

CITY UNIVERSITY OF HONG KONG
香港城市大學

**The Effects of Organizational Equity on
Work Well-being in the Context of Multiple
Employment Contracts**
僱傭模式多樣性環境下的員工組織公平感
對工作幸福感的影響機制研究

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

Chen Jianliang
陈建良

August 2015
二零一五年八月

內容提要

在我國的企業組織中，雇傭模式呈現出多元化和複雜化的特點。除了簽訂全日制用工合同的典型雇傭模式，通過勞務派遣、臨時合同、租賃合同、承攬合同等方式建立的非典型雇傭模式也在企業組織中被廣泛運用（蔣建武，戴萬穩，2012），並且這種多種用雇傭式並存的現象在可預見的未來還將繼續存在。這種雇傭模式的多樣性也帶來了員工心理層面的狀態和感受的多樣性。大量的研究已經對不同雇傭模式並存語境下的同工同酬（主要是諸如金錢回報等外部報酬（王貴軍，2011））問題進行了研究，但是員工在心理上的幸福感卻沒有得到充分的關注。然而，雇傭模式多樣性下的員工的心理幸福感與經濟收入一樣至關重要，它不但對員工工作績效、繼而組織績效有著潛在影響，更直接牽涉到一大批公民的幸福水準。本文將採用造船行業的員工為樣本，在雇傭模式多樣性的條件下，以公平理論為主要視角，研究員工對所在群體的社會認同如何通過組織公平感影響員工的工作幸福感。

雖然採取上述公平視角的研究頗豐，但通過文獻回顧，本文發現已有的研究普遍對於員工對於公平偏好的潛在差異缺乏考慮，因此本文提出了員工對所在群體的社會認同通過作用於其公平敏感性（即公平偏好的個體差異）而影響組織公平感，而組織公平感最終對員工幸福感的影響又受到員工心理契約的調節。

為了檢驗提出的假設，本研究首先通過對 191 位造船行業員工進行預測試，設計了調查問卷。最終發放和回收有效問卷 739 份，並通過相關性分析和回歸分析對這些資料進行了分析。研究結果表明：首先，社會身份認同通過公平敏感性的部分仲介作用影響了員工感知到的組織公平感。一方面，員工對所在雇傭群體的社會身份認同會直接對組織公平感產生正面的影響；另一方面，社會身份認同

越高的員工越傾向於奉獻型，進而，其奉獻型的特點會讓他們產生更高的組織公平感。其次，員工的組織公平感與其工作幸福感有顯著正相關性，無論採用快樂論的工作幸福感指標還是實現論的工作幸福感指標，顯著正相關的結果均成立。最後，心理契約對組織公平感和工作幸福感之前的關係有著調節作用，表現為，對組有著越強心理契約的員工，其組織公平感對積極情感和工作投入度的正向影響越強烈。

理論方面，本文對用公平理論視角研究雇傭模式相關問題的文獻及進行了理論上的補充，在認識組織公平感的影響因素和作用機制時，突出了對公平偏好的考慮，更加審慎地描述了工作幸福感受到影響的內在機制；管理實踐方面，根據本研究結果為組織管理多種雇傭模式提供參考，建議組織對每種雇傭模式都提供良好的社會互動和心理尊重，以促進每個群體的社會身份認同，並根據員工心理契約的特點來有的放矢地調整組織公平方面的工作重點。

關鍵字：組織公平感；工作幸福感；公平敏感性；心理契約；雇用模式

ABSTRACT

Within Chinese business organizations, employment contracts are of high diversity and complexity. Different types of flexible employment contracts as well as formal contracts are widely used (Jiang, Dai, 2012). The diversification of employment contracts might bring highly heterogeneous psychological states to people in the organization. Although intensive research has studied on the payment discrimination among different employment contracts, few of them has paid attention to the work well-being of employees in diverse contracts (Wang, 2011). Taking a perspective of equity theory, the current research aims to figure out how social identification influence work well-being through the mediation of organizational equity in the contexts of multiple employment contracts.

To test the research hypotheses, the researchers first conducted a pre-test with 191 line-level employees in the shipbuilding industry. According to the pre-test, the questionnaires were specified. 1000 employees participated in a two period survey, and finally provide a valid sample of 785 employees. The result of data analysis indicated that: equity sensitivity mediates the effects of social identification on perceived organizational equity, i.e., higher social identification predicts higher benevolent (lower entitles), which associates with higher organizational equity. Sequentially, organizational equity has significant positive relation with work well-being of employees, and the positive effect was positively moderated by psychological contract.

The results of this research not only make an important contribution to the theoretical research on work well-being of employees in multiple employment contracts context, but also provide advices for the management of this type of organizations.

Key Words: Organizational equity; Work well-being; Equity sensitivity; Psychological contract; Employment contracts

目錄

第 1 章 緒論	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究問題與研究意義	4
1.3 研究路線與內容結構	7
第 2 章 文獻綜述	10
2.1 雇傭模式.....	10
2.2 公平理論	19
2.3 公平敏感性與組織公平感	29
2.4 心理契約與組織公平感	33
第 3 章 研究假設與理論模型	36
3.1 研究假設	36
3.2 研究模型	40
第 4 章 研究方法	41
4.1 研究樣本	41
4.2 測量工具	46
4.3 資料收集過程	62
4.4 資料分析方法.....	63
第 5 章 資料分析與結果	64
5.1 描述性統計	64
5.2 正式測試的量表信效度分析	65
5.3 相關性分析.....	70
5.4 方差分析	74
5.5 假設檢驗	84
5.6 穩健性分析	100
5.7 分析結果小結	111

第 6 章 結論與討論	114
6.1 主要研究結論及其分析	114
6.2 理論貢獻	121
6.3 管理建議	124
6.4 研究的不足與對未來研究的建議	128
參考文獻	131
附件	145
附件一：預測試調查問卷	145
附件二：正式測試調查問卷	152
附件三：《問卷髮放與回收的操作說明》	159
致謝	IV

圖表目錄

圖目錄

圖 1-1 研究路線圖.....	9
圖 3-1 研究假設模型圖.....	40
圖 5-1 研究結果模型圖.....	113

表目錄

表 1-1 A 公司員工心理感受調查結果.....	2
表 4-1 預測試樣本基本情況描述.....	43
表 4-2 正式測試樣本基本情況描述.....	45
表 5-1 各主要變數分佈的正態性情況.....	65
表 5-2 社會身份認同量表正式測試的驗證性因數分析結果.....	67
表 5-3 公平敏感性量表正式測試的驗證性因數分析結果.....	68
表 5-4 組織公平感量表正式測試的驗證性因數分析結果.....	69
表 5-5 心理契約量表正式測試的驗證性因數分析結果.....	69
表 5-6 積極-消極情感量表正式測試的驗證性因數分析結果.....	70
表 5-7 工作投入度量表正式測試的驗證性因數分析結果.....	70
表 5-8 相關係數矩陣.....	72
表 5-9 年齡分組的方差分析.....	75
表 5-10 性別分組的方差分析.....	77
表 5-11 工作年限分組的方差分析.....	78
表 5-12 教育背景分組的方差分析.....	80
表 5-13 工作部門分組的方差分析.....	82

表 5-14 收入水準分組的方差分析.....	83
表 5-15 虛擬變數的設置.....	85
表 5-16 社會身份認同對組織公平感的回歸結果.....	87
表 5-17 社會身份認同對公平敏感性的回歸結果.....	88
表 5-18 公平敏感性對組織公平感的回歸結果.....	90
表 5-19 社會身份認同、公平敏感性對組織公平感的回歸結果.....	91
表 5-20 組織公平感對積極-消極情感的回歸結果	93
表 5-21 組織公平感對工作投入度的回歸結果.....	95
表 5-22 心理契約對組織公平感和積極-消極情感關係的調節作用回歸檢驗	96
表 5-23 心理契約對組織公平感和工作投入度關係的調節作用回歸檢驗...	99
表 5-24 對工作幸福感總分的回歸結果.....	101
表 5-25 公平敏感性總分的仲介作用回歸分析.....	102
表 5-26 奉獻型虛擬變數的仲介作用回歸分析.....	103
表 5-27 利己型虛擬變數的仲介作用回歸分析.....	103
表 5-28 組織公平感維度層面的主效應回歸分析.....	105
表 5-29 心理契約維度層面的調節作用回歸分析.....	107
表 5-30 社會身份認同對分配公平、程式公平和互動公平的回歸結果.....	109
表 5-31 社會身份認同各維度對組織公平感及其各維度的回歸結果.....	110
表 5-32 公平敏感性對社會身份認同各維度作用的仲介檢驗.....	111
表 5-33 假設檢驗結果匯總.....	113