

# 在中国的日资企业中职工 的转职意愿及其国际比较\*

邵道生 冯伯麟

改革开放以来,三资企业一度成为人们热切期望选择的工作场所。近几年,随着改革的深化、人们对三资企业的日趋了解以及三资企业自身问题的逐渐显露,一部分三资企业职工的工作流向出现倒流。本文对这一现象进行了调查分析。

作者:邵道生,男,1942年生。中国社会科学院社会学研究所副研究员。

冯伯麟,男,1947年生。北京社会心理研究所副研究员。

## 一、一个值得重视的问题

自中国改革开放以来,在三资企业工作一度是人们热切希望选择的工作场所。但是,随着中国社会改革的发展,随着人们对三资企业的日趋了解,三资企业中的问题也逐渐呈现出来,在若干地区,在工作流向上已经出现了“倒流”的问题:即从“三资企业”倒流到职工原来所在的国营企业之中。在一些三资企业,过去是职工害怕、担心被三资企业“炒鱿鱼”,而现在则是职工“自己炒自己的鱿鱼”,自觉自愿地离开三资企业。三资企业中的职工的不稳定性和强烈的转职意愿也引起了三资企业外方经营者的重视。众所周知,在日本国内的企业中,日本劳动者是非常忠于自己的企业群体的,然而不仅在东南亚,而且在中国,居然有那么多的人试图要离开三资企业,转职意愿是那样的强烈,要到其他企业中去工作,对日本企业家来说,简直是不可思议的事。

那么,为什么在日资企业中会产生这样的问题?本文从我们的调查研究出发,分析了在日资企业工作的中国职工转职意愿的实态,从对日资企业工作条件和待遇的满意度和对日本人印象两个方面进行分析,试图找出问题的答案。

## 二、日资企业职工的转职意愿的基本情况

### (一) 转职意愿的基本情况

- ① 本文是中国(参加单位有中国科学院心理所、中国社会科学院社会学所和北京社会心理学研究所)和日本(亚洲社会问题研究所)的合作课题:《中国和东南亚三国的日资企业职工的日本人观和劳动意识的比较研究》的一个子题。
- ② 本研究调查数据取自于我国沿海四大地区、11个城市、37个中日合资企业约6500人的调查问卷,使用了SPSS社会统计软件包对数据进行了主成分分析、相关分析和方差分析。在调查中还配以5%数量的访谈。
- ③ 本文引用的东南亚三国的调查结果是由日本亚洲社会问题研究所委托东京工业大学今田高俊教授的调查组在泰国、马来西亚和印度尼西亚的日资企业的调查结果。

首先让我们看一看在日资企业中职工的转职意愿的基本情况。(见表1)

**表1 将来, 你有没有想转到别的企业去的打算**

问 题	总 计	华 北	华 东	华 南	华南独资	一般工人	管理人员
①即使有比现在的工资高一点的企业,我也不想调动	32.6	40.6	37.4	30.7	17.0	30.6	43.4
②如果有比现在的工资稍高一点的企业,我就想调动	42.4	35.9	38.9	41.8	58.5	44.3	32.3
③如果有与现在的工资一样的企业,我就想调动	7.4	7.3	7.4	7.7	6.8	7.8	5.2
④即使有比现在的工资稍低一点的企业,我也想调动	6.8	7.1	6.1	7.1	6.9	7.3	4.4
无 回 答	10.8	9.2	10.2	12.7	10.8	10.1	14.6

从表1的数据来看,有以下两个特点:第一、职工从一个企业向另一个企业的转职意愿有着“明显的地区差异”:即越是“开放”的地区的职工,其转职意愿就越是强烈。具体次序如下:①华南独资;②华南;③华东;④华北。第二、一般工人的转职意愿比管理人员的转职意愿强。如对“即使有比现在的工资高一点的企业,我也不想调动”的回答,一般工人是30.6%,而管理人员是43.4%,一般工人“不想调动”的比例要比管理人员的低。对“如果有比现在的工资稍高一点的企业,我就想调走”的回答,一般工人是44.3%,管理人员则是32.3%,工人“想调走”的愿望要比管理人员的强;对“如果有与现在的工资一样的单位,我就想调走”的回答,一般工人是7.8%,管理人员是5.2%,同样显示工人“想调走”的意愿要强。而对于“即使有比现在的工资稍低一点的企业,我也想调走”的回答,一般工人是7.3%,而管理人员则为4.4%。“想调走”的比例仍然是工人的高。

如果将在我国的调查结果与对泰、马来西亚、印度尼西亚三国的调查结果相比较的话,则可以发现,我国在日资企业的职工的转职意愿要强一些:表现在对表1“想调动”的问题(问题②、③、④)的肯定性的回答要高于“三国”,我国的职工为56.6%,而“三国”的职工为51.4%;对“不想调动”的问题(问题①)的肯定性回答,我国的职工为32.6%,而三国职工的回答则是45.3%,两者竟相差12.7个百分点。

那么,为什么有上述那样的结果?职工的转职意愿与对三资企业的“满意度”之间究竟有什么关系?我们可以从职工们对“你对现在的工作和待遇满意的程度如何”这一问题的回答中得到大致的答案(见表2)

**表2 你对现在的工作和待遇满意的程度如何?**

对现在的工资	总 体	华 北	华 东	华 南	华南独资
满 意	12.6	13.2	18.9	13.1	2.4
谈 不 好	20.3	18.7	26.1	23.0	10.4
不 满 意	60.9	64.5	49.9	55.4	80.0

从表2总体上来看有60.9%的职工回答“不满意”和只有12.6%的职工回答“满意”的结果来看,中国职工对于在日本三资企业的“工作和待遇”并不是太满意的,尤其是华南独

资和华南地区的职工对工资的满意度更低。如华南独资的职工对工资的“满意率”仅2.4%，“不满意”的比率竟高达80%；华南地区职工对工资的“满意率”为13.1%，“不满意率”高达55.4%。显然，对工资的满意程度如此之低必然决定了职工具有强烈的职业调动意愿。

如果将这一结果与泰、马来西亚、印度尼西亚三国的调查结果相比较，则可以看到：第一、“不满意度”是中国职工的最高(60.9%)，其次是泰国(60.4%)、马来西亚(55.8%)和印度尼西亚(47.5%)。第二、从“满意度”来看，依次为泰国(21.7%)、马来西亚(20.7%)、中国(12.6%)和印度尼西亚(10.1%)。

**表3 中国、泰、马来西亚和印度尼西亚在日资企业的职工对工资的满意程度**

你是否对现在的工作和待遇满意	中 国	泰 国	马来西亚	印度尼西亚
满 意	12.6	21.7	20.7	10.1
谈 不 好	20.3	13.8	21.5	38.7
不 满 意	60.9	60.4	55.8	47.5

显然，中国职工具有强烈的职业调动意愿是与他们在日资企业工作的“极低的满意度”密切联系在一起的。

问题是：同样是日资企业为什么会产生上述的地区差异呢？

在“满意度”上产生中国国内明显的地区差异的原因大致如下：第一，与地区的开放程度相关：华南独资是独资企业，又在中国最开放的深圳、蛇口地区，相对而言，这一地区的职工已经“习惯”于职业的调动，而华北地区相对于上述三个地区而言，开放程度和范围不如那样深广，在“职业的调动”问题上反映出一种“慎而又慎”的心态来，必然影响他们的职业调动意愿。第二，与地区的经济发展程度有关。近10年来，我国的经济发展呈现出明显的地区差异，发展得最快的地区是深圳、蛇口地区，其次是华南、华东，这些地区，新建的企业（包括三资企业）多，对职工来说，他们对企业或三资企业的选择的余地比较多，经济搞得活，这就必然刺激职工的就职意愿：只要对本企业感到不满，而其它企业有吸引力，他就想向其他企业发展。第三，与职工实得的工资水平相关。据我们的调查，华南独资企业在深圳、蛇口地区是属于收入较低的企业，甚至低于有的国营企业。职工对此很不满意，因而表现出强烈的调动职业的意向。

有关在日资企业的职工具有较为强烈的调动职业意向，还表现在对“比较而言，你愿意在日本企业工作，还是愿意在中国企业工作”、“你更愿意在日本企业工作，还是更愿意在欧美企业工作”和“比较而言，你更愿意在日本企业工作，还是更愿意在南朝鲜或台湾香港企业工作”的回答之中。（见表4、表5和表6）

**表4 “比较而言，你愿意在日本企业工作，还是愿意在中国企业工作？”**

问 题	总 体	华 北	华 东	华 南	华南独资
条件同样的话，我愿意在中国企业工作	42.2	47.1	42.3	36.9	6.6
条件同样的话，我愿意在日本公司里工作	11.6	14.1	14.8	8.9	7.8
条件同样的话，在哪个公司工作都可以	39.3	34.2	36.4	44.9	41.5

表5

“你更愿意在日本企业工作，还是更愿意在欧美企业工作？”

问 题	总 体	华 北	华 东	华 南	华南独资
在同等条件下，我更愿意在欧美企业工作	26.1	36.6	31.1	12.6	25.9
在同等条件下，我更愿意在日本企业工作	10.2	9.9	10.5	12.1	7.9
在同等条件下，在哪个公司工作都无所谓	56.0	47.1	51.8	65.0	60.2

表6

“比较而言，你更愿意在日本企业工作，还是更愿意在南朝鲜或台湾、香港企业工作？”

问 题	总 体	华 北	华 东	华 南	华南独资
如果条件相同，我更愿在南朝鲜、台湾或香港公司工作	21.3	21.3	21.3	16.8	29.2
如果条件相同，我更愿在日本公司工作	15.3	19.3	15.5	14.8	9.4
如果条件相同，我在哪个地区或地区的公司工作都无所谓	55.5	52.4	55.9	58.5	54.9

表7

有关四国职工对“比较而言，你愿意在日本企业工作，还是愿意在本国企业工作？”的回答的比较

问 题	中 国	泰 国	马来西亚	印度尼西亚
①条件同样的话，我愿意在本国企业工作	42.4	27.6	9.6	37.7
②条件同样的话，我愿意在日本公司里工作	11.6	13.8	21.5	38.7
③条件同样的话，在哪个公司工作都可以	39.3	50.2	69.2	49.5

表8

有关四国职工对“你更愿意在日本企业工作，还是更愿意在欧美企业工作？”问题回答的比较

问 题	中 国	泰 国	马来西亚	印度尼西亚
①在同等条件下，我更愿意在欧美企业工作	26.1	32.9	14.1	15.4
②在同等条件下，我更愿意在日本企业工作	10.2	17.0	25.4	19.0
③在同等条件下，在哪个公司工作都无所谓	56.0	46.9	58.3	62.5

表9

有关四国职工对“比较而言，你更愿意在日本企业工作，还是更愿意在南朝鲜或台湾、香港企业工作？”问题的回答比较

问 题	中 国	泰 国	马来西亚	印度尼西亚
①如果条件相同，我更愿在南朝鲜、台湾或香港公司工作	21.3	4.4	3.1	8.0
②如果条件相同，我更愿在日本公司工作	15.3	48.6	43.4	32.6
③如果条件相同，我在哪个地区或地区的公司工作都无所谓	55.5	43.4	51.2	55.9

如果我们将中国职工对上述问题的回答与泰、马来西亚、印度尼西亚三国的职工对同样的问题回答的结果进行比较的话（见表7、表8和表9），那么，将可以发现有着以下的差异。

第一，从表7可以知道，对于“如果条件相同的话，我愿意在自己国家的企业里工作”这一问题，中国职工肯定性的回答为42.4%，远远高于泰国（27.6%）和马来西亚（9.6%），也高于印度尼西亚（37.7%）。而对于“如果条件同样的话，愿意在日本公司工作”的比例，中国职工的回答只有11.6%，低于泰国（13.6%）和马来西亚（21.5%），远远低于印度尼西亚（38.7%）。这说明，中国的职工更喜欢在自己国家的企业工作。当然，产生这一结果的原因是相当复杂的：一方面中国的企业“社会主义”的特色更强一点，企业对职工的生老病死，无所不包；另一方面中国的企业有“铁饭碗”“大锅饭”之特点，风险性较小。

第二，从表8可以知道，对于“如果是同等条件，你更愿意在日本企业工作，还是更愿意在欧美企业工作”的问题，中国的职工更愿意选择的是“欧美企业”，为26.1%，高于马来西亚（14.1%）和印度尼西亚（15.4%），低于泰国（32.9%）。但是在对“同等条件下，我更愿意在日本企业工作”的回答，中国职工“愿意率”是最低的，仅为10.2%，既低于马来西亚（25.4%）和印度尼西亚（19.0%），也低于泰国（17.0%）。说明在“同等条件”下，欧美在中国的三资企业比日本的三资企业更具有竞争性。

第三，从表9的结果来看，如果让中国的职工在“同等条件下”对“日资企业”和“南朝鲜或台湾、香港资企业”这两者中进行选择，那么中国的职工更愿意选择在“南朝鲜或台湾、香港资企业”中工作，其回答的比例为21.3%，要远远高于泰（4.4%）、马来西亚（3.1%）和印度尼西亚（8.0%），对“日资企业”选择比率较低，为15.3%，远远低于泰（48.6%）、马来西亚（43.4%）和印度尼西亚（32.6%）。为什么中国的职工对这一个问题的回答与泰、马来西亚、印度尼西亚三国的职工的回答有如此大的不同，这的确是需要思考的问题。按照笔者的观点，一方面可能是中国的职工是从“血缘”的观点来选择“香港和台湾”在大陆的三资企业，另一方面也反映了在中国一部分的国民中存在的那种鉴于“长期的历史恩怨”而留在内心深层的一种“不信任感”。

总之，从上述结果的比较来看，中国职工对日资企业的满意度是最低的，究其原因与中国职工对日资企业工作条件的满意度有密切的关系。

## （二）转职意愿和对工作条件的满意度

整个问卷作了这样一个假设：企业职工的转职意愿与对企业工作条件的满意度之间有着非常密切的关系。我们假设的工作条件是：职业稳定、有晋升的机会、对顶头上司的态度、对现在的工资、对工资的增长、对工作时间的长短和假日次数和福利保健等。表10就是对日本在中国的日资企业调查中关于转职意愿和满意度之间的关系。

从表10的数据中我们得出以下结论。

第一，从总体上来说，在日资企业的职工们的“职业调动意愿”与“现在的工作和待遇”之间的关系是非常密切的，在我们列举的7个“满意”和“不满意”的因素中，尤与“现有的工资”、“工资的增长”、“顶头上司的态度”、“有晋升的机会”、“福利保健”等因素有关。例如，在职工的“满意层”中，有一半以上的职工对“即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动”的问题作了肯定性的回答。

第二，从对“现在的工作和待遇”回答“不满意”的职工来说，对我们列举的7个因素都强烈地显示出其“不满意”的倾向来，他们对于“即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动”的问题，其肯定性回答的比例极低，最低的是“对顶头上司的态度”和“职业稳定”，其比例分别为16%和16.1%；最高的是“对工作时间的长短和假日的次数”和“对

现在的工资”，分别为24.4%、24.1%。

第三，我国职工的转职意愿与满意度之间的关系大致与泰、马来西亚和印度尼西亚三国职工相同，但是也有若干的不同；最显著的特点是中国的职工更为直接了当地表达其“不满意”的情绪倾向，如在对“即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动”的回答中，在全部可比的6个项目中，回答“不满意”的比例，中国职工的肯定性回答的比例大大低于“三国”。此外，从统计数字可以看到，泰、马来西亚和印度尼西亚三国的职工则相对来说是“比较含蓄”一些。“三国”职工回答“谈不好”的比例相当大，大致在40%—50%之间，都要高于中国职工回答的比例。

**表10 转职意愿和满意度的关系**

问 题	满 意	谈 不 好	不 满 意	调 查 地 区
① 职业稳定（不耽心被解雇）				
即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动	45.1	8.3	16.1	中 国
	50.6	44.1	37.6	泰马印尼三国
如果有比现在的工资稍高一点的企业，我就想调动	40.0	47.0	47.8	中 国
	42.0	49.0	52.2	泰马印尼三国
② 有晋升的机会				
即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动	52.3	35.7	18.6	中 国
	53.8	40.8	38.8	泰马印尼三国
如果有比现在的工资稍高一点的企业，我就想调动	34.5	44.7	50.8	中 国
	40.4	51.6	51.0	泰马印尼三国
③ 顶头上司的态度				
即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动	52.8	25.9	16.0	中 国
	60.9	39.9	29.6	泰马印尼三国
如果有比现在的工资稍高一点的企业，我就想调动	35.0	50.0	49.4	中 国
	31.4	55.4	57.0	泰马印尼三国
④ 对现在的工资				
即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动	67.5	40.5	24.1	中 国
	71.5	48.3	36.1	泰马印尼三国
如果有比现在的工资稍高一点的企业，我就想调动	20.6	38.0	50.8	中 国
	20.1	45.4	55.9	泰马印尼三国
⑤ 对工资的增长				
即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动	56.7	41.5	23.2	中 国
如果有比现在的工资稍高一点的企业，我就想调动	31.7	38.5	50.4	中 国

续表10

⑥ 对工作时间的长短和假日次数				
即使有比现在的工资高一点的企业,我也不想调动	45.8	34.0	24.4	中 国
	59.6	34.4	39.1	泰马印尼三国
如果有比现在的工资稍高一点的企业,我就想调动	38.9	44.2	48.1	中 国
	39.4	59.7	50.1	泰马印尼三国
⑦ 对福利保健				
即使有比现在的工资高一点的企业,我也不想调动	51.8	36.1	22.7	中 国
	62.5	41.8	35.5	泰马印尼三国
如果有比现在的工资稍高一点的企业,我就想调动	33.3	44.9	50.1	中 国
	31.0	52.0	54.5	泰马印尼三国

### 三、对日本人印象及其对日资企业的评价

#### (一) 从访谈结果看在日本三资企业的中国职工对日本人印象和转职意愿的关联性

我们在华北、华东、华南和华南独资的日本三资企业作了对日本人印象和转职意愿的访谈。当然,不同的人对日本人印象是不同的。既有人认为“日本人是不错的”,也有人认为“日本人不怎么样”。有的人因为与日本人交往甚少,只是凭自己的感觉表述对日本人的表面印象,有的与日本人交往比较多,因此对日本人的评价就比较成熟。以下我们想介绍的是:从我们访谈中所看到的中国职工对日本人的印象和转职意愿之间的关系。

中国职工对日本人肯定的印象有:“工作一丝不苟,工作讲究规范”、“拼命地工作”、“勤恳刻苦”、“注意质量”、“自我要求很严”、“讲礼貌”、“效率高”、“管理严格”、“责任心强”等等。对于这些印象和评价,与我们谈话的中国职工都比较直率地说:“这些都是我们应该学习的。”中国的职工在谈到日本人的“精明”时,还带有一种“既肯定、又否定”的情绪色彩。在访谈中,我们发现很少有职工对日本人在金钱上的“富有”发表什么见解,甚至有一种不值一谈之感。有不少人说“在日本人中正直的人还是比较多的”。

对日本人的否定性印象有:“日本人保守”、“活得太累”、“日本工人的知识面不广”、“考虑员工的需要不多”、“对日本人摸不透”、“过于小气”、“主要是为了钱”、“比较主观”、“不太了解中国的情况”、“爱挑剔”、“训人不留情面”、“怀疑心强”等等。总之,对日本人的否定性印象集中在“日本人的经济观”和“过于内向”的人格特征上。

从我们的访谈中,我们可以得出这样一种趋向:在日资企业工作的职工因为其“个人出身”和“经历”的不同,对日本人的印象和评价就不同。例如,在日资企业劳动力密集型工厂工作的职工中,有相当一部分来自农村的年青人,相对来说,这部分人经历简单、原来又生活于农村(相对于城市来说)比较艰苦的地区,需要比较简单,对日资企业“不满意”色彩比较少,因而对日本人肯定性评价多,也不太想离开日资企业。而对于来自原来国营工厂、企业的职工来说,他们之所以到日资企业工作,对“工资”的考虑是一个相当重要的因素,当他们感到在日资企业的工资增加(比原来的单位)有限,而在其他方面受到的约束又比较多时,对日资企业的管理上的不适应性,以及由于国民价值观的不同而产生的人际矛盾和人

际冲突（大部分表现为“隐性的”）就容易产生出来，因而这一层次的人容易产生“不满感”，尤其是在“文化层次比较高的知识分子”中更有一种“失落感”。这种“不满意”、“失落感”容易反映在对日本人的否定性评价之中。因此，有不少人说：“如果企业条件相同的话，我为什么要为日本人干活呢？”而且，由于欧美资企业和香港、台湾、南朝鲜三资企业在大陆的增多，不可避免地产生中国职工对各种类型的三资企业进行“横向比较”，包括对工作条件（如工资）、三资企业的管理风格和管理者的人格特点的比较。这种比较，有的确是对实际现状的比较，有的则是根据“传闻”的比较，但是，这种“比较”的最重要特点是：将自己所在企业的弱点与其他企业的长处进行比较。显然，这种比较必然增强了转职意愿：“如果有比现在的工资稍高一点的企业，我就想调动。”

### （二）对问卷调查的分析

为了分析对日本人印象和转职意愿之间的关系，一定要对日本人印象和对日资企业的评价之间的关联性进行认真的分析，如对日本人印象和转职意愿、选择本国企业或日本三资企业、选择欧美资企业或日资企业、选择香港、台湾、南朝鲜资企业或日资企业等问题进行交叉分析比较。在转职意愿中其问题是“即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动”

“如果有比现在的工资稍高一点的企业，我就想调动”；对所要选择企业的问题是“条件如果相同，就选择本国（或欧美，或香港、台湾、南朝鲜）的企业”“条件如果相同，就选择日资企业”。表11是对日本人印象（工作努力）和转职意愿之间相关的分析表。

从表11的结果中我们可以看到在日资企业中工作的中国职工有这样的倾向：第一，在“同意”日本人“工作努力”的职工中，有34.3%的人对“即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动”作了肯定性回答，其比例比泰、马来西亚、印度尼西亚三国（47.33%）要低；在“不同意”层中则有23%的人对此作了肯定性的回答，其比例比泰、马来西亚、印度尼西亚三国（33.7%）也低。说明对中国职工来说，对日本人的这一评价与转职意愿的相

表11 对日本人印象和日本三资企业评价的关联性

单 位 (%)	工 作 努 力		调 查 地 区
	同 意	不 同 意	
(1) 转职意愿			
即使有比现在的工资高一点的企业，我也不想调动	34.3	23.0	中 国
	47.33	33.7	泰马印尼三国
如果有比现在的工资稍高一点的企业，我就想调动	43.2	41.6	中 国
	44.68	58.24	泰马印尼三国
(2) 本国企业或日本三资企业			
条件如果相同，就选择本国的企业	41.4	50.2	中 国
	26.57	37.36	泰马印尼三国
条件如果相同，就选择日本三资企业	13.4	8.6	中 国
	15.86	9.89	泰马印尼三国
(3) 欧美三资企业或日本三资企业			



续表11

条件如果相同, 就选择欧美三资企业	25.4	51.2	中 国
	19.62	28.57	泰马印尼三国
条件如果相同, 就选择日资企业	11.6	6.7	中 国
	21.23	10.99	泰马印尼三国
(4) 香港、台湾、南朝鲜三资企业或日资企业			
条件如果相同, 就选择香港、台湾、南朝鲜三资企业	20.7	39.2	中 国
条件如果相同, 就选择日资企业	17.4	11.0	中 国

关程度要比“东南亚三国”低。

第二, 在日资企业工作的中国职工在选择本国企业或日资企业、欧美资企业或日资企业、香港、台湾、南朝鲜资企业或日资企业的项目中, 其结果都是选择前者的多, 选择日资企业的少, 尤其是在回答“不同意”的职工中, 这种倾向更为明显。

表11仅仅是对日本人一个印象(即工作努力)的反映。而表12是对日本人众多评价和在日本三资企业转职意愿之间的相关分析。(表12数据仅来自中国的调查)

第一, 在“对日本人印象”和“日资企业职工的转职意愿”的相关分析中我们可以看到: 两者存在正相关的日本人的性格因素是(按正相关的次序): ①善于学习别人的东西(0.80); ②友好的(0.50); ③慷慨大方(0.43); ④守规则(0.29); ⑤忠于组织(0.22); ⑥团体主义和灵巧(0.20); ⑦工作努力(0.18)。两者存在负相关的日本人的性格因素是: ①贪婪(-0.47); ②狡猾(-0.45); ③虚伪(-0.40); ④心胸狭窄(-0.38); ⑤不歧视当地人和精打细算(-0.34); ⑥爱面子(-0.30); ⑦傲慢(-0.27); ⑧爱发脾气(0.22)。如果我们将正相关和负相关的数值作一比较, 就可发现: 与负相关的人格因素要多于正相关的人格因子, 而且负相关系数的绝对值要大于正相关系数的绝对值, 这也是在日本三资企业职工的转职意愿比较强烈的原因。

如果我们将中国职工对日本人的前16项的人格因子与泰、马来西亚、印度尼西亚三国的职工进行比较, 可以得出以下的结论: ①两者的趋势大致相同: 即正相关与负相关的人格因子大致相同; ②相关的程度上有所不同: 无论是正相关或负相关, 中国职工的转职意愿与对日本人印象之间的相关值更大, 说明中国职工更重视对日本人的印象分析和评价; ③在一些具体人格因子的差别比较大: 如在对“聪明”与“转职意愿”的相关的分析中, “三国”的相关系数是0.478, 相关高, 而在“中国”则为0.06, 几乎不相关, 表明中国职工对日本人的“聪明”并不太“敏感”; 而在对“狡猾”与“转职意愿”的相关分析中, “三国”的相关系数是-0.26, 而“中国”的相关系数则为-0.46, 表明中国职工对“狡猾”更为敏感。

第二, 在选择日资企业和本国企业中, 如表5所示, 在条件相同的情况下, 选择在中国企业的比例是42.4%, 远远高于选择日资企业的11.6%。从结果来看, 与选择日资企业的人格因子是: ①尊重当地的做法和价值观和团体主义(0.44); ②友好的(0.39); ③善于学习别人的东西(0.37); ④工作努力和歧视当地人(0.31); ⑤慷慨大方(0.21); ⑥善于经营(0.16)。而以下这些人格因子加强了在日资企业的职工选择本国企业的意愿: ①傲慢(-0.36); ②狡猾(-0.35); ③贪婪(-0.34); ④把日本人的做法加强于人(-0.33);

表12

对日本人印象和在日本三资企业职工转职意愿之间的相关系数

对日本人印象	转职意愿	日资企业 或本国企业	日资企业 或欧美三资企业	日资企业 或港台三资企业
工作努力	0.18	0.31	0.56	0.50
有钱(富裕)	0.07	0.19	-0.11	0.21
聪明	0.06	0.05	0.49	0.15
友好的	0.50	0.39	0.74	0.61
灵巧	0.20	0.14	0.56	0.39
傲慢	-0.27	-0.36	-0.65	-0.38
狡猾	-0.45	-0.35	-0.68	-0.45
贪婪	-0.47	-0.34	-0.72	-0.47
爱发脾气	-0.22	-0.31	-0.58	-0.31
爱挑剔(过于仔细)	-0.26	-0.15	-0.30	-0.13
守规则(一丝不苟)	0.20	0.30	0.54	0.52
尊重当地的做法和价值观	0.46	0.44	0.67	0.55
不歧视当地人	0.34	0.31	0.70	0.48
不明确地表达自己的意见	-0.12	-0.06	-0.38	-0.22
把日本人的做法强加于人	-0.34	-0.33	-0.57	-0.37
只与日本人交往	-0.13	-0.10	-0.44	-0.18
心胸狭窄	-0.38	-0.30	-0.70	-0.48
慷慨大方(不吝啬)	0.43	0.21	0.68	0.40
团体主义(齐心)	0.20	0.44	0.47	0.59
忠于组织	0.22	0.14	0.27	0.44
性格内向	0.01	-0.03	-0.16	0.02
精打细算	-0.34	0.10	-0.28	0.03
刻板(缺乏灵活性)	-0.06	-0.07	-0.56	-0.23
进取性强	0.15	0.14	0.48	0.40
爱面子	-0.30	-0.16	-0.58	-0.34
善于经营	0.14	0.16	0.51	0.49
虚伪	-0.40	-0.31	-0.79	-0.55
善于学习别人的东西	0.80	0.37	0.47	0.47

⑤爱发脾气(-0.31); ⑥心胸狭窄(-0.30); ⑦爱面子(-0.16); ⑧爱挑剔(-0.15)。如果将这一结果与泰、马来西亚、印度尼西亚三国的调查相比较,可以发现大致趋势相同,但是,也有若干因子在相关性质上的差别:如“守规则”因子,对中国职工来说,是正相关,而对“三国”职工来说,则是负相关;也有若干因子在相关大小上的差别:如“聪明”这一因子,对于中国职工来说,相关似乎不大,只有0.05,而对于“三国”职工来说,则为0.547,相关较大,再如“把日本人的做法强加于人”来说,对中国职工来说,负相关的值较大,是-0.33,对“三国”职工来说,则是-0.083,几乎不相关,在傲慢、贪婪人格因子上也有程度差别,总是显示出中国职工有“受不了的倾向”。

第三,在选择日资企业和欧美资企业中,如表5所示,在条件相同的情况下,选择在欧美资企业的比例为26.1%,选择在日资企业的比例为10.2%,其选择结果与泰、马来西亚、印度尼西亚三国的调查结果相反(前者为19.8%,后者为20.1%)。从结果来看,与选择日资企业的人格因子是:①友好的(0.74); ②不歧视当地人(0.70); ③慷慨大方(0.68); ④尊重当地的做法和价值观(0.67); ⑤工作努力、灵巧(0.53); ⑥守规则(0.54); ⑦善于经营(0.51); ⑧聪明(0.49); ⑨进取性强(0.48); ⑩团体主义、善于学习别人的

东西(0.47)。而以下这些人格因子加强了职工选择欧美资企业:①虚伪(-0.79);②贪婪(-0.72);③心胸狭窄(-0.70);④狡猾(-0.68);⑤傲慢(-0.65);⑥爱发脾气(-0.58);⑦把日本人的做法强加于人(-0.57);⑧不明确地表示意见(-0.38);⑨爱挑剔(-0.30);⑩精打细算(-0.28)。如果将这一结果与泰、马来西亚、印度尼西亚三国的结果相比较,那么就可以发现,趋势大致相同,但是中国职工选择日资企业或欧美资企业与对日本人印象之间的相关更明显,在许多项目上反映出程度的差别来。

第四,在选择日资企业或香港、台湾、南朝鲜三资企业中,如表6所示:在“条件相同的情况下”,选择在香港、台湾、南朝鲜的三资企业的中国职工的比例为21.3%,选择在日资企业的中国职工的比例则为15.3%,低于前者。从结果来看,与选择日资企业正相关的人格因子是:①友好的(0.61);②团体主义(0.59);③尊重当地的做法和价值观;④守规则(0.52);⑤努力工作(0.50);⑥善于经营(0.49);⑦不歧视当地人(0.48);⑧善于学习别人的东西(0.47);⑨忠于组织(0.44);⑩进取性强(0.40);⑪爱面子(0.32)。而以下这些对日本人评价的人格因子则加强了职工选择香港、台湾、南朝鲜的三资企业:①虚伪(-0.55);②心胸狭窄(-0.48);③贪婪(-0.47);④狡猾(-0.45);⑤傲慢(-0.38);⑥把日本人的做法强加于人(-0.37);⑦爱发脾气(-0.31);⑧不明确地表示自己的意见(-0.22)。

#### 四、几点启示

通过对在中国的日资企业职工转职意愿及其与东南亚三国的比较研究,我们得到以下几点结论和启示。

第一,如表1所示,在日资企业工作的中国职工约有56.6%具有转职意愿(问题②问题③和问题④的总和),有32.6%的人明确表态不想调动,大约有10.2%的职工没有表态。数字表明,中国职工的转职意愿是比较强烈的。而且与日本在泰、马来西亚、印度尼西亚工作的日资企业的职工相比较,不想调动的意愿低(中国:“东南亚三国”=32.6:45.3)。

第二,在“如果条件相同”的二类企业的选择中(本国企业与日资企业、日资企业与欧美资企业、日资企业与香港、台湾、南朝鲜三资企业),中国职工更愿意选择的是本国企业、欧美资企业和香港、台湾、南朝鲜三资企业。在条件相同时,选择什么企业的比例之比是:①本国企业:日资企业是41.4:13.4;②欧美资企业:日资企业是25.4:11.6;③香港、台湾、南朝鲜三资企业:日资企业是20.7:17.4。

第三,为什么在日资企业中的中国职工的转职意愿如此强烈?原因当然是比较复杂的,但是有两个因素值得注意:一是与工作和待遇的满意度有关,另一个是对日本人的印象有关。前者最为关系的因子是:“现有的工资”“工资的增长”“顶头上司的态度”“有晋升的机会”“福利保健”等。在对日本人的印象中,对日本人评价肯定的人格因子,即与选择日本三资企业有关的人格因子是:“友好的”、“尊重当地的做法和价值观”、“不歧视当地人”、“善于学习别人的东西”、“慷慨大方”、“守规则”、“努力工作”等;对日本人否定的人格因子,即与选择本国企业、欧美三资企业、香港、台湾、南朝鲜三资企业有关的人格因子(负性人格因子)是:狡猾、傲慢、虚伪、心胸狭窄、爱发脾气、爱挑剔、爱面子等。从调查的结果而言,为了使在日资企业工作的中国职工更能安心,注意并改善以上两个方面的条件和

问题,是非常必要的。

第四,去春以来,随着中国加快改革开放的步伐,“外资”(包括外国的和港台澳的资本)以更快的速度进入中国大陆,这就必然加剧了日资企业与其它三资企业之间在中国职工和人才问题上的竞争。此外,随着中国大中型企业的经营机制的转变,随着集体企业、民办企业和乡镇企业的大量增加,也在一定程度上降低了原有日资企业在工资上的优势。因此,如果日资企业认识不到这一点,还未采取相应对策,那么在争夺中国市场竞争中,是难于占据有利的位置的。

第五,日本式的管理方式是世界公认的,但是,中国职工对它的评价却并不是很高。这就说明,原封不动地将日本式的管理方式引进中国,是很难适合中国的国情、文化和国民特性的。目前三资企业越来越多,在中国国民经济中的重要性也越突出,因此,这一课题的研究也表明了对三资企业的“软件研究”——“管理和文化的研究”——已经提到了议事日程上来了。

责任编辑:王 颖

## “中国内地及香港社会福利发展 第二次研论会”在沪召开

1993年3月9日—12日,由中国社会工作者协会、香港社会服务联会主办,上海市社会工作者协会、新华社香港分社社会工作部协办的“中国内地及香港社会福利发展第二次研讨会”在上海举行。与会代表150多人,其中港方60多人。

本次研讨会是在中国内地改革开放深入发展、中国共产党的十四大精神得到贯彻、社会主义市场经济体制建立和发展的情况下召开的。社会主义市场经济体制的建立和发展,要求改革和完善作为社会“配套”工程的社会保障体制,这对社会福利工作提出了新的更高的要求 and 严峻的挑战。随着政府职能的转变和企业转换经营机制,原来由政府包揽和企业承担的许多社会福利工作,将会有相当一部分逐步转移到社会团体和民间组织。一方面,政府的社会福利的责任更加重大,另一方面,社会团体和民间组织需要参与和承担更多的社会福利工作,这就提出了一个新的课题:政府和社会团体如何密切合作、分工负责,更好地把社会福利事业推向前进,从而更好地促进内地和香港的社会稳定与经济发展,实现中华民族的繁荣昌盛。这也是本次研讨会召开的大背景、目的所在以及两地社会工作界的共同愿望和追求,它成为此次研讨会的主题。在这个主题之下,有四个分题:一是社会福利发展与政府的职能;二是社会团体在社会福利服务中所担当的角色;三是政府和社会团体的合作领域,即财政支持和经费来源、服务策划和政策制定、服务提供与分工、社会团体之间的协调;四是政府和社会团体如何在妇女与家庭、双职工家庭、学前儿童照顾、青少年成长、失足者矫治、职工福利、戒毒服务、新建小区的福利服务、老人照顾、伤残人士服务等十个方面开展服务和提供服务。本次会议共收到论文70篇。

会议决定,中国内地与香港社会福利发展第三次研讨会将于1995年在香港举办。

(刘继同)