# 天津滨海新区科技人员科研绩效影响因素实证分析

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-01-29

*论文 关键词：天津滨海新区；工作满意度；科研绩效；组织公民行为 论文摘要：天津滨海新区科技人员的科研绩效对滨海新区科技创新和区域 发展 有着重要的意义。从以往的研究理论中推演出工作满意度与科研绩效关系的研究假设；通过对天津滨海新区“科技工...*

论文 关键词：天津滨海新区；工作满意度；科研绩效；组织公民行为

论文摘要：天津滨海新区科技人员的科研绩效对滨海新区科技创新和区域 发展 有着重要的意义。从以往的研究理论中推演出工作满意度与科研绩效关系的研究假设；通过对天津滨海新区“科技工作者实际工作状况调查”的问卷数据进行实证研究；在假设检验的基础上，提出了滨海新区科技人员科研绩效影响因素模型，并对提高滨海新区科技人员的科研绩效，提出了相应的对策与建议。

一、理论背景与研究假设

现有理论对组织内员工绩效影响因素的研究，几乎都提到了一个概念，即“工作满意度”。但由于研究对象和研究背景的不同，工作满意度与工作绩效之间究竟是什么关系，理论界尚无定论，这也为本研究提供了探索空间。

按照研究假设，以上因素分析形成的工作满意度、物质收益满意度两项态度指标以及科研机会、科研时间投入两项行为指标将进入检验模型。其中，以“科研时问投人”和“科研机会”作为研究假设中“科研工作行为”的具体测量指标。“科研绩效”的测量指标取自问卷中“去年，您独著或作为第一作者的科研成果及其具体数量”题项，其中包括SCI、Ei论文数，国内一级学术期刊发表的论文数，国内一般学术期刊发表的论文数，国际学术会议上宣读论文数，提交或发表研究报告数，申请专利数，完成模型数，报刊发表科普文章数等。

三、研究分析与结论

1．对滨海新区科技人员科研绩效的基本评估

为对滨海新区科技人员科研绩效做一个基本描述，表3列出了用于衡量科研绩效的八个指标的均值情况。进一步分析发现，不同学历层次的科技人员在科研绩效上差异显著(F=6．016；p<0．01)，博士学历科技人员的科研绩效显著高于本科及本科以下学历人员；不同职称的科技人员在科研绩效上也具有显著差异(F=5．919；p<0．01)，正高职称科技人员的科研绩效显著高于其他职称人员；科技人员在性别上所体现出来的科研绩效差异也具显著性(T：3．078；P<0．01)；男性科技人员的科研绩效显著高于女性科技人员。

2．滨海新区科技人员科研绩效影响因素的路径分析

根据研究假设，为对科技人员科研绩效影响因素进行分析，本文提出以下路径假设，并以SPSS15．0路径分析方法予以检验。

(1)工作满意度对科研绩效影响的可能路径有三条：一为直接影响科研绩效，此为直接效果；二为以科研机会为中介变量，影响科研绩效，此为间接效果；三为工作满意度通过科研投入时问影响科研机会，进而再影响科研绩效，此路径也是间接效果。这些路径假设分别建立在“满意度直接产生绩效”、“满意度经由工作行为影响绩效”的理论基础上，并能对假设3的部分内容予以检验。

(2)物质收益满意度对科研绩效影响的可能路径有四条：除了与工作满意度对科研绩效影响相同的三条路径外，还有一条路径是先影响工作满意度，并通过它影响科研时间投入，进而影响科研机会的获得，最终影响科研绩效。这些路径假设是建立在“报酬决定满意度”和“满意度产生绩效”的理论基础上，并能对假设3的部分内容加以检验。

(3)科研投入时问对科研绩效影响的可能路径有两条：一是直接影响科研绩效；二是以科研机会为中介，影响科研绩效。此外，科研机会对科研绩效的影响路径直接影响科研绩效，属于直接效果。这些路径假设是建立在“工作行为直接影响绩效”的理论上，并能对假设1进行检验。

运用SPSS15．0的路径分析方法，对上述路径假设进行检验后，得出各路径的路径系数及其是否显著的信息(见图1)。从图1的路径系数可以看出，在对科技人员科研绩效影响的路径中，有四条显著路径：一是物质收益满意度一工作满意度一科研时问投入一科研机会一科研绩效；二是工作满意度一科研投人时间一科研机会一科研绩效；j是科研投入时间一科研机会一科研绩效；四是科研机会一科研绩效。

滨海新区科研人员科研绩效路径分析模型可对本文部分研究假设给予检验。

(1)在对科研绩效的影响中，科研机会显著正向影响科研绩效(Beta=0．345，P<0．001)，同时受到科研投入时间的显著正向影响(Beta=0．415，P<0．001)。即。科研投入越多的科技人员，获得的科研机会越多，科研绩效越高。这表明，科技人员科技工作行为显著正向影响科技绩效。因而，假设l得到验证。

(2)工作满意度对科研绩效的影响透过科研投入时间(Beta=0．186，P<0．05)、科研机会两个因素正向影响科研绩效；物质收益满意度则对工作满意度产生显著正向影响(Beta=0．651，P<0．001)，并经由工作满意度、科研投入时问和科研机会对科研绩效产生显著影响。这表明，科技人员的物质收益满意度正向影响工作满意度，工作满意度正向影响科研工作行为，最终影响科研绩效。因而，假设3得到验证。

3．滨海新区科技人员科研绩效影响因素的多变量回归分析

4．研究结论

(1)滨海新区科技人员的科研绩效直接受到其所能获得的科研机会的正向影响，而科研机会的多寡又受到科技人员科研投入多少的显著影响。此外，职称的高低也显著影响着所能获得的科研机会的多寡。有更多的机会主持或参与各种级别的课题项目对科研产出具有重要意义。投入更多时间和精力的科技人员，获得主持或参与课题和研究的机会越多。但是，科研机会的获得以及获得的多寡也并非仅和科研投入有关，个人资源背景也起着一定的作用。在现行的科研体制下，职称越高的科技人员，成功申请到研究项目的机会也越大。

(2)滨海新区科技人员对物质收益的满意度显著影响他们对工作的满意度，进而导致了对科研的不同投入，影响着科研绩效。在组织中，员工对物质收益的满意度往往在工作的各项满意度中起重要作用。这主要是因为物质收益的满意度判断往往潜藏着对组织内公平性的感知。感受到公平感的员工将表现出更多的组织公民行为(organizationalcitizenship behavior．OCB)，他们会更自觉地投人各项工作中，表现出较强的积极性，最终促进绩效的提高。组织内，受教育程度高的群体往往更为重视公平感，科技人员很显然就是这样的群体。在对滨海新区科技人员工作满意度的研究中发现，对个人所得与贡献关系感知不同的科技人员，在工作满意度上有显著差异(F=20．756，P<0．001)，其中，认为“自己的所得和贡献相当”的科技人员的工作满意度显著高于认为“自己的所得远小于贡献”和“所得略小于贡献”的科技人员。美国社会学者霍曼斯的交换理论指出，公平感源于参与者的主观判断。参与者判断的标准除了根据以往的经验外，就是与自己的参照群体进行比较，参照群体一般是与参与者密切联系，甚至直接交换的群体。滨海新区科技工作者的参照群体是哪类群体，现有研究尚无法做出准确的判断，可能的解释是，由于滨海新区的科技工作者大多是来自于 企业 的科技人员，所以，在企业内，他们的参照群体可能源于两类：一是企业内行政管理人员。与科技人员的超负荷劳动相比，管理类工作相对轻松，所承担的压力也相对较小，在这种对比下，科技人员容易对物质收益产生不公平感；二是比自己职称高的科研人员群体。科研机会能带来一定的物质收益，但是科研机会除科研时间投入外，还受职称等个人资源因素影响。当低职称科技人员囿于一时无法改变的职称所限，而不能获得提升机会时，有可能会对现有物质收益分配体系产生不满。

(3)在工作满意度中，个人行政职务晋升机会的满意度对科研投入有直接显著的正向影响。在对以物质收益满意度为因变量，个人资源背景为自变量的回归研究中发现，行政职务及教育程度对物质收益满意度有显著正向影响，专业技术职称对物质收益满意度的影响不显著。可能的解释是，在滨海新区的部分企业内，现有的薪酬体系更多的是和行政职务相挂钩。所以，在“物质收益的满意度显著正向影响工作满意度”、“工作满意度显著正向影响科研投入”这两条假设成立的前提下，科技人员行政职务晋升机会满意度对科研投入产生显著正向影响，也就不难理解了。

四、对策与建议

1．制定针对青年科技人员的科研能力培训计划

研究显示，科研绩效受所拥有的科研机会显著影响，而职称则是能否获得科研锻炼机会的显著影响因素之一。青年科技人员是颇具科研创新力和活力的群体，但往往也因为暂处中低职称而无法获得更多的锻炼机会。所以，如何使这一群体扬长避短，充分调动其能动性和创造性，使其科研能力得以最大限度的发挥，并能在未来科研梯队中实现顺利交接至关重要。因此，建议关注青年科技人员这一群体，组织机构应为这一群体制定具有针对性的科研能力培训计划，给予他们锻炼和发挥科研能力的机会。比如，在企业内实施科研导师计划，鼓励高职称科技人员担任青年科技人员的科研导师，建立具有一定年龄和职称梯度、注重性别平衡的科研团队，同时在绩效考核中，注重团队绩效评估，既鼓励青年科技人员参与课题研究，也促进科研团队合作与协同增效。此外，企业可设立针对青年学者的专项科研基金，以帮扶青年科技人员从事科研活动，为青年科技人员创造科研机会，同时鼓励青年科技人员问的科研合作。

2．制定平衡科技人员所得与贡献的绩效评价机制

科技人员对报酬的满意度很大程度上隐含着对公平感的感知。工作满意度对科研投入的影响常常是通过公平感起作用的。因为公平感通常影响工作者的积极性和自我认知。本研究显示，目前大部分滨海新区科技人员对自己所得与贡献的公平性感知程度不高(其中认为“个人所得略小于贡献”的科技人员占35．7％；认为“个人所得远小于贡献”的科技人员占22．1％)。所以，建议根据滨海新区各组织的实际情况，尽快建立更加合理和公平的科研人员绩效和薪酬体制，关注科研人员所得和贡献的公平关系的构建。比如，为科技人员建立与组织内部行政管理人员不同的绩效评价和薪酬体系，针对科技人员这一特殊群体，不仅关注任务绩效，而且关注学习绩效和创新绩效，并将之与薪酬相挂钩，使得科技人员隐性的知识、智力、时间投人得到合理回报。

3．根据各组织的实际情况，拓宽科技人员职业 发展 路径

研究显示，滨海新区科技人员行政职务晋升机会的满意度对科研时间投入有显著影响。科技人员对行政职务晋升机会所表现出的重视，可能的解释是：一是滨海新区部分企业和机构在薪酬设计上未关注科技人员这一特殊群体，薪酬多寡更多地与行政职务相关；二是滨海新区部分企业和机构内，职业地位高低和拥有资源的多寡，更多的是以行政职务来区分。如果以上解释成立，那么存在上述情况的企业和机构应根据各自实际情况，着力拓宽科技人员的职业发展路径，引导科技人员的多元发展，建立包括与行政职务晋升相关、与专业职称晋升相关、与科研绩效相关的多条评价标准和发展路径。在组织内，给予科技人员更多获得职业地位和资源的路径选择，赋予他们更多的发展机会，将有利于满足科技人员的自我实现需求，以促进其满意度和科研投入，提高并带动滨海新区科技创新实力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！