

相思湖管理论丛

知识型员工薪酬公平、工作态度 与工作绩效相关性研究

李 涛 著



GUANGXI NORMAL UNIVERSITY PRESS

广西师范大学出版社

ZHISHIXING YUANGONG XINCHOU GONGPING
GONGZUOTAIDU
YU GONGZUOJIXIAO XIANGGUANXINGYANJIU

知识型员工薪酬公平、工作态度 与工作绩效相关性研究

李 涛 著

GUANGXI NORMAL UNIVERSITY PRESS
广西师范大学出版社

· 桂林 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

知识型员工薪酬公平、工作态度与工作绩效相关性研究 / 李涛著. —桂林: 广西师范大学出版社, 2012.6
ISBN 978-7-5495-2280-4

I. 知… II. 李… III. 企业管理—工资管理—研究—中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 137786 号

广西师范大学出版社出版发行

(广西桂林市中华路 22 号 邮政编码: 541001)
(网址: <http://www.bbtpress.com>)

出版人: 何林夏

全国新华书店经销

广西民族印刷包装集团有限公司印刷

(广西南宁市高新区高新三路 1 号 邮政编码: 530007)

开本: 880 mm × 1 240 mm 1/32

印张: 7.5 字数: 180 千字

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

定价: 25.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂联系调换。

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究动机、对象及范围	3
第三节 研究目的与意义	5
第四节 研究方法	6
 第二章 文献综述与假设	10
第一节 薪酬公平的相关理论	11
第二节 工作态度的相关理论	37
第三节 工作绩效的相关理论	64
第四节 相关性研究	75
第五节 研究架构与假设	84
第六节 操作性定义	86
 第三章 实证分析	89
第一节 量表的形成	89

第二节	描述性分析	121
第三节	研究变项的变异数分析	128
第四节	研究变项的相关性分析	140
第五节	研究变项的回归分析	144
第四章	结论与建议	151
第一节	研究结果与讨论	151
第二节	对学术界的贡献	166
第三节	研究限制	171
第四节	后续研究建议	172
参考文献	174	
问卷调查表（一）	203	
问卷调查表（二）	208	
附录一	211	
附录二	224	
附录三	228	
附录四	229	
附录五	230	
后 记	233	

第一章 绪 论

第一节 研究背景

知识经济时代的 21 世纪,知识管理是高等院校在竞争中克敌制胜的关键。教师的大脑中储存着大量的隐性知识,每一位员工工作态度的好坏都可能造成高等院校竞争力的增减。公平问题一直是人类关注的重要话题,随着社会竞争的日趋激烈,人力资源已逐渐成为高等院校提高竞争力的核心力量。如何开发高等院校中的人力资源,调动其工作积极性已受到管理者的广泛关注。组织中的公平问题已成为衡量高等院校管理水平、体现高等院校竞争力的一个有效指标。

“这几年来,已经有越来越多的迹象表明,组织的内部人力资源市场结构正在发生变化。并且,这可能是自大萧条时期以来从未有过的一种变化。” Osterman(1988)观察到,外界因素正在迫使组织改变其内部治理机制和管理机制。具体而言,这些变化表现在:大规模削减管理和专业化的职位(Buono & Bowditch,1989);组织机构日趋扁平化(Harrison & Bluestone,1988);组织内部工作的外包

服务(Pfeffer & Baron, 1988),以及薪酬管理结构理论(Lawler, 1987)的提出和发展等。

薪酬公平在国外的研究起源于 Adam (1965) 的公平理论(equity theory),公平理论比较偏重于分配结果的公正,后来被称为“分配公平”。经过近 50 年的发展,目前西方的薪酬公平研究提出了三类公平,即分配公平、程序公平和互动公平。从 20 世纪 70 年代中期开始,研究者开始研究公平感与员工的感受和行为之间的关系,即对薪酬满意度、组织承诺、组织公民行为等的影响,发现薪酬公平与这些变量之间均有显著的关系(Colquitt, 2001)。工作态度在提高个人、组织的效率过程中扮演着非常重要的角色。许多组织已把工作态度作为企业诊断的评价依据。如果管理者掌握了职工的工作态度情况,一方面可以明确高等院校在管理中存在的问题,更为重要的是,可以根据发现的问题,为员工发展提供具体的回馈,从而改进政策和工作条件来满足其需要;另一方面,获得满意度的调查结果对于管理工作中的问题可以起到预防的作用,它是诊断组织现状最为重要的“温度计”和“地震预测仪”。由于东西方文化的差异,中国人的薪酬公正感可能有别于西方。西方的研究成果是否适合中国的实际情况,中国人薪酬公正感的结构及其对工作态度的影响如何,这些问题都值得深入研究。因此,本研究在总结前人研究成果的基础上,探讨有可能区别于西方国家的、有中国文化背景的员工薪酬公正感与工作态度的关系,建构薪酬公平和工作态度的关系模型,并根据中国文化的实际情况修订编制薪酬公平和工作态度量表,使其适应于我国的客观环境。最后,本研究根据有关研究,提出旨在提高中国文化背景下的薪酬公正感、工作态度以及工作绩效的途径,用理论指导实践,为我国高等院校的长远发展提供借鉴。

第二节 研究动机、对象及范围

社会心理学认为,薪酬公平可以促成或决定员工的工作态度,并将薪酬公平区分为分配公平、程序公平和互动公平。在卓正钦(2000)相关实证研究中也发现,员工对薪酬公平的知觉会影响个人行为,这些行为包括薪酬满意、组织承诺和工作态度。所以,管理层如果能够很具体地了解员工的知觉和感受,就能够从中获得许多宝贵的信息,并据以检讨管理措施,进而改进工作行为。

高等院校的发展,其成败关键因素之一,在于是否善用人力资源管理,使员工认同组织。而要使员工认同组织并提高员工的向心力,设计具有激励效果且能使员工满意的公平薪酬制度尤其重要。在众多有关薪酬的研究中,薪酬的公平性是目前最受瞩目的议题,薪酬公平不但可以使员工有较大的承诺,而且可提高员工对薪酬制度的评价与工作绩效。Folger & Konovsky(1989)认为,薪酬的公平性对工作绩效具有显著的影响力。

此外,薪酬的公平与否会直接影响员工的工作态度,林淑姬(1992)认为,薪酬制度的议题如薪酬公平、薪酬满足都是衡量薪酬制度的重点。黄泉源(2001)认为,薪酬公平性(包括分配公平与程序公平)会影响员工工作的情绪与组织承诺。本研究即是以组织薪酬制度的公平性议题,来探讨员工的工作态度与工作满意。

薪酬满意度会直接影响组织成员对其工作投入的程度,Folger & Konovsky(1989)研究指出,薪酬满意是预测工作绩效的重要指

针,同时也显示程序公平比分配公平更能解释员工的薪酬满意。薪酬满意在组织行为和管理实务上均具有相当重要的含义,薪酬满意度高的员工,具有高的工作动机,配合组织合作的意愿强,工作绩效也较好。公平的薪酬制度则可以提高员工的工作满意度,进而提高员工的薪酬满意度。Mowday(1979)等学者发现,高薪酬满意的员工将比低薪酬满意的员工呈现较高的工作绩效。过去的研究大多从工作满意和组织承诺来探讨员工的绩效情况,而忽略了薪酬公平等基本层面的议题,因此本研究从薪酬公平的观点,来探讨工作态度与薪酬公平对工作绩效的影响。

根据 2011 年广西统计年鉴的统计数字,截至 2010 年 12 月,广西壮族自治区 70 所高等院校共有专任教师 32616 人,平均每个教师负担学生数 17.9 人,教育类城镇单位在岗职工平均年工资为 33531 元,而机关类城镇单位在岗职工平均年工资为 36105 元,电力、煤气和水的生产与供应业类城镇单位在岗职工平均年工资为 40831 元,交通运输、仓储和邮政业类城镇单位在岗职工平均年工资为 34907 元,信息传输、计算机服务和软件业类城镇单位在岗职工平均年工资为 44937 元,金融业类城镇单位在岗职工平均年工资为 66125 元,科学研究、技术服务和地质勘查业类城镇单位在岗职工平均年工资为 37357 元,卫生、社会保障和社会福利业类城镇单位在岗职工平均年工资为 34365 元,公共管理和社会组织类城镇单位在岗职工平均年工资为 35180 元。以上数据表明,教育类城镇单位在岗职工平均年工资偏低。本研究以广西壮族自治区高等院校教师为研究对象,以《广西壮族自治区高校教师薪酬公平、工作态度与工作绩效调查表》为原始资料,来进行有关薪酬公平、工作态度与工作绩效相关性的探讨。

第三节 研究目的与意义

根据上述研究动机与背景,本研究的目的是:

一、了解高校教师对薪酬公平的认知程度与相关背景变项。

二、了解高校教师在工作态度上的情形与背景变项。

三、探讨高校教师的薪酬公平对工作态度的影响差异程度与相关预测因子。

四、探讨高校教师的薪酬公平对工作绩效的影响差异程度与相关预测因子。

五、探讨高校教师的工作态度对工作绩效的影响差异程度与相关预测因子。

六、针对组织可控的组织因素,提出建议,以便改进教师的工作态度,提高教师的工作绩效。

研究高校教师的薪酬公平、工作态度和工作绩效之间的影响因素,有助于发现人才成长、施展才能的因素,促进教师才能的发挥,有助于研究教师成长的特点和规律,有助于采用更有效的方式、方法,促进教师工作绩效的提高,为经济和社会发展服务。

本研究为高校的发展和高校人力资源管理提供了借鉴,对提高教师的工作绩效以及实现人力资源有效合理配置具有重要的参考价值和指导作用。

第四节 研究方法

在假设的基础上,本研究对高校教师薪酬公平与工作态度问题进行了深入的研究。在研究方法上,主要采用了以下方法:

1. 文献研究法。文献研究法是对历史文献资料进行搜集、整理、归纳、统计、分析的方法。国内外很多关于薪酬公平与工作态度的文献数据,记载了历史和现实生活中的薪酬公平情况。

2. 问卷调查法(survey research)。问卷调查法是以研究样本(被调查者)回答问题的资料为基础,辨析总体状况的研究方法。本方法通过对教师流动情况进行观察、访问和了解,从而总结教师对薪酬公平的看法,揭示其内在的规律。笔者选取广西壮族自治区具有代表性的高校作为基本范围进行问卷调查,这些搜集到的第一手资料,为本研究奠定了坚实的基础。

(1)研究过程和研究被试

本研究分两个阶段进行。第一阶段,选取广西壮族自治区本科院校的教师作为被试对象,共发放问卷 130 份,收回问卷 119 份,问卷收回率 91%,其中有效问卷 93 份,有效问卷收回率 71.5%。这一阶段主要是对研究工具进行测项纯化、因子分析、信度检验和效度检验。第二阶段,在第一阶段的基础上,考虑薪酬公平、工作态度与工作绩效之间交互效应和因果关系。第二阶段发放问卷 600 份。

(2)研究工具

问卷由五个分量表构成,最初共有 52 个题目。根据研究经验,

Berdie(1994)认为,在大多数情况下,五点量表是最可靠的,选项超过五点,一般人难有足够的辨别力。因此笔者为该问卷的所有题项选用了李克特五点计分。

(3)信度检验和效度检验

对于量表的信度分析,本研究的总量表利用 Cronbach's α 来检验。Nunnally(1978)& Devellis(1991)认为,量表的 Cronbach's α 在 0.7 以上是可接受的最小信度值。本研究的总量表的 Cronbach's α 为 0.89,说明总量表具有较高的信度。本研究的效度检验主要考查内容效度,采用专家法。笔者将量表交给一位从事人力资源管理的教授和一位从事人力资源实务的工作者审订,修改后通过。

3. 资料分析法。本研究依据研究的目的与研究假设的需要,采用统计软件包 SPSS 17.0 for Windows 进行资料统计分析。采用的统计方法主要有因素分析、信度分析、效度分析、相关分析、回归分析、单因子变异数分析等。

(1)信度分析(Reliability)

信度(Reliability)有呈现数据的稳定度(Stability)与一致性(Consistency)的意涵。信度与误差之间有密切的关系,误差变异愈大,信度愈低;误差变异愈小,信度愈高。也就是说,如果一个量表的信度愈高,说明量表愈稳定,一般内在信度最常使用的方法是以 Cronbach's α (1951)系数为主,系数取舍的标准,一般 Cronbach's α 值大于 0.7(Peterson,1994)者属于高信度,小于 0.35 者,则信度过低。

(2)效度分析(Validity)

效度是指测验其所欲测量的目标的程度,也就是在测验并衡量抽象的心理概念或特质时的真切程度,表达出该量表的正确性

(Accuracy)与精确性(Precision)。一般来说,有四种类型的效度:内容效度、标准效度、结构效度和区分效度。内容效度是一种基于概念的评价指标,其他三种是基于经验的评价指标(宇传华,2007)。

(3)因素分析(Factor Analysis)

为考虑问卷量表的建构效度,进行因素分析,也就是指该量表能够测量出理论的概念或特质的程度,目的是找出该量表的潜在结构,减少题项的数目,使之组合成一组较少但彼此相关程度较高的变项。因素分析的主要功能在于协助研究者进行效度的检定,更能提出计量的证据,探讨潜在的特质,因素分析也可以简化量表的内容。将量表中具有信度和效度的薪酬公平、工作态度和工作效率等变量的测量项目作探索性因子分析,利用主成分分析和最大方差旋转法,提取薪酬公平、工作态度和工作效率的构面。

(4)叙述性统计分析

针对基本资料采用叙述性统计分析的方法,说明各项资料的百分比、次数分配表等,来描述数据类别、特性以及比例分配的情形,所描述的数据包括个人属性变项的性别、年龄、工作年限、教育程度和职称等。

(5)变异数分析

变异数分析是社会科学与行为科学研究领域中最常用的统计方法之一。在统计学上,如果遇到类别变项的内容超过两种水平,且检定的母群体也超过两个,此时则需要能够同时对两个以上的样本平均数差异进行检定的方法称为变异数分析(Analysis of Variance,简称ANOVA)。

(6)相关分析

相关分析用来检验薪酬公平、工作态度、工作效率之间的关系。

(7)回归分析

为探讨本研究中各构面因素间的互动关系,本研究采用多元回归分析(Multiplereg Ression Analysis)以探讨因素与因素间的线性关系。

首先,以薪酬公平及其各构面为自变项,以工作态度为依变项,通过回归分析探讨其间的因果关系,检验 H1-1、H1-2、H1-3、H1-4、H1-5、H1-6 等 6 项假设。

其次,以薪酬公平及其各构面为自变项,以工作绩效为依变项,通过回归分析探讨其间的因果关系,检验 H2-1、H2-2、H2-3、H2-4、H2-5、H2-6 等 6 项假设。

再次,以工作态度为自变项,以工作绩效为依变项,通过回归分析探讨其间的因果关系,检验 H3-1、H3-2、H3-3、H3-4 等 4 项假设。

最后,以工作态度为中介变项,通过多元回归分析探讨在薪酬公平与工作绩效之间是否存在中介效果,以检验假设 4。

第二章 文献综述与假设

公平一直是人力资源管理研究的重要议题。从组织公平这个研究领域产生起,人力资源管理中的公平问题就受到广泛的关注和研究,涉及的主题几乎包含人力资源管理的所有职能,如心理学、管理学、组织行为学等多个学科领域,学者从不同研究视角为现有研究作出了理论和实践上的贡献。本章系统地整理和比较了多年来国内外的有关文献,以期从主流学科视角分别总结相关理论,并通过比较,寻找其间的相同点与不同点,进而厘清各个概念之间错综复杂的关系,整合归纳现有的研究结果。

本章共分六个部分,依序探讨薪酬公平、工作态度以及工作绩效的定义、理论和相关的实证研究,厘清变项之间的相互关系,对相关文献进行评述,然后提出研究架构与假设,最后进行操作性定义的界定。

第一节 薪酬公平的相关理论

一、薪酬的定义

薪酬是一个范围广泛、内容丰富的概念,不同的人对薪酬的看法和认识存在较大的差异。众所周知,薪酬的产生是随着剥削和货币的产生而产生的。最早的薪酬概念是狭义薪酬的概念,即付给劳动者的货币形式的报酬,也称为工资。在传统的西方经济学中,物资资本支配雇佣劳动并独享劳动的剩余收益,是传统的西方薪酬理论的支柱和核心,它认为工资是指劳动要素投入的报酬,并以劳动力市场的价格来衡量。

随着工资理论、人力资本理论以及激励理论不断发展,薪酬的概念也在不断丰富,发展成了广义的薪酬概念。按照美国哈佛大学心理学教授詹姆士所著的《行为科学》的阐述:“薪酬是企业对它的员工给企业所作出的贡献,包括他们实现的绩效,付出的努力、时间、学识、技能、经验和创造所给的相应的回报和答谢。”美国著名薪酬管理专家米尔科维奇将薪酬定义为:“雇员作为雇佣关系中的一方所得到的各种货币收入,以及各种具体的服务和福利之和。”从这个定义可以看出,米尔科维奇更多地把薪酬看作雇主和雇员之间的一种价值交换。而美国薪酬管理专家马尔托奇奥在《战略薪酬》一书中将薪酬定义为:雇员因完成工作而得到的内在和外在的奖励,并将薪酬划分为外在薪酬和内在薪酬。内在薪酬是雇员因完成工作而获得的心理回报,外在薪酬则包括货币奖励和非货币奖励。

这种对薪酬的定义,是从企业的角度来看待薪酬,强调薪酬的目的和作用,更多的是将薪酬作为企业奖励员工,从而提高对员工的吸引、保留和激励的一种手段和工具来看待。

在我们的印象中,“薪酬”一词到底代表着什么?不同的人有不同的定义。然而薪酬如何影响人们在工作上的态度,我们可从不同的角度来探讨、了解薪酬的意义(Milkovich & Newman, 2002)。

1. 一般社会大众(Society)。有些人认为薪酬是对公正的衡量,对于选举人来说,公共部门员工的薪酬、退休金和健康照顾是税收的增加;对于消费者来说,薪资是价格的上涨。

2. 经营者股东(Stockholders)。对于股东来说,行政支付(executive pay)是一种特别股利。在美国,行政支付是与公司的财务绩效相联结,但并非经常发生。

3. 管理者(Managers)。对于经理人来说,薪酬是一种费用,经理人通常会用它来影响员工的行为和改善组织的绩效,例如影响到他们工作的质量、面对消费者的态度、学习新技术或创新的意愿等。

4. 员工(Employees)。对于员工个人来说,工作绩效上的报酬,通常是他们财务安全的主要来源,也认为是雇主与自己之间交换的报酬。有时候,员工与其将它视为报偿(Reward),不如看作是贡献或投资的回报。

5. 全球性(Global)。在英国,薪酬(compensation)的意涵是补偿、平衡(counterbalance),弥补、补偿(offset),能将权利(entitlement)、回报(return)以及奖赏(reward)合并。在我国,薪酬的传统字义,基本上是薪柴(logs)和水(water)的符号,薪酬提供生活上的必需品。然而在20世纪初,在我国对薪酬这个词已改变成待遇,也就是说,你是如何被对待、被关怀。当人们谈到薪酬时,即是问“你在公司的待遇如何?”比起问薪酬来得好,因此福利和训练