

绩效工资的非线性影响效应及其结构优化

——基于前景理论的视角

马君¹, Van Dijk Dina²

(1.上海大学管理学院,上海 200444;2.Health Science & School of Management,
Ben-Gurion University of the Negev,Beer-Sheva 84105,Israel)

摘要:绩效工资在实践中表现出的不适和错位引发人们对传统理性分析范式的反思。文章将员工心理计量过程纳入研究视野,运用前景理论修正并推演出不同心理框架交织下绩效工资的作用机制,运用曲线拟合检验其非线性影响效应,并在此基础上对绩效工资的结构优化进行系统仿真。研究表明,绩效工资对防御型任务有正向影响,但受心理计量折扣的影响增量递减;对促进型任务有“S形”非线性影响,当比例控制在30%左右时有助于抑制对伦理动机和成就动机的挤出效应,提高激励效果。

关键词:绩效工资;挤出效应;结构优化;前景理论

中图分类号:F046.4;F279.21 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2013)04-0111-12

一、引言

绩效工资制度广泛应用在各类工商组织中。一般认为,绩效工资(pay for performance)提供了一个风险双边绑定机制,通过把员工收入与个人或组织绩效绑定,使经营风险部分地转嫁给员工。这不仅可以降低企业相对薪酬总成本,还可以通过激励(incentive)和分选(sorting)两种效应优化企业人力资源结构(Gerhart 和 Milkovich,1992)。提高绩效工资制度的有效性,关键在于提高员工或部门绩效评价的准确性,因而,一直以来绩效工资理论研究和实践操作的关注点聚焦在如何创建一个如 Thorndike(1949)所谓的有效、关联、实用和无偏的绩效评价体系上。

但在长期实践中,始终困惑管理层的是绩效工资的激励效应与组织期望结果之间并非简单的“投桃报李”式的线性关系,甚至可能为“种瓜得豆”式的非对称关系。在充斥货币补偿的组织氛围下,员工奉献意识匮乏和战略责任

收稿日期:2012-09-03

基金项目:教育部人文社会科学研究资助项目(09YJA630091,10YJC630178)

作者简介:马君(1971—),男,安徽淮北人,上海大学管理学院副教授,博士;

Van Dijk Dina(1966—),女,以色列人,Ben-Gurion University of the Negev 讲师,博士。

缺失是普遍的现象,特别是在刚性绩效指标无法涵盖的激励盲区,员工鲜有表现出亲组织的社会行为。目前,很多企业已经意识到这一问题的潜在影响,希望通过强化绩效评价的有效性来提高绩效工资激励效果,但结果犹若饮鸩止渴,不仅没能平抑上述问题,反而助长了组织商业戾气,成为人力资源管理亟待破解的“戈尔迪之结”(the Gordian knot)。

因此,提高绩效工资制度的有效性必须从战略高度列入组织的重要议事日程。本文的目的在于:在文献分析的基础上运用前景理论(prospect theory)推演出不同任务情境下绩效工资的影响效应;通过曲线拟合刻画并揭示绩效工资非线性效应发生的边界条件和作用机理,进而研究能否通过收入结构调整来提高绩效工资激励效果。

二、绩效工资激励效应的逻辑基础与研究进展

(一)显示偏好不确定与绩效工资激励的逻辑悖论

Hurwicz(1973)的显示偏好不确定原理认为,在参与约束下不存在一个分散化的决策机制在实现资源配置帕累托最优的同时,还能使人们有动力显示自己的真实信息,因而企业需要一个既能鼓励员工说真话办实事,又能有效转嫁风险的特定机制,由此绩效工资激励制度孕育而生。

随后,代理理论全面阐释了绩效工资的激励和杠杆效应。以 Lazear(1990)为代表的新人事经济学(NEP)进一步研究了绩效工资的激励对象,指出当员工拥有较大自由裁量权且难以监督时应优先实行绩效工资制度,以激励那些行为难以观测和成果出现时间难以估计的员工(Lazear, 1990; Fernie 和 Metcalf, 1999)。Gomez-Mejia 和 Balkin(1992)提供的经验证据表明,管理者要想阻止知识员工运用独特知识诀窍和非程式化地位产生的逆向行为,采取直接的干预措施将产生高额的监督成本,管理者处理信息不对称和目标冲突最有效的方法是基于成果的管理。

但是经典绩效激励理论存在一个内生的逻辑悖论。根据 Lakatos(1972)的科学研究纲领论(MSRP),^①上述分析的理论硬核是真实显示偏好不确定原理,即组织的有限理性决定其没有足够的能力估计员工真实偏好,因此选择“绩效”作为员工真实努力的预测因子,并通过绩效激励来替代监督,让员工有动力显示自己的真实努力信息。环绕在硬核周围的保护带(即辅助性假设)使组织有足够的能力完美估计员工绩效。科学研究纲领论认为,如果保护带本身是脆弱的,经不起实践的检验,那么硬核将失去依托,该研究纲领将会退化。事实上员工的工作类型不同,生产过程中的成本、收益在时间、空间、主体上也不完全对应,组织不可能穷尽所有与工作价值相关的绩效行为,想完美估计或准确界定员工绩效的难度不亚于让员工主动显示真实信息。因此,环绕在经典理论硬核周围的保护带(即员工绩效是可以精确评价的)脆弱不堪,从根本

上动摇了上述分析的内在逻辑基础。

如图 1 所示,如果产出水平能够精确测量,则高努力产出与低努力产出的正态分布重叠部分少(粗线部分),组织很容易识别某一产出水平下 X 员工是否采取了高努力行为,此时绩效工资的激励效应显著。但如果产出结果可精确测量的概率低,高努力产出分布与低努力产出分布重叠部分扩大(细线部分),这种情形下就难以识别出某一特定结果是由何种努力行为产生,此时绩效激励效果不佳(Marsden 等,2002)。

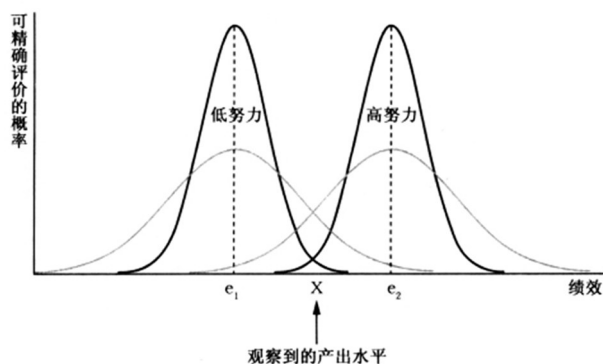


图 1 两种努力水平下的员工绩效正态分布

(二)绩效工资激励的超经济视角及其挤出效应

绩效工资激励效果的非对称性及其内生逻辑缺陷引发了学者对传统激励理论基本要义的审视和反思。行为激励学派指出,传统理论在其演绎过程中对有限理性的诠释和技术处理始终没有走出“理性主义误区”(黄再胜,2008),对组织情境下人际因素对代理行为的影响着墨甚少。该学派超越经济分析视角,试图引入社会分析方法以弥补传统分析的不足。

挤出效应理论(crowding-out effect)认为,绩效工资导致个体认知偏转,强化外在动机并弱化内在动机,产生高额的“显性激励的隐性激励成本”,以补偿内在动机损失。Deci 和 Ryan(1985)提出的认知评价理论把绩效工资的挤出效应归因于其内部包含的控制信息。当组织要求个体必须以某种特定的方式、在特定的时间从事特定的任务,报酬便被视作一种控制。报酬包含信息的控制程度越高,内在激励就越可能受损。

部分学者引入前景理论探讨了绩效工资的风险转嫁属性。前景理论强调,个体对损失的心理感受要强于相同收益。具体而言,受任务框架的影响,个体会选取参照点并透过心理模拟对相同经济后果赋予收益或损失的不同语义表征,从而产生不同的心理框架。受损失厌恶心理的影响,个体在收益框架下会表现出风险厌恶,趋向采取保守行为;在损失框架下则表现出风险偏好,趋向采取主动行为(Kahneman 和 Tversky, 1979)。Merriman 和 Deckop (2007)研究发现,当绩效工资被感知为损失时,员工会展示更高的工作绩效;反之,当绩效工资被感知为收益时,员工的工作动机会被削弱,工作绩效降低。

结合 Van Dijk 和 Avraham(2011)对任务类型的分类以及 Hollensbe 和 Guthrie(2000)对不同绩效评价模式下员工心理框架类型的分析,绩效工资影

响效应的传导机制如图 2 所示。

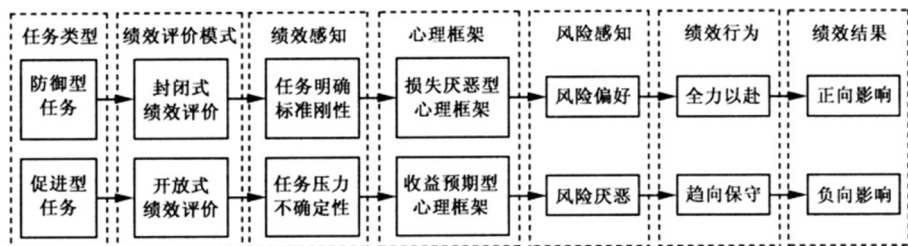


图 2 绩效工资对不同任务框架的影响效应

防御型任务(prevention-focused tasks,如操作机器、质检等)强调细节和规则,对应封闭式绩效评价模式。也就是说,通过规定绝对的绩效标准作为激励的基础,促使员工特定工作行为格式化。员工对任务内容以及自身能否完成任务的感知较为明确。完不成任务即意味着损失,此时心理框架为损失厌恶型,触发员工对风险性收入的偏好。这种心理框架投射到工作行为中有助于激发员工全力以赴地投入到工作,从而对绩效产生正向影响。

促进型任务(promotion-focused tasks,如开发新产品、规划等)强调创新、冒险和热情的工作风格,对应开放式绩效评价模式。与封闭式评价相比,开放式评价只规定行为底线,没有统一标准,这会使个体产生较高的任务压力和绩效不确定性感知,从而心理框架为收益预期型,引发风险厌恶倾向。这种心理框架投射到工作行为中会诱导个体趋向保守,追求短平快而非风险性但有长远价值的任务,从而对员工绩效产生负向影响。

(三)简要评述

以上研究表明,绩效并非如传统理论所隐含的假设那样能够完美估计,因而绩效工资可能存在非线性影响效应。行为激励理论引入社会分析方法,考察了绩效工资对内在动机的挤出效应,但并没有揭示其边界条件和传导机制。尽管部分学者运用前景理论对不同任务框架下绩效工资影响效应的传导机制进行了细致刻画,但是还存在如下问题:

首先,理论缺乏整合性。尽管对防御型任务下绩效工资影响效应的理论分析与经验事实基本相符,但是对促进型任务的分析存在一定的理论漏洞与错位。一方面,忽略了在心理框架形成过程中个体的初始动机需求对心理框架的影响;另一方面,忽视了个体在不同激励强度下对利害关系的权衡是不均衡的,同一任务下不同心理框架可能会交织在一起。

其次,理论分析缺乏来自工作场的经验数据支持。尽管相关实证研究提供了部分经验支持,但是一方面,实验研究以学生为样本存在“以偏概全”的原子谬误(atomistic fallacy);另一方面,研究不够深入,仅做了简单的线性关系拟合(如 Kuhn 和 Yockey,2003;贺伟和龙立荣,2011)。

三、绩效工资的非线性激励效应框架构建与检验

(一)研究框架和假设

基于以上分析,本文尝试整合 Fromm(1968)的需求理论,修正对促进型任务心理框架形成机制的分析。

寻根需求(rootedness),即共同体身份认同需求,旨在说明个体天然具有伦理动机,试图通过对组织规范的遵从获得组织认同。个体的理性选择是把事情做好,但不会轻易采取冒险行为使无偿投入白费。因此,在寻根需求驱动下员工的心理框架是收益型的,引入绩效工资激励使这种非物质关系转化为物质利益关系,干扰了员工通过敬业行为传递伦理动机的需求,强化了收益型心理框架效应——“见好就收,适可而止”,主动采取回避风险策略,从而抑制了员工首创性和亲组织社会行为,降低了工作绩效。这是绩效工资对伦理动机的挤出效应。

身份需求(sense of identity),即价值认同需求,说明个体的身份与价值往往通过收入的分选效应来体现。也就是说,高收入是个体人力资本独特性的表征。尽管任务情境是模糊的,在身份需求的驱动下个体会努力回避对自己能力不足的负面评价,从而启动损失厌恶型心理框架。绩效工资激励模式恰好契合这种心理框架,引导员工采取积极的行为,致力于展示较高的工作绩效,从而获取更多的报酬,抬高身价。这是绩效工资的激励效应。

最高层面的需求是超越需求(transcendence),即自我实现需求,旨在说明个体超越自我被动状态,自主开展工作。绩效工资激励强度越高,则包含的控制信息越强,当超越需求或自我创造愿望得不到实现时,个体不得不在“二鸟在林”还是“一鸟在手”之间做出取舍,理性的选择是“见好就收,落袋为安”,因而形成收益预期型心理框架,导致员工行为趋向保守,降低工作绩效。这是绩效工资对成就动机的挤出效应。

基于以上分析,本文对促进型任务的框架效应和绩效工资的影响机制修正如图 3 所示。根据前景理论,员工对收益和损失的主观感知具有敏感性递减规律,表现出损失部分的凸函数特征和收益部分的凹函数特征。简言之,员工对绩效工资因激励效应增加的效用,或者因挤出效应降低的效用会产生一

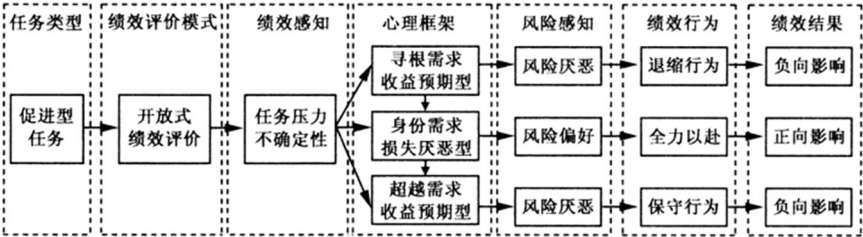


图 3 绩效工资对促进型任务的非线性影响机制

定的心理计量折扣,据此本文提出并验证如下两个假设。

假设 1:绩效工资对处于防御型任务的员工有正向影响,但增量递减。

假设 2:绩效工资对处于促进型任务的员工有“S 形”影响,即激励效应先抑后扬再抑。

(二)研究方法

1.模型设定和检验方法

为了检验上述假设,本文建立如下模型:

$$y = \beta_0 + \beta_{1i}c + \beta_2x + \beta_3x^2 + \beta_4x^3 + \beta_{5i}z_1 + \beta_{6i}z_1x + \beta_{7i}z_1x^2 + \beta_{8i}z_1x^3 + \epsilon$$

其中, $i=1,2$; z_1 为防御型任务, z_2 为促进型任务; x 为绩效工资; y 为工作绩效; c 为控制变量; β 为待估参数; ϵ 为随机干扰项。

检验方法为调节三次曲线回归法(moderated cubic regression)。

2.变量测量和数据来源

工作绩效的测量采用 Welbourne(1998)开发的角色绩效量表,从工作任务、职业生涯、创造性、团队协作和组织义务五个角度评估员工绩效;绩效工资的测量采用 Deckop(1999)开发的绩效工资强度感知量表,主要考虑员工感知到的报酬与绩效之间的联系比用组织中设置的真实联系更能反映其现实情况(Lawler,1980);对于任务类型,借鉴 Van Dijk(2011)开发的量表,并进行修订。

数据收集主要采取现场问卷填写方式,共在上海、浙江等地发放问卷 1 000 余份,缺失值处理采用整列删除方法,最后得到有效问卷 587 份,样本涉及多个企业类型以及不同层面的员工。

3.数据有效性评估

表 1 显示了主要变量的描述性统计以及相关关系。为了保证数据结构的有效性,我们评估了变量的信度和效度(包括区分效度和收敛效度)。

表 1 主要变量的描述性统计、信度及相关系数

变量	均值	标准差	信度	1	2	3	4
1.促进型任务	3.328	0.890	0.788	(0.913)			
2.防御型任务	4.102	0.761	0.880	-0.230 **	(0.805)		
3.绩效工资	3.231	0.918	0.807	0.102	0.280 **	(0.744)	
4.工作绩效	3.049	1.115	0.912	-0.025	-0.227 **	-0.024	(0.791)

注:* 和 ** 分别表示 $p < 0.05$ 和 $p < 0.01$ 。

结果显示,每个变量的信度系数(克伦巴赫 α 值)均超过了 0.7,表明变量具有良好的信度。随后我们运用 Dyer 等(2005)建议的五步法,分别评估了单因子模型(所有变量归属同一潜变量)、二因子模型(所有自变量归属同一潜变量)以及三因子模型(任务类型、绩效工资和工作绩效)。结果显示(见表 2),三因子模型的主要拟合指标明显优于其他模型,表明变量间具有良好的区分效度,也说明共同方法偏差(CMV)对结果不会产生较大影响。同时,各变量平均萃取变异量(AVE)的平方根值(表 1 括号内)均满足了大于其所在行与列相关系数的绝对值,表明数据结构具有良好的聚合效度。

表 2 因子模型整体适配度摘要表

模型	χ^2	χ^2 / df	RMSEA	CFI	RMR	PNFI
单因子模型	178.963***	5.372	0.103	0.809	0.092	0.437
二因子模型	157.841***	3.354	0.092	0.889	0.128	0.612
三因子模型	220.124	2.560	0.055	0.931	0.037	0.731

注：*** 表示 $p < 0.001$ 。

(三)实证结果

在控制人口统计变量对结果的干扰以及评估模型的多重共线性和残差自相关的影响后,模型的整体拟合效果和回归结果见表 3。模型 R^2 和 ΔR^2 以及 F 值的显著性水平表明,各个回归模型的总体效果比较理想。

表 3 绩效工资影响效应的调节三次曲线回归结果摘要表

	模型 1		模型 2		模型 3	
	系数	P 值	系数	P 值	系数	P 值
截距项	2.940***	0.000	2.740***	0.000	3.078***	0.000
性别	-0.183 ⁺	0.093	-0.175	0.110	-0.126	0.265
年龄	-0.016	0.688	0.002	0.955	-0.024	0.557
在职年限	-0.087	0.174	-0.173 ⁺	0.027	-0.071	0.288
防御型任务	0.067 [*]	0.034	0.067 [*]	0.034	0.072 [*]	0.026
促进型任务	0.221 [*]	0.017	-0.135	0.513	0.185 ⁺	0.084
绩效工资	-0.129 ⁺	0.060	-0.016	0.814	-0.109	0.102
绩效工资平方	0.098 ⁺	0.062	0.106 [*]	0.046	0.099 ⁺	0.081
绩效工资立方	-0.045	0.541	-0.032	0.664	-0.031	0.668
绩效工资×防御型任务			0.434 [*]	0.041		
绩效工资平方×防御型任务			-0.141 ⁺	0.053		
绩效工资立方×防御型任务			0.047	0.503		
绩效工资×促进型任务					-0.143 [*]	0.034
绩效工资平方×促进型任务					0.237**	0.007
绩效工资立方×促进型任务					-0.144 [*]	0.032
R^2	0.73		0.85		0.81	
ΔR^2	0.73**		0.12**		0.08***	
F	2.932**		2.496**		2.959***	

注：⁺、^{*}、^{**} 和 ^{***} 分别表示 $p < 0.10$ 、 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 和 $p < 0.001$ (双尾检验)。

在加入防御型任务与绩效工资的交互项后,模型 2 对工作绩效的方差解释力比模型 1 显著增加了 12%($F = 2.496$, $p < 0.01$)。其中,绩效工资与防御型任务的交互项显著为正($\beta = 0.434$, $p < 0.05$),绩效工资平方项与防御型任务的交互项弱显著为负($\beta = -0.141$, $p < 0.1$),绩效工资立方项与防御型任务的交互项不显著,表明处于防御型任务类型时绩效工资对员工工作绩效有正向的激励效应,但增量递减。

在加入促进型任务与绩效工资的交互项后,模型 3 对结果的解释力比模型 1 显著增加了 8%($F = 2.959$, $p < 0.001$)。绩效工资与促进型任务的交互项显著为负($\beta = -0.143$, $p < 0.05$),绩效工资平方项与促进型任务的交互项显著为正($\beta = 0.237$, $p < 0.01$),绩效工资立方项与促进型任务的交互项显著为负($\beta = -0.144$, $p < 0.05$),表明这种影响是“S 形”的。

交互效应图显示(见图 4),在截距项的作用下绩效工资对从事防御型任

务员工有正向影响,但增量递减,假设 1 得到验证。而绩效工资对从事促进型任务员工有着典型的“S 形”影响——先抑后扬再抑,假设 2 也获得支持。

上述结果表明,绩效工资模式在防御型任务领域有着良好的应用,但对促进型任务的影响是非线性的,需区分为三个阶段分析,如图 5 所示。

第一阶段,对员工的伦理动机产生挤出效应。这印证了本文的分析,在风险性任务面前,员工天然具有敢于担当的伦理动机,一旦把这种非物质关系转化为物质激励关系,则会诱发员工产生收益型心理框架,降低工作绩效。第二阶段,在激励效应和分选效应的双重作用下,绩效工资对促进型任务有着正向影响。第三阶段,绩效工资感知强度超过一定阈值后,员工不得不在确定性收益与风险性收益之间做出权衡,从而再次启动收益型框架,做出“二鸟在林不如一鸟在手”的选择,对员工成就动机产生挤出效应。

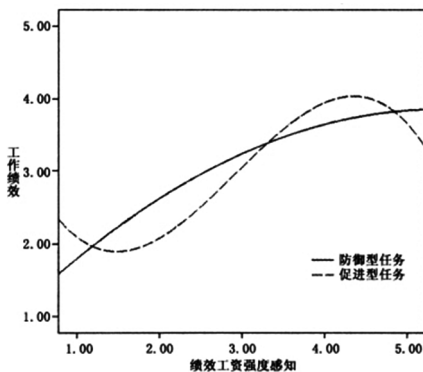


图 4 不同任务框架下绩效工资的激励与挤出效应

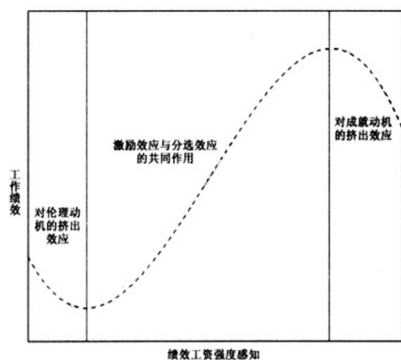


图 5 促进型任务框架下绩效工资影响效应的作用机理

四、促进型任务领域绩效工资的结构优化

从实证结果看,绩效工资感知强度对促进型任务的影响是非线性的,因此我们可以通过结构调整作为一种替代性手段来提高绩效工资的激励效应,抑制其挤出效应。为此,在相关研究成果的基础上,本文试图通过系统仿真探讨绩效工资在收入结构中的合理配置。仿真模型如下:^②

$$\pi^* = \frac{\|\lambda\|^2}{2} \cos^2 \theta - \frac{2r^2}{\|\lambda\|^2 (1 - \cos^2 \theta)} + 2r$$

上述模型说明,促进型任务员工对组织的贡献(π^*)取决于三个关键变量:岗位价值属性($\|\lambda\|$)、绩效评价结果($\cos^2 \theta$),以及员工与组织间的互惠心理契约(r),它是员工通过敬业行为传递伦理动机的动力基础。

在收入的结构化设计中,固定工资取决于岗位价值属性($\|\lambda\|$),绩效工

资取决于绩效评价结果($\cos^2\theta$)。假定 $\|\lambda\| + \cos^2\theta = 1$, 仿真分别选取贴现率 $r=1$ 、 $r=0.5$ 和 $r=0$ 三种情形, 模拟不同心理契约水平下绩效工资的影响效应; 每一种情形又分别模拟五种组合, 即固定工资与绩效工资的比例 ($\|\lambda\|/\cos^2\theta$) 分别为 3/7、4/6、5/5、6/4 和 7/3。Matlab 软件仿真结果如图 6 所示。

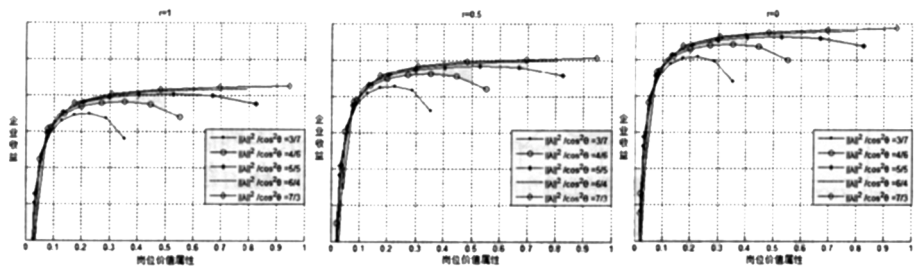


图 6 不同贴现率、不同结构下绩效工资的影响效应仿真

从横向看, 同一结构下随着贴现率水平($1 \rightarrow 0$)降低, 员工对企业的贡献增加。这印证了法与经济学家 Posner(2000)的观点, 即在组织和员工之间建立互惠持久的心理契约有助于提高绩效工资的激励效果。

从纵向看, 同一贴现率水平下随着绩效工资比重增加($3/10 \rightarrow 7/10$), 绩效工资的“双刃剑”效应开始显现, 达到某一临界点后产生挤出效应, 员工对组织的贡献递减, 且绩效工资比例越高, 挤出效应越显著。反之, 随着固定工资在总体结构中的比重增加, 绩效工资的激励效应增强, 在比重为 70% 左右时激励效应趋向水平, 达到最优。

上述结果表明, 合理分割固定工资与绩效工资的比例至关重要。一方面, 固定工资因其稳定性而会被员工提前感知为已有财富, 产生心理禀赋效应, 从而抵消任务情境不确定对员工心理预期的负面引导; 另一方面, 在此基础上适度增加绩效工资激励, 根据心理账户理论, 风险性收入因其比例较低而会被员工通过心理计量划归为意外之财 (windfall gain) 这类特殊心理账户, 从而对风险性收入损失的主观感知低于其实际价值, 因而在不确定任务情境下有助于员工重启风险偏好和征服欲望, 遏制绩效工资对成就动机的挤出效应。

五、主要结论和启示

本文把员工的心理计量过程纳入研究视野, 主要结论和启示如下:

第一, 绩效工资对防御型任务有正向影响, 但受敏感性递减规律影响, 增量递减。企业可以从绩效评价和组织机制两个环节应对这一影响(见图 7 上半部分)。一是综合运用工业工程和人因工程的方法, 合理界定员工的绩效目标和绩效标准, 消除战略责任缺失和职责重叠, 同时把绩效激励导向关注细

节、遵守规则、警惕和安全的工作风格等关键绩效行为；二是在组织机制层面引入工作丰富化、轮岗、双重职业发展路径(设置技术与管理双重晋升通道)等措施,提高员工的自我发展预期,降低心理折扣因素的影响。

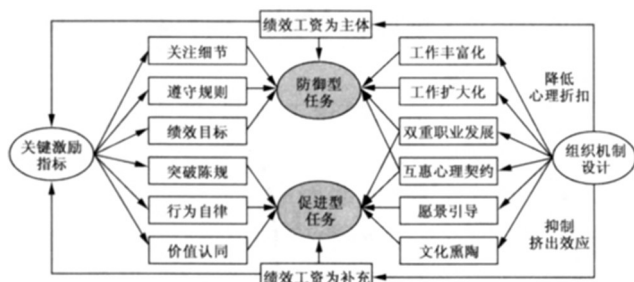


图 7 优化绩效工资激励效果的组织策略

第二,绩效工资对促进型任务的作用受多重心理框架效应影响,呈先抑后扬再抑的状况,合理的绩效工资比例应控制在 30% 左右。绩效工资激励的重点应聚焦在鼓励员工创造性地开展工作

以及自我管理和行为自律上,对于绩效成果的界定应以价值导向为主(见图 7 下半部分)。只有把绩效工资控制在合理比例才有助于抑制 Weibel(2010)所说的“价格效应”,即放大奖励而产生更高的成本,降低了员工对工作意义的感知,变为“精致的利己主义者”。这一结果也说明,与其诉诸巨额成本矫正绩效评价信息扭曲,不如通过薪酬结构调整来提高绩效工资的有效性。

第三,员工的心理计量过程不仅是权衡工作投入与风险贴水的理性算计过程,也受到诸如伦理动机、成就动机等因素的影响。在员工与组织间建立互惠持久的心理契约有助于弥补绩效工资的不足,还能有效抑制固定工资心理禀赋效应带来的“见好就收”心态。企业要实现持续发展,不仅需要激励员工努力工作,更需要员工对组织及其目标价值体系提供包括组织承诺、主人翁意识和成就感等内在心理资源的有力支持。因此,组织要善于创新软性激励手段,通过愿景引导、文化熏陶、自我主导、行为自律,在员工与组织间建立互惠持久的心理契约,促进员工在更高层面创造价值。

注释:

- ①科学哲学主义大师 Lakatos 认为,科学不是以孤立、碎片化状态存在的,而是由一系列理论有机构成的科学研究纲领(MSRP)。科学研究纲领包含硬核(hard core)、保护带(protective belt)和正反启发法(heuristic)三部分,其中硬核部分是理论的基础,不容置疑和调整;保护带即辅助性假设是可质疑、检验和调整部分,以保护硬核免受经验事实的反驳。如果保护带本身是脆弱的,那么理论的大厦将坍塌。
- ②仿真模型构建的理论基础是重复博弈的触发战略,即无限次囚徒困境博弈存在完全不同于一次博弈的子博弈精炼纳什均衡。本文引入贴现率概念来刻画理性个体在即期收益与长期收益、工作投入与风险贴水之间的权衡,从而在满足传统参与约束和激励相容约束的基础上增加一项承诺约束,构建了一个权变的“激励—绩效模型”。限于篇幅,具体推导过程见参考文献[2]。

主要参考文献:

- [1]贺伟,龙立荣.薪酬体系框架与考核方式对个人绩效薪酬选择的影响[J].心理学报, 2011,43(10):1198—1210.
- [2]马君.权变激励与有效绩效评价系统设计研究[J].科研管理,2009,(2):184—192.
- [3]Deci E L,Ryan R M.Intrinsic motivation and self-determination in human behavior[M]. New York:Plenum Publishing Co,1985.
- [4]Fehr E,Falk A.Psychological foundations of incentives[J].European Economic Review, 2002,46(4):687—724.
- [5]Frey B,Oberholzer-Gee F.The cost of price incentives:An empirical analysis of motivation crowding-out[J].American Economic Review,1997,87(4):746—755.
- [6]Gomez-Mejia L,Balkin D.The determinants of faculty pay:An agency theory perspective [J].Academy of Management Journal,1992,35(5):921—955.
- [7]Hollensbe E C,Guthrie J P.Group pay-for-performance plans:The role of spontaneous goal setting[J].Academy of Management Review,2000,25(4):864—872.
- [8]Hurwicz L.The design of mechanisms for resource allocation[J].The American Economic Review,1973,63(2):1—30.
- [9]Kahneman D,Tversky A.Prospect theory:An analysis of decision under risk[J].Econometrica,1979,47(2):263—292.
- [10]Van Dijk D,Kluger A N.Task type as a moderator of positive/negative feedback effects on motivation and performance:A regulatory focus perspective[J].Journal of Organizational Behavior,2011,32(8):1084—1105.
- [11]Welbourne T M,Johnson D E,Erez A.The role-based performance scale:Validity analysis of a theory-based measure[J].Academy of Management Journal,1998,41(5):540—555.

Non-linear Effect and Structural Optimization of Performance-related Pay: A Perspective of Prospect Theory

MA Jun¹, Van Dijk Dina²

- (1. School of Management, Shanghai University, Shanghai 200444, China;
- 2. Health Science & School of Management, Ben-Gurion University
of the Negev, Beer-Sheva 84105, Israel)

Abstract: The discomfort and dislocation of performance-related pay in practice spark the reflection on the traditional paradigm of rational analysis. This paper introduces employees' psychological measurement process into the analytical framework, employs prospect theory to revise and deduce the

function mechanism of performance-related pay under the interaction of different psychological frameworks, tests the non-linear effect of performance-related pay through a method of curve fitting and then makes a systematic simulation of structural optimization of performance-related pay. The results show that performance-related pay has positive effects on the performance of prevention-focused tasks, but the increments diminish owing to the effect of psychometric discount; performance-related pay has an S-shaped nonlinear effect on promotion-focused tasks. The proportion of performance-related pay around 30% contributes to the restriction on the crowding-out effects on ethical and achievement motives and the improvement of incentive effect.

Key words: performance-related pay; crowding-out effect; structural optimization; prospect theory

(责任编辑 金 澜)

(上接第 110 页)

CEO Power, Private Benefits and the Motivation for M&A: Empirical Evidence from Listed Companies in China

ZHANG Qia^{1,2}, YUAN Tian-rong¹

(1. School of Accountancy, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430073, China; 2. Ankang College, Ankang 725000, China)

Abstract: Based on a sample of listed companies with M&A in China between 2002 and 2011, this paper studies the relationship among CEO behavior, private benefits and the motivation for M&A. It indicates that CEO power and private benefits which are the main driving forces of M&A have important effects on the existence, scale and frequency of M&A and CEO with greater managerial power is more likely to drive M&A and obtain higher private benefits. It shows that CEO drives M&A by the power and acquires the private benefits.

Key words: CEO power; private benefit; motivation for M&A

(责任编辑 金 澜)