

# 考績正義論

林水波

## 綱 要

- 一、理論架構及其基本假定
  - 二、考績正義的類型
  - 三、可資驗證的命題
  - 四、正義論的評估
  - 五、考績制度具有正義性的條件
  - 六、考績制度走向正義性的策略
- 結論

考績制度不但向為組織理論及人事管理鑽研的主要課題之一，而且對於其他人事管理措施，諸如人員徵募、考選任用、訓練發展、獎優懲劣、升遷調職，本身又居於監導的地位，因之其可說是學術研究的重點，發揮人事管理功能、界定人力資源應用過程的基石（Kavanagh, 1982）。

考績由於在人事管理上居於主導的地位，茲為瞭解其在組織中的運作，學者乃由不同的視角來檢視這個現象。有的論述考績的正負功能；有的探究影響考績決定的因素；有的分析考績決定的過程；有的診斷在何種情境下，應應用何種考績制度，方能正確評定考績；有的論斷考績的結果是否合乎正義；有的則分析考核者在考績決定過程上可能犯的謬誤；因而形成可觀而豐碩的研究成果。本文的重點在於分析考績的正義。至於其他層面的問題，則將另文討論之。然而，本文分析的核心，乃圍繞在建構考績正義的理論架構，探究該架構所立基的基本假定；闡釋兩類型的考績正義；提出該理論上，有價值並可資驗證的命題，用以指出未來的研究方向；嚴肅評估正義論，以發揚其居優勢的一面，展露其處劣勢的部分，以為鑽研突破之重心；最後，指出一項考績制度，其要成就正義的目標，其所應具備的特性；研擬增進考績正確性，提昇其正義程度之策略。

### 一、理論架構及其基本假定