

# 组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响： 组织公平和组织认同的中介作用\*

张 峰 耿晓伟

(鲁东大学教育科学学院, 烟台 264025)

**摘 要** 以 353 名乡村中小学教师为样本, 采用结构方程模型等统计方法, 分析了组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响, 以及组织公平和组织认同的中介作用。结果表明: (1) 组织政治知觉与乡村教师离职意向之间存在显著正相关, 组织政治知觉与组织公平之间存在显著负相关; 组织公平与组织认同之间存在显著正相关; 组织认同与乡村教师离职意向之间存在显著负相关。(2) 组织公平和组织认同在组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响中起双重中介作用。

**关键词** 乡村教师, 组织政治知觉, 离职意向, 组织公平, 组织认同。

**分类号** G443

## 1 引言

离职意向是指员工所产生的离开组织的想法或意愿(符益群, 凌文轮, 方俐洛, 2002)。目前我国乡村教师的离职率不容乐观。一项数据表明, 2010-2013 年间, 全国乡村教师数量由 472.95 万降为 330.45 万, 流失率达 30% 多。因此, 研究乡村教师的离职意向及其影响因素具有重要的现实意义。

我国学者对教师离职意向的影响因素研究主要集中在以下几个方面: 第一, 个体因素, 例如心理弹性(关荐, 方静, 2013)、自尊(李永鑫, 高冬东, 申继亮, 2009)、成就动机(郝海涛, 刘悦, 2009)、职业生涯适应力(徐兴芳, 洪秀敏, 于海波, 2015)等。第二, 工作因素, 例如工作满意度(贾绪计, 王成杰, 孙军勋, 林崇德, 2015)、职业压力和职业认同(王滔, 武海栋, 2017)、社会支持(唐文雯, 苏君阳, 吴娱, 孙芳, 2015)等。第三, 组织因素, 例如, 组织公正和组织认同(李永鑫, 李艺敏, 张娜, 申继亮, 2009)、组织承诺(邝颂东, 高中华, 李超平, 2009)。然而, 目前尚未见到从组织政治的视角来考察组织政治知觉对乡村教师离职意向影响的研究。研究组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响不仅有助于从理论上拓展教师离职意向的研究, 而且对降低乡村教师的离职意向

也具有重要的实践意义。因此, 本研究拟探究组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响, 并进一步考察组织政治知觉对乡村教师离职意向中的中介机制。

组织政治行为是指在组织资源有限的情况下, 组织成员为增进、巩固、维护个人或小团体利益, 运用本身既有的权力与资源所从事的不被组织许可的各种自利行为(孙汉银, 2004)。组织政治知觉则是指个人对于组织内的其他成员运用政治行为的主观知觉(Kacmar & Ferris 1991; Ferris & King, 1991)。组织政治行为作为一种自利的活动, 会给员工和组织带来很多消极影响。研究表明, 组织政治行为会降低组织承诺(Ferris, Adams, Kolodinsky, Hochwarter, & Ammeter, 2002), 减少组织公民行为, 降低工作绩效(Bodla & Danish, 2009), 带来更高的离职意向(Nasurdin, Ahmad, & Razalli, 2014)。因此, 本研究提出假设 1: 组织政治知觉与乡村教师离职意向之间存在正相关。

组织公平包含分配公平、程序公平和互动公平三个方面, 互动公平又进一步分为人际公平和信息公平。具体来讲, 分配公平指的是与组织资源(包括工资、津贴、解雇等)分配有关的公平感(Deutsch, 1975)。程序公平指的是与组织中程序(包括晋升、解雇、津贴、绩效考核等)有关

收稿日期: 2017-2-21

\* 基金项目: 国家自然科学基金项目(71401068)和山东省社科规划项目(18CJYJ13)。

通讯作者: 张 峰, E-mail: zhangfeng915@126.com。

的公平感 (Leventhal, 1980)。人际公平主要指在执行程序或决定结果时, 权威或上级对待下属是否有礼貌、是否考虑到对方的尊严、是否从内心尊重对方等; 信息公平主要指是否给当事人传达了应有的信息, 例如为什么要用某种形式的程序或为什么要用特定的方式分配结果 (Colquitt, 2001)。Miller 和 Nicols (2008) 研究发现, 组织政治知觉与分配公平之间存在显著负相关。如果组织中的政治行为高, 有影响力的个人可以为了自己的利益而损害其他人的利益, 奖励不是基于客观的评价而是受到权力和关系的影响, 那么员工会觉得职业晋升以及奖励等都处于不确定的状态。在这种不确定的工作情景中, 员工不能确定是否有付出就会有回报, 就会产生不公平感。因此, 本研究提出以下假设 2: 组织政治知觉与乡村教师的分配公平、程序公平、人际公平和信息公平之间均存在显著负相关。

组织认同是个体与组织具有一致性或从属于组织的知觉 (李淑敏, 李虹, 时勘, 2014)。教师的组织认同则是指教师与其所属学校心理联结的水平, 即教师依据所属学校的独特的、核心的、持久的特征来定义自己的程度 (申继亮, 李永鑫, 张娜, 2009)。根据社会认同理论, 人们认同某个群体或组织, 是为了透过所认同的群体提高自尊 (Tajfel, 1982)。反之, 如果某个组织不能使个体产生更高的自尊感, 那么个体也不会对该组织产生认同。群体卷入模型 (group engagement model) (Blader & Tyler, 2009) 认为, 在组织中受到的公平对待会使员工形成更强的组织认同, 进而表现出对组织有利的行为。据此, 本研究提出假设 3: 组织公平与乡村教师的组织认同之间存在显著正相关。

当组织成员的组织认同程度高时, 可能产生高度的组织承诺, 有助于降低组织成员的离职意向 (赖志超, 郑伯坝, 陈雨钦, 2001)。Abrams, Ando 和 Hinkle (1998) 研究发现, 组织认同会负向预测员工的离职意向。因此, 本研究提出假设 4: 组织认同与乡村教师的离职意向之间存在显著负相关。

以往研究中关于组织政治知觉对离职倾向影响的中介变量包括工作满意度 (于桂兰, 付博, 2015)、情感承诺和工作倦怠 (张军成, 凌文轮, 2011, 2014), 心理契约违反 (卢东, 张博坚, 张洁媛, 2014; 张韞, 何斌, 李泽莹, 2016) 等。然而, 尚未见到关于组织公平和组织认同在组织政治知觉对离职意向影响中的中介作用研究。组织政治以

自我服务为特征, 不同个体的利益诉求是不同的, 因此组织政治可能直接或间接地损害大多数人的利益, 降低员工的组织公平感。组织公平感的降低又会降低员工的组织认同 (李永鑫等, 2009)。综合本研究的假设 2-4 可以看出, 乡村教师的组织政治知觉越高, 组织公平感会越低, 进而降低对学校的组织认同感, 最终导致较高的离职意向。因此, 本研究提出假设 5: 组织政治知觉通过组织公平和组织认同的双重中介效应影响乡村教师的离职意向。

本研究的理论模型如图 1 所示。

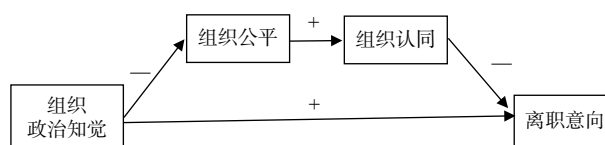


图 1 本研究的假设模型

## 2 研究方法

### 2.1 被试及取样

采取整群取样的方法, 抽取参加教师集中培训的 353 名乡村中小学教师作为调查对象, 其中男性 188 人 (53.3%), 女性 163 人 (46.2%), 有 2 名 (0.5%) 教师未报告性别; 已婚者 331 人 (93.8%), 未婚者 20 人 (5.7%), 有 2 名 (0.5%) 教师未报告婚姻状况; 教龄在 1-5 年的 31 人 (8.8%), 6-10 年 46 人 (13%), 11-20 年的 180 人 (51%); 20-30 年的 79 人 (22.4%), 30 年以上的 16 人 (4.5%), 1 人 (0.3%) 未报告教龄。初级职称 154 人 (43.6%), 中级职称 172 人 (48.7%), 高级职称 16 人 (4.5%), 还没有参加职称评聘的 9 人 (2.5%), 另外有 2 人 (0.6%) 未报告职称。所有被试平均年龄 38.05 岁 ( $SD=6.73$ )。

### 2.2 测量工具

组织政治知觉的测量采用马超、凌文轮和方俐洛 (2006) 的组织政治知觉量表, 包含三个维度: 自利行为、薪酬与晋升、同事关系, 共 16 个题目, 采用 7 点计分。本研究中, 组织政治知觉量表的内部一致性信度系数为 0.85。

组织公平的测量包含四个分量表: 信息公平、人际公平、分配公平和程序公平。信息公平和人际公平测量使用由 Colquitt (2001) 开发的量表。信息公平有 5 个测项, 人际公平有 4 个测项, 7 点量表 (1=非常不同意; 7=非常同意)。分配公

平和程序公平测量使用由 Niehoff 和 Moorman (1993) 开发的量表, 分配公平量表有 5 个测项, 程序公平量表有 6 个测项, 7 点量表 (1=非常不同意; 7=非常同意)。本研究, 信息公平、人际公平、分配公平和程序公平四个分量表的内部一致性信度系数分别为 0.74、0.89、0.90、0.91。

组织认同的测量采用李永鑫, 张娜和申继亮 (2007) 修订的 Mael 的组织认同问卷。包含 6 道题目, 7 点量表计分, 分值越高说明个体对于学校的认同水平越高。本研究中, 组织认同量表的内部一致性信度系数为 0.71。

离职意向的测量在李永鑫, 高冬东, 申继亮 (2007) 编制的离职意向问卷基础上, 进行了适当修订, 包含 3 个题目, 7 点量表计分, 分值越高, 表示离职倾向越强。本研究中, 离职意向量表的内部一致性信度系数为 0.77。

### 2.3 施测和数据分析

在征得被试同意的情况下, 在课堂环境下实测, 形式为纸笔测试。采用 SPSS 20.0 和 Amos 18.0 进行数据统计分析。

### 2.4 共同方法偏差检验

本研究以 Harman 单因素检验来判断研究中是否存在共同方法偏差。本研究把组织政治知觉、组织公平、组织认同和离职意向问卷共 45 题全部放到一个探索性因素分析中, 检验未旋转的因素分析结果。结果发现, 第一个公因子的方差解释率为 11.86%, 特征根大于 1 的因子有 10 个。除此之外, 根据 Sánchez, Korbin 和 Viscarra (1995), 如果单因子模型拟合度极差, 则意味着共同方法偏差不会对假设检验带来严重威胁。本研究对所有 45 题进行了单因子验证性因子分析, 结果发现模型拟合指数为  $\chi^2=3881.06$ ,  $df=945$ ,  $p=0.001$ ,  $CFI=0.60$ ,  $NFI=0.53$ ,  $IFI=0.60$ ,  $RMSEA=0.09$ , 模型拟合很差。这说明本研究采用自我报告的方式收集到数据不存在共同方法偏差。

## 3 研究结果

### 3.1 描述性统计分析

组织政治知觉、组织公平、组织认同以及乡村教师离职意向的平均值和标准差见表 1。

表 1 变量的描述统计及相关系数矩阵

|         | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8    |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| 1组织政治知觉 |         |         |         |         |         |         |         |      |
| 2组织公平   | -0.61** |         |         |         |         |         |         |      |
| 3人际公平   | -0.50** | 0.76**  |         |         |         |         |         |      |
| 4信息公平   | -0.49** | 0.90**  | 0.60**  |         |         |         |         |      |
| 5分配公平   | -0.51** | 0.87**  | 0.52**  | 0.69**  |         |         |         |      |
| 6程序公平   | -0.51** | 0.88**  | 0.52**  | 0.73**  | 0.71**  |         |         |      |
| 7组织认同   | -0.13*  | 0.21**  | 0.25**  | 0.13**  | 0.17**  | 0.10    |         |      |
| 8离职意向   | 0.33**  | -0.34** | -0.35** | -0.25** | -0.38** | -0.27** | -0.30** |      |
| 变量取值    | 1-7     | 1-7     | 1-7     | 1-7     | 1-7     | 1-7     | 1-7     | 1-7  |
| 平均数     | 3.33    | 4.48    | 4.83    | 4.39    | 4.38    | 4.19    | 5.63    | 2.51 |
| 标准差     | 0.93    | 1.09    | 1.10    | 1.30    | 1.36    | 1.35    | 0.88    | 1.31 |

注: \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ 。

### 3.2 乡村教师组织政治知觉、组织公平、组织认同及离职意向之间的相关分析

乡村教师组织政治知觉、组织公平、组织认同及离职意向之间的相关分析见表 1。从表 1 中可以看到, 乡村教师离职意向与组织政治知觉之间存在显著正相关 ( $r=0.33, p<0.01$ ), 这说明乡村教师的组织政治知觉越高, 离职意向就会越高, 支持假设 1。乡村教师组织政治知觉与总体组织公平

( $r=-0.61, p<0.01$ )、人际公平 ( $r=-0.50, p<0.01$ )、信息公平 ( $r=-0.49, p<0.01$ )、分配公平 ( $r=-0.51, p<0.01$ )、程序公平 ( $r=-0.51, p<0.01$ ) 之间均存在非常显著的负相关, 说明乡村教师组织政治知觉越高, 组织公平感就越低, 支持假设 2。乡村教师总体组织公平 ( $r=0.21, p<0.01$ )、人际公平 ( $r=0.25, p<0.01$ )、信息公平 ( $r=0.13, p<0.01$ )、分配公平 ( $r=0.17, p<0.01$ ) 与

组织认同之间存在非常显著的正相关，程序公平与组织认同之间也存在正相关（ $r=0.10, p=0.06$ ），边缘显著。这说明，乡村教师的组织公平越高，组织认同就越高，支持假设3。乡村教师的组织认同与离职意向之间存在显著负相关（ $r=-0.30, p<0.01$ ），支持假设4。

### 3.3 组织公平和组织认同的中介作用分析

以乡村教师组织政治知觉为自变量，组织公

平和组织认同为中介变量，乡村教师离职意向为因变量，构建结构方程模型（如图2所示）。通过Amos18.0进行结构模型，拟合结果如下： $\chi^2=262.10, df=100, \chi^2/df=2.62, CFI=0.91, NFI=0.87, IFI=0.91, RMSEA=0.06$ ，表明模型拟合良好，乡村教师的组织政治知觉通过组织公平和组织认同的双重中介影响乡村教师的离职意向，支持假设5。

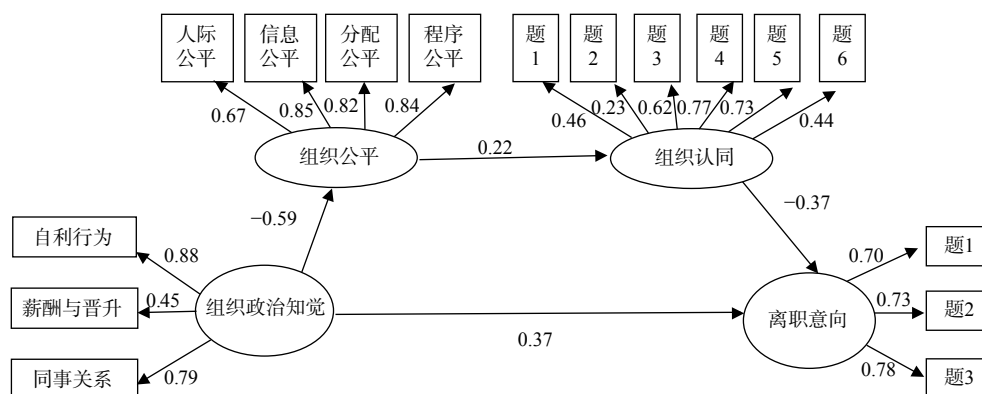


图2 组织公平和组织认同在组织政治知觉对离职意向影响中的中介作用

## 4 讨论

### 4.1 组织政治知觉、组织公平、组织认同以及乡村教师离职意向之间的关系

本研究发现，乡村教师组织政治知觉与离职意向之间存在显著正相关，支持假设1。这与以往关于组织政治知觉与员工离职意向的研究结果一致。Chang, Rosen 和 Levy (2009) 对组织政治知觉与行为之间关系的元分析表明，组织政治知觉与工作压力和离职倾向存在显著正相关。当个体感知到较高的组织政治时，会认为有些人为了达到自己的目的而不择手段，这样最终会损害自己的利益。为了避免组织政治给自己带来的损失，个体可能选择离职。在乡村中小学中各种资源比较稀缺，以职称评定为例，乡镇初中教师晋升高级职称，平均要比城市和县城晚近两年，村屯小学教师要晋升高级职称，则要比县城小学教师晚4年半。乡村教师为了避免组织政治给自己可能带来的损失，更可能选择离职。因此，乡村教师知觉到的组织政治知觉越高，离职意向也越高。

组织政治知觉与分配公平、程序公平、人际公平和信息公平之间均存在显著负相关，支持假设2。如果乡村教师觉得有些组织成员为了自我的利益采取政治行为，对上级以权谋私，同事之间

尔虞我诈，学校晋升政策不符合规范，那么，他/她可能会觉得，自己努力了也不一定有回报（降低分配公平）、学校职称晋升的程序不够透明（降低程序公平）、领导并没有从内心里尊重教师（降低人际公平）、领导并没有给教师就决策结果和程序等进行充分解释和及时沟通（降低信息公平），最终降低组织公平感。

组织公平与组织认同之间存在显著正相关，支持假设3。对乡村教师来说，如果在学校中经常受到不公平对待，那么就倾向于降低对学校的认同感；反之，如果在学校经常受到公平对待，那么对学校的认同也会高。组织认同与乡村教师离职意向之间均存在显著负相关，支持假设4。当乡村教师对学校的组织认同很低的时候，那么就会产生较高的离职意向。国内学者李永鑫等人（2009）研究发现，组织公平、组织认同与教师的离职意向之间存在显著负相关，与本研究结果一致。

### 4.2 组织公平和组织认同的中介作用

本研究发现组织公平和组织认同在组织政治知觉对乡村教师离职意向影响中起双重中介作用，支持假设5。组织政治知觉会降低乡村教师的组织公平感，进而降低对学校的组织认同，最终提高乡村教师的离职意向。以往研究中关于组织政治



知觉对离职倾向影响的中介变量包括工作满意度（于桂兰, 付博, 2015）、情感承诺和工作倦怠（张军成, 凌文铨, 2011, 2014），心理契约违反（卢东等, 2014; 张韫等, 2016）等，而并未考察组织公平和组织认同的双重中介作用。本研究表明，组织公平和组织认同是组织政治知觉对离职意向影响的双重中介变量，补充了以往研究的不足。

#### 4.3 本研究的理论意义和实践价值

本研究的理论意义体现在以下三个方面：

（1）以往研究大多从个体因素、工作因素和组织因素来考察教师离职意向的影响因素。本研究分析了组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响，是对以往研究的重要补充。（2）本研究强调了组织公平和组织认同在组织政治知觉对乡村教师离职意向影响中的双重中介作用，可以弥补以往相关研究的不足。（3）以往研究大多关注分配公平和程序公平，本研究同时考察了分配公平、程序公平、人际公平和信息公平在组织政治知觉对乡村教师离职意向中的作用。

另外，本研究结果可以就如何降低乡村教师的离职意向，留住优秀的乡村教师提出相应的建议：（1）减少学校中的组织政治行为。学校在薪酬与晋升程序方面要规范透明，让教师清楚知道学校的薪酬和晋升政策。（2）提高乡村教师的组织公平感。第一，提高乡村教师的分配公平尽量使不同的教师有同样的产出/投入比。第二，提高乡村教师的程序公平。在制定重要的决策时，在不同的时候、对不同的人都是坚持同样一致的程序。第三，提高乡村教师的人际公平感。领导在实际管理工作中，要做到尊重每一个教师。第四，提高乡村教师的信息公平感。在决策时，要对有关的教师提供完整信息、详细解释和及时反馈。（3）提高乡村教师对学校的组织认同。要让教师们认识到，每个教师都是与学校同荣辱，共兴衰。

## 5 结论

（1）组织政治知觉与乡村教师离职意向之间存在显著正相关；（2）组织政治知觉与组织公平之间存在显著负相关；（3）组织公平与组织认同之间存在显著正相关；（4）组织认同与乡村教师离职意向之间存在显著负相关；（5）组织公平和组织认同在组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响中起双重中介作用。

## 参 考 文 献

- 符益群, 凌文铨, 方俐洛. (2002). 企业职工离职意向的影响因素. *中国劳动*, (7), 23-25.
- 关荐, 方静. (2013). 中学教师心理弹性与离职倾向的关系研究. *现代中小学教育*, (7), 79-82.
- 郝海涛, 刘悦. (2009). 高校体育教师成就动机、职业倦怠和离职意向的关系研究. *浙江体育科学*, 31(5), 93-96.
- 贾绪计, 王成杰, 孙军勋, 林崇德. (2015). 中学教师集体自尊与离职意向: 工作满意度的中介作用. *中国特殊教育*, (9), 58-63.
- 邱颂东, 高中华, 李超平. (2009). 工作-家庭冲突对教师离职意向的影响: 组织承诺中介作用的实证研究. *心理研究*, 2(6), 58-62.
- 赖志超, 郑伯坝, 陈雨钦. (2001). 台湾企业员工组织认同的来源及其效益. *人力资源管理学报*, 1(1), 27-51.
- 李淑敏, 李虹, 时勘. (2014). 组织认同研究的重要发现及新进展. *学术界*, (11), 70-79.
- 李永鑫, 李艺敏, 张娜, 申继亮. (2009). 组织公正、组织认同与教师离职意向的关系. *心理与行为研究*, 7(4), 253-257.
- 李永鑫, 张娜, 申继亮. (2007). Mael 组织认同问卷的修订及其与教师情感承诺的关系. *教育学报*, 3(6), 29-33.
- 李永鑫, 高冬东, 申继亮. (2007). 教师倦怠与自尊、心理健康和离职意向的关系. *心理发展与教育*, 23(4), 83-87.
- 卢东, 张博坚, 张洁媛. (2014). 组织政治知觉对员工离职倾向的影响研究. *软科学*, 28(10), 87-90, 95.
- 马超, 凌文铨, 方俐洛. (2006). 企业员工组织政治认知量表的构建. *心理学报*, 38(1), 107-115.
- 申继亮, 李永鑫, 张娜. (2009). 教师人格特征和组织认同与工作倦怠的关系. *心理科学*, 32(4), 774-777.
- 孙汉银. (2004). 论组织行为学中的组织政治知觉. *北京师范大学学报(社会科学版)*, (1), 45-50.
- 唐文雯, 苏君阳, 吴娱, 孙芳. (2015). 农村幼儿教师社会支持与离职意向的关系研究——以职业承诺为中介变量. *教师教育研究*, 27(6), 66-71.
- 王滔, 武海栋. (2017). 职业压力对特殊教育教师离职意向的影响: 一个有调节的中介模型. *中国特殊教育*, (1), 12-18.
- 徐兴芳, 洪秀敏, 于海波. (2015). 幼儿园教师职业生涯适应力与离职意向的关系. *学前教育研究*, (4), 40-45.
- 于桂兰, 付博. (2015). 上下级关系对组织政治知觉与员工离职倾向影响的被中介的调节效应分析. *管理学报*, 12(6), 830-838.
- 张军成, 凌文铨. (2011). 组织政治知觉影响离职倾向的多重中介效应比较分析. *商业经济与管理*, 1(1), 44-51.
- 张军成, 凌文铨. (2014). 组织政治知觉对离职倾向的影响: 组织支持感被中介的调节效应模型. *华东经济管理*, 28(4), 109-114.
- 张韫, 何斌, 李泽莹. (2016). 新生代员工组织政治知觉对离职倾向作用机制的研究——以心理契约破裂为中介. *中国人力资源开发*, (23), 32-39.

- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(10), 1027–1039.
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extra-role behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445–464.
- Bodla, M. A., & Danish, R. Q. (2009). Politics and workplace: an empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 44–62.
- Chang, C. H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management Journal*, 52(4), 779–801.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. In F. J. Yammarino & F. Dansereau (Eds.), *The Many Faces of Multi-level Issues* (pp. 179–254). Emerald Group Publishing Limited.
- Ferris, G. R., & King, T. R. (1991). Politics in human resources decisions: A walk on the dark side. *Organizational Dynamics*, 20(2), 59–71.
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1), 193–205.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social Exchange: Advances in Theory and Research* (pp. 27–55). New York: Springer.
- Miller, B. K., & Nicols, K. M. G. (2008). Politics and justice: A mediated moderation model. *Journal of Managerial Issues*, 20(2), 214–237.
- Nasurdin, A. M., Ahmad, N. H., & Razalli, A. A. (2014). Politics, justice, stress, and deviant behaviour in organizations: An empirical analysis. *International Journal of Business and Society*, 15(2), 235–254.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
- Sánchez, J. I., Korbin, W. P., & Viscarra, D. M. (1995). Corporate support in the aftermath of a natural disaster: Effects on employee strains. *Academy of Management Journal*, 38(2), 504–521.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1–39.

## Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intentions Among Rural Teachers: Organizational Justice and Organizational Identity as Mediators

ZHANG Feng, GENG Xiaowei

(School of Education Science, Ludong University, Yantai 264025)

### Abstract

Sampling 353 rural teachers and using structural equation model, the present study investigated the influence of perceptions of organizational politics on turnover intentions among rural teachers and the mediating role of organizational justice and organizational identity. Results showed that 1) perceptions of organizational politics was positively related to turnover intention and negatively related to organizational justice; organizational justice was positively related to organizational identity; organizational justice and organizational identity were negatively related to turnover intention respectively; 2) the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions among rural teachers was mediated by organizational justice and organizational identity.

**Key words** rural teacher, perceptions of organizational politics, turnover intention, organizational justice, organizational identity.