

# 組織正義

吳清山

臺北市立大學教育行政與評鑑研究所教授

組織正義（organizational justice），係指成員在組織當中所知覺公平或公正對待的行為和態度。

組織正義之研究，最早可追溯到1960年代J. S. Adams 提出「公平理論」（equity theory）和G. C. Hamans的社會行為（social behavior）研究，後來學者們陸陸續續從事動機理論和組織心理學公平性研究；而有系統提出組織正義的假設，乃屬俄亥俄大學J. Greenberg 於1987年1月在「管理學院評論」（The Academy of Management Review）期刊發表的「組織正義理論類型學」（The Taxonomy of Organizational Justice Theory），從「被動－主動」層面和「內容-過程」層面探究組織正義發展，獲得研究組織行為和組織心理學界的重視。

基本上，正義會涉及到公平或公正之判斷，在行政學專書中都會談到動機理論（motivation theory），與組織正義所關心的課題頗為密切。在動機理論中所關注的是哪些要素會激起人的行為，以及如何激勵人的行為，前者就是一般所說的內容理論，例如：A. Maslow的需求層次論（need hierarchy theory）；後者則是歷程理論，例如：V. Vroom的期望理論（expectancy theory）。倘若組織能運用有效激勵策略，就容易讓成員獲得滿足，成員亦比較不會感覺受到不公平地對待。

組織正義既然是一種成員的知覺，就一定會發展出組織正義的構面，早期是從分配正義（distributive justice）和程序正義（procedural justice）探究，後來擴及到互動正義（interactional justice），又細分為人際關係正義（interpersonal justice）和訊息正義（informational justice）等構面。首先就分配正義來看，係指資源分配的公平性，例如：薪資報酬或獎勵表揚的公平性；其次程序正義則指影響結果過程的公平性，例如：過程中是否有一致性、精確性或偏見；而人際關係正義，則是指在人際互動過程中，所受到尊重對待的品質；至於訊息正義，則是在人際互動過程中解釋或說明的充分性。上述這四種構面，成為組織正義的重要內涵。

任何組織都會進行判斷或決定，而成員所知覺到是這些決定的結果是否公平。倘若成員覺得這些結果是公平合理的，成員通常會有較高的工作滿意度和工作績效，反之則否。因此，組織正義，不僅影響成員的心理滿足；而且也會影響到組織

績效和發展。

國內外組織正義的研究愈來愈多，已不是停留在理論建構，而是擴及到它與其他變項關係的研究，包括組織公民行為、組織承諾、組織氣氛、組織文化、知識分享、工作滿意、創新行為…等，以及其他應用性研究，用來提高組織滿意度和組織績效。教育是社會系統之一，教育領域中從事組織正義研究，將有助於提升學校效能和教育效能。