

doi:10.3969/j.issn.1672-0598.2010.01.010

员工分配公平感、组织承诺和离职意愿的关系研究

——对北京市国有企业的调查分析

陈佩¹, 石伟²

(1. 福建农林大学 人文社会科学学院, 福州 350002; 2. 中国人民大学 劳动人事学院, 北京 100872)

[摘要]对北京市6家国有企业的调查,分析表明:分配公平对组织承诺有显著的正向影响;组织承诺对离职意愿有显著的负向影响;分配公平对离职意愿的影响包括两个部分,一方面分配公平对离职意愿产生直接的负向影响,另一方面分配公平部分通过组织承诺两维度对离职意愿产生间接的负向影响,其中分配公平部分通过功利性承诺这一中介变量对离职意愿所产生的间接影响小于分配公平对离职意愿的直接影响,而分配公平部分通过精神性承诺这一中介变量对离职意愿产生的间接影响大于分配公平对离职意愿的直接影响。

[关键词]北京市国有企业;分配公平感;组织承诺;离职意愿

[中图分类号]F275.4 **[文献标志码]**A **[文章编号]**1672-0598(2010)01-0054-08

作为企业的管理者,要解决员工高离职率的问题,弄清楚影响员工离职的因素是必要的。本研究将着眼于现阶段国有企业员工离职的现象,对北京市国有企业的分配公平、组织承诺和离职意愿三变量进行之间的关系进行分析。北京市国有企业管理者可以借此参考本研究的相关结论,有针对性地制定相关政策和措施,减少不必要的员工离职所带来的损失。这对于北京市国有企业保持核心竞争力,积极应对外资企业的挑战,具有深远的现实意义。

一、理论架构

1. 文献回顾

Atchison & Lefferts(1972)和 Kraut(1970)的实证研究显示留在组织的明确意愿、承诺成分与离职呈强烈的负相关,即对组织有高度承诺和愿意付出更多努力完成组织目标的员工,倾向留在组织内援助组织实现高评价的目标。

而 Zahra指出组织承诺对员工的缺席、迟到及绩效都是重要的影响因素。Morris & Sherman(1981)则研究发现,组织承诺可以有效地预测员工绩效、缺勤及离职行为。

Schwepker(1999)以美国南部地区26家公司

的152名销售人员为样本进行实证研究,结果表明,销售人员的道德冲突越高(如销售人员与高层经理的价值观较大程度不一致),则其组织承诺越低;同时发现,销售人员的道德价值观不匹配与其离职意愿呈正相关。

梁开广(1999)对中国企业的组织公平研究表明,分配性公平比程序性公平更重要些,因为它对情感承诺、工作满意度和离职意向都有影响,并认为它的影响比程序性公平大,程序性公平仅对情感承诺有影响。

综上所述,已有的理论研究大多来自于非中国内地企业样本,得出的结论在中国地区是否适用还有待进一步加以验证。国内学者虽然对中国文化背景下的分配公平、组织承诺、离职意愿的界定、测量工具等方面进行了大量有意义的探索性研究,但专门针对国有企业的这三个变量之间的关系的研究目前还比较少。而在国有企业改革不断深入的今天,研究分配公平、组织承诺对离职意愿的影响,对于北京市国有企业管理者有针对性地制定管理决策、提高员工组织承诺水平、降低企业员工离职率都将具有十分重要的意义。

*[收稿日期] 2009-12-12

[作者简介]陈佩,福建农林大学人文社会科学学院人力资源管理系,助教。

石伟,中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系,教授。

2 变量定义

根据相关的文献回顾,我们对分配公平、组织承诺和离职意愿采取如下定义:

分配公平:关注于报酬数量分配的公平性,它偏重于员工对分配结果的感知。

组织承诺:是联结员工与组织的心理纽带,表现为员工在思想上、情感上和心理上对所在组织目标和价值观的认同,愿意承担作为组织成员所涉及的各种责任和义务以及留在组织的愿望。其中,我们对组织承诺两维度的定义是:功利性承诺是基于利益和潜在机会而做形成的组织承诺;精神性承诺是由于重视个人成长和理想实现的精神追求而形成的组织承诺。

离职意愿:工作者在特定组织工作一段时间,经过一番考虑后,蓄意离开组织的意图。离职意愿与离职行为不同,前者强调一种态度倾向,后者则是实际发生的行为,两者尚有一定距离。离职意愿是员工实际离职行为的最直接、最准确的预测指标。

3 研究假设

根据已有的研究成果及本文的研究目的,本文提出如下研究假设:

假设 1:分配公平对组织承诺有显著的正向影响;

假设 2:组织承诺对离职意愿有显著的负向影响;

假设 3:分配公平对离职意愿有显著的负向影响;

假设 4:分配公平通过组织承诺对离职意愿产生间接的、负向的影响。

二、研究方法

1 样本与资料

本研究用简单随机抽样方法,以问卷调查方式,抽取了 6 家北京市国有企业作为调查样本。共发放问卷 150 份,收回有效问卷 142 份,有效回收率为 94.67%。其中男性 58 人,女性 84 人;年龄在 25 岁以下有 24 人,25~29 岁有 70 人,30~39 岁有 41 人,40~49 岁有 6 人,50 及 50 以上有 1 人;文化程度为高中或中专学历的员工有 1 人,大专学历的员工有 8 人,本科学历的员工有 102 人,硕士及以上学历的员工有 31 人;普通员工有 69 人,管理人员有 73 人;工龄为 3 年以下的有 65 人,3~5 年的有 40 人,5~10 年的有 25 人,10 年以上的有 12

人。由此可以看出,工龄在 3 年以下这一区间的员工占大多数,说明年轻员工居多,国企员工的流动可能太快,相应时间内可能发生较大规模的离职行为。

2 测量工具

调查问卷包括国有企业员工分配公平量表、组织承诺量表、离职意愿量表及调查对象的个人背景资料,其中三量表计分方式均采用李克特七点计分法。

第一部分是分配公平问卷。量表包括 5 道题目,最初源自于 Price & Mueller (1986) 编制的“分配公平指标”(Distributive Justice Index),经过梁开广 (1999) 等人在中国地区修订, Cronbach α 系数达到 0.94 并且经过因素分析,证明其具有良好的结构效度。

第二部分是组织承诺问卷。该量表源于 James L. Price (2001),量表包括 6 道题目。

第三部分是离职意愿问卷。量表包括 3 道题目,最初源自于 Camman, Fichman, Jenkins, Klesh' s (1979) 编制的离职意愿量表,经过梁开广 (1999) 在中国地区修订, Cronbach α 系数达到 0.85,并且经过因素分析,证明其具有良好的结构效度。

个人背景资料包括性别、年龄、工作年限、教育程度、职位级别 5 个方面。

3 数据分析

首先对问卷进行信、效度分析,在确认问卷科学有效的前提下,再运用回归和路径分析等统计学方法,对数据进行分析,并由此得出结论。本研究的分析过程采用统计软件 SPSS 15.0 完成。

三、研究结果

1 问卷的信度与效度分析

(1) 效度分析

本文采用 SPSS 中因子分析法对问卷的信度和效度进行分析。对结构效度,三量表的 KMO 检验系数都达到了 0.7 上。采用主成分分析法并经过方差最大化旋转后,分配公平和离职意愿各项目落入一个因子中,分别解释总变异的 80.876%、80.386%;而组织承诺各项目可落入两个因子(精神性承诺、功利性承诺)中,且两个因子共可以解释总变异的 79.97%,它们对所有项目具有较好的解释能力。组织承诺量表的因子分析结果如表 1 所示:

表 1 组织承诺量表因子分析结果 (n= 142)

编号	题目	1	2
9	我现在的工作单位是一个非常值得为之服务的组织	0.854	
10	我现在的工作单位激发我最大潜能来创造工作业绩	0.813	
11	我很庆幸当初选择来这家单位工作而没有去别的单位	0.842	
12	告诉别人我在这家单位工作不会让我感到自豪		0.834
13	我一点儿都不在乎我目前这个单位的前途		0.902
14	对我而言,这家单位并不是所有我可以选择的单位中最好的		0.887
方差解释量 (%)		38.888	41.082
总体方差解释量 (%)		79.970	

(2)信度分析

“Cronbach α ”系数。一般而言,一份优良的测试量

本研究采用同质信度来检验问卷的信度。表至少应该具有 0.70 以上的信度系数值,才符合“同质信度”即指问卷项目之间的内部一致性,在心理测量学的要求。

Likert 态度量表中常用的信度检验方法是 如表 2 所示,各量表具有较好的信度。

表 2 人力资源管理调查问卷的信度 (n= 142)

维度	分配公平	组织承诺	功利性承诺	精神性承诺	离职意愿
项目数	5	6	3	3	3
Cronbach α	0.941	0.823	0.896	0.837	0.876

2 变量间的两两关系

以组织承诺为因变量,以分配公平为自变量,

(1)分配公平与组织承诺的关系

进行回归分析,统计结果如表 3 所示。

a 分配公平对组织承诺的回归

表 3 分配公平对组织承诺的回归分析 (n= 142)

回归变量	R ²	调整后 R ²	F	B	B(标准)	t
组织承诺	0.179	0.173	30.52 ^{***}			
常数项				2.846		9.575 ^{***}
分配公平				0.422	0.423	5.525 ^{***}
回归方程	组织承诺 = 2.846 + 0.422 × 分配公平					

注:*** 表示在 .001 水平上显著。

结果显示,分配公平对组织承诺具有显著的正向影响作用;通过对模型的整体显著性检验,证明该模型是显著的 ($p < 0.001$);该模型确定系数 R² 为 0.179。

b 分配公平对功利性承诺的回归

以功利性承诺为因变量,以分配公平为自变量,进行回归分析,统计结果如表 4 所示。

表 4 分配公平对功利性承诺的回归分析 (n= 142)

回归变量	R ²	调整后 R ²	F	B	B(标准)	t
功利性承诺	0.065	0.058	9.666 ^{**}			
常数项				3.711		10.039 ^{***}
分配公平				0.295	0.254	3.109 ^{**}
回归方程	功利性承诺 = 3.711 + 0.295 × 分配公平					

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

结果显示, 分配公平对功利性承诺具有显著的正向影响作用; 通过对模型的整体显著性检验, 证明该模型是显著的 ($\rho < 0.01$); 该模型确定系数 R^2 为 0.065。

c 分配公平对精神性承诺的回归
以精神性承诺为因变量, 以分配公平为自变量, 进行回归分析, 统计结果如表 5 所示。

表 5 分配公平对精神性承诺的回归分析 (n= 142)

回归变量	R ²	调整后 R ²	F	B	B(标准)	t
精神性承诺	0.238	0.232	43.609***			
常数项				1.990		6.184***
分配公平				0.546	0.487	6.604***
回归方程	精神性承诺 = 1.990 + 0.546 × 分配公平					

注: *** 表示在 0.001 水平上显著。

结果显示, 分配公平对精神性承诺具有显著的正向影响作用; 通过对模型的整体显著性检验, 证明该模型是显著的 ($\rho < 0.001$); 该模型确定系数 R^2 为 0.238。

(2) 组织承诺与离职意愿的关系
a 组织承诺对离职意愿的回归
以离职意愿为因变量, 以组织承诺为自变量, 进行回归分析, 统计结果如表 6 所示。

表 6 组织承诺对离职意愿的回归分析 (n= 142)

回归变量	R ²	调整后 R ²	F	B	B(标准)	t
离职意愿	0.431	0.436	105.830***			
常数项				7.347		18.417***
组织承诺				-0.899	-0.656	-10.287***
回归方程	离职意愿 = 7.347 - 0.899 × 组织承诺					

注: *** 表示在 0.001 水平上显著。

结果显示, 组织承诺对离职意愿具有显著的负向影响作用, 说明在北京市国有企业中, 员工组织承诺越高, 离职意愿越低; 通过对模型的整体显著性检验, 证明该模型是显著的 ($\rho < 0.001$); 该模型

确定系数 R^2 为 0.431。
b 功利性承诺对离职意愿的回归
以离职意愿为因变量, 以功利性承诺为自变量, 进行回归分析, 统计结果如表 7 所示。

表 7 功利性承诺对离职意愿的回归分析 (n= 142)

回归变量	R ²	调整后 R ²	F	B	B(标准)	t
离职意愿	0.234	0.228	42.727***			
常数项				6.113		14.065***
功利性承诺				-0.569	-0.484	-6.537***
回归方程	离职意愿 = 6.113 - 0.569 × 功利性承诺					

注: *** 表示在 0.001 水平上显著。

结果显示, 功利性承诺对离职意愿具有显著的负向影响作用; 通过对模型的整体显著性检验, 证明该模型是显著的 ($\rho < 0.001$); 该模型确定系数 R^2 为 0.234。

c 精神性承诺对离职意愿的回归
以离职意愿为因变量, 以精神性承诺为自变量, 进行回归分析, 统计结果如表 8 所示。

表 8 精神性承诺对离职意愿的回归分析 (n= 142)

回归变量	R ²	调整后 R ²	F	B	B(标准)	t
离职意愿	0.444	0.440	111.784***			
常数项				6.645		20.457***
精神性承诺				-0.813	-0.666	-10.573***
回归方程	离职意愿 = 6.645 - 0.813 × 精神性承诺					

注: *** 表示在 0.001 水平上显著。

结果显示,精神性承诺对离职意愿具有显著的负向影响作用;通过对模型的整体显著性检验,证明该模型是显著的 ($\rho < 0.001$);该模型确定系数 R^2 为 0.444

(3)分配公平与离职意愿的关系
以离职意愿为因变量,以分配公平为自变量,进行回归分析,统计结果如表 9 所示。

表 9 分配公平对离职意愿的回归分析 (n= 142)

回归变量	R ²	调整后 R ²	F	B	B(标准)	t
离职意愿	0.230	0.225	7.080*			
常数项				5.813		14.733***
分配公平				-0.656	-0.480	-6.467***
回归方程	离职意愿 = 5.831 - 0.656 × 分配公平					

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

结果显示,分配公平对离职意愿具有显著的负向影响作用,这说明在北京市国有企业中,员工认为企业在分配结果和越公平,其离职意愿就越低,员工就越不愿意离开现有岗位或组织;通过对模型的整体显著性检验,证明该模型是显著的 ($P < 0.05$);该模型确定系数 R^2 为 0.230

3 三个变量之间的综合关系

对于三个变量之间的综合关系,我们则采用路径分析的统计方法。路径分析(Path analysis)的基本做法是要估计每条路径在整个因果网中的路径系数(path coefficient)大小,系数值越大,则因果效应越强。我们可以用线性回归方法来计算路径系数的,其路径系数即为标准回归系数。由于标准回归系数排除了变量单位不一致的影响,因此具有线性可加性。假设所有变量都已经中心化(即均值为零),可用图 1 所示方程来描述变量之间的关系。

下面,本研究运用上述方法来分析分配公平、组织承诺(功利性、精神性承诺)和离职意愿三个变量之间的综合关系。

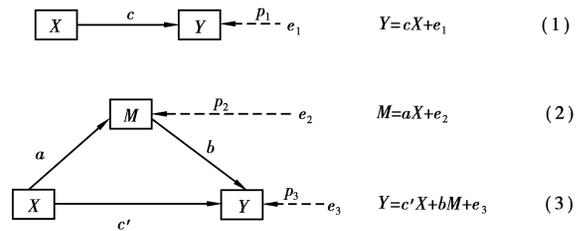


图 1 路径分析示意图

(1)分配公平、功利性承诺与离职意愿之间的综合关系

由上分析结果可知, X 对 Y 的回归系数 c 显著,即分配公平对离职意愿产生显著的负向影响 ($\beta = -0.480, \rho < 0.001$)。

同样由上分析结果可知, X 对 M 的回归系数 a 显著,即分配公平对功利性承诺产生显著的正向影响 ($\beta = 0.254, p < 0.01$)。

运用 SPSS 的回归分析方法,以离职意愿为因变量,以分配公平、功利性承诺为自变量进行回归分析,结果如下表 10 所示:

表 10 分配公平、功利性承诺对离职意愿的回归分析 (n= 142)

回归变量	R ²	调整后 R ²	F	B	B(标准)	t
离职意愿	0.370	0.361	40.796***			
常数项				7.502		15.967***
分配公平				-0.522	-0.381	-5.478***
功利性承诺				-0.455	-0.387	-5.554***
回归方程	离职意愿 = 7.502 - 0.522 × 分配公平 - 0.455 × 功利性承诺					

注: *** 表示在 0.001 水平上显著。

结果显示, 在引入功利性承诺这一变量后, 分配公平对离职意愿具有显著影响 ($\beta = -0.381, p < 0.001$), 也即回归系数 c' 显著; 而功利性承诺对离职意愿具有显著的负向影响 ($\beta = -0.387, p < 0.001$), 也即回归系数 b 显著。通过对模型的整体显著性检验, 证明该模型是显著的 ($p < 0.001$); 该模型确定系数 R^2 为 0.370 即自变量总共可以解释 37% 的误差。

由此可以列出三个变量之间的关系式:

$$Y = -0.381X - 0.387M$$

表 11 功利性承诺中介效果的依次检验 (n = 142)

	标准化回归方程	回归系数检验
第一步	$Y = -0.480X$	$t = -6.467, p < 0.001$
第二步	$M = 0.254X$	$t = 3.109, p < 0.01$
第三步	$Y = -0.381X - 0.387M$	$X: t = -5.478, p < 0.001$ $M: t = -5.554, p < 0.001$

这表明, 当引入功利性承诺这一变量后, 分配公平对对离职意愿的影响仍然显著, 只不过影响程度有所减轻, 说明分配公平只是部分通过功利性承诺这一中介变量对离职意愿产生影响, 间接影响的大小为:

$$0.254 \times (-0.387) = -0.099 \text{ 或 } -0.480 - (-0.381) = -0.099$$

间接影响占总影响的比例为: $0.099 / 0.480$ 即 20.63%, 即间接影响小于直接影响。上述分析过程如表 11、12 所示:

表 12 分配公平对离职意愿的影响 (n = 142)

变量	总影响	间接影响	直接影响
$X \rightarrow Y$	-0.480	-0.099	-0.381

进一步分析, 三变量模型中剩余变量的影响大小分别为:

$$p_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.065} = 0.967$$

$$p_3 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.370} = 0.794$$

经过上述分析, 分配公平、功利性承诺和离职意愿之间的路径关系如图 2 所示。

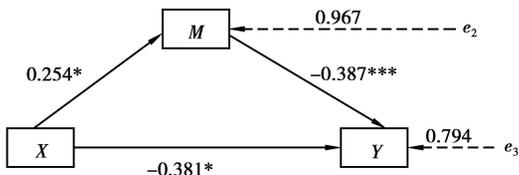


图 2 分配公平、功利性承诺与离职意愿之间的路径关系图

(2) 分配公平、精神性承诺与离职意愿之间的综合关系

同样, 运用 SPSS 的回归分析方法, 以离职意愿为因变量, 以分配公平、精神性承诺为自变量进行回归分析, 结果如表 13 所示:

结果显示, 在引入精神性承诺这一变量后, 分配公平对离职意愿具有显著影响 ($\beta = -0.203, p < 0.01$), 也即回归系数 c' 显著; 而精神性承诺对离职意愿具有显著的负向影响 ($\beta = -0.567, p < 0.001$), 也即回归系数 b 显著。通过对模型的整体显著性检验, 证明该模型是显著的 ($p < 0.001$); 该模型确定系数 R^2 为 0.475 即自变量总共可以解释 47.5% 的误差。

表 13 分配公平、精神性承诺对离职意愿的回归分析 (n = 142)

回归变量	R^2	调整后 R^2	F	B	B(标准)	t
离职意愿	0.475	0.468	62.99 ^{***}			
常数项				7.191		19.498 ^{***}
分配公平				-0.278	-0.203	-2.888 ^{**}
精神性承诺				-0.692	-0.567	-8.064 ^{***}
回归方程	离职意愿 = 7.191 - 0.278 × 分配公平 - 0.692 × 精神性承诺					

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

由此可以列出三个变量之间的关系式:

$$Y = -0.203X - 0.567M$$

这表明,当引入精神性承诺这一变量后,分配公平对离职意愿的影响仍显著,只不过影响程度有所减轻,说明分配公平只是部分通过精神性承诺这一中介变量对离职意愿产生影响,间接影响的大

小为:

$$0.487 \times (-0.567) = -0.277 \quad \text{或} \\ -0.480 - (-0.203) = -0.277$$

间接影响占总影响的比例为: $\frac{0.277}{0.480} \approx 57.71\%$, 即间接影响大于直接影响。上述分析过程如下表 14、15 所示:

表 14 精神性承诺中介效果的依次检 (n=142)

	准化回归方程	回归系数检验
第一步	$Y = -0.480X$	$t = -6.467, p < 0.001$
第二步	$M = 0.487X$	$t = 6.604, p < 0.001$
第三步	$Y = -0.203X - 0.567M$	X: $t = -2.888, p < 0.01$ M: $t = -8.064, p < 0.001$

表 15 分配公平对离职意愿的影响 (n=142)

变量	总影响	间接影响	直接影响
$X \rightarrow Y$	-0.480	-0.277	-0.203

进一步分析,三变量模型中剩余变量的影响大小分别为:

$$p_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.238} = 0.873$$

$$p_3 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.475} = 0.725$$

经过上述分析,分配公平、精神性承诺和离职意愿之间的路径关系如图 3 所示。

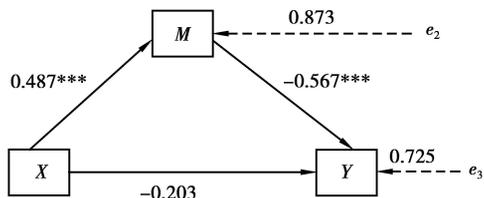


图 3 分配公平、精神性承诺与离职意愿之间的路径关系图

四、研究结论与讨论

1. 研究结论

研究结果发现:分配公平感对组织承诺具有显著的正向影响;组织承诺对离职意愿具有显著的负向影响;分配公平感对离职意愿的影响则包括两个部分:一方面分配公平感对离职意愿具有直接的负向影响,另一方面分配公平感部分通过精神性承诺对离职意愿产生间接的负向影响,并且间接影响大于直接影响,分配公平感也部分通过功利性承诺对离职意愿产生影响,并且间接影响小于直接影响。该结论表明,本研究假设 4 被部分验证了。

利用这一结论,我们可以将员工的离职心理分

解成两种不同的实现机制:其一,当企业员工感到分配不公平时,这种分配不公平感首先会影响到其对组织的承诺水平,特别是精神性承诺,而较低的组织承诺会促使员工产生较高的离职倾向;其二,企业员工感到分配不公平时,会直接产生较高的离职倾向,也就是说,员工产生离职想法并不是因为他对企业的组织承诺较低,而是因为他感到不公平。

2. 管理的理论及实践意义

本研究表明员工的分配公平感对其离职意愿也有显著的预测力。因此,企业要想留住员工,必须创建良好、合理的薪酬体系,对外增强竞争力,对内具有内部公平性。另外,精神性承诺与离职的负相关性得到验证,表明通过实施内在报酬,培养与树立对企业的感情,也是吸引和留住企业管理人员最有效的手段之一。

此外,绩效考核对留住人才具有极其重要的作用。公司要注意加强考核过程中的透明度,在制定决策过程中充分听取员工意见,注意分析客观因素对员工绩效的影响,确保考核的公平公正,以增强员工的公平感进而自觉调节心理与行为,提高对绩效考核的认同感。实践证明,这种制度,对于企业留住人才起着重要的作用。

3. 研究不足与展望

(1)由于受研究条件的限制,本研究选择北京市 6 家国有企业作为样本,只是基本满足数据分析

的需要,但也略显不足,可能会对数据分析的结果产生一定的影响。因此,后续研究可以增加样本量,使数据分析结果更加准确。

(2)研究变量上,影响离职意愿的因素很多,但由于研究能力的局限,研究者不可能把相关的所有因素都列入研究范畴。本研究着重探讨了分配公平感、组织承诺与离职意愿三者之间的相互关系,其它变量未被列入本次研究的框架之内。模型如果能引进更多变量,研究得出的结论会更为普遍、更具解释力。

[参考文献]

- [1] Atchison T J, Lefferts E A. The prediction of turnover using Herzberg's job satisfaction technique [J]. *Personnel Psychology* 1972, 25: 53-64
- [2] James L Price. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover [J]. *International Journal of Manpower* 2001, 22: 600-624
- [3] Kraut A I. The prediction of turnover by employee attitudes [M]. New York: IBM World Trade Corporation, 1970
- [4] Iverson Roderick D. An event history analysis of employee turnover: the case of hospital employees in Australia [J]. *Human Resource Management Review*, 1999, 9(4): 397-418
- [5] Muchinsky P M, Morrow P C. A Multidisciplinary Model of Voluntary Turnover [J]. *Journal of Vocational* 1980, 17: 263-290
- [6] Morris James H, JD Sherman. Generalizability of An Organizational Commitment Model [J]. *Academy of Management Journal* 1981, 24(3): 516
- [7] Zeffane Rachim. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach [J]. *International Journal of Manpower* 1994 15(9): 22-38
- [8] 凌文铨,张治灿,方俐洛.中国职工组织承诺的结构模型研究 [J]. *管理科学学报*, 2000(2): 76-81
- [9] 梁开广.员工满意度模型 [R/OL]. 中消研人力资源调研网, 1999.
- [10] 石伟.国有企业员工离职意愿影响因素的实证研究 [J]. *江海学刊*, 2005(3): 81.
- [11] 时堪,卢嘉.工作满意度与公平感、离职意向的关系的研究 [R]. 中国科学院心理研究所(国家自然科学基金委资助项目), 2007
- [12] 张健东. IT 行业员工组织承诺与组织公民行为的关系 [D]. 大连理工大学, 2006: 52-56
- [13] 张志学.中国人的分配正义观 [M]. 北京:社会科学文献出版社, 2006: 157-190
- [14] 刘银.重庆市企业员工心理健康状况与社会支持的相关研究 [J]. *重庆工学院学报(社科版)*, 2009(6): 27.

(责任编辑:夏东,朱德东)

A study of the relationships among employees' distributive fairness, organizational commitment and turnover intention in Beijing's state-owned enterprises

CHEN Pei¹, SHI Wei²

(1. School of Social Science, Fujian University of Agriculture and Forestry, Fuzhou 350002;

2. School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract This study examined the relationships among employees' distributive fairness, organizational commitment and turnover intention in Beijing's state-owned enterprises. The data were drawn from 150 employees of 6 state-owned enterprises in Beijing, and the conclusion included four parts: (1) Distributive fairness had a significant positive impact on organizational commitment. (2) Organizational commitment had a significantly negative impact on turnover intention. (3) The impact of fairness on turnover intention included two sides: on the one hand, distributive fairness had an immediately negative impact on turnover intention; on the other hand, distributive fairness had an indirect negative impact on turnover intention partly through organizational commitment's two dimensions (Utilitarian Commitment, Spirit Commitment). Fair distribution's indirect effect partly through the intermediary variable of utilitarian commitment on turnover intention is less than its direct impact on turnover intention. However, fair distribution's indirect effect partly through the intermediary variable of spirit commitment on turnover intention is more than its direct impact on turnover intention.

Keywords Beijing's state-owned enterprises; distributive fairness; organizational commitment; turnover intention