

■ 经济理论与实践

个体—群体价值观与工作绩效的关系研究

方 阳 春

(浙江大学 经济学院, 浙江 杭州 310027)

[作者简介] 方阳春(1974-), 女, 浙江浦江人, 浙江大学经济学院博士生, 主要从事人力资源管理研究。

[摘 要] 个体—群体价值取向是一个主要的文化价值观维度, 本研究根据个体—群体取向与水平—垂直取向两个维度, 把个体—群体价值取向分为四类, 探讨了四类价值取向与绩效的关系。结果发现: 员工的群体取向高于个体取向, 水平群体取向的平均分数最高; 四类个体—群体价值取向对工作业绩有不同的影响; 对员工的业绩及组织的业绩最有利的价值取向是垂直群体取向, 水平群体取向与任务绩效具有反向关系。本研究结果对企业的人员选拔、员工价值观的引导及组织文化建设具有一定的理论指导意义。

[关键词] 个体取向; 群体取向; 水平取向; 垂直取向; 工作绩效

[中图分类号] F240 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2005)06-0824-06

价值取向是一种比较稳定的个性倾向, 个人的行为表现无一不与其价值观有关。个人价值观的形成与发展是个人长期生活经验的结果, 受各种主客观因素的影响。我们的价值观念有深厚的民族文化根基, 儒家文化中的集体主义价值观, 强调个人对家庭、团体和社会的责任, 强调家庭、团队和社会利益高于个人利益, 重视人际关系的和谐, 注重秩序和群体, 儒家文化中的这些价值取向在社会发展进程中发挥了重要作用。高度重视人际和睦关系, 并极为重视组织成员之间的协调、合作和意见一致和团结一致, 这同西方文化在组织成员间提倡“竞争”恰成鲜明的对比。但是市场经济要求发挥个人的主动性和创造性, 知识经济尤其要求发挥个人的创新精神, 因此, 随着经济发展和社会进步, 人们也认识到应该把组织成员之间强调竞争与合作这两种个体和群体价值观念协调一致。

个体—群体取向是跨文化研究的一个主要维度(Triandis, 1996); 王重鸣教授(1999)在《21 世纪中国战略性人力资源管理》中谈到中国员工的工作价值观从群体取向向个体取向发展, 因此, 个体和群体取向的工作价值观结构及其与工作绩效的关系研究显得尤为重要。本文旨在分析个体和群体价值取向对工作绩效的影响, 从而为人力资源管理提供理论指导。

一、研究的理论基础

(一) 个体群体取向研究

1. 个体和群体取向维度及特征。Triandis(1995)认为个体和群体取向有四个方面的特征: 自我定义、目标的优先结构、规范对行为的作用、群体内部的人际关系, 具体内容见表 1。前三个特征主要处理个体与群体的关系, 而第四个特征主要处理群体内部的人际关系, 所以个体—群体特征可以从“自我—群体”和“自我—他人”两种关系来理解(Chen, Meindl, Hunt, 1997)。“自我—群体”的关系指人们是如

何与所在的群体联系的,“自我—他人”指在同一个群体中人们是如何作为个体相互联系的。

表 1 个体和群体取向的特征

维度	个体取向	群体取向
自我定义	认为自己是独立的、自立的	认为自己是群体中的一部分,与群体成员之间是相互依赖的
目标结构	个人目标优于群体目标	群体目标优于个人目标
规范和个人态度对行为的作用	个人态度比规范更重要	行为规范比个人态度对行为的影响更大
注重群体关系还是相互间的利益交换关系	通过权衡行为的收益成本来决定社会行为	以维护群体内部关系的需要来决定社会行为

2. 垂直与水平维度的确定。Triandis(1995)认为最重要的两类个体—群体取向是垂直个体—群体取向与水平个体—群体取向。Schwartz(1992, 1994)要求 200 名教师和学生对 56 种价值观进行 9 点评分,结果也发现了两个维度,一个维度是个体与群体取向,另一个维度是垂直与水平取向。群体取向强调服从和安全感,在东亚国家较多,个体取向强调追求自我和享乐,在欧洲国家较多;垂直取向强调权力和成就,水平取向强调仁慈和普遍性。因此,水平群体取向强调对人仁慈与群体取向,水平个体取向强调普遍性与个体取向,垂直群体取向强调权力与群体取向,垂直个体取向强调成就与个体取向。

3. 个体群体取向的四种模式。各种个体和群体取向的主要区别在于水平和垂直社会关系上,通常水平关系表明自我与他人是相似的,而垂直关系包括等级观念和自我与他人的区别,由此组成的水平个体取向(HI),垂直个体取向(VI),水平群体取向(HC),垂直群体取向(VC)4 种模式,它们的具体特征分别为:(1)水平个体取向:人们想在群体中显得独特,“我想做我自己的事情”,高度自我依赖,但对表现杰出和高的社会地位不感兴趣。(2)垂直个体取向:想在与别人竞争中显得杰出,获取社会地位。(3)水平群体取向:人们把自己看得与其他人相似,强调共同目标、相互依赖和合群性,但不轻易向权威屈服。(4)垂直群体取向:强调群体的整体性,愿意为群体的利益牺牲个人的利益,支持本群体与外群体的竞争,假如群体领导要他们为群体利益做些自己不情愿的事情,他们会服从领导的命令。

Triandis(1998)研究发现高垂直个体取向的人有较强的竞争性和享乐主义(hedonism),高水平个体取向的人有较强的自我依赖性,高垂直群体取向的人有较强的家庭整体感和合群性、低的群体内部距离,高水平群体取向的人有较强的合群性和相互依赖性。

4. 4 种模式与其它个体与群体取向模式的关系。通过比较这四种模式与以往个体与群体模式,可发现它们相互之间的对应关系(见表 2)。Mardus 和 Kitayama(1991)对“自我(self)”进行了研究,相互依赖和独立的“自我”等同于 Triandis 的垂直群体和垂直个体取向。Fiske(1992)讨论的四种文化模式中的相互共享相当于群体取向,市场定价相当于个体取向,权威等级相当于垂直取向,平等相当于水平取向。Rokeach(1973)发现了 4 类政治体制,其中高平等高自由的体制等同于水平个体取向,平等不自由的体制等同于水平群体取向,自由但不平等的体制等同于垂直个体取向,既不平等又不自由的体制相当于垂直群体取向。

表 2 4 种模式与其它个体与群体取向模式的关系

以往研究	垂直群体取向	垂直个体取向	水平群体取向	水平个体取向
Mardus 和 Kitayama(1991)	相互依赖	独立		
Fiske(1992)	相互共享权威等级	市场定价权威等级	相互共享和平等	市场定价和平等
Rokeach(1973)	低自由低平等	高自由低平等	低自由高平等	高自由高平等

5. 个体群体取向测量工具。虽然个体和群体的结构已经有很长的历史,甚至在古希腊就发现了个体和群体的结构(Triandis, 1995),但最早的两个测量个体—群体价值观的量表是 Hofstede(1980)的量表和 Hui(1984, 1988)的量表,Hui 的量表包括 6 个分量表,这 6 个分量表关心的对象分别是配偶、父母、家属、朋友、邻居和同事,每个分量表包括信念、态度、行为倾向和行为 4 个方面。Triandis(1986,

1988)提供了跨文化的个体群体取向量表,其中个体取向包括自我依赖和享乐,而群体取向包括家庭整体感、合群性和相互依赖,群体取向的人可能自我依赖也较高,但这种自我依赖是为了避免给群体增加负担,群体取向的中心是个人目标服从集体目标(Triandis 等, 1985, 1988)。Wagner 和 Moch(1986)设计的个体和群体取向测量中有些项目与垂直群体取向相关(如群体成员要为群体利益作出牺牲)。Triandis(1998)把 Singelis 等(1995)个体和群体量表修改为 4 种价值取向模式的自陈量表,同时,编制了 4 种模式的情景量表。并且用自陈量表与以往多个量表求相关,发现 Oyserman(1993), Gudykunst 等(1994)和 Clark 等(1987)的量表反映了个体和群体取向的水平特征,而 Cheek 等(1994)和 Atlemeyer(1981)的量表反映了个体和群体取向的垂直特征,尤其是垂直群体取向。

可见个体和群体取向的量表很多,通过对 Triandis 4 种文化模式的自陈量表与其它量表求相关,证实了四种模式的有效性。

6. 个体和群体取向的应用研究。Chen, Meindl 和 Hunt(1997)用这 4 种个体—群体取向模式对中国的国有企业报酬制度的改革进行了研究,发现在同一个国家的文化中群体取向也有区别,垂直群体取向的人支持工资改革,而水平群体取向的人反对工资改革。

7. 个体和群体取向 4 种模式的意义。(1)个体—群体取向在跨文化研究中用得较多,但以往的许多个体和群体研究局限于水平层次(Triandis, 1998);(2)这 4 种模式在西方文化中和东方文化中(如朝鲜)都存在,表明这 4 种模式不仅仅与西方文化背景有关(Singelis 等, 1995);(3)在所有文化中,个人可能会采用 4 种模式,在某些情景下(如群体遭到外来攻击时),人们往往采用垂直群体取向模式,在另外情形中采用其它模式。通过分析一个人在多种情形下 4 种模式的发生频率,可了解这个人的主要价值取向,如果一个人在所有情形中,10%的频率采用垂直群体取向,30%采用垂直个体取向,5%采用水平群体取向,55%采用水平个体取向,我们认为这个人主要采用水平个体取向;(4)4 种模式与资源分配方式、服从性、劝说、领导风格、冲突和团队动力学都有紧密联系,可反映一个国家文化,反映一个企业文化,反映一个人的价值取向;(5)4 种模式并没有好坏之分,其优劣要根据情景而定,4 种模式的优点与缺点见表 3;(6)4 种模式在个体层面和国家文化层面上都存在。Schwartz(1994)在跨文化研究中发现与水平—垂直取向和个体—群体取向相一致的两个文化维度,一个维度是等级控制与平等,另一个维度是保守与情感智力,等级控制相当于垂直取向,平等相当于水平取向,保守相当于群体取向,情感智力相当于个体取向。

表 3 4 种价值取向模式的优缺点

价值取向	优点	缺点
水平个体取向	允许个人没有群体约束,做自己的事情	孤立,没有人支持
垂直个体取向	强调竞争,可激发创造力,使人更加努力工作	压力太大
水平群体取向	有更多社会支持,待人更友好,容易合群	个人的许多精力放在处理人际关系上
垂直群体取向	产生比个人总和更大的群体效应,群体为个人提供保护和安全感,减少个人决策的需要	权威统治

(二)工作价值观与工作成绩的关系

Becker 和 Mcklintock(1967)认为价值是判断与选择行为模式的标准。但 Meglino 等(1989)没有发现工作价值观与生产工人的出勤和工作成绩有意义的相关。Shapira 和 Griffith(1990)发现管理人员与工程师的工作价值观和业绩的评定结果有很高的关系。许多研究把工作价值观作为行为的决定因素。但是,也有可能这种因果关系是反向关系,工作价值观是行为和业绩的结果而不是原因(Nord, Brief, Atieh Doherty, 1988)。

(三)工作绩效研究

Borman 和 Motowidlo(1993)把工作绩效分为任务绩效和周边绩效。任务绩效指具体的工作行为,包括工作责任,它们的基本前因是能力和经验。周边绩效指工作中的非具体化行为,如:与同事的合作、

奉献精神,它们的基本前因是意志和个性。周边绩效实际相当于 Organ (1997)的组织公民行为。Van scotter 和 Motowidlo (1996)分析了周边绩效的两个方面:人际促进 (interpersonal facilitation) 和工作奉献 (job dedication)。人际促进指“促进组织目标完成的人员导向行为”,人际促进可提高士气,鼓励合作,这类行为可能与个性特征有关,如随和性。工作奉献以自律行为为中心,如:遵守纪律,努力工作,主动解决工作问题,工作奉献行为体现在为组织的最大利益努力的动机上。

(四)以往研究的总结

(1)个体—群体取向是文化价值取向中相对综合的维度,水平和垂直维度对个体和群体取向进行了进一步的细分,由此组成的4种模式为工作价值观的研究提供了一种新的思路。

(2)多个研究证实了4种个体—群体取向模式的有效性,同时用这4个模式对报酬制度改革进行了应用性研究,但没有研究这4种模式与工作绩效的关系。

(3)4种个体—群体取向模式可用于跨国文化研究,也可用于组织层次和个体水平的研究。

二、研究的理论设想和方法

(一)研究的假设

根据以往工作价值观的研究,提出以下的假设:

1.工作价值观主要受社会文化背景的影响,社会文化背景中的两个关键维度是个体—群体价值取向维度和水平—垂直关系维度,由此构成4种个体—群体价值取向模式。

2.个体—群体价值取向与工作业绩存在因果关系,4种个体—群体取向模式影响员工的绩效。

(二)研究的方法

本研究采用问卷调查方法,问卷的内容包括背景信息、Triandis 的价值取向的情景问卷和根据 Motowidlo 等的理论编写的绩效问卷。

价值取向的情景问卷设计了16个情景,对每个情景提供4个选项,每个选项对应一种价值取向模式,而且这4种对应的价值取向排列顺序是随机的,要求试选出最有可能的一个选项和最不可能的一个选项。对于每个情景来说,最有可能的一个选项对应的价值取向记4分,最不可能的选项对应的价值取向记1分,另外两个选项对应的价值取向记2分,然后把每种价值取向的分数加起来就得到水平群体取向分数(HC),水平个体取向分数(HI),垂直群体取向分数(VC)和垂直个体取向分数(VI)。工作绩效问卷共14个项目,每个项目采用5点记分方法。

本研究共发放问卷380份,回收问卷355份,其中有145份问卷没有按照要求在情景问卷中同时勾出最有可能和最不可能的答案,因此有效问卷为210份。对问卷的数据采用SPSS12.0进行了基本统计分析、因素分析、相关分析和回归分析。

三、研究结果

(一)绩效量表因素分析结果

经过因素分析,绩效量表的14个项目归入了工作奉献、人际促进、任务绩效和工作满意感4个因素中,其荷重都大于.48,四个因素的 α 系数都大于.60,因素分析的结果与构思一致。

(二)4种个体—群体价值取向的平均分数

从表4来看,个体—群体价值取向平均分数从高到低依次为水平群体取向、垂直群体取向、垂直个体取向、水平个体取向。

表 4 4 种个体—群体价值取向的平均分数

变量	平均数	标准差
水平群体取向	38.27	4.74
水平个体取向	33.48	4.83
垂直群体取向	36.45	4.45
垂直个体取向	36.22	4.41

(三)价值取向与绩效的相关分析

4 种个体—群体价值取向与工作绩效的相关分析结果见表 5。从表中可看出,水平群体取向与任务绩效负相关,水平个体取向与工作奉献、人际促进有显著负相关,垂直群体取向与工作奉献、人际促进及任务绩效有显著正相关,垂直个体取向与任务绩效有显著正相关,与工作满意感有显著负相关。

表 5 个体—群体价值取向与工作绩效的相关系数表

	水平群体取向	水平个体取向	垂直群体取向	垂直个体取向
工作奉献	— .04	— .20 * *	.18 *	.08
人际促进	.06	— .16 *	.18 * *	— .07
任务绩效	— .29 * *	.04	.14 *	.14 *
工作满意感	— .05	.06	.10	— .14 *

* * $p<0.01$; * $p<0.05$

(四)回归分析结果

用个体—群体取向对 4 种绩效进行多元逐步回归,从而确定变量间的因果关系以及自变量对因变量变异的解释程度。从表 6 价值取向对绩效回归结果可知:水平个体取向与工作奉献是反向关系,解释的变异量为 4%;水平和垂直群体取向与人际促进具有正向关系,解释的变异量为 5%;水平群体取向对任务绩效具有负影响,解释的变异量为 8%;垂直个体取向对工作满意感具有负影响,解释的变异量为 2%。

表 6 四种价值取向对绩效逐步回归结果

因变量	进入方程的自变量	标准回归系数	t	R2
F1 工作奉献	水平个体(HI)	— .20	—2.84 * *	.04(.04)
F2 人际促进	水平群体(HC)垂直群体(VC)	.15.24	2.04 *3.25 * *	.05(.05)
F3 任务绩效	水平群体(HC)	— .29	—4.30 * *	.09(.08)
F4 满意感	垂直个体(VI)	— .14	—2.01 *	.02(.02)

注:()为校正后 R², * * $p<0.01$; * $p<0.05$

四、总结与讨论

本研究根据个体—群体取向与水平—垂直取向两个维度,把个体—群体价值取向分为 4 种,调查分析了 4 种价值取向与绩效的关系,结果发现:

- (1)从 4 种个体—群体价值取向的平均分数来看,员工的群体取向高于个体取向,其中水平群体取向平均分数最高,在两类个体取向模式中,员工的垂直个体取向高于水平个体取向。这说明我国员工价值观虽然从群体取向向个体取向发展,但还是以群体取向为主,而且更多地表现为水平群体取向。
- (2)从个体—群体价值取向与绩效相关分析来看,个体—群体取向价值观与工作绩效存在显著的相关,但 4 类个体—群体价值取向与工作业绩呈现不同的相关关系。
- (3)在 4 类价值取向中,只有垂直群体取向与任务绩效、人际促进及工作奉献呈显著正相关,由此可见对员工的业绩及组织的业绩最有利的价值取向是垂直群体取向。虽然本研究的结果表明,水平群体取向的平均分数最高,但水平群体取向与人际促进及工作奉献没有显著关系,而对任务绩效有显著的负作用。因此,对于提高业绩、发展与促进生产而言,水平群体取向并不可取。从两种个体取向模式来看,

垂直个体取向与任务绩效呈正相关,而水平个体取向与人际促进及工作奉献有显著的负相关,从与绩效的关系来看,垂直个体取向优于水平个体取向,但垂直个体取向的员工容易滋生不满情绪。

(4)4种价值取向解释绩效变异的百分数为2%—8%左右,这说明价值取向对绩效有影响,但这影响并不大,因为工作绩效除受价值取向的影响外,还与工作能力和工作情景等多方面因素有关。

[参 考 文 献]

- [1] 王重鸣. 心理学研究方法[M]. 北京:人民教育出版社,1990.
- [2] 刘晓虹. 整体主义与个人主义之争:西方哲学的一条重要线索[J]. 学术界,1999,(6).
- [3] Chen, C.C. & J. R. Meindl, R. G. Hunt. Testing the Effects of Vertical and Horizontal Collectivism: A Study of Reward Allocation Preferences in China[J]. Journal of Cross-cultural Psychology, 1997, (28).
- [4] Triandis, H. C. & C. McCusker, C. H. Hui. Multimethod Probes of Individualism and Collectivism[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1990, (5).
- [5] Triandis, H. C. & M. J. Gelfand. Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1998, (1).
- [6] Triandis, H. C. The Psychological Measurement of Cultural Syndromes[J]. American Psychologist, 1996, (4).
- [7] Linda, M. S. & S. D. Papamarcos. Hofstede's I-C Dimension as Predictive of Allocative Behaviors: A Meta-analysis [J]. International Journal of Value-Based Management, 2000, (2).

(责任编辑 邹惠卿)

The Relationship between ——Individualism-Collectivism and Job Performance

FANG Yang-chun

(Zhejiang University Economic School, Hangzhou 310027, Zhejiang, China)

Biography: FANG Yang-chun (1974-), female, Doctoral candidate, Zhejiang University Economic School, majoring in human resource management.

Abstract: Individualism-collectivism is the main dimension of culture value. According to two dimensions, that is individualism-collectivism and horizontal-vertical, individualism-collectivism can be divided into four types. The author analyzes the relation between individualism-collectivism and job performance. The main results are shown as the following: collectivism is higher than individualism, the mean of horizontal-collectivism is the highest. Four types of Individualism-collectivism have different effect on job performance; In view of facilitating job performance and organizational performance, vertical-collectivism is most favorable. Horizontal-collectivism has negative impact on task performance. These results provide some academic instructions for personnel selection, staff value instruction and building organizational culture of human resource management.

Key words: individualism; collectivism; horizontal; vertical; job performance