文章编号：1006-8309(2010)03-0031-05

组织公平对工作满意度的影响：组织认同的调节作用

李淑敏[1,2]，李旭培[1,3]，时勘[1]
（1. 中国科学院研究生院 管理学院，北京 100080；2. 北京外国语大学 国际商学院，北京 100089；
3. 中国科学院 心理研究所，北京 100101）

摘要：通过对 3家企业 376份问卷调查的结果分析，探讨了组织公平对工作满意度的影响。研究结果显示分配公平、程序公平和组织认同三个变量的交互作用对工作满意度的影响是显著的，进一步的研究发现在低分配公平组中，组织认同在程序公平对工作满意度的影响中存在调节作用，具体表现为与低组织认同的员工相比，当高组织认同的员工得到不利的分配结果时，程序公平对其工作满意度的预测作用更强。

关键词：程序公平；分配公平；工作满意度；组织认同
中图分类号：B849；C93 文献标识码：A

The Influence of Organizational Justice on Job Satisfaction: The Moderating Role of Organizational Identification

LI Shu-min[1,2], LI Xu-pei[1,3], SHI Kan
(1. School of management, Graduate University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100080, China;
2. School of International Business, Beijing Foreign Studies University, Beijing 100089, China;
3. Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

Abstract: Based on the 376 samples from three companies, the present study investigated the influence of organizational justice on job satisfaction. The results indicated that the interaction effect of distributive justice, procedural justice and organizational identification on job satisfaction was significant. Further study showed that organizational identification moderated the relationship of procedure justice and job satisfaction in the low distribution justice group. To be specific, when there were unfavorable distribution outcomes, procedural justice had a stronger influence on job satisfaction of individuals with a stronger sense of organizational identification, compared with those with a weak sense of organizational identification.

Key words: procedural justice; distributive justice; job satisfaction; organizational identification

1 引言

公平问题是组织生活中的永恒主题。组织公平在过去的 30年来一直得到学者的广泛关注。组织公平（organizational justice）是指个体或团体对组织对待他们公平性的知觉。组织公平的研究者认为如果员工相信得到了公正的待遇，他们就会对自己的工作、工作结果、上级持有积极的态度。组织公平可以分为两类：分配公平（distributive justice）和程序公平（procedural justice）。分配公平指员工对所得到结果的公平性的知觉，程序公平即员工对用来确定结果的程序和方法的公平性的知觉 。组织公平概念的两维度结构得到了学者广泛的认可和采纳。

大量研究显示组织公平可以解释和预测组织行为结果的很多变量，比如帮助行为、信任、工作满意度、对绩效评估的反映、角色内绩效、组织公民行为、组织承诺、在职意向，其中工作满意度是组织公平影响的最重要的结果变量之一。很多学者对组织公平和工作满意度之间的关系进行了研究，他们指出总体来说感知到组织越公平

作者简介：李淑敏（1967— ），女，山西省代县人，副教授，博士研究生，研究方向：组织行为学、人力资源管理，（电话）13910426901（电子信箱）lishumin67@163.com。

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

的员工,其工作满意度也越高。同时也有学者对分配公平和程序公平对结果变量的不同影响进行了研究。Folger和 Konovsky(1989)指出分配公平与薪水满意度的关系要强于程序公平,而程序公平与组织承诺和对上级的信任的关系要强于分配公平[1]。

在过去很长一段时期,由于分配公平和程序公平的区别,学者们更多的是将二者分开来研究,但近十几年来研究者认为只有将分配公平和程序公平结合起来才能更好地理解组织公平。大量研究发现分配公平对员工在工作场所的态度和行为的直接作用是受程序公平影响的。这种影响具体体现为当分配结果不公平时,程序公平对员工对组织决策反映的影响作用更强(Brockner& Wiesenfeld, 1996)[2]。这说明程序公平可以弥补分配公平带来的不良影响,但是这种影响作用是否对所有员工具有普遍性,有哪些因素会影响这一作用,较少有研究涉及。

通常人们是用 Tyler(1989)提出的基于关系的群体价值模型来解释人们追求程序公平的动机。根据群体价值模型,员工把程序公平看作是他们在组织中社会地位的信息。如果他们感知到组织的程序是公平的,员工就会认为组织或上级尊重和看重他们,因此他们就更信任上级,这种对上级的爱戴和信任使员工产生更强的有利于组织的工作动机。当他们观察到组织程序不公平时,他们对上级的信任会下降,从而影响其工作满意度[3]。群体价值模型使研究者更加关注程序公平中的关系成分,这就提示我们员工对其与组织及上级关系重要性的判断可能是程序公平对工作满意度影响作用中的调节变量。也就是说当程序公平传递了关于员工积极社会地位以及对上级的信任关系的信息时,那么对于看重这些社会地位和信任关系的员工来说,程序公平对其态度和行为的影响作用更强。有研究者对这一假设进行了验证,发现了组织承诺在分配公平和程序公平交互影响中的调节作用(Kwong& Leung, 2000)[4]。

我们认为除组织承诺之外,组织认同也可以体现员工对其与组织及上级关系重要性的判断,并会影响程序公平对工作满意度的作用机制。组织认同是指个体用组织成员的身份来定义自我的程度,是个体感知到的和组织的同一性(Ashforth& Mael, 1989)[5]。组织认同能够解释和预测工作场所中员工的许多态度和行为(Van Knippenberg& van Schie, 2000)[6]。组织认同和组织承诺虽然都是反映员工与组织之间关系的重要变量,但二者之间又有区别。Pratt(1998)指出认同是一个认知的概念,它反映了在多大程度上组织融入了个体的自我概念而承诺仅仅被看作是对待组织的态度[7]。Van Knippenberg和 Sleebos(2006)的实证研究显示如果控制了组织承诺,认同仅仅和组织成员身份中的自我参照有关,而如果控制了认同,组织承诺仅仅和感知到的组织支持、工作满意度和离职意向有关。他们认为认同反映了个体和组织之间的一种心理同一性而承诺更多地依赖于社会交换的过程,在这一过程中个体和组织是两个心理上相对分离的实体[8]。由于组织认同反映了员工与组织之间的心理联系并且不同于组织承诺,再有以前的关于程序公平的研究也显示群体认同程度高的个体更倾向于关注程序中的关系成分。所以我们假设当员工感知分配不公平时,组织认同在程序公平对工作满意度的影响中存在调节作用。本研究将验证这种调节作用的存在并探讨其作用形式。

2　研究方法

2.1　研究对象

在三家企业总共发放问卷 430份,收回问卷 388份,有效问卷 376份,其中男性 178人,占 47.3%,女性 198人,占 52.7%。29岁以下 89人,占 23.7%,30—34岁 205人,占 54.5%,40岁以上 82人占 21.8%。从学历构成来看中专及中专以下 70人,占 18.6%,大专 177人,占 47.1%,本科及以上学历 129人,占 34.3%。

2.2　研究工具

组织公平量表分成程序公平和分配公平两部分,分配公平量表采用 Price Mueller编写的问卷,包括 5道题。程序公平由参与工作与投诉机制两部分组成,采用 Alexander和 Ruderman编写的问卷,包括 8道题。这个组织公平量表曾在国内的研究中使用过,具有较好的信度和构想效度[9]。

对组织认同的测量,我们采用 Mael和 Ashforth编写的问卷,包括 6道题,这个问卷的 Cronbach's α系数为 0.84。Riketta通过元分析发现,该问卷具有良好的信度和效度。该问卷在国内已有研究者使用[10]。

对工作满意度的测量,我们采用 Anne Tsui等编写的问卷,包括 6道题[11]。该问卷在国内已有很多研究者使用过。

以上量表均采用利克特 7分等级量表,选项

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

从 1=非常不符合过渡到 7=非常符合。

2.3 统计方法

使用 SPSS13.0对数据进行了处理，所采用的统计方法主要是相关分析和分层回归分析。

3 研究结果

3.1 主要变量的描述性统计分析结果

表 1显示了总体样本中各变量的相关系数及各变量的内部一致性系数。从表中可以看出，各变量间相关均达到显著性水平，变量的内部一致性系数均在 0.70以上（0.734－0.857）

表 1 主要变量的描述性统计结果（n=376）

变量	M	SD	r							
			1	2	3	4	5	6	7	8
性别	NA	NA	—							
学历	2.12	0.69	－0.100	—						
年龄	1.90	0.64	0.036	－0.296***	—					
工龄	1.94	.67	0.094	－0.316***	0.780***	—				
分配公平	3.60	1.34	0.048	－0.044	0.033	0.095	0.734			
程序公平	3.47	1.15	0.023	－0.051	0.051	0.054	0.690***	0.857		
组织认同	5.51	0.93	－0.061	0.158**	0.075	0.061	0.217***	0.183**	0.838	
工作满意度	4.09	1.17	0.045	－0.036	0.104*	0.146**	0.446***	0.474***	0.166**	0.769

注：*** P<0.001，** P<0.01，* P<0.05；NA表示不适用；“－”表示无法计算；行尾的粗体数字是各研究变量在本研究中的内部一致性系数。

3.2 分配公平、程序公平和组织认同的交互作用分析

为考察分配公平、程序公平和组织认同的交互作用对工作满意度的影响，研究对工作满意度进行了分层回归分析。将人口学因素作为第一层，分配公平、程序公平和组织认同作为第二层，三个变量中每两项的乘积项作为第三层，三个变量的乘积项作为第四层引入回归方程。在进行相乘之前，对自变量均进行了去中心化处理。同时，根据 Aiken和 West的建议，当高阶的交互作用显著时，不用考虑低阶交互作用是否显著（Aiken&West，1991）[12]。结果如表 2所示，分配公平、程序公平和组织认同三者的乘积项对工作满意度有显著预测作用。

表 2 工作满意度的分层回归分析

变量		工作满意度（B）			
		第一步	第二步	第三步	第四步
第一步	性别	0.016	0.008	0.012	0.009
	学历	0.000	0.028	0.017	0.010
	年龄	－.029	－.048	－.060	－.032
	工龄	0.113	0.136	0.139	0.109
第二步	分配公平		0.227***	0.228***	0.252***
	程序公平		0.312***	0.310***	0.338***
	组织认同		0.038	0.051	0.158**
第三步	分配公平*程序公平			－.042	0.012
	分配公平*组织认同			－.132	－.148*
	程序公平*组织认同			0.214**	0.155*
第四步	分配公平*程序公平*组织认同				－.233***
	R_2	0.008	0.261	0.281	0.310
	F	0.672	16.629***	12.720***	13.246***
	ΔR_2	0.008	0.253***	0.019*	0.029***

注：*** P<0.001，** P<0.01，* P<0.05

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

3.3 不同分配水平下组织认同对分配公平的调节作用

为进一步考察分配公平、程序公平和组织认同三个变量的交互作用对工作满意度的影响，根据前人的研究结果提示，我们需要将被试分成高分配公平组和低分配公平组来分别考察不同分配情形下，组织认同在程序公平对工作满意度影响中的作用机制[2]。因此，本研究按平均分将被试分为高分配公平组和低分配公平组，采用分层回归分析的方法，探讨组织认同在程序公平对工作满意度影响中的调节作用。结果如表 3所示，在低分配公平组，预测工作满意度时，组织认同和程序公平的交互作用显著，而在高分配公平组，二者的交互作用并未达到显著性水平。因此，研究进一步考察了低分配公平情境下组织认同与程序公平的交互作用，结果（图 1）发现，对于高组织认同的员工来说，程序公平对其工作满意度的预测作用更强。

表 3　不同分配公平组工作满意度分层回归分析

变量		工作满意度					
		低分配公平分组			高分配公平分组		
		第一步	第二步	第三步	第一步	第二步	第三步
第一步	性别	−0.009	0.044	0.042	−0.017	0.007	0.009
	学历	0.049	0.136	0.111	0.009	−0.070	−0.060
	年龄	0.079	−0.083	−0.067	0.017	−0.047	−0.039
	工龄	0.077	0.223	0.196	−0.004	0.092	0.088
第二步	分配公平		0.214**	0.209**		0.140	0.143
	程序公平		0.300***	0.320***		0.286**	0.305**
	组织认同		−0.024	0.168		0.122	0.170
第三步	程序公平 * 组织认同			0.308***			−0.104
	R_2	0.021	0.202	0.261	0.000	0.184	0.191
	F	0.880	5.909***	7.136***	0.020	5.076***	4.622***
	ΔR_2	0.021	0.182***	0.058***	0.000	0.183***	0.007

注：*** $P<0.001$，** $P<0.01$，* $P<0.05$，N＝191（低分配公平组）；N＝185（高分配公平组）

4 讨论

本研究发现分配公平、程序公平和组织认同三个变量的交互作用对工作满意度的影响是显著的，进一步的研究发现在低分配公平组中，组织认同在程序公平对员工满意度的影响中存在调节作用，具体表现为，相对于低组织认同的员工，当高组织认同的员工得到不利的分配结果时，程序公平对其工作满意度的预测作用更强。这一研究结果说明当员工感知到组织的分配是公平的，他们通常会感到满意，但当员工感知到分配是不公平时，他们就有强烈的愿望希望组织对这一分配结果进行解释，这样人们就更加关注决定这一分配结果的程序。所以这就可以解释为什么只有在低分配公平组，组织认同的调节效应是显著的。

组织认同的研究表明人们对组织的认同程度越高，就越会将组织的价值观、规范和利益内化为自我概念，集体的利益就被看成是个人的利益，会提高个体为集体做贡献的内在动机。如果员工的组织认同程度高，他们就会认为自己得到的结果和组织的结果是可以相互转化的（Haslam，2001）[13]。另外，Tyler和 Lind（1992）

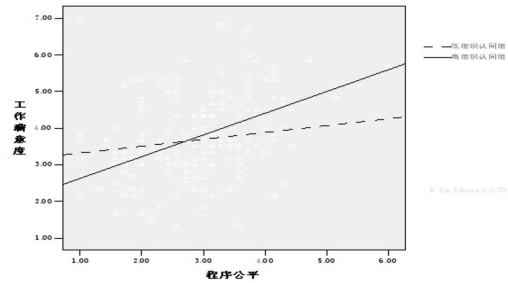

图 1　低分配公平组交互作用检验

指出高组织认同的员工由于希望与组织保持长期的关系，他们不会仅仅关注一次分配结果，当他们感知到不公平的结果时，他们就会试图寻找信息来解释这种状况，而程序公平就是这种信息[14]。组织的程序是公平时，就会向员工传递积极的社会地位的信息，使他们信任上级的决策程序，认为这种结果的不公平是暂时的，最终他们会得到好的结果，从而表现出对工作的满意。相反当他们观察到组织程序不公平时，他们对上级的信任会下降，对

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

工作的满意度就会降低。而对于组织认同程度较低的员工,虽然他们也感知到分配的不公平,但是他们寻找信息以解释这一不公平状况的意愿和努力相对较少。对于这一部分员工,程序公平对工作满意度的预测作用也相对较低。

这一研究发现对组织公平的理论研究和管理实践具有重要意义。首先,将组织认同引入组织公平的研究,扩大了组织公平的研究视角。一直以来,学者们多数是用社会交换理论来解释组织公平对员工态度、行为的影响。从社会交换理论的角度来看,员工对组织中公平的知觉会影响其对组织及上级的信任、会使员工感知到组织的支持以及良好的上下级关系从而影响其在组织中的态度和行为。本研究是用社会身份理论来解释组织公平对工作满意度的影响机制。个体出于自我分类和自我提高的动机也会将组织的特性融入到自我概念中,从而感知到自己与组织的同一性和对组织的归属感,这种认知反映了员工对组织的认同,也反映了员工与组织之间的心理联系。本研究发现在员工感知到分配不公平时,组织认同在程序公平对其工作满意度的影响中存在调节作用,这就更深入揭示出分配公平、程序公平对工作满意度的作用机制。其次,这一研究发现对管理实践的意义在于我们要全面理解组织公平对工作满意度的影响,不仅要看到分配公平和程序公平的分别影响,还要意识到二者的交互作用对工作满意度的影响,尤其是当组织由于各种原因暂时不能做到完全的分配公平时,可以通过让员工参与决策,提高决策的透明度,提高决策的一致性,建立申诉机制,从而使员工感知到组织的程序公平,这样对组织认同程度高的员工来说,可以大大削弱分配不公平给他们带来的负面影响,提高其工作满意度。同时,组织可以通过改善组织形象,提高组织声誉,改善组织沟通氛围来提高员工的组织认同水平,从而促进组织中的公正措施对员工态度的积极影响。

本研究验证了组织认同在分配公平与程序公平对员工工作满意度交互影响中的调节作用并初步探讨了这种作用机制的表现形式,但由于是通过横断研究的方法收集数据,这一方法本身的局限性导致其检验结果缺乏足够的说服力,在后续研究中,尚需要通过纵向研究等方法对这一问题进行深入探讨。

参考文献:

[1] Folger R, Konovsky M A. Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions[J]. Academy of Management Journal, 1989, 32(1): 115—130.

[2] Brockner J, Wiesenfeld B M. An Investigative Framework for Explaining Reactions to Decisions: Interactive Effects of Outcomes and Procedures[J]. Psychological Bulletin, 1996, 120(2): 189—208.

[3] Tyler T R. The Psychology of Procedural Justice: A Test of the Group Value Model[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1989, 57(2): 333—344.

[4] Kwong J Y Y, Leung K. A Moderator of the Interaction Effect of Procedural Justice and Outcome Favorability: Importance of the Relationship[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2002, 81(2): 278—299.

[5] Ashforth B E, Mael F. Social Identity Theory and the Organization[J]. Academy of Management Review, 1989, 14(1): 20—39.

[6] Van Knippenberg D, Van Schie E C M. Foci and Correlates of Organizational Identification[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2000, 73(2): 137—147.

[7] Pratt M G. To Be or not to Be: Central Questions in Organizational Identification[M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998: 171—208.

[8] Van Knippenberg D, Sleebos E. Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-definition, Social Exchange and Job Attitudes[J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(5): 571—584.

[9] 李超平,时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 心理学报, 2003, 35(5): 677—684.

[10] 沈伊默. 从社会交换的角度看组织认同的来源及效益[J]. 心理学报, 2007, 39(5): 918—925.

[11] Tsui A S, Egan T D. Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment[J]. Administrative Science Quarterly, 1992, 37(4): 549—579.

[12] Aiken L S, West S G. Mutiple Regression: Testing and Interpreting Interactions[M]. New York: Sage, 1991.

[13] Haslam S A. Psychology in Organizations: The Social Identity Approach[M]. London: Newbury Park: Sage, 2001.

[14] Tyler T R, Lind E A. Advances in Experimental Social Psychology[M]. New York: Academic Press, 1992.

[收稿日期] 2009—01—12
[修回日期] 2009—03—21

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net