

组织亲环境价值观结构与现状:宣称与执行的视角*

课题组

内容提要:本文采用质化和量化相结合的研究方式,从组织、群体和个体交互层面提出了组织“宣称—执行”亲环境价值观的结构体系,并开发了包含利己价值观、利他价值观、生态圈价值观的三因子结构量表。亲环境价值观现状研究表明,“组织宣称一个体执行”亲环境价值观的一致性要低于“群体执行一个体执行”间的一致性,组织对亲环境价值观过度的期望甚至可能引起截然相反的员工执行结果,以利己亲环境价值观维度上的特征规律最为明显,同时,本文还通过人口/工作双统计变量分析显示了更立体化的特征规律。此外,本文为组织规范亲环境价值观体系,实现和谐有效的环境管理提供了合理建议,为后期相关研究提供了理论支持。

关键词:宣称价值观;执行价值观;亲环境价值观结构

中图分类号:C93 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2016)08—0186—14

一、引言

亲环境价值观是指导个体做出保护现有资源或贪婪消耗资源决策的关键因素(Hardin, 1968; Van Vugt, 2009; Sussman 等, 2015)。过去的40年里,国外学者基于不同领域已在内涵、结构、行为关系研究等方面取得了重要进展(Rokeach, 1973; Schwartz, 1994; Han, 2015),而国内的研究主要以城市居民群体为研究对象,聚焦在亲环境价值观作为自变量或中介、调节变量与行为的关系研究(王国猛等, 2010; 么桂杰, 2014),或是对西方理论的本土化验证研究,组织内员工亲环境价值观的研究成果相对较少。

相关调查显示,企业实践中,领导和员工的环境态度虽然在逐渐增强,但行为结果却并没有因此大幅改善(Lülfes & Hahn, 2013),形成了“知行不一”的错位现象。从侧面表明,虽然价值观作为态度的

核心成分,但其对行为的指导作用并不完全有效(Dietz 等, 2005; Sussman 等, 2015),个体的行为会受到多元亲环境价值观的冲突影响(Howes 等, 2009)。然而,目前亲环境价值观的多元结构研究一直未受到重视,因此,本文以此作为切入点进一步探讨多元亲环境价值观的构成以及特征。

Argyris & Schon(1978)指出,组织内实际存在两种价值观形态:一是宣称价值观,代表组织对内或对外宣称的价值准则;二是执行价值观,反映了员工实际行为折射出的价值观。“宣称”与“执行”价值观解释了组织所要求员工的行为与员工实际行为存在差异的原因。当员工接收组织宣称的亲环境价值观信号时,会形成相应的亲环境价值观认知,然而,当员工认知得不到有效执行产生了“宣称—执行”价值观错位时,便解释了“知行不一”现象的本质。因而,组织所期望员工达到的亲环境价值观和员工自身亲环境价值观不一致,就有可能导

收稿日期:2016-05-11

* 基金项目:国家自然科学基金项目“基于‘态度—行为’缺口修复视角的城市居民绿色出行促进政策研究”(71473247);国家自然科学基金面上项目“煤矿安全心理生态的交互结构、演化机理与引导政策研究”(71473248);江苏省哲学社会科学基金青年项目“江苏省工业企业员工环保管理制度遵从决策机制研究”(14ZHC002)。

作者简介:课题组成员包括:芦慧(1980-),女,河南周口人,中国矿业大学管理学院副教授,博士,研究的领域是组织行为学、环境管理等。E-mail:aloe525@126.com;刘霞(1993-),女,山东莱阳人,中国矿业大学管理学院硕士研究生,研究的领域是环境行为、组织行为学,E-mail:liuxia614@126.com;陈红*(1969-),女,山东宁阳人,中国矿业大学管理学院教授,博士,主要研究方向为积极管理科学理论与方法、积极组织理论与组织行为等,E-mail:hongchenxz@163.com;龙如银(1966-),男,安徽寿县人,中国矿业大学管理学院教授,博士,主要研究方向为可持续发展理论与方法、能源经济及管理,E-mail:longruyin@163.com。*为通讯作者。

致“错位”现象。此外，研究指出，亲环境行为往往还会受到群体行为的影响(Ugulu 2011; Sussman 等, 2015)，进而表明了个体行为决策将受到个体、群体以及组织三个层面亲环境价值观的互相作用。因此，在研究的过程中，本文将组织层面所要求的亲环境价值观归为“宣称”形态，而将自身亲环境价值观和群体行为中所折射出的亲环境价值观归为“执行”形态，由此构建三主体下组织亲环境价值观的“宣称—执行”结构，通过三主体亲环境价值观的分布特征及差异、人口统计变量特征等分析，可得出目前组织运营过程中亲环境价值观建设的现状。

此外，组织在绿化和促进社会可持续发展进程中具有举足轻重的作用(Lülfes & Hahn, 2013)，从宣称和执行价值观的视角提出组织员工亲环境价值观的结构，将有利于组织与员工亲环境价值观的一致协调发展，可有效减弱组织运营造成的资源枯竭、环境恶化等可持续发展难题。

二、相关文献回顾

有关亲环境价值观的结构研究，国外学者 Schwartz(1992, 1994)的10类普遍价值观(包括四个维度：自我超越、自我强调、对变化的开放性、保守性)成为当时学者们研究亲环境价值观的一个重要来源(Vining & Ebreo, 1992; Karp, 1996)。随后，Stern & Dietz(1994)提出的价值基础理论将亲环境价值观分为利己价值观、利他价值观、生态圈价值观三类，此理论在后续研究亲环境行为的过程中得到了广泛支持(De Groot & Steg, 2008, 2010; Wynveen & Sutton, 2015)。而国内有关价值观结构的研究多以文化价值观、工作价值观、企业价值观等领域的探讨为主(金盛华等, 2009; 李燕萍、侯烜方, 2012; 姜永志、白晓丽, 2015)，近年来仅有少数学者剖析了环境价值观结构(杨智、董学兵, 2010)，分类较散且缺乏实证研究。

亲环境价值观的测量方面，国外学者 Dunlap 等开发并修正了新生态范式(NEP)问卷(1978年版和2000年版)，该量表一度作为研究亲环境价值观的重要工具(Fujii, 2006)。此外，Kempton 等(1995)开发了环境价值观的问卷，主要包括三个维度：自我中心、人类中心和生态中心；Schultz(2001)则根据价值基础理论开发了三因素环境关心量表，均得到了广泛应用。而国内学者在亲环境价值观测量方

面的研究均以 Dunlap & Van Liere(1978)、Dunlap 等(2000)提出的 NEP 量表为基础，进行了本土化应用探索(洪大用, 2006; 刘素芬、孙杰, 2015)，但缺乏基于中国文化背景以亲环境价值观结构为依据的测量研究。

有关多元价值观的研究，国外学者 Argyris & Schon(1978)提出的“宣称—执行”价值观理论成为研究多元亲环境价值观的重要基础，该理论揭示了企业所要求员工的行为与员工实际行为存在差异的原因，宣称价值观指组织对内或对外宣称的价值观，执行价值观是反映在员工实际行为中的价值观，其中，执行价值观可视为组织成员对宣称价值观的执行结果(O'Neal, 2011)。研究表明，宣称与执行价值观一致性对个体和组织都有积极影响(Howell 等, 2013)，而二者间的不一致则会带来价值观的不和谐，使得组织潜在的文化体系变得错综复杂(Kwantes 等, 2007)。国内的研究中，仅有芦慧(2014)通过“宣称—执行”价值观的中国实践验证了组织层面的安全管理制度的遵从研究，其他领域的研究成果甚少，且目前执行价值观的研究并未得到重视，价值观一致性研究将逐渐成为焦点(Zhang 等, 2008)，因此，将“宣称—执行”价值观理论应用于环境心理学领域，将为组织绿色和可持续发展提供新的契机。

综合上述分析，本文发现，目前有关亲环境价值观结构、测量和“宣称—执行”价值观的研究均以国外的研究成果为主，缺乏中国本土化的理论探索，且多元价值观的研究成果并不丰富，以宣称和执行的视角审视组织环境管理，将有利于组织规范内部亲环境价值观体系。

三、“宣称—执行”亲环境价值观结构研究

1. “宣称—执行”亲环境价值观结构研究的理论基础

梳理了国内外学者有关亲环境价值观的研究成果，表明亲环境价值观的建设确实可以为解决目前资源短缺、环境恶化等环境问题寻找新的出路，由此，本文将通过“宣称—执行”的价值观理论来提升组织亲环境价值观一致、协调发展。前文已阐述多元亲环境价值观的冲突可导致员工亲环境认知和行为间的差异，而且，目前有关多元亲环境价值观的建设并没有成熟的理论作为支撑，因此，本文

在研究的过程中以 Stern & Dietz 的三维度环境价值观为基础,从利己、利他和生态圈价值观视角出发,研究中国本土的亲环境价值观结构形态,研究显示,利己价值观通常带来消极的亲环境态度、行为意向和行为,利他或生态圈价值观则可以引导积极的行为和态度,这可能是由于许多环境保护的行为需要抑制个体的利己倾向(Milfont & Gouveia, 2006),然而,生态圈价值观更多地关注环境保护的目的和意图而不是利他主义(De Groot & Steg, 2008)。由此来看,不同维度上的亲环境价值观拥有鲜明的特征,能够较全面涵盖面对环境问题不同价值观主体的反应。

研究的过程中,亲环境价值观的研究载体将以 Argyris & Schon(1978)的“宣称—执行”价值观理论为主要依据,将“宣称—执行”价值观研究从组织价值观、文化价值观、制度价值观层面转向环境心理学领域,解释为什么“员工感知到的组织亲环境期望不一定会带来特定的执行结果”或者“拥有亲环境认知却不一定会产生亲环境行为”等一系列问题,将“知行不一”现象看做“宣称—执行”亲环境价值观间的错位,解决单一个体价值观不完全有效的难题。

2. “宣称—执行”亲环境价值观结构的提出

根据 Argyris & Schon(1978)的“宣称—执行”价值观理论,组织宣称的亲环境价值观可视为员工处于工作场所中所感知到的组织要求员工所要达到的日常环境标准。但上述研究也表明,价值观只有通过组织成员在有利的环境下执行,才能产生对组织绩效的改观(O'Neal, 2011),因而,亲环境价值观一致性的实现需要保证宣称价值观的有效执行(Zhang 等, 2008)。而以往研究聚焦在员工层面执行价值观的研究,通过前文讨论,本文认为,组织内亲环境价值观的载体除了“组织宣称”和“员工执行”的形态以外,组织中群体价值观的表现并未得到重视,O'Neal(2011)强调,管理者和雇员间的互动、同事之间的互动都会影响到成员如何感知他们所处的工作环境,以及他们是否信仰组织宣称价值观。因此,结合 O'Neal(2011)的研究,本文将群体行为作为引导员工行为的重要因子进行探究,认为员工感知到的组织群体价值观同样也会影响其自身价值判断。由此来看,组织群体亲环境价值观属于组织宣称价值观传递到员工个体间的一种传

导载体,在自上而下的价值观传递过程中形成了有独立特征、易于单独个体亲环境偏好的价值观形态,是组织中一部分员工所执行的亲环境价值观的综合。因此,本文提出了组织内亲环境价值观的三类主体形态,分别为“组织宣称”“群体执行”和“员工执行”,后续将通过文献分析和访谈的形式,确定其共有的亲环境价值词条,并进一步分析三类主体在相同亲环境价值观结构下的特征。

本文所提出的“宣称—执行”亲环境价值观结构的框架突破了以往理论界对于“宣称—执行”价值观理论的认识,首次将三个不同主体共同纳入到工作场所实际存在的多元亲环境价值观形态,分别为组织宣称的亲环境价值观、群体执行的亲环境价值观和员工执行的亲环境价值观,后续研究将从多视角来探讨目前组织亲环境价值观体系现状,有利于组织重新审视围绕在员工周边刺激其行为选择的亲环境价值观传播途径,有针对性地对组织所存在问题进行非正式的组织文化干预,以提升组织整体的亲环境价值观水平(Dietz 等, 2005)。“宣称—执行”亲环境价值观结构如图 1 所示。

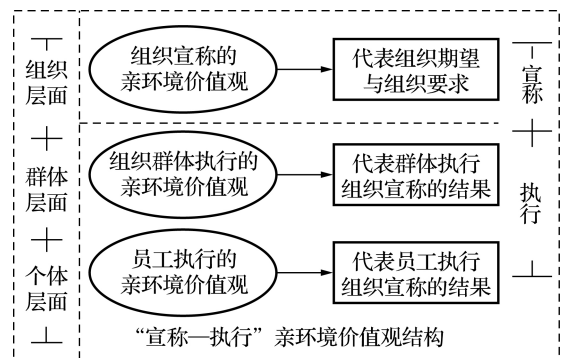


图1 “宣称—执行”亲环境价值观结构

资料来源:本文整理

四、“宣称—执行”亲环境价值观结构量表的编制

1. 预试问卷的探索

(1)亲环境价值观词条的构建。组织内“宣称—执行”亲环境价值观结构的测量并没有可以直接参考的理论依据,因此,词条构建的过程中,本文归纳列举了目前已有的经典结构,然后,遵循各维度之间的系统性,将上述词汇进行整合分析,得到了相应的亲环境价值观词条,分析过程如图 2 所示。

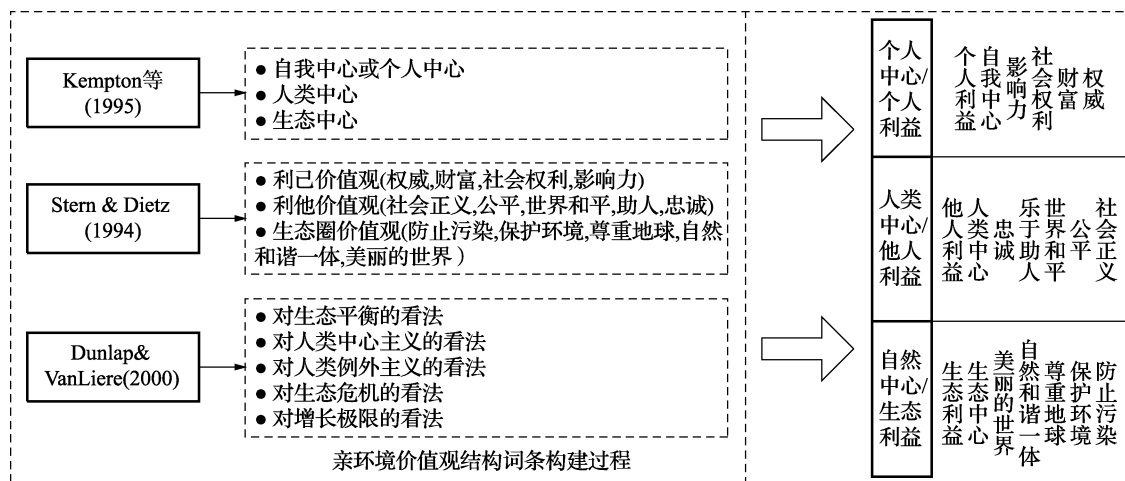


图2 亲环境价值观结构词条构建过程

资料来源：本文绘制

(2) 访谈修正阶段。为了更准确地展现“宣称—执行”新环境价值观结构体系，本文将结合上述词条以组织为背景编制组织亲环境价值观访谈提纲，分别提取员工亲环境亲执行价值观（简称 E-PENV）、组织群体亲环境执行价值观（简称 G-PENV）和组织亲环境宣称价值观（简称 O-PESV）信息。通过对访谈提纲进行不断调整和修正之后，得到 67 份涉及企业员工一对一的有效访谈信息，然后对访谈结果进行编码、分析和提炼。比如针对“你觉得组织为什么提倡员工保护环境？”题项，相关回答包括“人类要生存啊，整洁的环境对身心都有好处”“为了社会的可持续发展，环境污染对后代影响大”“为了促进企业环境管理，维持企业声誉”“自然是人类生存之根本，人与自然可以互利共赢”等描述，通过被试对这一题项的回答，可以提炼出自然利益、生活质量、后代幸福、企业形象等价值观特征，其他问题的处理方法与此相同，而后对得到的 67 份访谈结果进行分析整理，保留出现频次大于 20 次的词条，并结合图 2 归纳的词条进行了补充、调整或归纳，得到了“宣称—执行”亲环境价值观结构的初始维度，包括三个维度 14 个词条，为力求每个维度对应价值观词条的科学性与严谨性，每个维度对应价值观词条后面采取数字标注，显示该词条的来源，如表 1 所示。

表 1 展示了亲环境价值观结构的初始词条及其来源，其中，“逃避惩罚”和“绿色使命”两个词条是仅通过访谈新加入的，其他词条则是根据文献归

纳而来或结合实地访谈汇总修正的词条。

表 1 “宣称—执行”亲环境价值观结构初始维度

利己价值观	利他价值观	生态圈价值观
展现权威 ²⁶	环保正义感 ²⁴⁵⁶	尊重并努力保护环境 ²³⁴⁵⁶
金钱利益 ²⁴⁵⁶	公平对待环境 ²⁴⁵⁶	防止污染 ²³⁴⁵⁶
环境消费的权利 ¹²⁴⁵⁶	奉献社会 ²⁴⁵⁶	人与自然和谐相处 ¹²³⁴⁵⁶
逃避惩罚 ⁺⁴⁵	环保忠诚度 ²⁴⁵⁶	
追求自我便利 ¹⁴⁵⁶	绿色使命 ⁺⁴⁵⁶	
	造福后代 ¹³⁴⁵⁶	

注：¹代表 KemPton 等（1995）环境价值观结构，²代表 Stern 等（1994）环境价值观结构，³代表 Dunlap 等（2000）的新生态范式量表，⁴代表实地调研过程中员工执行亲环境价值观体系，⁵代表实地调研中群体执行亲环境价值观体系，⁶代表实地调研中组织宣称亲环境价值观体系，+ 表示仅通过访谈得到的词条

资料来源：本文整理

(3) 探索性因子分析。本文根据上述 14 个词条内容，结合组织背景进行描述，编制了“宣称—执行”亲环境价值观的初始问卷，编号为 EV1 ~ EV14，其中，EV1 ~ EV5 为利己价值观维度，EV6 ~ EV11 为利他价值观维度，EV12 ~ EV14 为生态圈价值观维度，采用 Likert5 点法测量，1 代表非常不符合，5 代表非常符合。预调研于 2015 年 4 月展开，共发放

问卷 450 份,回收有效问卷 356 份,有效回收率为 79.1%,且通过 SPSS 19.0 分析得到该量表的信度为 0.796,说明可信程度较好;KMO 值为 0.847, $P < 0.001$,有显著统计学意义,表明适合因子分析,旋转后的因子载荷如表 2 所示。

表 2 旋转后的因子载荷

题项	词条	成分 1	成分 2	成分 3
EV9	环境忠诚度	0.792		
EV11	造福后代	0.740		
EV7	公平对待环境	0.737		
EV10	绿色使命	0.736		
EV8	奉献社会	0.664		
EV6	环保正义感	0.573		
EV14	人与自然和谐相处		0.887	
EV13	防止污染		0.883	
EV12	尊重并努力保护环境		0.859	
EV1	展现权威			0.750
EV3	环境消费的权利			0.724
EV2	金钱利益			0.639
EV5	追求自我便利			0.632
EV4	逃避惩罚			0.613

资料来源:本文整理

通过探索性因子分析得到主因子个数为三个,累计贡献率也达到 60.562%,解释效果比较理想。随后,本研究将成分 1 命名为利他价值观维度,成分 2 命名为生态圈价值观维度,成分 3 命名为利己价值观维度。

2. 正式问卷的形成

验证性因子分析阶段收集问卷 320 份,有效问卷 280 份,有效回收率为 87.5%。此外,在前述基础上,利用 AMOS17.0 软件分析得到的结果和模型,如表 3 和图 3 所示。

表 3 验证性因子分析结果

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	IFI	CFI	RMR
基本模型	489.675	74	6.617	0.078	0.926	0.909	0.908	0.067

资料来源:本文整理

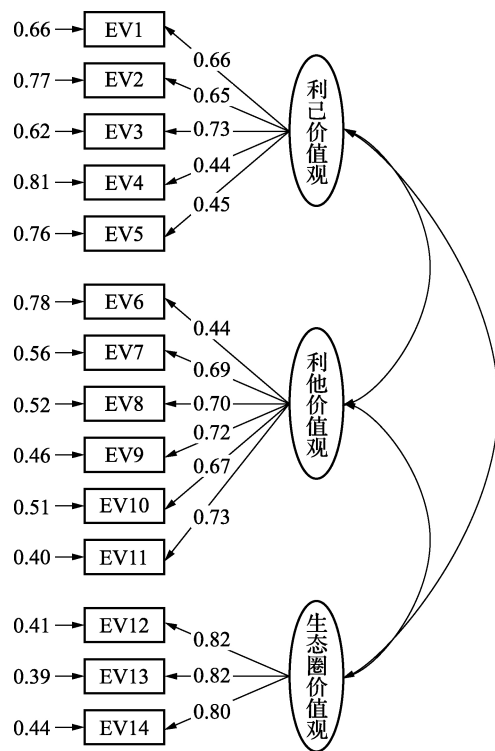


图 3 “宣称—执行”亲环境价值观结构量表验证性因子分析测量模型

资料来源:本文绘制

通过模型拟合情况可以看到,数据吻合情况较好,因此,14 项价值观即为“宣称—执行”亲环境价值观结构量表的正式内容。

五、“宣称—执行”亲环境价值观结构特征分析

正式调研于 2015 年 5—6 月进行,依然采取 Likert5 点计分法让被试按照自身实际情况由非常不符合(1)到非常符合(5)进行测量,共计发放问卷 1150 份,其中有效问卷 926 份。

1. “宣称—执行”亲环境价值观结构的描述性统计分析

不同价值观形态在不同维度下具有显著性差异,如表 4 和图 4 所示。(1)总维度上,员工执行的亲环境价值观(下称员工执行价值观)得分最高,组织宣称的亲环境价值观(下称组织宣称价值观)得分最低,其中,三类主体均更倾向于生态圈价值观的提倡或执行。(2)从子维度比较来看,利己价值观维度上得分最高的是群体执行的亲环境价值观(下称群体执行价值观),其次是员工执行价值观,

二者均远超得分最低的组织宣称价值观,表明组织一方面表示不提倡过度消费环境的行为;另一方面在员工的执行过程中未发挥实质的监督作用,致使出现了“宣称—执行”价值观错位现象,更值得关注的是,五项利己价值观(展现权威、环境消费的权利、逃避惩罚、追求自我便利)均存在较为明显的“组织宣称—员工执行”价值观缺口。此外,“金钱利益”价值观上“群体执行—员工执行”的一致性最高,且二者均值也较高,表明金钱与环境之间的冲突是今后组织环境价值观建设过程中需要解决的重要问题。本文推测,深入剖析“组织宣称—员工

执行”“群体执行—员工执行”价值观之间的差异,是有效提升员工亲环境行为的关键因素。利他和生态圈维度上,群体执行价值观与组织宣称价值观吻合程度较高,就具体价值观而言,环保正义感、奉献社会、绿色使命三者的一致性较高,而员工执行价值观表现要优于其他两者,本文推测,员工同时扮演组织成员和社会成员的角色,当社会提倡力度高于组织宣称力度时,就会提升员工亲环境价值观的执行效果。由此来看,组织宣称价值观在利他和生态圈价值观维度上需加大提倡和监督力度,同时,需要发挥部门群体优势效应。

表 4 亲环境价值观描述性统计

	N	极小值	极大值	标准差	总体均值	利己价值观维度	利他价值观维度	生态圈价值观维度
E-PENV	926	1.00	5.00	0.560	3.58	3.20	3.68	3.85
G-PENV	926	1.00	5.00	0.518	3.49	3.50	3.48	3.51
O-PESV	926	1.64	4.37	0.355	3.15	2.50	3.47	3.47

资料来源:本文整理

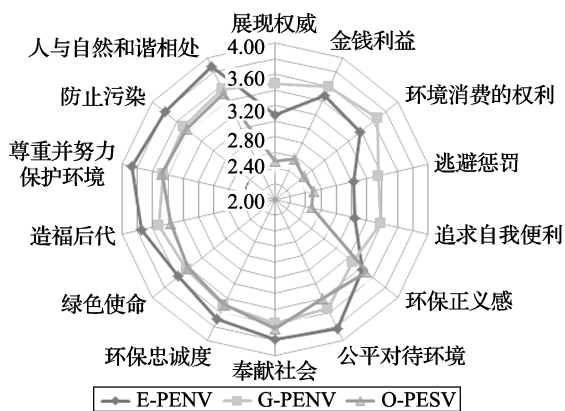


图 4 E-PENV、G-PENV 和 O-PENV 在具体价值观上的得分雷达图

资料来源:本文绘制

如图 5 所示,员工执行价值观与群体执行价值观呈正相关分布,表明群体执行价值观对于员工执行价值观有直接的影响,而员工执行价值观与组织宣称价值观的相关趋势不明显,员工执行价值观得分集中在 3~4 分,而组织宣称价值观得分集中在 2.5~3.5 分,以双高特征居多。

如图 6 所示,利己价值观维度上,“群体执行—

员工执行”价值观散点特征与“组织宣称—员工执行”价值观散点特征呈现相反规律。本文认为,该维度上组织宣称价值观对于员工执行价值观的包容程度不大,而员工执行价值观更容易被群体价值观所诱导,可能原因是目前组织亲环境价值观建设过程中忽略了员工价值诉求,加之组织环境监督不力,导致员工更容易选择代表自身需求的利己价值观。利他价值观维度上,“群体执行—员工执行”价值观一致性稍高于“组织宣称—员工执行”价值观一致规律,本文认为,群体执行价值观的落实将更有利于带动员工亲环境价值观的执行,生态圈价值观维度上的价值观表现主要以员工执行价值观为准。本文认为,其影响因素可能更多地来自成长环境和教育经历。

2. 单一变量影响下的差异性分析

为了更好地比较“宣称—执行”亲环境价值观在不同维度上的人口统计特征差异,研究运用 SPSS 19.0 软件,采用单因素方差分析(one-way ANOVA)方法,分析了三者的人口/工作统计特征变量上的不同分布情况,研究结果如表 5、表 6 所示。

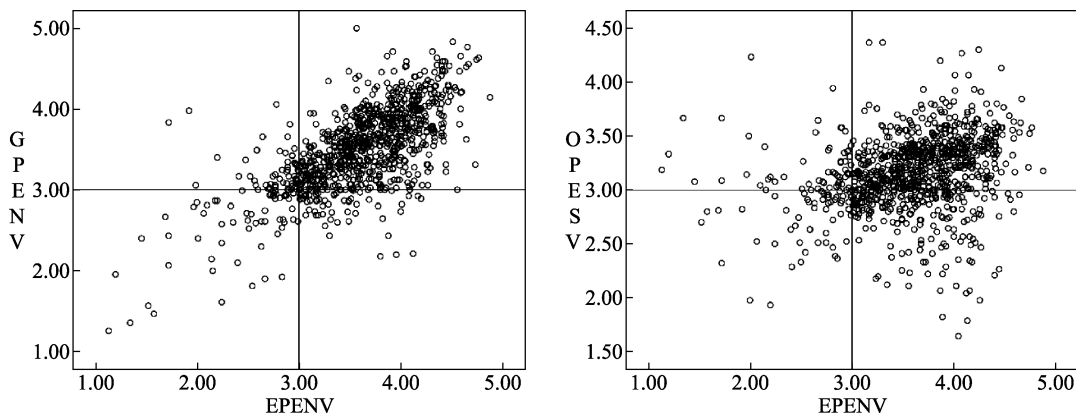


图5 “群体执行—员工执行”“组织宣称—员工执行”散点图

资料来源:本文绘制

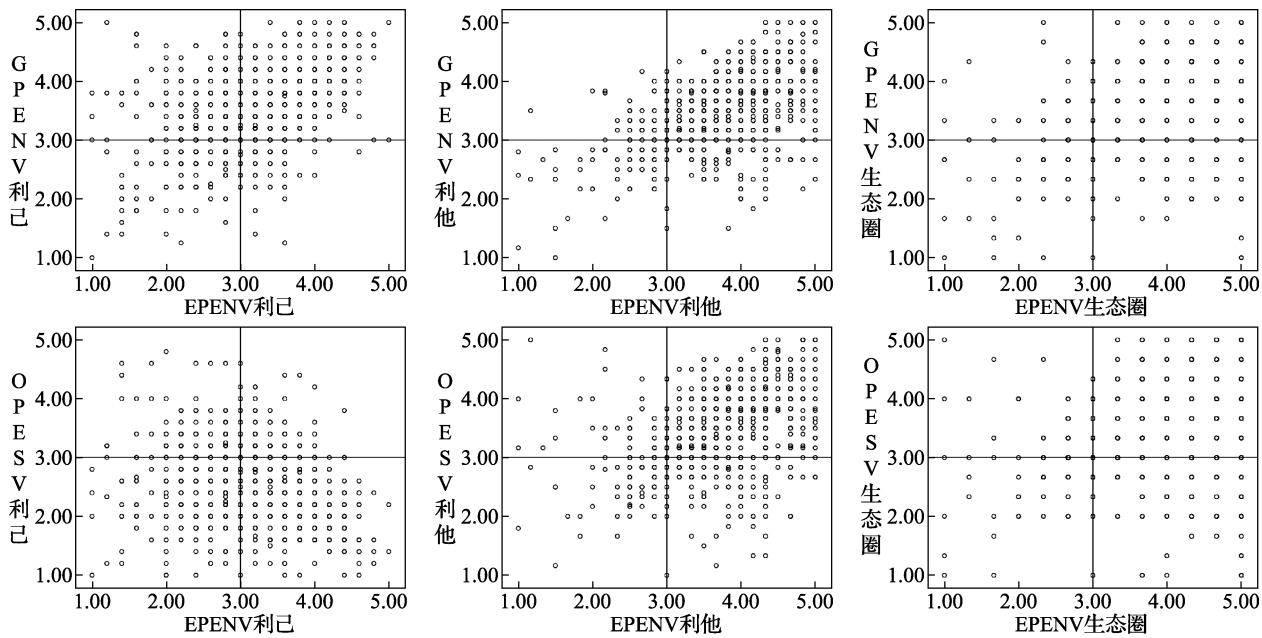


图6 各维度上 E-PENV 分别与 G-PENV 和 O-PESV 的散点图对比

资料来源:本文绘制

表5

人口/工作统计特征变量条件下三类亲环境价值观差异性分布

	人口统计特征变量						工作统计特征变量	
	婚姻状况	家乡	年龄	家庭规模	学历	收入满意度	职级	企业性质
E-PENV (总体)	0.001	/	0.017	0.000	0.006	0.000	0.007	0.000
E-PENV (利己)	0.003	0.025	0.000	0.004	0.000	0.001	0.000	0.000
E-PENV (利他)	0.006	/	0.037	0.001	/	/	/	0.012
E-PENV (生态圈)	/	/	0.007	0.000	/	0.000	/	0.000
G-PENV (总体)	0.000	/	0.013	0.000	0.008	0.000	0.021	/

	人口统计特征变量						工作统计特征变量	
	婚姻状况	家乡	年龄	家庭规模	学历	收入满意度	职级	企业性质
G-PENV (利己)	0.000	/	0.000	0.017	/	0.001	0.002	/
G-PENV(利他)	0.000	/	/	0.009	/	0.000	/	/
G-PENV(生态圈)	0.000	/	/	0.001	0.009	0.000	/	/
O-PESV(总体)	0.001	/	0.007	/	0.000	0.000	0.002	/
O-PESV(利己)	0.000	/	/	0.000	0.019	0.000	/	/
O-PESV(利他)	0.000	/	/	0.020	0.000	0.000	0.005	0.046
O-PESV(生态圈)	0.000	/	0.027	0.007	0.004	0.000	0.002	0.049

资料来源：本文整理

表 6 “宣称—执行”亲环境执行价值观总体在人口/工作统计特征变量下的描述

总体特征	人口统计特征变量					工作统计特征变量	
	婚姻状况	年龄	家庭规模	学历	收入满意度	职级	企业性质
E-PENV	已婚高	年长者高	家庭规模多者高	学历高者高	满意度高者高	高层 > 中层 > 基层	国有企业和外资企业较高，民营企业 and 合资企业较低
G-PENV	已婚高	35~44岁及55岁以上高，24岁及以下最低	三口之家最高，两人及以下最低	学历高者高	满意度高者高	高层 > 中层 > 基层	
O-PESV	已婚高	24岁以下和45-54岁阶段较低	三口之家最高两人及以下最低	学历高者高	满意度高者高	中层 > 基层 > 高层	

资料来源：本文整理

人口统计特征变量下的价值观规律：①已婚员工更容易配合组织进行亲环境价值观建设；②员工执行价值观与年龄呈正比，究其原因，本文认为，可能是成长经历会逐渐加深员工对于环境问题的认知，进而年长者的亲环境价值观相对较高，由此，组织强化员工亲环价值观认同或进行环境管理政策设计的过程中应当重点考虑低年龄员工的特点；③合理的家庭成员规模有利于加快组织亲环价值观建设，如三口之家；④学历高的员工对三类主体价值观形态的感知和执行力度都高；⑤收入满意度与三类价值观形态也成正相关关系，符合后物质主义理论。

工作统计特征变量下的价值观规律：①基层员工的执行价值观应该受到更多关注，高层对于组织宣称价值观的认可度低，表明企业现有环境政策的提倡、监督力度均有待调整；②员工执行价值观受到不同性质企业的差异性影响明显，国有企业和外

资企业员工执行价值观较高。

单因素方差分析结果中，民营企业和合资企业的员工执行价值观均处于较低水平，本文推测，国有企业和外资企业的环境政策、管理措施、企业环境文化、环境行为的奖惩机制都相对成熟完善，因而员工执行的亲环境价值观效果明显，而民营企业和合资企业因规模、资金、制度完善程度等因素的影响，致使环境管理滞后，进而对于员工执行价值观的引导力度也较小。此外，相对于合资企业，民营企业的亲环境价值观表现更值得引起关注，民营企业的发展历程决定了其资源保障机制和人才完备机制与国有企业存在显著差距，因此，民营企业管理者常忽略生产组织方式及管理，决策过程主要以企业利益为主导，这样的组织运营模式势必对自然环境造成了极大的冲击，企业环境管理重视度自然也不高，因此，民营企业应当作为组织亲环境价

价值观建设过程中的重点改善对象。

3. 双变量影响下的差异性分析

由于员工自身亲环境价值观是其行为过程的代理,更能反映个体需要(王国猛,2010),员工执行的亲环境价值观在人口统计学变量(婚姻状况、年龄、家庭规模、学历、收入满意度)和工作变量(职级、企业性质)上具有显著性差异,所以,在此基础上,本文将选取具有显著性差异的变量,研究其交叉影响后的亲环境价值观,研究结果如图7~图16所示。

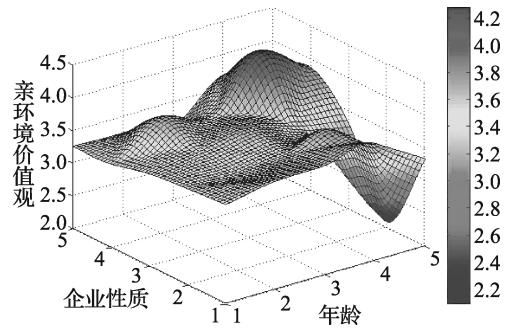


图10 年龄—企业性质曲面图

资料来源:本文绘制

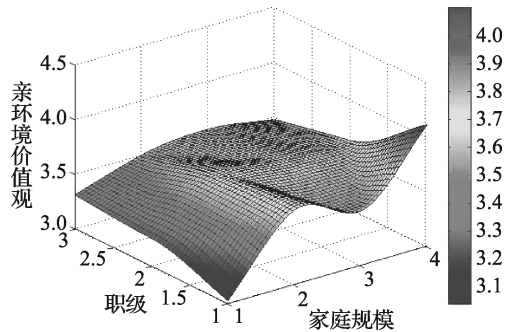


图11 家庭规模—职级曲面图

资料来源:本文绘制

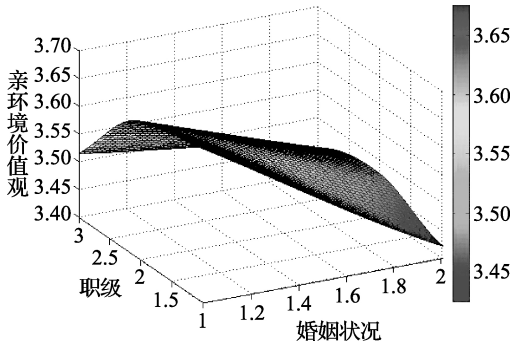


图7 婚姻状况—职级曲面图

资料来源:本文绘制

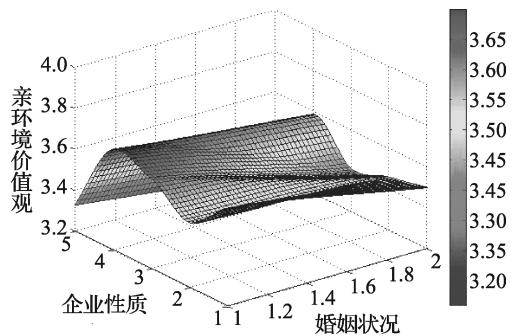


图8 婚姻状况—企业性质曲面图

资料来源:本文绘制

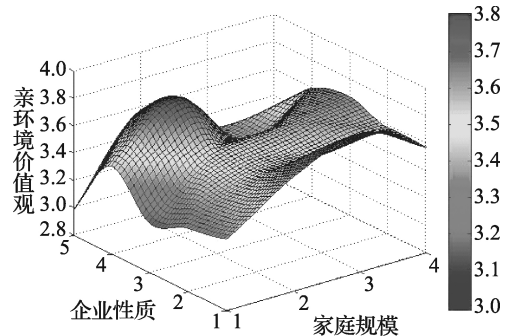


图12 家庭规模—企业性质曲面图

资料来源:本文绘制

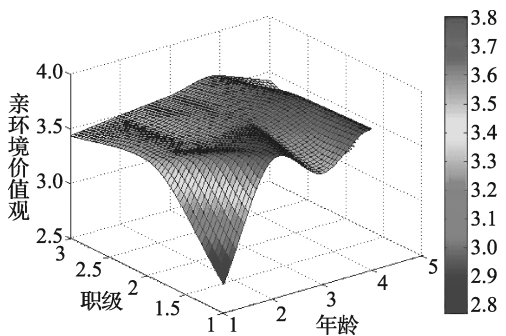


图9 年龄—职级曲面图

资料来源:本文绘制

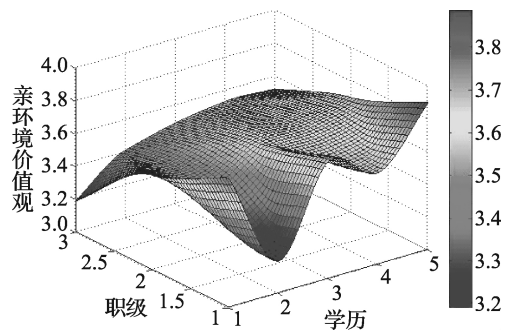


图13 学历—职级曲面图

资料来源:本文绘制

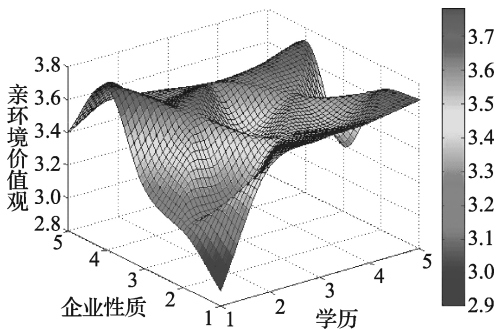


图 14 学历—企业性质曲面图

资料来源：本文绘制

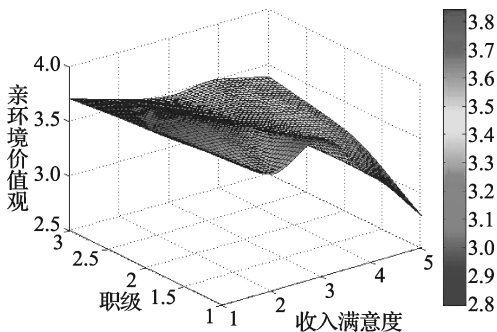


图 15 收入满意度—职级曲面图

资料来源：本文绘制

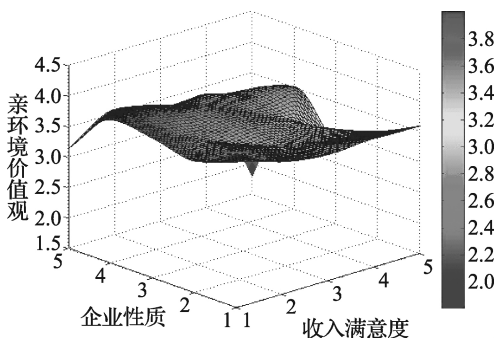


图 16 收入满意度—企业性质曲面图

资料来源：本文绘制

从职级角度来看，高层员工中未婚者、低龄者、家庭规模少者、低学历者、收入满意度低者，以及基层员工中的低学历者拥有较低的执行价值观，高层作为组织的决策者，对员工的价值观、行为起到了直接的榜样示范作用，因而，从上述特征视角调整高层管理者结构或予以相应的培训，将有利于改善低执行价值观现状，进而推动组织各类价值观形态的维持与改善。

从企业性质角度来看，若不考虑数量较少的其他性质单位，仅从国有企业、民营企业、合资企业和外资企业的员工执行价值观现状来看，未婚、年长、家庭成员少、低学历、低收入满意度的民营企业员工执行价值观问题最为突出，而总体来看，民营企业员工执行价值观与外资企业员工执行价值观相差甚大。本文认为，外资企业员工执行价值观之所以最为优异，不仅得益于国外先进的管理经验，更得益于国外学者从 20 世纪 70 年代就已经开始重视环境问题，并为此展开了 40 多年的相关研究，因而亲环境价值观已经融入外资企业理念中去，这是国内民营企业所无法企及的环境文化。当国外学者致力于如何解决滋生的环境问题时，中国企业正乘着改革开放的热潮处于起步期，而经济发展的过程中付出了严重的自然环境消耗代价。因而，从上述分析来看，改革开放以来以经济发展为中心的发展模式，使国家、企业忽视了对于环境问题的重视，因而国内许多民营企业的环境管理意识并未像西方发达国家一样同步跟进，因而与外资企业员工的执行价值观存在明显差距。

六、结论及建议

1. 结论与讨论

本文以“宣称—执行”的价值观理论作为核心思想，通过文献分析、理论剖析、量化调研、因子分析等方法将组织“宣称—执行”亲环境价值观的结构体系划分为组织宣称的亲环境价值观 (O-PESV)、群体执行的亲环境价值观 (G-PENV) 和员工执行的亲环境价值观 (E-PENV)，并提炼出三个维度，分别为利己价值观维度、利他价值观维度、生态圈价值观维度。

通过描述性统计分析，本文发现，比起组织宣称价值观，群体执行价值观更容易诱导员工执行价值观的选择，尤其在利己价值观维度上。研究结果显示，员工更愿意效仿群体（如领导、同事）的行为，而从众效应则会诱导员工加重对利己价值观的追求，从侧面说明，组织所宣称的亲环境利己价值观没有很好地包容员工价值诉求，同时，缺乏相应监督机制，导致个体和群体执行的亲环境价值观执行力度低，但差异的存在也表明，从组织“宣称—执行”价值观视角改善能源浪费严重、资源短缺等实际环境问题可作为今后重点研究方向。具体而言，

组织可从包容个体和群体价值诉求的组织宣称价值观再设计角度出发,通过完善政策、文化建设等措施,规范群体执行价值观、增强组织宣称力度,促进“组织宣称—员工执行”和“群体执行—员工执行”价值观间的一致性建设。此外,利他和生态圈价值观维度上,组织宣称的亲环境价值观均值最低,由于利他、生态圈的价值取向与组织利益存在必然的矛盾,因此,组织发表的环境相关声明、政策等大多数为响应国家环境政策的表象,实际上,价值观践行力度并不高,这也是员工对于环境问题“知行不一”表现的本质所在。

本文通过对比三类价值观形态不同维度间的得分差距发现,员工执行价值观在利他、生态圈两个维度的九项价值观词条均具有优势效用,即高于群体执行价值观和组织宣称价值观,然而,“金钱利益”“环境消费的权利”两项价值观过度引导了员工执行价值观的利己倾向,若保护环境所获得的利益会以降低自身的财富利益为代价,或者会严重削弱员工自身对于环境消费的权利限制,则容易引导员工的利己化亲环境价值观倾向,同时,令人堪忧的是,组织宣称价值观利己维度五项词条对于员工执行价值观相应词条的引导作用微乎其微,反而群体执行价值观的高利己倾向会加剧员工执行价值观的利己化程度。组织宣称价值观在利他和生态圈维度上的表现欠佳,如“公平对待环境”“造福后代”两项价值观得分明显最低,表明组织在环境管理过程中缺乏内部倡导、企业环境文化塑造等实践活动,且群体执行价值观各项词条与其存在高度一致性,因而,利他和生态圈价值观维度上需要组织高层发挥示范作用,并将亲环境价值观念努力践行到企业各项实践活动中,带动群体对亲环境价值观的执行力度,进一步提升员工亲环境价值观感知。

从人口/工作统计特征变量分析来看,差异的存在提醒了组织可根据单一或双变量分析结果进行人员队伍的调整及人才甄别标准的调整,人才结构调整后的组织可继续根据实际情况制定亲环境价值观培养计划,对于未婚、低学历、低年龄、低家庭规模、高层人员、基层人员等员工群体或交叉群体进行集中的亲环境价值观培训与教育。国家和政府需要重点关注民营企业员工执行价值观现状,从环境制度要求、政策标准再设计视角督促民营企业加快企业环境管理进程,而民营企业高层管理者

也需要依据上述人口/工作统计变量的单一或交叉特征,从组织亲环境制度约束、领导示范作用或群体亲环境价值观的塑造的视角有针对性的提升员工亲环境执行价值观,如针对民营企业中年龄为55岁及以上的员工可进行集中环境教育,实行组内互相监督机制,并配套相应的奖惩措施。

2. 管理建议

从上述结论中,本文认为组织内“宣称—执行”亲环境价值观的三种形态之间的不一致引发了员工针对环境问题“知行不一”的现象,因而有必要通过员工亲环境价值观现状讨论为组织未来环境管理提供相关合理建议,如图17所示。

(1)对于利己价值观维度上的管理策略,本文结合前述的特征分析,采用引导、强化和培养的策略去改善组织期望过高时带来的员工利己化价值观追求,具体可以规范群体表现或加强领导的示范作用来减弱其对员工的高强度引导作用;此外,对于“宣称—执行”价值观一致性表现方面,则可以结合人口/工作统计特征变量进行科学招聘、加强沟通来实现,如,根据亲环境价值观建设需要在进行人员甄选的过程中优先采用高学历、合理家庭规模的员工;最后,构建包容员工利己诉求的亲环境价值观体系势在必行,因此,营造和谐的亲环境文化氛围将有利于实现有效管理。

(2)利他价值观维度上的表现比较可观,本文建议采用渗透和鼓励的策略对员工亲环境价值观进行引导,主要通过增强企业的“组织宣称”力度、培训学习计划以及融合员工的利他价值观诉求的方式来强化组织和群体的重视程度,同时,可以利用人口/工作变量间的特征规律,如,加强已婚者或年长员工的示范作用,以培养新生代未婚员工的亲环境价值观执行意识。

(3)生态圈价值观维度上的表现处于稳定状态,可以通过调节和民主策略改善高组织期望值和高群体期望值带来的员工执行力度低的现状,其中,明确生态圈价值观维度上的组织政策和推行手段至关重要,并且民主化的管理有利于减弱高要求下的员工消极价值观表现,其次可以结合人口/工作统计特征变量对相关员工进行差异化的管理和培训,在此将主要通过年龄变量和家庭规模变量调整员工队伍,以期最终实现企业“组织宣称”和“群体/员工执行”亲环境价值观的一致性发展。

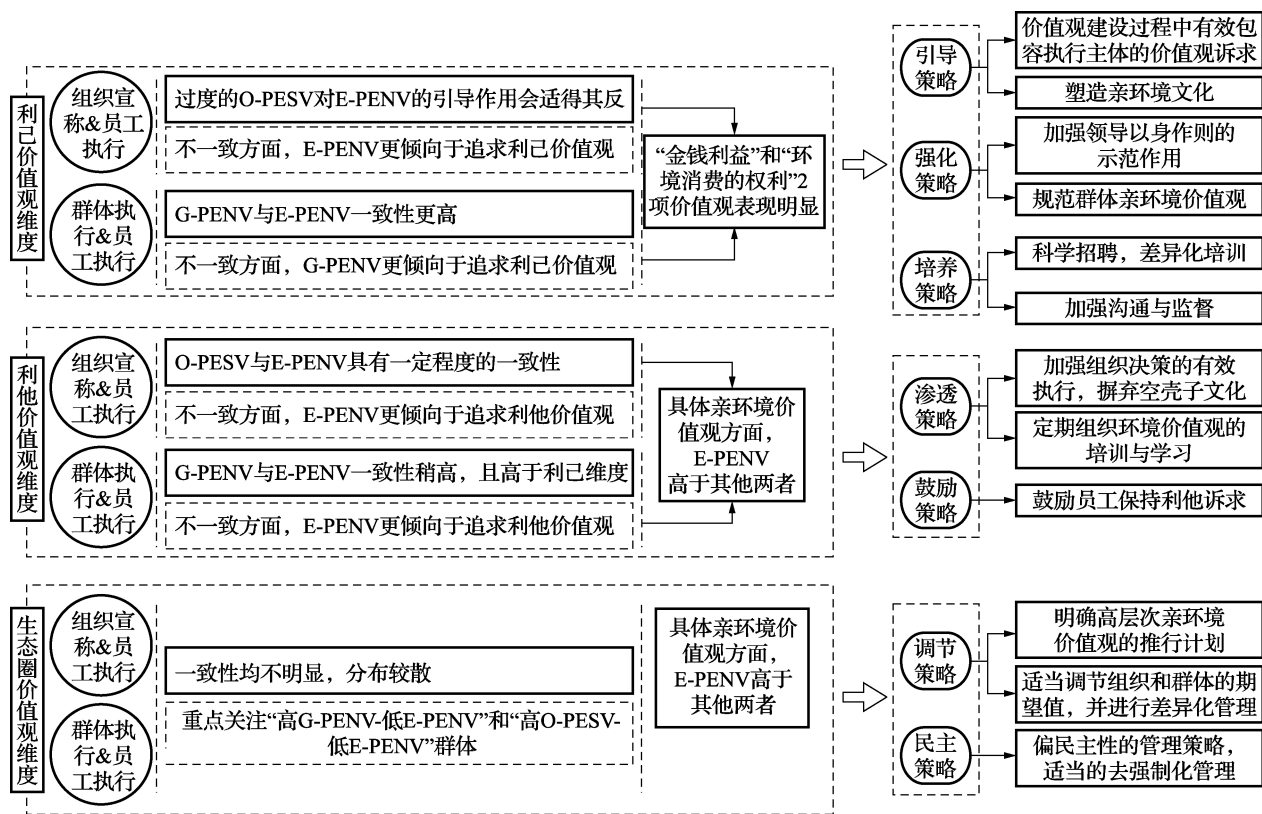


图 17 基于“宣称—执行”视角下组织内亲环境价值观体系建设的管理策略

资料来源：本文绘制

参考文献：

[1] Argyris, C., Schon, D. A. Organizational Learning[M]. Reading, Mass., Addison-Wesley Pub. Co., 1978.

[2] De Groot J I M, Steg L Relationships Between Value orientations, Self-determined Motivational Types and Pro-environmental Behavioural Intentions[J]. Journal of Environmental Psychology, 2010, 30, (4) :368 - 378.

[3] De Groot J I M, Steg L Value Orientations to Explain Beliefs Related to Environmental Significant Behavior How to Measure Egoistic, Altruistic, and Biospheric Value Orientations[J]. Environment and Behavior, 2008, 40, (3) :330 - 354.

[4] Dietz T, Fitzgerald A, Shwom R. Environmental Values[J]. Annual Review of Environment and Resources, 2005, (30) :335 - 372.

[5] Dunlap R E, Van Liere K D. The “New Environmental Paradigm” [J]. The Journal of Environmental Education, 1978, 9, (4) :10 - 19.

[6] Dunlap R E, Van Liere K D, Mertig A G, et al. New trends in Measuring Environmental Attitudes: Measuring Endorsement of the Mew Ecological Paradigm; a Revised NEP Scale[J]. Journal of Social Issues, 2000, 56, (3) :425 - 442.

[7] Fujii, S. Environmental Concern Attitude Toward Frugality and Ease of Behavior as Determinants of Pro-environmental Behavior Ontentions[J]. Journal of Environmental Psychology, 2006, 26, (4) :262 - 268.

[8] Han H. Travelers’ Pro-environmental Behavior in a Green Lodging Context: Converging Value-belief-norm Theory and the Theory of Planned Behavior[J]. Tourism Management, 2015, (47) :164 - 177.

[9] Hardin, G. The Tragedy of the Commons[J]. Science, 1968, (162) :1243 - 1248.

[10] Howell A., Kirk-Brown A., Cooper B. K. Does Congruence Between Espoused and Enacted Organizational Values Predict Affective Commitment in Australian Organizations? [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2012, 23, (4) : 731 - 747.

- [11] Howes Y, Gifford R. Stable or Dynamic Value Importance? The Interaction Between Value Endorsement Level and Situational Differences on Decision-making in Environmental Issues[J]. *Environment and Behavior*, 2009, 41, (4): 549 – 582.
- [12] Karp D G. Values and Their Effect on Pro-environmental Behavior[J]. *Environment and Behavior*, 1996, 28, (1): 111 – 133.
- [13] Kempton, Willett, James S. Boster and Jennifer A, Hartley. *Environmental Values in American Culture*[M]. Cambridge, Massachusetts; MIT Press, 1995.
- [14] Kwantes, C., Arbour, S., Boglarsky, C. Organizational Culture Fit and Outcomes in Six National Contexts; an Organizational Level Analysis[J]. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 2007, (11): 95 – 112.
- [15] Lülfs R, Hahn R. Corporate Greening beyond Formal Programs, Initiatives, and Systems; a Conceptual Model for Voluntary Pro-environmental Behavior of Employees[J]. *European Management Review*, 2013, 10, (2): 83 – 98.
- [16] Milfont T L, Gouveia V V. Time Perspective and Values; An Exploratory Study of Their Relations to Environmental Attitudes[J]. *Journal of Environmental Psychology*, 2006, 26, (1): 72 – 82.
- [17] O'Neal, R. A. Do Values Matter? The Impact of Organizationally Enacted Values on Business Performance in a Retail Store Context[D]. Benedictine University, 2011.
- [18] Rokeach M. *The Nature of Human Values*[M]. New York: Free Press, 1973.
- [19] Schultz P W. The Structure of Environmental Concern; Concern for Self, Other People, and the Biosphere[J]. *Journal of Environmental Psychology*, 2001, 21, (4): 327 – 339.
- [20] Schwartz S H. Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? [J]. *Journal of Social Issues*, 1994, 50, (4): 19 – 45.
- [21] Schwartz S H. Universals in the Content and Structure of Values; Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries[J]. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1992, 25, (1): 1 – 65.
- [22] Stern P C, Dietz T. The Value Basis of Environmental Concern[J]. *Journal of Social Issues*, 1994, 50, (3): 65 – 84.
- [23] Sussman R, Lavalley L F, Gifford R. Pro-environmental Values Matter in Competitive but not Cooperative Commons Dilemmas[J]. *The Journal of Social Psychology*, 2016, 156, (1): 43 – 55.
- [24] Van Vugt, M. Averting the Tragedy of the Commons; Using Social Psychological Science to Protect the Environment[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2009, (18), 169 – 173.
- [25] Vining J, Ebreo A. Predicting Recycling Behavior from Global and Specific Environmental Attitudes and Changes in Recycling Opportunities1[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1992, 22, (20): 1580 – 1607.
- [26] Ugulu I. The Impact of Recycling Education on the Knowledge, Attitudes and Behaviors of Secondary School Students[D]. PhD diss., Dokuz Eylul University, Turkey, 2011.
- [27] Wynveen C J, Sutton S G. Engaging the Public in Climate Change-Related Pro-environmental Behaviors to Protect Coral reefs; The Role of Public Trust in the Management Agency[J]. *Marine Policy*, 2015, (53): 131 – 140.
- [28] Zhang X., Austin S., Glass J., Mills, G. Toward Collective Organizational Values; a Case Study in UK Construction[J]. *Construction Management and Economics*, 2008, 26, (10): 1009 – 1028.
- [29] 洪大用. 环境关心的测量: NEP量表在中国的应用评估[J]. 上海: 社会, 2006, (5).
- [30] 姜永志, 白晓丽. 文化变迁中的价值观发展: 概念、结构与方法[J]. 上海: 心理科学进展, 2015, (5).
- [31] 金盛华, 郑建君, 辛志勇. 当代中国人价值观的结构与特点[J]. 北京: 心理学报, 2009, (10).
- [32] 李燕萍, 侯烜方. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理[J]. 北京: 经济管理, 2012, (5).
- [33] 刘素芬, 孙杰. 中国居民环境关心的影响因素分析研究——基于 CGSS2010 数据的实证分析[J]. 哈尔滨: 环境科学与管理, 2015, (11).
- [34] 芦慧. “名义—隐真”文化错位与安全管理制度遵从关系研究[D]. 徐州: 中国矿业大学, 2014.
- [35] 王国猛, 黎建新, 廖水香, 等. 环境价值观与消费者绿色购买行为——环境态度的中介作用研究[J]. 大连理工大学学报(社会科学版), 2010, (4).
- [36] 杨智, 董学兵. 价值观对绿色消费行为的影响研究[J]. 合肥: 华东经济管理, 2010, (10).
- [37] 么桂杰. 儒家价值观、个人责任感对中国居民环保行为的影响研究[D]. 北京理工大学, 2014.

Structure and Current Situation of Organizational Pro-environmental Values: An Espoused and Enacted Values Perspective

Research Team

Abstract: Pro-environmental values as a key factor refers to guide people to make efforts to protect nature resources or to consume nature resources greedily. In the past 40 years, foreign scholars have made significant progress in pro-environmental values which based on different fields and different perspective (Rokeach, 1973; Schwartz, 1994; Han, 2015). However, previous studies have shown that the environmental attitude among leaders and employees has been gradually increasing, but the behavior has not improved significantly (Lülfes & Hahn, 2013), which formed the morphology of attitude-behavior incongruence. This paper aimed to explore the reason of attitude-behavior incongruence from the perspective of pro-environmental values. According to the theory of espoused and enacted values, based on questionnaire survey with 926 domestic employees in Chinese corporate and an exploratory factor or confirmatory factor analysis, we determined the dimensions of organizational pro-environmental values. The different effects of demographic variables and work-related variables on organizational pro-environmental values and its dimensions were investigated using a one-way ANOVA. The results are as follows:

Firstly, our study showed that organizational pro-environmental values contains three types of values, i. e., organizational pro-environmental espoused values (O-PESV), group's pro-environmental enacted values (G-PENV) and employees' pro-environmental enacted values (E-PENV). The exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis showed that organizational pro-environmental values is a three-dimensional concept, which comprises egoistic values, altruistic values and biospheric values. According to the descriptive statistical analysis, the overall mean value of E-PENV is highest, whereas the overall mean value of O-PESV is lowest. Since employees are more willing to follow the behavior of groups (e. g., leadership, colleagues' behaviors), E-PENV is easier affected by the G-PENV, which is especially prominent in the dimension of egoistic values.

Secondly, organizational pro-environmental values and its dimensions differed significantly with respect to demographic and work-related variable by using a one-way ANOVA. The global E-PENV, global G-PENV and global O-PESV differed significantly with respect to marital status, age, family size, educational level, and income satisfaction, as well as the rank. The global E-PENV differed significantly with respect to the nature of enterprise, whereas there was no significant difference with respect to the nature of enterprise in the global G-PENV and global O-PESV. Furthermore, the results showed that employees with a low E-PENV level tended to be centralized and they were distributed mainly in the groups of unmarried employees, young employees, employees with fewer family members, employees with educational level of middle school and below, and employees with lower income satisfaction, as well as basic-level and high-level employees, and private enterprises employees. In addition, based on the results, the present situation and cause of employees' pro-environmental enacted values in private enterprises are emphasized in this paper.

Finally, considering that the incongruence among three types of organizational pro-environmental values is a critical factor for incongruence of "attitude-behavior", we provided the suggestions from the view of three-dimensional organizational pro-environmental values to promote the coordination of organizational pro-environmental values. The corporate managers should adopt guiding strategy, augmentation strategy and training strategy to reduce employees' egoistic values orientation, and use penetration strategy and encouraging strategy to improve employees' altruistic values orientation, as well as adopt adjustment strategy and democratized strategy to stable employees' biospheric values orientation. Moreover, we provided a new perspective for the environmental management by the construction of the multi-level pro-environmental values system within the organization.

Key Words: espoused values; enacted values; pro-environmental values structure

(责任编辑:月 才)