

归因、自主权与工作满意度*

□才国伟 刘剑雄

摘要:我国劳动力逐渐从过剩走向短缺,吸引和留住员工逐渐成为企业人力资源管理的第一要务,提高员工的工作满意度势在必行。本文基于广东省成人调查数据,考察了我国普通员工工作满意度的影响因素。结果发现,归因和工作自主权对工作满意度具有显著的影响;一个人越是倾向于父母社会地位、家庭经济收入、运气等外部归因,其工作满意度越低;但是努力、天赋、学历等方面的内部归因,对工作满意度的正向作用并不显著。一个人拥有的工作自主权越高,其工作满意度越高。另外,为员工购买保险比涨工资更能提高工作满意度,体制内工作人员的工作满意度要高于其他企业员工,流动人口和健康员工的工作满意度较高。本文的结论是稳健的,对此我们还给出了一些政策建议。

关键词:归因 自主权 工作满意度 外因

一、引言

随着经济社会的发展以及人口结构的变化,我国劳动力市场已经开始告别过剩阶段,所谓的“人口红利”在逐渐消失。近年来,劳动力短缺现象在制造业比较发达的珠三角、长三角地区频频出现。从宏观视角来看,劳动力出现短缺与我国的人口结构变化、国内外经济形势和经济政策有关;从微观视角来看,企业招工难、用工难、留不住人才,主要是由于员工的工作满意度低。因此,提高员工的工作满意度,已经成为企业人力资源管理乃至整个企业管理的第一要务。

改革开放以来,我国在相当长的一段时间内劳动力比较充裕,企业管理者对员工的工作满意度的关注不够,同时我国微观调查数据的收集工作起步较晚,致使国内学术界的相关研究较少。相比之下,国外学者自20世纪30年代就开始了相关研究,直至现在这方面的研究还在不断深入。综合来看,经济、管理学方面的研究主要侧重于收入、制度、组织等因素对工作满意度的决定作用;心理学方面的研究重视个体心理因素对工作满意度的影响。因此,借鉴心理学的工作满意度定义和已有研究成果,运用经济学的实证研究方法对中国员工的工作满意度进行研究,有一定的理论意义和实践指导价值。

本文从心理学的工作满意度产生机制出发,运用经济学的研究方法,通过对微观调查数据的实证检验,探讨了我国员工的工作满意度与归因、自主权、制度因素、企业因素以及个人特征等之间的关系。结果发现,归因和工作自主权对工作满意度具有显著的影响;一个人越是倾向于将成败归因于父母社会地位、家庭经济收入、运气等外因,其工作满意度越低;一个人拥有的工作自主权越高,其工作满意度越高。

后文的结构安排如下:第二部分是文献回顾和本文的基本假说;第三部分对数据和指标变量进行详细说明;第四部分是实证分析部分,对工作满意度的影响因素进行详细分析;最后是结论和政策建议。

*本文得到了国家社会科学基金重点项目(12AJL005)、广东省自然科学基金项目(S2012010010630)、中山大学985工程三期建设项目金融创新与区域发展研究创新基地、广东高校人文社会科学研究项目(11WYXM001)、广东省软科学项目(2011B070300042)的资助。

二、文献回顾和基本假说

(一)工作满意度

从20世纪30年代开始,国外学术界就开始了对工作满意度的研究。工作满意度是指员工对工作环境的感觉以及生理和心理上的满足,一般被定义为员工对工作的情感或态度(Hoppock, 1935)。

工作满意度的测量取向主要有两种:一种是单一整体测量法,就是从整体上考察员工的工作满意度,应用较多的是密西根组织评估问卷(Michigan Organizational Assessment Questionnaire, MOAQ)的工作满意度分量表(Job Satisfaction Scale, JSS);另外一种综合评分法,认为员工的工作满意度是由与其工作相关的各个方面的满意度组成,应用较多的是明尼苏达工作满意度量表(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)。有学者认为,工作满意度的测量是一个复杂的系统,两种测量方法各有利弊,最好是将两者结合起来进行探究(冯缙、秦启文, 2009)。

一般认为,较高的工作满意度可以带来更高的工作绩效和更低的离职率,而且工作满意度还是整个生活状态的重要构成指标,影响人们生活的幸福感(Sousa-Poza and Sousa-Poza, 2000; 范皑皑、丁小浩, 2007)。

对于工作满意度影响因素的探讨,往往与一些激励理论结合在一起。Adams(1963)的公平理论认为,工作满意度是员工将自己的收益和他人相比较的结果。Vroom(1964)的期望理论认为,工作满意度源于员工对个人工作的评估达到其期望水平的程度; Herzberg(1966)的双因素理论认为,引起人们工作动机的因素主要有两个:一是保健因素,二是激励因素。只有激励因素才能够给人们带来满意感,而保健因素只能消除人们的不满,但不会带来满意感。Locke和Henne(1986)曾对工作满意度的研究作了详尽的综述,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个体变量。分类来看,满意度的具体影响因素包括:组织内部的情景因素(如工作任务与角色、工作中的物理环境与人文环境)、制度性的因素(如规章制度是否合理)、结果性的因素(薪酬待遇的水平、公正性、晋升机会与职业发展、

个人价值提升)、员工个人方面的因素(如人口统计特征、人格特征、性别等)、非工作方面的因素(如员工的家庭、生活等)、员工人格与工作的匹配以及个人特征与组织文化的匹配等(黄桂, 2005)。Spector(1997)对工作满意度的定义、测算和影响因素做了全面的分析。在此之后,Loi等(2009)的研究指出,无论是人际间的公正(Justice)还是信息上的公正都与工作满意度正相关。Judge等(2008)研究发现,核心自我评价(Core Self-evaluations)对于工作满意度起着显著作用。

叶仁荪等(2005)通过对499名国有企业员工进行问卷调查,发现工作满意度和组织承诺与员工离职显著负相关,而且工作满意度对员工离职意向具有更大的解释性。古继宝、李妍(2009)通过对所收集的数据进行回归分析,得出企业文化中的尊重员工、授权与奖励公平性3个维度对员工满意度有着显著的积极影响。刘爱玉、陈彦勋(2010)基于中国12家企业进行的问卷调查资料的分析,得出农民工的工作满意度要高于城镇工人。影响农民工工作满意度的因素,主要是就业特性中的企业所有制、是否工会会员、行业与个体特性中的年龄。王炳成(2011)的研究发现,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;大五人格中,勤勉正直性的调节作用显著,其他人格特质的调节作用皆未获支持;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。

由于我国微观调查数据收集工作发展滞后,针对我国居民工作满意度的研究还处于起步阶段。对于工作满意度影响因素的研究,主要集中于组织、制度、个人等客观因素,而对于员工的主观因素(如成败归因、价值观、性格特征)、工作自主权等方面的分析相对较少。

(二)归因

所谓归因(Attribution)就是人们对自己或他人的所作所为进行分析,指出其性质或推论其原因的过程,也就是把人的行为过程或自己行为的原因加以解释和推测(张进辅等, 2000)。

一般认为,Heider(1958)的动机归因理论是归因理论的开篇之作,该理论认为事件的原因无外乎有两种:一是内因,比如情绪、态度、人格、能力等;二是外因,比如外界压力、天气、情境等。一般人在

解释别人的行为时,倾向于内部归因;在解释自己的行为时,倾向于外部归因。Jones和Davis(1965)提出了对应推论理论,认为人们根据行为符合社会规范的程度和是否是行为者自由选择的结果两个因素来确定是否把这种行为归因于行为者的内在属性。Kelley(1967)提出的三维归因理论认为,人们在进行因果归属时需从3个范畴去着手,即客观刺激物、行动人、所处关系或情境,推动了归因理论的发展。Weiner(1974)在Heider内外归因的分类基础上提出了成败行为的归因理论。他认为,能力、努力、任务难度和运气是人们在解释成功或失败时的4种主要原因,并将这4种主要原因分成控制点、稳定性、可控性3个维度。

基于Weiner的归因理论,一个人将成败行为归因于何种因素,对其以后工作的积极性有重要作用。工作的积极性就是个人在工作中的表现,而这种表现源于其对当前工作的满意程度。试想一个人对自己的工作没有任何满意,是不会积极去工作的。如果一个人将成败过度地归因于父辈的社会地位、家庭经济状况等外部因素,表明这个人缺乏自信和奋斗精神,或者妒忌情绪和依赖心理过重;成功时会洋洋得意,失败时会怨天尤人。一个人只有能够正确归因工作中的成功与失败,才能客观评价自己和自己的工作。影响成败的因素有多种,如父母社会地位、家庭财富、个人奋斗、学历、天赋、运气等等。从大类来讲,归因可分为外部归因(认为个体之所以出现某种行为,其原因与其所处的情境有关)和内部归因(个体之所以出现某种行为,其原因与个体自身有关)。

Steven和Warg(1993)的研究证实,不同群体对于工作中背部疼痛的归因存在显著差异,高层管理者更多地归因于自身原因,而蓝领阶层更多地归因于外部环境。显然,不同的归因观会产生不同的心理反应,也体现了不同的性格特征和价值观,因此归因对工作满意度的影响是存在的。同样的在工作中遇到失败,强调外部归因的人很少从自身找原因,而是过度地将原因转移到客观因素,必然会导致抱怨情绪,致使工作满意度下降;而强调内部归因的人则是主要从自身找原因,而这并不会影响到他对自己工作的评价。为此,我们提出本文的第一个假说。

假说1:成败归因会影响到工作满意度,不同归因对工作满意度的影响程度是不同的;一个人越是倾向于外部归因,其工作满意度越低。

结合我国现实以及现有数据,我们将从父母社会地位、家庭经济收入、教育水平、天赋、努力工作、运气等6个维度分离出外部归因和内部归因变量,然后考察不同归因对工作满意度的影响。

(三)自主权

工作自主权(Autonomy)是工作给予个人在安排工作、决定工作方式上的自由、独立性和裁量权的程度,是工作的5个核心特征之一(Hackman and Oldham, 1976)。作为一种工作特征,工作自主权会影响员工组织公民行为的产出(刘德鹏等,2011)。

Parasuraman和Alutto(1984)认为,一个对自己的工作有话语权的人会比一般的员工有更高的工作满意度。Breugh(1985)指出,有关工作自主权的测度存在扭曲现象,无论是从理论上还是从组织相互作用视角来看,都应该区分自主权的不同方面,例如方法自主权、进程自主权、标准自主权等。Nguyen等(2003)的研究发现,随着个人对工作控制度的上升,其工作满意度也会随之上升。员工从“完全没有工作自主性”提升到“有很小的工作自主性”,工作满意度的提升最为明显。另外,工作自主权还是多个变量相互作用的媒介(Moderator),如Kim等(2009)、Ng等(2008)等。

张伶、张正堂(2009)的研究发现,对于知识型员工来讲,工作自主权通过工作满意度、组织承诺对工作绩效有显著的正的影响。他们认为,知识型员工往往追求较强自主性,更强调工作中的自我引导,这种特性表现在工作场所、工作时间、工作程序等方面的灵活性要求以及宽松的组织气氛。事实上,对于一般员工来讲,工作自主权的诉求同样存在。工作自主权之所以会影响到工作满意度,一是因为工作自主权反映了组织与个体之间的信任关系,而这种信任关系是个体职业成功和组织目标实现的前提,而缺乏信任会导致不合作或者更高的监督成本。二是因为工作自主权是一种自由和权限,这种自由裁量权给予了员工根据实际情况处理和安排事务的权限,进而促进员工的工作满意度。由此,我们提出本文的第二个假说。

假说2:工作自主权是影响工作满意度的一个

重要因素；一个人的工作自主权越高，其工作满意度越高。

结合我国的转型现实，在已有研究基础上，本文将从工作进程自主权、工作内容自主权以及工作量自主权等3个维度分离出工作自主权的最终得分，然后进一步考察工作自主权对工作满意度的影响。

三、数据和指标说明

本文使用的“2009年中国(广东)家庭动态跟踪调查”数据由中山大学社会科学调查中心提供。其中，成人问卷从教育背景、婚姻子女、职业生活、日常生活、健康状况等5个方面全面反映了广东劳动力的基本信息。

(一)被解释变量：工作满意度

在调查问卷中，衡量员工工作满意度的调查问题为：“您对目前工作的整体满意度情况如何？”要求被调查对象根据自己实际情况，从“非常不满意”到“非常满意”在1~5刻度内进行打分。

根据工作满意度的不同维度，调查组还从工作收入、工作安全感、工作环境、工作时间、晋升机会等5个方面，分别调查了员工的工作满意度，所有维度均在1~5刻度内进行打分。各个维度得分情况的描述性统计见表1。

由表1可知，员工对工作安全感的评价得分最高，对工作收入的评价得分最低。近年来，我国劳动者的工作环境、安全保障等方面得到了较快的提高，然而收入的增长幅度不大，因而导致员工对收入的评价显著低于其他方面，调查结果符合现实。

对于工作的整体满意度而言，哪个维度是员工最为关注的呢？参考张士菊、廖建桥(2007)的研究方法，我们将整体满意度作为被解释变量，将各个维度作为解释变量，进行了回归分析，OLS回归结果如式(1)所示^①。

$$satis = 0.573 + \underset{(7.56)***}{0.284}s_income + \underset{(5.07)***}{0.188}s_time + \underset{(4.24)***}{0.179}s_safety + \underset{(3.89)***}{0.170}s_envir + \underset{(0.49)}{0.019}s_promo \quad (1)$$

表1 工作满意度各维度的描述性统计

维度	符号	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
整体满意度	satis	461	3.308	0.805	1	5
工作收入	s_income	462	2.851	0.872	1	5
工作时间	s_time	462	3.448	0.894	1	5
工作安全感	s_safety	462	3.576	0.842	1	5
工作环境	s_envir	463	3.328	0.883	1	5
晋升机会	s_promo	390	2.928	0.798	1	5

从解释变量回归系数的大小来看，工资收入>工作时间>工作安全>工作环境>晋升机会；从显著性水平来看，工资收入、工作时间、工作安全、工作环境的回归系数均通过了1%显著性检验，而晋升机会的回归系数没有通过10%显著性水平检验。这说明，普通员工在评判工作满意度时，他们最为看重的是工资收入，接着依次是工作时间、工作安全感、工作环境，最后是晋升机会。一般员工不大看重晋升机会，这与其所处的收入水平和工作职位有关。在本文的样本中，所有员工均为年薪不超过6万元的工薪阶层，他们都是中低职位者，其晋升机会有限，当然不会看重工作的晋升机会。

以上发现，符合马斯洛的需求层次理论，即人的需求分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我实现需求五类，依次由较低层次到较高层次。员工对工作的评判，首先是看是否能够满足生理需求，即获取较多的工资收入以及正常的休息时间，因此工资收入和工作时间对其评判工作满意度最为重要；其次是看能否满足安全需求，因此工作安全感的考虑次之；然后是看能否满足社交需求和尊重需求，因而工作环境的作用紧跟其后；最后是看能否满足自我实现需求，因此晋升机会排在最后一位。以上发现与张士菊、廖建桥(2007)的结果相近，薪酬福利对工作满意度的影响力最大。

为了提高变量测度效度以及避免各维度之间较高的共线性问题，在后文的实证分析中，我们从工作收入、工作时间、工作安全感、工作环境等4个变量提取1个公因子^②，并以此公因子作为工作满意度的测度变量(s_f)。

(二)解释变量

1.成败归因

本文量度员工成败归因的调查问题为，“你觉得这些原因对一个人成功的重要性如何？”要求被调查者从“很不重要”到“很重要”在1~7刻度内进行选择，具体涉及6个维度，包括：父母社会地位、家庭经济收入、教育水平、天赋、努力工作和运气等。

为了避免片面性和随意性，我们采用两种因子分析方法来获取归因变量。一种是从教育水平、天赋、努力工作等3个变量提取1个公因子，作为内部归因变量(a_inter1)；从父母社会地位、家庭经济收

人、运气等3个变量提取1个公因子,作为外部归因变量(a_exter1)。第二种是直接从父母社会地位、家庭经济收入、教育水平、天赋、努力工作、运气等6个维度提取2个公因子^③。如表2所示,第一个公因子赋予了教育水平、天赋、努力工作更高的权重,将该因子作为内部归因变量(a_inter2);第二个公因子赋予了父母社会地位、家庭经济收入、运气更高的权重,将该因子作为外部归因变量(a_exter2)。

2. 自主权

本文量度员工工作自主权的调查问题为,“在您的工作中,下列内容是采用什么样的方式决定的?”要求被调查者从“完全由他人决定”到“完全由自己决定”在1~3刻度内进行选择,具体包括工作进度自主权、工作内容自主权、工作量自主权等3个维度。

在实证分析中,我们从工作进度自主权、工作内容自主权、工作量自主权等3个维度提取1个公因子^④,并以此公因子作为工作自主权的测度变量(f_auto)。

(三) 其他变量

1. 制度因素

本文采用农业户口虚拟变量、体制内工作虚拟变量、流动人口虚拟变量等来控制制度因素的影响。如果该员工属于农业户籍,则农业户口虚拟变量取值为1;否则,取值为0。体制内工作主要是指现在工作的机构属于党政机关/人民团体/军队、国有/集体事业单位、国有企业/国有控股企业等,虚拟变量的构造方法同上。流动人口指的是工作地点与其户籍所在地不同的人口,虚拟变量构造方法同上。

2. 企业因素

本文采用保险虚拟变量、户外工作虚拟变量和劳动收入等来控制企业因素的影响。本文的保险范围很广,包括公费医疗、城镇职工医疗保险、城镇居民医疗保险、补充医疗保险、基本养老保险、补充养老保险、生育

表2 归因变量旋转后的因子矩阵

	公因子1	公因子2
父母社会地位	-0.020	0.886
家庭经济收入	0.273	0.782
教育水平	0.722	0.364
天赋	0.691	0.286
努力工作	0.879	-0.017
运气	0.165	0.423

保险、失业保险、工伤保险、分配房改房、分配折扣商品房、购房补贴、租房补贴、最低生活保障等。凡是企业为员工提供了以上保险或福利的任何一种,保险虚拟变量的取值便为1;如果都没有购买,则取值为0。我们采用同样的方法来构造户外工作虚拟变量。劳动收入包括职工基本工资、职工浮动工资、加班费以及各种补贴和奖金、单位发放的实物折合现金、个体(私营)经营者的净收益、个体被雇者收入等,其他非劳动性收入都不包含在内。

3. 个人因素

本文控制的个人因素主要包括:当前是第几份工作、年龄、当前工作了几年、健康虚拟变量、女性虚拟变量、有无上大学虚拟变量、有无兼职虚拟变量、有无子女虚拟变量等。

所有原始解释变量的描述性统计见表3。

四、实证分析

(一) 实证结果

本文采取文献中常见的线性回归方程,来检验工作满意度的影响因素,具体如下:

$$sati_f = \beta_0 + \beta_1 a_inter + \beta_2 a_exter + \beta_3 f_auto + \beta_4 institution + \beta_5 enterprise + \beta_6 person + \varepsilon \quad (2)$$

其中, $sati_f$ 代表工作满意度, a_inter 和 a_exter 分别代表内部归因和外部归因^⑤, $institution$ 代表制度因素, $enterprise$ 代表企业因素, $person$ 代表个人因素, β_j 均为回归系数,其他字母的含义如前所示。为

表3 解释变量的描述性统计

变量	符号	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
父母社会地位归因	a_status	455	5.178	1.546	1	7
天赋归因	a_talent	455	5.101	1.338	1	7
家庭经济收入归因	a_wealth	456	5.248	1.379	1	7
教育水平归因	$a_diplomas$	457	5.755	1.354	1	7
努力工作归因	$a_struggle$	457	5.877	1.235	1	7
运气归因	$a_fortune$	456	4.772	1.521	1	7
工作进度自主权	$f_schedule$	463	2.071	0.859	1	3
工作内容自主权	$f_content$	463	1.942	0.832	1	3
工作量自主权	f_amount	463	2.069	0.835	1	3
农村户口虚拟变量	$hukou_n$	463	0.575	0.495	0	1
体制内工作虚拟变量	$state$	463	0.220	0.415	0	1
流动人口虚拟变量	$immigrate$	463	0.099	0.299	0	1
保险虚拟变量	$insurance$	463	0.708	0.455	0	1
户外工作虚拟变量	$outdoors$	463	0.199	0.399	0	1
劳动收入自然对数	$lwage$	463	9.088	1.182	5	11
年龄	age	460	39.352	10.819	17	67
当前是第几份工作	n_job	457	2.691	2.074	1	15
从事当前工作时间	t_work	463	8.687	8.659	0	38
健康虚拟变量	$health$	463	0.514	0.500	0	1
女性虚拟变量	$female$	463	0.430	0.496	0	1
上大学虚拟变量	$college$	463	0.132	0.339	0	1
兼职虚拟变量	$part$	463	0.095	0.294	0	1
子女虚拟变量	$child$	463	0.819	0.386	0	1

了检验结论的稳健性,避免解释变量多重共线性的影响,我们在解释变量中交替加入归因、自主权等主要变量,共得到5个回归方程。回归方法采用最小二乘法(OLS),回归结果如表4所示。

从表4的回归结果,可以得到如下结论。

(1)外部归因对工作满意度具有显著的负向影响,一个人越倾向于将成败归因于外部因素,其工作满意度越低;而内部归因对工作满意度的影响并不显著。

在所有的回归结果中,外部归因变量的回归系数均显著为负,这说明一个人认为外部因素对于成败越重要,他对自己工作的满意度越低。当一个人遭遇失败时,若将失败过多地归因于父母社会地位低、家庭收入低或是自己运气不好,将会导致其产生抱怨情绪。过度强调外部因素,还可能会导致妒忌、攀比,引发工作懈怠,导致对自己的工作不满。所以,过度强调外部因素对成败的作用,只能是降低工作满意度。

在所有的回归结果中,内部归因的回归系数为正,但是并没有通过显著性水平检验。这说明,内部归因并不会显著影响工作满意度。一个人强调个人学识、能力、努力等内部因素对成败的作用,能

够清醒认识自身,总结成败得失的经验教训,而这些不会影响对自己工作岗位的判断,因而不会明显影响到工作满意度。

(2)工作自主权显著影响工作满意度,而且是工作自主权越大,工作满意度越高。

在所有的回归结果中,工作自主权的回归系数均显著为正,这说明一个人在工作中拥有的自主权越高,其对自己的工作越感到满意。这与大多数国外文献的研究结论是一致的,例如DeCarlo和Agarwal(1999)、Nguyen等(2003)等。企业员工在工作上获得的自主权,体现了企业管理者对员工的信任,也给予了员工在处理问题时的自由裁量权,从而能够促进员工积极、主动工作,有助于更好地完成任务,能够提高员工的工作满意度。

(3)体制内工作人员的工作满意度要高于其他人,流动人口的工作满意度较高,但是农村户籍员工的工作满意度并不显著高于非农户籍员工。

体制内工作虚拟变量的回归系数显著为正,这说明工作在国有企业、事业单位、国家机关人员的工作满意度要高于其他人员。这一点与张勉、李树苗(2001)的结论相反,这主要是时代变革所引起的。

20世纪末,国有企业效益低下,员工福利待遇差,不少企业面临倒闭、下岗等威胁,自然体制内员工的工作满意度较低。但是从当前来看,体制内工作的福利待遇较好、工作稳定性高,公务员、国有企业、事业单位成为社会各界的就业首选,已经鲜明地体现了这一点,当然体制内员工的工作满意度要高于其他人员。

在同等条件下,流动人口的工作满意度要显著高于其他人。这是劳动力市场化、人口自由流动的必然结果。劳动者在不同地方流动,目的就是要找到更好的工作。只有当人们能够从异地工作中能够获得更高的工作满意度,才能抵消交通成本、思乡成本、社会成本等,才会选择在异地工作。

农业户籍虚拟变量的回归系数为正,但是并没有通过显著性水平检验。这说明,在控制其他因素的情况下,农村人口的工作满意度并不高于城市户籍人口,这与刘爱玉、陈彦勋(2010)的研究结果有一定的差别。现有文献中,农村居民由于工作期望较低而形成

表4 工作满意度影响因素的OLS回归结果

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
归因	<i>a_inter1</i>	0.032 (0.411)		0.098 (1.178)		0.104 (1.254)
	<i>a_exter1</i>		-0.151** (-2.044)	-0.179** (-2.219)		-0.174** (-2.174)
自主权	<i>f_auto</i>				0.113** (2.434)	0.100** (2.133)
制度因素	<i>state</i>	0.511*** (2.927)	0.485*** (2.795)	0.489*** (2.805)	0.550*** (3.062)	0.540*** (3.012)
	<i>immigrate</i>	0.570** (2.357)	0.490** (2.011)	0.505** (2.103)	0.519** (2.183)	0.464** (1.973)
	<i>hukou</i>	0.065 (0.410)	0.076 (0.477)	0.062 (0.389)	0.065 (0.412)	0.088 (0.551)
企业因素	<i>insurance</i>	0.750*** (4.155)	0.691*** (3.782)	0.705*** (3.864)	0.705*** (3.954)	0.683*** (3.766)
	<i>outdoors</i>	-0.534*** (-2.920)	-0.565*** (-3.084)	-0.552*** (-3.023)	-0.488*** (-2.656)	-0.505*** (-2.759)
	<i>lwage</i>	0.135* (1.923)	0.142** (2.046)	0.130* (1.859)	0.105 (1.469)	0.104 (1.432)
个人因素	<i>age</i>	0.020*** (2.927)	0.022*** (3.152)	0.022*** (3.078)	0.019*** (2.756)	0.020*** (2.810)
	<i>health</i>	0.227 (1.535)	0.261* (1.736)	0.259* (1.723)	0.243* (1.663)	0.259* (1.737)
	<i>female</i>	0.026 (0.166)	0.018 (0.115)	0.012 (0.075)	0.033 (0.211)	0.020 (0.128)
常数项	<i>Constant</i>	-2.805*** (-3.619)	-2.885*** (-3.758)	-2.766*** (-3.601)	-2.456*** (-3.148)	-2.466*** (-3.110)
拟合优度	<i>r2</i>	0.133	0.140	0.144	0.144	0.153
	<i>r2_a</i>	0.110	0.117	0.118	0.121	0.125
	<i>N</i>	380	379	378	385	378

注:*** ** *分别表示通过1%、5%、10%显著性水平检验;括号内为回归系数的t统计量;r2表示拟合优度,r2_a表示调整后的拟合优度,N为样本数。下同。

一定程度“相对满意”的观点,在本文并不成立。

(4)相对于简单提高工资来讲,为职工购买保险更能显著提高工作满意度。

在回归结果(1)、(2)、(3)中,劳动收入的回归系数显著为正,但是当在解释变量加入工作自主权以后,劳动收入的显著性大大下降。在所有的回归方程中,保险虚拟变量的回归系数均显著为正。这说明,相对于简单提高工资而言,为员工购买各种保险,完善员工的社会保障,更有助于提高员工的工作满意度。这里值得注意的是,虽然我国新《劳动合同法》、《社会保险法》等规定要为员工提供一些基本社会保险,但是在我们的统计样本中(如表3所示),还是有30%的员工没有任何保险,反映出我国的执法力度不够,有法不依的情况时有发生。

(5)户外工作的工作满意度要显著低于户内工作;年龄较大、身体健康的员工的工作满意度较高;工作满意度的性别差异并不显著。

户外工作虚拟变量的回归系数显著为负,这个结论符合预期。一般来讲,户外工作劳动强度大、危险程度高,收入水平反而较低,户外工作者有时还得不到应有的尊重,自然这类工作不被人所喜欢。在回归结果中,年龄变量、健康虚拟变量的回归系数显著为正。这说明,同等条件下,年龄较大、身体健康的员工的工作满意度较高,这与刘凤瑜、张金成(2004)的结论是一致的。女性虚拟变量的回归系数并不显著,说明性别因素并不会对工作满意度产生显著的影响^⑥。

(二)稳健性检验

1. 加入其他控制变量的稳健性检验

为了检验前面的结论是否稳健,我们在控制变量中加入了一些体现个人能力、生活差异的解释变量,主要包括:是否上过大学、这是第几份工作、当前工作时间、是否有兼职以及是否有小孩等。回归方法同上,回归结果如表5所示。

从表5的回归结果,我们可以得到如下结论。

(1)加入新的控制变量以后,原有归因、自主权、制度因素、企业因素、个人因素等变量的回归系数和显著性水平没有发生变化,

因而原有结论是稳健的。

当加入其他控制变量以后,工作自主权、体制内工作虚拟变量、流动人口虚拟变量、是否购买保险虚拟变量、年龄、健康虚拟变量的回归系数显著为正,外部归因、户外工作虚拟变量的回归系数显著为负,其他解释变量的回归系数并不显著。这些与表4中的回归结果相比,除了健康虚拟变量的显著性水平稍有下降以外,其他原有解释变量的符号和显著性水平没有发生任何改变,因此原有结论是稳健的。

(2)是否为上过大学、当前是第几份工作、当前工作时间、是否有兼职、是否有小孩等变量对工作满意度的影响并不显著。

在回归结果中,新加入的解释变量的回归系数均不显著,这说明相对于归因、自主权及其他一些制度、企业和个人因素以外,这些因素对工作满意度的影响甚微。在现有文献中,Clark等(1996)、

表5 加入其他控制变量的回归结果

		(6)	(7)	(8)	(9)	(11)
归因	<i>a_inter1</i>	0.104 (1.249)	0.105 (1.249)	0.106 (1.262)	0.100 (1.187)	0.101 (1.205)
	<i>a_exter1</i>	-0.174** (-2.171)	-0.176** (-2.195)	-0.178** (-2.218)	-0.167** (-2.052)	-0.167** (-2.051)
自主权	<i>f_auto</i>	0.100** (2.128)	0.104** (2.207)	0.104** (2.173)	0.101** (2.123)	0.101** (2.119)
体制因素	<i>state</i>	0.539*** (2.909)	0.528*** (2.788)	0.524*** (2.763)	0.529*** (2.789)	0.533*** (2.793)
	<i>immigrate</i>	0.464** (1.970)	0.452* (1.915)	0.456* (1.929)	0.475** (2.010)	0.478** (2.020)
	<i>hukou</i>	0.088 (0.546)	0.092 (0.562)	0.096 (0.577)	0.075 (0.458)	0.082 (0.489)
企业因素	<i>insurance</i>	0.683*** (3.760)	0.659*** (3.650)	0.662*** (3.681)	0.663*** (3.686)	0.665*** (3.700)
	<i>outdoors</i>	-0.505*** (-2.743)	-0.510*** (-2.768)	-0.512*** (-2.759)	-0.502*** (-2.707)	-0.495*** (-2.652)
	<i>twage</i>	0.104 (1.429)	0.101 (1.374)	0.098 (1.338)	0.093 (1.248)	0.096 (1.266)
个人因素	<i>age</i>	0.020*** (2.789)	0.020*** (2.829)	0.019** (2.457)	0.018** (2.285)	0.020** (2.056)
	<i>health</i>	0.259* (1.734)	0.247* (1.641)	0.247* (1.641)	0.235* (1.564)	0.231* (1.537)
	<i>female</i>	0.020 (0.127)	0.010 (0.061)	0.009 (0.058)	0.023 (0.145)	0.034 (0.208)
	<i>college</i>	0.001 (0.005)	0.005 (0.023)	0.008 (0.038)	-0.003 (-0.016)	-0.017 (-0.073)
	<i>n_job</i>		-0.005 (-0.118)	-0.002 (-0.051)	-0.002 (-0.053)	-0.001 (-0.015)
	<i>t_work</i>			0.002 (0.203)	0.003 (0.294)	0.003 (0.333)
	<i>part</i>				0.300 (0.950)	0.309 (0.976)
	<i>child</i>					-0.094 (-0.393)
常数项	<i>Constant</i>	-2.466*** (-3.104)	-2.404*** (-2.960)	-2.381*** (-2.922)	-2.302*** (-2.803)	-2.348*** (-2.791)
拟合优度	<i>r2</i>	0.153	0.150	0.150	0.153	0.153
	<i>r2_a</i>	0.123	0.117	0.114	0.115	0.113
	<i>N</i>	378	375	375	375	375

注: #表示通过15%的显著性水平检验。其他同表4。下同。

Clark (1997)、Sloane 和 Williams (2000)、Allen 和 Van der Velden (2001)、张勉和李树苗 (2001) 的研究发现,高学历员工的工作满意度偏低,女性的工作满意度要比男性高。然而,在本文中这些变量的回归系数并不显著,主要原因是这类文献并没有考虑到不同群体在归因方面的差异。例如,女性外部归因变量的均值为-0.007,而男性外部归因变量的均值为0.005,说明男性更倾向于将成败归因于外部因素。本文的成败归因已经部分体现了这些差异,所以这些变量的回归系数不再显著。

特别需要说明的是,这些控制变量的加入也是为了检验内生性问题^⑨。例如,能力强的员工工作满意度会越高,而能力强的员工得到的授权和自主性也会越大。但是,通过调查问卷我们无法直接获取员工的能力。为此,我们在稳健性检验中,逐一加入了与能力相关的这些变量,包括上大学虚拟变量、当前是第几份工作、是否有兼职等。结果显示,这些变量的加入并没有对原有解释变量的回归系数带来大的影响,因此这也说明了本文在此方面的内生性问题并不突出。

另外,我们还在解释变量中加入了父亲是否健在、是否有直接下属、对当地政府的评价等变量,发现这些变量的回归系数也不显著,原有解释变量的回归系数符号和显著性水平基本没有发生变化。限于篇幅,这里不再给出具体结果^⑩。

2. 变换归因变量的稳健性检验

另外,我们还利用第二种方法获取的内部归因(*a_inter2*)和外部归因(*a_exter2*)变量作为解释变量,对方程(2)进行了回归检验,回归方法同上,结果如表6所示。

对比表5、表6的回归结果,我们发现所有解释变量的回归系数符号和显著性水平均未发生变化,这也说明原有结论是稳健的;同时这也证明了本文采用因子分析方法将归因划分为内部归因和外部归因的做法是正确的。

3. 工具变量估计的稳健性检验

解决内生性问题最好的方法是使用工具变量估计。这里,我们首先生成了归因偏好变量,即外部归因倾向(*a_exter*)=外部归

因(*a_exter1*)-内部归因(*a_inter1*),这个变量数值越大,表明越倾向于外部归因;接着使用“未来信心指数”(confidence)^⑪作为外部归因倾向的工具变量对方程(2)进行估计。其逻辑思想是:对未来信心指数越高的人,其外部归因倾向程度越小,即越倾向于内部归因;外部归因倾向程度越小,其工作满意度越高;对未来的信心并不直接作用于对现在工作的满意度^⑫。回归方法为两阶段最小二乘法(2SLS),结果如表7所示。

从表7的回归结果来看,外部归因倾向的回归系数显著为负,工作自主权的回归系数显著为正,其他解释变量的回归系数及显著性水平与表5的回归结果基本一致。因此,工具变量估计的结果也说明本文的结论是稳健的。这里不再展开论述。

总之,将归因和自主权纳入到我国员工工作满意度的影响因素中来是必要的;一个人越倾向于外部归因,其工作满意度越低;一个人的工作自主权

表6 变换归因变量的回归结果

		(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
归因	<i>a_inter2</i>	0.069 (0.893)	0.069 (0.892)	0.070 (0.901)	0.067 (0.860)	0.068 (0.875)
	<i>a_exter2</i>	-0.141* (-1.914)	-0.142* (-1.926)	-0.143* (-1.943)	-0.135* (-1.814)	-0.135* (-1.801)
自主权	<i>f_auto</i>	0.102** (2.169)	0.106** (2.246)	0.106** (2.213)	0.103** (2.157)	0.103** (2.153)
体制因素	<i>state</i>	0.550*** (2.965)	0.539*** (2.841)	0.534*** (2.816)	0.539*** (2.838)	0.543*** (2.841)
	<i>immigrate</i>	0.473** (2.009)	0.461* (1.958)	0.465** (1.971)	0.484** (2.056)	0.487** (2.067)
	<i>hukou</i>	0.084 (0.521)	0.087 (0.533)	0.091 (0.548)	0.070 (0.423)	0.075 (0.453)
企业因素	<i>insurance</i>	0.687*** (3.795)	0.663*** (3.690)	0.666*** (3.722)	0.667*** (3.726)	0.669*** (3.740)
	<i>outdoors</i>	-0.509*** (-2.761)	-0.513*** (-2.783)	-0.515*** (-2.774)	-0.505*** (-2.720)	-0.498*** (-2.666)
	<i>lwage</i>	0.102 (1.403)	0.099 (1.346)	0.096 (1.312)	0.090 (1.218)	0.093 (1.235)
个人因素	<i>age</i>	0.020*** (2.817)	0.020*** (2.853)	0.020** (2.479)	0.018** (2.300)	0.020** (2.060)
	<i>health</i>	0.252* (1.687)	0.239* (1.593)	0.239* (1.593)	0.227* (1.516)	0.224* (1.490)
	<i>female</i>	0.018 (0.117)	0.009 (0.055)	0.008 (0.051)	0.022 (0.141)	0.033 (0.202)
	<i>college</i>	0.008 (0.037)	0.012 (0.057)	0.016 (0.072)	0.003 (0.015)	-0.009 (-0.041)
	<i>n_job</i>		-0.005 (-0.113)	-0.002 (-0.049)	-0.002 (-0.051)	-0.001 (-0.015)
	<i>t_work</i>			0.002 (0.197)	0.003 (0.295)	0.003 (0.333)
	<i>part</i>				0.317 (0.998)	0.325 (1.023)
	<i>child</i>					-0.091 (-0.377)
常数项	<i>Constant</i>	-2.459*** (-3.101)	-2.396*** (-2.955)	-2.374*** (-2.918)	-2.289*** (-2.796)	-2.333*** (-2.779)
拟合优度	<i>r2</i>	0.152	0.149	0.149	0.152	0.152
	<i>r2_a</i>	0.122	0.116	0.114	0.114	0.112
	<i>N</i>	378	375	375	375	375

表7 工具变量估计的回归结果

	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
归因	<i>a_exter</i>	-0.947*** (-2.844)	-0.899*** (-2.803)	-0.927*** (-2.796)	-0.930*** (-2.732)	-0.946*** (-2.756)
自主权	<i>f_auto</i>	0.108* (1.870)	0.109* (1.899)	0.106* (1.830)	0.106* (1.835)	0.107* (1.826)
体制因素	<i>state</i>	0.412* (1.808)	0.388* (1.690)	0.359* (1.523)	0.358* (1.508)	0.360* (1.511)
	<i>immigrate</i>	0.254 (0.793)	0.245 (0.778)	0.259 (0.817)	0.255 (0.793)	0.254 (0.785)
	<i>hukou</i>	0.079 (0.414)	0.090 (0.481)	0.107 (0.563)	0.111 (0.579)	0.122 (0.627)
企业因素	<i>insurance</i>	0.498** (2.232)	0.468** (2.093)	0.476** (2.117)	0.475** (2.104)	0.473** (2.086)
	<i>outdoors</i>	-0.515** (-2.245)	-0.536** (-2.361)	-0.547** (-2.384)	-0.549** (-2.383)	-0.539** (-2.323)
	<i>lwage</i>	0.047 (0.609)	0.049 (0.651)	0.035 (0.440)	0.036 (0.455)	0.040 (0.499)
个人因素	<i>age</i>	0.023*** (2.721)	0.023*** (2.753)	0.019** (2.068)	0.020** (2.059)	0.023** (2.014)
	<i>health</i>	0.430** (2.299)	0.401** (2.192)	0.408** (2.200)	0.411** (2.177)	0.408** (2.152)
	<i>female</i>	-0.118 (-0.620)	-0.135 (-0.709)	-0.142 (-0.737)	-0.145 (-0.740)	-0.131 (-0.662)
	<i>college</i>	0.330 (1.122)	0.295 (1.031)	0.321 (1.097)	0.324 (1.093)	0.309 (1.032)
	<i>n_job</i>		-0.040 (-0.877)	-0.028 (-0.578)	-0.028 (-0.578)	-0.025 (-0.526)
	<i>t_work</i>			0.011 (0.861)	0.011 (0.852)	0.012 (0.901)
	<i>part</i>				-0.061 (-0.171)	-0.055 (-0.154)
	<i>child</i>					-0.148 (-0.534)
常数项	<i>Constant</i>	-1.964** (-2.316)	-1.818** (-2.103)	-1.682* (-1.880)	-1.697* (-1.908)	-1.762* (-1.954)
拟合优度	<i>Wald</i>	53.404	53.038	52.235	53.174	52.951
	<i>Durbin</i>	8.645	7.942	8.085	7.937	8.191
	<i>N</i>	377	374	374	374	374

注:Wald为Wald检验的卡方统计量;Durbin为内生性检验的Durbin统计量,结果显示拒绝原假设,表明存在内生性,所以工具变量估计方法是有效的。第一阶段估计结果为: $a_exter=0.811-0.225 \times confidence$, $confidence$ 回归系数的t统计量为-4.59,通过1%显著性水平检验。

越高,其工作满意度越高。

五、结论和政策建议

我国劳动力逐渐从过剩走向短缺,吸引和留住员工也逐渐成为企业人力资源管理的第一要务,提高员工的工作满意度势在必行。本文基于广东省成人调查数据,考察了我国普通员工工作满意度的影响因素,重点是成败归因和工作自主权。结果发现:

(1)成败归因对工作满意度具有显著的影响,一个人越倾向于将成败归因于父母社会地位、家庭经济收入、运气等外部因素,其工作满意度越低;个人努力、天赋、学历等方面的内部归因,对工作满意度的影响为正,但作用并不显著。

(2)工作自主权显著影响工作满意度,而且工作自主权越大,工作满意度越高。企业员工在工作上获得的自主权,体现了企业管理者对员工的信任,也给予了员工在处理问题时的自由裁量权,从

而能够促进员工积极、主动工作,有助于提高员工的工作满意度。

(3)相对于简单提高工资而言,为员工购买各种保险,完善员工的社会保障,更有助于提高员工的工作满意度。在我们的统计样本中,仍有30%的员工没有得到任何保险,我国劳动相关法律执行力度还有待于提高。

(4)国有企业、事业单位、国家机关人员的工作满意度要高于其他人,流动人口、健康员工的工作满意度较高,但是农村户籍员工的工作满意度并不显著高于非农户籍员工。体制内工作的福利待遇较好、工作稳定性高,反映了当前收入分配的不公平性。

员工的工作满意度与工作绩效、劳动生产率、离职行为等密切相关,也是居民幸福感的最重要的影响因素。提高工作满意度也是维护社会稳定、促进文明发展的重要保障。本文关于工作满意度研究的结论有以下的政策含义。

(1)营造公平、公正、和谐的社会氛围,在全社会倡导和树立正确的人生观、价值观和成败观。调整政府支出结构,增加公共文化服务供给。在全社会范围内营造公平公正的就业、工作环境,树立正确的社会舆论和道德标准。政府部门、企事业单位更应该真正改变原有或变相的“世袭制”,净化社会风气,避免因出身带来的不平等。

(2)倡导诚信、自由的企业文化,加强员工的责任心和信任感。给员工一定的工作自主权,例如引入发达国家常见的弹性工作时间、弹性休假制度,不仅能够提高归属感和工作满意度,还能提高企业绩效。坚决杜绝强迫劳动的现象,尤其是要改善劳动环境。促进管理者与员工之间的沟通和信任,培养诚信的土壤,让员工参与企业管理。

(3)认真落实法律法规,确实保护好劳动者的合法权益。贯彻科学发展观,加大新《劳动合同法》、《社会保险法》等相关法律法规的执行力度,以人为本,扩大社会保险的覆盖面,保障劳动合同的贯彻执行。地方政府部门应该切实履行好监督职能,定期抽查辖区企业,切实做好企业员工的反馈意见。

(4)深化医药卫生体制改革,改变“看病难、看病贵”现象,提高广大劳动者的健康水平。加快建设全民医保体系,扩大医疗保险覆盖面,彻底解决

因病致贫问题。力推全民健身运动,增强国民体质。加快环境立法,逐渐降低和减少高污染行业,尽快做到环境数据透明、公开,全民参与环境保护。

(5)提高居民收入,特别是劳动报酬在国民收入中比例,实现工资水平与GDP的同步增长。我国劳动报酬占GDP的比重一直偏低,而且呈逐年下降的趋势(张学志、才国伟,2011)。为提高我国员工的工作满意度,必须扩大劳动者报酬在分配体系中的比例,让人民真正享受经济增长的成果,实现“国民同富”。

(作者单位:才国伟,中山大学岭南学院;刘剑雄,中国社科院经济研究所;责任编辑:尚增健)

注释

①回归方程的调整 R^2 为0.416,括号内为回归系数的t统计量,***表示通过1%水平的显著性检验。

②如表2所示,工作晋升上的数据缺失比较严重,而且回归分析显示晋升维度并没有通过显著性水平检验,贡献度最低,所以在因子分析中省略了这个维度。如加入这个维度,样本缺失较多,但结论并未发生变化。另外,碎石图和Heywood检验表明,公因子的最优数量也是1。

③各种检验均显示公因子的数量应该为2。提取方法为:Principal Component Analysis;旋转方法为:Quartimax with Kaiser Normalization。

④各种检验均显示公因子的数量应该为1。

⑤如前所述,归因变量由两种因子分析方法得到。首先使用第一方法得到的内部归因(a_{inter1})和外部归因(a_{exter1})变量,第二种方法得到的归因变量(a_{inter2} 和 a_{exter2})放到稳健性检验中。

⑥在下文中,我们会对此进行一些详细的讨论。

⑦当然解决内生性问题最好的办法是工具变量法,但是由于本文采用的是调查数据,在调查问卷中很难找到合适的工具变量,这里只能采用这种方法。

⑧具体结果备索。

⑨该指数来自于调查问卷,要求被调查者在1~5之间进行选择;分值越高,信心程度越高。

⑩对未来的信心程度高并不代表对现在工作的满意程度高;反之,亦然。

参考文献

(1)范皓皓、丁小浩:《教育、工作自主性与工作满意度》,《清华大学教育研究》,2007年第6期。

(2)冯缙、秦启文:《工作满意度研究述评》,《心理科学》,2009年第4期。

(3)古继宝、李妍:《企业文化的激励功能及其对员工工作满意度影响研究》,《管理学报》,2009年第6期。

(4)黄桂:《员工满意度影响因素的实证研究》,《管理世界》,2005年第11期。

(5)刘爱玉、陈彦勋:《工作满意度:农民工与城镇工人的比较》,《江苏行政学院学报》,2010年第2期。

(6)刘德鹏、汪丽、易志高:《工作自主权对组织公民行为的影响机制》,《预测》,2011年第3期。

(7)刘凤瑜、张金成:《员工工作满意度调查问卷的有效性

及民营企业员工工作满意度影响因素研究》,《南开管理评论》,2004年第3期。

(8)王炳成:《薪酬公平、人格特质与工作满意度关系研究》,《科研管理》,2011年第3期。

(9)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》,《管理世界》,2005年第3期。

(10)张进辅、赵玉芳、杨东、于海波:《中国人成败归因的初步研究》,《西南师范大学学报(自然科学版)》,2000年第8期。

(11)张伶、张正堂:《内在激励因素、工作态度与知识员工工作绩效》,《经济管理》,2009年第16期。

(12)张勉、李树苗:《企业员工工作满意度决定因素实证研究》,《统计研究》,2001年第8期。

(13)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》,《科学学与科学技术管理》,2007年第8期。

(14)张学志、才国伟:《收入、价值观与居民幸福感》,《管理世界》,2011年第9期。

(15)Adams, J. S., 1963, "Towards an Understanding of Inequity", *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), pp. 422-436.

(16)Allen, J. and R. Van der Velden, 2001, "Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction and On-the-job Search", *Oxford Economic Papers*, 53(3), pp.434-452.

(17)Breugh, J. A., 1985, "The Measurement of Work Autonomy", *Human Relations*, 38(6), pp.551-570.

(18)Clark, A. E., 1997, "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?", *Labour Economics*, 4(4), pp. 341-372.

(19)Clark, A., A. Oswald and Warr, P., 1996, "Is Job Satisfaction U-shaped in Age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), pp. 57-81.

(20)DeCarlo, T. E. and S. Agarwal, 1999, "Influence of Managerial Behaviors and Job Autonomy on Job Satisfaction of Industrial Salespersons:A Cross-cultural Study", *Industrial Marketing Management*, 28(1), pp. 51-62.

(21)Hackman, J. R. and G. R. Oldham, 1976, "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory", *Organizational behavior and human performance*, 16(2), pp. 250-279.

(22)Heider, F., 1958, *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.

(23)Herzberg, F., 1966, *Work and the Nature of Man*, New York: Thomas Y. Crowell.

(24)Hoppock, R., 1935, *Job Satisfaction*, Oxford, England: Harper.

(25)Jones, E. E. & K. E. Davis, 1965, "From Acts to Dispositions", in Leonard Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol.2). New York: Academic Press, pp.219-266.

(26)Judge, T. A., D. Heller and Klinger, R., 2008, "The Dispositional Sources of Job Satisfaction: A Comparative Test", *Applied Psychology*, 57(3), pp. 361-372.

(27)Kelley, H. H., 1967, *Attribution Theory in Social Psychology*, University of Nebraska Press.

(28)Kim, T. Y., D. M. Cable, Kim, S. P. and Wang, J., 2009, "Emotional Competence and Work (下转第167页)

nomics, 74, pp.121-148.

(37) March, J. G., 1966, "Power of Power", in D. Eston (ed.), *Varieties of Political Theory*, Prentice Hall Press.

(38) Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T. and Gilson, L., 2008, "Team Effectiveness 1997-2007: A Review of Recent Advancements and a Glimpse into the Future", *Journal of Management*, 34, pp.410-476.

(39) McAnally, M., Weaver, C. and Srivastava, A., 2008. "Executive Stock Options, Missed Earnings Targets and Earnings Management", *The Accounting Review*, 83, pp.185-216.

(40) Mian, S., 2001, "On the Choice and Replacement of Chief Financial Officers", *Journal of Financial Economics*, 60, pp.143-175.

(41) Michel, J. C. and Hambrick, D. C., 1992, "Diversification Posture and Top Management Team Characteristics", *Academy of Management Journal*, 35, pp.9-37.

(42) Milliken, F. J. and Martins, L. L., 1996, "Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups", *Academy of Management Review*, 21 (2), pp.402-433.

(43) Mitra, S. and Cready, M., 2005, "Institutional Stock Ownership, Accrual Management and Information Environment", *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 20, pp.257-286.

(44) O'Reilly, C. A. and Sylvia, F. F., 1989, "Executive Team Demography, Organizational Innovation and Firm Performance", Paper Presented at the Academy of Management Meeting, Washington, DC.

(45) O'Reilly, C. A., Snyder, R. C. and Boothe, J. N., 1993, "Executive Team Demography and Organizational Change", In G. P. Huber and W. H. Glick (eds.), *Organizational Change*

and Redesign: Ideas and Insights for Improving Performance, Oxford University Press, New York, pp.147-175.

(46) Rosenbaum, M. E., 1986, "The Repulsion Hypothesis: On the Non-development of Relationships", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp.1156-1166.

(47) Sah, R. and Stiglitz, J., 1986, "The Architecture of Economic Systems: Hierarchies and Polyarchies", *American Economic Review*, 76, pp.16-27.

(48) Smith, K. G., Smith, K. A., Olian, J. D., Sims, H. P., O'Bannon, D.P. and Scully, J. A., 1994, "Top Management Team Demography and Process: the Role of Social Integration and Communication", *Administrative Science Quarterly*, 39, pp.412-438.

(49) Tsui, A. S., Porter, L. W. and Egan, T. D., 2002, "When Both Similarities and Dissimilarities Matter: Extending the Concept of Relational Demography", *Human Relations*, 55, pp.899-929.

(50) Wagner, W. G., Pfeffer, J. and O'Reilly, C. A., 1984, "Organizational Demography and Turnover in Top Management Groups", *Administrative Science Quarterly*, 29, pp.74-92.

(51) Warfield, T., Wild, J. and Wild, K., 1995, "Managerial Ownership, Accounting Choices and Informativeness of Earnings", *Journal of Accounting and Economics*, 20, pp.61-91.

(52) Watts, R. L. and Zimmerman, J. L., 1978, "Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting Standards", *The Accounting Review*, 53, pp.112-134.

(53) Zenger, T. R. and Lawrence, B. S., 1989, "Organizational Demography: The Differential Effects of Age and Tenure Distributions on Technical Communication", *Academy of Management Journal*, 32, pp.353-376.

=====

(上接第142页) Performance: The Mediating Effect of Proactivity and the Moderating Effect of Job Autonomy", *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), pp.983-1000.

(29) Locke, E. A. and D. Henne, 1986, "Work Motivation Theories", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1, pp. 1-35.

(30) Loi, R., J. Yang and Diefendorff, J. M., 2009, "Four-factor Justice and Daily Job Satisfaction: A Multilevel Investigation", *Journal of Applied Psychology*, 94(3), pp. 770-781.

(31) Ng, K. Y., S. Ang and Chan, K. Y., 2008, "Personality and Leader Effectiveness: A Moderated Mediation Model of Leadership Self-efficacy, Job Demands and Job Autonomy", *Journal of Applied Psychology*, 93(4), pp.733-743.

(32) Nguyen, A. N., J. Taylor and Bradley, S., 2003, "Job Autonomy and Job Satisfaction: New Evidence", Lancaster University Management School Working Paper.

(33) Parasuraman, S. and J. A. Alutto, 1984, "Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model", *Academy of Management Journal*, 27(2), pp. 330-350.

opment of a Structural Model", *Academy of Management Journal*, 27(2), pp. 330-350.

(34) Sloane, P. J. and H. Williams, 2000, "Job Satisfaction, Comparison Earnings and Gender", *Labour*, 14(3), pp. 473-502.

(35) Sousa-Poza, A. and A. A. Sousa-Poza, 2000, "Well-being at Work: A Cross-national Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction", *Journal of Socio-economics*, 29(6), pp. 517-538.

(36) Spector, P. E., 1997, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*, Sage Publications, Incorporated.

(37) Steven, J. L. and L. E. Warg, 1993, "Attributions (beliefs) and Job Satisfaction Associated with Back Pain in an Industrial Setting", *Perceptual and motor Skills*, 76(1), pp. 51-62.

(38) Vroom, V. H., 1964, *Work and Motivation*, Oxford, England: Wiley.

(39) Weiner, B., 1974, *Achievement Motivation and Attribution Theory*, General Learning Press.