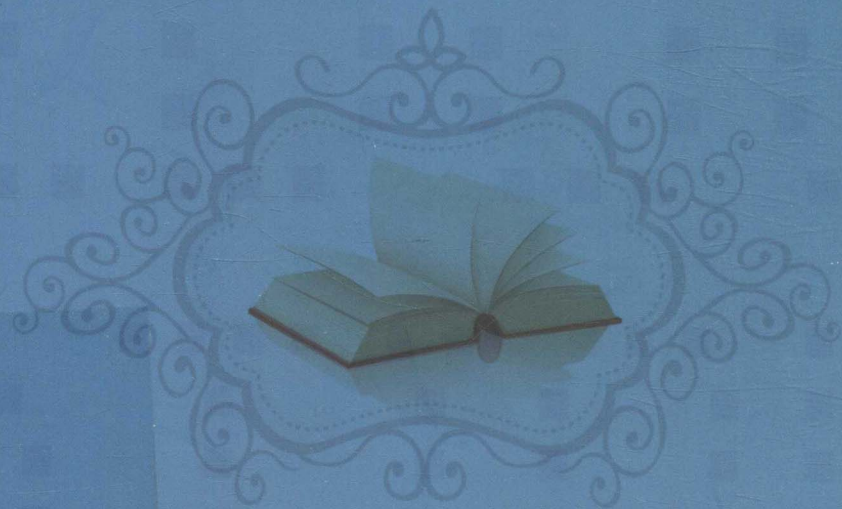


学者文库·管理

公平理论视角下的 企业和谐劳动关系研究

郭心毅 | 著



天津大学出版社

TIANJIN UNIVERSITY PRESS

学者文库·管理

公平理论视角下的 企业和谐劳动关系研究

郭心毅 著

 天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

公平理论视角下的企业和谐劳动关系研究 / 郭心毅著.
— 天津: 天津大学出版社, 2017.3

(学者文库·管理)

ISBN 978-7-5618-5810-3

I. ①公… II. ①郭… III. ①企业-劳动关系-研究
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 073134 号

出版发行	天津大学出版社
地 址	天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)
电 话	发行部:022-27403647
网 址	publish.tju.edu.cn
印 刷	北京京华虎彩印刷有限公司
经 销	全国各地新华书店
开 本	169mm × 239mm
印 张	16.25
字 数	336 千
版 次	2017 年 3 月第 1 版
印 次	2017 年 3 月第 1 次
定 价	80.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究

前 言

党的十六届六中全会通过了《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》，自此以来，构建社会主义和谐社会越来越引起人们的重视。“形成全体人民各尽所能、各得其所而又和谐相处的社会，是巩固执政党的社会基础，实现党执政的历史任务的必然要求”的提出，使得和谐社会构建成为我们党和国家为之奋斗的纲领。

和谐劳动关系理论建立在中国特色社会主义市场经济劳动关系基础上，是构建和谐社会的基石。随着社会主义市场经济体制的建立并逐步走向完善，社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式呈现出多样化格局，劳动关系的发展进入了一个新的阶段。市场化劳动关系逐步占据主导地位，社会保障体系逐步完善，劳动和社会保障制度初步建立，劳动争议调处工作不断加强，基层民主管理制度在探索中前进，劳动关系状况从总体上讲是稳定协调的。但是，由于劳动关系表现形式的多元化、复杂化，适应市场化劳动关系的调节机制和制度还没有完全建立起来，劳动关系双方力量对比严重失衡，市场经济条件下的强资本、弱劳工现象日益明显，劳资矛盾日益激化，劳动争议和劳动纠纷凸显，这些问题的存在使劳动关系矛盾的激化成为可能，为中国社会的稳定和经济社会的可持续性发展埋下了隐患。因此，建立稳定协调的中国特色社会主义新型劳动关系，不仅关系着企业和职工利益的共同发展、劳动者和建设者的和谐共赢，而且关系着实现经济快速增长、劳动关系稳定和社会发展平衡，是构建社会主义和谐社会的重要基础。

和谐社会离不开和谐的劳动关系，而企业又是劳动关系的主要载体。在企业的生产经营过程中，劳动者与用人单位双方均有独立的利益，双方的利益既有一致性，也存在着矛盾。就我国企业劳动关系而言，总体上来讲是和谐的，但的确也存在着影响劳动关系和谐的问题和矛盾。例如，很多企业不能正确地处理劳动关系，他们过多地考虑企业的经济利益，而忽视了员工的合法权益。他们违法地侵犯了员工的劳动报酬权，随意克扣和拖欠职工工资；侵犯了员工的休息休假权，任意加班加点；侵犯了安全卫生劳动保护权，拒不执行劳动安全卫生规程，频频出现工伤事故，损害了员工的健康；侵犯了员工技能培训的权利，不为员工提供提高技能培训的条件，影响了员

工业务技能的提高;侵犯了员工参加和组织工会的权利,抑制和阻扰员工参加和组织工会的活动;拒绝职工参加民主管理的权利,消极地对待职工代表大会制度;侵犯员工参加平等协商的权利,不肯建立平等协商制度和签订集体合同等。这一系列的侵犯员工合法权益的行为,严重地影响了和谐劳动关系的构建,增加了劳资冲突。近年来,我国劳动争议案件以 30% 到 40% 的速度上涨,正说明了我国劳动关系存在着不协调。为了构建和谐社会,必须正视这些问题,正确处理劳动关系。

为此,很多学者都在研究和分析构建企业和谐劳动关系的问题,也提出了很多的观点。其中,最引起关注的是关于公平与互惠的观点,企业给予员工人性化的管理,尊重每个员工,形成公平正义的环境、诚信友爱的氛围,最终形成一种积极向上、互惠互利的合作关系,从而实现企业的可持续发展,最终达到社会和谐发展。然而,对于劳动关系中最重要的主体——劳动者而言,怎样才是公平的?是什么影响着他们对公平的看待?这些问题并没有得到回答,但却是构建和谐劳动关系的关键,也是我们必须思考的问题。

本书从企业普通劳动者的视角出发,在行为经济学和心理博弈实验的最新研究成果的基础上,将个体具有公平偏好思想作为研究基点,探讨劳动者与企业形成合作互惠关系的机理。并运用组织公平理论,系统地分析我国企业普通劳动者的公平性特征,组织公平对劳动者行为的影响,并探索企业构建和谐劳动关系的途径和方法。

本书所涉及课题得到了国家社会科学基金项目(11XGL016)的资助,在此表示感谢!

目 录

1 绪 论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究目的意义	(3)
1.2.1 研究目的	(3)
1.2.2 研究意义	(3)
1.3 研究内容和结构安排	(4)
1.3.1 主要研究内容	(4)
1.3.2 结构安排	(5)
1.4 研究方法和技术路线	(7)
1.4.1 研究方法	(7)
1.4.2 研究技术路线	(7)
2 企业和谐劳动关系及研究进展述评	(9)
2.1 劳动关系的内涵与演进	(9)
2.1.1 劳动关系的内涵	(9)
2.1.2 西方劳动关系理论的演进	(11)
2.1.3 中国劳动关系研究进展	(16)
2.2 中国和谐劳动关系的发展	(18)
2.2.1 和谐劳动关系的内涵	(18)
2.2.2 和谐劳动关系的特征	(19)
2.2.3 和谐劳动关系构建的思考	(20)
2.3 企业和谐劳动关系研究现状	(21)
2.4 基于公平互惠的企业和谐劳动关系新探索	(25)
2.4.1 行为经济学的公平互惠理论	(26)
2.4.2 公平互惠理论与和谐劳动关系	(28)
3 劳动关系主体的互惠性行为研究	(32)
3.1 基于委托—代理理论的激励公平	(32)
3.1.1 现有委托—代理模型的可扩展性	(32)
3.1.2 自利偏好下的委托—代理模型	(34)
3.1.3 考虑物质效用的委托—代理模型	(35)

3.1.4	考虑物质效用和公平动机的委托—代理模型	(38)
3.2	基于博弈模型的程序公平	(41)
3.2.1	公平合作博弈模型的构建	(41)
3.2.2	工会在维护企业公平中的作用	(46)
3.3	基于演化博弈理论的和谐劳动关系	(48)
3.3.1	模仿者动态模型	(48)
3.3.2	关于和谐劳动关系的思考	(49)
4	企业劳动关系及员工公平特征分析	(52)
4.1	企业劳动关系现状分析	(52)
4.2	企业员工公平参考对象的选择	(64)
4.2.1	参考对象选择的特点及影响因素	(65)
4.2.2	研究方法和路径	(65)
4.2.3	企业员工公平参考对象选择特征分析	(69)
4.3	企业员工公平敏感性的测量	(75)
4.3.1	公平敏感性的内涵及影响	(75)
4.3.2	研究方法	(77)
4.3.3	分析结果	(78)
4.4	企业员工公平敏感性对行为结果的调节作用	(80)
4.4.1	研究假设	(80)
4.4.2	测量项目	(82)
4.4.3	结果与讨论	(83)
5	企业员工组织公平维度的效度分析	(96)
5.1	组织公平维度研究回顾	(96)
5.1.1	组织公平的内涵与结构	(96)
5.1.2	关于组织公平的维度之争	(99)
5.2	企业员工的组织公平维度量表设计	(101)
5.3	企业员工组织公平现状分析	(103)
5.4	企业员工组织公平维度的结构效度分析	(109)
5.4.1	研究假设	(110)
5.4.2	结果变量	(110)
5.4.3	结果与讨论	(111)
6	组织公平对企业员工行为态度影响分析	(115)
6.1	组织公平对中西方企业员工职责内行为影响的对比分析	(115)

6.1.1	研究假设	(115)
6.1.2	研究方法	(118)
6.1.3	结果与讨论	(119)
6.2	组织公平对企业员工职责内行为的影响	(124)
6.2.1	研究假设	(124)
6.2.2	研究方法	(126)
6.2.3	结果与讨论	(127)
6.3	组织公平对企业员工职责外行为的影响	(131)
6.3.1	研究假设	(132)
6.3.2	研究方法	(133)
6.3.3	结果与讨论	(136)
7	组织公平问题的扩展性分析研究:以某国有企业为例	(142)
7.1	效果变量对应的组织公平主效应因素分析	(142)
7.1.1	研究假设	(142)
7.1.2	实验过程	(143)
7.1.3	结果与讨论	(145)
7.2	管理行为对组织公平及员工行为的影响分析	(148)
7.2.1	研究假设	(149)
7.2.2	研究方法	(151)
7.2.3	结果与讨论	(153)
7.3	竞争性激励对员工公平感及行为影响的验证性分析	(160)
7.3.1	研究假设	(160)
7.3.2	模型构建及变量指标选择	(161)
7.3.3	结果与讨论	(164)
7.4	企业员工组织公平感问题解析	(168)
7.4.1	研究对象企业的基本概况	(168)
7.4.2	企业员工组织公平感及成因分析	(170)
7.4.3	改进措施及实施效果	(179)
8	基于公平理论的企业和谐劳动关系构建	(182)
8.1	公平视角下和谐劳动关系构建时应把握的原则	(182)
8.2	构建公平互惠的企业内部机制,促进和谐劳动关系发展	(184)
8.2.1	推进公平的企业薪酬激励	(184)

8.2.2	完善公平的企业组织制度	(188)
8.2.3	搭建促进公平的企业平台	(190)
8.3	健全保障公平的运行机制,发挥政府的主导作用	(193)
附 录		(198)
参考文献		(226)

1 绪 论

和谐劳动关系的构建是一个复杂的系统工程,不仅体现在组织制度的和谐,也体现在组织与人的和谐、经济运行的和谐、员工心理的和谐等组织发展过程中的一系列问题上。面对东西部企业发展差距较大,企业劳动关系不够和谐等问题,如何理顺企业内部的劳动关系,建立有效的劳动机制,是促进企业的顺利转型升级,维持我国经济社会健康发展亟待解决的问题。

1.1 研究背景

经过三十多年的改革开放,我国已经在经济社会发展的诸多方面取得了令世人瞩目的成就。与此同时,化解社会矛盾,构建和谐社会就成为未来发展的重要目标。其中,理顺普通劳动者与企业经营者、所有者之间的社会经济关系,建立有效的劳动机制,是保证我国和谐社会构建和经济社会持续健康快速发展的重要条件。企业作为群体协作组织,其内部存在所有者、经营者和普通员工等多个利益主体,当这些利益主体相互合作、协调共进时,就能够形成提高企业整体效率的合力。然而,目前我国不少企业由于收入不公平、制度不合理导致劳动关系不够和谐,致使企业发展滞后,很多企业无法适应新经济时代的变化。因而,要推进企业的可持续发展,需要兼顾效率与公平,体现以人为本,推行人文关怀,充分关注普通劳动群体的切身利益,切实构建和谐劳动关系。

针对企业和谐劳动关系问题,国内学者们已经进行了多年的研究,但许多研究主要侧重于政策措施、制度建设等方面^[1-2],关注政企利益调整、企业制度创新、产权结构优化等问题。仅有的企业微观和谐劳动关系方面的研究也大多集中于所有者对经营者的激励问题,而对广大普通员工的组织公平对待问题研究较少且不够系统。诚然,经营者对于一个企业而言非常重要,但仅仅关注经营者的有效激励,并不能解决企业发展的全部问题。尤其是在 2008 年金融危机之后,我国企业发展受到很大冲击,单纯依靠廉价劳动力的竞争模式已不再适应经济的发展,无保障、少福利、低收入、高强度的工作只会导致员工工作效率低下、劳动关系紧张。正如 Liebenstein^[3]效率理论所指出的那样,企业内部的效率取决于全体员工的努力水平,将内部因素(如奖惩方式、组织结构、决策方式和员工的精神状态等)作合理变动就能提高组织的效率。因此,建立和谐劳动关系首要的是关注广大普通企业员工的切身利益,维护员工

的合法权益,从而提高员工的努力水平,促进企业发展。

近年来,行为经济学心理博弈实验研究^[4-7]表明,行为人存在公平心理,在关心自身绝对收益的同时,也会在一定程度上关注收入的公平性;并且行为人的认知能力是有限的,有限的认知能力为人们在经济活动中的互惠与合作提供了可能性,而公平、互惠、合作正是构建和谐劳动关系的关键要素。和谐需要合作,合作就必须考虑行为人对公平、互惠等的需求,因而公平是实现和谐劳动关系的基石。针对劳动市场个体行为的研究为这个观点提供了依据,如 Akerlof 和 Yellen^[8]对劳动市场上员工激励进行的调查显示,当企业员工认为没有获得公平的工资收入时,他们会降低努力水平以寻求公平。并且,员工对公平的关注在很大程度上影响着企业的雇佣决策,确保内部公平性对保持员工的斗志至关重要^[9-10]。蒲勇健^[11]将“公平理论”概念植入传统委托—代理模型的研究表明,基于公平互惠的委托—代理最优契约可以给委托人和代理人带来比传统委托—代理最优契约更高的收益,是一种帕累托改进。

上述研究成果显示,在一定条件下,企业给予员工公平对待,可以激发企业员工的感激情绪,使他们更加努力地为企业工作,从而提高企业的利润水平。这为企业进行人性化管理和推行特色企业文化提供了合理的经济学解释。例如,日本许多企业给予员工非常好的福利待遇,企业高层也经常在工作时间与员工进行平等友好的交流沟通,员工在企业处于困境时也不会像欧美企业员工那样频频跳槽,而是宁愿接受减薪留在企业里继续努力工作,与企业共渡难关。由此可见,企业要发展,最基本的条件是认识和了解员工对企业的要求和期望,了解他们的价值观,这样才能制定出切实可行的激励机制和管理制度,创造和谐的企业环境,使员工在得到回报、拥有自身权利的同时,承担起他们对企业应尽的责任和义务,充分发挥员工的积极性。

社会层面的和谐关注整个社会秩序的公平性与合理性,其本质是社会整体资源如何整合分配的问题,它影响着社会的安宁与稳定。而企业层面的和谐关系涉及员工分配、激励等组织管理方面的公平程度,组织决策是否合理直接关系到员工的满意度和行为态度,进而影响组织的整体效能和竞争力。针对企业层面公平问题的研究始于 Adams^[12]的分配公平理论,这使得对企业劳动关系问题的研究不断深入。组织公平包含了资源分配、制度设计、人际互动和沟通交流等几个方面,其中分配公平侧重员工物质和精神方面的利益;程序公平关注制度体系的制定及执行;交互公平涉及员工尊重、内部沟通及社会关系。基于员工公平偏好心理,组织公平研究正是从员工对企业—员工关系的看法、态度和期望的角度出发,按照公平对待的思路去探索企业中和谐劳动关系的框架,进而为劳动关系构建和谐机制。

目前,在中国企业管理实践中,一方面面临着发达国家企业先进技术、雄厚资本以及成熟管理模式挑战,另一方面还面对着企业内部管理制度滞后、不公平事件频发,不和谐因素增多,组织有效运作受制等方面的压力。要摆脱中国企业的困境,就

必须以和谐劳动关系为基础,以公平、互惠为出发点,逐步完善中国企业的组织管理制度,提升作为组织主体的员工的主观能动性,发挥其积极性和创造性,从而提高组织的效能和竞争力。因此,在本书的研究中,以行为经济学和心理博弈实验的最新理论为基点,分析探讨和谐劳动关系的微观理论基础,并结合中国文化背景,以企业普通员工为调查样本,研究中国企业员工的组织公平感、组织公平结构,系统分析组织公平对中国员工组织行为的影响,提出构建和谐劳动关系的制度基础和措施建议。

1.2 研究目的意义

1.2.1 研究目的

第一,突破传统经济学理性人假设的束缚,引入客观存在且显著影响经济行为的公平偏好,构建合理的经济理论模型,扩展现有委托—代理模型和博弈模型,解释传统经济学不能解释的经济现象和行为,探讨互惠劳动关系的建立以及和谐劳动关系的演化问题。

第二,在分析企业劳动关系现状及问题的基础上,深入剖析中国企业员工公平心理,对员工的公平参考对象、公平敏感度、公平特征和公平维度进行较为系统的研究,并利用实证研究方法对公平敏感性影响因素以及组织公平维度的效度进行分析,为中国企业员工公平心理的理论研究和应用提供更为广泛的基础。

第三,将组织公平理论与中国文化背景相结合,分析组织公平对员工行为态度的影响因素,运用案例分析的方式对员工激励的一些观点进行再思考,重新审视员工激励机制和组织制度的评价体系。把员工公平心理所反映出来的员工行为特点、员工对公平的需求体现在员工激励机制设计和实施过程中,实现显性激励和隐性激励的自然融合,为企业和谐劳动关系的构建提出新的思路。

1.2.2 研究意义

从行为经济学和组织公平的角度,研究企业与员工的互惠合作关系以及员工激励问题,明确员工公平心理特征和公平维度,探讨公平心理对员工行为态度产生的影响,为企业建立和维持良好的和谐劳动关系提供引导。与已有文献相较,我们试图借助经济学分析工具,构建和谐劳动关系的理论框架,并针对公平这一劳动关系的核心问题进行系统的分析,这些努力至少有三个方面的意义。

第一,引入行为经济学和心理博弈实验的最新研究成果对传统经济学的理性人假设进行修正,将代理人的公平偏好植入现有委托—代理模型和博弈模型中,构造基于公平互惠的理论模型,探讨和谐劳动关系的微观经济基础和分析工具,通过演化博

弈方法来构造和谐劳动关系的演化模型,为和谐劳动关系建立的可行性提供理论依据。

第二,以往关于组织公平的研究主要是以发达国家社会文化为背景,国内对于组织公平的研究尚处于起始阶段,关于员工公平敏感度、组织公平结构维度以及组织公平影响等都需要进行深入的研究。本书基于中国文化背景对组织公平进行分析,有助于扩大其应用范围,也是对人力资源管理理论的有益补充和扩展,为企业构建互惠劳动关系提供理论依据。

第三,把组织公平理论用于分析企业普通员工这一特定的组织群体,并将员工公平心理与员工激励相结合,可以为现实中的员工激励建设寻找更加合理、更为现实的理论依据,为员工激励机制设计和组织制度建设提供新的思路,也会为我国薪酬制度设计以及企业文化建设等提供重要理论支持和方法借鉴。

1.3 研究内容和结构安排

1.3.1 主要研究内容

以行为经济学和组织公平理论为研究基础,分析我国和谐劳动关系构建的机理,并针对企业普通员工的公平敏感度、公平维度以及组织公平对员工行为态度的影响等问题进行系统的研究,探讨构建企业和谐劳动关系的方法措施。具体而言,包括以下主要研究内容。

1. 企业和谐劳动关系相关文献整理和述评

对企业和谐劳动关系相关文献进行全面、系统的综述和评价,为本书的和谐劳动关系构建和相关机制的设计研究提供理论支撑和参考。整理和述评企业和谐劳动关系的研究成果,包括劳动关系的内涵及演进、和谐劳动关系的构建、中国企业和劳动关系研究以及基于公平互惠企业和谐劳动关系新视角的探索等四个方面。

2. 劳动关系主体互惠性分析

引入行为经济学和心理博弈实验的最新观点,对现有委托—代理模型和博弈模型进行扩展,研究公平心理对员工薪酬机制以及制度建设的影响,设计更符合现实情况的契约激励机制。通过演化博弈分析,探讨和谐劳动关系的动态演化过程,分析和和谐劳动关系建立的可行性。

3. 企业劳动关系及员工公平特征和维度分析

通过调查问卷的方式采集数据,分析企业的劳动关系现状,并采用质化方法分析我国企业员工参考对象选择的特点。借鉴西方公平敏感性的观点,分析我国企业员工的公平敏感程度,从心理契约违背的角度出发,探讨公平敏感性对员工行为的调节

作用。结合国外经典组织公平测量量表及企业劳动关系现状、员工的公平特征,设计符合现实背景的企业员工组织公平测量量表,探讨组织公平维度的效度,对我国企业员工公平心理特点进行全面系统的分析。

4. 组织公平对中国员工行为的影响分析

以中西方已有组织公平研究成果为基础,结合设计的组织公平测量量表,实证分析组织公平与员工职责内组织行为和职责外组织行为态度的关系,对它们之间的作用机理进行探索,发掘员工行为的组织因素和影响过程。并以一家大型国有企业为研究对象,进一步探讨影响员工行为的组织公平主效应因素以及企业管理行为和竞争性激励对员工行为的作用,解析员工组织公平感的成因,具体探索解决企业组织公平存在问题的可行性方法。

5. 基于公平理论的企业和谐劳动关系构建

基于上述内容的研究和分析,针对企业组织机制存在的问题提出合理的解决方案。结合企业实际情况和构建和谐劳动关系现实要求,从构建和谐劳动关系应把握的原则、企业内部公平互惠机制完善的途径以及政府对公平机制运行的保障作用等方面提出建议和措施。

1.3.2 结构安排

如前所述主要研究内容,将具体内容划分为8章,安排如下(如图1.1所示)。

第1章:绪论。阐明研究背景、选题理论和现实意义,提出研究主要内容,确立研究思路和研究方法,构建研究框架。

第2章:企业和谐劳动关系及研究进展述评。归纳和总结和谐劳动关系相关研究成果,作为研究的理论基础和出发点。

第3章:劳动关系主体的互惠性行为研究。结合行为经济学和心理博弈实验最新观点,对现有委托—代理模型和博弈模型进行扩展,分析公平心理对员工行为的影响,引入演化博弈方法分析和谐劳动关系演进的可行性。

第4章:企业劳动关系及员工公平特征分析。通过调查问卷的方式分析企业的劳动关系现状,并以质化方法分析企业员工参考对象的选择性问题,引入公平敏感度测量量表,分析我国企业员工的公平敏感性程度,并结合心理契约违背理论分析员工公平敏感性对员工行为的调节作用。

第5章:企业员工组织公平维度的效度分析。结合西方经典量表和我国文化背景,设计公平维度测量量表,探讨我国企业员工的组织公平现状,实证分析企业员工的组织公平维度及效度。

第6章:组织公平对企业员工行为态度影响分析。应用设计的组织公平测量量表采集数据,分析组织公平对员工职责内行为态度的影响,并与西方企业员工研究结

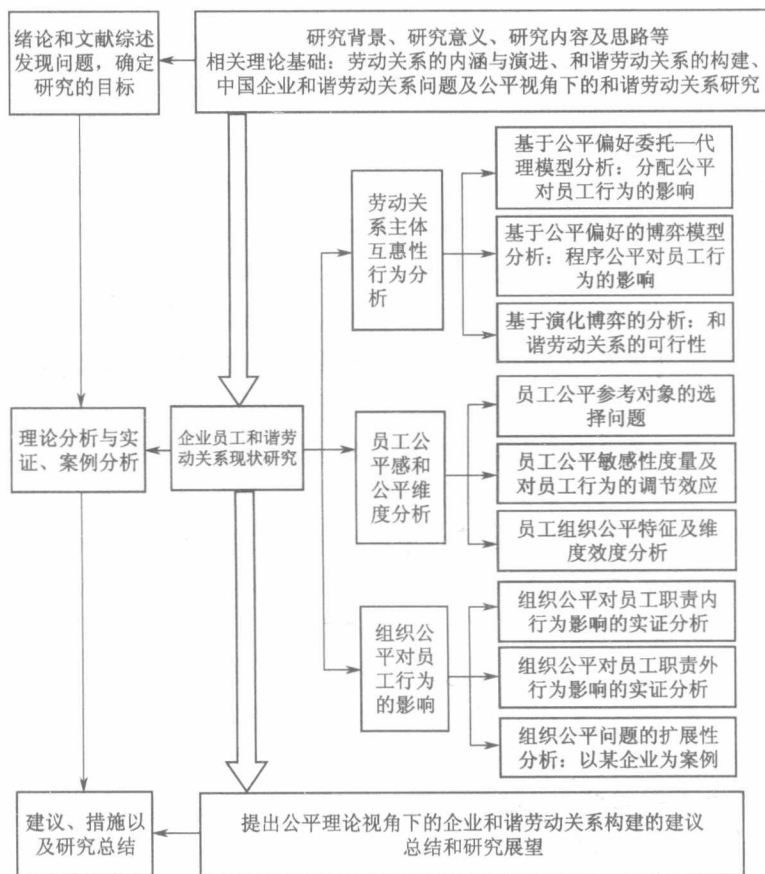


图 1.1 研究基本框架图

果进行对比分析。结合适合中国人群的组织公民行为测量量表,对组织公平与员工职责外行为之间的关系进行实证研究。

第7章:组织公平问题的扩展性分析研究:以某国有企业为例。以一家国有大型钢铁集团公司及其下属一家全资子公司员工为样本,从员工行为的组织公平主效应因素、企业管理行为和竞争性激励对员工行为的影响等方面给予进一步的分析,并以调查问卷和实地访谈的方式收集员工对组织公平的意见,具体研究解析影响企业员工公平感的原因和成因。

第8章:基于公平理论的企业和谐劳动关系构建。运用研究相关结论,结合企业实际存在的问题,探讨如何运用组织公平激发员工的组织公平感,促使员工选择与组织目标一致的行为,从而达到促进企业和谐劳动关系整体效能发挥的目的。

1.4 研究方法和技术路线

1.4.1 研究方法

采用理论与实践相结合、定性和定量相结合的分析方法,具体包括:

①理论分析。

对国内外文献进行检索、阅读、梳理和总结,采用博弈论、契约理论和演化博弈的基本分析框架,引入行为经济学和心理博弈的最新观点,构建基于公平偏好的各种理论模型,为建立企业和谐劳动关系提供理论基础。

②调查研究。

结合公平理论研究基础,设计组织公平测量量表和调查问卷。采用问卷调查和深度访谈法获得分析数据,并通过统计分析企业劳动关系现状、员工组织公平的基本特征。

③实证分析。

利用 SPSS20.0 和 AMOS7.0 等统计软件对问卷统计数据进行分析,验证理论关于组织公平与员工行为的假设。

④案例研究。

以一家国有大型钢铁集团公司为例,通过发放调查问卷实地跟踪调查访谈等方式获取数据,运用实证分析和统计方法进一步对员工组织公平感及成因进行分析。

1.4.2 研究技术路线

主要思路是引入行为经济学和心理博弈实验的观点,扩展委托—代理模型和博弈模型,构建和谐劳动关系的互惠性理论模型。在此基础上,运用组织公平理论和研究方法,结合我国企业实际情况,通过建立组织公平与员工行为量表,分析员工公平性的特点,找出影响员工行为的主要因素,提出构建企业和谐劳动关系的措施建议(如图 1.2 所示)。具体包括:

①梳理行为经济学和组织公平相关理论和方法,形成我国企业和谐劳动关系研究的基本思路。

②利用公平偏好建立新的互惠理论模型,构建企业和谐劳动关系分析框架并进行系统分析。

③运用统计方法分析我国企业和谐劳动关系现状,设计符合我国文化背景的企业员工公平测量量表,验证量表的维度和效度。

④运用质化分析、因素分析、层次分析、回归分析以及结构方程等方法对问卷进

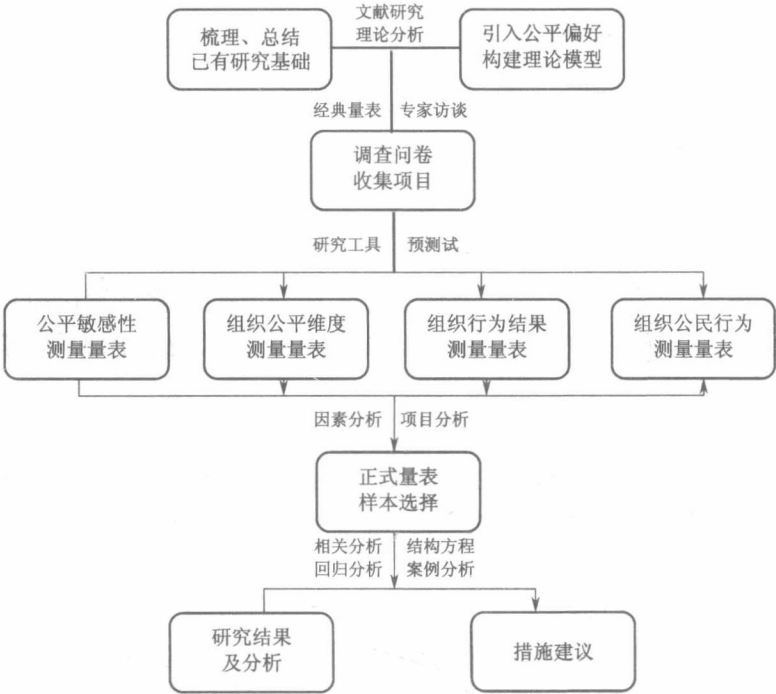


图 1.2 技术路线示意图

行分析测量,分析组织公平与员工行为之间的关系。

⑤结合案例进一步分析组织公平对员工行为的影响及成因。

⑥在分析结果的基础上提出企业和谐劳动关系构建的措施建议。