

中国国有企业伦理氛围对职务态度的影响

王毅^{1,*}

1. 石家庄邮电职业技术学院, 金融学院, 河北 石家庄, 050000

摘要: 中国国有企业是国民经济的重要组成部分, 在中国的经济体系中占有至关重要的地位, 因而开展对中国国企伦理氛围的研究具有非常重要的价值和意义。本文针对这一问题进行了深入探讨并完善了相应研究, 在对伦理氛围、职务态度的相关文献研究进行评述的基础上, 探讨了伦理氛围对职务态度的影响作用。选取了国有 CP 公司的 556 个有效样本开展实证研究。运用 SPSS 25.0 和 Amos 26.0 对数据进行分析, 通过结构方程模型验证了本文的所有假设, 针对中国国有企业的实际情况提出改善伦理氛围、提升职务态度相应的对策。

关键词: 伦理氛围; 职务态度; 工作满意度; 组织承诺

The Influence of Ethical Climate in Chinese State-owned Enterprises on Job Attitudes

Yi Wang^{1,*}

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

Abstract: Previous research on job attitudes has paid little attention to ethical climate, and studies on the internal mechanism of the relationship between ethical climate and job attitudes are almost non-existent, especially for Chinese state-owned enterprises. This paper aims to fill this gap by investigating the impact of ethical climate on job attitudes. Chinese state-owned enterprises are an important part of the national economy and play a crucial role in China's economic system. Therefore, conducting research on the ethical climate of Chinese state-owned enterprises is of great value and significance. This paper conducts an in-depth exploration of this issue and improves the corresponding research. Based on a review of the relevant literature on ethical climate and job attitudes, it explores the influence of ethical climate on job attitudes. A survey was conducted with 556 valid samples from a state-owned CP company. Data were analyzed using SPSS 25.0 and Amos 26.0, and the structural equation model was used to verify all the hypotheses of this paper. This article proposes corresponding measures to improve the ethical atmosphere and enhance job attitudes in response to the actual situation of Chinese state-owned enterprises.

Keywords: Ethical climate; Job attitude; Job satisfaction; Organizational commitment

伦理道德是当代背景下企业核心竞争力的重要内生变量, 是企业实现可持续发展的竞争优势之源。正所谓“德者, 得也”, “得道多助”。在激烈竞争的全球化背景下, 领导者要带领企业走向成功必须努力争取企业各个方面的尊重和信任, 并承担更大的社会责任。企业伦理道德水平的重要衡量标志就是伦理氛围。伦理氛围与企业的价值观和经营理念有直接的关系, 同时也与企业领导者的个性休戚相关。也就是说, 一个企业的伦理氛围直接影响甚至决定企业的命运, 对企业的经营管理

举足轻重。

虽然大量的研究探讨过伦理氛围对员工绩效、员工行为的影响，但是对职务态度的影响，特别是从实证角度考察伦理氛围对职务态度的影响较少。伦理领导理论已有的研究表明，有效的伦理型领导可以通过示范作用对员工进行管理，有效影响企业员工的职务态度。Litwin 和 Stringer (2017) 的研究发现不同类型的领导会形成不同的企业伦理氛围，这种伦理氛围一旦产生就会影响动机，从而影响员工的职务态度^[1]。笔者也开展了一系列的研究，对伦理型领导力、伦理氛围和职务态度都进行了相应的实证研究，丰富了该领域的研究成果，对相应研究结论进行了进一步的推展^[2,3,4,5]。

1 研究综述

1.1 伦理氛围的研究现状

从 20 世纪 50 年代开始，企业行为学、应用心理学以及社会学等领域的学者对伦理氛围展现出浓厚兴趣，研究者认为对伦理氛围的研究能够对有效理解企业成员的态度和行为大有裨益，并由此预测个体和企业的绩效。Parker (2003) 等认为，伦理氛围是企业成员对其所在企业所具备特点的总客客观感知，是一个具体企业所特有的并且稳定的企业内部环境特点，这些特点使其与其他企业区分开来^[6]。Victor 和 Cullen (1987) 把伦理氛围的类型可以定义为九种，包括：自身利益 (Self-interest)、友谊 (Friendship)、个人道义 (Personality)、企业利润 (Company profits)、群体利益 (Team-interest)、规则与程序 (Rules and Responsibility)、效率 (Efficiency)、社会责任 (Social Responsibility)、法律和职业规范 (Laws and professional codes)^[7]。1988 年，Victor 和 Cullen 又以 Kohlberg (1981) 所提出的个体道德发展阶梯理论为依据构建了 3 种伦理标准：自利 (Self-interest) 标准、关怀 (Caring) 标准以及规则 (Principle) 标准，并以此为基础归纳出利己主义、关怀主义以及规则主义 3 类基本伦理。利己主义倾向于对个人收益最大化的追求；与此相鲜明对照的是，关怀主义更能体现出对共同利益最大化的追求；而规则主义则着重强调对个人原则或专业标准的遵循^[8]。本文采用通行做法，将组织伦理氛围分为关怀型伦理氛围、规则型伦理氛围、自利型伦理氛围三个维度。

1.2 职务态度的研究现状

“态度”并非与生俱来，除本身经验外，也来自他人的教导，因此每个人基本上可有多种不同的态度，但就企业行为而言，对职务态度的形成主要集中于和工作有关的项目。Robbins (1997) 认为一般而言，职务态度有两个维度，即工作满意度、组织承诺^[9]。企业员工的职务态度从来就是人力资源管理研究者最关注的因素之一。作为员工重要的企业行为变量，职务态度有多种影响因素。其中为学术界所一致同意的既有情感、认知等两个层面。其中以情感代表工作满意度，以认知代表组织承诺。本研究涉及到的职务态度，根据对象的来源予以细分，分为工作满意度和组织承诺。

综上所述，可以发现工作满意度是指个人生理、心理两方面对环境因素的满足感受，也就是个人对工作状态的主观感受或反应 (Hoppock, 1935)^[10]，Applewhite (1970) 认为工作满意度有时常被用来形容人们对职业安全、薪酬与晋升机会等的想法与感受^[11]，Dessler (1979) 也认为工作满意度是个人在其工作场所对安全、健康与自尊需要所获得的满意程度；工作满意度可以是个人与环境间动态的交互作用，是个人对其工作特征加以解释后所得到的结果，主要涉及的是某一种工作情境因素是否影响工作满意度^[12]。

组织承诺是个人对所属企业的目标和价值观的认同和信任，以及由此带来的积极情感体验。Meyer 和 Allen 于 1991 年提出三成分模型，将其分为情感承诺、持续承诺和规范承诺。情感承诺表现为对企业目标和价值观的认同和接受，对工作绩效产生正面的影响；持续承诺表现为个体随着对

企业的投入增加而意识到沉没成本，从而愿意留在企业中；规范承诺表现为员工认同对待工作的一般道德标准，感到有责任留在企业中^[13]。

2 研究模型和假设

2.1 研究模型

通过先前的理论研究，可以发现，伦理氛围影响职务态度。领导可激发并持续改变团队成员对周边环境的伦理感知，促进团队伦理氛围的形成，接着，伦理氛围促使企业形成约定俗成的标准，员工通过这些标准不断约束改进自己的言行。伦理氛围显著影响员工的心理和行为表现，学者们普遍认为伦理氛围是影响职务态度非常重要的变量。所以由此本文认为组织伦理氛围对职务态度产生影响。综上所述，本文将伦理氛围作为自变量，把职务态度作为因变量，对此进行检验分析，据此建立研究模型如图 1：

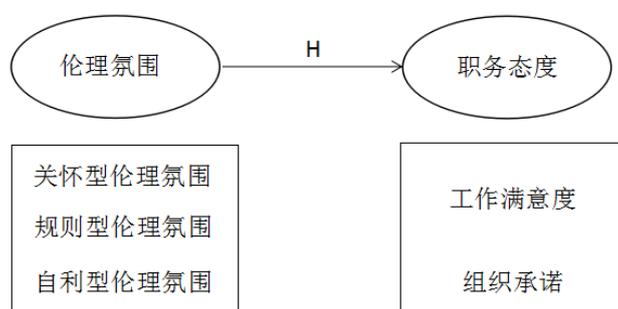


图 1 研究模型

Fig. 1 research model

2.2 研究假设

伦理氛围是企业员工对什么样的行为是合乎伦理的及如何解决伦理问题的一种共识。作为企业文化的一部分，伦理氛围对员工的态度、心理感受和工作行为等会产生一定的影响，且不同维度对个体又会有不一样的影响。Deshpande (1996) 认为，伦理氛围对：工作满意度、组织承诺有显著的积极作用^[14]。杨春江等 (2014) 指出，关怀和原则型伦理氛围对职务态度具有积极作用，而自利的伦理氛围对职务态度具有消极作用^[15]。

同时有许多实证研究表明，伦理氛围对工作满意度和组织承诺有显著影响，如 Cullen 和 Victor (2003) 研究发现，良好的伦理氛围对组织承诺有正效应^[16]；衡书鹏 (2008) 认为关怀型伦理氛围对工作满意和组织承诺起决定性作用^[17]。Fink (1992) 认为伦理氛围与组织承诺之间具有某种关系，但以往的研究并未从统计学上对其二者关系进行过检验^[18]。Sims 等人 (2011) 认为伦理氛围会显著影响职务态度^[19]。Deshpande (1996) 发现伦理氛围对企业成员的工作满意度有一定影响，不同的伦理氛围类型影响企业成员不同方面的满意度^[12]。孙鑫 (2010) 认为伦理氛围对工作满意度有显著影响，对组织承诺有积极的正向影响^[20]。

综上所述，本研究提出假设：

H：伦理氛围对职务态度起到影响。

H1：理氛围对工作满意度起到影响。

H1-1：关怀型伦理氛围对工作满意度具有正向影响。

H1-2：规则型伦理氛围对工作满意度具有正向影响。

H1-3：自利型伦理氛围对工作满意度具有负向影响。

H2：伦理氛围对组织承诺起到影响。

H2-1: 关怀型伦理氛围对组织承诺具有正向影响。

H2-2: 规则型伦理氛围对组织承诺具有正向影响。

H2-3: 自利型伦理氛围对组织承诺具有负向影响。

3 变量的测量

3.1 伦理氛围的测量

本文参考 Victor 和 Cullen(1998)编制的企业伦理氛围问卷(Ethical Climate Questionnaire, ECQ)^[21],并结合中国文化背景及特定的研究内容进行了相应的调整设计。本文从员工体验出发,测量员工对企业伦理氛围感知的强弱。其中关怀型伦理氛围由前5个题项来测量;规则型伦理氛围由中间4个题项来测量;自利型伦理氛围由最后5个题项来测量。该量表广泛被用来测量员工对企业伦理喜好、伦理政策、高层管理者的行为对组织伦理的影响的感知和评分(Jaramillo, 2006)^[22]。

3.2 职务态度的测量

3.2.1 工作满意度的测量工具与方法

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)^[23],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。

3.2.2 组织承诺的测量工具与方法

对组织承诺进行测量的常见工具主要是 Mowday, Streera 和 Porter(1979)发展出来的组织承诺量表(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ),这是最常见的测量组织承诺的工具^[24]。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个与离职的测量重迭而将之删除成为短版本。故本文选取 Mowday, Streera 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^[24]。

3.3 基本资料测量工具与方法

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。本研究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。

4 实证分析

4.1 信度分析

由表1可知各个变量的 Cronbach's α 系数均符合要求,且观测变量及其潜变量之间的 CITC 值符合要求,表明各个题项的潜变量设置情况较好,因此本文采用的调查问卷具有良好的信度。

4.2 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0.00($P<0.01$),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 1 可信度分析

Table 1 reliability analysis

变量	题项	CITC	项已删除的 Cronbach's α 值	Cronbach's α 值
关怀型氛围	ECQ1	0.743	0.830	0.869
	ECQ2	0.695	0.841	
	ECQ3	0.654	0.851	
	ECQ4	0.702	0.839	
	ECQ5	0.674	0.846	
	ECQ6	0.677	0.805	
规则型氛围	ECQ7	0.702	0.794	0.845
	ECQ8	0.596	0.838	
	ECQ9	0.751	0.772	
	ECQ10	0.856	0.887	
	ECQ11	0.746	0.910	
自利型氛围	ECQ12	0.777	0.905	0.919
	ECQ13	0.774	0.905	
	ECQ14	0.810	0.897	
	MSQ1	0.736	0.831	
工作满意度	MSQ2	0.624	0.851	0.867
	MSQ3	0.645	0.848	
	MSQ4	0.703	0.838	
	MSQ5	0.621	0.852	
	MSQ6	0.658	0.846	
	OCQ1	0.703	0.858	
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		

表 2 调研 Bartlett 检验

Table 2 research Bartlett 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

4.3 测量变量的关系分析

本文采用基于变量的协方差矩阵来分析变量之间关系的结构方程建模 (Structural Equation Modeling, SEM), 将多元回归和因素分析方法有机地结合在一起, 以评估一系列相互关联的因果关系, 进一步通过 Amos26.0 制作了伦理氛围对职务态度的影响模型 (图 2)。

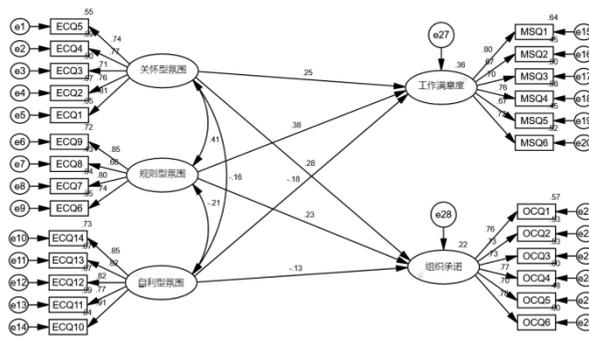


图 2 伦理氛围对职务态度的影响模型

Fig. 2 impact model of ethical climate on job attitude

表 3 伦理氛围对职务态度的影响模型拟合优度指标

Table 3 Goodness of fit index of the impact model of ethical climate on job attitude

参考指标	评价标准	统计值	模型适配判断
χ^2/df	在 1-3 之间比较理想	2.488	是
AGFI	大于 0.8, 越接近 1 适配度越高	0.891	是
GFI	大于 0.8, 越接近 1 适配度越高	0.910	是
TLI	大于 0.9, 越接近 1 适配度越高	0.938	是
NFI	大于 0.8, 越接近 1 适配度越高	0.911	是
CFI	大于 0.9, 越接近 1 适配度越高	0.944	是
RMSEA	小于 0.08	0.052	是

由表 3 可知模型的拟合程度较好, 模型可以接受, 模型拟合指标均达到要求, 故对模型的路径进行分析。

表 4 伦理氛围对职务态度的路径系数

Table 4 Path coefficient of ethical climate on job attitude

路径	标准化路径系数	标准误	T 值	P
工作满意度 <--- 关怀型氛围	0.247	0.059	5.200	***
工作满意度 <--- 规则型氛围	0.384	0.063	7.548	***
工作满意度 <--- 自利型氛围	-0.178	0.033	-4.277	***
组织承诺 <--- 关怀型氛围	0.275	0.052	5.373	***
组织承诺 <--- 规则型氛围	0.231	0.053	4.451	***
组织承诺 <--- 自利型氛围	-0.126	0.029	-2.845	0.004

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

如表 4 所示, 关怀型氛围到工作满意度的标准化路径系数为 0.247 (t 值=5.200, p=0.000<0.01), 说明关怀型氛围对工作满意度有显著的正向影响作用, 即关怀型氛围越高, 工作满意度也越高, 故假设 H1-1 成立;

规则型氛围到工作满意度的标准化路径系数为 0.384 (t 值=7.548, p=0.000<0.01), 说明规则型氛围对工作满意度有显著的正向影响作用, 即规则型氛围越高, 工作满意度也越高, 故假设 H1-2 成立;

自利型氛围到工作满意度的标准化路径系数为-0.178 (t 值=-4.277, p=0.000<0.01), 说明自利型氛围对工作满意度有显著的负向影响作用, 即自利型氛围越高, 工作满意度越低, 故假设 H1-3 成立;

据此, 伦理氛围对工作满意度起到影响, 假设 H1 成立。

关怀型氛围到组织承诺的标准化路径系数为 0.275 (t 值=5.373, $p=0.000<0.01$), 说明关怀型氛围对组织承诺有显著的正向影响作用, 即关怀型氛围越高, 组织承诺也越高, 故假设 H2-1 成立;

规则型氛围到组织承诺的标准化路径系数为 0.231 (t 值=4.451, $p=0.000<0.01$), 说明规则型氛围对组织承诺有显著的正向影响作用, 即规则型氛围越高, 组织承诺也越高, 故假设 H2-2 成立;

自利型氛围到组织承诺的标准化路径系数为-0.126 (t 值=-2.845, $p=0.004<0.01$), 说明自利型氛围对工作满意度有显著的负向影响作用, 即自利型氛围越高, 组织承诺越低, 故假设 H2-3 成立;

据此, 伦理氛围对组织承诺起到影响, 假设 H2 成立。

综上所述, 伦理氛围对职务态度起到影响, 假设 H 成立。

5 结论

本文通过严谨的实证分析, 对大量国有企业样本进行研究, 最终发现中国国有企业伦理氛围对职务态度产生显著影响。在良好的伦理氛围中, 企业秉持诚实、正直与公平的原则对待每一位员工。例如在决策时, 充分考虑员工的需求和权利, 在薪酬体系制定、晋升机会分配等方面确保透明公正; 当员工遭遇工作难题或生活困境时, 及时伸出援手, 提供培训支持或人文关怀。其中, 规则型伦理氛围因其清晰性、公平性、可预测性和合规性, 能有效减少员工的不安全感和冲突, 增强组织信任, 从而对工作满意度产生最直接、最稳定的正向影响。

为进一步提升国有企业伦理氛围, 营造积极向上、诚信负责的企业文化环境, 本文提出以下具体且可行的建议, 旨在从文化塑造、制度建设、员工关怀及监督机制四个方面全面推动国有企业伦理水平的提升。

5.1 强化企业伦理文化建设

5.1.1 定期开展文化宣讲

组织专题讲座、研讨会, 邀请行业内外知名专家、学者分享企业伦理建设经验, 解读伦理文化对企业长远发展的重要性, 增强员工的伦理意识。

5.1.2 举办主题活动

策划“诚信月”、“责任周”等主题活动, 通过案例分析、角色扮演、伦理辩论等形式, 让员工在实践中体会和践行诚实守信、责任担当等核心价值观, 形成浓厚的伦理文化氛围。

5.1.3 融入日常管理

将伦理文化融入企业日常运营, 如在会议开场白中强调伦理原则, 在员工培训中加入伦理课程, 确保伦理观念渗透到企业各个角落, 成为员工自觉遵循的行为准则。

5.2 完善企业制度, 促进公平竞争

5.2.1 建立健全公平竞争机制

明确岗位晋升、项目分配等关键环节的透明化流程, 确保所有员工基于能力和贡献获得机会, 避免任何形式的不正当竞争。

5.2.2 细化奖惩制度

制定详细、公正的奖惩标准, 对遵守伦理规范、表现突出的员工给予物质和精神双重奖励, 对违反伦理行为实行严格处罚, 以此强化制度的威慑力和引导力。

5.2.3 强化制度执行

建立制度执行监督小组, 定期检查制度落实情况, 确保每一项制度都能得到有效执行, 不流于

形式。

5.3 关爱员工，促进全面发展

5.3.1 设立员工需求反馈渠道

建立多渠道的员工意见收集系统，包括匿名调查、意见箱、定期座谈会等，确保员工声音能够被及时倾听和反馈。

5.3.2 关注职业发展规划

为员工提供个性化的职业规划指导，定期组织技能培训、职业发展研讨会，帮助员工明确职业目标，提升专业技能。

5.3.3 重视身心健康

设立员工心理健康咨询室，提供心理咨询服务，定期开展健康讲座、体育活动，关注员工身心健康，营造和谐的工作环境。

5.4 加强监督，维护伦理纯洁

5.4.1 建立多维度监督体系

整合内部审计、纪检监察、员工监督等多方力量，形成全方位、多层次的监督网络，确保监督无死角。

5.4.2 运用现代化技术手段

引入大数据分析、人工智能等现代化技术手段，对关键业务流程进行实时监控，及时发现并预警潜在的伦理风险。

5.4.3 严肃处理腐败现象

对发现的腐败行为，无论涉及何人，都要坚决查处，绝不姑息，以此维护企业伦理氛围的纯洁性，树立企业正气。

通过上述措施的实施，国有企业将能够逐步构建起一个以伦理为核心的企业文化体系，不仅提升企业的社会形象，更能激发员工的积极性和创造力，为企业的可持续发展奠定坚实的伦理基础。这种良好伦理氛围所展现的特质，让员工深切感知到职业公平以及企业的温暖关怀。员工对企业的认同感和归属感增强，更愿意为企业的发展贡献力量，这无疑有助于国企塑造具备一流职业态度的员工队伍。而员工积极的工作态度和高度的敬业精神，又能有效提升国企的绩效水平，形成良性循环。

参考文献

- [1] Litwin & Stringer, Organizational climate: Exploration of a concept[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2017, 87(2): 211-220.
- [2] 王毅, 赵准熙. 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[J]. *中国科学与技术学报*, 2025(1): 26-34.
- [3] 王毅, 赵准熙, 李蕾, 陈迎雪. 国企伦理型领导力对伦理氛围的影响[J]. *时代人物*, 2023(10): 141-144.
- [4] 왕의, 조준희. 중국 국유기업의 윤리풍토가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 윤리적 리더십의 조절효과[J]. *한국창업학회지*. 2022, 17(5): 297-314.
- [5] 왕의, 조준희. 윤리적 리더십이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 중국우정공사를 대상으로[J]. *전문경영인연구*. 2022, 25(1): 61-77.
- [6] Parker C P, Baltes B, Young S A, Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(4): 389-416.
- [7] Victor B, Cullen J. B., A theory and measure of ethical climate in Organizations[J]. *Research in Corporate*

- Social Performance and Policy, 1987, 32(9): 51-71.
- [8] Victor B, Cullen J B, The organizational base of ethical work climates[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1988, 33(1): 100-125.
- [9] 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.
- [10] Hoppock, Job Satisfaction[M]. New York: Harper Row, 1935.
- [11] Applewhite, Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis[J]. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 1970(1): 90-105.
- [12] Dessler, The social psychology of organizing[J]. New Jersey: Addison-Wesley, 1979: 24. 21-25.
- [13] Meyer N, & Allen J, A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1991(1): 61-89.
- [14] Deshpande, Baker D C, A concise, enantio selective synthesis of(-)-and (+)-hongconin[J]. *Journal of Organic Chemistry*, 1996, 61(2): 455.
- [15] 杨春江, 李陶然. 基于工作嵌入视角的组织伦理气候与员工离职行为关系研究[J]. *管理报*, 2014, 11(3): 351.
- [16] Callen J B, & Parboteeah K P, Victor B, The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis[J]. *Journal of Business Ethics*, 2003. 12(3): 21-33.
- [17] 衡书鹏. 企业组织伦理气氛的实证研究[D]. 河南: 河南大学, 2008.
- [18] Fink S L, High Commitment Workplaces[M]. New York: Quorum. 1992.
- [19] Sim D L, & Chow V T, The novel human HUEL (C4orf1) gene maps to chromosome 4p12-p13 and encodes a nuclear protein containing the nuclear receptor inter action motif[J]. *Genomics*, 1999, 59(2): 224-233.
- [20] 孙鑫. 企业伦理对工作满意度影响的实证研究[D]. 吉林: 吉林大学, 2010.
- [21] Victor B, Cullen J B, The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis[J]. *Journal of Business Ethics*, 1998, 6(2): 127-141.
- [22] Jaramillo L, Quasi equilibrium black hole boundary conditions: A geometrical approach[J], *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2006, 102: 8-21.
- [23] Weiss D J, Davis R V, England G W, Lofquist L H, Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire [J]. MN: The University of Minnesota Press, 1967, 12(5): 195-205.
- [24] Mowday R T, Steers R M, Porter L W, The measurement of organizational commitment[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14(2): 224-247.

¹ **作者简介:** 王毅 (1981.12-), 男, 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, 管理学荣誉博士, 管理科学与工程博士后, 博士生导师, 主要研究方向为工商管理。E-mail: wangyipost@126.com。