

组织忠诚的社会基础：劳动关系 “嵌入性”及其作用条件*

朱 妍

提要：既有研究注意到劳动关系具有“嵌入性”特征，但对于社会关系如何产生作用，以及作用的条件尚未深入探究。本研究利用长三角地区“雇主—雇员”匹配调查，结合质性访谈资料，考察了同乡关系对组织忠诚的作用，力图拓新经济社会学中的“嵌入性”命题，探究组织忠诚的社会基础。研究表明，“雇主—雇员”同乡关系能在一定程度上提升雇员的组织忠诚度，尤其是当这种同乡关系有较高的关系层级与强度时，企业内部劳动力市场的流动性作为调节变量会显著影响社会关系的效力，当内部劳动力市场的流动性增强，社会关系作用会削弱。

关键词：“雇主—雇员”同乡关系 内部劳动力市场 组织忠诚

一、问题的提出

企业主或管理者如何能让雇员忠诚于企业？为什么有些企业能够形成有效的激励和管控模式，有些企业却无法做到，甚至需要面对高比例的转工率、持续不断的怠工和抵抗？对这一问题有许多解释机制。其中，经济社会学与新制度主义组织研究提出的“劳动关系具有‘社会嵌入性’”的命题很有影响力。研究者认为，工作场所的社会关系能够让正式的劳动契约“嵌入于”非正式的社会关系与角色认知，从而影响雇员的忠诚与服从(Baron, 1988; Granovetter, 1974)。

中国的工厂充斥着各种社会关系。工业化促发了劳动力从农村向城镇的大量迁徙，但这一进程并没有如现代化理论所料想的那样显著弱化劳动者的传统社会关系；恰恰相反，迁徙带来的不确定性与城镇的排斥性制度安排维持甚至还强化了迁徙中传统社会关系的作用，这种

* 本文为社会科学基金重大项目《新生代农民工群体研究》(12&ZD080)的阶段性成果。感谢复旦大学社会学系刘欣教授的悉心指导及匿名审稿人的建设性意见。文责自负。

作用也被带到工作场所中,并对新兴工人群体的劳动关系产生了深远影响(闻翔、周潇,2007)。

许多研究者注意到劳动关系的“嵌入性”特征,但仍存在缺憾:一方面,社会关系对于企业管理究竟带来了何种效果,是削弱了正式制度的效力,还是能够让企业管理者以低廉的成本实施有效管理,仍然存在争议;另一方面,研究者对于社会关系为什么能够发挥作用,以及不同条件下社会关系的作用变化疏于讨论(Portes,2010)。

本研究聚焦于企业内社会关系的一种典型形态,即上下级之间的同乡关系,考察这种社会关系对于员工组织忠诚的作用效力及作用条件。采用长三角地区280余家制造业企业的“雇主—雇员”匹配数据,辅以对企业所有者、管理者与员工的深访,本研究发现:(1)员工通过攀附与雇主或管理者的关系,可以争取到更好的生活机遇,因此当雇员与较高层级的管理者或是企业所有者之间共享同乡关系且关系强度较高时,能够有效提升雇员的组织忠诚;(2)企业内部劳动力市场的流动性会影响同乡关系的作用效果,当内部劳动力市场的流动性逐渐增强时,雇员便可以通过正式途径争取所需资源和机会,攀附社会关系的诉求会弱化。内部劳动力市场因此构成了社会关系作用的调节变量。

二、关于劳动关系的两类文献

从劳动关系^①研究成为一个领域开始,就有两种不同的理论思路。一类研究以古典组织理论为代表,强调工厂企业中正式制度的作用,认为通过一系列的激励、奖惩、矛盾化解和生产安排可以促使雇工认同企业的目标。这一视角受到韦伯“理性化”理论的极大影响,认为组织运作与人事管理的逻辑都是技术导向的,主要考虑管理的效率、组织的失序等问题,管理的有效性在于任务的精细化界定和工作指示的明确性。在这一模式下,权威是集成的,每个环节上的自主性都被尽可能降低,每一道工序都被尽力简化、机械化和流水线化(Guillen,1994)。而工人服从的逻辑通常被认为是直接的物质性激励,正如韦伯所言,“在资本主义体制下,使人最乐于劳动的最直接的基础,就是高计件工资率的

^① 也称产业关系或工业关系(industrial relations),或雇佣关系(employment relations)。

收益机会和遭到解雇的危险”(韦伯, 2009: 254)。

第二类文献则与这种思路形成鲜明对照,以经济社会学和新制度主义的组织研究为代表的“嵌入论”认为,正式制度的管理效果十分有限。从行为科学的视角来看,组织是一个有机体,雇员之间、雇员与雇主之间的关系并不依照正式制度的框架而呈现,他们会有情感需求。许多决定和反馈不是机械的,而是体现出人的主观能动性。正式制度对于组织中“支配—服从”关系之作用的强调忽略了人际关系、小群体的非正式规范、人的非物质需求等各种因素对于劳动关系的影响,而恰是这些因素构成了组织秩序的“群体动力”基础。

这类文献的奠基性主张很大程度上来自于上世纪 20、30 年代的“霍桑实验”。研究者以涂尔干式的语调提出,人们有社会性结合的本能,满足这种本能甚至胜过了物质条件的刺激;而工业发展则打破了生活性结合起来的小社群,将工人原子化地放置于科层制低端,无视人们的本能,这是激励受挫、劳资冲突的重要诱因(Mayo, 2003/1933: 171-173)。梅奥(Mayo)进一步提出,如果工业社会不能形成新的社群来替代传统生活性结合下的社群,社会解组(social dis-aggregation)就会发生,而这也是史国衡在民国时期所著的《昆厂劳工》一书中所呈现的现象,来自农村、手工作坊或私人小厂的工人在进入科层制大企业后,遭遇“讲形式,打官腔,摆架子”这样的“官僚气”十足的机构和人事,原先“邻里往还”式的私人情谊被消解,导致工人缺乏对企业的认同,怠工和转工现象严重(转引自闻翔, 2013)。

作为对古典管理理论的反驳,这一视角强调工作场所非正式制度的作用,认为所谓科学管理的实践长久以来一直奉行经济效率逻辑,而没有看到工人有作为“人”,尤其是“社会人”的特征。这套实践方式试图用严苛戒律和技术流动来分解工人的工作步骤,但这种通过标准化工作流程强力促成的原子化的工人之间的依赖并没有带来良好合作和企业忠诚,却导致了无序和抵触情绪(Mayo, 2003/1933: 174)。

如果将企业内部的劳动管理实践看作一种“合约”,上述两种理论视角则分别着眼于合约的市场性与权威性特征。强调正式制度作用的学者常常认为,合约的本质是“市场性”的。他们坚持价格机制的有效性,强调在长期重复博弈中,行动者对于他人可能背离合约所采取的策略仍然是通过诉诸于赔偿、通过将来拒绝与之合作等“市场性”方式,而不是通过科层式权威来施加“惩罚”、规避风险。市场性合约假定合约的缔结

是自愿的,在劳动力的雇佣与管理中也是如此,雇佣双方都面临着市场压力,并愿意迅即调整以应对市场变化,经过一系列的反应与筛选过程最终会形成有效率的合约。这一视角下的研究虽然意识到劳动力交易与一般商品交易有所不同,要让劳动力转化成劳动在一定程度上需要依赖雇员对雇主的忠诚,但主要强调通过让渡经济利益、劳动立法和创制争议化解机制来规范劳雇双方的“权益”、避免劳动合同实施中的“委托—代理”难题、规避双方的机会主义倾向(Goldthorpe & McKnight, 2006)。

而主张权威式合约的学者则认为,合约并不总是由效率逻辑驱使的,合约的有效执行很大程度上依赖于当事人对于合约合法性的认可。科斯认为企业的实质是用科层式命令替代自愿的市场交易,所以企业合约的实质是权威性的。科斯提出,使用市场价格机制来组织生产存在交易成本,“交易费用太高就使得企业家在较大范围内通过专断权威的方式来指挥各种活动……将人们长期的相互守诺制序化,使之很容易用社会认同和尊敬来替代财富”(米勒,2002:5-15)。雇佣关系也类似。研究者认为,劳雇双方的契约性劳动关系其实包含了工人与其雇主的社会、经济、心理和政治关联,这些“非契约性的”(non-contractual)社会关系会影响人们的这种“适宜性判断”,原本意在激励或控制雇员的规定一旦缺少“合法性”,那么这些举措就会失效(Baron, 1988);反之,如果这些社会因素有助于建立权威关系的合法性,正式契约的效力便会格外显著。^①

大量经验研究佐证了“嵌入论”。例如,塞尔兹尼克对于田纳西河谷事业局的研究就发现,组织内部成员基于各种社会关系而形成的人际网络、共谋性派系会偏离和制约组织规则的各个层面(Selznick, 1949),产生默顿所说的“负功能”(dysfunctional effect)(Merton, 1936)。组织在理性化和正式化转变过程中,新引进的制度与传统规范之间会出现断裂,正式化措施与非正式制度的合法性基础有所不同,就会产生张力,旧有非正式制度的约束力不会自动消失,而是会以各种方式残存下来,甚至影响正式制度的目标。正式化过程本身也会导致形式合理性与实质合理性的背反(拉法耶,2000:34-38),例如在实践中,正式制度为了实现技术型治理,往往无可避免地导致过细的技术分工以及

^① 相比其他契约,劳动契约的制度化显得更为艰难。作者在另一篇论文中详细讨论了这个问题,参见朱妍,2016a。

针对各类雇员近乎刻板的招聘、监督、考核与晋升规则,这不仅不能削弱传统因素的作用,反而会增加员工之间互动的不确定性和互相依赖,强化非正式制度,抵消正式制度的约束力(克罗齐埃,2002)。

后发展社会的劳动力管理与生产组织也是类似,研究者发现,在这些经济体中,劳动关系的正式化过程往往与劳动者的传统社会特征交织在一起:一方面,正式化过程没有能够如现代化论者所预期的那样“挤出”传统关系;另一方面,传统关系的存在反而有助于维系既有的生产秩序(Arrighi,1970;Burawoy,1976)。裴宜理对民国时期上海工人的研究表明,工人在技术水平、来源地、从事工种、资历、性别等特征上的分化往往会叠加起来,导致工人群体在政治性上出现剧烈分化,她甚至认为,中国当时的资本主义是“在农村包围下建立起来的”(裴宜理,2012:192、251-286)。

处于劳动关系制度化转型中的中国,情况也是类似。研究者认为,尽管有各种规章制度,但中国仍然处于“制度真空”(institutional holes),在新老制度的更替交叠中,新设定的正式制度尚无法获得有效实施,也得不到就业者与雇主的一致信任,法律在解决纠纷中显得效率低下,也很难约束契约当事人的机会主义行为(Bian,2002:131-133)。制度真空带来的风险与不确定性会导致雇佣关系的正式化转型特别艰难,而劳动契约中的“非契约性”因素也将长期留存。

本文认同经济社会学者提出的“嵌入论”,即认为劳动契约将持续保有权威性特征,社会关系对于契约的建立、维系与有效执行会产生极大的影响。然而,“嵌入论”者没有进一步深入探讨,这种权威性特征在不同情境下是否会发生变化,也就是社会关系的作用条件问题。正如波特斯所说,知晓行动者的取向是由于“嵌入性”所致并不足以增进人们的理解,研究者需要对“嵌入性”的发生机制和作用条件了解得更为细致深入,为“嵌入性”提供更近似的解释机制(Portes,2010)。

三、“雇主—雇员”同乡关系与雇员的组织忠诚

(一) 社会关系能带来管理便利吗?

如果雇主与雇员共享某种社会连带,这会对雇员的组织忠诚产生何种影响?能为雇主带来管理上的便利吗?研究者对此有不同观点。

一些研究者认为，“雇主—雇员”社会关系能够提高雇员的服从与忠诚，减少争议，带来治理便利。雇佣“自己人”能够获知更多关于潜在雇员的信息，降低人职不匹配的风险，减少沟通成本，避免工作场所的族群冲突(Streeck, 2005: 256)。这种作用在社区异质性较强、市场风险较大的情景中显得尤为突出。斯马特等人对香港企业家在大陆工厂的研究发现，老板和管理者喜欢招募“自己人”(Smart & Smart, 1993: 10, 19)，这种特殊主义的管理方式甚至被看作是一种“中国式资本主义精神”(Redding, 1990)。对于有着大量人口迁徙的新兴工业化与城市化地区，从“农民”到“工人”的大规模群体身份转换使得“雇主—雇员”社会关系显得尤为重要。以中国为例，流动人口往往需要从家庭、宗族和地缘关系中谋求支持，较穷的农村人口可以借助与富裕同乡的关系，或是依靠在城镇中已经立足下来的族人移居城镇，寻找工作，获得各种支持(苏黛瑞, 2009: 31)。进城的农民抱有强烈的乡土观念，传统的惯例习俗和人际网络在工业生活中得到延续或再造。城镇在就业、住房、社会保障等方面所构筑的制度性排斥也强化了流动人口对于传统社会关系的依赖(李培林, 1996)。研究者提出了“关系霸权”、“逆差序格局”等概念来解释中国工厂中劳动力管理与激励的主导逻辑(蔡禾、贾文娟, 2009)，提出管理者会利用地缘关系来激励工人，而缺失了传统社会纽带的雇主—雇员关系主要依靠经济利益进行支配和约束(周潇, 2007: 419)。对于家户制工厂的研究也发现，社会关系在劳动控制中发挥着重要作用，人格化的招工与家长式的治理使得生产过程被家庭关系、传统伦理所环绕，由此改变了雇员的公平观念以及对报酬差距的合法性判断，将正式的劳雇关系变成一种仅有朴素权利和义务的前现代式的、依附型关系，因而促进了雇员对雇主的忠诚与服从(童根兴, 2005: 304 - 311)。

然而，对于这种社会关系带来的治理便利也有相反的证据，即认为管理者雇佣“自己人”不仅会带来便利，也会造成麻烦和冲突。与雇员之间的社会关系能帮忙建立信任，也能大大降低沟通与管理成本；但与此同时，这种契约之外的社会关系也会给管理者带来“令不行、禁不止”的困难，以及员工不断要求特殊对待的烦扰。社会关系会成为雇员要求雇主在管理上网开一面的借口，对于“自己人”的高期待也许反而会削弱雇员的服从与认同取向。斯马特和他的同事就发现，严格的管理制度在“自己人”面前往往显得很无力，“即使(他们)达不到生产

要求,你也没法解雇,因为他们和你、你的家人有各种交情,所以雇亲戚老乡,既有好处,成本也不低”(Smart & Smart, 1993:20-21)。华尔德的研究也表明,当员工与上司之间存在较为特殊的关系时,员工会相信他们总能在既有的制度规定之外获得某种特殊对待,但这种派系要能够为派系成员换来实际的利益,也就是说奖赏能够给到该得的人手中(华尔德,1996:198-199),这种心态使得组织的权威结构受到日常持久的挑战。

笔者的田野调查也印证了上述观点。一位中等规模的服装企业总经理在被问及“手下三十多名管理人员中是否有自家亲戚”时明确表示,“基本没有亲戚,我不喜欢用亲戚……亲戚什么的麻烦得很,能力啊,理念啊,都跟你不一样。到时候我每个做的决定都要和他们先去做(思想沟通)工作,(企业)还能有执行力吗?一个组织……权力还是要相对集中的,有了沾亲带故的、七大姑八大姨,就没办法相对集中了,这样管理成本就太高了”(XCS-01-131201)。

一家电子元器件公司的负责人表示,他试图通过利益让渡构建一套新的“自己人”系统,“我给他股份,所以他和我是一条心”,这样形成的团队凝聚力最强,既保证立场的高度一致性,又能分享利益,“光有立场也不行,现在人的想法都很实惠的。但是只看利益肯定也不行……立场是这个基础,别看有时候(是)自己家里人,(但)立场也不一样的”(ZT-02-131117)。

雇员的态度也佐证了社会关系的复杂性,工人既会因为与管理者共享的社会关系而更为顺从,但同时也会将这种关系视作一种互惠式的交换,期待从管理者那里获得更多的“个人化的”对待。例如,一个由管理者介绍入厂的工人表示,“我就是因着他(指那位管理者)才给带过来的,有时让多干点就多干点吧。干多了,老帮忙,他也不好意思,有时让他媳妇回老家给我小孩带点东西。这人情就是这样。你说他让别人多干,人家都不愿意。现在线上(指流水线)年轻人多,家里都不缺吃穿,出来就是见见世面的,你说多给点加班工资让他们赶赶活,根本叫不动,还得‘自己人’顶着。但我们帮了忙,他要是不记在心里,一来二去的就没意思了”(ZT-07-131118)。

这提请我们注意到,社会关系是否会带来劳动关系的治理便利,在经验上存在争议。而要理解经验现象的不一致,就要考虑到社会关系的作用兼有规范性和工具性特征。许多研究倾向于认为,社会关系大

抵是规范性的,也就是类似于一种文化性的无条件约束,附着于传统关系的社会资本能够将雇员对雇主的正式服从转化为对于“我属群体”的非正式服从,雇主因此能够利用社会关系有效地控制和激励雇员。但事实并非如此,雇员往往会期待通过这种社会关系从雇主处获得更好的回报(物质或非物质的),雇主则基于社会关系差别化地让渡资源与利益,从而换取雇员的服从。规范性与工具性特征可以看作是社会关系的“两张面孔”,在某一情境下,哪一种特征占据主导,往往决定了社会关系的作用大小与作用方向。

这里,我们将提出第一组假设。该假设试图检验社会关系即“雇主—雇员”同乡关系能够起作用吗?下一节,我们将进一步讨论社会关系的作用条件。

假设 1.1: 在企业中,与雇主有同乡关系的雇员,相比没有此类关系的雇员,更认可工作场所中雇主对其的支配,组织忠诚度更高。

假设 1.2: 这种同乡关系的强度越高,雇员的组织忠诚度越高。

假设 1.3: 这种同乡关系的层级越高,雇员的组织忠诚度越高。

(二) 社会关系的作用条件:企业内部劳动力市场

上一节已经提出,社会关系有工具性的面向,拿本文所讨论的话题来说,当雇员与雇主之间的社会关系能够为雇员带来切实利益时,雇员会更服膺于这种关系的支配,让渡更多的忠诚,以此作为特殊待遇的回报。一旦我们认可社会关系并不必然带来无条件遵从,关系当事人反过来也会对关系中无法言明的权利义务进行精巧算计,从而选择适宜的行为,那么就引出了一个非常重要的议题:社会关系的作用条件。条件或情境会大大影响当事人的计算结果。

为了讨论社会关系的作用条件,我们首先提出“工具性作用的(部分)可替代性”命题。这一命题指的是,人们对于社会关系的服从或多或少地呈现“工具性”特征,即期待能够从社会关系中获取正向收益,而这种服从带来的收益具有可替代性。^①

我们进而可以提出“社会关系的作用条件”命题,即当雇员能够从其他渠道获得同等甚至更多的收益,而不需要借助于与雇主的社会关系时,社会关系对于雇员行为的约束作用会弱化;而当雇员缺乏其他选

^① 作者在另一篇论文中更深入地讨论了这一命题,参见朱妍,2016b。

择,只能依赖与雇主的社会关系谋求有利地位或资源时,社会关系对于雇员行为的约束作用会强化。

在企业中,工人可以通过攀附和运作与雇主的社会关系来获取资源和机会,在这种渠道之外,工人在企业中还有其他渠道吗?许多研究指出了“内部劳动力市场”的重要性。内部劳动力市场是与(外部)劳动力市场相对应的一个概念。制度经济学认为,为了规避信息不对称,原本在外部劳动力市场上进行的对劳动力的定价、分配与培训会被“内部化”,以此降低遴选、监督和替换劳动力的成本(Burawoy, 1979; Doeringer & Piore, 1971)。

内部劳动力市场对于促进雇员的组织忠诚与权威服从有直接作用。当工人被放置在一套内部晋升系统中时,他们会对自身利益与企业利益形成一致性假定,任何不忠诚、不服从的行为倾向既背离了企业利益,也与其个体利益相抵触(Yang et al., 2004)。内部劳动力市场也能增强雇员对企业的工具性依赖,提高雇员背弃或离开企业的机会成本,从而增加雇员“胶着于”企业的倾向(Becker, 1993)。

内部劳动力市场既能促发情感与认同,也能生成利益关联,这种特征与社会关系的作用十分类似,因此内部劳动力市场可以(部分地)替代垂直型社会关系的工具性作用:第一项原因是,内部劳动力市场能够有效降低雇员面临的不确定性。内部劳动力市场的本质是为了应对“委托—代理”难题、信息不对称和机会主义行为,经济学家认为这虽然不是最有效率的,但也是“次优”方案(Baker & Holmstrom, 1995)。雇主可以通过各种渠道及时获知雇员的人力资本储量,以及他的人力资本与岗位要求之间的一致性情况;通过晋升(或不晋升)给予雇员适时的引导和信号,来换取雇员的忠诚与投入;雇主—雇员被同时放置在长期博弈通道中,降低彼此的机会主义倾向;雇主可以通过为工人设计一套看上去符合其利益的职业晋升阶梯,与其达成“隐性契约”(implicit contract),即提供长期雇佣预期和稳定工资保障,^①让雇员自觉自愿地为之努力(Crompton & Jones, 1984: 76)。

不少受访企业的管理者都表示,以职位晋升为主的内部劳动力市场制度是让工人预见自身长远发展的关键性设计。一家民营石材加工企业的总经理向我表示,晋升是让工人“感觉有劲”的最有效办法,即

① 感谢匿审专家提请作者注意到“隐性契约”与内部劳动力市场之间的关联。

便没有那么多正式的岗位安排,只要管理层给工人一种“骨干”的身份,“工人都已经很开心了。他看的也不一定是眼前一点得失,在发展快的企业里,他看的也是长远。你说如果公司不长大,不成长,他肯定走人。你说公司也在成长,给他一个上升空间,他肯定待着嘛”(NS-01-131025)。另一家做金属制品精加工的企业管理者也表示,企业的主管和技术人员都是从小工培养起来的,“这种人容易在公司里面生根发芽,有点儿技术的人找来后很难养家(指很难把这里当成自己的家),就像大树一样,你搬过来成活率很低的,但是一个小树苗它很容易长大的”。晋升也能够改变员工对于劳雇关系的认知,“其实很多经理手下一个人也没有,但有头衔,人心理也就平衡了。有头衔就会有很多权限,头衔上去了,要做的工作也会比较全面,这对于员工的心理影响也很大。他会觉得自己受到重视,没升上来的也会觉得自己有希望”(YT-02-140113)。

二是内部劳动力市场通过明晰化等级制度与遴选标准对垂直型社会关系的运作进行“制度化”和“结构化”。企业的内部劳动力市场往往有着一整套的人力资源管理实践方法,这一套规制体系的运作逻辑可能是多元的,基于忠诚原则或是基于绩效主义,但相对于社会关系运作的“黑箱”,内部劳动力市场的运作逻辑往往更清晰。如果说,社会关系主导下的晋升机遇、薪资报酬分配大多依据各种非正式的、无法言明的规则进行运作(Burawoy, 1979; Edwards, 1979),形成一种多林格和皮奥里所说的“工业封建主义”模式(Doeringer & Piore, 1971),那么依据忠诚或绩效表现的内部劳动力市场规则就显得格外明晰。

组织中正式与非正式制度的关系及其后果一直为研究者所关注(DiMaggio & Powell, 1991),多数研究者都认为非正式制度会更隐晦,它的制裁和约束成本更低,因此通常能够弱化、替代或是抵制正式制度(Peng, 2004; 郭云南等, 2012)。但事实上,当正式制度的规定比较明晰,实施成本较低时,它也可以显著削弱非正式制度的效应,有时甚至能对非正式制度的效力进行“结构化”,将非正式制度“吸纳”进正式的制度框架(奈特, 2009)。

在此项研究中,内部劳动力市场与“雇主—雇员”社会纽带之间的关系就属于这种情况,即正式制度会削弱非正式制度的效应,并对非正式制度的效力进行“结构化”和替代,由于内部劳动力市场的流动性

程度^①不同,“雇主—雇员”同乡关系的效应会发生变化。

在访谈中,某企业车间主管的观点很有代表性,他表示,“老板一直讲,大家都没事做、没钱赚的时候才最喜欢拉拢一派打击一派,搞得你死我活的,(如果)大家都有机会,一起赚钱多好”。他是公司副总经理陈某的远方表亲,由其介绍入厂,早期公司的发展不那么快,也没有太多的事情做,当与上下游车间发生矛盾时,“有点要靠着陈总,毕竟他是自己人,跟别的车间有点‘打架’什么想要他帮忙,也想看看能不能建自己的队伍。这几年发展越来越好了,这种感觉真的没有了,反正大家的目的都是一样的”(YT-04-140113)。

根据以上推导,在此提出第二组假设,即“‘雇主—雇员’同乡关系的作用条件”假设:

假设2:在其他条件不变的情况下,企业内部劳动力市场的流动性程度会影响“雇主—雇员”同乡关系的作用效力。当内部劳动力市场的流动性提升,这种同乡关系对于组织忠诚的促进作用会被削弱;当内部劳动力市场的流动性下降,这种同乡关系对于组织忠诚的促进作用会增强。

四、数据资料、操作测量与模型设定

研究使用的调查数据资料来自上海社会科学院社会学所于2011-2012年和2012-2013年间在长三角地区所做的两次入厂问卷调查,包含企业与个体层次的资料信息。^②

研究的因变量是组织忠诚^③,测量指标综合了迈尔(Meyer)等人于1993年提出的经典量表(Meyer et al., 1993)与中国组织心理学者对其量表的中国化方案(孙健敏、姜铠丰,2009),包含以下关键性要

① 这里的“流动性”指的是企业多大程度上给予其雇员内部晋升的机遇。原先作者使用的概念是“开放性”,匿审专家指出存在不确切之处,特此感谢这一建议,并同时致谢浙江大学公共管理学院耿曙老师,他提醒作者关注并细读劳动人事经济学家爱德华·拉齐尔(Edward Lazear)等人的相关研究,参见Lazear & Oyer, 2012。

② 此次调查共有282家企业、5049位员工受访,员工中一线生产工人比例不低于80%。各城市受访企业的行业、所有制与企业规模分布、不同规模企业的受访人数分布、受访者的岗位和阶层分布,因篇幅所限未附在文中,如需要请向作者索取。

③ 即organizational commitment,心理学与管理学者也常常翻译成“组织承诺”。

素:(1)归属感与身份感知,指个体形成对组织的一种安全型的依附关系,在中国情境下表现为雇员对企业的家庭情结;(2)个体与组织的一致性,指个体是否认同组织的使命、愿景、价值观和目标,决策的时候是否会考虑组织的利益;(3)组织吸引力,指个体在评价与比较各类群体的社会地位和声誉时,会因为自己所处的群体而感到自尊感提升。

调查中,研究者询问雇员对企业的感受与认知,以下陈述分别对应于情感型忠诚的几项维度,每项陈述都有从“很不同意”(1分)到“很同意”(4分)的选项。为了构成一个复合型的组织忠诚指标,需要将这些条目的得分加总。最终形成的情感型忠诚是一个取值范围为-14到14之间的连续变量,均值为2.47,标准差为3.60。

表1呈现了所有被访者在每一题项上的得分均值。并对每一项子维度求得其均值,因三项子维度涉及的题项数目有差别,将得分加总后除以题项数目得到均值。

表1 组织忠诚:各题项得分均值

维度	题项	均值
归属感与身份感知	D14.1 我觉得我是企业“大家庭”中的一员。	.74
	D14.3 我能感到领导对我们工人是很关心的。	.46
个体与组织的一致性	D14.2 我认为我的利益和企业的利益常常不一致。(反向)	-.32
	D14.7 总的来说,企业的事情就是我的事情。	.53
	D14.4 我觉得我的价值观和我们企业鼓励的价值观不一样。(反向)	-.42
组织吸引力	D14.5 我为能成为这个企业的一员感到自豪。	.64
	D14.8 如果我厂生产的产品销往国外,我会感到很自豪。	.84

本研究的解释变量是被访者与企业所有者、中层管理者或工段长/小组长之间是否存在同乡关系,以及这种关系的强度。每一类同乡关系生成三项取值:有此类关系且关系亲近、有此类关系但不亲近、无此类关系。

在所有受访者中,有15.37%表示企业老板与其是同乡,23.47%表示在中层管理者中有同乡,31.99%在工段长/小组长中有同乡。随着关系层级的提升,有此类关系且关系较为亲近的比例显著降低。与老板有同乡关系且关系亲近的仅为3.64%,而与中层管理者有较为亲

近同乡关系的比例达到 7.65%，与工段长/小组长等基层管理者的亲近同乡关系比例进一步提高到 13.65%。

此项研究的调节变量是企业内部劳动力市场的流动性，操作化为企业每年大约有多少雇员能够得到晋升，用个体层次的数据聚合 (aggregate) 成群体层次的变量。聚合基于两项指标：一是晋升可能性，调查询问“您觉得，在未来的几年内，您在这个厂里被提拔或升迁的机会有多大”，将“几乎不可能”编码为 0，其余编码为 1。二是实际晋升经历，调查询问“您在这个单位有没有被提拔过”，凡是回答“有”的编码为 1，其余编码为 0。任一取值为“1”的，则认为有晋升（机遇）。再进一步计算有晋升（机遇）的雇员比例，以此来测量该企业内部劳动力市场的流动性，比例越高，则说明内部劳动力市场的流动性更高。在受访的 282 个企业中，比例最高为 100%，而比例最低的企业则为 4.3%。

许多因素都会影响员工的组织忠诚：个体层次控制变量包括性别、教育年限、户籍状况、世代、工龄、职业阶层、小时工资（取对数）、是否签订劳动合同、是否享有社会保险、是否经历过劳动权益受侵害、工会会员身份、工作受监控程度、参与企业民主决策情况；群体层次控制变量包括城市、行业、所有制、规模、是否劳动力密集型、企业人力资本存量、有否工会、党支部或职代会等权益保障机制。^①

以上这些控制变量的描述性统计结果见表 2。

表 2 变量的描述性统计

个体层次控制变量	频数	比例 (%)	群体层次控制变量	频数	比例 (%)
性别			城市		
男性	3021	59.83	上海	40	14.18
女性	2028	40.17	南京	40	14.18
户籍状况			南通	40	14.18
本地城镇	970	19.21	常州	40	14.18
本地农村	846	16.76	杭州	41	14.18
外地城镇	765	15.15	宁波	40	14.18
外地农村	2468	48.88	温州	41	14.54

① 控制变量的操作测量，所涉篇幅较长，如需要可向作者索取。

续表 2

个体层次控制变量	频数	比例(%)	群体层次控制变量	频数	比例(%)
世代			所有制		
1980 年前	1802	35.69	国有	21	7.45
1980 - 1986 年	1378	27.29	民营	170	60.28
1986 年后	1869	37.02	三资/外资	20	7.09
阶层			合资/合作	71	25.18
管理/技术	345	6.83	行业		
一般非体力	515	10.20	机电行业	45	15.96
技术工人/工段长	1592	31.53	纺织行业	66	23.40
非技术工人	2597	51.44	机械制造行业	92	32.62
劳动合同签订			汽配行业	28	9.93
有	3278	64.92	化工行业	51	18.09
无	1771	35.08			
社会保险			企业类型		
有	2883	57.10	劳动力密集型	140	49.65
无	2166	42.90	非劳动力密集型	142	50.35
劳动权益侵害			企业对劳工权益的制度化保障		
有	731	14.48	有	105	37.23
无	4318	85.52	无	177	62.77
个体层次控制变量	频数	比例(%)	连续变量	均值	标准差
工会会员身份			教育年限(年)	10.66	2.47
加入工会	929	10.66	工龄(年)	7.84	6.91
未入工会	4120	18.40	工作受监控程度	4.58	1.69
提合理化建议			小时工资	13.37	5.41
有	1277	25.29	企业规模(人)	267.91	569.08
无	3772	74.71	企业员工大专以上学历(%)	21.17	15.67

本研究的自变量和控制变量涉及个体与企业两个测量层次,因变量是单项加总的态度量表,因此采用多层次线性模型进行拟合。首先用零模型分解组织忠诚的差异。数据显示,不同企业中员工的组织忠诚均值为 2.473,也就是零模型的截距项。如果将雇员组织忠诚差异分解到两个层级中,企业内组织忠诚的方差为 8.94761,而企业间则为 3.64511, X^2 为 1300.74,在 281 个自由度下 p 值远接近于 0,说明组织忠诚在企业间的差异十分显著。如果根据方差成分进一步计算,可以

得出企业的不同特征会影响雇员的组织忠诚,而这部分差异占到了雇员组织忠诚整体差异的 28.95%,是较高的一个比例。

随后考察“雇主—雇员”同乡关系对雇员组织忠诚的影响机制,以及这种影响如何受到企业内部劳动力市场的影响。其中有几重机制,一是“雇主—雇员”同乡关系对组织忠诚的直接作用;二是企业内部劳动力市场对组织忠诚的直接作用;三是企业内部劳动力市场对“雇主—雇员”同乡关系作用的调节。

第一层模型:

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 \times \text{vertical tie} + \beta_2 \times \text{control var set}(\text{individual}) + r \quad (1.1)$$

第二层模型:

$$\beta_0 = Y_{00} + Y_{01} \times \text{ILM} + Y_{02} \times \text{control var set}(\text{group}) + \mu_{00} \quad (2.1)$$

$$\beta_1 = Y_{10} + Y_{11} \times \text{ILM} + \mu_{10} \quad (2.2)$$

其中方程 1.1 呈现了在控制个体层次变量(control var set)的效应后,雇员与雇主的同乡关系(vertical tie)对雇员组织忠诚的直接效应。

方程 2.1 是截距模型,呈现的是企业特征对于员工组织忠诚的直接影响。

方程 2.2 是斜率模型,呈现的是内部劳动力市场的调节效应,即“雇主—雇员”同乡关系(vertical tie)对组织忠诚的效应(β_1)多大程度上受到内部劳动力市场流动性的影响。

五、研究发现

(一)“雇主—雇员”同乡关系对雇员组织忠诚的直接作用

表 3 呈现了“雇主—雇员”同乡关系对雇员组织忠诚的直接影响:^①模型 1 仅加入控制变量;模型 2-4 在模型 1 的基础上分别加入了核心自变量的三项指标,并加入自变量的随机效应;模型 5 将三项指标一同引入,考察三种同乡关系的净效应。有以下发现:

① 此处采用的是随机系数模型(random-coefficient model,即 RCM,也称为随机效应模型)。经似然比检验(Lrtest),自变量随机斜率为零的假设均被拒绝,因此判定应当在模型拟合中加入自变量的随机效应。

首先，“雇主—雇员”同乡关系能否提升组织忠诚，要视关系强度，而不是关系有无。有较为亲近同乡关系的被访者，相比没有同乡关系的被访者，组织忠诚度更高。然而，当这种关系并不亲近时，组织忠诚度反而更低。

具体而言，在模型2中，当与所有者有同乡关系时，表示“亲近”的被访者与参照组相比，组织忠诚大约提高0.53，而表示“不亲近”的被访者与参照组相比，组织忠诚大约降低0.51($p < 0.05$)。在模型3中，当与中层管理者有同乡关系，表示“亲近”的被访者与参照组相比，组织忠诚大约提高0.44($p < 0.1$)，而表示“不亲近”的被访者与参照组相比，组织忠诚则大约降低0.21；在模型4中，与工段长/小组长的同乡关系也是如此，虽然数值并没有通过显著性检验，但表示“亲近”与表示“不亲近”的回归系数符号相反，由此也可以看出与另两类同乡关系的效应模式大体一致。由此可见，假设1.1要得到支持是有条件的，即要看这种同乡关系是否足够紧密；仅仅与管理者共享同乡关系，并不一定有显著更高的组织忠诚度，同乡关系并不“亲近”的被访者，其组织忠诚度反而会降低。假设1.2得到支持，因为表示关系“亲近”的被访者，他们的组织忠诚得到了提升。

同乡关系的强弱差异会给组织忠诚带来不同的效应，只有存在较为“亲近”的同乡关系，才能有效地促进组织忠诚；当这种同乡关系较弱时，不仅无法提升组织忠诚，反而会产生一定的削弱作用。这也回应了之前所提到的，附着于社会关系的非正式制度具有两面性，即垂直型社会关系不仅构成雇主要求雇员服从的文化性约束，也会促成雇员对雇主更高的期待，期望通过这种社会关系获取更多资源、更好待遇。“强关系”与“弱关系”的文化性与工具性特征有所不同：根据数据所呈现出的情况，“强关系”可能会产生更强的文化性约束，同时也会为雇员带来更多工具性利益，这导致雇员容易服膺于“强关系”，即比较亲近的地缘关系；反之，“弱关系”则可能在文化性约束和工具性利益让渡方面都有所不足，甚至可能出现仅有工具性期待，但没有文化性约束的情况。

第二，其他条件不变的情况下，这种同乡关系的层级越高，对组织忠诚的提升作用越明显。与所有者之间较为亲近的同乡关系对于组织忠诚的提升幅度最大，达到0.53；相比之下，与中层管理者之间较为亲近的同乡关系则能够提升0.44的组织忠诚，而与工段长/小组长之间

较为亲近的同乡关系对于组织忠诚的提升幅度仅为 0.1。雇员与工段长/小组长等基层管理者之间的关系究竟会如何影响劳动关系仍然存在争议,有些研究者认为,基层管理者也是科层制控制体系的一部分,是企业主或高层管理者向下施压的权力末梢,因此相对于工人而言,他们是企业支配权力在基层的体现和象征,因此雇员与基层管理者之间的同乡关联应当有利于提升雇员的组织忠诚,但从表 3 来看,这种提升作用十分微弱,更类似于工人之间的水平连带所构成的小群体,而非工人与管理者之间的垂直连带。

模型 5 同时引入三种类型的同乡关系,考虑到被访者可能同时拥有两类或三类同乡关系,有必要采用全模型分析各类同乡关系是否有其独立的净效应,以及与逐一引入的结果是否一致。模型结果发现,层级较高的同乡关系,其独立效应越强。同时引入三种类型后,工段长/小组长该层级同乡关系的效应,消减幅度最大,也就是说,如果被访者同时有多种层级的同乡关系,其较低层次关系的净效应会弱化,而较高层级关系的净效应变化不大,所谓“就高不就低”。这也从另一角度说明,关系层级是重要的。

表 3 “雇主—雇员”同乡关系与组织忠诚:不同关系类型和关系强度的效应^①

	模型 1 控制变量	模型 2 与所有者	模型 3 与中层 管理者	模型 4 与工段长/ 小组长	模型 5 三种同 乡关系
固定效应	系数	系数	系数	系数	
同乡关系 ^a					
与所有者					
有,但不亲近		-.503 **			-.520 ***
有,且亲近		.529			.129
与中层管理者					
有,但不亲近			-.211		.001
有,且亲近			.440 *		.401 **

^① 如无特殊注明,本文所有加入了核心自变量的模型均采用随机系数模型,即对核心自变量斜率加入了随机效应,以此呈现个体的地缘关系对个体组织忠诚的作用在多大程度上受到组织层次变量的影响。

续表 3

	模型 1 控制变量	模型 2 与所有者	模型 3 与中层 管理者	模型 4 与工段长/ 小组长	模型 5 三种同 乡关系
与工段长/小组长 有,但不亲近 有,且亲近				-.168 .104	-.061 .018
控制变量(个体)					
性别(男=1)	-.333 ***	-.357 ***	-.332 ***	-.321 ***	-.340 ***
教育年限	.052 **	.057 **	.052 **	.051 **	.054 **
户籍状况 ^b					
本地农村	-.175	-.136	-.129	-.163	-.145
外地城镇	-.409 **	-.435 **	-.410 **	-.428 **	-.457 **
外地农村	-.331 **	-.373 **	-.329 **	-.349 **	-.384 **
同期群 ^c					
80-86 年出生	-.205	-.212	-.215	-.231 *	-.207
86 年后出生	-.296 **	-.309 **	-.295 **	-.313 **	-.295 **
工龄	-.017 *	-.019 **	-.019 **	-.019 **	-.169 *
阶层 ^d					
一般非体力 技术工人/工 段长	-.214 -.382 *	-.182 -.354 *	-.163 -.332 *	-.185 -.366 *	-.210 -.367 *
非技术工人	-.473 **	-.419 **	-.395 **	-.435 **	-.439 **
小时工资(对数)	.638 ***	.617 ***	.600 ***	.612 ***	.593 ***
劳动合同 ^e	.177	.191	.187	.209 *	.188
社会保险 ^e	-.036	-.008	-.010	-.028	-.029
权益侵害 ^e	-.234 *	-.247 *	-.232 *	-.223 *	-.240 *
工会会员 ^e	.276 *	.313 **	.280 *	.289 *	.293 *
工作受监控程度	-.059 *	-.048	-.052 *	-.059 *	-.047
合理化建议 ^e	.301 ***	.280 **	.278 **	.294 **	.266 **
控制变量(企业)					
城市变量	显著	显著	显著	显著	显著
行业变量	不显著	不显著	不显著	不显著	不显著
所有制 ^f					
民营	-.652	-.650	-.738	-.654	-.638
外资/三资	-1.237 **	-1.159 *	-1.238 **	-1.198 **	-1.221 **
合资	-.927 *	-.899 *	-.987 **	-1.006 **	-.906 *

续表 3

	模型 1 控制变量	模型 2 与所有者	模型 3 与中层 管理者	模型 4 与工段长/ 小组长	模型 5 三种同 乡关系
企业规模(对数)	-.009	-.001	.023	-.017	.013
劳动力密集型 ^e	.165	.154	.146	.188	.202
企业人力资本存量	-.006	-.006	-.006	-.004	-.006
制度化权益保障 ^e	.006	.011	.059	.195	.001
截距	3.141 ***	3.177 ***	3.011 ***	3.120 ***	3.188 ***
随机效应	标准差	标准差	标准差	标准差	标准差
层次-2 效应	1.758	1.763	1.828	1.812	1.746
层次-1 效应	2.962	2.929	2.915	2.929	2.957
偏差值	25823.8	25791.3	25782.1	25803.4	25804.9
层级-2 观察值	282	282	282	282	282
层级-1 观察值	5046	5046	5046	5046	5046

注:(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。(2)^a:以无此类同乡关系为参照;^b:以本地城镇为参照;^c:以1980年前出生为参照;^d:以管理/技术人员为参照;^e:二分变量均以“否”为参照;^f:以国有为参照。

假设 1.3 能够得到一定程度的支持,但是关系层级与组织忠诚之间的关系并不是线性的。与工段长/小组长的同乡关系提升组织忠诚的作用最弱;与此同时,与老板的同乡关系并不比与中层管理者的同乡关系更有帮助。这可能恰恰反映了“关系”的内在复杂性,它对于提升忠诚可能兼有文化性与工具性面向,而两种面向谁能占据上风并不清楚。当关系层级较高时,下属既可能产生更强的认同,也可能对上级表达更多的诉求,这都会影响关系纽带的实际功用。

(二)“雇主—雇员”同乡关系的作用受到内部劳动力市场的调节

下面考察“雇主—雇员”同乡关系效应如何受到企业内部劳动力市场(以下简称 ILM)的调节。

表 4 呈现了相关研究发现。模型 2.1、3.1 和 4.1 都在模型 2、3、4 的基础上加入了 ILM 的流动性这一指标。结果发现,企业的 ILM 流动性越强,被访者的组织忠诚度越高。这一效应非常明显,ILM 的流动性每上升一单位,被访者的组织忠诚度上升约 2.3 个单位。

加入 ILM 这一变量后,既有变量的回归系数没有明显变化,说明

加入 ILM 并没有消减既有变量(包括自变量和控制变量)的效应,也证明 ILM 对于提升组织忠诚有较强的独立效应。仅仅在企业所有制变量上,加入 ILM 后,国有企业与外资/三资、合资企业之间员工的组织忠诚差异在数值上有所下降,在显著性上也有所消减。因此可以认为,原先外资/三资企业和合资企业员工组织忠诚度与国有企业员工相比较低,这种差异部分可以由 ILM 的流动性不同来解释。

接着再考察 ILM 的调节作用。模型 2.2、3.2 和 4.2 是对三种类型同乡关系(即 bc_2 和 bc_3、mc_2 和 mc_3、tlc_2 和 tlc_3)的回归系数进行重新建模。该模型是斜率模型(即之前的方程 2.2),即以 ILM 为自变量来解释同乡关系对组织忠诚的效应,考察在 ILM 变化的情况下,同乡关系的效应会出现何种变化。

从表 4 中可以看到,ILM 的流动性提升会显著削弱同乡关系的效应,而这种削弱作用在不同层级的关系上都十分明显。以模型 2.2 和模型 2.1 的比较为例,模型 2.2 加入了 ILM 的调节效应,由于 ILM 的流动性是一个位于(0,1)之间的正值,因此 $Y_{11} \times ILM$ 这一乘积的符号取决于 Y_{11} 的符号。在模型 2.2 中, Y_{11} 分别为 -3.952 和 -2.768,导致 $Y_{11} \times ILM$ 这一乘积为负值,由此削弱了自变量对于因变量的影响作用,即使得“雇主—雇员”同乡关系这一变量前的系数($Y_{10} + Y_{11} \times ILM$)变小。简言之,当这种同乡关系存在于被访者与老板之间时,如果关系较为亲近,也就是有强地缘关系,那么 ILM 的流动性每提升一个单位,强地缘关系对组织忠诚的促进作用将下降 3.952 个单位($p < 0.01$);如果关系不那么亲近,也就是同乡关系较弱,那么 ILM 的流动性每提升一个单位,弱地缘关系对组织忠诚的促进作用将下降 2.485 个单位($p < 0.01$)。

与之类似,比较模型 3.2 和 3.1 以及模型 4.2 和 4.1,ILM 的负向调节作用也存在。当这种同乡关系存在于被访者与中层管理者之间时,如果关系较为亲近,也就是说具有强地缘关系,ILM 的流动性每提升一个单位,强地缘关系对组织忠诚的促进作用将下降 1.931 个单位($p < 0.05$);如果关系不那么亲近,即为弱地缘关系,那么促进作用则下降 0.883。当这种同乡关系存在于被访者与工段长/小组长之间时,如果关系较为亲近,ILM 的流动性每提升一个单位,对组织忠诚的促进作用将下降 1.547 个单位($p < 0.05$);如果关系不那么亲近,促进作用则下降 0.260。假设 2.1 和 2.2 都得到支持。

表 4 内部劳动力市场的直接作用与调节作用

	与所有者地缘关系 × 内部劳动力市场			与中层管理者地缘关系 × 内部劳动力市场			与工段长/小组长地缘关系 × 内部劳动力市场		
	模型 2 与所有者	模型 2.1 ILM 的直接效应	模型 2.2 ILM 的调节效应	模型 3 与中层管理者	模型 3.1 ILM 的直接效应	模型 3.2 ILM 的调节效应	模型 4 与工段长/小组长	模型 4.1 ILM 的直接效应	模型 4.2 ILM 的调节效应
固定效应	系数	系数	系数	系数	系数	系数	系数	系数	系数
“雇主—雇员”同乡关系									
与所有者的同乡关系	-.503 **	-.523 ****	1.837 **						
有,但不亲近, bc_2		.382	3.714 ****						
有,且亲近, bc_3	.529								
与中层管理者的同乡关系									
有,但不亲近, mc_2				-.211	-.247 *	.511			
有,且亲近, mc_3				.440 *	.389 **	2.039 **			
与工段长/小组长的同乡关系									
有,但不亲近, tlc_2							-.168	-.178	.047
有,且亲近, tlc_3							.104	.030	1.354 **
内部劳动力市场的流动性 (ILM)		2.287 ****	2.564 ****		2.278 ****	2.475 ****		2.263 ****	2.474 ****
交互效应									
ILM × bc									

续表 4

	与所有者地缘关系 × 内部劳动力市场			与中层管理者地缘关系 × 内部劳动力市场			与工段长/小组长地缘关系 × 内部劳动力市场		
	模型 2 与所有者	模型 2.1 ILM 的 直接效应	模型 2.2 ILM 的 调节效应	模型 3 与中层 管理者	模型 3.1 ILM 的 直接效应	模型 3.2 ILM 的 调节效应	模型 4 与工段 长/小组长	模型 4.1 ILM 的 直接效应	模型 4.2 ILM 的 调节效应
ILM × bc_2			-2.485 ***						
ILM × bc_3			-3.952 ***						
ILM × mc									
ILM × mc_2						- .883			
ILM × mc_3						-1.931 **			
ILM × tlc									
ILM × tlc_2									- .260
ILM × tlc_3									-1.547 **
截距	3.177 ***	1.515	1.235	3.011 ***	1.445	1.275	3.120 ***	1.500	1.359
随机效应	标准差	标准差	标准差	标准差	标准差	标准差	标准差	标准差	标准差
层次 -2 效应	1.763	1.689	1.693	1.828	1.695	1.696	1.812	1.702	1.700
层次 -1 效应	2.929	2.959	2.954	2.915	2.960	2.958	2.929	2.961	2.960
偏差值 (Deviance)	25791.3	25793.6	25780.8	25782.1	25798.4	25793.9	25803.4	25806.2	25801.8
层级 -2 观察值	282	282	282	282	282	282	282	282	282
层级 -1 观察值	5046	5046	5046	5046	5046	5046	5046	5046	5046

注:(1) * p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01。(2)此表引入的控制变量与表 3 完全一致,因篇幅所限,此处省略了控制变量的效应。如读者需要,可向作者索取。(3)参照组设置同表 3。

第三,在加入斜率模型后,ILM 的流动性对于提升组织忠诚的直接效应依然显著。从模型 2.2、3.2 和 4.2 中可以看到,内部劳动力市场的流动性每上升一个单位,雇员组织忠诚相应提高 2.287、2.278 和 2.263 个单位。

六、总结与讨论

劳动关系中的忠诚与投机一直是研究者关注的议题,既是因为雇佣无所不在,也是劳动契约的特殊性使然。经济学者最初推崇效率工资(Shapiro & Stiglitz, 1984),后来不断进行理论修正,试图在劳动契约中加入“认知”因素(Akerlof & Yellen, 1986),强调社会性和关系性要素能让劳动力的交易行为包含一种“互惠”(reciprocity)的意味。政治学者在合作主义模式之外,提出“非市场性制度”对于约束投机的重要性(Krieg et al., 2013)。法学家则早早地意识到,仅靠正式契约与法令很难有效促进忠诚。这些都促使研究者注意到附着于社会关系的非正式制度在促进组织忠诚中的重要作用。

经济社会学认为,雇主—雇员之间如果存在“超越契约”(extra-contractual)的社会关系,会对雇员的忠诚与服从倾向产生影响,这被称为劳动关系的“社会嵌入性”。对于社会关系和非正式制度的研究很多,但多数聚焦于讨论社会关系是否起作用,是否调节或扭曲了行动者的取向,也就是“是否嵌入”,但正如研究者所言,“嵌入性”似乎变成了无处不在的万能概念,从而模糊了它的指涉性,降低了解释力(符平, 2009;刘世定, 2015)。一些学者注意到了“嵌入性”的条件,认为人们的行为倾向确实会受到非正式制度的调节和影响,但这种影响本身也受制于某种“结构”(王水雄, 2008)。研究者提出了形式化的分析框架,但尚未深入探究这些框架如何适配具体的经验研究。

本研究考察“嵌入性”的着眼点有所不同,作者并没有用经验资料去简单地佐证或复验“嵌入性”的作用,而是试图回应知识社会学关于“意识形态如何起作用”的理论难题,提出几项陈述。

第一项陈述是,人们对于非正式制度的服从既出于道德规范的内化,更出于工具性利益的考量。

一些对社会网络的研究也提出,“关系”具有多种面向,既有情感

性作用,也有工具性诉求。林南提出了关系理性,认为非对称性社会交换是关系理性的本质,交换双方采用工具性手段来实现承诺、信任与情感的长期化(Lin, 2001)。但研究者也发现,虽然不同理论模型都承认中国式关系的多种面向,但对于兼具情感性与工具性特征的社会关系会带来怎样的后果,还缺乏系统的实证检验(边燕杰, 2010)。在理论和经验上对“关系”作用条件和边界的研究更为鲜见。

本文进一步提出第二项陈述,即“工具性利益”是可以被(部分)替代的,如果有其他渠道可以提供行动者等量或更多的收益,行动者对非正式制度的服从倾向就会被“替代”,非正式制度的效力会被削弱,这样我们就得以间接考察社会关系的作用条件。

边燕杰与其合作者在几篇经验研究中试图考察,社会关系对于雇员初职薪资水平的影响在不同的部门是否有差别,结果发现,制度化程度越低,社会关系的影响越大,这在一定程度上探究了社会关系的作用条件(Bian & Huang, 2015; Bian & Zhang, 2014)。但研究者没有进一步回答,行业或部门的制度化程度究竟衡量了什么?在理论上,这一变量又如何调节了社会关系的效应?而且,以行业、部门或经济体作为社会关系的调节变量,过于宏观,内部异质性太强,从理论建构和经验测量的角度都不够理想。

本研究借助质性资料和二手文献进行理论推演,并基于“雇主—雇员”匹配数据提出:(1)同乡关系能否提升组织忠诚,要视关系的强度和层级,这也呈现了社会关系具有明显的工具性特征。(2)社会关系为雇员带来的利益如果能被替代,雇员就不需要通过与雇主的特殊关系来谋求利益。(3)企业的内部劳动力市场就是一项重要的替代性制度,这一制度设置确实会对“雇主—雇员”同乡关系的效应产生影响。当内部劳动力市场流动性较强时,“雇主—雇员”同乡关系对于组织忠诚就没有那么大的促进作用;而当内部劳动力市场流动性减弱时,雇员会更服膺于这种同乡关系的约束,“雇主—雇员”同乡关系对于组织忠诚的促进作用也越强。

当然,本文也有诸多缺憾。囿于资料,内部劳动力市场的概念化和操作化存在不足,在理论概念上,内部劳动力市场并不仅指雇员“晋升”,还包括定价、分配和培训;在操作测量上,用个人晋升聚合成企业制度性特征也会产生测量偏误。目前资料无法从根本上解决测量问题,后续工作可以从企业层面了解晋升比例、职位梯队结构等一系列信

息,进一步细化操作测量,弥补目前研究的不足。

另一不足是对于“雇主—雇员”同乡关系和组织忠诚之间的内生性问题缺乏有效处理。并不是所有的员工都能与企业所有者或中高层管理者共享某种同乡关系,某些不可见的因素会使得员工更有可能形成这些地缘连带关系,而这些因素又同时促成了员工对于组织的高忠诚度。要解决这一内生性问题一般需要采用工具变量方法,即找到一个外生变量,该变量与“雇主—雇员”同乡关系相关,但与扰动项或组织忠诚并不直接相关。在后续研究中,研究者将寻找有效的工具变量,尽可能排除同乡关系与组织忠诚之间的内生性问题。

参考文献:

- 边燕杰,2010,《关系社会学及其学科地位》,《西安交通大学学报(社会科学版)》第3期。
- 蔡禾、贾文娟,2009,《路桥建设中包工头工资发放的“逆差序格局”:“关系”降低了谁市场风险》,《社会》第5期。
- 符平,2009,《嵌入性:两种取向及其分歧》,《社会学研究》第5期。
- 郭云南、姚洋、Jeremy Foltz,2012,《正式与非正式权威、问责与平滑消费:来自中国村庄的经验数据》,《管理世界》第1期。
- 华尔德,1996,《共产党社会的新传统主义:中国工业中的工作环境和权力结构》,龚小夏译,香港:牛津大学出版社。
- 克罗齐埃,米歇尔,2002,《科层现象》,刘汉全译,上海:上海人民出版社。
- 拉法耶,克罗戴特,2000,《组织社会学》,安延译,北京:社会科学文献出版社。
- 李培林,1996,《流动民工的社会网络和社会地位》,《社会学研究》第4期。
- 刘世定,2015,《“嵌入性”用语的不同概念、逻辑关系及拓展研究》,刘世定主编《经济社会学研究(第二辑)》,北京:社会科学文献出版社。
- 米勒,盖瑞·J,2002,《管理困境:科层的政治经济学》,王勇、赵莹、高笑梅、季虹译,上海:上海人民出版社。
- 奈特,杰克,2009,《制度与社会冲突》,周伟林译,上海:上海人民出版社。
- 裴宜理,2012,《上海罢工:中国工人政治研究》,刘平译,南京:江苏人民出版社。
- 苏黛瑞,2009,《在中国城市中争取公民权》,王春光、单丽卿译,杭州:浙江人民出版社。
- 孙健敏、姜铠丰,2009,《中国背景下组织认同的结构——一项探索性研究》,《社会学研究》第1期。
- 童根兴,2005,《北镇家户工——日常实践逻辑与宏观政治经济学逻辑》,郑也夫、沈原、潘绥铭编《北大清华人大社会学硕士论文选编》,济南:山东人民出版社。
- 王水雄,2008,《结构博弈——社会学理论的核心关怀与博弈分析方法的结合》,王水雄执行主编《制度变迁中的行为逻辑》,北京:知识产权出版社。
- 韦伯,马克斯,2009,《经济与社会》第一卷,阎克文译,上海:上海人民出版社。
- 闻翔,2013,《“乡土中国”遭遇“机器时代”——重读费孝通关于〈昆厂劳工〉的讨论》,《开放

时代》第1期。

闻翔、周潇,2007,《西方劳动过程理论与中国经验:一个批判性的述评》,《中国社会科学》第3期。

周潇,2007,《关系霸权:建筑工地的控制与反抗》,郑也夫、沈原、潘绥铭编《北大清华人大社会学硕士论文选编》,北京:中国青年出版社。

朱妍,2016a,《合同失灵与机会主义:中国式劳动争议的调处困境》,《文化纵横》第8期。

——,2016b,《雇佣中的社会交换与“嵌入性”机制:一个尝试性的分析框架》,《社会发展研究》第4期。

Akerlof, G. A. & J. L. Yellen 1986, *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Arrighi, G. 1970, “Labour Supplies in Historical Perspective: A Study of the Proletarianization of the African Peasantry in Rhodesia.” *Journal of Development Studies* 6(3).

Baker, G. & B. Holmstrom 1995, “Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts.” *American Economic Review* 85(2).

Baron, J. N. 1988, “The Employment Relation as a Social Relation.” *Journal of the Japanese and International Economies* 2(4).

Becker, G. S. 1993, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd edition). New York: Columbia University Press.

Bian, Yanjie 2002, “Institutional Holes and Job Mobility Processes: Guanxi Mechanisms in China’s Emergent Labor Markets.” In T. Gold., D. Guthrie & D. Wank (eds.), *Social Connections in China*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Bian, Yanjie & Xianbi Huang 2015, “Beyond the Strength of Social Ties: Job Search Networks and Entry-Level Wage in Urban China.” *American Behavioral Scientist* 59(8).

Bian, Yanjie & Lei Zhang 2014, “Corporate Social Capital in Chinese Guanxi Culture.” In Daniel J. Brass et al. (eds.), *Research in the Sociology of Organizations: Volume 40*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.

Burawoy, M. 1976, “The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the United States.” *American Journal of Sociology* 81(5).

—— 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Crompton, R. & G. Jones 1984, *White-Collar Proletariat: Deskilling and Gender in Clerical Work*. London: Macmillan Press.

DiMaggio, P. J. & W. W. Powell 1991, “Introduction.” In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago and London: University of Chicago Press.

Doeringer, P. B. & M. J. Piore 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books.

Edwards, R. C. 1979, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.

- Goldthorpe, J. & A. McKnight 2006, "The Economic Basis of Social Class." In S. L. Morgan, D. B. Grusky & G. S. Fields (eds.), *Mobility and Inequality: Frontiers of Research from Sociology and Economics*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Granovetter, M. 1974, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Guillen, M. F. 1994, *Models of Management: Work, Authority, and Organization in a Comparative Perspective*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Krieg, J. M., C. S. Wassell (Jr.), D. W. Hedrick & S. E. Henson 2013, "Collective Bargaining and Faculty Job Satisfaction." *Industrial Relations* 52(3).
- Lazear, E. P. & P. Oyer 2012, "Personnel Economics." In Robert Gibbons & John Roberts (eds.), *The Handbook of Organizational Economics*. Princeton: Princeton University Press.
- Lin, Nan 2001, "Guanxi: A Conceptual Analysis." In Alvin Y. So, Nan Lin & Dudley Poston (eds.), *The Chinese Triangle of Mainland China, Taiwan, and Hong Kong: Comparative Institutional Analysis*. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Mayo, E. 2003/1933, *The Human Problems of an Industrial Civilization*. London & New York: Routledge.
- Merton, R. K. 1936, "The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action." *American Sociological Review* 1(6).
- Meyer, J., N. Allen & C. Smith 1993, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology* 78(4).
- Peng, Y. 2004, "Kinship Networks and Entrepreneurs in China's Transitional Economy." *American Journal of Sociology* 109(5).
- Portes, A. 2010, *Economic Sociology: A Systematic Inquiry*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Redding, S. G. 1990, *The Spirit of Chinese Capitalism*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Selznick, P. 1949, *TVA and Grassroots*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Shapiro, C. & J. E. Stiglitz 1984, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device." *American Economic Review* 74(3).
- Smart, J. & A. Smart 1993, "Obligation and Control: Employment of Kin in Capitalist Labour Management in China." *Critique of Anthropology* 13(1).
- Streeck, W. 2005, "The Sociology of Labor Markets and Trade Unions." In N. Smelser and R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Yang, S., S. Worden & G. Wilson 2004, "Sources of Organizational Commitment: The Effects of Internal Labor Markets and Worker Values." *Sociological Spectrum* 24(6).

作者单位:上海社会科学院社会学研究所
责任编辑:杨典