

报酬获得与员工参与*

——基于社会交换视角的分析

董金秋 郜庆

提 要：本文采用社会交换的理论视角，以调查问卷的数据为依据，运用线性结构方程模型分析了物质性报酬和社会性报酬对员工参与的影响效应。研究发现，在控制了个体的年龄、教育等条件下，经济收入、保障性报酬和社会性报酬均对员工参与具有显著性影响。

关键词：物质性报酬 社会性报酬 员工参与 社会交换

一、引 言

在“全能国家”的单位组织体制下，各类组织特别是党政机关、企事业单位等在社会分配和社会控制中居于显要支配地位。单位体制内部以级别高低和行政隶属关系为标准的严格的等级划分，单位全面依赖国家不容置疑的权力，单位对个人社会生活的控制和支配，个人对单位强烈的资源依赖，对单位要求的无条件的尽力尽责，以及人们基于自然特征、社会特征尤其是权力状况而获得的不同资源、感受，这些话题一度被用来描述传统的社会主义单位组织体系，从不同角度展示了单位组织在个人生活中的支配地位（李路路、李汉林，2000）。服从和“献身”国家（具体是单位）是当时最崇高的、受到国家大力弘扬的社会价值取向，“我是一块砖，哪里需要哪里搬”、“愿做革命的螺丝钉”就是对单位权力支配下个人参与组织活动的生动比喻。

* 本文使用数据来自中山大学社会科学调查中心开展的“中国劳动力动态调查”（CLDS）。如需了解有关此数据的更多信息，请登录 <http://css.sysu.edu.cn>。本文的观点和内容由作者自负。基金来源：黎鸿雁主持的2014年国家社会科学基金项目（一般项目）（14BKS131）。感谢李汉林教授和葛道顺教授对本文所提出的宝贵修改意见。

37年的改革开放从根本上改变了中国社会的组织结构，进而也导致了个人与组织之间多样化的关联状态。民营企业、外资企业迅速发展壮大，非公有制经济成为社会主义市场经济的重要组成部分，对传统体制内单位的“献身”价值取向失去了统治地位，再加上体制内单位组织社会福利的日渐剥离，使得体制内组织权力运作的资源基础被弱化。与此同时，各种非公有制组织成为劳动力的有潜力的吸纳源，越来越多的劳动力在非公有制经济组织中实现了就业，且在就业人口中的占比呈上升趋势。改革并未导致中国社会出现大量游离于组织之外的人口，除了体制内组织继续发挥着社会整合的功能外，许多人把精力和时间投入到了其他各类组织形式中，员工—组织关系依然是最为重要的社会关系之一。于是产生了一个有趣的问题：在传统单位“权力”控制大大降低、个人自由大大解放的今天，为什么各类组织仍能从劳动者那里获得所需的忠诚，实现组织目标？

在现有研究员工—组织关系的文献中，学者们所使用的概念不相一致。袁少锋等（2007）提出的“组织承诺”是指个体保持一个特定组织成员身份的强烈期望，并愿意做出较多的努力来代表组织，以及对组织价值观和目标的明确信任和接受；而“工作参与”指个体从心理上对其工作的认同程度，研究发现组织承诺对员工参与具有显著影响。“心理契约”主要是指员工—组织关系领域中的单方或双方相互的期望、认知和信念等内容（吴继红，2006：19）。“员工参与”是被学者使用较多的概念，谢玉华等（2010）研究发现国内学者有两种不同理解：一种指的是企业的民主管理制度，侧重参与管理与决策；另一种是指员工对公司各项活动的全面参与，包括参与决策、参与管理、参与监督、参与受益等。他们则将“员工参与”定义为员工在工作过程中分享权力、信息、知识、价值等的意识。张震等（2002）参照劳勒的研究，认为员工参与包括三个结构变量：平行建议参与、工作参与和高等参与。

从现有文献中还可发现，不少学者从组织管理角度研究员工—组织关系问题，笃信组织在员工—组织关系中占据主导地位，组织是影响员工参与的关键因素。研究发现低科层性的、创新性的和支持性的组织气氛会显著地提高员工参与水平（张震等，2002），组织对员工的支持与关心能够显著地影响员工的组织承诺、工作参与等（袁少锋等，2007）。其他一些组织因素如企业性质、企业规模、企业培训计划等也会影响员工参与（谢玉华等，2010）。吴继红（2006：94）采用双向交换视角探讨了组织实际给予员工的投入是否换来了相应的回报，研究发现组织投入与员工绩效正相关。

然而，已有相关研究还存在一些局限。一是大部分研究关注的是员工—组织关系中的心理层面，但员工—组织关系作为一种社会事实，它既是一种组织心理现象，同时也是一种行动—结构的社会事实。二是几乎所有研究都是从组织管理角度来展开的，组织或组织代理人一直在员工—组织关系研究中占据主导地位，是组织行为研究的主体对象，作为行动者的员工则隐而不彰。三是概念使用上各取所需，众说纷纭，对话艰难。一些研究侧重员工参与的效绩而忽视了员工参与的报酬获得；一些研究构建的员工—组织关系双向视角的模型虽能把更多的变量纳入视域，却也对实证研究的模型简约原则有所偏离，造成变量因果路径关系不明而令人费解。本文试图将员工这一行动主体作为研究对象，以社会交换理论为基础，探讨员工的报酬获得与员工参与和投入之间的关系。

二、员工参与的社会交换机制

根据布劳（2012：157）的观点，社会交换“指的是人们被期望从别人那里得到的并且一般来说确实也从别人那里得到了的回报所激励的自愿行动”，是人们的一种经由他人或社会引起的目标行动，是视目标报酬实现与否而发生或中断的行动。组织作为一种社会学现象，除非有员工的积极参与行动，否则就不可能存在。如果把研究视角从组织转换为员工个体，可以发现，员工展开社会行动可依据三种机制来实现：一是顺从他人的权力，即强制。例如基于血缘或私人关系的家族或公社，家长或长者依靠传统赋予自己权力以合法性，从而使具有特定内容的命令为群体成员所遵守。二是表达性行动，由终极价值或理想激发而产生。如在中国以物质匮乏为特征的计划经济时代，共产主义理想激励着工人阶级无私奉献在各自的岗位之上。但是按照布劳的理论，员工的这两类行动都不属于社会交换的范畴。本文认为，在市场条件下员工对组织的参与行动是符合社会交换原理的，是一种社会交换行动。一个员工之所以与组织内外的其他人展开互动、结成社会关系，是因为他期待并确实从中获得了各种各样的报酬；如果他人不再做出报答性反应，换句话说个人未能获得预期的酬赏，则个人的组织行动就会弱化以致停止。

从社会交换视角看，行动主体追求的“报酬”非常复杂，既有外在性的更有内在性的。金钱、商品等就属于外在性报酬，“交换是最纯粹与最充分发展了的交互

作用，当它寻求获得物质与内容时它规范了人们的生活”（西美尔，2002：23）。劳动分工的复杂化和交往密度的扩大化是货币经济发展的前提，货币付酬方式也促进了劳动分工的发展，货币交换创造了人与人之间的联系，创造了社会。而从社会交往本身中获得的报酬即为内在性报酬。组织也是一个社会系统（雷恩，1997：321、322），组织中的员工除了物质性需求外，还有重要的社会性需求，组织管理者通过维持社会组织的平衡，保证员工在与同事及组织中其他人员的整体组织生活中获得友谊、尊敬、承认、归属感等，从而使之愿意贡献劳务，进行协作。

员工持续与组织中的他人展开互动的关键在于确保他们在行动过程中能获得所需的各种报酬，包括物质性报酬，以及社交、地位、身份认同、满足感等无形奖赏。按照西蒙的组织均衡理论的前提假设，“每个参与者，只有当他得到的回报等于或大于组织要求他做出的贡献时，才会继续参与该组织”（斯格特，2001：160）。组织回报的酬赏必须要达到足够高的水平，以使参与者们在团体中的受益高于所承担的义务。现代组织某种意义上属于一种自愿群体，例如，雇员在组织中的最初成员身份的获得虽然是强制的，但从参与者能够自主放弃其组织成员身分考虑，组织可以理解为一个自愿群体。工作通过使人们发挥创造性和发展决策能力，从而为个人的自我发展提供机会（Esping-Andersen，2002：96）。当组织结构安排促成的参与行动有助于参与者满足物质性和社会性等多方面的需要，且对这些报酬有了长期性的未来预期，员工们积极地参与组织各构面上的活动就成了一种必然结果。所以，组织团结或凝聚力的形成是取决于组织结构赋予成员们的丰厚回报的，大多数情况下，组织提供的这种回报就转化为成员对组织的主动贡献。

根据这些讨论，我们有理由认为，在当代中国社会的组织体系中，员工从组织结构中获得的报酬与其参与行动之间存在着正向激励关系，是报酬激励行动，而非相反。集体主义观念并不能长期、可持续地决定员工的参与行为，尤其在经济组织内部。由此，可以建立员工参与这一交换行动的基本理论模型，模型中包括两大要素：报酬和参与。该理论模型中的基本假设是：员工在员工—组织结构关系中所获得的报酬，是决定、影响其组织参与状况的关键性要素。下文对这个模型中的两个要素进行界定。

员工参与。本文主要从行动—结构的角来研究员工的参与交换行为，故采用员工参与这一概念，“参与（participation）”严格意义上是一个社会学的概念，指涉

的主要是“参与其事”的一种行动表现。当个人把思想和感情、时间和精力、聪明及才智等投入一种为组织目标实现作出贡献、分担责任的系统环境之中，形成暂时的联合或团结，即为参与。参与首先是个人的社会交换行动，是个人通过与组织结构的互动而获得报酬的交换过程。对一个组织的生存和发展而言，一定数量的员工“参与其事”至关重要，正是他们的努力、服从和作为，构建和决定了现实的组织结构。

吉登斯开创性地提出了“结构二重性”概念，在结构二重性观点看来，社会系统的结构性特征对于它们反复组织起来的实践来说，既是后者的中介，又是它的结果。相对个人而言，结构并不是什么“外在之物”，从某种特定意义上来说，结构作为记忆痕迹，具体体现在各种社会实践中，“内在于”人的活动，而不像涂尔干所说的是“外在的”。不应将结构等同于制约，相反，结构总是同时具有制约性与使动性（吉登斯，1998：89）。结构影响着行动，行动又建构或组成了结构。

报酬。霍曼斯将“报酬”定义为“刺激所具有的能满足有机体需求的能力”，认为交换的报酬不仅仅是金钱，还有赞同、尊重、依从、爱、情感以及其他紧缺物品（宋林飞，1997：176）。与这种物质性和非物质性报酬划分不同，布劳将社会交换中的报酬分为内在报酬、外在报酬（利益）及混合型报酬（布劳，2012：80-82）。韦伯也指出，“利益（物质的与理念的），而不是理念，直接控制着人的行动。但是，‘理念’创造的‘世界观’常常以扳道工的身份规定着轨道，在这些轨道上，利益的动力驱动着行动”（韦伯，2003：19-20）。显然，他也认为激发人们互动的所谓“利益”不单单指物质的、金钱的经济利益，同时也包含观念的、精神的观念利益。报酬是组织的激励因素，克拉克和威尔森（Clark & Wilson）把激励分为三大类（格斯特，2001：161）：（1）物质性激励，有形的、具有货币价值的奖赏，如工资和津贴等；（2）团结性激励，从联合行动中得到的无形奖赏，如社交、地位、身份认同等；（3）目的性奖励，同组织目标相关的无形奖赏。

员工对工作本身的欲求可概括为“良好工作条件（good working conditions）”。如果把员工的劳动力看作是生产中的商品，那么以其换取高工资收入，换取应对疾病、年老、失业等的经济保障自然就成为目标，而欲求和同事们建立令人愉悦的社会关系也是极为重要的（Schneider，1969：215）。基于此，本文将员工参与行动欲求的报酬界定为那些满足其物质性需要和社会性需要的各种激励。物质性报酬主要

指员工期望通过交换行动而得到的工资等经济收入以及由此而衍生出的福利性经济保障等；社会性报酬是员工在员工—组织关系中获得的精神性奖励因素。报酬获得与员工参与之间的因果模型如图 1 所示。

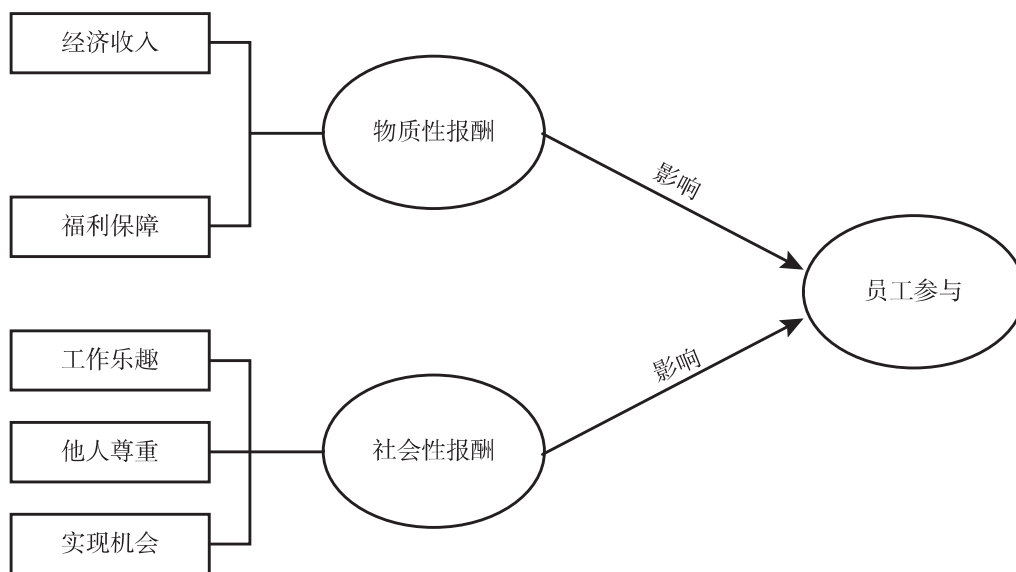


图 1 基于交换视角的员工参与因果模型

三、实证研究设计

(一) 数据来源

本文采用的数据来自中山大学社会科学调查中心于 2012 年在全国范围内开展的“中国劳动力动态调查”（CLDS）。在抽样方法上，采用多阶段、多层次并与劳动力规模成比例的概率抽样方法，先在大陆范围内分为东、中、西和广东四区，考虑省人口规模制定了 6 个抽样框，再加上广东补充样本的 2 个抽样框共计 8 个层，然后按照相应入样概率加权得到全国的总样本。为保证样本对城乡均具有代表性，在每个层内按照省份/省内分城乡对县区排序后进行抽样，设定每个市辖区抽取 4 个居委会，每个县抽取 2 个村委会，每个村居抽取 35 个家庭，这样一共抽取并调查了 303 个村（居）委会，最终完成个体问卷 16253 份。本研究从中摘取出目前从业状态为雇员的被调查者共计 4442 人，占样本劳动力的 44.5%。有效样本的基本情况见表 1。

表 1 有效样本的基本情况

类别	选项	样本数	比例 (%)	类别	选项	样本数	比例 (%)
性别	男	2551	57.43	地区	东部	1756	39.53
	女	1891	42.57		中部	706	15.89
年龄	15-20岁	123	2.77		西部	866	19.50
	21-30岁	1080	24.32		广东	1114	25.08
	31-40岁	1232	27.74	政治面貌	中共党员	696	15.67
	41-50岁	1361	30.65		民主党派	8	0.18
	51-60岁	537	12.09		群众	3738	84.15
		60岁以上	108	2.43	单位类型	机关事业单位	881
教育	小学	634	16.24	国营集体企业		794	17.87
	初中	1140	29.20	民营私营企业		1721	38.74
	高中或中技	1074	27.51	外资合资企业		241	5.43
	大专及以上	1056	27.05	其他		805	18.12

(二) 变量选取

1. 物质性报酬

经济收入是员工获得的重要物质性报酬，我们使用员工的年工资性收入作为测量指标，并对工资收入的原始资料重新进行了编码。0-0.5万元赋值1分，0.51-1.2万元赋值2分，1.21-2万元赋值3分，2.01-3万元赋值4分，3.01-4万元赋值5分，4.01万元及以上赋值6分。统计显示，工资性收入的总体均值为2.73分，标准差为2.69分。

保障性报酬是个人基于社会保障政策而享有的各种职业保障项目。问卷中问到了员工享有“五险一金”项目状况，即“城镇职工基本医疗保险”、“企业职工基本养老保险”、“工伤保险”、“生育保险”、“失业保险”和“住房公积金”。统计结果显示，各个福利保障项目享有率在19.14%-42.14%之间，参加生育保险的比例最低，而城镇职工基本医疗保险的参保率最高。总体来看，各保障项目的参保率都不到50%，可见组织员工“五险一金”的享有率都还有待提高。

2. 社会性报酬

对于社会性报酬，问卷要求被调查者对“目前或最后一份工作的状况进行评价”，指标项目共计6个：晋升机会、工作有趣、工作合作者、能力及技能使用、他人给予工作尊重和表达意见机会。各答案选项的赋值方法为：“非常满意”=1，“比较满意”=2，“一般”=3，“不太满意”=4，“非常不满意”=5。出于宜读

性考量，本文在统计时做了反向重新赋值，分值越高表示满意度也越高。需要说明的是，由于问卷设计上的局限，我们通过被调查者对各指标项目的主观满意度评价来间接获得此类报酬的真实状况。统计显示，各个观测变量的均值在 2.89 - 3.63 之间，满意度最高的是“工作合作者”，最低的则为“晋升机会”。

3. 员工参与

对于员工参与的测量，朱庆华和王冬岩（2005）参照豪斯和里佐（House & Rizzo）的设计使用了包括 8 个题目、适用于物流企业员工的量表。谢玉华等（2009、2010）使用了包括 5 个维度的员工参与量表：信息分享、认同、能力发展、公平报酬和授权。由于本研究关注的是员工参与的行动结构层面，故采用问卷中“在工作中您与下列各类人员打交道的频繁程度”这一问题询问，指标共 5 个：上级领导、下级同事、平级同事、上级部门或单位、下级部门或单位。答案赋值为“经常” = 1，“有时” = 2，“很少” = 3，“从不” = 4。为了研究的宜读性，统计时做了反向重新赋值，分值越高表示交往频繁程度越高，参与水平也越高。

四、报酬与参与的相关性分析

（一）量表的验证性因子分析

首先对反映员工参与的 5 个指标进行因子分析，结果发现这些变量自然地归聚在一起，根据特征值大于 1 的原则可抽取出 1 个因子，该因子解释的总方差达到 59.8%。因子分析的适宜性检验结果表明，样本合适度指标的 KMO 值为 0.790，巴特利特球形检验统计值的显著性水平是 $p = 0.000$ ，表明数据是可以做因子分析的。假定员工参与是一个无法观察的连续潜变量，上述指标测量的层次属于定序变量，下面再用定序指标的验证性因子模型进行分析。结果如图 2 所示，5 个显变量在员工参与因子上的负荷值分别是 0.62、0.63、0.51、0.84、0.86，t 检验值表明这些因子负荷值都具有统计上的显著性，且都达到了 0.5 以上。根据 0.4/0.5 的经验法则（徐云杰，2011：189），因子负荷的估计值可以被接受，表明所有的指标变量都是有效的，通过了质量检验。

对 5 个指标^①的社会性报酬量表进行因子分析，因子旋转后发现这些变量自然

① 因“晋升机会”指标的因子负荷低于 0.4，故删去不用。下同。

地归聚到了一起。依据特征值大于 1 的原则共可抽取出 1 个因子，该因子解释的总方差比例达 57.78%，KMO 测度值为 0.841，效果非常好，且巴特利特球体检验 ($p=0.000$) 拒绝相关矩阵是单位阵的假设。假定社会性报酬是一个无法观察的连续潜变量，上述指标测量的层次属于定序变量，所以再用定序指标的证实性因子模型进行分析。结果如图 3 所示，5 个显变量在社会性报酬因子上的负荷值分别为 0.57、0.60、0.64、0.75 和 0.69，所有的因子负荷值都具有统计学意义上的显著性 ($p<0.05$)，且都在 0.50 以上。根据 0.4/0.5 的经验法则因子负荷的估计值可以被接受，所有的指标变量也都是有效的。

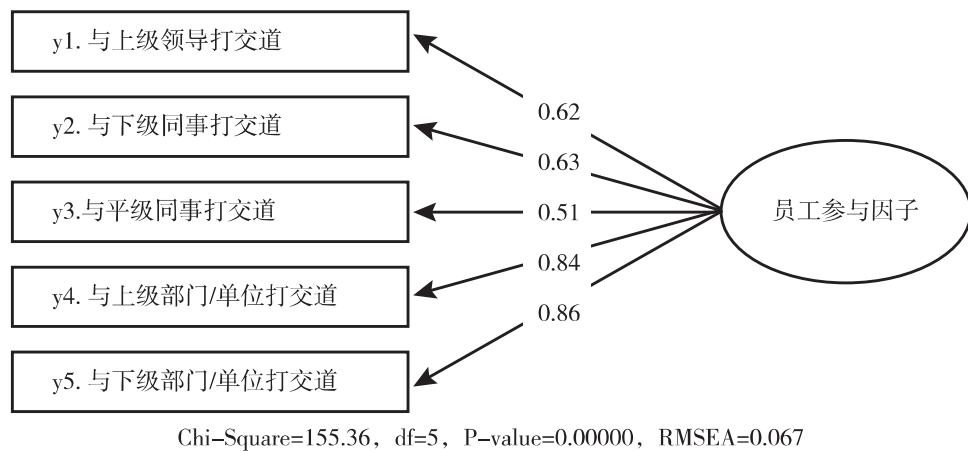


图 2 员工参与的验证性因子分析模型

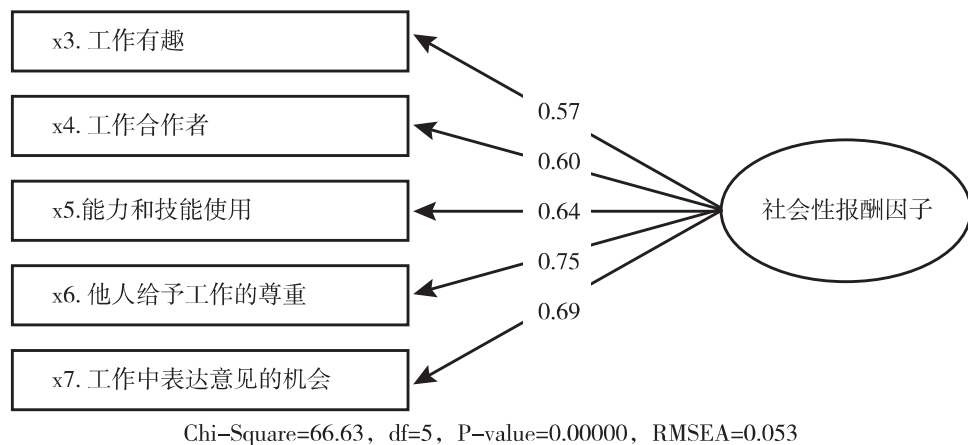


图 3 社会性报酬的验证性因子分析模型

(二) 保障性报酬测量

本次调查询问了被调查者当下享有“五险一金”福利保障的情况，6 个项目指标构成了保障性报酬的量表。鉴于每一项目后都只有 2 种答案，凡是回答“有”

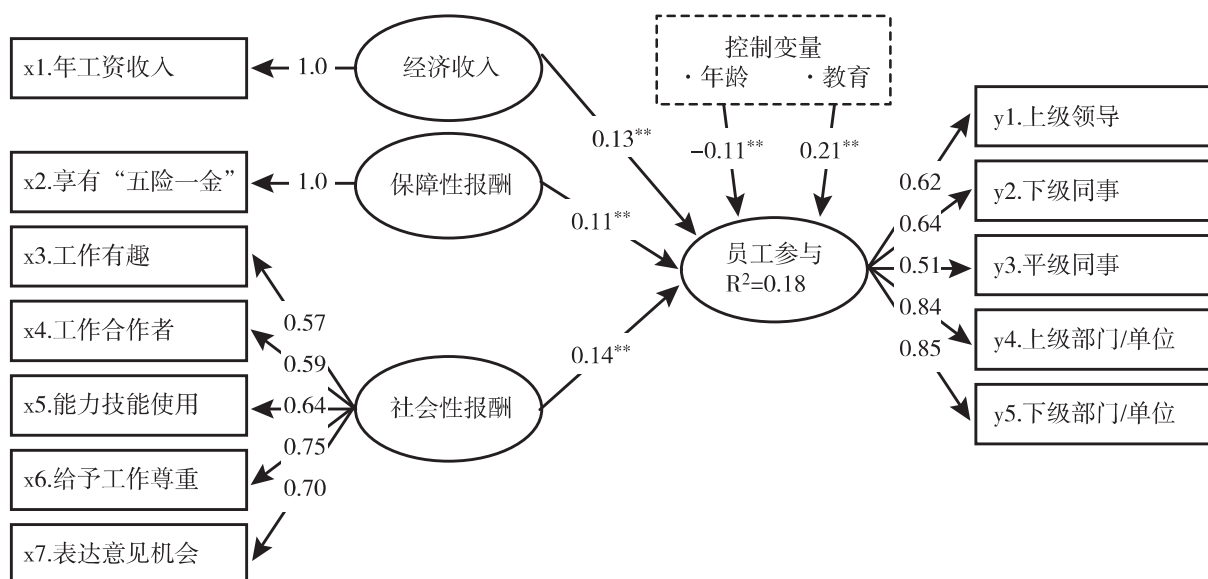
者，记1分；回答“没有”者，记0分。考虑到线性结构方程模型的统计要求，这里将每一个回答者在这5个项目上的得分相加，从而得到他在其保障性报酬上的总得分，结果如表2所示。该量表最高得分为6分，它表明被调查者从组织中获得的保障性报酬最多；总分最低者为0分，表明被调查者从社会组织中未获得任何福利保障性报酬。

表2 保障性报酬总得分分布状况

	0分	1分	2分	3分	4分	5分	6分
比例 (%)	45.43	9.11	8.47	8.20	7.73	11.49	9.57
人数 (人)	1851	371	345	334	315	468	390

(三) 员工参与结构方程模型

利用 LISREL 8.7 对数据进行拟合，对员工参与因果模型进行分析和检验，建立起了如图4所示的线性结构方程模型。该模型只有1个因变量，即员工参与；报酬获得状况变量为自变量，共有3个，分别是反映物质性报酬的经济收入和保障性报酬，以及社会性报酬满意度。12个显变量与这4个建构一一对应，3个外源潜变量与1个内源潜变量之间构建为因果路径结构。同时，为了检验因果关系的稳定性，增加了年龄和教育2个控制变量。



Chi-Square=860.93, df=66, P=0.00, RMSEA=0.052.**P<0.05

图4 员工参与假设检验的 LISREL 标准化估计结果

结果表明,采用最大似然估计法(ML),LISREL输出的评价整体模型拟合优度的渐进残差均方和平方根(RMSEA)是0.052,表示假设模型与样本数据的契合度可以接受,模型的整体适配度良好,因变量总共被解释的程度为18%。3个自变量的标准化影响系数分别为:经济收入0.13,保障性报酬0.11,社会性报酬0.14,且方向均为正向。t检验值表明在0.05置信水平下它们均具有统计学意义上的显著性,高于检验临界值1.96。这说明员工所获得的经济收入越高,其组织参与性越强;获得的保障性报酬越多,其组织参与程度越高;对所获得的社会性报酬越满意,其组织参与程度也越强。所以,员工从组织参与中获得报酬多少的状况可以对他们的组织参与的程度做出有效的解释。

五、结论与讨论

在员工—组织关系中,员工基于工作的组织参与本质上属于一种社会交换行动。正是他们在不断获得各类报酬以满足自身各层次需求的激励下,按照要求完成各项任务,并通过交换行动的持续性,从而实现了组织结构的生产 and 再生产。员工的这种交换行动建构了组织的制度结构,反过来制度结构也在影响、激发着员工的行动,尤其是制度结构中的各种资源是促进员工与其他利益相关者展开互动的关键性要素。从作为交换行动主体的员工而言,他从组织获得的报酬主要包括物质性报酬和社会性报酬两种,考察员工的报酬获得应从这两个方面入手。基于此,本研究基于社会学的交换视角对员工参与与报酬获得之间的因果关系进行了探讨。实证分析发现,在控制了个体的年龄、教育等条件下,员工获得的经济收入、保障性报酬和社会性报酬对其组织的参与程度均具有统计学意义上的显著性影响,报酬获得与员工参与之间的因果关系假设得到了经验资料的支持。

结构影响行动,制度规范行为,探讨基于交换机制而形成的报酬获得与员工参与二者之间的关系是本文的核心问题,也即报酬获得是否以及在多大程度上影响员工的组织建构或参与行为。在我国改革开放前的单位体制下,人们笃信“理想”、“信念”的力量可以弥补生产力落后的不足,于是通过精神激励机制培养个人只讲奉献不求回报的思想觉悟,同时“通过与单位成员之间的资源交换,一方面获得了支配个人的权力,另一方面使个人在很大程度上紧紧地依赖单位组织”。而实践证

明,如果仅靠政治意识或者道德说教,或者单凭单位组织的行政命令,甚至在分配上趋于平均主义,那么“各尽所能”并不具有可持续性。社会交换理论表明,现实的或期望的物质性报酬是诱导人们主动建立员工—组织关系结构的关键因素,它既可以是工资、薪金这样的经济收入,也可以是“五险一金”之类的保障性因素。劳动者获得的保障性报酬同样能激发其工作、生产的动机,员工享受的“五险一金”福利性保障同样能换来“效率”、“生产力”、“竞争力”和“服务质量”等,从而保证了组织的和谐、可持续发展。那种认为“五险一金”纯粹是企业沉重负担的观点是短视的,也是站不住脚的。

研究表明,通过交换行动而获得的社会性报酬对员工参与是一个更为显著的促动因素。本研究把这种社会性报酬具体化为员工对工作过程中的机会、兴趣、合作者、技能发挥及他人尊重等的满意度。当员工的付出与劳动能够得到他认为应该得到的此类回报和奖励的时候,就会自然而然地在心理上产生一种相对满足的感觉。尽管满意度是社会心理上的一种体验或感受,但这些具体的主观感受还是能够间接地反映出个体从组织结构中获得社会性报酬的实际状况。员工从员工—组织关系中获得这类报酬越多,参与组织建构的积极性也越高,本研究再次验证了这一观点。

所以,从社会发展角度说,企业转型不仅仅在于效率的提高、利润的增长,还在于促进人的社会性发展。“以人为本”这一科学发展观要求社会回归到“人的发展”这一根本点上,充分考虑并不断满足劳动人民日益增长的物质和精神需求,使他们在劳动中得到“尊重”、“关怀”、“体面”、“归属感”和“成长”等更为宝贵的东西。只有市场转型具备了这样的新内涵,企业等组织的发展才能真正彰显其社会性和可持续性。

参考文献:

- 布劳,彼得,2012,《社会生活中的交换与权力》,李国武译,北京:商务印书馆。
- 吉登斯,安东尼,1998,《社会的构成:结构化理论大纲》,李康、李猛译,北京:三联书店。
- 雷恩,丹尼尔 A.,1997,《管理思想的演变》,孔令济译,北京:中国社会科学出版社。
- 李路路、李汉林,2000,《中国的单位组织:资源、权力与交换》,杭州:浙江人民出版社。
- 斯格特,2001,《组织理论:理性、自然和开放系统》,黄洋等译,北京:华夏出版社。
- 宋林飞,1997,《西方社会学理论》,南京:南京大学出版社。
- 韦伯,马克斯,2003,《儒教与道教》,王容芬译,北京:商务印书馆。

- 吴继红, 2006, 《基于社会交换理论的双向视角员工—组织关系研究》, 四川大学博士学位论文。
- 西美尔, 2002, 《货币哲学》, 陈戎女、耿开君、文聘译, 北京: 华夏出版社。
- 谢玉华、雷小霞, 2009, 《员工参与: 内容与研究方法——中外比较研究》, 《湖南大学学报(社会科学版)》第6期。
- 谢玉华、张媚、雷小霞, 2010, 《影响员工参与的组织因素研究》, 《财经理论与实践》第5期。
- 徐云杰, 2011, 《社会调查设计与数据分析: 从立题到发表》, 重庆: 重庆大学出版社。
- 袁少锋、郑玉香、高英, 2007, 《社会交换理论视角下的雇员组织关系实证研究》, 《中国集体经济》第12期。
- 张震、马力、马文静, 2002, 《组织气氛与员工参与的关系》, 《心理学报》第3期。
- 朱庆华、王冬岩, 2005, 《我国物流企业员工工作满意度及对员工参与的影响研究》, 《现代管理科学》第8期。
- Schneider Eugene V. 1969, *Industrial Sociology: the Social Relations of Industry and the Community*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Esping-Andersen Gosta 2002, *Why We Need a New Welfare State*. New York: Oxford University Press.

作者单位: 河北农业大学人文社会科学学院(董金秋)

华北电力大学人文与社会科学学院(郜庆)

责任编辑: 张 葱

《社会发展研究》网上投稿平台开通

《社会发展研究》是以社会学学科为主、兼具跨学科研究特点的专业学术季刊, 于2014年5月正式创刊发行, 为《国家哲学社会科学学术期刊数据库》全文收录期刊。

目前网上投稿平台已经正式开通, 进入 www.shfzyj.com, 点击网站首页左上角“作者投稿”, 便可向本刊投稿。

热忱欢迎国内外学者来稿!