

社会转型背景下的中国非国有企业与工会关系的研究： 双组织承诺的视角

SHEHUI ZHUANXING BEIJING XIAGE ZHONGGUO FEIGUOYOU
QIYE YU GONGHUI GUANXI DE YANJIU:
SHUANGZUZHICHENGNUO DE SHIJIAO

胡恩华 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press

国家自然科学基金资助项目 (71173105)

社会转型背景下的中国 非国有企业与工会关系的 研究：双组织承诺的视角

胡恩华 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

社会转型背景下的中国非国有企业与工会关系的研究：双组织承诺的视角/胡恩华著. —北京：经济科学出版社，2015. 11

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6384 - 1

I. ①社… II. ①胡… III. ①企业 - 关系 - 工会 - 研究 - 中国 IV. ①D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 298982 号

责任编辑：王长廷 刘 莎

责任校对：徐领柱

责任印制：邱 天

社会转型背景下的中国非国有企业与工会 关系的研究：双组织承诺的视角

胡恩华 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编部电话：010 - 88191217 发行部电话：010 - 88191522

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@ esp. com. cn

天猫网店：经济科学出版社旗舰店

网址：http://jjkxcs. tmall. com

北京密兴印刷厂印装

710 × 1000 16 开 16.75 印张 350000 字

2015 年 11 月第 1 版 2015 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6384 - 1 定价：78.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换。电话：010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话：010 - 88191586)

电子邮箱：dbts@ esp. com. cn)

前 言

双组织承诺问题的研究最早可以追溯到 20 世纪 50 年代。当时，欧美发达国家工会主义崛起，工业关系问题日益受到理论者和实践者的关注。人们开始关心：当一个人既是企业员工又是工会会员时，他能同时效忠于企业和工会这两个组织吗？金和罗雷（Kim & Rowley, 2006）把员工这种对企业和工会同时作出高度承诺的行为称为“双组织承诺”（dual commitment）。在欧美等发达国家以及韩国、新加坡等新兴工业化国家，学者们对双组织承诺问题的研究已经开展多年，积累了大量的研究成果，但在中国内地对于双组织承诺问题的研究还很少。为什么这样一个长期吸引国外研究者的研究主题在中国内地受到冷落呢？主要的原因是：

在国外研究中，双组织承诺研究的主要应用领域是工业关系问题，即企业与工会之间的关系问题。而在改革开放以前，中国内地在劳资关系领域形成了与欧美等国家截然不同的工会与企业关系，中国工会不是通过组织游行、罢工、谈判等途径来维护员工经济权益和改善员工工作条件，而是作为党政机构在企业的功能延伸性的一个组织，仅仅充当企业的后勤服务和说服教育工作的组织者的角色，主要协助“企业办社会”，工会不对员工权益维护和企业绩效的提高产生实质性影响和作用，只在企业中起“维稳”作用，在这样的背景下，双组织承诺研究自然在中国内地没有用武之地。但在改革开放三十多年后的今天，研究中国内地的双组织承诺问题的政策环境和现实土壤已具备，主要体现在两方面：

一是中国内地的外资企业、私营企业、民营企业大量涌现，工会与企业之间开始出现不合作、制衡甚至对抗，中国非国有企业工会建设问题已经成为社会各界广泛关注的热点（其中最有影响的是 2010 年 6 月 4 日，中华全国总工会下发的《关于进一步加强企业工会建设充分发挥企业工会作用的紧急通知》中明确要求在外资企业、民营企业和私营企业等非国有企业中必须组建工会和新修改实施的《中华人民共和国劳动法》明确规定企业必须对工会予以承认，在涉及员工劳动报酬、保险福利、劳动安全卫生、职业培训等利益的企业应与工会进行协商）。

二是随着中国社会主义市场经济体制的建立和日益完善，社会经济结构在深度转型过程中也发生了重大变革，劳资双方利益矛盾和冲突日益加剧（近年来，劳资

矛盾引发的群体性事件的对抗性和暴力性格外引人注目，如2010年的富士康员工的系列跳楼事件、广州市总工会与美国最大工会团体“劳联—产联”联合共同对苹果公司施压，迫使苹果向下游让利，让富士康等下游企业的工人能得到更多补贴事件；2011年的苹果公司在苏州供应商联建科技员工正己烷污染致残事件；2012年的北京摩托罗拉近两百名员工抗议公司在裁员问题上的冷漠与强硬态度而围堵公司大门事件；2013年的上海家乐福20家门店6000多名一线员工12年不涨薪集体罢工事件以及2014年的浙江信威塑胶公司引进高科技设备而裁员，员工持有抵制情绪并以激烈的方式相对抗事件等），中国工会的组建、重建、整顿、转型和维权责任和职能重新被强调，劳资谈判、集体协商制度（如2011年的广州南海本田由企业工会代表、企业管理方代表、旁听员工、政府工会代表组成的40多人的协调小组，就员工工资涨幅额度集体协商达成了一致，之后几年企业再没有发生罢工，企业生产经营稳定并保持持续快速增长）等新生事物不断出现，使得中国内地劳资关系发生了重大而深刻的变化。

正是这种工业关系上的重大变化，给处于社会经济转型中的中国内地劳资关系带来了许多迫切需要思考、研究和回答的问题：中国情境下非国有企业员工的双组织承诺分布形态有哪些？员工可能同时对企业和工会作出高度承诺吗？条件是什么？中国非国有企业员工与美欧等发达国家以及韩国、新加坡等新兴工业化国家的企业员工对企业和工会的认知、行为和态度有什么不同？影响中国非国有企业员工的双组织承诺的前因变量有哪些？哪些变量可以共同预测企业承诺和工会承诺？双组织承诺对于结果变量影响又是怎样？通过对这些问题的研究和分析，不仅对双组织承诺理论的发展贡献新的知识，而且由此形成的理论能够指导中国企业与工会关系的建设实践，可以帮助员工从和谐、共赢的角度理解企业与工会之间的关系，对构建中国和谐的劳资关系具有重要的现实意义。

为了更好地帮助读者理解本书内容，在此简要解释本书所做的主要工作：

一是双组织承诺是一个独立构念。从构念的独特性和可观测性证实了双组织承诺符合一个独立构念所必须具备的两个标准特征，并从双组织承诺对企业结果变量、工会结果变量有独特的预测作用和解释力来证明双组织承诺作为一个独立的构念不仅是有研究价值，而且还是有用的。

二是识别出中国情境下的非国有企业员工的双组织承诺形态分布。主要采用分类法、维度法、直接测量法和平行模型法识别出中国非国有企业员工的双组织承诺的五种分布形态：单边企业承诺、单边工会承诺、双组织承诺、双重不承诺、中性承诺，并指出在分析中国非国有企业员工的双组织承诺分布形态时，需要根据研究对象和研究目的不同，将四种方法结合并互补使用，以弥补各方法的不足，使研究结果更有针对性、更符合中国实际。

三是开发出适合中国情境的非国有企业员工的可信且有效的测量双组织承诺

及其前因变量与后果变量的量表。运用深度访谈、案例研究和扎根方法,在西方环境下和中国情境下对双组织承诺、企业承诺、工会承诺、工作满意度、工作参与度、工会满意度、工会支持感、企业公民行为、工会公民行为、企业参与满意度、工会参与满意度、劳资关系两个样本进行定性的开放式编码和定性的因子分析,探讨西方环境下和中国情境下的双组织承诺、企业承诺、工会承诺、工作满意度、工作参与度、工会满意度、工会支持感、企业公民行为、工会公民行为、企业参与满意度、工会参与满意度、劳资关系间的异同,在此基础上,发展和形成出中国情境下的可信且有效的问卷。

四是双组织承诺的前因变量研究。根据斯奈普和陈(Snape & Chan, 2001)以及金和罗雷(Kim & Rowley, 2006)的研究成果,结合中国非国有企业与工会关系的建设实践,将工作相关变量(包括晋升机会、工作参与度、工作满意度)、工会相关变量(包括工会参与、工会满意度、工会支持感)、工业关系变量(包括劳资关系)作为测量中国背景下非国有企业员工的双组织承诺的前因变量,且将个体特征变量作为双组织承诺的控制变量,构建出中国背景下的双组织承诺的前因变量的测量模型,通过实证分析,发现员工的晋升机会、工会参与、工会满意度、工会支持感、劳资关系是双组织承诺的前因变量。由于员工的工作满意度、工作参与度可以显著影响员工的企业承诺水平,但对员工的工会承诺影响不显著,因此工作满意度、工作参与度不是双组织承诺的前因变量。

五是双组织承诺的结果变量研究。根据高登和拉德(Gordon & Ladd, 1990)以及金和罗雷(2006)的研究成果,结合中国非国有企业与工会关系的建设实践,将企业公民行为、工会公民行为、企业离职倾向、工会离职倾向、企业参与满意度、工会参与满意度作为测量中国背景下非国有企业员工的双组织承诺的结果变量,且将个体特征变量作为双组织承诺的控制变量,以此构建中国背景下的双组织承诺的结果变量的测量模型,通过实证分析,发现员工的企业公民行为、工会公民行为、企业离职倾向、工会离职倾向、企业参与满意度、工会参与满意度是双组织承诺的结果变量,且双组织承诺对员工的企业公民行为、企业离职倾向、企业参与满意度影响的显著性均高于双组织承诺对员工的工会公民行为、工会离职倾向和工会参与满意度影响的显著性,这与当前中国的工会地位、作用是相符的。

六是构建了中国情境下的非国有企业员工双组织承诺的多维度行为预测模型。在双组织承诺的前因变量测量的概念模型和双组织承诺的结果变量测量的概念模型的基础上,利用结构方程模型对中国非国有企业员工的双组织承诺的前因变量和结果变量间的因果关系进行路径分析,构建出中国情境下的非国有企业员工双组织承诺的多维度行为预测模型,并选择长三角地区20家的非国有企业与工会,对中国情境下的非国有企业员工双组织承诺的多维度行为预测模型进行验

证和修正。

七是提高中国非国有企业员工双组织承诺的政策建议。有效的且高质量的企业与工会关系在提高员工的薪酬、福利、工作场所安全和公正的同时，还在企业与工会内营造出和谐的劳资关系，使员工对企业和工会产生更加积极的态度和行为，员工会更多地呈现出对企业和工会的双组织承诺。在现阶段不能只依靠工会的力量，迫切需要政府、企业、工会等多方面形成的合力，为此，一要政府通过法律法规的形式确立工会主体的独立性、明确工会的性质、提升工会主体地位，同时政府运用调节手段，指导工会内部进行有序变革，推进工会运行机制的建立和完善；二要企业应重视工会主体的独立性，企业在与工会谈判、协商的过程中，明确公平意识、保持工会平等地位，企业既要进一步提升对工会地位的认知、重视工会实践的作用，又要推进企业自身的改革，以适应工会实践的新变化和新发展；三要工会不仅在法律制度框架下表达、维护和实现员工权益，而且还要制定员工共同认可和遵守的制度，规范和引导员工正确维权行为。

八是有关双组织承诺的7个专题研究。非国有企业员工组织地位感知对离职倾向的影响研究、中国情景下的工会实践对企业绩效影响的实证研究：劳资关系氛围的中介作用、工会变革型领导风格与工会公民行为的实证研究：工会实践和遵从权威传统性作用、工作满意度对员工工会化影响的实证研究：工会手段认知的中介作用、中国情景下的劳资关系氛围与双组织承诺的实证研究、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、工作满意度对工会承诺影响的实证研究：水平集体主义的调节作用等7个专题研究是前文理论研究的综合应用和拓展，共同特点就是针对双组织承诺的一个具体研究问题展开深入研讨和分析，并发现许多对提升员工双组织承诺水平和构建中国和谐劳资关系有重要借鉴意义的研究结论。

本书是在中国情境下研究双组织承诺问题，其中一些观点和认识通过有关学术会议和学术论文交流得到了国内外许多专家、学者不同程度的肯定和认可，但限于我的理论功底、知识积累和研究能力，本书的一些观点和看法也只是初步的，有待在今后的研究中深化和完善。因此，来自任何方面的批评和建议都将是对我的研究工作的最大支持和帮助。我将以此作为新的起点，虚心学习，勤于思考，为中国的双组织承诺研究作出不懈的努力。

胡恩华

2015年11月

于南京航空航天大学

目 录

第一部分 理论研究

第1章 双组织承诺研究的理论和方法	3
1.1 相关概念的界定	3
1.1.1 双组织承诺内涵的界定	3
1.1.2 企业承诺	4
1.1.3 工会承诺	5
1.2 双组织承诺研究的理论基础	6
1.2.1 冲突理论	6
1.2.2 角色理论	7
1.2.3 挫折—攻击理论	7
1.2.4 交换理论	8
1.2.5 平衡理论	9
1.2.6 单边投入理论	10
1.2.7 理性行为理论	10
1.3 双组织承诺研究的测量方法	11
1.3.1 分类法	11
1.3.2 维度法	13
1.3.3 直接测量法	13
1.3.4 平行模型法	14
1.3.5 双组织承诺研究的四种测量方法的比较	15
1.3.6 双组织承诺研究方法在中国的应用	15
1.4 双组织承诺是独立构念吗	16
1.4.1 双组织承诺的构念分析	16
1.4.2 双组织承诺的预测作用和解释力	18

第2章 双组织承诺的前因变量研究	21
2.1 双组织承诺的前因变量研究的文献分析	21
2.2 中国背景下的双组织承诺的前因变量分析	23
2.2.1 企业相关变量	23
2.2.2 工会相关变量	23
2.2.3 工业关系变量	24
2.2.4 个体特征的控制变量	24
2.3 双组织承诺的前因变量的模型构建	24
2.4 双组织承诺的前因变量的研究假设	25
2.4.1 企业相关变量与企业承诺和工会承诺间的关系	25
2.4.2 工会相关变量与企业承诺和工会承诺间的关系	27
2.4.3 劳资关系与企业承诺和工会承诺间的关系	28
2.4.4 个体特征的控制变量与工会承诺和企业承诺的关系	29
第3章 双组织承诺的前因变量的研究设计	31
3.1 研究样本的选择	31
3.2 双组织承诺及其前因变量的量表开发	32
3.2.1 双组织承诺及其前因变量的测量量表来源	32
3.2.2 双组织承诺及其前因变量的量表内容	33
3.3 双组织承诺的前因变量的调查问卷设计	37
3.3.1 调查问卷的设计原则	37
3.3.2 调查问卷的内容构成	37
3.3.3 问卷的发放	38
第4章 双组织承诺的前因变量的数据分析	39
4.1 描述性统计分析	39
4.2 信度与效度分析	41
4.2.1 问卷的信度检验	41
4.2.2 问卷的效度检验	42
4.3 因子分析	42
4.3.1 企业承诺的因子分析	43

4.3.2	工会承诺的因子分析	43
4.3.3	企业相关变量的因子分析	44
4.3.4	工会相关变量的因子分析	46
4.3.5	劳资关系的因子分析	47
4.4	相关性分析	48
4.4.1	前因变量的相关分析	48
4.4.2	双组织承诺与前因变量间的相关性分析	49
4.5	结构方程模型的设定和评价	50
4.5.1	理论模型及参数	50
4.5.2	结构方程模型拟合度的评价	51
4.5.3	研究假设的验证	53
4.6	均值比较分析	55
4.7	多群组结构方程分析	58
4.8	控制变量对双组织承诺的影响分析	59
4.8.1	员工性别对双组织承诺的影响分析	60
4.8.2	员工年龄对双组织承诺的影响分析	60
4.8.3	员工的企业任期对双组织承诺的影响分析	61
4.8.4	员工的工会任期对双组织承诺的影响分析	61
4.9	研究结论和政策建议	62
4.9.1	研究结论分析	62
4.9.2	提升员工双组织承诺的政策建议	63

第5章 双组织承诺的结果变量研究

5.1	双组织承诺的结果变量研究的文献分析	67
5.2	中国背景下的双组织承诺的结果变量分析	69
5.2.1	企业公民行为	69
5.2.2	工会公民行为	69
5.2.3	企业离职倾向	70
5.2.4	工会离职倾向	70
5.2.5	企业参与满意度	70
5.2.6	工会参与满意度	71
5.3	双组织承诺的结果变量的模型构建	71
5.4	双组织承诺的结果变量的研究假设	72
5.4.1	双组织承诺与员工的企业公民行为间的关系	72

5.4.2	双组织承诺与员工的工会公民行为间的关系	73
5.4.3	双组织承诺与员工的企业离职倾向间的关系	74
5.4.4	双组织承诺与员工的工会离职倾向间的关系	75
5.4.5	双组织承诺与员工的企业参与满意度间的关系	75
5.4.6	双组织承诺与员工的工会参与满意度间的关系	76
 第6章 双组织承诺的结果变量的研究设计		77
6.1	研究样本的选择	77
6.2	双组织承诺的结果变量的量表开发	77
6.2.1	双组织承诺的结果变量的测量量表来源	77
6.2.2	双组织承诺的结果变量的量表内容	78
6.3	双组织承诺的结果变量的调查问卷设计	80
6.3.1	调查问卷的设计原则	80
6.3.2	调查问卷的内容构成	80
6.3.3	问卷的发放	81
 第7章 双组织承诺的结果变量的数据分析		82
7.1	描述性统计分析	82
7.2	信度与效度分析	84
7.2.1	问卷的信度分析	84
7.2.2	问卷的效度分析	85
7.3	变量的因子分析	86
7.3.1	企业公民行为的因子分析	87
7.3.2	工会公民行为的因子分析	87
7.3.3	企业离职倾向和工会离职倾向的因子分析	88
7.3.4	企业参与满意度的因子分析	88
7.3.5	工会参与满意度的因子分析	89
7.4	相关性分析	90
7.5	结构方程模型分析的设定和评价	91
7.5.1	双组织承诺的结果变量的结构方程模型	92
7.5.2	双组织承诺的结果变量的结构方程模型拟合度评价	93
7.5.3	研究假设的验证	95
7.6	研究结论和政策建议	96

7.6.1 研究结论分析	96
7.6.2 提升员工双组织承诺的政策建议	99
第8章 双组织承诺的多维度行为预测模型及研究展望	102
8.1 双组织承诺的多维度行为预测模型的构建	102
8.2 双组织承诺研究在中国的未来展望	105
 第二部分 专题研究 	
专题1 非国有企业员工组织地位感知对离职倾向的影响研究	111
专题2 中国情景下的工会实践对企业绩效影响的实证研究	129
专题3 工会变革型领导风格对工会公民行为影响的研究：工会实践 和遵从权威传统性作用	152
专题4 工作满意度对员工工会化影响的研究：工会手段认知的中介 作用	170
专题5 中国情景下的劳资关系氛围与双组织承诺的实证研究	188
专题6 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	204
专题7 工作满意度对工会承诺影响的研究：水平集体主义的调节作用	215
参考文献	231
后记	254

第一部分 理论研究

第 1 章

双组织承诺研究的理论和方法

双组织承诺问题的研究最早可以追溯到 20 世纪 50 年代。当时，西方发达国家工会主义崛起，工业关系问题日益受到理论者和实践者的关注。人们开始关心：当一个人既是企业员工又是工会会员时，他能同时效忠于企业和工会这两个组织吗？金和罗雷（Kim & Rowley, 2006）^[1]把员工这种对企业和工会同时作出高度承诺的行为称为“双组织承诺”（Dual Commitment 或 Dual Allegiance）。与之对应，单边承诺（Unilateral Commitment）是指员工对企业或工会的承诺具有排他性，即只能对某一个组织效忠。这种对于员工加入工会并作出工会承诺（Union Commitment）是否会降低其对企业承诺（Company Commitment）的疑问，引发出一系列关于双组织承诺问题的研究。

1.1 相关概念的界定

1.1.1 双组织承诺内涵的界定

20 世纪 50 年代伴随着工会主义的崛起，普塞尔（Purcell, 1954）^[2]首次提出了双组织承诺这一概念，并指出员工可以同时对企业 and 工会两个组织作出高度承诺，这种员工对企业 and 工会同时作出高度承诺的现象被称为“双组织承诺”；斯塔格纳（Stagner, 1954）^[3]研究发现当员工把工作相关情况感知为一个整体趋势时，往往作出双组织承诺，这时员工无法将企业角色和工会角色截然分开。此后，许多研究者也展开了双组织承诺的研究，安格和佩里（Angle & Perry, 1986）^[4]认为，员工的双组织承诺必须具备三个特征：有强烈的愿望继续作为企业和工会的成员；认同企业和工会的价值观和目标；为了企业和工会的利益而加倍努力地工作。实际上，安格和佩里所提出的员工对双组织承诺的三个特征与托灵顿、霍尔和泰勒（Torrington, Hall & Taylor, 2002）^[5]研究员工的组织承诺应

包含态度承诺和行为承诺两个维度是一致的。与此同时，金和罗雷（2006）^[1]的研究发现，企业承诺和工会承诺应从态度和行为两个方面来分析，而双组织承诺应是企业承诺与工会承诺交互作用的结果，双组织承诺内涵的诠释应从态度和行为两个方面来界定。综上所述，本书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，具体应该包含四个方面：一是员工对企业和工会有强烈的忠诚度和归属感；二是员工要认同企业和工会的价值观和目标；三是员工为了企业和工会的利益而加倍努力地工作；四是员工要有强烈的愿望继续作为企业和工会的成员。双组织承诺的内涵如图 1-1 所示。

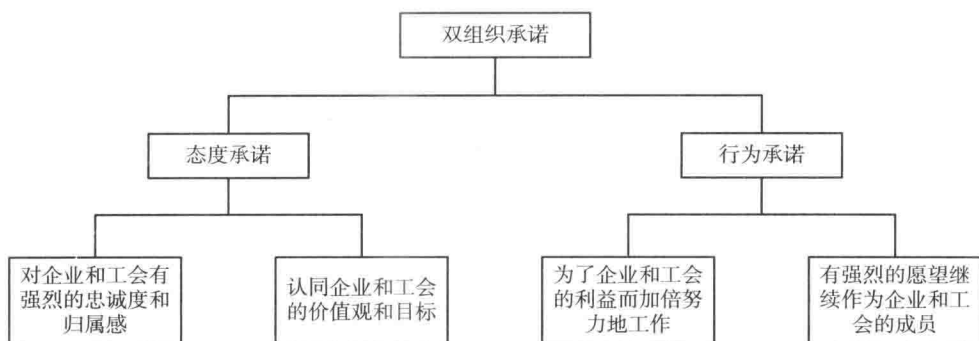


图 1-1 双组织承诺的内涵构成

1.1.2 企业承诺

最早研究企业承诺中员工承诺行为的是贝克尔（Becker），他认为员工对企业的投入越多，就越不愿意离开该企业，因为员工一旦离开，就会损失各种利益，这就是员工作出企业承诺的根源（Becker, 1960）^[6]；布坎南（Buchanan, 1974）^[7]认为，企业承诺至少要从三个方面来考虑：认同企业的价值观和目标、为了企业的利益加倍努力地工作、有强烈的忠诚度和归属感；布劳和鲍尔（Blau & Boal, 1987）^[8]将企业承诺定义为员工对企业和它的目标的认同，以及他/她愿意为实现企业目标而继续留在企业中工作的愿望；梅耶和阿伦（Meyer & Allen, 1984）^[9]将企业承诺分为两个维度：情感承诺和持续承诺。情感承诺是指员工在企业中对企业的情感依附、认同和参与，拥有情感承诺的员工在企业中通常会抱有积极态度并表现出高水平的工作绩效。持续承诺是指那些与离开企业有关的潜在成本。之后，梅耶和阿伦（1991）^[10]综合已有研究成果，又提出了企业承诺的第三个维度，即规范承诺，它源于员工在企业中工作的价值观，包括认为继续留在企业中工作的必要性，拥有强规范承诺的员工会留在企业，因为他们认为他们必

须这样做 (Bast et al., 2006)^[11]。至此著名的企业承诺三因素理论形成, 并且被后来研究者采纳和验证 (Crowne, Cochran & Carpenter, 2014)^[12]。基于此, 本书对员工的企业承诺的定义也采用三因素理论, 即员工的企业承诺就是员工对于企业的情感承诺、持续承诺和规范承诺 (胡恩华、单红梅、鲍静静, 2012)^[13]。

1.1.3 工会承诺

一般意义上讲, 员工的工会承诺是指企业中的员工效忠于他们所在的工会的态度和行为。高登等 (Gordon et al., 1980)^[14]将工会承诺定义为员工留在工会的意愿、为工会付诸努力和认同工会的目标的程度。基于定义他们通过实证研究得出工会承诺的四维度模型: 工会忠诚 (一种身为工会成员的骄傲感和工会给予的能够满足个人需要的工会工具性)、工会工作意愿 (员工服务于工会时展现额外精力的意愿)、工会职责 (员工完成每天工作和维护工会利益的意愿)、工会信仰主义 (反映员工对于企业工会主义的支持和信念)。在工会承诺的四个维度中, 工会忠诚被认为是工会承诺最具代表性的一个维度 (Fullagar, 1986)^[15]。索尔等 (Shore et al., 1990)^[16]认为工会承诺是员工对于工会和其目标认同的程度, 简单来说就是员工对于工会的积极态度。尽管高登等 (1980)^[14]对于工会承诺的定义被许多研究者认同, 但是其他研究者对于工会承诺维度的划分还有不同看法。弗里德曼 (Friedman, 1986)^[17]在高登、菲尔波特和汤普森 (Gordon, Philpot & Thompson) 的概念模型基础上提出了关于工会承诺的两维度模型, 一是与工会相关的态度和看法, 二是行为倾向。巴灵、弗拉加尔和凯洛威 (Barling, Fullagar & Kelloway, 1992)^[18]认为工会承诺的四个维度具有稳定性、有效性、普遍性和可操作性, 并且认为工会承诺可以被认为员工对于工会的情感依附。同时, 凯洛威、卡塔诺和索思维尔 (Kelloway, Catano & Southwell, 1992)^[19]提出了与高登、菲尔波特和汤普森类似的三维度的工会承诺模型, 分别是工会忠诚、工会职责和工会工作意愿。而斯维克和库鲁维拉 (Sverke & Kuruvilla, 1995)^[20]则发现只有一半的关于工会承诺概念结构的研究会引用高登、菲尔波特和汤普森的四个工会承诺维度, 并提出一个关于工会承诺的两维度综合模型, 即反映员工对于工会及其目标的认同程度和感受到来自工会带来的好处, 这两个维度被称为情感承诺和规范承诺 (Snape, Redman & Chan, 2000)^[21]。

从已有的关于工会承诺概念界定的文献中不难发现, 大多数研究者都借鉴了高登等 (1980)^[14]关于工会承诺的定义和维度划分, 并在此基础上做出了适当的变化。对于工会承诺的维度划分, 无论是高登、菲尔波特和汤普森还是其后研究者都是围绕着员工的态度和行为进行的, 如对工会的忠诚、为工会工作的意愿等。本书主要参考了高登、菲尔波特和汤普森对于工会承诺的四维度划分, 但在