

# 跨层次组织公正的 垂滴效应研究

金星彤 著



中国社会科学出版社

# 跨层次组织公正的垂滴效应研究

中國社會科學出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

跨层次组织公正的垂滴效应研究/金星彤著. —北京: 中国社会科学出版社, 2018. 5

ISBN 978 - 7 - 5203 - 2368 - 0

I. ①跨… II. ①金… III. ①企业管理—人力资源管理—研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 075604 号

---

出版人 赵剑英  
责任编辑 王 曦  
责任校对 孙洪波  
责任印制 戴 宽

---

出 版 中国社会科学出版社  
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号  
邮 编 100720  
网 址 <http://www.csspw.cn>  
发 行 部 010 - 84083685  
门 市 部 010 - 84029450  
经 销 新华书店及其他书店

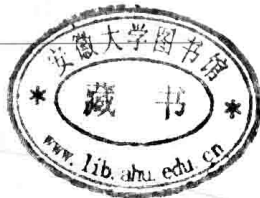
---

印 刷 北京明恒达印务有限公司  
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂  
版 次 2018 年 5 月第 1 版  
印 次 2018 年 5 月第 1 次印刷

---

开 本 710 × 1000 1/16  
印 张 13.75  
插 页 2  
字 数 220 千字  
定 价 66.00 元

---



凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换  
电话: 010 - 84083683

版权所有 侵权必究

## 内容简介

该书的中心议题是组织公正的垂滴效应。作者立足于组织公正、组织支持、建言行为和创造力等国内外研究热点和社会关注的焦点，运用HLM、SPSS、AMOS等分析工具，对组织公正四个维度与建言行为、创造力的关系，组织支持感知在组织公正与建言行为、创造力之间的中介作用，组织公正的垂滴效应，以及建言行为、创造力对员工组织公正感知的跨层次影响等问题加以研究，深入探究了组织内部垂直系统组织公正感知以及员工行为的传导机制。



金星彤，生于1978年，吉林省长春市人，先后获得法学学士学位、经济学硕士学位、管理学博士学位，并完成大连理工大学博士后科研流动站工作。现工作于辽宁师范大学管理学院，主要从事人力资源管理理论与实践的教学和研究工作。曾先后在《中国软科学》《财经问题研究》《大连理工大学学报》等国家级和省级刊物上发表论文五十余篇，多次获得辽宁省及大连市科研成果奖；主持或参与国家自然科学基金、教育部、省市级课题二十余项。并受邀承担中国南方航空公司、安永（大连）、中石油（大连）、瑞士酒店（大连）、红沿河核电站、简柏特（大连）等多家企业内训工作。

封面设计： 大鵬設計  
010-01574848

国家自然科学基金项目“工作—家庭增益与个体繁荣互动螺旋上升机制研究：边界弹性和正念的积极影响”（71672024）

国家自然科学基金青年项目“家长式领导的消极效应：领地行为演进与辱虐管理互动螺旋强化机制研究”（71502028）

教育部规划基金项目“垂滴模型下组织公正对员工行为的跨层次影响：被调节的中介作用整合研究”（15YJA630024）



## 序 言

“丘也闻有国有家者，不患寡而患不均，不患贫而患不安。盖均无贫，和无寡，安无倾”。可见，“公平正义”自古以来一直是人类追求的价值信念。近年来，不仅在社会学领域，而且在组织行为学、人力资源管理学科对公正问题的研究与日俱增。公正本质上反映了社会（或组织）资源的配置问题，公正与否小则影响个人心理满意度进而左右其行为方式，大则关乎整个社会秩序的存在与维系。一国经济之可持续增长，有赖于开辟公平、开放、全面、创新的发展之路；一个企业之创新发展，依赖于打造公正组织氛围，倡导人本管理，关注“人力资源”这一软资源的开发与应用。

在中国经济新常态下，企业所面临的环境更加复杂、更具挑战性。经济发展层面，从高速运转向高质量发展转型；技术层面，从要素、投资的数量追加转向创新驱动；社会层面，经济结构优化升级的压力不断促使着社会转型。在这一背景下，企业对外盲目资本争夺和对内制度管理高压行将就木，面对陡然上升的创新发展压力，如何摒弃民营企业中常见的关注于短期效益的肆虐管理，如何弱化传统层级制度下形成的官僚管理作风，如何塑造应景的管理文化显得尤为重要。目前，一些企业疏于管理创新，忽视管理氛围的优化，造成员工毫无活力、怠于创造、“死水一潭”的局面。因此，研究如何强化员工的心理所有权意识，激发为“自己的”组织建言、提升自身创造力的愿望，是具有重要现实意义的课题。

很欣慰的是，本专著的作者，提出了企业内部管理效果跨层级传递的新思路，并利用在大连理工大学博士后流动站工作期间，通过对 50 多家企业的调查与走访，针对组织公正与员工积极行为横向和纵向影响机制进行了深入的创新性研究。此项研究，以我国民营企业内部组织公正感知为研究对象，构建了不同层级组织公正与建言行为、创造力的垂

滴效应模型，通过实证分析区分出组织公正不同维度对员工积极行为的影响差异；识别了建言行为、创造力在组织公正感知自上而下的传导过程中充当的角色；探索了组织管理跨层级传导的实现路径。可贵的是，组织行为学研究中，企业内部三个层级的配对跨层分析较为少见，作者依据从 38 家民营企业中收集的有效数据对研究假设进行了检验，并提出了有针对性的企业管理改善建议，在实践中可直接应用。这为民营企业构建扁平化的组织结构，打造组织公正氛围，激发员工积极行为，促进和谐劳动关系的构建进行了有益的探索。

祝贺金星彤的专著出版，也期待人力资源管理学科更多关注组织跨层影响的优秀成果的出现。

**戴大双**

著名项目管理专家

大连理工大学教授、博士生导师

2018 年 4 月于大连



## 摘 要

本书旨在探讨组织公正的垂滴效应,以分布于辽宁、吉林、湖北、四川、安徽、广西等地区 38 家企业 686 名不同层级员工的问卷调查数据为样本,应用多层线性模型、结构方程全模型和分层回归分析等实证研究方法,对同一层级组织公正四个维度对建言行为、创造力的影响,基层员工组织支持感知在组织公正与建言行为、创造力之间的中介作用,以及组织公正感知在组织内跨层次垂滴效应等问题加以研究,深入探讨组织公正对员工积极行为的影响过程。

立足于组织公正、组织支持、建言行为和创造力等研究热点与社会焦点,以社会交换理论为基础,在微观逻辑框架下围绕“组织公正四个维度是否存在沿组织层级的垂滴影响”这一核心问题展开分析,共设计 6 章,具体内容如下:

第一章,绪论。本章阐明研究所涉问题如何被提出,表明主要研究目的和意义,明确研究内容与方法,阐述研究动机和可能存在的三个创新点,并在最后介绍技术路线及结构设计。

第二章,文献述评。首先,对与组织公正相关的理论文献进行了综述,内容包括组织公正的含义、理论发展以及组织公正的维度问题。其次,为便于研究,对应用于组织公正的垂滴研究进行了梳理。继而,对组织公正与建言行为、创造力的关系研究进行了回顾和评价。然后,对组织支持的概念、类别以及前因变量与结果变量等进行了综述,回顾了组织支持对员工积极行为影响效应的研究成果。最后,理清各研究变量间可能存在的关系,并对既有研究成果进行了述评。

第三章,组织公正对建言行为、创造力影响的直接效应研究。该章在问卷调查获得数据的基础上,首先,应用 AMOS17.0 对被试企业三个层级组织公正、建言行为和创造力分别进行验证性因子分析。然后,应用 AMOS17.0 分别对三个层级组织公正与同层级建言行为、创造力间的

直接效应进行结构方程分析。最后,得出结论:组织公正感知对员工促进性建言、抑制性建言、创造力均具有显著正向影响。

第四章,组织支持在组织公正和建言行为、创造力间的中介作用研究。该章首先应用 AMOS17.0 对各变量进行了验证性因子分析。之后,应用 AMOS17.0 对组织支持在组织公正和建言行为、创造力间的中介作用进行了结构方程分析。最后,得出结论:组织支持在分配公正与建言行为间具有部分中介作用,在分配公正与创造力间具有完全中介作用;组织支持是人际公正与建言行为、创造力间的完全中介;组织支持是信息公正与建言行为、创造力间的完全中介;组织支持在程序公正与建言行为、创造力之间不具有中介作用。

第五章,组织公正垂滴效应的综合模型研究。该章以问卷调查获得的数据为基础,首先,应用 AMOS17.0 对各变量进行了验证性因子分析。之后,应用 SPSS17.0 对同层级组织公正和建言行为、创造力的关系进行回归分析。继而,应用 HLM 多层线性模型对组织公正的直接垂滴效应,以及以建言行为、创造力为中介的组织公正跨层次影响效应进行多层回归分析。最后,经过假设检验得出结论:上级的创造力、建言行为均对下级的组织公正感知具有显著的正向影响;组织公正四个维度的感知都能够直接垂滴到较低的层级;建言行为、创造力是人际公正从高层逐级垂滴到中层、基层的中介;抑制性建言是信息公正从高层逐级垂滴到中层、基层的中介;中层组织公正四个维度到基层组织公正的垂滴以创造力和建言行为做中介,而高层分配公正、程序公正此二组织公正维度到中层的垂滴不以建言行为和创造力为中介。

第六章,结论与展望。该章总结了研究结果,阐述了引发的结论和启示,并对研究局限进行了总结,提出对未来研究方向的展望。

研究得出了以下结论:

结论一:组织公正强化员工良好的情感认知,进而激发其创造力和建言行为;

结论二:组织公正感知自上而下地垂滴影响组织内各层级,优化组织心理环境;

结论三:组织公正易于员工形成组织有利于己的判断,可借积极行为实现垂滴效应;

结论四:组织支持感知赋予员工更强的心理所有权,利于改善组织

雇佣关系。

创新之处在于：(1) 阐明并证实了组织公正四个维度对创造力和建言行为的影响；(2) 剖析了创造力和建言行为对组织公正感知的跨层次影响机制；(3) 构建了组织公正垂滴效应综合模型，揭示了不同层级员工对组织公正感知的影响机理。

**关键词：**组织公正、建言行为、创造力、组织支持、垂滴效应

## Abstract

This book aims to explore the trickle – down effects of organizational justice. The sample of this research was based on the survey data from 38 private enterprises and 686 employees across different levels in Liaoning, Jilin, Hubei, Sichuan, Anhui and Guangxi etc. , and empirical research methods such as Liner Model, Structure Equation Full Models and Hierarchical Regression Analysis etc. were applied to study the impact of the four dimensions of organizational justice on one level has on the voice behavior and creativity, the mediating function of perceived organizational support of the basic – level employees on the voice behavior and creativity, and the trickle – down effects of the perceived organizational justice across levels, further discussing the process of how the organizational justice influences on the positive behaviors of the employees.

Based on the social focal issues such as organizational justice, organizational support, voice behavior and creativity and the social exchange theory, this study discussed the core issue of “whether the four dimensions of organizational justice has the trickle – down effects across organizational levels” under the micro logic framework. The respective content of the six chapters are demonstrated below:

Chapter 1, Introduction. The goal of this chapter was to present how the research question was raised, indicate the main purpose and implication, clarify the research content and method, and illustrate the research motivation and three potential innovative points. In the end, the technical route and the structural design were explained.

Chapter 2, Literature Review. Firstly, the relevant literature of organizational justice was reviewed, including the definition of organizational justice,

the theory development and the dimensional problem of the organizational justice. Further, in order to facilitate the research, the trickle - down effects which is applied in organizational justice was explained. Moreover, the research of the relationships between organizational justice and voice behavior and creativity were reviewed and evaluated. Then, the concept, category and antecedents variable and outcome variable of organizational support were summarized and the former research findings of the influence of the organizational support on the employees' positive behaviors were reviewed. Lastly, the potential relationships of every research variable were organized and an overview of existing research findings was given.

Chapter 3 The direct effect of organizational justice on voice behavior and creativity. Based on the data attained via survey, this research first conducted a confirmatory factor analysis by applying AMOS17.0 on the target organizations' organizational justice, voice behavior and creativity across levels respectively. Then, AMOS17.0 was applied to conduct structural equation analyses on the direct effect of the organization justice of three levels on voice behavior and creativity on the same level respectively. The results suggested significant positive effect of the organizational perceived justice on employees' promotive voice behavior, prohibitive voice behavior and creativity.

Chapter 4, the mediating function of organizational support on organizational justice, voice behavior and creativity. This chapter conducted a confirmatory factor analysis by AMOS17.0 on every variable and a structural equation analysis on the mediating function of organizational support on organizational justice, voice behavior and creativity. The results showed that the organizational support has partly mediating functions in allocative justice and voice behavior and has full mediation in allocative justice and creativity; organizational support is the complete mediator on the interpersonal justice and voice behavior and creativity; organizational support is the complete mediator on the informative justice and voice behavior and creativity; organizational support has no meditation on the procedural justice and voice behavior and creativity.

Chapter 5, The comprehensive model of the trickle - down effects of organizational justice. Based on the data attained via survey, this chapter con-

ducted a confirmatory factor analysis by AMOS17.0 on every variable. Then, by applying SPSS17.0, a regression analysis of organizational justice at the same level on voice behavior and creativity was conducted. Further, HLM multilevel liner model was applied on the direct trickle – down effects of organizational justice and regarding voice behavior and creativity as mediators, multilevel regression analyses were conducted on the influence of the organizational justice across levels. Finally, after testing the hypotheses, the conclusions suggested: the creativity and voice behavior of the superior showed significant positive effect of the perceived organizational justice of their subordinates; the perception of the four dimensions of organizational justice can be trickled down to lower levels; voice behavior and creativity are the mediators of the interpersonal justice to trickle down from high level to middle and basic levels; Prohibitive voice behavior is the mediator of informative justice to trickle down from high level to middle and basic levels; creativity and voice behavior are the mediators of the middle – level organizational justice to trickle down to basic – level organizational justice, but the organizational justice dimensions of allocative justice and procedural justice from high level to middle level show otherwise.

Chapter 6, Conclusion and Future Research. This chapter concluded the research findings, discussed the conclusion and implication, demonstrated the limitation and the direction of future research.

The conclusion of this study:

Conclusion1: The organizational justice enforces the employee' s perceived positive emotion and thus stimulate their creativity and voice behavior.

Conclusion2: The perceived organizational justice has top – down trickle – down effects on every level of the organization and improves the psychological environment of the organization.

Conclusion3: The organizational justice is conducive for employees to establish judgement which brings benefits to themselves, which could achieve the trickle – down effects by positive behaviors.

Conclusion4: The perceived organizational support provides employees with stronger ownership of psychology, which is beneficial to the improvement of employment relationships.

The innovative points are: (1) Explained and justified the effect of four dimensions of organizational justice has on the creativity and voice behavior. (2) Analyzed the across - level influencing mechanism of creativity and voice behavior has on the perceived organizational justice. (3) Established the comprehensive model of the trickle - down effects of organizational justice and revealed the influencing mechanism of the employees from different levels have on the perceived organizational justice.

**Key words:** Organizational Justice, Voice Behavior, Creativity, Organizational Support, Trickle - Down Effects



# 目 录

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 第一章 绪论 .....                  | 1  |
| 第一节 问题的提出 .....               | 1  |
| 第二节 研究目的与研究意义 .....           | 2  |
| 一 研究目的 .....                  | 2  |
| 二 研究意义 .....                  | 3  |
| 第三节 研究内容与研究方法 .....           | 7  |
| 一 研究内容 .....                  | 7  |
| 二 研究方法 .....                  | 9  |
| 第四节 创新之处 .....                | 10 |
| 第五节 技术路线及结构设计 .....           | 11 |
| 一 技术路线 .....                  | 11 |
| 二 结构设计 .....                  | 12 |
| 第二章 文献述评 .....                | 13 |
| 第一节 组织公正研究回顾 .....            | 13 |
| 一 组织公正释义 .....                | 13 |
| 二 组织公正理论发展 .....              | 14 |
| 三 组织公正的维度 .....               | 18 |
| 四 组织公正研究视角 .....              | 22 |
| 第二节 垂滴效应研究回顾 .....            | 24 |
| 一 垂滴效应的研究发展 .....             | 24 |
| 二 组织公正的垂滴效应研究回顾 .....         | 27 |
| 第三节 组织公正与建言行为、创造力关系研究回顾 ..... | 28 |
| 一 建言行为研究回顾 .....              | 28 |

|     |                                  |     |
|-----|----------------------------------|-----|
| 二   | 组织公正与建言行为关系研究回顾 .....            | 43  |
| 三   | 创造力研究回顾 .....                    | 45  |
| 四   | 组织公正与创造力关系研究回顾 .....             | 58  |
| 五   | 组织公正与建言行为、创造力关系研究现状述评 .....      | 59  |
| 第四节 | 组织支持相关研究回顾 .....                 | 61  |
| 一   | 组织支持的内涵界定 .....                  | 61  |
| 二   | 组织支持的结构 .....                    | 62  |
| 三   | 组织支持的影响因素 .....                  | 64  |
| 四   | 组织支持相关研究述评 .....                 | 69  |
| 第五节 | 本章小节 .....                       | 70  |
| 第三章 | 组织公正对建言行为、创造力影响的直接效应研究 .....     | 72  |
| 第一节 | 概念模型与研究假设 .....                  | 72  |
| 第二节 | 研究设计 .....                       | 74  |
| 一   | 量表选择 .....                       | 74  |
| 二   | 数据收集 .....                       | 77  |
| 三   | 变量测量 .....                       | 81  |
| 四   | 分析方法 .....                       | 82  |
| 第三节 | 研究结果 .....                       | 82  |
| 一   | 基层组织公正对建言行为和创造力影响的直接效应分析 .....   | 82  |
| 二   | 中层组织公正对建言行为和创造力影响的直接效应分析 .....   | 87  |
| 三   | 高层组织公正对建言行为和创造力影响的直接效应分析 .....   | 93  |
| 第四节 | 本章小结 .....                       | 99  |
| 第四章 | 组织支持在组织公正和建言行为、创造力间的中介作用研究 ..... | 102 |
| 第一节 | 概念模型与研究假设 .....                  | 102 |
| 第二节 | 研究设计 .....                       | 104 |
| 一   | 变量测量 .....                       | 104 |