



企业劳动关系状况与 组织绩效关系的实证研究

王君玲 著

企业劳动关系状况与 组织绩效关系的实证研究

王君玲 著

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动关系状况与组织绩效关系的实证研究/王君玲著. —上海:复旦大学出版社, 2013.5

ISBN 978-7-309-08777-2

I. 企… II. 王… III. ①企业-劳动关系-管理-研究②企业管理-组织管理学-研究
IV. F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 041459 号

企业劳动关系状况与组织绩效关系的实证研究

王君玲 著

责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

江苏省句容市排印厂

开本 890 × 1240 1/32 印张 5.25 字数 116 千

2013 年 5 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-08777-2/F · 1814

定价:20.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

前 言

党的十七届五中全会和“十二五”规划建设及 2011 年政府工作报告中均明确提出构建和谐劳动关系的目标。在向市场经济体制转变的过程中,我国劳动关系的形态和调整模式发生了根本性变化。劳动争议、劳动纠纷乃至劳资冲突正成为当前我国劳动关系中的突出问题,影响着企业的发展。企业劳动关系状况与组织绩效关系的研究是当前国内劳动关系研究的重要问题,是营造和谐劳动关系氛围促进组织绩效提升的客观要求。企业劳动关系管理是我国经济转型背景下的重要议题,但国内企业劳动关系状况与组织绩效关系的定量研究处于起步阶段。一些企业认为重视劳动关系会增加企业的运营成本,缩小盈利空间,因而维护和谐劳动关系的主观意识不强;一些企业则持相反观点。如果良好的劳动关系管理有助于组织绩效提高,则可在一定程度上促使企业重视并自觉改善劳动关系。因此,如何改进企业劳动关系管理实践以促进组织绩效的提升日益重要,本研究具有重要的理论和实践意义。

基于劳资双方利益一致性假说和利益对立假说,企业劳动关系状况对组织绩效会产生怎样的影响在理论上一直有争议。近些年,国外学者对劳动关系的某些指标与组织绩效之间的关系做了较多研究。但是,国内学者对该领域的研究十分有限,并且多是从定性的角度。基于我国背景的劳动关系定量研究仍然比较薄弱,

因此本研究旨在通过定性和定量研究相结合的方法,在劳动价值论、劳资合作绩效理论和资源基础理论以及前人研究的基础上,探讨不同企业特征下劳动关系状况的差异,以及劳动关系状况对组织绩效的影响,通过统计分析得出以下三个研究结论。

第一,企业劳动关系总体状况与组织绩效显著正相关,并对组织绩效有显著影响。这说明良好的企业劳动关系状况有助于提高组织绩效,可为企业带来显性回报。具体到劳动关系的各个维度对组织绩效的影响,通过逐步回归发现,员工发展、员工参与、劳动管理这几个维度对组织绩效的影响程度更大。

第二,不同所有制类型的企业在劳动关系总体状况以及劳动关系的其中七个维度上均存在显著差异。研究结果表明外商投资企业和国有及国有控股企业与私营企业的劳动关系状况明显不同。但是,有工会的企业和未设置工会的企业,劳动关系总体状况未见有显著差异。

第三,有工会的企业和没有工会的企业,劳动关系状况对组织绩效的影响并无显著差异。

对以上结论,本书结合资源基础理论、劳动价值理论以及劳资合作绩效理论和实践情况进行了详细分析。

本书做了如下的探索性研究,可能的贡献之处有以下四个方面。

第一,对不同所有制企业劳动关系状况进行定性分析的文献十分丰富,虽也有一些定量研究,但多是对某一所有制类型的企业进行劳动关系实证分析,就目前文献检索来看,未见同时对三种不同所有制企业劳动关系状况的定量比较。本研究不但定量比较了国有企业、外商投资企业和私营企业在劳动关系总体状况上的差异性,也对这三种所有制性质的企业在劳动关系各个维度上的差

异性进行了比较。此外,国内外关于工会在劳动关系中所发挥的作用争议颇多,因此本研究亦对有工会的企业和没有工会的企业劳动关系状况做了定量分析。

第二,相比较国外学者在劳动关系与组织绩效的关系这方面的研究,本书基于中国背景,劳动关系涉及 9 个维度 35 个指标,组织绩效涉及 3 个维度 12 个指标,更为全面和完整地研究了劳动关系和组织绩效的关系。

第三,国内目前已有的研究是将劳动关系分为几个维度,研究这几个维度与组织绩效的关系。相比较国内在此方面的研究,本书研究了劳动关系总体状况与组织绩效的关系,又研究了劳动关系的 9 个维度与组织绩效的关系,并且通过逐步回归分析研究劳动关系的哪个维度对组织绩效的影响程度更大。

第四,已有的研究并未比较有工会的企业和没有工会的企业其劳动关系状况对组织绩效的影响程度是否有显著差异。本书对此作了研究。

学术研究永无止境,由于水平有限,有些观点、理论和方法尚不成熟,有待进一步深入研究,希望得到读者批评指正。在此,对书中引用的研究成果和文献的作者致以真诚的感谢,对支持本书出版的领导、同事和出版社的编辑等表示诚挚的谢意,并感谢山东省自然科学基金(项目批准号:ZR2011GQ003)、山东省住房和城乡建设厅建设科技计划(项目批准号:2011RK038)、国家自然科学基金(项目批准号:71172063)、山东工商学院劳动与社会保障重点学科、山东工商学院学术著作出版资助对本书的支持!

王君玲

2012 年 12 月

目 录

前 言	1
第 1 章 导言	1
1.1 研究背景与研究意义	1
1.2 主要研究问题	2
1.3 研究思路及研究流程图	2
1.4 研究方法	4
1.5 技术路线	4
第 2 章 文献综述	6
2.1 劳动关系相关理论的综述	6
2.2 劳动关系评价指标的文献综述	13
2.3 组织绩效评价指标的文献综述	19
2.4 劳动关系状况与组织绩效关系的文献综述	20
2.5 国内外研究动态的差别及文献的不足之处	25
第 3 章 研究的理论基础及研究方法	27
3.1 测量工具	27
3.2 劳动关系状况与组织绩效关系的理论基础	29

3.3	研究假设的提出	33
3.4	研究样本	37
3.5	数据收集过程	37
3.6	数据分析方法	38
第4章	问卷的信效度分析及描述性统计分析	41
4.1	问卷设计和说明	41
4.2	劳动关系问卷的信度和效度分析	42
4.3	组织绩效问卷的信度和效度分析	46
4.4	样本特征变量的统计分析	49
4.5	劳动关系因素与企业所有制类型的列联表分析	52
4.6	小结	58
第5章	企业劳动关系状况的差异性分析	59
5.1	不同所有制企业劳动关系状况的差异性分析	59
5.2	不同成立年限的企业在劳动关系状况上的差异性 分析	78
5.3	不同规模企业劳动关系状况的差异性分析	93
5.4	有工会的企业和没有工会的企业劳动关系状况的 差异性分析	109
5.5	小结	115
第6章	企业劳动关系与组织绩效关系的假设检验	117
6.1	劳动关系总体状况及其各维度与组织绩效的相关	

分析	117
6.2 劳动关系总体状况及其各维度与组织绩效的回归 分析	120
6.3 有工会的企业和无工会的企业劳动关系总体状况与组织 绩效的关系	127
6.4 小结	132
第7章 研究总结、研究贡献和研究展望	133
7.1 研究结果汇总	133
7.2 主要研究结论及理论与实践分析	139
7.3 实践价值、意义	144
7.4 研究贡献	146
7.5 研究局限与未来研究展望	147
主要参考文献	150
一、中文著作类	150
二、中文文献类	151
三、外文著作、文献类	153
后 记	157

第1章 导 言

1.1 研究背景与研究意义

党的十七届五中全会和“十二五”规划建设及 2011 年政府工作报告中均明确提出构建和谐劳动关系的目标。和谐稳定的劳动关系,是促进社会经济和政治发展的基础。我国正处在经济转轨和社会转型的变革时期,劳动关系也随之发生了巨大的变化。在向市场经济体制转变的过程中,我国的劳动关系经历着由行政化劳动关系向市场化劳动关系的转变,劳动关系的形态和调整模式发生了根本性变化。劳动关系作为基本的社会关系,是否协调稳定不仅影响到企业的生产经营秩序,也影响到社会经济与政治的发展。

近些年来,市场化的劳动关系基本形成。劳动力整体上供过于求,就业形势严峻,企业的发展更多地依赖于资本,劳资力量失衡问题凸显。劳动者在劳动关系中的力量相对较弱,企业出于降低劳动成本实现自身利润最大化的考虑,容易忽视劳动关系调整,两者的矛盾易激化,劳动争议纠纷案件增加。

企业劳动关系管理是我国经济转型背景下的重要议题。劳动争议、劳动纠纷乃至劳资冲突正成为当前我国劳动关系中的突出问题,影响着企业的发展。对企业劳动关系管理与组织绩效关系的研究是营造和谐劳动关系氛围促进组织绩效提升的客观要求,

但国内企业劳动关系状况与组织绩效关系的定量研究处于起步阶段。一些企业认为重视劳动关系会增加企业的运营成本,缩小盈利空间,因而维护和谐劳动关系的主观意识不强;一些企业则持相反观点。如果研究发现良好的劳动关系管理有助于组织绩效提高,则可在一定程度上促使企业重视并自觉改善劳动关系。因此,如何改进企业劳动关系管理实践以促进组织绩效的提升日益重要。

本书在对不同企业特征的劳动关系状况进行差异性分析的基础上,通过定量研究的方法分析劳动关系与组织绩效两者之间的关系,在一定程度上是对劳动关系学科研究的有益探索。

1.2 主要研究问题

本书主要在不同企业特征下劳动关系状况差异性分析的基础上,重点研究了企业劳动关系状况对组织绩效影响的方向和程度,并且进一步比较了有工会的企业和没有工会的企业其劳动关系状况与对组织绩效的影响程度是否有显著不同。

1.3 研究思路及研究流程图

基于以上的研究分析,本书在国内外文献评述的基础上选取了劳动关系与组织绩效的衡量指标,在劳动价值论、劳资合作绩效理论和资源基础理论以及前人研究的基础上提出了研究假设,通过定量分析来探讨劳动关系状况与组织绩效之间的关系。

具体的研究流程图见图 1-1。

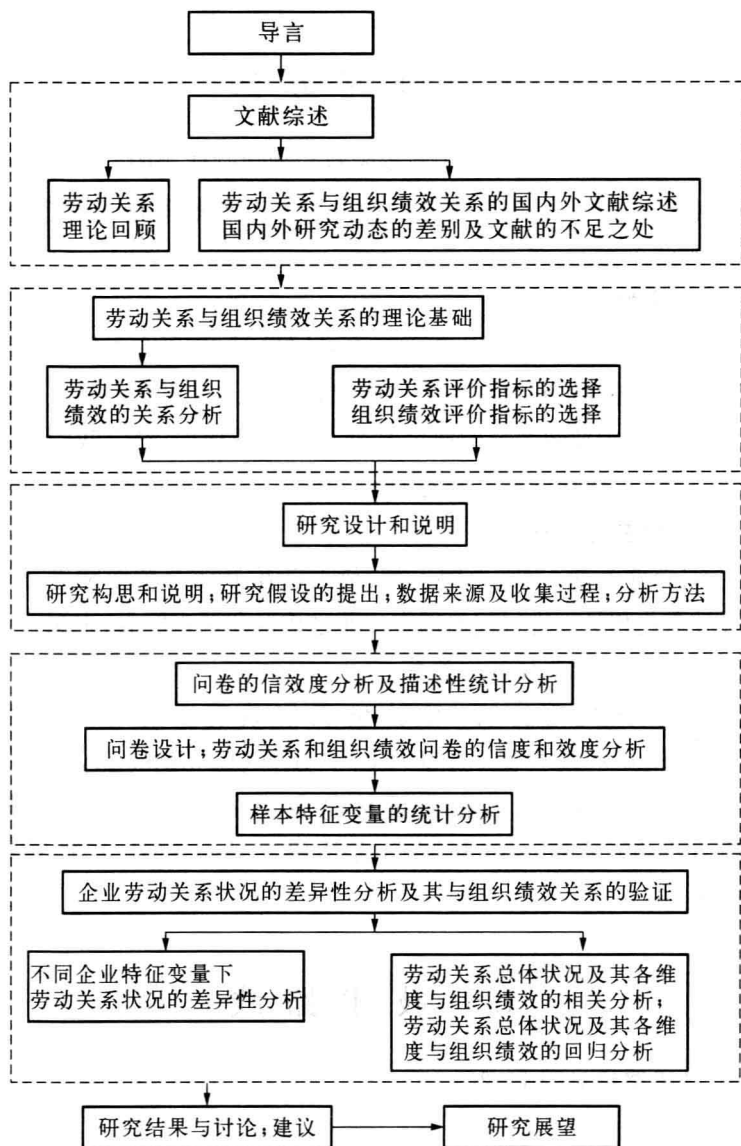


图 1-1 研究流程图

1.4 研究方法

研究方法是人们在认识和探索科学规律时使用的方法、手段、技术和技巧,是一些研究程序和操作技术。本书采用的研究方法主要有两个方面。

1. 文献法

使用文献研究收集已有研究成果,包括相关研究文献回顾与述评,国外的理论研究和中国的研究现状。通过对国内外有关劳动关系与组织绩效关系的研究文献进行系统梳理,结合我国劳动关系的特点,研究两者之间的关系。

2. 问卷调查法

对企业管理人员、工会人员、员工以及劳动关系专家进行访谈,对企业和员工进行问卷调查。通过访谈和调查问卷,来深入研究劳动关系与组织绩效的关系。

在数据处理方面,检验量表信效度部分主要采用Cronbach α 系数检验、验证性因子分析(Confirmatory Factor Analysis, CFA)等,而在假设检验方面主要采用相关分析(Correlation Analysis)和回归方法等。统计软件主要采用SPSS 16.0。

1.5 技术路线

技术路线见图1-2。

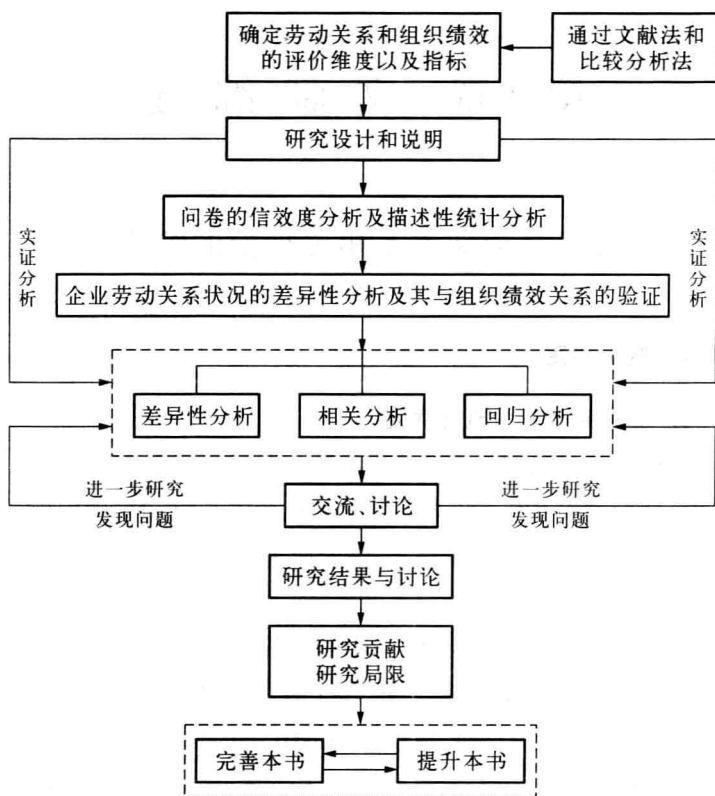


图 1-2 技术路线

第2章 文献综述

2.1 劳动关系相关理论的综述

2.1.1 概念界定

1. 企业劳动关系概念界定

对研究的对象作相应的界定有助于明确研究主体。

企业劳动关系作为一种最常见的社会关系,在不同的国家、不同的历史时期有不同的界定,本书的研究有必要对此作相应的研究和分析。

对劳动关系的称谓因不同国家或不同体制等因素而有所差异,国内外文献所使用过或介绍过的主要称谓包括劳动关系(Labor Relations)、产业关系(Industrial Relations)、雇佣关系(Employment Relations)、劳资关系(Labor-capital Relations)和劳使关系(Labor-management Relations)等。相对而言,在我国,“劳动关系”这一称谓是更为通用和宽泛的表述,更具有概括性和适应性^①。

常凯(2005)认为,劳动关系通常是指生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系,或者是指整个社会关系系统中与劳动过

^① 常凯. 劳动关系学. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005 年版.

程直接相关的社会关系系统。具体来说,劳动关系是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会经济关系。劳动关系在本质上是一种经济利益关系,在实际生活中,劳动关系是一种更为复杂的社会关系。在某些情况下,其涉及和影响的还不只是经济领域。这一定义指出,劳动关系具有经济属性和社会属性等多重属性,其本质是一种经济利益关系^①。

从不同的角度,劳动关系可以有不同的分类。从宏观上,劳动关系是现代社会中主要的一种社会经济关系。从微观上讲,劳动关系是企业中雇员与雇主之间所结成的经济利益关系,它贯穿于企业生产、经营和分配的各个环节。从层级结构的角度,劳动关系包括个别劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系。

本书主要研究微观层面的劳动关系,即企业层级的劳动关系。

2. 组织绩效评价的内涵

组织绩效评价是指管理者运用一定的指标体系对组织的整体运营效果作出的概括性评价。通过有效的评价可以了解组织的偿债能力、运营能力、盈利能力和对社会的贡献,为管理人员提供相关信息,为改善组织绩效指明方向。

2.1.2 经典劳动关系理论

劳动关系系统论是劳动关系学研究中的基本的理论分析方法,该理论最大的贡献是为研究劳动关系问题提供了一个分析框架。整个劳动关系系统能够由一种平衡状态发展到另一种平衡态势是系统论的一个基本观点。主体间互动能打破现有的系统平衡安排,却不会摧毁整个系统架构;相反,各主体运动的结果是建立

^① 常凯. 劳动关系学. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005 年版.

一个新的系统平衡状态。劳动关系系统是社会大系统中的一个子系统,是一个复杂的动态系统,图 2-1 表明了劳动关系系统与其他系统之间的关系^①。

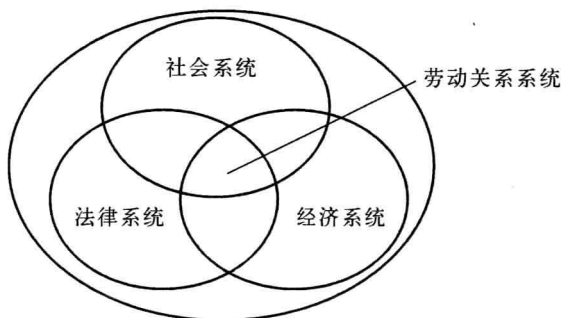


图 2-1 劳动关系系统的系统定位

资料来源: Daniel Quinn Mills. *Labor-management Relations*, 5th ed. McGraw-Hill, Inc. 1994. 6.

1. 邓洛普的劳动关系系统论

美国学者邓洛普将系统理论引入了劳动关系的研究中,用以探讨劳动关系问题。邓洛普指出,劳动关系系统由四个相关部分构成。劳动关系系统在其发展的每一个阶段都包括一定的行为主体、环境因素、整个劳动关系系统的意识形态以及规制各主体在工作场所行为的规则。具体来说,每个劳动关系系统包括三类主体,即工人及其组织、管理者及其组织以及政府机构,这三类主体之间相互影响和相互作用。系统的规则可以看作主体、环境因素和意识形态的因变量,它的产生是在系统内部环境的作用下,各系统主体之间相互作用的结果,从而使劳动关系出现不同的形态^②。

① 常凯. 劳动关系学. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005 年版.

② 同上。