

外国人在京工作状况与特点研究

■ 赵 耀 杨 锐

【内容提要】 本文采用座谈会、问卷调查、访谈等方式,通过实证研究在京工作的外国人的工作态度及行为,分析这一群体的工作状况和特点,从职业选择等理论角度,对调查、统计的结果作了相关的探索性分析。

【关键词】 外国人 工作态度 工作行为

中图分类号:F249

文献标识码:A

文章编号:1000-7636(2009)01-0114-05

一、问题的提出

改革开放以来,外国人到中国境内工作的现象开始出现并在近几年有逐渐增多的趋势。那么,外国人为什么愿意来中国工作?他们在中国的工作态度、工作行为表现以及职业体验是什么?他们通常以什么样的工作背景来到中国?应聘的又是哪些岗位?通过什么样的就业渠道来到中国?是否打算在中国继续干下去?诸如此类的问题值得在调查研究的基础上进行分析和判断,并从现实的人力资源管理实践活动中获得启发与借鉴。

二、统计分析 with 结论

(一)调查说明

所谓外国人的含义,根据国家劳动部在1996年最早颁发的《外国人在中国就业管理规定》中的定义,是指依照《中华人民共和国国籍法》规定不具有中国国籍的人员。具体包括具有外国国籍的人和无国籍的人。因为我国不承认双重国籍,所以,在中国境内就业的人,要么是中华人民共和国公民,要么就是外国人。台湾、香港和澳门是中华人民共和国的领土,台、港、澳居民是中国公民,不是外国人,所以其在内地就业适用《台湾和香港、澳门居民在内地就业管理的规定》(劳部发〔1994〕102号),不适用《外国人在中国就业管理规定》(劳部发〔1996〕29号)。此外,《外国人在中国就业管理规定》不适用于外国驻华使、领馆和联合国驻华代表机构、其他国际组织中享有外交特权与豁免的人员。

* 本文为北京市教委市属市管高等院校科技创新平台与北京市教委创新团队中“北京人口发展战略”项目的阶段性研究成果。

收稿日期:2008-11-30

作者简介:赵 耀 首都经济贸易大学劳动经济学院教授,经济学博士,北京,100026;

杨 锐 首都经济贸易大学劳动经济学院硕士研究生。

2008年7月至9月,我们以雇用外国人的企业和在京工作的外国人为调查对象,专门设计了中文版、英文版和日文版的调查问卷,从北京市劳动局职业介绍中心外国人就业管理科所登记的上万条信息中随机抽取调查对象,采取到场发放回收问卷的方式和为相关公司HR经理开小型座谈会的方式,最终获取有效个人问卷79份。

(二) 信效度分析

1. 信度分析

本文的数据经SPSS(13.0版)处理。通过对态度及行为问题的数据进行克隆巴哈 α 信度测量,所得结果为0.848,表明问卷具有较高信度,说明本量表具有较高的内部一致性和有较好的内部结构。

2. 效度分析

对调查数据进行因子分析,结果抽取出16个因子,累计方差贡献率为82.64%,说明该16个因子在所有问题中具有较好的代表性。可以推断其结构效度是较高的。

(三) 统计分析和结论

1. 基本情况描述

从是否在此工作之前已有工作经验上看,有83.1%的外国人回答是肯定的,只有10.1%的外国人是没有工作经验的。其中,职位层级属于高层的占总数的50.6%,属于中层的占总数的36.4%,属于初级的占总数的13%。从事综合管理类的人数占总数的57.15%,专业技术类占总数的29.9%,客户服务类占总数的13.0%。

2. 均值分析

(1) 对工作态度的评价

根据因子分析中提出的8个因子,把问卷中的态度调查的问题归纳为在京工作的满意感、工作条件评价、工作的文化适应感、工作绩效的自我评价、对职业发展前景的评价、工作氛围评价、工作的稳定感和工作总评价8个维度,并进行均值分析。

统计结果表明,外国员工在京工作是满意和比较满意的;对组织提供的诸如培训机会、薪酬、管理制度和语言上的要求等工作条件是满意和比较满意的;因为被访者很多感到没有文化的不适应感,而目前的工作与在母国工作感觉没有差别的人大多偏符合与不太符合之间,所以,被访者通常对文化尚需更长时间的更契合的适应;大多数被访者认为自己在工作中是高绩效的;被访者大多都看好自己在京企业的职业发展;被访者大多通常对自己在京工作做出了较为积极的正面总体评价。

(2) 对工作行为的描述

根据因子分析中提出的8个因子,把问卷中的行为调查的问题归纳为工作环境的面对、工作关系的处理、工作冲突的解决、工作胜任力的提升、工作岗位的晋升、职业前景行为表现、工作条件的适应和对未来职业发展的准备8个维度,并进行均值分析。

统计结果表明,大部分被访者在工作环境的面对方面,大多数在行为上多少都表现了一定程度的不适应,但是,并不严重,并没有严重到一定要离开的程度;在工作关系的处理方面,虽然从态度调查中被访者自己感觉人际关系处理的还令他们满意,但从行为描述上看,他们仍然有进一步改善的空间,虽然在工作冲突的解决方面,被访者几乎没有遇到过大的冲突;在工作岗位的晋升方面,他们有更多的晋升机会,有得到晋升的实际体验;在工作条件的适应方面,被访者的行为调查与态度调查具有一致性的结果,表现出了较好的适应行为;在职业前景的行为描述上,明显地展示了在北京的组织内继续发展的行为;在未来职业发展的准备上,与态度调查结果很一致,已经开始为在中国进一步发展做好了准备。

表1 工作经验方差分析表

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
C03	Between Groups	6.254	1	6.254	11.615	.001
	Within Groups	36.617	68	.538		
	Total	42.871	69			
C08	Between Groups	9.032	1	9.032	8.193	.006
	Within Groups	74.968	68	1.102		
	Total	84.000	69			

3. 方差分析

(1) 工作经验的影响

通过数据分析,表明工作经验不同的被访者对两个特定问题 C3(我工作达到了考评标准)和 C8(在同事眼里我是一个怪异的人)的回答明显不同(如表1)。

表2显示,来中国之前有工作经验的被访者认为自己能达到考评标准的比例明显大于

无经验者,有工作经验者没有人对此问题作出否定回答。

表3说明,有工作经验的被访者中有79.0%的人不认为“在同事眼里我是一个怪异的人”,而无经验者中对此问题作出肯定回答者则明显多于前者。

表2 工作经验与问题 C3 的交叉列联表

		C3				Total
		1	2	3	4	
A05 工 作经验	Yes	30.6%	45.2%	24.2%		100.0%
	No		25.0%	62.5%	12.5%	100.0%
	Total	27.1%	42.9%	28.6%	1.4%	100.0%

表3 工作经验与问题 C8 的交叉列联表

		C8					Total
		1	2	3	4	5	
A05 工 作经验	Yes	3.2%	8.1%	9.7%	30.6%	48.4%	100.0%
	No		12.5%	75.0%	12.5%		100.0%
	Total	2.9%	8.6%	17.1%	28.6%	42.9%	100.0%

(2) 工作级别的影响

通过数据分析,工作级别不同的被访者对两个特定问题 B14(我对薪酬水平感到很满意)和 B19(我对当初选择来中国感到后悔)的回答明显不同。表4反映,初级职位的被访者中没有人表示对薪酬不满,而中、高层职位的被访者中均有一定比例(分别为10.7%和11.1%)的人不满意现有薪酬水平。

同时,表5反映出,中、高级职位者中表示“来到中国感到后悔”者又明显少于初级职位者,其中高级职位者中表示“后悔”的人最少,而初级职位者中对“我对当初选择来中国感到后悔”这一问题的肯定回答者有80%。

表4 工作级别与问题 B14 的交叉列联表

		B14					Total
		1	2	3	4	5	
A07 职 位层级	Low	70.0%		30.0%			100.0%
	Middle	10.7%	46.4%	32.1%	7.1%	3.6%	100.0%
	Top	13.9%	38.9%	36.1%	11.1%		100.0%
	Total	20.3%	36.5%	33.8%	8.1%	1.4%	100.0%

表5 工作级别与问题 B19 的交叉列联表

		B19					Total
		1	2	3	4	5	
A07 职 位层级	Low	20.0%	20.0%	40.0%	10.0%	10.0%	100.0%
	Middle	3.6%	25.0%	3.6%	32.1%	35.7%	100.0%
	Top	8.3%	5.6%	8.3%	47.2%	30.6%	100.0%
	Total	8.1%	14.9%	10.8%	36.5%	29.7%	100.0%

(3) 工作类别的影响

通过数据分析,工作类别不同的被访者对两个特定问题 B4(我在这家企业工作有很好的职业发展前途)B8(我能够高效率地工作)的回答明显不同。

表6说明,管理人员和客户服务人员绝大多数认为自己在所在的企业有很好的职业发展前途,而客户服务人员的态度更为肯定,66.7%的人对问题的回答是“完全符合”。但是专业技术人员中却有34.8%者作出了否定回答。

表7反映出,客户服务人员的工作效率最高,所有人对问题的回答都是肯定的;专业技术人员次之,4.3%的人不能高效地工作;管理人员中不能高效工作的人最多,比例为17.1%。

表6 工作类别与问题 B04 的交叉列联表

		Crosstab				
		B04				Total
		1	2	3	4	
A08 职位类别	Manager	37.2%	32.6%	27.9%	2.3%	100.0%
	Tech	26.1%	13.0%	26.1%	34.8%	100.0%
	Service	66.7%	22.2%	11.1%		100.0%
	Total	37.3%	25.3%	25.3%	12.0%	100.0%

表7 工作级别与问题 B08 的交叉列联表

		Crosstab				
		B08				Total
		1	2	3	4	
A08 职位类别	Manager	17.1%	56.1%	9.8%	17.1%	100.0%
	Tech	30.4%	34.8%	30.4%	4.3%	100.0%
	Service	70.0%	30.0%			100.0%
	Total	28.4%	45.9%	14.9%	10.8%	100.0%

表8 个人情况方差分析表

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
A09 来华时间	Between Groups	4.876	1	4.876	5.530	.022
	Within Groups	60.842	69	.882		
	Total	65.718	70			
A11 来华原因	Between Groups	21.739	1	21.739	6.407	.014
	Within Groups	227.333	67	3.393		
	Total	249.072	68			

4. 因子分析与聚类分析

通过因子分析,分别提取8个工作态度维度及8个工作行为维度,并以此为基础,通过聚类分析,根据态度和行为的不同将被访者分为两类。对此两类被访者的差异分析如下:

(1) 两类被访者在个人情况上的差异

① 来华时间上的差异

数据分析结果显示,两类被访者的来

华时间和来华原因具有较明显的差异(如表8)。

如表9所示,第一类被访者大多数(68.3%)来华时间在3年以下,而第二类被访者中则有45.5%。在华工作时间为5~10年的分别占被访者的15.0%和45.5%,而在华工作超过10年的被访者只存在于第二类,占该类被访者的9.1%。

② 来华工作原因上的差异

表10表明,第一类被访者中50%的人是因为工作需要而来华工作的,而第二类被访者中则有44.4%的人认为“中国机会多”是来华工作的原因。

表9 两类被访者的来华时间比较

		Crosstab				
		A09 来华时间				
		1年	1~3年	3~5年	5~10年	Total
		以下	3年	5年	10年以上	
Cluster Number of Case	1	10.0%	58.3%	16.7%	15.0%	100.0%
	2	9.1%	36.4%		45.5%	100.0%
	Total	9.9%	54.9%	14.1%	19.7%	100.0%

表10 两类人群来华工作原因的差异比较

		Crosstab				
		A11 来华时间				
		工作	喜欢工	中国机	寻找新	家庭/
		需要	作环境	会多	环境	朋友
Cluster Number of Case	1	50.0%	11.7%	25.0%	8.3%	5.0%
	2		22.2%	44.4%	11.1%	22.2%
	Total	43.5%	13.0%	27.5%	8.7%	7.2%

(2) 两类被访者在工作态度及工作行为上的差异

从工作态度来看,第一类被访者在在京工作的满意感、工作的文化适应感、工作绩效的自我评价、工作氛围评价、工作总评价这几个态度维度上优于第二类被访者;第二类被访者在工作条件评价、对职业发展前途的评价维

度上优于第一类被访者。

表 11 两类人群在工作态度及工作行为上的差异比较

		维度定义	被访者分类	
			1	2
工作态度维度	1	在京工作的满意感	0.00317	-0.14000
	2	工作条件评价	-0.13969	0.92238
	3	工作的文化适应感	0.15163	-1.11550
	4	工作绩效的自我评价	0.04155	-0.20423
	5	对职业发展前途的评价	-0.23115	1.28733
	6	工作氛围评价	0.04082	-0.00748
	7	工作的稳定感	0.06484	0.01729
	8	工作总评价	0.14103	-0.49065
工作行为维度	1	工作环境的面对	0.13586	-0.74104
	2	工作关系的处理	0.21041	-1.14769
	3	工作冲突的解决	0.20638	-1.12569
	4	工作岗位的晋升	0.03884	-0.21183
	5	职业前景行为表现	-0.04708	0.25681
	6	工作胜任力的提升	0.01548	-0.08445
	7	工作条件的适应	-0.11526	0.62872
	8	对未来职业发展的准备	0.05220	-0.28472

从工作行为来看,第一类被访者在工作环境的面对、工作关系的处理、工作冲突的解决、工作岗位的晋升、工作胜任力的提升、职业前景的行为表现这几个行为维度上优于第二类被访者;第二类被访者在对未来职业发展的准备、工作条件的适应两个行为维度上优于第一类被访者(具体见表 11)。

三、讨论

(一)关于职业的选择

本次对受访者的调查结论表明,在今天的全球化背景下,在京工作的外国人员从工作态度和工作行为上大多表现出了积极的评价,我们是否可以做出这样的推断,即中国的职业环境越来越国际化了,越来越多的职业场所更加符合拥有国际背景的职业人的工作心理需求了。

此外,根据统计结论也能发现,来华年份少的群体大多数工作态度指标和工作行为指标方面都优于来华

年份长的群体,而且这部分群体来华原因主要是因为工作的需要,通过个案访谈和开座谈会进一步了解到,他们大多属于跨国公司总部派来的高层管理者和技术人员。而来华时间在 5 年甚至 10 年以上的人员,其来华原因则更多是因为感觉中国机会多,喜欢这里的工作环境,自行寻找的结果。他们对工作条件和职业发展前景也大多持乐观态度和表现出积极的行为,甚至这个群体在这两项指标的选项上超过了前者。所以,我们也可以做出这样的推断,即中国的工作环境尤其是软环境诸如组织的文化、制度和语言环境在逐步改变,正在向国际化方向接近。

(二)关于工作的适应性

从统计结论上看,此次被访者所涉及的心理变量和工作环境提供的职位刺激变量的反映数据,可以表明他们中的大多数人对在京的工作是适应的。

四、研究的不足与展望

外国人在京工作始终是一个神秘的话题,通过某种渠道联系到这个特殊的群体是一件十分艰难的事情。本次研究,没能严格按照统计要求进行随机抽样,以及样本量不够大,使我们无法针对这类群体做出更加细致的观察和描述,进而无法做出更多的具体判断。所设计的调查问卷都是自陈式,被访者在作答时不免存在理解上的偏差和有意隐瞒真实信息的可能,进而降低问卷的信、效度。因此,在后续研究中可在问卷中增加反向问项或者测谎题来提高数据的客观性和有效性。此外,本文只是针对组织中个人的工作态度和 work 行为进行了研究,今后可增加组织变量和外部环境变量,研究这一群体中的个体和组织以及外部环境间的交互关系。

责任编辑:姚望春