

薪酬满意度的测量及其作用机制研究:以政府雇员为例

刘帮成^{*1} 王 慧² 杨文圣³

(¹上海交通大学国际与公共事务学院行政管理系,上海,200030)(²上海市徐汇区人事局工资福利科,上海,200030)

(³上海交通大学安泰经济与管理学院,上海,200052)

摘 要 Heneman 和 Schwab (1985)开发的薪酬满意度问卷(Pay Satisfaction Questionnaire, PSQ)是当前关于薪酬满意度测量的重要工具。但遗憾的是,20 多年来关于 PSQ 的研究一致存在争议,主要是因为对 PSQ 的结构并没有得到统一的认识,已有研究发现薪酬满意度的因子数量(或维度)可能包括 2—5 个;而且关于 PSQ 的研究几乎都来自西方国家,很少有来自中国文化背景下的。本文对 PSQ 在中国背景下的结构进行检验,通过对上海市徐汇区政府雇员的研究,发现在中国背景下薪酬满意度是一个单一维度构思变量。本文还进一步对薪酬满意度的作用机制进行了讨论。

关键词: 薪酬满意度 薪酬满意度问卷 工作满意度 政府雇员

1 引言

薪酬制度是当前组织管理的一种重要激励工具,因此关于薪酬制度的评价也就显得很重要。其中关于薪酬满意度的测量与评估是当前的一个热点问题^[1,2,3]。通常来讲,目前关于薪酬制度的评价有两种做法:一种是将薪酬满意度作为关于员工态度调研的一部分,比如包括 20 个分量表的明尼苏达满意度问卷(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)^[4]和包括 5 个方面的工作描述指数问卷(Job Descriptive Index, JDI)^[5],在这两个问卷中,薪酬满意度都包括在内,只不过都是被当作其中的一个独立分量表来同时进行测量的。另外一种做法是将薪酬满意度作为一个独立的多维度变量来进行,比如 Heneman 和 Schwab (1985)开发的薪酬满意度问卷(Pay Satisfaction Questionnaire, PSQ)。Heneman 和 Schwab (1985)认为关于薪酬满意度的测量更适合看作一个独立的多维度变量来进行,他们进一步指出薪酬满意度的评价应从薪酬水平、福利、薪酬增加量、薪酬结构和薪酬管理等五个方面来进行评估^[6]。Heneman 和 Schwab (1985)的工作得到了许多研究者的兴趣。遗憾的是, Heneman 和 Schwab (1985)随后的实证研究以及后来的其他学者的大量相关研究都没有能够证实这个五维度的薪酬满意度模型的存在。自薪酬满意度问卷(PSQ)开发出来已经过去 20 多年了,虽然许多学者都认为关于薪酬满意度的评价更适合将其视作一个多维度构思变量来处理,但关于薪酬满意度的结构问题一直没有得到一致性的研究结论^[7]。而且这些大量研究基本上都在西方等国家和地区,比较少有来自中国背景下的相关研究。管理学特别强调的是权变的理念,其重要原因就是环境的差异会直接影响管理实践的效果释放。而关于薪酬满意度的评价也是如此,中西方文化的差异可能会影响到关于薪酬满意度的评价构思^[8]。本文正是基于这样一个前提,讨论中国背景下的薪酬满意度的结构,并进一步对薪酬满意度的作用机制进行深入分析。

2 理论基础

虽然人们工作不全部是为了薪酬,但薪酬作为现代人力资源管理实践中的一种重要激励手段一直受到世人的关注。其中关于薪酬满意度的评价是当前管理实践和学术研究中都很感兴趣的话题^[1,2,3]。关于薪酬满意度的评价目前国际上有不同的测量评估方式,比如有的将其当作是工作满意度的一个子维度来进行测量,有的是将薪酬满意度作为一个独立的关于员工态度的构思来进行测量(如文献^[6,2,3])。Heneman 和 Schwab (1985)关于薪酬满意度的评价体系认为,可以从薪酬水平、薪酬增长情况、薪酬结构和管理以及福利等几个方面来进行评估,进一步他们开发出了 18 个相关题目来对薪酬满意度的这几个方面进行全方位评估^[6]。虽然国际范围内对 Heneman 和 Schwab (1985)开发的包括 18 个题目的薪酬满意度评估量表的关注度比较高,但遗憾的是目前学术界关于到底薪酬满意度测评应包括几个方面的子维度的争论一直没有达成共识^[8],有的认为应从五个方面来评估^[9]有的认为应从四个方面来评估^[10]有的认为应从三个方面来评估^[11]也有的认为应该从两个方面或一个方面来评估^[13]。不过大量的相关研究都是来自国外背景下的,很少有来自中国本土的研究。香港大学的 Law (1998)教授通过对来自中国香港本地的实证研究发现,在中国香港地区进行薪酬满意度评估的时候更适合从两个方面来评估,即从薪酬和福利两个方面来评估^[7]。最近 Liu, Tang 和 Zhu (2008)根据中国大陆西部地区一家大型企业的实证研究发现,在中国大陆进行薪酬满意度评估的时候更适合从单一维度来进行^[8]。

为了进一步验证薪酬满意度问卷(PSQ)在中国大陆其他行业的结构稳定性和探讨薪酬满意度的作用机制,我们选择了在中国地方公共部门开始引入的政府雇员这样一个特殊群体来进行研究。政府雇员是政府用高薪从社会上雇用的专门人才,不具有行政职务,不行使行政权力,不占用行政编制,服务于政府某项工作或某一政府工作部门^[14]。我们这里认为在评估政府雇员薪酬满意度的时候,更适合将其作为一

* 通讯作者:刘帮成,男。E-mail: liubangcheng@sjtu.edu.cn

个独立的态度变量来考核,因为影响政府雇员日常工作态度的因素有很多,尤其是在中国文化背景下(比如非常强调人际关系等),而薪酬满意度仅是其中一种态度表现,如果与其他表现态度的构思一起测量的话,很有可能被掩盖或忽略掉,因为中国文化背景下的人们关于薪酬方面的讨论时候一般比较含蓄,不直接。接下来,我们将先对政府雇员队伍中的薪酬满意度的结构进行验证,并进一步对其作用机制进行深入分析。

3 实证研究

3.1 样本

政府雇员制始于西方,典型代表是英国、澳大利亚和新西兰,这些国家有 20% 的政府岗位是临时政府雇员。在日本政府中也有 11.9% 的人是政府雇员^[14]。政府雇员制度作为一种新兴的公共部门人事制度已经被我国许多地方政府引入。而上海市作为我国经济发展的龙头,在社会经济管理各项工作的改革中都走在全国的前列,其中包括政府雇员制度的实施。另外一方面,政府雇员与一般公务员的区别主要有以下几个方面^[14]:首先,适用的法律规范不同。依照劳动合同来规范政府和雇员双方的权利和义务,在法律上一般是按照劳动法来约束双方的行为。其次、用人方式不一样。用人模式与企业一样,是市场化的,唯一不同之处就是雇主不是企业而是政府。第三、管理方式不一样。按照合同进行管理,是一种企业化的管理模式。更为关键的是,薪酬待遇不一样。按岗定薪,并参照人才市场行情和职业风险程度上下浮动。因此本研究选择上海市徐汇区的政府雇员为研究对象,既不同于一般的企业样本,也不同于传统意义上的公务员样本,具有一定的独特性。

上海市徐汇区自 2003 年开始引入首批政府雇员以来,目前一共引入 180 多名政府雇员,其中有年薪高达 20 多万元的海外人才政府雇员,也有年薪 2—3 万的文职岗位政府雇员。

数据的回收我们主要是通过问卷调查的方式来进行。问卷主要包括 Heneman 和 Schwab (1985)开发的包括 18 个题目的薪酬满意度、工作满意度、情感承诺及被试的人口统计特征变量等。整个调查问卷通过徐汇区政府自动化办公系统(OA)统一下发,要求被调查对象 3 天后上报结果数据。调查问卷下发了 120 份,实际回收有效问卷为 102 份,有效回收率为 85%。从问卷下发到结果数据分析共经历 7 天时间,由本文其中一位作者主要完成。问卷的调查过程中采用匿名填写,并向相关单位承诺不公布有关个人的具体信息于研究成果当中。回收回来的 102 份问卷中,政府雇员的人口统计特征信息如下表 1。

3.2 关键构思测量

本研究所涉及到关键构思的测量都是在既有的研究构思测量基础上,运用 Likert 量表技术来进行。考虑到研究背景在中国,中国人在选择作答时会有中庸思想影响比较重,因此我们采用的是 6 点量表技术来设计问卷,1—非常不满意,2—不满意,3—有点不满意,4—有点满意,5—满意,6—非常满意。

关于薪酬满意度的测量,我们直接将 Heneman 和

Schwab (1985)开发的包括 18 个题目的量表引入过来进行。我们首先将这 18 个英文题目采用“对译”的方式,即先请 2 名人力资源与组织管理方面的专家将问卷翻译成中文,再通过讨论确定中文稿;然后再请英文专业的专家将问卷回译成英文,并根据回译的问卷对中文版初稿进行适当调整,以确定最后的中文问卷(见下表 2)。

表 1 被试人口统计特征

人口统计特征变量		比例
性别	男	52.9%
	女	47.1%
年龄	25 岁及以下	56.0%
	26—30	26.0%
	31—35	3.0%
	36—40	12.0%
	41 岁及以上	3.0%
教育背景	大专及以下	9.8%
	本科	69.6%
	研究生	20.6%
工作经验	3 年以下	53.9%
	3—5 年	13.7%
	5—10 年	12.7%
	10 年以上	19.6%

表 2 关于薪酬满意度的因子分析结果

题目	荷重
1. 我实际拿到手的工资	0.944
2. 我目前的薪水	0.958
3. 我全部的薪酬水平	0.954
4. 我目前的薪水数量	0.957
5. 我的福利	0.940
6. 单位给我的福利总量	0.963
7. 我所得到的福利的价值大小	0.967
8. 我得到的福利额度	0.967
9. 我最近增加的工资	0.959
10. 我的领导对我收入的影响	0.925
11. 我过去一般的加薪数目	0.984
12. 我的加薪是如何被决定的	0.964
13. 单位的薪酬体系	0.986
14. 单位向我提供的关于薪酬方面的信息	0.981
15. 单位中其他工作岗位上的薪酬	0.970
16. 单位薪酬政策的一致性	0.962
17. 单位中不同工作岗位的薪酬差异	0.946
18. 单位如何对薪酬进行管理	0.948
总体差异解释程度	92.137%
一致性信度指标	0.994

关于工作满意度的测量,目前有大量的成熟的量表(如文献^[15, 16]),借鉴这些成熟的工作量表,我们通过以下六个方面来对政府雇员的工作满意度进行评估:“总的来说,我对当前的工作很满意”、“我对当前自己在职业上的获得的成就感到满意”、“我对自己实现自己职业发展目标的过程比较满意”、“我对自己当前从事的工作性质很满意”、“我现在正在积极寻找我们单位之外其他更好的工作机会(记负分)”以及“我一直在认真考虑离开现在这家单位的有关事情(记负分)”。工作满意度构思的内部一致性信度系数 = 0.949。

情感承诺是组织承诺的一个重要方面^[17],是指员工对他

或她所在组织的情感依恋、认同和投入程度。关于情感承诺的测量，我们这里根据 Meyer 和 Allen(1997)的做法，从“我很乐意在该单位长期工作，直至退休”、“我确实觉得该单位所面临的问题是我自己所面临的问题”、“我有很强属于该单位的人的感觉”、“我感情上舍不得离开这家单位”、“我在单位中能感觉到是这个大家庭中的一员”和“对我来说，留在该单位对我本人很有益处”等六个方面来进行评估。情感承诺构思的内部一致性信度系数 = 0.979。

4 实证结果

4.1 薪酬满意度的结构探索

为了检验薪酬满意度问卷的结构问题，这里我们首先运用 SPSS12.0 软件对数据进行因子分析。表 2 是关于薪酬满意度的因子分析结果。

从表 2 可以看出，来自 Heneman 和 Schwab (1985)开发的 18 个关于薪酬满意度的问卷高度一致性地在经过因子分析后聚集到一起，而且总体差异解释程度高达 92.137%，这 18 个题目之间的一致性程度（即信度指标）高达 0.994。我们的研究结论与 Liu, Tang 和 Zhu(2008)根据中国大陆西部地区一家大型企业的实证研究的结论基本一致，因此我们认为关于徐汇区政府雇员薪酬满意度的评估更适合从单一维度来进行测量。

4.2 政府雇员的人口统计特征对总体薪酬满意度的影响

接下来基于 102 位徐汇区政府雇员的调研数据基础上，我们对徐汇区政府雇员的总体薪酬满意度作进一步分析。我们这里考虑政府雇员的年龄差异、性别差异、教育背景差

异以及任职时间等四个人口统计特征变量对总体薪酬满意度的影响。我们这里运用方差分析技术来实现我们的检验构想，见表 3：

表 3 关于薪酬满意度的方差分析

差异来源	自由度	F 值	显著性水平
年龄	18	1.007	0.465
性别	1	11.979***	0.001
教育背景	2	6.481**	0.003
任职时间	16	1.252	0.258

说明：(1)性别：1—女，2—男；(2)教育背景：1—大专，2—本科，3—研究生；(3)*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.05$ 。

从表 3 我们可以看出，102 位来自徐汇区的政府雇员对当前的薪酬满意度的总体评价是存在显著的差异的，特别是男性政府雇员与女性政府雇员之间以及拥有不同学历背景的政府雇员之间的薪酬满意度评价差异尤其显著。

为来看清楚政府雇员背景变量在薪酬满意度上的评价差异，我们以薪酬满意度作为因变量，以年龄、性别、教育背景以及任职时间等作为自变量进行回归分析。根据 Cohen, Cohen, West 和 Aiken(2003)^[18]，我们这里将性别和教育背景当作哑变量(Dummy Variable)，并进行重新编码，具体来说：对性别变量，我们将以性别为男性的被试为参照体，并令 0—男，1—女；对教育背景变量，我们将以教育背景为本科的被试为参照体，令 0—本科，以教育背景 1 和教育背景 2 等两个新变量来表示整个教育背景，而年龄与任职时间两个变量则按调研获得实际数据作为连续变量直接进入回归分析，见下表 4：

表 4 以薪酬满意度为因变量的回归分析结果 (N= 102)

变量	薪酬满意度					
	非标准回归系数 B	标准回归系数 B	标准误差	非标准回归系数 B	标准回归系数 B	
常数项	3.056***		0.135	4.496***		0.715
性别	0.367*	0.181*	0.188	0.400**	0.197**	0.138
教育背景 1	0.654**	0.192**	0.318	1.113***	0.326***	0.253
教育背景 2	-0.894***	-0.357***	0.222	-0.330*	-0.131*	0.188
年龄				-0.048	-0.256	0.031
任职时间				-0.074**	-0.403*	0.029
R ²		0.258			0.609	
ΔR ²		0.258***			0.352	
F 检验		11.331***			29.965***	

说明：(1)性别：1—女，0—男；(2)教育背景：教育背景 1—大专，0—本科，教育背景 2—研究生；(3)*** $p < 0.001$ ；** $p < 0.01$ ；* $p < 0.1$ 。

从表 4 中我们可以清晰地看出，就我们调研的 102 位徐汇区的政府雇员而言，总体来说，相对男性政府雇员而言，女性政府雇员对当前薪酬满意度的平均评价比较高 ($B = 0.197$, $p = 0.005$)；就教育程度的差异而言，政府雇员中的受教育层次越高的，其对薪酬满意度的平均评价却越低 ($B_1 = 0.326$, $p = 0.000$; $B_2 = -0.131$, $p = 0.083$)；就任职时间而言，任职时间越长的政府雇员对薪酬满意度的评价越低 ($B = -0.403$, $p = 0.014$)。

4.3 薪酬满意度的作用机制分析

当前管理实践与管理研究领域之所以共同关注薪酬满意度的评价，是因为薪酬制度在许多组织中都是一种重要的

激励手段。也就是说，管理实践当局的逻辑是：雇员对现行的薪酬制度的满意程度较高的话，其理所应当地从工作中找到乐趣(比如工作满意度)和对所在单位有更高的认同(比如情感承诺)，自然地，这些雇员在日常工作中就会更加认真和对工作尽责。这是理论上的一般逻辑，基于徐汇区政府雇员的实际研究情况如何呢？为了研究薪酬满意度的作用机制，我们有必要在考虑政府雇员工作满意度和对对所服务的公共部门的情感承诺基础上，采用垂直回归分析技术(Hierarchical Regression Technique)来对这一问题深入分析。表 5 是主要变量的描述性统计分析结果。

表 6 是分别以政府雇员的工作满意度和对所服务的公

共部门的情感承诺为因变量,以薪酬总体满意度为自变量的垂直回归分析的结果。

从表6中我们可以看出政府雇员的薪酬满意度对政府雇员的工作满意度有显著的正向贡献($B=0.801, p=0.001$),而且我们还发现薪酬满意度对政府雇员的情感承诺具有高度的预测效果($B=0.847, p=0.000$)。

表5 主要变量的描述性统计分析结果(平均值、标准差和相关系数)

变量	平均值	标准差	性别	年龄	教育背景 1	教育背景 2	任职时间	薪酬满意度	工作满意度
性别	0.490	0.502							
年龄	26.814	5.451	0.005						
教育背景 1	0.098	0.299	0.336**	0.036					
教育背景 2	0.206	0.406	-0.111	0.420**	-0.168				
任职时间	4.529	5.568	0.087	0.889**	0.230*	0.231*			
薪酬满意度	3.116	1.019	0.285**	-0.657**	0.313**	-0.409**	-0.569**		
工作满意度	3.234	0.8210	0.224*	-0.618**	0.269**	-0.487**	-0.532**	0.878**	
情感承诺	3.324	0.844	0.171	-0.580**	0.233*	-0.370**	-0.516**	0.910**	0.896**

说明: ** $p<0.01$; * $p<0.05$ 。

表6 垂直回归分析结果($N=102$)

变量	工作满意度		情感承诺	
	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2
性别 ¹⁰¹ **	0.133*	-0.024		0.097
年龄 ³	-0.319**	0.054		-0.416**
教育背景 1	0.252***	0.026		0.223**
教育背景 2	-0.244***	-0.156***		-0.120
任职时间	-0.244*	-0.093		-0.152
薪酬满意度		0.801***		
R^2	0.532***	0.793***	0.427***	0.841***
ΔR^2	0.532***	0.261***	0.427***	0.413***
F 检验	21.798***	60.563***	14.327***	83.439***

说明:(1)性别:1—女,0—男;(2)教育背景:教育背景 1—大专,0—本科,教育背景 2—研究生;(3)*** $p<0.001$; ** $p<0.01$; * $p<0.1$;(4)这里的回归系数都是标准回归系数。

5 讨论与结论

薪酬制度是当前组织管理中的一种重要激励手段,薪酬制度的有效性很大程度上需要通过被激励对象的自我感知来体现的,其中薪酬满意度就是其中常用的一种评估薪酬制度效果的重要参考变量^[10,19,3]。薪酬满意度评价是当前管理实践与管理研究领域中的一个热点问题^[8]。虽然对传统的公共部门的员工激励而言,有研究认为更应从公共服务动机等内在激励机制来思考^[2]但这并不能保证公共部门员工对薪酬制度保障的需求。其实导致当前在北美一些国家和地区公共部门人才出现危机的一个重要原因就是公共部门的薪酬制度缺乏激励性^[22]。因此很有必要讨论公共部门员工的薪酬满意度情况。特别地,在我国的一些经济相对发达地区,引用政府雇员机制的大背景下,更应该思考这些“特殊身份”的公共部门员工的激励问题。之所以所这些人员特殊,一方面是因为他们不具备典型的公务员特征,而是按人才市场机制进行择业,或者说他们属于“职业公务员”。因此更应该关注如何通过薪酬这个杠杆来激发他们,这也正是本研究的一个重要出发点和目的。

基于对上海市徐汇区政府雇员的详细了解和现场调研,我们对薪酬满意度问卷(PSQ)进行了结构探索。进一步,我们还分析了政府雇员的人口统计特征变量(性别、年龄、教育背景和任职时间)对总体薪酬满意度评估上的差异。我们发现,一般而言,男性政府雇员比女性政府雇员对当前的薪酬制度评价更倾向于不满意。我们认为这一点比较与实际情

况比较符合,因为一般而言,男性的成就动机更强,因此对薪酬满意度的追求方面要比女性更强烈一些,因此薪酬满意度的评估一般比较低;而且我们还发现,受教育程度低的政府雇员要比受教育程度高的政府雇员更加倾向于表现出对当前薪酬制度的满意。这一发现也比较容易理解,因为相对而言,在当今的劳动力市场上,受教育程度已经是求职者劳动力市场上的一个重要竞争信号,而且一般而言,同等条件下,受教育程度低的人更缺乏竞争力,因此一旦找到一份相对稳定的工作时往往会更加珍惜这份工作,自然对工作的态度更加积极。

紧接着,我们还对薪酬满意度的作用机制进行了研究。通过实证研究,我们发现政府雇员的薪酬满意度显著地影响着政府雇员的工作满意度感觉以及影响政府雇员对所服务的公共部门的情感承诺和认同。这一点也容易理解,物质基础决定上层建筑。当政府雇员的薪酬得到满意后,即物质基础得到满意后,员工才会产生积极的情感承诺(即精神得到释放)。而薪酬虽然不是工作的全部,但却是影响工作态度的一个重要变量,也是评价个人社会成就的一个重要指标,因此薪酬满意度是工作满意度的一个重要方面^[5]。

这些发现将对我们的管理实践和研究具有很强的借鉴意义和贡献性。具体来说,从管理实践角度而言,服务型公共部门和效能型公共部门的建设是全面建设和谐社会和推动社会全面前进的重要基础和保障。而公共部门的人力资源则是这一目标的根本,因此公共部门不断地加大吸引外脑的力度,从根本上为建设服务型 and 效能型公共部门提供人才

保障。政府雇员制度就是当前中国公共部门的一种新的公共部门人才制度,是提高公共部门办事效率和办事专业化和质量的重要尝试。

而对这类特殊的公共部门员工的激励与管理应该考虑到他们对薪酬激励的需求。我们基于上海市徐汇区的现场研究为这一问题提供了一个实证视角和工作方向,比如针对不同教育背景、不同性别以及不同任职时间的政府雇员,由于他们对现行薪酬满意度的评价存在着显著差异,因此这一研究启发我们在引入新的薪酬制度时应特别考虑到政府雇员的人口统计特征变量可能带来的薪酬保障制度上的需求差异。同时,我们的实证研究也发现,政府雇员的薪酬满意度评价直接影响到他们在日常工作中的行为,比如影响到他们的工作满意度和对所服务的公共部门的认同和依恋程度等。这一研究也启发着我们公共管理职能部门应该考虑到政府雇员的薪酬满意度需求,其实从根本上也讲也就是激发政府雇员更好地为所在公共部门提供服务。

我们的研究也具有一定的管理研究价值。首先,我们引入国际上关于薪酬满意度的评价机制进入到中国背景下来进行检验,为相关领域的学术研究拓展了研究范围。其次,我们还将薪酬满意度尝试引入到政府雇员这样一个特殊群体,丰富了学术界关于薪酬满意度的研究视角。同时,我们基于上海市徐汇区政府雇员的实证研究一致性地支持了最近国内学者关于薪酬满意度的结构研究结论,即虽然在国外的研究都发现薪酬满意度评价更适合从一个多维度角度来评估(包括香港学者发现关于薪酬满意度的评价更适合从一个两维度视角来评估),但基于中国大陆背景下的研究却发现更适合将薪酬满意度作为一个单一维度来进行测量。而且我们的实证研究还对薪酬满意度的作用机制进行了深入研究,进一步拓展和丰富了组织行为学领域与人力资源管理领域相关问题的研究。

6 参考文献

- 1 Ash, R. A., Bretz, R. D., Jr., & Dreher, G. F. Measurement and dimensionality of compensation satisfaction in law enforcement (CAHRS Working Paper # 90-11). Ithac NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies, 1990
- 2 Williams, M. L., McDaniel, M. A., Ford, L. R. Understanding multiple dimensions of compensation satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 2007, 21(3): 429-459
- 3 Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel Psychology*, 2005, 58: 613-640
- 4 Weiss, D., Dawis, R., England, G., Lofquist, L. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation, vol. 22. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, 1967
- 5 Roznowski, M. An examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items. *Journal of Applied Psychology*, 1989, 74: 805-814
- 6 Heneman, H. G., & Schwab, D. P. Pay satisfaction: its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 1985, 20: 129-141
- 7 Law, S. S. K. A validity study of the pay satisfaction questionnaire in Hong Kong. *The Journal of Social Psychology*, 1998, 138(1): 124-125
- 8 Liu, B. C., Tang, N. Y., & Zhu, X. M. A validity study of the pay satisfaction questionnaire in the Mainland of China. XXIX International Congress of Psychology, Berlin, Germany, 2008
- 9 Heneman, R. L., Greenberger, D. B., & Strasser, S. The relationship between pay-for-performance perceptions and pay satisfaction. *Personnel Psychology*, 1998, 41: 745-759
- 10 De Gieter, S., de Cooman, R., Caers, R., Du Bis, C. Jegers, M. Dimensionality of the pay satisfaction questionnaire: a validation study in Belgium. *Psychological Reports*, 2006, 98(3): 640-650
- 11 Judge, T. A., & Welbourne, T. M. A confirmatory investigation of the dimensionality of the pay satisfaction questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 1994, 70: 461-466
- 12 DeConinck, J. B., Stilwell, C. D., & Brock, B. A. A Construct Validity Analysis of Scores on Measures of Distributive Justice and Pay Satisfaction. *Educational and Psychological Measurement*, 1996, 56(6): 1026-36.
- 13 Law, K. S., & Wong, C. S. Relative importance of referents on pay satisfaction: a review and test of a new policy-capturing approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1998, 71: 47-60
- 14 <http://news.enorth.com.cn/system/2004/08/02/000833829.shtml>
- 15 Tsui, A. S., Egan, T. D. Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 1992, 37(4): 549
- 16 Bono, J. E., & Judge, T. A. Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(5): 554-571
- 17 Meyer, J. R., & Allen, N. J. Commitment in the workplace. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997
- 18 Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. Applied multiple regression / correlation analysis for the behavioral sciences. 3rd. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003
- 19 Fong, S. C. L., and Shafeer, M. A. The dimensionality and determinants of pay satisfaction: a cross-cultural investigation of a group incentive plan. *International Journal of Human Resource Management*, 2003, 14(4): 559-580
- 20 Perry, J. L. Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1996, 6(1): 5-22
- 21 Crewson, P. E. Public-service motivation: building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1997, 7(4): 499-518
- 22 Soni, V. From crisis to opportunity: human resource challenges for the public sector in the twenty-first century. *Review of Policy Research*, 2004, 21(2): 157-178

(下转第 706 页)

识水平高、认知能力强,适当增加了认知性的团体活动。

4.2 团体咨询中的认知学习是教师情绪改变的关键

由主观评价结果可知,团体游戏激发了教师参加团体心理咨询的兴趣,自我探索引发了教师的感受与思考,认知学习促进了教师情绪状况的改变。可见,对于知识水平高,认知能力强的教师群体,团体游戏、自我探索基础上的认知学习是促发教师情绪状况改变的有效手段。

4.3 对照组发生变化的原因

表4结果表明,对照组情绪稳定性的前后测得分差异显著、对照组敏感性人格维度的前后测得分差异临界显著。这是为什么呢?笔者认为可能有两种原因:一、本研究是河北师范大学——武安市教育局横向合作课题的一个子课题,其他子课题组曾做过针对全市教师的心理健康讲座,可能会涉及到情绪方面的内容,即使讲座没有情绪方面的内容,一个人整体心理健康水平提高了,情绪状况也会随之发生一些变化;二、本研究的对照组是通过性别、年龄、所在单位、所教学科四个方面的匹配产生的,所以对对照组的教师和实验组的教师往往是一个办公室的,虽然团体规则要求不要和未参加团

体咨询的同事交流,但完全杜绝实验组和对照组的交流难度很大。这两个原因都是干预研究中经常出现但又难以避免的干扰因素,正因为如此干预研究的结果往往有差异,所以本研究的结果还需要进一步的研究来反复验证。

5 结论

- 5.1 团体心理咨询对教师情绪干预有效
- 5.2 团体咨询中的认知学习是教师情绪改变的关键

6 参考文献

1 樊富珉.团体心理咨询.北京:高等教育出版社,2005.4—5
2 樊富珉.团体心理咨询.北京:高等教育出版社,2005. 294—295
3 戴忠恒,祝蓓里主修,13 所院校协作.卡氏十六种人格因素量表.上海:华东师范大学,1988
4 邹小春.社会纪律派之班级经营.硕士学位论文.台南:国立台南大学,2004,15—17
5 林孟平.小组辅导与心理治疗.上海:上海教育出版社,2005;37—38

An Experimental Reaseach on Improving Teachers’ Emotion by Group Counselling

Shi Guoxing, Guo Shikui, Wei Ruili, Lin Nailei
(College of Education, Hebei Normal University, Shijiazhuang, 050091)

Abstract:This reaseach verified; that group counseling had an important effect on solving emotional problems and improving the emotional state. Twenty-six teachers from different elementary school in Wu'an City, Hebei Province. were divided into the before-after-design group and control group. The experimental group participated in a workshop consisting of 8 meetings. In the before-after test, four factors of the 16 PF Questionnaire, namely, C, I, O, Q⁴, were selected for the indexes of emotion. The result were that 1. About the 16PF Questionnaire between the experimental group and the control group, there was signifcant difference in I, Q⁴, and there was signifcant critical difference in O. The result of the before-test and after-test was signifcant, different in C, I, O, Q⁴. 2. About the result of subjective assessment, the subjects were interested in group games, self-exploration activities, and gained the most from the cognitive games. The conclusion 1. The intervention of group counseling has some effect on teachers' emotion. 2 The key to improving teachers' emotion is cognitive study.
Key word: teacher, emotion, group counseling

(上接第 721 页)

Pay Satisfaction Measurement and Its Instrumentality to Employees’ Attitudes: An Empirical Study of Government Employees in China

Liu Bangcheng¹, Wang Hui², Yang Wensheng³

(¹ Department of Public Administration, School of International and Public Affairs, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai, 200030)
(² Bureau of Personnel, Xuhui District, Shanghai, 200030)(³ School of Economics and Management, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai, 200052)

Abstract The *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) developed by Heneman and Schwab (1985) is currently a popular tool for pay satisfaction measurement. Unfortunately, the structure of PSQ has been controversial for more than 20 years over its dimensions which can range from 2 to 5. Moreover, most of the studies have been made in the West and very few in the Chinese context. The study tested the structure of PSQ in China. Based on the government employees in China, the result found the pay satisfaction questionnaire was of a unique dimensional construct. The research also discussed the functional mechanism of pay satisfaction.
Key Words: Pay Satisfaction, Pay satisfaction Questionnaire, Job Satisfaction, Government Employee

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net