

资源的交换价值和工资性质对其分配公平感的影响*

钟罗金¹ 范梦² 陈琳³ 王靖¹ 莫雷¹
昂晨¹ 林俊贤¹ 庞慧然¹

(¹ 华南师范大学心理应用研究中心/心理学院, 广州 510631) (² 广东工业大学自动化学院, 广州 510006)

(³ 中山大学国际汉语学院, 广州 510275)

摘要 如何公平合理地分配有限的资源是每一个组织都要面对的基本问题。在组织资源分配中存在一个有趣的现象, 即平均分配金钱往往会比平均分配特定商品让人感到更不公平。前人研究认为, 这是因金钱较之特定的商品具有更多交换价值导致的。3 个实验对这一重要的心理现象进行了重新研究发现, 不仅交换价值影响资源分配的公平感, 而且资源的工资性质对其分配的公平感也有重要影响。这一发现丰富了 Adams 的公平理论, 同时也为组织更好地分配资源提供重要参考。

关键词 金钱; 资源分配; 公平性; 工资性质; 交换价值

分类号 B849:C93

1 前言

在当今社会中, 资源分配的公平性问题是一个备受争议的话题。如何公平合理地分配资源是每个组织都要面对的一个基本问题。不合理的资源分配, 可能导致上下级关系紧张、群体氛围不和、团队凝聚力散乱、组织绩效低下等问题; 组织成员在感受到组织资源分配是公平合理时, 才会表现出积极的态度, 努力提高工作效率(Isaac, 2001)。前人研究发现, 在非国有企业中, 薪酬公平性与企业业绩有着显著的正相关(吴联生, 林景艺, 王亚平, 2010)。相反, 不公平的分配会降低成员对组织的认同感, 从而降低组织的凝聚力, 对组织的发展产生负面影响(汪纯孝, 伍晓奕, 张秀娟, 2006)。这些研究都表明组织资源分配的公平性不仅会对组织成员的工作态度和行为产生影响(汪纯孝, 伍晓奕, 谢礼珊, 2006), 而且还会对组织成员的薪酬满意度和工作绩效产生影响(汪纯孝等, 2006)。因此, 公平公正的资源分配对组织的发展具有非常重要的现

实意义。

资源分配的公平性首先受到分配方式的影响。Deutsch (1975)指出最具社会公平规范的分配方式主要有 3 种: 按劳分配、平均分配和按需分配。由于社会环境和社会群体的具体特征不同, 这 3 种分配方案各有独特性, 而且在某种具体的情景中都可能被认为是公平的。所谓平均分配, 是指不论组织成员的其他条件如何, 只要是组织的成员都获得等量的资源。这种分配方式是最原始的分配方案, 也是人类最早习得的分配方案, 研究发现这种分配方式在 3 到 8 岁的儿童已经发展起来(Fehr, Bernhard, & Rockenbach, 2008)。这种分配方式避免了因资源不均衡所带来的矛盾。这种分配方案照顾了业绩中等的大多数人, 但业绩好的成员吃亏, 而业绩差的成员受益。这种分配方式的缺点是不利于提高组织成员的工作积极性、导致成员生产效率的懈怠, 但是这种分配方案兼顾了公平, 有利于组织的稳定和人际关系的和谐。所谓按劳分配, 是根据每个成员对组织的贡献量进行资源分配。这种分配方式在经

收稿日期: 2013-06-13

* 国家自然科学基金(31170997)、理论粤军“广东省教育部人文社科重点研究基地建设”资助项目(2013JYBJD10)和华南师范大学研究生科研创新基金资助。

通讯作者: 莫雷, E-mail: molei@scnu.edu.cn

钟罗金、范梦同为第一作者。

济社会中运用广泛(Bazerman, White, & Loewenstein, 1995)。按劳分配的方案有利于调动组织成员的工作积极性和提高生产力,但是由于成员间的资源不等容易产生不公平感和导致社会矛盾。而按需分配是指根据组织成员的实际需要不管其他因素,最大限度地满足个人的需求。这种分配方式既满足了所有成员的需求、最优化地利用了资源,也不会带来不公平的社会问题。然而,这种分配方式是建立在组织的资源足够充分的基础上。

资源分配的公平感除了受到其分配方式的影响外,还受到很多其他因素的影响。DeVoe 和 Iyengar (2010)的研究发现所分配资源的类型也影响着资源分配的公平感。他们在研究中发现平均分配金钱比平均分配特定商品让组织成员感到更不公平;而且这种现象具有跨文化一致性。他们对多个地区和国家的人进行调查后发现,所有人一致认为平均分配组织中的钱会比平均分配特定的商品让人感到更不公平。DeVoe 和 Iyengar (2010)在研究中进一步发现,这种公平感的差异仅仅与两种资源的交换价值有关,而与其数量和价值等无关。为此 DeVoe 和 Iyengar (2010)进行了两个实验,在第一个实验中,研究者要求被试对平均分配不同类型资源的公平性进行评分。资源的种类有金钱、信用卡积分、时间和食物。数量各包括两种:20000 元或 40000 元的钱、20000 或 40000 的积分、20 天或 40 天的休假以及 20 箱或 40 箱的巧克力。结果发现,被试评价平均分配钱和积分比平均分配时间和巧克力更为不公平。他们认为钱和信用卡积分比具体的食物和休息时间具有更多的交换价值,从而导致了平均分配钱和信用卡积分使人感到更不公平。为了进一步验证这个假设,在另一个实验中,研究者只选用一种类型的资源(信用卡积分),但是严格操纵了交换价值。实验中设置了两种条件:一种条件下积分可以兑换 4 种商品,而另一条件下积分仅可换其中一种商品。实验结果显示,被试认为平均分配可换 4 种商品的积分比平均分配只可换 1 种商品的积分让人感到更不公平。

虽然 DeVoe 和 Iyengar (2010)的研究发现了平均分配金钱和商品使人产生不同的公平感是受到不同类型资源交换价值的影响,但是仍存在几个需要探究的问题。首先,被分配的不同资源间存在不等值的问题。研究者把金钱和信用卡积分作为拥有高交换价值的资源与时间和食物作为拥有低交换价值资源进行比较,但是各类资源间存在不等值现

象,不宜进行直接比较。其次,DeVoe 和 Iyengar (2010)的研究可能存在隐性变量干扰问题。金钱和商品除交换价值不同外,研究者忽视了金钱和商品还有另一重要性质的不同,即金钱更可能和工资对应,具有更多的工资性质;而商品更可能和福利相对应,具有更少的工资性质。工资一般来说按劳分配,而福利则是平均分配。如果将本来应该按劳分配的资源变成平均分配,那么自然就会显得格外不公平。因此,本研究的主要目的是探讨 DeVoe 和 Iyengar (2010)中是否存在变量干扰问题,并在此基础上进一步探讨平均分配不同类型资源产生不同公平感的内部原因。

基于以上分析,本研究推测导致平均分配金钱和商品产生不同的公平感的原因,可能不仅仅来自于不同类型资源间的交换价值不同,还可能来自于不同类型资源间的工资性质不同。为了验证这一假设,开展了 3 个实验。实验 1 的目的考察金钱与商品是否具有不同的工资性质。实验 2 在前人研究的基础上控制金钱和商品的价格后,在中国文化背景下进一步考察平均分配不同类型的资源是否给人带来不同的公平感。实验 3 考察不同类型资源的工资性质和交换价值对其分配公平感的影响。

2 实验 1

实验 1 初步探究我们设想的现象是否在现实的资源分配中确实存在。所以,实验 1 的主要目的是考察不同类型的资源是否具有不同的工资性质。根据前面的分析,我们认为金钱形式的资源可能比特定商品形式的资源与工资的关联程度更大。

2.1 研究方法

2.1.1 被试

随机选取广州市某大学 80 名被试,其中男生 23 人,女生 57 人,年龄介于 19~27 岁,平均年龄为 21.4 岁。所有的被试回答一份问卷,回答完后给予一定的报酬。

2.1.2 实验设计

单因素两水平被试间设计,两个水平是不同类型的资源:金钱和商品。所有的被试平均分成两组,每一组完成一个版本的问卷。

2.1.3 实验材料与做法

两个版本对等的问卷,每个版本的问卷只有 1 道题目。版本 1 的题目是:除每个月的工资外,你会把公司额外的发的钱(奖金、过年、过节费等)算到你的年薪中去的可能性多大?版本 2 的题目是:

除每个月的工资外,你会把公司额外发的商品(米、油等)折换成钱算到年薪中去的可能性有多大?每个被试完成任意一个版本的问卷,问卷回答方式采用 9 点评定,1 代表可能性很低,9 代表可能性很高。

2.2 结果与分析

两个版本的问卷各发放了 40 份,全部都有效回收。通过两个版本问卷的比较,可以发现额外的金钱和额外的商品哪一个更有可能被当作年薪,即具有更多的工资性质。统计的结果发现,公司额外发的钱算到年薪中去的可能性($M = 5.42, SD = 2.38$)高于商品折换成钱算到年薪中去的可能性($M = 4.40, SD = 2.16$),而且通过 t 检验发现两者的差异显著, $t(78) = 2.01, p < 0.05$ 。这个结果表明,相对于商品,金钱具有更多的工资性质。

实验 1 的结果发现,金钱比商品更容易被当作是工资的一部分。这个结果支持了我们预期的设想: DeVoe 和 Iyengar (2010)的研究中发现平均分配金钱和商品使人产生不同公平感的原因可能不仅仅因为它们之间的交换价值不同,还可能来自于它们之间工资性质的不同。因为金钱除了比商品具有更高的交换价值外,还具有更多的工资性质。金钱具有更多的工资性质意味着金钱比商品更应该采用按劳分配的方式,如果将其进行平均分配自然会让人感到更不公平。

3 实验 2

实验 2 在 DeVoe 和 Iyengar (2010)研究的基础上控制了金钱和商品的价值后,进一步考察在中国文化下是否存在平均分配金钱和平均分配商品使人产生不同公平感的现象。我们预测在控制不同资源类型价值后,平均分配金钱仍会比平均分配特定的商品让人感到更不公平。

3.1 研究方法

3.1.1 被试

随机选取广州市某大学 80 名被试,其中男生 29 人,女生 51 人,年龄介于 19~25 岁,平均年龄为 21.8 岁。所有的被试回答一份问卷,回答完后给予一定的报酬。

3.1.2 实验设计

单因素两水平被试间设计,两个水平是不同类

型的资源:金钱和商品。所有的被试平均分成两组,每一组完成一个版本的问卷。

3.1.3 实验材料与做法

两个版本对等的问卷,问卷的设计源自 DeVoe 和 Iyengar (2010)的研究,每个版本的问卷只有一道题目。其中版本 1 的题目是:某公司的销售部门有 10 位销售员,他们每位去年的年销售量如表 1 (占部门的百分比):

由于该销售部去年销售业绩突出,公司给予 20000 元的奖金。最后,该部门的经理将 2 万元奖金平均发给了每个员工(每人 2000 元),请问,你认为该部门的经理这样做的公平性程度是多少?

另外一个版本的设计和上面的版本完全一样,除了在“给予 20000 元的奖金”之处改成“给予价值 20000 元的巧克力 20 箱”以及将“(每人 2000 元)”改成“(每人 2 箱)”,从而符合本实验的设计,一个水平是分配的是金钱,另一水平是价值对等的商品(巧克力)。每个被试完成任意一个版本的问卷,问卷回答方式采用 9 点评定,1 代表公平性很低,9 代表公平性很高。

3.2 结果与分析

两个版本的问卷各发放了 40 份,全部都有效回收。通过两份问卷的比较,考察在贡献量不一致的情况下,平均分配金钱更公平还是平均分配商品更公平。数据的统计结果发现,平均分配金钱给人带来的公平感($M = 3.10, SD = 1.85$)低于平均分配商品给人带来的公平感($M = 4.25, SD = 2.02$),而且通过 t 检验发现两者的差异显著, $t(78) = 2.65, p < 0.01$ 。该实验结果与前人的研究结果一致,平均分配金钱会比平均分配特定的商品让人感到更不公平。

实验 2 的结果发现,在控制了商品和金钱的价值后,平均分配金钱仍然比平均分配商品让人感到更不公平。这个结果表明,中国文化背景下也存在同样的现象。同时,这也说明本研究范式对 DeVoe 和 Iyengar (2010)设计的改进是有效的。实验 3 在这个范式的基础上进一步探讨平均分配金钱比平均分配商品使人感到更不公平的原因。

4 实验 3

实验 3 的目的是考察不同类型资源的工资性质

表 1 10 名员工的销售比率

员工	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
比率	5%	5%	5%	5%	10%	10%	10%	15%	15%	20%

及其交换程度对资源分配公平感的影响。根据前面的分析,我们认为导致分配不同类型资源公平感不同的原因,既可能来自资源的交换价值不同,也可能来自于资源间工资性质的差异。

4.1 研究方法

4.1.1 被试

随机选取广州市某大学 360 名被试进行问卷调查,有 20 份回收后发现没有作答,所以有效收回 340 份,其中男生 229 人,女生 111 人,年龄介于 18~26 岁,平均年龄为 20.5 岁。所有的被试仅回答一份问卷,回答完后给予一定的报酬。

4.1.2 实验设计

两因素(3×3)被试间设计。实验中首先操纵了分配资源所具有的工资性质水平,共分为 3 个水平:高工资性质(资源与个人绩效紧密相关)、低工资性质(资源与绩效相关,但是绩效易达成,每人都能超额完成)、非工资性质(资源属意外收获)。另外,实验还操纵了分配资源的交换程度分为 3 个水平:高(现金)、中(超市购物券)、低(雪糕代金券)。所有的被试平均分成 9 组,每一组完成一个版本的问卷。

4.1.3 实验材料与做法

根据实验设计,共设计了 9 个版本对等的问卷,每个版本的问卷只有一个题目,其中一个版本的题目如下:某公司的销售部门有 10 位销售员,他们每位上个月的销售量如表 2 (产品个数):

该公司有规定:只要完成预定销售目标(100 个),公司就发给销售部门价值 20000 元的奖励。上个月该部门销售业绩突出,总销售量为 200 个,根据规定该公司发给该部门 20000 元。最后,该部门的经理将 20000 元平均发给了每个员工(每人 2000 元)。请问:你认为该部门经理如此分配奖金的公平性程度是多少?

在公司规定处操纵分配资源的工资性质程度,高工资性质:完成预定销售目标(100 个)后,超过销售量的所有利润将发给该部门当作奖励;低工资性质:只要完成预定销售目标(100 个),公司就发给销售部门价值 20000 元的奖励(每个人的最终销售量都在最低平均值 10 个以上);非工资性质:该公司董事长老年得子,决定给予奖励。所有资源的价值都是一样 20000 元。资源的内容分为 3 种水平的交

换程度:高交换价值,20000 元钱;中交换价值,20000 元的超市购物券;低交换价值,20000 元的雪糕代金券。每个被试完成任意一个版本的问卷,问卷回答方式采用 9 点评定方式,1 代表公平性很低,9 代表公平性很高。

为了检验对变量操纵的有效性,实验前让另一批被试对每种资源的工资性质进行了评定。评定的问卷同上,但是将最后两句删除,问题改为,请问:“你觉得这个奖励和每个销售员贡献量的关联程度有多大?”。采用 9 点评定,1 表示一点关系也没有,9 表示关系非常大。同时,让被试对雪糕代金券、超市购物券和金钱能兑换商品种类的丰富程度进行 9 点评定,1 表示非常不丰富,9 表示非常丰富。30 名被试参加了评定,每个被试仅对一种工资性质材料和一种资源种类进行评定。评定结果发现:绝大多数被试对非工资性质材料评定为一点关系也没有,只有 2 个被试分别给出程度 2 和 3,非工资条件下资源与工资的平均关联程度为 1.30;低工资性质条件下资源与工资的平均关联程度为 6.10;高工资性质条件下资源与工资的平均关联程度为 7.30;三者差异显著, $F(2,29) = 53.26, p < 0.001$ 。3 种不同类型资源的交换价值分别为:雪糕代金券的平均交换价值为 4.10;超市购物券的平均交换价值为 5.90;金钱的平均交换价值为 7.50;三者差异显著, $F(2,29) = 10.51, p < 0.001$ 。

4.2 结果与分析

不同类型资源分配公平感的统计结果,见表 3。对两个因素工资性质和交换程度的公平感进行统计检验发现,两个主效应都显著,但是交互作用并不显著, $F(4,331) = 0.23, p > 0.05$ 。这个结果表明资源的交换程度和工资性质对分配的公平感起到独立的作用。

从表 3 中可以看到,分配的公平感受到资源交换程度的影响,通过两因素方差分析发现交换程度的主效应显著, $F(2,331) = 7.61, p < 0.001, \eta^2 = 0.04$ 。而且事后检验发现,随着交换程度的降低,分配的公平感越来越高。平均分配雪糕购物券的公平感高于平均分配超市购物券的公平感, $F(1,226) = 3.49, p = 0.06$;平均分配超市购物券的公平感也高于平均分配金钱的公平感, $F(1,226) = 4.37, p <$

表 2 10 名销售员的月销售量

员工	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	总数
销售量(个)	15	15	15	15	20	20	20	25	25	30	200

表 3 实验 3 中不同工资性质和交换程度资源的分配公平感($M \pm SD$)

交换程度	高工资性质	低工资性质	非工资性质	小计
现金(高)	3.87 $\pm$ 1.63($n = 38$)	3.97 $\pm$ 2.08($n = 38$)	5.50 $\pm$ 2.39($n = 36$)	4.43 $\pm$ 2.17
超市券(中)	4.37 $\pm$ 2.03($n = 38$)	4.61 $\pm$ 2.04($n = 38$)	6.07 $\pm$ 2.17($n = 40$)	5.03 $\pm$ 2.20
雪糕券(低)	5.11 $\pm$ 2.16($n = 35$)	5.30 $\pm$ 2.40($n = 37$)	6.30 $\pm$ 2.34($n = 40$)	5.60 $\pm$ 2.35
小计	4.43 $\pm$ 2.00	4.62 $\pm$ 2.23	5.97 $\pm$ 2.31	5.02 $\pm$ 2.29

0.05。这个结果与前人的结果一致,资源的交换价值会对分配的公平感产生影响,当所分配资源的交换程度越大时,产生的不公平感越强烈。

此外,分配的公平感还受到分配资源的工资性质影响,两因素方差分析发现工资性质的主效应也显著, $F(2,331) = 16.76, p < 0.001, \eta^2 = 0.09$ 。而且事后检验发现,高工资性质资源的分配公平感低于低工资性质资源的公平感,但是两者差异不显著, $F(1,222) = 1.99, p > 0.05$;而高工资性质资源的分配公平感低于非工资性质资源的分配公平感,两者差异显著, $F(1,225) = 28.83, p < 0.001$;低工资性质资源的分配公平也低于非工资性质资源的分配公平感,两者差异也显著, $F(1,227) = 20.39, p < 0.001$ 。这个结果表明,平均分配有限资源时,所分配资源与工资的相关程度影响分配的公平感。当分配的资源与工资无关的时候,给人带来更高的公平感;而当资源与工资相关时,无论相关程度的高低都给人带来低的公平感。本实验的结果表明,资源的工资性质和资源的交换程度共同影响着资源分配的公平感。

5 讨论

公平问题是一个古老的道德问题,也是一个重要的社会问题。这一问题吸引了哲学、社会学、政治学、心理学等学科众多学者的关注。公平问题实际上是资源的分配问题。而资源如何分配的问题,一直以来都是一个敏感的社会话题;资源是否合理的分配将影响到组织成员的满意度和行为表现,甚至关乎组织存亡和社会安定(李晔,龙立荣,刘亚,2003)。目前,国内外关于组织公平性问题的研究主要集中在3个方面:第一是组织公平的重要性;第二是组织公平的维度结构;第三是组织公平的影响因素。

关于组织公平重要性的研究主要体现在当组织出现不公平时会给组织带来哪些危害。Robinson和Bennett的研究(1995)发现当组织出现不公平的时候,组织成员会出现退缩行为、公开的和隐蔽的

攻击行为。李超平和时勤(2003)的研究发现资源分配不公平会带来组织成员的工作倦怠。刘亚、龙立荣和李晔的研究(2003)发现组织不公平对成员的离职具有明显的预测功能。Greenberg的系列研究发现组织的不公平会导致成员的偷窃行为(Greenberg, 1987, 2002)。Skarlicki等人的研究(Skarlicki & Folger, 1997; Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999)发现组织不公平会导致报复行为的发生。Tepper(2001)的研究发现组织不公平会导致组织成员心理不健康,出现更多的心理压抑。De Boer, Bakker, Syroit和Schaufeli(2002)的研究发现组织不公会导致旷工行为。而关于组织公平的维度结构仍存在较大的争议,主要有4种观点:第一种观点认为组织公平主要包括分配公平和程序公平(Greenberg, 1987; 李锐,凌文铨,2008);第二种观点认为分配公平离不开程序公平,两者之间有很大的关系,因而主张将两个维度合并成一个维度(McFarlin & Sweeney, 1992)。第三种观点认为除了分配公平和程序公平外,还包括制度公平(Sheppard, Lewicki, & Minton, 1992)。第四个观点认为组织公平有4个维度,包括分配公平、程序公平、人际公平和信息公平(Colquitt, 2001)。目前,组织公平的4个维度结构的观点影响力较大(刘耀中,姜荣萍,2008)。

本研究聚焦于第三点,主要讨论组织公平的影响因素。前人关于组织公平影响因素的研究主要是在Adams的公平理论框架下进行(林帼儿,陈子光,钟建安,2006)。公平理论认为,个体将自己的投入与产出比和他人的投入与产出比进行比较后,判断组织的分配是否公平。如果自己的投入产出比大于比较对象的,就会感到不公平。在这个理论下,前人研究主要关注两类因素对组织分配公平的影响:一个是不同比较对象对组织公平的影响;另一个方面是不同类型的投入对组织公平的影响。在比较对象方面主要研究了不同类型的对象对组织公平的影响,如以自己,同事或同行作为比较对象对公平感的影响有重要差别(周浩,龙立荣,2010)。还有大量研究探讨了个体公平敏感性对组织分配公平的

影响(周浩, 龙立荣, 2007)。在不同类型的投入方面, 余凯成和何威(1995)研究了包括职位、绩效和学历等 14 个投入因素对分配公平感影响的权重。陈曦、马剑虹和时勘的研究(2007)也发现分配公平中受到绩效和能力两大投入因素的影响。除了投入和比较对象这两个相关因素以外, 前人研究较少关注与产出有关的因素对组织分配公平的影响。

在前人研究的基础上, 本研究的实验 2 进一步探讨了与产出有关的因素(不同类型的资源)对分配公平感的影响。实验 2 在 DeVoe 和 Iyengar (2010)的研究基础上, 首先解决了 DeVoe 和 Iyengar (2010)的研究中的不等值问题。在本研究的实验 2 中, 不同类型资源间的价值都是等值的, 从而控制了不等值这一无关变量, 增强了实验结果的说服力。实验 2 结果进一步证实了 DeVoe 和 Iyengar (2010)的研究结果, 平均分配金钱确实比平均分配特定的商品让人感到更不公平。实验 3 在实验 2 的基础上进一步探讨了采用相同的分配方法分配不同类型资源给人带来不同公平感的原因。实验 3 的结果表明, 这主要与不同类型资源的两个属性有关。首先, 金钱比特定的商品拥有更高的交换价值。实验 3 的结果发现, 平均分配交换价值越大的资源产生的不公平感就会越大。这可能是因为交换价值大的资源有更大的效用, 使被试决策时有更多的选择, 从而能够更最大限度地满足自身的需要(王晓田, 王鹏, 2013)。因此, 组织管理者想要让资源平均分配显得更加公平, 可以考虑的方法是资源不要以金钱的形式或购物卡的形式发放, 而是以特定商品的形式发放。这也是为什么在许多发达国家和发展中国家, 国民生产总值的重新分配以粮票或住房补贴等特定形式发放 (Currie & Gahvari, 2007)。另外, 实验 3 还探讨了不同类型资源的工资性质对其资源分配公平感的影响。实验 3 的结果发现, 当所分配资源与工资相关时(无论相关程度高低), 其分配的公平感会比所分配的资源与工资无关时的公平感更低。从公平理论出发, 这个因素对分配公平感的影响机制是它将投入和产出之间的联系隔开了, 即设法使产出的资源与个人投入无关。所以, 在资源的分配过程中, 为使其分配更公平除了以上的方法之外, 还有一个有效的方法就是尽量模糊所分配资源与个人投入的关系。

如何合理地分配组织的资源是每一个组织必须解决的问题。本研究与前人探讨组织资源分配公平感研究的主要不同在于: 前人研究主要探讨与人

有关的主观因素对组织分配公平的影响; 而本研究主要探讨了客观因素对组织资源分配公平感的影响。个人的能力、绩效、公平敏感性等主观因素是因人而异的, 在组织分配公平中也是较难把握的, 因而吸引了更多的研究关注。然而, 这也使得研究者忽略了客观因素影响公平感的研究。这也导致组织管理者忽略了从最好把握的客观因素入手去解决组织分配不公平的问题。而事实上, 从这些客观因素入手, 对组织分配不公平问题也能起到良好的效果。所以, 本研究的另一重要意义在于从另一个研究角度关注了组织资源分配公平的问题, 希望以后的研究者关注影响组织分配公平的主观因素同时也注重客观因素。

然而, 本研究的实验过程中也存在一些不足之处。首先, 在实验中没有考虑资源的不同额度对分配公平感的影响。交换价值及工资性质对公平感的影响可能会受到资源额度大小的调节。交换价值和工资性质对公平感的影响可能会因资源额度的变化而变化。此外, 本研究设计的情景条件比较单一, 以没有工作经验的大学生为被试, 实验的外部效度不够好, 在后续的研究中可以适当地增加不同的工作情景条件, 以增强研究的说服力。

6 结论

综合 3 个实验的研究结果, 可以得到如下结论: (1)采用同样的分配方式分配不同类型的资源给人带来的公平感不同。(2)不同类型资源的交换价值和工资性质是导致这一现象的重要原因。(3)未来关于组织分配公平感的研究中, 不仅要关注主观因素对分配公平感的影响, 同时也应该考虑客观因素对组织分配公平感的作用。

致谢: 感谢审稿专家对本文所提的宝贵意见, 同时感谢郭乃蕊在本文修改中提供的帮助!

参 考 文 献

- Bazerman, M. H., White, S. B., & Loewenstein, G. F. (1995). Perceptions of fairness in interpersonal and individual choice situations. *Current Directions in Psychological Science*, 4(2), 39-43.
- Chen, X., Ma, J. H., & Shi, K. (2007). The effects of performance, competence and position on organizational distributive justice. *Acta Psychologica Sinica*, 39(5), 901-908.
- [陈曦, 马剑虹, 时勘. (2007). 绩效, 能力, 职位对组织分配公平观的影响. *心理学报*, 39(5), 901-908.]
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational

- justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
- Currie, J., & Gahvari, F. (2007). Transfers in cash and in kind: Theory meets the data. *Journal of Economic Literature*, 46, 333–383.
- De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E., & Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 181–197.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice?. *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149.
- DeVoe, S. E., & Iyengar, S. S. (2010). Medium of exchange matters what's fair for goods is unfair for money. *Psychological Science*, 21(2), 159–162.
- Fehr, E., Bernhard, H., & Rockenbach, B. (2008). Egalitarianism in young children. *Nature*, 454(7208), 1079–1083.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
- Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 985–1003.
- Isaac, J. E. (2001). Performance related pay: the importance of fairness. *Journal of Industrial Relations*, 43(2), 111–123.
- Lam, W., Chen, Z. G., & Zhong, J. A. (2006). The preliminary literature review and future research directions of organizational justice. *Psychological Science*, 29(4), 1016–1018.
- [林峒儿, 陈子光, 钟建安. (2006). 组织公平文献综述及未来的研究方向. *心理科学*, 29(4), 1016–1018.]
- Li C. P., & Shi, K. (2003). The influence of distributive justice and procedural justice on job burnout. *Acta Psychological Sinica*, 35(5), 677–684.
- [李超平, 时勘. (2003). 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响. *心理学报*, 35(5), 677–684.]
- Li, R., & Ling, W. Q. (2008). Research on perceived supervisor support: review and prospect. *Advances in Psychological Science*, 16(2), 340–347.
- [李锐, 凌文轻. (2008). 主管支持感研究述评及展望. *心理科学进展*, 16(2), 340–347.]
- Li, Y., Long, L. R., & Liu, Y. (2003). Review of organizational justice research. *Advances in Psychological Science*, 11(1), 78–84.
- [李晔, 龙立荣, 刘亚. (2003). 组织公正感研究进展. *心理科学进展*, 11(1), 78–84.]
- Liu, Y., Long, L. R., & Li, Y. (2003). The unique effects of organizational justice dimensions on key organizational outcomes. *Management World*, (3), 126–132.
- [刘亚, 龙立荣, 李晔. (2003). 组织公平感对组织效果变量的影响. *管理世界*, (3), 126–132.]
- Liu, Y. Z., & Jiang, R. P. (2008). Compensation equity of the employees. *Psychological Exploration*, 28(3), 73–73.
- [刘耀中, 姜荣萍. (2008). 企业员工薪酬公平感实证分析. *心理学探新*, 28(3), 73–73.]
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626–637.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J., & Minton, J. W. (1992). *Organizational justice: the search for fairness in the workplace*. New York: Lexington Books/Macmillan.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42(1), 100–108.
- Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational injustice: tests of main and interactive effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 197–215.
- Wang, C. X., Wu, X. Y., & Zhang, X. J. (2006). The impact of pay fairness on employees' work attitudes and behavior. *Nankai Business Review*, 9(6), 5–12.
- [汪纯孝, 伍晓奕, 张秀娟. (2006). 企业薪酬管理公平性对员工工作态度和行为的影响. *南开管理评论*, 9(6), 5–12.]
- Wang, C. X., Wu, X. Y., & Xie, L. S. (2006). A longitudinal study of the effects of employees: Perception of pay fairness. *Journal of Sun Yatsen University (Social Science Edition)*, 46(4), 103–108.
- [汪纯孝, 伍晓奕, 谢礼珊. (2006). 企业薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响. *中山大学学报: 社会科学版*, 46(4), 103–108.]
- Wang, X. T., & Wang, P. (2013). Tri-reference point theory of decision making: From principles to applications. *Advances in Psychological Science*, 21(8), 1331–1346.
- [王晓田, 王鹏. (2013). 决策的三参照点理论: 从原理到应用. *心理科学进展*, 21(8), 1331–1346.]
- Wu, L. S., Lin, J. Y., & Wang, Y. P. (2010). The external fairness of CEO's emolument, the nature of stick right and company's performance. *Management World*, (3), 117–126.
- [吴联生, 林景艺, 王亚平. (2010). 薪酬外部公平性, 股权性质与公司业绩. *管理世界*, (3), 117–126.]
- Yu, K. C., & He, W. (1995). Distributive justice of employees in Chinese enterprises. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, (4), 42–91.
- [余凯成, 何威. (1995). 中国大陆企业职工分配公平感研究. *台北: 本土心理学研究*, (4), 42–91.]
- Zhou, H., & Long, L. R. (2007). A review of equity sensitivity research. *Advances in Psychological Science*, 15(4), 702–707.
- [周浩, 龙立荣. (2007). 公平敏感性研究述评. *心理科学进展*, 15(4), 702–707.]
- Zhou, H., & Long, L. R. (2010). Referent selection in justice Studies. *Advances in Psychological Science*, 18(6), 948–954.
- [周浩, 龙立荣. (2010). 公平感社会比较的参照对象选择研究述评. *心理科学进展*, 18(6), 948–954.]

Both the Property of Resource and Medium of Exchange Matter: What's Fair for Goods is Unfair for Money

ZHONG Luo Jin¹; FAN Meng²; CHEN Lin³; WANG Jing¹; MO Lei¹; ANG Chen¹;
LIN Junxian¹; PANG Huiran¹

(¹ Center for Studies of Psychological Application / School of Psychology, South China Normal University, Guangzhou 510631, China)

(² School of Automation, Guangdong University of Technology, Guangzhou 510006, China)

(³ School of Chinese as A Second Language, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510275, China)

Abstract

One fundamental problem of organized groups is how to distribute resources fairly. Fairness and equitable distribution can increase working enthusiasm of the organization's members and make them feel worthy to finish their jobs. Previous research found that people do not feel allocating money equally is as fair as distributing specific goods evenly. Previous studies hold the opinion that this kind of result can be attributed to the fact that money as a medium of exchange is compared with other specific goods rather than other essential properties of money. Based on previous studies, another hypothesis put forward that the relevance of the allocated resource and salary (the property of resource) is another reason for less sense of fairness to distribute resources equally.

In order to test the possibility, three experiments were carried out. Experiment 1 tested the possibility that the allocated resource money is more likely to be regarded as a part of salary, compared with specific goods. Experiment 2 was designed to test whether exchange value resulted in less sense of fairness to distribute resources equally when the allocated resource is money rather than specific goods. Experiment 3 examined both factors (the property of resource and medium of exchange) which may influence the fairness of distributing resource equally.

The results of experiment 1 indicated that people are more likely to treat extra money as a part of salary than extra specific goods. The results of experiment 2 replicated the results of previous studies, suggesting that the differences in the perceived fairness of allocating different resources lie in the medium of exchange of resources. The results of experiment 3 demonstrated that the property of the resource and the exchange value affect the allocated fairness respectively.

These three experiments of the present study provide support for the hypothesis that not only the property but also the relevance of the allocated resource and salary have a major impact on this important psychological phenomenon, sense of fairness. These findings suggest that egalitarian outcomes have a greater likelihood of being accepted as unfair, when the resources being distributed represent wages rather than welfare. This new discovery has important guiding significance for the organization to better allocate resources in the future.

Key words money; distribution of resource; fairness; property of resource; medium of exchange