

论文

绩效、能力、职位对组织分配公平观的影响

陈曦,马剑虹,时勘

中国科学院心理研究所,北京 100101

中国科学院研究生院,北京 100039

收稿日期 2006-4-5 修回日期 网络版发布日期 接受日期

摘要 旨在探索基于组织分配公平的认知评价和决策行为的影响因素,为此提出了不公平阈限的概念,即在追求公平和谋求自我利益的动机权衡中,个体为了追求公平而愿意放弃的最高限度的个人利益。采用最后通牒博弈和独裁者博弈的二阶段实验范式,样本量为60。结果发现,工作绩效、工作能力均对个体的不公平阈限有显著的影响;对于公平判断和基于公平的回应行为,工作绩效起着首要作用,工作能力的影响次之,再次是对方的提议数额的影响。第一阶段对方提议的分配方案对被试越有利,则第二阶段被试的回应行为越有利于对方。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。根据研究结果,总结出分配公平的三项原则:绩效原则、能力原则和互惠原则

关键词 [分配公平](#) [不公平阈限](#) [最后通牒博弈](#) [独裁者博弈](#)

分类号 [B849: C93](#)

DOI:

对应的英文版文章: [070516](#)

通讯作者:

时勘 shik@psych.ac.cn

作者个人主页: [陈曦;马剑虹;时勘](#)

扩展功能

本文信息

▶ [Supporting info](#)

▶ [PDF\(1249KB\)](#)

▶ [\[HTML全文\]\(0KB\)](#)

▶ [参考文献\[PDF\]](#)

▶ [参考文献](#)

服务与反馈

▶ [把本文推荐给朋友](#)

▶ [加入我的书架](#)

▶ [加入引用管理器](#)

▶ [引用本文](#)

▶ [Email Alert](#)

▶ [文章反馈](#)

▶ [浏览反馈信息](#)

相关信息

▶ [本刊中 包含“分配公平”的 相关文章](#)

▶ 本文作者相关文章

· [陈曦](#)

· [马剑虹](#)

· [时勘](#)