

# 组织公平感对离职意图的影响

马 超,薛电芳,毛重琳

(华南师范大学 心理学院/心理应用研究中心,广东 广州 510631)

**【摘 要】**组织公平感是指组织内员工对与个人利益相关的组织制度、政策和措施等的公平感受。如果员工在组织内部感受到不公平就会消极怠工,产生离职意图,从而影响组织效率。可以采取自下而上的研究策略,探讨组织公平感的结构维度以及组织公平感对离职意图影响的作用机制。首先,探索性和验证性因素分析结果表明,组织公平感具有三维结构,分别是程序公平感、分配公平感和领导公平感;其次,组织公平感各维度与离职意图呈显著负相关,领导公平对离职意图的预测力最强;再次,结构方程模型检验结果表明,组织承诺在领导公平对离职意图的影响中起到部分中介的作用,在程序公平对离职意图的影响中具有完全中介的作用。

**【关键词】**组织公平感 工作满意度 组织承诺 内外控人格特质 离职意图

**【第一作者简介】**马超(1968—),男,辽宁凌海人,管理学博士,华南师范大学心理学院/心理应用研究中心副教授。

**【基金项目】**教育部人文社科规划基金项目“学科规训理论视野下的教育学学科制度化研究”(11YJA8800880)

**【收稿日期】**2013-08-08

**【中图分类号】**B84

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**1000-5455(2014)01-0074-09

## 一、问题的提出

前程无忧发布的《2012 离职与薪酬调研报告》内容显示:2011 年各行各业的员工平均离职率为18.9%,创金融危机以来最高位。其中制造行业的员工离职率为20.5%,传统行业的员工离职率则高达21.2%。能否留住优秀员工关系着企业的生死存亡(Hom & Griffeth,1995)。

组织公平感是影响离职的重要因素(Folger & Cropanzano,1998)。组织公平感是组织员工对与个人利益相关的组织内部各种政策、实施程序等的公平感受,是员工的一种心理体验和主观感知,直接关系到员工的士气、离职意向等。因此,对组织公平感的研究具有十分重要的意义。

## 二、研究概况

### (一)组织公平感的结构维度

对组织公平感结构维度的划分主要有四种观

点:(1)单因素论。Tsui 等人(1997)认为组织公平感只有一个维度,既包括分配公平,也包括程序公平,两者不能区分开来。(2)双因素论。Thibaut 和 Walker(2001)认为分配公平和程序公平是两个不同的维度。(3)三因素论。Hauenstein,McGonigle 和 Flinder 等人(1997)认为组织公平感有三个维度,分别为分配公平、程序公平和互动公平。(4)四因素论。Colquitt(2001)认为应将互动公平中的人际公平和信息公平分开处理,作为除分配公平和程序公平之外的第三、第四个维度。

樊景立等人(1997)将组织公平感划分为分配公平和程序公平两个维度,互动公平包含在程序公平之中;洪振顺(1998)将组织公平感分为分配公平、程序公平和制度公平三部分;刘亚(2002)将组织公平感分为程序公平、分配公平、领导公平和领导解释四个维度。国内研究大多是直接根据国外研究的划分原则来区分公平感的结构维度的,且测量问卷也是引用国外的量表直接翻译使用,缺乏跨文化的研究。

## (二) 组织公平感对离职意图的影响

### 1. 组织公平感对离职意图的预测力

离职意图是指员工想要离开组织的一种意愿,是员工离职行为的最好预测变量(Mobley,1979;Ovalle,1984)。Folger和Cropanzano(1998)的研究表明,组织公平感是促进员工工作的重要动机之一。当个体感觉缺失公平时,他们的斗志会下降,很可能选择离职。Robert和James(2005)认为,当员工感觉到公司有意偏袒某些人,即分配奖金不公平时,就会出现组织承诺感降低,工作满意度下降,继而导致员工离开组织。我国学者吕晓俊(2005)、王振源等人(2006)研究发现组织公平感与离职意图呈显著负相关。

综上所述,现有研究成果表明组织公平感对员工的离职意图有重要影响,但是关于组织公平感各维度对离职意图的作用机制还缺乏一致的结论,研究结论存在很大差异。有的研究结果表明分配公平的影响作用大于程序公平(Sweeney & McFarlin,1997;Folger & Cropanzano,1998),而有些研究结果与此相反(McFarlin & Sweeney,1992;Cropanzano & Folger,1991),他们认为员工更关心决定分配结果的方式(意指程序公平)。有研究者发现人际公平感和工作表现之间呈显著正相关(Cropanzano,Prehar & Chen,2002;Ramaswami & Singh,2003;Rupp & Cropanzano,2002),也有学者发现两者并不存在显著的关系(Colquitt,2006;Kickul,2002;Weaver & Conlon,2003)。

### 2. 工作满意度和组织承诺的中介作用

现有研究大多指向组织公平感对离职意图的直接效应,而忽略了两者的中介变量。Cotton和Tuttle于1986年就提出工作满意度、组织承诺是离职意图研究中最重要中介变量之一。

#### (1) 工作满意度

工作满意度是指员工对其工作的各个方面所产生的情感感受和主观反映等表现出来的就是员工对待其工作的态度。香港学者Fields和Pang在香港文化背景下的研究表明,组织公平感与工作满意度呈显著正相关;McFarlin和Sweeney(1992)报告,分配公平和薪酬满意之间存在高相关;于海波等人(2009)认为,程序公平和分配公平对工作满意度有显著的预测力;Greenberg(1987)和Brief(1998)提出,分配不公平感将导致个体感知到不公平,因此导致工

作不满意感,并进一步产生离职倾向。

#### (2) 组织承诺

组织承诺是指员工对组织目标、文化观和价值观念的接受、认同的程度以及愿意为组织的发展、利益付出相当的甚至是额外的努力,并愿意继续留在此组织的强烈愿望、意图,即员工对组织的认同、参与和忠诚(李倩、王艳平等,2010)。

Grifeth, Hom和Gaertner(2000)回顾过去16篇使用组织承诺量表来探讨组织承诺与离职意图关系的研究,一致地发现两者之间呈显著负相关;也有学者证实组织公平感与组织承诺呈正相关(Fulford,2005;James,2005;Field,2000)。我国学者叶仁荪(2005)、李倩等人(2009)的实证研究也表明,组织承诺可以有效地预测员工的缺勤及离职行为。

### 3. 内外控人格特质的调节作用

内外控人格特质是指个体对事件结果是由其本身因素决定还是由外界因素决定的一种看法。如果个体认为事件的结果是由个体本身因素所造成,自己可以加以控制或是预测,则称此个体为内控者;相反,如果个体认为事件的结果是由自身以外的外部因素所造成,自己无法预测或控制,则称此个体为外控者。Spector等研究者指出,个体工作行为变异的5%~25%可以由内外控型人格特质的变量来解释;黄攸立、丁芳(2007)研究发现,内控型比外控型产生离职意图的可能性低;黄攸立、燕燕(2009)研究发现,内外控人格特质与工作满意度呈显著正相关;黄攸立、丁芳(2007)研究发现,员工越倾向于内控,则组织承诺越高。现有关于离职意图的研究中,研究者们往往忽略了个性在影响离职意图变量中的调节作用(张勉、张德,2007)。

## 三、研究方法

### (一) 被试

在广州、深圳、增城、中山和东莞共发放调查问卷620份,回收有效问卷433份,问卷回收有效率为69.84%。被试男性42.49%(184人),女性57.51%(249人);中专以下文化10.62%(46人),大专38.80%(168人),本科42.49%(184人),硕士以上22.17%(96人);普通员工72.06%(312人),基层管理人员14.32%(62人),中层管理人员7.85%(34人),高层管理人员5.54%(24人);工龄1年以下21.94%(95人),1~2年27.25%(118人),2~4

年 25.87% (112 人), 4-7 年 18.01% (78 人), 7 年以上 19.63% (85 人); 国有企业 43.19% (187 人), 民营企业 56.81% (246 人)。

## (二) 研究工具

### 1. 组织公平感问卷

采用自编的组织公平感问卷,三个维度,二十个项目,  $\alpha$  系数为 0.941。

### 2. 工作满意度量表

工作满意度量表采用 Tsui 和 Egan 的研究量表,经李双燕等人(2009)修订,单维度,五个项目,  $\alpha$  系数为 0.810。

### 3. 组织承诺量表

组织承诺量表采用 Meyer 和 Allen 编制、袁凌等人(2007)修订的问卷,两个维度,七个项目,  $\alpha$  系数为 0.822。

### 4. 离职意图问卷

对离职意图的度量采用 Jovan 等人(2003)编制、李双燕等人(2009)修订的问卷,单维度,四个项目,  $\alpha$  系数为 0.866。

### 5. 内外控人格量表

内外控人格的测量采用 Spector 编制、丁芳(2007)修订的问卷,两个维度,十六个项目,  $\alpha$  系数为 0.754。

上述量表各项的得分均采用 Likert 五点尺度来度量,让被调查者选择对项目陈述的同意程度,并从 1 到 5 计分,分数越高表示员工越同意该变量项目的陈述。变量值通过计算每个变量对应的各个项目的平均值得到。其中离职意图的第 2、3 个项目是反向表述项目,内外控人格量表第 5、6、8、9、10、12、13、16 题是反向表述项目,计算时先把其取反,然后再与剩下的两个正向表述的项目计算平均值而得到。

## 四、研究结果

### (一) 组织公平感调查问卷的编制

#### 1. 问卷项目收集

##### (1) 文献研究

检索国内外有关组织公平感的文献,以此确定组织公平感的内涵概念,并收集国内外有关组织公平感问卷的项目,初步形成组织公平感的访谈提纲和开放式问卷题目。

##### (2) 深度访谈

对 5 名具有 3 年以上工作经验的员工(包括管理者和普通员工)进行深度访谈。访谈采用半结构化的方式,结合头脑风暴进行,再结合文献调研结果形成正式的开往式问卷题目。

##### (3) 开放式问卷调查

调查对象为广州市三家企业的员工,共发放问卷 80 份,收回有效问卷 62 份,有效回收率为 77.5%。调查结束后,对问卷反映的项目进行汇总,合并意义相同的项目,删除含义明显偏差的项目。

##### (4) 项目整理

将通过以上三阶段收集的项目进行综合整理,形成了一个项目集合。我们首先对项目里表述明显相同的项目进行合并汇总,然后邀请两名人力资源管理专业的硕士研究生进行讨论,删除语意不清的项目,合并内容重复的项目,拆分具有多重含义的条目,形成包含五十五个项目的初始调查问卷。

### 2. 探索性因素分析

调查共获得有效问卷 236 份(433 名被试的第一次调查),进行探索性因素分析的前提检验,结果表明样本的 KMO 值为 0.883, Bartlett's 球形检验的卡方值为 3 294.222,自由度为 190,显著性水平小于 0.0001,达到非常显著的水平,表明适合进行因素分析。接着采用主成分分析方法提取因素,因子转轴采用正交方差极大法进行,将特征根大于 1 作为取舍因素和项目的标准,同时参照碎石图来确定因素的数量。共提取出三个因素,同时总方差解释率达到 65.135%。各项目的共同度、因素负荷、方差解释率和累计方差解释率见表 1。

根据探索性因素分析结果,结合各因素表达的意义,对三个因素命名如下:因素一为程序公平、因素二为分配公平、因素三为领导公平。

### 3. 验证性因素分析

邱皓政(2004)指出,通过验证性因素分析,可以检验并确定研究者所提出的某种结构关系的假设是否就是预期的形式。利用组织公平感正式问卷再次收集有效问卷 197 份(433 名被试的第二部分),通过结构方程模型(SEM)进一步对探索性因素分析所获得的组织公平感三因素模型的合理性和优越性进行模型检验。模型拟合指标和标准化解见表 2 和图 1。

表 1 组织公平感内容结构的因素分析结果及各项目的共同度

项目	因子负荷			共同度
	F1 程序	F2 分配	F3 领导	
v30 对于员工提出的有关分配制度方面的意见,公司会予以采纳	.824			.716
v14 员工有机会参与公司分配制度的制定过程	.761			.656
v12 对于分配的结果,我有申诉和表明自己看法的途径	.744			.601
v42 我们公司的分配有章可循	.703			.616
v46 如果我对分配的程序和过程有意见,领导会给我全面的解释	.691			.607
v45 员工有监督制度执行的权力	.682			.617
v31 我们公司的分配制度能够代表大多数人的意愿	.657			.620
v13 领导会把公司有关利益分配的决定及时地告知员工	.638			.571
v25 我们公司分配制度在执行时对所有员工一视同仁	.637			.655
v10 与其他同事的工作表现相比,我所获得的薪酬(工资奖金提成)待遇是合理的		.808		.729
v34 就我的工作表现而言,我所得到的报酬是合理的		.799		.714
v1 与我们公司内相同工作和职务的同事相比,我所获得的薪酬(工资奖金提成)待遇是合理的		.783		.660
v37 就我的工作量和工作职责而言,我所得到的报酬是合理的		.752		.676
v7 与其他公司同等行业同等职位的同事相比,我所获得的薪酬(工资奖金提成)待遇是合理的		.712		.631
v40 就我的工作表现而言,公司给我的奖励是合理的		.644		.602
v5 如果我在工作中遇到了困难,领导会开导、鼓励我			.822	.729
v4 领导会指导我的工作,并提供必要的支持和帮助			.816	.735
v2 如果在处理问题时遇到了争议,领导会与我沟通			.809	.674
v8 公司领导对我的评价是公正、恰当的			.662	.649
v38 我的工作得到了单位领导的认可			.654	.567
方差解释率(%)	26.006	21.168	17.961	
累计方差解释率(%)		47.174	65.135	

表 2 组织公平感三因素结构模型的拟合指标

$\chi^2/df$	RMSEA	NNFI	CFI	SRMR	PNFI	PGFI
2.50	0.079	0.97	0.97	0.063	0.84	0.68

通过图 1 和表 2 可以看出,主要拟合指标都达到了良好拟合,各参数的完全标准化解符合统计学的要求。验证性因素分析所取样本的观测数据较好地支持了探索性因素分析中所提出的组织公平感为三因素结构模型。

#### 4. 组织公平感问卷的信度和效度检验

##### (1) 组织公平感问卷的信度分析

信度是指测验结果的一致性或可靠性程度,问卷或量表的信度越高则越稳定(Robert,2004)。组织公平感问卷的 Cronbach's  $\alpha$  系数结果见表 3。结果显示,各因素即总问卷的 Cronbach's  $\alpha$  系数均在 0.85 以上,说明各因素及总问卷具有较好的内部一致性,表明问卷的信度系数极高,问卷很可靠。

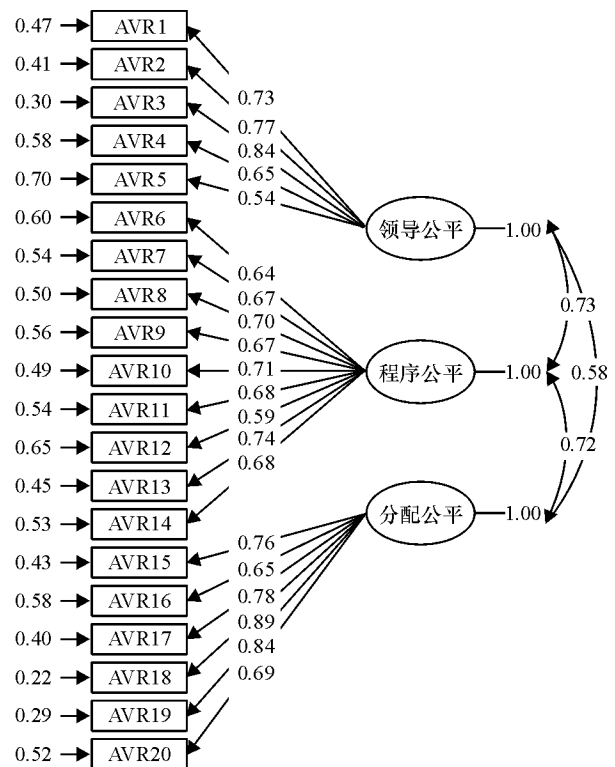


图 1 组织公平感三因素结构模型的完全标准化解

表3 组织公平感问卷各维度及总问卷的内部一致性信度

因素	Cronbach's $\alpha$	因素项目数
程序公平	0.923	9
分配公平	0.897	6
领导公平	0.872	5
总问卷	0.941	20

## (2) 组织公平感问卷的效度分析

### ①结构效度

根据凌文轻、方俐洛(2004)的建议,先采用探索性因素分析获得与理论假设基本符合的组织公平感三因素结构,然后重新取样,使用同一测验工具施测后对数据进行验证性因素分析。结果表明,探索性因素分析所得出的因素结构被验证性因素分析证明是最佳的模型。因此,问卷具有较好的结

构效度。

### ②内容效度

我们分别请心理测量学的专家和企业人力资源部主管对问卷的可读性和适宜性进行了检验,结果表明问卷具有较好的内容效度。

## (二) 组织公平感对离职意图的影响研究

### 1. 研究问卷质量分析

研究中所涉及变量的平均数、标准差、各变量间的相关系数及 $\alpha$ 系数见表4。从表4中可以看出,各分量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数值均在0.70以上,表明各分量表具有良好的信度。各分量表之间均显著相关,为后续的中介作用和调节作用的分析提供了必要的前提(Baron & Kenny, 1986)。

表4 各个变量的平均数、标准差及相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6
1 程序公平	26.6792	7.06583	(.882)					
2 分配公平	19.1792	5.24117	.654**	(.896)				
3 领导公平	17.6000	4.14870	.649**	.557**	(.833)			
4 工作满意度	15.8292	4.35169	.584**	.630**	.567**	(.809)		
5 组织承诺	20.3583	6.21349	.553**	.570**	.508**	.784**	(.887)	
6 离职意图	11.2250	3.44220	-.379**	-.341**	-.361**	-.607**	-.667**	(.817)
7 内外控人格	56.1917	6.75488	.296**	.287**	.396**	.359**	.291**	-.290** (.760)

注: \*\*表示在0.01水平上显著, 对角线上的数据表示该量表的Cronbach's  $\alpha$ 。

## 2. 组织公平感各维度对效果变量预测时相对重要性检验

为了进一步比较组织公平感各维度对不同效果变量的预测情况,将工作满意度、组织承诺、离职意图分别作为因变量,将程序公平、分配公平、领导公平作为自变量进行线性回归分析,采用Stepwise法。由于回归目的是为了比较不同因素对不同效

果变量预测时的相对重要性,因此只呈现标准化的Beta系数及其显著性指标,截距用C代替,结果见表5。从此表中可以看到,领导公平、程序公平对所有效果变量均有预测力,且领导公平的预测力高于程序公平。这表明,相对于程序公平感、分配公平感,领导公平感对组织效果变量具有较强的预测作用。

表5 组织效果变量对组织公平感回归的结果

工作满意度	= 0.313	分配公平	+0.250	领导公平	+0.112	程序公平	+ C
$R^2$ 变化	.397		.068		.015		
(显著性)	.000		.000		.009		
组织承诺	= 0.380	分配公平	+0.276	领导公平	+0.197	程序公平	+ C
$R^2$ 变化	.324		.057		.019		
(显著性)	.000		.000		.007		
离职意图	= - 0.165	领导公平	- 0.122	程序公平	+ C		
$R^2$ 变化	.144		.023				
(显著性)	.000		.012				

### 3. 中介效应检验

运用 LISREL 8.70 进行假设模型的检验,得到结果如图 2 所示。

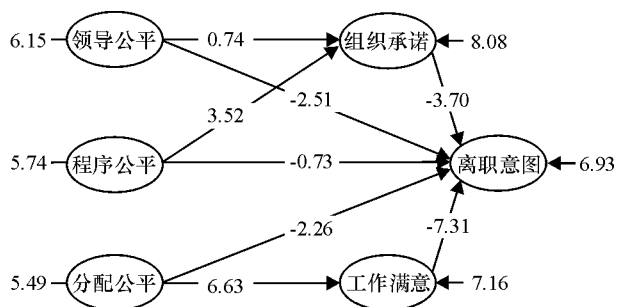


图2 假设中介模型检验结果

其中程序公平对离职意图的直接影响路径及领导公平与组织承诺的路径不显著,删除路径系数较小的程序公平对离职意图的直接影响的路径,进行假设模型的修正,得到图 3。从图 3 可以看出,修正后的模型所有的路径均显著 ( $p < 0.000000$ ),修正后模型的拟合指数如表 6 所示。通过图 3 和表 6 可以看出,本研究所选取比较的主要拟合指标都达到了良好拟合的程度,各参数的完全标准化解也基本符合统计学的要求。结果表明,组织承诺在领导公平对离职意图的影响中起到部分中介的作用,而在程序公平对离职意图的影响中起着完全中介的作用;工作满意度在分配公平对离职意图的影响中起到部分中介的作用。

### 4. 调节效应检验

如果变量  $Y$  与变量  $X$  的关系是变量  $M$  的函数,则称  $M$  为调节变量 (James & Brett, 1984)。

采用层次回归分析的办法进行调节效应的检验。首先,对连续变量进行中心化,即用这个变量中测量的每个数据点减去这个变量的均值,使得得到的新数据样本均值为 0 (Aiken & West, 1991)。中心化的目的是为了减小回归方程中变量间的多重共线性问题。本研究对自变量程序公平、分配公平、领导公平和调节变量内外控人格特质进行了中心化处理。

其次,构造乘积项。构造乘积变量,即把中心化处理后的自变量和调节变量相乘。本研究中将中心化处理后的自变量和调节变量相乘得到“程序公平感  $\times$  内外控人格特质”、“分配公平感  $\times$  内外控人格特质”、“领导公平感  $\times$  内外控人格特质”三个交互效应项。

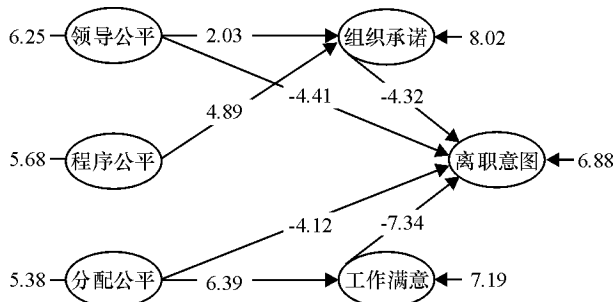


图3 修正中介模型检验结果

表6 修正模型的拟合指标

$\chi^2/df$	RMSEA	NNFI	CFI	SRMR	PNFI	PGFI
2.33	0.075	0.95	0.95	0.065	0.86	0.67

最后,构造方程并检验,即把自变量、因变量和乘积项放到多元回归方程中检验交互作用。如果乘积项的系数显著,就可以说明调节作用的存在,或用  $\Delta R^2$  来检验,即先做  $Y$  对  $X$  和  $M$  的回归,得测定系数  $R_1^2$ ,然后做  $Y$  对  $X$  和  $M$  和  $X \times M$  的回归,得测定系数  $R_2^2$ ,若  $R_2^2$  显著高于  $R_1^2$ ,即  $\Delta R^2$  显著,则调节效应显著。

本研究多层回归分析的步骤如下:第一步 ( $M_0$ ) 引入被试的性别、年龄、学历、工龄、职务层次、企业性质、组织规模作为控制变量;第二步 ( $M_1$ ) 引入程序公平、分配公平、领导公平和内外控人格特质求其主效应;第三步到第五步 ( $M_2$  到  $M_4$ ) 分别引入交互项“程序公平感  $\times$  内外控人格特质”、“分配公平感  $\times$  内外控人格特质”、“领导公平感  $\times$  内外控人格特质”,检验内外控人格特质对组织公平感的三个因子和离职意图的调节效应。具体结果如表 7 所示。

从表 7 可以看出,层次回归的分析结果表明,对人口学与组织学相关变量进行控制后,加入程序公平感、分配公平感、领导公平感、内外控人格特质四个变量的主效应,对离职意图的解释变量显著增加 ( $\Delta R^2 = 0.175$ ,  $p < 0.001$ )。分别依次加入三个交互项,结果表明除“分配公平感  $\times$  内外控人格”交互项的影响不显著外,其余两个交互效应对离职意图的影响显著(按顺序依次为:  $\Delta R^2 = 0.022$ ,  $p < 0.05$ ;  $\Delta R^2 = 0.028$ ,  $p < 0.01$ )。这说明内外控人格特质能调节目程序公平感、领导公平感和离职意图的关系。

同时,图 4、图 5 显示了当内外控人格特质为调节变量时,程序公平感、领导公平感和离职意图的关系的变化。

表7 内外控人格特质在组织公平感与离职意图关系间的调节作用分析结果

		离职意图				
		M <sub>0</sub>	M <sub>1</sub>	M <sub>2</sub>	M <sub>3</sub>	M <sub>4</sub>
第一步	控制变量					
	性别	-.239	-.146	-.097	-.106	-.094
	年龄	-.551	-.266	-.220	-.236	-.448
	学历	.419	-.017	-.017	.002	.057
	工龄	.299	-.069	-.119	-.108	-.045
	职务层次	.231	.216	.251	.247	.257
	企业性质	-.155	-.044	-.043	-.040	-.009
	组织规模	-.813	-.467	-.415	-.455	-.357
第二步	主效应					
	程序公平		-.101 <sup>*</sup>	-.080	-.077	-.072
	分配公平		-.051	-.061	-.065	-.070
	领导公平		-.087	-.112	-.110	-.135
	内外控人格		-.086 <sup>**</sup>	-.062	-.057	-.046
第三步	两维交互					
	程序公平感×内外控人格			-.011 <sup>*</sup>	-.014 <sup>*</sup>	-.007
第四步	两维交互					
	分配公平感×内外控人格				.006	.011
第五步	两维交互					
	领导公平感×内外控人格					-.028 <sup>**</sup>
	R <sup>2</sup>	.057	.232	.254	.256	.284
	△F	1.975	12.758 <sup>***</sup>	6.564 <sup>*</sup>	.648	8.629 <sup>**</sup>
	△R <sup>2</sup>	.057	.175 <sup>***</sup>	.022 <sup>*</sup>	.002	.028 <sup>**</sup>

注: \* 表示在 0.05 水平上显著, \*\* 表示在 0.01 水平上显著, \*\*\* 表示在 0.001 水平上显著。

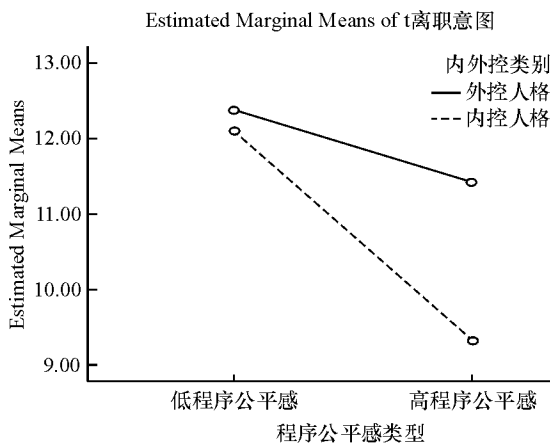


图4 内外控人格对程序公平感和离职意图的调节作用

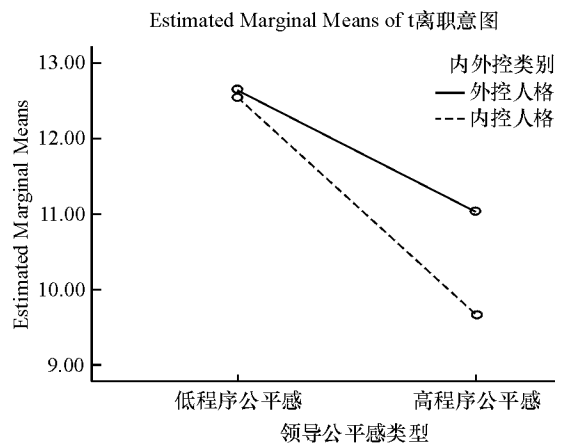


图5 内外控人格对领导公平感和离职意图的调节作用

从图4与图5我们可以发现,在程序公平感和领导公平感都很低的情况下,内控人格与外控人格的离职意图都很高,外控人格的离职意图稍高于内控人格;随着程序公平感和领导公平感的提高,内控人格与外控人格的离职意图都有所降低,但是两者的降低幅度却存在差异,具体表现为内控人格的离职意图随着程序公平感、领导公平感的提高而降低的幅度明显高于外控人格。

## 五、结果和讨论

### (一) 组织公平感的结构维度

通过文献检索、访谈、开放式问卷调查、探索性因素分析和验证性因素分析等方法,我们发现组织公平感具有三维结构,分别是程序公平、分配公平、领导公平。问卷具有良好的信度和效度,符合心理测量学的要求。

### (二) 组织公平感各维度对离职意图的预测力

在对组织公平感各维度对离职意图的影响研究中,只有领导公平和程序公平进入了回归方程。两者对离职意图的预测完全取代了分配公平,不同于国外认为分配公平比程序公平对离职意图的影响更大的研究结果。

从中西方的价值观来看,西方文化重视物质结果和利益,中国人则更重视情感、人际关系。在现实工作中,我们经常会发现有些员工对自己的工作薪酬待遇不满意,但是他们并没有选择离职,他们对此的解释是领导对自己还不错、领导很尊重员工。在“领导公平”的氛围下,他们认为组织的分配程序也很公平,而自己的薪资待遇不够高是因为自己个人的原因造成的,因此反而会更加努力地工作。

### (三) 工作满意度和组织承诺的中介效应

组织承诺在程序公平对离职意图的影响中起着完全中介的作用,与Brown & Peterson(1993)和Colquitt(2001)的研究结果一致,而组织承诺在领导公平对离职意图的影响中起到部分中介的作用。工作满意度在分配公平对离职意图的影响中起到部分中介的作用。

在中国文化背景下,由于领导能够代表组织,组织的决策其实就是领导的决策,因而领导公平在中国文化背景下更具有重要意义。领导对员工的帮助、关心、尊重等可以提高员工对组织的承诺。即使对工作存在不满意的情况,但是因为领导的关

心,也不会产生离职意图。

分配公平通过工作满意度影响员工的离职意图。分配公平对以个人为参照的结果(如工作满意度)有更好的预测力,而程序公平、领导公平则对以组织为参照的结果(如组织承诺)有更好的预测力。

### (四) 内外控的调节效应

内外控人格特质能调节程序公平感、领导公平感对离职意图的影响作用,但是不能调节分配公平感与离职意图间的关系。

如果员工感知到低程序公平感或低领导公平感时,外控者比内控者更倾向于离职。内控者往往会采取积极的有建设性的方法来改变这一处境,因为他们相信事在人为,离职并不能解决问题,只是一时的逃避;而外控者则消极、被动,常常采取破坏性的方式(如离职)来改变这一不利处境。相比较而言,外控人格比内控人格更容易产生离职意图。从企业管理实践来看,通过理解员工内外控特质,可以提高管理的有效性(黄攸立、周琴,2010)。一方面,企业在招聘和培训员工时,应考虑到岗位的工作性质和员工个性特质的匹配程度;另一方面,要针对员工的不同个性特征来合理引导员工,激发员工工作的积极性。同时,应当注重提高外控型员工的工作积极性,通过人际关系的培养来让外控型的员工感受到上级和同事能够帮助他们更好地完成工作,保证个体对工作的控制感,从而提高其组织公平感;而对于内控型的员工,则考虑给他们安排有挑战性的工作,以提升他们的组织公平感,降低他们的离职倾向。

## 参考文献:

- [1] 黄攸立,丁芳.人格特质、组织承诺与离职意图关系的实证研究.管理学报,2007,4(3):358-362.
- [2] 黄攸立,燕燕.内外控人格特质与工作满意度关系的实证研究.北京理工大学学报,2009,11(5):81-84.
- [3] 凌文铨,方俐洛.心理与行为测量.北京:机械工业出版社,2004.
- [4] 吕晓俊.组织公平感在绩效评估中的作用机制.科技管理研究,2005(3):73-75.
- [5] 王振源,张一弛.程序公平感在离职意图模型中的主效应与调节效应研究.商业经济与管理,2006(11):20-26.
- [6] 于海波,郑晓明.组织公平感对薪酬满意度的影响.科学与科学技术管理,2009(8):186-191.
- [7] 袁凌,王烨,陈俊.组织承诺对员工离职行为影响的实



- 证研究. 湖南大学学报 2007(6): 85-88.
- [8] 张勉, 张德. 企业雇员离职意向的影响因素: 对一些新变量的量化研究. 管理评论 2007, 19(4): 23-28.
- [9] L. S. Aiken, S. G. West. Multiple Regressions: Testing and Interpreting Interactions. Sage Publications, Newbury Park, CA. 1991.
- [10] J. A. Colquitt, B. A. Scott, T. A. Judge, et al. *Justice and Personality: Using Integrative Theories to Derive Moderators of Justice Effects*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2006, 100(1): 110-127.
- [11] R. Cropanzano, C. A. Prehar, P. Y. Chen. *Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice*. Group and Organization Management, 2002, 27(3): 324-351.
- [12] R. Cropanzano, H. M. Weiss, K. J. Suckow, et al. *Doing Justice to Workplace Emotion* // N. M. Ashkanasy, C. E. J. Hartel, W. J. Zerbe. Emotions in the Workplace: Research, Theory, and Practice. Westport, CT: Quorum Books, 2000: 49-62.
- [13] J. Greenberg. *Studying Organizational Justice Cross-culturally Fundamental Challenges*. International Journal of Conflict Management, 2001, 12(4): 365-375.
- [14] P. S. Goodman. *Special Issue on Social Comparison Processes*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2007, 102(1): 1-2.
- [15] P. W. Hom, R. W. Griffeth. Employee Turnover. Cincinnati: South Western College Publishing, 1995.
- [16] L. R. James, J. M. Brett. *Mediators, Moderators and Tests for Mediation*. Journal of Applied Psychology, 1984, 69(2): 307-321.
- [17] J. Kickul, S. W. Lester, J. Finkl. *Promise Breaking during Radical Organizational Change: Do Justice Interventions Make a Difference?* Journal of Organizational Behavior, 2002, 23(4): 469-488.
- [18] S. N. Ramaswami, J. Singh. *Antecedents and Consequences of Merit Pay Fairness for Industrial Salespeople*. Journal of Marketing, 2003, 67(4): 46-66.
- [19] D. E. Rupp, R. Cropanzano. *The Mediating Effects of Social Exchange Relationships in Predicting Workplace Outcomes from Multifoci Organizational Justice*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2002, 89(1): 925-946.
- [20] Robert J. Parker, James M. Kohlmeyer. *Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note*. Accounting, Organizations and Society, 2005, 30(4): 357-369.
- [21] P. E. Spector. *Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control*. Psychological Bulletin, 1982, 91(3): 482-497.
- [22] P. D. Sweeney, D. B. McFarlin. *Workers' Evaluation of the "Ends" and the "Means": An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1993, 55(1): 23-40.
- [23] G. R. Weaver, D. E. Conlon. *Explaining Facades of Choice: Timing, Justice Effects, and Behavioral Outcomes*. Journal of Applied Social Psychology, 2003, 33(11): 2217-2242.

【责任编辑: 王建平; 助理编辑: 肖时花】

### From Science Education to Scientific Education: Modern Natural Science Influences on Education

( by YI Hong-jun)

**Abstract:** Natural science from the 16<sup>th</sup> century to the 17<sup>th</sup> century had made great achievements in all kinds of fields. This achievement had promoted the spread of modern science education and the process of scientific education. The pioneers of science education gave natural science important position in their teaching plans. Meanwhile the development of natural science had given rise to a number of new schools as well as promoting the reform of teaching contents and methods. Under the inspiration of natural science ,educators began to explore the law of education so as to make it more scientific. In brief ,the booming of modern natural science has contributed to the science education and scientific education. It has promoted the development of education scientific theory and practice.

**Key words:** modern times; natural science; science education; scientific education.

### Reflections on Historical Memory of the New Culture Movement: A Study of Zhili Number 1 Girls' Normal School

( by LI Jing-fang)

**Abstract:** The new public girls' schools encouraged female students to learn Chinese traditional culture through multi ways during the New Culture Movement. Explanation and inheritance of traditional cultural Classics were conducted by both teachers and students , which challenged authority of male elites on analysis of Classics from gender perspective. Under the national crisis in Modern China ,nationalism had enormous influence on their views and discourses of Chinese traditional culture. Teachers and students of Zhili Number 1 Girls' Normal School intended to save the nation by emphasizing the permanent value and current significance of traditional cultural Classics. They also expressed their anxieties about disorder of Chinese society through debates , poems , diaries and etc. The news media in Modern China played an important role in formation and communication of historical memory during the New Culture Movement. Free and open discussions about Chinese traditional culture on newspapers and periodicals reflected different opinions on the nation's future. Women's participation in these discussions created their images and strengthened their subjectivities in public space.

**Key words:** the New Culture Movement; traditional culture; Zhili Number 1 Girls' Normal School; women's education; gender.

### Nationalism and Cultural Movement: The Rising of Simple-literacy Primary Schools ( Xueshu) in the Late Qing Dynasty

( by CAI Yu-long)

**Abstract:** In the late Qing Dynasty ,considering the text applicability under the instrumental rationality ,the desire for preservation of national culture and enlightenment under the demands of nationalism ,and the qualifications of "constitutionalism" voters ,the Qing dynasty and the literati elite began to focus on the lower people's literacy issues. From 1908 ,the Qing dynasty carried out a simple-literacy movement. The movement showed people's cultural and political ideals from enactment of simple literacy to urging and assessing the actual operation of the provinces. Though the local governments showed certain rapid progression in implementing the policy and there appeared some false phenomenon in reported results ,the deep social background , positive operational measures ,and the larger achievements all inspired the later generations.

**Key words:** nationalism; cultural movement; simple-literacy primary schools ( Xueshu) ; the Late Qing Dynasty.

### The Influence of Organizational Justice on Turnover Intentions

( by MA Chao , XUE Dian-fang , MAO Chong-lin)

**Abstract:** Organizational justice describes the individuals' ( or groups' ) perception of the fairness of treatment on system , policy and strategy which are related with personal interests and received from an organization. If an employee feels unfair , he will linger over his work , and he may even have the turnover intention and quit his job. The study in China's cultural background aims to construct organizational justice questionnaire by down-top strategy , discusses the structure of organizational justice and the mechanism of organizational justice on turnover intentions. Firstly , the result of exploratory factor analysis ( EFA ) and confirmatory factor analysis ( CFA ) indicated that the structure of organizational justice in China comprises three factors "procedural justice" , "distributive justice" , and "leader justice". Secondly , the results of linear regression indicated that the organization justice had significant negative effects on turnover intentions and the strongest prediction of leader justice to organizational consequence variables compared to procedural justice and distributive justice. Thirdly , the results of structural equation model ( SEM ) indicated organizational commitment acts as partial mediator between leader justice and turnover intentions , while acts as total mediator between procedural justice and turnover intentions. Besides , job satisfaction acts as part mediator between distributive justice and turnover intentions.

**Key words:** Organizational justice; multiple needs model; job satisfaction; organizational commitment; locus of control; turnover intentions.

### Facet Analysis of the SES's Structure Validity by Facet Theory Approach ( by YANG Jian-yuan , CHEN Wei , ZHAO Shou-ying)

**Abstract:** Facet Theory , a new research method about social science , integrates theory construction , research design , and data analysis in a systematic way. A mapping sentence for SES was constructed , taking into account of the technology of mapping sentence and the faceted definition of self-esteem in view of the sociology. The research hypothesis was tested by the practical investment. In this study the construct validity of SES was empirically tested by facet theory approach and the results indicated that SES has ideal construct validity , every facet was clearly represented in the scalogram of SSA. The three facets played the axial roles and a two-dimensional SSA resulted in an acceptable coefficient of alienation of  $k=0.128$ . The study also presented a new exemplar to illustrate the utility of Facet Approach by questionnaire design and data analysis of the psychology research as a valuable reference for the researchers interested in Facet theory.

**Key words:** SES; structure; facet analysis.