



高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围以及雇佣关系氛围的实证研究

林亚清 著

本书首次在国内讨论了工会与管理层关系氛围，为国内已有的工会研究提供了新的视角；为企业全面认识我国现阶段人力资源管理、工会和雇佣关系氛围提供了重要启示。同时，扩展了社会信息加工理论和社会情境理论在组织氛围和人力资源管理研究中的应用。



南京大学出版社

高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围以及 雇佣关系氛围的实证研究

林亚清 著



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围以及雇佣关系氛围的实证研究 / 林亚清著. — 南京: 南京大学出版社, 2016. 6

ISBN 978-7-305-16310-4

I. ①高… II. ①林… III. ①劳资关系—研究 IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 313695 号

出版发行 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号
出 版 人 金鑫荣

邮 编 210093

书 名 高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围以及雇佣关系氛围的实证研究
作 者 林亚清
责任编辑 周 军 唐甜甜

编辑热线 025-83594087

照 排 南京南琳图文制作有限公司
印 刷 江苏凤凰数码印务有限公司
开 本 710×1000 1/16 印张 10.25 字数 163 千
版 次 2016 年 6 月第 1 版 2016 年 6 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-305-16310-4
定 价 59.00 元

网址: <http://www.njupco.com>
官方微博: <http://weibo.com/njupco>
官方微信号: njupress
销售咨询热线: (025) 83594756

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购图书销售部门联系调换

本著作的出版得到了

国家自然科学基金重点项目“中国企业雇佣关系模式与人力资源管理创新研究”(71332002)

国家自然科学基金面上项目“我国转型经济下企业劳资冲突的发生机制及对策研究”(71172063)

国家自然科学基金青年项目“中国情境下工会-管理层合作、高绩效工作系统对员工态度的跨层次影响机制研究”(71402153)

教育部人文社科青年项目“中国情境下的高绩效工作系统与员工态度跨层次研究：雇佣关系氛围与组织文化的角色探讨”(14YJC630079)

中央高校基本科研业务费项目“动态环境下的人力资源管理创新与人力资源开发研究”(20720151204)

資 助

前 言

本书脱胎于我的博士论文。虽然已经毕业两年多,但是三年的南京大学学习、生活的点点滴滴依旧刻骨铭心。

与人力资源管理这一学科看似偶然而又命中注定的相遇,让我开启了从未预想到的学习、成长旅程。厦门大学本科、硕士七年的人力资源管理专业的学习,让我系统、全面地掌握了这一学科的基本知识。此后,我选择了在仰恩大学任教两年,又从不同的视角审视、整合了以往学习的专业知识。然而,在人生的重要转折点,我遇见了恩师赵曙明教授,来到了南京大学,开始了三年的博士研究生生活。人生旅途最迷人之处,在于未来的未知。三年里,和所有努力获得博士学位的博士研究生一样,很艰辛;可是,柳暗花明又一村。在这里,我不仅结识了许多良师益友,感受到了南大精神,而且也在人力资源管理的学术殿堂中自由地翱翔,不断地成长。

之所以选择“雇佣关系”作为我的博士论文研究主题,结合人力资源管理学派和产业关系学派的两种不同研究视角进行探讨,原因主要有两个:一方面是在赵曙明教授的点拨下,关注我国当前日益紧张的雇佣关系,并且为这一现状寻找行之有效的改善途径;另一方面,也是自身对于人力资源管理认知的一种升华。读博三年,在不断地总结以往学习知识的同时,我不断地尝试从不同的视角去研究人力资源管理的发展。国内大量的研究主要讨论了人力资源管理在企业发展中的战略贡献,而我发现人力资源管理的另外一个产生背景在于产业关系、劳动关系又或是雇佣关系研究的不断深入。遗憾的是,已有的国内研究中,鲜有文献探讨人力资源管理在雇佣关系管理中的作用抑或是同时结合人力资源管理学派与产业关系学派两大研究视角

去讨论我国的雇佣关系管理。因此,在博士论文选题之时,我就希望能够对这一研究空白进行较为深入的探讨,从而选择了这一研究主题。很庆幸的是,这样的尝试还是获得了一定的认可,我的博士论文获评了南京大学以及江苏省的优秀博士论文。

在本书即将付梓之际,我想对所有曾经指导、关心和帮助过我的人致以最诚挚的谢意。首先,我要感谢我的导师赵曙明教授。在我三年博士生涯中,无不倾注了恩师的悉心栽培。恩师一次次的鼓励和支持,一直传递着鼓舞人心的力量。在博士论文的写作和调研过程中,老师更是给予了我大量的支持,帮助我获得珍贵的一手数据。为人处事上,恩师的平易近人、不拘小节、宽以待人的风度,急学生之所急的关怀,深深地感动着我。借此机会,谨向恩师致以最衷心的感谢,攻博三载能得恩师的谆谆教诲,实属我此生之大幸。其次,我要感谢南京大学商学院的诸多名师。刘洪教授、陈传明教授、彭纪生教授、张正堂教授、贾良定教授、蒋春燕教授、姜嫄助理教授以及其他未能一一具名的名师,他们对本书写作给予了非常重要的指导和帮助。尤其是,我要感谢姜嫄老师对于本书内容、逻辑和研究方法等方面给予的真诚、无私和耐心的指导。再次,我要感谢那些年陪我一同成长的好友、同门以及所有给予我关心与支持的师长、同学和朋友,因为有你们的陪伴,艰难的攻博旅程充满了欢乐。最后,感谢我博士后工作阶段的合作导师厦门大学公共事务学院、公共政策研究院院长陈振明教授对于本书出版的大力支持。

另外,本书的出版要感谢国家自然科学基金重点项目(71332002)、国家自然科学基金面上项目(71172063)、国家自然科学基金青年项目(71402153)、教育部人文社科青年项目(14YJC630079)以及中央高校基本科研业务费项目(20720151204)的大力资助。感谢南京大学出版社对本书出版的支持,感谢唐甜甜编辑为本书出版所付出的努力。

最后,本书也献给我最爱的家人,尤其是我可爱的女儿,是你们的支持与鼓励,激励我勇往直前。

林亚清

2015年9月

于厦门大学公共政策研究院

目 录

前 言	i
第 1 章 绪 论	1
1.1 研究背景	1
1.2 问题的提出与研究目的	2
1.3 研究对象与研究方法	3
1.4 研究意义	5
1.5 研究内容	7
1.6 技术路线	8
1.7 可能的创新	9
1.8 本章小结	11
第 2 章 文献综述	12
2.1 雇佣关系氛围的研究现状	12
2.2 高绩效工作系统的研究现状	24
2.3 工会与管理层关系氛围的研究现状	35
2.4 员工态度	48
2.5 本章小结	50
第 3 章 理论基础与研究假设	51
3.1 理论基础	51
3.2 研究假设	53
3.3 本章小结	63
第 4 章 研究设计与小样本预测试	64
4.1 问卷设计过程	64
4.2 变量的测量	64

4.3	研究样本与预测试	69
4.4	本章小结	72
第5章	实证分析与假设检验	73
5.1	数据收集	73
5.2	研究方法与步骤	74
5.3	样本的描述性统计	76
5.4	量表的信度检验	78
5.5	验证性因子分析与聚合检验	83
5.6	变量的相关分析	86
5.7	控制变量的影响分析	88
5.8	假设检验	95
5.9	假设检验汇总与结果分析	111
5.10	本章小结	115
第6章	研究结论与展望	116
6.1	研究结论	116
6.2	理论贡献与实践启示	117
6.3	本研究的不足与未来展望	122
附录1:	A 问卷	124
附录2:	B 问卷	126
参考文献		129

图目录

图 1-1 技术路线与研究方案示意图 9

图 2-1 影响雇佣关系的概念模型 18

图 2-2 AMO 模型 28

图 2-3 人力资源管理的行为视角 28

图 2-4 战略人力资源管理研究的理论框架模型 29

图 3-1 社会信息加工理论 52

图 3-2 社会情境理论 53

图 3-3 本书的理论模型 63

表目录

表 2-1 产业关系概念内涵的变化与相关术语的产生 14

表 2-2 产业关系和人力资源管理概念的演化发展 21

表 2-3 人力资源管理和产业关系的共同点和不同点 22

表 2-4 工会与管理层关系氛围定义汇总 37

表 3-1 本研究假设汇总 62

表 4-1 高绩效工作系统的测量条目 65

表 4-2 工会与管理层关系氛围的测量条目 66

表 4-3 雇佣关系氛围的测量条目 67

表 4-4 工作满意度的测量条目 67

表 4-5 情感承诺的测量条目 68

表 4-6 工会与管理层关系氛围信度分析 70

表 4-7 工会与管理层关系氛围的 KMO 样本测度与 Bartlett 球体检验 70

表 4-8 工会与管理层关系氛围的因子方差解释量 71

表 4-9 工会与管理层关系氛围的探索性因子分析结果 71

表 5-1 信度标准 75

表 5-2 正式调研样本基本统计表($N = 162, n = 1\ 059$) 77

表 5-3 高绩效工作系统的信度分析与因子载荷值 79

表 5-4 一阶潜变量结构模型拟合指标值($N = 162$) 80

表 5-5 工会与管理层关系氛围信度分析 80

表 5-6 雇佣关系氛围信度分析 81

表 5-7 工作满意度信度分析 82

表 5-8 情感承诺信度分析 82

表 5-9 验证性因子分析:区分效度($n = 1\ 059$) 83

表 5-10 验证性因子分析:测量项目的因子载荷($n = 1\ 059$) 84

表 5-11 主要变量的均值、标准差和相关系数 87

表 5-12 企业性质对雇佣关系氛围的影响分析($N = 162$) 89

表 5-13 企业行业分布对雇佣关系氛围的影响分析($N = 162$) 89

表 5-14 企业规模对雇佣关系氛围的影响分析($N = 162$) 90

表 5-15	企业成立年限对雇佣关系氛围的影响分析($N = 162$)	91
表 5-16	性别对结果变量的影响分析($n = 1\ 043$)	92
表 5-17	是否工会成员对结果变量的影响分析($n = 1\ 027$)	92
表 5-18	婚姻状况对结果变量的影响分析($n = 1\ 025$)	93
表 5-19	员工教育程度对结果变量的影响分析($n = 1\ 031$)	94
表 5-20	员工月收入对结果变量的影响分析($n = 1\ 027$)	95
表 5-21	组织层面变量多重共线性诊断结果	96
表 5-22	雇佣关系氛围的组织层面分析($N = 162$)	99
表 5-23	多层次分析的结果:工作满意度为因变量	100
表 5-24	多层次分析的结果:情感承诺为因变量	101
表 5-25	Sobel 检验结果	110
表 5-26	假设检验结果汇总	111

第 1 章 绪 论

1.1 研究背景

改革开放 30 多年来的发展,深刻地反映了我国的经济体制、经济社会形态、经济开放度和经济发展方式转型的成功探索。我国国内生产总值从 1978 年的 3 645 亿元,发展到 2010 年的 403 260 亿元,增长了 109.6 倍。我国经济发展的突飞猛进,大大地提高了国民的生活水平。2007 年和 1978 年比,我国城镇居民人均可支配收入由 343.7 元提高到 19 109.44 元;农民人均纯收入由 133.7 元提高到 5 919.01 元。同时,城镇居民家庭的恩格尔系数从 57.5%下降到 35.7%,农村居民家庭的恩格尔系数为 67.7%下降到 41.1%,这些都充分说明了我国人民生活水平的明显改善和消费水平的显著提高。

然而,伴随着经济的持续快速增长,我国雇佣双方的关系日趋激烈,进入了劳动争议和工人团体性冲突的多发期。据统计,1996 年当期的劳动争议案件为 4.8 万余件,涉及争议的总人数 28 万余人;到 2000 年,劳动争议案件上升到 13.5 万余件,增加了 1.8 倍,争议人数也上升至 68 万余人,增加了 1.4 倍多;到 2009 年,当期劳动争议案件已达 69 万余件,总争议的人数达 172 万余人,分别比 2000 年增加了 5.1 倍和 2.53 倍。其中,集体劳动争议案件数量的激增及其涉及人数规模的增长尤为引人深思。1996 年集体劳动争议案件为 3 150 件,争议人数为 9.2 万余人,2000 年,集体劳动争议案件为 8 247 件,争议人数 25.9 万人,分别比 1997 年增加了 1.8 倍和 1.6 倍;2008 年,集体争议案件数目和争议人数已经达到约 2.2 万件和 50.3 万人,分别比 2000 年增加了 1.7 倍和 0.9 倍。与此同时,近年来的工人团体罢工事件,如“黑砖窑事件”、“华为事件”、“东航返航事件”、“通钢事件”以及 2010 年年初以来连续十多起的“富士康自杀事件”,等等,都是企业

雇佣关系不断恶化的表现。这种雇佣关系的不和谐甚至是各种过激的冲突表现形式已经成为阻碍我国经济和社会持续健康发展的巨大障碍,引起了社会各界的普遍关注(常凯,2007)。因此,正视我国目前的雇佣关系现状,寻求构建和谐雇佣关系氛围的政策措施是我国企业持续生存和发展的重中之重。

1.2 问题的提出与研究目的

雇佣关系氛围作为组织背景下重要的社会系统之一,描述了员工与雇主在企业日常经营过程中所形成的关系,与企业的雇佣关系密切相关,是不可忽视的组织背景特征。越来越多的研究发现,雇佣关系氛围等组织氛围能够显著地提高员工的产出,从而提升企业的竞争优势(Bowen 和 Ostroff, 2004)。但是,令人遗憾的是,关于组织背景下和谐雇佣关系氛围如何塑造以及有何重大影响的讨论仍然缺乏系统的研究。现有的相关研究主要停留在理论探讨阶段,实证研究仍然较为匮乏。并且,以往的研究主要集中在美国、澳大利亚等西方国家,针对中国情境下的雇佣关系氛围探索还存在大量的研究空白。鉴于此,本书将在中国背景下,针对雇佣关系氛围的前因变量与结果变量进行讨论,从而为雇佣关系氛围的研究做出有益的补充。

虽然已有的研究发现高绩效工作系统、工会力量与领导等因素能够显著地影响雇佣关系氛围,但是据我们目之所及,还未有研究同时从雇佣关系研究中的人力资源管理学派和产业关系学派两大视角来对雇佣关系氛围的形成进行讨论。因此,本书将基于这两种不同的理论视角,探讨高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围对于雇佣关系氛围的影响,以及工会与管理层关系氛围在高绩效工作系统对雇佣关系氛围影响中可能存在的交互作用,进一步全面地对雇佣关系氛围的前因变量进行讨论。

与此同时,长久以来,员工对组织的工作满意度和情感承诺被认为是企业雇佣关系管理的两个重要态度产出(Shore 等,2012),有效地反映了企业雇佣关系管理的效果。同时,这两个变量也是关键的员工态度衡量指标,对于员工绩效以及企业绩效的提升有着重要的预测作用(Williams 和 Anderson, 1991)。尽管社会情境理论与社会信息加工理论的相关研究都指出,组织氛围这一社会系统在对企业雇佣关系态度产出的影响过程中发挥了关键的影响作用(Salancik 和 Pfeffer, 1978; Ferris 等,1998),但是雇

佣关系氛围作为组织氛围的一个重要组成部分与这两个变量的关系研究仍然缺乏有效的实证依据。因此,本书将深入讨论雇佣关系氛围对工作满意度和情感承诺的关系,进一步扩充雇佣关系氛围的结果变量研究。

此外,本书还进一步地讨论了雇佣关系氛围在高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围对员工工作满意度和情感承诺的影响过程中可能存在的中介作用,进一步丰富了雇佣关系氛围在组织背景下的重要角色。因此,本书的研究目的包括:

(1) 基于雇佣关系研究视角下的人力资源管理与产业关系两大学派,本书讨论了高绩效工作系统以及工会与管理层关系氛围对于雇佣关系氛围的作用。进一步地,对工会与管理层关系氛围、高绩效工作系统影响雇佣关系氛围过程中可能存在的交互作用进行了探索。

(2) 在中国情境下,检验了雇佣关系氛围对于工作满意度和情感承诺等员工态度的影响。

(3) 根据社会情境理论和社会信息加工理论,考察了雇佣关系氛围在高绩效工作系统影响员工态度关系过程中的中介作用。

(4) 基于组织氛围的相关研究成果,探讨了雇佣关系氛围在工会与管理层关系氛围与员工态度之间可能存在的中介作用。

1.3 研究对象与研究方法

1.3.1 研究对象

结合我国工会的性质、发展现状以及本书所讨论的主要研究内容与目的,本书以建立工会的企业及其员工作为主要的研究对象。

1. 我国工会的发展现状

依据《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》,我国工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织,代表着职工的利益,基本职能是依法维护职工的合法权益。近年来,工会力量不断壮大,为进一步保护劳动者的合法权益提供了有力的保障。工会力量的不断壮大主要表现为:工会规模数量稳步增加与工会成员人数屡创历史新高。根据2011年工会组织和工会工作发展状况统计公报,截至2011年9月底,全国组建基层工会232.0万个,比

上一年增加了 34.3 万个,增长 17.4%。其中,企业工会的数量占了 73.5%,170.6 万个,比上一年增加 27.4 万个;事业单位工会次之,占 12.9%,共 29.8 万个,比上年减少 4.2 万个;机关工会 17.3 万个,占 7.4%,比上一年减少 2.7 万个;其他工会 14.3,占 6.2%。全国工会会员人数达到 25 885.1 万人,比上年增加 1 888.6 万人,增长 7.9%,工会成员占全国职工总人数的 80.6%。此外,工会在调整雇佣关系中的作用也在日益凸显,越来越多的学者开始讨论工会在调整雇佣关系过程中的重要作用。

2. 对雇佣关系氛围进行全面的讨论

雇佣关系及雇佣关系氛围的提出主要是源于工会的不断衰弱以及工会成员的不断减少这一现实背景,旨在更为直接地讨论员工与雇主之间的关系。但是,需要指出的是,与西方发达国家不同,虽然我国工会还未完全覆盖所有的企业,但是在我国的雇佣关系管理中的作用与地位正在不断增强与提高。并且,长久以来,人力资源管理和产业关系学派被认为是企业雇佣关系研究中的两大重要学派。显然,同时结合这两种视角对雇佣关系氛围的前因变量进行讨论无疑能够更为全面地理解雇佣关系氛围的形成过程。

鉴于以上分析,本书选择建立工会的企业及其员工作为研究对象从而更为全面地对雇佣关系氛围进行讨论。

1.3.2 研究方法

依据本书的研究内容,拟有针对性地采用丰富而行之有效的研究方法。

(1) 理论与定性演绎。在整理和分析国内外已有文献的基础上,本书结合已有的产业关系、人力资源管理、组织行为学和社会学等多领域的研究成果,较为全面地梳理了已有的雇佣关系氛围、高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围和员工态度等相关研究文献。并且,本书在对社会信息加工理论和社会情境理论进行了较为完整的综述基础上,对雇佣关系氛围的前因变量及其对员工态度的影响,以及雇佣关系氛围在相关组织情境和员工态度关系中可能扮演的中介作用进行了理论推理和定性演绎,为企业进行系统的雇佣关系氛围管理提供了一定的理论思路。可以说,在已有研究成果和理论研究的基础上,本书较好地厘清了本书各部分内容的逻辑关系和脉络,为后续研究提供坚实的理论基础。

(2) 问卷调查与访谈相结合。本书所需要的大部分数据主要采用问卷

调查与访谈的研究方法收集,借助问卷调查的方式获取实证分析所需要的数据。同时,在预调研过程中,对参与企业的相关负责人进行充分访谈,形成了本书最终使用的问卷条目。

(3) 实证研究。本书主要采用 SPSS17.0、AMOS17.0 和 HLM7.0 统计分析软件对问卷调研收集的数据进行分析。主要使用的统计方法有信度分析、验证性因子分析、相关分析、单因素方差分析、回归分析和多层次线性模型等等,进而科学地对雇佣关系氛围的前因变量及其对员工态度的影响进行较为全面的探索。

1.4 研究意义

1.4.1 理论意义

第一,本书较早地以人力资源管理学派和产业关系学派的双重视角对雇佣关系氛围的前因变量进行了检验。丰富了雇佣关系氛围的前因变量研究的同时,也初步探索了人力资源管理学派提倡的高绩效工作系统和产业关系学派主张下的工会与管理层合作氛围对雇佣关系氛围的影响以及两者可能存在的交互作用,从而为两个学派的相互作用提供了重要的实证检验。

第二,本书首次在中国情境下,利用多层次分析的研究方法讨论了雇佣关系氛围对员工态度的影响。已有的关于雇佣关系氛围的研究成果,主要是将雇佣关系氛围作为重要的人力资源管理产出。虽然已有相关研究讨论了其他具体类型的组织氛围(如关心员工的氛围)对员工态度的影响,但是将雇佣关系氛围作为员工态度的重要预测变量的相关实证研究还较少,以中国为情境的讨论则更为鲜见。因此,本书丰富了已有的雇佣关系氛围的结果变量讨论。

第三,本书较早地在国内讨论了工会与管理层关系氛围,在检验了工会与管理层关系氛围、雇佣关系氛围以及员工态度的关系研究基础上,深化了国内已有的工会研究。同时,也对多种组织氛围的关系探讨提供了新的视角。

第四,根据社会信息加工理论和社会情境理论,本书对高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围、雇佣关系氛围和员工态度之间的关系进行了较

为深入的讨论,从而大大地将社会信息加工理论和社会情境理论的应用延伸至人力资源管理和雇佣关系管理的研究领域。同时,也检验了这两个理论在中国情境下的有效性。

第五,本书较早地将企业的劳动关系氛围视为多种子氛围所组成的集合,同时讨论了工会与管理层关系氛围和雇佣关系氛围,并且将它们与组织实践高绩效工作系统、员工态度产出(工作满意度和情感承诺)纳入一个统一的研究框架,深化并扩展了已有的劳动关系氛围研究。

1.4.2 实践意义

首先,本书较早地将雇佣关系氛围的研究引入到中国情境下进行讨论,检验了雇佣关系氛围与员工态度的关系,及其在高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围对员工态度的影响过程中起到的关键中介作用。因此,有助于唤醒企业领导对于发展企业雇佣关系氛围的重视。

其次,本书为企业进行雇佣关系氛围管理提供了有价值的借鉴。文中对雇佣关系氛围的前因变量研究进行了较为系统的讨论。在回顾总结了雇佣关系研究的两大视角——人力资源管理和产业关系的基础上,以人力资源管理主张的高绩效工作系统以及产业关系学派提倡的工会与管理层的合作为切入点,探讨了高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围对雇佣关系氛围的影响,以及检验了高绩效工作系统和工会与管理层关系氛围在对雇佣关系氛围影响过程中可能存在的交互作用。因此,本书对于企业进行雇佣关系氛围管理具有借鉴意义。

再次,有助于更好地提升工会在雇佣关系管理中的作用。鉴于国内政府更多地支持工会与管理层以合作的形式来参与雇佣关系管理,本书探讨了工会与管理层关系氛围对于雇佣关系氛围以及员工态度的影响,为工会与管理层在合作过程中可能存在的问题进行了较为全面的分析与讨论,进一步地促进了我国工会的转型。

最后,为企业从组织层面着手改善员工工作满意度和情感承诺提供有意义的启示。本书检验了组织层面的高绩效工作系统、工会与管理层关系氛围和雇佣关系氛围对于个体层面的工作满意度和情感承诺之间的关系,有助于企业从组织层面更好地提高员工的工作满意度和情感承诺。