

发展动态

2017年第3期(高教信息总985期)

发展规划研究中心

2017年1月9日

【本期特稿】

薪酬结构、工作满意度与高校教师工作绩效关系的实证研究（上）

科学、合理的薪酬结构是判断一所高校师资管理水平的核心要素。近年来，随着高校人事制度改革的不深入，薪酬作为吸引、激励、盘活和留住人才的有效工具逐渐受到重视。调整薪酬结构已经成为我国高校师资管理的普遍趋势。2014年9月的《高校教师收入分配与激励机制改革研究》指出，改革后的高校教师薪酬结构差距明显。对当前工作感到满意的教师人数仅占教师总数的31.3%。尽管没有确凿的证据表明薪酬结构与工作绩效之间具有必然的因果联系，但许多研究都表明薪酬结构是影响工作满意度，进而影响工作绩效的重要因素之一。本文针对我国高校薪酬结构改革的现实情境，探讨工作满意度在薪酬结构与教师工作绩效之间的中介作用机制。

一、文献综述与研究假设

高校薪酬与教师工作绩效的关系

阿特巴赫认为，薪酬是高校优化人力资源的有效杠杆。沈红等人的研究也表明，人力资本回报率低是我国高校教职缺乏市场竞争力的主要原因之一。不过，虽然大多数学者都赞成高校引入竞争性的薪酬结构，但是他们都更加强调薪酬公平的重要性。普费弗（J. Pfeffer）和兰顿（N. Langton）的研究发现，高校部门间薪酬差距越大，教师个人的满意度和科研生产率就越低，教师之间在科研合作上的可能性就越小。当薪酬更多地倾向于学术生产率时，工资差距对于学术研究志向坚定的人的负向影响在减小，但对于收入相对较低人员的负向影响则在变大。目前我国高校薪酬结构改革正处于进行阶段，开展与之相类似的研究尚缺乏足够的条件。因此，研究的主要关注点集中在薪酬总量和薪酬差距的内外部比较，以及教师对待薪酬结构改革的态度等问题上。

综上所述，对于薪酬与工作绩效的关系，学术界未有定论。不过一个基本的共识是，薪酬总量或薪酬差距会影响工作满意度，进而影响个人绩效和组织绩效。特别需要指出的是，高校薪酬与教师工作绩效关系的研究结论主要是在西方情境下得出的。那么，这些结论在中国情境下是否成立？有没有不同的新特征？本文在上述研究的基础上，引入工作满意度作为中介变量，构建“薪酬-激励-绩效”模型（图1），借此探讨高校薪酬结构和教师工作绩效关系的中介作用机制。

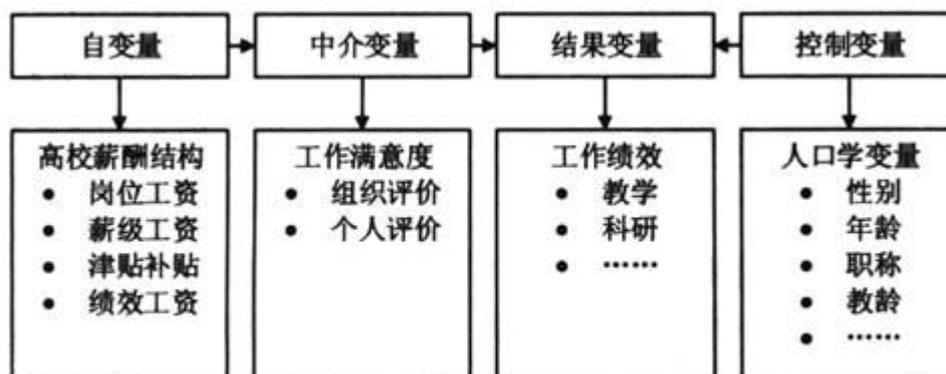


图1 “薪酬-激励-绩效”模型

在图1模型中，薪酬结构变量参考我国高校教师工资的实际构成情况，划分为岗位工资、薪级工资、津贴补贴和绩效工资四个部分。工作绩效变量主要考虑教学和科研两个方面的任务绩效。其中，教学绩效主要通过教学工作量（如授课时数、指导本科毕业设计数、指导研究生数等）、教学质量和教学改革（承担教改项目及发表教学论文等）以及教学成果（教学奖励、精品课程、教材编写及指导学生获奖等）来衡量；科研绩效主要通过论文及著作、科研项目、科研奖励等来衡量。工作满意度简化为组织评价和个人评价两个方面。其中，组织评价是指教师对学校（发展机会、组织管理、制度政策）的满意度；个人评价是指教师自身感受到的满意度（薪酬满意感、职称评聘满意感、成就感）。

图1模型隐含着**一个笼统的理论假设：高校薪酬结构通过工作满意度影响教师的工作绩效**。提出这一假设的原因是，许多学者都认为薪酬和工作绩效之间存在中间变量，并对二者起到调节的作用。根据这一隐含的前提假设，结合以往的研究成果，本文认为薪酬结构、工作满意度和工作绩效之间存在复杂的因果关系。首先，薪酬结构影响工作满意度。良好的薪酬结构会激发教师工作的积极性，进而提高其工作满意度。相反，不良的薪酬结构则会挫伤教师工作的积极性，进而降低其工作满意度。其次，工作满意度影响工作绩效。当教师工作满意度较高时，

容易表现出更高的工作热情、职业奉献精神和团队合作意识。这些对于提高教师教学与科研工作绩效都是十分必要的。

依据岗位工资、薪级工资、津贴补贴和绩效工资的设计初衷以及在薪酬结构中所占比例不同，本研究提出 4 个理论假设。其中，每个理论假设包括 a 和 b 两个子假设。

假设 1：岗位工资通过工作满意度对教师工作绩效有正向影响。

假设 1a：岗位工资通过工作满意度对教师科研工作绩效有正向影响。

假设 1b：岗位工资通过工作满意度对教师教学工作绩效有正向影响。

假设 2：薪级工资通过工作满意度对教师工作绩效有正向影响。

假设 2a：薪级工资通过工作满意度对教师科研工作绩效有正向影响。

假设 2b：薪级工资通过工作满意度对教师教学工作绩效有正向影响。

假设 3：津贴补贴通过工作满意度对教师工作绩效有正向影响。

假设 3a：津贴补贴通过工作满意度对教师科研工作绩效有正向影响。

假设 3b：津贴补贴通过工作满意度对教师教学工作绩效有正向影响。

假设 4：绩效工资通过工作满意度对教师工作绩效有正向影响。

假设 4a：绩效工资通过工作满意度对教师科研工作绩效有正向影响。

假设 4b：绩效工资通过工作满意度对教师教学工作绩效有正向影响。

二、研究设计与数据统计

（一）问卷设计

本研究采用问卷调查的方式搜集研究数据。为保证量表的信度和效度，本研究使用的调查问卷参考现有的成熟量表，并根据研究目的进行适当修改。问卷设计全部采用李克特 5 点量表法，每个测定项目值由从 1（完全不同意）到 5（完全同意）的 5 分测度构成。

（二）研究方法

本研究选用结构方程模型方法（Structural Equation Modeling, SEM）探析薪酬结构、工作满意度与教师工作绩效之间的关系。

（三）数据统计

本研究在 2015 年 3 月至 5 月间，采用随机抽样的方式，通过发放纸质问卷、电子邮件问卷以及运用“问卷星”软件发送链接的形式进行问卷调查。本次调查主要向地处我国西部、中部和东部的西安交通大学、兰州大学、山西大学、大同

大学、大连理工大学、辽宁师范大学、山东大学、烟台大学等高校共发放问卷 220 份，回收问卷 211 份（回收率 96%）。在剔除答题不完整和随意填写的无效问卷后，共得到 203 份有效问卷（有效问卷率 92.3%），样本数量符合结构方程模型方法的建模要求。问卷的人口统计学特征分析表明，样本涵盖的范围比较广泛，能够反映调查对象的总体情况（表 1）。

表 1 调查对象基本信息的描述性统计

	类别	频数	百分比 (%)
性别	男	100	49.3
	女	103	50.7
年龄	30 岁以下	42	20.7
	31-40 岁	91	44.8
	41-50 岁	58	28.6
	50 岁以上	12	5.9
学历	学士	20	9.9
	硕士	75	36.9
	博士	107	52.7
学科	理科	29	14.3
	工科	61	30.0
	经济管理学科	45	22.2
	人文社会学科	60	29.6
	其他	8	3.9
职称	初级	37	18.2
	中级	65	32.0
	副高级	72	35.5
	正高级	16	7.9
	其他	13	6.4
教龄	5 年以下	70	34.5
	5-10 年	52	25.6
	10 年以上	81	39.9
婚姻状况	已婚	160	78.8
	未婚	42	20.7
	其他	1	0.5
学校类型	研究型大学	98	48.3
	教学研究型大学	53	26.1
	教学型本科院校	52	25.6
地区	中部	70	34.5
	东部	129	63.5
	西部	4	2.0

（摘编自《复旦教育论坛》2016 年第 5 期）

【国内高校动态】

南京大学——数联铭品大数据联合研究中心成立

2016年12月29日下午，南京大学——数联铭品大数据联合研究中心成立仪式在南京大学举行。南京大学与数联铭品在大数据产业领域有共同的研究方向。根据协议，南京大学与数联铭品将建立全面、长期、稳定的合作关系，在经济、金融、舆情等领域共同提升企业监测、风险预警、宏观公共政策评估等相关能力，把中心建设成国内有影响力的风险领域高端智库。成立仪式后，数联铭品董事长兼CEO曾途及南京大学商学院吴振华教授分别围绕“基于大数据框架的数据平台与监管应用创新”、“大数据时代僵尸企业的识别”做了专题报告。

（摘编自2017年1月4日南京大学新闻网）

【国家战略与政策】

30省份公布高考改革方案 6地今年启动改革

自2014年9月国务院发布《关于深化考试招生制度改革的实施意见》后，截至目前，除新疆外，包括上海、浙江两个高考综合改革试点在内，全国已有30省份公布高考改革方案。新疆招生制度改革方案将于2019年开始实施，届时，自2019年新入学高一新生起，学考成绩将纳入高考成绩。从全国来看，除上海、浙江两个高考改革试点于2014年最先启动外，其余省份的高考改革启动时间集中于2017年至2019年。其中，北京、湖南、海南、江西、山东、天津等6省份将从2017年秋季入学的高中一年级学生开始启动高考综合改革，不再分文理科。

（摘编自2017年1月6日中国新闻网）

【国外高等教育动态】

印度启动“智慧印度黑客马拉松”

日前，“2017智慧印度黑客马拉松”（Smart India Hackathon 2017）正式启动。该活动是全印度36小时不间断的数字编程竞赛，在20多个中心同时举行。每所参与的大学最多可推选3个小组，每个小组有6个成员，每个团队至少要有一名女性成员，每个团队最多可以选择两名导师，由25个参与部门以及政府部门向前三名团队颁发奖金。参加该计划的部门包括铁路、外交、国防、民航等。该计划将致力于寻找数字途径解决印度电力、教育、卫生、金融、农业、能源多领域的问题，同时它也有助于打造利用青年的创造力和技能进行国家建设的模式。

（摘编自2017年1月6日《中国教育报》）