

组织行为学中的 个人价值观研究述评

文晓立 博士生 陈春花 教授 (华南理工大学工商管理学院 广州 510640)

中图分类号: C936 文献标识码: A

内容摘要: 管理者和雇员的个人价值观是形成组织绩效表现的关键资源之一。本文讨论了组织行为学中个人价值观的概念界定, 从组织与管理中个人价值观的影响因素、个人价值观对组织行为学各层面变量的影响、个人价值观在价值观匹配中的作用等方面对国内外组织行为领域个人价值观的研究现状进行了梳理、归纳和总结, 并提出了未来的研究方向。

关键词: 个人价值观 组织行为学 述评

组织行为学中的个人价值观 概念辨析

价值观的系统研究始于 20 世纪 30 年代, 例如在哲学层面, 价值观是“关于价值的根本看法”。而心理学家 Rokeach 则认为, 价值观是一系列持久的信念, 认为一种具体的行为方式或存在的终极状态, 对个人或社会而言, 比与之相反的行为方式或存在的终极状态更可取。Meglino 等指出, 组织中的个人价值观是管理者和雇员应当或应该如何表现行为的内在信念。

个人价值观曾被理解为“人们的兴趣、爱好、喜好、偏好、职责、道德责任、欲望、需求、反感和吸引以及其他选择性取向”。但作为个体心理结构的核心特征, 个人价值观的概念化边界与组织行为学中经常涉及的其它相关概念存在很大的不同。

比起关注具体物体或社会目标的易于变化的态度, 个人价值观更加抽象, 更加稳定, 更加理想化, 具有超越情境的特点。态度是作为自我概念核心的价值观的表达, 个人价值观正是通过态度影响组织中的管理者和雇员的行为。组织中基于个体人格特质的行为也常常与基于个人价值观的行

为混淆。然而, 以价值观为基础的行为对个体的行动具有更强的认知控制。Rocca 等学者提出, 人格特质是稳定的倾向, 价值观是持久的目标。价值观具有人格特质所不具备的判断行为对错的功能。个人价值观也不同于需要和动机, 后二者并不包含价值判断的要素。个体认为“值得的”目标应区别于代表个体“想要的”需要和为满足需要而激发的动机, 更遑论部分需要和动机源自生物影响, 而价值观则是个体社会生活中的重要心理特征。

Schwartz 个人价值观理论指出, 一种价值观具有以下五个特征: 是一种信念; 是关于值得的终极状态或行为; 超越具体的情境; 指导对行为、人物和事件的选择和评价; 按照相对重要性与其它价值观进行顺序排列并组成价值观次序系统。对个人价值观这些特征的理解是组织行为学中涉及这一构念的研究必须要把握的重要基点。

从价值观的主体角度考虑, Parsons 等认为个人价值观主要的涉及动机问题, 群体价值观则主导了人际关系的规范模式。尽管这一认识主要是基于结构功能学派的理论, 但还是较早从社会学的角度区分了个人价值观和群体价值观, 由此也引发了包括组织行为学在内的多种学科对个人价值观、社会价值观和文化价值观的各种研究。值得注意的是, 群体、组织或社会, 事实上并不“拥有”价值观, 这些个体集合的价值观是由集合成员所共享的个人价值观聚合而形成的, 从这一意义上说, 个人价值观的深入探讨和准确测量对社会和文化层面价值观的研究具有重要的基础作用。

从涉及的特定范畴看, 价值观还可以划分为工作价值观、消费价值观和环境价值观等。其中, 工作价值观是个体所追求

的与工作有关的目标的表述, 是个体的内在需要及其从事活动时所追求的工作特质或属性。消费者价值观被认为是消费者行为的最终决定因素, 环境价值观会对环境态度类变量产生重要影响。由此可见, 个人价值观和关注不同领域的价值观之间是一般和个别、普遍和特殊的关系。

组织行为学对个人价值观的关注由来已久。如果按照价值观的分析层面或主体角度来考虑, 个人价值观被认为是管理者和雇员的一种个体的心理现象和个体的社会心理现象, 区别于组织层面上, 企业员工共同信奉的组织价值观, 也不同于文化层面上, 会影响管理活动或管理决策模式的文化价值观。对个人价值观的这种认识也表明价值观的测量常常在个体或“微观”层面进行的。

组织行为学对个人价值观的研究并不过多刻意考察文化、社会、时代的特点, 而是认为, 个人价值观是组织中个体的“信仰体系”和“深层建构”, 是个体心理结构的核心特征, 将个人价值观与态度、行为的关系作为主要研究对象。具体而言, 组织行为学者更强调对管理者和雇员各种组织行为的个体深层心理原因和类型的探索, 更侧重于研究个人价值观对员工态度和组织行为具有的导向作用。这种研究思路其实正符合组织行为理论关于“人性假设”的一个基本命题: 个人的价值观和态度影响人们对情境的感知和归因, 进而通过具体的组织行为而组织绩效表现产生关键作用。

组织行为学中的个人价值观 研究现状

(一) 个人价值观的影响因素

Hitlin 等从社会结构的角度总结了社会阶层等诸多变量对个人价值观的影响。而组织行为领域个人价值观的前因变量研究主要集中在哪些管理或组织因素会影响管理者和雇员的个人价值观问题上。按照 Meglino 等的回顾性总结, 组织中的个人的价值观会随着组织类型、组织层级、职业特征、人口统计指标等因素的变化而变化。总体而言, 这方面的研究得到三个重要观点: 首先, 在时间维度上, 个人价值观是相对持久和稳定的。其次, 管理人员和雇员的个人价值观会受到社会文化因素的较大影响。最后, 职业或工作与个人价值观之间具有交互的作用机制。但是, 在某些问题上各种研究结论之间缺乏一致性, 如在性别对与工作相关的个人价值观的影

响结果上就分别存在三种互相矛盾的观点。对组织成员个人价值观到底“由何而来”这一疑问还需要更多实证研究的解答。

(二) 个人价值观对组织行为学各层面变量的影响

对组织行为学而言,个人价值观是了解员工态度和行为的基础。个人价值观支配着组织中个人的行为、态度、认知、信念等,支配着人认识世界、明白事物对自己的意义等;也为人自认为正当的行为提供充足的理由。England 等早期的实证研究表明,组织中的员工,特别是管理者的个人价值观会影响到各种组织产出变量,如对所面临的形势、个人和组织的成功、道德行为的看法;解决问题的方法;人际关系;接受或抵制组织目标和组织压力的程度;管理绩效等。

个人价值观是一种影响选择的建构,因此会对以个体决策为基础的组织战略方向产生重大影响。Hambrick 等提出的“高层梯队”理论指出,组织应高度重视企业高层管理人员的个人价值观对战略选择的影响。

领导是组织行为学群体层面的一个重要研究方向。按照领导力理应是内在具有价值承载功能的思路,以 Schwartz 个人价值观理论为基础,管理学者们展开了领导者个人价值观对各种类型的领导行为或领导风格影响的研究。如就变革型领导而言,Fu 等指出,企业 CEO 的自我超越价值观和自我提高价值观对 CEO 的变革型领导行为与追随者的情感承诺之间的关系具有调节作用。Sosik 提出,传统的、集体主义工作、自我超越、自我提高这四种个人价值观与魅力领导风格有正向的相关关系。

在对群体成员的激励和控制方面,Barker 以案例研究方法归纳出,自我管理团队中以个人价值观为基础的道德规范可能对激励和控制员工行为更为有效。

在组织层面,Scheider 等认为,组织中管理者的个人价值观对组织氛围有直接的甚至决定性的作用。沙因指出,组织创始人和高层管理人员的个人价值观对组织内部随着时间推移而发展起来的价值系统和组织文化具有实质性的影响。由此看来,管理人员,特别是高层管理人员的个人价值观对组织非功利性目标的达成具有较强的影响作用。

我国组织行为学者对个人价值观对组织行为各层面变量影响这一重要问题也有所探讨。例如,文晓立等从领导者价值观视角指出,中国传统文化中对领导者“立德”

的首要标准要求, Schwartz 个人价值观体系中自我超越价值观强度较高的领导者所表现出来的较强的领导有效性,从理论和实践意义上阐明了领导者明确而崇高的个人价值观在组织领导过程中的重要作用。

(三) 个人价值观在个人-组织价值观匹配中的研究

组织行为学研究的核心问题之一是个人与组织契合,而员工个人价值观与组织价值观匹配是人与组织契合各维度中的关键内容。Schneider 等提出的“吸引-挑选-摩擦”理论指出:员工会选择与自己价值观相近的组织,而组织也会选择与其价值观相似的员工。基于这一认识,个人价值观在价值观匹配的研究中的重要性体现在两个方面:其一,如 Kristof 等的研究,强调员工个人价值观和组织价值观作为个体和组织两个实体间的基本特征,具有相似的基础才可能有一致性匹配的存在;其二,如 Chatman 的研究,要求重视组织文化对员工行为的作用,而组织文化可以理解为是组织创始人或其他高层管理人员个人价值观的一种外显形式。

相关的一些实证研究利用各种测量工具,如 Giberson 等的实证研究结果显示,组织内部价值观的同质性,在某种程度上正是沙因和 Scheider 等提出的领导-部属匹配理论中员工和高层领导者在个人价值观上的一致性。

结论与展望

综上所述,作为管理者及员工态度和行为的相对稳定的心理基础,个人价值观在个体、群体和组织层面对组织行为产出都具有不同程度的重要影响。

但是,由于个人价值观理论本身的跨学科特征,个人价值观测量的艰巨性,个人价值观对行为的影响机制争议以及研究范围的局限性等因素,组织行为学中个人价值观的研究还存在着广阔的未知空间。未来的研究可以从以下几个方面展开:

理论建构。从价值观研究的发展脉络来看,尽管 Schwartz 个人价值观理论的内容、维度及测量方法得到不少管理学者的认同,但由于价值观的跨学科特性,不同的组织行为学者往往出于不同的研究目的而对个人价值观这一概念采用不同的概念化和操作化定义,这造成各种测量工具层出不穷,各种研究结论之间可比性不强,个人价值观和特殊领域价值观的研究范畴区分不清,个人与组织价值观匹配衡量困难

等,也使得个人价值观对组织各层面产出变量的研究不如个体特质等概念对组织行为的影响清晰。未来的研究可以在寻求建立适应组织行为学研究特点的个人价值观主导范式方面进行理论探讨。

研究范围。个人价值观反映了个体的倾向性。今后的研究,一方面,为了全面探讨组织中个人价值观形成变化和发展过程中的各种因素,需要扩大研究对象的范围,广泛研究各种类型的组织,组织中各种类型的员工。另一方面,现有的个人价值观对组织行为变量的影响研究多集中于与个体决策和领导风格等范畴,对其它一些重要的组织现象,如激励、沟通、冲突等的研究相对较少,这也需要更多的组织行为学者以实证研究的方式进一步扩展研究视野,关注个人价值观与更多的具体组织行为现象和变量之间的关系。

交互作用。个人价值观是个体社会化过程的结果,其对管理者和员工态度、组织行为结果的作用效果要受到特定工作情境和社会文化因素的影响。因此,在个人价值观影响组织行为结果的系统框架中,其它类型的价值观,如工作价值观、社会价值观和文化价值观与其的交互作用还需要进一步检验。此外,还要对组织所处情境因素和具体的中介变量、调节变量的作用机制予以探讨。

中国情境。从现有的研究来看,我国组织行为学中的个人价值观研究尚处于起步阶段,而且以借鉴西方的研究成果为主。但在经济转型和社会重构大背景下,我国组织中的个人价值观的结构和内容如何,会对组织行为造成何种影响,对这些问题的求解应该是我国组织行为学者重要的研究方向之一。

参考文献:

1. Schwartz S H. Are There universal aspects in the structure and contents of human values? [J]. Journal of Social Issues, 1994, 50(4)
2. 袁贵仁. 价值观的理论与实践[M]. 北京师范大学出版社, 2006
3. 埃德加·沙因. 组织文化与领导力[M]. 马红宇, 王斌等译. 中国人民大学出版社, 2010
4. 文晓立, 陈春花. 实践回应中的领导者价值观研究百年演变[J]. 管理学报, 2012, 9(6)
5. 切斯特·巴纳德. 组织与管理[M]. 中国人民大学出版社, 2009
6. 金盛华, 郑建君, 辛志勇. 当代中国人价值观的结构与特点[J]. 心理学报, 2009, 41(10)