

人口统计特征视角的金融人才环境满意度研究

——以山东省银行业为例

庄玉梅 张体勤

(山东财经大学工商管理学院,山东 济南 250014)

[摘要] 金融人才的环境满意度是影响其心理和行为的关键变量。在文献研究基础上界定了金融人才环境的结构和测量维度,以济南、青岛、济宁等地的银行业员工为样本,使用单因素方差分析等方法分析了金融人才的人口统计特征变量对环境满意度的影响。结果表明:性别、学历、职称等变量对环境满意度的影响不显著;任职年限、年龄、工作岗位等变量对环境满意度的影响显著;与其他人口统计特征相比,任职年限长和基层管理岗位个体的环境满意度最低;与其他环境因素相比,金融人才个体对生活环境的满意度最低。

[关键词] 金融人才;环境满意度;人口统计特征

[DOI 编码] 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2016.03.017

[中图分类号] F832.333

[文献标识码] A

[文章编号] 2095-3410(2016)03-0146-07

一、引言与文献综述

金融人才的环境满意度是人才个体基于某种期望或判断标准,对其嵌入的工作生活环境所产生的心理感知和情绪状态。个体的环境满意程度不仅与所嵌入的环境状态有关,而且也与个体自身的状态相关,个体的认知能力、期望值、价值观等均会影响其环境满意度。管理实践中,个体的心理结构和心理状态变量难以度量,但可以用人口统计特征变量来代替不可见的心理变量^[1],以便发掘影响个体的心理和行为的个体层面因素。张贵群等(2013)^[2]的研究发现,北京科技工作者的性别、年龄、受教育程度、技术职称和行政职务等人口统计特征变量影响其工作满意度;陈晓红等(2013)^[3]发现企业家的受教育程度、职称、年龄、任期和性别等人口统计特征变量影响中小企业的融资约束;田蔚蔚(2014)^[4]研究发现,商业银行员工的岗位、年龄、性别、学历、工作年限等人口统计特征变量对其薪酬偏好存在影响;卫旭华等(2015)^[5]研究发现,团队成员在立场

观点、专长、职能背景、行业经历、任期等人口统计特征方面的多元化影响团队绩效。可见,人口统计特征变量成为个体和群体行为及其行为结果的重要影响因素。在当前金融资本产业化迅猛发展、新兴金融业态出现以及金融人才高知识性、稀缺性等条件下,建设令人满意的金融人才环境成为吸引人才流入、预防人才不合理流动以及提高个体和组织效率的重要途径。鉴于当前专门针对金融人才及其嵌入环境的研究相对匮乏,本研究从个体认知和人口统计特征视角,分析影响金融人才环境满意度的因素,以发现金融人才环境建设和人才管理实践中存在的问题并提出管理建议。

已有的人才环境研究从不同角度和不同层级展开,从层级视角可将人才环境研究分为宏观环境、中观环境和微观环境等三个层面。宏观层面的人才环境研究主要是界定影响区域人才的流动、满意度、数量及结构等的宏观环境因素及其维度和指标体系。比如,有学者将人才环境分为硬环境和软环境,硬环

[基金项目] 本文是山东省社会科学规划重大委托研究项目“山东省金融产业人才发展规划研究”(项目编号:14AWTJ01-1)和教育部人文社会科学研究规划基金项目“内部社会资本与员工绩效”(项目编号:12YJA630205)的阶段性成果。

[作者简介] 庄玉梅(1970-),女,山东禹城人,山东财经大学工商学院副教授,管理学博士。主要研究方向:组织行为、人才管理。

境主要包括经济环境、工作环境、生活环境等,软环境主要包括体制环境、法律环境、制度环境、政策环境、人文环境、人际环境等(吴德贵,2004)^[6];有学者则立体地界定人才环境,从构成内容的角度将宏观环境分为政治环境、经济环境、社会环境和科技环境,从组成层次的角度分为自然地理环境、社会人文环境和人才政策环境(杨河清、刘丽,2007)^[7];卢山等(2011)^[8]将科技人才的政策环境分为宏观政策环境、微观政策环境、人才服务环境、人文环境和体制环境等维度。不同文献研究目的的差异带来了宏观人才环境的测量维度和测量指标的差异。中观层面的人才环境研究主要探讨人才嵌入的产业环境与人才的心理和行为的关系,研究发现产业集聚与人才集聚具有互动效应,产业集聚可以增加人才集聚并提升集聚地的产业竞争力。胡蓓等(2009)^[9]对高科技企业集群的实证表明,集群的经济特性、生活环境和集群内企业人力资源管理、集群文化、人才政策等均对产业集群人才产生直接或者间接的影响。对金融产业而言,产业发展的水平和趋势、产业集聚能力和竞争态势等因素构成了个体嵌入的中观环境因素,它们影响区域内金融产业的人才吸引力水平、人才集聚状态以及产业人才的数量、质量和结构。宏观和中观的环境因素对人才的影响最终体现在组织层面,如果没有微观组织的支持,宏观和中观层面的因素将失去产生影响的直接动因,也难以具有逻辑上的说服力。根据 Gibbons(2005)^[10]提出的正式契约和非正式契约的划分,可以将组织环境分为正式激励和非正式激励环境,正式激励是以经济交换原则为基础且以契约形式呈现的、旨在补偿人才资本及其贡献的正式制度系统,非正式激励则是以社会交换原则为基础且不以正式形式规定下来的非正式制度系统。研究表明,组织内的管理制度、薪酬体系、人际关系、组织信任等正式激励和非正式激励环境,均影响成员的满意度和流动行为(周小虎等,2008^[11];袁庆宏等,2014^[12];周蓉龄等,2014^[13])。

根据前述一般性人才环境的研究成果,可将金融人才嵌入的环境界定为:对金融人才的生存、流动、发展、满意、绩效等状态产生影响的多方面和多层次的综合环境体系,包括宏观的经济生活环境、中观的产业环境和微观的组织环境等三个具有嵌套关

系的层面。

二、金融人才环境的结构维度与测量

(一)金融人才环境的维度界定

从宏观环境看,直接或间接影响个体心理和行为的宏观因素很多,本文主要考察与人才个体的家庭生活和职业发展息息相关的生活环境、经济环境和体制机制环境。生活环境直接影响个体及其家庭的生活质量,经济发展影响个体的收入和职业发展,体制机制环境是政府制定的区域金融人才管理制度,是区域金融人才管理的顶层制度环境,从而影响人才的流动及区域人才的数量、质量和结构。从中观的产业环境看,某个特定区域的产业发展及其产业内的社会网络、集群规模、集群发展、就业机会等,均体现了产业集群的环境特性(周均旭,2009)^[14]。结合区域政府的金融产业发展战略和规划纲要,本文主要考察金融产业的动态成长、产业竞争以及产业内的人文状态三个维度。从微观组织环境看,组织激励与金融人才的人才资本产权实现和多元化需求的满足直接相关,本文主要考察薪酬制度、评价体系、职位晋升、人际关系、组织信任等正式和非正式激励环境。

(二)金融人才环境的测量及其信度、效度检验

根据相关文献、政府政策以及调研和访谈,设计金融人才环境的测量量表。其中,经济环境和生活环境借鉴王顺(2004)^[15]、倪鹏飞等(2010)^[16]对城市人才环境的测量并进行了语言修订,分别测量了经济发展水平和趋势、食品安全和居住条件等;体制机制环境量表主要借鉴朱文生(2011)^[17]、马万敬(2011)^[18]对金融人才体制的研究以及地方政府制定的金融人才发展规划,测量了人才服务、人才引进、人才评价等变量;产业环境量表借鉴张炜(2010)^[19]、周均旭(2009)^[14]的研究,测量产业成长和产业竞争、产业集聚特点等变量;组织环境借鉴马明等(2005)^[20]等学者的研究,测量了管理制度、薪酬水平和人际关系等变量。借鉴柯江林等(2009)^[21]的研究,测量了性别、学历、年龄、职位、任职年限、职称等人口统计特征变量。

由于环境测量量表来自不同的文献,因此需进行信度和效度检验,在样本数据基础上进行探索性因子分析,结果如表1所示。经济环境量表的因子解释了

总方差的 75.758%,KMO 值为 0.777,Cronbach’s Alpha 为 0.889;生活环境量表的因子解释了总方差的 75.994%,KMO 值为 0.887,Cronbach’s Alpha 为 0.918;体制机制环境量表的因子解释了总方差的 78.787%,KMO 值为 0.981,Cronbach’s Alpha 为 0.986;产

业环境量表的因子解释了总方差的 78.344%,KMO 为 0.954,Cronbach’s Alpha 为 0.977;组织环境量表的因子解释了总方差的 79.658%,KMO 值为 0.967,Cronbach’s Alpha 为 0.993。上述量表的信度和效度均符合要求,可以进行后续测量与分析。

表 1		环境因素及其探索性因子分析			
1.经济环境及其因子和因子值		同事关系令人满意	0.778	产业发展不断提升	0.776
经济增长趋势	0.904	上下级关系令人满意	0.691	产业内人才竞争激烈	0.739
就业乐观情况	0.894	组织鼓励大家开放坦白	0.549	5.体制机制环境及因子和因子值	
生活支出占比	0.846	组织内的同仁有话直说	0.524	户籍档案等管理措施合理	0.758
经济发展水平	0.836	部门同事坦诚相待	0.505	执法环境文明	0.811
2.生活环境及其因子和因子值		能对问题公开讨论	0.680	高层次人才信息库完善	0.820
交通安全状况	0.893	内部信息公开流畅	0.655	引进手段多样化	0.796
医疗保健设施	0.883	能共享知识经验和建议	0.618	人才引进机制合理	0.778
食品安全状况	0.878	工资在同行业中有吸引力	0.857	人才政策完善	0.794
休闲娱乐设施	0.870	福利在同行业中有吸引力	0.841	人才培养方式多样化	0.791
居住条件	0.834	4.产业环境及其因子和因子值		鼓励金融人才创业和创新	0.787
3.组织环境及其因子和因子值		产业内社会网络关系密切	0.792	人才终身教育机制健全	0.775
工作绩效与经济奖励挂钩	0.505	产业内知识交流便捷	0.720	人才评价制度健全	0.768
科学的绩效评估体系	0.585	存在众多国内外竞争对手	0.756	人才选拔制度健全	0.762
制度的执行公平公正	0.579	产业成长性机会非常好	0.822	政府拓展新的金融业态	0.755
制度完善、管理规范	0.556	产业内有很多创新机会	0.815	大力引进金融机构	0.731
工作带来成就感	0.635	技术和产品更新速度快	0.789	人才发展环境公平	0.838
自己的能力能够得到发挥	0.641	产业内人才竞争激烈	0.739	能力评价标准合理健全	0.699

三、数据来源及统计分析

调查问卷采用李克特五点量表测量方法,其中,1 表示非常不满意,2 表示不满意,3 表示基本满意,4 表示满意,5 表示非常满意。对山东省部分国有股份制银行、城商行、农信社等银行机构的员工进行问卷调查,调查时间为 2015 年 5 月至 8 月,共获得 529 份有效问卷。样本的描述性统计结果为:男性 45.7%,女性 54.3%;本科 76.7%,研究生 23.3%;30 岁以下 49.7%,31-45 岁 46.9%,45 岁以上 3.4%;高层管理人员 0.6%,中层管理人员 15.9%,基层管理人员 10.8%,普通员工 72.7%;任职年限小于 5 年为 44.5%,6-10 年的为 26.5%,11-15 年的为 13.4%,大于 16 年的为 15.6%;高级职称 3.6%,中级职称 43.5%,初级职称 52.9%。利用独立 t 检验和单因素方差分析法进行分析,以发现金融人才的人口统计特征变量与环境满意之间的关系,并对存在显著影响关系的因素使用 LSD 法进行群组满意度差异分析,以比较不同群组的显著性差异。

(一)独立 t 检验分析影响满意度的因素

对性别和学历分别与环境满意度的关系进行独立 t 检验并计算均值,结果如表 2 所示。

表 2 性别和学历分别对环境满意度的影响								
环境因素	性别	人数	均值	显著性	学历	人数	均值	显著性
经济环境	男	242	3.6198	0.350	本科	406	3.6712	0.651
	女	287	3.6934		研究生	122	3.6230	
生活环境	男	242	3.5257	0.459	本科	406	3.5879	0.055
	女	287	3.6157		研究生	122	3.5308	
体制机制环境	男	242	3.7110	0.252	本科	406	3.7554	0.076
	女	287	3.7637		研究生	122	3.6847	
产业环境	男	242	4.1550	0.561	本科	406	4.1389	0.150
	女	287	4.1111		研究生	122	4.1066	
组织环境	男	242	4.1010	0.666	本科	406	4.1101	0.834
	女	287	4.0914		研究生	122	4.0492	

从表 2 的统计结果看,性别和学历在 p<0.05 水平上对环境满意度的影响均不显著。从均值看,不同性别和不同学历个体的环境满意度均值都在中等水平以上,其中对组织环境的满意度最高,而对生活环境的满意度最低。更为详细的统计结果表明,满意度最低的是食品安全、交通状况、娱乐设施等方面,且男性满意度低于女性满意度,研究生满意度低于本科生满意度。

(二)单因素方差分析及 LSD 比较

单因素方差分析可以用来检验单个因素影响的因变量,在各因素各水平分组的均值之间的差异是否具有统计意义,且在各总体均值服从方差相同的正态分布时还可以进行均值的多重比较,从而进一

步确定自变量的不同水平对因变量的影响程度。LSD(Least-significant difference)比较法可以用t检验完成各组均值间的多重配对比,发现群组间的显著差异。本文采用方差同质性方法检验数据的方差齐性,结果表明,相伴概率均大于0.05的水平,可以认为总体方差具有齐性;然后使用单因素方差分析法和LSD法分析年龄、岗位、任职年限和职称等在总体工作满意度及其构面上的差异情况。

1.年龄对环境满意度的影响及LSD比较

本文将年龄分为30岁以下、31-45岁和45岁以上三个年龄段。单因素方差法分析年龄对环境满意度的影响,统计结果如表3所示。

表 3 年龄对环境满意度的影响 (<30岁,31-45岁,>46岁)						
环境因素	变异来源	离均差平方和	自由度	均方差	F值	显著性
经济环境	组间	4.299	2	2.149	3.463	0.032
	组内	326.454	526	0.621		
	总体	330.752	528			
生活环境	组间	6.540	2	3.270	5.784	0.003
	组内	297.360	526	0.565		
	总体	303.900	528			
体制机制环境	组间	8.348	2	4.174	6.762	0.001
	组内	324.685	526	0.617		
	总体	333.033	528			
产业环境	组间	7.679	2	3.840	6.363	0.002
	组内	317.395	526	0.603		
	总体	325.074	528			
组织环境	组间	7.219	2	3.610	6.395	0.002
	组内	296.918	526	0.564		
	总体	304.137	528			

从表3的统计结果看,不同年龄段对环境满意度的影响在p<0.05水平上存在显著性,说明年龄影响个体的环境满意度。进行后续的LSD比较,统计结果表4所示。

根据表4比较不同年龄段成员的满意度差异,可以看出:(1)从经济环境看,第一年龄段成员的环境满意度均值较高,且与第三年龄段成员的环境满意度相比存在显著差异。(2)从生活环境看,第一年龄段和第二年龄段成员的满意度均高于第三年龄段成员的满意度,且均与第三年龄段成员的环境满意度存在显著差异。(3)从体制机制环境看,第一年龄段成员的满意度高于第二和第三年龄段成员的满意度,且存在显著差异;第二年龄段成员的满意度高于第三年龄段成员的满意度,且与第三年龄段成员的满意度存在显著差异。(4)从产业环境看,第

一年龄段成员的满意度高于第二和第三年龄段成员的满意度,且存在显著差异。(5)从组织环境看,第一年龄段成员的满意度最高,且与第三年龄段存在显著的差异。归纳上述结果发现,第一年龄段成员的环境满意度均好于其他年龄段成员的环境满意度,即小于30岁的个体的环境满意度高于其他年龄段个体的环境满意度,环境满意度最低的往往是年龄较大的组织成员。

表 4 年龄影响环境满意度的LSD事后比较

环境因素	组别	人数	均值	标准差	组别			比较
					1	2	3	
经济环境	1	263	3.7272	0.06973	-			1>3
	2	248	3.6159	0.19194		-		
	3	18	3.2778	0.06973	*		-	
生活环境	1	263	3.6684	0.19231	-			1>3 2>3
	2	248	3.5047	0.19194		-		
	3	18	3.1654	0.19231	*	*	-	
体制机制环境	1	263	3.8375	0.06655	-			1>2
	2	248	3.6729	0.18318	*	-		1>3
	3	18	3.2273	0.06655	*	*		2>3
产业环境	1	263	4.2381	0.18354	-			1>2
	2	248	4.0469	0.18318	*	-		1>3
	3	18	3.7292	0.18354	*		-	
组织环境	1	263	4.2061	0.06954	-			1>2
	2	248	4.0020	0.19142	*			1>3
	3	18	3.7764	0.06954	*		-	

2.工作岗位对环境满意度的影响及LSD比较

本文将工作岗位分为高层管理人员、中层管理人员、基层管理人员和普通员工,单因素方差法分析他们与环境满意度的关系,统计结果如表5所示。

表 5 岗位对环境满意度的影响
(高层、中层、基层、普通员工)

环境因素	变异来源	离均差平方和	自由度	均方差	F值	显著性
经济环境	组间	4.111	3	1.370	2.202	0.087
	组内	326.642	525	0.622		
	总体	330.752	528			
生活环境	组间	6.868	3	2.289	4.046	0.007
	组内	297.031	525	0.566		
	总体	303.900	528			
体制机制环境	组间	3.990	3	1.330	2.122	0.096
	组内	329.043	525	0.627		
	总体	333.033	528			
产业环境	组间	4.334	3	1.445	2.365	0.070
	组内	320.740	525	0.611		
	总体	325.074	528			
组织环境	组间	2.351	3	0.784	1.363	0.253
	组内	301.787	525	0.575		
	总体	304.137	528			

从表5的统计结果看出,岗位对宏观经济环境、体制机制环境、产业环境和组织环境满意度的影响在p<0.05水平上均不显著,但对生活环境满意度的

影响在 $p<0.05$ 水平上存在显著性。进行后续 LSD 比较分析,结果如表 6 所示。

表 6 岗位影响生活环境满意度的 LSD 比较								
环境因素	组别	人数	均值	标准差	组别			比较
					1	2	3	
生活环境	1	3	3.9333	0.46667				3<2 4<2
	2	84	3.6429	0.09308				
	3	57	3.0035	0.13146		*		
	4	385	3.2696	0.14642	*			

根据表 6 的结果,高层管理人员的生活环境满意度最高,基层管理人员的生活环境满意度最低,中层管理人员的生活环境满意度与普通员工和基层管理人员的满意度存在显著差异。

3.任职年限对环境满意度的影响及 LSD 比较
本研究将任职年限分为小于 5 年、5-10 年、11-15 年和 16 年以上四个阶段,单因素方差法分析任职年限对环境满意度的影响,统计结果如表 7 所示。表 7 的统计结果表明,任职年限对个体环境满意度在 $p<0.05$ 水平上存在显著影响。进行后续 LSD 比较,比较结果表 8 所示。

表 7 任职年限对环境满意度的影响 (<5 年、6-10 年、11-15 年、>16 年)						
环境因素	变异来源	离均差平方和	自由度	均方差	F 值	显著性
经济环境	组间	8.661	3	2.887	4.706	0.003
	组内	322.092	525	0.614		
	总体	330.752	528			
生活环境	组间	8.493	3	2.831	5.031	0.002
	组内	295.407	525	0.563		
	总体	303.900	528			
体制机制环境	组间	11.770	3	3.923	6.411	0.000
	组内	321.263	525	0.612		
	总体	333.033	528			
产业环境	组间	6.991	3	2.330	3.846	0.010
	组内	318.083	525	0.606		
	总体	325.074	528			
组织环境	组间	10.915	3	3.638	6.514	0.000
	组内	293.222	525	0.559		
	总体	304.137	528			

根据表 8 的统计结果,比较不同任职年限的个体的环境满意度,归纳结果为:(1)从宏观经济环境、生活环境、体制机制环境看,任职 5 年以下个体的环境满意度最高,且显著高于任职 6-10 年和任职 16 年以上的员工;(2)从产业环境和组织环境的满意度看,任职小于 5 年的成员的满意度最高,6-10 年的满意度最低,且前者显著高于后者。整体看,任职年限为 6-10 年的个体对各种环境的满意度均值均处于最低状态,且与任职年限短的个体的

环境满意度存在显著差异。

表 8 任职年限影响环境满意度的 LSD 事后比较									
环境因素	组别	人数	均值	标准差	组别				
					1	2	3	4	比较
经济环境	1	239	3.7866	0.05251	-				1>2 1>4
	2	140	3.4929	0.06648	*	-			
	3	71	3.6796	0.09030			-		
	4	79	3.5538	0.07926	*			-	
生活环境	1	239	3.7105	0.04889	-				1>2 1>4
	2	140	3.4270	0.06595	*	-			
	3	71	3.5228	0.08124			-		
	4	79	3.4714	0.08254	*			-	
体制机制环境	1	239	3.8830	0.04976	-				1>2 1>4
	2	140	3.5300	0.06739	*	-			
	3	71	3.7702	0.09291			-		
	4	79	3.6496	0.08931	*			-	
产业环境	1	239	4.2463	0.04776	-				1>2
	2	140	3.9696	0.07397	*	-			
	3	71	4.0915	0.09295			-		
	4	79	4.1044	0.07951				-	
组织环境	1	239	4.2352	0.04507	-				1>2
	2	140	3.8860	0.07106	*	-			
	3	71	4.0635	0.09169			-		
	4	79	4.0750	0.07815				-	

4.职称对环境满意度的影响及 LSD 比较
本文将职称分为初级、中级和高级三类。单因素方差法分析职称对个体环境满意度的影响,统计结果表 9 所示。从表 9 可以看出,职称对个体环境满意度的影响在 $p<0.05$ 水平上不显著。

表 9 职称对环境满意度的影响 (初级、中级、高级)						
环境因素	变异来源	离均差平方和	自由度	均方差	F 值	显著性
经济环境	组间	1.253	2	0.627	1.000	0.368
	组内	329.499	526	0.626		
	总体	330.752	528			
生活环境	组间	.562	2	0.281	0.488	0.614
	组内	303.337	526	0.577		
	总体	303.900	528			
体制机制环境	组间	3.698	2	1.849	2.953	0.053
	组内	329.335	526	0.626		
	总体	333.033	528			
产业环境	组间	.924	2	0.462	0.750	0.473
	组内	324.149	526	0.616		
	总体	325.074	528			
组织环境	组间	3.698	2	1.849	2.953	0.053
	组内	303.159	526	0.576		
	总体	304.137	528			

四、研究结论及管理建议

(一)研究结论

1.从统计均值看,调研对象的环境满意度均值均处于中上水平,其中满意度最高的是组织环境,而满意度最低的则是与个体生活息息相关的生活环

境,尤其是食品安全环境,这也是当今社会不能回避的一个问题。

2.独立 t 检验的结果说明,性别和学历对个体环境满意度的影响均不显著,不同的性别和不同的学历水平并不是影响环境满意度的主导因素。但从均值看,男性低于女性,研究生低于本科。

3.单因素方差法分析和 LSD 比较法检验年龄与环境满意度的关系,结果表明,年龄影响个体的环境满意度,且不同年龄的职工在经济环境、生活环境、体制机制环境、金融产业环境和组织环境等方面的满意度有所差异。归纳结果发现,年龄小于 30 岁的个体对组织的内外部环境的满意度较高,而年龄越大则表现出满意度越低的现象。分析可能的原因,本文认为,员工的年龄越大,积累的经验知识越多,个人能力也越强,从而对环境与个体才能匹配度的要求也会上升。该统计结果与目前银行业中高层人员的高流出现象具有较高的一致性。

4.单因素方差分析和 LSD 比较法检验任职年限与环境满意度的关系,结果表明,任职年限短的个体的环境满意度明显高于任职年限长的个体的环境满意度。本文认为,一方面,目前金融业的薪酬待遇相对于其他行业仍然具有优势;另一方面,金融业的人员引进和招聘机制使得入职的优秀人才增加,而优秀的个体更追求自我价值实现,所以入职年限短的个体对外部环境的要求不会太高。而对于入职在 6-10 年的个体,其满意度明显低于其他入职年限的个体,可能与这个年龄段所存在的子女教育问题、购房问题、个人发展和晋升问题等有关,且个体工作经验和能力的不断提升,也会逐渐对匹配的环境提出更高要求。

5.单因素方差法分析和 LSD 比较法检验岗位对个体环境满意度的影响,结果表明,岗位对生活环境的满意度影响显著,对其他环境满意度的影响不显著;比较发现,基层管理人员对生活环境的满意度最低,且与中层管理人员存在显著差异。

6.单因素方差法分析和 LSD 比较法检验职称对个体环境满意度的影响,结果表明,职称对个体的环境满意度的影响并不显著。

(二)管理建议

管理实践应不断优化金融人才的嵌入环境,从

而支持金融产业的发展。

第一,政府必须不断改善和优化与人才生活直接相关的生活环境,通过产业政策等手段促进金融产业的动态成长、有序竞争和产业内部的有效沟通和关系和谐,不断完善人才的体制机制建设,形成并实施符合产业发展要求和人才发展要求的“顶层”政策体系和管理理念,从宏观层面吸引高素质人才的流入,引导金融人才的合理流动和结构优化。

第二,企业应建立公平合理的内部激励机制,并根据正式激励与非正式激励相互影响、相互补充的关系,促进组织内部形成互相信任、沟通顺畅、人际和谐的正式和非正式激励系统,提升个体对组织人际环境的满意度。

第三,需要关注任职时间长的基层管理人员,尤其是年富力强且具有一定工作经验的个体,打通组织内部的晋升渠道,通过发展新型业务形态提供合理的晋升机会和岗位,从而提升任职时间长的基层管理人员的满意度。

参考文献:

- [1] Hambrick D.C. Upper echelons theory: An update[J]. Academy of Management Review, 2007, (32).
- [2] 张贵群,方卫华.北京市科技工作者工作满意度现状及差异分析——基于人口统计特征变量的实证[J].北京航空航天大学学报(社会科学版), 2013, (06).
- [3] 陈晓红,高阳洁.企业家人口统计特征对中小企业融资约束的影响机制研究[J].科研管理, 2013, (12).
- [4] 田蔚蔚.商业银行员工人口统计特征对薪酬偏好的影响分析[J].新闻世界, 2014, (05).
- [5] 卫旭华,刘咏梅,陈思璇.团队人口统计特征多元化与绩效关系的元分析[J].心理学报, 2015, (09).
- [6] 吴德贵.优化人才环境,提升人才竞争力[J].中国人才, 2004, (02).
- [7] 杨河清,刘丽.人文环境对人才环境的影响[J].人才资源开发, 2007, (03).
- [8] 卢山,江可申.科技创新型领军人才培养与吸纳环境实证分析[J].科学学与科学技术管理, 2011, (09).
- [9] 胡蓓,周均旭,翁清雄.高科技产业集群特性对人才吸引力的影响——基于武汉光谷、北京中关村等产业集群的实证[J].研究与发展管理, 2009, (01).
- [10] Gibbons R. Incentives between firms (and within) [J]. Management Science, 2005, 51(1).

[11]周小虎,马莉.企业社会资本、文化取向与离职意愿——基于本土化心理学视角的实证研究[J].管理世界,2008,(06).

[12]袁庆宏,丁刚,李琿.知识型员工职业成长与离职意愿——组织认同和专业认同的调节作用[J].科学学与科学技术管理,2014,(01).

[13]周蓉龄,齐佳音.企业社交网络对员工流失行为的影响研究[J].北京邮电大学学报(社会科学版),2014,(03).

[14]周均旭.产业集群人才吸引力及其影响机制研究[D].武汉:华中科技大学博士论文,2009.

[15]王顺.我国城市人才环境综合评价指标体系研究[J].中国软科学,2004,(03).

[16]倪鹏飞,李清彬.人才环境的国际比较:指标构建及应用[J].南京社会科学,2010,(02).

[17]朱文生.上海金融人才体制机制创新研究[J].金融理论与实践,2011,(04).

[18]马万敬.优化金融人才资源结构,促进新疆跨越式发展[J].金融发展评论,2011,(12).

[19]张炜.创新环境,产业环境与转型绩效关系研究——以江浙企业为样本[J].科技管理研究,2010,(19).

[20]马明,陈方英,孟华,周知一.员工满意度与敬业度关系实证研究——以饭店企业为例[J].管理世界,2005,(11).

[21]柯江林,孙健敏,丁沛如.研发人员工作满意度影响因素研究:人口特征视角[J].科学学与科学技术管理,2009,(03).

(责任编辑:宋 敏)

A Study of the Environmental Satisfaction of The Finance Talent
From Demographic Characteristics
——Samples from Shandong Banks

ZHUANG Yumei,ZHANG Tiqin
(School of Business Administration,Shandong University of Finance and Economics,Jinan 250014,China)

Abstract: Environmental satisfaction of the finance talent is the key variable which influences the individual's mentality and behavior. Based on the literature,the paper defines the structure and the measurement dimension of the environment and analyzes the influence of demographic variables on the individual's environmental satisfaction based on the samples of the bank employees of Jinan,Qindao,Jining and so on by using single factor analysis of variance and other methods.The results show that gender,education background and professional title don't have significant impact on the satisfaction of environment;tenure,age and position have significant impact on the environment satisfaction.Compared with other demographic characteristics,environmental satisfaction of the individuals with a long tenure and in lower management positions are the lowest;compared with other environmental factors,satisfactions with the living surroundings is the lowest.

Key Words: Finance talent;Satisfaction to the environment;Demographic characteristics