

群体卷入模型：理论背景、内容介绍与未来展望*

田晓明 段锦云 傅强

(苏州大学心理学系; 教育部人文社科重点研究基地-苏州大学中国特色城镇化研究中心, 苏州 215123)

摘要 群体卷入模型借鉴社会认同的思想, 在群体价值模型、关系模型的基础上发展而来。该模型认为程序公平通过社会认同影响人的心理和行为, 模型还概括了程序公平的四个成分, 区分了尊敬感和自豪感, 以及资源判断和认同判断对行为卷入的不同影响方式。群体卷入模型的提出为解释群体内行为提供了理论依据, 拓展了社会认同理论的视角; 另一方面, 它也需要考虑个体差异的因素, 在更加复杂的群体情境和更加广泛的文化背景中进一步验证和完善。

关键词 群体卷入模型; 社会认同; 尊敬感; 自豪感; 程序公平

分类号 B849:C91

1 前言

组织公平是组织行为学研究的一个重要课题, 研究者对其进行了大量的研究, 发现程序公平会影响员工工作满意度(包括结果满意度)、组织承诺、对上级的信任、对管理的信任、对权威的评价、组织公民行为、工作绩效以及员工离职盗窃等负面组织行为(Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001)。对该领域的持续关注引发了研究者探讨人们为什么会注重程序是否公平? 程序公平是怎样影响员工的心理和行为的? 其作用机制是什么? 对此问题一些研究者借鉴社会心理学的一大基本理论——社会认同理论(Social Identity Theory; Tajfel & Turner, 1979)的思想, 在群体价值模型和关系模型的基础上提出了群体卷入模型(Group Engagement Model, GEM; Tyler & Blader, 2000, 2003), 来解释程序公平影响人们心理和行为的内在机制。GEM以程序公平和社会认同等理论为基础, 认为程序公平通过社会认同来影响人的心理和行为, 它实质上是程序公平理论和社会认同理论的一种整合思考, 既可以做是程序公平相关理论模型的完善, 也一定程度上是对社会认同理论的拓展。

2 群体卷入模型提出的理论背景

2.1 程序公平的心理机制研究

2.1.1 控制模型

Thibaut 和 Walker (1975) 提出的控制模型(control model)认为, 人们评判冲突解决过程是否公平取决于两种控制: 一是对决策的控制(decision control), 又称结果控制(outcome control), 即能直接影响结果。二是对决策制定过程的控制(process control), 即控制程序间接地影响结果, 如是否有机会在法庭审讯中展示证据, 发表自己的观点和看法, 过程控制是后来研究中程序公平概念的来源。该模型从社会交换理论的角度出发, 认为人在与他人互动时都是受个人利益最大化这一动机驱使, 努力去寻找能直接或间接地影响、控制决策过程, 因为这个过程关系到个人分配的结果或者最终的利益。而有机会发表自己的意见将有助于个人获得自己满意的结果, 进而可以提高对程序公正的评价。在实践意义上, 该模型给管理者的启示是在决策的制定过程中可以让员工积极的参与, 使员工感觉到自己对决策结果是有影响的, 这有利于提高员工的公平感, 因而有利于决策结果的接受和执行。

2.1.2 群体价值模型

控制模型强调了过程控制的重要性, 即使决策结果不利只要决策过程是公正的人们也倾向于认为自己的利益得到了保障, 过程控制对个人的程序公平感有很好的预测力。但控制模型仅强

收稿日期: 2009-12-25

* 国家自然科学基金项目(70902056), 教育部人文社科一般项目(09YJCZH087), 苏州大学“211 工程”三期重点项目。

通讯作者: 段锦云, E-mail: mgjyuan@hotmail.com

调了人们对决策制定和分配结果的关注，而忽略了人们评判程序是否公平还有其他一些重要考虑。

Lind 和 Tyler (1988) 提出了群体价值模型 (the group value model)，不同于控制模型，群体价值模型的一个基本假设是，人们之所以觉得程序公平重要并不是因为它能影响分配结果，而是因为它可以体现个人在团体中的价值 (Tyler, 1994)。群体价值模型认为，人们希望自己在群体中是有价值的成员，而群体不仅是人们物质资源的重要来源，而且也为人们提供自己态度行为是否正确、带给个人情感支持和归属感。人们想从属于一个群体并同其保持长期的关系，群体对自己的认可对人们来说是一种心理回报，因此人们努力地寻找他们被群体接受的证据，而担心被群体所遗弃 (Tyler, 1989)。根据这一理论，人们关注程序是因为程序反映并提供了个人和组织身份、地位的信息来源，如果群体成员受到公平的对待，这可以提供一些关于他们在群体中的自我价值的积极信息，同时会传达出群体重视他们的信息，因而他们产生群体自豪感与尊敬感，进而更能够提高他们的自尊水平，引发一些有利于组织的公民行为等 (Tyler & Blader, 2003)。

2.1.3 关系模型

Tyler 和 Lind (1992) 运用群体价值模型的思想，又提出了权威关系模型 (the relational model of authority)，也称关系模型，以解释个人在与群体中权威人物的互动中，人们会根据与权威的关系来判断自己是否有价值、程序是否公平的现象。关系模型实质上是群体价值模型在现实情境中的应用，两者的略微不同之处是，关系模型还侧重分析了人们对程序公平的知觉会影响对权威的行为反应方式。

不同于控制模型，Tyler (1989, 1994) 发现个人对与决策制定者的关系判断相比过程控制和结果控制能更好地预测人的程序公平感。程序公平感主要取决于几种对权威关系的判断，又称为关系公平变量。而几种对权威关系的判断有：决策程序的中立性 (neutrality)，如权威的决策不偏不倚，实事求是；对决策者的信任 (trustworthiness)，如相信决策者会合理地决策、会考虑到自己的利益；个人身份地位 (standing)，又可称为地位识别 (status recognition)，如决策者

是否公平地对待每个人、是否有礼貌、是否能够关注自己做为群体成员的权利等。De Cremer 和 Tyler (2007) 发现对于权威的信任非常重要，它能够调节程序公平和程序公平引发的合作行为之间的关系，即越信任权威，同样公平的程序越能引发合作行为。

2.1.4 小结

上述几种模型从不同的角度分析了人们评判程序不同的标准。控制模型虽然对程序公平的重要性有了认识，但是该模型仍然像传统的公平理论一样更加重视结果公平。它认为过程控制能提高对程序公平的评价只是因为它能影响分配结果，换言之，公平的程序是产生对个人有利结果的一种工具，所以控制模型又被称为工具性模型；而群体价值模型和关系模型认为，人们评判程序是否公平的关键标准是程序传达出来的员工与组织或者个人与群体之间的关系信息，如员工是被权威或者老板尊重的，此时员工会觉得自己所在群体或组织中是有价值的，员工也更容易认同自己所在的群体或者组织，更容易觉得程序是公平的。显然群体价值模型和关系模型中人们评判程序是否公平是关系导向的 (relational-oriented)，而这种评判是价值表达 (value-expressive) 需要驱动的。更多的研究证实群体价值模型或者关系模型有更好地解释力 (e.g., Tyler, 1989, 1994; Tyler, Degooey, & Smith, 1996; Lind, Tyler, & Huo, 1997)。

2.2 社会认同理论

Tajfel 和 Turner (1979) 提出了社会认同理论，该理论认为人们为了进行自我身份的定义，总是会将自己归类于与自己信仰、价值等相似的特定群体，因为群体是自我身份信息的来源。人们会将自己在群体 (内群体) 与其他群体 (外群体) 相比较，在这种社会比较的过程中形成对所属群体的社会认同感。

社会认同思想应用在组织环境中，产成了组织认同概念 (organizational identification)。人们为了追求更多积极的组织认同，往往会做一些有利于组织的行为 (Fuller, Hester, Barnett, Frey, Relyea, & Beu, 2006)，如给组织提供一些建设性的意见或进谏 (Olkkonen & Lipponen, 2006)，产生合作行为 (Blader, 2007; Blader & Tyler, 2009)，减少人员流动 (Mael & Ashforth, 1995)。研究还发

现认同在程序公平与人的行为中起中介作用 (Tyler & Blader, 2001, 2002, 2003, 2009)。

借鉴社会认同理论的思想, 群体价值模型和关系模型均认为, 群体成员利用其与所在群体的关系来进行自我定义(如认为自己在群体中是有价值的)。个人会倾向于认同那些能够提供积极关系信息的群体(如感受到群体重视他们的贡献和关心他们的状况), 通过自我定义形成对群体的认同, 从而归属于群体, 并努力追求被自己所在群体认同。群体价值模型和关系模型一定程度上反映了社会认同理论的思想。但群体价值模型和关系模型侧重群体内部关系, 认为个体自身在群体内部的地位是认同的重要来源; 而社会认同理论则偏向群体间关系, 认为个体所在群体与其他群体间的社会比较过程才是个体认同的重要来源。

社会认同理论侧重解释了群际行为, 揭示了群际行为发生的内在心理机制, 而在整合了群体价值模型和关系模型的研究的基础上, 借鉴社会认同的思想, 群体卷入模型应运而生。

3 群体卷入模型

3.1 群体卷入模型

群体卷入模型的核心观点是程序公平影响人的认同判断(identity judgments), 而社会认同

又会影响群体成员心理卷入和行为卷入(如合作行为)的程度, 即社会认同在程序公平与人的合作行为的关系中起到重要的中介作用。该模型延续了对程序公平研究的探讨, 并整合了群体价值模型、关系模型的主要思想, 进一步去解释为什么程序公平会影响群体、组织和社会中的合作行为, 深层次地探索了程序公平影响人的心理和行为的内在机制。

首先, GEM 系统总结分析了影响程序公平的前因变量, 提出了程序公平的四个成分模型 (Blader & Tyler, 2003)。过去大量的研究阐述了公平尤其是程序公平的重要性, 但是员工究竟是怎样来定义程序公平的, 即员工会考虑哪些因素, 采用哪种标准来评判程序是否公平? 对此问题还缺乏系统清晰的认识。控制模型强调了决策制定过程对员工程序公平的影响, 因为这个过程会影响到结果的分配; 群体价值模型和关系模型则强调了对待的质量对员工程序公平感的影响, 如个体是否被上司公正对待、以及有礼貌的对待等。GEM 整合了前两者的观点, 认为决策制定过程和对待的质量都可以传达个人与群体身份地位的信息, 都会影响程序公平感。如员工如果遇到不公平的对待, 往往就会觉得这个群体及其在这个群体中的身份地位是糟糕的, 遇到不公平的

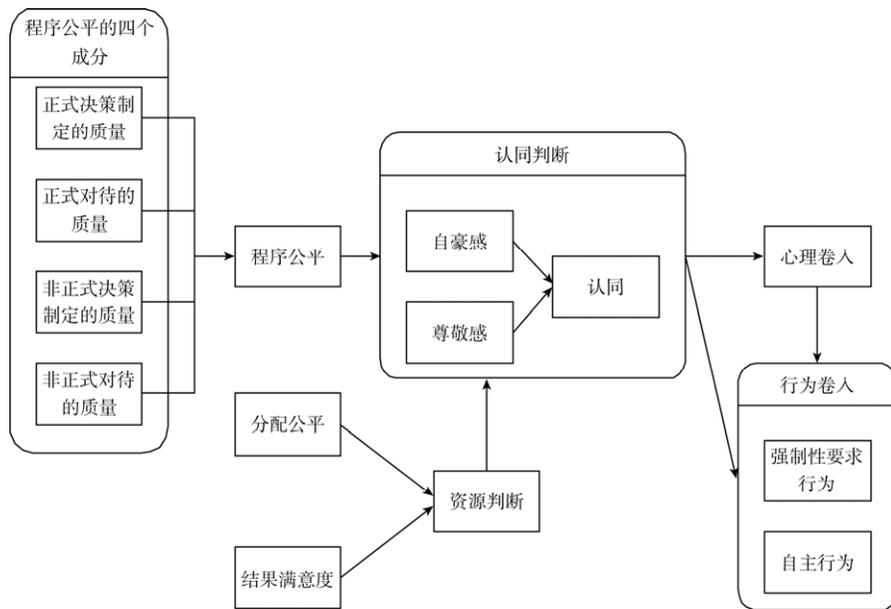


图1 群体卷入模型示意图

决策制定也会有类似表现。Blader 和 Tyler (2003) 把决策制定过程和对待的质量两者归纳为程序公平的类型, 他们又接着讨论了程序公平的来源, 认为一种来源是正式(formal)的因素, 如组织的规章制度、政策能否体现公平; 另一种是非正式(informal)的因素, 如某个特定的上司、部门主管、权威的行为能否体现公平。个人在评判程序是否公平的时候会区分出两者的不同性质(e.g., Cobb, Vest, & Hills, 1997), 研究发现员工可能因对某一上司不满而降低对该上司的承诺感, 但他(她)认为整个公司还是公平且富有竞争力的, 所以对组织的承诺感影响不大(e.g., Becker, Billings, Eveleth, & Gilbert, 1996), 这从侧面证实了程序公平存在着不同来源。

如前所述, 把公平的类型和来源相互结合, 即构成了程序公平的四成分模型: 正式决策制定的质量(formal quality of decision making), 如公司章程中关于分配薪酬的决策规则、程序是否让员工觉得公平; 正式对待的质量(formal quality of treatment), 如公司章程中写明, 公司不会对员工性别歧视, 上司和下属吃的工作餐待遇是一样的; 非正式的决策制定的质量(informal quality of decision making), 如在现实情境中, 虽然规章制度中明确写明企业做出决策需要经过一系列规定程序, 但是老板可能在执行的时候不完全按照规章办事或者在特殊的情况下也不能按章办事; 非正式的待遇质量(informal quality of treatment), 主要是指人们与组织的代理人(如其上司)交往的过程中受到的对待, 如上司对下属总是很礼貌的、诚实的、不偏袒的, 这都会让员工觉得公平。

其次, GEM 区分了驱动群体卷入的两种不同动机: 一种是基于社会交换的动机, 认为与群体进行社会资源交换是个体行为卷入的基本原因, 这种视角又被称为基于资源的视角(resource-based perspectives)。如果个体判断能够从群体中获得更多的资源, 那么就更有可能会产生一些合作行为, 对群体会更加忠诚, 个体的这个判断过程叫做资源判断(resource judgments)。如判断结果是否满意, 判断分配是否公平等这些都是属于资源判断的范围; 另一种是基于社会认同的动机, 认为保持和追求积极的社会认同是个体行为卷入的最主要原因, 这种视角又被称为基于认同的视角(identity-based perspectives)。如果个体得到

群体积极的信息反馈那么就更有可能会产生一些合作行为, 个体的这个判断过程叫做认同判断。

GEM 强调认同判断对群体卷入的重要影响, 认为社会认同在程序公平和群体卷入两者间起到中介作用。人们之所以关注程序的四个成分, 是因为他们可以从中获得与认同相关联的一些重要信息, 并以此作出认同判断。但是, GEM 也不完全排除基于社会交换视角的资源判断对群体卷入的影响, 只是这种评价判断是通过社会认同间接影响群体卷入的。

再次, GEM 区分了认同判断的三个因素: 第一, 认同(identification), 指人们将自我意识, 自我价值评价与对群体特点、地位的评价整合的程度。认同是个体定义自我, 从而归属某个群体的一种过程, 个体把自我意识与群体融合的过程叫做心理卷入的过程(psychological engagement)。第二, 自豪感(pride), 它反映了人们对所在群体地位的评价, 突出了群际(intergroup)的比较。第三, 尊敬感(respect), 它反映了个体在群体中的地位, 突出了群内(intragroup)的比较(Tyler et al., 1996)。

自豪感和尊敬感都源于对地位的评价, 前者来源于对群体地位的评价, 后者来源于对个体地位的评价。GEM 认为认同判断的三个因素分别都会影响群体卷入, 但是他们三者又不是平行的关系, 自豪感和尊敬感能很好地预测认同。人们总是希望在公众面前保持一种积极的形象, 因而更倾向于将自我融入到群体地位比较高、在群体内自己又能受到尊敬的群体, 即越多的自豪感和尊敬感就越能促进个体对所属群体的认同。

自豪感和尊敬感能预测的群体行为卷入的类型也有所区别, 借鉴社会认同理论关于自我归类(self-categorization)的思想, 人们会将自己在所在群体与其他群体区分, 因此人们会更加关注自己所属群体的规范、价值观等, 产生更多与群体一致和符合规范的行为, GEM 把这类行为卷入称为强制性要求行为(mandatory-required behavior), 它与自豪感的联系更密切; 当人们关注自己在群体内的地位时, 若被群体成员尊重, 个体对群体的认同度也会提高, 会更多的考虑群体的利益, 去思考问题并做有利于群体的行为, 如角色外行为, GEM 把这类行为称为自主行为(discretionary-voluntary behavior), 它与尊敬感的

联系更密切。另外,很多研究发现,对群体内自己地位的评价会影响个体对群体的态度、行为方式,这也说明了尊敬感的重要作用(e.g., De Cremer, 2002; Sleebos, Ellemers, & de Gilder, 2006; Sturmer, Simon, & Loewy, 2008),并且研究发现尊敬感相比自豪感能更好地预测人的自尊水平、自我价值感和行为卷入(Tyler et al., 1996; Blader & Tyler, 2009),这也帮助我们理解了一些问题,如在很好的公司里的员工宁愿到一个差公司工作,因为他觉得这个公司能更加重视和尊重他。

3.2 GEM 与群体价值模型、关系模型的区别

首先,它们关注的重点不同。控制模型认为工具性的因素是影响程序公平的最重要因素;群体价值模型则开始侧重关注影响程序公平判断的非工具性的前因变量;而关系模型主要关注的是什么因素导致个人对权威的行为反应,并发现程序公平是导致个人对权威行为反应的重要原因,进而提出了影响程序公平的三个非工具性的前因变量,即决策程序的中立性(neutrality)、对决策者的信任(trustworthiness)、个人地位知觉(status recognition),这丰富发展了群体价值模型;GEM 则侧重关注程序公平是通过怎么样的机制来影响人的态度,价值观和合作行为的。

其次,GEM 提出了程序公平通过影响人的社会认同来影响人的心理行为这一新的论点。并且相比群体价值模型和关系模型,提出了更多的变量,如自豪感,尊敬感等。

再次,GEM 整合了前两者的思想,不仅很全面地分析了影响程序公平的各种因素,而且还深入揭示了程序公平的作用机制,为探讨个人与群体的关系提供了非常好的理论依据。GEM 的理论解释力不只是局限于组织情境中,还可以推广到家庭甚至整个社会。

3.3 GEM 对社会认同理论的贡献

从研究内容上来看,社会认同理论认为个体对群体的认同是群体行为的基础,强调了社会比较过程的重要性,成员在所属群体与其他群体相比较的过程中构建个体对群体的认同。GEM 则认为,群体成员在自己群体内部的尊敬感影响个体的认同水平。根据社会认同理论,对自己所属群体地位较高的评价(类似于 GEM 中自豪感)应该能更好地解释行为,而相关研究则证实了

GEM 的假设,即个体对自己在所属群体中地位的评价(尊敬感)能更好地解释行为,尊敬感在关系判断与组织认同两者之间起到比自豪感更强的中介作用(F'atima, Sousa, & Vala, 2002)。因此可以推论,尊敬感能更有效地影响认同,进而影响人的行为。从关注群际行为到群内行为,GEM 无疑为社会认同理论提供了一个新的视角,这为扩展和完善社会认同理论做出了重要贡献。

从研究方法上来看,GEM 研究最初就现实存在的群体作为研究对象,如工作团队、家庭、公司等,而社会认同理论很长时间内采用最简群体实验范式(Minimal-Group paradigm),如通过人为构造群体等,来研究社会分类效应等问题。GEM 给社会认同理论一个新的跨越,即研究真实的群体或许能够更深入和更好地解释社会现象,研究结论具有更好的生态效度。

3.4 GEM 对组织行为研究的启示

首先,该模型最大的亮点就是引入了社会认同的观点,因此使该模型的解释力得到很大的增强,越来越多的实证研究引用 GEM 的观点来提出假设同时也使得其自身也不断得到完善:Edwards (2009) 提出组织支持(organisational support)会传递给员工组织尊敬他们的信息,因而更容易产生组织认同;Sparrowe, Soetjianto 和 Kraimer (2006) 整合领导成员交换理论和群体卷入模型,证实了领导向下影响策略和员工的助人行为是由领导成员之间的交换的质量决定的;Fuller, Hester 和 Barnett (2009) 基于 GEM, 提出员工身份的个体差异会影响他们对组织的认同,他们形成对组织的认同所根据的角度是不一样的,例如发现组织中专家型的员工会更加关注自己所属组织与其他组织所比较的声望,而普通员工则更加关注自己在组织内部的待遇。

其次,GEM 启发学者们更加关注员工的内部情绪情感(如 pride 和 respect)对于 OCB 等组织结果变量的影响,而情绪情感对于研究组织行为已经越来越成为一种趋势和潮流,符合研究应加强情境化(contextualization)的理论方向。

再次,该模型对员工行为的解析,如强制性的行为和自主性的行为,其产生的机制又是基于不同原因,这有利于我们更好地找到行为产生的机制,带给我们更多管理方式上的启发。

4 评价和展望

GEM 揭示了程序公平研究的发展脉络,从程序公平概念的提出,到程序公平受哪些因素影响,再到程序公平如何影响人的态度和行为。GEM 也反映了公平研究由关注分配公平到程序公平的趋势转化,由早期关注公平的负面影响到公平的积极影响(如合作行为)的转化。该模型很好地借鉴社会认同理论的思想,来深入探讨程序公平的心理机制。GEM 有较好的理论基础,并且该模型的思想融合进了很多相关研究(e.g., Fuller et al., 2006; Haslam & Reicher, 2006; Sparrowe et al., 2006)。GEM 正在被这些研究不断验证和拓展着。如 Tyler (2002) 发现,自尊感和自豪感各自又可分为自发性与比较性两个维度,并且认为自发性维度的自尊感和自豪感相对于比较性维度的自尊和自豪,对认同有更大的作用; De Cremer 和 Blader (2006) 提出,人对群体的归属强度可能是不同于社会认同动机的一个变量,影响着程序公平和行为反应的关系; Blader (2005) 通过实验证实了认同与程序公平的紧密关系,并且发现信息是否确定,对程序公平与认同的关系会产生重要影响。随着研究的进一步深入,相信 GEM 在未来的组织行为学、管理学、社会学等研究领域都可发挥出重要的理论支撑作用。

然而,作为一种较新的理论,GEM 还存在不完善之处,需要有更多的研究来支持。未来的研究可以针对以下几个问题进行深入探究:

第一,更精确地界定程序公平的范围和概念。因为模型的基本概念是研究的起点,关系到后面的讨论。GEM 中的程序公平是一个包含了互动公平的概念,然而互动公平是否是一个独立于程序公平的维度还存在争议,Colquitt 等(2001)发现程序公平、互动公平、人际公正、信息公正是四个独立的维度。而 Cohen-Charash & Spector (2001)发现分配公平、程序公平、互动公平相关非常显著。若互动公平独立于程序公平,则它们对人的行为会有不同的作用机制,因此 GEM 中程序公平的四个成分的划分是否准确还值得商榷,另外这四个成分间是否又会存在相互影响也需进一步研究。

第二,考虑跨文化跨群体情境下,检验该模型的适用性。Blader, Chang 和 Tyler (2001) 跨文化比较了美国员工与台湾员工在定义程序公平

时发现,前者更注重关系判断,而后者更注重分配的公平性,在不同等级制度和不同权力距离的文化背景下人们对程序公平的敏感性是存在差异的。GEM 解释美国样本的能力可能要强于解释亚洲样本的能力。也有研究者(e.g., F'atima, Sousa, & Vala, 2002)发现,在工作群体、部门、整个组织三个情境中,在前两个较小的群体情境下,自豪感和尊敬感能更好地预测程序公平的行为结果变量。自我归类理论的解释可能是因为个体更倾向于将自己归类于较小规模的团体,这样可以让其产生一种与大团体中其他成员相比的独特感,因而对较小群体的认同会比较高。因此需要更多的研究去证实各种情境下 GEM 的有效性和适应性。

第三,考虑个体差异对社会认同影响。GEM 认为群体成员的尊敬感相比自豪感对认同产生的贡献更大,然而这没有考虑到群体成员间的个体差异。如个体为了追求积极的组织认同,会表现出一些亲社会的行为,其中可能受印象管理的动机驱使,而个体的印象管理动机是存在差异的,那些原本表现不错又善于印象管理的个体更易获得较高的评价和群体的认同(Grant & Mayer, 2009);又如, Kulik, Lind, Ambrose 和 MacCoun (1996)发现性别差异会导致人们关注公平的侧重点不同,女性比男性更加强调结果的公平。另外 GEM 中的程序公平、社会认同和行为卷入的关系也可能因为个体的价值观、人格特质等不同而发生改变。因此在今后的研究中有必要在自豪感和尊敬感的基础上,探索更多其他影响群体成员认同的变量。

第四,GEM 侧重考虑了个体社会认同对个体所在群体的行为卷入的影响,然而在现实环境中,一般个体会同时属于多个群体,此时程序公平与社会认同的关系会受什么影响,个体的行为卷入的机制如何,需要研究者进一步深入探讨。

参考文献

- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 2, 464-482.
- Blader, S. L. (2007). What leads organization members to collectivize? Injustice and identification as precursors of union certification. *Organization Science*, 18, 108-126.
- Blader, S. L. (2005). What determines people's fairness

- judgments? Identification and outcomes influence procedural justice evaluations under uncertainty. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 986–994.
- Blader, S. L., Chang, C. C., & Tyler, T. R. (2001). Procedural justice and relation in organizations: comparing cross-nationally the importance of fair group process. *The International Journal of Conflict Management*, 12, 295–311.
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94, 445–464.
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2003). Advancing the assessment of procedural justice: what constitutes fairness in work settings? *Human Resource Management Review*, 13, 107–126.
- Cobb, A. T., Vest, M., & Hills, F. (1997). Who delivers justice?: source perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 1021–1040.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: a meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- De Cremer, D. (2002). Respect and cooperation in social dilemmas: the importance of feeling included. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1335–1341.
- De Cremer, D., & Blader, S. L. (2006). Why do people care about procedural fairness? The importance of belongingness in responding and attending to procedures. *European Journal of Social Psychology*, 36, 211–228.
- De Cremer, D., & Tyler, T. R. (2007). The effects of trust in authority and procedural fairness on cooperation. *Journal of Applied Psychology* Copyright, 92, 639–649.
- Edwards, M. R. (2009). HR , perceived organisational support and organisational identification: an analysis after organisational formation. *Human Resource Management Journal*, 19, 91–115.
- F'atima, Sousa, H., & Vala, J. (2002). Relational justice in organizations: the group-value model and support for change. *Social Justice Research*, 15, 99–121.
- Fuller, J. B., Hester, K., & Barnett, T. (2009). Extending the group engagement model: an examination of the interactive effects of prestige, respect, and employee role identity. *Journal of Managerial Issues*, 21, 119–139.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., & Beu, D. (2006). Perceived external prestige and internal respect: new insights into the organizational identification process. *Human Relations*, 59, 815–846.
- Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). Stressing the group: social identity and the unfolding dynamics of responses to stress. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1037–1052.
- Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94, 900–912.
- Kulik, C. T., Lind, A. E., Ambrose, M. L., & MacCoun, R. J. (1996). Understanding gender differences in distributive and procedural justice. *Social Justice Research*, 9, 351–369.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Lind, E. A., Tyler, T. R., & Huo, Y. J. (1997). Procedural context and culture. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 767–780.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 309–333.
- Olkkonen, M., & Lipponen, J. (2006). Relationship between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202–215.
- Sleeboos, E., Ellemers, N., & De Gilder, D. (2006). The paradox of the disrespected: disrespected group members' engagement in group-serving efforts. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 413–427.
- Sturmer, S., Simon, B., & Loewy, M. (2008). Intraorganizational respect and organizational participation: the mediating role of collective identity. *Group Processes & Intergroup Relations*, 11, 5–20.
- Sparrowe, T. R., Soetjijto, B. W., & Kraimer, M. L. (2006). Do leaders' influence tactics relate to members' helping behavior? It depends on the quality of the relationship. *Academy of Management Journal*, 49, 1194–1208.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: a psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T. R. (1994). Psychological models of the justice motive: antecedents of distributive and procedural justice. *Journal of Personality & Social Psychology*, 67, 850–863.
- Tyler, T. R. (1989). The psychology of procedural justice: a test of the group value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 830–838.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement

- model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349–361.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2002). Autonomous vs. comparative status: must we be better than others to feel good about ourselves? *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 89, 813–838.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4, 207–226.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: procedural justice, social identity and behavioral engagement*. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Tyler, T. R., DeGoey, P., & Smith, H. J. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: a test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 913–920.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 115–192.

The Group Engagement Model: Background, Introduction and Future Directions

TIAN Xiao-Ming; DUAN Jin-Yun; Fu Qiang

(Department of Psychology, Soochow University; Key Research Institute of Education Ministry-Center for Chinese Urbanization Studies, Soochow University, Suzhou 215123, China)

Abstract: Drawing on the idea of the Social Identity Theory, the group engagement model (GEM) developed both the group value model and the relational model. GEM purported that procedural justice affects people's mind and behavior through social identity perception. GEM generalized four components of procedural justice, differentiated pride and respect, and told us the different effects on behavioral engagement which brought by resource judgements and identity judgements. Generally, GEM is helpful to explain the intra-group behavior, it also expands the vision of the Social Identity Theory. However, more researches are needed for further validation and consummation for various person and under different cultures.

Key words: GEM; social identity; respect; pride; procedural justice