

中国大陆不同区域员工工作满意度与自主性的比较分析

COMPARATIVE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND AUTONOMY OF EMPLOYEES IN DIFFERENT REGIONS OF MAINLAND CHINA

段凌燕¹, 罗教讲²

Lingyan Duan¹, Jiaojiang Luo²

^{1,2} 泰国正大管理学院中国研究生院

¹ 中国陕西交通职业技术学院马克思主义学院

^{1,2} Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

¹ School of Marxism, Shannxi College of Communications Technology, China

Received: April 29, 2020 / Revised: September 9, 2020 / Accepted: September 17, 2020

摘要

本文基于双因素理论探讨员工工作自主性对工作满意度的影响,把工作满意度分为工作保健满意度、工作激励满意度、工作整体满意度三个维度。因新时代中国社会主要矛盾发生变化,本文实证探究中国大陆区域发展不平衡语境下,中国东部、中部和西部地区的员工工作自主性对工作满意度的影响,并比较其差异。研究发现:无论哪个地区,提升员工的工作满意度都应该要重视员工的受教育程度和阶级认同;东部地区、西部地区和中部地区员工的工作自主性都显著影响其工作满意度,且各地区之间存在明显的维度差异。

关键词: 生活自主性 工作自主性 工作满意度

Abstract

Based on hygiene-motivational factors, this paper discussed the influence of the employee's job autonomy on job satisfaction. This divided job satisfaction into three dimensions: job health satisfaction, job incentive satisfaction, and overall job satisfaction. Due to the changes in the main contradictions of Chinese society in the new era, this article empirically explored the impact of employee autonomy on job satisfaction in Eastern China, Central China, and Western China in the context of uneven regional development in mainland China, and compared their differences. The study found that regardless of the region, to improve employee's job satisfaction, attention should be paid

to the employee's education level and class identity. In addition; the job autonomy of employees in the Eastern region, Western region, and Central region had a significant impact on their job satisfaction, and there were significant dimensional differences between the regions.

Keywords: Life Autonomy, Job Autonomy, Job Satisfaction

引言

新时代中国大陆人口红利逐渐消失,劳动力短缺、招人才难、留人才难等现象频发,这不仅和宏观层面国内外经济形势和人口结构变化息息相关,更与微观层面个体员工的工作满意度低紧密相关。随着各界对员工满意度的关注度越来越高,如何提高员工的工作满意度不仅成为企业人力资源管理的重要任务,更是管理实践中的难题所在。

对员工工作满意度影响因素的研究主要分为物质层面和精神层面两个方面。物质层面讨论与工作相关的因素,如员工的薪酬福利、晋升和人际关系等,以往专家学者从物质层面进行了大量研究,已基本形成了体系较为成熟的研究成果。精神层面主要基于员工的个人主观认知与态度,如员工的自主性、积极性、自尊心等,近年学者开始发现精神层面的相关因素对员工的工作满意度影响越来越重要。

本文从精神层面聚焦工作自主性探讨其对工作满意度的影响程度,并基于中国大陆不同区域的样本开展比较分析,具体探究新时代背景下中国大陆不同地区的员工工作自主性对其工作满意度影响存在的地区差异。

研究目的

在新时代中国相同的社会背景下,发展不平衡的区域间员工工作自主性对工作满意度的影响有何差异?

新时代中国社会主要矛盾变化,主要体现为人民对美好生活的向往与不平衡不充分发展之间的矛盾。中国经济社会发展不平衡的主要表现之一就是地区经济发展不平衡。中国地区间经济发展失衡,表现为东部比较发达,中西部地区经济投入较大,但与东部地区差距仍然很大。中国共产党第十九次全国代表大会报告明确指出:“深入实施东西部扶贫协作,重点攻克深度贫困地区脱贫任务”,让“贫困地区同全国一道进入全面小康社会”,“解决区域性整体贫困”;“加大力度支持革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区加快发展,强化举措推进西部大开发形成新格局,深化改革加快东北等老工业基地振兴,发挥优势推动中部地区崛起,创新引领率先实现东部地区优化发展,建立更加有效的区域协调发展新机制”;“支持资源型地区经济转型发展”。

中国社会正全力解决发展不平衡不充分的现实问题，本文旨在探究在组织管理的研究实践中，组织管理者如何针对性地激励员工的工作自主性，进一步提高员工的工作满意度。

文献综述

20 世纪后半期，各领域的学者开始关注员工的自主性问题。Hackman 和 Oldham (1975) 率先提出了工作自主性，认为工作自主性和技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作反馈等五个维度共同构成工作特质，并且认为员工对这五方面的认知会影响到其心理状态，进而影响工作行为与效率。Breugh (1985) 基于 Hackman 的工作特质模型，从工作过程的视角出发，认为应从工作方法自主性、进度自主性和评价标准自主性三个方面测量与界定自主性。Kirmeyer 和 Shirom (1986) 认为工作自主性就是员工能在工作过程中决定自己该做什么以及怎么去做。本文主要基于 Hackman 和 Oldman (1975) 所提出的工作特征模型中对于工作自主性的定义，即个体在安排其工作进度、决定工作程序中，实际能从工作中获得的实质性自由、独立和自决程度，并将自主性定义为：个体在生活与工作中不受他人干涉与支配，能够独立做出判断并采取行动；生活上能够独立选择生活方式；工作上能够独立决定工作内容、进度和工作量。基于对自主性的界定，本研究主要从生活自主性和工作自主性两个方面测量自主性变量。

工作满意度这一概念是在二十世纪初出现的，对工作满意度本质和影响因素的研究则始于上世纪 30 年代。此后出现了许多对工作满意度的不同界定。对工作满意度的不同界定可分为两类：第一类将工作满意度界定为员工对工作的感情，认为工作满意度是员工在工作经历中的一种积极的情感状态；第二类是将工作满意度界定为对工作的态度，如 Brief (1998) 认为工作满意度指员工对其工作的态度。也有研究者将上述两种定义视为是等同的或可以互换的，即将工作满意度界定为对工作情景的情感反映，同时也认为工作满意度是一种态度测量。到目前为止，国内外学者对工作满意度的研究视角主要有两个：单一整体测量法和综合评分法，由此产生两种研究工作满意度的维度，即单维度结构研究和多维度结构研究，以 Robert (1994) 为代表的多维度结构观学者认为工作满意度应由与员工工作相关的各方面内容组成，以 Cammann et al. (1983) 为代表单维度结构观学者则认为应从整体上考察员工的工作满意度。两种测量工作满意度的视角各有优缺点，本文主要从综合整体的视角测量工作满意度，认为工作满意度是员工对工作或工作情景的一种情感反映、态度，是员工对期望所得与实际所得的一种自我评价。

工作满意度与工作自主性的相关研究表明，工作自主性是工作满意度研究中不容忽视的因素。Gan (2019) 经研究发现工作自主性与员工的工作满意度显著正向相关，且存在代际差异。Hu (2017) 发现创业者相对于雇佣者有较高的工作自主性是其工作满意度更高的重要原因。Deng et al. (2018) 基于压力学习理论，以 IT 员工为研究对象，研究发现工作自主性对工作满意度的影响不显著。Hong 和 Yu (2017) 在研究主动性人格对工作满意度的关系时发现，工作自主性在主动型人格对工作满意度的显著影响中，具有显著的中介效应。Wang (2017) 发现拥有一定工作

自主性的青年群体工作满意度较高。工作自主性对工作满意度的影响。众多研究立场和观点不尽相同,甚至有相反的研究结果,在工作满意度的比较研究中,除了有代际差异、学历差异外,较少有地区间差异的研究比较。本文基于中国大陆的全国数据,比较分析不同区域中员工工作自主性影响工作满意度的具体差异。

研究方法

数据来源与区域划分

本文的数据来源于 2014 年中国劳动力动态调查(简称 CLDS)。该调查聚焦中国劳动力的现状与变迁,内容涵盖教育、工作、迁移、健康、社会参与、经济活动、基层组织等众多研究议题,是一项跨学科的大型追踪调查。调查对象覆盖了中国 29 个省市(除港澳台、西藏、海南外),调查对象为样本家庭户中的全部劳动力(年龄 15 至 64 岁的家庭成员),在抽样方法上,采用多阶段、多层次与劳动力规模成比例的概率抽样方法。

为详细且全面了解工作自主性对工作满意度的影响在不同区域有何差异,本研究对所搜集的样本按照中国国家发展改革委员会对地区的政策划分,把中国主要划分为东部、中部和西部三个区域。西部地区 11 个省级行政区分别是四川、重庆、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆、广西、内蒙古。中部地区有山西、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北、湖南等 8 个省级行政区。东部地区包括北京、天津、河北、辽宁、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东和海南等 11 个省级行政区。基于 2014 年中国劳动力动态调查数据,本文中涉及 29 个省的数据,不覆盖西藏和海南地区。

1. 变量测量

本研究基于 2014 年中国劳动力动态调查,将自主性划分为生活自主性和工作自主性两个维度。选取问卷中一个题项测量被调查者的工作自主性,该题项从工作任务的内容、工作进度的安排、工作量及工作强度三个方面具体询问被调查者的工作自主性程度,答案设置为“完全由自己决定、部分由自己决定、完全由他人决定”。

本研究借鉴国内外研究者对工作满意度的两个研究视角,运用单一整体测量法和综合评分法对工作满意度进行不同维度的测量。选取问卷中对于工作满意度的题项:“请您对目前/最后一份工作的状况进行评分”,获取工作满意度的测量数据,答案为五分制,从 1 到 5 分别是非常不满意、不太满意、一般、比较满意、非常满意。该题项中单一测量涉及“收入、工作安全性、工作环境、工作时间、晋升机会、工作有趣、工作合作者、能力和技能使用、他人给予工作的尊重、在工作中表达意见的机会”等;综合测量来自是被调查者就“整体满意度”的五分制评分数据。

2. 信度与效度分析

本研究分别对自主性量表和工作满意度量表做信度和效度分析。工作自主性量表的 Cronbach's α 系数为 0.861, >0.8 , KMO 值为 0.872, 大于 0.8, 整体上来说, 量表内部一致性非常高, 信度非常理想, 结构效度很好。工作满意度量表的 Cronbach's α 系数为 0.887, 大于 0.8, 内部一致性高; KMO 值为 0.903, 大于 0.9, 达到非常好的水平。综合 KMO 检验和 Bartlett's 球形检验, 本研究认为工作满意度量表的结构效度非常好, 适合开展下一步因子分析。主通过成分分析法对工作满意度量表进行因子分析, 有两个因子的特征值大于 1, 且这两个因子累积贡献率达到 60.859%, 表明工作满意度量表的建构效度较高。

本研究采用方差最大正交旋转法对因子荷载矩阵进行旋转得到最终的因子荷载矩阵表, 获得两个因子提取维度: 其中收入、工作安全性、工作环境、工作时间、晋升机会、工作有趣等选项归属于一个公共因子, 主要反映员工对生理需求、安全需求、爱和归属等方面需求, 命名为“保健满意度”因子; 工作合作者、能力和技能使用、他人给予工作的尊重、在工作中表达意见的机会等选项归属于一个因子, 主要反映员工对工作尊重需求、自我实现层面的需求, 命名为“激励满意度”因子。

3. 研究假设

以往研究表明: 个体对工作满意度的认识与评价会因不同地区的区位功能、社会发展水平、生活习惯、人文地理认知、消费水平等不同而存在显著差异。2017 年中国共产党第十九次代表大会报告指出“中国社会主要矛盾转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡、不充分的发展之间的矛盾”。新时代中国大陆不同地区的经济社会等多方面的发展具有诸多不平衡, 区域不平衡不仅仅表现在技术进步、经济水平、社会管理等层面, 也呈现在劳动力的文化认知、价值追求、阶层认同等诸多方面, 总之, 地区的多维度差异是客观存在的, 不同地区员工的不同需求是否最终导致员工的工作满意度存在较大的地区差异呢? 对比中国学者针对单个地区同类型员工工作满意度的实证研究发现, 针对不同地区的样本研究获得的结论存在截然相反的情况; 给不同区域同类型群体工作满意度的影响因素, 做影响程度的排序, 排序结果也不尽相同。

本研究有一个基本判断: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作满意度的影响存在显著的地区性差异。并基于此提出一个主假设:

H1: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作满意度的影响存在显著的地区差异。

本文引入双因素理论和马斯诺需求理论, 基于调查中对工作满意度的多视角测量, 分别就工作自主性对工作保健满意度、工作激励满意度、工作整体满意度的影响提出三个子假设:

H1a: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作保健满意度的影响存在显著的地区差异

H1b: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作激励满意度的影响存在显著的地区差异

H1c: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作整体满意度的影响存在显著的地区差异

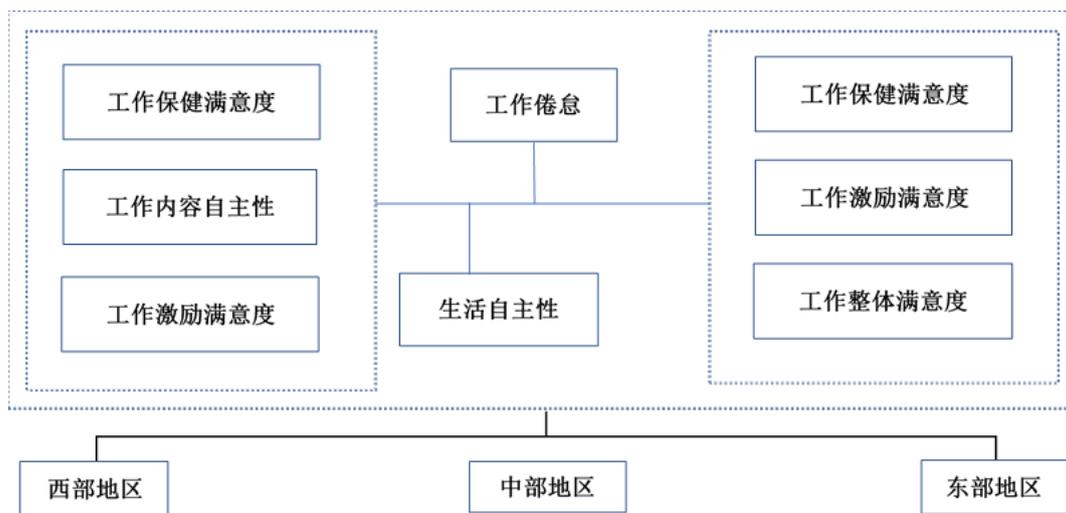


图 1 各区域工作自主性对工作满意度影响分析的基础模型

本研究通过四个模型具体在三个区域展开工作满意度影响因素的具体分析和比较。模型 1 是探讨人口学特征变量对工作保健满意度的影响程度；模型 2 是控制人口学特征变量、工作倦怠变量和生活自主性变量的前提下，探讨工作自主性对工作保健满意度的影响程度。模型 3 是探讨人口学特征变量对工作激励满意度的影响程度；模型 4 是控制人口学特征变量、工作倦怠变量和生活自主性变量的前提下，探讨工作自主性对工作激励满意度的影响程度。模型 5 是探讨人口学特征变量对工作整体满意度的影响程度；模型 6 是控制人口学特征变量、工作倦怠变量和生活自主性变量的前提下，探讨工作自主性对工作整体满意度的影响程度。通过一系列多元回归分析，本文分别获取了中国大陆东部、中部和西部地区中，人口学变量、员工工作自主性等变量对工作保健满意度、工作激励满意度和工作整体满意度的影响结果。

研究结果

工作保健满意度影响因素的区域比较

表 1 各区域工作保健满意度影响因素的多元回归分析

变量	工作保健满意度					
	东部地区		中部地区		西部地区	
	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2
男性 ^a	-0.019	-0.007	-0.071	-0.090	0.017	0.003
城市户口 ^b	-0.035	-0.015	0.133	0.161	0.000	-0.001
年龄	-0.002	-0.003	0.002	0.000	-0.008	-0.008
已婚 ^c	-0.016	-0.004	0.037	0.048	-0.092	-0.095

表 1 各区域工作保健满意度影响因素的多元回归分析（继续）

变量	工作保健满意度					
	东部地区		中部地区		西部地区	
	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2
离异/丧偶 ^c	-0.007	0.034	-0.118	-0.262	-0.021	-0.015
汉族 ^d	-0.119	-0.135	-0.004	-0.114	0.085	0.085
中共党员 ^e	0.145*	0.153*	0.226*	0.243*	0.105	0.110
教育年限	0.016**	0.019*	0.037**	0.024*	-0.024	-0.027
收入对数	0.008	0.005	0.001	0.004	0.062***	0.060***
阶层认同	0.021	0.002	0.022	0.047*	0.062*	0.049*
工作倦怠		-0.109***		-0.130**		-0.032
生活自主性		0.043***		0.122***		0.030
工作内容自主性		0.008		-0.050		-0.004
工作进度自主性		0.117**		0.242**		0.032
工作强度自主性		0.005		-0.065		0.038
常数	-0.092	-0.387	-0.859*	-1.175**	-0.363	-0.564
样本量	1534	1534	527	527	457	457
R Square	0.01	0.04	0.037	0.131	0.031	0.137
Adjusted R Square	0.003	0.131	0.019	0.105	0.008	0.104
F 统计量	1.783***	3.95***	2.279***	5.077***	1.912***	1.653***

注：1. *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

2. a: 以女性为参照变量；b: 以农村户口为参照变量；c: 以未婚为参照变量；d: 以少数民族为参照变量；e: 以非中共党员度为参照变量。

表 1 呈现了不同因素对三个区域工作保健满意度的影响系数以及相对应的显著性。

数据显示，人口学变量中对东部和中部地区员工工作保健满意度有显著影响作用的变量为政治面貌、受教育程度，对西部地区员工工作保健满意度有显著影响作用的变量为收入和阶层认同。

数据显示，控制人口学变量、工作倦怠及生活自主性的情况下，在东部地区员工的工作进度自主性正向显著影响工作保健满意度，工作内容自主性和工作强度自主性正向影响员工工作保健满意度；在中部地区工作进度自主性正向显著影响工作保健满意度；在西部地区工作进度自主性和工作强度自主性、工作内容自主性等三个维度对员工工作保健满意度的影响均不显著。

对比东中西部地区数据分析结果发现，工作进度自主性是影响东中部员工工作保健满意度的关键因素，而西部地区并非如此。在影响方向方面，东部地区的工作内容自主性为正向影响，而中西部地区为负向影响。基于此，本研究提出的研究假设“H1a: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作保健满意度的影响存在显著的地区差异”得到验证。

工作激励满意度影响因素的区域比较

表 2 各区域工作激励满意度影响因素的多元回归分析

变量	工作激励满意度					
	东部地区		中部地区		西部地区	
	模型 3	模型 4	模型 3	模型 4	模型 3	模型 4
男性 ^a	-0.101**	-0.083*	-0.093	-0.112	0.009	-0.042
城市户口 ^b	0.069	0.071	0.006	0.009	-0.181	-0.162
年龄	0.008***	0.005*	0.003	-0.002	0.003	0.002
已婚 ^c	-0.059	0.001	0.024	0.048	-0.305**	-0.315**
离异/丧偶 ^c	0.032	0.122	0.223	0.124	-0.379	-0.367
汉族 ^d	0.171	0.187	0.241	-0.003	-0.113	-0.128
中共党员 ^e	0.090	0.075	-0.192	-0.154	0.060	0.090
教育年限	0.021**	0.016*	0.054***	0.043***	0.036*	0.027*
收入对数	0.011	0.008	0.059***	0.045**	0.032	0.030
阶层认同	0.148***	0.106***	0.116***	0.051*	0.241***	0.203***
工作倦怠		-0.238***		-0.295***		-0.205***
生活自主性		0.060***		0.093***		0.053*
工作内容自主性		0.086*		0.069		-0.032
工作进度自主性		-0.021		0.150*		-0.055
工作强度自主性		0.012		0.059		0.236**
常数	-1.424***	-1.655***	-2.115***	-2.060***	-1.632***	-1.856***
样本量	1534	1534	527	527	457	457
R Square	0.097	0.177	0.094	0.241	0.152	0.207
Adjusted R Square	0.091	0.169	0.077	0.218	0.133	0.18
F 统计量	18.071***	20.017***	6.268***	12.379***	7.897***	7.538***

注：1. *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

2. a: 以女性为参照变量；b: 以农村户口为参照变量；c: 以未婚为参照变量；d: 以少数民族为参照变量；e: 以非中共党员度为参照变量。

表 2 呈现了不同变量对三个区域工作激励满意度的影响系数以及相对应的显著性。

数据显示，人口学变量中对三个区域员工工作激励满意度均有显著正向影响作用的变量为阶层认同和受教育程度；另在东部地区，性别变量负向显著影响员工工作激励满意度，年龄变量正向显著影响员工工作激励满意度；在中部地区，收入变量显著正向影响员工工作激励满意度。

数据显示，控制人口学变量、工作倦怠及生活自主性的情况下，在东部地区，工作内容自主性正向显著影响工作激励满意度，工作强度自主性负向影响工作激励满意度，工作强度自主性正向影响工作激励满意。在中部地区，工作进度自主性正向显著影响工作激励满意度，工作内容自主性和工作强度自主性正向影响工作激励满意度。在西部地区，工作强度自主性正向

显著影响工作激励满意度，工作内容自主性和工作进度自主性负向影响工作激励满意度。

对比东中西部地区数据分析结果发现，影响东部地区员工激励满意度的关键因素为工作内容自主性，影响中部地区员工激励满意度的关键因素为工作强度自主性，影响西部地区员工激励满意度的关键因素为工作强度自主性。基于此，本研究提出的研究假设“H1b: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作激励满意度的影响存在显著的地区差异”得到验证。

工作整体满意度影响因素的区域比较

表 3 各区域工作整体满意度影响因素的多元回归分析

变量	工作整体满意度					
	东部地区		中部地区		西部地区	
	模型 5	模型 6	模型 5	模型 6	模型 5	模型 6
男性 ^a	-0.056*	-0.051*	-0.054	-0.050	-0.016	-0.033
城市户口 ^b	0.021	0.019	-0.040	-0.030	-0.159**	-0.138**
年龄	0.006***	0.003**	0.008**	0.005*	0.005	0.005
已婚 ^c	-0.056	-0.009	-0.070	-0.050	-0.203**	-0.201**
离异/丧偶 ^c	-0.037	0.066	-0.157	-0.227	-0.073	-0.058
汉族 ^d	-0.013	-0.013	0.162	0.071	0.075	0.079
中共党员 ^e	0.128**	0.120**	0.093	0.093	-0.052	-0.028
教育年限	0.012**	0.008*	0.033***	0.026***	0.013	0.009
收入对数	0.006	0.004	0.022	0.018	0.028**	0.026*
阶层认同	0.062***	0.030***	0.085***	0.037**	0.107***	0.077***
工作倦怠		-0.145***		-0.150***		-0.102***
生活自主性		0.057***		0.081***		0.056***
工作内容自主性		0.086*		-0.029		-0.021
工作进度自主性		0.126*		0.177*		0.016
工作强度自主性		0.086*		0.024		0.179*
常数	2.820***	2.576***	1.994***	1.870***	2.526***	2.250***
样本量	2214	2214	723	723	633	633
R Square	0.042	0.124	0.078	0.185	0.072	0.119
Adjusted R Square	0.037	0.118	0.065	0.168	0.057	0.098
F 统计量	9.388***	22.787***	6.459***	12.973***	4.601***	5.219***

注：1. *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

2. a: 以女性为参照变量；b: 以农村户口为参照变量；c: 以未婚为参照变量；d: 以少数民族为参照变量；e: 以非中共党员度为参照变量。

表 3 呈现了不同变量对三个区域工作整体满意度的影响系数以及相对应的显著性。

数据显示，人口学变量中对三个区域员工工作整体满意度均有显著正向影响作用的变量为

阶层认同；而在东部地区，性别变量负向显著影响员工工作激励满意度，年龄变量、政治面貌、受教育程度正向显著影响员工工作激励满意度；在中部地区，年龄变量、受教育程度也显著正向影响员工工作整体满意度。在西部地区，户籍变量、婚姻变量显著负向影响员工工作整体满意度，收入变量显著正向影响员工工作整体满意度。

数据显示，控制人口学变量、工作倦怠及生活自主性的情况下，在东部地区，工作内容自主性、工作进度自主性、工作强度自主性均正向显著影响工作整体满意度；在中部地区，工作进度自主性正向显著影响工作整体满意度；在西部地区，工作强度自主性正向显著影响工作整体满意度。

对比东中西部地区数据发现，工作自主性的三个维度均是影响东部地区员工整体满意度的关键因素，影响中部地区员工整体满意度的关键因素为工作进度自主性，影响西部地区员工激励满意度的关键因素为工作强度自主性。基于此，本研究提出的研究假设“H1c: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作整体满意度的影响存在显著的地区差异”得到验证。

整体而言，本研究提出的主假设“H1: 中国大陆不同地区员工工作自主性对工作满意度的影响存在显著的地区差异”得到验证。

讨论

本研究结论充分印证了工作自主性对工作满意度的显著影响，并且进一步细分了区域间差异的具体维度，在帮助企业管理者对员工基于针对性地信任、组织支持和自主工作环境创设等方面具有指导性，对进一步提升员工工作满意度具有一定的实践意义。但本文对中国大陆区域划分仍较宏观，政策建议仍然较为宏观；对研究对象未做行业和职业等维度的细分，后续研究可在宗教、职业、户籍、受教育程度等多维度对研究对象做细致区分，进一步开展更细致更多维度的比较分析。工作满意度具有较高的主观性，定量研究方法不能具体挖掘研究对象的深入想法，此研究也具有一定的局限性，后续研究中可考虑加入访谈等定性研究方法，以定性定量相结合的方法进一步探讨。

总结及建议

本文区分东部地区、中部地区和西部地区，具体探究中国大陆各区域员工工作自主性对工作满意度影响因素的区域差异。

1. 中国大陆不同地区影响员工工作满意度的关键人口学变量存在地区差异

对比东中西部地区数据发现，在人口学特征变量的影响作用方面，东部地区与中部地区表现一致，影响保健满意度的关键因素均为政治面貌和受教育程度。而西部地区表现不同，影响保健满意度的关键因素为收入和阶层认同。

对比东中西部地区数据分析结果发现，在对工作激励满意度的影响上，不同区域虽然

存在一定的差异,但相似性较高。在东中西部地区,受教育程度和阶层认同均是影响工作激励满意度的关键因素。

对比东中西部地区数据发现,在对工作整体满意度的影响上,东部和中部表现较为一致,年龄、受教育程度和阶层认同是影响工作整体满意度的关键因素。西部地区表现有所不同,除阶层认同外,户籍、婚姻状况和收入也是影响工作整体满意度的关键因素。

2. 新时代中国大陆员工满意度提升要基于显著的地区差异精准施策

新时代中国的社会主要矛盾已经发生变化的背景下,人们对美好生活的向往在精神层面尤为突出,无论哪个地区都应该努力提升员工的职业荣誉感,提高阶层认同。在区域间不平衡发展背景下,各地区当因地制宜精准施策,在东部地区和中部地区当着力加强组织政治建设,提升党员比例,尤其加强新员工的教育和培训,以提高员工满意度;西部地区应更加注重收入、户籍、婚姻状况等方面的关怀,以提高员工满意度。

3. 根据地区特点细化员工工作自主性方面的授权维度,提升其工作满意度。

从工作进度、工作内容和和工作强度三个维度精确授权,提升不同区域员工的工作满意度。东部地区员工可考虑在工作进度、内容和强度等多维授权,以激活员工能动性,中部地区应侧重工作进度自主性和工作强度自主性授权,西部地区可以加强工作强度方面授权,同时应注意降低其工作内容自主性。

References

- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations (Vol. 9)*. SAGE Publications.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). Michigan organizational assessment questionnaire. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures and practices* (pp. 71-138). Wiley-Interscience.
- Deng, C. P., Liu, X. J., & Mao, J. Y. (2018). The influence of challenge and interdiction stressors on the result of boundary crossing--the moderating mediating effect of IT employees' stress learning. *Management Review*, 30(7), 148-161. [in Chinese]
- Gan, X. M. (2019). The relationship between job autonomy, the nature of organizational ownership and job satisfaction: An empirical study from the perspective of intergenerational comparison. *Forum on Administrative Science*, (6), 49-53. [in Chinese]
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hong, R. L., & Yu, Q. (2017). The influence mechanism of initiative personality on job satisfaction from the perspective of leader subordinate interaction. *East China Economic Management*, (3), 140-145. [in Chinese]

- Hu, F. (2017). Why are entrepreneurs more satisfied with their work-income or autonomy? *World Economic Journal*, (2), 16-28. [in Chinese]
- Kirmeyer, S. L., & Shirom, A. (1986). Perceived job autonomy in the manufacturing sector: Effects of unions, gender, and substantive complexity. *Academy of Management Journal*, 29(4), 832-840.
- Robert, K. (1994). The relationship between importance and achievement of work values and job satisfaction. *Perceptual & Motor Skills*, 79(1), 595-605.
- Wang, J. W. (2017). The difference of job satisfaction between the “post-80s” and “post-70s” - based on the perspective of career segmentation. *Journal of Harbin University of Technology (Social Science Edition)*, 19(5), 66-73. [in Chinese]



Name and Surname: Lingyan Duan

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Human Resource Management



Name and Surname: Jiaojiang Luo

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Sociology