

目录

一、工作及工作伦理概念述评	1
(一) 国内外常见工作伦理概念述评.....	1
(二) 阿拉伯人工作伦理概念述评.....	2
(三) 阿拉伯人“工作即崇拜”的概念.....	4
二、阿拉伯—伊斯兰教工作伦理 IWE	5
(一) 伊斯兰教工作伦理 IWE.....	5
(二) 新教工作伦理 PWE 与伊斯兰教工作伦理 IWE.....	7
三、阿拉伯工作伦理重要之维——工作价值观	8
(一) 现代阿拉伯人基本价值观概况.....	8
1. 数据分析.....	8
2. 原因分析.....	10
(二) 阿拉伯人工作价值观概况.....	11
1. 工作价值观概念述评.....	11
2. 阿拉伯人工作价值观概况.....	14
(三) 现代阿拉伯人外在工作价值观与内在工作价值观.....	14
1. 现代阿拉伯人外在工作价值观.....	15
2. 现代阿拉伯人内在工作价值观.....	21
(四) 从价值观看阿拉伯人工作伦理.....	26
四、对中阿跨文化经济合作的启示	27
(一) 中阿伦理主体基本价值观排序对比.....	27
(二) 中阿跨文化经济合作伦理风险预防.....	28
五、结论及未来研究展望	29

阿拉伯人工作伦理现状及启示 ——概念述评与问题考察

薛英杰

(对外经济贸易大学 外语学院, 北京 100029)

摘要: 阿拉伯人自古认可工作的重要性, 并受伊斯兰教影响认为“工作即崇拜”, 但又有限定条件。本文在概念述评的基础上, 通过对文献资料和数据统计的梳理分析, 发现阿拉伯工作伦理的维度会随时间和地点推移而产生变化与调适。现在正向新教工作伦理价值取向靠近, 强调努力工作、工作奉献精神的重要性, 提倡工作的创造性、合作性与竞争性, 同时注意回避通过不道德手段积累财富。但阿拉伯国家内部, 相互之间在基本价值观排序、工作价值观维度上又呈现出差异性、多元化, 需要我们对其保持持续关注, 在深化中阿跨文化经济合作中, 注意鉴别不同国家在价值取向上的取舍与转化。

关键词: 概念述评; 新教工作伦理; 伊斯兰教工作伦理; 阿拉伯人工作价值观

工业化、现代化经济发展, 以市场为导向, 除需要生产要素自由流动外, 还需要积极的工作伦理以及充满活力和奉献精神的人力资本。那么, 阿拉伯人在社会现代化转型中秉持怎样的工作伦理及其与传统伊斯兰教工作伦理的关系如何? 本文在对阿拉伯有关工作、工作伦理进行概念述评的基础上, 拟先探讨阿拉伯人传统工作伦理伊斯兰教工作伦理 IWE, 接着聚焦阿拉伯人基本价值观及工作伦理重要之维——工作价值观现状及其影响因素。从工作价值观与基本价值观关系的角度探明阿拉伯工作伦理的某些特征, 有益于发现处在转型期的阿拉伯社会组织问题, 探明其面临的现代化挑战性质及其与工作环境的微妙关系。

一、工作及工作伦理概念述评

(一) 国内外常见工作伦理概念述评

工作伦理 (work ethic) 首先是作为神学概念发展起来的。最初由马克斯·韦伯 (Max Weber, 1864-1920) 在《新教伦理与资本主义精神》一书中系统论证出以勤俭、禁欲和理性为特征的新教工作伦理 (Protestant work ethic, 简称 PWE) 作为资本主义精神的起源开始。后经美国哈佛大学心理学家戴维·麦克利兰 (David·C·McClelland, 1917-1998) 将新教工作伦理的概念作为人格变量的成就需求引入心理学领域他所提出的成就动机理论后, 学者们对工作伦理的定义做了多种领域的探讨, 到目前为止仍未发展出一个为学术界普遍接受的概念。学

界较为接受和较普遍流行的定义主要有：

国外，学者希尔 Hill 和佩蒂 Petty (1995) 总结数人研究成果，将工作伦理定义为“是一种认为个人应为其所从事的工作负责的文化规范，是一种相信工作本身具有内在价值的信念 (Cherrington, 1980; Colson & Eckerd, 1991; Quinn, 1983; Yankelovich & Immerwahr, 1984)”¹。伯特瑞特 Boatwright 和斯莱特 Slate (2000) 总结其他学者观点，从操作性上将工作伦理定义为“个体对工作伦理项目重要性的评价和个体对工作伦理价值的评价。”² 麦考特尼恩 McCortney 和恩格斯 Engels (2003) 在重新审视美国工作伦理时，将工作伦理定义为“员工在工作场所对职权行为与人际互动的价值判断，包括个体态度以及反映这些态度的外在行为。”³ 总之，工作伦理不是一个单一的构成，而是有关工作态度、工作行为和工作信念价值的集合体系。

国内，王明辉等学者亦不断完善“工作伦理”的定义，先是 2007 年从企业管理和心理学的角度提出工作伦理是“指员工在工作情景中对待工作、他人和环境时所应遵循的伦理规范。”⁴ 2009 年又进行了补充修正，指出现代意义上的“工作伦理是个体所习得的一种信念系统或行为规范，它涉及个体对工作意义、职权行为和人际互动的价值判断或行为倾向。”⁵ 刘永春在综合思考和评判国内外“工作伦理”概念定义的基础上，指出“‘工作伦理’是工作者在工作过程中应该遵守的一系列道德原则与伦理规范。而且这些道德原则与伦理规范是被人们所普遍认可并实际指导人们工作行为的。它所规范的对象包括处在工作活动中的一切人，无论是领导还是员工。它的实质内容因为不同的文化背景而具有差异性，但是它的目的在于保证人们能够合乎道德地工作，在工作中实现自我价值。”⁶ 因此，工作伦理的研究对象既包括工作价值观、职业道德、工作态度等问题，又包括工作环境中的上下级或者主管与部署之间的主仆关系、平级之间的同事关系、领导风格与企业绩效等。

(二) 阿拉伯人工作伦理概念述评

自 1993 年英国 SSCI 杂志《商业伦理》(《Journal of Business Ethics》) 首次

¹ Roger B.Hill and Gregory C.Petty, A new look at selected employability skills: a factor analysis of the occupational work ethic. *Journal of Vocational Education Research*, 1995, 20(4). p.60.

² Boatwright J R, Slate J R, Work ethic measurement of vocational students in Georgia, *The Journal of Vocational Education Research*, 2000, 25(4), pp.532-574.

³ McCortney Amy L; Engels Dennis W. Revisiting the work ethic in America. *The Career Development Quarterly*, 2003, 52,2; Research Library, p.134.

⁴ 王明辉、郭玲玲、凌文铨，组织中的工作伦理研究概况，*心理科学进展*，2007 年第 15 卷第 6 期，第 956 页。

⁵ 王明辉、郭玲玲、赵国祥、凌文铨，企业员工工作伦理的结构，*心理科学进展*，2009 年第 41 卷第 9 期，第 854 页。

⁶ 刘永春，关于“工作伦理”概念的思考，*企业管理*，2015 年第 11 期，第 119 页。

在该刊登载了目前学界公认的研究伊斯兰教经济伦理贡献最突出的 Trevor Gambling 和 Rifaat Karim 合著的《伊斯兰教中的经济伦理和会计伦理》一书，自此中东经济伦理问题引起学界关注。1996 年被誉为“经济伦理学奥运会”的国际商业、经济与伦理协会（ISBEE），在东京举办首届商务、经济与伦理世界大会，大会主席乔治·恩德勒委托来自特拉维夫大学的杜夫教授对中东经济伦理做考察报告。1997 年 10 月杜夫教授发表《中东经济伦理》⁷一文，指出：在中东除了几乎没有有关此领域研究的出版物外，“经济伦理”这一术语甚至还未在中东通用，倒不如“职业伦理”、“工作伦理”等术语取得中东学术界和公众的广泛认可。

传统上阿拉伯人认为工作伦理由职业伦理构成，包括夫妻伦理、家庭伦理、医学伦理、商业伦理、教育伦理、政治伦理等诸多分支，每种职业都相应地有其伦理指导标准和道德规约体系，以防止从业者违背职业道德而在工作中疏忽大意、贪污受贿、耍阴谋诡计等造成损失。如医学伦理必须具备的医德是对病人隐私保密，媒体伦理必须具备的行业道德是真实客观，教育伦理必须具备的行业道德是树立良好榜样，商业伦理必须具备的行业道德是诚信、不掺假、不囤积居奇等。但通常情况下阿拉伯人也认为工作伦理有别于职业伦理，职业伦理指的是某一或某类具体职业要求具备的基本素质和规范，具有相对自主性，而工作伦理则是适用于所有职业的共同道德，是关乎一个国家或社会的集体思维模式，如：

阿耶拉·穆罕默德在《工作伦理初论》中主要从伊斯兰法理学、教法学的视角论述工作伦理，并将该视角与伦理学、心理学视角相对比，认为工作在伦理学、心理学看来需具备一系列美德，具有可选择性，而在伊斯兰法理学、教法学看来工作则是社会义务与责任，具有一定的律法性⁸，并以此为基点着重从伊斯兰教义的角度谈论工作伦理的行为道德操守要求。

赛义德·本·纳绥尔在《工作伦理》中认为“工作伦理是人为完美完成其所从事的职业和工作所具备的一系列优良品质的集合体。”⁹尽管每种职业都需特定的职业道德，但无论何种职业为完美完成其工作必须满足两个条件“一是对伦理道德的全面理解，不能是为了实现利益而在工作场合履行某种特定行业道德，在其他场合却以与之相违背的其他道德行事。二是将该伦理道德与其他奖惩原则关联在一起而非成为纯粹的利益行为。”¹⁰

如今知识与信息化发展又赋予工作伦理以新含义，当今世界上，除仍有很大一部分人从事体力劳动外，在即时通讯、自动化办公方式日趋多样化和普及化的情况下，知识与创新正在塑造工作的本质。使得工作伦理具有了“强调个体

⁷ Dove Izraeli, "Business Ethics in the Middle East", *Journal of Business Ethics*, 1997, 16(14), p.1555.

⁸ آية الله محمد رضا مهدوي كني، البداية في الأخلاق العملية، بيروت، دار الهادي، 2002، ص11.

⁹ سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل، الإدارة العامة للإعلام والثقافة برابطة العالم الإسلامي، 2010، ص33.

¹⁰ سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل، الإدارة العامة للإعلام والثقافة برابطة العالم الإسلامي، 2010، ص34.

与团体创造力和想象力的新内涵”¹¹，从而工作伦理实质上也是处在不断发展变化中的概念体系。

（三）阿拉伯人“工作即崇拜”的概念

阿拉伯人有关工作的含义受伊斯兰教影响不满足于将工作定位于是推动人类在地球上劳作、努力以获取资源实现其生活愿望和希望的自然动力，还将工作及工作的人提高至敬主、拜主的地位，简言之工作即崇拜，崇拜即工作。但工作即崇拜的条件是对自己、对家人、对职业、对祖国、对宗教均有利有善有益的工作。不仅包括念、礼、斋、课、朝等作为宗教功修的劳作，而且包括经商、务农、工业、服务业等体力或脑力劳作，只要不伤害他人并在伊斯兰教法要求的合理范围内，均无差别地内含在阿拉伯人有关工作即崇拜的范畴内。广为流传的阿拉伯诗歌也有言：为今世而工作就犹如你永远活着一样，为后世而工作就犹如你明天就奔赴死亡一样。

伊斯兰教在对工作属性的认识上，将其界定为“工作本身是人的自然属性之基，而非伦理道德美德之维。”¹²因人为保存自身必须进行工作，偏重工作对生活的价值意义，认为“工作是生活的基础、文明的基础，是人之为人类维持生存的最重要的人权，也是有能力工作者最重要的义务。”¹³可以说工作在穆斯林看来是生活的支柱，“中世纪，传统的工作观念占据穆斯林生活和信仰非常重要的基础地位，工作对穆斯林社会来说是既非从属也非紧急的事项，而是伊斯兰教信仰的核心基础。”¹⁴近现代以来，人们提高了物化劳动的价值，阿拉伯穆斯林在工作价值取向上也发生了一些新的变化，但仍有许多学者认为工作是阿拉伯人宗教崇拜的一部分，“只要物质形式的提高和发展能带来社会正义和精神提升，一切形式的生产活动都可以被视作一种崇拜行为——如若他们按照安拉的意愿行事。伊斯兰教的崇拜概念非常广泛，人类可以通过履行宗教仪式和做日常工作而得其相应回报。满足以下三个条件，日常行动就成为崇拜的一部分：（1）行动必须全心全意为了安拉，而非出自其他原因（例如对金钱的喜爱）；（2）行动必须符合伊斯兰教法要求（伊斯兰教经典）；（3）穆斯林不能忽略其当下应尽的义务。”¹⁵

从而，综合上述研究者对工作伦理的界定，结合阿拉伯人对工作、工作伦理的理解及搜集到的相关文献资料，本文拟从伊斯兰教工作伦理 IWE、阿拉伯人工作价值观两个方面整体上探寻阿拉伯人工作伦理的基本概貌，后续再对其他主题

¹¹ Abbas J. Ali, "Rethinking work ethics", International Journal of Commerce and Management, Vol. 23 No. 3, 2013, p.182.

¹² حميد ناصر الزري، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، الشارقة، دائرة الثقافة والإعلام، 1998، ص13.

¹³ صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، بغداد، مؤسسة الثقافة العمالية، 1983، ص18.

¹⁴ حميد ناصر الزري، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، الشارقة، دائرة الثقافة والإعلام، 1998، ص111.

¹⁵ Geoffrey Williams, John Zinkin, "Islam and CSR: A Study of the Compatibility Between the Tenets of Islam and the UN Global Compact", p.521.

进行探讨。

二、阿拉伯—伊斯兰教工作伦理 IWE

(一) 伊斯兰教工作伦理 IWE

过去一个世纪以来，与工作有关的价值体系和工作伦理问题引起了学者们的注意。对这些话题的讨论大多与基督教、犹太教有关，且在很大程度上是在西方语境下进行的。尽管许多其他宗教和族裔群体在其历史的一部分期间取得了巨大的社会繁荣和经济进步，但他们的贡献在有关工作伦理的学术讨论中几乎完全被忽视。伊斯兰教有关工作的观点、概念及其工作伦理要么被误解，要么没得到研究。直至进入新世纪伊斯兰教工作伦理 IWE 的概念及其对工作所产生的重大影响才逐渐被阐释，此类研究成果正引起国际学者们的关注。

伊斯兰教经典《古兰经》和圣训通过大量言辞强调谋生的必要性和工作的重要性，据统计《古兰经》中有 360 节经文¹⁶涉及工作、劳作，如：“各人只得享受自己的劳绩。(53:39)” 圣训更是详细阐明如何工作才能以最好的形式实现和确保生活幸福。“自食其力者再好不过了，真主的先知达吾德（求真主赐他平安）就是自食其力的。”¹⁷“你们当谨守适中，当早出晚归，并求助于黑夜的一部分时间。你们当谨守适中，你们会达到目的的。”¹⁸“在伊斯兰教看来，一个人经由正当的工作去赚取他生活的所需，不但是一项职责，而且也是一种美德。任何一个有能力却不去工作而依靠别人为生的人的行为，既是一种宗教上的罪孽，也是一种个人可鄙的耻辱。”¹⁹一般来讲，伊斯兰教工作伦理是指在伊斯兰教语境下区分与工作有关的道德原则、价值观念对与错的集合。赛义德认为在伊斯兰教看来从事任何工作和职业的人都必须具备的四种道德素质是²⁰：

- (1) 保管，即自我管理、精准工作并承担责任的能力，也可称为实践能力；
- (2) 知识，即很好地知晓、了解与工作有关的事情，也可称为智力能力；
- (3) 力量，即资格、勤奋、维护和纪律，也可称为资格能力；
- (4) 信任，即以正确的形式维护权利和行使权利，也可称为心理能力。

认为此四大要素是伊斯兰教有关工作伦理的共性认知，也是衍生其他一切工作伦理所具有美德的根源，可后天通过教育、训练获得。阿拔斯·J·阿里认为“伊斯兰教工作伦理 IWE 的四轴心是努力、竞争、透明和负道德责任的行为等四

¹⁶ محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، الجيزة، مكتبة ومطبعة الغد، 1998، ص21.

¹⁷ 《布哈里圣训实录 第二卷》，第 7 页。

¹⁸ 《布哈里圣训实录 第四卷》，第 148 页。

¹⁹ 蔡德贵 主编，《当代伊斯兰阿拉伯哲学研究》，北京，人民出版社，2001 年，第 427 页。

²⁰ سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل، مكة، الإدارة العامة للثقافة والنشر، 2010، ص55.

项基本原则，”²¹他进一步指出，这四项基本原则共同构筑社会契约，促进人们更好地关注协调社会组织目标的完成，以实现经济成就、个人幸福与社会福利三者之间的相互关联。伊斯兰教工作伦理作为一种工作取向，它“意味着工作是人需要的美德，是个人在社会生活中建立平衡的必要。”²²“道德原则、辛勤工作、社区承诺内在于伊斯兰教工作伦理 IWE”²³，强调个人在工作中要秉持诚实、公平、负责、奉献和效率等道德操守，工作不是目的，而是服务自身利益和改善社会福利的手段。

阿拉伯人自古崇尚荣誉、慷慨、勇敢等价值维度，伊斯兰教教义强调忍耐、机敏、服从，“伊斯兰教概念的内化增强了阿拉伯人诚实、信任、团结、忠诚和灵活的品质。”²⁴但历史上外族统治、外国殖民造成阿拉伯伊斯兰传统文化的不连续性，特别是从 20 世纪下半叶开始，阿拉伯国家对外籍劳动力依赖性增加，使该不连续性更加不连贯。在外来影响下，“阿拉伯人逐渐偏离勇敢、慷慨、诚实、自豪、勤奋、忠诚、忍耐、宽容等价值维度，表现出更多的冷漠、依赖、顺从与服从，特别是在城市中心”²⁵。文化的不连续性容易造成个人与集体在工作参与中没有可靠而必须的参照系，从而，近年来许多学者提出阿拉伯人应重拾专注人与人之间平等、公正仁慈、努力工作、信主归一的伊斯兰教伦理，发展伊斯兰教工作伦理 IWE 的指导和激励作用，以重塑阿拉伯人在工作场所的表现。阿拉伯人“随着年龄增长、教育水平提高和工作经验增加，对伊斯兰工作伦理的支持也有所增加。阿拉伯侨民比阿联酋国民或亚洲侨民更支持伊斯兰工作伦理；在服务机构工作的人比在制造单位工作的人更支持伊斯兰工作伦理，在政府机构工作的人比在私人组织工作的人更支持伊斯兰职业道德。”²⁶如若伊斯兰工作伦理得到遵守，阿拉伯人很可能已在工业化进程和现代转型中取得重大进步。但不幸的是，阿拉伯国家几个世纪以来的颓废消极状态依然在延续，仍然远远落后于其他国家，虽然文化复兴的意识已觉醒，但要全面克服长久以来形成的停滞性，亦非易事。下文将分析伊斯兰教工作伦理 IWE 与新教工作伦理 PWE 的共性与个性，拆解现代阿拉伯人工作伦理重要之维——工作价值观的现状及其影响因素。

²¹ Abbas J. Ali, *Business ethics in Islam*, UK, USA. Edward Elgar Publishing, 2014, p.130.

²² Abbas.J.Ali, “The Islamic Work Ethic in Arabia”, *The Journal of Psychology*, 2001, 126(5), p.507; Riham Ragab Rizk, "Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics", *Social Responsibility Journal*, 2008.Vol. 4.1/2, p.247.

²³ Naresh Kumar, Raduan Che Rose, (2010) "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *Journal of Management Development*, Vol. 29 No.1, p.87.

²⁴ Abbas.J. ALi, “Cultural discontinuity and Arab management thought”, *International Studies of Management & Organization*, 1995. Vol. 25 No. 3, p.9.

²⁵ Abbas J. Ali, "Cultural Discontinuity and Arab Management Thought", p.22.

²⁶ Darwish A.Yousef, “Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context”, *Personnel Review*, 2001.Vol.30 N.2, p.164.

（二）新教工作伦理 PWE 与伊斯兰教工作伦理 IWE

马克斯·韦伯认为其他宗教的信徒通常不具备以勤奋、节俭、自律、艰苦工作和个人主义为特征的新教工作伦理 PWE，包括信奉伊斯兰教的阿拉伯人，认为伊斯兰教并未发展出像加尔文教一样促成有益于财富积累、经济发展的新教伦理。所以，阿拉伯人通常不具备西方认可的以勤奋、节俭为特征的由新教工作伦理发展而来的现代工作伦理。认为当代阿拉伯人工作伦理不利于发展、不易于改变，造成了阿拉伯社会工业化转型、现代化转型困难重重。相反，他们常把宿命论和伊斯兰教相联系，并将主要原因归结于伊斯兰教的宿命论，认为正是这种有碍创新、开放的保守宿命色彩造成了阿拉伯人的懒散无效率，从而导致国家经济落后。“西方犹太教和基督教经过宗教改革调整了各自的宿命论，允许人的意志在处理世俗事情上发挥决定性作用。然而伊斯兰教则相反，依然将绝对意志视为神的属性。”²⁷这种论断具有片面性，不仅忽略了历史上曾经开放、充满活力、勤奋进取的阿拉伯穆斯林。

而且最近，不论是学者们就文献资料统计研究所得，还是针对不同文化背景下工作价值取向问卷调查显示 PWE 与特定宗教归属之间没有显著相关性，PWE 被认为是一个可以与所有宗教交织融合在一起的一般工作伦理。PWE 不再仅为新教徒所拥有，目前在经济发展工业化、信息化、现代化、全球化的刺激下，其他宗教文化的人反而比新教徒还新教徒，PWE 精神正在向世界其他地方发生转移。有学者采用语言学方法分析对比 109 篇在其标题中含有“新教工作伦理”和“伊斯兰教工作伦理”等关键字的学术论文，识别文章内容对 PWE 和 IWE 的共同理解或差异理解时²⁸，也发现 PWE 是普遍共享的价值观，并不受宗教取向影响。伊斯兰教工作伦理 IWE 与新教工作伦理 PWE 二者的一致性在于²⁹：两者都强调努力工作、工作奉献精神的重要性，提倡工作的创造性、合作性与竞争性，同时强调避免通过不道德手段积累财富。

但不可忽略的是，不同文化背景和商业环境中的人，其工作伦理又有一定的独特性。伊斯兰教工作伦理 IWE 与新教工作伦理 PWE 的不一致性在于：IWE 更强调工作的社会性，将参与经济活动视为一项义务；IWE 更注重工作的意图而非结果，如先知穆罕默德说：“一切行为，全凭举意。”³⁰的确，从心理的角度看“举意代表着工作的灵魂和本源”³¹，伊斯兰教工作伦理注重工作的内在实质性心理

²⁷ Raphael Patai, *The Arab Mind*[M] (Revised Edition), Hatherleigh Press, New York, 2007.p.157.

²⁸ R. Arzu Kalemci, Ipek Kalemci Tuzun, "Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles", *J Bus Ethics*, 9 October 2017.

²⁹ Darwish A.Yousef, "Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", p.154.

³⁰ 《布哈里圣训实录全集 第一卷》，第 20 页；《布哈里圣训实录全集 第二卷》，第 395 页；《布哈里圣训实录全集 第三卷》，第 288 页；《布哈里圣训实录全集 第四卷》，第 186 页；第 244 页。

³¹ آية الله محمد رضا مهدي كني، البداية في الأخلاق العملية، بيروت، دار الهادي، 2002، ص271.

内容，认为一切工作首先要端正的是内心想法，接着才是工作的实践，追求工作的道德透明度和责任度。

需注意的是今天阿拉伯裔居民由不同的宗教群体所组成，主要有伊斯兰教教徒、基督教徒、犹太教徒等，个别国家如黎巴嫩 46%的居民信奉基督教。所以伊斯兰教工作伦理 IWE 并不等同于阿拉伯人工作伦理，而且更重要的是世界上绝大多数伊斯兰教徒并不是阿拉伯人。如果不考察伊斯兰教工作伦理 IWE 的概念内涵，在阿拉伯语境下对工作伦理的任何研究都有失完整性和全面性。虽然伊斯兰教工作伦理 IWE 已得到广泛讨论，但近年来，随着研究人员试图摆脱带有宗教色彩的新教工作伦理、伊斯兰教工作伦理、天主教工作伦理等的概念化，侧重实证研究与理论论证相结合的“工作伦理概念的多维性受到了广泛关注。”³²

三、阿拉伯工作伦理重要之维——工作价值观

(一) 现代阿拉伯人基本价值观概况

1. 数据分析

世界价值观调查项目 WVS 起源于 1981 年，由瑞典非营利组织“世界价值观协会”WVSA 主持，是一项世界性、综合性、跟踪性、学术性的调查项目，以 4 至 5 年为一个周期，陆续进行滚动调查。主要采用问卷调查法，长期采集关涉个人、家庭、社会、国家政治、环境与科技、全球化等多层次多方面的一手数据，检测经济、科技变革对公众基本价值观与动机转变造成的影响。调查结果显示经济快速发展影响人类价值观代际转变，改变后的价值观念反过来又会影响社会变迁。WVS 最初仅在发达国家开展，随后逐渐延伸至发展中国家（21 世纪初扩展至非洲和伊斯兰国家），到目前为止已涵盖全球 100 多个国家、90%的世界人口，形成一个庞大的数据库。

由于 WVS 采取相对统一的调查问卷模板（各个国家与地区可以根据各国经验与特点对问卷进行对等微调），从而可直观上对各国文化进行定位。WVS 调查至今为止已进行了七轮（截止 2020 年 5 月仅能在该数据库获取前六轮数据），结果显示每轮与前一轮相比在一定程度上具有相对稳定性，但各因子数据会随时间发展、环境改变而产生变化，特别是外部条件发生剧烈变化时表现的最为明显。参与调查的阿拉伯国家，目前为止已过半数，数据结果显示阿拉伯国家是 WVS 调查

³² James C. Ryan • Syed A. A. Tipu, "An Empirical Alternative to Sidani and Thornberry's (2009)'Current Arab Work Ethic': Examining the Multidimensional Work Ethic Profile in an Arab Context", J Bus Ethics, 2016 (135), p.177.

中最强家庭性、最强宗教性、最强传统性的国家集群。这正是二战后阿拉伯国家在现代化、工业化社会转型过程中的历史路径选择：盛行民族相对主义、文化保守主义，强调传统家庭观念、服从上级权威、遵从宗教传统，对堕胎、离婚、同性恋、自杀、安乐死、性自由等具有较低的宽容度，极为珍惜传统文化价值观念和规范，具有强烈的民族文化自豪感。在心理上依然十分需要传统社会中由绝对信仰体系、传统文化体系、独裁强权统治提供的保证。

表格 1、2、3 显示，除埃及、摩洛哥在个别时期对宗教的重视程度略高于家庭外，其他参与调查的国家（黎巴嫩除外）基本价值取向重要性排序相当一致，依次为家庭、宗教、工作、朋友、政治。值得注意的是绝大部分阿拉伯国家非常重视宗教与家庭的得分均大于 90，但不管是石油富国科威特、沙特，经济水平居中的黎巴嫩、摩洛哥，还是赤贫战乱国家伊拉克，对宗教的强调均不及对家庭的依赖，得分已出现低于 90 的现象。价值排序会影响人们的选择偏好，这说明在现代阿拉伯国家，传统部落家族文化体系一直占据强势地位，极其重视家庭、家族归属感，强调家庭结构、家族传统、家庭稳定性等。从而可判定控制现代阿拉伯社会的最主要因素是家庭、家族观念，维护、加强以血缘为主的传统部落家族关系是阿拉伯人一种广博的社会精神。

伊斯兰教初期，穆罕默德通过签订盟约的方式统治迁士、辅士以及犹太人，并确立了对阿拉伯人来说具有革命意义的两条原则：“一是伊斯兰教不仅是宗教权威而且是世俗权威的源泉；二是管理人们事务的统一力量应是信仰而不是部落”³³，这两条原则至今依然是备受阿拉伯人推崇的基本原则，但 WVS 研究结果显示“伊斯兰教正在失去其社会稳定器的作用”³⁴。阿拉伯人在价值观上根深蒂固地受伊斯兰教影响，伊斯兰世界观、价值观、道德观依然对阿拉伯人具有持久的文化影响力。但在现代性过程中，传统意义上的宗教信仰可能会逐渐消融，逐渐成为个人精神信仰的私事。特别是坐拥伊斯兰教圣地麦加、麦地那的沙特，非常重视宗教的得分仅为 88.7。黎巴嫩与其他国家相比，在宗教信仰对人重要性上，不仅出现了巨大得分差（见表 3），而且其基本价值取向重要性排序变为家庭、工作、宗教、朋友、政治，即相比宗教，黎巴嫩人更加重视家庭、工作。

表格 1 阿拉伯人基本价值观³⁵

国别	家庭		宗教		工作		朋友		政治	
	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要
约旦	96.6	3.1	95.9	3.4	64.7	19.5	47.4	43.7	15.9	30.4

³³ [美]托马斯·李普曼，《伊斯兰教与穆斯林世界》，中译本，新华出版社，1985，第 59 页。

³⁴ 吕耀军 狄芮，论阿拉伯新青年的崛起及其社会参与，西亚非洲，2018 年第 1 期，第 100 页。

³⁵ 据第 4 轮 WVS 调查问卷 V4、V5、V7、V8 基本价值观构成因子重要性数据结果制表。该章有关 WVS 的数据全部来源于 WVS 官方网站：<http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>，下文不再做说明。

埃及	96.4	3.3	97.3	2.5	71.5	18.7	37.3	46.3	12.6	36.1
摩洛哥	93.4	5.4	95.6	3.6	89.0	7.4	37.2	33.1	10.9	14.2
阿尔及利亚	94.4	4.7	90.6	7.5	92.4	5.9	35.6	51.3	15.0	34.4
伊拉克	97.3	2.2	93.5	5.2	85.2	10.6	59.6	31.9	25.4	27.4
沙特	94.7	4.8	88.7	8.7	61.5	24.4	53.1	38.4	25.6	28.4
中国	60.2	36.2	2.5	6.3	49	42.5	19.9	61.9	15.1	47.7

表格 2 阿拉伯人基本价值观³⁶

国别	家庭		宗教		工作		朋友		政治	
	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要
埃及	97.7	2.1	95.4	4.1	63.1	21.8	43.2	46.7	9.1	28.2
摩洛哥	96.0	3.4	90.5	7.9	85.6	11.2	52.2	32.9	10.3	23.0
伊拉克	95.9	3.6	95.6	3.3	82.2	11.5	59.7	30.4	35.5	27.7
约旦	96.8	2.6	94.4	5.2	66.7	20.1	62.8	29.3	20.6	29.1
中国	78.1	19.3	5.0	11.2	43.7	41.8	30.3	52.6	13.3	34.9

表格 3 阿拉伯人基本价值观³⁷

国别	家庭		宗教		工作		朋友		政治	
	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要	很重要	重要
阿尔及利亚	93.1	4.2	90.7	6.7	76.0	10.9	49.2	30.8	20.3	18.9
埃及	97.4	2.2	94.1	5.7	61.0	21.3	54.9	33.6	31.0	44.0
卡塔尔	99.0	0.8	98.9	0.9	84.5	9.9	72.9	25.6	29.2	37.9
科威特	93.2	4.8	86.5	7.4	75.8	16.4	54.3	37.3	31.2	27.6
黎巴嫩	75.1	11.9	52.9	24.1	62.4	20.3	51.9	31.8	20.8	25.8
利比亚	96.9	2.4	94.9	3.0	78.9	10.0	61.3	33.0	27.7	29.4
摩洛哥	90.7	8.5	88.9	9.8	82.5	12.7	35.8	42.5	6.2	9.3
突尼斯	97.6	1.8	95.4	2.7	87.0	7.2	48.2	34.2	19.3	20.9
也门	95.8	2.9	95.8	2.8	69.9	15.1	49.5	40.7	14.3	29.5
伊拉克	92.9	6.4	84.7	12.8	66.0	24.8	47.8	39.4	12.2	29.9
约旦	95.8	4.0	93.3	6.2	68.1	18.7	50.7	40.2	14.5	25.5
中国	85.7	12.8	2.6	8.0	38.1	41.5	46.6	44.4	10.4	28.3

2. 原因分析

二战后阿拉伯社会发生了历史性巨变，一方面是原本统一的政治实体奥斯曼

³⁶ 据第 5 轮 WVS 调查问卷 V4、V5、V7、V8 基本价值观构成因子重要性数据结果制表。

³⁷ 据第 6 轮 WVS 调查问卷 V4、V5、V7、V8 基本价值观构成因子重要性数据结果制表。

帝国被肢解成二十多个独立主权国家，因自然禀赋、人力资源、国家政策、外交环境等原因贫富差距拉大。最突出的是因油气资源在阿拉伯地区分布不均衡，只有部分国家因油气财富而成为世界上最富裕、最慷慨的现代福利国家。其它国家则因资源禀赋低，又普遍固守传统文化，对新生事物开放性差、接受程度低，导致产业结构单一、经济发展乏力、生活水平低。

另一方面是全球化加速，剧烈冲击着阿拉伯传统的社会结构观念及价值观念。阿拉伯国家内部，价值观选择因社会环境、社会变迁的不同而产生差异性，转变后的价值观念反过来进一步促进社会转型。政局动荡且盛行威权统治、人力资源素质偏低、自然禀赋未充分开发利用的也门、伊拉克、约旦、摩洛哥等偏重“生存”价值取向。油气资源丰富、人民经济安全感强、生活幸福感大幅提升的卡塔尔偏重“自我表达”价值取向。

所以，阿拉伯国家内部，受宗教哲学、发展阶段、政治统治、经济发展、地理资源、外部环境等因素的影响，各自不仅在发展路径选择上不一致，而且在价值观取向上也并不完全一致，实为多元价值观社会。

（二）阿拉伯人工作价值观概况

1. 工作价值观概念述评

价值观系统作为一种标准指导着人们的行为选择和行为评价，“上承文化认知系统，又对一国的显性制度包括法律、规则等有较大的影响，”³⁸其发展变化在复杂多变的社会转型期不像政治、经济那么明显，但却最为深刻，也最能说明问题。随着工业化、现代化时代的到来，人的工作价值观问题渐渐凸现。国外西方理论界对工作价值观的研究始于上个世纪 20、30 年代，国内学者对工作价值观的研究始于上个世纪 70、80 年代。工作价值观是个抽象概念，广义上讲包括从经济伦理到工作偏好等的一系列概念³⁹。因不同学者关注方向的不同，而使其概念界定、因素构成、测量工具等繁多，到目前为止尚未发展出一个统一且公认的定义，学界较为认可和较为流行的定义如下：

国外苏珀 Super 在绘制生涯彩虹图时，从生命空间规划与发展所具有的角色角度认为工作价值观是“个人所追求的与工作有关的目标，是个人的内在需要及其从事活动时所追求的工作特质或属性。”⁴⁰得出作为工作者的角色是个人生涯中最重要角色的结论，工作铸就了生活并给予其意义，但同时受其他生涯角色的影

³⁸ 任钊逸 范徽 李妍，霍夫斯坦特国家文化模型与世界价值观调查的比较研究，上海管理科学，第 36 卷第 5 期，2014，第 76 页。

³⁹ Dose J. “Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997, (3), p.219.

⁴⁰ Donald E Super, “A life-span, life-space approach to career development”, *Journal of Vocational Behavior*, 1980, pp.282-298.

响。伊莱泽 Elizur 在分析总结前人如何测量与分析工作价值观的基础上,指出前述研究并未探究工作价值观各组成部分之间的关系,提出从工作价值域的角度重新考察工作价值观的基本方面,以进一步完善工作价值观定义,认为工作价值域包括两个基本方面,“其一是结果——情态模式(情感、认知或手段),其二是结果——绩效关系模式(奖励或资源),”⁴¹得出工作价值观维度 Radex 结构。罗伯特·努普 Knoop 认为“工作价值观是指工作的价值性、重要性和可取性,”⁴²努普主要关注工作价值观与参与性决策、工作满意度之间的关系。玛丽亚·罗斯 Maria Ros 认为“工作目标或工作价值观被视为工作环境中基本价值观的表达,”⁴³她认为从价值观的角度看意味着存在内在、外在、社会和声望工作价值观等四种类型。后续学者在综合分析前述概念的基础上,将工作价值观定义为“工作各方面对个体的相对重要性,包括理想的工作环境及与工作相关的结果等。”⁴⁴

国内学者对工作价值观的研究始于上个世纪 70、80 年代,起初定义多聚焦于对职业价值观的定义,如:凌文铨和方俐洛侧重于从职业选择的角度对择业观下定义,认为“是人们对待职业选择的一种信念和态度,或是人们在职业生活中表现出来的价值取向,”⁴⁵余华和黄希庭从职业选择心理的角度,定义了职业价值观“是人们衡量社会上某种职业的优劣和重要性的内心尺度。它是个人对待职业的一种信念,并为其职业选择、努力实现工作目标提供充分的理由。”⁴⁶金盛华和李雪参照国外学者的定义将工作价值观分为目的性工作价值观和手段性工作价值观,目的性工作价值观是个体评价和选择职业时内隐的动机性标准;手段性工作价值观时个体评价和选择职业时外显的条件性标准,前者影响后者。

进入新世纪,我国学者开始多角度关注总体抽象意义上的工作价值观而非单纯的职业价值观,通过实证定量与定性分析相结合的研究方法,或探求工作价值观的主要结构、重要维度及相互之间的影响关系,或按职业领域考察或按代际考察,如:霍娜和李超平在综合分析国内外概念的基础上,将工作价值观定义为“是超越具体情境,引导个体对与工作相关的行为与事件进行选择与评价,指向希望达到的状态与行为的一些重要性程度不同的观念与信仰。个体工作价值观的类型决定个体在工作中想要满足的需求及其相应的偏好。”⁴⁷黄希庭等得出“创新氛围

⁴¹ Dov Elizur, "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, 1984, Vol 69, N.3, p.399.

⁴² Robert Knoop, "Achievement of work values and participative decision-making", *Psychological Reports*, 1991, 68, p.776.

⁴³ Maria Ros, "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work", *Applied Psychology: an international review*, 1999,48 (I), p.49.

⁴⁴ Jing Jin, James Rounds, "Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies", *Journal of Vocational Behavior*, 2012(80), p.327.

⁴⁵ 凌文铨 方俐洛 白利刚, 我国大学生的职业价值观研究, 心理学报, 1999 年第 31 卷第 3 期, 第 342 页。

⁴⁶ 余华 黄希庭, 大学生与内地企业员工职业价值观的比较研究, 心理科学, 2000 年第 23 卷第 6 期, 第 739 页。

⁴⁷ 霍娜 李超平, 工作价值观的研究进展与展望, 心理科学进展, 2009 年第 17 卷第 4 期, 第 796 页。

在工作价值观与创新绩效的关系间具有调节作用”⁴⁸的结论，认为企业在管理实践中应努力营造良好的有利于创新的企业文化氛围。田喜洲等人从工作价值取向与工作价值相区别的角度，认为“工作价值观是个体对待职业选择的一种信念和态度，它是个体选择职业的依据，贯穿于个体职业搜寻过程。”⁴⁹丁越兰等研究得出“新生代员工工作价值观的功利导向，内在偏好，创新导向，长期发展对创新绩效有显著的正向预测作用，人际和谐对创新绩效无显著影响，”⁵⁰因此，国营企业相比民营企业因拥有较高的薪资水平和完善的保障体系，同时具有宽松的工作环境和稳定的雇佣关系，更能激励新生代员工的创新绩效。从考察中小学教师工作价值观代际差异的角度将工作价值观定义为“是个体所追求的与工作有关的目标，是个体的内在需要及其从事活动时所追求的工作特质与属性，它在个人生活和职业发展中扮演着至关重要的角色。”⁵¹因对工作价值观考察维度的多元化，工作价值观的定义开始一般化，可被定义为“个人的价值观可以被带入到生活的各个领域，这些价值观中与工作相关的就可以被称为工作价值观。”⁵²

鉴于目前学界尚未对阿拉伯人工作价值观进行过界定，本文我们谨借用学界一般意义上对工作价值观的定义，即主体对于工作意义的认识⁵³，对工作重要性的认知，在测量工具上使用 WVS 数据库测量，分析总结阿拉伯人工作价值观。虽然 WVS 不是专门针对工作价值观开发的测量工具，但它是针对 18 至 85 岁（不足或超过工作年龄的人，问卷采取将要、曾经的方式提问）之间所有人开展的有关个人微观价值观的普查（包括工作价值观），并将调查数据与宏观世界问题进行联系。使用几率抽样方法且其原则最好是抽取率与单位大小成比率（PPS），初抽单位数量在 30 个以上为原则，抽取 PSU 时必须是以随机法为原则，不可用替代样本，样本数至少在 1000 以上，使用信度、效度较高，经得起验证。WVS 数据也是目前能获得的有关阿拉伯人价值观最全面的实证数据，其他如阿巴斯·吉·阿里⁵⁴等都是针对具体阿拉伯国家而进行的零星实证研究。而且 WVS 调查问卷比较统一（国家或地区可根据各自经验与特点对个别问题进行对等微

⁴⁸ 窦运来 黄希庭，工作价值观与创新绩效：创新氛围的调节作用，西南大学学报，2013 年第 39 卷第 3 期，第 98 页。

⁴⁹ 田喜洲 左晓燕 谢晋宇，工作价值取向研究现状分析及未来构想，外国经济与管理，2013 年第 35 卷第 4 期，第 33 页。

⁵⁰ 丁越兰 徐显航 覃鹏，新生代员工工作价值观、企业性质对创新绩效的影响，商业研究，2016 年总第 473 期，第 165 页。

⁵¹ 王飞，中小学教师工作价值观的代际差异，当代教育科学，2018 年第 12 期，第 48 页。

⁵² 林宇豪 陈英葵，“多元化与数据化：新生代员工工作价值观评述及研究展望”，现代管理科学，2019 年第 8 期，第 94 页。

⁵³ Dose J., “Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization”, pp.219-242.

⁵⁴ 美国宾夕法尼亚州印第安纳大学艾伯利商学院教授，曾任沙特国王大学、沙迦大学客座教授，约旦大学富布莱特高级学者，享有国际声誉。在组织管理、战略管理、经济伦理、竞争力研究等多领域著述颇丰，代表性著作主要有：《伊斯兰视角下的组织管理》（2005）、《沙特阿拉伯的经营管理环境：跨国公司面临的挑战与机遇》（2008）、《伊斯兰经济伦理》（2014）等。

调), 从而可直观上对各国文化进行定位。既可整体上了解现代阿拉伯人工作价值观, 又可将调查数据与宏观世界问题进行联系, 分析阿拉伯人外在工作价值观、内在工作价值观及其与阿拉伯人基本价值观的关系。

2. 阿拉伯人工作价值观概况

工作价值观影响着个体在工作中的行为以及公民群体和组织的行为, 进而影响社会整体组织建设。随全球跨文化合作的迅速增加, 来自不同文化背景的人的工作价值观基本构成及其与基本价值观的关系, 以及两者对工作行为的影响逐渐成为学者关注的焦点。在工作价值观上, 表格 1、2、3 显示总的来讲阿拉伯人肯定工作的意义, 但并未将工作作为生活中心, 工作中心度较家庭、宗教得分低。“个体对于工作在自己生活中相对重要性的一种态度和行为选择”⁵⁵被称之为工作中心度, 常与工作伦理交互替换使用。但工作伦理主要是指工作信念与工作承诺, 而工作中心度是指一段时间内工作于人的重要程度和生活意义, 取决于特定的历史文化条件。一个人或一个民族在信念上认可工作的重要性, 但在某段时间受各种因素影响可能较少参与工作。现阶段在阿拉伯国家经济表现不佳且认可肯定工作重要性的情况下, 有必要呈现各阿拉伯国家近一段时间内的工作中心度, 并尽可能地分析其影响因素, 有助于区分哪些国家是对未来负责的经济行为者和哪些国家仍是滞后的行为者。

纵向比较, 阿拉伯人均将工作重要性排在家庭、宗教之后。横向历史性比较, 阿拉伯人对工作的意义认可和重视程度, 第 4 轮 WVS 调查, 阿尔及利亚>摩洛哥>伊拉克>埃及>约旦>沙特; 第 5 轮 WVS 调查, 摩洛哥>伊拉克>约旦>埃及; 第 6 轮 WVS 调查, 突尼斯>卡塔尔>摩洛哥>利比亚>阿尔及利亚>科威特>也门>约旦>伊拉克>黎巴嫩>埃及。在 4、5、6 轮的连续调查中, 各阿拉伯国家特别是阿尔及利亚与摩洛哥相比、埃及与约旦相比, 对工作重要性的认知均随时间发展发生了强烈变化, 只有摩洛哥>伊拉克>埃及一直存在。可见现代阿拉伯人对工作意义、工作重要性的认知, 因国家不同差别很大, 且这种差异性会随时间发生动态性变化, 部分国家在不断变动中具有相对稳定性。

(三) 现代阿拉伯人外在工作价值观与内在工作价值观

WVS 每份问卷设置 200 多个问题, 涉及工作价值观的约十几个, 包括工作重要性、舒适与安全、责任与分工、就业平等、竞争意识、职业激励、职业选择、权威认同等。我们按工作价值观基本构成的一般分类, 从外在工作价值观和内在

⁵⁵ 王群 刘耀中, 不同工作中心度员工的有效激励因素初探, 经济论坛, 2005 年第 19 期, 第 77 页。

工作价值观两方面⁵⁶，利用 WVS 实证量表测量与分析现代阿拉伯人工作价值观现状及影响因素。外在工作价值观主要包括经济报酬、职业激励、假期与休闲时间等外部物质性奖励；内在工作价值观主要包括自我实现、竞争意识和社会责任等⁵⁷。因参加 WVS 调查的阿拉伯国家较多，对有单一维度且重复率高的问题，我们采用折线图、表格统计汇总显示的方法集中分析，其他涉及较少的问题，我们简单说明，如阿拉伯人社交时间在亲戚、朋友、同事之间的分配比例问题，一般是亲戚>朋友>同事；阿拉伯国家在就业平等上存在重男轻女性别歧视的现象等不做统计分析。

1. 现代阿拉伯人外在工作价值观

(一) 经济报酬、职业激励与经济发展

从经济发展水平看，阿拉伯国家有的已步入世界富国行列，有的仍处于发展中，有的则是世界上最贫困国家，但大部分阿拉伯国家并未完全实现工业化、现代化。WVS 调查也显示科威特、埃及、阿尔及利亚、突尼斯、也门、约旦、黎巴嫩等国（表格 4、表格 5），更关心经济增长，注重经济理性和经济成就，在保护环境与发展经济之间，依旧选择后者。反映出这些国家整体仍处在由传统价值观向现代性价值观的转变中，群体意志接受以单纯经济发展为目标的价值观。最大限度地获得经济收入依然是约旦、摩洛哥阿拉伯人择业的首要目标（见表格 4、表格 5），远未达到追求自我表达、从事有趣有意义工作的层次。在环境保护实现可持续发展上，只有摩洛哥、利比亚、卡塔尔具有较高的环保意识。

表格 4 职业激励⁵⁸

国别	收入良好		安全无风险		与喜欢的人一起工作		从事一份重要的工作	
	第一重要	第二重要	第一重要	第二重要	第一重要	第二重要	第一重要	第二重要
埃及	40.7	39.5	43.9	39.5	7.3	15.0	8.1	5.7
约旦	57.1	22.8	23.5	34.4	9.8	23.7	9.6	18.4
摩洛哥	65.2	22.2	17.8	32.8	4.8	15.7	11.7	25.7

⁵⁶ 赵辉，国外工作价值观研究综述，燕山大学学报，第 12 卷第 2 期，第 75 页；Hamid Yeganeh, "Religiosity, socio-economic development and work values: a cross-national study", *Journal of Management Development* Vol. 34 No. 5, 2015, p.587.

⁵⁷ Hamid Yeganeh, "Cultural modernization and work-related values and attitudes: An application of Inglehart's theory", *International Journal of Development Issues* Vol. 16 No. 2, 2017, p.133.

⁵⁸ 根据第 5 轮 WVS 调查 V48、V49 人们在选择工作时常见考虑因素重要性对比列表。

表格 5 工作与经济发展⁵⁹

国别	优先保护环境,即使经济增长放缓、就业岗位减少	经济增长、创造就业优先,即使在一定程度上危害环境	其他答案	不知道
科威特	27.2	55.0	5.4	10.7
埃及	30.5	68.6	0.9	
阿尔及利亚	31.2	43.0	7.4	18.3
突尼斯	32.0	57.6		10.5
也门	33.0	52.5	0.6	13.9
约旦	35.8	59.8	0.8	3.8
黎巴嫩	39.9	50.3	0.6	9.2
伊拉克	43.0	48.3	5.7	3.0
摩洛哥	53.2	21.2	6.3	13.8
利比亚	54.5	33.0	4.0	6.0
卡塔尔	63.1	35.5		1.5

(二) 休闲娱乐取向与工作劳动取向

第 4、5 轮 WVS 有关阿拉伯人对空闲时间与工作时间分配与重视程度的调查结果显示:参与调查的阿拉伯国家可分为三类,第一类是休闲娱乐取向型国家,非常重视空闲时间保障的约旦(图 1、表 6)。第二类是工作劳动取向型国家,倾向于工作劳动认可的阿尔及利亚、沙特、摩洛哥(图 1、表 6、7、)。第三类是在休闲娱乐取向与工作劳动取向之间迷茫,第 4 轮 WVS 调查(图 1、表 6)显示近一半的埃及人不知道是工作还是休闲让生活有意义,第 5 轮 WVS 调查(表 7)埃及又最愿意牺牲空闲时间投入在工作上。同时第 4 轮 WVS 调查重休闲娱乐取向的约旦,在第 5 轮 WVS 调查中也比较愿意牺牲休闲时间于工作上。

⁵⁹ 根据第 6 轮 WVS 调查 v81 当人们讨论环境保护和经济增长时,经常会有下列两种观点,请您告诉我,哪一种更接近您的看法的回答制表。

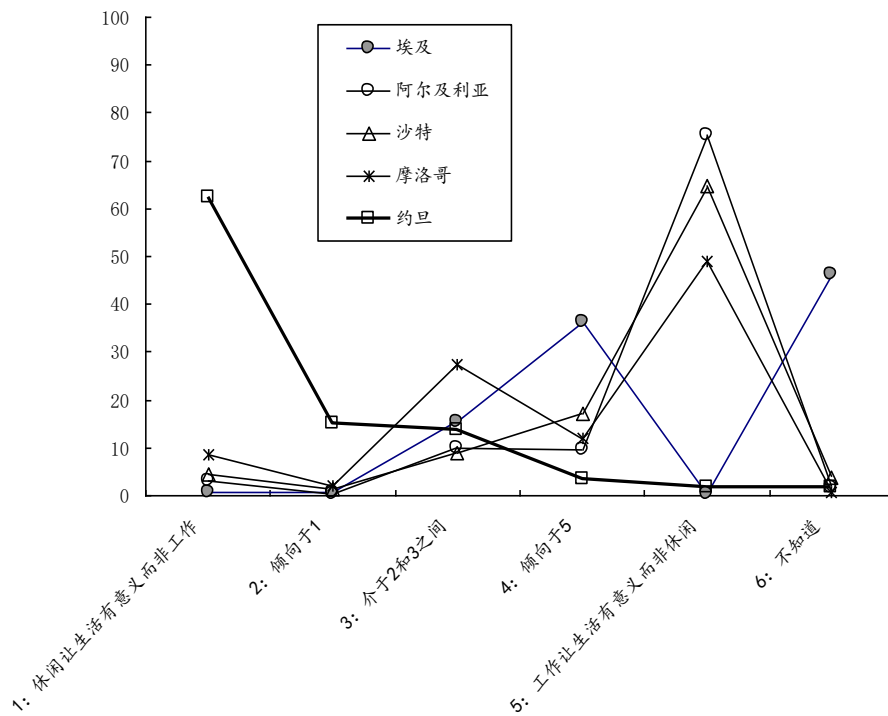


图 1 生活意义倾向图⁶⁰

表格 6 生活意义量表⁶¹

国别	1 休闲娱乐	2	3 介于休闲与工作之间	4	5 工作	6 不知道
埃及	0.8	0.8	15.5	36.4	0.2	46.4
约旦	62.4	15.1	13.7	3.5	1.8	1.7
摩洛哥	8.5	2.0	27.4	12.1	49.1	0.8
沙特	4.3	1.4	8.9	17.0	64.8	3.7
阿尔及利亚	3.0	0.4	10.0	9.6	75.5	1.6

表格 7 时间观⁶²

国别	强烈同意	同意	既不同意也不反对	不同意	强烈不同意	不知道
埃及	64.7	29.2	4.1	1.7	0.1	0.2
约旦	49.8	38.2	4.4	4.0	0.7	2.9
摩洛哥	48.3	31.3	13.2	3.9	0.7	2.6

为什么在地理空间接近、主流文化趋同的国家之间差异如此悬殊。“时间会

⁶⁰ 根据第 4 轮 WVS 调查 V83 休闲娱乐还是工作让生活有意义制图。

⁶¹ 根据第 4 轮 WVS 调查 V83 休闲娱乐还是工作让生活有意义制表。

⁶² 根据第 5 轮 WVS 调查 V54 工作第一重要，即便占用空闲时间的回答制表。

说话。它比有声语言更坦率，它传达的信息更响亮而清晰。”⁶³这主要与阿拉伯地区如今流淌着的四种文化时间有关：

首先是阿拉伯地区固有的土著文化时间，即贝都因人的时间。自由自在、无拘无束，自古以来在沙漠中逐水草而居的贝都因人“时间观念淡漠”⁶⁴甚至“没有时间观念”⁶⁵。他们不按计划规定的时间顺序进行活动，相反，他们的时间按活动的进展而伸缩调整，“具有享乐主义的性格”⁶⁶。“基于沙漠游牧生活的散漫性格，作为阿拉伯固有文化传统中的因素，深深地印刻在了阿拉伯人的民族性格中，直到今天仍对阿拉伯民族的价值观、行为方式产生着重要而深刻的影响。”⁶⁷阿拉伯人不喜欢长时间工作，官方上班时间一般是从上午 8、9 点开始，到下午 1、2 点正式结束，剩余为社交休闲及其他活动时间。爱德华·T·霍尔 E.T.Hall 把不同文化群体对时间的处理方式分为两种范畴：单向时间制（Monochronic time）和多向时间制（Polychronic time），即时间是线性的，应在一个时间里做一件事，按计划和时间表行事；还是时间是非线性的，在同一时间里可以做多件事，不应该绝对按照时间表行事，应该灵活机动⁶⁸。阿拉伯人是典型的多向时间制，一段时间内可以做多件事，不必按部就班地依时间表行动，而必须随机应变根据情况及时调整时间安排，时间具有弹性，自由度大。特别是许多城市化的阿拉伯人时间都是不定向的，缺乏任何明确的优先事项。

其二是伊斯兰教文化时间。现在的伊斯兰教对阿拉伯人来说，虽“不再是一个刚从阿拉伯熔炉中出来的具有高温和可锻性的新信仰，而是经过若干世纪的传统习惯的因袭，变成一个具有固定的行为和信条规范的古老宗教。”⁶⁹但它“是促成阿拉伯民族的第一要素，它使阿拉伯人彼此结为一个整体。”⁷⁰它“不仅仅是一种宗教，而且还是一种生活方式。”⁷¹在生活表层它规定了穆斯林年、月、周、日里应做的宗教功课和参加的宗教活动，生活深层它融入了穆斯林今生后世的精神指向和灵魂归属。美国人类学家克拉克洪 Florence Kluckhohn 与斯乔贝克 Fred Strodbeck（1960）针对不同文化的人对待时间的行为模式，把不同文化群体的时间取向分为三种：过去时间取向（pasttime orientation）、现在时间取向（present

⁶³ [美]爱德华·T·霍尔，《无声的语言》，中译本，上海，人民出版社，1991，第 1 页。

Edward T. Hall, *The Silent Language*. New York: Doubleday @ Company, INC, Garden City, 1959, p.20.

⁶⁴ 郭依峰 肖凌 侯宇翔 著，朱威烈 主编，《世界大国（地区）文化外交·阿拉伯国家卷》，北京：世界知识出版社，2014，第 35 页。

⁶⁵ 李绍先 王灵桂，《一脉相传阿拉伯人》，北京，时事出版社，1997，第 8 页。

⁶⁶ [美]希提，《阿拉伯简史》，中译本，北京，商务印书馆，1973，第 119 页。

⁶⁷ 郭依峰 肖凌 侯宇翔，《世界大国（地区）文化外交·阿拉伯国家卷》，第 66 页。

⁶⁸ 参考：陈晓萍，《跨文化管理》[M]，清华大学出版社，2005，第 31 页。

⁶⁹ 陈融 邹溱 编著，《博观与辨析——西方学者论东方文化》，江西人民出版社，1993 年第 1 版，第 419 页。

⁷⁰ 转引自国少华，《阿拉伯—伊斯兰文化研究》，时事出版社，2009，第 29 页；

塔哈·侯赛因，“阿拉伯民族性”，见《الأضواء في اللغة العربية الثانوية العامة》，埃及复兴出版社，1979 年，第 186 页。

⁷¹ 蔡德贵 主编，《当代伊斯兰阿拉伯哲学研究》，第 460 页。

time orientation) 和未来时间取向 (future time orientation), 即一个民族或国家的人是注重过去、现在还是未来。阿拉伯人受宗教追根溯源思想的影响, 对逝去的时间格外珍视, 有“向后看”的传统: 阿拉伯电影、电视剧在题材选择上, 也多基于过往历史文化, 极其缺乏未来科幻片, “一百多年来, 阿拉伯电影工作者十分注意从自身的民族历史文化中汲取创作题材……发展本国的电影事业。”⁷²

其三是源于西欧近现代化、工业化注重时间成本、讲究效率的线性时间。20世纪以来, 许多阿拉伯人不仅开始穿西装、牛仔裤, 而且开始办工厂、建工程, 力图加快城镇化建设、推动实现工业化, 生活、生产方式发生很大转变。在经济全球化、现代化的深入推动下, 阿拉伯人外出经商或受外商影响增加, 也越来越接受线性时间确定性事件的理解。

其四是受土著贝都因时间、伊斯兰教普遍时间、工业化近代时间混合影响而形成的崭新的现代文化时间。在各阿拉伯国家, 因混合方式的不同而造成如上图、表格中显示的各自不同的现代文化时间。总之, 阿拉伯人集体懒散、及时享乐的惯性思维逐渐被肢解, 开始转向积极思索工作的意义和价值。亨廷顿在论及价值观如何影响人类进步时, 认可马克斯·韦伯的论断: 并不是因为新教废除抑制经济自由发展的高利贷、鼓励人们追求财富, 而在于它“确定和支持了日常行为的伦理而促进了经济上的成功。”换言之就是“时间观念强。”⁷³ 时间在工业化、现代化的背景下, 是人类一种特别珍贵和有限的资源, 衍生出“时间即生命”、“时间即金钱”的现代时间观念。阿拉伯在未完成现代化社会转型和工业化建设的情况下, 时间仍未给他们带来足够的压迫感、紧张感。但在外部环境变化促使阿拉伯人的时间观可开始改变, 沙特、阿尔及利亚自 1980 年以来劳动力需求的增长速度远低于劳动力增长率, 平均生产率负增长, 高达两位数的失业率常年居高不下, 为了生存他们必须争取工作机会、延长工作时间, 甚至一定程度上鄙弃闲暇, 比中国更加看重工作的意义。

(三) 阿拉伯人排外倾向比较及原因分析

在参与调查的阿拉伯国家中, 摩洛哥表现出对外国人、外来务工人员最高的容忍度, 约旦在抵惧外国人程度上远高于摩洛哥, 且渴望政府对来外务工人员有严格限制 (表 8、图 2)。利比亚是第 6 轮调查中相比其他阿拉伯国家更加排外的国家, 阿尔及利亚第 6 轮调查与第 5 轮调查相比排外倾向出现较大上浮。开展第 6 轮 WVS 调查 (2010-2014) 的时间恰逢“阿拉伯之春”, 外国势力直接出兵利比亚干预内政, 不排除此举会引发利比亚强烈排外倾向及邻国阿尔及利亚连带排外倾向的增强。应明确的是, 阿拉伯世界目前所进行的转型和变革将会是长期的,

⁷² 陆孝修 陈冬云 著, 《阿拉伯电影史》, 北京, 昆仑出版社, 2011 年, 序第 2 页。

⁷³ [美] 塞缪尔·亨廷顿 劳伦斯·哈里森, 《文化的重要作用——价值观如何影响人类进步》, 中译本, 北京, 新华出版社, 2010, 第 58 页。

不应受外力干涉。

表格 8 阿拉伯人排外倾向⁷⁴

国别	时间	让任何人来	有工作就可以	严格限制	禁止人来	不知道
摩洛哥	第 4 轮 WVS	31.0	35.5	19.6	7.4	6.6
	第 5 轮 WVS	27.3	38.8	18.8	10.8	4.2
阿尔及利亚	第 4 轮 WVS	16.5	40.4	26.1	6.2	10.8
沙特	第 4 轮 WVS	15.0	42.0	30.6	4.8	7.5
埃及	第 4 轮 WVS	4.3	41.8	39.3	12.2	2.4
	第 5 轮 WVS	5.2	24.9	43.3	26.4	0.1
约旦	第 4 轮 WVS	3.1	30.5	42.6	20.8	2.8
	第 5 轮 WVS	1.9	26.2	43.3	23.7	4.9

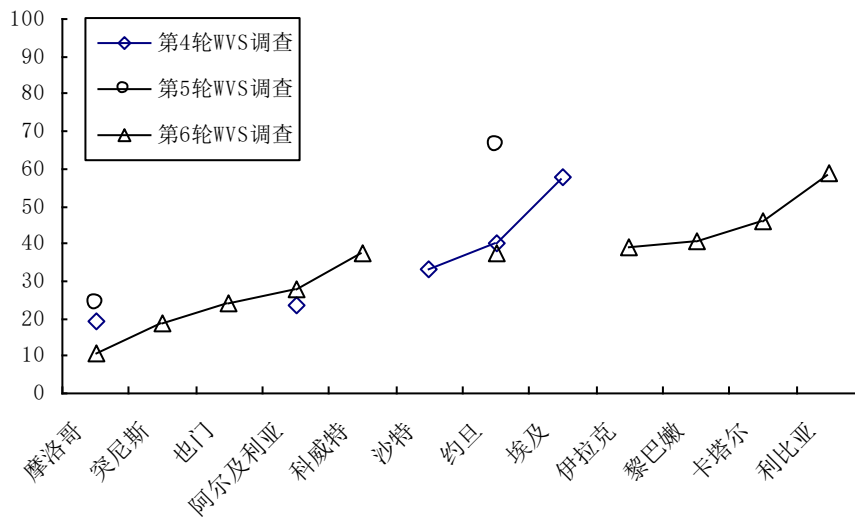


图 2 排外倾向图⁷⁵

综合分析第 4、5、6 轮 WVS 数据，发现阿拉伯国家排外倾向比例一直不小，跨国合作项目在带动当地经济发展、促进就业方面有明显的积极作用，但在地缘局势动荡、外部工作环境不确定性加剧的情况下，社会经济的有限可能性会导致处在边缘地位的公民产生具有激进化的排外倾向。如在第 5 轮调查中摩洛哥、埃及排斥外国人数据上扬幅度较明显，第 5 轮 WVS 调查时间为 2005 年-2009 年，不排除这些国家排外倾向增加与大量外籍劳务人员持续涌入阿拉伯国家，冲击了

⁷⁴ 根据 V146 对外来务工人员，本国公民期待的政府作为的回答制表。

⁷⁵ 根据第 4、5、6 轮 WVS 调查 V73 拒绝与外国移民或外来务工人员做邻居的回答制表。

当地劳动力市场有关。

2. 现代阿拉伯人内在工作价值观

(一) 竞争意识

(1) 阿拉伯国家劳动力概况

表格 9 显示摩洛哥、突尼斯、也门、约旦、埃及等国偏重体力劳动，科威特、卡塔尔、利比亚等油气富国偏重脑力劳动。自油气财富在阿拉伯地区特别是海湾国家发现以来，阿拉伯国家内部出现了人才虹吸现象。海湾国家吸收了大批来自摩洛哥、埃及、伊拉克、突尼斯、叙利亚、苏丹、巴勒斯坦等国的人才，这造成了海湾国家将繁重的体力劳动留给外籍劳工，本国居民主要从事管理、投资等脑力劳动的现象。

“海湾地区的阿拉伯人通常拒绝从事手工作业，因为手工作业依照传统通常由来自弱小部落或者部落来源不明的低下之人从事”⁷⁶，是一种心理定势。所以，海湾石油富国的当地人通常期望有一定地位、工资高、不需要长时间工作的工作。就连政府也公开承认国民不愿意从事手工劳动或者地位低下的工作。尽管有些海湾国家失业率一直攀升，但政府并没有鼓励或者强迫国民接受此类体力工作的切实计划与决策。通常家族财富和政府福利也对当地年轻人接受教育、进入劳动力市场形成障碍。使得海湾富国的当地阿拉伯居民常将就职期望锁定在工资高、工作时间短的政府公共部门，吸引当地人的唯一私营部门领域是银行金融服务业，被广泛认为是一种值得尊敬的职业。但即便银行在职位或待遇方面给予当地人优惠，但多数当地雇员的工作表现无法让人满意，因缺乏相关工作能力而在工作可靠性或绩效上出问题。

表 9 劳动力现状⁷⁷

国别	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
伊拉克	3.2	4.8	7.5	5.9	6.9	3.4	4.2	5.4	4.2	1.8
埃及	8.1	5.0	7.3	4.6	5.3	3.8	4.7	6.3	1.7	3.3
科威特	10.4	2.1	3.0	3.6	12.5	8.9	8.7	6.1	3.9	16.7
阿尔及利亚	10.4	2.1	3.2	3.2	9.2	2.8	3.8	2.5	2.3	8.7
黎巴嫩	12.2	7.3	4.8	5.3	9.0	12.8	10.6	10.9	5.2	9.2
约旦	12.9	3.0	3.4	1.8	5.2	2.9	1.7	3.5	4.2	4.9
卡塔尔	13.3	4.0	3.0	1.5	17.3	8.5	5.7	8.4	7.5	24.6

⁷⁶ Hamid S. Atiyah, "Expatriate Acculturation in Arab Gulf Countries", *Journal of Management Development*, 1996,15(5), p.38.

⁷⁷ 根据第 6 轮 WVS 调查 V231 您现在承担的工作任务是体力劳动，还是脑力劳动的应答制表，1 表示纯体力劳动，10 表示纯脑力劳动，2-9 表示介于两者之间并有所侧重。

也门	14.8	7.3	3.4	1.4	3.5	2.0	2.1	4.1	2.5	2.3
利比亚	16.0	2.2	1.8	2.3	7.2	5.6	5.4	5.8	3.9	16.3
突尼斯	27.5	4.4	4.4	2.6	8.5	3.2	2.0	2.4	1.2	4.1
摩洛哥	36.1	10.6	5.0	3.6	13.5	7.3	5.6	3.6	1.9	7.5

(2) 阿拉伯国家竞争意识概况与原因分析

阿拉伯国家总体上认可竞争能够给社会带来活力、有益于发展，渴望竞争能发挥作用。只因各国社会环境不同、所采取政策不同，相互之间竞争意识有一定差别（见表格 10）。但为何认可竞争的作用，阿拉伯经济却并不呈现充分的竞争性和效率性，主要因为：

阿拉伯自古便是以血缘、姻亲为基础的部落氏族社会。伊斯兰教产生后，先知穆罕默德一直强调要打破部落血缘关系，组建以信仰为基础的“乌玛”共同体。但“伊斯兰教价值体系和阿拉伯人价值体系的相同之处在于强调家庭社会链接的重要性”⁷⁸。“建立在过于牢固的家庭关系基础上的文化可能会阻碍经济发展”⁷⁹。遵从家族规范、重视家族思想的发展影响人们公共意识与社会意识的发展。部落家族主义强调家族成员间的等级而非人之间的平等，强调家族的秩序而非自由，强调家族的义务而非权利，受其影响，人们往往从家族的角度看待事物，而非从公共的、社会的角度看待问题，从而使社会集体生活缺乏公共观念、公共道德。重家族轻公共社会的思想抑制人们形成超越家庭利益的远大目标和强大动力。所以，过于牢固的家庭关系有碍于社会成员之间建立大量交叉关系，很容易将社会分割成一个个孤立且忠诚感强的核心群体，不利于把社会中分散的不同成员联系起来，凝聚成一个公民社会。

近现代以来，因外部工作环境不确定性加剧，部分阿拉伯个人逐渐从家庭、家族、部落网络的束缚中分离出来，由集体主义价值取向走向个人主义价值取向，“但仍有许多人要在寻求个人自由与维护家族利益的传统价值观之间做出艰难的选择。”⁸⁰在实现工业化、现代化的过程中，过于牢固的家庭关系，其弊端主要体现在：

国家资源配置上，体现为占统治地位的部落族群按自己的偏好分配控制国家财富，制定普遍倾向于扩大自身财富积累的政策，造成阿拉伯国家贫富差距拉大、失业率高；公司组织建设上，体现为阿拉伯地区 98%的企业为家族企业，个人形式的“小企业家和潜在企业家被边缘化”⁸¹，不利于组建竞争性强的大型企业机

⁷⁸ Yusuf M. Sidani, Jon Thornberry, "The Current Arab Work Ethic: Antecedents, Implications, and Potential Remedies", p.38.

⁷⁹ Alberto Alesina, Paola Giuliano, "Family Ties", IZA Discussion Paper No. 7376, April 2013, p.1.

⁸⁰ 吕耀军 狄芮，论阿拉伯新青年的崛起及其社会参与，第 107 页。

⁸¹ Mamdouh Farid, "Entrepreneurship in Egypt and the US compared: directions for further research suggested", p.429.

构，进而影响社会工业化、城市化进程；个人生产上，体现为在价值取向上偏重公正、仁慈、均衡等美德之维，而抑制效率和自由等富于竞争的维度，“人们对家庭性生产有较大依赖性，对市场经济活动参与性较小，特别是青少年和女性，”⁸²不利于激发社会整体活力。正处于社会现代化转型中的阿拉伯社会，转型重要一维就是将强血缘亲属关系、弱社会公共关系的部落社会转化为强社会公共关系的公民社会。

表格 10 竞争意识⁸³

国别	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	不知道
也门	56.0	14.9	6.3	4.0	5.9	1.6	1.0	1.3	0.5	0.2	7.9
利比亚	56.0	7.2	6.2	4.8	8.6	2.8	2.1	2.3	1.8	5.3	2.1
埃及	50.5	13.8	13.4	4.7	9.1	3.6	2.3	1.2	0.8	0.6	
卡塔尔	48.9	7.4	4.3	2.8	8.0	5.0	5.8	5.2	4.3	8.0	0.4
突尼斯	46.0	6.6	9.5	6.1	12.0	5.6	2.4	0.9	0.2	1.1	9.1
科威特	43.3	8.2	6.4	5.1	11.1	5.8	6.4	3.5	2.8	5.3	1.2
摩洛哥	41.5	6.6	5.5	3.0	9.8	1.8	1.8	1.8	0.4	4.1	19.0
约旦	40.6	14.8	10.2	6.5	10.8	6.8	4.8	2.7	1.0	1.3	0.5
阿尔及利亚	35.9	10.2	9.1	5.8	11.7	4.2	5.6	4.3	2.1	3.7	5.7
黎巴嫩	25.7	10.1	7.8	7.8	11.7	7.3	9.2	8.4	5.2	2.7	2.3
伊拉克	23.3	27.5	18.1	10.9	9.1	3.4	2.1	2.5	1.4	0.5	1.2

(二) 性别观念与权威认同下的社会责任

从第 6 轮 WVS 调查 V230 这一问题看，大部分阿拉伯国家劳动参与度低。从未参加过工作或不在正规部门工作的比例占 50%左右的有埃及、阿尔及利亚、伊拉克、约旦、也门、突尼斯、摩洛哥等。造成此现象的主要原因有二：

一是，自上个世纪 80 年代以来，阿拉伯青年人数激增，人口结构年轻化。据联合国开发计划署发布的《2016 年阿拉伯国家人类发展报告》显示，30 岁以下人口约占阿拉伯地区总人口的 60%，其中 15 至 19 岁的青少年占 30%左右。“2008 ~ 2017 年十年间，阿拉伯国家青年失业率一直居高不下，且呈增长态势……2017 年，阿拉伯国家青年失业率达 30.1%，居世界各地之首”⁸⁴。

⁸² Alberto Alesina, Paola Giuliano, "The Power of the Family", IZA Discussion Paper No. 2750, April 2007, p.1.

⁸³ 根据第 6 轮 WVS 调查 V99 竞争是有益的，它刺激人们努力工作、发展新观点 VS 竞争是有害的，它将最糟糕的带给人们的回答制表。1 表示完全同意竞争是有益的，10 表示完全同意竞争是有害的，2-9 表示介于两者之间并有所侧重。

⁸⁴ International Labor Organization, "Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a Better Work in Future", Geneva, 2017, pp.101-103.

二是，阿拉伯国家“女性劳动力参与率世界最低”⁸⁵，“中东和北非地区是世界上女性创业活动水平最低的地区之一”⁸⁶。绝大部分女性不参加工作，性别歧视是一种复杂的社会和经济过程，它根植于社会习俗和期望、教育和工作经验等因素中。即使法律明确确定男女权利平等，性别隔阂仍旧使社会和经济中的性别分化现象长期存在。早在一千多年前伊斯兰教已开始倡导性别平等（《古兰经》2:187, 3:195, 4:124, 16:97, 24:30 - 31, 36:36, 51:49），但阿拉伯自古以来的社会生产与社会参与以部落家族为单位，女性一般情况下不参与社会公共经济建设，女性活动范围主要局限在部落家族内部。现在全职家庭主妇在阿拉伯国家也是一种普遍的社会现象，绝大多数女性认可母亲工作孩子遭罪、做家庭主妇与从事支付工资的工作一样充实有意义。对此，英格尔哈特认为“正是西方与伊斯兰国家在性别价值观上的认知差距，造成了双方之间不断扩大的经济鸿沟。”⁸⁷全球化竞争的时代，如果在就业上有性别隔离，让社会半数人处在工作边缘或没有权利工作，无法有效动员社会全部人力资源，激发社会活力，势必造成经济发展迟缓。

而且即便向来参与经济建设的阿拉伯男性也存在一定问题：一方面，卡塔尔、科威特、利比亚等国大部分人集中在政府部门或公共机构任职（表 11），造成这些国家政府机构庞大臃肿，人员冗余且低效；另一方面，所有参与调查的阿拉伯国家在工作中普遍存在服从权威的现象（表 12），尤以埃及最甚。阿拉伯社会的权威服从一般是指部落家族文化下的家族效忠和家长制作风，“一直以来，强大的以家庭为核心的宗族观影响着青年人的行为方式。”⁸⁸在工作中，组织管理和决策制定通常基于亲属关系和部落关系，而非经验、能力、资历或受教育程度，造成裙带关系、官僚主义盛行。

而在参加调查的阿拉伯国家中，唯有科威特、黎巴嫩工作参与度较高，主要因为：

科威特自独立以来，宪法明确规定，所有科威特公民（不论男女）其权利与义务在法律上一律平等。科威特油气资源丰富，吸引大量外国劳工涌入。政府为限制外劳，采取了一系列措施，主要包括扩大女性受教育范围、提高女性受教育程度以“鼓励、促进科威特妇女进入劳动力市场。”⁸⁹科威特女性劳动参与率“从

⁸⁵ Jawad Syed, "A context-specific perspective of equal employment opportunity in Islamic societies", *Asia Pacific J Manage* (2008) 25, p.144.

⁸⁶ Bettina Lynda Bastian, Mohammad Reza Zali, "Entrepreneurial motives and their antecedents of men and women in North Africa and the Middle East", *Gender in Management: An International Journal* Vol. 31 No. 7, 2016, p.457.

⁸⁷ Ronald Inglehart; Pippa Norris, "The True Clash of Civilizations", *Foreign Policy*, No. 135. (Mar. - Apr., 2003), p.65.

⁸⁸ 吕耀军 狄茵，论阿拉伯新青年的崛起及其社会参与，第 107 页。

⁸⁹ Mary Ann T d'reault and Haya al-Mughni, "Modernization and Its Discontents: State and Gender in Kuwait", p.405.

1965 年的 2%提升到 1993 年的 25%以上，”⁹⁰特别是 2005 年通过的修正案，“首次赋予妇女参加大选投票和竞选的权利，从而使科威特成为海湾地区第一个允许女性享有选举权与被选举权的国家”⁹¹，进一步扩大了科威特女性参与经济建设和政治决策的范围。而且“科威特女性已经意识到不止家族认同或者部落认同能够让她们在组织中获得地位，而且工作投入、敬业精神和专业化表现更能让她们在工作中更优秀。”⁹²

黎巴嫩女性自 1952 年就已获得投票权，黎巴嫩女性不仅比科威特女性，而且向来被认为比其他阿拉伯国家女性在政治、经济、社会上都享有更高的地位。其女性劳动力参与率“1975 年为 18.4%；1995 年跃到 27.2%，2007 年为 29%”⁹³，逐年递增。

表格 11 工作现状⁹⁴

国别	现在或曾经在哪就业？				更愿意在哪任职？		
	政府部门/ 公共机构	私营企业/ 私营工厂	私营非营 利组织	以前/现在没 有工作；非正 规部门工作	公共 部门	私营 部门	自谋 职业
卡塔尔	67.1	10.6	10.3				
科威特	53.6	14.3	0.8	6.1	53.9	13.4	19.7
利比亚	43.4	8.8	3.2	39.7			
埃及	26.3	20.0	3.9	49.9			
阿尔及利亚	24.4	26.0		49.6	49.2	12.6	38.2
伊拉克	21.7	20.3	3.7	51.3	60.6	6.5	14.8
约旦	19.2	23.2	0.8	56.4	52	10.2	37.8
也门	17.8	23.0	4.1	55.1	46.6	5.9	22.4
突尼斯	15.7	39.8	1.2	42.6	48.6	5.3	46.1
黎巴嫩	11.3	45.8	10.0	21.0	23.6	35.9	40.5
摩洛哥	3.7	31.5	0.2	61.7			

表格 12 权威认同⁹⁵

国别	直接服从	必须先被说服，再服从	看情况	不知道
埃及	50.4	42.6	6.5	0.5

⁹⁰ Mary Ann Tetreault and Haya al-Mughni, "Gender, Citizenship and Nationalism in Kuwait", *British Journal of Middle Eastern Studies*, Vol. 22, No. 1/2 (1995), p.73.

⁹¹ 钟志成,《中东国家通史——海湾五国卷》,北京,商务印书馆,2007,第188页。

⁹² Abbas J. Ali, AU Al-Kazemi, "The Kuwaiti Manager: Work Values and Orientations", p.70.

⁹³ Lina Khatib, "Gender, Citizenship and Political Agency in Lebanon, British Journal of Middle Eastern Studies", p.437.

⁹⁴ 根据第6轮 WVS 调查 V230 您现在或曾经在哪就业? MN_228L 您更愿意在哪任职? 制表。

⁹⁵ 根据第4轮 WVS 调查 V105 个人在不同上级指示的情况下服从上级指示的情况调查制表。

沙特	37.1	36.0	20.9	6.1
阿尔及利亚	32.8	43.0	19.0	5.3
摩洛哥	29.9	56.6	11.7	1.7
约旦	24.6	70.4	2.3	2.6

(四) 从价值观看阿拉伯人工作伦理

工作伦理笼统地讲是对努力工作及努力工作价值的积极态度，“价值研究的主要目标是探索与个体态度、行为、社会经验和角色等相关的个体价值的优先次序。”⁹⁶价值常以有意识的目标的形式出现，是个体作为生物有机体的必须、是群体平稳运转与生存的必须、是社会协调互动的必须。价值观，“从个体层面讲，价值观是个人内化了的社会表征或道德信念，是人们采取行动的最终依据。……从群体层面讲，价值观是群体成员共同拥有的精神理想或文化理想，是这些群体的社会思维。”⁹⁷为应对人类生存发展固有的挑战，个体和群体将他们所经历的需求和要求转化为彼此可以交流的概念，并用价值观的语言表达它们。任何经济活动都在一定的社会环境中进行，相应的就有一个如何看待和处理该社会中经济行为的问题，如财富观、生产观和我们所考察的工作价值观，只要涉及“观”这一词，就具有了道德评判的意蕴，其不仅与宗教有关，还与社会生活的方方面面有关。

人们对工作价值或工作意义的认识是工作伦理的重要方面，基于上文的分析已揭示出阿拉伯人的工作态度、工作取向及工作目标因所处不同国家而有差异。奥斯曼帝国自被分裂为各自独立的现代后发型阿拉伯国家后，各自在社会体制选择、经济发展政策和社会管理体系上出现差异，势必会影响各阿拉伯国家个体的价值选择和行为倾向。但参与调查的阿拉伯国家之间的工作价值观取向也具有许多一致性，不排除阿拉伯人目前仍可能存在普遍遵守的工作价值准则体系和工作伦理。虽然目前对阿拉伯人工作伦理的一般属性、特征作概括还为时尚早，但在阿拉伯与非阿拉伯工作者日益互动的全球化的商业环境中，考察阿拉伯人工作伦理、工作价值观的某些共性有助于更好地理解阿拉伯工作人员。通过 WVS 数据库对阿拉伯人基本价值观排序及阿拉伯人外在与外在工作价值观的分析研究，我们发现阿拉伯人基本价值观会影响其工作上的群体性差异。阿拉伯人对传统部落归属的价值追求与对现代化公民社会的价值追求相冲突，不利于阿拉伯人在工作中形成富于竞争性、讲求效率和公正平等的氛围环境，主要影响阿拉伯人工作

⁹⁶ Maria Ros, "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work", *Applied Psychology: an international review*, 1999, 48 (1), p.50.

⁹⁷ D. Oyserman, "Values, psychological perspectives", In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2002, p.16151.

自主性、事业成长性和创造性等内在工作价值的实现。传统生活习俗和宗教观念可能会抑制阿拉伯人在时间向度上的现代性转化，维护、保留传统即保护稳定性和安全性，主要影响阿拉伯人维持传统生活秩序所需和提供总体安全等外在工作价值的实现。这也可以部分解释为什么阿拉伯地区在现代化转型中会发生大量影响其总体安全局势的以宗教为名的极端性恐怖事件，以及影响国家内部政局稳定的交织部落宗派主义与教派纷争的权力争夺。

四、对中阿跨文化经济合作的启示

（一）中阿伦理主体基本价值观排序对比

跨文化经济合作伦理路径的核心要素是伦理价值主体，伦理价值主体是跨文化经济合作能够建立与实现的前提，如果没有伦理支撑，人类经济领域的任何活动都不可能久长。确定中阿价值主体在基本价值观上的排序异同是首要的，在 WVS 调查统计中（表格 1、2、3），中国人基本价值观排序一般为家庭、工作、朋友、政治、宗教，社交时间分配一般为亲戚>同事>朋友。阿拉伯人基本价值观排序一般为家庭、宗教、工作、朋友、政治，社交时间分配一般为亲戚>朋友>同事。家庭既是阿拉伯人也是中国人基本价值观的第一重心，但在重视程度上中国人弱于阿拉伯人。中国是典型的无神论国家，基本价值观的第二重心是工作而非宗教。在数据统计上中国人不如阿拉伯人重视工作，但综合分析中国人工作价值观因子构成，中国人相比阿拉伯人更加认可工作让生活有意义、更愿意将休闲时间花在工作上、更认可竞争意识对工作产生的积极作用。职业激励上中国人在高收入、工作安全、工作兴趣、工作意义之间的配比也更加均衡。工作中中国人也存在不少直接服从权威的现象，但超过半数的人认为应该先被说服再服从权威。中国作为农业大国有半数以上的人是农民，除此之外中国人在择业选择上呈现多元均衡发展趋势。中国对外来人口也更加宽容，排外倾向数据均小于 20%。

首先，中阿最大的区别是：中国人多是无神论者，阿拉伯人多是伊斯兰教有神论者。“宗教本身不是风险，但在一定条件下可能会与政治、经济、社会等因素相互交织，成为各种矛盾冲突的爆发点。”⁹⁸这就要求双方避开敏感点，求同存异。WVS 有助于破除阿拉伯伊斯兰国家价值观念铁板一块的思维定势和认知定势，淡化阿拉伯人刻板印象。虽然阿拉伯国家大都被以伊斯兰教、部落族亲为核心的意识形态所控制，但二战后海湾国家、地中海沿岸北非国家、西亚阿拉伯国

⁹⁸ 郑筱筠，“一带一路”战略与宗教风险研究——基于可能性和必要性视角，世界宗教研究，2016 年第 6 期，第 23 页。

家均发生了不同的社会变迁,影响了各国公民价值观取向的变化,转变后的价值观念反过来进一步促进社会转型。因各自地理环境、历史经验、地方方言、价值规范、风俗习惯的不同,阿拉伯社会是一个完全意义上的多元价值观社会,而且“宗教可能不是多元文化价值观的强大推动者”⁹⁹。

其次家庭既是阿拉伯人也是中国人基本价值观的第一重心,是两者的契合点。中阿在价值排序上均优先考虑家庭(族)成员间的相互依恋、相互依赖与和谐相处,均把家庭(族)看成是一种理想的社会组织形式,把家庭(族)关系看成是理想的社会关系,把家庭(族)生活看成是理想的生活模式。家庭(族)与家庭(族)制度是促进中阿各自社会稳定与发展的重要力量。最后如本章前文所述,阿拉伯女性多数不工作。但中国早已摒弃性别分歧——我国“妇女能顶半边天”。虽然阿拉伯妇女参与社会工作建设的比例不高,但她们高度认可工作的重要性。我们在与阿拉伯国家进行经济合作时,可以有针对性地开发适用于家庭劳动女性的项目,如管理成本低的来样加工。特别是被称为潜力蓝海的阿拉伯电商,非常有利于无固定工作、空闲时间多的全职家庭主妇利用便捷的电商平台、社交软件和熟悉的社区关系网自主创业。国内敦煌网已将之付诸实践,卖家将商品通过物流直邮到阿拉伯人的别墅,别墅女主收到货物之后再在电商平台上售卖接单,物流公司直接上门取货,这对不方便抛头露面的阿拉伯女性来说,是一个很好的创业方式。

(二) 中阿跨文化经济合作伦理风险预防

可以说,跨文化国际经济合作每个环节都涉及到文化差异的问题,因为伦理价值的差异或者不确定性而造成经济行为机会损失和利益损失的风险被称为伦理风险。不成功的跨文化交际造成的负面影响很容易削弱国际合作的经济效益。欲规避跨文化经济合作伦理风险,须清楚影响各自经济决策的伦理价值排序,才能成功地进行跨文化商务活动,实现互利共赢。中国与阿拉伯伊斯兰国家在工程承包、劳务合作、商品进出口、技术转让和设计咨询上的合作越来越密切,并表现出继续发展的良好势头。随着中阿经济合作的加强,双方相互间的依赖性越大,就越可能使双方感觉到对方在心态、价值和导向方面存在一种似乎无法逾越的、令人迷茫的异样性。这就需要在深化中阿跨文化经济合作时,对跨文化感知保持敏感。WVS 是世界范围内有关基础价值观、工作价值观的最基本调查,除持续保持关注外,我们最好就中阿跨文化经济合作建立自己的实证数据库,调查跟踪阿拉伯伊斯兰国家基础价值观、工作价值观的即时变化,深入对比分析中阿基

⁹⁹ Michael Minkov • Geert Hofstede, "Nations Versus Religions: Which Has a Stronger Effect on Societal Values?", *Manag Int Rev* (2014) 54, p.803.

础价值观、工作价值观随时代发展出现的异同转化，以为“一带一路”中阿跨文化经济合作建立一座“理解的桥梁”。

虽然整个阿拉伯地区在宗教、历史、习俗、价值观、语言与文化上具有相似性，但实际上阿拉伯国家内部因各自地理环境、历史经验、地方方言、民族部落、价值规范、政治统治、经济发展等的不同而是一个完全意义上的多元价值观社会。阿拉伯国家工作价值取向的多元性增加了中阿跨文化经济合作的复杂性。外派阿拉伯地区的经理人工作绩效不理想，可能就是由于对整个阿拉伯国家文化与工作价值观一致的误判，即便在同一文化背景下，也要区别对待。中阿在工程承包、劳务合作、商品进出口、技术转让和设计咨询上的合作越来越密切，并在“一带一路”倡议提出后，合作趋向更加密切。中资企业机构要想在阿拉伯地区实现务实高效的投资合作，除考虑双方经济需求外，还要充分预估该地区不同国家间人力资源构成、竞争意识、排外倾向、就业激励等的异同，以充分调动当地人与中国进行商务合作的积极性，做好人员配置规划、职务描述和薪酬政策等。管理者对来自不同文化团队的伦理道德规范都要持欣赏的态度，以便完全理解公司所在对象国的文化环境。

从社会发展动力和跨文化经济合作来看，“价值观在引导人类产生社会行为并进一步推动社会进步的过程中起着至关重要的作用。”¹⁰⁰因“价值观的认同是一种更深层、更稳定的认同，价值观认同一旦形成，会有力推动国家间在各领域的互动”¹⁰¹。WVS 为我们初步把握阿拉伯伊斯兰国家的基本价值观、工作价值观及其提供有力参考，不仅有助于深入理解转型期社会组织问题，而且有利于学者了解经济商务事件和管理者理想追求的变化。现代阿拉伯人的内在工作价值观与外在工作价值观因不同阿拉伯国家的政治统治、经济发展、地理环境等因素影响，而出现差异性，需区别对待。所以我们在深化中阿跨文化经济合作时，基于阿拉伯国家多元价值观的社会现实，不仅要警惕那些对经济发展合作有阻碍作用的价值取向，如排外倾向，更要善于发现有利于有效组织经济建设与合作的伦理规范和道德精神，发展具有普遍性的合理道德行为标准，如对家的重视。

五、 结论及未来研究展望

虽然阿拉伯人自古就强调工作的重要性，受伊斯兰教影响将工作提到敬主崇拜的地位，但又有其限定条件，其价值维度随时间和地点推移而产生新的变化，

¹⁰⁰ 张宇，王冰，观念改变世界——“世界价值观调查”研究评介，华中科技大学学报 社会科学版，2012年第4期，第101页。

¹⁰¹ 刘欣路，中阿价值观认同建构与正确义利观的传播，对外传播，2015年05期，第15页。

现在正向新教工作伦理价值取向靠近。任何一个时代的成功转型，“关键之一就在于是否能够成功地实现社会价值精神及其合理性根据的合理转变，价值合理性根据的变迁，是一个时代最为深刻的变迁”¹⁰²。通过上述分析，我们发现阿拉伯人工作价值取向的某些特征得到了进一步加强，而某些特征正在慢慢失去活力，在新时代背景下发生了灵活性和适应性变化。现代阿拉伯人工作价值观一方面受阿拉伯传统部落家族文化影响而活力欠缺，影响个体工作行为以及公民群体组织行为，进而影响社会整体组织建设。另一方面受经济现代化、信息化、全球化等多方面影响，而在维度选择上出现新的调适，需要我们对其进行持续关注。

从社会发展动力和跨文化经济合作来看，“价值观在引导人类产生社会行为并进一步推动社会进步的过程中起着至关重要的作用。”¹⁰³因“价值观的认同是一种更深层、更稳定的认同，价值观认同一旦形成，会有力推动国家间在各领域的互动”¹⁰⁴。现代阿拉伯人内在工作价值观与外在工作价值观因不同国家政治统治、经济发展、地理环境等因素影响，而出现差异性，需区别对待。所以，我们在深化中阿跨文化经济合作时，基于阿拉伯国家多元价值观的社会现实，不仅要警惕那些对经济发展合作有阻碍作用的价值取向，如排外倾向。更要善于发现有利于有效组织经济建设与合作的伦理规范和道德精神，发展具有普遍性的合理道德行为标准，如对家的重视。

最后，作为跨文化研究者，近年来学界不断发出呼吁，要求在此领域进行研究的学者们超越仅仅记录文化差异的局限性，还要通过理论论证或实证研究去探索产生这些文化差异的原因是什么及为什么，以沟通和融通不同文化之间的尊重、理解与合作，实现文化增值，而非在文化冲突论调下让文化打折扣。过去几年中，研究阿拉伯人工作伦理、工作价值取向的并不多，本文所做的分析、阐释与论证虽可以解释阿拉伯人工作伦理、工作价值观的现状及其形成原因，但还需要做更多的研究。

¹⁰² 高兆明，《伦理学理论与方法》，北京，人民出版社，2005，导论第1页。

¹⁰³ 张宇，王冰，观念改变世界——“世界价值观调查”研究评介，华中科技大学学报 社会科学版，2012年第4期，第101页。

¹⁰⁴ 刘欣路，中阿价值观认同建构与正确义利观的传播，第15页。