



工会实践归因对 员工反生产工作行为的影响

张毛龙¹, 胡恩华¹, 张 龙¹, 王凌云¹, 单红梅²

¹ 南京航空航天大学 经济与管理学院, 南京 211106

² 南京邮电大学 管理学院, 南京 210023

摘要:在复杂的劳动关系形势下,减少员工反生产工作行为已备受关注。已有研究主要从企业与员工之间关系的角度讨论这一问题,鲜少从工会与员工之间的关系展开研究。作为工会与员工之间关系在个体感知层面上的体现,工会实践归因能够影响员工对劳资双方权力平衡的判断,对员工反生产工作行为有重要影响。

在资源保存理论框架内,根据员工对工会实践实施原因的主观判断,区分出绩效提升和员工服务两种不同的工会实践归因,以情感承诺和工作压力为中介变量,基于两种不同工会实践归因对员工反生产工作行为的差异化影响机制构建整合研究模型。以北京、江苏和陕西的15家企业的268名员工的调查数据为样本,采用Spss 22.0和Mplus 7.4进行统计分析,通过验证性因子分析和结构方程模型等方法,对理论模型进行实证检验。

研究表明,①工会实践的员服务归因显著提高员工的情感承诺,并显著减少员工的工作压力和反生产工作行为;②工会实践的绩效提升归因显著降低员工的情感承诺,但对工作压力和反生产工作行为的影响不显著;③工作压力和情感承诺在工会实践员服务归因与反生产工作行为之间发挥显著的中介作用。

通过实证研究揭示了两种工会实践归因对反生产工作行为的不同影响,从工会与员工之间关系角度提供了减少反生产工作行为的新途径,凸显了工会在改革过程中与员工保持紧密联系的重要性,对引导工会、员工和企业各方共同构建和谐、共赢的劳动关系有重要价值。

关键词:工会实践归因;反生产工作行为;工作压力;情感承诺;资源保存理论

中图分类号:F272.92 **文献标识码:**A **doi:**10.3969/j.issn.1672-0334.2019.06.009

文章编号:1672-0334(2019)06-0111-12

收稿日期:2017-07-29 **修返日期:**2018-03-21

基金项目:国家自然科学基金(71473131,71573123,71772087);江苏省人力资源发展研究基地(2017ZSJ002);中央高校基本科研重大项目培育基金(NP2017302)

作者简介:张毛龙,南京航空航天大学经济与管理学院博士研究生,研究方向为人力资源管理和劳资关系等,代表性学术成果为“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”,发表在2016年第11期《经济管理》,E-mail:mail_ellen@126.com

胡恩华,管理学博士,南京航空航天大学经济与管理学院教授,研究方向为人力资源管理、组织发展和劳资关系等,代表性学术成果为“Why do Chinese employees build supervisor-subordinate guanxi? A motivational analysis”,发表在2016年第3期《Asia Pacific Journal of Management》,E-mail:ehhu710519@sina.com

张龙,管理学博士,南京航空航天大学经济与管理学院教授,研究方向为组织行为等,代表性学术成果为“Guanxi with supervisor and counterproductive work behavior: the mediating role of job satisfaction”,发表在2016年第3期《Journal of Business Ethics》,E-mail:lzhang@nuaa.edu.cn

王凌云,管理学博士,南京航空航天大学经济与管理学院副教授,研究方向为人力资源管理等,代表性学术成果为“工会-企业关系模式对员工双组织承诺的影响”,发表在2016年第2期《系统工程》,E-mail:helwly@163.com

单红梅,管理学博士,南京邮电大学管理学院副教授,研究方向为劳资关系等,代表性学术成果为“工会实践对企业绩效影响的实证研究”,发表在2014年第4期《管理科学》,E-mail:shanhm710710@163.com

引言

随着社会经济转型深化,劳动关系矛盾不断凸显,员工的怠工、破坏甚至对抗等反生产工作行为屡见不鲜,对企业健康发展造成损害^[1-2]。理论界和实践界一直在寻求有效缓解员工反生产工作行为问题的途径。作为劳动关系各主体间的连结和协调力量,工会实践(如无特殊说明,本研究中的工会均指中国的企业工会)在改善劳动关系质量、减少员工反生产工作行为方面的作用引起学者关注^[3-5]。

但是,中国的工会实践既是服务于员工需求的“集体代言人”,也有协助企业提高生产效率的职责,具有定位不清、边界模糊和角色冲突等特点^[6],使工会与员工之间的关系不断受到质疑。在工会与员工之间关系不明确的情况下,员工只能根据自身的感受和理解,对工会实践的实施原因做出主观上的判断^[7-8],即做出相应的工会实践归因。不同的工会实践归因导致员工对劳资权力平衡产生差异化感知,引发其心理契约的变化,进而影响员工的反生产工作行为^[9-10]。以实证方法探讨工会实践归因对反生产工作行为的影响,有助于更全面地认识工会实践因素对员工工作心理和行为的影响,为建设和谐劳动关系、改善员工行为质量提供有益启示。

1 相关研究评述

已有研究将个体出于自身主观感受、对组织实施相应管理实践的原因做出的判断称为归因,归因已被应用于探讨人力资源管理、企业社会责任、绩效评估、团队管理等多种组织实践带来的不同影响^[11-13]。HARVEY et al.^[14]通过元分析证实,归因在组织管理情景下对个体的情感和关系感知等产生重要影响。随着相关研究不断推进,研究者们呼吁,应从归因视角出发探索对更多组织管理现象的解读^[15-16]。结合已有研究成果及中国工会实践的现实状况,本研究认为通过引入工会实践归因来解释员工的反生产工作行为具有重要意义。

目前,工会实践在劳动关系中主要发挥协调各方利益的作用,根据已有研究,工会实践通过维权、关怀、参与等各种行为,扮演着为员工维权、为政府维稳和为企业维序的多重角色^[17-18]。尽管不同角色间的冲突阻碍了工会充分履行维护员工利益的基本职能,引起许多批评和质疑,但多数研究已经证明,工会实践在保障员工劳动权益^[7,19]、提高员工生产效率^[20]和增进员工福祉^[21]等方面都发挥着显著的积极作用。

但是,在减少员工反生产工作行为的问题上,现有研究对工会实践的作用却各执一词,无法达成统一结论^[4-5,22]。对于这一争议,通过梳理已有研究可以发现,除了当前劳动关系主体及其利益诉求呈现多元化、劳动关系形势复杂等宏观原因之外,一个微观层面上的重要原因在于员工对工会实践的认识和理解存在较大差异^[23-24]。在现实中,工会实践既要服务于员工的权益和福祉,也要考虑为企业有序经

营和持续发展提供帮助,因此面临一定程度的角色冲突和定位不清等问题^[18];加之工会是内嵌于企业的组织,工会实践政策多由企业和工会管理层共同制定后由上而下实施,造成很多员工认为工会实践并非出自对员工的真心维护,而是为了协助企业进行生产经营管理^[25]。根据资源保存理论,个体把任何对自身有帮助的事物视为一种资源,且人们总是具有保护现有资源并获取新资源的动机。在资源不足或资源损耗的情况下,个体产生压力等一系列消极心理反应,进而采取减少资源付出等相应行动来避免资源进一步损耗;而资源充足或资源增益时,个体的压力感减轻,同时更愿意对现有资源进行投资以获取更多新资源,如增加工作投入以获得组织更大的认可^[26-27]。由于工会具有参与企业管理职能和影响企业人力资源管理实践的作用,员工把工会实践也视作一种可得的工作资源^[21],因此,对工会实践的感知和解读直接关系到员工对自身资源状况的判断,进而对其心理感受和行为表现产生重要影响。事实上,在日益紧张的劳动关系形势下,员工对工会实践能够切实维护自身利益的期待越来越高。如果员工判断工会实践的根本目的是协助企业提高员工绩效表现、维护企业生产经营效益,就会认为自身无法从工会实践中获取支持和保护等相关资源,从而感知到劳资双方力量失衡,产生失望和不满等情绪,由此减少对工作的资源投入,导致工作表现退步,反生产工作行为增多^[28-29]。但如果员工认为工会与员工关系紧密,工会实践的实施动机是为员工提供劳动权益保护和生活关怀等服务,就会产生在劳动关系中被支持和被保护的感知,通过改善员工对劳资双方权力的平衡认知,促进员工心理资源的增加,从而更愿意增加对工作的资源投入,其工作态度和工作行为质量均得到改善^[30]。

根据以上分析,工会实践归因是指员工对工会实践实施原因做出的主观判断,影响员工与工作相关的心理和行为产出。为了便于表述,在员工判断工会实践旨在帮助企业改善绩效时,认为其做出了工会实践的绩效提升归因;在员工判断工会实践旨在为员工提供服务时,认为其做出了工会实践的员服务归因。本研究的主要目标就是探讨这两种工会实践归因对员工反生产工作行为的差异化影响及具体的传递机制。

2 研究假设

2.1 工会实践归因与反生产工作行为

反生产工作行为原指故意伤害组织或其成员的行为,能够给组织带来诸多负面影响^[31]。近年来,越来越多的研究者主张将反生产工作行为当作一个总体概念进行研究,用以指代组织中所有的消极行为^[32]。随着劳动关系形势愈加严峻,如何缓解劳动关系矛盾、减少反生产工作行为成为当前亟须面对的问题。

根据资源保存理论,反生产工作行为受员工感

知的资源供需情况影响^[27]。当员工感知到实际的或潜在的资源损耗,并缺乏足够的资源补充时,会通过减少工作投入来维持他们的现有资源,导致工作行为质量降低、反生产工作行为增多^[33];相应地,在心理资源充足的情况下,员工更容易表现出高水平的工作投入^[34],因而反生产工作行为减少。从资源保存理论的视角看,工会实践的绩效提升和员工服务两种归因从不同方向对员工的反生产工作行为产生影响。当员工对工会实践做出绩效提升归因时,是将工会视为企业的附属机构,认为工会实践的实施动机是更好地提升员工的工作绩效,以维护企业的经营管理效率^[23],此时员工认为工会和企业一起组成监督员工绩效表现的管理主体,而员工需要投入更多资源以应对这种绩效要求,这使员工感知到劳资双方权力失衡,对现有资源产生极大的匮乏感和紧张感,进而出现身心损耗,无法投入足够的资源来维持和控制自身的工作表现,表现出更多的反生产工作行为^[35-36]。

而当员工对工会实践做出员工服务归因时,是将工会视为员工集体利益的代表,在劳资双方的权力对比中,工会组织作为员工的集体代言人增强了劳方的力量,为员工提供支持和保护。这种支持感和保护感能够补充员工的心理资源,使员工感受到更强的资源可得信号,认为自己能够获取工作所需的相关资源^[21,27],在感知到资源充足的情况下,员工对工作的资源投入显著提升,对其工作表现产生积极的增益性影响^[37],因而减少反生产工作行为的发生。因此,绩效提升归因和员工服务归因对反生产工作行为产生完全相反的影响。根据以上分析,本研究提出假设。

H₁ 工会实践的绩效提升归因正向影响员工的反生产工作行为。

H₂ 工会实践的员工服务归因负向影响员工的反生产工作行为。

2.2 工作压力的中介作用

不同的归因能够给员工营造不同的资源供需感知环境,这会影响到他们感受到的工作压力^[38]。作为员工工作环境中的重要因素,工会是一个既代表员工利益又内嵌于企业的组织,一方面员工了解工会不能完全脱离企业的影响,另一方面又期待工会能够为员工的福祉和利益做出更多努力^[24,39]。在这种情况下,如果员工将工会实践理解为一种协助企业提升员工绩效的举措,认为工会更多地站在企业的立场上,而员工不但无法从工会获得应有的支持和保护资源,还需要再投入更多资源来达到企业和工会的工作要求^[40],这种对资源供需失衡的感知导致员工的工作压力增大。而如果员工认为工会实践是为了更好地服务于员工利益,是一种维护和保障自身权益的集体力量,则不会产生对现有资源损耗的紧张感,同时还由于感受到工会的支持而使心理资源增加,在充足的资源感知下,员工的工作压力变小^[41]。可见,工会实践归因能够显著影响员工的工

作压力,工会实践的绩效提升归因将导致员工工作压力增大,而员工服务归因则导致员工工作压力减小。

工作压力增大会引发员工身心资源的消耗过程^[42],根据资源保存理论,在压力情景下,员工对资源损失和消耗的敏感度进一步增强,会为了保护现有资源而减少资源投入,导致工作表现和工作行为质量下降^[43-44]。相反地,当感知到有充足的资源应对工作需求时,员工的工作压力得以降低,愿意增加对工作的资源投入,因而改善工作表现,减少反生产工作行为^[45-46]。因此,本研究推断工作压力在两种工会实践归因对反生产工作行为的影响中能够发挥显著的中介作用。根据以上分析,本研究提出假设。

H₃ 工会实践的绩效提升归因正向影响员工的工作压力。

H₄ 工会实践的员工服务归因负向影响员工的工作压力。

H₅ 工作压力在工会实践的绩效提升归因与反生产工作行为之间起中介作用。

H₆ 工作压力在工会实践的员工服务归因与反生产工作行为之间起中介作用。

2.3 情感承诺的中介作用

情感体验的变化是工会实践归因影响员工反生产工作行为的另一条重要路径。近年来,随着工会实践的改革转型,工会对员工权益的关注和维护大大增强^[47-48],由于工会是内嵌于企业中的组织,如果员工认为工会实践的实施是出于对员工的关心和保护,旨在改善员工的工作或生活感受,能够激励其在工作中的积极体验和心理增益,对企业做出更强的情感承诺^[6]。但如果员工认为工会实践的目的是协助企业进行经营管理、促进员工提升绩效,在感知到资源消耗增加而资源供给不足的情况下,为了保护现有资源,员工将不愿付出情感等身心资源以维持与组织的良好关系,导致对组织的情感承诺降低^[49-50]。可见,工会实践的绩效提升归因能够对情感承诺产生负向影响,而员工服务归因则能正向影响员工的情感承诺。

当情感因素发生变化时,会对反生产工作行为产生进一步的影响。已有研究表明,当情感承诺较高时,出于对组织的情感连结,员工不愿做出伤害组织及成员的行为,因而避免发生反生产工作行为^[51-52];而对资源消耗的感知则伤害员工与组织之间的情感,带来更多的反生产工作行为^[53-54]。因此,本研究推断情感承诺在两种工会实践归因对反生产工作行为的影响中也起显著的中介作用。根据以上分析,本研究提出假设。

H₇ 工会实践的绩效提升归因负向影响员工的情感承诺。

H₈ 工会实践的员工服务归因正向影响员工的情感承诺。

H₉ 情感承诺在工会实践的绩效提升归因与反生产工作行为之间起中介作用。

H₁₀ 情感承诺在工会实践的员服务归因与反生产工作行为之间起中介作用。

综合以上假设,本研究构建工会实践的绩效提升归因和员工服务归因影响员工反生产工作行为的理论模型,见图1。

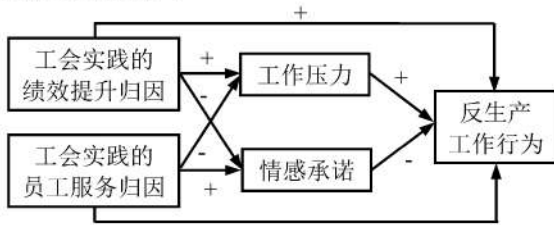


图1 理论模型

Figure 1 Theoretical Model

3 研究方法

3.1 研究样本和数据收集

本研究采用问卷调查方法收集数据。首先,通过课题组社会关系,采用滚雪球方式联系符合要求的企业管理人员,说明课题调研的目的、内容和方式,征得企业同意;其次,根据每家企业的具体情况,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方式进行调研;最后,有来自北京、江苏和陕西等地15家已建立工会的企业参与调研,填写问卷的员工均为工会成员。调研时间为2017年4月至2017年5月,共发放问卷350份,收回有效问卷268份,有效回收率为76.571%。调研的企业分布在电力、建筑、金融、信息技术等多个行业,其中,7家国有企业,6家民营企业,2家外资企业。研究样本的平均工作年限为6.141年,SD = 7.877;在现企业工作的平均年限为5.180年,SD = 5.573;加入工会的平均年限为5.650年,SD = 6.280。样本人口统计特征见表1。

3.2 测量量表

本研究使用的量表均采用Likert 5点评分法,1为强烈不同意,5为强烈同意。全部问卷由被试者自行填写。

(1)工会实践归因。本研究借鉴NISHII et al.^[55]和VAN DE VOORDE et al.^[38]测量人力资源归因的方法,根据胡恩华等^[17]的研究得到的5类工会实践具体内容,请被试指出他们的工会实践是为了更好地服务员工,还是为了提高绩效表现。由于对具体的工会实践内容来说,绩效提升归因和员工服务归因有同时存在的可能,因此被试需要针对每一项工会实践分别做出绩效提升归因和员工服务归因的评分。具体来说,①采用5个题项测量工会实践的绩效提升归因,分别为“我认为工会之所以维护员工的合法权益,是为了帮助企业提高绩效”“我认为工会之所以重视员工的生活、家庭和身心健康等,是为了帮助企业提高绩效”“我认为工会之所以经常组织争先创优活动,对优秀员工进行奖励,是为了帮助企业提高绩效”“我认为工会之所以推动员工参与企业的管

表1 样本的人口统计特征

Table 1 Demographic Characteristics of the Samples

	特征	人数	占比/%
年龄	18岁~25岁	35	13.060
	26岁~30岁	107	39.925
	31岁~40岁	109	40.672
	40岁及以上	17	6.343
性别	男性	127	47.388
	女性	141	52.612
学历	高中、中专及以下	3	1.119
	大学专科	12	4.478
	大学本科	148	55.224
	研究生	105	39.179
政治面貌	中共党员	123	45.896
	非中共党员	145	54.104
职级	中层及以上管理者	10	3.731
	基层管理者	31	11.567
	普通员工	227	84.702

注:样本量为268,下同。

理决策,是为了帮助企业提高绩效”“我认为工会之所以积极参加社会建设活动,也重视自身的建设,是为了帮助企业提高绩效”;②采用5个题项测量工会实践的员服务归因,分别为“我认为工会之所以维护员工的合法权益,是为了做好员工服务”“我认为工会之所以重视员工的生活、家庭和身心健康等,是为了做好员工服务”“我认为工会之所以经常组织争先创优活动,对优秀员工进行奖励,是为了做好员工服务”“我认为工会之所以推动员工参与企业的管理决策,是为了做好员工服务”“我认为工会之所以积极参加社会建设活动,也重视自身的建设,是为了做好员工服务”。在本研究中,工会实践的绩效提升归因的一致性信度系数为0.850,工会实践的员服务归因的一致性信度系数为0.901。

(2)工作压力。采用MOTOWIDLO et al.^[56]开发的测量量表,有3个题项,分别为“我的工作极具压力”“工作中没有压力的事情很少”“对于我的工作,我感到压力巨大”。在本研究中一致性信度系数为0.818。

(3)情感承诺。采用CHEN et al.^[57]以中国员工为样本开发的组织承诺量表中的情感承诺维度进行测量,有6个题项,分别为“我很乐意在当前的企业度过剩下的职业生涯”“我把企业出现的问题视作自己的问题对待”“对于现在工作的企业,我的归属感不

是很强(反向题项)”“我对现在工作的企业没什么情感上的联结(反向题项)”“在现在的企业中,我并不感觉自己是这个大家庭的一员(反向题项)”“现在的企业对我个人而言有格外重要的意义”。在本研究中一致性信度系数为0.892。

(4)反生产工作行为。采用YANG et al.^[58]在整合多个国外研究基础上针对中国员工开发的反生产工作行为测量量表,有23个题项,分别为“谎报工作时间”“偷拿企业物品”“未经允许带走企业的原料和工具等”“未经允许而迟到”“休息时间超出允许范围”“未经允许而早退”“故意拖延工作进度”“不努力工作”“宁愿空想发呆也不工作”“工作时间做私事”“工作时间内上网娱乐”“浪费企业的资源或材料”“冒请病假”“对同事使用侮辱性的语言”“对同事举止粗鲁”“向同事挑起争执”“有所保留,不对同事分享必要的工作信息”“对同事造谣”“掩饰工作错误”“表现出徇私偏袒”“故意不回复某人的工作电话”“不回应某人的信息或邮件”“拖延其他人的重要事项”。在本研究中一致性信度系数为0.964。

此外,将被试的年龄、性别、学历、职级、所在企业的所有制和规模等人口统计和工作变量作为控制变量。由于已有研究表明党员身份影响员工对工会的态度和行为^[59-60],本研究也将被试的政治面貌作为控制变量。

3.3 数据分析

通过Spss 22.0和Mplus 7.4进行数据分析。首先,利用验证性因子分析对各个变量间的区分度进行检验,并对共同方法偏差问题进行检验;其次,采用结构方程模型方法,通过比较各个竞争模型的拟合度确定最优模型;最后,根据温忠麟等^[61]推荐的Bootstrap方法对中介效应进行检验。

4 数据分析结果

4.1 问卷效度和共同方法偏差检验

首先对工会实践的绩效提升归因和工会实践的员服务归因(自变量)、工作压力和情感承诺(中介变量)、反生产工作行为(因变量)共5个潜变量的

因子结构进行验证性因子分析,分析结果见表2。

由表2可知,5因子模型拟合良好,其拟合结果明显优于其他4个备择模型。表明这5个主要变量在内涵和测量上具有足够的区分度,问卷的效度较好。

由于研究数据均来自被试自陈式量表,需要进行共同方法偏差检验。本研究利用Harman单因子检验方法,将所有测量题项列入一个公共因子进行模型拟合,即表2中的单因子模型,结果表明该模型拟合情况并不理想,一定程度上说明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

4.2 描述性统计

所有变量的均值、标准差和变量间的相关系数见表3。

由表3可知,工会实践的绩效提升归因与工作压力显著正相关, $r = 0.136, p < 0.050$;与情感承诺显著负相关, $r = -0.158, p < 0.010$;与反生产工作行为显著正相关, $r = 0.163, p < 0.010$ 。工会实践的员服务归因与工作压力显著负相关, $r = -0.247, p < 0.010$;与情感承诺显著正相关, $r = 0.331, p < 0.010$;与反生产工作行为显著负相关, $r = -0.320, p < 0.010$ 。各变量间相关关系的正负情况均符合理论预期,为本研究假设提供了初步支持。

4.3 假设检验

本研究运用结构方程构建竞争模型,确定最优模型并展开探讨。表4给出直接作用模型、完全中介模型和部分中介模型3个竞争模型的拟合结果,直接作用模型仅考虑工会实践的绩效提升归因和员服务归因对反生产工作行为的直接影响,完全中介模型仅考虑情感承诺和工作压力在工会实践的绩效提升归因和员服务归因影响反生产工作行为过程中的中介作用,部分中介模型同时考虑上述直接作用和中介作用。由表4可知,部分中介模型的拟合情况最好。

对各理论假设展开验证,检验结果见图2。

在控制年龄、性别、学历、政治面貌、职级、企业所有制和企业规模后,工会实践的绩效提升归因对反生产工作行为存在正向影响,但不显著, H_1 未得到

表2 验证性因子分析结果
Table 2 Results for Confirmatory Factor Analysis

模型	因子组合	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
5 因子模型	UPA, USA, WP, AC, CWB	829.784	454	0.056	0.937	0.931	0.059
4 因子模型 a	UPA, USA, WP + AC, CWB	1 145.844	458	0.075	0.884	0.875	0.095
4 因子模型 b	UPA + USA, WP, AC, CWB	1 587.175	458	0.096	0.810	0.795	0.098
3 因子模型	UPA + USA, WP + AC, CWB	1 962.648	461	0.108	0.758	0.739	0.124
单因子模型	UPA + USA + WP + AC + CWB	2 982.493	464	0.142	0.577	0.548	0.147

注:UPA为工会实践的绩效提升归因,USA为工会实践的员服务归因,WP为工作压力,AC为情感承诺,CWB为反生产工作行为,+为前后两个因子合并为一个因子。

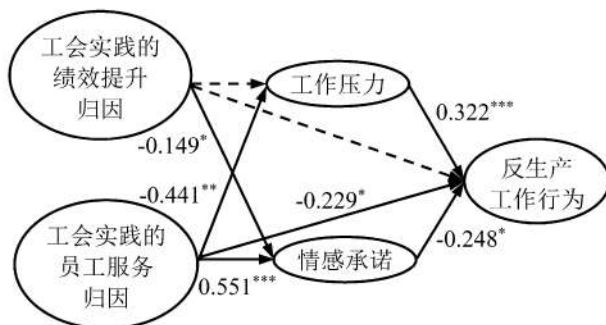
表3 均值、标准差和相关系数
Table 3 Descriptive, Statistics and Correlation Coefficients

变量	均值	标准差	年龄	性别	学历	政治面貌	职级	绩效提升归因	员工服务归因	工作压力	情感承诺	
年龄	2.418	0.833	1									
性别	1.526	0.500	-0.008	1								
学历	3.325	0.614	-0.076	0.003	1							
政治面貌	0.459	0.499	-0.013	0.139*	0.331**	1						
职级	2.810	0.479	-0.316**	0.076	0.211**	-0.088	1					
绩效提升归因	3.455	0.945	0.046	-0.002	0.140*	0.144*	-0.042	1				
员工服务归因	3.836	0.685	0.100	-0.040	-0.008	-0.070	-0.002	-0.163**	1			
工作压力	3.731	0.816	0.070	0.057	0.082	0.034	-0.045	0.136*	-0.247**	1		
情感承诺	3.756	0.850	0.023	0.050	0.023	0.002	0.054	-0.158**	0.331**	-0.113	1	
反生产工作行为	1.925	0.827	-0.002	0.031	0.026	0.037	-0.006	0.163**	-0.320**	0.359**	-0.350**	1

注：**为 $p < 0.010$ ，*为 $p < 0.050$ ，下同；年龄为虚拟编码，1为18岁~25岁，2为26岁~30岁，3为31岁~40岁，4为41岁及以上；性别为虚拟编码，1为男性，2为女性；学历为虚拟编码，1为高中、中专及以下，2为大学专科，3为大学本科，4为研究生；政治面貌为虚拟编码，1为中共党员，0为非中共党员；职级为虚拟编码，1为中层及以上管理者，2为基层管理者，3为普通员工。

表4 竞争模型的拟合结果比较
Table 4 Comparison of Fitting Results for Competition Models

竞争模型	χ^2/df	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
直接作用模型	1.715	611	0.052	0.927	0.921	0.081
完全中介模型	1.671	602	0.050	0.932	0.926	0.060
部分中介模型	1.668	600	0.050	0.933	0.927	0.057



注：***为 $p < 0.001$ 。

图2 模型检验结果

Figure 2 Test Results for Model

验证；工会实践的员服务归因对反生产工作行为有显著的负向影响， $\beta = -0.229, p < 0.050$ ， H_2 得到验证。

在工作压力方面，工会实践的绩效提升归因对工作压力存在正向影响，但并不显著， H_3 未得到验证；工会实践的员服务归因对工作压力有显著的负向影响， $\beta = -0.441, p < 0.010$ ， H_4 得到验证。采用Bootstrap方法对中介效应进行检验，结果表明，工作压力在工会实践的绩效提升归因与反生产工作行为之间的中介作用并不显著，Bootstrap = 1 000的95%置信区间为 $[-0.039, 0.201]$ ，包含0， H_5 未得到验证。但工作压力在工会实践的员服务归因与反生产工作行为之间起显著的中介作用， $\beta = -0.371, p < 0.010$ ，Bootstrap = 1 000的95%置信区间为 $[-0.596, -0.146]$ ，不包含0， H_6 得到验证。

在情感承诺方面，工会实践的绩效提升归因对情感承诺有显著的负向影响， $\beta = -0.149, p < 0.050$ ， H_7 得到验证；工会实践的员服务归因对情感承诺有显著的正向影响， $\beta = 0.551, p < 0.001$ ， H_8 得到验证。利用Bootstrap方法进行中介效应检验的结果表明，情

表5 假设检验结果
Table 5 Results for Hypotheses Test

假设	结果
H ₁ 工会实践的绩效提升归因正向影响员工的反生产工作行为	未通过
H ₂ 工会实践的职工服务归因负向影响员工的反生产工作行为	通过
H ₃ 工会实践的绩效提升归因正向影响员工的工作压力	未通过
H ₄ 工会实践的职工服务归因负向影响员工的工作压力	通过
H ₅ 工作压力在工会实践的绩效提升归因与反生产工作行为之间起中介作用	未通过
H ₆ 工作压力在工会实践的职工服务归因与反生产工作行为之间起中介作用	通过
H ₇ 工会实践的绩效提升归因负向影响员工的情感承诺	通过
H ₈ 工会实践的职工服务归因正向影响员工的情感承诺	通过
H ₉ 情感承诺在工会实践的绩效提升归因与反生产工作行为之间起中介作用	未通过
H ₁₀ 情感承诺在工会实践的职工服务归因与反生产工作行为之间起中介作用	通过

感承诺在工会实践的绩效提升归因与反生产工作行为之间的中介作用不显著, Bootstrap = 1 000的95%置信区间为[-0.026, 0.209], 包含0, H₉未得到验证;情感承诺在工会实践的职工服务归因与反生产工作行为之间起显著中介作用, $\beta = -0.365, p < 0.010$, Bootstrap = 1 000的95%置信区间为[-0.564, -0.167], 不包含0, H₁₀得到验证。

各研究假设的检验结果汇总见表5。

根据假设检验结果,工会实践的职工服务归因对工作压力、情感承诺和反生产工作行为的显著影响均得到验证,但工会实践的绩效提升归因仅对情感承诺存在显著负向影响,对工作压力和反生产工作行为的影响没有通过显著性检验。经过深入梳理已有研究,以及对被调研企业的工会领导进行进一步访谈后发现,本研究结果尽管不完全符合理论预期,却恰恰反映了工会实践面临的现实情况,即在构建和谐劳动关系备受瞩目的大环境下,员工对工会实践的主要期待是更好地为员工利益服务,希望工会作为员工的集体代言人参与到劳动关系的协调中。而现实是各地工会实践改革转型的进度不一,尽管在广东和浙江等地已推行了工会主席直选等促进工会实践真正发挥维护员工利益作用的改革举措,工会组织推动集体协商、民主管理等维护员工权益的典型案例不断涌现^[62-63],但全国范围内的多数员工对工会实践的维权作用仍不满意,一些企业的工会实践依然仅维持发放节日福利和组织娱乐活动等传统的企业管理辅助职能。在这种情况下,员工因为感知到工会实践站在企业立场上而产生失望等负面情绪,降低了情感承诺水平,他们由此将工会视为附庸于企业的“行政工会”,认为工会实践是无用的形式主义,从而在工作中忽略工会的存在,不再期

待其发挥作用^[23-24]。因此,工会实践的绩效提升归因无法对员工的工作压力和反生产工作行为产生显著影响。相应地,只有在确信工会实践是切实为员工利益提供服务的情况下,员工才会将工会视为“真正的工会”,此时,对工会实践的职工服务归因使员工在工作中感知到工会提供的保护性和支持性的工作资源,其心理和行为均受到积极的增益性影响^[21],工作压力大大减轻,对企业的情感承诺显著增强,最终使反生产工作行为明显减少。

5 结论

5.1 研究结果

本研究探索工会实践因素对员工工作心理和行为的影响,在资源保存理论框架下,基于中国工会实践独特的边界模糊和角色冲突等现实特征,以绩效提升和职工服务两种归因反映员工对工会实践的主观认知和理解,检验两种工会实践归因对员工工作压力、情感承诺和反生产工作行为的影响。研究结果表明,工会实践的职工服务归因显著提高员工的情感承诺,显著减少员工的工作压力和反生产工作行为;工会实践的绩效提升归因显著降低员工的情感承诺,但对工作压力和反生产工作行为的影响不显著;工作压力和情感承诺在工会实践的职工服务归因与反生产工作行为之间发挥显著中介作用。

5.2 理论意义和实践启示

本研究结果揭示了两种工会实践归因对员工反生产工作行为的差异化影响,理论意义和实践启示如下。

(1)本研究提供了一种减少反生产工作行为的新途径。在严峻、复杂的劳动关系形势下,员工反生产工作行为频繁发生,甚至有越来越多的趋势^[64],

人力资源管理领域的诸多研究对此进行了探讨,但未能达到令人满意的效果。本研究从个体对工会与员工之间关系的主观感知入手,发现工会实践的员工服务归因能够显著降低员工的工作压力感知,增强其情感承诺,最终减少反生产工作行为。事实上,近年来随着工会实践参与人力资源管理各个模块的工作进而影响员工感受的现象逐渐引起关注^[65-66],通过在人力资源管理体系中纳入工会实践因素以寻求改善员工的工作心理和行为已经成为一种新的选择。研究结果拓展了工会实践因素影响员工行为的理论基础,从产业关系角度提供了一条有效减少反生产工作行为的新路径。

(2)从个体认知的视角识别了两种工会实践归因及其引发的差异化影响。已有研究通常只从整体上探讨工会实践因素对员工心理和行为的作用^[6,9,67],忽略了员工的主观认知导致的差异化影响。本研究结果表明,在当前工会实践对企业和员工双方“左右讨好”、态度不明的情况下,员工对工会实践的归因是一把“双刃剑”,只有当员工充分认识到工会实践是出于关心并保护员工利益的立场、真正希望为员工提供服务时,才能有效地增进员工的情感承诺,降低其工作压力和反生产工作行为,否则将导致员工失去对工会实践的信任和关注,降低工会的影响力和公信力。研究结果突破了已有研究侧重分析工会实践本身的内容和特征、试图从总体上判断工会实践“是否有效”或“效果好坏”的局限,强调从个体认知视角关注员工对工会实践的不同归因以及不同归因带来的差异化影响,为工会实践研究的深入发展提供了新的思路 and 方向。

(3)强调了工会实践在转型变革的过程中与员工保持紧密联系的重要性。本研究结果说明,随着工会转型和改革措施的推进,当员工意识到工会能够作为员工集体利益的代言人而维护自身权益和诉求时,便不再对工会实践漠不关心,他们开始看重工会实践是否真正关心并服务于自身利益。HAN^[25]认为,工会实践常常是顺从上级工会要求自上而下地实施,而不是自下而上地反映和解决员工真正的需求,这是导致工会实践在员工中影响力不足的关键因素。与此相对应的是,WANG^[24]的研究发现,在2015年,461名受访员工中有35.1%的人认为工会首先需要改革的地方是“工会内部的民主”,工会能否代表多数员工的利益和意愿已经成为最受关注的问题。本研究结果进一步证明员工对工会实践立场的认知直接影响他们的工作态度和相关行为,再次凸显了加强工会与员工之间关系建设的重要性。因此,在当前工会实践的转型过程中,应格外重视员工的切身需求,为员工提供有效的服务和支持,并将工会维护员工利益的立场充分传达给员工。

本研究结果为企业的人力资源管理政策也提供了重要参考,在制定和实施人力资源管理策略时,合理纳入并利用工会实践因素具有积极的影响,能够帮助企业有效提升员工的情感承诺、降低工作压力

感知,最终减少员工的反生产工作行为。总之,只有在员工、工会和企业各方相互信任、充分沟通的基础上,才能构建和谐、共赢的劳动关系。

5.3 研究局限和未来研究方向

(1)在理论模型方面,本研究考察工作压力和情感承诺在两种工会实践归因影响反生产工作行为过程中的中介作用,但没有探索可能存在的情景因素,如个体层面的传统性和组织层面的工会-企业关系等在理论上都可能是重要的调节变量。未来研究应当检验或控制这些可能的因素,引入个体或组织等不同层次上的影响变量,进一步提高研究模型的解释力。

(2)在研究方法上,本研究在单一时点采用自陈式量表收集数据,共同方法偏差是一个令人担忧的问题。在研究设计之初,考虑到涉及的归因、压力和情感等都属主观心理感受变量,自我报告是较为准确的测量方法;同时,根据BERRY et al.^[68]的元分析研究,在测量反生产工作行为时,自评方式足以代替他评而提供可靠的结果。此外,虽然单一时点测量方式可以在一定程度上避免时间跨度引发测量误差,但也增大了共同方法偏差风险。基于对以上内容的充分认识,本研究利用Harman单因子检验方法进行共同方法偏差评估,证明可能存在的共同方法偏差问题并不严重。尽管如此,未来研究仍有必要增加更多数据收集或评价的方法,通过不同方法间的交互印证进一步检验所获结论的稳健性。

(3)本研究仅讨论了企业情景下工会实践因素对员工心理和行为的影响,事实上,胡恩华^[69]、吴进红等^[70]和李召敏等^[66]的研究已经证明企业和工会可以通过协同合作,共同对员工发挥重要的影响作用。因此,一个有价值的未来研究方向是尝试探讨工会与企业之间的情景交互问题,以及这种组织层面的互动对员工行为乃至企业效能等不同层面的变量产生何种影响。

参考文献:

- [1] MATTA F K, EROL-KORKMAZ H T, JOHNSON R E, et al. Significant work events and counterproductive work behavior: the role of fairness, emotions, and emotion regulation. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35 (7): 920-944.
- [2] ZHANG L, DENG Y L. Guanxi with supervisor and counterproductive work behavior: the mediating role of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 2016, 134 (3): 413-427.
- [3] GRAY K, JANG Y. Labour unrest in the global political economy: the case of China's 2010 strike wave. *New Political Economy*, 2015, 20 (4): 594-613.
- [4] LEE C H, BROWN W, WEN X Y. What sort of collective bargaining is emerging in China?. *British Journal of Industrial Relations*, 2016, 54 (1): 214-236.
- [5] WANG K, ELFSTROM M. Worker unrest and institutional change: perceptions of local trade union leaders in China. *China Information*, 2017, 31 (1): 84-106.

- [6] 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. *管理世界*, 2012(10):130-145.
WANG Yongli, ZHENG Wanyu. A study on boundary spanning of labor union. *Management World*, 2012(10):130-145.
- [7] 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”. *管理世界*, 2012(12):46-60,81.
SUN Zhongwei, HE Xiaxu. The construction of trade unions and the protection of labor rights and interests for migrant workers: a scarecrow mechanism. *Management World*, 2012(12):46-60,81.
- [8] BUDD J W, CHI W, WANG Y J, et al. What do unions in China do? Provincial-level evidence on wages, employment, productivity, and economic output. *Journal of Labor Research*, 2014, 35(2):185-204.
- [9] 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. *管理学报*, 2015, 12(3):364-371.
LI Min, ZHOU Lian. Labor relations climate, perceived psychological contract breach and union commitment: the cross-level moderating effect of democratic grassroots union election. *Chinese Journal of Management*, 2015, 12(3):364-371.
- [10] 席猛,赵曙明. 劳资冲突研究述评:定义,前因及研究新视角. *管理学报*, 2014, 11(3):455-461.
XI Meng, ZHAO Shuming. A literature review of industrial relations conflicts: definition, antecedents and new research perspective. *Chinese Journal of Management*, 2014, 11(3):455-461.
- [11] EBERLY M B, HOLLEY E C, JOHNSON M D, et al. Beyond internal and external: a dyadic theory of relational attributions. *Academy of Management Review*, 2011, 36(4):731-753.
- [12] CHAO J M C, CHEUNG F Y L, WU A M S. Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviors: testing moderating effect of attribution style and power distance. *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, 22(4):763-777.
- [13] SHANTZ A, AREVSHATIAN L, ALFES K, et al. The effect of HRM attributions on emotional exhaustion and the mediating roles of job involvement and work overload. *Human Resource Management Journal*, 2016, 26(2):172-191.
- [14] HARVEY P, MADISON K, MARTINKO M, et al. Attribution theory in the organizational sciences: the road traveled and the path ahead. *Academy of Management Perspectives*, 2014, 28(2):128-148.
- [15] DASBOROUGH M, HARVEY P, MARTINKO M J, et al. An introduction to attributional influences in organizations. *Group & Organization Management*, 2011, 36(4):419-426.
- [16] MARTINKO M J, HARVEY P, DASBOROUGH M T. Attribution theory in the organizational sciences: a case of unrealized potential. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32(1):144-149.
- [17] 胡恩华,张毛龙,单红梅. 中国工会与劳资关系调节职能:基于1 853篇工会实践报道的研究. *经济管理*, 2016, 38(11):174-186.
HU Enhua, ZHANG Maolong, SHAN Hongmei. What do unions in China actually do? A study based on 1 853 reports of Chinese union practices. *Economic Management Journal*, 2016, 38(11):174-186.
- [18] 陈维政,任晗,朱玖华,等. 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. *管理学报*, 2016, 13(3):315-324.
CHEN Weizheng, REN Han, ZHU Jiuhua, et al. The impact of role conflicts on Chinese enterprise trade unions' performance and its implications. *Chinese Journal of Management*, 2016, 13(3):315-324.
- [19] 李明,徐建炜. 谁从中国工会会员身份中获益?. *经济研究*, 2014, 49(5):49-62.
LI Ming, XU Jianwei. Who benefits from China's trade union?. *Economic Research Journal*, 2014, 49(5):49-62.
- [20] LU Y, TAO Z G, WANG Y J. Union effects on performance and employment relations: evidence from China. *China Economic Review*, 2010, 21(1):202-210.
- [21] 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. *管理世界*, 2014(2):32-43.
ZHANG Hongyu, ZHOU Yanhua, ZHANG Jianjun. How to alleviate the feelings of the exhaustion of the migrant workers: our consideration of the effects of the labor unions and SA8000. *Management World*, 2014(2):32-43.
- [22] HUI S I, CHAN C K. Beyond the union-centred approach: a critical evaluation of recent trade union elections in China. *British Journal of Industrial Relations*, 2015, 53(3):601-627.
- [23] KAI C, BROWN W. The transition from individual to collective labour relations in China. *Industrial Relations Journal*, 2013, 44(2):102-121.
- [24] WANG K. Labour resistance and worker attitudes towards trade union reform in China. *Employee Relations*, 2016, 38(5):724-740.
- [25] HAN H. Concerns about the trade union system's independent interests. *Chinese Sociology & Anthropology*, 2010, 42(3):61-73.
- [26] HOBFOLL S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 1989, 44(3):513-524.
- [27] HALBESLEBEN J R B, NEVEU J P, PAUSTIAN-UNDERDAHL S C, et al. Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 2014, 40(5):1334-1364.
- [28] CHAN C K, HUI S I. The development of collective bargaining in China: from "collective bargaining by riot" to "party state-led wage bargaining". *The China Quarterly*, 2014, 217:221-242.
- [29] ELFSTROM M, KURUVILLA S. The changing nature of labor unrest in China. *ILR Review*, 2014, 67(2):453-480.
- [30] HUANG W, LI Y H, WANG S, et al. Can "democratic management" improve labour relations in market-driven China?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2016, 54(2):230-257.
- [31] MARCUS B, TAYLOR O A, HASTINGS S E, et al. The

- structure of counterproductive work behavior: a review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management*, 2016, 42(1): 203-233.
- [32] MARCUS B, SCHULER H. Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(4): 647-660.
- [33] LEUNG A S M, WU L Z, CHEN Y Y, et al. The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 2011, 30(4): 836-844.
- [34] HOBFOLL S E. Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2011, 84(1): 116-122.
- [35] BAKKER A B, HAKANEN J J, DEMEROUTI E, et al. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 2007, 99(2): 274-284.
- [36] 刘文彬, 唐杰. 绩效反馈对新生代员工反生产行为的影响机制: 反馈效价视角的理论模型与案例研究. *经济管理*, 2015, 37(6): 188-199.
LIU Wenbin, TANG Jie. The mechanism of performance feedback impact on millennial employee's counterproductive work behavior: a theoretical model and case study from the perspective of feedback value. *Economic Management Journal*, 2015, 37(6): 188-199.
- [37] BREEVAART K, BAKKER A B, DEMEROUTI E. Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84(1): 31-38.
- [38] VAN DE VOORDE K, BEIJER S. The role of employee HR attributions in the relationship between high-performance work systems and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 2015, 25(1): 62-78.
- [39] MA Z N. Industrial relations in China: a review based on a six-party model. *International Labour Review*, 2011, 150(1/2): 145-162.
- [40] LIU M W, LI C Y. Environment pressures, managerial industrial relations ideologies and unionization in Chinese enterprises. *British Journal of Industrial Relations*, 2014, 52(1): 82-111.
- [41] COOKE F L. Gender organizing in China: a study of female workers' representation needs and their perceptions of union efficacy. *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, 22(12): 2558-2574.
- [42] MORELLI N A, CUNNINGHAM C J. Not all resources are created equal: COR theory, values, and stress. *The Journal of Psychology*, 2012, 146(4): 393-415.
- [43] 张莉, 林与川, 张林. 工作不安全感与情绪耗竭: 情绪劳动的中介作用. *管理科学*, 2013, 26(3): 1-8.
ZHANG Li, LIN Yuchuan, ZHANG Lin. Job insecurity and emotional exhaustion: the mediating effects of emotional labor. *Journal of Management Science*, 2013, 26(3): 1-8.
- [44] MADDEN L, KIDDER D, EDDLESTON K, et al. A conservation of resources study of standard and contingent employees. *Personnel Review*, 2017, 46(3): 644-661.
- [45] DEMEROUTI E, BAKKER A B. The job demands-resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2011, 37(2): 1-9.
- [46] FIDA R, PACIELLO M, TRAMONTANO C, et al. An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: the roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 2015, 130(1): 131-144.
- [47] 单红梅, 胡恩华, 黄凰. 工会实践对企业绩效影响的实证研究. *管理科学*, 2014, 27(4): 33-50.
SHAN Hongmei, HU Enhua, HUANG Huang. An empirical study on the effect of union practice on firm performance. *Journal of Management Science*, 2014, 27(4): 33-50.
- [48] FRIEDMAN E, KURUVILLA S. Experimentation and decentralization in China's labor relations. *Human Relations*, 2015, 68(2): 181-195.
- [49] ALARCON G M. A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 79(2): 549-562.
- [50] LAPOINTE E, VANDENBERGHE C, BOUDRIAS J S. Psychological contract breach, affective commitment to organization and supervisor, and newcomer adjustment: a three-wave moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 83(3): 528-538.
- [51] TEPPER B J, HENLE C A, LAMBERT L S, et al. Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(4): 721-732.
- [52] 周浩, 龙立荣, 王宇清. 整体公平感、情感承诺和员工偏离行为: 基于多对象视角的分析. *管理评论*, 2016, 28(11): 162-169.
ZHOU Hao, LONG Lirong, WANG Yuqing. Overall justice, affective commitment and deviant behavior: from the perspective of multifoci. *Management Review*, 2016, 28(11): 162-169.
- [53] GILL H, MEYER J P, LEE K, et al. Affective and continuance commitment and their relations with deviant workplace behaviors in Korea. *Asia Pacific Journal of Management*, 2011, 28(3): 595-607.
- [54] 孙旭, 严鸣, 储小平. 基于情绪中介机制的辱虐管理与偏差行为. *管理科学*, 2014, 27(5): 69-79.
SUN Xu, YAN Ming, CHU Xiaoping. Abusive supervision and deviance behavior: the mediating role of emotion. *Journal of Management Science*, 2014, 27(5): 69-79.
- [55] NISHII L H, LEPAK D P, SCHNEIDER B. Employee attributions of the "why" of HR practices: their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel Psychology*, 2008, 61(3): 503-545.
- [56] MOTOWIDLO S J, PACKARD J S, MANNING M R. Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(4): 618-629.
- [57] CHEN Z X, FRANCESCO A M. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, 62(3): 490-510.
- [58] YANG J X, DIEFENDORFF J M. The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: a diary study in Hong

- Kong. *Personnel Psychology*, 2009, 62(2):259-295.
- [59] 黄伟,陈钊,陈耀波. 劳务派遣工工会:来自企业外的独立力量及其维权效应. *经济社会体制比较*, 2014(3):181-194.
HUANG Wei, CHEN Zhao, CHEN Yiupo. Union effects for dispatched workers: evidence from two automobile companies in Shanghai, China. *Comparative Economic & Social Systems*, 2014(3):181-194.
- [60] 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. *经济理论与经济管理*, 2015(2):31-39.
YI Dinghong, YUAN Qingchuan. Do Chinese trade unions have wage premium? Based on Blinder-Oaxaca regression decomposition of the sample selection bias controlled. *Economic Theory and Business Management*, 2015(2):31-39.
- [61] 温忠麟,叶宝娟. 中介效应分析:方法和模型发展. *心理科学进展*, 2014, 22(5):731-745.
WEN Zhonglin, YE Baojuan. Analyses of mediating effects: the development of methods and models. *Advances in Psychological Science*, 2014, 22(5):731-745.
- [62] FRIEDMAN E D. Economic development and sectoral unions in China. *Industrial and Labor Relations Review*, 2014, 67(2):481-503.
- [63] 李召敏,韩小芳,赵曙明. 民营企业雇佣关系模式关键影响因素的多案例研究. *管理科学*, 2017, 30(5):119-135.
LI Zhaomin, HAN Xiaofang, ZHAO Shuming. A multiple case study of key influencing factors of employment relationship approach of private enterprises. *Journal of Management Science*, 2017, 30(5):119-135.
- [64] EDRALIN D M. Why do workers misbehave in the workplace?. *Journal of Management*, 2015, 2(1):88-108.
- [65] 王德才. 伙伴关系实践对劳资冲突的影响:机制与情境因素研究. *管理评论*, 2018, 30(1):89-97.
- WANG Decai. Labor-management partnership practices and labor conflict: mechanism and contingency. *Management Review*, 2018, 30(1):89-97.
- [66] 李召敏,赵曙明. 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. *管理评论*, 2017, 29(4):108-121.
LI Zhaomin, ZHAO Shuming. The effect of five-dimensional industrial relations climate on employees' psychological safety and job embeddedness: an empirical study of private enterprises in Guangdong and Shandong regions of China. *Management Review*, 2017, 29(4):108-121.
- [67] 李龙,宋月萍. 工会参与对农民工工资率的影响:基于倾向值方法的检验. *中国农村经济*, 2017(3):2-17.
LI Long, SONG Yueping. Union wage effects on rural migrants: an empirical analysis by using propensity score matching. *Chinese Rural Economy*, 2017(3):2-17.
- [68] BERRY C M, CARPENTER N C, BARRATT C L. Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(3):613-636.
- [69] 胡恩华. 中国情景下劳资关系氛围与双组织承诺关系研究. *经济管理*, 2012, 34(2):66-75.
HU Enhua. An empirical study of industrial relations climate and dual organizational commitment given Chinese background. *Economic Management Journal*, 2012, 34(2):66-75.
- [70] 吴进红,胡恩华,王凌云,等. 工会-企业关系模式对员工双组织承诺的影响. *系统工程*, 2016, 34(2):25-32.
WU Jinhong, HU Enhua, WANG Lingyun, et al. The influence of relation modes between union and company on employees' dual commitment. *Systems Engineering*, 2016, 34(2):25-32.

Influence of Union Practice Attributions on Employees' Counterproductive Work Behavior

ZHANG Maolong¹, HU Enhua¹, ZHANG Long¹, WANG Lingyun¹, SHAN Hongmei²

¹ College of Economics and Management, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing 211106, China

² School of Management, Nanjing University of Posts and Telecommunication, Nanjing 210023, China

Abstract: As labor relations become more complicated, the issue of reducing employees' counterproductive work behavior has raised concern. Existing researches mainly focus on the relations between the employer and employees to address this issue, while the influence of union-employee relations has rarely been discussed. Union practice attributions refer to employees' belief about the underlying purpose of union practice. As a reflection of the perceived union-employee relations at the individual level, union practice attributions can affect employees' judgment of the power balance between the employer and themselves, exerting significant influences on their psychological feelings and work behaviors.

This study posited that employees hold two different attributions of union practices according to their subjective beliefs. Performance improvement attribution refers to employee's belief that union practices aim at enhancing the enterprise's performance,

and employee service attribution refers to employee's belief that union practices aim at offering services to employees. Within the framework of the Conversation of Resources Theory, the study took affective commitment and work stress as mediating variables, and constructed a structural equation model to explore the differentiated influencing mechanisms of the two union practice attributions on employees' counterproductive work behavior. Survey data of 268 employees from 15 enterprises in Beijing, Jiangsu and Shaanxi was statistically tested using Spss 22.0 and Mplus 7.4 to verify this model.

Results showed that employee service attribution of union practices significantly enhanced employees' affective commitment, and reduced their work pressure and counterproductive work behavior. Meanwhile, performance improvement attribution of union practices significantly reduced employees' affective commitment, but had no significant effect on employees' work pressure and counterproductive work behavior. In addition, both affective commitment and work pressure significantly mediated the relationship between employee service attribution and counterproductive work behavior, but neither of them played significant mediating effect in the relationship between performance improvement attribution and counterproductive work behavior.

This empirical study revealed the different effects and mechanisms of two union practice attributions on employees' counterproductive work behavior, and found that union practices could enhance employees' work feelings and improve their behaviors only when they are believed to be serving for employees' benefits, otherwise, the union would be regarded as an affiliation of the enterprise and the employees would neither trust nor care about the union any more. The research conclusions provided a new approach to reduce counterproductive work behavior from the perspective of perceived union-employee relations. The study highlighted the necessity for unions to keep close touch with employees in the process of transformation, offering valuable guidance for unions, employees and employers to make joint efforts to build a harmonious and all-win labor relations system.

Keywords: union practice attribution; counterproductive work behavior; work pressure; affective commitment; conservation of resources theory

Received Date: July 29th, 2017 **Accepted Date:** March 21st, 2018

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China(71473131,71573123,71772087), the Research Base of Human Resources Development in Jiangsu Province(2017ZSJD002), and the Key Project of the Fundamental Research Funds for the Central Universities (NP2017302)

Biography: ZHANG Maolong is a Ph. D candidate in the College of Economics and Management at Nanjing University of Aeronautics and Astronautics. Her research interests include human resource management and industrial relations. Her representative paper titled "What do unions in China actually do? A study based on 1 853 reports of Chinese union practices" was published in the *Economic Management Journal*(Issue 11, 2016). E-mail: mail_ellen@126.com

HU Enhua, doctor in management, is a professor in the College of Economics and Management at Nanjing University of Aeronautics and Astronautics. His research interests cover human resource management, organization development and industrial relations. His representative paper titled "Why do Chinese employees build supervisor-subordinate guanxi? A motivational analysis" was published in the *Asia Pacific Journal of Management*(Issue 3, 2016). E-mail: ehhu710519@sina.com

ZHANG Long, doctor in management, is a professor in the College of Economics and Management at Nanjing University of Aeronautics and Astronautics. His research interest focuses on organizational behaviors. His representative paper titled "Guanxi with supervisor and counterproductive work behavior; the mediating role of job satisfaction" was published in the *Journal of Business Ethics*(Issue 3, 2016). E-mail: lzhang@nuaa.edu.cn

WANG Lingyun, doctor in management, is an associate professor in the College of Economics and Management at Nanjing University of Aeronautics and Astronautics. Her research interest focuses on human resource management. Her representative paper titled "The influence of relation modes between union and company on employees' dual commitment" was published in the *Systems Engineering*(Issue 2, 2016). E-mail: helwly@163.com

SHAN Hongmei, doctor in management, is an associate professor in the School of Management at Nanjing University of Posts and Telecommunications. Her research interest focuses on industrial relations. Her representative paper titled "An empirical study on the effect of union practice on firm performance" was published in the *Journal of Management Science*(Issue 4, 2014). E-mail: shanhm710710@163.com □