

国营大中型企业工程技术人员 劳动组织归属感及其相关因素分析

——对武汉机床厂工程技术人员的调查

雷 洪 朱 岭

本文以对归属感的社会学分析为理论基础,用丰富详实的实证调查资料,用定量与定性相结合的分析方法,说明了目前国营大中型企业中工程技术人员对所属劳动组织的归属感的状况;揭示出其存在的五大冲突;分析了八个方面的相关因素对工程技术人员归属感的影响;并对提高工程技术人员的归属感提出了一些具体的建议。

作者:雷洪,男,1954年生,华中理工大学社会学系副教授;

朱岭,女,1971年生,华中理工大学社会学系毕业生。

国营大中型企业是我国国民经济的主体和支柱,在市场竞争中较之其它企业具有许多有利条件,特别是科技人材方面的有利条件,但事实上目前相当一部分国营大中型企业经济效益欠佳,并非在市场竞争中处于优势。究其原因自然是多方面的,但企业工程技术人员的作用未能充分发挥是其重要的原因之一,因而是国营大中型企业所应解决的问题之一。

如何调动企业工程技术人员在生产过程中参与和劳动的积极性、创造性,从而发挥他们将科技转化为现实生产力、转化为企业效益的中介作用,笔者认为不仅要从客观方面——制度方面——打破“三铁”等不合理的条条框框,而且要从主观方面——精神方面——增强工程技术人员对所属劳动组织的归属感。美国心理学家赫兹伯格(F·Herzberg)在对提高职工工作积极性和劳动生产率的研究中,提出著名的“双因素理论”,他把影响职工工作积极性的因素分为两类:保健因素(包括工资、安全福利、工作环境、人际关系、劳动保护等)和激励因素(包括职务责任感、工作成就感、荣誉、晋升、自尊等)。他认为,保健因素对职工的工作积极性只能起维持作用,唯有激励因素才能激发职工的工作积极性。工程技术人员一般受过良好的高等教育,知识水准较高,除了追求更好的工作环境和更优越的生活条件之外,他们一般都还有更高的

精神追求,如渴望有所成就,对所属劳动组织有归属的需要等等。因此加强企业工程技术人员对所属劳动组织的归属感,将有助于激发他们的创造潜能,从而加强他们在生产过程中的作用。如果说国营大中型企业破“三铁”是企业从体制上解放生产力的一场革命,那么,增强企业工程技术人员的归属感则是企业着眼于以科技进步发展生产力、并将精神力量转变为物质力量的一种前瞻性策略,这两者同等重要,并行不悖。因此,研究企业工程技术人员对所属劳动组织归属感具有重要的现实意义。

一、对归属感的讨论和研究设计

归属感常被心理学家局限于心理、精神层面去把握,并有广义和狭义两种解释。狭义归属感概念的提出者为美国著名心理学家亚伯拉罕·马斯洛(Abraham Maslow)。在他获得轰动性成功的需要层次理论中,他把爱和归属的需要列在第三位,将这种需要描述为:“追求与他人建立友情,在自己的团体里求得一席之地”。^① 马斯洛认为归属感的产生源于一种“社会

^① 弗兰克·戈布尔:《第三思潮,马斯洛心理学》,上海译文出版社1987年版,第43页。

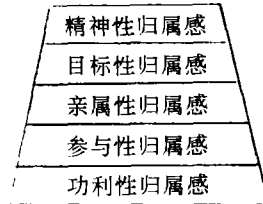
的需要”,^① 而这里所指的社会具有一定的局限性和选择性,其范围通常不超过以群为单位的活动集体。以这种理论来解释,归属感是人们合群性的一种表现,即如果人们在自己所属的群体中找到了自己的位置,进而产生出强烈的“我群”意识,他就会对所属的群体产生感情,由衷地热爱它,并心甘情愿地履行它所要求的各种规范性义务,从而为所属群体的生存和发展竭尽全力。狭义归属感的理解只是定格在特定的群体情感上,而广义归属感则通常把归属感引申为个体对人或事物接触过程中所产生的积极情感、心理倾向和常引发为友好、向往、依从的高层次精神现象。^② 在这里,概念的外延有了相当大的扩展,归属感既可指家庭中婴儿之于父母的情感、学校中学生之于校内组织的情感,又可知社会上群众之于社会团体的情感、人民之于祖国、民族的情感;二是不仅将归属感理解为一种情感倾向,也理解为一种更高层次的精神现象。

不可否认,归属感一直是心理学研究的一个“特区”,但无论心理学家们对归属感是狭义的或广义的理解,他们的研究大都只将归属感作为一种个人自身的心理或精神现象,且研究大都通过实验的方法进行,因而实际上控制了外界情境这个可变量,从而忽视了社会环境因素对归属感的生存和发育所造成的影响,由此造成了他们在归属感研究上的片面性和局限性。笔者认为,归属感不仅仅是一种个人心理或精神现象,更是一种复杂的社会现象,其第一个特点是其社会性,而心理学的研究恰恰是忽视了这一特点。因此对归属感现象进行深层次研究,仅仅得到心理学研究的结论是不够的。通常,劳动组织是人们接受基本社会活动——劳动技能培训与实践的主要场所,也是人们确立其主要社会地位和实现人生价值的地方。在那里,他们形成自己的行为模式和价值尺度,完善自身的道德观念和生活目标。研究组织成员对所属劳动组织的归属感,就必须研究社会环境——劳动组织的内外环境因素,否则对组织成员的归属感不能作出科学的解释。第二,归属感具有物质性的特点。归属感的物质性即指归属感并不是独立的情感倾向或心理倾向,其存在并不具有先赋性,在社会环境中促使其生成、发育和成熟的外部因素。归属倾向的生成首先建立在一定的物质利益基础之上,具有很强的功利性特征。例如成员对其所属群体的归属倾向,先决条件在于这个群体能满足且代表着他的利益;而一旦他与其所属群体发生利益上的根本冲突时,这种归属倾

向就难免荡然无存。第三,既然人的归属感受外界情境的诸多因素制约,因而它的状态、结构和规模就具有不同程度的可控性,改变其中某些影响因素都可能造成主体归属倾向的消长。

归属感的内涵极为丰富,依据其生成和发展的脉络,我们认为可将其做5个内容层次上的区分,其排列方向由低到高(见图1)。

图1. 归属感的5个内容层次



功利性归属感是归属感的最低层次,这种归属倾向直接建立在物质利益基础之上,表现为当群体有足够的能满足其成员的物质需求时,人们就对这一群体表现出归属倾向;而当这一条件不具备或突然丧失时,这一归属倾向也就随之消失。需要说明的是,这里所指的功利既包括一定的物质利益,同时也涉及非物质利益的名誉或地位。因此,功利性归属感具有不稳定性。参与性归属感是高一层次的归属感。在这一层次中,功利性影响因素依然存在,但决不象在前一层次中那样具有决定性的作用。这时群体成员对群体之于自身的重要性有了更进一步的认识,不再把自己和群体之间的关系简单地看作是利益关系,而是一种更为密切的休戚相关的合作关系,其外在表现形式为一定的权利和相应的义务的有机结合体。由此,群体成员对群体的活动予以更多的参与。亲属性归属感是群体成员对于群体感情归属倾向的顶峰。这种感情倾向类似于家庭成员对家庭通常才会油然而生的那种情绪,这时群体成员对于所属群体的关系已基本抛开了功利性的成因,显现出相当程度上的认同。这使得群体成员的行为更具有规范性和方向性,而这种规范性行为的动因直接来自于群体成员对群体的亲属性感情。目标性归属感是理性归属倾向的初级形式,它高于亲属性归属感。由于群体成员对群体目标的认知和认同,进而产生的群体目标内化为个人目标的心理过程及其外在行为表现,使群体成员对所属群体表现出更强烈的归属倾向,这一归属倾向具有较强的稳定

① 马斯洛所说的“社会的需要”主要指四个方面——群伴、友谊、爱情和归属感。
② 朱及群:《从归属感心理所想到的》,《国际关系学院学报》,1988年第3期,第19—24页。

性。精神性归属感是理性归属倾向的高级形式,也是最高层次的归属感。这种归属感来源于群体成员对其所属组织精神、宗旨的深深理解而导致的对其所属组织的合乎自然的依恋、顺从、忠诚、忘我甚至献身的高层次归属现象,具有很强烈的精神性动因。与马斯洛需要层次理论不同的是,归属感五层次的生存和发展不完全是连续渐进的过程,不是从低层次归属感向高层次归属感的机械运动,而是既可能呈现跳跃性发展,也可能呈现几个内容层次的归属感共存于一个行为主体对其所属某群体的归属倾向之中。这种状况的原因在于环境因素的介入,每一内容层次的归属感及每一个行为主体的归属感,均受到诸种社会因素的制约。

笔者认为存在于社会组织之中的归属感至少具有以下五种社会功能:

1. 整合功能。归属感是维系群体成员与其所属组织关系稳定的重要因素。这一功能从微观上表现为成员对其所属组织的亲近感和向心力;客观上表现为保持组织结构的稳定和协调。归属感层次越高,强度越大,它们对于组织结构的稳定所起的促进作用就越大。因此,归属感是保持组织及其结构稳定的一种整合机制。

2. 汇聚功能。成员对其所属组织的共同归属感,有助于将他们作用于组织的诸种单独且分散的力量汇聚起来,并减少组织成员之间能量的内耗,从而形成组织成员之间社会互动的最大、最佳社会合力,使组织在完成目标的活动中获得最高效能值,同时使组织成员在组织中实现自身的价值,并分享到由于组织的活动成功而获得的酬劳。

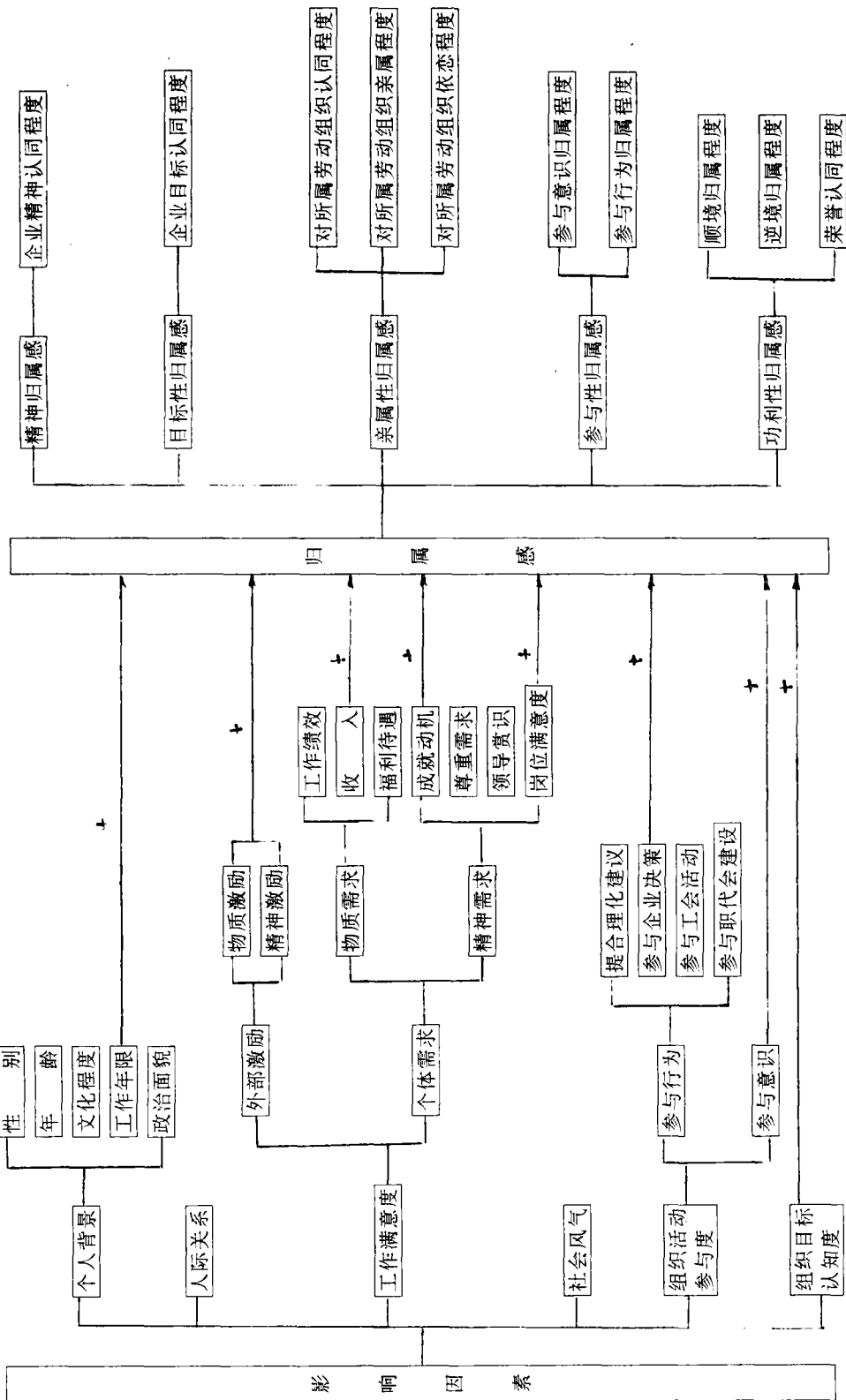
3. 导向功能。归属感对组织成员的导向作用表现在四个方面:(1)参与导向——加强组织成员参与组织活动态度的积极性、主动性。(2)感情导向——建立起一种类似于家庭成员对家庭通常才会有的亲情情结,从而确立组织成员与组织“休戚相关、荣辱与共”的关系。(3)目标导向——有助于组织成员对组织目标的认知和认同,从而在潜移默化中将个人目标与组织目标统一起来,为实现组织目标而努力。(4)精神导向——有助于组织成员对组织产生更深层次的认知和认同,从而使无私的奉献、忘我的献身等内容不仅成为组织成员自身精神生活的一个重要组成部分,而且成为组织文化健康孕育、良性成长的积极动因。

4. 净化功能。归属感在表现形式上,它既具有内化为趋近组织精神和组织目标的心理认同的一面,又常常外化为合乎组织期望的规范性行为。组织成员对组织的自觉归属有益于净化组织成员的心灵,使其行为越来越多地构筑在对组织目标的认同和理解上,与组织建立起亲情关系,最大限度地降低物质利益对组织成员行为的诱导。归属感层次越高,组织成员参与组织活动的行为就越建立在亲情和理性之上,其行为也就越具有主动性,功利性动机就越弱。

5. 感情交流功能。归属感使组织成员找到除家庭之外感情寄托的场所,满足了其发展情感的需求。组织与组织成员之间的经常性沟通和情感互动,也有助于消除组织成员的孤独感和离群感,发现自己存在的价值,领悟人生的意义,从而得到精神上的安慰和愉悦。

我们以上述理论分析为依据,实证研究从两个方面展开:(1)考察当前国营大中型企业工程技术人员对所属劳动组织归属感的现状。在研究中我们又把归属感概念分解为五个层次,操作为十个方面的具体指标:企业精神认同程度、企业目标认同程度、对所属劳动组织认同程度、对所属劳动组织的亲属程度、对所属劳动组织的依恋程度、参与意识归属程度、参与行为归属程度、顺境归属程度、逆境归属程度和对所属劳动组织的荣誉认同程度(见图2),由此进行考察。(2)考察影响企业工程技术人员归属感的各种可能性因素,力图找出对企业工程技术人员归属感有显著影响度的几个相关变量。这些影响因素可能很多,如个人背景、人际关系、工作满意度、组织活动参与度、组织目标认知度、社会风气等等。我们的研究着重以个人工作年限、外部激励机制、个人成就动机、民主参与意识和组织目标认知度等具体因素进行相关分析,并在此基础上就提高企业工程技术人员对所属劳动组织归属感提出一些建议和对策(参见图2)。

图 2. 研究构架图



本研究在武汉机床厂中进行,该厂是我国机床行业 13 家重点大型骨干企业之一。本研究考察的对象,是以技术知识服务于该厂、具有一定技术专长和技术职称、列入国家正式编制的工程技术人员(以下均称武机工程技术人员)。武汉机床厂近年来发展速度较慢,经济效益在同行业十三家重点企业中居于倒数,全厂相当一部分职工的工作积极性不高。企业领导认为该企业职工、尤其是工程技术人员对企业的归属感不强,对参与企业生产经营活动兴趣不大;而部分工程技术人员则认为,体制上的弊端和企业小环境阻碍了他们的参与热情和创造潜力的发挥,因而人人心思走。对这样一个存在着问题的国营大中型企业展开工程技术人员对所属劳动组织归属感的调查,将会使我们的研究更具典型性和启发性。

本研究采用的研究方法主要有三种:文献法、问卷法和访谈法。在调查中实发问卷 100 份,实际回收率为 89%,其有效回收率为 88%,占全厂 254 名工程技术人员 的 35%,其中老、中、青工程技术人员比例分别为 19.32%、42.04%、38.64%。访谈法作为对问卷法的必要补充而被运用,访谈对象主要为组干、宣传部门、车间的负责人及各类工程技术人员。访谈资料与我们的问卷调查资料相互参照。

二、企业工程技术人员的归属感受及其潜在的冲突

依据以上理论观点,我们围绕归属感的五个层次

十个方面(见图二),设计出 121 个具有代表性的主观倾向性命题(包括反映正、反两方面态度的倾向性命题),建立了李克特量表(参见表 1),以此来测量问卷受答者的主观态度,目的在于将主观性很强的归属感概念定量化,以便测量,使本研究建构在定量与定性相结合的基础之上。表 1 的 21 个命题中正、反态度均涉及,且交错设计,这有助于削减由于问卷本身可能产生的倾向性诱导给问卷受答者造成的判断误差,使调查具有更高的信度和效度。

本研究中,我们将归属倾向按其强弱分为高、中、低三个等次,而与之相对应的归属感得分区间则分别为 21~49 分、50~78 分、79~105 分。调查资料显示,武机工程技术人员归属感得分分布区间如表 2。

从表 2 我们可以看出,81.82%的人的归属倾向得分在 50-78 分这一区间内,说明武机工程技术人员归属感的总体发育程度为中。

然而,在对以上命题按归属感五层次归类并逐一对其进行分析时,笔者发现,武机工程技术人员的归属感在五个层次上均存在着或明或暗的冲突性特征。

冲突之一:功利性与非功利性的模糊界限

武机工程技术人员对企业的归属倾向既表现为功利性的一面,又表现为非功利性的一面,功利与非功利因素的交互作用,使他们的归属感处于这两性模糊和难以界定的状态之中。功利层次上的归属倾向直

表 1 归属感量化的李克特量表

| 命题号 | 态度倾向得分* 命题 | 态度 | | | | | 变量名 |
|-----|--|----|----|----|----|----|-----|
| | | 1* | 2* | 3* | 4* | 5* | |
| 1 | 作为整个企业的一分子,企业赢得的荣誉就是我自己的荣誉。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x7 |
| 2 | 在企业中每一个集体(如车间、科室等)都象一个小家庭,因此我们对集体的感情就象对家庭的感情那样。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x8 |
| 3 | 企业不仅是从事物质生产的社会组织,更是创造精神文明和汇集社会凝聚力,促进社会稳定发展、保障社会主义现代化事业顺利进行的社会基本单位。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x9 |

续表 1

| 命题号 | 态度倾向得分* 命题 | 态度 | | | | | 变量名 |
|-----|---|----|----|----|----|----|-----|
| | | 1* | 2* | 3* | 4* | 5* | |
| 4 | 我干活,单位付给我报酬,无论从哪方面看,我和我所在单位的关系都摆脱不了雇佣和被雇佣的关系。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x10 |
| 5 | 任何企业的发展都必须有一定的目标,这个目标应建立在符合大多数职工的利益和社会利益这一准则基础之上。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x11 |
| 6 | 总的来说,企业目标和个人目标是不冲突的。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x12 |
| 7 | 当企业目标和个人利益发生冲突时,把个人利益放在首位通常是可以理解的。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x13 |
| 8 | 这年头在企业,反正每个月就拿那么多钱,多干少干差不多,因此多干也白干。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x14 |
| 9 | 单位越大,人际关系就越复杂,因此建立互帮互助的小团体是必要的。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x15 |
| 10 | 小团体常常与自己的利益息息相关,因此对小团体的忠诚和信赖程度自然要超过对企业的忠诚和信赖。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x16 |
| 11 | 作为集体中的一员,集体的事也有我一份,关心它的一切是我份内的事。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x17 |
| 12 | 要享受集体带来的利益就必须相应地尽义务。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x18 |
| 13 | 对企业作奉献的前提是:企业奉献于我。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x19 |
| 14 | 为使企业更好地发展,经常对工厂的生产、经营和管理活动提一些合理化的意见和建议是必要的。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x20 |
| 15 | 即使提合理化意见或建议得不到任何报酬,我也无所谓。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x21 |

| 命题号 | 态度倾向得分* 命题 | 态度 | | | | | 变量名 |
|-----|---|----|----|----|----|----|-----|
| | | 1* | 2* | 3* | 4* | 5* | |
| 16 | 同工同酬,多劳多得,象提合理化建议、搞技术革新之类油水少,吃力不讨好的事最好别沾。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x22 |
| 17 | 干一行爱一行,既然到了这个单位就要尽力把工作做好。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x23 |
| 18 | 即使目前有更好的单位可以调,我也不想去,因为我已熟悉了这里的一切,在熟悉的环境中工作更会使我舒心。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x24 |
| 19 | 人往高处走,只要有待遇比现在更好的单位接收我,就没有什么可犹豫的。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x25 |
| 20 | 如果所在企业效益不好,跳槽(指换个工作)是可以考虑的。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | x26 |
| 21 | 如果目前企业效益好的话,才不会考虑更换工作单位呢。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | x27 |

*注:1. 态度项上1代表“非常同意”,2代表“同意”,3代表“无所谓”,4代表“不同意”,5代表“非常不同意”。

2. 正面命题的态度倾向得分依次为1.2.3.4.5;

反面命题的态度倾向得分依次为5.4.3.2.1。

3. 测量的最低得分为21分,表示归属感高;最高得分为105分,表示归属感低。

表 2 武机工程技术人员对所属劳动组织归属感的总体分布区间

| 归属倾向 | 高 | 中 | 低 |
|------|-------|-------|--------|
| 得分区间 | 21~49 | 50~78 | 79~105 |
| 人数比例 | 17.05 | 81.82 | 1.14 |

接由物质利益所刺激和诱导,企业的经济效益发生变化,归属感也就随之发生同向的异动。武机工程技术人员在这一层次上对所属劳动组织的归属倾向是不

稳定的,表现为当企业经济效益好的时候,他们的归属倾向就强;当企业经济效益走下坡路时,他们的归属倾向就弱,由此显示出强烈的趋利性(见表3)。

表 3

| 人数比例, (%) 所持态度 命题变量名 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
|-------------------------------|------|-------|------|------|-------|-----|
| | 非常同意 | 同意 | 无所谓 | 不同意 | 非常不同意 | |
| x26* | 1.14 | 86.36 | 4.55 | 7.95 | 0 | 100 |
| x27* | 1.14 | 92.05 | 5.68 | 1.14 | 0 | 100 |

*x26、x27 所代表命题参见表 1 之 20、21 项。

然而功利性与非功利性的界限在他们那里有时又是模糊的、难以确定的,在某些具体问题上,呈现出分化的趋势。如在“这年头在企业,反正每个月就拿那么多钱,多干少干差不离,因此多干也白干”这一观点表明态度时,他们就呈现出两种对立的态度,而且持两种对立态度的人数大体相当(见表 4)。这一冲突还明显地表现在他们对提合理化建议或意见所涉及的报酬问题的看法(见表 5)。约 76% 的人对向企业提

合理化建议是否得到报酬持无所谓态度,显示出他们并不看重物质利益的态度;而同时又有 50% 的人认为“提合理化建议、搞技术革新是油水少、吃力不讨好的事,最好别沾”,又显示出其趋利性的一面。由此可见,武机工程技术人员的功利性是以一种近乎矛盾的方式来表达的,体现出知识分子阶层对物质利益的极其复杂的心态。尽管如此,我们仍可断言,功利性是他们归属感的基本属性之一。

表 4

| 人数比例, (%) 所持态度 命题变量名 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
|-------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | 非常同意 | 同意 | 无所谓 | 不同意 | 非常不同意 | |
| x14* | 1.14 | 40.91 | 10.23 | 46.59 | 1.14 | 100 |

*x14 表示的内容参见表 1 第 8 项。

表 5

| 人数比例, (%) 所持态度 命题变量名 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
|-------------------------------|------|-------|------|-------|-------|-----|
| | 非常同意 | 同意 | 无所谓 | 不同意 | 非常不同意 | |
| x21* | 2.27 | 73.86 | 4.55 | 19.32 | 0 | 100 |
| x22* | 0 | 50.00 | 9.09 | 40.91 | 0 | 100 |

*x14、x22 所代表命题参见表 1 第 15、16 项。

冲突之二,参与意识与参与行为的现实距离

在调查中我们发现,武机工程技术人员一般都能清楚地认识到自己对集体的从属性,找到自己在所属劳动组织中的位置,以组织一员的身份,对组织的事

务表现出自己的关心。他们还十分清楚在组织中权利和义务的辩证关系,认为在享受集体带来的利益的同时必须相应地尽自己的义务(见表 6)。

表 6

| 人数比例, (%) 所持态度 命题变量名 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
|-------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 非常同意 | 同意 | 无所谓 | 不同意 | 非常不同意 | |
| x17* | 0 | 72.73 | 15.91 | 10.23 | 0 | 98.86 |
| x18* | 1.14 | 80.68 | 12.50 | 5.68 | 0 | 100 |

*x17、x18 所代表命题参见表 1 之 11、12 项。

工程技术人员是否就生产、经营和管理等方面的问题提合理化建议、搞技术革新,这是衡量工程技术人员参与意识与参与行为强弱的重要标志,参与意识与参与行为越强,其参与性归属感就越强。在调查中,绝大多数的被调查者都认为参与企业生产经营和管理活动、向企业提合理化建议或意见以促进企业更好地发展非常必要。而实际上,只占总数 61% 的工程技术人员真正愿意参与企业经营管理活动,真正向企业提过合理化建议的工程技术人员只占 58%。这一事实反映出企业工程技术人员对参与的主观认知和客

观行为存在着一定的差距。此外,如前所述企业工程技术人员在参与活动中呈现“清高”与“趋利”混合的复杂心态(见表 5)。从总体来看,企业工程技术人员对企业生产、经营管理活动的参与行为主要表现为干好自己份内的事,尚缺乏主动参与精神。

值得注意的是,参与意识与参与行为较强的工程技术人员在参与企业经营管理时基本抛弃了依靠小团体(非正式组织)的参与方式,表现出较高的参与意识和合法参与的理念(见表 7)。

表 7

| 问题:您希望主要通过何种方式参与企业的生产和经营管理活动? | | 人数比例 (%) |
|-------------------------------|----------------------------|----------|
| 选 项 | 0. 不愿参与企业生产和经营活动者 | 38.64 |
| | 1. 和厂里决策人士建立密切的私人关系 | 17.05 |
| | 2. 通过工会、职代会等民主机制依法参与 | 19.32 |
| | 3. 通过向企业有关部门提合理化建议或意见的方式参与 | 25.00 |
| | 4. 依靠各种小团体的影响力间接参与 | 0 |
| | 5. 其它(请说明): | 0 |
| 合计 | —— | 100 |

冲突之三:主人翁与“雇佣军”的角色冲突

调查资料显示(见表 8),武机大多数工程技术人员对其所属劳动组织有着类似家庭般的情感,这是亲属性归属感较强的显示迹象之一,表明工程技术人员对视厂如家的主人翁角色的认同。但他们之中仍有超

过四分之一的人有被所属企业雇佣的思想,他们觉得自己是被企业雇佣来的,是被雇佣者。主人与雇员是两种身份截然对立的角色,工程技术人员中何以有 39.78%^① 的人对此表现出一种矛盾的心态呢?可见其中自有更复杂的因素在起作用。

表 8

| 人数比例 (%) / 所持态度 | 所持态度 | | | | | 合计 |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|---------|-----|
| | 1 非常同意 | 2 同意 | 3 无所谓 | 4 不同意 | 5 非常不同意 | |
| 命题变量名 x8* | 3.41 | 94.32 | 1.14 | 1.14 | 0 | 100 |
| x10* | 0 | 27.27 | 14.77 | 57.95 | 0 | 100 |

* x8、x10 所代表命题参见表 1 之 2、4 项。

如果把企业看作是一个正式组织,那么小团体即存在于正式组织之内的非正式组织,正式组织不能满足若干个人的需要是促使小团体生成的基本动力。小团体的成员同时也是正式组织的成员,因此笔

者认为小团体的建立及蔓延,会使组织成员的参与重心转移到小团体上,从而导致组织成员对正式组织归属倾向的削弱。故对小团体的态度可作为衡量对所属劳动组织亲属性归属倾向强弱的重要指标之一。调查

① x8、x10 分别代表 1 对态度相反的命题,同意 x8 命题且反对 x10 命题的人之外的,既同意 x8 命题又同意 x10 命题而呈矛盾心态的人,占全部问卷受答者的 39.78%。

资料显示武机工程技术人员对小团体普遍持基本否定态度(见表9),从而反映出他们对企业较强的亲属性归属倾向。

表 9

| 人数比例, (%) 所持态度 命题变量名 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
|----------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | 非常同意 | 同意 | 无所谓 | 不同意 | 非常不同意 | |
| x15* | 1.14 | 19.32 | 7.95 | 69.32 | 2.27 | 100 |
| x16* | 0 | 15.91 | 12.50 | 70.45 | 1.14 | 100 |

*x15、x16 所代表命题参见表 1 之 9、10 项。

通常人们认为,个人在一个环境中生活了一段时间,熟悉并习惯了这个环境,他就会对这个环境产生一种安全感和依恋感,以至于不愿离开这个环境。调查中当我们把对熟悉的工作环境的依恋情绪作为考察工程技术人员归属感强弱的衡量指标之一时,却得

表 10

| 人数比例, (%) 所持态度 命题变量名 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
|----------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | 非常同意 | 同意 | 无所谓 | 不同意 | 非常不同意 | |
| x24* | 0 | 28.41 | 12.50 | 59.09 | 0 | 100 |
| x25* | 1.14 | 77.27 | 3.41 | 18.18 | 0 | 100 |

*x24、x25 所代表命题参见表 1 之 18、19 项。

冲突之四:个人目标与企业目标在利益上的分野
工程技术人员一般具有较高的知识水准和素养,理应对企业目标有着较高层次上的认知和理解,能把自己的个人目标同企业目标有机的结合起来,从而使个人目标自觉地服从企业目标。调查资料显示,上述

表 11

| 人数比例, (%) 所持态度 命题变量名 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
|----------------------------|------|-------|------|------|-------|-----|
| | 非常同意 | 同意 | 无所谓 | 不同意 | 非常不同意 | |
| x11* | 2.27 | 93.18 | 3.41 | 1.14 | 0 | 100 |
| x12* | 1.14 | 87.50 | 4.55 | 6.82 | 0 | 100 |
| x13* | 2.27 | 90.91 | 2.27 | 4.55 | 0 | 100 |

*x11、x12、x13 所代表命题参见表 1 之 5、6、7 项。

冲突之五:建立在低层次低归属倾向基础上的高层次高归属倾向

精神性归属感是以理性为主导的最高层次的归属感。这种归属感来源于群体成员对其所属组织精神、宗旨的深深理解而产生的对其所属组织忠诚、忘

出了令人失望的结果。调查资料显示,武机工程技术人员对熟悉的工作环境并未产生较强的依恋情绪,甚至一但有条件更为优越的去处时,绝大多数的人都会毫不犹豫地选择“跳槽”,由此显示出他们较强的趋利性(参见表 10)。

论断只有在一个特定的条件,即不涉及个人利益因素的情况下才可能实现,而一旦加入个人利益这个变量,很少有人反对将个人利益放在首位(见表 11)。由此可见,武机工程技术人员个人目标与企业目标在个人利益上确实存在着分野(参见表 11)。

我甚至献身的高层次归属现象。调查资料显示,武机工程技术人员对企业精神的认同程度非常高,显现出很强的精神性归属倾向(见表 12)。而这种高层次高归属倾向现象与前述所表现的低层次低归属倾向显然存在着一定的矛盾。

表 12

| 人数比例 所持态度 命题变量名 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
|-----------------------|------|-------|-----|------|-------|-----|
| | 非常同意 | 同意 | 无所谓 | 不同意 | 非常不同意 | |
| x9* | 5.68 | 93.18 | 0 | 1.14 | 0 | 100 |

*x9 所代表命题参见表 1 之 3 项。

由整个调查统计资料大致可归纳出这样一条规律：企业工程技术人员的归属感层次越低，归属倾向越弱，功利性越强；反之，他们的归属感层次越高，归属倾向越强，功利性越弱。显然，表 12 的资料与整体资料是相矛盾的，从而将这样一个疑问摆在我们面前：建立在低层次低归属倾向基础上的高层次高归属倾向的合理性是否存在？虽然笔者认为，归属感就其内容存在着五个层次的区分，这五个层次上的归属感的发展不是一个连续渐进的运动过程，存在着发展的不均衡性和共存性，但建立在低层次低归属倾向上的高层次高归属倾向是否真实、合理，仍有待于我们对此进行更为深入的研究。

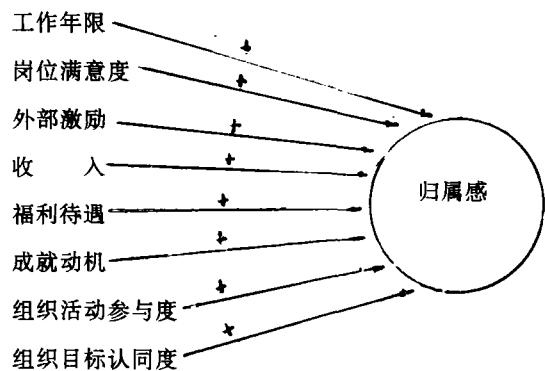
分析了武机工程技术人员对所属劳动组织的归属感存在的五大冲突之后，笔者作出如下的推论和讨论：(1)、从五大冲突中可以很容易地看出功利性贯穿于企业工程技术人员归属感的各个层次，存在着工程技术人员主观上鄙薄功利和客观上渴求物质利益的矛盾，其主要原因在于工程技术人员知识层次高、贡献大与其享受待遇低、地位低之间的现实差距。(2)、低层次归属感与高层次归属感存在着两极分化的矛盾。“企业工程技术人员归属感层次越低，归属倾向就越弱，功利性越强；归属感层次越高，归属倾向就越强，功利性越弱”这一现象，突出显示出工程技术人员较高的文化素养和精神追求与现实生活中较差的物质待遇条件所形成的反差。(3)、归属感高、低层次两极分化现象的产生，有可能是调查研究操作过程中出现的倾向性诱导的结果。这一可能性在归属感 1~4 层次的测量中，因设计有正、反态度的测量，其可能性几乎可以排除；而对归属感第五层次——精神性归属感的测量中，因只设有一个正面态度测量命题，不排除产生倾向性诱导的可能性。故笔者不否认在这一层次上存在功利性成因的可能性。

三、影响企业工程技术人员劳动组织归属感的相关因素分析

基于对文献资料的研究和理论分析，笔者认为，

个人背景、人际关系、工作满意度、组织活动参与度、组织目标认知度、社会风气等方面都可能对工程技术人员的归属感造成显著影响。但本研究只着重考察了以下几个方面：个人背景、工作满意度、组织活动参与度和组织目标认知度。这四个方面的内涵仍然相当丰富，因此我们不得不花费大量的精力对此加以分析和取舍，力求获得具有代表性和合理性的因素。经比较和分析，选出了认为最有代表性的八个影响因素：工作年限、岗位满意度、外部激励、收入、福利待遇、成就动机、组织活动参与度和组织目标认知度(见图 3)。并假设这 8 个因素与归属感成正相关。

图 3. 影响归属感的八个代表性因素



下面对影响工程技术人员归属感的八个相关因素进行逐一分析：

1. 工作年限对工程技术人员的亲属性归属(Ⅲ)、参与性归属(Ⅵ)和功利性归属(Ⅴ)有较显著的相关(见表 13)。

表 13

工作年限对武机工程技术人员归属感的相关分析

| 归属感层次 | 相关系数 (r) | 自变量 | x6* |
|-------|----------|-----|---------|
| | 因变量 | | |
| Ⅱ | x24* | | 0.4879 |
| | x16* | | -0.5265 |
| Ⅳ | x22* | | -0.3361 |
| V | x26* | | -0.5405 |
| | x27* | | 0.3424 |

* x6 代表工作年限;

x24、x16、x22、x26、x27 所代表命题见表 1 之 18、10、16、20、21 项。

表 13 说明如下问题:工作年限越长,工程技术人员则好还是不好的情况下都越不愿意更换工作单位。
 (1)对企业依恋之情越深;(2)对企业中存在的利益小团体越持否定态度,从而对企业越忠诚和越信赖;(3)2. 岗位满意度(指工程技术人员对目前所从事的本职工作的满意程度)对归属感的五个层次均有显著影响(见表 14)。
 虽越乐于向企业提合理化建议,搞技术革新,但对无影响(见表 14)。
 偿搞技术革新持否定态度;(4)无论在企业经济效益

表 14

岗位满意度对武机工程技术人员归属感的相关分析

| 归属感层次 | 相关系数 (r) | 自变量 | x37* |
|-------|----------|-----|---------|
| | 因变量 | | |
| I | x9* | | 0.5942 |
| Ⅱ | x12* | | 0.4923 |
| Ⅲ | x8* | | 0.5088 |
| Ⅳ | x18* | | 0.3664 |
| | x20* | | 0.2515 |
| | x22* | | -0.3520 |
| V | x7* | | 0.5942 |
| | x19* | | -0.2249 |
| | x26* | | -0.1074 |
| | x27* | | 0.1270 |

* x37 代表对岗位满意度的评价。

x9、x12、x8、x18、x20、x22、x7、x19、x26、x27 所代表的命题详见表 1 之 3、6、2、12、14、16、1、13、20、21 项。

表 14 说明:岗位满意度越高,工程技术人员则见,且越不因搞技术革新、提合理化建议无偿而对之持否定态度,其参与性归属倾向越强;(5)以所属企业获得的荣誉认同度越高,他们无论在企业经济效益好还是不好的情况下都越不愿意更换工作岗位,他们对一味要求企业对自己作奉献的观点就越持否定态度,其功利性归属感就越弱。
 (1)对企业精神的认同程度越高,精神性归属越强;
 (2)对企业目标与个人目标一致性的认同程度越高,目标性归属感越强;(3)对所属劳动组织的亲属感情越深,亲属性归属感越强;(4)对向所属企业应尽义务的认知度越高,他们越乐于向企业提合理化建议或意

3. 外部激励(指企业内环境对作出贡献的工程技术人员的精神激励和物质激励),根据相关分析结果,无论精神激励还是物质激励对工程技术人员的归属感均无显著相关,其相关系数 Lamda 值均在 0~0.1 之间。

4. 收入(指工程技术人员通过自己的劳动所获得的、由企业发给的包括工资、补贴、福利等在内的总收入)。这一因素对工程技术人员的亲属性归属感和功

利性归属感有较显著相关(见表 15)。根据表 15,可以得出如下结论:(1)、对收入的按劳分配性质评价越高,工程技术人员对所属企业的亲属感情越深,亲属性归属感越强;(2)对所属企业的荣誉认同度越高,他们无论在企业经济效益好还是不好的情况下都越不愿意更换工作单位,他们对一味要求企业对自己作奉献的观点就越持否定态度。

表 15 收入对武机工程技术人员归属感的相关分析

| 归属感层次 | 自变量 | | x42* |
|-------|----------|--|---------|
| | 相关系数 (G) | | |
| | 因变量 | | |
| I | x8* | | 0.5450 |
| IV | x7* | | 0.2583 |
| | x26* | | -0.2113 |
| | x27* | | 0.2081 |
| | x19* | | -0.3113 |

* x42 代表对收入按劳分配性质的评价。

x8、x7、x26、x27、x19 所代表命题详见表 1 之 2、1、20、21、13 项。

5. 福利待遇。企业的福利待遇状况对工程技术人员除精神性归属感外其余四层次的归属感均有较显著影响(见表 16)。表 16 说明:(1)对所属企业福利待遇状况越满意,工程技术人员对企业目标与个人目标一致性的认同程度越高,目标性归属感越强;(2)对所属企业的亲属感情越深,对被企业雇佣的观点越持否

定态度,其亲属性归属感越强;(3)对向所属企业应尽义务的认知度越高,其参与性归属感越强,两者有较小的相关性。(4)对所属企业获得的荣誉认同度越高,对一味要求企业服务于自身的观点越持否定态度,其功利性归属倾向越强,两者只有一定的相关性。

表 16 福利待遇对武机工程技术人员归属感的相关分析

| 归属感层次 | 自变量 | | x43* |
|-------|------------------------|--|---------|
| | 相关系数 (f _r) | | |
| | 因变量 | | |
| I | x12* | | 0.5221 |
| III | x8* | | 0.6138 |
| | x10* | | -0.3284 |
| IV | x18* | | 0.2248 |
| V | x7* | | 0.3621 |
| | x19* | | -0.1087 |

* x43 代表福利待遇满意程度。

x12、x8、x10、x18、x7、x19 所代表命题见表 1 之 6、2、4、12、1、13 项。

6. 成就动机。对此我们用工程技术人员向企业提合理化意见或建议未被领导采纳后的心情来测量。对

此心情表现得越不满,说明其成就动机越高,反之,则越低。经调查数据的处理分析,我们发现,这一因素对

工程技术人员的归属感有较为普遍的影响(见表17)。(1)成就动机越高,工程技术人员对企业精神的认同程度越高,精神性归属倾向越强;(2)对企业目标与个人目标一致性的认同程度越高,目标性归属倾向越强;(3)对企业中存在的利益小团体越持否定态度,从而对企业越忠诚和信赖,其亲属性归属倾向越强,

两者之间相关性较大;(4)越乐于向企业提合理化建议或意见,他们越不因无偿搞技术革新、提合理化建议而为之持否定态度,其参与性归属倾向越强,两者有较显著的相关;(5)对所属企业获得的荣誉认同度越高,对一味要求企业服务于自身和对拿多少钱干多少活的观点越持否定态度,其功利性参与倾向越强。

表 17 成就动机对武机工程技术人员归属感的相关分析

| 归属感层次 | 自 变 量 | | x33* |
|-------|-------------|--|---------|
| | 相 关 系 数 (r) | | |
| | 因变量 | | |
| I | x9* | | -0.2237 |
| II | x12* | | -0.2358 |
| III | x16* | | 0.4239 |
| IV | x20* | | -0.5593 |
| | x22* | | 0.3259 |
| V | x7* | | -0.2237 |
| | x19* | | 0.3984 |
| | x14* | | 0.4134 |

* x33 代表成就动机。

x9、x12、x16、x20、x22、x7、x19、x14 所代表的命题详见表 1 之 3、6、10、14、16、1、13、8 项。

7. 工程技术人员对所属企业组织活动的参与程度。结合工程技术人员的职业性质和特点,主要表现为参与企业生产、经营管理活动和向企业提合理化意见或建议等参与意愿和参与行为。此因素对亲属性、参与性和功利性归属感均只有比较小的相关性(见表18)。但是表 18 还是基本上能说明如下问题:(1)组织

活动参与度越强,工程技术人员对企业中存在的利益小团体越持否定态度,从而对企业越忠诚和越信赖,其亲属性归属越强;(2)越乐于向企业提合理化建议、搞技术革新无偿而为之持否定态度,其参与性归属感越强;(3)对一味要求企业服务于自身的观点越持否定态度,其功利性归属越强。

表 18 组织活动参与度对武机工程技术人员归属感的相关分析

| 归属感层次 | 自 变 量 | | A:参与意愿 | B:参与行为 |
|-------|-------------|--|--------|--------|
| | 相 关 系 数 (r) | | x28* | x30* |
| | 因变量 | | | |
| III | x16* | | 0.1176 | 0.1351 |
| VI | x22* | | 0.1176 | 0.2432 |
| V | x19* | | 0.1176 | 0.1081 |

* x28、x30 分别代表参与意愿与参与行为,二者形成组织活动参与度。

x16、x22、x19 所代表命题详见表 1 之 10、16、13 项。

8. 组织目标认知度(指工程技术人员对组织目标的认知和内化程度)。在调查中,我们将之具体为对个人目标与组织目标相统一的必要性的认知程度。分析

结果表明,组织目标认知度对归属感五层次均有不同程度的相关(见表 19)。

表 19

组织目标认知度对农机工程技术人员归属感的相关分析

| 归属感层次 | 自变量 | | x34* |
|-------|----------|--|---------|
| | 相关系数 (G) | | |
| | 因变量 | | |
| I | x9* | | 0.8986 |
| II | x12* | | 0.2927 |
| III | x8* | | 0.8333 |
| IV | x18* | | 0.4550 |
| | x20* | | 0.3714 |
| | x22* | | -0.2709 |
| V | x7* | | 0.8986 |
| | x19* | | -0.3589 |
| | x14* | | -0.4379 |
| | x26* | | 0.5470 |
| | x27* | | -0.3141 |

* x34 代表组织目标认知度。

x9、x12、x8、x18、x20、x22、x7、x19、x14、x26、x27 所代表的命题详见表 1 之 3、6、2、12、14、16、1、13、8、20、21 项。

根据表 19, 可以得出如下结论: (1) 组织目标认知度越高, 工程技术人员对企业精神的认同程度越高, 精神性归属倾向越强, 二者有很大的相关性, 相关系数高达 0.8986; (2) 目标性归属倾向越强; (3) 对所属企业的亲属感情越深, 亲属性归属倾向越强, 二者有显著相关, 相关系数高达 0.8333; (4) 对向所属企业应尽义务的认知度越高, 越乐于向企业提合理化意见或建议, 越不因搞技术革新、提合理化建议无偿而对之持否定态度, 参与性归属倾向越强; 对一味要求企业服务于自身和对拿多少钱干多少活的观点越持否定态度, 其功利性归属倾向越强, 二者存在着较为显著的相关性; (6) 无论在所属企业经济效益好或者不好的情况下都越乐意换个更好的工作单位, 其功利性归属倾向越弱。

根据上述分析, 我们可以进一步得出一些结论: ① 对企业工程技术人员归属感构成影响的因素是多方面的。在我们所考察的八个影响因素中, 除外部激励外, 其余七个均与企业工程技术人员对所属劳动组织在五个层次上的归属感有着全部或局部的较为显著的相关, 由此说明了归属感形成的复杂性和多因性。② 根据以上影响因素对工程技术人员归属感影响的程度, 我们可将上述 7 个相关影响因素分为两类:

决定性影响因素和局部性影响因素。决定性影响因素对归属感的影响是全方位的, 涉及归属感的五个层次, 是决定归属感状况的主要因素。局部性影响因素只对归属感五层次中的某些层次有显著影响, 它对归属感的形成和发育只起局部的作用。根据已获研究结果, 决定性影响因素包括: 岗位满意度、成就动机和组织目标认知度。局部性影响因素包括: 工作年限、收入、福利待遇和组织活动参与度。③ 决定性影响因素——岗位满意度、成就动机和组织目标认知度具有非物质性的特点, 这表明物质因素并不是提高工程技术人员对所属劳动组织归属倾向的主导因素。④ 相关分析虽没有证实外部激励机制对企业工程技术人员归属感有显著影响, 但这并不表明激励机制效能的丧失。在对企业工程技术人员对所属劳动组织归属感状况的分析中, 笔者发现, 工程技术人员普遍追求物质利益和名誉, 他们的归属感具有典型的功利性成因, 由此我们可以断言, 造成激励机制效能丧失的原因恰恰在于我们所调查的企业尚未建立起一套行之有效的激励机制。⑤ 功利性这一中介因素, 造成企业工程技术人员对组织目标认知度越高, 在企业经济效益好或者不好的情况下归属倾向越低。

四、建议与对策

基于上述分析,笔者提出如下建议与对策,以提高企业工程技术人员对所属劳动组织的归属感。

1. 满足工程技术人员的基本物质需求,建立以贡献大小为衡量尺度的企业内部分配制度。首先要依据企业的实际情况最大限度地满足他们在基本物质利益方面的需求;其次要建立以贡献大小为衡量尺度的企业内部分配制度,扭转“平均工资、平均奖、平均福利”的不合理局面,围绕贡献这个中心进行倾斜,努力在企业分配机制上创造一种不平衡的氛围和事实,使个人所得真正体现按劳分配的公正性。例如:企业在制定住房标准时,既要顾及职工工龄的长短,更要把对企业所作贡献的大小放在首要考虑的地位;企业每年从利润留成中提取一定比例的资金设立“科技进步奖励基金”,对凡作出重大科技成果、技术革新和工艺改造等项目的工程技术人员及一般工人,以成果运用于生产环节创造经济效益和社会效益的大小予以金额不等的奖励,让贡献大的人先富起来。

2. 健全激励机制,创造竞争氛围。竞争是激励机制下的产物,企业要倡导竞争,必须在企业范围内尽早建立一套严格、规范、完备、有效的激励制度,使岗位、职责及其相应的奖惩措施制度化、定量化。企业可以通过将科研课题、技术革新项目等技术任务在企业内部公开招标的形式努力创造竞争氛围,调动广大工程技术人员竞争与参与的热情。

3. 加强企业民主化管理,使工程技术人员的行为规范化、制度化。为此,企业首先要强化和鼓励他们的参与意识。企业领导对工程技术人员提出的意见或建议,要认真听取,慎重处理,能立即解决的要着力去办,不能解决或暂时解决条件还不具备的要予以备案并明确的答复,不可挫伤工程技术人员参与热情。其次要提高工程技术人员在职代会中的代表比例,使之肩负起企业重大问题决策、企业规章制度的制定和领导行为的监督等方面的职能,提高职代会的议事水平和决策水平。此外,企业领导还应给予工程技术人员特别参与的机会,如设立厂长接待日,由厂长听取工程技术人员及其他职工对企业生产、经营管理等方面的意见或建议。尚可设立厂长技术顾问委员会,作为辅助厂长决策的幕僚机构,其主要职能是对厂长决策进行论证、咨询和建议。可由有能力、有水平,有一线实际工作经验的工程技术人员兼职组成,

厂长技术顾问委员会每两年改选其成员总数的三分之一,以便让有成绩、有贡献的中、青年入选,保持其应有的活力和工作效率。

4. 建立处理合理化建议或意见的专门机构和评估系统,实现科学技术向生产力的最快转化。要建立处理合理化建议或意见的专门机构,成立以专家为主的合理化建议评审委员会,对所提交的合理化建议进行可行性论证、改进和评审,并将其中有价值且可行的合理化建议迅速推向生产性环节,实现最新成果向生产力的最快转化,以此建构起生产——技术革新——生产的良性循环。企业应设立“合理化建议奖”,每年一度地对形成经济效益的合理化建议的提出者予以精神和物质的相应奖励,以表彰他们的工作成绩和创新精神,并利用他们所形成的“示范效应”,带动企业内更多的工程技术人员参与到企业生产、建设中来。

5. 注重感情投入,着眼最大产出。在制度上,企业要制定出相应的政策,尊重知识,尊重工程技术人员劳动成果和他们的情感、人格,在工作中充分发挥工程技术人员的技术特长;在生活上要嘘寒问暖,关怀备至。只有充分、强烈的感情投入,工程技术人员才会自觉地树立起“企业就是我的家”、“厂兴我荣、厂衰我耻”的观念,从而更主动地为企业贡献力量。

6. 创造良好的工作环境,科学合理地使用工程技术人员。企业不仅要满足工程技术人员物质需求,更要创造一个良好的工作环境,最大限度地提高他们的工作满意度,使工程技术人员的工作动机不再仅仅停留在“混口饭吃”的水平上。同时依据老、中、青工程技术人员年龄、知识结构、能力状况等方面的不同特点,采取不同的使用方式。对老工程技术人员,企业应充分重视发挥其实践经验丰富的特长,实行导师制,用以老带新的方式,做好对青年工程技术人员“传、帮、带”工作,为企业发展培养后备力量。此外,企业还可将本厂退休的老工程技术人员组织成立“科技咨询委员会”,为企业的技术革新和设备改造起智囊作用,既发挥了他们的“余热”,又有益于企业的发展。

7. 提高工程技术人员成就动机,敢于让有才能的中、青年工程技术人员挑大梁。企业要完善考核、晋升制度,改变工程技术人员晋级论资排辈的局面,建立一套体现公平原则的“论功行赏、以才(能)定职(称)、以能(力)定级(别)、能上能下”的工程技术人员晋级与干部选拔制度,用职位聘任制代替以往一贯的终身制,以定期的考核任命代替以往的领导拍板任

命,敢于让有才能的中、青年工程技术人员、尤其是让有突出贡献、德才兼备、精力充沛、思维敏锐的优秀青年工程技术人员出头挑大梁,把工程技术人员的成就动机提到前所未有的高度。

8. 提高工程技术人员的企业的目标认知度,实现企业的目标与个人目标的有机结合。企业要着力制定出切合实际的具体的企业的目标,做好对企业的目标和企业精神的宣传教育工作,使之深入人心。同时制定出严格明确、分门别类的干部、工程技术人员和工人岗位目标责任制,从制度上把企业的目标逐层分解,落实到个人身上,使之成为可操作和可评估的个人目标,建立“目标分解到人,责权下放到人,奖惩落实到人”的企业目标分解系统,使企业的目标真正成为全体职工追求的具体目标,实现企业的目标与个人目标的有机结合。

9. 全面提升、梯级强化工程技术人员对所属劳动组织的归属倾向。影响企业工程技术人员归属倾向的相关因素是多元的,其中决定性影响因素对工程技术人员归属感的影响是全方位的、整体的,因此,企业要加强所属工程技术人员的归属感,最有效最快捷的办法就是利用决定性影响因素,提高工程技术人员的岗位满意度和成就动机,增进他们对企业的目标的认知程度。此外,也不能忽略局部性影响因素的重要作用,在全面提升工程技术人员归属倾向的基础上,必要时还需根据企业的实际情况和工程技术人员归属感的发

育特点“对症下药”,利用局部性影响因素,实行重点突破,以达到梯级强化的目的。

1994年3月

主要参考文献:

1. 朱及群:《由归属感心理所想到的》,《国际关系学院学报》1988年3期,第19~24页。
2. 丘海雄:《社区归属感——香港与广州的个案比较研究》,《中山大学学报》1989年2期,第59~63页。
3. [美]马斯洛:《人的潜能和价值》之“超越性动机论——价值生命的生物基础”,林南主编,华夏出版社,第203-233页。
4. [美]弗兰克·戈布尔著,吕明、陈红雯译:《第三思潮:马斯洛心理学》,上海译文出版社1987年版,第39-57页。
5. 雷洪、范洪:《社会学简论》,华中工学院出版社1986年版,第85-131页。
6. 宋林飞:《现代社会学》,上海人民出版社1987年版,第285-336页。
7. 风笑天:《透视社会的艺术——社会调查中的问卷设计》,天津人民出版社1990年版。

责任编辑:张宛丽

“建立社会保障指标体系研讨会”召开

建立和完善社会保障体系是“十年规划”和“八五”计划中明确提出的任务,它是实现社会主义现代化的重要标志,也是推动改革、维护社会稳定的重要措施。对社会保障体系进行量化,使它成为宏观决策的手段,必须建立一套全面系统的社会保障指标体系。而建立社会保障指标体系牵涉到各部门,是一项复杂系统工程,需要各部门密切配合。为此,中国社科院社会学研究所和中国社会学会社会保障研究会于1995年2月23日共同召开了“建立社会保障指标体系研讨会”,有关社会保障的主管部门和科研单位18位专家、学者参加了会议,对建立社会保障指标体系的必要性、如何建立并对社会学所提出的指标框架等问题提出了宝贵的意见。

(朱庆芳)