

企业农民工管理中的

心理契约

韩福明◎著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

企业农民工管理中的

心理契约

韩福明◎著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

企业农民工管理中的心理契约/韩福明著. —北京:
经济管理出版社, 2011.5

ISBN 978-7-5096-1464-8

I. ①企… II. ①韩… III. ①企业管理: 人力资源
管理—研究—中国 ②民工—劳动就业—研究—中国
IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 099082 号

出版发行: 经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 北京银祥印刷厂

经销: 新华书店

组稿编辑: 房宪鹏

责任编辑: 魏晨红

责任印制: 杨国强

责任校对: 曹平

720mm×1000mm/16

16.5 印张 305 千字

2011 年 6 月第 1 版

2011 年 6 月第 1 次印刷

定价: 38.00 元

书号: ISBN 978-7-5096-1464-8

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

序

对农民工最初的了解是从20世纪八九十年代逢年过节出现的“民工潮”开始的，后来越来越多地听说了农民工“讨薪”“低工资”“被歧视”等方面的信息，那时对农民工的了解大概也就这么多。虽然自认为一直从事人力资源管理方面的研究，但丝毫没有觉得这支我国规模最大的产业工人队伍与企业管理、人力资源开发有什么特殊关系。2004年前后，也就是我在中国人民大学读博士期间，我国“珠三角”和“长三角”地区许多企业遭遇了罕见的“民工荒”时，我才开始打量起这支争议不断的队伍。

在大家公认我国农村存在大量的剩余劳动力的情况下，一直作为“孔雀东南飞”目标之地的东南沿海经济发达地区，出现“民工荒”多少有些令人匪夷所思。为什么会出现这种情况呢？企业家在问，学者在问，社会也在问。不知是因为自己是一名企业管理研究者，还是因为自己来自农村对农民工较为熟悉的缘故，当时就感觉对这个问题自己比身边的同学更感兴趣。因此，当别人在激烈地讨论“联想电脑兼并IBM笔记本业务走国际化道路的得与失”和“中国式管理是否存在”等问题时，我却一直在思考与“民工荒”有关的管理问题，诸如为什么会发生“民工荒”，“民工荒”是偶然的还是必然的等。在为这些问题寻找答案时，我突然发现，在关于农民工的大量研究文献中，大多数的文献都是社会学、法律、经济学等领域的学者从各自专业的角度来研究农民工，如研究农民工的城市融入问题、社会保障问题、权益维护问题等，而真正从企业管理角度，将农民工置于组织环境中进行研究的文献竟如凤毛麟角。一个国家的学者，特别是企业管理方面的学者，对于自己国家内规模最大的产业工人群体的集体性关注缺失，这不能不说是一件怪事。是因为大家都在忙于引进、消化、吸收令人应接不暇的西方管理理论而无暇顾及，还是因为农民工来自农村，自身素质较低，认为缺乏研究价值？其中的原因不得而知，但此事已在我的心里结下了一个实实在在的“结”。

临近论文开题时，身边的同学大多选择“知识型员工”“研发人员”“企业家”等群体作为理论研究的样本对象，而我心中关于农民工的“结”还实实在在地存在着，我坚信农民工是一个特殊的“工人”群体，他们在心理与行为方

面与传统员工一定存在很大的分野,否则在“珠三角”和“长三角”地区企业出现的怎么会只是“民工荒”而不是包含全部劳动者的“用工荒”呢。传统工人,特别是知识型员工在那里并没有出现短缺,“孔雀东南飞”依然是理性的选择。在同一地域,两个不同的劳动群体中做出不同的选择,其中的原因只能在组织管理与群体差异上寻找。因此,冥冥之中我感到农民工身上存在着有待开发的学术价值。即便随着我国工业化步伐的不断加快,有一天农民工在我们这个社会彻底消失,但谁又能否认他们在我国社会经济生活中曾经崛起并掀起过轩然大波呢!因此,我认为理论工作者对这一有益于这个社会的群体开展严肃的科学研究既是一种历史责任,也是现实的需要。于是,我忐忑忐忑地找到了导师黄津孚先生谈了自己想把农民工纳入组织之中,从企业人力资源管理的角度加以研究的想法。说实话,我当时确实做好了被老师否定的心理准备。然而,出乎意料的是老师非常支持我的想法,而且说:“西方的管理理论我们必须借鉴,但借鉴的最终目的在于要在中国文化背景下进行理论创新和发展,其最终指向是实践,农民工作为我国独具特色的劳动群体值得研究。”老师反复叮嘱我要注意找好理论切入点和恰当的研究方法,注意研究细节,并鼓励我做好这项研究。

农民工离开土地从事非农劳动并非只意味着他们进入了工厂,家政、短工、建筑承包商的施工队等都是他们的选择,应该说快速发展的市场经济确实为他们提供了各种各样的选择。此时,我必须面对而且必须要解决的一个问题就是如何在从事各行各业的农民工中找到符合研究需要,在外在形式与劳动内容与传统工人具有可比性的农民工。解决这一问题似乎并不困难,因为只要进入一家劳动密集型加工制造企业,就可以发现农民工的身影。事实确实如此,但为了研究需要必须引入一个新的概念来界定这些符合研究要求的农民工,这个概念就是“企业农民工”,用来专指那些离开农业劳动到各类工商业组织从事商品生产或服务的农民工。

企业农民工还是农民工吗?他们与传统员工存在明显的差别吗?能否对这些问题做出肯定的回答最终将决定拟定研究的意义和目标能否实现。企业农民工通常在城市或城镇的工商业组织里工作,但城市高企的生活成本、农民工低廉的工资收入、壁垒森严的户籍制度、城乡不同的文化生活氛围、家乡土地亲情的牵挂等,依然如天堑一般无形地横在每一个农民工的面前,“流动”几乎成了他们的代名词,“民工潮”就是对这种流动的形象比喻。尽管呼吁让农民工融入城市生活的声音来自四面八方,但从呼吁到现实还要等到明天,而今天他们充其量不过是学者们所谓的位于城乡之间的“边缘人”!因此,尽管企业农民工从表面上看同传统工人一样,站在机器旁从事工业生产劳动,但在当

前的约束条件下,他们仍然难以实现身份转换,他们必然是农民工群体中的一员。至于企业农民工与传统员工存在的差别则需要从两方面来看:①从企业农民工自身总体情况来看,企业农民工身份为农民,与家乡及土地存在不能割断的联系,而且由于他们自身文化水平、劳动技能较低,因此一般只能从事传统员工不愿从事的劳动密集型生产劳动。②从企业的管理态度来看,企业大多不与企业农民工签订劳动合同,不为其办理社会保障,支付相对较低的工资报酬,但却让他们从事繁重超时的劳动;企业更不愿为他们建立工会维护权益,他们一般是在企业需要的时候来企业工作,当企业不需要的时候就被辞退。简单地说,企业农民工与企业之间结成的是一种松散的雇佣关系,在这种雇佣关系下,因为身份原因,企业农民工往往在劳动、待遇等方面遭受歧视。因此,企业农民工独特的身份与工作特征必然会影响他们的心理,进而影响他们在组织中的态度与行为,并最终表现为有别于传统员工。

农民工属于弱势群体已经成为社会共识,这种弱势集中表现为农民工的合法权益得不到有效保护。长期以来,因大多数企业未与农民工签订劳动合同,农民工只能将包括劳动报酬在内的各种合法权益的维护寄托在企业家的良知与道德约束方面。这使我意识到当法律契约保护缺失时,心理契约有可能在调整企业农民工与企业之间的关系时发挥重要作用。心理契约是西方学者提出的调整个人与组织之间关系的重要理论,其核心思想是在组织与员工之间存在一系列员工主观认知的互惠义务条款,这些互惠义务条款的履行情况决定了双方之间关系的好坏,其理论基础是布劳的社会交换理论。按照心理契约理论,员工与企业之间除正式的文字契约约定了双方之间法定义务条款外,员工与企业之间还会就一些不便写入文字契约、或明或暗约定的相互义务内容,在公平对等的前提下形成心理契约,一旦契约的某一方出现未履行心理契约的有关条款时,双方的关系就会受到破坏,作为员工一方,一旦感知到了心理契约违背,就会做出不利于组织的行为,甚至出现离职。企业农民工作为公认的弱势群体,企业一般不与他们签订劳动合同,但根据心理契约理论,这并不妨碍企业农民工主观建立起与企业之间的心理契约,而且本人推断,在无法与企业达成法律契约的情况下,企业农民工会将大量本应属于法律契约约定的义务内容纳入心理契约。因此,研究企业农民工的心理契约或许能为如何管理好企业农民工,解开企业农民工高离职率提供契机。

在研究过程中,考虑到企业农民工的文化素质以及单纯实证研究的局限性,我尝试使用了定量与定性相结合的研究方法去研究企业农民工的心理契约,期望用实证研究方法考察变量之间的关系与强度,期望用定性的方法来印证实证研究的结论并补充实证研究的不足之处。

在内容安排上,本书共八章,第一章为绪论,主要介绍研究背景,研究目的、内容、方法等;第二章为企业农民工及心理契约研究的文献综述;第三章为对企业农民工心理契约的理论思考与构想;第四章为研究设计与调查工具开发;第五章为企业农民工心理契约及相关问题的实证分析;第六章为企业农民工心理契约违背的实证研究;第七章为企业农民工心理契约的个案研究;第八章为研究主要结论与讨论。

博士论文完成后,虽然一直计划将论文整理出版,但因为有工作、科研较忙等作为自我安慰的借口,因此修改整理工作一直断断续续。今年春节去看望老师黄津孚先生,见他正在家里伏案著述,不禁诧异地询问老师:“为何退休多年,无教学和科研任务还在不辞辛苦著书?”老师答曰:“人虽退休,但思想不能退休,把思考的结果和认识忠实地以文字记录下来,留给后来者借鉴与参考,是知识分子的责任。”闻言后我顿感无言与惭愧!想起在求学期间,曾因责任感而写就的关于企业农民工的博士论文至今尚未出版,面对已近古稀尚且皓首穷经的恩师,发现自己还是一个不合格的学生,但作为知识分子的责任感已经开始灼烫我的心。

看望老师归来后,原计划年内完成此书出版的任务被不知不觉地提前了,但此时我已经意识到,这种提前不论是相对于知识分子的责任,还是相对于企业农民工的生存环境变化,都已经明显滞后了。好在本书关注的企业农民工群体还将长期存在,因此研究的意义并未完全消失。期望本书能够起到抛砖引玉的作用,唤起管理学者对我国最大的产业工人群体——企业农民工足够的关注,也许真正的关于企业农民工的研究才刚刚开始。书中的观点、结论以及研究方法难免有不当或错误之处,恳请读者指正。

韩福明

2011年5月

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究选题的背景及意义	2
第二节 核心概念的界定	9
第三节 研究内容与研究方法	14
第四节 研究思路与研究框架	15
第五节 研究的创新点	17
第二章 企业农民工及心理契约研究的文献综述	19
第一节 企业农民工及其相关问题的研究现状	19
第二节 心理契约理论及相关研究	32
第三章 对企业农民工心理契约的理论思考与构想	69
第一节 企业农民工心理契约的内容与结构问题	69
第二节 企业农民工心理契约违背及其影响因素的研究构想	77
第三节 心理契约的定性研究思考	82
第四节 本章小结	83
第四章 研究设计与调查工具开发	85
第一节 企业农民工调查问卷的内容设计	85
第二节 相关预试量表的创建	86
第三节 企业农民工综合调查问卷的预试调查	95
第四节 预试结果分析	96
第五节 正式研究阶段的内容安排	106
第五章 企业农民工心理契约及相关问题的实证分析	109
第一节 调查样本的基本情况	109

第二节	相关量表的验证性分析与结果	114
第三节	企业农民工心理契约的契约水平分析	124
第四节	企业农民工心理契约的分类研究	138
第五节	本章小结	140
第六章	企业农民工心理契约违背的实证研究	143
第一节	心理契约违背认知的影响因素分析	145
第二节	企业农民工对心理契约违背的归因分析	157
第三节	心理契约违背与其负面效应之间的关系分析	158
第四节	本章小结	177
第七章	企业农民工心理契约的个案研究	181
第一节	对心理契约实证研究的反思	181
第二节	质性研究方法 with 心理契约研究	183
第三节	访谈与分析	191
第八章	研究主要结论与讨论	209
第一节	企业农民工群体特征方面的研究发现	209
第二节	企业农民工心理契约的主要研究结论与讨论	212
第三节	农民工心理契约违背的研究结论与讨论	216
第四节	心理契约违背与负面结果之间关系的研究结论与讨论	218
第五节	研究结论对管理学及管理实践的启示与建议	220
第六节	研究贡献与未来研究方向	222
附录一	调查问卷	227
附录二	明尼苏达工作满意度问卷	233
参考文献		235

第一章 绪 论

心理契约为企业雇佣关系提供了一个永续的心理模型，这个模型可以使雇佣双方随时审视彼此未来的期望并采取及时的行动。——Rousseau^①

自 20 世纪 80 年代以来，农民工^②问题一直是我国政府、社会、专家学者普遍关注的热点问题。从早期的“民工潮”“打工者”“讨薪族”到现在的“民工荒”，在短短的二十几年时间里，农民工在我国社会与经济生活舞台上实现了由轻到重的角色转换，这一群体已经成为我国非农经济特别是工业经济中的重要劳动力资源。然而在我国户籍制度体系依然存在、城乡一体难以实现的情况下，尽管农民工常年从事非农劳动，但却难以实现从“农民”到“工人”的身份转换。由于农民工在农村拥有土地与家庭牵挂，加之企业为了保持雇佣的灵活性，在相关法律不健全或执法不严的情况下不愿与农民工结成相对长久稳定的雇佣关系，因此，尽管农民工大规模从事非农劳动且从职业特征来看已属于产业工人，但农民工群体相对于城市与用工企业来说至今仍处于招之即来，挥之即去的弱势地位。对于打工地域，他们是过客；对于用工企业，他们是缺乏社会保障的廉价的临时雇佣劳动力。虽然从公平正义角度来审视企业的这种用工方式会引来诸多争议，但不可否认的是，我国相关企业与农民工之间在特殊国情背景下确已逐渐形成了一种新的特殊而松散的劳动关系。这种新型劳动关系既不同于计划经济时期的终身雇佣关系，也区别于时下城镇劳动者通行的劳动合同关系，其最显著的特点是劳雇双方各方面关系的灵活性和非正规性，笔者认为这种雇佣关系属于“非标准雇佣关系”。^③

农民工现象在中国将长期存在（韩长赋，2006）。因此，企业与农民工之间结成的非标准雇佣关系在未来一定时期内也将继续存在。那么如何在当前社

① Rousseau, Research briefs, Academy of Management Executive, 2004, 18, No.1.

② 农民工指那些身份为农民，但从事非农劳动并获取劳动报酬的社会劳动者。

③ 所谓非标准雇佣（Non-standard employment）是指企业与员工之间结成的有别于传统标准雇佣关系的一种新型雇佣方式，在这种新的雇佣关系下，企业与雇员之间不再具有传统雇佣条件下稳定、长期的劳动关系（Kalleberg, 2000）。

会背景下,基于这种新型劳动关系对农民工实施科学管理也就成为企业界和理论界不能回避的现实问题,这也正是笔者研究选题的宏观目标。为了突出“农民工”相对于传统员工的差别与特殊性,本书提出“企业农民工”这一新的概念以区别于那些在城镇自雇或在非营利组织中劳动的农民工,用来专指那些在工商业组织劳动并获取劳动报酬的农民工。在这一概念的基础上,笔者将从心理契约理论视角出发,研究企业农民工在非标准雇佣关系下与工商业组织建立的心理契约问题,为企业管理实践和相关管理理论的丰富与发展做出有益的尝试与探索。笔者之所以选择心理契约视角研究企业农民工管理问题是基于这样一种判断:在劳动合同等法律契约有效约束企业农民工与企业之间劳动关系不足的情况下,心理契约在维系二者之间的劳动关系中将发挥更加重要的作用。

第一节 研究选题的背景及意义

一、选题背景

企业农民工是我国改革开放与社会转型时期这一特殊国情下的产物,对这一特殊人力资源群体加以有效研究是理论与时代发展的必然要求。

1. 企业农民工已经成为我国产业工人队伍中的主力军

随着我国工业化步伐的不断加快,我国农民工队伍在逐年扩大。据调查,1989年,农村外出务工劳动力已由改革开放初期的不到200万人迅速发展发展到3000万人,到2006年,我国农民工数量为1.2亿人左右,如果加上在本地乡镇企业就业的农村劳动力,农民工总数大约为2亿人。^①全国第五次人口普查资料显示,在加工制造业从业人员中企业农民工的比例已达68%,建筑业中更是高达80%。^②这充分表明农民工总量已超过城镇职工并成为我国产业工人中最大的组成部分。因此加强对企业农民工的研究与分析,进而对其实施科学管理已经刻不容缓。

2. 企业农民工与传统工人在多方面存在明显区别

传统工人是指那些在我国城乡二元分割的社会结构中具有城镇户口(包括大中专毕业后就业者)的工人。传统工人的社会身份与职业相统一,是我国传统意义上的工人阶层。与传统工人相比,企业农民工则具有农村户口,身份依

①② 国务院研究室课题组编:《中国农民工调研报告》,中国言实出版社,2006年版。

然为农民,职业却为产业工人,表现为社会身份与职业相矛盾。目前,由于我国城乡差异依然存在且有逐年扩大之势,企业农民工与传统工人仍然分属两个不同的群体且两个群体在社会资源占有、政治地位、劳动类型与强度、经济地位等多方面表现出明显差异。

(1) 企业农民工家庭经济状况和受教育水平普遍低于传统工人。我国实行多年的城乡分割的户籍制度以及资源向城市集中的发展战略致使城乡差距不断扩大,具体表现为城镇人口享受较多的社会福利,经济收入水平明显高于农村人口。国家统计局面板数据显示,改革开放初期城乡居民人均收入比为 2 : 1, 1995 年为 2.72 : 1, 2001 年为 2.92 : 1, 2003 年进一步扩大到 3.23 : 1, 2005 年达到 3.22 : 1。在教育水平方面,劳动和社会保障部的一份调查报告显示,2004 年在农民工流动就业人口中,文盲占 2%,小学文化程度占 6%,初中文化程度占 65%,高中文化程度占 12%,中专及以上文化程度占 5%,^①而同期我国传统员工平均受教育年限已达 12 年,农民工的文化程度远远低于同期的传统工人。

(2) 企业农民工个人综合收益明显低于传统工人。国家统计局公布的资料显示,2004 年农民工的全国平均工资仅为 780 元,而同期城镇职工平均工资却达到 1300 元。^②如果考虑企业农民工每日劳动时间多于城镇职工且节假日少的现实情况,那么企业农民工工资相比城镇职工工资就会更低。企业农民工除在工资收入上明显低于传统工人外,个人收益的其他重要组成部分如医疗保险、养老保险、住房公积金等方面与传统工人相比差距更大,许多企业没有为农民工办理任何一种保险。国家统计局公布的数据显示,88.5%的农民工用工单位没有为其购买劳动保障。^③

(3) 企业农民工的工作特征具有明显的特殊性。从雇佣关系来看,企业农民工和企业结成的是非标准雇佣关系。2004 年有 79.3%的农民工没有与用工单位签订劳动合同。^④即便有些企业出于种种原因同农民工签订了劳动合同,但往往是走形式,多数农民工对合同内容并不清楚。在劳动监察不到位的情况下,不论企业农民工与企业之间是否签订了劳动合同,企业农民工与企业之间都是“干一天工挣一天钱”的松散关系。从劳动时间看,传统工人一般享有正常的节假日,而且在休息时能够得到正常的工资,且每日的工作时间一般不超过 8 小时,而农民工则很少能够享受到相应的休假,每日的劳动时间一般也大于 8 小时;从工作地点来看,许多企业农民工属于离家打工,而传统工人一般都在居住地工作;从工作的性质来看,传统工人一般从事专业性或技术性较强的工

①②③④ 国务院研究室课题组:《中国农民工调研报告》,中国言实出版社,2006 年版。

作,而农民工往往从事技术含量低的劳动密集型工作;从个人发展机会来看,传统工人较企业农民工有更多的培训与获得提升的机会,而企业农民工因为多种原因很少获得这样的机会。

(4) 企业农民工弱势群体特征明显,利益缺乏保护。传统工人在与企业互动过程中维权意识明显,一方面因为他们教育水平高,维权意识强;另一方面他们可以借助工会、街道等组织帮助维权。因此,传统工人一般都与用工企业签订了规范的劳动合同并按约定发放工资,交纳社会保险,享受假期等。而企业农民工则因不具备这些内外部条件,经常会面临超时劳动、拖欠与克扣工资、社会保障缺失等情况,考虑到维权成本,他们只能选择忍让或是退出,在资本与劳动的矛盾与冲突中,劳动基本上处于劣势地位(戴建中,1996)。

3. 农民工的大量存在是我国在国际竞争中保持劳动力价格优势的基础

随着经济全球化时代的到来,国与国之间的经济与文化交流特别是经济交流变得越来越频繁。作为一个开放的、发展中的人口大国,积极主动地融入经济全球化浪潮既是我国执行改革开放政策主动而为作出的战略选择,也是世界经济发展阶段和市场经济的必然要求。作为一个自然资源和劳动力资源丰富,社会稳定且奉行对外开放政策,需求潜力巨大的新兴市场,大量的跨国资本必然流向我国。有关统计资料显示,截至2006年,世界500强企业中90%的企业已经开始在我国投资办厂或设立办事处、研发中心等。与此同时,我国的国有企业、集体企业、民营企业也不不断加大自身的改革与发展力度,积极参与国际竞争,向世界输送着越来越多的产品和服务,我国也因此赢得了“世界工厂”的美誉。这其中丰富而廉价的劳动力资源一直是我国吸引外资、扩大出口的主要优势之一,而我国农村大量剩余劳动力的存在正是这一优势的最终来源。

4. 非标准雇佣(Non-standard employment)在世界范围内规模不断扩大

非标准雇佣指企业与员工之间结成的有别于传统标准雇佣关系的一种新型雇佣方式,在这种新的雇佣关系下,企业与雇员之间不再具有传统雇佣条件下稳定、长期的劳动关系(Kalleberg, 2000),即企业与员工之间,特别是企业不再作出长期的义务与权利承诺。经济全球化与一体化一方面加强了世界范围经济活动的不断融合,另一方面也加剧了企业之间的竞争,出于市场竞争的需要,企业需要雇佣弹性和相对低廉的雇佣成本并因此而不断加大非标准雇佣的规模(Guest, 2004)。我国大量的企业农民工未与企业建立稳定的雇佣关系,据劳动保障部2004年对40个城市的抽样调查,企业农民工劳动合同的签订率仅为12.5%。^①因此,我国企业对于企业农民工的雇用大多属于非标准雇佣形

^① 国务院研究室课题组:《中国农民工调研报告》,中国言实出版社,2006年版。

态。非标准雇佣形态的大量出现必然要求企业引入新的管理理念和管理方法。

5. 企业社会责任问题正在世界范围内引起广泛关注

企业间不断加剧的竞争和资本利益最大化的原始需要,使一些企业出现了“血汗工厂”的特征,企业社会责任问题也因此在全球范围内引起了广泛关注。简单地说,企业社会责任是指企业对利益相关者承担的除法律与经济义务外的道义责任。2003年,全球CEO聚首的世界经济论坛认为,企业公民包括四个方面:①好的公司治理和道德价值,主要包括遵守法律、现存规则以及国际标准,防范腐败贿赂,包括道德行为准则问题,以及商业原则问题;②对人的责任,主要包括员工安全计划、就业机会均等、反对歧视、薪酬公平等;③对环境的责任,主要包括维护环境质量,使用清洁能源,共同应对气候变化和保护生物多样性等;④对社会发展的广义贡献,主要指广义的对社会和经济福利的贡献,比如传播国际标准、向贫困社区提供要素产品和服务,如水、能源、医药、教育和信息技术等。1997年8月美国“经济优先认可委员会”制定了企业对员工的社会责任国际标准(Social Accountability 8000, SA8000)。该标准涉及包括童工、强迫劳动、结社自由和集体谈判权、歧视、惩戒性措施、工作时间、工资报酬、健康与安全、管理体系9项核心内容。据美国相关商会组织的调查,目前有50%以上在中国从事生产经营活动的跨国公司和外资企业表示,随着SA8000标准实施,将重新与中国企业签订采购合同,检查这些中国生产企业是否履行了对于员工的社会责任。这意味着我国出口到欧美国家的服装、玩具、鞋类、家具、运动器材及日用五金等产品都已经或必将遭遇SA8000标准审核。而这些企业恰恰大多属于劳动密集型企业,其雇用的工人以企业农民工为主。面对席卷全球的企业社会责任意识浪潮,我国企业农民工在劳动报酬、劳动时间、劳动强度、社会保障等方面深受歧视的现实状况还能否延续已经被打上了问号。在社会公众强烈要求企业履行社会责任的今天,相关企业对企业农民工采取的非人本管理方式似乎已时日不多,企业必须从科学管理角度重视这一特殊的人力资源群体。

6. “三农”问题成为当今我国社会关注的热点问题

农民问题、农村问题、农业问题在我国被并称为“三农”问题。“三农”问题从表面上看只存在于农村,似乎与城市或者工商业无关,但由于当前我国总人口中近52.8%为农业人口,所以“三农”问题必然是一个社会性问题,“三农”问题解决的结果将直接关系到我国建设和谐社会的目标能否实现。从我国目前的发展水平来看,“三农”问题在当前以及今后很长时间内将继续存在且备受关注。自改革开放以来,虽然农村经济的发展已经取得了巨大进步,但不断扩大的城乡差距、人多地少的矛盾以及农业生产的低收益等多

种原因,使大量的农村剩余劳动力不得不转向非农劳动,但由于制度的约束,这种职业转换并没有伴随着身份转换,他们在就业机会、劳动报酬、社会保障等方面仍然得不到城镇人口待遇。因此,在当前情况下我国农民工问题也必然被作为“三农”问题的一部分而引起社会的广泛关注。发达国家的历史经验告诉我们,一个国家的工业化过程一般是与城市化过程同步进行的,因此解决“三农”问题一方面要靠农村产业结构调整,建立现代农业体系,提高农业生产效益;另一方面则必须加快城市化步伐,实现农业人口向工业人口的转变。既然如此,企业如何留住并用好企业农民工也必然受到全社会的广泛关注。

7. 企业管理学者对企业农民工进行的科学研究明显不足

尽管社会学家、经济学家、人口学家、法律学家等纷纷从各自的学科角度对农民工及其相关问题进行了大量研究并得出了许多有益的研究结论,但笔者认为这些研究往往相对过于宏观,不利于充分揭示在非标准雇佣关系条件下企业农民工对企业的态度与行为特征,难以从企业管理的角度形成我国独具特色的关于企业农民工管理的相关理论。我国在企业管理范围内对企业农民工有效研究的不足也在一定程度上影响了相关企业对企业农民工的管理水平。“民工荒”所折射的绝不仅仅是我国企业在农民工管理实践上的失败,同时也在很大程度上反映了我国理论界对企业农民工进行科学研究的不足。

上述的研究背景分析使笔者坚定了开展“企业农民工管理中的心理契约研究”的信心并增强了研究动力。农民工是我国产业工人队伍的主力军,这决定了本项研究的实践意义;心理契约理论是当前组织行为与人力资源管理研究领域的热点,用热点理论考察特殊人群,理论的验证结果与新的发现自然值得研究者倾心期待!

二、选题的实践意义

1. 有益于我国工业化的发展进程及和谐社会的构建

西方发达国家的发展历程表明,一个国家的工业化与城市化过程必然要伴随大量农业人口向非农产业的转移。我国企业农民工尽管目前受限于户籍制度约束,还不能在较短时间内彻底完成从农民身份向现代产业工人身份的转变,然而随着我国户籍制度功能的逐步减弱、劳动关系方面法律制度的逐渐完善以及企业农民工代际间人生观价值观的发展与变化,企业农民工从游离于城乡间的“边缘人”向现代产业工人转变已是大势所趋。企业农民工的心理契约反映的是企业农民工对劳雇双方互惠义务的主观认知,它在很大程度上既宣示着农民工阶层的需求层次,也印证着我国工业化道路所处的发展阶段。因此,从理论与实践角度开展对当代企业农民工的心理契约研究,可以为我国工业化与

城市化道路的实现、和谐劳动关系的建立以及“三农”问题的最终解决提供依据。

2. 有利于企业组织对农民工实施科学的管理, 实现企业可持续发展目标

企业农民工不同于传统工人, 在当前我国城镇劳动者存在大量失业人口的情况下, 企业雇用农民工既有成本考虑也有工作性质因素。一般观点认为, 企业农民工就业的主要目的是获得经济收益, 假设企业农民工为单纯的“经济人”, 同时认为企业雇用农民工的主要目的在于降低劳动成本, 假设企业为单纯追求利润最大化者, 在这种简单经济利益思想的支配下, 许多企业或者以简单的经济诱因代替科学的人力资源管理, 或者利用企业农民工的弱势地位通过延长劳动时间、增大劳动强度、克扣工资、逃避社会保障义务等途径“剥削”企业农民工, 为企业谋得不义之财。“民工荒”的出现证明了非人本管理思想最终难以确保企业可持续发展目标的实现, 到头来最终遭受损失的是企业本身。通过对企业农民工心理契约的研究, 可以使企业以科学的视角全方位地了解企业农民工对企业的期待, 及时准确地把握他们的心理脉搏, 同时也可以使企业不断审视自身在企业农民工管理中存在的问题, 为企业对农民工实施科学管理打下基础, 进而不断增强企业的核心竞争力, 确保企业实现可持续发展的战略目标。

3. 有益于全社会深入了解农民工群体, 提高农民工的社会地位

农民工在我国存在已有二十多年的历史, 他们为我国的经济发展做出了巨大贡献, 但与他们的贡献相对应的社会回报却不尽如人意, 许多学者因此指出社会对农民工存在歧视(朱力, 2003; 姚先国, 赖普清, 2004)。学者们认为农民工阶层(李强, 2003)面对的歧视包括经济歧视、非经济歧视、基本人权歧视、政策歧视四个方面(文博, 2005)。经济歧视主要表现为与城镇员工相比同工不同酬; 非经济歧视一般包括身份歧视、文化歧视等; 基本人权歧视表现为超常劳动时间、超负荷劳动等; 政策歧视包括排斥或剥夺农民工各项利益分享权利的各种规章制度等。由于这些歧视因素的存在, 加上企业农民工的文化水平及组织化程度较低等因素, 使企业经常出于经济利益的原因而在主观上存在压低或拖欠工资以及延长劳动时间等行为的倾向; 由于身份歧视与基本人权的歧视, 有些企业对农民工经济利益以外的各项心理需求采取忽视的态度, 甚至无视他们的人格与尊严, 在管理中采取威胁、打骂等方式。本书期望通过心理契约这一理论视角在一定程度上发现农民工在企业中的真实想法和态度, 纠正企业与社会对他们存在的偏见与歧视, 唤醒企业管理者的人本管理意识, 真正把企业农民工视为企业生存与发展的宝贵的人力资源。

三、选题的理论意义

1. 为健全我国企业人力资源管理研究体系做出有益的贡献

前文已经指出,我国企业管理研究在研究对象上对于企业农民工的研究明显不足。企业农民工是我国产业工人队伍中数量最大的劳动群体,而且也是未来相当长一段时间内我国劳动力供给的主要来源。所以,任何在管理学领域关于企业农民工问题研究的科学结论都将是对我国人力资源管理理论的重要补充与完善,从国情特色上讲也是对世界范围内人力资源管理研究内容的有益丰富。

2. 为相关学科理论的深入研究提供证据支持

本研究立足于管理学,依托社会学、社会心理学、发展经济学、制度经济学的相关研究成果,特别是这些学科对于农民工问题研究所做出的贡献,从微观管理角度研究农民工这一特殊群体,研究结论必将有益于相关边缘学科研究的进一步发展与完善,为最终构建学科间相互支持、互为依托的关于农民工研究的理论体系做出贡献。

3. 为心理契约理论体系的完善与丰富做出贡献

农民工群体为我国所特有,其鲜明的身份特征、工作特征及民族文化烙印等因素必然会影响到他们与企业之间心理契约的内容与结构。作为我国当代社会的一个特殊阶层(李强,2003),农民工整体具有阶层属性的同质性特征。这种同质性特征恰恰为心理契约的研究提供了有利条件。现有的西方的心理契约理论,大多基于自由的产业工人研究而来,企业农民工与西方工人和我国的传统工人身份差异明显,立足这种差异开展对企业农民工的心理契约研究既可能有新的发现,又可能使已有研究结论在这一特殊的劳动力群体上得到验证与支持。因此,不论结果如何,本研究对于心理契约理论而言都不失为一次有益的创新性尝试。

4. 为我国非标准雇佣关系研究的深入开展起到抛砖引玉的作用

非标准雇佣是人力资源管理中的一项重要内容,企业农民工与企业之间结成的就是一种非标准雇佣关系。目前,我国在非标准雇佣关系研究方面还很欠缺,实证研究更是少见。本书将以实证研究的方式,展示企业农民工这一特殊劳动群体在非标准雇佣形态下的心理契约状况,研究这种新的雇佣关系形态下企业农民工的态度与行为特征。因此,笔者相信这样的研究能够起到抛砖引玉的作用,引起我国理论工作者对非标准雇佣问题的关注与兴趣,这对于我国管理学理论的发展极具现实意义。