

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20211030.203

## 组织公正动态研究述评

刘德鹏<sup>1</sup>, 高 晗<sup>2</sup>, 高翔宇<sup>3</sup>, 常 玥<sup>4</sup>, 赵广军<sup>5</sup>

(1. 山东大学 管理学院, 山东 济南 250000; 2. 北京大学 光华管理学院, 北京 100871; 3. 南京大学 商学院, 江苏 南京 210093; 4. 上海财经大学 商学院, 上海 200433; 5. 山东管理学院 工商学院, 山东 济南 250000)

**摘 要:** 组织公正动态研究关注公正相关变量随着时间推移自身的变化、变化的触发因素, 以及变化的影响。本文总结了组织公正领域在实施者视角、接受者视角以及旁观者视角的动态研究现状, 得到以下结论: 实施者的动态研究大多使用个体视角的理论, 更多关注的是互动公正; 接受者的动态研究更多关注触发因素, 并且研究周期更长; 旁观者视角的动态研究由于其不直接涉入具体的公正事件, 因此要考虑这一特殊性。除此之外, 本文还发现个体间和个体内差异化效应尚未得到重视; 现有研究大都仅使用基于间隔的数据收集方式, 却忽视掉基于事件和信号的数据收集方式。基于以上发现, 本文提出了发展旁观者视角及横跨多个领域和视角的研究、构建个体内和个体间差异化效应以及发展中国情境的组织公正动态研究等方面的建议和可行方向。

**关键词:** 动态研究; 组织公正; 转换; 消涨; 起伏

**中图分类号:** F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2022)04-0120-17

### 一、引 言

经过近半个世纪的发展, 组织公正领域的研究已进入了成熟阶段(Colquitt, 2012)。发展的一个重要方向就是不再将公正看作是静态的, 而是讨论其动态变化。动态研究是将时间因素纳入理论建构的研究趋势(George和Johns, 2000; 董小炜等, 2021), 并随之兴起先进的数据收集、分析方法(例如经验抽样法、潜变量增长模型等)。动态研究关注公正相关变量随着时间推移的变化、变化的触发因素, 以及变化的影响。组织公正从静态研究走向动态研究具有重要的理论和实践意义。从理论上讲, 一方面, 动态研究为验证某些组织公正相关理论提供了适当的工具。另一方面, 动态研究有助于组织公正研究者拓展现有理论并构建新的理论。从实践上讲, 静态

收稿日期: 2021-06-10

基金项目: 国家自然科学基金青年项目(71902100)

作者简介: 刘德鹏(1986—), 男, 山东大学管理学院, 副研究员;

高 晗(2000—), 女, 北京大学光华管理学院, 博士研究生(通讯作者, gaohan00622@163.com);

高翔宇(1999—), 男, 南京大学商学院, 硕士研究生;

常 玥(2000—), 女, 上海财经大学商学院, 硕士研究生;

赵广军(1977—), 男, 山东管理学院工商学院, 讲师。

研究大部分情况下仅能指导组织的甄选环节,而动态研究则为实践者提供了更多提升公正水平的途径,例如在组织中开展公正相关培训,最终提升组织绩效和员工幸福感。

近年来组织公正的动态研究取得了相对丰富的研究成果,国内外诸多前瞻式的综述论文也开始呼吁要重视组织公正动态研究(Patient等,2015; Rupp等,2017;秦昕等,2019)。遗憾的是,目前尚没有文献来系统地梳理组织公正领域在动态研究方面的发展。这种空白既不利于帮助学者全面掌握组织公正动态研究的发展路径和进程,也不利于不同文献之间的比较和对话,更加不利于指明组织公正动态研究方面未来的研究方向。造成上述研究空白的重要原因之一就是缺乏适当的动态研究框架。为了弥补该缺陷,本文借鉴McClellan等(2019)提出的研究动态现象的三种方式(分别为转换、消涨和起伏)框架,系统梳理了组织公正行为实施者视角、接受者视角以及旁观者视角的相关研究。

本文的贡献主要体现在几个方面:第一,据我们所知,这是第一篇专门总结组织公正领域动态研究的文章,回应了组织公正学者对重视动态研究的呼吁。第二,本文使用成熟的研究框架梳理相关研究,为学者绘制了组织公正动态研究的“地图”。第三,本文总结了组织公正动态研究的一般性结论,提出了发展旁观者视角的动态研究、构建个体内和个体间差异化效应以及发展中国情境的组织公正动态研究等方面的建议和可行方向。

## 二、概念界定与文献回顾

### (一)组织公正及三方主体

自从French(1964)首次提出组织公正(Cropanzano和Ambrose,2015),组织公正已经成为组织行为学主流的研究领域之一。组织中的公正事件涉及多个参与方,最常见的主要有三种:公正行为的实施者、接受者以及旁观者(Brockner等,2015)。实施者是指做出公正行为的主体,包括组织以及组织的代理人——管理者。接受者是指公正事件的客体,主要是工作团队的成员或组织成员。旁观者是指不直接参与公正事件,却能感知或者观察到公正事件、从这些事件中获取经验进而形成自己的公正感知的第三方。

目前组织公正的相关研究区分了分配、程序、人际和信息四种类型的公正。在不同的研究视角下,组织公正的定义和性质有显著的差异。实施者视角下,组织公正往往指组织或其代理人在多大程度上遵从了公正原则。分配公正侧重于决策结果的公正性,主要研究领导者在作出分配决策时是否坚持了公平的规则(Adams,1965);程序公正则是关注在决策制定过程中,决策制定者是否倾听接受者的意见,是否坚持了决策程序的一致性、道德性、没有偏见等原则(Leventhal,1980;Thibaut和Walker,1975);信息公正则是指在沟通时是否给予对方足够的信息并保证信息的开放性;人际公正则聚焦于人际交往时是否体现出足够的尊重(Bies和Moag,1986;Greenberg,1993)。

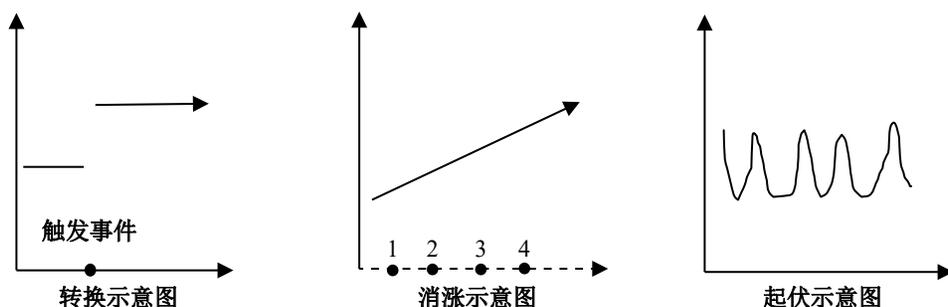
接受者和旁观者视角下,组织公正代表人们对组织或者其代理人是否遵从公正原则的感知。分配公正是接受者或旁观者对组织及其代理人是否依照公平原则分配的感知;程序公正是接受者或旁观者对组织及其代理人是否遵从公正相关程序的感知;信息公正是接受者或旁观者对组织及其代理人在沟通的时候是否给予对方足够的信息并保证信息的开放性的感知;而人际公正是接受者或旁观者对组织及其代理人在人际交往时是否体现出足够尊重的感知。

### (二)动态研究及其分类

鉴于时间因素在理论建构中发挥的重要作用,近期组织行为学领域越来越重视动态研究。不同的学者对动态有不同的定义:Roe(2008)将动态定义为“随着时间演进,事物呈现出来的整体结构与状态”,韦氏词典将动态定义为“连续性的活动或者改变”。McClellan等(2019)整合前

人的定义,指出时间和变化是动态的两个最重要的特征,并将动态分为三种类型:转换(shift),消涨(growth and decay)以及起伏(ebbs and flows)。

三种动态变化如图1所示,坐标横轴的黑点表示某一时间节点的触发事件。转换是指随着某一事件发生,一个变量、现象的程度或者形式发生改变,往往是伴随着触发事件而发生的剧烈、突然的变化,一旦发生就不会轻易逆转,如某一次员工的反馈使领导者转变领导风格,体现在图中为直线的断层。消涨是指某一变量或现象随着时间变动发生的渐进的、有方向的变化。这种变化是持续消退或持续增长或非线性、有规律的趋势,这种动态研究往往会进行多次测量和使用潜变量增长模型。由于影响因素会长期存在并且产生影响,因此坐标轴的横轴做了虚点处理,如组织创新氛围对于员工创造力的持续影响。不同于转换关注突然变化和消涨关注逐渐变动,起伏更关注会引起变量或现象瞬间变动的瞬时事件,如员工每天的情绪状态对其绩效的影响,所以呈现在图形上是多个波动。起伏并不强调变动的方向性,而是关注短期内非线性、多方向的变化。因此,起伏主要采用经验抽样法(ESM)来研究。



注:纵轴为核心变量的刻度,横轴为时间轴。

图1 转换、消涨和起伏示意图

### (三)组织公正动态研究框架

为了更加系统地梳理现有文献并比较不同文献之间的异同,本文根据以上两种相对完善的分类方式提出了文献回顾思路和本文所使用的框架。

本研究框架以动态变化三种形式为横坐标,以组织公正的三个研究视角为纵坐标,将组织公正动态研究分成了九宫格,如图2所示。每个方格代表一个特定的研究方向:#1是实施者视角下的转换研究,该部分文献关注管理者的公正行为突然的变化是由什么引起的以及这种转换的影响。

#2是实施者视角下的消涨研究,这部分文献关注管理者公正行为在一定时间段内发生了何种变化,这种变化是由什么引起的及其影响。#3是实施者视角下的起伏研究。这部分文献关注管理者公正行为在一定时间段内的无规律波动,这种变化是由什么引起的及其影响。#4是接受者视角下的转换研究,该部分研究关注接受者公正感知的突然变化是由什么引起的及其影响。#5是接受者视角下的消涨研究,这部分文献关注接受者公正感知在一定时间段内有方向的变化、其触发因素及其影响。#6是接受者视角下的起伏研究,这部

公正视角	实施者	#1	#2	#3
	接受者	#4	#5	#6
	旁观者	#7	#8	#9
		转换	消涨	起伏
		动态变化形式		

注:九宫格内加粗斜体的部分是现有文献尚未有涉猎的方向,黑色字体表明现有文献已经有发展的方向。

图2 组织公正动态研究的文献回顾框架

分文献关注接受者公正感知在一定时间段内的无规律波动的情况,这种变化的触发因素及其影响。#7、#8、#9旁观者视角同接受者一致,都是关注公正感知的动态变化形式。

此外,仍有部分文献无法被本文作为综述框架的九宫格矩阵的某一单独的方格覆盖,为了更加方便读者理解,也适当考虑某研究方向的文献丰富性,对相关文献的回顾安排如下:

第三章从实施者视角出发,回顾了组织公正转换以及起伏的相关研究。第四章从接受者视角出发,总结了组织公正转换、消涨以及起伏的相关研究。鉴于动态研究主要关注变动的形态、变动的前导因素以及变动的结果,并且现有研究各有侧重,在三、四章的文献回顾中,关于组织公正转换的文献总结了“前导因素”,组织公正消涨的文献包括“变动形态”和“影响结果”,而组织公正起伏的文献则涉及“变动形态”“前导因素”和“影响结果”三部分。第五章给出了组织公正动态研究的一般性结论,并且在考虑现有研究空白及组织公正动态变化其他研究的基础上,对组织公正动态研究的未来发展进行了展望。

#### (四)文献回顾范围和纳入标准

第一,本文对英文和中文文章采取不同的检索方式。对英文文献,我们使用justice fairness、change、dynamic、latent growth model以及experimental sampling method等关键词,在最常见的英文检索网站上如Web of Science、EBSCO以及Proquest等网站进行搜索。对中文文献,我们使用公平、公正、潜变量增长模型、经验抽样/取样法、动态等关键词对相关文献进行检索。

第二,本文筛选标准有研究内容、研究方式、研究类型以及发表或上线时间。首先,虽然有文献认为组织公正是组织伦理研究的重要组成部分,也有文献将辱虐管理作为交往公正的反面,但是Kleshinski等(2020)明确指出这三块文献是有区别的。因此,本文在文献筛选时,删除掉研究内容为辱虐管理、伦理性领导的相关文献,仅保留直接与组织公正相关的文章。其次,Shipp和Cole(2015)发现,将时间因素纳入到研究中,可以采用两种方式:在概念中直接纳入时间因素和关注某变量随着时间的变动,本文仅关注后者。因此,如Outlaw等(2019)发展的程序及时性以及Shapiro和Kirkman(1999)发展的公正预期概念,并不在本文的文献回顾范围之内。再次,本文的文献回顾仅限于实证文章。最后,本文文献回顾的截止日期为2021年7月,在该时间点内尚未上线、或者在审的文章亦不在文献回顾之列。

按照以上标准进行文献检索和筛选之后,共有27篇英文实证文献符合上述条件,没有相关中文文献,这也在一定程度上反映国内学者目前对组织公正的动态研究缺乏关注。

### 三、实施者视角的组织公正动态研究

本章介绍实施者视角下组织公正的转换、消涨和起伏。鉴于动态研究主要关注动态变动的形态、引起动态变动的前因及其结果,本章按照该思路统筹各节。

#### (一)实施者视角的组织公正转换研究(#1)

##### 1.实施者视角的公正行为转换前导因素研究

McClean等(2019)在其文章中,将动态转换的前导因素称为转换的“触发事件”。他们认为,能够作为“触发事件”的因素包括自己经历的事件,人际交往事件以及情境性事件。现有文献识别了培训和人际沟通可以成为管理者公正行为转换的前导因素(或触发事件)。

(1)培训。Skarlicki和Latham(1996)提出对实施者进行培训可以有效提高接受者行为的公正水平。作者使用课程、案例教学、角色扮演以及小组讨论等多种方式,在三周内对人们进行了总共四次、每次三小时的培训。培训前,作者测量了学员的公正行为程度(以他人对学员公正的感知作为测量方式)。培训完毕后,作者发现学员的公正行为有了显著增加。

(2)人际沟通。Oc等(2015)聚焦于实施者视角,研究了下属不同反馈对于上级分配公正的

影响。作者召集被试创造了资源分配的情境,让被试扮演资源分配者在自己和其他团队成员之间进行资源分配。起初被试往往给自己的分配份额相对更大,较少遵从分配公正原则。之后研究者们采用电脑模拟,给予控制组被试迎合式反馈,即称赞被试分配公平;而实验组则被给予坦白式反馈,即抱怨被试分配不公。经过十轮的实验模拟,作者发现在控制组中被试的分配决策越来越不公平,而实验组中被试给其他成员的份额却趋近公平。

## 2. 总结与讨论

目前实施者视角的组织公正研究开始涉及转换的研究,但是该方向依然处于起步阶段。McClean等(2019)明确指出自己经历的事件、人际交往事件以及条件性事件是触发转换的前导因素,然而现有文献仅涉及了前两者:管理者经历的培训和人际沟通。实际上,多种事件的叠加才会引起管理者公正行为的剧烈增加或减少,未来研究需要重视条件性事件。

虽然研究实施者公正行为的转换对组织的培训和社会化策略具有重要的意义,但是从长期看,管理者公正感知的剧烈提升,是否真的会带来更高的组织绩效和员工幸福?哪种培训方式会带来管理者公正行为的持久提高?现有文献依然无法回答上述重要问题。

### (二) 实施者视角的组织公正起伏研究(#3)

学者们从实施者的公正动机、情境因素讨论了实施者公正行为的前因变量;从自我剥夺的视角讨论了实施者组织公正带来的影响。近来,现有文献也开始考虑公正行为的变动。

#### 1. 实施者视角的公正行为起伏变动形态研究

为了更好地讨论实施者视角的公正行为起伏的影响,部分学者开始将反映这种起伏程度的变量纳入研究之中。Qin等(2018)认为实施者自身行为的公正程度会随着时间的推移而变化,他们使用了公正一致性这一变量:当实施者将公正作为自我价值观的表达时,会较难正当化自身的非公正行为,并表现出更高层次的公正行为一致性。当实施者将公正作为实现其他目标的手段时,会表现出较低程度的公正行为一致性。但是,Qin等(2018)直接测量了公正行为一致性,而不是考虑实施者在某一窗口期的真实公正行为变动。因此,该文虽然采用了纳入了动态起伏的思想,却不是真正的组织公正行为实施者视角的起伏研究。

#### 2. 实施者视角的公正行为起伏前导因素研究

McClean等(2019)认为,个人和情境因素是影响变量起伏的主要因素。

(1)个人因素。学者们主要从实施者的公正动机角度讨论了个人因素对实施者公正行为的影响。Scott等(2014)以Tedeschi和Felson(1994)的侵害的社会交往理论为基础,识别出了实施者实施公正行为的三大认知动机:形象保持动机、建立公正动机以及获取遵从动机。除了上述认知动机外,Scott等(2014)还识别出实施者公正行为的积极情绪动机。他们指出认知动机和积极情绪越高,消极情绪越低,实施者越可能会做出公正行为。Scott等(2014)的研究以连续15天的基于间隔方式的经验抽样法获得的数据样本证实了上述理论。

(2)情境因素。Sherf等(2019)研究工作量以及奖励方式对实施者实施公正行为的影响。由于管理工作是多任务并行,公正行为只是管理者众多任务的一项,实施者在精力充足的情况下,能较好地兼顾包括公正在内的不同任务;但当实施者面临较大的工作量时,会将主要精力放在效果更明显的技术工作而非公正上。此时,只有组织对公正行为进行激励,实施者才会高工作量的情况下兼顾公正行为。他们以连续10天、一日两次的基于时间间隔的经验抽样法获得的数据结果支持了文章的理论猜想。与Scott等(2014)的文章不同,该文整体考虑实施者的公正行为,而不将不同公正类型分开考虑。

#### 3. 实施者视角的公正行为起伏影响结果研究

这部分研究主要讨论实施者的公正行为如何影响其自身的态度和行为。尽管Scott等

(2009)的行为者模型讨论了实施者公正行为对其自我感知情绪(自豪、羞愧和惭愧)等的影响,目前却未有实证文献对此进行检验。Johnson等(2014)使用自我剥夺理论,收集了连续10天的数据,认为实施者的程序公正行为会违反自己的意志,将会耗费较多的时间和精力进行自我调控,造成实施者自我损耗,最终减少实施者后续的组织公民行为。而实施者做出人际公正行为时则会产生相反的效果,并增加其后续的组织公民行为。

#### 4.总结与讨论

表1总结了实施者视角下组织公正起伏研究的主要文献。与消涨的研究相比,公正实施视角下的起伏研究更加注重使用自我剥夺、自我调节等研究个体内的理论,并且大都使用基于时间间隔的研究方式来讨论当期和跨期效应;在公正类型方面,起伏研究更多地讨论变化相对迅速的人际和信息公正等行为。现有研究发现,组织公正行为有足够的个体内变化占比(从39%到80%不等)。

表1 实施者视角的组织公正起伏研究

作者	使用的理论	数据收集方式	当期/跨期	持续时间	数据是否同源	公正类型	个体内变化占比
Scott等(2014)	侵害的社会交往理论	基于事件发生测量	当期	连续3周,每天每位实施者都随机调研15次	是,均由领导者报告	人际公正 信息公正 程序公正 分配公正	分配公正:80.0% 程序公正:79.1% 信息公正:74.0% 人际公正:67.8%
Sherf等(2019)	自我调节理论基础上的多任务处理框架	固定间隔测量,下午两点和晚上八点各发一次问卷	当期	连续10天,每日2次	是	坚持公正规则	39%
Johnson等(2014)	自我剥夺理论	固定间隔测量,每天上午、下午两次	跨期	连续10个工作日	是	日常公正行为	程序公正:54% 人际公正:57%

然而,作为组织公正领域最为前沿的研究方向,实施者视角下组织公正动态起伏研究依然存在以下问题:首先,研究数量相对较少,目前仅有三篇文章。其次,目前研究并未能充分挖掘个体动机因素、情境因素对实施者公正行为的影响。尽管Scott等(2009)很早就强调了自我意识情绪(例如羞愧、骄傲和内疚等)的作用,现有文献并未从情绪视角讨论公正行为将会给实施者带来何种影响。再次,在研究设计方面,现有研究仅适用基于间隔的经验抽样法,忽视了基于信号和事件的方法。最后,现有研究都存在较为严重的同源方差问题。

#### 四、接受者视角的组织公正动态研究

本章介绍接受者视角下组织公正的转换、消涨和起伏研究。现有文献尚未关注接受者视角下转换的形态变化情况及其影响结果,以及接受者视角下消涨的前导因素。

##### (一)接受者视角的组织公正转换研究(#4)

##### 1.接受者视角的公正感知转换前导因素研究

(1)培训。Skarlicki和Latham(1997)以工会员工为样本开展准实验研究,提出对实施者实施公正培训可以有效提高接受者的公正感知。培训前首先对接受者感知到的领导者公正水平进行测量并作为基础数值。随后,对实验组进行为期三个月的四次培训,培训内容与Skarlicki和Latham(1996)相同。培训结束后,研究者再次测量了接受者对其领导者的公正感知,发现在受到培训的领导者下工作的接受者对领导的公正感知有显著提高(从培训前的76.07增长到85),而控制组中并未见明显的提高(仅从培训前的68.89增长到69.96)。

(2)社会变革。Chen(1995)的研究发现改革开放之前,中国企业的员工认为平均主义的大锅饭制度更加公平;而改革开放之后人们开始支持按劳分配。人们对分配公平感知的变化,不仅取决于个人主义/集体主义,在以经济发展为主要目标时人们更加支持按劳分配的原则。

(3)组织的补救措施。Reb等(2010)讨论了当接受者经历了不公正事件后,不同的补救措施对接受者恢复公正感知有什么影响。在实验室研究中,他们发现组织补救措施会提高接受者的公平感知。并且措施的有效性取决于接受者感知的不公正类型和组织提供的补救措施类型之间的匹配——对于程序不公正和分配不公正,工具性补救措施(即提供物质性补偿来弥补不公正行为给接受者带来的损失)更有效;针对互动不公正,则需要通过惩罚实施者来减少受到不公正对待的接受者的报复心理以及增加他们的公正感知。

(4)经历的分配事件。在纵向时间的研究上,Ambrose与Cropanzano(2003)通过在两年中三次收集数据发现,随着时间的推移,程序公正与分配公正对于结果的影响是会变化的,其中程序公正是在决策制定的前后一段时间内最具影响力,分配公正是在决策制定一年之后最具影响力。这一研究将时间纳入研究范围,研究了长期中程序公正和分配公正感知水平的转换。

此外,他们发现虽然第一印象很重要,但接受者会根据自己最新获取到的信息改变对组织公正的感知;并且相对于间接经验,直接经验的影响更大(Fazio等,1982)。作者将分配过程分为了三个阶段:在预分配和刚完成分配这两个阶段,程序公正的感知对于接受者工作态度的影响会更强;而第三阶段(分配后)分配公正则占据更加重要的地位。

## 2.总结与讨论

虽然现有文献开始涉及转换的研究,但是依然未能充分开发该方向的潜力。

从研究内容看,转换触发事件绝不限于表2中所列,还包括人际相关的触发因素以及情景依赖型的触发因素。以人际相关的触发因素为例,有文献指出当接受者在抱怨自己的不公正待遇时,听众如何对这种不公正做出回应会影响该个体的想法(Baer等,2018)。另有研究指出公正观念的形成存在一定的门槛效应,这为以后研究情景依赖性触发因素带来了启示。

表2 接受者视角的组织公正转换研究

作者	使用的理论	数据收集方式	触发事件	持续时间	数据是否同源	公正类型
Skarlicki和Latham(1997)	社会交换理论	培训前后各收集一次做比较	培训	培训三周,四次各三小时	否	整体公正 互动公正
Chen(1995)	分配偏好模型	问卷调查法	社会变革	1991年内完成	否	分配公正
Reb等(2010)	公正多重需求模型	问卷调查法	组织的补救措施	收集一轮,没体现	是	公正的四种类型
Ambrose和Cropanzano(2003)	社会学习理论	问卷调查法	经历的分配事件	两年三次	否	分配公正 决策公正

从研究设计看,现有文献大都研究触发事件在窗口期内组织公正的增加或者减少,却并未重视不同的触发事件在窗口期外是否会产生不同的变化趋势。例如,哪种类型的事件将会使组织公正感知的变化持续恒定、缓慢消退或者不断增加?对上述问题的忽视,使公正转换的研究依然处于起步阶段。此外,现有文献都未能在研究设计上兼顾转换的动态性。

### (二)接受者视角的组织公正消涨研究(#5)

消涨关注的是个体观念与行为长期的、方向性的变化趋势。虽然从理论上讲,无论是公正接受者、实施者还是旁观者都可以进行消涨动态研究,但是目前绝大多数研究集中于公正接

受者视角上。

### 1. 接受者视角的公正感知消涨变动形态研究

自我汇报的构念进行多次测量后,其观察到的变化的原因解释起来相对复杂,可以分为 $\alpha$ 、 $\beta$ 和 $\gamma$ 变化三种变化类型(Golembiewski等,1976)。若该变化是纯粹数量上的变化,即人们对该构念的理解和定义不变,那么该构念发生了 $\alpha$ 变化。若变化是人们对该构念的定义和理解不变,但是对该构念测量工具的刻度发生了心理上的膨胀或者收缩,则是 $\beta$ 变化。如若变化是由人们对该构念本身的理解或定义产生变化,则是 $\gamma$ 变化。三种变化中, $\alpha$ 变化程度最低,解释起来也最容易; $\beta$ 变化的变化程度介于 $\alpha$ 变化和 $\gamma$ 变化之间; $\gamma$ 变化属于程度最高的变化类型(Millsap和Hartog,1988)。

当人们对整体公正感知进行多次测量并讨论其动态消涨时,需要明确多次测量导致的观测到的变化是由 $\alpha$ 变化,而非 $\beta$ 变化和 $\gamma$ 变化所引起(Holtz和Harold,2009),即 $\alpha$ 变化是进行动态消涨研究的前提条件。部分学者例如Schaubroeck和Green(1989)以及Millsap和Hartog(1988)都已经给出确认 $\alpha$ 变化,排除 $\beta$ 变化和 $\gamma$ 变化的验证性因子分析步骤。目前绝大多数研究在讨论消涨现象之前,都会进行不变性检验以确定在某一时间段内变量发生的是 $\alpha$ 变化,而不是 $\beta$ 变化和 $\gamma$ 变化。例如,Holtz和Harold(2009)使用三个时间点的数据,检验了接受者的组织整体公正感知和实施者整体公正感知确实在该时间段内仅发生了 $\alpha$ 变化。Guo(2012)使用连续16周,持续四个月的数据也验证了在此时间段内,接受者的整体公正感知发生了 $\alpha$ 变化而非 $\beta$ 或 $\gamma$ 变化。

讨论公正感知动态消涨的形式也是学者们非常关注的方向。Holtz和Harold(2009)发现,随着时间的推移,接受者对组织和领导者的整体公正感知都呈现下降的趋势。Lily等(2010)更加系统地讨论了消涨的情况,他们认为不同的公正理论对接受者公正感知的不同消涨形式有不同的预测:公正启发理论认为员工公正感知将会与最初保持一致,而公正的近因极化理论则认为初始的高公正感知将会导致越来越高的公正感知,初始的低公正感知则会导致越来越低的公正感知。作者在一年半的时间内开展了四次问卷调查,发现在调研的18个月内,被试人际公正的感知水平始终保持一致,而程序公正则呈现出如近因极化所描述的越来越高的情形。此外,部分学者还讨论了公正感知非线性变化的可能性,Guo(2012)发现在4个月的时间内,总体组织公正不仅在斜率上呈现变化趋势,其二次项的变化也是显著的。

### 2. 接受者视角的公正感知消涨影响结果研究

目前学者们已经开始意识到除了近期公正感知的程度之外,公正感知在一个时间段的消涨趋势也会在接受者的态度和行为产生重要的影响(Fortin等,2014;Shao等,2013)。

Hausknecht等(2011)是最早对此进行探索的学者。基于格式塔特征理论,他们讨论了在窗口期之外,分配、程序、人际和信息公正四者的变化轨迹是否依然会对接受者的工作满意度、组织承诺以及离职倾向具有显著影响。以三个月为间隔,作者采集了四次、时长为期一年的数据,发现四种公正类型有不同的影响,上述关系对程序公正来讲最强。

Park等(2015)使用计算机模拟的方式,讨论了公正的变化趋势如何影响上下级领导成员交换关系(LMX)的程度。作者发现公正感知的正向变化趋势能有效地提高下属报告的领导成员交换关系(LMX)的程度。

Rubenstein等(2019)在Hausknecht等(2011)的基础上,使用更大的样本量、更长时长(为时四年)的数据,进一步发展了公正感知消涨的研究。因为时间间隔为一年,所以作者仅关注了分配和程序公正,而没有考虑变化较快的、发生在日常上下级交往中的互动公正。作者发现,当控制住第四年的公正水平之后,程序和分配公正变化的斜率依然正向地影响了接受者的帮助行

为,负向地影响了接受者的离职行为。更重要的是,作者发现公正水平和公正变动的斜率之间存在交互作用。

### 3.总结与讨论

从表3的总体上来看,组织公正消涨研究主要以问卷调查法(也有研究使用电脑模拟的方式)收集数据,研究消涨更加缓慢的分配公正和程序公正以及总体公正感知的变化。相比于转换以及起伏研究,消涨相关研究的显著特点是研究周期更长,一般持续几个月至几年不等。

表3 接受者视角的组织公正消涨研究

作者	使用的理论	数据收集方式	持续时间	数据是否同源	公正类型
Holtz和Harold(2009)	不确定性管理理论 多焦点公正模型	网络问卷调查	三次,四周一次	是	整体公正感知 (对组织和对主管)
Hausknecht等(2011)	格式塔特征理论	网络问卷调查	一年,四次	是	分配公正、程序公正 人际公正、信息公正
Park等(2015)	领导成员交换 关系理论	电脑模拟	模拟七年 每年三次	是	整体公正感知
Rubenstein等(2017)	社会交换理论	问卷调查法	四年,每年一次	是	分配公正、程序公正
Lily等(2010)	公正启发理论 公正的近因极化理论	问卷调查法	四次,半年一次	是	整体公正感知
Guo(2012)	公正的分类理论	事件抽样法	四个月,每周一次	是	整体公正感知

组织公正消涨研究方面依然处于起步阶段。首先,不同的学者对组织公正消涨的趋势存在不一致的结论,有人认为是线性增长,也有学者发现非线性增长。其次,目前大多数研究将组织公正一定时间内发生了 $\alpha$ 变化作为基本的条件,并未讨论何时发生 $\gamma$ 变化和 $\beta$ 变化以及这种变化下消涨将会带来何种影响。最后,目前尚未有研究开始考虑消涨的前因变量。

#### (三)接受者视角的组织公正起伏研究(#6)

近年来,接受者视角下的起伏研究在影响结果、前因变量以及公正感知变动等多个方面都有发展。迄今为止,这是组织公正动态研究中研究成果最为丰富的方向。

##### 1.接受者视角的公正感知起伏变动形态研究

Matta等(2017)最早提出了公正感知变动程度(justice variability)的概念,将其定义为反映公正感知在某段时间稳定性的个人层面的指标。不同于Qin等(2018)的直接测量方式,目前接受者视角下的组织公正研究主要采用下属感知到的实施者公正行为在某一时间窗口期的标准差来测量改变量,例如Matta等(2017)。因此,该方向的相关研究真正意义上反映了公正起伏动态。

(1)公正感知变动形态的前导因素。Matta等(2017)指出,接受者的直接上级是导致公正感知变动的主要原因。他们通过研究证实了实施者的自控水平越高,接受者感知到的总体公正水平变动程度越低这一猜想。

(2)公正感知变动形态的影响结果。不少研究讨论公正感知变动对接受者的影响,例如Wang等(2019)通过持续两周的、基于间隔的经验抽样法收集的数据,发现接受者的人际公正感知变动程度会降低接受者的心理分离程度,最终降低接受者低激活状态的积极情绪。

(3)公正感知变动形态作为其他效应的调节变量。目前绝大多数研究将公正感知变动作为其他效应的调节变量,如Matta等(2017)认为在个体间层面上,接受者的一般不确定性感知会

如何影响其压力水平,要取决于其感知到在一段时间内(在文章中是三周、15个工作日)的平均及总体公正感知水平的变动程度。Matta等(2019)进一步验证了接受者的人际公正感知变动程度会降低人际公正感知水平的积极作用这一结论。研究结果显示,虽然人际公正感知水平对接受者在团队中的自豪水平和接受者的自主协作行为有正向的影响,但是上述关系会在接受者人际公正感知变动程度较高时会被削弱。

## 2.接受者视角的公正感知起伏前导因素研究

(1)显著的工作事件。Matta等(2014)采用连续十天、固定间隔的经验抽样法的研究,发现与领导者关系相关的负面事件会显著影响员工基于事件的不公正感知。

(2)员工积极和消极情绪。Hill等(2020)通过借用Carver和Scheier(1998)的理论框架,指出积极情绪会导致乐观的状态,进而使接受者产生更高的公正感知。作者通过连续十天使用一日三次、数据同源的经验抽样法验证了上述猜想。

## 3.接受者视角的公正感知起伏影响结果研究

接受者视角下的公正感知起伏的影响结果研究是目前所有动态研究中,研究成果最为丰富的一个方向之一。为了更好地呈现该方向的成果,我们从研究的理论视角的角度系统梳理这些研究。总体来看,关于接受者公正感知动态起伏的影响结果研究,不仅传承了从认知和情绪两大视角解释组织公正感知水平如何影响接受者行为和态度的研究传统,还对研究内容进行了创新——主要体现在研究不同公正维度的交互影响、与他人比较后感知的公正程度以及对领导者公正行为的归因等方面。

(1)传统公正感知动态起伏的影响结果研究。Colquitt等(2015)总结个体间反应式公正研究时指出,认知和情绪两大视角是解释组织公正感知如何影响接受者行为和态度的两大主流视角。实际上,在讨论接受者公正感知动态起伏的研究中也存在上述现象。

以情绪为解释机制。Judge等(2006)是较早采用经验抽样法、从情绪视角研究接受者公正感知动态起伏对接受者行为影响的学者。作者招募了74名全职员工为样本,对其进行了为期三周(15个工作日)基于间隔的经验抽样法研究。数据结果显示,人际不公正感知可以通过引起接受者的负面情绪,进而导致降低工作满意度和增加职场偏离行为。Yang和Diefendorff(2010)也关注到情绪在公正感知起伏中的作用,指出人际不公正感知会通过影响员工的负面情绪增加其日常的工作场所反生产行为,通过两次、各25天(后分别延长至37、38天)收集数据的日记研究,发现负面情绪会对来自上级和客户的不公正感知与员工的反生产行为起完全中介的关系。Matta等(2014)也证实了负面情绪是导致不公正感知和员工反生产行为的重要机制。

以自尊威胁为解释机制。Ferris等(2012)鉴于现有文献过度强调情绪在公正感知和职场偏离行为关系中的作用,开始尝试引入自尊威胁这一认知机制。该文认为人际不公正感知可以被看作是一种自尊威胁事件,通过来自多个公司的、连续两周(14天)的、基于间隔的经验抽样法研究,作者证实自尊威胁可以解释人际公正感知和职场偏离行为关系。

(2)维度公正的交互作用。Loi等(2009)同时考虑分配、程序、人际和信息四种公正类型,将分配公正和程序公正作为结构性公正,主要考虑其个体间差异;将人际和信息公正作为具有较大个体内差异的公正类型,主要考虑其动态起伏。该文的研究设计也具有独特之处——首先不同于其他连续做2到3周的研究,该研究持续了25个工作日;另外,该研究在日调研阶段并未分时点测量。尽管与主流研究设计不同,该研究依然是非常重要的、具有创新性的公正感知起伏研究。

(3)社会比较视角下的研究。Koopman等(2020)提出了公正社会比较感知,认为高公正社会比较感知水平说明接受者认为自己被领导者或组织更加公正地对待。并且公正社会比较感

知会降低嫉妒这一负面情绪的水平,进而降低自身的情绪耗竭与对同事的不礼貌行为、增加帮助行为。作者使用了两个以天为单位的基于间隔的经验抽样法:第一个研究讨论了跨期效应,第二个研究讨论了当期效应。该文也是为数不多的、同时考虑当期和跨期效应的研究之一。

(4)动机归因视角下的研究。由于目前的研究大都考虑公正感知的程度,却忽视了接受者对领导公正行为归因,Matta等(2020)结合Scott等(2014)的领导公正行为动机理论,对现有研究进行了创造性的发展。他们发现即使感知到相同程度的公正,接受者对公正行为背后动机的归因不同,感知到的公平水平也就不同。作者同时认为积极情绪归因会增加接受者自身的积极情绪水平。为了验证上述猜测,作者以周为单位进行了连续五周的同源数据调研,这是组织公正接受者视角研究领域唯一一个以周为单位的研究设计。

#### 4.总结与讨论

起伏研究是组织公正研究发展的重要方向,其中组织公正接受者视角下的起伏研究是目前成果最为丰富的方向(见表4)。目前学者们全部采用基于间隔的经验抽样法,大都以两到三周为单位讨论组织公正的前因及结果变量的当期或跨期效应。这些研究有的仅考虑单个类型的公正,也有研究同时考虑多种组织公正类型。不同的研究发现组织公正的个体方差占比虽然有差别,但是相对较大(从最低的23.4%到最高的85.3%)。然而,现有文献也存在以下缺陷:

第一,经验抽样法不仅限于一种新的数据收集工具,更应当将其看作是引入个体内视角的重要理论工具(Gabriel等,2019;McCormick等,2020)。但是纵观现有研究,几乎没有文献能在此方向上做出贡献。

第二,从研究方法的严谨性角度来看,虽然现有文献都将在某一时间段内发生 $\alpha$ 变化作为基本假设,但是目前尚没有文献验证这一假设的正确性(Gabriel等,2019)。

第三,至今尚未对个体内公正占总体变异水平比率多高才适合做动态起伏分析(而非由于随机误差)达成一致,这一定程度上降低了起伏相关研究结论的可信度。

第四,目前几乎所有的研究设计都是基于间隔的经验抽样法,并未能充分重视基于事件和基于信号的经验抽样法设计(Beal和Weiss,2003)。

### 五、结论与未来研究方向

#### (一)结论

组织行为学研究越来越强调将时间因素纳入理论建构和理论验证之中,而组织公正作为组织行为学研究的重要领域,近年来在动态研究方面也取得了非常大的进展(Patient等,2015;Rupp等,2017)。本文通过根据动态研究三种方式以及组织公正三方主体,构建了九宫格的模型框架。通过对文献的分析,得到以下结论:

首先,发展不均衡是组织公正动态研究最大的特点之一。第一,相比于实施者和接受者视角的动态研究,旁观者视角的研究尚未起步。第二,在同一公正视角下,动态研究发展也存在不均衡:动态消涨研究主要关注总体公正,而动态起伏研究则相对更加关注维度公正。

其次,现有文献并未充分开发动态方法在理论验证和理论建构上的可能性。目前绝大多数组织公正动态研究依然将动态当作是一种研究工具或者研究方法,却未能充分抓住其深化理论验证和建构的这一契机(Chen等,2005;Gabriel等,2019)。以动态起伏研究为例,目前尚未有文献做到不同层面效应的非一致性(non-homology)发现。

再次,国内组织公正研究者尚未充分重视动态研究。无论是动态研究还是组织公正国内学者都有涉猎,但国内现有研究并未开始将动态视角和组织公正研究进行结合。

表4 接受者视角的组织公正起伏研究总结

作者	使用的理论	数据收集方式	当期/跨期	持续时间	数据是否同源	公正类型	个体内变化占比
Ferris等(2012)	公正的群体价值模型	固定间隔测量,每天工作结束时	当期	连续14天	是	人际公正(来自上级主管)	46%
Loi等(2009)	公正启发理论	固定间隔测量,每天下午四点	当期	连续25个工作日	是	日常人际公正 日常信息公正 程序公正 分配公正	日常人际公正:36% 日常信息公正:38%
Koopman等(2020)	自我调控框架、资源消耗理论	实验一、二均为固定间隔测量	跨期	研究一与研究二各15天	研究一同源 研究二非同源	整体公正感知	研究一:39% 研究二:34%
Matta等(2020)	领导公正行为动机理论	固定间隔测量,每周测量一次	当期	连续五个工作周	是	整体公正感知	50%
Hill等(2020)	认知机制	实验一固定间隔测量,实验二为2次实验。	当期	连续10天	否	坚持公正规则 公正规则破坏	坚持公正规则:23.4% 公正规则破坏:23.4%
Matta等(2017)	不确定性管理理论	固定间隔测量,每天结束时	当期	连续三周	否	整体公正感知	52%
Wang等(2019)	公正启发理论	固定间隔测量	当期	连续十天	是	人际公正	—
Matta等(2019)	不确定性管理理论	固定间隔测量	跨期	研究一和研究二各为期一周	是	人际公正	47.60%
Yang和Diefendorff(2010)	情感事件理论	固定间隔测量	当期	两次各25天	是	上级人际公正 客户人际公正	上级:39.12% 顾客:35.53%
Matta等(2014)	情感事件理论 情感中心模型	固定间隔测量	当期	十天	是	基于事件的公正感知	85.3%

## (二)未来研究方向

本文对如何打破组织公正动态研究的不均衡发展态势、利用动态研究检验和构建理论以及国内学者如何发展组织公正动态研究进行展望并提出切实可行的未来方向。

### 1.旁观者视角动态研究的建议和可行方向

旁观者视角的组织公正研究是组织公正领域的重要组成部分(Skarlicki等,2015)。未来研究可以从以下几个思路进行拓展:

首先,在发展旁观者视角的动态研究时应在理论上充分考虑该视角的特殊性,可以重点关注以下三个方面。第一,与实施者和接受者不同,旁观者并不直接涉入发生的公正事件,其公正感知以及修复公正的行为更多是被道德动机所左右,而非工具性和关系性动机(Skarlicki和Kulik,2005),因此道德相关的理论视角更加适合旁观者视角下的组织公正动态研究(O'

Reilly等,2016)。第二,旁观者可以被划分为几种不同类型,如接受者的朋友、同事、上下级或客户等。不同的旁观者因为与接受者和实施者的关系不同,其观点和立场也会存在一定差异(Skarlicki等,2015)。因此,学者以后在研究中有必要明确指出是何种类型的旁观者。第三,目前关于领导力和组织公正的研究是两个交集相对较少的领域(Karam等,2019),然而管理者的主动行为在塑造旁观者公正感知变化过程中可能会起到非常重要的作用,未来研究应当关注管理者有哪些主动行为(例如反馈寻求)会导致旁观者的组织公正感知变化,以及这些行为如何影响了旁观者的组织公正感知变化。

其次,我们针对旁观者视角动态实证研究做出以下三点建议。第一,学者们在进行旁观者视角的动态实证研究时,应当非常注意目标样本的选择。由于旁观者包含的类型较多,并且不同的旁观者针对公正事件所持有的观点和视角往往会受到其与实施者和接受者关系的影响,因此选择的旁观者要与文章的研究问题非常一致。这就要求研究者对企业的真实情况和旁观者与其他人的关系有更加深入的了解。第二,鉴于旁观者视角的相对复杂性,学者们在进行动态研究时应当更加注意研究情境的选择,例如企业的改革、裁员、管理者的更替、新法令或者规则的颁布等常见的旁观者视角的研究情境同样也将是适合动态研究的情境(Skarlicki等,2015)。第三,动态转换、消涨和起伏的实证研究在进行数据收集时也应当充分考虑旁观者的特殊性。在某事件发生时旁观者往往只能获得部分信息,此时他们更加可能会基于自身价值观、先前经验等做出公正判断。因此,旁观者视角的动态转换研究应对员工的自身特征要有比其他两个视角有更深的认识,还要注意在研究窗口期中不断监控外部干扰事件的发生情况,这对研究者的努力程度以及企业的配合度提出了更高的要求。由于旁观者不直接涉入不公正事件,因此难以了解不公正事件的全貌,所以他们的公正感知更加可能会受到外部因素的影响(Skarlicki和Kulik,2005)。我们建议旁观者视角的动态消涨研究的时间跨度不要过长,否则将很难得到有效的因果推断。当然,旁观者视角下组织公正感知短期内变化较大、较快的特征,为我们研究公正起伏提供了便利。未来研究可以结合多种经验抽样法的数据收集方法,讨论旁观者的动机等个人因素以及组织政治和工作特征等环境因素对其公正感知起伏的影响。

## 2. 横跨多个领域和视角的研究建议和可行方向

首先,未来研究可以横跨多个领域。例如Wang等(2019)的研究就横跨接受者视角的转换和消涨两个方面,从两个角度拓展了现有的动态转换研究。第一,他们以天为单位而非以月或年讨论触发事件;第二,他们讨论了公正感知的转换将对接受者产生何种影响,而不是研究转换本身。他们认为在个体内层面上,如果互动公正感知呈现一个上升的趋势时将会增加接受者的心理脱离感,未来研究可在接受者视角下,整合转换和起伏,或消涨和起伏。

其次,未来研究可以横跨多个视角。现有关于组织公正的研究主要分为“主动性公正”和“反应性公正”,其中前者关注领导者为何做出公正行为,后者关注的是下属感知到上级(不)公正后的反应。目前组织公正的研究越来越强调连接这两个领域,如已经开始讨论管理者公正行为背后的动机如何影响员工的公正感知(Muir Zapata等,2021)。未来研究可以进一步探讨管理者公正行为的动态变化如何影响员工的公正感知变化。此外,实施者、接受者和旁观者看待一个公正相关事件时,其立场和关注点都有所不同(Skarlicki和Kulik,2005),如在裁员情境下,尽管被裁员的员工可能会觉得受到了不公正对待,但旁观者可能会认为裁员是公平的,甚至会贬损接受者,未来研究也可以比较不同视角下组织公正动态变化的差异。

## 3. 利用动态研究进行理论检验和理论建构的建议和可行方向

首先,以转换研究为例,公正门槛效应和首因效应具有完全不同的研究结论(Gilliland等,

1998),未来研究可以充分利用转换的研究范式,通过长时间地干预实验,研究门槛效应的存在以及时间节点。另一个有趣的方向是培训,并非培训越频繁、培训时间越长,实施者的公正行为就越多、质量越高,未来研究可以讨论培训时间和频率的影响。

其次,消涨研究应当成为组织公正理论检验和建构的前沿阵地。未来研究可以讨论上级针对某一位接受者公正行为的变动趋势如何影响该接受者对组织的承诺和帮助行为;还可以讨论下属的特征或者行为会如何影响实施者针对该人的公正行为。无论是公正启发理论还是公正的不确定性理论都认为,组织公正的消涨在新员工情境下更加明显(Lind, 2001; Van Denbos和Lind, 2002),但是现有研究却忽视采用该情境研究组织公正动态变化。此外,可以讨论组织公正消涨趋势的前因,例如员工针对管理者的逢迎行为或者宜人性性格是否会导致管理者针对员工有更高的初始公正行为,而这种公正行为会如何变化。

再次,起伏研究应重视不同层次非一致效应的建构。学者们越来越意识到经验抽样法不仅应当被看作是一种研究工具,更应当是被看作是将短期效应、个体内效应纳入到研究中用于发展理论的重要方式(Chen等, 2005)。虽然发现不同层面的研究具有相同的效应能够为现有理论提供支持,但是只有发现不同层面的非一致效应,才能更好地帮助我们完善和构建理论。辱虐管理和工作投入相关研究为我们提供了很好的借鉴,Qin等(2018)发现管理者进行辱虐管理对自身日常恢复在短期内有积极效应,然而长期内却存在消极效应。另外,Newton等(2020)研究发现,虽然工作投入在工作层面上往往给人带来积极的影响,但是在更低的任务层面上,对某一个任务的工作投入会对该人在其他任务的绩效带来坏处。学者们对动态起伏研究非一致性效应的要求越来越高(Gabrie等, 2019)。可以预见,未来学者要更加明确地讨论个体内和个体间、短期和长期组织公正的差异化影响,这样才能真正将起伏研究变为发展和建构组织公正理论的新契机。

#### 4.国内学者发展组织公正动态研究的建议和可行方向

首先,中国为发展组织公正动态研究提供了理想的情境。作为新兴经济体,中国经济和管理正在发生急剧的变革,这种变革为研究组织公正动态变化带来了便利(Taylor, 2015)。同时,相比于前代员工,新生代员工更加关注自身是否被公正对待(Qin等, 2015)。人们对公正动态变化敏感度的提高,使在中国进行组织公正动态研究既可行又必要。

其次,组织公正研究会受到国家文化的影响(James, 2015),中国情境下的组织公正动态及其影响可能会与国外有所差异。然而,由于国内相关研究的缺乏,目前指导组织公正培训和管理者社会化的理论依然是直接从国外移植过来的,其真实效果值得怀疑。国内学者应注重从中国情境出发,讨论组织公正的动态相关研究在中国有何特殊性。上述探索有助于发展出真正对中国企业公正培训和管理者社会化途径有效的研究。

最后,Tsui和Jia(2013)认为发展中国情境下组织研究可以有三种方式:中国情境改变了概念的内涵和维度;中国情境改变了构念间的关系强度和方向;中国情境影响了构建的高低和程度。本文建议国内学者选择前两种方式,发展高情境化的中国组织公正动态研究。借鉴Tsui和Jia(2013)的框架,从构念本身角度看,国内学者可以讨论中国情境使组织公正动态变化的概念和维度发生了何种改变?这种改变是由于什么中国特殊因素导致的?另外,从构念间关系角度来看,国内学者可以讨论中国情境相比于西方情境,组织公正动态变化的前导因素和影响结果有何差异和特殊之处?这种差异对中国企业实践具有何种启示?如果学者们能够很好地回答上述问题,就能构建组织公正动态研究的“管理的中国理论”,这将具有极高的理论和实践贡献。

---

## 主要参考文献

- [1]董小炜,秦昕,陈晨,等.组织行为学中的时间相关研究与未来方向[J].心理科学进展,2021,29(4):747-760.
- [2]秦昕,薛伟,陈晨,等.为什么领导做出公平行为:综述与未来研究方向[J].管理学季刊,2019,4(4):39-62,154.
- [3]Brockner J, Wiesenfeld B M, Siegel P A, et al. Riding the fifth wave: Organizational justice as dependent variable[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2015, 35: 103-121.
- [4]Colquitt J A, Long D M, Rodell J B, et al. Adding the "in" to justice: A qualitative and quantitative investigation of the differential effects of justice rule adherence and violation[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(2): 278-297.
- [5]Ferris D L, Spence J R, Brown D J, et al. Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat[J]. *Journal of Management*, 2012, 38(6): 1788-1811.
- [6]Guo J. The formation and change of overall justice perceptions: Consideration of time, events, and affect[D]. Champaign: University of Illinois at Urbana-Champaign, 2012: 1-20.
- [7]Hausknecht J P, Sturman M C, Roberson Q M. Justice as a dynamic construct: Effects of individual trajectories on distal work outcomes[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(4): 872-880.
- [8]Holtz B C, Harold C M. Fair today, fair tomorrow? A longitudinal investigation of overall justice perceptions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(5): 1185-1199.
- [9]Johnson R E, Lanaj K, Barnes C M. The good and bad of being fair: Effects of procedural and interpersonal justice behaviors on regulatory resources[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99(4): 635-650.
- [10]Koopman J, Lin S H, Lennard A C, et al. My coworkers are treated more fairly than me! A self-regulatory perspective on justice social comparisons[J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 63(3): 857-880.
- [11]Lilly J D, Virick M, Hadani M. The dynamic nature of justice: Influential effects of time and work outcomes on long-term perceptions of justice[J]. *Social Justice Research*, 2010, 23(1): 37-59.
- [12]Loi R, Yang J X, Diefendorff J M. Four-factor justice and daily job satisfaction: A multilevel investigation[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(3): 770-781.
- [13]Matta F K, Erol-Korkmaz H T, Johnson R E, et al. Significant work events and counterproductive work behavior: The role of fairness, emotions, and emotion regulation[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(7): 920-944.
- [14]Matta F K, Sabey T B, Scott B A, et al. Not all fairness is created equal: A study of employee attributions of supervisor justice motives[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(3): 274-293.
- [15]Matta F K, Scott B A, Colquitt J A, et al. Is consistently unfair better than sporadically fair? An investigation of justice variability and stress[J]. *Academy of Management Journal*, 2017, 60(2): 743-770.
- [16]Matta F K, Scott B A, Guo Z, et al. Exchanging one uncertainty for another: Justice variability negates the benefits of justice[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2019, 105(1): 97-110.
- [17]McClellan S T, Barnes C M, Courtright S H, et al. Resetting the clock on dynamic leader behaviors: A conceptual integration and agenda for future research[J]. *Academy of Management Annals*, 2019, 13(2): 479-508.
- [18]Newton D W, LePine J A, Kim J K, et al. Taking engagement to task: The nature and functioning of task engagement across transitions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(1): 1-18.
- [19]O'Reilly J, Aquino K, Skarlicki D P. The lives of others: Third parties' responses to others' injustice[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(2): 171-189.
- [20]Oc B, Bashshur M R, Moore C. Speaking truth to power: The effect of candid feedback on how individuals with power allocate resources[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(2): 450-463.
- [21]Park S, Sturman M C, Vanderpool C, et al. Only time will tell: The changing relationships between LMX, job performance, and justice[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(3): 660-680.
- [22]Qin X, Huang M P, Johnson R E, et al. The short-lived benefits of abusive supervisory behavior for actors: An investigation of recovery and work engagement[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(5): 1951-1975.
- [23]Qin X, Ren R, Zhang Z X, et al. Fairness heuristics and substitutability effects: Inferring the fairness of outcomes, procedures,

- and interpersonal treatment when employees lack clear information[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(3): 749-766.
- [24]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.
- [25]Rubenstein A L, Allen D G, Bosco F A. What's past (and present) is prologue: Interactions between justice levels and trajectories predicting behavioral reciprocity[J]. *Journal of Management*, 2017, 45(4): 1569-1594.
- [26]Rupp D E, Shapiro D L, Folger R, et al. A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment?[J]. *Academy of Management Annals*, 2017, 11(2): 919-959.
- [27]Scott B A, Garza A S, Conlon D E, et al. Why do managers act fairly in the first place? A daily investigation of "hot" and "cold" motives and discretion[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(6): 1571-1591.
- [28]Sherf E N, Venkataramani V, Gajendran R S. Too busy to be fair? The effect of workload and rewards on managers' justice rule adherence[J]. *Academy of Management Journal*, 2019, 62(2): 469-502.
- [29]Shipp A J, Cole M S. Time in individual-level organizational studies: What is it, how is it used, and why isn't it exploited more often?[J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2015, 2: 237-260.
- [30]Tsui A S, Jia L D. Calling for humanistic scholarship in China[J]. *Management and Organization Review*, 2013, 9(1): 1-15.
- [31]Wang Y R, Ford M T, Wang Y X, et al. Shifts and variability in daily interpersonal justice are associated with psychological detachment and affect at home[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2019, 115: 103307.
- [32]Yang J X, Diefendorff J M. The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong[J]. *Personnel Psychology*, 2009, 62(2): 259-295.
- [33]Zapata C P, Carton A M, Liu J T. When justice promotes injustice: Why minority leaders experience bias when they adhere to interpersonal justice rules[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(4): 1150-1173.

## Dynamic Research on Organizational Justice: A Literature Review

Liu Depeng<sup>1</sup>, Gao Han<sup>2</sup>, Gao Xiangyu<sup>3</sup>, Chang Yue<sup>4</sup>, Zhao Guangjun<sup>5</sup>

(1. *School of Management, Shandong University, Jinan 250000, China*; 2. *Guanghua School of Management, Peking University, Beijing 100871, China*; 3. *School of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China*; 4. *School of Business, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200433, China*; 5. *College of Business Administration, Shandong Management University, Jinan 250000, China*)

**Summary:** This paper combines the three subjects (actors, receivers and observers) with the three types of dynamic changes (shift, growth & decay and ebbs & flows) proposed by McClean et al. (2019) to form a framework and systematically sort out relevant studies. Based on the field of organizational justice, this paper uses the keywords such as “justice” “fairness” “change” “dynamic” “latent growth model” and “experimental sampling method” to search related papers on the widely-recognized academic website such as “Web of Science” “EBSCO” “Proquest” and so on. After collecting and summarizing the relevant literature in Chinese and English journals, this paper forms a 3×3 table to illustrate the existing organizational justice research from the dynamic perspective and obtains the following conclusion.

Firstly, the development of the dynamic research of organizational justice is unbalanced. On the one hand, compared to the dynamic research of organizational justice from the perspectives of actor and receiver, the perspective of observer has not yet started. On the other hand, there is also unbalanced

research development of the three dynamic types within one certain subject perspective. The study of growth & decay mainly focuses on the overall justice, while the study of ebbs & flows focuses relatively more on the four dimensions of justice (procedure justice, distribution justice, interpersonal justice and information justice). Secondly, existing literature does not fully develop the possibility of dynamic methods in theoretical construction. At present, most dynamic researches in the field of organizational justice still regard dynamics as a tool or method to carry out studies, but fail to fully seize the opportunity of deepening its theoretical verification and construction. Thirdly, domestic organizational justice researchers have not paid full attention to dynamic research. Although both dynamic and organizational justice scholars in China have accumulated relatively rich research results, it is very regrettable that the existing research has not begun to focus on combining the dynamic perspective and organizational justice research.

Based on these research gaps, this paper puts forward the following suggestions: First, the organizational justice research from the observer perspective is an important part of the field of organizational justice, so the dynamic research of the observer perspective should be developed in the future. Second, future research can integrate different forms of dynamic changes and the process of interaction between different subjects. Third, scholars should pay attention to the different effects of within-person and between-person. Fourth, as an emerging economy, China's economy and management are undergoing rapid changes, which has brought convenience to the study of the dynamic changes of organizational justice. Therefore, scholars can take full advantage of this situation. Based on the above discussion, this paper puts forward practical future directions on how to break the unbalanced development trend of the dynamic research of organizational justice to test and build theories, and how to develop the dynamic research of organizational justice by domestic scholars.

**Key words:** dynamic research; organizational justice; shift; growth and decay; ebbs and flows

(责任编辑:王 孜)