

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2023.05.004

地位稳定性对员工模糊性偏差行为的影响

常涛,肖蒙

(山西大学 经济与管理学院,太原 030031)

摘要:员工的模糊性偏差行为在现代企业常态化的组织变革下日益凸显,然而模糊性偏差行为是一个新兴概念,地位稳定性与员工模糊性偏差行为之间的关系还缺乏深入研究。以社会信息加工理论为基础,通过构建有调节的中介模型来探讨地位稳定性对员工模糊性偏差行为的作用机制,并以444份有效问卷进行实证检验。结果表明,地位稳定性显著负向影响员工模糊性偏差行为;心理安全在二者之间起到中介作用;地位关心水平在该过程中起到正向调节作用,即地位关心水平越高,地位稳定性通过心理安全对员工模糊性偏差行为产生的影响效应越强,反之越弱。

关键词:地位稳定性;模糊性偏差行为;心理安全;地位关心水平

中图分类号:F270

文献标志码:A

文章编号:1672-626X(2023)05-0044-11

一、引言

在动荡不安的商业环境和日益加剧的市场竞争下,组织变革已成为现代企业发展中的常态。然而,充满不确定性的组织变革加大了员工的工作压力与不安全感,使得人际冲突、职场排斥等难以分辨道德的模糊性偏差行为常常发生^[1]。这将对员工的工作满意度、组织认同感产生消极影响,从而成为阻碍企业发展的绊脚石^[2-3]。尤其中国人由于长期沉浸于“圈子文化”“集体主义”等传统文化中,普遍具有隐忍、内敛的人格特质,因此员工更倾向于采取难以分辨道德的模糊性偏差行为。同时值得关注的是,现代企业在组织变革中也常常为应对外部变化而调整地位结构的稳定性^[4]。然而,面对当今社会竞争的巨大压力,寻求地位成为员工取得职业发展的重要路径,由此具有零和性的地位日趋凸显出它的竞争特质。为此,组织地位结构变动程度是否会对员工的模糊性偏差行为产生影响?会有怎样的影响?这些都是中国现代企业值得思考的重要问题。然而,目前在理论界还未有清晰的解答。

随着地位研究在组织行为领域中的发展,地位稳定性日益受到关注。但是,文献回顾发现,大多相关研究聚焦于地位稳定性的调节作用^[5-6],主效应的专门研究并不多见^[7]。同时,模糊性偏差行为是一个新兴概念,是由关涛等(2021)在道德许可理论^[8]的基础上提出的^[1]。他们聚焦组织行为领域,根据道德性判断是否清晰可辨,将职场偏差行为分为清晰性偏差行为和模糊性偏差行为,由此理清了一直以来道德证书许可与

收稿日期:2023-03-01

基金项目:国家自然科学基金重点项目(71832004);国家自然科学基金项目(71672070)

作者简介:常涛(1973-),女,山西寿阳人,山西大学经济与管理学院教授,管理学博士,研究方向为人力资源管理与组织行为学;肖蒙(1999-),女,河南兰考人,山西大学经济与管理学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理与组织行为学。

道德信誉许可混同研究的局限性,为职场道德许可研究的拓展与深化奠定了基础。目前,关涛等(2021)探讨了模糊性偏差行为的前因变量——组织关爱^[1]。但是,鲜有学者从地位稳定性视角探讨模糊性偏差行为的前因变量。因此,本研究拟探讨地位稳定性对模糊性偏差行为的影响。

社会信息加工理论可为该研究的解释框架提供基础。根据该理论,个体会从社会环境中收集信息,通过自己的加工和解读,引发特定的心理感知及相应的行为^[9]。在组织中,地位寻求是员工的基本动机^[10]。地位稳定性作为社会环境的组织因素,员工会对地位结构变动的相关政策信息进行加工,由此推断他们努力寻求地位的可控性预期,从而对其心理感知产生影响。心理安全则是个体与外部社会环境交互过程中一种对风险可控预期的心理感知,对个体行为有显著影响^[11]。因此,本研究拟通过心理安全考察地位稳定性对模糊性偏差行为的影响过程。

此外,根据社会信息加工理论,个体的个性特征会影响人们对社会信息的认知判断^[9]。地位关心水平作为个性特征因素,是指个体在工作中对自身当前以及未来所处地位的关心程度^[12]。它会影响到员工对地位稳定性相关信息的认知判断及其对地位可获性预期所带来的心理感知,从而对随后的行为反应产生影响。正如Blader等(2011)指出,地位关心水平间接反映了地位相关信息对员工心理和行为的影响程度^[12]。因此,本研究拟考察地位关心水平在二者关系中的调节作用。

综上,本研究拟在社会信息加工理论的基础上,构建并检验有调节的中介模型,探究地位稳定性对模糊性偏差行为影响过程及其边界条件,为现代企业提供有价值的管理启示。

二、研究假设

(一)地位稳定性与模糊性偏差行为

地位稳定性指在组织中员工之间相对地位的稳定程度^[13],常常以相对地位的持续时间来衡量。持续时间越长,表明地位稳定性越高。此外,地位通常分为两类:一类是组织制度法定赋予的正式地位;一类是具有影响力而无法定效力的非正式地位^[14]。本研究将聚焦于正式地位的稳定性,以切实指导现代组织的管理实践。

模糊性偏差行为指道德边界模糊难辨的对组织或组织成员有伤害的职场偏差行为,包括人际冲突、职场排斥和辱虐管理三个维度^[1]。由于本研究重在探讨广泛意义上的组织员工,所以将聚焦于人际冲突和职场排斥两个维度。

社会信息加工理论指出,个体行为并不是发生在真空中的,其所处的社会环境会提供各种信息,这将帮助个体更好地理解所处环境以调整自身的态度和行为^[9]。由于个体具有保护自身资源的动机,且地位是具有竞争性的稀缺资源。因此,地位结构的变动程度将影响员工在组织中的人际对待。稳定的地位结构向员工传达了员工之间相对地位变动较少的制度信息,这会使员工降低因地位变动带来的紧张情绪;同时,也降低成员之间角色关系的混乱程度^[15],并减少对同事的心理防备,从而将抑制地位竞争向人际冲突转化^[16]。

此外,地位稳定性能够影响员工的注意力方向。一方面,稳定的地位结构会使员工感到改善地位现状的可能性较小,从而将注意力转移到组织中的积极关系,以增进他们在组织中的社会认同^[17]。这是因为,在稳定的地位结构下,不良的竞争行为会阻碍地位的提升,甚至招致同事或领导的报复^[18]。因此,地位稳定性将促使员工更倾向于构建和维系与同事的积极关系和友好互动。另一方面,稳定的地位结构会使员工捍卫自身地位的压力降低^[19],从而使其注意力从维护或改善地位转移到组织目标的实现上^[20],因此会减少与同事之间的冲突与消极的行为互动。综上,提出以下研究假设:

H1:地位稳定性对人际冲突、职场排斥等模糊性偏差行为有显著的负向影响。

(二)心理安全的中介效应

心理安全反映了员工的自我感知和内在心理状态,是员工可以不担心自我形象、地位或职业发展等消极后果能够展示自我的感受^[11]。地位稳定性会影响员工对于其相对地位变动的心理感知。研究表明,工作环境的变动对员工的心理安全有显著影响^[21];同时,心理安全是员工行为的重要影响因素^[22]。因此,本研究认为地位稳定性通过心理安全影响员工的模糊性偏差行为。

具体来说,首先,稳定的地位结构会缓解员工对维持或获得地位资源的焦虑以及地位竞争的压力,由此也会减少同事间的彼此防范。Zheng等(2021)的研究表明,稳定的地位资源环境能够促进员工的人际安全感和信任,营造和谐的组织氛围^[20]。这将有利于增进员工的心理安全。同时,稳定的地位结构可以促进员工的乐观倾向^[23],并减少员工观察他人行为和反应的需求^[15],使员工更关注工作任务本身和组织目标,而不是将时间和精力用于地位竞争,以维护或获得地位资源^[19],由此将促进员工的心理安全。此外,稳固的地位环境可以降低“组织混乱和无政府状态”,提供清晰的角色关系结构和秩序^[4],这将有助于为员工营造心理安全的组织环境。因此,地位稳定性会正向影响员工的心理安全。

其次,心理安全是员工对工作环境的积极判断及感知。当员工在组织中感知心理安全时,就会降低对他人的防范^[24],更有勇气去增进人际交往^[25],这将使其在与同事互动过程中表现得更加积极,并展示出更多善意而非攻击^[26-27]。同时,心理安全感有助于降低员工工作压力和消极情绪^[26-27],促进对组织的认同感和归属感,这些将会使他们更倾向做出有利于组织的行为方式^[28]。此外,心理安全能够将个体从人际冲突和个人风险等不良状态中解脱出来,使其关注点集中在企业的未来发展^[29]。正如Schein(1993)曾指出,心理安全可以帮助人们克服防御性,使人专注于集体目标和问题预防,而不是自我保护^[30]。因此,心理安全将对人际冲突、职业排斥等模糊性偏差行为产生抑制作用。综上,提出以下研究假设:

H2:心理安全在地位稳定性对人际冲突、职场排斥等模糊性偏差行为的影响中起中介作用。

(三)地位关心水平的调节效应

地位关心水平反映了个体会在多大程度上将地位相关信息作为决定自己心理和行为的线索^[12]。根据社会信息加工理论,个体在对社会环境提供的信息进行加工处理的过程中受到信息的显著性和相关性的影响^[9]。虽然每个人都关心自己的地位,但关心强度的不同将导致相同地位信息的显著性有所差异,从而引发个体之间在寻求地位动机上的差异^[6]。具体地,地位关心水平高的员工会更加注重自身地位的发展,并将其作为自评和他评的依据^[31]。同时,他们不仅注重当前所处的地位,还更关注涉及自身地位的相关变动信息。正如Flynn(2003)指出,这类员工会密切关注环境中地位信息的变化,对地位动态更加敏感,他们将地位相关信息作为对自身发展情况进行评价的重要参考依据^[32]。可见,这类员工的认知特点将加剧他们对地位稳定性的感知强度,并进一步放大地位稳定性对自身发展带来的潜在影响,从而增加地位稳定性对心理安全的影响力。相反地,地位关心水平低的员工对自身地位的在意程度较低,即使感受到地位有较高的变动程度,他们的内心波动也不会强烈,不会花费过多时间和精力关注寻求地位^[33]。因此,低地位关心水平下地位稳定性与员工心理安全之间的关系将被削弱。综上,提出以下研究假设:

H3:地位关心水平在地位稳定性与心理安全之间起到正向调节作用。即地位关心水平越高,地位稳定性对心理安全的正向作用越强,反之则越弱。

通过整合以上论述,提出有调节的中介模型。具体来说,心理安全在地位稳定性与员工模糊性偏差行为之间起中介作用,但是,地位关心水平影响了该中介作用的强度。当地位关心水平较高时,由于地位稳定性对心理安全的正向作用增强,它通过心理安全对员工模糊性偏差行为的负向作用也会增强。反之,地位稳定性对心理安全的正向效应将得到缓解,由此,它通过心理安全对员工模糊性偏差行为的负向作用将会减弱。故提出以下研究假设:

H4:地位关心水平正向调节心理安全对地位稳定性与人际冲突、职场排斥等模糊偏差行为的中介作用。地位关心水平越高,心理安全的中介作用越强,反之越弱。

本研究的理论模型框架见图1。

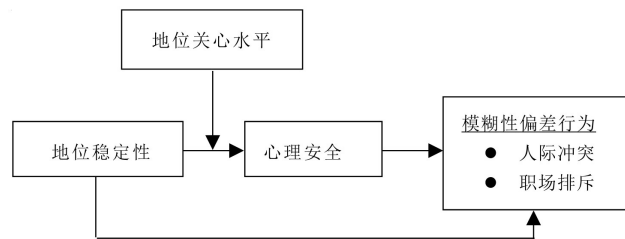


图1 理论模型框架

三、研究设计与量表质量检验

(一)数据来源

本研究对所处山西、河南、江苏、广东等24个省份的企业展开调研工作。通过问卷星平台对企业员工以匿名形式收集数据信息,共收集问卷551份。将填答不完整等存在明显问题的无效问卷剔除后,获得444份有效问卷,回收率为80.581%。在有效样本中,性别为男性占57.883%;婚姻状况为未婚员工占49.550%;教育程度为本科以上学历占67.343%;年龄在25岁及以下、26~35岁、36~45岁、46岁以上分别占22.523%、55.856%、17.117%、4.504%;工作年限在1年以下、1~3年、4~6年、7~10年、10年以上分别占6.757%、32.207%、38.514%、14.414%、8.108%;职位为普通员工、基层管理者、中层管理者、高层管理者分别占36.712%、27.703%、25.901%、9.684%;行业性质中国企业、民营企业、外资企业分别占40.495%、44.459%、10.811%,其他占4.235%;所属行业中国传统制造业、商贸服务业、IT行业,金融业、房地产业分别占17.117%、23.649%、28.378%、19.595%、5.405%,其他占5.856%;企业规模在100人以下、101~500人、501~1000人、1001~3000人、3000人以上分别占14.414%、34.234%、32.433%、10.586%、8.333%。

(二)变量测量

地位稳定性采用常涛等(2019)的量表^[7],包括“成员之间的地位等级排序是稳定的”等5个题项。模糊性偏差行为包括人际冲突、职场排斥两个效标变量。其中,人际冲突采用Spector和Jex(1998)的量表^[34],包括“在工作中,我粗鲁对待过他人”等4个题项;职场排斥采用Ferris等(2008)的量表^[35],包括“我不愿意与一些同事协作共事”等10个题项。心理安全采用李宁和严进(2007)的量表^[36],包括“我在工作中表达的都是自己真实的感受”等5个题项。地位关心水平采用Blader等(2011)的量表^[12],包括“我很关心与别人相比自己在组织中的地位”等10个题项。同时,本研究将一些人口统计学变量、企业及行业特征等纳入考量,以控制它们对模糊性偏差行为的潜在影响。以上测量量表都采用李克特6级计分法,1~6代表从“非常不同意”到“非常同意”。

(三)信度与效度检验

统计结果表明,地位稳定性、人际冲突、职场排斥、心理安全和地位关心水平等量表的克朗巴哈系数(Cronbach's α)值依次为0.824、0.761、0.861、0.849、0.951,均大于临界标准0.7,说明各量表的信度质量较好。

验证性因子分析的结果显示,地位稳定性($\chi^2/df=3.426$; RMSEA=0.074; CFI=0.983; TLI=0.966; SRMR=0.022)、人际冲突($\chi^2/df=1.382$; RMSEA=0.029; CFI=0.999; TLI=0.995; SRMR=0.008)、职场排斥($\chi^2/df=3.249$; RMSEA=0.071; CFI=0.946; TLI=0.928; SRMR=0.042)、心理安全($\chi^2/df=2.841$; RMSEA=0.064; CFI=0.989; TLI=0.978; SRMR=0.020)和地位关心水平($\chi^2/df=2.950$; RMSEA=0.066; CFI=0.981; TLI=0.975; SRMR=0.020)等量

表的拟合优度指标达到要求,说明这些量表的效度质量较好。

(四)共同方法偏差检验

由于本研究采用被试自我报告的方式收集测量数据,为避免共同方法偏差,采取合理设计量表长度、适当采用反向评分、匿名收集信息等方法进行控制,但是同源偏差问题依然可能存在。为此,采取验证性因子分析进行检验。首先,单因子模型拟合度最差($\chi^2/df=6.160$; RMSEA=0.108; CFI=0.692; TLI=0.672; SRMR=0.118),表明本研究不存在严重的共同方法偏差。其次,根据 Bagozzi 等(1990)的建议^[37],将共同方法偏差作为一个潜在变量,通过比较该模型与原模型的拟合程度变化进行检验。结果显示,虽然加入方法因子的六因子模型($\chi^2/df=1.630$; RMSEA=0.038; CFI=0.965; TLI=0.960; SRMR=0.032)优于原始模型($\chi^2/df=1.924$; RMSEA=0.046; CFI=0.946; TLI=0.941; SRMR=0.038),但是, RMSEA 和 SRMR 的变化小于 0.05, CFI 和 TLI 的变化小于 0.1,表明加入共同方法因子并未明显改善模型。因此,本研究不存在明显的共同方法偏差问题。

四、实证检验

对相关变量及控制变量进行描述性统计与相关分析,结果见表1。从表1可知,地位稳定性与人际冲突和职场排斥显著负相关($r=-0.409, p<0.01$; $r=-0.325, p<0.01$),与心理安全显著正相关($r=0.497, p<0.01$);心理安全与人际冲突、职场排斥显著负相关($r=-0.805, p<0.01$; $r=-0.776, p<0.01$)。上述变量之间的关系与相关假设的方向是一致的,但仍有待进一步分析。

表1(a) 各变量描述性统计与相关分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
性别	1.420	0.494	-					
年龄	2.040	0.759	0.032	-				
婚姻状况	1.500	0.501	0.070	0.368**	-			
工作年限	2.850	1.020	-0.021	0.529**	0.428**	-		
教育程度	2.800	0.887	0.115*	0.219**	0.142**	0.190**	-	
职位	2.090	1.004	-0.127**	0.292**	0.224**	0.222**	0.255**	-
行业性质	2.460	1.046	0.101*	0.093	-0.034	0.059	0.005	0.001
所属行业	2.900	1.362	0.096*	0.097*	0.054	0.116*	0.105*	0.051
企业规模	2.640	1.110	0.008	0.125**	0.074	0.054	0.074	0.113*
地位稳定性	4.628	0.837	0.010	0.182**	0.095*	0.033	0.047	0.110*
人际冲突	2.582	0.859	0.013	-0.056	-0.007	-0.025	-0.133**	-0.032
职场排斥	2.730	0.783	-0.010	-0.094*	-0.078	-0.107*	-0.097*	-0.086
心理安全	4.173	0.909	0.032	0.081	0.075	0.066	0.093	0.063
地位关心水平	3.942	1.163	0.000	0.050	-0.019	-0.066	-0.128**	-0.023

表1(b) 各变量描述性统计与相关分析结果

变量	均值	标准差	7	8	9	10	11	12	13
性别	1.420	0.494							
年龄	2.040	0.759							
婚姻状况	1.500	0.501							
工作年限	2.850	1.020							
教育程度	2.800	0.887							
职位	2.090	1.004							

表 1(b) 各变量描述性统计与相关分析结果(续)

变量	均值	标准差	7	8	9	10	11	12	13
行业性质	2.460	1.046							
所属行业	2.900	1.362	0.164**	-					
企业规模	2.640	1.110	-0.061	0.059	-				
地位稳定性	4.628	0.837	-0.019	0.029	0.094*	-			
人际冲突	2.582	0.859	0.018	-0.013	-0.065	-0.409**	-		
职场排斥	2.730	0.783	-0.010	-0.036	-0.109*	-0.325**	0.813**	-	
心理安全	4.173	0.909	-0.022	-0.015	0.117*	0.497**	-0.805**	-0.776**	-
地位关心水平	3.942	1.163	-0.010	0.021	-0.049	0.109*	0.636**	0.628**	-0.629**

注:*表示 $p<0.05$,**表示 $p<0.01$,***表示 $p<0.001$;下表同。

本研究采用Mplus统计软件进行层次回归分析,结果如表2所示。

表 2(a) 地位稳定性对员工心理安全、人际冲突影响的层次回归分析

变量	心理安全				人际冲突			
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
性别	0.052	0.046	0.055	0.044	0.051	0.056	0.091	0.091
年龄	0.034	-0.083	0.023	-0.007	-0.047	0.046	-0.020	-0.017
婚姻状况	0.062	0.018	0.008	0.020	0.036	0.071	0.083	0.084
工作年限	0.017	0.065	-0.001	-0.023	0.011	-0.027	0.024	0.022
教育程度	0.068	0.070	-0.028	-0.010	-0.128**	-0.130**	-0.077	-0.077**
职位	0.018	-0.009	-0.012	0.014	0.014	0.035	0.027	0.028
行业性质	-0.014	-0.001	-0.016	-0.013	0.014	0.004	0.003	0.003
所属行业	-0.024	-0.030	-0.011	0.004	-0.001	0.004	-0.019	-0.019
企业规模	0.085*	0.060	0.025	0.019	-0.041	-0.021	0.024	0.024
地位稳定性		0.541***	0.617***	0.667***		-0.427***		-0.017
心理安全							-0.766***	-0.758***
地位关心水平			-0.542***	-0.602***				
地位稳定性×地位关心水平				0.215***				
R ²	0.028	0.263	0.723	0.773	0.023	0.187	0.661	0.661
DR ²	0.028	0.235***	0.460***	0.050***	0.023	0.164***	0.638***	0.474***

表 2(b) 地位稳定性对员工职场排斥影响的层次回归分析

变量	职场排斥			
	M9	M10	M11	M12
性别	-0.007	-0.003	0.028	0.029
年龄	-0.015	0.050	0.008	-0.009
婚姻状况	-0.033	-0.009	0.008	0.004
工作年限	-0.049	-0.075	-0.037	-0.029
教育程度	-0.053	-0.054	-0.008	-0.005
职位	-0.029	-0.014	-0.017	-0.020
行业性质	-0.007	-0.014	-0.016	-0.014
所属行业	-0.006	-0.003	-0.022	-0.024

表2(b) 地位稳定性对员工职场排斥影响的层次回归分析(续)

变量	职场排斥			
	M9	M10	M11	M12
企业规模	-0.066	-0.052	-0.009	-0.010
地位稳定性		-0.298***		0.082 [*]
心理安全			-0.665***	-0.702***
地位关心水平				
地位稳定性×地位关心水平				
R ²	0.029	0.126	0.609	0.614
DR ²	0.029	0.097***	0.579***	0.488***

(一)主效应

由表2中回归模型6、模型10可知,地位稳定性对人际冲突和职场排斥均有显著的负向影响($\beta=-0.427$, $p<0.001$; $\beta=-0.298$, $p<0.001$)。因此,假设1得到支持。

(二)中介效应

根据表2中模型2,地位稳定性对员工心理安全有显著正向影响($\beta=0.541$, $p<0.001$);根据模型7、模型11,员工心理安全对人际冲突和职场排斥的负向影响均达到显著水平($\beta=-0.766$, $p<0.001$; $\beta=-0.665$, $p<0.001$);将员工心理安全纳入模型6、模型10后,分别得到模型8和模型12,发现地位稳定性对员工人际冲突的影响系数从 -0.427 ($p<0.001$)降低到 -0.017 ($p>0.05$),且变得不显著;对员工职场排斥的影响系数从 -0.298 ($p<0.001$)降低到 0.082 ($p<0.05$),显著度随之下降。因此,员工心理安全完全中介了地位稳定性与员工人际冲突之间的关系,部分中介了地位稳定性与员工职场排斥之间的关系,假设2得到部分支持。

(三)调节效应

根据表2中模型3,员工的地位关心水平显著正向影响心理安全($\beta=-0.542$, $p<0.001$)。将地位稳定性和地位关心水平的交互项纳入回归模型4后,交互项对员工心理安全的影响显著($\beta=0.215$, $p<0.001$),且对员工心理安全的解释力提高5%($p<0.001$)。以地位关心水平均值分别加减一个标准差绘制交互效应图,以更直观地表达该变量的调节作用,如图2。根据图2,高地位关心水平会增加地位稳定性对员工心理安全的正向影响。由此,假设3得到支持。

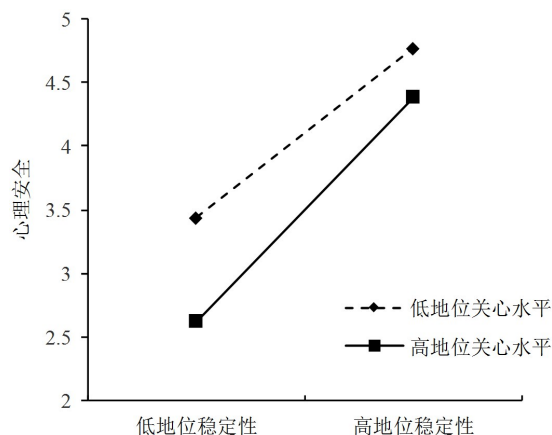


图2 地位关心水平的调节效应

(四)有调节的中介效应

根据Edward等(2007),采用中介效应的差异分析法进行检验^[38]。对地位关心水平的均值加减一个标准差选取较高值与较低值,然后通过拔靴法(Bootstrapping method)分析在地位关心水平高低不同取值下,心理

安全所起中介效应的差异是否显著,统计结果见表3。由表3可知,在低地位关心水平下,地位稳定性通过员工心理安全影响人际冲突的间接效应显著($\beta=-0.166, p<0.001$);在高地位关心水平下,地位稳定性通过员工心理安全影响人际冲突的间接效应显著($\beta=-0.364, p<0.001$);且上述间接效应的差异显著($\beta=-0.198, p<0.001$)。可见,地位关心水平对心理安全在地位稳定性与人际冲突之间的中介作用起到显著调节作用。同时,在低地位关心水平下,地位稳定性通过员工心理安全影响职场排斥的间接效应显著($\beta=-0.206, p<0.001$);在高地位关心水平下,地位稳定性通过员工心理安全影响职场排斥的间接效应显著($\beta=-0.453, p<0.001$);且上述间接效应的差异显著($\beta=-0.247, p<0.001$)。可见,地位关心水平对心理安全在地位稳定性与职场排斥之间的中介作用起到显著调节作用。因此,假设4得到支持。

表3 有调节的中介效应检验结果

因变量	效应	调节变量	效应系数	标准误	95%置信区间	
					下限	上限
人际冲突	间接效应	高地位关心水平	-0.364***	0.046	-0.457	-0.278
		低地位关心水平	-0.166***	0.025	-0.220	-0.120
		差异性	-0.198***	0.031	-0.263	-0.144
	直接效应	高地位关心水平	-0.311***	0.078	-0.469	-0.159
		低地位关心水平	-0.193***	0.038	-0.268	-0.118
		差异性	-0.118	0.074	-0.260	0.028
	总效应	高地位关心水平	-0.676***	0.064	-0.799	-0.549
		低地位关心水平	-0.359***	0.039	-0.435	-0.280
		差异性	-0.317***	0.073	-0.456	-0.170
职场排斥	间接效应	高地位关心水平	-0.453***	0.061	-0.578	-0.341
		低地位关心水平	-0.206***	0.033	-0.280	-0.148
		差异性	-0.247***	0.040	-0.336	-0.179
	直接效应	高地位关心水平	-0.112	0.093	-0.285	0.075
		低地位关心水平	-0.061	0.048	-0.150	0.036
		差异性	-0.051	0.085	-0.212	0.126
	总效应	高地位关心水平	-0.565***	0.070	-0.694	-0.423
		低地位关心水平	-0.267***	0.045	-0.356	-0.181
		差异性	-0.298***	0.080	-0.448	-0.133

五、结论与讨论

(一)研究结论

第一,地位稳定性对人际冲突、职场排斥等模糊性偏差行为有显著负向影响。地位是稀缺的组织资源,其具有的零和性和竞争性使得地位结构的稳定性影响到员工的人际互动与人际对待方式。稳定的地位结构可以缓解潜在地位竞争的人际防御和戒备;并且会将员工的注意力从基于资源保护的防御或攻击,转向构建组织中的积极关系、组织目标的实现上,由此将缓解员工的人际冲突与职场排斥等模糊性偏差行为。这一结论与社会心理学领域Ferolino(2018)关于社会阶层稳定性与人际行为间关系的研究具有一致性^[39]。不同的是,后者聚焦于宏观社会领域,本研究则从组织情境下对地位稳定性与有关人际的模糊性偏差行为进行了微观探讨。

第二,员工心理安全在地位稳定性与人际冲突、职场排斥等模糊性偏差行为之间起到中介作用。稳定

的地位结构会缓解员工在地位竞争中的焦虑和压力,减少彼此提防,从而增进其心理安全,进一步促进他们在组织中的积极关系;同时,由此增加的组织认同与归属感也会促进员工有利于组织的行为方式,从而对人际冲突、职场排斥等模糊性偏差行为起到抑制作用。在生物学领域的研究则从反向支持了本研究的结论,knight等(2017)研究表明,较低的地位稳定性会促使个体的睾酮反应升高,加剧不安全感,从而导致个体将注意力集中在他们受到威胁的状态上^[19]。可见,心理安全能够深刻解读地位稳定性对人际冲突、职场排斥等模糊性偏差行为的作用机理。

第三,地位关心水平在作用过程中起调节作用,地位稳定性对员工人际冲突和职场排斥等模糊性偏差行为的影响取决于员工地位关心水平的程度。个体通过加工处理环境传达的信息来调整其态度和行为,而对信息的加工处理受到个体对信息敏感度的影响。地位关心水平就是通过影响员工加工处理地位信息的敏感度,引发心理安全在地位稳定性与模糊性偏差行为之间中介效应强度的变动。地位关心水平越高,心理安全在这一过程中的中介效应越强。总之,地位关心水平调节了员工心理安全对地位稳定性与人际冲突、职场排斥等模糊性偏差行为之间中介效应的大小。

(二)理论贡献

首先,地位稳定性的研究目前还处于初探阶段,现有相关的零散研究中大多聚焦于调节效应,以其作为自变量探讨主效应的研究还很少见。本研究率先展开它对模糊性偏差行为影响的专门探讨,对拓展地位稳定性的研究有一定贡献。同时,本研究将地位关心水平作为调节变量纳入解释框架中进行探讨,丰富了地位个性特征的理论研究。

其次,模糊性偏差行为是一个新兴概念,尚处于初期探索中。关涛等(2021)探讨了组织关爱对模糊性偏差行为的影响^[1],但是对“什么组织因素会对模糊性偏差行为产生影响”这一问题仍然留下了广阔的探索空间。本研究专门诉诸于地位稳定性对模糊性偏差行为的影响研究,丰富了模糊性偏差行为的理论研究,也为偏差行为领域与地位领域的融合研究开拓了新路径。

最后,本研究以社会信息加工理论为基础,通过有机整合地位领域和偏差行为领域的近期发展,构建理论解释框架,考察了地位稳定性对人际冲突和职场排斥等模糊性偏差行为的影响及作用过程。在该框架下,本研究进一步拓展了心理安全在组织行为领域中的发展。同时,地位关心水平作为个体地位特征因素,成为解读这一作用过程的凸透镜,这对地位稳定性和偏差行为的理论均有重要启示。

(三)管理启示

在实践中,许多企业倾向于采取低稳定性的地位结构来激励员工,以应对不确定性的商业环境,并促进创新发展。但是,本研究发现,低稳定性的地位结构会诱发员工模糊性偏差行为的滋生。因此,现代组织在地位结构稳定性设计上应审慎思考,将稳定性控制在一定“度”的范围内,以抑制员工的模糊性偏差行为。

此外,管理者在地位结构稳定性设计上,在增进制度公平性的同时,还需通过访谈、匿名问卷调查等方式了解员工对相关制度设计的真实想法;在实施过程中,加强与员工沟通,及时了解他们的心理动态,适时加以疏导,缓解由此可能引发的心理不安全感,以通过事前控制避免或减少模糊性偏差行为的产生。同时,管理者应积极塑造和谐信任、团队互助的组织文化,在潜移默化中增进员工的归属感及组织认同,以提升员工的心理安全感。

进一步地,管理者应在日常工作中捕捉并把握员工的地位关心水平。由于与低地位关心水平的员工相比,高地位关心水平的员工更倾向于将地位作为自我评价的核心要素,在行为上更易受到地位相关信息的影响,因此,管理者尤其需要关注这类员工,与他们主动沟通,了解他们对地位的真实需求,疏导他们对地位寻求中的潜在压力,并引导他们以更合理的工作方式实现自己的地位需求;在工作中,给他们及时赋能,增强他们对工作的内在动力,以减少模糊性偏差行为的产生。

(四)研究不足及展望

第一,本研究考察了地位稳定性对模糊性偏差行为的影响,未来有待探讨其他地位特征变量(如地位真实性、地位合法性等)对结果变量的交互作用。第二,本研究用地位研究领域的理论探讨模糊性偏差行为的前因变量,未来可以从领导风格、领导-成员交换关系、除地位之外的其他组织制度等方面探讨模糊性偏差行为的影响因素。第三,本研究采用相同时点的横截面数据,但是,随着时间的推移,地位稳定性可能会对员工之间互动方式存在动态影响。所以,在未来有必要采用纵向追踪的数据进行研究设计,以进一步深入洞察二者关系。第四,数据收集均采用员工自我报告的方式,虽然本研究采取一些技术对同源数据可能存在的共同方法偏差进行了控制,但该问题可能犹存。所以,后续研究可采取多时点、多来源数据收集,以增强研究结论的稳健性。

参考文献:

- [1] 常涛,甘莉,康海华.“好人不做坏事”抑或“好人也做坏事”——组织关爱对模糊性偏差行为的双面效应研究[J].南开管理评论,2021,24(5):173-186.
- [2] WINTERHELD H A. Hiding Feelings for Whose Sake? Attachment Avoidance, Relationship Connectedness, and Protective Buffering Intentions[J]. *Emotion*, 2017, 17(6):965-980.
- [3] HOBFOLL S E, NEVEU J P, HALBESLEBEN J, et al. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences[J]. *Post-print*, 2018, 5(1): 103-128.
- [4] AIME F, HUMPHREY S E, DERUE D S, et al. The Riddle of Heterarchy: Power Transitions in Cross-functional Teams[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(2): 327-352.
- [5] KARAKOWSKY, L, KOTLYAR L, GOOD, J. Identifying the Double-edged Sword of Stardom: High-status and Creativity in the Context of Status Instability[J]. *Journal of Creative Behavior*, 2020, 55(3): 723-737.
- [6] 胡琼晶,谢小云.团队成员地位与知识分享行为:基于动机的视角[J].心理学报,2015,47(4):545-554.
- [7] 常涛,吴佳敏,刘智强.地位稳定性与团队创造力任务相关特征的影响[J].科学学与科学技术管理,2019,40(9):119-134.
- [8] MONIN B, MILLER D T. Moral Credentials and the Expression of Prejudice[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001, 81(1):33-43.
- [9] SALANCIK G R, PFEFFER J. A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1978, 23(2): 224-253.
- [10] ANDERSON C, HILDRETH J, HOWLAND L. Is the Desire for Status a Fundamental Human Motive? A Review of The Empirical Literature[J]. *Psychological Bulletin*, 2015, 141(3):574-601.
- [11] KAHN W A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work[J]. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4):692-724.
- [12] BLADER S L, CHEN Y R. What Influences How Higher-Status People Respond to Lower Status Others? Effects of Procedural Fairness, Outcome Favorability, and Concerns about Status[J]. *Organization Science*, 2011, 22(4): 1040-1060.
- [13] DIJK H V, ENGEN M L V. A Status Perspective on the Consequences of Work Group Diversity[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2013, 86(2): 223-241.
- [14] 邓传军,刘智强,邓洪华.领导成员交换调节作用下中端正式地位和员工工作绩效关系研究[J].管理学报,2017,14(10):1456-1464.
- [15] YUAN F R, ZHOU J. Effects of Cultural Power Distance on Group Creativity and Individual Group Member Creativity[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2015, 36(7):990-1007.
- [16] 常涛,赵静.团队内地位冲突向关系冲突的转化——地位特征的权变视角[J].湖北经济学院学报,2022,20(4):49-59.
- [17] GEORGE E, CHATTOPADHYAY P, ZHANG L L. Helping Hand or Competition? The Moderating Influence of Perceived Upward Mobility on the Relationship between Blended Workgroups and Employee Attitudes and Behaviors[J]. *Organization Science*, 2012, 23(2):355-372.
- [18] 刘璇,张向前.团队冲突理论分析与展望[J].软科学,2016,30(4):80-84.
- [19] KNIGHT E L, MEHTA P H. Hierarchy Stability Moderates the Effect of Status on Stress and Performance in Humans[J]. *Proceed-*

- ings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 2017, 114(1): 78-83.
- [20] ZHENG M X, SCHUH S C, DIJKE M V, et al. Procedural Justice Enactment as an Instrument of Position Protection: The Three-way Interaction between Leader's Power Position Stability, Followers' Warmth, and Followers' Competence[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2021, 42(6): 785-799.
- [21] MAXIMO N, STANDER M W, COXEN L. Authentic Leadership and Work Engagement: The Indirect Effects of Psychological Safety and Trust in Supervisors[J]. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 2019, 45(1): 1-11.
- [22] MOORE J H, WANG Z. Mentoring Top Leadership Promotes Organizational Innovativeness through Psychological Safety and is Moderated by Cognitive Adaptability[J]. *Frontiers in Psychology*, 2017(8): 1-9.
- [23] SCHEEPERS D, ROELL C, ELLEMERS N. Unstable Power Threatens the Powerful and Challenges the Powerless: Evidence from Cardiovascular Markers of Motivation[J]. *Frontiers in Psychology*, 2015(6): 720-730.
- [24] 梁潇杰, 于桂兰, 付博. 与上级关系好的员工一定会建言吗? 基于资源保存理论的双中介模型[J]. *管理评论*, 2019, 31(4): 128-137.
- [25] EDMONDSON A. A Safe Harbor: Social Psychological Conditions Enabling Boundary Spanning in Work Teams[J]. *Research on Managing Groups and Teams*, 1999(2): 179-199.
- [26] JAVED B, NAQVI S M M R, KHAN A K, et al. Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Psychological Safety[J]. *Journal of Management & Organization*, 2017, 25(1): 1-20.
- [27] PAN S Y, LIN K J. Who Suffers When Supervisors are Unhappy? The Roles of Leader-member Exchange and Abusive Supervision[J]. *Journal of Business Ethics*, 2018, 151(3): 799-811.
- [28] CROPANZANO R, MITCHELL M S. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review[J]. *Journal of Management*, 2005, 31(6): 874-900.
- [29] 闫嘉妮, 马君. 千金买骨的情怀: 平庸同伴的存在对个体创造力的影响——心理安全与组织态度的联合作用[J]. *管理工程学报*, 2021, 35(5): 1-12.
- [30] SCHEIN E H. How Can Organizations Learn Faster? The Challenge of Entering the Green Room[J]. *Mit Sloan Management Review*, 1993(34): 85-92.
- [31] 胡琼晶, 杨时羽, 秦昕, 王颂. 非正式地位能否促进建言行为? ——基于地位特征理论的探讨[J]. *管理学季刊*, 2016, 1(3): 60-80+145.
- [32] FLYNN F. How Much Should I Help and How Often? The Effects of Generosity and Frequency of Favor Exchange on Social Status and Productivity[J]. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(5): 539-553.
- [33] 马璐, 谢鹏. 工作场所地位对员工越轨创新的影响: 能力面子压力与地位关心水平的作用[J]. *科技进步与对策*, 2021, 38(3): 133-142.
- [34] SPECTOR P E, JEX S M. Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1998, 3(4): 356-367.
- [35] FERRIS D L, BROWN D J, BERRY J W, LIAN H. The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale[J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(6): 1348-1366.
- [36] 李宁, 严进. 组织信任氛围对任务绩效的作用途径[J]. *心理学报*, 2007(6): 1111-1121.
- [37] BAGOZZI R P, YI Y. Assessing Method Variance in Multitrait-multimethod Matrices: The Case of Self-reported Affect and Perceptions at Work[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75(5): 547-560.
- [38] 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): 1-22.
- [39] FEROLINO A J P. Give Them Fish or Teach Them to Fish? The Effects of Stability of Social Stratification and Forms of Help on Higher Socioeconomic Status Group Members' Attitudes towards Anti-poverty Programs[J]. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 2018, 12.

(责任编辑: 卢 君)