

金星彤 / 著

组织公正对雇佣关系影响的实证研究

Empirical Study on the Influence of
Organizational Justice on
Employment Relationship



中国出版集团公司 | 全国百佳图书
中国民主法制出版社 | 出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

组织公正对雇佣关系影响的实证研究 / 金星彤著. —北京:
中国民主法制出版社, 2013. 5

ISBN 978 - 7 - 5162 - 0361 - 3

I. ①组… II. ①金… III. ①企业 - 劳动关系 - 研究
- 中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 093274 号

图书出品人: 肖启明

图 书 策 划: 赵卜慧

责 任 编 辑: 姜 婷

书 名/组织公正对雇佣关系影响的实证研究

ZUZHIGONGZHENGDUIGUYONGGUANXI

YINGXIANGDESHIZHENGYANJIU

作 者/金星彤 著

出 版·发 行/中国民主法制出版社

地 址/北京市丰台区玉林里 7 号 (100069)

电 话/63055259 (总编室) 63057714 (发行部)

传 真/63055259

http: //www. npcpub. com

E-mail: mzfz@npcpub. com

经 销/新华书店

开 本/16 开 710 毫米×1000 毫米

印 张/12. 25 字数/204 千字

版 本/2013 年 5 月第 1 版 2013 年 5 月第 1 次印刷

印 刷/河北省永清金鑫印刷有限公司

书 号/ISBN 978 - 7 - 5162 - 0361 - 3

定 价/36. 00 元

出版声明/版权所有, 侵权必究。

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

摘 要

本书旨在探讨组织公正对雇佣关系的影响。笔者在文中以分布于北京、辽宁、广东、湖北、江苏、上海等地区 52 家企业 892 名员工的问卷调查数据为样本，应用结构方程全模型和层次回归分析等实证研究方法，以心理契约破裂与违背为中介、以组织信任为调节变量，深入探讨了组织公正对雇佣关系的影响。

“公平正义”以及“和谐”关系，不仅是人力资源管理领域研究的一个热点，而且已然成为全社会关注的焦点之一。公正是人类对自己终极关怀的体现，是构建和谐有序社会的关键。而雇佣关系作为最基本的一种社会关系，其和谐构建的问题亟需探讨。鉴于此，本书将理论研究热点与社会关注焦点联系起来，以社会交换理论为基础，研究企业内部组织公正对雇佣关系的影响问题。在微观逻辑框架下予以分析和探索，进一步解释雇佣关系的影响变量，并在此基础上提出组织创建和谐雇佣关系的对策。员工在不同的组织情境下，雇主传递的哪些信息以及哪些组织变量会影响雇员对于雇主履行义务的感知判断？基于公正与否的评价又会通过哪些公正维度去影响雇员行为？组织公正对雇佣关系的影响是否存在中介因素和调节变量？对上述问题的回答和检验，无疑都具有极其重要的理论意义和实践价值。

本书立足于组织公正、心理契约破裂与违背、组织信任和雇佣关系等国内外研究热点，运用实证研究方法，围绕“组织公正在有调节的中介作用下如何影响雇佣关系”这一核心问题展开分析，共设计 8 章，具体内容如下：

第 1 章，绪论。本章说明本书所涉问题如何被提出，阐述本书的目的和意义，明确研究内容和研究方法，说明了研究动机和可能存在的三个创新点，并在最后介绍了本书的技术路线及结构设计。

第 2 章，文献综述。首先，从概念界定、内容维度、理论演进、研究视角和因果影响等方面对雇佣关系相关文献进行了回顾。接着，该章对与组织公正相关的理论文献进行了综述，内容包括组织公正的涵义、理论发展以及组织公正的维度问题。为便于研究，本章还对引致雇佣关系发生变化的组织公正相关的产出变量进行了梳理。同时，对信任的概念、类别以及组织信任的概念与结构，前因变

量与结果变量进行了综述,回顾了组织信任对雇佣关系影响效应的研究成果。最后,厘清了心理契约破裂与违背的概念和产生机制,对心理契约破裂与违背对组织公正和雇佣关系的中介效应研究的现有成果进行了述评。

第3章,雇佣关系构念维度及量表修订。该章提出雇佣关系二维度构念并修订了雇佣关系量表,通过小样本试调查获得数据,应用SPSS17.0进行探索性因子分析。在大规模正式调查后,应用AMOS17.0进行验证性因子分析和结构方程分析,对雇佣关系构念维度进行探索与检验,为后文的研究奠定基础。

第4章,组织公正对雇佣关系影响的直接效应研究。该章在大规模问卷调查获得数据的基础上,首先,应用AMOS17.0对组织公正与基于雇主义务的雇佣关系、组织公正与基于雇员义务的雇佣关系分别进行验证性因子分析。然后,应用AMOS17.0对组织公正与雇佣关系两个维度的直接效应进行结构方程分析。

第5章,心理契约破裂与违背在组织公正和雇佣关系间的中介作用研究。该章首先应用AMOS17.0对心理契约破裂与违背进行了验证性因子分析。之后,应用AMOS17.0对心理契约破裂与违背在组织公正和雇佣关系间的中介作用进行了结构方程分析。

第6章,组织信任在心理契约破裂与违背和雇佣关系间的调节作用研究。该章以问卷调查获得的数据为基础,首先,应用AMOS17.0对组织信任进行验证性因子分析。然后,应用SPSS17.0进行层次回归分析,检验组织信任在心理契约破裂和雇佣关系间的调节作用,以及在心理契约违背和雇佣关系间的调节作用。

第7章,组织公正对雇佣关系影响的综合模型研究。该章应用SPSS17.0进行层次回归分析,组织信任对以心理契约破裂与违背为中介的组织公正和雇佣关系的调节作用进行分析研究。

第8章,结论与展望。该章总结了研究的主要结论,阐述了研究发现和引发的启示,并对研究局限进行了总结,提出对未来研究方向的展望。

本书研究得出了以下结论:

结论一:中国企业雇佣关系分为两个维度。这两个维度,一是基于雇主义务的雇佣关系;二是基于雇员义务的雇佣关系。

结论二:组织公正各维度对雇佣关系的直接影响具有差异性。具体地说,雇员对雇主义务履行程度的感知倚重于分配、程序和信息公开;而人际公正和信息公正是激励雇员勤勉工作的最大动因。

结论三:心理契约破裂与违背是组织公正和雇佣关系间的部分中介。其中,分配公正仅以心理契约破裂为中介影响着雇员对雇主义务履行的感知;程序公正有中介或无中介的作用下均影响着雇员对雇主的认知;人际公正通过心理契约

破裂与违背仅影响雇员履行义务的意愿；信息公正以心理契约破裂与违背为中介影响着雇佣关系的两个维度。

结论四：心理契约破裂与违背对雇佣关系的影响受到组织信任的调节。这表明，雇员在对组织产生了心理契约破裂感知或者违背体验时，将直接负向影响雇主与雇员彼此间的关系和谐；但若对组织依然存有信任的情感意识，则会减弱这种负向作用。

结论五：组织公正对雇佣关系具有综合性的影响作用。这种综合性的影响作用是通过三种途径发挥效应的。

本书创新之处是：（1）在修订雇佣关系量表的基础上，推导出了组织公正对雇佣关系影响的综合模型。（2）揭示了组织公正的四个维度对雇佣关系影响的差异。（3）发现组织信任感在心理契约破裂与违背和雇佣关系中基于雇主、雇员义务两方面均具有调节作用。

ABSTRACT

The main topic of this dissertation is on the influence of organizational justice on employment relationship. Based on the questionnaire survey data from 892 employees in 52 enterprises from Beijing, Liaoning, Guangdong, Hubei, Jiangsu, Shanghai and some other cities, the author analyzes the influence mechanism of organizational justice on employment relationship, mediated by psychological contract breach and psychological contract violation, moderated by organizational trust.

“Justice” and “harmonious” relationship have become the hot spot of the whole society and the academy. Justice is the human manifestation of their ultimate concern, viewing on the social level, is also the key factor of building a harmonious and orderly society. Employment relationship is a basic social relation, the construction of harmonious relationship is urgent to be further discussed. Of this reason, this dissertation will combine the researches of organizational justice and employment relationship, in a microscopic logical framework, to analyze and explore further explanations to the influential variables of the employment relationship, and to put forward countermeasures of organizing and creating ideal employment relationship. In different organizational contexts, what information is passed by the employer and which organizational variables will affect the employees’ perception of judgment to the employer’s complying with its obligations? which dimensions of justice, based on the fairness of the evaluation, will influence employee behaviors? Are there any mediate factors or moderating variables existing in the process of organizational justice affecting employment relationship? Answering and testing the above mentioned questions through theoretical and empirical study are extremely important.

Based on the above thinking, and the research focuses such as organizational justice, psychological contract breach and violation, organizational trust and employment relationship, using empirical research methods, focusing on the core issue “How will organizational justice affect employment relationship with moderating mediate”, the analysis is conducted. The dissertation is designed in eight chapters, as follows:

Chapter 1, Introduction. This chapter described how the implications are proposed, explained the purpose and significance of the research, and clarified research content and methods, pointed out the motivation of the study, instructed the three possible innovative points of the dissertation, and the technical route and structural design.

Chapter 2, Literature review. First, the chapter reviewed the related literatures from the following aspects: definition of the concepts, content dimension, the theory evolution, research perspective, and causal impact on the employment relationship, etc. Subsequently, it reviewed the related theoretical literature on organizational justice, including the meaning of organizational justice, theory development and the dimensions of the organizational justice. In order to facilitate research, this chapter demonstrated the organizational justice related output variables that caused changes in employment relationships. Then, the concept and category of trust, the concept and structure of organizational trust, and antecedents and consequence variables were reviewed. The research result of the effect of organizational trust's impact on employment relationship was also reviewed. Finally, it introduced the concept, mechanism and organizational results of the psychological contract breach and violation, and summarized the current results of the moderate effect that psychological contract breach and violation imposed on organizational justice and employment relationship.

Chapter 3, Testing the construct dimension of employment relationship in Chinese context. This chapter amended Rousseau (1990) Scale, through investigation by the small sample data, conducted exploratory factor analysis (EFA) with the application the SPSS17.0, and ultimately formed the formal questionnaire which will be used in large-scale survey. After the large-scale formal investigation, the test was conducted to the employment relationship of the enterprises in Chinese context, with CFA and SEM in AMOS17.0. It also explored the constructs dimension of the employment relationship, which served as foundation for the later part of the research.

Chapter 4, The researches on the direct effect that organizational justice imposed on employment relationship. The chapter, based on a large-scale survey data, firstly applied the AMOS17.0 to conduct the confirmatory factor analysis (CFA) on the relationships between organizational justice and employment relationship based on the employer's obligations, and that of based on the employee's obligations, respectively. Then the AMOS17.0 was applied to conduct structure equation model (SEM) analysis on the direct effect of the two dimensions of organizational justice and employment relationship.

Chapter 5, The research on mediate role which psychological contract breach and violation played between organizational justice and employment relationship. In this chapter, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to psychological contract breach and violation with the application of AMOS17.0. After that, the structure equation model (SEM) analysis was conducted to the mediate effect that psychological contract breach and violation imposed on the relationship between organizational justice and employment relationship with the application of AMOS17.0.

Chapter 6, The research on the regulatory role that organizational trust played between psychological contract breach and violation and employment relationship. This chapter is based on data obtained by the survey. First, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to organizational trust with the application of AMOS17.0. Second, the moderate effect that organizational trust imposed on psychological contract breach and violation was tested adopting the Hierarchical Regression Analysis (HRA) of SPSS17.0.

Chapter 7, The comprehensive model studies on mechanism that organizational justice affecting the employment relationship. In this chapter, with the application of SPSS17.0, the moderate effect that organizational trust imposed on organizational justice and employment relationship which are mediated by psychological contract breach and violation.

Chapter 8, Conclusion and Outlook. This chapter summarized the main conclusions of the study, described the findings, inspirations and study limitations, also put forward the outlook on future research directions.

This dissertation reached the following conclusions:

Conclusion 1: The employment relationship can be divided into 2 dimensions in Chinese context. One is based on the employer obligations; the other is based on the employee's obligations.

Conclusion 2: The dimensions of organizational justice directly affect the employment relationship with a difference. Employee's perception of the fulfillment of employers' obligation relies on distributive, procedural and informational justice; interpersonal justice and informational justice are the biggest motivation for employees to work diligently.

Conclusion 3: The psychological contract breach and violation are the mediate between organizational justice and employment relationship. Specifically, distributive justice, only with psychological contract breach serving as mediate, affect the employee's perception of the fulfillment of employers' obligation; procedural justice, regardless of the

mediate, influences the awareness of the employees to the employer; interpersonal justice only affect employee's willingness to fulfill their obligations through psychological contract breach and violation; information justice, with psychological contract breach and violation as mediates, affect the two dimensions of the employment relationship.

Conclusion 4: The organizational trust played a regulatory role between psychological contract breach & violation and employment relationship. It suggests that the employees will have a direct negative impact on employers and employees harmonious relationship, when the employee has the awareness of psychological contract breach and violation; however, if they still trust the organization, the negative effect will be weakened.

Conclusion 5: Organizational justice has a comprehensive effect on the employment relationship. The comprehensive effect is played in three ways.

The innovation lies in this dissertation: (1) Amend the Employment Relationship Scale, deduce a comprehensive model of the influence of organizational justice on employment relationship. (2) Explore the differences of the four dimensions of organizational justice affecting the employment relationship. (3) Investigate the moderate effect that employee's trust on organization imposed on two aspects: psychological contract breach and violation, and the employment relationship based on employer and employee's obligations.

Key Words: Organizational justice, Psychological contract breach, Psychological contract violation, Organizational trust, Employment relationship

目 录

第一章 绪 论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究目的与研究意义	3
1.2.1 研究目的	3
1.2.2 研究意义	4
1.3 研究内容与研究方法	7
1.3.1 研究内容	7
1.3.2 研究方法	8
1.4 本文创新之处	9
1.5 技术路线及结构设计	10
1.5.1 技术路线	10
1.5.2 结构设计	10
第二章 文献综述	13
2.1 雇佣关系相关研究回顾	13
2.1.1 雇佣关系的概念	13
2.1.2 雇佣关系的理论演进	14
2.1.3 雇佣关系的研究视角	20
2.1.4 雇佣关系的因果影响	23
2.1.5 雇佣关系相关研究述评	24
2.2 组织公正与雇佣关系研究现状	25

2.2.1	组织公正理论研究回顾	25
2.2.2	组织公正与雇佣关系的研究回顾	36
2.2.3	组织公正与雇佣关系研究现状述评	41
2.3	组织信任相关研究回顾	42
2.3.1	信任与组织信任	42
2.3.2	组织信任研究发展回顾	51
2.3.3	组织信任相关研究述评	54
2.4	心理契约破裂与违背相关研究回顾	55
2.4.1	心理契约破裂与违背基本概念及其发展	55
2.4.2	心理契约破裂与违背对组织公正和雇佣关系的 中介效应相关研究	63
2.4.3	心理契约破裂与违背相关研究述评	65
2.5	国内外研究总结	65
第三章 雇佣关系构念维度及量表修订		67
3.1	雇佣关系构念维度	67
3.2	研究设计	69
3.2.1	量表设计	69
3.2.2	预测试	70
3.3	雇佣关系量表修订	71
3.4	本章小结	72
第四章 组织公正对雇佣关系影响的直接效应研究		74
4.1	概念模型与研究假设	74
4.1.1	组织公正对基于雇主义务的雇佣关系具有作用	74
4.1.2	组织公正对基于雇员义务的雇佣关系具有作用	75
4.2	研究设计	75
4.2.1	组织公正量表修订	75
4.2.2	变量测量	79

4.2.3 样本选择与数据收集	80
4.2.4 分析方法	81
4.3 研究结果	81
4.3.1 验证性因子分析	81
4.3.2 结构方程分析	84
4.4 本章小结	89
第五章 心理契约破裂与违背在组织公正和雇佣关系间的 中介作用研究	90
5.1 概念模型与研究假设	90
5.2 研究设计	91
5.2.1 变量测量	91
5.2.2 样本选择与数据收集	92
5.2.3 分析方法	93
5.3 研究结果	93
5.3.1 验证性因子分析	93
5.3.2 结构方程分析	95
5.4 本章小结	104
第六章 组织信任在心理契约破裂与违背和雇佣关系间的 调节作用研究	106
6.1 概念模型与研究假设	106
6.2 研究设计	107
6.2.1 变量测量	107
6.2.2 样本选择与数据收集	108
6.2.3 分析方法	108
6.3 研究结果	109
6.3.1 验证性因子分析	109
6.3.2 层次回归分析	109

6.4 本章小结	118
第七章 组织公正对雇佣关系影响的综合模型研究	120
7.1 研究假设	120
7.2 研究设计	120
7.2.1 样本选择与数据收集	120
7.2.2 分析方法	121
7.3 研究结果	121
7.3.1 以心理契约破裂为中介, 组织信任在组织公正与 雇佣关系间的调节作用分析	121
7.3.2 以心理契约违背为中介, 组织信任在组织公正与 雇佣关系间的调节作用分析	124
7.4 本章小结	126
第八章 结论与展望	128
8.1 研究的主要结论	128
8.1.1 结论一: 中国企业雇佣关系分为两个维度	128
8.1.2 结论二: 组织公正各维度对雇佣关系直接影响具有差异性	129
8.1.3 结论三: 心理契约破裂与违背是组织公正和 雇佣关系间的部分中介	131
8.1.4 结论四: 心理契约破裂与违背对雇佣关系的 影响受到组织信任的调节	134
8.1.5 结论五: 组织公正对雇佣关系具有综合性的影响作用	135
8.2 研究启示	136
8.2.1 组织信任是影响雇佣关系危机发生的缓冲器	136
8.2.2 组织公正是和谐雇佣关系形成的重要前因	137
8.2.3 组织公正氛围是减低心理契约破裂与违背的组织情境	139
8.2.4 雇佣关系中雇主义务的内容是人力资源管理的焦点	140
8.3 研究局限及展望	143

8.3.1 研究局限	143
8.3.2 未来研究展望	143
附 录	145
参考文献	150
后 记	175

第一章 绪 论

1.1 问题的提出

党的十六届四中全会提出构建和谐社会，所谓和谐社会应体现民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处等特征。自此，“公平正义”的讨论以及“和谐”关系的构建，已然成为全社会关注和人力资源管理理论界研究的热点之一。然而，我国经济正处在转型时期，各种社会矛盾和社会问题暴露得日益明显。富士康公司的员工跳楼事件和广州本田公司的集体罢工事件，都说明了雇佣关系在内外因素的合力作用下可能会产生一些问题，甚至会引起恶性事件的爆发。雇佣关系作为最基本的一种社会关系，不仅影响着就业的实现、物质产品的生产、经济发展和社会文明的进步，而且这一关系的和谐与否，直接影响着社会的安宁和社会秩序的井然，因此，雇佣关系的和谐构建问题需要全社会给予足够地重视并应得到妥善解决。

从我国企业现状来看，组织内部的人力资源市场结构正在发生变化，催生了一些新的雇佣关系模式（Arthur, 1992; Atchison, 1991; Lawler, 1988）。随着多种雇佣关系模式的出现、劳动力市场的日益成熟以及市场经济的快速发展，员工的自主意识在逐步提高，越来越多的员工崇尚短暂而临时性的雇佣关系（魏峰、李焱、张文贤，2005）。雇主的强势正随着雇员能力的提高和整个市场空间的扩大而逐步被削弱。由于雇员有权自由选择雇主，使得员工流动性，尤其是外来务工人员 and 知识型员工的流动性越来越高，由此带来企业对员工的前期投入和职位重置等管理成本不断攀升。这样一来，对组织机构来讲，一方面要保持最大限度的灵活性；另一方面，还要维持并提高员工的绩效（Tsui, Pearce & Porter et al., 1997）。遂在理论界和企业的管理实践中，人们对雇佣关系的关注热度开始不断升温。

“公平正义”（Justice）自古以来一直是人们追求的价值理念。“丘也闻有国有家者，不患寡而患不均，不患贫而患不安。盖均无贫，和无寡，安无倾。”（语出

《论语·季氏》)。朱熹又曰“均,谓各得其分;安,谓上下相安。”可如是理解为:分配的财富不怕少,却怕分配不均;不怕分到的财富少,但怕分配的方式令人不满。可见,自古以来公平与公正问题都是备受关注的。近年来,组织行为学、人力资源管理 etc 学科对公正问题的研究更是与日俱增。公正本质上是反映一个社会的资源应如何配置的问题,公正与否小则直接影响接受分配结果人群的满意度、组织承诺与行为表现,大则关乎整个社会秩序的存在与维系。具体而言,从社会层面上看,公正与社会的稳定和进步具有密切地联系,是构建和谐有序社会的关键所在。Rawls (1971) 曾指出“公正是社会制度的重要价值,正像真理是思想体系的重要价值一样”。正是人类关注于人与人之间的现实利益关系,关注于自己、他人乃至整个人类世界的存在意义,因而对公正、自由与平等价值的不懈追求便成为了人类对自己终极关怀的体现。从组织层面上看,作为社会系统中的一个单元,组织管理中所涉及的价值分配、精神激励、信息传递、资源配置等方方面面都会折射出公平与否的问题,而公正将直接或间接地影响组织成员的态度和行为,因而组织各方必将聚焦于此。在现实中,企业间的竞争已不再是以物质资源的占有作为唯一砝码的粗放型竞争,在很大程度上表现为软资源的竞争。软资源是否具有优势关键在于人,因此,现今企业所面临的挑战绝不仅是资本争夺和技术更新,管理文化与管理艺术对企业的挑战更加不容忽视。

在企业管理实践中,普遍存在福利待遇的歧视性差异、绩效评价的主观性和随意性、员工价值与收入不对等的问题,这些情况造成了对员工的有效激励不足、士气不高、人才大量流失等现象。究其现象的本质,不难发现这与企业忽视人本管理、组织内公正性缺失有关。当员工对组织的客观存在产生了公正的主观判断时,这种社会比较后产生的公正知觉与相关情感体验,会作为一种心理状态相对稳定地影响着个体行为,进而影响到组织内部各主体之间的相互关系。在组织内部关系中,雇主与雇员之间的相互关系可谓是最为主要且对组织影响最大的关系。当雇主通过改善管理,使雇员对组织特征与情境做出正面解释时,组织内部雇主与雇员间的关系就会趋于和谐。在公正的组织氛围之下,组织将易于在不增加物质投入的前提下,达到激励员工工作动机,提升员工工作效率的目的。

随着我国劳动力市场的培育与发展以及资源配置的日益市场化,雇佣关系基本面的特征已经显化,然而普遍存在的“重资本、轻劳动”的歧视性管理,致使雇佣双方的冲突行为频发,并存在不断升级的巨大风险。目前,国内雇佣关系的研究主要从宏观层面展开,缺少在微观逻辑框架下的分析以及一般意义上关于雇佣关系本质的研究,对雇佣关系到底有哪些影响变量,以及在不同情景下什么类型的雇佣关系最为理想等问题还有待进一步探索(王端旭,2009)。另外,由于平

等和公平一向被认为是雇佣关系的中心概念,因而组织公正的研究为探讨雇佣关系提供了更宽广的分析思路,便于对雇佣关系认识的加深。当前,学术界相关研究大多集中于组织公正与组织中个人行为表现的关系问题,如组织公正对组织公民行为具有影响作用,二者存在因果关系 (Karriker & Williams, 2009); 组织公正与工作满意度高度相关,在高工作满意度下,雇员更愿意以互惠的方式回报组织 (Lambert, Hogan & Griffin, 2007); 工作满意度、组织公民行为等组织现象与互动公正和程序公正的相关度不同 (李晔, 龙立荣和刘亚, 2003); 程序公正与绩效任务之间存在着可调节的正向促进关系 (Zapata - Phelan, Colquitt & Brent, 2009); 程序公正和分配公正对组织承诺具有强度不同的影响效应 (Folger & Konovsky, 1989) 等。

可见,现有研究缺少组织公正与雇佣关系间的直接作用研究以及加入中介变量和调节变量的综合分析。鉴于此,笔者针对以下问题展开了进一步的研究与探索,即在不同的组织中,雇主传递的哪些信息以及哪些组织变量会影响雇员对于雇主履行义务的感知判断? 基于公正与否的评价又会通过哪些公正维度去影响雇员行为? 组织公正对雇佣关系的影响是否存在中介因素和调节变量?

1.2 研究目的与研究意义

1.2.1 研究目的

本研究将探讨组织公正、组织信任、心理契约破裂与违背以及雇佣关系之间的交互关系,并进一步以雇员对雇主的公正感知作为前因变量,心理契约破裂与违背做中介变量,组织信任为调节变量,探讨它们对基于雇主义务的雇佣关系和基于雇员义务的雇佣关系的影响作用,期望所得之研究结论有助于相关理论的推进和发展,并为企业人力资源管理实践提供参考。本研究在文献回顾和评述的基础上,通过实证研究达到如下研究目的:

一是明晰雇佣关系、组织公正的内涵特性,探讨员工对组织心理契约破裂与违背的发生和结果特性,构建一个员工层面下分析组织公正对企业雇佣关系影响的效应模型;

二是在概括性模型框架分析的基础上,考察和研究组织公正对雇佣关系产生影响的机理,拟嵌入心理契约破裂与违背中介变量以及组织信任调节变量,拓展组织公正与雇佣关系的研究内容和分析框架,阐明组织公正、心理契约破裂与违背、组织信任和雇佣关系之间关系形成、发生以及变化过程等一系列问题;

三是将组织公正对雇佣关系的直接效应、嵌入心理契约破裂与违背变量的中介效应以及加入组织信任的调节效应之研究成果与企业管理实践相联系,为实现