

江西省高职院校学生的组织公平感研究

石向实, 吴钟芳

(杭州师范大学 教育科学学院, 浙江 杭州 330031)

摘要: 针对高职生的组织公平感进行问卷调查。结果显示, 公平感问卷具有良好的信度; 学生组织公平感相对比较满意; 学生的地位与组织公平感有较大的相关; 其余背景变量与组织公平感无显著相关; 学生最不满意的项集中于分配和人际公平两个维度上; 高职学生处理不公平事件的方法比较被动。

关键词: 组织公平感; 分配公平; 程序公平; 人际公平

中图分类号: G444

文献标识码: A

文章编号: 1008-0627(2011)03-0040-04

一、问题提出

组织公平感是组织或单位内人们对与个人利益有关的组织制度、政策和措施的公平感受。^[1]组织心理学对公平的探讨始于Adams的分配公平理论。Adams认为, 公平是人们进行社会比较的结果。人们将自己的收入与自己的付出相比较, 若付出大于收入, 则产生不公平感; 若付出与收入相当, 则就会产生公平感。Thibaut提出了程序公平的概念。程序公平强调的是在资源分配过程中的程序、过程的公平性。^[2]随后Leventhal及其同事将程序公平的观念用到组织情境中, 针对分配程序和分配过程的属性提出四条标准: 一致性准则、避免偏见准则、代表性准则、道德伦理准则。^[3]互动公平是Bie S提出的, 他关注的是当程序执行时人际处理方式对公平感的影响。^[4]

高等职业教育是经济社会发展到一定阶段出现的一种新型高等教育, 是和传统普通高等教育不同的另一种类型的高等教育。到2008年底, 中国大陆独立设置的高等职业技术学院超过1200所, 占全国高校总数70%左右, 高职在校生超过1300万, 占全国高校在校生的一半多。

我国一般关于组织公平感的研究, 基本上集中在企事业单位员工, 已经在基本理论和测评方法方面获得了许多研究成果, 但是却极少关注高职院校学生的公平感问题。然而在高职院校进行学生组织公平感的研究, 具有重要的理论意义,

学生分配不公平感会导致学生降低其学习的热情, 与学校合作减少, 降低对学校的满意度甚至产生抱怨破坏行为。当学生认为政策不公平时, 学生会降低对学校的承诺, 产生更多的不满和不认真的贯彻学校的措施, 故意破坏学校的规章制度。^[2]学生感受不到互动公平, 就会认为自己人际交往不良, 不被学校老师以及自己的同学, 而且会认为学校人员对自己不够尊重, 就会产生逆反心理, 可能会处处与学校作对, 会阻碍学校日常规范与纪律。^[2]同时做好高职院校学生的组织公平工作也具有重要的现实意义。

通过高职院校的学生组织公平感调查研究, 可以及时发现学生认为的学校不公平主要是哪一方面, 有助于学院改进工作。可以发现学生认为的不公平和最不满意方面的具体原因, 明确自身工作上存在的不足, 有针对性的采取相应措施。可以使学校明确该为学生提供什么, 合理配置有限资源。因此, 我们选用刘亚的《组织公平感调查问卷》(包括分配公平、程序公平和人际公平三个分量表), 研究高职院校学生的对校公平感问题。提出如下的研究假设: 1. 高职学生对于学校的公平感比较满意; 2. 高职学生对于组织公平的感受, 在性别、年级、生源地、是否独生子女上不存在差异; 3. 学生职位不同, 对于组织公平的感受不一样; 4. 在开放性问题的回答上, 学生应该比较多的关注分配公平和人际公平上。

收稿日期: 2011-02-16

第一作者简介: 石向实(1954-), 男, 浙江杭州人, 研究员/图书馆调研员, 主要研究方向: 学习科学、比较教学论。E-mail: shixiangshi@126.com

二、研究方法

(一) 研究工具

采用刘亚的《组织公平感调查问卷》^[5]。采用五级计分制,从非常同意到非常不同意。总问卷Cronbach α 系数为 0.808,分半系数为 0.826。各维度的Cronbach α 系数在 0.885 到 0.914 之间;分半系数在 0.679 到 0.765 之间,表明使用该问卷可以得到较可靠的数据。

(二) 研究样本

本研究采用随机抽样和网络传递的方法选取浙江省和江西省9所高职院校的679名学生发放问卷,有效回收问卷563份。其中男生268人,女生235人;城市学生225人,农村学生338人;独生子女为133人,非独生子女430人;一、二、三年级学生分别为249、175、139人;普通学生、班级干部和校级干部学生人数分别为314人、183人和66人。

(三) 统计工具

采用SPSS11.5进行描述性统计,独立样本T检验和方差分析。

三、结果与分析

(一) 组织公平感

由统计结果可知:在校高职生分配公平(2.01 ± 0.58),程序公平(2.43 ± 0.62),人际公平(2.39 ± 0.62)和组织公平(2.35 ± 0.52)都基本上较满意,接受原假设。其中最满意的是分配公平,最不满意的是程序公平。

(二) 人口学变量上组织公平感分析

1. 性别、年级、生源地、独生子女与否与组织公平感没有显著性相关,见表1、表2。结果显示,在分配公平、程序公平、人际公平以及组织公平上均不存在性别、生源地、年级与独生子女情况上的显著性差异。这种情况与我们的预

期一致,也与前面学生总体基本倾向满意的现象一致。说明性别、生源地、年级与独生子女这些人口学变量不是影响高职生组织感的重要因素。但在总体趋势上存在差异,对于分配、程序、人际以及组织公平女生更满意。在分配程序、组织公平感上农村学生更满意,在人际公平上城市学生更满意。除了在分配公平上,非独生子女更满意外,其余各维度独生子女满意度均更高。

2. 对不同职位学生在组织公平感效果变量的方差分析

对不同职位学生进行方差分析以及事后检验的结果(见表3),接受原假设。除了程序公平感之外,分配公平、人际公平和组织公平的感受均存在存在显著性差异。事后检验显示,在分配公平上,普通学生(2.56 ± 0.39)与班级干部(2.43 ± 0.57)满意度存在显著性差异,普通学生满意度最低,校级干部(1.94 ± 0.69)满意度最高。在人际公平上,校级干部的学生最不满意,班级干部满意度最高,普通学生虽然比校级干部公平感受略高但两者差异不显著。

(三) 开放式问卷整理分析

为了进一步验证问卷结果的可靠性,对问卷中开放性问题的结果进行整理,见表4。

学生认为最不公平的事情大多数还是集中在分配公平和人际公平两个方面,很少考虑到程序公平。但由表1的结果可知学生在程序公平维度上是最不满意,这可能是因学生知道自己对于政策制度的制定是无能为力的,只能借由分配和人际公平这些易于用表面现象描述的不公平加以描述。

四、结论与讨论

(一) 研究结论

研究表明:学生的组织公平感受性较好。公

表1 组织公平感效果变量上的性别、生源的以及独生子女与否的差异

		分配公平		程序公平		人际公平		组织公平	
		M	T	M	T	M	T	M	T
性别	男	2.43		2.55		2.49		2.53	
	女	2.31	1.49	2.40	1.11	2.37	2.67	2.38	1.71
生源地	城市	2.37		2.57		2.42		2.42	
	农村	2.36	0.70	2.37	1.86	2.44	-0.27	2.49	-0.70
是否独生子女	是	2.40		2.44		2.38		2.39	
	否	2.30	1.23	2.48	0.26	2.45	1.02	2.49	0.92
					2.49				2.67

表2 不同年级学生的组织公平感多重比较分析

年级	分配公平 $F=0.65$	程序公平 $F=0.87$	人际公平 $F=0.15$	组织公平 $F=0.19$
1-2	-0.07	0.17	-0.04	-0.03
1-3	0.05	0.22	0.01	0.01
2-3	0.12	0.05	0.05	0.04

表3 不同职位学生在组织公平感效果变量上的方差分析及事后比较

	分配公平 $F=18.6^*$	程序公平 $F=6.89$	人际公平 $F=7.21^*$	组织公平 $F=7.03^*$
普通学生-班级干部	0.52*	0.15	0.25*	0.18*
普通学生-班级干部	0.63*	0.12	-0.04	0.14
普通学生-班级干部	0.12	-0.03	-0.11	-0.04

注: *表示 $p<0.05$; **表示 $p<0.01$

表4 学生认为最不公平的事 个

项目(最不公平的事)	人数
任何有关评优评奖的机会	11
评优评先以及助学金看你和老师的关系	20
班干部享有特殊待遇无论在那个方面	18
想进学生会,就得请客吃饭找关系	26
老师上课没有激情,不认真	36

注:表中项目为开放性问题整理归纳,人数集中的前五项目

平感受满意度降序排列依次为分配公平,组织公平,人际公平和程序公平。在分配、程序、人际和组织公平上均不存在性别、生源地、年级、是否独生子女的显著性差异;但是总体而言对于分配、程序、人际以及组织公平女生更满意;在分配程序、组织公平感上农村学生更满意,在人际公平上城市学生更满意;除了分配公平上,非独生子女更满意外,其余各维度独生子女满意度均更高。普通学生与学生干部之间,除了程序公平维度上不存在显著差异外,其余3项均存在显著性差异。开放性问题研究结果也证明了前面的研究结果,学生对于分配公平和人际公平感受最清楚。

(二) 讨论

学生组织公平感受不满意与满意的较少、基本趋于中间与吕晓俊的研究结果一致。^[6]最不满意的是分配公平,其次为人际公平,最后是程序公平,组织公平感满意度呈现正态分布。当学生人际交往和学习中失败或者成功时就会寻找原因,有的学生会把原因归结为个体自身的因素,但是更多的学生会把原因归结为外部的奖励与惩罚、运气等这些外部环境因素,因此学生会认

为在分配维度上最不公平。

分配、程序、人际和组织公平上均不存在性别、生源地、年级、是否独生子女的显著性差异。这与普通大学生,^[7]研究生以及教师^[8]的研究结果一样,表明高职生整体属性没有显著地影响其组织公平感受性。

普通学生与学生干部之间,除了程序公平维度上不存在显著差异外,其余3项均存在显著性差异。这一结果与张光^[7]吕晓俊^[6]的研究结果(普通高等院校的学生无论是否做过学生干部对学生组织公平干感没有影响)截然不同。原因可能与校园文化以及高职生与普通学校学生在人格上存在差异有关。校园文化是在一定氛围下,通过潜移默化的方式来熏陶和浸染学生的文化,其对人的影响异常巨大而持久。有研究指出:高职学生在卡特尔16个根源特质中的稳定性、兴奋性、敢为性、怀疑性、世故性、忧虑性、实验性等因素上都明显高于本科大学生;而在聪慧性、恃强性、敏感性、幻想性因素上又明显低于普通本科大学生。高职生在感情用事与安详机智,心理健康和专业成就因素明显高于本科学生;而在适应与焦虑,怯弱与果断,创造能力方面明显低于普通本科学生。^[9]因此,当学校的政策偏向有利于学生干部时,高职学生就不如普通大学生那样能平常心对待,他们会表现出明显的不满。

高职院校内部不同职位学生间的显著性差异可能与学生人格特征,以及学校的具体管理体制有关。目前高职院校管理大都实行院系两级模式。在学院管理过程中,只要涉及学生事务,最后常常会落脚到辅导员身上。但是在现阶段高职院校内,辅导员基本上配备不足,而且各个部门都可以给辅导员布置工作,过多的繁重的具体事务客观上造成了辅导员的工作难以定位。^[10]

不能系统调研学生思想,准确把握学生情况;再加上辅导员也会有个人喜好:因此,辅导员一般会对支持自己工作的班干部给予好评。但是,杨红进对于学生干部的调查发现,学生干部多学业成绩不理想;角色感知能力差,动机不纯,心理素质差,工作责任心不强,缺乏服务意识;工作能力差,工作方法不恰当,做事比较武断;自我管理能力强,缺乏表率意识;自我教育能力差,缺乏创新意识和活力,不能够独立思

考并完成学生工作；主动意识差，思想比较狭隘，不能够团结共事，与人合作。^[11]

所以不难明白，学生最不满意的就是对有关学生评优评先，奖学金等事件的不满，表现出普通学生在分配、程序以及组织公平感上满意度低。人际沟通时一个上行下达，双方共同交流才能完成的构成，也只有良好的沟通才会有双方有效的互动交往，但是校级学生干部平时与本班的学生与辅导员交流时间少，因此不能很好的沟通交流也就无法维系良好的整体人际互动，班级制定的各项协议纪律也就不能全面的传达给这些学生，因此会让他们觉得人际互动不公平。

（三）建议措施

学校应该对本院学生进行全面的考察，了解学生组织公平感现状，对学生最不满意到最满意之处。针对前面测得的问题做到有的放矢，从学生最不满之处着手加以改善，对满意之处力求做到更好。具体落实工作是应该有头有尾，切实观测而不是虎头蛇尾，雷声大雨点小，这样会让学生产生更多的不信任。

针对高职生整体不满之处，最重要的是改变传统老师为天的思想，一切政策措施的制定和实施都应该切实为学生考虑，尽量做到站在学生的角度靠问题。设定公平合理，开放透明的学生奖惩制度。针对辅导员工作，要做到科学设岗，完善配备，明确定位，分清职责。与那些优秀的本科院校多交流，学习他们维持良好校园氛围的经

验，努力构建适合高职生发展平和的心态，健康的竞争意识，良好的师生及学生间交际互动的和谐高职校园文化。以使得占高等教育半边天的高职学校能实现可持续发展，真正培养既有技能又有完美人格的高科技素质型人才。

参考文献

- [1] 张薇. 组织公平感与个性特点研究进展及评述[J]. 甘肃社会科学, 2004 (1): 189-191.
- [2] 龙立荣, 刘亚. 组织不公正及其效果研究述评[J]. 心理科学进展, 2004, 4 (12): 584-593.
- [3] 王淑红. 绩效管理及其对组织公平感的影响研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2003: 12-13.
- [4] 李晔, 龙立荣, 刘亚. 组织公正感研究进展[J]. 心理科学进展, 2003, 1 (11): 78-84.
- [5] 刘亚. 组织公平感的结构及其与组织效果变量的关系[D]. 武汉: 华中师范大学, 2002: 23-24, 72-74.
- [6] 吕晓俊, 刘帮成. 高校大学生公平心理与行为的研究[J]. 上海交通大学学报, 2009, 6 (17): 72-78.
- [7] 张光, 刘伟伟. 重程序还是重结果[J]. 青年研究, 2008 (11): 33-40.
- [8] 王蕾. 学校组织公平感与高中教师心理健康的关系研究[J]. 重庆文理学院学报, 2010, 29 (1): 142-146.
- [9] 王一涛. 高职生人格特点研究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2010 (5): 61-62.
- [10] 徐巧, 龚卫. 高职院校辅导员队伍建设的思考[J]. 科技信息, 2010, 31: 288-302.
- [11] 杨红进. 论高职高专院校学生干部的培养[J]. 科技信息, 2010, 32: 170-171.

Research on Higher Vocational Institutions Students' Sense of Organizational Justice

SHI Xiang-shi, WU Zhong-fang

(College of Education Science, Hangzhou Normal University, Hangzhou 330031, China)

Abstract: This article is designated to investigate vocational students' sense of organizational justice. The results show that: the questionnaire is of good reliability; students are relatively satisfied with the organizational justice; organizational justice is correlated to students' status; the other variables display no significant correlation with organizational justice. Students demonstrate the most dissatisfied dimensions of distributive justice and interpersonal justice, and they deal with injustices more in a passive approach,

Key words: organization; organizational justice; distributive justice; procedural justice; interpersonal justice

(责任编辑 赵蔚)