

南京理工大学泰州科技学院

毕 业 论 文

作 者：曹子徐 学 号：1806950522

学院(系)：商学院

专 业：人力资源管理

题 目：薪酬公平感对新入职员工的工作态度的
影响研究

指导者：刘琳 讲师

评阅者：王海峰 副教授

2022 年 6 月

毕 业 论 文 中 文 摘 要

企业之间的竞争是人才的竞争,企业员工的工作能力、工作态度都会对企业发展产生重大影响。完善的企业薪酬管理模式,提高新入职员工的薪酬水平和薪酬公平感,是吸引和留下高素质人才,促进企业持续健康发展的关键因素,而员工薪酬公平感是对企业薪酬管理是否科学合理的直接因素。本文将薪酬公平感划分成行业外公平、行业内公平、分配公平、个人公平、程序公平五个维度,对苏州地区部分企业员工进行问卷调查,并对问卷调查的数据进行相关分析、回归分析等,得出五个维度中的个人公平对新入职员工的工作态度有正向显著影响,最终得出结论:决定新入职员工的工作态度的主要因素是个人公平。

关键词 薪酬公平感 工作态度 个人公平

毕 业 论 文 外 文 摘 要

Title A Study on the Impact of Pay Equity on Employees' Work

Attitudes

Abstract

The competition between enterprises is the competition of talents, and the work ability and work attitude of the employees will have a significant impact on the development of the enterprise. A perfect enterprise salary management model and improving employees' salary level and salary fairness are the key factors to attract and retain high-quality talents and promote the sustainable and healthy development of the enterprise, and the employee's salary fairness is a direct factor for whether the enterprise's salary management is scientific and reasonable. factor. This paper collects 216 valid questionnaires in the form of questionnaires, divides the independent variable sense of pay equity into five dimensions, conducts research through empirical analysis, and obtains the five dimensions through reliability and validity analysis, correlation analysis and regression analysis. In the five dimensions, personal fairness has a positive and significant impact on employees' work attitude. Combined with the main object of the questionnaires, grassroots employees in Suzhou who have graduated in the past three years, it is concluded that the main factor that determines employees' work attitude is personal fairness.

Keywords Pay equity Work attitude Personal justice

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景与研究意义	1
1.2 研究对象与主要问题	1
1.3 研究方法与研究思路	2
2 相关理论	4
2.1 薪酬公平感的研究	4
2.2 员工工作态度的研究	4
2.3 亚当斯公平理论	5
3 研究设计	6
3.1 研究变量	6
3.2 理论模型	6
3.3 研究假设	7
3.4 问卷设计	7
4 数据处理分析	9
4.1 问卷发放与回收	9
4.2 样本资料描述性统计	9
4.3 量表信效度分析	10
4.4 研究变量描述性统计分析	12
4.5 相关分析	13
4.6 回归分析	14
4.7 假设检验小结	15
5 研究结论与建议	16
5.1 研究结论	16
5.2 研究建议	17

结束语	19
致谢	20
参考文献	21
附录 A	23
附录 B	25

1 绪论

1.1 研究背景与研究意义

1.1.1 研究背景

如今随着时代的飞速发展,每个城市和工作的人们每天都在不断接触和接受新的思想和知识,这也从过去仅仅是企业之间的竞争变化成如今以人和企业为双核的竞争,企业若想长期保持竞争力,除了要继续挖掘企业自身的潜力,更要关注员工的因素。对于绝大部分的企业员工来说,薪酬是工作的第一动力来源,因此,如何解决多数企业面临的薪酬公平问题,保证员工工作态度对于企业的长期发展来说是十分关键的。

实现薪酬公平公正是所有公司保证人力资源管理有效运行的关键,也是公司在当今的竞争日益激烈的环境下,保持公司的人才结构稳定的重要一步。在现在的这个竞争激烈的时代,每个职工的自身条件在竞争的过程中是不同的,即便他们身处同一个公司,员工个人的技能水平、受教育程度、个人天赋等客观因素的不一样会直接导致他们在工作时获得的机会不够均等,所以即便同时参与收入分配的机会均等,并且公平竞争,但实际分配的结果还是不均等的,所以这是对员工的优秀成绩的肯定,也是对员工内部的良性竞争有促进作用,有利于企业的长期发展和培养企业员工的薪酬公平感。综合来说,薪酬公平感对现代公司的长期持续的稳定发展有着极为重大的深远的影响,本文将研究薪酬公平感和新入职员工的工作态度的关系。

1.1.2 研究意义

本文通过分析研究薪酬公平感对新入职员工的工作态度的影响关系,有针对性地为企业保证企业的薪酬公平提出建议,让企业直接发现企业当前的潜在问题,同时保证了员工的积极的工作态度,由此实现企业和员工的共赢。

1.2 研究对象与主要问题

本文的研究以在苏州地区的企业已工作人士作为研究对象,不论其职位、学历等。

本文研究职工在公司工作的过程中所拥有的工作态度,并且结合薪酬公平感,研究二者之间的关系。通过这个来探究企业该怎样通过提升员工的薪酬公平感来

保障他们积极良好的工作态度。

1.3 研究方法与研究思路

1.3.1 研究方法

本文对在职员工发放问卷进行信息的收集,进行文字解释说明后,再加上实证分析来给予数据支撑,依次完成这些步骤,得到的研究结果能够令人信服,下述几种是具体的方法。

(1) 文献归纳法。

查阅参考了薪酬公平感和工作态度两方面的理论资料和文献,另外为了让资料更全面,也借鉴了国内外学者的相关研究成果,为本文进行的工作态度和薪酬公平感两者的研究提供了扎实的理论基础和较好的思路。

(2) 问卷调查法。

对愿意进行问卷填写的人们发放问卷,在完成之后进行问卷回收。考虑到要保证研究质量,需要经仔细比对,排除掉不符合研究条件的无效问卷。收集了被调查者的学历、职位、已工作时长这些基本信息,获得了员工对当前行业内外薪酬水平的了解情况、员工对自己当前所处的职位的了解和满意的程度,以及他们对自己的公司的薪酬制度和薪酬分配是否公平的满意程度。

(3) 实证分析法。

本研究使用 SPSS26.0 软件,对事先整理好了的数据先进行了信度分析,这样能考察每个题项是否具备可靠性,接着通过效度分析,考察了量表里所有题项的能效性,确定每一个题项对于量表而言是否发挥了重要的作用,通过进行相关分析,得出相关系数矩阵,从中得到所分析的变量之间的相关性。考虑到是连续数值型变量,运用线性回归分析,得到最终的回归方程,得出研究结论。

1.3.2 研究思路

第一部分:绪论。该部分首先开门见山讲述本研究的背景与意义,结合着研究对象的实际情况后提出主要问题,然后着重给出了处理的方法和思路,为整个研究做好准备工作。

第二部分:相关理论。翻找查阅了文献资料,把握了重点信息,总结了薪酬公平感、员工工作态度的概念以及已获得的研究成果。

第三部分:研究设计。在之前准备研究工作的基础上,构建了理论模型,提

出研究假设，为研究更具价值和说服力，设计了调查问卷。

第四部分：实证分析。经问卷收集到的有效数据，在经过实证分析后变得更有价值，在最后得到回归模型，前文的假设得到检验和解释。

第五部分：结论和建议。对实证结果进行具体的解释，得到最终结论、给出针对性建议，最后叙述研究还需改善的地方。

2 相关理论

2.1 薪酬公平感的研究

2.1.1 薪酬公平感的概念

薪酬分配需要体现出公平, 对于一个公司来说, 无论是在分配的规则上还是在分配的过程中都要体现出来, 也就是所有正式职工在薪酬分配的任何场合和任何环节都能够得到平等的机会。李昭成(2019)指出薪酬的公平性不是指分配结果的平均值, 而是分配机会、尺度、过程以及分配规则的公平性, 薪酬公平感是出于员工对上述的一种主观感受, 受到员工自身需求的影响, 它是一种心理评价结果。

2.1.2 薪酬公平感的维度划分

姚官丽(2021)指出员工他们会感知到自己所获报酬的公平性, 具体是他们将自身在工作的投入与产出的比值进行了横纵向的比较, 而且分配的公平感会给他们的工作热情带来意义深远的影响。因此将薪酬公平感划分为了分配公平感、互动公平感以及程序公平感这三个维度。韦志林、芮明杰(2016)着重强调了公司的薪酬分配结果的公平性, 这个所有员工自己都能不同程度地感知到, 这个感知被分为了内部公平、外部公平以及个人公平; 同时参考了邹鑫(2021)把薪酬公平感划分为了两个维度: 内部公平和外部公平, 然后把两个维度继续分为了五个指标: 即行业内公平、行业外公平、个人公平、分配公平和程序公平。

2.2 员工工作态度的研究

2.2.1 员工工作态度的概念

工作态度是对工作的评价和行为取向, 包括认真、负责、努力程度等。苏涛, 陈春花, 李芷慧, 潘伟, 冯镜铭(2019)认为, 工作态度是一种心理趋向, 员工因为公司各方面的好坏, 对本职工作都有积极或消极的看法, 对于与工作有关的各个方面都有潜移默化的影响。这个趋向可解释为, 员工对工作有自己的认识和态度, 他们对工作的积极与否和态度的行为成分有着重要的关联, 而且对工作的满意程度是工作态度的情感方面的一部分。

2.2.2 员工工作态度的测量

在组织行为学中, 在不同的情况下有不同的员工工作态度测量方式。周佳莉,

梁景煜，陶静（2019）提出工作态度的量化考核，可成立同行评价小组、确立同行评价指标，测量时根据工作态度量表逐条对评价对象进行评分，取平均分作为考核时工作态度的得分。赵世超，谭福金，王宇桐，朱凤霞，孟庆跃（2019）使用主题框架法，建立“最满意”、“最不满意”、“积极”、“不积极”、“想离职”、“不想离职”6个主题目录，得出工资、福利、分配方式等经济激励对卫生工作人员的工作态度有重要影响。

2.3 亚当斯公平理论

亚当斯公平理论认为，报酬的是否公平，人们会把自己得到的薪水和在一起工作的其他同事进行比较，并且和自己在过去获得的薪水比较。假如对所得到的薪水的感知和对比的认知存在不平衡，这就是一种心里紧张和不公平感的心理失衡。因此出于解决问题的需要，人们会采取一些行动来减少这种精神上的紧张感，来达到恢复内心平衡的目的。如果获得的报酬是合理公正的，人们就自然会拥有满足感，进而对自己当下的工作有了激励作用。可见也只有公平的报酬，才能对职工起到激励的作用。

3 研究设计

3.1 研究变量

以苏州多家企业的员工为研究对象，研究这些在苏州的员工的薪酬公平感和他们的工作态度。下面汇总了薪酬公平感、员工工作态度这两个变量的定义。

（1）薪酬公平感

在第二章相关理论中，对薪酬公平感的概念、维度已较为全面阐述。目前国外对于薪酬公平这方面的研究较为提前，但由于国外学者的研究对于国内的情况并不完全适合，而且目前时代飞速进步，人们的思想创新能力和潜力都极大，各方面信息的变化日新月异，因此本文采用国内学者最新的研究成果对薪酬公平感进行研究，让文章内容更契合国内情况。在此采用荆亚宇，张松婷（2021）对薪酬公平的定义是薪酬由精神薪酬和物质薪酬两部分构成，并且职工的薪酬公平感是他们对自己在公司里得到的收获，与平时的付出相比是否公平的一种主观看法。

（2）员工工作态度

本文需研究薪酬公平感对一个员工的工作态度的影响，在此采用了李爱香，李静（2021）提出的定义：一个员工对自己在工作中的评价即为工作态度，这个变量是可以直接反映出员工的工作状态的，而且工作成果的质量、工作绩效是与工作态度直接相关的。

3.2 理论模型

基于上面的论述，本论文把薪酬公平感作为自变量，因变量是员工的工作态度。以下是建立了如图 3.1 的理论模型。



图 3.1 理论模型

资料来源：邹鑫.S 烟草公司员工薪酬公平感研究[D]. 广西：广西师范大学工商管理，2021.

在这个理论模型中，将薪酬公平感作为自变量，将其分为行业内公平、行业外公平、个人公平、分配公平和程序公平这五个维度；作为因变量的员工工作态度是为单维度变量。

3.3 研究假设

在公司中，一个职工的工作态度与薪酬公平感有不可忽视的关联。所以本文假设：

H1：薪酬公平感对员工的工作态度具有正向的显著影响。

H1-a：行业外公平与员工工作态度具有正向的显著影响。

H1-b：行业内公平与员工工作态度具有正向的显著影响。

H1-c：分配公平与员工工作态度具有正向的显著影响。

H1-d：个人公平与员工工作态度具有正向的显著影响。

H1-e：程序公平与员工工作态度具有正向的显著影响。

3.4 问卷设计

本文的问卷分为四大部分：由导语、个人基本信息、薪酬公平感量表、员工工作态度量表构成。

其中，导语这里着重向接受调查的人员介绍了此次研究的目的，并且对被调查的人们承诺以匿名的形式来调查，这样能够尽可能消除他们的警惕心理，达到确保调查质量的目标。此外，个人基本情况这部分主要要求填写年龄、工作岗位等一些常规资料。

3.4.1 薪酬公平感量表

第三部分是薪酬公平感的正式量表，此部分借鉴邹鑫（2021）所编制的薪酬公平感量表。总共设置了外部公平和内部公平一共 13 个项目，外部公平分为行业内公平和行业外公平；内部公平分为分配公平、个人公平和程序公平。每个项目后面设有“很不同意”、“有点不同意”、“不确定”、“同意”以及“非常同意”这样的 5 个选项，1-5 分也依次是它们的分数。

调查对象是根据自己不同的现实条件来填写问卷，问卷题目如表 3.1 所示。

表 3.1 薪酬公平感量表

维度	测量条目
行业内公平	1. 我的薪酬水平与同类型企业的同级别的员工相比，是公平的
行业外公平	2. 我的薪酬水平和行业外的朋友相比，是公平的 3. 我的薪酬水平和当地的物价水平相比，是公平的
分配公平	4. 企业新老员工之间的收入差距，是公平的 5. 企业不同级别员工之间的收入差距，是公平的 6. 我的薪酬水平与其他同事相比，是公平的
个人公平	7. 我的薪酬水平对于当前的工作量来说，是公平的 8. 我的薪酬水平对于自身能力来说，是公平的 9. 我的薪酬水平对于当前工作压力和就业风险来说，是公平的
程序公平	10. 企业目前的薪酬制度体现绝大多数人的意愿，是合理民主的 11. 企业与薪酬相关的程序和标准都有章可循且执行到位 12. 企业会及时向员工公布准确的薪酬政策与信息 13. 若我对薪酬相关信息有疑问，企业会及时解答

资料来源：邹鑫.S 烟草公司员工薪酬公平感研究[D]. 广西：广西师范大学工商管理，2021.

3.4.2 员工工作态度量表

第四部分为员工工作态度量表。此部分借鉴季顺鑫（2020）所编制的员工工作态度量表，该问卷总共设置了 8 个项目，每个项目后面设有“很不同意”、“有点不同意”、“不确定”、“同意”、“非常同意” 5 个选项，1-5 分是它们所对应的分数。如表 3.2 所示。

表 3.2 员工工作态度量表

维度	测量条目
员工工作态度	1. 我的工作和我一开始想象的一样 2. 我对我现在的工作很满意 3. 如果朋友想从事我这类的工作，我会极力推荐 4. 我的单位很重视我的个人目标的实现 5. 我的单位很重视我的建议和贡献 6. 当遇到困难时我的单位会及时给予支持和帮助 7. 我的职业生涯规划与当前的企业息息相关 8. 我打算一直在这个企业工作

资料来源：季顺鑫. 工作家庭冲突对公务员工作态度的影响研究——以昆明市税务系统为例[D]. 云南：云南财经大学公共管理，2020.

4 数据处理分析

4.1 问卷发放与回收

本问卷采用匿名调查，调查对象是苏州多家企业的员工。为完成此研究，发放了 241 份问卷，考虑到被调查者可能存在特殊情况，其中有 227 份得到回收，按要求经严格筛选后，得到了有效的问卷一共 216 份,经计算出有效问卷的回收率是 89.6%。本研究的无效问卷是指未完成的问卷、80%以上的答案均选择同一个选项的问卷。

4.2 样本资料描述性统计

对苏州多个公司的员工发放的问卷，其初步数据如表 4.1 所示，同时得到如下的结论。

表 4.1 样本资料描述性统计分析

基本信息		样本数/个	百分比（%）
性别	男	115	53.2
	女	101	46.8
年龄	20-23 岁	139	64.4
	24-33 岁	41	19.0
	34-45 岁	25	11.6
	46-60 岁	11	5.1
岗位	基层员工	131	60.7
	中层管理者	51	23.6
	高层管理者	34	15.7
文化程度	初高中	16	7.4
	大学专科	46	21.3
	大学本科	125	57.9
	硕士及以上	29	13.4
已工作时间	1-3 年	139	64.4
	4-13 年	41	19.0
	14-25 年	25	11.6
	26 年以上	11	5.1

数据来源：根据 spss26.0 分析数据整理所得

从性别的数据上可知男性的比例为 53.2%，女性的比例为 46.8%，可见性别上的分布是均衡的。

从年龄的数据上可知年龄大部分是在 20 岁到 23 岁之间，占 64.4%。

从岗位的数据分布可知，三种岗位按级别依次分别占 60.7%，23.6%，15.7%，

合计是 100%，可知调查对象以基层员工为主。

从文化程度来看，大学本科在样本中占据比重较大，为 57.9%。

在已工作时间的分布上，样本中 1 至 3 年的比重为 64.4%，4 至 13 年的比重为 19.0%，表明调查样本对象在多为 20 至 33 岁之间。

4.3 量表信效度分析

4.3.1 量表效度分析

本研究需要对问卷的结构效度进行第一步的测试，各变量之间的简单相关系数和偏相关系数是需要计算的，可以利用 SPSS26.0 完成，这个就是 KM0 和 Bartlett 检验。KM0 是一种有效的验证方法，当 KM0 在 0.9 或者更高时，是非常适合做因子分析；范围在 0.8-0.9 之间，是很适合；当范围在 0.7-0.8 之间，是适合；在 0.6-0.7 之间，是勉强可以。不过，若当低于 0.5，则是不适合进行。接着在探索性因子分析中，因子负荷低于 0.5 的会被去除。另外，如果出现某个题项在各个因子上的负荷比较平均，即使负荷大于 0.5 的情况，也会被去除。因为这类题项的概念基本上是模棱两可、很难去很好分别。

(1)薪酬公平感效度分析

对薪酬公平感量表进行了效度分析，经计算机得出，KM0 为 0.737，另外 Bartlett 球体检验 Chi-Square 是 2682.687，Sig. 是 0.000，表明是适合进行分析的，如表 4.2 所示。

表 4.2 KM0 和 Bartlett 的检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		.737
近似卡方		2682.687
Bartlett 的球形度检验	df	78
	Sig.	.000

数据来源：根据 spss26.0 分析数据整理所得

利用主成分分析法，获得 77.142%的累计方差贡献率，超出了 60%的最低要求。这表示可以对整体 77.142%的信息进行说明，如表 4.3 所示。

表 4.3 薪酬公平感的 EFA 分析

变量	题项	因子				
		1	2	3	4	5
行业外公平	Q1					
行业内公平	Q2				0.966	
	Q3				0.965	
分配公平	Q4			0.951		
	Q5			0.947		
	Q6			0.963		
个人公平	Q7		0.962			
	Q8		0.958			
	Q9		0.946			
程序公平	Q10	0.923				
	Q11	0.918				
	Q12	0.891				
	Q13	0.919				

数据来源：根据 spss26.0 分析数据整理所得

(2) 员工工作态度的效度分析

工作态度量表经过计算机分析后，得到 KMO 为 0.849，同时 Bartlett 球体检验 Chi-Square 是 1639.428，Sig. 是 0.000，表明该数据是很适合进行分析的，如表 4.4 所示。

表 4.4 KMO 和 Bartlett 的检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		.849
近似卡方		1639.428
Bartlett 的球形度检验	df	28
	Sig.	.000

数据来源：根据 spss26.0 分析数据整理所得

在进行了因子分析后，结果得到 1 个因子，并且得出它的累计方差解释率为 77.623%。显然，这是有良好的收敛效度。

4.3.2 量表信度分析

信度是衡量问卷调查结果的可靠性和稳定性的一种衡量标准，在进行数据分析之前，常常要对所测量的数据进行信度分析，这样能反映所测数据的真实性，通过所修正的项目合计相关指数对所选题项进行修正，若所校验的题项与总分的

相关性过低，就可以知道这个题项与其他项目之间的相关性不强。

(1)信度分析。信度分析重点有以下几个标准：第一是，CITC 值低于 0.35。其次是，删除该条目可增加 Cronbach' a 值，进而可以改进量表的总体效度。经过 spss26.0 计算后结果是：

在薪酬公平感量表中，CITC 最低数据为 0.476，高于 0.35；而项已删除的 Cronbach' s Alpha 值，都不高于 0.941；同时这一分量表 Cronbach Alpha 系数是为 0.937。这样的结果显示，薪酬公平感问卷的整体信度是满足要求的。

员工工作态度量表中，CITC 最低数据为 0.482，高于 0.35；项已删除的 Cronbach' s Alpha 值，是均不超过 0.914；同时这一分量表 Cronbach Alpha 系数是为 0.874。据这个结果可得知，员工工作态度问卷的整体信度是满足要求的。

各变量的 Cronbach' a 值如表 4.5 所示。

表 4.5 信度分析表

变量	测量项数	Cronbach' a 值
行业外公平	1	0.797
行业内公平	2	0.790
分配公平	3	0.784
个人公平	3	0.772
程序公平	4	0.776
薪酬公平感量表	13	0.784
员工工作态度量表	7	0.903

数据来源：根据 spss26.0 分析数据整理所得

4.4 研究变量描述性统计分析

本研究对于各变量的测量都采用 Likerts 点尺度来进行了测量，同时从其极大极小值、标准差以及均值这些方面进行了分析，如表 4.6 所示。

(1)这五个维度中，分配公平的均值是最高的，为 3.4398，然后分别是行业外公平的均值，为 3.4306，程序公平的均值是为 3.3356，行业内公平的均值为 3.0972，个人公平的均值为 2.6667。

(2)从员工工作态度维度中可知，均值为 2.5816，可见工作态度是较稳定的。

表 4.6 研究变量描述性统计分析

	N	极小值	极大值	均值	标准差
行业外公平	216	1.00	5.00	3.4306	.83793
行业内公平	216	1.00	5.00	3.0972	.95347
分配公平	216	1.00	5.00	3.4398	.87189
个人公平	216	1.00	5.00	2.6667	1.01970
程序公平	216	1.00	5.00	3.3356	.90262
员工工作态度	216	1.00	4.63	2.5816	.77286
有效的 N (列表状态)	216				

数据来源：根据 spss26.0 分析数据整理所得

4.5 相关分析

本文采用 Pearson 相关系数来表示职工的工作态度与薪酬公平感之间的相关性，如表 4.7 所示。

表 4.7 本研究变量间相关关系表

		行业外公平	行业内公平	分配公平	个人公平	程序公平	员工工作态度
行业外公平	Pearson 相关性	1**					
	显著性 (双侧)						
行业内公平	Pearson 相关性	.017	1**				
	显著性 (双侧)	.000					
分配公平	Pearson 相关性	.073	.136*	1**			
	显著性 (双侧)	.000	.000				
个人公平	Pearson 相关性	.163*	.204**	.151*	1**		
	显著性 (双侧)	.000	.000	.000			
程序公平	Pearson 相关性	.186**	.067	.039	.112	1**	
	显著性 (双侧)	.000	.000	.000	.000		
员工工作态度	Pearson 相关性	.049	.064	.084	.194**	.037	1**
	显著性 (双侧)	.000	.000	.000	.000	.000	

(a. *为 0.05 水平上显著，**为 0.01 水平上显著。b. 列表 N=216。)

数据来源：根据 spss26.0 分析数据整理所得

从表 4.7 中可看出，薪酬公平感 5 个维度(行业外公平、行业内公平、分配

公平、个人公平、程序公平)中,只有个人公平与职工的工作态度有 0.01 水平上的正相关关系。

4.6 回归分析

本文通过使用SPSS26.0进行了回归分析,进一步探究了变量间的因果关系,并对前面所提的假设进行了逐项的验证。

在回归模型中,以员工工作态度作为因变量,以薪酬公平感量表中行业外公平、行业内公平、分配公平、个人公平和程序公平为自变量构建线性模型。统计结果如表 4.8、4.9、4.10 所示。

表 4.8 薪酬公平感对员工工作态度的回归分析

模型	R	R 方	调整 R 方	标准估计的误差	Durbin-Watson
1	.204 ^a	.041	.019	.76562	1.678

(a. 预测变量: (常量), 程序公平, 分配公平, 行业内公平, 行业外公平, 个人公平 b. 因变量: 员工工作态度)

数据来源: 根据spss26.0分析数据整理所得

表 4.9 薪酬公平感对员工工作态度的 Anova^a

模型	平方和	df	均方	F	Sig.
1 回归	5.324	5	1.065	1.817	.111 ^b
残差	123.097	210	.586		
总计	128.421	215			

(a. 因变量: 员工工作态度。b. 预测变量: (常量), 程序公平, 分配公平, 行业内公平, 行业外公平, 个人公平)

数据来源: 根据 spss26.0 分析数据整理所得

表 4.10 薪酬公平感对员工工作态度的回归系数与显著性检验

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准误差	试用版			容差	VIF
(常量)	1.938	.356		5.440	.000		
1 行业外公平	.012	.064	.013	.191	.848	.942	1.062
行业内公平	.015	.056	.019	.274	.784	.944	1.059
分配公平	.047	.061	.053	.766	.444	.963	1.038
个人公平	.136	.054	.179	2.536	.012	.915	1.092
程序公平	.009	.059	.011	.157	.876	.956	1.046

(a. 因变量: 员工工作态度)

数据来源: 根据spss26.0分析数据整理所得

由表 4.8、4.9、4.10 可以看出,五个变量经过回归分析后,个人公平进入回归方程,行业外公平、行业内公平、分配公平、程序公平没有能够进入回归方

程中。五个维度的 VIF 值均低于 5，表明没有多重共线性关系。根据回归结果显示，薪酬公平维度下的个人公平对员工工作态度有显著的正向影响，验证了假设 H1-d，而行业外公平、行业内公平、分配公平、程序公平未能进入回归方程，则 H1-a 假设是不成立的，H1-b 假设是不成立的，H1-c 假设是不成立的，H1-e 假设是不成立的，假设 H1 得到部分支持。

综上模型可构建为：员工工作态度=1.938+0.136*个人公平。

4.7 假设检验小结

完成了上面所说的实证研究，得到的结论总结如下，如表 4.11 所示。

表 4.11 薪酬公平感与员工工作态度各假设验证

编号	子维度	假设内容	是否成立
H1:		薪酬公平感与员工工作态度正向显著影响。	部分成立
H1-a:		行业外公平与员工工作态度正向显著影响。	不成立
H1-b:		行业内公平与员工工作态度正向显著影响。	不成立
H1-c:		分配公平与员工工作态度正向显著影响。	不成立
H1-d:		个人公平与员工工作态度正向显著影响。	成立
H1-e:		程序公平与员工工作态度正向显著影响。	不成立

资料来源：根据 spss26.0 分析数据整理所得

5 研究结论与建议

5.1 研究结论

具体结论如下：通过相关分析，验证了薪酬公平感 5 个维度（行业外公平、行业内公平、分配公平、个人公平、程序公平）中，个人公平与员工工作态度存在着 0.01 水平上的正相关关系。说明本次调查的对象普遍认为个人公平对新入职员工的工作态度有着显著正向影响。

考虑到调查样本中的大部分调查对象的工作年限小于三年，且这类员工绝大部分都是刚毕业不久的本科毕业生，对于这样的群体，工作经历小于三年的本科毕业生可能代表着他们有无限制的潜力，但也可能意味着他们有时候考虑问题会不够周全，甚至会不符合实际。在苏州这个对于大部分学生来说是个较好的成长环境的大型城市，较好的经济水平造就了较好的教育条件，有着较高学历的他们对自己的能力有着充分的自信，知道自己能够适应多少的工作量、应对多大的工作风险，因此，初出茅庐的他们发自内心渴望自己的工作能够匹配自己想要的年薪。与此同时，苏州较好的经济水平也在无形之中给大部分的家庭带来了较大的经济压力，因此，毕业不久的他们，会面对源自于家庭、工作还有生活的压力，他们认为自己可以凭借良好的个人能力去完成工作，并且会想要快速赚取符合自己能力的工资来满足自己各方面的需求。在这样的一个特殊的年龄段，相比其他方面，他们都更加注重个人公平。

但换个角度来看，数据分析的结果是行业外公平、行业内公平、分配公平、程序公平都没有进入回归方程，这些刚大学毕业不久的年轻员工不同于资历较深、年纪较大的工作者，受限于工作经验缺乏，他们一开始的职位大部分属于基层，在基层的员工通常缺少更好的与外界接触的条件、人脉，他们没法去关注自己的薪酬水平是否与行业标准相匹配，他们也无暇去顾及自己的薪酬水平与行业外的朋友去进行比较。同时，初入公司不久，他们对于自己的工作内容和同事都是很陌生的，迫于工作压力他们没能及时了解公司里其他人的年薪，也没有深刻了解公司的分配公平或者程序公平，只能局限于薪酬的个人公平。由于他们缺乏丰富的工作经验和当前的工作能力还不够优秀，在职场上，他们很难有资本去挑选其他更好的公司，而恰恰企业的分配公平、程序公平则更能体现一个公司在薪酬公

平上的优劣。这些都是本文主要的调查对象所不具备的，因此决定他们工作态度的主要因素就是个人公平。

5.2 研究建议

从上述研究中不难看出，薪酬公平感对新入职员工的工作态度产生了影响。新入职员工的工作态度受个人公平影响较大，若希望员工工作态度积极且稳定，企业需要额外注重员工的个人公平感知。在实践管理的应用中，管理者则需要全面认知当前时代的行业内外公平感对于员工的心理地位，考虑到行业内外公平感知作用不显著，因此在竞争中各个企业最需要做的是重视刚毕业不久的年轻员工的个人公平，以此来提高本企业员工的公平感。

5.2.1 结合工作能力提高薪酬水平

本次研究代表普遍的工作经验不足的基层员工，且目标员工多为本科生，对于这类群体来说，个人的薪酬公平是他们最看重的东西，毕竟刚刚毕业不久的他们需要足够高的经济水平来满足初入社会的生活压力，因此为了保留企业的未来骨干和核心，尽可能避免因个人薪酬公平问题而导致的人员流失，建议企业通过以下途径来提升员工的个人薪酬水平及公平感，可以适当提高基本薪酬比例：根据员工生活成本等因素，适当提高基本工资占比，为员工、尤其一线员工提供更多的福利，可以明确津补贴的发放条件和发放标准，让津补贴真正成为全体员工的公平福利。

另外，考虑到因为企业目前的新鲜血液较多，诸多的近年来毕业的大学生有着较高的专业素质和学习能力，有着较大的发展潜力和升职空间，因此可以加大对学历、职称、职业资格的津补贴，用来鼓励企业的新生力量，去不断学习进修相关专业，用来吸引和留住关键技术人才，避免因过多的人员流失造成更大的企业损失。同时，企业的薪酬管理的相关部门应该实时关注行业内外的薪酬管理信息，定期对公司各部门和岗位的职能、职责进行梳理、评价，并运用到薪酬分配管理中，此外，薪酬管理的人员要经常向各级员工征求对薪酬分配方面的意见，并及时将这些建议提供给公司，加强员工与公司的双向沟通、增强员工对组织的信任。通过实施这些措施，这样不仅可以避免企业的薪酬的更新没能跟上行业内外的节奏，还可以真正做到结合了员工的工作能力和工作任务去规划员工的薪酬水平，从根本上让员工对自己的薪酬水平感到公平和满足。

5.2.2 适当减轻工作量和压力

建议企业科学制定、全面完善公司的工作时间表和请销假制度，并且根据具体的情况实时更新和修改制度，以便更好地帮助新入职员工度过初入社会的不成熟期，更好地适应从学生到职工的转变。在这个过程中，企业要积极听取和了解员工的诉求、不同岗位的员工真实想法，充分了解员工在什么情况下需要休息和休假。同时，对于不同职位的员工，结合各职位的各自的工作性质来规定专门的休息休假时间，这样可以有效避免不同部门和岗位的员工之间的互相比较，包括因此引发的不满的情绪。

当然，对于工作条件和环境相对较为艰苦的职位，会变相大大增加员工的工作压力和工作量，这不仅需要企业依据职位的实际情况，适当提高相应员工的薪酬水平，还应当给予相应的补贴或福利，这样可以从侧面满足员工对减轻工作压力或工作量的需求。

结束语

本论文首先开门见山对研究背景等进行了基础性的阐述,提出研究过程中的要处理的关键问题。经过对资料的梳理,选择了对研究有针对性的方法。其次对薪酬公平感的理论和员工工作态度的理论分别进行了说明。接着,通过对所读的文献的分析,在大量研究资料的基础上建立了理论模型并做了研究假设。随后,通过利用 SPSS26.0,完成了一系列的数据分析,在分析的最后一步通过回归分析,得出了本研究最终的具体方程模型。最后对于所得结果进行了具体的解释说明,在文章的最后结合自己的看法,对苏州公司给出了有利的一些建议。

本文的缺点是所得样本数量不够庞大,因此文章所得的普及性缺少说服力,薪酬公平感对新入职员工工作态度的影响研究模型有待完善。

致谢

值此论文完成之际，发自内心感谢我的导师刘琳老师细致的关心与及时的指导。在论文写作的过程中遇到过许多困难，这里的每一步都得到了刘琳老师的及时的帮助和指点。无论是论文选题与框架设计，还是数据处理、分析，到最后的论文的修改和定稿，老师都给予了巨大的帮助。没有刘琳老师的指导，我的论文无法顺利完成。

回首四年的大学学习生涯，我非常感谢商学院所有老师，老师们不仅在学业上给予精确的指导，同时还在思想上带来了新的启发，在此谨向老师致以诚挚的谢意和崇高的敬意。

此外，我还要感谢我的同学对我论文写作的帮助，在和他们的讨论中，常常无意间就拓展了我的写作思路，也帮助我解决了一些难题。

最后，感谢我的家人对我学习的支持，感谢学院四年来对我的培养！

参考文献

- [1] 荆亚宇, 张松婷.高星级酒店基层员工薪酬公平感与离职倾向研究[J]. 商场现代化, 2021(04):81-83.
- [2] 吴珍妮, 娄世艳.融媒体时代下薪酬公平感对双元媒体人的影响——自我效能感的中介作用[J]. 重庆社会科学, 2021(05):71-88.
- [3] 李昭成. 薪酬公平感、薪酬满意度与销售期望关系研究[J]. 管理观察, 2019(03):172-175.
- [4] 赵明阳, 洪学智, 张怡淳子, 张金鹏, 高越, 有明妍, 孔军辉. 二级公立医院医护人员薪酬公平感、职业认同感与离职倾向的关系研究[J]. 中国社会医学杂志, 2021, 38(05):575-579.
- [5] 许灿东. 高校薪酬公平、敬业度和工作绩效的关系研究[D]. 广东: 暨南大学工业工程, 2018.
- [6] 姚官丽. 国有企业科技人员薪酬公平感对创新绩效的影响[J]. 人才资源开发, 2021(20):94-96.
- [7] 苏涛, 陈春花, 李芷慧, 潘伟, 冯镜铭. 跨文化视角下员工工作对家庭冲突与工作态度关系的 Meta 研究[J]. 管理学报, 2019, 16(11):1650-1660.
- [8] 李爱香, 李静. 社会支持在外科临床护士工作满意度与工作态度之间的关系研究[J]. 中国当代医药, 2021, 28(04):196-199.
- [9] 祁康睿. 领导情绪劳动对员工工作态度的影响研究[D]. 南京: 南京理工大学企业管理, 2019.
- [10] 周佳莉, 梁景煜, 陶静. 同行评价在护士绩效考核工作态度量化管理中的应用[J]. 护理学报, 2019, 26(09):28-31.
- [11] 王宝丽, 王雪欣, 侯文佳, 胡伦阳, 刘莹莹, 伍国胜, 孙瑜, 夏照帆. 中国烧伤创伤女医师工作态度与离职意愿的相关因素分析[J]. 中华损伤与修复杂志, 2021, 16(02):125-131.

- [12] 赵世超, 谭福金, 王宇桐, 朱凤霞, 孟庆跃. 乡镇卫生院卫生人员工作态度与激励机制探析——基于访谈词频分析的实证研究[J]. 中国卫生政策研究, 2019, 12(10):29-35.
- [13] 陈志军, 马述杰. 薪酬公平与员工行为敬业关联性研究——基于情绪智力的调节作用[J]. 山东社会科学, 2018(03):124-129.
- [14] 王海琴. 高管薪酬公平对公司绩效的影响研究[J]. 人力资源, 2019(04):96-97.
- [15] 董青, 王乙妃. 薪酬公平感: 内涵、维度及影响机制[J]. 价值工程, 2020, 39(08):297-299.
- [16] 李瑛. 中小型制造企业内部薪酬公平对技术创新绩效的影响研究——以企业内环境为调节变量[J]. 中国林业经济, 2019(01):47-51.
- [17] 陈爱华. 连锁餐饮企业员工敬业度现状、影响因素及提升对策研究[J]. 中国商论, 2020(24):98-100.
- [18] 吕英, 王潇. 女性董事有利于提高企业内部薪酬公平吗? [J]. 南方金融, 2020(01):48-59.
- [19] 苏琳莉. 高管薪酬公平性判断标准研究[J]. 山西农经, 2020(01):118-119.
- [20] 韦志林, 芮明杰. 薪酬心理折扣, 薪酬公平感和工作绩效[J]. 经济与管理研究, 2016, 37(04):59-65.
- [21] 邹鑫. S 烟草公司员工薪酬公平感研究[D]. 广西: 广西师范大学工商管理, 2021.
- [22] 季顺鑫. 工作家庭冲突对公务员工作态度的影响研究——以昆明市税务系统为例[D]. 云南: 云南财经大学公共管理, 2020.
- [23] Whitaker Amy. Reconsidering People as the institution: Empathy, Pay Equity and Deaccessioning as Key Leadership Strategies in Art Museums[J]. Curator: the Museum Journal, 2021, 64(02):253-268.

附录 A

企业员工关于薪酬及工作态度的问卷

尊敬的女士/先生：

您好！非常感谢您百忙之中回答本问卷！

对于您的支持合作表示非常感谢。本问卷调查以匿名的方式进行，本问卷的各个条目与答案并无对与错之分，请根据您的实际情况填写。本调查所收集的数据将仅供学术研究之用，不会涉及任何具体的个人或单位，我们承诺，对于您的回答将绝对保密。

第一部分

1. 您的性别：①男 ②女
2. 您的年龄： ①20-23 岁； ②24-33 岁； ③34-45 岁； ④46-60 岁
3. 您的岗位：①基层员工； ②中层管理者； ③高层管理者
4. 您的文化程度：①初高中； ②大学专科； ③大学本科； ④硕士及以上
5. 您的已工作时间：①1-3 年； ②4-13 年； ③14-25 年； ④26 年以上

第二部分

请您在最符合您意愿的选项上打“√”。

题目	很不同意	有点不同意	不确定	同意	非常同意
1、我的薪酬水平与同类型企业的同级别的员工相比，是公平的					
2、我的薪酬水平和行业外的朋友相比，是公平的					
3、我的薪酬水平和当地的物价水平相比，是公平的					
4、企业新老员工之间的收入差距，是公平的					
5、企业不同级别员工之间的收入差距，是公平的					
6、我的薪酬水平与其他同事相比，是公平的					
7、我的薪酬水平对于当前的工作量来说，是公平的					
8、我的薪酬水平对于自身能力来说，是公平的					

9、我的薪酬水平对于当前工作压力和就业风险来说，是公平的					
10、企业目前的薪酬制度体现绝大多数人的意愿，是合理民主的					
11、企业与薪酬相关的程序和标准都有章可循且执行到位					
12、企业会及时向员工公布准确的薪酬政策与信息					
13、若我对薪酬相关信息有疑问，企业会及时解答					

第三部分

请根据您的实际情况选择最符合的选项，并在上打“√”。

题目	很不同意	有 点 不同意	不确定	同意	非常 同意
1、我的工作和我一开始想象的一样					
2、我对我现在的工作很满意					
3、如果朋友想从事我这类的工作，我会极力推荐					
4、我的单位很重视我的个人目标的实现					
5、我的单位很重视我的建议和贡献					
6、当遇到困难时我的单位会及时给予支持和帮助					
7、我的职业生涯规划与当前的企业息息相关					
8、我打算一直在这个企业工作					

问卷到此结束，您的意见十分宝贵，请不要漏答，非常感谢您的热忱协助与支持！祝您生活愉快！

附录 B

SPSS 软件研究结果截图

一、效度分析

FACTOR

/VARIABLES @6、我的薪酬水平与同类型企业的同级别的员工 @7、我的薪酬水平和行业外的朋友相比，是公平 @8、我的薪酬水平和当地的物价水平相比，是公

@9、企业新老员工之间的收入差距，是公平的 @10、企业不同级别员工之间的收入差距，是公平 @11、我的薪酬水平与其他同事相比，是公平的 @12、我的薪酬水平对于当前的工作量来说，是公

@13、我的薪酬水平对于自身能力来说，是公平的 @14、我的薪酬水平对于当前工作压力和就业风险 @15、企业目前的薪酬制度体现绝大多数人的意愿 @16、企业与薪酬相关的程序和标准都有章可循且

@17、企业会及时向员工公布准确的薪酬政策与信 @18、若我对薪酬相关信息有疑问，企业会及时解

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS @6、我的薪酬水平与同类型企业的同级别的员工 @7、我的薪酬水平和行业外的朋友相比，是公平 @8、我的薪酬水平和当地的物价水平相比，是公

@9、企业新老员工之间的收入差距，是公平的 @10、企业不同级别员工之间的收入差距，是公平 @11、我的薪酬水平与其他同事相比，是公平的 @12、我的薪酬水平对于当前的工作量来说，是公

@13、我的薪酬水平对于自身能力来说，是公平的 @14、我的薪酬水平对于当前工作压力和就业风险 @15、企业目前的薪酬制度体现绝大多数人的意愿 @16、企业与薪酬相关的程序和标准都有章可循且

@17、企业会及时向员工公布准确的薪酬政策与信 @18、若我对薪酬相关信息有疑问，企业会及时解

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT BLANK(0.5)

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

因子分析

KMO 和巴特利特检验

KMO 取样适切性量数。		.737
巴特利特球形度检验	近似卡方	2682.687
	自由度	78
	显著性	.000

总方差解释

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	3.834	29.496	29.496	3.834	29.496	29.496	3.405	26.195	26.195
2	3.031	23.315	52.812	3.031	23.315	52.812	2.840	21.848	48.043
3	2.359	18.145	70.957	2.359	18.145	70.957	2.761	21.237	69.280
4	1.705	13.113	84.070	1.705	13.113	84.070	1.923	14.790	84.070
5	.930	7.155	91.225						
6	.271	2.082	93.308						
7	.211	1.625	94.932						
8	.172	1.322	96.254						
9	.148	1.138	97.392						
10	.111	.851	98.243						
11	.102	.783	99.026						
12	.072	.550	99.576						
13	.055	.424	100.000						

提取方法：主成分分析法。

旋转后的成分矩阵 ^a				
	成分			
	1	2	3	4
15、企业目前的薪酬制度体现绝大多数人的意愿，是合理民主的	.923			
18、若我对薪酬相关信息有疑问，企业会及时解答	.919			
16、企业与薪酬相关的程序和标准都有章可循且执行到位	.918			
17、企业会及时向员工公布准确的薪酬政策与信息	.891			
6、我的薪酬水平与同类型企业的同级别的员工相比，是公平的				
14、我的薪酬水平对于当前工作压力和就业风险来说，是公平的		.962		
13、我的薪酬水平对于自身能力来说，是公平的		.958		
12、我的薪酬水平对于当前的工作量来说，是公平的		.946		
9、企业新老员工之间的收入差距，是公平的			.963	
11、我的薪酬水平与其他同事相比，是公平的			.951	
10、企业不同级别员工之间的收入差距，是公平的			.947	
7、我的薪酬水平和行业外的朋友相比，是公平的				.966
8、我的薪酬水平和当地的物价水平相比，是公平的				.965
提取方法：主成分分析法。				
旋转方法：凯撒-梅尼宁-穆尔最大方差法。 ^a				
a. 旋转在 5 次迭代后已收敛。				

➔ 因子分析

KMO 和巴特利特检验

KMO 取样适切性量数。		.849
巴特利特球形度检验	近似卡方	1639.428
	自由度	28
	显著性	.000

总方差解释									
成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	5.106	63.821	63.821	5.106	63.821	63.821	3.411	42.642	42.642
2	1.352	16.899	80.721	1.352	16.899	80.721	3.046	38.078	80.721
3	.587	7.333	88.053						
4	.374	4.680	92.733						
5	.221	2.758	95.491						
6	.198	2.477	97.968						
7	.092	1.151	99.119						
8	.070	.881	100.000						

提取方法：主成分分析法。

旋转后的成分矩阵 ^a		
	成分	
	1	2
25、我的长期职业生涯规划与当前的企业息息相关	.905	
26、我打算一直在这个企业工作	.889	
23、我的单位很重视我的我提出的建议和贡献	.809	
24、当遇到困难时，我的单位会及时给予支持与帮助	.782	
22、我的单位很重视我的个人目标的实现	.584	.568
21、如果朋友想从事我这类的工作，我会极力推荐		.923
20、我对我现在的工作很满意		.901
19、我的工作和我一开始想象的一样		.894

提取方法：主成分分析法。
旋转方法：凯撒正态化最大方差法。^a
a. 旋转在 3 次迭代后已收敛。

二、信度分析

➔ 可靠性

[数据集1] C:\Users\HUAWEI\Desktop\无标题3.sav

标度：所有变量

个案处理摘要			
		个案数	%
个案	有效	216	100.0
	排除 ^a	0	.0
	总计	216	100.0

a. 基于过程中所有变量的成列删除。

可靠性统计	
克隆巴赫 Alpha	项数
.794	13

➔ 可靠性

标度：所有变量

个案处理摘要			
		个案数	%
个案	有效	216	100.0
	排除 ^a	0	.0
	总计	216	100.0

a. 基于过程中所有变量的成列删除。

可靠性统计	
克隆巴赫 Alpha	项数
.914	8

三、相关分析

```
GET
FILE='C:\Users\HUAWEI\Desktop\无标题3.sav'.
DATASET NAME 数据集1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=行业外公平 行业内公平 分配公平 个人公平 程序公平 员工工作态度
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

➔ 相关性

[数据集1] C:\Users\HUAWEI\Desktop\无标题3.sav

		相关性					
		行业外公平	行业内公平	分配公平	个人公平	程序公平	员工工作态度
行业外公平	皮尔逊相关性	1	.017	.073	.163*	.186**	.049
	Sig. (双尾)		.801	.287	.016	.006	.476
	个案数	216	216	216	216	216	216
行业内公平	皮尔逊相关性	.017	1	.136*	.204**	.067	.064
	Sig. (双尾)	.801		.046	.003	.325	.351
	个案数	216	216	216	216	216	216
分配公平	皮尔逊相关性	.073	.136*	1	.151*	.039	.084
	Sig. (双尾)	.287	.046		.027	.573	.221
	个案数	216	216	216	216	216	216
个人公平	皮尔逊相关性	.163*	.204**	.151*	1	.112	.194**
	Sig. (双尾)	.016	.003	.027		.102	.004
	个案数	216	216	216	216	216	216
程序公平	皮尔逊相关性	.186**	.067	.039	.112	1	.037
	Sig. (双尾)	.006	.325	.573	.102		.593
	个案数	216	216	216	216	216	216
员工工作态度	皮尔逊相关性	.049	.064	.084	.194**	.037	1
	Sig. (双尾)	.476	.351	.221	.004	.593	
	个案数	216	216	216	216	216	216

*. 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。
**. 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

四、回归分析

模型摘要^b

模型	R	R 方	调整后 R 方	标准估算的误差	德宾-沃森
1	.204 ^a	.041	.019	.76562	1.678

a. 预测变量: (常量), 程序公平, 分配公平, 行业内公平, 行业外公平, 个人公平

b. 因变量: 员工工作态度

ANOVA^a

模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	5.324	5	1.065	1.817	.111 ^b
	残差	123.097	210	.586		
	总计	128.421	215			

a. 因变量: 员工工作态度

b. 预测变量: (常量), 程序公平, 分配公平, 行业内公平, 行业外公平, 个人公平

系数^a

模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准错误	Beta			容差	VIF
1	(常量)	1.938	.356		5.440	.000		
	行业外公平	.012	.064	.013	.191	.848	.942	1.062
	行业内公平	.015	.056	.019	.274	.784	.944	1.059
	分配公平	.047	.061	.053	.766	.444	.963	1.038
	个人公平	.136	.054	.179	2.536	.012	.915	1.092
	程序公平	.009	.059	.011	.157	.876	.956	1.046

a. 因变量: 员工工作态度

共线性诊断 ^a									
模型	维	特征值	条件指标	方差比例					
				(常量)	行业外公平	行业内公平	分配公平	个人公平	程序公平
1	1	5.698	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.100	7.566	.01	.02	.00	.02	.94	.06
	3	.077	8.577	.00	.08	.74	.00	.04	.11
	4	.060	9.782	.00	.00	.12	.58	.00	.34
	5	.048	10.872	.00	.65	.03	.16	.01	.34
	6	.017	18.270	.99	.25	.11	.24	.00	.14
a. 因变量：员工工作态度									

残差统计 ^a					
	最小值	最大值	平均值	标准偏差	个案数
预测值	2.1886	3.0108	2.5816	.15737	216
残差	-1.55989	1.85229	.00000	.75667	216
标准预测值	-2.497	2.727	.000	1.000	216
标准残差	-2.037	2.419	.000	.988	216
a. 因变量：员工工作态度					