

**CITY UNIVERSITY OF HONG KONG**  
香港城市大學

**Research on Psychological  
Mechanism Impacting on Chinese  
Attorney's Job Satisfaction: A Social  
Identity Theory Perspective**  
影響中國律師工作滿意度的心理機制研究  
(社會身份認同理論的視角)

Submitted to  
College of Business  
商學院  
in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Business Administration  
工商管理學博士學位

by

**Luo Jianrong**  
羅建榮

September 2013  
二零一三年九月

## 摘要

本研究圍繞“身份認同”這一核心概念，運用理論和實證相結合的研究方法，探究組織-職業衝突和社會比較是如何影響員工確立其身份認同，以及“感知權力”對這一過程的調節作用；然後進一步揭示身份認同通過組織承諾和自我效能感影響律師工作滿意度的心理機制。

通過大量的文獻閱讀建立理論模型，並用問卷調查和深度訪談來驗證理論模型，其中正式調研收集了涵蓋中國大陸 20 個省市的 1124 份樣本，深度訪談了 14 位性別、職位、年齡和不同地區的律師。研究發現：當律師感知到權力高的時候，組織-職業衝突與身份認同的負相關關係更強；而當律師感知到的權利低時，組織-職業衝突與身份認同的負相關關係減弱。對於低感知權力的律師，提高或者降低感知公平都無法改變其身份認同的程度；而對於高感知權力的律師，提高感知公平則有助於顯著地提高其身份認同程度。在身份認同影響工作滿意度的過程中，組織承諾和自我效能感是顯著的仲介變量。

這一研究不但填補了身份認同理論在中國律師行業這一領域的理論空白，其關於感知權力調節作用和身份認同影響工作滿意度的仲介過程的發現在現實管理中也具有相當的可操作性，這將有助於在盡可能少地增加物質投入的前提下，切實提高律師行業從業人員工作滿意度。同時由於涉及對人類思考和行為具有普遍影響的心理因素，其結論的應用並不局限於律師行業，而可延展至其他行業乃至人們生活工作的方方面面。

**關鍵字：**身份認同 組織-職業衝突 感知公平 自我效能感 組織承諾 工作滿意度

## Abstract

With the core concept of "identity", this article uses a combination of theoretical and empirical research methods to explore how organization-profession conflict and social comparison affect the employees' identification, as well as the moderating role of the perceived power under this process; and then it further reveals how lawyers' identity influences their job satisfaction through organizational commitment and self efficacy. The research first reviews the existant literature to establish a theoretical model, and then uses questionnaires and depth interviews to validate the theoretical model, in which the questionnaires covered 20 provinces and cities nationwide with a sample of 1124, while the depth interviews were conducted among 14 lawyers with different gender, job position, age and from different regions. The study found that: for those lawyers with a high perceived power, the negative correlation between the organization-profession conflict and social identity is stronger compared to those with a low perceived power. Meanwhile, for those lawyers with a low perceived power, enhancing or reducing the perceived fairness does not influence their identification, while for those with a high perceived power, enhancing the perceived fairness facilitates the improvement in social identity. For those with a low perceived power, increasing or decreasing the perception of fairness can not change the extent of their identity. While for those with a high perceived power, to improve the perception of fairness can help to significantly improve the degree of their identity. Furthermore, identity affects job satisfaction, among which organizational commitment and

self-efficacy are two significant mediating variables. On one side, this research enriches the theoretical findings of the identity theory in the field of lawyer. On the other side, its conclusions about the moderating role of the perceived power and the mediating process of the identity effects on job satisfaction carry substantial meanings in the real management, considering the maneuverability. By applying these findings, we can increase lawyers' job satisfaction significantly with least material inputs. At the same time, since it involves a set of psychological factors that have prevalent impact on human mind and behavior, its conclusions would not be limited to the law industry and could be extended to other industries as well as our daily work life.

Key words: Identity, organization-profession conflict, perceived fairness, perceived power, self efficacy, organizational commitment, job satisfaction

## 目錄

第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究意義.....	3
第二章 理論框架與研究假設 .....	8
第一節 影響身份認同的前置因素.....	11
1. 組織-職業衝突.....	11
2. 感知公平 .....	16
3. 感知權力 .....	20
第二節 身份認同對工作滿意度的後期影響.....	31
1. 組織承諾 .....	33
2. 自我效能感 .....	33
3. 組織承諾和自我效能感的仲介作用 .....	34
第三節 理論框架小結.....	37
第三章 研究方法 .....	48
第一節 研究對象.....	48
第二節 研究方法設計.....	49
1. 定量分析：問卷調查.....	50

2. 定性解析：深度訪談和個案分析.....	52
第三節 研究流程.....	53
1. 預調研.....	53
2. 正式調研.....	54
3. 深度訪談和個案分析.....	54
第四章 分析結果與討論.....	58
第一節 預調研.....	58
1. 人口統計變量.....	58
2. 信效度檢驗.....	59
3. 分析結果.....	60
第二節 正式調研.....	69
1. 人口統計變量.....	69
2. 各主要變量信效度檢驗.....	69
3. 分析結果.....	70
第三節 綜合討論.....	82
1. 基本結論.....	82
2. 研究局限性.....	83
第五章 個案深度訪談.....	85
第一節 方法簡介.....	85
1. 抽樣樣本.....	85
2. 採訪方式.....	86

第二節 研究發現.....	86
1. 組織-職業衝突.....	86
2. 感知公平.....	95
3. 感知權力.....	104
4. 身份認同.....	111
5. 組織承諾在身份認同影響工作滿意度中的角色.....	123
6. 自我效能感在身份認同影響工作滿意度中的角色.....	129
7. 其他.....	134
第三節 訪談小結.....	139
第六章 “身份認同理論”在律師行業的潛在應用：兼與會計師行業的對比	
144	
第一節 與會計師行業的共同點.....	144
第二節 律師行業的特點.....	145
第七章 理論與實踐意義.....	152
第一節 理論意義.....	152
1. 感知權力在各因素影響身份認同過程中的調節作用.....	152
2. 身份認同、組織承諾、自我效能感這三者之間的關係.....	153
3. 小結.....	154
第二節 實踐意義.....	155
第三節 對未來研究的看法和建議.....	159
附錄.....	175

附錄一 中國律師行業工作滿意度調查問卷.....	175
附錄二 問卷測項內容整理歸納.....	186
附錄三 訪談稿.....	196



## 表格目錄

表 3-1 問卷調查抽樣地區分佈統計 .....	49
表 4-1 預調研量表測項的內在信度指標 .....	59
表 4-2 以組織-職業衝突為主要預測變量的身份認同方程（預調研） .....	61
表 4-3 身份認同作為組織-職業衝突，感知權力及其交互項的方程 .....	62
表 4-4 以感知公平為主要預測變量的身份認同方程（預調研） .....	64
表 4-5 身份認同作為感知公平，感知權力及其交互項的方程（預調研） .....	65
表 4-6 以感知公平為主要預測變量的工作滿意度方程（預調研） .....	66
表 4-7 正式調研中各主要變量的內在信度指標 .....	70
表 4-8 以組織-職業衝突為主要預測變量的身份認同方程 .....	71
表 4-9 組織-職業衝突，感知權力及其交互項對身份認同的影響 .....	73
表 4-10 以感知公平為主要預測變量的身份認同方程 .....	75
表 4-11 感知公平，感知權力及其交互項對身份認同的影響 .....	76
表 4-12 以身份認同為主要預測變量的工作滿意度方程 .....	78
表 5-1 個案訪談基本資訊 .....	85

## 圖目錄

圖 2-1 理論推導框架圖 .....	38
圖 3-1 研究流程圖 .....	55
圖 4-1 感知權力對組織-職業衝突影響身份認同的調節作用（預調研） .	63
圖 4-2 感知權力對感知公平影響身份認同的調節作用（預調研） .....	65
圖 4-3 組織承諾在身份認同影響工作滿意度中的仲介效應（預調研） ....	68
圖 4-4 感知權力對組織-職業衝突影響身份認同的調節作用 .....	74
圖 4-5 感知權力對感知公平影響身份認同的調節作用 .....	77
圖 4-6 組織承諾在身份認同影響工作滿意度中的仲介效應 .....	79
圖 4-7 自我效能感在身份認同影響工作滿意度中的仲介效應 .....	81