

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2016.12.008

道义公平研究述评与展望

任 巍, 王一楠

(广东财经大学 工商管理学院, 广东 广州 510320)

摘 要: 早期研究认为, 人们追求公平的动机在于自利或者对人际关系的需求, 进而提出了工具模型和人际关系模型。然而最新研究指出人们珍视公平源于道德义务, 而追求公平的目的就是公平自身, 这种动机被称为道义公平。道义公平的提出丰富了半个世纪以来人们对公平动机的认知, 为解释人们追求公平的行为提供了更加合理的视角, 对公平理论的发展与完善具有重要意义。本文回顾了道义公平的理论发展、构成维度与测量方法、影响因素与影响效应, 结合道义公平的研究趋势与当前研究存在的局限性展望了该领域未来的研究方向。

关键词: 道义公平; 公平理论; 动机; 道德

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2016)12-0103-10

一、引 言

自Adams(1965)提出公平理论, 公平即成为广受关注的研究领域。在长达半个世纪的历程中, 对公平现象的研究从关注结果(Adams, 1965), 发展到关注过程(Thibaut和Walker, 1975; Leventhal, 1980; Lind和Tyler, 1988); 从关注制度和分配上的公平, 发展到关注人际对待中的公平(Bies和Moag, 1986; Cropanzano和Greenberg, 1997)。在组织行为学研究中, 组织公平是解释个体行为的重要变量(Folger和Cropanzano, 1998; Folger和Konovsky, 1989; Greenberg, 1990)。当前国内外已有丰富的研究探索和论证了组织公平对组织内个体行为存在密切的影响作用, 如组织公平可以显著提升组织公民行为、组织承诺和工作满意度(Colquitt和Greenberg, 2001), 同时有助于降低员工的沉默行为(李锡元等, 2014)、反生产行为(郭文臣等, 2015)、离职意愿(杨春江等, 2013)等消极行为, 进而促进员工工作绩效的提升。根据动机理论, 动机可以解释人们行为的方向、努力强度和坚持性。对于个体追求公平动机的深入研究将有助于揭示公平行为的形成机制, 进而通过更加科学的管理学手段促进组织公平氛围的实现。

收稿日期: 2016-06-20

基金项目: 广东省自然科学基金项目(2016A030310296); 广东省哲学社会科学“十二五”规划青年项目(GD15YGL06)

作者简介: 任 巍(1963—), 男, 广东财经大学工商管理学院教授, 经济学博士, 硕士生导师;
王一楠(1992—), 男, 广东财经大学工商管理学院硕士研究生(通讯作者)。

人们追求公平的动机是什么?21世纪前,人们对于追求公平动机的认知均从个体利益视角出发,主要包括两种解释。第一种观点认为人们追求公平是出于自利,Thibaut和Walker(1975)提出工具模型(instrumental model)对此进行了阐述。研究指出,人们具有通过可预测和可控制的方式来获取长期最佳的个人经济利益的倾向,而公平的环境有助于这一行为的实现(Crawshaw等,2013)。第二种观点认为在一个理想的组织中,遭受不公平的成员会产生离开组织的倾向(Tyler和Blader,2000),而此时人们关心公平即在于可以帮助其自身获得积极的社会关系和群体中的地位(Lind和Tyler,1988;Tyler和Lind,1992;Crawshaw等,2013),Tyler和Lind(1992)在论文中将其归纳为群体价值或关系模型,现在多以人际关系模型(interpersonal model)来表述。大量的研究支持或验证了工具模型和人际关系模型对公平的驱动作用,例如组织公平理论最初对分配公平和程序公平的研究主要是在工具模型的视角下开展(Thibaut和Walker,1975;Moliner等,2013),Tyler(1995,1996)在其后续研究中也发现程序公平对于人们获取关系需求同样重要,这两个研究视角奠定了早期对公平动机研究的基础。

最新的研究发现,以往研究中所忽视的道德因素在公平行为的驱动中发挥着重要作用。这一基于道德的公平驱动动机称为道义公平(deontic justice)。研究表明,道义公平在解释个体追求公平的行为上更加充分、清晰和科学,有助于解决早期模型中存在的不足,目前已经得到理论界的接受与认可。当前有关道义公平的研究集中于国外,尤其国内对于道义公平的研究和关注仍然较少。鉴于此,本文通过对道义公平研究文献的梳理,回顾道义公平的理论发展和最新研究成果,说明对公平行为驱动要素本质的前沿认知,以期为国内相关研究的开展提供参考。

二、道义公平理论的产生与发展

(一)道义公平对早期模型的突破

如引言所述,早期人们对于公平行为的驱动均通过工具模型和人际关系模型予以解释。但是随着研究的深入,研究人员注意到现实中人们追求公平的一些现象并不能完全用这两个动机模型合理解释。例如,Güth等(1982)在一项资源分配实验中发现,一些偏向于被试更有利的分配方案却遭到被试拒绝,表明他们愿意付出一些代价来避免不公平现象的发生。Kahneman等(1986)在研究公平的经济假设时根据一系列“拒绝不公平”实验,指出在不同的实验中观察到人们不惜付出代价来拒绝不公平的行为,与基于博弈论的假设相反,这实际上在阻止谋取利润最大化的可能。基于对无法用工具模型和人际关系模型解释的现象,Folger(1998)开始质疑人们追求公平的真正动机,逐渐有一些观点表示公平行为的驱动至少存在除了自利和关系的其他解释。通过深入分析,研究人员指出工具模型和人际关系模型虽然从不同的视角通过维护公平体系实现个人目的,但实质上都是为了获得个人利益(Greenberg,2001)。同时,两种模型均忽视了伦理道德的重要性,所以在涉及伦理评价的公平现象解释中存在困难,事实上人们珍视公平的原因就在于这是道德的,追求公平的目的就是公平自身(Colquitt和Greenberg,2001;Beugré,2010)。

一系列研究从三种不同的思路尝试论证道德义务对公平驱动假设的存在。第一类论证采用排除的思路,证明工具和人际关系模型无法解释的现象存在,即意味着必然存在其

他的解释。Turillo等(2002)设计了四个独立的实验,他们发现个体愿意为了惩罚违背公平者而减少自身收益,并在惩罚违背者的同时奖励遵守者。值得注意的是,相似的情况在受害者与被试彼此陌生的情况下依然存在,说明驱动被试做出公平决策的因素既不是个人的经济利益,也不是为了获得群体中的认同感。Kahneman等(1986)的研究也为这一论断提供了证据。通过对工具模型和人际关系模型的排除,实验揭示出引导人们追求公平的本质在于内在的道德标准(Cropanzano等,2003)。第二类方法更多的是从基于道德的视角直接论证。为了实现这一目的,一种方法是先测度个体道德水平,接下来观测行为(Vecchio, 1981; Greenberg, 2002)。Greenberg(2002)设计了一种情境,在情境中被试因为没有获得应得的工资而可以偷取一些钱来解决这种不公平的劳资问题。研究发现,在工作场所缺乏道德程序限制时,道德水平低的被试相对于道德水平高的更倾向于选择使用偷钱的方式解决问题。第三类论证方法结合了前两种论证思路的技术。Rupp(2003)在Turillo等(2002)实验的基础上额外测度了被试的道德水平。研究显示,当道德水平较低时,无论分配资源的方案是否公平,被试均会做出对自己利益最大化的选择;而道德水平较高的被试一方面更愿意牺牲个人利益来惩罚不公平的资源分配者,同时也更倾向于做出公平的资源分配方案。由此可见,拥有道德是人们关注道德标准的前提,同时道德为人们追求公平的行为提供了动力。

基于对道德美德与公平关系的思考,道义公平的概念应运而生(Folger, 1998, 2001)。道义起源于康德伦理学,强调个体道德与义务的不可分割,并指出履行道德义务是个体配享幸福的基础。受到道义感的影响,个体在感知到他人遭受不公平时会经历道德上的不安,同时激发一种反抗违背公平者及不公平现象的行为(Rupp和Bell, 2010)。目前对于道义公平的理解和定义较为统一,指基于责任、义务和道德美德的个体动机(Folger, 1998, 2001; Cropanzano等, 2003)。道义公平指出了对公平的关注如利他主义一般,不仅为自己创造理想的条件,也为其他人创造理想的条件。当一个情境对自己或者他人符合道德义务时,则可以判断这是公平的,道义公平的根本前提是关心自己和他人(Folger, 1998, 2001)。

由此可见,道义公平与工具模型和人际关系模型相比存在显著差异。一方面,道义公平在获取利益的同时更强调道德性,另一方面,道义公平在利己的同时必须实现利他性。道义公平并非全盘否定早期公平动机模型中对经济利益和社会关系的追求,而是在此基础上提出了更高的道德限制。道义公平的提出为非自利情境下的捍卫公平行为提供了合理解释,使得公平行为驱动的理论体系趋于完善。

(二)道义公平理论的发展与完善

道义公平理论提出初期主要是对理论本身的思考与分析(Folger, 1998, 2001),接着出现以实验方法开展的系列研究,其经典方法是资源分配实验。研究者在实验中给被试一笔资金,要求被试在自己和其他参与者间进行分配,被试通常在决定分配方案前会获知先前某位参与者已经做出的分配方案(平均分配或非平均分配),作为被试的决策依据。被试可以选择自利型分配方案(自己获得大部分资源,分配给其他参与者较少的资源)、平均型分配方案(将资源在自己与其他参与者间均分)或牺牲型分配方案(拒绝分配资源给之前作出不公平分配方案的其他参与者,但是被试自己也将获得低于平均型分配方案水平的资

表1 三种追求公平动机的比较

理论模型	代表性研究者	核心观点	核心特征
工具模型	Thibaut和Walker(1975)	个体追求公平出于获取最佳的经济利益	经济利益
人际关系模型	Tyler和Lind(1992)	个体追求公平在于获得积极的社会关系和群体中的地位	群体价值
道义公平	Folger(1998, 2001)	个体追求公平基于责任、义务和道德美德	道德义务

资料来源:根据相关文献整理。

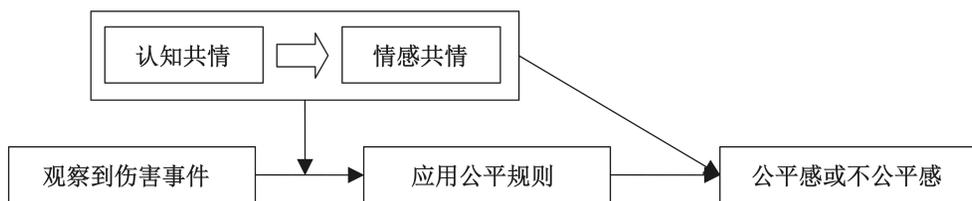
源)。不同的研究者通过改变具体的分配方案,控制被试与其他参与者的熟悉程度,或加入道德测度等程序来实现不同的研究目的(Kahneman等,1986;Turillo等,2002;Rupp,2003)。基于实验观察到的现象,研究人员指出人们对不公平现象产生行为反应不只是出于工具和人际关系动机,更多情况下是自动产生一种快速的、简单的惩罚违背公平者的倾向(Cropanzano和Rupp,2002)。

另一方面,也有学者指出惩罚并不是人们面对制造不公平者的唯一选择,选择惩罚违背公平者是人们面对不公平的一种选择,但在一些情境下人们也可以选择惩罚。Turillo等(2002)在其研究中发现,当对违背公平者施加惩罚可能损害到其他无辜者的利益时,被试施加惩罚的意愿会被削弱。这种现象被归纳为道义引发的道德自我调节(Osofsky等,2005)。Rupp和Bell(2010)总结提出,人们选择对违背公平者进行报复和惩罚是为了匡正不公,而选择自我调节则是为了避免伤害无辜或造成持续性的有害影响。通过在资源分配实验中设置道德困境进行了验证,他们发现个体选择牺牲型的方案惩罚违背公平者与道义的报复动机相关,而那些没有选择惩罚违背公平者的个体则受到道德自我调节的影响,同时这两种动机在决定是否施加惩罚的过程中均高过经济利益和平等规范。这些不同的研究结论使得人们对道义公平的认知更加全面。

随着研究的进一步深入,虽然支持道义公平的证据不断丰富(Colquitt等,2006;Reb等2006;Folger等,2013),但是仍然缺乏对个体产生道义公平机制的清晰解释。同时,尽管早期对于组织公平的研究中已经注意到公平问题与社交互动之间的关系,但有关个体公平感的研究仍仅重点关注个体自身的经历(DeGoey,2000)。近些年越来越多的组织公平研究中开始关注第三方角色的影响,并且一部分研究已经提供了确切的证据表明员工的公平感会受到同事公平感的影响(Skarlicki和Kulik,2004;Hillebrandt和Barclay,2013),说明个体在判断公平的过程中存在受到情绪影响的较高可能。为了解决这一问题,最新的研究结合神经科学理论解释为什么人们会超越自身利益来关心他人的困境和需求(Folger和Salvador,2008),这一跨学科的思想指出,对于个体对公平的认知必须综合认知和情感因素,共情为道义公平的实现提供了机制(Massaró和Becker,2015),Cropanzano等(2016)在此基础上提出了潜在影响道义公平的精神和心理机制的三个关键过程:通过公平规则评估事件、认知共情和情感共情,如图1所示。其中认知共情指个体识别和理解遭遇不公者的想法。而情感共情指在识别的基础上与遭遇不公者建立情感上的联系,共享面对不公平待遇的情感状态,进而实现对不公事件从“识别”到“关心”的转变。Cropanzano等(2016)指出,当组织中的个体产生强烈的共情时,将优先采取行动帮助同事。

三、道义公平的构成维度与测量

理论提出的构念能否有效测量是理论能否通过实证检验的关键(Bacharach,1989)。



资料来源:根据Cropanzano等(2016)的研究整理。

图1 基于组织神经科学的道义公平实现机制模型

Folger(1998,2001)在其论文中即已指出道义公平是一个多维度的构念,包括道德义务、道德责任、道德愤怒和惩罚违背公平者的意愿。Folger(1998)认为,一个人拥有公平对待他人的道德义务,应该遵守人与人之间存在的隐性契约关系。在此基础上,倘若人们违背了道德义务,则应该承担相应的责任,即道德责任(Folger,1998)。道德愤怒则是指当个体目睹不公平事件发生时,由道义所引发的愤恨(Bies,1987)。而惩罚违背公平者的意愿主张对违背公平的人应该予以惩罚,这也是对维持人与人之间契约关系的保证(Folger,1998)。

在Folger的基础上,Beugre于2012年开发了有关道义公平测量工具——道义公平量表(deontic justice scale, DJS)。基于文献研究,Beugré(2012)首先对每一个维度设计了9个测项,共计36个测项,并通过专家评估了各测项表述的合理性。经过数据搜集和探索性因子分析,Beugre保留了四个维度的共23个测项。其中,道德义务、道德责任、道德愤怒间表现出较好的区分效度和结构效度;但惩罚违背公平者的意愿维度与其他三个维度在测量的构念上存在较大差异。他将惩罚违背公平者的意愿归纳为道义公平所产生的结果,而不是道义公平的构成维度,由于早期研究已就个体惩罚或不惩罚违背公平者的选择原因与合理性进行了论述(Turillo等,2002;Rupp和Bell,2010),说明惩罚在更多层面上是一种综合道义公平判断和相关者利益分析的综合决策。这一定量研究恰从统计学意义上对这一结论提供了依据。最终的道义公平量表包括三个维度共18个测项:道德义务(8个测项)、道德责任(6个测项)、道德愤怒(4个测项),三个分量表信度系数分别为0.89、0.89、0.85。

Beugré(2012)通过两个研究对所开发的量表进行了检验,其中一个选择有工作的成年人为样本,另一个选择商学院本科学生为样本,两个研究均表明基于三个维度的道义公平得到了良好的解释。Akin等(2014)根据对366名大学生样本的研究验证了Beugre开发的道义公平量表在土耳其的适用性,张珊珊和张建新(2015)亦对该量表在中国文化背景中的适用性进行了检验。研究验证了这一量表在土耳其和中国情境下均表现出良好的效度和信度,证明Beugre开发的多维度道义公平量表具有跨文化背景下良好的适应性。

道义公平量表的开发验证并修正了Folger(1998,2001)有关道义公平构成维度的论述,是目前唯一经过严谨的实证方法开发、检验的道义公平测量工具。对道义公平的科学测量为开展这一理论的相关实证研究奠定了基础,同时也为人们评价和认知自身的道义原则水平提供了工具。

四、道义公平的影响因素与影响效应

相对于工具模型和人际关系模型,一方面道义公平理论提出和论证的时间较晚,另一方面道义公平理论提出后长期以实验为唯一研究方法,有关其影响因素、影响效应的研究至今仍比较有限。

(一)道义公平的影响因素

现有研究对道义公平影响因素的讨论和验证主要集中在个体因素和组织制度两个方面。在个体因素方面,个体道德水平和情绪得到主要关注。特质理论指出,个体特质作为内在的、持久的、稳定的特征,具有影响个体感知和行为的作用(Pervin, 1993)。在对道义公平进行论证的资源分配实验中已经显示出充分的证据说明个体道德水平与道义公平的密切联系,拥有较高道德水平的个体将更多的表现出符合道义公平的行为(Vecchio, 1981; Greenberg, 2002; Turillo等, 2002; Rupp, 2003)。同时,也有学者认为道义公平的实现在较大程度上依赖情绪。Skarlicki和Rupp(2010)即提出道义公平的双加工机制,认为个体通过经验系统和理性系统进行信息加工和判断,其中经验系统的特点即是被动的、潜在的和无意识的依据过往经验进行判断的过程,而这一过程中情绪通常发挥了重要的影响作用。在通过对185名法国经理样本的分析后,发现不公平情境下个体情绪比理性更多的引发报复倾向。事实上,在有关道德的研究中,道德判断受情绪影响还是认知影响本身即是尚无定论的命题(喻丰等, 2011),这也使得对道义公平的影响因素研究需要面对更多深层的争议问题。

在组织制度方面,较多的研究注意到组织本身具有公平的环境将影响个体道义公平的行为表现。例如,有明确的道德规范或伦理程序时,组织成员的行为更符合伦理标准也更愿意与组织内的不公平行为抗争(Treviño和Weaver, 2001; Greenberg, 2002; Cropanzano和Stein, 2009)。反之,在缺乏公平性的组织中,个体将弱化对伦理道德的重视而更多的通过工具模型和人际关系模型谋求利益,因此可能产生不符合伦理标准的行为,组织制度对道义公平实现的影响恰好说明了程序公平的重要性。

(二)道义公平的影响效应

道义公平的提出为解释公平理论提供了全新视角,唤起了理论界对伦理道德重要性的再一次关注。一方面,研究人员开始探究道义公平对个体层面存在的影响效应;另一方面,后文研究基于道义公平理论提供的全新思路和方向,在不同管理实践领域探究了其组织管理产生的影响。

1.个体人际关系与情绪。Zheng(2015)基于对中国制造企业265名一线员工的样本数据分析,发现观察者的道义不公平对员工不道德行为与员工受害间存在中介效应。同时人际冲突对员工不道德行为与观察者的道义不公平间的关系起调节作用,激烈的人际冲突会使得观察者表现出更高的道义不公平。同时,Skarlicki和Kulik(2004)指出道义公平下个体在观察到第三方遭遇时将激发更多的情绪反应,例如观察到他人受到伤害时会引起自身产生消极情绪(Umphress等, 2013)。由于道义公平受情绪影响进而又影响自身的情绪,这很可能在影响个体行为时产生一种强化效应。

2.企业社会责任。Rupp等(2006, 2013)在道义公平视角下,对企业社会责任对员工的影响机制进行了研究。研究显示,当员工感到他人被歧视对待或者同事辱骂顾客时,将疏远他们与组织的距离,并引发不愉快等消极情绪的产生。Aguilera等(2007)也指出员工对企业社会责任的感知将在引导他们的态度和行为方面发挥重要作用,而这种感知过程即是通过第三方被对待方式的观察。道义公平为企业社会责任影响个体行为的原因提供了一种合理解释,研究证明了企业社会责任在塑造企业外在形象的同时亦会影响深层次的员工行为。

3.组织行为管理。Erdogan等(2015)受道义公平理论启发,研究了组织支持感分别对生态环境管理承诺与组织公平、组织承诺和以环境为目的的组织公民行为间的调节效应。研究中发现企业对保护生产环境做出的承诺亦会使员工产生更积极的组织行为,而其内在联系即是员工对良好的生产环境利于他人生存的道义认可。研究中值得关注的是呈现了不同目的的组织公民行为的道义公平动机,研究结果显示,当员工感受到组织高度的生态环境管理承诺时,将增加以回馈组织为目的的组织公民行为;而当员工在较低程度上感受到组织的生态环境管理承诺时,在高组织承诺调节下将产生高度的以补偿环境为目的的组织公民行为。研究说明员工会主动依据道义判断选择通过更多工作外行为补偿或奖励对象,表明了企业积极承担社会责任的重要性。

4.零售服务失败的处理。在市场营销实践领域同样受到了道义公平理论的影响,Mattila等(2014)发现在零售过程中的服务失败不仅影响当前的客户,同时会不可避免的影响到在场的其他客户。顾客不仅关注自身的购物体验,亦会受到身边人购物体验的影响。而这主要是第三者的购物遭遇激活了个体的道义公平感,进而改变了个体的信息处理框架,加重了其负面情绪。研究指出,销售人员应避免在其他顾客面前处理“失败的服务”;同时应通过积极的解释说明诱导顾客形成理性的信息处理框架,以减轻服务失败带来的负面影响。

5.组织腐败问题。Beugré(2010)提出了抵制组织腐败的道义公平模型,指出组织中腐败的系统会社会化新进入成员的行为,而在这一过程中新成员的道义原则将起到重要的作用。坚持强道义原则的新员工将产生抵制腐败的行动,并在抵制失败后选择离开组织;而持弱道义原则的新员工将被腐败组织同化。Beugre指出抵制组织腐败的道义公平模型为解决组织腐败问题提供了思路(如,是否可以通过新进入的员工改善组织腐败环境?),同时也为研究腐败组织中新员工的离职行为提供了新的方向(如,受道义影响什么样的员工更倾向于离职?在什么样的情况下选择离职?),但是Beugre提出的模型仍有待通过实证研究进行检验。

除此以外,也存在一些文献讨论了道义公平与组织公民行为、社会交际能力、社会认同之间的正向关系,但由于研究的严谨性有待商榷,在此仅供参考。

五、未来研究展望

道义公平的提出是人们探究追求公平驱动要素的重大进步,是对早期公平动机理论的重要补充和完善。通过对道义公平的研究,人们更深入的了解到追求公平行为的本质,揭示出内化的道德美德在实现公平过程中发挥的重要作用。基于对道义公平的跨学科研究,人们更清晰的认知到道义公平实现的机制,使得这一理论日趋成熟。同时,道义公平也为诸多组织行为、企业管理等问题的研究提供了全新的视角。面对道义公平的理论的逐渐丰富,仍有大量的疑问与假设有待进一步研究与验证,可围绕以下几个方面展开:

第一,道义公平实现机制的明确。虽然基于神经科学的跨学科研究为解释道义公平的实现机制提供了思路,使得人们更加清晰地认知道义公平的作用过程,但是导致个体间道义公平差异的机制仍有待明确(Cropanzano等,2016)。一方面,有理论支持结合神经科学的后期研究将为这些差异提供解释(Kiehl,2006;Baron-Cohen,2012);另一方面,更多的跨

学科研究将通过领先的技术手段进一步明确道义公平认知和情感过程中的决策策略,如脑电图学(Knyazev和Slobodskaya, 2003; Jacobs等, 2006)。道义公平的实现机制与哲学中有关道德判断的机制有着极其相似的理论发展历程和争议点,可以推论对道义公平实现机制的研究将有助于相关哲学命题的明确,是一项长期的、甚至具有里程碑意义的任务。

第二,有关公平动机理论体系的整合。当前对道义公平的研究仅提出了人们追求公平动机在道德义务层面的解释,但仍然缺乏与早期工具模型和人际关系模型的联系与整合。不可否认对于公平动机的解释是一个复杂的问题,其中既牵涉利益因素,也包括对伦理价值的遵循。在未来,需要归纳三个动机模型的适用情境与理论边界,构建更加完善的公平动机理论体系,而借鉴伦理学的有关思想或可为这一问题的解决提供方向。

第三,道义公平构成维度与测量的研究。目前对于道义公平构成维度的划分研究以及测量工具开发单一,同时仅在个别研究中检验了道义公平量表(Beugré, 2012)的跨文化适用性。因此,仍有必要通过更多的研究对道义公平的构成维度进行探讨,以得出更令人信服结论。另一方面,虽然道义公平的测量工具已经得到初步开发,但是其适用性仍需更加严谨的检验。道义公平的构成维度与测量工具研究是道义公平影响因素和效应等深入研究的基础,因此仍是未来的重要研究方向。

第四,道义公平的影响因素与影响效应研究。当前有关道义公平影响因素与影响效应的研究仍非常有限。随着道义公平理论不断完善以及学者们认可度的不断提高,针对道义公平前因与结果的研究成为未来研究的方向。出于道德义务与利益、关系动机存在较大差异,研究人员开始验证组织公民行为、组织承诺、反生产行为、职场侵犯等组织行为与道义公平的关系(Cropanzano等, 2003; Beugré, 2012)。这在丰富道义公平理论的同时,也将进一步完善对相关组织行为学现象的理解,进而可以为将道义公平理论成果转化为管理实践策略提供理论支持。

第五,基于道义公平视角的企业管理问题研究。作为公平理论发展中的一次重大突破,道义公平的研究强调了道德美德的重要作用,这是对于商业伦理和工作场所员工行为研究的全新视角,具有重要的实践意义。当前已有少量的管理实践问题研究引入了这一理论(Rupp等, 2006, 2013; Erdogan, 2015)。未来针对工作环境的研究中应更多的注重伦理框架和道德价值观(Cropanzano等, 2003),这将为解释企业中的管理实践问题以及制定解决方案提供不同的思路。

主要参考文献

- [1]郭文臣, 杨静, 付佳. 以组织犬儒主义为中介的组织支持感、组织公平感对反生产行为影响的研究[J]. 管理学报, 2015(4): 530-537.
- [2]李锡元, 梁果, 付珍. 伦理型领导、组织公平和沉默行为——传统性的调节作用[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2014(1): 90-95.
- [3]杨春江, 马钦海, 周宝钢, 逮野. 组织公平感对离职意愿的影响——工作嵌入的中介作用[J]. 中大管理研究, 2013(2): 105-140.
- [4]喻丰, 彭凯平, 韩婷婷, 柴方圆, 柏阳. 道德困境之困境——情与理的辩证[J]. 心理科学进展, 2011(11): 1702-1712.
- [5]张珊珊, 张建新. 道义公正量表的修订及其应用[J]. 人类工效学, 2015, 21(3): 6-9.
- [6]Aguilera R V, Rupp D E, Williams C A, et al. Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations[J]. Academy of Management Review, 2007, 32(3): 836-863.

- [7]Beugré C D. Development and validation of a deontic justice scale[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2012, 42(9): 2163–2190.
- [8]Bies R J. The predicament of injustice: The management of moral outrage[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1987, 9(4): 289–319.
- [9]Colquitt J A, Scott B A, Judge T A, et al. Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2006, 100(1): 110–127.
- [10]Crawshaw J R, Cropanzano R, Bell C M, et al. Organizational justice: New insights from behavioural ethics[J]. *Human Relations*, 2013, 66(7): 885–904.
- [11]Cropanzano R, Goldman B, Folger R. Deontic justice: The role of moral principles in workplace fairness[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(8): 1019–1024.
- [12]Cropanzano R, Greenberg J. Progress in organizational justice: Tunneling through the maze[J]. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1997, 12: 317–372.
- [13]Cropanzano R S, Massaro S, Becker W J. Deontic justice and organizational neuroscience[J]. *Journal of Business Ethics*, 2016: 1–22.
- [14]Cropanzano R, Stein J H. Organizational justice and behavioral ethics: Promises and prospects[J]. *Business Ethics Quarterly*, 2009, 19(2): 193–233.
- [15]Degoey P. Contagious justice: Exploring the social construction of justice in organizations[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2000, 22: 51–102.
- [16]Erdogan B, Bauer T N, Taylor S. Management commitment to the ecological environment and employees: Implications for employee attitudes and citizenship behaviors[J]. *Human Relations*, 2015, 68(11): 1669–1691.
- [17]Folger R, Ganegoda D B, Rice D B, et al. Bounded autonomy and behavioral ethics: Deonance and reactance as competing motives[J]. *Human Relations*, 2013, 66(7): 905–924.
- [18]Folger R, Konovsky M A. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions[J]. *Academy of Management journal*, 1989, 32(1): 115–130.
- [19]Greenberg J. Looking fair vs. being fair: Managing impressions of organizational justice[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1990, 12(1): 111–157.
- [20]Greenberg J. Setting the justice agenda: Seven unanswered questions about “what, why, and how”[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 58(2): 210–219.
- [21]Hillebrandt A, Barclay L J. Integrating organizational justice and affect: New insights, challenges, and opportunities[J]. *Social Justice Research*, 2013, 26(4): 513–531.
- [22]Kiehl K A. A cognitive neuroscience perspective on psychopathy: Evidence for paralimbic system dysfunction[J]. *Psychiatry Research*, 2006, 142(2–3): 107–128.
- [23]Knyazev G G, Slobodskaya H R. Personality trait of behavioral inhibition is associated with oscillatory systems reciprocal relationships[J]. *International Journal of Psychophysiology*, 2003, 48(3): 247–261.
- [24]Massaro S, Becker W J. Organizational justice through the window of Neuroscience[A]. Waldman D A, Balthazard P A. *Organizational Neuroscience (Monographs in Leadership and Management, Volume 7)*[M]. Bradford: Emerald Group Publishing Limited, 2015: 257–276.
- [25]Mattila A, Hanks L, Wang C Y. Others service experiences: Emotions, perceived justice, and behavior[J]. *European Journal of Marketing*, 2014, 48(3–4): 552–571.
- [26]Reb J, Goldman B M, Kray L J, et al. Different wrongs, different remedies? Reactions to organizational remedies after procedural and interactional injustice[J]. *Personnel Psychology*, 2006, 59(1): 31–64.
- [27]Rupp D E. Testing the moral violation component of fairness theory: Moral maturity as a moderator of the deontological effect[A]. *The Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*[C]. Orlando, 2003.
- [28]Rupp D E, Bell C M. Extending the deontic model of justice: Moral self-regulation in third-party responses to injustice[J]. *Business Ethics Quarterly*, 2010, 20(1): 89–106.
- [29]Rupp D E, Ganapathi J, Aguilera R V, et al. Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(4): 537–543.

- [30]Rupp D E, Shao R D, Thornton M A, et al. Applicants' and employees' reactions to corporate social responsibility: The moderating effects of first-party justice perceptions and moral identity[J]. *Personnel Psychology*, 2013, 66(4): 895–933.
- [31]Skarlicki D P, Kulik C T. Third-party reactions to employee (mis) treatment: A justice perspective[J]. *Research in organizational behavior*, 2004, 26: 183–229.
- [32]Skarlicki D P, Rupp D E. Dual processing and organizational justice: the role of rational versus experiential processing in third-party reactions to workplace mistreatment[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(5): 944–952.
- [33]Treviño L K, Weaver G R. Organizational justice and ethics program “follow-through”: influences on employees' helpful and harmful behavior[J]. *Business Ethics Quarterly*, 2001, 11(4): 651–671.
- [34]Turillo C J, Folger R, Lavelle J J, et al. Is virtue its own reward? Self-sacrificial decisions for the sake of fairness[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2002, 89(1): 839–865.
- [35]Tyler T R, Degoey P. Collective restraint in social dilemmas: Procedural justice and social identification effects on support for authorities[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, 69(3): 482–497.
- [36]Tyler T, Degoey P, Smith H. Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1996, 70(5): 913–930.
- [37]Tyler T R, Lind E A. A relational model of authority in groups[J]. *Advances in experimental social psychology*, 1992, 25: 115–191.
- [38]Umphress E E, Simmons A L, Folger R, et al. Observer reactions to interpersonal injustice: The roles of perpetrator intent and victim perception[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(3): 327–349.
- [39]Vecchio R P. An individual-differences interpretation of the conflicting predictions generated by equity and expectancy theory[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1981, 66(4): 470–481.
- [40]Zheng X W. Influence of employees' unethical behavior on their victimization from observers: The role of relationship conflict and deontic justice[J]. *Metallurgical and Mining Industry*, 2015, (3): 250–259.

A Literature Review of Deontic Justice and Prospects

Ren Wei, Wang Yinan

(School of Business Administration, Guangdong University of Finance & Economics,
Guangzhou 510320, China)

Abstract: In early research, scholars suggest that people care about justice because of their demands for self-interests and interpersonal relationships, and thereby propose instrumental model and interpersonal model. However, recent research points out that people value justice owing to their moral obligation and contend that the purpose of pursuing justice is for its own sake. This motivation is deontic justice. Putting forward the deontic justice enriches the cognition of equity motivation for half a century. The theory provides a more reasonable perspective to explain behavior that people pursue justice which is of great significance for the development of equity theory. This paper reviews theoretical development, dimensions, measurement, influencing factors and outcomes of deontic justice, and points out directions in future research by combining trends and limitations of current deontic justice studies.

Key words: deontic justice; equity theory; motivation; morality

(责任编辑: 子文)