



# 新生代女性工作价值观对利他行为影响的实证研究

李燕萍 侯烜方

**摘 要:** 不同性别的新生代员工,其工作价值观的不同会导致不同的利他行为;新生代女性的舒适、平等和创新价值观对利他行为有显著的正向影响;新生代女性的重利和发展价值观对利他行为存在负向效用。这为组织管理者引导具有差异化工作价值观的新生代女性采取更多利于组织发展的利他行为,提供了必要的理论基础和多维度的研究视角。

**关键词:** 新生代女性;工作价值观;利他行为

## 一、前 言

随着我国社会主义市场经济的不断深入,职业女性获得了更多社会发展的参与和竞争机会,新的社会原则和价值观锻炼出女性新的品格和价值取向(谷爱仙,2003:131)。以往研究认为,我国传统女性普遍具有自卑或狭隘心理特征以及对社会和家庭较强的心理依附感,而出生于20世纪80、90年代的新生代女性员工,在职场中展现出追求自我、强调平等、富有新意和期待发展的价值观导向。作为一种心理特征,个体的价值观与动机的相关性尤其显著(Verplanken & Holland,2002:434-447)。人们由价值观而形成偏好,又因为持久的价值观偏好导致了意图和行为的产生(Schwartz,1992:1-65)。而组织成员之间的社会互动行为,与个人幸福感、组织氛围和产出都有较为密切的联系。其中,员工的利他行为是理论界关于职场社会互动的主要研究领域(Shao et al.,1992:1-65)。利他行为有助于建立职场社会关系,增进合作,创建良好职场氛围,进而增强个体和团队产出(Podsakoff et al.,2000:513-563)。因此,理解新生代女性员工的工作价值观对利他行为的影响作用,对于理论和管理实践都有重要意义。

以往关于女性的理论研究,主要针对女性的政治地位、社会评价、家庭角色和就业现状方面的描述性分析,以及受我国传统文化影响下的女性心理或个性特征的思维探索,缺乏规范性的质性或实证研究。对于成长于网络信息化、经济全球化时代背景下的新生代女性,以往的研究显然难以准确而深入地探析这个群体在社会工作中存在的新问题。而关于新生代员工在组织中的社会互动行为问题,已有研究只探讨了深层次心理特征对员工的人际利他行为的影响关系,例如自觉性、随和性、换位思考、亲社会动机,对个体的利他行为具有显著的相关性(Ilies et al,2009:945-959),鲜有研究针对新生代工作价值观与职场利他行为的相互关系。我国已有学者研究发现,新生代员工工作价值观通过工作偏好的满足与否,实施积极在职行为或消极偏差行为(李燕萍,侯烜方,2012),但该文献的研究对象并未聚焦女性群体。

本文将采取实证研究方法,以不同地区和行业的企业新生代女性和新生代男性员工为调查对象,通过多因素方差分析检验不同性别的新生代工作价值观,对利他行为影响的

差异性,并通过描述性统计分析和相关回归研究,探索新生代女性的工作价值观现状及其对利他行为的影响关系,深入揭示我国新时代背景下,新生代职业女性的工作动机和偏好,以及社会互动中的行为表现,进而为建立良好的组织氛围,实现高绩效目标,提供新的理论基础和管理视角。

## 二、新生代女性价值观理论及其影响

### (一) 新生代女性工作价值观、利他主义和自我验证理论

女性的工作价值观是女性在工作中评价人和事时作为评价标准的看法和观点,是女性对于社会实践的体验和思考。有国外研究表明新生代女性工作价值观注重平等和公平,追求工作和生活的平衡,而国内学者认为注重知识教育、主张经济独立和追求自由幸福是当代都市女性的价值观(陈美香,2012)。

利他主义是个体乐于帮助他人,并将其他人的幸福和利益作为个人目标的一种价值观,在利他主义工作价值观下,个体重视社会福利、帮助和服务他人,并将这些作为自己的信念。作为评价事物和行为选择的标准,女性价值观与女性自身发展和整个社会发展有着十分密切的关系。换言之,具有怎样的价值观,对女性在现代化过程中扮演什么样的角色,走怎样的发展道路有重要作用(陈方,2000:108)。

自我验证理论认为,人们总是寻找和创造机会去验证自我信念,以及调和自我信念与他人认知观点的差异。因此,自我验证理论为理解价值观与行为之间的关系建立了理论基础,并为进一步探索女性工作价值观对利他行为的影响提供了研究视角。

综上,已有文献鲜有通过规范研究来探析女性工作价值观,多数停留在描述评价层面,而利他行为对员工关系维系、组织氛围构建和绩效实现都有显著的促进作用。因此,我们需要深入探析,既要应对激烈职场竞争又要兼顾传统女性角色的新生代职业女性,如何在其工作价值观导向下实施角色外的利他行为,从而构建更多有利于自我和他人利益诉求的人际氛围。

### (二) 新生代女性工作价值观对利他行为的影响

我国新生代工作价值观由重利、舒适、平等、创新和发展等五因子价值观构成,显然,该结论适合新生代女性。在本研究中,我们假设新生代女性工作价值观对职场利他行为有显著影响作用,并运用自我验证理论,分别验证新生代女性的五个工作价值观因子对利他行为的影响效应。

#### 1. 新生代女性重利价值观对利他行为的影响

具有重利价值观导向的新生代女性,注重自我利益获取,关注工作投入与产出的效率,追求利益最大化。然而,利他行为通常需要付出个人成本,又有悖于实现自我利益最大化以及对社会地位的支配(Shao,et al.,2011:1052-1078)。因此,为强化自我概念,具有重利价值观的新生代女性员工会作出与自我认知保持一致的利己行为,聚焦自我利益,不愿为团队其他成员提供帮助和服务。由此提出假设1:新生代女性的重利价值观对利他行为有负向影响。

#### 2. 新生代女性舒适价值观对利他行为的影响

受到有感情成分的社群性目标的影响,女性价值观具有社会导向性,寻求和谐、归属以及自我和他人状况的改善(Eagly & Johnson,1990:233-256)。通过外在情境的改善获得内在舒适的体验,说明新生代女性追崇和向往和谐舒适的组织氛围。利他行为恰恰可以改善和提升组织成员间的互动关系,使女性员工感受到舒适的组织氛围。在这种对自我概念的预测和控制情境下,具有舒适价值观导向的新生代女性愿意实施利他行为。由此提出假设2:新生代女性的舒适价值观对利他行为有正向影响。

#### 3. 新生代女性平等价值观对利他行为的影响

平等价值观易于形成良好的人际氛围,从而增强个体间的积极的人际互动,带来积极的指向个人的组织公民行为(Shao,et al.,2011:1052-1078),因此,在平等价值观主导下的新生代女性,通过对组织成员实施利他行为,既可以建立积极的人际氛围,维系良好的组织互动关系,又可以促进成员共同承担组织责任,进而实现组织目标,维持成员间的平等权益。由此提出假设3:新生代女性的平等价值观对利他行为有正向影响。

4. 新生代女性创新价值观对利他行为的影响

创新,意味着改变或颠覆,是需要跟旧思想或旧体制进行抗衡较量。具有创新价值观的新生代女性,要想在变革创新中证明和强化自我信念和观点,获取多方支持,必须从事更多的利他行为以迎合组织成员,力求自我创新价值观得到认可。因此,当新生代女性希望更多的组织成员认同并参与到自我创新价值观相符的工作时,她们会主动寻求成员之间的合作,表现出具有亲社会属性的利他行为。由此提出假设 4:新生代女性的创新价值观对利他行为有正向影响。

5. 新生代女性发展价值观对利他行为的影响

新生代女性具有较强的社会情感、表达性和人际导向的特质(Eagly & Johnson,1990:233-256),而发展是社会普适价值观,显然,新生代女性更愿意作出迎合这种符合社会情感目标的行为,谋求自我快速发展,获取更便捷的成长通道。然而,发展就意味着超越,超越必然显现距离,而在职场中的利他行为,往往会提携和帮助组织成员中的竞争对手成长和发展,这显然有悖于新生代员工超越他人和显现距离的自我概念。由此提出假设 5:新生代女性的发展价值观对利他行为有负向影响。

三、研究方法

(一) 研究对象

本研究的样本源于广东和湖北等地企业,涉及电子加工、金融和通信行业。根据研究目的,即分析和检验新生代女性和新生代男性的工作价值观对利他行为影响是否存在性别差异,我们采用问卷调查法,分别对新生代女性和新生代男性进行问卷调查,共发放问卷 620 份(女性和男性各 310 份),回收 602 份,有效问卷 583 份(女性 304 份,男性 279 份),有效回收率为 96.84%。样本分布在外资、民营和国有企业的比例分别为 38.64%、39.48%和 21.89%,个人具体信息见表 1。

表 1 被试者个人信息

| 性别    | 平均年龄(岁) | 平均工龄(年) | 学 历      |        |       |
|-------|---------|---------|----------|--------|-------|
|       |         |         | 高中/中专及以下 | 大专及本科  | 硕士及以上 |
| 新生代女性 | 24      | 2       | 59.54%   | 33.89% | 6.57% |
| 新生代男性 | 25      | 3       | 49.10%   | 43.80% | 7.09% |

(二) 研究工具

新生代女性工作价值观,采用李燕萍等(2013)开发的新生代工作价值观五因子 20 个条目量表进行测量。举例条目是:重利价值观(“工作中,追求利益最大化”);舒适价值观(“工作符合自己兴趣爱好”);平等价值观(“团队有平等的人际关系”);创新价值观(“创新性的工作理念”);发展价值观(“不错的发展前景”)。采用李克特 5 点计分,从“很不重要”到“非常重要”分别计为“1”到“5”分,该量表五个因子在本研究的信度分别为 0.82、0.86、0.83、0.85、0.82。

利他行为测量工具来自 Farh 等(1997:421-444)开发的 4 条目量表。举例条目为:“我愿意帮助同事解决工作中的问题”。采用李克特 5 点计分,从“1”到“5”分别是“很不同意”到“非常同意”,该量表在本研究的信度为 0.78。

(三) 统计分析

本研究使用 SPSS 16.0 和 AMOS 17.0 软件进行统计分析。首先,通过多因素方差分析,检验性别、性别和新生代工作价值观的交互作用对利他行为的差异影响。其次,采用结构方程模型进行验证性因子分析,验证数据的同源误差和变量各因子的区分效度。然后,进行基本的描述性统计检验,主要分析变量之间的相关性。最后,采用层级回归检验新生代女性的五个工作价值观因子对利他行为的影响。

四、研究结果

(一) 多因素方差分析

以性别和新生代工作价值观为自变量,利他行为为因变量,建立固定效应饱和模型,分析结果如表 2。

表 2 利他行为多因素方差分析的主体间效应检验

| 自变量           | 因变量(利他行为) |      |      |
|---------------|-----------|------|------|
|               | df        | F    | P    |
| 性别            | 1         | 4.22 | 0.04 |
| 性别 * 新生代工作价值观 | 24        | 1.72 | 0.02 |

表 2 显示,性别、性别和新生代工作价值观的交互作用对利他行为影响都存在显著差异( $P<0.05$ ),表明新生代女性和新生代男性不同的工作价值观,会导致不同的利他行为。

(二) 区分效度和同源误差的检验

本研究对新生代女性的重利、舒适、平等、创新、发展价值观和利他行为六个构念进行验证性因子分析。结果表明六因子模型的拟合效度最好( $\chi^2 = 616.46, p < 0.01, RMSEA = 0.05, CFI = 0.93$ ),并验证了 6 个构念具有良好的区分效度。同时,验证性因子分析也可以用于 Harman’s 单因子检验来检测同源误差(Malhotra et al., 2006:1865-1883),六因子模型拟合最优表明,尽管同源误差可能存在,但对研究影响较小。

(三) 描述性统计分析

表 3 显示了新生代女性工作价值观的五个因子和利他行为的均值、标准差和相关系数。舒适( $r = 0.12, p < 0.01$ )、平等( $r = 0.33, p < 0.001$ )和创新( $r = 0.17, p < 0.001$ )价值观与利他行为呈显著正相关,重利( $r = -0.09, p < 0.05$ )和发展( $r = -0.11, p < 0.01$ )价值观与利他行为呈显著负相关。结论只反映变量之间的相关趋势,而且这种趋势可能受到人口统计学变量的影响。因此,我们再用层级回归进一步分析新生代女性价值观各因子对利他行为影响效应。

表 3 均值、标准值及相关系数

| 变量    | M    | SD   | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       |
|-------|------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 重利价值观 | 4.47 | 0.41 | 1(0.82) |         |         |         |         |         |
| 舒适价值观 | 4.32 | 0.55 | 0.04    | 1(0.86) |         |         |         |         |
| 平等价值观 | 4.55 | 0.49 | 0.03    | -0.03   | 1(0.83) |         |         |         |
| 创新价值观 | 4.18 | 0.60 | 0.02    | 0.04    | 0.16*** | 1(0.85) |         |         |
| 发展价值观 | 4.70 | 0.47 | 0.06    | 0.04    | 0.12**  | 0.08    | 1(0.82) |         |
| 利他行为  | 3.91 | 0.62 | -0.09*  | 0.12**  | 0.33*** | 0.17*** | -0.11** | 1(0.78) |

注:\*\*\*表示  $p < 0.001$ , \*\* 表示  $p < 0.01$ , \* 表示  $p < 0.05$ ;  $N = 304$ 。

(四) 回归分析

采用层级回归分析方法进行数据分析。步骤 1,以年龄、工龄和学历为自变量,对利他行为进行回归;步骤 2,以年龄、工龄和学历为控制变量,新生代女性工作价值观五因子分别对利他行为进行回归。结果显示,重利( $\beta = -0.09, p < 0.05$ )和发展( $\beta = -0.16, p < 0.001$ )价值观对利他行为影响呈显著负效应,舒适( $\beta = 0.12, p < 0.01$ )、平等( $\beta = 0.33, p < 0.001$ )和创新( $\beta = 0.13, p < 0.01$ )价值观都对利他行为影响呈显著正效应(详见表 2),因此,假设 1~5 都得到支持。

1. 新生代女性的重利和发展价值观对利他行为的负向效应

改革开放以来,随着社会经济生活中个体本位的确立,中国女性的理想和情操由尊崇正统的思想体系所指导的至高无上的,转变为实惠的、实际的、多层次的。现在,重利不再是低下的、卑劣的,它已经成为普遍的价值取向(陈方, 2000:108)。尤其在日趋激烈的职场竞争环境中,组织为评估和激励员工的工作产出,个体绩效考核更是成为员工获取薪酬待遇的重要指标,导致具有重利价值观的新生代女性,注重自我利益获取,关注工作投入与产出的效率,追求利益最大化。

成长于中国经济社会高速发展的时代背景下的新生代员工,看重行业、组织以及个人的发展前景,期望未来获得更好的职业发展空间、工作经验和社会资本。而具有发展价值观的新生代女性认为,只有获得持续的职业发展和积累更多的社会资本,才能具有更强的职场竞争优势,才能晋升更高的社会阶层。

自我验证理论认为,人们为了获得对外界的控制感和预测感,会不断地寻求或引发与其自我概念相一致的反馈,并调和自我信念与他人认知观点的差异,从而保持并强化他们原有的自我概念(Swann et al.,1989:782-791),而利他行为可以帮助竞争者提高绩效,促进共同发展,这与新生代女性的重利和发展价值观目标导向相悖。因此,新生代女性为强化重利和发展价值观,通常规避实施角色外的利他行为,追求自我利益最大化,不愿与组织其他成员分享收益,期待获得快速的职业发展,完成对竞争者的全面超越。

2. 新生代女性的舒适、平等和创新价值观对利他行为的正向作用

具有舒适价值观的新生代员工,注重自我感受、思想独立且个性张扬、渴望得到个性化管理,追求自由、以自我为中心、不愿受到过多约束。出于对工作与生活的平衡,越来越多的新生代职场女性不再完全投身于工作事务中,而是凭着工作兴趣,随性而快乐地享受生活,并从工作中获取充实感和自我成就感。可见,和谐舒适的组织氛围,正是新生代女性追崇和向往的工作状态。

随着社会的进步发展,新生代女性摆脱了男尊女卑的社会传统观念的桎梏,具有强烈的平等价值观导向。她们的权力意识不断增强,渴望在职场中获得公平竞争的权利和平等相待的地位,认为组织成员之间虽然有学识能力或者资历背景的差异,但作为个体人的客观存在,彼此尊重、平等相待是工作团队维系的基础。

具有创新价值观的新生代员工,往往易有新颖独到的想法构思和创新思路,具备较强的创造力和想象力,敢于挑战传统,喜好标新立异。而新生代女性想要在激烈的职场竞争中立足,甚至获得比男性更多的竞争优势,实现职业生涯的突破,不仅要发挥女性细腻温婉的处事风格,还要有敢为人先、挑战传统的创新意识和变革魄力。

表 4 层级回归结果

| 变量    | 利他行为               |       |            |
|-------|--------------------|-------|------------|
|       | $\beta$            | $R^2$ | $\Delta F$ |
| 第一步   |                    | 0.01  | 1.93       |
| 年龄    | -0.08              |       |            |
| 工龄    | 0.11               |       |            |
| 学历    | 0.05               |       |            |
| 第二步   |                    | 0.16  | 21.65***   |
| 年龄    | -0.05              |       |            |
| 工龄    | 0.10               |       |            |
| 学历    | -0.03              |       |            |
| 重利价值观 | -0.09 <sup>*</sup> |       |            |
| 舒适价值观 | 0.12**             |       |            |
| 平等价值观 | 0.33***            |       |            |
| 创新价值观 | 0.13**             |       |            |
| 发展价值观 | -0.16***           |       |            |

注:\*\*\*表示  $p<0.001$ ,\*\* 表示  $p<0.01$ ,\* 表示  $p<0.05$ ,  $N=304$ 。

自我验证使得他人对我们的看法与我们对自己的看法一致,我们自认为的身份得到普遍的承认,则我们的社会交往也变得可预测,社会交往也会更加顺利(Swann et al.,2002:367-383)。因此,具有舒适和平等价值观的新生代女性,通过实施利他行为,使社会交往更加顺利,从而构建了和谐舒适的组织氛围,维系了平等互助、共担责任的人际关系。Swann 在以往研究的基础上实证得出:如果群体成员的自我观点得到验证时,成员会觉得自己被理解,并有利于成员认同群体和跟其他成员分享那些有可能受禁止但却有创新性的思想(Swann et al.,2004:9-27)。可见,具有创新价值观的新生代女性,会通过利他行为以迎合其他组织成员对创新理念的理解和认可,从而赢得更多人对变革创新的支持和参与。因此,在对自我概念的预测和控制情境下,具有平等、舒适和创新价值观新生代女性,追求内在舒适、渴望人际平等和推动组织创新,从而积极实施具有亲社会属性的利他行为。

综上,反映出我国新生代女性在工作偏好和动机方面已经突破了原有传统女性的工作价值诉求,敢

于争取自我利益和人际平等,强调工作与生活之间的平衡,具备较强的创新意识和发展理念,不再遵循男尊女卑、相夫教子的社会传统观念,全面投身于激烈的职场竞争中,追求自我人生价值的实现。新生代女性多元的工作价值观,会导致其实施积极或消极的利他行为。

## 五、讨论和结论

本文通过实证研究,检验了不同性别的新生代工作价值观对利他行为的影响存在差异性,并验证了新生代女性工作价值观对利他行为具有显著的影响效应。具体包括:新生代女性的重利和发展价值观对利他行为产生负向影响,而舒适、平等和创新价值观对利他行为影响存在正向效应。结论说明,由于社会角色和个性特质的差异,新生代女性和男性具有不同的工作价值观,并由此导致不同的职场利他行为。同时,成长于20世纪80、90年代的新生代女性,已广泛参与到我国社会主义市场经济体制下的就业环境中,逐渐成为了职场中的主力军,她们在个人权益和社会利益诉求方面具有鲜明的个性特征,尤其是与社会和文化情境高度相关的工作价值观,更是存在多元、差异化结构内涵,这也直接导致了受工作价值观影响的利他行为表现出多样化存在方式。

在舒适、平等和创新价值观导向下,新生代女性为组织内其他成员作出诸多帮扶贡献,维系了和谐融洽的组织氛围,推动了组织创新的有效实施,进而加快了组织绩效的成功实现。然而,新生代女性同样受到重利和发展价值观的影响,为实现自我利益最大化和快速获得职业生涯的成长,她们会规避实施角色外的利他行为,只注重自我利益的获取和个人发展空间的拓展,不愿与组织内成员共享利益,抵触竞争者对她们的超越,导致对组织发展产生负面影响。

本研究全面探析了中国文化情境下的新生代女性的工作价值观结构内涵现状,以及新生代女性不同工作价值观因子对利他行为的影响效应,验证了自我观念里突出部分的那些价值观可以影响个人感知和情形解释,并对个人意图和行为造成显著影响,从而丰富了工作价值观与利他行为的关系理论。这为组织管理者,在实践中如何引导具有差异化工作价值观的新生代女性员工采取更多利于组织发展的利他行为,提供了必要的理论基础和多维度的研究视角。

当然,开展中国文化情境下的新生代女性研究,还有很多工作需要深入。例如,未来的研究可以进一步验证新生代女性和男性工作价值观不同因子对利他行为影响的交互效应的差异性,或者增加不同区域和不同行业的样本数量,以保证样本更具代表性,并探析新生代女性工作价值观通过利他行为的中介路径,对绩效产生如何影响等等。

## 参考文献:

- [1] 陈方. 2000. 中国女性价值观念的变化. 社会科学研究, 4.
- [2] 陈美香. 2012. 当前我国都市女性价值观念浅析. 商业文化, 4.
- [3] 谷爱仙. 2003. 现代女性角色定位与职业困惑浅析. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 5.
- [4] 李燕萍, 侯烜方. 2012. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理. 经济管理, 5.
- [5] Eagly, A. H. & Johnson, B. T. 1990. Gender and Leadership Style: A Meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 1990, (108): 233-256.
- [6] Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. 1997. Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society, *Administrative Science Quarterly*, 42(3): 421-444.
- [7] Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. 2009. Personality and Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 945-959.
- [8] Malhotra, N. K., Kim, S. S. & Patil, A. 2006. Common Method Variance in IS Research: A Comparison of Alternative Approaches and A Reanalysis of Past Research, *Management Science*, 52(12): 1865-1883.
- [9] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26(3): 513-563.

[10] Schwartz, S. H. 1992. Universals in The Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries, *Advances in Experimental Social Psychology*, 25:1-65.

[11] Shao, P., Resick, C. J. & Hargis, M. B. 2011. Helping and Harming Others in The Workplace: The Roles of Personal Values and Abusive Supervision, *Human Relations*, 64(8):1052-1078.

[12] Swann, W. B., Pelham, B. W. & Krull, D. S. 1989. Agreeable Fancy or Disagreeable Truth? Reconciling Self-Enhancement and Self-Verification, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5):782-791.

[13] Verplanken, B. & Holland, R. W. 2002. Motivated Decision Making: Effects of Activation and Self-Centrality of Values on Choices and Behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3):434-447.

## Empirical Study of Female’s Work Values of Millennial Generation Affect Altruistic Behavior

Li Yanping (Professor, Wuhan University)

Hou Xuanfang (Doctoral Candidate, Wuhan University)

**Abstract:** Questionnaires were used by enterprises of different industries survey in Guangdong and Hubei, and the total of 583 copies of the millennial generation of employees collected questionnaires (304 females, 279 males), testing work values of different genders influence on altruistic behavior differences, and to explore the work values of the millennial generation females on the role of altruistic behavior. The results showed that: as the millennial generation of employees of different sex, their different work values will lead to different altruism; the comfort, equality and innovation values of millennial generation females, have a significant positive impact on altruistic behavior; the materialistic and development values of millennial generation females exists a negative effect on altruistic behavior.

**Key words:** millennial generation females; work values; altruistic behavior

■ 作者简介: 李燕萍, 武汉大学经济与管理学院教授, 博士生导师, 经济学博士; 湖北 武汉 430072。

侯烜方, 武汉大学经济与管理学院博士生。

■ 基金项目: 国家自然科学基金项目(71172203); 中央高校基本科研业务费专项资金项目(2012105010211)

■ 责任编辑: 桂 莉

