

高校学生组织公平感状况及其教育启示

袁战阳

信阳师范大学心理健康教育中心, 河南 信阳

收稿日期: 2023年7月24日; 录用日期: 2023年9月5日; 发布日期: 2023年9月13日

摘要

目的: 探讨高校学生组织公平感现状, 拓展现阶段高校管理育人思路。方法: 采用自编高校学生的组织公平感问卷对450名在校生进行调研。结果: 高校学生组织公平感水平中等(3.1~3.43之间), 包括分配公平感、程序公平感和互动公平感三个维度; 大一学生的组织公平感水平最高, 大四学生最低, 年级因素在学生的程序公平感和互动公平感维度上存在显著差异; 城镇生源学生的组织公平感水平高于农村生源; 学生的组织公平感水平随获奖助学金次数增加而降低; 学生干部的组织公平感得分均值均大于非学生干部。结论: 性别、年级、生源地、获得奖助学金次数、是否学生干部等是学生组织公平感水平重要的客观影响因素, 在高校管理育人实践中需要注意学生差异化教育。

关键词

高校学生, 组织公平感, 教育启示

College Students' Sense of Organizational Justice and Its Educational Enlightenment

Zhanyang Yuan

Mental Health Education Center of Xinyang Normal University, Xinyang Henan

Received: Jul. 24th, 2023; accepted: Sep. 5th, 2023; published: Sep. 13th, 2023

Abstract

Objective: To explore the current situation of organizational justice of college students, so as to enrich the current college management and education ideas. **Methods:** A survey of 450 college students was conducted with a self-designed questionnaire on organizational justice. **Results:** The score of college students' sense of organizational justice is medium (Between 3.1 to 3.43) and it includes three dimensions: distributive justice, procedural justice and interactive justice. College freshmen have the highest sense of organizational justice and seniors have scored lowest; Grade

factor has significant difference in procedural justice and interactive justice; The score of organizational justice of urban students is higher than that of rural students; The perceived organizational justice decreased with the increase of the number of awards; The average score of perceived organizational justice of student cadres is higher than that of non-student cadres. Conclusion: Gender, grade, place of origin, number of awards and grants, and whether students are leaders are important objective factors influencing students' sense of organizational justice. It is necessary to pay attention to students' differentiated education in the practice of college management and education.

Keywords

College Students, Sense of Organizational Justice, Educational Enlightenment

Copyright © 2023 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

教育公平是更高质量的社会主义和谐社会建设的要求，也是当下社会关注度比较高的一个话题，目前国内学者对如何保障学生平等享有受教育权，公平均衡配置教育教学资源进行了广泛研究，然而学生心理层面的组织公平感却少有涉及。高校学生组织公平感作为一种社会心理建构，反映着学生个人在学校这一社会组织系统中的公平心理感受，从学生心理层面阐释着学生个人在学校组织互动中的意义，是一种更高质量的教育公平追求。它不仅在某种程度上反映了当代大学生对于高校教育组织教育公平的价值判断和主观感受，更折射了当下社会心态，对其未来的行动倾向和社会政治态度具有重要影响。对高校学生组织公平感的探求，不仅关系到现实学生学习生活中个人利益分配的公平，更是一种对自己、他人甚至人类公平价值终极意义的关注。由之，探讨高校学生组织公平感的内涵及其影响因素，对扩大组织行为学研究领域，优化高校学生管理育人工作具有重要的价值。

2. 高校学生组织公平感概念和内涵

公平指的是办事情不偏袒任何一方，处事情合情合理，在中西方文化背景下“公平、公正”这两个概念的所传达的意思基本相同，具体使用场景因使用者的文化素养和语言习惯而异。虽然人们对公平的关注很早，但是在组织行为学领域的研究从 20 世纪 60 年代起 French (1964)才首创“组织公平”一词，且特指工作场所的公平公正，至此，学术界对公平问题的研究也多处于工作环境中的事件，直到 20 世纪 80 年代“组织公平感”的概念才由美国学者格林伯格提出，其概念被界定为组织环境中成员的公平感，即组织成员认为怎样是公平的以及他们对公平与否做出的反应。即是否感受到公平对待的主观感受，它是一种人们对人际交往过程中公平程度或者在涉及个人利益问题上组织管理决策的公平问题的主观感受。根据对组织公平感相关理论辨析，本文界定高校学生组织公平感的概念为学生以高校组织应有的状况为标准，基于自身实际公平与否的感受作出判断。不仅包括学校组织如何对待做出评判的学生个体和他人，而且囊括不同个体间利益关系的调节等内容。

国外对组织公平的研究先后经历了近 50 年，对公平的维度划分、认知机制和组织效果研究也有了大量的理论和实证支持，Colquitt Greenberg 等认为：“组织公平理论的研究经历了分配公平、程序公平和互动公平三个阶段” [1]，这些发展阶段同时也可以认为是组织公平的维度的研究历程。但作为一种主观

建构不同学者在组织公平感的结构维度构成上观点并不一致。一般将组织公平感分为三个维度，即“分配公平、程序公平、互动公平，而互动公平又可以分为信息公平和人际公平[2]。”但也有学者指出互动公平维度可以作为程序公平的内容，甚至公平是一个整体的范畴是没有维度的区分。近年来，随着组织公平感研究的进一步发展，分维度概念的局限性日益凸显，一些学者呼吁回归整体组织公平感研究。总体而言，在组织公平感的维度划分上以3因素维度最为经典，各种实证研究也最为丰富，尤以个体层面的公平感研究最为典型[3]。

3. 研究对象与方法

3.1. 研究对象

本研究对象为高校在校学生，纸质版调查数据主要来源于湖北和河南两省高校在校生，电子版问卷为全国各地高校在校生。共发放问卷530份，其中纸质问卷450份，电子版问卷80份，回收问卷480份，有效问卷450份，有效率93.75%。其中男生248人(55.1%)，女生202人(44.9%)；专业类别上包括文史类专业学生119人(26.5%)，理工类专业330人(73.5%)；年级分布情况为：大一学生127人(28.2%)，大二学生83人(18.4%)，大三学生136人(30.2%)，大四学生70人(15.6%)，研究生34人(7.6%)；生源地上包括农村生源145人(32.3%)，城镇生源304人(67.7%)；在奖助学金获奖次数上显示：179人(39.8%)的学生没有获得过奖助学金，138人(30.7%)获得过一次奖助学金，133人(29.6%)获得过2次及以上奖助学金。

3.2. 研究工具

本研究采用问卷调查法，根据组织公平感相关理论建构，结合 Jason A. Colquitt 的公平测量量表[4]，编制高校学生组织公平感量表，该量表包括15个项目，采用李克特五点量表记分，得分越高代表组织公平感越强。其信度值 Cronbach's α 系数为 0.898。鉴于研究对象的特殊性，在进行问卷修订时严格遵循理论构想，并结合对高校学生的半结构化访谈所搜集的信息，进行问卷内容填充，形成初测问卷，并对量表进行了项目分析和信效度检验。

3.3. 研究程序

采用现场发放纸质或电子问卷形式施测，由研究者本人担任主试，向每名被试介绍问卷指导语、填写要求及注意事项，纸质问卷待施测完成后当场收回，电子问卷由被试在指定时间内完成提交。

3.4. 数据处理

采用 SPSS20.0 进行数据录入和整理后，进行描述性统计、单因素方差分析和差异显著性分析。

4. 研究结果

4.1. 高校学生组织公平感的维度分析

高校学生组织公平感问卷的整体信度较高，单个维度信度指标都达到 0.8 以上，各维度与总分的相关也接近 0.9。在对初测数据的探索性因素分析和二测数据的验证性因素分析的基础上，验证了中国文化背景下高校学生的组织公平感三因素模型，即高校学生组织公平感包括：公配公平感、互动公平感、程序公平感三个维度。KMO = 0.894、Bartlett 球形检验值为 1137.208， $P < 0.001$ ，达到了极显著水平。采用主成分法抽取因子并选择最大方差法旋转，以特征根值大于等于 1 为标准进行探索性因素分析，保留负荷大于 0.5 的项目后，得到三个主成分，其解释量为 57.774%。最后通过 AMOS17.0 进行模型拟合验证，表明三维度模型的整体拟合度较好，具体拟合指标如表 1。

Table 1. Fitting indicators for confirmatory factor analysis of the 3-dimensional organizational justice model
表 1. 组织公平感 3 维度模型验证性因素分析拟合指标

	χ^2	df	χ^2/df	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
组织公平感量	149.699	74	2.023	0.886	0.839	0.939	0.911	0.938	0.004

4.2. 高校学生组织公平感状况分析

描述统计发现,学生在组织公平感的不同维度的得分均值在 3.1~3.43 之间,均略高于 5 级评分量表的理论中值,总体上看学生的组织公平感水平中等;在各维度的得分比较来看,学生的分配公平感最高,互动公平感其次;在性别差异上,男生总体的组织公平感水平低于女生,但差异不显著,男生互动公平感维度水平高于女生;不同年级比较上发现组织公平感水平在各维度上分布呈现出不同的特点:不同年级学生在组织公平感量表上的得分皆高于理论中值,且年级不同,表现不同,其中大一学生的组织公平感水平最高,然后大二大三下降,大四达到均值最低点,研究生阶段有所回升,但仍然低于大一。

4.3. 高校学生组织公平感水平影响因素分析

4.3.1. 年级对学生组织公平感水平的影响

以年级为分组变量,以组织公平感维度变量为因变量,进行单因素方差分析,并在此基础上进行 LSD 多重比较,结果发现:年级因素在学生的程序公平感和互动公平感维度上存在显著差异;基于差异的多重比较结果也显示出不同年级在不同量表维度上的差异,具体表现见表 2。

1) 程序公平感维度上,大四学生和低年级的大一、二、三年级学生差异显著,双侧检验显著性水平达到极显著的水平($P < 0.01$),可以证明其对组织公平的感知显著低于低年级同学,但是同研究生等高年级同学相比差异不显著。

2) 在互动公平感维度上,大四学生公平感显著低于大一,大三和研一的同学,双侧检验达到显著水平($P < 0.05$)。

Table 2. Multiple comparison results of perceived organizational justice among college students of different grades
表 2. 不同年级的高校在校生在组织公平感水平的多重比较结果

	年级 I	年级 J	均值差(I~J)	s	P
程序公平感	大一	大四	0.411	0.116	0.000
	大二	大四	0.307	0.127	0.016
	大三	大四	0.263	0.115	0.022
互动公平感	大一	大四	0.352	0.107	0.001
	大三	大四	0.238	0.105	0.024
	研究生	大四	0.439	0.187	0.02

4.3.2. 生源地因素对学生组织公平感水平影响

城镇生源在校生在组织公平感量表上得分均值均大于农村生源,以生源地类别为分组变量,高校学生组织公平感各个维度及其效果变量为因变量进行独立样本的 T 检验发现:不同生源地类别的学生在总体组织公平感水平($t = 2.165, P < 0.05$)和互动公平感维度($t = 2.515, P < 0.01$)上差异显著,具体见表 3。

Table 3. Difference analysis of perceived organizational justice among students from different places of origin
表 3. 生源地不同的学生在组织公平感上差异分析

		N	M	s	t	P
组织公平感	城镇生源	285	3.305	0.631	2.165	0.031
	农村生源	138	3.169	0.549		
互动公平维度	城镇生源	294	3.295	0.722	2.515	0.012
	农村生源	140	3.113			

4.3.3. 奖助学金获得次数对学生组织公平感水平的影响

本研究发现：获得奖助学金次数多少对学生组织公平感水平有重要影响，总体的组织公平感水平得分均值随获奖助学金次数增加而降低。就分配公平维度而言，获奖一次的同学的分配公平感最低而互动公平感却高于另外两类学生，程序公平感随着获奖助学金次数的增加而降低。具体见表 4。

Table 4. Analysis of differences in organizational justice among students with different number of grants awarded
表 4. 获奖助学金次数不同的学生在组织公平感上的差异分析

	0 次	1 次	2 次及以上
组织公平感总均值	3.295	3.274	3.201
互动公平感维度均值	3.105	3.331	3.165
程序公平感维度均值	3.267	3.222	3.215
分配公平感维度均值	3.341	3.113	3.293

4.3.4. 是否学生干部对组织公平感水平的影响

是否学生干部对在校生的组织公平感水平有重要影响，学生干部的组织公平感得分均值均大于非学生干部。通过以是否学生干部作为分组变量，对高校学生组织公平感各个维度及其效果变量作为因变量进行独立样本的 T 检验可以得到如下结果：学生干部成员在组织公平感量表及其各个分维度与非学生干部的得分均值差异显著，具体见表 5。

Table 5. T-test analysis results of independent samples with or without class cadre as variable
表 5. 是否班干部为变量的独立样本的 T 检验分析结果

		学生干部	df	M	s	t	P
组织公平感	是		200	3.511	0.694	2.195	0.029
	否		237	3.367	0.674		
互动公平维度	是		195	3.301	0.666	2.116	0.035
	否		241	3.165	0.715		
程序公平维度	是		197	3.198	0.764	2.300	0.022
	否		240	3.026	0.783		
分配公平维度	是		200	3.511	0.693	2.195	0.029

5. 讨论

5.1. 高校学生组织公平感的维度分析

对组织公平感的维度的探讨一直是学术界一个重要的议题，由于概念界定的模糊和每个人对于公平感觉的主观差异较大，不同的学者持有的观点也有较大差异，最典型的就是组织公平感的三因素理论，后来 Greenberg 通过实证研究将互动公平维度分成人际公平和信息公平两个部分，至此就形成了组织公平感概念的四维度理论；但是后来有不少学者通过自己的实证研究后发现 Greenberg 所提出的人际和信息公平两个维度能够合并，但是合并后的维度又不同于之前单纯的互动维度，在因数维度上还是三维度模型却又不同于之前的三维模型内容。近些年来，由于管理学研究手段和技术水平的提高，越来越多的学者关注到组织管理本身的大环境进行研究，试图采用系统的方法来更加全面地研究组织公平感问题，由之，对组织的整体公平感研究便应运而生。但是从管理实践看，多维度理论方便管理者分别对这些维度实施操作和控制，这种严格的操作对管理实践的开展和应用较强，而且每个维度都有界定的概念中心，对追求研究价值的组织管理领域的研究者看来，这种应用性价值本身就具有足够的说服力。这也为本文的采用个体层面的公平感的三维度模型操作研究提供了必要的支持和实证基础。

通过对高校学生组织公平感问卷的初测数据进行探索性因素分析和二测数据的验证性因素分析，可以很明显的看出该问卷具有 3 个维度：互动公平感、程序公平感、分配公平感。结合统计分析方法也发现在主成分分析的过程中有目的的结合项目分析的结果对不好的数据进行删减探究，整个量表的结构维度并不会随着数据的项目删减而变化，而且在方差解释率和拟合指数方面表现出更好的指标，随后的验证性因素分析也同样是表现出较好的结构维度拟合度。整体数据得到实证研究的检验。

5.2. 高校学生群体背景下组织公平感三维度相对重要性探讨

国外研究者基于组织公平感的三个因素的方差解释率大小和人们感知的顺序是认为在面对组织内部资源分配时候，人们首先和最终感受评判结果是否公平的很大程度上依据是分配结果的公平与否，程序的公平性对于保证分配公平和结果可预期也是一个重要的考量因素，泰伯特和沃克认为程序公平维度特别重要，因为它使那些长远的结果更容易控制和预测，而且组织成员都有这样一种倾向，认为分配的程序公平能带来结果的公平，甚至公平程序下的分配结果对自己不利，他们依然会对这个局面保持公平的评判态度。尤其是在人们对于各种不确定性因素出现时候，程序公平性的要求会更加迫切。程序保证公平维度是人们对公平感的探索的一大突破，但由于现实的程序公平并不一定总是带来结果的公平或者满意，对于组织成员是先感觉到资源分配的结果是公平后才推测程序也是公平的，还是先判断分配的程序公平进而预计结果是公平的，或者两种感知同时交叉进行评估学术界尚没有更全面的认识。最后是互动公平维度，这也是人们对公平感形成机制的又一探索，由于人的期望和感知受各种主观判断的影响，互动公平通过在分配执行过程中分配者与组织成员的沟通，解释，信息交换等各种人际互动方面的感觉来补充调节对整个公平结果的认知。总的来说人们对公平感的探索是遵循分配公平感、程序公平感再到互动公平感的认知过程，这也是合乎马斯洛需求层次理论对人的需要的层次顺序界定的假设的：从最底层的关乎生存所需要的分配公平，这是一种缺失性需要，如果得不到满足会直接影响到公平感知，再到更高需求的关注程序以确保对所有的人的公平，直到关注人际互动等等精神层面的更高需求。

5.3. 高校学生组织公平感研究对现阶段管理育人工作的启发

公平正义具有重要的社会价值[5]，是社会主义和谐社会建设和和谐校园建设不可或缺的重要环节，高校学生组织公平感从心理层面反映学生与学校组织互动关系，折射出更高质量的教育公平追求。促进

高校学生组织公平感水平提升，离不开教育管理者对学校组织中与学生成长发展需要相关资源的实际分配状况的公平，更需要对学生组织公平感知认知状况等问题的系统了解，只有这样才能有针对性地做出问题解决。具体而言需要做好以下三点：一是做好顶层设计，以高质量的政策执行保障学生组织公平感提升。更高层面的学生组织公平感离不开健全的学生组织管理体系和高质量的政策执行，促进学生组织公平感提升是学校组织的重要职责和立德树人根本任务的要求，而高质量的政策执行则是促进社会公平正义的重要方式。就目前的管理育人实践来看，促进高校学生组织公平感水平需要进一步健全学生组织管理体系，在管理策略执行时候不仅要致力于消除客观资源分配的不平等，更要致力于实现程序和互动机会等方面的平等，从而消除学生认知中公认的不公平感觉，这是实现学生组织公平感提升最现实路径。二是推进公平观教育，提升学生组织公平感素养水平。加强学生对于公平观教育，切实引导学生组织公平观念升级转型，促使学生在有限的高校组织资源分配中摆脱狭隘的零和博弈思维，提升学生组织公平感素养。基于社会的多元价值取向来多样化设计学生培养管理目标，秉持公共理性，给学生提供安全而支持的组织环境，唯之方能使组织中持有不同价值观和利益偏好的个体通过积极参与和有效互动而达成组织中的公平共识。三是做好学情研究和差异化管理，创新学生组织公平感提升的工作思路。每个时代大学生都有其固有的特点和心理发展规律，对于今天校园里的“00后”大学生群体而言，学校的管理方法也要因时而变，制定出适合其心理发展特点的管理策略，在本研究中，学生的年级、生源地、曾获奖助学金次数、是否学生干部等对学生组织公平感水平具有显著影响，在学生管理工作中，管理者应根据学生的特点进行有针对性的帮扶措施，针对大四学生、农村生源地学生、多次获得奖助学金次数学生、非学生干部等群体加大组织关怀和访谈调研，了解学生在组织公平感不同维度上的需求，在发挥学校组织管理育人作用的同时促进德育内涵提升，更好的提升学生组织公平感水平。深入学生群体，走进学生心中探求学生眼中的组织公平世界，转变管理思路，以一个参与者的角色来改进学生管理方法。对不同学生群体做好差异化管理，认真分析影响学生组织公平感的各种因素，从而有针对性地提出提升学生组织公平感的方法。

6. 研究不足与展望

本研究编制了高校学生组织公平感的问卷，验证了高校学生组织群体公平感的3维度模型。然而这一切所依据的都是基于组织成员个人视角所得出的公平感概念，缺乏更为客观的第三者视角的印证，这说明作为公平感研究的逻辑起点的概念的内涵和科学性亟待更多的关注和界定。近年来随着研究的不断深入，分维度研究的局限性也日渐显现，对于此，不少学者主张采用整体层面的公平感研究以更加全面系统地探索组织公平的问题。而且组织公平感是一个主观的感受，其本身受个人得失、环境、情绪等额外变量的影响较为明显，尤其是那些对外界环境较为敏感的个体，其更容易受到团队社会赞许效应的影响，而且团队层次的互动、程序、分配公平感往往不是简单的个体公平感的叠加，所以单纯的问卷测量可能会存在较大的误差，可以结合心理学在内隐认知方面的研究拓展研究方法和内容或者结合当今计算机互联网的新进展进行“大数据”进行辅助判断。

具体到中国新时代文化背景下高校学生组织群体等非营利性组织研究中显现出的不同维度解释力有别于西方文献研究的问题，还需要更加深入的跨文化比较研究和更多实证支持。此外，由于客观资源的限制，现实生活中绝对的公平是不存在的，在涉及学生群体资源分配时候的组织公平感的研究中还应注意国情和文化传统美德，讲友谊、讲美德、互相理解的大局观融入学校组织公平教育，正确对待个人的利益得失和荣誉，增强心理健康调节能力。

此外，就本次调研中所反映出来的不同获奖次数学生群体组织公平感水平降低的问题也需要引起我们特别重视，这也提示我们需要更加注重学生奖助学金评选过程的科学化和规范化，认真做好制度建设

和落实情况调研，杜绝对学生有激励引导作用的评优评先活动给学生公平感提升带来的负面效应。

基金项目

信阳师范大学青年科研基金项目《高校学生组织公正感及其形成机制研究》2020-QN-038。

参考文献

- [1] 张松, 戴春林, 李茂平. 组织公正研究: 回顾与展望[J]. 心理科学进展, 2010(7): 1189-1192.
- [2] Greenberg, J. (1987) Why Procedural Justice in Organizations? *Social Justice Research*, **1**, 127-142. <https://doi.org/10.1007/BF01048012>
- [3] 刘永芳, 王怀勇. 组织公正氛围研究现状探析与未来展望[J]. 外国经济与管理, 2010(7): 24-30.
- [4] Colquitt, J.A. (2001) On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- [5] 麻宝斌, 杜平. 关于社会公平正义认知状况的调研[J]. 理论探索, 2017(6): 73-78.