



*MERIT IN PUBLIC
SECTORS*

公共部门**绩效工资** **理论与实践**

THEORY AND PRACTICE

孟凡蓉 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

公共部门绩效工资： 理论与实践

孟凡蓉 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

内容提要

本书的研究将填补国内公共部门员工绩效影响因素等研究领域的空缺,也是对建构有中国特色的公共组织理论的积极探索。同时,本书内容涉及公共管理学、公共经济学、组织行为学与心理学等多学科门类,将融合多种测量技术与工具对外部制度与内在心理等多方面内容进行实证研究,深入探讨公共部门工作人员的职业特征和心理特点,为寻求合理的管理途径提供理论依据,对于我国公共部门人力资源的管理理念、激励机制的完善具有重要意义。

责任编辑:王 辉

责任出版:刘译文

图书在版编目(CIP)数据

公共部门绩效工资:理论与实践 / 孟凡蓉著. —北京:知识产权出版社,2013. 11

ISBN 978 - 7 - 5130 - 2440 - 2

I. ①公… II. ①孟… III. ①义务教育—教师—工资—管理—研究—中国 IV. ①G635.15

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 273201 号

公共部门绩效工资:理论与实践

GONGGONG BUMEN JIXIAO GONGZI LILUN YU SHIJIAN

孟凡蓉 著

出版发行:知识产权出版社 有限责任公司

社 址:北京市海淀区马甸南村 1 号

邮 编:100088

网 址:<http://www.ipph.cn>

责编传真:010-82000860 转 8353

发行电话:010-82000893 82000860 转 8101

传 真:010-82000893

责编电话:010-82000860-8381

责编邮箱:wanghui@cnipr.com

印 刷:保定市中国画美凯印刷有限公司

经 销:新华书店及相关销售网点

开 本:787 mm × 1092 mm 1/16

印 张:10.75

版 次:2013 年 12 月第 1 版

印 次:2014 年 3 月第 2 次印刷

字 数:170 千字

定 价:36.00 元

ISBN 978 - 7 - 5130 - 2440 - 2

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题,本社负责调换。

前 言

在中国公共部门改革进程中,绩效工资政策是近年来备受争议和瞩目的重要改革措施之一。对于公共服务人员而言,绩效工资这种外在经济激励是否能起到真正的激励作用,也是实践管理者和学者们共同关心的重要话题。国外大量对于公共部门员工的实证研究已经表明,绩效工资政策对员工的激励作用并不明显,反而会造成管理者与员工的信任感缺失、员工工作满意度甚至绩效降低等情况的发生。因此,深入分析绩效工资政策对我国公共部门工作人员的心理和工作态度的影响,对进一步推动公共事业单位分类体制改革,提升公共服务质量具有重要的现实意义,同时对于丰富中国情境下的公共管理研究具有一定的理论价值。

本书在对国外公共部门绩效工资理论与实践综述比较的基础上,从社会交换和动机的视角进行分析,突出了绩效工资政策的特有属性和公共服务领域人员的心理特点,以中国义务教育教师为研究对象,通过案例研究和理论分析构建了绩效工资政策影响分析框架,并以问卷调查的方式进行了数据收集和统计分析,探讨绩效工资政策的不同层面对教师心理和工作投入的影响路径和作用机理,前瞻性地为未来我国公共部门实施绩效工资政策提出相关策略建议。其结果对于推动公共部门单位绩效工资改革,通过科学合理的制度激励员工,提高公共服务质量具有理论参考和实践指导意义。

本书共七章,主要内容包括绪论、理论基础与研究综述、概念模型构建与假设提出、研究方法、实证分析、结果讨论、结论与展望。本书可作为各级政府、事业单位、非营利组织等公共部门的工作人员、培训机构工作人员、高校师生等作为绩效管理参考用书阅读和使用。

目 录

1 绪 论	1
1.1 现实背景	1
1.1.1 新公共管理运动倡导公共部门管理改革	1
1.1.2 绩效工资政策在我国公共服务领域的实施	4
1.2 理论背景	7
1.2.1 绩效工资研究的争议	7
1.2.2 当前研究的启示与不足	9
1.3 研究问题的提出及意义	12
1.4 研究方法	14
1.5 研究框架与主要内容	14
2 理论基础与研究综述	17
2.1 理论基础	17
2.1.1 政策过程理论	17
2.1.2 动机理论	21
2.1.3 社会交换理论	26
2.2 绩效工资政策	28
2.2.1 绩效工资政策的发展历程	28
2.2.2 绩效工资的概念与测量	29
2.2.3 绩效工资的研究现状与趋势	30
2.3 公共服务动机	33
2.3.1 公共服务动机的发展历程	33

2.3.2	公共服务动机的内容与测量	35
2.3.3	公共服务动机的研究现状与趋势	37
2.4	领导成员交换	40
2.4.1	领导成员交换的发展历程	40
2.4.2	领导成员交换的结构与测量	41
2.4.3	领导成员交换的研究现状与趋势	43
2.5	工作投入	46
2.5.1	工作投入的发展历程	46
2.5.2	工作投入的结构与测量	48
2.5.3	工作投入的研究现状与趋势	49
2.6	本章小结	52
3	概念模型构建与假设提出	54
3.1	概念模型的逻辑结构	54
3.1.1	现实案例分析	54
3.1.2	模型要素选择	66
3.2	绩效工资政策对教师工作投入的影响分析	69
3.2.1	绩效工资政策现实性对教师工作投入的影响	69
3.2.2	绩效工资政策公平性对教师工作投入的影响	70
3.3	假设的提出	72
3.3.1	绩效工资政策与工作投入	72
3.3.2	公共服务动机对绩效工资政策与工作投入的中介作用	74
3.3.3	领导成员交换对绩效工资政策与工作投入的中介作用	78
3.3.4	概念模型的建立	81
3.4	本章小结	83
4	研究方法	85
4.1	数据收集过程	85

4.1.1 研究背景	85
4.1.2 问卷设计	85
4.1.3 样本的确定	86
4.1.4 调研过程	87
4.1.5 获得数据的基本情况	89
4.2 变量的测量	90
4.2.1 变量度量指标选择的原则	90
4.2.2 变量的测量题项及依据	91
4.3 统计分析方法与过程	97
4.3.1 描述性分析	97
4.3.2 信度分析	97
4.3.3 因子分析	98
4.3.4 假设检验方法	101
4.4 本章小结	104
5 实证分析	105
5.1 数据特征分析	105
5.1.1 变量的内容效度	105
5.1.2 变量的结构效度	105
5.1.3 变量信度的检验	108
5.2 描述统计与相关分析	111
5.2.1 各变量的描述性分析	111
5.2.2 相关分析	113
5.3 多元回归分析与假设检验	115
5.3.1 绩效工资政策、公共服务动机与工作投入之间关系的假设验证	115
5.3.2 绩效工资政策、领导成员交换与工作投入之间关系的假设验证	118
5.4 本章小结	119

6 结果讨论	121
6.1 对假设验证结果的讨论	122
6.1.1 绩效工资政策与工作投入之间的关系	122
6.1.2 公共服务动机的作用	125
6.1.3 领导成员交换的作用	127
6.2 研究结果的理论意义	129
6.3 研究结果的实践意义	131
7 结论与展望	134
7.1 主要研究结论	134
7.2 本文的创新点	136
7.3 研究局限与未来展望	138
参考文献	140

1 绪 论

1.1 现实背景

1.1.1 新公共管理运动倡导公共部门管理改革

在全球化趋势日益加快,世界各国的行政改革和公共部门的改革浪潮峰起迭涌的今天,传统官僚科层制已经不能适应这个社会日新月异的变化和时代的飞速发展。无论是在公共组织还是在公共服务方面,无论是在组织结构上还是在管理上,都将受到新的理论的强烈影响,需要引入新的管理模式和方法。20 世纪 70 年代末 80 年代初,一场声势浩大的行政改革浪潮在世界范围内掀起。在西方,这场行政改革运动被看作一场“重塑政府”、“再造公共部门”的“新公共管理运动”。尽管“新公共管理”在各国的实践有着不同的形式和表述,但各种定义的基本取向是一致的,即新公共管理是一种以采用商业管理的理论、方法及技术,引入市场竞争机制,提高公共管理水平及公共服务质量为特征的管理主义。其普遍具有的特色就是企业管理技术的采用、服务及顾客导向的强化、以及公共行政体系内的市场机制及竞争功能的引入。Holmes 和 Shand 认为新公共管理运动产生了一种相对于传统的韦伯式科层制而言的新的范式,在公共部门之间和内部创造一个竞争性的环境,崇尚“顾客至上”的服务导向^[1]。新公共管理运动,不仅是政府理念的创新,使政府能更好地适应经济市场化、国际化、多元化的要求,在和谐中求发展;更是政府职能和机制上的创新,一方面努力解决政府职能的越位、缺位、错位问题,另一方面通过把一些科学的企业管理方法引入公共行政领域,促进政府工作效率的提高。

“新管理运动”中一个典型的改革举措就是推崇弹性人事制度,一改过去在西方也盛行的文官终身制,加强了在人员录用、任期、管理上的灵活性,主张采用私营部门的制度按业绩奖励考核的做法。因此,绩效工资政策在公共部门的使用也就应运而生。

1978 年是美国公共部门人力资源改革历史上十分重要的里程碑。这一年,卡特政府通过了著名的《公务员制度改革法》。改革的内容很广,提供了人才公平、平等、竞争发展的环境,功绩制的进一步完善更是改革的重点之一。表现在考核上,则是实行绩效评估,强调绩效目标,签订绩效合同,排除了奖励方面的论资排辈现象,在此基础上实行功绩工资制(merit pay),除一部分基本工资外,另一部分工资为“绩效工资”,其数额由工作成绩来决定。如克林顿政府在改革时,克林顿与五个内阁部长以及两个独立机构领导人签订了绩效合同,明确绩效测评的目标,确立奖惩的标准^[2]。英国在公务员的激励上也注重实行绩效评估和灵活的薪酬奖励制度。1983 年成立效率小组和 1984 年创立的国家审计办公室,首先从组织上为绩效评估提供保证,并启用大量公民在广泛的公共服务领域进行评估。同时改革传统的等级工资制,于 1989 年建立绩效工资政策,即以绩效工资为主的灵活付酬制度。这一制度将公务员的工作业绩与奖励直接联系起来,各个部门和执行机构对所属公务员进行绩效评估,根据公务员的绩效表现,来确定其工资多少,改变了过去对公务员工资自动提升增加的做法。该种制度的具体做法是把增加的工资额部分集中在一起,作为一笔基金,奖励给那些在工作中表现优秀的人,而不是每个人平均地自动地增加工资^[3]。法国在 20 世纪 90 年代公务员体制改革中,也采取了相应的举措。首先通过对相同机构和同等级别实行报酬差异的原则,打破了大锅饭和平均主义,其次改进额外奖励制度,在综合考虑部门之间的总体水平及每个机构的内部情况下,以完成任务的数量质量、每个人的工作效率为依据进行评估,并根据结果决定奖励的数额,这种做法已开始在法国各公共部门和公共服务领域推行^[4]。

从总体看,西方发达国家公共服务领域工作人员的激励机制中,大量了借鉴私营部门的较为科学的评估技术方法对工作人员的业绩进行评价,具有一定的积极意义。同时在此基础上,各国都把绩效评估与员工的晋升、薪酬、福利待遇紧密联

系起来,实行绩效工资和业绩奖励制度,一定程度上激发了员工工作的积极性和主动性,对于吸引优秀人才进入公共服务队伍起到了较好的作用。正如美国国家标准与技术研究院在报告中指出:长期的绩效工资项目应“使优秀者更具有竞争力,保留更多的优秀者,和扩大管理者的在雇佣和薪酬决策方面的权威”^[5]。但是这种激励机制在内容上还需要进一步完善,例如绩效评估指标侧重于经济效益和定量标准,忽略社会公平、个人权利、公众责任等公共服务领域的多元价值目标,对于一些难于量化的道德品质、政治素养等重要却不易量化内容的标准难以确定。在实施过程中也还存在不少问题,由于绩效工资方案制定过程比较复杂,涉及评估结果的准确性,奖励标准的制定等方面,在实际操作中不可避免的会受到不同领导风格和组织文化的影响,因此在实际运用中也容易变形走样。美国非营利机构“公共服务伙伴”的政策研究副主席 John Palguta 认为绩效工资政策的效果应取决于“严格的控制”,其中包括“清晰的使命、科学的工作文化以及员工的参与”。如果绩效工资政策的实施不考虑到现实中的具体操作问题,将会是失败的^[6]。

转轨时期的中国,如何面对这股来势凶猛、生机勃勃的公共服务的改革浪潮,如何抢占 21 世纪我国公共人力资源的制高点,已成为一个迫切的课题。事业单位是我国经济社会发展中提供公共服务的主要载体,是我国社会主义现代化建设的重要力量。据人保部数据,目前全国共有事业单位 120 多万个,工作人员 3000 多万人,其中专业技术人员约 2000 万人,占全国专业技术人员总数的 47.3%。改革开放特别是党的十六大以来,事业单位提供公益服务总量不断扩大,服务水平逐步提高,在促进经济社会发展、改善人民群众生活方面发挥了重要作用。当前,我国正处于全面建设小康社会的关键时期,加快发展社会事业,满足人民群众公益服务需求的任务更加艰巨。面对新形势新要求,我国社会事业发展相对滞后,一些事业单位功能定位不清,政事不分、事企不分,机制不活,导致公益服务供给总量不足,供给方式单一,资源配置不合理,质量和效率不高。因此迫切需要深化公共事业单位改革加以解决^[7]。因此,我国需要在借鉴他国公共部门人力资源改革经验的基础上,进一步深化我国以事业单位为主的公共服务领域的收入分配改革,这不仅是深入贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的必然要求,是推进政府职能转变、建设服务型政府的客观需要,更是完善公共服务人员激励机制、提高事业单位

公益服务水平、加快各项社会事业发展的重要举措。

1.1.2 绩效工资政策在我国公共服务领域的实施

尽管绩效工资在西方发达国家公共管理领域作为主要的激励方式已有三十年的历史,我国在此方面的应用才刚刚起步。2006年6月,人事部、中组部等部委联合下发了《关于印发事业单位工作人员收入分配改革方案的通知》^[8]和《事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法》^[9]等文件,各省市相继进行了事业单位工作人员收入分配改革落实工作。目前,全国范围的“政策入轨”工作已基本完成,事业单位均已进行了2006年工改的第一步,岗位工资和薪级工资部分均已实施,但这仅是改革的第一步,还有绩效工资、津贴补贴两部分需进一步完善。2008年12月,国务院总理温家宝主持召开国务院常务会议,审议并原则通过《关于义务教育学校实施绩效工资的指导意见》^[10],从2009年1月1日起在全国义务教育学校实施绩效工资,确保义务教育教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平。在此基础上,从2009年10月1日起,配合医药卫生体制改革,特别是实行基本药物制度,在疾病预防控制、健康教育、妇幼保健、精神卫生、应急救治、采供血、卫生监督等专业公共卫生机构和乡镇卫生院、城市社区卫生服务机构等基层医疗卫生事业单位也实施了绩效工资改革。这次义务教育学校和医药卫生机构实施绩效工资,也是深化事业单位收入分配制度改革的一项具体措施,将推动其他事业单位绩效工资落实的相继启动。有媒体称2009年这项被称为“绩效工资改革”的新政,拉开了我国事业单位改革的序幕。这项事关4000万事业职工切身利益的重大改革,因牵涉面广,涉及单位类型差异大,牵涉利益分配人数众多,成为当前事业单位改革中争议最大的敏感问题。也正因如此,两年来,一直在审慎推进当中。^[11]

2011年,事业单位改革被正式提上日程,在国务院研究部署的深化改革的四项重点工作中,分类推进事业单位改革是其中之一。3月23日,中共中央国务院颁布了《关于分类推进事业单位改革的指导意见》,明确的提出“深化收入分配制度改革。以完善工资分配激励约束机制为核心,健全符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理要求的工作人员收入分配制度。结合规范事业单位津贴补贴

实施绩效工资,进一步做好义务教育学校、公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资工作;对其他事业单位按照分类指导、分步实施、因地制宜、稳慎推进的原则,实施绩效工资。各地区各部门要根据改革进程,探索对不同类型事业单位实行不同的绩效工资管理办法,分步实施到位,完善事业单位工资正常调整机制。”^[7]这份文件的颁布,更加说明我国事业单位收入分配的改革已经迫在眉睫,亟待提高我国公共服务领域工作人员的工作积极性和公共服务质量。

从目前有关的政策颁布和实施情况来看,义务教育教师绩效工资的改革已经实施两年,实施的问题和效果均已初露端倪,为其他公共服务领域的绩效工资改革提供了大量的实践经验和借鉴。教育公平是最大的公平,促进教育公平的根本途径,是教育均衡发展,是学校师资力量的均衡配置。长期以来,我国中小学教师工资收入偏低、收入差距大导致的教师资源配置不平衡已成为不争的事实。经济发达地区与经济欠发达地区之间、城乡之间、名校与普通学校之间,教师的工资收入,尤其是福利待遇等方面还存在着很大的差距。即使在同一学校,教师的收入分配也存在不合理现象。例如,一般学校收入分配基本实行的是论资排辈的“大锅饭”制,很难体现多劳多得原则,使得很多教师在工作上缺乏积极性。如何充分调动广大教师的工作积极性,促进我国教育事业更快更好地发展已成为关系到国家整体素质提高的重要问题。而围绕着教师评价理论与方法争论的焦点问题:奖惩(绩效)性评价与发展(事业或职业)性评价,也成为各国教育当局所面临的共同课题。2008年国务院总理温家宝在国务院常务会议上指出,义务教育学校实施绩效工资,是贯彻落实义务教育法,深化事业单位收入分配制度改革的具体措施,对于吸引和鼓励各类优秀人才长期从教、终身从教,促进教育事业发展,具有重要意义。教育部也相继出台文件和措施,以保证此项政策的真正落实,并强调做好教师绩效考核工作是义务教育学校实施绩效工资政策的必然要求,绩效考核结果是绩效工资分配的主要依据。科学有效地实施教师绩效考核,是提高教师队伍整体素质、促进教师队伍科学发展的关键环节,是完善教师激励约束机制、努力构建充满生机与活力的教师人事制度的重要任务,对于加强教师队伍建设,充分调动广大教师的积极性、主动性和创造性,具有极其重要的导向作用。

此项政策的出台体现了国家重视教育和建设一流教师队伍的决心,受到了普遍的认可和欢迎。多数地市都已出台有关绩效工资改革的政策或实施办法,但绩效工资落实情况却相对滞后。如根据现行规定,教师绩效工资由基础性工资和奖励性工资两部分构成,基础性工资占绩效工资总量的70%,由各地人事部门审批,按月发放。奖励性工资占30%,将依据教师的德、能、勤、绩考核和各地收入水平等实际情况按年分次发放。但这一政策在各地推行时,由于受财政支持所限,落实的情况也有所不同^[12]。不少地市义务教育学校教师的基础性工资已经落实到位,但奖励性工资如何发放仍然悬而未决。另外,绩效工资改革在实践中出现了一些亟待关注的问题。例如,某些地区出台的政策非但没有对教师产生工作激励,反而使无职务的教师工资“不升反降”^[13];又如,有些教师认为绩效工资分配办法不合理,一线教师的收入少于干部,分配方案偏向领导。不仅引来多方评论,甚至有人称绩效工资为“官效工资”^[14]。类似问题的讨论及网络上教师对绩效工资改革的热议中,绩效工资的具体实施困难和问题。如资金的来源与落实、考核指标体系的设计等已成为热点话题,尤其是绩效工资是否能真正起到激励作用更是令人关注。

综上所述,薪酬的确能对员工起到激励的作用,但正如实践经验所展示的那样,绩效工资政策的激励效果还需拭目以待,除了政策本身的内容设计会影响到激励的效果,政策实施的水平也会直接影响到激励水平的高低,更重要的是要考虑制度实施的环境因素^[6]。Risher(2004)与“美国绩效体系保护委员会”(2006)都明确指出,有效地绩效工资政策实施需要一些前提条件:管理信任、有效的工作评价系统、清晰的绩效指标、持续的充分的资金,以及准确的绩效评价”^[15]。由此可见,绩效工资的政策设计与实施、组织中的上下级关系、员工的工作性质等都会对激励效果产生影响。本研究聚焦于绩效工资政策背景下,以我国义务教育学校作为研究出发点,分析绩效工资政策对义务教育教师的激励效果与路径,对改善和提升公共服务人员的工作态度和服务质量具有丰富的现实意义。而且伴随着我国事业单位分类改革的持续深入和《事业单位岗位绩效工资政策》的陆续出台,也能为探讨事业单位人事制度改革及其研究提供方向。

1.2 理论背景

1.2.1 绩效工资研究的争议

从现有的文献来看,国内外学者将绩效工资视为一种外在动机并针对其与内在动机的关系之间开展了丰富的研究。动机是直接推动个体活动以达到一定目的的内部动力,是个人行为的源泉,是引起人们活动的直接原因^[16]。就组织行为领域来看,如果个体参加一项活动或工作任务的目的是为了得到任务之外的某些结果如报酬奖励等,那么其行为就是由外部动机引发的;相反,如果个体行为主要由任务本身的某些特性引发并维持,那么其行为就是由内在动机所引发的^[17]。20世纪70年代之前的动机行为研究倾向于将外部报酬奖赏视为一种促进动机的强化因素^[18],但近二十年来在外部动机和内部动机的关系研究上仍存在大量争论。Deci等人在20世纪70年代的实验研究认为外在动机会削弱内部动机,奖励会降低员工的自主感和内在动机;但随后的现场研究又进一步发现两种动机中的部分内容是可以共存的,外部动机对内在动机所产生的削弱或促进的影响是由外部动机的类型决定的^[19]。到了90年代中期,Eisenberger等学者的元分析研究结果又发现外在动机对内部动机的任何削弱效果都能够避免,甚至可以促进个体的创造性行为^[20,21]。

研究结果的分歧预示出绩效工资与动机关系的复杂性,由于公共服务的独特性,使得现有对私人部门动机的认识不能完全迁移到公共服务领域中^[21],因此需要深入到公共服务人员的行为动机层面进行深入考察。作为动机理论延伸的前沿课题,公共服务动机近年来已在西方受到越来越多的关注。最初在美国学者、欧洲学者的研究中,公共服务动机采用的是“公共服务伦理”与“公共服务精神”等概念,伴随的是一个内在的心理过程,Perry把公共服务动机定义为“个人受主要或完全基于公共制度与组织的动机所驱使的倾向”^[22]。Huston(2000)把公共服务动机理解为“更多追求内在报酬而非外在报酬”^[23],都明确反映了公共服务动机是一种内在动机的特性。研究内容方面,由于内在动机与外在动机的关系一直是学者们研

究的焦点,因此,基于公共部门与私人部门员工报酬偏好的比较首先成为研究公共服务动机的主要内容,大量学者在各自不同国家的背景下开展了广泛的实证研究以证实公共服务动机的存在,同时测量公共服务动机与报酬之间的关系也成为最早出现的对公共服务动机的测量途径,其中 Huston 等人通过公共部门员工与相应的私人部门员工的对比研究影响较大,他们发现“公共服务动机与内在报酬正相关,与外在报酬负相关”^[23],进一步证明了公共服务动机的确存在,公共部门的员工和私人部门的员工受不同动机的驱使。

绩效工资政策的实施效果方面,尽管绩效工资因其以绩效定工资的原则受到广泛使用和支持,研究者们却发现其实际效果如在提高动机和生产力方面并不尽如人意^[24-26]。一方面,绩效工资被证实可以提高员工的生产效率、努力程度和收入^[27,28],提高员工收入水平和工资满意度^[29],但另一方面有研究表明绩效工资导致了组织公民行为的减少^[30],Campbell 认为绩效工资夸大了对绩效的影响,即使克服了制度实施中的问题,绩效工资本身的效果也是有限的^[31]。而随着越来越多国家的公共部门开始实施绩效工资,其研究结果也同企业类似具有争议性。积极方面,Schay 发现绩效工资有效提高了美国某科研机构中的科研人员工作满意度,降低了他们的离职倾向^[32]。Heneman 等以医务人员为样本的实证研究表明,即使在控制了工资水平、工资增长、绩效等级、工作资历、工作满意度等变量后,员工感知的绩效工资与工资提升满意度、工资水平满意度,以及整体工资满意度之间有显著的正相关^[33]。Green 等通过实证研究表明,绩效工资的实施使得员工的总体满意度、工资满意度、工作满意度和工作时数满意度增加^[34]。Huber 等以大学教师为样本的实证研究表明,个体对绩效工资的感知直接影响对工资的判断,进而影响工资满意度^[35]。反之也有一些研究也显示绩效工资具有消极作用,如 Kellough 和 Nigro 研究了美国乔治亚州政府中实施绩效工资的情况,结果发现绩效工资使员工工作满意度降低、离职倾向升高^[36];Brown 在澳大利亚,Dowling 和 Richardson 在英国也发现了类似的消极作用,他们认为绩效工资产生积极作用还是消极作用,很可能与其执行的环境有关^[37,38]。

我国学者对绩效工资激励研究以往聚焦于知识型员工,如杜旌通过对知识性员工的调查探讨了绩效工资及其公平性对员工态度与行为的影响^[39]。面向公共

服务人员的则以教师居多^[40,41],2009年起颁布义务教育教育教师绩效工资政策后更是明显增多,如刘昕分析了我国义务教育学校教师的绩效工资政策产生的政策背景,在此基础上作出保证相关经费到位,确保绩效评价过程和分配方案公平公开的建议。苏君阳结合政策观察和教师访谈,列举了目前绩效工资政策实施中的五大问题。包括:财政不到位、教师面临功利化的伦理考量、绩效评价没有一个被广泛认同的标准、分配的公平、公正性受到质疑。胡耀宗等则认为,财政资金保障机制欠缺、绩效考核缺乏经验、政策断层是目前绩效工资政策亟待完善的部分。他建议加强政策之间的相关性、明确政府的财政责任、加强省级统筹^[42]。同时还有较多论文进行国外情况的介绍^[43,44]。总体而言,国内相关研究呈现出定性分析多、定量分析少,总结建议多、实证研究少的态势。

综上所述,国内外已有研究表明,虽然基于绩效评价的薪酬奖励能够对员工产生激励进而提高其工作绩效,但其前提是建立在一个基本假设的基础之上:员工基本上是受金钱刺激驱动的经济人^[41]。西方过去40年来对公共部门和私人部门员工的比较研究一直表明公共服务领域的员工较之私人部门职员有不同的报酬取向,前者更多关注利他和理想目标,更少关注金钱报酬^[45,46];Deci和Ryan也在20世纪70年代就证实了薪酬奖励作为外在动机会削弱包括工作兴趣在内的内在动机^[47]。国内学者也曾提出“‘经济人’假设不适用于公共领域”,并从哲理上分析了公共服务领域“公共人”的特性及其建构^[48]。由此可见,对于公共服务的提供者实施以绩效工资政策,其激励作用和长远效果尚缺乏定论,而此种制度在中国公共事业单位的适用性更是亟待研究。

1.2.2 当前研究的启示与不足

当前的关于公共部门绩效工资理论与实证方面研究为我们提供了一些有益的启示:首先,从研究内容来看,研究者越来越多的开始以多维度的视角来观察研究对象,研究中涉及的变量内容更加丰富,涵盖了从内在的心理到外部的管理诸多相关变量,对现实管理工作更具指导意义。其次,从理论框架上来看,研究者常以公平理论、社会交换理论、各种激励理论作为理论分析的基础。与此同时,虽然现有的关于公共部门绩效工资的研究在帮助我们理解绩效工资对员工心理与行为的