

中日合资企业中国职工 对企业的选好度及对企业的评价 ——兼与东南亚三国的比较

方俐洛 凌文铨 张嘉棠

(中国科学院心理研究所,北京)

邵道生 冯伯麟

(中国社科院社会学所)(北京社会心理研究所)

刘大维 张立野

(中国科学院心理研究所)

摘 要 本文在大量调查的基础上,就中日合资企业中国职工与东南亚三国职工对日资企业的评价以及他们对外资企业的选好度进行了分析比较。

关键词 企业评价 选好度

1991年6月至1992年3月,中国科学院心理研究所、中国社会科学院社会学研究所和北京心理研究所与日本亚洲社会问题研究所进行了合作研究,就日本三资企业的中国职工对日本管理者的评价(日本人的印象)、转职意愿、满意度、企业选好度及对日本企业的评价等进行了大规模的调查。考虑到中国的日资企业多集中于沿海开放城市,因而调查范围包括北京、天津、上海、无锡、杭州、厦门、汕头、广州、深圳、惠州、中山等11个城市37个中日合资企业(含一个独资企业),共6478人。本研究采用实证研究的方法,设计了专门的问卷,辅以5%的访谈调查。访谈调查对象为日资企业的中国工人和管理人员。结果处理使用了SPSS社会统计软件包,对数据进行了主成分分析、Yule相关分析、方差分析等高级统计分析。该项调查还将与泰国、马来西亚和印度尼西亚(下简称东南亚三国)的日资企业的调查结果进行国际比较研究。

一、对日资企业的评价

各国的日资企业的一般工人是企业的主体,要调查本地职工对日资企业的评价,必须倾听他们的意见。管理人员是企业的骨干力量,要调查对企业的评价,他们的意见是不

可缺少的。在实际工作中,管理人员与日方人员直接接触的机会比一般工人要多,而且他们在企业管理中起着对本地职工进行“日本式经营管理”的指导作用。同时,在实际企业运营中,他又是将日本式经营管理本土化的主要担负者。所在,管理人员对日资企业的评价在这次调查中具有重要意义。以下就有关对日资企业的评价问题项目的回答情况,将中国与东南亚三国的调查结果作一比较。

1. 管理人员与一般工人的满意度

对工作和待遇的满意度调查是反映职工对企业评价指标之一。在本调查中的项目 4 (Q4)就是调查满意度的。在对现在的工作和待遇的满意度调查中,对认为“满意”的回答记 3 分,认为“不满意”的记 1 分,“说不好”的记 2 分,再对各个进行一元方差分析。调查及分析结果列于表 1。

表 1 管理人员与一般工人对现在的工作和待遇的满意度比较

对现在的工作和 待遇的满意度	东南亚三国		中 国	
	工人	管理人员	工人	管理人员
1 职业稳定性	1.83	< 2.06 **	2.27	< 2.32 *
2 有晋升的机会	1.83	< 2.06 **	1.84	< 2.01 **
3 对上司的态度	1.90	< 1.99 *	2.09	< 2.35 **
4 对现在的工资	1.89	≈ 1.87	1.46	< 1.64 **
5 对工资的增长	1.89	≈ 1.88	1.60	≈ 1.59
6 对劳动时间和休假	2.23	< 2.41 **	1.91	> 1.77 **
7 对福利保健	1.98	< 1.10	1.77	≈ 1.73

注: ** 表示差异在 0.01 水平上显著(下同)

* 表示差异在 0.05 水平上显著(下同)

从表 1 的结果可以看出:(1)中国管理人员和一般工人“对现在的工资”、“对工资的增长”和“对福利保健”的满意度都较低,而且都低于东南亚三国的评分。但对“职业稳定性”和“对上司的态度”都有较高的满意度,并且高于东南亚三国的评分。(2)在评价的前四项上,即“职业稳定性”、“有晋升的机会”、“对上司的态度”和“对现在的工资”上,管理人员显著地高于一般工人。而在“对劳动时间和休假”的满意度上,管理人员又显著地低于一般工人。从总体而言,不论是中国还是东南亚三国,管理人员对工作和待遇的满意度要高于一般工人。但是,是否就一定吸引管理人员为日资企业服务呢?我们将在下一节的“对企业的选好度”中作进一步分析。

为了更好地对管理人员和一般工人的满意度进行分析,我们再按地区、年龄、性别和工龄四个变量分别进行一元方差分析,结果列于表 2。

表 2 不同属性类别在工作和待遇的满意度上的差异(一元方差分析)

	地区		年龄		性别		工龄	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国
1 职业稳定性	**	**		**	*	**		**
2 有晋升的机会	*	**			**			**
3 对上司的态度	**	**				*		
4 对现在的工资	**	**		**				**
5 对工资的增长	**	**						
6 对劳动时间和休假		**	*			**	*	
7 对福利保健	**	**				**		

就综合评价来看,不论是工人还是管理人员对现在的工作和待遇的满意度上,在不同地区、不同年龄组、性别和不同工龄组之间都表现出显著的差异。而以地区的影响最甚,在所有的项目上都有显著差异。这反映了各国之间、中国的各地区之间的发展状况、价值观、经济收入等方面有较大的差异。其次是性别的影响。我国的不同属性的影响较东南亚三国更为显著。

2. 管理人员与一般工人对日资企业选好好度比较

本调查的问题 6,7,8(Q6,Q7,Q8)三个项目是通过日本企业与本国企业、欧美企业、港台韩国企业相比较,来调查日资企业职工对各国企业的选好度。这种选好度也反映了职工对本企业的评价。关于企业选好度的分析将在另一节专门讨论,这里只将中国与东南亚三国的管理人员与一般工人的选好度作一比较。

对“同样条件下,我愿在当地企业工作(或在欧美企业工作,或在台港韩国企业工作”的回答记 1 分,“愿在日资企业工作”的回答记 3 分,“在哪国公司工作都无所谓”的回答记 2 分。再对各个记分进行一元方差分析,即可对我国和东南亚三国管理人员与一般工人对日资企业选好度进行比较。结果列于表 3。

表 3 管理人员与一般工人对日资企业选好度比较

对日资企业选好度	东南亚三国		中 国	
	工人	管理人员	工人	管理人员
1 与中国企业相比	1.86 <	1.94 **	1.64 <	1.81 **
2 与欧美企业相比	2.01 ≈	1.96	1.85 >	1.72 **
3 与港台韩国企业相比	2.32 <	2.51 *	1.91 <	2.05 **

在东南亚三国,管理人员与一般工人对日资企业与欧美企业的选好度没有显著差异。在与中国企业和港台韩国企业相比中,我国管理人员对日资企业的选好度显著地高于一般工人。这个结果与东南亚三国的结果相一致。而在与欧美企业的对比中,管理人员对日资企业的选好度又显著地低于一般工人。相对一般工人而言,管理人员更受到日资企业的重用,工资比工人高,却更愿意选欧美企业,这是值得日资企业深思的问题。从访谈中,我们认为至少有两个原因。一是与欧美企业相比,日资企业的工资福利远远低于欧美企业。

二是欧美企业的老板比较信任管理人员,能放手让他们去管理,对他们不太进行技术保密。而日资企业管得太死,中方管理人员不被信任,没有自主权。因此,中国的管理人员比较愿意在欧美企业工作,而不愿在日资企业工作。在调查访问中得知,留不住人才是日资企业最伤脑筋的事。

在日资企业工作的管理人员直接与日本人接触,而且大都要被派往日本研修一段时间。那么,这种与日本人的接触度是否影响他们对日资企业的选好感呢?我们将企业选好感按与日本人的各种接触经验这个变量进行一元方差分析来探讨影响企业选好感的因素。结果列于表 4。

表 4 与日本人的接触度,对日资企业选好感的比较

	上司是否是日本人		是否在日本人管理下工作过		是否去过日本		与日本人交往频度	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国
1 本地区企业						*		*
2 欧美企业		*	*			*		**
3 港台韩国企业	**				**	*	**	

从表 4 可以看到,“是否去过日本”以及“与日本人的交往频度”对日资企业和选好感有着显著影响。去过日本的和与日本人接触度越高,选择日本企业的倾向就越高。

3、与欧美企业相比,对日资企业的评价

在调查中,要求管理人员对表 5 中所列各项与欧美企业相比,以判断日资企业在哪些方面更优,在哪些方面较差。对各个项目的评价的人数(包括无回答)的百分数列于表 5。

表 5 与欧美企业相比,对日资企业评价的比较(%)

	日资企业优		日资企业差		双方同样		不知道		无回答	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国
1 工资的高低	4.9	5.2	68.2	39.2	12.5	12.9	11.6	28.8	2.8	14.3
2 休息日和假期多少	9.7	6.2	43.3	33.9	24.9	21.9	17.4	23.0	4.7	15.0
3 福利保健	13.0	6.3	45.9	29.0	29.6	17.9	17.2	30.6	4.4	16.2
4 本地人晋升的机会	12.5	8.9	32.9	17.0	23.9	19.1	25.0	39.0	5.6	16.0
5 对本地人技术的转让	24.4	5.8	25.0	21.9	26.6	14.5	18.0	41.3	5.6	16.5
6 雇佣稳定性	38.6	21.0	12.4	12.5	28.2	22.6	16.1	28.2	5.0	15.7
7 照顾劳资关系	26.0	11.1	28.3	15.4	24.9	18.2	16.9	39.4	3.9	16.0

从表 5 可以看出:(1)除“雇佣稳定性”外,中国管理人员对所有项目的回答都是欧美企业优于日资企业。这点与东南亚三国的调查结果是一致的。(2)在前五个项目中,即在“工资的高底”、“休息日和假期多少”、“福利保健”、“本地人职务晋升的机会”和“对本地人技术和知识的转化”方面,认为日资企业差的管理人员明显多于认为日资企业好的人。分别达 7.5 倍、5.5 倍、4.6 倍、1.9 倍和 3.8 倍。这点与东南亚三国的调查结果有部分是一致的,也有部分是不一致。在东南亚三国的调查中,在“本地人晋升的机会”和“对本地人技

术的转让”上对日资企业的优劣评价几乎相等。根据以上结果可以作出推测,中国管理人员对欧美企业的选好度高于对日资企业的选好度,统计数据也证明了这一点。即在条件相同的情况下,选欧美企业者为 37.4%,选日本企业者为 11.4%。

总起来说,在与欧美企业相比中,对日资企业的评价总体是低的,中国管理人员比东南亚三国的管理人员的评价更低。

5. 对日本式经营管理有用性的评价

表 6 对日本式经营管理有用性评价的比较(%)

	有用		没有用		不知道		无回答	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国
1. 企业内的人才教育	91.5	78.9	1.6	3.8	3.8	5.8	3.1	11.5
2 在职培训	92.0	78.8	2.2	3.9	2.5	5.7	3.3	11.6
3 工作与管理者的协调	90.1	75.2	3.1	4.9	3.8	7.7	3.0	12.1
4 QC 小组(质量管理)	90.8	75.0	1.6	3.9	3.6	7.5	4.1	13.5
5 厂服和厂歌	81.1	58.1	7.2	13.6	7.4	14.1	4.4	14.1
6 公司举办的娱乐活动	87.8	70.3	3.3	7.8	5.2	8.3	3.8	13.5
7 职工食堂	87.6	72.7	5.5	6.3	2.3	7.4	4.2	13.6
8 工作轮换	78.9	47.9	9.7	19.4	7.7	17.4	4.2	15.3
9 早晨班前会	73.1	58.2	14.7	17.8	7.7	10.4	4.6	13.5
10 退休金制度	91.2	62.1	2.8	7.7	3.1	15.7	2.8	14.5
11 终身雇佣制	79.0	45.9	7.0	23.4	10.0	15.7	3.9	15.0
12 年幼(工龄)工资制	64.5	65.1	21.0	11.4	10.3	9.0	4.3	14.5
13 按企业类别组织工会	86.9	51.8	6.3	11.8	4.4	21.7	2.5	14.7

表 6 是管理人员就日本式经营管理对本国的经营管理是否有用进行评价的结果。结果表明,除“工作轮换”和“终身雇佣制”两条外,其余各项都获得超过半数的支持率。特别是“企业内的人才教育”、“在职培训”、“工人与管理者的协调”、“QC 小组(质量管理)”、“公司举办的娱乐活动”和“职工食堂”等项,获得 70% 以上的支持率。在东南亚三国各项管理方式获得的支持率,除年功工资制外,几乎都高于中国。

从此表结果可以看出,日本式经营管理方式在本国的有用性受到亚洲各国的肯定性评价。若再与各国的国情相结合,进行改进,相信会更有成效。

二、对外资企业的选好度

1. 中国与东南亚三国职工企业选好的比较

职工对企业的选好也反映着他们对企业的评价。本调查中的 Q6(条件相同,选日资企业还是选本地企业),Q7(条件相同,选日资企业还是选欧美企业),Q8(条件相同,选日资企业还选港台韩国企业)三个项目就是将日资企业与中国本地企业,欧美企业,以及香港、台湾、韩国企业相比较,看他们愿意在哪个企业工作的调查。其结果列于表 7。

表 7 条件相同下的企业选择(%)

		华北	华东	华南	独资	中国 总体	泰国	马来	印尼
选日资 企业还 是选本 地企业	条件相同选中国企业	47.1	42.3	36.9	44.6	42.4	27.6	9.6	37.7
	条件相同选日本企业	14.1	14.8	8.9	7.8	11.6	19.4	19.6	10.2
	条件相同哪国都可以	34.2	36.4	44.9	41.5	39.3	50.2	69.2	49.5
	无回答、误回答	4.6	6.5	9.3	6.2	6.8	2.9	2.1	2.5
选日资 企业还 是选欧 美企业	条件相同选欧美企业	36.6	31.1	12.6	25.9	26.1	32.9	14.1	15.4
	条件相同选日本企业	9.9	10.5	12.1	7.2	10.2	17.0	25.4	19.0
	条件相同哪国都可以	47.1	51.8	65.0	60.2	56.0	46.9	58.3	62.5
	无回答、误回答	6.4	6.6	10.3	6.6	7.7	3.2	2.2	3.2
选日资 企业还 是选港 台韩国 企业	条件相同选港台韩国企业	21.3	21.3	16.8	29.2	21.3	4.4	3.1	8.0
	条件相同选日本企业	19.3	15.5	14.8	9.4	15.3	46.6	43.4	32.6
	条件相同哪国都可以	52.4	55.9	58.5	54.8	35.5	43.4	51.2	55.9
	无回答、误回答	7.0	7.3	9.9	6.5	7.9	3.6	2.4	3.5

从总体来看,在条件相同情况下,在对外资企业的选择上,不挑国籍的回答者约占半数。在余下的人中显示出喜好的差异。首先与本国企业相比,在条件相同情况下,在中国,无论是总体,还是地区都是选择本国企业的比例远高于选日资企业的比例。在东南亚三国中,印尼与中国接近,泰国选本国企业的人略多一些,而马来起亚却是选日资企业的高于选本国企业的人。这反映出中国职工具有强烈的爱国心,只要企业条件改善,多数职工愿意为本国企业服务。其次,与欧美企业相比,在中国,除华南地区外,选欧美企业的比例高于选日资企业的比例。华南地区对日资企业和欧美企业的选好度一样,而且回答“条件相同,选哪国企业都一样”的比例最高,达 65%。从四国比较来看,中国和泰国选欧美企业的人明显高于选日本企业的人,而马来西亚和印尼选日本企业的人高于选欧美企业的人。这里反映出喜好的明显的倾向性。这也可能与历史背景及对日本人的印象有关。再则,与港台企业相比,中国职工也是选日资企业的比例较低。除独资外,其它地区双方的差距不大。深圳蛇口地区的香港企业较多,而华南独资的工资待遇又相对较低,所以选日资企业的比例就低得多。不过,选择港台企业的比例也不高,只有 29%左右。就其它三国而言,都是选

日本企业的比例远高于选港台企业的比例。这也表明,相对而言,中国大陆是港台韩国投资者的良好投资环境。

总的来看,在日资企业工作的各国职工对外资企业的选好顺序是:中国是按本地企业>欧美企业>港台韩国企业>日资企业的顺序排列。泰国是按欧美企业>本地企业>日资企业>港台韩国企业的顺序排列;马来西亚是按日资企业>欧美企业>本地企业>港台韩国企业的顺序排列;印度尼西亚是按本地企业>日资企业>欧美企业>港台韩国企业的顺序排列。中国职工对日资企业的选好感度如此之低,值得日资企业作深刻反省。

2、对日资企业的选好感度的决定因素

为了探察决定对日资企业选好感度的诸因素,首选考察一下各国职工对工作和待遇的满意度、对日资企业的选好感度、及对日资企业劳动条件的评价和对日本管理有用性的评价(综合评价)之间的相关关系。

表 8 对工作和待遇的满意度、对日资企业的选好感度、对日资企业的评价以及对日本管理有用性之间的相关关系

	选好感度		对日资企业评价		日本管理有用性	
	东南	中国	东南	中国	东南	
满意度	.234 * *	.296 * *	.183 *	0.474 * *	.513 * *	.289 * *
选好感度			.057	.431 * *	.371 *	.174
评价					.161	.280 *

注:选好感度:与欧美企业相比对日资企业的选好感度

表 8 结果表明,(1)无论是我国还是东南亚三国对工作和待遇的满意度与对日资企业的选好感度、对日资企业的评价和对日本管理有用性的评价之间都有很显著的正相关关系。(2)在我国对日资企业的评价与满意度、选好感度和日本管理有用性之间也都有显著的正相关关系。(3)在我国对日资企业的选好感度与满意度对日资企业的评价之间有明显的正相关关系,而与日本管理有用性的评价之间相关不显著。这是唯一没有显著相关的两组变量。

为了进一步确定对日资企业的选好感度的决定因素,将“对日资企业的选好感度”作为因变量,对“对工作和待遇的满意度(综合指数)”、“对日资企业的综合评价”、“日本经营管理的有用性的综合性评价”作为自变量进行重回归分析,结果示于表 9。

从表中可以看出,在东南亚三国与中国,决定选好感度的在素完全相反。在我国对日资企业的选好感度起决定性作用的是“对工作和待遇的满意度”和“对日本经营管理有用性的综合评价”这两个变量。似乎可以推论,满意度低是中国管理人员对日资企业的选好感度低的原因之一。但由于中国的决定系数值很低($R^2 = .036$),所以对日资企业的选好感度不

能被上述变量说明的部分还很大,很可能还存在其它决定因素。例如日本人的印象也可能是影响因素。在东南亚三国,对日资企业的选好感起决定性作用的是“对日资企业劳动条件的综合评价”。

表 9 对日资企业的选好度的决定因素(重回归分析)

	回归系数		B 系数		检验	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国
对工作和待遇的满意度的综合指数	.014	.030	.050	1.370		**
对日资企业的综合评价	.106	-.001	.478	-.008	**	
日本经营管理的有用性的综合评价	.057	.024	.103	.960		**
东南亚三国	R ² =.276		F=23.00		SIG=.000**	
中国	R ² =.036		F=8.14		SIG=.000**	

注:R²为决定系数,E为检验值,SIG为F的检定结果

**表示.01显著水平,*表示.05显著水平

三、小 结

通过中国及东南亚三国的职工对日资企业评价及其企业选好度的比较,可以概括为以下几点:

1. 可以说,在所有的方面,中国职工对日资企业给予了严厉的评价。这不能不提醒日方管理者的注意,并作深刻反省。

2. 中国的一般工人和管理人员“对现在的工资”、“对工资的增长”和“对福利保健”的满意度都较低,但对“职业稳定性”和“对顶头上司的态度”都有较高的满意度。东南亚三国对则对“劳动时间”和“福利保健”的评价比较高。

3. 总的来看,在我国,在同样条件下,企业的选好度的顺序度:中国企业、欧美企业、港台韩国企业和日资企业。在管理人员中,对日资企业的选好感显著地低于一般工人;对港台韩国企业的选好感与日资企业相当。

4. 在与欧美企业相比中,对日资企业的评价总体是低的。除“雇佣稳定性”外,对所有项目的回答都是欧美企业优于日资企业。在“工资的高低”、“休息日和假期多少”、“福利保健”、“本地人职务晋升的机会”和“对本地人技术和知识的转让”方面,认为日资企业差的管理人员明显多于认为日资企业好的人。不同地区、性别和工龄组的评价之间有显著性差异。

5. 从综合评价来看,与外国人的接触经验对日资企业的评价没有显著性影响。但对“工资的高低”和“福利保健”方面的评价显著受“上司是否是日本人”和“是否在欧美企业工作过”影响。对“本地人职务晋升的机会”一项则受与欧美人是否有接触经验有关。是否去过日本则对“雇佣稳定性”和“照顾劳资关系”上的评价有显著影响。

6. 管理人员就日本式经营管理对中国的经营管理是否有用进行评价的结果表明,除

“工作轮换”和“终身雇佣制”两条外,其余各项都获得超过半数的支持率。特别是“企业内的人才教育”、“在职培训”、“工人与管理者的协调”、“QC 小组(质量管理)”、“公司举办的娱乐活动”和“职工食堂”等项,获得 70% 以上的支持率。东南亚三国的评介似乎都高于我国,似乎全心全意更肯定日本经营管理的有用性。

7. 对工作和待遇的满意度与日资企业和选好度。对日资企业的评价和对日本管理有用性的评价之间都有很显著的正相关关系。对日资企业的评价和与对日资企业的选好度、和对日本管理有用性的评价之间也显著的正相关关系。在中国对日资企业的选好度的决定因素是对工作待遇的满意度和对日本管理有用性的评价。而在东南亚三国起决定作用的则是对日资企业的评价。