

程序公平对工作满意度、组织承诺的影响: 工作不安全感的中介作用

谢义忠^{1,2,*} 萧爱铃^{**}, 任孝鹏¹, 时勘^{1,2}

(1.中国科学院心理研究所, 北京 100101; 2.中国科学院研究生院, 北京 100049)

【摘要】 目的: 探讨程序公平对工作满意度、组织承诺的影响以及工作不安全感在其中的中介作用。方法: 对来自国内某大型国营企业 592 名员工的关于程序公平、工作满意度、组织承诺和工作不安全感的问卷调查数据进行中介回归分析(Mediating regression analysis)。结果: 程序公平和员工的工作满意度、组织承诺存在显著的正向关系, 而和其工作不安全感之间存在显著的负向关系; 工作不安全感部分中介程序公平对整体工作满意度和组织承诺的影响。结论: 通过改善程序公平, 可以减少员工的工作不安全感, 并进而增强其工作满意度和组织承诺。

【关键词】 程序公平; 工作不安全感; 工作满意度; 组织承诺

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2007)02-0138-04

Procedural Justice, Job satisfaction and Organizational Commitment: Mediating Role of Job Insecurity

XIE Yi-zhong, XIAO Ai-ling, REN Xiao-peng, SHI Kan

Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China

【Abstract】 Objective: To explore the influences of procedural justice on job satisfaction and organizational commitment, and the mediating effects of job insecurity therein. Methods: Mediating regression analysis was used to analyze the survey data collected from 592 employees in a big state-owned company. Results: Procedural justice was positively related to job satisfaction and organizational commitment, and negatively related to job insecurity; Job insecurity partially mediated the influences between procedural justice on job satisfaction and organizational commitment. Conclusion: Improving procedural justice can decrease employees' job insecurity and thus increase their job satisfaction and organizational commitment.

【Key words】 Procedural justice; Job insecurity; Job satisfaction; Organizational commitment

过去二十多年来, 工作不安全感受到越来越广泛的关注。研究者从多方面对工作不安全感进行了探讨, 研究的主题包括概念(或理论)的澄清、测量工具的开发、前因变量和后果变量的确认等。自Greenhalgh和Rosenblatt的研究以后^[1], 人们更多地集中于后两个主题的研究。迄今为止, 已有不少工作不安全感的来源因素被确认, 如预期的组织变革、角色模糊、控制源等; 同时, 研究也一致发现, 工作不安全感对员工的身心健康、工作满意度、组织承诺等都有着显著的负面影响, 并进而消极影响组织绩效, 如缺勤率、士气、工作效率等^[2,3]。

需要指出的是, 已有研究在取得丰硕成果的同时, 也仍留下了一些问题亟待解决。例如: 某些重要预测因素(如组织公平)对工作不安全感的中介或调节作用等。基于此, 本研究将集中探讨组织变革过程中的

程序公平对员工工作不安全感的中介作用, 及由此所带来的工作满意度和组织承诺的变化。

关于组织公平的研究表明, 工作场所中感知到的公平显著影响组织的后果变量^[4-7]。早期的公平性研究更为关注分配公平的影响, 近来, 由于越来越多的研究者认识到决定某特定结果的程序比确实的结果本身可能更重要, 程序公平开始成为关注的焦点。到目前为止, 有大量的证据表明程序公平和工作满意度、组织承诺等存在显著的正向关系^[8-12]。这些结论虽然大多来自非变革性的组织情境, 我们认为, 它也应该同样适用于变革性的组织情境。

迄今为止, 虽然很少有研究对组织公平和工作不安全感的中介作用进行探讨, 但根据Greenhalgh和Rosenblatt的观点, 权威性的组织文化和员工对组织解雇操作程序的信念是影响员工工作不安全感的两大来源^[1], 如果组织缺乏保证公平的强有力制度、员工不能参与决策和没有申诉的权力, 就会加剧员工面临工作威胁时的无能为力感。而Davy等的研究虽然没有将程序公平视为工作不安全感产生的来源,

【基金项目】 国家自然科学基金资助(项目编号: 70471060, 70201010)

* 湖南师范大学教育科学学院; ** 岭南大学政治学及社会学系

通讯作者: 时勘

但其结果也表明二者之间存在显著相关^[13]。

工作不安全感在本质上源于担心丧失工作或失去工作的某些重要特征^[1], 其一旦产生, 往往会使员工对工作本身产生负性的情绪反应, 导致工作满意度的降低。同样, 当其对未来在组织中的角色感到不安全时, 其对组织的依恋水平, 包括组织承诺和信任感等也会降低, 并更不愿留在该组织中。工作不安全感影响员工的满意度和组织承诺, 受到很多研究的一致支持^[2, 14]。

组织变革中的程序公平可能显著影响工作满意度和组织承诺, 工作不安全感既可能受前者的显著影响, 也可能显著影响后二者。因此, 工作不安全感极可能在其间扮演中介变量的角色。

1 方 法

1.1 被试和程序

本次调查的所有被试来自国内某大型国营电讯公司总部的3个职能部门和4个地区子公司, 该公司正处于根本性的改制(由国有制转变为股份制)过程中, 重组和裁员即将进行。共发放630份问卷, 回收有效问卷592份, 回收率为93.97%。样本群体中, 男性320人(54.1%), 女性263人(44.4%), 9人情况缺失(1.5%); 未婚173人(29.2%), 已婚392人(66.2%), 27人情况缺失(4.6%); 年龄在18-24岁有68人(11.5%), 25-34岁269人(45.4%), 35-44岁171人(28.9%), 45-54岁75人(12.7%), 55岁以上5人(0.8%), 4人情况缺失(0.7%); 初中或以下文化程度者10人(1.7%), 高中(中专)122人(20.6%), 大专(本)433人(73.1%), 硕士研究生或以上23人(3.9%), 4人情况缺失(0.7%); 工龄1-4年者102人(17.2%), 5-9年106人(17.9%), 10-14年129人(21.8%), 15-19年96人(16.2%), 20年以上149人(25.2%), 10人情况缺失(1.7%); 一般员工354人(59.8%), 主管54人(9.1%), 经理以上17人(2.9%), 其他106人(17.9%), 34人情况缺失(5.7%)。

所有问卷由该公司人力资源部统一发放给各抽样部门, 所有被试匿名填写, 直接邮寄回收。整个调查在3天内完成。

1.2 测量

1.2.1 程序公平 采用由Mansour-Cole和Scott编制的组织重组和裁员过程中的程序公平问卷^[15]。共包括14个项目, 其中13个来源于对Moorman^[16]相应测量工具的修订, 另外1个关于变革情境中的人际方面。形式为五点李克特量表, “1”代表“非常不同意”,

“5”代表“非常同意”, 分数越高程序公平越高。从Moorman^[16]的设计原意看, 该问卷包含两个紧密联系且相互独立的子维度: 正式程序和互动公平, 但Mansour-Cole和Scott^[15]的探索性因素分析(EFA)结果表明, 将其视为单维的结构也许要更为合理[本研究采用Amos4.0进行的验证性因素分析(CFA)结果表明, 单维结构更具合理性]。

1.2.2 工作不安全感 采用Caplan等编制的工作不安全感量表^[17]。该量表包括4个项目, 形式为五点李克特量表, “1”代表“非常不确定”, “5”代表“非常确定”, 反向记分分数越高不安全感越高。

1.2.3 整体工作满意度 采用Agho和Price等^[18, 19]编制的整体工作满意度量表, 共包括6个项目, 为五点李克特量表, “1”代表“非常不同意”, “5”代表“非常同意”。其中1道反向题, 分数越高满意度越高。

1.2.4 组织承诺 采用Cook和Wall编制的组织承诺量表^[20]。包括9个项目, 为五点李克特量表, “1”代表“非常不同意”, “5”代表“非常同意”。其中反向题3道, 得分越高表明其组织承诺水平越高。

所有测量工具均采用翻译与回译程序从英文问卷转译而成。具体而言, 先由二名博士生独立从英文翻译-集中讨论得到中文问卷初稿, 再由另一名双语硕士生回译为英文, 并由英语为母语的学者检查确认回译版本与英文原问卷意义一致。

2 结 果

2.1 各变量的描述统计结果

各人口统计学变量、预测变量、中介变量和因变量的描述统计结果和相关矩阵如表1。

从表中可以看出, 所列举的所有人口统计学变量均与程序公平无关; 只有性别与工作不安全感相关, 女性所感知到的不安全感更强烈; 只有性别和整体工作满意度、组织承诺无关。具体来说, 年龄越大、教育程度越低、工作年限越长、职位等级越高、已婚的员工工作整体满意度和组织承诺相对更高。自变量、中介变量和因变量俩俩之间均存在显著相关。

2.2 中介回归的统计结果

采用Baron和Kenny所建议的方法来检验和评价工作不安全感的中介作用^[21]。具体来说, 其检验步骤为: 第一, 求中介变量在自变量上的回归; 第二, 求因变量在自变量上的回归; 第三, 求因变量在中介变量上的回归(含自变量)。而衡量中介作用存在的标准是: 在第一个回归方程中, 自变量显著影响中介变量; 在第二个回归方程中, 自变量显著影响因变量;

在第三个回归方程中,中介变量显著影响因变量,同时自变量对因变量的影响减弱。在如上三个条件同时满足的情况下,如果在第三个回归方程中,自变量对因变量的影响(值)减弱为不显著,则存在完全中介,如果仍然显著则为部分中介。统计结果如表2。

从表中可以看出,程序公平和工作不安全感存

在显著的负向关系;程序公平既和工作满意度感,也和组织承诺存在显著的正向关系;在包含程序公平影响的条件下,工作不安全感既和工作满意度,也和组织承诺存在显著的负向关系。同时,第三个回归方程中程序公平和工作满意度、组织承诺的相关强度虽然相对于第二个有所降低,但仍然显著,这说明工作不安全感的中介作用是不完全的。

表 1 各变量的描述统计结果及 Pearson 相关矩阵

	\bar{x}	S	r												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1 性别	NA	NA	—												
2 年龄	2.46	0.89	-0.10*	—											
3 婚姻状况	NA	NA	0.22**	0.58**	—										
4 教育程度	2.80	0.52	-0.10*	-0.21**	0.10*	—									
5 工作年限	3.14	1.43	-0.12**	0.86**	-0.67**	-0.25**	—								
6 职位等级	1.35	0.76	-0.06	0.32**	-0.31**	0.17**	0.31**	—							
7 程序公平	44.74	10.18	0.03	-0.07	0.07	-0.07	-0.08	-0.09	—						
8 整体工作满意	21.59	4.27	-0.01	0.24**	-0.19**	-0.11**	0.26**	0.15**	0.31**	—					
9 组织承诺	46.12	8.59	-0.08	0.29**	-0.23**	-0.14**	0.35**	0.14*	0.30**	0.59**	—				
10 工作不安全	10.77	2.73	-0.14**	-0.02	0.03	0.02	-0.03	-0.01	-0.25**	-0.34**	-0.31**	—			

注:NA-不适用; *P<0.05, **P<0.01; 性别:女-0,男-1; 教育程度:1-小学,2-初中,3-高中(中专),4-大专,5-大学本科,6-研究生以上; 婚姻状况:0-已婚,1-未婚。

表 2 中介回归的统计结果

	F	df	Adjuste	β
第一步: 中介变量在自变量上的回归				
中介变量: 工作不安全感	36.29**	1, 590	0.06	
程序公平				-0.24**
第二步: 因变量在自变量上的回归				
因变量: 工作满意度	59.60**	1, 590	0.09**	
程序公平				0.30**
因变量: 组织承诺	55.14**	1, 590	0.08**	
程序公平				0.29**
第三步: 因变量在中介变量上的回归(含自变量)				
因变量: 工作满意度	57.47**	2, 589	0.16**	
程序公平				0.24**
工作不安全感				-0.28**
因变量: 组织承诺	49.96**	2, 589	0.14**	
程序公平				0.23**
工作不安全感				-0.25**

3 讨 论

综合以上数据分析结果表明,程序公平对员工的工作不安全感有负向的预测作用,而对整体工作满意度和组织承诺有正向的预测作用,另外,工作不安全感在程序公平和整体工作满意度、组织承诺之

间起着部分中介作用。该结果和 Mikula 所提出的公平的体验激发积极情绪,不公平的体验激发消极情绪,并进而提高或降低员工的工作态度的论断无疑是一致的^[2]。值得注意的是,工作不安全感的中介作用并非是完全的,这表明,程序公平对员工工作满意度和组织承诺的影响还可能通过其他直接或间接途径。考虑到工作满意度和组织承诺多种多样的影响因素,以及程序公平多种多样的后果因素,这种情况的出现是不令人意外的。

本研究的理论意义在于,第一次通过实证研究验证了程序公平和员工工作不安全感的负向预测关系,探明了工作不安全感在程序公平和员工整体工作满意度、组织承诺之间所起的部分中介作用,这在一定程度上丰富和拓展了组织公平和工作不安全感领域的研究。在实践上,本研究的结果也能给企业管理者带来非常有益的启示,那就是:在组织变革过程中,不仅应注意维护正式决策结果的公平性,还应该充分听取和尊重员工的意见,吸纳其直接参与决策过程,并就所制定的政策进行清晰的阐明和传达,以最大可能地消除情境不确定性所引发的工作不安全感,并进而提高其整体工作满意度和组织承诺。

参 考 文 献

1 Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job Insecurity: Toward Con-

- ceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 1984, 9(3): 438- 448
- 2 Ashford SJ, Lee C, Bobko P. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(4): 803- 829
 - 3 Roskies E, Louis-Guerin C. Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 1990, 11(5): 345- 359
 - 4 Skarlicki DP, Folger R. Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82(3):434- 443
 - 5 Wat D, Shaffer MA. Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Trust in the Supervisor and Empowerment. *Personnel Review*, 2005, 34(4): 406- 422
 - 6 Alexander S, Ruderman M. The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. *Social Justice Research*, 1987, 1(2):177- 198
 - 7 Cropanzano R, Folger R. *Procedural Justice and Worker Motivation*. New York: McGraw-Hill, 1991. 131- 143
 - 8 Dailey RC, Kirk DJ. Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover. *Human Relations*, 1992, 45(3):305- 317
 - 9 McFarlin DB, Paul DS. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 1992, 35(3):626- 637
 - 10 Folger R, Konovsky M. Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Rise Decisions. *Academy of Management Journal*, 1989, 32:115- 130
 - 11 Schappe SSV. Bridging the Gap between Procedural Knowledge and Positive Employee Attitudes: Procedural Justice as Keystone. *Group- and Organization- Management*, 1996, 21(3):337- 364
 - 12 Brockner J, Tyler T, Cooper-Schneider R. The Influence of Prior Commitment to an Institution on Reactions to Perceived Unfairness: The Higher They Are, the Harder They Fall. *Administrative Science Quarterly*, 1992, 37: 241- 261
 - 13 Davy J, Kinicki A, Scheck C, et al. After the Merger: Dealing with People's Uncertainty. *Training and Development Journal*, 1988, 42:56- 62
 - 14 Davy JA, Kinicki AJ, Scheck CL. A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 1997, 18(4):323- 349
 - 15 Mansour-Cole DM, Scott SG. Hearing It through the Grapevine: The Influence of Source, Leader-Relations, and Legitimacy on Survivors' Fairness Perceptions. *Personnel Psychology*, 1998, 51(1): 25- 54
 - 16 Moorman RH. Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76(6): 845- 855
 - 17 Caplan R, Cobb S, French J, et al. *Job Demands and Worker Health*. Cincinnati, OH: National Institute for Occupational Safety and Health, 1975
 - 18 Agho AO, Price JL, Mueller CW. Discriminant Validity of Measures of Job Satisfaction, Positive Affectivity and Negative Affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1992, 65:185- 196
 - 19 Yukl G, Fu PP. Determinants of Delegation and Consultation by Managers. *Journal of Organizational Behavior*, 1999, 20(2):219
 - 20 Cook J, Wall T. New Work Attitude Measure of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 1980, 53: 39- 52
 - 21 Baron RM, Kenny DA. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6):1173- 1182
 - 22 Mikula G. On the Experience of Injustice. In Stroebe W, Hewstone M. *European Review of Social Psychology*. Chichester, UK: Wiley, 1993. 223- 244

(收稿日期:2006- 08- 31)

(上接第134页)

参 考 文 献

- 1 Petersen RC, Smith GE, Waring SC, et al. Mild cognitive impairment. *Arch Neurol*, 1999, 56:303- 308
- 2 Geslani DM, Tierney MC, Herrmann N, Szalai JP. Mild cognitive impairment: an operational definition and its conversion rate to Alzheimer's disease. *Dement Geriatr Cogn Disord*, 2005, 19(5- 6):383- 389
- 3 郭起浩, 吕传真, 洪震. 听觉词语记忆测验的信度与效度检验. *中国心理卫生杂志*, 2001, 15(1): 13- 15
- 4 Spreen O, Strauss E. *A compendium of neuropsychological tests(Second edition)*. New York: Oxford University Press, 1998
- 5 Lezak MD, Howieson DB, Loring DW. *Neuropsychological assessment*. 4th ed. New York: Oxford University Press, 2004. 514- 478
- 6 郭起浩, 吕传真, 洪震, 等. 皮层下结构卒中后听觉词语记忆损害研究. *中国临床心理学杂志*, 2002, 10(2): 81- 84
- 7 Rivas-Vazquez RA, Mendez C, Rey GJ, et al. Mild cognitive impairment: new neuropsychological and pharmacological target. *Archives of Clinical Neuropsychology*, 2004, 19:11- 27
- 8 Alladi S, Arnold R, Mitchell J, et al. Mild cognitive impairment: Applicability of research criteria in a memory clinic and characterization of cognitive profile. *Psychol Med*, 2006, 36(4):507- 515
- 9 Visser PJ, Verhey FR, Scheltens P et al. Diagnostic accuracy of the Preclinical AD Scale (PAS) in cognitively mildly impaired subjects. *J Neurol*, 2002, 249(3):312- 319

(收稿日期:2006- 09- 05)