

Service • Customer • Business Firms

饭店薪酬管理公平性 对员工工作绩效的影响

伍晓奕 汪纯孝 [著]
谢礼珊 张秀娟

中山大学出版社

饭店薪酬管理公平性 对员工工作绩效的影响

伍晓奕 汪纯孝 谢礼珊 张秀娟 著

中山大学出版社

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

饭店薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响/伍晓奕, 汪纯孝, 谢礼珊, 张秀娟著. — 广州: 中山大学出版社, 2006. 10

(服务性企业经营管理系列丛书)

ISBN 7-306-02770-0

I. 饭… II. ①伍… ②汪… ③谢… ④张… III. 饭店—企业管理: 劳动工资管理—研究 IV. F719.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 102179 号

责任编辑: 浩然

封面设计: 冒君

责任校对: 曾育林

责任技编: 黄少伟

出版发行: 中山大学出版社

编辑部电话: (020) 84111996, 84113349

发行部电话: (020) 84111998, 84111160

地址: 广州市新港西路 135 号

邮编: 510275 传真: (020) 84036565

印刷者: 广东南海系列印刷公司

经销者: 广东新华发行集团

规格: 787 mm × 1092 mm 1/16 19 印张 410 千字

版次印次: 2006 年 10 月第 1 版 2006 年 10 月第 1 次印刷

定价: 35.00 元

本书如有印装质量问题影响阅读, 请与承印厂联系调换

作者简介

伍晓奕 女，1979年9月生，湖北十堰人。2001年6月毕业于中南财经政法大学统计系，获经济学学士学位；同年考入中山大学管理学院攻读企业管理专业硕士学位，2003年9月提前攻读旅游管理专业博士学位，并于2006年6月获管理学博士学位。现任厦门大学管理学院讲师。2001年以来，在学术刊物上发表论文20篇，并参与编写《现代企业人力资源管理》一书。

汪纯本 男，1945年6月生，浙江宁波人。1968年毕业于北京大学西语系英语专业；1981年1月，由国家旅游局选派去美国康奈尔大学旅馆管理学院学习，并于1983年1月获职业研究硕士学位；1987年8月，再次去康奈尔大学学习，主修旅馆管理，副修营销学、财务和会计、旅馆经济可行性研究，1990年8月获哲学博士学位。现任中山大学服务性企业管理研究中心主任、企业管理、旅游管理专业教授、博士生导师、注册会计师。

谢礼珊 女，1965年1月生，广东揭阳人。1986年毕业于中山大学外语学院，同年留校在中山大学管理学院任教；1989年赴法国里昂高等商学院深造，获工商管理硕士学位；1999年获法国国立里昂第三大学国际贸易 DESS 学位；2002年赴美国康奈尔大学酒店管理学院从事学术访问，2004年获中山大学管理学博士学位。现任中山大学管理学院副教授、硕士生导师。研究方向为“服务性企业经营管理”。1992年以来，在国内学术刊物上发表服务营销、服务质量管理、服务管理等方面的论文40多篇，参与《服务营销与服务质量管理》、《服务性企业整体质量管理》、《智力型企业经营管理》、《服务性企业员工心理授权与工作绩效实证研究》等学术专著的撰写。曾获广东省高教厅科技进步三等奖（1997年）和第三届全国人事科研成果三等奖（2002年）等奖项。

张秀娟 女，1963年11月生，广东佛山人。2004年获中山大学管理学博士学位。现任中山大学管理学院副教授、硕士生导师。近年来，在《南开管理评论》、《中国人力资源开发》、《南大商学评论》、《中山大学学报》等刊物上发表论文20多篇，出版专著《人际关系与职务晋升公正性》，并参与多部学术专著的撰写；主持广东省自然科学基金“公平的组织氛围对员工工作态度与行为的影响”等课题，并参与多项国家自然科学基金和教育部项目研究工作。

内 容 提 要

作者在文献述评的基础上,采用横断和纵断相结合的调研方法,对饭店员工薪酬公平感和满意感的概念模型进行检验。全书的主要内容包括研究概述、文献述评、调研设计与数据收集方法、探索性研究、正式研究与纵断数据分析、讨论和结论。

本书论述员工感知的饭店薪酬管理公平性与饭店遵守劳动法规程度对员工的薪酬满意感的影响,以及员工的薪酬公平感和满意感与他们的情感性归属感、工作积极性和工作绩效之间的关系,介绍本项实证研究的方法与数据分析结果,对学术界今后的研究方向和旅游企业管理工作提出了有益的建议。

本书具有选题新颖、观点创新、结构严谨、层次清晰、材料翔实、论证充分、调研方法先进、分析方法科学、研究结论可靠等特点,可作为高等院校旅游管理和人力资源管理专业本科高年级学生及研究生的教学参考书,对旅游企业及饭店管理人员也有一定的现实指导作用和参考价值。

前 言

本书是我的博士研究生伍晓奕的博士论文，也是伍晓奕完成的中山大学笹川基金博士生创新项目“组织公平性理论在宾馆薪酬管理工作中的应用”、我主持完成的教育部社科“十五”规划博士点基金项目“公正性理论及其在服务性企业的应用”（01JB630019）及香港铭源基金会项目“服务性企业管理实证研究”、谢礼珊副教授主持的国家自然科学基金项目“服务公平性理论及其应用”（70572055）、张秀娟副教授主持的广东省自然科学基金项目“公平的组织氛围对员工工作态度和行为的影响”（05700555）的部分研究成果。

从20世纪60年代起，薪酬管理公平性与员工的薪酬满意感始终是企业管理学术界的一个重要的研究领域。然而，国外企业管理学术界很少对各类薪酬管理公平性与员工各类薪酬满意感的关系做过深入的实证检验，对员工薪酬公平感、满意感与他们的归属感、工作积极性和工作绩效之间的因果关系也存在不少争论。在现有的文献中，国内外许多企业管理学者通常采用横断调研法，却较少采用纵断调研法研究组织公平性对员工工作态度和行为的影响。此外，他们通常假定员工的公平感与他们的工作态度、工作行为和工作绩效存在简单的单向因果关系。因此，他们很难正确地推断组织公平性与员工的工作态度、工作行为和工作绩效之间的因果关系。

在本项研究中，我们对广东省10个饭店和中西部少数民族地区9个饭店的1500多名普通员工和他们的主管进行了问卷调查，探讨员工感知的饭店薪酬管理公平性与饭店遵守劳动法规程度对员工的薪酬满意感的影响，以及员工的薪酬公平感和满意感与他们的归属感、工作积极性和工作绩效之间的关系。我们采用横断和纵断调研相结合的实证研究方法，以便增大研究结论的普遍适用性与因果关系检验结果的有效性。我们根据数据分析结果，指出员工的工作态度、工作行为和工作绩效存在互动的循环性因果关系，并对饭店应如何坚持组织公平性原则，做好员工薪酬管理工作，提出了一些实用的建议。

在本项研究过程中，中山大学管理学院岑成德、孙海法及刘静艳教授、刘小平副教授为我们提出了不少建议和意见。伍晓奕的博士论文完成之后，得到三位匿名评阅人的一致好评。伍晓奕的博士论文答辩委员会（暨南大学孙东川教授为主席，华南理工大学许统邦和张俐俐教授、中山大学王宁和岑成德教授为委员）认为她的论文“选题新颖，对于深化组织公平性理论、员工薪酬满意感理论具有重要的理论价值，对于我国饭店业进行薪酬制度改革，提高薪酬管理水平具有重要的指导意义”，“论文的研究设计、调研过程、数据分析方法及结论归纳都比较严谨，论据充分、可靠，所得出的结论可信、具有较大的创新性”，“是一篇优秀的博士论文”。我们根据三位匿名评阅人与五位答辩委员的意见，对伍晓奕的博士论文进行了一些修改之后，交中山大学出版社正式出版。

在本项研究中，我们还得到广东粤财投资控股有限公司林波副总经理、广东省航运企业集团花红林经理、广晟酒店集团余敬东人事总监、珠海粤财假日酒店陈日童财务总监、

凯旋华美达酒店人事部经理廖国华、五羊城酒店张镇洪总经理和段晓东主任、三寓宾馆李大喜经理、南沙大酒店杨结副总经理、市长大厦李润森总经理、鸣泉居度假村李启华总经理、星都大酒店黄明非总经理、湖北十堰燕良酒店冯向阳经理、湖北郧县天安电力酒店张天龙总经理、云南大理凤凰度假村段潇杰副总经理、大理大禹江英总经理、重庆扬子岛娄杰先生、河北沧州泊头酒店赵建文总经理、贵州凯里酒店沈建忠总经理、贵州镇远名城酒店刘华总经理及中山大学博士研究生凌茜的支持和帮助。中山大学出版社责任编辑浩然为本书做了不少文字修改工作。在本书付梓之际，我们再次向所有帮助我们完成本项研究的学者、研究生、饭店管理人员和普通员工表示衷心的感谢。

伍晓奕博士在我和指导小组其他成员（岑成德、刘静艳教授，谢礼珊、张秀娟、刘小平副教授）的指导下，完成了本书稿。尽管我们对本书内容进行了多次修改，但本书仍存在一些不足之处。我们诚恳地欢迎广大企业管理理论工作者与饭店管理人员批评指正，欢迎读者提出宝贵的意见。

汪纯孝

2006年6月于中山大学康乐园

目 录

第一章 研究概述	(1)
第一节 研究目的	(2)
一、探讨我国饭店员工薪酬满意感的组成成分和计量量表	(2)
二、研究饭店薪酬管理公平性与守法程度对员工薪酬满意感的影响	(2)
三、研究薪酬管理公平性、员工薪酬满意感对他们的态度、行为和绩效的影响	(3)
第二节 研究意义	(3)
一、理论意义	(3)
二、实践意义	(5)
第三节 概念的界定、研究范围与研究过程	(7)
一、薪酬与工资的概念界定	(7)
二、研究范围	(7)
三、研究过程	(8)
第二章 文献述评	(10)
第一节 员工薪酬满意感的研究述评	(10)
一、薪酬满意感的两个基本理论	(10)
二、薪酬满意感的计量方法	(11)
三、薪酬比较与员工的薪酬满意感	(12)
四、薪酬满意感的前因变量	(17)
五、薪酬满意感对员工的工作态度和工作行为的影响	(21)
六、现有员工薪酬满意感研究的不足之处	(25)
第二节 组织公平性的主要理论	(27)
一、组织公平性的组成部分	(28)
二、公平感的形成过程	(30)
三、组织公平性与后果变量的关系	(35)
四、界定组织公平性影响员工态度和行为的条件	(37)
五、组织公平性理论今后的研究方向	(38)
第三节 薪酬管理公平性的研究述评	(39)
一、薪酬管理公平性的组成结构	(39)
二、薪酬管理公平性与员工薪酬满意感的关系	(43)
三、我国员工对薪酬公平性的看法	(48)
第四节 薪酬的激励作用概述	(48)

一、薪酬的激励作用	(48)
二、薪酬制度设计的激励思路	(52)
第五节 薪酬管理公平性的激励作用	(53)
第六节 员工对企业的归属感的文献简述	(55)
一、归属感的定义与组成成分	(55)
二、归属感的前因后果变量	(57)
第三章 概念框架与立论依据	(59)
第一节 概念框架的总体思路	(59)
第二节 立论依据与假设	(59)
一、薪酬管理公平性与员工薪酬满意感的关系	(59)
二、饭店守法程度对员工薪酬公平感和薪酬满意感的影响	(64)
三、各类薪酬管理公平性的关系	(65)
四、员工的各类薪酬满意感之间的关系	(66)
五、员工的薪酬满意感与情感性归属感之间的关系	(66)
六、薪酬管理公平性对员工工作积极性、归属感和工作绩效的影响	(77)
七、员工的情感性归属感与他们的工作积极性和工作绩效的关系	(86)
第四章 调研设计与数据收集	(90)
第一节 调研设计	(90)
一、问卷设计与问卷测试	(91)
二、调研对象	(91)
三、调研范围与问卷收发概况	(91)
第二节 变量的计量	(92)
一、变量的操作性定义与计量项目	(92)
二、计量尺度	(94)
第三节 数据收集与样本概况	(96)
第五章 探索性研究阶段数据分析	(98)
第一节 数据的描述性统计分析	(98)
第二节 数据可靠性分析	(98)
第三节 计量模型的确认性因子分析	(100)
第四节 二阶因子分析	(104)
第五节 结构方程模型分析	(105)
第六节 分层回归分析	(108)

第六章 正式研究阶段数据分析	(114)
第一节 主成分分析与确认性因子分析	(114)
一、主成分分析	(114)
二、确认性因子分析	(114)
第二节 数据的描述性统计分析和可靠性分析	(119)
第三节 计量模型的确认性因子分析	(120)
第四节 二阶因子分析	(125)
第五节 结构方程模型分析(少数民族地区9个饭店员工样本)	(126)
第六节 通径分析(广东省7个饭店第二次数据)	(129)
第七节 结构方程模型分析(总样本)	(132)
第八节 横断数据结构方程模型分析结果	(135)
第九节 分层回归分析	(136)
第七章 纵断数据分析	(141)
第一节 相关分析	(141)
第二节 通径分析	(145)
一、 T_1 时饭店守法程度、员工的公平感和满意感对 T_2 时员工的归属感、 工作积极性和工作绩效的影响	(145)
二、 T_1 时饭店守法程度、薪酬管理公平性对 T_2 时员工的薪酬满意感、 归属感、工作积极性和工作绩效的影响	(147)
三、 T_1 时饭店守法程度、员工的情感性归属感、工作积极性和工作绩效对 T_2 时员工的公平感和满意感的影响	(149)
第三节 结构方程模型分析	(151)
一、员工的薪酬公平感与薪酬满意感之间的关系	(151)
二、薪酬管理公平性与员工的归属感、工作积极性和工作绩效之间 的关系	(153)
三、员工的薪酬满意感与他们的归属感、工作积极性和工作绩效的关系	(156)
四、员工的薪酬公平感、归属感与工作积极性和工作绩效的关系	(158)
五、员工的薪酬满意感、情感性归属感与工作积极性和工作绩效的 关系	(161)
第四节 纵断研究的中介分析	(164)
一、饭店薪酬管理总体公平性对员工的总体薪酬满意感与情感性归属感的 中介作用	(165)
二、员工的总体薪酬满意感对员工感知的饭店薪酬管理总体公平性与 员工的工作积极性和工作绩效的中介作用	(166)

三、员工工作积极性对员工的情感性归属感与员工工作绩效的中介作用	(167)
四、员工工作积极性对员工感知的饭店薪酬管理总体公平性和员工的 总体薪酬满意感与员工情感性归属感的中介作用	(168)
五、员工工作积极性对员工感知的饭店薪酬管理总体公平性和员工的 总体薪酬满意感与员工工作绩效的中介作用	(170)
六、员工的工作绩效对员工感知的饭店薪酬管理总体公平性和员工的 总体薪酬满意感与员工的情感性归属感的中介作用	(171)
七、员工的工作积极性对员工工作绩效与员工感知的饭店薪酬管理总体 公平性和员工的总体薪酬满意感的中介作用	(173)
八、员工的情感性归属感对员工感知的饭店薪酬管理总体公平性与工作 积极性和工作绩效的中介作用	(174)
九、员工的情感性归属感对员工的总体薪酬满意感与工作积极性和工作 绩效的中介作用	(176)
第五节 分层回归模型分析	(178)
一、 T_1 时员工的总体公平感和满意感对 T_2 时员工的归属感、工作积极性 和工作绩效的影响	(178)
二、 T_1 时员工的工作积极性和工作绩效对 T_2 时员工的归属感的影响	(180)
三、 T_1 时员工的情感性归属感和工作绩效对 T_2 时员工工作积极性的 影响	(181)
四、 T_1 时员工的情感性归属感和工作积极性对 T_2 时员工的工作绩效的 影响	(182)
五、 T_1 时员工的归属感、工作积极性和工作绩效对 T_2 时员工的总体 公平感和满意感的影响	(183)
六、员工的薪酬比较结果对他们的态度和行为的影响	(184)
第六节 多元方差分析	(187)
一、员工工源和员工的月收入对情感性归属感的交互效应 (模型 1) ...	(188)
二、员工工源和员工的类别对总体公平感的交互效应 (模型 2)	(190)
第七节 变量之间因果关系分析	(191)
一、员工感知的饭店守法程度与员工的总体薪酬公平感、满意感、情感性 归属感之间的因果关系	(192)
二、员工感知的薪酬管理总体公平性与员工的总体薪酬满意感之间的因果 关系	(194)
三、员工感知的薪酬管理公平性与员工的情感性归属感、工作积极性和 工作绩效之间的因果关系	(196)
四、员工的总体薪酬满意感与他们的情感性归属感、工作积极性和工作 绩效之间的因果关系	(199)

第八章 讨论、结论与今后研究方向	(204)
第一节 概念模型的普遍适用性	(204)
第二节 讨论与结论	(205)
一、饭店守法程度影响员工的薪酬满意感、公平感和归属感	(205)
二、四类薪酬管理公平性之间的关系	(206)
三、五类薪酬满意感之间的关系	(206)
四、饭店薪酬管理公平性与员工薪酬满意感的关系	(207)
五、员工薪酬满意感与员工工作态度、工作行为和工作绩效的影响	(209)
六、饭店薪酬管理公平性对员工工作态度、工作行为和工作绩效的 影响	(213)
七、员工的情感性归属感与工作积极性和工作绩效的关系	(217)
八、广东省与少数民族地区饭店员工的公平感、满意感和归属感对 他们的工作行为的影响	(219)
九、薪酬比较结果影响员工的工作态度、工作行为和工作绩效	(220)
十、控制变量的影响	(223)
十一、研究设计与数据分析方法	(227)
十二、动态的循环性因果关系模型	(229)
十三、结论	(230)
第三节 研究意义与今后研究方向	(231)
一、研究意义	(231)
二、局限性和今后研究方向	(238)
参考文献	(241)
附 录	(283)

第一章 研究概述

公平是人们的基本需要 (Jaylor, 2003), 是人类共同追求的目标。组织公平性指工作场所中的公平性 (Greenberg, 1990a)。在过去 40 多年时间里, 欧美企业管理学术界对组织公平性理论进行了大量的研究。其中, 薪酬管理公平性一直是组织公平性理论研究中的一个重要课题。

近年来, 我国企业管理学术界开始重视分配公平性理论研究, 因为分配公平性对促进社会生产力的发展和维护社会稳定具有重要的作用 (赵波, 2000)。我国自改革开放以来, 人们的分配观念发生了重大的改变, 由计划经济时代的“平均主义”、“吃大锅饭”观念逐渐向市场经济的“按劳分配”、“多劳多得”观念转变。在这个过程中, 我国政府长期倡导的“效率优先, 兼顾公平”的分配政策发挥了指导性作用, 对企业的薪酬分配观念也产生了重大的影响。然而, 无论是在社会分配领域, 还是在企业管理工作中, 公平性仍未引起人们足够的重视。自 2000 年起, 我国国民收入的基尼系数开始超过 0.4, 标志我国人民收入的贫富差距问题达到国际警戒线。有些专家指出, 长期以来, 我国在经济发展过程中只注重财富创造, 不注重财富分配, 造成市场体系下的分配方式不合理, 严重挫伤了各方的积极性^①。

我国不少学者从社会学、经济学角度探讨国民收入分配公平性问题, 却较少从管理学角度研究企业薪酬管理公平性和员工满意感问题。在现有的文献中, 大部分薪酬管理公平性和员工薪酬满意感理论研究成果是欧美学者在西方文化背景中完成的。我国企业管理学术界对员工薪酬满意感和公平感的研究仍缺乏应有的重视, 学术研究成果也比较少见。在本项研究中, 我们探讨我国饭店员工感知的薪酬管理公平性对他们的薪酬满意感的影响, 以及员工的薪酬公平感和满意感对他们工作态度和工作行为的影响。

薪酬是企业吸引、激励、留住优秀员工的重要措施。如果企业不能做好薪酬管理工作, 就会挫伤员工的工作积极性 (Isaac, 2001)。美国学者布朗 (William Brown) 指出, 与薪酬的激励作用相比较, 薪酬更可能遏制员工的工作积极性。如果员工认为企业的薪酬结构不公平, 即使企业精心设计奖励制度和督导制度, 也无法激励员工努力工作 (Brown, 1999)^②。因此, 企业管理人员在薪酬管理工作中坚持组织公平性原则, 才能增强员工的薪酬满意感与他们对企业的归属感, 进而提高员工的工作绩效和企业的经济收益。在本项研究中, 我们对薪酬管理公平性与员工薪酬满意感对员工的工作态度、工作行为和工作绩效的影响进行一次实证研究。

^① 引自国家统计局副局长邱晓华在全国政协十届六次常委会上的讲话: 中国高增长实际效果缘何不尽如人意? 中国新闻网. 2004-07-07

^② Isaac, Joe E. Performance Related Pay: The Importance of Fairness. The Journal of Industrial Relations, 2001, 43 (2): 119

第一节 研究目的

在本项研究中,我们通过理论分析与实证研究,探讨饭店的薪酬管理公平性与遵守劳动法规程度对员工的薪酬满意感的影响,以及员工的薪酬公平感和满意感对他们的工作态度、工作行为和工作绩效的影响。本项研究的具体目的如下:

一、探讨我国饭店员工薪酬满意感的组成成分和计量量表

薪酬是员工最关心的问题之一。改革开放以来,我国企业管理学术界对薪酬管理理论进行了大量的研究,然而,至今为止,我国企业管理学者却极少对员工薪酬满意感的前因后果进行实证研究。我们认为,企业管理人员不仅应了解员工对薪酬的总体满意感,而且应深入了解员工对薪酬不同组成成分的满意感程度,才能采取有效的措施,做好薪酬管理工作。美国学者赫尼曼(Herbert G. Heneman)和希沃布(Donald P. Schwab)认为,员工的薪酬满意感包括员工对薪酬水平、福利、薪酬晋升、薪酬制度与薪酬管理的满意感。他们设计了一个18个项目组成的“员工薪酬满意感”量表(Heneman和Schwab, 1985)。欧美企业管理学者在实证研究工作中普遍采用这个量表(Heneman, Greenberger和Strasser, 1988; Judge, 1993; Williams, 1995)。然而,在不同的社会文化背景下,员工的薪酬满意感可能会受不同因素的影响(Giacobbe-Miller, Miller和Zhang, 1997)。我们在初步调研中发现,西方企业管理学者通常使用的“员工薪酬满意感”量表并不能正确计量我国饭店员工的薪酬满意感。近年来,我国许多饭店改革薪酬制度和薪酬管理形式。旅游管理学术界已有的员工薪酬满意感研究成果不能适应企业薪酬管理工作的需要。在本项研究中,我们根据文献资料和定性研究的结果,以及我国饭店薪酬管理工作现状,编制了一个我国饭店员工薪酬满意感量表,以便计量饭店员工对薪酬满意感的各个组成成分的满意程度。

二、研究饭店薪酬管理公平性与守法程度对员工薪酬满意感的影响

许多经济学者假定人们在个人利益的驱动下,追求利益最大化,即人们只重视某种行为或决策的结果。许多企业管理人员也根据这一假设,制定薪酬激励制度。他们认为企业提高员工的薪酬待遇,才能增强员工薪酬满意感,却往往忽视薪酬公平性对员工薪酬满意感的重要影响(Heneman, Porter, Greenberger, Strasser, 1997)。然而,在企业管理实践中,这个假设往往并不正确。员工的薪酬满意感不仅受薪酬管理结果的影响,而且受薪酬决策过程、管理人员对待自己的态度和方式以及管理人员提供的薪酬管理信息的影响。

国内外许多企业管理学者认为,组织公平性包括结果公平性、程序公平性和交往公平性(谢礼珊和汪纯孝, 2004)。但是,有些欧美学者认为组织公平性包括结果公平性、程序公平性、人际交往公平性和信息公平性(Colquitt, 2001a; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter和Ng, 2001b)。我们认为,薪酬管理公平性是影响员工薪酬满意感的重要因素,但各类公平性对员工的薪酬满意感可能会有不同的影响。

在现有的文献中,国内外学者探讨四类公平性对员工工作态度和工作行为的影响的实证研究成果极为少见,更没有在薪酬管理工作中,探讨过四类公平性与员工满意感之间的关系。在本项研究中,我们对四类公平性对员工的各类薪酬满意感的影响进行实证检验,探讨四类公平性在企业薪酬管理工作中的作用。

目前,我国不少饭店的薪酬管理工作相当混乱,有些企业甚至拖欠、克扣员工的工资,不支付法定最低工资,严重损害员工的利益。我们认为,企业在薪酬管理工作中违反劳动法规,必然会引起员工的不公平感和不满情绪。然而,国内外企业管理学者都从未在实证研究中探讨过企业守法程度对员工的薪酬满意感的影响。因此,在本次研究中,我们既探讨四类公平性对员工的各类薪酬满意感的影响,也探讨饭店遵守劳动法规程度对员工的薪酬满意感的影响。

三、研究薪酬管理公平性、员工薪酬满意感对他们的态度、行为和绩效的影响

美国哈佛大学心理学家梅奥(Elton Mayo)指出,员工的情绪、士气会对他们的工作效率和企业绩效产生显著的影响^①。许多欧美学者的实证研究结果也表明,员工的工作积极性是一种重要的态度和行为表现,对员工的工作绩效有重要影响,员工对企业的归属感则是预测员工的离职意向和工作绩效的重要变量(刘小平和王重鸣,2001)。在薪酬管理工作中,管理人员必须采取相应的措施,调动员工的工作积极性,增强员工对企业的认同感和责任感,以便提高员工的工作绩效,进而提高企业的经济收益和竞争实力。因此,在本项研究中,我们侧重探讨薪酬管理公平性、员工的薪酬满意感对他们的工作积极性(工作努力程度)、归属感和工作绩效的影响。

许多欧美学者的实证研究结果表明,薪酬管理公平性、员工的薪酬满意感是影响员工的工作态度和工作行为的重要因素。我们认为,员工的薪酬公平感和满意感越强,就越可能努力工作,增强他们对企业的归属感,提高他们的工作绩效,为企业做出更大的贡献。相反,如果员工认为企业的薪酬管理工作不公平,对自己的薪酬不满意,就可能会消极工作,甚至会“跳槽”,离开不公平的企业。在本项研究中,我们试图通过实证研究,揭示员工感知的饭店薪酬管理公平性与员工的薪酬满意感对他们对企业的情感性归属感、工作积极性和工作绩效的影响。

第二节 研究意义

一、理论意义

(一) 深化与丰富组织公平性理论

组织公平性会对员工的工作态度与工作行为产生重大的影响。国外企业管理学术界对

^① 傅慧,汪纯孝.饭店员工工作满意感的实证研究.桂林旅专学报,1998(4):11

组织公平性理论进行将近半个世纪的研究。自 20 世纪 90 年代起,欧美学者每年发表的组织公平性文章都成倍增加。近年来,在美国管理学会组织行为学部收到的稿件中,以组织公平性为选题的论文最多(Cropanzano 和 Greeberg, 1997)。美国学者科尔魁特(Jsaon A. Colquitt)和格林伯格(Jerald Greenberg)发现,《科学》数据库收录的 20 余种心理学和管理学期刊在 1989 年至 1992 年期间只发表了 15 篇组织公平性研究,1993 年至 1996 年发表了 53 篇论文,1997 年至 2000 年则发表了 100 篇组织公平性论文(Colquitt 和 Greenberg, 2003)。但是,我国企业管理学术界对组织公平性理论仍缺乏应有的重视,研究成果也极为少见。目前,企业管理学术界对组织公平性的组成成分及各类公平性的作用仍存在不少争论。国外企业管理学者也很少在同一项实证研究中同时探讨四类组织公平性的作用。在本项研究中,我们同时探讨四类公平性对员工薪酬满意感、工作态度、工作行为和工作效率的不同影响,以便进一步明确四类公平性的内涵和作用。

(二) 明确我国员工薪酬满意感的组成成分

企业管理学术界在员工薪酬满意感这个学术领域的大部分研究成果是在美国完成的。我国企业管理学者很少对员工薪酬满意感进行实证研究。在不同的文化背景下,人们可能偏爱不同的薪酬分配方式。此外,企业的特点与员工的个人特点不同,员工薪酬满意感计量项目的因子结构和因子数目也可能不同。许多欧美学者的研究表明,员工薪酬满意感包括员工对薪酬水平、福利、工资晋升、薪酬制度与管理的满意感。但他们的研究成果对我国企业员工是否适用,仍有待我国企业管理学术界进一步检验。在本项研究中,我们在我国文化背景下,研究饭店员工的薪酬满意感,以便理解我国员工薪酬满意感的组成成分,并为企业管理学术界进一步深入研究员员工薪酬满意感提供理论借鉴与实证依据。

(三) 明确薪酬管理公平性与员工薪酬满意感的关系

薪酬是企业支付给员工的劳动报酬,也是企业激励员工努力工作的重要手段。20 世纪 60 年代以来,欧美企业管理学术界对薪酬理论进行了大量的研究。其中,员工的薪酬满意感和公平感始终是企业管理学者研究的热点课题。尽管欧美学者对员工薪酬满意感进行了大量的研究,但他们的研究成果仍不能适应企业薪酬管理工作的需要。美国学者赫尼曼和贾奇(Timothy A. Judge)指出,企业管理学术界不仅应继续探讨员工薪酬满意感是否包括其他维度,而且应对员工薪酬满意感的前因与后果变量进行更深入的探讨(Heneman 和 Judge, 2000)。

从 20 世纪 60 年代起,薪酬管理公平性与员工薪酬满意感的关系始终是企业管理学术界关注的热点问题。然而,国内外企业管理学者对薪酬管理公平性与员工薪酬满意感的关系缺乏深入的研究,研究成果也比较少见(Summers 和 Hendrix, 1991)。在现有的文献中,西方企业管理学者较多考虑员工对薪酬管理结果公平性或程序公平性的看法,较少研究员工感知的交往公平性和信息公平性的作用。此外,他们通常研究薪酬管理公平性对员工薪酬水平满意感的影响,较少考虑薪酬管理公平性对员工的福利满意感、薪酬晋升满意感、奖金满意感、薪酬制度与管理满意感的影响。我国学者尚未对我国企业薪酬管理公平性与员工薪酬满意感的关系做过实证研究。我们认为,我国企业管理学术界深入探讨薪酬

管理公平性与员工的薪酬满意感对员工工作态度和行为的影响,有助于企业管理人员深入理解薪酬管理公平性、员工薪酬满意感的内涵,明确两者之间的关系,为他们制定公平的薪酬制度提供理论依据。

(四) 探讨公平性、员工薪酬满意感对员工的工作积极性、归属感和工作绩效的影响

薪酬管理公平性和员工的薪酬满意感是影响员工的工作态度与行为的重要因素。欧美学者对薪酬管理公平性和员工薪酬满意感对员工的工作满意感、归属感、离职意向等后果变量的影响进行了大量的研究,却很少探讨薪酬管理公平性和员工薪酬满意感对员工工作积极性和工作绩效的影响。旅游管理学术界在这个领域的研究成果更为少见。在本项研究中,我们还研究饭店薪酬管理公平性和员工薪酬满意感对员工的归属感、工作积极性和工作绩效的影响。我们试图通过本研究,揭示饭店薪酬管理公平性和员工薪酬满意感对员工的激励作用,以及各类公平性和员工的各类薪酬满意感对员工工作态度和行为的不同影响,为饭店管理人员在薪酬管理工作中正确理解“公平”与“效率”之间的关系,提高员工的满意程度和工作绩效提供理论依据。

二、实践意义

(一) 企业薪酬管理公平是社会分配公平的重要组成部分

近20年来,我国政府出台了一系列国家经济发展政策,始终强调“公平性”的重要作用。1987年,党的“十三大”报告首先提出“在促进效率提高的前提下体现社会公平”;1992年,党的“十四大”报告提出“兼顾效率与公平”;1993年,十四届三中全会进一步提出“效率优先、兼顾公平”。2004年,十六届四中全会《决定》明确提出了“注重社会公平,促进社会公平和正义”的论断,引发了学术界对“公平”与“效率”关系的讨论热潮。2005年1月7日的《人民日报》理论版专门展开“社会公平与正义”的讨论。武汉大学政治与公共管理学院教授袁银传坚持“提高效率是实现公平的前提”的观点,中国社科院刘国光教授则认为“我们应更加重视社会公平”。他指出,成熟的市场经济国家并没有提出“效率优先、兼顾公平”的政策。“效率优先、兼顾公平”并不是我国社会主义市场经济长久不变的分配法规,我国的社会分配应逐步实现从“效率优先、兼顾公平”向“效率与公平并重”或“公平与效率的优化结合”过渡(刘国光,2005)。

2005年2月19日,国家主席胡锦涛在“省部级主要领导干部提高构建社会主义和谐社会能力”专题研讨班上强调,社会主义和谐社会是公平正义的社会,必须把社会公平提到更加突出的位置^①。公平正义是社会主义和谐社会形成的重要前提和基本特征。

总之,公平已成为我国政府和社会各界普遍关注的问题。当前社会各界讨论的“公平”主要指社会公平,许多人片面地理解社会公平性,把社会公平看作社会财富分配公平性,强调人人“平等”的分配原则。中共中央党校哲学教研部主任庞元正指出,公平

^① 新华社。胡锦涛强调:深刻认识构建和谐社会的重大意义。人民日报,2005-02-20