

日资企业中职工的满意度与选好度*

——中国与东南亚三国的比较

凌文铨 方俐洛

(中国科学院心理研究所)

摘 要 本文比较了在日资企业里工作的中国和东南亚三国职工的满意度和企业选好度。①总体而言, 四国职工的满意度都不太高。中国职工对“现在的工资”、“工资的增长”、“福利保健”及“劳动时间”等方面的满意度更低于东南亚三国。只在“职业稳定性”和“对上司的态度”上显示出比较满意。而东南亚三国在“劳动时间”和“福利保健”上有较高的满意度。②与欧美企业相比, 四国职工对日资企业的评价总体上是低的。除“雇佣稳定性”外, 对所有项目的回答都是欧美企业优于日资企业。③如果条件相同, 中国职工对企业的选好度的顺序是: 本国企业、欧美企业、港台企业和日资企业。马来西亚是: 日本企业、欧美企业、本国企业、港台企业。印度尼西亚将日资企业排在第二位。泰国将日资企业排在第三位。④在中国, 对日资企业的选好度的决定因素是对工作和待遇的满意度和对日资企业劳动条件的评价。而在东南亚三国, 起决定作用的是满意度和日本管理有用性。

关键词 跨文化研究 满意度 选好度

1 前 言

中国科学院心理研究所与日本亚洲社会问题研究所进行了合作研究, 就中日合资企业的中国职工对日本管理者的评价(日本人的印象)、转职意愿、满意度、企业选好度及对日本企业的评价进行了大规模的调查。调查范围包括北京、天津、上海、无锡、厦门、汕头、广州、深圳、惠州、中山等 11 个城市 37 个中日合资企业(含一个独资企业), 共 6478 人。本文将就中日合资企业的部分调查结果, 与在泰国、马来西亚和印度尼西亚(以下简称东南亚三国)的日

资企业的调查结果进行国际比较研究。

2 日资企业的职工满意度

2.1 管理人员与一般工人的满意度

对工作和待遇的满意度调查是反映职工对企业评价的指标之一。在本调查中的项目 4(Q4)就是调查满意度的。在“对现在的工作和待遇”的满意度调查中, 将认为“满意”的回答记 3 分, 认为“不满意”的记 1 分, “说不准”的记 2 分进行统计处理。调查及分析结果列于表 1。

从表 1 的结果可以看出: ①中国的管理人员和一般工人“对现在的工资”、“对工资的增

* 本项目获得竞轮的资助, 受日本产业研究所委托, 由日本亚洲社会问题研究所与中国科学院心理研究所合作完成。与本文有关的信件请寄中国科学院心理研究所, 100012, 凌文铨。
© 1994-2011 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

长”、“对福利保健”及“对劳动时间和休假”的满意度都较低,而且都低于东南亚三国的评分。但在“职业稳定性”和“对上司的态度”上都有较高的满意度,并且高于东南亚三国的评分。②在评价的前四项,即“职业稳定性”、“有晋升的机会”、“对上司的态度”和“对现在的工资”上,中国管理人员显著地高于一般工人。而在“对劳动时间和休假”的满意度上,管理人员又显著地低于一般工人。③在东南亚三国,管理人员除了“现在的工资”和“工资的增长”两项与工人无区别外,其余的五项满意度都高于工人。

为了更好地对管理人员的满意度进行分析,我们按地区、年龄、性别和工龄四个变量分

别进行一元方差分析,结果列于表 2。

从表 2 可以看出,中国的不同地区之间,以及东南亚三个不同国别之间,管理者的满意度,几乎在所有的项目上都有显著差异。这反映了各国之间、中国的各地区之间的发展状况、价值观、经济收入等方面有较大的差异。其次是性别的影响。我国的不同属性的影响较东南亚三国更为显著。在东南亚三国,年龄和工龄似乎对满意度没有什么影响。

2.2 与欧美企业相比,对日资企业的评价

在调查中,要求管理人员判断,与欧美企业相比,日资企业在哪些方面更优,在哪些方面较差。对各个项目的评价人数(包括无回答)的百分比列于表 3。

表 1 管理人员与一般工人对现在的工作和待遇的满意度比较

对现在的工作和待遇的满意度	中 国		东南亚三国	
	工人	管理者	工人	管理者
1 职业稳定性	2.27	< 2.32*	1.83	< 2.06**
2 有晋升的机会	1.84	< 2.01**	1.83	< 2.06**
3 对上司的态度	2.09	< 2.35**	1.90	< 1.99*
4 对现在的工资	1.46	< 1.64**	1.89	1.87
5 对工资的增长	1.60	1.59	1.89	1.88
6 对劳动时间和休假	1.91	> 1.77**	2.23	< 2.41**
7 对福利保健	1.77	1.73	1.98	< 2.10**

注:**表示差异在 0.01 水平上显著,*表示差异在 0.05 水平上显著(下诸表同)。

表 2 不同属性类别在工作与待遇的满意度上的差异(一元方差分析)

	地区		年龄		性别		工龄	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国
1 职业稳定性	**	**		**	*	**		**
2 有晋升的机会	*	**			**			**
3 对上司的态度	**	**				*		
4 对现在的工资	**	**		**				**
5 对工资的增长	**	**						
6 对劳动时间和休假		**	*			**	*	
7 对福利保健	**	**				**		

表 3 与欧美企业相比,对日资企业评价的比较(%)

	日资企业优		日资企业差		双方同样		不知道		无回答	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国
1 工资的高低	4.9	5.2	68.2	39.2	12.5	12.9	11.6	28.8	2.8	14.3
2 休息日和假期多少	9.7	6.2	43.3	33.9	34.9	21.9	17.4	23.0	4.7	15.0
3 福利保健	13.0	6.3	45.9	29.0	29.6	17.9	17.2	30.6	4.4	16.2
4 本地人晋升的机会	12.5	8.9	32.9	17.0	23.9	19.1	25.0	39.0	5.6	16.0
5 对本地人技术的转让	24.4	5.8	25.0	21.9	26.6	14.5	18.0	41.3	5.6	16.5
6 雇佣稳定性	38.6	21.0	12.4	12.5	28.2	22.6	16.1	28.2	5.0	15.7
7 照顾劳资关系	26.0	11.1	28.3	15.4	24.9	18.2	16.9	39.4	3.9	16.0

表 4 条件相同下的企业选择 (%)

		华北	华东	华南	独资	中国总体	泰国	马来	印尼
选日资企业还是选本地企业	条件相同选本国企业	47.1	42.3	36.9	44.6	42.4	27.6	9.6	37.7
	条件相同选日资企业	14.1	14.8	8.9	7.8	11.6	19.4	19.1	10.2
	条件相同哪国都可以	34.2	36.4	44.9	41.5	39.3	50.2	69.2	49.5
	无回答、误答	4.6	6.5	9.3	6.2	6.8	2.9	2.1	2.5
选日资企业还是选欧美企业	条件相同选欧美企业	36.6	31.1	12.6	25.9	26.1	32.9	14.1	15.4
	条件相同选日资企业	9.9	10.5	12.1	7.2	10.2	17.0	25.4	19.0
	条件相同哪国都可以	47.1	51.8	65.0	60.2	56.0	46.9	58.3	62.5
	无回答、误答	6.4	6.6	10.3	6.6	7.7	3.2	2.2	3.2
选日资企业还是选港台企业	条件相同选港台企业	21.3	21.3	16.8	29.2	21.3	4.4	3.1	8.0
	条件相同选日资企业	19.3	15.5	14.8	9.4	15.3	48.6	43.4	32.6
	条件相同哪国都可以	52.4	55.9	58.5	54.8	55.5	43.4	51.2	55.9
	无回答、误答	7.0	7.3	9.9	6.5	7.9	3.6	2.4	3.5

从表 3 可以看出: ①除“雇佣稳定性”外, 中国和东南亚三国的管理者对所有项目的回答都是欧美企业优于日资企业。②在前五个项目中, 即在“工资的高低”、“休息日和假期多少”、“福利保健”、“本地人晋升的机会”和“对本地人技术的转让”方面, 中国管理人员中认为日资企业差的明显多于认为日资企业好的, 分别达到 7.5 倍、5.5 倍、4.6 倍、1.9 倍和 3.8 倍。这点与东南亚三国的调查结果有部分是一致的, 也有部分是不一致的。在东南亚三国的调查中, 在“本地人晋升的机会”和“对本地人技术的转让”上对日资企业的优劣评价几乎相等。根据以上结果可以作出推测, 中国管理人员对欧美企业的选好度高于对日资企业的选好度。统计数据也证明了这一点, 即在条件相同的情况下, 选欧美企业者为 26.1%, 选日本企业者为 10.2% (参见表 4)。

3 对外资企业的选好度

3.1 中国与东南亚三国职工企业选好的比较

职工对企业的选好也反映着他们对企业的评价。本调查中 Q6(条件相同, 选日资企业还是选本地企业)、Q7(条件相同, 选日资企业还是选欧美企业)、Q8(条件相同, 选日资企业还是选港台企业) 三个项目就是日资企业与本国企业、欧美企业以及港台企业相比较, 看他们愿意在哪个企业工作。其结果列于表 4。

资企业的选择上, 不挑国籍的回答者约占半数。在余下的人中显示出喜好的差异。

(1) 与本国企业相比, 在条件相同情况下, 在中国, 无论是总体还是地区, 都是选择本国企业的比例远高于选日资企业的比例。在东南亚三国, 印尼与中国接近, 泰国选本国企业的人略多些, 而马来西亚却是选日资企业的高于选本国企业的人。这反映出中国职工具有强烈的爱国心, 只要企业条件改善, 多数职工愿意为本国企业服务。

(2) 与欧美企业相比, 在中国, 除华南地区外, 选欧美企业的比例高于选日资企业的比例。华南地区对日资企业和欧美企业选好度一样, 而且回答“条件相同, 选哪国都一样”的比例最高, 达 65%。从四国比较来看, 中国和泰国选欧美企业的人明显高于选日资企业的人, 而马来西亚和印尼选日本企业的高于选欧美企业的人。这里反映出明显的喜好倾向。这也可能与历史背景及对日本人的印象有关。

(3) 与港台企业相比, 中国职工也是选日资企业的比例较低。除独资外, 其他地区双方的差距不大。深圳蛇口地区的香港企业较多, 而华南独资的工资待遇又相对较低, 所以选日资企业的比例就低得多。不过, 选港台企业的比例也不高。就东南亚三国而言, 都是选日资企业的比例远高于选港台企业的比例。这也表明, 相对而言, 中国大陆是港台投资者的良好投资地。

总的来看, 在日资企业工作的各国职工对

外资企业的选好顺序是:中国是按本地企业>欧美企业>港台企业>日资企业的顺序排列;泰国是欧美企业>本地企业>日资企业>港台企业;马来西亚是日资企业>欧美企业>本地企业>港台企业;印度尼西亚是本地企业>日资企业>欧美企业>港台企业。中国职工对日资企业评价如此之低,值得日方深刻反省。

3.2 管理人员与一般工人对日资企业的选好度比较

回答“同样条件下,我愿在中国企业工作(或在欧美企业工作,或在港台企业工作)”的回答记1分,“愿在日资企业工作”的记3分,“在哪国企业工作都无所谓”的记2分。再对各个记分进行一元方差分析,即可对我国和东南亚三国管理人员与一般工人对日资企业的选好度进行比较。结果列于表5。

在与本国企业和港台企业相比中,我国管理人员对日资企业的选好度显著地高于一般工人。这个结果与东南亚三国的结果相一致。而在与欧美企业的对比中,在东南亚三国,管理人员与一般工人对日资企业的选好度与对欧美企业的选好度没有显著差异。中国管理人

员对日资企业的选好度却显著低于一般工人。相对一般工人来说,管理人员更受到日资企业的重用,工资比工人高,却愿意选欧美企业,这是值得日资企业深思的问题。

3.3 对日资企业选好度的决定因素

为了探察决定对日资企业选好的度诸因素,首先考察一下各国职工对工作和待遇的满意度、对日资企业的选好度及对日资企业劳动条件的评价和对日本管理有用性的评价(综合评价)之间的相关关系。

表6结果表明,在我国,对日资企业的选好度,与满意度及对日资企业劳动条件的评价之间有显著的正相关关系。而在东南亚三国,对日资企业的选好度,则与满意度及日本管理有用性之间有显著的正相关关系。

在日资企业工作的管理人员直接与日本人接触,而且大都要被派往日本研修一段时间。那么,这种与日本人的接触度是否影响他们对日资企业的选好度呢?我们将企业选好度按与日本人的各种接触经验这个变量进行一元方差分析,来探讨影响企业选好度的因素。结果列于表7。

表5 管理人员与一般工人对日资企业选好度比较

对日资企业的选好度	中国		东南亚三国	
	工人	管理人员	工人	管理人员
1 与本国企业相比	1.64	1.81**	1.86	1.94**
2 与欧美企业相比	1.85	1.72**	2.01	1.96
3 与港台企业相比	1.91	2.05**	2.32	2.51**

表6 对工作和待遇的满意度、对日资企业的选好度、对日资企业的评价以及对日本管理有用性之间的相关关系

	选好度		对日资企业的评价		日本管理有用性	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国
满意度	0.234**	0.296**	0.183*	0.474**	0.513**	0.289**
选好度			0.057	0.431**	0.371*	0.174
评价					0.161	0.280*

注:选好度为与欧美企业相比,对日资企业的选好。

表7 与日本人的接触度影响对日资企业选好度的比较

	上司是否是日本人		是否在日本人管理下工作过		是否去过日本		与日本人交往频度	
	东南	中国	东南	中国	东南	中国	东南	中国
1 本地区企业						*		*
2 欧美企业		*	*			*		**
3 港台企业	**				**	*	**	

结果表明,“是否去过日本”和“与日本人的交往频度”对于对日资企业的选好度有着显著影响。去过日本的,选择日资企业的倾向就高;与日本人接触频度越高,选择日资企业的倾向就越高。

4 小 结

通过中国及东南亚三国的职工对日资企业满意度及其企业选好度的比较,可以概括为以下几点:①中国的一般工人和管理人员“对现在的工资”、“对工资的增长”、“对福利保健”及“对劳动时间”的满意度都较低,而且都低于东南亚三国。但对“职业稳定性”和“对上司的态度”都有较高的满意度。东南亚三国则对“劳动时间”和“福利保健”的评价高于中国。②与欧美企业相比,不论中国或是东南亚三国,对日资企业的评价总体上是低的。除“雇佣稳定性”外,对所有项目的回答都是欧美企业优于日资企业。在“工资的高低”、“休息日和假期多少”、“福利保健”、“本地人晋升的机会”和“对本地人技术的转让”方面,管理人员中认为日资企业差的明显多于认为日资企业优的,不同地区、性别和工龄组的评价之间有显著性差异。③总的来看,在同样条件下,中国职工对企

业的选好度的顺序是:本国企业、欧美企业、港台企业和日资企业。马来西亚是:日资企业、欧美企业、本国企业、港台企业。印度尼西亚将日资企业排在第二位。泰国将日资企业排在第三。④在中国,对日资企业的选好度的决定因素是对工作和待遇的满意度和对日资企业劳动条件的评价。而在东南亚三国,起决定作用的是满意度和日本管理有用性。⑤可以说,在所有的项目方面,中国职工对日资企业给予了严厉的评价。这不能不提醒日方管理者注意,并作深刻反省。

参考文献

- [1] 凌文铨等:《中日合弁企业における中国人从业員の日本人管理者及だ合弁企业に対する评价について》,《经营行动科学》1994年第9卷第2号。
- [2] 凌文铨:《日中合弁企业の经营と中国・文化》,《庆应经营论集》1995年第13卷第1号。
- [3] 《中国の日中合弁——给与“不满足”が6割》,《朝日新闻》1993年9月2日。
- [4] 《合弁企业の监视强化》,《日本经济新闻》1994年5月16日。

The Preference and Appraisal of Enterprises by Chinese Employees in Sino-Japanese Joint-Venture Enterprises

Ling Wenquan & Fang Liluo

(Institute of Psychology, Chinese Academy of Science, 100012)

Abstract

This paper describes a study on the career preference and enterprise appraisal made by Chinese employees in Sino-Japan Joint-ventures. 6,478 respondents from 37 enterprises filled in a questionnaire, which was designed to assess the specific job satisfaction, career preference and enterprise appraisal.

Table 1 shows the satisfaction with seven specif-

ic job facets. It seems that both managers and workers have low satisfaction scores with "Present Salary", "Raise in Payment", and "Welfare and Health care" (Less than 2.0), and some moderate satisfaction scores with "Stability of Job" and "Manner of Superior".

Table 1 The Satisfaction with Job and Treatment of Managers and Workers

The Satisfaction	Workers	Managers
1. Stability of Job	2.27	2.32*
2. Chance of Promotion	1.84	2.01**
3. Manner of Superior	2.09	2.35**
4. Present Salary	1.46	1.64
5. Raise in Pay	1.60	1.59
6. Time of Job and Holiday	1.91	1.77**
7. Welfare & Health Care	1.77	1.73

Table 2 The Appraisal of Effectiveness of Japanese Management and Administration (%)

	Effective	Noneffective	Don't know	No answer
1. Talents Education in Enterprises	78.9	3.8	5.8	11.5
2. In-service Training	78.8	3.9	5.7	11.6
3. Condition of Job & Managers	75.2	4.9	7.7	12.1
4. QC Groups	75.0	3.9	7.5	13.5
5. Uniform and Song of Enterprises	58.1	13.6	14.1	14.1
6. Recreational Activities	70.3	7.8	8.3	13.5
7. Mess Hall for Employees	72.7	6.3	7.4	13.6
8. Job Rotation	47.9	19.4	17.4	15.3
9. Morning Meeting Before Work	58.2	17.8	10.4	13.5
10. Retirement Pay System	62.1	7.7	15.7	14.5
11. Life long Employ System	45.9	23.4	15.7	15.0
12. Salary System According the Length of Service	65.1	11.4	9.0	14.5
13. Organization Labour Union According the Type of Enterprises	51.8	11.8	21.7	14.7

The data analysis of career preferences indicates that Chinese employees in Sino-Japan Joint-ventures prefer Chinese enterprises most, then US or European, next Hongkong or Taiwan, and last Japanese enterprises. Particularly, the incentive system in Japanese dominated enterprises was negatively rated as bad salary payment, few holidays, poor welfare and health plan, less opportunity for technical training and promotion, and poor Labor-Capital relationship.

On the other side, the effectiveness of management and administration in Sino-Japan joint-ventures was impartially appreciated by their Chinese employees (Table 2)

Some discussions tend to suggest that the low preference to Japanese dominated enterprise by their Chinese employees could be attributed mainly to their low job satisfaction.

Key words cross-culture research satisfaction preference