



北京城区已婚妇女工作

生活质量研究

程 深

一、定义与测量标准

早在70年代初期,罗马俱乐部的学者们就指出,技术的飞速发展打破了人、自然与社会的平衡,使人类处于困境之中。从技术上讲,人类在处于支配自然界,使自然界日益适应于自己生存的地位以后,就转而开发自然界。但是,人类却滥用了这种能力,以致由于开发过速而造成了生物系统如农地、牧场、森林和渔业受到掠夺和退化等。不仅如此,“人类困境”还来自人的内部危机。人往往被看成是一种生物有机体,经济实体,或者更特殊地被看成是消费者。各国政府和专家往往把注意力集中在人们的物质要求上,而把人类其他各种文化需要、精神需要看成是次要问题,不愿拿出任何时间来研究人们应如何以负责的态度去生活,如何同现实取得协调,如何发展人的个性和潜力来满足需求。在此基础上,罗马俱乐部的学者们提出了以自我为目标的人的发展观。这种发展观认为,人具有许多未曾开发的精神和文化潜力。社会应向人类提供发挥潜力的环境。1990年联合国开发计划署在《1990年人类发展报告》中指出:人是社会的真正财富,人的发展是一个提高人们生存能力和发挥潜力的过程。并强调指出,经济增长与人类发展之间不存在必然联系,增长财富,提高产出,只是一种手段,而不是目的。

在企业,泰勒的科学管理方法逐步被摒弃,代替它的是以企业职工参与影响他们活动的决策,发挥能力,提高工作积极性。关于研究人在工作组织中的生活质量并制定行动方案进行改善,这种观点越来越被管理者和研究者所重视。归纳前人的研究成果,工作生活质量主要包括以下几个方面:

(1)充足的和公平的劳动所得;(2)安全和有利健康的工作条件;(3)利用和发展人的能力的机会;(4)进一步提高个人能力的机会;(5)工作组织中的社会一体化;(6)工作组织中价值规范标准;(7)工作的社会声望和社会责任感;(8)工作以外的家庭生活和其它业余活动。

工作生活质量是以人为中心,把人与环境置于一个大系统中考察企业活动效益的综合指标。任何具体的社会活动都是特定的社会中特定个人,在特定的心理支配下,在特定环境中进行的。个人、社会、心理和环境是构成社会活动的四个基本要素,彼此相互作用,相互渗透,产生出社会心理、个人心理、社会环境和个人环境四个子系统,并相应产生四种不同的力来推动社会活动的进行。鉴于此,笔者认为工作生活质量是个人与社会、心理与环境的综合体。四个因素的协调发展是衡量一个社会的工作生活质量高低的主要标志。工作生活质量可分以下几个方面测量。

(一) 工作需求动机

需求动机是人从事一切活动的原动力。活动的最终目的就是需求的被满足。对新的需求的

渴望激励人们进行新的活动。马斯洛认为,人的需求由低到高分五个层次:生理需求,是一个人的最基本需求。如对就业与一定工资量的需求,对福利待遇的需求;安全需求,即平安生存的需求。在工作生活中表现为职业安全感,即是保证生理需求能得到持续满足的安全感。劳动者在找到物质来源,满足生理需求后会产生可能失去这种物质来源的不安全感。因此,劳动者就有了对职业保障,失业保险,退休保险的需求。其次是在职业活动中免除伤残死亡的安全感,即劳动者对工作环境与条件的需求,对劳动保护和工伤事故保险的需求;归属需求,即人们对企业的归属感和敬业心理,对融洽的人际关系的需求;尊重需求,即自我尊重与受他人尊重的需求。自我尊重就是对自己能力与学识的肯定态度。劳动者需要有学习锻炼,进修和业务提高的机会。为了受他人尊重,劳动者需要有权力,名誉,地位,有高于他人的工资,同事的尊重和领导的信任;自我实现的需求,即自己的潜力得以最大程度发挥的需求,是最高层次的需求。

需求动机是工作生活质量的等级标准。一般来讲,需求层次越高,满足该层次的环境条件越高,工作生活质量也越高。不同需求层次的人,为了不同的生活目的,可能采取相同的手段;而具有相同需求层次的人,有可能采取不同的活动手段以期达到相同的目的。因此,对需求动机的探索是研究人与环境之间关系的重要环节,也是测定工作生活质量的关键。

(二) 工作满意度

以工作满意度作为测度工作生活质量的指标显然局限性太大了,远远不能涵盖工作生活质量的全部意义。那么,什么是工作满意度?其所测量的又是什么?

从表面上看,工作满意度是对客观工作环境的一种态度,属于主观对客观反映的一种心理过程。因此,有学者认为:在工作满意度中,有40%属于对客观环境的稳定反映,30%反映了个体在人口学上的和个体上的稳定特征,20%反映了个体在人口学上的和个体上的不稳定特征,10%代表无法解释的计算误差。

工作满意度是一种反映需求是否被满足,多大程度上被满足,以及如何被满足的主观综合指标,是对活动目的实现的状态和实现的方式的一种综合评价。本文无意讨论需求层次是同时并存的还是逐一存在的,只假设优势需求的主导动机引导着人的活动,工作满意度只限于对优势需求是否被满足的一种主观反映,它不仅是一种产出指标而且是一种投入指标。

(三) 劳动组织中的价值取向力

人的活动的价值性和有意义性形成了人的价值取向。劳动组织中的价值取向力是劳动组织在长期的经营活动中逐步形成的,被人们所普遍认可的价值观,反映着劳动组织这一特殊群体的文化特征。有学者又称其为企业文化。人们为了使自己的活动理性和合理化,往往采取被认可的手段达到期望的目的。对劳动组织中的价值取向力的研究有助于对人的行为进行深入的研究。

(四) 社会地位与声望

人的活动是在与外界交往中进行的,任何一项职业都有一定的社会功能,并拥有一定的社会地位资源,如权力,工资,晋升机会,发展前景,工作条件等。不同的职业拥有不等量的社会地位资源,从而使不同的职业具有高低不同的社会地位。这种由社会地位资源决定的相对的职业位置就是职业地位。职业的社会地位资源只向从事这项职业的人开放,因此,不同的从业者就有不同的社会地位。职业声望是职业地位的反映,是对职业社会地位的主观评价。

社会规范准则不同,职业地位、角色亦不同,个人的社会敬业心理不同,择业方向不同。劳动组织中的价值准则和社会规范力共同为人的活动指明了方向,告诉人们应该做什么,不应该

做什么,也对人们的需求动机进行控制作用,从而力图使人与环境达到一种平衡。若环境有利人的能力发挥,则起推动作用,反之,则阻碍人的主观能动性的发挥。

二、资料来源

本文资料来源于《1991年北京城区居民家庭与婚姻调查》资料,涉及工作部分的变量有34个,其中包括职业、经济类型、参与与工作有关的社会与业务的活动情况、单位对家庭帮助的情况、产假后工作变动情况、上下班所需时间、受奖励情况、晋升条件、人际关系、福利待遇、社会一体化和工作满意度等。若以该资料对工作生活质量进行研究,具有很大局限性。如在评价个人素质时,只调查了文化程度,而忽视了工作能力的测量。虽然有对理想工作所具有特点的认识,却忽视了对工作条件和环境的测量以及对劳动组织内的价值取向力和社会规范力的测量。至于社会的职业地位和声望也没有考虑进去。

在调查表的编码设制中,文化程度分为:(1)小学以下(2)小学(3)初中(4)高中(5)大学;职业分为:(1)技术人员(2)管理人员(3)办事人员(4)商业人员(5)服务业人员(6)农民(7)工人(8)其它;经济类型分为:(1)个体户(2)私营企业事业(3)城镇小集体(4)城镇大集体(5)农村乡镇企业事业(6)区级以下国有企业事业(7)市级国有企业事业(8)国家级、部级国有企业事业(9)合资企业或外资企业;参与有关的业务活动的频率分为:(1)经常(2)有时(3)很少(4)从未;单位对个人的帮助频数分为:(1)很多(2)一些(3)很少(4)从未;人际关系分为:(1)很好(2)较好(3)一般(4)很不好;工作满意度分为:(1)很满意(2)较满意(3)不太满意(4)很不满意;晋升依据分为:(1)工作能力与工作表现(2)其它因素(3)上述两方面同样重要;性别偏见分为:(1)女同事有更多提升机会(2)男同事有更多提升机会(3)平等。

笔者力争用现有资料对工作生活质量进行分析,为今后更深入研究打下基础。

三、资料分析

(一) 工作需求层次和劳动组织中的价值取向力

对理想工作的见解从一个侧面反映了人们在工作上的需求层次。资料分析表明,认为理想工作具有特点依次为:(1)人际关系好(2)就业上有安全感(3)工作具有独立性(4)工作环境安静稳定(5)有社会责任感(6)有确定的工作时间(7)工作对他人有益(8)高薪(9)有充足闲暇时间(10)工作轻松(11)有提升机会(12)工作多样性(13)可以同时兼两职。

在对1985对夫妇就理想工作的见解的对比研究中,笔者采用了非参数检验中的 Wilcoxon 对比分层检验方法(Wilcoxon Matched-Pairs Signed-Ranks Test)(见附表1)。分析表明,夫妻在对理想工作应具有社会责任感和人际关系好两项特点上观点一致,没有差异。可视为劳动组织中的价值取向,即中国企业文化所具有的特点。

妻子更侧重于认为理想工作应具有工作环境安静、稳定,有充足闲暇时间,工作轻松,高薪,有确定工作时间和就业有安全感等特点。

丈夫更侧重于认为理想工作应具有独立性,社会责任感,多样性,可以同时兼职,有提升机会和工作对他人有益等特点。由此可以看出:妻子在对理想工作的需求上期望工作稳定、轻松和有安全感。而丈夫更期望能有利用和发展自身能力和期望提高个人能力的机会。

按马斯洛的需求层次划分,北京城区已婚妇女的工作需求层次仍处于安全需求层次上,而她们的丈夫处于自我尊重的需求层次上。

采用 Kruskal-Wallis 非参数检验方法分析了工作需求层次在不同文化程度、职业和年龄上的差异(见附表2)。

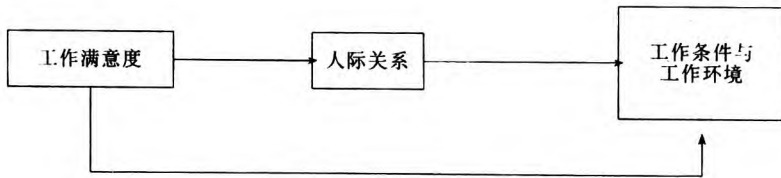
在对工作具有多样性,可以同时兼两职,有提升机会,工作对他人有益和人际关系好的特点的认同上不存在文化程度上的差异。若结合交叉表进一步分析表明:(1)随着文化程度的提高,对独立工作的要求越强烈。在具有小学以下文化程度的已婚妇女中,有79.5%的人认为工作具有独立性很重要或较重要,而在具有大学文化程度的已婚妇女中,96.4%的人认为理想工作应具有独立性。(2)具有初中以下文化程度的已婚妇女,在工作环境安静、稳定,有充足的闲暇时间,工作轻松,有确定的工作时间,就业有安全感方面的要求较强。这主要由于22.7%具有小学以下文化程度,24.5%具有小学文化程度,43.7%具有初中文化程度的人从事生产工人和运输工人的职业,而72.7%具有大学文化程度的人从事专业技术工作。工作性质,工作强度和工作条件对工作的需求起重要作用。

在对工作具有独立性的特点上存在职业上的差异。专业人员,国家机关,企事业负责人期望工作具有更多独立性。而商业、服务业人员和工人更希望有充足闲暇时间,高薪。具体表现为(1)95.8%的技术人员和97.7%的管理人员对工作具有独立性要求强烈。(2)商业人员和办事人员更期望有提升机会和人际关系好。(3)服务人员期望工作有闲暇时间,轻松,高薪和有确定工作时间。(4)其他人员期望就业有安全感。

工作需求层次在年龄上的差异大致可归纳为以下几点:(1)40~50岁组的妇女对工作具有独立性的需求最强烈,40~44岁组中,有94.4%的已婚妇女,45~49岁组中,有94.7%的已婚妇女认为工作具有独立性是很重要或较重要的。40~50岁组的人正处于事业的黄金时代,许多人在工作岗位上担任中级领导职务,因此,在工作中需要有更多的权力履行自己肩负的责任。特别是在改革开放以后,随着管理体制的改革,公管私营的实施,各企业的经理和厂长们对工作中真正具有独立性的要求越来越强烈。(2)对工作“有社会责任感”和“工作对他人有益”的要求随年龄的增长而增大。如20~24岁,30~34岁,45~49岁和55~59岁组中分别有66.6%,78.5%,89.9%和100%的人认为,“工作对他人有益”是很重要和较重要的。这一现象反映了不同时代人们价值观的变迁。55~59岁组的人在50~60年代正处于15~24岁,是世界观形成时期,受着“大公无私”和“为人民服务”等共产主义思想的熏陶,雷锋精神代表了这一代人的最高价值观。35~39岁组的人代表了在“文革”中成长起来的一代,他们曾有过“火红”的青春,“崇高”的理想和“伟大的创举”,但现实使这一代人不得不重新审查自己的价值观,重新塑造自我,以适应环境的要求。由于这一代人的经历复杂,其人格也是多重的。由于正处于中年时期,一方面,他们在事业上希望有提升机会,工作具有独立性。另一方面,由于繁重的家务和赡养老人及子女等沉重的经济负担,他们期望找到一个高薪,有确定的工作时间,工作环境安静,稳定,就业上有安全感的职业。20~24岁组的人生长在改革开放的年代,商品经济的浪潮造就了他们“向钱看”的价值观,88.9%的人认为理想工作应具有高薪的特点。

(二) 工作满意度

工作满意度是对现有工作条件和工作环境是否满意的一种主观反映。附表3是工作满意度、人际关系和其他与工作有关的变量之间的相关系数,分析表明:(1)工作满意度,人际关系和其他与工作有关的变量之间的相关系数较大,说明彼此之间存在着较强的相互关系。但仅从附表3中还不能观察出三者的因果关系。(2)产后对工作变动的满意度与其他变量之间的相关系数较小,主要因为有85.3%的被调查者对此项进行的回答是不符合实际情况,从而影响了该变量的真实性。



上图表示两种假设关系,假设1,工作满意度与工作条件与工作条件之间不存在直接关系,人际关系作为中间变量与两者发生关系。假设2,工作满意度与工作条件与工作条件之间存在直接关系。为了证明假设,需要把人际关系变量控制为好和不好两种,进而观察工作满意度和其他工作条件与工作条件之间的关系。附表4中,模型1表示,把与领导关系变量(Wj29)控制在很好和较好上;模型2表示,把与领导关系变量控制在一般上;模型3表示,把与领导关系变量控制在很不好上;模型4表示,把与同事关系变量(Wj28)控制在很好和较好上;模型5表示,把与同事关系变量控制在一般上。分析表明,在控制了人际关系变量后,工作满意度变量与其他工作变量之间的相关系数明显减小,从而说明,工作满意度与其他工作变量之间是伪相关关系,人际关系作为中间变量与两者发生直接关系。工作满意度一方面反映了人际关系的满意度,另一方面反映了受一定人际关系制约下的工作条件和工作环境的满意度。

为了进一步分析工作满意度的真实含义及其与文化程度、职业的关系,以工作满意度为因变量,作回归分析。附表5中,模型1表示,工作满意度与领导的人际关系的关系;模型2表示,在模型1的基础上加入工作环境变量;模型3表示,在模型2的基础上加入年龄变量;模型4表示,在模型3的基础上加入文化程度变量;模型5表示,在模型4的基础上加入职业变量。分析表明,与领导的人际关系对工作满意度的解释力最大,为33.49%,调查中所涉及的工作环境变量和与领导的人际关系变量对工作满意度的解释度为44.4%。年龄、文化程度和职业对工作满意度的影响不大,说明个人素质与个人环境不是影响工作满意度的主要因素。工作满意度主要反映了人际关系及其他社会环境的满意度。

(三) 工作中的社会一体化

工作中的社会一体化是指在工作中的物质资源与非物质资源的分配上的性别偏见的程度。附表6和附表7反映了丈夫和妻子对在实际工作中是否存在性别歧视的看法和观点,它一方面反映了妇女对自身价值的评价,另一方面反映了在此问题上的社会规范。分析表明,妻子与丈夫对社会一体化的认知存在差异。17.2%的夫妻共同认为男人较女人有更多的提升机会,13.4%的夫妻,在妻子认为男女机会平等的同时,丈夫认为男人较女人有更多的提升机会。13.5%的夫妻,在妻子认为男人有更多的提升机会的同时,丈夫认为男女平等。在对“男人较女人有更多的工作优先权”的认识上,486名妻子比她们的丈夫更同意此观点,796名丈夫比他们的妻子更同意此观点,在对“男人主外,女人主内”的认识上,458名妻子比她们的丈夫更同意此观点,740名丈夫比他们的妻子更同意此观点。总之,无论是社会规范还是妇女对自身的评价,均认为在工作中男人应比女人有更多提升机会和就业优先权。

四、结论

1. 1991年北京城区已婚妇女的工作需求层次处于对工作环境安静,稳定,就业上有安全感的要求上。对于谋求第二职业的需求,在当时还未成为人们的追求目标。随着改革开放的深入发展,人们在谋职上的观念是否发生变化,发生了什么变化,将成为我们今后进一步研究的目

2. 工作环境中的人际关系,特别是与领导的人际关系反映出人际关系的好坏影响到人们对外界物质与非物质资源的获取,优势需求是否得到满足及达到满足的手段。这里领导已是劳动组织的象征。领导与职工的人际关系反映了职工对工作环境的协调性和适应性。由于领导是由上级指派的,是国家或企业的代表,他控制着社会资源的分配,如得到工资、奖金的多少,工种的安排,职称的评定与级别的晋升,这从侧面反映了目前中国企业的管理仍处于集权制的管理体制中。在以后的调查中,研究职工民主管理的方式与途径,以及领导的责任和权力范围是很有必要的,有利于进一步调动职工的积极性和主动性。

3. 妇女在就业机会和提升机会上处于劣势,无论妇女本人,还是社会规范都认可这一现象的存在。

4. 本文虽然是以妇女为对象,研究其工作生活质量,但确未体现出妇女的特色,这与调查提供的资料有关。如由于在中国,妇女生育一般不会影响产后继续在原工作岗位工作,这就使对产后工作变动的调查失去意义。

(作者工作单位:北京经济学院人口经济研究所)

附表1

夫妻对理想工作见解的比较分析

理想工作特点	检验值	妻子比丈夫认为重要	妻子比丈夫认为不重要	夫妻观点相同	统计值 Z 值	显著度检验 (P 值)
工作具有独立性		268 (340.10)	429 (354.56)	1288	-5.7318	0.0000
工作环境安静、稳定		632 (551.06)	418 (486.85)	935	-7.3643	0.0000
有充足闲暇时间		749 (654.78)	537 (627.77)	699	-5.7550	0.0000
工作轻松		808 (657.58)	478 (619.70)	699	-8.8250	0.0000
有社会责任感		529 (563.20)	574 (541.68)	882	-6.138	0.5393
高薪		611 (566.04)	498 (541.45)	876	-3.5717	0.0004
多样性		622 (625.69)	690 (684.27)	673	-3.0222	0.0025
可以同时兼两职		575 (605.19)	691 (657.06)	719	-4.075	0.0000
提升机会		598 (627.75)	696 (664.47)	691	-3.238	0.0012
工作对他人有益		504 (550.27)	612 (565.28)	869	-3.1857	0.0014
有确定的工作时间		679 (581.39)	463 (556.99)	843	-6.1391	0.0000
就业上有安全感		603 (502.76)	370 (461.31)	1012	-7.557	0.0000
人际关系好		452 (438.38)	416 (430.28)	1117	-1.2960	0.1950

注:表中括弧内的数字为均秩(mean ranks)

附表2 不同年龄、文化程度、职业的已婚妇女对理想工作的看法

理想工作特点	年 龄		文 化 程 度		职 业		
	统计检验*	检验值	显著度	检验值	显著度	检验值	显著度
工作具有独立性		13.2924	0.0653	40.0026	0.0000	40.9342	0.0000
工作环境安静、稳定		13.8397	0.0541	14.1668	0.0068	8.5373	0.2876
有充足闲暇时间		3.3193	0.8540	20.0038	0.0005	24.2439	0.0010
工作轻松		33.6582	0.0000	59.1341	0.0000	64.3152	0.0000
有社会责任感		25.1855	0.0007	17.3395	0.0017	12.0778	0.0980
高薪		68.9961	0.0000	33.7527	0.0000	42.6194	0.0000
多样性		19.3165	0.0073	6.3899	0.1719	17.4311	0.0148
可以同时兼两职		16.9967	0.0174	1.8170	0.7694	5.8751	0.5544
提升机会		27.4634	0.0003	5.3284	0.2552	4.5707	0.7122
工作对他人有益		42.6886	0.0000	4.7735	0.3113	7.1393	0.4145
有确定的工作时间		6.9299	0.4362	27.6790	0.0000	8.3779	0.3005
就业上有安全感		3.6556	0.8185	16.1717	0.0028	9.8142	0.1994
人际关系好		4.4958	0.7212	12.9120	0.0117	12.2781	0.0918

* 此检验值为经调整后的 Kruskal-Wallis 值和显著度。

附表3 工作变量与工作满意度、人际关系的相关关系

工作变量	工作满意度 (2170)	与领导关系 (2170)	与同事关系 (2170)
参加会议	0.4374	0.5115	0.4720
加班	0.3653	0.4396	0.4018
参加社会活动	0.4584	0.5091	0.4994
出差	0.5031	0.5349	0.5198
参加业务活动	0.4512	0.5074	0.4851
得到单位帮助	0.5173	0.5585	0.4922
产后工作变动满意度	0.0963	0.0766	0.0280
提升依据	0.3294	0.3619	0.2940
提升中的性别偏见	0.3496	0.3714	0.3486
与同事关系	0.5123	0.7479	1.0000
与领导关系	0.5790	1.0000	0.7479
工作满意度	1.0000	0.5790	0.5123

注：表中括弧内的数字为样本量。

附表4 工作满意度与工作变量的相关关系

工作变量	模型1 (1112)*	模型2 (845)*	模型3 (24)*	模型4 (1524)*	模型5 (461)*
参加会议	0.0388 (0.196)	-0.0210 (0.542)	-0.5129 (0.010)	0.0444 (0.083)	-0.0298 (0.523)
加班	-0.0030 (0.921)	-0.0046 (0.895)	-0.3456 (0.098)	0.0151 (0.556)	-0.0139 (0.766)
参加社会活动	0.0849 (0.005)	0.0458 (0.183)	-0.4196 (0.041)	0.0857 (0.001)	0.0327 (0.484)
出差	-0.0173 (0.563)	0.0641 (0.063)	0.1600 (0.455)	0.0043 (0.867)	0.1034 (0.026)
参加业务活动	0.0821 (0.006)	0.0838 (0.015)	-0.5114 (0.011)	0.0847 (0.001)	0.0891 (0.056)
得到单位帮助	0.0862 (0.004)	0.0985 (0.004)	-0.1615 (0.451)	0.1159 (0.000)	0.0995 (0.033)
产后工作变动满意度	0.0366 (0.223)	0.0440 (0.201)	-0.0841 (0.696)	0.0147 (0.567)	0.0117 (0.012)
晋升依据	0.0803 (0.007)	0.0801 (0.020)	0.6051 (0.002)	0.0739 (0.004)	0.1652 (0.000)
晋升中的性别偏见	-0.0088 (0.768)	0.1291 (0.000)	-0.2382 (0.262)	0.0333 (0.193)	0.1256 (0.007)

* 为样本量，以下各栏括弧中的数字为 P 值。

附表5 工作满意度与工作变量的回归分析

工作变量	模型1		模型2		模型3		模型4		模型5	
	偏相关系数	T 值	偏相关系数	T 值	偏相关系数	T 值	偏相关系数	T 值	偏相关系数	T 值
与领导的 疏离关系	0.5532	33.06	0.2676	12.83	0.2652	12.78	0.2652	0.2666	12.89	0.2627
上班所需时间	—	—	-0.0119	-11.46	-0.0112	-10.80	-0.0098	-8.98	-0.0093	-8.33
晋升依据	—	—	0.0327	3.07	0.0341	3.22	0.0352	3.33	0.0345	3.27
加班	—	—	-0.0259	-1.56	-0.0249	-1.51	-0.0269	-1.64	-0.0243	-1.48
参加业务活动	—	—	0.0345	2.03	0.0288	1.70	0.0429	2.49	0.0312	1.77
参加会议	—	—	-0.0180	-1.03	-0.0210	-1.21	-0.0273	-1.57	-0.0229	-1.32
得到单位帮助	—	—	0.0592	3.40	0.0533	3.07	0.0564	3.25	0.0547	3.16
参加社会活动	—	—	0.0350	1.80	0.0341	1.85	0.0382	2.07	0.0366	1.99
年龄	—	—	—	—	0.0000	4.71	0.0000	4.12	0.0000	3.29
文化程度	—	—	—	—	—	—	0.0714	3.92	0.0985	4.83
职业	—	—	—	—	—	—	—	—	0.0215	2.97
系数	0.7722	19.76	1.1427	13.51	0.6804	5.26	0.4219	2.92	0.3509	2.40
R ²	0.3352		0.4465		0.4521		0.4560		0.4582	
调整后的 R ²	0.3349		0.4444		0.4498		0.4534		0.4554	
F 值	1096.16		217.87		198.03		180.94		165.89	
标准差	0.7722		0.7058		0.7024		0.7000		0.6988	

附表6 丈夫和妻子对在提升中的性别歧视的观点(%)

丈夫观点 \ 妻子观点	妻子观点		
	妇女有更多提升机会	男人有更多提升机会	平等
妇女有更多提升机会	1.0(20)	2.6(52)	3.0(59)
男人有更多提升机会	3.6(71)	17.2(341)	13.8(274)
平等	2.6(52)	13.5(267)	15.8(314)
X ² =232.099 自由度=25 显著度=0.00000			

附表7 夫妻对有关工作中社会一体化观点的比较分析

观点	妻子比丈夫 更同意此观点		丈夫比妻子 更同意此观点		观点 相同	统计值 (Z 值)	显著度 检验(P 值)
	人数	均秩	人数	均秩			
男人比女人有就 业优先权	486 (655.24)		796 (633.11)		703	-6.9960	0.0000
男人主外,女人 主内	458 (599.62)		740 (599.42)		787	-7.0527	0.0000

表中括弧内的数字为均秩

参考书目

1. 盛少波:《论社会学理论的统一》,(硕士论文,1991);
2. 潘晋棠:《劳动与职业社会学》,中国人民大学出版社,1992;
3. 徐崇温:《全球问题和“人类困境”》,辽宁人民出版社,1987;
4. Louis E. Davis, Albert B. Cherno and Associates:《The Quality of Working Life》, A Division of Macmillan Publishing CO., INC., 1975.
5. The United Nations Development Programme:《Human Development Report 1990》, Oxford University Press, New York, 1990.