

浅议员工薪酬满意度对工作绩效的影响

李亚伯，裴氏芳草

(湖南大学工商管理学院，湖南省、长沙市，410006)

摘要：对于企业内部员工而言，良好的薪酬满意度能够满足员工的基本需求，使得员工能够更为积极主动的参与到日常工作当中，进而对工作绩效产生影响。因此本文在研究过程中选择科技型企业员工作为研究对象，分析了员工薪酬满意度对工作绩效所产生的影响，从结果看较高的员工薪酬满意度对提升员工工作绩效会起到积极帮助作用。在此基础上，本文也提出了几点建议对策主要包括奖惩分明，营造公平的竞争环境、营造良性竞争范围、良好的宣传与训练以及确立完善的企业组织文化。

关键词：员工薪酬满意度；工作绩效；实证分析

中图分类号： C936 **文献标识码：** A

一、引言

随着国有企业改革进程的不断深入以及民营企业发展速度不断加快，越来越多企业管理者开始意识到必须要结合本企业实际情况建立满足时代发展要求的薪酬体系，不断提升员工薪酬满意度，进而提升员工整体工作绩效水平。根据目前已有文献资料显示，研究学者在分析过程中对薪酬满意度所进行的研究主要集中在薪酬满意度归因理论、薪酬满意度结构变量研究等多个层面，而很少有研究学者会将重点集中在员工薪酬满意度对工作绩效所产生的影响，因此本文在研究过程中就从这个角度出发采用实证分析的方式分析员工薪酬满意度对工作绩效所产生的影响。

二、文献回顾与研究假设

薪酬满意度指的就是组织内部成员所获得的组织回报的经济型报酬与非经济型报酬与员工自身期望值对比之后所产生的感受程度。Miceli (1991) 在研究过程中从数量与体系两个角度出发对薪酬满意度进行了针对性分析。Heneman & Schwab (1985) 在研究过程中如果想要对薪酬满意度进行评价，可以从薪酬水平满意度、薪酬提升满意度、薪酬福利满意度以及薪酬结构/管理满意度四个角度出发加以分析。刘帮成 (2008) 在研究过程中选择上海市徐汇区政府雇员作为研究对象认为在对员工工作积极性进行评价的过程中，薪酬满意度是十分重要的一项指标。Giancola & Frank L (2014) 在研究过程中认为薪酬满意度不但与员工工作绩效存在显著正相关关系，同时还能够科学有效的对员工工作绩效产生影响。李军 (2013) 在研究过程中选择了 163 名教师作为研究对象，通过实证研究发现，薪酬水平与教师的工作绩效呈现出显著相关关系。张延君 (2014) 在进行研究过程中对 600 多名科技工作者进行调查研究发现，非经济型报酬满意度对于提升员工工作绩效有积极帮助作用。结合以上相关文献收集结果，本文做出以下假设即：

H1a: 薪酬满意度对科技型企业员工的任务绩效会产生正向影响；

H2a: 薪酬满意度对科技型企业员工的关系绩效会产生正向影响；

三、实证分析

(一) 样本与数据

在本文调查研究过程中选择了长三角地区三个城市共计 200 名科技型企业员工作为研究对象，累计发调查问卷 200 份，回收问卷 195 份，其中有效问卷 190 份，问卷有效回收率 95.0%。在所有参与调查的人员当中，男性群体所占比重为 59%，女性群体所占比重为 41%；从受教育程度角度上看，专科以下所占比重为 21%，本科学历所占比重为 69%，硕士学历所

占比重为 10%；从年龄分布角度上看，25 岁以下所占比重为 21%，25~35 岁所占比重为 61%，35 岁以上所占比重为 18%；从工作年限角度上看，1 年以下所占比重为 11%，1~3 年所占比重为 28%，3~5 年所占比重为 41%，5 年以上 20%。

（二）因变量与自变量选取

本文所研究的重点是员工薪酬满意度对工作绩效所产生的影响，因此自变量为企业员工工作满意度，而因变量选择的则是企业员工的工作绩效情况。在对薪酬满意度进行考量的过程中主要是从薪酬水平满意度、薪酬提升满意度、薪酬结构/管理满意度以及薪酬福利满意度 4 个方面进行。在对工作绩效进行测量的过程中陈胜军所给出的工作绩效量表。

（三）信度与效度检验

本文在进行研究过程中为了能够保证最终研究结果真实可靠，在进行分析的过程中也对问卷的信度与效度进行了检验，从信度分析角度上看，薪酬满意度量表、任务绩效量表以及关系绩效量表 3 个量表的 Cronbach' s α 系数则分别为 0.798、0.763 以及 0.759，从中可以看出整个量表的信度较为良好，满足实际要求。另外，在进行研究过程中也对量表的效度情况进行了分析，从薪酬满意度、任务绩效、关系绩效 3 个量表的 KMO 值角度上看，分别为 0.766、0.713 以及 0.707，全部大于 0.7，因此能够所选择的不同变量 KMO 值大于 0.7，问卷效度情况较为理想。

（四）相关性检验

为了能够寻找不同变量之间所具有的相关性关系，本文在研究过程中最终选择了 Pearson 法进行研究，最终所得到的结果如表 1 所示。

表 1 各变量描述统计及相关系数

变量	均值	标准差	薪酬满意度	任务绩效	关系绩效
薪酬满意度	3.251	0.541	1.000		
任务绩效	3.021	0.511	0.515**	1.000	
关系绩效	3.158	0.489	0.489**	0.218	1.000

**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$

因此，从表中所得到的结果可以清楚看到，薪酬满意度与工作人员任务绩效与关系绩效之间具有良好的显著性关系，说明随着员工薪酬满意度的不断提升，对于提升工作绩效会起到积极帮助作用。

四、提升员工薪酬满意度的对策与建议

（一）奖惩分明，营造公平的竞争环境

对于企业而言，在日常经营管理的过程当中，要力求在内部营造出一个相对来说奖惩分明其比较公平的竞争环境。而从目前企业的实际情况来看，所实行的相关激励方式有很多种，最为平常的一种就是结合员工实际情况进行奖罚，而如果想要让奖罚制度发挥自身效用，就必须营造一个良好公平环境，之后结合员工真实情况给予其适当奖惩，才能够不断激发员工的整体才能，保证他们在日后工作的过程当中能够发光发热。另外从公司管理人员的角度上来说，还应当升值空间给予良好公平性，要为所有员工都提供公平机会，在进行升迁过程当中，要将绩效考核作为一个重要衡量标准，也只有通过这种方式，才能够保障企业管理人员与工作人员高度重视绩效考核，也只有在一个比较公平环境当中才能够保障绩效考核结果是满足实际要求的。

（二）营造良性竞争范围

而从另外的角度上来说，还应当在公司内部形成一个相对而言比较好的竞争环境，要保障处于同一工作水平员工进行横向对比，这种方式能够保障在进行对比的过程当中，所有评价标准都是一致的，也能够更加客观而又科学的评价某一个员工在某一个领域当中的实际

工作情况。

（三）良好的宣传与训练

从实际的角度上来说，如果企业能够形成一个良好的公司文化，那么就能够进行针对性的宣传与训练，要指出公司设立企业文化的重要意义，保障员工能够对公司目前所实施的相关政策有全方面的了解。另外还需要着重关注的一点，在实际日常工作的过程当中，应当结合本企业员工的实际情况，为其进行系统化的训练与培训，尤其是要结合员工的实际现状以及岗位的实际要求，针对性的开展相关的培训，保证他们能够了解实行该政策以及该政策的具体内容，要帮助员工主动的去适应公司在制度层面所可能产生的相关问题，保证员工能够结合自身的实际需要，对于公司所制定的相关政策给予高度的肯定。

（四）确立完善的企业组织文化

对目前绝大多数的企业而言，依然存在着一个比较典型的问题，就是在企业发展的过程当中，企业文化扮演着至关重要的角色，而对于绩效水平而言也同样会起到良好的促进意义，首先其能够帮助与企业员工形成一个良好的目标，并在这之后能够保障其将日常工作的实际情况与之有机结合在一起，而一个比较理想的企业文化也能够企业内部形成一个良好的工作氛围，进而提高工作人员的整体绩效水平。

总结

本文在研究过程中选择科技型企业员工作为研究对象，分析员工薪酬满意度对工作绩效所产生的影响，从结果看较高的员工薪酬满意度对提升员工工作绩效会起到积极帮助作用。本文也提出了几点建议对策主要包括奖惩分明，营造公平的竞争环境、营造良性竞争范围、良好的宣传与训练以及确立完善的企业组织文化。

参考文献

- 【1】沈光生.小微企业中薪酬满意度与工作绩效关系的研究[J].湖北第二师范学院学报,2020,37(10):49-53.
- 【2】赵熠婷.平台型企业员工薪酬满意度对工作绩效的影响研究——以角色认同为中介变量[J].产业创新研究,2020(17):78-81.
- 【3】张晶晶,胡远华.以敬业度为中介变量中民营企业新生代员工薪酬满意度与工作绩效研究[J].智库时代,2019(44):20+22.

The Influence of Workers' Salary Satisfaction on Work Performance

Li Yabo, BUI THI PHUONG THAO

(Business school of Hunan University, Changsha/ Hunan, 410006)

Abstract: For internal employees, good salary satisfaction can meet the basic needs of employees, enable employees to participate in daily work more actively, and then have an impact on work performance. Therefore, in the research process, this article selects employees of technology-based enterprises as the research object, and analyzes the impact of employee salary satisfaction on work performance. From the results, it can be seen that higher employee salary satisfaction will play a positive role in improving employee work performance. On this basis, this article also puts forward several suggestions and countermeasures, which mainly include distinguishing rewards and punishments, creating a fair competitive environment, creating a range of benign competition, good publicity and training, and establishing a sound corporate organizational culture.

Keywords: Employee salary satisfaction; job performance; empirical analysis

作者简介 (可选): 李亚伯: 副教授, 湖南大学工商管理学院硕士研究生导师, 研究方式: 组织行为与人力资源管理。

裴氏芳草: 湖南大学工商管理学院硕士研究生, 研究方向: 组织行为与人力资源管理。