

电子商务企业中组织公正对组织健康的影响研究

陈春竹, 汤学俊

扬州大学商学院, 江苏 扬州

收稿日期: 2025年2月10日; 录用日期: 2025年2月26日; 发布日期: 2025年3月20日

摘要

本研究旨在探讨组织公正对电子商务企业组织健康的影响, 以中国电子商务企业为背景, 通过问卷调查的方式收集数据, 并运用SPSS和AMOS软件进行统计分析开展实证研究。研究发现, 组织公正与电子商务企业的组织健康之间存在显著的正相关关系, 组织公正对组织健康有显著正向影响。本研究不仅丰富了中国电子商务企业组织公正与组织健康的理论研究, 也为提升中国电子商务企业的组织健康提供了实践指导。

关键词

电子商务, 组织公正, 组织健康, 企业发展

A Study on the Impact of Organizational Justice on Organizational Health in E-Commerce Enterprises

Chunzhu Chen, Xuejun Tang

Business School of Yangzhou University, Yangzhou Jiangsu

Received: Feb. 10th, 2025; accepted: Feb. 26th, 2025; published: Mar. 20th, 2025

Abstract

This study aims to explore the impact of organizational justice on the organizational health of e-commerce enterprises in China. By taking Chinese e-commerce enterprises as the background, data were collected through questionnaire surveys and empirical research was conducted using statistical analysis with SPSS and AMOS software. The findings reveal a significant positive correlation

between organizational justice and organizational health in e-commerce enterprises, indicating that organizational justice has a significant positive impact on organizational health. This study not only enriches the theoretical research on organizational justice and organizational health in Chinese e-commerce enterprises but also provides practical guidance for improving the organizational health of e-commerce enterprises in China.

Keywords

E-Commerce, Organizational Justice, Organizational Health, Enterprise Development

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

厚植新质生产力, 激发企业的经济活力、能力与创新力是加快实现经济高质量发展的重要途径。我国正处于向第二个百年奋斗目标进军的新发展阶段, 这更是要求国家的各类企业融通创新, 拥有源源不断的活力输入与输出, 具备一个健康的组织体魄, 才能形成良好的经济发展氛围。而在实际的发展过程中, 电子商务类企业作为互联网经济的重要组成部分, 面临着诸多“病症”: 例如, 部分电商平台存在虚假交易、刷单行为, 导致市场信任受损; 一些电商企业内部管理混乱, 员工工作压力巨大, 甚至出现过度加班、职业倦怠等问题。这一系列现象表明, 电子商务类企业需要构建一个健康的体魄, 营造一个健康的企业氛围, 减少病状出现, 从而助力中国经济发展。

健康的组织是由健康的员工构成的, 组织的发展离不开每一个员工的共同努力。因此, 组织中员工的身心健康是组织需要时刻关注的关注点。在麦肯锡研究院 2022 年发布的白皮书中提到, 工作氛围是影响员工心理健康以及工作满意度的首要因素, 而组织公正则可以让员工感受到良好的工作氛围, 进而避免员工自身的身心健康出现状况, 并由此形成组织健康发展的前提条件。虽然已有研究关注组织公正对组织绩效等的影响, 但鲜有文献将组织健康作为一个综合指标体系, 探讨组织公正对其的影响, 尤其是在电子商务类企业这一特殊领域。本研究致力于探讨组织公正与电子商务企业组织健康之间的关系, 并在助力中国电子商务企业组织健康的形成与发展上具有重要理论意义和实际意义。

2. 文献回顾与研究假设

2.1. 组织公正的相关研究

西方学者对组织公正的研究起源于 20 世纪 60 年代——Adams 在 1965 年首次提出了“分配公正”[1]。而在 1987 年, “公正”首次被运用到“组织公正”的研究中, Greenberg 根据两个独立的维度对组织公正理论进行分类, 并将组织公正定义为组织内员工对工作环境中公正程度的感知[2]。因此, 组织公正是人主观的感知, 而不是客观的状态。

随着对组织公正研究的深入, 组织公正经历了从“分配公正”这一单一维度[1]到双维度“分配公正”与“程序公正”[3], 再到三维度“分配公正”“程序公正”与“互动公正”的演变[4]。随后, Greenberg 又将互动公正划分为人际公正与信息公正两个维度。至此, 组织公正实现了多维度的演变与发展[5]。

2.2. 组织健康的相关研究

世界卫生组织(WHO)最早对健康作出了如下定义: 健康, 不仅仅是没有生病的状态, 更集中地体现

在身体、精神与社会上的健康[6]。由世界卫生组织所定义的健康, 可将其延伸到组织上, 进而探究组织健康。西方国家于 20 世纪 20 年代初期兴起的员工援助计划(EAP)将个人层面的健康与组织层面的健康相联系起来, 认为个人健康会影响到组织的绩效等状况, 是“健康”由个人向组织过渡的重要标志[7]。组织健康不仅指组织具备在当下进行有效发展的能力, 还包括在未来进行成长与发展的能力[8]。Corbett 认为, 组织健康在于领导者能够关注并且理解在员工、客户及利益相关者关系之间的动态平衡, 能够注重企业社会责任以及良好的客户满意度[9]。

Lee 等通过对文献进行梳理分析, 在已有量表的基础上确立了测量组织健康的 11 个因素, 包括工作满意度、情感投入、团队承诺、与使命的联系、主管关系、沟通满意度、多样化氛围、角色模糊性、生产压力、工作倦怠、离职意向[10]。邢雷等学者则借鉴个体身心理论提出了健康型组织的“身心灵”结构模型, 认为健康型组织的测量维度包括组织绩效(身)、员工健康、组织韧性与动态能力(心)以及组织文化与社会责任(灵)三个层面六个维度[11]。

以上研究表明, 组织公正与组织健康都是多维的。学者们目前对于组织公正的定义较为统一, 国内学者也大多采用国外学者关于组织公正的定义。而组织健康的定义则处于未完全统一明确的阶段, 但综合学者研究来看, 组织健康要求企业要有源源不断的活力输入与输出, 既要满足当下发展的需求, 也要追求长远的可持续发展。它不仅要求组织具备健康的状态, 也要求组织拥有健康的发展过程。为了研究中国情境下的企业发展状况, 本研究选择分配公正、程序公正、信息公正与领导公正作为组织公正的维度进行研究[12], 而组织健康则参考李华与彭春芳提出的经济效益、内部流程、外部客户和学习成长四个维度[13]。

2.3. 组织公正与组织健康的关系

Lowry 和 Hanges 在研究中提到, 组织公正是组织健康的前因变量, 但他们并没有通过实证研究证明这一假设[14]。在梳理文献过程中发现, 组织公正对新生代员工的敬业度有显著正向影响[15]。而员工的敬业度则意味着员工在工作过程中所愿意付出的时间与努力程度, 它代表了对组织的承诺、奉献态度和归属感[16]。当员工更愿意在工作中付出努力时, 从企业绩效的维度来看组织将获得更好的经济效益。而当员工拥有较高的组织承诺时, 员工的工作满意度和工作幸福感也会相应地提高。此外, 当员工的组织公正感知度较高时, 员工会更愿意展现角色外行为, 创造出更高的创新绩效[17]。还有研究表明, 组织公正在团队冲突对团队绩效的影响中, 起着不同程度的中介作用[18]。Saunders 和 Thornhill 在英国一公共部门的变革中, 随机调查了 28 名公司领导/员工发现, 分配公正、程序公正与互动公正对员工信任具有积极的正向影响, 其中互动公正对组织变革过程中建立员工信任起到了关键作用[19]。当员工越信任领导时, 组织的工作运行开展得也会更加顺利, 在同一的组织目标下, 企业也将迎来更好的发展。鉴于目前没有直接的关于组织公正对组织健康的影响研究, 基于以上学者的研究, 本研究认为组织公正对组织健康是有显著影响的, 由此作出以下假设:

H1: 组织公正对组织健康有显著正向影响。

3. 研究设计

3.1. 数据来源

研究以问卷调查的方式进行, 在预调研阶段将问卷发放给学院的 MBA 学生以及通过自身与导师的资源进行调查。预调研阶段发放问卷 135 份, 剔除无效问卷后筛选得到 95 份, 回收率为 70.37%。正式调研阶段则通过招募在职电子商务企业员工在线上填写问卷, 共计发放 359 份, 有效问卷 244 份, 回收率为 67.97%。

3.2. 测量工具

本研究是以中国电子商务企业为背景进行企业组织公正对组织健康的研究, 因此组织公正的量表则选择刘亚等学者设计的分配公正、程序公正、信息公正、领导公正四维度量表[12], 共有 22 个题项, 该量表也得到了大多数学者的认可与使用。组织健康的测量则选用彭启英基于学者改编设计的从 BSC 战略四个维度出发的量表[20], 该量表具有 14 个题项, 且能够较好地反映组织内外健康状况。在量表中设计了反向题项与测试题项, 以此更好地保证问卷的有效性。

4. 实证研究

4.1. 描述性统计分析

Table 1. Sample basic information

表 1. 样本基本情况

		频率	百分比%	平均值	标准偏差
性别	男	131	53.7	1.46	0.5
	女	113	46.3		
学历	大专及以下	85	34.8	1.84	0.7
	本科	112	45.9		
	硕士及以上	47	19.3		
年龄	30 岁以下	64	26.2	2.16	0.8
	31~45 岁	76	31.1		
	46 岁以上	104	42.6		
婚姻	已婚	175	71.7		
	未婚	49	20.1		
	其他(离异或丧偶)	20	8.2		
	总计	244	100.0		

如表 1 所示, 在 244 份样本中, 参与调查研究中的男性有 131 人, 女性有 113 人, 男女比例接近 1:1。本科学历的受访者数量最多, 有 112 人。已婚人数居多, 且在年龄段的分布上, 受访者大多集中在 46 岁及以上。

4.2. 信效度检验

通过克隆巴赫系数对量表的信度进行检验, 当系数在 0.7 以上时, 量表的信度表现良好。如表 2 所示, 利用 SPSS27 进行分析发现, 组织公正与组织健康的量表信度分别为 0.968 与 0.933, 这表明问卷的信度较好。

Table 2. Cronbach's α coefficient of each variable

表 2. 各变量 Cronbach's α 系数

变量	Cronbach's α	项数
组织公正	0.968	22
组织健康	0.933	14

效度则包括内容效度和区分效度。在内容效度上, 所用量表都是经过验证的成熟量表, 因此本研究将主要检验量表的区分效度。首先检测出组织公正与组织健康的 KMO 值分别为 0.977 和 0.964 (表 3), Bartlett 球形度检验均为 0.000, 满足标准, 可以进行后续分析。

Table 3. KMO and Bartlett test
表 3. KMO 和巴特利特检验

变量	KMO	Bartlett 球形度检验
组织公正	0.977	0.000
组织健康	0.964	0.000

本研究运用 AMOS27 进行验证性因子分析, 根据 AMOS 分析结果显示各题项因子载荷值均大于 0.6, 说明各个潜变量对于所属题目有很高的代表性。各潜变量的 AVE (平方差提取量) 都在 0.5 以上, 组合信度(CR)都在 0.8 以上, 说明问卷聚敛效度理想。

Table 4. Overall fitting coefficient table
表 4. 整体拟合系数表

变量	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	IFI
组织公正	1.211	0.029	0.989	0.987	0.989
组织健康	1.315	0.036	0.989	0.986	0.989

由表 4 可知, χ^2/df 均小于 3, RMSEA (标准化根均方差残差) 小于 0.08, 适配理想; CFI、TLI、IFI 都大于 0.9, 适配良好, 说明该量表结构效度良好。

4.4. 相关性分析

运用 SPSS27 进行分析发现: 在中国电子商务企业中, 组织公正与组织健康具有显著正相关关系, 见表 5。两者间的相关性为下一步假设检验奠定基础。

Table 5. Variable correlation
表 5. 变量相关性

变量	组织公正	组织健康
组织公正	1	0.387**
组织健康	0.387**	1

**在 0.01 级别(双尾), 相关性显著。

4.5. 假设检验

分别计算出组织公正与组织健康的分数均值后, 利用回归分析进一步检验两者间的关系。在检验过程中, 将年龄、性别、学历、婚姻作为控制变量后, 分析得出调整后的 R^2 为 0.138 (β 值为 0.366, $P < 0.01$) (表 6) 说明了在加入控制变量后, 在控制变量和组织公正的作用下, 该模型的自变量(组织公正)共解释了因变量(组织健康)变异的 13.8%。假设 1 成立。

Table 6. Model regression result
表 6. 模型回归结果

模型	R	R 方	调整后 R 方
1	0.394 ^a	0.155	0.138

a. 预测变量: (常量), 组织公正, 性别, 学历, 年龄, 婚姻。

5. 研究结论与展望

5.1. 研究结论与研究贡献

研究发现, 组织公正对电子商务企业的组织健康有显著正向影响, 证实了本文的研究假设。在理论贡献上, 目前鲜有文献直接研究组织公正与电子商务企业组织健康之间的关系, 本研究将组织公正与电子商务企业组织健康的关系作为一个综合指标体系进行探讨, 为理解两者间的关系提供了新的视角。在实践意义上, 研究结果表明电子商务企业应重视组织公正的构建, 以促进组织健康, 进而提高组织绩效和员工的工作满意度, 对于中国电子商务企业组织健康的形成与发展具有重要的理论和实践意义。

5.2. 研究不足与展望

本文的研究在样本上可能存在不足, 未来研究可以扩大样本范围, 增加样本的代表性, 扩大样本数量。此外, 虽然本研究考虑了年龄、性别、学历、婚姻作为控制变量, 但可能还有其他未被考虑的变量, 如企业文化、领导风格等, 这些因素也可能影响电子商务企业的组织健康。本研究仅将组织公正和电子商务企业组织健康作为综合指标探讨两者间的关系, 未来的研究可以就组织公正的各个维度出发, 研究其对电子商务企业组织健康各个维度的影响, 以此丰富文献内容, 并为中国电子商务企业的健康构建作出启示。

基金项目

扬州大学商学院研究生创新项目, 项目批准号: SXYYJSKC202424。

参考文献

- [1] Adams, J.S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, **2**, 267-299. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60108-2)
- [2] Greenberg, J. (1987) A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*, **12**, 9-22. <https://doi.org/10.2307/257990>
- [3] Tyler, T.R. (1994) Psychological Models of the Justice Motive: Antecedents of Distributive and Procedural Justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, **67**, 850-863. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.67.5.850>
- [4] Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. and Taylor, M.S. (2000) Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*, **43**, 738-748. <https://doi.org/10.2307/1556364>
- [5] 胡莹. 企业组织公正感研究综述[J]. 企业研究, 2012(8): 134-136.
- [6] WHO: Definition of Health. <https://www.who.int/about>
- [7] 王雁飞. 国外员工援助计划相关研究述评[J]. 心理科学展, 2005, 13(2): 219-226.
- [8] Lyden, J.A. and Klingele, W.E. (2021) Supervising Organizational Health. *Supervision*, **82**, 20-22.
- [9] Corbett, D. (2004) Excellence in Canada: Healthy Organizations? Achieve Results by Acting Responsibly. *Journal of Business Ethics*, **55**, 125-133. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1896-8>
- [10] Lee, S., Pasquarella, F.J., De La Peza, D., Lizano, E.L. and Santoro, K. (2022) Planning and Implementing an Organizational Health Assessment in a Community Mental Health Setting. *Community Mental Health Journal*, **59**, 693-702. <https://doi.org/10.1007/s10597-022-01052-3>
- [11] 邢雷, 时勤, 臧国军, 等. 健康型组织相关问题研究[J]. 中国人力资源开发, 2012(5): 15-21.
- [12] 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(3): 126-132.
- [13] 李华, 彭春芳. 基于 BSC 的组织健康评价指标体系构建[J]. 统计与决策, 2011(10): 180-182.
- [14] Lowry, C.B. and Hanges, P.J. (2008) What Is the Healthy Organization? Organizational Climate and Diversity Assessment: A Research Partnership. *Portal: Libraries and the Academy*, **8**, 1-5. <https://doi.org/10.1353/pla.2008.0010>
- [15] 邓丽君. 新生代技能员工组织公正、自我效能感与敬业度的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 武汉科技大学,

2021.

- [16] Saks, A.M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, **21**, 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- [17] 张伶, 连智华. 基于组织公正调节中介模型的新生代员工自我效能和创新绩效研究[J]. 管理学报, 2017, 14(8): 1162-1171.
- [18] 张瑾. 组织公正的中介效应——高校管理团队冲突与组织公民行为的关系[J]. 北京理工大学学报(社会科学版), 2013, 15(6): 157-165.
- [19] Saunders, M.N.K. and Thornhill, A. (2003) Organisational Justice, Trust and the Management of Change. *Personnel Review*, **32**, 360-375. <https://doi.org/10.1108/00483480310467660>
- [20] 彭启英. 组织健康与员工沉默行为的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 重庆大学, 2013.