

文章编号: 1006-8309 (2008) 03-0054-04

组织公正及其影响

吴玄娜^{1,2}, 王二平²

(1. 中国科学院 研究生院, 北京 100049;

2. 中国科学院 心理研究所, 北京 100101)

摘要: 组织公正关系到社会资源如何分配,直接影响组织成员的士气和行为。文章提出组织公正主要包括分配公正、程序公正、互动公正三个维度;组织公正的影响大体上可以分为积极和消极两大类。文章还论述了多年来在这方面的研究中,呈现出的变化趋势,以及有待进一步探讨的四个方面。

关键字: 组织公正;消极变量;积极变量

中图分类号: F406; C93 **文献标识码:** A

1 引言

组织公正是管理领域一个非常重要的组成部分,它关系到社会资源如何分配这个敏感的话题,直接影响组织成员的满意感、士气和行为等方面,更重要的是关系到社会的和谐稳定。在过去的几十年间,国外大量的研究者投身其中,研究人们究竟是如何看待公正问题,公正又是如何影响人们的态度、情绪和行为的。本文在综合国内外文献的基础上,论述了组织公正的维度及其影响,以及几十年来的变化趋势,提出了未来有待解决的问题及研究方向。

2 组织公正的维度

2.1 分配公正

组织公正研究始创于 1965 年 Adams^[1]对分配公平问题的开创性研究。该理论主要从社会交换的理论框架来探讨分配公平问题。在那个年代“经济人”假设发展到成熟阶段,该假设认为人们都是追求个人利益最大化,所以分配公正得到很大程度的关注也是时代的要求。后来一些学者^[2]质疑公平理论的普适性,认为公平只是组织中分配的一种价值观。在公共福利分配中,除了公平感 (equity) 外,还存在平均分配 (equality) 和按需分配 (need) 的价值观。例如,住房补贴就应是平均的;保健福利就应是按需分配的。为了有别于 Adams 的公平理论,研究者们使用了公正概念,将新的理论发展称为分配公正理论 (theory of

distributive justice)。这里的公正,是指人们判断社会事物所依据的道义的和法律的准则。

2.2 程序公正

二十世纪七八十年代,一个新的概念浮出水面,人们不再只是关注分配公正问题,而是扩大了关注的范围,并把关注的焦点放在了程序公正的研究上。1975 年 Thibaut and Walker 首先提出了程序公正的概念,从而引发了人们对程序公正以及组织公正多维度的比较研究,从此组织公正进入了一个新时期。Thibaut, Walker^[3], Deutsch^[4], Leventhal^[5], Leventhal, Karuza, Fry^[6] 提出人们不只关心分配内容公正与否,他们还关心决策的过程是否公正。人们对组织公正的感知不仅由决策结果决定,程序公正与否更大程度上决定了人们对公正的判断。根据 Leventhal (1980)^[5] 的研究,做决策的过程必须保持一致性、建立在准确信息的基础上、没有任何的个人偏见。许多研究都证明当程序公正的情况下,人们会更多的信任权威,更多的认同自己所在的群体,对工作有更高的满意度。

2.3 互动公正

二十世纪七十到九十年代,虽然大量的研究还都在探讨分配公正和程序公正的相对重要性以及人们为何如此关注程序公正,然而另一些研究者开始关注程序执行过程中的人际互动过程对公正的影响。Bies 和 Moag^[7] (1986) 指出,互动公正

作者简介: 吴玄娜 (1982 -) 女,山西阳泉人,硕士研究生,研究方向:工业组织心理学, (电话) 13810415346, (电子信箱) wuxn@psych.ac.cn



和程序公正之间具有显著性的差别。但是更多的研究者认为互动公正仍然包括在程序公正的内涵里,它仍然体现了程序公正的内容。后来也有研究通过验证性因素分析的结果进一步支持了互动公正又可以分为人际公正(intepersonal justice)和信息公正(informatonal justice)两个维度。^[8]而所谓人际公正是指在决策过程中领导或者权威是否尊重下属,对待下属很有礼貌等等。信息公正则是指下属应该随时有获得信息的权利,必须传达下属应知晓的信息,当下属询问某方面的问题时,上级应给予必要的解释等等。

但是到目前为止,就组织公正的维度还没有达成共识。主要有四种看法:(1)单因素论:分配公正和程序公正联系太密切以至于无法区分。

(2)双因素论:组织公正包括分配公正和程序公正,互动公正包括在程序公正之内。(3)三因素论:组织公正由分配公正、程序公正和互动公正 3 部分构成。(4)四因素论:组织公正由分配公正、程序公正、人际公正和信息公正 4 部分构成。维度之争还要经过严密的论证。

3 组织公正的影响

组织公正的影响主要聚焦在当人们面对公正(不公正)事件时在认知、情感和行为上是如何做出反应的,大体上可以分为两大类:消极变量和积极变量。

3.1 消极变量

组织不公正导致的消极变量主要有三大类^[9]:按程度由强到弱分为公开的攻击行为、退缩行为和隐蔽的攻击行为。(1)公开的攻击行为主要包括身体上的攻击、吵架、偷东西等。(2)退缩行为主要指不能充分发挥自己的能力,如离职意愿增加、怠工、缺勤等。(3)隐蔽的攻击行为主要包括对他人言语上的攻击(诽谤)和对自己的攻击如焦虑、失眠等。

例如在 Eric G Lambert 等 2007 年的研究中,分别使用经典问卷测量了程序公正、分配公正和工作压力,建构多层线性模型来探讨程序公正和分配公正对工作压力等变量的影响,结果发现两种公正都与工作压力成负相关^[10]。Tepper 在 2001 年的研究中使用调查问卷的方法^[11]探讨了组织不公正对身体健康的影响。结果证明组织越不公正,人们的心理压抑感受越高。同时,分配公正和程序公正之间存在交互作用,即在分配公正的情况下,无论程序公正与否都会导致心理压抑

感受性低。而当分配不公正的情况下,程序公正性越高,心理压抑越低;程序公正性越低,心理压抑越高。

以上两个研究主要使用问卷法,用回归或者结构方程探讨相互之间的路径关系。他们采用都是现场研究现场取样,这样外部效度得到了很好的保障,但是结果的可靠性却达不到很高水准,相对实验室严格控制变量受到干扰较多。而且以上两个研究在测量分配公正和程序公正时均采用直接测量法,即直接询问被试所经历的公正事件情况如何?这里不妨使用间接测量,即测量公正的指标,例如一致性、提供足够的解释、上级对下级的尊重礼貌程度以及缺乏偏见等等。因为有研究得出组织公正研究中间接测量和较多的结果变量有更强的相关,而且间接测量比直接测量可以得到更多有关公正的信息。^[12]

组织不公正带来的三大类消极变量是在对其所有维度研究基础上总结出来的,组织公正的各个维度的影响变量具有不同的性质。例如 Colquitt 2001 年研究发现,当人们觉得自己受到不公正的程序对待时,会增加离职率;而分配不公正时,会增加偷盗率;互动不公正时,则帮助行为减少^[13]。Ambrose 2002 年研究发现,不同的组织公正要素所引发的消极行为方式不同:互动不公正,个体倾向于报复;分配不公正,个体要求补偿,即组织不公正的来源和消极行为的目标一致。^[14]是什么原因导致组织公正的不同维度的结果变量不同呢?这在一定程度上侧面反映出分配公正、程序公正和互动公正确实存在本质区别,他们作为组织公正的不同维度是有依据的。

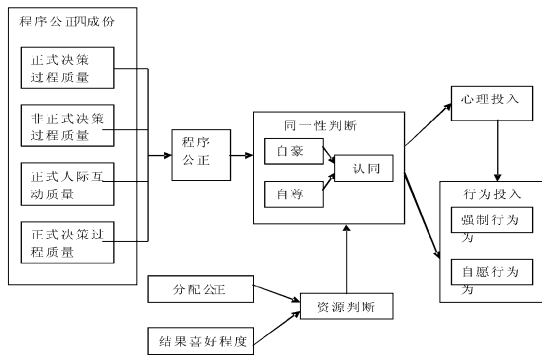
3.2 积极变量

除了组织不公正带来的消极影响之外,近来研究更加关注组织公正带来的积极影响,例如工作绩效、组织公民行为、信任、工作满意度合作行为、团队协作和对权威的满意度等。

De Cremer, Tyler^[15]和 De Cremer, Tyler, den Ouden^[16]研究证明程序公正对人们的合作行为以及团队协作有积极的作用。

Tyler 又进一步探讨了程序公正的心理机制,2000 年提出了群体投入模型(Group Engagement Model)^[17],此模型融合了程序公正的群体价值模型(Group - Value Model of Procedural Justice)和权威的关系模型(Relational Model of Authority)并把它们拓展到群体合作领域,将程序公正和分配

公正整合在一起探讨人们心理投入和行为投入的心理影响机制。具体内容见下图：



引自 Tom R. Tyler, Steven L. Blader (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7 (4), 349 - 361^[18].

在此模型中 Tyler等将程序公正从两个维度——决策、人际互动过程和正式、非正式上(正式指的是群体规则,非正式指的是权威执行规则的过程)进行划分,最后形成了程序公正的四成分说:群体规则中决策过程的质量、人际互动的质量以及权威执行过程中决策过程质量、人际互动的质量。这个模型指出程序公正提供了人们进行身份判定的关键信息。从人们感知到的程序公正信息可以推断所在群体地位的高低以及自己在此群体中地位的高低,从而决定个体是否把自己和群体融为一体,即群体认同程度的高低。反过来,群体认同直接决定了人们投入到群体中的心理和行为倾向。群体认同程度越高,个体会形成更积极的态度和价值观,从心理和行为两方面更大程度上投入到群体中。此外,该模型还指出人们对资源的判断主要取决于对分配公正以及结果喜好程度的判断,但是最终形成的资源判断也不能直接导致人们更多的群体合作行为,群体认同在资源判断与群体合作行为之间起中介作用。^[15]例如,虽然一个员工觉得自己的工资分配很公正并很满意,但这并不能促使他做出更多的亲社会行为,而通过对组织更大程度上的认同,才会直接促使他主动做出一些有益于公司的行为。

在阐述人类行为的时候,以往的研究取向都是工具性模型,认为人是利益取向的,根据利益最大化、损失最小化形成态度、行为等。而 Tyler提出的群体投入模型是从非工具性角度来解释人类行为的,大大的拓展了人类行为的动机研究。该模型在现实组织中经过了严密的数据验证,但是

一个模型要具有普遍性,就得经得起各种情形的验证, Tyler在此模型的验证过程中使用的多是问卷,它们的信效度还有待进一步提高,而且该模型只是在一定的组织下成立,将来要在不同的群体、组织甚至不同样本间进行模型有效性的验证,这样才能称之为一个好的模型。

4 组织公正研究变化趋势及有待解决的问题

综上所述,组织公正研究经历了一个漫长的发展过程,主要呈现以下几点变化趋势:(1)研究者大量地从事分配公正方面的研究,包括分配公正的内涵以及哪些因素会影响分配公正,以及它带来的后果等等。但是后来程序公正等得到了更多的关注,在此基础上也产生了许多模型,譬如程序公正的两因素说以及四因素说等等。(2)程序公正从决策机制的公正与否发展到更加关注程序过程中人们是否受到尊重和礼遇等;甚至有人把人际公正单独拿出来成为组织公正的一个维度。(3)从研究组织不公正带来的消极影响发展到组织公正带来的积极影响。先前大量的研究集中在由组织不公正带来的消极影响,例如退缩、攻击等行为;后来随着研究的深入,研究者更加关注组织公正带来的积极影响,例如积极的态度、价值观以及亲社会行为等。(4)从刚开始孤立地研究分配公正、程序公正发展到将组织公正的各维度整合到一块来研究。Tyler提出的群体投入模型(Group Engagement Model)就同时包含了分配公正、程序公正,而且还探讨了他们影响合作行为的内部心理机制。(5)从关注个体获得的资源发展到更多的关注个体在群体中的身份信息。先前人们只是关注自己所获资源是否公正,是否获得最大的利益,后来更多的将焦点放在群体认同上,人们之所以强调程序公正是因为这样才能保障身份安全以及满足归属的需要。

虽然几十年的研究已经具有了丰富的成果,但还存在一定的不足,有以下几个方面可以进一步的探讨:(1) Tyler的研究表明程序公正可以导致群体认同,群体认同是否也能导致程序公正呢?也就是说两者之间是否存在双向关系呢?譬如当个体刚进入组织时,感受到的组织认同可能会影响个体对程序公正的感知过程,这是一个有待研究的问题。(2)先前的研究大多只是局限在某个时间点上对组织公正的研究,以后可以进一步考察组织公正随时间序列上的变化。例如当个体遭受不公正对待(公正对待)之后,随着时间的进

行,个体情感、认知和行为上有何的变化。(3)关于不公正带来的消极影响的研究主要集中在国外,国内对其研究不够深入,在中国的文化背景下,是否会产生和国外一致的结果,以及公正的心理机制模型是否在中国文化背景下也是成立的,这些跨文化的研究都是很有意义的研究方向。

(4)先前的研究更多关注组织公正带来了哪些直接影响(包括积极消极两个方面),虽然 Tyler等人后来也就程序公正的内部心理机制进行了一定的探讨,但是随着研究的进一步加深,组织公正各个维度的影响机制还需进一步完善,譬如一些中介变量和调节变量的探讨。

参考文献

- [1] Adams J S. Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*[M]. New York: Academic Press, 1965: 267 - 299.
- [2] Deutsch M. Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value will be Used as the Basis of Distributive Justice? [J]. *Journal of Social Issues* 1975, 31(3): 137 - 149.
- [3] Thibaut J, Walker L. *Procedural Justice: a Psychological Analysis* [M], NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 1975.
- [4] Deutsch M. Education and Distributive Justice: Some Reflections on Grading Systems [J]. *American Psychologist*, 1979, 34(3): 391 - 401.
- [5] Leventhal G S, Karuza J, Fry W R. Beyond Fairness: a Theory of Allocation Preferences [M]. *Justice and Social Interaction*. New York: Springer Verlag, 1980: 167 - 218.
- [6] Leventhal G S. What should be Done with Equity Theory? *Social Exchange: Advances in Theory and Research* [M]. New York: Plenum, 1980: 27 - 55.
- [7] Bies R J, Moag J F. *International Justice: Communication Criteria of Fairness*. *Research on Negotiations in Organizations* [M]. Greenwich, CT: JAI Press, 1986: 43 - 55.
- [8] Robinson S L, Bennett R J. A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional [J]. *Academy of Management Journal* 1995, 38(2): 555.
- [9] Colquitt J A. On the Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of a Measure [J]. *Journal of Applied Psychology* 2001, 86(3): 386.
- [10] Eric G Lambert, Nancy L Hogan, Marie L Griffin. The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress Job Satisfaction, and Organizational Commitment [J]. *Journal of Criminal Justice* 2007, 35(6): 644 - 656.
- [11] Tepper B J. Health Consequences of Organizational Injustice: Tests of Main and Interactive Effects [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2001, 86(2): 197 - 215.
- [12] Colquitt J A, Conlon D E, Wesson M J. Justice at the Millennium: a Meta - Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research [J]. *Journal of Applied Psychology* 2001, 86(3): 425 - 445.
- [13] Colquitt J A. On the Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of a Measure [J]. *Journal of Applied Psychology* 2001, 86(3): 386.
- [14] Ambrose M L, Seabright M A, Schminke M. Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Injustice [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2002, 89(1): 947 - 965.
- [15] De Cremer D, Tyler T R. Managing Group Behavior: The Intertwined between Procedural Justice, Sense of Self, and Cooperation *Advances in Experimental Social Psychology* [M]. New York: Academic Press 2005: 151 - 218.
- [16] De C D, Tyler T R, Ouden N. Managing Cooperation via Procedural Fairness: the Mediating Influence of Self - Other Merging [J]. *Journal of Economic Psychology* Tilburg Symposium on Psychology and Economics: Games and Decisions 2005, 26(3): 393 - 406.
- [17] Tom R. Tyler, Steven L. Blader. Cooperation In Groups Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement [M]. Philadelphia: Psychology Press 2000.
- [18] Tom R Tyler, Steven L Blader. The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior *Personality and Social Psychology Review*. 2003, 7(4), 349 - 361.

收稿日期 [2007 - 01 - 10]

修回日期 [2008 - 03 - 04]