

高阶层员工更加认可组织公正吗？ 内归因倾向的中介作用及其边界条件

高 记, 孙 平, 郝佳新

(河北工业大学 经济管理学院, 天津 300400)

摘 要:基于社会认知理论,利用312份企业员工有效问卷数据,探讨了社会阶层对员工组织公正感的影响效果和机制。结果显示:社会阶层与员工的组织公正感呈显著正相关;内归因倾向在社会阶层与组织公正感关系中起中介作用;相对剥夺感在社会阶层通过内归因倾向影响组织公正感的间接效应中起调节作用,对于相对剥夺感低的员工,社会阶层通过内归因倾向的认知路径影响其组织公正感。

关键词:社会阶层;组织公正感;内归因倾向;相对剥夺感

中图分类号:C936 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-980X(2019)11-0040-08

1 研究背景

在组织发展的进程中,员工对组织公正与否的感知十分重要。众多研究表明,员工能否在工作环境中感受到公平会影响其工作态度和行为。员工对于组织是否公正的看法会增强其组织承诺^[1]、组织公民行为^[2]和信任^[3]。但如果员工认为其所在组织是不公平的则会导致破坏性行为,如盗窃^[4]和工作场所攻击行为^[5]等。以往的学者大多关注组织公正的效果变量^[6],而关于组织公正的影响因素的研究却十分零散。然而,在同样的组织中,不同的员工对公正的感知却存在差异。是什么导致员工对于组织是否公正持有不同看法,为什么会有员工认为所处的组织不公正?管理者应该如何改善员工对于组织公正的感知?这是目前组织管理需要重视的问题。

鉴于此,学术界从事件范式和社会实体范式探讨了组织公正感的影响因素^[7]。其中事件范式是指员工对于工作场合某一具体时间和情境下发生特定事件进行公正评价和反应,员工会理性地从分配结果、决策制定、人际对待和交流质量四个方面来做出公正判断,即员工对某一具体事件的各个环节的评价会影响其对于组织的公正感知。相对于事件范式,实体范式更强调员工评价的对象是谁,这个对象的公正程度如何,此时公正性被看做评价对象的属性或特征。在实体范式下,影响员工组织公正感的

因素主要有两个:一是员工对于自己直接领导既往行为的看法,即领导整体公正;二是员工通过观察和体验形成的对于所处组织的公正评价,即组织整体公正。员工作为组织氛围感知的主体,个体因素对于组织公正感的影响十分关键。根据Côté的研究,个体的社会阶层经历会产生认知留存(cognitive residue),即个体的社会阶层会对其认知、情感和行为产生持久的作用,个体会将自身的阶层特质带入职场^[8],因此,社会阶层在组织领域中也扮演着重要角色,有学者指出对社会阶层及其影响的关注逐渐成为组织研究中的一种新趋势^[9]。所以,不同社会阶层员工的认知差异可能会影响其组织公正感。本研究拟在前人研究的基础上探索社会阶层与员工组织公正感的关系。

社会阶层指个体对自身地位的主观感知以及对客观物质资源的占有程度^[10],即包括主观社会阶层和客观社会阶层两个方面。客观社会阶层的衡量指标一般为收入、受教育程度和职业等,而主观社会阶层指的是个体自身所感知到的在社会中所处的位置。已有研究表明,个体的自我概念、认知倾向和行为模式都受到社会阶层的影响^[11]。进入新时代后,人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾已经成为了我国的主要矛盾^[12]。不平衡的发展导致不同社会阶层的公平感知出现差异,如在市场经济发达的当今社会,底层民众依然持

收稿日期:2019-10-24

基金项目:国家社会科学基金“不同阶层程序公正感形成机制与影响机制研究”(16CSH010)

作者简介:高记(1983—),女,满族,辽宁葫芦岛人,河北工业大学经济管理学院副教授,硕士研究生导师,研究方向:组织行为与人力资源管理;孙平(1994—),女,河北秦皇岛人,河北工业大学经济管理学院硕士研究生,研究方向:企业管理;郝佳新(1996—),女,河北廊坊人,河北工业大学经济管理学院硕士研究生,研究方向:企业管理。

有平均原则的分配公正观,该公正观对个体进行公正判断有重要影响^[13]。随着经济的高速发展,各种组织事件越来越深刻而复杂,不同社会阶层的个体面对这些信息的认知方式的差异必然会导致不同的认知结果。高社会阶层的个体具有较高的解释水平,能更为全面地对事物以及信息进行抽象的加工,而低阶层的个体解释水平较低,对事物及信息无法进行理性的认知加工^[14]。但关于社会阶层如何影响员工的组织公正感以及其影响机制如何还未得到清晰的回答。

为了更全面认识社会阶层与员工组织公正感之间的逻辑关系,本文将继续探讨二者之间的内在机制。关于个体为何在乎公平,有两种理论进行解释,工具性解释指个体为了获取想要的理想结果而在乎公平,即其形成公正判断的动机是工具性动机^[15];另一种关系型解释认为公正的重要性在于它可以传达个体与组织中的权威和团体成员的关系及地位等相关信息,个体关心公平是因为渴望得到有价值的群体成员地位^[16]。两种解释视角说明个体进行公正判断时会以所得结果以及在组织中的地位作为依据。由于低阶层个体占有的资源少,在群体中的地位较低,这种工具性和关系性的不利结果会使其形成较低的组织公正感。同时,社会认知理论认为个体的公正判断会受到其归因倾向的影响^[17],低阶层的个体由于占有的资源较少,在生活情境中受到的限制比较多,会更易形成情境主义的认知倾向,更多地将自身的劣势归咎于外部系统;而高阶层的个体由于占有丰富的组织资源,在生活中受到的限制会比较少,会更加注重自我本身因素,更易形成唯我主义的认知倾向,更多地将事件的结果同自身的行为相联系。基于上述分析,本文认为可通过归因的视角来进一步解释社会阶层对员工组织公正感的影响机制。

归因机制属于个体形成组织公正判断的认知机制,是否存在某种情景可以打破认知机制,即个体无法做出理性归因判断,本文还将结合社会比较理论寻找这种认知机制的边界条件。Whyte 和 Im 的研究表明我国民众的贫富差距程度较高,低阶层更多遭遇少得不公,而高阶层则更多遭遇多得不公,导致“贫者愈贫,富者愈富”^[18]。当两者在工作中和生活中与周边人群进行比较而体验到较大的相对剥夺时,就会产生较多的不公平感^[19]。研究也表明,中国的白领阶层倾向于做向上比较,这种向上比较极易产生相对剥夺感^[20]。诸多理论和研究结果表明相对剥夺感既包括认知成分,也包括情感成分,由相对剥夺感产生的愤怒、不满等负面情绪会干扰个体

认知加工并作出非理性的决策^[21]。当员工由于比较产生较强的相对剥夺感时,这种强烈的相对剥夺感可能会干扰个体进行理性的认知归因,从而打破归因倾向的中介路径^[22],即归因路径的存在可能会受到相对剥夺感的调节。因此,当把员工的相对剥夺感作为归因路径的边界条件时,社会阶层通过个体归因倾向进而影响组织公正感的作用可能不存在,但是这还需要进一步的理论和实证分析。

综上,已有研究对社会阶层如何影响员工的组织公正感以及其中的影响机制还未给出清晰的答案。个体通过理性的认知加工形成组织公正感,这种认知加工方式会受到其社会阶层的影响。基于此,本文尝试探讨不同社会阶层的员工是否形成不同的组织公正感,并检验归因倾向在二者中的中介作用以及相对剥夺感对中介过程的调节作用。

2 理论基础与研究假设

2.1 社会阶层与组织公正感

心理学领域对社会阶层的关注由来已久,随着近年来研究的不断深入,越来越多的学者表明阶层不仅是一个相对固化的存在,而且还会对处于不同阶层的人带来心理与行为上的根本性差异^[9]。社会阶层作为个体的鲜明特征,代表了不同群体在社会层次结构中存在客观物质资源差异(包括收入、教育水平和职业声望)以及主观上感知到与他人的等级差异^[8,23]。

事件范式和实体范式的组织公正研究将公正知觉看作是个体对环境和人力资源实践的认知判断,不同阶层个体的认知方式不同,高阶层者更加关注与自我相关的信息,而低阶层者更加关注事物的背景信息^[24],并且会感受到更多的不确定性,体验的控制感较低^[10,25],这种不确定性和不可控感会带来较低的组织公正感。

根据公平启发理论,整体公正感的形成,来源于个体初始对所处环境中的程序、分配以及互动等相关信息的提取^[26]。即在环境中易被获取的、先被接收的信息对整体公正感的影响最大,而后被接收的信息则作用相对较弱。研究表明,个体会基于信息的提取容易性进行公正判断^[27],高阶层者的积极经历中比较容易提取到正性公平事件,而低阶层个体的消极经历较多,提取正性信息相对较困难,因而在形成组织公正判断时会基于易得性的认知路径形成较低的公正感知。

根据情绪浸润理论,个体倾向于选择与情绪一致的信息进行加工,以达成情绪一致性效应(mood congruent effect)^[28]。高阶层个体在工作中容易经

历积极情绪,会以更加积极而非威胁的方式看待工作事件,并且更容易知觉到积极的工作回报,在进行组织公正判断时会更多的加工组织中的正面信息,从而形成较高的组织公正感。低阶层个体比高阶层个体经历更多的消极事件,也经历更多的消极情绪^[23],因而低阶层的个体在组织中更多地感到自身工作得不到肯定、在进行上下级沟通时也存在困难等消极信息,从而形成较低的组织公正感。综上所述,提出研究假设:

社会阶层与员工的组织公正感正相关(H1)。

2.2 内归因倾向的中介作用

Folger 和 Cropanzano 提出公平理论时认为“当个体遭遇不公正事件时,个体会认定某人或某机构为此承担责任,如果找不到责任主体也就不存在社会不公正”^[29]。可见归因对于公正感的形成起到重要作用^[30]。社会认知理论认为,低阶层的个体由于占有的资源较少,在社会活动中受到的限制比较多,相对比较缺少控制感,会更加关注环境背景信息。因为关注背景信息可以帮助他们对结果进行预测^[10],所以低阶层个体会对外界环境产生较大的依赖性,从而形成情境主义(contextualism)的认知倾向。低阶层员工会将这种认知倾向带入组织情境中,当在组织中经历或者遭遇负性事件时,他们会对其进行外部归因,如低阶层的员工对不良工作绩效容易归因为糟糕的工作设计^[31],认为是组织的不公让自己处于相对劣势地位,进而导致他们对组织公正做出更多的否定性评价。因此,个体进行公正判断时会先进行责任归因,越是进行外部归因越不利于组织公正感的形成。基于此,提出研究假设:

内归因倾向在社会阶层和员工组织公正感之间起中介作用(H2)。

2.3 相对剥夺感的调节作用

相对剥夺感是指个体或群体在与参照对象进行比较后,感知到自身处于劣势地位,进而体验到愤怒和不满等负性情绪^[32]。在组织中,组织为了吸引或留住优秀人才,不得不通过提高薪资、股权激励等措施获得竞争优势,但正是这些做法拉大了普通员工与新晋人才在待遇方面的差距,给越来越多的普通员工带来了相对剥夺感。在社会经济生活中,个体也不可避免地要与其他个体就自己的投入和产出进行社会比较,这种社会比较会给个体带来相对剥夺感。相对剥夺感源于个体与他人的比较,通过与他人比较达到获取信息的目的^[33]。现有研究发现,中国的白领群体的比较性焦虑十分严重,因为他们很容易以社会上层作为自己的参照群体,从而形成较

早期研究中将相对剥夺感看作是认知变量,忽视了其中包含的情感成分。相对剥夺感会伴随着不满和怨恨等情绪的产生^[34]。因而,如果相对剥夺感较高,个体的情绪状态会相对消极,此时内归因倾向无法合理化这种巨大的感知差异,进而会减弱内归因倾向对组织公正的影响;相反,当相对剥夺感较低时,虽然个体的情绪也会对组织公正判断产生影响,但是此时个体的理性认知占据主导地位,个体会基于归因结果形成组织公正判断,即高的相对剥夺感会使个体基于情感路径进行组织公正判断,从而削弱了归因这一认知路径对组织公正感的影响。基于以上推导,提出研究假设:

社会阶层经由内归因倾向影响组织公正感的中介效应受到相对剥夺感的调节(H3)。

综上,本研究的研究模型如图 1 所示。

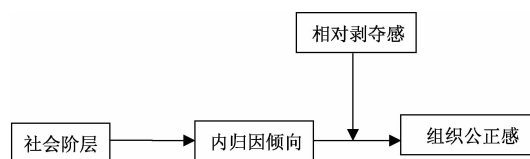


图 1 本研究模型框架图

3 研究方法

3.1 被试

本文以国内各地的企业员工为调查对象。问卷以线上和线下两种方式进行发放,经过筛选,共得到有效问卷 312 份。

在收回的有效问卷中,女性占 54.8%,男性占 45.2%;年龄在 25 周岁以下的占 21.9%,26~35 岁的占 48.1%,36~45 岁的占 10%。专科以下学历占 7.7%,专科学历占 9.3%,本科学历占 41%,硕士及以上学历占 42%;国有企业员工占 26.3%,民营企业员工占 28.2%,外资企业员工占 11.9%,事业单位员工占 21.55,其他占 12.2%;样本职业涉及公务员、教师、生产人员、行政后勤人员、管理人员、专业人士等。

3.2 测量工具

为了确保测量工具的信效度,本研究采用成熟的量表进行变量的测量。

社会阶层:由于单纯以主观社会阶层或者客观社会阶层来刻画被试的社会阶层是片面的,本文借鉴 Tan 和 Kraus 的研究^[35],将主、客观社会阶层得分标准化后相加的得分作为刻画被试的社会阶层的指标。其中主观社会阶层使用同类研究常用的 MacArthur 十阶梯量表测量^[36],客观社会阶层的测

量用收入、受教育程度和职业三个指标来衡量^[37]。

内归因倾向:Ng 和 Allen 认为贫富差距归因是解释力最高的公平感知的心理机制^[38],所以研究采用李静编制的贫富差距归因问卷^[39],问卷分为内部归因和外部归因两个维度,各 8 个项目,共 16 个项目。这些项目展示了一些会造成个人贫富差距的原因,具体条目如“从事的行业不同”等。量表采用 Likert 7 点计分,让被试报告其同意每一条原因的程度。在计时时,由于研究更多的关注被试的归因倾向性,为了使研究数据更明确地表明被试在贫富差距归因问题上的归因倾向性,参照李静^[39]及其他类似研究,将被试在内归因倾向量表上的得分与外归因倾向量表上的得分相减得到的结果作为其贫富差距归因倾向的指标,得分越高,表示被试的内部归因倾向越高。本文中,内归因维度的 Cronbach's α 系数为 0.883,外归因维度的 Cronbach's α 系数为 0.844。

组织公正感:有学者指出真正驱动员工行为的是整体的公正性判断^[26],并且员工也是以整体方式来思考公正性^[7]。由于整体公正感是关于组织中某实体公正程度的总体性评价,不同于事件范式,因而不适合用多维公正测量,参考前人研究,运用 Beugre 等编制的组织公正感量表^[40],共 12 个项目,如“总的来说这家公司的决策是公平的”。该量表 Cronbach's α 系数为 0.955。

相对剥夺感:参考前人研究,采用 Callen 等编制的相对剥夺感问卷^[41],共 5 个项目,如“当我与别人相比时,我有一种优越感”。量表采用 Likert 6 点计分,第 2、4 题反向计分,然后相加得到总分作为衡量相对剥夺感的指标,总分越高表示相对剥夺感越强。在本文中该量表的 Cronbach's α 系数

为 0.861。

控制变量:对一些可能对员工组织公正感造成潜在影响的变量进行了控制,包括性别、年龄、工作年限和企业性质 4 个因素。

3.3 共同方法偏差

由于本文所有的研究数据均通过问卷收集,因此理论上研究数据可能存在共同方法偏差。为控制共同方法偏差,本文采用了程序控制的一些方法,比如在调查过程中保证被试相信调查的匿名性、对一部分调查项目采用反向计分等。得到有效数据后,采用 Harman 单因子检验方法,将归因倾向量表、相对剥夺感量表和组织公正感量表的所有题项纳入一个探索性因子分析结构,进行主成分分析,结果表明在未旋转的情况下,特征值大于 1 的因子共有 4 个,共解释了变异量的 62.345%,且第一个因子解释的变异量为 26.339%,远小于 40%的临界标准,说明共同方法偏差问题得到很好地控制,对研究结论不会造成实质性影响。为了确保数据分析的可靠性,本研究对各自变量进行多重共线性检验,发现容变量的 VIF 值均小于 10,表明多重共线性问题较小。

4 研究结果

4.1 相关分析

对各变量进行相关分析,各变量的均值、标准差和相关系数见表 1。从表 1 中可以看出,员工社会阶层与内组织公正感显著正相关($r=0.355, p<0.01$),社会阶层与归因倾向显著正相关($r=0.471, p<0.01$),内归因倾向与组织公正感显著正相关($r=0.314, p<0.01$),这与研究假设一致,为假设验证提供了初步支持。

表 1 变量的描述性统计

变量	M	SD	社会阶层	内归因倾向	相对剥夺感	组织公正感
社会阶层	0.00	1.508	1			
内归因倾向	4.720	7.633	0.471**	1		
相对剥夺感	3.360	1.218	-0.016	-0.106	1	
组织公正感	3.500	0.957	0.355**	0.314**	0.133*	1

注: $N=312$,***表示 $p<0.001$,**表示 $p<0.01$,*表示 $p<0.05$ 。

4.2 归因倾向的中介作用

为进一步检验研究假设是否成立进行层级回归分析。根据 Preacher 和 Hayes 的建议^[42],使用偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 检验(抽取 5000 个样本)。结果见表 2。

根据表 2 所示,控制人口统计学变量后员工社会阶层显著影响其组织公正感(模型 M4, $b=0.246, p<0.001$),假设 H1 得到验证。

为检验内归因倾向在社会阶层与员工的组织公正感之间的中介作用,本文按照层级回归的方法来检验内归因倾向的中介作用。控制人口统计学变量后,员工社会阶层显著正向影响内归因倾向(模型 M2, $b=2.449, p<0.001$);员工的内归因倾向显著正向影响组织公正感(M5, $b=0.038, p<0.001$),并且当归因倾向进入回归方程时,社会阶层对组织公正感的正向影响仍然显著(模型

M6, $b=0.193, p<0.001$), 内归因倾向对组织公正感
的正向影响也仍然显著(模型 M6, $b=0.019, p<0.01$)。以上结果说明中介效应显著, 假设 H2
得到数据支持。另外, 中介效应的分析结果表明,

内归因倾向在社会阶层和组织公正感之间的中介
效应值为 $2.449 \times 0.019 = 0.047$, 社会阶层对组织
公正感的直接效应为 0.193, 中介效应占直接效应
的比例为 24.35%。

表 2 层级回归结果

变量及步骤	归因倾向		组织公正感					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
性别	-0.324	-0.108	0.024	0.061	0.069	0.059	0.075	0.070
年龄	0.047	-0.060	0.033 *	0.032 *	0.035**	0.033**	0.025 *	0.028 *
企业性质	0.308	0.275	0.086 *	0.082 *	0.058	0.074	0.073 *	0.077 *
工作年限	-0.216	-0.669	-0.188***	-0.232***	-0.164**	-0.219***	-0.194***	-0.204***
社会阶层		2.449***		0.240***		0.193***	0.189***	0.202***
内归因倾向					0.038***	0.019**	0.021**	0.056***
相对剥夺感							0.089 *	0.140**
归因×剥夺感								-0.011 *
F	0.752	19.298***	4.443**	14.8974***	9.081***	13.798***	12.62***	11.716***
R ²	0.01	0.240***	0.055**	0.196***	0.136***	0.214**	0.226 *	0.237 *
ΔR ²	0.01	0.23	0.055	0.141	0.089	0.018	0.012	0.011

注: N=312;***表示 $p<0.001$; **表示 $p<0.01$; *表示 $p<0.05$ 。

4.3 有调节的中介效应检验

为进一步检验内归因倾向的中介作用是否受到
相对剥夺感的调节, 参考 Edwards 和 Lambert 的经
验^[43], 采用 PROCESS 程序进行 Bootstrap 反复抽
样 5000 次进行检验, 按照均值加减一个标准差的方
式, 区分了高、低两种不同程度的相对剥夺感水平。
检验结果如表 3 所示。对于低相对剥夺感的员工,

偏差校正 95%CI 为(0.0421, 0.1393), 不包含 0, 内
归因倾向的中介作用显著, 而对于高相对剥夺感的
员工, 偏差校正 95%CI 为(-0.0262, 0.0956),
包含 0, 内归因倾向的中介作用不显著, 相对剥夺
感的调节效应图如图 2 所示。因此, 相对剥夺感
的调节作用显著, 有调节的中介模型成立, 假设得
到验证。

表 3 被调节的中介效应检验

因变量	中介变量	调节变量	系数	标准差	偏差校正 95%CI	
					下限	上限
组织公正感	内归因倾向	低相对剥夺感	0.0851	0.0246	0.0421	0.1393
		高相对剥夺感	0.0347	0.0310	-0.0262	0.0956

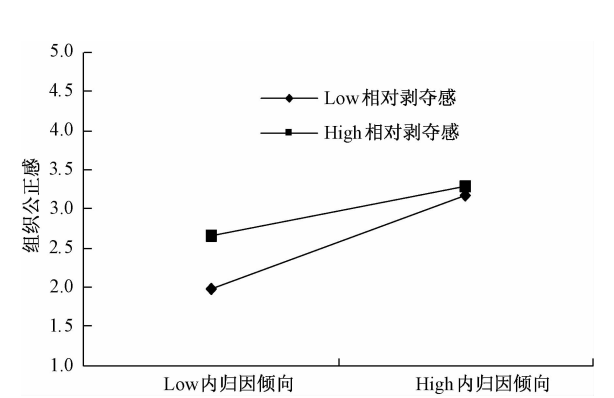


图 2 相对剥夺感的调节作用

5 结论与讨论

5.1 研究结论

本文在已有研究的基础上, 提出了一个被调节

的中介模型, 揭示了社会阶层对员工组织公正感具
有显著的正向影响。研究结果证实了高阶层员工组
织公正感更强, 而低阶层员工的组织公正感更弱, 一
方面通过内归因倾向解释了两者之间的影响机制,
另一方面探讨了相对剥夺感能调节内归因倾向在社
会阶层和组织公正感之间的中介作用, 为社会阶层
影响组织组织公正感的作用划定了边界条件。

首先, 本文验证了社会阶层对组织公正感的影
响。组织领域学者对组织公正感进行了大量研究,
普遍关注组织公正感不同维度的影响效果, 但是有
学者对这种分维度的组织公正感的研究提出了质
疑, 认为在实际工作中真正对员工态度和行为产生
影响的是整体的组织公正判断。因而探究员工整体
组织公正感的形成机制显得格外必要。以往的研究
多从公平启发理论的角度入手探讨员工公正感形成
的影响因素^[44-47], 对个体特征因素的考察显得欠

缺。基于此,本研究将社会阶层引入到组织管理领域的研究中,社会阶层理论提出以来受到研究者的广泛关注,但其研究情景多聚焦于社会情境中,研究社会阶层对社会系统公正性感知的影[48]。由于阶层具有跨情景的稳定性[49],本研究探讨了社会阶层对组织公正感的影响,进一步丰富了社会阶层的研究领域,为组织领域的研究提供了新的视角。

其次,本文探讨了内归因倾向的中介作用。在组织公正感的研究中有学者提出归因视角,但没有引起足够的重视[50]。学者认为组织公正是个体的一种主观判断和体验,个体公正感的变化是随着归因变化而变化的[51]。由于不同阶层员工对相同事件的解释存在差异,即他们对行为有着不同的归因。高阶层的员工倾向于进行内归因,低阶层员工倾向于外归因,不同的归因倾向导致了事件的责任主体不同,进而形成不同的公正判断。在组织情境中外归因倾向的个体会认为行为的发生主要是在他人或组织的影响之下产生的。当个体认定某人或组织而非自己对行为负主要责任时,不公平感就会产生。相反,如果认定责任者是自己,一般不会产生不公平感。本文探讨的归因倾向的中介作用验证了社会认知理论的不同阶层个体通过不同的认知倾向对态度和行为产生影响。

最后,本文还发现了内归因倾向在社会阶层对组织公正感影响机制中的边界条件。社会认知理论认为,个体行为不仅仅是由内部或外部因素直接导致,而是个体、环境与行为三者交互作用下产生。相对剥夺感是个体通过社会比较过程对外界环境进行评估,因而其代表的是个体与环境的交互结果。相对剥夺感是外在环境与个体行为的纽带,以往研究发现相对剥夺感较高时,会倾向于参与负面应对行为[52]。本文发现内归因倾向与相对剥夺感交互作用影响员工组织公正判断,当相对剥夺感高时,社会阶层通过内归因倾向影响组织公正感的作用得到削弱。这与雷星晖等的研究结果一致[53],相对剥夺感能削弱组织对员工的积极影响。

5.2 管理启示

首先,组织管理者在做出管理决策时需要考虑由于组织成员的社会阶层不同而产生的不同效果。不同社会阶层的组织成员会存在认知差异,管理者在制定、实施相关管理政策要关注并重视员工之间的认知差异,并基于这种差异予以相应的管理应对措施。不同社会阶层的员工拥有不同的思考问题的方式,这会导致他们对于同样的政策的理解和认知存在差异。Bergman 和 Jean 指出[54],不同的员工和管理者对于同一问题拥有不同的理解,使得不同

社会阶层的员工产生不同的政策感受,并导致其绩效结果存在差距。因而,考虑组织政策对成员态度和行为的影响时需要关注社会阶层差异在其中的作用。

其次,本文发现,在员工的相对剥夺感较低时,内归因倾向的员工更加认可组织的公正性,而当员工的相对剥夺感较高时,归因倾向对组织公正感的影响不显著,即较高的相对剥夺感对个体造成了较大的心理损害,打破了其稳定的认知路径。具体来说,当员工的相对剥夺感较高时,他们实际所得的结果与期待值差距较大,会产生较大的心理落差,无法接受并合理化所得结果,所以导致他们对组织的不满与批判;而当个体的相对剥夺感较低时,所得的结果与期待值落差小,对于所得结果更易接受并进行理性归因,促进其形成公正判断。所以,这启示管理者,在实际工作中,要及时与员工进行沟通交流,重视政策与工作成果分配的解释工作,帮助员工合理化结果,以此提升公正感。

参考文献

- [1] 陈松, 方学梅, 刘永芳. 组织公正感对组织承诺的影响[J]. 心理科学, 2010, 33(2): 376-379.
- [2] 王艇, 郑全全, 王国猛. 互动公平为何能够影响对组织的公民行为: 领导原型化和组织认同的作用[J]. 管理工程学报, 2018, 32(4): 76-83.
- [3] TYLER T R, DEGOEY P. Collective restraint in social dilemmas: procedural justice and social identification effects on support for authorities[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1995, 69(3): 482-497.
- [4] GREENBERG J. Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow[J]. Journal of Management, 1990, 16(2): 399-432.
- [5] BARON R A, NEUMAN J H, GEDDES D. Social and personal determinants of workplace aggression: evidence for the impact of perceived injustice and the type A behavior pattern[J]. Aggressive Behavior, 1999, 25(4): 281-296.
- [6] 金星彤. 组织公正对员工创造力的垂滴效应——基于 38 家民营企业的调查[J]. 技术经济, 2018, 37(7): 63-71.
- [7] 王宇清, 周浩. 组织公正感研究新趋势——整体公正感研究述评[J]. 外国经济与管理, 2012(6): 25-32.
- [8] CÔTÉ S. How social class shapes thoughts and actions in organizations[J]. Research in Organizational Behavior, 2011, 34(31): 43-71.
- [9] LOIGONON A C, WOEHHR D J. Social class in the organizational sciences: a conceptual integration and meta-analytic review[J]. Journal of Management, 2017, 44(1): 61-68.
- [10] KRAUS M W, PIFF P K, KELTNER D. Social class, sense of control, and social explanation[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2009, 97(6): 45

- 992-1004.
- [11] 郭永玉, 杨沈龙, 李静, 等. 社会阶层心理学视角下的公平研究[J]. 心理科学进展, 2015, 23(8): 1299-1311.
- [12] 习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[R]. 北京: 中央委员会, 2017.
- [13] 孙明. 市场转型与民众的分配公平观[J]. 社会学研究, 2009, 244(3): 78-88.
- [14] 杨林川, 马红宇, 姜海, 等. 社会公正对权威合法性的影响: 社会阶层的调节作用[J]. 心理学报, 2017, 49(7): 980-994.
- [15] THIBAUT J, WALKER L. Procedural justice: a psychological analysis[M]. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1975: 35-45.
- [16] LINDE A, TYLER T R. The social psychology of procedural justice[M]. New York: Springer Science and Business Media, 1988: 65-76.
- [17] HUSSAK L J, CIMPIAN A. An early-emerging explanatory heuristic promotes support for the status quo[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2015, 109(5): 739-752.
- [18] WHYTE M K, IM D K. Is the social volcano still dormant? Trends in Chinese attitudes toward inequality[J]. Social Science Research, 2014, 48(4): 62-76.
- [19] 马磊, 刘欣. 中国城市居民的分配公平感研究[J]. 社会学研究, 2010, 243(5): 31-49.
- [20] 马广海. 城市白领三大核心焦虑[J]. 人民论坛, 2013, 19(28): 56-57.
- [21] HEWIG J, KRETSCHMER N, TRIPPE R H, et al. Why humans deviate from rational choice[J]. Psychophysiology, 2011, 48(4): 507-514.
- [22] 马皑. 相对剥夺感与社会适应方式: 介效应和调节效应[J]. 心理学报, 2012, 44(3): 377-387.
- [23] KRAUS M W, PIFF P K, MENDOZA-DENTON R, et al. Social class, solipsism, and contextualism: how the rich are different from the poor[J]. Psychological Review, 2012, 119(3): 546-572.
- [24] HART D, EDELSTEIN W. The relationship of self-understanding in childhood to social class, community type, and teacher-rated intellectual and social competence[J]. Journal of Cross-Cultural Psychology, 1992, 23(3): 353-365.
- [25] JOHNSON S E, RICHWSON J A, FINKEL E J. Middle class and marginal? Socioeconomic status, stigma, and self-regulation at an elite university[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2011, 100(5): 838-852.
- [26] LINDE A. Advances in organizational justice[M]. California: Stanford University Press, 2001: 109-112.
- [27] GREIFENEDER R, MÜLLER P, STAIBERG D, et al. Beyond procedure's content: the role of accessibility experiences and personal uncertainty in procedural justice judgments[J]. Experimental Psychology, 2011, 58(5): 341-352.
- [28] MAYER J D, GASCHKE Y N, BRAVERMAN D L, et al. Mood-congruent judgment is a general effect[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1992, 63(1): 119-132.
- [29] FOLGER R, CROPANZANO R. Fairness theory: justice as accountability[M]. California: Stanford University Press, 2001: 234-251.
- [30] 王怀勇, 刘永芳. 组织公正氛围研究现状探析与未来展望[J]. 外国经济与管理, 2010, 32(7): 24-30.
- [31] HACKMAN J R. Work redesign and motivation[J]. Professional Psychology, 1980, 11(3): 445-455.
- [32] 熊猛, 叶一舵. 相对剥夺感: 概念、测量、影响因素及作用[J]. 心理科学进展, 2016, 24(3): 438-453.
- [33] 赵锦哲, 王莹, 李驰宇, 等. 羞怯对相对剥夺感的影响: 偏执和社会比较的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27(3): 591-594.
- [34] SMITH H J, PETTIGREW T, PIPPIN G M, et al. Relative deprivation: a theoretical and meta-analytic review[J]. Personality and Social Psychology Review, 2012, 16(3): 203-210.
- [35] TAN J J, KRAUS M W. Lay theories about social class buffer lower-class individuals against poor self-rated health and negative affect[J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2015, 41(3): 446-461.
- [36] ADLER N E, EPEL E S, CASTELAZZO G, et al. Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning: preliminary data in healthy white women[J]. Health Psychology, 2000, 19(6): 586-592.
- [37] 周春燕, 郭永玉. 家庭社会阶层对大学生心理健康的影响: 公正世界信念的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2013, 21(4): 636-640.
- [38] NG S H, ALLEN M W. Perception of economic distributive justice: exploring leading theories[J]. Social Behavior and Personality: An International Journal, 2005, 33(5): 435-454.
- [39] 李静. 不同社会阶层对贫富差距的归因倾向研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2012.
- [40] BEUGRE C D, BARON R A. Perceptions of systemic justice: the effects of distributive, procedural, and interactional justice[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2010, 31(2): 324-339.
- [41] CALLAN M J, WILL S N, OLSON J M. Personal relative deprivation, delay discounting, and gambling[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2011, 101(5): 955-973.
- [42] PREACHER K J, HAYES A F. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models[J]. Behavior Research Methods, 2008, 40: 879-891.
- [43] EDWARDS J R, LAMBERT L S. Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis[J]. Psychological Methods, 2007, 12: 1-22.
- [44] KIM T Y, LEUNG K. Forming and reacting to overall fairness: a cross-cultural comparison[J]. Organizational

- Behavior and Human Decision Processes, 2007, 104(1): 83-95.
- [45] AMBROSE M L, SCHMINKE M. The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediation[J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(2): 491-500.
- [46] HOLTZ B C, HAROLD C M. Fair today, fair tomorrow? A longitudinal investigation of overall justice perceptions[J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(5): 1185-1199.
- [47] JONES D A, MARTENS M L. The mediating role of overall fairness and the moderating role of trust certainty in justice-criteria relationships: the formation and use of fairness heuristics in the workplace[J]. Journal of Organizational Behavior, 2010, 30(8): 1025-1051.
- [48] 杨沈龙, 郭永玉, 胡小勇, 等. 低阶层者的系统合理化水平更高吗? ——基于社会认知视角的考察[J]. 心理学报, 2016, 48(11): 1467-1478.
- [49] 卫旭华, 邵建平, 王傲晨, 等. 组织成员地位的形成及影响机制[J]. 心理科学进展, 2017, 25(11): 1972-1981.
- [50] 方学梅, 刘永芳. 从归因视角探讨组织公正感产生机制[J]. 心理科学, 2008, 31(1): 200-204.
- [51] GREENBERG J C, RONALD L. Equity and justice in social behavior[M]. London: Academic Press, 1982.
- [52] 万金, 时勘, 崔有金, 等. 组织公正、相对剥夺感与知识共享:有调节的中介模型[J]. 科技进步与对策, 2016, 33(14): 129-135.
- [53] 雷星晖, 代同亮, 苏涛永. 谦卑领导与员工离职倾向——相对剥夺感的调节作用[J]. 华东经济管理, 2018, 32(1): 5-11.
- [54] BERGMAN M E, JEAN V. Where have all the workers gone? A critical analysis of the unrepresentativeness of our samples relative to the labor market in the industrial-organizational psychology literature[J]. Industrial and Organizational Psychology, 2016, 9(1): 84-113.

Are Higher Social Class More Likely to Recognize Organizational Justice? The Mediating Role of Internal Attribution Tendency and Its Boundary Conditions

Gao Ji, Sun Ping, Hao Jiaxin

(School of Economics and Management, Hebei University of Technology, Tianjin 300400, China)

Abstract: Based on the social cognition theory, this study uses 312 valid employee questionnaires to explore the effects and mechanisms of social class on employee organizational justice. The results show that, social class and employee organizational justice are significantly positively correlated, internal attribution tendency plays a mediating role in social class and organizational justice, relative deprivation moderates the indirect effect that social class influences the organizational justice through internal attribution tendency. For employees with low relative deprivation, the social class influences the organizational justice through the cognitive path of internal attribution tendency.

Keywords: social class; organizational justice; internal attribution tendency; relative deprivation