

烟台张裕集团公司员工忠诚度影响因素研究

目录

引言.....	1
一、烟台张裕集团公司基本情况概述.....	1
二、烟台张裕集团公司员工忠诚度影响因素问卷调查.....	2
(一) 问卷内容设计.....	2
1. 问卷发放与回收.....	2
2. 问卷数据描述性统计.....	2
(二) 烟台张裕集团公司忠诚度调查结果与数据分析.....	4
1. 信效度检验.....	4
2. 烟台张裕集团公司员工忠诚度现状.....	7
三、烟台张裕集团公司员工忠诚度影响因素实证分析.....	10
(一) 模型建立.....	10
(二) 个人感知与忠诚度的回归分析.....	10
(三) 企业管理与忠诚度的回归分析.....	12
(四) 社会环境与忠诚度的回归分析.....	13
四、结论及建议.....	15
(一) 结论.....	15
(二) 建议.....	16
1. 改进绩效考核制度.....	16
2. 构建有效的沟通体系.....	16
3. 完善福利保障措施.....	17
参考文献.....	18
附录.....	19

引言

2020 年新冠疫情的爆发，对我国的经济发展造成了严重影响，时至今日，在当今疫情常态化的大环境下，一些行业也面临着严峻挑战。葡萄酒业是我国的国民经济战略性支柱产业，它担负着推动消费和经济结构转型的重任。此次疫情对我国葡萄酒业造成严重的负面影响，葡萄酒产业发展面临人才流失严重的危机。其中，葡萄酒企业的人才流失现象较为突出。由于许多中小型葡萄酒企业都采用末位淘汰的晋升方式，对员工的考核维度较为单一，在薪酬设计上，以绩效工资为主，津贴为辅，激励效用有限。在员工培养上，只注重员工的专业化培养不注重员工的长期发展，导致员工在接受企业培养后跳槽的现象频发，也凸显了葡萄酒企业在人力资源管理上存在的问题，即员工忠诚度较低，组织内部管理体制不完善。

由此可见，葡萄酒企业的员工忠诚度低已成为制约企业发展的重要因素，研究葡萄酒企业员工的忠诚度，对于改进企业人力资源管理，构建和谐劳资关系具有重要意义。因此，研究将以烟台张裕集团公司为例，通过实证研究的方式探索葡萄酒企业员工忠诚度的影响因素，并提出可行有效的建议，以解决当下企业面临的员工忠诚困境。

一、烟台张裕集团公司基本情况概述

烟台张裕集团公司是我国葡萄酒行业的代表性企业，深耕葡萄酒领域多年，烟台张裕集团在曾经在 2018-2020 年三年连续获得我国“国家葡萄酒企业荣誉金奖”、“国家优质纳税企业”以及入围了华润排行榜排出的“全球优质葡萄酒企业 500 强”。烟台张裕集团的发展是我国葡萄酒企业改革创新缩影，因此能够在很大程度上代表着我国葡萄酒企业的发展状况。

本文对于烟台张裕集团公司的员工忠诚度影响因素以问卷调查的方式展开，问卷发放以线上线下两种方式同时展开，一方面通过烟台张裕集团公司管理部门对员工进行发放，另一方面通过问卷星的形式在线上发放问卷，以确保回收足够的样本，对员工忠诚度进行更为完整的测量。

二、烟台张裕集团公司员工忠诚度影响因素问卷调查

（一）问卷内容设计

调查问卷的设计是顺利进行实证研究的基础，本研究设计问卷的目的是对烟台张裕集团公司的员工忠诚度现状及影响因素有全面深刻的了解，并对烟台张裕集团公司及葡萄酒企业未来的发展提出可行的建议，针对研究目的，本研究的问卷设计共包含三个方面。

第一方面是样本的个人特征，共设置 6 道题目，分别为烟台张裕集团公司员工的性别、年龄、婚姻状况、学历水平、工作年限，在获取员工个人特征的同时，拟探究个人特征与员工忠诚度之间的关系。

第二方面为烟台张裕集团公司员工忠诚度水平的测量，问卷借鉴了 Allen、Meyer 提出的忠诚度测量模型^[9]，将员工忠诚度划分为情感忠诚、规范忠诚、持续忠诚三个维度，并在不同维度下设置 3 个问题，采用李克特五点式量表设计，员工对忠诚度的认知为非常不同意、比较不同意、不确定、比较同意、非常同意五个等级。同时测量忠诚度的总体水平及不同维度的烟台张裕集团公司忠诚度水平，并探究影响因素对于不同维度忠诚度的影响差异大小。

第三方面为烟台张裕集团公司员工忠诚度影响因素的测量，在总结员工忠诚度影响因素研究文献后，问卷借鉴了陈进、吴茂森（2008）员工忠诚度影响因素模型^[10]，将影响因素划分为个人感知、企业管理、社会环境共三个维度，在每个维度下设置四个问题，其中个人感知主要强调员工在企业内的自主感受和评价，分别从员工人际关系、个人价值观、个人目标、个人兴趣四个角度进行测量，企业管理则从薪酬体系、绩效考核、晋升培训、企业领导四个角度进行衡量，社会环境则从行业发展、人才市场、房价、落户四个角度进行衡量，采用李克特五点式量表设计，以便后续计分测量不同因素对于忠诚度的影响水平。

1. 问卷发放与回收

在形成调查问卷后，以线上线下两种方式对问卷进行发放，在发放有效期内共回收问卷 257 份，在剔除回答时间过短、回答不完整、回答无效样本后共回收有效问卷 224 份。

2. 问卷数据描述性统计

对问卷进行描述性统计，是明确样分布，判断烟台张裕集团公司员工特征的重要标准，在获取数据后，研究采用 spss22.0 软件对问卷结果进行描述性统计，得到的结果如下。

表 2-1 问卷回答数描述性统计表

统计量						
1、性别 2、年龄 3、学历 4、工作年限 5、在本公司的工作年限 6、婚姻状况						
有效	224	224	224	224	224	224
N						
缺失	0	0	0	0	0	0
平均值	1.37	1.92	2.38	2.83	2.40	1.18
标准偏差	0.484	0.785	0.930	0.988	1.108	0.388

范围	1	2	3	3	3	1
表 2-2 烟台张裕集团公司员工回答情况描述性统计表						
					计数	列 N %
1、您的性别是？	男				141	62.9%
	女				83	37.1%
2、您的年龄是？	21~30 岁				79	35.3%
	31~40 岁				85	37.9%
	41 岁及以上				60	26.8%
	高中/中专及以下				48	21.4%
3、您的学历是？	大专				64	28.6%
	本科				90	40.2%
	研究生及以上				22	9.8%
	1 年及以下				18	8.0%
4、您的工作年限是？	2~5 年				77	34.4%
	6~10 年				54	24.1%
	10 年以上				75	33.5%
	1 年及以内				60	26.8%
5、您在本公司的工作年限为	2~5 年				64	28.6%
	6~10 年				50	22.3%
	10 年以上				50	22.3%
6、您的婚姻状况是？	已婚				183	81.7%
	未婚				41	18.3%

发放问卷回收数据后，为对样本数据及烟台张裕集团公司员工特征形成基本了解，需对样本进行描述性统计，使用 spss22.0 软件进行描述统计后，得到结果如表 2-1。从表 2-1 的频率图可知，在剔除无效样本后，共有 224 份样本完整回答问卷，且样本回答都在合理范围内，未超出有效范围，进一步验证了样本质量。

通过表 2-2，可了解烟台张裕集团公司员工样本的基本特征。从性别来看，本次问卷男性响应人数为 141 人，女性为 83 人，男性较多，这与烟台张裕集团公司葡萄酒业务类型有一定关联。从年龄来看，21 岁~30 岁及 31 岁~40 岁的样本在总样本中占比相近，31 岁~40 岁群体在样本中数量最多，41 岁以上样本占比较少，这一定程度上反映了烟台张裕集团公司员工的年龄结构。从学历来看，本科生学历在样本中占比最高，达到 40%，这与近年来的社会发展密切相关，高中学历与大专学历在样本中占比较为接近，都在 20%左右，研究生及以上学历占比最少，仅为 9.8%，这也与烟台张裕集团公司员工的职业规划与选择有关。在工作年限方面，问卷分为了两个问题，来测量样本的总工作年限及在

烟台张裕集团公司的工作年限，其中总工作年限在 10 年以上及 2~5 年的样本占比最多，而在烟台张裕集团公司工作年限样本占比比较均衡，在烟台张裕集团公司工作年限小于 1 年及在 2~5 年内的样本占比大于工作 5~10 年及 10 年以上的样本占比，这一定程度上反映了烟台张裕集团公司的人力资源流动状况，从已婚状况来看，烟台张裕集团公司的已婚人士较多，占比达到了 81.7%，未婚人士占比仅为 18.3%，说明烟台张裕集团公司员工大多已构建了稳定的婚姻家庭关系。

(二) 烟台张裕集团公司忠诚度调查结果与数据分析

通过发放问卷获取足够样本数后，本研究将采用 spss22.0 软件对问卷进行信效度检验，并对员工忠诚度及其影响因素进行差异统计分析。

1. 信效度检验

通过对烟台张裕集团公司员工忠诚度影响因素问卷进行信效度检验，以确定问卷的可靠性和有效性，对于后续数据分析的展开具有重要意义。

(1) 信度检验

表 2-3 问卷整体信度检验图

可靠性统计		
克隆巴赫系数	基于标准化项目的克隆巴赫系数	项数
0.870	0.854	27

通过对问卷整体信度检验可得表 2-3 的检验结果，结果显示问卷的克隆巴赫系数为 0.870，大于临界值 0.8，说明问卷整体可靠程度较高。

表 2-4 影响因素信度检验图

可靠性统计		
克隆巴赫系数	基于标准化项目的克隆巴赫系数	项数
0.963	0.964	12

为进一步验证问卷可信度，笔者对忠诚度测量量表及影响因素量表分别进行了信度检测，表 2-4 为影响因素量表信度检验结果图，其中克隆巴赫系数为 0.963，大于临界值 0.8，证明影响因素量表可信度较高，且量表设置较为合理。

表 2-5 忠诚度信度检验图

可靠性统计		
克隆巴赫系数	基于标准化项目的克隆巴赫系数	项数
.827	.827	9

通过对员工忠诚度测量量表进行信度检验，得到结果如表 2-5，，通过表 2-5 结果可知，忠诚度信度检验克隆巴赫系数为 0.827，大于可信度临界值 0.8，证明员工忠诚度量表信度比较理想，设计合理。

(2) 效度检验

为验证问卷有效性，研究采用 spss22.0 软件对忠诚度量表和影响因素量表

分别进行了检验,烟台张裕集团公司员工忠诚度影响因素量表进行 KMO 检验和 bartlett 球形度检验结果如下图:

表 2-6 影响因素量表效度检验图

KMO 取样適切性量数		0.949
Bartlett 的球形度检验	上次读取的卡方	2675.065
	自由度	66
	显著性	.000**

注: **表示估计结果在 0.05 的水平上显著

由表 2-6 可得,效度检验 KMO 值为 0.880, 大于临界值 0.5, bartlett 球形度检验显著性为 0.000, 小于临界值 0.05, 说明影响因素量表整体有效。

对烟台张裕集团公司员工忠诚度测量量表进行 KMO 检验和 bartlett 球形度检验结果如下图:

表 2-7 忠诚度效度检验图

KMO 取样適切性量数		.742
Bartlett 的球形度检验	上次读取的卡方	1160.981
	自由度	36
	显著性	.000***

注: ***表示估计结果在 0.01 的水平上显著

由表 2-7 可得,效度 KMO 值检验为 0.742, 大于临界值 0.5, bartlett 球形度检验显著性为 0.000, 小于临界值 0.01, 适合进行因子分析, 因此对于员工忠诚度测量采用 EFA 探索性因子分析方法进行检验。

表 2-8 因子分析总方差解释图

组 件	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	方差百分			方差百分			方差百分		
	总计	比	累积 %	总计	比	累积 %	总计	比	累积 %
1	3.909	43.438	43.438	3.909	43.438	43.438	2.610	29.003	29.003
2	1.869	20.767	64.205	1.869	20.767	64.205	2.280	25.332	54.334
3	1.176	13.062	77.267	1.176	13.062	77.267	2.064	22.933	77.267
4	.648	7.203	84.469						
5	.480	5.329	89.798						
6	.374	4.155	93.954						
7	.246	2.733	96.687						
8	.192	2.135	98.822						

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/855134032334011132>