



国家社会科学基金项目结项优秀成果

当代中国员工 组织公平感研究

A STUDY ON
THE ORGANIZATIONAL
JUSTICE
OF CONTEMPORARY
CHINESE EMPLOYEES



刘永芳 著

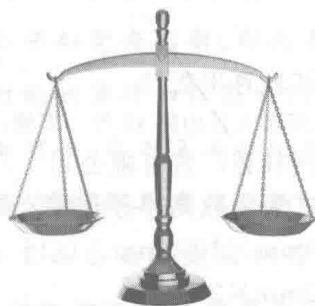
 浙江出版联合集团
 浙江教育出版社



国家社会科学基金项目结项优秀成果

当代中国员工 组织公平感研究

A STUDY ON
THE ORGANIZATIONAL
JUSTICE
OF CONTEMPORARY
CHINESE EMPLOYEES



刘永芳 著



浙江教育出版社·杭州

图书在版编目(CIP)数据

当代中国员工组织公平感研究 / 刘永芳著. —杭州:
浙江教育出版社, 2017.6
ISBN 978-7-5536-5961-9

I. ①当… II. ①刘… III. ①企业管理—人事管理—研
究—中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 140282 号

责任编辑 吴颖华

责任校对 戴正泉

封面设计 林智广告

责任印务 陈 沁

当代中国员工组织公平感研究

DANGDAI ZHONGGUO YUANGONG ZUZHI GONGPINGGAN YANJIU

刘永芳 著

出版发行 浙江教育出版社

(杭州市天目山路 40 号 邮编: 310013)

图文制作 杭州林智广告有限公司

印刷装订 浙江新华数码印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

成品尺寸 170mm×230mm

印 张 22.75

插 页 2

字 数 336 000

版 次 2017 年 6 月第 1 版

印 次 2017 年 6 月第 1 次印刷

标准书号 ISBN 978-7-5536-5961-9

定 价 48.00 元

联系电话: 0571-85170300-80928

e-mail: zjjy@zjcb.com 网址: www.zjeph.com



和谐的社会需要公平的环境,而公平的环境体现在一个个具体的组织之中,体现在每一个人的心中。组织公平是社会公平的基础和保障。组织公平不仅是指分配结果、程序及其他组织事件的客观公平性,更重要的是人们对分配结果和程序及组织中所发生的其他事件的公平知觉与判断,即公平感。人们的组织公平感既与他们事先对组织事件和结果的预期有关,也与他们事后对组织事件的认知有关,特别是与他们对事件的归因有关。组织公平感一旦形成,对个体具有广泛的心理和行为后果,从而影响组织的绩效乃至社会的稳定与和谐。因此,有可能、也有必要通过干预人们对组织事件的归因来调整他们的组织公平感,从而营造和谐的心态,塑造良好的行为。正是出于这样的考虑,本书试图采用心理学的理论、观点和方法,基于归因的视角,较为系统地探讨当代中国员工组织公平感的现状、成因、心理和行为后果,并在此基础上提出基于心理学考虑的干预策略与方法。

推荐序

PREFACE

随着我国政治、经济、文化和科技的迅速发展，公平问题越来越受到社会各界的关注。相对于客观的公平现象而言，公平感具有强烈的主观性。营造公平的社会环境，不但应从制度、分配、就业、教育等关乎社会民生的实际领域入手，而且需要寻求心理学的解决方法。本书从心理管理学的观点出发，系统地探讨了当代中国员工组织公平感的现状、成因、后果及对策等问题，是作者在国家社会科学基金项目结项报告的基础上补充、修改、加工、完善而成的，系迄今为止国内第一部系统探讨组织公平问题的心理学学术专著。本书的出版具有重要的学术价值和现实意义。

从学术价值上看，相对于国内外现有的关于组织公平问题的研究而言，本书主要有以下几个特点：首先，理论观点明确，视角独特新颖。全书贯穿了心理管理学和认知的观点，试图从人们对所遭遇组织事件的认知解释的角度来揭示组织公平感变化的心理规律及其带来的心理和行为后果，并在此基础上提出心理管理的策略与方法。特别

是用社会心理学中的归因理论诠释组织公平问题,视角非常独特。在组织情境乃至更为广泛的社会生活中,人们时时处处面临着责任承担、公平或不公平等种种问题。人们遭遇什么样的事件或结果或许并没有那么重要,重要的是他们对所遭遇的事件或结果做出什么样的归因。归因影响人们的情绪、动机和对未来的预期,在人们如何应付或处理公平问题上扮演着重要的角色。归因理论具有很强的解释力,已经被广泛应用于教育、管理、消费、体育、心理咨询及医疗等实际领域,但在相关文献中很少有人用它来分析组织公平问题。在组织公平问题的研究中吸纳归因理论的观点和方法,有助于深化对组织公平感产生机制和过程的认识,是对组织公平感理论的补充和发展,具有重要的理论和学术价值。其次,研究方法规范可靠,研究结果具有原创性,可信度高。作为国家社会科学基金项目的结项成果,与其他相关著作不同的是,本书所报告的结果均为原创的第一手材料。为获得这些研究结果,作者及其研究团队开展了历时数年的艰苦扎实的研究工作,综合采用了多种心理学的研究方法。如,通过文献挖掘,对现有关于组织公平的研究进行了梳理、归纳和提炼;通过大规模的调查和测量,对当代中国员工组织公平感的现状和特点进行评定;通过行为实验方法,探明组织公平感形成的认知机制及其心理和行为后果。这使得本书报告的结果和结论可信度高,具有科学研究和学术研究上应有的严谨性。第三,逻辑严密清晰,体系严谨完整。本书全方位地探讨了当代中国员工组织公平感的现状、成因、后果及对策等问题,从对当前我国员工组织公平感现状和特点进行调查做起,在此基础上,运用实验、问卷调查等方法纵深地研究了组织公平感的前因条件、形成机制和后果变化等问题,提出了干预组织公平感的策略与方法,形成一个完整

的逻辑体系。这是一个从理论到实践再到理论,然后再将理论付诸实践的研究过程,系统而深入地分析了归因在组织公平感形成中所起的作用,体现了学术体系上的完整性。

从现实意义上看,本书提出的心理管理学观点,揭示的心理学事实和规律,以及提出的策略与方法,对于社会、组织及个人都具有重要的启示和指导价值。在社会层面上,和谐的社会需要公平的环境,而公平的环境体现在一个个具体的组织之中。组织公平是社会公平的基础和保障。本书提出的建议,契合我国全面建设小康社会,构建社会主义和谐社会的战略目标,对于构建合理社会公平体系、实现社会安全转型过程中正确理解公平问题,树立心理管理观念,建立员工公平感的心理干预体系,开展处理公平问题的心理技能训练等都具有直接的指导意义。在组织层面上,本书对于处在经济全球化大潮中的我国企业及其他组织人力资源管理的规范化和科学化具有参考应用价值,其基本观点和研究结果不但对于组织构建有效的激励体系,化解矛盾和冲突,调动员工的工作积极性,提高企业的竞争力有重要的启示意义,而且对于深化企业改制和组织变革,实现长久稳定发展也有重要的现实意义。在个人层面上,员工的组织公平感既与他们事先对组织事件和结果的预期有关,也与他们事后对组织事件的认知有关,特别是与他们对事件的归因有关。组织公平感一旦形成,对个体具有广泛的心理和行为后果,不仅影响组织的绩效乃至社会的稳定、和谐,还直接关系员工个人的身心健康。因此,组织既有必要、也有可能通过引导教育员工对组织事件做出合理归因来开展压力和情绪管理,减少和降低不公平事件带来的身心威胁与伤害,培养员工和谐的心态,引发其健康的行为。员工个人也可以利用相关的规律调整认知和归

因,减少压力和焦虑,维护自身的心理健康。

总之,本书集基础研究与应用研究于一体,是一部不可多得的学术精品。公平问题将会是我国深化改革、安全转型过程中未来很长一段时间内需要面对和解决的重要问题,而吸纳、利用心理学原理来缓和并化解公平体系重构过程中的冲突与矛盾,是解决组织公平问题的有效手段和必经之路!希望本书提出的心理管理学观点及其重要发现和建议能够在这个过程中起到“以小拨大”之效!

中国心理学会原理事长 乐国安

2017年1月

目录

CONTENTS

第一章 理论基础和问题的提出 / 1

第一节 公平、组织公平和组织公平感 / 1

第二节 相关研究和存在的问题 / 8

第三节 问题的提出和研究的逻辑 / 56

第二章 我国员工组织公平感的现状与特点 / 84

第一节 组织公平感量表的编制 / 84

第二节 我国员工组织公平感的现状与特点 / 100

第三章 我国员工组织公平感的形成机制 / 119

第一节 影响组织公平感的内部和外部因素的实验分析 / 119

第二节 从归因角度看组织公平感的产生机制 / 163

第三节 总讨论 / 189

第四章 我国员工组织公平感的心理与行为后果 / 219

第一节 概述及模型 / 219

第二节 基于归因的公平感后果模型 / 225

第三节 独立于归因的组织公平感后果模型 / 249

第四节 总讨论 / 283

第五章 我国员工组织公平感的干预策略与方法 / 309

第一节 我国员工组织公平感的干预策略 / 309

第二节 我国员工组织公平感的干预方法 / 323

后 记 / 353

理论基础和问题的提出

第一节 公平、组织公平和组织公平感

一、公平的概念及内涵

(一) 概念的厘定：公平还是公正

“丘也闻有国有家者，不患寡而患不均，不患贫而患不安。盖均无贫，和无寡，安无倾。”这句话出自《论语·季氏》。朱熹对这句话的解释是：“均，谓各得其分；安，谓上下相安。”现代通行的理解是，不怕可以分配的财富少，就怕分配不平均；不怕分到的财富少，就怕分配的方式令人不满。公平作为一种道德和价值标准，一直是人类追求的最高理想。从社会层面看，公平关乎整个社会秩序的公平性和合理性，并与社会的稳定和进步具有密切联系。人们关注公平，是出于对每个人当前和长远物质与精神利益的考虑，更重要的是出于对自己、他人和整个人类终极价值与意义的关怀。公平本身和自由、平等、真、善、美等一样，是人类不懈追求的终极价值。正如罗尔斯(Rawls, 1971)所说的那样：“公平(justice)是社会制度的首要价值，正像真理

是思想体系的首要价值一样。”

然而,公平是什么呢?目前尚没有统一的定义和标准。在汉语中,与公平现象相关的词有很多,如公平、公正、公道、公允、平等、均等、正义等。尽管这些词语的意义有相似之处,但它们在内涵及用法上都存在着微妙差别。例如,平等、均等含有平均的意思;公道、正义、公允不但有平等之意,还强调社会和伦理道德方面的公平;而公平、公正的意义更广一些。可以这样说,公平是理念化、理想化的公正,而公正则是现实化、具体化的公平(李晔、龙立荣和刘亚,2003)。

英语中也有不少词语有公平之意,如 justice、fairness、equity、impartiality、equality、parity、righteousness 等,它们在用法上同样有差异。总体而言,justice 与 fairness 的覆盖面较宽,有公平和正义的含义;equity 是指平等,即多劳多得;而 equality 和 parity 则倾向于均等。在西方相关的研究文献中,研究者使用较多的是 justice 和 fairness,但是它们的用法差异较大。fairness 常常被翻译成“公平”,指“处理事情合情合理,不偏袒哪一方面(《现代汉语词典(第7版)》)”,强调没有欺诈或采取不正当手段。《布莱克法律词典》将 fairness 界定为“法律的合理、正当适用。在法学上是指对有关赋予当事人权益的法律事件或争议所做的处理具有持久性”。而 justice 常常被翻译为“公正”或“正义”(法律界)。在这种意义上,所谓 justice,简单地说,就是在一定社会范围内通过对社会角色的公平合理分配使每一个成员得其所应得,符合客观的道德标准和社会规范。具体而言,它包括以下几层含义:第一,它是一个关系概念,即不是就单个人而言的,而是就人与人之间的关系而言的,在一个社会内部,是就其所有成员而言的。第二,它具有分配性质。公正问题总是由在人与人之间分配什么东西(如财富、权利、机会等)引起的。第三,它所涉及的内容是社会资源,其中主要是社会角色及其权利和义务。第四,公正是一种价值诉求,要求分配公平、合理,其一般原则就是使相关人员得其所应得,或者说大家各得其所。第五,公正要求在必要情况下适度调节分配。第六,社会公正要求对害人者予以惩罚,对受害者予以补偿。

为了行文方便,根据中文的习惯和中国人对于这些概念的理解,在本书

中采用《现代汉语词典(第7版)》的定义,对上述概念不做严格区分,统一称作公平。

(二) 公平概念的演进

古往今来,公平一直是人们关注的话题。对于公平的理解广存于心,但落实到字面上其内涵并不是那么容易界定,并且西方和东方还存有差异。

在西方,公平概念的提出最早要追溯到古希腊和古罗马时期。当时学者们把处理人与人之间关系的基本准则纳入公平范畴来探讨。在古希腊,最初的公平观念来自于对不公平社会关系的调节。最早对人与人之间资源分配的公平问题进行分析的学者是亚里士多德(Ross, 1925; Greenberg, 2005)。他认为,公平是一种被广泛接受的原则。他首先把公平原则从形式上系统表述为同样的情况同样对待,平等的应当平等对待,不平等的应当不平等对待,简言之,公平就是不偏不倚。除此之外,他把公平的表现形态分为相对公平和绝对公平。相对公平也即法律上的公平,而绝对公平是不受时空限制、建立在自然法则基础上的公平。把公平与自然法则联系起来,表明他实际上把公平理解为一种最高价值。正因为如此,虽然国家和社会的风俗习惯、社会状态和法律都随着时代改变而改变,但公平却作为至善原则始终如一。据亚里士多德(Aristotle, 2011)《雅典政制》一书记载,在梭伦生活的时期,“多数人被迫少数人奴役,人民起来反抗贵族。竞争十分激烈,各党长期保持着互相对抗的情势,直到后来他们共同选择梭伦为调停人和执政官,把政府委托给他”。梭伦在实行变革时,其内容之一就是适度侵犯所有制,避免过度两极分化,以调整社会关系。在亚里士多德之后,古希腊人发展出了许多公平观念。如,伯利克里认为,法律对所有人都同样地公平。普罗塔哥拉认为,人是万物的尺度,每个人都具有公平、诚实与其他政治德行,他把公平理解为规矩认可的行动。

在中世纪沉寂了很长时间之后,直到文艺复兴后的17世纪,公平问题才重新回到学者们的视野。洛克(Locke, 1689)关于人权的研究及霍布斯(Hobbes, 1651/1947)对于有效契约的分析,是这一时期关于公平问题研究的典型代表。此后,一直到19世纪,西方近代哲学家们从来没有停止过对于

公平问题的探讨,从而衍生出了多种多样的公平概念和理论:霍布斯认为公平依赖于个体之间达成的契约条款。穆勒认为,公平是每一个个体作为一个权利体所享有的平等对待(Mill,1861/1969)。他揭示了公平的本质,即公平是个人的权利。他曾探讨了五种公平形态及与之相对应的权利内容:第一,法律公平,即尊重和保护任何人的法定权利;第二,道德公平,即维护任何人按照道德权利应得的东西;第三,报应公平,即每个人应有其应得之报;第四,守信公平,即履行契约,坚守约定;第五,无私公平——即平等待人,对于一切人的权利要给予平等保护。斯宾诺莎(Spinoza,1983)认为,公平起源于人们的利益要求,只有在社会状态下,经过公众的承认,确定了何者属于这人,何者属于那人,才有所谓的公平与不公平的概念。柏格森(Bergson,2014)认为一切道德现象都相互渗透,但没有一个比公平观念更具教育意义。戈德温(Godwin,1980)认为在一切正义原则中,人类道德上的公平是最具有实质性的。弗兰肯(Franken,1987)认为,公平就是给予人们应得的奖赏或按其价值给予奖赏;公平就是平等待人,即把善恶平等地分配给人们;公平就是按照人们的需要和能力来对待人们。诺兰(Nolan,1988)认为,公平就是保障人们或某些社会群体的人们所享有的权利不受不正当理由的侵犯,或在受到侵犯时,对其受损失部分及时给予补偿。

上述早期哲学家对公平概念所做的论述,在当代哲学家、社会学家罗尔斯(Rawls,1971)和诺齐克(Nozick,1974)的著作中得到了总结与发展。他们均发现,虽然早期哲学家关于公平的理解有些差异,但是这些哲学思想或多或少都带有理想化的色彩,即都脱离了公平的现实基础和剥去了公平的现实内涵而试图用理想化的规范去构建公平。总体来说,这些规范是:公平就是根据无偏见的普遍原则来调整人们之间的关系,就是排除独断专行,尤其要排除独断专行的权力。公平就是反对:①带有歧视性或专断性的规则;②带有偏见地运用规则;③不受规则约束的社会反常状态,以及变化无常、不可预见的社会决策;④以权力剥夺正当权利。

正是出于对早期哲学家脱离社会现实来讨论公平问题的不满,当代关于公平问题的研究才逐渐转至更加现实的方向。相应地,政治学、经济学、

管理学、社会学、法学、教育学、心理学等领域的学者担当起了公平问题研究的重任(Greenberg & Bies, 1992)。这些学者的研究针对的问题更加现实,采用的方法更倾向于实证,大多通过描述的方式来发展相关理论和模型。罗尔斯的《公平论》(或译《正义论》)一书出版于1971年,诺齐克的《无政府状态、国家和乌托邦》一书出版于1974年(Cohen & Greenberg, 1982)。这两本书激发了当今学者对现实公平问题的大讨论。罗尔斯发展了非历史主义原则来评价社会分配的公平问题,详细探讨了个体在一种“原始状态”下是如何选择公平原则的,以及这些原则在社会基础结构中是如何得到应用的。他认为,尽管人们也许并不知道他们在社会中所处的位置,但多数现实情况下他们都会本着协商一致的精神来形成公平原则,而且要求所有人按照所形成的原则去行动。关于特殊条件下如何达成一致,罗尔斯认为,人们将会遵循两条标准——平等自由和大多数人获利。满足这两条标准的原则最容易达成一致。诺齐克则认为,公平的历史主义原则要优于非历史主义原则,因为前者考虑了过去的相关环境,并参照事件的过程来评价社会分配公平。诺齐克反对社会分配中的非历史主义原则,因为它们剥夺了个体以自己的方式采取行动的自由。通过引入历史主义原则,诺齐克发展了自己的公平授权理论。他认为,如果分配是在获得和转移过程中通过公平的原则形成的,并且当这两条公平原则被违反时具有对不公平的纠正原则,那么分配就是公平的,而个体也将被赋予其财产。这意味着,公平并不是应该怎样,而是人们感知到了什么。因此,要想理解公平,就必须理解人们是如何对公平进行感知的。这样,西方学者关于公平问题的研究就不再仅仅停留在哲学层面上,而是具有了现实的基础,并被纳入了科学研究的范畴。特别是,将公平感受作为研究的对象,为以后心理学介入公平问题的研究奠定了基础。

相对于西方思想家的哲学概念,中国古代思想家对公平问题的探讨具有不同的特点。原始社会是自发地以绝对平均主义为公平原则,奴隶社会、封建社会是以所谓的“天理”为公平原则。例如,季康子问政于孔子,孔子对曰:“政者,正也。子帅以正,孰敢不正?”(《论语·颜渊》)孔子把正直、公平

视为政之要义。管子也认为,“政者,正也”(《管子·法法》),“天公平而无私,故美恶莫不复;地公平而无私,故小大莫不载”(《管子·形势解》)。可以看出,管子把公平当作了施政好坏与否的评判标准。宋代的司马光认为,“政者,正也。为政之道,莫若之公”,讲的也是同样的道理。这里所说的政,就是公平,而且是极端的公平。诸如此类的论述还有“恇居殿中,廉絜无私,郎官称公平”(《汉书·杨恽传》);“杀人虽取次,为事爱公平”(《剑客》)。可见,我国古代先哲关于公平问题的探讨一开始就是与现实的执政实践密切联系的,是从行政和组织管理层面上来进行思考的,具有更强的可操作性。

二、组织公平和组织公平感

研究者们越来越重视公平问题研究的现实意义和科学性,管理学界的研究者们逐渐将相关的概念、理论和思想引入管理领域,在组织管理层面上探讨相关的问题,从而衍生出组织公平的概念。国内外有关组织公平问题的研究都涉及公平(或不公平)和公平感(或不公平感)两类概念。公平或不公平属于一种客观现象,可以运用许多公认的准则、法规来严格界定,该类问题属于哲学、政治学、经济学、法学、社会学、组织行为学等多个学科综合研究的范畴;而公平感与不公平感则属于一种主观心理现象,是人们通过社会比较后产生的公平知觉和相关的情感体验,属于心理学研究的范畴。由于二者常常相互联系,很难区分,所以在组织心理和行为学文献中常常把它们等同起来,不做严格区分。鉴于本书是从心理学角度探讨组织公平问题的,为了突出心理学的视角和特色,我们选择了组织公平感的概念,但在实际研究和行文中有时也不对二者做严格区分。

一般情况下,客观上的公平将导致人们主观上的公平感,客观上的不公平将导致人们主观上的不公平感。但世界上的事物是错综复杂的,每个人的兴趣、能力、态度、价值观又各不相同,这就会使不同的人对同一件客观上公平(或不公平)的事件产生不同的判断,或同一个人在不同的情境下对客观上公平(或不公平)的事件产生不同的认知和情感。因此可以说,公平(或不公平)是一种客观存在的现象,它是人们进行公平判断的外部信息源,而

公平感则是人们把外部信息源与内部信息源(如价值观、需要、动机等)进行综合加工的结果。一般地说,公平(不公平)感具有下列特性:

1. 主观性

公平感是人的主观判断与体验。一方面,公平标准的确立往往带有某种主观的色彩,没有一个客观的、唯一的、大家都接受和认可的标准和规范;另一方面,人们在依据公平标准进行公平判断时又会掺杂种种主观倾向,受到个体价值观、需要和动机等的影响。研究表明,人们在进行公平判断时有一种严以待人、宽以待己的倾向性,即自己稍有吃亏,便敏感觉察、斤斤计较,但当与别人对照、自己占了便宜时,往往寻找借口,心安理得。

2. 保健性

赫茨伯格(Herzberg, 1956)在双因素论中提出了保健因素的概念,意指管理中存在的一系列使职工不满意的因素。公平感问题就属于保健因素的范畴。学者吴谅谅(1991)通过大量的访谈与调查揭示了公平感的这一特征。公平感的保健性是指当人们进行一系列比较分析,产生公平感时,就会心平气和、理所当然地接受这个现实,认为享受公平待遇是做人的起码权利。因而在这种情况下,不是产生满意感,而仅仅是没有不满意。反之,当人们产生不公平感时,就会全部归因于外部原因,并产生强烈的不满情绪。

3. 发散性

公平或不公平知觉常常起源于一个具体问题,如奖金分配、提级加薪、分房、评选先进等。但当人们进行不公平的归因分析时,则要透过该具体问题,把它发散到多个领域。例如,某人未提高一级工资,他不仅仅把它看作一个简单的经济问题,而是透过这几百元或者几十元钱来评价自己这几年的工作,分析同事对他的评价、上级对他的印象,甚至联系到多年前自己与上级发生的人际矛盾,等等。公平感问题的发散性常常使简单问题复杂化,现实问题历史化,增加了问题解决的难度。

下面我们围绕几个主题,对组织公平感研究的历史和现状进行简要介绍及分析,以便为提出本研究的问题做好铺垫。