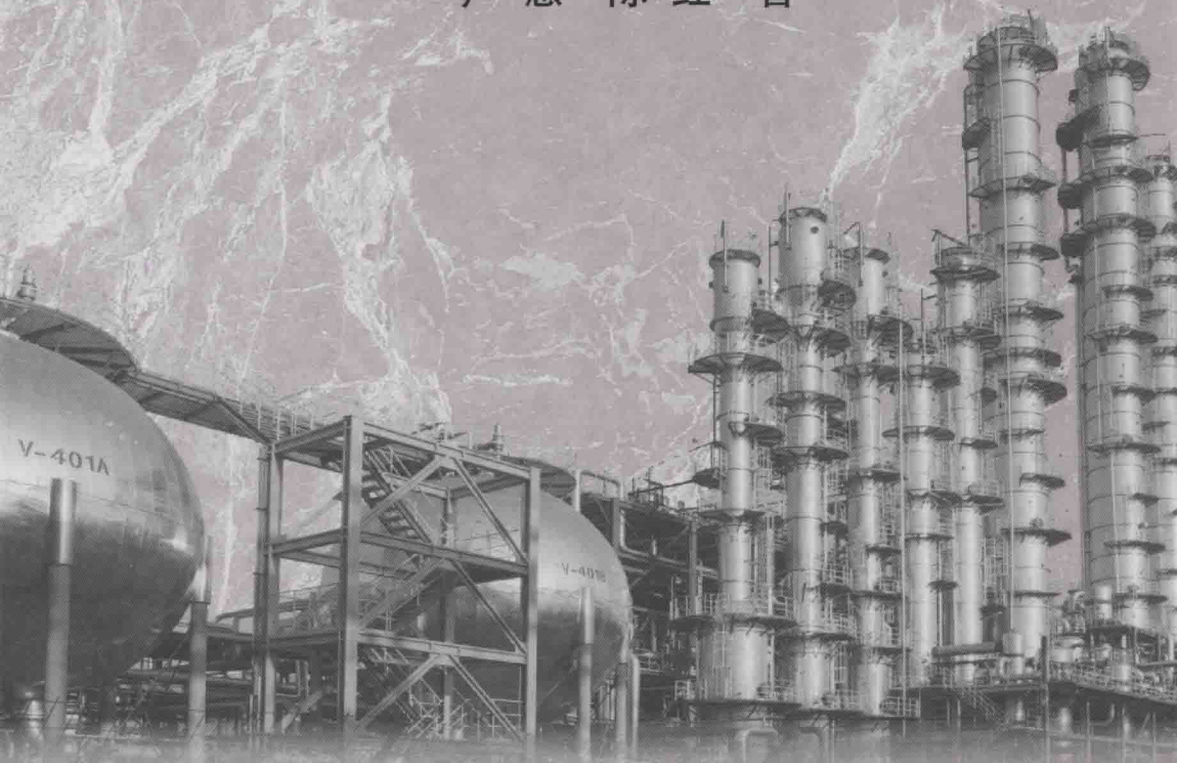


文化错位视域下 安全管理制度遵从机制研究

芦慧 陈红 著



科学出版社

文化错位视域下
安全管理制度遵从机制研究

芦 慧 陈 红 著

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书首先针对制度自身结构性矛盾引发的安全管理制度失效问题,创新性地提出组织文化“二元”结构是引发该矛盾的重要原因。然后,综合制度、组织文化和组织价值观等理论,提出基于“名义-隐真”文化错位的组织文化新内涵,进而从该错位视角系统地研究煤矿作业人员安全管理制度遵从特征与规律。结果表明,组织文化内部横向错位与纵向错位共同形成“名义-隐真”文化错位形态,且煤矿企业“名义-隐真”文化错位与制度遵从存在线性或非线性关系。同时,本书认为自主行为安全与制度遵从最大化是两个独立目标,制度设计需要“刚柔并济”,从动态和平衡视角设计煤矿安全管理制度遵从行为“动-衡”调控体系,以调节组织文化、价值观建设和制度自身中非平衡状态,从而积极影响作业人员制度遵从选择。

本书适合于不同行业安全管理领域的研究人员、煤炭行业的管理者和煤矿企业的各级管理人员阅读。

图书在版编目(CIP)数据

文化错位视域下安全管理制度遵从机制研究/芦慧,陈红著. —北京:科学出版社, 2015.12

ISBN 978-7-03-046690-7

I. ①文… II. ①芦… ②陈… III. 企业管理-安全管理 IV. ①X931

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 306719 号

责任编辑:李 雪 / 责任校对:贾伟娟
责任印制:徐晓晨 / 封面设计:耕者设计工作室

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号
邮政编码:100717
<http://www.sciencep.com>

北京中石油彩色印刷有限责任公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015年12月第 一 版 开本:720×1000 B5

2015年12月第一次印刷 印张:16 3/4

字数:333 000

定价:88.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前 言

安全管理制度对各类主体行为具有引导、规范和控制作用，是煤矿企业遏制事故发生的重要手段。然而，现实情况并不乐观，重大事故致因中的人因比率及人因发生特征反映出，无论是国家层面还是企业层面，安全管理制度都未有效引导煤矿生产活动中行为人的安全行为。企业人员的自主行为安全是煤矿安全生产的关键，最大化企业人员的制度遵从程度是提升煤矿安全的主要途径，可见如何设计合理的安全管理制度，以有效引导行为人的安全行为，进而实现自主行为安全和最大化制度遵从行为是煤矿安全管理迫在眉睫的问题。

本书遵循“实践—理论—实践”的循环思想主线，从实践问题中提炼并验证新理论思想，同时又用新理论思想来指导实践。具体来讲，针对制度自身结构性矛盾引发的安全管理制度失效问题，本书首先创新性地提出组织文化“二元”结构是引发该矛盾的重要原因，综合制度、组织文化和组织价值观等理论，提出基于“名义-隐真”文化错位的组织文化新内涵。然后，以国有大型煤矿企业作业人员为例，实证分析“名义-隐真”文化不同维度下国有大型煤矿作业人员制度遵从行为选择规律，并解析基于“宣称-执行”价值观的煤矿“名义-隐真”文化“可纳错位”范畴。最后，纳入煤矿安全与发展目标，凝练煤矿安全管理制度设计思想，系统构建制度设计策略体系，以驱动作业人员实现自主行为安全和最大化制度遵从。

本书的内容体系是基于“组织价值观‘二元’结构理论构建”“从有效价值观包容视角创新煤矿安全管理制度设计思想，转变制度对行为的驱动方式，从控制驱动转为自主驱动”和“从价值观错位视角研究安全管理制度遵从行为的内在机理”3方面进行的理论、思想和模式上的创新。

本书关注煤矿员工价值诉求，紧密贴合现实需求，所形成的“价值观错位—安全管理制度结构—制度遵从行为规律特征—调控策略”研究与实践模式是对安全管理制度理论与应用的创新与拓展。而且，该模式的应用不是仅限于煤矿企业，凡涉及安全管理制度有效性问题的其他行业都具有相当程度的普适性。

本书的研究工作得到了国家自然科学基金面上项目(71473248, 71173217)、江苏省“青蓝工程”(2012年)、江苏高校哲学社会科学优秀创新团队(能源资源管理创新团队, 2013年)、教育部人文社科基金青年项目(14YJC630092)、江苏省哲学社会科学规划基金青年项目(14ZHC002)、中国博士后科学基金面上项目(2015M570493)、中央高校基础研究基金项目(2014WB11)、江苏高校

优势学科建设工程资助项目、中国矿业大学创新团队资助计划“能源资源管理卓越团队”(NO.2015ZY003)等课题的资助,特此向支持和关心作者研究工作的所有单位和个人表示衷心的感谢。作者还要感谢各位同仁的帮助和支持。书中有部分内容参考了有关单位或个人的研究成果,均已在参考文献中列出,在此一并致谢。

芦 慧 陈 红

2015年11月于南湖

目 录

前言

1 我国煤矿安全管理制度失效现象解析	1
1.1 我国煤矿安全管理制度失效现象的理论解析	3
1.1.1 行为准则的错位	3
1.1.2 价值观的错位	4
1.1.3 组织文化内部结构错位	5
1.1.4 我国煤矿安全管理制度失效现象研究所遵循的逻辑思路	5
1.2 我国煤矿安全管理制度遵从机制研究的理论与现实意义	6
1.2.1 理论价值	6
1.2.2 实践意义	7
1.3 拟解决的关键问题和方法	7
1.3.1 关键问题	7
1.3.2 研究方法	8
2 制度、文化、价值观和潜规则	10
2.1 制度理论相关研究现状	10
2.1.1 制度的来源与内涵	10
2.1.2 制度与行为关系研究	12
2.2 组织文化相关研究现状	14
2.2.1 文化的来源、内涵与结构	14
2.2.2 组织文化的内涵与结构	16
2.2.3 组织文化与行为关系研究	19
2.2.4 组织文化测量研究	20
2.3 组织层面的宣称价值观和执行价值观	21
2.3.1 价值观和组织价值观的内涵研究	21
2.3.2 宣称价值观和执行价值观	22
2.4 “潜规则”相关研究现状	25
2.4.1 “潜规则”与“企业潜规则”内涵研究	25
2.4.2 “企业潜规则”结构研究	26
2.4.3 “潜规则”与制度、文化和组织行为关系的研究	27
2.4.4 “企业潜规则”与组织行为关系的研究	28

2.5	制度、文化、价值观和潜规则研究的评析	29
2.5.1	制度相关研究评述	29
2.5.2	组织文化相关研究评述	30
2.5.3	组织层面的宣称价值观和执行价值观研究评述	32
2.5.4	“潜规则”相关研究评述	33
3	名义与隐真文化：组织文化二元结构理论构建	35
3.1	组织文化的理论与实践	35
3.1.1	组织文化执行面临的挑战	35
3.1.2	理论与实践：文献研究中的差异	38
3.2	组织文化结构特征分析	40
3.2.1	组织文化结构的内涵和类型	40
3.2.2	组织价值观结构分析	43
3.2.3	组织文化横向结构特征	46
3.2.4	组织文化纵向结构特征	50
3.2.5	组织文化二元结构特征	52
3.3	组织文化二元论	53
3.3.1	现有组织文化内涵评述	53
3.3.2	组织文化“二元”内涵的提出	54
3.3.3	基于组织文化“二元”论的组织文化建设问题分析	55
4	“名义-隐真”文化错位与安全管理制度遵从关系解构	58
4.1	煤矿企业安全管理制度结构分析	58
4.1.1	制度结构分析	58
4.1.2	安全管理制度结构分析	59
4.2	安全管理制度遵从选择分析	61
4.2.1	驱动视角的制度遵从行为内涵研究	61
4.2.2	基于“内外源”的安全管理制度遵从分析	63
4.3	“名义-隐真”文化错位与安全管理制度遵从关系理论解析	65
4.3.1	制度表现手段的人性假设基础	65
4.3.2	安全管理制度表现手段与内外源遵从关系分析	67
4.3.3	“名义-隐真”文化错位与安全管理制度关系分析	72
4.3.4	“名义-隐真”文化错位与安全管理制度遵从行为关系推理	74
4.4	基于博弈论视角的论证分析	75
4.4.1	基于煤矿安全管理制度的博弈主体解析	75
4.4.2	基本博弈模型构建	75

5	煤矿企业“名义-隐真”文化维度开发与结构验证	85
5.1	基于“宣称-执行”价值观的“名义-隐真”文化结构理论分析	85
5.1.1	煤矿企业“名义-隐真”文化量表开发需求分析	85
5.1.2	以价值观测量为主的“名义-隐真”文化结构开发	86
5.1.3	“名义-隐真”文化与“宣称-执行”价值观	86
5.2	基于“宣称-执行”价值观的煤矿“名义-隐真”文化维度开发	87
5.2.1	基于“宣称-执行”价值观的“名义-隐真”文化维度初始结构研究	87
5.2.2	基于“宣称-执行”价值观的煤矿“名义-隐真”文化访谈提纲编制	89
5.2.3	煤矿企业“宣称-执行”价值观结构修正	91
5.3	基于“宣称-执行”价值观的煤矿“名义-隐真”文化正式结构研究	97
5.3.1	基于“宣称-执行”价值观的煤矿“名义-隐真”文化初始问卷编制与预试	97
5.3.2	探索性因子分析与维度更名	98
5.3.3	验证性因子分析	101
5.3.4	煤矿企业“名义-隐真”文化正式结构	103
6	“名义-隐真”文化错位与制度遵从关系的概念模型与研究假设	106
6.1	“名义-隐真”文化错位与制度遵从关系概念模型	106
6.1.1	概念模型构建的理论基础	106
6.1.2	几个关键概念	107
6.1.3	概念模型的构建	109
6.2	理论分析与研究假设	111
6.2.1	8个维度价值观类型分析	111
6.2.2	基于卓越取向煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	111
6.2.3	基于人本取向煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	113
6.2.4	基于团队取向煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	115
6.2.5	基于伦理取向煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	116
6.2.6	基于精益取向煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	118
6.2.7	基于社会取向煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	120
6.2.8	基于平等取向煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	121
6.2.9	基于规则取向煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	123
6.2.10	煤矿“宣称-执行”价值观错位与制度遵从	125
7	“名义-隐真”文化错位与制度遵从关系检验与分析	127
7.1	安全管理制度遵从问卷编制	127
7.1.1	煤矿安全管理制度遵从行为问卷编制的理论基础	127
7.1.2	问卷编制与调研	128

7.1.3	数据分析与正式问卷形成	129
7.2	变量操作化定义、问卷编制与调研过程	130
7.2.1	变量操作化定义及问卷编制	130
7.2.2	调研过程	132
7.3	基于安全管理制度文化特征的描述性分析	133
7.3.1	基于8个维度的煤矿企业“制度宣称-执行”价值观特征分析	133
7.3.2	基于8个维度的煤矿企业“名义-隐真”文化错位特征分析	138
7.3.3	人口统计特征视角下煤矿企业8个维度价值观特征分析	143
7.3.4	煤矿企业8个维度价值观特征分析	158
7.4	基于二次响应面回归分析法的数据分析及假设验证	160
7.4.1	数据分析的步骤	160
7.4.2	数据分析及假设验证	161
7.4.3	基于粗糙集的8个维度权重计算及假设验证	190
7.5	分析与讨论	202
7.5.1	“名义-隐真”文化错位与制度遵从关系分析	202
7.5.2	基于调节变量的分析	208
8	煤矿安全管理制度遵从行为“动-衡”调控体系设计	214
8.1	“可纳错位”与制度遵从	214
8.1.1	“可纳错位”、良性制度与劣性制度	214
8.1.2	8个维度的可纳错位计算	216
8.1.3	基于调研企业的安全管理制度“良”“劣”特征分析	222
8.2	基于煤矿安全管理制度设计的“动-衡”调控体系	224
8.2.1	安全管理制度设计思想	224
8.2.2	基于自主行为安全的煤矿安全管理制度“动-衡”设计	224
8.2.3	基于制度遵从行为最大化的煤矿安全管理制度“动-衡”设计	229
8.3	基于非制度设计的煤矿安全管理制度遵从“动-衡”调控体系	233
8.3.1	作业人员执行价值观提升	233
8.3.2	兼容班组断层现象,减少错位的非可纳特征	236
8.3.3	制度推行程度提升	238
8.3.4	关注新生代矿工和优势效用维度	240
8.3.5	安全管理制度制定者构成	241
	参考文献	243
	附录 研究中涉及的重要概念介绍	256

1 我国煤矿安全管理制度失效现象解析

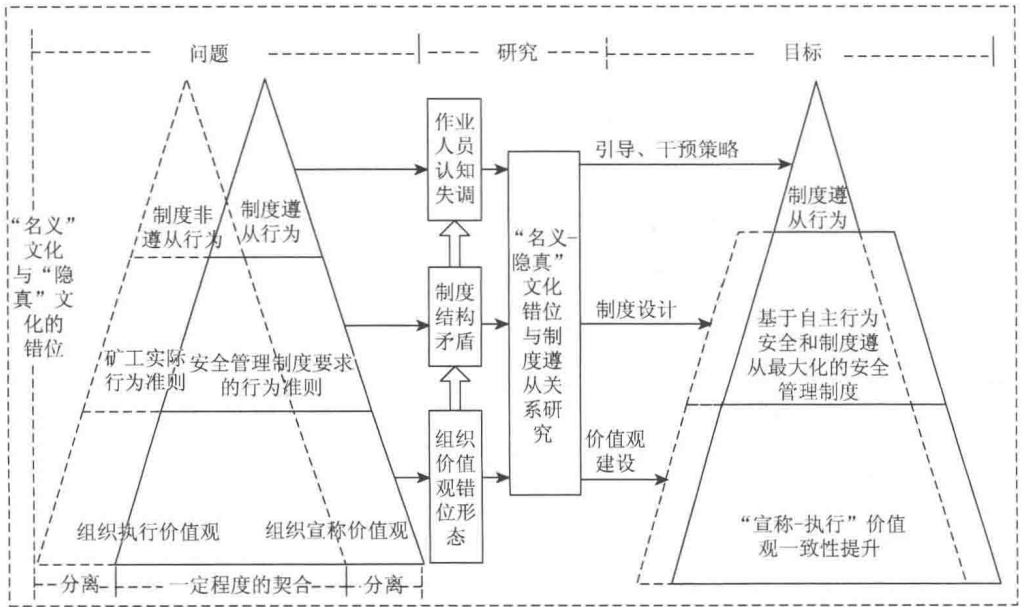
安全管理制度（safety management system, SMS）是国民经济各行各业的组织或企业为遏制事故发生，进而保障组织和员工安全及其相关利益的重要手段。然而，安全管理制度的建立并不意味着行为人对制度的必然遵从或执行，近些年，涉及采矿业、制造业、建筑业等行业中屡次出现的煤矿事故、食品安全、药品安全、房屋质量等问题暴露出企业生产活动中行为人对安全管理制度的漠视与不遵从，其严重危害了人们的安全与健康。

煤炭工业作为我国国民经济的基础和重要组成部分，该行业的安全管理一直是我国安全管理的热点和重点。我国煤矿百万吨死亡率从1980年的8.170逐年下降到2012年的0.374，说明我国煤矿安全水平显著提升。然而，我国煤矿重大事故的直接致因中，1980~2000年占据97.67%的人因比率虽然从2000年后有所下降，但仍高达94.09%以上，说明人因比率并没有因安全水平的上升而下降，凸显出了我国煤矿安全事故致因中人为因素发生的持久性、顽固性等重要特征，正如陈红^[1]所指出的，工人违章作业、管理人员违章指挥，以及煤矿企业组织施行不安全行为（如违法开采、违章超能力生产等）是我国煤矿安全事故的重要致因，而安全管理制度则是煤矿企业遏制事故发生的重要手段。

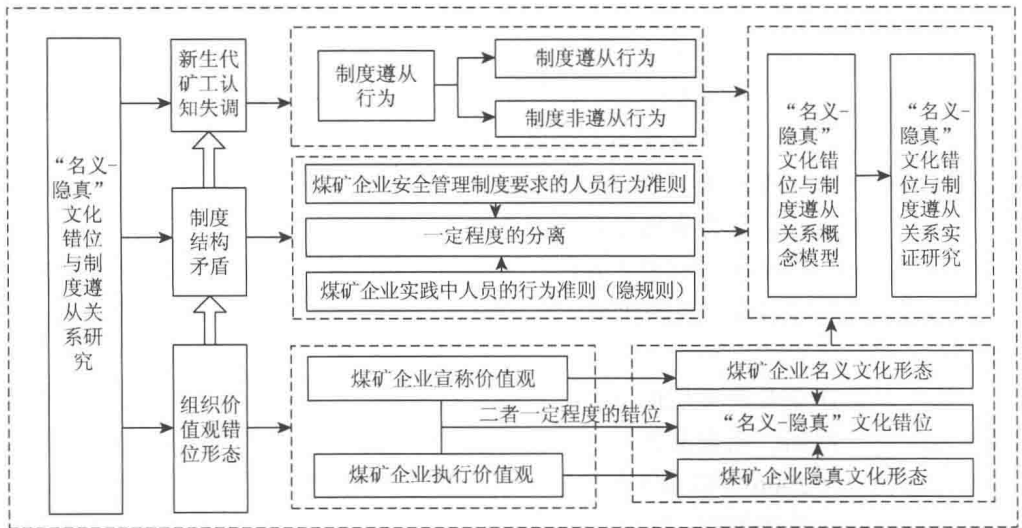
自2000年以来，国家及各级主管部门为遏制煤矿事故的发生，虽然在法律法规制定、监察体制建设方面采取了一系列的措施（如先后颁布实施了6部煤矿安全生产法律法规、由各级政府或行业主管部门主导制定部门规章近30部、制定和修订煤矿安全标准和行业标准400余项）来规范煤矿生产活动中行为人的行为^[2]，但在所有导致中国煤矿重大事故的直接原因中，人因比率仍高达94.09%以上，特别是由矿工故意违章行为直接导致的竟占据55.37%^[3]，凸显了国家及各级主管部门主导的人员行为准则与行为人实际行为准则的不一致，以及员工对制度非遵从行为的故意化和显性化，反映出契约和法律等制度的弱约束力，即制度的“显性”失效。

这一现象在企业管理层面则更具常态性和易察性，导致企业各类安全管理规章制度失效。例如，山东某集团为实现安全管理战略，以及全面提升员工的服从和执行意识，自2006年以来实施了准军事化管理，制定了一系列强制性和限制性的公司准军事化管理细则。然而，虽然该细则的实施在形式上规范了员工的行为，但实际引发了集团众多员工的不满，其中数名员工通过网络、手机短信等电子工具散发“煽动性”的文字内容来嘲讽集团的这一做法，在社会上引起了恶劣反响。

可以看出，以山东某集团准军事化管理制度为代表的组织所要求的人员行为准则与反映员工自我意志的行为准则出现一定程度的背离，使得员工表面上看似遵守制度，实际上却暗中采用各种方式来对抗制度，反映了员工对制度非遵从行为的隐性化，从而导致相关制度的“隐性”失效（图 1-1）。



(a)



(b)

图 1-1 我国煤矿安全管理制度失效现象研究遵循的逻辑思路

可见,如果安全管理制度能够真正发挥效力,降低人因导致的煤矿事故率,那么煤矿的安全管理水平将会得到质的飞跃。但重大事故致因中的人因比率及人因发生特征反映出,无论从国家层面还是企业层面,安全管理制度都未有效引导煤矿生产活动中行为人的安全行为。究其原因,一方面,煤矿安全管理制度没有被尽可能多的制度作用对象(包括中基层管理者和一线作业人员等)遵守,即制度遵从行为没有达到最大化;另一方面,安全管理制度本身可能存在体系或结构上的矛盾,即制度自身因素。二者的相互作用共同引发煤矿安全管理制度实践的制度困境。无论是制度自身问题抑或是制度遵从行为问题,都反映了煤矿安全管理仍存在值得探索的理论和实践问题。企业人员的自主行为安全是煤矿安全生产的关键^[1],最大化企业人员的制度遵从程度是提升煤矿安全的主要途径。其中,自主行为安全是指煤矿企业不同作业人员在复杂的煤矿作业环境中始终能做出个体自主意识主导下的安全行为选择,并能持续地选择正向促进行为,即不发生事故性的不安全行为,并能持续保持这种状态^[1]。然而,无论是自主行为安全还是制度遵从行为最大化,在煤矿安全管理现有理论和实践中围绕二者进行研究尚不系统和完善。因此,从安全管理视角研究不同制度结构与制度遵从行为(简称制度遵从)二者的互动作用,以设计具有合理结构的安全管理制度,最大化员工制度遵从程度的同时实现自主行为安全,无疑是值得探讨和迫切需要解决的实践问题。

1.1 我国煤矿安全管理制度失效现象的理论解析

1.1.1 行为准则的错位

上述实践中存在的问题反映出企业人员在安全管理制度遵从与非遵从之间的行为选择问题,而引发企业人员行为选择的问题在于制度自身所规范的人员行为准则是否与企业人员的实际行为准则一致。

当制度自身结构所规范的人员行为准则无法与企业人员的实际行为准则保持一致时,企业人员就将进行这一冲突情境下自我行为路径的选择,并逐渐依赖和遵循所选的行为路径,最终形成应对该冲突情境的行为路径准则。在社会学中,这一行为路径准则被简称为“潜规则”,即各种有违于现行主导价值观或不能公开宣称的价值观和行为方式,或者通行于某个领域内、不太为外人所知的规律性行为^[4]。需要指出的是,相比较社会学中的“潜规则”,认为管理学视角的这一行为路径应被称为“隐规则”。从学科角度来看,社会学中的“潜规则”因其在2001年被吴思首次赋予“与组织倡导的正义观念的疏远和背离”和“对主流意识形态或正式制度所维护的群体利益的侵犯”等意义^[5],所以其社会学、新闻学等领域以先入为主的姿态被约定俗称为某些不光彩现象的专用名词,缩小了该词的内涵外延,

而企业管理中实际存在的员工实际行为与组织倡导理念相悖的现象,用传统的潜规则不能加以阐释,它是一种“隐藏的行为准则”,本书称为“隐规则”。从词的字义方面讲,“潜”和“隐”所表达的内涵不尽相同,“潜”字意为潜在、未成形,“隐”字意为隐藏但可能已经成形。因而,潜规则强调的是与正式规则的对立、藏匿于正式制度之下的未成形态,是“隐规则”范围内的;而“隐规则”则强调在可控范围内与正式规则有一定程度的错位(包涵对立等多种形态)、藏匿于正式制度之下、成形并被受众共同遵循的行为准则(见附录)(需指出的是,这里使用“错位”一词,源于其水平位移的本意,契合或分离形态都属于错位形态范畴)。

因此,无论是国家层面制定的各类安全管理规章制度,还是企业层面,如山东某集团实施的准军事管理制度,反映的都是现行主导、正式层面和公开宣称的价值观和行为方式,而煤矿企业内很有可能存在一套“隐藏的价值准则”,反映的是与企业正式层面、公开宣称的价值观和行为方式在一定程度上的错位,但它却是煤矿企业人员实际行为表现所遵循的准则,即煤矿企业内的“隐规则”。由此可见,引发煤矿企业安全管理制度所要求的企业人员行为准则和实践中人员的行为准则不一致的根源在于现行主导的、对外宣称的安全管理制度与企业“隐规则”在一定程度上的错位(图 1-1)。

1.1.2 价值观的错位

那么,引起煤矿企业主导的、对外宣称的安全管理制度与企业“隐规则”二者错位的深层次原因是什么?理论上,组织制度主要对员工的行为产生规范性和约束性影响,是员工在组织运作过程中共同遵循的行为准则,能折射出组织文化^[6]。实践中,虽然管理学者发现组织制度形成了组织运作的依据标准,然而在不同的组织文化内涵下,同一套制度可能表现出不同的结果^[7],即制度的作用结果受到实践中组织文化各层次及层次间,特别是精神层内及精神层与制度层间的衔接性、协调性和契合性的影响。因此,煤矿企业主导的、对外宣称的安全管理制度与企业“隐规则”二者的错位则暗含着组织文化中员工实际价值目标与制度手段之间在一定程度上的错位,也就是说在煤矿企业组织文化建设中出现了价值观层面与制度层面的分离。有学者从企业的宣称价值观(*espoused values*)(即企业对外和对内宣称的价值观)和执行价值观(*enacted values*)(即反映在企业员工实际行为之中的价值观)^[8]的契合视角,解释了企业所要求员工的行为与员工实际行为在差异的原因^[9],而宣称价值观是通过组织制度等形式反映的,因此企业在组织宣称价值观与执行价值观匹配方面存在一定程度的错位,也从侧面解释了企业价值观层面与制度层面分离,继而引发企业主导的、对外宣称的安全管理制度与企业“隐规则”产生错位(图 1-1)。

1.1.3 组织文化内部结构错位

众所周知,价值观是组织文化的核心层次,宣称价值观和执行价值观的分类意味着组织存在以两类价值观为核心层的文化,虽然 Hawkins^[10]提出基于宣称价值观的组织宣称文化(espoused culture),但该概念仅仅局限在组织文化的物质层,即认为宣称文化是代表组织外显的人工制品,如组织政策、服饰外观、口语标志等反映在组织的物理表征和文化活动中。为体现全面性,将这两类文化分别定义为“名义”文化(ming-yi culture)和“隐真”文化(yin-zhen culture)。其中,“名义”文化以组织宣称价值观为结构的核心层,并以此为基础反映在组织显性制度层和组织对内对外宣称如口号及行为准则等的物质层所构成的文化体系;而“隐真”文化则对应于组织执行价值观,以此为基础反映在基于“隐规则”的组织隐性制度层和体现组织员工实际行为准则等的物质层所构成的文化体系(见附录)。因此,认为正是组织宣称价值观与执行价值观的错位,才导致制度与实际行为规则的分离,这种错位和分离恰恰反映了煤矿企业文化情境的真实状态,即“名义-隐真”文化情境。

可见,“名义”文化和“隐真”文化共同构成了组织文化的二分现象,体现了组织文化内部结构的矛盾性。当煤矿企业宣称价值观和执行价值观一致性高时,“名义”文化与“隐真”文化表现状态一致性高,组织文化的价值观层和制度层紧密结合,组织文化内部结构稳固,企业主导的、对外宣称的安全管理制度和企业“隐规则”及其所要求的与员工实际行为准则高度一致,企业人员行为体现高度的制度导向性,表现出对安全管理制度的主动遵从行为;当二者契合一致性低时,“名义”文化与“隐真”文化的不一致引起价值观与制度的分离,进而引起企业主导的、对外宣称的安全管理制度和企业“隐规则”及其所要求的与员工实际行为准则的不一致,企业人员将面临一定的认知失调,引发企业人员对制度是否遵从的行为选择,此时企业人员可能出于对制度约束措施的敬畏而被动遵从制度要求,也可能出现与组织要求相背离的不遵从行为,进而影响煤矿企业安全管理制度实施的效果。因此,本书试图提出,正是组织文化内部构成存在“名义-隐真”文化错位的这一固有矛盾现象,才使煤矿企业主导的、对外宣称的安全管理制度与企业“隐规则”二者分离的现象成为必然,引起企业人员对制度遵从与否的行为选择问题,以及制度遵从的主动性或被动性的选择问题,从而导致安全管理制度“显性”或“隐性”失效(图 1-1)。

1.1.4 我国煤矿安全管理制度失效现象研究所遵循的逻辑思路

基于以上分析,本书从理论和实践角度绘制研究逻辑思路图(图 1-1)。

图 1-1 (a) 描述的是存在的实践问题, 以及通过研究和实施解决方案后达到的理想目标。根据分析, 宣称价值观和执行价值观一定程度的错位导致组织价值观错位, 形成煤矿“名义-隐真”文化错位的形态, 引发安全管理制度所要求的企业人员行为准则和实践中人员的行为准则不一致, 使员工面临认知失调, 从而表现出不同的制度遵从行为选择。通过从“名义-隐真”文化错位视角进行的煤矿企业人员制度遵从行为选择规律的研究, 探寻其内部作用机理, 从价值观建设、制度设计和其他干预调控措施来调控企业人员的制度遵从选择, 以实现自主行为为安全和制度遵从程度最大化的目的。

图 1-1 (b) 描述的是为实现理想目标, 围绕“名义-隐真”文化错位对制度遵从的影响关系所进行的主要研究。首先, 从组织价值观错位引发的“名义-隐真”文化错位内部机理研究出发, 提出组织文化的二元结构理论; 然后, 分析煤矿安全管理制度的结构及相关规则要求; 接着, 重点研究文化错位和制度结构情境下的煤矿企业人员安全管理制度遵从行为选择规律; 最后, 对结论的实践应用进行剖析和总结。

考虑到国有大型煤矿企业在国家煤炭行业整体发展中的重要作用和所处地位, 以及煤矿安全管理制度执行的最终点截止在煤矿一线作业人员, 本书拟以国有大型煤矿企业的一线作业人员为研究对象。因此, 在分析安全管理制度所处文化情境的基础上, 创新性地提出基于“名义-隐真”文化错位的组织文化内涵, 结合国有大型煤矿企业探究其“名义-隐真”文化结构, 同时分析安全管理制度结构特征, 深入剖析“名义-隐真”文化错位形态, 并揭示不同形态下企业人员制度遵从选择规律, 在此基础上纳入制度遵从最大化和自主行为安全目标, 分别从价值观建设、科学合理的安全管理制度设计, 以及其他引导干预措施来积极影响矿工制度遵从选择, 其对实质性提升以煤矿一线作业人员为主体的煤矿安全管理水平具有重要的理论价值和现实意义。

1.2 我国煤矿安全管理制度遵从机制研究的理论与现实意义

1.2.1 理论价值

1) 丰富组织文化和组织价值观理论。组织文化的核心价值观层次存在宣称价值观和执行价值观两种类型, 而现有组织文化理论的相关研究或实践应用倾向于从组织自身要求视角定义组织文化, 忽视了组织与员工两类价值观视角的组织文化内部结构中整合与分裂的程度, 因此本书提出“名义”文化和“隐真”文化的概念, 解释组织文化中存在的二分现象, 进一步提出基于二分现象的组织文化创新型概念和内涵。同时, 本书选取国有大型煤矿企业一线作业人员为研究对象, 通

过调研其价值体系构成,构建基于“宣称-执行”价值观的“名义-隐真”文化结构,以丰富组织文化理论,并为后续研究提供理论基础。

2) 追溯制度自身结构性矛盾根源,内容深化与外延拓展安全管理理论研究。虽然制度经济学已经关注道德规范、传统习惯等非正式制度的调节作用,但理论的落脚点忽视了制度本身的结构和其他社会性功能,需要社会学、心理学等学科的补充。本书通过分析制度自身结构性矛盾产生的根源,从组织文化“二元”结构视角,探讨煤矿作业人员对安全管理制度遵从行为的选择问题,在调研煤矿企业“名义”文化和“隐真”文化情境关系的基础上,探究安全管理制度结构设计对制度遵从的影响,并将“可纳错位”等纳入安全管理制度自身的设计研究中,纵向深化安全管理理论所涉及的内容,同时横向拓展其理论的研究外延。

1.2.2 实践意义

1) 紧密贴合显示需求。煤矿安全问题一直是国家和全社会关注的热点问题。由于煤矿生产多属地下作业,作业条件特殊,作业系统复杂、封闭,作业点散布而又相互贯通,安全必须是系统中所有行为主体一致稳定的安全行为选择的结果,但安全生产的最终点截止在一线作业人员手中,因此安全管理制度的困境就是如何设计科学合理的安全管理制度,使煤矿作业人员对其产生最大化程度的遵从。因此,本书选取煤矿一线作业人员为研究对象,同时围绕如何设计合理的安全管理制度以提升作业人员的制度遵从行为和安全行为这一主题进行研究是紧密贴合现实需求的。

2) 为煤矿安全管理提供新视角。以往的研究单纯聚焦于组织制度或组织中员工行为视角,分离了二者之间的互动及深层次的原因,本书从影响制度相关人行为的制度“文化情境”入手,通过分析该情境下制度相关人的行动准则和行为选择路径及其对安全管理制度实施的影响,并对现有煤矿安全管理制度进行多维度解析,为如何通过科学合理的煤矿企业组织制度设计和相应的组织文化建设,将组织核心价值观内化为能体现员工自觉、主动和实际的行为准则,以此提升煤矿安全管理制度的有效性,实现自主行为安全,实质性提升煤矿安全管理水平,从而为企业进行实际的安全管理提供新的视角。

1.3 拟解决的关键问题和方法

1.3.1 关键问题

本书从煤矿企业安全管理制度所要求的企业人员行为准则与实践中的行为准则不一致所引发的制度失效的现实问题出发,以煤矿企业“隐规则”、制度手

段、组织价值观、“名义-隐真”文化错位、行为选择等为关键词进行现实问题的理论逻辑关系分析，为此需要解决5个关键问题。

1) 安全管理制度所处的文化情境特征究竟是什么样的？可以从组织价值观内部结构特征出发，剖析组织价值观内部的“宣称-执行”价值观错位特征的存在，提出组织文化内部结构中“名义-隐真”文化错位形态的存在，进而创新组织文化新内涵，这个问题有助于理解影响制度结构特征的文化因素。

2) “名义-隐真”文化如何测量，以及其结构如何？制度遵从行为类型、结构如何？“名义-隐真”文化结构和测量，以及制度遵从结构和测量是实证研究的基础，因此制度遵从的类型是什么，以及如何在吸收组织文化新内涵的基础上开发出更为合理的“名义-隐真”维度和制度遵从结构是本书要解决的关键问题之一。

3) 如何从“名义-隐真”文化错位视角解读安全管理制度构成特征？需要采用思辨的理论推理来回答该问题，只有深入剖析这个问题，对该问题给予回答，才能进行后续的实证研究，才能将组织文化新内涵的理论落实到具体的管理实践中来。

4) “名义-隐真”文化错位是否对制度遵从产生影响以及如何对制度遵从产生影响？需要从管理学与博弈论角度论证它们之间可能存在的关系，在理论分析研究假设的基础上，通过合适的研究方法来实现检验各自关系的显著性，验证与分析研究假设，进而考察理论的有效性。

5) 如何将组织文化新理论应用到煤矿安全管理制度遵从行为调控体系设计中？理论从实践中来，又将应用于指导实践。为对接组织文化新理论，需要将新理论的创新思想应用于安全管理制度设计、价值观建设等调控策略中，形成“实践—理论—实践”的研究体系。

1.3.2 研究方法

本着“选用研究方法与技术手段的科学性、企业问题观察与提炼的现实性”等原则，理论结合实际，综合运用管理科学、社会心理学、制度经济学等多学科理论知识，借助博弈论、心理与行为测量技术、数理统计技术与方法、二次响应面回归等多种研究方法与技术手段来实现研究目标。

1) 运用文献研究法、案例研究法等提出组织文化内部结构存在的“二元”现象，延展组织宣称价值观和执行价值观的现有理论边界，清晰界定“名义”文化和“隐真”文化的概念与内涵，提炼组织文化创新性内涵及结构。

2) 运用文献研究法、案例研究法、调查研究法、访谈法、心理与行为测量技术、数理统计与分析方法和结构方程等方法构建煤矿企业宣称价值观与执行价值观体