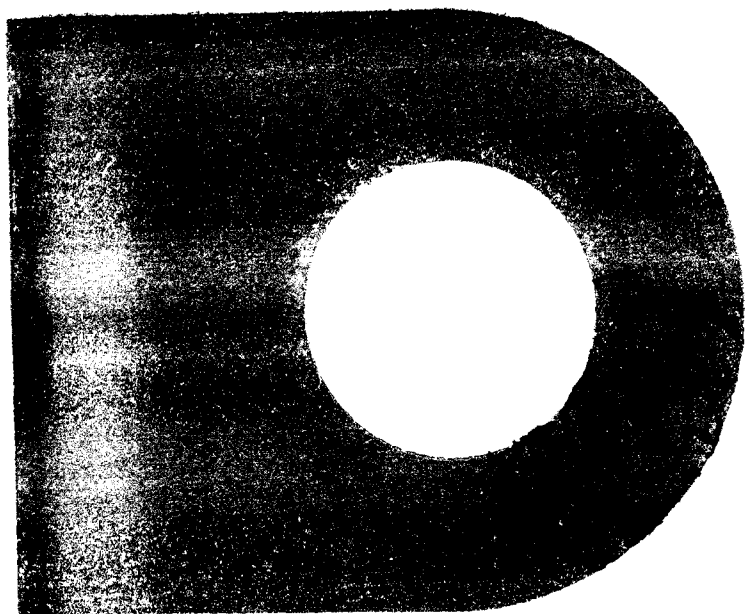




管理效率的基础： 职工心态与行为

● 杜海燕 主编

● 上海人民出版社

(沪)新登字 101 号

责任编辑 何元龙

封面装帧 范一辛

当代中国经济探索

管理效率的基础：职工心态与行为

杜海燕 主编

上海人民出版社出版、发行

(上海绍兴路 54 号)

新华书店上海发行所经销 祝桥新华印刷厂印刷

开本 850×1156 1/32 印张 8.25 插页 2 字数 200,000

1994 年 5 月第 1 版 1994 年 5 月第 1 次印刷

印数 1—5,000

ISBN 7-208-01766-2/F·334

定价 9.50 元

目 录

序.....	1
第一章 导言	1
一、职工心态与行为研究的目的.....	1
二、理论分析框架的提出.....	6
三、调查样本和统计数据.....	8
四、本书理论分析的逻辑线索.....	12
第二章 国有企业就业制度与职工收入	15
一、现阶段社会就业结构和就业水平.....	15
二、国有企业就业制度的基本特征.....	18
三、国有企业工资的增长和结构变化特征.....	23
四、企业内部职工收入差异及其成因.....	27
第三章 总论：国有企业改革与职工心态	37
一、国有企业职工对改革变化的心理反应.....	37
二、公平感心理和比较结构.....	40
三、就业预期和满足率.....	42
四、组织效率和人际关系.....	45
五、职工心态对劳动绩效影响的测定.....	48
第四章 激励制度与激励结构	50
一、有效激励制度的基础.....	50
二、货币激励的结构特征.....	58

三、非货币激励的结构特征·····	61
四、激励制度变革中的失衡与协调·····	64
第五章 职工激励效率和政策选择·····	69
一、职工工作努力程度的现期特征·····	69
二、影响努力程度的激励因素及其激励效率·····	71
三、激励的质量：与职工心理需求对接·····	75
四、改进国有企业劳动管理的政策选择·····	77
第六章 企业职工公平感结构及其成因·····	80
一、目前国有企业职工公平感总体状况·····	80
二、公平感要素与结构分析·····	82
三、倾斜结构：制度与文化背景分析·····	88
四、调整公平感的政策取向·····	90
第七章 企业内部不同年龄职工群体的观念差异·····	93
一、不同职工群体对改革和企业现状的态度·····	93
二、群体观念差异的客观基础·····	97
三、观念差异造成的心理效应·····	101
四、观念差异对劳动效率的影响·····	107
第八章 教育水平对职工素质的影响·····	111
一、不同类别职工的教育水准·····	111
二、教育水准与职工的观念·····	113
三、教育水准与职工行为·····	117
四、职工培训与其效率·····	122
第九章 国有企业经理人员构成及其管理方式·····	124
一、当前国有企业经理人员构成的基本特征·····	125
二、承包制改革对企业经理个人激励结构的影响·····	126
三、不同类型企业经理心态·····	128
四、企业经理的行为偏好·····	132
五、经理经营决策的基本特征·····	133

第十章 不同国有企业之间职工收入差异的分析	138
一、相关的理论和假说	139
二、经验分析结果及其解释	144
三、几点结论和评价	154
第十一章 国有企业内部职工个人收入差异的因素	156
一、年龄对职工收入的影响	156
二、教育水平与收入的关系	158
三、国有企业职工收入的性别差异	165
四、职务、角色身份对职工收入的影响	170
第十二章 国有企业福利化水平及分配特征	173
一、现阶段职工福利化的实际水平	174
二、企业内部福利分配的结构特征	178
三、职工对福利水平的实际预期	180
四、就业福利化对国有企业的影响	184
第十三章 就业制度改革与职工心态和行为的调整	187
一、传统就业制度的弊端	187
二、国有企业改革中的困惑	191
三、就业风险机制的重新构造	194
四、“砸三铁”与制度创新	199
五、国有企业职工就业心态与行为的调整	207
附录 改革中的中国国有企业职工问题统计报告	209

第一章 导 言

一、职工心态与行为研究的目的

长期以来,职工(劳动者)在国有企业中的身份和地位问题,未能受到国内的理论工作者和政策制定者的密切关注。一般的理论假设是,“产权的社会化自动地解决了企业职工行为合理化问题。”也就是说,随着社会主义制度的建立,全体劳动者成为社会和企业的主人,为社会劳动,也就是为自己劳动,劳动者所得也就是劳动的全部创造,所扣除的仅仅是必要的社会剩余而已。在这样的假设前提下,摆脱了剥削和必须奴役般服从的社会分工的劳动者,会怀着主人翁感对待企业,对待劳动,勤奋工作,不计报酬,无私奉献必然成为时尚,正是在这样的理论假设前提下,人们淡忘了对国有企业内部激励结构、企业组织效率和职工个人偏好的研究,忽视了作为管理效率基础的企业职工心态与行为对企业经济实绩的制约和决定作用。

然而,在以往的国有企业经营实践中,效率低下问题成为困扰企业生存和发展的核心障碍。造成这种局面的原因之一,是传统的国有制模式,在几十年的实践中,一方面使等量资本获得等量利润法则失效,财产关系不能在企业生产经营活动中表现为现实的经济利益关系,国有制形同无主制;另一方面又造就了一种特殊类型的惰性劳动者,使经济管理中人往往成为生产链条中最薄弱的环节,理论上劳动者对生产资料的所有权,未能在实践中找到表现为现实经济关系的途径。所以,劳动者与生产资料的结合,形式上

仍然表现出受雇于企业的性质，在没有解决激励机制和利益动力的条件下，参与、创造和劳动者实现自我的主动性，都成为悬而未决的假想范畴。

正是生存危机的发展困惑，启动了包括国有企业改革在内的整个中国经济体制改革，也使我们有可能从现实批判主义的角度出发，重新思考传统就业制度所包含的逻辑矛盾，认清以往的就业理论、劳动组织理论和管理实践对提高就业质量和劳动效率的局限性，提出了重建国有企业激励制度的政策选择。^①所以，正确处理国家、企业和职工个人三者利益关系这一社会主义改革经济学中的古老命题，便是在这样的历史背景下提出的。

在迄今为止的改革实践中，“还欠帐”的政策心理和对物质利益原则的重新认识，引起了职工工资收入的普遍增长和对物质刺激手段的广泛运用，这意味着货币利益关系已经被实质性引入了国有企业的管理机制，进而强烈地改变着国有企业传统的组织结构和人际关系。然而，国有企业的效率问题，并没有因此而得到根本解决。据统计，全国预算内国有工业企业中，亏损企业所占比例“六·五”期间为 17.6%， “七·五”期间为 16.7%，1990 年达到 30.3%，1991 年达到 27.8%。1991 年国有企业亏损额高达 310.5 亿元，约占全年实现利润的三分之二。这种低效率的格局表明，国有企业生存危机仍然存在，而且，其制度中所包含的矛盾，随着改革的深入已经发展到十分尖锐的地步。

造成这种困境的原因是多方面的，其中最主要问题之一是传统的就业制度并没有随着市场化改革的深入而发生根本性的变革。其表现之一是高就业、铁饭碗的传统就业制度特征，与市场竞争和企业淘汰机制发生冲突。许多国有企业长期亏损，在经济上

① 杜海燕等：《国有企业的自主权、市场结构和激励制度》，《经济研究》1990 年第 1 期。

已经失去了生存的价值，但这种企业由于承担着政府高就业的社会目标，为了避免职工失业引起的社会风险，回避重新安置职工的利益矛盾，这些经营上难以为继的企业，在政府的补贴之下仍然生存下去。其表现之二是“工资侵蚀利润”。^① 尽管国有企业效益低下问题日趋严重，但职工的收入却持续增长。从第一轮国有企业承包经营责任制实施情况看，全国几乎所有省、市、自治区承包企业职工收入的增长，均超出了上缴利税的增长。^② 这意味着相对于劳动报酬率而言，资本报酬率进一步下降了。所以，目前国有企业市场机制建设过程中已经形成的有竞争、无淘汰，强刺激、软约束，收益与风险不对称，制度建设失衡的局面，事实上与国有企业就业制度老化，有着十分密切的关系。

国有企业就业制度改革的滞后，是多方面原因引起的，概括地分析包括以下三个方面：

首先，传统意识形态观念成为就业制度改革的心理障碍。长期以来，人们一直认为，由政府出面干预而形成的稳定就业收入机制，即所谓的“大锅饭、铁饭碗”，是社会主义制度优越性的体现。压低失业率，保证全体职工的安全就业感，成为各级政府的基本政策目标，而这一目标的实施又常常是以牺牲企业的效率为代价，国有制在客观上又为这一政策目标的实施提供了保护性制度基础，正是在这种制度背景下，非效率就业成为我国国有企业的常见现象。从我们样本调查看，目前国有企业冗员率平均达到 54.72%。这种就业刚性制度及其背后支撑其存在的传统观念，势必成为改革的直接障碍。这在改革实践中得到了反映。1990 年的一项调查表明，截至 1989 年初，北京市 756 家国有企业实施优化劳动组合改革淘汰的职工，总计只有 736 人，而 1989 年风波之后，出于社

① 戴园晨等：《工资侵蚀利润——中国经济体制改革中的潜在危险》，《经济研究》1988 年第 6 期。

② 杜海燕：《全国两轮承包责任制实施情况分析》，《改革》1992 年第 4 期。

会安定方面考虑,又使这些“失业者”复位,甚至补发了失业期间的工资和奖金,由此可见就业制度改革的困难是何等深刻。

其次,来自职工群体压力妨碍着就业制度的改革。在传统体制下,就业的高度稳定与就业的福利化紧密地联系在一起。尽管在1956—1978年国有企业职工的实际收入存在着下降趋势,但较之于广大农民而言,进入国有企业,端起公家的饭碗无疑意味着成为社会上的特权阶层。就业福利化政策,使国有企业在低经济发展水平下实行了高社会福利保障制,这不仅使国有企业职工工资大大高于农民人均收入(如1978年二者差距为615元),而且具有旱涝保收的性质,职工个人甚至其家庭的三大生活支出都以福利的形式由企业负担,其一是职工生老病养的费用支出,其二是职工的生活费用补贴,其三是住房补贴。所以,等量货币在国有企业职工手中和在农民手中有极不相同的相对购买力,城乡居民生活实际水平的差距事实上要比官方统计所显示的显著得多。所以,在排斥就业流动的情况下,在总体经济水平处于贫困之中的同时,却形成了“贵族化”的国有企业职工阶层。^①这说明,变革传统的就业制度,对于广大国有企业职工而言,并不仅仅意味着与传统的低水平就业机制所包容的低收入、低消费告别,而且还意味着与习以为常的福利保障机制分离,由此产生的情感痛苦同样是十分深刻的。

不仅如此,更深刻的困难还在于,1979年实施经济体制改革以来国有企业就业制度改革的滞后,使就业福利化得到进一步发展,其中所包含的矛盾也变得更加深刻了。1978年,国有企业职工劳保福利费用占工资总额的比例为13.7%,而从我们的调查样本看,1990年职工所得的各种非工资收入已相当于其全部工资收入,考虑到这期间职工工资水平的迅速上升,福利增长的速度更是

^① 杜海燕:《中国农村工业化研究》,中国物价出版社1992年版第20—23页。

空前的。由于改革的不配套和不平衡，市场经济所固有的风险承受机制及与之相应的心理观念，始终未能在国有企业得到明确的确立，使国有企业职工这一特殊的就业阶层形成了改革常见病，即普遍的二元利益观念，一方面想享受新体制所带来的好处，如高工资、高奖金，另一方面又不愿放弃传统体制所赋予的安逸，如“铁饭碗”、高福利。这样一来，给国有企业就业制度的改革带来更大的困难。

最后是制度建设面临着多重困难。实行就业制度的改革，并不仅限于建立起劳动力市场，形成正常的劳动力流动，还需要实施与之相适应的一系列组织创新和制度创新乃至文化创新，其中最主要的是，建立失业保险制度，为劳动者跨企业、跨行业、跨区域流动创造制度条件，从而根除国有企业软预算约束，把国有企业真正推入适者生存、不适者淘汰的市场；建立社会化医疗保障制度，改变目前职工生老病死完全依赖于某个特定企业的局面；建立住房私有化制度，从而消除阻碍国有企业职工全方位流动的制度藩篱。总之，通过一系列创新变革，消除国有企业职工目前所存在的行政归属和人身依附的印迹。所有这些制度变革与建设，都需要大规模的社会投入，包括货币的投入和时间的投入，而且所要改变的不仅仅是既定的制度结构，还需要改变传统的心理观念和文化习俗。“构成文化的价值观念广泛渗透于社会，成为人们的行为规范，没有人们心理上和观念上的改革，任何改革都难以行得通。而培育文化却需要旷日持久的努力。”^①

所以，改善国有企业效率的客观基础，解决广大职工劳动激励问题，实际上远比初看上去给人们的印象要复杂得多和困难得多。可以毫不夸张地说，解决职工问题，包括职工在国有企业内部的角

① 费景汉和B·雷诺兹：《中国经济改革合理顺序的探讨》，《经济社会体制比较》，1986年第6期。

色、地位,以及与之相关的心态与行为问题,是国有企业改革中更深层次的课题。因此,加强这方面的实证研究和理论分析,有着十分重要而迫切的意义。这也就是我们这项研究课题最初设计的基本意图。

二、理论分析框架的提出

支付工资或薪水的雇佣关系,在18世纪随着政府管理部门的科层化和都市手工业和商业的发展而日趋重要。在商品经济条件下,当职工(工薪获取者)进入某一企业时,事实上已经依循市场定律发生了一种社会交换行为,即劳动与社会组织的权力或资本的权力发生交换。作为社会行为的个体——劳动者,通过这种交换行为获取三种利益上的报酬:^①第一种报酬是常规报酬,即实现某种经济的或货币的收入;第二种报酬是特殊报酬,即实现个人的社会抱负,以满足其心理需要;第三种报酬是比较报酬,即获取与个人投入相等,符合社会规范的报酬。对三种报酬的预期,会直接影响社会行为个体的心理反应和行为。

人们的心理预期存在着两种不同的性质。一种预期是适应性预期。这种预期受三种因素的影响。其一是受自身以往经历和成就的影响;其二是受参考群体的影响;其三是受社会伦理规范的影响。总之,人们的预期表现为一种对社会的适应,所以,在不同的社会经济条件下,人们会有不同的预期。另一种类型的预期是合理预期。合理预期则主要受人们心理活动规律支配。

按照人们心理活动规律,目前已经达到的报酬水平或福利条件,往往会成为行为个体的最低期望值,一旦低于这个值,对个体

^① 彼德·布劳:《社会生活中的交换与权力》,华夏出版社1988年版第169—177页。

而言,心理上便难以接受,即所谓的福利刚性原理。所以,人们的预期有着历史的烙印。从这个意义上说,生活水平的绝对变化,并不能直接影响社会成员的心理满足程度。生活水平与个体预期之间不断产生的差距,是造成社会不满的直接根源,即所谓的“相对的价值剥夺感”^①。与此同时,社会福利的分配是由参与分配的个体偏好和趣味来确定的,因此,福利效用的可测性和人际间的可比性是不存在的。^②与此相关,个人就业预期的满足并非是一种线性函数关系。报酬价值的最高点在于其与行为个体实际预期对接,一旦超出这个范围,便会发生“报酬或福利效用递减”现象,也就是说报酬的实际激励效果与职工的预期强度形成一种倒“U”关系。而个人的期望也会随着满足而发生变化。

中国传统就业体制下,依靠平均主义的低水平就业机制和自上而下高度集中的科层管理,限制了人们的就业选择,从而也普遍地抑制人们的就业预期。随着经济改革的实施,货币交换文化引入,导致了传统的社会主义企业模式下“Z”型文化的解体,使“职工以主人翁态度关心企业作为管理效率基础”(Z理论)的传统方式,为引入的货币激励所替代。社会价值观念的转变,深刻地改变着人们的就业预期,为了适应这种预期的变化,以满足人们的需要,从而实现提高管理效率的目的,就需要调整管理机制。

调整劳动管理机制的主要方式之一,是增加就业的流动性。在现代商品经济中,大多数劳动都是在劳动市场上根据自由的契约合同实现的,职业流动符合现代商品交换规律,即交换是一种契约交换,承认交换双方的权利,当契约条件发生变化时,可以中止契约,通过流动改变就业条件。流动的经济价值在于,它事实上是就业者个人的一种自我保护措施,个人可以通过流动,避免被组

① [日]富永健:《经济社会学》,南开大学出版社1984年版,第356页。

② [美]肯尼思·阿罗:《社会选择与个人价值》,四川人民出版社1987年版,第17—19页。

织中权威者滥用权力而受到更多的伤害，同时也可以使自己因就业预期得不到满足而蒙受的损失得到补偿，对于组织而言，则可以通过流动一方面减少群体间冲突，另一方面又可以改变职工目前普遍存在着的认知不协调心态，以提高组织效率。就业流动的加强，通过两种途径完成：其一是横向流动，允许群体成员进行组织的选择，形成“不平则鸣，不平则流”的机制；其二是纵向流动，允许群体成员有变更其社会身份的可能，即优上劣下，形成“精华的环流”。

调整劳动管理机制的另一种途径是改变组织结构，使其更加富有活性和创造性。在现代商品经济中，劳动大多是在家庭伦理系统和报酬系统之外实现的，具体说是通过企业这种组织形式实现的，因而也有着许多与家庭内部不尽相同的规则结构，如按照分配主义观点，在社会交换关系中，每个人的报酬与其就业成本或劳动投入成正比^①，就是一种组织规则。

三、调查样本和统计数据

我国传统经济学的典型特征是引经据典，演绎逻辑，很少注重实证研究和统计分析，这构成了我国现代经济学发育和成熟的障碍。一方面使经济学不断在概念解释和范畴定义之间兜圈子，长期处于低水平循环状态之中，另一方面也使经济学脱离实际生活，缺少应用价值，仅仅具有某种装饰性而已。

为了避免经济理论研究中这种习惯性倾向，使理论研究建立在实证分析的基础上，我们从课题研究一开始便注重并着手进行经验数据调查，设计了《改革中的中国国有企业职工问题调查表》。

① [美]乔治·C·霍曼斯：《社会行为》，纽约哈考特世界出版公司1961年版，第75页。

调查表的设计主要采取了夏洛特式的调查分析方法。全表包括七个部分，195个问题。第一部分是关于国有企业职工就业的一般统计特征，包括职工的文化程度、职务地位，职工在企业中的就业身份，就业制度和进厂机制，职工队伍的亲缘化程度，就业的流动特征和流动取向。第二部分是关于职工的收入和福利状况的统计描述，包括职工的货币收入和非货币收入，非货币收入的结构与特征，职工三大福利医疗、住房、退休保障的实际水平以及职工对福利的主观预期。第三部分是关于职工就业预期满足率的统计，包括职工就业预期结构，职工就业预期的满足率和满足结构。第四部分是关于职工公平心理的统计描述，包括职工公平心理的不同参照序列，以及职工对其个人就业质量的评价和度量。第五部分是关于企业的向心力和组织效率，包括职工对企业的态度，职工工作主观努力程度评价，企业内部人际关系特征，职工就业性质。第六部分是关于企业管理特征的评价，包括管理者与被管理者的关系，职工对管理的参与程度和参与质量以及管理方法的制度特征。第七部分是关于职工改革意识和对改革现状的评价，包括两种不同意识的参照对比，职工对改革措施实施效果评价，以及改革前后职工就业状况变化的评价。

为了更广泛地了解十余年改革引起的国有企业制度的变迁，我们还采用了中国社会科学院经济研究所“国有企业改革与效率”课题组设计的《国营工业企业经理问卷》，对职工所在企业的经理进行调查，分析和了解经理人员对企业制度和经营中的问题的反应，以及经理自身结构的变化，包括企业的隶属关系，承包制与经理的结构特征，企业与主管部门的关系，企业经营管理特征及面临的问题，企业的激励结构等。

1990年，课题组分赴不同地区对国有企业职工进行实地考察，考察包括与国有企业劳动工资主管部门的管理人员、企业经理和职工进行座谈，以及对不同类型职工进行问卷调查。考察的地

区包括北京、天津、长沙、大同、常州、遵义，先后向 20 个行业、57 家国有企业的 3000 多名职工包括普通工人、车间管理者、科室干部、经理人员发放了调查问卷，获得有效问卷 2899 份，问卷回收率达到 96.63%。为了使读者对本书分析所使用的数据库情况有一个概括的了解，我们在这里将职工样本的基本统计特征作一个初步的介绍。

从样本职工年龄特征看，职工平均年龄为 34 岁，其中 17—25 岁的职工占 17.6%，26—35 岁的职工占 35.3%，36—45 岁的职工占 31.4%，45 岁以上的职工占 15.7%。由于抽样基本上采取了随机的方式（出于填写问卷的需要，样本职工不包括不识字的职工），因而基本反映了我国职工队伍以青壮年职工为主的基本状况。这说明我国国有企业职工仍处于高产出的年龄阶段，老化问题尚未提上议事日程。

从样本职工的编制情况看，固定工占 57.47%，合同工占 9.45%，临时工占 2.45%，国家干部占 30.63%。从企业内部岗位结构看，一线职工占 43.1%，辅助职工占 12.7%，科室职工占 20.4%，管理人员占 22.2%，经理占 1.6%。编制作为国有企业就业制度的重要组成部分，会对职工的待遇、激励等进而对职工心态和行为产生深刻的影响，以致于发生“一制定终生”的现象。不过，从样本职工情况看，改革已经带来了变化，打破了国有企业长期执行的编制与职务挂钩的定律，在科室职员中近 1/2，科室及车间管理人员的 1/3，厂级经理人员的 10% 左右，已不再是干部编制。这种制度身份的可变性，对就业制度和职工行为会产生深刻影响。

从样本职工的文化程度看，小学文化程度的职工占 3.88%，高中以上文化程度的职工占 63.23%，其中大专以上文化程度的职工占 22.11%。受高等教育就业保障制的影响，高教育者干部化成为国有企业的就业制度的主要特征。在样本企业职工中，具

有国家干部编制的大学毕业生,占72.54%,换言之,52.36%的干部已经高教育化了。而且,职工在企业中的地位,也与受教育水平有着正相关关系。大专以上文化程度的职工多集中在企业的管理阶层,科室职员 的 1/3, 科室和车间干部的 1/2, 厂级干部的近 2/3 是大专以上学历,而职工中 90.09%小学文化程度和 76.88%初中文化程度的职工属于一线工人和辅助人员。

进一步考察职工的就业渠道和流动性。在样本职工中,入厂方式构成是:招工考试占 27.75%,毕业分配占 31.52%,工作调动占 22.13%,复员、转业军人占 7.42%,顶替父母占 6.77%。毕业分配是企业干部的主要来源,占50%,占科室以上管理人员的36—39%,这与干部知识化、高教育化进程有明显的关系。随着改革推进和企业人事权的扩大,招工考试日益成为国有企业职工来源的主要渠道,目前在固定职工中,这种就业形式平均占 29.47%,而在 17—25 岁的新职工中,已达到 34.52%,事实上几乎所有职工入厂,都需通过某种形式的考核。顶替父母进入企业,这种就业方式可以说是一种特殊的历史现象,主要发生在70年代后期,所以主要集中在 26—35 岁的年龄组中。这类职工一般受教育水平较低,而且 81.13%从事一线生产和辅助工作。

固定性和非流动性,是国有企业就业制度的典型特征。从样本职工情况看,平均流动率为 41.40%,平均流动频率为 0.78 次。流动率有着与职工年龄和工龄呈负相关变化的趋势,但这种趋势并不明显。在不同职工类别中,流动率最高的是厂级管理人员,厂级经理人员 30%以上有过工作调动,科室和车间级干部流动率为 25%。这种流动事实上不是典型的市场就业流动,而是根据政府的计划在国有企业之间的调动。从这个意义上说,不流动性仍然是国有企业就业制度的典型特征。与这种不流动性相关的是就业亲缘化。样本职工中有近半数的职工有亲属在同一企业中供职,厂级干部中有 54.35%的人有亲属在同一企业中就业。平均亲属

比例达到 0.9 人,其中最多的达到 17 人。这也从一个侧面反映了社会阶层的横向流动不足的问题。

四、本书理论分析的逻辑线索

在系统地阐述了课题研究的宗旨和目的,提出了理论分析的结构框架并介绍和描述了课题研究的样本数据之后,我们通过第二章,概括性地展示了目前国有企业就业制度和职工就业情况以及职工收入情况,国有企业作为社会最主要的就业部门,其就业结构特征和就业水平,国有企业职工收入水平的变化和收入结构的变化,以及国有企业内部职工收入存在着的差别和这种收入差别的成因。

在第三章中,将从总体上论述国有企业改革给职工心态所带来的变化。这一章按理论框架提供的分析结构,揭示了现阶段国有企业职工的公平心理状态和支持这种心理状态的参照系数和比较方法,分析了作为支持职工公平心理的客观基础——职工的就业预期和这种预期的满足程度。进一步又描述和分析了作为影响职工心态的主要因素——企业内部的组织环境和人际关系。最后采用计量方法估算了职工心态对职工劳动效率的影响。

在第四章和第五章中,我们将对影响国有企业职工心态与行为的重要制度因素、企业的激励结构和激励效率进行考察。由于不同类型的职工有着不同类型的就业预期,因而激励的实际效果也因人而异。我们系统地分类介绍了国有企业货币激励和非货币激励的结构特征,进而分析了改革过程中,国有企业激励制度建设中所存在的偏差,并设想协调这种偏差的可能途径。接下来又采用了计量分析方法,对国有企业职工现阶段的工作努力程度做出估算。进一步又在分类基础上测度不同类型的激励手段对国有企业职工的工作的努力程度所产生的影响,刻划出最有效激励的