

关于职工劳动积极性研究中 若干问题的思考

王 处 辉

职工劳动积极性是指劳动者主动自觉地按要求去充分发挥能力,完成本职工作或创造性地超额完成工作任务的行为和态度。影响劳动积极性的因素一般分为经济因素和非经济因素,本文认为需要以企业中的人和群体为核心进行综合性的、全面的分析。关于劳动生产率与劳动积极性关系,笔者提出如果企业的职工劳动积极性不高,只要职工数量合理、设备先进、工作程序合理、劳动条件优越、经营管理人员具有较高的经营管理能力,仍可以创造出较高的劳动生产率。

作者:王处辉,男,1955年生,南开大学社会学系副教授。

在当前社会学界对我国改革开放中重大现实问题的应用性研究中,对职工劳动积极性的研究已逐渐引起人们的关注。笔者曾承担了天津市“七·五”重大课题之一的“劳动积极性及对策”的研究。为此,曾做了诸多实证性调查,并对调查结果进行了分析。但限于篇幅,本文仅将笔者在此研究中遇到的若干问题及初步思考,与同仁们交流,相互切磋,以求深化此项研究。

职工劳动积极性,也可称之为“士气”。“士气”本属军事用语,指士兵的战斗意志,注重从个人与组织的联系的角度研究士兵问题,早在第一次世界大战时期即已开始了。从对军队中士气的研究发其端,人们又开始了对其它各种社会群体中的士气的研究。本世纪20年代,社会科学家对产业领域的士气问题开始予以重视,并提出劳动生产率由士气决定的观点引起企业界对士气问题的广泛注视,则是以30年代的“霍桑实验”为标志的。此后,人们给企业士气下了诸多定义,并致力于说明企业士气与劳动生产率的关系。但依笔者之见,更为重要的则是应说明企业士气,即职工劳动积极性与影响劳动生产率的其它各项因素的关系。而要说明这一点,可将下述公式引入企业士气的研究,即: $P = (a + b + c + d + \dots) \times x$ 。

在这里,P表示劳动生产率,x表示职工劳动积极性;a表示职工数量;b表示企业的设备和机械化程度;c表示工作程序和劳动条件;d表示企业经营者的经营指挥能力。那么,a、b、c、d等各项变量加总之和与职工劳动积极性的乘积,才构成某企业的劳动生产率。

职工劳动积极性是职工的一种心理、一种态度。尽管其程度可以通过职工的表情、言论及行为反映出来,但劳动积极性本身则是看不见、摸不着的东西。正如有人给“士气”下定义时

所说“士气是指个人肉体和精神上的幸福感状态”。于此同时,它也成为职工对企业环境、工作条件及企业经营管理者行为予以评价的基础或基准。一般说来,在相同的外部因素的情况下,积极性高的职工对企业领导更信赖,对上级指示能够更愉快地接受和服从。或许正是由于这个原因,我们可以说, **劳动积极性即是劳动者主动自觉地按要求(包括质和量)去充分发挥能力,完成本职工作或创造性地超额完成工作任务的行为和态度**,是劳动者在完成群体交办的工作时,致力于群体效果的提高,信心百倍、精力充沛地竭尽全力完成工作或超额完成工作的热情。劳动积极性不是由来自外部的强制和胁迫,在万不得已的情况下的产物。换言之,劳动积极性与那种诸如在押犯人在被强制劳动时被迫表现出来的劳动干劲具有本质的区别。那种在强制之下表现出来的一时的“干劲”,既不能长期保持,也不属劳动积极性的范畴。

但是,职工的劳动积极性是可以通过一系列激励手段使之提高的。步骤有二:一是通过一定激励手段消解其消极性;二是通过一定激励手段刺激其积极性。就企业而言,要完成上述第二个步骤,又需分两个阶段。一是激发每个职工的工作热情,使每个职工能在个人承担的工作中,努力工作,提高效率,或者是使之能在无论遇到什么障碍和困难的情况下,都认为必须完成个人的以及企业的目标。在这种使命感的基础上,热情洋溢,自我控制地完成自己的工作。二是将每个职工的劳动积极性凝聚在一起,形成群体积极性,这种群体积极性并不是每个职工的积极性简单相加之和,它远远大于这个相加之和。因为由此而形成的企业一体感、归属意识、凝聚力以及与企业同甘共苦的意识,具有相互影响、相互激励的功能。只有形成这种心理环境,才堪称是真正调动了职工的劳动积极性,也才堪称是具有了高涨的“企业士气”。因此,从一定意义上说,要实现调动职工积极性的第二阶段,要比实现第一阶段困难的多,也重要的多。但是,由于企业是现代社会中的一种功能群体,它所追求的目标是劳动生产率的提高。所以,作为企业的经营管理者来说,提高职工的归属意识、一体感或凝聚力,就成为其应追求和必须追求的工作目标之一。

当然,对劳动生产率产生影响的因素有很多,在劳动积极性之外,诸如工资的提高、福利和待遇的改善、设备的更新、管理制度的强化及规范化、工作环境及劳动条件的改良等,都构成影响劳动生产率的客观因素,但它们与劳动生产率的关系及与劳动积极性的关系仍可用前述公式来表示。因此,与这些刺激因素相比,劳动积极性的地位是尤为突出的。而那种将劳动积极性与这些刺激因素同等看待,简单地把劳动积极性与其它各因素视为相同的影响因素看待的认识,是当前我国企业界急需纠正的错误。当然,那种认为劳动积极性高,劳动生产率就一定会高的观点,也同样是需商榷的。本文将在第三部分专门论述这个问题。

二

关于职工劳动积极性的形成因素问题,在我国目前一般分为经济因素和非经济因素两类。经济因素主要包括收入水平、收入与物价的比例(实际生活水平)、经济政策等;非经济因素主要包括社会公平感、社会风气、职工的文化水平及企业管理水平等。笔者等于1988年所做的国营企业职工劳动积极性调查即是采用了这种思路。^①随着笔者等对此项研究的深入,今天看来,这种区分方法有必要加以修定。因为,其一,经济因素和非经济因素是不可分割的,两者相辅相成,相互渗透,有时甚至是难以明确区分的;其二,劳动积极性问题的

^① 见《社会学论文集·影响国营企业职工劳动积极性的非经济因素调查报告》,云南人民出版社1989年版。

实质是在企业管理中对人的管理，是劳动者的行为和态度问题。因此需要以企业中的人和群体为核心进行综合性的、全面的分析，而不宜简单采用经济与非经济的两分法。

在这个问题上，现代美国和日本的社会学家们所揭示的劳动积极性的形成因素是值得借鉴的。现将其有代表性者介绍如下：

学者姓名	所规定的劳动积极性的形成因素
D. Katz	对职务的满足度；对工资和晋升机会的满足度；企业一体感程度；工作小群体的和谐度。
E. Ghiselli & C.W. Brow	职业的水平；社会地位；年龄；报酬；劳动监督。
J.S. Gray	希望得到职业稳定之保证的需求；自我的存在得以承认的需求；自我价值得以承认的需求；归属感的需求。
日本劳资研究会（态度调查委员会）	职务和劳动条件；劳动的经济报酬（包括工资和福利）；人际关系（包括同事间的合作、与上司的关系及对企业经营能力的信赖度）；效率管理（包括上司的监督能力、管理的有效性、感情及思想的交流）；个人的满足度（包括职务的安定、得到社会承认、企业一体感及晋升机会）。
岸户护	人际关系；工作关系；经营管理条件；历史的传统的条件；社会关系条件。
石毛长雄	选择工作的自由度；企业一体感；对将来的希望；对所从事的工作的荣誉感。
西村洲卫男	对上司的态度；对工作的态度；与同事的关系；对企业的归属意识；精神的身体的疲劳感程度。
尾高邦雄	工作条件；待遇；工作的组织；监督领导的方法；管理方式；工会；企业与工会的社会地位；外部社会环境的条件；个人差别。

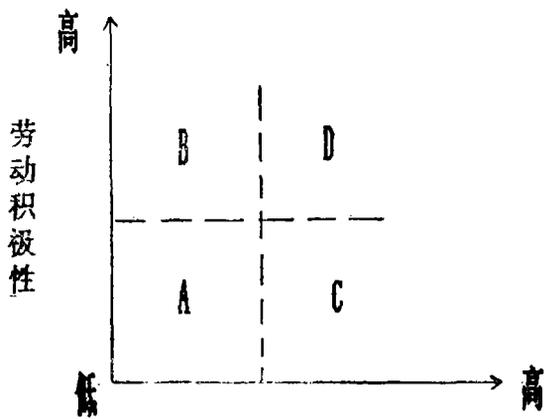
上述各家所规定的劳动积极性的形成因素各有特色，但我们可以从中找出共同点：大都注重企业一体感或归属意识；注重工作小群体与同事关系；注重职工与上司的关系；注重劳动报酬问题；注重职工对个人价值的满足度；注重经营管理方式问题。

借鉴现代的研究成果，结合我国的实际情况，分析我国企业职工劳动积极性的形成因素，是亟需研究的重点之一。笔者认为，在我国国营企业中，职工劳动积极性的形成因素应主要包括以下方面：第一，社会公平感与政策导向；第二，社会地位与工作目的；第三同事关系及工作小群体的和谐度；第四，职工个人需求的满足度；第五，职工与经营管理者的关系；第六，企业一体感与职工对企业的忠诚度；第七，职工在企业中的地位。但是，在操作过程中应以什么为标准进行劳动积极性的测定呢？即在劳动积极性的研究分析与调查中，怎样将其客观化、实证化、量化？这无疑又是一个需要解决的重要问题。

到霍桑实验为止，学者们对劳动积极性的测量普遍采用对职工的行为和行为结果的频度测量的方法，如通过职工的工作调动率、出勤率、迟到率、对企业规章制度的遵行程度、怠工的程度、事故的频度、产品的合格率等进行测定。这种测定方法现在仍在采用，笔者等人1988年的职工劳动积极性调查，即是采用了这种方法。该法优点是简便易行，缺点是作为测量标准的是“标”不是“本”。尽管职工的上述行为应能基本反映其劳动积极性状况，但它本身毕竟不是对企业中的人（职工）的综合测量。为此，一些学者在探索和尝试其它测量方法。从一定意义上说，前述各种对劳动积极性之形成因素的规定，也可作为对劳动积极性的程度进行测量的尺度，但需将之变为可操作的测量指标。此外，笔者认为尤需重视从30年代

未开始,借鉴美国社会心理学者的“态度测定”(attitude measurement)的方法,将职工的态度形态的积极性及其内容进行量化分析,从而把握劳动积极性的测量方法。在这种方法的研究应用中,尤以美国密执根大学的社会调查研究所的积极性测量方法为其代表。

在这种测量方法中,一般把劳动积极性的内容划分为四项构成要素。即:1.职工在工作中体会到的工作的兴趣和意义的程度。职工所从事的工作,未必即是其本来的爱好之所在,但职工对其所从事的工作的意义认识越为深刻,则越会有积极努力的行为倾向。从广义上说,这即可理解为其对工作的喜爱。这种态度主要体现为职工即使从事困难的、艰苦的工作时,由于其对工作意义的深刻认识而仍然热衷于自己的工作。正是从这种意义上,它才成为测定劳动积极性的第一要素。2.职工对于自己所从事的工作或者群体共同从事的工作,如果尽力和很好地协作,即能保质保量地完成任务的自信程度。与要素一同理,这种自信度不是指那种因为工作悠闲、轻而易举而感到自己绰绰有余时的态度,而是指那种在困难的、具有挑战性的工作面前,自认为如果充分发挥能力,即可圆满完成工作的信心。从这个意义上讲,劳动积极性包含着吃苦耐劳勇于进取的特性,并包含着因自己能在吃苦耐劳和进取探索中完成难度很大的工作而产生的那种自豪感。3.职工对于同事及直接领导者(管理者)的信赖程度。形成信赖感的直接原因一般是同事及直接领导者的人缘、言行及工作能力,但职工一旦形成这种信赖感,即能安心地、专心致志地从事本职工作。这种由信赖而派生出来的安心感程度,即构成测量劳动积极性的重要尺度。4.职工对企业群体的归属意识的程度。这种程度也可以说是职工对企业群体的一体感程度,或也可称为企业凝聚力的强度。这种归属感的程度即是职工在自己所属的多重群体中,对于自己首先属于特定的企业群体的自我意识程度。一般不能把这种自我意识理解为仅对车间、班组等直接工作群体的归属,它是一种对包括车间班组在内的整个企业群体的归属,故此,它是一种企业一体感或凝聚力的程度。



对企业群体的态度

上述四要素,旨在测定职工对工作本身的态度和职工对于企业群体的态度。因为,对工作本身积极性高的职工,对企业的一体感意识和安心感未必也高,反之也是一样。例如,根据调查,一般说来,文化程度高的人,脑力劳动者对工作的积极性指数较高,而一体感、安心感的指数较低。而低学历者、长期在同一企业工作的中老年者则具有与之相反的倾向。故此,我们可以用下列图式表示其关系:

在这个图式中,我们把劳动积极性状况划分为四种类型:

A型:职工对工作不热爱,自信心和自豪感差,而且对领导、同事的信赖度低,安心感差,归属感和一体感意识也差。

B型:职工对工作热爱,并有自信心和自豪感,但对同事和领导不信赖,安心感差,归属感和一体感意识差。

C型:职工对工作的热爱差,自信心和自豪感差,但对领导和同事的信赖度及安心感强,归属感和一体感意识强。

D型：职工热爱本职工作，具有自信心和自豪感，而且对同事和领导的信赖感强，工作安心，归属感和企业一体感意识强。

不言而喻，B型和C型居中，而A型最差。如果我们对企业职工劳动积极性状况进行了实证调查，并得到一定的数据，那么，参照上述模型即可对每个职工的积极性状况进行分析和比较，也可将一个企业和另一个企业的劳动积极性状况进行比较研究。

在调查测定的尺度上，无论采用行为测量法还是采用态度测量法，在相同的时间和相同的调查对象中，都可得到相同或相近的结果。但如果将上述两种测量法加以比较的话，那么，当属后者更为准确可靠一些。当然，如果能两者并用，互相印证，互相补充则更好。

三

对职工劳动积极性的研究，是以企业中的人为核心进行的综合性研究，因此，与之相关的问题甚多，如工作条件、年龄、工龄、劳动生产率、社会环境等均是，它们虽不是劳动积极性问题本身，但却紧密相关，所以有必要略予分析论述。

第一，工作条件及环境与劳动积极性的关系问题。不言而喻人们研究职工劳动积极性问题的目的在于如何提高工作效率或劳动生产率。而工作条件及环境与工作效率及劳动积极性的关系如何，就成了需要解决的问题了。“霍桑实验”中曾得出一系列结论，如照明与工作效率关系不大等。但出乎实验者们意料之外的实验结果是发现了劳动积极性的作用，即：工人不是机器，而是有一定的感情和意愿的人，如果能把握住使工作的感情和意愿好转的因素，他们的工作效率可以不受工作的物质条件之优劣、工作时间之长短及身体生理之疲劳的影响而持续上升，起码不会因上述因素的持续而使之工作效率降至最初的水平之下，就是说工作条件与环境对工作效率的影响度的大小，取决于劳动积极性的程度。

第二，年龄、工龄与劳动积极性的关系。关于这方面的研究，在我国尚无系统的成果，国外有关研究的一般结论是：20岁以下的职工积极性较高，但此后呈下滑趋向。20—29岁年龄组的职工积极性相对最低，而从30岁至59岁各年龄组的职工的劳动积极性，呈不断上升曲线。如果考察工龄与劳动积极性的相关关系，其曲线则是另一种情形，即开始工作的一、二年间，劳动积极性较高，但工作到三、四年时，积极性开始下降，工龄在5—9年间的职工，劳动积极性相对最低，工龄在10年以上的职工，积极性重新回升，此后基本保持大致不变的水平，不过一般说来这个水平的绝对值与开始工作的一、二年间相比，仍是降低了许多的。^①

在此需说明的是这是对诸多实证资料的综合平均值，所反映的是一般情况，并非具体指某一个人，介绍这项研究成果目的在于提供借鉴，中国情况是否与此相符，尚需进行大量研究。如果深入思考的话我们会发现，在分析年龄、工龄与劳动积极性的相关关系中，必须将不同年龄段和工龄段与社会给予他们的地位和角色联系起来，比如，即使对工龄短的年轻职工，结果让其担任其感兴趣的工作的话，或者对处于积极性较低的年龄和工龄段的职工，如果管理者善于把握促使其感情和意愿好转的因素的话，都会出现另外一番情形。这正是企业的经营管理者们尤需着力之处。

第三，劳动生产率与劳动积极性的关系。对此问题，上文虽已屡次提及，但仍有必要予以专论。人们一般认为，劳动积极性高，则劳动生产率必然也高，两者呈正相关关系。但是经

^① 参见 D·Yorder: Personnel Management and Industrial Relations, Prentice Hall, 1956, pp, 767—768.又(日)正田亘:《产业心理学》，日本恒星厚生阁1988年版，第67页。

过实证性研究，却发现这一命题不够科学或者说是把问题过于简单化了。在产业社会学家、社会心理学家及经营管理学家们所进行的诸多调查研究中，对两者的相关度是高还是低的问题是有分歧的，但有一点似乎已被公认，即劳动积极性与劳动生产率不一定是直接正相关关系。学者们在此项研究中所以出现分歧，主要原因有二，第一是如何界定劳动积极性的概念及测量尺度问题。如果在定义和测量尺度上出现分歧结果必然会出现分歧。第二，对影响劳动生产率的因素的分析问题，即劳动积极性只是影响劳动生产率的因素之一（尽管是最重要的因素），只有在其它各因素的数值恒定之时，才有可能准确地分析劳动积极性与劳动生产率的关系。否则，如不考虑其它因素，仅将此两者进行相关分析，无论分析过程多么科学，结果也同样是无价值的，至少各项分析结果是不可比的。

因此，笔者强调从两者单独比较的狭隘分析中跳出来，按照 $p = (a + b + c + d + \dots) \times x$ 的公式所反映的各种关系，进行综合性分析。在此，我们可以借鉴 R·李可特在50年代所著《管理发展模式》一书中所揭示的劳动积极性与劳动生产率的关系图式加以说明。其图式如下：

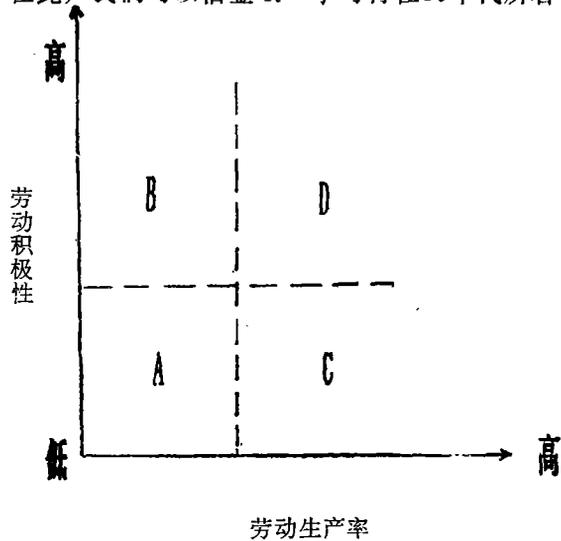
其中：

A象限：劳动积极性低，劳动生产率也低；

B象限：劳动积极性高，而劳动生产率低；

C象限：劳动积极性低，而劳动生产率高；

D象限：劳动积极性高，劳动生产率也高。



李可特所作的区分是有科学价值的，但他在分析诊断时则只着重从企业经营管理者们的领导方式上加以解释，而我们借鉴这一图式所要说明的则是劳动积极性问题及劳动积极性与劳动生产率之关系的本身。

参照 $P = (a + b + c + d + \dots) \times x$ 的关系式。可以看到，即然企业及社会所追求的是劳动生产率的提高，经营者们可以从 a 、 b 、 c 、 d ……及 x 等任何变量的提高上下功夫。例如，某企业的职工劳动积极性不高，但如果职工数量合理，设备先进，工作程序合理，劳动条件优越，经营管理人员具有较高的指挥能力，这个企业仍可以创造出较高的劳动生产率。即当 x 的数值小，而 a 、 b 、 c 、 d ……的加总之和呈大数值时， P 的绝对数值可以是数值。当然，当 a 、 b 、 c 、 d ……的加总之和为小数值，而 x 呈大数值时， P 的绝对数值也可以是大数值。由此可知，在笔者所借鉴的李可特的劳动积极性与劳动生产率的关系图式中，所以能区分为 A、B、C、D 四种模型，不仅是由劳动积极性 (x) 的高低所决定，也不仅是由李可特所谓管理方式所决定，而是受企业的客观条件、经营管理者的指挥能力（即公式中的 a 、 b 、 c 、 d ）及劳动积极性的程度 (x) 等项变量的共同制约的。

1991年6月

责任编辑：张宛丽