。公司的主要人才, 如项目经理、技术总监、土建工程师、造价工程师等, 大量流向相关行业, 如投资单位、设计公司、咨询公司、房地产开发公司等。而薪酬水平的差异是吸引施工企业人才流动的最主要原因。

2) 性别对薪酬满意度上没有显著影响。这应该与传统观念有关, 一般来讲, 男性在组织中占据较高职位, 薪酬水平相对高些, 但二者对薪酬的期望值也是不同的, 男性由于担负着养家的责任, 对薪酬期望值要比女性高, 所以二者在薪酬满意度上并无明显差异。这与国内学者陈炜^[11]在对民营高新技术企业员工进行薪酬满意度调查的结论是一致的。H1 没有得到证实。

3) 未婚员工比已婚员工薪酬满意度高。在能实行较完善的短期和长期薪酬激励形式和具有与职业生涯相适应的多种薪酬攀升通道两个维度上, 未婚员工比已婚员工更为满意。这与国内学者柯江林, 孙健敏, 丁沛如^[14]对研发人员工作满意度的研究结论是一致的。经调查发现, 因为单身者的年龄较小, 工作年资浅, 要求不高, 他们更加注重所做的事情和

能力的提升。而已婚者年龄较大,来自家庭和社
会的期望增加了他们的压力,更容易产生不满。特
别是上有老、下有小的员工,在教育、医疗、住房等
方面的开支较多,生活压力较重。如果觉得即使努
力工作,经济上还是不能得到解脱,将难以安心工
作。同时家庭问题也会影响薪酬满意度。H2 得到
证实。

4) 年龄对薪酬满意度上没有显著影响。这与
我们原先的设想的不一致。事实上随着员工年龄
的增长,在组织中会担任越来越重要的职位,收入
水平会得到提高,而人的心理成熟也在不断提
高,对薪酬的预期也会越来越更理性。H3 没有
得到证实。

5) 学历对薪酬满意度上有显著影响。在将
能考核业绩与收入挂钩维度上,本科生比专科
生更满意;而在薪酬分配能强化企业的核心价
值观促进企业的可持续发展两个维度上,专科
生比本科生更满意。经过调查分析发现,这应
该与公司的薪酬制度有关系:员工收入与职称
岗位挂钩,专科生如果评定中级职称,担任一
定管理岗位需要较长一段时间(10 年左右),
而本科生一般则相对较短些(5 年),这就导
致了专科生的薪酬水平长期得不到提高;同时
由于当前严峻的就业形势,专科生就业比较不
易,同时公司给出的工资相对于市场水平还不
算低,专科生对薪酬期望值本身也不太高。同
时也说明薪酬缺乏动态调整机制,其实薪酬结
构及薪酬水平并不是一成不变的,由于项目管
理的复杂性,影响薪酬的因素较多。但是现实
中往往忽视项目自身特征及所处阶段对薪酬
水平的影响,薪酬结构及水平相对比较刚性,
除了晋升调薪之外,根本就没有了别的调薪空
间,这大大降低了薪酬体系的激励作用。二者
关系并不像假设得那样简单,H4 得到部分证
实。

6) 职位对薪酬满意度上有显著影响。在
"薪酬制度对人才具有很强的吸引力"这一维
度上,满意度最高的为普通员工,其实为基层
管理人员,最不满意的为中高层管理人员。这
说明现有薪酬制度对中高层管理人员的激励
严重不足。高职务员工需要高能力和承担更
重要的责任,他们压力相对也较大,对自身的
薪酬期望值也较高。同时也说明企业的薪酬
结构设计缺乏激励性,岗位工资并不是按照
岗位价值确定的,而是以行政职务为主要参
照标准。同时,由于企业经营状况不很理想,
薪酬结构中固定部分所占比例相对较大,浮
动部分比例相对较小。而目前的薪酬制度对
实现企业战略至关重要的项目经理、技术专
家、管理骨干等特殊人员基本没有针对性的
激励手段,不能实现有效激励,不能有效促
进企业总体目标的实现。薪酬的激励性难以
保证,所带来的后果就是优秀员工的流失和
平庸员工的"沉淀"。

H5 得到证实。

7) 工龄对薪酬满意度上有显著影响。工
龄对薪酬满意度的影响较为有意思,引起了研
究者的浓厚兴趣。在"薪酬制度对人才具有
很强的吸引力"这一维度,10 年及以上工龄
员工最为满意,其次为 3~5 年工龄员工,再
次为 1~3 年工龄员工,最不满意为 5~10
年工龄员工,随着工龄增长薪酬满意度先降
低后增加,呈现出"U"形,如图 1 所示。经
过分析,我们认为,随着工龄的增长,员工对
自身的薪酬期望值也在不断提高,如果没有得
到满足会产生受挫感,薪酬满意度会降低,当
工龄达到一定年限后,个人发展步入了稳定
的增长期,在此阶段,收入的增长速度放慢,
在发展过程中会遇到职业瓶颈,如果瓶颈能
突破,那么满意度就会上升,如果瓶颈突破不
了,满意度就会下降。

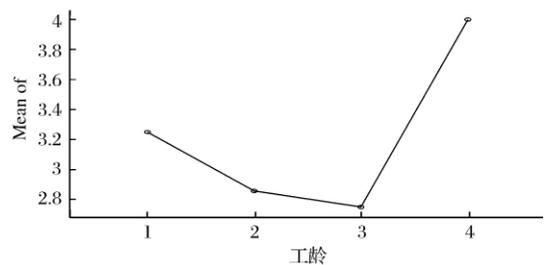


图 1 工龄对薪酬满意度的影响均值图

注:1 为 1~2 年;2 为 3~4 年;3 为 5~10 年;4 为 11 年及以上。

4.2 管理建议

1) 树立人力资本理念,提高员工薪酬总体满意度。

将员工视为资本而非成本,对员工进行科学合
理的人力投资。帮助员工进行有效的职业生涯规划
和培训开发。通过市场调查确定合理的薪酬水平,
提高薪酬外部竞争力。加强薪酬、绩效考核的沟
通,实施公平、透明的薪酬体系,让员工理解并
能感受到自己的所得是公平的。

2) 提高已婚员工的福利水平。

为已婚员工提供有吸引力的福利方案。加大
员工福利投入力度,在方案设计可以采取弹性的
工作时间和工作地点以满足他们对生活与工作平
衡的追求。设置自助福利菜单,员工可根据自己
的需要,在一定的预算范围内自主选择各种寿
险、医疗保障方案、假期等福利项目,解决员
工多样化的需求。给员工培训和成长的空间,
加强对员工的认可。

3) 建立动态薪酬管理体系。

设置以绩效为导向的薪酬结构,建立技术
与管理并重多种发展通道的薪酬体系。"U"
关系结果显

示,不能仅指望收入水平的提高带来高的满意度,薪酬的公平性比薪酬的种类和数量往往更能让员工感到满意。将影响员工薪酬的诸多因素纳入薪酬设计之中,使员工薪酬真实反映项目经营成果及员工业绩,在体现薪酬保障性的同时,着重突出了激励作用。建立完善的绩效考核体系,将考核业绩与薪酬挂钩,改善和提高员工薪酬结构的满意度。在薪酬结构设计时,绩效工资的比例应随着岗位级别、岗位所承担责任的增加而增加,真正做到使企业各个级别员工的薪酬收入与工作绩效挂钩,并通过对工作绩效的量化考核来确定绩效工资的多少,从而充分发挥薪酬的激励功能。

4) 优化薪酬结构设计。

将企业的高级管理人员、高级技术人员以及对企业贡献度大的员工的薪酬水平定位在市场薪酬水平之上,以保证其具有市场竞争力。对于一般岗位的员工,因为市场上供过于求,替代成本较低,可以将其薪酬水平定位在等于或低于市场薪酬水平,以约束企业整体薪酬成本^[15]。

参考文献

[1] ADAMA J. Advance in Experimental Social Psychology [M]. New York, NY: Academic Press, 1965: 267-289.

- [2] LAWLER E E. Pay and organizational effectiveness[M]. New York: McGraw-Hill, 1971.
- [3] 冉斌. 薪酬设计与管理[M]. 海天出版社, 2002.
- [4] HENEMAN H G, SCHWAB D P. Pay satisfaction: its multidimensional nature and measurement [J]. International Journal of Psychology, 1985, 20: 129-141.
- [5] LAWLER E E. Pay and organizational effectiveness[M]. New York: McGraw-Hill, 1971.
- [6] WILLIAMS M L, MCDANIEL M A, NGUYEN N T. A meta-Analysis of the antecedents and consequences of pay level satisfaction [J]. Journal of Applied Psychology, 2006, 91(2): 392-413.
- [7] 王萍. 我国高新技术企业薪酬制度分析. 企业经济, 2002(3): 7-8.
- [8] 马丽敏, 何锐鹰. 企业薪酬管理与员工满意度问题分析. 价值工程, 2003(4): 4-6.
- [9] 吴绍琪, 陈干, 杨群华. 研究型大学教师薪酬满意度调研. 科研管理, 2005, 26(5): 152-156.
- [10] 于海波, 郑晓明. 薪酬满意度的测量、影响因素和作用 [J]. 科学管理研究, 2008(1): 82-85.
- [11] 陈炜. 民营高新技术企业员工薪酬满意度的多维度研究——以 A 民营企业为例[D]. 上海: 复旦大学, 2009.
- [12] 王志刚, 蒋慧明. 关于中国员工个体特征对其公司满意度影响的实证研究[J]. 南开管理评论, 2004(7): 101-106.
- [13] 吕晓洁. 全面薪酬各维度满意度对知识型员工主观幸福感的影响探讨[D]. 北京: 中国人民大学, 2008.
- [14] 柯江林, 孙健敏, 丁沛如. 研发人员工作满意度影响因素研究: 人口特征视角[J]. 科学学与科学技术管理, 2009(3): 192-196.
- [15] 姚先国, 方阳春. 高新企业薪酬制度及其效果的实证研究 [J]. 技术经济, 2005(11): 1-5.

Empirical Study on the Relationship between Staffs Characteristics and Satisfaction to the Pay in Construction Company

Wan Hua, Liang Jincheng, Kong Meiyong

(School of economics and management, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

Abstract: The variance of Chinese construction company workers' pay satisfaction is analyzed from the perspective of demography. With the survey data of 200 samples collected in state-run enterprise in charge of construction, the worker's marriage, education, position, longtime in company, exception of gender and age, have significant effects on pay satisfaction. Finally, some results and suggestions for management have been discussed; set up new ideas about human capital to improve the employee's job satisfaction, improve married employees' welfare level, build dynamic pay system, optimize the structural design of the pay system.

Key words: staffs Characteristic; pay satisfaction; empirical study; construction company

(上接第 103 页)

Empirical Research on the Link Between China's Inflation and Variability

Weng Dongdong

(Quanzhou Normal University, Fujian Quanzhou, 362000, China)

Abstract: In this paper, GARCH model generation Chinese measure of inflation volatility, and Analysis from January 1983 to April 2010 China's inflation and inflation volatility relationship. The results show that in China high inflation rate Granger causes high inflation variability, not vice versa. There is a stable and positive relationship between inflation and inflation variability, which is significant difference between the affects to inflation variability coming from the shock of inflation and that of deflation. Finally we drew conclusions that the control of inflation is more important than pursuing the economic growth.

Key words: inflation; inflation variability; granger causality test; GARCH models; robustness test