

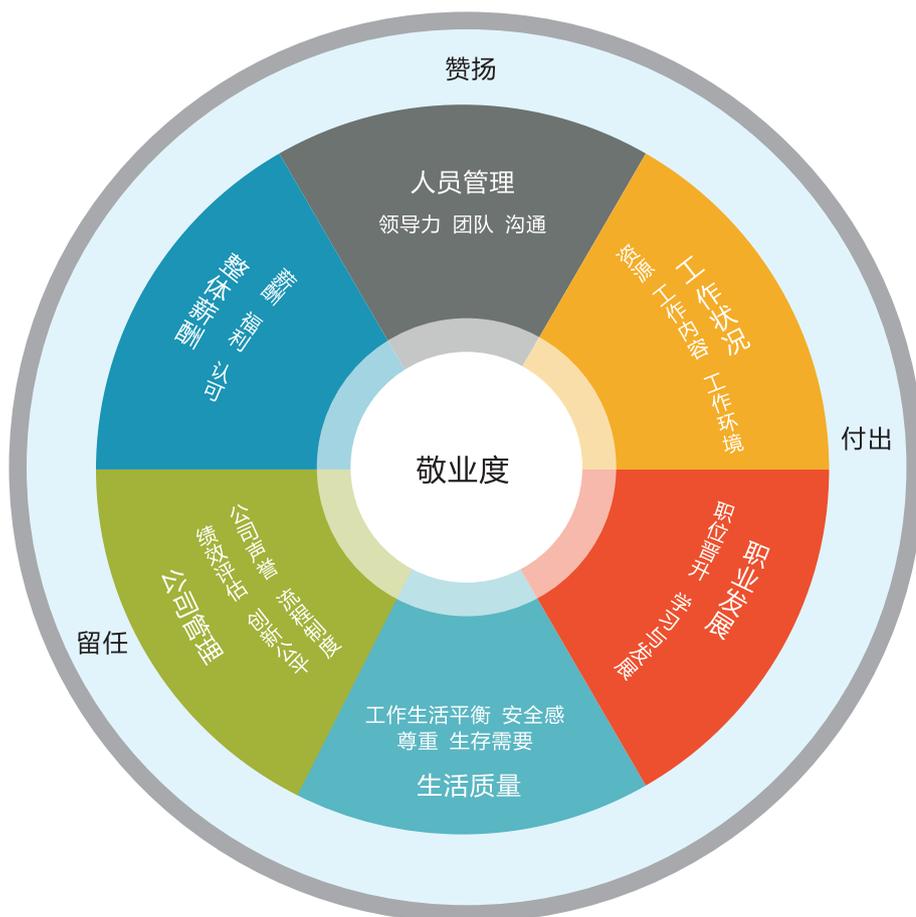
二、研究方法介绍

1. 研究模型

1) 员工敬业度驱动因素模型

圆才研究发现，工作中有6大方面20个典型因素可以潜在驱动员工的敬业度，即被称为员工敬业度驱动因素；同时，圆才认为这些驱动因素是相互关联的，共同作用于员工敬业度。

通过员工敬业度驱动因素模型可以分析出员工对每个驱动因素的满意程度，以及各驱动因素之间的影响关系。



赞扬：主动向周围人群，包括亲戚、朋友、同事（潜在同事）尤其是向客户（当前的和未来的）持续地讲述企业积极的一面，并高度赞扬公司。

留任：乐意留在组织中发展，愿意成为公司一员。

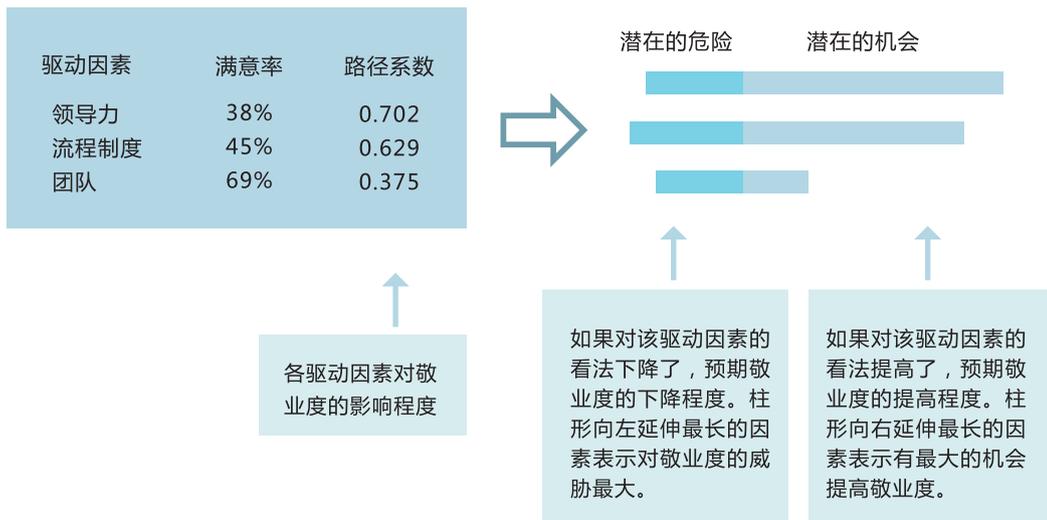
付出：愿意付出额外的努力来帮助企业经营成功。

2) 员工敬业度影响力模型

- 驱动因素分析

通过对驱动因素路径系数的计算，可以明确指出影响员工敬业度的各驱动因素的优先次序，帮助企业发现最有可能提升员工敬业度的关键驱动因素，即机会领域；同时告知企业哪些是需要关注和维护的驱动因素，即威胁领域；以便企业在制定行动方案时进行综合考虑。

示例



- 四大象限分析

将各敬业度驱动因素得分作为纵轴，各驱动因素对敬业度的直接影响程度作为横轴，建立一个二维坐标，各驱动因素列入相应坐标中形成四大象限分析图。

在第一象限的驱动因素目前得分较高，而且对敬业度的直接影响很大，说明企业在这些方面已经做的很好但仍需要慎重对待，是企业目前的“优势区”。

在第二象限的驱动因素虽然目前得分很高，但对员工敬业度的直接影响不大，因此企业只需要维持而不需要花精力去关注，是企业目前的“添彩区”。

在第三象限的驱动因素目前得分很低，同时对敬业度的直接影响程度也很低，企业应不予关注，属于企业目前的“搁置区”。

在第四象限的驱动因素，虽然目前得分不是很高，但是他们对敬业度的直接影响非常高，这是企业应该重点关注的，因此是企业目前的“成长区”。

八、敬业度驱动因素分析

1. 驱动因素分析

根据各驱动因素到达员工敬业度的路径走向，确定各驱动因素对敬业度的影响程度，计算出各驱动因素的机会领域与威胁领域。

驱动因素	路径系数	满意率	机会领域	威胁领域
生存需要	0.0612	62.13%	2%	4%
平衡生活	0.2193	64.43%	8%	14%
安全感	0.588	53.24%	27%	31%
尊重	0.4924	64.23%	18%	32%
工作内容	0.7706	59.96%	31%	46%
工作环境	0.3357	61.16%	13%	21%
资源	0.5094	55.63%	23%	28%
薪酬	0.702	32.61%	47%	23%
福利	0.3386	37.41%	21%	13%
认可	0.739	50.30%	37%	37%
领导力	0.8465	56.23%	37%	48%
沟通	0.5105	56.97%	22%	29%
团队	0.7989	71.90%	22%	57%
公司声誉	0.3375	58.03%	14%	20%
绩效评估	0.5069	48.12%	26%	24%
流程制度	0.7369	51.49%	36%	38%
公平	0.686	55.01%	31%	38%
创新	0.4048	52.68%	19%	21%
学习与发展	0.712	61.33%	28%	44%
职位晋升	0.5033	47.14%	27%	24%

2013年苏州工业园区企业员工敬业度 调研报告

50-51

