

# 市场能力和职务层级对工作满意度的影响

马程雨

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2023年5月23日; 录用日期: 2023年6月18日; 发布日期: 2023年6月27日

## 摘要

员工工作满意度作为考核企业管理绩效的一项重要指标,目前日益受到企业界与学术界的关注。本文运用中国社会状况综合调查(CSS2019)的数据,研究市场能力与职务层级对工作满意度的影响。研究发现,除民族、政治面貌等一些客观因素之外,市场能力对工作满意度存在显著影响,学历水平在大专以上的人具有更高的工作满意度;职务层级对工作满意度也存在显著影响,职务层级越高的人对工作的满意度更高。最后,为提高工作满意度提出几点建议。

## 关键词

市场能力, 职务层级, 工作满意度

# The Influence of Market Ability and Job Level on Job Satisfaction

Chengyu Ma

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: May 23<sup>rd</sup>, 2023; accepted: Jun. 18<sup>th</sup>, 2023; published: Jun. 27<sup>th</sup>, 2023

## Abstract

As an important indicator to evaluate the performance of enterprise management, employee job satisfaction has been increasingly concerned by the business and academic circles. This paper uses the data of the comprehensive survey of Chinese Social Conditions (CSS2019) to study the impact of market ability and job level on job satisfaction. The study found that, in addition to some objective factors such as ethnic and political outlook, market ability has a significant impact on job satisfaction, and people with college education have higher job satisfaction; Job level also has a significant impact on job satisfaction. The higher the job level, the higher the job satisfaction. Finally, some suggestions are put forward to improve job satisfaction.

## Keywords

### Market Ability, Job Level, Job Satisfaction

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

## 1. 研究背景与提出问题

工作满意度是指个体对其所在工作环境中各个方面的一种积极的、主观的评价[1]。换言之，工作满意度是个体从工作中获得满足感的程度[2]。已有研究表明[3]，工作满意度与工作表现及人员流失直接相关。企业的劳动生产率和员工职业生活质量是企业人力资源管理的两个核心，而工作满意度又是企业员工职业生活质量的一项重要心理指标。因此，作为企业第一资源的员工，他们工作满意度水平的高低直接反映了企业组织管理绩效的高低，在某种程度上也决定了企业生产效益的好坏。正是由于以上原因，目前工作满意度的研究在组织行为学及社会心理学中是一个非常重要的内容。自 Hoppock (1935)发表了第一篇对员工工作满意度的研究报告至今，对工作满意度的研究一直比较活跃。工作满意度是企业诊断和改进的工具；提高员工满意度能够激发员工的参与理念和主人翁意识，增强员工对组织的认同感和忠诚度，减少员工的离职意向或行为[4]。

本文将使用中国社会状况综合调查(CSS2019)的访问数据，通过 SPSS 建立二元 Logistic 回归分析模型，研究影响工作满意度的因素，并针对工作满意度的影响因素提出针对性的一些建议，用来更好地提高人们的工作满意度。

本研究的意义在于对工作满意度及其影响因素进行调查分析，具有一定的理论价值。研究结果对企业调整员工管理方式，提高员工生产效率，降低人才流失具有一定的理论意义和实践意义。

## 2. 文献综述

已有研究表明，影响工作满意度的因素主要分为外部因素和内部因素。外部因素主要指的是政策、组织管理和社会环境等，内部因素主要是指参与主体的一些个体特征以及个人的内在追求等。

### 2.1. 外部因素

学者们对于工作满意度的外部影响因素的侧重点也有所不同。外部因素主要关注的是组织管理、政策和社会环境等因素。在影响饭店员工满意度方面[5]，麦克非林等认为员工最关心的3个因素是足够的培训、管理人员的管理技巧、饭店的组织结构和政策；谢祥项[6]通过因子分析认为影响员工满意度的因子从大到小依次是薪酬福利、监督管理、参与管理、职业发展、内在满意、绩效管理、信息沟通、关心员工、领导能力、团队合作、企业形象、人际关系和授权；吴慧等[7]通过因子分析认为饭店员工的激励因素按照因子均值从大到小依次是薪酬、管理制度、同事关系、领导水平、晋升与培训、工作条件、工作本身、信息和奖励。

### 2.2. 内部因素

内部因素有时候比外部因素更为重要，内部因素往往是个体作出工作决定的最后一步，主要包括家

庭因素、内在行为动机、价值追求等等。美国组织行为学者 Locke (1986)在对工作满意度的研究作了详细的论述后,认为工作满意度的影响因素主要包括:工作自主权、工作压力、工作期望、自尊、个人价值观和性别等的个体变量,等等;俞文钊(1996)对 128 名合资企业的员工工作满意度进行了研究后,发现影响合资企业员工整体工作满意度的因素主要有:个人因素、工作条件、福利待遇、工作报酬和同事关系。同时,他的研究还发现员工的性别、年龄、文化程度、职务级别、任职年限等人口和职业变量对工作满意度有显著的影响;胡蓓(2003)在对我国脑力劳动者进行研究时,认为影响我国脑力劳动者工作满意度最大的因素是人际关系[8];王志刚等(2004)的研究发现,影响员工工作满意度的最主要因素是教育水平(学历)和月收入。员工的学历和其工作满意度呈负相关关系,与此相反,员工的月收入和其工作满意度成正相关关系[9]。

通过文献梳理发现,学界对于工作满意度的影响因素的研究主要聚焦于外部环境因素特别是组织的管理以及政策,没有把更多焦点放在员工的个人因素上。外部环境固然重要,但是往往员工自身的因素才是作出决定的最重要因素。本文将立足于工作满意度的内部因素,从员工自身因素出发,探究市场能力与职务层级对工作满意度的影响。综上所述,本文提出以下假设:

研究假设 1: 市场能力对工作满意度存在显著影响;

研究假设 2: 职务层级对工作满意度存在显著影响;

研究假设 3: 职务层级知在市场能力对工作满意度的影响中存在中介效应。

### 3. 数据、模型与变量

#### 3.1. 数据来源

本文定量分析的数据是来源于中国社会状况综合调查(CSS2019)。该调查是由中国社会科学院社会学研究所在 2005 年发起的一项抽样调查项目,主要涵盖就业、家庭及社会生活、社会态度等主要领域,其目的在于获取中国社会变迁的数据资料,为社会科学研究和政府决策提供详细和科学的数据参考。其调查结果可推论至全国年满 18 至 69 周岁的住户人口,具有较好的数据公信力与社会声誉。本文的研究问题是工作满意度的影响因素,从 CSS2019 数据中选取相应的样本,并除去缺失值,得到最终的有效样本为 1017 个,通过二元 Logistic 回归模型研究因变量与自变量的关系。

#### 3.2. 模型

二元 Logistic 回归分析是一个广义的线性回归模型,是一种多变量统计方法,常用于数据挖掘,医学分析,经济预测等领域,在公共管理与社会学中应用也十分广泛。该模型在实际的应用中较为广泛,原因是其对数据的要求不高,也是与其具有研究自变量和因变量的关系优势有关,但要求因变量取值非 0 即 1。

Logistic 回归分析模型在因变量  $Y$  为二分变量时,事件发生概率的表达式为:

$$P(Y = 1 | X_1, X_2, \dots, X_n) = \frac{1}{1 + e^{\alpha + \sum_{i=1}^n \beta_i X_i}} \quad (1)$$

式中:  $P$  为工作满意发生的条件概率;  $X$  为工作满意度自变量因素;  $\alpha$  和  $\beta$  分别为 logistic 回归模型截距和回归系数;  $(\alpha+)$  为影响事件发生概率的线性函数。将式(1)取对数后,表达式为:

$$\ln = \alpha + \sum_{i=1}^n \beta_i X_i \quad (2)$$

其中,事件的发生可能性  $P$  与不发生的可能性  $1-P$  之比,称为比值,比数(odds),即  $\text{odds} = P/(1-P)$ 。

### 3.3. 变量

#### 3.3.1. 因变量

本文研究的因变量 Y 是工作满意度。在 CSS2019 调查问卷中，将因变量 Y 生育意愿体现为“请用 1~10 分来表达您对目前这份工作的满意程度，1 表示非常不满意，10 表示非常满意”。如果受访者选择问卷选项中的“1~5 分”，则意味着对工作不满意，将其赋值为 0；如果受访者选择“6~10 分”，则意味着对工作满意，将其赋值为 1。

#### 3.3.2. 自变量

1) 市场能力。市场能力指的是个人具有参与市场交换的实际本领，或者个人能够提供的参与市场交换的稀缺资源的价值量，教育证书是影响市场能力的主要因素。将其测量化为受教育水平，选自 CSS2019 调查问卷中“教育程度”，并进行操作化，将其操作化为分类变量，将回答“未上学到初中”赋值为“1”；将回答“高中到职高技校”赋值为“2”；将回答“大学专科到研究生”赋值为“3”。

2) 职务层级。职务层级就是一定职务层次所对应的级别，是确定员工薪资待遇以及其他待遇的重要依据。在 CSS2019 调查问卷中，将职务层级体现为“目前在您这份工作中，您的技术等级是？”，根据受访者的选择将其进行编码，将选择“初级工和中级工”赋值为“1”，将选择“高级工”赋值为“2”，将选择“技师和高级技师”赋值为“3”。

#### 3.3.3. 控制变量

本研究将一些变量提取作为本次二元 Logistic 回归模型的控制变量(见表 1)，具体包括：1) 政治面貌，选自 CSS2019 调查问卷中“您的政治面貌是？”，并对其重新编码为虚拟变量(非党员 = 0；党员 = 1)；2) 性别，将性别重新编码为虚拟变量(男性 = 1；女性 = 0)；3) 户口，将户口重新编码为虚拟变量(农业户口 = 0；非农业户口 = 1)；4) 宗教信仰，将宗教信仰重新编码为虚拟变量(无神论者 = 0；有宗教信仰 = 1)。

Table 1. Descriptive analysis of related variables (N = 1017)

表 1. 相关变量的描述性分析(N = 1017)

变量	频率	变量	频率
性别	男 53.78%	市场能力	未上学到初中 49.43%
	女 46.22%		高中到职高技校 22.11%
户口	农业 61.78%		大学专科到研究生 28.46%
	非农业 38.22%	工作满意度	满意度高 75.35%
宗教	有信仰 13.21%		满意度低 24.65%
	无信仰 86.79%	职务层级	初级和中级工 59.42%
			高级工 19.42%
技师和高级技师 21.16%			
政治面貌	党员 14.42%		
	非党员 85.58%		

## 4. 实证分析结果

### 4.1. 控制变量对工作满意度的影响

模型一显示了控制变量对工作满意度的影响(见表 2)。1) 政治面貌，结果显示政治面貌对工作满意

度存在显著影响( $p < 0.05$ ), 党员比非党员的工作满意度更高; 2) 户口, 结果显示户口对工作满意度存在显著影响( $p < 0.05$ ), 非农业户口比农业户口对工作的满意度更高; 3) 宗教信仰, 结果显示宗教信仰对工作满意度不存在显著影响( $p > 0.05$ ); 4) 性别, 结果显示性别对工作满意度存在显著影响( $p < 0.05$ ), 女性的工作满意度比男性要高。

**Table 2.** Influence of control variables, market ability and job level on job satisfaction

**表 2.** 控制变量、市场能力与职务层级对工作满意度的影响

变量	模型一		模型二		模型三		模型四	
	B	显著性	B	显著性	B	显著性	B	显著性
性别	-0.236	0.001	-0.212	0.005	-0.084	0.794	-0.031	0.925
户口	0.607	0.000	0.244	0.006	0.849	0.004	0.559	0.084
政治面貌	0.918	0.000	0.682	0.000	0.647	0.165	0.514	0.277
职务层级								
高级工					0.352	0.005	0.402	0.039
技师和高级技师					0.507	0.005	0.463	0.032
宗教	0.007	0.947	0.028	0.797	-0.198	0.613	-0.099	0.802
市场能力								
高中到职高技校			0.376	0.000			0.376	0.026
大学专科到研究生			0.531	0.000			0.431	0.031
霍斯默 - 莱梅肖检验	0.226		0.176		0.482		0.514	

注: 市场能力参照组为初中及以下; 政治面貌参照组为非党员; 性别参照组为女性; 户口参照组为农业户口; 宗教参照组为有宗教信仰; 职务层级参照组为初级和中级。

#### 4.2. 市场能力对工作满意度的影响

模型二显示了市场能力对工作满意度的影响(见表 2)。将控制变量与自变量市场能力一起放入模型得出结果, 结果显示市场能力对工作满意度存在显著影响( $p < 0.05$ )。市场能力 = 2 (学历水平在高中~职高技校之间)的系数为 0.376, 市场能力 = 3 (学历水平在大学专科到研究生之间)的系数为 0.531, 假设 1 成立。分析结果可得, 学历水平在高中至职高技校之间的人的工作满意度相比于学历水平较低的(未上学习到初中)人高, 但学历水平在大专以上的人具有更高的工作满意度。

#### 4.3. 职务层级对工作满意度的影响

模型三显示了职务层级对工作满意度的影响(见表 2)。将控制变量与自变量职务层级一起放入模型得出结果, 结果显示职务层级对工作满意度存在显著影响( $p < 0.05$ ), 职务层级 = 2、3、的系数明显比职务层级 = 1 的系数要高, 因此假设 2 成立。分析结果可得, 职务层级越高的人比职务层级低的人对自己的工作具有更高的满意度。

#### 4.4. 市场能力、职务层级对工作满意度的影响

模型四显示了市场能力与职务层级对工作满意度的影响(见表 2)。将控制变量、市场能力与职务层级三个变量一同放入模型进行检验, 结果显示市场能力与职务层级依然对工作满意度存在显著影响( $p <$



0.05)。通过嵌套模型可以发现,职务层级在模型四中系数显著,且在以职务层级为因变量、市场能力为自变量的放入到模型中,市场能力的  $p$  值在 95% 的置信水平上显著,因此可以判断职务层级在市场能力工作满意度的影响中起到了中介效应的作用。为进一步验证中介效应,本文进行了 Sobel 检验,  $Z = 1.724$ ,  $p < 0.05$ , 通过了检验。因此可以认定假设 3 成立。

## 5. 结论与建议

本文在性别、户口、政治面貌等控制变量下,从就业者自身因素出发,建立二元 Logistic 回归分析模型,研究市场能力与职务层级对工作满意度的影响。主要得到以下结论:

第一,市场能力对工作满意度存在显著影响。学历水平在高中至职高技校之间的人的工作满意度相比于学历水平较低的(未上学到初中)人高,但学历水平在大专以上的人具有更高的工作满意度。学历越高,可以胜任和选择的就业机会就会越多,找到令自己各方面都满意的工作的概率就会越高。所以应该尽可能的提高受教育程度,以便找到心仪的工作。

第二,职务层级对工作满意度存在显著影响。职务层级越高的人比职务层级低的人对自己的工作具有更高的满意度。这就要求企业和用人单位保持晋升的公平性,量才而用,对于工作能力和贡献突出的员工要提高他们的职务层级。晋升为员工提供个人成长的机会、更多的责任和更高的社会地位。晋升的公平性与合理性对满意度影响较大,只有当员工认为晋升机会是公平、合理的时候,才会提高他们的工作满意度。

第三,户口、性别和政治面貌对居民的工作满意度存在显著影响,党员的工作满意度比非党员高,非农业户口比农业户口对工作的满意度更高,女性的工作满意度比男性要高。

人是生产力中最决定性的因素,企业和用人单位能否提高员工的工作满意度,从而避免人才流失,对企业的生存和发展具有重要影响。本文希望通过分析影响工作满意度的因素从而能为提高工作满意度提供借鉴。但本文主要从就业者的个人因素出发,一定程度上忽视了外部环境的作用。

## 参考文献

- [1] Barrett, M.C., Goldenberg, D. and Faux, S. (1992) Career Patterns and Job Satisfaction of Canadian Nurses Educators. *Journal of Advanced Nursing*, **17**, 1002-1011. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb02030.x>
- [2] Joiner, C. and Van Servellen, G.M. (1984) Job Enrichment in Nursing: A Guide to Improving Morale, Productivity and Retention. Aspen Systems, Scottsdale, AZ, 88.
- [3] Sanger, E., Richardson, J. and Larson, E. (1985) What Satisfies Nurses Enough to Keep Them? *Nursing Management*, **16**, 43-46. <https://doi.org/10.1097/00006247-198509000-00007>
- [4] Parrish, F. (2005) Theories and Research on Job Satisfaction. Wiley, Hoboken, NJ, 180-202.
- [5] 马明, 陈方英, 等. 员工满意度与敬业度关系实证研究——以饭店为例[J]. 管理世界, 2005(11): 120-126.
- [6] 谢祥项. 员工满意与饭店人力资源管理的研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 中南林业科技大学, 2003.
- [7] 吴慧, 徐栖玲. 酒店员工激励因素的实证分析[J]. 中国旅游饭店, 2004(9): 24-28.
- [8] 胡蓓, 陈建安. 脑力劳动者工作满意度实证研究[J]. 科研管理, 2003, 24(4): 139-144.
- [9] 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(1): 101-106.