

## 组织成员地位的形成及影响机制\*

卫旭华<sup>1</sup> 邵建平<sup>1</sup> 王傲晨<sup>1</sup> 江楠<sup>2</sup>

(<sup>1</sup>兰州大学管理学院, 兰州 730000) (<sup>2</sup>兰州理工大学经济管理学院, 兰州 730050)

**摘要** 组织成员地位通常是指组织内个体受组织其他成员尊重和钦佩的程度, 是近些年备受关注的心理学概念。虽然组织成员地位与权力、阶层、面子、基于组织的自尊等概念具有一定的关联性, 但它们之间存在着明显的界限。组织成员地位主要受到外在显性因素(形体特征、人口统计特征)、内在心理因素(人格、认知、情绪、行为)以及神经生理因素(睾酮激素、皮质醇激素)的影响, 并能够对组织成员的认知、情绪、行为和绩效产生显著的影响。未来研究应当进一步区分组织成员地位的维度, 探索组织成员地位的生物学基础和文化差异, 关注组织成员地位的动态演化及其后果, 并检验团队和组织层面地位分布的作用机制。

**关键词** 地位; 等级; 组织; 前因; 后果

**分类号** B849; C936

### 1 引言

通常而言, 组织成员渴望获得组织中其他人的尊重、钦佩和自愿服从(Anderson, Hildreth, & Howland, 2015; Blader & Yu, 2017; Magee & Galinsky, 2008), 心理学家将这种来自他人的尊重和钦佩称之为地位(status)。研究表明, 组织成员地位排序能够对个体和组织产生深远影响(Piazza & Castellucci, 2014)。一方面, 地位需求是组织成员普遍追求的基本动机之一(Anderson et al., 2015), 获取较高的地位排序可以给组织成员带来一系列的好处, 如帮助组织成员获得更多的成功机会、更高的薪酬水平、更强的幸福感以及更好的身心健康水平(Anderson, Kraus, Galinsky, & Keltner, 2012; Hays & Bendersky, 2015; Torelli, Leslie, Stoner, & Puente, 2014)。另一方面, 地位等级在组织内部普遍存在, 是组织非正式等级结构

的重要组成部分。组织可以通过这种非正式的等级结构实现组织资源的有效配置, 并促进组织成员之间的任务分工和协作(Anderson & Brown, 2010; Anderson & Kennedy, 2012)。因此, 关注组织成员地位问题有着重要的现实基础和理论意义。

尽管当前西方研究者致力于确立地位研究的合法性, 并通过一系列的实证研究证明地位和权力是有着不同形成基础和不同作用机理的两个心理学概念(Anicich, Fast, Halevy, & Galinsky, 2016; Blader & Chen, 2012; Hays & Bendersky, 2015; Smith & Magee, 2015; 魏昕, 张志学, 2014), 但国内学者对权力等级的关注度远高于地位等级。一方面, 由于权力与地位拥有较高的关联度(Hays & Bendersky, 2015), 导致国内一些研究者将二者不加区分的使用; 另一方面, 一些华人研究者将地位与面子等概念等同起来(e.g., Wang & Lin, 2009), 进一步限制地位研究的开展。因此, 需要研究者对这些概念进行有效的区分, 从而更好地指导本土地位研究。

此外, 随着地位研究的兴起, 实证检验组织成员地位影响因素和作用机制的研究逐步增多。从地位前因来看, 研究者已经从诸多方面探索了个体特征对组织成员地位的影响(Anderson & Brown, 2010; Smith & Magee, 2015), 但相关研究结果较为松散, 需要建立一个系统性的框架来理

收稿日期: 2016-12-13

\* 国家自然科学基金青年项目(71602080)、教育部人文社会科学研究青年基金项目(16YJC630132, 16YJC630168)、国家社会科学基金重点项目(14AGL013)、中央高校基本科研业务费专项资金科研创新团队培育项目(16LZUJBWTD006)和中央高校基本科研业务费专项资金重点项目(17LZUJBWZD013; 17LZUJBWZD007)资助。

通讯作者: 卫旭华, E-mail: weixuhuahao@163.com

清这些研究之间的逻辑关系,并识别潜在的研究机会。从地位后果来看,研究者的结论并未达成一致,功能主义者认为地位能够为个体带来资源和竞争优势(Kim & King, 2014; Smith & Magee, 2015),而功能不良者认为地位会造成自我膨胀,产生过度自信和炫耀性行为(Anderson & Brown, 2010; Anderson et al., 2015)。这就需要研究者寻找造成以往研究结果不一致的原因。

基于此,本研究尝试对组织内成员地位的概念、前因和后果进行系统的回顾和总结,以期识别当前地位研究的薄弱环节,为未来的地位研究指明方向。

## 2 组织成员地位概念区分

### 2.1 地位的定义

组织成员地位通常是指组织内个体受其他成员尊重或者钦佩的程度(Blader & Chen, 2012; Hays & Bendersky, 2015),是近些年备受关注的心理学概念(Magee & Galinsky, 2008)。从概念定义来看,组织成员地位是一种主观评价,这种评价来自其他组织成员。虽然地位与权力、阶层、面子及基于组织的自尊等概念具有一定的相似之处,但它们之间存在着明显的界限。

### 2.2 地位与权力

权力通常是指组织成员对组织内有价值资源的不对称控制(Blader & Chen, 2012; Hays & Bendersky, 2015; Magee & Galinsky, 2008; Smith & Magee, 2015)。在组织中,地位通常是非正式的组织等级,是其他成员赋予的等级排序,而权力是组织赋予的正式等级,相对更为稳定(Anderson & Kennedy, 2012; van Dijk & van Engen, 2013; 卫旭华, 刘咏梅, 陈思璇, 2015)。地位来自于其他组织成员的评价,在组织内部具有高度的一致性,如果得不到其他成员的尊重和钦佩,也就得不到地位,而权力是行为人所拥有的,不论其他成员是否认可,高权个体都可以对组织有价值的资源进行不对称控制(Blader & Chen, 2012; Smith & Magee, 2015)。

### 2.3 地位与阶层

在组织研究中,阶层是一个人属性的心智表现,通常是指基于客观物质条件(收入、教育和职业声望)而形成的自我维度。人们可以基于这种自我维度对组织成员进行排序(Côté, 2011; Kraus, Piff, & Keltner, 2011)。组织研究者通常将阶层分

为上层阶层、中层阶层和下层阶层(Gray & Kish-Gephart, 2013)。研究表明,一个人的地位可能会受到其所处阶层的影响。阶层与地位的区别在于,阶层跨情境的稳定性很高,而地位是特定情境的产物,脱离情境之后,地位可能不复存在(Côté, 2011; Gray & Kish-Gephart, 2013)。

### 2.4 地位与面子

除了权力和阶层之外,一些学者将地位与面子等同起来(Bedford, 2011)。在中国,面子通常是地位的函数,即地位高低决定一个人面子的多少(Wang & Lin, 2009),但地位和面子是有着不同内涵的两个概念。面子通常是指通过立身处世、个人成功或者个人炫耀而获得的声誉(Ho, 1976),这种声誉通常是行为人的自我感知(Ho, 1976; 蒋建武, 赵珊, 2014)。然而,地位并不是行为人的自我感知,而是他人对行为人评价的集合,不涉及行为人怎么看(Magee & Galinsky, 2008)。

### 2.5 地位与基于组织的自尊

组织成员地位也不同于基于组织的自尊。虽然组织成员的胜任力是决定组织成员地位和基于组织自尊水平高低的重要因素(Anderson et al., 2015; Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989),但二者的评价主体有着明显的差异。基于组织的自尊反映的是组织成员对自我感知能力和价值的评价,是一种自我主观评价(Pierce et al., 1989)。组织成员地位与行为人的自我主观评价无关,行为人只有获得组织中其他人的尊重和钦佩,才能够获得组织地位(Anderson et al., 2015; Magee & Galinsky, 2008)。

## 3 组织成员地位前因变量研究

组织成员地位的影响因素研究主要是在地位特征理论(status characteristics theory)框架下展开的(Berger, Cohen, & Zelditch Jr, 1972; Bianchi, Kang, & Stewart, 2012)。该理论认为外部可获取的、与地位相关的线索会影响组织成员对人们胜任力的感知以及随后的人际交互(Lee, Pitesa, Pillutla, & Thau, 2015)。换言之,外部地位特征可以影响人们对组织成员胜任力的预期,进而影响组织成员的地位,甚至这些地位特征与现实的胜任力没有任何关系。以往研究主要关注了外在显性因素(形体特征、人口统计特征)、内在心理因素(人格、认知、情绪、行为)以及神经生理因素(辜

酮激素、皮质醇激素)对组织内成员地位的影响。这些因素在地位形成初期能够发挥重要的作用。

### 3.1 外在显性因素与地位

#### 3.1.1 形体特征与地位

研究者关注的影响地位的形体特征主要包括身高、强壮、肥胖等体型特征以及相貌和面部结构等外貌特征(Anderson & Brion, 2014; Re & Rule, 2016)。与很多动物群体类似,体型健壮高大的人往往会被认为拥有更强的能力,进而被赋予更高的地位,如 Lukaszewski, Simmons, Anderson 和 Roney (2016)的研究发现,项目团队成员会认为身体健壮高大的男性拥有更高的领导能力,进而赋予他们更高的组织内项目地位。同时,研究发现身体健壮与地位之间的关系并不是绝对的,那些被认为有自利倾向的强壮男性不能获得更高的地位(Lukaszewski et al., 2016)。与身体健壮高大的效应相反,人们往往会对肥胖者产生社会偏见,导致肥胖者通常拥有较低的组织地位(Vartanian & Silverstein, 2013)。尽管研究者没有直接探索相貌与地位之间的关系,但是研究者已经探索了相貌与胜任力之间的关系(Lee et al., 2015; Rule & Ambady, 2008; Wong, Ormiston, & Haselhuhn, 2011),而胜任力是组织内成员地位的重要前因之一。比如,Rule 和 Ambady (2008)以及 Wong 等人(2011)的研究关注了 CEO 长相与企业绩效之间的关系,发现二者之间存在显著的正相关关系。此外,根据地位泛化理论(status generalization theory),研究者们发现选拔决策中的决策者往往会将男性候选人的相貌与他们的胜任力关联起来(Lee et al., 2015),进而赋予他们更高的地位。

#### 3.1.2 人口统计特征与地位

人口统计因素与地位之间的关系主要是由刻板印象所造成的。从种族视角来看,与美国黑人种族相比,白人可以获得更多的工作和晋升机会,从而获取更高的地位;同样,从性别视角来看,男性员工在职业生涯中遇到的阻力比女性员工小,导致男性更容易获取并维持较高的地位(Hays & Bendersky, 2015)。研究者通常将这些由人口统计特征所产生的地位称为先赋地位(ascribed status)(Gray & Kish-Gephart, 2013; Howell, Harrison, Burris, & Detert, 2015),这种地位通常带有一定的社会偏见和刻板印象。这种刻板印象在跨国组织中也有所体现,研究表明,不论非母语的员工

对当地语言掌握的熟练程度如何,他们总是会面临地位损失(Neeley, 2013)。

### 3.2 内在心理因素与地位

#### 3.2.1 人格特质与地位

研究者关注的影响地位的人格特质因素主要包括大五人格(Bendersky & Shah, 2013; Damian, Su, Shanahan, Trautwein, & Roberts, 2015; DesJardins, Srivastava, Küfner, & Back, 2015)、自恋人格(Carlson & DesJardins, 2015)和自我监控人格(Flynn, Reagans, Amanatullah, & Ames, 2006)。这类研究假定具有特定人格的组织成员往往具有特定的技能,进而有助于获取较高的组织地位。

从大五人格视角来看,研究表明,外向的个体更为果断、健谈和热情,能够展示出更强的自信心和支配力,因此更容易获得组织内其他成员的尊重和钦佩,进而获得较高的组织地位(Anderson, John, Keltner, & Kring, 2001; Bendersky & Shah, 2013)。与之相反,神经质的个体往往更容易表现出退缩行为和情绪波动,从而被组织其他成员赋予较低的组织地位(Bendersky & Shah, 2013)。具有较高宜人性 and 尽责性的个体通常更关注任务的完成,倾向于与他人合作,这将赋予他们更高的社会声望,进而转化为更高的地位(Cheng, Tracy, & Henrich, 2010)。然而,开放性与组织内成员地位关系的研究数量较少,尚不能得出有说服力的结论(Anderson et al., 2001)。

除了大五人格之外,研究者也关注了自恋人格和自我监控人格对组织成员地位的预测作用,如 Cheng 等(2010)学者发现自恋的个体往往表现出更高的支配力,有助于获取更高的地位;Flynn 等(2006)发现具有自我监控人格的个体对地位的需求更高,他们更加关注社会环境,能够更准确地对其进行判断,这为其获取地位提供了良好的基础。

#### 3.2.2 认知因素与地位

从认知交互过程来看,研究者主要关注了过度自信和自我感知价值在地位形成过程中所发挥的作用。Anderson, Brion, Moore 和 Kennedy (2012)提出了过度自信的地位提升理论,他们认为过度自信的个体可以向他人传递胜任力信息,从而使他们看起来比其他人更有胜任力,进而获取地位(Catterson, Naumann, & John, 2015)。即使当群体成员意识到过度自信个体的实际胜任力并不高时,

他们也不会通过降低过度自信个体的地位对其进行惩罚。这一结果说明过度自信给个体带来的地位收益超过了其带来的地位成本(Kennedy, Anderson, & Moore, 2013), 进一步验证了过度自信的地位提升理论。此外, 研究表明个体的自我价值感知也是影响人们地位追求行为的重要因素。当人们自我感知价值较低的时候, 他们更偏爱较低的社会排序, 造成他们地位的损失; 而当人们自我感知价值较高的时候, 他们则更加偏好较高的社会排序, 并有助于他们地位的获取(Anderson, Willer, Kilduff, & Brown, 2012)。

### 3.2.3 情绪因素与地位

从现有的文献来看, 研究者主要关注了情绪表达对组织内成员地位的影响, 这些情绪表达包括自豪、积极和消极情绪。情绪研究者认为自豪具有两个不同的维度, 即真正的自豪(authentic pride)与自大的自豪(hubristic pride)(Tracy & Robins, 2007)。Cheng等(2010)通过实证研究发现, 自大的自豪有助于增强个人的支配力, 从而提升地位; 而真正的自豪通过提升个人的声望来增加个人的地位。Belkin, Kurtzberg 和 Naquin(2013)通过对虚拟沟通方式下的谈判过程进行语义分析, 结果发现当谈判者表达出愤怒情绪时, 有助于提升其他人对谈判者支配力的感知, 进而提升谈判者地位; 当谈判者表达出快乐情绪的时候, 不利于提升其他人对谈判者支配力的感知, 从而削弱谈判者的地位。

### 3.2.4 行为因素与地位

研究者关注的影响地位的行为因素主要包括亲社会行为、能动行为、共生行为和上级响应行为等。如果个体采取更多的慷慨行为或亲社会行为, 他们将会获得更高的声望, 并赢得组织地位(Bendersky & Shah, 2012; Cheng et al., 2010)。一些研究者关注组织成员的能动行为(agentive behavior, 即自信和独断的行为)和共生行为(communal behavior, 即热情和令人愉悦的行为)对他们地位的影响, 结果发现能动行为有助于提升人们的地位, 而共生行为对地位的影响则取决于组织等级的类型: 在基于声望的组织等级中, 共生行为增加地位, 在基于支配力的等级中, 共生行为减少地位(Waal-Andrews, Gregg, & Lammers, 2015)。上述研究主要是关注行为自身行为对其地位的影响, 另外一些研究则关注了组织成员行为对其他

人地位感知的影响, 如 Janssen 和 Gao(2015)的研究发现上级的响应行为会提升下属的自我感知地位, 进而促进下属的建言行为。

### 3.3 神经生理特征与地位

在组织管理学领域中, 关于人们行为神经生理基础的研究仍处于萌芽阶段, 但随着社会神经科学的发展, 已有一些研究者开始关注神经生理因素与组织成员地位之间的关系。目前, 地位的神经生理基础尚存在一些争议, 一些研究发现睾酮(testosterone)激素与个体地位具有一定的关联度(Anderson & Kennedy, 2012), 而另外一些研究发现睾酮激素与个体地位的关系并不明显(Hamilton, Carré, Mehta, Olmstead, & Whitaker, 2015), 如 Zyphur, Narayanan, Koh 和 Koh(2009)对 92 个工作团队 579 名员工的唾液睾酮激素进行分析, 结果发现睾酮激素并不能预测员工在团队内的地位。为了解释上述研究不一致的结论, 研究者们开始尝试引入一些个体因素和神经生理激素作为调节变量(Hamilton et al., 2015), 如 Sherman, Lerner, Josephs, Renshon 和 Gross(2016)通过对经理人样本的激素水平和地位水平进行分析, 发现对于那些低皮质醇(cortisol)激素的经理人而言, 睾酮激素与经理地位正相关, 然而对于那些高皮质醇的经理人而言, 睾酮与经理地位的关系并不显著。

### 3.4 地位前因变量研究的不足

尽管以往研究者从外在显性因素、内在心理因素以及神经生理因素等视角对组织成员地位的前因变量进行了有益的探索, 但这些研究也不可避免地存在一些局限性, 主要表现在如下几个方面。首先, 从以上回顾我们可以看到, 当前关于外在形体特征与地位关系的研究主要集中在男性成员, 女性员工的相关研究相对较少。其次, 人格与组织成员地位的关系可能会随时间而发生变化(Bendersky & Shah, 2013), 但当前研究较少采用纵贯设计来探索人格与地位的关系。再次, 从认知和情绪视角来看, 目前相关研究数量较为有限, 仅仅探索了部分认知因素(过度自信、自我感知价值)和情绪因素(快乐、愤怒、自豪)对组织成员地位的影响(Anderson et al., 2015)。第四, 从行为视角来看, 研究者关注了组织成员行为与其地位之间的关系, 却较少考虑组织领导者如何通过适当的管理行为来提升自己的地位排序。第五, 目前探索神经生理因素与组织成员地位关系的研究非

常有限,且研究结果存在不一致。这需要研究者结合地位形成的外显性前因和内在心理前因,考察神经生理因素与这些因素的潜在交互作用,从而为地位研究提供更多的生物学基础。最后,当前地位前因变量的实证研究主要集中在西方国家,较少考虑文化差异的潜在影响。西方文化背景下的结论是否适用于中国情境,需要相关研究进一步验证。

#### 4 组织成员地位的后果

地位影响机制的相关研究主要是在期望状态理论(expectation states theory)和组织等级理论的基础上展开的。期望状态理论认为地位来自众望所归(Bendersky & Shah, 2013; Berger, Conner, & Fisek, 1982),而组织等级理论认为地位具有自我强化的属性(Anicich et al., 2016; Magee & Galinsky, 2008)。这两个理论说明高地位者倾向于维持自己的地位,这需要他们采取能够维持众望所归的方式行事,因此,地位会对个人的认知、情绪、行为和绩效产生显著的影响。

##### 4.1 地位对认知的影响

地位水平的高低往往会导致个体认知上的偏差。Pearce和Xu(2012)通过对358对上下级员工进行实地调查,结果发现,当下属成员拥有比上级领导更占优的先赋地位特征的时候,领导会将这些下属作为潜在的威胁和竞争源,进而给这些下属较低的绩效评价。Duguid和Goncalo(2015)的研究表明,中等地位的人往往更在意地位损失,他们认为过于新颖的想法是有风险的,可能会招致不必要的负面评价。这种地位损失焦虑使得中等地位的组织成员做出更为传统的选择(Durand & Kremp, 2016),也降低了他们想法的创造性(刘智强,李超,廖建桥,龙立荣,2015)。此外,由于人们通常会相信高地位者拥有更高的胜任力(Wuebker, Hampl, & Wüstenhagen, 2015),进而造成他们对不同地位个体的认知偏差,比如Kim和King(2014)以美国棒球职业联赛为样本来考察投手与裁判认知之间的关系,结果发现,对于高地位的投手,裁判会过分识别好球区的投掷质量,且更不可能忽视好球区被漏掉的好球。

##### 4.2 地位对情绪的影响

地位高的个体往往会展示出温暖和热情的积极情绪,而低地位的组织成员往往会经历消极的

情绪表达(Anderson et al., 2012; Anicich et al., 2016; Chattopadhyay, Finn, & Ashkanasy, 2010; Smith & Magee, 2015)。同时,高地位的人会考虑他人的感受,会根据他人的情绪表现及时调整响应策略(Blader & Chen, 2012)。地位的这些后果与权力截然相反,比如,高权力的人往往被认为是冷酷的(Smith & Magee, 2015),且高权力的人更加不关注他人的情绪(Magee & Galinsky, 2008; 段锦云,卢志巍,沈彦晗,2015),正是这些情绪后果造成高权者的孤独感(Inesi, Gruenfeld, & Galinsky, 2012)。

##### 4.3 地位对行为的影响

高地位者较少怀疑其他人的意图,对他人的行为会产生更为亲切的感知,进而更加信任他人(Blader & Chen, 2012; Lount Jr & Pettit, 2012),这也是高地位者构建良好社会关系的重要路径。高地位的个体更加注重社会取向,他们往往会采取更公平、更无私和更加亲社会的行为(Anderson & Kennedy, 2012; Smith & Magee, 2015)。与之相反,由于缺乏他人的尊重和钦佩,低地位的个体可能会采取一些侵略性的价值补偿行为,以向他人展示自己存在的价值(Fast, Halevy, & Galinsky, 2012)。Doyle, Lount Jr, Wilk和Pettit(2016)提出了地位距离(status distance)的概念,即同事之间地位差异的程度。他们的实地和实验证据表明,地位距离与帮助行为之间表现出了较强的曲线关系,即适度的地位距离导致最多的帮助行为,过高或者过低的地位距离会降低同事之间相互帮助的程度。还有一些研究者关注了权力和地位的交互效应,结果发现,权力可以调节地位与贬损行为之间的关系,低地位高权力的个体会表现出比其他情形更高的贬损行为(Fast et al., 2012),进而激发组织内部更高的人际冲突(Anicich et al., 2016)。最近的跨文化研究表明地位与行为的关系在不同国家存在明显差异,西方国家的高地位者较少通过惩罚行为来展示自己的支配力,而亚洲国家的高地位者却喜欢通过惩罚来展示自己的支配力,这是因为亚洲的垂直集体主义允许他们使用支配力来加强现有的等级排序(Kuwabara, Yu, Lee, & Galinsky, 2016)。胡琼晶和谢小云(2015)以中国被试为样本,考察了成员地位与知识分享之间的关系,结果发现,当团队内成员地位较为稳定时,高地位成员参与知识分享行为的可能性更

高;然而,当团队内成员地位不稳定的时候,低地位成员更愿意采取知识分享行为。

#### 4.4 地位对绩效和收益的影响

地位决定着人们的主观幸福感、自尊和身心健康水平(Anderson et al., 2015),这些是个体成功的重要因素。地位具有马太效应,即高地位者可以巩固并强化自己的优势,并减弱自己的劣势,从而为未来更好的绩效打下了良好的基础。研究表明,与高地位的人打交道能够提升自己的价值,比如 Graffin, Wade, Porac 和 McNamee (2008)的研究发现,与那些不著名 CEO 的下属比较,那些明星 CEO 的下属更容易被提拔为 CEO。此外,地位较高的 CEO 在绩效表现不佳的时候往往能够免于被解雇(Flickinger, Wrage, Tuschke, & Bresser, 2016),也说明地位能够降低行为人的潜在劣势局面。Marr 和 Thau (2014)关注了地位演化与个人绩效之间的关系,结果发现高地位者经历地位损失后,其绩效质量会明显下降,而低地位者经历地位损失后,其绩效质量并无明显变化。然而,如果高地位者在地位损失之后,能够进行自我肯定,其随后的绩效质量会有一定程度的改善。近期研究表明,地位与个人绩效的关系也存在文化差异,如 Torelli 等(2014)的研究表明,在个体主义文化下,地位与胜任力和胜任力感知正相关,而在集体主义条件下,地位与热情和热情感知更相关,进而影响到对个体绩效的评价。

#### 4.5 地位后果研究的不足

从上文可以看到,地位后果的研究远不如地位前因的研究成果丰富。对于研究者而言,这既是机遇,也是挑战。首先,从地位的认知后果来看,组织成员地位会影响他们自己及利益相关者的信息加工过程,进而导致认知上的偏差。然而,地位究竟是如何影响组织成员的信息加工过程,相关的作用机理尚不明晰,需要研究者设计中介效应模型,来拓展其中潜在的中介变量。其次,从地位的情绪后果来看,高地位者通常会以符合他人心理预期的表达方式传递他们的情绪信息。然而,当前关注地位情绪后果的实证研究非常有限,且较少考虑地位变化对组织成员情绪的影响,如人们经历地位损失后可能会产生强烈的情绪反应(Anderson et al., 2015)。再次,目前关于地位认知后果、行为后果和绩效后果的实证研究结果尚存在不一致。一些研究认为地位对认知的影响是线

性的,而另外一些研究认为地位对认知的影响是非线性的;一些研究发现高地位者会展示出更多的亲社会行为,而另外一些研究则表明高地位者会展示炫耀行为和反社会行为(Smith & Magee, 2015)。情境调节因素是解决这些不一致的关键,如研究表明个人的结构权力和权力感会削弱地位的积极效应(Anicich et al., 2016; Blader & Chen, 2012; Fast et al., 2012)。这就需要研究者持续探索导致这些矛盾结果的个人、情境和文化等调节因素。

## 5 展望

在组织中,成员之间的地位差异是普遍存在的,进而构成了组织内部金字塔式的地位等级结构。组织成员地位不同于权力、阶层、面子和基于组织的自尊,它是指个体受组织其他成员尊重或者钦佩的程度,是一种来自他人的主观感知,具有明显的情境性和主观性(Magee & Galinsky, 2008; Smith & Magee, 2015)。影响组织成员地位的因素既包括身高、长相、性别和种族等可见的显性特征,也包括人格、认知、情绪和行为等内在的心理特征,还包括睾酮激素和皮质醇激素等神经生理因素(Anderson et al., 2015; Hamilton et al., 2015)。在这些因素的共同作用下,组织成员地位得以形成,并对他们的认知、情绪、行为和绩效产生显著的影响(Smith & Magee, 2015)。尽管当前地位研究已经取得了丰硕成果,但研究者关于地位的认识并未完全达成统一,未来研究者可以着重从如下几个方面展开研究。

### 5.1 区分组织成员地位的维度

鉴于组织成员地位的积极和消极效应并存,一些研究者呼吁对组织成员地位进行分类,以期解释这些不一致。目前较为认可的的组织成员地位分类是基于地位基础进行划分的,可以将地位分为基于胜任力的地位和基于威严的地位(Bendersky & Shah, 2013; Fast et al., 2012)。基于胜任力的地位与个体胜任力挂钩,因此更可能带来积极的结果。研究者在评估领导基于任务胜任力的地位时,可以询问“XXX 提出的解决方案总是值得尊重/令人敬佩”。基于威严的地位通常与个人胜任力因素无关(Fast et al., 2012),其后果往往是中性甚至是负面的。研究者在评估领导基于威严的地位时,可以询问“XXX 的威严使我对我

很尊重/敬佩”。

### 5.2 探索组织成员地位的生物学基础

由于地位等级在人类和动物群体中普遍存在,探索地位生物学基础的研究日益增多。尽管研究者已经检验了睾酮激素和皮质醇激素对地位的潜在影响(Sherman et al., 2016; Zyphur et al., 2009),但这些研究是非常有限的。近期,有学者呼吁探索地位其他可能的神经生理来源,如雌二醇(estradiol)等类固醇激素以及催产素(oxytocin)和加压素(vasopressin)等肽类激素(Hamilton et al., 2015)。同时,探索这些神经生理激素与社会情境的交互作用,将会为组织成员地位研究提供更多的生物学证据。

### 5.3 识别组织成员地位的文化差异

当前组织成员地位的研究和理论以西方为主,较少考虑不同文化之间地位前因及后果的差异。在以中国为代表的东方国家中,组织成员的地位获取及其后果拥有与西方不同的文化含义。首先,与西方规则和契约导向不同,中国社会的关系法则在人际交往和管理实践中发挥了重要作用,个人的社会关系也成为决定其地位水平的重要因素之一。一方面,与领导和同事保持良好的关系有助于促进职业成功(Chen, Chen, & Huang, 2013),进而影响个人在组织中的地位排序;另一方面,中国人的关系实践也存在一些伦理问题,可能会给行为人的地位带来潜在威胁。其次,与西方人相比,中国人更注重面子,而地位是决定组织成员面子的重要因素(黄光国,胡先缙,2004)。中国人在社会交互中既想要面子又怕掉面子(Zhang, Cao, & Grigoriou, 2011),如果得不到地位,他的面子会受到损害,进而显著影响其情绪、行为和绩效结果。未来研究可以结合东西方文化的特点来开展地位研究。

### 5.4 关注组织成员地位的动态演化及其后果

目前关注组织内成员地位演化机制的研究并不是非常多,一些研究仍然停留在理论开发层面。尽管相关的实证研究数量有限,但多数研究者认为组织内成员地位并不是一成不变的,地位不稳定性是组织运行过程中的常态(Hays & Bendersky, 2015; Piazza & Castellucci, 2014)。因此,关注地位的演化机制及其后果也是非常重要的。尽管种族、性别、人格等因素在地位等级形成的初始阶段很重要,但随着组织成员彼此之间交互

的加深,他们拥有更多机会去评价他人的胜任力,导致组织成员的地位会随着时间推移而发生变化。此外,正如前文的文献回顾所指出的一样,组织成员的认知、情绪和行为等心理因素决定了他们的地位水平,而他们的地位水平又将进一步影响其认知、情绪和行为状态。未来研究可以考虑采取经验取样法(experience sampling method, ESM)来开展组织成员地位动态演化及其后果的研究,尤其是关注地位与情绪的动态影响机制。

### 5.5 检验团队和组织成员地位分布特征的影响

以往的地位前因及后果的研究主要集中在个体层面,而团队层面的成员地位研究并不多。在有限的团队层面的地位研究中,多数是采用学生样本(Bendersky & Hays, 2012; Hays & Bendersky, 2015)或者体育团队样本(Christie & Barling, 2010),其外部效度受到限制。团队和组织成员地位分布的研究主要是关注成员地位的不平等分布和地位竞争中产生的冲突对团队交互过程和结果的影响。由于地位等级是相对易变的等级,组织成员之间地位的不平等会激励个体采取竞争行为以谋求在等级中获取更高的席位(Bendersky & Hays, 2012)。这种地位竞争势必造成地位冲突,并给团队和组织绩效带来潜在的影响。因此,未来的研究应当通过更多的实地样本来检验组织成员地位的不平等分布所带来的后果。

致谢:感谢加拿大西安大略大学心理学系博士生 Kyle Cameron 对本文英文摘要的修订!

## 参考文献

- 段锦云,卢志巍,沈彦晗.(2015).组织中的权力:概念、理论和效应. *心理科学进展*, 23, 1070-1078.
- 胡琼晶,谢小云.(2015).团队成员地位与知识分享行为:基于动机的视角. *心理学报*, 47, 545-554.
- 黄光国,胡先缙.(2004). *面子:中国人的权力游戏*.北京:中国人民大学出版社.
- 蒋建武,赵珊.(2014).劳务派遣员工组织认同动态发展研究:面子和身份的影响. *管理学报*, 11, 541-547.
- 刘智强,李超,廖建桥,龙立荣.(2015).组织中地位、地位赋予方式与员工创造性产出——来自国有企业单位的实证研究. *管理世界*, (3), 86-101.
- 卫旭华,刘咏梅,陈思璇.(2015).组织等级:基本概念及作用机理. *心理科学进展*, 23, 1467-1479.
- 魏昕,张志学.(2014).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. *管理世界*, (1),

- 132–143, 175.
- Anderson, C., & Brion, S. (2014). Perspectives on power in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 67–97.
- Anderson, C., Brion, S., Moore, D. A., & Kennedy, J. A. (2012). A status-enhancement account of overconfidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 718–735.
- Anderson, C., & Brown, C. E. (2010). The functions and dysfunctions of hierarchy. *Research in Organizational Behavior*, 30, 55–89.
- Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. *Psychological Bulletin*, 141, 574–601.
- Anderson, C., John, O. P., Keltner, D., & Kring, A. M. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 116–132.
- Anderson, C., & Kennedy, J. A. (2012). Micropolitics: A new model of status hierarchies in teams. In M. A. Neale & E. A. Mannix (Eds.), *Looking back, moving forward: a review of group and team-based research (research on managing groups and teams, volume 15)* (pp. 49–80). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Anderson, C., Kraus, M. W., Galinsky, A. D., & Keltner, D. (2012). The local-ladder effect: Social status and subjective well-being. *Psychological Science*, 23, 764–771.
- Anderson, C., Willer, R., Kilduff, G. J., & Brown, C. E. (2012). The origins of deference: When do people prefer lower status? *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 1077–1088.
- Anicich, E. M., Fast, N. J., Halevy, N., & Galinsky, A. D. (2016). When the bases of social hierarchy collide: Power without status drives interpersonal conflict. *Organization Science*, 27, 123–140.
- Bedford, O. (2011). *Guanxi*-building in the workplace: A dynamic process model of working and backdoor guanxi. *Journal of Business Ethics*, 104, 149–158.
- Belkin, L. Y., Kurtzberg, T. R., & Naquin, C. E. (2013). Signaling dominance in online negotiations: The role of affective tone. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6, 285–304.
- Bendersky, C., & Hays, N. A. (2012). Status conflict in groups. *Organization Science*, 23, 323–340.
- Bendersky, C., & Shah, N. P. (2012). The cost of status enhancement: Performance effects of individuals' status mobility in task groups. *Organization Science*, 23, 308–322.
- Bendersky, C., & Shah, N. P. (2013). The downfall of extraverts and rise of neurotics: The dynamic process of status allocation in task groups. *Academy of Management Journal*, 56, 387–406.
- Berger, J., Cohen, B. P., & Zelditch, M., Jr. (1972). Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review*, 37, 241–255.
- Berger, J., Conner, T. L., & Fisek, M. H. (1982). *Expectation states theory: A theoretical research program*. Lanham, Maryland: University Press of America.
- Bianchi, A. J., Kang, S. M., & Stewart, D. (2012). The organizational selection of status characteristics: Status evaluations in an open source community. *Organization Science*, 23, 341–354.
- Blader, S., & Yu, S. Y. (2017). Are status and respect different or two sides of the same coin? *Academy of Management Annals*, doi: 10.5465/annals.2015.0150.
- Blader, S. L., & Chen, Y. R. (2012). Differentiating the effects of status and power: A justice perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 994–1014.
- Carlson, E. N., & DesJardins, N. M. L. (2015). Do mean guys always finish first or just say that they do? Narcissists' awareness of their social status and popularity over time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41, 901–917.
- Catterson, A. D., Naumann, L. P., & John, O. P. (2015). Confidence of social judgments is not just error: Individual differences in the structure, stability, and social functions of perceptual confidence. *Journal of Research in Personality*, 58, 11–20.
- Chattopadhyay, P., Finn, C., & Ashkanasy, N. M. (2010). Affective responses to professional dissimilarity: A matter of status. *Academy of Management Journal*, 53, 808–826.
- Chen, C. C., Chen, X. P., & Huang, S. S. (2013). Chinese *Guanxi*: An integrative review and new directions for future research. *Management and Organization Review*, 9, 167–207.
- Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Henrich, J. (2010). Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status. *Evolution and Human Behavior*, 31, 334–347.
- Christie, A. M., & Barling, J. (2010). Beyond status: Relating status inequality to performance and health in teams. *Journal of Applied Psychology*, 95, 920–934.
- Côté, S. (2011). How social class shapes thoughts and actions in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 43–71.
- Damian, R. I., Su, R., Shanahan, M., Trautwein, U., & Roberts, B. W. (2015). Can personality traits and intelligence compensate for background disadvantage? Predicting status attainment in adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109, 473–489.
- de Waal-Andrews, W., Gregg, A. P., & Lammers, J. (2015). When status is grabbed and when status is granted:



- Getting ahead in dominance and prestige hierarchies. *British Journal of Social Psychology*, *54*, 445–464.
- DesJardins, N. M. L., Srivastava, S., Kufner, A. C., & Back, M. D. (2015). Who attains status? Similarities and differences across social contexts. *Social Psychological and Personality Science*, *6*, 692–700.
- Doyle, S. P., Lount, R. B., Jr., Wilk, S. L., & Pettit, N. C. (2016). Helping others most when they're not too close: Status distance as a determinant of interpersonal helping in organizations. *Academy of Management Discoveries*, *2*, 155–174.
- Duguid, M. M., & Goncalo, J. A. (2015). Squeezed in the middle: The middle status trade creativity for focus. *Journal of Personality and Social Psychology*, *109*, 589–603.
- Durand, R., & Kremp, P. A. (2016). Classical deviation: Organizational and individual status as antecedents of conformity. *Academy of Management Journal*, *59*, 65–89.
- Fast, N. J., Halevy, N., & Galinsky, A. D. (2012). The destructive nature of power without status. *Journal of Experimental Social Psychology*, *48*, 391–394.
- Flickinger, M., Wrage, M., Tuschke, A., & Bresser, R. (2016). How ceos protect themselves against dismissal: A social status perspective. *Strategic Management Journal*, *37*, 1107–1117.
- Flynn, F. J., Reagans, R. E., Amanatullah, E. T., & Ames, D. R. (2006). Helping one's way to the top: Self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom. *Journal of Personality and Social Psychology*, *91*, 1123–1137.
- Graffin, S. D., Wade, J. B., Porac, J. F., & McNamee, R. C. (2008). The impact of ceo status diffusion on the economic outcomes of other senior managers. *Organization Science*, *19*, 457–474.
- Gray, B., & Kish-Gephart, J. J. (2013). Encountering social class differences at work: How "class work" perpetuates inequality. *Academy of Management Review*, *38*, 670–699.
- Hamilton, L. D., Carré, J. M., Mehta, P. H., Olmstead, N., & Whitaker, J. D. (2015). Social neuroendocrinology of status: A review and future directions. *Adaptive Human Behavior and Physiology*, *1*, 202–230.
- Hays, N. A., & Bendersky, C. (2015). Not all inequality is created equal: Effects of status versus power hierarchies on competition for upward mobility. *Journal of Personality and Social Psychology*, *108*, 867–882.
- Ho, D. Y. F. (1976). On the concept of face. *American Journal of Sociology*, *81*, 867–884.
- Howell, T. M., Harrison, D. A., Burris, E. R., & Detert, J. R. (2015). Who gets credit for input? Demographic and structural status cues in voice recognition. *Journal of Applied Psychology*, *100*, 1765–1784.
- Inesi, M. E., Gruenfeld, D. H., & Galinsky, A. D. (2012). How power corrupts relationships: Cynical attributions for others' generous acts. *Journal of Experimental Social Psychology*, *48*, 795–803.
- Janssen, O., & Gao, L. P. (2015). Supervisory responsiveness and employee self-perceived status and voice behavior. *Journal of Management*, *41*, 1854–1872.
- Kennedy, J. A., Anderson, C., & Moore, D. A. (2013). When overconfidence is revealed to others: Testing the status-enhancement theory of overconfidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *122*, 266–279.
- Kim, J. W., & King, B. G. (2014). Seeing stars: Matthew effects and status bias in major league baseball umpiring. *Management Science*, *60*, 2619–2644.
- Kraus, M. W., Piff, P. K., & Keltner, D. (2011). Social class as culture: The convergence of resources and rank in the social realm. *Current Directions in Psychological Science*, *20*, 246–250.
- Kuwabara, K., Yu, S. Y., Lee, A. J., & Galinsky, A. D. (2016). Status decreases dominance in the west but increases dominance in the east. *Psychological Science*, *27*, 127–137.
- Lee, S., Pitesa, M., Pillutla, M., & Thau, S. (2015). When beauty helps and when it hurts: An organizational context model of attractiveness discrimination in selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *128*, 15–28.
- Lount, R. B., Jr., & Pettit, N. C. (2012). The social context of trust: The role of status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *117*, 15–23.
- Lukaszewski, A. W., Simmons, Z. L., Anderson, C., & Roney, J. R. (2016). The role of physical formidability in human social status allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *110*, 385–406.
- Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *The Academy of Management Annals*, *2*, 351–398.
- Marr, J. C., & Thau, S. (2014). Falling from great (and not-so-great) heights: How initial status position influences performance after status loss. *Academy of Management Journal*, *57*, 223–248.
- Neeley, T. B. (2013). Language matters: Status loss and achieved status distinctions in global organizations. *Organization Science*, *24*, 476–497.
- Pearce, J. L., & Xu, Q. J. (2012). Rating performance or contesting status: Evidence against the homophily explanation for supervisor demographic skew in performance ratings. *Organization Science*, *23*, 373–385.
- Piazza, A., & Castellucci, F. (2014). Status in organization and management theory. *Journal of Management*, *40*, 287–315.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct

- definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622–648.
- Re, D. E., & Rule, N. O. (2016). The big man has a big mouth: Mouth width correlates with perceived leadership ability and actual leadership performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 63, 86–93.
- Rule, N. O., & Ambady, N. (2008). The face of success: Inferences from chief executive officers' appearance predict company profits. *Psychological Science*, 19, 109–111.
- Sherman, G. D., Lerner, J. S., Josephs, R. A., Renshon, J., & Gross, J. J. (2016). The interaction of testosterone and cortisol is associated with attained status in male executives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110, 921–929.
- Smith, P. K., & Magee, J. C. (2015). The interpersonal nature of power and status. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 3, 152–156.
- Torelli, C. J., Leslie, L. M., Stoner, J. L., & Puente, R. (2014). Cultural determinants of status: Implications for workplace evaluations and behaviors. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123, 34–48.
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: A tale of two facets. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 506–525.
- van Dijk, H., & van Engen, M. L. (2013). A status perspective on the consequences of work group diversity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 223–241.
- Vartanian, L. R., & Silverstein, K. M. (2013). Obesity as a status cue: Perceived social status and the stereotypes of obese individuals. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(Suppl. 2), E319–E328.
- Wang, C. L., & Lin, X. (2009). Migration of Chinese consumption values: Traditions, modernization, and cultural renaissance. *Journal of Business Ethics*, 88(Suppl. 3), 399–409.
- Wong, E. M., Ormiston, M. E., & Haselhuhn, M. P. (2011). A face only an investor could love: CEOs' facial structure predicts their firms' financial performance. *Psychological Science*, 22, 1478–1483.
- Wuebker, R., Hampl, N., & Wüstenhagen, R. (2015). The strength of strong ties in an emerging industry: Experimental evidence of the effects of status hierarchies and personal ties in venture capitalist decision making. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9, 167–187.
- Zhang, X. A., Cao, Q., & Grigoriou, N. (2011). Consciousness of social face: The development and validation of a scale measuring desire to gain face versus fear of losing face. *The Journal of Social Psychology*, 151, 129–149.
- Zyphur, M. J., Narayanan, J., Koh, G., & Koh, D. (2009). Testosterone-status mismatch lowers collective efficacy in groups: Evidence from a slope-as-predictor multilevel structural equation model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110, 70–79.

## Antecedents and consequences of organizational member status

WEI Xuhua<sup>1</sup>; SHAO Jianping<sup>1</sup>; WANG Aochen<sup>1</sup>; JIANG Nan<sup>2</sup>

(<sup>1</sup> School of Management, Lanzhou University, Lanzhou 730000, China)

(<sup>2</sup> School of Economics and Management, Lanzhou University of Technology, Lanzhou 730050, China)

**Abstract:** The status of an organizational member usually refers to the extent to which the individual is respected or admired by other members of the organization. It is a psychological construct that has attracted much attention in recent years. Although the status of an organizational member is related to the concepts of power, class, mianzi and organization-based self-esteem, there are clear conceptual differences among these constructs. The status of an organizational member is mainly affected by external personal factors (physical and demographic characteristics), intrinsic psychological factors (personality, cognition, emotion and behavior) and neurophysiological factors (testosterone and cortisol). Status also has significant impact on organizational members' cognition, emotion, behavior and performance. Future research should further distinguish between the unique dimensions of organizational members' status, explore the biological basis and cultural differences of organizational members' status, pay attention to the dynamic evolution of organizational members' status and its consequences, and examine the effects of team and organizational members' status distribution.

**Key words:** status; hierarchy; organization; antecedents; consequences