

科技期刊编辑激励偏好与工作满足关系分析

张 亘 稼

西安石油大学期刊中心, 710065, 西安

摘 要 通过问卷调查获得科技期刊编辑目前激励偏好的情况,对组织气氛、他人肯定、安全保障、自我发展、个人自主、追求公平和工作内容等 7 个因素的数据,再利用回归分析法研究激励偏好与工作满足之间的关系。结果显示:科技期刊编辑的激励偏好与工作满足间具有显著性,呈正相关关系,且外在满足越高,激励偏好越高。

关键词 科技期刊;编辑人员;激励偏好;工作满足

Relationship between incentive preference and satisfaction of sci-tech editors in work//ZHANG Genjia

Abstract The data of the incentive preference of sci-tech editors are obtained by means of questionnaire survey. The questionnaire is composed of seven factors, i. e., work atmosphere, recognition of others, security in work, self development, individual autonomy, pursuit of fairness and work content. A regression analysis of the relationship between incentive preference and satisfaction of sci-tech editors in work is conducted. It is shown that, there is a marked positive correlation between them. That is, the higher the work satisfaction, the higher the incentive preference.

Key words sci-tech journal; editor; incentive preference; work satisfaction

Author's address Journal Center, Xi'an Shiyou University, 710065, Xi'an, China

随着我国期刊改革的不断深入,期刊网络化、国际化进程的加快,各科技期刊正在努力实现集约化自主出版,纷纷尝试自主化经营。面对改革大潮,科技期刊编辑的压力不断加大,其工作动力不足。为调动科技期刊编辑的工作积极性,不断提升办刊水平,契合期刊改革大环境,笔者通过对科技期刊编辑工作现状的调查,进一步了解科技期刊编辑部的激励现状,分析科技期刊编辑的激励偏好与工作满足的关系,为进一步提升科技期刊编辑的士气提出建议。

1 研究思路及研究方法

本研究的主旨是调查科技期刊编辑的激励偏好及工作满足,探求二者之间的关系。从激励的角度出发,首先了解编辑的激励偏好,其次探讨科技期刊现有激励措施的成效是否为编辑带来满足,第三从工作满足出发,分析编辑的激励偏好与工作满足之间的关系。

笔者运用随机抽样中的类型抽样法进行调查^[1],以保证调查的科学性及结论的可靠性。首先,在

CNKI 中随机选取陕西省 20 种科技期刊,将其分成 4 类,即综合类、理工类、农林类和医学类;其次,在每一类中随机抽取 5 种期刊;最后,通过电子函件向被抽出的 20 个编辑部的所有编辑发放问卷调查表,汇总调查表得到基本调查数据,再运用定性分析与定量分析相结合方法探求二者之间的关系。

1) 问卷设计。问卷分为激励偏好、工作满足 2 部分。根据相关激励理论设计激励偏好量表,主要包含安全保障、追求公平、他人肯定、工作内容、个人发展、组织气氛和个人自主等 7 项指标,设 24 题。工作满足量表问卷包含内在满足、外在满足 2 个子量表,总共设 20 个题目,若 20 题都计算则为整体满足。此量表采取 5 等评分法,每题由最不满意的 1 分,连续到非常满意的 5 分;因此,就整体满足(全部 20 题)而言,分数为 20~100 分,总分越高,表示满足程度越高。

2) 问卷回收情况。问卷发放对象为 20 家科技期刊编辑部,调查对象包括所有编辑(不含主编,但含副主编)。共发放问卷 121 份,收回 108 份,其中有 2 份作答不完整,予以删除;因此,实际有效问卷为 106 份,有效回收率为 87.6%。

2 调查结果分析

2.1 激励偏好 激励偏好量表是根据激励相关理论设计的,包含组织气氛、他人肯定、安全保障、自我发展、个人自主、追求公平、工作内容等 7 项内容,编辑对激励措施的偏好见表 1。

表 1 科技期刊编辑激励偏好调查结果

排名	项目名称	n	最小值	最大值	平均值	标准差
1	组织气氛	106	3.00	5	4.60	0.53
2	他人肯定	106	3.00	5	4.56	0.46
3	安全保障	106	3.00	5	4.39	0.54
4	自我发展	106	2.33	5	4.27	0.55
5	个人自主	106	2.50	5	4.18	0.63
6	追求公平	106	2.33	5	4.01	0.59
7	工作内容	106	2.33	5	3.78	0.54

由表 1 可见,科技期刊编辑较重视激励偏好中组织气氛、他人肯定、安全保障、自我发展、个人自主、追求公平,但是,对来自工作内容的激励效果不明显^[2]。

科技期刊编辑对激励偏好实施状况的满意程度,

排名依序为组织气氛、他人肯定、工作内容、自我发展、追求公平、个人自主和安全保障(见表2)。所有方面的平均得分都没有达到满意程度的4分。根据Lawler^[3]提出的工作满足模式,员工感到不满意的原因是员工的认知没有符合员工的期望值^[2];因此,编辑部的激励措施并没有符合员工的心理预期,而且以安全保障方面的问题最为严重。

表2 科技期刊编辑对激励措施的满意程度

排名	项目名称	n	最小值	最大值	平均值	标准差
1	组织气氛	106	1.00	5.00	3.81	0.80
2	他人肯定	106	1.67	5.00	3.75	0.77
3	工作内容	106	2.00	5.00	3.51	0.60
4	自我发展	106	1.00	5.00	3.48	0.88
5	追求公平	106	1.00	5.00	3.12	0.77
6	个人自主	106	1.00	5.00	3.04	0.79
7	安全保障	106	1.00	5.00	2.66	0.68

2.2 工作满足 明尼苏达满意度量表(MSQ)分为长式量表和短式量表。长式量表包括120个题目,可测量工作人员对20个工作方面的满意度及一般满意度;短式量表包括内在满意度、外在满意度和一般满意度3个分量表。MSQ采用5点式,其中1=对我工作的这一方面非常不满意,2=对我工作的这一方面不满意,3=不能确定对我工作的这一方面是满意还是不满意,4=对我工作的这一方面满意,5=对我工作的这一方面非常不满意^[4-5]。本次工作满足调查见表3。

在工作满足方面,整体满足得分为67.54分(满分为100分),而各项目平均分为3.38分(内在满足3.46分、外在满足3.25分)。这表示科技期刊编辑整体工作满足状况属于中等。由于工作满足问卷采用MSQ,此量表将工作满足分成一般满足、内在满足和整体满足3个方面。通过分析工作满足的现状发现,外在因素满足的分数较低,而造成外在满足因素分数偏低的原因,主要是每个月所获得的报酬、编辑部执行政策的方式以及给予的升迁机会较低。此外,将工作满足结果与先前的激励措施的满意程度相比较,编辑的付出与获得的报酬比差,的确是当前较不满意的部门,而同事间的相处状况在这2个量表中,都是编辑最满意的部分,因此这2个量表的结果彼此相呼应。

2.3 激励偏好与工作满足的关系 在了解科技期刊编辑的激励偏好与工作满足之后,接下来要分析的是工作满足与激励偏好间的关系。在探讨二者的关系时,以外在满足与内在满足为自变量,激励偏好为因变量,利用回归分析法进行研究。在 $\alpha=0.01$ 的显著水平下,编辑的激励偏好和工作满足间具有显著性,呈正相关关系。其 $R^2=0.887$,表示此回归模式的自变量可解释因变量总变异为88.7%。

表3 工作满足调查结果

	题项	平均值	标准差	
内在满足	在不违背良心的状况下达成我自己的工作目标	3.81	0.79	
	编辑工作中为别人做事的机会	3.65	0.74	
	工作中能尝试用自己的方法来处理事情的机会	3.57	0.83	
	同事对我工作的肯定程度	3.55	0.66	
	工作中能自行判断并处理事情的程度	3.54	0.82	
	工作能使我发挥所长的程度	3.52	0.87	
	工作同时还可做些其他不同的事情	3.44	0.73	
	编辑工作所提供给予指导他人的机会	3.46	0.85	
	工作中单独表现的机会多寡感受	3.32	0.88	
	编辑职业的稳定性感受	3.34	1.06	
	由编辑工作所获得的成就感	3.36	1.07	
	编辑工作忙碌程度感受	2.95	1.04	
	外在满足	同事之间的相处状况的感受	4.03	0.71
		对做好工作所得到的赞许的感受	3.64	0.79
对工作环境状况的感受		3.63	0.87	
对直属领导管理方式的感受		3.36	0.92	
对领导决策能力的感受		3.26	1.07	
对编辑工作所给予的升迁机会的感受		2.87	0.80	
对公司执行政策方式的感受		2.80	0.94	
对工作量相对月工资的感受		2.44	1.07	

3 结论

1)组织气氛是科技期刊编辑最重视的因素。个别编辑部目前关于组织气氛的主要做法为每年组织特定节日活动,以及员工旅游等,另外一些活动(如教育培训)也可以间接增进同事间的情谊,促使工作气氛的和谐。至于这些措施的效果,由员工的认知中可知:组织气氛虽然在所有调查项目中的满意程度最高(平均值为3.81);但是,编辑对这些调查项目的认知也只是偏向满意,而不是感觉到满意,甚至是非常满意。

2)他人肯定是科技期刊编辑第2重视因素,也是编辑部成效较好的因素。安全保障包含良好的期刊形象、努力成果可以获得他人肯定,以及一份可以获得他人肯定与尊敬的工作3个项目^[5]。此外,在努力成果是否获得他人肯定方面,编辑部目前实行的状况不甚理想;所以,管理者应多赞赏编辑的表现,甚至是表扬每个月或每季成绩优异的编辑。

3)安全保障是科技期刊编辑重视的第3个因素,但却是最不满意的因素。它包含退休金保障、丰厚的津贴、工资及医疗保险等共5个项目^[6]。编辑进行年复一年、日复一日的编辑工作,其付出的智力不亚于一般科技人员及高校教师,但因工作关系,他们不能像他人那样有科研成果,其收入远低于其他同类人员;因此,要提高编辑在此方面的满意程度,必须重新拟定薪资策略,以提高他们的工资及社会福利待遇水平,从而增强其职业安全感,进而保证编辑队伍的稳定。

4)自我发展因素包含自我成长、不断的教育培训

及升迁的机会3个方面。在这3个项目中,升迁发展是科技期刊编辑不大看重的项目,而且也是他们认为较不满意的项目。由于期刊中心(编辑部)扁平化的组织架构,使得大部分编辑几乎没有晋升的机会;所以,升迁机会在制度设计的限制下,编辑无奈而失望,只能被动应付日常工作,使此项激励大大失去应有的激励效果。鉴于此,科技期刊编辑部要降低职位高低对工资、福利等系统的联结,应采取适当的措施使编辑在不看重升迁激励的情况下,又能安于本职,积极、高效地工作,从而减少编辑离职的概率。

5)个人自主因素包含不妨碍家庭生活以及弹性上下班制2个方面。调查得知,目前大部分编辑部实行8小时坐班制;但因编辑工作的特殊性,除了8小时工作之外,如遇到节假日出刊,编辑还需要加班。其实,坐班制对期刊编辑是一种时间浪费,因为办公室嘈杂的环境不利于编辑审稿、加工稿件。如果让编辑轮流值班,可使编辑有充分的时间进行约稿、审稿及加工稿件;因此,应推行个案编辑部已实行的编辑弹性上下班制度或轮流值班制度,并通过调整编辑工作量的方法,使编辑有更大的弹性来安排自己的时间,做到既干好工作,又不影响个人家庭生活。

6)追求公平因素包含公平升迁、公平考核和公平竞争3个项目^[7]。在这3项中,公平竞争的满意度较高,而公平考核的满意度较低。就考核问题而言,个案编辑部实行的考核方式只有上对下的考核,每年1次,而考核的标准缺乏科学性,难以体现按劳取酬的分配原则。编辑对此项满足程度较低,因此,个案编辑部需考虑引进同事评比,甚至是全方位的绩效评估系统,以提升考核的正确性;虽然这些做法可能会引起一些副作用,但相比现在通行的惯用方法的效果会更好。

7)工作内容方面是科技期刊编辑最不看重激励因素,而以实施状况而言,在所有的因素中编辑对工作内容的满意程度是排位第三。工作内容方面包含自己负责稿件质量好坏、工作挑战、工作创新、帮他人解决

问题、表达自我意见以及与同事密切交往等6个项目^[8]。由于此次研究对象主要为科技期刊编辑部的基层编辑,其担任的工作本来就是日常性的业务工作,其挑战性、创新性不足;因此,个案编辑部的实行状况颇为合理。但是有一点必须留意,就是基层的编辑并不非常偏好挑战性与创新性工作,在目前期刊国家化、网络化的产业环境中,二者似乎不能做到最佳的契合;因此,个案编辑部可能需要鼓励编辑接受业务更新的挑战,或是建立提案制度激励编辑知识更新、审稿流程创新或审稿方法手段的创新。只有这样,科技期刊编辑部才能有更多、更优秀的人才来担任未来的编辑工作。根据前面工作满足的调查结果,科技期刊编辑的内在满足平均为3.46分,外在满足为3.25分,而整体满足为3.38分;因此,就整个状况而言,编辑的工作满足状况只是偏向满足,并没有达到真正的满足。

4 参考文献

- [1] 卞祖武. 市场经济统计学[M]. 上海:上海财经大学出版社,1997:67
- [2] 吴红梅. 国外人力资源管理研究回顾与展望[J]. 外国经济与管理,2004,26(2):17
- [3] 卢嘉,时勤,杨继锋. 工作满意度的评价结构和方法[J]. 中国人力资源开发,2001(1):45
- [4] 张廷君. 科技工作者三维绩效系统激励机制研究[D]. 天津:天津大学,2010
- [5] 王峻兮. 软件业员工支持感对离职意图影响研究[D]. 杭州:浙江工业大学,2009
- [6] 胡义秋,段军平. 关于员工工作满意感的综述[J]. 湖南工业职业技术学院学报,2001(12):65
- [7] 袁声莉,马士华. 员工满意度实证研究[J]. 技术经济与管理研究,2002(3):87
- [8] 刘凤瑜,张金成. 员工工作满意度调查问卷的有效性 & 民营企业员工工作满意度影响因素研究[J]. 南开管理评论,2004(3):34

(2012-02-05 收稿;2012-02-28 修回)

文后参考文献表中中国著者汉语拼音名字可否缩写?

问 参考文献表中中国著者汉语拼音名字可以缩写吗?

答 可以。虽然 GB/T 7714—2005 规定,“用汉语拼音书写的中国著者姓名不得缩写”,但是著录实践比较混乱:缩写和不缩写并存,有的将缩写名置于姓之前,有的将双名缩写为 1 个字母,等等。有些编辑同人曾建议“一律采用缩写”,但因没有标准依据,响应者寥寥。

最近发布的 GB/T 28019—2005《中国人名汉语拼音字母拼写规则》的 5.1.4 指出:“国际体育比赛等场合人名可以缩

写。汉语人名的缩写,姓全写,首字母大写或每个字母大写,名取每个汉字拼音的首字母,后加小圆点,声调符号可用省略。”参照这一条款的规定,我认为,在文后参考文献表这一特殊场合,在著录中国著者汉语拼音姓名时,同欧美著者的著录一样,名字可以采用缩写,且缩写字母后的小圆点及声调符号均省略。例如:“Yáng Wèimim”可以著录为“Yang W M”或“YANG W M”,但不得著录为“W M Yang”“YANG W”等。

(陈浩元)