



劳动契约、员工参与 与相互投资型劳动关系

郑文智, 陈金龙, 胡三嫚

华侨大学 工商管理学院, 福建 泉州 362021

摘要:以劳资互信和相互投资型劳动关系对组织绩效的积极作用为背景,以中国民营企业中的劳资关系为例,基于中国情境设计相应的测量量表,通过对中国28个省754名员工的问卷调查,借助SPSS和LISREL统计软件,研究劳动契约、员工参与、纵向信任与劳资相互投入的直接效应和中介效应。研究表明,劳动契约对员工的超额付出有积极作用,员工参与对企业的额外投入有积极作用。加入纵向信任后,劳动契约对认知信任、员工参与对情感信任有积极的促进作用,纵向信任在劳动契约、员工参与与相互投资型劳动关系之间具有部分的中介作用。因此,实现相互投资型劳动关系需要外部社会保障系统与企业内部管理制度双管齐下。

关键词:劳动契约;相互投资型劳动关系;员工参与;民营企业

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1672-0334(2012)06-0065-10

1 引言

劳动关系本质上是一种契约关系,是建立在劳动契约和心理契约基础上的社会关系。对劳动关系的研究主要有两种思路,一是产业关系(industry relations, IR)学派思路,它鉴于劳动力供过于求市场条件下的“劳弱资强”,主张劳工联合与集体协商或借助于法律等外部制度、实施劳动保护和就业保障以实现和谐劳动,强调外部治理;二是人力资源管理(human resource management, HRM)思路,它着眼于企业内部制度,研究如何建立组织信任,实现组织承诺与组织公民行为,构建适合于企业的员工关系管理制度。实现相互信任的和谐劳动关系,需要从系统的角度综合考虑企业内部管理制度与外部制度环境的关系,需要融合IR和HRM两种思路^[1]。

2 相关研究评述

2.1 劳动契约与外部IR系统

劳动者与用人单位之间确立劳动关系,理论上

可以通过明确契约和默示契约来实现,可以是书面的、口头的,也可以是行为的。市场经济条件下,书面的明确形式得到更广泛的认可并以法律条文的形式明确下来。然而,由于有限理性、交易费用、信息不完全和人力资本专用性投资等原因,使劳动契约具有不完全性特征,劳动契约的不完全性会带来机会主义行为,造成双边道德风险,使劳动契约难以有效履行。不完全劳动契约的执行需要加强契约的自我执行或通过第三方强制执行,二者之间具有一定的内在关系,即契约的第三方强制执行主要依赖于劳动契约的签订、劳动纠纷的调解、仲裁和诉讼等司法途径;契约的自我执行依赖于私人惩罚条款,这种私人惩罚条款是以法律等第三方强制执行的严厉性为前提的,配合契约人的“履约资本”高低和市场条件,在任何时点上预期准租金流的资本价值大于从违反契约中获得的短期收益,契约才能得到有效的自我履行^[2]。

第三方强制执行或威慑是契约有效性的关键,

收稿日期:2012-02-06 修返日期:2012-07-23

基金项目:国家自然科学基金(71102813);国家社会科学基金(12CGL072);教育部博士点基金(20093501110001);华侨大学科研基金(12SKBS218)

作者简介:郑文智(1975-),男,福建莆田人,毕业于华侨大学,获博士学位,现为华侨大学工商管理学院讲师、晋江高科技园区科研工作站博士后,研究方向:人力资源管理和劳动关系等。E-mail:zwz@hqu.edu.cn

是 IR 研究的重点,中国劳动关系学界对此也特别重视^[3-4]。在劳弱资强的中国劳动力市场背景下,第三方的强制执行主要体现在社会对劳动者的保障和保护方面,表现在外部社会所追求的劳动关系善治目标(如和谐劳动关系等)经常被等同于对劳动者的高度保护。贺秋硕^[5]构建企业劳动关系和谐率的评价指标体系,评价指标主要体现在对劳动者的保障上,即劳动者劳动契约及收入保障、劳动者劳动保护及社会保障、劳动者民主权益及文化权益保障;莫生红等^[6]对三大指标进行具体化,细化为37个具体的三级指标。这些指标体系说明中国劳动关系界把和谐劳动定位为外部 IR 系统。

劳动关系管理需要有系统化的思维,Dunlop^[7]提出包括主体、环境、意识形态和规则的系统理论框架;席酉民等^[8]把和谐劳动关系定义为劳资双方能够齐心协力、共谋发展、利益互补、实现双赢的关系,是劳资双方相互尊重、和谐相处的平等关系,是利润相容、矛盾协调的共生关系。如何实现和谐劳动关系的目标,需要充分调动和利用各子系统成员的积极性和能动性,其中内部子系统的自我运行是关键。

2.2 员工参与与内部 HRM 系统

对于企业来说,能够实现劳资长期合作关系,最有效的措施是实施参与管理或员工参与。员工参与具体的理论包括目标管理、质量圈、员工持股计划、分享经济和相互投资型劳动关系等。Tsui 等^[9-10]梳理相互投资型劳动关系的内涵,提出的员工-组织关系发展了诱因-贡献模型,模型中均衡的员工-组织关系有准契约型和相互投资型两种。实证上,Hackman^[11]通过实例论证员工参与比奖金计划更能提升企业的劳动生产率;此后,更多的学者围绕合作计划、参与决策、产品质量、员工满意度等因素论证员工参与的积极作用,因为员工参与可以降低员工流动率、改善工作气氛、实现员工的组织承诺,从而提升企业绩效^[12]。在此基础上,冯同庆^[13]分析中国民间经济的员工参与形式,包括职代会、利润分享、员工持股、股份合作和劳动股本化等,其后续研究也分析了员工参与的功能;张震等^[14]探讨组织气氛与员工参与之间的关系;谢玉华等^[15]和刘晓东^[16]对员工参与进行元分析和比较分析,并实证分析员工参与和员工忠诚度的关系。

关于 HRM 实践方式的研究方面,Tsui 等^[17]提出实现相互投资型劳动关系的四大实践,即招聘录用、培训发展、工作标准和评价以及薪酬和福利。还有从企业角度考虑的高绩效工作实践与组织公民行为以及心理契约与信任等,高绩效工作实践也称高绩效工作系统(HPWS),与战略性人力资源管理(SHRM)的内涵相同。Lengnick-Hall 等^[18]对过去30年 SHRM 的最佳实践进行梳理,总结出具体情境下最佳实践管理具有的重要性;郭东杰^[19]认为劳动关系具有重复作用、不完全性和社会嵌入性等特征,为了克服劳动契约的不完全性,他也提出职工持股计划的政策建议,以实现长期的重复作用。

上述理论说明,借助员工参与等管理制度可以使劳资间形成合作的心理契约,建立劳资互信,以实现长期合作。对于信任,Mayer 等^[20]认为,信任是指一方不考虑对另一方的监督或控制的能力,仅基于某种期望而接受自己处于弱势地位的意愿。因此,信任具有两大特征,一是依赖性,即信任方的利益依赖于受信方的行为和决策;二是风险性,由于信任方基于“相信”对方不会伤害自己的信念,将自己置身于不利的境况下,也意味着自愿的风险承担。

总之,相互投资型劳动关系是真正意义上的劳资和谐,实现它需要借助于系统的过程。具体来说,劳动关系管理是一个包含企业内外部的系统过程,包括具体的任务目标、战略策略和保障机制等。首先,在目标方面,除了 HRM 领域的相互投资型劳动关系外,吴中伦等^[21]以 Hammer 等^[22]的研究问卷为依据设计5个测量题项,衡量私营企业劳动关系和谐度。其次,战略策略方面,20世纪80年代以来,劳动关系研究开始关注企业内部管理策略,而 HR 研究则以员工参与为基础,以高绩效工作实践为主,大量的文献从企业绩效的角度论证高绩效人力资源管理系统的积极作用。在人力资源管理领域的员工关系管理思维得到发展的背景下,Budd^[23]不主张取消内部员工管理与劳工工会化之间的对立关系,主张建立一个平衡效率、公平与发言权三者间的人性化雇佣关系的理论框架实现 HRM 与 IR 两个学科的互动,建立人力资源与劳资关系(HRIR)这一新的学科体系,Kaufman^[24]强调发言权的重要性,重新提出 EIR(ER & IR)的概念;吕景春^[25]认为要通过制度安排和机制创新平衡雇主效率需求与雇员公平需求之间的利益。最后,保障方面,对于民营企业,大部分学者均认为应加大劳动者权益的保护力度,强调劳动关系法治的保障功能^[3]。

3 研究模型和假设

如何通过劳动关系管理实现和谐劳动关系,劳动关系学与人力资源管理在研究内容上有了融合的趋势,二者的目标相同,因为立足点不同,实证方法和指标上有所差别,导致研究结论与相关政策建议差异悬殊。本研究以 Tsui 等^[9]提出的相互投资型劳动关系作为研究目标,在综合 HRM 与 IR 的关键变量和指标的基础上,提出研究假设模型,如图1。图1中,准契约型劳动关系和相互投资型劳动关系指的是 Tsui 等^[9]所发展的诱因-贡献模型中两种均衡的员工-组织关系,准契约型劳动关系即企业只提供短期的、纯经济投入来换取被明确规定的员工贡献,交换双方都不会期望契约说明之外的投入和贡献。相互投资型劳动关系即交换双方承担和履行定义模糊的、宽泛的和开放的责任和义务,企业提供给员工的投入超过短期经济回报,同时员工的义务也远远不只是完成本职工作以内的任务。

图1表明,和谐劳动关系应该是一个系统过程,目标在于实现相互投资型的“双赢”。从系统的角度

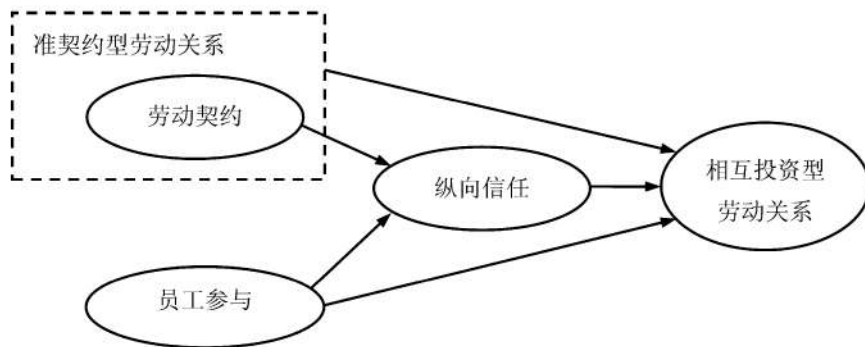


图1 相互投资型劳动关系的实现过程

Figure 1 Process of Mutual Investment Employee Relations

讲, Gunderson 等^[26]的模型认为, 劳动关系是由投入、主体、转换过程和产出 4 个相互连续相关的部分组成。在以相互投资型劳动关系对员工态度和绩效有积极作用为前提^[27], “双赢”的“产出”意味着和谐劳动过程不仅要降低劳动者的就业等风险(契约), 也要有利于提升员工对组织的认同, 提升忠诚度并降低离职率等。这对于面临用工荒愈演愈烈、劳动法律体系日渐完善、外部社会要求民营企业与其他性质企业一样承担社会责任的背景下, 在没有资金和人才偏爱的条件下, 在依赖产业转型所需要的创新动力以及 80 后员工稳定性管理等情境下的中国民营企业的员工关系管理尤为重要。这要求民营企业为员工提供长期劳动契约, 建立准契约型劳动关系。劳动契约是基础和出发点, 劳动契约不仅有利于保障劳资双方的准交易型劳动关系(工作导向型劳动关系), 也有利于维持双方间的最低信任水平。同时, 准契约型劳动关系还要上升为相互投资型劳动关系, 民主化管理成为中国民营企业发展的必经之路, 民营企业只有提供有效的参与管理和激励制度, 提升劳资间的纵向信任水平, 发挥人力资本的最大功效, 员工以组织承诺和组织公民行为等来回报企业, 才有可能实现相互投资型劳动关系。

实现相互投资型劳动关系需要劳资双方建立劳动契约, 劳动契约是建立劳动关系的前提和保障。Demsetz^[28]认为, 产权是一种社会工具, 其重要性在于能帮助一个人形成与其他人进行交易时的合理预期, 这些预期通过社会的法律、习俗和道德得到表达。产权的所有者拥有他的同事同意他以特定的方式行事的权利, 通过劳动契约使产权更为清晰, 特别是中国《劳动契约法》明确规定了劳动者的劳动权益, 并对企业的培训投资回报予以保障, 是中国实现和谐劳动关系的关键^[3]。

有研究表明, 劳动契约签订率高的地区, 劳动争议案发生率在下降, 中国学者的相关研究论证了劳动契约的缺失和不完善对农民工的工作稳定性等有较大的负面作用。刘辉等^[29]对杭州市 286 名农民工调查表明, 农民工是否签订劳动契约与所在企业的

性质和人数规模有关, 也与企业所在行业有关; 贺秋硕^[5]对某市劳动关系和谐度进行测量, 以劳动契约签订率和合同执行情况为关键指标。可见, 劳动契约是相互投资型劳动关系的前提和保障, 因此提出假设。

H₁ 劳动契约对相互投资型劳动关系有积极的正面促进作用。

除了劳动契约的基础性作用, 契约的执行、劳资双方过度投入还需要系统的企业内部管理制度。基于劳动者对劳动使用过程中的剩余控制, 要充分实现人力资本的开发和利用, 有学者提出分享制等员工参与计划, 主张以员工参与剩余索取权的分享并以制度等形式加以固化来激励员工的超额付出。Meade^[30]认为参与制的形式多种多样, 有员工持股计划、利润分享制或收益分享制、劳动管理的合作制和有差别的劳动资本合伙制等。近年来的相关实证研究也支持这一观点^[31]。基于以上论述提出假设。

H₂ 员工参与对相互投资型劳动关系有积极的正面促进作用。

资方的超额投入与员工的超额付出, 不仅需要建立在契约和制度基础上的长期合作, 而且利润分享和超额劳动是以未来风险共担为前提, 双方基于对组织未来愿景的共识才会产生过度投入。在此过程中, 信任机制是关键。McAllister^[32]将组织内部的信任分为纵向信任和横向信任, 横向信任是指组织内部平级人员间的信任, 他们具有同等的工作地位, 如员工与员工之间、主管与主管之间等; 纵向信任是指组织成员与不同层级人员之间的信任关系, 如员工对主管、主管对员工的信任等。对于民营企业, 主要体现于劳资关系, 即员工与企业主(组织代表)之间的信任关系。

劳动契约有利于促成劳资互信, 虽然契约本身就是不信任的结果, 只有在不信任的情况下才会订立契约。李凌等^[33]利用博弈论, 采用上海劳动力市场数据, 论证了雇佣关系中的低信任度迫使劳资双方不断调整预期和谈判, 是造成低端劳动力市场上契约短期化的一个重要原因。但是, 劳动契约是劳

资双方互信的基础,劳动契约打破了血缘和地缘的限制,使在任何人与任何组织之间建立广泛的信任成为可能。彭泗清^[34]认为扩散性关系网作用的弱化和人们法制化意识的强化,终将催生中国社会信任的制度化 and 形式化,从而使原有的人际信任模式发生质的改变。可见,契约与信任间的关系是相辅相成的,在中国的市场经济条件下,学者们更看重契约对信任的作用,表现在契约是信任的保障,契约扩大了信任的范围,并简化了信任的构建过程。关于信任的维度,大多数实证研究沿用 McAllister^[32]的分类,将信任划分为认知信任(认知维度)和情感信任(情感维度)。因此,本研究认为,劳动契约对纵向信任有积极的作用。

在华人社会,合作的基础是关系的持续性,持续关系可望产生信任,信任导致合作,互惠互助是信任发挥作用的最重要途径。信任促成了个人与组织间交换关系一致性基础上的心理契约的产生^[35]。因此,对那些高信任感的员工而言,由于具有较高的组织忠诚和回报义务,不会轻易表现出离职、怠工、越轨等违背心理契约和破坏领导-部属交换关系的行为。Braun^[36]的研究发现,信任可以有效降低心理契约违背;Robinson等^[37]的实证研究也验证了二者之间的负相关关系,他们认为,员工对组织的信任不仅有利于雇佣关系的形成,较高的信任还能促进组织成员间的合作,形成高质量的雇佣关系。同样,当雇佣关系受到外部刺激发生改变时,信任会起到很大的缓冲作用,信任特别是纵向信任成为实现相互投资型劳动关系的关键。基于以上论述提出假设。

H₃ 劳资之间的纵向信任在相互投资型劳动关系形成过程中有积极的促进作用和中介作用。

4 研究方法

4.1 变量测量

劳动契约和员工参与的测量问卷是在参考已有研究的基础上重新设计的,纵向信任和相互投资型劳动关系的原始问卷都是以管理层为研究对象,本研究综合管理层和一般员工的情况对已有问卷进行了相应的修正。

(1) 劳动契约 (LC)

劳动契约主要体现在对劳动者职业的保障,变量测量主要以合同签订、劳动安全和保障为基础。借鉴莫生红等^[6]和谐劳动量表以及 Ito 等^[38]和胡三嫂^[39]的工作不安全感量表,本研究的劳动契约量表由 5 个题项构成,包括合同签订和工作安全感两部分,合同签订部分的题项为公司中劳动合同签订率在不断上升、获得社会保障的员工人数在不断上升、老员工(5 年以上)的比例在不断上升,工作安全感部分的题项为我相信我的工作有安全感、我认为在本部门的工作职业有前途。

(2) 员工参与 (EP)

以企业人力资源管理制度或公司治理的角度测量参与管理制度对员工的长期激励或保障功能,共

5 个题项。公司治理方面有 2 个题项,分别是职工参股计划和利润分享计划;人力资源管理制度方面设计 3 个题项,分别是劳动关系共同管理(工资集体协商)、企业政策和信息透明、上下级间公平和公正。

(3) 纵向信任

对纵向信任的认知型信任 (CT) 和情感型信任 (AT) 两个维度的测量指标选取主要参考 McAllister^[32]的研究问卷,把从上级的角度改成从员工的角度考量劳资间信任关系,其中认知型信任包括 6 个题项,情感型信任包括 5 个题项,共计 11 个题项。

(4) 相互投资型劳动关系

相互投资型劳动关系即相互投入型劳动关系,借鉴 Wang 等^[40]对管理层员工开发的量表,该量表包括员工的两大贡献要素,即管理者职业职责 (PD) 和个人职业操守 (PWE),共 15 个题项, $\alpha = 0.900$; 还包括组织投入的两大要素,即物质报酬 (MR) 和发展机会 (DR),共 14 个题项, $\alpha = 0.920$ 。在此基础上,本研究进行适当修改。

采用 Likert 5 点尺度测量调查问卷中的所有题项,正向记分,1~5 分别为完全不同意、不同意、不能确定、同意、完全同意。

为了提升问卷的测量可靠性,从 2010 年 1 月 10 日至 2010 年 1 月 30 日,通过网络(问易)进行预调研。最终获取有效问卷 89 份。运用统计软件 SPSS 把所有 50 个题项进行信度检验, $\alpha = 0.979$, 并进行折半检验, $R_{xx} = 0.849$, 修正后 $R_{xx\Delta} = 0.882$ 。通过探索性因子分析,结果比较理想,具体见表 1。表 1 显示该量表作为测量工具有一定的可行性,最终生成本研究的调查问卷。

4.2 研究对象和过程

本研究的调查期间为 2010 年 2 月至 2010 年 6 月,样本的选择标准如下。①必须是民营企业;②从员工感知的视角分析和谐劳动关系,员工包括管理层。本次调查范围为除西藏、青海和云南外的 28 个省市自治区的 126 个市县,其中员工来源于 28 个省市自治区的 110 个市县,企业分布在其中的 24 个省的 92 个市县。由于中国民营企业更多地分布在东南沿海地区,所以调查地也是以东部沿海为主,企业所在地排在前五位的依次是福建、广东、浙江、河北和广西。调查分实地调查和网络调查,现场调查由研究团队成员及现场工作人员在现场发放问卷,并指导问卷填写与回收问卷;网络调查借助于“问易”。共发放问卷 1 029 份,回收 911 份,最终获得有效问卷 754 份。样本的描述性统计表明,对于员工,在性别上,女职工占 57.427%;年龄在 35 周岁以下的占 84.084%,其中 25 周岁以下的占 45.358%;文化程度为大专的占 45.756%,高中以下的占 36.870%;工作年限多为 3 年以下,占 67.904%;职位上以生产操作工和一般行政人员为主,分别占 49.469% 和 29.310%;收入水平大多在 2 000 元以下,占 50.531%。对于企业,规模大多在 500 人以下,占 70.212%;主要分布在东部地区,占 85.676%;企业主的文化水平以高中或大学为主,分别占 38.329%

表1 量表的可靠性分析
Table 1 Reliability Analysis of Questionnaires

	劳动契约	认知信任	情感信任	员工参与	管理者职业职责	个人职业操守	物质报酬	发展机会
α 值	0.858	0.873	0.869	0.859	0.898	0.884	0.917	0.906
题项数	5	6	5	5	10	5	4	10

表2 变量区分效度的验证性因子分析
Table 2 CFA of Discriminant Validity of Constructs

所含因子	χ^2/df	RMSEA	NNFI	CFI	GFI
M_1 八个因子:LC;EP;CT;AT;PD;PWE;DR;MR	3.914	0.076	0.982	0.981	0.882
M_2 七个因子:LC;EP;CT;AT;PD;PWE;DR + MR	8.874	0.092	0.964	0.961	0.863
M_3 七个因子:LC;EP;CT + AT;PD;PWE;DR;MR	8.781	0.093	0.958	0.964	0.841
M_4 六个因子:LC;EP;CT + AT;PD;PWE;DR + MR	10.501	0.101	0.935	0.962	0.834
M_5 四个因子:LC;EP;CT + AT;PD + PWE + DR + MR	13.460	0.121	0.911	0.914	0.831
M_6 二个因子:LC;CT + AT + EP + PD + PWE + DR + MR	50.021	0.141	0.904	0.914	0.805
M_7 一个因子:LC + CT + AT + EP + PD + PWE + DR + MR	56.021	0.210	0.901	0.914	0.784

注:受篇幅限制,本研究仅给出较具代表性且拟合指数相对较好的嵌套模型。

和35.411%,这些与中国其他较大规模的民营企业调研或宏观数据基本吻合^[41]。从基本资料可知,本次调研的数据反映了中国民营企业的现实,可以作为分析中国民营企业员工关系管理的样本数据。然后,由研究人员对问卷进行筛选、编号、资料录入以及数据分析。在数据分析上,借助 SPSS 16.0 进行验证性因子分析,检验各变量间的区分效度。最后,进行回归分析,检验本研究的 3 个假设,依据 Baron 等^[42]的中介作用三步骤分析思路,借助 LISREL 8.7,采用结构方程模型检验变量间的中介作用。

5 研究结果

5.1 变量区分效度的验证性因子分析

为了避免结构方程模型中潜变量仅有一个显示条目导致模型不能识别的问题,按照 Wang 等^[40]、陈永霞等^[43]和葛建华等^[44]的方法,本研究将只有一个因子的变量随机分成 3 个部分,并把每部分看成一个因子。然后,将劳动契约、认知信任、情感信任、员工参与、管理者职业职责、个人职业操守、发展机会和物质报酬的各因子作为新的显示条目,进行验证性因子分析,详细结果见表 2。由表 2 可知,8 个因子的嵌套模型拟合效果最好,说明本研究的 8 个变

量之间具有较好的区分效度,可以进行结构方程分析。

5.2 结构方程分析

首先,构建劳动契约、员工参与对相互投资型劳动关系 4 个变量之间的直接作用结构方程模型(模型 1)。

8 个变量的均值、标准差和相关系数等分析结果见表 3。数据显示,劳动契约与情感信任显著负相关,与认知信任、管理者职业职责、个人职业操守、物质报酬、发展机会正相关;员工参与与认知信任、情感信任、管理者职业职责、个人职业操守、物质报酬、发展机会显著正相关;认知信任与管理者职业职责负相关,与个人职业操守、物质报酬、发展机会正相关;情感信任与个人职业操守、物质报酬、发展机会正相关。回归分析也表明,在控制员工的性别、年龄、学历、工作性质和工作年限等变量后,上述相关变量之间的相关性显著。由表 3 的回归结果可知,劳动契约与管理者职业职责($\beta = 0.421, p < 0.010$)和个人职业操守($\beta = 0.696, p < 0.010$)显著正相关,员工参与与物质报酬($\beta = 0.661, p < 0.010$)、发展机会($\beta = 0.648, p < 0.010$)和个人职业操守($\beta = 0.008, p < 0.010$)也显著正相关。表 4 给出模型的拟合数据。由表 4

表3 各变量的均值、标准差和相关系数
Table 3 Means, Standard Deviation and Correlations

	均值	标准差	劳动契约	员工参与	认知信任	情感信任	职业职责	职业操守	物质报酬
劳动契约	3.451	0.781							
员工参与	2.441	0.882	0.549*						
认知信任	3.552	0.754	0.661*	0.783*					
情感信任	3.854	0.772	-0.691*	0.792*	0.941*				
管理者 职业职责	3.932	0.651	0.852 (0.421)**	0.663 (0.121)*	-0.884 (-0.322)*	0.744			
个人 职业操守	4.111	0.664	0.784 (0.696)**	0.643 (0.008)*	0.864 (0.555)**	0.854 (0.654)**	0.624		
物质报酬	3.124	0.681	0.682 (0.022)*	0.891 (0.661)**	0.841 (0.009)*	0.761 (0.684)**	0.941 (0.158)*	0.911	
发展机会	3.214	0.684	0.449 (0.021)*	0.912 (0.648)**	0.714 (0.239)*	0.732 (0.459)**	0.934 (0.128)*	0.951 (0.041)*	0.958*

注:括号中的数据为回归方程的 β 系数;**为 $p < 0.010$, *为 $p < 0.050$, $n = 754$

表4 结构方程模型比较
Table 4 Comparison of SEM

结构方程模型	χ^2/df	RMSEA	NNFI	CFI	GFI
模型1 LC/EP - PD/PWE/DR/MR	4.901	0.076	0.974	0.981	0.961
模型2 LC/EP - CT - PD/PWE/DR/MR LC/EP - AT - PD/PWE/DR/MR	3.270	0.072	0.992	0.991	0.982
模型3 LC/EP - CT/AT - PD/PWE/DR/MR	3.881	0.073	0.998	0.988	0.995

可知,模型1的拟合效果良好,即劳动契约和员工参与对管理者职业职责、个人职业操守、物质报酬、发展机会有正向促进作用, H_1 和 H_2 得到验证。

其次,为了分析自变量对因变量的作用机理,建立自变量与因变量的部分中介模型(模型2)和完全中介模型(模型3),模型拟合结果见表4。对比模型1、模型2和模型3的拟合指数,模型2和模型3的主要指标比模型1有显著改善。因此,本研究倾向于选择模型2或模型3进行分析。

依据Baron等^[42]分析中介作用的三步骤,可以借助路径系数及其显著性分析辨别中介效应的类型。

对比分析直接作用模型(模型1)与中介作用模型(模型2和模型3)的路径系数可知,在考虑纵向信任中介作用的模型2和模型3中,相关的路径系数有所改变,劳动契约与管理者职业职责的路径系数由原来的0.421($p < 0.010$)增加为0.585($p < 0.010$),与个人职业操守的路径系数由原来的0.696($p < 0.010$)减少为0.630($p < 0.050$),显著性有所下降;劳动契约对物质报酬($\beta = 0.022, p < 0.050$)和发展机会($\beta = 0.021, p < 0.050$)由原来的弱显著性变得不再显著。员工参与与物质报酬的路径系数由原来的0.661($p < 0.010$)减少为0.554($p < 0.050$),与发展机会的路径

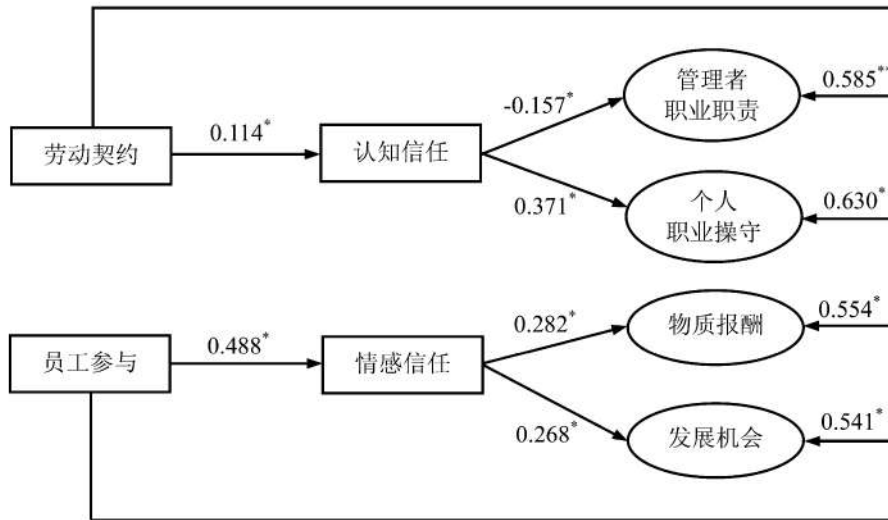


图2 结构方程全模型

Figure 2 Full Structural Equation Model

系数由原来的0.648 ($p < 0.010$) 减少为0.541 ($p < 0.050$); 员工参与对管理者职业职责 ($\beta = 0.121, p < 0.050$) 和个人职业操守 ($\beta = 0.008, p < 0.050$) 由原来的弱相关变得不再显著。由此可见, 当引入认知信任时, 劳动契约与相互投资型劳动关系的路径系数会改变; 当引入情感信任时, 员工参与与相互投资型劳动关系的路径关系会减少, 但不会消失。据此, 本研究接受模型2, 具体的作用过程和路径见图2。

综合分析表3和表4的结果, H_3 得到支持, 即劳资之间的认知信任和情感信任在相互投资型劳动关系形成过程中有积极的促进作用, 属于部分中介作用。图2表明, 劳动契约对认知信任 ($\beta = 0.114, p < 0.050$)、管理者职业职责 ($\beta = 0.585, p < 0.010$) 和个人职业操守 ($\beta = 0.630, p < 0.050$) 的影响显著; 员工参与对情感信任 ($\beta = 0.488, p < 0.050$)、物质报酬 ($\beta = 0.554, p < 0.050$) 和发展机会 ($\beta = 0.541, p < 0.050$) 的影响也是显著的。

6 结论

本研究通过实地调查, 研究民营企业中劳资之间的劳动契约、员工参与、纵向信任与劳资相互投入的关系。研究表明, 劳动契约和员工参与对相互投资型劳动关系都有积极的正面促进作用, 即劳动契约对员工的超额付出有促进作用, 员工参与与制度对企业的额外投入有促进作用, H_1 和 H_2 得到支持。加入纵向信任后, 劳动契约对认知信任、员工参与对情感信任有积极的促进作用, 纵向信任在劳动契约和员工参与与相互投资型劳动关系之间具有部分的中介作用, H_3 得到支持。因此, 实证研究总体上较好地支持了理论假设。

理论上, 和谐劳动是一个过程, 是基于平等契约之上的劳资互信和相互投入的过程。和谐劳动关系

应该是劳资双方认同的一个构念, 而在现实中主要为外部社会所倡导、不为主要利益相关者劳动双方所接受。要建立基于相互信任的和谐劳动关系, 需要劳资双方均有一定的自由选择权。

现实中, 民营企业没有形成相互投资型劳动关系而采用准契约型劳动关系, 其主要原因在于, 中国大部分民营企业的利润源不在于内部管理与员工的超额奉献, 企业与员工之间的关系主要是建立在口头或书面的明示契约上。当契约被打破、劳动争议频出时, 在劳弱资强的背景下, 解决方式往往是强化契约的签订和执行度, 提升对劳方的保护力度。相关研究较少涉及员工参与, 仅把以员工参与为主要形式的工业民主当做是实现员工发言权的一种争议解决机制。为此, 提出如下建议。

(1) 劳动契约和员工参与双管齐下, 实现相互投资型的和谐劳动关系。在劳弱资强的背景下, 相关研究把保护劳动者及其权益当做和谐劳动的主要目标, 强调劳动者的契约性保障, 包括收入保障、社会保障和权益保障。但这种保障是有必要的, 不是充分的。过度保障破坏了资方连续超额投入的动力, 也弱化劳方对职责和操守的重视, 还会破坏劳资双方的情感信任, 从而削弱资方的连续超额投入。

(2) 要建立相互信任和相互投入的劳资关系, 需要提升劳方的职业职责认知和职业操守。民营企业应该改变对签订劳动契约的观念和态度, 不要片面地把劳动契约与用工灵活性下降、易被要挟、社会保障导致成本上升等联系起来。随着用工环境不确定性的提升, 处于次要劳动力市场的民营企业, 要积极地与员工签订全面的可执行契约, 通过制度化或形式化明确员工的职责, 提升他们的操守, 提升劳动者的认知信任, 双方也就有可能成为主要劳动力市场的主体。

(3) 通过员工参与等制度化策略, 固化企业与员工间的关系, 以降低企业对员工的多变性行为。员工参与是一项好的企业管理制度安排, 它不仅能加快员工成长, 提升企业效率, 也能保障企业对员工发展的投入, 增强劳资间的情感信任。

本研究基于实证研究所提出的上述实现相互投资型劳动关系的方案是否有效还有待于实践的发展和检验, 作为理论研究, 本研究问卷是基于某一时点上的部分员工感知, 虽然员工包含管理层, 但是对于测量劳资间的关系显然是不足的。未来加大对劳资双方感知的调查, 并通过构建纵贯变量, 分析劳资间的选择行为, 以提出更有价值的研究结论和建议。

参考文献:

- [1] Kaufman B E. The future of employment relations: Insights from theory [R]. Atlanta, GA: Georgia State University, 2010:1-45.
- [2] Williamson O E. Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications: A study in the economics of internal organization [M]. New York: MacMillan Free Press, 1975:264-277.
- [3] 常凯. 劳动关系法治化是构建和谐劳动关系的关键[J]. 中国党政干部论坛, 2007(5):13-16.
Chang Kai. Labor relations under rule of law is the key in builds a harmonious labor relation [J]. Chinese Cadres Tribune, 2007(5):13-16. (in Chinese)
- [4] 杨冬梅. 企业民主管理立法面临问题和解决思路[J]. 工会博览, 2009(2):20-21.
Yang Dongmei. The problem and solving ideas of enterprise democratic management legislation [J]. A View of Labour Unions, 2009(2):20-21. (in Chinese)
- [5] 贺秋硕. 企业劳动关系和谐度评价指标体系构建[J]. 中国人力资源开发, 2005(8):75-78, 83.
He Qiushuo. The construction of enterprise industrial relations Hexie evaluation indexes system [J]. Human Resource Development of China, 2005(8):75-78, 83. (in Chinese)
- [6] 莫生红, 陈伦华. 企业和谐劳动关系评价指标体系与评价方法探讨[J]. 经济论坛, 2009(12):122-124.
Mo Shenghong, Chen Lunhua. Research on enterprise industrial relations Hexie evaluation indexes system and evaluation methods [J]. Economic Forum, 2009(12):122-124. (in Chinese)
- [7] Dunlop J T. Industrial relations systems [M]. New York: Henry Holt, 1958:223-247.
- [8] 席酉民, 尚玉钊, 井辉, 韩巍. 和谐管理理论及其应用思考[J]. 管理学报, 2009, 6(1):12-18.
Xi Youmin, Shang Yufan, Jing Hui, Han Wei. Reflection on HeXie management theory and its application [J]. Chinese Journal of Management, 2009, 6(1):12-18. (in Chinese)
- [9] Tsui A S, Pearce J L, Porter L W, Hite J P. Choice of employee-organization relationship: Influence of external and internal organizational factors [M] // Ferris G R. Research in Personnel and Human Resource Management. Greenwich, CT: JAI Press, 1995: 117-151.
- [10] Tsui A S, Pearce J L, Porter L W, Tripoli A M. Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? [J]. The Academy of Management Journal, 1997, 40(5):1089-1121.
- [11] Hackman J R. Work redesign and motivation [J]. Professional Psychology, 1980, 11(3):445-455.
- [12] Batt R. Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth [J]. The Academy of Management Journal, 2002, 45(3):587-597.
- [13] 冯同庆. 国家、企业、职工之间关系的社会转向: 家族企业职工参与的案例研究[J]. 工会理论与实践, 2004, 18(3):1-5.
Feng Tongqing. Social change of relationship among state, enterprises and workers [J]. Theory & Practice of Trade Unions, 2004, 18(3):1-5. (in Chinese)
- [14] 张震, 马力, 马文静. 组织气氛与员工参与的关系[J]. 心理学报, 2002, 34(3):312-318.
Zhang Zhen, Ma Li, Ma Wenjing. The relationship between organizational climate and employee involvement: An empirical study on companies in Chinese context [J]. Acta Psychologica Sinica, 2002, 34(3):312-318. (in Chinese)
- [15] 谢玉华, 何包钢. 西方工业民主和员工参与研究述评[J]. 经济社会体制比较, 2007(2):138-146.
Xie Yuhua, He Baogang. Industrial democracy and employee participation [J]. Comparative Economic & Social Systems, 2007(2):138-146. (in Chinese)
- [16] 刘晓东. 企业员工参与对员工忠诚度影响的实证研究[D]. 长沙: 湖南大学, 2010:34-51.
Liu Xiaodong. The empirical research of the impact of employee participation on the employee's loyalty in enterprises [D]. Changsha: Hunan University, 2010:34-51. (in Chinese)
- [17] Tsui A S, Wu J B. The new employment relationship versus the mutual investment approach: Implications for human resource management [J]. Human Resource Management, 2005, 44(2):115-121.
- [18] Lengnick-Hall M L, Lengnick-Hall C A, Andrade L S, Drake B. Strategic human resource management: The evolution of the field [J]. Human Resource Management Review, 2009, 19(2):64-85.
- [19] 郭东杰. 共同治理模式下的劳动关系研究

- [D]. 杭州:浙江大学,2004:77-80.
- Guo Dongjie. A study on the labor relation of mutual governance model [D]. Hangzhou: Zhejiang University, 2004:77-80. (in Chinese)
- [20] Mayer R C, Davis J H, Schoorman F D. An integrative model of organizational trust [J]. *The Academy of Management Review*, 1995, 20(3):709-734.
- [21] 吴中伦,陈万明,沈春光. 民营企业劳动关系信任治理的实证研究:心理契约视角[J]. *统计与决策*, 2010(7):183-186.
- Wu Zhonglun, Chen Wanming, Shen Chunguang. The empirical research on private enterprise industrial relations trust governance: From the perspective of psychological contract [J]. *Statistics and Decision*, 2010(7):183-186. (in Chinese)
- [22] Hammer T H, Currall S C, Stern R N. Worker representation on boards of directors: A study of competing roles [J]. *Industrial & Labor Relations Review*, 1991, 44(4):661-680.
- [23] Budd J W. *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice* [M]. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004:22-36.
- [24] Kaufman B E. The theoretical foundation of industrial relations and its implications for labor economics and human resource management [J]. *Industrial & Labor Relations Review*, 2010, 64(1):74-108.
- [25] 吕景春. 和谐劳动关系:制度安排与机制创新:一个福利经济学的研究框架[J]. *经济学家*, 2006(6):11-18.
- Lv Jingchun. Harmonious labor relationship: Institutional arrangement and mechanism innovation: A welfare economics research [J]. *Economist*, 2006(6):11-18. (in Chinese)
- [26] Gunderson M, Ponak A, Taras D G. Union-management relations in Canada [M]. NY: Addison Wesley, 1995:8-9.
- [27] Lynda J S, Tsui A S, Law K S. Unpacking employee responses to organizational exchange mechanisms: The role of social and economic exchange perceptions [J]. *Journal of Management*, 2009, 35(1):56-93.
- [28] Demsetz H. Toward a theory of property rights [J]. *The American Economic Review*, 1967, 57(2):347-359.
- [29] 刘辉,周慧文. 农民工劳动合同低签订率问题的实证研究[J]. *中国劳动关系学院学报*, 2007, 21(3):18-21.
- Lui Hui, Zhou Huiwen. An empirical research on poor rate of concluding labor contract of migrant workers [J]. *Journal of China Institute of Industrial Relations*, 2007, 21(3):18-21. (in Chinese)
- [30] Meade J E. Alternative systems of business organization and of workers' remuneration [M]. London and Boston: Allen & Unwin, 1986:132-145.
- [31] McNabb R, Whitfield K. The impact of varying types of performance-related pay and employee participation on earnings [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2007, 18(6):1004-1025.
- [32] McAllister D J. Affect- and cognition- based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations [J]. *The Academy of Management Journal*, 1995, 38(1):24-59.
- [33] 李凌,王翔. 隐性合同、内生信任和人力资本 [J]. *上海经济研究*, 2008(12):42-51.
- Li Ling, Wang Xiang. Recessive contract, endogenous trust and human resource [J]. *Shanghai Economic Review*, 2008(12):42-51. (in Chinese)
- [34] 彭泗清. 信任的建立机制:关系运作与法制手段 [J]. *社会学研究*, 1999(2):53-66.
- Peng Siqing. Mechanisms of establishing trust: Operating on social relations on law [J]. *Sociological Research*, 1999(2):53-66. (in Chinese)
- [35] Rousseau D M. *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements* [M]. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc., 1995:12-15.
- [36] Braun C. Organizational infidelity: How violations of trust affect the employee-employer relationship [J]. *Academy of Management Executive*, 1997, 11(4):94-95.
- [37] Robinson S L, Morrison E W. The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21(5):525-546.
- [38] Ito J K, Brotheridge C M. Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22(1):40-64.
- [39] 胡三嫒. 工作不安全感及其对组织结果变量的影响机制 [D]. 武汉:华中师范大学, 2008:68-69.
- Hu Sanman. Job insecurity and its effect on organizational outcomes [D]. Wuhan: Central China Normal University, 2008:68-69. (in Chinese)
- [40] Wang D, Tsui A S, Zhang Y, Ma L. Employment relationships and firm performance: Evidence from an emerging economy [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(5):511-535.
- [41] 全哲洙,黄孟复. 民营经济蓝皮书:中国民营经济发展报告(2009~2010) [M]. 北京:社会科学文献出版社, 2011:28-97.
- Quan Zhezhu, Huang Mengfu. Blue book of NON-state-owned economy: Annual report of NON-state-owned economy in China (2009 - 2010) [M]. Bei-

- jing; Social Sciences Academic Press, 2011: 28-97. (in Chinese)
- [42] Baron R M, Kenny D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6): 1173-1182.
- [43] 陈永霞, 贾良定, 李超平, 宋继文, 张君君. 变革型领导, 心理授权与员工的组织承诺: 中国情景下的实证研究 [J]. *管理世界*, 2006(1): 96-105, 144.
Chen Yongxia, Jia Liangding, Li Chaoping, Song Jiwen, Zhang Junjun. Transformational leadership, psychological empowerment and organizational commitment of employees: An empirical study under Chinese context [J]. *Management World*, 2006(1): 96-105, 144. (in Chinese)
- [44] 葛建华, 苏雪梅. 员工社会化、组织认同与组织公民行为: 基于中国科技制造企业的实证研究 [J]. *南开管理评论*, 2010, 13(1): 42-49.
Ge Jianhua, Su Xuemei. Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises [J]. *Nankai Business Review*, 2010, 13(1): 42-49. (in Chinese)

Labor Contract, Employee Participation and Mutual Investment Employment Relations

Zheng Wenzhi, Chen Jinlong, Hu Sanman

Administration Business College, Huaqiao University, Quanzhou 362021, China

Abstract: Based on the positive effect of mutual trust and mutual investment employment relations on organizational performance, we developed related scales and collected 754 samples from 28 provinces to investigate employment relations of private enterprises in China. Using SPSS and LISREL, we analyzed the direct and mediating effect between labor contract, longitudinal trust, employee participation and mutual investment employment relations. We found labor contract was positively related to employee extra contribution, and employee participation was positively related to extra investment. Considering longitudinal trust, labor contract was positively related to cognitive trust, and employee participation was positively related to affect trust. Moreover, longitudinal trust partially mediated the relation among labor contract and employee participation and mutual investment employment relations. The result shows that we need both the social insurance system and organization management to realize mutual investment employment relations.

Keywords: labor contract; mutual investment employment relations; employee participation; private enterprise

Received Date: February 6th, 2012 **Accepted Date:** July 23rd, 2012

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China(71102813), the National Philosophy and Social Science Foundation(12CGL072), the Doctoral Foundation of Ministry of Education of China(20093501110001) and the Research Fund of Huaqiao University (12SKBS218)

Biography: Dr. Zheng Wenzhi, a Fujian Putian native(1975 -), graduated from Huaqiao University and is a lecture in the Administration Business College at Huaqiao University and is a postdoctor of Jinjiang High-tech Research Stations. His research interests include human resource management and employment relation, etc. E-mail: zwwz@hqu.edu.cn □