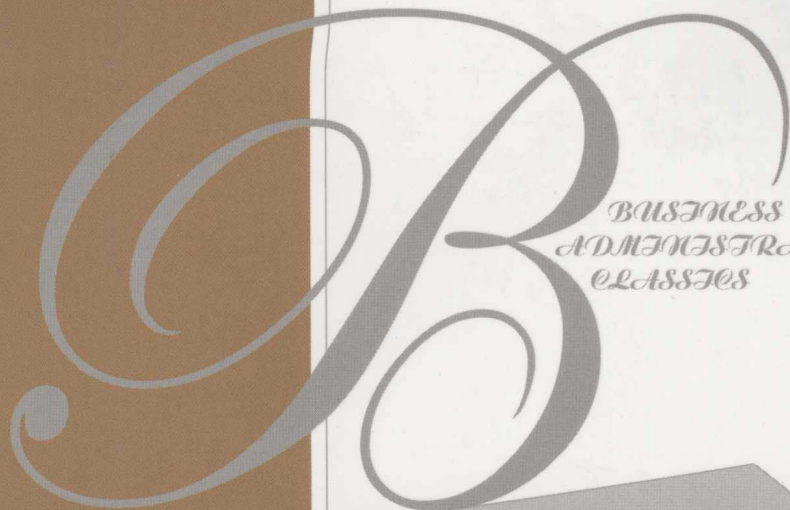


PEARSON



BUSINESS
ADMINISTRATION
CLASSICS

工商管理经典译丛·战略与组织系列

Administration Classics

组织
经典

行为学
文献 (第8版)

(Eighth Edition)

乔伊斯·S·奥斯兰 (Joyce S. Osland)
马林·E·特纳 (Marlene E. Turner) 主编
戴维·A·科尔布 (David A. Kolb)
欧文·M·鲁宾 (Irwin M. Rubin)
顾琴轩 译

中国人民大学出版社





工商管理经典译丛·战略与组织系列

Administration Classics

组织行为学 经典文献 (第8版)

THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR READER
(Eighth Edition)

乔伊斯·S·奥斯兰 (Joyce S. Osland)
马林·E·特纳 (Marlene E. Turner)
戴维·A·科尔布 (David A. Kolb) 主编
欧文·M·鲁宾 (Irwin M. Rubin)
顾琴轩 译

中国人民大学出版社
· 北京 ·

译者序

《组织行为学经典文献》(第8版)是一本高质量的、颇有特色的、难得的组织行为学文献读物,由奥斯兰、特纳、科尔布和鲁宾四位学者共同编辑而成,书中文献作者中既有理论研究者,也有管理实践者。本书既是与组织行为学教学相配套的学习之书,适合于管理类学生和教师学习或参考,又是一本相对独立的文献读物,适合于管理人员和咨询人员学习或参考。

在我国,各种版本的组织行为学教材比较多,而高质量的组织行为学文献却甚为少见。在某种程度上,本书的出版弥补了我国当前组织行为学领域的这一空白。

呈现在读者面前的这本《组织行为学经典文献》(第8版)的中译本,其文献量略少于英文原版中的文献。因为译者对英文原版中的少量文献作了删减。删减的依据主要是两点:一是突出文献内容的借鉴性,对只是反映美国社会特定背景下的某个主题文献作了删减,如研究美国代际现象及这种现象产生的行为激励问题的文献;二是强调与组织行为学基本模块学习的紧密关联性,删减了几篇相对间接的文献,如《宏观思考与微观行动:伦理行动方法与投资人资本主义》(Think Macro, Act Micro: Ethics Action Methods and Investors Capitalism)。在此感谢中国人民大学出版社对译者的信任和给予的自主权!

本书的经典性主要在于所编辑的文章精华荟萃。正如本书编者在其前言中所说,他们按四种标准来汇编论文:经典的开创性文章、研究发现的综述性文章、前沿研究的叙述性文章、基于研究发现的_{管理实践指导性文章}。同时,在每章开头,编者都撰写了一个简短的引导语,来帮助读者理解文章的背景和内容。

本书荟萃的文献汇聚了经典与前沿、研究发现与专题综述、理论与实践指导等多个方面。经典性文章,如“强烈的成就愿望”、“管理者的工作”、“领导者的新工作:建立学习型组织”等,这些文章对某个问题的权威性论述不断地被学者引用,被管理实践者借鉴和参考。前沿性文章,如“拓宽争议:全球化的利与弊”、“当伦理跨越国界:全球商业伦理的承诺与风险”、“虚拟团队及其合作”、“全球性团队中的绩效管理”、“21世纪的组织:21世纪的战略要务与核心能力”等,这些文章着重研究当代组织中出现的_{新问题},提出了独特的深刻见解。研究发现与专题性文章,如“心理契约:违背与变更”、“有害管理者的专横行为:应用情绪智力处理难相处的个性”、“偏见从哪里开始:刻板印象的真相”、“发挥兼并和收购的作用:做好战略与心理上的准备”、“负责任的重组战略”等,这些文章通常聚焦某个主题或专题,阐述了许多启发性的研究发现或观点。理论和实践指导性文章,如解决问题方面的“让公司的全脑发挥作用”、“群策群力为什么起作用:基本原则”,冲突与谈判方面的“管理团队如何纷争有道”、“世界级谈判策略”,决策方面的“在速度驱动环境下的艰难抉择”,权力与影响力方面的“说服的学问”、“没有职权的影响力:采用联盟、互惠和交换方式完成工

作”，授权与教练方面的“合适对待员工能获得成功”、“管理对话：激发边际绩效者”等，这些论文不仅具有强烈的理论意义，而且具有鲜明的管理实践性指导意义。

本书荟萃的文献，内容丰富而深刻，写作风格多元而迥异。在本书的翻译过程中，译者深感专业文献翻译与教材翻译的差异性，体验到了专业文献翻译的挑战，也有很多收获。不仅会遇到在教材翻译中通常遇到的难译的、需要花时间琢磨的美国俗语或俚语等问题，更会遇到在理论性和研究性很强的文献中如何平衡忠实于原意与中文可读性的问题。因此，本书的翻译颇费思量和精力，翻译历时两年多才告完成。当终于完成本书翻译时，我长长地、轻松地喘了口气。

本书的翻译工作，一部分由我直接完成，另一部分先由参与者翻译初稿，我再进行逐句核对和修正。参与初稿翻译的有顾颖婷、陈焕辉、傅一士、许彦妮、杨扬、田相庆、王玥、邢春晖和黄秋雯。在本书付印之际，我对他们付出的努力表示诚挚的谢意。

在此，还要特别感谢中国人民大学出版社工商管理出版分社编辑的支持、理解和协助，以及所付出的辛勤劳动。

本书内容丰富、寓意厚笃，而译者水平有限，难免会出现疏漏和不当之处，诚请读者不吝批评指正。

顾琴轩

序 言

本书为组织行为学的经典文献，主要面向三个层次的管理类学生：本科生、研究生和在职管理人员。其目的是帮助员工和管理者诊断和理解组织中的问题，以便更有效地工作。书中文章有理论学者写的，也有实践管理者写的。开篇涉及全球化商务的发展阶段，随后分主题讨论了组织行为学的四大方面：理解工作中的自我和他人，建立有效工作群体，领导与管理，管理有效组织。本版内容既包括基本的理论和概念、新的研究发现和实际应用，也包括预见该领域发展前景的新观点。与前几版相比，本版更多地强调如下方面：虚拟团队和多元文化团队，信任，应对难以相处的人，伦理，并购及影响全球化商务的文化问题。本版有三个新的章节：步入全球化时期，解译人的行为，创造力管理。

我们的目标是把那些有意义的理论和实践研究汇编成册，让读者感兴趣且有时效性。为此参阅了上百篇文章以找出最合适的，分类标准如下：

1. 经典的开创性的文章。尽管写于很多年前，但仍对某个问题有权威性论述，并在学者的原始文稿中被引用。
2. 对研究发现进行透彻地综述，以及针对某一特定主题的理论。
3. 对前沿研究的描述。
4. 基于研究发现，提供管理者的实践指导。

每章都有一个简短的引言帮助读者理解文章背景，并简要说明读者可以学到什么。由于本书提供了关于组织行为学领域的普适性观点及有价值的的数据，因而对教师、管理者和咨询顾问都很有助益。

本书是与马林·特纳合作编写的第1版。我们非常感谢她对这一项目的大力支持，也很高兴她能加盟。对本版的致谢，我们首先要感谢 Pamela Wells，他是杰出的助理研究员。另外，很多同事给予我们建议或帮助，如 Nancy Adler, Janet Bennett, Allan Bird, Richard Boyatzis, Barbara Deane, Bruce Drake, Carol Fox, Robert Hayles, Martin Gannon, Gary Oddou, Asbjorn Osland, Anthony Pratkanis, Stephen Weiss 等。我们对 Cristina Gibson, Roy Lubit, Richard Neilsen 致以特别的感激之情，他们支持了我们关于处理本书特定部分的请求。我们深深感谢 Nicole Campbell, Prabha Chandrasekar, Alicia Escalante, Toby Matoush, Ethan Miller, Jodi Sanders, Barbara Somers, 尤其是圣何塞州立大学 (San Jose State) 的 Abdel El-Shaieb, 感谢他们热情而坚定的支持。前一版本的评阅者都很细心且给了我们很大帮助，他们是汉博学院 (Humber College) 的 Anne Harper, 洛约拉马利蒙特大学 (Loyola Marymount University) 的 Cathleen McGrath, 佛罗里达理工学院 (Florida Institute of Technology) 的 T. Roger Manley, 田纳西理工大学 (Tennessee Technological University) 的 Thomas A. Timmerman, 威奇塔州立大学 (Wichita State University) 的



Brenda Edwards。还有, Carol Henson 放下自己的工作, 花费了大量时间进行仔细校对。我们总是很高兴能与 Prentice Hall 公司的工作人员合作, 他们是 Richard Gomes, Jennifer Simon, Judy Leale, Anke Braun, Renata Butera, Kelly Warsak, 同时也很高兴与 Preparé 公司的 Stefania Magaldi 共事。

如果没有家人做出的许多牺牲和给予的难以言表的帮助, 我们就不可能完成这样的工作。在此, 向我们的家人——Asbjorn, Jessica, Michael, Kartrina, Ellie, Joe, Zoe, Anna, Anthony, Tony 表示衷心感谢。

乔伊斯·S·奥斯拉

马林·E·特纳

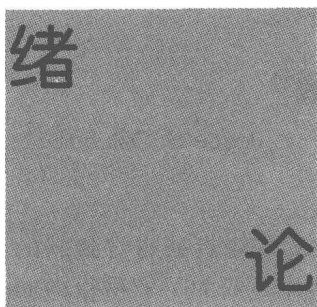
目 录

绪 论	步入全球化时期..... (1)
	拓宽争议：全球化的利与弊 Joyce S. Osland (2)
第 I 篇	理解工作中的自我和他人 (21)
第 1 章	心理契约 (23)
	心理契约：违背和变更 Denise M. Rousseau (24)
	人是组织成功的第一要素 Jeffery Pfeffer John Veiga (31)
第 2 章	管理人的理论 (44)
	管理者的工作 Henry Mintzberg (45)
第 3 章	个体学习与组织学习 (56)
	领导者的新工作：建立学习型组织 Peter M. Senge (57)
第 4 章	解译人的行为 (76)
	有害管理者的专横行为：应用情绪智力处理难相处的个性 Roy Lubit (77)
	幸福感在员工工作绩效中的作用：对古老话题的新看法 Thomas A. Wright Russell Cropanzano (88)
第 5 章	个人动机与组织激励 (99)
	强烈的成就愿望 David C. McClelland (100)
第 6 章	伦理与价值观 (103)
	当伦理跨越国界：全球商业伦理的承诺与风险 Thomas Donaldson Thomas W. Dunfee (104)
第 7 章	个人发展与工作压力 (118)
	平衡行为——工作与家庭 Jonathan D. Quick Amy B. Henley James Campbell Quick (119)
第 II 篇	建立有效工作群体 (131)
第 8 章	人际沟通 (133)
	主动倾听 Carl R. Rogers Richard E. Farson (134)



第9章 知觉与归因	(144)
偏见从哪里开始：刻板印象的真相	Annie Murphy Paul (145)
第10章 群体动力学和团队工作	(150)
虚拟团队及其合作.....	Cristina Gibson (151)
如何领导自我管理的团队.....	Vanessa Urch Druskat Jane V. Wheeler (163)
第11章 解决问题	(172)
让公司的全脑发挥作用	Dorothy Leonard Susaan Straus (173)
群策群力为什么起作用：基本原则	Dave Ulrich Steve Kerr Ron Ashkenas (183)
第12章 创造力管理	(189)
行之有效的非凡创意——打造以创新为生命之路的公司	Robert I. Sutton (190)
提高组织工作群体的创造力	Leigh Thompson (200)
第13章 冲突与谈判	(216)
管理团队如何纷争有道	Kathleen M. Eisenhardt Jean L. Kahwajy L. J. Bourgeois III (217)
世界级谈判策略	Frank L. Acuff (225)
第14章 管理多元化	(240)
玻璃天花板：从国内与国际视角	Nancy Lockwood (241)
第Ⅲ篇 领导与管理	(255)
第15章 领导	(257)
愿景为什么重要	Burt Nanus (258)
创造并建立信任	Ellen Whitener Günter K. Stahl (261)
第5级领导力	Jim Collins (271)
第16章 组织文化	(287)
揭示文化的层级	Edgar H. Schein (288)
组织成长中的渐变与变革	Larry E. Greiner (295)
第17章 决策	(305)
领导与决策过程	Victor H. Vroom (306)
人们决策的真实方式.....	Gary Klein (316)
在速度驱动环境下的艰难抉择	J. Keith Murnighan John Mowen (328)

第 18 章 权力与影响力	(343)
说服的学问	Robert Cialdini (344)
没有职权的影响力：采用联盟、互惠和交换的方式完成工作	Allan R. Cohen David L. Bradford (351)
第 19 章 授权与教练	(360)
适当对待员工能获得成功	Edward E. Lawler III (361)
管理对话：激发边际绩效者
... John R. Schermerhorn, Jr. William L. Gardner Thomas N. Martin	(371)
第 20 章 绩效管理	(381)
全球性团队中的绩效管理	Bradley L. Kirkman Deanne N. Den Hartog (382)
第 IV 篇 管理有效组织	(401)
第 21 章 组织设计	(403)
21 世纪的组织：21 世纪的战略要务与核心能力	David A. Nadler Michael L. Tushman (404)
发挥兼并和收购的作用：做好战略与心理上的准备	Mitchell Lee Marks Philip H. Mirvis (416)
负责任的重组战略	Wayne F. Cascio (431)
第 22 章 变革管理	(445)
变革的核心	John P. Kotter Dan S. Cohen (446)



步入全球化时期

在全球化经济中，尽管一些公司在树立全球化思想和采取全球化商业战略方面比另一些公司略有滞后，但所有公司都在被动或主动地进行全球经营。这就需要更广泛地理解这个世界，既要理解像国际贸易和政策这样的宏观问题，也要理解我们在不断增多的多元文化工作场所中所观察到的文化差异性这样的微观问题。

“拓宽争议：全球化的利与弊”一文是从宏观和系统的角度看待全球化的。Joyce S. Osland 专门从事国际管理，在海外工作了 14 年。在该文中，她评述了有关全球化争议的实证研究，以超越那些往往会扰乱全球化问题的意识形态争论。Osland 发现：这种全球化争议多是由于争论本身过于宽泛或过于狭窄。为了帮助商业人士和教授理解他们工作的环境及有关全球化的不同观点，她提出了“争议主体”的重要观点，并确定了研究者已识别的全球化的利与弊。

拓宽争议：全球化的利与弊*

Joyce S. Osland

全球化的渊源始于15世纪。当时，欧洲王室资助勇敢的探险者航行寻找新的贸易途径。随着欧洲地盘的扩展和其他地区的殖民化，全球化主要为了贸易目的而继续。在重商主义时代，一些贸易公司，如哈德逊海湾公司（Hudson Bay Company）、东印度茶叶公司（East India Tea Company），作为殖民政府的代理者，将贸易和政府职能合并。后来，贸易公司的私有化、洲际铁路以及跨洋轮船使开放以前受保护的市场成为可能，然而，两次世界大战扰乱了20世纪早期出现的全球市场。第二次世界大战之后，世界银行和国际货币基金组织（IMF）筹资资助那些受到战争破坏的国家以及欠发达国家（LDCs）的发展。大约在1960年，英文词汇“globalization”（全球化）第一次出现（Waters, 1995）。1995年，世界贸易组织（WTO）成立，作为关贸总协定（GATT）的继任者，世界贸易组织的使命是帮助实现贸易流通顺畅、自由、公平和可预见性（World, 2003, p. 3）。^[1]近几年来，许多国家开放了贸易政策，消除贸易壁垒，强调出口，这进一步刺激了全球化的发展。

1950—1997年，全球贸易水平增长了14倍（World, 2003, p. 2）。除了增长幅度，在20世纪70年代和80年代，全球贸易开始向外商直接投资和以技术为特征的全球化转变。近年来，国际运输、技术和通信的快速发展加速了全球化的进程（Wood, 1995）。互联网打开了原先受地理位置保护的服务市场（Valaskakis, 1998）。当今，跨国资本流通比贸易流通更重要，一些跨国公司的预算已比许多国家的经济水平更高。然而，Kobrin（1997）认为，就推动全球化的作用来说，不断增长的技术规模、公司之间的联盟以及信息流比外贸和投资更加重要。

根据国际商业文献，许多商业人士和学者都认为全球化是一个既成事实，它的存在和利益都是毋庸置疑的。然而，另一方面，全球化正成为一个备受争议的话题，首先可作证的是：韩国和法国爆发的劳工抗议、印度尼西亚的学生暴乱以及西雅图的反世界贸易组织的游行示威。少数但不断增加的受人尊敬的经济学家、社会学家和政治学家批判全球化，并警告称抗议者必须得到严肃对待，以避免可悲的结局（Press, 2002, p. 12）。反全球化抗议活动已变为世人熟知的社会现象，没有多少理由可以认为抗议活动会简单消失。此外，问题是：热情的自由贸易者与激进的抗议者趋于两个极端，这制约了双方的对话空间，特别是那些复杂的问题很难得到解决。因此，这篇文章旨在帮助商人、学者以及学生更好地理解问题的复杂性，并提示读者思考能使利益相关者双赢的解决方法。

全球化争议的统一体聚焦于这样一些观点：支持者普遍认为全球化是经济增长和繁荣的一个机遇，而反对者却认为全球化对经济繁荣、政治主权、文化完整以及环境带来了威胁。在发达国家，人们主要关注工人失业的可能性以及工业萎缩的风

* Reprinted with permission from the *Journal of Management Inquiry*, 12 (2), June 2003 (Thousand Oaks: Sage), 137-154. Special thanks to Kathy Dhandu and Kristi Yuthas.

险；发展中国家则担心政治主权及经济控制权的丧失（Champlin and Olson, 1999）。不断问世的有关全球化的研究文献包括许多充满感情的支持或反对全球化的思想争论，这让读者最先关心的是确定作者的潜在偏见。^[2]这些争论多数缺乏实证支持。一些现有的经济研究结论也明显相互矛盾，使得问题更加复杂。多数学术文献总是落入支持和反对两个范畴。在最近一篇对有关全球化的社会科学文献的评述中，根据 Hirschman（1982）的比喻，把全球化归于文明的（积极的），破坏的（消极的），或模糊的（没有显著影响的）三类，并得出结论认为模糊的概念是最不引人注目的（Guillén, 2001）。

对全球化定义的意见分歧阻碍了全球化的争论。正如 Champlin 和 Olson（1999）所提到的，争论之所以不能得到解决，不是因为我们缺少明确的计量经济学分析，而是因为人们从不同方面界定争论或架构争论内容。这是否只是有关自由市场和供给需求的本质争论？或者，是否包括更广的社会文化和环境影响？Robert Reich 把全球化描述为那些概念中的一种，认为全球化“从不引人注目发展到无意义，而未曾有一个连贯性的干预时期”（Duin, 2000, p. B-1）。这里的无意义指的是将其作为“在公众和学者争论中通用的标题”（Lechner and Boli, 2000, p. 1），对于支持或反对全球化的不同派别具有不同的言外之意。

一些关于全球化的定义只关注跨边界的贸易，比如，全球化指两国贸易没有边界和壁垒（Ohmae, 1995）。国际货币基金组织将全球化描述成“通过不断增长的跨境商品和服务贸易及资金流的数量及多元化，同时通过快速和广泛的技术传播，世界各国之间的经济相互依赖性不断增强”（International, 1999, p. 45）。尽管这些定义具有一种动态变化和无边界的感觉，但对全球化的描述过于狭隘。Brown（1992）和 Renesch（1992）将全球化定义为商业和社会利益重叠部分的相互联系，使得全球化的定义更广泛。为使其更具系统性，我们把全球化定义为一个引起更大经济依存度和更广网络的过程，以及由此过程导致的经济、政治、社会、文化和环境等的结果。也有许多关于全球化的金融和经济方面的有时是不一致的研究，然而对于这些现象导致的更广泛的影响，商业学者很少关注。

本文旨在对现有的争议和文献做出三点贡献：（1）在更广泛的系统中讨论全球化对其他领域的影响，以扩大争议范围。（2）基于科学研究而非虚夸言辞，对全球化的利与弊提供一个平衡和客观的分析。（3）描述争议中常见的利益相关者的更多观点。对全球化影响的实证数据表明：这是一个产生混合结论的多变过程。因此，本文表述的主要研究观点是从全球化的利与弊角度，聚焦全球化在平等、劳动力、政府、文化、社区和环境领域所产生的积极影响和消极影响。

□ 全球化对公平性的影响

从全球化积极的一面来看，它导致许多国家的消费者能不断接触到更多的商品（Evenett, 1999），由于国外厂商与当地垄断者的竞争而使商品价格降低，由于一些国家的农业生产产业化而增加食品供给（Mander and Goldsmith, 1996）。一些国家的穷人可以购买到便宜的进口产品而不是当地垄断者生产的粗劣产品（Graham and Krugman, 1991）。根据本部在伦敦的经济政策研究中心（Center for Economic Policy Research）近期所作的一项研究显示，全球化促进了经济增长，改善了富人和穷人的收入。研究人员声称：如果没有全球化，贫困人口的数量会比现在

更多 (Gaunt, 2002)。

对公平性的统计显示：全球化既有赢家也有输家。这一观点得到 Lee (1996) 对收入水平的经济分析的支持。根据一位专家的估计^[3]：30%~40%的全球人口受益于全球化，其余却没有受益 (Valaskakis, 1998)。全球化被指责加深了新一群富人与穷人之间的鸿沟，即受良好教育者与未受良好教育者之间、有技术能力者与没有技术能力者之间、生活于在全球化经济中获得成功的国家中的人们与生活在失败的国家中的人们之间的差距 (Frank and Cook, 1995; Pritchett, 1997; United Nations Development, 1999)。全球化在发展中国家 (地区) 创造了更多的就业岗位，创造了另一群赢家，这些人依靠他们获得的收入而生活。在全球化中有许多惊人的发展事例，如亚洲四小虎 (新加坡、中国台湾、中国香港和韩国)，也有被全球经济排斥的国家 (地区) 的例子，如萨哈拉以南非洲的国家。在一些发展中国家，一旦从前受保护的市场被打开，就会因为当地行业不能与国外跨国公司相抗衡而遭遇失业 (Lee, 1996)。一些批评者认为：全球化经济结构更利于发达国家而不是欠发达国家。

在偶尔相互矛盾的经济研究中可以发现，有这样一个不可否认的证据，那就是在国家之间和在国家内部比过去更不公平了。1870—1990年，发达国家与发展中国家的人均资本收入差距翻了5倍 (Temple, 1999)。自1960年以来，全球最富的20%人口与最穷的20%人口的差距在显著扩大，富人与穷人的收入比从1960年的30:1上升到1995年的82:1 (United Nations Development, 1996)。有12亿人口的生活水平在一天一美元以下 (United Nations Development, 2001)。这个人口数字在增大而不是在减小。世界人口中最富有的20%的人享有世界86%的GDP、82%的出口贸易和68%的国外直接投资，而最贫困的20%的人只拥有1%的财富 (United Nations Development, 1999)。富人中前358人拥有的总财富等于25亿贫困人口——差不多世界一半的人口拥有的总财富 (United Nations Development, 1996)。1989—1998年，最贫困的20%的世界人口拥有的全球GDP从2.3%降到1.4%。几乎在所有发达国家，技术工人与非技术工人在收入与失业率方面的差距都在扩大 (Gottschalk and Smeeding, 1997; Murpuy and Topel, 1997; Organization, 1997)。

当然也有值得注意的例外。有一些国家 (地区) 或联邦的差距从1960年起在不断缩小，包括韩国、中国台湾、新加坡、伊朗、波多黎各。在东亚经济体中，贸易自由化在经济高速发展的同时降低了收入的不公平程度 (Lee, 1996)。然而在拉丁美洲，工资收入的不公平程度随着贸易自由化而不断增大，工资的不公平增强了随后的自由化，它意味着有技术的工人不成比例地享有收益 (Berry, 1996; Robins, 1995; see also United Nations Conference, 1997; Wood, 1997)。

考虑到美国公民的平等主义情愫及大部分美国公民自认为是中产阶级的历史习性，我们惊讶地发现美国的贫富不均却比比皆是 (Longworth, 1999)。平均小时工资比1973年时低12%，而美国CEO的平均收入增长了200倍，2002年达到740万美元 (差不多是2000年的一半) (Lavelle, Jespersion, Ante, and Kerstetter, 2003)。1977—1994年，最有钱的1%的家庭的税后收入增长了72%，而最贫困的20%的家庭的收入降低了16% (Scot, Lee, and Schmidt, 1997)。正如其他国家一样，美国也是一部分地区受益于全球化，而另一部分地区则是艰难维持现状。

举个例子，硅谷在最近的经济滑坡之前一直受益于全球化；从2001年起，就

业率下降了 20% (Joint Venture, 2003)。以前, 发达国家担心的是失去蓝领工作, 而下一波全球化浪潮改变的是白领工作, 那些受过良好培训的知识工作者及服务性工作会转移到劳动力成本更低的亚洲、拉丁美洲和东欧国家 (Engardio, Bernstein, and Kripalani, 2003)。

研究者认同贫富差距正在扩大, 但并不认为全球化通过收入影响了差距。尽管 1979—1993 年, 美国的工资水平只增长了 5.5%, 但一些经济学家认为: 这并不是全球化的错误, 因为国际贸易和投资对此影响很小 (Lawrence, 1995; Sachs and Schatz, 1994)。据估计, 产品市场需求的变化, 包括进口的影响, 只能解释不到 10% 的工资差异的增长 (Slaughter and Swagel, 2000)。另一些经济学家把劳动力不公平归咎于技术改革而不是全球化 (Lawrence and Slaughter, 1993; Organization, 1997)。然而, 一批学者指出, 全球化是不公平的原因 (Learner, 1998; Rodrik, 1997; Wood, 1994)。Wood (1998) 近期的一项研究表明, 在发达国家, 全球化与不断增加的技术工人需求之间存在因果关系, 而并不是与非技术工人需求之间存在因果关系。此外, Zhao (1998) 的研究发现: 国外直接投资对联邦收入和就业率有不利影响。Baldwin 和 Martin (1999) 概述了那些实证研究文献, 指出: 实际上所有研究都发现, 在美国和欧洲, 贸易对劳动力市场产生了某种影响, 然而, 对这种影响的研究发现范围差不多在 0~100% 之间, 而一致性范围也许在 10%~20% 之间 (p. 21)。

尽管全球化可能不是引起社会不公平的唯一原因, 但它确实导致了个人和国家层面的赢者和输者。富人和穷人之间的差距扩大引起了公平问题。很多国家对竞争优势的公平性的激烈争论引起了世界贸易组织会议和贸易谈判中的争斗。更严重的是, 人们担心这会威胁到政局稳定, 因为从历史上看, 贫富之间不可逾越的差距是革命的导火线之一 (Marquand, 1998)。伦敦经济学院 (London School of Economics) 的董事兼社会学家 Anthony Giddens (2000) 认为, 贫富不均的扩大不仅带来生态危险, 更是这个世界面临的最严重的问题 (p. 34)。

全球化对公平性及工资的积极影响和消极影响如表 1 所示。

表 1 全球化对公平性的影响

积极影响	消极影响
<ul style="list-style-type: none"> ● 贫、富人群的收入都增长了, 减少了贫困 ● 受良好教育者的工资增加 ● 技术工人的工资增加 ● 那些能够在全球经济中成功竞争的国家 and 地区, 经济条件得到改善 ● 富者更富 ● 可以获得更多商品 ● 与当地垄断者竞争导致价格降低 ● 一些国家的粮食供给增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 从个人和国家角度来说, 贫富差距进一步加大 ● 对受教育程度较低者增加了工资压力 ● 对没有技能的人增加了工资压力 ● 恶化了那些在全球经济中受到排斥的国家和发达国家中的一些地区的经济环境 ● 贫者更贫

□ 全球化对劳动条件的影响

与公平性和工资相似, 劳动条件是受全球化影响的另一个方面。从积极方面来说, 在欠发达国家, 工人由于全球化从跨国企业获得更多教育和培训。此外, 有证

据表明：竞争的加剧导致教育系统升级，从而产生了更高质量的劳动力（Mander and Goldsmith, 1996；Schmidheiny, 1992）。

工作替代的威胁是批评者们关于全球化的一个最实际的担忧。员工们在一些国家拥有更多的就业机会，而在另外一些国家则更少，在那里，全球竞争使得一些行业和厂家（如进口部门和小农场主）被迫停业，员工也就失去了就业机会（Mander and Goldsmith, 1996）。Daly（1996）指出全球化导致一些人失去许多谋生的选择。从低收入国家进口的不断增加被视为对工业化国家制造业工作的威胁，特别是在那些劳动密集型的产业（Wood, 1994）。

劳工运动和人权倡导者提出全球化对劳动标准有负面作用，并威胁到来之不易的劳动条件的改善。他们对竞次（race to the bottom）提出警告，认为竞争会使劳动标准（和环境标准）降到最低水平。Rodrik（1997）研究发现了全球化对劳动条件起负面影响的证据，但Drezner（2000）坚持认为竞次不过是一个神话，被跨国企业和激进分子用作恐吓的战术。例如，Drezner（2000）引用了一份1996年经济合作与发展组织（OECD）的研究，“成功的可持续贸易改革”与得到改善的核心劳动力标准之间存在正相关，因为跨国组织倾向于支付高于平均水平的工资，以吸引发展中国家的更合适的员工（p. 65）。另外，根据联合国贸易发展会议（UNCTAD, 1992, 1995, 1998）的报告，在20世纪90年代期间，全球对外直接投资主要投向发达国家（1992年为68.9%，1995年为63.4%，1998年为71.5%），使得劳动标准虚高。没有证据证明跨国企业会选择那些劳动和环境标准缺乏或不严格的国家落户；其他因素，如稳定性、基础设施以及潜在的市场规模，都对战略决策起到重要的作用。

然而，全球化的批评者担心发生下述情况，即那些高工资的发达国家中的企业会将制造业和加工业转向低成本的欠发达国家。这样的动态转移对欠发达国家来说是有利的，这些国家得到新的工作和厂房。然而，当欠发达国家相互竞争来吸引外国雇主到自由贸易区或出口加工区（EPZs）落户时，批评者们担心这会降低这些国家的劳动条件。^[4]跨国企业受设备和基础设施免税待遇的诱惑已经有好几年了，在一些国家，跨国企业还不受其国内劳动法规的限制。根据美国劳工部（U. S. Department of Labor）的研究，在11个国家中有5个国家限制了自己出口加工区的公民劳动权利，却允许国外企业不必遵守在东道国国内执行的劳动法（Charnovitz, 1992），这支持了竞次的论断。有资料显示，出口加工区的员工往往是临时工，他们按需要被雇用或被解雇，这样可以避免为他们提供福利和职业规划。当工人抱怨劳动环境就会被辞退（Klein, 2000）。

在出口加工区和外包工厂常常发生的剥削事件包括童工、危险肮脏的工作条件、集体谈判的缺乏、工会的压制（Lawrence, Rodrik, and Whalley, 1996）及被迫加班（Klein, 2000）。工会拥护者和一些人担忧低工资出口国家的剥削事件是人为地压低劳动成本，从而导致世界市场的不公平竞争优势以及富裕国家的劳动标准下降压力（Lawrence et al., 1996, p. 12）。有证据表明：全球化引发工资（Lawrence, 1995）、养老金和福利（Krishnan, 1996；Sutherland, 1998）的下降压力，同时削弱了工会的力量（Levi, 2000）。另一些经济学家认为：全球化对劳动条件和工资的负面影响很小（Krugman, 1994）。

许多海外工厂的所有制形式和转制性质引起了另一种雇主和雇员之间的社会契约。一些跨国企业依赖当地的分包商运作它们的工厂，这意味着工人并不属于这个

公司。如果劳动力成本上升到很高而难以承受，而另一些国家变得更有吸引力，那么，这种保持距离的关系则有利于跨国公司关闭这里的工厂。在这些案例中，雇主和雇员之间的社会契约被局限在最简单和最有效的交易中，即为工作付酬。这种精简的社会契约模式在大多数发达国家中存在（尽管临时工是个例外）。在出口加工区内有很多这样的例子，一些不道德的外国工厂经营者没有给雇员任何警告和最后工资就自行关闭工厂而逃离。

向国外迁移工作同样会影响公司与国内员工所拥有的社会契约。波音公司的工程师联盟曾在2002年12月威胁说：如果公司不减少在俄罗斯工厂工作的工程师数量，他们就罢工。他们担心失业和技术分享的潜在危险；管理层感兴趣的是工程师的较低工资（年薪5400美元）和进入俄罗斯市场（Holmes and Ostrovsky, 2003）。这些迥然不同的目标并不适应以往存在的社会契约。

全球化的开始在一些公司成为一个触发性事件，唤起人们必须更有效、更明智地工作，这样可以提高生产率（Evenett, 1999）。然而，全球化也时时威胁着人们。根据 Longworth (1999) 的观点：

言论可能比全球化本身更具有说服力。雇主不必把工作转移到亚洲以说服那些留下的员工接受减薪。在这个全球化时代，他只要有这么做的可能性就足够了。（p. 10）

有趣的是，全球化的另一些方面——世界范围的电信和互联网已致力于呼吁基本的劳动标准。对另一些国家中的糟糕劳动条件的不断宣传和沟通已给人权组织和工会带来了更大压力，这被称为 CNN* 效应（Lawrence et al., 1996）。由互联网驱动的对惹是生非的跨国企业生产的商品进行国际联合抵制的威胁，在一些情形下为劳动管理的改善提供了一种制衡力。那些实行剥削的公司会受到联合抵制，并被负面宣传，同时也失去声誉和利润（Dohrs and Garfunkel, 1999）。来自消费者和抗议者的广泛批评促使那些跨国企业（如耐克公司（Nike）等）要求它们的合作商为海外工厂提供更好的工作条件。为了避免负面宣传，一些公司，如耐克公司，美泰公司（Mattel）及李维斯公司（Levis），已制定指导准则，并邀请监督者来检查它们的经营。

总的来说，全球化对劳动条件的影响有积极的一面，也有消极的一面，如表2所示。

表2 全球化对劳动条件的影响

积极影响	消极影响
<ul style="list-style-type: none"> ● 在一些国家增加就业机会 ● 改善一些国家的教育制度和培训水平 ● 由于全球化劳动标准不断提高或者没有改变* ● 提高劳动生产率 ● CNN效应的压力使企业纠正其虐待劳动力的行为 ● 一些企业采取积极措施避免劳动力受伤害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 某些行业和公司被迫退出市场 ● 工作转移会影响一些人 ● 降低劳动标准* ● 导致福利和养老金降低的压力 ● 削弱工会的力量 ● 在出口加工区内出现童工、有损健康的工作条件及被迫加班等情况 ● 削弱雇主和雇员之间的社会契约

* 自相矛盾的研究结果。

* CNN指美国有线电视新闻网。——译者注

□ 全球化对政府的影响

有关全球化和政府的关键问题在于全球化是否威胁到国家主权。历史上,政府在促进国家经济发展和管理经济中起着主要作用,尽管采取的方式多样。然而,当今一些批评者认为:政府在全球经济中起到的作用越来越少。国家只是全球化阶段的一些演员而不是导演。现在,咄咄逼人的全球生产体系和资本市场占领全球发展的“指挥高地”,迫使政府处于防御状态,并迫使政府将在20世纪承担的许多社会管理功能撤销、缩小及私有化(Yergin and Stanislaw, 2000)。政治边界让国家在面对无边界的全球经济的特殊重压下处于劣势。目前存在一种管辖权限不对称现象,一方面是由集中控制的跨国企业组成的经济体系,另一方面是按地理划分的主权国家的政治体系(Kobrin, 2001b)。Yergin和Stanislaw(2000)认为:

信息技术——通过计算机——正在通过促进沟通、合作、一体化以及接触变革的途径和范围来创造一个“网络世界”,这超出了任何政府的管理能力。加速的联系使国界日渐模糊,并以某种控制形式,使国界越来越无关紧要。(p. 215)

不断增长的全球化金融市场的力量限制了国家政策的力度(Lee, 1996)。由于世界变得那么相互依存和网络化,使得单个国家的决策自由度受到限制,如果它们的商业竞争机会不均等就会遭到批评。这向我们提出一个关键问题:谁执掌跨国企业和全球经济?对全球化的批评者和一些政府来说,“市场”并不是一个满意的答案,对全球化失控的意识使反对者产生一种无能为力和不满的感觉。国家的目的不是控制跨国企业,但一些国家认为把国家的权力授权给国际治理实体的想法是对国家主权的另一种威胁(Longworth, 1999)。

从积极的方面看,对一些政府来说,全球化带来基础设施的扩大、为自己公民提供的更多的就业机会和更好的经济发展。某些国家受益于现代化的、更有效的商业领域管理技术的输入。此外,一些观察者认为:不断增加的贸易投资依存度使得国家之间的关系更紧密,并产生对抗战争的威慑力(Harris and Goodwin, 1995; Tyson, 1999)。

从消极的方面看,跨国企业在一些方面已对政府施加压力。国际竞争力鼓励政府官员降低劳动标准,从而影响一些国家的公共政策(Lee, 1997)。由于政府为了吸引跨国企业的落户,在与其他国家的竞争中可能会认为自己处于竟次状态,国外企业在谈判中会处于上风,除非政府能提供特殊筹码(比如稀有自然资源,高素质人群及巨大的消费市场)。举个例子,新加坡大量投资于教育,吸引高科技产业投资,而不是限制其在低工资工厂就业的人口。

George Soros(2002)批评道:全球化过多强调私人产品的重要性,而不是强调公共产品,如和平、根除贫困、人权和劳动权利及环境的保护。一些发达国家的政府拥有大量的权益计划,如社会保障体系、医疗保障体系、失业救济和福利体系,由于这些国家提高了企业税收比率,现在正经受要减少此类支出的巨大压力(Longworth, 1999)。不过, Lee(1996)认为:尽管全球化加剧,国家政策仍然决定着就业水平和劳动标准。然而,他警告说:在世界范围内存在政府规模缩小的趋势,这证明公共支出大幅减少,税收降低,对再分配措施的支持减少,对市场管制