

# IT行业员工职业生活质量的实证研究 ——以北京地区为例

王奋, 张京

(北京理工大学 管理与经济学院, 北京 100081)

摘要: 运用问卷调查法, 以北京地区 IT 行业员工为对象, 研究目前环境下中国员工职业生活质量构成要素的重要性、满意程度以及与组织绩效的相关性。

关键词: IT 行业; 职业生活质量; 满意度

中图分类号: C931.3

文献标识码: A

文章编号: 1009-3370(2006)03-0050-04

## 一、引言

人力资源管理的一个基本假设, 是所有管理者的人力资源管理活动, 其优劣对于组织来说可以用经济效益来衡量; 对于员工而言, 则可以用职业生活质量来衡量。美国学者在 20 世纪 80 年代起开始关注员工职业生活质量与提高劳动生产率的关系, 从主客观角度分别对职业生活质量进行了描述, 并通过研究得出在当时衡量职业生活质量的主要因素为: 劳动报酬(77%的雇员视为最重要)、雇员福利(主要指医疗保健和退休保险问题等)、工作的安全性、灵活的工作时间、工作的紧张程度、参与有关决策的程度、工作的民主性、利润分享、公司改善雇员福利的计划和每周 4 天工作制<sup>[1]</sup>。企业管理者也日渐认识到提高员工职业生活质量可以减少抱怨和争吵, 促进员工的积极性, 提高产品质量和降低缺勤率, 从而获得效益。

伴随着改革开放 20 多年来中国社会所发生的巨大变化, 中国员工逐渐由通过物质的富有来证实自我成就, 开始转变为通过精神的丰富, 如创新、消遣、自治、愉悦、参与、共享、冒险、活力、刺激以及博爱等等来寻求自我成就。对企业管理者而言, 有必要关注员工这方面的变化, 即人们想要工作, 已不是为了工作本身, 而是想要在工作或职业之中得到什么, 并通过管理方式的变革而影响管理的效果, 从而达到组织与员工的双赢。因此, 本研究选择北京 IT 行业为研究对象, 探讨在变化的环境中衡量中国员工职业生活质量的主要内容, 以提供 IT 业及相关行业管理者借鉴。

## 二、研究基础

### 1. 概念界定

收稿日期: 2006-01-04

作者简介: 王奋(1966—), 女, 副教授, 博士, 研究方向为人力资源管理, E-mail: wangfen@bit.edu.cn

最初对于职业生活质量概念的理解, 学者和从事管理实践的人有不同的看法。20 世纪 70 年代, 职业生活质量的一般涵义为: 通过劳资双方共同参与和管理来确认工作环境中的某些问题和机会。例如: 制定政策、实施改革等。1977 年, 美国职业生活质量研究中心为了界定清楚这个概念, 提出了他们对职业生活质量的理解: “职业生活质量的提高发生在组织的任何层次, 它是一个提高组织效率, 同时又重视员工尊严和成长的过程。这个过程通过组织的管理者和员工共同努力, 获悉如何使员工更好地工作, 同时使组织中的成员更好地成长, 决定哪些是称心而可行的活动、变革和改善, 从而达到组织与员工双赢的状态。”<sup>[2]</sup>

美国学者韦恩·卡肖提到的职业生活质量有两种解释。一种将其归纳为一系列客观的组织条件及其实践。例如: 工作的多样化、民主性和工人参与管理程度、工作的安全性等; 另一种认为职业生活质量在于工人在工作后产生的身体健康程度、安全感、满意度、成就感、发展感等。显然, 后者更着重工人的主观需要。

笔者则较赞同将二者合二为一, 即在工作中, 员工所产生的心理和生理健康的感受。

### 2. 职业生活质量的构成

学者们在研究职业生活质量的构成方面时存在很大差异, 有的依其论述偏重于工作特性本身的多样性、自主性和任务回馈性; 有些则强调工作中的成长机会、成就感、满足感、工作环境、薪资福利、内部沟通等; 有些则包含了员工的个人生活。表 1 将国内外学者对职业生活质量的构成方面较具代表性的研究成果进行汇总。

### 3. 职业生活质量与组织绩效的相关性研究

表1 职业生活质量构成方面相关文献及主要观点<sup>[3]</sup>

学者	构成方面
Walton(1975)	1.足够的薪资;2.安全、有益健康的工作环境;3.发展潜能的机会;4.成长与安全保障;5.社交活动;6.合法性;7.全人生活(工作与个人、家庭生活之相连);8.社会责任
Stein(1983)	1.自制或自主;2.被肯定与赏识;3.归属感;4.进步与发展;5.外部酬赏
Delomotte & Takezawa(1984)	1.传统目标的新门径;2.工作公平待遇;3.影响决定;4.工作内容的挑战;5.工作与生活周期
Levine, Taylor&Davis(1984)	1.主管对员工之尊重及其能力的信任;2.工作的变化性;3.工作的挑战性;4.目前工作能带来的未来发展机会;5.自尊;6.工作外生活影响工作生活的范围;7.工作对社会的贡献
蔡蕙如(1994)	1.生存质量:包含薪资、福利、工作安全及工作保障;2.社会质量:包括与上司的关系、与工作伙伴的关系和顾客的关系;3.成长质量:包含了员工参与、升迁、自我成长、自尊与工作特征(自主性、回馈性、变化性、重要性及完整性)
潘士铭(1998)	1.工作成长;2.升迁奖励;3.人际互动;4.生活保障;5.参与管理;6.环境支持
陈家声、樊景立(2000)	1.工作环境;2.薪资与奖金;3.福利;4.升迁;5.工作性质;6.训练与发展;7.上司的领导方式;8.同仁的合作;9.企业形象;10.沟通;11.组织制度;12.组织气候和文化;13.工时与工作量

May, Lau & Johnson(1999)针对职业生活质量构成方面、员工满意度、公司财务绩效做了相关性实证研究,对美国最佳100大公司和S&P 500公司做比较,发现1994年度、1998年度、1999年度职业生活质量和组织绩效间有显著的正相关。此研究以成长(growth)和获利能力(profitability)作为职业生活质量和S&P 500公司衡量绩效的标杆;销售成长SG(sales growth)、资产成长AG(asset growth)、最大持续成长MSG(maximum sustainable growth)来代表5年趋势的成长指标;总资产报酬率ROA(return on asset growth)、股东权益报酬率ROE(return on equity growth)、边际收益PM(profit margin)作为5年趋势获利能力(profitability)的衡量指标<sup>[4]</sup>。其研究结果表明,实施职业生活质量改善措施的公司不管在成长还是在获利能力方面,都有不错的表现;反之则不然。

### 三、研究设计

#### 1. 研究假设

个人属性的差异对职业生活质量的需求、认知和满意度会有差异,加之中国大陆地区社会文化的特殊性,本研究认为对员工的个人属性与职业生活质量及与组织绩效的关系有必要进行探讨,具体假设如下:

假设1.员工个人属性的差异会影响员工的职业生活质量满意度;

假设2.组织绩效会受到员工职业生活质量满意度的正向影响,即职业生活质量的满意度越高,其组织绩效就越好。

#### 2. 研究结构

本研究将职业生活质量的核心构成方面视为核心变量,员工个人属性视为因变量,组织绩效则为结果变量(图1),也就是研究个人属性与人际关系等构成方面形成的职业生活质量满意度的关系,再研究职业生活质量的满意度影响组织绩效的关系<sup>[5-6]</sup>。

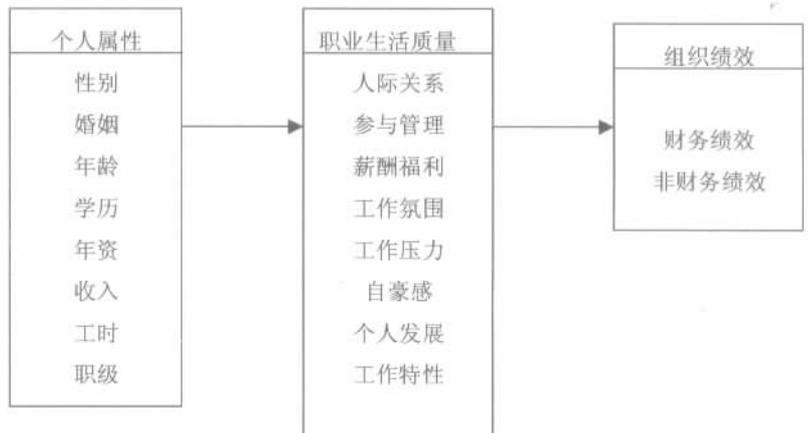


图1 研究架构图

#### 3. 问卷发放及回收

本研究主要以北京地区IT行业员工作为样本范围,包括外资企业、国有企业和民营企业,并以其正式员工为研究对象;在抽样时,涵盖营销部门、商务部门、IT事业部、电信事业部等研发部门;本研究发放问卷共90份,回收90份,无不完整问卷,取得有效问卷为90份,其中外资企业30份,国有企业30份,民营企业30份;有效回收率为100%。

### 四、实证数据分析

#### 1. 信度检验

本研究的职业生活质量变量使用8个构面来测量:分别为人际关系、参与决策、薪酬福利、工作氛围、工作压力、自豪感、个人发展、工作特性。根据所回收的问卷资料,分别测得人际关系0.7057、参与

决策 0.679 3、薪酬福利 0.652 1、工作氛围 0.702 3、工作压力 0.721 7、自豪感 0.644 1、个人发展 0.679 2、工作特性与内容 0.681 4。整体量表信度 0.683 2, 显示整体量表信度尚在可接受的范围之内。

## 2. 调查结果描述性分析

图 2 列出了职业生活质量各构成方面满意度的描述性分析结果, 理论上每个构面最高平均分数为 5 分, 最低平均分数为 1 分, 得分愈高表示员工对该构面愈觉得满意。从图 2 中可以看出, 一般员工在工作生活质量 8 个核心构面中的满意程度上, 平均数约在 2.9~4.2 分之间, 就整体职业生活质量满足程度的平均分数 3.29 分而言, 其满足程度稍偏向满意的部分。其中以工作氛围的平均分数 4.246 9 分最高, 其次为个人发展的平均分数 3.458 3 分, 显示样本内员工对目前的工作氛围和个人发展较为满意。

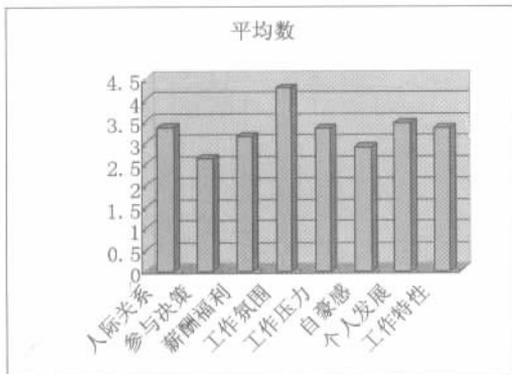


图 2 职业生活质量构成满意度排序

参与决策的平均分数最低为 2.611 1 分, 从目前国内相当多数的公司“领导说了算”的管理状况上看, 比较符合实际。员工自豪感 2.902 8 分较低, 从答案中可以看出, 大部分人选择“对于在哪家公司工作自不自豪无所谓”。表明员工对企业的认同感较低。其它方面, 平均分数均在 3.3 分以上, 显示被选择企业对职业生活质量有一定的重视, 但是还有成长的空间。

## 3. 职业生活质量构成要素重要性排序

关于职业生活质量各构成要素重要性排序则与前面满意度排序有较大的不同, 统计结果依次为: 人际关系、个人发展、薪酬福利、工作压力、工作氛围、参与决策、自豪感、工作特性, 与美国研究者在 20 世纪 80 年代所提出的当时衡量职业生活质量的最重要的 11 个方面有较大的差异。

## 4. 个人属性与职业生活质量的相关性分析

在研究性别与职业生活质量的相关性时, 统计结果显示, 员工性别与总体职业生活质量不显著, 即不相关。性别与其中的人际关系、工作氛围、工作压力、个人发展、工作特性皆不显著; 而与薪酬福利和

工作自豪感差异性显著。

年龄的大小在总体职业生活质量上呈显著差异。年龄与“薪酬福利”方面呈现显著的负相关, 相关系数为 -0.005 40, 显示员工随着年龄的增长, 其“薪酬福利”构面的得分越低。年龄与“工作压力”方面之间则呈现显著的正相关, 相关系数为 0.005 15, 结果显示, 员工随着年龄的增长, 他们对“工作压力”方面的得分将越高。

关于学历与职业生活质量, 本研究依据累计次数百分比为标准, 将样本区分为专科、大学本科、硕士及以上 3 个群体, 各占总比例为 4.4%、63.3%、32.2%。结果显示, 工作压力方面呈现明显差异, 而其他各项则不显著。

关于年收入与职业生活质量, 统计结果显示年收入的高低在参与决策、自豪感、工作特性方面呈现显著的差异性。

工作时间的长短在薪酬福利、工作氛围、个人发展、工作特性方面呈现显著的差异性; 而职级的高低则与参与决策呈现显著的差异性。

## 5. 职业生活质量与组织绩效的相关性分析

利用皮尔森(Pearson)积差相关分析来检验职业生活质量与组织绩效之关系, 以验证研究假设 2, 结果列于表 2。

表 2 职业生活质量构成方面与组织绩效相关性分析

自变量	财务绩效 (0.90 信度)	非财务绩效
人际关系	0.47	0.63
参与管理	0.32	0.60
薪酬福利	0.47	0.61
工作氛围	0.46	0.52
工作压力	0.36	0.37
自豪感	0.40	0.59
个人发展	0.28	0.34
工作特性	0.29	0.33

由表 2 可以看出, 整体职业生活质量及其 8 个构成方面与组织绩效皆呈显著相关, 而且相关系数几乎都高于 0.30, 尤其与非财务绩效的相关系数特别强。由此可见, 当员工的职业生活质量满意度愈高时, 他对公司的财务与非财务的绩效认知就愈高, 此结果也验证了本研究的假设 2。

## 五、研究结论

(1) 所调查企业样本显示, 目前中国员工在职业生活质量中所关注的内容与 20 世纪 80 年代美国学者的研究结果有较大差异, 主要体现为较为关注软的环境, 如人际关系、个人发展环境及压力状况, 而非美国社会中当时主要关注收入与福利问题; 但这并非表示中国员工不关注薪酬问题, 只是依照我国

目前社会环境的现实情况, 人际关系状况尤显得突出, 同时 IT 业员工竞争压力大, 个人职业发展前景也非常重要, 并直接影响薪酬状况。

(2) 所调查企业职业生活质量总体满意度较高, 尤其在工作氛围和个人发展方面, 评价较高, 体现出 IT 企业的行业特征; 而参与决策程度和员工对企业认同感较低, 则应引起企业管理者的注意, 其实, 参与决策程度低必然导致认同感差。20 世纪 80 年代美国企业在向日本企业学习管理经验时, 得出的基本结论为: 员工参与管理是职业生活质量的核心, 即

员工在企业里受尊重、被关心, 反过来他们也踏踏实实、忠心耿耿地为企业的最佳利益而努力工作。

(3) 本研究提出两个假设, 通过分析显示, 假设 1 部分成立, 假设 2 完全成立, 即假设 1 中, 性别对整体员工职业生活质量上有显著差异之假设不成立, 婚姻状态在员工的职业生活质量上有显著差异之假设也不成立; 而组织绩效会受到员工职业生活质量满意度的正向影响, 即职业生活质量的满意度越高, 其组织绩效就越好之假设则成立。

#### 参考文献:

- [1] 韦恩·卡肖. 人 活 的 资 源——人 力 资 源 管 理[M]. 北 京: 煤 炭 工 业 出 版 社, 1987.
- [2] Verna M Fitzsimmons. The relationship of performance incentives to productivity and quality of work life [M]. The Macmillan Co., 2002.
- [3] 张京. 北京地区 IT 行业员工职业生活质量研究[D]. 北京理工大学, 2005.
- [4] Chalernpol Waitayangkoon . Quality of work life (QWL) : international perspective with thai aspect[M]. John Wiley & Sons, Inc., 2004.
- [5] 蔡明辉. 工作生活质量、工作生活质量效能与离职倾向性的实证研究[R]. 台湾国防大学国防管理学院资源管理研究所, 2004.
- [6] 赖义声. 员工工作生活质量对其组织绩效影响的研究——以三家个案公司为实证对象[R]. 私立中原大学企业管理研究所, 2003.

## An Empirical Study on the Living Standards of IT Professionals in Beijing

WANG Fen, ZHANG Jing

(School of Management and Economics Beijing Institute of Technology, Beijing, 100081)

Abstract: The aim of this study, based on the questionnaire issued to IT professionals in Beijing, is to analyze the living conditions, level of satisfaction and organisation structure for these professionals in relation to their performance.

Key words: IT industry; professional living conditions; level of satisfaction

[责任编辑: 孟青]