



中青年经济学家文库

ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

本研究得到浙江省自然科学基金资助，项目编号为LY14G030007

考核认同与义务教育教师绩效 薪酬偏好研究

杨铁民 / 著

KAOHE RENTONG YU YIWU JIAOYU JIAOSHI JIXIAO
XINCHOU PIANHAO YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press



中青年经济学家文库

ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

本研究得到浙江省自然科学基金资助，项目编号为LY14G030007

考核认同与义务教育教师绩效 薪酬偏好研究

畅铁民 / 著

KAOHE RENTONG YU YIWU JIAOYU JIAOSHI JIXIAO
XINCHOU PIANHAO YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

考核认同与义务教育教师绩效薪酬偏好研究/畅铁民著.
—北京: 经济科学出版社, 2015. 4
(中青年经济学家文库)
ISBN 978 - 7 - 5141 - 5686 - 7

I. ①考… II. ①畅… III. ①义务教育 - 教师 - 工资
制度 - 研究 - 中国 IV. ①G635. 15

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 079566 号

责任编辑: 李 雪
责任校对: 郑淑艳
版式设计: 齐 杰
责任印制: 邱 天

考核认同与义务教育教师绩效薪酬偏好研究

畅铁民 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 20.75 印张 280000 字

2015 年 4 月第 1 版 2015 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5686 - 7 定价: 50.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

前 言

2015年，第十二届全国人民代表大会通过的《政府工作报告》中提出，为了培育和催生经济社会发展新动力，必须加大结构性改革力度，加快实施创新驱动发展战略，改造传统引擎，打造新引擎，加大政府对教育、卫生等的投入，既能补短板、惠民生，也有利于扩需求、促发展。这一政策再次鼓励了全国义务教育教师。作为义务教育学校的重要资源，义务教育教师（以下简称教师，全书同）素质关系到教育质量的高低。为了提高教师待遇，吸引优秀人才长期从教，提高教师队伍质量，国家从2009年在全国义务教育学校实施教师绩效工资制度。该制度实施六年来，各级政府投入巨大，惠及千万教师。实施教师绩效薪酬制度，离不开教师绩效考核制度。这两个制度作为教师绩效工资改革的主要政策基石，各自效果以及协同性如何引人注目。

绩效薪酬制度效果在本质上存在着激励效应和分选效应。前者鼓励现任教师努力工作，取得更高的教育成就，后者是鼓励高素质人才加入教师队伍。所以绩效薪酬制度激励效应和分选效应理论是研究教师绩效工资制度效果的重要框架，已经逐渐得到国内外学者的认可。

需要注意的是，绩效薪酬分选效应并非只在义务教育领域发生。事实上，绩效薪酬分选效应恰恰是在企业薪酬制度转换中被学者发现的。近年来随着分选效应理论在非营利领域的运用，学者证实义务教育领域绩效薪

酬具有分选效应。在义务教育领域,该理论的研究主要是运用绩效薪酬偏好模型进行检验的,目前绩效薪酬分选效应研究已经成为国内外学者的研究热点。

学者重视绩效薪酬分选效应,主要出于以下原因:第一,相对于绩效薪酬的激励效应理论研究成果,绩效薪酬分选效应的研究成果相对要少得多,因此需要更多的研究成果来继续验证、丰富绩效薪酬分选效应理论,毕竟绩效薪酬分选效应的发现也仅仅 10 多年时间。第二,绩效薪酬分选效应涉及较多的学科,如人事经济学、应用心理学、薪酬管理和组织行为学等理论,相关学科学者的研究日渐丰富该理论成果。第三,绩效薪酬分选效应理论可以广泛运用到各种组织的实践中,包括营利性企业和非营利性组织,后者如学校、政府部门等机构。第四,相关因素对绩效薪酬分选效应的影响机制复杂,研究成果往往有冲突。第五,在义务教育学校,教师对实施绩效薪酬制度的认识仍然需要进一步明确。对于现有的绩效工资项目,教师偏好什么类型,不喜欢什么类型还有不同的观点;对于尚未实施,但是在国外同类学校已经实施多年的知识/技能薪酬、团队绩效薪酬项目,教师是否喜欢,也需要更多的研究。

目前国内外众多学科领域的学者已经开始重视绩效薪酬分选效应实证研究。同样在义务教育领域中,尽管教师绩效薪酬偏好的实证研究文献仍然比较缺乏,但也逐渐引起学者的关注。

在理论上已经初步证实教师绩效薪酬效果受到绩效薪酬制度、个体特征、对组织决策者信任等因素影响。在实践活动方面,学校绩效考核组织效能影响教师绩效薪酬偏好的现象较多。迫切需要通过实证研究来检验绩效考核系统对教师绩效薪酬偏好的微观影响机制。

绩效考核系统认同是教师对绩效薪酬拥护和偏好的基础。对于教师绩效考核系统认同机制、考核认同对多元化评价主体信任的影响、评价者自身素质对其信任的影响,是教师绩效考核系统建设、效能发挥的重要

机制。

只有检验绩效考核系统认同机制、多元化评价主体信任机制、评价主体信任的中介效应,才能更好地检验绩效考核系统认同对教师绩效薪酬偏好的整合影响机制。所以本书正是遵循这一逻辑开展了多项实证研究。这些实证研究结果证实了作者的假设。

我国教师绩效考核系统与教师绩效薪酬制度的改革,为开展二者关系的研究提供了宝贵的历史机遇。这些机遇体现在:

我国义务教育教师的薪酬制度长期实行国家统一制度,教师的身份是事业编制。这样的职位管理制度使得教师绩效考核和绩效薪酬管理具有强烈的中国特色。所以随着国家创新战略的实施,对教育的日益重视,教师的薪酬制度在国家统一的政策指导下会有积极的变革趋势,从而为教师绩效管理、绩效薪酬制度的综合研究提供了难得的战略机遇期。

我国幅员辽阔,地方社会经济发展水平差异较大,教育发展水平也具有较大的差异,从而为研究各个地区教师绩效薪酬制度效果、绩效管理系统效能提供了各种机会。

教师绩效管理效能和绩效薪酬制度效果理论应用有了更大的舞台与空间。随着义务教育体制改革的深入,教师绩效管理难度不断增加,绩效薪酬制度效果的影响因素越来越多,从而为研究成果的运用提供了更多的实验机会。义务教育体制中的基层学校在教师绩效管理、绩效薪酬改革中迫切需要得到理论的指导。

本书尝试对教师绩效考核系统认同与绩效薪酬偏好之间的协同性进行实证研究,以便掌握两个系统之间的微观内在机理,从而为教师绩效管理、绩效薪酬制度改革提供新观点。

从历史来看,世界范围内教师绩效薪酬改革已经持续 100 多年,其效果一直吸引学者的关注。对教师绩效薪酬偏好的研究还有更长的路要走。

本研究得到浙江省自然科学基金资助,项目编号为 LY14G030007。在

此感谢浙江省自然科学基金的大力支持。

在调研过程中，作者得到了众多一线中小学教师的大力支持、得到了所在单位的领导支持和同事帮助，作者所任教的班级同学们在数据处理等方面提供了具体的协助。在此作者对各位提供帮助的朋友表达真挚的感谢。

非常感谢经济科学出版社以及编辑李雪老师给予的大力支持。

书中缺点和错误在所难免，还请各位读者多提宝贵意见。

畅铁民

2015 年 4 月

目 录

研究背景与理论进展

第一章 绪论	3
第一节 研究背景	3
第二节 研究目的	8
第三节 研究构思与分析框架	11
第四节 技术路线	15
本章小结	16
第二章 教师绩效考核系统认同理论研究进展	17
第一节 教师绩效与绩效考核系统的性质	17
第二节 教师绩效评价系统认同研究	29
第三节 国外教师考核系统及效能分析	37
第四节 美国托莱多学区同事援助与评价系统（PAR） 成效分析	53
本章小结	60

第三章 教师绩效考核系统的评价主体信任理论研究进展	61
第一节 教师评价准则与评价主体选择	61
第二节 教师评价主体类型研究	63
第三节 绩效考核系统性质与教师评价主体匹配性研究	71
第四节 教师绩效评价主体选择理论基础	79
第五节 绩效考核系统认同与教师评价主体信任关系研究	98
本章小结	102
第四章 教师绩效薪酬偏好理论研究进展	104
第一节 概况	104
第二节 教师绩效薪酬偏好理论回顾	110
第三节 教师绩效薪酬效果的行为理论模型研究	120
本章小结	125

模型建构与实证研究

第五章 绩效考核系统认同与教师绩效薪酬偏好协同研究	
框架设计	129
第一节 概述	129
第二节 教师绩效考核系统认同与绩效薪酬偏好协同	
研究设计	136
本章小结	142
第六章 教师绩效考核系统认同与评价主体信任关系实证研究	143
第一节 概况	143
第二节 数据与方法	149

第三节 统计结果	152
第四节 讨论	155
本章小结	168
 第七章 同事评价认同对教师绩效薪酬偏好影响机制的实证研究	169
第一节 同事评价、信任与教师绩效薪酬制度效果问题	171
第二节 理论分析与假设	174
第三节 研究方法	178
第四节 统计结果	181
第五节 讨论	186
第六节 结论与建议	188
本章小结	191
 第八章 多元化评价认同对教师绩效薪酬偏好的影响研究	192
第一节 引言	192
第二节 研究方法	196
第三节 统计结果	198
第四节 讨论	201
第五节 结论与启发	203
本章小结	206
 第九章 美国公立学校标准化考核与知识/技能薪酬效果案例分析	207
第一节 沃恩 (Vaughn) 学校的标准化评价模式	207
第二节 知识与技能薪酬类型比较	212
第三节 标准化考核系统效能与改善准则	226
第四节 基于标准化考核系统的教师知识/技能薪酬效果启示	234

本章小结	239
------------	-----

协调模式与对策建议

第十章 绩效考核系统认同与教师绩效薪酬偏好协同模式选择	243
-----------------------------------	-----

第一节 国内教师绩效考核系统比较	243
------------------------	-----

第二节 国内教师绩效薪酬制度特征	255
------------------------	-----

第三节 绩效考核系统认同与教师绩效薪酬偏好协同模式	261
---------------------------------	-----

第四节 绩效考核系统认同与教师绩效薪酬偏好协同路径	269
---------------------------------	-----

本章小结	281
------------	-----

第十一章 研究结论与展望	283
--------------------	-----

第一节 研究结论	283
----------------	-----

第二节 绩效考核系统认同与教师绩效薪酬偏好的协同对策	285
----------------------------------	-----

第三节 研究不足与展望	292
-------------------	-----

附录	294
----------	-----

参考文献	301
------------	-----

后记	320
----------	-----

研究背景与理论进展

第一章

绪 论

自 20 世纪 80 年代开始，全球范围内开始了义务教育教师绩效薪酬制度改革。作为义务教育体制改革的重大战略举措，绩效薪酬制度要如期实现目标，就需要发挥教师绩效考核体系的配套和支撑作用，因为通常情况下，绩效考核结果是教师绩效薪酬支付的依据。于是绩效考核系统的效果受到格外关注。

学者认为，教师绩效考核系统的实效就体现为其公信力。具体表现在教师接纳并信任绩效考核系统对其职业行为进行的规范和价值程度的判断。

鉴于义务教育教师绩效薪酬制度实施效果取决于绩效考核结果，因此研究两者之间的对应性、协同性关系，识别出两个系统的内在联系，才能为提高教师绩效管理系统效能、绩效薪酬制度效果提供理论依据。

教师绩效考核系统的认同效果反映了教师支持、理解绩效考核的准确性和关联性。那么教师认同了考核系统，是否就信任了各个评价主体，进而是否影响教师的绩效薪酬偏好？本书拟针对这些问题开展相关的研究。

第一节

研究背景

按照学者的定义，评价是一种价值判断的活动，是对客体满足主体需

要程度的判断,教育评价是对教育活动满足社会与个体需要的程度作出判断的活动,是对教育活动现实的(已经取得的)或潜在的(还未取得,但是有可能取得的)价值作出判断,以期达到教育价值增值目的的过程。教师评价,即教师考评,是对教师工作现实的或潜在的价值做出判断的活动,它的目的是促进教师的专业发展与提高教学效能(陈玉琨,1999)。

依据美国学者格朗兰德(Gronlund, N. E., 1971)的定义,评价=测量(量的记述)或非测量(质的记忆)+价值判断,即评价是在量(或质)的记述基础上进行价值判断的活动。

教学是一种知识工作,通过关联地使用实践知识和建议性知识来完成。教师绩效管理更是突出了教师工作的创造性,力图寻找一种将教师专业发展与对教师的激励和回报相结合的教师评价方式,通过建立基于教师专长的教师绩效工资制度,对教师专长的发展以及创造性劳动进行识别、认可与回报(蔡永红,2007)。

从职业特征看,教师工作特征包括教学对象的特殊性、教学任务的多样性、教学过程的复杂性、教学活动的创造性、教学方法的灵活性、教学成效的长期性和教师行为的规范性。于是,教师绩效考核是指学校在一定时期内,根据绩效管理的需要,针对教师承担的工作,运用科学的定性和定量方法,对教师工作结果和工作表现进行考核和评价(王斌华,2005)。

从人力资源管理角度看,教师绩效考核是绩效管理的重要环节,反映着组织治理战略、日常运行、员工队伍发展和激励等任务要求(方振邦,2014)。

自20世纪30年代“美国教育评价之父”拉尔夫·泰勒(F. W. Taylor)首创教育评价(education evaluation)这一术语,并于1940年把教师评价(evaluation of teachers)作为教育评价内容之一,教育评价便成为促进教师改进教育教学工作,提高教育教学质量的一种重要手段(李方强,2003)。

总体上看,教师绩效考核能够助推学校战略的实现和计划任务的完

成，规定了教师的日常行为规范和目标重点；通过评价，能够发现教师绩效缺陷，有助于促进教师绩效水平的提高；通过绩效考核，能够为学校开展教师人力资源管理决策提供依据。绩效考核系统的设计和实施不仅反映出绩效管理水平和效果，对其他人力资源环节也有重要影响，因为只有将绩效考核结果与人力资源管理的薪酬决策、晋升决策等制度紧密联系起来，才能对所有教师起到激励和引导作用，也才能提高学校各项人力资源管理决策的可接受程度。

《基础教育课程改革纲要》中明确指出：建立促进教师不断提高的评价体系，强调教师对自己教学行为的分析和反思，建立以教师自评为主，校长、教师、学生、家长共同参与的评价制度，使教师从多种渠道获得信息，不断提高教学水平。所以在教师评价过程中，自我评价是基础，同时还需要他评中的评价主体，如校长、同事、学生及家长的积极参与。

从历史的角度看，这一领域的研究表现出的主要问题有：不同功能类型的评价常常被混用；教学效能评价仍然占主导地位；评价内容结构不明确；评价内容的理论依据不足；过度注重学生学习结果等（蔡永红，2003）。

从教师薪酬制度看，自2006年7月起施行的岗位绩效工资制度，对事业单位的专业技术人员（包括教师）设置了65个薪级，凡考核合格的教师每年都会晋升一个薪级。在这种工资制度下，职务、学历与教龄都是教师薪酬的法定影响因素（杨建芳，2010）。

自从2009年开始实施教师绩效薪酬制度以来，教师绩效考核系统效果就日益成为学者关注的焦点。因为教师绩效考核的结果将成为教师绩效薪酬的支付依据，可能会影响到教师绩效薪酬制度的效果。

总之，随着对教师绩效考核认识的逐渐加深，从多学科开展教师绩效考核效果的研究成为重要趋势。探索教师绩效薪酬制度效果更是成为经济学、管理学、心理学、教育学等学科的热点。而绩效考核系统与教师绩效薪酬制度效果关系的研究正日益成为研究的重点领域。

目前全国义务教育学校绩效薪酬制度已经全面实施,作为配套性基础制度和保障条件建设的绩效考核体系发挥着积极作用,大多数教师对绩效考核系统持认同和肯定态度,支持和拥护绩效薪酬制度政策。但是同时也应该注意到,在教师绩效考核系统效果、评价主体信任以及教师绩效薪酬效果等方面还存在各种不足。

一、教师绩效考核系统效能迫切需要提高

洪志忠(2014)发现,当前教师绩效评价失衡的问题源于过分注重考核的评价传统,而忽视了学校管理文化的牵制,其中,教师绩效评价在学校内部的执行就涉及学校管理机制和文化等内在深层的逻辑。李孔珍(2013)注意到不同类型的学校在教师绩效工资政策执行方面的差异,发现组织结构特征、权力结构等微观环境因素对于学校的执行方式有着重要影响。岳颖(2009)提出,大部分学校绩效管理尚处于绩效考核阶段,价值取向存在一定偏差,绩效管理与学校战略目标脱节,考核主体比较单一,考核双方不平等,绩效考核指标设置比较片面,绩效考核方法比较单一,绩效沟通不及时且不全面。

二、教师评价主体及其可信度低下

研究表明,教师绩效评价主体选择实践中存在着评价主体单一、基层教师代表过少的不足(范先佐,2011)。宁本涛(2014)认为造成绩效工资弱激励效应的原因是绩效评价主体专业性不够,能力不足,使得被评教师不信服评价考核结果,导致教师绩效薪酬激励效应低下。

刘万海(2013)提出,多元化的评估主体是达成教师绩效评估有效性的因素之一。评估主体应该是那些能够准确掌握信息并且能够对此进行