

学校编码：10384  
学号：14020111150506

分类号\_\_\_\_密级\_\_\_\_  
UDC\_\_\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

国有企业与民营企业员工工作满意度的比  
较研究

——基于 2008CGSS 的实证分析

Comparative Study of Job Satisfaction between State-owned  
Enterprises and Private Enterprises Based on the empirical  
analysis of 2008 CGSS

高 京 京

指导教师姓名：胡 荣 教授  
专 业 名 称：社 会 工 作  
论文提交日期：2013 年 5 月  
论文答辩时间：2013 年 6 月  
学位授予日期：2013 年 月

答辩委员会主席：\_\_\_\_\_  
评 阅 人：\_\_\_\_\_

2013 年 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

## 摘 要

工作满意度是人们从工作中获得的满意度，是人们权衡工作各个方面的结果，可以反映他们对全部工作特征的整体评价，是员工工作绩效和企业流动率的晴雨表。企业在发展的过程中，常常因为过于强调经济效益，而忽略了员工的问题或需求。而由于历史文化原因，国有企业和民营企业在制度安排及在此基础上形成的企业文化均不相同，员工的满意度存在着一定程度的差异，因此我们采用2008年中国社会综合调查数据（2008CGSS），对国有企业和民营企业员工的工作满意度进行了比较研究。

研究表明，员工在工作满意度的各层面上得分均较高，即员工对工作较为满意。工作满意度由福利待遇满意度和人际关系满意度两个因子构成，国有企业员工在福利待遇满意度和人际关系满意度上均显著高于民营企业；而回归分析发现，企业性质对福利待遇满意度具有显著性影响，对人际关系满意度的影响不具有统计显著性。国有企业和民营企业在福利待遇满意度和人际关系满意度的影响因素上存在着一定的差异。在福利待遇满意度上，月收入、家庭经济水平和快乐与否均对国有企业和民营企业具有显著性影响，除此之外，民营企业还受到周工作时间和社会等级的影响；在人际关系满意度上，国有企业和民营企业皆受到政治面貌和快乐与否两个变量的影响，此外，民营企业还受到社会等级和月收入的影响。

基于国有企业和民营企业员工工作满意度及其影响因素，我们结合社会工作专业知识提出了相应的对策和建议。这有利于企业管理人员与社会工作者结合企业实际和员工特点有针对性地开展工作和制定政策，从而提高员工的工作满意度。

**关键词：**工作满意度；国有企业；民营企业

## Abstract

Job satisfaction is a sense of gratification that people get from their job. It is a comprehensive evaluation so it could reflect employees' overall impression on their job. Moreover, it also acts as a barometer of employees' job performance and enterprises' turnover. The demand or the problems of the employees could be easily ignored because enterprises always put the economic benefits in the first place. Due to some historical and cultural reasons, the institutional arrangements and enterprises culture between state-owned enterprises and private enterprises differs, so does their employees' job satisfaction. Therefore, a comparative study of the difference in job satisfaction between state-owned enterprises and private enterprises is undertaken on the basis of China's general social survey data in 2008.

Study shows that employees are quite satisfied with their job. Job satisfaction is consisted of welfare treatment satisfaction and interpersonal relationship satisfaction. In these aspects, state-owned enterprises score significantly higher than private enterprises. According to the analysis of the regression, the ownership of enterprises does have an impact on the welfare treatment satisfaction, while on the interpersonal relationship satisfaction, however, not so obvious. Influencing factors differ in the welfare treatment satisfaction and interpersonal relationship satisfaction between state-owned enterprises and private enterprises. On welfare treatment satisfaction, monthly income, family economic level and happiness play a very important role. To private enterprises, weekly working time and social hierarchy also have to be taken into account. On interpersonal satisfaction, political Status and happiness play an important role. To private enterprises, social hierarchy and monthly income also have to be taken into account.

Combined the professional social work knowledge with the analysis of the data, some countermeasures and suggestions are made, which is helpful for enterprise managers and social workers to work, policy setting specifically, so as to improve the job satisfaction.

**Key words:** Job Satisfaction; State-owned Enterprise; Private Enterprise

## 目 录

第一章 导言 .....	1
一、研究缘起 .....	1
二、研究问题及研究意义 .....	2
第二章 文献综述 .....	4
一、工作满意度的定义 .....	4
二、工作满意度的理论基础 .....	5
三、工作满意度的构成与测量 .....	7
四、工作满意度的影响因素 .....	8
五、不同性质企业员工工作满意度的比较研究 .....	10
六、国内研究述评 .....	11
第三章 研究方法 .....	13
一、相关概念 .....	13
二、分析方法——定量研究方法 .....	14
三、样本描述 .....	15
第四章 工作满意度基本结构与状况 .....	17
一、工作满意度的基本结构 .....	17
二、工作满意度基本状况 .....	18
第五章 工作满意度影响因素分析 .....	22
一、工作满意度影响因素的单因素分析 .....	22
二、工作满意度影响因素的多元线性回归分析 .....	25
第六章 结论与与社会工作介入 .....	36
参考文献 .....	42
后 记 .....	45

## Contents

<b>Chapter I</b>	<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
Section 1	The Research Origin .....	1
Section 2	Research Topic and Research Significance .....	2
<b>Chapter II</b>	<b>Literature Review</b> .....	<b>4</b>
Section1	The Definition of Job Satisfaction .....	4
Section2	The Theoretical Basis for Job Satisfaction .....	5
Section3	The Composition and Measurement of Job Satisfaction .....	7
Section4	The Influencing Factors .....	8
Section5	The Comparative Research between Different Enterprise .....	10
Section6	The comments of Domestic Research .....	11
<b>Chapter III</b>	<b>Research Method</b> .....	<b>13</b>
Section1	Definition of the Basic Concepts .....	13
Section2	Analysis Method: the Quantitative Method .....	14
Section3	Sample Description .....	15
<b>Chapter IV</b>	<b>The Basic Structure and Status of Job Satisfaction</b> ..	<b>17</b>
Section1	The Basic Structure of Job Satisfaction .....	17
Section2	The Basic Status of Job Satisfaction .....	18
<b>Chapter V</b>	<b>The Influence Factors of Job Satisfaction</b> .....	<b>22</b>
Section1	Individual Factor Analysis .....	22
Section2	The Multiple Linear Regression Analysis of Influence Factors .	25
<b>Chapter VI</b>	<b>The Conclusion and the Intervention of Social Work</b>	<b>36</b>
<b>Reference</b>	.....	<b>42</b>
<b>Postscript</b>	.....	<b>45</b>

厦门大学博硕士学位论文摘要库



## 第一章 导言

### 一、研究缘起

企业在发展的过程中，常常因为过于强调经济效益，而忽略了员工的问题或需求，这在当前的中国十分典型。如果这些问题得不到解决，最终会影响经济的发展，甚至是社会的稳定。改革开放以来，我国经济获得了巨大发展，企业管理层对现代企业管理理念的理解进一步提高，他们更加强烈地意识到，企业不仅要追求效率和利润的最大化，也要追求员工满意度的最大化。

工作满意度亦即员工满意度，是人们权衡工作各个方面的结果，即人们从其工作中获得的满意度，可以反映他们对全部工作特征的整体评价，影响着人们的主观幸福感。它可以被看作是工人比较当前工作与其他劳动力市场机会的唯一的度量方法（陈文府、陶晓娟，2011）。社会心理学认为，态度不能决定行为，但它在很大程度上影响着行为。大量研究亦表明，员工的工作满意度与其工作绩效、离职率、缺勤率有着密切的关系。哈佛大学的一项研究表明，员工满意度每提高5%，会使外部客户满意度提升11.9%，同时也使企业效益提升25%；哈佛商业周刊的调查则发现，员工满意度每提高3%，员工流动率会下降5%，企业运作成本会下降10%，劳动生产率会提高25%~65%（吴媛，2008）。所以可以说工作满意度是员工工作绩效和企业流动率的晴雨表。

自新中国成立以来，国有企业一直在国家经济和社会生活中扮演者非常重要的角色，计划经济体制下的国有企业是国民经济的中坚力量。改革开放以来，民营经济快速发展，成为国民经济的重要力量，创造了大量的就业岗位，但国有企业在国民经济中的主体地位是不可取代的。在传统的单位制下，单位向员工提供最基本的福利保障以及社会交往的合法身份。一个人进入了单位，单位就得对员工的生老病死负责任，由此形成了个人对单位的依赖。改革后，尤其是20世纪90年代我国确立社会主义市场经济体制以来，单位制发生了巨大的变化，过去“全能式”的单位体制逐步被打破，单位的很多功能由市场来承担，市场逐渐成为资源配置的主要手段，民营企业日益成为经济发展的支撑力量，也成为我国主要的就业渠道之一。

由于历史文化原因，国有企业和民营企业在制度安排及在此基础上形成的企业文化均不相同。民营企业，特别是中小民营企业，在投资和管理上很多都是基

于“家庭”、“感情”、“地缘”等因素特点，所以家族式管理居多，在决策和管理中缺乏必要的民主和程序，员工参与机会少，透明度不高，容易引起员工的不满。国有企业是一种特殊的企业组织，具有经济和社会双重属性，一方面，国有企业的经济属性要求国有企业以经济效益最大化为首要目标；另一方面，国有企业的社会属性要求国有企业以公共利益为第一目标，承担起更多的社会责任，二者相辅相成，不可分割。社会属性是国有企业所特有的，虽然在由计划经济向市场经济转变过程中，国企职工由“企业人”向“社会人”转变，企业对员工承担的责任也由无限责任转变为有限责任，但是国有企业在社会责任的履行上仍要优于民营企业。然而，国有企业也存在着以党政治企，政企不分，缺乏长效的激励机制，不利于调动员工积极性等缺陷，这些都影响着员工的工作满意度。

国有企业和民营企业不同的制度安排、组织结构和文化必然会影响着员工的工作满意度。现代企业管理理念中，企业与员工关系的协调成为企业管理的重点，企业社会工作的介入有其必要性和现实可行性。企业社会工作是社会工作在企业中的运用，是社会工作的新领域，员工福利、人际关系、企业社会责任等问题是企业社会工作关注的重点。其目标是介入企业及其员工，积极预防和解决企业及其职工所面临的问题并为之提供和增进福利。从员工个人层面来看，企业社会工作所给予员工的人文关怀可以帮助员工释放压力，使其福利得到改善，生活水平得到提高；从企业层面来看，企业社会工作可以促使企业改善管理方法，提高员工的积极性，进而提高企业的生产效益，同时将促使企业履行社会责任；从社会层面来看，企业社会工作可以推动和谐社区与和谐社会的建设。

员工的工作满意度在很大程度上反映着员工的需求是否得到满足，问题是否得到解决。通过对员工工作满意度的调查研究，可以使企业管理者明确企业在管理中存在什么问题，同时也为员工的发展提供反馈，以促进企业改进管理措施，改善工作条件，实现员工和企业的共同发展。对国有企业和民营企业员工的满意度程度及其影响因素进行比较研究，可以为企业管理层提供参考，为企业社会工作的介入做好前期的评估，以便企业管理层与社会工作者能够有针对性地开展工作，最终以改善企业的劳资关系、提高员工的工作满意度。

## **二、研究问题及研究意义**

### **(一) 研究问题**

自改革开放以来,我国的国有企业和民营企业在寻求自身发展过程中不断进行着改革。但是由于历史文化原因,国有企业和民营企业在制度安排及在此基础上形成的企业文化均不相同。民营企业的公司属性更强,而国有企业的社会属性更强;前者的市场导向更明显,而后者的政府导向更明显(谢西庆,2012)。基于国有企业和民营企业的差异,我们将通过对国有企业和民营企业员工工作满意度的调查分析,探索四个问题:(1)工作满意度的总体状况以及各个层面的满意度情况如何?(2)国有企业和民营企业员工在工作满意度上的差异如何?(3)工作满意度的影响因素有哪些,企业性质对工作满意度是否有影响?

## (二) 研究意义

企业员工的工作满意度在很大程度上影响着其工作的积极性与主动性,进而影响到企业的发展。因而对国有企业和民营企业员工满意度差异的实证性研究,具有重要的现实意义。

首先,工作满意度是员工与企业关系的桥梁,对员工工作满意度状况调查分析有助于了解员工的工作满意度水平,可以为员工提供一个表达自己看法的渠道,促进公司与员工之间的沟通和交流,从而增强员工对企业的认同感和归属感,增强企业的向心力和凝聚力。

其次,不同性质企业员工的工作满意度差异比较,为改进企业管理工作提供参考。通过对国有企业和民营企业工作满意度的差异分析,有助于加深了解不同性质企业之间工作满意度的差别,以便企业管理层更有针对性地开展工作,也为企业社会工作的介入提供前期的需求评估。

再次,目前关于工作满意度的研究大多是集中在组织学和管理学方面,其目的在于改善管理和增加激励,大多从个体因素、企业因素方面考虑工作满意度的影响因素,忽略了员工心理因素对工作满意度的影响。除了个体因素、企业因素之外,我们还研究了感知因素对工作满意度的影响,对以往研究起到了一定的补充作用。

## 第二章 文献综述

纵观以往的研究，对工作满意度的研究主要集中在以下三个方面：一是工作满意度的构成和测量研究；二是工作满意度的影响因素研究；三是工作满意度的效应研究。我们研究的主要是工作满意度的基本状况及其影响因素，所以该部分主要对工作满意度的定义、构成和测量、影响因素及相关理论进行一个回顾。

### 一、工作满意度的定义

工作满意度也称员工满意度，美国学者 Hoppock 于 1935 年发表了一篇关于工作满意度的研究报告，首次提出了工作满意度的概念，他认为“工作满意度是工作者心理与生理两方面对环境因素的满足感受，即工作者对工作情境的主观反映。”此后这一领域开始活跃起来，由于研究角度、目的等的不同，不同的研究者对工作满意度下了不同的定义。台湾学者徐正光（1977）经过总结将工作满意度的定义归纳为三大类：综合性定义、差距性定义和参考性架构定义。

#### 1、综合性定义（Overall Satisfaction）

这种定义的特征是将工作满足这一概念作一般性的解释，是员工对工作的全部的一个整体性的反应，而不涉及工作满足的面向、形成原因与过程。例如 Hoppock（1935）认为工作满意度是员工对工作满意的程度，是一种心理状态整体性的单一概念，不需划分数个层面来测量。罗宾斯(Robbins, 1997)认为工作满意度是个人对他所从事工作的一般态度。

#### 2、差距性定义（Expectation Satisfaction）

差距性定义是指工作满意的程度视个人实得报酬与其认为应得报酬之差距而定。持这种定义的是著名的工业心理学家 Porter。他认为满足的程度视一个人实得与应得报酬间的差距而定。在一工作情境中，一个人的实得与应得报酬间的差距愈小，则其满足程度愈大，反之，如果其实际得到的与他的期望报酬间的差距愈大，则满足感愈小（Porter and Lawler,1968）。差距性定义纯粹从个人的期望着眼，其建立的基础不在与他人比较，而是个人主观的决定，因此，如果报酬一样，则个人期望高者易形成较大的不满，期望低者，则造成不满的情况就少（Lawler,1973）。

#### 3、参考架构性定义（Fame of Reference）

工作满意度是员工根据自己的参考框架对工作的特性加以解释后得到的结果，是员工对其工作参考维度的情感反应。此类定义认为影响员工态度及其行为的最重要因素是员工对组织与工作环境中客观特征的主观感受，而不是客观特征，而这种感受又受到个人自我参考框架的影响。例如赵晶晶（2009）认为工作满意度是个人根据参照系统（包括工作性质、工作报酬、工作关系、组织公平等多方面的因素），对于工作特征加以判断后的态度反映。

根据上述分析，我们采用工作满意度的参考架构性定义：工作满意度是指个人对其工作所持的一种整体看法，并会受个人内在因素及外在环境因素而形成的一种态度或感觉，员工是否满意涉及到对工作不同构面的反应或态度等许多因素。

## 二、工作满意度的理论基础

工作满意度的理论研究一般被蕴涵在激励理论研究中，尚未形成相对独立的较为成熟的理论体系。20世纪50年代以来，西方学者对激励问题进行了持续的研究，按照研究层面的不同，激励理论可以分为内容型激励理论和过程型激励理论。

### （一）内容型激励理论

内容型激励理论试图确定与激励密切相关的具体需求及其层次结构，旨在找出促使员工努力工作的具体因素（高原，2012）。

#### 1、需要层次理论（Hierarchy of Needs Theory）

1943年，马斯洛在《人类激励理论》一文中提出了需求层次理论。马斯洛将人类的需求由低级到高级分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。这五个层次的需求是阶梯状排列逐级上升的，他认为低层次的需要在一定程度上得到满足后，个体就会追求高层次的需求，已经得到满足的需要则不再对个体构成激励。

根据需求层次理论，组织要激励员工，首先要了解员工的需求处于什么层次，根据需求层次提供相应的激励措施。

#### 2、双因素理论(Two Factor Theory)

赫茨伯格（Herzberg）于1959年提出了双因素理论，把能促使人们产生工作满意感的因素称为激励因素，相应地把另一类促使人们产生不满意感的因素称

为保健因素。赫茨伯格认为满意与不满意并存于单一连续体中，不是同一维度的两个极端，而是两类不同的因素。员工的工作满意度由激励因素决定，只有激励因素才能够调动员工的积极性，才能提高他们的满意度与工作效率。

双因素理论与马斯洛的需要层次理论可以说是相吻合的，需求层次理论中中低层次的需要，相当于保健因素；而高层次的需要则相当于激励因素。双因素理论使企业管理层认识到要提高员工的工作积极性，应当在“激励因素”上多下功夫，但也不能忽视“保健因素”，要双管齐下。

### 3、ERG 理论

美国耶鲁大学的克雷顿·奥尔德弗（Alderfer, C. P., 1969）在《人类需要新理论的经验测试》一文对马斯洛的需求层次理论进行了修正，将人的核心需要分为三类，即生存（Existence）需要、关系（Relatedness）需要和成长（Growth）需要。与马斯洛的需求层次理论不同的是，ERG 理论还表明人在同一时间可能有不止一种需要起作用；如果较高层次需要的满足收到抑制的话，那么人们对较低层次需要的渴望会变得更加强烈。

#### （二）过程型激励理论

过程型激励理论关注动机的产生以及从动机产生到采取具体行为的心理过程。

##### 1、公平理论（Equity Theory）

1963 年，亚当斯（Adams, J.S.）在《对于不公平的理解》一文中提出了公平理论。亚当斯认为人的公平感不仅受其所得到的绝对报酬数量的影响，而且还受薪酬相对值的影响。在现实生活中，人们总会自觉或不自觉地将自己的付出及其所得与他人进行比较，或与自己过去进行比较，并根据自己的感受对公平与否做出判断，如果员工感觉不公平，其工作满意度就会相对较低。该理论对于调动员工的工作积极性有着至关重要的影响。

##### 2、期望理论（Expectation Theory）

期望理论是由心理学家弗鲁姆（Vroom）于 1964 年提出来的。该理论认为人们在预期其行动将会有助于达到自己的某个目标后，才会被激励起来做某些事情。一个人从事某一项事情的动力，将取决于他对行动结果的期望值以及对行动结果实现可能性的预期，即动力=效价×期望值。

### 3、目标设置理论（Goal Setting Theory）

Locke(1990)提出了目标设置理论，认为目标本身具有激励作用，会使人的行为具有方向性，引导人们去达到某种特定的结果，从而提升人的满意感。

国内学者对于工作满意度相应理论的研究较少，对工作满意度的研究大体上基于国外的研究理论，尚未形成具有中国特色的理论。

## 三、工作满意度的构成与测量

工作满意度调查多采用两种评估方法：单一整体评估法（Single Global Rating）与工作要素总和评分法（Summation Score）。单一整体评估法比较简单明了，一般是将工作满意度看做是一个整体，要求被调查者回答对工作的总体感受。工作要素总和评分法是将工作满意度分为不同构面，分别测量后合成总体满意度（卢嘉、时勤，2001）。单一整体评估法的包容性很强，不同主体对工作不同原因、甚至原因不明的满意度，都可以包含在同一问题之中，但是无法了解工作满意度的各个具体方面。总和评分法能够获得精确的评价和诊断结果，可以看出具体哪些方面有问题，有针对性地采取改进措施，因此国内外研究主要是总和评分法。但是总和评分法具体如何划分，学术界并未形成统一的认识。

赫茨伯格（Herzberg, 1959）的双因素理论认为工作满意度由工作的激励因素和保健因素构成；洛克（Locke, 1969）认为工作满意度构成因素包括工作本身、报酬、提升、认可、工作条件、福利、自我、管理者、同事和组织外成员10个因素。1967年，明尼苏达大学工业关系中心的研究者基于工作适应理论，编制了明尼苏达满意度量表（Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ），有长表（20个分量表）和短表（3个分量表）之分。MSQ可以对工作满意度各方面进行很好的测量，但是由于长表题量过多，因此研究者多使用短表。短表包括内在满意度、外在满意度和一般满意度三个量表，其主要维度包括能力使用、成就、活动、提升、权威、公司政策和实施、报酬、同事、创造性、独立性、道德价值、赏识、责任、稳定性、社会服务、社会地位、监督—人际关系、监督—技术、变化性和工作条件。MSQ对工作满意度各个方面都进行了完整的测量，但是量表题量较大，测量中的被试负担和误差问题是值得商榷的。

Smith（1969）等人提出了工作描述量表（Job Descriptive Index, JDI），主要对工作本身、报酬、晋升、上司和同事五个方面进行测量。JDI的特点是不需要

受测者说出内心感受，只要受测者描述其工作。此种描述是来自于受测者对其工作的评价，并就不同的构成要素找出不同的描述问答，由其选择即可。因此教育程度低者也易于作答，通用性强，测量效果良好，但是没能包含工作满意度的所有相关因素（张晨露，2012）。

Spector 于 1997 年开发出了工作满意度度量表（JSS），包括薪酬、晋升、领导、额外福利、绩效奖励、制度环境、同事关系、工作本身属性与沟通 9 个维度。让员工对每个维度分别进行评价，求和得出总体满意度水平，这是典型的单一整体评估法。

我国学者对工作满意度测量问题的研究还处于刚刚起步阶段，主要是在国外学者研究的基础上进行本土化的研究。吴宗怡、徐联仓于 1988 年结合中国国情对 MSQ 进行了调整与修订。冯伯麟（1996）对于教师工作满意度构成提出五个维度：自我实现、工作强度、工资收入、领导关系和同事关系。卢嘉、时勤等（2001）在国内外有关工作满意度的研究基础上，通过深度访谈和个案分析提出了工作满意度量表的结构，具体包括企业形象、领导、工作汇报、工作协作、工作本身的满意度五个方面，并设计了工作满意度的调查问卷，有较好的信度和效度，测试结果与 MSQ 的相关达到显著水平。邢占军（2001）通过对国有大中型企业职工的实证研究，提取了满意感影响因素的 5 个维度，分别是物质生活满意感、社会关系满意感、自身状况满意感、家庭生活满意感和社会变革满意感。李成文（2005）利用专家评选和 SPSS 因子分析法建立了企业员工满意度指标体系，包括 5 个维度：工作环境条件、工作本身、工作汇报、人际关系、企业整体，共 25 个指标，并运用模糊数学的相关理论进行综合评判和实证研究。总的来说，由于研究对象和研究角度的不同，国内外关于工作满意度的构成存在一定的差异。

#### 四、工作满意度的影响因素

工作满意度到底受到哪些因素的影响一直是学术界和企业界关注的话题。国内外学者对工作满意度的影响因素进行了大量的研究，到目前为止国内外学术界还没有形成统一的结论，主要观点有：



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库