

工人转工意愿的分析

——广州重型机械厂的研究

丘海雄

本文旨在从整体的层面描述和解释工人的转工意愿，从个体的层面分析影响转工意愿和转工类型的主观和客观因素及转工类型不同者在工作行为上的差异。

研究资料取自1988年12月在广州重型机器厂所做的工人工作情况问卷调查，主要利用多元回归和多元判别分析技术分析资料。结果发现所建立的多元回归和多元判别模型的解释力和判别力是中等的；组织归属、机会评估、功利满足、工作年限与转工意愿有关；稳定型、犹豫型和离心型三组人的最大区别是组织归属、机会评估、功利满足、人际满足；工作行为方面表现最好的是稳定型，其次是犹豫型，最差是离心型。

作者：丘海雄，男，1954年生，中山大学社会学系讲师。

一、研究的问题

在中国实行经济改革以前，进入国营企业工作，成为全民所有制工人，就等于捧了令人羡慕的铁饭碗。但是近来有些人却宁愿舍弃铁饭碗，到一些乡镇企业、合资或外资企业工作或做个体户，使一些昔日人们争相涌入的国营企业陷入人手不足的困境。转工问题是工业社会学的一个重要的研究题目。本文旨在描述工人的转工意愿，分析影响工人转工意愿的主观和客观因素及转工意愿不同者在工作行为上有何不同，并且试图将研究的结果放到比较广阔的社会背景中作较深入的讨论，为企业改革提供参考依据。

本项研究选择广州重型机械厂（简称为广重）的工人作为研究总体。该厂是已有40年历史的国营老企业，现有职工6100多名（其中2000多是行政、管理人员），固定资产1.2亿多元，内设15间分厂和公司，32个处室，主要产品是通用机械。该厂约有半数职工住在与工厂只有一条马路之隔的工厂宿舍区，工厂还办有卫生院、子弟学校、幼儿园、食堂等，有浓厚的企业办社会的色彩。

二、相关的研究与假设

在国内，转工问题已经引起人们的注意。报刊杂志发表了不少讨论转工问题的文章，其内容主要分为两方面：一是报道转工的情况，将转工作为改革中出现的一种新现象，呼吁人们给予重视（江佐中，1988；艾丰，1988）；二是对转工带来的社会经济效果进行评估，褒

者认为转工现象的产生是商品经济发展的必然产物,有利于社会劳动力的合理配置,贬者认为转工影响企业职工队伍的稳定性,使对职工作过较多培训的老企业蒙受损失(艾丰,1988;符钢战1988)。这些文章对我们了解转工问题是有帮助的,但是这些文章都缺乏对转工问题作系统的和科学的实证分析。

什么是转工?帕拉斯(Price,1977)将转工定义为个人跨越了社会系统(工作组织)的成员界限的身份变动。根据转工的方向和契机这两个向度,转工可以分为自愿离开、自愿进入、强迫离开、强迫进入四种类型。本项研究关注的是自愿离开型的转工,而且研究的是转工的意愿而非已经将意愿变为现实的转工者。对于转工意愿,前人已有界定。维加(Veiga,1983)将转工意愿定义为受雇者离开他们目前所在公司的意愿。更多的研究者采用操作化的定义来代替抽象的概念界定。例如“您想离职吗?”或者“您会在这间公司呆多久?”(Kraut,1975;Mobley et al.,1978;Morrow and McElroy,1987)。

黄庭康(Wong,1988)在研究香港中学教师的转工问题时引入了“转工的行动取向”的变项,将之定义为创造转工机会的行动倾向,这对于转工问题的研究是有意义的。因为一般而言,转工意愿越高,转工的行动取向可能越强,但是也可能有些人虽然有转工的意愿,却由于种种原因并没有相应的行动反应。在黄庭康的研究中,将转工意愿与转工行动取向作交互分类,构成包括转工意愿弱、转工行动取向弱,转工意愿强、转工行动取向弱,转工意愿强、转工行动取向强三种类别的新依变项(转工意愿弱、转工行动取向强者不甚合逻辑,省去),分析三类人在工作满足感、工作年限等方面有何差别,这无疑有助于加深对转工问题的认识。

以往不少对转工意愿的研究都把工作满足感作为主要的自变项,而且几乎都证明了工作满足感与转工意愿存在负相关(Brayfield & Crockett,1955;Vroom,1964;Porter & Streer,1973;Muchinsky & Tuttle,1979;Mobley,1982),但是以往的研究有一个共同的特点就是相关都不甚强,很少超过0.40。

莫波利(Mobley,1977)认为,影响转工意愿的因素不止工作满足感,还有一个因素是对找到其它工作的机会评估,人们认为自己找到其它工作的机会越大,可能转工意愿便越强。赫拿曼和斯华伯(Heneman & Schwab,1975)建构的转工理论模型不但包括工作满足感、转工机会评估这两个因素,而且认为个人特征(包括个人的职业生涯)不同,转工意愿也不同。

斯洛卡和科隆(Slocum & Cron,1975)的研究发现雇佣者在参加工作的早期转工愿望较强。马洛和麦奇罗力(Morrow & McElroy,1987)以在组织中的工作期限作为职业生涯的指标,发现服务期限与留职愿望有显著的正相关。沃特斯等人(Waters et al.,1976)的研究也有类似的发现。

前人的研究已经证明了工作满足感、机会评估和工作年限与转工意愿有关。研究者认为仅用上述变项解释国营企业职工的转工意愿还不够。在同广州重型机械厂个别工人的面谈中,有些工人告诉研究者,他们对工厂的许多方面都很不满意,但是他们并不打算“跳槽”,因为对工厂他们是“有份”的,他们对工厂有感情,工厂有问题,不应一去了之,而应为解决问题出把力,因此对组织的归属感可能是转工意愿的一个解释变项。在访问工厂的一些管理人员时,他们认为想走的工人可能是因为收入低,假如他们的判断是正确的话,收入水平也可能是转工意愿的解释变项。此外,据研究者的了解,该厂有大约一半的职工是住在工厂对面

马路的工厂宿舍里。住房是工人最主要的福利，按照工厂的规定，离厂者必须退回住房，因此对于住在工厂宿舍的人，转工就意味着有可能失去住厂宿舍的机会，而对不是住在厂宿舍的人来说，转工则不存在这个损失。工厂的管理者也认为，要拴住工人的心，住房是最现实的“绳子”。

因此，本研究试图增加组织归属、收入水平、住房类别三个变项解释转工意愿。

本研究的第一个模型是以转工意愿为依变项作多元回归分析。（见右侧模型示意）

研究的第二个模型是首先将转工意愿与转工行动取向作交互分类，构成暂且称为转工类型的新变项。（见表1）

1. 转工意愿弱、转工行动取向弱，这类人是最安心在工厂工作的，暂且称为稳定型。

2. 转工意愿强、转工行动取向弱，这类人比较想走，但可能由于某些原因使得他们欲走难离，在行动上反应弱，暂称为犹豫型。

3. 转工意愿弱、转工行动取向强，这类人的回答不甚合逻辑，可能是不认真的回答者，答案不可信，故舍弃。

4. 转工意愿强，转工行动取向强，这类人不但较想走，而且行动上也表现较强烈，故称为离心型。

这样便构成了一个包括稳定型、犹豫型、离心型三个类别，暂且称为转工类型的新变项。第二个模型以这个新变项为依变项，自变量与第一个模型相同，作多元判断分析。（见右侧模型示意）

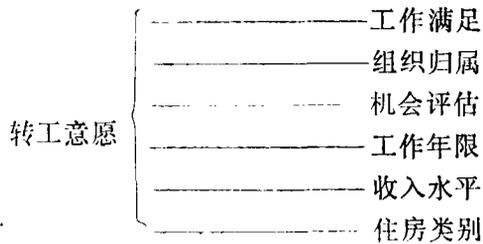
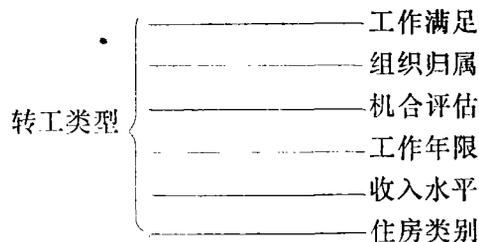


表1. 转工类型

转工行动取向	转工意愿	
	弱	强
弱	1	2
强	3	4



三、概念界定与变项测量

（一）依变项

本研究的主要依变项是转工意愿，是指个人离开所在工作组织的愿望。这一依变项用两个项目来测量：“如果允许工人自由流动，您想‘跳槽’吗？”回答很想者得5分，想者得4分，无所谓者得3分，不想者得2分，很不想者得1分；“如果待遇和工作基本相同，您是否愿意调到外厂工作？”回答非常愿意者得5分，愿意者得4分，无所谓者得3分，不愿意者得2

分,非常不愿意者得1分,以总和尺度法建构尺度。

另一依变项是转工行动取向,指的是一个人为离开所在工作组织所采取的行动,以“您是否经常做下列事情:寻找‘跳槽’机会?”来测量。回答总是者得5分,经常者得4分,有时者得3分,很少者得2分,从不者得1分。

(二) 自变项

1. 归属感:是指个人对所在的工作组织的认同、投入。以三个变项测量:“当听到别人批评您的工厂时,您也加进去批评几句(1分),无所谓(2分),有点生气(3分),非常生气(4分),为工厂辩护(5分)”、“作为工厂的一员,您觉得自己值不值得尽力使工厂发展得更好?”非常不值得(1分),不值得(2分),无所谓(3分),值得(4分),非常值得(5分);“在搞好生产方面,如果您有好主意,您会不会向工厂提出来?”肯定不提出(1分),可能不会提出(2分),不肯定(3分),可能会提出(4分),肯定会提出(5分)。其后,以总和尺度法建构尺度。

2. 机会评估:是指个人对自己能否在其它工作组织找到工作机会的估计。以“如果您‘跳槽’的机会,您能否很容易在外单位找到适合自己的工作?”测量:很容易(5分),容易(4分),说不准(3分),不容易(2分),很不容易(1分)。

3. 工作满足感:指个人对工作情境的正向或负向的感受。用七个项目来测量。因为工作情境是多方面的,为了澄清和提炼概念,首先以基元分析法对七个项目进行因子分析,结果发现七个项目分为两个因子。第一个因子的本征值为3.44,可解释49.1%的方差,属于第一个因子的有对收入、福利、工作条件、升级机会和计算报酬的方法五个方面的满足感,可称之为功利满足因子;第二个因子的本征值为1.14,可解释16.2%的方差,属于第二个因子的有对与领导的关系、与工友的关系两个方面的满足感,可称之为人际满足因子。两个因子共解释65.3%的方差。利用因子分数作为权数,将分属两个因子的各项目分别相加,作为两个新的分析变项,以提高效率。(测量和已旋因子矩阵结果详见附录一)

4. 工作年限:是指个人在所在工作组织连续工作的年数。

5. 收入水平:是指个人每月的全部收入(包括工资、津贴、奖金)。

6. 住房类型:是指个人居住的房屋是否由工作组织配给他本人。住在本厂单身宿舍、工厂分给本人的家属宿舍者得0分,住在工厂分给家人的家属宿舍和外单位宿舍的得1分。

此外,本项研究还将转工类型作为自变项,将工作行为作为依变项,分析转工类型不同者的工作行为有没有差异。

工作行为是指个人的工作表现,以八个项目测量。对八个项目进行因子分析,结果发现可分为两个因子。第一个因子的本征值是3.16,可解释39.5%的方差,属于第一个因子的六个项目都是从积极的层面对工作行为的测量,可称为积极行为因子;第二个因子的本征值是1.22,可解释15.2%的方差,属于第二个因子的两个项目都是从消极的层面对工作行为的测量,可称为消极行为因子。两个因子共解释54.8%的方差。我们以因子分数作为权数,将分属两个因子的各项目分别相加,构成两个新的工作行为变量。(八个项目的测量和已旋因子矩阵详见附录二)

四、抽样与样本分析

本研究的总体是广州重型机械厂下属的15家分厂和公司的约4400名工人,1988年12月以

集体抽样法 (cluster sampling), 用简单随机的方式从15家分厂和公司中抽取4家分厂, 然后对它们的全部当班工人进行访问, 共发放650份问卷, 回收有效问卷369份。

样本的平均年龄是36.1岁, 总体的平均年龄是37岁; 样本的男、女比率是7.5:2.5, 总体的男、女比率是6.8:3.2; 样本与总体的教育程度的中位值都是初中。

上述的年龄、性别和教育程度三个变项, 除样本的男性比例略偏大外, 其余两个变项样本分布与总体分布颇为接近, 就上述三个变项而言, 样本基本上是有代表性的。

五、研究的结果

(一) 转工意愿

经统计分析, 转工意愿的平均得分是6.19, 标准差是1.56, 表2提供了转工意向的分布情况。

表2 转工意向频数分布表*

意向值	频数
2.00	2
3.00	10
4.00	40
5.00	54
6.00	131
7.00	58
8.00	44
9.00	16
10.00	12

* 有效个案367, 缺失值2。

可见转工意向的程度是中等的, 分布接近常态, 在工人当中确实存在转工的意愿。为什么会出现这种趋势? 研究者试图从社会和组织的层面作以下猜测性的解释。

近年来外资、合资和乡镇企业的迅速发展提供了大量的就业机会, 使一些行业的劳动力市场开始出现供不应求的情况。这类企业受政府部门的约束少、报酬较高, 在吸引技术人才和劳动力方面有着使国营企业无法招架的实力和优势。广重的一些普通工人, 到了乡镇企业后可以马上被提拔为车间主任, 如动力分厂的一名普通电工辞职后到一家合资游乐园工作, 很快就成了电工总管; 此外, 当个体户也是一条去路, 在工厂宿舍区内的市场, 高声叫卖者当中不乏从厂里跳槽出来的工人。那些跳槽出去挣了钱的人, 有时还风风光光地回来请昔日的工友去高级酒楼饮茶吃饭。总而言之, 改革开放形成的社会劳动力市场对国营工厂的工人产生了前所未有的吸引力。

而在广重这样的国营企业, 组织内部对工作的吸引力却增加有限。虽然近年来工人的收入也不断增加, 但是由于企业的自主权有限, 在经营管理上遇到许多困难。例如在工人的报酬上, 前几年政府部门还实行奖金“封顶”, 现在虽然不“封顶”, 但是超过规定的界限, 政府即征高税。更加之前两年宏观经济失控, 政府实行经济调整, 不但紧缩银根, 而且要求国营企业少发奖金以平抑物价, 工人成了宏观经济失控的直接承担者。从收入的角度考虑, “铁饭碗”的价值已经相对降低了。

企业内部实行的一些改革措施在打破“铁饭碗”的同时客观上也增加了工人队伍的不稳定。例如过去企业的工资是以技术级别为基础的, 工人分为一至八级, 技术等级越高, 收入越高。表面上是技术等级工资, 但实际上在文革期间政治表现也成为提级的标准。文革以后基本上演变为“年序工资”。升级的主要标准是工龄, 工龄越长, 级别越高, 工资越高。文革后的这种工资制度客观上是有利于工人队伍的稳定的。自1988年实行“全捆全浮”工资制后, 工人的收入完全依赖于所完成的工时, 级别工资名存实亡, 使欲辞职的工人不再为可能失去

工龄、级别而感到可惜。又例如企业的用工制度改革,自1985年起,新入厂的工人全部改为合同制工人,不再是一辈子捧“铁饭碗”的固定工,合同期满后企业有权不留用;自1987年起实行优化劳动组合,每个工人都有被安排到其它工作岗位甚至被辞退的可能。“铁饭碗”的硬度已经逐步降低。

此外,从劳动力的素质来看,广重的技术工人人居多,369个样本中,技术工占80.9%,非技术工占19.1%,而且该厂是一间大而全、单件小批多品种的综合通用机器制造厂,与专业化工厂的工人相比,工人的技术比较全面,适应能力强,他们成为“挖墙脚”者特别垂涎的目标。因此,在市场的拉力增大、可见的机会增多、上门“诱利者”众而“铁饭碗”贬值、组织的吸引力降低的情况下,相当一部分工人人心思走在所难免。

(二) 对转工意愿的相关分析

在研究结果的第一部分描述了转工意愿的分布趋势,并从社会和组织的层面作猜想性的解释。以下的分析主要是从个人的层面探讨转工意愿的相关因素。

相关矩阵显示,除了住房和收入以外,其它变项与转工意愿的相关都是显著的,其中最强的是归属感,其次是机会评估。(见表3)

表3 零序相关矩阵

	转工意愿	功利满足	人际满足	组织归属	工作年限	机会评估	住房类别	收入水平
转工意愿								
功利满足	-.333							
人际满足	-.206	.486						
组织归属	-.426	.366	.236					
工作年限	-.150	.038	-.057	.010				
机会评估	.350	-.179	-.009	-.171	-.108			
住房类别	-.014	.024	.013	.092	.217	-.059		
收入水平	-.030	.102	.043	.021	.344	-.041	.089	

表4 转工意向的回归分析

	净相关	标准回归系数
功利满足	-.180**	-.166**
人际满足	-.074	-.072
组织归属	-.333**	-.320**
工作年限	-.133*	-.113*
机会评估	.280**	.250**
住房类别	.072	.062
收入水平	.055	.050
复相关(Multiple R) = .56		
复相关平方(R Square) = .30		
N = 301		

* $P < 0.05$; ** $P < 0.01$ 。

从相关矩阵可见各自变项(功利满足、人际满足、组织归属、机会评估、工作年限、住房类别和收入状况)之间的相关除功利满足与人际满足略高外,其余并不算高。以下的回归方程基本可免多重共线性(multicollinearity)之忧。(见表4)

可见七个自变项中,人际满足、住房类别、收入水平对转工意向的解释力很弱且不显著,对转工意向解释力最强的是组织归属感,其余依次是机会评估、功利满足、工作年限(标准回归系数分别是-.320, .250, -.166, -.113),组织归属感越强,功利满足

越高,工作年限越长,则转工意愿越弱,而机会评估越大,转工意向越强。上述四个自变项与转工意向的关系都很显著,整个模型的复相关系数是.56,复相关系数的平方是.30,即用上述的自变项预测转工意向可减少30%的误差,整个模型显著($P < 0.001$)。

最初认为住厂的单身、家属宿舍者会比住厂分给家人的家属宿舍和外单位宿舍者转工意愿弱，但是统计结果却非如此，后来了解到离开本厂者要交还宿舍的规定自1988年12月才开始实施，我们的调查是在1988年12月进行的，而且估计这一规定实施起来很困难，许多已离厂的职工去新单位或当个体户后并没有新居所，厂方无法迫迁，顶多收“高价租”。由于原来租金极低（每平方约0.40元），多收两三倍的“高价租”对离厂者也不会造成经济压力。因而，住房类别与转工意愿无关是有可能的。

收入水平与转工意愿没有相关，可能是由于工人的收入水平相差不大，我们研究的是第一、二线的生产工人。第一线的工人是多劳多得，收入水平会有差异，无法计件的第二线工人的收入一般是按各分厂第一线工人平均收入的80%计算，因此第二线工人的收入差别很小，即使是第一线生产工人之间收入的差别也不固定，受该分厂的生产任务是否饱满、供电是否充足、个人所接工件的加工难度如何等非个人可控因素的直接影响。工人的收入水平与转工意愿不相关也是可能的。

(三) 转工意愿与转工行动取向的分析

这部分将转工意愿与转工行动取向结合起来进行分析，首先将两个变项重新分组，转工意向2至6分者定为意向弱，7至10分定为意向强；转工行动取向1至2分者定为取向弱，3至5分者定为取向强。两者的关系见表5。

从表5可见转工意愿与转工行动取向有强且显著的正相关，即转工意愿越强，转工行动取向也越强，同时可知：

转工意向弱、转工行动取向弱，即稳定型的有93人；

转工意向强、转工行动取向弱，即犹豫型的有114人；

转工意向强、转工行动取向强，即离心型的有143人；

转工意向弱、转工行动取向强的13人因答案不甚合逻辑而被舍弃。通过类型法重构含有三个有意义类别，暂且称为转工类型的新变项并将其作为依变项。组织归属、机会评估、功利满足、人际满足、工作年限、收入水平、住房类别为自变项，看三组人在七个自变项中，哪方面的差别最大，以求对转工问题有更深入细致的认识。

首先用单因方差分析独立地比较三组人在七个自变项上的平均得分。

从表6可见，三组人在组织归属、功利满足、人际满足、工作年限四方面的平均值的差异都很显著，且都是稳定型>犹豫型>离心型，在机会评估方面的平均值的差异也很显著，稳定型<犹豫型<离心型，收入水平、住房类别的平均值的差异则不显著。

单方差分析反映的是三组人在七个方面的独立差别，并没有控制各变项的互相影响。为了更进一步地分析转工类型，以下将以转工类型作为依变项，将上述七个变项作为自变项作多元判别分析，以比较三组人在七个自变项中，哪方面的分别最大，使之能获得判别人们属于哪一种类型的定量依据。（见表7）

判别函数D1的本征值是0.49，典型相关是0.57，表示三组人可解释D1 33%的方差，且显

表5 转工意愿与转工行动取向

转工行动取向	转工意愿			
	弱		强	
	%	N	%	N
弱	87.7	93	44.4	114
强	12.3	13	55.6	143
总数	(100.0)	(106)	(100.0)	(257)
Gamma = .799				
χ² = 57.62 P < 0.01				

著,可见D1的判断力是较强的;判别函数D2本征值只有0.01,典型相关只有0.09,且不显著,在总体中可能没有判别效力,故弃之。

从D1的判别系数值可见,相对而言,三组人较大的分别是组织归属、机会评估、功利满足、人际满足,因此该函数可暂称为“主观向度”。从表8第一列的形心值中,可见在主观向度D1上三组人的分别较大。

表6 转工类型的单因方差分析

变 项	转 工 类 型			F比 率
	稳定型(s)	犹豫型(o)	离心型(x)	
组织归属	10.99	9.32	8.44	36.16**
机会评估	2.88	3.32	3.69	2.48**
功利满足	13.92	12.67	11.94	10.12**
人际满足	6.63	6.35	6.15	3.81*
工作年限	20.22	18.36	15.06	7.19**
收入水平	212.06	215.55	219.59	.06
住房类别	.49	.42	.41	.67

* $P < 0.05$; ** $P < 0.01$ 。

表7 三组人的判别分析

判 别 变 项	判 别 函 数	
	函数D ₁	函数D ₂
组织归属	.72*	.51
机会评估	-.54*	.10
功利满足	.35*	.14
人际满足	.24*	.03
工作年限	.31	-.56*
收入水平	.02	.44*
住房差别	.13	-.09
本征值(λ)	.49	.01
典型相关(CR)	.57	.09
T值比例(T%)	98.24	1.76
显著度(P)	.00	.65

表8 三组人的形心值

转工类别	判 别 函 数	
	D1	D2
稳定型	.99	.07
犹豫型	.02	-.14
离心型	-.72	.06

表9 预测组与实际组的交互分类

实际组	预 测 组		
	稳定型	犹豫型	离心型
N 1	61	20	10
稳定型 %	67.0	22.0	11.0
N 2	25	48	37
犹豫型 %	22.7	43.6	33.6
N 3	9	37	92
离心型 %	6.5	26.8	66.7
总 数	95	105	139

最后再看用判别函数预测每个个案应属何组,其命中率如何。(见表9)

从表9可知,用上述的判别函数作预测,稳定型的命中率是67.0%,离心型的命中率是66.7%,犹豫型的命中率是43.6%,总的命中率是60%。

(四) 转工类型与工作行为的分析

以上各部分从组织归属、机会评估、功利满足、人际满足、工作年限、收入水平、住房类别七个方面对转工问题作了较为详尽

深入的分析。研究者仍嫌不足,因为在西方国家欲转工者基本上都有转工的自由,所受的束缚较少,但与西方国家不同,中国目前的国营企业仍然没有为工人提供自由的工作流动的机

会,人力资源是单位所有制。对于象广重这类工人技术水平高且人手紧的企业,制度上规定除非有十分特殊的理由,一般是不能调离本企业的。若不顾一切地擅自离开企业,则会档案被扣、工龄丧失、不能享受公费医疗和廉价住房等不论勤懒均可得益的福利。这些有形或无形的绳子将不少想“跳槽”者拴在槽内,只能望“槽”兴叹。研究者想追问的是,这些陷入“欲跳难离”境地的人,他们有何适应行为,或者说稳定型、犹豫型、离心型的人的表现有没有差别?由于研究的对象是工作组织中的成员,他们在工作组织中最重要行为便是工作行为,表10所分析的是稳定型、犹豫型、离心型三类人在工作行为上的差异。

从表10可见三个组的积极工作行为是有差别的,稳定型平均得分最高,犹豫型平均得分居中,离心型平均得分最低,两个变项略有相关($E = 0.20$),且显著。可见稳定型的人工作上较为积极主动的,犹豫型的人次之,离心型的人最差。

从表11可见,稳定型与犹豫型接近,而离心型则较高,可见工作表现最消极的是离心型的人,转工行为与消极工作行为有相关且F比率的检验显著。

六、总结与讨论

(一) 重要的结论

本项研究发现工人转工意愿的程度是中等的,并从社会、组织的层面或者说从社会拉力的增加和企业组织内部吸引力的不足对这种状况的产生作了猜测性的解释。

造成相当一部分工人想转工,除了社会劳动力市场的扩展所产生的拉力外,国营企业改革的一些措施削弱企业对工人的吸引力是重要的因素。值得我们深思的是调动工人的积极性、提高企业的经济效益,是否一定要全部否定“铁饭碗”和“等级工资”呢?若将国内近几年的企业改革与日本、美国加以比较,我们就会发现我们的企业管理模式逐步从类似日本转向类似美国。日本企业管理的主要特征可以归纳为“终身雇用、年序资薪、团体参与”。我们的改革路向是逐步废除固定工制度,实行承包责任(计件工资)制,强化厂长负责制。我们强调标准化、制度化、契约化,崇尚科学管理。在某种意义上,可以说我们企业管理是进入了美国曾经经历过的泰罗时代。我们的改革取得了令人鼓舞的成果,但并不意味目前的管理模式是最佳的。企业中奖金刺激效用逐步降低,个人、企业的短期行为越来越明显即是一些典型表征。日本文化源于儒家文化,日本人能将传统文化和西方的现代科学管理技术合二为一,创造出一套适应于日本需求的管理模式。我国是儒家文化的发源地,我们能否将传统文化中优秀的部分与现代科学管理技术以及公有制为主体的社会制度有机结合起来创造出有中国特色的管理模式呢?我们企业改革的路向并非没有反省的必要。

多元回归分析模型对转工意向的解释力是中度的,解释力最强的自变项是组织归属感,

表10 转工类型与积极工作行为单因方差分析

	转 工 类 型		
	稳定型	犹豫型	离心型
平均值(X)	23.31	22.73	21.56
标准差(S)	3.40	3.82	3.93
总 数(N)	89	112	135
$E = 0.20$	F 比率 = 6.61		$P < 0.01$

表11 转工类型与消极工作行为的单因方差分析

	转 工 类 型		
	稳定型	犹豫型	离心型
平均值(X)	4.26	4.33	5.15
标准差(S)	1.07	1.35	1.63
总 数(N)	93	114	143
$E = 0.29$	F 比率 = 15.33		$P < 0.01$

其次是机会评估、功利满足，而住房类别与收入水平和转工意愿无关。多元判别分析模型对转工类型的判别力也是中度的，稳定型、犹豫型和离心型三类人的最大分别是组织归属、机会评估和功利满足，在主观向度上三组人的分别较大。

多元回归和多元判别分析表明，组织归属对转工意愿或类型的影响最重要，这是本研究一个有意义的发现。对组织的归属感越强者越不想转工，由此可见工人们在选择问题是看重感情的，而不是以物质报酬为唯一的标准的。工厂办社会的制度虽然有许多弊病，但是客观上却使工人与企业有着千丝万缕的联系，工人的生老病死一切过程都在工厂中完成：一些工人坐下来便住在厂的宿舍区，进厂办的幼儿园，进厂办的子弟学校读至高中毕业，然后顶替退休的父母或招工进厂当工人，结婚后有机会分配到厂宿舍，有病可在工厂医院治疗，工厂还办有戏院，在宿舍区设有闭路电视网供文化娱乐之需，退休后可以享受工厂的退休金，在退休工人之家度过晚年，死了工厂还发给抚恤金。如果愿意的话，一个人可以毕生在工厂区度过。这类的国营企业工人与工作组织的关系是超经济的，几乎涉及他们社会生活的所有层面，工作组织对于他们来说，实在是太重要了。

中国是一个行政色彩十分浓厚的国家，要采用西方的理论模型研究中国社会，必须考虑一些西方社会所没有的但对人的行为机制产生重要影响的行政措施的作用，对西方的理论模型加以改造才会使研究富有意义。这也许是社会学中国化的一条途径。本研究正是出于这样的考虑，在分析了影响转工意向和类型的相关因素后，注意到国营企业在行政上限制工人转工这一特点，将转工类型作为自变项，工作行为作为依变项，结果发现工作表现最积极的是稳定型，其次是犹豫型，最差是离心型。可见用行政手段限制工人“跳槽”不是最佳良策，“强扭的瓜不甜”，想走又不能走者可能会以怠工的方式消极地去适应困境，这样无论是对企业或是对工人本身都是不利的。

（二）研究的缺陷

本研究并非完善，多元回归和多元判别分析的解释力和判断力都只是中等的，原因之一可能是自变项不足，例如缺少研究对象是否有可见的组织向他招手这一重要变项，这与问卷设计时间仓促、考虑不周有关。此外，对转工意向测量只有两个变项，略嫌单薄。

（三）建议

据工厂的管理人员说，对于广重这样的企业，培养一个熟练的工人起码要花3至5年的时间，熟练工人转工使工厂的劳动力紧张，而且工人有部分离厂后并非再从事与自己的技术训练有关的工作，这对社会来说也是一种损失。如果要挽留工人，在企业的工资改革、用工制度改革的过程中不应只顾刺激工人眼前的积极性，而要创造工人能安心长期在企业工作的物质与心理环境。企业办社会制度中不合理的成份要改革，但是不能过分削弱国营企业工人可以自慰的福利优势，将工人与企业的关系回复到仅仅是雇佣与被雇佣的契约关系未必适合中国的国情。应该注意加强企业的文化建设，将企业办成真正的利益共同体，增加企业组织的凝聚力，以感情的纽带弥补由于直接经济报酬不足在人才竞争中的劣势。其次，以行政手段限制转工可能也非明智之举，想转工又受限制者出工不出力，对企业和工人都是不利的。发展在企业中工作年限越长，工资、福利和名誉等方面所得越多的报酬机制，以“吸”而非“限”的方式挽留工人也许效果更好。

附录一：工作满足的测量与已旋因子矩阵

“您下面几方面是否满意？” 1.很不满意；2.不满意；3.一般；4.满意；5.很满意。

1. 收入
2. 福利
3. 工作条件
4. 与领导的关系
5. 与工友的关系
6. 提升的机会
7. 计算报酬的方法

已旋因子矩阵

项 目	F 1	F 2
计算报酬的方法	.86	.02
福 利	.82	.13
收 入	.82	.10
提升的机会	.73	.21
工作条件	.60	.35
与工友的关系	-.04	.90
与领导的关系	.42	.68

附录二：工作行为的测量与已旋因子矩阵

“您是否经常做下列事情？” 1.从不；

2.很少； 3.有时； 4.经常； 5.总是。

1. 在工作上做到保质保量
2. 按时上下班
3. 尽可能不请假
4. 利用业余时间学习技术和知识
5. 上班时做工作以外的事情
6. 主动争取多做工作
7. 上班与工友闲谈
8. 保养维修生产或工作设备

已旋因子矩阵

项 目	F 1	F 2
按时上下班	.76	.21
在工作上做到保质保量	.68	.22
尽可能不请假	.68	.18
保养维修生产或工作设备	.67	.12
利用业余时间学习技术知识	.67	.22
主动争取多做工作	.62	.23
上班做工作以外的事情	.12	.85
上班与工友闲谈	.16	.78

参考资料：

1. 江佐中：《改革：阵痛与希望相伴——广州用工制度改革见闻与思考》，《中国经济体制改革》1988年第1期，第9页；
2. 艾丰：《人流：趋势和胆识》，《人民日报》1988年3月28日；
3. 李方：《就业市场化的社会心理基础重构》，《社会科学》1988年第3期，第36页；
4. 王东京等：《所有权的重新分离与劳动力的流动》，《当代财经》1988年第3期，第8页；
5. 汤志伟：《关于我国现阶段劳动力的属性及其流动问题的几点思考》，《江淮论坛》1988年第1期，第49页。
6. 符刚战：《传统劳动就业制度的危机及我们的选择》，《社会科学》（上海）1988年第6期，第7—10页；
7. 王宏伟：《关于当前部分行业职工队伍不稳定的问题》，《中国劳动科学》1988年第6期，第22—25页；
8. Bluedorn, A. C.
1978 “Conceptual Notes: A Taxonomy of Turnover”, Academy Review, July, pp:647—51.
9. Brayfield A. H. & Crockett W. H.
1955 “Employee Attitude and Employee Performance”, Psychological Bulletin, Vol. 52, No. 5, pp:396—424.
10. Kraut, A. L.
1975 “Predicting Turnover of Employee from Measured Job Attitudes”, Organizati-

11. Mobley, W. H.
 - 1977 "Intermediate Linkage in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover", Journal of Applied Psychology, Vol. 62, No. 2, pp:237—40.
 - 1982 Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control. Addison-Wesley Publishing Company.
12. Mobley, W. H., Horner S.O. & Hollingsworth A. T.
 - 1987 "An Evaluation of Precursor of Hospital Employee turnover", Journal of Applied Psychology, Vol. 63, No. 4, pp:408—14.
13. Morrow P. C. & McElroy J. C.
 - 1987 "Managerial Career Stage and Facets of Job Satisfaction", Journal of Vocational Behavior, Vol. 30, pp:330—46.
14. Muchinsky P. M. & Tuttle M. L.
 - 1979 "Employee Turnover: An Empirical and Methodological Assessment", Journal of Vocational Behavior, Vol. 14, pp:47—77.
15. Price, J. L.
 - 1977 The Study of Turnover. The Iowa State University Press, p.3.
16. Porter L.W. & Steer R. M.
 - 1973 "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism", Psychological Bulletin, Vol. 80, pp:151—76.
17. Slocum J. W. & Cron W. L.
 - 1985 "Job Attitudes and Performance During Three Career Stages", Journal of Vocational Behavior, Vol. 26, pp:126—45.
18. Vroom V.
 - 1964 Work and Motivation. Wiley.
19. Waters L. K., Roach D. & Waters C. W.
 - 1976 "Estimates of Future Tenure, Satisfaction, and Biographical Variables as Predictors of Termination", Personal Psychology, Vol. 29, pp:57—60.
20. Wong T. H.
 - 1988 Job Satisfaction and Intention to Change Jobs Among Secondary School Teachers in HK, (Master Thesis) The Chinese University of HK.

责任编辑：唐 军