

# 组织中的社会阶层影响研究述评

潘清泉<sup>1</sup>, 韦慧民<sup>2</sup>

(1. 广西科技大学 经济与管理学院, 广西 柳州 545006; 2. 广西大学 商学院, 广西 南宁 530004)

**摘要:**近些年来社会阶层分割及社会阶层固化的不断加剧促进了社会阶层研究的新发展。组织中社会阶层差异的普遍存在也使得组织管理学者开始关注社会阶层在组织中扮演的重要角色。不过目前相关研究还较少并且比较零散, 阻碍了组织内社会阶层研究的深入推进。文章系统梳理了组织内社会阶层研究文献, 在对组织内社会阶层内涵及相关概念厘清的基础上, 阐释了组织情境中社会阶层对个体自我态度与行为、对他人认知与评价以及阶层出身印刻效应机制的影响, 剖析组织中基于社会阶层的互动与阶层工作, 并基于上述分析探讨组织与个体双重视角下的社会阶层的管理影响, 最后提出了组织内社会阶层影响研究的未来方向。期望借以促进组织内社会阶层影响的理论研究, 同时对阶层分割突出背景下的当前组织管理实践有所借鉴。

**关键词:** 社会阶层; 阶层差异; 印刻效应; 阶层工作

**中图分类号:** F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2019)03-0029-11

**DOI:** 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2019.03.003

## A Review of the Literature of Social Class Influences within Organizations

PAN Qing-quan<sup>1</sup>, WEI Hui-min<sup>2</sup>

(1. School of Economics and Management, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou 545006, China;

2. School of Business, Guangxi University, Nanning 530004, China)

**Abstract:** The aggravation of social class segmentation and solidification in recent years leads to the development of social class research. Moreover, due to the ubiquitous existence of social class differences within organizations, management researchers turn their attention to the vital roles of social class within organizations. However, relevant study is still scarce and scattered, which hampers the further development of social class exploration within organizations. Based on the introduction of the conception about social class in organization and its' distinction with other related conceptions, the present study elucidates the effects of social class in organization, involving its influencing on individual attitude and behavior, on others' cognition and evaluation, as well as imprinting the effect mechanism of childhood social class background. Then the interaction based on social class in organization and class work is discussed. Integrating the above analysis, the current research puts forward the management strategies about social class influences in view of organization and individual. At last, the future research directions of social class in organizations are proposed, which may advance the theoretical study on social class within organizations and provide implications for management practices.

**Key words:** social class; class difference; imprinting effect; class work

**收稿日期:** 2018-10-16

**基金项目:** 国家自然科学基金项目“社交网站使用及其对领导—成员交换关系的双刃剑效应研究: 基于边界管理与身份建构视角”(71862004); 国家自然科学基金项目“基于 APIM 的创业团队成员互依信任动态演化及其影响因素研究”(71162026)

**作者简介:** 潘清泉, 男, 教授, 博士, 主要从事人力资源管理与组织行为学研究; 韦慧民(通讯作者), 女, 教授, 博士, 主要从事人力资源管理与组织行为学研究。

## 一、引言

随着财富不均现象的凸显,大众对于社会阶层(social class)及其影响的关注越来越多。有研究表明,社会阶层间的贫富差距正在逐步扩大,并且不同社会阶层成员在重要人生目标实现或高等教育质量上存在显著差异<sup>[1-2]</sup>。同时,社会阶层固化现象使得上述问题更加突出<sup>[3]</sup>。在此背景下,社会阶层影响问题开始得到越来越多学者的关注。早前的教育、心理及社会学领域的研究者发现,社会阶层是人们生活中最有意义的一个文化维度<sup>[4]</sup>。社会阶层可能影响许多重要结果,包括审美偏好,主观幸福感、认知方式、决策等等<sup>[5-6]</sup>。而且有研究发现,童年期社会阶层的影响效应并不容易被抛弃,甚至是个体经历成功并进入一个更高的社会阶层之后,其早年的社会阶层印刻影响仍然留存<sup>[7]</sup>。

不过,组织研究中有关社会阶层的探讨还是非常有限的。直到近些年来,社会阶层分割现象不断加剧的趋势使得组织管理学者开始关注并承认社会阶层在组织科学中扮演的重要角色<sup>[8]</sup>。如有学者探讨社会阶层差异对个体工作态度与行为的影响,指出社会阶层通过影响个体的组织内人际关系与道德判断等,进一步影响其行为<sup>[5]</sup>。有调查研究发现,不同社会阶层创业者的创新潜力和生存能力有显著不同<sup>[9]</sup>。Loignon和Woehr(2018)<sup>[8]</sup>的元分析也指出,社会阶层与工作态度具有较强的联系。实际上,个体会将其作为某一特定社会阶层成员的经验带入职场。在组织中,社会阶层差异普遍存在,并且可能通过个人和组织层面的各种形式的阶层工作巩固这些差异<sup>[10]</sup>。为此,管理学者和实践者都需要对不断增长的社会阶层分割带来的巨大挑战给予积极回应<sup>[11]</sup>,努力减少组织中基于社会阶层的不平等。可以说,在对社会阶层不平等关注越来越突出的当前背景下,探讨组织中的社会阶层及其差异如何影响个体态度、行为以及人际间互动是非常及时而必要的。综上,本研究系统梳理了组织中社会阶层相关研究文献,在对组织中社会阶层的内涵及相关概念辨析基础上,探讨了组织中社会阶层的影响效应及基于社会阶层的互动,进而分析组织中社会阶层影响研究对管理的启迪,期望借以促进组织中社会阶层的理论研究,同时对组织管理实践有所借鉴。

## 二、组织中社会阶层的内涵及相关概念辨析

### (一) 组织中社会阶层的内涵

对社会阶层内涵的理解有不同的视角,其中与组织情境研究密切相关的主要可以从心理观、文化观和社会认知观等视角加以认识。

Coté(2011)<sup>[5]</sup>基于心理观指出,社会阶层是在客观的物质资源(收入、教育和职业声望)以及相应的自己与他人相比所处等级的主观知觉基础上形成的有关自我的一个维度。对此,Liu等(2004)<sup>[4]</sup>就明确强调,社会阶层展现了个体对自己在一个经济层级中所处位置的知觉。可见,心理观突出强调了个体对于自己社会阶层界定的自我知觉。

Grossmann和Varnum(2011)<sup>[12]</sup>认为,可以采用社会阶层的文化观,将社会阶层看作是一种文化,包含了一组共享的社会情境,在其中创建了阶层特定的价值观与行为原型。不同阶层背景的个体会受到不同的礼节规则影响,其所重视的风俗和习惯会有所不同,甚至语言表达方式都会有所差异。在适应这些行为、规则以及预期的同时,个体呈现出了一种特定的社会阶层身份(social class identity)。具体来说,个体的社会阶层身份由许多因素构建起来,包括财富、收入、家庭、职业声望、教育程度、外表、休闲活动、同辈群体以及他人的解释等等。基于社会阶层的文化观,个体发展起的这种社会阶层身份对其思想和行动均有着极强的影响力。

Kraus等(2012)<sup>[13]</sup>基于社会认知理论,认为社会阶层是源于社会生活的物质资源(财富、教育与工作)之上对自己阶层等级的个人解释。基于此观点,社会阶层包括两个过程的界定,一是限定个体社会生

活的物质资源,二是个体对自己相对于他人的社会阶层等级的解释<sup>[14]</sup>。社会认知观强调的是基于社会层级产生的心理与社会反应。这是理解个体社会阶层影响效应的关键所在。个体对自己在一个社会中相对层级地位的知觉是个体社会阶层发挥影响的主要内在机制。

基于组织研究视角,Gray等(2013)<sup>[10]</sup>认为,社会阶层是组织成员基于经济资本、社会资本和文化资本差异而形成的相对社会等级。组织成员的这种相对社会等级构成了组织内的社会阶层差异。具体来说,组织内的社会阶层是由成员在经济资本(如财富)、社会资本(如网络和人脉关系)以及文化资本(如经由教育及个人经历发展起来的文化品味和相关行为表现)上的差异而决定的。

概括而言,虽然对社会阶层的内涵界定有所不同,但众多研究者均认可社会阶层包括了客观社会阶层和主观社会阶层<sup>[15-16]</sup>。客观社会阶层可以通过多个指标(如职业声望、财富、收入、社会资本以及文化资本)得以更好地评价,即综合考虑多个指标可以更好地概括个体的客观社会阶层。而对社会层级的知觉,即主观社会阶层,常常是通过让个体在一个较大的社会群体(如社会)中对自己相对位置的定位加以评价<sup>[13]</sup>,如自我报告社会阶层分类。对社会阶层的理解不论是从心理观、文化观、社会认知观来看,均体现了客观社会阶层的物质基础和主观社会阶层的自我解释。组织研究者对于组织中社会阶层的界定也体现了这一特点。如Loignon和Woehr(2018)<sup>[8]</sup>在对组织科学中的社会阶层的元分析研究中就指出,个体的社会阶层包括客观和主观两个成分。其中,客观社会阶层反映了组织成员的经济资本、社会资本和文化资本基础,而主观社会阶层是组织成员对自己拥有的相对于他人的资本基础的知觉与定位。对组织中社会阶层内涵的理解需要综合考虑客观社会阶层与主观社会阶层。这是理解组织中社会阶层影响效应的基础。

## (二) 组织中社会阶层的相关概念辨析

在组织中,地位和权力与社会阶层的概念密切联系,同时也有显著不同。对这些概念进一步辨析,可以为组织情境中相关变量及其研究的深入推进与比较奠定理论基础。

**1. 社会阶层与地位。**组织中的社会阶层与地位,包括社会经济地位、社会地位、组织地位等,既有一定联系,又存在明显差异。

首先,社会阶层不同于社会经济地位(socioeconomic status)。社会经济地位是基于客观的标签来确定的,如收入或者职业。社会阶层虽然也基于一定的客观物质资源,包括了收入和职业声望,但是社会阶层还包括了其他的物质基础(如文化资本)以及自己相对于他人等级的主观认知与解释。就此而言,社会阶层超越了社会经济地位的内涵。

其次,社会阶层与社会地位是不同的。社会地位,也称社会测量地位(sociometric status),指的是个体在重要的社交群体成员眼中所获得的尊重<sup>[17]</sup>。社会阶层主要基于财产和资源,而社会地位则反映的是个体所获得的尊重或荣誉的水平。具有较低教育水平、收入和职业地位的低阶层个体也可能对共同工作的其他同事行使较大控制权,获得较高水平的尊重。与此相对,来自较高阶层的成员并不能保证获得高水平的社会尊重。如富二代过度奢侈炫富的不当行为引起他人反感,导致外界对他们的评价很低。这说明社会地位不能简单等同于社会阶层。

此外,社会阶层与组织地位(organizational status)也是相互影响但却不同的两个概念。组织地位指的是组织成员赋予彼此尊重的差异化水平<sup>[18]</sup>。组织地位可能来源于个体在组织中拥有的职位,以及在组织重视的工作任务上的卓越表现等。虽然在组织中,社会阶层差异常常与职位联系在一起,并展现在组织角色中<sup>[6]</sup>。不过,社会阶层和组织地位仍然是明显不同的概念,不能简单地相互替代。

**2. 社会阶层与权力。**社会阶层与权力也有所不同<sup>[5]</sup>。权力反映了个体对资源的相对控制力以及实施惩罚的能力。尽管较高社会阶层的个体常常拥有更大的权力,但也并非总是如此。如组织管理者可能具有对资源的控制力(如对薪酬分配的权力),但是可能仍然属于较低的社会阶层。

概括而言,社会阶层与地位(社会经济地位、社会地位、组织地位)以及权力是密切联系但又显著不同的概念。如社会阶层是基于个体的经济状况和资源的,而社会地位则是与社会关系相关联的,是在社会关系群体中所获得的尊重水平。就这一点来说,社会地位与社会阶层是相对独立的。在某些情况下,来自精英社会阶层的一员可能与来自较低社会阶层的成员拥有同样的社会地位。不过,社会阶层与地位可能也是密

切相关的,在一定程度上个体的资本导致了他的社会地位或组织地位的差异。从这一方面来看,社会阶层和地位又是相似的<sup>[8]</sup>。此外,值得指出的是,社会阶层是个体在进入组织之前就已经具有的,即个体是将其特定社会阶层的身份带入组织中的,如与社会阶层相联系的习惯就是社会中的社会化以及组织外的经历中就学会的<sup>[10]</sup>。个体会在不同关系和不同情境中都带着社会阶层的影响,而权力与地位则往往是情境特定的<sup>[5]</sup>。因此,在组织情境中考虑了权力与地位的影响之外,还有必要对社会阶层影响进行更有针对性的研究,特别是在当前社会阶层分割日益突出的背景下,组织研究更需对此趋势做出积极响应。

### 三、组织中社会阶层的影响效应

#### (一) 社会阶层对个体自我态度与行为的影响

个体的社会阶层最终可能影响其认知、情感和行为。这种影响不仅发生在一般的社会情境中,在组织中也会对个体的工作相关态度和行为产生重要影响。White 和 Smeaton (2016)<sup>[19]</sup>的研究发现,个体的社会阶层与其工作态度显著相关。Loignon 和 Woehr (2018)<sup>[18]</sup>的元分析揭示,个体的社会阶层可能影响其工作态度,包括工作满意度、组织承诺等等,并进一步影响其职场行为。具体来说,拥有较低客观社会阶层的个体或者知觉自己处于较低社会阶层的个体,均报告较负面的工作态度。

实际上,社会阶层不仅是个体所拥有的一种差异化的个体表层特征,而是一种个体居于其中并随着时间发展产生持久而弥漫性影响的社会背景。根据阶层社会认知理论<sup>[13]</sup>,社会阶层背景会引发一种特定的社会认知倾向,对低阶层的个体,引发的是情境主义、外部导向的认知倾向;对高阶层的个体,则是引发唯我主义的、个体自我认知倾向。为此,低阶层成员更容易认为心理和行为受到外界情境因素的影响;高阶层成员往往认为行为受自身内部因素影响而忽视情境的作用<sup>[2]</sup>。基于社会认知观,社会阶层差异会导致个体不同的认知及归因倾向。如在组织中,不公平管理实践可能使低社会阶层成员更倾向于被动接受情境影响,而降低了自身主动性;而即使受到优待的高社会阶层成员可能将这种组织的付出归为自己理所应得,而降低回报组织的意愿。

不同的社会阶层经历影响自我的类型,会让人们发展起不同的自我<sup>[21]</sup>。自我是一种解释性的框架或者图式,赋予人们的经历以意义,并因此提供一种机制影响人的行为<sup>[1]</sup>。Stephens 等 (2007)<sup>[22]</sup>就指出,尽管社会阶层背景的物质条件并不决定人们的行为,但确实会促进某种行为,提高那些更符合相应阶层规范和偏爱的行为的可能性。在社会化过程中,社会阶层成员会接受相应的阶层规则,并认为这些是不言而喻的,社会认可有效的<sup>[6]</sup>。相似资本的行动方会聚集在一起,并发展起反映他们在社会体系中某一阶层位置的共同解释与独特的文化和语言传统。这种经历可能会进一步强化与所谓特定阶层相称的习惯,包括行为方式,知觉和解释方式等等。

总之,社会阶层对个体自我的态度与行为会产生重要影响。不同的社会阶层背景为个体提供不同的条件,从而培养出作为一个人或者员工应有的不同方式<sup>[1]</sup>。社会阶层一定程度上反映了在权力或者对有价值资源控制力上的差异<sup>[23-24]</sup>。由于金钱、权力和地位等资源获取上的差别导致了机会差异,而这会限制人们能够做什么,进而导致了不平等<sup>[14]</sup>。个体带入组织中的社会阶层经历对其工作相关态度与行为同样产生不可忽视的影响。不过,相关的研究还是较少的,只是最近才开始得到关注,未来还需要进一步深入探讨社会阶层对于组织成员工作态度与行为的影响机制,以更好指导阶层分割日益突出的当前组织管理实践。

#### (二) 社会阶层对他人认知与评价的影响

Gorman (2000)<sup>[25]</sup>指出,个体实际上很容易评价他人的社会阶层。如根据外表、文化知识、言语模式以及个人经历等线索,通过短暂的互动就可以判断出他人所在的社会阶层。Bunderson 和 Reagans (2011)<sup>[18]</sup>发现,个体会基于对他人社会阶层的判断和评价来认定他人所具有的胜任力。在组织中,社会阶层“线索”的察觉会影响到个体对他人在特定的组织任务上的胜任力和全面的价值的判断。

根据地位特征理论(status characteristics theory),在实践中区分社会阶层和地位可能比较困难。这主要是因为地位可能仅仅是因为某个人拥有某种令人满意的特征而被赋予,而不管他的职位或者工作表现。当地位特征在一个情境下被激活,将可能成为任务胜任力差异性评价的基础。如性别这一地位特征,女性可能仅因为其性别而被判断成是一位具有较低胜任力的领导者,而且这种初始的差异性胜任力的归因,可能通过互动而得以强化,导致了一种自我实现的预言<sup>[6]169</sup>。正如性别一样,社会阶层在组织中也可能作为一种地位特征发挥作用<sup>[10]</sup>。阶层差异可能伴随绩效预期,产生一种对他人行为和判断的自我实现效应。具体来说,低阶层的个体相比高阶层的个体,常被他人判断为具有较低的胜任力。

综上,对他人社会阶层的判断会影响对其能力甚至整体价值的判断。根据社会心理学的研究,高地位的个体相比低地位的个体常常被他人知觉为更有能力。这种关于地位与能力间关系的刻板印象使得层级社会体系更有合法性<sup>[26]</sup>。组织中,对他人基于社会阶层的胜任力判断可能影响对他人的正确认知,进而影响正常的人际互动。不过,究竟组织内不同社会阶层的个体是如何对他人进行基于阶层的判断并回应他人基于阶层的归因,还需要进一步地深入探讨。

### (三) 社会阶层出身的印刻效应及其权变机制

**1. 社会阶层出身的印刻效应。**个体的社会阶层出身可能具有印刻效应(imprinting effect),即对个体当前的认知、情感和行为产生持久的作用,而不受其当前阶层位置的影响<sup>[27]</sup>。印刻指在一个人一生的一个或者多个敏感时间段,个体发展起反映环境显著特征的过程,这些特征尽管后期阶段经历了重大的环境改变却仍然保持<sup>[28]</sup>。童年期的社会阶层背景与经历可能成为个体的一个重要印刻,对其未来产生持久性影响。

Coté(2011)<sup>[5]</sup>指出,社会阶层出身可能有一种认知留存(cognitive residue),可以解释组织成员在决策上的不同。他指出,银行家可能有着相似的当前社会阶层,体现为相似的收入、教育和职业,但是他们的社会阶层出身可能有很大的差别。不同的社会阶层出身产生了不同的认知留存,导致低社会阶层出身的银行家比高社会阶层出身的银行家更谨慎并且倾向更安全的投资决策。

Kish-Gephart等(2015)<sup>[7]</sup>采用直接测量CEO社会阶层出身知觉的方法进行研究,结果发现社会阶层印刻确实具有持久性。与中等阶层出身的CEO相比,低阶层与高阶层出身的CEO会承担更大的战略风险;并且高阶层出身的CEO比低阶层出身的CEO投入更高水平的战略风险之中。导致这一差异的主要原因是不同社会阶层出身的个体发展起的认知模式差异。高阶层出身的个体往往知觉世界是安全,热情并且充满机会<sup>[29]</sup>;而中等阶层的个体则会被激励去维持现在的地位,减少地位损失的可能性。因而,对比中等阶层出身的CEO,高阶层出身的CEO会投入更多的风险承担。低阶层的个体尽管对威胁有着高度警觉,但他们比中等阶层的更勇于冒险。因为低阶层已经面临最低的潜在损失,因而更愿意承担风险;中等阶层要关注可能的损失危险,尽力维持现状<sup>[30]</sup>,导致风险承担意愿相对较低。

总之,印刻理论为社会阶层出身的持久性效应提供了一个强有力的支持,表现为个体即使从童年社会阶层迁移到了一个新的社会阶层,原来的社会阶层出身效应仍然存在。实际上,印刻现象在组织中普遍存在。如早期职业生涯经历所产生的印刻可能会在其之后的职业生涯以及变换到其他组织中仍然保持<sup>[31-32]</sup>。社会印刻最可能发生在个体生命中最敏感或者最脆弱的时期,如童年以及其他重要的角色转换时期(如进入大学或者工作转换)。在这些时期,个体会关注并接受来自环境的关于什么是“适当的”认知和行为模式。社会阶层理论也表明,童年在来自不同社会阶层的组织成员社会化和不同生活方式的过程中扮演着特别重要的角色<sup>[1]</sup>,即童年是一个印刻形成的关键期,其间的社会阶层印刻可能会一直持续,即随时间流逝或者环境变化后仍然影响人的认知与行为。

**2. 社会阶层出身印刻效应的权变机制。**基于印刻理论,个体发展起一种难以随着时间发展而衰减的社会阶层印刻。但与此相对,有一种观念认为印刻的效应和外部展现可能会随着时间加强或者衰减<sup>[28]</sup>。根据Kniffin(2007)<sup>[33]</sup>,在社会阶层中实现向上流动的成人会经历一种蜕皮过程(molting process),即当他们进入较高的社会阶层之后会丢弃其旧的文化皮肤。可见,社会阶层出身的印刻效应并非任何情况下都会发生,而是存在一定边界条件。

Kish-Gephart 等(2015)<sup>[7]</sup>指出,精英教育和职能多样化会影响 CEO 的社会阶层出身知觉与战略风险之间的关系。就精英教育而言,低阶层出身的 CEO 会随着精英教育程度的提高而变得更多倾向于风险规避。因为低阶层的个体从精英机构毕业需要较大的代价,这时再不是没有东西可损失的状态。毕业于精英机构又是低阶层出身的个体处于一种“正均衡”(positive balance),而这会减小他们投入到高风险的动机。另外,就职能背景经历而言,通过拓展个人关系网络和知识基础<sup>[34-35]</sup>,多样化的职能背景(体现为职能经历的宽度)有助于增强 CEO 的社会阶层出身和战略风险承担之间的关系。与精英教育的非对称性效应不同,低阶层与高阶层出身的 CEO 都能利用多样化职能背景的网络和信息好处(即社会和认知益处)。而且,职能背景多样化的 CEO 更可能拥有开放的观点,降低其对现状的承诺<sup>[36]</sup>。因此,多样化的职能背景通过增强 CEO 的社会阶层出身效应来正向影响风险决策。

Barling 和 Weatherhead(2016)<sup>[37]</sup>采用纵向研究探讨童年长期生活于贫困中的孩子长大后成为领导者的可能性。结果表明,童年期持续处于贫困中可能通过影响学校质量以及个人掌控感间接影响其未来成为领导者的可能性,不过值得强调的是,这种贫困经历并不会直接决定个体未来是否能够成为领导者。一方面,他们的研究发现童年期的贫困经历,即客观物质资源不足基础上的低阶层童年期印刻对其成年后的领导者职位申请并无直接决定作用;另一方面,他们也指出,主观贫困认知的作用可能比客观贫困经历的影响更大。根据 Barling 等(2016)<sup>[37]</sup>的研究,社会阶层出身印刻的影响可以通过后天的主动有意识努力与调整加以改变,如努力提高个体的自我掌控感以及对贫困经历的正确认知,从而降低较低社会阶层出身个体可能的负面阶层印刻效应。

可见,社会阶层印刻效应也存在一定的变化机制,即可能由于教育、职能经历或者个体自我掌握感的发展导致原有的社会阶层出身印刻有所变化,包括进一步增强或者有所衰减。基于此,组织成员的社会阶层出身影响也是可以有所改变的。这对于组织管理者和个体均有一定的借鉴意义,即可以通过努力改变原有社会阶层出身的不良影响。

#### 四、组织中基于社会阶层的互动与阶层工作

基于社会阶层的互动主要是指社会阶层因素突出的互动,也可以称之为阶层突出的交往(class-salient encounter),即激发交往一方或者双方对于对方已形成的社会阶层习惯进行评判的交往<sup>[10]</sup>。基于社会阶层的互动主要是因互动过程中产生了阶层触发事件(class-triggering event),即互动过程中至少有一人知觉到阶层差异存在并进行了阶层归因,将自己与其他互动方区别开。

基于社会阶层的互动主要发生在跨阶层互动中。跨阶层互动常常会使互动的一方或者双方产生一种存在性焦虑。这种焦虑可能源于一种失调感或者对潜在威胁的担忧,主要因为识别到了阶层地位差异。这种阶层差异的知觉可能会令个体有意无意体验到身份威胁。如低阶层的员工听到中等阶层的同事与老板打高尔夫球时,可能会体验到一种身份威胁。由于知道自己缺乏做同样事情的文化资本与经济资本,他的幸福感和未来提升的愿望可能会因此动摇,导致感觉很泄气或难为情。另外,企业实施的相关人力资源管理措施,如打破不同层级员工的交往,包括不区分高层管理者与基层员工就餐区域或者不设置高管专用电梯和停车位等等,均可能带来更多的跨阶层互动。只是这种互动未必能产生预期的积极结果,反而可能诱发更多的焦虑与身份威胁感。

面对焦虑或者身份威胁,组织成员常常采用阶层工作(class work)予以应对。阶层工作是一种减轻跨阶层交往可能引发的焦虑或者在开始就阻止这种基于社会阶层交往的重要方式,包括个体层次阶层工作和集体阶层工作两类<sup>[10]</sup>。首先,个体层次的阶层工作,即个体在跨阶层交往中激发起的身份保护和身份恢复行为。跨阶层交往可能诱发焦虑。作为对焦虑诱发情境的反应,个体可能会被激发去减少焦虑的来源和未来再发生的可能性。Kish-Gephart 等(2009)<sup>[38]</sup>明确指出,面对丢面子的威胁,减少焦虑、压制导致不舒服的威胁,以及重建一种积极社会地位的目的,个体会发起一种行为以最小化未来再经历这种威胁情境的可能性。由于个体层次的阶层工作涉及努力克服对自我身份的威胁,因此也可以被看作是一种身份工作

(identity work)<sup>[39]</sup>,即构建起一种对于自我的一致性、独特性以及正向价值理解的心理活动。同样,在跨阶层交往中,当个体的自我怀疑感和焦虑上升时,阶层工作就会被激发以恢复一种积极身份进而维持一致性的自我平衡感。其次,集体阶层工作。随着不同阶层成员反复多次投入个体层次的阶层工作,产生的集体效果就是逐渐成为制度化和客观化的组织实践,即集体阶层工作。实际上,个体的社会阶层及其伴随的行为不单是个体自我解释的结果,也是通过渗透不平等的规则和实践的被解释和被强化的结果。阶层成员常常在不知不觉中就接受那些不言而喻的阶层规则,从而导致了阶层差异的巩固<sup>[6]</sup>,进而在组织内维持基于阶层的不公平。一旦这种不公平在组织内制度化,那将是难以改变的。如隔离的阶层工作策略,包括有特权的停车位,有权使用午餐包间等等,可能会让低阶层员工产生一种无能感和无价值感;同时,还可能使组织其他成员对这些低阶层员工更视而不见,导致低阶层员工与其他阶层员工之间的社交距离。这种忽视和贬低可能进一步影响低阶层员工的工作相关结果,包括更消极的工作态度、更少的建言行为、较差的工作绩效等等。

概括而言,鉴于基于社会阶层的互动在组织中的普遍存在及其重要影响,管理者需要加强对组织中基于社会阶层互动的认识。社会阶层不仅仅是作为一种个体差异在组织内部互动中呈现,而且会通过阶层工作进一步发展。通过阶层工作,个体遵守阶层规则,也强化了阶层差异。具有不同习惯的不同阶层成员互动,可能会通过各种形式的制度化的阶层特定行为或者阶层工作而将阶层差异进一步巩固。互动双方的相对层级可能在简短互动基础上快速形成,并且将影响互动方如何对彼此做出反应<sup>[40]</sup>。如果只考虑社会阶层是一种个体差异变量而没有考虑在互动中与他人的相互影响,将无法很好地理解组织中多样性的社会建构性。因此,管理者需要关注组织中基于社会阶层的互动。组织不能仅是关注拓展不同层级员工间的互动,更需要对跨阶层互动可能产生的问题进行有意识地管理和引导,从而使得跨阶层互动带来更多的良性结果。

## 五、组织中社会阶层影响研究的管理启迪

组织成员的社会阶层可能影响其工作态度及工作相关行为<sup>[8]</sup>。集体阶层工作可能导致组织中阶层差异的维持,而这种维持的负面结果就是对组织中低阶层员工的不利影响以及不公平在组织中的持续存在。组织不公平又可能进一步导致消极的工作态度、较低的工作绩效。因此,组织管理者及其成员均需要重视组织中社会阶层及其差异可能产生的影响作用,并进行主动有效地管理。

### (一) 基于组织管理者视角的社会阶层影响管理

组织管理者需要避免可能导致组织内社会阶层差异扩大化的组织管理实践。Banks等(2016)<sup>[11]</sup>指出,组织管理策略与实践有可能进一步促进社会阶层分割。如组织招聘中,来自较低社会阶层背景的个体如果求职一个在该组织中主要由较高阶层背景员工构成的职位,可能很容易被认为是不合格或不适合该职位<sup>[11]</sup>。实际上,确实有研究表明,至少在一些精英组织中,社会阶层的一些指标常被包含进组织选拔决策中<sup>[41]</sup>。社会阶层在某些组织中已经成为达到组织结构最上层可能性的重要影响因素。那些能够实现向上流动的人,特别是进入企业精英层的,必须通过由中层和上层社会阶层文化规范所控制的环境<sup>[42-43]</sup>。为此,组织管理者需要重视调整组织雇佣和管理实践以尽力避免这些非预期的结果。

另外,组织管理者的管理政策需要关注因阶层差异而带来的差异性影响效应。组织管理政策实施要关注组织内不同社会阶层成员基于阶层差异而产生的认知差异,并基于此考虑组织政策实施可能产生的差异性影响效应并予以相应地管理应对。不同社会阶层成员拥有不同的文化特征,导致对不同问题的理解与认知可能有所不同。如 Bergman 和 Jean(2016)<sup>[44]</sup>指出,员工和管理者对于灵活工作时间可能有不同的理解,导致不同社会阶层的成员产生不同的体验,并导致不同的结果。为此,组织政策实施对成员态度和行为影响还需要考虑社会阶层差异在其中可能发挥的边界条件影响。

最后,组织管理者需要关注低阶层组织成员的主动性激发。有研究发现,不同社会阶层成员的系统合理化水平有所不同,即对现存社会体系是否公平合理的认知有明显差异,表现为低阶层的个体更可能认为现存社会体系不合理,并且低阶层个体更多进行外部归因,认为富裕很少可以通过自身能力或努力改

变<sup>[3]</sup>。为此,低阶层组织成员更可能认为组织现状不合理,但又觉得这是自己无法改变的,从而产生更多的抱怨以及更少的主动性。针对此,社会阶层心理学指出,可以通过转变心理模式促进低阶层个体的主动性和向上流动,而强调个体控制感的作用将是一个有益的方向<sup>[1]</sup>。个体控制感主要包括个体对外部环境的掌控感以及外部环境对个体的限制。有较高控制感的低阶层成员更可能采取类似高阶层成员的内部归因认知,更可能通过自身努力去主动改变。基于此,组织可以通过提高较低阶层成员的掌控感以及避免对其过多的限制,提高他们内部的归因与责任感,从内心激发其主动投入意识与行为。

概括而言,不同社会阶层背景条件会导致文化特定的自我以及相应的行为模式。组织并非一个中性的地方,而是也会反映出关于如何成为一个好员工或者好同事的文化特定的规则与设定。组织管理政策与实践可能继续培养不同阶层个体在家庭发展并常常在学校继续发扬的自我(如上层阶层的独立、低阶层的社会依赖等等),或者打破和改变之前社会阶层文化圈发展起的自我。前者如社会阶层的印刻效应,后者如阶层蜕皮的质变。组织管理者一方面需要避免不恰当的组织管理政策与实践加剧社会阶层分割而带来的非预期负面结果;另一方面可以采取一定的管理措施改善个体因社会阶层背景发展起的被动心理模式以激发其主动性认知与行为。

## (二) 基于组织成员个体视角的社会阶层影响管理

首先,个体需要意识到社会阶层差异可能带来的自我概念与行为模式差异,并予以主动地管理和调节。Stephens等(2014)<sup>[1]</sup>指出,生活在中产阶级背景中往往有能力认为自己与他人和社会背景是可以独立的。因为他们有条件不受太多限制,同时有更多的机会根据自己的想法行动,发展起更多的个人关注以及自我表现的认知及行为模式。与之相对,低阶层的人,较少的选择和控制机会,较少的经济资本,较高的物质限制,相应发展起的行为模式则是适应社会背景,意识自己在社会层级中的低地位,依靠他人获得物质帮助与支持,为此往往认为自己是与他人和社会背景相依赖的。低阶层的个体被要求适应他人需要和社会背景要求,形成的自我概念与行为模式则是社会响应和自我保护的。可见,组织中不同社会阶层成员可能在无意识中形成不同的自我概念与行为模式,这将进一步影响其在组织中的态度、行为模式,进而影响其组织表现及晋升可能性。为此,组织成员需要对此主动有意识地予以关注并进行针对性地自我调整。实际上,自我是动态的和可塑的,可以随着背景条件的变化而有所变化<sup>[45]</sup>。虽然社会阶层出身可能会产生印刻效应,但通过有意识地自我调整也可以避免消极的印刻影响,以促进自己在组织中的成长与发展。

此外,随着组织内社会阶层差异现象日益突出,如何正视和对待基于社会阶层的互动是组织成员必须面对的一个重要问题。个体在跨阶层互动中体验到威胁和焦虑的程度存在个体差异。Gray等(2013)<sup>[10]</sup>指出,某些个体特征、个人经历以及背景会影响其对跨阶层交往的意识,并进一步影响跨阶层交往中的焦虑体验。就个体特征而言,特别习惯于地位和地位比较的个体,如具有高自恋、权力主义和自我监控特征的,将更可能认识到阶层差异,在与较高阶层的他人进行跨阶层互动时,体验到更强烈的身份威胁。就个体的经历而言,先前的跨阶层互动经历可能使个体或多或少的留意未来的互动。如有童年欺凌经历或者有与社会阶层相关的尴尬经历的个体会更敏感地意识跨阶层互动并产生相似反应;同样地,相比那些经常成功地与不同阶层人互动的人,个体如缺乏先前与来自其他社会阶层的人互动的经历也更能注意到跨阶层差异,并体验更高水平的焦虑。可见,跨阶层互动已经成为组织中不可避免的一种现象,如何正确应对跨阶层互动是组织成员需要努力适应的一个现实问题。实际上,尽管刻板印象难以预防,但是互动的频率和深度也可能提高个体正向评价不同阶层互动方的可能性,并进而降低跨阶层互动焦虑。为此,组织成员应该也能够通过自身努力正确看待和应对组织内的跨阶层互动,发展起良好的工作关系。

## 六、未来研究展望

鉴于社会阶层差异在组织情境中的普遍性及其可能发挥的显著影响作用,组织管理学者近年来开始日益重视对社会阶层主题的研究,并取得了不少的研究成果。但不可否认的是,相关研究还比较零散,对于组织领域中的社会阶层问题还需要未来进一步探讨。



第一,社会阶层的测量方法需要进一步探讨。已有研究中,常将精英教育作为社会阶层背景的代理变量<sup>[46]</sup>或者用收入来评价个体的客观社会阶层<sup>[47]</sup>。但这一简化的社会阶层客观测量方式可能并不准确,如从精英大学毕业并不必然相当于上层社会阶层背景<sup>[7]</sup>。实际上,不同的社会阶层测量代理变量可能有不同的影响效应,并且社会阶层的主观知觉(主观社会阶层)与客观资源(客观社会阶层)的影响效应也可能有所不同<sup>[8]</sup>。因此,未来组织内社会阶层的实证研究还需要进一步思考社会阶层的操作化定义与测量方式,包括客观社会阶层与主观社会阶层测量,或者比较不同测量方式可能存在的差异性影响效应。

第二,社会阶层流动的影响效应研究需要进一步加强。在组织研究中,直接考虑社会阶层的研究是较少的,并且已有的少数相关研究也只是关注当前社会阶层,而较少探讨个体经历了从较低社会阶层向较高社会阶层流动后的影响。随着时间发展,人们所处的社会阶层位置可能发生转换<sup>[13]</sup>。考虑社会阶层流动的动态性影响将是未来的一个有意义的研究主题<sup>[6]</sup>。如未来研究可以考虑组织成员的社会阶层流动经历是如何影响他们的身份感,工作关系以及与他人互动的,从而可以更深入地把握组织成员社会阶层影响的动态发展与变化。

第三,社会阶层差异对工作—家庭边界管理的影响值得进一步探讨。考虑到职场体验常常也会在家庭中再现,因此未来可以进一步研究社会阶层差异在工作—家庭平衡及冲突中的作用。具体来说,社会阶层可能作为一种边界条件发挥调节影响。如在工作—家庭冲突的影响研究中,高社会阶层与低社会阶层相比,前者拥有相对较高的自主权,高压状态相对来说较低社会阶层的要弱一些,从而工作—家庭冲突的负面效应可能有所缓冲。因为“财务自由”状态下的个体更可能有摆脱当前工作—家庭冲突的可能性,因此工作—家庭冲突可能引发的负面情绪可能相对较弱,对工作—家庭边界管理采取的策略也将更为自由。

第四,团队治理可以纳入对社会阶层及其差异影响的考虑。先前的研究表明,中层和上层社会阶层的人往往更重视独立性和影响力,而低社会阶层的人则更重视互依性、正直和关心他人<sup>[48-49]</sup>。团队成员互动与关系治理中,从社会阶层视角探讨其互动可能的模式差异及其对关系治理的影响,同时考虑后期教育与职业背景经历影响下导致的个体动态社会阶层身份建构的耦合效应,可以为团队成员互动和关系治理提供一个新视角。

## 七、结 论

社会阶层越来越被意识到是人们生活中的一种强大力量。有研究表明,社会阶层强有力地影响重要的生活结果<sup>[1]</sup>。实际上,社会阶层差异在组织中也普遍存在,关注社会阶层及其影响已经成为组织研究中的一个新趋势。在组织中,社会阶层影响组织成员的工作态度和行为,同时也会影响他人对其产生的认知与评价。而且不少研究指出,成功实现阶层向上流动的人仍会保留社会阶层出身的特征,即社会阶层出身的印刻现象<sup>[7]</sup>。不过,社会阶层的印刻效应以及外部表现也可能会随着时间的流逝而变化,反映了过去与现在的交互影响<sup>[28]</sup>。

另外,组织中由于阶层差异而带来的阶层因素突出的基于社会阶层的互动日益增多。这种基于社会阶层的互动可能对组织成员的认知、情感、行为和互动模式产生重要影响<sup>[10]</sup>。如跨阶层互动使互动方产生存在性焦虑与身份威胁感,引发不同形式的阶层工作。个体层次的阶层工作是个体在跨阶层交往中发起的身份保护与身份恢复行为。不同社会阶层成员反复多次投入的阶层工作可能成为集体阶层工作,导致组织内阶层差异固化,进一步负面影响组织成员,尤其是低阶层成员的工作态度与工作行为。

最后,社会阶层差异影响资源获取的差异,包括金钱、权力和地位等,从而导致了机会差异,并因此限制个体能做什么,进而产生了不公平<sup>[14]</sup>。组织内的阶层差异带来的不公平又可以进一步引发消极工作态度与工作相关行为。为此,组织管理者及其成员均需要重视并主动管理组织内的社会阶层差异影响。就组织管理者而言,可以努力避免可能导致组织内阶层差异扩大化的组织管理实践,关注因阶层差异而带来的管理政策的差异性影响效应,重视低阶层员工的主动性激发等;就个体而言,需要关注并主动调节社会阶层差异带来的自我概念与行为模式差异影响,正视和恰当对待组织内基于社会阶层的互动等。

## 参考文献:

- [1] STEPHENS N M, MARKUS H R, PHILLIPS L T. Social class culture cycles: how three gateway contexts shape selves and fuel inequality[J]. *Annual Review of Psychology*, 2014, 65(1): 611-634.
- [2] 胡小勇, 郭永玉, 李静, 等. 社会公平感对不同阶层目标达成的影响及其过程[J]. *心理学报*, 2016(3): 271-289.
- [3] 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(11): 1467-1478.
- [4] LIU W M, ALI S R, SOLECK G, et al. Using social class in counseling psychology research[J]. *Journal of Counseling Psychology*, 2004, 51(1): 3-18.
- [5] COTÉ S. How social class shapes thoughts and actions in organizations[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2011, 31(1): 43-71.
- [6] FISKE S T, MARKUS H R. *Facing social class: how societal rank influence interaction*[M]. New York: Russell Sage Foundation, 2012: 167-176.
- [7] KISH-GEPHART J J, CAMPBELL J T. You don't forget your roots: the influence of CEO social class background on strategic risk taking[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(6): 1614-1636.
- [8] LOIGNON A C, WOEHR D J. Social class in the organizational sciences: a conceptual integration and meta-analytic review[J]. *Journal of Management*, 2018, 44(1): 61-88.
- [9] 张玉利, 杨俊, 戴燕丽. 中国情境下的创业研究现状探析与未来研究展望[J]. *外国经济与管理*, 2012(1): 1-9, 56.
- [10] GRAY B, KISH-GEPHART J J. Encountering social class differences at work: how "class work" perpetuates inequality[J]. *Academy of Management Review*, 2013, 38(4): 670-699.
- [11] BANKS G C, POLLACK J M, BOCHANTIN J M, et al. Management's science practice gap: a grand challenge for all stakeholders[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(6): 2205-2231.
- [12] GROSSMANN I, VARNUM M E. Social class, culture, and cognition[J]. *Social Psychological and Personality*, 2011, 2(1): 81-89.
- [13] 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.
- [14] KRAUS M W, PIFF P K, KELTNER D. Social class as culture: the convergence of resources and rank in the social realm[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2011, 20(4): 246-250.
- [15] KRAUS M W, TAN J J X, TANNENBAUM M B. The social ladder: a rank-based perspective on social class[J]. *Psychological Inquiry*, 2013, 24(2): 81-96.
- [16] DUBOIS D, RUCKER D D, GALINSKY A D. Social class, power, and selfishness: when and why upper and lower class individuals behave unethically[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2015, 108(3): 436-449.
- [17] ANDERSON C, JOHN O P, KELTNER D. The personal sense of power[J]. *Journal of Personality*, 2012, 80(2): 313-344.
- [18] BUNDERSON S, REAGANS R. Power, status, and learning in organizations[J]. *Organization Science*, 2011, 22(5): 1182-1194.
- [19] WHITE M, SMEATON D. Older British employees' declining attitudes over 20 years and across classes[J]. *Human Relations*, 2016, 69(8): 1619-1641.
- [20] 胡小勇, 李静, 芦学璋, 等. 社会阶层的心理学研究: 社会认知视角[J]. *心理科学*, 2014(6): 1509-1517.
- [21] MARKUS H R, CONNER A. *Clash!: 8 cultural conflicts that make us who we are*[M]. New York: Hudson St. Press, 2013: 69-83.
- [22] STEPHENS N M, MARKUS H R, TOWNSEND S S M. Choice as an act of meaning: the case of social class[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007, 93(5): 814-830.
- [23] BULLOCK H E, LOTT B. *Social class and power*[M]// GUINOTE A. *VESCIOT K. The social psychology of power*. New York: Guilford Press, 2010: 112-123.
- [24] SMITH E B, MENON T, THOMPSON L. Status differences in the cognitive activation of social networks[J]. *Organization Science*, 2012, 23(1): 67-82.
- [25] GORMAN T. Cross class perceptions of social class[J]. *Sociological Spectrum*, 2000, 20(1): 93-120.
- [26] OLDMEADOW J, FISKE S T. System-justifying ideologies moderate status = competence stereotypes: roles for belief in a just world and social dominance orientation[J]. *European Journal of Social Psychology*, 2007, 37(6): 1135-1148.
- [27] MARTIN S R, COTÉ S, WOODRUFF T. Echoes of your upbringing: how growing up wealthy or poor relates to narcissism, leader

behavior, and leader effectiveness[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(6): 2157-2177.

- [28] MARQUIS C, TILCSIK A. Imprinting; toward a multilevel theory[J]. *The Academy of Management Annals*, 2013, 7(1): 193-243.
- [29] KUSSEROW A. When hard and soft class; class-based individualism in Manhattan and Queens[M]// FISKE S T, MARKUS H R. *Facing social class; how societal rank influences interaction*. New York: Russell Sage Foundation, 2012: 195-215.
- [30] SCHWALBE M. *Rigging the game; how inequality is reproduced in everyday life*[M]. New York: Oxford University Press, 2008: 143-157.
- [31] BIANCHI E C. The bright side of bad times; the affective advantages of entering the workforce in recession[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2013, 58(4): 587-623.
- [32] HIGGINS M C. *Career imprints; creating leaders across an industry*[M]. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2005: 89-96.
- [33] KNIFFIN K M. Accessibility to the PhD and professoriate for first-generation college graduates; review and implications for students, faculty, and campus policies[J]. *American Academic*, 2007, 3(1): 49-70.
- [34] BUNDERSON J S. Team member functional background and involvement in management teams; direct effects and the moderating role of power centralization[J]. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(4): 458-474.
- [35] CANNELLA A A, PARK J H, LEE H U. Top management team functional background diversity and firm performance; examining the roles of team member colocation and environmental uncertainty[J]. *Academy of Management Journal*, 2008, 51(4): 768-784.
- [36] GELETKANYCZ M A, BLACK S S. Bound by the past? Experience-based effects on commitment to the strategic status quo[J]. *Journal of Management*, 2001, 27(1): 3-21.
- [37] BARLING J, WEATHERHEAD J G. Persistent exposure to poverty during childhood limits later leader emergence[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(9): 1305-1318.
- [38] KISH-GEPHART J J, DETERT J R, TREVINO L K, et al. Silenced by fear; the nature, sources, and consequences of fear at work[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2009, 29(1): 163-194.
- [39] SVENINGSSON S, ALVESSON M. Managing managerial identities; organizational fragmentation, discourse and identity struggle[J]. *Human Relations*, 2003, 56(10): 1163-1193.
- [40] 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): 992-1004.
- [41] RIVERA L A, TILCSIK A. Class advantage, commitment penalty; the gendered effect of social class signals in an elite labor market[J]. *American Sociological Review*, 2016, 81(6): 1097-1131.
- [42] JOHNSON S E, RICHESON 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.
- [43] STEPHENS N M, FRYBERG S A, MARKUS H R, et al. Unseen advantage how American universities' focus on independence undermines the academic performance of first-generation college students[J]. *Interpersonal Relations & Group Processes*, 2012, 102(6): 1178-1197.
- [44] BERGMAN M E, JEAN V A. 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.
- [45] MARKUS H R, KITAYAMA S. Cultures and selves; a cycle of mutual constitution[J]. *Perspectives on Psychological Science*, 2010, 5(4): 420-430.
- [46] WESTPHAL J D, KHANNA P. Keeping directors in line; social distancing as a control mechanism in the corporate elite[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2003, 48(3): 361-398.
- [47] LEANA C R, MEURIS J. Living to work and working to live; income as a driver of organizational behavior[J]. *Academy of Management Annals*, 2015, 9(1): 55-95.
- [48] LUCAS K. The working class promise; a communicative account of mobility-based ambivalences[J]. *Communication Monographs*, 2011, 78(3): 347-369.
- [49] PIFF P K, KRAUS M W, CÔTÉ S, et al. Having less, giving more; the influence of social class on prosocial behavior[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2010, 99(5): 771-784.

