

工作价值观个体差异实证研究^{*}

——以证券业为例

李万县, 李 丹

(西安交通大学 管理学院, 陕西 西安 710049; 河北经贸大学, 河北 石家庄 050061)

摘 要:对 316 名证券业职工和管理人员工作价值观人口学特征的问卷调查显示:员工工作价值观与性别、年龄、职位和受教育程度均呈显著相关关系,并且员工工作价值观水平随年龄、职位和受教育程度的提高而提高。这一结论表明:管理应该依据员工新时期工作价值观及其个体差异调整以往管理理念与方法。

关键词:工作价值观;人口学特征;个体差异

中图分类号: C912.1

文献标识码: A

文章编号: 1008 - 6439(2008)01 - 0088 - 06

Empirical research into individual difference of working value outlook —Taking securities industry as an example

LI Wan-xian¹, LI Dan²

(1. Management School, Xi'an Jiaotong University, Shaanxi Xi'an 710049, China;

2. Hebei University of Economics and Trade, Hebei Shijiazhuang 050061, China)

Abstract After making a questionnaire on demography feature of working value outlook of 316 employees and managers in securities industry, this paper indicates that their working value outlook is significantly related to gender, age, position and education and that working value outlook level is rising with the rise of age, position and education. This conclusion reveals that management methods and ideas should be adjusted according to working value outlook and individual difference of the employees at new era.

Key words working value outlook; demographic feature; individual difference

一、引言

进入 21 世纪,企业管理单纯致力于组织制度、结构、工艺和流程等“外部”层面而日益步履维艰,管理研究和实践逐步转向组织内部精神领域挖掘潜力,转向企业文化塑造,因而,作为企业文化核心内容的工作价值观就成为近年来管理研究的热点。从时代发展角度而言,不同时代和社会类型要求与之相适应的价值观:农业社会寻求温饱的价值观;工业社会寻求物质成功的价值观;福利社会寻求自我表现的价值观^[1]。今天的工作环境已经不同于 20 世纪 80 年代和 90 年代,更区别于 50 年代和 60

年代。全球化的知识经济和新技术日新月异的发展,不仅改变了企业工艺流程,也对雇员提出了终身学习的要求。新技术和知识经济的挑战可以通过不断学习、不断提高新知识和新技能来适应,但让不同时代、具有不同价值观和行为方式的雇员之间协调行动、适应新的挑战,就需要对不同时代的人有所了解,尤其是对作为工作内驱力基础的工作价值观的重新认识与把握,才能最大限度地实现管理的有效性。

工作价值观(work value),作为人们对工作意义的看法和评价,直接影响人的工作态度、工作目标

* 收稿日期:2007 - 12 - 21

作者简介:李万县(1962—),男,西安交通大学管理学院,博士;河北经贸大学,教授,从事公共管理与社会资本研究。
李丹(1984—),女,河北经贸大学公共管理学院,硕士研究生。

以及与个人内在需求相联系的对工作特质与属性的评价^[1],进而影响职工工作行为^{[2][3]}。以往关于工作价值观的研究大多集中于它对工作行为的影响结果和它的前置变量,也或多或少地涉及对人口学变量的解释,尚缺乏对其人口变量的单独研究。然而,工作价值观研究的实践意义在于为企业个性化和差异化管理服务,最终要落实到企业员工个人价值观的教育和改造,落实到个体行为的管理上。尤其在当今价值多元化和差异化时代,更需要探讨工作价值观的个体差异。另外,本文选择证券业为研究对象,是因为它是我国新兴的现代企业,一开始就实施现代企业制度,具有较强的代表性。因此,本文通过对证券业样本全员的问卷调查,来探讨员工工作价值观在人口学特征上的差异,以便为不同层次、不同类别的雇员管理提供可资借鉴的依据。

二、研究假设

1. 性别与工作价值观

研究表明,性别与工作价值观呈显著相关关系,女性较男性的工作投入为低^[4]。因为男女两性在传统文化上有不同的认同,通常女性性别社会化角色造成工作投入比男性低。此外,女性双重角色的负荷也造成较低的工作投入^[5]。我国台湾学者对工作价值观的性别差异进行了大量的研究,结果表明女性较男性更重视内在酬赏的价值,包括像工作中的内在价值、自我实现、成就感及变异性、自我成长等^{[6][7]}。黄姗姗^[8]的研究也得出相似的结论:企业员工性别不同,在自我成长、成就感、财富、优越感、安全感、积极性方面都有显著差异。男性更注重自我成长、成就感、财富和优越感的追求,而女性在工作目的上更关注安全感,在工作行为上更积极努力。

假设 1:性别是工作价值观的区分变量。男性较女性偏重于外在价值,重视名利和社会地位的工作;女性职工偏重于内在价值,较重视人际互动,安全感和工作条件。

2. 年龄与工作价值观

Robinowitz & Hall(1977)综合过去对工作投入的研究发现,工作投入与年龄有正相关关系。对此现象的解释为年龄较大的人在工作上累积了较多的成功经验,而个人过去的成功经验会增加一个人的工作投入。董玉娟等^[9]研究认为,年龄越大的员工越偏向集体和谐及宽容谦和的工作价值观。黄同圳^[10]认为年龄高者较重视外在工作信念,以名

望、收入来判断工作。年龄低的工作者较重视自我成长与自我实现等内在价值,也重视经济收入。何华敏^[11]对三资企业职工职业价值观的研究表明,职业价值观中的职业价值维度在年龄上表现出了显著差异,且体现出一个共同点:年龄越小,越重视职业价值。马剑虹等人^[12]研究发现年轻(30岁以下)的企业职工与中年(30岁以上)职工在职业价值观的个人追求方面存在着显著的不同,即他们考虑问题时思想更加多元化。

假设 2:年龄与工作价值观呈正相关关系。年龄越大,越能认识到工作的意义和价值,工作价值观得分越高。

3. 教育程度与工作价值观

Fuchs^[13]和 Mannheim^[14]的研究发现教育程度与工作投入之间呈正相关关系。黄姗姗(2004)的研究认为,学历越高的质量管理人员,成就取向、财富取向和优越感取向更强烈。可见在当今这个时代,高学历员工心目中有非常明确的奋斗目标,他们到企业工作,并不仅仅为了多挣工资,而是有着发挥自己专长、成就事业的追求。他们更在意自身价值的实现,更渴望过富足的生活,并期望得到社会的认可。蔡禾等^[15]的研究也表明,在竞争日益激烈的社会里,受教育程度越高的人,对新知识、新技术、新思想的接受程度越高,需求的动机层次越高,市场的竞争力越强,工作价值观的市场取向就越明显。文化程度影响职业价值观,表现为文化程度越高的人越重视“内在价值”。

假设 3:受教育程度与其工作价值观呈正相关关系。受教育程度越高,工作价值观越强

4. 职位与工作价值观

McKelvey & Sekaran^[16]对 441 位工程人员研究发现,有管理职务者要比无管理职务者有较高的工作投入;董玉娟等(2003)的研究认为,企业员工的工作价值观、领导行为、心理契约和组织公民行为都与其所在职位有显著相关关系;壮修田^[17]对室内设计业者不同职务人员的研究表明,职务身份与收获保障、健康休闲、自我实现以及对工作投入和改进行为存在显著相关关系;黄姗姗(2004)的研究也表明,任职岗位不同,在成就感、组织认同和岗位责任感方面有显著差异。管理者更注重成就感和组织认同,并且在工作行为方面有更强烈的岗位责任感。

假设 4:职工所处职位与其工作价值观呈正相关关系。职位越高,工作价值观层次越高。

三、研究方法

1. 问卷设计

本文所用“证券业职工工作价值观调查问卷”是根据多纳德·赛普尔(Donald Super, 1970)研发的《工作价值观调查问卷》(Work Value Inventory),简称“WVI的英文原本翻译而成的,包括经济收入、安全保障、工作条件、生活与工作平衡、独立性、自主性、审美性、美誉度、成就感、创造欲、技能性、多样性、利他行为、同事合作、上下级关系等15个指标。采用李克特五点量表计分:每个指标包含两个项目(问题),分别按“1、2、3、4、5”加以度量。1分代表“非常不符合”,5分代表“非常符合”。问卷含7个人口统计变量:性别、婚姻、独生子女、年龄、职位、学历和工作年限。预测中内部一致性信度系数(Cronbach Alpha)为0.94,项目间相关系数均在0.5以上,双尾检验 $P < 0.01$ 。

2. 问卷调查

2005年9—12月,作者分别在北京市、哈尔滨市、河北省、河南省四个地区选择5个证券公司和两个上市公司进行了数据收集。在确定了调查对象之后,利用公司人员(包括部门经理和总经理)年度培训的机会,在培训班上发放问卷,当场作答后即收回。培训缺席人员为0.5%(包括司机和工勤人员)。本调查共发放问卷520份,最终回收330份,回收率63%,除去14份废卷,最终进入数据分析的有316份。调查样本的特征是:男性151人,女性165人;25岁以下25人,26~35岁172人,36~45

岁83人,45岁以上36人;职工220人,部门经理74人,总经理18人;中专(或中学)44人,大专109人,大学本科140人,研究生23人。调研对象的总体特征之一是年轻化(45岁以下人员占89%),之二是知识化(大专以上学历占86%),基本代表了现代知识型企业的总体特征。

四、数据分析

为了验证本问卷在我国的适用情况,我们首先应用SPSS12.0对原始数据进行了主成分分析,以便对证券员工工作价值观加以分类(表略)。主成分分析结果表明,工作价值观调查问卷的各个项目均达到0.40以上,各因子累积方差达到55.97%,这说明公因子解释了观测变量的大部分变异。而且,各因子所包含的项目意义比较接近,容易对各因子命名。对工作价值观15个指标的主成分分析后得出5个因子为:(1)成就感:美誉度、创造性、成就感;(2)人际和谐:上下级关系、同事合作、利他行为;(3)自我发展:技能性、审美性、多样性;(4)工作生活平衡:经济收入、职业保障、生活与工作平衡;(5)工作满意感:工作独立性、自主性、工作条件。

表1给出了工作价值观各因子之间的信度系数、因子相关及其与人口变量的相关关系。它表明工作价值观的五个因子之间内部一致性符合要求(Cronbach's Alpha=0.93);5个因子之间均呈显著相关关系($p < 0.01$)。各因子与人口变量的相关关系显示:年龄、性别、职位和受教育程度均与工作价值观的3个因子呈显著相关关系。

表1 工作价值观各因子及其与人口变量的相关关系(N=316)

(N=316)	A	B	C	D	E	A	G	P
成就感	71							
人际和谐	0.60**	73						
个人发展	0.51**	0.30**	72					
生活工作平衡	0.65**	0.48**	0.48**	76				
工作满意感	0.32**	0.31**	0.38**	0.39**	81			
年龄	0.12*	0.08	0.18**	0.01	0.18**			
性别	-0.20**	-0.02	-0.14*	-0.04	-0.15**	-0.20**		
	0.22**	0.06	0.19**	0.06	0.24**	-0.22**	-0.02	
知识性员工	0.22**	0.09	0.18**	0.03	0.11*	-0.04	-0.04	0.13*

注:(1)** $p < 0.01$, * $p < 0.05$;(2)A, G, P, E分别代表4个人口变量。

为了进一步探讨工作价值观在相关人口学变量上的个体差异情况,我们采用了非参数检验中的

Kruskal Wallis Test (K - W Test)。因为该检验是多个独立样本比较的秩和检验,它既不像参数检验(如 t 检验)对假设准确性的过度依赖,也不受样本严格服从正态分布的局限,因而比较适合具有不同数目的调研对象的等距测量^[18]。具体操作中,首先对总体均值进行比较,得出工作价值观在每个人口学变量上的总体显著性水平,然后,分别对每个因子进行均值比较,即得出 4 个人口学变量在每个因子上的显著水平,如表 2。

工作价值观差异表现在职位上:首先,由于员工所处职位不同,其工作价值观有显著差异 ($p < 0.001$),即管理者的工作价值观得分显著高于

普通员工。这一结论完全支持假设 1:员工职位越高,工作价值观层次越高。管理者更注重成就感和组织认同,并且在工作行为方面有更强烈的岗位责任感。其次,处于不同管理职位者,其工作价值观的类型也不同^[19]。中层管理人员(部门经理)在对工作的“社会地位”和“人际环境”两个因子的需求上显著高于高层管理者(总经理);而高层管理者对“工作与生活平衡”的需求,显著高于中层管理者。第三,在自我实现因子上,虽然没有显著性差异,但总体平均数排列也显出一定“职位效应”,即职位越高,自我实现需求越大。

表 2 工作价值观个体差异 K - W Test

项目	变量	总体均值			各因子均值		
		满意度	社会地位	自我实现	工作生活平衡	人际环境	
职位	职员	143	143	153	145	141	153
	部门经理	189	190	159	181	199	163
	总经理	186	185	187	199	168	170
	Chi - square	16.74***	16.70***	2.45	13.58***	23.49***	1.17
学历	高中	119	125	130	123	124	139
	大专	153	144	160	151	163	163
	大学	172	176	167	171	163	164
	研究生 ⁺	176	188	153	183	176	143
	Chi - square	12.41*	16.31	5.57	11.86*	7.81*	3.65
年龄	25岁 ⁻	139	146	139	149	138	149
	26 - 35岁	149	151	156	147	147	154
	36 - 45岁	168	168	164	162	171	179
	46岁 ⁺	195	184	172	215	196	137
	Chi - square	9.42*	5.29	2.44	17.03***	11.52**	7.30*
性别	男	174	178	161	172	173	160
	女	144	141	156	146	145	157
	Chi - square	8.67**	13.37***	0.615	6.29*	7.05**	0.74

注: * $P > 0.05$, ** $P > 0.01$, *** $P > 0.001$

其次,工作价值观在教育程度上的差异总体表现为一种“学历效应”,学历越高,工作价值观越强。这一结论支持假设 3:员工受教育程度越高,对工作的社会地位、自我实现水平、生活需求的满足以及工作中的人际环境要求越高。但在非显著水平上,研究生在“自我实现”和“工作满意度”两个因子的得分却低于大学本科生和大、中专生。其原因可能与其工作岗位性质有关,研究生所受较多的专业教育使他们更乐于从事一些“研究型”岗位,而在事务性、操作性岗位上大学生比研究生更容易适应和满足。

工作价值观在年龄上的差异基本支持假设 2:

年龄越高,工作价值观越强。突出表现在“生活与工作平衡”、“人际和谐”二个因子上,在职业的“社会地位”和“自我实现”因子上尽管处于非显著水平,但同样具有年龄与工作价值观呈正相关关系特征。所不同的是,在“工作满意度”因子上的差异呈现出“U”字特征,即年龄最小和最大者工作满意度最低,这一现象的原因还有待于进一步研究。

工作价值观表现出显著的性别差异,基本支持假设 1:性别是工作价值观差异的区分变量。但所不同的是男性工作价值观整体上明显高于女性,突出表现在“社会地位”、“工作与生活平衡”和“人际和谐”三个因子上。男性职工更注重对自我成长、

成就感、财富和优越感的追求,倾向于高收入而富有挑战性的工作,而女性职工在工作目的上更关注安全感,倾向于稳定性、低风险性的工作,在工作行为上更加积极努力。这一结论与以往研究结果相似^{[20][21]}。可能的解释是因男女两性在传统文化上不同的角色意识导致对事业和生活的不同追求。

五、工作价值观个体差异对管理的启示

1. 职位差异与管理

工作价值观的职位差异给我国证券业管理三个启示:第一,“管理人员价值观得分高于普通职工”,说明一个人所负的责任越大,其工作投入就越大。因此,调动员工工作积极性的根本措施在于增加其责任感。比如,可通过适当增加其工作任务,明确和扩大他们在企业中所担负的责任,以强化其主人翁意识,增加其对工作的投入。第二,中层管理者在“社会地位”和“人际环境”方面的高需求再现了我国证券业管理体制上的不足,即民主管理中的授权制度尚未达到让中层管理者充分体会到其工作意义和价值的程度。第三,授权问题也可以通过高层管理者对“工作与生活平衡”的高需求上表现出来。这种高需求固然原因很多,但高层管理者因不善于授权,所负责任过重、压力过大而导致身心疲惫,也是其中原因之一。《财富》中文版专门做了“中国高层经理人压力状况调查”,发现近70%的高级经理人感觉自己的压力较大甚至极大,但仅有21%的高级经理人曾考虑通过心理指导来解决压力问题,27%的高级经理人处于较高的心理衰竭水平^[22]。

2. 学历差异与管理

工作价值观的“学历效应”验证了当代证券业贯彻“以人为本”的管理思想的重要性和迫切性。第一,职工文化素质提高,意味着他们的工作价值观愈来愈趋向于对内在价值的追求,趋向于自我价值的实现。随着当代知识经济的发展,我国职工受教育水平不断提高,管理的中心也必须由以往的“物质”管理和“经济”管理转向“人性化”管理上来。从企业战略到管理制度和管理方法都必须落实到“人的价值实现”这一基点上。员工的工作自觉性和创造性来自于他们需求的满足。首先要通过工作丰富化、扩大化、弹性化,通过管理体制的民主化来满足知识型员工对社会地位、自我实现、人际和谐以及工作与生活平衡的需求;其次要依据学历差异和工作岗位的知识性要求实施合理的“人职匹配”,对于大中专学生和研究生应该区分操作

性岗位和研究性岗位,以便适应各自特点。

3. 年龄差异与管理

工作价值观的“年龄效应”表明:随着职工年龄的增长,其工作技能和工作自觉性逐步提高,工作价值观也日趋成熟。相对于年轻职工而言,年长职工更容易体会到工作的价值,更能认同本职工作,包括社会声望、成就取向,尤其是工作与生活平衡以及人际和谐等特征。这给管理以重要的启示:一,不同年龄阶段应该采取不同的管理方式。随着职工成熟度的提高,管理方式也要由教育、命令、支配和控制逐渐转向指导、激励、授权、关怀上来。二,应该充分发挥年长职工的成熟优势,赋予他们一定的“管理”责任,通过传、帮、带等方式教育、指导年轻职工尽快走向成熟。这样既减轻管理者的负担,也为年长职工的“自我实现”创造了条件,同时年长职工“责任”的扩大,会增强其自我价值认同,从而提高其工作满意感。

4. 性别差异与管理

工作价值观在性别上的显著差异表明:男性职工比女性职工有更强的工作价值观,或者说男性对本职业工作的认同显著高于女性。这一结论对以往企业管理提出质疑:为什么女性对工作投入、对工作认同和对自身价值的感知显著低于男性呢?可能的解释是,传统观念鼓励妇女从事的主要是“辅助性”和“服务性”的工作,因而,企业中一些重要岗位大多让位于男性。然而社会是由男性和女性组成的,两性都有各自的优势。任何企业的成功都离不开两种类型的人才,尤其是两种类型人才的优化组合。正如约翰逊(Johnson)^[23]和朱蒂斯(Judith)^[24]的研究报告所说,在实行有效领导和管理所需的基本技能方面,妇女表现得比男子强得多,他们不受传统做法的限制。从长远看,工作女性化是未来社会的发展趋势,妇女比男子更充分具备集体协同工作、灵活性等素质^[25]。女性更能以身作则,尤其善于建立高效率、有成效的集体,他们的目标是确保工作场合的合作而不是竞争^[26]。

六、结论和进一步研究的问题

工作价值观的人口学特征表明,我国证券业管理应积极适应当代员工工作价值观的转变及其个体差异。工作价值观的“职位效应”需要加大管理的授权力度,强化职工和中层管理人员的工作责任感;“学历效应”要求依据人的受教育程度进行合理的“人职匹配”,以满足不同层次的员工需求;“年龄效应”表明企业不应忽略年长员工这一“价值”资

源,而应发挥其成熟的工作价值观的影响作用;“性别差异”需要转变传统的“重男轻女”的管理观念,依据男女性别优势合理安排工作岗位,发挥性别组合优势。

作为对我国证券业工作价值观个体差异的尝试性研究,本文在以下三个方面尚有不足:一是样本局限于我国北方,不足以涵盖全国证券业员工特征。因为工作价值观毕竟是一定文化环境作用的结果,而我国南北方文化习俗和经济发展水平差距较大,员工工作价值观或多或少会有不同。因此,比较我国南北方员工工作价值观的异同,将会弥补该研究的不足。二是仅采用问卷调查方法,不足以挖掘员工精神心理的全貌。尽管我们保证了较好的问卷回收率,但并不能保证员工心理深层特征完全通过问卷反映出来。所以,该研究尚需要配合其他方式,如观察、面谈等调查方法,以再现工作价值观的全貌。三是着眼于每个人口学特征的整体表现,而未深入到每个特征的内部细节。比如,在不同职位上员工的年龄、性别和学历特征等都是需要进一步探讨的问题。

参考文献:

- [1] Super D E. Manual: Work Values Inventory[M]. Boston, Houghton - Mifflin, 1970.
- [2] Meglino B M, Ravlin E C, Adkins C L. Value congruence and satisfaction with a leader: An examination of the role of interaction[J]. Human Relations, 1991, 44: 481-495.
- [3] Rounds J D. The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults[J]. Journal of Vocational Behavior, 1990, 37: 32-45.
- [4] Rabinowitz S, Hall D T. Organizational research on job involvement [J]. Psychology Bulletin, 1977, 84 (2): 265-288.
- [5] Beutell N J, Greenhaus J H. Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior [J]. Journal of Vocational Behavior, 1982, 21: 99-110.
- [6] 余朝权. 管理人员工作价值与其前项变因之研究——采生涯观点 [J]. 东吴经济商学学报 (台湾), 1995 (16): 1-30.
- [7] 陈英豪, 汪荣才, 刘佑星, 欧沧, 李坤崇. 工作价值观量表修订报告 [J]. 台南师专学报, 1987 (20): 1-33.
- [8] 黄珊珊. 企业质量管理工作人员工作价值观与组织承诺的相关性研究 [D]. 广州:暨南大学, 2004.
- [9] 董玉娟, 林义屏, 陈俐雯. 工作价值观、领导行为、心理契约、组织公民行为关系之研究:以 A 企业为例 [C]. 高雄应用科技大学主办, 人文、科技、e 世代人力资源发展学术研讨会论文, 2003.
- [10] 黄同圳. 青年劳工工作价值观与组织向心力之研究 [R]. 台北:“行政院”青年辅导委员会, 青年辅导研究报告, 1993.
- [11] 何华敏. 四类企业职工的职业价值观在不同个人背景上的差异研究 [J]. 四川心理科学, 1998 (1): 30-34.
- [12] 马剑虹, 倪陈明. 企业职工的工作价值观特征分析 [J]. 应用心理学, 1998 (1): 10-14.
- [13] Fuchs R. Different meaning of employment for women [J]. Human Relations, 1971, 24: 495-499.
- [14] Manheim B A. Social background, schooling, and parental job attitudes as related to adolescents' work values [J]. Occupations, 1988, 2: 79-102.
- [15] 蔡禾, 莫家豪. 企业职工工作价值观浅论 [J]. 中山大学学报论丛, 1997 (6).
- [16] Mckelvey B, Sekaran U. Toward a Career-Based Theory of Job Involvement: A Study of Scientists and Engineer [J]. Administrative Scientist Quarterly, 1977, 22: 298.
- [17] 壮修田. 室内设计业者工作价值观、专业承诺、工作投入与改行行为关系之研究 [J]. 人力资源管理学报, 2002, 2 (2): 10-18.
- [18] De Vau D A. Social surveys; Social sciences; Research; Methodology [M]. UCL Press (London and North Sydney, NSW, Australia), 1991.
- [19] 李万县. 组织公民与企业公民之辨 [J]. 重庆工商大学学报 (西部论坛), 2006 (4): 98-100.
- [20] Pittman J F, Orthner D K. Predictors of spousal support for the work commitments of husbands [J]. Journal of Marriage and the Family, 1988, 50: 335-348.
- [21] Walker J E, Tausky C, Oliver D. Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational groupings [J]. Journal of Vocational Behavior, 1982, 21 (1): 17-36.
- [22] 袁建志. 高期望激励: 压力? 动力? [J]. 中国经济周刊, 2004 (34).
- [23] J K V Johnson, P L Powell. Decision Making Risk and Gender: Are Managers Different? [J]. British Journal of Management, 1994, 5 (2): 123-128.
- [24] Judith K Pringle, Una O C Gold. Women in Management: Strategy for Survival at Success [J]. Women in Management Review, 1990, 5 (4): 5-14.
- [25] Bob Tyrell. Forecasting in Women in Management [M]. Paul Chapman Publishing, 1994.
- [26] Janel Cameron. The Competitive Woman [M]. London: Mercure Books, 1988: 160-170.

(责任编辑:弘 流;责任校对:段文娟)