Job satisfaction and union participation in China : developing and testing a mediated moderation model / E. Hu [et al.] // Empl. Relat. - 2018, nr 6, s. 964-980.

## Poczucie zadowolenia z pracy a przynależność do związków zawodowych w Chinach: opracowanie i przetestowanie modelu mediowanej moderacji.

Uważa się, że związki zawodowe w Chinach znacznie różnią się od swoich odpowiedników z większości innych państw uprzemysłowionych. Mają one „chińskie cechy charakterystyczne" i pilnują interesów zarówno pracodawców jak i pracowników, z jednej strony utrzymując dyscyplinę pracy i zwiększając produktywność, z drugiej strony broniąc praw pracowniczych. Autorzy artykułu przedstawiają badania dotyczące tego, czy i w jaki sposób to czego pracownicy doświadczają w miejscu pracy, wpływa na ich stosunek do i zachowania wobec związków zawodowych. Autorzy artykułu opracowali model mediowanej moderacji, aby sprawdzić, jak poczucie zadowolenia z pracy oraz atmosfera stosunków pracy interaktywnie wpływają na przynależność do związków zawodowych i czy zaangażowanie w związki jest mediatorem interaktywnych skutków. Aby zweryfikować opracowany model autorzy badania przeprowadzili ankietę wśród 585 pracowników przedsiębiorstw działających w prowincjach Jiangsu, Zhejiang, Anhui, Jiangxi i Fujian. Wyniki badania pokazują, że im większe poczucie zadowolenia z pracy, tym rzadsza przynależność do związków zawodowych i tym mniejsze zaangażowanie w działania związków. Atmosfera stosunków pracy okazała się być moderatorem związku pomiędzy poczuciem zadowolenia z pracy a przynależnością do związków zawodowych. Korelacja ta jest negatywna i silniejsza, kiedy pracownicy postrzegają atmosferę stosunków pracy jako niekorzystną. Ponadto, częściowym mediatorem interaktywnego wpływu poczucia zadowolenia z pracy i atmosfery stosunków społecznych na przynależność do związków zawodowych okazało się być zaangażowanie w pracę. Poprzez empiryczne zbadanie podejścia i zachowań pracowników wobec związków zawodowych w Chinach, autorzy potwierdzają, że związki mogą dostarczać pracownikom alternatywnych zasobów pracy pomagających im radzić sobie z poczuciem niezadowolenia w pracy, nawet w przypadku kraju, w którym związki grają rolę „dwukierunkowego pasa transmisyjnego" pomiędzy pracownikami i pracodawcami.