

# 团队成员视角下个体地位获得事件对同事行为的影响： 基于事件系统理论和社会比较理论

魏巍<sup>1</sup>, 华斌<sup>1</sup>, 彭纪生<sup>2</sup>

(1. 安徽财经大学工商管理学院, 安徽蚌埠 233030; 2. 南京大学商学院, 江苏南京 210093)

**摘要:** 文章旨在全面揭示个体地位获得事件对团队成员认知和行为的影响路径, 以及在何种条件下个体地位获得事件将促进团队成员的积极行为表现, 进而为管理策略的提出提供理论依据。通过对来自28个团队的293名员工进行问卷调查, 并运用结构方程模型进行数据分析, 结果表明: 个体地位获得事件通过团队成员资源收益/威胁感知的中介作用分别对团队成员人际帮助行为和人际回避行为产生正向影响, 团队合作氛围负向调节个体地位获得事件与资源威胁感知的关系, 并对个体地位获得事件与团队成员人际帮助行为的关系具有显著的有调节中介作用。研究结果不仅进一步拓展了个体地位获得事件对员工行为的影响研究, 而且揭示了个体地位获得事件对员工行为的影响机制和边界条件。

**关键词:** 地位获得事件; 同事帮助行为; 同事回避行为; 成员视角

**中图分类号:** F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2022)01-0046-13

**DOI:** 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2022.01.004

## The Impact of Individual Status Gain Events on Peer Behaviors from the Perspective of Team Members: Based on Event System Theory and Social Comparison Theory

WEI Wei<sup>1</sup>, HUA Bin<sup>1</sup>, PENG Jisheng<sup>2</sup>

(1. School of Business and Management, Anhui University of Finance and Economy, Bengbu 233030, China;

2. School of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China)

**Abstract:** This paper aims to comprehensively reveal the impact path of individual status gain events on team members' cognition and behaviors, and under what conditions individual status gain events will promote team members' positive behaviors, so as to provide a theoretical basis for the proposals of management strategies. With a data sample comprising 293 employees from 28 teams, data analysis by using structural equation model was performed to ascertain the effect of individual status gain events on peer behaviors. The results show that individual status gain events have a positive impact on team members' interpersonal help behaviors and interpersonal avoidance behaviors through the intermediary effect of team members' resource benefit/threat perception, and the team cooperation atmosphere negatively regulates the relationship between individual status gain events and resource threat perception, it also has a significant mediating effect on the relationship between individual status gain events and team members' interpersonal help behaviors. The results not only further expand the research on the impact of individual status gain events on employee behaviors, but also reveal the impact mechanism and boundary conditions of individual status gain events on employee behaviors.

**Key words:** status gain events; peer help behaviors; peer avoidance behaviors; perspective of team members

**收稿日期:** 2021-11-03

**基金项目:** 国家自然科学基金青年项目“基于逻辑平衡的员工越轨创新行为及对其创新绩效影响机制研究”(72002001); 安徽省高校人文社会科学研究项目“动态视角下地位变动感知对创新的影响:测度、机制和边界条件”(SK2019A0506); 安徽省自然科学基金项目“逻辑冲突背景下越轨创新行为的形成机制及影响效能”(2008085QG339); 安徽财经大学科研重点项目“东西方文化双重视域下地位提升感知对员工创新的影响研究”(ACKYB20005)

**作者简介:** 魏巍(通讯作者),女,副教授,管理学博士,主要从事人力资源管理研究;华斌,男,讲师,管理学博士,主要从事组织行为与人力资源管理研究;彭纪生,男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事技术创新管理研究。

## 一、引言

地位是组织中普遍存在的结构,以地位为杠杆的激励非常普遍。2018年北京外企人力资源服务有限公司(FESCO)与毕马威联合发布的科技型企业调查数据显示,地位激励在高管中占26.56%,中层中占63.59%,核心技术人员中占54.76%,一般员工占54.38%。已有研究关注地位获得的积极作用,如高回报、积极的绩效评价、有价值的交换伙伴、有利的资源分配等<sup>[1-4]</sup>,这些研究为地位获得理论的发展奠定了坚实的基础。

在团队化工作背景下,工作越来越多地发生在群体中,需要动态协作及成员间的频繁互动<sup>[5]</sup>。随着工作关系越来越密切,团队成员对地位获得者的看法及行为表现产生的影响日益凸显。实际上,地位是一个关系元素,影响着人际互动。目前地位获得影响机制的研究主要依据社会认知理论、自我概念衍生理论以及社会认同理论<sup>[6]</sup>,分析个体地位获得带来的自我价值评价、组织认同感对地位获得者自身的认知、动机和行为的影响,忽视了团队成员的认知在其中的作用。事件研究强调工作场所事件的关键作用。工作场所事件可以引发员工的进化、发展,甚至“蜕变”<sup>[7]</sup>。个体地位获得事件会引起团队成员对地位获得者的工具性价值进行重新评估。一方面,个体地位获得事件可能导致团队成员的资源价值感知;另一方面,个体地位获得事件可能被同事视为对自身构成威胁,引起同事嫉妒和随后的破坏行为<sup>[8]</sup>。为此,本文构建了个体地位获得事件通过感知同事资源收益和感知同事资源威胁正向影响同事人际帮助行为和人际回避行为的竞争模型。同时,以往研究侧重地位获得对个体的积极影响,对地位获得的积极与消极结果的应对策略研究较少。本研究从组织情境方面提出了影响个体地位获得事件与团队成员认知和行为关系的边界条件。基于社会比较模型,我们认为团队合作氛围,能够增强地位获得事件对团队成员的资源收益感知,弱化团队成员的资源威胁感知,有利于团队成员对地位获得者采取积极的帮助行为,并降低消极的人际回避行为。

既然个体地位获得事件对同事人际行为可能有双重影响,那么个体地位获得事件何时会导致人际帮助行为,何时又会导致人际回避行为?对于这个问题的讨论尤为重要,因为只有揭示个体地位获得事件对团队成员人际行为影响的边界条件,才能有助于组织进行有效干预。事件系统理论认为,实体所经历的事件强度与事件的空间因素会对事件结果产生综合影响。因此,本文基于事件系统理论,引入与事件发生空间因素相关的环境特征变量——团队合作氛围,考察其对个体地位获得事件与团队成员资源收益/威胁感知及人际帮助/回避行为关系的调节作用。团队合作氛围作为描述团队成员目标互依性的工作场所环境变量<sup>[9]</sup>,一方面通过提升团队成员间的资源共享、协调,促进团队成员的资源收益感知;另一方面通过弱化成员间的差异和绩效对比结果,减缓团队成员的资源威胁感知,从而对个体地位获得事件与团队成员认知和行为的关系产生调节作用。

综上所述,本文采用团队成员视角,系统探究个体地位获得事件对团队成员行为的影响。本研究试图回应以下问题:个体地位获得事件对团队成员的帮助/回避行为有何影响?个体地位获得事件对团队成员帮助/回避行为的影响机制是什么?个体地位获得事件何时会导致团队成员帮助/回避行为?本文结论将为组织和个人积极应对地位获得、制定应对策略提供有益参考。

## 二、理论基础与研究假设

### (一) 理论基础

1. **地位获得事件。**地位获得指个人从相对较低地位到相对较高地位的转变。地位动态性研究结果表明,地位是一种可变动的资源,随着时间推移,地位会不断获得或损失<sup>[10]</sup>。根据事件系统理论,员工地位变化易受到职场中具体事件的诱发,例如,企业新技术的引进、雇佣或晋升标准的变化和官方商业语言的变化,以及员工提议被通过、得到上级赞许或被同事认可、完成上级交代的艰难任务等事件<sup>[11]</sup>。因此,可以从

“事件”角度对地位获得展开分析。第二,事件影响通过个体(实体)对事件的感知来传导<sup>[12]</sup>,事件强度越高,越会引发个体对事件的信息加工,从而调整或改变现有的行为或特征<sup>[13]</sup>。基于此,本文将地位获得事件界定为个体从相对较低地位提升到相对较高地位的经历。

从地位获得的影响因素来看,导致地位获得有许多因素<sup>[14]</sup>。根据地位特征理论,地位获得不仅受后天个人努力的影响,如通过提高业绩、能力、专业水平等<sup>[2]</sup>,也受环境中机会类因素的影响,如进入组织的先后顺序、新技术的引进、企业雇佣或晋升标准的变化、或企业市场战略的变化等<sup>[15-17]</sup>。因此,地位获得是环境变化、任务要求、团队成员以及个体可控特征及自致性因素综合作用的结果。

根据事件系统理论,可以从事件的新颖性、颠覆性、关键性三个方面反映地位获得事件。其中,新颖性反映了地位获得事件区别于现在及以往行为、特征和事件的程度;越新颖、越意料之外的事件,越容易引起个体对事件的深入信息加工,从而促进行为的改变。颠覆性是指地位获得事件对实体常规活动的颠覆、扰乱。重要性反映了地位获得事件对个体的重要性、首要性和需要优先应对的程度,对目标的实现有显著影响。地位获得事件对个体的作用或冲击力,表现了该事件有多大的可能性吸引个体的注意力,并调动其资源与投入。

**2. 社会比较理论。**社会比较理论认为人们倾向于通过与客观信息和标准比较来评价自己。如果客观信息不可得、含糊不清或模棱两可,那么,人们会与其他人进行比较<sup>[18]</sup>。已有研究发现,与比自己优秀的人进行上行比较会产生同化效应和对比效应<sup>[19]</sup>。同化效应是指当个体面对社会比较时,其自我评价水平朝向目标的现象,个体会选择与比自己优秀的人进行比较(上行社会比较),以帮助自身获得提高的信息与方法,从而自我激励、促进个体的自我完善<sup>[19]</sup>。对比效应是指个体面对上行社会比较信息时,会降低其自我评价水平。研究发现,与成功同事的上行比较会产生嫉妒情绪和相对剥夺感,进而引发社会破坏行为<sup>[20]</sup>。个体面对同一社会比较目标时,对比效应和同化效应可能同时并存<sup>[21]</sup>。因此,个体地位获得事件可能通过团队成员的上行社会比较过程产生积极和消极反应。通过社会比较理论的分析,将有助于了解团队成员视角下个体地位获得对团队成员认知和行为的影响。

## (二) 研究假设

**1. 个体地位获得事件对同事资源获取和资源威胁感知的影响。**根据事件系统理论,地位获得事件强度越强,个人的重视和关注程度越高,新行为、新特征和新事件发生的可能性就越大<sup>[13]</sup>。地位获得事件可能引发团队成员的同化效应。具体来说,首先,个体地位获得事件有助于团队成员形成积极的自我评价<sup>[22]</sup>,提高团队成员对自身地位和自我形象的认知<sup>[23]</sup>,提升其对特征性资源和条件性资源的价值感知。其次,个体地位获得事件有助于形成联结感<sup>[24]</sup>,形成“光环效应”,可以降低外部利益相关者对其评价的不确定性,使个体从光环效应中获益<sup>[25]</sup>,有助于团队成员从地位获得事件中获得更多的机会资源。例如,Piazza 和 Castellucci 研究发现,当评估人员必须处理大量提案时,高地位作者的姓名通常被用作质量的代理,从而导致更高的出版率<sup>[26]</sup>。如果个体能够说服地位较高的人支持其想法或请求,那么团队中其他人的支持就可能接踵而至,增加目标实现的机会。我们推论个体地位获得事件对同事资源获取感知具有正效应。因此,提出如下假设:

H1:个体地位获得事件对团队成员资源获取感知具有显著的正向预测作用。

然而,地位获得事件还有可能产生对比效应,激发团队成员的资源威胁感知。具体而言,首先,个体地位获得事件可能引发他人的嫉妒和相对剥夺感<sup>[27]</sup>。团队成员除了关心自身社会资源和物质资源状况,还关注个体自我评价,如自尊或信心<sup>[28]</sup>。根据社会比较理论,当个体与表现出色的人进行比较时,他们更可能认为自己表现不足<sup>[29]</sup>,引发相对剥夺感<sup>[30]</sup>。其次,地位获得事件会引发团队成员对资源的担忧。由于工作表现往往是资源分配的主要决定因素,地位获得者有可能获得大量资源,成为新项目任务的首选,获得更多培训机会和他人关注与青睐<sup>[31]</sup>。个体地位获得事件会引发团队成员对资源的担忧。基于此,提出如下假设:

H2:个体地位获得事件对团队成员资源威胁感知具有显著的正向预测作用。

**2. 团队成员资源获取/威胁感知对行为的影响。**个体为实现资源价值最大化,他们有动机积累和保护

资源<sup>[32]</sup>。团队成员既可能在资源收益感知下采取人际帮助行为应对个体地位获得事件,也可能在资源威胁感知下采取人际回避行为应对个体地位获得事件。一方面,团队成员可能认为个体地位获得事件有利于其积累和获得资源,团队成员为获得和维持未来资源途径,策略性地利用社会支持来积累额外的资源<sup>[33-34]</sup>。研究发现,员工通过向同事投资人际公民行为可以获取更多同事支持和信任,使得他们更相信人际资源投资价值,实现帮助行为的螺旋式增长<sup>[35]</sup>。

另一方面,团队成员可能认为个体地位获得事件威胁到自己的资源,为保护自己免受资源威胁的伤害<sup>[36]</sup>,尽可能选择避免工作场所与地位获得者间的人际互动活动,缓解威胁性的人或环境给自己带来的不适感。人际回避行为将有利于保存资源,释放压力和缓解焦虑情绪。而且相比人际反生产行为(人际偏差行为),即员工自主实施的意在伤害组织内其他成员的主动行为,更易被发现,而人际回避行为是相对温和的行为方式,消极行为的成本更低。据此,我们推论团队成员资源收益对团队成员的人际帮助行为具有显著的正效应,团队成员资源威胁对团队成员的人际回避行为具有显著的正效应。

H3: 团队成员资源收益感知对团队成员人际帮助行为具有显著的正向预测作用。

H4: 团队成员资源威胁感知对团队成员人际回避行为具有显著的正向预测作用。

**3. 资源收益/威胁感知的中介作用。**地位是工作中的重要激励因素<sup>[37]</sup>,人们关注他人的地位信号,从中寻找地位提升的机会或地位威胁的线索。根据社会比较理论,个体地位获得事件引发团队成员的向上社会比较。同事对资源状况的感知是个体地位获得和同事行为反应之间的关键联系点。鉴于团队成员对个体地位获得事件的不同认知评价(资源收益感知还是资源威胁感知),个体地位获得事件既可能导致团队成员的资源保存行为(人际回避行为),也可能导致成员的资源获取行为(人际帮助行为)。

一方面,与地位获得事件主体的向上比较会引发团队成员对个人资源(如自我概念)、社会资源以及物质资源的感知。地位获得事件有助于其他成员获得专业知识、学习机会等资源<sup>[38-39]</sup>。此外,地位获得事件还能带来声誉、客户、团队工作的满意度等资源收益<sup>[8]</sup>。因此,个体地位获得事件提高了他们对团队成员的工具性价值评价<sup>[40]</sup>,引发成员资源收益感知。为提高资源价值,个人会策略性地利用帮助行为来积累额外的资源<sup>[34]</sup>,与他人建立友谊关系<sup>[35]</sup>,获得他人的支持和信任。因此,我们推论个体地位获得事件通过激发团队成员资源收益感知正向影响成员的人际帮助行为。

另一方面,当团队成员将自己与地位获得事件主体进行比较,还可能引发嫉妒情绪和相对剥夺感,产生资源威胁感知。此时,员工可能会通过人际回避行为,降低资源损失,缓解嫉妒情绪和降低相对剥夺感<sup>[41]</sup>。例如,Whitman等研究发现,当个体面对上级的辱骂管理时,会产生高工作压力,使员工感知到资源损失<sup>[42]</sup>。他们会减少与领导的互动从而避免资源的进一步损失。个体地位获得事件导致团队成员的资源威胁感知,为避免后续社交活动中继续遭受资源损失威胁,出于降低资源损失考虑,团队成员更倾向通过人际回避行为减少与地位获得者的互动应对个体地位获得。综上,我们构建了地位获得正向影响团队成员的人际帮助行为和人际回避行为的竞争模型。

H5a: 团队成员资源收益感知在个体地位获得事件与成员人际帮助行为间起中介作用。

H5b: 团队成员资源威胁感知在个体地位获得事件与成员人际回避行为间起中介作用。

**4. 团队合作氛围的调节作用。**团队合作氛围描述了团队成员之间目标的积极相互依赖性<sup>[43]</sup>。在合作氛围下,团队成员重视团结,强调和谐<sup>[44]</sup>。合作氛围可以促进团队成员共享学习信息,提高团队生产力,激活成员的集体自我观,形成共同价值观动机<sup>[45]</sup>。此外,合作氛围不强调成员间的绩效差异和对比,能够弱化成员间的差异和绩效对比结果<sup>[8]</sup>,降低成员的自利性特征。因此,在高合作氛围情境下,个体地位获得事件更易引发成员间社会比较的“同化效应”,使团队成员从共同资源和利益的角度来解读个体地位获得信号,增强了个体地位获得事件对成员资源获得感知的影响。

反之,在低合作氛围下,绩效结果依据成员间绩效差对比加以衡量,增强成员自利性,个体地位获得事件使团队成员产生对比性社会比较,引发团队成员的不确定性感知和嫉妒情绪<sup>[23]</sup>,增强了个体地位获得事件对成员资源威胁感知的影响程度。基于此,提出如下假设:

H6a: 团队合作氛围正向调节个体地位获得事件与团队成员资源收益感知间的关系。

H6b: 团队合作氛围负向调节个体地位获得事件与团队成员资源威胁感知间的关系。

由于团队成员资源收益感知在个体地位获得事件与成员人际帮助行为间具有中介作用,进一步分析可知,团队合作氛围对个体地位获得事件与成员人际帮助行为的间接关系具有调节作用(即有调节的中介作用)。具体而言,团队合作氛围能够激活团队成员的集体自我观,促进成员互动,使团队成员将自己的目标、兴趣和资源与其他人的目标、兴趣和资源相互联系<sup>[46]</sup>。高团队合作氛围情境下,员工更倾向于以团队为中心,以群体福利和从众的义务为动力。因此,个体地位获得事件更易激发团队成员的资源收益感知,他们倾向于对地位获得者采取人际帮助行为。以往实证结果也表明,无论个体差异如何,合作情境都与提供支持同伴正相关<sup>[47]</sup>。为此,高团队合作氛围条件下,地位获得事件通过资源收益感知正向影响成员帮助行为的可能性更高。与之相反,在低团队合作氛围条件下,员工倾向于从自利动机出发考虑个体地位获得事件对其资源威胁的影响,为使资源免受损失,他们尽可能选择避免工作场所的消极人际互动活动。基于此,提出如下假设:

H7a: 团队合作氛围对个体地位获得事件通过资源收益感知间接影响人际帮助行为的关系具有正向调节作用。

H7b: 团队合作氛围对个体地位获得事件通过资源威胁感知间接影响人际回避行为的关系具有负向调节作用。

具体的研究理论框架如图1所示:

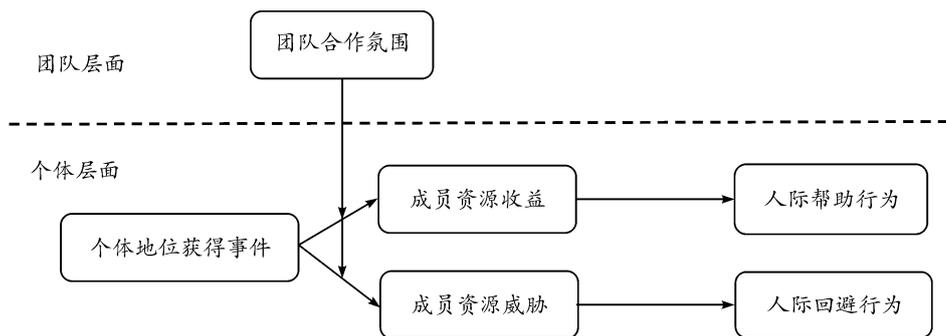


图1 理论框架图

### 三、实证研究设计

#### (一) 研究样本与数据收集

本研究采用问卷调查方式获取数据,2021年5月至2021年8月,共向8家企业35个团队362名员工发放电子版问卷,涉及销售、金融、工业制造、教育等行业。选择这些行业的原因在于:首先,本研究的目的旨在探析个体地位获得事件对同事帮助行为和回避行为的影响。因此,样本企业中的员工需要有机会获得地位提升。本文选择的样本企业采用量化绩效考核指标,且绩效指标与地位关联性较强,因此,员工获得地位提升的空间较大,且绩效表现容易被同事识别。其次,本研究从团队成员视角展开研究,需要样本企业中员工以团队方式开展工作,成员间有较为频繁的互动,便于形成对地位获得事件的资源收益/威胁感知,并展现对同事的帮助/回避行为。

为降低同源偏差,问卷信息收集分两个阶段展开。通过和企业领导沟通,本研究获得了所调查组织高层领导的支持,高层领导积极推动员工参与到本研究的调查中。我们设计了员工问卷A和问卷B两个版本问卷,员工问卷A主要包括两个部分,第一部分是对员工人口统计学特征的调查,包括员工的性别、年龄、学历、在本单位的工作年限、所在团队规模;第二部分是对本文理论模型中个体地位获得事件变量、团队合作氛围变量进行调查。问卷B主要对本文理论模型中团队成员资源收益感知、资源威胁感知、人际帮助行为、人际回避行为四个变量进行调查。在第一阶段,我们向参与者发放问卷A,让其对团队成员是否经

历了地位获得事件进行回答,并填写地位获得事件、团队合作氛围问卷。第二阶段,我们向第一阶段的员工发放问卷B,让参与者填写包括资源收益感知、资源威胁感知、人际帮助行为和回避行为的问卷。为获得真实回答,我们向被调查者承诺保密。每个被调查者将得到10元的酬劳。剔除匹配不完整和不合格问卷,最终获得来自28个团队的293份员工问卷(有效回收率为69%)。从有效问卷的样本构成来看,员工的性别结构为男性占49.5%,女性占50.5%;年龄呈正态分布特点,以31-35岁年龄段为主;拥有本科及以上学历的占81.3%,学历层次整体较高;被调查者职位以非管理职位为主,占61.4%。

## (二) 变量测量

本研究调查问卷包括人口统计学特征、个体地位获得事件、对团队地位获得者的帮助行为、对团队地位获得者的回避行为和团队合作氛围等变量。除人口统计学特征外其他变量均采用Likert 5点量表。地位获得事件的测量分两部分,一是开放性问题,要求被试回忆近期在工作场所中是否遇到团队成员地位获得事件,并对事件进行简单描述。二是测量被试对地位获得事件的新颖性、颠覆性、关键性三方面的感知,这部分采用由刘东等开发的问卷,包含5个题项,如“我觉得该事件对该员工的职业长期发展很重要”<sup>[48]</sup>。资源收益感知的测量采用Campbell等开发的问卷,包含3个题项,如“该同事能够给我带来开展工作有益的资源”。资源威胁感知的测量也采用Campbell等开发的问卷,共3个题项,如“团队会将更好的工作机会资源给予该同事”<sup>[20]</sup>。对团队成员的帮助行为测量采用Barrera等的量表,共5个题项,如“如果需要我会为该同事的工作提供帮助”<sup>[49]</sup>。对团队成员的回避行为的测量采用Rahim等的量表<sup>[50]</sup>,共6个题项,如:“我尽量不让我与该同事意见相左,以免产生不愉快的情绪”。团队合作氛围的测量采用Chatman和Flynn等的量表,包括5个题项,如“团队成员之间的合作程度很高”<sup>[44]</sup>。此外,以往研究指出性别、年龄人口统计学特征会影响员工帮助行为与回避行为,为了降低其他无关变量的干扰,我们控制了性别、年龄、学历变量以及团队规模。

## 四、实证分析过程

### (一) 信效度检验

本研究使用SPSS 19.0统计软件对各量表的信度进行分析。地位获得事件量表的信度 $\alpha$ 值为0.952,资源获得感知量表的信度 $\alpha$ 值为0.814,资源损失感知量表的信度 $\alpha$ 值为0.827,人际帮助行为量表的信度 $\alpha$ 值为0.975,人际回避行为的信度 $\alpha$ 值为0.944,团队合作氛围量表的信度 $\alpha$ 值为0.932,从信度分析结果来看,各量表的信度 $\alpha$ 值均高于0.8临界值,因此,本文采用的量表具有较好的信度。

对于区分效度,本文采用MPLUS 7.4软件对个体地位获得事件、资源收益感知、资源损失感知、人际帮助行为、人际回避行为、团队合作氛围六个构念进行验证性因子分析(CFA)。验证性因子分析的结果如表1所示。六因子模型的拟合值为 $\chi^2/df = 2.521$ , $CFI = 0.946$ , $SRMR = 0.047$ , $TLI = 0.937$ , $RMSEA = 0.072$ ,结果达到拟合标准。而且和其他因素模型比较而言,六因素模型在统计意义上显著地优于其他嵌套模型的拟合效果,而且其匹配指数都处于可以接受的水平之上,这意味着本研究的主要构念具有良好的区分效度。

表1 验证性因子分析结果

模型	所含因素	$\chi^2$	$df$	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	SRMR	TLI
基本模型	6因素:ST, RG, RS, HELP, AVIO, AUT	655.582	260	2.52	0.072	0.946	0.047	0.937
模型1	5因素:ST + RG, RS, HELP, AVIO, AUT	975.257	265	3.68	0.096	0.901	0.075	0.888
模型2	4因素:ST, RG + HELP, RS + AVIO, AUT	1268.98	269	4.71	0.113	0.863	0.094	0.848
模型3	3因素:ST + RG + HELP, RS + AVIO, AUT	2562.50	272	9.42	0.170	0.690	0.140	0.658

注: $N = 293$ ;ST为地位获得事件, RG为资源收益感知, RS为资源威胁感知, HELP为员工帮助行为, AVIO为回避行为, AUT为团队合作氛围

## (二) 聚合检验

由于本文的合作氛围是团队层次的,其他变量属于个体层次,需要进行聚合检验。团队合作氛围在组间均方和组内均方存在显著的差异性( $F(27,292) = 2.885, p < 0.001$ ),即团队合作氛围在不同团队之间存在显著的差异。团队合作氛围变量的组内一致性  $R_{wg}$  在28个团队中的均值是0.612,  $R_{wg}$  值范围在0.533到0.984,表明在被调查团队中,成员有共享的关于团队合作氛围的认知。 $ICC(1) = 0.063$ ;  $ICC(2) = 0.653$ ,符合  $ICC(1) > 0.05$ 和  $ICC(2) > 0.50$ 的经验标准。综上,我们通过将个体水平的回答聚合到团队水平得到合作氛围。

## (三) 描述性统计分析

各变量的均值、标准差和变量间的相关系数如表2所示。结果显示:地位获得事件与帮助行为( $r = 0.385, p < 0.01$ )和回避行为( $r = 0.194, p < 0.01$ )显著正相关;成员资源威胁感知与回避行为( $r = 0.177, p < 0.01$ )显著正相关;成员资源收益感知与帮助行为( $r = 0.270, p < 0.01$ )显著正相关,地位获得事件与成员资源收益感知( $r = 0.142, p < 0.05$ )显著正相关,初步验证了变量间的假设关系,但地位获得事件与成员资源威胁感知( $r = 0.099, n. s.$ )相关性不显著。

表2 变量的均值、标准差和变量间的相关系数

	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1性别	1.51	0.50									
2年龄	3.17	1.17	0.013								
3学历	2.96	0.73	0.061	-0.047							
4团队规模	3.24	1.77	-0.077	0.060	-0.032						
5地位获得事件	3.62	1.14	-0.006	0.087	-0.092	0.132*					
6成员资源威胁感知	3.96	0.91	-0.115*	-0.151**	-0.047	0.023	0.099				
7成员资源收益感知	3.84	0.80	0.043	0.091	-0.100	0.037	0.142*	0.049			
8帮助行为	4.22	0.84	-0.082	0.136*	-0.023	0.020	0.385**	-0.046	0.270**		
9回避行为	2.95	1.20	0.075	-0.103	-0.183**	0.074	0.194**	0.177**	0.156**	0.050	
10团队合作氛围	3.89	1.00	0.125*	0.074	-0.073	0.032	0.298**	0.055	0.080	0.436**	0.077

注:  $N = 293$ , \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

## (四) 假设检验

由于本研究涉及到两个中介变量,需要检验多重中介效应的显著性。根据 Aiken 和 West 的方法<sup>[51]</sup>,分步输入控制变量、个体地位获得事件变量(自变量),然后添加中介变量。表3显示了假设中介模型的路径估计结果。表3模型2表明,地位获得事件对同事资源收益感知具有显著的正向影响( $\beta = 0.124, p < 0.05$ );模型4表明,地位获得事件对同事资源威胁感知也具有显著的正向影响( $\beta = 0.146, p < 0.05$ ),因此假设1和假设2得到验证。模型7的回归结果表明,资源收益感知对同事的帮助行为具有显著的正向影响( $\beta = 0.215, p < 0.001$ );模型10说明,资源威胁感知对同事的回避行为具有显著的正向影响( $\beta = 0.120, p < 0.001$ )。因此,假设3和假设4得到验证。模型6回归结果表明,地位获得事件对同事的帮助行为具有显著的正向影响( $\beta = 0.369, p < 0.001$ )。当加入中介变量同事资源收益感知后(模型7),地位获得事件对同事帮助行为的正向影响由原来的  $\beta = 0.369(p < 0.001)$  减少为  $\beta = 0.342(p < 0.001)$ ,与此相对应,模型9的回归结果表明,地位获得事件对同事的回避行为具有显著的正向影响( $\beta = 0.204, p < 0.001$ ),当加入中介变量资源威胁感知后(模型10),地位获得事件对同事回避行为的正向影响减少为  $\beta = 0.187(p < 0.01)$ 。因此,成员资源收益/威胁感知分别在个体地位获得事件与成员帮助/回避行为间具有部分中介作用,假设5a和假设5b得到验证。

表3 地位获得事件对员工行为的中介作用

变量类型	资源收益感知		资源威胁感知		对同事的帮助行为			对同事的回避行为		
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7	模型8	模型9	模型10
性别	0.094	0.050	-0.109	-0.110	0.063	0.073	0.062	-0.048	-0.066	-0.053
年龄	0.040	0.077	-0.154**	-0.161**	0.112	0.115	0.098	-0.092	-0.125*	-0.106
学历	0.064	-0.087	-0.047	-0.034	0.004	0.011	0.030	-0.176**	-0.165**	-0.161**
团队规模	0.027	0.018	0.023	0.005	0.009	-0.027	-0.031	0.067	0.046	0.045
地位获得事件		0.124*		0.146*		0.369***	0.342***		0.204***	0.187**
资源收益感知					0.257***		0.215***			
资源威胁感知								0.147*		0.120*
F	1.526	2.126	2.887	3.621	5.646	10.720	12.067	4.759	6.124	5.883
R <sup>2</sup>	0.021	0.036	0.039	0.059	0.090	0.157	0.202	0.077	0.096	0.110
ΔF	1.526	4.456*	2.887*	6.342*	5.646**	45.193***	16.001***	4.759**	12.922***	4.322*

注: N = 293; \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

进一步采用 Bootstrapping 方法验证中介效应的显著性,检验95%置信区间和90%置信区间中是否包含0,如不包含0,则该中介效应显著。反之,如置信区间包含0,则意味着该中介效应不显著。结果如表4所示,地位获得事件经由同事资源收益感知影响对帮助行为的间接效应在95%水平上 Bootstrapping 置信区间为[0.000,0.082],包含0,在90%水平的置信区间为[0.003,0.070],不包含0,该间接效应在90%置信区间显著。地位获得事件经由同事资源威胁感知影响员工回避行为的间接效应在95%水平 Bootstrapping 置信区间为[-0.001,0.081],包含0,在90%水平的置信区间为[0.003,0.074],不包含0。因此,资源收益感知在地位获得事件与对同事帮助行为间具有正向的不完全中介作用,资源威胁感知在地位获得事件与对同事回避行为间也具有正向的不完全中介作用。

表4 中介效应检验

	Bootstrapping			
	下限	95%	上限	90%
RG 中介效应(间接效应)	0.000		0.082	0.070
RS 中介效应(间接效应)	-0.001		0.081	0.074
总效应	0.371		0.849	0.810
ST 对 HELP 的直接效应	0.157		0.394	0.366
ST 对 AVOI 的直接效应	0.078		0.455	0.430

注: N = 293; RG 为资源收益感知,RS 为资源威胁感知,ST 为地位获得事件,HELP 为对同事的帮助行为,AVOI 为对同事的回避行为

本研究采用两层次第一阶段被调节的中介作用(two-level first-stage moderated mediation)路径分析方法考察团队合作氛围的调节效应和被调节的中介效应。这部分数据分析工具我们使用的是 Mplus7.4 软件。对有调节的检验结果显示在高团队合作氛围条件下,地位获得与资源威胁感知的负相关关系显著( $r = -0.440, p < 0.10$ ),在低团队合作氛围条件下,地位获得与资源威胁感知的相关性不显著( $r = -0.219, n. s.$ ),这两个随机斜率之间存在显著的差异( $\Delta = -0.221, p < 0.05$ ),95%的置信区间为[-0.399, -0.043],不包含0,意味着团队合作氛围对地位获得事件与资源威胁感知关系具有负向调节作用,因此,假设6b 成立。同时,在高团队合作氛围条件下,地位获得事件与资源获取感知的相关性不显著( $r = -0.030, n. s.$ ),在低团队合作氛围条件下,地位获得事件与资源获取感知的相关性也不显著( $r = 0.004, n. s.$ ),这两个随机斜率之间不存在显著的差异( $\Delta = -0.034, n. s.$ ),90%的置信区间为[-0.137,0.070],包含0,意味着团队合作氛围对地位获得与资源获取感知关系不具有调节作用,因此,假设6a 不成立。

进一步检验地位获得事件通过资源威胁感知对同事回避行为的间接效应,结果如表5所示。在团队合作氛围低值和高值下,地位获得事件通过资源威胁感知影响对同事回避行为的间接效应分别为 -0.072 和 -0.145,二者的差异为 -0.073,90%置信区间为[-0.070, -0.006],不包含0,表明这两个间接效应的估计结果之

间存在显著的差异,即团队合作氛围能够负向调节资源威胁感知的中介作用,假设7b得到验证。调节效应图如图2所示。而地位获得事件通过资源收益感知影响同事帮助行为的间接效应分别为 $-0.010$ 和 $0.001$ ,二者差异为 $-0.010$ ,90%置信区间为 $[-0.024,0.012]$ ,包含0,表明团队合作氛围对通过资源收益感知的中介作用对个体地位获得与同事帮助行为关系的调节作用不显著,假设7a不成立。

表5 团队合作氛围的调节效应

	估计值	标准差	Z 值	p 值	Bootstrapping					
					下限	95%	上限	下限	90%	上限
CA 对 ST 与 RG 之间调节效应差异										
均值加上一个标准差时的斜率	-0.030	0.164	-0.182	0.856	-0.351	0.292	-0.299	0.240		
均值减去一个标准差时的斜率	0.004	0.104	0.036	0.971	-0.201	0.208	-0.168	0.176		
斜率差异	-0.034	0.063	-0.535	0.593	-0.156	0.089	-0.137	0.070		
CA 对 ST 与 HELP 之间调节效应差异										
均值加上一个标准差时的斜率	-0.010	0.055	-0.182	0.856	-0.119	0.099	-0.101	0.081		
均值减去一个标准差时的斜率	0.001	0.035	0.036	0.971	-0.068	0.070	-0.057	0.059		
斜率差异	-0.010	0.055	-0.182	0.856	-0.027	0.016	-0.024	0.012		
CA 对 ST 与 RS 之间调节效应差异										
均值加上一个标准差时的斜率	-0.440	0.236	-1.865	0.062	-0.902	0.022	-0.827	-0.052		
均值减去一个标准差时的斜率	-0.219	0.149	-1.463	0.143	-0.512	0.074	-0.464	0.027		
斜率差异	-0.221	0.091	-2.436	0.015	-0.399	-0.043	-0.370	-0.072		
CA 对 ST 与 AVOI 之间调节效应的差异										
均值加上一个标准差时的斜率	-0.145	0.090	-1.614	0.106	-0.322	0.031	-0.294	0.003		
均值减去一个标准差时的斜率	-0.072	0.054	-1.331	0.183	-0.179	0.034	-0.162	0.017		
斜率差异	-0.073	0.038	-1.948	0.051	-0.076	0.000	-0.070	-0.006		

注: $N=293$ ;ST为地位获得事件,RG为资源收益感知,RS为资源威胁感知,HELP为对同事的帮助行为,AVOI为对同事的回避行为,CA为团队合作氛围

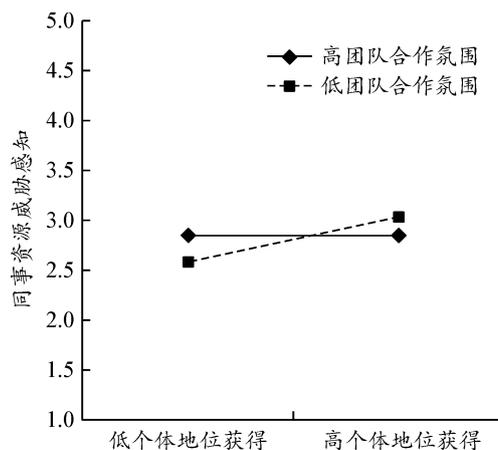


图2 团队合作氛围对个体地位获得事件与同事资源威胁感知的调节效应

## 五、研究结论与讨论

### (一) 研究结论

地位的高低会影响人际互动呈现不同的模式,甚至可能发生逆转<sup>[52]</sup>。然而现有对地位获得的研究主要从个体视角探讨地位获得与自身行为或绩效的关系,鲜有研究从同事视角出发研究地位获得事件对同事行为的影响。本文针对这一研究空白,从团队成员视角出发,建构了个体地位获得事件影响员工的双重

机制,同时检验个体地位获得事件对同事帮助行为和回避行为的影响,并将团队合作氛围作为边界条件。

实证结果表明,个体地位获得事件对同事资源收益感知和资源威胁感知均具有显著的正效应,同事资源收益感知对同事帮助行为具有显著的正效应,同事资源威胁感知对同事回避行为也具有显著正效应。通过 Bootstrapping 检验进一步分析中介作用的显著性,结果证实,同事资源收益/威胁感知在个体地位获得事件与同事帮助/回避行为间的部分中介作用成立。这与我们的理论假设相一致。该研究结论揭示了个体地位获得事件向同事积极/消极行为转化的中介机制,阐明了个体地位获得事件是促进同事帮助/回避行为的一个重要前因变量,资源收益/威胁感知是个体地位获得事件向同事帮助/回避行为转化的关键心理中介机制。这个结论有助于充实和完善对团队成员视角下个体地位获得事件影响的理论认识。

实证检验结果还显示,团队合作氛围对个体地位获得事件与同事资源威胁感知间的关系具有显著的跨层次调节作用。同时,团队合作氛围通过同事资源威胁感知对个体地位获得事件与同事回避行为间的跨层次调节作用也显著。结果与研究假设一致。但团队合作氛围对个体地位获得事件与同事资源收益感知关系的跨层次调节作用不显著,通过同事资源收益感知对个体地位获得事件与同事帮助行为间的跨层次调节作用也不显著。该结果与研究假设并不一致。可能的解释为:在高团队合作氛围下,团队成员相互支持行为是基于团队规范做出,而不是基于个人利益考量做出的<sup>[9]</sup>。因此,在高团队合作氛围下,可能导致个体地位获得事件对同事资源收益感知的影响受到限制,进一步导致同事资源收益感知在个体地位获得事件与同事帮助行为中的影响效应受到限制。

## (二) 研究意义

1. 理论意义。第一,从团队成员视角研究个体地位获得事件的影响。根据社会认知理论、社会认同理论,现有文献主要基于个体视角,研究了个体地位获得对地位获得者自身情绪、态度和行为的影响,缺乏对团队成员视角的关注。极少数研究基于团队成员视角提出个体地位获得事件会影响团队成员对地位获得者的价值评估。虽然地位获得的影响效果取得一定研究成果,但不同视角具有不同的作用效果,现有研究尚不能清晰揭示个体地位获得事件对团队成员行为具有怎样的效果。在此基础上,本研究根据事件系统理论和社会比较理论,认为个体地位获得事件引发团队成员间的对比性和同化性社会比较,其中,对比性社会比较导致同事资源流失,产生对地位获得者的回避行为。同化性社会比较引发同事资源获得感知,导致对地位获得者的帮助行为。因此,本研究丰富了地位获得的研究视角。此外,现有关于地位获得的文献主要阐述了个体地位获得的积极作用,本文的研究发现,个体地位获得事件可能会被团队成员视为对其资源产生威胁,而遭到来自团队成员的消极回避行为,从而拓展了对个体地位获得的影响效果研究。

第二,厘清个体地位获得事件对同事行为反应的作用机制。已有地位获得的研究发现,个体地位获得事件对地位获得者自身的积极情绪、组织认同、自我效能等积极态度和情绪具有显著的正效应,但现有研究尚不能清晰回答团队成员对地位获得事件采取何种行为反应及机制。本文基于社会比较理论,提出地位获得事件能够激发团队成员向上比较,产生同化效应对比效应。进一步结合资源保存理论,提出与地位获得者进行社会比较既能提高同事的资源收益,又能消耗同事的资源。在此基础上,通过构建个体地位获得事件对团队成员积极人际帮助行为和消极回避行为的影响的竞争性模型,分析资源收益感知和资源威胁感知双重作用机制。本文研究结果表明,地位获得事件对团队成员的工作资源既有利又有威胁,二者不是非此即彼的关系,而是并存的。个体地位获得事件会引发团队成员对其工具性价值进行重新评估,进而策略性地对地位获得者采取帮助行为或回避行为。有助于解释个体地位获得事件对不同类型同事行为反应的机制。

第三,探究个体地位获得事件对同事行为影响的边界条件。本文基于社会比较理论,探究团队合作氛围在削弱个体地位获得事件——同事资源收益/威胁感知——同事人际帮助/回避行为关系中的调节作用。研究结果表明,团队合作氛围对个体地位获得事件与同事资源收益感知关系的调节效应并不显著,对个体地位获得事件与同事资源威胁感知的关系具有显著的负向调节效应。这意味着高团队合作氛围使团队成员从群体的共同利益而不是自身利益出发考虑人际关系行为。研究结果显示,虽然高团队合作氛围对个体地位获得事件与同事积极人际行为的关系作用不显著,但是高团队合作氛围可以显著削弱个体对地位获得事件对同事消极行为的影响,为构建团队和谐人际关系提供了思考方向。

第四,顺应多层次理论交叉融合的趋势,从个体和团队两个层面探讨个体地位获得事件对团队成员行为的影响以及团队合作氛围的调节作用。长期以来,地位研究分别从宏观层面的组织地位、中观层面的群体地位和个体层面的个体地位进行研究。而近期,学者呼吁应借鉴管理和组织科学中多层次方法,开展地位多层次、跨层次研究。尽管地位领域的研究者已经开始深入到不同层面,但更多是从客观地位角度在宏观、中观和微观层面分别展开,而不是不同层次间的互动,事实上,地位的影响是动态和成员间交互作用的过程。本文提出的个体地位获得事件恰好能够将团队和个体两个层面联系起来,不仅反映了地位的动态性,而且反映了地位获得事件对自身及成员互动关系的影响。

**2. 实践意义。**首先,增强管理者进行地位激励的能力。随着地位激励在知识型员工激励中的比重越来越大,实践也产生了一些问题和困惑,例如,如何运用地位激励手段来激发团队绩效?在具体实施策略上地位激励应如何把握?地位作为一项具有高需求性和高价值性的资源,能满足员工职业发展和自我实现的需要。因此,组织不能仅仅关注职场地位等级、组织认同、组织支持等个体或组织层面的稳定内部特征,还应当考虑能够显著影响、改变个体与组织的动态地位事件。本文对个体地位获得事件的研究为地位激励手段提供了新颖的视角,以事件系统理论为框架,从新颖性、颠覆性和重要性方面细化了个体地位获得事件的维度,有助于管理者把地位激励手段操作化落实。

其次,强化团队合作氛围。本文研究结论期望提示组织管理者在进行地位激励过程中,不仅要重视地位获得者的心理状态,更要密切关注团队成员在个体地位获得事件过程中的人际关系和心理状态,组织要通过营造团队合作氛围等各种支持性措施改善团队成员心理状态,为组织有效抑制个体地位获得事件的负效应,保持积极的工作状态提供了理论基础。

再次,引导团队成员对个体地位获得事件的资源感知。根据本文的研究结论,团队成员的资源收益/威胁感知是提高团队成员行为的重要前因变量,在个体地位获得事件与团队成员帮助/回避行为间发挥着重要作用。这一结论告诉我们个体地位激励要想获得较好的激励效果,组织需要关注团队成员资源感知情况。一方面提高对团队成员资源收益感知的重视,通过培训、薪酬激励等方式引导团队成员形成对个体地位获得事件的资源收益感知,另一方面需要有效控制成员的资源威胁感知,降低团队成员对资源威胁的顾虑。

### (三) 研究不足与未来研究趋势

第一,研究基于社会比较理论探讨了个体地位获得事件对同事帮助行为和回避行为的影响机制和边界条件,虽然我们提出并检验了个体地位获得事件对同事帮助行为和回避行为的中介机制和边界条件,但是我们没有识别出的其他过程也可能产生这种影响。其中,同事资源收益感知和资源威胁感知在其中具有部分中介作用,这说明尚存其他机制黑箱有待打开。未来需要进一步发掘出更多影响个体地位获得事件与同事行为的中介变量和情境调节变量,如探讨中国情境下面子动机在个体地位获得事件与同事行为间的中介作用,以及领导风格的调节作用等,从而深化和完善这两者关系的理论认识。

第二,本文从团队成员视角探讨了个体地位获得事件对同事行为的影响。地位是对组织层级进行描述的一个关键变量,对组织中的交换关系有着重要影响<sup>[52]</sup>。个体地位获得事件不仅会唤起员工自身和同事的感知变化,也会引发上下级的感知变化,进而引发一系列人际伤害行为或是冲突行为。未来可以从领导视角去探究他人如何看待个体的地位获得事件并做出一系列行为反应,给予管理实践更多的理论指导。

第三,本研究没有探究地位损失事件的影响,相对于地位获得事件,员工在组织中可能面临着更多潜在的地位损失<sup>[11]</sup>。仅仅从地位获得事件视角去探索个体的地位变化不足以全面解释地位变化的重要影响。基于地位损失视角的研究也许能够帮助我们探索更多有关地位变化的问题,例如,对个体地位损失事件,地位损失者自身如何应对和调节,同事是采取“墙倒众人推”还是“雪中送炭”行为等话题进行探讨,形成更多样化的结果,进而丰富地位领域相关研究的深度和广度。

#### 参考文献:

- [1] BELLIVEAU M A, O'REILLY III C A, WADE J B. Social capital at the top: effects of social similarity and status on CEO compensation[J]. *Academy of Management Journal*, 1996, 39(6): 1568-1593.
- [2] BENDERSKY C, SHAH N P. The downfall of extraverts and rise of neurotics: the dynamic process of status allocation in task

- groups[J]. *Academy of Management Journal*,2013,56(2):387-406.
- [3] PODOLNY J M. For your bookshelf status signals;a sociological study of market competition[J]. *Corporate Reputation Review*,2008,11(1):112-114.
- [4] BUNDERSON J S. Recognizing and utilizing expertise in work groups;a status characteristics perspective[J]. *Administrative Science Quarterly*,2003,48(4):557-591.
- [5] GRANT A M,PARKER S K. Redesigning work design theories:the rise of relational and proactive perspectives[J]. *Academy of Management Annals*,2009,3(1):317-375.
- [6] WILLER R. Groups reward individual sacrifice;the status solution to the collective action problem[J]. *American Sociological Review*,2009,74(1):23-43.
- [7] MATUSIK J G,HOLLENBECK J R,MATTA F K, et al. Dynamic systems theory and dual change score models:seeing teams through the lens of developmental psychology[J]. *Academy of Management Journal*,2019,62(6):1760-1788.
- [8] LAM C K,VAN DER VEGT G S,WALTER F, et al. Harming high performers;a social comparison perspective on interpersonal harming in work teams[J]. *Journal of Applied Psychology*,2011,96(3):588-601.
- [9] TJOSVOLD D. Cooperative and competitive dynamics within and between organizational units[J]. *Human Relations*,1988,41(6):425-436.
- [10] PETTIT N C,SIVANATHAN N,GLADSTONE E, et al. Rising stars and sinking ships:consequences of status momentum[J]. *Psychological Science*,2013,24(8):1579-1584.
- [11] NEELEY T B,DUMAS T L. Unearned status gain:evidence from a global language mandate[J]. *Academy of Management Journal*,2016,59(1):14-43.
- [12] 张默,任声策. 创业者如何从事件中塑造创业能力? ——基于事件系统理论连续创业案例研究[J]. *管理世界*,2018(11):134-149.
- [13] MORGESON F P,MITCHELL T R,LIU D. Event system theory:an event-oriented approach to the organizational sciences[J]. *Academy of Management Review*,2015,40(4):515-537.
- [14] NEELEY T B. Language matters:status loss and achieved status distinctions in global organizations[J]. *Organization Science*,2013,24(2):476-497.
- [15] JOSHI K. A model of users' perspective on change:the case of information systems technology implementation[J]. *MIS Quarterly*,1991,15(2):229-242.
- [16] SPATARO S. Not all differences are the same:variation in the status value of demographic characteristics within and across organizations[J]. *Journal of Business Diversity*,2012,12(3):67-80.
- [17] THORNTON P H,OCASIO W. Institutional logics and the historical contingency of power in organizations:executive succession in the higher education publishing industry,1958-1990[J]. *American Journal of Sociology*,1999,105(3):801-843.
- [18] SULLS J,MARTIN R,WHEELER L. Social comparison:why,with whom,and with what effect?[J]. *Current Directions in Psychological Science*,2002,11(5):159-163.
- [19] TAYLOR S E,LOBEL M. Social comparison activity under threat:downward evaluation and upward contacts[J]. *Psychological Review*,1989,96(4):569-575.
- [20] CAMPBELL E M,LIAO H,CHUANG A, et al. Hot shots and cool reception? an expanded view of social consequences for high performers[J]. *Journal of Applied Psychology*,2017,102(5):845-866.
- [21] 邢淑芬,俞国良. 社会比较研究的现状与发展趋势[J]. *心理科学进展*,2005(01):78-84.
- [22] BUUNK B P,ZURRIAGA R,PEÍRÓ J M, et al. Social comparisons at work as related to a cooperative social climate and to individual differences in social comparison orientation[J]. *Applied Psychology*,2005,54(1):61-80.
- [23] BROWN D J,FERRIS D L,HELLER D, et al. Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,2007,102(1):59-75.
- [24] LOCKE K D,NEKICH J C. Agency and communion in naturalistic social comparison[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*,2000,26(7):864-874.
- [25] COOPER W H. Ubiquitous halo[J]. *Psychological Bulletin*,1981,90(2):218-244.
- [26] PIAZZA A,CASTELLUCCI F. Status in organization and management theory[J]. *Journal of Management*,2014,40(1):287-315.
- [27] ASPINWALL L G,TAYLOR S E. Effects of social comparison direction,threat,and self-esteem on affect,self-evaluation,and expected success[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*,1993,64(5):708-722.

- [28] COLLINS R L. For better or worse; the impact of upward social comparison on self-evaluations[J]. *Psychological Bulletin*, 1996, 119(1): 51-69.
- [29] BUUNK A P, GIBBONS F X. Social comparison; the end of a theory and the emergence of a field[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2007, 102(1): 3-21.
- [30] FESTINGER L. A theory of social comparison processes[J]. *Human Relations*, 1954, 7(2): 117-140.
- [31] WAYNE S J, FERRIS G R. Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subordinate interactions; a laboratory experiment and field study[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75(5): 487-499.
- [32] HALBESLEBEN J R B, NEVEU J P, PAUSTIAN-UNDERDAHL S C, et al. Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory[J]. *Journal of Management*, 2014, 40(5): 1334-1364.
- [33] HOBFOLL S E. Social support; the movie[J]. *Journal of Social and Personal Relationships*, 2009, 26(1): 93-101.
- [34] HOBFOLL S E. Social and psychological resources and adaptation[J]. *Review of General Psychology*, 2002, 6(4): 307-324.
- [35] HALBESLEBEN J R B, WHEELER A R. To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior[J]. *Journal of Management*, 2015, 41(6): 1628-1650.
- [36] HOBFOLL S E. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process; advancing conservation of resources theory[J]. *Applied Psychology*, 2001, 50(3): 337-421.
- [37] ANDERSON C, KILDUFF G J. The pursuit of status in social groups[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2009, 18(5): 295-298.
- [38] KRAM K E, ISABELLA L A. Mentoring alternatives; the role of peer relationships in career development[J]. *Academy of Management Journal*, 1985, 28(1): 110-132.
- [39] RAAT A N, KUKS J B M, VAN HELL E A, et al. Peer influence on students' estimates of performance; social comparison in clinical rotations[J]. *Medical Education*, 2013, 47(2): 190-197.
- [40] VEGT G, BUNDERSON J S, OOSTERHOF A. Expertness diversity and interpersonal helping in teams; why those who need the most help end up getting the least[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(5): 877-893.
- [41] DUFFY M K, SCOTT K L, SHAW J D, et al. A social context model of envy and social undermining[J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(3): 643-666.
- [42] WHITMAN M V, HALBESLEBEN J R B, HOLMES I O. Abusive supervision and feedback avoidance; the mediating role of emotional exhaustion[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(1): 38-53.
- [43] DEUTSCH M. Cooperation and competition [C]//BUNKER B B, RUBIN J Z. Conflict, interdependence, and justice. New York, NY: Springer, 2011: 23-40.
- [44] CHATMAN J A, FLYNN F J. The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(5): 956-974.
- [45] CHATMAN J A, POLZER J T, BARSAD S G, et al. Being different yet feeling similar; the influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1998, 43(4): 749-780.
- [46] MARKUS H R, KITAYAMA S. Culture and the self; implications for cognition, emotion, and motivation[J]. *Psychological Review*, 1991, 98(2): 224-253.
- [47] CHEN Y F, HUANG X, TJOSVOLD D. Similarity in gender and self-esteem for supportive peer relationships; the mediating role of cooperative goals[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2008, 38(5): 1147-1178.
- [48] 刘东, 刘军. 事件系统理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析[J]. *管理学季刊*, 2017(2): 64-80.
- [49] BARRERA M, SANDLER I N, RAMSAY T B. Preliminary development of a scale of social support; studies on college students[J]. *American Journal of Community Psychology*, 1981, 9(4): 435-447.
- [50] RAHIM M A. A measure of styles of handling interpersonal conflict[J]. *Academy of Management Journal*, 1983, 26(2): 368-376.
- [51] AIKEN L S, WEST S G. Multiple regression; testing and interpreting interactions [M]. London: Sage Publication, 1991: 28-47.
- [52] 魏昕, 张志学. 上级何时采纳促进性或抑制性进言? ——上级地位和下属专业度的影响[J]. *管理世界*, 2014(1): 132-143.

