

公平标准和公平差别阈对员工分配公平感的影响

余璇 刘慧玥 骆秋池 李豫

重庆工商大学工商管理学院, 重庆

摘要 | 通过梳理公平标准和公平差别阈的已有研究, 明晰了两者的概念内涵及测量方式, 分析了公平标准和公平差别阈对员工分配公平感的影响并提出了相应的研究命题。在此基础上, 构建了“公平标准和公平差别阈对员工分配公平感的影响模型”。最后, 对未来的有关研究进行了展望。

关键词 | 公平标准; 公平差别阈; 分配公平感

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

公平问题实际上是资源分配问题。而资源分配问题一直以来都是一个敏感的社会话题; 资源是否合理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^[1]。然而, 以往分配公平研究大量集中在分配公平感的范畴, 通常直接以分配公平感作为分配公平研究的逻辑起点或是影响其他结果变量的中介机制, 而有关分配公平观的相关研究则主要分散在哲学、政治学、社会学、法学等领域的著作中, 并以抽象论述为主^[2, 3]。其中, 公平观也称公平标准、公平规范^[4]。虽然公平标准与分配公平感同属主观公平, 但是两者存在明显差异。分配公平感是指员工对分配结果是否公平的判断和感受, 而公平标准是探讨资源怎样分配才是公平, 分配应该遵循什么样的标准才是公平的? 这种理解会影响员工对客观公平现象的知觉、判断和评价。基于这种知觉、判断和评价, 员工会产生对客观公平现象的主观感受^[5]。

另外, 权威国际咨询机构合益集团 2015 发布的全球薪资报告显示中国企业高管和普通员工 12.7 倍

基金项目: 国家自然科学基金青年项目“虚拟团队高质量联结的形成及对团队和个体创造力的影响: 一项跨层次追踪研究”(71802033)。

通讯作者: 余璇(1986-), 男(汉族), 湖北天门人, 重庆工商大学工商管理学院副教授, 博士, 研究方向: 组织行为与人力资源开发, E-mail: yuxuan_0917@aliyun.com。

文章引用: 余璇, 刘慧玥, 骆秋池, 等. 公平标准和公平差别阈对员工分配公平感的影响[J]. 中国心理学前沿, 2021, 3(12): 1625-1636.

<https://doi.org/10.35534/pc.0312185>

的薪酬差距是世界最高,相比之下,美国高管和普通员工的薪酬差距只有4倍,然而,人们在进行公平比较时,不能泛泛地说薪酬分配差距导致不公平感,确切地说,应该是薪酬分配差距的不合理才会造成不公平感。这个不合理是指差距过大或差距过小,超越了人们心理承受力的范围。因此,有必要研究薪酬分配的差距保持在什么范围才能引起员工的分配公平感?而目前关于薪酬分配差距多大才合理的研究较具代表性的研究如俞文钊(1991)的公平差别阈理论,该理论指出公平差别阈是使两个条件不等的人刚能产生公平感时的适宜的差别比值^[6]。

由以上分析可知,探索中国企业情境下有效的薪酬公平标准和合理的薪酬分配差距对确保薪酬分配公平合理无疑具有重要的理论及现实意义。目前最基本的3类公平标准是贡献律、平均律和需要律^[7]。那么,公平标准对员工分配公平感如何产生影响以及会产生何种影响?这种影响在不同情境下是否会表现出差异?有关这方面的研究相当匮乏。另一方面,公平差别阈对员工分配公平感如何产生影响以及会产生何种影响?这种影响在不同情境下是否会表现出差异?关于这方面研究仅仅局限在理论描述层面,缺乏针对两者关系进行命题假设和实证检验。因此,本研究聚焦在公平标准和公平差别阈对员工分配公平感的影响,以及这种影响在不同情境下是否会表现出差异?以上问题的回答有助于在企业内部制定有效的薪酬公平标准和合理的薪酬分配差距,从而确保薪酬分配的公平合理,并最终提升员工和组织的效能。

2 公平标准的相关文献回顾

2.1 公平标准的定义与类型

公平标准是指人们对在资源分配中要实现公平所应遵循的规律与原则,是人们借以判断一项分配是否公平的标准,是人们对怎样分配才是公平所持的观点、认识与价值观,所以也可称为公平观或公平规范^[4]。

Deutch(1975)在研究中指出至少存在十一种公平标准:(1)人们所获应正比于人们每人所做出的贡献;(2)每人均应受到平等的对待,人人所获均等;(3)按照每人的需要,分配给相应的资源;(4)按照每人的能力,分配给相应的资源;(5)按照每人所做出的努力,分配给相应的资源;(6)按照每人所取得的成就,分配给相应的资源;(7)给予每人以相等的竞争机会,不带任何偏见与歧视;(8)按照市场供求情况分配;(9)按照互利原则来分配;(10)按照共同利益来分配;(11)按每人所获都不低于某一预设的基线来分配^[7]。他还指出,上述11种规范中只有前三种属于社会最基本的公平规范,可分别称之为贡献律,平均律和需要律。Dornstein和Miriam(1989)认为衡平原则并不是判断结果公平性的唯一原则,员工还会根据平均原则和需要原则来判断结果公平性^[8]。余凯成和何威(1995)研究中国大陆职工分配公平感时,将公平标准分成绩效率、学历率、努力率(或苦劳率)、政治率、需要律、资历率和年轻率^[4]。Tremblay等(1997)认为,资源的分配可以根据雇员的个体需要(需要规则),或者给予所有人同样的价值(均等规则),或根据个人贡献比率进行分配(公平规则)^[9]。宓小雄(1998)认为在我国投入只有与机会结合,才能体现并产生工作业绩,所以公平的公式应当为 $O_p/I_p C_p = O_c/I_c C_c$,这里的 C_p 、 C_c 分别是当事人与其参照对象所获得的机会^[10]。Fischer等(2004)认为薪酬分配中存在有

三种分配规则,公平规则、均等规则以及需要规则^[11]。陈维政等(2004)指出中国企业设计分配制度时实际上存在多种公平标准和分配定律,包括贡献律、平均律、需要律、市场供求律、资历律、工作条件律、风险律、代价律、投资回报律、机遇律^[12]。陈曦等(2007)研究发现中国人认同的分配公平遵循三项原则:绩效原则、能力原则和互惠原则^[13]。

2.2 公平标准的测量

李晔和龙立荣(2003)指出人们对公平会产生不同的判断标准^[1]。同一个人人在的不同奖酬类型分配时,会选择不同的规范^[14, 15]。甚至对同一类奖酬,还会同时使用多种标准,不过赋予不同的权重^[16],从而形成了错综的规范组合与顺序。可见,人们不仅对各项公平标准有不同的偏爱和选择,而且选择的模式本身十分复杂,这就使得公平标准的测量十分困难。

在测量公平标准时,余凯成和何威(1995)采用问卷调查法,要求被试分别在6种奖酬(工资、奖金、住房、提升、尊重与荣誉、培训机会)的分配中,已选定的5类(贡献性因素、人口统计因素、需要或平均性的因素、人际性因素和政治表现)14种影响因素中各自实际所起的和应当所起作用的重要性(即权重)^[4]。按照5级评分标准进行评分,两者分数之差反映他们对现状的不满程度,亦即不公平感的强度。余凯成和何威(1995)针对大陆企业职工的另一项研究将分配公平观念分为绩效率、学历率、努力率、政治率、需要律、资历率和年轻率。为了避免直接提问的弊端,问卷主体是一篇描述假想管理情境的短文,假想自己是一个部门负责人,手下有7名下属,分别代表7个持有分配公平观念的人物(这些人物某一种要素特别突出,而其他要素一般)。问卷要求被试读完短文后,利用一套7级量表显示:在分配5种奖酬(工资提升、奖金发放、住房分配、职位晋升、荣誉授予),被试会优先采取哪种先后顺序向那7名下属分配奖酬。量表中7为应该优先分配的奖酬者,6为次优先,以此类推。通过这种情境模拟,从而间接推出被试对那些公平规范序列的认识。

Sarin 和 Mahajan(2001)采用问卷调查测量团队薪酬分配导向量表,其中,测量平均分配导向的题项2个,如“所有团队成员平均分配团队奖金,不管其对团队的贡献大小”;测量按贡献分配导向的题项4个,如“团队奖金在团队成员之间分配时以团队成员的贡献大小为依据”^[17]。采用Likert 6点记分。许新强和李薇(2009)认为分配规则包括8个变量,即业绩考核、工作难度和技巧、工作努力程度和责任心、创新意识、职位等级、相关职位的需求程度、团队贡献以及个人需求,采用Likert 5点记分^[18]。赵海霞和龙立荣(2012)认为团队薪酬分配的方式有平均分配和公平分配两种,对团队薪酬分配方式采用按贡献分配导向来表示,导向越强则越接近公平分配,导向越弱则越接近平均分配,采用Likert 6点记分^[19]。

2.3 公平标准对员工分配公平感的影响

公平标准会影响员工对客观公平现象的知觉、判断和评价。基于这种知觉、判断和评价,员工会产生对客观公平现象的主观感受^[20]。绩效薪酬制度强调薪酬由绩效水平决定,即按绩效分配的一种形式,绩效薪酬的这种特性决定了薪酬公平感是员工对薪酬本身感知的重要测量指标。Campbell等(1998)研究表明绩效薪酬模式提高了员工对薪酬的控制力,能够显著提高员工的薪酬公平感^[21]。Van Yperen等(2005)以大学生为被试进行了角色互换的实验研究,结果表明基于绩效的薪酬比基于岗位的薪酬更加

公平^[22]。Chang 和 Hahn (2006) 针对韩国企业员工的研究指出当绩效考核实践承诺度较高时, 绩效薪酬的实施有利于提高员工的薪酬公平感, 那些越注重绩效水平的岗位, 员工越感觉薪酬是公平的^[23]。陈曦等 (2007) 指出排除能力差别的作用之后, 职位差别并未引起不公平阈限的显著差异^[13]。这说明如果没有更高的能力作为支撑, 人们认为高职位带来的高回报是不公平的。Bozionelos 和 Wang (2007) 对中国的一家国有控股企业的 106 名员工进行了问卷调查, 并对部分管理者进行了访谈^[24]。结果显示: 相对于以平等 (Equality) 为基础的回报而言, 员工更易接受以公平 (Equity) 为基础的回报, 但“面子”和“关系”对绩效评价的影响会使员工产生不公平感。杜旌 (2009) 认为绩效工资在个体层面有效提高了员工分配公平感^[25]。赵海霞 (2011) 认为当采用公平分配规则时被试的团队薪酬公平感显著高于平均分配规则情境下, 即团队薪酬的分配规则是影响团队成员团队薪酬公平感的重要因素^[26]。赵海霞和龙立荣 (2012) 指出团队薪酬按贡献分配的方式与人们所接受的分配观念是一致的, 增加了团队成员的公平感^[19]。

2.4 文献评述

中、西方学者们针对公平标准研究尽管取得了一些成果, 但中国本土企业情境下公平标准的类型或维度的分析不够深入。尽管目前公认的最基本的 3 种公平标准包括贡献律、平均律和需要律, 但事实上中国企业采用的公平标准远远不止这 3 种^[4, 12, 13]。那么, 中国企业员工持有的公平标准包括哪些类型或维度? 这方面的研究不够深入。

另外, 有关公平标准作用效果的研究十分有限。目前研究主要集中在绩效薪酬 (或可变薪酬) 的员工分配公平感的直接影响, 但公平标准不止按绩效分配这一种, 那么其他公平标准如何影响员工分配公平感? 这种影响在不同行业和企业性质以及不同人口学特征 (性别、职位、工龄、年龄、学历和身份) 等情境下是否表现出差异? 这些问题具有很强的理论价值和实践意义。然而, 迄今为止, 学术界对这些问题的研究非常匮乏。

3 公平差别阈的相关文献回顾

3.1 公平差别阈理论

公平差别阈 (Equity Difference Threshold, EDT) 是由俞文钊 (1993) 在其《中国的激励理论及其模式》首次提出^[27], 该理论起源于亚当斯 (J.S.Adams) 的公平理论。公平差别阈理论认为当两个条件不相等的人之间进行比较时, 其贡献与报酬之间的比值不相等而这个比值又具有相对的合理性时, 人们才会产生公平感。公平差别阈这一概念与量值适用于分配领域的各个方面, 如工资、奖金及各种形式的分配。俞文钊 (1993) 对其进行的实验结果表明, 承包管理者与职工之间的报酬差别的比值, 即 EDT 在 2 : 1-3 : 1 之间, 即承包者与职工的收入差别最多为 2-3 倍。如果大于此值, 职工就难以接受了; 而如果小于此值, 承包者不能接受^[27]。

3.2 公平差别阈的测量

俞文钊 (1993) 自编了“企业分配领域中收入公平差别阈的问卷”量表^[27]。量表的一部分调查工人之间、

工人与中层领导（车间主任、工段长）、工人与厂长之间，在工资和奖金的差别是多少倍才是可以接受的，其中可供选择的有0.5倍、1倍、1.5倍、2倍、2.5倍、3倍、3.5倍、4倍、4.5倍、5倍、5.5倍、6倍、6.5倍……10倍。另外一部分是让工人自己选择可以为他们接受的分配差距，如提出假定你拿100元（工资或奖金），那么车间主任和厂长该拿多少等问题。对调查的结果进行统计分析，便得出了公平差别阈的比值。

3.3 公平差别阈对员工分配公平感的影响

Adams的公平理论注重分析了两个条件相等的人所进行的公平比较，而没能对条件不相等的人的比较情况进行解释。而事实上，现实企业情景中，很难找到两个条件完全相等的人。俞文钊提出的公平差别阈理论在公平理论的基础上，对两个条件不相等的人的公平感进行了研究，提出了当两个人之间的条件不相等时，如何才能使它们产生收入上的公平感。即当人们将自己所作的贡献与所得的报酬，与一个和自己条件不相等的人的贡献和报酬进行比较时，如果两者之间的比值保持适宜的差别（实际收入差距=EDT），双方才会有公平感。

因此，按照公平差别阈限的观点，我们不能泛泛地说收入差距导致不公平感，确切地说，应该是收入分配差距的不合理（实际收入差距 \neq EDT，亦即收入差距大于或小于 EDT）才会造成不公平感。这个不合理是指差距过大或差距过小，超越了人们心理承受力的范围。

3.4 文献评述

中、西方学者们针对公平差别阈研究尽管取得了一些成果，然而，在俞文钊80年代提出“公平差别阈”之后，鲜有学者对其进行跟踪研究。已有研究主要停留在对“公平差别阈”进行描述性分析和理论性探讨，针对当前中国本土企业情境下的员工主观的“公平差别阈”的研究较少，有关公平差别阈限的测量方式也不具体，可操作性不强。

另外，有关公平差别阈作用效果的相关研究十分有限，亟待进一步开展起来。目前的研究聚焦在公平差别阈对员工分配公平感的影响。然而这类研究并没有指出公平差别阈对分配公平感究竟产生何种影响，这种影响在不同行业和企业性质以及不同人口学特征（性别、职位、工龄、年龄、学历和身份）等情境下是否表现出差异？而这类问题的研究将极大丰富和拓展公平差别阈在个体层面的研究。

4 公平标准和公平差别阈对员工分配公平感的影响

4.1 公平标准对员工分配公平感的影响

Folger和Konovsky（1989）的参照认知理论指出当个体相信有可以选择的多个程序^[5]，其中将会产生更好的结果而应当被选择的程序没有被采用时，个体就会产生不公平感。由前文论述可知个体进行公平判断时，会对不同公平标准赋予不同的权重。Kahneman和Tversky（1984）提出的前景理论人在不确定条件下的决策选择，取决于结果与展望（预期、设想）的差距而非单单结果本身^[28]。即人在决策时会在心里预设一个参考标准，然后衡量每个决定的结果，与这个参考标准的差别是多大。余凯成和何威（1995）关于大陆企业职工的第一项研究揭示出了6种奖励分配14种因素的实际权重与理想权重存在

差距的普遍性，反映出了职工所向往的价值与实际情况间的矛盾。余凯成和何威（1995）针对大陆企业职工的另一项研究指出绩效率已经被广泛地接受；政治率作用很大；需要率排在绩效率和政治率后^[4]；相对来说，资历率、学历率、年轻率作用较小。努力率作用居中，可能被看成一种态度，与贡献有关，这在一定层面上反映了职工心中对公平标准的认识，如果不符合公平标准中员工认为“期望的权重”，就会产生强烈的不公平感。因此，本研究认为公平标准中“期望的权重”与“实际的权重”不一致时，人们的分配公平感才会产生变化。李爱梅和凌文轻（2005）认为前景理论（Prospect Theory）假设认为人们衡量经济性收入时并非总是按照传统经济学假设进行理性评价，通过大量的研究表明人们在心理上加工经济性收入的过程中通常是有限理性的^[29]。其特点反映在价值函数上（如图1）。在价值函数上，横坐标上原点左边的区域属于纯损失区域，右边的区域属于纯收益区域。

Kahneman 和 Tversky（1984）认为价值函数的特点可以总结如下：（1）价值函数的收益和损失是相对参考点而言，不是绝对的概念。参考点可以是决策的现有财富值，也可以是决策者渴望达到的财富水平。（2）在纯收益区间价值曲线是下凹型的，决策者表现为风险规避，在纯损失区间价值曲线是上凸型的，决策者表现为风险偏好。（3）损失曲线的斜率大于收益曲线的斜率，人们对损失的敏感性大于收益的敏感性。（4）对纯损失和纯收益的敏感性呈现边际递减规律。离参考点越远对损失或者收益的变化越不敏感^[28]。

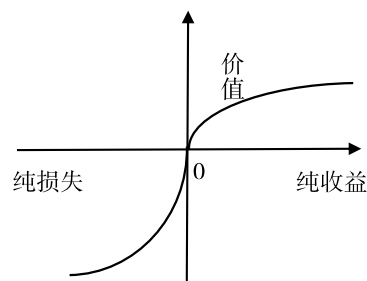


图1 价值函数

Figure 1 Value function

由前景理论可知，员工在加工加工经济性收入的过程时有限理性的，其特点反映在图1上。因此，可以推断公平标准中 $|$ “实际的权重” - “期望的权重” $|$ （即两者差值的绝对值，下同）与分配公平感的关系如图2所示。

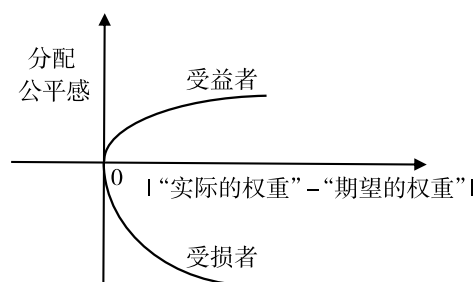


图2 公平标准与分配公平感的关系

Figure 2 The relationship between fairness standard and distributive justice

若“实际的权重”等于“期望的权重”（即为图2中的原点），双方员工均会产生分配公平感。若“实际的权重”不等于（大于或小于）“期望的权重”，如果员工认为这种比较对自己是有利的，那么他或她是受益者，此时受益者会产生较强分配公平感（即图2中横坐标上方的曲线）。如果员工认为这种比较对自己是不利的，那么他或她是受损者，此时受损者会产生较强分配不公平感（即图2中横坐标下方的曲线）。因此，本文提出以下命题：

命题1：不同类公平标准中 $|“实际的权重” - “期望的权重”|$ 与员工的分配公平感存在非线性相关关系。其中，“实际的权重”等于“期望的权重”时，员工均会产生分配公平感；“实际的权重”不等于“期望的权重”时，受益者会产生分配公平感，受损者会产生分配不公平感，且当面对相同差值时，分配不公平感的变化幅度要高于分配公平感。

4.2 公平差别阈对员工分配公平感的影响

公平差别阈限理论指出如果两者之间的比值保持适宜的差别（收入差距 = EDT），双方才会有公平感。收入分配差距的不合理（收入差距 \neq EDT）才会造成双方的不公平感。李爱梅（2005）研究阐述了薪酬的预期参考点效应、收益和损失的敏感性差异等问题。预期参照点效应探讨了当结果与心理预期产生差异时的激励效果，不同的参考点可以改变人们对同一结果的评价^[30]。得失强度效应探讨了人们对等量的收益和损失的不同心理感受，后者明显比前者强烈。同理，由前景理论中价值函数的特点可推断 $|“实际收入差距” - “公平差别阈”|$ （即两者差值的绝对值，下同）与分配公平感的关系如图3所示。

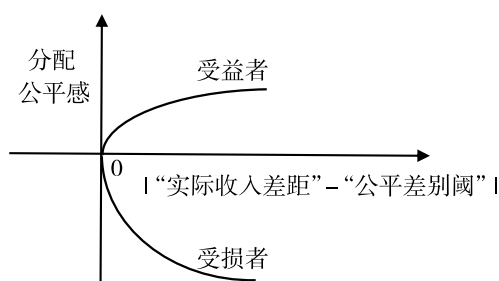


图3 公平差别阈与分配公平感的关系

Figure 3 The relationship between fairness threshold and perceived distributive justice

若“实际收入差距”等于“公平差别阈”（即为图3中的原点），员工均会产生分配公平感。若“实际收入差距”不等于（大于或小于）“公平差别阈”，如果员工认为这种比较对自己是有利的，那么他或她是受益者，此时受益者会产生较强分配公平感（即图3中横坐标上方的曲线）。如果员工认为这种比较对自己是不利的，那么他或她是受损者，此时受损者会产生较强分配不公平感（即图3中横坐标下方的曲线）。因此，本文提出以下命题：

命题2： $|“实际收入差距” - “公平差别阈”|$ 与员工的分配公平感存在非线性相关关系。其中，公平差别阈等于收入差距时，双方都会产生分配公平感；公平差别阈不等于收入差距时，受益者会产生分配公平感，受损者会产生分配不公平感。且当面对相同差值时，分配不公平感的变化幅度要高于分配公平感。

4.3 组织和个体因素的调节效应

本研究旨在分析不同情境下公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响差异。因此，本节主要从组织和个人因素两方面去论述这些情境变量在上述影响中是否具有调节效应。

(1) 组织因素

以往研究显示，行业特征是影响薪酬分配的结构因素。行业特征（诸如垄断地位、集中度、平均收入水平、技术密集程度、资金密集程度等）会对个人收入产生重要影响^[31, 32]。企业处于不同行业中，必然受到行业特征的影响。在中国，行业差别对薪酬产生的影响甚至大于教育和城乡差异^[33]。因此，处于不同行业的企业员工面对公平标准和收入差距的态度是不一样的。比如，相比一般行业而言，在竞争性强的行业实行按贡献分配和较大的收入差距更容易产生分配公平感。

国有企业主要依照员工所在的岗位价值或员工担任的职务层次设计工资体系，即按岗付酬或按职付酬^[34]；外资企业则主要依照员工个人的技能作为付酬要素，即所谓的技能工资方案^[35]；民营企业在激烈的竞争环境下倾向于采取更具激励性的工资体系（加大绩效工资比例）来激励员工并且降低薪酬成本^[36, 37]。另外，同非国有公司相比，国有公司员工更加关注公平、反感较大的收入差距，过大的收入差距更容易伤害国有公司员工的感情、更易引起员工的不满和分配不公平感。所以相比国有企业而言，非国有企业的员工更容易接受贡献律的公平标准和较大的公平差别阈。因此，本研究推断企业性质会调节公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响。基于以上分析，本文提出以下命题：

命题3：组织因素（所处行业和企业性质）在不同类公平标准选择中的|“实际的权重”-“期望的权重”|对员工分配公平感的影响中具有调节效应。

命题4：组织因素（所处行业和企业性质）在|“实际收入差距”-“公平差别阈”|对员工分配公平感的影响中具有调节效应。

(2) 个体因素

Barber 和 Simmering（2002）基于分配公平理论分析了个体的性别对个体团队薪酬分配规则偏好的影响，认为女性更偏好平等规则^[38]。因此，相比男性而言，女性更容易接受较小的分配差距，公平差别阈也较小。可见男、女性对公平标准和收入差距的看法和偏好不一样。因此，本研究推断员工性别会调节公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响。

Barber 和 Simmering（2002）认为职位层次较高的个体更支持以公平（多劳多得）为基础的分配规则，职位层次较低个体则更支持以平等为基础的分配规则^[38]。普通员工不太容易控制自己的绩效，管理人员更容易控制自己的绩效。所以相比普通员工，管理人员认为较大的收入差距是合理的，因而分配公平感也高于普通员工。因此，本研究推断员工的职位会调节公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响。

在中国目前的分配体制中，论资排辈的现象还比较严重，往往工龄越长，工资越高。另外，报酬后置理论认为在长期雇佣的隐性协议或默契形式（非正式合约）的条件下，雇主为了维系长期雇佣合约，而采取的事先对雇员承诺较高报酬，然后在其职业生涯中陆续支付的一种制度安排。报酬后置制度导致分配差距的产生。所以，不同工龄的员工对公平标准和收入差距的看法和偏好也不一样，进而会产生不同的分配公平感。因此，本研究推断员工的工龄会调节公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响。

年龄越大，可能会更容易受到“不患寡而患不均”等的影响在分配规则上也更加倾向平均律。高波和

梁颖（2012）指出年龄与分配公平呈正相关关系，即年龄越大，对分配结果公平的容忍度越高，越能够接受社会收入差距^[39]。因此，本研究推断员工的年龄会调节公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响。

目前，中国企业凭学历论收入的现象很严重，而且相比学历高的人，学历低的员工一般对自我期望和能力的估计也较低，因此不倾向于贡献律的公平标准，更倾向于较小的公平差别阈。李颖晖（2015）认为教育程度作为优势性地位获得，对分配公平感存在正向影响^[40]。教育程度越高，收入分配公平感越强。因此，本研究推断员工的学历会调节公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响。

“内部人—外部人模型”（Insider-outsider Model）指出正式员工（也称劳动合同工）被称为“内部人”，非正式员工（也称劳动派遣工）被称为“外部人”。内部劳动力市场有一个相对独立的劳动就业体系和制度安排，工资决定和人力资源配置等那些具有专用性特殊活动，都是在企业内部，通过一系列管理制度和习惯、惯例来调节的，包括内部劳动力市场分割、等级制度、锦标激励、长期雇佣合约、内部职务晋升、报酬后置、年功序列工资等。等级制度使得内部人之间在公平标准上优先考虑资历等标准。内部劳动力市场的分割产生了内部人和外部人的收入差距。因此，本研究推断员工的身份特征（劳动合同工和劳务派遣工）会调节公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响。基于以上分析，本文提出以下命题：

命题5：个体因素（性别、职位、工龄、年龄、学历和身份）在不同公平标准选择中“实际的权重”-“期望的权重”对员工分配公平感的影响中具有调节效应。

命题6：个体因素（性别、职位、工龄、年龄、学历和身份）在“实际收入差距”-“公平差别阈”对员工分配公平感的影响中具有调节效应。

基于以上分析，本研究提出了“公平标准和公平差别阈对分配公平感的影响模型”，如图4所示：

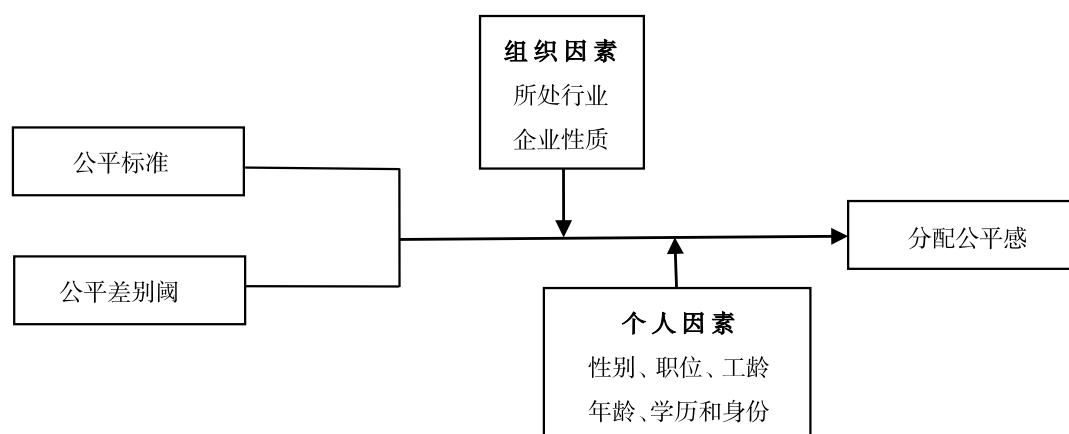


图4 公平标准和公平差别阈对员工分配公平感影响的理论模型

Figure 4 A theoretical model of the influence of fairness criteria and fairness threshold on employees' perception of distributive justice

5 研究展望

本研究探讨了公平标准和公平差别阈对于员工分配公平感的影响，并构建了公平标准和公平差别阈对员工分配公平感影响的理论模型。未来可以开展以下相关研究：

5.1 开发中国企业本土化的公平标准问卷, 探索公平标准的维度

事实上, 中国人所持有和认同的公平标准是多种多样的, 现实中并不存在什么唯一的、普遍的、绝对的、科学的、客观的公平标准。中国人特有的公平标准(也称分配公平观)源于中国社会长期的文化传统。由于中国文化为各种角色预设了相应的角色义务与伦理规范, 中国人在进行公平判断时, 个人除考虑合作双方的贡献, 还不得不考虑各种关系施加给自己的义务和要求, 这或许是中国人公平观的独特之处^[41]。那么, 中国企业员工持有的公平标准包括哪些类型或维度? 目前有关公平标准的研究更多停留在规范研究的层面, 极少数研究对其进行实证检验, 而公平标准的维度是进行实证研究的基础。因此, 未来研究可以基于中国本土化情境开发公平标准问卷, 从而探索出中国企业公平标准的维度, 为实证检验奠定坚实的基础。

5.2 明晰公平差别阈的分类与测量方式, 测算中国企业员工目前的公平差别阈

俞文钊教授在测量公平差别阈是的3类比较对象是一般人员、中层管理者和高级管理者。然而, 从社会比较参照对象的选择视角看, 个人在形成公平感过程中通常会选择“他人”作为参照对象进行社会比较。组织中的同事, 尤其是部门或团队内的工作同事, 是普通员工进行社会比较中最为重要的参照对象^[42]。可见, 俞文钊教授公平差别阈的3类比较对象是不符合社会比较参照对象的选择。因此, 未来的研究有必要结合社会比较理论和公平差别阈理论按照比较对象对公平差别阈重新进行分类。

另外, 俞文钊教授公平差别阈的测量方式上显得很粗略, 且这项研究工作主要是集中在二十世纪八九十年代完成, 具有非常强烈的时代色彩, 其具体的结论不一定适用于现在。因此, 未来的研究有必要根据心理学上阈限的测量方法^[43], 采用心理量表明晰公平差别阈的测量方式, 并基于这种测量方式重新测算中国企业不同类型员工的公平差别阈, 并与俞文钊在20世纪90年代提出的“公平阈值”进行对比分析。

5.3 公平标准和公平差别阈的结果变量及这种影响的调节变量有待拓展

目前公平标准和公平差别阈对员工影响的结果变量的探讨也十分有限。在我国经济转型的特殊时期, 未来研究可以从态度与认知类的变量(如分配公平感等)拓展到行为层面, 研究公平标准和公平差别阈对员工绩效的影响, 丰富和拓展薪酬分配差距在个体层面的理论研究。此外, 公平标准和公平差别阈对结果变量的影响在是否会受到哪些情景因素(如组织伦理气候等)的调节也有待深入进行探讨。

参考文献

- [1] 李晔, 龙立荣. 组织公平感研究对人力资源管理的启示[J]. 外国经济与管理, 2003, 25(2): 12-17.
- [2] Cohen-Charash Y, Spector P E. The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analytic[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2001(2): 278-321.
- [3] Colquitt J A, Conlon D E, Wesson M, et al. Justice At the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 years of Organizational Justice Research[J]. Journal of Applied Psychology, 2001(3): 425-445.
- [4] 余凯成, 何威. 中国大陆企业职工分配公平感研究[J]. 台北: 本土心理研究, 1995(4): 42-91.
- [5] 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.
- [6] 俞文钊. 公平差别阈与分配公平[J]. 行为科学, 1991(1): 8-13.

- [7] Deutch M. Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value Will Be Used as the Basis of Distributive Justice? [J]. *Journal of Social Issues*, 1975, 31 (3): 137-149.
- [8] Dornstein, Miriam. The Fairness Judgments of Received Pay and Their Determinants [J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1989, 62 (4): 287-299.
- [9] Tremblay M, St-Onge S, Toulouse J M. Determinants of Salary Referents Relevance: A Field Study of Managers [J]. *Journal of Business and Psychology*, 1997, 11 (4): 463-484.
- [10] 宓小雄. 攀比机制与公平观 [N]. *光明日报*, 1988 (2).
- [11] Fischer R. Organizational Reward Allocation: A Comparison of British and German Organizations [J]. *International Journal of Intercultural Relations*, 2004, 28 (2): 151-164.
- [12] 陈维政, 余凯成, 黄培伦. 组织行为学高级教程 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2004.
- [13] 陈曦, 马剑虹, 时勘. 绩效、能力、职位对组织分配公平观的影响 [J]. *心理学报*, 2007, 39 (5): 901-908.
- [14] Foa U G, Foa E B. Resource Theory of Social Exchange [M]. General Learning Press, 1975.
- [15] Foa E B, Foa U G. Resource Theory of Social Exchange [M]. Springer US, 1980: 77-94.
- [16] Yu K C, Wilderom C P M, Hunt R G. Reward Allocation Norms of Employees in the People's Republic of China [C]. *Proceedings of the Third International Conference of Management of the Eastern Academy of Management*, 1989: 50-54.
- [17] Sarin S, Mahajan V. The Effect of Reward Structures on The Performance of Cross-Functional Product Development Teams [J]. *Journal of Marketing*, 2001, 65 (2): 35-53.
- [18] 许新强, 李薇. 文化价值对分配偏好的影响研究 [J]. *财会月刊 (理论版)*, 2009 (6): 8-11.
- [19] 赵海霞, 龙立荣. 团队薪酬分配对团队知识共享的作用机制研究 [J]. *科技管理研究*, 2012, 32 (1): 113-117.
- [20] Folger R. Fairness as a moral virtue [J]. *Journal of Business Ethics*, 1998.
- [21] Campbell D J, Campbell K M, Chia H B. Merit Pay, Performance Appraisal and Individual Motivation: An Analysis and Alternative [J]. *Human Resource Management*, 1998, 37 (2): 131-146.
- [22] Van Yperen N W, Kees V D B, De Graaff D C. Performance-based pay is fair, particularly when I perform better: differential fairness perceptions of allocators and recipients [J]. *European Journal of Social Psychology*, 2005, 35 (6): 741-754.
- [23] Chang E, Hahn J. Does Pay-for-Performance Enhance Perceived Distributive Justice for Collectivistic Employees? [J]. *Personnel Review*, 2006, 35 (4): 397-412.
- [24] Bozionelos N, Wang Li. An Investigation on the Attitudes of Chinese Workers towards Individually Based Performance-Related Reward Systems [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2007, 18 (2): 284-302.
- [25] 杜旌. 绩效工资: 一把双刃剑 [J]. *南开管理评论*, 2009 (3): 117-124.
- [26] 赵海霞. 团队薪酬分配规则与分配公平感 [J]. *科技管理研究*, 2011, 31 (14): 149-153.
- [27] 俞文钊. 中国的激励理论及其模式 [M] // 中国的激励理论及其模式. 上海: 华东师范大学出版社, 1993.
- [28] Kahneman D, Tversky A. American Economic Review [J]. *American Psychologist*, 1984, 39 (5): 341-350.
- [29] 李爱梅, 凌文铨. 论行为经济学对传统经济理论的挑战 [J]. *暨南学报 (哲学社会科学版)*, 2005, 27 (1): 24-29.
- [30] 李爱梅. 心理账户与非理性经济决策行为的实证研究 [D]. 广州: 暨南大学, 2005.
- [31] 罗楚亮, 李实. 人力资本、行业特征与收入差距—基于第一次全国经济普查资料的经验研究 [J].

- 管理世界, 2007 (10): 19-30.
- [32] 傅娟. 中国垄断行业的高收入及其原因: 基于整个收入分布的经验研究 [J]. 世界经济, 2008 (7): 67-77.
- [33] 廖建桥, 张凌, 刘智强. 基尼系数与企业内部薪酬分配合理性研究 [J]. 中国工业经济, 2006 (2): 98-105.
- [34] 王凌云, 刘洪. 我国不同所有制企业薪酬体系比较研究 [J]. 商业经济与管理, 2007 (9): 37-41.
- [35] Shaw J D, Gupta N, Mitra A, et al. Success and Survival of Skill-Based Pay Plans [J]. Journal of Management, 2005, 31 (1): 28-49.
- [36] Werner S, Tosi H L, Gomez-Mejia L. Organizational Governance and Employee Pay: How Ownership Structure Affects the Firm's Compensation Strategy [J]. Strategic Management Journal, 2005, 26 (4): 377-384.
- [37] 梁莱歆, 冯延超. 民营企业政治关联, 雇员规模与薪酬成本 [J]. 中国工业经济, 2010 (10): 127-137.
- [38] Barber A E, Simmering M J. Understanding Pay Plan Acceptance: the Role of Distributive Justice Theory [J]. Human Resource Management Review, 2002, 12 (1): 25-42.
- [39] 高波, 梁颖. 浙粤企业家社会公平观的实证研究 [J]. 商业经济与管理, 2012 (8): 91-96.
- [40] 李颖晖. 教育程度与分配公平感: 结构地位与相对剥夺视角下的双重考察 [J]. 社会, 2015, 35 (1): 143-160.
- [41] 李原, 郭德俊. 员工心理契约的结构及其对工作相关态度的影响 [C] // 中国社会心理学会 2006 年学术研讨会论文集, 2006.
- [42] Oldham G R, Kulik C T, Stepina L P, et al. Relations between Situational Factors and the Comparative Referents used By Employees [J]. Academy of Management Journal, 1986, 29 (3): 599-608.
- [43] 朱滢. 实验心理学 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2014.

The Impact of Criterion of Distributive Justice and Equity Difference Threshold on Employees' Distributive Justice

Yu Xuan Liu Huiyue Luo Qiuchi Li Yu

School of Business Administration, Chongqing Technology and Business University, Chongqing

Abstract: By combing criterion of distributive justice and equity difference threshold of existing study, the study explicates the concept and measurement method of the two constructs, analyzes the impact of criterion of distributive justice and equity difference threshold on the employees' distributive justice, and puts forward the corresponding research propositions. Based on this, the study constructed the "the impact model of criterion of distributive justice and equity difference threshold on the staff's distributive justice". Finally, the future study are prospected.

Key words: Criterion of distributive justice; Equity difference threshold; Distributive justice