

本著作是国家自然科学基金重点项目“转型经济下我国企业人力资源管理若干问题研究”(批准号:70732002)的阶段性成果。

家庭伦理的企业管理制度体系研究

刘永强 著

商务印书馆

2011年·北京

图书在版编目(CIP)数据

家庭伦理的企业管理制度体系研究/刘永强著.—北京:
商务印书馆,2011
ISBN 978-7-100-07316-5

I. ①家… II. ①刘… III. ①企业管理—劳动力资源—
—资源管理—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 153610 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

家庭伦理的企业管理制度体系研究
刘永强 著

商 务 印 书 馆 出 版
(北京王府井大街36号 邮政编码100710)
商 务 印 书 馆 发 行
印 刷 厂 印 刷
ISBN 978-7-100-07316-5

2011 年 月第 1 版	开本 880×1260 1/32
2011 年 月北京第 次印刷	印张
定价:	元

推 荐 序

工作、生活质量越来越受到大家的关注。在信息与数字化技术等因素驱动下,地球越来越扁平化,我们生活在共时化的世界里。在共时化世界里,我们无法分清何时在工作,何时在家休闲。在工作与家庭边界非常模糊的情况下,我们必须重新界定工作与家庭关系。由此,人力资源管理的一个重要议题是企业如何设计管理制度来实现员工的工作与家庭间的平衡,缓解它们间的冲突。实际上,工作—家庭关系只是工作与生活关系的一部分,是工作生活质量(QWL)研究的一部分。

工作生活质量也称为劳动生活质量。它是根据“生活质量”引申而来的术语,源于英国塔维斯托克等人提出的社会技术系统的概念。它指出提高组织工作效率,不能只考虑技术因素,还要考虑人的因素,使技术和人协调一致。该概念的出现和发展体现了时代的进步,是企业经营者对社会责任作出反应的一股潮流,是一种正在形成的新的管理伦理和价值观念,即在企业管理中更加重视人的因素,趋向以人为中心的管理。这些潮流包括:弗雷德里克·泰勒的科学管理制度、梅奥等人的“社会人”的假设、马斯洛的需求层次论、麦格雷戈的X—Y理论、赫茨伯格的保健—激励双因素论以及由此引申的工作丰富和重新设计论、李克特的参与领导理论、弗鲁姆的期望理论等。

工作生活质量的概念可追溯到 1972 年 9 月在美国纽约召开的“关于工作生活质量国际会议”，并成立了“关于工作生活质量国际委员会(简称国际 QWL 委员会)”。从此,在欧美及日本等国家的企业管理中经常提到 QWL 这一新的术语。但是到目前为止,对其的定义、研究的对象和范围还没有形成统一的看法。据现有的文献看,各种有助于提升员工福利与组织效能的活动,均可视为工作生活品质范畴,包含工作环境和工作安排、员工参与、人际关系、经济报酬与福利、个人自我实现与潜能发挥等各个方面,包括以下一些内容:劳动报酬的充分性和公平性、安全和有利于健康的工作条件、对工作本身的满意度、员工生涯发展、工作组织中的人际关系、参与决策与民主管理、保障员工在组织内的权利、工作具有社会意义、工作以外的家庭生活和其他业余活动。

自 20 世纪 70 年代初提出提高工作生活质量之后,许多国家的管理协会、劳工组织和政府有关部门很快作出了反应,并针对各自情况采取了一些具体对策。英国发表了题为《关于劳动生活质量》的研究报告。美国劳动社会部发表了把劳动人性化问题作为社会政策的重要课题的报告,生产率中心提出实行“劳动质量的实施计划”。瑞典实施了稳定就业的《雇佣保障法》,劳动环境人性化、安全化法规以及扩大工人参加管理的范围决定。日本生产率本部每年发表有关的白皮书调研报告,全日劳动总同盟设置了“参与经营决策委员会”。日本商业工会提出把参与经营的目标放在“产业民主”、“尊重人”、“经营效率化”上。电机、汽车、造船等工会组织也提出了类似的活动对策。

企业也参与了 QWL 运动,如:瑞典沙布斯卡尼阿公司、荷兰的飞利浦公司、美国底特津汽车工厂、日本的三菱公司饭田工厂。这些

企业改变分工过细和场地布置,创造发挥个人能力的机会,缩短劳动时间,改善劳动条件,提倡“人性与生产率”的协调。工人在工作中有了目的感和成就感,人对工作和休息场所感到愉快、安全和舒适,改善了人际关系,包括上下级关系,有了发挥自主性的余地。

这些理论与实践为企业人力资源的开发管理拓宽了视野,增加了新的手段。企业人力资源开发管理的目标不仅仅是为提高生产效率而制定的,它更强调要使员工同时享有较高的 QWL。为此,企业提高 QWL 的措施,包括:组建 QWL 小组,进行员工满意度调查;完善工作职务设计,使工作设计应符合员工对工作生活质量的要求;公平的薪酬和福利制度;注意工作场所的环境,如工作空间的温度、通风等物理条件,合适的工作时间、上下班时间、休息时间、合理的加班制度等;民主的领导方式,如决策公开,一些重大的、有关员工切身利益的决策尽可能采取集体讨论方式,公开化,增加透明度;培育企业文化;以人为本,把员工的利益放在重要的位置,鼓励促进融洽的同事关系和上下级关系,友好的和支持性的同事关系会提高员工的满意度。

从以上的概览发现,工作与生活质量的平衡研究,并没有深入对工作与家庭关系的研究。因此,从 20 世纪七八十年代起兴起了工作与家庭冲突的研究。这些研究主要以员工个体的角色冲突研究为主导,鲜见从企业制度、产业制度和国家法律制度体系设计入手去研究工作与家庭平衡的制度体系。因此,我安排我的博士生刘永强从 2004 年开始进行工作与家庭关系的研究。后来 2005 年,在我协调下,南京大学和美国阿巴拉契亚州立大学共同设立了“中国公司工作和家庭平衡研究项目”国际合作项目。自此,刘永强进行了持续不断的艰苦研究、发表了一些研究成果,完成了博士论文答辩。之后又进

一步地拓展其研究,进入企业制度与国家公共制度设计的研究,提出了家庭伦理的企业管理制度理论。这本书在以下几个方面具有突破:

第一,提出家庭伦理的企业管理制度这一新理论。研究首先在广泛而全面的回顾工作与家庭关系研究基础上,界定了企业应该管理员工的家庭伦理关系,首次在其论文“工作—家庭平衡的企业制度安排”中提出了家庭伦理的企业管理制度新理论。在新制度学派的理论框架下,研究结合制度构念的三个要素,即任何制度如果有效率必须能有效地分配时间、提供资金支持和提供有效的服务,提出了企业管理员工家庭关系的人力资源管理制度体系,进一步完善了该理论框架。

第二,家庭伦理的企业管理制度理论界定了工作与家庭关系研究的理论边界。将众多结论相互矛盾的工作与家庭冲突与增益的研究统一于家庭伦理的企业管理制度理论框架中,构建了统一的理论基础,统一了该研究领域的研究范式。

第三,研究将博弈论制度学派引入家庭伦理的企业管理制度制度的内生与外生嵌入研究,将制度效率的定量测度与定性的内生与外生嵌入研究相结合,为该理论在中国社会中的实行提供了内生机制研究与外生嵌入方式的演化研究,为该理论植入中国社会做了充分的理论准备。

第四,研究首次提出了一个意义深远的经济学研究命题,即企业的市场品与非市场品均衡生产制度,并将员工个体层面、企业层面,制度的即期效率和远期的社会资本积累效率统一于家庭伦理的企业管理制度理论模型中,为未来制度经济学提供另一个有意义的研究方向。

第五,研究提出的制度体系以及政策建议为当下中国日趋紧张的劳资关系提供了解决方案,也为国家立法提供了企业制度理论基础。

本书是作者历经七年的艰苦研究而取得的成果。相信它的出版能影响社会文化价值观的重塑,将为员工带来和谐的工作与家庭关系、有助于企业实现市场品与家庭非市场品的均衡生产,为行业规范与国家的政策的制定奠定有说服力的理论基础。我有理由相信,这本书将会引起人们对国家社会政策的变革、企业管理制度的改造等相关问题作进一步思考,并因此增进整个社会的福祉。

赵 曙 明

南京大学商学院院长、教授、博士生导师

于荷兰马斯特里赫特管理学院

2009年11月23日

自序

2004 年春天,刚进师门,正为博士论文方向发愁,赵老师通知我去他的办公室。进门就见到两位外籍女教授和赵老师正在商谈。经赵老师介绍,这两位教授想与南京大学商学院共同设立一个研究项目,就是后来的“南京大学和阿巴拉契亚州立大学中国公司工作和家庭平衡研究项目”。从那时起,我便进入了这一引人入胜的研究领域。2005 年我完成了问卷与数据输入后,应斯特拉和贝蒂教授的邀请到阿巴拉契亚州立大学进行学术交流与访问,并和她们一道完成了数据的初步处理工作。回国后,于 2006 年完成了论文的答辩,两位教授和我在国内外发表了一系列文章。毕业后,回顾过去的研究,认识到,工作—家庭冲突与平衡的研究,如果不能形成有效率的企业制度,仅仅为个人提供一些平衡策略和方案,显然其意义将会在工作无处不在的今天变得微不足道。并且效果不大,于是我从制度理论入手,研究家庭伦理的企业管理制度系统安排,提出家庭伦理的企业管理理论来处理员工的工作与家庭关系,并就其形成公共制度与法律的可能性作些基础性的理论探索。我的研究引起了国际劳工组织北京局和中华全国妇女联合会妇女研究所的注意。2009 年 4 月 23 日我应邀参加了“协调工作与家庭的矛盾政策研讨会”,并在北京政协会议报告厅发表了“工作—家庭平衡的企业制度的法律化有效性分析:中美比较研究视角”的演讲,引起了来自国际劳工组织日内

瓦高级官员凯瑟琳、国际劳工组织北京局局长康尼、国务院法制办、人力资源与社会保障部、全国妇联妇女研究所以及中国企业联合会国际联络部的相关专家和官员的关注。

为进一步完善家庭伦理的企业管理理论,研究继续向博弈论制度学派的方向推进。本书第一部分在对工作一家庭冲突、平衡和互益等基础理论进行研究的基础上提出了家庭伦理管理理论及其制度体系设计。第二部分从第一部分的制度体系中抽取有代表性的正式与非正式制度变量,进行实证研究,初步测定部分制度的效率与效果。第三部分基于第二部分的发现,即工作一家庭平衡还没有成为中国全社会的共享信念,研究家庭伦理的企业管理制度是否可以内生、是否可以从美国等西方跨制度域中移植或嵌入到中国企业中以及工作一家庭平衡作为共享信念的结构与效率。本书最后提出了国家政策建议、行业自律规范、企业管理变革建议与个体的工作一家庭平衡对策,并构建了未来实证研究的概念模型。

基于此,本书的读者群包括人力资源管理方向的本科生、研究生和博士生,以及这个领域中的专家、学者和其他研究人员;企事业单位人力资源管理从业人士;人力资源与社会保障机构中的各级政府官员。

改革开放后,GDP成了衡量社会发展的唯一指标,导致了许多问题。可是不丹却非常重视国家的“国民幸福总值”,并将人民的幸福感与生活满意度放在经济增长之上。我们不仅要问,经济发展了,我们幸福吗?我想任何一项公共政策应该与人民的幸福感相联系,应该与工作和生活满意度相联系,其核心是工作与家庭关系的和谐与平衡。本书的研究如能唤醒政府决策部门对这一问题的重视,并作出相应的改变,最终朝着正式的企业制度迈进,即使自己因为此项

• • • • • 家庭伦理的企业管理制度体系研究 • • • • •

研究无法平衡自己的工作与家庭生活,我的生命价值应该有点意义,
此生应该可以说不曾虚度、不曾枉过!

刘 永 强

己丑年金秋于玄武湖畔

目 录

推荐序	i
自序	vi

第一篇 家庭伦理的企业管理制度体系构建

第一章 工作—家庭关系现状及研究设计	3
第一节 工作与家庭关系演化及发展	4
一、工作—家庭关系演化阶段	4
二、工作—家庭关系的本质特征	5
三、数字化和信息化驱动下的工作与家庭关系新发展	7
四、中国员工的工作—家庭关系严重失衡	9
第二节 中国企业解决工作—家庭冲突问题的必要性	10
一、工作—家庭冲突给个人与企业带来的严重后果	10
二、解决工作—家庭冲突问题的必要性	11
第三节 企业家的家庭伦理关系与企业经营绩效	14
一、孝道纬度	17
二、婚姻纬度和子女养育纬度	18
第四节 家庭伦理的企业管理制度体系研究设计	18
一、家庭伦理嵌入企业管理制度体系研究的必要性	19

二、研究问题的界定与研究思路	23
三、研究的意义与应用前景	26
 第二章 工作—家庭冲突、平衡与互益及其认知理论 ...	28
第一节 工作—家庭关系研究的基础理论流派	28
一、角色冲突理论	29
二、边界控制理论与边界控制模型	32
三、溢出与补偿理论	36
四、性别角色预期理论	39
第二节 工作—家庭冲突理论	40
一、个体的生命周期和性格对家庭—工作冲突的影响	41
二、家庭的生命周期与结构和家庭—工作冲突之间的关系	42
三、企业管理实践与工作—家庭冲突	43
四、工作—家庭冲突后果	50
第三节 工作—家庭平衡与互益理论	55
一、工作—家庭互益的基础理论	55
二、工作—家庭互益发生机制	57
第四节 文化对工作—家庭关系认知的调节作用	60
一、文化价值观对工作—家庭冲突认知的调节作用	61
二、民族文化对工作—家庭平衡的不同认知	62
三、组织工作—家庭文化与冲突的关系	68
四、中国文化背景下的工作—家庭冲突研究	69
第五节 结论	70
 第三章 家庭伦理的企业管理制度体系构建	74

第一节 工作—家庭平衡的人力资源管理策略	74
一、工作—家庭平衡的各种人力资源策略研究	75
二、各种平衡策略的协调与匹配研究	83
三、工作—家庭一体化的人力资源整合战略	85
第二节 工作—家庭平衡制度化与法律化	86
一、工作—家庭平衡的制度化	86
二、工作—家庭平衡制度化的产业压力	88
三、工作—家庭平衡制度的法律化	89
第三节 实施工作—家庭平衡管理制度的驱动因素	91
一、员工缓解工作—家庭冲突的内在需求	91
二、提高组织绩效和获取可持续竞争优势的需要	93
三、技术驱动因素	94
四、招聘实践驱动企业实施良好的工作—家庭平衡策略	95
五、组织文化创造有益的组织社会支持	96
六、遵从产业制度压力、谋求组织合法性的驱动	97
七、全球化增强应得权利感,驱动平衡策略的实施	97
八、政府政策驱动	98
第四节 实施工作—家庭平衡管理制度的阻碍因素	99
一、宏观社会文化驱动因素缺位、应得权利感缺失	99
二、工作—家庭平衡的管理哲学与组织文化缺位	102
三、主管的不同认知影响平衡策略的超自然化	106
四、正式制度和管理实践之间存在矛盾	107
五、劳动力供过于求恶化了新制度实施的制度环境	108
第五节 家庭伦理的企业管理制度理论及其体系构建	109
一、实施家庭伦理的企业管理制度外部环境变量	110

二、家庭伦理的企业管理理论边界 113三、家庭伦理的企业管理制度体系 115

第六节 结论 123

第二篇 家庭伦理的企业管理制度实证研究

第四章 实证研究设计 128

第一节 研究假设与研究模型构建..... 129

一、变量抽取与界定 130二、研究假设的提出 132三、实证研究模型构建 143

第二节 问卷设计与研究工具..... 145

一、问卷的设计 145二、问卷编码与分析工具 149

第三节 变量的测量与检验..... 149

一、项目分析 149二、因子分析 150三、信度分析 156

第四节 数据的收集和整理..... 160

一、样本收集 160

二、样本的描述性统计 161三、各变量的描述性统计 162四、各层面的描述性统计 171

第五节 结论..... 173

第五章 实证研究结果 175

 第一节 相关性分析与回归分析..... 175

 一、制度变量与两类冲突 176

 二、两类冲突与组织行为后果 180

 三、制度变量与员工组织行为 181

 四、相关性和回归分析小结 189

 第二节 平衡制度的间接效果——结构方程模型..... 191

 第三节 性别、年龄、职业和企业类型的影响研究..... 194

 一、性别影响 194

 二、生命周期不同阶段的比较 196

 三、不同职业间的比较 199

 四、不同所有制企业间的比较 201

 第四节 实证研究结论..... 205

 一、制度变量对两类冲突、组织行为的作用效果 207

 二、两类冲突导致组织行为后果 210

 三、性别差异和生命周期不同阶段的影响 212

第三篇 家庭伦理的企业管理制度内生、外生嵌入及其演化
——企业市场品与家庭非市场品均衡生产的制度生成

第六章 内生机制研究 220

 第一节 内生机制模型构建..... 220

 第二节 认知结构以及策略集的内生演化 223

 一、环境参数变化启动新制度内生机制 223

 二、工作—家庭关系的认知危机与制度危机 225

三、制度事实与制度规则生成与扩散的语言机制	229
四、自发策略集与制度生成的推理结构	235
五、冲突问题判断的认知规则与决策规则	243
六、共享信念:家庭伦理重要性的价值观形成	248
七、内生认知结构与行动策略的共同演化	251
八、内生制度规则的自我实施机制与均衡生产的正式制度结构	254
第三节 内生制度规则的生成效率	256
第四节 结论	257
 第七章 外生嵌入及其演化研究	260
第一节 外生嵌入演化模型的构建	261
一、制度与制度化的主观认知结构	261
二、外生嵌入制度演化成内规则的创新机制	264
三、制度嵌入共时与历时选择机制	265
四、外生嵌入的制度规则和认知结构的重新界定	267
五、可再生的共享信念形成与扩散机制	269
六、研究模型构建	270
第二节 认知危机与制度危机以及备用制度逻辑的选择	272
一、家庭伦理管理的认知危机与制度危机	272
二、备选制度的选择	275
第三节 跨域互补性制度共时嵌入的效率差异	276
一、共时性比较框架	277
二、中美国家与企业制度比较分析	279
三、共时比较的讨论与结论	284

第五节 美国企业家庭友好策略集的历时演化.....	290
一、历时演化概要	290
二、历时演化结果	291
第六节 工作—家庭平衡共享信念形成与合法性机制.....	294
一、新制度集的重新界定与认知结构变化	294
二、互补性制度嵌入与共享信念的形成机制	297
三、共享信念的权力赋值与合法性机制	299
第七节 结论	300
 第八章 可自我实施共享信念的结构与效率	302
第一节 共享信念的界定	302
一、工作—家庭平衡共享信念的界定	303
二、工作—家庭平衡共享信念的结构	305
第二节 共享信念的文化资本结构与效率.....	307
一、“仁”文主义的文化资本结构及其效率悖论	307
二、利他主义的文化资本结构及其效率悖论	309
第三节 共享信念的社会资本结构与效率.....	311
第四节 共享信念的自我实施和再生机制.....	316
第五节 结论.....	318
 第九章 研究结论、政策建议与未来研究模型	320
第一节 研究结论.....	320
第二节 国家政策、行业制度与企业管理变革建议	325
一、国家政策建议	325
二、产业制度设计	329