

工作场所的儒家传统价值观: 理论、测量与效度检验*

○ 王庆娟 张金成

摘要 作为文化的内核,文化价值观的差异影响着个体员工重要的态度和行为。本文以儒家思想为理论基础,分析和界定了“工作场所儒家传统价值观”(CTVW)的内涵与维度,并通过三项实证研究对CTVW量表的信度与效度进行了实证检验。研究一的测量结果表明,工作场所的儒家传统价值观本质上是一种以关系和谐为核心的儒家关系导向,其下包括遵从权威、接受权威、宽忍利他和面子原则四个维度,CTVW量表具有良好的信度与建构效度。研究二的效用分析表明,CTVW能够较好地预测员工的公平敏感性与组织公民行为,CTVW量表具有较好的效标效度。研究三的差异分析表明,具有不同社会历练的员工具有不同的儒家传统价值观,CTVW量表的效度得到进一步验证。最后,本文就工作场所儒家传统价值观在中国及其它文化背景下的研究意义以及未来研究方向进行了讨论。

关键词 儒家思想;工作场所儒家传统价值观;效度检验

* 本文受中央高校基本科研业务费专项资金资助项目(NKZXYY1119)、国家自然科学基金项目(71272181)资助

文化和文化差异对组织管理实践和员工的工作态度与行为有着重要的影响。由于文化价值观的差异恰当地反映了文化的差异,^[1]所以探讨文化价值观对组织管理实践和员工态度与行为的影响成为跨文化研究的重点。

关于文化价值观对组织管理实践和员工工作态度与行为的影响,现有研究多数基于Hofstede^[1]的理论框架。基于该理论的研究表明,集体主义/个人主义和权利距离是最重要的维度;东方社会更加趋向集体主义而不是个人主义,同时比西方社会拥有更高的权利距离。但是,正如Morris和Leung^[2]所论述,Hofstede的文化价值观

维度概括性很高,可能不能对所有的跨文化现象给出详细、准确的解释和说明。例如,中国文化联合会^[3]的调查表明,很多价值观维度,尤其是“儒家工作动力”这一维度,都是中国社会所特有的,没有为Hofstede的理论模型所包括;^[4]Hwang^[5,6]和杨国枢^[7]的研究也显示,中国人拥有一些没有包括在Hofstede模型内的文化价值观,如家族主义、关系主义、孝顺,面子等。因此,探讨文化价值观对组织管理实践和员工工作态度与行为的影响需要清晰界定目标文化下价值观的理论基础和测度,而考察中国文化价值观对组织管理的影响首先需要对我国重要文化价值观的内容和维度进行理论分析和实证检验。

儒家思想在塑造中国人的态度和行为中最具代表性,其伦理观念是影响了中国几千年的文化价值观,至今仍然深刻地体现在中国人生活的方方面面。自从Kahn^[8]于1979年提出“后儒家假说”,指出儒家意识形态是推动东亚四小龙经济腾飞的主要原因之后,中外学者就儒家思想及其对组织管理的影响展开了相关研究。其中首先是社会心理学家对儒家传统价值观内涵的理论分析与实证检验。黄光国^[9]从理论和实证两个角度分析了台湾知识分子儒家传统价值观的代际变迁。杨国枢、郑伯勋^[10]从微观层面对后儒家假设进行了验证,界定了儒家传统价值观的维度和内容,研究表明儒家传统价值观较强的员工,对工作本身、工作环境、工作报酬及同事关系都有较高的期望。Hwang^[6]基于儒家文化传统构建了华人人际关系的理论模型,将华人社会中的人际关系划分为工具性、情感性和混合性三大类。以社会心理学的研究成果为基础,近年来学者们开始关注儒家思想对组织管理的意义,考察儒家传统价值观对工作场所员工态度、行为及组织管理的影响。Chatterjee等^[11]对78家私人 and 合资企业193位中国经理的问卷调查表明,源于儒家思想的

关系(Guanxi)是中国管理文化的基础,管理者们非常倚重儒家价值观,包括和谐、层级、集体主义和私人关系。颜爱民等^[12]理论分析了儒家核心思想“仁、义、礼、智、信”对组织人力资源管理的启示。何轩^[13]发现,中庸显著调节互动公平与员工沉默行为之间的关系。

虽然关于儒家思想和儒家传统价值观的研究已经获得了一定的积累,也暗示了儒家传统价值观对组织行为的重要影响,但是依然存在以下不足。首先,各个研究用于测量儒家传统价值观的测度并不一致,测度的维度和题项内容也不一致。^[3,9,10]其次,已有的关于儒家思想的量化研究多基于普遍的社会价值观设计,测度多为对儒家传统价值观高度概括的词组描述,基于工作场所的研究或将这种测度直接引入研究中,^[14]或关注儒家思想某一方面在工作场所的具体表现,如“遵从权威”^[15]“中庸”^[13]等;另外,基于个体层面对“关系”的研究多数关注的是关系的基础^[16]和关系的质量^[17]而不是员工的价值观取向,关注的是儒家传统价值观的工具化表现而非儒家传统价值观本身。

因此,本研究的目的是从理论和实证两个方面考察儒家传统价值观的内涵,探讨其在工作场所个体员工当中的具体表现和影响,构建工作场所儒家传统价值观(CTVW, Confucian Traditional Values at Workplace)量表,并对其有效性进行检验,为基于中国文化背景的个体层面上的跨文化研究提供简明有效的文化价值观测度。具体而言,本研究的目的包括四个方面。首先,理论分析和推导工作场所儒家传统价值观的内容和结构;其次,基于理论分析的结果,构建工作场所儒家传统价值观量表并对其进行实证测量,验证CTVW量表的建构效度和信度;再次,考察工作场所儒家传统价值观的效用,以公平敏感性和组织公民行为(OCB)为例实证探讨工作场所儒家传统价值观对组织行为的影响,检验CTVW量表的效标效度。最后,进一步检验CTVW量表的效度,分析工作场所儒家传统价值观的个体差异,探讨社会历练对个体员工儒家传统价值观的影响。

一、理论基础

1. 儒家思想概述

儒家思想是关于和谐的哲学,强调“仁爱”和“融合”。儒家思想主要包括了九个方面的道德价值观,分别是仁、义、礼、智、信、恕、忠、孝、悌。在这九个方面中,仁和义是核心,统领和贯穿着其它七个方面,那七个方面都要以仁爱为指导原则。^[18]儒家的仁爱是建立在家族主义之上的。^[7]一个人首先爱自己的父母、家

人、兄弟姐妹,然后把这种爱泛化到家庭成员之外的社会人群当中去,如朋友、同学、同事等等。也就是说,孝、悌是仁爱的源泉,个体与朋友和他人之间的关系是家族主义的一种泛化。儒家的仁爱并不是没有节制、是非不分的,而是正义的、适度的仁爱。当个体成功地做到了正义的仁爱也就达到了儒家所说的道德的最高境界,即中庸。^[19]按照儒家思想,这些内省式的美德是个体事业成功、家庭幸福以及人际关系和谐的决定性因素。

儒家的道德准则和美德主要体现在恰当的行为规范“礼”当中。如果说正确适当的“仁”是所有儒家美德的核心,“礼”就是这些美德的外在表现。^[18]“礼”主要是伦理关系和社会行为规范,即“五伦”组成的系统。“五伦”规定了五种基本的内省式伦理关系:君为臣纲、父为子纲、夫为妻纲、长幼有序(即幼小的听从年长的)、新旧有别(老朋友胜过新朋友)。这些关系的重点是和谐与仁爱。^[19]在这些伦理关系中,个体的各种社会角色和相应的义务、责任和美德都有明确的描述和规定。^[7]从孩提时代起,人们就开始学习为他们预先规定好的角色和角色所要求的美德。这种学习往往是通过各种社会化过程和相应的控制、惩戒机制来完成的。^[20]当人们学会了如何按照事先规定好的角色仁爱地、合乎道德地行为时,他们同时也学会了符合社会要求的美德以及与他人和谐相处之道。借由这些基本的伦理关系或者中国关系主义,^[6]社会秩序的稳定得以保证。中国社会已经在这样的社会秩序下运行了几千年,儒家传统价值观早已深深扎根在中国人的心里。

2. 儒家思想的内容与结构

在儒家伦理关系的影响下,理想的自我应该是一个通过自我培养具备各种社会美德的关系我而不是一个强调个人需要和期望的独立我。^[9]衡量理想自我的标准首先是基于关系的美德而不是基于业务能力的胜任力。这种关系导向表现在关系角色化、关系回报性、关系宿命观、关系决定论和关系和谐性等五个方面。^[7]所谓关系的角色化就是上述五伦中对个体的责任、义务和权利的明确界定,具体表现在对一些对偶关系的规定上,如君仁臣忠、父慈子孝、夫和妻柔、兄友弟恭等。这种界定同时保证了人与人之间的互惠关系,比如子女要孝敬父母、父母也要同时爱护子女,下属要尊敬顺从领导,而领导也应该提携关怀下属,夫妻、朋友之间也要互相关心、体贴,总之每个人都要象爱护家人一样把自己的爱泛化到周围的人群当中去。为了维护这种互惠的对偶关系,儒家思想还强调关系宿命论和关系决定论。前者是指人与人之间的关系是命中注定的缘分,是无法回避的。^[21]后者则指中国人在和他人相处时对亲疏远近关系的划分,如自己

人(家人)、外人(生人、熟人)等,并根据亲疏远近关系的不同采取不同的相处原则和方法。这就是费孝通先生^[22]论及的差序格局:中国人的社会关系就好比一块石子丢在水面上向外推出的层层波纹,中心的石子是自我,波纹是和自我发生关系的人群,从里至外,关系由近及疏。

无论是关系的角色化、关系的回报性,还是关系的宿命观和关系的决定论,其最终的目标其实都是关系的稳定与和谐,关系和谐是中国人处理人际关系的基本原则。儒家思想正是通过对互惠角色的规定和强化来实现关系的稳定与和谐的。而且,中国人往往还有为了关系而关系、为了和谐而和谐的倾向。一方面,待人处事小心谨慎,尽量满足他人的需要(即使这些要求不尽合理);另一方面,如果出现了某些不和谐,也要想办法尽量弥补。总之,谁对谁错不是最重要的,谁先破坏了和谐才是最重要的。

首先,就和权威的关系而言,儒家伦理关系的一个直接后果是人们学会了如何尊重、服从和忠于权威,同时又在各种社会关系中如何保持自己的权威地位。不难看出,五伦关系中除朋友关系是平等的之外,其它四种关系都暗含了上下尊卑之意。^[6]虽说是君臣有义、父子有亲、夫妻有别、兄弟有序,每一对偶角色间是一种互惠的依存关系,但是这种对偶关系并不是平等的。儒家对各对偶关系中处于低层的个体提出的义务、责任和行为规范更加具体、详细和复杂。^[7]中国人的权威导向可以从对权威的需要、对权威的遵从和对权威的接受等几个方面来理解。五伦关系的对偶角色的存在使得个体在生活中的每种情境下都存在一个在层级结构上高于自己的权威,按照对偶角色的要求,个体要尊敬和服从权威,而权威也要爱护和提携个体。在这种无处不在的互依关系下,个体已经习惯于被领导,被指挥,习惯于出现问题有父母、领导、工作单位帮助解决。一旦没有权威可以依赖,个体往往会显得无所适从。因此,从某种角度来讲中国人不仅是遵从权威,而且是需要权威的。中国人对权威的尊敬和服从则可以从两个方面来考虑。一方面,中国人非常尊敬权威,凡事都要征求权威的意见,重大事情都要听从权威的决策;另一方面,中国人又非常崇拜权威,即便权威的决策有失偏颇也不会反对,也会说服自己接受权威的决定。可以说,对权威的接受是遵从权威更深层次的表现。

其次,作为一种普通百姓身体力行的伦理理论,儒家伦理还引导人们把对家庭成员的仁爱泛化到家庭以外的关系中去,包括和朋友、同学、组织等之间的关系。儒家思想提倡“己所不欲,勿施于人”,严于律己,宽以

待人,也就是“恕”。^[18]“恕”要求人们不要把自己的想法强加给别人,要以友善之心去度量别人,要尽量避免冲突,为他人着想,与他人合作,并宽容忍让他人的过失,本文把以上这些行为倾向称之为“宽忍利他”。儒家思想的利他倾向包括“谦恭”、“合作”和“宽忍”三个方面。首先,中国人在和他人相处时,非常注意自己的言行举止对别人的影响,他们不希望自己给别人带来不便,不希望自己妨碍别人,我们称之为谦恭;其次,中国人会主动考虑别人的需要和期望,并迎合、满足这些需要和期望,表现为中国人非常愿意并善于与他人合作;儒家思想还提倡有容乃大,严于律己,宽以待人。中国人非常善于从对方的角度去考虑问题,为对方着想,认为别人的错误总是有一些不得已的原因。即便没有什么特殊的原因,中国人也往往会原谅对方甚至以德报怨,希望自己的行为能够感化对方,使对方能够自觉反思和修正错误。

最后,无论协调和权威的关系还是对待一般意义上和他人的关系,为了达到和谐共处的目的,中国人都会遵循面子原则。在中国这样一个关系社会中,人们很在意别人对自己的看法,时刻关注自己在他人心目中的形象。如果他人能够表现出对个体的尊重、爱护、关心、公平对待等等,那么个体就会觉得获得了一定的社会声誉,面子指的就是这样一种社会声誉。^[5]面子和个体的家庭地位、社会地位等密切相关。一般来讲,家庭等级和社会等级越高,面子也就越大。而且,面子还可以随着时间的推移进行累积。在日常的人际交往中,如果双方利益发生冲突,一方适时地给予另一方足够的面子,即使是和接受方身份和行为不相吻合的表面上的一种恭维,接收方往往也会欣然接受而不会十分计较自己的实际利益得失。

可以看出,权威导向和利他倾向实际上分别描述了两种特殊的关系:和权威的关系以及和他人的关系,二者的最终目标也都是建立和相关人群的和谐关系,权威导向界定了中国人和权威建立稳定、和谐关系的基本原则,而利他倾向则指明了中国人和家人以外的社会成员相处的基本方式。另外,无论协调和权威的关系还是对待一般意义上和他人的关系,为了达到和谐共处的目的,中国人都会遵循面子原则。所以从某种角度而言,儒家思想可以概括为一套以关系导向为核心的价值观念体系,其下包括权威导向、宽忍利他以及面子原则等内容。

从几千年封建社会的结束到过去几十年加速的工业化和现代化,我国社会经历了巨大的发展和变革,儒家传统价值观在一定程度上也受到了影响。例如,君臣关系不复存在,取而代之的是领导和下属之间的关系。再如,随着女性受教育程度的提高和工作场所中女性员工

的增加,工作场所中的男性权威在现代社会里已经有所淡化。另外,市场经济的冲击也使得中国人越来越意识到自我的重要性,在虑及他人需要的同时,中国人也学会了如何独立于权威,按照自己的愿望工作和生活。但是,正如前文提到的,儒家思想在中国已经有几千年的历史,虽然随着工业化和现代化的进程这些传统价值观有所减弱,但诸如关系主义、顺从和尊重权威等的传统价值观依然非常普遍和深入,在中国人生活的方方面面还是体现得非常充分。虽然君臣关系消失了,但家族主义思想依然根深蒂固,父子关系继续体现在领导和下属的关系当中,很多时候中国人依然保持了对权威的尊敬和顺从,也依然重人情、爱面子,注重经营与亲人、熟人和生人的和谐关系。

3. 工作场所的儒家传统价值观

就工作场所而言,儒家传统价值观可能首先表现为个体非常重视和组织之间的现时关系和长远关系。^[6]为了保持和组织及组织中其他成员之间的和谐关系,个体会按照儒家思想的美德把对家人的爱泛化到单位、领导和同事身上,^[7]会以集体利益为重,和同事互相帮助,关心提携下属、不为一时之利损坏和同事及单位之间的关系。即使组织的某些言行带有不公平的色彩,个体也不会很敏感。为了保持和组织及组织中其他成员之间的和谐关系,他们必需说服自己不要计较来自组织及其成员的不公平待遇。只要能保持和增进与组织及其成员间的和谐关系,牺牲一些个人利益也是值得的。其次,按照儒家的传统价值观,组织及其代表(如领导)是权威,对组织以及领导的决策和行为应该尽量遵从和接受,即便这些决定和行为不利于个人。对权威的遵从表现为尊敬、崇拜权威,重要的事情向领导咨询,征求资格较老的同事的意见,重大的决策权也由领导掌握;而对权威的接受则意味着按照层级关系行事,即使组织和领导的决策存在偏差也要服从领导的决策。^[2]再次,儒家思想的利他倾向在工作场所主要表现为个体非常注意自己的行为对周围同事的影响,注意周围同事的需要并尽量去迎合这些需要,愿意和同事、领导及组织合作,即便同事、领导和组织有什么做得不尽合理的地方,也尽量宽容和忍让,以保持和同事、领导及组织的和谐关系。^[3]最后,工作场所的面子原则意味着要顾虑自我、同事和领导的社会声誉,通过各种方式不断维护和提升这种社会声誉。^[5]除了做一个优秀的“社会我”之外,对同事及领导的意见应该尽量单独交流,而不能当众宣传;和同事及领导即使有矛盾,也不能轻易把关系搞僵,而要尽量表现出和对方和平共处的姿态;还表现在即使个体虽然在实际利益上受到了领导或同事的不公平对待,但对方

如果在表面上给予个体足够的尊重或者恭维,个体可能因为获得了足够的面子也不会再过多计较。

在前述理论基础之上,我们通过实证研究构建工作场所儒家传统价值观量表并对其效度进行检验。

二、研究设计

本研究的样本取自京津两地的企事业单位。在使行业、性质和规模有所差异的基础上初步确定参与调查的企事业单位名录,然后在入选的企事业单位中分别确定一至两位可靠的调查员。确定了调查的目标组织后,由调查员分头在各单位进行问卷的发放、跟踪和收集。共采集有效样本 558 份,问卷有效回收率为 85.3%。调查对象中男性占 37.1%,女性占 62.9%,未婚员工占 67.8%,35 岁以下的员工占 89.6%,基层员工占 77.3%,50.4% 的员工拥有大专及以上学历,16.5% 的员工来自国营单位,工作在两年以上的员工占 41.4%。

量表开发包括量表的构建、量表的信度分析和效度分析三个步骤。^[23-25]其中量表的效度分析包括对量表建构效度 (Construct Validity)、效标效度 (Criterion Validity) 和内容效度 (Content Validity) 的分析。建构效度是指量表能够准确测量出所代表的理论建构的程度,效标效度则是指根据量表收集的数据做出的推论的正确性,是指量表能够准确预测应该能够预测的变量的程度。至于内容效度,则指量表的内容是否代表了所要探讨的理论建构,主要强调专家判断在决定量表效度中的作用而非通过相关系数分析进行效度评估。^[26]良好的内容效度并不代表良好的建构效度和效标效度,但如果一个量表具有良好的建构效度和效标效度,也就同时具备了良好的内容效度。量表的效度还可以通过被预测的准确性来判断,即如果一个量表具有良好的效度,量表所代表的理论建构就应该被能够预测该理论建构的变量所预测。^[25]

依据以上论述,我们通过三项实证研究来构建 CTVW 量表并对其有效性进行检验。研究一根据理论分析的结果测量工作场所的儒家传统价值观。**该研究首先构建 CTVW 量表,然后通过探索性因子分析和验证性因子分析探究量表的建构效度,通过分析 CTVW 量表的收敛效度和判别效度确定量表中各个题项能够代表潜在理论建构的程度,最后对量表进行信度分析,进一步提高量表的可靠性。**研究二根据研究一中确定的 CTVW 量表实证考察工作场所儒家传统价值观在组织管理当中的效用,通过多元统计分析和结构方程模型考察工作场所儒家传统价值观对公平敏感性和组织公民行为 (OCB) 的预测能力,探讨 CTVW 量表的效标效

度。由于儒家传统价值观的培养是一个与时俱进的社会化过程,而中国社会又是一个以和谐为宗旨的关系社会,儒家传统价值观最直接的影响因素就是个体在各种社会关系中的历练。因为年龄、婚姻状态、工龄、职级等人口统计学变量可以在一定程度上反映这种历练的程度,所以本文引入研究三,考察社会历练对CTVW的影响,对CTVW量表的效度进行进一步验证。各步骤中的数据分析将通过SPSS13.0和AMOS7.0加以实现。

三、研究一:工作场所儒家传统价值观的测量

研究一的目的是构建工作场所儒家传统价值观的量表并对该量表的建构效度和信度进行检验。

1. 工作场所儒家传统价值观量表的构建

根据以上对儒家传统价值观的理论分析,我们对工作场所儒家传统价值观量表的维度和题项进行开发和设计。与儒家传统价值观相关的测量工具主要有三种:中国文化联合会^[1]设计的“中国人价值观调查”、杨国枢等^[27]开发的“个人传统性量表”以及黄光国^[9]提出的“中国人价值观转变量表”(本文根据黄光国的有关论述命名)。其中,中国人价值观调查和中国人价值观转变量表都是就概括性的社会价值观直接询问受试者的认知和判断。在这种方式下,受试者很可能掩饰真实的想法,编纂答案,使得在别人看来自己是符合社会要求和具备社会美德的。与中国人价值观调查和中国人价值观转变量表相比,中国人传统性量表通过询问受试者对各种社会行为的看法来推断个体的价值观取向,在某种程度上避免了受试者美化答案的不足。所以,本研究将使用中国人传统性量表的设计方法来测量前述四个方面工作场所的儒家传统价值观,同时由于本研究是关于工作场所的研究,所以将该量表称为“工作场所儒家传统价值观量表”。

根据对儒家思想的理论分析,参考杨国枢等^[27]开发的中国人传统性量表、中国文化联合会^[1]设计的中国人价值观调查表,以及黄光国^[9]提出的中国人价值观转变量表的内容,我们分析提炼和设计出CTVW量表的五个维度和33个题项。随后,组织五位内容专家(Subject Matter Expert, SME)进行量表的修订,这五位专家或具有博士学位,或为在读博士,研究方向均为组织与人力资源管理。在对CTVW的五维度划分意见一致的基础上,我们删除了存在任何归属异议或适切度问题的题项(任何一位内容专家指出任一题项存在问题,该题项即被删除),得到包含23个题项的量表。随后,就量表的内容与可读性,我们征求了企事业单位十位员工的意见并对相关题项表达进行了修订。最终提炼设计出的

CTVW量表包括关系导向、遵从权威、接受权威、宽忍利他、面子原则四个维度,共23个题项。具体题目如:“人与人之间关系不是一时的”,“领导好比一家之长,单位的大事应主要听从他的安排”,“受到不公平待遇,应该尽量容忍宽让”、“错误单独谈,优点公开说”。

所有题项的测度均采用李科特六点量表,从非常不同意、中等不同意、有点不同意到有点同意、中等同意以及非常同意。采用六点测度的目的是避免我国调查对象的中立倾向。

2. 工作场所儒家传统价值观量表的建构效度检验

按照Tabachnick和Fidell^[28]的建议,如果样本量足够大的话,探索性因子分析和验证性因子分析的数据可以在同一样本中进行。具体方法是将样本随机分为两部分,一部分用于探索性因子分析,另一部分用于验证性因子分析。此时样本量至少为200个,300个较好,500个非常好,1000个则最好。^[29]样本量和量表题项数目之比应该大于5:1,^[30]如果要获得非常可靠的分析结果,该比率应大于10:1。^[31]总之,可靠稳定的因子分析的样本应该至少为200个,同时满足样本数量和量表题项数目的比率大于5:1的要求。

我们把558份样本随机分成两部分,第一部分包括270份,用于探索性因子分析,第二部分包括288份,用于验证性因子分析。两部分样本的数量均介于250和300之间,而且样本量与题项数目之间的比率均大于10:1。

(1) 探索性因子分析

按照Comrey和Lee^[29]的建议,只有因子负载超出一定的水平相关题项才能得到解释。他们认为因子负荷在0.7以上的,相关题项得到了极好的解释(50%),达到0.63得到了很好的解释(40%),达到0.55得到了好的解释(30%),达到0.45得到的解释尚可(20%),若低于0.32得到的解释很差(10%)。本研究中的探索性因子分析以0.45为界,对分析结果中小于0.45的题项予以删除。

对该量表23个题项因子结构分析的结果表明,所有题项都归属到了事先设计的理论维度下,而且几乎所有题项的因子负荷都在0.45以上。其中,权威导向分化为遵从权威和接受权威两个维度,这与前文的理论分析也是吻合的。另外,“宽忍利他”这一维度下的第三个题项在宽忍利他上的负荷为0.41,低于0.45,所以予以删除。接下来进行探索性因子分析,分析结果显示,KMO系数为0.826。总体Bartlett球型检验 χ^2 值为2250.39(df=231, p<0.001),五因子结构解释了总方差的59.427%。见表1。

表1 “工作场所儒家传统价值观”的探索性因子分析结果

题项	因子负荷			
	宽忍利他	关系导向	接受权威	遵从权威 面子
TA5 即使别人有错,也应该尽量容忍原谅	0.784			
TA4 受到不公平待遇应该尽量容忍宽让	0.676			
TA2 即使有困难,也要尽量配合别人的工作	0.661			
TA6 哪怕自己不便,也尽量不要给别人带来不便	0.660			
TA1 对部门和要求单位的要求尽量有求必应	0.612			
TA7 虽然不能给自己带来好处,但能帮助别人总是好的	0.524			
TA8 个人利益应该服从于部门和单位的利益	0.484			
GX2 在工作和个人生活上,同事间应互相帮助		0.800		
GX3 领导应关心爱护下属		0.730		
GX4 利益的获取不能以损害同事间的关系为代价		0.670		
GX1 人与人之间关系不是一时的		0.631		
AA2 单位就算有错,员工也应该服从			0.794	
AA3 工作报酬应首先考虑资历,个人能力还在其次			0.744	
AA1 领导的要求即使不合理,员工也应该照着去做			0.735	
AA4 员工只要遵守单位的规章制度,用不着费神去了解其中的道理			0.734	
CA2 要避免发生错误,最好的办法之一是听从长辈的建议			0.739	
CA3 当产生争执又不能解决时,应请资历最老的同事主持公道			0.728	
CA1 领导好比一家之长,单位的大事应主要听从他的安排			0.687	
CA4 尊重、服从领导是美德			0.607	
FC2 只要面子上过得去,吃点小亏没什么				0.816
FC1 错误单独谈,优点公开说				0.748
FC3 即使和同事有利益冲突,也不能轻易撕破面子				0.529

注:分析方法为主成份分析(Principal Component Analysis)和最大方差旋转(Varimax)

(2) 验证性因子分析

从分析结果看,按照表1中的结构对工作场所儒家传统价值观进行的初始拟合效果并不理想。 χ^2/df 为2.756, CFI为0.846, IFI为0.848, RMSEA为0.078。其中,除了RMSEA表明拟合良好外,CFI和IFI的数值都表明模型需要进一步修正。模型的拟合度不理想主要有两方面的原因,其一存在交叉负载(Cross Loading)的问题,即初始模型中某一题项在一个以上因子上的负载很接近,可以同时归属于一个以上的因子。其二表现为量表各题项的误差共变问题,即相关误差(Correlated Error)问题。相关误差属于系统误差,出现这种情况可能是样本特性的原因,也可能是调查对象回答问题时美化答案的某种倾向性造成的,还有可能是这两个题项测

量的内容过分相似。^[32]

表2 “工作场所儒家传统价值观”的验证性因子分析结果(一阶模型)

	题项	标准化因子负载	判定系数R ²
关系导向	GX2	0.809***	0.654
	GX3	0.737***	0.543
	GX4	0.665***	0.442
遵从权威	GX1	0.555***	0.308
	CA1	0.749***	0.561
	CA2	0.720***	0.518
	CA4	0.640***	0.410
宽忍利他	CA3	0.585***	0.342
	TA7	0.720***	0.518
	TA8	0.671***	0.450
	TA6	0.637***	0.406
	TA1	0.569***	0.324
接受权威	TA5	0.541***	0.293
	AA2	0.802***	0.643
	AA3	0.637***	0.406
	AA4	0.619***	0.383
面子	FC3	0.744***	0.554
	FC2	0.719***	0.517
	FC1	0.409***	0.167

注:***代表p<0.001,**代表p<0.01,*代表p<0.05

基于对工作场所儒家传统价值观的理论分析,同时参考协方差修正指数(Modification Indice),我们对存在较高交叉负载和相关误差的题项进行了分析,删除了归属于一个以上因子的题项,同时对测量内容过分相似的题项进行了筛选。再次进行分析,结果表明各题项的修正指数差异不大,得到的最终模型的各项拟合指标都达到了良好的水平, χ^2/df 为1.819, CFI为0.930, IFI为0.931, RMSEA为0.053。量表中各题项的因子负载标准化估计也都在0.40以上,并且在0.001水平上都是显著的。见表2。

在上述的一阶模型中,我们假设工作场所儒家传统价值观的五个因子或维度互相影响,互相解释。但是,另外一种可能是,这五个因子可能都可以通过一个二阶因子“工作场所儒家传统价值观”得到解释,因此,我们同时也进行了二阶因子模型的验证。见表3、表4。

分析结果表明,二阶模型的初始拟合效果很不理想。相关误差和交叉负载的修正指数表明,“关系导向”和“接受权威”存在很高的相关误差和交叉负载(修正指数分别为41.393和41.327)。这使我们又回到在假设建立过程中的推测,儒家思想在很大程度上是一种关系主义,不论是和权威的关系,还是和同事、领导以及泛泛的他人的关系,所以,关系导向作为模型的一阶因子可能是不合适的,而关系导向可能就是寻找的二阶因子。接下来,我们以关系导向为高阶因子进行了二阶模型的验证,发现二阶模型中以“关系导向”为二阶因子是适宜的,但是如果以一阶模型中关系导向下属的四个题项衡量关系导向则是不适宜的,说明这四个题项的内容并不能完全涵盖关系导向这一建构的内容,同时

说明关系导向可以借由遵从权威、接受权威、宽忍利他和面子得到很好的诠释。分析结果表明,一阶模型和二阶模型的拟合效果都比较好,对这两个模型的进一步比较发现,二阶模型比一阶模型的 χ^2 值有了显著的降低($\Delta\chi^2$ 为76.06, Δdf 为56, $p=0.05$),所以二阶模型优于二阶模型。该模型下各变量的因子结构见表4,除二阶因子“接受权威”的因子负荷在0.05水平上显著外,其它所有题项的因子负荷均在0.001的水平上显著。根据分析结果,我们将二阶模型中的高阶因子称之为“关系导向”,但为了论述的统一性,我们将继续使用“工作场所儒家传统价值观”进行接下来的分析。

表3 “工作场所儒家传统价值观”验证性因子分析的模型比较

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	IFI
一阶模型	256.544	141	1.819	0.053	0.930	0.931
二阶模型	180.488	85	2.123	0.063	0.916	0.918

表4 “工作场所儒家传统价值观”的验证性因子分析结果(二阶模型)

	题项	回归系数(因子负载)	判定系数R ²
一阶因子	CA1	0.748***	0.560
	CA2	0.729***	0.531
	CA3	0.575***	0.331
	CA4	0.639***	0.408
	TA1	0.587***	0.345
	TA5	0.547***	0.299
	TA6	0.621***	0.386
	TA7	0.718***	0.516
	TA8	0.665***	0.442
	AA2	0.791***	0.626
接受权威AA	AA3	0.637***	0.406
	AA4	0.634***	0.402
	FC1	0.403***	0.162
面子FC	FC2	0.719***	0.517
	FC3	0.747***	0.558
	二阶因子	CA	0.668***
TA		0.836***	0.699
AA		0.190*	0.036
FC		0.546***	0.298

注:***表示 $p<0.001$, **表示 $p<0.01$, *表示 $p<0.05$

(3) 量表的信度检验

如果说效度关注的是量表的有用性,信度则是指量表的可靠性、稳定性和一致性,或者说是指调查对象之间答案的差异在多大程度上是由于他们在量表所要测量的建构和特征上的真实差异所造成的,而不是由于随机测量误差所造成的。信度是效度的必要条件,信度高,效度不一定高,但信度低一定会影响效度。所以,良好的信度也是一个好的量表必须具备的基本特点。由于大部分实证研究都是采用一次性收集数据的方法,所以测量量表可靠性的内部一致性信度得到了广泛的使用。内部一致性信度是指量表中各个题项在多大程度上在测量

同一个现象或概念。^[33]内部一致性信度通过Cronbach α 系数的数值来表示。^[34]本研究中工作场所儒家传统价值观四个维度的Cronbach α 信度值分别为:遵从权威0.746,宽忍利他0.777,接受权威0.722,面子0.646。所有Cronbach α 信度值均在0.6以上,说明CTVW量表具有较好的信度。

四、研究二:工作场所儒家传统价值观的效用

研究二的目的是探究工作场所儒家传统价值观对员工组织行为的效用,以公平敏感性和OCB为例分别考察CTVW对员工组织行为的预测能力,确定CTVW量表的效标效度。

关于效标效度检验中结果变量或效标的选择,Colquitt^[24]认为,效标效度检验中所选结果变量应该具备如下条件:(1)和研究情境相关;(2)被广泛研究的理论建构。在构建本研究的法则网络(Nomological Network)时,选择OCB和公平敏感性作为效标的原因还有:①公平敏感性和OCB分别代表了员工重要的人格倾向与行为;②在组织行为研究领域,这两个建构具有良好的信度和效度,且均有成熟的量表;③现有研究表明,员工的公平敏感性显著影响其组织公民行为,^[35]通过考察CTVW是否可以超出公平敏感性对OCB给出额外的显著的解释,我们可以进一步验证CTVW量表的效标效度。

1. CTVW对公平敏感性的影响

文化属于群体特征,是一个群体内成员所共有的区别于其他群体的价值观、习俗、传统和行为,“是使一个群体区别于另一个群体的、对精神的集体编程”。^[36]文化具有一定的稳定性,虽然这种稳定性是相对的,会随着时间和环境的变化而改变。在个体层次上,文化价值观的差异是文化差异的合理指标。^[1]根据社会适应理论,^[37]价值观是促进个体适应环境的最为抽象的社会认知,从总体上影响人们的态度、动机和行为。^[38]文化价值观是影响、塑造员工各种态度和行为的潜在关键思想取向。人们根据由这些特定的文化价值观所决定的规则来解释、评价发生在身边的事件并采取相应的行动。^[39]

公平敏感性(Equity Sensitivity)理论由Huseman等^[40,41]首次提出,是对亚当斯公平理论^[42]的一种修正和提升,弥补了公平理论没有考虑个体差异的不足。Huseman等认为,“由于个体对公平具有不同的偏好,所以他们对感知的公平或不公平拥有一致而个性化的反应”。^[41]根据公平敏感性的高低,Huseman等将个体员工划分为三类:自私自利型、公平交易型、大公无私型。从左至右,这三种类型员工大公无私的程度逐步提高。大公无私型员工倾向于自身的投

人产出比高于他人, 自私自利型员工希望自我的产出投入比高于他人, 只有公平交易型员工会按照公平理论追求自我投入产出比和他人的相同。现有研究表明, 公平敏感性对员工的一系列工作态度与行为, 包括商业道德、工作动机、薪酬满意度、工作满意度、组织公民行为、工作绩效等具有重要的影响。^[35]

亚当斯基于社会交换理论提出的公平理论是分配公平理论的基础, 其背后所隐含的公平原则“平等”(Equity)是分配公平原则的重要内容之一。其它两项分配公平原则为均等(Equality)和需要(Need)。按照多形态功能普适观,^[43]分配公平的基本原则(平等、均等、和需要)本身是跨文化普适的, 但是由于不同文化背景下或同一文化背景下个体间文化价值观的不同, 人们对分配公平原则的解释和赋予的权重并不相同, 从而导致了不同的公平偏好(公平敏感性)、公平感以及不同的态度和行为。^[2]

虽然考察文化差异尤其是文化价值观的差异影响公平敏感性的研究比较有限, 但现有研究已经证明文化价值观对公平敏感性的先决影响。Wheeler 和 Texas^[44]采用来自美国和台湾的样本分析了 Hofstede 的文化价值观维度对公平敏感性的影响。研究发现, 在来自台湾的学生中, 集体主义和女性主义与公平敏感性正相关; 而在来自美国的学生中, 集体主义、女性主义、权利距离和不确定性规避四个价值观维度与公平敏感性均呈现出正相关的关系。Yamaguchi^[45]对日本 243 名大学生的研究表明, 涵盖了 Hofstede 集体主义/个人主义文化价值观维度的独立性和互依性通过满足个体不同的需求而影响了个体的公平敏感性。采用 Kluckhohn 和 Strodtbeck^[46]的文化价值观模型, Bolino 和 Turnley^[47]理论分析和论证了社会关系、活动取向、对人性的看法三项价值观维度与公平敏感性之间的关系。几位学者认为, 强调群体性胜过等级关系或个人主义的员工在把圈内人作为比较对象时可能是大公无私者, 而把圈外人作为比较对象时则可能是自私自利者; 强调个人主义胜过群体性和等级关系的员工更可能成为自私自利者。关于活动取向, 强调实行胜过存在和思考的员工可能是自私自利者, 而重视存在胜过实行和思考的员工则可能成为大公无私者。至于人性, 他们认为, 相信人性本善、人性本恶和人性复杂的员工分别更可能成为大公无私者、自私自利者和公平交易者。

就工作场所的儒家传统价值观而言, 和不太传统的员工相比, 比较传统的员工会更加注重与组织、领导和同事建立和谐稳定的关系, 更加关爱自己的组织、领导和同事, 会按照五伦的角色界定自觉承担对组织、领导

和同事的义务和责任,^[15]自觉付出和给予, 所以会更加大公无私。具体而言, 和遵从权威倾向不太强的员工相比, 遵从权威倾向比较强的员工会更加尊重和服从领导的安排, 因为他们相信领导会为他们着想, 会为他们安排好相关事宜。^[7]而领导往往会首先考虑组织的目标和利益(高产出低成本), 希望员工个人利益服从于单位的整体需要, 希望员工多为单位做贡献。^[44]从而, 越是遵从权威的员工, 就越大公无私。接受权威是对权威的一种更深层次上的遵从, 所以, 员工接受权威的倾向越强, 就越表现得大公无私。与宽忍利他倾向较低的员工相比, 宽忍利他倾向较高的员工会更加乐于助人, 富于合作精神,^[3]更加关注集体的利益, 甚至愿意为了集体的利益牺牲某些个人的利益,^[48]更加乐于付出和给予, 因此也更加大公无私。和不太注重人情面子的员工相比, 比较注重人情面子的员工会更多地关注自己、领导和同事的社会声誉,^[5]为了增加这种社会声誉会愿意多为集体做贡献, 不太介意吃亏和付出,^[49]所以会更加大公无私。

汇总起来, 我们提出如下假设:

假设 1: 工作场所的儒家传统价值观与公平敏感性正相关

假设 1a: 遵从权威与公平敏感性正相关

假设 1b: 宽忍利他与公平敏感性正相关

假设 1c: 接受权威与公平敏感性正相关

假设 1d: 面子与公平敏感性正相关

2. CTVW 对组织公民行为的影响

组织公民行为是指员工超出本职工作要求表现出的有助于提高组织有效性的公民行为。^[50]如果说工作绩效关注的是员工在完成各项工作任务中的绩效表现以及这种绩效表现对组织整体运营效果的影响, 那么组织公民行为强调的则是在组织创造、维护和提升一种有助于工作任务绩效顺利实现的社会和心理环境。^[51,52]因此, 学术界也称前者为工作任务绩效, 后者为周边绩效。^[51]现有的实证研究一般基于 Organ^[53]对组织公民行为的维度划分, 包括乐于助人、公民美德、个人主动性、运动员精神和谦逊。

虽然现有研究表明文化价值观与组织公民行为显著相关,^[54]但是多数研究是对西方组织公民行为理论的跨文化检验,^[55]很少有研究考察华人社会中儒家文化价值观对组织公民行为的影响, 也很少有研究探讨文化价值观如何以一种先决的方式影响了我国员工的组织公民行为。但是部分学者的开创性研究已经表明文化价值观对我国员工 OCB 的重要影响。Farh 等^[15]设计了中国人组织公民行为量表, 并证明了传统性(“遵从权威”维度)对中国员工公平感与 OCB 间关系的调节作用。Farh 和

Hackett^[56]以我国京津组织中 163 对上下级为研究对象验证了传统性对组织支持感与 OCB 间关系的调节作用。郭晓薇^[57]对 188 名中国企业员工的研究表明,个人主义/集体主义对主管和同事评价的 OCB 具有独立于公平感的预测作用。最近, Lin 和 Ho^[55]的研究表明, Hostede 的五个文化价值观维度(权利距离、不确定规避、个人主义、男性主义和长期导向)与我国员工的组织公民行为显著相关,同时证明了面子对 OCB 的正向预测作用。

儒家传统价值观是一种以关系和谐为核心的儒家关系主义,其所强调的融洽和谐和他人取向与组织公民行为所暗含的基本理念不谋而合。^[55]按照成就动机理论,^[58]个体的成就动机可以分为社会取向和个人取向。在儒家传统价值观的影响下,我国员工的成就动机往往是社会取向而非个人取向,^[10]公利为先、他利为先很多时候是员工处理工作场所人际关系的基本态度和原则,也正是这种态度和原则决定了中国员工在很大程度上表现出组织期许的组织公民行为。具体而言,和遵从权威倾向不太强的员工相比,遵从权威倾向比较强的员工会更加重视并迎合领导的期望。^[27]而领导往往希望员工不仅做好本职工作,还要超出本职工作对组织多付出、多投入,表现出更多的角色外行为,从而促进团队和组织目标的实现。^[44]因此,员工遵从权威的倾向越强,就越会表现出更多的组织公民行为。由于接受权威是遵从权威更深层次上的表现,所以,员工接受权威的倾向越强,就会表现出越多的组织公民行为。与宽忍利他倾向较低的员工相比,宽忍利他倾向较高的员工更加关注同事、领导和单位的需要和感受,更加愿意与同事、领导和单位合作,愿意满足他人的需要和期望,^[3]即使这种需要和期望超出了员工的本职工作范围,从而会表现出更多的组织公民行为。^[25]与不太注重人情面子的员工相比,比较注重人情面子的员工会更多地关注自己、领导和同事的社会声誉,^[5]希望在他人心目中建立优秀的“社会我”形象,积极进行印象整饰,^[9]从而会超出本职工作范围在更大程度上努力付出、帮助他人,表现出更多的组织公民行为。

汇总起来,我们提出如下假设:

假设 2:工作场所的儒家传统价值观与组织公民行为为正相关

假设 1a:遵从权威与组织公民行为正相关

假设 1b:宽忍利他与组织公民行为正相关

假设 1c:接受权威与组织公民行为正相关

假设 1d:面子与组织公民行为正相关

3. 方法

在收集工作场所儒家传统价值观数据的过程中,我

们也同时收集了公平敏感性和组织公民行为的数据。为避免同源方差问题,组织公民行为由员工直接主管填写,共收集有效配对样本 558 份。

本研究采用 Huseman 等^[40]设计的公平敏感度量表(ESI)。该量表就得到与付出向员工提出了五个问题:给予单位和从单位得到哪个更重要,帮助他人和关注自己的利益哪个更重要,更加关心自己从单位得到了什么还是为单位做出了什么贡献,自己所付出的辛苦劳动更应该使单位受益还是自己受益,个人的处世哲学倾向于为自己着想还是认为给予比得到更好。量表的总分为 50 分,员工将 10 分分配到每个题项的两个答案中。统计分析按大公无私倾向的分值进行。验证性因子分析结果表明,一因子结构拟合良好, χ^2/df 为 1.222,CFI 和 IFI 均为 0.998, RMSEA 为 0.020。量表中各题项的因子负载标准化估计也都在 0.001 水平上显著。量表的 Cronbach α 系数为 0.663。

组织公民行为量表改编自 Podsakoff 等^[60]的组织公民行为量表。原量表包括五个维度,根据 Farh 等^[61]的研究,其中三个维度主动性、公民美德和乐于助人同样适用于测量中国员工的组织公民行为。因此,本研究选择这三个维度来测量组织公民行为。验证性因子分析表明,二阶因子结构拟合良好, χ^2/df 为 2.215,CFI 和 IFI 均为 0.980, RMSEA 为 0.047。量表中各题项的因子负载标准化估计也都在 0.001 水平上显著。三个维度的 Cronbach α 系数分别为 0.813, 0.799 和 0.830。

表5 研究变量的Pearson相关矩阵

	Mean	S. D.	遵从权威	宽忍利他	接受权威	面子	公平敏感性	尽责	公民美德
遵从权威	4.322	0.904							
宽忍利他	4.693	0.764	0.415**						
接受权威	2.943	1.159	0.156**	0.117**					
面子	4.401	1.004	0.191**	0.368**	0.118**				
公平敏感性	5.348	1.121	0.137**	0.174**	0.025	-0.008			
尽责	4.669	0.840	0.320**	0.322**	-0.065	0.229**	0.136**		
公民美德	4.437	0.953	0.276**	0.312**	0.046	0.253**	0.157**	0.520**	
乐于助人	4.750	0.813	0.343**	0.440**	-0.005	0.249**	0.163**	0.576**	0.601**

注: **表示 $p < 0.01$ (双尾), *表示 $p < 0.05$ (双尾)

在使用结构方程模型对各假设进行检验之前,我们对总体理论模型的测量模型进行了验证性因子分析。全模型验证性因子分析的初始分析结果表明,三因子模型的拟合度良好。 χ^2/df 为 1.985,CFI 和 IFI 分别为 0.924 和 0.925, RMSEA 为 0.042。量表中各题项的因子负载标准化估计也都在 0.001 水平上显著。和一个一因子模型和三个两因子模型相比,三因子模型的 χ^2 值均有显著降低 ($p = 0.001$)。因此三因子模型最优,同时表明 CTVW 具有良好的收敛效率和判别效率。

4. 结果

考察 CTVW 与员工态度与行为之间的关系，首先对研究的主要变量进行统计描述及多重共线性检验，见表 5。

根据表 5，遵从权威、宽忍利他两个维度与公平敏感性显著正相关，接受权威、面子和公平敏感性没有显著相关性。遵从权威、宽忍利他、面子与 OCB 下的三个维度显著正相关，接受权威与 OCB 相关关系不显著。我们同时对工作场所儒家传统价值观下的四个维度间的多重共线性进行了检验。以公平敏感性、主动性、公民美德和乐于助人作为因变量的回归分析结果均表明，工作场所儒家传统价值观下四个维度的容忍度均值远远大于 0.1，同时 VIF 值远远小于 10，各维度间不存在多重共线性的问题。表 5 中的相关系数只提供了初步的分析结果，为了对各变量之间的关系进行准确分析，需要考虑各变量的测量误差及其相互之间的影响，所以我们利用结构方程模型进行了多元回归分析。分析结果见图 1 和表 6。

分析结果表明，模型和样本数据的拟合效果良好。 χ^2 值为 896.495，自由度为 451，赋范卡方值 (χ^2/df) 为 1.988，RMSEA 系数为 0.042，CFI 和 IFI 指数分别为 0.924 和 0.925。工作场所的儒家传统价值观显著影响员工的公平敏感性 ($b=0.250, p=0.001$)，员工的儒家传统价值观越高，其公平敏感性也越高，假设 1 得到支持。就儒家传统价值观的四个维度而言，遵从权威显著影响公平敏感性 ($b=0.161, p=0.001$)，员工遵从权威的倾向越强，其公平敏感性也越高，假设 1a 得到支持。宽忍利他与公平敏感性显著正相关 ($b=0.223, p=0.001$)，越是宽忍利他的员工，其公平敏感性的程度越高，假设 1b 得到支持。同时，接受权威显著影响公平敏感性 ($b=0.048, p=0.01$)，接受权威倾向越强的员工，其公平敏感性也越高，假设 1c 得到支持。面子与公平敏感性显著正相关 ($b=0.146, p=0.001$)，越是讲究人情面子的员工，其公平敏感性也越高，假设 1d 得到支持。

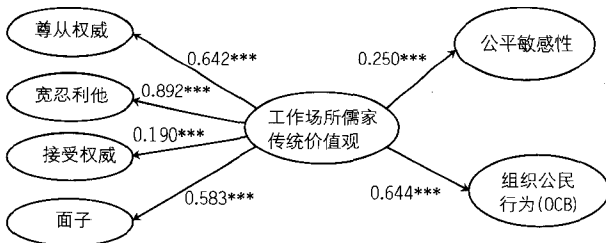


图1 工作场所的儒家传统价值观影响公平敏感性及OCB的路径系数图

注：图中数字为标准化路径系数，*** 代表 $p<0.001$ ，** 代表 $p<0.01$ ，* 代表 $p<0.05$

研究结果同时表明，工作场所的儒家传统价值观显

著影响员工的组织公民行为 ($b=0.644, p=0.001$)，员工的儒家传统价值观越强，越会表现出更多的组织公民行为，假设 2 得到支持。具体而言，遵从权威与组织公民行为显著正相关 ($b=0.413, p<0.001$)，员工遵从权威的倾向越强，周边绩效就越高，假设 2a 得到支持；宽忍利他显著影响 OCB ($b=0.574, p<0.001$)，越是宽忍利他的员工，越会表现出超越本职工作范围的组织行为，假设 2b 得到支持。同时，接受权威显著影响 OCB ($b=0.122, p<0.001$)，接受权威倾向越强的员工，其周边绩效也越高，假设 2c 得到支持。面子与公平敏感性显著正相关 ($b=0.375, p<0.001$)，越是讲究人情面子的员工，越会表现出更多的组织公民行为，假设 2d 得到支持。

表6 工作场所的儒家传统价值观影响公平敏感性及OCB的假设检验

序号	变量间的关系	预测关系	路径系数	对应假设	检验结果
1	CTVW -> 公平敏感性	+	0.250***	H1	支持
2	遵从权威->公平敏感性	+	0.161***	H1a	支持
3	宽忍利他->公平敏感性	+	0.223***	H1b	支持
4	接受权威->公平敏感性	+	0.048**	H1c	支持
5	面子->公平敏感性	+	0.146***	H1d	支持
6	CTVW->OCB	+	0.644***	H2	支持
7	遵从权威->OCB	+	0.413***	H2a	支持
8	宽忍利他->OCB	+	0.574***	H2b	支持
9	接受权威->OCB	+	0.122***	H2c	支持
10	面子->OCB	+	0.375***	H2d	支持

注：***表示 $p<0.001$ ，**表示 $p<0.01$ ，*表示 $p<0.05$

现有研究表明，公平敏感性与 OCB 显著正相关。^[35] 因此我们将图 1 中的原模型与增加了从公平敏感性到 OCB 路径的替代模型进行了比较。比较结果见表 7。分析结果表明，原模型和替代模型的拟合效果都比较好，对这两个模型的进一步比较发现，替代模型比原模型的 χ^2 值有了一定的降低但并不显著 ($\Delta\chi^2$ 为 3.202, Δdf 为 1, $p=0.07$)，说明新增加的从公平敏感性到 OCB 的路径并没能提高原模型对数据的解释力。基于简约原则，原模型为本研究的最终结构模型。该结果同时表明 CTVW 能够超出公平敏感性对 OCB 给出额外的显著解释。

表7 “工作场所儒家传统价值观”影响公平敏感性和OCB的结构模型比较

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	IFI
原模型	896.495	451	1.988	0.042	0.924	0.925
替代模型	893.293	450	1.985	0.042	0.924	0.925

五、研究三：工作场所儒家传统价值观的个体差异

研究三的目的是进一步分析 CTVW 量表的效度，考察在一定程度上代表个体社会历练的人口统计学变量对员工儒家传统价值观的影响。

依据调查对象的性别、年龄、婚姻状况、学历、职级、工龄、单位性质七个因素，我们将样本分成不同的组别，然后采用方差分析考察各组员工在CTVW上的差异。分析结果见表8。

表8 人口统计学变量影响员工CTVW的方差分析

		遵从权威		宽忍利他		接受权威		面子	
		Means	F	Means	F	Means	F	Means	F
性别	男	4.232	2.943	4.597	3.828	3.129	1.893	4.491	2.661
	女	4.367		4.738		2.983		4.348	
年龄	25岁以下	4.388	1.458	4.706	1.013	2.880	4.883**	4.327	3.923**
	26-35岁	4.218		4.620		3.173		4.495	
	36-45岁	4.320		4.753		3.373		4.313	
	46岁以上	4.250		5.000		3.741		5.333	
婚姻	未婚	4.323	0.000	4.691	0.193	2.885	16.587***	4.393	0.000
	已婚	4.325		4.657		3.330		4.394	
学历	高中中专及以下	4.433	4.755**	4.725	1.104	3.063	0.164	4.213	7.284**
	大专	4.309		4.707		3.013		4.545	
	本科	4.096		4.561		3.024		4.646	
	硕士及以上	3.933		4.756		2.867		4.733	
职级	基层	4.316	0.412	4.695	0.853	2.973	4.028	4.390	0.110
	中层	4.350		4.672		3.303		4.439	
	高层	4.607		4.286		3.524		4.381	
工龄	1年及以下	4.379	1.069	4.648	3.464*	3.061	1.896	4.303	0.292
	1-3年	4.257		4.473		3.076		4.300	
	3年-5年	4.210		4.721		2.946		4.315	
	5年以上	4.520		4.946		3.532		4.469	
单位性质	国营	4.275	0.311	4.663	0.077	2.895	1.728	4.511	1.431
	非国营	4.332		4.690		3.078		4.374	

注：**表示 $p < 0.01$ (双尾)，*表示 $p < 0.05$ (双尾)

表8的分析结果表明，不同性别、职级的员工的儒家传统价值观没有显著差异。来自不同性质单位的员工，其儒家传统价值观也没有显著差异。

不同年龄的员工在遵从权威和宽忍利他两个维度上差异不显著，在接受权威和面子两个维度上差异显著。随着年龄的降低，员工接受权威的倾向逐步降低，说明我国员工的独立民主意识自新中国成立到改革开放至今明显增强。与年轻的员工相比，年长的员工由于经历了更多的社会历练，更注重经营与周围人群的关系，更讲究人情面子。

不同婚姻状态的员工在遵从权威、宽忍利他和面子三个维度上没有显著差异，而在接受权威这一维度上差异显著。已婚的员工更加倾向于接受领导和单位的不合理要求与安排，也更加肯定资历在报酬中的作用。我们推断这是由于已婚员工在婚姻中的历练使得他们更懂得容忍谦让，也使得他们更会在某些情势中进行妥协。

具有不同学历的员工在宽忍利他和接受权威两个维度上没有显著差异，而在遵从权威和面子两个维度上存在显著差异。随着学历程度的增加，我国企事业单位员工对领导、前辈等权威的遵从倾向越明显，也越注重自己和他人的社会声誉，注重对人情面子的管理。

同时，工龄不同的员工宽忍利他的倾向存在显著差异，

而在遵从权威、接受权威和面子三个维度上差异不显著。随着加入组织时间的增长，员工的社会化程度和个体成熟度逐步加深，也越来越善于谦恭处事、与同事和组织合作，善于考虑别人的感受，宽忍利他的倾向也越来越强。

六、结论与讨论

1. 讨论

根据表5的分析结果，工作场所儒家传统价值观的四个维度中，宽忍利他、遵从权威和面子原则三个维度的均值都超过了4，接受权威的平均值为2.943，说明儒家传统价值观至今依然深刻体现在我国员工工作和生活的方方面面，具有重要的研究价值。

研究一的结果表明，儒家传统价值观本质上是一种以关系和谐为核心的儒家关系导向。这种关系导向具体表现为个体和各种权威的关系以及和泛泛的他人的关系。工作场所的儒家传统价值观包括遵从权威、接受权威、宽忍利他和面子原则四个维度。根据表4，这四个维度对二阶因子CTVW的因子负载存在比较明显的差异。宽忍利他最高，随后是遵从权威、面子原则和接受权威。这种排序可能和每种价值观取向在工作场所适用的情境数量及应用的频率高低相关。宽忍利他是适用于员工处理所有工作场所互动关系的一种价值取向，包括与单位、领导、前辈和同事之间的关系。而遵从权威更切合个体与领导及权威之间的互动，面子原则的使用则可能更多地出现在与普通同事之间的互动中。表4的结果还表明，接受权威的因子负载虽然显著，但效度值偏低(0.190)。在对儒家思想内容与结构的理论分析中，我们指出近几十年中国加速的工业化和现代化发展对儒家传统价值观产生了一定的影响，弱化了其中的某些极端项。虽然人们依然遵从权威，但是也越来越关注自我的独立与发展，认为盲目地接受权威是有失偏颇的。这可能是接受权威因子负载偏低的直接原因。

研究一设计了工作场所儒家传统价值观的量表并肯定了该量表的信度和建构效度，在此基础上，研究二对工作场所儒家传统价值观的效用进行了检验。研究结果表明，工作场所的儒家传统价值观与员工的组织行为密切相关，与公平敏感性和OCB分别显著正相关，是公平敏感性和OCB较好的预测指标，CTVW量表具有一定的效标效度。其中遵从权威这一维度的内容是根据中国传统中遵从权威的概念同时考虑工作场所的特点进行修订和设计的。以往的研究表明，中国传统中的遵从权威具有良好的信度和效度。^[15,56]首先，本研究的结果支持现有的研究结论，工作场所中的遵从权威能够很好地

预测员工的公平敏感性和组织公民行为。其次,宽忍利他、遵从权威和面子三个维度对员工公平敏感性和OCB具有较好的预测力,是我国员工较为认同的指导日常行为的价值取向。考虑到公平敏感性对员工公平感及其工作态度和行为的影响,这四个理论建构对组织公平及组织管理其它领域的研究同样具有重要的借鉴意义。再次,接受权威到公平敏感性的路径系数偏低(0.048),说明这一建构对员工公平敏感性的预测能力较弱。这可能是由于该维度的建构效度有待进一步提高,需要重新设计该维度的量表,也可能是由于公平敏感性的量表需要改进计分和测量方式。^[62]最后,新增加的从公平敏感性到OCB的路径并没有增加原结构模型的解释力,说明CTVW已经对我国员工的组织公民行为给予了充分的解释,CTVW能够超出公平敏感性对OCB给出额外的显著解释,也进一步表明了CTVW量表优良的效标效度。

在验证了CTVW量表的信度和效度之后,研究三进一步分析了我国员工在工作场所儒家传统价值观上的差异。儒家传统价值观的培养与建立是一个循序渐进的过程,是在依时而进、对个体不断社会化的过程中完成的,而年龄、学历、工龄和婚姻状态都是个体社会化进程的阶段性标志,因此,研究三的分析发现具有不同年龄、学历、工龄和婚姻状态的员工具有不同的儒家传统价值观。相反地,性别和单位性质与依时而进的社会化进程并无明显关联,因此研究发现具有不同性别和单位性质的员工在CTVW上没有显著差异。职级也属于与社会化进程依时而进的人口统计学变量,但研究三并没有发现职级对儒家传统价值观的显著影响,这可能与样本中担任中高级职位的员工所占比例过低有关(仅为22.7%),未来研究可以就该问题进一步探讨。

2. 研究结论

贯穿理论分析和实证研究的结果,我们得出以下结论:首先,儒家传统价值观本质上是一种以关系和谐为核心的儒家关系导向。这种关系导向具体表现为个体和各种权威的关系、和他人的关系以及面子原则。实证分析支持这一论断。通过对儒家传统价值观的测量发现,工作场所的儒家传统价值观可以概括为一种关系导向,其下包括遵从权威、接受权威、宽忍利他和面子原则四个维度,CTVW量表具有良好的信度和建构效度。其次,实证分析结果还表明,工作场所的儒家传统价值观具有良好的效用,与员工的公平敏感性和组织公民行为显著正相关,是公平敏感性和OCB较好的预测指标。同时,遵从权威、接受权威、宽忍利他和面子原则四个维度与公平敏感性和OCB也显著正相关,能够较好地预测员

工的公平敏感性和组织公民行为。CTVW量表具有良好的效标效度。最后,具有不同社会历练的员工拥有不同的儒家传统价值观,CTVW量表的效度得到进一步验证。

3. 研究意义

本研究从理论和实证两个方面论证了工作场所儒家传统价值观的内容与结构,为基于儒家思想的组织管理研究提供了理论基础和简明有效的测量工具。首先,本研究基于工作场所的特点系统分析和探讨了儒家传统价值观的内涵及其对员工组织行为的影响,通过理论分析和实证研究证实了工作场所儒家传统价值观这一理论建构的内容与维度。为将基于普遍的社会价值观或行为设计的儒家传统价值观应用于工作场所的组织管理研究提供了可借鉴的思路和框架。其次,现有关于儒家传统价值观的量化研究所使用的价值观测度并不一致,而各个研究中对儒家传统价值观这一理论建构的界定和测度的一致性关系到研究结果的可比性和可解释性,最终关系到“儒家传统价值观与组织管理”这一研究领域的可持续发展。本研究对开发设计一套适用于工作场所的儒家传统价值观的量表具有抛砖引玉的作用,后续研究可以借鉴本研究的思路继续探讨工作场所儒家传统价值观的内涵和维度,修正CTVW量表,最终形成具有一致性和可比性的价值观测度。再次,本研究表明,工作场所的儒家传统价值观可以很好地预测员工的公平敏感性和组织公民行为。由于价值观决定了个体的态度和行为,因此,工作场所的儒家传统价值观可能对公平感知、组织支持感、工作满意度、反生产行为、工作绩效等重要的工作态度与行为有着重要的影响。本研究为后续考察儒家传统价值观影响组织行为的研究领域提供了方向。最后,鉴于考察文化价值观对公平敏感性和OCB先决作用的研究还比较有限的事实,本研究也为该领域做出了相应的贡献。

本研究对组织实践也具有一定的指导意义。一方面,管理者可以因地制宜地将工作场所儒家传统价值观的内容具化到组织的各项基本管理原则和实践当中去,在计划、组织、领导和控制的各个管理环节加以灵活运用,建立和谐的工作场所关系。另一方面,本研究以公平敏感性和组织公民行为为例的实证分析表明,工作场所的儒家传统价值观能够较好地预测员工的工作态度与行为,所以组织可以根据员工儒家传统价值观的不同,有针对性地采取不同的管理措施和激励措施,以求达到最佳的激励效果和预期的绩效目标。

4. 研究的不足与未来研究方向

本研究也存在一定的不足。第一,在儒家传统价值观的二阶模型中,关系导向作为二阶因子的具体题项的设

计还需要进一步修正。未来研究可以重新设计该理论建构的题项并对其信度和效度进行验证。第二, CTVW 量表本质上是新开发量表, 虽然本研究通过因子分析和效标效度分析检验了该理论建构的效度, 未来还需要实证研究进一步验证该量表的效度。第三, 本研究采取了一次性的数据收集方法, 研究一、研究二的数据均来自同一样本, 可能对研究结果有所影响。未来研究可以仿效 Bauer 等^[23]的研究, 在探索性因子分析、验证性因子分析以及效标效度分析中采取来自不同样本的数据来验证本研究的结论。第四, 未来研究可以同时考察其它个体差异(如大五人格)是否有别于工作场所的儒家传统价值观, 进一步判断 CTVW 量表的判别效度。第五, Farh 等^[63]指出, 基于中国文化背景开发的量表不一定只适用于中国。因此, 未来研究还可以基于其它文化背景对 CTVW 量表进行检验, 探讨其跨文化的适用性。第六, 未来研究可以将其它文化价值观建构(如 Hofstede 的文化价值观维度)和 CTVW 放在同一研究中, 比较二者对员工态度和行为的影响, 以进一步检验 CTVW 量表的信度与效度。

参考文献

- [1] Hofstede, G.. Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values. Thousand Oaks, CA: Sage, 1980.
- [2] Morris, M. W., Leung, K.. Justice for All? Progress in Research on Cultural Variation in the Psychology of Distributive and Procedural justice. *Applied Psychology: An International Review*, 2000, 49(1): 100-132.
- [3] Chinese Culture Connection. Chinese Values and the Search for Culture-free Dimensions of Culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1987, 18(2): 143-164.
- [4] Hofstede, G., Bond, M. H.. The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth. *Organizational Dynamics*, 1988, 16(4): 5-21.
- [5] Hwang K. K.. Face and Favor: The Chinese Power Game. *American Journal of Sociology*, 1987, 92(4): 944-974.
- [6] Hwang K. K.. Chinese Relationism: Theoretical Construction and Methodological Considerations. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 2000, 30(2): 155-178.
- [7] 杨国枢. 中国人的社会取向: 社会互动的观点. 杨国枢、于安邦主编. 中国人的心理与行为—理念及方法. 桂冠出版社, 1993: 87-142.
- [8] Kahn, H.. World Development: 1979 and Beyond. London: Croom Helm, 1979.
- [9] 黄光国. 儒家价值观的现代转化: 理论分析与实证研究. 乔健, 潘乃谷主编. 中国人的观念与行为—第四届现代化与中国文化国际研讨会论文集. 天津人民出版社, 1995: 174-200.
- [10] 杨国枢, 郑伯勋. 传统价值观、个人现代性及组织行为: 后儒家假说的一项微观验证. *民族学研究所集刊*, 1987, (64): 1-49.
- [11] Chatterjee, S. R., Pearson C. A. L., Nie, K.. Interfacing Business Relations with Southern China: An Empirical Study of the Relevance of Guanxi. *South Asian Journal of Management*, 2006, 13(3): 59-75.
- [12] 颜爱民, 刘媛, 张敬军. 儒家文化蕴涵的人力资源管理思想及其现实影响. *湖南大学学报*, 2007, 21(6): 122-125.
- [13] 何轩. 互动公平真的就能治疗“沉默”病吗?——以中庸思维作为调节变量的本土实证研究. *管理世界*, 2009, (4):128-134.
- [14] Taormina, R. J., Gao, J. H.. A Research Model for Guanxi Behavior: Antecedents, Measures, Outcomes of Chinese Social Networking. *Social Science Research*, 2010, 39(6): 1195-1212.
- [15] Farh J. L., Earley P. C., Lin, S. C.. Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42(3): 421-444.
- [16] Tsui, A. S., Farh, J. L.. Where Guanxi Matters: Relational Demography and Guanxi in the Chinese Context', *Work and Occupations*, 1997, 24(1): 56-79.
- [17] Wong, Y. T., Wong S. H., Wong, Y. W.. A Study of Subordinate-supervisor Guanxi in Chinese Joint Ventures. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(12): 2142-2155.
- [18] 孔子(前 551—前 479). 论语. 张燕婴译注. 中华书局, 2006.
- [19] 朱熹编著. 四书集注. 岳麓书社, 1985.
- [20] Gabrenya, W. K., Hwang, K. K.. Chinese Social Interaction: Harmony and Hierarchy on the Good Earth. In M.H. Bond (Ed.), *The Handbook of Chinese Psychology*, Hong Kong: Oxford University Press, 1996: 309-321.
- [21] Yang, K. S., Ho, D. Y. F.. The Role of Yuan in Chinese Social Life: A Conceptual and Empirical Analysis. In Paranjpe, A. C., Ho, D. Y. F., Rieber, R. W. (Eds.), *Asian Contributions to Psychology*, New York: Praeger, 1988: 263-281.
- [22] 费孝通. 乡土中国. 三联书店出版社, 1985.
- [23] Bauer, T. N., Sanchez, R., Craig, J., Ferrara, P., Campion, M. A.. Development of the Selection Procedural Justice Scale (SPJS). *Personnel Psychology*, 2001, 54(2): 387-419.
- [24] Colquitt J. A.. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 386-400
- [25] Chen, X. P., Xie X. F., Chang, S. Q.. Cooperative and Competitive Orientation among Chinese People: Scale Development and Validation. *Management and Organization Review*, 2011, 7(2): 353-379.
- [26] Gatewood, R. D., Field, H. S.. *Human Resource Selection*, 5th Edition. South-western: Thompson Learning, 2001.
- [27] 杨国枢, 余安邦, 叶明华. 中国人的个人传统性与现代性: 概念与测量. 杨国枢, 黄光国主编. 中国人的心理与行为. 桂冠图书公司, 1991: 241-306.

- [28] Tabachnick, B. G., Fidell, L. S.. Using Multivariate Statistics, 4th edition, New York: Harper Collins College Publishers, 2001.
- [29] Comrey, A. L., Lee, H. B.. A First Course in Factor Analysis. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1992.
- [30] Gorsuch, R. L.. Factor Analysis. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1983.
- [31] Everitt, B. S.. Multivariate Analysis: The Need for Data and Other Problems. British Journal of Psychology, 1975, (126): 237-240.
- [32] Byrne, B. M.. Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, Programming. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.
- [33] Pedhazur, E. J., Schmelkin, L. P.. Measurement, Design, Analysis. Lawrence Erlbaum Association, Inc., 1991.
- [34] Kline, R. B.. Principles and Practice of Structural Equation Modeling, 2nd edition. New York: The Guilford Press, 2005.
- [35] 周浩, 龙立荣. 公平敏感性研究评述. 心理科学进展, 2007, 15(4): 702-707.
- [36] Hofstede, G., Hofstede, G. J.. Cultures and Organizations: Software for the Mind. New York, NY: McGraw-Hill, 2003.
- [37] Kahle, L. R. (Ed).. Social Values and Social Change: Adaptation to Life in America. New York: Praeger, 1983.
- [38] Homer, P. M., Kahle, L. R.. A Structural Equation Test of the Value-Attitude-Behavior Hierarchy. Journal of Personality and Social Psychology, 1988, 54(4): 638-646.
- [39] Schwartz, S. H., Sagiv, L., Boehnke, K.. Worries and values. Journal of Personality, 68(2): 309-346.
- [40] Huseman, R. C., Hatfield, J. D., Miles, E. W.. Test for Individual Perceptions of Job Equity: Some Preliminary Findings. Perceptual and Motor Skills, 1985, 61(3): 1055-1064.
- [41] Huseman, R. C., Hatfield, J. D., Miles, E. W.. A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. Academy of Management Review, 1987, 12(2): 222-234.
- [42] Adams, J. S.. Inequity in Social Exchange. In Berkowitz, L. (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology, New York: Academic Press, 1965: 267-299.
- [43] Bass B. M.. Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications. 3rd ed. New York: Free Press, 1990.
- [44] Wheeler, K. G., Texas, A.. Cultural Values in Relation to Equity Sensitivity within and across Cultures. Journal of Managerial Psychology, 2002, 17(7): 612-627.
- [45] Yamaguchi, I.. The Relationships among Individual Differences, Needs and Equity Sensitivity. Journal of Managerial Psychology, 2003, 18(4): 324-344.
- [46] Kluckhohn, F., Strodtbeck, F. L.. Variations in Value Orientations, Evanston, Ill.: Row, Peterson, 1961.
- [47] Bolino, M. C., Turnley, W. H.. Old Faces, New Places: Equity Theory in Cross-cultural Contexts. Journal of Organizational Behavior, 2008, 29(1): 29-50.
- [48] Fehr, E., Fischbacher, U.. The Nature of Human Altruism. Nature, 2003, 425(6960): 785-791.
- [49] 朱真茹, 杨国枢. 个人现代性与相对作业量对报酬分配行为的影响. 民族学研究所集刊, 1976, (41): 79-95.
- [50] Farh, J. L., Zhong, C. B., Organ, O. B.. Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China. Organization Science, 2004, 15(2): 241-253.
- [51] Borman, W. C., Motowidlo, S. J.. Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. Human Performance, 1997, 10(2): 99-109.
- [52] Organ, D. W.. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time. Human Performance, 1997, 10(2): 85-97.
- [53] Organ, D. W.. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. MA: Heath, 1988.
- [54] Taras, V., Kirkman, B. L., Steel, P.. Examining the Impact of Culture's Consequences: A Three-Decade, Multilevel, Meta-Analytic Review of Hofstede's Cultural Value Dimensions. Journal of Applied Psychology, 2010, 95(3): 405-439.
- [55] Lin, L. H., Ho, Y. L.. Guanxi and OCB: The Chinese Cases. Journal of Business Ethics, 2010, 96(2): 285-298.
- [56] Farh, J. L., Hackett, R. D.. Individual-level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-employee Outcome Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality. Academy of Management Journal, 2007, 50(3): 715-729.
- [57] 郭晓薇. 两种价值观对组织公民行为的预测及调节作用探析. 南京师大学报(社会科学版), 2006, (2): 110-115.
- [58] McClelland, D. C.. The Achieving Society. New York: Van Nostrand Reinhold, 1961.
- [59] Lin, L. H.. Cultural and Organizational Antecedents of Guanxi: The Chinese Cases. Journal of Business Ethics, 2011, 99(3): 441-451.
- [60] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R.. Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviors. Leadership Quarterly, 1990, 1(2): 107-142.
- [61] Farh J. L., Zhong C. B., Organ D. W.. Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China. Organization Science, 2004, 15(2): 241-253.
- [62] Davison, H. K., Bing, M. N.. The Multidimensionality of the Equity Sensitivity Construct: Integrating Separate Benevolence and Entitlement Dimensions for Enhanced Construct Measurement. Journal of Managerial Issues, 2008, 20(1): 131-150.
- [63] Farh, J. L., Canella, A. A., Lee, C.. Approaches to Scale Development in Chinese Management Research. Management and Organization Review, 2006, 2(3): 301-318.

套期保值, 股票市场波动率总体上呈下降趋势。

- ⑫ 由于篇幅限制, 未在本文中报告相关稳健性检验具体结果。
- ⑬ 该检验由 F. Wilcoxon 于 1945 年提出, 主要用于配对资料差异的比较和单一样本与总体中位数的比较。其基本思想是: 如果两个总体的分布相同, 每个配对数值的差应服从以 0 为中心的对称分布, 即将差值按照绝对值的大小顺序编秩并给秩次加上原来差值的符号后, 所形成的正秩和与负秩和在理论上相等的, 如果二者相差超过临界值, 则拒绝原假设。

作者简介 许红伟, 上海交通大学安泰经济与管理学院金融学博士研究生, 研究方向为资产定价、金融工程; 吴冲锋, 上海交通大学安泰经济与管理学院金融学教授、博士生导师, 研究方向为资产定价、金融工程

Did the Introduction of CSI 300 Index Futures Improve the Quality of Spot Stock Market: An Empirical Study Based on Simultaneous-equations Model

Xu Hongwei, Wu Chongfeng

Antai College of Economics and Management, Shanghai Jiao Tong University

Abstract As the first financial index futures item, the introduction of CSI 300 index futures has attracted a great deal of attention. But there are still considerable debates on its potential effects on the spot stock market. Some argue that it can improve the market quality of the stock market, but others argue that futures trading may destabilize the market by reducing liquidity and increasing volatility. This paper, investigates whether CSI 300 index futures improve the market quality, including liquidity and volatility, of Chinese cash A-shares in its earlier period. We construct a simultaneous-equations model to take account of the interact relationship of these attributes, and using the constituents stocks of three CSI scale indexes to be on behalf of different market value stocks. Our evidences show that, in general, the micro liquidity and intraday volatility of the cash equities deteriorated in the earlier period of index futures than before, which is consistent with Silber (1985), Stein (1987) and Subrahmanyam(1991) but not with the policy makers and regulators. Specially, after controlling other factors, the daily turnover decreased and the effective spread widened, suggesting that the Migration Effect was greater than the Incremental effect. And the intraday volatility increased, implying that the index futures made the spot stocks prices become more unstable. Furthermore, CSI 300 index futures had various negative impacts on different stock groups; the underlying and big cap stocks suffered a greater bad impact than other ones. We argue that one of the reasons is that a large number of uninformed investors chose to migrate from the spot stock market into the index futures market, because the latter has many advantages, such as lower transaction costs, higher liquidity, price discovery and risk hedge market. The migration activities resulted in the problems of information asymmetry and adverse selection of the spot market, which eventually led to the deterioration of the quality of market microstructure. The test results using the method Probability of Informed Trading (PIN) proves our hypothesis.

Key Words Index Futures; Market Quality; Liquidity; Volatility; Information Asymmetry

(上接第 79 页)

作者简介 王庆娟, 南开大学旅游与服务学院讲师、博士, 研究方向为组织与人力资源管理、劳动关系; 张金成, 南开大学商学院教授、博士生导师, 研究方向为服务管理

Confucian Traditional Values at Workplace: Theory, Measurement and Validation

Wang Qingjuan¹, Zhang Jincheng²

*1.College of Tourism and Service Management, Nankai University;
2. Business School, Nankai University*

Abstract As the kernel of culture, cultural values influence important attitudes and behaviors of individual employees. To examine such influences, one prerequisite is to define theoretical foundations and scales of aiming cultural values. Confucianism is representative of Chinese traditional culture and the cultural value underlying it is the most powerful in shaping attitudes and behaviors of Chinese. Limited pioneer research has provided preliminary evidence regarding the important influence of Confucianism on organizational behavior, but most of them introduce general social cultural values into workplace directly and the scales across studies are inconsistent, no research systematically investigate the connotation of Confucian traditional values and its impacts on employees' attitudes and behaviors drawing on characteristics of workplace. Thus, the purpose of the current paper is to explore the connotation of Confucian Traditional Values at Workplace (CTVW), develop CTVW Scale and validate the scale, both theoretically and empirically. The current paper analyzes the content and structure of Confucianism theoretically in the first place, then examines and defines the content and dimensions of Confucian Traditional Values at Workplace, and finally, designs CTVW Scale and tests its validity and reliability through 3 empirical studies. The results of study 1 indicate that CTVW is a Confucian relation-orientation in nature which centers round relation harmony and covers four dimensions: respect and compliance to authorities, tolerance and altruism, acceptance of authorities, and face rule. CTVW Scale shows reasonable reliability and construct validity. Furthermore, Study 2 demonstrates CTVW is also a good predictor of employees' equity sensitivity and organizational citizenship behavior (OCB) and the criterion validity of CTVW Scale is supported; Finally, study 3 shows that employees with different social experiences hold different level of CTVW, the validity of CTVW Scale is verified further. The theoretical and practical implications and future research directions of this study are discussed in the context of Chinese culture and beyond.

Key Words Confucianism; Confucian Traditional Values at Workplace; Validation