

[劳动关系研究]

劳动契约、心理契约对和谐劳动关系影响路径^{*}

——基于私营企业数据的研究

杨晓智，董 会

(中国劳动关系学院 经济管理系，北京 100048)

[摘 要] 劳动契约和心理契约的构建和维护是长期行为，贯穿于人力资源管理的各个环节中，企业有效地利用人力资源管理工具调节劳动契约和心理契约，将对缓和劳资矛盾，实现劳动关系和谐起到重要作用。

[关键词] 心理契约；劳动契约；劳动关系

[中图分类号] F249.26 [文献标识码] A [文章编号] 1673-2375(2014)01-0016-06

一、前言

当前，我国正处于社会转型期，经济迅速增长、利益分化日益加剧。企业和劳动者之间的利益分化趋势明显，以致劳资矛盾不断激化，出现了如富士康跳楼事件、各地方越来越频繁的罢工事件等典型案例。要缓和和企业劳资矛盾，构建企业和谐劳动关系，就要充分了解微观环境下企业劳动关系的影响路径。近年来，我国私营企业主要以劳动合同来协调劳动关系，却忽视了对心理契约的构建，致使劳动关系紧张。在市场经济条件下，劳动者与组织间的劳动关系一旦成立，就会涉及心理契约与劳动契约的融合，而这种融合恰恰影响着企业劳动关系。另外，劳动契约和心理契约的构建和维护是长期行为，贯穿于人力资源管理的各个环节中，企业有效地利用人力资源管理工具调节劳动契约和心理契约，将对缓和劳资矛盾，实现劳动关系和谐起到重要作用。

二、文献回顾与问题的提出

产业革命后，劳动关系不断发展，企业劳动

关系相关理论日益丰富，心理契约和劳动契约方面的理论也越来越系统，其中许多理论都对探讨企业和谐劳动关系的影响路径具有重要的指导作用。

(一) 劳动关系理论概述

劳动关系起源于英文“Labor Relations”。马克思在资本论中指出，“生产劳动者的概念，不仅包含劳动者与劳动生产物之间的关系，活动与效果间的关系，而且也包含一种特殊社会的，历史的及发生的生产关系”^[1]。国家和体制不同，劳动关系的称谓也不尽相同，如劳工关系、产业关系、劳使关系等。虽然名称不同，但其目的是相同的，即都是为了促进劳资和谐共生^[2]。西方劳动关系学者从不同的角度和立场进行研究，形成了诸如新保守派、新制度学派、人力资源管理学派、组织行为学派和新马克思学派等理论学派，其理论观点和政策主张各不相同。在中国，劳动关系是社会主义市场经济体制下的经济社会关系，它涉及劳方与资方各种权利义务关系。本文

* [收稿日期] 2013-10-09

[作者简介] 杨晓智(1970—)，男，内蒙古牙克石人，中国劳动关系学院教授，主要从事企业管理与劳动关系研究；董会(1991—)，女，山东菏泽人，中国劳动关系学院经管系学生。

[基金项目] 本论文为教育部重大招标课题《国际金融危机对我国不同群体就业、劳动关系影响与对策研究》(课题号：2009JYJR062)、国务院研究室课题《提高小城镇就业和人口承载力的思路与对策》的阶段成果。

所研究的劳动关系,是指劳动力拥有者与劳动力使用者在实现劳动的过程中所结成的一种社会经济关系^[3]。劳动关系的主体有两个,一是拥有劳动力的劳动者个人或是代表劳动者利益的劳动者联合组织;另一方是劳动力的雇主或其组织。劳动关系的内容涉及就业规则、工资报酬、劳动时间、职业安全、企业规章制度、员工管理、劳动争议处理等。

(二) 心理契约理论概述

随着社会的进步与发展,心理契约在企业管理过程中的作用日益受到众多学者的重视,心理契约理论研究成为一个热点。1960年阿吉里斯首先运用心理契约的概念描述下属与主管之间的关系,1998年盖斯特强调作为管理方代表组织代理人在心理契约形成中的作用,并提出了组织“代理人”的概念^[4]。由于学者对心理契约研究视角不同,再加上心理契约本身是一个比较复杂的心理结构,内容会随着环境的变化而不断改变,因此不同学者对心理契约的研究有所差异。

沙因(1965、1978和1980)在《职业的有效管理》一书中将心理契约定义为组织成员之间存在的不成文的期望,这种期望将影响该组织的行为^[5]。他将心理契约划分为个体和组织两个层次,包括员工期望组织为自己提供什么即组织对员工的信任,以及组织对员工的期望即员工对组织的信任。他认为,心理契约包含以下七个方面的内容:任务与职业取向的符合度、工作环境、价值认同、报酬、安全与归属感、培训与发展的机会、晋升。

(三) 劳动契约理论概述

劳动契约是以主要以经济内容为核心的一种交易契约,劳动者和雇主之间关注的是交易在经济上是否公平,它是一种物质性的契约,与经济因素有关,但与人的因素无关^[6]。在劳动关系中,劳动契约主要表现为两种形式:一是雇主与劳动者个人签订的劳动合同;二是雇主与劳动者团体签订的集体合同。劳动契约的特点主要体现在三个方面:第一,劳动契约一旦签订,就成为劳资双方确立劳动关系的证明和解决劳资纠纷的依据;第二,在具有法律效力的条件下,劳动合同中写明的所有条款如工作内容、合同期限、劳动报酬、劳动保护和劳动条件、违反劳动合同的责任等,都成为一种客观依据;第三,劳动合同

具有刚性特点,一旦签订即生效,并对劳资双方都产生法律制约作用,若有一方违反合同的相关内容,就必须按照相关的程序进行调节和处理。

(四) 问题的提出

对于心理契约和劳动契约对企业劳动关系的影响,国内外学者大都从心理契约或劳动契约这两者选择其一进行研究,并且研究心理契约对劳动关系影响的颇多。如刘中虎(2004)的研究认为,劳资双方形成的期望均衡是心理契约式劳动关系形成的前提和基础,期望均衡对劳动关系的和谐稳定发展有巨大的推动作用^[7]。吴思嫣(2007)的研究认为,应注重对新员工的心理引导,如加强对员工有效沟通的引导和激励,强化员工与组织的关系,尽量保持组织政策的公平与公开^[8]。石若坤(2007)的研究认为,企业管理者应该通过过程式、人本化、动态的、开放的管理策略来加强对员工心理契约的管理,从而建立和谐的劳动关系^[9]。而对于劳动契约对劳动关系的影响研究,国内外学者大都从劳动契约的法律层面进行分析。

总之,心理契约与劳动契约对企业劳动关系有何影响,如何利用劳动契约与心理契约之间的有机融合来调整劳动关系,企业如何通过利用人力资源管理工具来发展和谐的企业劳动关系,关于这些方面的研究还存在欠缺。因此,本文针对以往研究存在的问题,利用logistic回归模型,依据心理契约的内容和劳动契约的表现形式,来研究心理契约与劳动契约的有机结合对私营企业劳动关系的影响路径,并以共赢为基点,从人力资源管理的主要职能出发探讨构建私营企业和谐劳动关系的思路和对策。

三、企业劳动关系的影响路径分析

(一) 模型构建与统计验证

根据沙因对心理契约内涵的界定,本文将从工作环境、安全与归属感、工作满意度、工资报酬、价值认同、培训与晋升机会、员工利益七个方面研究心理契约对劳动关系的影响。在私营企业,劳动契约的主要表现形式为劳动合同。因此,在劳动契约方面,本文主要从劳动合同角度研究其对企业劳动关系的影响。根据笔者对大量国内外文献的研究和一些经验研究,本文预期心理契约和劳动契约的相互融合影响着企业劳动关系的和谐。具体表现在以下几个方面:劳动合

同、工作环境、劳动安全、对企业的归属感、工作满意度、工资报酬、价值认同、企业对员工的培训、员工利益和晋升机会，这些因素对劳动关系都有正向影响，有利于构建和谐劳动关系。为了判断以上预期是否正确，下文将利用二元 logistic 分析法进行验证。

1. 样本概况

本研究中的数据来源于一项针对企业内部员工设计的调查，范围主要是北京、上海、郑州、济南四个市的零售类中型私营企业，企业从业人员大都在“150-300人”，企业数量及调查问卷分布情况如下表：

表1 企业数量及调查问卷分布情况

	企业数量	收回问卷总数	有效问卷总数
北京	4	68	59
上海	4	72	64
郑州	3	45	37
济南	3	49	42
合计	14	234	202

调查手段主要是问卷调查和访谈，样本数据共 234 份，其中有效问卷 202 份，需要说明的是，因为调查小组的时间、精力、调查费用等因素，本研究在样本选择和抽样上受到了一定的限制，可能会对本研究的分析结果有一定程度的影响。

2. 模型构建

员工对企业劳动关系状况的评价有两种，一是感觉良好，二是感觉不良。显然，这是一个二分变量，本文为了研究心理契约和劳动契约对企业劳动状况的影响，采用二元 logistic 回归模型分析，因变量为员工对企业劳动关系的评价。

$$\ln \left[\frac{P_i}{1 - P_i} \right] = \alpha + \sum_{i=1}^m \beta_i x_i$$

式中， α 为常数项， m 为自变量的个数，其中， β_i 是自变量的系数，表示自变量 x_i 每变化一个单位，员工对企业劳动关系评价良好和不良的发生比的自然对数值的改变量。

3. 估计结果与模型检验

本文使用 SPSS15.0 统计软件对 202 个样本数据进行了二元 logistic 回归处理与分析，为了使样本数据拟合度更高，尽可能去掉不符合条件的数据，于是对样本进行了选择，使工作年限 ≥ 1 的样本参与统计分析，样本容量由此缩减为 187。

表2 模型解释变量及处理说明：

变量名称	变量定义	平均值	标准差
评价(Y)	劳动关系状况是否良好: 是 = 1, 否 = 0	.64	.480
劳动合同(x_1)	企业与劳动者签订劳动合同 = 1, 不签订 = 0	.71	.456
工作环境(x_2)	工作环境存在污染与危害 = 0, 良好 = 1	.69	.464
劳动安全(x_3)	良好 = 1, 不良 = 0	.75	.436
归属感(x_4)	很强 = 1, 较高 = 2, 一般 = 3, 很差 = 4, 没有 = 5	2.41	.860
工作满意度(x_5)	非常满意 = 1, 满意 = 2, 一般 = 3, 不太满意 = 4, 不满意 = 5	2.56	.903
工资报酬(x_6)	有奖金且足额发放 = 1, 有但不足额发放 = 2, 无奖金 = 3	1.48	.775
价值认同(x_7)	合理意见能得到管理层的重视与及时回应 = 1, 不能 = 0	1.27	.444
培训(x_8)	企业为员工提供在职培训 = 1, 不提供 = 0	.71	.454
员工利益(x_9)	面临金融危机, 企业维护员工利益 = 1, 不维护 = 0	.66	.474
晋升机会(x_{10})	晋升机会能满足员工期望 = 1, 不能 = 0	.77	.424
工作年限	员工在企业的实际工作年限	3.754	1.134

注：劳动安全的良好性是以劳动安全保护设施能否定期检修和更新来衡量的；依据经验研究，以上样本对象的工作年限对因变量的影响具有不确定性和随机性，因此不在模型考虑之内，只作为输出结果的选择变量。

(1) 分析结果如下：

表3 模型整体显著性的对数似然比检验结果

	χ^2	自由度 (df)	p 值
Step	203.462	10	0.000
Block	203.462	10	0.000
Model	203.462	10	0.000

表4 回归参数估计值及其显著性检验结果表

自变量	β	Wald 值	Exp
劳动合同 (x_1)	13.619***	8.621	8.663
工作环境 (x_2)	3.154*	3.764	3.436
劳动安全 (x_3)	3.055*	2.975	2.213
归属感 (x_4)	4.358***	7.556	.013
工作满意度 (x_5)	1.940*	2.766	.144
工资报酬 (x_6)	1.586	1.579	4.882
价值认同 (x_7)	6.320**	5.001	.002
培训 (x_8)	5.879**	6.463	.003
员工利益 (x_9)	11.481***	6.823	9.667
晋升机会 (x_{10})	4.144*	3.402	3.071

Constant	14.354	.558	7.786
-2 Log likelihood	25.796 (a)		
Cox & Snell R2	.683		
Nagelkerke R2	.941		

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。

(2) 模型检验:

首先,进行回归系数的显著性检验,从表 3 中可以看出,在 0.05 的显著性水平下,似然比卡方 χ^2 统计量为 203.462,自由度 df 为 13,对应的 p 值为 0.000, P 值远小于 0.05,因此,应拒绝原假设,认为所有回归系数不同时为 0,解释变量全体与 Logit P 之间的线性关系显著,认为该模型整体显著。其次,进行回归方程的拟合优度检验,从表 4 中可以看出,-2 倍的对数似然函数值及 -2 Log likelihood 统计量为 25.796,该值越小,拟合优度越好,25.796 是个理想的值,因此模型的拟合优度较好。另外,Nagelkerke R Square 统计量分别等于 0.941,接近于 1,说明方程的拟合优度很高。因此,该模型的整体预测效果较好。

(二) 结果分析

从表 4 的显著性检验结果看出,在 10% 的显著性水平下,有劳动合同、工作环境、劳动安全、归属感、工作满意度、价值认同、培训、员工利益和晋升机会通过了显著性检验,劳动合同、归属感和员工利益尤其显著。

1. 劳动合同。回归系数 B 为正,且统计检验的显著性水平小于 1%,说明在其他条件不变的情况下,企业与劳动者签订劳动合同对企业劳动关系和谐影响显著。劳动合同是以一种制度化、规范化的方式来调整劳动关系的,从回归结果中可以看出,如果把签订劳动合同作为雇主的一项义务,就可以提高劳动合同在劳动者群体中的覆盖率,最大限度的减少劳动关系纠纷,对解决许多企业的劳动争议具有较大的实践意义。

2. 工作环境。从回归系数看,良好的工作环境对企业劳动关系和谐有正向影响。为劳动者创造良好的工作环境,营造良好的工作氛围,增强员工工作的舒适度,不但能提高工作效率,留住人才,更减少了因工作环境恶劣引起的劳资纠纷或劳动关系不和谐现象。

3. 劳动安全与归属感。表 4 可以看出,在其他条件不变的情况下,它们对企业和谐劳动关系都是正向影响。在企业内部,安全与归属感使领导与员工之间保持联系,相互协调,更加团结,这样一来,劳资纠纷发生可能性几乎为零,劳动关系更加和谐。

4. 工作满意度。在心理契约中,工作满意度是核心内容,从表中可以看出,工作满意度对企业劳动关系和谐性影响显著,表明提高员工的工作满意度,不仅可以调动员工积极性,更能提高企业员工的协同合作能力,有效地避免劳动关系不和谐现象。

5. 价值认同。在其他条件不变的情况下,价值认同对构建良好地企业劳动关系有显著影响。因此,企业理念与企业价值观对员工的塑造,以及领导对员工的价值认同,都有助于促进企业和谐劳动关系的形成。

6. 培训与晋升机会。从表 4 看出,回归系数 B 都为正,说明对员工进行在职培训,能够提高员工晋升的可能性,不但能促进企业与员工、管理层与员工层的双向沟通,增强企业向心力和凝聚力,更有利于企业和谐劳动关系的构建。

7. 员工利益。从结果看,员工利益的显著性水平小于 1%,在其它条件不变的情况下,它对良好的企业劳动关系有非常显著的影响。因此,维护好员工的切身利益,建设“以人为本”的企业文化,有利于劳动关系的和谐。

8. 工资报酬。从表 4 看出,它对因变量的影响不显著,该变量的衡量标准是有无奖金、是否足额发放。从表 3 看,该变量的均值为 1.48,表示公司有奖金,有可能不能足额发放,在私营企业中,是否有奖金根据员工的表现,只要企业不拖欠员工的工资,对劳动关系的影响就不会很大。

综合以上结果分析可以得出,心理契约从工作环境、安全和归属感、工作满意度、价值认同、培训、员工利益和晋升机会六个方面对企业劳动关系有影响,劳动契约在劳动合同方面对企业的劳动关系有一定的影响。因此,劳动契约与心理契约的相互结合对劳动关系的影响路径可以用图 1 表示:

四、私营企业构建和谐劳动关系的策略与建议

心理契约与劳动契约对企业劳动关系的影响

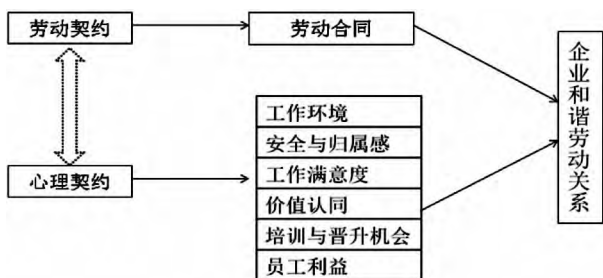


图1 劳动契约与心理契约对劳动关系的影响

不是短期现象，而是一个长期的行为，存在于人力资源管理的过程中。笔者通过对国内外大量文献的研究，发现人力资源管理主要通过六个方面影响心理契约与劳动契约（如图2）。因此，只有在人力资源方面加强管理，才能构建起劳资双方协调一致的心理契约，劳动契约的实行才能得到保障，心理契约与劳动契约才能进行有机结合，从而促进企业劳动关系的和谐。

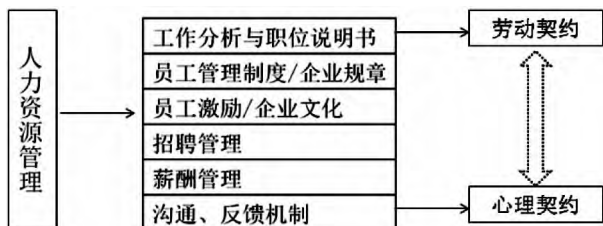


图2 人力资源管理对心理契约与劳动契约的影响

上图中的六个方面主要表现为人力资源管理的六大职能（工作分析、招聘、培训、绩效、薪酬、职业生涯管理）。因此，本文以共赢基点，从人力资源管理的六大职能入手，提出企业劳动关系和谐化策略与建议。

（一）做好工作分析与职位评价，为培养员工对企业的价值认同感做铺垫

工作分析能够明确规定职位所包含的任务，还有任职者成功完成工作所需的技能、知识、能力和责任，并最终形成职位说明书，也即双方共同遵循“工作职位的契约”。除职位说明书外，职位评价也是以工作分析为基础的。职位评价也即一个组织为制定职位结构而确定每一个职位相对价值的过程。通过工作分析和职位评价，可以使员工与员工之间、管理者与员工之间对薪酬的看法趋于一致，达成一种微妙的心理契约，可以培养员工对企业的价值认同。因此，有效的工作分析与职位评价是企业人力资源管理活动的基础，能够指导职工和企业在工作形式、具体工作

内容等方面形成契约，可以减缓工作场所的劳动关系方面的冲突。

（二）制定适合组织的招聘政策，形成良好的工作环境

员工招聘是指根据组织内的工作职位要求物色合格人选的过程。它是员工与企业就工作内容和报酬等内容达成一致的关键环节，也是员工与企业进行相互了解、进而建立信任的一个过程。首先，为员工提供真实有效的信息是员工与企业之间建立信任的基础，也是形成良好心理契约的前提。其次，员工招聘应以组织人力资源的整体规划和工作分析为根据，按照岗位的不同要求分层次制定招聘策略。最后，企业应该制定和实施严格的招聘程序，不仅要关注应聘者的技术方面能否胜任，而且更应关注他们忠诚度、主动性、适应组织文化的能力等方面的个人特征。因此，只有企业制定适合组织的员工招聘政策，形成良好的工作环境，企业与员工才有具有形成和谐劳动关系的可能性。

（三）加强企业人力资源的培训与开发，提升员工的晋升机会

加强人力资源的培训与开发，提升员工的晋升机会，保持人力资源方面的竞争优势，是企业留住人才的关键，也是关系到企业生存与发展的一项重大战略，更是建设和谐劳动关系的重要措施。人力资源的培训与开发是企业根据员工发展与企业发展的共同需求来开发员工的潜能并对其职业生涯发展进行设计和规划。做好企业人力资源的培训与开发要注意的以下几个问题：第一，企业高层对人力资源培训与开发要高度重视；第二，要认真分析企业员工的素质现状；第三，分析企业人力资源培训与开发的对象的特点和需求；第四，分析企业人力资源培训与开发的具体内容；第五，分析人力资源培训与开发的手段和方式；第六，为企业人力资源培训与开发编制计划并严格执行^[10]。培训和晋升能够为员工提供有效激励，企业通过对员工定期或不定期的培训来增加其晋升机会。通过对员工的培训，可以让员工感到企业对自己的重视，自己在企业有发展前途，从而促进劳动关系的和谐。

（四）建立完善的绩效管理体系，提高员工的工作满意度

绩效管理是企业规定员工的工作内容与工作

目标、提升其工作能力并对其进行评价和激励的过程。^[11]完善的绩效管理体系,包括绩效计划、评估体系和绩效反馈机制。绩效计划是在员工与管理者充分沟通的基础上,制定出双方认可的绩效指标与业绩指标;评估体系是参照绩效计划,对员工工作绩效和业绩指标的实施情况进行的评估;绩效反馈机制是通过肯定员工的成绩,为员工的培训与开发、薪酬管理和晋升提供必要的依据;帮助员工发现绩效方面存在问题,并提出相应的解决办法和改进措施,不仅可以使员工与企业获得共同进步,更有利于提高员工的工作满意度,从而有利于企业和谐劳动关系的实现。

(五) 创造良好的薪酬管理系统,维护企业员工利益

良好的薪酬管理系统遵循四个原则: 内部一致性原则、外部竞争性原则、对员工具有激励性原则以及合理控制人工成本、保证企业产品竞争力原则。第一,内部一致性和外部竞争性两原则分别保证了企业员工薪酬的公平性和客观性;第二,激励性原则,充分考虑了员工的不同需求,有利于提高其工作满意度;第三,合理控制人工成本,保证企业产品竞争力原则,考虑了员工与企业的两方面的需求,有利于企业与员工合作精神的培养。另外,员工一旦完成了工作并且通过了考核,就期待着得到相应的薪酬。薪酬与晋升是两种重要的物质激励和精神激励的方式,是满足员工需求的重要因素。创造具有激励效果的薪酬制度,不但关系着企业能否有效地激励员工、留住员工和进一步吸引人才,而且直接影响员工与企业之间的利益关系的平衡。因此,合理的薪酬系统,是维护企业与员工各自利益的关键,也

是构建企业和谐劳动关系的关键。

(六) 注重职业生涯管理的科学性,提升员工对企业的归属感

职业生涯是体现于员工个人整个生命周期的,与其工作相关的经历。它是一种程序,这种程序可以让员工能更好地理解 and 开发他们的职业技能和兴趣,更能有效地提升员工对企业的归属感。企业应加强员工职业生涯的科学性化管理,使其不但有利于组织目标的实现,而且通过关心和帮助员工发展,使心理契约与职业生涯管理相匹配,使企业能够清楚地了解员工的心理契约,并调控和实现员工的合理期望,增加满意度、提升归属感、降低离职率,从而促进劳动关系的构建及和谐发展。

[参考文献]

- [1] 马克思. 资本论 [M]. 北京: 人民出版社, 1953.
- [2] 姚先国. 民营经济发展与劳资关系调整 [J]. 浙江社会科学, 2005, (2): 21
- [3] 常凯. 劳动关系学 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005.
- [4] [5] UK. Debra L. Nelson, James Campbell Quick. Understanding Organizational Behavior [M]. 1960.
- [6] 谢传会, 殷浩然. 劳动契约与心理契约的综合管理模型设计 [J]. 石家庄经济学院学报, 2010, (12): 87-90.
- [7] [8] 刘中虎. 心理契约与劳动关系的研究 [J]. 南方经济, 2004, (7): 58-60.
- [9] 石若坤. 心理契约视野下的和谐劳动关系构建 [J]. 学术交流, 2007, (7): 112-115.
- [10] 佟绍昕. 人力资源培训开发随想 [J]. 山西财税, 2010, (8): 32.
- [11] 加里德斯勒, 曾湘泉. 人力资源管理 (第10版中国版) [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2007.

The Influence of Labor Contract , Psychological Contract on Harmonious Labor Relations

Yang Xiaozhi , Dong Hui

(China Institute of Industrial Relations , Beijing 100048 , China)

Abstract: The construction and maintaining of labor contract and psychological contract is long time behavior through the whole process of human resources management. To adjust labor contract and psychological contract through effective utilization of human resources management tools , enterprises will alleviate labor - capital contradiction and realize harmonious labor relations.

Key words: psychological contract; labor contract; labor relations

[责任编辑: 刘 晴]