

# 整体公正的形成及其影响

吴玄娜, 韩事为\*

首都师范大学心理学院, 北京

收稿日期: 2022年6月7日; 录用日期: 2022年7月21日; 发布日期: 2022年7月28日

## 摘要

整体公正的研究已有近20年, 产生了很多丰硕的成果, 对很多领域产生了重要的影响。本文首先回顾整体公正的形成, 接着根据整体公正的作用回顾了相关实证研究, 即整体公正分别作为: 前因变量、中介变量、调节变量。同时从团体层面上即整体公正氛围对整体公正对员工态度和行为方面的影响进行论述。最后在当今研究的基础上提出展望。为创建整体公正氛围、规范组织制度提供了启示。

## 关键词

整体公正, 具体公正维度, 整体公正氛围

# The Formation and Impact of Overall Justice

Xuanna Wu, Shiwei Han\*

Department of Psychology, Capital Normal University, Beijing

Received: Jun. 7<sup>th</sup>, 2022; accepted: Jul. 21<sup>st</sup>, 2022; published: Jul. 28<sup>th</sup>, 2022

## Abstract

The study of overall justice has been conducted for nearly 20 years, producing many fruitful results and having had an important impact on many fields. This paper first reviews how overall justice is formed, and then reviews relevant empirical studies based on the role of overall justice, that is, overall justice as an antecedent variable, a mediator variable, and a moderator variable. The paper also reviews the impact of the overall justice climate on overall justice in terms of employee attitudes and behaviors. Finally, this paper presents an outlook based on today's research. It provides enlightenment for creating an overall fair atmosphere and standardizing the organizational system.

\*通讯作者。

## Keywords

### Overall Justice, Specific Justice Facets, Overall Justice Climate

Copyright © 2022 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

公正不仅体现了社会主义的本质, 更能衡量社会制度安排得是否合理。十八大以来, 习近平总书记坚定落子“公平正义”——始终高度重视关注社会公平正义问题, 开辟了马克思主义公平正义观的新格局。

公正不仅体现了社会主义的本质, 更能衡量社会制度安排得是否合理。“公正”作为社会主义核心价值观的关键词之一, 是国家、社会应然的根本价值理念。关于公正的研究已有多年的历史, 研究者们对于公正的成果已对生产生活各领域带来了一定启示。

追求公平正义, 是人类生存和发展的需要, 与我们的生活息息相关。谈到公平正义人们首先会想到分配公正和程序公正。实际生活中人们还是以一种整体的方式来感知公正[1] [2], 整体公正才是人们公正体验最完整的代表[1] [3]。只研究各个公正维度, 还不足以充分体现公正对组织社会中的影响[1] [4], 因此研究整体公正对组织中的影响才算完整[5]。本文从理论和实践两方面回顾和总结整体公正的相关研究, 加深对整体公正的理解并对未来研究提出建议。

## 2. 整体公正的形成

早期对于整体公正的研究大多是关于程序公正的研究, 程序公正对整体公正有很大的作用, 例如 Lind 和 Tyler 指出: “程序公正对整体公正至少起到了与分配公正同等的作用”, 在预测回答者对权威者的整体公正感中程序公正相对更重要[6] [7] [8]。然而早期的这些研究并没有引起人们的重视, 直到 2000 年左右出现了 Lind (2001)、Shapiro (2001) 等人的一大批研究整体公正才开始被重视[3] [9], 整体公正才是决定公正感的最重要因素。

### 2.1. 整体公正概念体系

Törnblom 和 Vermunt (1999) 从理论上把整体公正定义为个人的函数: “个人对分配公正和程序公正这两个维度的体验, 即人们的情绪受到结果价值的影响程度” [10]。他们构建了整体公正结构, 该结构包括公正的各个维度(程序、分配公正和交互公正)和结果宜人性, 这成为最初整体公正的概念体系。这也说明整体公正对各个公正维度和结果宜人性之间存在着中介作用, 而且涉及到的变量分别与整体公正的相关程度是不一样的。该结构也表明, 依据公平启发理论, 当人们缺乏信息时, 会采用其他信息来弥补, 所以公正维度信息将会替代结果宜人性来形成整体公正。

### 2.2. 整体公正概念体系的形成方式

大多整体公正的理论研究都基于公平启发理论[3]。公平启发理论认为个人对公正的判断是人际信任的前提, 同时也是决定是否与他人合作的启发物。公正评价是启发物之一, 能决定人们在一个团体或组织中投入和融入的程度, 还决定了个体对现在和未来组织如何对待自己的预测[11] [12]。

根据公平启发理论, 整体公正感主要通过各个公正感的信息来形成。而 Hauenstein 等(2001)提出了另一类研究整体公正的方法, 他们认为整体公正可以作为公正因果模型的核心机制。也就是说: 人们在生活中对于各公正维度的评价会形成也会影响整体公正评价, 但是当人们一开始基于经验或情景形成了对组织整体评价时, 这个整体评价会不断影响整体公正各公正维度的评价, 而且公正维度的公正感也来源于这个整体公正感, 公正维度的评价与整体公正两者相互作用, 不断的影响人们对组织的整体公正感。

目前大部分整体公正的研究都基于公平启发理论, 且忽略了整体公正也可以作为公正因果模型的核心机制发挥作用。未来关于整体公正的形成有待进一步研究。进一步理解和认识整体公正的形成, 对促进整体公正进而保证共同富裕的实现有重要意义。

### 3. 整体公正的影响

关于整体公正的影响, 大致可以分为以下几类: 整体公正作为前因变量; 整体公正作为中介变量; 整体公正作为调节变量。另外还探讨了整体公正对团体层面上的影响。

#### 3.1. 整体公正作为前因变量

整体公正作为前因变量的研究又可以分为以下几类: 整体公正对不同结果的直接效应; 整体公正对不同结果的间接效应; 整体公正和不同结果之间受到其他因素的调节作用。

整体公正对组织公民行为、工作满意度、组织承诺有直接效应[13]; 同时对情感[14]、组织认同、组织支持度[15]以及组织沉默[16]有间接效应, 整体公正会通过对这些变量的预测和影响对结果产生积极的作用。除此之外, 整体公正和一些结果变量之间的关系还会受到一些其他变量的调节, 如不确定性、结果宜人性、上下级交换关系和个体的自我调节倾向[17] [18] [19]。Guillaume 等人(2019)的研究提出, 整体公正与情绪耗竭负相关, 其中对工作的思考起到了中介作用, 中介模型的后半段受到了创始人身份的调节。具体来说, 与非创始人相比, 创始人对工作的沉思和情绪衰竭之间的关系较弱[20]。大部分的研究把整体公正当作一个先行因素来探索, 即整体公正通过哪个机制, 在什么样的条件下对不同结果产生影响。这些研究为公正为什么影响态度和行为以及这种影响在什么时候最显著提供了一种解释。但公正对结果的影响似乎要通过多个渠道, 因此日后同时对多个中介变量进行研究是有很必要的[21], 更多复杂模型的研究有利于我们更好地理解整体公正对不同结果的影响。

#### 3.2. 整体公正作为中介变量

整体公正作为中介变量分为两类: 一是对公正维度和结果的中介作用; 二是对其他前因(例如, 领导风格、组织结构等)和结果之间的中介作用。

整体公正对公正维度和结果的中介作用有完全中介和部分中介两种方式。整体公正完全中介公正维度和态度、群体认同之间的关系[1] [22] [23]。在所有公正维度中: 整体公正对分配公正和工作满意度、组织承诺、离职意向和对管理者的支持度[2]; 对程序公正、分配公正和任务绩效、组织公民行为、组织越轨行为之间[2]; 以及对信息公正和工作满意度之间都是完全中介作用。其中只有分配公正和情感承诺、工作满意度之间, 整体公正起部分中介作用[2]。

关于整体公正对其他前因的中介作用, 主要有两方面相关的研究: 一个是领导方式; 另一个是人力资源管理实践。例如: 仆从式领导对员工的整体需要满意感的影响受到雇员整体组织公正感的部分中介; 交易型领导风格与领导信任之间的关系受到个人整体公正感的完全中介; 同时变革型领导与领导信任之间的关系受到个人整体公正感的部分中介[24] [25]。此外高绩效的 HR 实践对面向服务的组织公民行为有显著影响, 该影响会受到整体公正的中介作用[26]。

整体公正作为中介变量的研究表明, 在解释个体对自己工作场所的反应时, 整体公正比各公正维度都发挥了更大的作用。

### 3.3. 整体公正作为调节变量

关于整体公正影响前因和结果关系的研究有很多, 然而并没有一个统一的主题来研究整体公正的调节作用。整体的调节作用大部分是针对一些消极变量关系, 如伦理程序跟进和不道德行为之间的关系, 由此可以显著预测不道德行为与报告行为[27]; 组织公民行为与离职意向之间的关系[28]; 工作不安全感和工作满意度和离职意向的关系, 整体公正会缓解工作不安全感的负面影响[29]。整体公正会缓解个体嫉妒与职场排斥的正向关系, 同时增强嫉妒与自我完善的关系[30]。除此之外, 公正事件与一些变量的关系也会受到整体公正的调节, 如分配和程序事件公正与组织承诺之间的关系、人际事件公正与对上级的信任之间的关系。

### 3.4. 团体层面上的整体公正: 整体公正氛围

整体公正氛围指“在不同层次和部门的组织中, 全体成员或群体对自己是否受到了组织的公正对待而形成的一种共同认知”[31]。团体层面的公正氛围是在团体中各个成员之间不断的交流与互动中交换自身的公正感受和判断中形成的, 团体成员之间会不断地共享信息以及相互影响, 他们就会对事情形成相似的看法, 当涉及到跟公正有关的内容时团体层面的整体公正氛围就会形成。

目前对整体公正氛围的研究是有限的, 但是现有的研究已经表明了整体公正氛围在组织中的重要作用。整体公正氛围可以预测个体层次的行为和态度、团体层面的行为与企业绩效。此外, 有些研究把整体公正氛围作为前因和调节变量, 强调了其在解释员工反应中的潜力。整体公正氛围调节工作不安全感和工作满意度和离职意向之间的关系[29]。同时整体公正氛围作为一些变量的前因变量可以预测同行公正、群体道德行为和员工越轨行为等[32]。

综上, 整体公正与工作满意度、组织承诺等正相关, 与情绪耗竭负相关, 且能作为调节变量针对消极变量关系起缓解作用。在团级层面上, 整体公正氛围作为群体的共同认知, 有预测个体的行为、态度和团体绩效的作用。

## 4. 未来研究展望

### 4.1. 整体公正的影响机制——多元中介视角

整体公正作为前因变量影响态度和行为时研究者一般采用的是单一中介的研究视角, 日后的研究可以采用多元中介的研究视角。多元中介可以同时考虑关于情绪、身份、社会交换等相关重要信息, 综合探讨整体公正对员工态度和行为反应的影响。这不但有利于研究者评估哪些理论最能充分解释研究现象[33], 而且还提高了理论预测的准确度[34], 推动该研究领域的发展[35][36]。

### 4.2. 整体公正的形成有待进一步研究

目前大部分关于整体公正的研究都基于公平启发理论, 整体公正的形成和如何起作用的过程都以此为出发点。根据公平启发理论, 整体公正感主要通过各个公正感的信息来形成, 整体公正正在形成时和起作用时都需要一些启发物。这种观点过于片面, 整体公正也可以作为公正因果模型的核心机制发挥作用。未来整体公正感如何形成及其如何发挥作用有待进一步探索。

### 4.3. 公正维度与整体公正的关系有待进一步探究

在整体公正作为结果变量和中介变量的研究中, 表明公正维度是整体公正的前因变量。但是各维度

对整体公正的作用是不一致的, 在研究中, 不同的研究分别证明程序公正、互动公正(或其下属维度人际公正和信息公正)和分配公正都是整体公正最有效的预测因子。

具体的公正维度和整体公正关系的研究表明, 研究者整合公正维度时, 默认每个维度对整体公正预测的比重是相同的, 实际中各公正维度对不同个人的重要性程度是不同的, 但是当下的研究还无法获得这些特质的差异。同时现有的研究还不能表明公正维度的具体结构。也就是说整体公正判断可能会采纳公正的情感或其他成分形成认知评价。以上不一致的结果表明公正维度的影响根据不同的情况可能会有不同, 未来的研究应该加强在不同情景下对其进行考证。

#### 4.4. 整体公正研究方法上的突破

在以往验证公正维度预测整体公正的实证研究中, 各个公正维度一般多使用间接测量, 而整体公正多使用直接测量。使用不同的测量方法类型可能导致结果变异, 显然更多验证整体公正前因的研究需要注意这些测量问题。另外, 整体公正采用这种直接测量的方法, 调查结果极有可能受到社会赞许性的影响, 可靠性得不到保证, 所以未来的研究可以尝试采纳一些内隐的研究方法来测量整体公正。

#### 4.5. 整体公正应跨领域探索

目前关于组织公正的研究更多的聚焦于“内在”领域的问题。比如大部分学者都聚焦于研究整体公正的构成, 整体公正与各公正维度之间的关系等。然而聚焦于领域内问题的研究可能会导致公正研究出现“太孤立”的风险。因为整体公正感会受到其他很多因素的影响。比如个人经历和情绪, 以及不同的情境等因素也会影响整体公正的形成。所以未来的研究应该更多的关注公正与其他变量(如个性、领导)的关系[1][4]等。

#### 4.6. 整体公正不同文化背景下的研究

自古以来中西方受到不同文化背景的影响有着不同的文化差异和价值观。因此中国人对公平公正的认识和价值观也受到自身文化背景的影响。西方强调个人主义, 民主、自由和平等, 所以西方人对公正的认识和对公正的重视程度更高; 而中国更弘扬集体主义和奉献精神, 所以对公正的认识和方法与西方人不同。所以在不同的文化背景下, 不同的人对待公正的处理方式和认识以及感受性是不同的, 这是在未来研究中需要注意和进一步探索的内容。

### 5. 结语

当前大量的研究表明了整体公正研究的有效性, 这为将来在其他领域的研究提供了方法和基础。期待未来有更多的关于该主题的研究, 这不仅会加深人们对整体公正的认识还会加深对一般组织公正的认识。

### 基金项目

北京市社会科学基金(No. 17GLC067)。

### 参考文献

- [1] Ambrose, M.L. and Schminke, M. (2009) The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation. *The Journal of Applied Psychology*, **94**, 491-500. <https://doi.org/10.1037/a0013203>
- [2] Jones, D.A. and Martens, M.L. (2008) The Mediating Role of Overall Fairness and the Moderating Role of Trust Certainty in Justice-Criteria Relationships: The Formation and Use of Fairness Heuristics in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior*, **30**, 1025-1051. <https://doi.org/10.1002/job.577>



- [3] Lind, E.A. (2001) Fairness Heuristic Theory: Justice Judgments as Pivotal Cognitions in Organizational Relations. Stanford University Press, Redwood City, 56-88.
- [4] 王宇清, 周浩. 组织公正感研究新趋势——整体公正感研究述评[J]. 外国经济与管理, 2012, 34(6): 25-32.
- [5] Hauenstein, N.M.A., McGonigle, T. and Flinder, S.W. (2001) A Meta-Analysis of the Relationship between Procedural Justice and Distributive Justice: Implications for Justice Research. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, **13**, 39-56. <https://doi.org/10.1023/A:1014482124497>
- [6] Barrett-Howard, E. and Tyler, T.R. (1986) Procedural Justice as a Criterion in Allocation Decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*, **50**, 296-304. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.2.296>
- [7] Tyler, T.R. (1989) The Psychology of Procedural Justice: A Test of the Group-Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, **57**, 830-838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.830>
- [8] Tyler, T.R. and Caine, A. (1981) The Influence of Outcomes and Procedures on Satisfaction with Formal Leaders. *Journal of Personality and Social Psychology*, **41**, 642-655. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.41.4.642>
- [9] Shapiro, D.L. (2001) The Death of Justice Theory Is Likely If Theorists Neglect the Wheels Already Invented and the Voices of the Injustice Victims. *Journal of Vocational Behavior*, **58**, 235-242. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1795>
- [10] Törnblom, K.Y. and Vermunt, R. (1999) An Integrative Perspective on Social Justice: Distributive and Procedural Fairness Evaluations of Positive and Negative Outcome Allocations. *Social Justice Research*, **12**, 39-64. <https://doi.org/10.1023/A:1023226307252>
- [11] Lind, E.A., Kulik, C.T., Ambrose, M. and de Vera Park, M.V. (1993) Individual and Corporate Dispute Resolution: Using Procedural Fairness as a Decision Heuristic. *Administrative Science Quarterly*, **38**, 224-251. <https://doi.org/10.2307/2393412>
- [12] Van den Bos, K., Wilke, H.A.M., Lind, E.A. and Vermunt, R. (1998) Evaluating Outcomes by Means of the Fair Process Effect: Evidence for Different Processes in Fairness and Satisfaction Judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, **74**, 1493-1503. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1493>
- [13] Tansky, J.W. (1993) Justice and Organizational Citizenship Behavior: What Is the Relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, **6**, 195-207. <https://doi.org/10.1007/BF01419444>
- [14] Barclay, L.J. and Kiefer, T. (2014) Approach or Avoid? Exploring Overall Justice and the Differential Effects of Positive and Negative Emotions. *Journal of Management*, **40**, 1857-1898. <https://doi.org/10.1177/0149206312441833>
- [15] Herda, D.N. and Lavelle, J.J. (2012) The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, **26**, 707-723. <https://doi.org/10.2308/acch-50181>
- [16] Whiteside, D.B. and Barclay, L.J. (2013) Echoes of Silence: Employee Silence as a Mediator between Overall Justice and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, **116**, 251-266. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1467-3>
- [17] Rodell, J.B. and Colquitt, J.A. (2009) Looking Ahead in Times of Uncertainty: The Role of Anticipatory Justice in an Organizational Change Context. *The Journal of Applied Psychology*, **94**, 989-1002. <https://doi.org/10.1037/a0015351>
- [18] Johnson, J., Truxillo, D.M., Erdogan, B., Bauer, T.N. and Hammer, L. (2009) Perceptions of Overall Fairness: Are Effects on Job Performance Moderated by Leader-Member Exchange? *Human Performance*, **22**, 432-449. <https://doi.org/10.1080/08959280903248427>
- [19] Ramona, B.D. (2013) Coping with Unfair Events Constructively or Destructively: The Effects of Overall Justice and Self-Other Orientation. *The Journal of Applied Psychology*, **98**, 720-731. <https://doi.org/10.1037/a0032857>
- [20] Soenen, G., Eib, C. and Torrès, O. (2019) The Cost of Injustice: Overall Justice, Emotional Exhaustion, and Performance among Entrepreneurs: Do Founders Fare Better? *Small Business Economics*, **53**, 355-368. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0052-2>
- [21] Johnson, R.E. and Lord, R.G. (2010) Implicit Effects of Justice on Self-Identity. *The Journal of Applied Psychology*, **95**, 681-695. <https://doi.org/10.1037/a0019298>
- [22] Kim, T.-Y. and Leung, K. (2007) Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross-Cultural Comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **104**, 83-95. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.01.004>
- [23] Patel, C., Budhwar, P. and Varma, A. (2012) Overall Justice, Work Group Identification and Work Outcomes: Test of Moderated Mediation Process. *Journal of World Business*, **47**, 213-222. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2011.04.008>
- [24] Mayer, D.M., Bardes, M. and Piccolo, R.F. (2008) Do Servant-Leaders Help Satisfy Follower Needs? An Organizational Justice Perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **17**, 180-197. <https://doi.org/10.1080/13594320701743558>
- [25] Tremblay, M.A. (2010) Fairness Perceptions and Trust as Mediators on the Relationship between Leadership Style, Unit Commitment, and Turnover Intentions of Canadian Forces Personnel. *Military Psychology*, **22**, 510-523. <https://doi.org/10.1080/08995605.2010.513271>

- 
- [26] Tang, T.-W. and Tang, Y.-Y. (2012) Promoting Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors in Hotels: The Role of High-Performance Human Resource Practices and Organizational Social Climates. *International Journal of Hospitality Management*, **31**, 885-895. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.10.007>
- [27] Treviño, L.K. and Weaver, G.R. (2001) Organizational Justice and Ethics Program Tollow-Through: Influences on Employees' Harmful and Helpful Behavior. *Business Ethics Quarterly*, **11**, 651-671. <https://doi.org/10.2307/3857765>
- [28] Sharoni, G., Tziner, A., Fein, E.C., Shultz, T., Shaul, K. and Zilberman, L. (2012) Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intentions: Do Organizational Culture and Justice Moderate Their Relationship? *Journal of Applied Social Psychology*, **42**, E267-E294. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01015.x>
- [29] Sora, B. (2010) Moderating Influence of Organizational Justice on the Relationship between Job Insecurity and Its Outcomes: A Multilevel Analysis. *Economic and Industrial Democracy*, **31**, 613-637. <https://doi.org/10.1177/0143831X10365924>
- [30] 王林琳, 龙立荣, 张勇. 新员工个别协议对同事职场排斥和自我完善的影响: 妒忌与整体公正感的作用[J]. 管理评论, 2021, 33(8): 234-244.
- [31] Whitman, D.S., Caleo, S., Carpenter, N.C., Horner, M.T. and Bernerth, J.B. (2012) Fairness at the Collective Level: A Meta-Analytic Examination of the Consequences and Boundary Conditions of Organizational Justice Climate. *The Journal of Applied Psychology*, **97**, 776-791. <https://doi.org/10.1037/a0028021>
- [32] Priesemuth, M., Arnaud, A. and Schminke, M. (2013) Bad Behavior in Groups: The Impact of Overall Justice Climate and Functional Dependence on Counterproductive Work Behavior in Work Units. *Group & Organizational Management*, **38**, 230-257. <https://doi.org/10.1177/1059601113479399>
- [33] Cooper, W.H. and Richardson, A.J. (1986) Unfair Comparisons. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 179-184. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.2.179>
- [34] Edwards, J.R. (2010) The Presence of Something or the Absence of Nothing: Increasing Theoretical Precision in Management Research. *Organizational Research Methods*, **13**, 668-689. <https://doi.org/10.1177/1094428110380467>
- [35] Colquitt, J.A. and Zapata-Phelan, C.P. (2007) Trends in Theory Building and Theory Testing: A Five-Decade Study of the Academy of Management Journal. *The Academy of Management Journal*, **50**, 1281-1303. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.28165855>
- [36] Kenny, D.A. (2008) Reflections on Mediation. *Organizational Research Methods*, **11**, 353-358. <https://doi.org/10.1177/1094428107308978>