

中国企业工会实践:测量表的开发与检验*

张毛龙 胡恩华 张 龙

(南京航空航天大学经济与管理学院,江苏 南京 211106)

内容提要:随着中国企业工会改革不断推进,企业工会实践在劳动关系建设和参与企业管理等方面起到的作用广受关注,但现有研究对企业工会实践结构维度及测量方法尚未达成一致,影响了研究成果的体系化。本文在多渠道收集资料的基础上,系统探讨了企业工会实践的内容结构并开发了相应的测量量表。来自江苏、上海、北京等地47家企业409份样本数据的检验结果表明,企业工会实践量表包含协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动三个维度,共13个题项,量表的信度、聚合效度和区分效度等指标良好。通过探讨企业工会实践对员工工作心理的改善作用,量表的效标关联效度亦得到验证。研究结论为企业工会实践领域的后续研究提供了工具基础,为企业工会的建设发展决策提供了借鉴,也为当前企业管理者理性看待工会实践及其作用提供了有益启示。

关键词:企业工会实践 量表开发 工作满意度 情绪衰竭

中图分类号:F425 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2018)11—0039—16

一、引言

随着劳资矛盾和劳资冲突进入凸显期和多发期,中华全国总工会加强了对企业工会的建设和改革,希望通过工会主席直选、推进集体谈判等措施来增强工会和员工的联系,协调员工、企业等各方利益,推动建设和谐的劳动关系(Liu和Li,2014^[1];Friedman,2014^[2]),企业工会实践及其对企业 and 员工的影响日益受到关注(单红梅等,2014^[3];Chan等,2017^[4])。

现有中国工会体系采用自上而下、逐级沿袭的垂直管理方式,中华全国总工会是全国工会组织的领导机关,协同相关政府部门,负责工会工作的顶层设计(Zhu等,2011)^[5];在各个地区、行业等中高层面上,工会受到同级党政力量的支持,也可以通过参与政策制定等方式对地区或行业范围内的劳动生产率和工资率等发挥显著的正向影响(魏下海等,2013^[6];Budd等,2014^[7]);但身处基层的企业工会则在组织结构和运作方式上都不具备足够的独立性,在调解劳动纠纷和组织集体协商等工作中,企业工会的地位和谈判能力一直受到质疑(Cooke,2014)^[8]。这种力量上的“倒置”使企业工会在一定程度上成为人们关注的焦点,因为现实中的劳动关系冲突和矛盾通常是“自下而上”产生的。也就是说,需要直接面对企业和员工以及协调各方利益的正是独立性和影响力相对不足的

收稿日期:2018-07-14

* **基金项目:**国家自然科学基金项目“人力资源管理实践与工会实践的耦合:形成机理及对组织效能影响”(71772087);国家自然科学基金项目“社会转型背景下工会实践对非国有企业绩效影响的实证研究”(71473131);江苏省人力资源发展研究基地项目“非国有企业劳资关系对组织效能的影响:多元主义的视角”(2017ZSJD002)。

作者简介:张毛龙,女,博士研究生,研究方向是人力资源管理,电子邮箱:mail_ellen@126.com;胡恩华,男,教授,管理学博士,研究领域是人力资源管理与劳资关系,电子邮箱:ehhu710519@sina.com;张龙,男,教授,管理学博士,研究领域是组织行为与人力资源管理,电子邮箱:lzhang@nuaa.edu.cn。通讯作者:胡恩华。

企业工会(Ma,2011^[9];胡恩华等,2016^[10])。随着近年来工会系统不断推进企业工会转型改革,企业工会在构建和谐劳动关系和维护员工权益等方面的参与度逐渐提高,其作用和地位也在逐渐增强(徐世勇等,2014^[11];Sun,2016^[12])。由此,有学者呼吁,应当重新聚焦中国情境下企业工会的独特特征,系统探讨企业工会实践的内容结构和影响作用(Chan和Snape,2013)^[13]。

现有文献对中国企业工会实践的探讨仍处在发展过程中,许多研究指出,企业中的工会因素在提升企业效能(Lu等,2009^[14];Budd等,2014^[7])、维护员工基本权益(Zhong和Yao,2013^[15];Ge,2014^[16])等方面存在一定的积极作用,但这些研究以计量经济分析方法为主,缺少从组织管理角度对企业工会实践的特征、影响和意义展开深入探讨。近年来,也有研究者采用案例研究、问卷调查等方法探索了企业工会实践的角色发展及相应影响(李敏和周恋,2015^[17];Lee等,2016^[18];Chan等,2017^[4]),这些研究虽然对企业工会实践的特点及作用做了一定的描述和呈现,但有关企业工会实践内容及结构的系统探析仍显不足,相互之间未能形成足够的共识。特别地,综合梳理现有文献可以发现,在对企业工会实践进行测量时,研究者们使用的工具各不相同,甚至互有矛盾,影响了研究结论间的可比性和累积性,阻碍了企业工会实践相关研究成果的体系化。在这种情况下,基于中国情境下企业工会实践的特征而探讨其具体内容和维度结构、开发合适的企业工会实践测量工具,成为当前研究的首要任务。

本文选择企业层级的工会实践作为研究对象,试图通过质化与量化相结合的方式,明晰企业工会实践的内容和维度,构建有效的企业工会实践测量工具。首先,通过质性研究方法获取企业工会实践的内容和范围,识别初步的测量维度和题项;其次,开发合适的企业工会实践测量工具,检验其信度和效度;最后,对研究结论展开讨论,分析本文的理论意义和实践启示。

二、文献述评

1. 现有研究中企业工会的角色内涵

中国工会近年来的转型变革广受关注,特别是对身处基层的企业工会来说,由于其肩负直接联结企业与员工双方并参与一线劳动关系协调和建设责任,许多研究都讨论了企业工会实践在劳动关系建设和参与企业管理等方面逐渐增强的影响作用。整体来看,多数研究结论都表明,企业工会实践对于改善企业效能、维护员工基本权益和协调劳动关系均起到一定的正面影响作用(Anwar和Sun,2015^[19];张宏宇等,2014^[20];魏下海等,2015^[21]),但对企业工会实践的质疑和批评也始终存在,主要集中在其相对于企业管理层的独立性以及能否最大程度地争取和保护员工权益等方面(孙中伟和贺霞旭,2012^[22];Chang和Cooke,2015^[23];Hui和Chan,2015^[24])。现有研究认为,中国工会承担着为政府维稳、为企业维序和为职工维权三种不同的责任,这三者间的冲突常常对工会职能的发挥造成负面影响(陈维政等,2016)^[25]。因此,尽管国外工会研究普遍认同工会的双重角色理论,即工会既扮演要求企业提高薪资待遇的“垄断者”角色,也兼具传达员工共同意愿的“集体代言人”角色(Freeman和Medoff,1984)^[26],但这一理论并不适用于中国情境。有研究指出,通常情况下,中国的企业工会主要扮演“党政代言人”角色,在面对企业和员工时,更偏向温和的“集体代言人”形象而难以发挥国外工会“垄断者”的强硬力量(Ge,2014)^[16]。也正是由于中国企业工会的职能角色与国外工会存在明显差异,一般认为,在研究中国情境下的企业工会实践时,不能直接应用国外工会实践的已有结论,而要聚焦中国企业工会的独特特征展开针对性探讨。

一些学者从制度逻辑视角提出了中国企业工会的几种理想类型,认为可以用这些理想类型中一种或几种的结合来描述特定工会组织的性质及角色内涵(Chan等,2017^[4];Ibsen和Tapia,2017^[27])。本文整理了有关国外工会和中国企业工会理想类型的代表性观点,以更清晰地呈现中

国企业工会的角色内涵(如表1所示)。由于中国企业工会需要承担多重角色,其做事原则、规范和方法与国外工会存在显著的不同,中国企业工会的主要理想类型包括员工服务导向、企业管理导向和社会伙伴导向。在这三种理想类型中,并未体现国外工会的“垄断者”角色,即中国的企业工会并不会采取较为强势和激进的手段来达到维护员工权益的目的。事实上,正如许多研究所指出的,中国的企业工会实践通常围绕搭建沟通桥梁、平衡各方利益诉求来开展,目的是构建协调、稳定的劳动关系(Liu和Li,2014^[1];Sun,2016^[12]),其典型特征是强调“和谐”与“共赢”,无论对企业还是对员工而言,都扮演着一个“友善”的角色。值得注意的是,这并不意味着中国的企业工会无所作为,相反,随着企业工会转型的不断推进,越来越多的研究指出,在劳资双方的协商和沟通中,“纸上工会”“空壳工会”的现象已经减少,更多情况下,企业工会开始以制度建立者、谈话参与者和第三方调停者的角色发挥不可或缺的作用(Lee等,2016)^[18],并在这一过程中给员工和企业都带来了积极的影响,如改善员工的工作环境和工作条件、帮助企业建立更好的沟通渠道等(Chan等,2017)^[4]。

表1 国外工会和中国企业工会的理想类型对比

	主要的理想类型	关键特征
国外工会	市场中心	关注会员的收入问题,主要权力来源是代表会员与企业进行集体谈判
	社会中心	关注如何让工人阶层更广泛地融合到民主社会中,主要权力来源是通过社团主义与政党形成强关联
	阶级中心	致力于推翻资本主义社会,主要权力来源是动员工人阶级参与激进行动
中国的企业工会	员工服务导向	关注为员工个体提供服务,包括向员工发放福利、向企业传达员工建议、代表员工与企业进行协商等
	企业管理导向	关注企业生产率,与企业管理层形成依附式的合作,但一定程度上也会传达员工诉求、为员工争取福利
	社会伙伴导向	关注政府的政治号召,按照上级工会的指示,采取一些行动来响应政府的政策(包括劳动保护政策)

资料来源:根据Liu和Li(2014)^[1]、Chan等(2017)^[4]、Ibsen和Tapia(2017)^[27]等文献观点整理

2. 现有研究中企业工会实践的内容及维度

尽管现有研究围绕企业工会实践的角色内涵展开了诸多探讨,但对于当前企业工会实践究竟包括哪些内容、维度结构如何,仍然缺少足够深入和系统的结论。梳理已有文献可以发现,对企业工会实践内容的探讨多以《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》中描述的“维护、教育、参与、建设”四职能为基础,通过规范性推导得出企业工会实践的维度。本研究选择了其中几篇代表性文献,将它们对企业工会实践的维度划分做了对比和分析,如表2所示。

表2 几篇对企业工会实践进行维度划分的文献对比

来源		文献1	文献2	文献3	文献4
概念	《中国工会章程》	陈万思等 (2011) ^[28]	王永丽和郑婉玉 (2012) ^[29]	单红梅等 (2014) ^[3]	陈维政等 (2016) ^[25]
		参与职能	代表和组织职工参与国家和社会事务管理,参与企业、事业单位和机关的民主管理	员工参与工会后的实践	员工是否参与企业管理

续表 2

来源 概念	《中国工会章程》	文献 1	文献 2	文献 3	文献 4
		陈万思等 (2011) ^[28]	王永丽和郑婉玉 (2012) ^[29]	单红梅等 (2014) ^[3]	陈维政等 (2016) ^[25]
教育职能	教育职工不断提高思想道德素质和科学文化素质,建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍,不断发展工人阶级先进性	工会提高员工知识技能水平	对员工进行技能培训	提升员工技能水平,引导员工增强工会归属感	教育培训、劳动技能竞赛以及组织群众性文体活动
维护职能	维护职工合法权益(基本职责)	没有直接提到维护职能,而是将维护职工权益、提供生活文化服务合称为“服务职能”	维护员工的基本权益	维护员工的基本权益	没有直接提到维护职能,而是将其拆解为“帮扶职工”和“协调劳资关系”两种职能
建设职能	动员和组织职工积极参加建设和改革,努力促进经济、政治、文化、社会和生态文明建设	—	工会自身的组织建设	工会组织的发展建设及成员培养	工会自身的组织建设

资料来源:本文整理

由表 2 所示内容可以发现,尽管相关文献基本都以《中国工会章程》中的职能划分为基础,但这些研究对企业工会实践各个维度的具体内涵和外延理解并不一致,相互之间存在一定的差异甚至冲突之处。例如:文献 1 界定的“参与职能”是指员工参与工会后的实践,包括“通过参与工会活动,员工人际关系日益密切、和谐相处”等,然而,文献 2、文献 3、文献 4 则都从“工会或员工是否参与企业管理活动”角度界定这一职能;又如,“维护职工合法权益”是《中国工会章程》规定的工会基本职责,文献 2 和文献 3 亦将“维护职能”列为企业工会实践的内容维度之一,但文献 1 和文献 4 却未直接描述企业工会的维护职能,而是进行了不同的合并或拆解处理。

在上述规范推导方式以外,也有一些学者基于对现实中企业工会工作内容的总结和提炼而划分企业工会实践的维度。如,Han(2010)^[30]在对基层工会进行调研时,认为企业工会工作可划分为推进厂务公开和民主管理、进行集体协商并调节劳动关系、发起创新活动并表彰劳动模范、推进生产安全学习和劳动保护监管、帮扶困难员工、组织文化体育活动并保护女职工权益、工会自身的组织建设等维度。Ge(2014)^[16]认为,企业工会的工作主要体现在接受员工投诉、调解劳动争议、监督企业落实劳动法规、提供员工福利和服务、鼓励技术创新、对员工进行培训、参与企业监管和政策制定等方面。明娟和曾湘泉(2015)^[31]通过九个项目来衡量工会维护员工利益的行为,包括提高员工工资、发加班费、工伤补偿、改善工作环境、文化娱乐设施、改善住宿和伙食、减少解雇员工、业务或技术培训和其他。但这些研究都没有完整检验其所提炼企业工会实践内容的信度和效度。此外,还有很多研究者采用某一突出内容来代替整体的企业工会实践进行研究,如李敏和周恋(2015)^[17]以工会主席是否直选,罗明忠和罗发恒(2015)^[32]以企业是否成立工会,罗永华等

(2018)^[33]以工会主席是否来自基层来研究企业工会实践对员工的心理契约、安全感、劳动关系评价和留职意愿等工作心理的影响。

综上所述,尽管现有研究对中国情境下企业工会实践的角色内涵形成了一定的共识,但关于企业工会实践的内容维度和测量方式仍缺少统一认知,在实证研究中使用的测量工具各自不同,甚至存在一定冲突。本文严格遵循量表开发的规范程序,首先结合不同的资料来源渠道,尽可能全面发掘当前中国企业工会实践的内容条目;然后整合已有文献中的相关结论,通过对比、验证和融合等方式提炼所获取的内容条目,发展测量题项,形成初步量表;最后通过反复修订和验证,对所获量表的信度和效度等相关指标进行检验,以期开发出一个有效的企业工会实践测量工具。

三、企业工会实践量表初始题项的产生

1. 资料收集与整理

梁建和樊景立(2012)^[34]认为,在发展测量题目时,测量项目应当充分反映被测概念的内涵,防止出现不可弥补的疏漏。为了尽可能充分覆盖企业工会实践的内容项目,本文选择了四种不同的资料收集渠道,以交叉验证研究发现,尽可能避免偏见造成的误差。首先,通过网络搜索和熟人联系等方式,获得全国各地 142 家企业的工会工作职责、工会工作人员岗位说明书、工会工作报告等相关材料,共计 5.9 万余字;其次,邀请企业工会工作人员进行访谈,访谈对象共计八位,分别来自华东地区五家工会建设较为成熟的企业,对他们各自进行一小时以上的单人深入访谈,请他们详细介绍所在企业的工会工作内容以及所了解到的其他企业的工会工作内容,并逐一记录整理;再次,通过搜索引擎,获取了 2012—2017 年各大新闻门户网站上全国范围内有关企业工会实践的 228 篇新闻报道,对这些新闻报道的内容进行分析记录;最后,在数据库中检索了 2010 年之后发表的有关中国企业工会实践的中、英文文献,保留其中 CSSCI 检索和全国中文核心期刊范围内的 43 篇中文文献和 SCL/SSCI 检索范围内的 35 篇英文文献,并对筛选后的文献进行逐一通读和梳理。本研究的前三种资料来源共涉及近 400 家样本企业,分布在北京、广东、江苏、四川等 23 个省(直辖市),涵盖了不同的企业性质、企业规模和所属行业,具有较好的代表性,四类研究数据的基本情况如表 3 所示。

表 3 研究数据概况

数据类型	数据简介	编号格式
文档资料	142 家企业的文档资料,包括工会工作人员岗位说明书、工会规章制度和工作报告等	编号格式为 Ai(j),其中 i 为企业编号,j 为该企业的文档资料序号
访谈记录	对五家企业的八位工会工作人员的访谈记录	编号格式为 Bi(j),其中 i 为企业编号,j 为该企业的访谈对象序号
新闻报道	近五年间有关企业工会实践的 228 篇新闻报道	编号格式为 Ci,其中 i 为新闻报道编号
文献资料	2010 年以后有关中国企业工会实践的 43 篇中文文献和 35 篇英文文献	中文文献编号格式为 Di,英文文献编号格式为 Ei,其中 i 为文献编号

资料来源:本文整理

2. 质性数据编码与分析

在完成信息收集后,依照“关注研究问题”“忠于数据”“寻求合作”等质性研究数据分析的基本原则(Dougherty 等,2012)^[35],对所获信息进行提炼编码。在分析不同内容的资料时,对编码技术进行了灵活选择,例如,在分析有关企业工会实践的新闻报道时,按照“事件编码”的原则对每篇

报道中所提到的样本事件进行提炼;而在分析企业工会工作人员的岗位说明书时,则按照“逐行编码”的原则,对岗位说明书中描述的工会工作内容进行逐一编码提炼。为了提高研究质量,这一阶段由一个多人组成的研究团队共同完成,采取人工为主、软件为辅的方法,最大可能地确保编码过程的规范性、客观性和一致性。具体步骤包括:①选取信息最完备的“文档资料”进行首次编码,随后,依次对“访谈记录”“新闻报道”和“文献资料”进行逐一编码,在这一过程中不断提炼概念范畴,直至达到理论饱和(编码过程的部分示例如表4所示);②在获得初始的概念提炼结果后,组织研究团队对结果进行二次检验,对表意模糊、内容重复、代表性不足或其他有疑义的地方进行反复比较、甄别和讨论,直至达成一致;③要求研究团队再次检索、通读现有研究中涉及到企业工会实践的所有内容,根据已有文献中关于企业工会实践范围、类别和具体内容的结论,确认不存在本研究未覆盖的内容;④向10位在不同企业任职的工会工作人员征求对概念提炼结果的意见,询问结果是否有遗漏或错误,并要求他们标记出描述不清、措辞不当或不利于理解的文字内容,经过几轮修改反馈,直至对方没有异议或补充之处,最终提炼出企业工会实践的40项工作内容,如表5所示。

表4 编码过程举例

数据来源编号	原始语句	概念提炼
A23(2)	……(工会经费可用于)慰问重点工程、重大项目的现场员工,组织送清凉、送温暖活动,慰问生育女职工、困难职工、生病职工等	帮扶慰问员工
B2(1)	前几年车间出现了好几次生产事故,都和违规操作有关,公司的安全生产压力很大。我们工会经过几轮商讨,向公司提出了成立工会安全督查组的建议。工会干部组织员工代表一起形成督查组,不定时去现场巡查,重点纠查工人的不安全行为,比如是否按规定穿戴了安全防护装备、生产操作是否遵守安全规定等	协助企业管理
C38	……公司在开展厂务公开民主管理工作中,成立了厂务公开领导小组,通过会议公开、厂报公开、电视公开、内部网络公开、班组园地公开等多种形式,对涉及职工发展重大事宜、职工切身利益的事宜进行全程公开,做到公开程序规范,公开内容真实,公开途径广泛,让职工群众认可	推动厂务公开
D22	工会参与公司重大的投资经营决策(左静等,2018) ^[36]	参与企业决策

资料来源:本文整理

在表5的基础上,经过研究团队和前述企业工会任职人员的共同努力,反复推敲和确认,发展出企业工会实践的初始测量量表,共包括40个题项,每个题项采用Likert 5点测量模式(1分为最低,5分为最高)。

表5 企业工会实践内容初步提炼结果

A1. 帮助员工处理难题,为员工排忧解难	A11. 组织跑步、爬山等体育锻炼活动
A2. 鼓励大家提高岗位技能	A12. 邀请员工的家人参加亲子、敬老等活动
A3. 鼓励大家积极为企业做贡献	A13. 为员工的生活提供便利
A4. 向员工宣传爱岗敬业的劳动精神	A14. 采取措施关怀员工的家庭生活
A5. 组织文化艺术活动	A15. 采取措施关怀员工的身体健康
A6. 组织书画、摄影等兴趣爱好活动	A16. 采取措施关怀员工的心理健康
A7. 设立图书角、乒乓球台等文娱活动设施	A17. 为员工发放节日礼品等福利
A8. 组织工作技能类的趣味竞赛活动	A18. 建立员工间的互助保障机制
A9. 组织素质拓展、拔河比赛等团队建设活动	A19. 组织献血、爱心助学等公益活动
A10. 组织郊游、联谊等人际交往活动	A20. 向员工传达党和国家的大政方针

续表 5

A21. 参与政府相关法律法规的制定、修订和推行	A31. 鼓励集体创新或集体贡献,如设立创新工作室
A22. 注重和员工间的联系,努力增强自身的代表性	A32. 增强员工的业务能力,组织业务培训活动
A23. 提供员工在工作之余参加文体活动的经费	A33. 支持员工参加企业外的学习或培训
A24. 代表员工和企业进行集体协商	A34. 重视员工的职业生涯发展
A25. 代表员工参与企业规章制度的制定和实施过程	A35. 在企业内建立维权机制,如劳动纠纷调解委员会
A26. 推动企业公开、公示必要的管理事项	A36. 处理员工维权诉求,为需要维权的员工提供帮助
A27. 协助企业履行监督、监管员工行为的职能	A37. 保护特殊员工群体的权益,开展慰问帮扶活动
A28. 鼓励员工向企业献言献策,征集合理化建议	A38. 监督企业遵守劳动法律法规的情况
A29. 搭建员工和企业间的沟通平台	A39. 着力提高员工的思想道德素质
A30. 协调员工和企业关系,打造和谐工作氛围	A40. 协助策划、宣传和推行企业文化和价值观

资料来源:本文整理

四、企业工会实践结构的探索与验证

1. 样本与程序

本研究通过问卷调查方法收集数据。通过课题组社会关系及滚雪球等方式联系符合要求的企业,确定 47 家工会建设情况良好的企业进行调研。调研时间自 2017 年 9 月起,至 2018 年 2 月止。在调研过程中,根据企业要求,选择现场发放并回收纸质问卷、邮寄纸质问卷或发送链接填写电子问卷等不同方式收集数据,共发放研究问卷 600 份,最终收回的有效问卷为 409 份,有效回收率为 68.167%。被调研的企业来自不同的行业及省份,具备不同的所有制及规模,所有被试人员均为工会成员,样本的代表性良好。有效样本基本特征如表 6 所示。

表 6 样本的基本特征

企业特征 (N=47)		数量	占比 (%)	个体特征 (N=409)		人数	占比 (%)
所有制	国有企业	15	31.915	年龄段	18~25 岁	56	13.692
	民营企业	22	46.809		26~30 岁	131	32.029
	外资企业	2	4.255		31~40 岁	159	38.875
	其他/不确定	8	17.021		40 岁以上	63	15.404
人员规模	300 人以下	6	12.767	性别	男性	235	57.457
	301~1000 人	25	53.191		女性	174	42.543
	1000 人以上	8	17.021	政治面貌	中共党员	181	44.254
	其他/不确定	8	17.021		非中共党员	228	55.746
所属行业 (部分)	制造行业	14	29.787	学历	大学专科或以下	88	21.516
	电力行业	6	12.766		大学本科	213	52.078
	金融行业	5	10.638		研究生	108	26.406
所处省份 (部分)	江苏	11	23.404	职级	中层及以上管理者	39	9.536
	广东	5	10.638		基层管理者	49	11.980
	广西	3	6.383		普通员工	321	78.484

注:由于篇幅所限,企业特征下的“所属行业”和“所处省份”仅列举了数量最多的前 3 位

资料来源:本文整理

根据吴明隆和涂金堂(2012)^[37]的观点,量表测试的样本数应当以最大分量表题项数量的3~5倍为原则,且样本越多,越有利于量表检验。本研究的初始量表包含40个题目,因此,量表测试的样本数量应当不低于120份。将409份有效样本数据随机分为两部分,用205份样本数据进行探索性因子分析,用另外204份样本数据进行验证性因子分析,用于探索性因子分析和验证性因子分析的样本数量均符合前述要求。

2. 探索性因子分析

在进行探索性因子分析之前,首先对量表的初始题项进行筛选。筛选的标准为:题项删除后的信度系数不大于总信度系数且大于0.7,同时,校正后项目与总分相关性大于0.5。经过筛选,发现题项A3“鼓励大家积极为企业做贡献”和A17“为员工发放节日礼品等福利”不符合要求,予以删除。删除后各题项的分析结果均符合要求。

利用SPSS22.0软件对剩余38个题项进行探索性因子分析。KMO检验和Bartlett检验结果表明,数据的KMO值为0.952,Bartlett球形度检验在0.001水平上显著,非常适合进行因子分析。接着,按照特征根大于1的要求,采用主成分分析和最大方差旋转法抽取因子,按照因子载荷高于0.5且跨因子载荷低于0.4的标准对题项进行多次筛选,逐次删除不符合要求的题项。最终提取出三个因子成分,共计13个题项,题项结构较为理想(如表7所示)。可靠性分析结果表明,该量表整体信度系数为0.914。经团队讨论,将三个因子分别命名为协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动。

表7 探索性因子分析结果

类别	题项	成分		
		1	2	3
协调劳动关系	鼓励员工向企业建言献策,征集员工的合理化建议	0.787	0.157	0.167
	协助企业履行监督、监管员工行为的职能	0.785	0.051	0.141
	推动企业公开、公示必要的管理事项	0.772	0.327	0.160
	代表员工参与企业规章制度的制定和实施过程	0.765	0.380	0.077
	协调员工和企业关系,打造积极、和谐的工作氛围	0.754	0.354	0.234
关怀员工生活	采取措施关怀员工的身体健康	0.253	0.807	0.233
	采取措施关怀员工的心理健康	0.294	0.806	0.217
	采取措施关怀员工的家庭生活	0.236	0.800	0.298
	为员工的生活提供便利	0.228	0.760	0.289
开展文娱活动	组织书画、摄影等兴趣爱好活动	0.178	0.169	0.847
	组织艺术作品展览、文化讲座等文化艺术活动	0.217	0.197	0.806
	组织工作技能类的趣味竞赛活动	0.148	0.255	0.755
	设立图书角、乒乓球台等文娱活动设施	0.083	0.258	0.739
特征值		6.457	1.748	1.156
内部一致性		0.886	0.899	0.852
解释方差(%)		49.666	13.449	8.890
累积解释方差(%)		49.666	63.116	72.006

资料来源:本文整理

3. 验证性因子分析

通过探索性因子分析得到企业工会实践的三因子结构后,仍需通过验证性因子分析等方法对该量表展开进一步检验。本研究使用Mplus7.4软件对收集到的数据进行验证性因子分析,结果如表8所示。

表 8 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
三因子模型	161.819	62	0.089	0.944	0.929	0.046
二因子模型 a	246.449	64	0.119	0.897	0.874	0.053
二因子模型 b	316.472	64	0.139	0.857	0.826	0.076
二因子模型 c	300.737	64	0.135	0.866	0.837	0.072
单因子模型 d	386.384	65	0.156	0.818	0.782	0.080

注:样本量为 204;模型 a:将协调劳动关系和关怀员工生活合并为一个因子;模型 b:将协调劳动关系和开展文娱活动合并为一个因子;模型 c:将关怀员工生活和开展文娱活动合并为一个因子;模型 d:合并了所有因子

资料来源:本文整理

可以发现,三因子模型拟合良好,且拟合情况明显优于其他四个备择模型,为最优模型。该结果验证了企业工会实践具有三维结构,由协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动三个维度构成。

4. 信度与效度检验

为了进一步评估企业工会实践量表三个维度的可靠性,对量表各维度的信度再次进行检验。结果表明,协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动三个因子的信度系数 Cronbach's α 值分别为 0.884、0.913 和 0.846,均大于可接受标准,表明量表具有较好的信度。

接下来,从聚合效度和区分效度两方面对中国企业工会实践量表的结构效度进行检验。具体地,通过计算各维度平均方差提取值(AVE)以判断相应维度的聚合效度,通过比较各维度平均方差提取值的平方根与其他维度间相关系数的大小以判断维度之间的区分效度。数据分析结果如表 9 所示。

表 9 各维度描述性统计、相关系数及平均方差提取值

维度	均值	标准差	协调劳动关系	关怀员工生活	开展文娱活动
协调劳动关系	3.556	0.906	(0.613)		
关怀员工生活	3.624	0.951	0.667***	(0.729)	
开展文娱活动	3.670	0.891	0.457***	0.590***	(0.573)

注:样本量为 204;*** $p < 0.001$;括号内为对应的平均方差提取值

资料来源:本文整理

可以看到,协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动三个维度的平均方差提取值均大于 0.500,且每个维度平均方差提取值的平方根均大于与其他维度间的相关系数。由此可见,企业工会实践量表具有较好的聚合效度和区分效度。

至此,本研究完成了对企业工会实践测量量表的探索性因子分析和验证性因子分析步骤,从数据检验结果来看,企业工会实践测量量表由三个维度、13 个题项组成,量表信度和结构效度良好。

五、企业工会实践效标效度的检验

在量表开发过程中,如果存在已知构念在理论上是欲检验构念的结果变量,则可以借助这些构念间关系的显著性来检验所开发量表的效标效度(罗胜强和姜嫄,2014)^[38]。本研究从资源保存理论视角出发,认为员工工作心理可以作为企业工会实践的效标变量。资源保存理论认为,个体会把任何能够帮助自己实现目标的事物视为一种资源,当感知到充足的资源供给时,其积极心理状态会增强、消极心理状态会减轻(Halbeseleben 等,2014)^[39]。在本研究中,企业工会实践致力于协调劳动关系、关怀员工生活并通过开展文娱活动为员工提供精神文化方面的服务,对员工的工作和生活

都提供了有益的支持和帮助,员工由此会把企业工会实践视为一种可得的工作资源,如果企业内的工会实践内容完善、实施效果较好,员工在工作中就会感知到更充足的资源供给,从而有利于其心理感受的改善。基于上述分析,本研究结合现有文献的成果,选择员工工作满意度来反映员工工作心理中的积极状态,选择情绪衰竭来反映员工工作心理的消极状态,衡量企业工会实践能否有效增强积极工作心理状态、减轻消极工作心理状态,以验证企业工会实践测量量表的效标效度。

1. 理论假设

(1)企业工会实践与员工工作满意度。工作满意度是反映员工如何感知和评价工作相关微观情境的重要概念,员工的工作满意度越高,越能反映其在工作中的心理状态相对积极。通过梳理已有研究发现,作为一种能够为员工提供支持、保护和关怀的工作资源,企业工会实践可能从三个方面促进员工工作满意度的提升。首先,协调劳动关系实践能够通过组织员工建言献策、参与企业规章制度的制定实施等方式,推动企业改善员工的基本工作条件,如给予员工更高的工资福利、更安全的工作环境和更短的工作时间等(刘长庚等,2014^[40];罗永华等,2018^[33]),这些都是提高员工工作满意度的重要因素;其次,工会既能够通过协调劳动关系实践为员工争取更友善的工作-家庭平衡政策,也可以通过关怀员工生活实践为员工的家庭生活提供直接的帮助和支持(徐雷等,2017^[41];张抗私和刘翠花,2018^[42]),员工亦可由于获得了充足的家庭支持资源而提升工作满意度(Shockley 和 Singla,2011^[43];李海等,2017^[44]);最后,工会的协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动三类实践均有利于改善员工对劳动关系的评价,通过增强员工与企业的沟通、提高对员工的人文关怀、丰富员工的精神生活等不同方式,帮助构建和谐、健康的劳动关系氛围(单红梅等,2014)^[3],因此,员工会因为感知到更加积极的劳动关系氛围而提高工作满意度(崔勋等,2012)^[45]。综合以上分析,企业工会实践的三个维度都可能对员工工作满意度产生正向影响,因此,本文提出如下假设:

H₁:企业工会实践正向影响员工工作满意度。

H_{1a}:企业工会的协调劳动关系实践正向影响员工工作满意度。

H_{1b}:企业工会的关怀员工生活实践正向影响员工工作满意度。

H_{1c}:企业工会的开展文娱活动实践正向影响员工工作满意度。

(2)企业工会实践与员工情绪衰竭。随着组织管理研究与实践的发展,个体情绪状态对员工工作行为和绩效表现的影响得到越来越多研究的证实,也成为一项从人文关怀角度评判组织健康发展水平的重要指标(李燕萍和吴丹,2015^[46];Baer 等,2015^[47]),情绪衰竭作为员工在工作中一种典型的消极心理状态而开始受到关注。从企业工会实践的内容上来看,企业工会可以通过提供社会支持、合理安排劳动时间、减轻工作场所歧视等各种方式为员工提供资源供给,消解压力、不安全感等消极体验(李敏和周恋,2015^[17];毛学峰等,2016^[48];Huang 等,2016^[49]),因此有助于减轻员工的情绪衰竭。现有研究结论已经对此有所体现,如张宏宇等(2014)^[20]发现,企业工会实践可以通过提供社会支持资源而缓解农民工的疲惫感;张抗私和刘翠花(2018)^[42]认为,国有企业的工会通过组织员工积极参加文娱活动、推动员工参加医疗保险和定期健康体检等方式,能够显著改善员工的身心健康和工作体验,增强其幸福感。综合以上分析,企业工会实践的三个维度都可能有助于缓解员工的情绪衰竭,因此,本文提出如下假设:

H₂:企业工会实践负向影响员工情绪衰竭。

H_{2a}:企业工会的协调劳动关系实践负向影响员工情绪衰竭。

H_{2b}:企业工会的关怀员工生活实践负向影响员工情绪衰竭。

H_{2c}:企业工会的开展文娱活动实践负向影响员工情绪衰竭。

2. 研究方法

员工工作满意度和情绪衰竭与企业工会实践的数据同时采集,数据收集的过程与本研究第四

部分所述相同。最终收回的有效问卷来自 47 家企业的 378 名员工,样本企业的特征与表 6 所示企业特征相同,样本个体的特征如表 10 所示。所有测量量表均应用 Likert5 级计分方式(1 = 强烈不同意,5 = 强烈同意)。其中,企业工会实践采用本文开发的量表,在本研究中,企业工会实践的一致性信度系数为 0.921,协调劳动关系实践、关怀员工生活实践和开展文娱活动实践三个分维度的一致性系数分别为 0.897、0.903 和 0.837;员工工作满意度借鉴了崔勋等(2012)^[45]设计的测量量表,共包含六个条目,代表性题项如“我对企业提供的晋升机会感到满意”,在本研究中,其一致性信度系数为 0.845;员工情绪衰竭借鉴了李超平和时勘(2003)^[50]所修订的 MBI-GS 工作倦怠量表中的情绪衰竭分量表,选择其中三个典型条目进行测量,代表性题项如“下班的时候我感觉精疲力竭”,在本研究中,其一致性信度系数为 0.827。此外,将性别、年龄、职级等常用人口统计和工作变量作为控制变量进行处理,由于已有研究发现党员身份能够影响个体与工会相关的态度及行为(易定红和袁青川,2015^[51];刘章发和田贵贤,2017^[52]),本研究将个体的政治面貌也作为控制变量之一。

表 10 样本的基本特征

个体特征(N = 378)		人数	占比(%)
年龄段	18 ~ 25 岁	52	13.757
	26 ~ 30 岁	122	32.275
	31 ~ 40 岁	153	40.476
	40 岁以上	51	13.492
性别	男性	210	55.556
	女性	168	44.444
政治面貌	中共党员	159	42.063
	非中共党员	219	57.937
学历	大学专科或以下	83	21.958
	大学本科	201	53.175
	研究生	94	24.868
职级	中层及以上管理者	28	7.407
	基层管理者	48	12.698
	普通员工	302	79.894

资料来源:本文整理

3. 数据分析结果

为了研究企业层面的整体工会实践水平对个体层面员工工作心理的影响,在进行数据分析之前,需要考虑将员工回答的企业工会实践情况聚合到企业层面。在本研究中,企业工会实践变量的组内相关系数 ICC(1)、ICC(2) 的值分别为 0.195 和 0.674,协调劳动关系实践、关怀员工生活实践和开展文娱活动实践三个分维度的 ICC(1) 值分别为 0.137、0.154、0.207,ICC(2) 值分别为 0.575、0.608、0.690,均符合数据聚合的条件。因此,本研究获取的企业工会实践及其各分维度数据均可以加总到企业层面,从整体上反映各个企业工会实践的代表性水平。

利用 Mplus7.4 软件,将收集到的企业工会实践及其分维度的数据聚合到企业层面,再通过多层路径分析,逐一检验它们对个体层面上员工工作满意度和情绪衰竭的影响效应,最终得到企业工

会实践及其分维度跨层影响员工工作满意度和情绪衰竭的各条路径的标准化系数值,如表 11 所示。分析各变量对工作满意度的影响效应可以发现,企业工会实践能够显著提高员工的工作满意度($\beta = 0.588, p < 0.001$),假设 H_1 得到支持;协调劳动关系实践($\beta = 0.609, p < 0.001$)、关怀员工生活实践($\beta = 0.543, p < 0.010$)和开展文娱活动实践($\beta = 0.409, p < 0.050$)亦可以显著提高员工的工作满意度,假设 H_{1a} 、假设 H_{1b} 和假设 H_{1c} 也都得到支持。进一步分析各变量对情绪衰竭的影响效应,发现企业工会实践能够显著减少员工的情绪衰竭($\beta = -0.287, p < 0.050$),假设 H_2 得到支持;协调劳动关系实践($\beta = -0.339, p < 0.050$)和关怀员工生活实践($\beta = -0.249, p < 0.100$)亦可以显著减少员工的情绪衰竭,假设 H_{2a} 和假设 H_{2b} 得到支持;但开展文娱活动实践对减少情绪衰竭的作用不显著($\beta = -0.178, p > 0.100$),假设 H_{2c} 未得到支持。

表 11 跨层数据分析结果

变量	工作满意度		情绪衰竭	
	效应值	标准误	效应值	标准误
企业工会实践	0.588***	0.123	-0.287*	0.129
协调劳动关系实践	0.609***	0.112	-0.339*	0.166
关怀员工生活实践	0.543**	0.167	-0.249*	0.140
开展文娱活动实践	0.409*	0.169	-0.178	0.149

注: * 表示 $p < 0.1$, * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$, *** 表示 $p < 0.001$

资料来源:本文整理

综合以上内容可以发现,企业工会实践及协调劳动关系实践、关怀员工生活实践和开展文娱活动实践三个分维度均可显著正向影响员工的工作满意度;而企业工会实践及协调劳动关系实践、关怀员工生活实践两个分维度能够显著负向影响员工的情绪衰竭。检验结果表明,企业工会实践有助于增强员工的积极工作心理,改善员工的消极工作心理,这与理论预期基本一致,验证了本研究所开发的企业工会实践量表具有良好的效标效度。

六、结论与讨论

本研究依照量表开发的规范程序,对中国企业工会实践的内容和结构进行了探索性研究,开发了企业工会实践的测量量表,并通过理论分析和数据验证等方式证明该量表具有较好的信效度。研究的贡献和启示如下:

首先,通过明晰中国企业工会实践的内容、维度和测量方法,为企业工会实践领域的量化研究提供了工具基础。近年来,有关中国工会体系整体转型过程中工作内容、形式及影响的讨论越来越多(胡恩华等,2016^[10];Wang,2016^[53]),其中,企业工会在工会体系的各个层级中身处一线位置,担负着直接面对企业及员工的利益冲突、协调并构建和谐劳动关系的重任,因此格外受到瞩目(Liu和Li,2014^[1];魏下海等,2015^[21];Chan等,2017^[4])。本研究选择企业层级的工会实践作为研究对象,采用质化研究方法对企业工会实践内容进行了梳理总结,并通过较为规范的实证方法检验量表的信度和效度,形成企业工会实践的测量量表,研究结论较为全面地反映了当前企业工会实践的具体内容。对本研究所发现的企业工会实践三个维度的内涵可以解读如下:①协调劳动关系维度侧重强调工会通过参与企业管理、促进企业与员工双向沟通等方式,推动劳资双方团结合作,构建和谐稳定的劳动关系。在劳动关系问题越来越受瞩目的大环境下,这是企业工会实践的一项关键职责。②关怀员工生活维度是指工会通过实施各种措施,关心员工的身心健康以及家庭生活,这种对生活和家庭的支持与帮助是中国情境下企业工会实践的一大特色,给了员工更大的工作-家庭平

衡空间,既可以将其视为一种从人文福祉的角度对员工提供的关怀和支持,也可以将其看作是员工更好地投入工作提供了有力的保障。③开展文娱活动维度是指工会组织的一系列娱乐性和休闲性活动,包括兴趣爱好活动、文化艺术活动等,旨在丰富员工的精神文化生活,这也是中国企业工会实践一项较为典型的工作内容(胡恩华等,2016)^[10],对员工的工作心理和企业的管理氛围都起到了正面的影响作用。

其次,需要强调的是,尽管本研究开发的量表有效反映了当前中国企业工会实践的实际工作内容,并不意味着这是企业工会实践的理想内容。从《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》等法规文件中可以看出,在顶层设计上,工会至少应当承担“维护、教育、参与、建设”四项不同职能,其中,维护员工权益是工会的基本职能。然而,本研究从现实执行的角度出发,收集并分析不同地区、行业、规模和所有制的企业工会实践数据发现,企业工会实践内容仅包含协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动三个维度。尽管这三类企业工会实践体现了前述四项职能中的部分内容,但也反映出一些法定内容没有在实践中真正推行落地。也就是说,企业工会实践的顶层设计与底层执行之间存在相当的差距。以维护员工权益这一基本职能为例,在劳动关系形势日益严峻、构建和谐劳动关系问题备受瞩目的大环境下,诸多学者都呼吁企业工会实践应当努力增强自身的民主性和代表性,切实承担起维护员工权益的职责(Hui和Chan,2015^[24];Wang,2016^[53])。而本研究的结论表明,企业工会实践传统上的关怀与福利工作仍然占相当比重,本应作为关键内容的维权实践被包含在协调劳动关系的工作实践当中,未能凸显本身应有的地位和作用,企业工会更多地是通过参与企业管理、促进企业和员工间交流沟通等“间接”“柔性”的方式进行维权。尽管在现实中,协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动等工作在增强员工福祉、改善员工心理等方面也产生了一定的积极效应,但仍应充分认识到当前企业工会实践的内容存在客观不足,企业工会的一些法定职责尚未完全落实,这意味着进一步深化企业工会的改革与转型势在必行,应当通过完善企业工会实践的内容和效力,继续提升企业工会在员工中的影响力和面向企业的议价能力,真正实现其“组织起来、切实维权”的目标。

最后,本研究的结论对中国情境下的企业管理实践也有重要启示。与以维护自身会员利益为核心职责的国外工会实践相比,中国企业工会需要平衡多方利益诉求,其角色职责和工作内容都更加多元化,协调劳动关系、关怀员工生活和开展文娱活动等都是中国企业工会实践的特色内容。随着工会系统改革和转型的不断推进,中国企业工会在劳动关系建设、企业管理和员工权益改善等方面的参与度和影响力逐渐提升(刘长庚等,2014^[40];左静等,2018^[36];Chen等,2018^[54]),本研究的结论厘定了当前企业工会实践的具体内容和结构维度,进一步深化了此前有关企业工会实践及其影响的量化与质化研究结论,可以帮助企业工会针对性地改进某些必要工作内容的缺失或不足之处,同时提示企业管理者理性看待企业工会实践的各项工作内容,通过企业、员工和工会等各方力量的团结协作,促进和谐劳动关系的构建,实现共同发展。

本研究存在一些未尽之处,需要后续研究做更深入探讨。首先,在特定情境下,不同企业内工会实践的具体内容及效果可能受外部政策环境、企业特征及企业工会自身特征等因素的影响,后续研究应当将企业工会实践的前因变量纳入研究范畴。其次,本研究以员工工作心理为效标变量,初步验证了企业工会实践对员工工作心理的影响,但没有讨论其间的作用机理,且在研究中仅使用了横截面数据,存在一定局限性,后续研究有必要通过多层次纵向研究设计,进一步明确企业工会实践影响员工工作心理的作用机制和边界条件。最后,企业工会实践的实施过程和效果离不开与人力资源管理实践的相互影响和有效配合(吴进红等,2016^[55];李召敏和赵曙明,2017^[56]),在后续研究中应当更加关注企业与企业工会实践的情境交互问题,探讨企业工会实践与人力资源管理实践的互动对员工及企业的影响。

参考文献

- [1] Liu, M. , and C. Li. Environment Pressures, Managerial Industrial Relations Ideologies and Unionization in Chinese Enterprises[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2014, (1) :82 - 111.
- [2] Friedman, E. D. Economic Development and Sectoral Unions in China [J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 2014, (2) : 481 - 503.
- [3] 单红梅, 胡恩华, 黄凤. 工会实践对企业绩效影响的实证研究[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2014, (4) :33 - 50.
- [4] Chan, A. W. , E. Snape, M. S. Luo, and Y. Zhai. The Developing Role of Unions in China's Foreign-Invested Enterprises[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2017, (3) :602 - 625.
- [5] Zhu, Y. , M. Warner, and T. Feng. Employment Relations “with Chinese Characteristics”: The Role of Trade Unions in China [J]. *International Labour Review*, 2011, (1 - 2) :127 - 143.
- [6] 魏下海, 董志强, 黄玖立. 工会是否改善劳动收入份额? ——理论分析与来自中国民营企业的经验证据[J]. 北京: 经济研究, 2013, (8) :16 - 28.
- [7] Budd, J. , W. Chi, Y. Wang, and Q. Xie. What Do Unions in China Do? Provincial-Level Evidence on Wages, Employment, Productivity, and Economic Output [J]. *Journal of Labor Research*, 2014, (2) :185 - 204.
- [8] Cooke, F. L. Chinese Industrial Relations Research: In Search of a Broader Analytical Framework and Representation [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2014, (3) :875 - 898.
- [9] Ma, Z. Industrial Relations in China: A Review Based on a Six-Party Model [J]. *International Labour Review*, 2011, (1 - 2) : 145 - 162.
- [10] 胡恩华, 张毛龙, 单红梅. 中国工会与劳资关系调节职能——基于 1853 篇工会实践报道的研究 [J]. 北京: 经济管理, 2016, (11) :174 - 186.
- [11] 徐世勇, Huang X, 张丽华, 许春燕, Verma A. 中国工人罢工的四方层级解决机制: 基于案例研究的一种新诠释 [J]. 北京: 管理世界, 2014, (4) :60 - 70.
- [12] Sun, W. C. Industrial Relations Changes in China: A Foreign Employer's Perspective [J]. *Employee Relations*, 2016, (6) :826 - 840.
- [13] Chan, A. W, and E. Snape. Are Cultural Values Associated with Organizational and Union Commitment and Citizenship Behavior? A Study of Chinese Manufacturing Workers [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2013, (1) :169 - 190.
- [14] Lu, Y. , Z. Tao, and Y. Wang. Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China [J]. *SSRN Electronic Journal*, 2009, (1) :202 - 210.
- [15] Zhong, N. , and Y. Yao. Unions and Workers' Welfare in Chinese Firms [J]. *Journal of Labor Economics*, 2013, (3) :633 - 667.
- [16] Ge, Y. Do Chinese Unions Have “Real” Effects on Employee Compensation? [J]. *Contemporary Economic Policy*, 2014, (1) : 187 - 202.
- [17] 李敏, 周恋. 基于工会直选调节作用的劳动关系氛围、心理契约破裂感知和工会承诺的关系研究 [J]. 武汉: 管理学报, 2015, (3) :364 - 371.
- [18] Lee, C. , W. Brown, and X. Wen. What Sort of Collective Bargaining Is Emerging in China [J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2016, (1) :214 - 236.
- [19] Anwar, S. , and S. Sun. Unionisation and Firm Performance in China's Manufacturing Industries [J]. *Journal of Labor Research*, 2015, (1) :78 - 102.
- [20] 张宏宇, 周燕华, 张建君. 如何缓解农民工的疲惫感: 对工会和 SA8000 认证作用的考量 [J]. 北京: 管理世界, 2014, (2) : 32 - 43.
- [21] 魏下海, 董志强, 金钊. 工会改善了企业雇佣期限结构吗? ——来自全国民营企业抽样调查的经验证据 [J]. 北京: 管理世界, 2015, (5) :52 - 62.
- [22] 孙中伟, 贺霞旭. 工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制” [J]. 北京: 管理世界, 2012, (12) :46 - 60.
- [23] Chang, K. , and F. L. Cooke. Legislating the Right to Strike in China: Historical Development and Prospects [J]. *Journal of Industrial Relations*, 2015, (3) :440 - 455.
- [24] Hui, S. I. , and K. C. Chan. Beyond the Union-Centred Approach: A Critical Evaluation of Recent Trade Union Elections in China [J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2015, (3) :601 - 627.
- [25] 陈维政, 任晗, 朱玖华, 王西桢, 陈玉玲. 中国企业工会角色冲突对工会职能作用发挥的影响和对策研究 [J]. 武汉: 管理学报, 2016, (3) :315 - 324.
- [26] Freeman, R. B. , and J. L. Medoff. What Do Unions Do? [J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 1984, (2) :244 - 263.
- [27] Ibsen, C. L. , and M. Tapia. Trade Union Revitalisation: Where Are We Now? Where to Next? [J]. *Journal of Industrial*

Relations, 2017, (2): 170 - 191.

- [28] 陈万思, 姚圣娟, 钟琳. 工会实践、劳资关系气氛与双承诺间关系实证研究[J]. 合肥: 华东经济管理, 2011, (6): 89 - 94.
- [29] 王永丽, 郑婉玉. 双重角色定位下的工会跨界职能履行及作用效果分析[J]. 北京: 管理世界, 2012, (10): 130 - 145.
- [30] Han, H. Concerns About the Trade Union System's Independent Interests[J]. Chinese Sociology and Anthropology, 2010, (3): 61 - 73.
- [31] 明娟, 曾湘泉. 工会主席专职化对工会维权活动的影响效应——来自雇主 - 雇员匹配调查的证据[J]. 北京: 经济与管理研究, 2015, (1): 73 - 80.
- [32] 罗明忠, 罗发恒. 企业特性、工会服务与员工劳动关系评价[J]. 郑州: 经济经纬, 2015, (1): 84 - 89.
- [33] 罗永华, 魏下海, 吴春秀. 工会主席身份是否影响员工留职意愿——基于 2016 年广东南海“雇主 - 雇员”匹配数据的实证研究[J]. 上海: 财经研究, 2018, (4): 76 - 88.
- [34] 梁建, 樊景立. 理论构念的测量[A]. 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法(第二版)[C]. 北京大学出版社, 2012.
- [35] Dougherty, D., 苏筠, 郑英建. 质化研究及其数据分析[A]. 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法(第二版)[C]. 北京大学出版社, 2012.
- [36] 左静, 王德才, 冯俊文. 伙伴关系视角下的和谐劳动关系评价指标体系构建——以建立工会的企业为例[J]. 北京: 经济管理, 2018, (4): 5 - 19.
- [37] 吴明隆, 涂金堂. SPSS 与统计应用分析[M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2012.
- [38] 罗胜强, 姜嫄. 管理学问卷调查研究方法[M]. 重庆大学出版社, 2014.
- [39] Halbesleben, J. R., J. P. Neveu, S. C. Paustian-Underdahl, and M. Westman. Getting to the “COR” Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory[J]. Journal of Management, 2014, (5): 1334 - 1364.
- [40] 刘长庚, 许明, 刘一蓓. 员工获得了“公平”的劳动所得吗——基于中国工业企业数据库的测度与验证[J]. 北京: 中国工业经济, 2014, (11): 128 - 140.
- [41] 徐雷, 屈沙, 杜素珍. 劳动合同、工会身份与劳动者权益保障——基于 CGSS2013 数据的验证[J]. 杭州: 财经论丛, 2017, (1): 3 - 11.
- [42] 张抗私, 刘翠花. 工会是否提升了国有企业员工的幸福感? [J]. 大连: 财经问题研究, 2018, (3): 116 - 122.
- [43] Shockley, K. M., and N. Singla. Reconsidering Work-family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis [J]. Journal of Management, 2011, (3): 861 - 886.
- [44] 李海, 姚蕾, 张勉, 朱金强. 工作 - 家庭冲突交叉效应的性别差异[J]. 天津: 南开管理评论, 2017, (4): 153 - 164.
- [45] 崔勋, 张义明, 瞿皎皎. 劳动关系氛围和员工工作满意度: 组织承诺的调节作用[J]. 天津: 南开管理评论, 2012, (2): 19 - 30.
- [46] 李燕萍, 吴丹. 情绪抑制对工作绩效、离职意向的影响——上下级沟通的中介作用[J]. 北京: 经济管理, 2015, (7): 84 - 94.
- [47] Baer, M. D., R. K. Dhensakhalon, J. A. Colquitt, J. B. Rodell, R. Outlaw, and D. M. Long. Uneasy Lies the Head That Bears the Trust: The Effects of Feeling Trusted on Emotional Exhaustion[J]. Academy of Management Journal, 2015, (6): 1637 - 1657.
- [48] 毛学峰, 刘靖, 张车伟. 中国的工会可以降低性别工资差异吗[J]. 北京: 经济学动态, 2016, (5): 26 - 36.
- [49] Huang W, Li Y, Wang S, Weng J. Can “Democratic Management” Improve Labour Relations in Market-driven China? [J]. Asia Pacific Journal of Human Resources, 2016, (2): 230 - 257.
- [50] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 北京: 心理学报, 2003, (5): 677 - 684.
- [51] 易定红, 袁青川. 中国工会存在工资溢价吗——基于控制样本选择性偏差的 Blinder-Oaxaca 回归分解[J]. 北京: 经济理论与经济管理, 2015, (2): 31 - 39.
- [52] 刘章发, 田贵贤. 信息不对称、劳资议价与均衡工资决定[J]. 武汉: 经济评论, 2017, (4): 45 - 56.
- [53] Wang, K. Labour Resistance and Worker Attitudes Towards Trade Union Reform in China[J]. Employee Relations, 2016, (5): 724 - 740.
- [54] Chen, Y., Y. K. Kim, Z. Liu, G. Wang, and G. Zhao. Can HPWS and Unions Work Together to Reduce Employee Turnover Intention in Foreign Mncs in China? [A]. Lewin D, Gollan P J. Advances in Industrial and Labor Relations, 2017: Shifts in Workplace Voice, Justice, Negotiation and Conflict Resolution in Contemporary Workplaces[C]. Emerald Publishing Limited, 2018.
- [55] 吴进红, 胡恩华, 王凌云, 单红梅. 工会 - 企业关系模式对员工双组织承诺的影响[J]. 长沙: 系统工程, 2016, (2): 25 - 32.
- [56] 李召敏, 赵耀明. 劳资关系氛围五维度对员工心理安全和工作嵌入的影响——基于中国广东和山东两地民营企业的实证研究[J]. 北京: 管理评论, 2017, (4): 108 - 121.

Enterprise Union Practice in China: Development and Validation of a Measurement Scale

ZHANG Mao-long, HU En-hua, ZHANG Long

(College of Economics and Management, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics,
Nanjing, Jiangsu, 211106, China)

Abstract: As China has made dramatic social and economic evolutions, labor disputes have increased significantly. To comply with the urge of employees and government requirements, Chinese unions have re-emphasized their representative role to protect labor interests. Under such circumstances, the role of unions has accordingly gone through significant changes, especially at the enterprise level. With the continuous advancement of enterprise union reform in recent years, enterprise union practice has been playing an increasing role in aspects such as labor relations construction and enterprise management. There has been economics research demonstrating that enterprise unions have positively affected employees' pay and working conditions. Qualitative research also indicates that, although Chinese enterprise unions need to place a stronger emphasis on expanding employees' voice and participation, they are working effectively to improve employment conditions, and their functions are valued by both parties involved in labor relations. While these scholars have attempted to explain enterprise union practice in the Chinese context, few of them have attempted to measure the construct of enterprise union practice empirically. As a result, the extant literature has not reached an agreement on the structural dimensions and standard measurement method of enterprise union practice. This deficiency has been an obstacle to the further development of enterprise union practice studies.

The purpose of this research is to develop and validate a measurement scale for enterprise union practice in the Chinese context. We followed the standard procedure of measurement scale creation and validation. After a systematically review of existing literature, we use qualitative research methods to generate the initial items. Research data was collected through multiple channels, including enterprise documents, personal interviews, related media reports and both Chinese and English literature search. We conducted a content analysis of these data and generated a set of potential items. Accordingly, the preliminary scale composed of the generated items was tested using data collected through a survey of 409 samples from 47 enterprises located in different provinces of China. The final version of the enterprise union practice measurement is a three-dimensional 13-item scale, five items for the dimension of coordinating labor relations, four for caring for employees' life and four for organizing recreational activities. Results from exploratory factor analyses, confirmatory factor analyses and validity analyses provide strong evidence of the favorable internal consistency, convergent validity and discriminant validity of the proposed scale. In addition, results indicated that enterprise union practice has positive effects on employees' job satisfaction and negative effects on employees' emotional exhaustion, thus supporting the criterion-related validity of the scale.

The implications of the main findings in this paper were discussed. First, although other scholars have previously discussed the concept of enterprise union practice, the current study provides the first empirical investigation of measurement scale creation and validation. In developing and validating the scale, the study provides subsequent researchers with a reliable, valid, flexible instrument for empirically studying the enterprise union practice construct and its nomological network in the Chinese context. Second, this study advances the understanding of what the enterprise unions do in China, revealing the fact that enterprise unions' function of right protection has not been played fully in current circumstances. But it can't be ignored that the enterprise union has done a lot in aspects such as enhancing employees' welfare, improving the communication between the employer and the employees, and balancing the interests of all involved parties to construct a relatively stable labor relation system. Third and finally, the study suggests some practical implications for union officers and enterprise managers. Since the enterprise union practice could produce advantages to both employees and employers, the enterprises and unions should work together to build a harmonious situation, it would be a win-win scenario for all stakeholders.

Key Words: enterprise union practice; scale development; job satisfaction; emotional exhaustion

JEL Classification: J50, M19, M54

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2018.11.003

(责任编辑:李先军)