

我国企业人力资源管理伦理特征的实证研究 ——基于企业员工手册的内容分析

冯 明,郭雅丽

(重庆大学 经济与工商管理学院,重庆 400044)

摘 要:本文首先在国内外学者研究成果的基础上,确定了我国企业人力资源管理伦理五个维度:伦理价值观、权利、公平公正、公开和伦理性关怀。然后根据 160 个企业的员工手册,采用内容分析法研究我国企业人力资源管理伦理的特征和存在的差异。研究结果表明:我国企业人力资源管理伦理建设总体状况较差,尤其缺乏伦理关怀,考核程序与结果不公正、不公开;国有企业、私营企业、合资企业和外资企业在 5 个人力资源管理伦理维度上有差异显著;企业的行业属性和体制交互作用对企业人力资源管理的伦理化程度无显著性效应。最后根据内容分析的结果对我国企业的人力资源管理伦理建设提出了对策建议。

关键词:人力资源管理伦理;内容分析;伦理特征

中图分类号: F243 **文献标识码:** A **文章编号:** 1002 - 9753 (2009) 05 - 0114 - 12

Ethical Characteristics of Human Resource Management in Chinese Enterprises: An Empirical Study Based on Content Analysis of Employee Manuals

FENG Ming, GUO Ya - li

(College of Economics and Business Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: It is of great significance to study the Human Resource Management (HRM) in ethical perspective under the market economy condition. First, on the basis of research of homeland and foreign scholars, this paper formed five dimensions to study the human resource management ethics: ethical value, right, fairness and justice, openness and ethical care. Then, according to the employee manuals of 160 enterprises, this paper applied content analysis method to analyze the characters and differences of human resource management ethics. The results indicated that there were significant differences on these five dimensions among state-owned enterprises, private firms, joint ventures and foreign enterprises; the interactive effects between industry nature and enterprise nature had no significant effect on Human Resource Management Ethics. At last, based on the results of content analysis, this article drew several conclusions about the construction of Chinese enterprise's human resource management ethics.

Key words: human resource management ethics; content analysis; ethical characteristics

一、引言

近年来,我国企业出现的苏丹红事件、瘦肉精

事件、阜阳奶粉事件以及当前举国关注的三鹿奶粉事件,折射出我国企业伦理道德发展的滞后

收稿日期: 2008 - 12 - 11 修回日期: 2009 - 04 - 26

作者简介:冯 明(1967 -),男,四川宣汉县人,重庆大学经济与工商管理学院副教授,博士,主要研究方向为人力资源管理和组织行为学。

和倒退。当代西方管理理论的研究者已经开始重视企业伦理的研究,并把企业伦理的一些原则、思想渗透到企业人力资源管理的日常活动中。而我国一些企业所秉承的人力资源管理理念往往有所偏颇,在人力资源管理的实际工作中存在着种种反伦理行为,导致了企业与员工不诚信不伦理行为的产生,从而引发一系列质量问题和恶性事件。本文将对我国不同体制的企业人力资源管理伦理特征进行系统比较研究,总结优势与劣势,为不同企业的人力资源管理伦理建设竖立导向标。

二、人力资源管理伦理研究综述

近年来,在 HRM 教科书中对伦理问题的阐述越来越多,并且描述了 HRM 从业人员经常遇到的困境的种类,这在一定程度上说明伦理准则已经广泛地被社会人力资源管理所接受。国外很多学者都研究了人力资源管理伦理的表现形式,包括招聘、薪酬和奖励体系、制定裁员决策、培训和发展(Buckley等,2001)^[11]。Deckop(2006)在其主编的人力资源管理伦理一书中,由众多学者分别从社会责任、人力资源战略、绩效管理、人员培训、员工激励、上下级关系、性骚扰、报酬公平等 14 个方面阐述了人力资源管理的伦理问题^[12]。

在人力资源管理伦理的判断原则方面,Maxwell和 Beattie(2004)指出英国的人事和发展协会(CIPD)以公平、机密性和公正作为人力资源管理伦理原则,美国的人力资源开发科学院(AHRD)则强调公平、平等对待和机密性,以及以身作则^[3]。Winstanley和 Woodall(2000)提出分析人力资源管理行为的伦理因素包括基本的公民权和就业权利、社会和组织公平原则、普遍性原则、目标一致共同体原则^[4]。Wiley(2000)指出 5 个伦理判断原则,即正直诚实、合法性、能力、忠诚和机密性^[5]。Schumann(2001)也提出人力资源管理伦理判断的五个道德原则,分别是功利道德原则、权力道德原则、分配的公正道德原则、照顾道德原则和德行道德原则^[6]。在我国,戴木才等(2001)提出管理者、员工和团队之间的伦理准则包括信任、尊重、关心、权利、公平、民主^[7];杨清荣(1999)提出企业内部伦理的因素有管理道德价值观、尊重员

工、民主管管理、注意协调效率与公平的关系、干部廉政勤政^[8];陈少峰(2002)提出了人力资源理论与实务中几个基本的价值判断和伦理选择问题,包括企业基本价值观和企业责任、职业经理人的职业化与职业道德问题、人力资源经理的素质与伦理决策、员工招聘中的品德测试、培训中的价值引导等^[9];陈春萍(2003)在对高校人力资源管理进行伦理分析时指出 6 项伦理原则,即平等性原则、公平性原则、公开性原则、规范性原则、有序性原则和激励性原则^[10];吴永猛、余坤东(2004)根据 Frederick等人的调查研究从员工雇佣的角度把伦理分为个人工作伦理、政策伦理、管理功能伦理等^[11]。

在人力资源管理伦理问题产生原因方面,Weaver(2001)等人指出人力资源管理中的不公平因素是影响伦理发生几率的重要原因^[12]。Dachler和 Enderle(1989)提出人力资源管理职业者的行为和决策反映了他们内在的愿景和价值观,当这种愿景和价值观与组织的价值观相矛盾时就会引发伦理问题的产生^[13]。Baucus(1997)从社会规范的角度指出发生不伦理行为有三个基本原因:不伦理行为的界定模糊、为作恶者提供了干坏事的机会、压力^[14]。Buckley等学者(2001)还提出了在选拔、薪酬和奖励系统、缩减规模决策、培训发展、日常工作事务和组织员工沟通中可能出现的不伦理行为^[11]。

在人力资源管理伦理建设方面,我国学者田秀云(2001)指出在宏观上要坚持全面提高人口素质的伦理价值取向,合理配置和利用人力资源,协调好劳动者之间的配合,在微观上应遵循以人为本、合理公正、集体主义的伦理原则^[15]。王芳、周庆翔(2001)提出应建立符合我国的新型人才选拔伦理观、用人观和报酬分配的道德观^[16]。周祖城(2003)认为应设置必要的岗位和部门,对拟招聘或任用的人员进行道德素质考察,开展伦理培训和道德测评,实行伦理控制^[17]。龙静云(2004)提出要确立人本理念、优化配置方式、着力资源开发,注重引培并举、实施道德激励、完善收入分配、建立评估体系和倡导文化凝聚以实现人力资源管理伦理价值^[18]。黎世波(2007)从马克思人道思

想提出了对人力资源管理伦理的启示,确立人道理念,树立“以人为本”的伦理价值取向,实行道德激励,实现“效能最优”的伦理目标,完善工薪福利和考核评估制度,体现人力资源管理伦理的公平与平等价值^[19]。冯明、郭雅丽(2008)通过对国外人力资源管理伦理困境研究,提出了我国消除不伦理行为的措施^[20];夏绪梅(2005)指出伦理型管理是民营企业成功的人力资源管理模式^[21];单方利(2005)提出强化企业中人力资源管理伦理观建设^[22];王雁飞、朱瑜(2006)对国外组织伦理气氛研究进行了归纳和反思,并从理论研究与管理实践方面提出了一些具体的建议^[23]。赵曙明、黄昊宇(2006)深入研究了企业伦理文化对人力资源管理实践的影响,提出了利用企业伦理文化创新人力资源管理^[24]。Kolk和Tulder(2004)探讨了跨国公司在全球化过程中虽然遵循普适性的伦理原则,但各国人力资源管理的实践却是多维的,因此,跨国公司需要采取折中的策略^[25]。此外,中国台湾学者Ming-Tien Tsai和Chun-Chen Huang(2008)以护士为研究对象,研究结果表明医院可以通过影响组织伦理氛围(比如关怀、自主和按规则办事等)来增加员工的工作满意度和组织承诺^[26]。Tsahuridu和Vandekerckhove(2008)研究了组织制定相关的告密政策,使员工阻止公司错误行为成为自己的一种责任和义务^[27]。

总体来看,目前国内对人力资源管理伦理的实证研究还较少,大多还局限于从某一角度出发的理论研究,对人力资源管理伦理缺乏总体把握,缺乏实践操作的理论指导,缺少定量研究,在研究深度和广度上还需进一步加强。

三、研究设计

本文以企业的员工手册为研究样本,采用语义内容分析法。在分析内容上,以员工手册语句所含的信息意义为最小分析单元;在分析手段上,将员工手册的内容划分为特定类目,计算每个类目出现的频率,以显示明显的特征和差异。

员工手册作为企业的“内部法”,涵盖了企业人力资源管理的各个方面,能够反映出企业的独特个性。一般来说,员工手册包含公司的历史、宗

旨、公司简介、经营宗旨、经营目标、公司精神、员工守则、绩效管理、薪酬、教育培训等多个方面,但各种企业的发展轨迹不同,企业文化千差万别,反映在员工手册上也就不尽相同。选择员工手册进行内容分析的主要原因:一是企业根据自己的特点在一定社会经济环境下的产物;二是使用了规范的书写方式,不存在不同语言符号之间的意义转换问题;三是所规定的制度性条款与国家政治法律,包括劳动法基本一致,没有冲突;四是员工手册的规范程度是企业发展状况的真实反映。

(一)内容抽样

以“员工手册”为检索词,分别在百度、Google、HR沙龙、中国人力资源网、人大经济论坛、栖息谷·管理人网络社区等网站进行搜索,在保证很高的检全率后,通过人工识别滤掉缺乏企业名称和注册地址的、重复的以及信息不全的一些员工手册,最终获取有效样本160个,其中国有企业34个,私营企业60个,外资企业34个,合资和其他企业的员工手册32个。从公司所属行业看,主要分布在IT制造、零售及餐饮、房地产、医药、能源、文化等多个行业,其中IT制造、零售及餐饮各个行业所占比例相对较高。

(二)类目构建

依据L. Schumann(2001)提出的伦理模型:功利、权力、公正、照顾和德行^[6],我国学者戴木才(2001)教授提出的6个伦理维度:信任、尊重、关心、权利、公平、民主^[7]以及陈春萍(2003)的六伦理维度:平等性、公平性、公开性、规范性、有序性和激励性,并结合本研究实际需要^[10],笔者提出了伦理性价值观、权力、公平公正、公开性、伦理性关怀5个伦理维度作为内容分析的类目,每个类目下又包含若干不同的子类目和相应的具体指标。我们对每一个指标都进行了详细的定义,比如“目的”指培养人是企业的社会责任,“知情权”指员工有了解与工作相关的各项具体事务的权利并对工作中的不明事项有咨询的权利,“工作环境安全”指具有具体的安全政策和工作条件。

(三)编码

以一个员工手册的所有内容为一个分析单

元,采取一种简单的直接打分方法,根据对整个员工手册的解读来决定企业在分析框架中的归属。出现了调查项目的内容就计为 1 分,否则记为 0 分。一个公司所有调查项目的得分相加就是该公司的总分;所有公司某一个调查项目的得分相加就是该调查项目的总分。

(四)信度分析

编码及数据统计工作均由研究者本人完成,对分析单元进行代码处理,形成内容分析数据库。为了保证内容分析的有效性和可靠性,在正式按照构建的类目将数据结构化之前,随即抽取 35 个员工手册,然后对两次结果进行对比分析,使用霍斯堤 (Holsti)的一致性百分比的公式来计算,判断其是否满足一定的信度要求。

$$\text{信度} = 2M / (N_1 + N_2)$$

通过统计分析可得 $R = 96.98\%$ ($N_1 = N_2 = 51 * 35, M = 1799$),可信度满足理论要求,信度检验方法与结果符合标准。

(五)效度分析

内容分析的效度是针对分析的类目与单元,检验是否有效,即类目是否周延且切合研究的需要。本文构建的类目是根据相关管理伦理理论以及人力资源管理伦理研究成果发展而来的,并针对主题类目的分类,多次进行测试,修正类目的定义说明。经过理论指导、文献分析以及事先预测等环节,使内容分析类目,尤其是主题类目更能切合研究需要,根据“专家效度”检验要求表明本文的研究效度较高。

四、内容分析及结果

本文对 160 个企业的员工手册进行了编码、登录,统计各个企业在每个类目下不同指标出现的频次,凡与具体指标描述基本一致的计为 1 分,否则计为 0 分,最后加总得到的分值即为该企业伦理化程度的得分,51 分为满分。为了对不同行业和体制的企业人力资源管理伦理特征进行直观和清晰的认识和反映,分别从伦理化价值观——以人为本、权利、公平公正、公开、伦理关怀 5 个方面进行剖析和阐述。

(一) 伦理价值观——以人为本维度的数据分析

运用双因素方差分析,结果显示,因素企业性质: $F = 3.556, P = 0.008 < 0.05$,表明企业性质效应显著,不同企业性质的伦理价值观有显著差异;因素行业性质: $F = 1.674, P = 0.198 > 0.05$,表明行业性质效应不显著,不同行业的企业伦理价值观无显著差异;因素企业性质 \times 行业性质: $F = 1.485, P = 0.210 > 0.05$,表明因素企业性质与行业性质之间不存在交互作用,不同行业属性和体制交互作用对伦理价值观无显著效应。运用多样本非参数检验,结果表明国有企业、私营企业、合资企业、外资企业和其他企业的平均秩次 (mean rank) 分别为 59.60、93.96、88.29、76.10、70.41, X^2 值为 13.928, $P = 0.008 < 0.05$,表明 5 种不同性质的企业的伦理价值观有显著性差异。

表 1 中的结果表明:对员工诚实守信方面,私营企业、合资企业、外资企业明显高于国有企业;

表 1 伦理性价值观维度的统计结果

子维度与指标名称		国有企业	私营企业	合资企业	外资企业	其他企业	合计
		频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)
诚实守信		8 (23.5)	27 (45.0)	9 (42.9)	11 (32.4)	1 (9.1)	56 (35.0)
利义统一	目的的人	6 (17.6)	3 (5.0)	0 (0.0)	3 (8.8)	0 (0.0)	12 (7.5)
	服从	6 (17.6)	13 (21.7)	7 (33.3)	9 (26.5)	3 (27.3)	38 (23.8)
	公司利益至上	3 (8.8)	34 (56.7)	11 (52.4)	13 (38.2)	1 (9.1)	62 (38.8)
	公司利益兼社会责任	9 (26.5)	10 (16.7)	5 (23.8)	3 (8.8)	3 (27.3)	30 (18.8)
和谐发展	团队	14 (41.2)	22 (36.7)	7 (33.3)	11 (32.4)	4 (36.4)	58 (36.3)
	创新	9 (26.5)	39 (65.0)	9 (42.9)	18 (52.9)	5 (45.5)	80 (50.0)
	共赢	6 (17.6)	15 (25.0)	6 (28.6)	4 (11.8)	4 (36.4)	35 (21.9)
	尊重	2 (5.9)	14 (23.3)	5 (23.8)	10 (29.4)	3 (27.3)	34 (21.3)

在培养人是企业的社会责任方面,除国有企业外,其他企业几乎没有把培养人作为自己的社会责任;相对来讲,国有企业忽视公司利益至上,缺乏尊重与共赢;民营与外资企业更为注重创新。

表 1 中的统计结果表明各种企业价值体系的核心构造不同,表现为人格取向中的文化冲突。41. 2%的国有企业和 36. 7%的私营企业注重培养员工的团队意识,高于外资企业的 32. 4%,表明中国企业更强调集体主义,以人际和谐为美;65. 0%的私营企业和 52. 9%的外资企业鼓励员工创新精神;在尊重员工方面,29. 4%的外资企业把其作为核心价值观,而中国国有企业仅有 5. 9%,充分体现了西方文化侧重个体、强烈的自主性和个人主义价值取向;28. 6%的合资企业和 23. 3%的私营企业都主张企业与员工实现共赢,高于其他企业的百分比,这与市场竞争激烈下的人才导向和经营主体有着密不可分的关系。

(二) 权利维度的数据分析

运用双因素方差分析,结果显示因素企业性质: $F=13.820, P=0.000<0.05$,表明企业性质效应显著,不同企业性质赋予员工的权利有显著差异;因素行业性质: $F=0.076, P=0.784>0.05$,表明行业性质效应不显著,不同行业的企业赋予员工的权利无显著差异;因素企业性质 \times 行业性质: $F=0.430, P=0.784>0.05$,表明因素企业性质和行业性质无交互作用,不同行业属性和体制交互作用对权利无显著效应。

通过多样本非参数检验,结果表明国有企业、私营企业、合资企业、外资企业和其他企业的平均秩次分别为 56.85、105.68、50.98、75.34、88.55,

X^2 值为 37.551, $P=0.000<0.05$,表明不同性质的企业赋予员工的权利有显著性差异。

员工各种权利的获得是以人为本管理思想在管理过程中的具体反映,51.7%的私营企业赋予员工参与决策管理的权利,高于外资企业的 11.8%和国有企业的 8.8%;在知情权利方面,有 16.7%私营企业和 2.9%国有企业赋予员工此项权利,远远低于参与决策权所占比例,外资企业则以 14.7%的比例高于决策权的实现程度,这一方面说明中国企业对于经营管理状况向员工公开、透明度不够,缺乏“公开、公平、公正”的管理意识和对员工权力尊重的意识;另一方面说明中国企业员工参与管理决策带有形式主义,因为员工缺乏对企业信息的全面了解,很难在决策过程中起到实际作用;外资企业较重视员工的个人发展,53.3%的私营企业和 26.5%的外资企业给予员工适当的培训教育机会,51.7%的私营企业、58.8%的外资企业较重视员工的个人发展,表现出对员工个性的尊重;在员工隐私权益的保障上,外资企业仅有 2.9%的员工提出这项权益。

(三) 公平公正维度的数据分析

运用双因素方差分析,结果显示因素企业性质: $F=3.909, P=0.005<0.05$,表明企业性质效应显著,不同性质企业人力资源管理的公平公正程度存在显著差异;因素行业性质: $F=0.033, P=0.856>0.05$,表明行业性质效应不显著,不同行业的企业人力资源管理的公平公正程度无显著差异;因素企业性质 \times 行业性质: $F=2.465, P=0.048<0.05$,表明因素企业性质与行业性质之间存在交互作用。

表 2 权利维度的统计结果

指标名称	国有企业	私营企业	合资企业	外资企业	其他企业	合计
	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)
参与决策权	3(8.8)	31(51.7)	1(4.8)	4(11.8)	4(36.4)	43(26.9)
知情权	1(2.9)	10(16.7)	1(4.8)	5(14.7)	0(0.0)	17(10.6)
接受培训教育权	5(14.7)	32(53.3)	2(9.5)	9(26.5)	3(27.3)	51(31.9)
申诉权	10(29.4)	43(71.7)	6(28.6)	12(35.3)	7(63.6)	78(48.8)
自我发展权	4(11.8)	31(51.7)	4(19.0)	20(58.8)	4(36.4)	63(39.4)
辞职权	1(2.9)	25(41.7)	0(0.0)	3(8.8)	2(18.2)	31(19.4)
隐私权	6(17.6)	12(20.0)	3(14.3)	1(2.9)	2(18.2)	24(15.0)

表 3 公平公正维度的统计结果

子维度与指标名称		国有企业	私营企业	合资企业	外资企业	其他企业	合计
		频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)
用人 公平 公正	德才兼备的人才标准	10(29.4)	19(31.7)	6(28.6)	12(35.3)	5(45.5)	52(32.5)
	就业机会均等	2(5.9)	23(38.3)	6(28.6)	11(32.4)	3(27.3)	45(28.1)
	晋升公正	7(20.6)	40(66.7)	7(33.3)	13(38.2)	5(45.5)	72(45.0)
	解雇员工公正	2(5.9)	13(21.7)	0(0.0)	12(35.3)	4(36.4)	31(19.4)
	员工职业发展	12(35.3)	18(30.0)	1(4.8)	8(23.5)	3(27.3)	42(26.3)
考核 公平 公正	考核等级明确	6(17.6)	14(23.3)	4(19.0)	5(14.7)	0(0.0)	29(18.1)
	员工能力和态度考核	3(8.8)	21(35.0)	7(33.3)	8(23.5)	1(9.1)	40(25.0)
	员工道德品质考核	4(11.8)	6(10.0)	2(9.5)	4(11.8)	2(18.2)	18(11.3)
	以考核促发展	2(5.9)	21(35.0)	7(33.3)	13(38.2)	3(27.3)	46(28.8)
分配 公平 公正	加班工资	10(29.4)	22(36.7)	11(52.4)	14(41.2)	1(9.1)	58(36.3)
	特殊津贴	5(14.7)	7(11.7)	2(9.5)	3(8.8)	3(27.3)	20(12.5)
	绩效工资	14(41.2)	27(45.0)	7(33.3)	11(32.4)	3(27.3)	62(38.8)
	按岗定薪制	16(47.1)	38(63.3)	10(47.6)	16(47.1)	4(36.4)	84(52.5)

通过多样本非参数检验,结果表明国有企业、私营企业、合资企业、外资企业和其他企业的平均秩次分别为 60.88、94.29、72.24、83.26、73.14, X^2 值为 12.738, $P=0.013 < 0.05$,可以认为不同性质的企业在公平公正伦理维度上差异显著。

在用人公平公正方面,有 31.7%的私营企业和 35.3%的外资企业都以德才兼备为人才标准,38.3%的私营企业和 32.4%外资企业对符合要求的人提供均等的就业机会,而国有企业仅有 5.9%,66.7%的私营企业和 38.2%的外资企业会全面考虑员工的业绩、发展潜力等综合素质,提供公平的晋升机会;35.3%的外资企业明确了解雇员工的相关条款,而仅有 5.9%的国有企业在解雇员工时有依据可考,充分表现了国有企业任人唯亲,任意调配员工的特点,这种重情分、顾面子的思想倾向必然导致了企业在选拔人才和聘用人才时较少的考虑人员的专业技能、道德素质等重要方面,也表现了大部分国有企业沿袭计划经济终身雇佣制的弊端。

在考核公平公正方面,各类企业差别不大,只是在考核目的上,35.0%的私营企业和 38.2%的外资企业是以考核促发展,挖掘员工的潜在职业素质和能力,以提升员工、团队和组织的绩效水平,高于国有企业的 5.9%。从表 3 可以看出,对员工的考核侧重于业绩,35.0%私营企业和 23.5%的外资企业把员工能力和态度作为考核指标,国有企业仅有 8.8%,缺乏对员工道德品质的考核,

考核指标的不全面必然导致考核结果的不公正性。

在分配公平公正方面,47.1%的国有企业、63.3%的私营企业和 47.1%的外资企业都是以岗定薪,41.2%的国有企业、45.0%的私营企业和 32.4%的外资企业把绩效工资作为薪酬的一部分,与绩效考核结果正相关,52.4%和合资企业和 41.2%的外资企业对员工额外付出的劳动给予相应的报酬,高于国有、私营企业,但对从事特殊岗位的员工仅有 14.7%的国有企业、11.7%的私营企业和 8.8%的外资企业会付与特殊津贴。

(四) 公开维度的数据分析

运用双因素方差分析,结果显示因素企业性质: $F=3.059$, $P=0.019 < 0.05$,表明企业性质效应显著,不同企业性质的人力资源管理公开程度有显著差异;因素行业性质: $F=1.482$, $P=0.225 > 0.05$,表明行业性质效应不显著,不同行业的企业人力资源管理公开程度无显著差异;因素企业性质 \times 行业性质: $F=1.651$, $P=0.164 > 0.05$,表明因素企业性质与行业性质之间不存在交互作用。

运用多样本的非参数检验,结果表明国有企业、私营企业、合资企业、外资企业和其他企业的平均秩次分别为 90.10、68.15、104.05、74.65、91.32, X^2 值为 12.490, $P=0.014 < 0.05$,表明不同性质的企业在公开方面差异显著。

表 4 公开维度的统计结果

子维度与指标名称		国有企业	私营企业	合资企业	外资企业	其他企业	合计
		频次(%)	频次(%)	频次(%)	频次(%)	频次(%)	频次(%)
制度公开	绩效考核制度	4(11.8)	11(18.3)	7(33.3)	11(32.4)	1(9.1)	34(21.3)
	薪酬制度	14(41.2)	21(35.0)	15(71.4)	16(47.1)	5(45.5)	71(44.4)
	福利制度	13(38.2)	17(28.3)	18(85.7)	17(50.0)	7(63.6)	72(45.0)
	奖励制度	16(47.1)	27(45.0)	15(71.4)	10(29.4)	5(45.5)	73(45.6)
	惩罚制度	24(70.6)	36(60)	16(76.2)	19(55.9)	6(54.5)	101(63.1)
	道德规范	18(52.9)	9(15.0)	4(19.0)	5(14.7)	4(36.4)	40(25.0)
	员工守则	24(70.6)	42(70.0)	16(76.2)	20(58.8)	9(81.8)	111(69.4)
程序公开	申诉程序	11(32.4)	12(20.0)	6(28.6)	14(41.2)	3(27.3)	46(28.8)
	沟通渠道	15(44.1)	15(25.0)	6(28.6)	7(20.6)	3(27.3)	46(28.8)
	公开招聘	8(23.5)	9(15.0)	10(47.6)	15(44.1)	4(36.4)	46(28.8)
	考核公开	12(35.3)	11(18.3)	2(9.5)	7(20.6)	2(18.2)	34(21.3)
结果公开	考核结果反馈	7(20.6)	10(16.7)	5(23.8)	7(20.6)	1(9.1)	30(18.8)
	考核结果公开	1(2.9)	2(3.3)	0(0.0)	1(2.9)	2(18.2)	6(3.8)
	薪酬保密	10(29.4)	19(31.7)	8(38.1)	11(32.4)	6(54.5)	54(33.8)
	惩罚结果通报	5(14.7)	14(23.3)	4(19.0)	3(8.8)	5(45.5)	31(19.4)

企业都比较重视制度建设及制度的公开性,尤其是国有企业和合资企业对福利、奖惩和员工行为等制度方面的公开性程度较高,相对来讲,中国的私营企业由于适应性、灵活性强的特征,使得它不重视正式制度的建立和实施,在员工手册中公开绩效考核制度、薪酬制度、福利制度的仅有18.3%,35.0%,28.3%,不仅低于国有和合资企业,而且明显低于外资企业的32.4%和47.1%,50.0%。在奖惩制度和员工守则方面,中国企业相对于外资企业制定的更详尽,但是奖励制度的公开度都明显低于惩罚制度,表明中外企业对员工的控制,在员工行为管理上重惩罚。在员工道德行为方面,各类企业都缺乏明确的规范条文,这也是现今员工道德素质缺位的重要原因。

从表4可以看出,41.2%的外资企业都公开了员工申诉的程序和方式,高于国有企业、私营和合资企业;有47.6%的合资企业和44.1%的外资企业采用各种方式和渠道公开招聘员工,而中国企业在人才的选拔任用机制上还未完全突破原有计划经济体制下的用人模式,缺乏有利于人才选拔任用的市场竞争机制,一般采用内部招聘或推荐的方式,这一方面与企业的成长速度和发展阶段有着密切关系,另一方面也反映了中国企业人力资源管理重感性、德性和外资企业重理性的特征差异。在考核方面,35.3%的国有企业和20.6%的

外资企业在绩效考核过程中会与员工进行沟通,但是大多数的企业绩效考核的透明度还是不够。

在结果公开性方面,20.6%的国有企业、20.6%的外资企业、16.7%的私营企业和23.8%的合资企业会把绩效考核结果反馈给员工,一般企业对薪酬都具有较强的保密意识,14.7%的国有企业和23.3%的私营企业会通报惩处结果,相对于外资企业比较透明,表明了中国企业对员工重在惩罚;总体来看,在绩效考核结果反馈和公开以及惩罚结果通报方面的公开度都不高,缺乏对员工的激励。

(五) 伦理性关怀维度的数据分析

运用双因素方差分析,结果显示因素企业性质: $F=3.138, P=0.016<0.05$,表明企业性质效应显著,不同企业性质对员工的伦理关怀有显著差异;因素行业性质: $F=0.319, P=0.573>0.05$,表明行业性质效应不显著,不同行业的企业对员工的伦理关怀无显著差异;因素企业性质 \times 行业性质: $F=1.496, P=0.206>0.05$,表明因素企业性质与行业性质之间不存在交互作用。

运用多样本的非参数检验,结果表明国有企业、私营企业、合资企业、外资企业和其他企业的平均秩次分别为83.29、66.25、104.69、84.74、90.32, X^2 值为12.905, $P=0.012<0.05$,表明不同性质的企业在伦理性关怀上存在显著性差异。

表 5 伦理性关怀维度的统计结果

指标名称	国有企业	私营企业	合资企业	外资企业	其他企业	合计
	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)	频次 (%)
禁止性骚扰	16 (47.1)	25 (41.7)	15 (71.4)	18 (52.9)	3 (27.3)	77 (48.1)
避免歧视行为	3 (8.8)	6 (10.0)	7 (33.3)	7 (20.6)	1 (9.1)	24 (15.0)
工作氛围营造	5 (14.7)	27 (45.0)	11 (52.4)	15 (44.1)	4 (36.4)	62 (38.8)
文化生活丰富	13 (38.2)	8 (13.3)	3 (14.3)	13 (38.2)	7 (63.6)	44 (27.5)
工作环境安全	16 (47.1)	10 (16.7)	11 (52.4)	13 (38.2)	5 (45.5)	55 (34.4)
安全教育培训	4 (11.8)	7 (11.7)	4 (19.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	16 (10.0)
离职面谈	9 (26.5)	5 (8.3)	4 (19.0)	6 (17.6)	3 (27.3)	27 (16.9)

表 6 各目标因素效应检验 (因变量为伦理化程度)

变异来源	型方差 SS	自由度	均方 MS	统计量 F	P值
校正的模型	420.555 (a)	9	46.728	1.941	.050
截距	36330.756	1	36330.756	1508.882	.000
企业性质	276.708	4	69.177	2.873	.025
行业性质	1.658	1	1.658	.069	.793
企业性质 × 行业性质	142.188	4	35.547	1.476	.212
误差	3611.689	150	24.078		
合计	40363.000	160			
校正的合计	4032.244	159			

从伦理性关怀可以看出,私营企业和外资企业缺少管理者与员工进行离职面谈,表现出明显的功利性;47.1%的国有企业、41.7%私营企业、71.4%的合资企业和52.9%的外资企业都禁止一切口头的或行为上的性骚扰,33.3%的合资企业和20.6%的外资企业规定在招聘、培训、晋升等各方面禁止性别、种族、信仰、地域等歧视性行为,明显高于国有、私营企业;38.2%的国有企业和38.2%的外资企业会组织各种活动以丰富员工的文化生活,高于私营企业;在劳动安全方面,虽然企业普遍都制定了安全保障措施,但是真正对员工进行安全培训的却聊胜于无。

(六) 内容分析结果的检验

运用双因素方差分析以检验企业的行业属性和体制交互作用对人力资源管理的伦理化程度是否存在显著性差异,结果显示,因素企业性质: $F = 2.873$, $P = 0.025 < 0.05$,表明企业性质效应显著,不同体制的企业人力资源管理的伦理化程度存在显著性差异;因素行业性质: $F = 0.069$, $P = 0.793 > 0.05$,表明行业性质效应不显著,不同行业的企业人力资源管理的伦理化程度无显著差异;因素企业性质 × 行业性质: $F = 1.496$, $P = 0.212 > 0.05$,表明因素企业性质与行业性质之间不存在

交互作用。

从上面的双因素方差分析和调研结果的百分比比较来看,不同性质的企业在人力资源管理各个伦理维度上存在明显差异。运用多样本的非参数检验,结果表明国有企业、私营企业、合资企业、外资企业和其他企业的平均秩次分别为61.04、92.34、85.55、75.91、80.59, X^2 值为10.544, $P = 0.032 < 0.05$,表明不同性质的企业在人力资源管理伦理程度方面有差异。

五、总体结果分析与对策建议

前文数据的统计结果表明,目前我国企业比较忽视人力资源管理的伦理建设,即使企业做得相对较好的公开员工守则、公开惩罚制度和制定按岗定薪制度等方面,也仍然还有30%以上的企业没有做到,对于考核结果公开、以培养员工为企业的社会责任、安全教育培训、知情权、员工道德品质考核、避免歧视行为、隐私权、离职面谈、公司利益兼社会责任、解雇员工公正、辞职权、考核结果反馈、考核等级明确、惩罚结果通报、特殊津贴等伦理方面建设的企业还不到20%,同时,我们在对员工守则进行内容分析的时候还发现不少企业还有采用“不准”、“严禁”、“坚决服从”等口气生硬的字样,甚至还有“过时不候”、“后果自负”等不

近人情的表述。之所以出现这样的结果,主要有以下几方面的原因:(1)我国绝大部分企业还处于传统人事管理阶段,传统的人事管理一向追求“利润的最大化”,而不能充分认识到人力资源的宝贵性和能动性。认为企业中的员工只是帮企业创造效益的一个机器而已,这种资源取之不竭,用之不尽,因此自然也就不会认识到人力资源的珍贵性。目前企业在“一切围绕生产经营”的前提和“利润最大化”的目标下,忽视企业人力资源管理的伦理建设,这已经不符合当今组织发展的需求,甚至已经严重阻碍了组织的发展进程。(2)仍然采用“经济人”假设下的人力资源管理思维模式,从传统的“经济人”假设出发,使企业管理者回到传统管理对人性假设的老路上,用管物的方法管人,而完全忽视企业成员之间的交往以及员工的感情、态度等社会心理因素对生产效率的影响。(3)在人力资源管理过程中,企业常过于偏重人力资源的技术特点和人员经验,采取工具性手段来应对随时出现的棘手问题,缺少从伦理的角度思考和解决人力资源管理中的困境。(4)人力资源管理理论片面强调科学性和经济性,忽略了伦理性,人力资源管理承担着为提升企业业绩服务的重任,为保证企业获得最大的经济效益,它必须设计出最科学最经济的管理体制和制度,但是,如果只讲经济性和科学性,就可能忽视和抹杀人所具有的社会性、精神性、文化性,把人等同于物、等同于其他资源,造成对人的尊严、人格等合法权利的侵犯。

研究结果表明不同体制的企业人力资源管理的伦理化程度存在显著性差异,通过前面的比较分析,可以发现私营企业在体现人力资源管理伦理的行为和制度建设上表现出明显的向外资企业靠拢的趋势,如相当一部分私营企业把诚信作为自己的核心价值观,普遍把员工作为手段人,认为员工的行为要服从上级的要求,以工作利益最大化为经营活动的准则,表现出一定的功利主义色彩;日益尊重员工,鼓励开拓创新,注重员工的能力和态度考核,通过考核提高员工的工作业绩,帮助员工成长,为企业创造更大的财富和贡献更大的力量等。产生这一现象,一方面是

经济一体化的趋势下,企业需要与世界经济和市场接轨的必然结果,另一方面也表明了私营企业已经意识到外资企业先进的经营理念、管理能力和方式对其发展壮大的重要价值和意义,他们从制度改革开始,希望通过借鉴和吸收外资企业的做法,增强自身的竞争力,而国有企业由于受中国传统管理理念的影响至深,在人力资源管理伦理化方面还未作出突破性的进展。此外,从国有企业、私营企业与外资企业人力资源管理的总体角度分析,可以发现尽管在实现人力资源管理伦理化的过程中,外资企业表现出一些不尽如人意的特点,但是总体而言,外资企业人力资源管理的伦理化程度要明显高于国有企业和私营企业,特别是高于国有企业,这也是由于西方人力资源管理伦理思想和理论发展较成熟的重要体现。

针对目前我国企业人力资源管理伦理特征中的问题,我们提出如下的对策建议:

1. 必须从战略的高度构建企业的伦理竞争优势,加大企业人力资源管理伦理建设的投入。现代管理学认为,企业伦理作为企业社会资本中的重要组成部分,是指企业以合法手段从事赢利活动,处理企业内外关系时所应自觉遵守的道德行为原则和伦理规范,也被认为是企业获得竞争优势的源泉之一。R·爱德华·弗里曼文(Edward·Freeman)和小丹尼尔·R·吉尔伯特(Daniel·R·Gilbert Jr)在《公司战略与追求伦理》一书中指出“追求卓越实质上就是追求伦理”;威廉·H·肖(Wilfiam·H·Shaw)和文森特·巴里(Vincent·Barry)认为“企业通过竞争焕发活力,依靠伦理而得以生存”;卡米歇尔(Camichad)和朱曼德(Drummond)甚至提出了“道德边际”的概念,认为企业为了获得竞争优势,有必要保证自己的道德标准高于竞争对手,产生道德边际利益^[28]。由此可以说,企业获取竞争优势的关键要素之一是企业是否拥有一支高伦理化素质的员工队伍,因此,企业从战略的高度强化其人力资源管理伦理建设可以增强企业的人文动力,进而形成新时代的企业核心竞争力。在未来的“蓝海战略”中,以

伦理文化为基础的企业文化力提升,更是人力资源管理创新发展的主要内容和企业致胜之道。同时,社会和企业还应该充分认识到伦理化管理的投入是一种基于长远利益,通过长期的运作逐渐显现效果的行为,因而,不应用一般的成本分析方法而产生短视行为。

2 在企业经营管理中对员工应大力倡导国学的经营理念,培养企业和员工的儒商精神 儒家提出“内圣外王”的理念可以内化到企业经营管理中,企业只有强调自身修炼,内部和谐,才能达到在竞争中立于不败之地的这种“外王”境界,才能具备基业长青的竞争力,而企业内部的人力资源管理伦理建设就是达到“内圣”的最佳手段。因此,企业在培训中、在员工守则中,应该加入国学成分,学习“仁、义、礼、智、信”等中国传统文化的精华,进行价值观的教育,完善企业员工的伦理价值观体系。现在不少国外的大企业,在员工的教育训练课程中,邀请诗人、哲学家为员工上课,目的就是希望员工能对身边的人与物有更高的敏感度,帮助员工在道德思想和行为中注入强大个人意志,防止破坏性的道德沦丧,这些经验都值得我国企业借鉴。

3 完善企业目标,强化社会责任和追求员工与满意度 现代管理学的最新研究成果认为,企业的最高追求和人力资源管理的最高境界不是赢利的多少,而在于员工的满意度,在于顾客的满意度。企业对员工的伦理关怀是提升员工满意度的重要手段,在企业中应实施爱心管理和“员工权利计划”,把员工的全面发展作为终极目标,进行终极关怀。此外,人力资源管理的伦理建设也是企业和社会达到和谐管理的重要手段,随着科技的发展、利润的增长,必须用伦理的价值理念和手段来加以约束,否则,诸如“三鹿奶粉事件”等还会出现。企业的劳动关系和谐与否已成为衡量企业发展和谐程度的“风向标”,没有和谐稳定的劳动关系,企业与员工、人与社会、人与科技的和谐发展都无从谈起,也就谈不上企业承担了社会责任和提高了员工的满意度。

4. 进一步强化员工的职业道德,推进员工职

业化管理 企业真正需要的人才是职业化人才,职业化人才有两方面的含义:一是专业技能的职业化,二是从业伦理观的职业化,二者具有不同的价值,但都同样重要。知识与才能是从业的资本,品德伦理也是从业的资本。因此,企业在注重员工专业技能职业化建设的同时,不能忽视员工从业伦理观的职业化建设,尤其是企业不能忽视职业经理人的伦理道德的职业化建设。职业经理人必须具备所服务的公司相适应的职业伦理观,恪守应有的职业道德,如果他不具备这一点,就会带来极大的职业道德风险,严重的会出现三鹿董事长田文华那种置国家与消费者利益不顾的后果。

5 将道德纳入制度流程,创建伦理型组织,提倡道德修炼 企业必须在制订内部各种管理程序与制度的同时,必须制订体现企业伦理价值观念和员工职业道德要求的制度流程。公司在进行企业文化建设时应重点明确伦理制度,明确公司的核心伦理价值体系,并将这一切体现在员工手册之中,同时在职位说明书中既要明确注明员工的专业要求,又要说明员工的职业道德要求,设计相应的伦理道德标准。在员工的绩效考核中,除了考察工作量考核标准外,还逐渐融入了伦理文化因素的考量,诸如“仁爱”、“和合”、“博学”、“力行”、“礼仪”、“尽忠职守”、“廉洁奉公”等传统伦理道德的要求,也可以体现为对企业文化建设、个人形象、学习新知识、社会影响和社会贡献方面的考核。要改变企业过分注重结果导向的绩效评估和激励制度,重视员工整体伦理素质、伦理行为过程及伦理问题处理技巧的考察。

6 设置专业的机构保证道德管理,建立员工和企业的道德伦理档案 可以借鉴国外一些大公司在公司内设立伦理执行官或道德主管经验,我们可以在企业内部建立伦理热线、聘请专业伦理顾问、设立伦理执行官,强化和扩展审计功能,杜绝商业贿赂和员工报假账,对企业自身发展过程中人力资源管理的行为模式进行监督。政府或社会应专门成立组织伦理调查与推广机构,负责定期调查企业人力资源管理伦理问题,了解企业伦

理活动的现状及员工态度并及时采取对策,对企业及其员工建立伦理档案并进行评级,定期公布企业伦理等级,员工在跳槽、升学或获得奖励时必须查看其道德伦理档案。另外,建立企业伦理预警机制,选择恰当方式对员工进行企业伦理的教育与培训,参与社会公益事业等方式,形成社会伦理气氛。有条件的企业可以建立一个由员工代表和资方代表组成的伦理道德委员会,可以独立地调查和处理违反人力资源管理中伦理道德问题。政府主管机构可以利用舆论和公众的力量,建立一个由人力资源管理工作者和相关专家组成的伦理道德委员会,对企业的在人力资源管理中的伦理道德问题进行监督。

7. 不断完善劳动法规中的伦理性,提高企业人力资源管理者的伦理道德素质 为适应社会的发展和进步,进一步完善现有的劳动法规,在人力资源管理中的伦理道德标准方面做出更加明确具体的规定,加强对劳动者的保护,加大企业违法人力资源管理中伦理道德的责任和风险。比如,目前国内很多企业的用工形式包括两种,聘用制和劳务派遣制,不同用工形式的员工在享受培训教育、晋升等机会和各种津贴方面存在较大差异,造成同工不同酬的现象,从伦理的角度上将缺乏公平公正性,因此,在劳动法中应当对此进行明确规定。通过政府主管机构和行业协会对人力资源管理者的执业资格进行认证,同时建立人力资源管理者的职业操守信用评价体系,让不符合伦理道德标准的人力资源管理者无法进入这一职业群体。

参考文献:

- [1] Buckley R M, et al, Ethical Issues in Human Resources Systems[J]. Human Resource Management Review, 2001, (11): 11 - 29.
- [2] Deckop J R. Human Resource Management Ethics[M]. Greenwich, CT: Information Age publishing, 2006.
- [3] Maxwell G, Beattie D R. The Ethics of In - company Research: An Exploratory Study [J]. Journal of Business Ethics, 2004, (52): 243 - 256.
- [4] W instanley D, Woodall J. Ethical Issues in Contemporary Human Resource Management [M]. Macmillan, Basingstoke, 2000.
- [5] W iley C. Ethical Standards for Human Resource Management Professionals: A Comparative Analysis of Five Major Codes[J]. Journal of Business Ethics, 2000, 25 (2): 93 - 114.
- [6] Schumann P L. A Moral Principles Framework for Human Resource Management Ethics[J]. Human Resource Management Review, 2001, (11): 93 - 111.
- [7] 戴木才,孙丽虹. “管理伦理”研究述评[J]. 当代财经, 2001, (4): 66 - 71.
- [8] 杨清荣. 企业伦理要素[J]. 中南财经大学学报, 1999, (1): 20 - 27.
- [9] 陈少峰. 关于企业人力资源的几个伦理问题[J]. 武汉科技大学学报(社会科学版), 2002, 4(3): 35 - 39.
- [10] 陈春萍. 论高校人力资源管理的道德基础[J]. 湖南社会科学, 2003, (6): 153 - 155.
- [11] 吴永猛,余坤东,陈松柏. 企业伦理[M]. 台北:空中大学出版社, 2004.
- [12] Weaver G R, Treviño L K. The Role of Human Resources in Ethics/compliance Management a Fairness Perspective[J]. Human Resource Management Review, 2001 (11), 113 - 134.
- [13] Dachler H P, Enderle G. Epistemological and Ethical Considerations in Conceptualizing and Implementing Human resource Management[J]. Journal of Business Ethics, 1989, (8): 597 - 606.
- [14] Baucus M S, Baucus D A. Paying the Piper: an Empirical Examination of Longer - term Financial Consequences of Illegal Corporate Behavior[J]. Academy of Management Journal, 1997, (40), 129 - 151.
- [15] 田秀云. 人力资源配置和管理的伦理思考[J]. 道德与文明, 2001, (2): 33 - 36.
- [16] 王 芳,周庆翔. 企业人力资源管理中的伦理观[J]. 人力资源开发, 2001, (8): 35 - 36.
- [17] 周祖城. 论道德管理[J]. 南开学报(哲学社会科学版), 2003, (6): 92 - 99.
- [18] 陈春萍,龙静云. 高校人力资源管理的伦理分析[J]. 云梦学刊, 2004, 25(2): 35 - 38.
- [19] 黎世波. 马克思人道思想对人力资源管理伦理的启示[J]. 沿海企业与科技, 2007, (3): 163 - 165.
- [20] 冯 明,郭雅丽. 国外人力资源管理伦理困境研究及其启示[J]. 华东经济管理, 2008, (6): 102 - 107.

(下转第 178页)

附表1 1980-2007年20国PPI波动率之间的相关系数矩阵(Pearson Correlation)

	AUS	AUT	BEL	CAN	CHN	DEN	FIN	FRA	GER	ITA	JPN	NED	NZL	ESP	SWE	SUI	GBR	USA
AUS	1	.488(**)	.519(**)	.664(**)	.700(*)	.660(**)	.748(**)	.769(**)	.605(**)	.750(**)	.543(**)	.465(*)	.821(**)	.728(**)	.746(**)	.698(**)	.719(**)	.619(**)
AUT	.488(**)	1	.824(**)	.612(**)	.790(**)	.862(**)	.848(**)	.738(**)	.851(**)	.670(**)	.747(**)	.910(**)	.602(**)	.696(**)	.657(**)	.799(**)	.630(**)	.789(**)
BEL	.519(**)	.824(**)	1	.655(**)	.564	.917(**)	.840(**)	.799(**)	.832(**)	.799(**)	.570(**)	.904(**)	.594(**)	.790(**)	.792(**)	.724(**)	.580(**)	.626(**)
CAN	.664(**)	.612(**)	.655(**)	1	.414	.797(**)	.777(**)	.844(**)	.593(**)	.783(**)	.584(**)	.617(**)	.726(**)	.810(**)	.812(**)	.601(**)	.758(**)	.631(**)
CHN	.700(*)	.790(**)	.564	.414	1	.630(*)	.558	.592(*)	.535	.714(**)	.712(**)	.726(**)	.319	.787(**)	.436	.592(*)	.787(**)	.918(**)
DEN	.660(**)	.862(**)	.917(**)	.797(**)	.630(*)	1	.935(**)	.918(**)	.862(**)	.850(**)	.738(**)	.907(**)	.767(**)	.868(**)	.852(**)	.835(**)	.790(**)	.755(**)
FIN	.748(**)	.848(**)	.840(**)	.777(**)	.558	.935(**)	1	.872(**)	.839(**)	.832(**)	.773(**)	.817(**)	.802(**)	.840(**)	.853(**)	.850(**)	.810(**)	.781(**)
FRA	.769(**)	.738(**)	.799(**)	.844(**)	.592(*)	.918(**)	.872(**)	1	.769(**)	.883(**)	.738(**)	.750(**)	.802(**)	.919(**)	.872(**)	.776(**)	.809(**)	.696(**)
GER	.605(**)	.851(**)	.832(**)	.593(**)	.535	.862(**)	.839(**)	.769(**)	1	.746(**)	.698(**)	.871(**)	.681(**)	.735(**)	.733(**)	.850(**)	.642(**)	.765(**)
ITA	.750(**)	.670(**)	.799(**)	.783(**)	.714(**)	.850(**)	.832(**)	.883(**)	.746(**)	1	.525(**)	.706(**)	.777(**)	.960(**)	.925(**)	.792(**)	.848(**)	.539(**)
JPN	.543(**)	.747(**)	.570(**)	.584(**)	.712(**)	.738(**)	.773(**)	.738(**)	.698(**)	.525(**)	1	.655(**)	.584(**)	.580(**)	.576(**)	.628(**)	.712(**)	.780(**)
NED	.465(*)	.910(**)	.904(**)	.617(**)	.726(**)	.907(**)	.817(**)	.750(**)	.871(**)	.706(**)	.655(**)	1	.616(**)	.724(**)	.660(**)	.788(**)	.618(**)	.717(**)
NZL	.821(**)	.602(**)	.594(**)	.726(**)	.319	.767(**)	.802(**)	.802(**)	.681(**)	.777(**)	.584(**)	.616(**)	1	.785(**)	.727(**)	.744(**)	.812(**)	.534(**)
ESP	.728(**)	.696(**)	.790(**)	.810(**)	.787(**)	.868(**)	.840(**)	.919(**)	.735(**)	.900(**)	.580(**)	.724(**)	.785(**)	1	.883(**)	.756(**)	.839(**)	.566(**)
SWE	.746(**)	.657(**)	.792(**)	.812(**)	.436	.852(**)	.853(**)	.872(**)	.733(**)	.925(**)	.576(**)	.660(**)	.727(**)	.883(**)	1	.778(**)	.782(**)	.586(**)
SUI	.698(**)	.799(**)	.724(**)	.601(**)	.592(*)	.835(**)	.850(**)	.776(**)	.850(**)	.792(**)	.628(**)	.788(**)	.744(**)	.756(**)	.778(**)	1	.777(**)	.642(**)
GBR	.719(**)	.630(**)	.580(**)	.758(**)	.787(**)	.790(**)	.810(**)	.809(**)	.642(**)	.848(**)	.712(**)	.618(**)	.812(**)	.839(**)	.782(**)	.777(**)	1	.586(**)
USA	.619(**)	.789(**)	.626(**)	.631(**)	.918(**)	.755(**)	.781(**)	.696(**)	.765(**)	.539(**)	.780(**)	.717(**)	.534(**)	.566(**)	.586(**)	.642(**)	.586(**)	1

注: ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

(上接第 124页)

[21] 夏绪梅. 伦理型管理——民营企业成功的人力资源管理模式[J]. 陕西省经济管理干部学院学报, 2005, (1): 54 - 56

[22] 单方利. 强化企业人力资源管理中伦理观的建设[J]. 中国培训, 2005, (6): 37 - 38

[23] 王雁飞, 朱瑜. 组织伦理气氛的理论与研究[J]. 心理科学进展, 2006, 14(2): 300 - 308

[24] 赵曙明, 黄昊宇. 企业伦理文化与人力资源管理研究[J]. 经济管理. 新管理, 2006, (16): 4 - 15

[25] Kolk A, Tulder V R. Ethics in International Business: Multinational Approaches to Child labor[J]. Journal of World Business, 2004, (39): 49 - 60

[26] Ming - Tien Tsai, Chun - Chen Huang. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan[J]. Journal of Business Ethics, 2008, (80): 565 - 581.

[27] Tsahuridu E E, Vandekerckhove W. Organizational Whistle blowing Policies: Making Employees Responsible or Liable? [J]. Journal of Business Ethics, 2008, (82): 107 - 118

[28] 文红芳, 郭福才. 战略视角下的企业伦理竞争优势的构建[J]. 管理观察, 2008, (10): 50 - 51.

(本文责编: 海洋)

编者按: 有关我国企业人力资源伦理方面的研究具有理论和现实意义, 《我国企业人力资源管理伦理特征的实证研究——基于企业员工手册的内容分析》一文在这一领域进行了较好的探索。当然由于该文中所搜集到的员工手册的样本量有限, 其内容或不能代表实际情况, 编辑部刊登此文希望能引起大家就此研究问题的讨论。