

Volume 6 Issue 1

Perceived Fairness of Pay: The Importance of Task versus Maintenance Inputs in Japan, South Korea, and Hong Kong

感知到的薪水公平性：在日本、南韓，以及香港任务投入和维持投入的重要性

Tae-Yeol Kim, Todd J. Weber, Kwok Leung, and Yukiko Muramoto

投入偏好

Ashford, S. J., & Black, J. S. 1996. Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2): 199–214.

Janssen, O., & Van Yperen, N.W. 2004. Employees’ goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3): 368–384.

用 6 点量表法回答问题：

1	2	3	4	5	6	7
一点儿也不	偶尔	比较不频繁	不太确定	有点频繁	经常	非常频繁

工作投入 (Task inputs)

1. 永遠完成職務說明所詳列的職責
2. 達到所有工作上的標準表現要求
3. 完成你所有工作上的職責要求。
4. 對於義務上要執行的，永不會忽略任何方面
5. 未能履行主要的工作職責 (R)

维持投入 (Maintenance inputs)

6. 盡量與同事共渡多一點時間
7. 嘗試與同事建立良好的關係
8. 盡量與同事共處並了解他們

注：也要求被试用以上 8 个条目来评价他们对现在工作的贡献。

The reliability coefficients for these two subscales are 0.83 and 0.80 for Japan sample, 0.81 and 0.86 for HongKong sample, and 0.86 and 0.85 for South Korea sample.

自我观

Brockner, J., Chen, Y., Mannix, E. A., Leung, K., & Skarlicki, D. P. 2000. Culture and procedural fairness: When the effects of what you do depend on how you do it. *Administrative Science Quarterly*, 45(1): 138–159.

用 7 点量表法回答问题:

1	2	3	4	5	6	7
非常不同意	比较不同意	有点不同意	不太确定	有点同意	比较同意	非常同意

1. 我喜欢我的隐私
2. 我是一个独一无二，与别人分开的人
3. 我享受在各方面独一无二及与别人不同
4. 我的个人身份是独立的，这对我来说非常重要
5. 我认为做一个独立的人对我来说很重要

0.75, 0.75, and 0.70 for Japan, HongKong, and South Korea sample.

薪酬水平以及对薪酬公平感的感知

Super, D. E. 1973. The work values inventory. In D. G. Zytowski (Ed.), Contemporary approaches to interest measurement: 189–205. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

用 7 点量表法回答问题:

1	2	3	4	5	6	7
非常少	比较少	有点少	不太确定	有点多	比较多	非常多

1. 报酬的总额
2. 薪水的水平

注: 用同样的条目要求被试回答对薪酬公平感的感知 (7 点量表)。

0.87, 0.83, and 0.91 for Japan, HongKong, and South Korea sample.