

# 个人—组织契合度在人口特征变量上的差异及应用研究

赵红梅<sup>1 2</sup>

(1.东南大学 经济管理学院,江苏 南京 210096;2.南京审计学院 管理学院,江苏 南京 210029)

**摘 要** 通过实证分析个人—组织契合度在人口特征变量上的差异,探寻人口特征变量与个人—组织契合度的关系。实证分析结果显示,个人—组织契合度在性别、年龄、入职时间、文化程度和职位 5 个人口特征变量上存在不同程度的显著差异性,而个人—组织契合度在婚姻状况和跳槽次数两个人口特征变量上的差异性不显著。进而根据实证分析结论,结合我国企业当前管理现状,提出了企业在人力资源管理实践中提高员工个人—组织契合度的途径。

**关键词** 个人—组织契合度;人口特征变量;人力资源管理

中图分类号:C962

文献标识码:A

文章编号:1671-4970(2009)01-0066-05

## 一、问题的提出及相关文献回顾

个人—组织契合的概念自 20 世纪 50 年代提出以来,就一直受到学者们的极大关注。个人—组织契合度的研究弥补了经典的组织理论在工作态度与行为相关性研究的瑕疵,因为经典的组织理论缺乏互动的概念<sup>[1]</sup>,而组织行为研究目的是为了了解及预测个人在组织环境中的行为及态度,互动性是一个非常重要的影响因素。因此近年来管理学等领域一经引入有关员工个人与组织间契合度的研究,就引起学者与管理者们的广泛重视。

国内外关于员工与组织契合度的实证研究一般集中于 3 类:一是匹配对组织雇佣员工及员工选择组织的影响,二是匹配对员工行为的影响,三是匹配对工作绩效影响。Chatman<sup>[2]</sup>通过研究员工甄选与社会化过程,提出在组织与个人的特征不断磨合中,个人与组织契合度提高,进而影响员工组织公民行为。近来有许多研究<sup>[3-7]</sup>针对个人—组织的契合度进行探讨,发现员工与组织在价值观、目标或文化上的一致性,会对员工的行为、工作参与、工作绩效产生影响。在这些研究中人口特征一直被当做控制变量辅助研究,但针对个人—组织契合度在人口特征变量的直接影响研究不多。在企业的人力资源管理实践中,个人—组织契合度各维度在人口特征变量的差异性可以为制定不同的人力资源管理的方针、政策和具体的措施,为人力资源管理实践服务。

## 二、研究设计

### 1. 个人—组织契合度的概念

综观已有文献,目前个人—组织契合度的主要观点有以下两类。一类为“补偿性匹配”,另一类为“辅助性匹配”。辅助性匹配又分两种:第一种以组织文化的契合度来定义个人与组织契合,采用组织文化中的核心概念——价值观,作为个人与组织契合与否的重要因素;第二种以组织目标观点来探讨个人—组织契合度,其观点主要认为当员工个人目标与组织目标间相似度愈高时,个人—组织契合度也愈高。Kristof<sup>[8]</sup>总结了这些观点并建立了个人—组织匹配模型。

组织价值观是相对持久的概念,可描述个人及组织的特征<sup>[9]</sup>,价值观为一种最基本且具持续性的概念,为组织文化的一部分且会影响个人与组织文化间的契合<sup>[10]</sup>。因此,多数研究以组织文化中的核心概念——价值观作为个人与组织契合与否的关键因素。本文也是基于价值观的个人与组织契合度的契合研究。

### 2. 研究内容

组织的价值观是指组织内的个人或群体所知觉到的共同信念或行为依据,可进一步引领整体成员的行为,提供员工思考、做事的准则,使员工得以选择与组织价值观最契合的行动决策。个人价值观是指个人对客观事物(包括人、物、事)及对自己的行为

收稿日期 2008-09-20

基金项目 江苏省教育厅人文科学基金(05SJD630034)

作者简介 赵红梅(1966—),女,江苏盐城人,副教授,硕士,从事组织行为与人力资源管理研究。

结果的意义、作用、效果和重要性的总体评价,是对事物是非性的总看法,是推动并指引一个人采取决定和行动的原则、标准,是个性心理结构的核心因素之一。个人价值观是在长期的成长过程中受各方面影响而形成的一项稳定的因素,是影响个人行为准则的重要因素。一般认为对员工价值观影响因素主要有个人的教育、家庭、环境;同时员工个人先前的工作经验或非工作的经历会影响他对企业文化的知觉、先前的经验影响个人对企业事件的解释<sup>[1]</sup>。因此,根据已有研究及目前我国企业所面临的现状,所采用性别、年龄、学历、入职时间、职位、婚姻状况、跳槽次数等作为个人—组织契合度人口特征变量。本研究衡量的人口统计变量具体包含下列7个部分:

性别:分为男性或女性两组;年龄:衡量问卷受访者目前的实际年龄,分为20~25岁、26~35岁、36~45岁以及45岁以上4组;文化程度:衡量问卷受访者本身的最高学历,分为高中或中专以下(含中专生)、大专、本科和研究生以上(含研究生)4组;入职时间:衡量问卷受访者目前在所属机构的服务年资,分为不满1年、1~5年、6~10年、11~20年以及20年以上5组;职位:分为一般员工、中层管理人员以及高层管理人员三组;婚姻状况:分已婚、未婚和离婚三组;跳槽次数:分为0次、1次、2次、3次以及4次及以上5组。

本研究的主要内容就是研究个人—组织契合度在人口特征变量上的差异,结合我国企业员工的特点,分析差异原因,并结合实践,提出提高个人—组织契合度的人力资源管理具体措施。

### 三、研究方法及实证结果

#### 1. 研究量表

本研究个人—组织契合度变量的操作性定义系指个人进入组织前所期望的组织价值观与目前组织的实际情况间的差异程度,差异程度愈小则契合度愈高。本文所研究的契合度的测量量表采用Likert 5点尺度计分方式,每题由1分(非常不同意)至5分(非常同意),分别衡量员工对目前组织价值观的

实际认知,以及个人原本所预期的组织价值观认知。量表包含尊重员工、创新精神、外部适应、绩效取向及安定守成5个维度,共19题<sup>[2]</sup>。量表的信度指标见表1。

表1 量表的信度指标

因素类别	题目数	Cronbach α系数	因素类别	题目数	Cronbach α系数
因子1	4	0.837	因子4	4	0.771
因子2	4	0.797	因子5	3	0.689
因子3	4	0.787	整体	19	0.884

#### 2. 研究样本

研究来源于南京及上海地区25家企业,行业涉及电力、通讯、信息、服务、医药、化工、机械、钢铁等;调查对象是根据企业员工的工作情况,由企业安排,进行随机抽取。所有数据为研究者现场发放问卷,现场收回。本次调查采用现场发放问卷,现场收回的现场调查方法,确保了问卷的质量和回收率。正式测试共发放问卷1090份,收回问卷981份,回收率为90%。剔除废卷109份,有效问卷872份,问卷有效率为80%(样本特性描述略)。

由于本调查涉及的问题为员工敏感的问题,为了使被试更客观如实地作答,调查中加强了对现场气氛的控制,强调调查的目的为科学研究,并简单地介绍本研究的实际意义,得到员工的理解,以求得员工的合作,并强调采用不记名的方式作答,数据的真实客观性得到了保证。

#### 3. 正式研究变量的测量

首先,将契合度的19道题作为1个维度,假定契合度可以用这19道题直接测量。利用Lisrel 8.70编写程序,并得出模型的拟合指数如表2。

然后随机地把19道题目分成三组——假定契合度是由3个维度表征的。在这里,本文把前6道题目作为1个维度,把中间6个题目作为另外的1个维度,最后的7道题目作为第3个维度。按照这样的思路,可以把19道题目随机组成多种组合。限于篇幅,本文仅给出以上两种情况。最后,按照本文的初始理论假设,契合度可以分为5个维度。具体

表2 一因子个人—组织契合度结构方程模型拟合指数

卡方值 ( $\chi^2$ )	自由度 (df)	卡方与自由度的比值 ( $\chi^2/df$ )	拟合优度指标 (GFI)	近似误差均方根 (RMSEA)	比较适配指标 (CFI)	规范拟合指标 (NFI)	不规范拟合指标 (NNFI)	增值适配指标 (RFI)
2621.79	152	17.2	0.79	0.13	0.62	0.62	0.57	0.57

表3 个人—组织契合度结构方程模型比较

模型	所含因子	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	RMSEA	CFI	TLI (Tucker-Lewis 指数)
基本模型	五个因子	466.16	142	3.28	0.97	0.035	0.91	0.89
模型1	一个因子	2621.79	152	17.2	0.79	0.13	0.62	0.57
模型2	三个因子	4716.55	149	31.6	0.67	0.17	0.85	0.82

的 SEM 结果如表 3 所示。

从表 3 可以看出,无论是包含 3 个因子的契合度模型,还是只包含 1 个因子的契合度模型,都不具有好的  $\chi^2/df$  与 RMSEA 等拟合指标。RMSEA (0.17, 0.13) 都超过了 0.08 的阈值要求,CFI、TLI 指标也不能达到合格的要求。5 因子契合度模型却具有良好的模型拟合指数,本文采用的契合度 5 因子结构量表作为进一步分析研究的依据。

#### 四、实证结果及分析运用

##### 1. 个人—组织契合度各个维度在人口统计变量上的差异结果

个人—组织契合度各个维度在人口统计变量上

的差异结果见表 4、表 5。

##### 2. 个人—组织契合度及其各个维度在人口统计变量上的差异分析

###### (1) 不同性别人群契合度的差异分析

从表 4、表 5 可以看出,调查对象不同性别在个人—组织契合度上有明显差异。女性在个人—组织契合度及“员工尊重”维度所表现出的契合度要强于男性,并且变化差异没有男性大。这个结论也与传统上男女在处理人际关系上的差别相吻合。女性在沟通与交流方面具有先天的优势,这个优势使得女性在体会到“员工尊重”维度的契合度要明显高于男性。

在“创新精神”维度,女性感觉到的契合度也要明显强于男性。男性在创新期望上普遍强于女性。

表 4 个人—组织契合度及其各个维度在人口统计变量上的均值

统计变量	契合度		员工尊重		外部适应		绩效取向		创新精神		安定守成		
	均值	方差	均值	方差	均值	方差	均值	方差	均值	方差	均值	方差	
性别	男	12.25	10.50	0.91	0.832	0.50	0.534	0.56	0.521	0.67	0.599	0.97	0.808
	女	8.16	7.04	0.78	0.736	0.47	0.494	0.51	0.479	0.57	0.612	0.76	0.740
年龄	20~25岁	9.32	10.81	0.62	0.684	0.45	0.395	0.43	0.407	0.55	0.615	0.79	0.773
	26~35岁	9.74	7.52	0.82	0.746	0.47	0.499	0.54	0.513	0.63	0.604	0.88	0.763
	36~45岁	12.82	12.05	0.99	0.905	0.51	0.60	0.54	0.513	0.68	0.613	0.93	0.829
	45岁以上	6.18	4.58	1.0	0.788	0.55	0.503	0.658	0.515	0.57	0.577	0.91	0.807
入职时间	不满1年	9.06	4.96	0.46	0.484	0.38	0.304	0.503	0.447	0.51	0.570	0.70	0.666
	1~5年	9.26	8.61	0.73	0.696	0.43	0.419	0.493	0.494	0.63	0.638	0.85	0.757
	6~10年	10.56	10.13	0.80	0.807	0.52	0.613	0.51	0.507	0.64	0.536	0.81	0.799
	11~20年	11.78	9.63	1.13	0.884	0.51	0.55	0.58	0.508	0.62	0.601	1.02	0.82
婚姻状况	20年以上	11.50	12.12	1.22	0.861	0.63	0.605	0.69	0.527	0.70	0.655	1.03	0.842
	未婚	7.53	5.13	0.66	0.647	0.46	0.471	0.54	0.544	0.59	0.660	0.783	0.773
	离婚	9.33	4.62	0.64	0.704	0.320	0.286	0.45	0.600	0.70	0.624	0.63	0.656
文化程度	已婚	10.87	9.87	0.93	0.829	0.50	0.535	0.54	0.490	0.64	0.588	0.92	0.791
	高中、中专及以下	6.93	4.74	0.96	0.874	0.47	0.576	0.51	0.464	0.52	0.409	0.77	0.724
	大专	6.96	5.39	0.84	0.792	0.49	0.53	0.51	0.508	0.53	0.548	0.80	0.754
	本科	12.88	10.88	0.82	0.750	0.47	0.494	0.56	0.516	0.67	0.624	0.95	0.811
职位	硕士及以上	21.84	10.65	1.01	0.882	0.52	0.477	0.60	0.486	1.11	0.798	1.21	0.822
	一般员工	10.73	9.35	0.89	0.820	0.50	0.517	0.55	0.514	0.66	0.630	0.91	0.802
	中层管理人员	7.41	6.56	0.67	0.625	0.39	0.448	0.48	0.421	0.49	0.419	0.72	0.674
跳槽次数	高层管理人员	22.00	15.10	0.87	0.841	0.61	0.901	0.60	0.682	0.70	0.696	0.91	0.859
	0次	10.69	10.87	0.32	0.820	0.51	0.535	0.54	0.501	0.64	0.638	0.91	0.802
	1次	10.11	6.32	0.72	0.712	0.48	0.500	0.48	0.505	0.62	0.547	0.94	0.782
	2次	8.71	6.56	0.74	0.773	0.38	0.444	0.52	0.493	0.62	0.521	0.80	0.788
	3次	7.17	4.69	0.80	0.733	0.38	0.350	0.57	0.443	0.52	0.451	0.61	0.600
	4次及以上	22.00	7.07	0.81	0.677	0.32	0.796	0.73	0.743	0.81	0.803	1.07	0.807

表 5 个人—组织契合度及其各个维度在人口统计变量上的差异结果

统计变量	F 值							统计变量	ANOVA 检验 Sig 值						
	性别	年龄	入职时间	婚姻状况	文化程度	职位	跳槽次数		性别	年龄	入职时间	婚姻状况	文化程度	职位	跳槽次数
契合度	8.092	1.802	0.383	1.259	22.435	4.811	4.641	契合度	0.005**	0.149	0.820	0.291	0.000***	0.009**	0.591
员工尊重	3.693	7.906	22.822	7.525	2.106	5.369	3.918	员工尊重	0.025*	0.000***	0.000***	0.000***	0.098+	0.005**	0.004**
外部适应	0.516	1.014	5.162	1.276	0.271	3.787	3.330	外部适应	0.597	0.386	0.000***	0.281	0.843	0.023*	0.010**
绩效取向	0.919	3.661	4.374	0.165	1.216	1.624	1.097	绩效取向	0.399	0.012*	0.002**	0.920	0.303	0.198	0.356
创新精神	3.282	1.735	1.571	0.647	23.512	5.539	0.853	创新精神	0.038*	0.158	0.183	0.585	0.000***	0.004**	0.492
安定守成	8.721	0.949	4.796	2.522	7.902	4.204	2.691	安定守成	0.000***	0.146	0.001***	0.056+	0.000***	0.015**	0.030*

注: \* 代表  $p$  值  $< 0.05$ , \*\* 代表  $p$  值  $< 0.01$ , \*\*\* 代表  $p$  值  $< 0.001$ 。

即使组织已经为成员提供良好的创新环境与条件,男性成员也会感觉到自己理想中的创新条件并未达到,从而契合度降低。而女性员工由于自身对于创新的期望原本就不高,再加上女性普遍柔韧的性格使得女性感觉到的契合度明显高于男性。同样的道理也适用于男女性在“安定守成”维度契合度感知。在“安定守成”维度,女性感觉到的契合度也要明显强于男性。

### (2)不同年龄人群契合度的差异分析

从表4、表5可以看出,不同年龄的人群个人—组织契合度差异并不明显,但契合度的“员工尊重”与“绩效取向”维度具有差异性,而且不同年龄人群在“员工尊重”维度所表现出的契合度随着年龄的增长而下降。越是年轻的组织成员在“员工尊重”方面要求的可能越低,组织只要在“员工尊重”方面做出一些举措,年轻的成员可能在心理上就容易满足,于是契合度就上升。而随着年龄的增长,即使地位可能上升不多,成员本身对于“员工尊重”的需求上升,组织成员感知到的契合度下降。同样的趋势存在于“绩效取向”维度。随着年龄的增长,不同年龄人群在“绩效取向”维度所表现出的契合度不断下降。

### (3)不同入职时间人群契合度的差异分析

数据说明,随着入职时间的增加,在“员工尊重”维度表现的契合度具有递减趋势。在“外部适应”维度,随着入职时间的增加,成员的契合度逐渐下降。虽然入职时间的增加可以使成员的经验不断增加,但是这些经验的积累反过来又会影响成员的思维方式等方面,从而限制成员对外部的适应。同样随着入职时间的增加,成员在“绩效取向”维度的契合度逐渐降低。入职时间的增加可以让组织成员更加明确绩效的数量与质量,当组织的绩效方向与自己的想法不符合时,契合度自然下降。同时,刚加入组织的成员所承担的绩效,与入职时间比较长的成员承担的绩效可能具有质的差别。这样契合度自然上升。在“安定守成”维度,随着入职时间的增加,契合度也具有显著下降的趋势。

### (4)不同婚姻状况人群契合度的差异分析

不同婚姻状况的人群仅在契合度的“员工尊重”维度通过了显著性检验。

数据表明,离异人群在“员工尊重”维度的契合度最高,未婚人群在“员工尊重”维度的契合度居中,而已婚人群在“员工尊重”维度的契合度显著低于未婚和离异人群。离异人群可能是因为婚姻上的不美满而主动降低他人对自己的看法,因此离异人群主观感知的契合度最高。已婚人群在统计样本占大多数,而契合度最低。这说明已婚人员对契合度的感

知并不一定是和婚姻有关,其中具体的原因需要结合其他因素深入分析。

### (5)不同文化程度人群契合度的差异分析

从表4、表5可以看出,调查对象在不同文化程度层面上所表现出来的个人—组织契合度上差异性十分明显,远远超出其他人口特征上所表现出的契合度差异。随着学历的增加,在“创新精神”与“安定守成”维度样本都表现出契合度递减的趋势。虽然学历的增加并不代表创新能力的必然提高,但是它使得个体对自己创新能力的信心增加。即使组织已经具有比较强的创新能力,高学历的人才仍然会感觉自己的才能没有得到很好的发挥,所以契合度下降。另外,随着学历的增加,个体的主观意识增强,对事情往往具有自己独特的看法,处理事情也常常有自己独特的方式,这样在“安定守成”维度的契合度也就随着下降。

### (6)不同职位人群契合度的差异分析

数据说明,一般员工和高层管理人员都具有很低的契合度,而中层管理人员具有较高的契合度。一般员工由于处于组织的底层,在需要层次上虽然也处于比较低的位置,但是个体却可以很全面的感知到组织其他人对自己的态度,再加上与组织不同层次人员地位、待遇等的比较,他们往往会感到不公平,从而在“员工尊重”维度具有较低的契合度。高层管理人员由于处于组织的较高层级,对自己能够得到的待遇往往有更高的期望。很多情况下,高层管理人员对自己的现在状态是不满足的,从而在“员工尊重”维度也具有较低的契合度。反而是处于中间的中层管理人员,既能够得到一般员工的尊重,又能够得到高层管理人员的赏识而上升。这样中层管理人员就具有较高的契合度。

最具“外部适应”契合度的是中层管理人员,其次是一般员工,最后是高层管理人员。这样的结果与成员在组织日常运作过程中的位置有很强的联系。中层管理人员是上层战略传达、执行与实施的主要力量。中层管理人员对组织的日常运作不仅具有很好的操作意识,而且对组织的战略具有很好的把握,所以在“外部适应”维度具有很高的契合度。而一般员工只能具体执行组织的战略,但对组织发展的战略与方向往往没有把握,这样在“外部适应”维度就具有较低的契合度。高层管理人员一般只把握组织的发展大方向,决策也是从战略层面,高层管理人员往往最担心组织是否能够实现战略目标,能否很好的“外部适应”,因此,高层管理人员就在“外部适应”维度具有最低的契合度。中层管理人员在“创新精神”与“安定守成”两个维度的契合度最

高,一般员工次之,最后是高层管理人员。

### (7)不同跳槽次数人群契合度的差异分析

数据说明,不同跳槽次数人群在“员工尊重”维度具有明显差异。跳槽次数越多,成员在“员工尊重”维度上的契合度越低。这个结果说明,组织对员工的尊重程度是影响组织成员跳槽的重要因素。尊重组织成员,能够给成员一种软约束,这种软约束可以大大降低成员跳槽的概率。

在“外部适应”维度,随着跳槽次数的增加,成员的契合度不断增加。这个结果可以从两个方面说明。一方面,跳槽的成员可能本身就是那些对自身适应能力比较有信心的人,在一个新的组织中,此类人员对组织的“外部适应”评价较高,从而契合度上升。另一方面,不断地跳槽促成该成员适应能力的提高(也有可能是客观能力没有提升,而主观信心增加),在一个新的组织中,此类人员对组织的“外部适应”评价较高,从而契合度上升。

在“安定守成”维度,样本所表现出的契合度不具有明显趋势。表现出最低“安定守成”契合度的是跳槽4次或以上的人员,其次是跳槽1次的人员,再其次是没有跳槽经历的人员,再次之的是跳槽2次的人员,表现出最高“安定守成”契合度的是跳槽3次的人员。

### 3. 实践意义

研究表明个人与组织契合度的增强,有助于增加社会道德行为,包括公民行为、团队合作、道德行为的产生,研究还发现个人与组织契合度越高,个人越会具有积极的工作态度、很好的业绩表现。根据Blau的研究,信任是社会交换关系的基础,会影响成员在交换过程的感受。较高的员工个人与组织的契合度,是基于员工认同组织的价值和信仰,员工会自愿做一些事,从而愿意表现出更多的主动行为,并直接提高了员工绩效水平。

在管理实践中提高员工个人—组织契合度对每个企业都有非常重要的作用。对企业而言,企业的人力资源管理是一个完整的体系,每个模块的设计都深刻影响着整个体系的作用的发挥,因此,通过人力资源管理的改善来提高员工与组织之间的契合度,必须从企业最根本的价值观理念入手,对人力资源各个块进行系统性的调整,构建一套基于核心价值观的选拔人才、培育人才、任用人才、激励人才、留住人才并能持续不断反馈完善的人力资源管理体系,如图1所示。在人力资源管理各个环节中,结合研究结论,针对不同的管理对象的性别、年龄、学历、入职时间、职位、婚姻状况、跳槽次数不同,实施不同的人力资源管理策略,才能达到事半功倍的效果。结

合企业实际情况,提出人力资源管理方面具体的改善建议,这将是今后研究的方向。

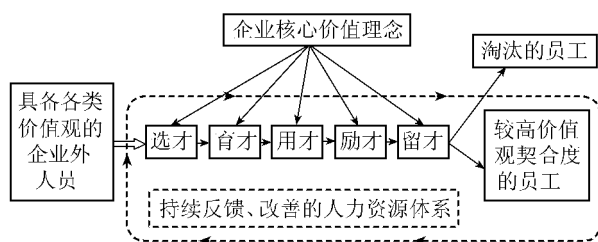


图1 员工个人—组织契合度提高系统

### 参考文献:

- [1] SCHNEIDER B. The people make the place[J]. Personnel Psychology, 1987(40): 437-453.
- [2] CHATMAN J. Matching people and organization: selection and socialization in public accounting firms[J]. Administrative Science Quarterly, 1991(36): 459-484.
- [3] MOSLEY D C. The Influence of person-job fit, person-organization fit, and self-efficacy perceptions on work attitudes, job performance and turnover[C]. Mississippi: Dissertation of Mississippi State University, 2002.
- [4] BERRIN E, MARIA L K, ROBERT C L. Work value congruence and intrinsic career success: the compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support[J]. Personnel Psychology, 2004, 57(2): 305-332.
- [5] CHIEH-P L. To help or not to help: understanding the helping intentions from a mediating perspective of social network ties[J]. Journal of Business Ethics, 2006(63): 175-182.
- [6] BETH C. The impact of changing culture in higher education on the person-organization fit, job satisfaction, and organization commitment of college faculty[J]. Academy of Educational Leadership Journal, 2006, 10(2): 23-43.
- [7] AMBROSE M L, ARNAUD A, MARSHALL S. Individual moral development and ethical climate: the influence of person-organization fit on job attitudes[J]. Journal of Business Ethics, 2008(77): 323-333.
- [8] KRISTOF A L. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications[J]. Personnel Psychology, 1996(49): 1-49.
- [9] CHATMAN J. Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit[J]. Academy of Management Review, 1989(14): 333-349.
- [10] O'Reilly CAHII, CHATMAN J, CALDWELL D E. People of organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit[J]. Academy of Management Journal, 1991(34): 487-516.
- [11] 朱青松. 员工与组织的价值观实现度匹配及其作用的实证研究[D]. 成都: 四川大学, 2007: 38.
- [12] 赵红梅, 仲伟俊. 个人—组织契合度量表的构建[J]. 东南大学学报: 哲学社会科学版, 2008(4): 62-68.