

基于组织认同视角的组织公平与 敬业度关系研究 ——情绪智力的调节作用

郭春红

(山东青年政治学院 经济管理学院, 山东 济南 250400)

摘要:尽管敬业度的研究在国内外已经相当成熟,很多学者实证验证了组织公平对敬业度的正向影响,但是鲜有研究基于组织认同视角探究组织公平与员工敬业度的关系。基于社会交换理论,通过实证研究探究了组织公平与员工敬业度的作用机制及边界条件。实证结果表明,组织公平正向影响敬业度,组织认同在组织公平与员工敬业度之间起中介作用,情绪智力在组织认同与敬业度、组织公平与敬业度之间起调节作用。

关键词:组织公平;组织认同;敬业度;情绪智力

中图分类号:C936 **文献标志码:**A

Research on the Relationship Between Organizational Justice and Employee Engagement Based on an Organizational Identity Perspective

——Regulation of Emotional Intelligence

GUO Chun - hong

(School of Economics and Management, Shandong Youth University
Of Political Science, Jinan Shandong 250400, China)

Abstract: The research on employee engagement is quite mature in China and abroad, many scholars have empirically verified the positive influence of organizational justice on employee engagement. However, few studies have explored the relationship between organizational justice and employee engagement based on the perspective of organizational identity. This study explores the mechanism of organizational justice and employee engagement through empirical research based on social exchange theory. The empirical results show that organizational justice positively affects employee engagement, organizational identity plays an intermediary role between organizational justice and employee engagement. Besides, emotional intelligence plays a moderating role between organizational identification and engagement.

Key words: organizational justice; organizational identity; employee engagement; emotional intelligence

敬业度是员工绩效产出的关键影响因素^[1],得到了越来越多的学者及企业家关注。国内外关于敬业度的研究大部分聚焦于敬业度的内涵、敬

业度的前因及结果变量。综合现有文献,可以发现敬业度的前因变量的研究主要包含个体因素和组织因素两个层次。已有的研究已经证明组织层

收稿日期:2020-08-31;最后修回日期:2020-09-12

作者简介:郭春红(1987-),女,山东平阴人,助教,主要从事人力资源管理与组织行为学研究。

面的组织公平、薪酬福利、工作本身的特征、组织内信任、企业社会责任履行情况等都会影响员工敬业度^[2]。虽然很多学者通过实证探究了组织公平对敬业度有正向的影响作用,但是鲜有学者探究组织公平与敬业度之间的隐性机制,尤其是没有从组织认同的视角出发探究组织公平与敬业度之间的关系。因此,本文拟基于组织认同视角,厘清组织公平与敬业度之间的作用机制及边界条件。

一、理论回顾与研究假设

1. 组织公平与敬业度的关系

公平理论最早是由 Adams 于 1965 提出的,该理论认为个体会把他的报酬所得与其投入进行比较,比较的结果会影响到未来的工作投入。Adams 这是从分配公平的角度对组织公平进行的阐释^[3]。然而组织中的个体除了追求分配结果的公平外,他们往往也会关注分配过程或者分配制度本身的公平性,因此 Thibaut and Walker^[4]在分配公平的基础上提出了程序公平,即分配过程实施的公平或者分配依据的制度的公正公平。有学者指出,在组织中程序公平会比分配公平更为重要。Greeberg^[5]通过研究发现,当个体感觉到组织中的分配程序和分配制度公平时,即便对分配结果不满,往往也会欣然接受这个结果。在分配公平和程序公平得到了较为充分的研究之后,Bies and Moag^[6]从人情关系的角度又提出了组织公平的第三个维度即互动公平。互动公平侧重上下级之间交往的质量,包含人际公平和信息公平两个维度。人际公平强调领导-成员交换的质量,指的是领导在和下属沟通交流时给与下属应有的尊重。信息公平指上级在进行涉及下属自身利益的决策时,就决策的过程和结果给予下属充分的解释,实现信息的公开透明^[7]。组织公平是否包含人际公平和信息公平,尚未达成一致意见,但是不难发现所有学者都认为组织公平的内涵中包含分配公平和程序公平两个维度。本文在组织公平的维度划分时选取了四维度即分配公平、程序公平、人际公平和信息公平。

敬业度的概念最早是由 Kahn 提出,Kahn 将敬业度界定为一种源于认知和情感上对组织的认同而产生的一种工作投入状态。由此可见,Kahn 认为敬业度是一个包含生理、认知和情感在内的多维度概念。Schaufeli 则从心理状态的视角对敬

业度进行界定,将敬业度描述为工作的投入以及由此带来的积极愉悦的心理状态,认为敬业度是一个包括活力、奉献、专注在内的三维结构的概念。Rich 提出敬业度是员工在工作中包含行为、认知和感情的三维度综合构念,因此将敬业度的结构划分为行为敬业、认知敬业和感情敬业。国内学者对敬业度的研究主要聚焦于敬业度的内涵、敬业度的前因及结果变量。曾晖运用“扎根理论”(Grounded theory)对敬业度的内涵进行了探索,并最终建立了六因素敬业度结构模型。杨波将敬业度描述为源于对组织和工作认同,为了组织绩效的改善,愿意投入精力努力工作的一种心理状态。敬业度的研究除了得到了国内外学者的广泛关注外,咨询公司也参与到了敬业度概念与内涵的研究中^[9]。

在敬业度的内涵界定及维度划分上虽然国内外学者和咨询公司尚存在争议,但他们普遍认为敬业度的概念包含多个维度。综合已有文献,本文认为员工敬业度是指员工在认知、感情和行为上对工作和组织的一种积极投入的心理情绪和认知状态,这种状态的产生源于对工作和对组织的认可,在维度划分上本文沿用 Saks 的观点,将敬业度划分为工作敬业和组织敬业两个维度。

根据社会交换理论,当员工在企业中提供了有价值的劳动后,如果能得到公平的待遇,包括合理的报酬、公平的分配机制与领导的认可,为了回馈组织与领导,作为一种积极的人际互动,那么员工便会更加努力的工作,敬业度水平就会提高。相反,如果付出了有价值的劳动后,尚未得到等价的回报,作为一种消极的人际互动体验,员工便会产生消极的情绪,这种消极的情绪体验会影响员工的态度和行为,最终导致敬业度水平的下降。相关实证研究已经佐证,组织公平是员工角色外行为的前因变量,并会带来组织绩效的提升。如刘鑫等^[10]通过实证研究指出组织公平中的互动公平会对员工敬业度产生正向影响。郭梅^[11]等实证检验了分配公平对于研发人员敬业度的正向影响。

据此,提出假设 H1:组织公平与敬业度正相关。

2. 组织认同的中介作用

组织认同的概念最早是由 March&Simon 在企业共命运基础上于 1958 提出的,之后 Porter 等在对组织认同的概念进行界定时把组织认同看做组

组织承诺的一部分。Griffin 和 Bateman、Mathieu 和 Zajac 则认为组织认同和组织承诺是同一概念。直到上个世纪 80 年代后期,组织认同才被作为独立于组织承诺的概念进入学者们的研究领域。Ashforth & Mael 将组织认同界定为员工与组织一致或者归属于组织的一种单纯的认知现象。国内学者王彦斌将组织认同界定为个体与其所加入的组织在观念与行为等多个方面的一致性程度以及这种一致性所带来的个体心理的认可程度。在综合国内外文献的基础上,本文认为组织认同是组织中的个体在价值观与目标方面与组织一致性的程度,这种一致性会受到内外部环境的影响,因此是一种动态的形成过程,且会对个体的工作态度和行为产生影响。

群体卷入模型认为^[12],组织中的公平待遇有利于个体建立较强的组织认同感,进而产生对组织有利的行为。大量的实证研究也证明了组织公平和组织认同密切相关。台湾学者彭玉树等认为组织公平可以预测组织认同。刘聪聪等探究了护士这个特殊群体的组织公平感对工作投入的影响,实证表明组织公平通过组织认同的中介作用显著影响工作投入。根据社会认同理论,人们认同某个群体或组织的前提是该组织可以为提高其尊严^[13],只有组织为其提供了公平的有价值的报酬,个体在组织中才会拥有尊严和地位,进而认同其所在的组织。

据此,提出假设 H2a:组织公平与组织认同正相关。

拥有较高的组织认同感的员工在情感上表现为具有主人翁精神,对组织有归属感,在态度上表现为认同所在的组织,拥有较强的责任心,在行为上表现为在组织中努力工作,愿意为组织绩效的提升贡献个人力量。Johnson 指出组织认同感能够影响员工的工作态度和行为范式^[14]。潘小菊实证探究了组织认同与员工工作投入的关系,并得出组织认同是工作投入的前因变量的结论。李超平基于认同理论,在探究变革型领导与员工敬业度关系时指出,组织认同在变革型领导与员工敬业度间起调节作用。根据社会交换理论,较高组织认同感的员工会和组织建立持久的契约关系而非短期的利益交换关系,并会产生较强的主人翁意识,这种较强的主人翁意识和归属感会让员工产生工作的积极性和主动性,通过努力工作回报组织。

据此,提出假设 H2b:组织认同与敬业度正相关。

尚未发现组织认同在组织公平与敬业度之间发挥中介作用的相关文献,但是很多研究已经证实组织认同在员工的态度和行为间起中介作用,是员工行为的有效预测变量。简浩贤、徐云飞、曹曼等^[15]实证检验了包容性领导与员工敬业度的关系,并探究了组织公平的中介作用。包容性领导和组织公平都属于积极的工作环境,都能让员工建立对组织的认可,增强组织的归属感,愿意在组织中留任,为了组织的发展贡献个人力量,因此,会有较高的敬业度。在上述推论基础上,本文预测组织认同在组织公平与敬业度之间起中介作用。

据此,提出假设 H2c:组织认同在组织公平与敬业度之间起中介作用。

3. 情绪智力的调节作用

在 Goleman 出版了《情绪智力》一书后,情绪智力一词得到了学者们的广泛关注,在众多学者研究的基础上,Goleman 将情绪智力最终定义为识别自己和他人的能力、自我激励能力、管理自身情绪及人际关系中情绪的能力^[16]。徐小燕等将情绪智力界定为一种非认知性心理能力,指个体面对压力情境时的情绪知觉和情绪评价等的情绪管理能力^[17]。现有研究已经验证了情绪智力对个人绩效的影响。王仙雅^[18]等基于 462 份问卷的分析,得出情绪智力通过工作满意度的部分中介作用显著影响工作绩效。容琰等通过 74 个工作团队的数据验证了领导的情绪智力对团队绩效的积极影响^[19]。情绪智力之所以能够影响个体的工作绩效,主要是由于高情绪智力的个体面对压力或者不公平待遇时,相比于低情绪智力的个体,能够很好的进行情绪的调节,进而减少消极情绪对负向行为的影响。

作为调节外界刺激和行为表现的个体差异变量(Jordan et al.)^[20],不同情绪智力的个体在面对外界的环境刺激时,会有不同的认知水平及情绪调控能力,进而产生不同的行为及行为效果^[21]。较低的组织认同感会使个体产生消极情绪。根据情绪智力理论,情绪智力是个体识别、理解、利用和控制情绪的能力,高情绪智力的个体相比于低情绪智力的个体能够更好的控制这种消极情绪。因此,当身处组织认同感缺失或者组织认同感较低的组织中,高情绪智力者能够很好的管理和调

节个人由于归属感缺失导致的消极情绪,减少由消极情绪引发的消极的工作态度和消极的角色内和角色外行为,使员工的敬业度保持在较高的水平,进而使组织认同较少的传递了组织公平对敬业度的中介作用。相反,对于情绪智力较低的员工,由于不能很好的管理个人情绪,极容易受到较低的组织认同感的影响,这种主人翁身份感的缺失会使其产生消极情绪,根据社会交换理论,员工会以工作倦怠、较少角色内和角色外行为回馈组织,导致较低的敬业度水平。

据此,提出假设 H3a:情绪智力在组织认同与敬业度间起负向调节作用。当员工情绪智力较高时,组织认同对敬业度的正向影响较弱,反之则较强。

情绪智力作为个体的重要特质,会影响其对外面环境的认知及自身的情感,并最终影响其行为^[22]。如果员工得不到公平公正的待遇,组织公平感的缺失会影响到员工的积极情绪,积极情绪的缺失会影响员工的态度和行为,最终表现为敬业匮乏。但是,对于情绪智力较高的员工,其较好的情绪管理能力能将公平感缺失所引发的负面效应降到最低。因此,对于高情绪智力者而言,当组织中的公平性有所缺失时,员工的敬业度会减少,但是由于个体较高的情绪控制和调节能力,其敬业度减少的速度会减缓。

据此,提出假设 H3b:情绪智力在组织公平与敬业度间起负向调节作用。当员工情绪智力较高时,组织公平对敬业度的正向影响较弱,反之则较强。

结合假设 H2c 和 H3a,进一步表现为被调节的中介作用模型。组织认同中介了组织公平与敬业度的影响,但是该中介作用的大小会受到情绪智力的调节。当员工情绪智力水平较高时,组织认同对敬业度的正向影响较弱,因此组织认同较少的传导了组织公平对敬业度的正向影响;但是当员工情绪智力水平较低时,组织认同对敬业度的正向影响较强,此时组织认同较多的传导了组织公平对敬业度的正向影响。因此,本文提出一个被调节的中介作用假设:

假设 H4:情绪智力调节了组织认同在组织公平与敬业度之间的中介作用,表现为被调节的中介作用模式,即情绪智力越高,组织公平对敬业度的影响较少的通过组织认同的中介作用来传导。

基于以上研究假设,本文构建了包含组织公平、组织认同、敬业度和情绪智力的理论模型,如图 1。

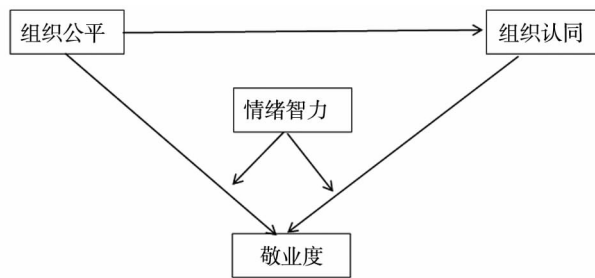


图 1 研究模型

二、研究设计

1. 研究样本

本研究在济钢集团有限公司和济南中船设备有限公司发放调查问卷,被调查者匿名填写问卷。本研究共发放问卷 265 份,其中有效问卷 235 份,有效问卷的回收率为 88.7%。有效问卷中男性较多,占 68.1%,年龄方面,20-29 岁和 30-39 岁年龄段的最多,合计占到了 63.4%。学历方面,本科及以下占 68.3%,其中专科及以下占 48.9%,由此可见受访者主要是文化程度较低的青年群体。

2. 研究工具

本研究所有数据均通过调查问卷获取,为了保证调查问卷的科学性和合理性,变量的测量均借鉴国内外成熟的测量量表,采用 Likert 五点计分法,1-5 表示从“非常不同意”到“非常同意”。

组织公平包含分配公平、程序公平、人际公平和信息公平四个维度,在分配公平、程序公平和信息公平三个维度的测量上采用刘亚等^[23]在中国背景下开发的测量量表,共 14 个题项,题项样例为“我们单位员工能够参与分配制度的制定过程”。人际公平的测量借鉴 Colquitt 开发的量表,题项样例为“领导能考虑我的尊严”。量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.92、0.94、0.92 和 0.89。

组织认同的测量采用 Mael 等^[24]开发的单维度 6 题项测量量表,该量表是在中国情境下应用最广泛的测量量表,其信度和效度已经得到了验证^{[25][26]}。题项样例为“当有人赞扬我所在的公司时,我感觉就像赞扬自己一样”。组织认同量表的 Cronbach's α 系数为 0.87。

敬业度的测量采用 Saks 开发的测量量表,该量表包含组织敬业度和工作敬业度两个维度,共 12 个题项,题项样例为“有时候,我工作

很投入而忘记了时间”。该量表已经多次被应用于中国情境下的实证研究^[27]。组织敬业度和工作敬业度两个维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.88 和 0.86。

情绪智力的测量选用 Wong 和 Law 编制的 WLEIS 量表^[28], 包含“自我情绪评估”、“他人情绪评估”、“情绪利用”和“情绪调节”四个维度, 共 16 个题项。题项样例为“我总是能从我朋友的行为中了解到他们的情绪”。该量表相对成熟, 已经被广泛应用于情绪智力的测量, 具有较好的信度和效度。情绪智力变量的四个维度的 Cronbach's α 分别为 0.89、0.86、0.89 和 0.87。

三、实证分析

1. 同源方差检验及效度检验

本研究中所有变量的数据均来自被测者个人自评, 因此可能存在同源方差问题。本研究采用 Harman 的单因子分析法检验同源方差存在的程度。将量表的所有问项进行探索性因子分析, 在未旋转的情况下析出多个因子, 第一个因子的方差解释率为 29.2%, 小于 50%, 说明本研究数据不存在严重的同源方差问题。

本研究运用结构方程模型软件 Amos25.0 验证各量表的区分效度, 验证性因子分析结果见表 1。

表 1 组织公平、组织认同、敬业度与情绪智力变量拟合指数比较

拟合指数	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	IFI	NFI
组织公平	1.78	0.042	0.905	0.903	0.917	0.950
组织认同	1.98	0.058	0.883	0.879	0.894	0.925
敬业度	2.99	0.031	0.919	0.914	0.915	0.936
情绪智力	2.14	0.023	0.951	0.924	0.931	0.917

通过以上数据可以看出, 4 个潜变量的 χ^2/df 的值均在 0.01 水平上显著, RMSEA 均小于 0.08; 拟合优度指标 GFI、CFI、IFI 及 NFI 均大于 0.8, 绝大多数都大于 0.9, 说明量表均具有较好的建构效度。

区分效度通过对比 AVE 的平方根与各潜变

量的相关系数来评价。如果 AVE 的平方根大于各潜变量的相关系数, 说明各潜变量之间具有较好的区分效度。表 2 中, 各潜变量 AVE 的平方根均大于各个变量之间的相关系数, 表明具有较好的区分效度。

表 2 区分效度检验及相关系数矩阵

	组织公平	组织认同	敬业度	情绪智力
组织公平	0.74			
组织认同	0.36	0.81		
敬业度	0.14	0.56	0.82	
情绪智力	-0.07	-0.09	-0.13	0.71

2. 组织认同的中介效应检验

本研究采用 Amos25.0 对组织认同的中介效

应进行建模及检验, 模型运行后的路径系数及显著性水平如图 2 和表 3。

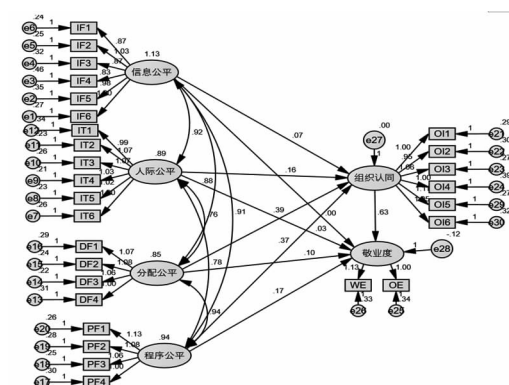


图 2 组织认同中介作用原始模型路径系数

表 3 组织认同中介作用的路径系数与显著性水平

作用路径	Estimate	S. E.	C. R.	P
分配公平→组织认同	0.393	0.041	9.613	***
程序公平→组织认同	0.372	0.040	9.314	***
信息公平→组织认同	0.073	0.058	1.258	0.208
人际公平→组织认同	0.158	0.059	2.663	.003
分配公平→敬业度	0.096	0.032	2.980	***
程序公平→敬业度	0.166	0.033	5.114	***
信息公平→敬业度	0.027	0.052	0.513	0.608
人际公平→敬业度	0.027	0.049	0.543	0.587
组织认同→敬业度	0.630	0.043	8.423	***

通过表 3 可以看出,9 条路径的回归系数中“信息公平→组织认同”、“信息公平→敬业度”的回归系数分别为 0.073 和 0.027,且 $P > 0.05$,“人际公平→敬业度”的路径系数较小,且 $P > 0.05$,因此把这三条路径删除,重新运行结构方程模型,修正后的模型见图 3,修正模型与原始模型的拟合优度见表 4。

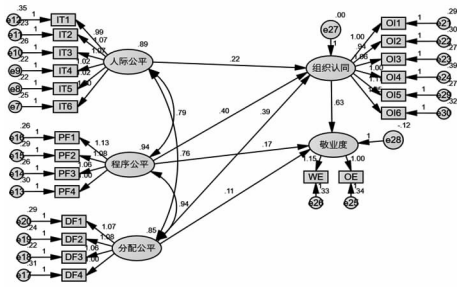


图 3 修正后的组织认同中介作用模型

表 4 组织认同中介作用原始模型与修正模型拟合指标比较分

拟合指标	χ^2/df	RMSEA	RFI	NFI	IFI	CFI
原始模型	2.152	0.067	0.866	0.835	0.883	0.881
修正模型	2.048	0.048	0.910	0.931	0.947	0.946

通过原始模型与修正后模型拟合指标的比较,可以看出,卡方自由度比 χ^2/df 由原来的2.152降低到了2.048,渐进残差均方和平方根 RMSEA 由原来的 0.067 降低到了 0.048,标准适配指数 (NFI)、增值适配指数 (IFI)、比较适配指数 (CFI) 的值均较原来有所提高,修正后的模型拟合度更好。修正后的模型表明,组织认同在程序公平与分配公平对敬业度的影响中起部分中介作用,在人际公平对敬业度的影响中起完全中介作用,说明组织认同的中介作用假设成立。

3. 情绪智力的调节效应检验

为了进一步探究情绪智力在组织认同与敬业度以及组织公平与敬业度之间的调节效应,在模型

中构建了组织认同与情绪智力、组织公平与情绪智力的交互项,以检验交互项对敬业度的影响是否显著,为了降低多重共线性,在构建交互项时对变量进行了去中心化处理。通过多层线性回归分析,得出交互项(组织认同 * 情绪智力)的回归系数为正,且显著($b = 0.28, p < 0.001$)、交互项(组织公平 * 情绪智力)的回归系数为正,且显著($b = 0.42, p < 0.001$),表明情绪智力的调节效应存在。将情绪智力均值加减一个标准差,得到的调节效应图如图 4 和图 5。通过图 4 可以看到,在不同的情绪智力水平下,组织公平对敬业度的影响回归斜率不同,低情绪智力水平下的直线斜率要高于高情绪智力水平下的直线斜率。因此,情绪智力负向调节两者之

间的关系,随着员工情绪智力水平的提高,组织公平对敬业度的影响逐渐减弱。通过图5可以看到,在不同的情绪智力水平下,组织认同对敬业度的影响回归斜率不同,低情绪智力水平下的直线斜率要

高于高情绪智力水平下的直线斜率。因此,情绪智力负向调节两者之间的关系,当员工情绪智力水平高时,组织认同对敬业度的正向影响较弱,假设H3a、假设H3b得到验证。

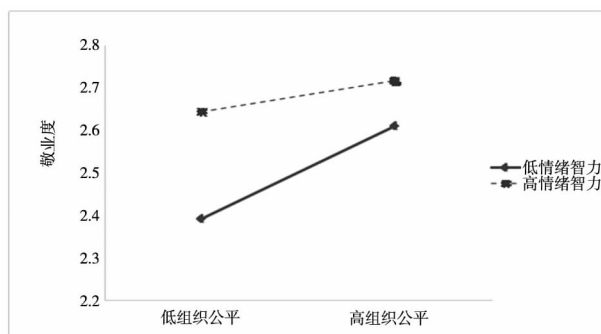


图4 情绪智力对组织公平与敬业度之间关系的调节效应

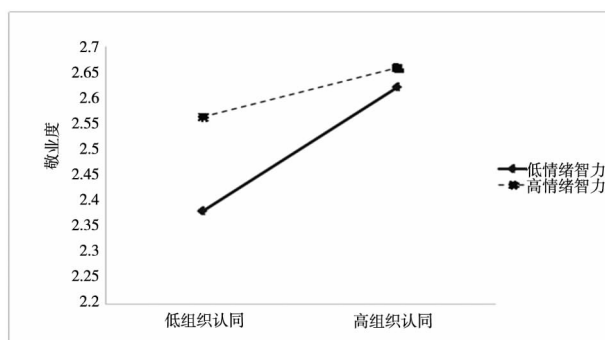


图5 情绪智力对组织认同与敬业度之间关系的调节效应

4. 被调节的中介效应检验

为了检验被调节的中介效应是否显著,本研究采用SPSS的Process中的插件Bootstrap进行检验。如果能够证明当情绪智力处于不同水平时,组织认同的中介效应水平存在差异,就说明被调节的中介效应显著。将调节变量在均值基础上分别加减一个标准差之后分为高情绪智力组和低情绪智力组,在95%的置信区间下Bootstrap运营1500次的结果见表5。通过表5

可以看到,高低情绪智力下的间接效应值均为负,当情绪智力高时在95%的水平下置信区间包含0,说明中介效应不显著。当情绪智力较低时,在95%的水平下置信区间不包含0,说明中介效应显著,且情绪智力较低时的效应系数大于情绪智力较高时的效应系数,表明组织认同的中介作用受到情绪智力的调节,且随着情绪智力水平的提高,中介效应逐渐减弱,假设H4得到验证。

表5 被调节的中介效应检验结果

效应	情绪智力	效应系数	标准误差	95% 置信区间	
				下限	上限
间接效应	高	-0.071	0.052	-0.089	0.148
	低	-0.137	0.063	-0.097	-0.314

四、研究结论与讨论

1. 研究结论

本研究从组织认同视角出发,基于社会交换

理论,探究了组织公平与员工敬业度的关系,厘清了组织公平与敬业度之间作用的中介机制和边界条件。通过实证研究,得出了以下结论:

第一,组织公平正向影响组织认同。组织公

平的四个维度中分配公平、程序公平和人际公平对组织认同都具有正向影响,信息公平对组织认同的影响未得到验证。虽然这个结论与张峰^[29]等的研究结论相悖,主要原因可能在于本研究调研的对象都在机械制造企业,而机械制造企业的组织结构偏重于机械式而非有机式。

第二,组织公平正向影响敬业度。分配公平和程序公平对敬业度有正向影响,其中程序公平对敬业度的影响更大,人际公平对敬业度的影响通过组织认同的中介作用实现。

第三,组织认同在组织公平与敬业度之间起中介作用。研究发现,组织认同在人际公平与敬业度之间起完全中介作用,组织认同在分配公平与程序公平间起部分中介作用。因此,当员工不能从领导那里获得起码的尊重时,人际公平的缺失会首先作用于员工对组织的认同,进而影响员工行为。

第四,情绪智力在组织公平与敬业度、组织认同与敬业度之间起负向调节作用。具体来说,情绪智力越高,组织公平对敬业度的影响越小,情绪智力越低,组织公平对敬业度的影响越大。员工的情绪智力对组织认同和敬业度的关系具有调节作用。情绪智力越高,组织认同对敬业度的影响越小,反之组织公平对敬业度的影响越大。

2. 理论意义

本文基于社会交换理论,从组织认同视角出发,探究了组织公平对员工敬业度的影响机制及边界条件,揭示了组织公平与敬业度之间作用的“黑箱”,本文的主要理论贡献如下:

第一,本文基于组织认同视角揭示了组织公平与敬业度之间的作用机制,丰富了敬业度前因变量的研究。以往虽有文献探究了组织公平与敬业度、组织认同与敬业度的关系,但是并没揭示其中的作用机制,也没有文献把三者放在一个理论框架中进行研究。本文创新性的将三者放在一个理论框架中,探究了组织公平与敬业度之间的中介机制及边界条件,为学者们更好的理解两者之间的作用机制提供了新的理论视角,也丰富了敬业度前因变量的研究。

第二,本文揭示了情绪智力在组织公平与敬业度、组织认同与敬业度之间的调节效应,组织公平与组织认同作为环境变量,会和情绪智力一起交互影响员工行为。具体而言,对于高情绪智力的个体,组织公平较少的通过组织认同的中介作

用影响员工敬业度,相反,低情绪智力者,其敬业度水平极易受到组织公平和组织认同的影响。该研究结论不仅厘清了组织公平作用于敬业度的边界条件,而且丰富了该领域的研究。

3. 实践意义

本文对于管理者如何提升员工的敬业度水平,最终提高企业绩效亦具有重要的实践意义。

首先,企业要尽可能的保证组织环境的公平公正,提高员工的组织公平感。考虑到组织公平是员工组织认同和敬业度的前因变量,组织公平感缺失的组织中员工的敬业度水平较低。因此,提升员工的组织公平感对于提升员工的敬业度水平至关重要。具体的可以从组织公平的内涵出发,保证薪酬分配和领导管理的公平公正。同时畅通组织的沟通渠道,以使组织公平感缺失的员工有建言的机会,从而尽可能的减少由于组织公平感缺失导致的员工敬业度水平的下降。

其次,企业要努力提升员工的组织认同感。本文发现组织认同和敬业度密切相关,因此提升员工的组织认同感,使员工建立起主人翁身份感,也是提高敬业度水平的关键。具体的企业可以通过工作丰富化、工作扩大化、系统的培训等高绩效人力资源管理系统实践提升员工的职业竞争力,也可以通过团队文化的建设提升团队的凝聚力,进而提升员工的组织认同感。

再次,企业在招聘过程时应注重对员工情绪智力的测评,尽可能招聘情绪智力较高的员工。实证研究表明,情绪智力较高的个体能够将环境的影响控制在最小的限度之内。因此,在员工招聘时,企业可以借助情绪智力的测量量表对候选者进行情绪智力的测试,尽可能招聘情绪智力较高的员工。

参考文献:

- [1] SAKS A M. Antecedents and Consequences of Employee Engagement [J]. Journal of Managerial Psychology, 2006, 21(7):600-619.
- [2] ELANAIN H M A. Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a nonwestern context of the UAE [J]. Journal of Management Development, 2010, 29(1):5-27.
- [3] COHEN-CHARASH Y, SPECTOR P E. The role of justice in organizations: A meta-analysis [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2001, 86(2):278-321.

- [4] THIBAUT J, WALKER L. Procedural justice: A psychological analysis [M]. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1976.
- [5] FOLGER R, GREENBERG J. Procedural justice: an integrative analysis of personnel systems [C]. Rowland KM, Ferris GR, editors. Research in personnel and human resources management, vol. 3. Greenwich (CT): JAI; 1985, 141-83.
- [6] BIES R J, MOAG J S. Interactional justice: communication criteria of fairness [J], in Sheppard, B. (Eds), Research on Negotiations in Organizations, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 1986, 1: 43-55.
- [7] BIES R J, SHAPIRO D L. Interactional fairness judgment: the influence of causal accounts [J]. Social Justice Research, 1987, 1(2): 199-218.
- [8] 林琳, 时勤, 萧爱铃. 工作投入研究现状与展望[J]. 管理评论, 2008, 20(3): 8-15.
- [9] TOWER SPERRIN. Employee engagement drivers for organizational success [J]. Tower sperrin Report, 2003, 11: 22-29.
- [10] 刘鑫, 杨东涛. 互动公平对工作敬业度的影响—信任领导的中介作用及自我建构 [J]. 软科学, 2015, 6(3): 84-87.
- [11] 郭梅, 杨韬, 张同建, 等. 研发人员分配公平、敬业度与成功智力相关性研究—基于亚当斯分配公平思想的数据检验[J]. 科技管理研究, 2015(22): 121-126.
- [12] BLADER, S. L., & TYLER, T. R. Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extra-role behavior. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(2), 445-464.
- [13] TAJFEL, H. Social psychology of intergroup relations. Annual Review of Psychology, 1982, 33(1), 1-39.
- [14] JOHNSON M D, MORGESON F P, ILGEN D R, et al. Multiple professional identities: examining differences in identification across work-related targets [J]. Journal of Applied Psychology, 2006, 91(2): 498-506.
- [15] 简浩贤, 徐云飞, 曹曼, 赵曙明. 基于组织认同视角的包容性领导与员工敬业度关系研究[J]. 管理学报, 2017, 14(11), 44-48.
- [16] GOLEMAN D. Working with Emotional Intelligence [M]. New York: Bantam Books, 1998.
- [17] 徐小燕, 张进辅. 情绪智力理论的发展综述[J]. 西
南师范大学学报(人文社会科学版), 2002(11): 77-82.
- [18] 张辉华, 李爱梅, 凌文轮, 等. 管理者情绪智力与绩效的关系: 直接和中介效应研究[J]. 南开管理评论, 2009, 12(3): 65-69.
- [19] 王仙雅, 林盛, 陈立芸. 情绪智力与工作绩效的关系研究—工作满意度的中介作用[J]. 管理现代化, 2014, 11(4): 60-63.
- [20] ARIANI D W. The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior [J], International Journal of Business Administration, 2013, 4(2): 46-56.
- [21] BAKKER A B, TIMES M, DERKS D. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement [J]. Human relations, 2012, 65(10): 1359-1378.
- [22] 陈志军, 马述杰. 薪酬公平与员工行为敬业关联性研究—基于情绪智力的调节作用[J]. 山东社会科学, 2018(3): 12-129.
- [23] 刘亚, 龙立荣, 李晔. 组织公平感对组织效果变量的影响[J]. 管理世界, 2003(3): 126-132.
- [24] MAEL F, ASHFORTH B E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification [J]. Journal of Organizational Behavior, 1992, 13(2): 103-123.
- [25] 唐春勇, 潘妍. 领导情绪智力对员工组织认同—组织公民行为影响的跨层分析[J]. 南开管理评论, 2010, 13(4): 115-124.
- [26] 袁庆宏, 丁刚, 李琿. 知识型员工职业成长与离职意愿—组织认同和专业认同的调节作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2014, 35(1): 155-164.
- [27] 刘鑫, 杨东涛. 互动公平对工作敬业度的影响—信任领导的中介作用及自我建构的调节作用[J]. 软科学, 2015(3): 84-87.
- [28] LAW K S, WONG C, SONG L J. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies [J]. Journal of Applied Psychology, 2004, 89(3): 483-496.
- [29] 张峰, 耿晓伟. 组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响—组织公平和组织认同的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2018(5): 678-683.

(责任编辑 董邦国)