

## 第四章 劳动者

### 第一节 劳动者的概念

劳动者 (worker) 是劳动社会学研究的主体, 作为形成劳动领域中社会关系和社会结构的基本要素, 其概念的界定具有很重要的意义。

#### 一、西方学者的看法

西方学者对于“什么人可以称为劳动者”这一点, 在看法上有相当大的差异。相当多的学者认为劳动者是从事有酬劳动的人, 如美国学者奥斯汀 (C. J. Auster) 在其 1996 年出版的《劳动社会学: 概念与案例》一书中, 将劳动 (work) 界定为一系列从事与有酬职业有关的活动, 而劳动者则是一系列从事与有酬职业有关活动的人。<sup>①</sup> 另外有一些学者认为, 把劳动者界定为从事有酬劳动的人, 这种界定忽视了该概念复杂的人格与社会特性。按照这种定义, 家庭妇女就不是劳动者, 可是, 当这个家庭妇女为他人做同样的家务活动时, 或当她的丈夫雇用他人来做家务时, 从事同样活动的人就成了劳动者, 而 GNP 的计算也考虑她 (他) 们的劳动。因此, 英国学者肯特 (K. Grint) 从建构主义的角度出发, 对于什么样的人可以称为劳动者给出了自己的看法, 他认为, 一个人从事什么样的活动可以被界定为劳动者, 从事什么活动不被界定为劳动者, 并不取决于活动本身, 而取决于我们从一个什么样的角度来看待这种活动。人们对于某一种事物与现象的界定蕴涵着丰富的社会意义与社会利益, 对现象的界定是社会建构的结果, 它不仅是一种文化的象征, 也是一种权力分布的体现。在他看来, 没有一种活动可以被永恒地称为劳动, 因而也就没有一种关于劳动者的确切定义。<sup>②</sup>

#### 二、国内学者的看法

国内对于“什么人可以称为劳动者”问题有几种不同的看法。第一种看法

① Carol J. Auster 1996 The Sociology of Work: Concepts and Cases. Prince Forge Press. P. 1

② Grint. K. 1991: The Sociology of Work: Introduction. Polity Press. P. 12



认为,劳动者是各行各业从事有酬劳动、获得一定职业角色的社会人,包括工业劳动者和服务业劳动者,也包括农业劳动者。劳动社会学所关心的主要是工业劳动者、商业劳动者和服务业劳动者。<sup>①</sup>第二种看法从劳动人事管理的角度出发,认为劳动者亦即社会劳动者,主要是指具有一定的劳动能力、从事一定社会劳动并取得相应的劳动报酬或经营收入的公民。成为劳动者的条件是:第一,在劳动年龄范围之内,具有一定体力和智力的人;第二,从事一定的社会劳动;第三,具有劳动权的公民;第四,有相应的劳动报酬与经营收入。在中国的实际工作中,没有达到劳动年龄已经参加社会劳动的人与已经超过劳动年龄仍然参加社会劳动的人,都被统计为劳动者,除此之外的人,不管从事什么活动,均不被统计为劳动者。<sup>②</sup>

此外,统计学家、人口学家等对于劳动者是什么,也有自己的界定。但到目前为止,国内绝大多数关于劳动者的界定,比较强调职业、从事有酬劳动等因素。

### 三、劳动者的界定

综合国内外学者的观点,从社会学的视角看,所谓劳动者,就是在一定的社会分工体系下,具有一定的劳动能力,处于一定的劳动岗位,遵循一定的劳动规范,有目的地、相对持续地从事或向他人提供有价值物品与服务活动的社会人。

劳动者是在一定的社会分工体系下进行劳动,其劳动活动既受到社会分工体系的制约,又是社会分工体系的有机构成部分。作为劳动者,必须具有一定的劳动能力,任何人只有在达到一定的生理和心理成熟度,具有相当的体力与智力以后,才能成为劳动者;劳动者应该与一定的劳动岗位相联系,劳动岗位为劳动者提供了一定的劳动工具和劳动手段,也为劳动者提供了一定的合作群体,劳动岗位是人们参与劳动、实现人与物的结合以及人与人的结合的场所,与劳动者有关的劳动行为、劳动关系等都与人们所处的劳动岗位紧密相关;劳动者在从事劳动活动或向他人提供物品与劳务时,还必须遵行一定的劳动规范,劳动规范不仅是劳动的自然过程的要求,而且也是劳动的社会过程的要求,这些规范构成了劳动者的群体文化、组织文化与劳动制度;最后,作为劳动者,他所提供的劳动活动是有目的、相对持续的。

① 潘锦棠主编. 劳动与职业社会学. 北京: 红旗出版社, 1991. 27

② 中国劳动人事百科全书(上册). 北京: 经济出版社, 1989. 741



## 第二节 作为社会人的劳动者

劳动者是来自于不同社会生活环境的个体，他们具有不同的生活背景、个人经历、人格特点和不同的能力，将不同的价值观、态度带入劳动组织。他们是具有个性差异以及不同需要和动机的社会人。

### 一、劳动者的能力

能力反映了个体在某一工作中完成各种任务的可能性。这是对个体能够做什么的一种现时的评估，它决定了人的工作效率。一个人的总体能力可分为心理能力和体质能力。

心理能力即从事心理活动所需要的能力。智商测验就是确定个人总体的心理能力的指标。此外，每年全国统一的中考、大学和研究生入学考试，也属于这种类型的测验。一般来说，在心理能力中包括七个维度，即：算术、言语理解、知觉速度、归纳推理、演绎推理、空间视知觉以及记忆力。

不同的工作要求员工运用不同的心理能力。对于需要进行信息加工的工作来说，较高的总体智力水平和言语能力是成功完成此项工作的必要保证。当然，高智商并不是所有工作的前提条件。事实上，在很多工作中，员工的行为十分规范，很少有机会使他们表现出差异，此时，高智商与工作绩效可以说是无关的。然而，无论什么水平的工作，在言语、算术、空间知觉等能力方面的测验分数，都是工作熟练性的有效预测指标。

体质能力主要包括以下九个维度：动态力量、躯干力量、静态力量、爆发力量、广度灵活性、动态灵活性、躯体协调性、平衡性、耐力因素。对于那些技能要求较少，而规范化程度较高的工作而言，体质能力对于工作的成功是十分重要的。比如，一些工作的成功要求耐力、手指灵活性、腿部力量以及其他相关能力。

劳动者的工作绩效取决于能力与工作之间是否相互匹配。同时，劳动者的工作能力，如知识水平、操作技能、理解能力、判断能力、计划能力、管理能力等在在工作中是可以培养提高的。在能力与工作匹配的基础上，注意不断培养劳动者的工作能力，可以有效地提高工作积极性和工作效率。

### 二、劳动者的人格

#### (一) 人格的含义与内容

人格是个体所具有的反应方式和与他人交往方式的总和。它常常被称为一个人所拥有的可测量的人格特质。一个成人的人格是由遗传和环境两方面因素



组成的，同时还受到情境条件的影响。对人格结构研究的早期工作主要是试图确定和标明一些持久稳定的特点，用以描述个体行为。这些特点包括害羞、进取心、顺从、懒惰、雄心、忠诚、畏缩等，当一个人在不同情境下均表现出这些特点时，我们称其为人格特质。这些特质越稳定，则在不同情境中出现的频率就越高，在描述个体行为时就越重要。

20世纪80年代后期，一些人格心理学家一致认为存在五个主要的人格因素。五大人格因素是指人格的五维度模型（big five 或 FFM），这五大人格维度是所有人格因素的最基础维度。它包括：（1）外倾性，描述一个人善于社交、善于言谈、武断、自信方面的人格维度；（2）随和性，也称宜人性，描述一个人随和、合作、信任方面的人格维度；（3）责任心，即认真性，描述一个人的责任感、可靠性、持久性、成就倾向方面的人格维度；（4）情绪稳定性，描述一个人平和、热情、安全（积极方面）及紧张、焦虑、抑郁、失望和不安安全（消极方面，也称神经质）方面的人格维度；（5）经验开放性，描述一个人幻想、聪慧及艺术的敏感性方面的人格维度。<sup>①</sup>

## （二）人格特质的影响

另外，其他的人格特质对组织内劳动者的行为也有很大影响。

### 1. 控制点

一些人认为自己是命运的主人，另一些人则认为受命运的操纵、生活中所发生的一切均是运气和机遇的作用。前者认为自己可以控制命运，被称为内控者；后者认为被外界的力量所左右，被称为外控者。有关内控与外控的比较研究表明，外控分高的个体对工作更不满意，对工作环境更为疏远，对工作的投入程度更低，缺勤率也更高，其原因可能在于他们感到那些对自己来说很重要的组织结构均是自己无法左右的，他们更乐于遵循别人的指导，对于结构明确、规范清楚、只有严格遵从指示才会成功的工作来说会做得更好；内控者在决策之前积极搜集信息，有强烈的成就动机，并倾向于控制自己的环境，适合于较复杂、有创造性和独立性的工作活动。

### 2. 自尊

人们喜爱自己，这一特质称为自尊，其程度各有不同。自尊与成功预期成直接正相关，自尊心强的人相信自己拥有工作成功所必需的大多数能力，不太喜欢选择那些传统性的工作；自尊心弱的人对外界影响更加敏感，他们需要从别人那里得到积极的评估，因此，他们更乐于赞同别人的观点，更倾向于按照自己尊敬的人的信念和行为从事，比较注重取悦于他人，很少站在不受欢迎的立场上。

<sup>①</sup> [美] L·A·珀文. 人格科学. 上海: 华东师范大学出版社, 2001. 47~53



### 3. 自我监控

自我监控指的是根据外部情境因素而调整自己行为的个体能力。这一人格特质受到越来越多的重视。高自我监控者在根据外部情境因素而调整自己行为方面表现出相当高的适应性，他们对环境线索十分敏感，能根据不同情境采取不同行为，并能够使公开的角色与私人的自我之间表现出极大的差异；而低自我监控者则不能以这种方式调整自己，倾向于在各种情境下都表现出自己真实的性情和态度，因而在他们是谁以及他们做什么之间存在着高度的行为一致性。

### 三、劳动者的知觉

知觉 (perception) 是一种基本的心理过程。它比感觉要复杂，并常常和感觉交织在一起，被称为感知活动。知觉对个人的决策行为有直接影响。而人的社会知觉往往存在有许多方面的偏差。

#### (一) 晕轮效应

晕轮效应也称光环效应，是指人们在观察某个人时，由于对被观察者的某些品质或特征有清晰明显的知觉，从而掩盖或影响了对这个人其他特征和品质的知觉。即这个人的品质或特征产生了一种类似晕轮的作用。管理人员偏向高估他们喜欢的人的优点和表现，而低估了他们不喜欢的人的品质和表现；老师会给他喜欢的学生打高分，而给他不喜欢的学生打低分，这些事实中都隐含着晕轮效应。

#### (二) 第一印象偏差

第一印象亦称初次印象，两个素不相识的人第一次见面所形成的印象，称为第一印象。在人与人的交往过程中，给人留下的第一印象是至关重要的因素。第一印象中掺杂了大量的情感因素和联想因素，难免有表面性、片面性、冲动性和联想性，常常出现偏差。了解第一印象的作用具有现实意义。一方面任何人在看待别人时，要尽量避免受第一印象的影响，而对人产生错误的看法；另一方面组织的领导者和管理者也应该注意在群众中留下良好的第一印象；同时，对组织中一些犯过错误的员工，也不能把人一棒子打死，要看到他们的进步与变化。

#### (三) 刻板印象

刻板印象是对社会上各类人所持有的固定看法，或者说是对人的概括化的看法。“物以类聚，人以群分”，不同群体内的人们具有某些相似性、共同点，人们极易对此产生概括化、类化型的看法，形成固定观点。概括化使人在感知时方便快捷，但在某些情况下，刻板印象往往不够准确。因此在管理中，要避免出现不切实际的刻板印象，注意个体差异性。否则会影响正常的人际交往，破坏团结、造成用人不当、挫伤人的积极性、给组织造成不必要的损失。



#### (四) 投射效应

投射效应是一种以己度人的知觉倾向，就是一个人把自己的特点和感觉强加给其他人的趋势。投射效应在某些情况下是一种敏感的和有效的知觉方法，因为同为人类中的一员以及具有某些相似性的个体常常会有相类似思想和感觉。但是投射效应更容易成为正确知觉的障碍，导致知觉上的偏差和对别人人格的歪曲。这主要是由于知觉者在对他人知觉的过程中，在对他人做出判断和解释时，会把自身的感情、焦虑和动机加入到判断中去，由此导致知觉被个人感情或个人所具有的某些素质所歪曲。

#### (五) 近因效应

最近给人留下的往往有强烈的影响。有时最近的信息，对判断一个人的性格起着重要的作用，这就是近因效应。管理人员在工作中要尽可能做到，一方面预防第一印象效应和近因效应的消极影响，另一方面在一定条件下发挥这两种效应的积极作用。

### 四、价值观、态度和工作满意度

#### (一) 价值观

价值观代表一个人对周围事物的是非善恶和重要性的判断和评价。如，对自由、快乐、自尊、诚实、服从、公平、金钱、功名、政治态度、社会风气、教育程度等在心目中有轻重主次之分。这种主次的排列，构成了个人的“价值体系”。价值观对于研究劳动者的组织行为很重要，它是了解员工的态度和动机的基础，同时也影响我们的知觉判断，进而影响人的工作态度和行为。

美国学者奥尔波特 (Allport) 把价值观划分为六种类型：理论型——重视以批判和理性的方法寻求真理；经济型——强调有效和实用；审美型——重视外形与和谐匀称的价值；社会型——强调对他人的热爱；政治型——重视拥有权力和影响力；宗教型——关心对宇宙整体的理解和体验的融合。

我国二十世纪五六十年代“文化大革命”之前的劳动者，受中国传统的伦理、道德文化的影响，受当时政治氛围的熏陶，其价值观念是对组织非常忠诚，努力工作，勇于奉献和牺牲自我追求崇高的理想和信仰，轻视金钱和物质利益。而现代劳动者的价值观念已发生了很大变化，尤其是二十世纪八九十年代成长起来的新一代劳动者，他们追求成就、事业的成功、名誉的取得，注重经济利益，要求自己的付出与报酬相符，职业的选择较灵活，自主意识强，追求自身素质的发展，重视友谊和生活质量，善于接受新的观念，表现出强烈的现实主义。

每一个人的价值观虽然不同，但它可以反映这个人成长时期的社会价值观，认识到这一点对于解释和预测行为有很大帮助。

#### (二) 态度



态度是指人们在自己所处的环境中对人对事的看法、想法、情绪以及心理反应倾向等。它由认知、情感和行为三个因素构成。同价值观一样，态度是从父母、教师、同辈群体那里获得的，具有相对的不稳定性。劳动态度是指一个人在具有特定价值观后，对其工作所采取的一般的对待方式。劳动态度直接影响着劳动者体力和智力水平的发挥。

与工作有关的态度包括工作满意度、工作参与和组织承诺三个方面。工作满意度问题在下面专门阐述，这里分析工作参与和组织承诺两个内容。

(1) 工作参与。工作参与是指一个人在心理上对工作的认同程度，认为自己的绩效水平对个人价值的重要程度。工作参与程度高的员工对他们所做的工作有强烈的认同感，并非常重视他所从事的工作类型。工作参与程度高与缺勤率低和流动率低有直接联系。

(2) 组织承诺。组织承诺是指员工对于特定组织及其目标的认同，并且希望维持组织成员身份的状态。所以高工作参与意味着一个人对特定工作的认同；高组织承诺则意味着对于所在组织的认同。与工作参与类似，研究表明组织承诺与缺勤率和流动率呈负相关。事实上，一个人组织承诺的水平是预测流动率的更好指标。

### (三) 工作满意度

工作满意度是指个人对他所从事的工作的一般态度。社会学家和心理学家常用“工作满意度”来作为衡量劳动者态度的综合指标。一个人的工作满意度水平的高低，决定了他对工作所持态度的积极与否。一般地说，劳动者的工作满意度越高，其对劳动组织、工作环境、工作任务本身等，就越持一种积极的态度。

决定工作满意度的重要因素是具有心理挑战性的工作、公平的报酬、支持性的工作环境、融洽的同事关系以及人格与工作的匹配。从组织整体水平上看，拥有高满意度员工的组织比那些低满意度的组织更有效。研究表明，满意度与缺勤率之间存在着一种稳定的消极关系；满意度和流动率之间也呈负相关，而且比满意度与缺勤率之间的相关程度更高。

## 第三节 劳动者与社会文化环境

劳动者是在一定的社会分工体系下进行劳动，这种分工体系实际上是劳动者的劳动得以进行的社会框架。处于一定劳动岗位的劳动者，其互动要受到这个框架中规则的约束，但劳动者模式化的互动也会改造或刷新原来的规则。从



社会学的角度看,社会文化环境是劳动得以进行的社会框架的重要组成部分,它可以分为微观、中观、宏观三个层次。

### 一、微观社会文化环境

微观社会文化环境是指劳动者具体工作场所中的社会文化环境,实际上也就是工作群体文化环境,它是在与劳动者密切相关的技术、操作过程、同事及上下级等各种要素的共同作用下形成的,对劳动者的价值观、态度和积极性等有很大的影响。

#### (一) 劳动者与技术

在微观社会文化环境中,技术对劳动者的影响主要表现在:其一,形成一定的工作环境基础;其二,影响劳动者的劳动态度;其三,影响劳动者的价值观念。

技术首先是构成劳动者工作环境基础的重要变项,技术设备类型、技术复杂程度与技术装备等不同,劳动者的工作环境就不同。

在不同的技术条件下,劳动者对工作组织、直接监督人员、工作本身等方面会有不同的态度。如英国社会学家韦德伯恩和克朗普顿在1960—1970年期间对英格兰东北部一家大型化工综合企业中劳动者态度与技术之间关系的研究发现,运用的技术不同,工人从事工作的方式以及与直接监督者的沟通形式等都有所不同,工人的劳动态度、关心和注重的焦点,以及工人与管理人员的关系因此也有很大的不同。<sup>①</sup>这方面另一项更为著名的研究是由美国学者布劳纳(R. Blauner)对印刷、纺织、汽车流水线和化工(炼油)四种行业劳动者的异化与自由的分析,这四种行业代表了四种典型的技术场景:印刷业是典型的以手工艺为主的行业,纺织业是以机械化技术为主,而汽车流水线则是典型的自动化生产,化工炼油是一种持续过程的劳动。研究表明,印刷业工人的劳动满意感最高,异化程度最低,纺织工人的劳动满意感低于印刷工人,而异化程度则高于印刷工人,劳动满意感最低的是汽车流水线的工人,他们的异化程度最高。布劳纳因此认为,技术类型与劳动者的“异化”问题有着密切的联系,在现代技术条件下,劳动者的异化问题变得日益突出,它主要表现在:(1)无权威感。工人觉得自己受技术的支配,而不是自己支配技术,是被动的反应者,而不是积极的行动者,如在流水线上工作,工人没有决策的权力,不能改变工作的速度,也不能控制劳动的数量与质量;(2)无意义感。工人看不到自己的工作与总体生产过程的联系,看不到最终产品结果,所以对自己工作的意义感到困惑;(3)孤独感。由于技术系统和一定的规章制度的制约,工人在工作场所没有正常的社会交往,不能够获得或建立令人满意的社会关系,工人觉得自

<sup>①</sup> 转引自袁方主编. 劳动社会学. 北京: 中国劳动出版社, 1992. 13





已被隔绝起来，因此有强烈的孤独感；（4）自我疏远感。面对技术的无所不能，人们开始怀疑自身的价值。<sup>①</sup>

当然，现代社会中劳动者面临的这些问题并不是完全不可克服的，许多企业采取工作丰富化、扩大化、参与管理制、民主管理等方法，可以使工人克服自己被社会“疏远”的感觉。

### （二）劳动者与操作过程

劳动者与技术的关系、技术对劳动者的影响，是通过劳动者的实际操作过程表现出来的。在操作过程中，劳动者与他人进行互动，发生联系，并形成一定的社会关系。不同的操作过程对劳动者的行为、社会化过程等有不同的影响。一般来说，流水线的操作过程会限制工人之间的交谈与互相交往，工人需要掌握的技术也比较单一、简单，因此容易形成工人的“现代病”——“异化现象”。但是，如果流水线作业的技术要求高，需要工人在工作中投入较多的注意力与技巧，这样的工作也会引起工人的兴趣，并减少“异化现象”的出现。如前面提到的两位英国社会学家的调查中，发现有的分厂虽然也是流水线作业，工作自由受到限制，但是由于其工作需要工人投入较多的注意力，所以工人仍然觉得工作有意思。但总的来看，流水线作业过程与成批生产过程相比，工人更容易产生被剥夺和无意义的感觉。在成批生产作业过程中，由于工人的工作过程比较复杂，工作内容比较丰富，并能够见到自己的生产成果，所以工人一般容易觉得自己被他人与社会所接受，其社会化过程通常容易进行。当然，如果成批生产作业过于单调，劳动者也会觉得工作没有意思，但一般不会有被剥夺感。

### （三）劳动者工作中的人际关系

工作中的人际关系主要包括劳动者日常大量接触的“同事”关系以及上下级关系。同事关系是指在同一劳动组织中从事一定职业的劳动者之间的社会关系，从互动的角度看，它表现为竞争关系、冲突关系和合作关系，但同事关系除了关系双方在工作上的合作或冲突外，还可以通过这种关系得到情感上的交流与满足，因此，劳动者之间的同事关系是形成劳动者非正式群体的主要基础。上下级关系是指劳动者在工作场所中所结成的领导与被领导的关系，领导与被领导的关系如何，取决于领导者（上级）在劳动群众（下级）中的实际影响力。领导的实际影响力取决于其权力性影响力和非权力性影响力。权力性影响力是一种合法权力，它可以是自上而下的授予，也可以由其他形式的委托而产生。合法权力经常是由领导者的职权来体现，如在劳动群体中，厂长、经理、车间主任等都有相应的职权，这种职权对普通职工群众有一种强迫性的、

<sup>①</sup> 引自 Grint. K. 1991: The Sociology of Work: Introduction. Polity Press. Chapter 7



不可抗拒的影响，并可以因其强制性而使人产生服从与敬畏的心理。非权力性影响力更多的是属于自然性影响力，它并没有合法权力所具有的那种明显的约束力与强制性，但在实际生产劳动中往往具有权力性影响力所不能发挥的作用。非权力性影响力不是由他人委托产生，而是由领导者个人的一些特性决定的，领导者的道德、品行、人格、工作作风、工作能力，领导者的各种知识和业务水平，以及领导者与职工群众的感情好坏等，都可以成为决定其非权力性影响力高低的因素。在上下级关系中，非权力性影响力可以使人产生敬爱、敬佩、信赖和亲近的心理。实际影响力的强弱可以影响劳动群体内部的心理气氛和工作效率。因此，在上下级关系中，领导者有哪些权力，有多大的权力，应该有规章制度与法律等的约束，否则就会出现工作上的混乱。协调和处理好领导者与被领导者之间的关系对于一个劳动群体来说有着非常重要的意义。

## 二、中观社会文化环境

中观社会文化环境是指具体的劳动组织或企业的文化环境，其中主要的是企业文化。

### （一）企业文化的界定

对于企业文化的界定，学术界有各种不同的看法，我们认为，企业文化是企业管理思想演变过程中，为适应现今时代要求而产生的一种最新的管理思想，它是一种以全体职工为中心，以培养具有管理功能的精神文化为内容，以形成企业具有高度凝聚力的团体精神为目标，使企业增强对外的竞争力和生存力，增强对内的向心力和活力的管理思想和方法。

### （二）企业文化的内容

对企业文化构成要素的认识，受到对企业文化概念界定的影响，国外的学者如阿伦·肯尼迪和特雷斯·迪尔将其归纳为经营环境、价值观念、英雄人物、文化礼仪和文化网络。国内企业文化方面的专著一般认为要从文化的“三层结构”（物质文化、制度文化和精神文化）或“二层结构”（物质文化与精神文化）对构成要素进行分析。我们综合中外学者对企业文化内容的认识，结合自己对文化的理解，认为企业文化主要包含价值观念、企业意识、管理方式、企业规范、企业英雄人物和企业形象六个方面。

价值观念是企业文化的核心，它是企业全体（或多数）职工一致赞同的关于客观事物和人是否有价值和价值大小的总的看法和根本观点。作为企业价值观念，首先必须是为企业所认为有价值的东西，并为企业努力追求的目标、理想和宗旨；其次，它必须是为广大员工所接受，并成为其行为之指南。劳动者对企业价值观的认同状况影响着他们的劳动行为。

企业意识表现为职工对企业性质、地位、特征、企业的兴衰存亡以及个人的前途命运是否与企业相依存等的看法。企业意识一般包括职工对目标的认同



感、对企业的归属感、自豪感、满意感和使命感等几个方面。

企业文化还体现为一种独特的管理方式或管理风格，从企业文化建设的实践看，大凡企业文化搞得好的企业，都有一套独特的管理方式。

企业规范反映了为全体企业人员所接受和共同遵守的行为准则，它主要包括企业的习俗礼仪、文化网络和规章制度三个方面。习俗礼仪主要以象征性文化活动来体现，如新成员的入厂仪式、老成员的退休仪式、荣誉和嘉奖仪式，以及决定厂旗、厂徽、厂歌、厂训、厂庆等。企业文化网络主要以非正式交流渠道的方式表现出来，如文化掌故、小道消息、闲话等，其中大量传播着企业内的各种消息，包括不确定的消息，常常会对企业的正式决策产生意想不到的影响，有时也会引起劳动者的不安与紧张。而在更多的情况下，这些渠道可以使劳动者在正式知道某些重大决策以前已经有了一定的思想准备，对企业起到稳定的作用。作为企业文化内容的规章制度指的是能够激发职工的积极性和自觉性的规章制度，其中主要是民主管理制度。

企业英雄人物是企业文化建设成就品质化的最高体现，作为企业英雄，必须具有理想性、先进性、可学性和持久性，他们是其他劳动者可以依照的榜样。

企业形象是指公众对企业的整体印象和评价，它是长期以来企业给公众留下的可以信赖的印象。企业形象包括三个方面：第一是企业的客观形象，它是企业实际存在的文明的总体状态，也是企业形象的物质化要素。企业向外提供的物质产品和物质服务、厂房和设备状况、企业地理环境和厂内生态环境、企业的经济效益和物质福利待遇等，都是企业形象很重要的方面。第二是企业职工形象。第三是企业的组织形象。

### 三、宏观社会文化环境

宏观社会文化环境是指一个社会特有的社会制度、社会结构、社会习俗和社会规范。劳动者作为社会分工体系中生产或向他人提供有价值物品与服务活动的社会人，要受到这种文化环境的制约，违反这种文化的要求，会受到相应的制裁。宏观社会文化环境在本质上是一种社会秩序，它对劳动者的劳动活动设置了制度与结构上的约束。

但是，劳动者并不是宏观社会文化环境的被动接受者，实际上，他们也是社会文化环境的体现者与建构者。比如，社会制度、习俗与规范的形成是一个历史的积淀过程，这一过程就与劳动者的长期劳动行为以及模式化的互动密切相关。劳动者的生产活动形成了一定的经济基础和经济结构，与此相对应，社会逐渐形成一定的制度、风俗习惯与行为规范。社会制度、风俗习惯和社会规范不仅在劳动者的身上得到体现，而且还通过劳动者的延续、社会化过程得以在代际之间继承、传递和沿袭。因此，劳动者在社会文化环境的形成中起着决



定的作用。同时，劳动者也通过自己的劳动实践、通过不同劳动者之间的结构及互动模式的变化，而不断地重新建构着社会制度、风俗习惯与社会规范。

## 第四节 劳动者行为

### 一、劳动者行为概念

劳动者行为可以是劳动作业方面的活动，也可以是与劳动作业无关的其他活动；劳动者的行为可以表现为在工作场所与同事、领导或其他人的互动，也可以是在非工作场所与同事及领导的互动，前者如同事间的劳动协作，接待来本企业进行财务检查的人员，后者如在周末或下班以后到同事或者领导家里走访。那么，什么是劳动者行为呢？劳动者行为可以界定为劳动者在有意地建构其劳动世界时所进行的实践活动。

劳动者的行为通常具有以下特点：

第一，行为主体（即劳动者）是具有理解力与创造性的主体，他们可以对劳动条件与环境施加影响；

第二，劳动者的劳动行为是有意义的，劳动社会学的重要任务之一就是去洞察和理解这种意义，并对之进行解释；

第三，劳动者的行为是由一定的动机推动并与一定的目标有关；

第四，劳动者行为是在与他人互动过程中产生的，这种互动是一个行为主体之间使用话语、姿态和其他符号进行意义协调的持续过程；

第五，作为行为主体的劳动者之间的互动会产生出一些固定的模式，这些模式构成了劳动生活中理所当然的、大规模的安排；

第六，劳动者的个体行为与群体行为会对组织产生作用和影响；劳动者的社会行为会对社会结构与社会发展产生影响。

### 二、劳动者行为类型

对劳动者行为可以做以下不同的分类：

1. 从劳动者行为与劳动过程的关系角度，可以将劳动者行为区分为劳动性行为与非劳动性行为。劳动性行为是指与制造产品、提供服务、创造经济价值与社会价值有直接联系的行为，如生产劳动、企业管理、接待顾客等。非劳动性行为是指劳动者在劳动过程之外发生的，与创造经济价值与社会价值等没有直接联系的行为。如工会活动、职务竞争等。

2. 从劳动者行为的组织特征角度，可以将劳动者行为区分为正式行为与非正式行为。所谓正式行为是指由正式行为规范控制的行为，如经理行使职



权、工人按时上班等。所谓非正式行为是指劳动者在非正式组织中为满足个人情感需要而与他人发生的互动，如限制产量、传播小道消息、拉关系、结帮派等。

3. 根据行为主体行动的动机与取向，劳动者可能发生的社会行为有四种类型：第一，工具理性行为。当劳动者根据一个情景的事实，选择合适的方式，来努力实现某些特定的目的时，就产生了理性行为。第二，价值理性行为，这种行为取决于劳动者对真、美或正义之类较高等级的价值，或对某种主义的信仰和认同，如大跃进时期农民及工人大炼钢铁的行为。第三，情感性行为，这种行为是由劳动者的感觉、激情、心理需要或情感状态决定的。如劳动者在劳动场所的身体侵犯行为。第四，传统行为，这是劳动者遵循传统和劳动实践中养成的习惯性行为。如驾驶员的左行还是右行就属于这种行为。

4. 根据劳动者在行动时依照何种规范或价值，可以将其行为区分为五种类型。第一，情感性与情感中立性行为。它体现的是劳动者在进行劳动活动时，是以满足个人的情感冲动为出发点，还是以接受集体的纪律为出发点。第二，自我取向与集体取向行为。自我取向行为考虑的是个人的个体利益优先，集体取向的行为考虑的是集体的社会利益优先。第三，普遍主义与特殊主义行为。普遍主义的行为表现为劳动者不以个人与其有特殊关系或情感上的原因行事，而是按照普遍规范来对待他人与集体，特殊主义行为则表现为劳动者根据特殊关系来对待他人与集体。第四，先赋性与成就性行为。先赋性行为表现为在与他人互动时，劳动者是根据先天的特质如性别、年龄、种族和家族地位等去评价他人，并采取相应的行动，而成就性行为则与此相反，劳动者是根据他人的所为、在工作中取得的成绩等去评价他人，并在互动时采取相应的行为。第五，扩散性与专门性行为。扩散性行为是指劳动者在某一互动情景中职责的范围是广泛而分散，是对客体采取的行动的总体做出反应，而专门性行为只是对总体中的一个狭小部分做出反应。

5. 根据劳动者行为所具有的社会意义，可以将其区分为个体行为、群体行为和社会行为。劳动者的个体行为有三种类型：技术性个体行为，即劳动者单纯运用技术的行为，如电焊工的焊接行为；社会技术性个体行为，这是与劳动者的技术有关的社会性行为；社会性个体行为，指劳动者与他人交往时，不是以组织中功能组成部分的身份交往，而是纯粹以满足个人的社会交往需要的行为。如人们在一起吃饭、打牌等。劳动社会学一般不研究单纯的技术性行为。对于社会技术性个体行为与社会性个体行为的考察，也是从与他人、与环境之间的关系的角度出发的。

劳动者的群体行为是劳动社会学研究的重点之一。群体是由个体组成的，但群体行为并不等于个体行为的简单累加，个体在不断的相互作用过程中，会



逐渐形成特有的行为规范和行为准则。劳动群体分为正式群体与非正式群体，与之相对应，劳动者的群体行为可以区分为正式群体行为与非正式群体行为。

劳动者正式群体行为的特点是：(1) 服从组织的总目标；(2) 服从一定的合法权威；(3) 与劳动者在正式组织中的地位相符；(4) 受到各种正式的规章制度的限制。

劳动者非正式群体行为的特点是：(1) 具有同质性；(2) 有特定的行为符号，主要包括风俗习惯规范；(3) 与正式群体目标可能一致，也可能不一致；(4) 以社会性行为为主，没有正式约束；(5) 同一非正式群体有共同的兴趣、信仰、价值观与行为取向。

劳动者的社会行为是指劳动者具有一定社会规模和社会影响的行为，如罢工行为。劳动者社会行为的发生有一定的社会基础，而且劳动者之间有着共同的利益要求。劳动者社会行为持续的时间可长可短，但规模往往会超过一个组织的范围。劳动者的社会行为在开始时往往会带有某种自发性，但在发展过程中，有可能逐渐形成有组织的有领导的行为。劳动者社会行为一般会经历三个过程，首先是进行一起行动的集体行动者的构成过程。其次是通过界定集体行动的边界对集体行动者的认同过程。第三是认同的再生产。由于劳动者的社会行为对整个社会的发展和结构的重组有着非常重要的影响，因此，这个领域的研究已经引起越来越多的学者的关注。

## 第五节 劳动者社会化

### 一、劳动者社会化基本分析

#### (一) 劳动者社会化的含义

一个社会的存在和发展离不开各种各样的合格劳动者所从事的劳动活动，当上一代劳动者退出劳动舞台时，需要新一代劳动者来继替；同时，随着科学技术的进步与发展，劳动者所从事的劳动活动又会不断地面临新的挑战。一个社会怎样才能不断地找到它所需要的劳动者来从事相应劳动岗位的劳动活动呢？这涉及劳动者的社会化问题。所谓劳动者社会化，指的是社会将一个普通社会人转变成一个能够适应一定的社会和时代文化，掌握社会所需要的劳动技能和必要的劳动规范，适应工作环境的文化，从而履行合格的劳动的过程。劳动者社会化包含三个方面的内容：

其一，掌握一个职业角色所必需的知识和技能。要成为合格的劳动者，首先需要掌握一定的劳动技能，其次，必须经过一段时间的训练，把职业知识转



化为实用的职业技能。

其二，了解工作环境的文化。劳动者在一定的社会分工体系下进行劳动，会受到一整套的习俗、惯例、公约、制度等的制约，这便是工作环境的文化。对于许多老职工来说，遵守劳动规范，顺应工作环境早已成了自觉的行动。但对于新到的劳动者来说，则有一个从了解、抵触、遵守到同化的过程。只有顺利地这个过程，才能成为一个合格的劳动者。

其三，尝试身份的转变，使职业角色内化为个人的价值。即劳动者对工作环境文化的适应与调节不仅包括社会性的内容，也包括心理性的内容。

### (二) 劳动者社会化的特点

劳动者社会化是以初级社会化，即个人未进入劳动岗位、成为劳动者以前的社会化为基础的。劳动者的社会化与其即将进入的行业、职业、劳动岗位、劳动关系、劳动环境等紧密相关。作为个人社会化的一个特殊侧面，劳动者社会化在起点、目标、社会化施体、社会化受体、过程图式、引导方式与时间等方面都有着自己的特点，为便于更好地把握劳动者社会化的特点，现将其与一般社会化的比较列表如下：

表 4—1 劳动者社会化与一般社会化的比较

比较项目	一般社会化	劳动者社会化
起点	从一生下来就开始	进入某一职业或某一劳动岗位时开始
目标	使人成为合格的社会成员	使人成为合格的劳动者
社会化施体	主要受家庭、学校、邻里社会的影响	主要受其所在的劳动岗位、班组、车间、企业、行业及与之相关的劳动价值、劳动规范的影响
社会化受体	一般的人	劳动者
过程图式	不间断的、贯穿一生的过程	可能是连续的，可能是间断的
引导方式	个体对个体（婴儿与幼年期）； 集体对个体（进入学校以后）	个体对个体与集体接受都有
引导者	父母、长辈、教师及朋友等	师傅、同事、培训者、劳动组织

从以上的比较中我们发现，劳动者社会化主要是面向工作、面向具体劳动岗位的社会化过程，所以也只有在工作中，在具体的劳动岗位上，劳动者的社会化才能最终完成。

### 二、正式学习与非正式学习

劳动者的社会化可以是正式的也可以是非正式的。职业角色正式方面的社会化能通过一段时间（长则几年，短则几小时）的学习而获得，这种正式的学习旨在学习、掌握与职业角色有关的生产知识与工作技能，如医科大学生的学



习，一般需要至少四年的时间，而小店女服务员学习如何当服务员，其正式学习只要很短的时间就可以了。

非正式学习主要是使个人能够适应和学习工作环境中的亚文化，认同亚文化规范。工作环境的亚文化是相对于一定的参照系而言的。如果把全社会的文化规范作为参照系，则企业文化规范就是一种亚文化，如果把企业文化规范作为参照物，那车间、班组的群体文化规范就是一种亚文化规范。对企业规范的了解与学习是必要的，但对工作群体规范的学习也同样重要，如工作群体有什么特点，工作场所中同事们认同的仪态、共同话题，甚至玩笑话、骂人话是怎么样的？工作群体中真正的领头人，真实的工作内容、工作定额以及群体成员对其的态度，群体中所形成的有形和无形的等级等，这些都是需要学习的。此外，如何完善职业角色？如何协调、处理与职业角色有关的环境？处理好与职业角色有关的纵向与横向关系？我们知道，有一些是可以通过正式的学习得以解决，有些则必须通过非正式学习。

### 三、劳动者社会化过程

劳动者的社会化是一个循序渐进的过程。一些人在从事实际劳动很久以前就开始为某一工作做准备，而一旦真正进入实际的工作领域，社会化的过程不仅包括学习该职业运作必要的知识与技能，还包括了解职业文化及工作环境的文化。劳动者社会化的过程一般可以分为预期社会化、初始社会化、基础社会化和继续社会化四个阶段。

#### （一）预期社会化

所谓预期社会化是指劳动者在进入某一具体劳动岗位之前，在他并不属于某一职业或工作群体时，他由于希望加入这一职业或工作群体，从而在心理上认同于该职业或群体，并在行为上也以该职业群体所要求的角色规范要求自已，为未来工作中的真实角色做准备。

预期社会化过程是为正式担任工作角色做准备的阶段。这种准备包括两个方面：一是心理上的准备，二是行为上的准备。个体在心理上和行为上为将来希望从事的职业做准备时，尚需经受一定的考验。加拿大社会学家海斯与沙菲尔在1981年时对安大略医学院医科大学生的社会化过程进行了研究，他们发现，一个人如果要担当将来职业所要求的特殊角色和身份，就必须进行道德和行为两方面的转变。为了使个体充分适应这种变化，他必须经历压抑过程、被检验过程和传统的公众示范过程。只有成功地进行了这种转变的学生，才能算是成功地完成了为将来当医生所接受的医科大学教育。

预期社会化的基础是对职业的认识，这种认识有可能是清晰的，也有可能是模糊的、间接的。一个人早期对职业的认识受到父母职业、个人年龄、学校教育及大众传播媒介的影响。





## （二）劳动者的初始社会化

劳动者在正式进入劳动场所、开始工作以前，要经历一系列有关的活动，如参观厂区环境，听取企业负责人的介绍，了解企业最一般的规章制度、组织结构、企业产品及其在市场上的地位，认识企业的有关领导和他将要在一起工作的同事等，这些活动被统称为劳动者的职前教育，它们是劳动者初始社会化的主要内容，并可使劳动者初步了解企业对职工的要求和职工所有的权利、义务与责任，使劳动者初步熟悉企业总的特点和规范。

## （三）劳动者的基础社会化

在基础社会化过程中，劳动者一方面要学习、掌握必要的与劳动角色相关的生产知识和技能，另一方面还要适应和学习工作中的亚文化规范并实行心理的转变。劳动者要设法了解他所扮演的职业角色所要求的规范，并力求使自己成为合格的扮演者，协调与职业角色有关的环境，处理好与岗位角色的纵向与横向关系。如果劳动者缺少预期社会化的准备，心理调节能力差，学习能力低，社会适应能力有限，不善处理各种人际关系，则他的社会化就会失败。

## （四）劳动者的继续社会化

劳动者的继续社会化是指由于劳动者的年龄、地位、所处的技术环境等方面的变化所引起的劳动职业规范和劳动行为的重新调节和调整。

第一，年龄变化。随着年龄的增长，劳动者在体能和智能及对新技术、新思想、新概念的吸收能力上与年轻劳动者相比会有一定的差距；与此同时，其经验和声望却可能随年龄的增长而提高。劳动者面对这些变化，需要对自己的行为进行相应的调整，而这便是一个继续社会化的过程。

第二，地位变化。劳动者地位的变化表现在两个方面：一是在正式群体中地位的变化，二是在非正式群体中地位的变化。劳动者在正式群体中的地位变化一般表现为其职位的变化，如由普通工人变为干部或由干部变为一般工人。当劳动者由干部变为工人时，其原先所拥有的合法权威及行政命令权力等就不再起作用，如果其不主动、积极地调整自己的行为，就会无法在新的工作岗位上愉快地工作。劳动者在非正式群体中的地位变化一般较难测量，但对于在这个环境中工作的人而言却能明显地感受到，并自觉地进行行为调整。如某人在刚进入劳动群体时可能只是一个远离非正式群体权力核心的人物，但随着其经验的生长及其在工作中的出色表现，会逐步成为非正式群体中举足轻重的人物，这种在非正式群体中地位的变化也需要人们在行为上进行相应的调整。

第三，技术变化。当今社会化生产过程越来越受到新的技术和工艺的影响，这种影响迫使劳动者不得不改变自己的知识结构和技能结构，去学习和掌握新的技术和技能。因为在技术革命对生产的冲击过程中，那些能够迅速学习新技术、适应新技术的人必然会在正式群体和非正式群体中处于相对有利的位



置,从而使原有的社会关系格局发生变化。技术的变化也会使工作群体的结构发生变化,如用先进的自动化技术代替落后的手工或机械操作时,就需要减少人员或增加某些人员,从而形成新的工作群体。这样,劳动者就需要适应新的人际关系与新的技术关系。

#### 四、职业地位与社会化

社会赋予职业的价值对劳动者的社会化过程及其时间等有着非常显著的影响。不同的职业有不同的地位,其中一种工作是职业(occupation)还是专业(profession)的区分,在对劳动者社会化的分析中,近年来尤其为西方研究劳动问题的学者们所关注。

##### (一) 职业与专业

对于职业地位(occupational status)的测定有很多种方法,其中一个简明的测定方法是看该职业的专业化的程度,一般而言,当一种职业被认为是专业时会具有较高的地位。那么,如何区分劳动者从事的工作是职业还是专业呢?英国社会学家格林沃德(E·Greenwood)通过长期研究以后,提出了五条区分标准<sup>①</sup>:

1. 有一套系统的理论。是否以抽象概念来描述现象对一种职业是否被称为专业很重要,学习得来的技能并不是专业的主要表征,技能背后复杂的理论知识却是专业实践所需要的。另外,在专业领域,还应有一些人来专门从事不断扩展专业理论的工作。

2. 被公众认为其对该领域的知识与技能有专业权威。人们往往愿意向专业权威缴械,听从专业权威的指示。

3. 专业领域有一种共同的认可与规定(sanction of the community)。比如,一个人如果没有接受相应的、或所要求的训练,就不能够使用专业头衔。此外,该专业领域的人士还应对与专业有关的知识与技能有某种程度的垄断,一个人也许完全具有了给人看病所需的各种知识,但要合法地行医,则须获得专业共同体(professional community)某种形式的认可,如必须有医学学位或国家发给的行医执照。

4. 有一套可以用来对劳动者的行为进行调节的伦理规范。这种伦理可以是专业协会设计的,雇主设计的或作为专业初创时的一种要求,伦理规范规定了本专业什么是合适,什么是不适合的行为。

5. 有一种专业文化(professional culture),以区别于专业与职业。与其他的亚文化一样,专业文化有自己的语言、符号表征、规范等。

##### (二) 专业化的努力

<sup>①</sup> Greenwood, Ernest. Attributes of a profession in Social Work 2 (July), 1957, 45~55



一种职业是否是专业对社会化的过程有很大的影响，因为声望与权力往往与专业相伴，许多职业的劳动者因而力图使自己的职业专业化。通过对特定技能、知识与服务的垄断，他们就获得了地位与声望。但是这种专业化的努力并不是一帆风顺的，它常常会遭遇到已经专业化的从业人员的抵制，那些企图维持自己地位与声望的劳动者群体甚至会联合起来，关闭他人进入该领域的大门。

提高职业地位，使职业专业化的其中一种办法是提高从事该项职业的劳动者的教育、训练、执照与证书等方面的要求，这种努力的其中一个后果是更多的工作与牺牲（对于期望跻身于专业者）。因此，职业专业化的努力往往对劳动者的社会化提出更高的要求，如要求劳动者增加教育、训练，或拥有证书与执照，即对正式的社会化会有更多的要求，对学历与证书等也更为重视。

总之，专业化意味着越来越长与越来越正式的社会化、正式的要求与文凭的要求增加。

### （三）逆专业化（deprofessionalization）

当一些职业在专业化的同时，社会上却还存在着一种很强的逆专业化的现象，逆专业化同样也会对劳动者的社会化产生影响。美国社会学家罗斯曼（R·Rothman）以美国的律师行当为例，分析了律师这种专业在美国的逆专业化现象，逆专业化的原因在于<sup>①</sup>：

1. 能力差距的缩小。随着人们知识拥有的增加和对特定领域问题认识的加深，专家知识日常化现象增加。

2. 专业内制裁政策不力。如专业领域内常常有一些人违反专业规则与要求，这种越轨行为的曝光，或者对这种明显违反规则或犯错的人惩治不力结果的公开化，使人们对专业的声望提出了疑问。另外，专业领域对无照、无证的人进入控制不严，也使人们对专业的地位产生怀疑。

3. 业内人员的彼此竞争。这种竞争会提高个人的地位，但却会降低专业的地位。

4. 来自其他众多专业联合的侵占（encroachment from allied professions）。如会计、银行家、税收人员等经常涉足律师事务，结果，律师工作就成了似乎任何人都能做的工作，其地位自然受到影响。

5. 组织性就业。一些专业人员经常受雇于大的公司，如律师、医生与社会学家，由于他们常常把对专业的忠诚转移为对雇主的忠诚，因此，使专业的声誉受到影响。

<sup>①</sup> Rothman Robert A. Deprofessionalization: the case of law in America. *Work and Occupations* 11 (2), 1984, 183~206



6. 人口特性的转变。早期律师多为男性，如今大量的女性与少数民族由于接受了这方面的教育而进入，专业群体的人口构成出现了多样化的情况。但与此同时，由于人们对女性与少数民族的偏见依旧，使得专业的地位也由此受到影响。

## 五、劳动者社会化其他因素

### (一) 劳动场所与社会化

劳动场所的影响主要指从事该职业劳动时有关的风险、职业在组织中的位置及从事该职业的劳动者的多样性对其社会化的影响，即职业的工作特点、组织类型与劳动者的社会构成状况会影响劳动者的社会化过程。

工作特点对劳动者社会化的影响是不言而喻的，如工作的内容、条件、技术构成等不同，对劳动者的要求也不一样。

组织类型（如公有、私有）则在很大程度上决定了劳动者必须在其中担当一定的功能所应学习的东西。

劳动者的社会构成（如性别构成、宗族构成等）对劳动者的社会化过程也会产生很大的影响。美国社会学家罗沙贝丝（K. Rosabeth）在20世纪70年代对一个男性与女性构成比率为85:15的企业员工的社会化进行了研究，她发现，女性在这样的工作场所的社会化与男性有着很大的不同，她们实际上是在一种标志化境遇（token situations）下进行社会化的。这种标志化境遇表现为：（1）高度的可视性（heightened visibility）。女性由于人数少，更易被人注意到，她们是聚光灯的指向点，从而使她们的优点或缺点被放大。（2）边界强化（boundary heightening）。女性被男性当作标志，他们的性别意识与性别界限强烈，这导致女性在社会化时一些路径的中断，如女性经常被男性排斥，非正式社会化的难度很大。（3）角色压缩化（role encapsulation）。公司里的女性被男性同事们分成了四种定型的角色：母亲：男人们可以向她们倾诉个人麻烦，并可以期望从她们那儿得到安慰的女性；富有魅力者：需要强有力的男性保护以便使他人保持距离的女性；宠物：可以让男性带到各种集会场所并对男性的各种表演表示仰慕的女性；铁娘子：不会将自己融于其他角色的人。由于角色的压缩化，使得女性的社会化处于非常不利的境地。

### (二) 社会因素与社会化

社会的变化与发展，主要是技术进步与职业结构和行业结构的变化，会对劳动者的社会化产生很大影响。

传统的社会化方式往往是老工人带新工人，当技术进步时，则会出现“倒转的社会化”（reverse socialization），即年老者反而需要年轻人“带”的状况。另外，随着技术的进步，还出现了另一种现象，即去技术化（deskilling），这使得对劳动者正式社会化的要求降低，但对工作环境文化的了解和如何对付高



度自动化工作方式等方面的重要性却增强了。

社会的职业结构和行业结构等发生变化时,对劳动者的社会化也会提出新的问题,如随着第一产业的劳动力向第二和第三产业转移,社会由农业社会向工业社会转变,这时就面临农民角色如何向工人角色转变的问题,此外还有劳动者的现代化问题,都是我们需要认真研究的。而随着社会中服务业的增长和情感工业的出现,劳动者如何进行社会化也是一个新的课题。

### 【本章小结】

劳动者是劳动社会学研究的主体,对“劳动者”概念的界定成为长久以来的争议。本章介绍了国内外学者对劳动者的看法,提出我们的观点。第二节分析了作为社会人的劳动者的各方面的特征。进而,阐述了劳动者所处的微观、中观和宏观各层面的环境。最后,分析了劳动者社会化问题,包括社会化的学习方式、社会化过程和各种影响因素。

### 【重要概念】

劳动者 劳动者行为 能力 人格 知觉 价值观 态度 工作满意度  
劳动者社会化 社会文化环境 工具理性行为 价值理性行为 情感性行为  
传统行为

### 【思考题】

1. 什么是劳动者?劳动者与社会文化环境有着什么样的关系?
2. 联系现实社会生活,分析劳动者的能力有哪些作用?
3. 人格包括哪些内容?什么是五大人格?人格对劳动者的社会生活有哪些影响?
4. 如何认识劳动者的价值观?劳动者的工作满意度对个人、组织和社会有哪些影响?
5. 什么是劳动者的社会化?其过程包括哪些内容?与一般的社会化相比,劳动者的社会化有什么特点?
6. 专业化与逆专业化对劳动者的社会化有什么影响?

