

分配公平调节作用下伦理型领导力对中国国企员工职务态度的影响

王毅^{1,*}, 赵准熙²

1. 石家庄邮电职业技术学院, 金融学院, 河北 石家庄, 050000

2. 牧园大学, 经营学系, 韩国 大田, 35345

摘要: 伦理型领导以忠诚、正直、关怀下属和保护组织道德规范为出发点, 其对下属员工的影响作用是非常大的。但是, 目前研究伦理型领导对职务态度影响的研究, 尤其是以分配公平作为调节变量的研究较少, 在中国国有企业进行伦理型领导对职务态度影响的实证研究更是罕见。在商业道德缺陷日益凸显的今天, 开展对中国国企的伦理型领导力研究具有非常重要的价值和意义。本文研究了这个问题, 在这方面进行完善研究, 以期做有益的补充。首先从对道德型领导、职务态度和分配公平的相关文献梳理加以叙述, 其次在分配公平的调节作用下, 探讨伦理型领导对职务态度的影响, 选择 CP 企业 556 个有效样本进行调查, 借助 Spss25.0 与 Amos26.0 对数据进行分析, 证明了本文所有的假设。

关键词: 伦理型领导力; 职务态度; 分配公平

The Impact of Ethical Leadership on Chinese State-owned Enterprises Employees Job Attitudes Under the Regulation of Fair Distribution

Wang Yi^{1,*}, Zhao Zhun Xi²

1. School of Finance, ShiJiaZhuang Posts and Telecommunications Technical College, Shijiazhuang 050000, China

2. School of Management, Mokwon University, Daegu 35345, South Korea

Abstract: Ethical leadership follows the moral principles of honesty, integrity, caring for employees, and maintaining the team, which will inevitably have a significant impact on employees. However, research on the impact of ethical leadership on job attitudes, especially the selection of distributive fairness as a moderating variable, is still rare, especially empirical research on Chinese state-owned enterprises is even rarer. In today's increasingly evident lack of business ethics, conducting research on Chinese state-owned enterprises is of great value and significance. This article delves into this issue and improves the corresponding research. Based on a review of relevant literature on ethical leadership, job attitudes, and fair distribution, it explores the impact of ethical leadership on job attitudes under the moderating effect of fair distribution. 556 valid samples from CP company were selected for the survey. Using SPSS 25.0 and Amos 26.0 to analyze the data, all hypotheses in this article were validated.

Keywords: Ethical Leadership; Job Attitudes; Fair Distribution

1 绪论

对伦理型领导力的研究不仅成为了当下很多企业发展较为关心的问题也是组织管理研究的一个关注点。特别是伦理型领导力中包含的公平思想更是研究的焦点问题。Haidt 和 Joseph (2004) 认为公平是人类伦理道德领域中的核心话题^[1], 牟毅和朱莉琪 (2007) 认为这也是心理学、社会学和经济学等多个学科共同关注的课题^[2]。于静和朱莉琪 (2010) 认为, 分配公平是指人们社会交往中采用的一种综合考虑自我和他人利益的策略^[3]。Lind 和 Earley (1982) 认为, 个体处于分配公平的环境下, 将会表现出对社会的感激之情, 然而当个体意识到分配不公平现象盛行时, 个体容易表现出诸如生气、焦虑、恐惧和厌恶等敌对反应, 将会对企业的管理产生重要影响^[4]。中国国企作为中国经济的中

坚力量,围绕中国国企员工这一明确的研究对象展开研究,特别是开展伦理型领导对职务态度的影响,并与以分配公平作为调节变量的研究不仅有利于丰富伦理型领导的理论,更具有重要和现实意义。

2 文献研究

2.1 伦理型领导力研究综述

相比其他类领导研究,伦理型领导研究起步较晚,研究尚处在初期。首先是伦理型领导的定义,Brown(2006)提出的定义被大多数学者认可,具有权威性的定义^[5]。目前西方国家有关伦理型领导的实证研究大多采用此量表测量伦理型领导,在国内方面,相较于其他测量量表,此量表也得到了最大程度的认可,刘松博(2013)^[6]、汤临佳(2016)^[7]等在相关实证研究中,均引用Brown的量表对中国情景下的伦理型领导进行测度,其在中国环境中的适应性得到了高度评价。范昕俏(2022)的研究强调了伦理型领导力在组织管理中的重要性,并指出现有研究在测量工具的开发上存在不足。这类研究试图通过开发和完善测量工具来更准确地评估领导者的伦理行为和特质^[8]。

国内外伦理型领导的含义差别比较研究,以及开发根植于中国国企实际情境的研究几乎是空白的。基于目前的研究现状,可以得到一些不错的发现,但笔者还是认为厘清中国情境下国有企业的伦理型领导内涵,并检验和开发符合东方文化尤其是中国文化的伦理型领导力理论及其影响还是应当关注和重视的问题。

2.2 职务态度研究综述

本文考察职务态度时,选取组织行为学中相对看重的两个方面:组织承诺和工作满意度。Meyer和Allen(1997)认为组织承诺是体现员工与组织之间的一种心理状态,分为情感忠诚、持续忠诚和道德忠诚三种类型^[9]。胡卫鹏(2004)组织承诺是一种重要的职务态度变量,反映了员工对所属组织在感情上、目标上和行为上的理解、认可和支持程度^[10]。Buchanan于2010年把组织承诺定义为:个人对所属组织目标和价值观的认同,个人与组织目标和价值观的关系,以及由于这种认同和关系而带来的个人对组织的情感体验^[11]。Porter(1976)等人在总结以前研究工作的基础上,正式把组织承诺定义为“个人对特定组织的认同和卷入程度”^[12],后来的研究者把这类组织承诺定义为组织承诺。在Porter的研究基础之上,Meyer和Allen正式提出了组织承诺,接受了Porter的定义,但是重新开发了感情承诺量表(Affective Commitment Scale, ACS)并在1997年重新做了修订。刘耀中(2006)提出组织承诺是构成电信业员工职业承诺的重要维度,是个人情感需要领域,是为了满足员工的情感需要,提高工作生活质量,是职业承诺中解释方差贡献率最大的因素^[13]。张勉等(2007)认为组织承诺主要是由于对组织有深厚的感情,而不是受物质利益驱动,属于一个情感性的维度^[14]。Meyer和Allen(1990)将组织承诺定义为员工在情感对组织认同和卷入的总强度^[15]。黄丹(2019)的研究揭示了伦理型领导力、组织伦理氛围与员工幸福感之间的关系,并指出组织伦理氛围在其中的中介作用^[16]。目前关于组织承诺的研究多从离职/留置意向的角度进行探讨,缺乏从领导力的角度进行系统研究。

Robbins(1997)认为工作满意度是指个人对其所从事的工作是否喜欢的一般态度,个人的工作满意度水平越高,对工作就可能持积极的态度,反之就可能持消极的态度^[17]。张勉等(2007)认为工作满意度是最重要的态度变量,学者们试图用其来解释员工在组织中的行为表现,如工作绩效等个体行为^[14]。张黎莉(2005)认为虽然对工作满意度的研究一直是组织行为学中的热点,但由于不同学者出发点不同,因此工作满意度至今没有一个公认的概念^[18]。Locke(1976)将工作满意度视为

整体性的概念他们将工作满意度看做一个单一的概念，并不涉及工作满意度的各个方面和工作满意度形成的原因和过程，而仅将工作满意度的概念视作一般性的解释，将重点放在员工对与其工作及工作环境所持有的一般态度^[19]。季司文（2020）的研究表明，伦理型领导力对工作绩效有正向影响，并且这种影响会通过工作-家庭平衡的中介作用发挥出来^[20]。张浩（2022）的研究基于资源保存理论，探讨了伦理型领导力对员工绿色行为的影响，并分析了团队正念和心理资本在其中的中介作用^[21]。

2.3 分配公平研究综述

分配公平由 Adam（1965）首先定义，从公平理论中引申产生^[22]。Beugre（2012）认为个人对分配公平的感知分为横向与纵向的感知，横向是指个体将自身的投入产出比同他人进行比较而产生的感知，而纵向是自身投入与产出的比较^[23]。员工是否认可组织的分配公平，对其敬业度具有重要影响。孙利平、凌文桂、方俐洛（2009）的研究证实下属的公平对其敬业度有显著的正向预测作用，指出公平在决定资源分配过程中通过对员工幸福感的关注对组织支持感有强烈的累积效应^[24]。但是，因测度分配公平感量表的不一造成研究结果分歧较大，例如分配公平对组织承诺影响研究认为分配公平对组织承诺影响无显著性，也有学者认为分配公平有显著影响，且分配公平感不同维度对组织承诺各方面影响差异不同。对企业管理实践而言，全面认识影响员工分配公平感的因素和分配公平对工作满意度及组织承诺的影响过程机制，是提升员工绩效的基础。

3 研究模型与假设

3.1 研究模型

通过先前的理论研究，可以发现，伦理型领导力会影响职务态度，同时分配公平会对伦理型领导力和职务态度的影响起到调节作用。伦理型领导可激发并持续改变团队成员对周边环境的伦理感知，员工通过这些标准不断约束改进自己的言行。王端旭等（2017）对中外文献进行了回顾，认为伦理型领导与职务态度之间关系的调节变量中，比较重要的是分配公平^[25]。所以由此本文认为伦理型领导力对职务态度产生影响的同时，分配公平可能对伦理型领导对职务态度的影响起到调节作用。综上所述，本文将伦理型领导作为自变量，把职务态度作为因变量，将分配公平作为调节变量，对此进行检验分析，据此建立研究模型如图 1：

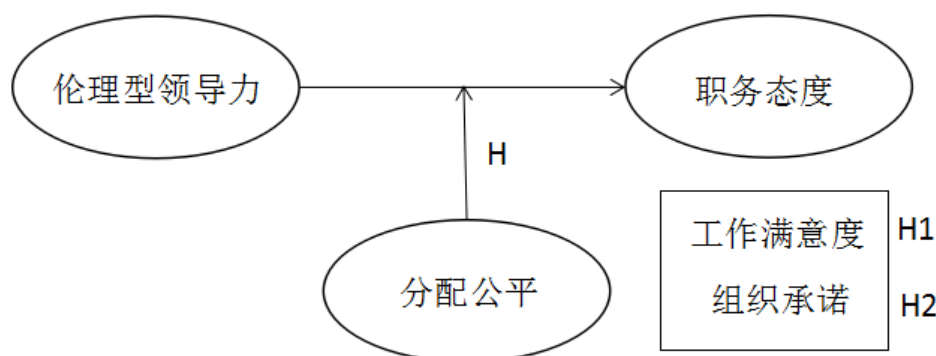


图 1 研究模型

Fig. 1 Research model

3.2 研究假设

员工与组织的社会交换关系中，员工会根据自己的投入和工资获得情况决定自己的投入力度，然而这种有意识的选择却容易受个人的公平知觉和社会公平标准影响。人们研究证明，个人的公平感知常常是将自己获得的收入和投入与其他人获得的收入和投入进行比较而获得的。行业差别性绝对工资差异说明，个人对分配的公平知觉主要比较企业内部及其他同行业企业^[26]。

段锦云(2007)在分配公平进行研究时也发现,领导对于分配公平的形成具有关键作用^[27]。Brown和 Trevino(2006)的研究表明,领导者有强烈的道德感,会更加注重组织的伦理行为,在做决策时会充分考虑伦理道德以期做出公平、客观的决策^[5]。根据社会交换理论,员工对组织的回报与组织给予他的相应付出相关,当员工受到领导的公平对待时,便会采取积极行为进行回报,反之则会以消极行为对待他的工作^[22]。而刘亚,龙立荣,李晔(2003)则认为分配公平越强烈,组织中员工的满意度、组织承诺、组织公民行为等积极感受和行为就会越多,组织管理实践的有效性就越高^[28]。梁开广(1999)对中国企业的组织公平研究表明分配公平对组织承诺、工作满意度都有影响^[29]。

De Hoogh 和 Den Hartog(2009)指出,伦理型领导通过对下属展现出诚实、尊重下属和关怀及公道的作风,直接增加了下属的满意度和情感承诺,同时也间接增加下属承诺水平,是由于它们促进了更为公平的氛围的塑造,而下属感知到该氛围,进而影响员工的态度。这种影响在分配公平程度比较高时更容易和伦理型领导与组织承诺之间发生联系,并且员工的满意度也会更高^[30]。因此,可以从伦理型领导的概念以及学者的研究推测出伦理型领导增加了分配公平性,增强了伦理型领导对员工职务态度的积极作用,在加入分配公平为调节因素后,感知组织内部分配不公平的员工的满意度和组织承诺会变低,合作减少,感知组织内部分配公平程度高的员工的满意度和组织承诺会提高,合作增多。综上所述,本文提出假设 H:

H: 分配公平在伦理型领导力对职务态度的影响中有正向调节作用。

H1: 分配公平在伦理型领导力对工作满意度的影响中有正向调节作用。

H2: 分配公平在伦理型领导力对组织承诺的影响中有正向调节作用。

4 变量的测量

4.1 伦理型领导力的测量

伦理型领导的实证研究中,采用较多的是 Brown 等(2005)的量表^[31],是单维度量表,量表具有较好的跨文化适切性,世界范围内的研究中应用较多且信效度较好,本文保留其 10 个测量项,对测量项目的描述部分做了相应的调整以契合本文的内容。

4.2 职务态度的测量

4.2.1 工作满意度的测量

国内外对于工作满意度的测量量表较多,最有代表性的有: Weiss, England 和 Lofquist(1967)的明尼苏达满意度量表(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)^[32],应用较为广泛。经验证该量表在组织形式、文化传统差异化程度较大的员工测量中效果较好,但是时间较为久远且内容过于繁琐。由于研究需要,采用单维度的总体员工满意度问卷,在原有明尼苏达量表的基础上进行修订,共包括 6 个测量项目。

4.2.2 组织承诺的测量

对组织承诺进行测量的常见工具主要是 Mowday, Streers 和 Porter(1979)发展出来的组织承诺量表(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)^[33],这是最常见的测量组织承诺的工具。值得注意的是 OCQ 有长短两个版本,长的版本有 15 个选项(最初的 OCQ),有的学者认为 15 个选项中有 6 个与离职的测量重复而将之删除成为短版本。故本文选取 Mowday, Streers 和 Porter(1979)建立的组织承诺量表,共 15 个题目长版本的 OCQ 量表和 6 个题目的短版本整合,共包括 6 个测量项目。

4.3 分配公平的测量

薪酬公平感知，特别是分配公平感的作用更为显著。因此本文选取分配公平作为调节变量，问卷的采用是借助刘耀中（2007）翻译的 Colquitt（2001）提出的分配公平量表（Organizational Justice Scale, OJS）^{〔34〕}，该量表已得到广泛应用，权威性较强。

4.4 基本资料测量

基本资料统计量表主要包含研究对象的人口统计学特征，作为控制变量加入研究模型，具体包括 7 个题项：您的性别、您的婚姻状况、您的年龄、您的教育程度、您的工作年限、您的职级、您的工作领域。本文的对象为中国知名国企 CP 公司的 31 家分公司的员工开展，预调研发放问卷 50 份，实际收回 50 份；正式调研发放问卷 600 份，实际收回有效问卷 556 份。采用问卷星企业版系统开展了问卷发放和回收整理。

5 实证分析

5.1 信度分析

由表 1 可知各个变量的 Cronbach's α 系数均符合大于 0.7 的基本标准，而且在 0.8 以上。可见，本文采用的调查问卷具有良好的信度。同时观测变量及其潜变量之间的 CITC 大多数在 0.6~0.8 之间，这表明各个问项的潜变量设置情况较好，问卷信度良好。

表 1 各变量的信度分析
Table 1 Reliability analysis of variables

变量	题项	CITC	项已删除的 Cronbach's α 值	Cronbach's α 值
伦理型领导	EL1	0.737	0.923	0.930
	EL2	0.711	0.924	
	EL3	0.713	0.924	
	EL4	0.689	0.925	
	EL5	0.785	0.920	
	EL6	0.728	0.923	
	EL7	0.722	0.924	
	EL8	0.730	0.923	
	EL9	0.724	0.923	
	EL10	0.732	0.923	
工作满意度	MSQ1	0.736	0.831	0.867
	MSQ2	0.624	0.851	
	MSQ3	0.645	0.848	
	MSQ4	0.703	0.838	
	MSQ5	0.621	0.852	
	MSQ6	0.658	0.846	
组织承诺	OCQ1	0.703	0.858	0.881
	OCQ2	0.677	0.862	
	OCQ3	0.678	0.862	
	OCQ4	0.713	0.856	
	OCQ5	0.644	0.867	
	OCQ6	0.719	0.855	
分配公平	OJS1	0.696	0.836	0.865
	OJS2	0.643	0.846	
	OJS3	0.580	0.856	
	OJS4	0.655	0.844	
	OJS5	0.696	0.836	
	OJS6	0.699	0.837	

5.2 效度分析

如表 2 所示，检验结果表明：调查数据的 KMO 检验值为 0.917，大于 0.70，说明该问卷适合进行因子分析。Bartlett 球度检验结果显示，近似卡方值为 13477.144，数值比较大，显著性概率为 0.000（ $P<0.01$ ），因此拒绝 Bartlett 球度检验的零假设，认为量表适合做因子分析，因此效度结构较好。综合以上分析说明，本文选取的量表具有良好的建构效度。

表 2 Bartlett 检验
Table 2 Bartlett's Test

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.917
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	13477.144
	df	861
	Sig.	0.000

5.3 测量变量的关系分析

调节效应检验运用 Spss25.0 软件的线性回归进行检验，主要构建了 3 个模型，将基本信息（性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、从业年限、职务级别、工作部门）、调节变量（分配公平）都作为自变量放入模型中，因变量均为工作投入。此外，第 3 个模型引入交互项。

表 3 公平在伦理型领导对工作满意度的调节作用

Table 3 The moderating role of justice in the relationship between ethical leadership and job satisfaction

变量		工作满意度			
		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量	性别	0.018	0.012	0.014	0.016
	婚姻状况	-0.109	-0.08	-0.063	-0.064
	年龄	-0.180*	-0.200**	-0.177*	-0.171*
	教育程度	-0.026	-0.013	-0.004	0.001
	工作年限	0.082	0.092	0.086	0.082
	职级	0.023	0.004	0.011	0.008
	工作领域	0.068	0.061	0.053	0.049
自变量	伦理型领导力		0.467**	0.437***	0.463***
调节变量	分配公平			0.186***	0.202***
交互项	伦理型领导力×分配公平				0.144***
R ²		0.013	0.229	0.263	0.282
调整后 R ²		0.001	0.218	0.251	0.269
F		1.069	20.337***	21.611***	21.444***

注：N=556 *代表<0.05 **代表<0.01 ***代表<0.001

为了验证分配公平在伦理型领导力与工作满意度之间的调节作用，主要通过建立回归模型予以检验。为提高模型可解释性，加入人口统计学变量作为控制变量。模型 1 将性别、年龄、受教育程度、婚否、工龄、职务、工种作为自变量，工作满意度作为因变量进行多元回归建模；模型 2 加入伦理型领导力作为自变量；模型 3 将自变量加入分配公平，以工作满意度作为因变量进行建模；模型 4 将性别、年龄、受教育程度、婚否、工龄、职务、工种、伦理型领导力、分配公平、伦理型领导力与分配公平的交互项作为自变量，工作满意度作为因变量进行多元回归建模。

在模型 2 中，自变量伦理型领导对工作满意度有显著的正效应（ $\beta=0.437$ ， $t=11.684$ ）；在模型 3 中自变量与调节变量的交互作用项的回归系数为 0.144（ $t=3.869$ ），说明该交互项对工作满意度有显著的效应。同时，模型 1 的 $R^2=0.0229$ ，模型 2 的 $R^2=0.263$ ，模型 3 的 $R^2=0.282$ ，显著提高，说明模型解释能力增强。因此说明调节变量分配公平在伦理型领导对工作满意度中具有显著的调节作用，所以 H1 成立。

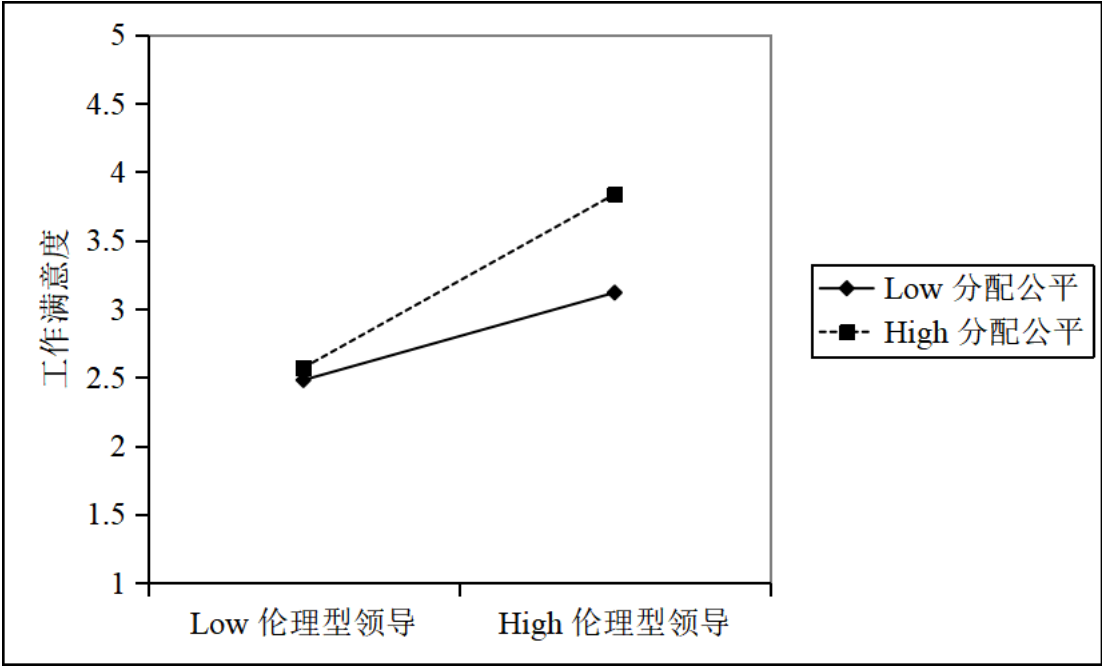


图 2 分配公平在伦理型领导和组织承诺的调节效应

Fig. 2 The moderating effect of distributive justice in the relationship between ethical leadership and organizational commitment

表 4 分配公平在伦理型领导对组织承诺的调节作用

Table 4 The moderating role of distributive justice in the relationship between ethical leadership and organizational commitment

变量		组织承诺			
		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量	性别	-0.007	-0.012	-0.011	-0.008
	婚姻状况	-0.069	-0.047	-0.037	-0.04
	年龄	-0.093	-0.109	-0.097	-0.087
	教育程度	0.024	0.034	0.039	0.047
	工作年限	0.041	0.049	0.045	0.04
	职级	0.026	0.012	0.015	0.011
	工作领域	0.018	0.012	0.008	0.002
自变量	伦理型领导		0.362**	0.346***	0.387***
调节变量	分配公平			0.100*	0.126**
交互项	伦理型领导×分配公平				0.226***
R ²		0.004	0.134	0.144	0.192
调整后 R ²		-0.008	0.121	0.130	0.177
F		0.349	10.594***	10.193***	12.948***

注：N=556 *代表<0.05 **代表<0.01 ***代表<0.001

调节变量分配公平在伦理型领导和组织承诺的调节作用主要通过建立回归模型进行验证。为了提高模型的解释能力，引入人口统计学变量作为控制变量。模型 1 以性别、年龄、教育程度、婚姻状况、工作年限、职级、工作领域为自变量，组织承诺为因变量建立多元回归模型；模型 2 以性别、年龄、教育程度、婚姻状况、工作年限、职级、工作领域、伦理型领导、分配公平为自变量，组织承诺为因变量建立多元回归模型；模型 3 以性别、年龄、教育程度、婚姻状况、工作年限、职级、工作领域、伦理型领导、分配公平以及交互项伦理型领导 X 分配公平为自变量，组织承诺为因变量建

立多元回归模型。

模型1中自变量伦理型领导对组织承诺有显著的正向影响作用($\beta=0.346$, $t=8.581$)；模型2中自变量与调节变量的交互项的回归系数为0.226($t=5.697$)，说明交互项对组织承诺有显著的影响作用，且模型1的 R^2 是0.134，模型2的 R^2 是0.144，模型3的 R^2 是0.192，显著提高，说明模型解释能力增强。故证明调节变量分配公平在伦理型领导和组织承诺的影响有显著的调节作用，故假设H2成立。

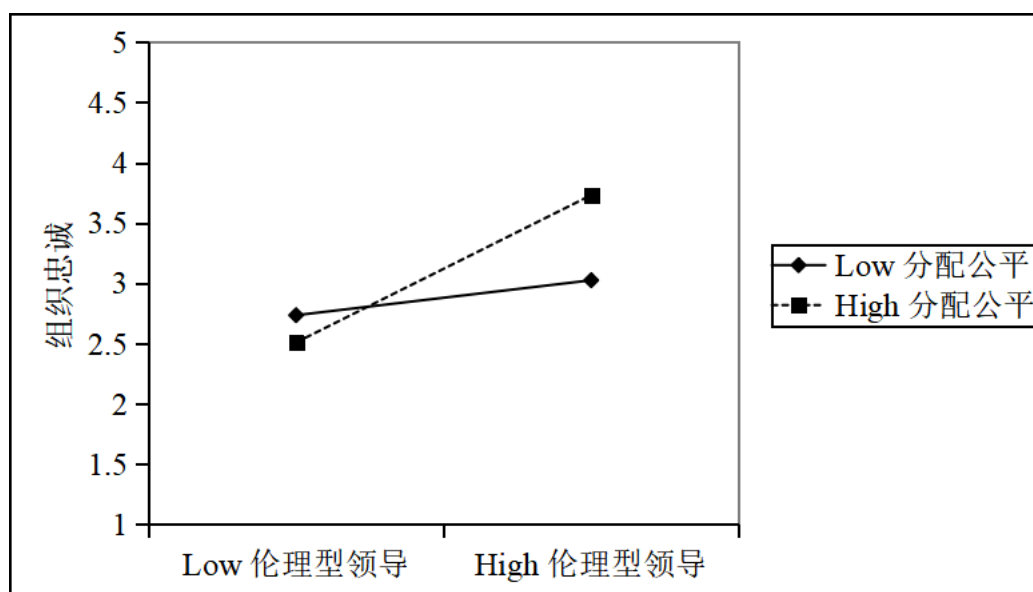


图3 分配公平在伦理型领导和组织承诺的调节效应

Fig. 3 The moderating effect of distributive justice in the relationship between ethical leadership and organizational commitment

综上所述，分配公平对伦理型领导力和职务态度的影响有显著的调节作用，假设H成立。

6 结论

中国国有企业的特殊性体现在既是市场的企业，也是国家战略载体。伦理型领导要在追求经济利益的前提下保证政策执行和社会责任落地，这也是中国国有企业的特殊属性的集中体现。基于本文所得到的实证分析，在中国国有企业中，伦理型领导力对员工职务态度发挥着显著影响，并受到分配公平显著调节。伦理型领导以诚实、正直作为自身品质，公平、公正地对待每位员工，在做出决策时能够充分考虑到员工的实际需求和各项权益，在员工需要的时候给予大力支持和帮助。在此过程中，分配公平发挥了重要的调节作用。在中国国有企业中，伦理型领导者应当注重分配公平，在做到公平分配的基础上实现组织效能优化，保障国有企业的公共属性，服务国家宏观政策。拥有伦理型领导力特质的领导者能使员工感受到职业上的公平感以及来自组织的关怀，在分配公平调节之后，员工组织承诺和工作满意感得以提高，由此可以发展出具有优良职业态度的员工群体，保障组织整体绩效持续有效提升。

参考文献

- [1] Haidt J. & Joseph C., Intuitive ethics: How innately prepared intuitions generate culturally variable virtues[J], Daedalus, 2004, 133(4):55-66.
- [2] 牟毅,朱莉琪.公平和合作行为的认知神经机制[J].中国行为医学科学,2007,16(2):2.
- [3] 于静,朱莉琪.儿童公平行为的发展—来自博弈实验的证据[J].心理科学进展,2010,18(7):1182-1188.
- [4] Lind E. A. & Earley P. C., Procedural justice and culture[J], International Journal of Psychology, 1992, 27:227-242.

- [5] Brown & L. K. Trevino, Ethical leadership: A review and future directions[J], The Leadership Quarterly, 2006, 17:595-616.
- [6] 刘松博,李育辉.道德领导对员工非道德行为的影响机制:组织伦理氛围的中介效应[J].管理学家(学术版),2013(9):31-41.
- [7] 汤临佳,刘建.伦理领导有效性研究—基于浙江省中小企业实证[J].科技管理研究,2013,33(23):219-223+227.
- [8] 范昕俏.领导道德个人与道德管理者:测量与有效性研究[D].上海财经大学,2022.
- [9] Meyer N.& J. Allen., Commitment in work place: Theory,Research and Application[J], Thousand Oaks,1997,56: 91-102.
- [10] 胡卫鹏,时勘.组织承诺研究的进展与展望[J].心理科学进展,2004(1):103-110.
- [11] Buchanan R. E. & Gibbons N.E., Bergey's manual of determinative bacteriology[J], 8th ed. Williams & Wilkins Co. Baltimore,Journal of Eukaryotic Microbiology,2010,22(1): 7.
- [12] Porter L. & W. Crampon, W. J. Smith, Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study[J], Organizational Behavior and Human Performance, 1976,15:87-98.
- [13] 刘耀中.电信员工职业承诺因素结构的研究[J].心理科学,2006(4):994-997.
- [14] 张勉,李海.组织承诺的结构、形成和影响研究评述[J].科学学与科学技术管理, 2007(5):122-127.
- [15] Meyer N.& J. Allen, A reanalysis and reinterpretation using structural equation modeling[J], Human Relations,1990,48(2): 169-186.
- [16] 黄丹.伦理型领导、组织伦理氛围与员工幸福感的关系研究[D].西华大学,2019.
- [17] Robinson S. L. & Bennett R. J., A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study[J], The Academy of Management Journal,1997,38(2): 555-572.
- [18] 张黎莉,周耀烈.员工工作满意度研究综述[J].企业经济,2005(2):29-30.
- [19] Locke E. A., The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology[J], 1976:1297-1349.
- [20] 季司文.伦理型领导对工作绩效的影响研究[D].南京财经大学,2020.
- [21] 张浩.伦理型领导对员工绿色行为的影响效应和作用机制研究[D].华南理工大学,2022.
- [22] Adams J. S., Inequity in social exchange.[J], Advances In Experimental Social Psychology, 1965, 2(2): 267-299.
- [23] Beugre C., Development and validation of a deontic justice scale[J],Journal of Applied Social Psychology, 2012, 42(9):2163-2190.
- [24] 孙利平,凌文铨,方俐洛.公平感在德行领导与员工敬业度之间的中介作用[J].科技管理研究,2010,30(6):167-169.
- [25] 王端旭,曾恺.员工非伦理行为如何招致同事攻击:道义公正视角[J].心理学报,2017,49(6):829-840.
- [26] 刘宗粤.浅析公平机制的社会心理学意义[J].湖湘论坛,2000,(03):61-62.
- [27] 段锦云,王重鸣.大五和组织公平感对进谏行为的影响研究[J].心理科学,2007(1):19-22.
- [28] 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(03): 126-132.
- [29] 梁开广.企业组织内信任对员工离职意向的影响研究[J].农家参谋,1999(1):283.
- [30] De Hoogh & Den Hartog D. N., Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism; A multi-method study[J], Leadership Quarterly, 2009, 19 (3): 297-311.
- [31] Brown & L. K. Trevino,D.Harrison, Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing[J],Organizational Behavior and Human Decision Processes.2005,97: 117-134.
- [32] Weiss D.J.,& Davis R. V., England G. W., Lofquist L. H., Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire[M],MN: The University of Minnesota Press,1967.
- [33] Mowday R. T. & Steers R.M., Porter L. W., The measurement of organizational commitment[J], Journal of Vocational Behavior,1979,14(2): 224-247.
- [34] Colquitt J. A., On validation of a measure the dimensionality of organizational justice: A construct[J], Journal of Applied psychology, 2001, 86:386-400.

^{1,*} **第1作者简介:** 王毅(1981.12-)河北石家庄人,石家庄邮电职业技术学院副教授,经济学博士,博士生导师,主要研究方向为工商管理。E-mail:wangyipost@126.com。