

工作价值观结构研究的进展和趋势

陈红雷 周帆

(北京大学心理系, 北京 100871)

摘要 传统的工作价值观研究得到了很多种因素模型,难以具有相互印证的结论,稳定性和可重复性较低。近期的研究更注重基本价值观和工作价值观的关系,对整合以往不同的研究做出了贡献,同时也开始采用层面理论等方法,提供了传统研究没有发现的更多的信息。工作价值观和基本价值观的整合、不同文化特性下的研究、对原有因素结构的比较整合代表了工作价值观结构未来的研究趋势。

关键词 工作价值观,基本价值观,因素分析,层面理论,SSA。

分类号 B849:C93

1 引言

工作价值观(work values)是西方近 20 年来新兴的研究热点,工作价值观简单的说是主体对于工作意义的认识,从广义上看,工作价值观包括了从职业伦理道德到工作取向的一系列概念^[1]。它包括了工作倾向性(work preferences)^[2]、工作需求^[3]以及职业伦理系统等。近年的研究开始将以往的相关概念进行整合,更多的从基本价值观在工作环境下的反映来解释工作价值观^[4,5]。国内学者对于工作价值观的研究还不多,其中宁维卫(1996)针对 Super 的“工作价值观量表”制作了 WVI 中文版^[6],倪陈明和马剑宏(1998,2000)对企业职工的工作价值观和组织行为关系进行了分析^[7,8]。由于工作价值观是含义较广的多维概念,对于它的结构的认识有非常重要的研究价值,因而也成为工作价值观研究领域最重要的一个分支^[9]。

2 传统的工作价值观结构研究

传统上对于工作价值观结构的研究主要通过因素分析的方法。最常用的工作价值观的分类方法是把工作价值观分为内在工作价值观与外在工作价值观两大因素^[10]。Super 在 1962 年比较完整的阐述了工作价值观(Work Values)的结构理论^[3],将工作价值观划分为三大类:一是内在价值,指与工作本身有关的一些因素;二是外在工作价值,指与工作本身性质无关的一些因素;三是外在报酬。Super 根据自己的理论建立了“工作价值问卷(WVI)”,包括 15 个因子。宁维卫(1996)对 WVI 进行了修订制定了 WVI 中国版,通过因素分析得到不同人群的五因素工作价值观结构^[6]。Wallack 等人在 1971 年根据一些对立伦理观(protestant ethic)的维度开发了“工作价值观调查表”^[11],包括三个因素:内在因素、外在因素和混合因素。马剑宏(1998)在中国企业职工的样本上通过因素分析得到工作价值观主要由三个基本的因素构成:工作行为评价因素,组织集体观念因素和个人要求因素^[7]。虽然关于工作价值观的研究成果比较丰富,但是各结论间很难互相印证,较不稳定。

3 工作价值观结构的整合研究进展和趋势

3.1 工作价值观结构的因素整合研究

从 20 世纪 80 年代开始,工作价值观领域的学者开始运用一些新的分析方法如层面理论及其中的 SSA 方法、多级估量法、探索性因素分析和验证性因素分析结合的方法等对以往的因素结构进行比较和整合。

而在 90 年代末期到最近的几年,研究者则开始同时从基本价值观和工作价值观二者整合的思想出发并结合不同的文化特点来研究工作价值观。这两点代表了工作价值观结构研究领域的新进展。

80 年代开始,针对工作价值观结构纷繁而不稳定的研究状况,一些研究者开始采用不同于传统因素分析的层面理论(FT, factor theory)的研究范式以及其中的 SSA(smallest space analysis)分析方法。SSA 可将每个项目映射为多维空间中的位置(一般为二维或者三维),考察 SSA 图形中各个项目在区域中的位置来验证提出的层面理论(FT)假设^[12]。在价值观领域的一些研究中 FT 比传统方法表现出某些优势^[12,13],比如对变量间关系的描述具有更大的灵活性,通过更少的维度表达变量域从而使结果比较稳定,FT 得到的结构更容易在可视化的几何图形上来进行表示;同时对样本量的要求没有因素分析严格^[12,14]。综合来看,在理论不够完善的情况下,应用探索性因素分析的方法来对所研究对象进行考察具有优势。但通过因素分析方法得到的结论往往很难复制,常常出现同一概念出现大量不同的因素模型,而层面理论和 SSA 的方法得到的结果则稳定、直观且易于解释。虽然 FT 和 SSA 分析方法在某些工作价值观的研究中表现出优势,但是其更广泛的研究效果还需进一步验证。

Swidersky 对德国 1982 年的数据进行了研究,通过对 13 个工作价值观条目的层面理论分析提出了三层工作价值观系统模型。三个层面为:(层面一)做工作是为了(a)自己(b)他人;(层面二)努力工作是为了(a)生活愉快(b)事业发展(c)安全性(d)对社会有用;(层面三)为了自己的目标工作更愿意(a)自己完成(b)与他人共同完成。

Elizur(1984)通过在以色列样本的研究提出了工作价值观的两层面理论,他认为从工作带给人们的结果来分析工作价值观具有两个层面,第一个层面是工作结果的形态(modality of outcome),这一层面将工作价值观分为以下三类:“工具-物质(Instrumental-material)性”、“情感-社会性(affective-social)性”和“认知-心理性(cognitive-psychological)性”的工作价值观;第二个层面是“绩效层面”:这一层面将工作结果分为由于组织环境带来的工作结果(系统奖励)或者是个人成绩带来的工作结果从而区分出两类价值观^[15]。

Borg 对 Elizur1984 年的工作价值观模型进行了检验,并和其它模型进行了比较和跨文化研究^[16]。Borg 进一步将 Elizur 模型的“绩效层面”更详细的分为四种要素:(1)工作成果主要取决于自身的成绩;(2)自身成绩和系统(环境)相比,工作成果更取决于自身成绩;(3)自身成绩和系统相比,工作成果更取决于系统;(4)工作成果取决于系统。Borg 对比了 Elizur 的层面模型和 Rosenberg 的三因素理论后认为层面理论模型比 Rosenberg 的三因素模型更为合适。Borg 同时比较了 Elizur 和 Swidersky 的三层模型,认为 Swidersky 的 F2 和 F3 维度均不能很好的解释^[16]。虽然不同的层面理论研究也有结果上的差别,但以上研究的第一个层面都具有相似性,对于这个层面的分类根据初始项目的不同稳定在三个和四个左右。

3.2 “整合基本价值观研究”的趋势

90 年代末期,研究者开始从工作价值观和人类基本价值观中的其它领域的关系角度出发来研究工作价值观。Elizur(1999)对生活价值观和工作价值观进行了整合并进一步发展了自己的工作价值观多层次理论^[4]。Elizur 认为以往很多的关于工作价值观的研究在很大程度上和人类生活价值观的研究相隔绝。同时,关于生活价值观的研究也常常忽略工作价值观领域的研究成果。同样,个人基本价值观可能会和生活的不同领域相关联。比如,一个人的工作价值观中“追求金钱”和“追求有趣的工作”等因素很可能受到家庭生活的影响。这样,只有将两个领域的研究结合在一起才能同时促进工作价值观和基本价值观的研究进展。

Elizur 结合自己的层面理论将生活价值观从三个层面进行定义:“价值形态”、“聚集度”和“生活领域”。第一个层面“价值形态”可以分为三种,第一种是物质形态,这些价值因素能直接对人产生比较具体的影响,比如健康、体格、经济保障、报酬和工作条件;第二种形态是情感形态,这些价值因素主要表达了生

活中人际关系中的情感,比如爱、被同事尊重、公平的监督等等;第三种价值观形态是认知形态,这些价值观因素只要表达想法、信仰和观点等等,比如生活和工作乐趣、成就、责任感和独立。第二个层面是“聚集度”(focus),有的价值观的含义是收敛的,也就是说这些价值观非常容易分清和它们相联系的行为和环境,比如金钱、好朋友、工作成绩受到承认;而有些价值观则是发散的,也就是说这些价值观很难区分与之相联系的行为和环境,比如有意义的生活和工作、对社会的贡献、人格受到尊重等等。这个层面和 Elizur(1984)针对工作价值观提出的绩效层面非常相似^[16]。第三个层面“生活领域”层面是指一个价值更针对具体的工作领域还是更泛化的存在于生活(主要指家庭生活和个人生活)之中。比如“工作乐趣”是工作价值形态而“有趣的生活”则是生活价值形态。根据价值观的生活领域形态还可以更详细的分化出文化价值观和信仰价值观等。工作价值观和生活价值观第一个层面和第二个层面上具有类似的结构,区别在于第三个层面。

Ros 和 Schwartz(1999)从基本价值观和工作价值观整合的角度对工作价值观进行了研究^[5]。但 Schwartz 认为 Elizur 的三层理论中的“价值形态层面”忽略了一些层面要素。他们的研究认为从“价值形态层面”上划分,工作价值观具有四种类型:内向、外向、社会 and 声望。他们的研究方法同样采用了层面理论和 SSA 的分析方法。Ros(1999)同时将基本价值观的研究引入了工作价值观的领域,并从基本价值观和工作价值观整合的角度对工作价值观进行了研究。SSA 分析和直接相关检验显示工作价值观和基本价值观结构具有一定对应关系,但更深层次的关系还需要进一步的实证研究。值得一提的是, Ros 和 Schwartz 等人的研究建立在大规模的跨文化基本价值观研究基础上,包括了上海、广州、香港、河北等地的中国样本和中国学者的参与^[17]。

4 工作价值观结构未来的研究趋势

工作价值观的研究对于职业选择、工作绩效、工作满意感、工作成熟性等相关领域都有非常大的影响,但工作价值观结构理论的五花八门,理论稳定性较差,限制了工作价值观相关领域的研究。而层面理论和 SSA 的分析方法在解决这个问题上显示出了很大的生命力。可以看到层面理论研究的 SSA 分析图都有一个层面由放射状线划分为三个或四个左右的区域(如 Elizur, Ros 等人的“价值形态层面”)。另一方面层面理论从多种层面角度对工作价值观结构进行划分,比传统研究提供了更多的信息。同时这些研究也不断的整合了工作价值观和基本价值观的研究。这些都代表了工作价值观结构的新进展和研究趋势。

但是,应该看到这些研究刚刚处于起始阶段, Elizur 的研究中没有比较完善的基本价值观研究作为基础。而 Ros 和 Schwartz 等人的人类基本价值观是跨文化意义上的研究成果,但在价值观和工作价值观的整合研究中没有比较完善的结论。

在统计和分析方法上,工作价值观相关领域还可以结合其它的一些分析方法开展研究,比如采用模糊数学的多级估量法、验证性因素分析对各种结构模型进行比较分析,这也是未来的研究方向。

越来越多的研究开始关注工作价值观和基本价值观的整合,但在国内外两者关系的研究还都是刚刚开展,工作价值观的研究在未来将越来越多的和基本价值观的研究密切相关。同时也应该注意到两者的研究会受到不同文化的显著影响。特别是在国内,关于中国文化下的基本价值观的研究还很不成熟,这也将限制工作价值观的研究,可以预见中国本土化的基本价值观研究将是未来十年内中国心理学界关注的一个重要问题。工作价值观结构的成果以及相关领域研究的不断整合势必对于中国本土化的心理学发展有着重要意义。

参考文献

- [1] Dose J. Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997, (3): 219~242
- [2] Pryor R G L. Differences among differences—in search of general work preference dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 1987, 72: 426~433
- [3] Super D E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Occupational Psychology*, 1980, 52: 129~148
- [4] Sagie E D. Facets of personal values: a structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: an International Review*, 1999, 48 (1): 73~87
- [5] Ros, Maria., Schwartz et al.. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: an International Review*, 1999, 48 (1): 49~71
- [6] 宁维卫. 中国城市青年职业价值观研究. *成都大学学报*. 1996, (4): 10~12
- [7] 马剑宏, 倪陈明. 企业职工的工作价值观特征分析. *应用心理学*. 1998, (4): 10~14
- [8] 倪陈明, 马剑宏. 企业职工的工作价值观与组织行为关系分析. *人类工效学*, 2000, (4): 24~28
- [9] Sagie A, Elirur D, Koslowsky M. Work values: a theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 1996, 17: 503~514
- [10] Wollack S, Goodale J G, Wijting J P, et al. Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 1971, 55: 331~338
- [11] 王二平. 工作社会规范观念的心理学研究与跨文化比较. 中国科学院心理研究所博士论文, 1991.20~21
- [12] Levy S. Lawful roles of facets in social theories. In: D Canter ed. *Facet theory: Approaches to social research*. New York: Springer-Verlag, 59~96
- [13] Schwartz S H, Bilsky W. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 58: 878~891
- [14] Borg I. Multiple facetisations of work values. *Applied Psychology: An International Review*, 1990, 39: 401~412
- [15] Elizur D. Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 1985, 69: 379~389.
- [16] Borg I. A cross culture replication on Elizur's facets of work values. *Multivariate Behavioral Research*, 1986, 21: 401~410.
- [17] 郑钢. 当前青少年价值观的研究及其发展趋势. *心理学动态*, 1996, 5 (4): 1~7

The Study Of Structure Of Work Values: Its Development And Trend

Chen Honglei , Zhou Fan

(Department of Psychology, Peking University, Beijing 100871)

Abstract: Past view of traditional study of the structure of work values indicated that different results existed. Recent work values researches employ the Facet Theory approach, and they contribute to the integration of the various previous studies. The application of Facet Theory and SSA, integration of the basic values and work values studies, culture-based values studies represent the future trend of the work values structure research.

Key words: work values, vocational values, basic values, factor analysis, facet theory, SSA