

“十二五”国家重点图书出版规划项目

· 中/国/企/业/行/为/治/理/研/究/丛/书 ·

Study of Organizational Justice
and Ethical Decision-making

组织公正与伦理决策 若干问题研究

金杨华 著

Justice & Ethics



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

作者简介

金杨华（1976.11—），男，浙江工商大学研究生院院长，工商管理学院教授、博士生导师。长期以来一直从事组织行为、创业管理、人力资源管理等领域的研究，主持和完成国家自然科学基金项目2项、浙江省自然科学基金2项、浙江省哲学社科科学基金1项，学术研究成果在《管理世界》、《中国工业经济》、《科研管理》、《心理学报》、《商业经济与管理》、《Public Personnel Management》等国内外期刊发表，多篇为SSCI、SCI收录。现为浙江省高等学校中青年学科带头人培养对象、浙江省之江青年社科学者，浙江省行为科学学会理事，中国心理学会工业心理学专业委员会、决策心理学专业委员会委员，浙江省中小企业创业指导教师。获得过浙江省首届五星级青年教师、浙江省高等学校青年教师现代教学技能竞赛优秀奖，浙江工商大学首届十佳青年教师等荣誉。



出 品 人：鲍观明
策划编辑：郑 建
责任编辑：郑 建
封面设计：林朦朦
责任印制：包建辉

Study of Organizational Justice and Ethical Decision-making

内容简介

公平与伦理问题是人类社会的永恒主题。在组织背景下考察体现组织与员工交换关系合意性的公正问题及体现组织运营道德伦理规范性的伦理问题，对转型经济社会背景的中国具有重要的理论与现实意义。本书基于社会交换关系理论，回顾了组织公正与伦理决策研究文献与发展脉络，评价了组织公正构思和伦理决策过程，对组织公正与伦理决策的影响因素和效应进行了实证检验，从而丰富了基于社会交换的本土化组织公正与伦理决策理论体系。

本书适合于国内外从事组织行为和人力资源管理，特别是组织公正与组织伦理领域研究和教学的学者、研究生的文献参考，也适合于各类型组织管理者进行组织公正与伦理氛围建设的参考。

上架建议

组织行为

ISBN 978-7-5178-1463-4



9 787517 814634 >

定价：45.00元

“十二五”国家重点图书出版规划项目

中国企业行为治理研究丛书

组 织 行 为 卷

组织公正与伦理决策若干问题研究

金杨华 著



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

组织公正与伦理决策若干问题研究 / 金杨华著. —
杭州: 浙江工商大学出版社, 2016. 12
ISBN 978-7-5178-1463-4

I. ①组… II. ①金… III. ①组织管理学—伦理学—
研究 IV. ①C936②B82

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 306093 号

组织公正与伦理决策若干问题研究

金杨华 著

责任编辑 郑 建

封面设计 林朦朦

责任印制 包建辉

出版发行 浙江工商大学出版社

(杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012)

(E-mail: zjgsupress@163.com)

(网址: <http://www.zjgsupress.com>)

电话: 0571-88904980, 88831806(传真)

排 版 杭州朝曦图文设计有限公司

印 刷 杭州恒力通印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 16.5

字 数 250 千

版 印 次 2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5178-1463-4

定 价 45.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江工商大学出版社营销部邮购电话 0571-88904970

本著作是以下项目资助成果

➤ “十二五”国家重点图书、音像、电子出版物出版规划“中国企业行为治理研究:理论前沿与现实对策”丛书

➤ 浙江省重点创新团队“道德建设与价值培育创新团队”研究成果

➤ 浙江省高校人文社会科学重点研究基地(浙江工商大学工商管理学科)研究成果

➤ 本书为国家自然科学基金“管理者伦理决策过程及多水平影响因素研究:行为伦理视角”(批准号:71072136);国家自然科学基金项目“基于策略互动实验方法的大股东控制权私利形成机理研究:影响因素与伦理决策”(批准号 71272143);浙江省自然科学基金“道德解脱对组织伦理决策的影响——行为伦理视角”(批准号:LY14G020002);浙江省哲学社会科学基金之江青年“组织伦理决策的影响因素与效应研究”(批准号:13ZJQN052YB)资助项目成果,特此感谢!

总 序

企业是社会发展的产物,随着社会分工的开展而成长壮大。作为现代经济中的基本单位,企业行为既是微观经济的产物,又是宏观调控的结果。从某种意义而言,企业行为模式可被看成整个经济体制模式的标志。中国企业经历了改革开放后 30 多年的高速发展,已然形成自身的行为体系和价值系统,但是在国际环境的复杂多变及国内改革步入全面深化、攻坚阶段的特殊历史背景下,如何形成系统的行为治理框架将直接决定中国企业可持续发展能力的塑造以及核心竞争力的形成。

从社会学的研究来看,人类社会就是一部社会变迁的进步史,社会变迁是一个缓慢的过程,而转型就是社会变迁当中的“惊险一跳”,意味着从原有的发展轨道进入新的发展轨道。30 多年来,我们国家对外开放、对内改革,实质上就是一个社会转型的过程。这一时期,从经济主体的构成到整个经济社会的制度环境都发生了巨大的变迁,而国际环境也经历着过山车般的大起大落。“十一五”末期国际金融海啸来袭,经济急速下滑,市场激烈震荡,危机对中国经济、中国企业的影响至今犹存。因此,国家将“十二五”的基调定为社会转型。这无疑给管理学的研究提供了异常丰富的素材,同时也给管理学研究者平添了十足的压力。

作为承载管理学教学和科研任务的高校,如何在变革的时代中有效地发挥自身的价值,以知识和人才为途径传递学者对时代呼唤的响应,是一个非常值得思考的论题。这个论题关系到如何把握新经济环境下企业行为的规律,联系产业特征、地域特点,立足当下,着眼未来,为企业运营、政府决策提供有力的支持。

在国际化竞争和较量的进程中,中国经济逐渐显现一种新观念、新技术和新体制相结合的经济转型模式。这种经济转型模式不仅是中国现代

经济增长的主要动力,而且将改变人们的生产方式和生活方式,企业则是这一过程的参与者、推动者和促成者。因此,企业成为我们管理学研究者最为关注的焦点。在经济社会重大转型这一背景之下,一方面由于企业内部某种机理的紊乱,以及转轨时期企业目标的交叉连环性和多元性,另一方面由于外部环境的不合理作用,所以企业行为纷繁复杂,既有能对经济社会产生强劲推动作用的长远眼光,也存在破坏经济社会可持续发展的短视行为。随着经济和社会的进步,企业不仅要营利负责,而且要对环境负责,并承担相应的社会责任。总体而言,中国企业发展中面临许多新问题、新矛盾,部分企业还出现生产经营困难,这些都是转型升级过程中必然会出现的现象。

“转型”大师拉里·博西迪和拉姆·查兰曾言:“到了彻底改变企业思维的时候了,要么转型,要么破产。”企业是否主动预见未来,实行战略转型,分析、预见和控制转型风险,对于转型能否成功至关重要。如果一个企业想在它的领域中有效地发挥作用,行为治理可以涉及该企业将面临的更多问题;而如果企业想要达到长期目标,行为治理可以为其提供总体方向上的建议。在管理学研究领域,行为治理虽然是一个全新的概念,却提供了一个在新经济环境下基于宏中微观全视角来研究企业行为的良好开端。

现代公司制度特指市场经济中的企业法人制度,其特点是企业的资产所有权与资产控制权、经营决策权、经济活动的组织管理权相分离。于公司治理而言,其治理结构、方式等的选择和演化不仅受到自身条件的约束,同时还受到政治、经济、法律和文化等外部制度环境的影响。根据North(1990)的研究,相互依赖的制度会构成制度结构或制度矩阵,这些制度结构具有网络外部性,并产生大量的递增报酬。这使得任何想改善公司治理的努力都会受到其他制度的约束,使得公司治理产生路径依赖。在这种情况下,要想打破路径依赖,优化治理结构,从制度设计角度出发进行行为治理便是一个很好的思路。

此外,十八届四中全会提出“实现立法和改革决策相衔接,做到重大改革于法有据、立法主动适应改革和经济社会发展需要”的精神,而《中华人民共和国促进科技成果转化法修正案(草案)》的通过,则使促进科技创新的制度红利得到依法释放。我国“十二五”科学和技术发展规划中明确

指出,要把科研攻关与市场开放紧密结合,推动技术与资本等要素的结合,引导资本市场和社会投资更加重视投向科技成果转化和产业化。新时期科技创新始于技术,成于资本,以产业发展为导向的科技创新需要科技资源、企业资源与金融资源的有机结合,因此如何通过有效的企业行为治理,将各方资源进行有效整合,则成为促进科学技术向第一生产力转化所面临的新命题。

由上述分析可以发现,无论是从制度、科技、创新角度,还是从公司治理、企业转型角度出发,企业的目标都是可持续的生存和发展,而战略则成为企业实现这一目标的有效途径。战略强调企业与合作伙伴的互动,如何通过把握新时期新环境来制定和执行有效的战略决策以获取竞争优势,则成为企业在新经济环境下应担起的艰巨任务。另外,企业制定发展战略的同时应当寻找能为企业和社会创造共享价值的机会,包括价值链上的创新和竞争环境的投资,即做到企业社会责任支持企业目标。履行战略型企业社会责任不只是做一个良好的企业公民,也不只是减轻价值链活动所造成的不利社会影响,而且要推出一些能产生显著而独特的社会效益和企业效益的重大举措。

浙江工商大学工商管理学院(简称“管理学院”)是浙江工商大学历史最长、规模较大的一个学院。其前身是1978年成立的企业管理系,2001年改设工商管理学院。学院拥有工商管理博士后流动站和工商管理一级学科博士点,其学科基础主要是企业管理,企业管理学1996年成为原国内贸易部重点学科,1999年后一直是浙江省重点学科,2006年被评为浙江省高校人文社科重点研究基地,2012年升级为工商管理一级学科人文社科重点研究基地,该研究基地始终围绕“组织、战略、创新”三个最具企业发展特征的领域加以研究,形成了较为丰硕的成果。本套丛书正是其中的代表。

经过多年的理论研究和实践尝试,我们认为中国企业经历了改革开放后30多年的高速发展,已然形成自身的行为体系和价值系统,但是在国际环境的复杂多变及国内改革步入全面深化攻坚阶段的特殊历史背景下,如何形成系统的行为治理框架将直接决定中国企业可持续发展能力塑造以及核心竞争力的形成。

本套丛书以中国企业行为治理机制为核心,分“公司治理卷”“转型升

级卷”“组织伦理卷”“战略联盟卷”“社会责任卷”“领导行为卷”“运营管理卷”七卷。从各个视角详细阐述中国企业行为治理的理论前沿以及现实问题,首次对中国企业行为治理的发展做了全面、客观的梳理。丛书内容涵盖了中国企业行为的主要领域,其中涉及战略、组织、人力、创新、国际化、转型升级等宏观、中观、微观层次,系统完备;所有的分卷都是所属学科的最前沿研究主题,反映了国内外最新的发展动态,立足学术前沿;所有分卷的作者均具有博士学位,是名副其实的博士文集,其中包括该领域国内外知名的专家和学者;所有分卷的内容都是国家自然科学基金、国家社科基金以及教育部基金的资助项目,体现了较强的权威性,符合国家科研发展方向。

本套丛书既是我们对中国企业行为治理领域相关成果的总结,也是对该领域未来发展方向探索的一次尝试,如果本套丛书能为国内外相关领域理论研究与实践探索的专家和学者提供一些基础性、建设性的意见和建议,就是我们最大的收获。

“谦逊而执着,谦恭而无畏”,既是第五级管理者的特质,也是我们从事学术研究的座右铭,愿中国企业行为治理研究能够真正实现“顶天立地、福泽万民”!

郝云宏

浙江工商大学工商管理学院院长 教授 博导

2014年11月15日于钱塘江畔

目 录

第 1 章	什么是组织公正——历史回顾 / 001
1.1	中国传统文化与公正思想 / 001
1.2	从柏拉图的理想国到罗尔斯的正义论 / 003
1.3	组织公正的概念演变与发展历史 / 006
1.4	组织公正的整合观 / 010
第 2 章	组织公正的测量与效应研究 / 021
2.1	组织公正的测量 / 021
2.2	组织公正对员工态度与行为的影响 / 025
2.3	组织公正对组织结果变量的影响 / 034
2.4	人力资源管理实践中的公正效应 / 040
2.5	组织不公正及其效应 / 045
2.6	组织公正的交互效应 / 048
第 3 章	跨文化背景下的组织公正 / 051
3.1	影响组织公正的文化维度 / 052
3.2	跨文化背景下的组织公正三阶段模型 / 055
3.3	组织公正三阶段模型的运用 / 056
3.4	组织公正跨文化研究总结 / 070
第 4 章	商业伦理与组织伦理 / 074
4.1	商业伦理和组织伦理的相关研究 / 076
4.2	伦理问题对利益相关者的作用 / 084

	4.3 商业伦理与组织伦理研究进展与趋势 / 089
第5章	组织伦理决策及多水平渗透模型 / 097
	5.1 组织伦理决策过程 / 097
	5.2 伦理决策的影响因素 / 100
	5.3 多水平渗透模型 / 105
第6章	组织伦理氛围 / 115
	6.1 组织伦理氛围的概念及发展 / 116
	6.2 组织伦理氛围的结构及其测量 / 120
	6.3 组织伦理氛围的影响因素及效应研究 / 133
第7章	组织公正的理论模型和效应研究 / 142
	7.1 组织公正的研究基础 / 143
	7.2 组织公正的研究方法 / 145
	7.3 组织公正研究的结果分析 / 146
	7.4 组织公正研究结果的总结与讨论 / 149
第8章	组织公正、社会交换关系与员工心理契约违背 / 151
	8.1 研究基础和研究假设 / 151
	8.2 组织公正、社会交换关系与员工心理契约违背的研究方法 / 156
	8.3 组织公正、社会交换关系与员工心理契约违背的假设检验与结果分析 / 158
	8.4 研究总结与讨论 / 163
第9章	组织公正的发展与演变：员工关系管理的作用 / 166
	9.1 员工关系管理的研究基础和研究假设 / 166
	9.2 员工关系管理的研究方法 / 172
	9.3 员工关系管理的假设检验与结果分析 / 173
	9.4 员工关系管理的研究结果总结与讨论 / 178

第 10 章	伦理型领导对组织伦理氛围的影响:渗透过程模型 / 181
10.1	伦理型领导对组织伦理氛围影响的研究基础和研究假设 / 181
10.2	伦理型领导对组织伦理氛围影响的研究方法 / 187
10.3	伦理型领导对组织伦理氛围影响的假设检验与结果分析 / 190
10.4	伦理型领导对组织伦理氛围影响的研究结果总结与讨论 / 193
第 11 章	道德强度与消极评价对组织伦理决策的影响 / 198
11.1	道德强度与消极评价影响的研究基础和研究假设 / 198
11.2	道德强度与消极评价影响的研究方法 / 202
11.3	道德强度与消极评价影响的假设检验与结果分析 / 203
11.4	道德强度与消极评价影响的研究结果总结与讨论 / 205
	参考文献 / 208
	后 记 / 235

Contents

Chapter 1	What is Organizational Justice—Historical Review / 001
1.1	Traditional Culture of China and Justice Ideology / 001
1.2	From Plato's Republic to Rawls's Justice Theory / 003
1.3	Conceptual Evolution and Historical Development of Organizational Justice / 006
1.4	Integration of Organizational Justice / 010
Chapter 2	Measurement and Effect of Organizational Justice / 021
2.1	Measure of Organizational Justice / 021
2.2	Influence of Organizational Justice on Employees' Attitudes and Behavior / 025
2.3	Influence of Organizational Justice on Organizational Outcome / 034
2.4	Justice Effects of Human Resource Management Practices / 040
2.5	Organizational Injustice and Its Effect / 045
2.6	The Interaction Effect of Organizational Justice / 048
Chapter 3	Organizational Justice under The Background of Cross Culture / 051
3.1	Organizational Justice's Antecedents of Culture Dimensions / 052
3.2	Three Phase Model of Organizational Justice under the Background of Cross Culture / 055

	3.3	Application of Organizational Justice's Three Phase Model / 056
	3.4	Summary of Organizational Justice's Cross-Cultural Research / 070
Chapter 4		Business Ethics and Organizational Ethics / 074
	4.1	Resreach of Business Ethics and Organizational Ethics / 076
	4.2	Effects of Ethical Issues on The Stakeholders / 084
	4.3	Research Progress and Trends of Commercial and Organizational Ethics / 089
Chapter 5		Organizational Ethical Decision-Making and Multilevel Permeable Model / 097
	5.1	The Process of Organizational Ethical Decision-Making / 097
	5.2	Influence Factors of Ethical Decision-Making / 100
	5.3	Multilevel Permeable Model / 105
Chapter 6		Organizational Ethical Climate / 115
	6.1	Concept and Development of Organizational Ethical Climate / 116
	6.2	Structure and Measurement of Organizational Ethical Climate / 120
	6.3	Influence Factors and Effect of Organizational Ethical Climate / 133
Chapter 7		Theoretical Model and Effect of Organizational Justice / 142
	7.1	Research Foundation of Organizational Justice / 143
	7.2	Research Methods of Organizational Justice / 145
	7.3	Result Analysis of Organizational Justice Research / 146
	7.4	Summary and Discusstion of Organizational Justice Research Results / 149

Chapter 8 Organizational Justice, Social Exchange Relationship and Psychological Contract Violation / 151

- 8.1 Research Foundation and Hypothesis / 151
- 8.2 Research Methods of Organizational Justice, Social Exchange Relationship and Psychological Contract Violation / 156
- 8.3 Hypothesis Testing and Result Analysis of Organizational Justice, Social Exchange Relationship and Psychological Contract Violation / 158
- 8.4 Research Summary and Discussion / 163

Chapter 9 Development and Evolution of Organizational Justice: The Function of Employee Relationship Management / 166

- 9.1 Research Foundation and Hypothesis of Employee Relationship Management / 166
- 9.2 Research Methods of Employee Relationship Management / 172
- 9.3 Hypothesis Testing and Result Analysis of Employee Relationship Management / 173
- 9.4 Research Summary and Discussion of Employee Relationship Management / 178

Chapter 10 The Influence of Ethical Leadership on Organizational Ethical Climate: Trickle-Down Model / 181

- 10.1 Research Foundation and Hypothesis of the Influence of Ethical Leadership on Organizational Ethical Climate / 181
- 10.2 Research Methods of the Influence of Ethical Leadership on Organizational Ethical Climate / 187
- 10.3 Hypothesis Testing and Result Analysis of the Influence of Ethical Leadership on Organizational Ethical Climate / 190