

# A Comparative Study of Salary Satisfaction between Government Departments and Non-Government Departments in Mongolia

Amarjargal, Keyue Tang

Dalian Jiaotong University, Dalian Liaoning  
Email: tangky@djtu.edu.cn

Received: Jan. 11<sup>th</sup>, 2018; accepted: Jan. 29<sup>th</sup>, 2018; published: Feb. 5<sup>th</sup>, 2018

---

## Abstract

This paper analyzes the influence of five factors, such as salary level, salary system equity, welfare and bonus, job stability, future position and development opportunity, on salary satisfaction, through the questionnaire survey on 206 employees of Mongolia government and non-government departments. All these factors have significant positive correlation with compensation satisfaction, but the influence of job stability is the most significant. Gender does not affect the salary satisfaction. It shows that there is no subjective gender discrimination in Mongolia. In the government departments: age, education and management do not affect the salary satisfaction; and the tenure will affect the salary satisfaction. In the non-governmental sector, the opposite is true. Among the non-government departments, managers are not very satisfied with the salary satisfaction, while the employees are more satisfied with the salary. The Mongolian government department highlights seniority. The non-governmental sector pursues market efficiency, term and education. Different measures can be taken to improve the satisfaction of pay.

## Keywords

Government Departments, Non Government Departments, Salary Satisfaction

---

# 蒙古国政府部门与非政府部门薪酬满意度的比较研究

阿木拉, 唐可月

大连交通大学, 辽宁 大连  
Email: tangky@djtu.edu.cn

收稿日期: 2018年1月11日; 录用日期: 2018年1月29日; 发布日期: 2018年2月5日

## 摘要

本文通过对蒙古国政府部门与非政府部门206位员工的调查问卷, 分析工资水平、薪酬制度公平、福利和奖金、工作稳定、未来地位发展机会等五个因素对薪酬满意度的影响。这些因素均对薪酬满意度呈现出显著的正相关关系, 但工作稳定的影响最为显著。性别对政府部门与非政府部门的薪酬满意度都没有影响, 表明蒙古国不存在主观上的性别歧视。年龄、学历和管理层与否, 只影响非政府部门的薪酬满意度; 而工作年限只影响政府部门的薪酬满意度。说明政府部门比较论资排辈、看重资历; 非政府部门追求市场效率, 更注重工作的年限、学历和职位。因此, 可以采取不同的措施提高薪酬的满意度。

## 关键词

政府部门, 非政府部门, 薪酬满意度

Copyright © 2018 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

薪酬制度是企业用来吸引和留住人才最重要的办法。员工的薪酬满意度越高, 他们的工作激励越强[1]。薪酬是蒙古国政府部门与非政府部门员工都比较关心和敏感的话题。蒙古国政府部门与非政府部门薪酬差距很大。政府部门的公务员主要包括: 政治公职人员、行政公职人员、特殊岗位公职人员、普通服务公职人员。根据《蒙古国政府 2014 年第 332 号》规定, 蒙古国从 2014 年 10 月 1 日调整后的特殊岗位公职人员的工资水平, 最低月工资为 371,016 图格里克(合人民币 1060 元), 最高月工资为 894,211 图格里克(合人民币 2554.8 元), 最高月工资是最低月工资的 2.4 倍。而企业人员最低月工资为 574,080 图格里克(合人民币 1640 元), 最高月工资为 3,626,000 图格里克(合人民币 10,360 元), 最高工资是最低工资的 6.3 倍。总体来看, 蒙古国政府部门员工的薪酬水平较低, 但工作压力相对不大; 而非政府部门薪酬水平较高, 但工作压力较大, 这使得整个国家的员工薪酬满意度较低, 已经成为蒙古国当前研究的热点问题之一。

蒙古国薪酬满意度的研究起步较晚[2]。并且很少有学者对这些研究成果进行系统地梳理。本文借鉴西方发达国家和中国学者的研究模型, 构建了影响薪酬满意度的理论模型, 通过问卷数据深入剖析了蒙古国政府部门和非政府部门薪酬满意度的影响因素, 并有针对性地提出政策建议。

## 2. 薪酬满意度研究综述

西方发达国家学者对薪酬满意度的研究已经相当成熟, 主要集中于三个方面: 1) 薪酬满意度的模式研究。如早期的研究主要有: Adams (1965) [3]、Lawler (1971) [4]、Heneman 和 Schwab (1979) [5]; 近期的代表性研究, 如 DeGieter 和 Peperman (2010) [6]、DeConinck 和 Stillwell (2004) [7]、Kessler 和 Heron (2006) [8]等。2) 员工薪酬满意度的测量。在国外研究满意度的案例中, 明尼苏达工作满意问卷、薪酬满意度问卷被引用的次数最多, 使用范围非常广泛, 问卷中薪酬满意度的测量项目主要为: 企业薪酬水平、企业

薪酬政策、企业薪酬管理和企业薪酬支付方式等(Judge and Welbourn, 1994) [9]。3) 薪酬满意度的影响因素。Fong 和 Skaffer (2003)提出了一个概念性的研究框架, 探究员工薪酬满意度的维度和决定因素, 通过检验发现显著的维度之一是团队激励计划的满意度。而员工薪酬满意度的重要决定因素则包括程序公平性、绩效付酬的知觉性。员工薪酬满意度是一种主观的感受, 往往会受到个人性格特征、情绪变化、情感倾向等个人体验的主观影响[10]。

中国学者对这一问题已经进行了详尽的研究。许多研究者都认为, 应该把组织公平纳入到薪酬满意度的研究中, 作为薪酬满意度的影响因素。比如海波和郑晓明(2013)提出了薪酬满意度形成的一个关键的动力机制: 比较-公平-薪酬满意[11]。周文斌等(2013)认为薪酬水平满意度、福利满意度、提升满意度以及管理/结构满意度与员工总体敬业度均具有显著的正相关关系[12]。陈晓静和贾琛珉(2013)建立薪酬-工作满意度-工作绩效模型, 证明薪酬满意度在中间的相关性, 也为各企事业单位如何运用好薪酬来提高员工的工作绩效提供参考依据[13]。胡艳和许白龙(2015)探究薪酬满意度对员工安全行为的影响, 员工薪酬满意度、组织安全行为均对员工安全行为有显著正向影响[14]。综上所述, 学者们提出的员工工作满意度的影响因素可概括为: 安全感、组织政策、薪酬福利、领导水平、公平感、成长与升迁、同事关系、个人因素、工作环境、社会环境、参与培训等。

### 3. 研究方法和研究假设

蒙古国非政府部门的薪酬水平是很高的, 而薪酬满意度并不完全取决于工资水平, 工作稳定、薪酬比较、社会报酬等一些因素也具有非常重要的作用。问卷调查采用自行设计的“蒙古国政府部门与非政府部门薪酬满意度调查表”, 调查表包括五个部分: 第一部分为个人基本资料, 包括性别、年龄、学历、职位、管理层、单位所属类别等。第二部分为收入状况, 包括工资水平和加班工资。第三部分为薪酬满意状况以及薪酬制度的公平性, 主要是从总体的满意度感知以及公平性的三个方面(自身感觉公平、企业内部公平和外部公平)设计的问题, 考察了员工对自己的薪酬水平总体上是否满意、与同职位的其他员工相比是否满意、与其他部门和外部相比是否满意。其中薪酬满意度采用三点量尺计分, 1) 表示“非常满意”、2) 表示“比较满意”、3) 表示“不满意”。第四部分为工作稳定情况, 包括工作稳定和工作年限、未来地位发展机会等。问卷中对员工在企业工作的年限, 给出了几个年限范围: 如 1 年以下、1~3 年、3~5 年、5~10 年、10 年以上; 对工作稳定的感知, 采用三点量尺计分, 1) 表示“非常稳定”, 2) 表示“比较稳定”, 3) 表示“不稳定”; 是否有提升的机会或者职业生涯的规划等问题, 采用三点量尺计分, 1) 表示“经常有”、2) 表示“偶尔有”、3) 表示“没有”。第五部分为福利和奖金, 包括经济福利和非经济福利、传统节日的奖金、以及对这些福利和奖金的满意度。问卷设计的问题主要包括: 企业是否有经济福利和非经济福利, 采用三点量尺计分, 1) 表示“经常有”、2) 表示“偶尔有”、3) 表示“没有”; 如果有, 列举出是什么福利; 员工对这些福利是否满意等等, 满意度采用三点量尺计分, 1) 表示“非常满意”、2) 表示“比较满意”、3) 表示“不满意”。

统计分析采用 spss13.0 软件进行, 第一部分的个人信息因素采用方差分析和 t 检验, 而工资收入、薪酬制度公平、工作稳定、福利和奖金因素对薪酬满意度相关性分析采用因子分析方法。

为了得出蒙古国政府部门与非政府部门薪酬满意度的比较研究, 本文提出了以下几个研究假设:

X<sub>1</sub>: 不同主体特征(性别、年龄、学历、工作年限、管理层)对蒙古国政府部门与非政府部门薪酬满意度存在着差异;

X<sub>2</sub>: 工资收入对蒙古国政府部门与非政府部门薪酬满意度存在正相关关系;

X<sub>3</sub>: 薪酬制度的公平对蒙古国政府部门与非政府部门薪酬满意度存在正相关关系;

X<sub>4</sub>: 工作稳定对政府部门与非政府部门薪酬满意度存在正相关关系;

$X_5$ : 福利和奖金对蒙古国政府部门与非政府部门存在正相关关系;

$X_6$ : 未来工作地位发展机会对薪酬满意度存在正相关关系。

## 4. 实证分析

### 一) 基本情况描述性统计

“蒙古国政府部门与非政府部门薪酬满意度调查表”问卷发放后,回收的有效问卷 206 份,其中政府部门 46 份(占 22.8%),非政府部门 159 份(占 77.2%)。参加调查的蒙古国政府部门与非政府部门员工的基本情况主要包括性别、年龄、学历和工作年限 4 个方面,员工基本描述情况见表 1。

### 二) 影响薪酬满意的个人因素分析

#### 1、方差分析和 t 检验

##### 1) 性别

主要分析个人特征因素是否影响蒙古国政府部门与非政府部门的薪酬满意度,根据这一分析结果检验  $X_1$  预测的假设。为了比较政府部门和非政府部门男女在薪酬满意度上有没有显著性的差异,进行 t 检验,结果见表 2 所示。

**Table 1.** Basic description of employees

**表 1.** 员工基本描述情况

项目	基本信息	政府部门		非政府部门	
		数量	比例(%)	数量	比例(%)
性别	男	22	46.8	66	41.5
	女	25	53.2	93	58.5
年龄	18~25	10	21.3	31	19.5
	26~30	10	21.3	64	40.3
	31~45	20	42.6	47	29.6
	45 以上	7	14.9	17	10.7
学历	高中(中专)以下	8	17	25	15.7
	本科	25	53.2	97	61
	硕士和博士	14	29.8	37	23.3
工作年限	不超过 1 年	11	23.4	36	22.6
	1~5 年	21	44.7	85	53.5
	5~8 年	8	17	25	15.7
	8 年以上	7	14.9	13	8.2

**Table 2.** Differences in salary satisfaction between men and women

**表 2.** 男女在薪酬满意度上的差异

部门	性别	均值	均值差	标准差	t	p
政府部门	男	1.91	0.189	0.179	1.057	0.296
	女	1.72				
非政府部门	男	1.88	-0.035	0.103	-0.342	0.733
	女	1.91				

由表 2 可以看出, 在显著性水平为 0.05 下, 政府部门的  $t$  值为 1.057, 对应的  $p$  值为 0.296, 大于 0.05, 因此认为政府部门男女对于薪酬满意度不存在显著性的差异; 同理, 非政府部门男女对于薪酬满意度也不存在显著性的差异。

## 2) 年龄

为了比较政府部门和非政府部门不同年龄的人在薪酬满意度上有没有显著性差异, 进行方差分析, 结果见表 3 所示。

由表 3 可以看出, 在显著性水平为 0.05 下, 政府部门的  $F$  值为 2.653, 对应的  $p$  值为 0.061, 大于 0.05, 所以认为政府部门不同年龄的人对于薪酬满意度不存在显著性差异; 同理, 非政府部门的  $F$  值为 4.821, 对应的  $p$  值为 0.003, 所以非政府部门不同年龄的人对于薪酬满意度存在显著性差异。

## 3) 学历

为了比较政府部门和非政府部门不同学历的人在薪酬满意度上有没有显著性差异, 进行方差分析, 结果见表 4 所示。

由表 4 可以看出, 在显著性水平为 0.05 下, 政府部门  $F$  值为 0.373, 对应的  $p$  值为 0.691, 大于 0.05, 因此认为政府部门不同学历的人对于薪酬满意度不存在显著性差异; 同理, 非政府部门的  $F$  值为 6.363, 对应的  $p$  值为 0.002, 因此非政府部门不同学历的人对于薪酬满意度存在显著性的差异。

## 4) 工作年限

为了比较政府部门和非政府部门不同工作年限的人在薪酬满意度上有没有显著性差异, 进行方差分析, 结果见表 5 所示。

**Table 3.** Differences in salary satisfaction between people of different ages

**表 3.** 不同年龄的人薪酬满意度差异

部门	年龄	均值	标准差	F	p
政府部门	18~25岁	1.70	0.483	2.653	0.061
	25~30岁	1.50	0.707		
	31~45岁	1.85	0.489		
	46岁以上	2.29	0.756		
非政府部门	18~25岁	1.55	0.624	4.821	0.003
	25~30岁	1.97	0.563		
	31~45岁	2.18	0.639		
	46岁以上	1.90	0.728		

**Table 4.** Differences in salary satisfaction of people with different educational backgrounds

**表 4.** 不同学历的人薪酬满意度的差异

部门	学历	均值	标准差	F	p
政府部门	高中(中专及以下)	1.75	0.313	0.373	0.691
	本科	1.76	0.119		
	硕士及博士	1.93	0.127		
非政府部门	高中(中专及以下)	2.04	0.147	6.363	0.002
	本科	1.76	0.062		
	硕士及博士	2.16	0.091		

由表 5 可以看出,在显著性水平为 0.05 下,政府部门的 F 值为 3.609,对应的 p 值为 0.021,小于 0.05,因此认为政府部门不同工作年限的人对于薪酬满意度存在显著性差异;同理,非政府部门的 F 值为 2.257,对应的 p 值为 0.084,因非政府部门不同工作年限的人对于薪酬满意度不存在显著性差异。

### 5) 管理层与否

为了比较政府部门和非政府部门是否是管理层的人在薪酬满意度上有没有显著性差异,进行 t 检验,结果见表 6 所示。

由表 6 可以看出,在显著性水平为 0.05 下,政府部门的 t 值为 1.732,对应的 p 值为 0.090,大于 0.05,所以认为政府部门管理层与非管理层的人薪酬满意度不存在显著性差异;同理,非政府部门的 T 值为 3.762,对应的 p 值为 0.000,所以非政府部门管理层与非管理层的人薪酬满意度存在显著性差异。

汇总上述结果,见表 7 所示。

**Table 5.** Differences in salary satisfaction of people with different working years

**表 5.** 不同工作年限的人薪酬满意度差异

部门	工作年限	均值	标准差	F	p
政府部门	不超过一年	1.64	0.203	3.609	0.021
	1~5年	1.62	0.129		
	5~8年	2.13	0.125		
	8年以上	2.29	0.194		
非政府部门	不超过一年	1.67	0.105	2.257	0.084
	1~5年	1.95	0.069		
	5~8年	1.96	0.122		
	8年以上	2.08	0.178		

**Table 6.** Differences in salary satisfaction by whether you are a manager or not

**表 6.** 是否管理层在薪酬满意度上的差异

部门	管理层与否	均值	均值差	标准差	t	p
政府部门	是	2.10	0.370	0.214	1.732	0.090
	否	1.73				
非政府部门	是	2.33	0.511	0.136	3.762	0.000
	否	1.82				

**Table 7.** The impact of basic personal characteristics on salary satisfaction in government and non-governmental sectors

**表 7.** 政府部门和非政府部门个人基本特性对薪酬满意度的影响

	薪酬满意度	
	政府部门	非政府部门
性别	没有影响	没有影响
年龄	没有影响	有影响
学历	没有影响	有影响
工作年限	有影响	没有影响
管理层与否	没有影响	有影响

对于薪酬满意度,按性别、年龄、学历、工作年限、管理层与否等个人指标不同的影响,初次预测即不影响,反预测即提出会影响的统计预测,进行分类分析,并做出了统计证据。分析结果:性别对政府部门与非政府部门都没有影响薪酬满意度的作用,蒙古国男性和女性在薪酬满意度上没有明显的差异,如果我们假定薪酬满意度取决于工资水平、福利状况、工作的稳定、职业发展,说明在某种程度上,男性和女性在这些方面不存在着人为的或是主观上的歧视。即使是工资差异造成了满意度不同,这种差异应该是客观上的,如工作岗位和能力水平的实质差异,也就是说至少在人为感知的层面上不存在着性别歧视。对于年龄、学历和管理层与否方面,不影响政府部门的薪酬满意度,但会影响非政府部门的薪酬满意度;对于工作年限方面,会影响政府部门薪酬满意度,但不影响非政府部门薪酬满意度。特别的是在非政府部门高层经理对薪酬满意度并不是很高,而普通员工对薪酬满意度较高。原因可能是职位越高、压力越大,降低了薪酬的满意度。总体来看,在非政府部门里比较注重市场效率,工资、福利和晋升机会往往与员工的年龄、学历和职位密切相关;而在政府部门,比较注重论资排辈,薪酬和福利水平等主要与工作年限挂钩。因此,工作年限越长的,薪酬满意度越高。

## 2、相关分析

样本相关性分析,主要是指对两个或者两个以上变量之间所具有的相关性进行统计、分析与研究。由于任何两个随机变量之间所存在的相关性,在一定程度上并不能够根据各个分变量自身所具有的期望值、方差等做出详细、准确的说明,因此必须通过方差方法对各个变量之间的关系进行充分的描述。采用方差进行变量关系的描述,需要采用 X 和 Y 进行相关程度大小的描述。因此,在对各个变量之间的相关进行分析与研究时,通常采用 Pearson 相关分析,对线性相关程度进行描述,设定相关的系数为 r,则当  $0 < r < 1$  时,证明 X 与 Y 之间存在的关系为正相关关系,而且数值越近 1 时,代表正相关性越明显;当  $-1 < r < 0$  时,代表 X 和 Y 之间存在的关系为负相关关系,且数值越接近 -1 时,代表负相关关系越明显。

对于蒙古国政府部门与非政部门薪酬满意度的  $X_2$ 、 $X_3$ 、 $X_4$ 、 $X_5$ 、 $X_6$  相关性分析结果见表 8。

表 8 为政府部门和非政府部门工资水平、工作稳定、薪酬制度公平、福利奖金与工作岗位发展计划和薪酬满意度的相关性分析,可以看出,在显著性水平为 0.01 下,政府部门和非政府部门工资水平、工作稳定、薪酬制度公平、福利奖金与工作岗位发展计划和薪酬满意度均呈现显著的相关关系。

## 3、回归分析

回归分析是确定两种或两种以上变量之间相互依赖定量关系的一种统计分析方法。根据相关分析结果,明确变量之间的关系,可进行回归分析。

以政府部门和非政府部门的工资水平、工作稳定、薪酬制度公平、福利奖金与工作岗位发展计划为自变量,薪酬满意度为因变量,进行回归,结果如表 9 所示。

由表 8 可以看出,对于政府部门,只有“工作稳定”的回归系数通过了显著性检验,而对其他因子(工资水平、薪酬制度公平、福利和奖金、未来工作岗位发展机会四个因素)无法进行回归分析。对于非政府部门,“工作稳定”、“薪酬制度公平”和“福利和奖金”的回归系数通过了显著性检验,而对“工资水平”、“未来工作岗位发展机会”这两个因素无法进行回归分析,以通过回归系数的方面为自变量,重新进行回归,结果见表 10 所示。

从表 10 可看出,政府部门中影响薪酬满意度的方面有“工作稳定”,且薪酬满意度和工作稳定的回归方程为:

$$Y_1(\text{薪酬满意度}) = 0.924 + 0.452 * X_4(\text{工作稳定})$$

即在其他条件不变下,工作稳定每提高一个单位,薪酬满意度提高 0.452 个单位。

非政府部门中影响薪酬满意度的方面有“工作稳定”、“薪酬制度公平”和“福利和奖金”,且薪

**Table 8.** Correlation analysis  
**表 8.** 相关分析

			工资水平	工作稳定	薪酬制度公平	福利奖金	工作地位发展计划
政府部门	薪酬满意度	Pearson相关性显著性(双侧)	0.543**	0.575**	0.352**	0.391**	0.595**
			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
非政府部门	薪酬满意度	Pearson相关性显著性(双侧)	0.380**	0.482**	0.576**	0.339**	0.372**
			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注: \*\*表示在 0.01 水平下相关。

**Table 9.** Regression results 1  
**表 9.** 回归结果 1

模型		非标准化系数		标准系数	t	Sig.
		B	标准误差	试用版		
政府部门	常量	0.212	0.250		.848	.402
	工资水平	0.135	0.083	0.211	1.638	.109
	工作稳定	0.293	0.093	0.372	3.138	.003**
	薪酬制度公平	0.098	0.106	0.108	.923	.361
	福利和奖金	0.120	0.117	0.128	1.029	.310
	未来工作地位发展机会	0.220	0.135	0.232	1.635	.110
非政府部门	常量	0.245	0.157		1.565	.120
	工资水平	0.046	0.033	0.094	1.371	.172
	工作稳定	0.216	0.071	0.221	3.034	.003**
	薪酬制度公平	0.399	0.065	0.406	6.141	.000**
	福利和奖金	0.131	0.051	0.161	2.546	.012**
	未来工作地位发展机会	0.084	0.066	0.087	1.277	.203

**Table 10.** Regression results 2  
**表 10.** 回归结果 2

模型		非标准化系数		标准系数	t	Sig.
		B	标准误差	试用版		
政府部门	常量	0.924	0.202		4.575	.000
	工作稳定	0.452	0.096	0.575	4.709	.000
非政府部门	常量	0.312	0.151		2.072	.040
	工作稳定	0.280	0.063	0.286	4.416	.000
	薪酬制度公平	0.430	0.063	0.438	6.823	.000
	福利和奖金	0.145	0.051	0.178	2.872	.005

薪酬满意度和工作稳定、薪酬制度公平以及福利和奖金的回归方程为:

$$Y_2(\text{薪酬满意度}) = 0.312 + 0.280 * X_4(\text{工作稳定}) + 0.430 * X_3(\text{薪酬制度公平}) + 0.145 * X_5(\text{福利和奖金})$$

即在其他条件不变下, 工作稳定每提高一个单位, 薪酬满意度提高 0.280 个单位; 薪酬制度公平每



提高一个单位, 薪酬满意度提高 0.430 个单位; 福利和奖金每提高一个单位, 薪酬满意度提高 0.145 个单位。

## 5. 结论与建议

通过对蒙古国政府部门与非政府部门 206 位员工的调查问卷以及统计学分析, 得出如下结论和建议。

### 1、个人因素对蒙古国政府部门与非政府部门薪酬满意度的比较分析

本文采用 spss13.0 软件的方差分析和 t 检验分析结果, 检验个人指标(如性别、年龄、学历、工作年限、管理层与否等)对薪酬满意度的不同影响。结果表明: 性别对政府部门与非政府部门的薪酬满意度都没有影响; 而年龄、学历和管理层与否方面, 不影响政府部门的薪酬满意度, 但会影响非政府部门的薪酬满意度; 在工作年限方面, 会影响政府部门的薪酬满意度, 但不会影响非政府部门的薪酬满意度。在政府部门, 工作时间较短或是刚毕业的年轻员工薪酬满意度较低; 而工作时间较长、年纪较大的员工薪酬满意度较高。在非政府部门, 本科生或是年轻的员工薪酬满意度较低; 而研究生毕业或是年纪较大的员工对薪酬满意度较高。比较特别的是, 在非政府部门高层经理对薪酬满意度并不是很高, 而普通员工对薪酬满意度较高, 原因可能是职位越高、压力越大, 降低了薪酬的满意度。说明在蒙古国政府部门比较论资排辈、看重资历; 非政府部门追求市场效率, 因此工作的年限、学历和职位对员工的薪酬和职业发展有重要的影响。性别对满意度并没有明显的差异, 说明在蒙古国没有主观上的性别歧视。政府部门和非政府部门薪酬满意度的影响因素不同, 可以分别采取措施提高薪酬的满意度。

### 2、工资水平、薪酬制度公平、福利和奖金、工作稳定、未来地位发展机会等五个因素对薪酬满意度的影响

运用相关分析和回归分析的结果可以看出, 政府部门和非政府部门的工资水平、工作稳定、薪酬制度公平、福利奖金与工作地位发展计划对薪酬满意度均呈现出显著的正相关关系。采用回归分析方法可以看出, 工作稳定对政府部门和非政府部门的薪酬满意度具有同样的影响, 而且工作稳定具有显著性影响。对于非政府部门, 除了工作稳定以外薪酬制度公平、福利和奖金都会有影响。

总体来看, 政府部门薪酬满意度比非政府部门薪酬满意度要低。政府部门总体上工资水平较低, 但工作压力不是很大, 工作比较稳定。在政府部门工作年限较短的员工薪酬满意度较低, 随着工作年限的增加, 工作激励工资和普级激励工资越高, 薪酬的满意度也越高。决定非政府部门薪酬满意度的重要因素为年龄、学历和管理层与否, 非政府部门虽然工资很高, 但工作压力很大、工作不稳定, 高层经理和普通员工的薪酬差别很大, 但并不是高层经理的满意度更高, 说明非政府部门薪酬制度方面还不够完善。因此, 蒙古国政府部门与非政府部门应完善薪酬制度, 以提高员工的薪酬满意度。

## 参考文献 (References)

- [1] 陈维政, 余那成, 程文文. 人力资源管理[M]. 北京: 高等教育出版社, 2011: 22-38.
- [2] Gantogs, G. (2010) Human Resources Management. Human Resources Academy, Mongolia.
- [3] Adams, J.S. (1965) Inequity in Social Exchange. In: Berkowitz, L., Ed., *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, New York, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- [4] Lawler, E.E. (1971) Corporate Profits and Employee Satisfaction: Must They Be in Conflict. *California Management Review*, **114**, 1-9. <https://doi.org/10.2307/41164365>
- [5] Henneman, H.G. and Schwab, D.P. (1985) Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology*, **20**, 129-141.
- [6] DeGieter, S.D.R. and Peperman, R.J.M. (2010) The Psychological Reward Satisfaction Scale: Developing and Psychometric Testing Two Refined Sub Scales for Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, **66**, 911-922. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05199.x>

- [7] DeConinck, J.B. and Stilwell, C.D. (2004) Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turn over Intentions. *Journal of Business Research*, **157**, 225-231. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00289-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00289-8)
- [8] Kessler, L., Heron, P. and Cagnon, S. (2006) The Fragmentation of Pay Determination in the British Civil Service: A Union Member Perspective. *Human Resources Abstracts*, **141**, 6. <https://doi.org/10.1108/00483480610636768>
- [9] Judge, T.A. and Welbourne, T.M. (1994) A Confirmatory Investigation of the Dimensions of the Pay Satisfaction Questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, **79**, 461-466. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.461>
- [10] Fong, S.C.L. and Skaffer, M.A. (2003) The Dimensional and Determinants of Pay Satisfaction: A Cross-Cultural Investigation of a Group Incentive Plan. *The International Journal of Human Resource Management*, **114**, 559. <https://doi.org/10.1080/0958519032000057592>
- [11] 于海波, 郑晓明. 薪酬满意的动力机制: 比较, 公平, 满意[J]. 科学学与科学技术管理, 2013, 34(6): 163-171.
- [12] 周文斌, 张萍, 蒋明雅. 中国企业新生代员工的敬业度研究—基于薪酬满意度视角[J]. 经济管理, 2013(10): 77-89.
- [13] 陈晓静, 贾琛珉. 员工薪酬满意度与工作绩效关系实证研究[J]. 社会科学家, 2013(3): 72-75.
- [14] 胡艳, 许白龙. 员工薪酬满意度对其安全行为的影响研究[J]. 中国安全科学学报, 2015, 25(5): 8-13.

#### 知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>  
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7311, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>  
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: [mm@hanspub.org](mailto:mm@hanspub.org)