

# 北京职工工作社会规范观念的基本特征

## ——跨文化的比较研究<sup>1)</sup>

王二平 徐联仓

中国科学院心理研究所,北京,100012

### 摘 要

以管理的三重性观点为指导进行职工工作社会规范观念的跨文化比较研究。九国样本的初步跨文化比较显示出中国职工工作社会规范观念的义务定向型的基本特征。对工作意义国际研究组研究工作社会规范观念的方法提出修正意见,以期全面反映义务观念与权利观念相互联系相互制约的关系。工作社会规范观念研究对我国管理的意义在于:为认识和调整职工与国家及组织的关系提供一个新的理论角度和新途径。

**关键词:** 工作社会规范观念,义务规范观念,权利规范观念,工作意义,跨文化比较研究

### 一、理论背景

改革开放以来,西方发达国家的许多管理理论和管理方法被引入我国。人们已普遍接受管理的两重性观点,即不同社会形态中的管理既有反映生产力和科学技术发展的共同性一面,又有反映生产关系和上层建筑的差异性一面。而同是发达的资本主义国家,管理行为为何也有所不同?徐联仓注意到文化差异对管理的影响,提出了管理的三重性观点,即承认管理的两重性的同时,还应考虑文化背景对管理的价值定向和管理风格的影响<sup>[1]</sup>。管理的三重性观点的提出与工业与组织心理学领域近年来兴起的跨文化比较研究的潮流不谋而合。要探讨国外管理理论和方法对我国的适用性,就应在跨文化比较的基础上先了解中国职工工作价值观念的基本特征。本研究以管理的三重性观点为指导,考察了近二十年来国际上有影响的跨文化比较研究项目,最后选定工作意义(Meaning of working,简称MOW)的跨文化比较研究作为分析中国职工工作价值观的参照,并同G. W. England领导的“工作意义国际研究组(The MOW International Research Team,以下简称MOW国际组)”建立了联系。工作意义的跨文化比较研究已进行了两轮。第一轮于1981年至1987年进行,有比利时、英国、联邦德国、以色列、日本、荷兰、美国 and 南斯拉夫八国参加。1987年,MOW国际组出版了《工作意义》一书,作为该轮研究的理论总结<sup>[2]</sup>。1988年,England又倡议发起了第二轮研究。目前这轮的各国数据正集中在美国进行统计分析。这是过去十年里工业与组织心理学领域规模最大、影响也最大的跨文化

1) 本文于1992年4月2日收到。

比较研究之一。

工作意义,即工作对职工个体的意义。它是一个分层次的工作价值观系统,其核心是工作中心性(Work centrality),即工作在个体生活中的地位和重要性;最外层为报酬自我表现、人际交往、学习与晋升、以及为宗教和社会服务等价值观;介于核心与外层的是工作社会规范观念(Societal norms about working),即个体对自己在工作方面与社会及组织构成的关系的看法。这是 MOW 国际组根据社会契约论的观点提出的一个新的理论范畴。MOW 国际组把它分为两个相互对立的规范观念。一个是权利规范观念(Entitlement norm),指个体的工作权利,或者社会和组织对个体应负的有关工作的责任;一个是义务规范观念(Obligation norm),指个体通过工作对社会及组织应负的责任。以往这方面的研究有两个特点。第一,学者们大都孤立地强调某一方面的工作社会规范观念,而且长期以来大多数学者都只注重个人对社会的工作义务或责任。七十年代以来,西方发达国家中人们的工作伦理观有了很大改变,工作权利的意识普遍增强。强调个体的权利或社会及组织对个体的责任的学者又逐渐多了起来。第二,以往的研究多为思辨性的论述。MOW 国际组提出要将两种规范观念结合起来进行实证研究。这一理论观点及研究立场引起了我们极大的兴趣。本研究认为,通过跨文化比较探讨我国职工的工作社会规范观念的基本特征,可以为认识和调整职工与国家及组织的关系提供一个新的理论角度和研究途径,为当前深化改革、转变组织内部管理机制服务。

## 二、研究方法

工作意义的跨文化比较研究采用分层抽样的问卷调查方法。MOW 国际组 1988 年使用的“工作意义问卷”(以下简称英文原本)内容大致可分为两类变量:一类为反映工作意义各层面的核心变量,其中测量工作社会规范观念的为两组互相独立的 Likert 型量表;另一类为反映职工个人、家庭、职业史、社区经济环境、工作各方面特征的前件变量,以及反映职工未来工作行为意向的后件变量。

### (一) 问卷的翻译、译本的复本信度分析及修订

我们将问卷英文原本译成汉语(以下简称中译本),然后物色了 42 名英—汉双语被试(教育程度均在大学本科及以上)先后作答英文原本与中译本,其中一半被试先作答英文原本,再作答中译本,另一半被试的顺序相反。每个被试两次作答的时间间隔不少于一周。本研究采用以下作法来估计译本整体的复本信度:将每一被试的每次作答结果分列成两列:一列为数值变量;另一列为分类变量。再依次将所有被试的这两列数据分别首尾衔接,然后分别计算这两类变量的两次作答的相关。结果数值变量的复本信度为.79,分类变量的复本信度为.87。

而后,本研究对中译本中的行业分类、所有制性质分类、收入等项目根据我国的实际作了适当的修改,还根据自己的研究意图增加了一些项目,但对核心项目未作任何改动。

### (二) 抽样方法

限于研究经费和时间,本研究只在北京地区分层抽样,以此作为中国职工的代表。本研究依据国家劳动部有关北京市 1989 年第三季度社会劳动者的统计资料,按全市劳动人口总数(乡村社会劳动者除外)的 1/6000 比率进行抽样,抽样规模大致为 1000。为了防

止样本过于集中在少数大单位中,本研究规定,每一抽样点的样本不得多于 30 个。调查工作从 1989 年 10 月开始,到 1990 年 1 月结束,共发出了 1200 份问卷,并假定各层次、各抽样点的损失率大致相等。抽样调查的结果,共收回 963 份问卷,其中有分析价值的 905 份,涉及 116 个单位,24 名个体劳动者。

### 三、结 果

所有统计分析工作均使用 SPSS/PC 软件包 1988 年 3.0 版在 PC/XT 型微机上完成。限于篇幅,对统计结果的 F 考验结果均附述于各描述统计之后。

#### (一) 比较条件的准备

在作跨文化比较之前,还有两个问题要解决。首先,要确认各核心变量对各国被试的意义是否相同?为此用因素分析方法来检验问卷核心变量的结构效度。MOW 国际组对第一轮研究八国样本的核心变量所作的因素分析得出了 13 个因素。本研究采用与 MOW 国际组完全相同的方法对中国样本的核心变量作因素分析:用主成份分析(Principal component analysis),特征根大于 1.0 的便解释为因素,再采用最大变异法(varimax procedure)将因素结构旋转为简单结构。变量在某一因素的负荷绝对值大于或等于 0.40 便确定归属于该因素并用来说明其意义。结果得出 11 个因素,可解释总变异的 62.4%,其中有 6 个因素基本符合 MOW 国际组的理论构想,包括代表工作社会规范观念的两个因素。

其次,MOW 国际组是采用因素 T 分数进行比较的。因此须求出中国样本两个规范观念在总样本中的 T 分数。本研究利用 MOW 国际组的分组原始数据,加入中国样本的数据后求出两个规范观念的九国平均值及标准差。再与原八国的平均值作 t 考验,结果无显著差异。这表明,加入中国样本后总样本的中心及分布未发生显著改变。这就确保了以后所作的跨文化比较的可行性和有效性。

#### (二) 九国样本工作社会规范观念的比较结果

将根据九国平均值及标准差计算出的中国样本工作社会规范观念的 T 分数平均值标在 MOW 国际组第一轮研究结果的二维空间图上(见图 1),可以看出,中国样本工作社会规范观念属于义务定向型,且位置与日本最为接近,而与南斯拉夫和荷兰相距最远。

MOW 国际组在第一轮研究中,还对各国样本工作社会规范观念得分在性别、年龄和教育程度等方面的异同进行了比较。本研究将中国样本的同类结果

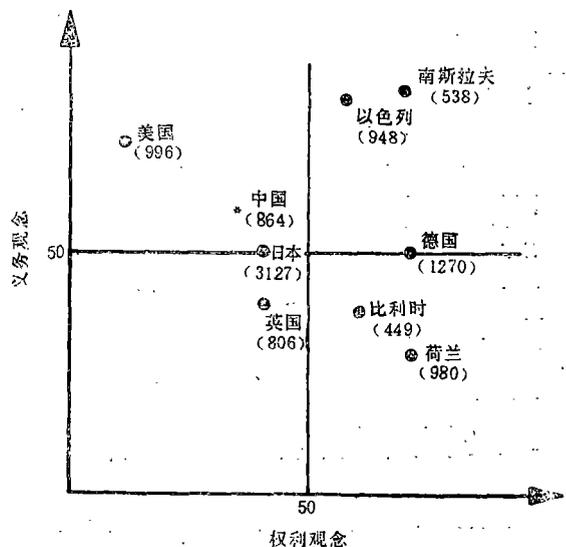


图 1 九国样本(T 分数平均值)在工作社会规范观念二维空间图上的分布位置(改编自: The MOW International Research Team, 1987, The Meaning of Working, New York, Academic Press, P. 96.)

也加入进这些比较中,以进一步分析中国职工工作社会规范观念的特点及影响因素。

MOW 国际组对表 1 中八国样本比较结果的解释是:比利时、荷兰、美国和南斯拉夫四国中女性比男性稍倾向于权利定向,其他国家则无显著的性别差异;除英国和美国两国外,其他六国男性比女性更倾向于义务定向,比利时为最甚。

中国样本两种工作社会规范观念得分在性别方面均无显著差异。与其他国家相比,我国样本两种性别两种观念得分均处于中等水平。

表 1 九国工作社会规范观念得分在性别方面的差异比较

国 家	N	义务观念得分		权利观念得分	
		男	女	男	女
中国	( 864)	51.66	51.43	48.59	48.34
比利时	( 448)	51	46	51	52
英国	( 773)	49	49	49	49
德国	(1270)	51	49	52	52
以色列	( 906)	54	52	52	52
日本	(3059)	50	49	50	50
荷兰	( 974)	48	46	53	54
美国	( 990)	52	53	46	47
南斯拉夫	( 573)	53	53	52	53

改编自: The MOW International Research Team. 1987. The Meaning of Working. New York, Academic Press. P. 106.

MOW 国际组对表 2 中八国样本比较结果的解释是:大多数国家中年龄与权利—义务水平并无实质联系,但是都表现出义务定向的程度随年龄而增长这一倾向。

表 2 九国样本工作社会规范观念得分在年龄方面的差异比较

国 家	N	义务观念得分			权利观念得分		
		30岁以下	30—50岁	50岁以上	30岁以下	30—50岁	50岁以上
中国*	( 864)	50.22	52.07	53.77	48.59	48.35	46.92
比利时	( 448)	45	50	53	52	51	52
英国	( 773)	47	49	53	49	49	51
德国	(1270)	47	50	53	53	52	52
以色列	( 906)	52	53	55	51	52	52
日本	(3059)	48	50	51	50	50	49
荷兰	( 974)	46	48	51	53	53	53
美国	( 990)	51	52	52	48	46	45
南斯拉夫	( 573)	52	53	55	53	52	53

改编自: The MOW International Research Team. 1987. The Meaning of Working. New York, Academic Press. P. 107.

\* 经 F 检验, 中国样本两个规范观念得分在年龄方面的差异均非常显著( $P < .01$ )。

我国样本两种工作社会规范观念得分在年龄方面均有非常显著的差异: 义务观念得分有高年龄组高于低年龄组的倾向, 这一倾向与其他国家相似; 权利观念得分有高年龄组低于低年龄组的倾向, 这一倾向与美国、日本和德国较接近。

MOW 国际组对表 3 中八国样本比较结果的解释是: 教育程度与义务定向有显著的关系——在除日本外的所有国家中, 教育程度越高, 义务观念得分也越低, 日本被试的义

表 3 九国样本工作社会规范观念得分在教育程度方面的差异比较

国 家	N	义 务 观 念 得 分				权 利 观 念 得 分			
		小学	中学	大专	大学	小学	中学	大专	大学
中国**	( 864)	53.77	51.51	51.60	51.40	45.60	47.80	49.26	49.05
比利时	( 448)	50	49	46	45	51	52	52	50
英国*	( 773)	52	50	48	47	51	49	49	48
德国	(1270)	49	51	51	48	52	53	50	52
以色列	( 906)	55	53	53	51	52	52	53	51
日本	(3059)	52	50	48	50	49	50	50	49
荷兰	( 974)	52	48	45	42	53	53	54	53
美国	( 990)	52	52	51	51	47	47	47	45
南斯拉夫	( 573)	54	53	53	52	54	53	53	50

改编自: The MOW International Research Team. 1987. *The Meaning of Working*. New York, Academic Press. P. 108.

\* 原注: 英国的教育水平按全日制教育完成的年龄计: <14岁, 15岁, 16—18岁, 19—20岁, <21岁(本研究注: <21岁疑为笔误, 似应为>21岁)。

\*\* 经F 考验, 中国样本权利观念得分在教育程度方面的差异非常显著( $P<.01$ )。

务观念得分在教育程度方面的差异不显著; 而教育程度与权利定向的关系在各国中却不尽一致。

我国被试义务观念得分在教育程度方面的差异不显著, 这一结果与日本基本相同; 而权利观念得分的差异却非常显著, 并且有随教育程度提高而增加的趋势。中国这方面的结果与 MOW 国际组的有较大差异。

## 四、讨 论

工业与组织心理学领域的跨文化比较研究尚处于积累材料阶段, 许多研究只能达到描述性的比较分析水平。本研究也不例外。但从以上结果中仍能得出某些有意义的认识。

### (一) 影响工作社会规范观念的社会文化因素

从图 1 的直观比较中或许可以得出这样的认识: 文化传统对工作社会规范观念的影响要比其他因素大。所比较的九个国家中在政治概念上, 中国和南斯拉夫属于东方国家, 其余的都属于西方国家; 在地理概念上, 中国、日本和以色列属于东方国家, 其余的都属于西方国家; 在文化概念上, 中国和日本属于东方国家, 其余国家都属于西方国家。儒家重义轻利的思想在中国乃至东方有着深刻的影响, 这种影响反映在人们的工作社会规范观念上, 便表现为明显的义务定向。中国与日本之间的相似, 以及中国和南斯拉夫之间的较大差异, 这些似乎都表明, 相同的文化传统比相同的社会制度对工作社会规范观念的影响更大。

社会文化因素除了历史传统方面外, 还有直接的社会现实方面。工作社会规范观念在教育程度、年龄和性别方面的差异就反映了社会现实的影响。教育是个体发展和社会化过程中最直接、最系统的社会影响因素。本研究中的教育程度变量就是这种社会影响的表征。MOW 国际组认为, 义务观念得分有随教育程度提高而降低的倾向。中国职工义务观念得分在教育程度方面虽无显著差异, 但权利观念得分却有非常显著的差异, 有随

教育程度提高而提高的倾向。这两种结果在某种意义上是一致的。仅就中国而言,教育似乎有助于启迪人们的工作权利意识。

本研究在年龄方面的比较是横断性的,所以这种年龄变量并非与成熟和发展相关的生物性变量,而是社会文化影响的年代表征。它反映了不同时期形成的工作社会规范观念的差异及变化。Inglehart(1982)指出,60年代末以来,随着社会物质文明的发展和人们生活方式的变化,西方及日本等国家中人们的价值观也发生了很大变化,从传统的物质主义价值观(materialist values)——注重经济和社会保障,强调权威主义、禁欲,转变为后物质主义价值观(post-materialist values)——注重生活质量和自我实现等更多更广泛的个人权利。<sup>[3]</sup> 本研究的结果似乎也显示出中国职工的这种变化趋势。这种观念上的变化是否只是文化内的物质生活环境影响的结果?本研究认为,还可能对外国开放后带来的国际环境的影响。由此又产生一个问题:我国目前的经济发展水平还很落后,与西方国家六十年代末的发展水平还有很大差距。这种变化对我国现阶段的社会与经济发展是否有利?对这个问题还有待于深入研究。

本研究中的性别变量也非生物性变量,而是性别角色社会化的表征。MOW国际组认为,各国男性比女性更为义务定向可能与历史上男子一直是社会的主要劳动力有关。MOW国际组预测,这种差异将会随着越来越多的妇女就业,男女就业机会均等的社会发展趋势而改变。我国是社会主义国家,又是经济比较落后的发展中国家。在道义上和法律上,男女平等都是不容置疑的原则。然而,传统的重男轻女观念仍然很有势力。女子在获得同样的工作、晋升到同样的职位等方面,往往比男子的阻力更大,困难更多。另一方面,在实际生活中,中国家庭中的男女成人都必须工作才能维持生活。道义上和法律上的原则与世俗观念的不一致,观念上的不平等与现实生活的同等需求又不一致,这些矛盾对上述结果究竟有何影响,现在还很难作出结论。

此外,本研究认为,宣传也影响着职工的工作社会规范观念及社会称许性。本研究系统分析了建国以来的有关工作社会规范观念的宣传内容,发现其义务定向的基本倾向。对这个问题将另文分析。

关于工作社会规范观念与未来工作行为意向的关系,MOW国际组未作任何分析。这不能不说是一个遗憾。

## (二) 工作社会规范观念研究的方法论问题

MOW国际组对工作社会规范观念跨文化比较研究的理论总结是:“工作社会规范观念在国家间的差异的意义上不清楚。……义务观念方面的差异可能是年龄、性别和教育程度等方面的差异所致;而权利观念方面的差异可能是国家的影响所致。……义务观念和权利观念之间合理的平衡在任何时候对工作、对社会都是有好处的。过于权利定向或者过于义务定向都可能产生问题。”这一结论虽有道理,但也暴露出现行研究中的一个方法论缺陷:由于现行的两组Likert型量表对两种规范观念的测量是相互独立的,从理论上讲,就可以得出任意水平上的平衡。例如英国的和南斯拉夫的结果都可以看作某种平衡,但究竟何种水平的平衡才合理?现行研究方法显然无法回答这个问题。此外,Likert型量表也难以排除测量结果中的社会称许性影响。Edwards(1953)早就指出了Likert型量表这方面的缺陷。<sup>[4]</sup> MOW国际组从未提及其测量中的社会称许性问题。但在中国,这是个不容

忽视的问题。马克思认为:“没有无义务的权利,也没有无权利的义务。”<sup>[5]</sup>这种社会公正观反映了正常的社会交往(包括工作)中双方权利和义务既相互联系又相互制约的关系。这种关系也必然反映到人们的社会观念中。根据这种历史唯物主义观点,本研究提出一个“工作社会规范观念一维连续体”的理论假设:工作社会规范观念是一个从极端的义务定向到极端的权利定向的连续体,义务规范观念与权利规范观念为这一连续体中的两种成分。任一个体的这两种观念成分的比例确定了其在工作社会规范观念连续体上的位置或水平。为了克服现行研究方法中的上述缺陷,本研究尝试采用迫选法形式对测量工具进行了改进(以下简称改进量表)。改进量表中每个项目由社会称许性经过平衡的一对义务规范陈述和权利规范陈述构成。运用这种迫选法量表,可以使被试两种观念的得分相互联系和相互制约,MOW国际组所设想的“合理的平衡”在测量上就有了唯一确定的意义,同样也使本研究的工作社会规范观念一维连续体的理论假设在操作上得以实现。初步试用分析的结果显示了改进量表的良好改进前景。

### (三) 工作社会规范观念研究对我国管理的意义

工作社会规范观念研究对我国的管理至少有两方面的意义。

1. 工作社会规范观念研究为认识和分析职工与国家及组织的关系提供了一个新的理论角度或着眼点。

用工作社会规范观念研究的观点分析我国职工与国家及组织的关系;可以发现某种扭曲了的权利义务关系——国家及组织与职工个体都承担了法律和伦理规范以外的义务,同样也享受了法律和伦理规范以外的权利。例如,国家长期以来对城镇居民的就业采取了统包统配的政策;各类国营和集体组织对其职工也承担了职业及其它各种生活福利的终身保障责任,甚至连职工子女的教育、就业也都要承担下来;企业从生产组织的需要出发常常随意要求职工加班工作。另一方面,城镇居民在选择职业时失去了相当大的自由;职工在工作调动中会遇到各种各样的组织壁垒和地域壁垒,在收入和福利待遇方面不得不保持在低水平上的平均。这种扭曲的权利义务关系自然影响到管理者和被管理者的工作社会规范观念。中国职工工作社会规范观念的义务定向特征,也反映了这种扭曲的权利义务关系。目前打破“铁饭碗”的改革之所以困难,组织内部劳动人事管理机制之所以不健全,这种扭曲的权利义务关系以及相应的工作社会规范观念恐怕是个重要原因之一。

2. 工作社会规范观念研究为调整职工与国家及组织的关系提供了一个新途径

要处理好职工与国家及组织的关系,了解和转变职工的工作社会规范观念也是一个重要前提。事实上,长期形成的上述扭曲的工作社会规范观念如果不根本扭转,改革就很难深入。MOW国际组在测量工作社会规范观念方面选择的问题都是中性的,所以这种测量容易被职工普遍接受而不致产生抵制。通过这种测量可以准确掌握职工的工作社会规范观念,为有的放矢地制定改革方案和管理决策提供科学依据。

我国目前的管理政策在工作社会规范观念上过于强调职工的工作义务,而上述扭曲的权利义务关系及相应的工作社会规范观念正是对这种管理政策的报复。总结建国以来的管理经验,管理者应该首先转变自己的工作社会规范观念,才可能为根本转变这种扭曲的权利义务关系、为转变被管理者的工作社会规范观念、为转变组织内部管理机制创造条件。

## 参 考 文 献

- [1] 徐联仓、陈龙:《管理心理学》,人民日报出版社1987年版,第2页。
- [2] The MOW International Research Team. 1987. *The Meaning of Working*. New York, Academic Press. p. 19—23, 93—110, 266—324.
- [8] Inglehart, R. 1982. Changing values in Japan and the West. *Comparative Political Studies*, 14, 445—479.
- [4] Edwards, A. L. 1953. The relationship between the judged desirability of a trait and the probability that the trait will be endorsed. *Journal of Applied Psychology*, 37, 90—93.
- [6] 马克思:《国际工人协会共同章程》,《马克思恩格斯全集》第17卷,人民出版社1961年版,第476页。

## SOCIETAL NORMS ABOUT WORKING OF BEIJING WORKERS: A CROSS-CULTURAL RESEARCH

Wang Erping    Xu Liancang

*Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences*

### Abstract

Data on societal norms about working (SNW) were collected from 905 respondents in Beijing area through a stratified sampling by using the Meaning of Working Questionnaire and then compared with the data from other 8 nations. Results reveal the obligation orientation characteristic of Chinese workers. A hypothesis of SNW continuity is pointed out to query the validity of the methodology used by MOW international Research Team.

**Key words:** Societal norms about working, obligation norm, entitlement norm, meaning of working, cross-cultural research.