

程序公正与信任关系的研究述评

吴玄娜 韩事为

首都师范大学心理学院，北京

摘要 | 程序公正和信任是组织领域的重要变量，两个变量之间的关系非常具有研究意义。本文系统整理了程序公正和信任的相关研究，首先回顾了二者的起源和发展。其次分别从两者互为因果，信任作为中介、调节变量，程序公正作为中介变量这几个方面去讨论两个变量之间的关系。最后提出当前研究的局限性，如：测量的不完善性、研究结果的差异、文化差异性等，为未来的研究方向提供了指导。

关键词 | 程序公正；信任；关系

Copyright © 2022 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

“公正”一直以来在人们的心中占有很重要的地位。生活中人们从各方面来衡量自己是否受到了公平地对待，工作中几乎每个员工都在审视着企业的公正性。社会层面的公正关乎社会的安定，组织层面的公正关乎企业的效能和竞争力（李容树，2018）。随着社会的不断发展，公正这一领域也成了研究者们关注的焦点，对此展开了各方面的研究，例如：决策结果的公正性（分配公正），决策过程的公正性（程序公正），以及在决策过程中受到的人际关系对待的公平性（互动公正）（Colquitt et al., 2001）。而“程序公正”更是成为研究的热点。

“信任”在社会科学中，被认为是一种依赖关系。值得信任的个人或团体意味着他们寻求实践政策，道德守则，法律和其先前的承诺。相互依赖表示双方之间存在着交换关系，无论交换内容为何，都表示双方至少有某种程度的利害相关，己方利益必须靠对方才能实现。在生活中信任也是无处不在，大到国与国之间的合作，小到人与人之间的交往，这些都是建立在信任的基础上。然而程序公正的相关研究中很多研究者发现“信任”与程序公平有着很大的关联。

早在 21 世纪初，美国就见证了前所未有的安然（Enron）、世通（WorldCom）等公司欺诈，会计造

假而导致公司破产倒闭的丑闻，使投资大众遭受巨大的损失。一些因此遭受损失的群众纷纷表示对这些公司的不满，同时也对整个行业表示不再信任。

在我国，由于企业跟个人之间相互不信任而导致的各种问题也层出不穷。例如：员工抱怨上级不公正，上级对下属的能力表示不信任，导致上下级无法正常沟通交流，公司无法正常运转，最终给企业带来了不可估量的损失。那么如何才能使员工去信任企业？而企业又是怎样通过公正的方式建立一个可以和员工沟通的渠道。这已经成为很多研究者和企业家关注的重点。因此，程序公正和信任间关系研究具有重要意义。

2 程序公正

2.1 程序公正的起源及发展

亚当（Adam, 1963, 1965）提出了公平理论，在这个理论的发展上分配公正这一概念被提出，随后这一领域引起了研究者的极大的兴趣。在20世纪60年代关于公正领域的研究基本都是聚焦于分配公正，但是也有少数研究者关注到了程序公正的重要性。例如：莱文塔尔（Leventhal, 1976）认为关于人们对公正的感知不仅受到分配的影响，分配过程中的某些信息也会影响人们对公正的感知。

1975年蒂博和沃克（Thibaut and Walker）提出了程序公正的概念，认为解决冲突的方法就是让人们自身觉得公正和满足。他们认为在解决冲突的过程中，个体对公正的感知和两种控制有关。即过程控制和决策控制。过程控制主要体现在解决冲突的过程中对公正的感知，例如：在过程中是否能够发表自己的观点和言论。而决策控制则是体现在对结果的影响。

2.2 程序公正的重要理论

关于程序公正理论的发展主要是基于以下三个理论：蒂博和沃克（Thibaut and Walke, 1975）的程序公正理论，莱文塔尔等人的公正评判模型，以及林德和泰勒（Lind and Tyler）的团体价值模型。

2.2.1 蒂博和沃克的程序公正理论

程序公正最初起源于法律诉讼程序的研究，蒂博和沃克（1975）专注于解决个人和团体之间冲突。最初的研究方向则是关于第三方决策以及法律诉讼程序方面的研究。他们将程序公正定义为：通过公正的方式来解决冲突并让自己感到满意。将分配公正定义为：分配得到的有价值物，例如金钱、服务等和其他的个体或组织是相等的。蒂博和沃克（1975）的研究中还提到发言权效应。他们认为在过程控制中个体是否具有发言的权利会影响个体对公正的感知程度。后续的研究也证明了发言权对评判程序公正有显著的影响（Lind and Tyler, 1998）。

2.2.2 莱文塔尔等人的公正评判模型

莱文塔尔的程序公正评判模型是基于分配公正的模型而提出的，莱文塔尔（Leventhal, 1980）等人认为个体评判程序是否公正应从六个方面来评判：（1）一致性，例如：不会因为不同人或者不同的时间而改变；（2）无偏性，指的是决策者在决策时处于中立的地位；（3）信息的准确性，指程序公正是建立在正确的信息来源上；（4）可修正性，例如：可以修改错误的结果；（5）代表性，例如所有相关

人员均有发言权；（6）伦理性，是指程序符合人们的道德和伦理标准。

2.2.3 林德和泰勒团体价值模型

林德和泰勒（1988，1992）提出了团体价值模型。他们认为人与人之间的关系更为重要，主张关注社会关系。该模型理论最初是基于社会认同理论而形成的。团体价值模型指出，人们的强烈动机是来源于对社会这个团体的重视，希望在团体中能够平等的交流和互动，能够体现个体在团体中的价值。林德和泰勒还提出了关于公正的两种模型，即分配公正模型和程序公正模型。他们认为分配公正是个体对于结果公正的关注，而程序公正则是关注决策制定的过程是否公正。

现如今程序公正已经成为组织领域研究的热点，随着对程序公正的深入研究，研究者发现程序公正的影响性并不是特别的稳定，于是研究者开始寻找能够影响程序公正的相关变量，继而信任这一变量被发现并在公正领域受到了极大的关注。

3 信任

3.1 信任的起源和发展

信任被认为是在期望和风险并存的一种中性的条件下依靠另一方，可以指团体也可以指个人。但是这种关系是比较脆弱的，当结果没有达到预期，就会导致不信任感的出现（Rousseau et al., 1998）。

最早对信任产生兴趣的是行为领域的科学家，他们对信任的研究长达半个世纪（Deutsch, 1958, 1960, 1962）。随后在20世纪六七十年代，社会领域的科学家（Deutsch, 1962）发现信任和合作之间存在相互依存的关系，随后相关学者开始关注信任这一变量，而最早研究的关注点是人际信任。

对于信任的定义有着众多的解释（Kramer, 1999; Rousseau, 1998），其中普遍得到认可的一个定义是：信任是从言语、行动到决策上都愿意相信另一方的一种意愿（Lewicki and MC Allister, 1998）。信任的功能性在许多关于公正的研究中已发生变化。社交理论认为信任对于社交关系的发展与加深是至关重要的，因为它降低了合作伙伴回报的不确定性，同时还会形成一种义务。当信任呈现时，双方更愿意去履行他们的义务，其部分原因是他们相信这些努力是会得到回报的。而在公正启发性理论里信任的功能性的解释也是类似的。

3.2 信任的多维度研究

信任在最早的研究中被认为是单一的一种形式（Deutsch, 1962）。但是随着研究者对人际信任的进一步研究发现信任的并不只是一种单一的形式。在1995年莱维茨基和邦格（Lewicki and Bunker）提出了两种基本的信任模型：基于计算的信任，即个体通过计算信任能给他带来的好处和风险从而得出结果。基于认同的信任，即源自双方拥有相同的价值观，并且相信对方会保障自己的利益。

多维信任的研究，在20世纪90年代中期大放异彩。刘易斯、魏格特和麦卡利斯特（Lewis and Weigert, 1985; Mc Allister, 1995）的早期理论研究中认为信任的概念化实际上就是将概念进行区分，用基于感情的信任来反映相互关怀，用基于认知的信任来反应可靠性和独立性。夏皮罗和谢帕德（Shapiro and Sheppard, 1992）等人的早期理论也做出了相似的区分。

信任作为一种脆弱的意愿是来自于梅耶尔、戴维斯 (Mayer and Davis, 1995) 等人的整合模型。梅耶尔认为信任是由委托人和受托人构成, 委托人通过相信受托人可以维护自己利益。即认为受托人的行为会有一个好的结果并且这个结果对自己有益。从而建立起来的一种意愿。而这些好的结果, 则被认为是信任, 总体来说可以分为三个部分: (1) 仁爱, 它代表了关怀和支持; (2) 能力, 它代表了能力和技能; (3) 完整性, 它代表了一致性的原则。尽管在细节方面还有一些小的区别, 但值得一提的就是仁爱更多地运用在情感信任上, 而能力和完整性更多的适用于认知信任。

最早信任一直被看作一个单一的维度, 对于信任的研究都是基于认知信任的研究。而情感信任这一概念是后来才被引入信任的定义当中。麦克·阿利斯特 (1995) 将信任分为两个概念即认知信任和情感信任。情感信任是指个体基于情感的联系上的信任, 认为对方会维护己方的利益。它强调关系, 建立在与他人共享的基础上。而认知信任指的是基于对方能力上的信任。例如: 能力、责任、可靠性和可信性等。随着信任概念的细分, 在近些年关于信任的研究中, 研究者已经着手开始研究不同信任概念区别, 研究信任类别之间的差异 (Lewis and Weigert, Mc Allister et al.)。例如: Yang、Mossholder、T.K. Peng (2009) 在研究中将信任分为认知信任和情感信任, 认为它们分别对工作绩效, 员工满意度和利他行为有着不同的分工和影响。科尔奎特和勒派恩 (Colquitt and Le Pine, 2011) 等人在两种信任的基础上进一步研究, 两种信任是如何对绩效, 不确定性等产生影响的。

4 程序公正和信任之间的关系

最早发现信任和程序公正有关联是在 1996 年布罗克纳和维森菲尔德 (Brockner and Wiesenfeld) 的研究中, 他们发现程序公正正在分配公正影响个人决策的研究中起到了调节的作用。当程序不公正的时候, 分配公正对于个人决策的影响很大, 但是当程序公正的时候, 分配公正对于个人决策的影响会减弱。布罗克纳和西格尔 (Siegel, 1996) 认为, 程序公正的调节作用不是由于程序公正的本身, 而是在程序公正的过程中产生了信任。后续有很多相关研究表明, 在程序公正的情况下, 个体会对其他人或者组织产生信任。所以信任和程序公正可以说是息息相关, 研究两个变量之间的关系对于程序公正的领域未来研究有着很重大的意义。

因此, 从近些年来的关于程序公正和信任两者之间关系的研究来看大致可以分为四种情况: 程序公正和信任的因果关系; 信任在程序公正效应中起中介作用; 信任在程序公正效应中起调节作用; 程序公正正在信任效应中起中介作用。

4.1 程序公正和信任的因果关系

最早在布罗克纳和西格尔 (1996) 的研究中就已经发现了个体在评价程序公正的过程中会产生信任, 个体会凭借对于程序是否公正的信息来判断是否该去信任另一方 (个人或组织)。随后很多关于程序公正和信任之间的研究也都证明了程序公正和信任显著相关。随着相关研究的进一步发展, 很多研究者开始研究程序公正和信任之间的关系受到哪些变量的影响。

塞尔和登哈托格 (Searle and Den Hartog, 2011) 等人的研究中发现程序公正可以减少员工的不确定性, 让员工产生信任感, 从而信任组织。研究证明了程序公正能够积极地影响员工对管理层的信任度。并且

提出了影响程序公正和信任之间关系的一个中介变量——组织信任。一个调节变量——工作参与度。并且工作参与度和程序公正呈显著的负相关。即在工作参与度水平低的情况下，程序公正对于员工是否信任管理层的影响越强。

基于信任的多维性，信任分成情感信任和认知信任（MC Allister, 1995）。程序公正是否对这两种信任都有影响呢？德克雷默和范迪克（De Cremer and Van Dijke, 2006）的研究中证明了程序公正对两种信任以及组织认同有积极的影响。当程序公正高的时候，组织成员对于组织的信任不论是基于认知的信任还是情感的信任都显著提高。然而在两种信任的中介作用研究中，只有情感信任在程序公正对组织认同的影响中起到中介的作用。而认知信任没有显著影响。

4.2 信任在程序公正效应中起中介作用

随着对程序公正和信任之间的深入研究，信任作为中介变量在不同研究中起作用。兰根迪克（Langendijk）、范迪克（2009）等人在研究中指出程序公正通过信任对员工的自尊有积极影响。在这个研究中信任是一个很重要的变量，在管理者被认为不会滥用权利的条件下，信任会让员工的自尊感上升，而程序公正通过信任增强了对员工自尊感的影响，让员工认为管理者能够保护他们的利益，从而得到认同和尊重继而会给公司谋取更多的利益。

威伦布洛克、格罗曼和考夫菲尔德（Willenbrock, Grohmann and Kauffeld, 2013）研究表明组织信任和组织承诺在程序公正对组织公民行为的影响上起中介的作用。并且证明了同事之间的信任在程序公正对个人公民行为的影响中起了中介的作用。

基于信任的多维性，将认知信任和情感信任分别作为中介变量的研究也越来越多。Hon 和 Lin（2010）的研究中认为认知信任和情感信任分别在程序公正对其他变量影响的过程中起中介作用。认知信任被认为是在管理能力、工作成果方面起中介作用，例如：工作满意度和组织承诺。而情感信任被认为是在人际关系方面起中介作用。例如：员工满意度、利他主义行为。而在科尔奎特和勒派恩（2012）等人的研究中提出了信任的中介机制，研究者认为信任是通过两个方面来产生影响：促进规范认同和减缓不确定性。研究者假设不论情感信任还是认知信任都能起到促进规范认同和减缓不确定性的作用，但研究结果表明情感信任可以促进规范认同但是与减缓不确定性无显著的相关。认知信任则能够减缓不确定性，但是与促进规范认同无明显的相关。

在多维信任的研究中，两种信任的中介作用不一定完全相同，德克雷默，范迪克等人（2006）的研究证明了在程序公正对组织认同的影响中只有情感信任起到了中介的作用，而认知信任没有显著的影响。

4.3 信任在程序公正效应中起调节作用

德克莱默、泰勒（Tyler, 2007）研究中指出权威信任会调节程序公正对合作的影响，研究者将信任作为调节程序公正对合作影响的一个变量，并证明了在高水平信任条件下，程序公正对合作的影响较为强烈；在低水平信任条件下，程序公正和合作无显著相关。而在范迪克和韦尔布恩（2009）的研究中也将信任作为调节变量来调节程序公正对纳税意愿的影响，结果证明在信任水平低的条件下，程序公正对纳税意愿的影响强；在高水平的条件下，程序公正对纳税意愿的影响较弱。巴尔、德兰格等人（2011）

在关于年龄和信任调节程序公正对职员流失率的影响的研究中证明了,信任能够调节程序公正对职员流失率的影响,在高信任的条件下,程序公正和职员流失率呈显著的负相关,在低信任的条件下,程序公正和职员流失率无明显的相关。

4.4 程序公正信任效应中起中介作用

目前的大部分研究都是以信任作为中介变量或者调节变量去研究如何影响程序公正。也有少数的研究者开始将两者换位思考。陈超、陈亚茹等人(2004)在中国管理层关系网对员工的信任起消极作用的研究中证明了程序公正起到了中介的作用。

山口(2009)在研究中发现,程序公正信任在沟通方式和信任的关系上起部分中介的作用。在研究中,研究者将沟通的程度分为了三个维度:合理的沟通、软沟通和硬沟通。实验结果证明,在合理沟通和硬沟通的条件下,程序公正起到了中介的作用,但是在软沟通的条件下没有显著的相关。说明在沟通方式和信任的关系中程序公正起到了部分中介的作用。

5 程序公正和信任未来研究的方向

5.1 程序公正和信任的测量

关于程序公正和信任之间关系的研究越来越多,已经从最初的单纯研究两者之间的关系,发展到将两者关系带入其他的研究中,并且对于信任的概念也已经开始进行更细致的划分。但是在很多的研究中关于程序公正的测量都是使用量表测量,信任的测量也是使用量表,这样就会造成共同方法偏差效应。

为了避免影响研究的结果很多研究者在测量程序公平的方法上选用模拟情景想象的实验室方法,将被试带入某个情景或者扮演某个角色,在固定的背景下进行测量,但目前大多数的研究所采用的情景都是基于发言权效应或者尊重效应,虽然发言权效应和尊重效应是影响程序公正的重要因素,但就以发言权或者尊重单方面的影响来测量程序公平未免不够准确。在后续关于程序公正和信任的相关研究上,如何发掘较为全面精确的测量程序公正和信任的方法可以作为研究者们未来研究的方向。

5.2 程序公正基于文化差异下的研究

关于程序公正和信任的研究一直基于国外学者的研究,采用国外的研究材料。然而中西方文化存在着明显的差异,中国在发展的初期注重分配公正,随着民主制度的健全和发展,越来越多的人开始关注程序的公正。在中国传统文化影响下所形成的程序公正是否和西方的程序公正是否一致?有些研究者已经开始考虑到文化的差异性。例如:Hon和Lin(2010)的研究中提出了外籍主管的程序公正的概念,在研究中外籍主管的程序公正被定义为外籍主管制定决策过程的公平性和工作结果会影响本地员工对于他/她的看法。

关于程序公正的评判,莱文塔尔等人提出了六个方面来评判程序是否公正。但是,西方国家在文艺复兴思潮的影响下形成了一种个体性的文化,以崇尚个人为中心,宣扬个人主义至上,竭力发展自己表现自我。而然,中国在传统文化的影响下形成了一种群体性文化,以谦虚为荣,以虚心为本,群体利益

在个人利益之上。在两种截然不同的文化下对于程序是否公正的判断应该也会有所差异。在国内的很多研究中,关于信任和程序公正的测量都是采用国外研究者的量表。基于文化的差异,这些量表是否适合中国程序公正的测量?

5.3 信任对程序公正效应的调节机制

在信任作为调节变量影响程序公正对其他变量关系的研究中曾提到两个研究:信任调节程序公正对于合作意愿的影响(De Cremer and Tyler, 2007);和信任调节程序公正对纳税意愿的影响(Van Dijke and Verboon, 2009),这两个研究都是以信任作为调节变量来调节程序公正对不同变量的影响,但是它们的结果却是不同的,在程序公正影响合作意愿的研究中,信任水平高的情况下会增强程序公正对合作意愿的影响,在信任水平低的情况下,程序公正和合作意愿无显著相关。但是在程序公正对纳税意愿影响的研究中,信任水平低的情况下,程序公正会增强对纳税意愿的影响,而在信任水平高的情况下,程序公正对于纳税意愿的影响会减弱。

基于这两个研究的差别性结果,我们可以提出一些推测,总体来说,两个研究都是将信任这一变量作为单一维度的变量去研究,从而出现了差异性的结果,因此,我们可以质疑由于研究没有考虑信任的多维性,从而导致了研究结果的差异。为了更好地了解程序公正和信任之间的关系,在研究中将信任的多维性考虑进去可以成为未来研究者们研究的方向。当然,产生差异性的结果也有可能是存在潜在的变量,抑或是仅仅由于实验或测量方法的偏差而导致结果的不同。

5.4 程序公正和信任的跨领域研究

一直以来程序公正和信任之间关系的研究都是基于组织领域,近些年关于程序公正和信任在组织领域的研究已经日趋成熟。然而,程序公正源自法学领域,而信任在很多领域都有所涉及,因此,两者之间关系的研究不应仅限于组织领域。例如:范迪克和韦尔布恩(2009)就将程序公正和信任关系带到了公共领域,研究信任调节程序公正对纳税意愿的影响。因此,将程序公正和信任之间关系引入不同领域可以成为研究者未来研究的方向。

6 结语

目前国内的研究都是基于国外的研究,但是中国和国外在国情和文化都大不相同,随着我国的不断发展,人们对于公正这一概念的关注和要求也随着增长,国家各大政策法规的出台也越来越强调公平、公正、公开,企业组织也越来越注重如何提高员工对企业的认同,在这种环境下,研究带有中国特色的程序公正和信任就显得很有必要了,合理的运用程序公正和信任之间的关系有助于组织间的相互调节。用公正的程序来建立员工对组织的信任,让组织得到认同,继而能够保障组织和个人的利益,产生一个良性的循环。

参考文献

- [1] Adams J S L, Berkowitz. Inequity in social exchange [J]. Advances in experimental social psychology, 1965

- (2): 267-299.
- [2] Alice H Y, Hon, Lin Lu. The mediating role of trust between expatriate procedural justice and employee outcomes in Chinese hotel industry [J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2010 (29): 669-676.
- [3] Colquitt J A, Conlon D E, Wesson M J, et al. Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86 (3): 425-445.
- [4] Chao C, Chen, Ya-Ru Chen, et al. Guanxi Practices and Trust in Management: A Procedural Justice Perspective [J]. *Organization Science*, 2004, 15 (2): 200-209.
- [5] David, DeCremer, Marius, et al. Leader's procedural justice affecting identification and trust [J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2006, 27 (7): 554 - 565.
- [6] David De Cremer, Tom R, Tyler. The Effects of Trust in Authority and Procedural Fairness on Cooperation [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92 (3): 639-649.
- [7] De Cremer D, Van Knippenberg B, Van Knippenberg D, et al. Rewarding leadership and fair procedures as determinants of self-esteem [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005 (90): 3-12.
- [8] Greenberg, Shergill, Greenberg, et al. *Handbook of Organizational Justice* [M]. London, 2005: 249-259.
- [9] Gerben Langendijk, Marius van Dijke, David De Cremer. How power and trust explain procedural fairness effects on self-esteem [J]. *Netherlands Journal of Psychology*, 2009 (65): 118-126.
- [10] Jason A, Colquitt, Jeffery A, et al. Explaining the Justice-Performance Relationship: Trust as Exchange Deepener or Trust as Uncertainty Reducer [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97 (1): 1-15.
- [11] Lind E A, Tyler T R. *The Social Psychology of Procedural Justice* [M]. New York: Plenum Press, 2002: 65-92.
- [12] Leventhal G S, Karuza J, Fry W R. Beyond fairness: a theory of allocation preferences [J]. *Justice and Social Interaction*, 1980 (2): 167-218.
- [13] Lewicki R J, Wiethoff C, Tomlinson E C. What is the role of trust in organizational justice? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* [M]. Mahwah, N J: Erlbaum, 2005: 247-270.
- [14] Mayer R C, Davis J H, Schoorman F D. An integrative model of organizational trust [J]. *Academy of Management Review*, 1995 (20): 709-734.
- [15] Masterson S S, Lewis K, Goldman B M, et al. Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships [J]. *Academy of Management Journal*, 2000 (43): 738-748.
- [16] Mc Allister D J. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations [J]. *Academy of Management Journal*, 1995 (38): 24-59.
- [17] P Matthijs Bal, Annet H, de Lange, et al. Age and Trust as Moderators in the Relation between Procedural Justice and Turnover: A Large-Scale Longitudinal Study [J]. *Applied Psychology: An International Review*, 2011, 60 (1): 66-86.
- [18] Rosalind Searlea, Deanne N, Den Hartogb, et al. Trust in the employer: the role of high-involvement work practices and procedural justice in European organizations [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, 22 (5): 1069-1092.
- [19] Shapiro D L, Sheppard B H, Cheraskin L. Business on a handshake [J]. *Negotiation Journal*, 1992 (8):

365-377.

- [20] Thibaut J W, Walker L. Procedural justice: A psychological analysis [M] . N J: Lawrence Erlbaum, 1975: 1-10.
- [21] Van Dijke M, Verboon P. Trust in authorities as a boundary condition to procedural fairness effects on tax compliance [J] . Journal of Economic Psychology, 2009, 31 (1) : 80-91.
- [22] Yamaguchi, Ikushi. Influences of organizational communication tactics on trust with procedural justice effects: A cross-cultural study between Japanese and American workers [J] . International Journal of Intercultural Relations, 2009, 33 (1) : 21-31.
- [23] 李容树. 组织公正感与工作绩效关系研究综述: 兼及中介变量心理资本的提出 [J] . 沈阳师范大学学报 (社会科学版), 2018, 42 (5) : 66-71.

A Review of Research on the Relationship Between Procedural Justice and Trust

Wu Xuanna Han Shiwei

Department of Psychology, Capital Normal University, Beijing

Abstract: Procedural fairness and trust are important variables in the field of organization. This paper systematically organizes related researches on procedural justice and trust, and firstly reviews the origin and development of the two. Then the study discusses the relationship between the two variables from the aspects of mutual causation, trust as a mediator and moderator variable, and procedural justice as a mediator variable. Finally, this research proposes limitations existed in the study, such as the imperfection of the measurement, the differences of findings, cultural differences, and future research direction.

Key words: Procedural justice; Trust; Relationship