

第三方公正的影响因素及其对公共管理的启示

吴玄娜, 周琦*

首都师范大学心理学院, 北京

收稿日期: 2022年6月8日; 录用日期: 2022年10月10日; 发布日期: 2022年10月18日

摘要

第三方公正是组织公正研究的一个新兴话题, 该领域主要研究第三方从看到不公正到对不公正做出反应的过程。回顾近年来有关第三方公正反应的实证研究发现, 影响第三方公正的主要有四类因素: 第三方的个体特征因素、情景因素、受害者的个体特征因素以及其它第三方的反应因素。该领域的研究应进一步关注第三方公正的跨文化验证、情境变量的调节效应, 并且将从以上因素的角度论述第三方公正对公共管理的启示。

关键词

第三方公正, 第三方公正反应, 公共管理

The Influence Factors of Third Party Justice and Its Enlightenment to Public Management

Xuanna Wu, Qi Zhou*

Faculty of Psychology, Capital Normal University, Beijing

Received: Jun. 8th, 2022; accepted: Oct. 10th, 2022; published: Oct. 18th, 2022

Abstract

Third-party justice is a new topic in organizational justice research, which mainly studies the process of the third parties from seeing injustice to reacting to injustice. It is found that there are mainly four types of factors that regulate the third-party justice response: the individual characteristics of the third-party, the situational factors, the individual characteristics of the victim, and

*通讯作者。

other third-party response factors. The research in this field should pay more attention to the cross-cultural verification of third-party justice and the moderating effect of situational variables, and discuss the enlightenment of third-party justice to public management from the perspective of the above factors.

Keywords

The Third-Party Perspective of Justice, The Third-Party Justice Response, Public Management

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

公共政策是政府与社会沟通的重要方式, 公共政策也承担着引领社会发展导向的重要作用, 因此政策的公正性十分重要, 会直接影响着人们对政策的满意度和可接受性。在当今的互联网时代, 每一项政策的提出都在接受公众的监督。例如, 对于最近提出的“双减政策”, 除了涉及到自身的家长学生和办学机构, 还有很多第三方网友对与双减政策的公正性提出看法, 例如“在考试选拔不变的情况下, 这样的政策是否会使经济条件更好的家庭请家教, 从而加剧贫富差距”等等。这些网友其实就是政策的第三方, 而第三方公正就是指除组织(系统和代理人)和当事人以外的其他人对当事人是否被组织公正对待的感知[1]。对每一个受害者来说, 存在多个第三方, 包括非正式的(如朋友、同事、客户)和正式的(如管理者、法官、调解员)角色。自 Skarlicki 和 Kulik's (2004)率先对第三方公正进行研究后, 这一主题就受到组织公正研究者们的关注[1]。

大量研究表明, 第三方公正与组织中的许多行为表现有关, 如, Bosse, Phillips 和 Harrison (2009)的研究发现, 在股东认为公司公正的情况下, 公司会有更高的绩效[2]。此外, 当主管不公正地对待下属时, 作为旁观者的顾客会对整个公司和其它管理者都形成相对消极的印象[3], 并且有研究发现当消费者感知到企业的程序公正做的不好时, 他们的购买意愿会降低[4]。还有研究发现, 酒店的顾客不太可能继续回到对待工作人员不公平的酒店[5]。事实上, 个体在工作场所可以拥有双重角色: 作为当事人(例如, 受害者)和作为第三方(例如, 看到同事的遭遇)。因此, 公正的第三方视角非常重要。

为了深入探究第三方公正的反应机制并且为公共管理提供创新性的思路和启示, 很多组织公正研究者们从调节变量的角度入手, 考察特定情境下的反应机制。本文通过回顾第三方公正的研究现状, 着重探究了影响第三方不公正感的影响因素, 包括个体因素、情境因素和其它第三方的反应因素, 并且对未来的研究方向进行展望。

2. 第三方公正的影响因素

2.1. 第三方的个体因素

个体对不公正的敏感程度及容忍程度会影响其对不公正的态度。高集体主义倾向的个体更容易发现不公正的发生。Triandis 等人(1985)率先提出除了文化层面的集体主义, 在个体心理特征层面上也有类似的构念—集体主义倾向(Allocentrism) [6]。高集体主义倾向的成员会对与团队相关的信息记忆深刻, 并且更乐于与其他成员分享交流这些信息, 他们往往将团队间成员待遇的一致性看的很重[7]。因此高集体主

义倾向者作为第三方会对不公正更为敏感, 反应更为强烈, 支持受害者的可能性也就越大[8]。同样, 个体公平敏感性(Equity Sensitivity)也会影响第三方是否对不公正做出反应。Huseman 等人(1987)认为公平敏感性是个体对公平的不同偏好[9]。这种偏好导致个体对公平或不公平的遭遇有个性化但稳定的反应。他们用一个连续体来表示公平敏感性, 在这个连续体的两端存在两种典型的公平偏好类型: 一端是大公无私(Benevolent); 一端是自私自利(Entitled)。大公无私的人更关注投入, 更看重工作本身, 因此对不公正结果的容忍度更高[10]; 而自私自利的个体更关注结果, 更看重所得报酬, 因此对于团体中自己与他人待遇的不同更敏感, 对于不公正的反应最强烈[8]。

个体的公正范围也影响第三方是否对不公正做出反应。Mitchell (2012)及其同事认为, 第三方对不公正的感知以及随后的反应依赖于受害者和违规者是否在他们的公正范围内[11]。每个人都有自己的公正范围。而公正范围意味着个体对他人遭遇的反应取决于他们是否认为他人值得被公正和有道德地对待。如果受害者不在第三方的公正范围内, 那么第三方就会觉得个体不值得被公正对待, 因此对个体的不公正遭遇反应并不强烈。如果受害者在第三方的公正范围内, 那么第三方就会认为受害者本应该也值得以公正的方式被对待, 因此对不公正反应强烈。当受害者在第三方的公正范围, 而违规者不在时, 此时第三方对不公正的反应最为强烈[11]。

个体对道德的重视程度也会影响其对不公正实际所采取的行动。Greenbaum, Mawritz, Mayer 和 Priesemuth (2013)研究发现, 拥有较强道德认同感的第三方在发现组织中的其他人遭受了不公正后, 更有可能采取一些建设性的方式来面对(如, 辞职抗议), 而不太可能做出一些破坏性的行为来应对, 因为会受到自己道德上的谴责[12]。Barclay, Whiteside 和 Aquino (2013)的研究也发现, 拥有强烈道德认同感的第三方更有可能去惩罚行事不公的违规者[9]。同样地, Rupp 和 Bell (2010)发现, 第三方的道德自我调节能力会调节其不公正感与行为之间的关系[13]。具体来说, 在第三方看到不公正后, 并不会很快决定去惩罚或报复违规者, 相反, 他们会通过道德自我调节选择不去惩罚, 因为惩罚会给违规者带来一定程度上的伤害, 这与道德有所冲突, 因此第三方会自己压制住惩罚违规者的想法, 即使他们认为这样是错误的。

而当第三方觉得自己有足够的权力可以保护自己免于受到报复伤害时, 他们也更有可能会采取行动。在工作场所中, 足够的权力指拥有职位优势或者拥有某些资源, 因此在组织中位于较高职位或者掌握关键技术的第三方更有可能对不公正采取行动[14]。但这并不意味着地位低的第三方一定不会有所反应, 他们也有可能争取某些资源来避免报复。事实上, 如果员工长期以来一直遵守组织规章制度, 那么他就会累积高度的信誉。而当员工的这一积极行为模式得以建立, 其他人就会容忍这一员工偶尔批判组织规章制度。因此一个地位低但信誉水平较高的员工可以去批判组织的做法, 帮助和保护受害者而不必担心遭到报复[15]。此外, 第三方是否在组织内也会影响他们判断自己是否会遭受报复。因此, 处于组织之外的第三方更可能会自由地对不公正有所反应, 因为他们不依赖于组织的支持, 更不在组织报复的范围内。如, 新闻记者, 热心市民等这些第三方对不公正的关注和反应[16]。

事实上, 除了第三方的某些特质会影响他们对不公正的反应外, 受害者自身具有的特质也会对第三方的反应产生影响。

2.2. 受害者的个体因素

团队战略核心理论(Strategic core theory, SCT)认为, 在团队中, 一些角色比其他角色更重要或者说更核心, 它们和团队的整体绩效联系也更为紧密。因为这些核心角色会在团队中遇到更多需要解决的问题, 在整个团队工作流程中至关重要[17]。而团队成员也会较频繁地与这些核心人物交流, 因此, 不管是认知还是情感上, 成员们对核心人物的公正遭遇都会更敏感。由于核心人物对团队绩效的重要性, 核心人物遭受不公正待遇往往会引起整个团队的愤怒, 因此作为第三方的成员们会表现得更为消极, 更有可能产

生报复行为。Christian 等人(2012)的研究证明了在团队背景下, 违规行为对核心人物的影响越大, 同组中的其他成员就越有可能报复[18]。

综上所述, 人们对公正的偏好是稳定且因人而异的, 即个体的特质因素影响个体对不公正的感知[19]。除了个体因素外, 不同的情景也会激发个体不同的需要, 当不公正破坏了这种需要时, 该情景会增强第三方的反应。

2.3. 情境因素

团队氛围会影响第三方对不公正的感知和随后的行为反应以及两者之间的关系。当人们处于任务依存性高的团体中, 即团队任务的投入因素依存性程度高(如成员技能、资源等), 以及团队运作过程彼此交叉(成员共同完成任务等)时, 团队成员们会更多地进行交流讨论, 更容易感知到自己和他人的遭遇是否一致, 这就为评判他人是否得到公正对待提供了更多的机会[20]。因此在这一情境下, 个体更容易注意到不公正的发生, 更容易对不公正做出反应。Colquitt (2004)通过实验研究发现, 在高任务依存的团队中, 当他人得到不公正的待遇时, 即使个体自己得到较高的公正待遇, 个体的工作绩效也较低[8]。而在任务依存性水平较低的团队中, 他人是否得到公正待遇与个体的绩效之间并无显著关系。但是, Colquitt 的研究仅关注了任务依存性高低的影响, 而没有探究任务依存性方向(如, 竞争型或合作型)的影响。此外, 除了任务依存性, 团队依存性还有目标依存性, 它表现为任务目标以团队整体目标形式界定的程度, 以及绩效评定和奖励时采取对团队整体奖励的程度[20]。因此, De Cremer 和 Van Hiel (2010)的研究在此基础上更进了一步, 他们通过两个实验探究了在相互竞争和在相互合作的目标依存性团队中, 个体同伴的公正遭遇对个体消极情绪和反社会行为倾向的影响[7]。研究者们发现, 在一个合作式的相互依存的团队中, 当个体被公正地对待而其他成员遭受了不公正对待时, 个体的消极情绪和反社会行为倾向更高。而在相互竞争的依存性组织中则出现了相反的结果模式, 即当个体遭受了不公正地对待而其他成员被公正地对待时, 个体的情感体验更消极, 并且更可能表现出反社会行为。与之类似, Ferguson 和 Barry (2011)的研究也发现, 在团队凝聚力高的组织中, 第三方(旁观者)对不公正的反应更强烈, 更可能有所行动[21]。因此, 第三方的反应会因团队氛围的不同而发生变化。

除了团队氛围, 组织政策和已有的申诉程序也会影响第三方对不公正的反应。有些职业或组织有明确的行为准则, 强调个体有对不道德行为做出反应的责任, 这些准则可以鼓励第三方采取行动[22]。Miceli 和 Near (1992)的研究也发现, 如果组织有就员工如何告密提供合理的培训和相关的政策, 这会在一定程度上促进员工对不公正的揭发行为[23]。

此外, 第三方对自己是否会遭受违规者报复的估计也会影响他们是否会对不公正做出反应(Henik, 2008) [24]。社会学习理论认为, 人们通过观察他人所得结果而进行替代性学习。因此如果第三方看到有人因制止不公正而被报复, 那么他们会觉得自己未来可能也会遭受报复[25]。虽然不同的个体有不同的公正偏好, 在不同的情境下对公正的反应也有所不同, 但是个体不可避免地都会受到他人的影响, 因此除了情景与特质变量外, 其它第三方的反应也会影响个体对不公正的反应。

2.4. 其他第三方反应

根据旁观者效应不难推出, 发现不公正的第三方越多, 揭发行为就越不可能发生。然而, 事实上却相反。Miceli 和 Near (1988)基于责任扩散理论提出潜在的观察者越少, 第三方就越有可能对不公正进行揭发这一假设, 但是他们的研究没有验证该假设, 反而得到了相反的结果, 即知道不公正的第三方越少, 揭发行为就越不可能发生[23]。Miceli 及其同事(2008)提出, 责任扩散大都发生于十分紧急的情境下, 而揭发情境下潜在的揭发者有更多的时间考虑, 所以不太容易发生责任扩散[26]。Robinson, Robertson

和 Curtis (2012)也认为, 告密揭发不公正的第三方面对的并不是一个直接威胁受害者身心健康的情境, 因此有更多的缓冲时间。他们通过实验又进一步对揭发干预行为进行了研究, 结果表明, 经理们都表示如果他们的同事均认为某一行为是不道德的, 他们才更有可能去阻止这一不道德行为[27]。同样地, Mayer和他的同事(2013)的研究也发现, 只有当其他旁观者也觉得不公正时, 第三方的员工才更有可能行动[28]。

而当有第三方对不公正做出反应后, 剩下的第三方便不会再采取行动。因为他们认为其它的第三方已经合理的处理不公正了, 也就不需要他们再采取行动。如, Lin, Dahl 和 Argo (2012)发现当实验者惩罚了违背社会规范的个体, 而不是忽视这种规范的违反时, 作为旁观者的其他被试便不会再去惩罚违规者。研究者们认为, 一旦第三方觉得公正已经实现了, 他们也就不再进行干预[29]。

3. 第三方公正对公共管理的启示

公共政策的制定是公共管理研究的主要范畴, 公共政策主要包括四类: 管理政策, 分配政策, 再分配政策和立法政策。现如今公共政策无处不在, 影响着我们生活的方方面面, 公共政策对每个人的幸福都有重要影响。第三方公正的影响因素对公共政策的制定也有一定的启示。

3.1. 第三方个体因素

从第三方个体因素的角度来看, 第三方个人本身所具备的个体特点会影响其对公正的感知。由此, 在制定公共政策时, 要充分考虑公民的特点, 尤其是集体主义倾向, 公平敏感性和对道德的重视程度。更加公平的管理政策会使高集体主义倾向、高公平敏感性和对道德重视程度较高的第三方群体更少的感觉到不公正。

集体主义倾向反应的是个体对他人和团体其他成员的关心程度, 相比于低集体主义倾向的个体, 他们会更加重视与他人的联系与互动, 将集体利益置于个人利益之上。我国从对学生的教育到社会宣传, 都非常提倡集体主义精神, 这也就使我们的大多数人都具有较高的集体主义倾向, 也就是说人们会将所有人的待遇一致性看的很重要, 并且对不公正的反应更加强烈。在这种条件下, 不公正的政策会大大降低第三方对政策接受性和满意度。要确保政策的公正, 提高第三方群体对政策公正性的感知, 政府可以建立高效的政策评估体系, 采取措施或建立第三方评估组织来提高政策的公正和客观性。

公平敏感性反映的是个体对社会中公平状况的偏好和容忍程度。大公无私的人会比自私自利的人的公平敏感性更低。我们的社会和国家一直以来都提倡我们要做大公无私的人, 但是因为大公无私会降低对自身利益的关注, 从而降低公平敏感性, 这对于制定公正的政策是不利的, 因此社会应强调政策的公正性, 提高大公无私的第三方对公正性的敏感度, 进而督促政策制定者。而对于自私自利的第三方, 他们会由于更加关注自身利益而具有更高的公平敏感性, 在政策制定时, 也应多听取这类第三方的看法来促进政策公正。

当第三方对道德的重视程度较高时, 面对他们见到的不公正现象, 相比于指责或抱怨, 他们更倾向于采取非破坏性的方式, 因为他们不仅重视他人的道德行为也会重视自身的道德行为。例如, 个体如果对当地的政策感到不满, 他就有可能采取搬离的方式, 但这样的方式不利于各地的人才引进。再比如“离婚冷静期”政策的提出原本目的在于减少冲动离婚, 政策的受众群体也是已婚人士, 但目前人们的道德感越来越高, 一些没有结婚的人即政策的第三方对该政策的接受性和满意度都不高, 他们就选择采取回避结婚等非破坏性的策略, 但显然这样的策略对当前的社会状况是不利的。由此可见, 第三方对政策公正性的感知同样会对社会产生重要的影响。

3.2. 受害者个体因素

政策的制定很难做到十全十美, 有受益的一方也会有受到损害的一方, 在这里我们发现, 一个团体

的核心成员具有很强的凝聚力,当遭受不公正待遇的个体是核心人物时,即使自己没有受到不公正待遇,也会感到愤怒。我们可以假设将社会群体分为低收入群体和高收入群体,如果一项政策损害了低收入群体中的某个核心成员的利益,可能是一个颇具社会影响力的低收入个体,那么这项政策将会引起所有低收入群体的不公正感。当政府的政策制定,尤其是分配政策,涉及到利益时,为了使政策第三方群体的可接受性更高,应当尽量不要损害核心成员的利益。

3.3. 其他第三方反应

其他第三方的反应也会影响个体对不公正的反应,在整个第三方群体中,发现不公正的第三方越少,对不公正的揭发行为就越不可能发生,这启示我们,为了使大众监督政策的公正性,我们应该使更多的人了解政策内容,这样发现不公正的第三方越多,就更可能对政策公正性做出有效监督。但当有其他第三方对不公正做出反应后,剩下的第三方便不会再采取行动,因为他们认为已经有人合理的处理不公正了。具体到公共管理领域,一些不公正的政策很难通过某个单独个体的行为而做出改变,政策制定者也应考虑到这一点并且鼓励更多的第三方从客观公正的角度对政策提出意见,例如在中华人民共和国中央人民政府网站开放“国家政务服务投诉与建议”板块就是一个很好的实践。

4. 小结与展望

综合影响第三方公正反应的变量的一系列研究,可以总结出两种思路来理解这种影响。首先,可以从自我利益的角度来解释:第三方对他人公正遭遇的关注是出于自我利益受损,具体而言,是出于自身的公正世界信念受到威胁。当个体察觉到他人遭受了不公正,不管是被剥削还是享有特权,都会推动第三方从认知上或者行为上去重塑公正,以维持自己的公正世界信念,即此时第三方对他人不公正遭遇的关注和随后的反应都是出于对自我利益的维护。其次,可以从道德公正方面来理解:第三方对不公正做出反应是因为“这是该做的”,而不是出于自我利益。尤其当第三方愿意牺牲个人利益来抗议不公正,支持受害者,惩罚行为者时,他们的行为明显和个人利益动机矛盾[30]。而这两种思路又可以用适应者理论来统合:第三方对不公正的反应是先天的和基于进化的一种心理反应,这一反应主要是对他人事事正确与错误的感知,但是这些反应本质上都是服务于自我利益的,即使个体没有意识到[31]。

总而言之,第三方公正还是一个尚未发展成熟的研究领域,今后的研究可以从以下几个方面做进一步的拓展研究:

4.1. 第三方公正的纵向研究

文章中所述的大部分研究皆为横向研究,缺少从第三方公正视角切入的纵向研究,这可能与该研究领域的新颖性有关。以后的研究可以从第三方公正角度出发进行追踪研究,尝试弄清第三方完整的行为模式是怎样的?具体而言,第三方对不公正做出干预后,没有达到重塑公正的目的或没有达到他们预期的效果,第三方还会进一步有所行动吗?这一些问题都有待于组织公正研究者们进一步地探究。

4.2. 第三方公正的本土化研究

第三方公正的研究大部分是在西方文化背景下进行的,并且被试均为西方个体,在中国本土很少有相关的研究。中国人的很多特性和西方人是不一样的。那么中国人和西方人在面对他人遭遇不公正对待时的具体反应模式是否也会不一样?例如,中国社会特有的人情文化使得公正难以落实[32]。人情文化是否会影响第三方对于公正的判断和随后的具体行为反应值得进一步探究。国内的性别刻板印象也与第三方公正有着显著的相关。陈志霞和徐荣华(2013)的研究表明,一些违背传统观念的女性,在遇到不公正时更容易受到第三方的指责[33]。此外,中国的大学生群体,普遍具有较高的公正世界观念,这也会让他们

在遇到不公正时, 为了维护自己的公正世界信念而更容易去谴责受害者[34]。因此, 第三方公正的本土化研究非常有必要。

4.3. 进一步考察调节变量的交互影响效应

特质变量、情境变量以及其它第三方的反应可以显著地影响第三方对不公正的感知和随后的反应。但在现实生活中, 仅存在一种影响因素是不太可能的, 而探究不同水平的变量对第三方反应的交互影响机制对于我们更好地理解第三方公正意义重大。当个体差异因素与情境因素彼此交互影响时, 如, 面对不公正时, 高集体主义倾向特质的个体更容易出现干预行为, 而处于竞争式的相互依存情境下的个体更不容易有所反应, 当高集体主义特质的第三方处于竞争式的相互依存的环境下时他们会出现怎样的行为反应? 这一问题值得进一步的探究。

4.4. 加强真实情境中的研究

第三方公正强调了在组织情境中第三方的重要性, 但是本研究中的实证结果并没有在实际工作场所中进行验证。虽然这些实证研究为我们理解第三方可能的行为倾向提供了基础, 但是, 行为倾向并不等同于真实行为, 第三方在实际工作情境中到底会怎么做我们不得而知。而且, 目前尚没有研究直接在同一组织中比较第三方和受害者反应, 即系统地探究第三方和受害者反应的不同以及交互作用。在实际中, 受害者和第三方可能会出现更多的直接正面接触, 相互影响, 这是否也会影响第三方的反应也是有待于更进一步的探究的。

4.5. 加强第三方公正的应用性研究

公正研究最早源于司法领域, 后来在组织中日益重要的地位促使了公正在组织领域的兴起和蓬勃发展。但实际上, 公正问题在公共管理领域也同样存在。我国目前正处于深刻的社会转型和社会变迁时期, 同时也是各种矛盾突发时期, 各种社会矛盾、群体性事件时有发生, 包括民众与政府间的冲突以及不同社会阶层的民众之间的冲突, 而这些冲突是否能够有效地得以解决影响到社会是否能保持稳定与和谐, 因此, 如何在高速发展经济的同时维护社会和谐、稳定是亟需解决的社会问题之一。在解决这些冲突纠纷的过程中同样涉及到公正问题, 比如, 如果政府在处理群体性事件(民众之间的冲突)的过程中违背了公正的原则, 导致民众认为政府是不公正和不负责任的, 这会对民众的态度和行为产生严重的影响, 因而从第三方公正的角度去解决一些社会问题可能是一种有效的视角。具体到实际的研究中, 可以进一步探究如何保证和提高第三方群众对政策公正的感知, 进而提高政策的满意度和可接受性。

基金项目

本研究由北京市社会科学基金项目(项目编号: 17GLC067)资助。

参考文献

- [1] Skarlicki, D.P. and Kulik, C.T. (2004) Third-Party Reactions to Employee (Mis)treatment: A Justice Perspective. *Research in Organizational Behavior*, **26**, 183-229. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(04\)26005-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(04)26005-1)
- [2] Bosse, D.A., Phillips, R.A. and Harrison, J.S. (2008) Stakeholders, Reciprocity, and Firm Performance. *Strategic Management Journal*, **30**, 447-456. <https://doi.org/10.1002/smj.743>
- [3] Porath, C., Macinnis, D. and Folkes, V. (2010) Witnessing Incivility among Employees: Effects on Consumer Anger and Negative Inferences about Companies. *Journal of Consumer Research*, **37**, 292-303. <https://doi.org/10.1086/651565>
- [4] Williams, D., Crittenden, V. and Henley, A. (2021) Third-Party Procedural Justice Perceptions: The Mediating Effect on the Relationship between eWOM and Likelihood to Purchase. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, **30**,

- 86-107. <https://doi.org/10.1080/10696679.2021.1890126>
- [5] Zoghbi-Manrique-De-Lara, P., Aguiar-Quintana, T. and Suárez-Acosta, M.A. (2013) A Justice Framework for Understanding How Guests React to Hotel Employee (Mis)treatment. *Tourism Management*, **36**, 143-152. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.11.010>
- [6] Triandis, H.C., Leung, K., Villareal, M.J., et al. (1985) Allocentric versus Idiocentric Tendencies: Convergent and Discriminant Validation. *Journal of Research in Personality*, **19**, 395-415. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90008-X](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90008-X)
- [7] Gibson, C.B., Locke, E.A., Miner, A., et al. (1999) Do They Do What They Believe They Can? Group Tasks and Cultures. *Academy of Management Journal*, **42**, 138-152. <https://doi.org/10.2307/257089>
- [8] Colquitt, J.A. (2004) Does the Justice of the One Interact with the Justice of the Many? Reactions to Procedural Justice in Teams. *Journal of Applied Psychology*, **89**, 633-646. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.633>
- [9] Huseman, R.C. and Miles, H. (1987) A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*, **12**, 222-234. <https://doi.org/10.2307/258531>
- [10] King, W.C., Miles, E.W. and Day, D.D. (1993) A Test and Refinement of the Equity Sensitivity Construct. *Journal of Organizational Behavior*, **14**, 301-317. <https://doi.org/10.1002/job.4030140403>
- [11] Mitchell, M., Vogel, R.M. and Folger, R. (2012) Handbook of Unethical Work Behavior: Implications for Well-Being. Routledge, New York, 23-43.
- [12] Greenbaum, R.L., Mawritz, M.B., Mayer, D.M., et al. (2013) To Act Out, to Withdraw, or to Constructively Resist? Employee Reactions to Supervisor Abuse of Customers and the Moderating Role of Employee Moral Identity. *Human Relations*, **66**, 925-950. <https://doi.org/10.1177/0018726713482992>
- [13] Rupp, D.E. and Bell, C.M. (2010) Extending the Deontic Model of Justice: Moral Self-Regulation in Third-Party Responses to Injustice. *Business Ethics Quarterly*, **20**, 89-106. <https://doi.org/10.5840/beq20102017>
- [14] Vadera, A.K., Aguilera, R.V. and Caza, B.B. (2009) Making Sense of Whistle-Blowing's Antecedents. *Business Ethics Quarterly*, **19**, 553-586. <https://doi.org/10.5840/beq200919432>
- [15] Skarlicki, D.P., O'Reilly, J. and Kulik, C.T. (2015) The Third-Party Perspective of (In)justice. Oxford University Press, Oxford, 257-271.
- [16] Gelfand, M. and Brett, J. (2004) The Handbook of Negotiation and Culture. Stanford University Press, Stanford, 177-192.
- [17] Humphrey, S.E., Morgeson, F.P. and Mannor, M.J. (2009) Developing a Theory of the Strategic Core of Teams: A Role Composition Model of Team Performance. *Journal of Applied Psychology*, **94**, 48-61. <https://doi.org/10.1037/a0012997>
- [18] Christian, J.S., Christian, M.S., Garza, A.S., et al. (2012) Examining Retaliatory Responses to Justice Violations and Recovery Attempts in Teams. *Journal of Applied Psychology*, **97**, 1218-1232. <https://doi.org/10.1037/a0029450>
- [19] 周浩, 龙立荣. 公平敏感性研究述评[J]. 心理科学进展, 2007, 15(4): 702-707.
- [20] Wageman, R. (1995) Erratum: Interdependence and Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, **40**, 145-180. <https://doi.org/10.2307/2393703>
- [21] Ferguson, M. and Barry, B. (2011) I Know What You Did: The Effects of Interpersonal Deviance on Bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, **16**, 80-94. <https://doi.org/10.1037/a0021708>
- [22] Keenan, M. (1999) Risk, Information, and the Decision about Response to Wrongdoing in an Organization. *Journal of Business Ethics*, **19**, 255-271. <https://doi.org/10.1023/A:1006168301995>
- [23] Miceli, M.P. and Near, J.P. (2010) Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing. *Personnel Psychology*, **41**, 267-281. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb02385.x>
- [24] Henik, E. (2008) Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistle-Blowers. *Journal of Business Ethics*, **80**, 111-119. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9441-1>
- [25] Trevino, L.K. (1992) The Social Implications of Punishing Unethical Behavior: Observers' Cognitive and Affective Reactions. *Journal of Management*, **18**, 751-768. <https://doi.org/10.1177/014920639201800409>
- [26] Miceli, M.P., Near, J.P. and Dworkin, T.M. (2008) Whistle-Blowing in Organizations. Routledge, New York. <https://doi.org/10.4324/9780203809495>
- [27] Robinson, S.N., Robertson, J.C. and Curtis, M.B. (2012) The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' Whistleblowing Intentions Following Fraud. *Journal of Business Ethics*, **106**, 213-227. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0990-y>
- [28] Dmm, A., Sn, A., Lkt, B., et al. (2013) Encouraging Employees to Report Unethical Conduct Internally: It Takes a Village. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **121**, 89-103.

<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.01.002>

- [29] Lin, L., Dahl, D.W. and Argo, J.J. (2013) Do the Crime, Always Do the Time? Insights into Consumer-to-Consumer Punishment Decisions. *Journal of Consumer Research*, **40**, 64-77. <https://doi.org/10.1086/668641>
- [30] Adams, G.S. and Mullen, E. (2012) The Social and Psychological Costs of Punishing. *Behavioral & Brain Sciences*, **35**, 15-16. <https://doi.org/10.1017/S0140525X11001142>
- [31] Barclay, P. (2012) Proximate and Ultimate Causes of Punishment and Strong Reciprocity. *Behavioral and Brain Sciences*, **35**, 16-17. <https://doi.org/10.1017/S0140525X11001154>
- [32] 沈慧芳. 论社会公正的人情障碍[J]. 福建师范大学学报: 哲学社会科学版, 2005(6): 40-46.
- [33] 陈志霞, 徐荣华. 矛盾性别偏见与工作场所性骚扰态度的相关研究[J]. 妇女研究论丛, 2013(4): 54-60.
- [34] 李明蔚, 陈小异. 传统文化与大学生公正世界信念探索[J]. 长江师范学院学报, 2014(5): 126-130.