

个性特征、劳动契约与员工劳动关系满意度

——基于广州市花都区部分员工的问卷调查分析

罗明忠 段 珺

(华南农业大学经济管理学院,广东 广州 510642)

[摘 要] 基于广州市花都区部分企业员工的调查数据,通过探索性因子分析及验证性因子分析发现,员工劳动关系满意度由工资福利、工作特性与氛围和社会环境与服务三个维度构成。签订短期劳动契约的员工对工资福利的满意度最高,签订中长期劳动契约的员工对工作特性与氛围、社会环境与服务满意度最高。年龄越大,其劳动关系满意度越高;劳动者工作转换次数与其劳动关系满意度呈负相关。由此,应该积极推进劳动契约全覆盖并鼓励企业与员工签订中长期劳动契约;严格工资管理,维护职工权益;强化职业认同,减少员工工作转换频率。

[关键词] 个性特征;劳动契约;劳动关系;劳动关系满意度

[DOI 编码] 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2015.01.005

[中图分类号]F243 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2095-3410(2015)01-0034-07

一、引言

劳动关系是生产关系的重要组成部分,是人们社会生产和生活中最重要的联系。劳动关系作为最基本、最重要的社会关系,直接关系生产力的健康发展;劳动关系的和谐不仅是经济持续发展的前提,更是和谐社会的基石。劳动关系的状况反映了某一国家社会进步和现代化发展的程度。我国社会主义市场经济的建立使劳动关系出现了根本性的变化,劳动关系既是社会发展时期分段的重要标志,也是企业竞争力的核心和经济发展的关键因素(吴江,刘行前,2005)^[1]。从本质上讲,劳动关系实际上就是利益关系,随着我国社会主义市场经济体制的不断深入,现阶段民营企业的劳动关系具有市场化、契约化、紧张化、事实化的特点^{[2][3]},劳动关系的性质也

由身份转变为契约,劳动关系契约化是市场经济条件下劳动关系的基本特点(程延园,2007)^[4]。

劳动契约通过企业这种组织形式,在劳动者和资本之间建立联系,明确企业与劳动者双方的权利与义务。劳动契约的本质特征就在于劳动力的买卖不能同其所有者本人分离,不完全劳动契约天然与激励问题和风险问题相联系,监督与激励仍是提高雇员努力水平的手段,二者相容才能达到帕累托最优,激励契约可以被用来避免道德风险,劳动契约需要在风险和激励之间平衡^[5-7]。“大部分雇佣实际上代表着雇主和雇员之间复杂的长期关系”(Milgrom & Roberts,1992)^[8]。长期契约减少了不确定性,可以在较长的契约期限内收回固定成本,有利于增加专用人力资本积累,减少无效的员工流动,体现

[基金项目] 本文是国家自然科学基金重点项目“农村土地与相关要素市场培育与改革研究”(项目编号:71333004)、国家自然科学基金项目“非农就业稳定性、制度嵌入与农地流转机制研究”(项目编号:12BJY088)、国家自然科学基金项目“分工经济、服务外包与农业规模经营方式创新”(项目编号:14BJY111)和2014年广州市哲学社会科学规划一般项目“农地新政与有序推进广州农业转移人口市民化研究”(项目编号:2014gzyb18)的阶段性成果,并得到广州市哲学社科“十二五”规划2014重点委托课题“提升广州市农村劳动力转移就业能力研究”的资助。

[作者简介] 罗明忠(1969-),男,江西永新人,华南农业大学经济管理学院教授、博士生导师,江西省2011协同创新中心“江西现代农业及其优势产业可持续发展决策支持协同创新中心”研究员。主要研究方向:劳动经济、农村经济。

了企业对稳定的劳动关系的减少罢工可能性的需求。长期契约的本质是通过降低契约方的流动性来达到激励与合约的双重功效^[9-11]。短期契约明显地提高了事故发生率,影响劳动者的预期,造成员工的就业安全度降低,归属感不强(Guadalupe, 2003; 罗明忠,2005)^{[12][13]}。但是在不同国家不同经济背景下,劳动契约期限的选择有很大不同。对德国劳动合同制度的研究表明,雇员对工作的竞争将导致工作条件的恶化,所以,在德国,通常状况下用人单位都必须签订无固定期限合同,有固定期限的合同只有在少数法律规定的条件下才是合法的(Manfred Weiss & Marlene Schmlidt, 2000)^[14]。Ayala et al. (2002)^[15]利用 OECD 国家的样本数据,发现集体谈判会重新调整合约期限,它减少了失业率和工作替代率,这使得劳动合约期限变得更长。如果有中介的存在,例如工会宁愿采取短期劳动合同的方式来维持与企业进行讨价还价的力量(Murphy, 1992)^[16]。由于不确定性和人的有限理性,契约是不完全的(Williamson, 1985)^[17],心理契约是一个帮助理解和管理劳动关系的有效工具,可以通过劳动契约与心理契约相融合来构建和谐劳动关系(Sparrow, 2000;

Guest & Conway, 2002; Schermerhom, 2002)^[18-20]。

可见,和谐劳动关系问题已经引起了国内外学者的广泛关注,但是,在同一地区、同一时段甚至同一企业,不同个性特征的劳动者对劳动关系状况的感知并不相同,同时劳动契约也必然会影响劳动者对劳动关系状况的感知。本文将在问卷调查数据的基础上,研究劳动者个性特征及其劳动契约签订情况对员工劳动关系满意度的影响,为推进和谐劳动关系建设提供决策参考。

二、数据来源、研究设计与关键变量赋值

(一)数据来源

本次问卷调查时间为 2013 年 7 月至 9 月,调查对象为广东省广州市花都区部分企业员工,调查采取随机抽样调查方式,由花都区人力资源社会保障局组织,调查员深入到企业一对一指导被调查对象填写问卷。调查问卷是在借鉴以往相关研究成果基础上,根据员工劳动关系满意度指标自行设计。此次调查共发放问卷 453 份,回收问卷 402 份,问卷回收率为 88.7%。在剔除存在缺失项的问卷后,最终的有效问卷为 384 份,有效问卷回收率为 84.8%。调查样本状况如表 1 所示。

表 1 样本基本情况统计表(N = 384)							
项目		样本数	占比%	项目		样本数	占比%
性别	男	199	51.8	文化程度	初中及以下	98	25.5
	女	185	48.2		高中(中专、中技)	154	40.1
劳动契约	签订	336	87.5		大专	98	25.5
	未签订	48	12.5		本科及以上	34	8.9
年龄	30 岁或以下	221	57.6	个人月收入	2000 元或以下	49	12.8
	31 - 35 岁	83	21.6		2001 - 3000 元	222	57.8
	36 - 40 岁	52	13.5		3001 - 4000 元	79	20.6
	41 - 45 岁	21	5.5		4001 - 5000 元	20	5.2
	45 岁以上	7	1.8		5000 元以上	14	3.6
工作转换次数	0 次	59	15.4	在外务工时间	1 年或以下	31	8.1
	1 次	105	27.3		1 - 3 年	94	24.5
	2 次	119	31.0		3 - 5 年	68	17.7
	3 次	53	13.8		5 - 8 年	75	19.5
	4 次及以上	48	12.5		8 年或以上	116	30.2

(二)数据检验

首先,对自行设计的员工劳动关系满意度量表进行因子分析和信度、效度检验。结果如表 2 所示,量表的 KMO 值为 0.885, Bartlett 球形检验近似卡方值为 3107.614,说明样本数据适合进行探索性因子分析。通过采用主成分—正交旋转—最大变异法,量表的 17 个题项最终抽取出 3 个特征根大于 1 的

因子,每个题项的因子载荷值都至少达到 0.5 以上,累积方差贡献率为 60.112%。量表三个维度的 Cronbach α 系数均高于 0.8,且总体的内部一致性系数为 0.900,表明量表整体具有较高的信度。根据桑德沃劳动关系模型,本文将三个因子分别命名为“工资福利”、“工作特性与氛围”、“社会环境与服务”。

其次,利用验证性因子分析进一步检验该员工劳动关系满意度量表。结果如表 2 所示,17 个题项的标准化因子载荷值在 0.55 - 0.94 之间,卡方自由

度比值为 3.94、RMSEA 值为 0.089、NNFI 值为 0.96、CFI 值为 0.96,各项拟合指标都在建议范围内^①,说明量表的适配度较为理想。

表 2 员工劳动关系满意度的探索性因子分析和验证性因子分析结果					
维度	题项	探索性因子分析			验证性因子分析
		FAC_1	FAC_2	FAC_3	载荷值
FAC_1 工资福利	1. 您对您目前的工资水平满意吗?	0.833			0.78
	2. 您对您所在企业提供的福利满意吗?	0.863			0.94
	3. 您对您所在企业的工资福利确定办法满意吗?	0.841			0.81
FAC_2 工作特性 与氛围	4. 您对您的工作岗位满意吗?		0.811		0.70
	5. 您对您的工作性质满意吗?		0.771		0.70
	6. 您对您的工作环境满意吗?		0.555		0.77
	7. 您对您的工作时间安排满意吗?		0.513		0.68
	8. 您对您直接上司满意吗?		0.655		0.72
	9. 您对您同事关系满意吗?		0.652		0.55
	10. 您对您所在企业的组织文化满意吗?		0.614		0.69
	11. 您对您所在企业的规章制度满意吗?		0.634		0.76
	12. 您对您所在企业的职位晋升方式满意吗?		0.558		0.72
	13. 您对政府部门的公共服务满意吗?			0.794	0.72
FAC_3 社会环境 与服务	14. 您对政府部门对劳动者权益的维护满意吗?			0.790	0.71
	15. 你对工作所在地的生活环境满意吗?			0.742	0.86
	16. 你对工作所在地的治安环境满意吗?			0.788	0.78
	17. 你对工作所在地的就业环境满意吗?			0.692	0.77
KMO 值		0.885			
Bartlett 球形检验		$X^2(136) = 3107.614^{***}$			
方差贡献率(%)		14.340	23.841	21.931	60.112
Cronbach α 系数		0.847	0.874	0.857	0.900
$X^2/df = 3.94$		RMSEA = 0.089		NNFI = 0.96	
				CFI = 0.96	

(三)关键变量赋值
根据研究需要,本文的关键变量选择如下:

1. 被解释变量。本文将员工劳动关系满意度作为被解释变量。员工劳动关系满意度量表是自行开发的,基于桑德沃劳动关系模型^[21],主要从个人因素、工作场所、外部环境三个方面进行考察,包含“您对您目前的工资水平满意吗”、“您对您的工作岗位满意吗”及“您对政府部门的公共服务满意吗”等 17 个题项,测度方式采用 Likert - 5 打分法。

2. 解释变量。解释变量是反映劳动契约状况的重要因素,调查问卷中设计了“是否签订劳动合同”和“劳动合同期限”两个题项,以此研究员工劳动契约签订状况。

3. 控制变量。本文将个性特征作为控制变量。借鉴以往研究成果^{[22][23]},将性别、婚姻状况、户籍、来源地、年龄、文化程度、个人月收入水平、在外务工时间和工作转换次数等作为个性特征变量,同时,关键变量赋值及其描述性统计结果见表 3。

(三)研究方法

表 3 关键变量赋值及描述性统计结果表			
变量名称	变量赋值	均值	标准差
性别	男性 = 1; 女性 = 2	1.48	0.500
年龄	30 岁及以下 = 1; 31 - 35 岁 = 2; 36 - 40 岁 = 3; 41 - 45 岁 = 4; 45 岁以上 = 5	1.72	1.010
文化程度	初中及以下 = 1; 高中 = 2; 大专 = 3; 本科及以上 = 4	2.18	0.914
个人月收入	2000 元及以下 = 1; 2001 - 3000 = 2; 3001 - 4000 = 3; 4001 - 5000 = 4; 5001 - 8000 = 5	2.29	0.887
在外务工时间	1 年及以下 = 1; 1 - 3 年 = 2; 4 - 5 年 = 3; 6 - 8 年 = 4; 8 年以上 = 5	3.39	1.350
工作转换次数	0 次 = 1; 1 次 = 2; 2 次 = 3; 3 次 = 4; 4 次及以上 = 5	2.81	1.222
劳动契约签订	是 = 1; 否 = 0	0.88	0.328
劳动契约期限	1 年以下 = 1; 1 年以上 = 2; 无固定期限 = 3	1.88	0.564

根据研究目的,本文采用探索性因子分析和验证性因子分析对员工劳动关系满意度的内涵维度加以界定,在此基础上,采取平均数差异检验分析个性特征对员工劳动关系满意度的影响,运用 Logistic 回归分析劳动契约状况与员工劳动关系满意度之间的关系。

1. 因子分析。为了判断测量指标是否代表所要

检验的理论构念,需要对自行编制的员工劳动关系满意度量表进行探索性因子分析,从而找出量表潜在的结构,减少题项的数量,并使得共性较大且彼此相关的变量能够聚合在一起。在对理论构念与测量指标之间的关系有了清晰的框架之后,本文采用验证性因子分析对量表建构效度的适切性和真实性进行检验。

2. 平均数差异检验。对二元分类变量采取 T 检验、对三元及以上分类变量采取方差分析,检验属于类别变量的自变量与员工劳动关系满意度各因子的关系,提炼出对员工劳动关系满意度影响显著的因子。

3. Logistic 回归分析。根据量表得分情况分为高分组和低分组,利用 Logistic 回归分析将个性特征变量作为控制变量,研究劳动契约状况与员工劳动关系满意度间的关系。

三、实证结果与分析

为了研究劳动契约对员工劳动关系满意度的影响,本文根据员工对劳动关系满意度量表的打分情况进行分组,将总分高于平均分的样本确定为高分组,表明这部分员工对目前的劳动关系是持“满意”态度;将总分低于平均分的样本确定为低分组,表明这部分员工对目前劳动关系是持“不太满意”态度。本文利用 SPSS19.0 软件,以个性特征为控制变量,是否签订劳动契约作为自变量,员工劳动关系满意度为因变量,对相关数据进行 Logistic 回归分析,结果如表 4 所示,是否签订劳动契约变量通过了检验。

(一) 是否签订劳动契约对员工劳动关系满意度有显著的正向影响

在全部样本中,87.5% 的员工与企业签订了劳动契约,12.5% 的员工未与企业签订劳动契约。由表 4 可知,是否签订劳动契约对员工劳动关系满意度有显著影响,且系数为正($\beta = 0.688 *$),表明与企业签订了劳动契约的员工劳动关系满意度更高。

另外,如表 5 所示,T 检验结果表明,是否签订劳动契约对员工劳动关系满意度在“工资福利”和“工作个性与氛围”两个因子上的影响在 5% 的统计水平下显著,而且签订劳动契约的样本在工资福利、工作特性与氛围两个因子上的得分均值分别是 8.48 和 31.71,与之相对应,未签订劳动契约的样本

劳动契约情况与员工劳动关系满意度二元

表 4 Logistic 回归结果

投入变量名称	B	S. E.	Wald 值	Exp(B)	Exp(B) 的 95% C. I.	
					下限	上限
性别	0.323	0.217	2.216	1.381	0.903	2.111
文化程度	-0.034	0.122	0.077	0.967	0.760	1.229
月收入	0.105	0.133	0.624	1.111	0.856	1.441
年龄	0.290 *	0.120	5.849	1.336	1.056	1.690
在外务工时间	-0.177	0.102	3.017	0.837	0.685	1.023
工作转换次数	-0.190 *	0.092	4.257	0.827	0.691	0.991
劳动契约	0.688 *	0.330	4.340	1.987	1.041	3.791
常量	-0.787	0.661	1.418	0.455		
-2 对数似然数	516.679					
Cox & Snell R ²	0.040					
Nagelkerke R ²	0.053					
Hosmer - Lemeshow 检验值	5.146					

注:* 表示在 5% 的水平下显著。
的均值则分别是 7.56 和 30.06,表明签订了劳动契约的员工劳动关系满意度显著高于未签订劳动契约的员工。究其原因:(1)劳动契约是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动关系本质上是一种契约关系,劳动契约对劳动关系双方当事人形成约束,以一种制度化、规范化的方式来调整劳动关系,增加了劳动关系双方当事人违约的成本。(2)契约与信任是相辅相成的,契约是信任的保障,扩大了信任的范围(郑文智等,2012)^[24]。劳动契约对员工参与和情感信任有积极的促进作用,有利于促成劳资互信,对提高员工劳动关系满意度具有积极效应。(3)劳动契约赋予员工更强的讨价还价能力,有利于员工更好地维护自身的权益。(4)与企业签订劳动契约能有效激励员工更加努力地工作,进而可能获得更高的工资报酬及更快的职位晋升(罗明忠,2004)^[25],并在“马太效应”作用下,提升员工劳动关系满意度。

在个性特征方面,年龄对员工劳动关系满意度有正向的影响,而工作转换次数对员工劳动关系满意度有负向影响。究其原因,一方面,有较长期的务工经历或者有不同工作经历的员工自以为见多识广,对生活及就业环境的期望更高。另一方面,丰富的经历预示着社交网络关系更广,这些员工通过其社会网络关系能够获得更多的与工作相关的信息、知识和资源,会更多地与同行业的其他企业进行对比,更注重自己劳动者权益的维护,因此对社会环境与服务的评价不高。

表 5 是否签订劳动契约与员工劳动关系满意度
的 T 检验结果

			个数	平均数	标准差	T 值
劳动 契约	工资 福利	签订	336	8.48	2.241	2.619 *
		未签订	48	7.56	2.509	
	工作特性 与氛围	签订	336	31.71	5.017	2.164 *
		未签订	48	30.06	4.250	

注：* 表示在 5% 的水平下显著。
(二) 劳动契约期限对员工劳动关系满意度有
显著影响

将样本中未签订劳动契约的样本剔除,有 336 个样本签订了劳动契约。按期限将劳动契约分为签订一年期以下短期劳动契约样本(77 人,占总数的 22.9%)、签订一年期以上的中长期劳动契约样本(224 人,占总数的 66.7%)和签订无固定期限劳动契约样本(35 人,占总数的 10.4%),并对员工劳动关系满意度的三个因子进行方差分析,以研究不同劳动契约期限对员工劳动关系满意度的影响,结果如表 6 所示,劳动契约期限对员工劳动关系满意度

表 6 劳动契约期限与员工劳动关系满意度的方差分析结果(N = 336)

			平方和	Df	均方	F	HSD	LSD
劳动契 约期限	工资福利	组间	30.393	2	15.197	3.064 *	1 > 3	1 > 3
		组内	1651.499	333	4.959			
		总数	1681.893	335				
	工作特性 与氛围	组间	161.140	2	80.570	3.244 *	2 > 3	2 > 3
		组内	8270.277	333	24.836			
		总数	8421.417	335				
	社会环境 与服务	组间	63.924	2	31.962	3.036 *	2 > 3	1 > 3
		组内	3505.314	333	10.526			2 > 3
		总数	3569.238	335				

注：*** 表示在 1% 的水平下显著,* 表示在 5% 的水平下显著
首先,短期劳动契约下的工资报酬及时性提升了劳动者的工资福利满意度。根据补偿性工资差别理论,签订短期劳动契约的劳动者的就业稳定性相对较差、承担失业的风险更大,因而单位小时或单件工资报酬要求更高以获得差别补偿。而且,根据我们的实地调研发现,不少劳动者认为与雇主签订短期劳动契约,可以有效规避雇主欠薪和逃薪行为的发生,实际获得的工资更高。从这个意义上说,与雇主签订短期劳动契约也是劳动者自主选择的结果。

其次,中长期劳动契约下的有限就业稳定性有利于提升劳动者对工作特性与氛围、社会环境与服务的评价。因为中长期的劳动契约往往意味着对员工职业发展的承诺及就业的稳定,有利于激励企业加大对员工的人力资本投资,增强员工的认同感和归属感,提升员工的劳动关系满意度。与之

中的工资福利、工作特性与氛围和社会环境与服务三个方面的评价的影响均在 5% 的统计水平下显著。另外,通过计算劳动契约期限在员工劳动关系满意度各因子上的得分可知,工资福利的因子上的得分情况是,签订短期劳动契约样本的得分均值为 8.92,高于签订长期劳动契约样本(8.43)与签订无固定期限劳动契约样本(7.83)的得分均值。在工作特性与氛围、社会环境与服务两个因子上的得分情况是,签订中长期劳动契约样本的得分均值最高,分别为 32.09、15.79,其次是签订短期劳动契约样本(分别为 31.45、15.71),得分均值最低的是签订无固定期限劳动契约样本(分别为 29.83、14.34)。可见,就工资福利而言,员工的满意度评价是随着劳动契约期限的延长降低,而对工作特性与氛围、社会环境与服务两个方面的满意度评价,却是以签订中长期固定期限劳动契约的劳动者最高。究其原因:

相反,短期契约的局限性表现在:劳动者在退出企业时存在严重的障碍;劳动者对企业的忠诚无法保证;无法积累过程创新所需的人力资源(李敏,2002)^[26]。

另外,与无固定期限劳动契约相比,固定期限劳动契约为劳动力市场提供了灵活性,促使企业迅速做出应对外部冲击的劳动力调整,也为企业提供了甄别功能,企业给员工工作机会,将更适合的员工选拔出来,对表现不好的员工可以在契约期满后不再使用^{[27][28]}。而无固定期限劳动契约由于没有契约到期时间,企业想解雇员工就必须承担较大的风险,员工无需为自己的工作担心,一旦他认为企业做出的决定或者管理行为与其利益不一致时,就很有可能消极怠工或者与企业对抗。在无固定期限劳动契约的执行过程中,可能产生员工“搭便车”、“偷懒”

行为或者企业损害员工利益等道德问题,进而影响员工劳动关系满意度。

四、结论与启示

本文基于广东省广州市花都区部分企业员工的问卷调查数据,通过探索性因子分析和验证性因子分析,发现员工劳动关系满意度由工资福利、工作特性与氛围和社会环境与服务三个维度构成。通过对劳动契约与员工劳动关系满意度进行 Logistic 回归分析发现,与企业签订了劳动契约的员工劳动关系满意度更高,而且,签订一年期以下的短期劳动契约的员工对工资福利的满意度最高,签订 1 年期以上中长期劳动契约的员工对工作特性与氛围、社会环境与服务满意度最高。而在个性特征方面,年龄和工作转换次数与员工劳动关系满意度之间的影响显著,年龄越大,其劳动关系满意度越高;劳动者工作转换次数与其劳动关系满意度呈负相关。可见,要提升员工劳动关系满意度,推进和谐劳动关系建设,以下几点需要引起重视:

1. 积极推进劳动契约全覆盖并鼓励企业与员工签订中长期劳动契约。劳动契约覆盖率是衡量和谐劳动关系的一项重要指标,其覆盖面越大,劳动者的利益就越能得到维护。在市场经济条件下,推进劳动关系契约化就是减少劳动关系双方当事人的不确定性,有利于增进双方的互信,提升员工的劳动关系满意度,促进和谐劳动关系建设。同时,还要鼓励企业与员工签订中长期劳动契约,激励企业加大对员工的人力资本投资,优化员工职业生涯发展路径,提升员工劳动关系满意度。

2. 严格工资管理,维护职工权益。尤其是在中小企业集中、外来务工人员聚集、逃薪和欠薪事件频发的地区,更应该严格工资管理,保障职工的合法权益不受侵犯,由此激励劳动者与企业双方建立稳定的期限较长的劳动契约,达到双方关系的良性互动,促进劳动关系和谐,推进社会和谐建设。

3. 强化职业认同,减少员工工作转换频率。通过强化职业认同,促进劳动者对工作所在地的城市融入^[29],从而减少工作转换频率,进而提升对工作所在地和社会环境和服务的满意度。

【注】

①卡方自由度比值在 2.0-5.0 之间,表示模型可以接

受;RMSEA 值低于 0.1 表示模型的拟合程度较高,低于 0.05 表示模型的拟合程度很高,低于 0.01 表示模型的拟合程度非常高;NNFI 值最小为 0,最大会超过 1,一般要求高于 0.9;CFI 值的变化区间在 0-1 之内,越接近 1,拟合程度越高,一般要求高于 0.9(侯杰泰,温忠麟,成子娟. 结构方程模型及其应用[M]. 北京:教育科学出版社,2004)。

参考文献:

[1] 吴江,刘行前. 劳资关系与经济发展[J]. 西北师大学报(社会科学版),2005,(03):104-108.

[2] 徐伟. 略论我国民营企业劳动关系的特点[J]. 经济与社会发展,2006,(02):92-94.

[3] 秦璐. 私营企业构建和谐劳动关系的思考[J]. 改革与战略,2011,(08):55-59.

[4] 程延园. 劳动合同法构建与发展和谐稳定的劳动关系[J]. 中国人民大学学报,2007,(05):104-110.

[5] 卢现祥,罗小芳. 论劳动契约中有争议的四大问题[J]. 经济纵横,2008,(10):3-8.

[6] Geest G., Siegers J. and Vandenberghe A. The Expectation Measure, Labor Contacts and the Incentive to Work Hard[J]. International Review of Law and Economics,2001,(21):1-21.

[7] Scholes M., Wolfson M. Employee Stock Ownership Plans and Corporate Restructuring: Myths and Realities[J]. Financial Management,1990,(19):12-28.

[8] Milgrom P., Robert J. Economics, Organization and Management[M]. Englewood Cliffs, Prentice-Hall,1992.

[9] Jacoby S., Mitchell D. Employer Preferences for Long-term Union Contracts[J]. Journal of Labor Research,1984,(5):215-228.

[10] Del Brio E., De Miguel A. and Pindado J. Investment and Firm Value: An Analysis Using Panel Data[J]. Applied Financial Economics,2003,(13):893-903.

[11] 张晓燕. 异质型人力资本与企业的长期合约[J]. 经济体制改革,2004,(02):76-79.

[12] Guadalupe M. The Hidden Costs of Fixed Term Contracts: The Impact on Work Accidents[J]. Labour Economics,2003,(03):339-357.

[13] 罗明忠. 基于冲突管理视角的民企和谐劳动关系构建[J]. 中国人力资源开发,2005,(11):73-77.

[14] Manfred W., Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany [M]. Kluwer Law International, The Hague London Boston,2008.

[15] Ayala L., Martinez R. and Ruiz-Huerta J. Institu-

tional Determinants of the Unemployment – Earnings Inequality Trade – off[J]. *Applied Economics*,2002,(34):179 – 95.

[16] Gibbons Robert., Murphy K. J. Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence[J]. *Journal of Political Economy*,1992,(3):468 – 505.

[17] Williamson o e. The Economic Institutions of Capitalism[M]. New York:Free Press,1985.

[18] Sparrow P. New Employee Behaviour, Work Designs and Forms of Work Organization: What Is In Store for the Future of Work? [J]. *Journal of Managerial Psychology*,2000,(15):202 – 218.

[19] Guest D., Conway N. Communicating the Psychological Contrast: An Employer Perspective [J]. *Human Resource Management Journal*,2002,(12):22 – 38.

[20] Schermerhom J., Hunt J. M. and Osborn R. N. Managing Organizational Behavior [M]. New York: John Wiley & sons,2002.

[21] Sandver M. H. Labor Relations: Process and Outcomes [M]. Boston: Little, Brown and Company, 1987.

[22] 姚先国,郭东杰. 改制企业劳动关系的实证分析[J]. *管理世界*,2004,(05):97 – 107.

[23] 詹婧. 模糊综合评价法在企业劳动关系计量中的应用[J]. *首都经济贸易大学学报*,2006,(04):57 – 62.

[24] 郑文智,陈金龙,胡三嫚. 劳动契约、员工参与与相互投资型劳动关系[J]. *管理科学*,2012,(06):65 – 74.

[25] 罗明忠. 长期雇佣: 民企不可忽视的选择[J]. *中国人力资源开发*,2004,(03):34 – 36.

[26] 李敏. 契约的期限研究[J]. *学术研究*,2002,(07):31 – 35.

[27] Booth, Alison L. Temporary jobs: Stepping Stones or Dead Ends [J]. *Economic Journal*,2002,(112):189 – 213.

[28] Blanchard, Olivier and Augustin L. The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed – term Contracts In France[J]. *Economic Journal*,2002,(112):214 – 244.

[29] 罗明忠,卢颖霞. 农民工职业认同对其城市融入影响的实证分析[J]. *中国农村观察*,2013,(05):7 – 21.

(责任编辑:周 杰)

Individual Characteristics, Labor Contracts and Job Satisfaction in Labor Relations ——A Questionnaire – based Survey of Employees in Huadu District, Guangzhou City

LUO Mingzhong, DUAN Jun

(College of Economics and Management, South China Agricultural University, Guangzhou 510642, China)

Abstract: Based on the questionnaire – based survey of employees in Huadu District, Guangzhou City and by using exploratory and confirmatory factor analyses, the paper reveals that employees' job satisfaction in labor relations consists of three dimensions, namely, wages and welfare, job characteristics and working atmosphere, and social environment and social service. Employees signing short – term labor contracts enjoy the highest job satisfaction with wages and welfare, while those signing long – term labor contracts enjoy the highest job satisfaction with job characteristics and working atmosphere, and social environment and service. The employees' age is positively related to their job satisfaction, while job switching times are negatively related to job satisfaction. Therefore, in order to enhance employee satisfaction degree of labor relations, it is necessary to push forward the full coverage of the labor contract, encourage enterprises to sign long – term labor contracts with employees, implement strict management of wages, safeguard the rights and interests of employees, strengthen professional identity and reduce staff turnover frequency.

Key Words: individual characteristics; labor contract; labor relations; job satisfaction in labor relations