

农业企业知识型员工激励因素分析

——基于职业生涯初期视角

刘 宏,李延超,杜 金

(渤海大学管理学院,辽宁锦州 121013)

摘要:通过对国内外现有关于企业知识型员工激励文献的梳理和研究,总结出了企业知识型员工的激励因素。通过对山东省青岛市 6 家农业企业处于职业生涯初期员工进行调查,比较了农业企业中处于职业生涯初期的知识型员工与非知识型员工对于激励因素重视程度差异。运用因子分析法将激励因素归为组织环境、自身发展、工作价值、社会尊重 4 类,运用多元回归,分析 4 类因素的激励水平均与激励效果显著正相关,提出了农业企业职业生涯初期知识型员工的激励模型。

关键词:农业企业;知识型员工;激励因素;职业生涯初期;激励模型

中图分类号: F243.5 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2013)12-0434-03

随着经济全球化程度的日益加深,特别是进入后经济危机时代以来,企业之间竞争越来越多的成为人才之间的竞争。对于农业企业来说,知识型员工是企业知识创造、利用和增值的源泉,是企业合理配置资源的载体。近年来,山东省农业企业正处于快速发展时期,但是大部分都以单纯消耗当地农产品为主,技术含量低下。农业企业要想较快发展,迫切需要提高技术含量,要求企业不仅要招聘大量的知识型员工,更需要留住知识型员工。要避免企业现有知识型员工流失,需要企业有较好的激励策略激励知识型员工发挥创造力,为企业提高竞争力作出贡献,对于处于职业生涯初期员工更是如此,农业企业知识型员工的激励政策显得至关重要。

管理学大师德鲁克提出了知识型员工的概念。他认为“知识型员工”是那些掌握、运用符号和概念,利用知识或信息来工作的人^[1]。Petrone 等通过对 376 位工程师调查,实证研究认为影响企业知识型员工的因素包括职业生涯的满意度、工作满意度、组织满意度 3 个方面的因素^[2]。Sharmila 等认为领导者的素质对知识型员工的激励起到重要作用^[3]。Markova 等调查了 30 个世界 500 强企业的 288 名从事研究和开发的员工,采用多元回归做了实证研究,结果表明,与团队或者是个人长时间工作的货币奖励相比,非货币的奖励能够产生更大的激励效果,他们认为非货币性因素比货币性因素对于知识型员工影响更大^[4]。

中国人民大学的张望军等在对某些通信公司的知识型员工进行调查分析和比较研究后认为,中国知识型员工的激励因素排名前 5 位的依次为:工资报酬与奖励、个人成长与发展、有挑战性的工作、公司的前途、有保障和稳定的工作^[5]。

梁镇等通过对不同类型知识型员工的分析,得出对他们起主要激励作用的因素有薪酬、福利、工作自主、个人成长、上级关心与同事的关系等,并对不同的激励方法进行了比较^[6]。孙海涛等通过对高新技术企业的员工进行实证研究发现知识型员工对于激励因素的重视程度从高到低排名依次是薪酬福利、个体成长、组织环境、业务成就、工作保障^[7]。

综合众多学者在知识型员工激励方面的研究,可看出对最基本的激励因素方面研究已经比较深入,但是结合员工的职业生涯阶段的研究还较少,针对行业的研究也主要集中在高新技术企业,针对农业企业员工的激励方面研究也较少。本研究在回顾了国内外有关知识型员工激励理论与实证研究的基础上,归纳出职业生涯初期知识型员工的激励因素,通过对山东省农业企业职业生涯初期知识型员工的调查,分析农业企业中职业生涯初期知识型员工对激励因素的重视程度,运用因子分析法进行降维,并提出假设,之后运用多元回归对假设进行验证,建立了激励模型,最后提出建议,为山东省农业企业制定合理的激励策略提供技术参考和理论依据。

1 问卷设计及研究对象

1.1 调查问卷设计

本研究根据激励理论和张术霞等设计的知识型员工激励因素研究问卷^[8],针对农业企业员工自身的特点,删除了某些激励因素,共保留了 15 项,并对某些因素的诠释作了相应的修正,设计了新的调查问卷,使其更适合农业企业的员工。调查问卷由 4 部分构成,第 1 部分是被调查人员和企业的基本信息,共 7 个题目;第 2 部分采用李克特量表确定被调查人员对于激励因素重要程度的认识,分为非常重要、比较重要、一般、不太重要、不重要 5 个层次,并依次赋予 5、4、3、2、1 分的权重;第 3 部分同样采用李克特量表确定被调查人员对于所在公司激励水平的满意程度,分为非常满意、比较满意、一般、不太满意、不满意 5 个层次,并依次赋予 5、4、3、2、1 分的权重;第 4 部分为员工的积极性,分为很高、比较高、一般、不太高、不高,也依次赋予 5、4、3、2、1 的权重。

收稿日期:2013-09-04

基金项目:渤海大学研究生创新基金(编号:yjs201201)。

作者简介:刘 宏(1965—)男,辽宁锦州人,硕士,教授,主要从事企业管理、人力资源管理的研究。E-mail:lh651213@126.com。

通信作者:李延超,硕士研究生,主要从事企业管理、人力资源管理的研究。E-mail:ddliyancho@163.com。

1.2 研究对象

美国职业心理学博士 Greenhouse 以不同年龄段职业生涯所面临的主要任务为依据提出了职业生涯五阶段论,即职业准备阶段(0~18岁)、进入组织阶段(19~25岁)、职业生涯初期(26~40岁)、职业生涯中期(41~55岁)、职业生涯晚期(56岁至退休)。鉴于我国教育体制及国情,本研究认为职业生涯初期为23~35岁,这阶段的员工创造力、进取心较强,因此,企业需要实施有效的激励策略,才能更有利于企业的发展。本研究对象主要是农业企业中处于职业生涯初期的员工。本研究划分知识型员工与非知识型员工的主要依据为受教育的程度,知识型员工主要指本科以上学历的员工,非知识型员工则为大专及以下水平的员工。本研究选取了山东省青岛市6家重点龙头农业企业的员工为调查对象,为了缩减成本,本次调查仅面向年龄在23~35岁范围内的员工,调查过程中得到了几位企业领导的大力支持,也是本次研究能够完成的关键。本次调查共发放调查问卷400份,回收问卷215份,通过对问卷进行筛选,将无效问卷剔除,得到有效问卷184份。

2 结果与分析

2.1 描述性统计

本次调查的有效样本包括职业生涯初期的知识型员工110名,占59.78%,非知识型员工74名,占40.22%;男性员工109名,占59.24%,女性员工75名,占40.76%;受教育程度大专及以下74名,占40.22%,本科72名,占39.13%,硕士36名,占19.57%,博士2名,占1.08%。对调查问卷的数据采用SPSS 19.0进行分析。

首先对激励因素的重要程度进行排序,得到农业企业职业生涯初期知识型员工与非知识型员工对比结果如表1所示。

表1 激励因素重要程度对比

知识型员工			非知识型员工		
激励因素	项数	均值	激励因素	项数	均值
职位发展	110	4.36	薪酬福利	74	4.35
工作认可	110	4.33	工作保障	74	4.33
工作尊重	110	4.33	工作条件	74	4.25
薪酬福利	110	4.32	工作丰富	74	4.08
公司前景	110	4.26	工作认可	74	4.08

在表1中本研究参考前人对于激励因素的研究,选取了重要程度排在前5位的激励因素作对比。由表1可以看出,职业生涯初期知识型员工认为激励因素重要程度排在前5位的依次是:职位发展、工作认可、工作尊重、薪酬福利、公司前景。而非知识型员工则认为薪酬福利、工作保障、工作条件、工作丰富、工作认可在重要程度上应排在前5位。由排序可以看出,职业生涯初期的知识型员工更为看重与职业发展、工作过程中得到尊重相关的因素,而对于薪酬福利方面的物质激励不是很看重。说明这一时期的知识型员工对于所从事工作有了一定的认识,对自己职业生涯作了初步规划,他们更重视自身能力的发挥、职业的发展,甚至可以忽略物质上的追求,以追求自己价值的实现。而农业企业由于知识型员工的匮乏,为了留住现有的知识型员工,对员工的激励越来越重视,在薪酬福利上基本满足了员工的需求,但是这种激励仍然处在初级阶段,农业企业对于本企业职业生涯初期知识型员

工的特点认识不明确。这一时期的非知识型员工则刚好相反,由于本身素质比知识型员工要低,对于自己的职业生涯没有规划,只是盲目地工作,追求物质财富。农业企业对他们也不够重视,在基本的薪酬福利、工作保障、工作条件等因素上也没有很好的满足。

2.2 激励水平的因子分析

进行因子分析时,首先需要进行效度与信度检验。本研究使用的问卷参考了已经成熟的问卷,因此可信度较高。但是由于在成熟问卷上作了修正,需要对数据进行检验。利用SPSS19.0经过分析,得到整体的Cronbach's Alpha系数为0.905,大于0.9说明数据非常可靠。其KMO值为0.881,说明数据非常适合做因子分析。同时Bartlett球形度检验是为了看数据是否来自服从多元正态分布的总体,本研究中 $P=0.000$,小于显著性水平0.05,因此数据来自正态分布总体,适合做因子分析。

一般都是采用主成分分析法提取公因子,在本研究中同样采用了主成分分析法,共选取了4个主成分来解释原始的15个变量。这4个主成分特征值均大于1,且方差累积贡献率达到了68.11%,说明因子分析的结果比较理想。由于初始的成分矩阵只能表示主成分与原始的15个变量之间是正相关或负相关,而不能解释主成分的意义,所以需要对初始成分矩阵进行旋转,得到旋转后的成分矩阵,并且将旋转后的4个公共因子依次命名为F1、F2、F3、F4,如表2所示。

表2 实际激励水平旋转成分矩阵

激励因素	成分			
	F1	F2	F3	F4
工作认可	-0.017	0.072	0.445	0.604
工作成就	0.068	0.255	0.070	0.793
工作尊重	0.473	0.325	-0.079	0.599
薪酬福利	0.697	0.130	0.116	0.373
工作保障	0.730	0.355	-0.069	-0.072
个人成长	0.402	0.706	0.200	0.131
职位发展	0.340	0.757	0.073	0.238
工作自主	0.289	0.733	0.131	0.220
工作丰富	-0.092	0.732	0.349	0.115
工作兴趣	0.155	0.155	0.822	0.071
能力发挥	0.222	0.313	0.699	0.245
领导素质	0.517	0.417	0.410	0.094
团队合作	0.677	-0.001	0.209	0.468
工作条件	0.643	0.133	0.447	-0.053
公司前景	0.631	0.385	0.380	0.048

对F1、F2、F3、F4这4个公共因子做信度检验,得到Cronbach's Alpha系数分别是0.841、0.839、0.744、0.641,说明F1、F2、F3的内部一致性较好,F4的内部一致性也可以接受。F1由6项因素组成,包括薪酬福利、工作保障、领导素质、团队合作、工作条件、公司前景,这6项因素均与公司本身的环境有关,定义为组织环境变量;F2由4项因素组成,包括个人成长、职位发展、工作自主、工作丰富,这4项因素均与员工自身的发展有关,定义为自身发展变量;F3由2项因素组成,包括工作兴趣、能力发挥,这2项因素均与工作本身价值有关,定义为工作价值变量;F4由3项因素组成,包括工作认可、工作成就、工作尊重,这3项因素均与员工在工作过程中的身份地位、受到的尊重有关,定义为社会尊重变量。

2.3 回归分析

为了更清楚研究因子分析后 4 个变量与激励效果之间的关系,在以上因子分析基础上,还需要做回归分析,做回归分析之前先进行相关分析。使用 SPSS19.0 得到的相关性分析结果如表 3 所示。

表 3 4 个变量与工作积极性的相关分析结果

变量	组织环境	自身发展	工作价值	社会尊重
Pearson 相关性	0.222 *	0.259 **	0.305 **	0.280 **
显著性(双侧)	0.020	0.006	0.001	0.003
n	110	110	110	110

注:“*”表示在 0.05 水平(双侧)上显著相关,“**”表示在 0.01 水平(双侧)上显著相关。

一般认为,相关性系数越接近于 1 越好,但是在社会科学中由于存在很多不可控的影响因素,一般认为相关性系数如果能达到 0.5 就非常好了,大多数研究都在 0.3 左右^[9]。由表 3 可以看出,组织环境因素与工作积极性显著相关,自身发展、工作价值、社会尊重与工作积极性极显著相关。

本研究提出以下假设:H1:组织环境与工作积极性显著正相关;H2:自身发展与工作积极性显著正相关;H3:工作价值与工作积极性显著正相关;H4:社会尊重与工作积极性显著正相关。

将工作积极性作为因变量,组织环境、自身发展、工作价值、社会尊重作为自变量进行多元回归分析,并使用 SPSS 19.0 进行运算,得到的回归系数如表 4 所示。

表 4 回归系数

因变量	自变量	非标准化系数		标准系数	t	P
		B	标准误差			
工作积极性	常量	3.409	0.079		43.283	0.000
	组织环境	0.214	0.079	0.222	2.700	0.008
	自身发展	0.249	0.079	0.259	3.147	0.002
	工作价值	0.293	0.079	0.305	3.701	0.000
	社会尊重	0.269	0.079	0.280	3.394	0.001

由表 4 可以看出,组织环境、自身发展、工作价值、社会尊重的 P 值均小于 0.05,说明组织环境、自身发展、工作价值、社会尊重 4 个变量均在 0.05 水平上显著,系数均大于 0,因此组织环境、自身发展、工作价值、社会尊重均与工作积极性呈显著正相关,假设 H1、H2、H3、H4 均得到验证。因此农业企业职业生涯初期知识型员工的激励模型如图 1 所示。

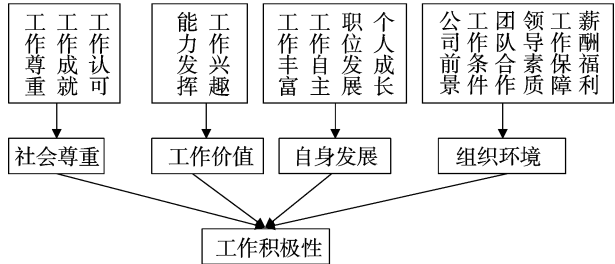


图1 农业企业职业生涯初期知识型员工的激励模型

3 结论

通过对农业企业职业生涯初期知识型与非知识型员工激励因素重要性比较分析,分析结果知识型与非知识型员工对于

激励因素重要程度的认知有较大差异。农业企业知识型员工认为激励因素重要性排在前 5 位的是:职位发展、工作认可、工作尊重、薪酬福利、公司前景。而非知识型员工则认为薪酬福利、工作保障、工作条件、工作丰富、工作认可排在前 5 位。

通过对农业企业职业生涯初期知识型员工在 15 项激励因素上感受到的激励水平进行因子分析,得到影响工作积极性的因素可以分为 4 类,分别是组织环境、自身发展、工作价值、社会尊重。组织环境包括薪酬福利、工作保障、领导素质、团队合作、工作条件、公司前景;自身发展包括个人成长、职位发展、工作自主、工作丰富;工作价值包括工作兴趣、能力发挥;社会尊重包括工作认可、工作成就、工作尊重。

通过相关分析,组织环境因素与激励效果显著相关,自身发展、工作价值、社会尊重与激励效果极显著相关。通过回归分析可以看出组织环境、自身发展、工作价值、社会尊重、这 4 类因素均与工作积极性呈显著正相关。构建了职业生涯初期知识型员工的激励模型。

通过分析,本研究认为农业企业对职业生涯初期知识型员工的激励,应结合企业自身及员工自身的实际情况,制定相应的激励措施。除了继续在做好物质方面的激励外,更应该关注其个性化需求,与组织环境、自身发展、工作价值、社会尊重 4 个方面的激励相结合。不仅要全面激励,而且要制定个性化的激励政策,以激发知识型员工的工作积极性,为企业创造更大的价值。

本研究样本存在地域上的局限性,仅针对山东省青岛市的 6 家农业企业的调查,地域不够广泛;本研究使用的量表是国内研究激励理论学者开发的量表,仅在这基础上作了修正,但农业企业与其他行业企业相比具有一定的特殊性,在修正量表时可能考虑得不够全面,希望能在以后的研究中逐步完善。

参考文献:

[1]Drucker P. The coming of the new organization[J]. Harvard Business Review,1998,66(1):45-65.
[2]Petrioni A,Colacino P. Motivation strategies for knowledge workers: evidence and challenges[J]. Journal of Technology Management & Innovation,2008(3):21-32.
[3]Sharmila J,Mahfooz A A,Muhamad J. Influencing knowledge workers;the power of top management[J]. Industrial Management & Data Systems,2010,110(1):134-151.
[4]Markova G,Ford C. Is money the panacea? Rewards for knowledge workers[J]. International Journal of Productivity and Performance Management,2011,60(8):813-823.
[5]张望军,彭剑锋. 中国企业知识型员工激励机制实证分析[J]. 科研管理,2001,22(6):90-96,62.
[6]梁 镇,季晓燕,张 维. 知识型员工激励方法比较研究[J]. 中国人力资源开发,2007(6):102-105.
[7]孙海涛,孙慧敏,王红翠. 高新技术企业人才激励实证研究[J]. 商业时代,2011(4):83-84.
[8]张术霞,范琳洁,王 冰. 我国企业知识型员工激励因素的实证研究[J]. 科学学与科学技术管理,2011,32(5):144-149.
[9]王弘钰,孙宇翔,刘宇宁. 吉林省农业企业员工素质与离职倾向关系研究[J]. 中国人口科学,2009(3):103-110,112.