

奖学金激励效应与就业薪酬的相关性研究

曹同艳, 崔 昱, 杨 璐

(南京晓庄学院 经济与管理学院, 江苏 南京 211171)

摘 要:奖学金是高校学生管理中激励学生学习、进步的一种有效方法, 现有研究对高校奖学金激励的研究主要侧重于校内激励, 而针对学生获奖对就业质量的影响分析较少。利用 SPSS 软件对两独立样本 T 检验的方法, 分析奖学金对就业薪酬的影响。

关键词:奖学金; 激励效应; 就业质量

中图分类号: G647

文献标志码: A

文章编号: 1674-5884(2014)10-0097-02

高校学生激励机制一直是有效激发学生积极性的有效保证, 也是高校学生管理的重要手段, 而高校激励机制中最深得学生重视的就是奖学金。目前各高校对奖学金实行了改革, 高校奖学金的含义和概念有了很大的拓展, 奖学金金额和种类都有了很大的增加。从理论上讲, 投入与收益应是呈正比关系, 但实际效果并不明显。通过对相关研究的归类总结, 现有的奖学金研究中主要侧重于校内激励, 本文将奖学金激励效应研究延续到就业质量中, 利用两独立样本 T 检验方法, 分析奖学金对就业薪酬的影响, 以及两者之间的相关性是否显著。

1 奖学金定义

《现代汉语词典》把奖学金解释为: “学校、团体或个人给予学生的奖金。”这也是高校奖学金制度的理论基石。目前我国高校奖学金的设置没有统一标准, 各高校自己设置奖学金, 并制定相关评定程序及制度, 但是本着促进学生全面发展的原则, 很多高校对奖学金进行了改革, 把过去对“优良学习”的鼓励扩展为对“优良学生”的奖励, 扩展了奖学金的概念, 使奖学金的属性发生了观念性的变革。有了概念扩展作为基础, 奖学金从综合测评的单一模式到以专业奖学金为主、单项奖学金并进的全面激励模式。目前各高校奖学金的主要种类有专业奖学金、单项奖学金、国家奖学金, 还有社会企事业单位及个人设置的奖学金等。在单项奖学金中设有学习进步奖、考研特别奖、新生特别奖、技能竞赛奖、论文作品奖、文体竞赛奖、发明创造奖、实践技能奖、学生干部奖、志愿服务奖、社会活动奖等各种单项奖, 打破了以“成绩论英雄”的

单一模式, 走出了“成绩好, 一好百好”的怪圈, 在很大程度上促进了学生的全面发展^[1]。

2 就业质量指标

高校毕业生的就业质量既要关注客观环境又要包含主体感受, 对毕业生就业质量的研究必须立足于一个国家的国情和文化, 必须经受本土化的过程。本研究的重点是找出奖学金的激励效应在就业质量中的体现。在就业质量上主要关注三个方面, 一是薪酬福利, 二是劳动关系, 三是个人发展。将薪酬福利、劳动关系、个人发展作为就业质量指标体系的一级指标。薪酬福利中, 不单单只关注劳动报酬, 还特别关注“五险一金”即养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金是否齐全; 在劳动关系中, 随着新的《劳动合同法》的出台, 稳定劳动关系、签订劳动合同等劳动保护方面也是关注的焦点; 在个人发展方面, 晋升空间、学习与培训、专业对口度、工作满意度等包含在内。

本文主要是进行相关性分析, 具体的技术手段是对数据进行两独立样本 T 检验, 分析学生获奖与就业薪酬这一就业指标之间的相关性影响是否显著。基本原理如下:

首先提出零假设:

H_0 : 两总体均值之间不存在显著性差异

H_1 : 两总体均值之间存在显著性差异

P 值即显著性标准值为 0.05。

当 P 值小于或等于 0.05 时, 拒绝零假设, 说明两者相关性显著; 当 P 值大于 0.05 时, 不拒绝零假设, 说明两者相关性不显著。

3 学生获奖样本描述

本文的调查对象是南京晓庄学院往届大学本科毕业生,本次共发放问卷 450 份,回收问卷 384 份,问卷回收率 85.3%。表 1 样本数据中,被调查对象共计 384 人,系统数据缺失一人,有效数据 383 条,330 人获奖,占总体人数的 85.9%,未获奖人数为 53 人,占总体人数的 13.8%。

说明:表 2 中,A = 校专业学习类奖项 B = 校学生干部类奖项 C = 校社会实践类奖项 D = 市级及以上奖项,有多项者,说明同时获得多种奖项。

表 1 学生是否获奖统计					
	频率	百分比	有效百分比	累积百分比	
有效 缺失	是	330	85.9	85.9	85.9
	否	53	13.8	13.8	99.7
	系统	1	0.3	0.3	100.0
	合计	384	100.0	100.0	

4 学生获奖对薪酬的影响分析

从表 3 可以看出,获奖的学生 328 人,占总体样本的大多数,没有获奖的学生 53 人。表 4 中 P 值 0.602 明显大于 0.05,即不拒绝 H0 假设,本研究数据中获奖对薪酬影响不显著,学生在校获奖对毕业后的收入影响不显著。

表 4 独立样本检验						
		方差方程的 Levene 检验		均值方程的 t 检验		
		F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)
月薪酬标准	假设方差相等	0.141	0.707	-0.521	379	0.602
	假设方差不相等	-0.504	68.147	0.616		

表 5 独立样本检验					
		均值方程的 t 检验			
		均值差值	标准误差值	差分的 95% 置信区间	
				下限	上限
月薪酬标准	假设方差相等	-0.063	0.120	-0.299	0.173
	假设方差不相等	-0.063	0.124	-0.311	0.185

5 分析及建议

本样本数据中,获奖学生中有 79.2% 的学生获得校专业学习类奖项(即 A 类奖项),很明显该校专业学习类奖项比例较高,单项奖比例偏低,学生在校获奖对毕业后的收入影响不显著,据问卷调查分析,结合该校奖学金评比实施细则,认为该校专业学习类奖项比例高达 50%(一等奖 5%,二等奖 15%,三等奖 30%),其他的单项奖比例过低,且要求过高,出现了重学习轻实践的倾向,没有充分发挥奖学金的激励作用。

建议奖学金总体金额不变的情况下,减少专业学习

表 2 学生在校获奖情况分布表					
	频率	百分比	有效百分比	累积百分比	
有效	54	14.1	14.1	14.1	
	A	117	30.5	30.5	44.5
	AB	26	6.8	6.8	51.3
	ABC	34	8.9	8.9	60.2
	ABCD	19	4.9	4.9	65.1
	ABD	11	2.9	2.9	68.0
	AC	35	9.1	9.1	77.1
	ACD	4	1.0	1.0	78.1
	AD	4	1.0	1.0	79.2
	B	21	5.5	5.5	84.6
	BA	1	0.3	0.3	84.9
	BC	17	4.4	4.4	89.3
	BCD	2	0.5	0.5	89.8
	BD	3	0.8	0.8	90.6
	C	31	8.1	8.1	98.7
	CB	1	0.3	0.3	99.0
	CD	2	0.5	0.5	99.5
	D	2	0.5	0.5	100.0
	合计	384	100.0	100.0	

表 3 组统计量					
是否获奖		N	均值	标准差	均值的标准误
月薪酬	是	328	2.39	0.805	0.044
标准	否	53	2.45	0.845	0.116

类奖学金比例,总体比例控制在 30% 最佳,提高奖金等第额度,加大社会实践类、学科技能竞赛类、科技创新类等单项奖的奖金比例及金额,特别是专业技能竞赛及学科竞赛应给予大力支持,努力提高学生就业竞争力,充分发挥奖学金的激励作用,促进学生全面发展。

参考文献:

[1] 曹同艳.新时期高校奖学金激励机制研究[J].学理论,2011(34):211-213.

(责任校对 莫秀珍)