

文章编号:1002-980X(2007)11-0103-04

现代工作价值观研究述评

杨建锋

(浙江大学 管理学院, 杭州 310058)

摘要:随着跨国公司的发展以及“走出去”战略的兴起,工作价值观方面的研究再度受到了学者们的关注。上个世纪六七十年代、九十年代分别兴起了两次关于工作价值观研究的高潮,现在研究者们热情再度爆发。为在以后的研究中取得更大进步,本文就前两次高潮所产出的成果进行总结并对未来研究提出展望。

关键词:工作价值观;现状;展望

中图分类号:F270 **文献标志码:**A

工作价值观方面的研究在上世纪六七十年代就已经成为学者们研究的一个重要课题。到了九十年代,工作价值观的研究再度兴起。21世纪之后,随着跨国公司的进一步发展、发展中国家的进一步“走出去”,理论界和实践界都再次关注工作价值观方面的课题,希望能找到解决“如何构建具有多样性的高效团队?”、“如何成功进行外派?”、“如何激励多样化的员工队伍?”、“如何成功管理外籍员工?”等问题的有效途径。

1 工作价值观概念的理论框架

工作价值观的定义应该囊括所有相关的概念和研究,同时能够很好地把工作价值观和其它相似概念区分开来。按照这样的标准,到现在为止还没有能够得到广泛认同的工作价值观定义。学者对工作价值观的理解争议很多,有的把工作价值观当作一种偏好,有的认为工作价值观源于需要,也有的认为工作价值观包括一系列道德观念^[1]。

Jennifer 综合前人的研究提出,工作价值观就是那些与工作本身及工作环境有关的评价标准。人们就是通过这个标准来区分对错、评价偏好。Jennifer 进而提出了工作价值观概念的二维模型:是否包括道德成份,个体与社会。所谓道德成份,指的是区分好坏的标准。因为有些方面的工作价值观只是一种无所谓对错的偏好,没有道德成分。然而无论偏好还是那些有对错之分的价值观,都是体现在“个体—社会”这个连续维度当中的。正如,有的

偏好可能会比其他偏好受到更多的社会赞许。于是,价值观可以是个体拥有的,也可以是社会共有的;同时可以是包含道德成分的,也可以是不包括道德成分的。

2 工作价值观的测量方法

工作价值观的测量方法有很多,其中最为常见的就是量表法、故事评价法、面谈法。量表法是学术研究当中最常用的一种方法。与之相应的工具也非常多,比如工作价值观量表(WVI)、明尼苏达重要性量表(MIQ)、工作偏好量表(WPS)、个人价值观问卷、重点比较量表(CMS)、Hofstede 的价值观量表等等。其中使用最频繁的就是 Super 的 WVI 和 Hofstede 的价值观量表。

量表法简单易行,但也有不少缺点。理论上讲,最大的不足就在于量表法假设被试知道自己想从职业生活当中获取什么?但是研究发现,人们表达出来的工作价值观往往不同于其在职业生涯决策当中实际使用的工作价值观^[2]。量表法让被试对抽象概念进行重要性评价或选择,可能会严重影响其预测效度。有的研究者提出了一种新的方法:利用因素试验设计的思路构造一些故事,然后请被试针对各个故事评价自己的倾向程度。这种方法当中典型形式有“未来工作生活中典型的一天”:描述未来工作生活中典型的一天,然后请被试评价其喜欢程度。这种方法现在还不是很成熟,使用起来比较繁琐。但是这种方法能够明显提高被试在回答问题时的卷

收稿日期:2007-06-09

作者简介:杨建锋(1980—),男,四川成都人,浙江大学管理学院,博士,主要从事管理心理学与人力资源管理方面的研究。

入程度。

在实际招聘当中企业经常需要评价应聘者的工作价值观是否符合企业文化。这就需要较为准确地评价应聘者的工作价值观。企业通常使用的方法就是在面试过程中一面了解应聘者的能力,一面也在对应聘者的工作价值观做出评价。当面试官被告知注意应聘者价值观的某些具体方面时,他们对这些方面的评价准确性将会高于在其它未告知方面的评价准确性^[3]。

3 工作价值观和几个重要概念之间的关系

以往关于工作价值观的很多研究都是在探讨其如何对组织行为及结果的产生影响。这些行为或结果主要包括:员工满意度、组织承诺、组织公民行为。

Marilyn 认为具有较高新教伦理价值感的员工对自己的工作会感到更满意,并且通过对美国空军人员进行研究验证该假设。工作价值观能够深刻影响人们的工作态度。作为一种很重要的工作态度,组织承诺得到了学者们的众多关注。他们发现物质主义、安全感、自主性、工作条件均能在很大程度上影响员工的组织承诺度,并且这些因素的影响效果在不同的文化背景当中会表现出不同的模式。比如,在个体主义文化中,物质主义的员工具有较高的组织承诺度;在集体主义文化背景中,后物质主义的员工会有更高的组织承诺。

另外,研究者发现新教伦理道德量表当中独立性维度与组织公民行为呈中等程度的负相关,勤劳和组织公民行为呈中等强度的正相关^[4]。

4 工作价值观的匹配问题

战略人力资源管理越来越强调人和组织的匹配。很多企业在招聘和选拔员工的时候,已经把应聘者的价值观放到了比能力更显要的位置^[5]。通过考察组织不同层次员工的工作价值观匹配度可以帮助我们了解,哪个层次拥有实际权力、哪个层次的员工在对不确定问题进行定义;组织之间的工作价值观匹配度可以在很大程度上预测组织合并的成功机率;员工在选择是否进入某家公司的时候其实也会掂量自己和公司在价值观方面的匹配问题。

大部分这方面的研究主要聚焦在工作价值感匹配度如何影响组织行为和组织绩效。但是对工作价值观匹配本身的概念和测量的研究还很少。研究者经常使用下面几种方法来测量工作价值观匹配度:

通过转换被试间的价值观量表测试结果的相关系数,得到匹配度指标;不同被试在同一价值观量表上的分数差异;不同被试在一系列价值观量表上的分数差异。在这些匹配研究当中有的研究关注工作价值观某个具体方面的匹配问题;有的则关注工作价值观较为宏观的方面的匹配问题。

研究者在使用工作价值观匹配度指标的时候也有很大的分歧:有的直接使用差异值;有的则使用差异的平方值表示匹配度。这两种指标是基于对互动过程的不同假设提出的:前者假设无论价值观的总体差异水平是多大,每一单位的差异都具有相同的效果;后者则给那些具有较大差异的方面以较大的权重,这种假设也更加符合 McClelland 等提出的理论:人们不希望预期和现实之间的差异过大,但是对较小的此类差异往往会比较喜欢^[6]。

5 工作价值观研究当中时常关注的两个差异问题

工作价值观的研究当中有相当一部分研究都涉及到了性别差异、文化差异。某种程度上讲,这方面的研究就是工作价值观匹配研究的进一步延伸。越来越多女性进入职场,她们的工作行为、心理特征也就越来越多地受到关注。跨国公司的进一步发展,海外市场的不断拓展,现代企业面临着如何参与全球竞争、如何进行跨国合作,无疑需要研究者进行更多的跨文化价值观比较工作。

5.1 性别差异

以往人们普遍认为工作价值观存在性别差异:女性更倾向于人员导向,更关心那些与情感相关的价值观;男性则更为关心收入、影响力、独立性以及责任感。实际上这方面的研究结果非常不一致。有的研究认为其实根本不存在显著的性别差异;有的研究却的确发现了工作价值观的性别差异。

对于这种不一致,研究者认为可能是很多因素的影响,如测量工具、研究方法、研究样本以及妇女关于工作和家庭观念的演变等等。有些研究者认为该现象的根源极可能是工作价值观的内在结构问题。Pryor 发现两性之间具有相似的价值观念类型,但是在各个类型当中包括着不同的元素。Elizur 发现不同性别被试的工作价值观结构并不存在明显差异。但是不同性别被试对工作价值观很多具体方面(反映在其量表中的各个题项)存在着明显的权重差异。而且有一点特别明确,在多种文化背景中女性均较男性更为关注自尊、同事、与人沟通的机会、公

平等情感方面^[7]。

5.2 跨文化差异

工作价值观来源于特定的社会文化,在某个社会中非常被看重的价值观在另一种文化中可能不值一提;不同文化背景下面的工作价值观的差异相当明显,与性别之间的差异不可同日而语^[8]。外派经理不能成功完成任务的现象层出不穷,当中一个重要原因就在于外派经理不熟悉所在国员工、客户的工作价值观,所以跨文化研究日益受到人们重视。

跨文化比较中最常使用的工具是 Hofstede 的价值观量表。该量表有四个维度:权力距离、不确定性规避、个人主义——集体主义、男性化——女性化。研究发现不同文化下,适应性的管理方式存在明显区别。也就是说,成功的管理行为必须能够与其文化背景很好匹配。这方面的效应在人力资源管理方面就显得越发突出。

跨文化研究中除了经常使用 Hofstede 提到的那四个维度以外,不同文化背景下也往往会考虑一些特殊的维度:比如以美国为代表的西方文化强调新教伦理价值观,认为努力工作是在响应上帝的号召;而以中国为代表的东方文化则强调儒家文化所倡导的“仁”、“义”、“礼”、“和”等,强调克己、尊重、勤劳、爱面子、讲关系。

6 工作价值观的演变问题

组织文化就是组织当中成员价值观的集体反映,通过价值观的跨时间纵向比较,能够探查组织文化的变迁。同理,研究者也可以使用这种方法来探讨个体的工作价值观的变化、某个国家人民的工作价值观的变迁。

6.1 个体工作价值观的发展

儿童的工作价值观很大程度上受到父母的经济社会条件、性别期望、种族、社区环境等诸多因素的影响。比如,高社会阶层的儿童就更为看重影响力和内在报酬;社会地位低的儿童更看重安全感和外在报酬^[9]。

以往大部分研究普遍认为,工作价值观是在童年和青春期的时候形成,一旦形成就基本不会改变。越来越多的研究发现,成年人的工作价值观并不是静态的,特别是在青春期和成年初期,人们的工作价值观会发生巨大变化^[10]。青年初期时人们往往会显得野心过大,所持的工作价值观很不现实,在劳动力市场上很难以满足。这也就给接下来的巨大变迁埋下了伏笔。

Johnson 使用潜增长模型对一个代表性样本进行了为期 12 年的跟踪研究,发现工作价值观在青年初期确实发生着明显变化:对外在报酬的重视程度明显随着年龄的增长而降低,并且降低的速率随着年龄的增长而加快;对社会和利他方面的重视程度也逐年下降,只是下降的速率逐年减慢。

6.2 社会工作价值观的演变

Sinialo 分别对三组不同的芬兰高年级初中生进行调查发现:不同时期学生的工作价值观剖面图表现出很大的相似性。也就是讲,各时期的学生的价值观具有相当程度的连续性。

这种连续性可能在某种程度上是社会稳定性、持续性的一种反映。如果在社会面临重大转型时,人们的工作价值观可能会发生非连续性的变化。中国在近五十年来经历了很多重大社会变迁:共和国成立、文化大革命、改革开放。这些都极有可能会引起人们工作价值观发生重大变化。David 等人在中国分别对 40 岁以下、41 岁至 51 岁、52 岁以上的经理人员进行了调查发现:在个体主义方面第一组的得分明显高于后两组,后两组的得分之间没有显著差异;在集体主义和儒家主义方面,第一组的得分明显低于第二组,第二组又显著低于第三组。

7 未来研究的方向

关于工作价值观的性别和文化差异问题,其实是匹配问题的一种延伸。如何改进匹配指标就是以后研究需要加以关注的重点问题。

在跨文化比较方面我国的本土研究还相对不足,很多关于中国与其他国家的工作价值观比较研究以及我国工作价值观的演变研究都是欧美研究者在进行,我们自己做的很少。这种模式与现在的“走出去”战略显得格格不入。我国幅员辽阔、民族众多,在我国人民内部也会有很多不同的工作价值观。跨区域的工作价值观调研也就显得很有意义。

最后也是最基本的问题,工作价值观的内涵和外延比较模糊。这方面研究却还不多,是以后特别需要加强的地方。

参考文献

- [1]余嘉元. 职业指导的重要参照系——工作价值观[J]. 教育与职业, 2001: 28-29.
- [2]SHARF R S. Vocational Information-Seeking Behavior: Another View[J]. Vocational Guidance Quarterly, 1984, 33: 120-129.
- [3]PARSONS C K, D CABLE. Assessment of Applicant Work

- Values through Interviews: The Impact of Focus and Functional Relevance[J]. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 1999, 72(4): 561 - 566.
- [4]JOHN J R. Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work for Employees and Organizations[J]. Journal of Business and Psychology, 2002, 17(1): 123 - 132.
- [5]留岚兰, 吴谅谅. “工作价值观 - 职务特征”匹配对工作倦怠的影响研究[J]. 应用心理学, 2005: 33 - 40.
- [6]MCLELLAND D C, et al. The Achievement Motive [M]. New York: Appleton, 1953.
- [7]ELIZUR D. Gender and Work Values: A Comparative Analysis[J]. Journal of Social Psychology, 1994, 134(2): 201 - 212.
- [8]徐联仓, 王新超. 工作价值观的跨文化比较研究[J]. 行为科学, 1991(6): 43 - 55.
- [9]LACY W B, J L BOKEMEIER, J M SHEPARD. Job Attribute Preferences and Work Commitment of Men and Women in the United States [J]. Personnel Psychology, 1983, 36: 315 - 329.
- [10]JOHNSON M K. Job Values in the Young Adult Transition: Stability and Change with Age[J]. Social Psychology Quarterly, 2001, 64: 296 - 317.

A Review on Studies of Work Values

YANG Jian-feng

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

Abstract : With the entry of cross-national companies and the strategy of “go out”, scholars are interested by the work values. In 1970s and 90s, there were two climaxes of studies on work values. Now the passion of scholars breaks out again. For going deeper into this domain, we review the fruit of past two climaxes, and come up with some prospects.

Key words : work values; actuality; prospects

(上接第 89 页)

- [3]曾昊, 马力, 王南. 企业文化测量研究述评[J]. 中国地质大学学报, 2005(4).
- [4]HOFSTEDE G, NEUIJEN B, OHAYV D, SANDERS G. Measuring organizational cultures: A Qualitative and quantitative study across twenty cases[J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35: 286 - 316.
- [5]CAMERON, QUINN. 组织文化诊断与变革[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2006.
- [6]DENISON D R, MISHRA A K. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness[J]. Organization science, 1995, 6(2): 204 - 223.
- [7]EDGAR H SCHEIN. Coming to a New Awareness of Organizational Culture[J]. Sloan Management Review, 1984, 25(2): 3 - 16.
- [8]郑伯壖. 组织文化价值现的数量衡鉴[J]. 中华心理学期刊, 1990, 32: 31 - 49.
- [9]张勉, 张德. 组织文化测量研究述评[J]. 外国经济与管理, 2004(8).
- [10]陈祥槐. 管理文化研究: 观点与方法[J]. 中国软科学, 2002(7).

Research on the Assessment of Corporate Culture under the Framework of Hofstede's Theory

GUO Yue-xian^{1,2}, CHEN Bao-feng¹, YANG Yan-bo¹

(1. China Agricultural University, Beijing 100083, China;

2. Shijiazhuang Railway Institute, Shijiazhuang 050043, China)

Abstract : Since 1990s, quantitative study has been an important method and a trend. This paper designed a set of investigating questionnaires about corporate culture, according to five-dimensional culture theory of Geert Hofstede. Some sampling surveys were made in the telecommuting enterprises. Key attributes and current states were also studied by qualitative and quantitative method.

Key words : corporate culture; survey and analysis; empirical study