

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2015.08.006

非国有企业员工组织地位感知水平对离职倾向的影响研究

单红梅^{1,2} 胡恩华² 鲍静静² 张毛龙²

(1. 南京邮电大学理学院; 2. 南京航空航天大学经济与管理学院)

摘要: 在中国非国有企业情境下, 分别将企业和工会作为组织主体, 以双组织承诺作为中介变量, 通过对江苏地区 433 名工会建设情况较好的非国有企业的员工进行问卷调查, 探讨了员工组织地位感知对员工离职倾向的影响。研究结果发现: 员工企业地位感知同企业离职倾向、员工工会地位感知与工会离职倾向之间均呈现出显著负相关关系; 双组织承诺同员工企业离职倾向和员工工会离职倾向之间均呈现出显著负相关关系; 双组织承诺在员工企业地位感知与员工企业离职倾向之间, 以及员工工会地位感知与员工工会离职倾向间都起到了部分中介的作用。研究结论对转型期非国有企业和谐劳资关系的构建具有借鉴作用, 对当前非国有企业与工会的管理实践和关系建设有较好的指导意义。

关键词: 员工组织地位感知; 双组织承诺; 离职倾向; 工会-企业关系

中图法分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2015)08-1144-10

Organizational Status Perception on the Impact of Turnover Intention in Non-State Enterprises

SHAN Hongmei^{1,2} HU Enhua² BAO Jingjing² ZHANG Maolong²

(1. Nanjing University of Posts and Telecommunication, Nanjing, China;

2. Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing, China)

Abstract: Taking the enterprise and the union as organizational targets, and dual commitment as the mediate variable, this paper explores the impact of employees' organizational status perception on their turnover intention in the context of Chinese non-state enterprises. 433 employees of non-state enterprises with effective unions in Jiangsu Province were tested through a questionnaire survey. The findings indicate that employees' status perception in the enterprise is negatively correlated with their enterprise turnover intention; employees' status perception in the union is negatively correlated with their union turnover intention; negative correlations were found between dual commitment and enterprise turnover intention, and between dual commitment and union turnover intention; dual commitment partly mediates the relationship between the status perception in the enterprise and the enterprise turnover intention, as well as the relationship between the status perception in the union and the union turnover intention. These findings can not only guide the construction of harmonious labor relations climate in Chinese non-state enterprises in the phase of social-economic transition, but also help to build effective relationships between enterprises and unions in their management practices.

Key words: organizational status perception; dual commitment; turnover intention; union-enterprise relations

收稿日期: 2015-02-24

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71173105, 71473131); 江苏省“青蓝工程”中青年学术带头人人才资助项目; 江苏省“六大人才高峰”人才资助项目(2014-JY-010)

1 研究背景

劳资关系问题是当前中国企业特别是非国有企业人力资源管理领域的热点问题,其中的员工离职问题不仅给企业带来直接和间接的成本损失,而且会对其他员工的心理造成不良影响。鉴于此,员工离职倾向问题一直受到学术界和实践界的广泛关注。STEERS 等^[1]在 PRICE^[2]提出的期望理论研究基础上构建了员工离职动因模型,认为员工的工作期望和工作价值会对其主观态度产生影响,主观态度则会进一步影响员工离开和留在企业的意愿,而员工离开企业的意愿最终可能会导致离职行为的发生。PRICE^[3]指出,为员工离职倾向寻找新的解释变量是有关研究未来的发展方向。此后,员工组织地位感知等主观心理感知成为研究员工离职倾向问题的新角度。员工的组织地位感知是员工基于组织支持感、组织影响力而做出的对自身在组织中地位的认知。FULLER 等^[4]的研究发现,员工更倾向于对满足其地位期望的组织做出高组织承诺,会表现出高工作满意度和低离职倾向。与此同时,构建和谐劳动关系问题成为中国社会经济转型过程中备受关注的热点,工会在劳资关系中的重建、整顿、转型以及维权责任和职能被重新强调,有关员工商会地位感知和工会离职倾向的研究也开始受到关注^[5]。根据组织交换理论,当员工感知到自己在组织内的地位达到预期水平,就会对组织做出高承诺,而高的组织承诺水平会进一步影响员工的离职倾向、组织公民行为等态度和行为。由此,组织承诺成为员工离职模型研究中的中间变量。例如,SWIDER 等^[6]在研究中把组织承诺视为员工组织地位感知和离职倾向间的中间变量,并证实组织承诺发挥了中介作用。WADDINGTON 等^[5]的研究发现,工会实践、员工对工会的满意度等因素能够影响工会承诺水平,进而影响员工的工会离职倾向。对于同时加入企业和工会的员工而言,不仅要对企业有承诺,对工会也要有承诺,这样就出现了双组织承诺的情况。根据组织承诺理论,如果员工的组织地位感知水平较高,其工会组织承诺水平也会较高。然而,双组织承诺在实践中是否能同企业承诺、工会承诺发挥一致的作用,在组织地位感知和员工离职倾向间能否发挥明显的中介或调节作用,还有待进一步研究和探讨。

相对企业员工的离职行为研究,目前,有关

工会成员离职行为的探讨仍不多见,但工会对于劳资双方的协调作用却日益突显,因此,工会研究特别是对工会成员离职倾向的相关研究显得尤为迫切。基于此,本研究从企业和工会两个视角出发,对员工的企业地位感知水平同企业离职倾向的关系、员工的工会地位感知水平与工会离职倾向关系进行了探索,并将双组织承诺作为中间变量以分析其中的影响作用。力图在某种程度上促进员工工会离职倾向和双组织承诺相关研究的理论框架与结构的进一步完善,并且能够深化对于组织地位感知和员工商会离职倾向的实际理解,以期为企业和工会提供从组织地位感知这一新的角度关注和改进组织管理实践,促使企业从和谐、协作、共赢的角度正视同工会的关系,从而促进现阶段中国企业在构建和谐劳资关系。

2 文献回顾和假设提出

2.1 概念界定

2.1.1 组织地位感知

SEEMAN 等^[7]认为,组织地位感知基于员工的感性认识,是指组织成员从个体的自我感受角度来判断自己在组织中所处的相对位置,且更多的是指个体对于组织中非正式地位的感知。ANDERSON 等^[8]指出,组织地位感知是指个体对于组织的威望、影响力以及是否得到了组织支持的认知。一般而言,当组织地位感知水平较高时,个体对组织施加影响的动机和能力相应增强。企业和工会是组织研究中常见的形态,学术界对员工的企业地位感知和工会地位感知都展开了有关研究。例如,SWIDER 等^[6]认为,员工的企业地位感知实际是员工对于在企业中影响力大小和自主权利多少的感知。WADDINGTON 等^[5]则指出,员工的工会地位感知和员工在工会中的影响力以及工会对个人的支持程度有关。本研究以劳资问题为着眼点,将工会作为劳资关系研究中的重要角色,从企业地位感知和工会地位感知两个方面对员工商会地位感知问题展开研究,并在有关研究的基础上,将员工企业地位感知定义为员工对所在企业中的员工自主权和组织支持感的主观认知,将员工商会地位感知定义为员工对于在所属工会组织中的自我影响力及个体所受支持和重视程度的认知^[9]。

2.1.2 双组织承诺

PURCEL^[10]首次提出双组织承诺的概念,他认为“既是企业员工又是工会成员的个体能

够同时效忠于企业和工会这两个组织”。随后, STAGNER^[11]发现,人们会把与工作相关的情况作为一个整体来感知,这时人们无法截然分开企业角色和工会角色,就会产生双组织承诺。许多学者在这之后也进行了有关双组织承诺的研究,但他们对双组织承诺的概念定义存在不同。ANGLE 等^[12]认为,无论是企业承诺还是工会承诺其事实上的行为主体都是员工,因此,员工的双组织承诺必须具备以下 3 个特征:①有强烈的愿望继续成为企业和工会的成员;②认同企业和工会的价值观及目标;③愿意为企业和工会的利益而加倍努力地工作。这 3 个特征同文献[13]提出的员工组织承诺需要包括态度承诺和行为承诺两个维度相一致。KIM 等^[14]也指出,企业承诺和工会承诺应从态度和行为两个方面展开探讨,而双组织承诺则是企业承诺与工会承诺交互作用的结果,因此,其内涵诠释也应从态度和行为两方面进行界定。综上所述,本研究认为员工的双组织承诺就是员工同时承诺于企业和工会的态度和行为^[15]。

2.1.3 组织离职倾向

PORTER 等^[16]指出,离职是员工在工作中遭遇了不满意而采取的退缩行为。PRICE^[3]的研究发现,员工的离职倾向是多种主客观原因而导致的员工要离开企业的想法。本研究认为,企业离职倾向是组织离职倾向的一种,是指员工经历了工作不满意后产生的离开企业的态度和想法。工会作为组织存在的一种形式,同其相关的离职倾向问题也得到了学者的重视。例如,WADDINGTON 等^[5]发现,当员工某一阶段感受不到来自工会持续的支持感时,容易产生工会离职倾向。ARYEE 等^[17]认为,员工工会离职倾向与工会活动的参与度有关,当员工认为工会各项活动对自己的作用不大时,也会产生离职倾向。基于此,本研究认为员工工会离职倾向是指由于工会影响力及工会支持感变低,从而使员工产生退出工会的想法。

2.2 研究假设

2.2.1 员工企业地位感知与员工企业离职倾向的关系

员工企业地位感知是员工对所在企业中的自主权和组织支持感的主观认知,是基于企业对自身的关注度、支持度而产生的感受和判断,员工的企业地位感知水平越高,对企业施加影响的动机和能力越强。依照组织交换理论,当员工感知到个体在组织中的地位符合预期或高于预期时,会对企业产生更多责任感和义务感,

离职倾向也会相应减低。BARKOW^[18]发现,员工的企业地位感知对薪酬福利、社会认知以及员工个人情感都有影响。TYLER 等^[19]指出,员工在组织内的地位感知会影响员工的工作态度和行为,其中包含对离职倾向的影响。FULLER 等^[4]指出,员工如果在企业中能得到高度的地位认可,就会认为自己是企业中有价值的员工,从而倾向于一直留在企业中,因此,表现出较低的离职倾向。由此,提出以下假设:

假设 1 员工的企业地位感知水平与其企业离职倾向呈负相关关系。

2.2.2 员工工会地位感知与员工工会离职倾向的关系

国外的工会研究目前主要是围绕工会运作方面展开,更多的是基于工会组织层面,有关工会成员加入与退出的研究不多。国内有关工会研究的成果则更是少见。随着中国改革开放的不断深入,社会结构和经济结构发生了重大变革,劳动关系主体及其利益诉求越来越多元化,劳动关系矛盾和冲突日益加剧。在这种情况下,不仅政府出台完善了各项法律法规,明确要求工会维护自身的利益,并做了相关权利保障,学术界也逐渐关注有关工会领域的问题。国外已有研究发现,组织地位感知同工会成员离职倾向间存在相关关系。例如,WADDINGTON 等^[5]研究发现,员工工会离职倾向除了受到工会组织结构及工会政策的影响外,还受组织地位感知水平的影响,对于组织地位感知水平较高的工会,其成员的离职倾向明显更低。ARYEE 等^[17]认为,工会支持感较强的员工会表现出较低的工会离职倾向,因此,组织支持感同工会离职倾向之间存在负相关关系,而工会支持感的强弱直接影响员工工会地位感知水平的高低。由此,提出以下假设:

假设 2 员工的工会地位感知水平同其工会离职倾向呈负相关关系。

2.2.3 双组织承诺在员工企业地位感知和员工企业离职倾向间的中介作用

双组织承诺对员工离职的影响已在既有研究中得到体现。KABANOFF 等^[20]指出,员工的多重角色之间会互相影响,并影响其行为,其中双组织承诺带来的双重角色就会对员工行为产生影响,其中包括员工的离职行为。王帅^[21]的研究发现,企业离职倾向是员工双组织承诺的一个显著结果变量。还有研究也表明,员工在企业中的地位感知水平可以影响员工双组织

承诺。例如, EISENBERGER^[22]发现, 员工的企业地位感知对双组织承诺有影响。TYLER等^[19]认为, 员工的组织地位感知对员工在企业中的态度和行为有影响, 且同时影响着员工的双组织承诺。

目前, 有关双组织承诺在员工企业地位感知水平和企业离职倾向之间发挥中介作用的研究并不多见。例如, SWIDER 等^[6]在对员工企业组织地位感知与离职倾向关系的研究中提到可将双组织承诺视作中介变量加以研究。此外, 有部分研究尝试对双组织承诺在组织公民行为、劳资关系氛围等相关研究中的中介作用加以探析。例如, BEMMELS^[23]发现, 双组织承诺在劳资关系氛围和企业绩效之间存在中介作用。由此, 提出以下假设:

假设 3a 员工的企业地位感知水平同双组织承诺之间存在显著正相关关系。

假设 3b 员工的双组织承诺同企业离职倾向之间存在负相关关系。

假设 3c 员工的双组织承诺在其企业地位感知和企业离职倾向之间发挥中介作用。

2.2.4 双组织承诺在员工工会地位感知和员工工会离职倾向间的中介作用

EISENBERGER 等^[24]认为, 工会成员在组织内的地位感知水平会影响成员的工会认同, 进而影响其工会承诺。ARYEE 等^[17]的研究发现, 员工的工会支持感与工会承诺显著相关。双组织承诺的定义源自员工同时承诺于企业和工会两个组织, 因此, 双组织承诺与企业承诺和工会承诺之间都存在着明显的相关性。据此推断, 工会地位感知与双组织承诺之间也应该存在相关性。

双组织承诺意味着员工对于企业和工会的同时承诺, 因此, 表现出双组织承诺的员工通常倾向于表现出较低的工会离职倾向。GOSLINGA 等^[25]指出, 工会实践职能比较好的工会, 其成员的工会承诺水平也会较高, 并且工会离职倾向也较低。GORDON 等^[26]指出, 双组织承诺可以是员工工会地位感知和工会离职倾向之间的一个中介变量。由此, 提出以下假设:

假设 4a 员工的工会地位感知水平显著影响其双组织承诺水平。

假设 4b 员工的双组织承诺同工会离职倾向之间存在负相关关系。

假设 4c 员工的双组织承诺在其工会地位感知和工会离职倾向之间发挥中介作用。

上述假设都建立在对国外相关文献进行仔细研读和梳理的基础上。结合中国情境的实际国情, 本研究认为, 针对国外研究成果进行相应的验证和创新很必要。这是因为, 随着中国经济社会的发展以及文化价值观的多元化, 人们的自我意识越发明显, 具体到劳资关系, 企业员工、工会成员的自我地位意识越来越强烈, 在非国有企业中这种情况尤为普遍:一方面, 企业在管理上强调业绩导向, 对业绩突出和地位重要的个人通常给予各方面的激励和包容, 易造成员工组织地位感知差异明显;另一方面, 员工对企业的忠诚度和归属感不高, 劳资关系问题纷纷涌现, 员工流动性较强, 离职倾向和离职行为都多过国有企业。另外, 工会力量在具体的非国有企业环境中差异很大, 建设较好的工会在劳资关系中发挥的作用与过去也有很大不同, 在工会地位稳固、发挥作用较为明显的非国有企业, 工会与员工的关系同国外的工会运作模式在实践中有很多相似之处。例如, 胡恩华^[27]发现, 在中国情境下, 员工双组织承诺的存在会对员工在企业和工会内态度和行为产生影响。鉴于此, 需要以国外既有研究成果为参考, 结合中国非国有企业的实际情况, 探索适合中国国情的变量模型。由此, 本研究构建了中国情境下以双组织承诺为共同中介变量, 同时探索员工企业地位感知影响企业离职倾向和员工工会地位感知影响工会离职倾向的概念模型(见图 1)。

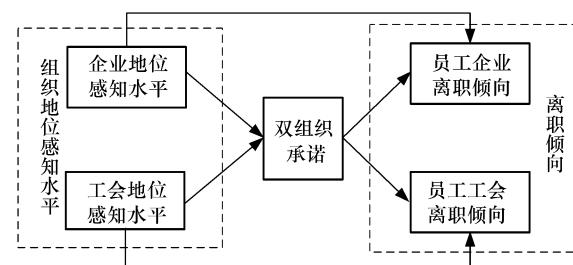


图 1 员工组织地位感知水平与离职倾向间的概念模型

3 研究方法

3.1 样本和数据收集

本研究所用的问卷主要包括 3 个部分:①说明研究目的, 并做引导被调查者正确回答问题的指导语, 旨在提高问卷的填写质量;②收集了被调查对象的人口统计特征和与工作相关的一般信息(如性别、年龄、工龄等);③测项选择 Likert 5 点法, 1~5 表示从“非常赞同”到“非常不赞同”。变量测量主要是参考国外成熟量表

并结合中国情境加以修改。鉴于此,本研究整合了测项,采用双盲加翻译的方式对没有在中国情境下验证过的量表加以处理,以确保相关问题能够用中文准确如实表达并能够让被调查者正确理解。此外,本研究通过统计方法对量表的信效度加以验证,删除了所有不符合中国情境的测项。

为了避免同源方差问题,本研究同时使用以下方法:①在程序控制上,选择不同的企业收集样本,测量时进行时间、空间和心理上的分离,采取措施保护被调查者的匿名性,并对项目的顺序效应进行平衡等;②在统计控制上,对调查结果进行了 Harman 单因素检验,对问卷的所有测项进行了因子分析,在未旋转时得到了第一个主成分,载荷量达到 26.445%,未占到大多数。由此,可以认为本研究的同源方差问题并不严重。

数据的收集方式主要是利用课题调研的机会。所调查的企业均为江苏地区工会建设情况较好的非国有制企业,并选取既是企业员工也是工会成员的群体作为被调查对象。共计发放问卷 530 份,回收有效问卷 433 份,问卷有效回收率为 81.7%。样本中,年龄方面,男性占 71.3%;教育背景方面,本科以上占 80.6%;管理层级方面,普通员工占 71%;年龄方面,平均年龄为 33 岁。被调查者的平均工会会龄为 6 年,其中,会龄在 1~5 年的占 45.4%、6~10 年的占 23.6%、11 年及以上的占 19.5%、从未加入过工会的占 11.5%。由此,被调查者普遍加入工会的时间较长,对工会的情况比较熟悉,能够准确全面地表达自己对工会的认识。另外,在调查访谈过程中,发现在成立工会的非国有制企业中,90%以上的员工均会加入工会,但是真正热心工会活动的只有 70%,部分员工加入工会仅因为同事加入而加入,但是自身工会职责的履行却不到位。相反,工会的职责履行情况较为理想:当员工在遭受到不公平待遇或是出现劳资纠纷时,均会向工会反映,工会也会采取措施协调劳资双方来解决问题,并且企业在解雇身为工会成员的员工之前需要征得工会同意。从整体来看,本研究的样本代表性良好,符合研究要求。

3.2 变量测量

(1) **员工企业地位感知** 该变量的测量参考 TANGIRALA 等^[28] 的研究,采用 EISENBERGER 等^[22] 开发的组织地位感知量表。从

该量表中选取 4 个因子负荷最高的测项:“在企业工作中,我有决策权”;“企业对我十分尊重”;“企业在进行重要决策时会征询我的意见和建议”、“如果我离开企业,企业领导会挽留我”。由此,组成员工企业地位感知水平测量量表。

(2) **员工工会地位感知** 该变量的测量量表参考 EISENBERGER 等^[29] 的研究,具体包括:“我所在工会具有不可替代的作用”;“我所在工会在员工中具有一定的影响力”;“我所在工会能帮助员工得到更好的企业福利”;“当我遇到困难时,工会会帮助我解决问题”;“我所在工会能有效为员工提供健康安全的工作环境”。

(3) **双组织承诺** 该变量的测量参考 ANGLE 等^[12] 开发的量表,具体测项包括:“我觉得同时忠诚于企业和工会是件容易的事情”;“工会成员不愿意帮助企业提高绩效”;“企业妨碍我与工会领导进行交流和沟通”;“企业并没有阻碍工会职能的发挥”;“工会能有效帮助我协调与企业间的关系”;“我对企业和工会做出承诺有利于我个人的发展”等。

(4) **员工企业离职倾向** 该变量的测量参照 CAMMANN 等^[30] 的研究。具体的测项包括:“我在其他企业找到一份相似的工作是很困难的”;“最近一年,我没有辞职的想法”;“虽然我想离开该企业,但并没有离开”;“我打算明年到其他企业找一份工作”等。

(5) **员工工会离职倾向** 该变量的测量主要参照 CAMMANN 等^[30] 开发的量表。具体的测项包括:“我经常考虑离开现在的工会而加入另外一个工会”;“我在该企业工作期间,离开工会的可能性很小”;“我经常考虑不想成为工会会员”;“加入工会并没有让我的工作和生活境况变得更好”。

4 分析和假设验证

4.1 信度和效度分析

为了衡量问卷信度,本研究采用 Cronbach's α 值来衡量各个问卷和相关指标之间的内部一致性或测量的稳定性。一般而言,Cronbach's α 值大于 0.6 时可以认为各因素间的一致性符合标准(见表 1)。由表 1 可知,本研究中相关研究变量的 Cronbach's α 值均达到了大于 0.6 的水平,表明相关变量以及各测项的信度达到研究要求。

表 1 变量信度检验结果

变量	因子	测项	α 系数
员工商企业地位感知	工作自主权	A ₁ : 在企业工作中,我有决策权 A ₃ : 企业在进行重要决策时会征询我的意见和建议	0.668
	企业支持感	A ₂ : 企业对我十分尊重 A ₄ : 如果我离开企业,企业领导会挽留我	0.872 0.714
员工商会地位感知	工会影响力	B ₁ : 所在工会具有不可替代的作用 B ₃ : 所在工会在员工中具有一定影响力	0.820
	工会支持感	B ₂ : 所在工会能帮助员工获得更好的企业福利 B ₄ : 当工作中遇到困难时,工会会帮助予以解决问题 B ₅ : 所在工会能有效为员工提供健康安全的工作环境	0.947 0.674
双组织承诺	员工认知	C ₃ : 企业并没有阻碍工会职能的发挥 C ₄ : 工会能有效帮助员工协调与企业间的关系 C ₆ : 工会成员不愿意帮助企业提高绩效	0.704
	共同承诺	C ₁ : 同时忠诚于企业和工会是件容易的事情 C ₂ : 企业妨碍员工与工会领导进行交流和沟通 C ₅ : 对企业和工会做出承诺有利于员工个人的发展	0.724
员工商企业离职倾向	离职意向	D ₃ : 打算明年到其他企业找一份工作 D ₄ : 最近一年,尚无辞职的想法	0.638
	现实阻碍	D ₁ : 在其他企业找到一份相似的工作是很困难的 D ₂ : 虽然想离开该企业,但并没有离开	0.794 0.693
员工商会离职倾向	离会意愿	E ₁ : 经常考虑想离开现在的工会而加入另外一个工会 E ₃ : 在为企业工作的期间,离开工会的可能性很小	0.704
	入会意愿	E ₂ : 没有经常考虑成为工会会员 E ₄ : 加入工会并没有让员工的工作和生活境况变得更好	0.808 0.687

测量变量的 KMO 和 Bartlett 球形检验的结果见表 2。一般认为, KMO 值大于 0.5 即符合做因子分析的标准。由表 2 可知,员工商企业地位感知、员工商会地位感知、双组织承诺、员工商企业离职倾向和员工商会离职倾向的 KMO

表 2 变量的因子分析和可靠性系数表

变量	因子	题项	因子负荷系数	KMO 和 Bartlett 球形检验
员工商企业地位感知	工作自主权	A ₁ 0.746	-0.076	KMO=0.742
	企业支持感	A ₃ 0.899	-0.007	Bartlett=66.348
	企业	A ₂ -0.197	0.738	df=13
	支持感	A ₄ 0.045	0.710	Sig.=0.000
员工商会地位感知	工会影响力	B ₁ 0.867	-0.073	KMO=0.775
	工会实践	B ₃ 0.755	0.135	Bartlett=114.265
	工会	B ₂ 0.302	0.843	df=45
	实践	B ₄ 0.146	0.852	Sig.=0.000
双组织承诺	员工认知	B ₅ 0.201	0.250	
	共同承诺	C ₃ 0.846	-0.067	KMO=0.624
	共同承诺	C ₄ 0.799	-0.006	Bartlett=67.184
	共同承诺	C ₆ 0.862	-0.039	df=15
员工商企业离职倾向	离职意向	C ₁ 0.0476	0.377	Sig.=0.000
	现实阻碍	C ₂ -0.179	0.883	
	现实阻碍	C ₅ 0.054	0.810	
	离职意向	D ₃ 0.575	0.012	KMO=0.610
员工商会离职倾向	现实阻碍	D ₄ 0.756	0.123	Bartlett=1.156
	离会意愿	D ₁ -0.074	0.785	df=1
	离会意愿	D ₂ 0.043	0.825	Sig.=0.282
	入会意愿	E ₁ 0.679	0.053	KMO=0.700
员工商会离职倾向	入会意愿	E ₃ 0.764	0.125	Bartlett=17.04
	入会意愿	E ₂ 0.079	0.832	df=1
	入会意愿	E ₄ 0.123	0.898	Sig.=0.000

值分别为 0.742、0.947、0.624、0.618 和 0.700。与此同时,这 5 个变量的 Bartlett 球形检验的显著性概率 $p=0.000$,均小于 0.01,因而数据间具有相关性,可以进行因子分析。

本研究对员工商企业地位感知、员工商会地位感知和双组织承诺 3 个变量进行了主成分分析和正交旋转。研究结果表明,除双组织承诺的第 1 个测项和员工商会地位感知的第 5 个测项外,其他测项的因子负荷均超过 0.5,因此,因子分析在共同因素萃取上的结果良好。具体如下:①员工商企业地位感知,在测量量表中抽取两个特征值大于 1 的因子,累计解释了 73.640% 的变异,分别命名为“工作自主权”和“企业支持感”。②员工商会地位感知,在测量量表中抽取两个特征值大于 1 的因子,共计解释了 86.438% 的变异量,但需要删除因子系数低于 0.5 的题项 B_5 ,并把两个提取出来的因子分别命名为“工会影响力”和“工会实践”。③双组织承诺,在测量量表中抽取两个特征根大于 1 的因子,共计解释了 65.139% 的变异量,分别命名为“成员感知”和“共同承诺”,但由于题项 1 的因子系数都低于 0.5,因此,删除此项以提高问卷效度。④员工商企业离职倾向,在测量量表中抽取了两个特征值大于 1 的因子,共解释了总体方差 70.143% 的差异,分别命名为“离职意向”和“现实阻碍”;⑤员工商会离职倾向,在测量量表中抽取两个特征值大于 1 的因子,共

解释了总体方差的67.845%的变异,分别命名为“退会意愿”和“入会意愿”。

由于本研究的测量量表多借鉴于国外成熟量表,因此,还使用了平均变异数抽取量(AVE)来检测本研究量表的聚合效度,并利用各变量的AVE平方根值大于该变量与其他所有变量的相关系数方法来检验变量的区分效度。由表3可知,各变量AVE值的算数平方根均明显大于该变量与其他所有变量改的相关系数,这说明量表具有良好的区分效度。

表3 各变量CFA效度分析结果

变量	1	2	3	4	5
1. 员工企业地位感知	0.724				
2. 员工工会地位感知	0.405***	0.783			
3. 双组织承诺	0.321***	0.402***	0.792		
4. 员工企业离职倾向	0.239***	0.398***	0.293***	0.824	
5. 员工工会离职倾向	0.389***	0.289***	0.376***	0.429***	0.818

注:***表示 $p<0.001$,下同。

由表3可知,5个变量的观测指标负荷值都大于0.75,且各变量的AVE均高于0.50,表明由测量指标解释的变异大于误差项解释的变异量,证实聚合效度良好。另外,5个变量的AVE的平方根均大于该变量与其他变量的相关系数,表明变量均具有较好的区分效度。综上可见,本研究各变量具有较好的信度和效度。

4.2 假设结果分析

4.2.1 变量相关系数矩阵

在对研究模型进行结构模型分析之前,首先对变量进行相关性分析(见表4)。由表4可知,员工企业地位感知同双组织承诺($r=$

0.273, $p<0.01$)及员工企业离职倾向($r=-0.137, p<0.01$)之间的相关性都达到显著水平;员工工会地位感知同双组织承诺的相关系数($r=-0.250, p<0.01$)和员工工会离职倾向的相关系数($r=0.129, p<0.01$)也都达到了显著水平;双组织承诺与员工企业离职倾向之间的相关系数($r=-0.492, p<0.01$),双组织承诺与工会离职倾向之间的相关系数($r=-0.188, p<0.01$)也都达到显著水平。

表4 变量描述性统计及相关性系数

	变量	平均数	标准差	1	2	3	4	5
1. 员工企业地位感知	3.240	0.903	—					
2. 员工工会地位感知	2.543	1.156	0.214	—				
3. 双组织承诺	2.812	0.804	0.273**	0.250**	—			
4. 员工企业离职倾向	2.879	0.841	-0.137**	-0.229	-0.492**	—		
5. 员工工会离职倾向	2.900	1.256	-0.162	-0.129**	-0.188**	0.198	—	

注:**表示 $p<0.01$,下同。

4.2.2 基于结构模型的模型检验和评价

(1) 模型拟合度分析 鉴于相关关系的讨论只表明各变量之间相关性的存在,并不能衡量相互间互相影响的大小和方向,因此,本研究选择Amos方法对模型建构展开验证。

模型基本拟合情况见表5。由表5可知,各变量测量指标的因子负荷都达到0.05的显著水平(χ^2/df 在(1,3)之间;GFI、NNFI、NFI和CFI均在0.9以上;RMSEA在0.08以下;RMR在0.05以下;PNFI、PGFI在0.5以上,且都不存在负向测量误差),说明研究模型情况良好,符合基本拟合标准。

表5 研究模型整体拟合度结果

指标	绝对拟合度			简约拟合度			增值拟合度		
	χ^2/df	GFI	RMR	RMSEA	PNFI	PGFI	NFI	NNFI	CFI
评价标准	<3	>0.9	<0.05	<0.08	>0.5	>0.5	>0.95	>0.95	>0.95
模型结果	2.86	0.932	0.022	0.066	0.531	0.653	0.973	0.961	0.964
拟合情况	理想	理想	理想	理想	理想	理想	理想	理想	理想

另外,绝对拟合度、简约拟合度和增值拟合是评价模型整体拟合度的3个主要指标,这3种拟合度检验结果见表5。由表5可知,各拟合指标都达到可接受水平,因此,本研究的结构方程模型拟合情况良好。以上数据表明本研究的研究模型的内在效度和结构效度均符合标准。

(2) 路径系数分析 通过模型的拟合度检验,对本研究的前述假设分别展开检验,检验结果见表6和图2。

由表6和图2可知,员工企业地位感知对双组织承诺有显著影响作用,双组织承诺对企业离职倾向有显著影响作用,路径系数均达到

表6 模型的拟合结果和假设验证

作用路径	标准化路径系数	t	p	假设	是否支持原假设
员工企业地位感知→员	-0.250	3.680	0.224	假设1	支持
工企业离职倾向					
员工工会地位感知→员	-0.210*	2.633	0.015	假设2	支持
工工会离职倾向					
双组织承诺→员工企业	-0.342**	4.890	0.000	假设3a	支持
离职倾向					
双组织承诺→员工工会	-0.317**	2.903	0.000	假设4a	支持
离职倾向					
员工企业地位感知→双	0.427**	7.237	0.000	假设3b	支持
组织承诺					
员工工会地位感知→双	0.413**	6.289	0.000	假设4b	支持
组织承诺					

注: *表示 $p<0.05$,下同。

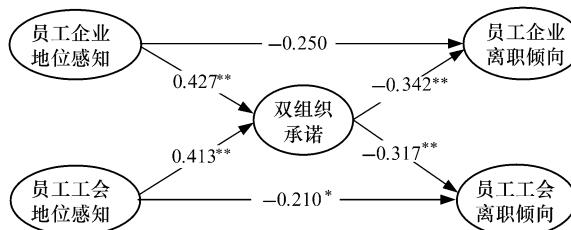


图 2 双组织承诺的中介效应

0.01 的显著水平,验证了双组织承诺在员工企业地位感知水平和企业离职倾向之间能够发挥中介作用。由此,假设 3c 得到支持。在整体模型中,当仅考虑员工企业地位感知水平对员工企业离职倾向的直接作用,完全不考虑双组织承诺的中介影响时,此二者的路径系数为 $-0.250(t=2.633, p<0.01)$,但在加入双组织承诺中介路径后,二者之间的路径系数减小到 $-0.187, t$ 值变化为 2.067,路径显著减弱。由此,双组织承诺在员工企业地位感知水平和员工企业离职倾向间发挥了部分中介作用。

本研究认为,这样的结果主要源自员工在企业内地位感知水平的高低会影响员工判断企业是否给予了其公正待遇以及足够支持等主观感受。这些主观判断会影响员工对企业的信任感和归属感,亦即影响了员工的双组织承诺水平。当员工认为自己受到企业重视、在企业内地位较高时,出于交换心理会做出更高的企业承诺,进而与企业之间的心理契约会增强,这种承诺的心理契约是员工与企业在劳动关系之外的隐形联系,是一种非法律意义上的心理协议,会加深员工对企业和工作的感情,因此,员工的企业地位感知水平促进了双组织承诺水平的提高,进而降低员工的离职倾向。

员工工会地位感知水平对双组织承诺影响显著,路径系数为 0.413;同时,双组织承诺对工会离职倾向影响水平也达到显著,路径系数为 -0.317 。由此,假设 4c 得到支持。在整体模型中,员工工会地位感知水平对工会离职倾向也出现了显著影响,路径系数为 -0.210 ,虽然员工工会地位感知对工会离职倾向存在影响,但当加入双组织承诺的中介作用以后,显著性出现明显变化,员工工会地位感知与工会离职倾向之间的路径系数由 -0.562 减少到了 -0.210 ,降低了 -0.252 ,大于其直接效应($\lambda=-0.210$)。由此,双组织承诺在员工工会离职倾向与工会离职倾向之间起到部分中介作用。

本研究认为,这一结果主要是源自目前的中国工会正在不断寻求加强自身建设,特别是

开始注重维权职能的发挥,更多的非国有企业的员工开始意识到工会对员工的重视和支持,工会的作用逐步显现。工会代表员工的立场,重视员工的利益,那么员工对工会的认可度也会提高;同时,也会增加员工对工会的信任与依赖,进而增加工会承诺水平,最终影响双组织承诺水平。此时,员工对工会就会产生感情,不会轻易离开工会,从而降低工会离职倾向。由此,员工工会地位感知通过影响员工的双组织承诺水平进而对员工工会离职倾向产生影响。需要指出的是,中国工会作用的发挥同国外相比仍有差距,一些政策的执行以及员工的相关意识等都有待加强。

本研究的分析结果表明,双组织承诺在企业地位感知和企业离职倾向之间、工会地位感知和工会离职倾向之间都起到了部分中介作用,这印证了双组织承诺在非国有企业中不仅是存在的,而且在中国现有劳资关系中发挥着重要的作用。由此,无论是企业的管理实践还是工会的职能发挥都不能避开对方而单独行动。这是因为企业或工会任何一方的举动都可能影响到员工对双方的认可和信赖,进而影响到双方的利益。从积极的角度来说,这也为企业和工会两方的团结协作提供了依据,即由于单方的行动会对双方都有影响,如果双方能够同心协力,互相支持,那么对于提高员工对双方的承诺感、建设良好劳资关系氛围、促进企业和工会的共同发展必然能起到事半功倍的作用。

5 结论和展望

5.1 研究结论

(1)验证了员工企业地位感知、工会地位感知、双组织承诺、企业离职倾向、工会离职倾向这 5 个变量间的相互关系,构建了“员工企业地位感知→双组织承诺→员工企业离职倾向”,以及“员工工会地位感知→双组织承诺→员工工会离职倾向”的综合模型。本研究验证了员工的企业地位感知水平和工会地位感知水平对双组织承诺的影响作用在中国情境下同样适用,而且对员工的企业离职倾向和工会离职倾向都有显著影响。这对于当前的企业和工会等组织管理提供了新的启示:一直以来,企业和工会等各类组织为了提高成员的承诺水平,通常着眼于主动付出(如企业为员工提供各种生活服务和工作支持、工会维护员工权益等),希望以此提高员工的忠诚度。然而,本研究发现,从提高成员的组织地位感知水平入手亦可增强组织承

诺,进而降低离职倾向。这种现象可能是因为随着多元化价值观的涌现,人们越来越偏好展示自身价值,成就动机成为决定个人行为和选择的重要因素。如果员工感知到自己在组织中得到充分的关注和重视,且自己对组织的发展有着不可替代的重要作用,也会提高对组织的承诺水平,进而降低离职倾向。本研究的结果一方面为工会职能的发挥指明了方向,即工会要重视提高员工的工会地位感知水平,努力为员工发声和维权,特别是要积极加强工会影响力以及工会支持感方面的感知,提高员工对工会的承诺,降低工会离职倾向;另一方面,对于企业管理者而言,也可以通过重视员工地位、开辟建言通道、向员工提供参与管理和决策的机会等方式,提升员工的组织地位感知程度,进而增强员工的承诺水平,降低离职率。

(2)探索性地在员工企业地位感知与企业离职倾向间,以及员工工会地位感知与工会离职倾向间引入了双组织承诺的作用,证实了双组织承诺是员工企业地位感知与员工企业离职倾向之间的部分中介变量,且在员工工会地位感知与员工工会离职倾向间同样发挥了部分中介作用 即通过让员工感知到在企业或工会中有重要的地位,可以有效提高员工的双组织承诺,进而减少组织成员的离职行为。该结论同文献[15,23]的研究结果相一致,即一旦员工对企业和工会同时承诺,员工在信赖企业的同时又忠诚于工会,企业、工会与员工将会出现目标一致、共同发展的局面。此时,员工的双组织承诺可以有效帮助提高企业绩效,减少离职倾向的发生。由此,为了营造良好的劳资关系氛围,降低员工离职率,积极采取措施提高员工的双组织承诺水平是一个有效的方式。除了不断提高企业绩效和完善工会职能外,还要重视员工在企业和工会中的组织地位感知水平,给予员工更多的话语权,让员工参与企业和工会的管理及决策,增加主人翁意识,真正对组织产生归属感。这样才可以为企业与工会的可持续发展创造良好的内部环境。

当然,双组织承诺的提升也需要企业和工会加强自身建设,在当前中国经济社会深刻变化的形势下,非国有企业要提高实力,保持持续健康的发展势头以及对员工实行有效的激励和关怀,非国有企业的工会更要完善工会在员工与企业间的作用发挥,不断增强对员工的支持力度,提高工会影响力,积极介入劳资谈判、工资协商、劳动条件改善等工作,让员工确实感知

到工会的力量以及自身在工会中的地位的提高,只有这样,才能更加有效地提升员工的双组织承诺水平,降低离职倾向。

(3)发现非国有企业员工的双组织承诺能够显著影响企业离职倾向和工会离职倾向,这说明双组织承诺在中国非国有制企业中是存在的,即非国有企业和工会可以是一个共同体。虽然非国有企业的劳资关系建设面临着诸多困难,但这也正说明了能够有效运作、发挥职能的工会对于非国有企业是必需和重要的。工会作为企业和员工之间有效沟通的桥梁,应积极参与企业的管理和劳资关系建设,通过企业和工会的通力合作,促进员工双组织承诺的增强,从而形成和谐的劳资关系,降低离职率,提高非国有企业发展的效率和质量。

5.2 研究局限和展望

本研究也在一定的不足:①样本集中于江苏地区,后续研究可扩大样本来源,收集不同的地区、行业、规模以及工会建设情况下的更为全面的非国有企业调研样本,开展更深入的研究。②以双组织承诺为中介变量,尝试打开了员工组织地位感知对组织离职倾向的影响机制这一“黑箱”。后续可通过更为全面的理论分析以及更加探索性的案例分析,进一步识别双组织承诺的中介作用,建立更有解释力的理论模型,以提高研究结论的系统性和针对性。③测量量表主要借鉴国外成熟量表,但针对中国工会,特别是中国非国有企业这一特殊类别企业的工会背景,应逐步开发更具针对性的本土量表。

参 考 文 献

- [1] STEERS R M, MOWDAY R. Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes[J]. Research in Organizational Behavior, 1979,3(3): 23~41
- [2] PRICE J L. The Study of Turnover [M]. Ames: Iowa State University Press, 1977:125~136
- [3] PRICE J L. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover[J]. International Journal of Manpower, 2001,22(7/8): 600~624
- [4] FULLER J B, HESTER K, BARNETT T, et al. Perceived External Prestige and Internal Respect: New Insights into the Organizational Identification Process[J]. Human Relations, 2006,59(6): 815~846
- [5] WADDINGTON J, KERR A. Trying to Stem the Flow: Union Membership Turnover in the Public Sector[J]. Industrial Relations Journal, 1999,30(3): 184~196
- [6] SWIDER B W, HINRICHES A T. Understanding

- Your Standing: Multiple Indicators of Status and Their Influence on Employee Attachment[J]. Corporate Reputation Review, 2011,14(3): 159~174
- [7] SEEMAN T E, BERKMAN L F. Structural Characteristics of Social Networks and Their Relationship with Social Support in the Elderly: Who Provides Support[J]. Social Science and Medicine, 1988, 26(7): 737~749
- [8] ANDERSON C, JOHN O, KELTNER D, et al. Personality Processes and Individual Differences Who Attains Social Status? Effects of Personality and Physical Attractiveness in Social Groups[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2001, 81(1): 116~132
- [9] 鲍静静. 员工组织地位感知与离职倾向的实证研究: 双组织承诺的中介作用[D]. 南京:南京航空航天大学经济与管理学院, 2013
- [10] PURCEL T V. Dual Allegiance to Company and Union—Packinghouse Workers. A Swift-Upwa Study in a Crisis Situation, 1949 ~ 1952 [J]. Personnel Psychology, 1954, 7(1): 48~58
- [11] STAGNER R. Dual Allegiance as a Problem in Modern Society[J]. Personnel Psychology, 1954, 7(1): 41~47
- [12] ANGLE H L, PERRY J L. Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates [J]. Academy of Management Journal, 1986, 29(1): 31~50
- [13] TORRINGTON D, HALL L, TAYLOR S. Human Resource Management [M]. Englewood Cliff: FT Prentice Hall, 2004: 598~699
- [14] KIM J W, ROWLEY C. Employee Commitment: A Review of the Background, Determinants and Theoretical Perspectives [J]. Asia Pacific Business Review, 2005, 11(1): 19~100
- [15] 胡恩华,单红梅,鲍静静. 企业承诺和工会承诺对组织公民行为的影响:双组织承诺的中介作用[J]. 预测, 2012,31(5): 40~46
- [16] PORTER L W, STEERS R M. Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism[J]. Psychological Bulletin, 1972, 80(2): 151~176
- [17] ARYEE S, CHAY Y W. Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turnover Intentions in a Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality [J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(1): 154~160
- [18] BARKOW J H. Prestige and Culture: A Biosocial Interpretation[J]. Current Anthropology, 1975, 16 (4):553~572
- [19] TYLER T R, BLADER S L. The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior[J]. Personality and Social Psychology Review, 2003, 7(4): 349~361
- [20] KABANOFF B, KABANOFF B. Work and Non-work: A Review of Models, Methods, and Findings [J]. Psychological Bulletin, 1980, 88(1): 60~77
- [21] 王帅. 双组织承诺与其结果变量的关系研究[D]. 南京:南京航空航天大学经济与管理学院, 2012
- [22] EISENBERGER R, STINGLHAMMER F, VANDER-BERGHE C, et al. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(3): 565~573
- [23] BEMMELS B. Dual Commitment: Unique Construct or Epiphenomenon? [J] Journal of Labor Research, 1995, 16(4): 401~422
- [24] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived Organizational Support[J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3): 500~507
- [25] GOSLINGA S, SVERKE M. Atypical Work and Trade Union Membership: Union Attitudes and Union Turnover among Traditional vs Atypically Employed Union Members[J]. Economic and Industrial Democracy, 2003, 24(2):290~312
- [26] GORDON M E, LADD R T. Dual Allegiance: Renewal, Reconsideration, and Recantation[J]. Personnel Psychology, 1990, 43(1): 37~69
- [27] 胡恩华. 中国情景下劳资关系氛围与双组织承诺关系研究[J]. 经济管理, 2012(2): 66~75
- [28] TANGIRALA S, RAMANUJAM R. Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate[J]. Personnel Psychology, 2008, 61(1): 37~68
- [29] EISENBERGER R, CUMMINGS J, ARMELI S, et al. Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction[J]. Journal of Applied Psychology, 1997, 82(5):812~820
- [30] CAMMANN C, FICHMAN M, JENKINS G D, et al. Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members [C]//SEASHORE S E, LAWLER E E, MIRVIS P E, et al. Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures and Practices. New York: Wiley. 1983: 71 ~ 138

(编辑 郭恺)

通讯作者: 胡恩华(1971~),男,安徽明光人。南京航空航天大学(南京市 210016)经济与管理学院教授。研究方向为人力资源管理、劳动关系等。E-mail: ehhua19700519@sina.com