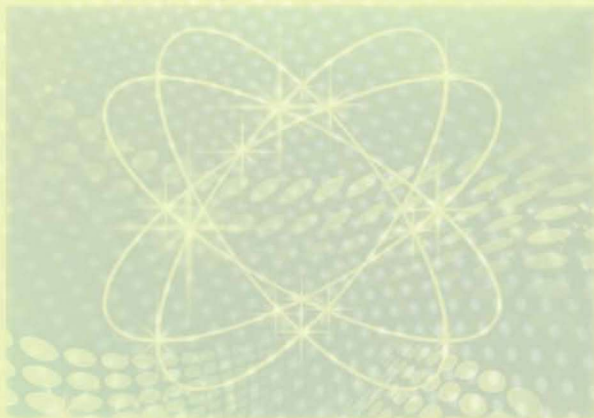


劳资伙伴关系实践的涵义及其影响机制研究



前 言

我国经济转型的一个重要特点就是以集体或全民所有制的单一劳动关系转为不同所有制并存的复杂劳动关系。随着改革开放不断深入，私营经济所占比重逐渐加大，劳资双方利益出现冲突，由此带来劳资矛盾的加剧。国家出台《劳动合同法》后，劳资双方的力量发生了很大变化，相应地，企业在应对劳资问题上的管理策略也面临调整。劳资冲突的研究主要集中在三个方面：一是以一元论为代表的劳动关系，认为劳资双方没有根本利益冲突，企业可以从完善内部管理实践角度对冲突进行控制；二是多元论视角，认为劳资利益有本质差异，不可调和，资方处于剥削地位，因此，需要第三方来制约资方的权利；第三种就是混合视角，承认劳资双方的利益冲突，同时也认为，可以通过完善内部管理使冲突有利于企业的发展。随着员工权利意识的加强以及工会在企业中的影响加大，如何避免劳资冲突的发生，以及怎样重新平衡劳资双方的权利，将成为雇主以及企业管理层不得不面对的新课题。

本研究的思路架构如下：首先，基于劳资混合论视角，本研究认为劳资伙伴关系实践是管理劳资冲突的有效措施，在参考西方劳资冲突量表的基础上，根据劳资伙伴关系实践的内涵，结合劳资关系和人力资源管理实践的相关研究成果，对劳资伙伴关系实践的结构进行了重新界定；第二，构建了劳资伙伴关系实践、工作嵌入、员工工作场所反生产行为、自我观的关系模型，并提出研究假设；第三，对假设中涉及的定义进行操作化定义，设计

变量的初始量表，并利用预测试对量表进行修订；第四，根据方便样本原则，使用问卷调查方法在山东、南京地区采集数据，利用 Lisrel 8.7 和 Spss 19.0 统计软件对数据进行分析；最后，对研究结论的理论意义和实践意义进行了讨论，指出研究不足，提出未来的研究方向。

本研究围绕上述五个方面的内容进行研究设计，通过归纳演绎和实证研究方法得出了一些重要的研究结论：首先，通过访谈、预测试和大样本的数据验证，修订后的劳资伙伴关系实践量表的内部一致性信度、结构效度等常见指标都达到了统计要求。结果表明：中国情境下的劳资伙伴关系实践主要包括工作参工、双向沟通、就业保障、劳动权益、职业规划等 5 个维度。此研究丰富了转型经济中劳资伙伴关系的内涵，为中国本土化劳资伙伴关系实践提供了参考。其次，通过实证研究发现，劳资伙伴关系实践对员工的组织指向反生产行为和人际指向反生产行为都有负向影响，并且员工的工作嵌入能部分解释劳资伙伴关系实践对员工反生产行为的影响。再次，本研究在探讨了劳资伙伴关系实践、工作嵌入、员工反生产行为的关系时，引入员工自我观作为他们关系的调节变量。研究结果表明：不同自我观倾向的员工会限制工作嵌入对员工工作场所反生产行为的影响作用。具体而言，高独立型自我观的员工会削弱工作嵌入对员工反生产行为的影响。

总之，本研究初步探讨了中国情境下的劳资伙伴关系实践、工作嵌入、员工反生产行为以及员工自我观之间的关系。研究结论表明：通过实施劳资伙伴关系实践，能有效降低员工反生产行为的发生，工作嵌入理论部分解释了这种现象，并且，工作嵌入对员工工作场所反生产行为的影响还受到员工独立型自我观的约束。本研究对缓解企业的劳资冲突、选择冲突管理策略提供了实践指导。

目 录

第 1 章 绪论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究内容与目的	(4)
1.3 研究方法与技术路线	(6)
1.4 研究内容体系	(9)
1.5 本书可能的创新	(10)
1.6 本章小结	(10)
第 2 章 文献回顾	(11)
2.1 劳资伙伴关系	(11)
2.2 工作嵌入	(28)
2.3 员工工作场所反生产行为	(42)
2.4 自我观	(59)
2.5 变量间相关关系研究成果	(66)
2.6 本章小结	(69)
第 3 章 理论基础与研究假设	(70)
3.1 理论基础	(70)
3.2 立论依据和研究假设	(71)
3.3 本章小结	(86)
第 4 章 研究预测试	(87)
4.1 问卷设计	(87)

4.2	变量定义与测量	(87)
4.3	预测试	(96)
4.4	本章小节	(105)
第5章	实证分析与假设检验	(106)
5.1	数据收集	(106)
5.2	数据描述	(107)
5.3	量表信度和效度检验	(113)
5.4	研究变量在控制变量上的差异性分析	(123)
5.5	相关分析	(132)
5.6	共同方法偏差	(134)
5.7	整体模型与假设检验	(136)
5.8	本章小结	(143)
第6章	结论与展望	(145)
6.1	研究结论及讨论	(145)
6.2	理论贡献与实践启示	(152)
6.3	研究不足与未来研究方向	(156)
主要参考文献		(159)

第 1 章 绪论

1.1 研究背景

1.1.1 就业矛盾加剧

随着城市化步伐加快，就业人口持续增加，2012 年 GDP 增速为 7.8%，是 2000 以来首次增速“破 8”，2013 年经济目标为 7.5%，可以看出，中国经济的增长速度明显放缓。经济增速下行意味着经济结构转型压力加大，产业结构调整对新型人才的需求增加，导致原有知识架构下的人才需求减少，而新型人才的培育相对迟缓，人才出现过剩。另外，尽管我国私营经济的地位不断提升，接纳劳动力的能力也逐渐增强，但公有经济的发展速度明显低于民营企业，却控制着国家的大多数资源，资源的利用效率很低，无法缓解经济恶化所带来的就业冲突。总之，在经济增长、产业结构以及所有制结构的多重压力下，就业矛盾还会存在相当长一段时间。

1.1.2 工会的兴起^①

截至2011年9月底,全国基层工会232.0万个,比上年增长34.3万个,增长17.4%。其中企业工会170.6万个,占73.5%,比上年增长27.4万个。企业工会中,国有企业8.0万个,占4.7%,比上年减少1894个;国有独资公司7781个,占0.5%,比上年增长1206个;集体企业7.5万个,占4.4%,比上年减少5410个;私营企业110.9万个,占65.0%,比上年增长28.5万个;港澳台商投资企业3.5万个,占2.0%,比上年减少567个;外商投资企业5.5万个,占3.2%,比上年增长4268个。企业工会中,公有制企业16.3万个,占9.6%,比上年减少6098个;非公有制企业154.3万个,占90.4%,比上年增长28.0万个。企业工会会员中,公有制企业3901.5万人,占20.9%,比上年减少234.8万人;非公有制企业14771.9万人,占79.1%,比上年增长973.3万人。由此可以看出,我们非公有制企业工会组织和会员人数的比重继续增大,公有制企业工会会员减少。

工会在工作保障、工会源头参与和集体合同工作、工会民主管理工作、工会劳动保护工作、工会法律工作、工会宣传教育工作、工会经费审查工作等方面发挥了重要作用。工作保障方面,全国已建立送温暖工程基金的基层工会16.9万个,比上年增长3.2万个,增长23.7%。在工会源头参与和集体合同工作方面,全国各级地方及产业工会参与建立的劳动关系三方协调机制2.0万个。全国签订集体合同179.3万份,比上年增长38.5万份,增长27.4%;覆盖企业360.9万个,比上年增长117.0万个,增长48.0%;覆盖职工22322.8万人,比上年增长3846.8万人,增长20.8%。县及县级以上地方共建立三方协调机制2949个,

^① 数据来源于《2011年工会组织和工会工作发展状况统计公报》,中国工会统计调查网:<http://stats.acftu.org/>

比上增加 10 个，增长 0.3%。在工会民主管理工作方面，本年度全国建立职代会制度的企事业单位 278.1 万个，比上增加 53.1 万个，增长 23.6%，占基层工会覆盖企事业总数的 66.5%；覆盖职工 17023.6 万人，占 73.9%，比上增加 1927.0 万人，增长 12.8%。在工会劳动保护工作方面，全国企事业单位工会建立劳动保护监督检查委员会 66.1 万个，占 33.0%，比上增加 11.2 万个，增长 20.3%，覆盖职工 10604.8 万人，占 46.0%，比上增加 756.9 万人，增长 7.7%。在工会法律工作方面，全国省、地（市）级地方工会参与制定地方法规 200 个，其中涉及职工权益的法规 131 个，占 65.5%；涉及工会权益的法规 25 个，占 12.5%，工会参与制定的地方性规范性文件（除法规外）624 个。在工会宣传教育工作方面，全国县及县级以上地方工会拥有独立举办的职工教育机构 1674 所，其中职工高等院校 78 所，占 4.7%，职工中等学校 211 所，占 12.6%，农民工业余学校 277 所，占 16.5%，女职工培训学校 270 所，占 16.1%，职业技能实训基地 554 个，占 33.1%。在工会经费审查工作方面，全国基层工会经费审查委员会 138.7 万个，占全国基层工会的 59.8%，比上增加 16.7 万个；本年度开展了本级工会经费年度预、决算审查的基层工会经费审查委员会 103.3 万个，占经费审查委员会的 74.5%。并且工会还参与文化宣传、国际交流和对外经济技术交流等企事业单位的重要活动。

总之，中国企业工会队伍越来越庞大，工会组织参与的企业活动也更加宽广，在劳资协调、企业透明化、集体谈判、民主管理、劳动监督、劳动争议处理、生产安全、法律援助、文化建设、员工培训等方面产生越来越大的影响。工会，正成为企业中一股不容忽视的重要力量。

1.1.3 劳动争议^①

自2008年1月实施新的《劳动合同法》以来,企事业单位的劳动争议协调有由内向外发展的趋势。2008年-2010年,我国工会劳动争议调解委员会受理劳动争议分别为32.3万件、27.6万件和27万件;区域性、行业性劳动争议调解组织分别受理12.3万件、8.6万件、1.5万件;工会成员参与的劳动仲裁数分别为2.6万件、2.7万件、2.7万件。尽管企业内部整体劳动争议数量基本保持平衡,非仲裁劳动争议数量还有所减少,但是,劳动争议采取的仲裁数量同比却稳中有升,这其中还不包括没有工会参与的外部劳动仲裁数量,因此,工会内部劳动争议调解能力有减弱的倾向。如何更好发挥工会的争议调解作用可能是摆在当下的急迫问题。

1.2 研究内容与目的

1.2.1 研究内容

本研究以劳资伙伴关系实践对员工工作场所反生产行为的影响效应为主线,对工作嵌入的中介作用以及自我观的调节作用进行了分析,归结起来,研究内容主要包括四个方面:

(1) 验证国外劳资伙伴关系实践量表在中国的适用性,并对国外的量表进行修订,以适应中国情境;

(2) 员工劳资伙伴关系实践对员工工作场反生产行为(包括组织指向反生产行为和人际指向反生产行为)的直接影响;

(3) 工作嵌入对员工劳资伙伴关系实践与员工工作场所反

^① 数据来源于2008-2010年《工会组织工作发展状况统计公报》,全国工会统计系统网址:<http://stats.acftu.org/>

生产行为关系的中介作用；

(4) 自我观对工作嵌入与员工工作场所反生产行为关系的调节效应。

1.2.2 研究目的

本研究的主要目的有四：

第一，探讨中国情境下劳资伙伴关系实践的结构维度。劳资伙伴关系实践的研究在西方已经有很长历史，然而，在转型时期的中国，还缺乏对劳资伙伴关系实践的内涵和结构的深入研究。本研究引入员工参与、工会参与以及沟通平台的搭建等管理实践作为劳资伙伴关系实践关系的重要构念，再融入常见的人力资源管理措施，试图找到劳资冲突与和谐的平衡点，以此构建有效的、符合中国转型经济情境的劳资伙伴关系实践。

第二，探讨劳资伙伴关系实践对员工反生产行为的影响作用。员工反生产行为作为劳资冲突的主要表现形式之一，对企业有极大的破坏作用。本研究试图通过构建有效的劳资伙伴关系实践关系，来减少员工在工作场所的反生产行为，并用调查数据对这一关系进行验证。

第三，探讨工作嵌入影响劳资伙伴关系实践与员工反生产行为为关系的中介作用。劳资伙伴关系实践既可以直接影响员工从事反生产行为，也可以通过社会交换机制来影响员工的反生产行为。很多研究从社会交换的情感视角进行了讨论，从非感情认知视角探讨对劳资伙伴关系实践影响员工反生产行为的研究还很少。本研究通过理论分析和实证检验，引入工作嵌入作为中介变量，验证工作嵌入理论对它们关系的解释效力，试图为组织管理实践影响员工行为提供另一理论解释渠道。

第四，探讨工作嵌入影响员工反生产行为的约束机制。在以往的研究中，以个体差异和环境特征作为约束机制的研究已经很常见，然而，这些差异往往只关注员工的某一点，缺乏对由这些不同点形成的特质倾向的研究。本研究引入自我观作为工作嵌入

影响员工角色外行为的调节机制。本研究中的自我观只关注其特质性方面，而不讨论激发不同自我观的情境要素。自我观作为文化在个体上的体现，是个体在群体中对自我的一种定义，因此，这是一种个体在群体规范中的自我体现。员工自我观的引入，使我们可以从只关注员工个性特质或环境中抽离出来，为员工个体差异提供更广泛文化意义上的诠释。

1.3 研究方法与技术路线

1.3.1 研究方法

本研究根据规范研究与实证研究、定性与定量相结合的原则，针对研究议题和框架展开研究，具体而言，本研究运用了文献研究、访谈研究、问卷调查、数据分析等方法。

(1) 文献研究。本研究对劳资伙伴关系实践、员工工作场所反生产行为等相关文献进行了归纳和整理，针对研究问题涉及的核心变量的内涵、测量维度以及影响因素等方面进行了系统的梳理。通过文献回顾总结以往的研究成果，明确研究主题，积累相关的研究素材，从而初步明确本研究需要解决的问题以及解决思路。

(2) 访谈研究。通过对不同性质并有工会组织的企业样本进行深入访谈，了解工会在企业中的生存状况，以及工会在企业经营管理中发挥的作用。另外，访谈一线员工，了解工会和员工在工作参与中扮演的角色，以及一线员工对工会工作的认知，员工感知到的企业应对劳资冲突时采取的常用管理措施。

(3) 问卷调查。遵循问卷设计的一般原则，依据理论框架和对现有文献的总结回顾，编制或选用合适的测量问卷。采用问卷调查法对被访者进行测量，实现概念的操作化。本研究首先进行预测试，以确保所选问卷的信度和效度，修订不适合中国情境

的问卷题项，用于后续的正式调研。然后，对问卷进行大样本的正式调研，通过大样本的数据分析，寻求变量间的相关关系，结合理论分析，对研究假设进行验证。

(4) 数据分析。本文运用 SPSS19.0 软件和 LISREL8.7 软件进行相关的数据分析。SPSS 软件分析的主要内容包括描述性统计、变量的相关分析、量表的信度分析、量表的探索性因子分析、进行假设检验时的回归分析等。LISREL 软件分析的主要内容包括：量表的聚合效度分析、量表的区分效度分析等。

1.3.2 技术路线

研究技术路线是对选题、文献研究、研究设计、问卷修订、假设检验和研究总结等的总体性规划。本研究的技术路线如图 1-1 所示。

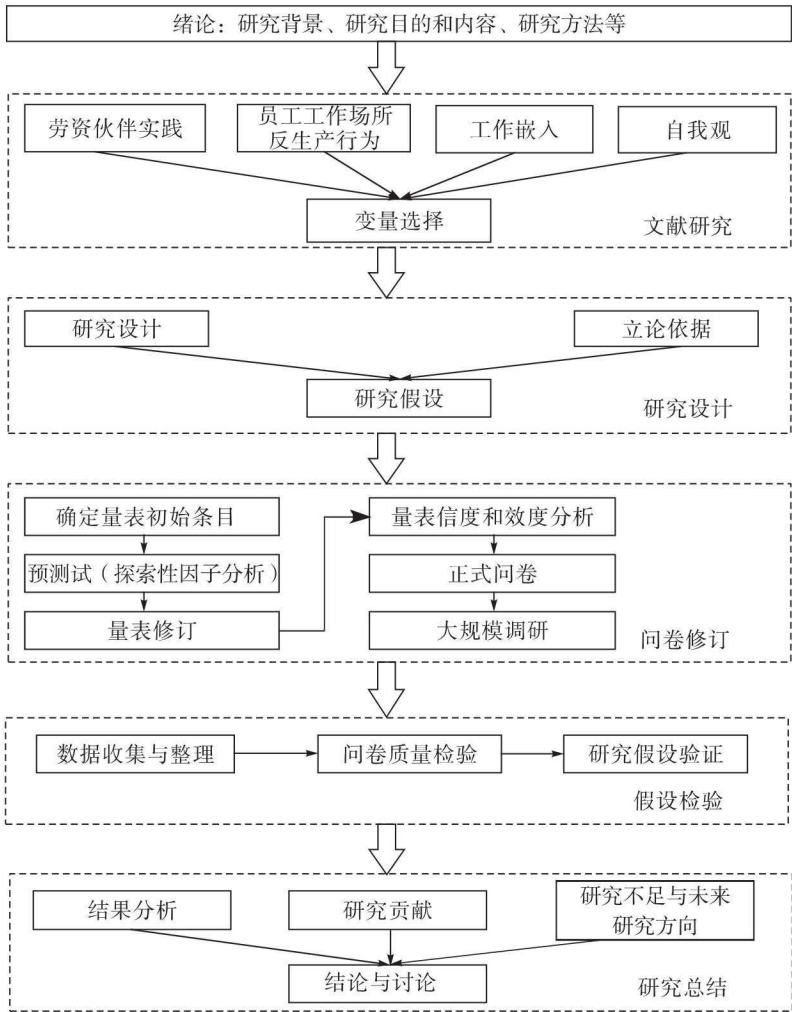


图 1-1 研究的技术路线

1.4 研究内容体系

本书的章节结构安排如图 1-2 所示：

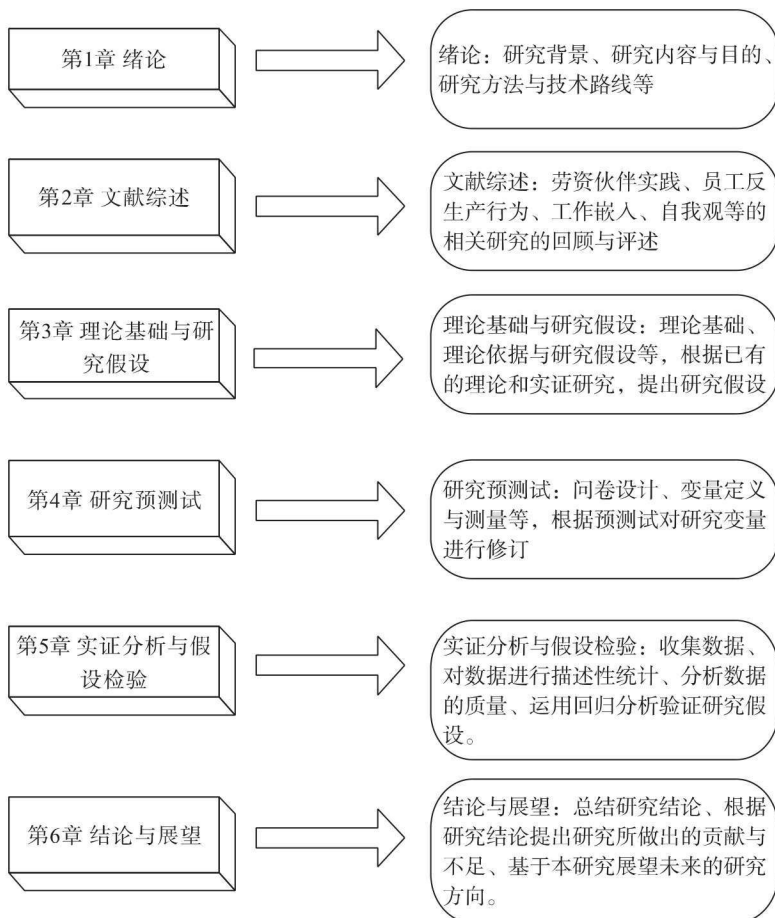


图 1-2 本书的章节结构示意图

1.5 本书可能的创新

本研究希望能实现如下创新：

(1) 劳资伙伴关系实践问卷的修订。国内对劳资伙伴关系实践的研究并不多，国外对劳资伙伴关系实践研究多集中在案例研究方面，缺乏对劳资伙伴关系实践的定量研究，本研究通过对西方成熟量表进行修订，找出适应中国情境的劳资伙伴关系实践量表。

(2) 劳资伙伴关系实践对员工反生产行为的作用机制研究。劳资伙伴关系实践对员工反生产行为的影响是本研究的核心构架，主要体现为劳资伙伴关系实践对员工反生产行为的直接影响方面。本研究除了考查这种直接关系外，还从员工非感情认知视角来探索劳资伙伴关系实践对员工反生产行为的影响机制，为解释管理实践影响员工行为引入另一理论视角，为企业有效管理劳资冲突提供参考。

(3) 自我观作为工作嵌入对员工反生产行为关系的调节机制。自我观是文化在个体上的差异体现，以更广泛的文化意义特质作为调节变量，是探讨个体特质和环境变量影响员工反生产行为的有益补充。

1.6 本章小结

本章首先介绍了研究背景。其次，提出本研究的主要内容和需要解决的问题。然后，简单描述本研究可能使用到的研究方法，并画出研究的技术路线图。再次，构建本研究的内容体系，初步拟定每一章节的基本内容。最后，对本研究可能的创新点进行简要说明。

第2章 文献回顾

2.1 劳资伙伴关系

2.1.1 劳资伙伴关系的理论渊源

随着20世纪80-90年代西方经济的衰退,制造业遭受重大打击,业主们为应对风险,纷纷选择减产、关闭或者搬迁厂房、重构劳资关系等措施来应对日益增加的竞争压力,与此同时,出现很多不同形式的合作方式,比如精益生产、高绩效工作系统、社会伙伴等,对企业绩效产生了很大影响。这些合作主要有两种形式:一是只涉及雇主和劳动者,不认可工会,工人参与往往只限于企业特定目的;另一种涉及雇主、劳动者和工会,工会主要角色是谈判和商议,是一种工业民主、新统和主义(Neo-Corporatist)(Ackers & Payne, 1998),劳资力量相对平衡的、主被动力相结合的管理方式,比如,劳资伙伴关系实践。然而,对高绩效工作系统等只涉及两方的合作形式研究较多,而对涉及三方的研究还很少,尤其是这方面的实证研究。20世纪80年代,英国成立“介入与参与协会(Involvement and Participation Association)”,大大推动了劳资伙伴关系的发展。Johnstone, Ackers 和 Wilkinson (2009)回顾英国十年时间的伙伴关系研究,发现绝大多数的研究方式是案例,随之是调查。因此,有必要弄

清劳资关系的发展脉络,探索在工人、工会和雇主之间的“伙伴关系”(劳资合作的一种特殊形式)将有利于恢复工会的活力,扩大工会队伍,增加工会影响力(TUC, 1999)。

然而,劳资伙伴关系的发展,却一直存在诸多争议。

支持者认为:劳资伙伴关系能更好发挥工会的代表性作用。首先,有利于工会推进自己政党的发展,壮大工会队伍,在国家政治和经济中发挥更大作用(Ackers & Payne, 1998)。传统意义上,工会处于弱势地位,不利于他们开展集体性活动,比如集体谈判,劳资伙伴关系给他们提供了追求利益的不错选择。其次,能获取更多在工作安全、工作柔性、企业发展与参与等方面的“互利”筹码(Kochan & Osterman, 1994)。通过劳资伙伴关系,工会能触及到比集体谈判更广泛的公司事务,比如培训和工作安全,能提高工会在企业中的影响力。再次,雇主能从劳资型关系中受益。雇主改善与工会的关系,能协助公司变革,并且很多雇主也不想与战斗力极强的工会谈判,也迫使他们更愿意与工会建立伙伴关系(Haynes & Allen, 2001)。工会也能从获取更多信息、工作安全以及工会内部的合作方面受益(Marchington, 1998)。员工可以从工作安全培训、工作质量、流畅沟通以及更大的发言权中得到好处(Guest & Peccei, 2001),员工在与工会和雇主合作时选择权也更大。因此,劳资伙伴关系能使雇主、工会和员工三方受益,是一种“三赢”的合作方式。

然而,一些研究者对劳资伙伴关系并不看好,主要原因就是他们认为工会与雇主建立伙伴关系,利益就会趋于一致,工会置入公司的权力架构中就缺乏独立性,降低了工会在员工中的吸引力、代表性以及对管理决策的影响力(Marks et al., 1998; Wray, 2005)。雇主吸收工会负责人参与决策,会进一步削弱工会的独立性。劳资伙伴关系常常是遵从于雇主的目标,而很少涉及对工人雇佣安全的承诺(Heery, 2002)。另外,一些雇主把伙伴当成另一种工会的“特洛伊木马(Trojan horse)”,对伙伴假装顺从,在雇佣关系中,却更加偏好自由劳动市场和个体主义