

文章编号: 1000 - 2995(2011)03 - 0010 - 0091

薪酬公平、人格特质与工作满意度关系研究

王炳成

(山东科技大学 经济管理学院, 山东 青岛 266510)

摘要: 论文以山东省潍坊市的三家国有医院的正式员工为研究对象, 以人格特质为调节变量, 薪酬外部公平性与内部公平性为自变量构建模型, 检验它们对员工工作满意度的影响。文章用 SPSS15.0 和 AMOS7.0 对收集的 221 份有效问卷进行了描述性统计、信度检验和相关性分析, 用阶层回归分析的方法对各变量间的关系进行了检验。最终的结论为: (1) 薪酬的外部公平性与内部公平性皆对员工的工作满意度产生显著影响; (2) 大五人格中, 勤勉正直性的调节作用显著, 其它人格特质的调节作用皆未获支持; (3) 性别、年龄、受教育程度与职级等变量对工作满意度的影响不显著。

关键词: 薪酬公平; 人格特质; 工作满意度; 阶层回归分析

中图分类号: F270.7

文献标识码: A

1 引言

随着国家医疗制度的改革, 医院将逐步走向市场, 相互之间的竞争也将越来越激烈, 患者满意将成为医院获得竞争优势的重要源泉。哈佛大学的一项调查研究表明, 员工的工作满意度每提高 3%, 企业的顾客满意度就可以提高 5%; 员工工作满意度达到 80% 的公司, 平均利润率的增长要高出同行业其它公司 20% 左右 (李锦记, 2006) [1]。Davis (1951) [2] 指出, 提高员工工作满意度, 可以使员工忠诚、善待顾客并以团体为荣, 且对工作本身保持高度兴趣, 并表现出良好的纪律性。Gronroos (1985) [3] 也指出, 只有组织内部员工的满意, 才能使得顾客满意。Gaertner (1999) [4] 认为员工工作满意度对公司效益具有深度影响, 当员工对工作感到不满意时, 他们将无法对公司产生认同, 也无法展现其工作热诚, 可能

造成顾客流失, 使公司在营收上产生损失。叶仁荪等 (2005) [5]、潘持春 (2009) [6] 等的研究证明, 员工的工作满意度与员工离职显著负相关。李晓轩等 (2005) [7] 证实了工作满意度对科研绩效有显著影响。Petty et al. (1984) [8] 通过元分析指出, 工作满意与员工绩效之间确有显著的正向关系。因此, 在医疗改革进程加快的今天, 对医院员工的工作满意度进行研究具有重要的意义。

员工工作满意度的影响因素中, 薪酬公平与人格特质是两个重要的变量。Hulin & Smith (1964) [9] 的研究认为, 薪酬与工作满意正相关。Lawler & O' Gara (1967) 研究指出, 当员工感到自己的薪酬是处于偏低的不平衡状态时, 其生产力、工作质量与工作态度都会受到影响。张士菊与廖建桥 (2007) [10] 指出, 薪酬福利对工作满意度的影响最大。汪纯孝等 (2006) [11] 认为, 企业薪酬管理公平性是影响员工薪酬满意感的重要因素, 但他们的研究中所指的企业薪酬管理公平是指内部公

收稿日期: 2009 - 06 - 22; 修回日期: 2009 - 12 - 14.

作者简介: 王炳成 (1974 -), 男, 山东青岛人, 副教授, 硕士生导师, 研究方向: 人力资源管理, 创新管理。

平,对外部公平并未涉及。吴绍琪等(2005)^[12]研究指出,研究型大学教师薪酬总体满意度较低,教师相对最不满意的是薪酬的外部竞争性(即外部公平性)。

在人格特质的研究方面,Staw(2001)^[13]认为工作满意度具有倾向性成份,这种倾向性源于个体稳定的人格特质。李锡元与李雯雯(2009)^[14]的研究表明,职业经理人的性格特质与工作满意度显著相关。李再长等(2005)^[15]、Sharanjit(2005)^[16]等研究表明,人格特质对工作满意度的影响达到显著水平。Judge et al.(2002)^[17]发现情绪敏感性、外向性及勤勉正直性与工作满意度相关。

虽然相关人员在人格特质与工作满意度的关系上进行了大量的研究,但过去的研究基本上都是以人格特质为自变量,探讨人格特质对工作满意度的直接作用。但如果人格特质确实是工作满意度的主要决定因素,那么作为企业的管理人员,则应当将主要精力放在鉴别员工的人格特质上,而不应将主要精力投入到其它管理手段上(如本文中的薪酬公平),而现实显然不是这样。因此,将人格特质作为自变量并不合适。Connolly & Viswesvaran(2000)^[18]也指出,人格具有调节工作满意度的作用。张兴贵与郭杨(2008)^[19]指出,人格因素很可能是影响感知公平性的重要变量,更有可能间接影响工作满意度。而过去探讨薪酬公平与工作满意度关系的研究中,又普遍没有考虑人格特质的作用。因此,本文拟将薪酬公平、人格特质与员工工作满意度结合起来进行实证研究,以薪酬的外部公平与内部公平为自变量,以人格特质为调节变量构建模型,检验它们对员工工作满意度的影响。

2 理论与假设

2.1 工作满意度

刘凤瑜、张金成(2004)^[20]指出,对工作满意度的研究可以追溯到“科学管理之父”弗雷德里克·泰勒,并认为那时虽未正式提出“工作满意度”一词,但已具备了这一思想的雏形。Cribbin(1972)^[21]认为,工作满意度是工作者对其工作环境的感觉,这种满足包括福利、高薪等。

由于工作满意度不仅是一种非常重要的工作

态度,而且对员工的工作行为和工作绩效有着强烈影响,如叶仁荪等(2005)、李晓轩等(2005)、潘持春(2009)所证明的,因此,Russ & McNeilly(1995)^[22]指出,它长期以来就是组织行为学的一个重要研究领域。

工作满意度对员工的组织公民行为也有很大的影响。Bateman & Organ(1983)^[23]认为,具有高度满足感的员工能够展现出奉献精神,产生对组织有利的相关行为。Roethlisberger & Dickson(1964)^[24]也认为,工作满意会使员工对组织表现出具有正面贡献的工作行为。鉴于员工工作满意度的重要性,有必要对影响员工工作满意度的因素进行深入的研究。

2.2 薪酬公平

薪酬是指雇员作为雇佣关系中一方所得到的各种货币收入,以及各种具体的服务和福利之和(Milkovich & Newman,1999)^[25],是雇员从工作中得到的报酬。Kleiman(1997)^[26]指出,从工作中得到的报酬对大多数寻找工作的人来说都是一个主要考虑的因素。Berkowitz et al.(1987)^[27]指出,薪酬不仅是一种谋生、让人们获取物质及休闲需要的手段,它还能满足人们的自我和自尊的需要。而员工的自我与自尊需要的满足,主要通过其报酬的相对价值体现出来。所谓报酬的相对价值,是指员工将自己的报酬与其它人相比较,从而判断其在组织中的地位。

Lawler & Porter(1963)^[28]指出,当员工感到薪酬不公平时,会带来缺勤、怠工、工作不满意、离职等后果。根据Hulin & Smith(1964)、Lawler & O' Gara(1967)、吴绍琪等(2005)、汪纯孝等(2006)、张士菊与廖建桥(2007)的研究,我们提出如下假设:

H1: 薪酬公平对员工工作满意度具有正向的影响作用。

Robbins(1994)^[29]指出,员工会把自己目前的工作,与其它组织中从事相似工作的员工进行比较,即组织外他比(Other - outside),也会在同一组织内,以自己目前的工作与其他从事相似工作的员工相比较,即组织内他比(Other - Inside)。Wallace & Fay(1983)^[30]指出,要使员工在组织外他比中感到公平,就必须使薪酬具有外部公平性(又称为外部竞争性),Lazer(2001)^[31]、Jackson &

Schuler(2001)^[32]都认为,由于薪酬水平会影响员工进入公司工作的意愿,因此,公司必须提供足够高的薪酬水平,以使吸引员工进入公司工作,并留住那些高素质的员工。要使员工在组织内他比中感到公平,就必须使薪酬具有内部公平性,如Lazer(2001)认为职务之间的薪酬差距,会影响员工的努力程度。因此,我们提出如下假设:

H1a: 薪酬的外部公平性对员工工作满意度具有正向的影响作用。

H1b: 薪酬的内部公平性对员工工作满意度具有正向的影响作用。

2.3 人格特质

Pervin(1970)^[33]认为人格是一个人在对情境做反应时,所表现出来的结构性质与动态性质。Zimbardo, Weber & Johnson(2000)^[34]认为人格是个人在不同时间、不同情境中所表现出来的独特的心理特质,其决定了个人适应环境的行为模式及思考方式。Tenopyr(1993)^[35]将人格特质定义为个体表现出的一种内含思考、感觉、行为的普遍形态,而这些特质将会影响个人的职业兴趣与选择、工作类型与工作满意等。

De Cenzo & Holoviak(1990)^[36]认为,虽然人格特质会影响员工的工作满意度,但如果一家公司的薪酬被认为是不适当的,那么高级求职者们就会拒绝接受该公司的雇佣,并且现有的雇员也可能选择离开这个组织。员工即使继续选择留在这个组织中,但心怀不满的雇员则可能会采取没有生产率的行动,如较少的积极性、帮助性和合作性等(Schiemann,1987)^[37]。所以我认为,薪酬公平对员工的工作满意度的影响是主要的,人格特质只会起到调节作用,而现实也支持这个观点。因此我们提出如下假设:

H2: 人格特质会强化薪酬公平与工作满意度的关系。

在人格特质的研究中,大五人格(Big Five)具有较大的影响力。大五人格是Norman(1963)^[38]根据Allport、Cattell及其它特质论的研究,以因素分析等统计方法分析出的五种人格因素分类,此后Goldberg(1990)^[39]将其命名为大五人格。目前被广为接受的是Costa, McCrea & Busch(1986)^[40]使用的形容词分类,包括亲和性(Agreeableness)、勤勉正直性(Conscientiousness)、外

向性(Extraversion)、情绪稳定性(Neuroticism or emotional stability)及开放学习性(Openness to experience)。

亲和性描述的是个体服从别人的倾向性。高亲和性的人是合作、热情和信赖他人的,而低亲和性的人是则冷淡、敌对和不受欢迎的。Costa & McCrae(1992)^[41]认为,高亲和性员工的价值观具有支持性、合作性、避免冲突性。由于高亲和性的员工心态较好,因此相对容易对工作感到满足。我们提出下面的假设:

H2a-1: 亲和性对薪酬外部公平与工作满意度的关系具有正向调节作用。

H2a-2: 亲和性对薪酬内部公平与工作满意度的关系具有正向调节作用。

Barrick & Mount(1995)^[42]认为,勤勉正直性包括成就性与可靠性两种主要的特质,因此这种人会比较有抱负、脚踏实地、坚持性,同时也具有谨慎、小心与整洁性(Costa & McCrae,1992)。而Goldberg(1990)认为这类人也倾向较具控制性、受规则约束性、谨慎小心性及风险趋避性。因此,高勤勉正直性的员工会产生高的工作满意度。

H2b-1: 勤勉正直性对薪酬外部公平与工作满意度的关系具有正向调节作用。

H2b-2: 勤勉正直性对薪酬内部公平与工作满意度的关系具有正向调节作用。

外向性描述的是个体对与他人关系感到舒适的程度。外向性高的人其特征除了自信、主动活跃、喜欢表现外,还喜欢交朋友、爱参与热闹场合、活泼外向等,而且这类人通常比较合群、善于交际(Costa & McCrae,1992);而外向性低的人则较保守、腼腆、安静。因此,外向性高的员工能够通过社会网络得到更多的支持与友谊,会具有较高的工作满意度。

H2c-1: 外向性对薪酬外部公平与工作满意度的关系具有正向调节作用。

H2c-2: 外向性对薪酬内部公平与工作满意度的关系具有正向调节作用。

情绪稳定性刻画的是个体承受压力的能力。积极的情绪稳定性者倾向于平和、自信和安全,而消极的情绪稳定者倾向于紧张、焦虑、失望和缺乏安全感(Wiggins,1996)^[43]。因此,高情绪稳定性员工不易被薪酬的不公平所激怒,工作满意度会

相对较高,而低情绪稳定性者则相反。我们提出如下假设:

H2d - 1: 情绪稳定性对薪酬外部公平与工作满意度的关系具有正向调节作用。

H2d - 2: 情绪稳定性对薪酬内部公平与工作满意度的关系具有正向调节作用。

开放学习性是指个体在新奇方面的兴趣和热衷程度。Costa & McCrae (1992) 认为,开放学习性高的人富有创造性、凡事好奇、具有艺术敏感性等特点,而处于另一个极端的人则保守,安于现状,对熟悉的事物容易感到舒适和满足。因此我们提出如下假设:

H2e - 1: 开放学习性对薪酬外部公平与工作满意度的关系具有负向调节作用。

H2e - 2: 开放学习性对薪酬内部公平与工作满意度的关系具有负向调节作用。

3 研究方法

3.1 研究架构

根据前面提出的相关假设,本研究的理论框架如图 1 所示。

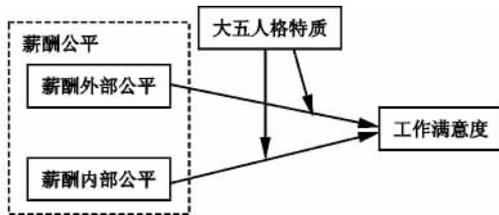


图 1 研究框架图
Figure 1 Research Structure

3.2 问卷设计

本研究由薪酬公平问卷、工作满意度问卷和人格特质问卷共三个部分构成。

薪酬公平问卷取自于 Weiss et al. (1967)^[44] 所发展的明尼苏达满意度量表 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, 简称 MSQ) 和 Smith, Kendall & Hulin (1969)^[45] 所发展的工作说明指标 (Job Descriptive Index, 简称 JDI) 中的有关薪酬公平的题目, 共计 11 题, 其中外部公平性 9 题, 内部公平性 2 题。所有题目采用 Likert 五点量表进行衡量, 从 1(非常不

同意) 到 5(非常同意)。这 11 个题目中仅第 4 题“由于薪酬原因,经常使公司员工辞职或跳槽”为反向题,其他题目皆为正向题目。

工作满意度问卷主要依据 Smith, Kendall & Hulin(1969) 所发展出来的工作说明指标 (Job Descriptive Index, JDI) 来衡量。问卷由 5 个题目构成,全部为正向题目,所有题目采用 Likert 五点量表进行衡量,从 1(非常不同意) 到 5(非常同意)。

人格特质问卷主要根据 Goldberg(1999)^[46] 所发展的大五人格特质量表,共计 25 个题目,全部采用 Likert 五点量表进行衡量,从 1(非常不同意) 到 5(非常同意)。

3.3 研究样本与分析方法

研究样本来源于山东省潍坊市的三家国有医院的正式工作人员,所有问卷采用匿名的形式发放与回收,问卷发放与回收时间为 2009 年 2 月。

问卷回收后,以 SPSS15.0 进行样本的描述性统计、各个构面的信度检验,以 AMOS7.0 进行各构面间的相关性分析,以阶层回归分析进行相关假设的验证。邱皓政(2009)^[47] 指出,阶层回归分析本质上是一种验证性技术,而非探索性的方法,该方法在使用过程中,变量的投入与否可由研究者基于理论或研究需要而定,是一种弹性最大、最具有理论与实务意义的回归分析程序。可见,阶层回归分析非常适合本研究的需要。因此,本研究采用此方法检验相关假设。

4 研究结果

4.1 样本的描述性统计

此次调查共发放问卷 300 份,收回 248 份,问卷回收率为 82.7%,剔除填答不全的问卷 27 份,共计收回有效问卷 221 份,问卷有效回收率为 73.7%。应答者的基本情况如表 1 所示。

4.2 信度与效度分析

由于问卷的题目来源于国外学者的研究,因此我们首先对问卷进行了相关题目适当性检验并删除了部分题目。删减题目的标准,除了根据 Cronbach's α 值之外,还利用“题项 - 总分”相关值 (Item - total Correlation) 进行检验,若低于 0.3 或为负值则考虑删除。然后通过 SPSS15.0,对每个构面的信度进行了检验,如表 2 所示。

表 1 研究样本的描述性统计

Table 1 Descriptive Statistics

	层级	有效样本	比例(%)		层级	有效样本	比例(%)
单 位	医院 1	111	50.2	教育程度	高中及以下	17	7.7
	医院 2	52	23.5		专科	153	69.2
	医院 3	58	26.3		大学	49	22.2
性 别	男	113	51.1	职 级	硕士及以上	2	0.9
	女	108	48.9		普通员工	167	75.6
年龄构成	20-29 岁	62	28.1	基层管理人员	33	14.9	
	30-39 岁	92	41.6		部门负责人	19	8.6
	40-49 岁	51	23.1		高层管理人员	2	0.9
	50 岁以上	16	7.2				

表 2 各构面的信度检验

Table 2 Reliability Test

构面		删除题数	最终题数	Cronbach's α
工作满意度		0	5	0.780
薪酬公平	外部公平	1	8	0.856
	内部公平	0	2	0.627
人格特质	亲和性	1	4	0.607
	勤勉正直性	1	4	0.611
	外向性	2	3	0.611
	情绪稳定性	2	3	0.601
	开放学习性	1	4	0.602

由表 2 可知,各构面的信度系数均高于 0.6, 根据 Nunnally(1978)^[48] 的建议,Cronbach's α 系数介于 0.5 与 0.7 之间时为可信,介于 0.7 至 0.9 时为很可信,因此,本问卷的各个构面都达到了信度要求。

由于各个构面的题项都来源于以前学者的研究,因此,问卷具有内容效度。

4.3 相关性分析

我们用 AMOS7.0 进行相关性分析,各构面间的相关系数如表 3 所示。

表 3 各构面间的相关性表

Table 3 Correlation Matrix

	构面	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1	工作满意度	3.199	.785	1						
2	外部公平	3.282	.749	.267***	1					
3	内部公平	3.020	.951	.121**	.396***	1				
4	亲和性	3.501	.627	.088**	.156***	.038	1			
5	勤勉正直性	3.339	.632	.086**	.141***	.040	.174***	1		
6	外向性	3.220	.721	.084*	.175***	.145***	.173***	.194***	1	
7	情绪稳定性	2.837	.789	.031	.050	.026	.077**	.104***	.097**	1
8	开放学习性	3.168	.561	.064*	.191***	.085*	.186***	.200***	.207***	.131***

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

4.4 薪酬外部公平、工作满意度与人格特质的阶层回归分析

我们以阶层回归分析探讨相关假设,以员工的性别、年龄、教育程度与职级作为虚拟变量,将员工的工作满意度作为因变量,将员工的薪酬外

部公平作为自变量,然后将调节变量人格特质加入,最后将外部公平与人格特质的交互作用纳入到模型中,以检验人格特质对薪酬的外部公平与工作满意度的关系的调节效果。

模式 1(M1) 为仅纳入虚拟变量的回归分析,

由表 4 知, $R^2 = 0.020$, F 值为 1.089 ($p > 0.05$), 表明整体模式并不显著。

模式 2 (M2) 为将自变量薪酬外部公平性加入后的回归分析, $R^2 = 0.185$, $\Delta R^2 = 0.165$, 表示加入薪酬的外部公平性后, 可解释总体的 18.5%, 相比模式 1, 解释能力增加了 16.5%。模式 2 的 F 值为 9.777, $P < 0.001$, 显示整体模式达到显著水平。检验其它变量的回归系数, 薪酬外部公平的 $\beta = 0.416$, $P < 0.001$, 达到显著水平, 且各变量的方

差膨胀因子 VIF 的最大值为 1.306 < 5 , 可排除因子间的多重共线性问题, 表明薪酬的外部公平与工作满意度正相关, 假设 H1a 得到验证。

模式 3 (M3) 为将调节变量人格特质加入后的回归分析, $R^2 = 0.231$, $\Delta R^2 = 0.046$, F 值为 6.318, $P < 0.001$, 显示整体模式达到显著水平。检验其它变量的回归系数, 薪酬外部公平的 $\beta = 0.356$, $P < 0.001$, 达到显著水平, 但人格特质均未达到显著水平。

表 4 薪酬公平、工作满意度与人格特质的阶层回归分析表

Table 4 Hierarchical Regression Analysis for Pay Equity, Personality Traits and Job Satisfaction

	工作满意度							
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
虚拟变量								
性别	.047	.044	.028	.076	.047	.038	.027	.034
年龄	-.065	-.117	-.124	-.117	-.065	-.099	-.116	-.122
教育程度	.098	.021	.037	.065	.098	.012	.024	.028
职级	.067	.079	.056	.087	.067	.060	.038	.054
自变量								
薪酬外部公平 (A)		.416***	.356***	.280***				
薪酬内部公平 (B)						.458***	.397***	.397***
调节变量								
外向性 (C)			.065	.010			.053	.013
亲和性 (D)			.140	.025			.127	.067
勤勉正直性 (E)			.141	.210*			.140	.129
情绪稳定性 (F)			.006	-.002			-.004	.023
开放学习性 (G)			-.134	-.084			-.073	-.086
交互作用								
A × C				.096				
A × D				-.038				
A × E				.297***				
A × F				.000				
A × G				.134				
B × C								.134
B × D								-.050
B × E								.188*
B × F								-.072
B × G								.139
Max VIF	1.305	1.306	2.084	2.417	1.305	1.305	2.078	2.223
R ²	.020	.185	.231	.398	.020	.221	.268	.357
Adjust R ²	.002	.166	.195	.354	.002	.203	.233	.310
Δ R ²	.020	.165	.046	.166	.020	.202	.047	.089
F	1.089	9.777***	6.318***	9.020***	1.089	12.223***	7.692***	7.576***

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

模式 4 (M4) 将薪酬外部公平与人格特质的交互作用加入, $R^2 = 0.398$, $\Delta R^2 = 0.166$, F 值为 9.020 ($P < 0.001$), 显示整体模式达到显著水平。另外, 从每个模式中所增加的 R^2 (ΔR^2) 可看出各个影响因素的解释能力的大小。在加入薪酬外部公平自变量后, R^2 由 0.020 (模式一) 增加为 0.185 (模式二), ΔR^2 为 0.165; 而再加入调节变量的交互作用之后, R^2 由 0.185 (模式二) 增加为 0.398 (模式四), ΔR^2 为 0.113, 其解释能力明显增加并达到显著水平。由 M4 可知, 薪酬外部公平性的 β 值为 0.280 ($P < 0.001$), 勤勉正直性 β 值为 0.210 ($P < 0.05$), 勤勉正直性与薪酬外部公

平性交互作用项的 β 值为 0.297 ($P < 0.001$), 且各变量的方差膨胀因子 VIF 的最大值为 2.417 < 5 , 可排除因子间的多重共线性问题。

按刘军(2008)^[49]给出的方法, 做出勤勉正直性与外部公平性交互作用对员工工作满意度的影响图示, 如图 2 所示, 表明勤勉正直性高的员工随着薪酬的外部公平性的提高, 其工作满意度也提高, 而低勤勉正直性的员工随着薪酬外部公平性的增加, 其工作满意度却有所降低。因此假设 H2b-1 成立, 但 H2a-1、H2c-1、H2d-1、H2e-1 均未获支持。

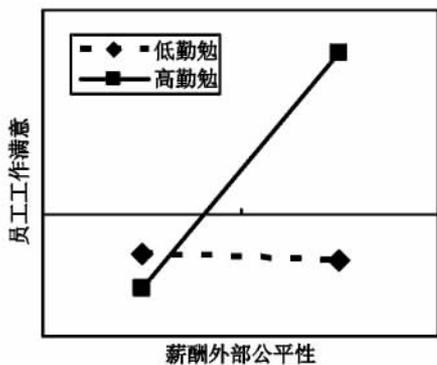


图 2 勤勉正直性与薪酬外部公平性交互作用对员工工作满意度的影响

Figure 2 The Mutual Effect of Conscientiousness and External Pay Equity toward Job Satisfaction

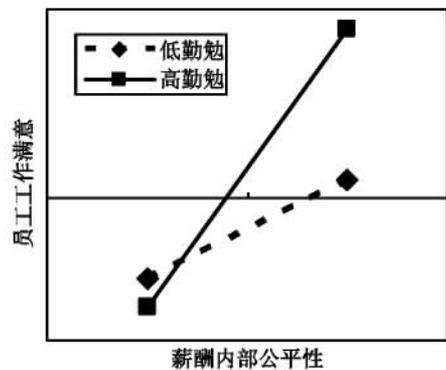


图 3 勤勉正直性与薪酬内部公平性交互作用对员工工作满意度的影响

Figure 3 The Mutual Effect of Conscientiousness and Internal Pay Equity toward Job Satisfaction

4.5 薪酬内部公平、工作满意度与人格特质的阶层回归分析

我们仍将员工的性别、年龄、教育程度与职级作为虚拟变量, 将员工的工作满意度作为因变量, 将员工的薪酬内部公平性作为自变量, 然后将调节变量人格特质加入, 最后将内部公平与人格特质的交互作用纳入到模型中, 以检验人格特质对薪酬的内部公平与工作满意度的关系的调节效果。

模式 5 (M5) 为仅纳入虚拟变量的回归分析, 由表 4 知, $R^2 = 0.020$, F 值为 1.089 ($P > 0.05$), 表明整体模式并不显著。

模式 6 (M6) 为将自变量薪酬的内部公平性加入后的回归分析, $R^2 = 0.221$, $\Delta R^2 = 0.202$, 表示加入薪酬的内部公平性后, 可解释总体的

22.1%, 相比模式 5, 解释能力增加了 20.2%。模式 6 的 F 值为 12.223, $P < 0.001$, 显示整体模式达到显著水平。检验其它变量的回归系数, 薪酬内部公平的 $\beta = 0.458$, $P < 0.001$, 达到显著水平, 且各变量的方差膨胀因子 VIF 的最大值为 1.305 < 5 , 可排除因子间的多重共线性问题, 表明薪酬的内部公平与工作满意度正相关, 假设 H1b 得到验证。

模式 7 (M7) 为将调节变量人格特质加入后的回归分析, $R^2 = 0.268$, $\Delta R^2 = 0.047$, F 值为 7.692, $P < 0.001$, 显示整体模式达到显著水平。检验其它变量的回归系数, 薪酬内部公平的 $\beta = 0.397$, $P < 0.001$, 达到显著水平, 但人格特质均未达到显著水平。

模式 8 (M8) 将薪酬内部公平与人格特质的

交互作用加入, $R^2 = 0.357$, $\Delta R^2 = 0.089$, F 值为 7.576 ($P < 0.001$), 显示整体模式达到显著水平。另外, 从每个模式中所增加的 R^2 (ΔR^2) 可看出各个影响因素的解释能力的大小。在加入薪酬内部公平自变量后, R^2 由 0.020 (模式五) 增加为 0.221 (模式六), ΔR^2 为 0.202; 而再加入调节变量的交互作用之后, R^2 由 0.221 (模式六) 增加为 0.357 (模式八), ΔR^2 为 0.136, 其解释能力明显增加并达到显著水平。由 M8 可知, 薪酬内部公平性的 β 值为 0.397 ($P < 0.001$), 勤勉正直性与薪酬内部公平性交互作用项的 β 值为 0.188 ($P < 0.05$), 且各变量的方差膨胀因子 VIF 的最大值为 2.223 < 5 , 可排除因子间的多重共线性问题。

我们做出勤勉正直性与内部公平性交互作用对员工工作满意度的影响图示, 如图 3 所示, 表明勤勉正直性高的员工随着薪酬的内部公平性的提高, 其工作满意度也提高; 低勤勉正直性的员工随着薪酬内部公平性的增加, 其工作满意度也提高, 但总体上低于高勤勉正直性的员工。因此假设 H2b-2 成立, 但 H2a-2、H2c-2、H2d-2、H2e-2 均未获支持。

5 结论与建议

5.1 结论

通过对山东潍坊地区的三家国有医院实际数据的采集, 我们应用阶层回归分析, 逐步投入员工的性别、年龄、教育程度与职级等虚拟变量、薪酬公平变量、人格特质变量、薪酬公平与人格特质的交互作用等变量, 以验证我们根据企业实际与相关理论构建的研究模型。

研究结果表明, 本研究的理论模型基本能够得到验证, 说明组织中的人力资源管理人员没有将主要精力投入到员工人格特质的鉴别上是合理的。薪酬的外部公平性与内部公平性均对员工的工作满意度有非常显著的影响, 这与 Hulin & Smith (1964)、Lawler & O' Gara (1967)、汪纯孝等 (2006)、吴绍琪等 (2005) 的研究结果相同。这个结果也表明医务人员对薪酬公平非常重视, 值得医院的管理部門引起充分的重视。

在大五人格调节作用的检验中, 无论是薪酬的外部公平性还是内部公平性, 勤勉正直性均能

起到显著的调节作用, 其它人格特质的调节作用未得到验证。

性别、年龄、受教育程度与职级等变量对工作满意度的影响不显著, 这与吴绍琪等 (2005) 的研究结果不同。吴绍琪等 (2005) 在对研究型大学教师薪酬满意度进行调研后发现, 研究型大学教师薪酬满意度在性别方面存在显著差异性, 女教师相对男教师而言, 对薪酬更不满意; 教师薪酬满意度与年龄正相关, 年轻教师对薪酬更不满意; 教师薪酬满意度在学历和职称方面存在显著差异性, 从学历来看, 硕士生群体对薪酬更不满意, 从职称来看, 讲师群体对薪酬更不满意。这种差异, 一方面可能是因为行业不同所致, 另一方面也可能是本研究所选取的样本不够大所造成的, 还需要进一步研究与分析。

5.2 建议

鉴于员工工作满意度会导致生活满意度降低、离职、缺勤、工作效率降低等效应 (刘凤瑜、张金成, 2004), 而本研究又显示薪酬公平性对员工的工作满意度具有显著的影响, 因此, 在国家医疗改革的大环境下, 医院的相关部门应采取措施, 实现薪酬公平, 以提高员工的工作满意度。

McKendrick (1990)^[50]、Viswesvaran & Barrick (1992)^[51] 等学者指出, 薪酬调查是组织精确评估市场薪酬率的可行办法, 对于使公司薪酬具有外部公平性有决定性的影响, 而薪酬内部公平的实现则有赖于适当的职务评价系统 (O'Brien & Zawacki, 1985)^[52]。因此, 医院的人力资源部门在设计薪酬方案时, 应当先进行充分的薪酬市场调查, 以确定薪酬标准, 使薪酬具有外部公平性, 然后再进行职务分析, 以实现薪酬的内部公平性。同时, 在进行薪酬方案与绩效考评方案设计时, 应努力使具有勤勉正直性人格特质的员工得到公平评价, 得到合理的薪酬与激励, 从而使薪酬方案成为提高员工工作满意度的重要工具, 为组织创造新的竞争优势。

参考文献:

- [1] 李锦记. 找到让员工满意的秘方 [J]. 世界经理人, 2006 (4): 24-25.
- [2] Davis, R. C. The Fundamentals of Top Management [M]. New York: Harper & Row, 1951.

- [3] Gronroos, C. Internal Marketing – theory and practice [J]. American Marketing Association's Service, 1985, 23(4): 41 – 47.
- [4] Gaertner, S. Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models [J]. Human Resource Management Review, 1999, 9(4): 480 – 524.
- [5] 叶仁荪, 王玉芹, 林泽炎. 工作满意度、组织承诺对国企员工离职影响的实证研究 [J]. 管理世界, 2005(3): 122 – 125.
- [6] 潘持春. 工作满意度和组织承诺对管理人员离职倾向的影响 [J]. 经济管理, 2009, 31(3): 66 – 70.
- [7] 李晓轩, 李超平, 时勘. 科研组织工作满意度及其与工作绩效的关系研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2005(1): 16 – 19, 38.
- [8] Petty, M. M., McGee, G. W., Cavender, J. W. A Meta – analysis of the Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance [J]. Academy of management Review, 1984, (9): 712 – 721.
- [9] Hulin, C., Smith, P. Sex Difference in Job Satisfaction [J]. Journal of Applied Psychology, 1964, 48: 88 – 92.
- [10] 张士菊, 廖建桥. 员工工作满意度各维度对整体满意度的影响研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2007(8): 184 – 188.
- [11] 汪纯孝, 伍晓奕, 张秀娟. 企业薪酬管理公平性对员工工作态度和行为的影响 [J]. 南开管理评论, 2006, 9(6): 5 – 12.
- [12] 吴绍琪, 陈千, 杨群华. 研究型大学教师薪酬满意度调研 [J]. 科研管理, 2005, 26(5): 152 – 156.
- [13] Staw, B. M. Does Happy Employee Is a Productive Worker: Looking Forward and Retrospection [J]. Journal of Organizational Behavior, 2001, (11): 231 – 239.
- [14] 李锡元, 李雯雯. 职业经理人的性格特质与工作满意度的相关关系研究 [J]. 中大管理研究, 2009, 4(2): 1 – 17.
- [15] 李再长, 李俊杰, 曾雅芬. 大型企业组织生涯管理、个人生涯规划、个人性格特质、工作满意度之关连研究 [J]. 人力资源管理学报, 2005, 5(1): 53 – 76.
- [16] Sharanjit, U. Disability, Workplace Characteristics and Job Satisfaction [J]. International Journal of Manpower, 2005, 26: 336 – 349.
- [17] Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. K. Five – factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta – analysis [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(3): 530 – 541.
- [18] Connolly, J. J., Viswesvaran, C. The Role of Affectivity in Job Satisfaction: A Meta – analysis [J]. Personality and Individual Differences, 2000, 29: 265 – 281.
- [19] 张兴贵, 郭杨. 工作满意度研究的特质取向 [J]. 心理科学进展, 2008, 16(1): 143 – 153.
- [20] 刘凤瑜, 张金成. 员工工作满意度调查问卷的有效性及其民营企业员工工作满意度影响因素研究 [J]. 南开管理评论, 2004, 7(3): 92 – 104.
- [21] Cribbin, J. J. Effective Managerial Leadership [M]. New York: American Management Association, Inc., 1972.
- [22] Russ, F. A., McNeilly, K. M. Links among Satisfaction, Commitment, and Turnover Intentions: The Moderating Effect of Experience, Gender and Performance [J]. Journal of Business Research, 1995, 34(1): 57 – 65.
- [23] Bateman, T. S., Organ, D. W. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship" [J]. Academy of Management Journal, 1983, 26: 587 – 595.
- [24] Roethlisberger, F. J., Dickson, W. J. Management and the Worker [M]. New York: Wiley Science Editions, 1964.
- [25] Milkovich, G. T., Newman, J. M. Compensation [M]. New York: McGraw – Hill/Irwin, 1999.
- [26] Kleiman, L. S. Human Resource Management: A Tool for Competitive Advantage [M]. San Francisco: West Publishing Company, 1997.
- [27] Berkowitz, L., Fraser, C., Treasure, F. P., Cochran, S. Pay, Equity, Job Gratification, and Comparisons in Pay Satisfaction [J]. Journal of Applied Psychology, 1987, 72(4): 544 – 551.
- [28] Lawler, E. E., Porter, L. W. Perception Regarding Management Compensation [J]. Industrial Relations, 1963, (3): 41 – 49.
- [29] Robbins, S. Essentials of Organizational Behavior [M]. New Jersey: Prentice Hall Press, 1994.
- [30] Wallace, M. X., Fay, C. Compensation Theory and Practice [M]. Boston: Kent Press, 1983.
- [31] Lazer, D. Regulatory Interdependence and International Governance [J]. Journal of European Public Policy, 2001, 8(3): 474 – 492.
- [32] Jackson, S., Schuler, R. Turning Knowledge into Business Advantage [N]. Financial Times, 2001 – 1 – 15: 8 – 10.
- [33] Pervin, L. A. Personality: Theory and Research [M]. New York: John Wiley & Sons, 1970.
- [34] Zimbardo, P. G.; Weber, A. L.; Johnson, R. L. Psychology [M]. Boston: Allyn and Bacon, 2000.
- [35] Tenopir, M. Construct Validation Needs in Vocational Behavior Theories, Special Issue: The Theory of Work Adjustment [J]. Journal of Vocational Behavior, 1993, 43: 84 – 89.
- [36] De Cenzo, D. A., Holoviak, S. J. Employee Benefits [M]. New Jersey: Prentice Hall Press, 1990.
- [37] Schiemann, W. A. The Impact of Corporate Compensation and Benefit Policy on Employee Attitudes and Behavior and Corporate Profitability [J]. Journal of Business and Psychology, 1987, 2(1): 8 – 26.
- [38] Norman, W. T. Toward An Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings [J]. Journal of Abnormal and Social Psychology, 1963, 66: 574 – 583.

- [39] Goldberg, L. R. An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 59: 1216 – 1229.
- [40] Costa, P. T. , McCrae, R. R. , Busch, C. M. Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q – set and the Five – Factor Model [J]. *Journal of Personality*, 1986, 54: 430 – 446.
- [41] Costa, P. T. , McCrae, R. R. An Introduction of the Five – Factor Model and Its Applications [J]. *Journal of Personality*, 1992, 60: 175 – 215.
- [42] Barrick, M. R. , Mount, M. K. The Big Five Personality Dimensions: Implications for Research and Practice in Human Management [A]. Ferris, G. *Research in Personnel and Human Resources Management* [C]. Greenwich, CT: JAI Press, 1995.
- [43] Wiggins, J. S. The Five – Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives [M]. New York: Guilford Press, 1996.
- [44] Weiss, D. J. , Dawis, R. V. , England, G. W. , Lofquist, L. H. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* Minneapolis [M]. University of Minnesota, Industrial Relations Center, 1967.
- [45] Smith, P. C. , Kendall, L. M. , Hulin, C. L. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* [M]. Chicago, IL: Rand McNally, 1969.
- [46] Goldberg, L. R. A Broad – bandwidth, Public Domain, Personality Inventory Measuring the Lower – level Facets of Several Five – factor Models [A]. Mervielde, I. , Deary, I. , De Fruyt, F. , Ostendorf, F. *Personality Psychology in Europe* [C]. Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press, 1999.
- [47] 邱皓政. 量化研究与统计分析 [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2009.
- [48] Nunnally, J. C. *Psychometric theory* (2nd Ed.) [M]. New York: McGraw Hill Press, 1978.
- [49] 刘军. 交互效应图形的简易绘制方法 [A]. 刘军主编. 管理研究方法原理与应用 [C]. 北京: 中国人民大学出版社, 2008.
- [50] McKendrick, J. E. Salary Surveys – Roadmaps for the Volatile Employment Scene of the 1990s [J]. *Management World*, 1990, 19(3 – 4): 18 – 20.
- [51] Viswesvaran, C. , Barrick, M. R. Decision – Making Effectson Compensation Surveys: Implications for Market Wages [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1992, 77(5): 588 – 597.
- [52] O’ Brien, J. C. , Zawacki, R. A. Salary Surveys: Are They Worth the Effort? [J]. *Personnel*, 1985, 62(10): 70 – 74.

The relationship among pay equity, personality traits, and job satisfaction

Wang Bingcheng

(College of Economic and Management, Shandong University of Science and Technology, Qingdao 266510, China)

Abstract: Using personality traits as moderate variable, external pay equity and internal pay equity as independent variable, a research structure is constructed. And then the effect of these dimensions on employees’ job satisfaction is discussed based on the survey of the full – time employees in three state – owned hospitals in Weifang City of Shandong Province. According to 221 effective questionnaires, the software of SPSS15.0 and AMOS7.0 is used to test the correlation, reliability, and then the method of hierarchical regression analysis is used to test the model. It is revealed: (1) external pay equity and internal pay equity have the significant impact on the job satisfaction of employees; (2) among the big five personality traits, only conscientiousness has the significant moderate effect on the relationship between the pay equity and the job satisfaction, and the rest of four personality traits do not have the significant moderate effect; (3) the effects of gender, age, educational level, and grade – level on job satisfaction are not significant.

Key words: pay equity; personality traits; job satisfaction; hierarchical regression analysis