

近十年来国外企业薪酬管理学术研究状况述评

徐全军¹ 赵卫峰²

(1. 天津社会科学院现代企业研究所,天津 300191;2. 北京化工大学北方学院,北京 100076)

〔摘 要〕 在经济发展模式转变的背景下,中国薪酬理论和实践正发生着变化,需要不断地借鉴国外最新学术研究成果。通过剖析国外著名管理学学术期刊的 59 篇论文发现,国外学术界近十年来不但关注更广泛的薪酬议题,使用更多的理论基础,而且更加注重研究的规范性和数据来源的多元化,但国外企业薪酬管理学术研究在研究对象、研究方法等方面还存在着偏重和不足。认真检视和思考国外研究状况,对于国内学术的发展具有重要的意义。

〔关键词〕 薪酬管理;研究领域;研究问题;理论基础;研究方法
〔中图分类号〕 F244 〔文献标识码〕 A 〔文章编号〕 2095 - 3410(2013)05 - 0034 - 09

一、引言

薪酬是国外学术界的热点话题,相关的文献逐年增多。已有的文献主要研究两个领域的问题:一是薪酬决策理论,主要讨论薪酬决策的依据以及在此基础上的薪酬形式,并对薪酬的产出进行检验;二是薪酬管理理论,主要讨论在各种情景下薪酬制度的构建与实施。对前者的研究主要发生在经济学、心理学领域,对后者的研究主要发生在管理学领域。

本文使用 WILEY 和 EBSCO 两个数据库,对国外四种著名的企业管理学学术杂志《STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL》、《ACADEMY MANAGEMENT REVIEW》、《ACADEMY MANAGEMENT JOURNAL》、《ADMINISTRATION SCIENCE QUARTERLY》,分别使用 COMPENSATION、REWARD、INCENTIVE、PAY、PAYMENT、SALARY、REMUNERATION 等关键词进行检索,得到发表于 2000 年至 2011 年期间的 59 篇与企业薪酬相关的论文,通过分析这些论文,从研究领域、研究问题、理论基础、研究方法等方面,对国外薪酬管理学术研究状况进行述评。

二、研究的领域和问题

国外管理学界对企业薪酬的研究,主要从四个

层面展开:市场层面、企业层面、团队层面、个人层面。

(一)从市场层面对企业薪酬的研究

从市场层面研究企业薪酬,主要讨论国家和地区的政治、经济和社会文化等因素对企业薪酬制度的影响。59 篇论文中,有 5 篇讨论了社会文化和惯例与企业薪酬的关系。其中,歧视问题被广为关注。G. F. DREHER 等人(2000)^[1]使用 758 份调查数据检验了性别和种族对薪酬的影响,发现白人男性雇员的薪酬水平具有明显的优势。同年,SEIDEL 等人^[2]通过分析 3062 个真实的薪酬条约,发现少数种族成员薪酬增加的幅度比其他种族要低,原因是社会关系影响了薪酬条约的制定。A. JOSHI 等人(2006)^[3]通过研究 3970 个销售人员发现,如果在一个团队或上级管理层中有较大比例的有色和异性成员,因种族和性别差异引起的薪酬差异就比较小。

除了歧视,有关研究证明社会制度和惯例对薪酬有重要影响。W. M. GERARD SANDERS 等人(2007)^[4]通过对德国股票选择权薪酬的研究发现,有争议的管理方式被采纳取决于两个方面:一是制度环境成熟程度;二是采纳有争议的管理方式的经

〔作者简介〕徐全军(1966 -),男,山东青岛人,天津社会科学院现代企业研究所副研究员,博士。主要研究方向:企业战略管理、薪酬管理。

历。上世纪 90 年代,在俄罗斯局部地区,非法恶意拖欠工资现象成为一种社会潮流,J. S. EARLE 等人(2010)^[5]对此进行了研究,发现如果在一个地区存在频繁地拖欠工资惯例,会使其他公司也热衷于拖欠工资,并且受害者会更不倾向于反抗。

(二)从企业层面对企业薪酬的研究

把研究视角从市场转向企业内部,最值得关注的问题就是构建企业薪酬体系,讨论企业薪酬系统如何激励与培育人力资本、如何与企业战略匹配。国外学术界从薪酬与创新、协调的关系等方面,阐述了薪酬系统对人力资本的作用;从薪酬与绩效、战略的关系等方面,阐述了薪酬系统对战略的作用。J. D. SHAW 等人(2000 年)^[6]研究了监督、合作与薪酬的关系;R. GULATI 等人(2005)^[7]扩展了传统的激励与冲突的概念,把和谐定义为协调和合作性;R. MAKADOK 等人(2009)^[8]研究了在混合形态治理结构中的激励机制;同年,M. J. LEIBLEIN 等人^[9]通过对 463 个半导体公司的研究证明,小公司和大公司在激励方面的差别导致了创新行为的异质性。

薪酬与绩效的关系一直是学术界的热门话题。A. D. STAJKOVIC 等人(2001)^[10]的研究证明,基于组织行为修正模型的货币薪酬优于一般的绩效薪酬,并且比社会认可、业绩反馈对绩效有更强的正向作用。J. D. SHAW 等人(2002)^[11]研究了公司内薪酬离散程度对产出的影响,认为如果有规范的个人激励制度并且工作具有独立性,薪酬的离散度与业绩成正比,反之不成立。M. P. BROWN 等人(2003)^[12]通过研究医院的年度报告,发现企业薪酬系统和组织绩效呈现非线性相互作用的关系。

对薪酬与战略的关系,国外局限于研究单一业务公司范围内的问题。B. K. BOYD 等人(2001)^[13]研究了薪酬系统与事业部战略的关系,发现薪酬的支付系统与事业部的战略目标密切相关,并且层级位置是影响薪酬系统的重要变量。

(三)从团队层面对企业薪酬的研究

如上所述,薪酬的激励机制、薪酬与业绩的敏感性、薪酬与战略的匹配等是国外管理学术界研究的热点问题。对这些企业薪酬问题,国外学者除了从企业层面,还从团队层面进行研究。

对于团队薪酬激励的问题,T. R. ZENGER 等人(2000)^[14]讨论了团队薪酬激励强度,认为团队的人数、质量检验和管理者的参与度是影响激励强度的重要因素。

对于团队薪酬与绩效的关系,E. C. HOLLENSBE 等人(2000)^[15]讨论了团队薪酬与绩效的关系,认为团队目标、薪酬计划、团队特征等因素对团队绩效水平有重要影响。

对于团队薪酬与战略的关系,D. KNIGHT 等人(2001)^[16]认为团队目标的困难度与战略风险正相关,但有效的激励可以降低战略风险,团队目标难度、团队激励、战略风险和战术运用直接影响战略绩效。

对团队薪酬的研究,国外大部分学者都热衷于围绕高层管理团队进行讨论。在近十年来,他们讨论了高管团队内部薪酬的差别、高管团队薪酬的变动、高管团队薪酬对战略的作用等问题,认为高管团队成员的相似性越大,薪酬差异越大;如果薪酬与公司的虚拟价格捆绑在一起,薪酬差异会增大;社会心理因素影响到管理层薪酬的设定过程,进而影响到薪酬差异和业绩;高管团队内部薪酬差异既影响到团队的合作又影响到锦标激励强度,但在这两者之间存在者平衡点;如果环境的变化增强了管理者对市场的判断力,这种环境会使高管团队薪酬水平得到提高;如果环境的改变使高管成员变动很大,这种环境会使高管团队的薪酬得到很大变化;管理层的股票期权与公司的后置风险曲线相关;追求创新的战略意图对核心雇员的薪酬水平、薪酬标准和股票期权等有重要的影响。

(四)从个人层面对企业薪酬的研究

对高层管理者的薪酬,国外学者不只是热衷于从团队层面进行,而且热衷于从个人层面进行。他们的研究涉及许多变量:管理者个人特征、外部顾问、公司战略、创新、企业社会责任、锦标制度、代理问题、个人声誉等。

围绕管理者的个人特征,A. J. WOWAK 等人(2010)^[17]研究了管理者的管理动机、知识结构、自信等特征与薪酬的关系,阐述了股票期权如何影响管理能力和风险行为。次年,C. KULICH 等人^[18]讨论了管理者的性别特征与薪酬的关系,发现男性管

理者的薪酬不但高于女性,而且其薪酬的绩效敏感度也高于女性。

对于顾问薪酬, M. A. GELETKANYCZ 等人(2001)^[19]讨论了 CEO 外部顾问网络与 CEO 薪酬的关系,认为管理者外部网络对公司有战略性意义,应该在 CEO 薪酬中得到反映。Y. DEUTSCH 等人(2010)^[20]研究了外部顾问与股票选择权的关系,发现给顾问股票期权比给 CEO 更有效果,如果同时给 CEO 和顾问股票期权,对 CEO 的激励比对顾问的激励弱。

围绕管理者薪酬与公司战略的关系,有关学者研究了公司的长期投资、公司风险、多元化、公司并购、公司规模、战略联盟等问题。

关于管理者薪酬与创新的关系, M. MAKRI 等人(2006)^[21]发现,把发明共振和科学收获等指标与 CEO 薪酬联系起来,有利于公司的业绩。C. F. FEY 等人(2008)^[22]认为,基于集体业绩的激励薪酬可以导致更多的知识共享。J. HE 等人(2009)^[23]认为,基于监控和基于激励的管制机制,对知识创新与经济效益的关系有不对称的作用。

对于管理者薪酬与企业社会责任的关系, J. E. COOMBS 等人(2005)^[24]发现,利益相关者的主动行为对 CEO 薪酬的水平有反向作用。另外, P. BERRONE 等人(2009)^[25]研究了环境保护与管理者薪酬的关系。

围绕管理者薪酬与机会主义的关系,相关的论文研究了薪酬的透明度、公司治理力度、操纵收入、创始人薪酬、家族控制、管理者讨价还价能力等问题,认为薪酬激励失灵的程度因薪酬透明度而异;薪酬水平与管理者的权利和公司治理力度相关;当 CEO 拥有更多的虚拟期权和更少的股票所有权, CEO 更倾向于操纵公司业绩;管家和代理人的行为差异随着公司的增长而减小;在家族控制的企业中,作为家族成员的 CEO 的薪酬比外部的 CEO 的薪酬低;奖金对晋升的负面影响力随着管理人员的讨价还价能力而改变;股票所有权和股票选择权对公司收购和剥离具有完全相反的影响。

对于管理者薪酬与声誉的关系, B. M. STAW 等人(2000)^[26]研究了时尚管理技术与 CEO 薪酬的关系,认为时尚的管理技术并没有给公司带来高的

效益,但是这样的公司被认为更具创新性,主要领导容易被授予更高的薪酬。J. B. WADE 等人(2006)^[27]发现,被杂志认证的 CEO 在绩效好的情况下将得到更高的薪酬,但在绩效差的情况下得到的薪酬反而更低,虽然认证在短期内对 CEO 薪酬具有正面作用,但在长期内却具有负面的作用。

除了对管理者个人薪酬的研究外,部分学者还研究了普通员工的个人薪酬问题。C. C. CHEN 等人(2002)^[28]研究了在中外合资企业中当地雇员与外籍雇员之间的薪酬公平问题, S. MINTOH 等人(2003)^[29]也研究了类似的问题。C. B. CADSBY 等人(2007)^[30]比较了绩效薪酬和固定薪酬的对普通员工的激励效果。同年, S. E. DEVOE 等人^[31]研究了小时工资制度对员工工作主动性的影响。H. WANG 等人(2008)^[32]研究了实物期权对雇员人力资本投资的作用。

过去,对所有权结构、公司治理与薪酬关系的研究,一般都集中于高层管理者薪酬领域内。S. WERNER 等人(2005)^[33]把这一问题拓展到普通雇员薪酬领域,发现所有权结构不但影响了高层管理者的薪酬,而且影响了所有雇员的薪酬。

综上所述,在近十年内,国外管理学界从多个层面对企业薪酬展开研究。其中,对个人薪酬研究最多,约占总数的 60%;其次是团队薪酬,约占总数的 17%。国外学者研究的薪酬问题相当广泛,其中,与激励和协调问题相关的论文最多,约占总数的 37%,与战略匹配问题相关的论文约占总数的 17%,与绩效问题相关的论文约占总数的 8.5%。从研究的对象来看,研究高管薪酬的论文约占总数的 56%,而研究一般雇员薪酬的论文只占总数的 14%,如表 1 所示。

三、理论基础与研究方法

如果说研究的领域和问题决定了选题,那么研究的理论基础和方法决定了研究的范式。忽视对理论基础和研究方法的综述,就无法理清研究的路径、工具、优点、科学性和局限性。

(一)国外薪酬管理研究的理论基础

管理学研究薪酬的重点是特定企业在特定情境中薪酬体系的设计,针对薪酬问题回答“怎么办”,解决处理薪酬问题的过程和方法。而对于“为什么”

近十年来国外企业薪酬管理学术研究
表 1 的领域和问题

研究领域		研究的问题	发表的时间和篇数
市场薪酬		种族、性别歧视	2000 年 2 篇,2006 年 1 篇、
		制度环境、社会环境的影响	2007 年 1 篇,2010 年 1 篇
企业薪酬体系的一般理论		战略薪酬系统与公司战略匹配	2001 年 1 篇
		薪酬系统对技术创新的影响	2009 年 1 篇
		薪酬系统与绩效的关系	2000 年 1 篇,2001 年 1 篇、 2002 年 1 篇,2003 年 1 篇
		薪酬与协调的关系	2005 年 1 篇,2009 年 1 篇
		资源理论基础	2003 年 1 篇
团队薪酬	一般团队薪酬理论	企业技术系统与团队薪酬系统	2001 年 1 篇
		团队激励强度的决定因素	2000 年 1 篇
		团队目标、激励与战略风险	2001 年 1 篇
		团队绩效薪酬	2000 年 1 篇
	高管团队薪酬	高层管理团队的薪酬差别	2001 年 1 篇,2010 年 1 篇
		高管团队薪酬与环境的关系	2007 年 1 篇
		高管团队薪酬对公司战略的影响	2006 年 2 篇
个人薪酬	CEO 薪酬	非 CEO 管理者薪酬	2002 年 1 篇
		管理者的特征	2010 年 1 篇,2011 年 1 篇
		外部顾问	2001 年 1 篇,2010 年 1 篇
		CEO 薪酬与公司长期投资、公司风险、多元化、收购、规模增长、撤退、战略联盟的关系	2002 年 2 篇、2006 年 1 篇、2010 年 3 篇
		高管薪酬与创新	2006 年 1 篇、2008 年 1 篇、2009 年 1 篇
		企业社会责任与 CEO 薪酬	2003 年 1 篇、2005 年 1 篇、2006 年 1 篇、2009 年 1 篇
		公司锦标制度与管理者薪酬	2001 年 1 篇
		薪酬透明、管理机会主义、经理主义、公司治理力度、操纵、控制权、管理者的讨价还价能力	2001 年 1 篇、2003 年 2 篇、2006 年 1 篇、2008 年 1 篇、2009 年 2 篇
		CEO 声誉	2000 年 1 篇、2006 年 1 篇
		薪酬公平性	2002 年 1 篇、2003 年 2 篇
普通员工薪酬		薪酬激励作用	2007 年 3 篇、2008 年 1 篇
		雇员薪酬与高层管理者行为的关系	2002 年 1 篇、2005 年 1 篇

的问题,往往使用经济学、心理学、社会学等学科理论进行解释。

59 篇论文至少使用了 26 种理论。涉及的具体理论有交易成本理论、委托代理理论、锦标制度理论、人力资本理论、组织理论、企业资源理论、企业知识理论、企业发展理论、最优合同理论、效率工资理

论、相对讨价还价能力理论、目标设定理论、胜任力理论、公平理论、动机理论、认知理论、组织行为理论、预期理论、决策理论、管家理论、社会比较理论、社会影响理论、社会学网络理论、社会歧视理论、社会角色理论、管理霸权理论,等等。其中,委托代理理论被 24 篇论文所使用,是影响力最高的理论,其次是人力资本理论和企业资源理论。

从学科来看,59 篇论文所使用的理论涉及经济学、心理学、社会学和政治学等。影响力最强的学科是经济学,其次是心理学,再次是社会学,它们被运用次数的比例大约为 3.5:1.4:1。

作为管理学文献,与其他学科的文 献不同,常常综合使用两种及以上理论对一个问题进行阐述。59 篇论文中,有 18 篇明确地阐明了使用多种理论作为理论基础,如表 2 所示。

(二)国外薪酬管理研究的方法

59 篇论文中,使用的研究方法只有两种:“量的研究”方法和“思辨研究”的方法。“量的研究”基于大样本数据,而“思辨研究”不使用样本。其中,有 52 篇使用“量的研究”,有 7 篇使用“思辨研究”。从期刊来看,发表于《STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL》的论文有 2 篇是“思辨研究”,有 26 篇是“量的研究”;发表于《ACADEMY MANAGEMENT JOURNAL》和《ADMINISTRATION SCIENCE QUARTERLY》的论文全部是“量的研究”;发表于《ACADEMY MANAGEMENT REVIEW》的论文全部是“思辨研究”。

国外所有基于“量的研究”类论文,都遵循导语、理论与假设、方法、结果、讨论这五个步骤进行论述。在“导语”部分中,一般阐述研究的背景、目的等问题;在“理论与假设”部分中,一般根据理论提出要验证的 3-7 个理论假设;在“方法”部分中,首先阐述样本和数据来源,然后设定因变量、自变量和控制变量,最后阐明处理变量的方法;在“结果”部分中,主要描述计量统计的结果;全文最有理论价值的部分可能是最后一部分,“讨论”部分的篇幅都比较大,全面阐述文章的思想,包括创新、局限性、未来研究的方向,等等。

样本和数据是“量的研究”的基础。59 篇论文选取的样本涉及学校、大型工业企业、中型高科技企

表 2 明确阐明使用多种理论的 18 篇论文

第一作者	年份	关注的问题	理论基础
J. D. SHAW ^[37]	2001	团队薪酬	代理理论和人力资本理论
A. D. HENDERSON ^[38]	2001	高管团队薪酬	锦标理论、社会心理学理论和社会政治学理论
D. KNIGHT ^[16]	2001	团队薪酬	预期理论、代理理论和社会认知理论
W. GERARD ^[39]	2001	CEO 薪酬	代理理论和行为决策理论
A. D. STAJKOVIC ^[10]	2001	薪酬绩效	社会认知理论和激励理论
J. D. SHAW ^[11]	2002	薪酬差异与绩效	心理学理论、社会学理论和经济学理论
J. G. COMBS ^[40]	2003	薪酬与机会主义	委托代理理论和人力资本理论
M. P. BROWN ^[12]	2003	薪酬绩效	效率工资理论和公平理论
N. WASSERMAN ^[41]	2006	创始人与代理人	管家理论和代理理论
H. C. WANG ^[43]	2006	薪酬与战略	资源理论和代理理论
Y. YANADORI ^[36]	2006	薪酬与创新	资源理论、代理理论和人力资本理论
C. B. CADSBY ^[30]	2007	绩效薪酬的激励	代理理论和心理学理论
S. E. DEVOE ^[31]	2007	小时工资	经济学理论和心理学理论
X. ZHANG ^[42]	2008	CEO 薪酬	代理理论和期望理论
P. KALYTA ^[35]	2009	薪酬透明和机会主义	最优合同理论和管理霸权理论
J. HE ^[23]	2009	薪酬激励与创新	代理理论、资源理论和知识理论
R. AGARWAL ^[34]	2010	激励与战略联盟	社会心理学和经济组织理论
C. KULICH ^[18]	2011	薪酬与性别	代理理论和人力资本理论

业、被《财富》排名的企业、瑞士财务机构、上市公司、行业协会、家族控制企业、医院、公开募股公司、航空公司、外资企业等。其中,60%的论文选取的样本是上市公司。

59 篇论文中,采集数据的来源有三种:档案(二手)数据库、问卷调查、实验。使用了档案数据库的论文至少有 43 篇。使用的档案数据库包括:COMPUSTAT、EXECUCOMP、CRSP、KLD、SAFER、ATUS、公告、薪酬年度调查、蓝皮书、财务机构数据库、咨询公司调查数据、财富 500 数据库、公司内部档案,等。其中,至少有 14 篇使用了 COMPUSTAT 数据库。

进行过问卷调查的有 9 篇。C. FEY 等人(2008)^[22]对中国 200 个大型外资公司的二级子公司进行访谈,并在访谈中完成了调查问卷;M. LARRAZA – KINTANA 等人(2007)^[44]对 1993 – 1995 年首次募股的公司进行了邮寄问卷调查;J. D. SHAW 等人 2000 年对美国薪酬协会的成员进行了 149 份问卷调查^[6],次年对美国混凝土管道协会的 202 个系进行了问卷调查^[37],第三年又对 141 个企业进行了问卷调查^[11];G. F. DREHER(2000)^[1]对 9 所学校 1018 位 MBA 学生做了调查;C. C. CHEN 等人

(2002)^[28]对中外合资的 161 位本土员工进行了调查;N. WASSERMAN(2006)^[41]使用了针对 528 个私人科技公司的 1238 位管理者的调查数据;J. EARLE 等人(2010)^[5]对 560 个公司进行了调查。

使用实验方法的有 6 篇。R. AGARWAL 等人(2010)^[34]对 405 个 MBA 学生进行了实验;D. KNIGHT 等人(2001)^[16]对 264 位参加高阶管理课程学习的学生,进行了分组实验;A. D. STAJKOVIC 等人(2001)^[10]在企业工厂进行了实验;A. JOSHI 等人(2006)^[3]对 3970 位销售人员进行了分组实验;C. B. CADSBY 等人(2007)^[30]从澳大利亚大学招募了 115 名学生进行了实验;S. E. DEVOE 等人(2007)^[31]对 85 位参与者进行了小时工资的研究。

许多论文综合使用了多种数据库,部分论文使用了多种数据搜集方法。M. LARRAZA – KINTANA(2007)^[44]不但使用了调查问卷,还使用了公司公告、COMPUTSTAT 和 CRSP 数据库;J. D. SHAW 等人(2002)^[11]不但使用调查数据,还使用蓝皮书、SAFER 等数据;S. E. DEVOE 等人(2007)^[31]不但使用实验数据,还使用了 ATUS 数据库。

与“量的研究”类论文相比,“思辨研究”论文的

表 3 近十年来国外企业薪酬管理学术研究的理论基础和方法

年份	理论基础		研究方法	
	学科	具体理论	方法和篇数	数据来源
2000	经济学、社会学、心理学	代理理论、制度理论、社会网络理论、社会歧视理论、目标设定理论	实证 4 篇 思辨 2 篇	调查问卷、财富 500 数据库、公司档案
2001	经济学、管理学、社会学、政治学、心理学	代理理论、锦标制度理论、企业资源论、战略管理理论、人力资本理论、行为理论 社会心理学、社会政治学、预期理论、社会认知理论、行为决策理论、社会认知理论	实证 7 篇 思辨 1 篇	COMPUSTAT、股市数据库、调查问卷、实验、产业数据库、财富 1000 数据库
2002	经济学、社会学、心理学	公平理论、社会比较理论、锦标理论、代理理论、战略与组织理论	实证 6 篇	COMPUSTAT、EXEUCOMP、调查数据、档案数据、出版物、公司公告
2003	经济学、心理学	资源基础论、代理理论 人力资本理论、效率工资理论、公平理论	实证 3 篇 思辨 2 篇	COMPUSTAT、医院的年度报告
2004				
2005	经济学	代理理论、交易成本理论	实证 3 篇	KLD、SURVEY、COMPUSTAT
2006	经济学、社会学、心理学	代理理论、资源基础论、人力资本理论、社会影响理论、社会角色理论、胜任力理论、管家理论	实证 7 篇 思辨 1 篇	COMPUSTAT、调查数据库、股市数据库、公告
2007	经济学、心理学	代理理论、企业发展理论、制度理论	实证 5 篇	COMPUTSTAT、ATUS、CRSP、问卷、公告、档案数据、公报、出版物、实验
2008	经济学、心理学	代理理论、期望理论、企业知识理论、人力资本理论	实证 2 篇 思辨 1 篇	EXCUCOMP 数据库、公告数据库 调查问卷
2009	经济学、政治学、心理学	资源基础论、最优合同理论、管理霸权理论、制度理论、代理理论、知识理论、相对讨价还价能力理论。	实证 5 篇 思辨 1 篇	年度报告数据库、COMPUSTAT、公司内档案、EXECUCOP、半结构化面谈
2010	经济学、社会学、心理学	组织行为学、代理理论、动机理论、认知理论、社会比较理论、经济组织理论	实证 6 篇 思辨 1 篇	COMPUSTAT、调查数据、EXECUCOMP、公告、实验
2011	经济学	代理理论	实证 1 篇	上市公司数据库

结构比较简单,主要包括:导语、阐述理论、提出命题、说明理论意义。与国内的一些思辨性论文不同的是,在一篇论文中常常提出三个以上的命题(假设),并以命题一、命题二等文字注明。通过思辨,H. C. WANG 等人(2006)^[43]对激励与多元化的问题提出了 5 个命题;S. MINTOH 等人(2003)^[29]对本土与外籍员工之间的薪酬问题提出了 7 个命题;E. C. HOLLENSBE 等人(2000)^[15]对团队绩效薪酬提出了 3 个命题;T. R. ZENGER 等人(2000)^[14]对团队激励问题提出了 7 个命题。

综上所述,国外对某个薪酬问题的讨论,往往综合使用多种理论、多种方法和多种数据。目前,委托代理理论、实证研究、上市公司数据被广泛地运用。

四、对国外薪酬管理研究的评论

与国内相比,国外管理学界对于企业薪酬的研究,在研究的范围、理论的运用、研究规范的要求等方面,有很大的进步。

国外管理学界在近十年的研究中,91% 以上的论文都是研究企业内部的薪酬问题,旗帜鲜明地表

明是管理类论文,而国内发表在某些管理学期刊上的一部分论文,往往从行业的层面讨论薪酬问题,这些论文更接近于经济学论文。

虽然国内对薪酬的研究,也涉及市场、企业、团队和个人等各个层面的问题,但在具体问题上,国外的研究更加广泛。国外学术界不但关注了计时薪酬、薪酬拖欠、市场薪酬、绩效薪酬、期权薪酬等被普遍研究的问题,还关注了社会关系、顾问、团队目标、个人特征、创新反响、无报酬工作等问题。并且研究同一问题的论文基本上只有两篇左右,研究命题的相似度比国内要低。

国外研究的许多问题是过去所没有关注到的。过去的论文很少关注顾问薪酬的问题,Y. DEUTSCH 等人(2010)^[20]对此做出了讨论;过去的论文侧重于讨论治理结构与管理层薪酬的关系,S. WERNER 等人(2005)^[33]讨论了治理结构与普通员工薪酬的关系;过去的论文注重于讨论个人薪酬的激励强度,T. R. ZENGER 等人(2000)^[14]讨论了团队薪酬的激励强度,等等。

在理论方面,国外学术界不但大量使用经济学理论,而且对心理学理论和社会学理论给予高度的重视。国内学术界很少使用社会学理论讨论企业薪酬问题,极少论文使用社会认知理论、预期理论、社会角色理论、管家理论等理论,大量论文的理论基础雷同。国外学者经常在一篇论文中使用多种理论解释同一个问题,而国内研究人员习惯于使用单一的理论解释多种薪酬问题。

在研究的规范性方面,所有的“量的研究”类论文都使用统一的行文格式,论文之间的差异很容易被比较。国内高等级学术期刊也注重刊登“量的研究”类论文,但是论文的结构并不像国外那样统一,对问题的讨论也比较随便。

国外学者采集数据的来源很多。国内研究人员一般使用上市公司数据库和二手调查数据,很少使用一手调查数据,基本不存在使用公司内部档案数据,几乎不通过实验的方法采集数据。

不可忽视的是,国外管理学界对企业薪酬的研究仍然存在一些缺陷。

一是国外学术界过分关注了高管薪酬,而缺乏对技术人员、营销人员薪酬的研究,对一线生产人员的研究也很少。59篇样本论文,研究高管薪酬(包括团队和个人)的论文有33篇。热衷于研究高管薪酬的一个重要原因是,高管薪酬是一个复杂而敏感的社会问题,但可能存在另一个重要原因,就是上市公司高管薪酬数据具有易得性。如果由于数据采集难度问题,而轻视对非高管人员薪酬的研究,那么国外的学术研究就存在偏重的缺陷。

二是国外学术论文缺乏“质的研究”。“量的研究”、“质的研究”和“思辨研究”,一直是研究管理学问题的三大方法。“质的研究”被国内管理学界认为是理论创新的重要方法,每年都有案例性管理学术论文发表在《管理世界》上。但国外四种领军性的学术期刊,十年内没有刊登一篇基于“质的研究”的论文。

三是国外学术论文把“量的研究”放在极高的位置上,但是“量的研究”需要使用大样本的数据,只能对事物表象的问题进行量化,研究共性而不是个性,无法追踪研究事物的发展过程,难以解决系统性的高度抽象性问题。在59篇论文中,90%使用

“量的研究”,虽然研究了多种要素的关系,却没有构建一种全新的薪酬管理理论体系。

四是国外学术界在追求研究规范性的同时,却使研究远离于操作的领域。“量的研究”有利于检验要素之间的关系,但却不利于讨论薪酬管理的方法或过程,而后者却是管理学研究的主要问题。由于使用的只是在特定背景下的数据,得出的结论并不一定具有普遍的适应性。

综上所述,虽然国外对企业薪酬管理的研究存在一些偏重,但必须承认,国外在多个方面的研究水平远高于国内,认真地检视和思考国外的研究状况,对国内学术的发展具有重要的意义。

参考文献:

- [1] George F. Dreher, Taylor H. Cox, Jr. Labor Market Mobility and Cash Compensation: The Moderating Effects of Race and Gender [J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(5): 890 - 900.
- [2] Seidel, Marc - David L., Polzer, Jeffrey T., Stewart, Katherine J. The Effects of Social Networks on Discrimination in Salary Negotiations [J]. Administrative Science Quarterly, 2000, 45(1): 1 - 24.
- [3] Aparna Joshi, Hui Liao, Susan E. Jackson. Cross - Level Effects of Workplace Diversity on Sales Performance and Pay [J]. Academy of Management Journal, 2006, 49(3): 459 - 481.
- [4] Wm. Gerard Sanders, Anja Tuschke. The Adoption of Institutionally Contested Organizational Practices: The Emergence of Stock Option Pay in Germany [J]. Academy of Management Journal, 2007, 50(1): 33 - 56.
- [5] John S. Earle, Andrew Spicer, Klara Sabirianova Peter. The Normalization of Deviant Organizational Practices: Wage Arrears in Russia 1991 - 98 [J]. Academy of Management Journal, 2010, 53(2): 218 - 237.
- [6] Jason D. Shaw, Nina Gupta, John E. Delery. Empirical Organizational - Level Examinations of Agency and Collaborative Predictions of Performance - Contingent Compensation [J]. Strategic Management Journal, 2000, 21: 611 - 623.
- [7] Ranjay Gulati, Paul R. Lawrence, Phanish Puranam. Adaptation in Vertical Relationships: Beyond Incentive Conflict [J]. Strategic Management Journal, 2005, 26: 415 - 440.
- [8] Richard Makadok Russell Coff. Both Market and Hier-

archy: An Incentive – System Theory of Hybrid Governance Forms [J]. *Academy of Management Review*, 2009, 34(2): 297 – 319.

[9] Michael J. Leiblein, Tammy L. Madsen. Unbundling Competitive Heterogeneity: Incentive Structures And Capability [J]. *Strategic Management Journal*, 2009, 30: 711 – 735.

[10] Alexander D. Stajkovic, Fred Luthans. Differential Effects of Incentive Motivators on Work Performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 4(3): 580 – 590.

[11] Jason D. Shaw, Nina Gupta, John E. Delery. Pay Dispersion and Workforce Performance: Moderating Effects of Incentives and Interdependence[J]. *Strategic Management Journal*, 2002, 23: 491 – 512.

[12] Mark P. Brown, Michael C. Sturman, Marcia J. Simmering. Compensation Policy and Organizational Performance: The Efficiency, Operational, and Financial Implications of Pay Levels and Pay Structure [J]. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(6): 752 – 762.

[13] Brian K. Boyd, Alain Salamin. Strategic Reward Systems: A Contingency Model of Pay System Design[J]. *Strategic Management Journal*, 2001, 22: 777 – 792.

[14] Todd R. Zenger, C. R. Marshall. Determinants of Incentive Intensity in Group based Rewards[J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 43(2): 149 – 163.

[15] Elaine C. Hollensbe, James P. Guthrie. Group Pay – For – Performance Plans: The Role of Spontaneous Goal Setting [J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25(4): 864 – 872.

[16] Don Knight, Cathy C. Durham, Edwin A. Locke. The Relationship of Team Goals, Incentives, and Efficacy to Strategic Risk, Tactical Implementation, and Performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(2): 326 – 338.

[17] Adam J. Wowak, Donald C. Hambrick. A Model of Person – pay Interaction: How Executives Vary in Their Responses to Compensation Arrangements [J]. *Strategic Management Journal*, 2010, 31: 803 – 821.

[18] Clara Kulich, Grzegorz T Rojanowski, Michelle K. Ryan, S. Alexander Haslam, Lucid. R. Renneboog. Who Gets The Carrot and Who Gets The Stick? Evidence of Gender Disparities in Executive Remuneration[J]. *Strategic Management Journal*, 2011, 32: 301 – 321.

[19] Marta A. Geletkanycz, Brian K. Boyd, Sydney F Inkelstein. The Strategic Value of CEO External Directorate Net-

works: Implications For CEO Compensation[J]. *Strategic Management Journal*, 2001, 22: 889 – 898.

[20] Yuval Deutsch, Thomas Keil, Tomi Laamanen. A Dual Agency View of Board Compensation: The Joint Effects of Outside Director and CEO Stock Options on Firm Risk[J]. *Strategic Management Journal*, 2010, 32: 212 – 227.

[21] Marianna Makri, Peter J. Lane, Luis R. Gomez – Mejia. CEO Incentives, Innovation, and Performance in Technology – Intensive Firms: A Reconciliation of Outcome and Behavior – based Incentive Schemes [J]. *Strategic Management Journal*, 2006, 27: 1057 – 1080.

[22] Carl F. Fey, Patrick Furu. Top Management Incentive Compensation and Knowledge Sharing in Multinational Corporations[J]. *Strategic Management Journal*, 2008, 29: 1301 – 1323.

[23] Jinyu He, Hem C. Wang. Innovative Knowledge Assets and Economic Performance: The Asymmetric Roles of Incentives and Monitoring[J]. *Academy of Management Journal*, 2009, 52(5): 919 – 938.

[24] Joseph E. Coombs, K. Matthew Gilley. Stakeholder Management as A Predictor of CEO Compensation: Main Effects and Interactions with Financial Performance[J]. *Strategic Management Journal*, 2005, 26: 827 – 840.

[25] Pascual Berrone, Luis R. Gomez – Mejia. Environmental Performance and Executive Compensation: An Integrated Agency – Institutional Perspective[J]. *Academy of Management Journal*. 2009, 52(1): 103 – 126.

[26] Barry M. Staw, Lisa D. Epstein. What Bandwagons Bring: Effects of Popular Management Techniques on Corporate Performance, Reputation, and CEO Pay[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2000, 45: 523 – 556.

[27] James B. Wade, Joseph F. Porac, Timothy G. Pollock, Scott D. Graffin. The Burden of Celebrity: The Impact of CEO Certification Contests on CEO Pay And Performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(4): 643 – 660.

[28] Chao C. Chen, Jaepil Choi, Shu – Cheng Chi. Making Justice Sense of Local – Expatriate Compensation Disparity: Mitigation by Local Referents, Ideological Explanations, and Interpersonal Sensitivity in China – Foreign Joint Ventures[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45(4): 807 – 817.

[29] Soo Mintoh. Host Country National Reactions to Expatriate Pay Policies: A Model and Implications [J]. *Academy Of Management Review*, 2003, 28(4): 606 – 621.

[30] C. Bram Cadsby, Fei Song, Francis Tapon. Sorting

and Incentive Effects of Pay for Performance: An Experimental Investigation [J]. Academy of Management Journal, 2007, 50 (2): 387 – 405.

[31] Sanford E. Devoe, Jeffrey Pfeffer. Hourly Payment and Volunteering: The Effect of Organizational Practices on Decisions about Time Use [J]. Academy of Management Journal, 2007, 50(4): 783 – 798.

[32] Heli Wang, Sonya Seongyeon Lim. Real Options and Real Value: The Role of Employee Incentives to Make Specific Knowledge Investments [J]. Strategic Management Journal, 2008, 29: 701 – 721.

[33] Steve Werner, Henry L. Tosi, Luis Gomez – Mejia. Organizational Governance and Employee Pay: How Ownership Structure Affects the Firm's Compensation Strategy [J]. Strategic Management Journal, 2005, 26: 377 – 384.

[34] Rajshree Agarwal, Rachel Croson, Joseph T. Mahoney. The Role of Incentives and Communication in Strategic Alliances: An Experimental Investigation [J]. Strategic Management Journal, 2010, 31: 413 – 437.

[35] Paul Kalyta. Compensation Transparency and Managerial Opportunism: A Study of Supplemental Retirement Plans [J]. Strategic Management Journal, 2009, 30: 405 – 423.

[36] Yoshio Yanadori, Janet H. Marler. Compensation Strategy: Does Business Strategy Influence Compensation in High – Technology Firms? [J]. Strategic Management Journal, 2006, 27: 559 – 570.

[37] Jason D. Shaw, Nina Gupta, John E. Delery. Congruence between Technology and Compensation Systems: Implications for Strategy Implementation [J]. Strategic Management Journal, 2001, 22: 379 – 386.

[38] Andrew D. Henderson, James W. Fredrickson. Top Management Team Coordination Needs and The CEO Pay Gap: A Competitive Test of Economic and Behavioral Views [J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(1): 96 – 117.

[39] Wm. Gerard Sanders. Behavioral Responses of CEOs to Stock Ownership and Stock Option Pay [J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(7): 477 – 492.

[40] James G. Combs, Maura S. Skill. Managerialist and Human Capital Explanations for Key Executive Pay Premiums: A Contingency Perspective [J]. Academy of Management Journal, 2003, 46(1): 63 – 73.

[41] Noam Wasserman. Stewards, Agents, And The Founder Discount: Executive Compensation in New Ventures [J]. A-

cademy Of Management Journal, 2006, 49(5): 960 – 976.

[42] Xiaomeng Zhang, Kathryn M. Bartol, Ken G. Smith, Michael D. Pfarrer. Ceos On The Edge: Earnings Manipulation and Stock – Based Incentive Misalignment [J]. Academy of Management Journal, 2008, 51(2): 241 – 258.

[43] Hem C. Wang, Jay B. Barney. Employee Incentives to Make Firm – Specific Investments: Implications For resource – Based Theories of Corporate Diversification [J]. Academy of Management Review, 2006, 31(2): 466 – 476.

[44] Martin Larraza – Kintana, Robert M. Wiseman, Luis R. Gomez – Mejia, Theresa M. Welbourne. Disentangling Compensation and Employment Risks Using The Behavioral Agency Model [J]. Strategic Management Journal, 2007, 28: 1001 – 1019.

(责任编辑:宋 敏)

