

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20210718.302

## 关系的人口学特征研究:三十年发展述评

刘德鹏<sup>1</sup>, 赖小鹏<sup>2</sup>, 贾良定<sup>3</sup>, 郑雅琴<sup>4</sup>, 何刚<sup>3</sup>

(1. 山东大学管理学院, 山东 济南 250100; 2. 中国社会科学院研究生院, 北京 102488;  
3. 南京大学商学院, 江苏 南京 210093; 4. 上海理工大学管理学院, 上海 200093)

**摘要:** 关系的人口学特征主要关注工作场所构成相互关系的个体与他人之间(如上下级之间、个体与团队其他成员之间)在人口学特征上的差异或相似对焦点个体态度和行为的影响。关系的人口学特征是多样化研究的重要分支,但一直以来都被国内学者所忽视。通过将关系的人口学特征研究划分成不同阶段,同时借鉴陈昭全等(2012)的理论框架,本文系统梳理了关系的人口学特征研究三十年的发展情况。首先,总结了关系的人口学特征早期阶段(1989—1999年)的研究在概念、测量方式、理论和边界条件等方面的主要内容以及存在的缺陷;接着,分析了关系的人口学特征近二十年(2000年至今)的研究所取得的进展,以及如何弥补早期阶段研究的缺陷;最后,展望了关系的人口学特征在概念和理论方面的未来研究方向及中国情境下的相关研究主题。

**关键词:** 多样化研究;关系的人口学特征;上下级二元视角;个人—团队整体视角

**中图分类号:** F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2021)11-0104-18

### 一、引言

随着女性、少数族裔等传统上处于工作场所边缘位置的群体在职场中占据越来越中心的位置,以及新生代员工、专业人士和高学历人才等在组织中发挥越来越关键的作用,现代组织中员工的多样化程度不断提高。在这样的背景下,如何更好地管理多样化以促进组织内部和谐、提高生产率并实现员工个人发展和幸福成为企业管理者关注的重点(Deutsch, 1985; 刘德鹏等, 2020)。为回应上述需求,研究者们开始讨论多样化程度如何影响重要的组织进程(如关系冲突、信息加工等),并最终影响团队和谐、生产率和绩效(Van Knippenberg等, 2004; Van Knippenberg和Mell, 2016)。通过关注关系的人口学特征的可见因素(如性别和年龄等)、深层

收稿日期: 2020-11-30

基金项目: 国家自然科学基金青年项目(71902100); 上海理工大学新进博士科研启动经费项目(BSQD202107)

作者简介: 刘德鹏(1986—), 男, 山东大学管理学院副研究员;

赖小鹏(1986—), 男, 中国社会科学院研究生院博士研究生(通讯作者, zyqqwb@126.com);

贾良定(1968—), 男, 南京大学商学院教授;

郑雅琴(1986—), 女, 上海理工大学管理学院讲师;

何刚(1993—), 男, 南京大学商学院博士研究生。

次因素(如深层次价值观等)以及其他一些新的因素(如慢性病、心理障碍、新生代员工等),组织可以采取有效的措施来降低多样化给员工带来的负面影响,提升其积极影响。然而,学者们往往忽视了多样化与个体的工作态度、行为、职业发展和个人幸福等之间的关系。国内仅有少数几篇文章对该领域进行了探索(如刘德鹏等,2015,2020)。这种忽视在实践和理论上都造成了不利的影响:从实践角度,忽视关系的人口学特征研究,不利于组织在多样化背景下实现员工的发展和幸福,这与越来越强调人性化管理和人本主义的现代工作场所的理念相违背;从理论角度,忽视关系的人口学特征研究,也不利于构建多样化研究的完整图景。

本文试图总结国外关系的人口学特征研究三十年来的发展情况。借鉴陈昭全等(2012)的三要素(概念、理论和边界条件)框架,本文首先梳理了关系的人口学特征研究在早期阶段(1989—1999年)的发展状况及存在的缺陷。然后,本文重点介绍了该领域近二十年(2000年至今)的发展,进一步厘清了关系的人口学特征的概念内涵、测量方法、使用的理论、边界条件以及自身作为边界条件的情况。最后,本文展望了关系的人口学特征研究的未来发展方向及中国情境下的相关研究主题。

本文系统梳理了三十年关系的人口学特征不同研究文献之间的关系。不同于大多数以总结中介和调节变量等为重点的综述文章,本文将梳理关系的人口学特征研究的理论基础作为重点,强调更加一般化的理论视角而非具体的变量,这是本研究的重要创新点。另外,本文虽然以大量的篇幅来梳理国外关系的人口学特征研究的发展脉络,但是目的在于启发国内学者关注关系的人口学特征研究。因此,在讨论部分,我们不仅指出了如何在中国情境下验证和发展关系的人口学特征研究,还指明了如何利用中国情境的特殊性为关系的人口学特征研究做出贡献,这对于发展“管理的中国理论”具有非常重要的作用(Barney和Zhang,2009)。

## 二、关系的人口学特征概念界定、文献梳理思路及框架

### (一)概念界定

关系的人口学特征这一概念最早由Tsui和O'Reilly III(1989)提出,其定义是上下级之间或团队成员之间在人口统计学特征(如性别、年龄、种族、籍贯、教育程度等)上的相似或差异程度。作为团队多样化研究的重要分支,关系的人口学特征具有非常明显的特点。首先,从研究视角来看,团队多样化着眼于团队整体,试图刻画团队整体在人口统计学特征上的相似或差异程度(Van Knippenberg和Schippers,2007);而关系的人口学特征则试图刻画上下级之间、个体与团队整体之间的成对层次上的多样化内涵,即成对间的相同或不同、相似程度或差异程度(Tsui和O'Reilly III,1989;Tsui等,1992;Riordan和Shore,1997)。其次,从研究内容来看,团队多样化聚焦于多样化带来的社会分类和信息加工的团队过程,如分类、冲突和整合等,对整个团队的影响(Van Knippenberg等,2004;Van Knippenberg和Mell,2016);关系的人口学特征则着重探讨根据人口学特征的成对间差异或相似形成的认同、竞争、规范和地位等对个体态度和行为的影响。

### (二)文献梳理思路及框架

关系的人口学特征研究经过三十年来的发展,取得了长足的进步。目前,相关研究已经在不同国家或地区(如美国、瑞典、墨西哥、韩国、澳大利亚、中国大陆、中国台湾、中国香港和中国澳门等)验证了关系的人口学特征在不同情境下(如军队、销售、培训、多学科研究团队、科学工程团队和医疗团队等)对组织成员态度和行为的影响(如离职、绩效评价、社会认知、遵从、组织依附、歧视感知、特殊对待、组织公民行为、绩效水平、个人幸福和职业发展等)。如何系统地整合现有文献,是本文面临的重要挑战。为此,我们从两个方面进行了细化,进而形成了本文的梳

理思路和框架。

第一,本文将关系的人口学特征研究三十年来的发展划分成两个阶段(见图1)。第一个阶段是1989—1999年,称为早期阶段。该阶段以关系的人口学特征概念的提出为始,以Tsui和Gutek(1999)对关系的人口学特征的综述为止。这一观点得到大多数学者的认可(Chattopadhyay等,2015)。第二阶段是2000年至今,是本文回顾的重点阶段。该阶段的重点是弥补关系的人口学特征研究早期阶段的缺陷,并在概念、测量、理论视角等方面进一步发展和完善。在讨论部分,本文展望了关系的人口学特征研究的未来方向和中国情境下的可行方向。



图1 关系的人口学特征研究的阶段划分

第二,除了对关系的人口学特征研究进行阶段划分外,本文还借鉴成熟的分析框架来对这一研究领域进行系统梳理。具体来说,陈昭全等(2012)认为,要系统地认识一个领域的研究状况,需要依次按照概念、理论以及边界因素这一顺序对其进行梳理。其中,概念包括定义、内涵及测量等方面;理论是指用于解释某现象发生的内在机理;边界因素是指某现象何时、何地以及针对何人会发生或者不发生。基于该框架,本文回顾了关系的人口学特征研究在早期阶段和近二十年的进展和缺陷(见表1)。

### 三、关系的人口学特征早期研究回顾(1989—1999年)

#### (一)关系的人口学特征早期研究进展

1.概念与测量方面。Tsui和O'Reilly III(1989)对关系的人口学特征的定义,确定了关系的人口学特征研究的两大基本途径:上下级二元视角和个人—团队整体视角。前者主要讨论上下级间人口学特征的差异或相似,而后者主要讨论团队中某一成员与团队中所有其他成员总体之间人口学特征的差异或相似。学者们以性别、年龄、教育程度以及任期等相对可见的人口统计学特征为主,讨论了关系的人口学特征对团队成员的影响。在测量方法上,主要分为欧氏距离(Tsui和O'Reilly III,1989;Tsui等,1992)和交互项(Riordan和Shore,1997)。

2.理论方面。Tsui和O'Reilly III(1989)以及Tsui等(1992)分别采用相似—吸引框架和社会认同理论来解释关系的人口学特征对结果变量的影响。相似—吸引框架认为,人们在某些方面越相似,相互之间的感情就越好,交往的频率就越高,并且相互之间就越喜欢。相反,人们在某些方面越不同,交往质量和交往频率就越低。Tsui和O'Reilly III(1989)基于该框架提出假设:上下级在人口学特征上越相似,上级对下属的绩效评估就越高,上级对下属的感情也越好,下属的角色模糊和角色冲突程度越低。社会认同理论认为,自我增强是社会分类的重要内在动机<sup>①</sup>。当一种社会分类能满足这一动机时,人们就愿意采用该分类来定义自己。Tsui等(1992)采用社会认同理论而非相似—吸引框架的主要原因在于,后者的重要假设是两个人之间有互动交往,而前者则没有这一假设。同时,社会认同理论对社会分类地位问题的探讨,有助于加深对关系的人口学特征的理解。Tsui等(1992)基于该理论,提出不同地位的人对差异的反应不同。研究

<sup>①</sup>准确地说,自我提升或增强并非社会认同理论内在的唯一动机因素,除此之外,还有不确定性规避这一动机因素。后来的研究大多讨论的是后一因素。已有相关实证研究证实不确定性规避动机也是中介关系的人口学特征作用的重要机制。Chattopadhyay等(2011)提出了基于不确定性规避的模型。

表 1 关系的人口学特征研究文献梳理框架与内容

关注点	早期阶段研究的缺陷	近二十年的研究发展		
		发展点	上下级二元视角	个人—整体团队视角
1.概念	■研究内容单一,不能反映人口统计学特征的丰富含义	▲内容丰富	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 深层次特征</li> <li>● 从二元关系到三元关系</li> <li>● 家庭背景</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 深层次特征</li> <li>● 专业人士</li> <li>● 正式/合同工</li> <li>● 组织层级差异</li> </ul>
	■对研究内容缺乏统筹考虑	▲内容归类	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特殊/普遍地位线索</li> <li>● 任务相关/非相关</li> <li>● 分离—多样—不等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特殊/普遍地位线索</li> <li>● 任务相关/非相关</li> <li>● 分离—多样—不等</li> </ul>
	■测量方法、研究方法存在差异	▲测量方法和研究方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 测量方法                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 四种测量方法的比较及指导原则</li> </ul> </li> <li>● 研究方法                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 跨层研究方法</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 测量方法                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 四种测量方法的比较及指导原则</li> </ul> </li> <li>● 研究方法                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 跨层研究方法</li> </ul> </li> </ul>
2.理论	■理论发展滞后,无法解释不一致的实证结论	▲理论验证	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 验证相似—吸引框架+社会认同理论</li> <li>● 验证社会认同理论</li> <li>● 验证相似—吸引框架+社会认同理论+社会竞争理论</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 验证相似—吸引框架+社会认同理论</li> <li>● 验证社会认同理论</li> <li>● 验证相似—吸引框架+社会认同理论+社会竞争理论</li> </ul>
		▲理论深化	● 缺乏	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 深化社会认同理论                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 进一步发展基于自我提升动机的理论</li> <li>○ 发展基于不确定性规避的理论</li> <li>○ 从认知到情绪</li> </ul> </li> </ul>
		▲理论繁衍	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 关系规范理论</li> <li>● 价值威胁视角</li> </ul>	● 信号理论+意义建构视角
		▲理论竞争	● 社会认同理论/社会竞争理论	● 相似—吸引/相似竞争
		▲理论整合	● 社会认同理论×社会角色理论	● 社会认同理论×地位特征理论
3.边界条件	■边界条件相关研究缺乏	▲地点	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 宏观层面                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 跨文化研究</li> </ul> </li> <li>● 中观层面                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 领导风格+组织结构与政策+家庭因素</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 宏观层面                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 跨文化研究</li> </ul> </li> <li>● 中观层面                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 组织文化+团队氛围</li> </ul> </li> </ul>
		▲人物	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高层团队                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 董事长与候选董事</li> <li>○ CEO与候选董事</li> </ul> </li> <li>● 主动视角                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 积极情绪倾向</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高层团队                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ CEO与TMT团队成员</li> <li>○ CEO与薪酬委员会</li> <li>○ 创业团队领导与其他成员</li> </ul> </li> <li>● 主动视角                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 重新分类</li> <li>○ 休闲+主动工作重塑</li> </ul> </li> </ul>
		▲时间	● 时间段	● 时间点
4.关系的人口学特征作为边界条件	■未考虑关系的人口学特征作为边界条件的可能性	▲将关系的人口学特征作为其他领域的边界条件		

注:表中使用“+”代表多个理论,使用“/”代表理论的竞争,使用“×”代表理论的整合。

结果显示,关系的人口学特征的不同维度对组织依恋的影响是不同的。性别、年龄以及种族等因素构造出来的关系的人口学特征的影响要大于教育程度和任期等因素。同时,他们将不同社会分类的地位引入研究之中发现,相比于低地位群体(在文中为女性和黑人),高地位群体(在文中为男性和白人)的组织依恋受人口统计学差异影响的程度更大。直至今日,相似—吸引框架和社会认同理论都是关系的人口学特征研究最重要的理论基础。

3.关系的人口学特征发挥作用的边界条件。在早期阶段,大多数研究以描述关系的人口学特征直接影响为主,跨文化研究则是少数探讨关系的人口学特征产生影响的边界条件的研究之一。关系的人口学特征研究最初根植于西方文化背景(尤其是美国),后来学者们开始将其引入非西方情境,尤其是中国情境。例如,Tsui和Farh(1997)认为,在中国情境下,老乡和校友都是特殊的关系人口学特征。Farh等(1998)进一步证明,在中国情境下,老乡等关系相比于一般的关系人口学特征,对下属信任领导和组织承诺等有更高的预测效力。

#### (二)关系的人口学特征早期研究述评

Tsui和Guterk(1999)在文献回顾中充分肯定了关系的人口学特征研究在1989—1999年的发展:在这期间,学者们明确了关系的人口学特征的概念范围、研究途径以及测量方法,提出了解释关系的人口学特征影响机制的理论,并进行了跨文化研究的初步探索。然而,关系的人口学特征研究在早期阶段存在一些缺陷,弥补这些缺陷成为推动关系的人口学特征研究2000年至今二十年来发展的重要动力。

1.概念与测量的缺陷。其一,性别、年龄、教育程度、任期以及种族这五种被研究最多的人口学特征不能完全囊括人口学特征的丰富内涵;其二,缺乏对这些特征进一步归类的研究;其三,关系的人口学特征的测量方法多样且不一致,使得研究结论之间难以对话与整合。基于以上三点,近二十年的研究进一步探索了关系的人口学特征,对这些特征进行了归类,并深入分析了不同测量方法的缺陷以及各自的适用范围。

2.理论方面的缺陷。学者们在早期的关系人口学特征研究中提出了相似—吸引框架和社会认同理论来解释关系的人口学特征的影响机制。时至今日,这两个理论依然是关系的人口学特征研究的主导理论。但是,学者们并未直接证实以上两个理论的作用机制,相关研究仅仅停留在理论猜测阶段。另外,研究结果不一致的部分原因是测量方法的差异,但更重要的原因可能是理论发展的滞后。上述研究缺陷促使学者们在之后近二十年做了大量研究,进行理论创新和发展。

3.边界条件研究的缺陷。虽然早期研究开始探索在不同国别情境下关系的人口学特征的差异,但总体而言,早期研究并未重视边界条件探索。近二十年来,越来越多的研究开始识别关系的人口学特征发挥作用的边界条件。

### 四、关系的人口学特征研究近二十年来(2000年至今)在概念方面的发展

#### (一)关系的人口学特征维度的不断丰富

##### 1.上下级二元视角

(1)从浅层次到深层次人口学特征。性别、年龄和教育程度等相对可见的人口统计学特征被称为浅层次人口学特征;而态度、信念以及价值观等不可见的、潜在的人口统计学特征被称为深层次人口学特征。自Harrison等(1998)率先将深层次差异引入关系的人口学特征研究以来,上下级二元视角越来越关注深层次特征的讨论。有的研究关注整体的深层次差异(Tepper等,2011),更多的研究则关注上下级之间在某一个性特征上的差异,如主动性人格(Zhang等,2012)、权力距离倾向(Graham等,2018)以及控制性人格(Glomb和Welsh,2005)等。

(2)从二元关系拓展至三元关系。基于社会认同理论,CEO倾向于选择与自己人口统计学特征相似的人进入董事会,这样能够提高决策通过的可能性。但是随着监管力度的加大,该类型董事候选人进入董事会的可能性越来越小。Zhu和Westphal(2014)揭示了CEO越来越倾向于支持那些与自己人口统计学特征相似的共事过的董事候选人进入董事会,以便其决策获得新董事的支持。从二元关系拓展至三元关系是近年来上下级二元视角的重要发展。

(3)考虑家庭背景相似性。Basuil等(2016)关注上级与下属在家庭相关的人口学特征上的相似度如何促进员工对家庭支持型领导的感知。有趣的是,上下级家庭相关人口学特征的相似,仅对女性的家庭支持型领导感知有作用,对男性并无作用。将家庭背景考虑在内也是近年来关系的人口学特征研究的重要发展。

## 2.个人—团队整体视角

与上下级二元视角相似,个人与团队成员的深层次差异也是近年来个人—团队整体视角研究的重要发展方向。例如,Liao等(2008)发现员工感知到的与其他团队成员的深层次差异会导致其总体工作态度变消极、帮助行为变少和离职率变高。Aquino等(2001)认为,在员工更多地参与组织目标制定时,深层次差异对员工的负面影响会加剧。

近年来,学者们开始深入研究特殊情境下的人口学特征。例如,医疗团队中医生和护士身份差异(Chattopadhyay等,2010)、工作团队中正式工和合同工差异(George等,2012)、组织层级差异(Choi,2007)等。

### (二)关系的人口学特征的内容归类

除了丰富人口学特征的维度之外,学者们还试图识别不同人口学特征之间的相似性,并进行归类分析,以增加关系的人口学特征概念的简约性。部分学者致力于对最初研究的五种关系的人口学特征进行分类。例如,地位特征理论将年龄、性别和种族作为一般的地位线索,其和工作能力并不直接相关(Berger等,1980);将任期和教育程度作为具体的地位线索,其与特定情境下的工作能力直接相关。Webber和Donahue(2001)采用了类似的观点,将性别和种族视为与任务无关的人口学特征,而将教育程度和任期视为与任务相关的人口学特征。也有学者将非工作因素称为关系相关因素(Jackson等,1995;Joshi和Roh,2009),这些分类方法与Webber和Donahue(2001)的分类方法没有本质上的区别。

随着人口学特征维度的不断拓展,之前学者的分类逐渐不能囊括全部的研究内容。在此背景下,Harrison和Klein(2007)提出了目前最全面、应用最广泛的人口学特征分类方法——“分离、多样、不等”(separation, variety, disparity)分类法。“分离”指的是在观点、价值观、信念以及态度方面的差异;“多样”指的是在知识、经验以及信息等方面的差异;“不等”涉及在占有社会重视的资产和资源等方面的差异。目前人口学特征的内容大部分可以整合到这三种不同的类别之中。

### (三)关系的人口学特征的测量和分析方法

本文之所以关注测量方法,是因为测量带来了一些棘手的问题:首先,方法自身存在的缺陷可能直接导致难以有效解释一些关系。有学者认为关系的人口学特征差异对高/低地位的非对称效应,实际是由其使用的欧氏距离测量方法导致的,他们采用模拟的方法支持了上述论点(Tonidandel等,2008)。其次,学者们在不同的研究中采用了不同的测量方法,导致实证结果间难以进行比较。欧氏距离、交互项、多项式回归以及差异感知是测量人口学特征差异常用的四种方法。近年来,学者们系统地比较了这四种方法,取得了一定的进展;Riordan和Wayne(2008)系统分析了各测量方法的缺陷,并指出了其各自的适用范围;Clark和Ostroff(2003)同时采用这四种方法对关系的人口学特征进行了测量,比较了它们对情感承诺、工作满意度、对同事的

满意度、离职倾向和冲突等的影响。本文整合上述学者的观点和结论,系统整理出这四种测量方法的优缺点及适用范围(见表2)。

表2 欧氏距离、交互项、多项式回归和差异感知四种测量方法比较

	具体测量	优点	缺点	早期使用的学者	适用范围
欧氏距离	<ul style="list-style-type: none"> <li>对个体与上级或者团队中其他成员的差异进行加总</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最早且使用最广泛</li> <li>可同时处理连续与类别变量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不能探索非对称效应</li> <li>受特殊值影响较大</li> <li>认为不同人口学特征影响权重相同</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tsui和O'Reilly III (1989)</li> <li>Tsui等(1992)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>计算员工与工作团队中每一个人(而非整体或者平均)的差异</li> </ul>
交互项	<ul style="list-style-type: none"> <li>先将所有的变量都转化成类别变量,然后分别计算出员工所属的类别,最后进行乘积处理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>抓住了关系视角是一个主观过程的本质</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>效应值相对较小</li> <li>忽视掉团队成员两两之间有意义的显著性差异</li> <li>将连续变量变为类别变量时可能存在主观性问题</li> <li>隐含的跨层次问题</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riordan和Shore(1997)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>确认是人口学特征而不是感知到的特征是影响结果变量的直接因素</li> </ul>
多项式回归	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用多项式回归方程计算差异程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>可分析不同类型的差异带来的不同影响</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>结果难以解释,需要较多的样本</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edwards(1994)</li> <li>Glomb和Welsh(2005)</li> <li>Zhang等(2012)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不适用于性别、种族这种类别变量的分析</li> </ul>
差异感知	<ul style="list-style-type: none"> <li>采用问卷方式直接询问被试与团队中其他人在一些人口学特征上的差异程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>采用感知到的而非真实的人口学特征,其对工作态度和工作行为的影响更加接近</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同源方差问题</li> <li>不能检验非对称效应</li> <li>不能反映真实的情况</li> <li>难以确认因果关系</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kirchmeyer(1995)</li> <li>Ragins和Cornwell(2000)</li> <li>Riordan和Weatherly(1999)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>确认关注的是感知而非真实状况,采用合适的理论,明确提出感知到的差异导致结果的假设</li> </ul>

注:本表格由作者基于Riordan和Wayne(2008)以及Clark和Ostroff(2003)的讨论以及现有研究结论总结得出。

2000年至今,关系的人口学特征研究将深层次差异和家庭背景等因素纳入研究之中,将研究从二元关系推至三元关系,较好地弥补了关注的人口统计学特征变量单一、不能体现其丰富内涵的缺陷。不仅如此,随着关系的人口学特征的不断丰富,学者们还对不同关系的人口学特征进行了归类,弥补了早期阶段对关系的人口学特征研究分散和缺乏统筹思考的缺陷。同时,在操作层面,学者们开始明确不同测量和分析方法的优缺点,并使用跨层次分析的方法分析数据。上述发展拓展了关系的人口学特征研究的外延。但是该时期的研究也存在两个缺陷:第一,虽然关系的人口学特征的概念内涵不断丰富,但是却忽视了当今工作场所中的个人特质、身体疾病等因素;第二,并未重视特定情境下的独有因素,如中国的户籍和籍贯等人口学特征。

### 五、关系的人口学特征研究近二十年来(2000年至今)在理论方面的发展

关系的人口学特征研究近二十年来在理论的验证、深化、繁衍、竞争以及整合等方面的发展见表3。

#### (一)理论验证:直接验证相似—吸引框架和社会认同理论的作用机制

在关系的人口学特征研究发展之初,相似—吸引框架和社会认同理论是解释关系的人口

表3 近二十年来(2000年至今)关系的人口学特征研究在理论方面的发展

	上下级二元视角	个人—团队整体视角
理论验证	(1)验证相似—吸引框架+社会认同理论 (2)验证社会认同理论 (3)验证相似—吸引框架+社会认同理论+社会竞争理论	(1)验证相似—吸引框架+社会认同理论 (2)验证社会认同理论 (3)验证相似—吸引框架+社会认同理论+社会竞争理论
理论深化	缺乏	深化社会认同理论 (1)进一步发展基于自我提升动机的理论 (2)发展基于不确定性规避动机的理论 (3)从认知到情绪
理论繁衍	(1)引入关系规范理论 (2)引入价值威胁视角	(1)引入信号理论+意义建构视角
理论竞争	(1)社会认同理论和社会竞争理论的竞争	(1)相似—吸引和相似竞争理论的竞争
理论整合	(1)整合社会认同和社会角色理论	(1)整合社会认同和地位特征理论

学特征作用机制的两个理论。如果对这两个理论仅仅是猜测而不对其进行验证,可能会制约关系的人口学特征研究的发展。近年来学者们采用不同的方式,验证了这两个理论的作用机制。

有些学者提供了相似—吸引框架发挥作用的证据。例如,Chattopadhyay(1999)证实了感知团队成员吸引性和对同事的信任这两个相似—吸引框架的代理变量,中介了团队成员与其他人在人口学特征上的差异与该成员组织公民行为的关系。Reagans(2005)采用计算机模拟技术验证了相似—吸引框架的作用。

更多的学者为社会认同理论提供了实证证据。Chattopadhyay(1999)除了验证相似—吸引框架的作用之外,还将基于组织的自尊作为社会认同理论的代理变量,验证了社会认同理论的作用。Chattopadhyay等(2004b)采用社会认同理论,验证了个人感知到的与工作团队中其他人之间差异的影响机制。他们直接测量了三个社会认同理论中非常重要的变量,即工作团队原型的效用、原型的明确性以及自我典型性,并将其作为关系的人口学特征的因变量。结果显示,低地位成员数量越多,工作团队原型的效用和明确性越低,因而自我典型性感知也越低。该结论也验证了采用社会认同理论解释关系的人口学特征作用的合理性。另外,Reagans(2005)采用计算机模拟技术,也验证了社会认同理论的作用。

## (二)理论深化

深化社会认同理论,解释高地位和低地位群体对自己所属的人口学特征群体以及工作团队的认同情况,是近二十年来关系的人口学特征研究尤其是个人—团队整体视角的主要理论发展方向。大部分研究进一步开拓自我提升这一动机;也有部分研究从不确定性规避动机的视角出发,发展出基于不确定性规避动机的关系的人口学特征理论;还有一批学者试图整合这两种不同动机。

### 1. 基于自我提升动机的理论拓展

相比于相似—吸引框架,社会认同理论的优势在于可以解释不同地位群体对其所属群体的人口学特征和整个工作团队的认同差异。人们具有获得积极自尊的需求,高地位和低地位群体在达成自我提升动机时存在一定的差异。Chattopadhyay等(2004b)认为,高地位群体面对人口学特征差异,当没有感知到威胁时,会采取地位保持策略;当感知到威胁时,则会采取社会竞争策略。因此,高地位群体会更多地认同自己所属的人口学特征群体而非工作团队。低地位群体的行为策略选择则相对复杂:当地位边界可渗透时,他们会选择社会移动策略,此时他们会同时认同对立的人口学特征群体和整个工作团队;当地位边界不可渗透时,他们会根据地位差



异的合法程度选择社会竞争或社会创造策略,最终结果是低地位群体认同自己的人口学特征群体而非整个工作团队。后来,学者们分别在不同的情境下对这一理论进行了验证,如工作团队中的性别地位差异(Tsui等,1992;Chattopadhyay,1999;Chattopadhyay等,2008)、医生和护士地位差异(Chattopadhyay等,2010)以及正式工和临时工地位差异(George等,2012)。总之,实证结果证明,Chattopadhyay等(2004a)所拓展的基于自我提升动机的理论具有很强的解释力。

## 2.基于不确定性规避动机的理论拓展

自我提升和不确定性规避是社会认同理论最重要的两大动机。然而,大部分研究只关注自我提升这一动机,却忽略了不确定性规避这一动机。基于自我提升动机的实证研究相对丰富,而基于不确定性规避动机的理论拓展则依然处于起步阶段。Chattopadhyay等(2011)发展了基于不确定性规避的关系的人口学特征框架。他们认为,群体边界合法性(group boundary legitimacy)和工作团队中员工地位差异性会引起两种类型的不确定性:规范不确定性和工具不确定性。规范不确定性指的是工作团队不能提供明确的规范来指导员工的行为;工具不确定性指的是员工质疑组织是否具有完成所设定目标的能力。当出现规范不确定性时,员工一般会采取恢复规范的行为;而当出现工具不确定性时,员工则可能采取风险更大的行为,以获取资源。除了理论探索方面,有关不确定性规避动机的研究在实证方面也远远不够。Zhang等(2020)认为,团队成员感知到的薪资等级差异性与其薪资等级水平,共同影响员工感知到的关系不确定性,最终影响员工的组织认同、离职倾向和工作绩效。

## 3.从关注社会认同的认知方面到关注社会认同的情绪方面

由于现有文献过于关注社会认同的认知方面,而忽略情绪方面的中介因素,Chattopadhyay等(2011)将地位差异和调节聚焦两个因素进行整合,提出了高地位和低地位个体对人口学特征差异化反应的新理论框架。他们认为,地位高和趋利聚焦的人对团队中人口学特征差异的反应,取决于感知到的与沮丧相关的情绪强度;地位高和避害聚焦的人会产生与激动相关的情绪,并且产生高刻板印象思维,这会对其与工作团队中其他成员的交往产生消极影响;而地位低和趋利聚焦的人会产生包含式分类认知,并且产生庆祝的情绪,导致与团队其他成员的差异会对其与团队其他成员的交往产生积极影响;地位低和避害聚焦的人则会产生高激动相关情绪,并且对团队成员产生刻板印象思维,因此,与团队其他成员的差异会对其与团队其他成员的交往产生负面影响。遗憾的是,目前尚没有实证研究验证这一框架的解释效力。

### (三)理论繁衍

#### 1.上下级二元视角

虽然上下级二元视角在理论深化方面发展较少,但是在理论繁衍方面发展较为迅速。有研究发现,上下级关系的人口学特征相似可能会导致消极结果,而差异却可能带来积极结果。为了解释上述现象,学者们引入关系规范理论和价值威胁理论,对上下级二元视角下的研究进行理论繁衍。

关系规范理论有助于解释某种特定方向的差异可能带来积极结果的现象。Tsui等(2002)将符合社会规范的上下级差异定义为以下几种类型:上级的年龄高于下属,上级是男性下属是女性,上级的教育程度高于下属等。他们发现,当上下级关系的人口学特征差异符合这些社会规范时,下属的角色内绩效和角色外绩效都会更高。Lau等(2008)使用来自中国香港和中国澳门的上下级二元关系样本进行分析后发现,上下级在教育程度和组织层级上符合社会规范,会使下属对上级产生更高层次的信任。

Duguid等(2012)提出了价值威胁理论,这一理论的前提是:解决少数群体(如女性或黑人等)在组织高层和整个组织中人数偏少这一问题的重要方式是,增加他们在组织高层的人数。

但是事实上,上述方法却很难奏效。处于组织高层的少数群体不仅不支持本群体的候选人,反而会疏远这些候选人。原因是,人们往往对少数群体有着工作能力低下的刻板印象,而认为多数群体的工作能力较高。在面临选择哪些候选人升职或者进入组织高层时,处于组织高层的少数群体决策者若选择本群体候选者,会被认为存在偏袒(偏袒威胁)。他们如果坚持选择本群体候选人,若日后该候选人被证明能力不足,则会给整个少数群体带来危害,进一步增强人们的刻板印象(集体威胁);而如果该候选人日后被证明具有高能力,则会与他们自己形成竞争,并且会导致人们认为处于组织高层的决策者才是符合人们刻板印象的少数群体,从而给他们自己带来不利影响(竞争威胁)。基于以上原因,处于组织高层的少数群体决策者反而会选择多数群体候选人。

## 2.个人—团队整体视角

近年来,个人—团队整体视角的理论繁衍也开始发展。Lindsey等(2017)将信号理论和意义建构视角引入关系的人口学特征研究,发现管理层团队中与员工种族相似的人所占的比率能正向影响员工感知到的行为整合程度,进而提高其在组织中感知到的人际对待质量。

### (四)理论竞争

理论繁衍往往伴随着理论竞争。区分理论繁衍和理论竞争的主要方式是,新提出的理论与之前的理论之间是否存在针锋相对的解释,是否提出竞争性假设。近年来,上下级二元视角在理论竞争方面有一定的进展。Pelled和Xin(2000)认为,在高权力距离的墨西哥,与上级年龄相近的下属会因为竞争失败感知而与上级有较低的领导—成员交换关系。这种基于社会竞争理论的解释与相似—吸引框架正好相反。他们提出了竞争性假设,实证结果最终支持了社会竞争理论。相似地,Gao等(2018)以董事长选择新董事为情境,提出了与相似—吸引框架针锋相对的相似竞争理论。实证结果显示,董事长会支持与自己技术背景相似的董事候选人进入董事会,却会因竞争关系排斥与自己政治背景相同的候选人进入董事会。然而,遗憾的是,个人—团队整体视角下的相关研究并未在理论竞争方面进一步推进。

### (五)理论整合

近年来,整合不同的理论成为上下级二元视角和个人—团队整体视角下,关系的人口学特征研究发展的主要方向。Joshi(2014)对此做出了较大的贡献。

#### 1.上下级二元视角:整合社会角色理论和社会认同理论

Joshi(2014)研究了科学工程团队中性别和教育程度的交互作用对能力识别的影响。根据社会角色理论,被评价者的教育程度和评价者对该人能力的识别或者判断,会受到被评价者性别的影响。具体地,当被评价者是男性时,被评价者的教育程度和评价者对该人的能力识别或者判断呈正相关关系;当被评价者是女性时,被评价者的教育程度和评价者对该人的能力识别或者判断呈负相关关系。当评价者和被评价者都是男性时,被评价者教育程度与评价者对他的能力识别之间的正向关系会进一步增强;而当评价者和被评价者都是女性时,由于内群偏袒的作用,被评价者教育程度与评价者对她的能力识别之间的负向关系会在一定程度上削弱。

#### 2.个人—团队整体视角:整合地位特征理论与社会认同理论

Joshi和Knight(2015)考察了跨学科研究团队中的遵从现象,发现既存在非对称遵从,也存在对称遵从。非对称遵从是指,基于地位特征理论,由于能力期望的差异,人口学特征地位低的员工(如教育程度低、任期短、女性和少数群体等)会遵从人口学特征地位高的员工;对称遵从是指,基于社会认同理论,具有相似人口学特征的员工相互遵从。非对称遵从的叠加效应对团队绩效具有正向影响,而对称遵从则对团队整体绩效具有负向影响。

2000年至今,上下级二元视角和个人—团队整体视角这两种研究途径在理论验证、理论深

化、理论繁衍、理论竞争以及理论整合等多个方面都有了长足的发展。这不仅较好地弥补了早期阶段研究的不足之处,还开拓了更多的研究空间。尽管如此,目前关系的人口学特征在理论发展上仍存在两个缺陷:第一,不同的研究途径在理论发展上不对称的问题相对突出。与两种研究途径在理论繁衍和理论整合方面的均衡发展不同,理论验证和理论深化主要基于成员—团队整体视角,而理论竞争则主要基于上下级二元视角。第二,现有文献尚未充分开发不同理论整合的多种可能性。目前,地位特征理论、系统正当理论、社会主导理论和社会认同理论等都可以用来解释部分关系的人口学特征研究的现象。然而,现有研究却较少讨论上述理论如何进行整合。

## 六、关系的人口学特征研究近二十年来(2000年至今)在边界条件方面的发展

### (一)地点因素作为边界条件

#### 1.宏观层面的地点因素作为边界条件

由于关系的人口学特征研究最初是以西方尤其是美国为背景展开的,开展关系的人口学特征的跨文化研究,即考察关系的人口学特征及其效应在不同文化背景下是否存在差异,成为研究拓展的主要途径。跨文化研究主要在与美国文化距离较远的中国、韩国和墨西哥等情境下进行。

首先,通过不同的文化情境,比较不同作用机制的解释力大小。如Lau等(2008)使用中国香港和中国澳门的数据发现,在强调上下级权力距离的中国文化中,关系规范理论的解释力要高于相似—吸引框架。但是,Choi(2007)使用韩国样本的研究并未发现关系的人口学特征的影响在韩国与西方文化背景下具有显著差异。

其次,在不同的文化背景下,关系的人口学特征不同维度的影响具有较大的差异。例如,Pelled和Xin(2000)比较了在美国和墨西哥的公司中上下级性别、年龄和种族等方面的相似程度对上下级关系质量的影响,发现在墨西哥,上下级年龄越相似,上下级关系质量越低;而上下级在种族和性别方面越相似,上下级关系质量越高。

最后,将不同国家的特殊人口统计学维度纳入研究,进一步拓展了关系的人口学特征研究的外延。相关文献试图识别某种文化背景下特殊的关系人口学特征,并比较其与传统的年龄、性别等特征在概念和预测力上的差异。如Tsui和Farh(1997)比较了同乡和校友两个特征与传统的关系人口学特征的差异。在此基础上,Farh等(1998)进一步验证了在中国情境下,相比于传统的关系人口学特征,同乡等关系对下属信任领导和组织承诺等具有更高的预测效力。Chen等(2015)指出种姓是印度文化背景下特殊的关系人口学特征,并发现种姓相同在经济改革之前对CEO影响更大。刘德鹏等(2020)发现在中国情境下,同乡与同龄会影响下属对上级的评价:下属对与自己同龄的上级评价更低,而对与自己同乡的上级评价更高。

相比于上下级二元视角下的跨文化研究,个人—团队整体视角下的跨文化研究则相对缺乏。Ng等(2016)发现在马来西亚,华裔在一个组织中的比率越高,该组织对华裔的吸引力越强。相比于马来西亚,上述效应在澳大利亚更强。

#### 2.中观层面的地点因素作为边界条件

近二十年来,讨论中观层面的地点因素成为关系的人口学特征边界因素研究的重要发展方向。其中,上下级二元视角主要讨论了领导风格和行为、组织类型和政策以及家庭等因素的影响,而个人—团队整体视角则主要将组织和团队的多元化观点、文化和氛围等地点因素作为调节变量。

在上下级二元视角方面,有研究指出特定的领导风格或行为可以降低上下级差异带来的

负面影响。在西方尤其是美国,种族和性别是造成社会地位差异和人际冲突的主要关系人口学特征。上级与下属在种族上存在差异,往往会造成下属满意度低和情绪耗竭等。但是如果领导者能给予所有人公平的机会(Vecchio和Bullis,2001)或采用令人尊敬的领导方式(Van Gils等,2018),上述负面效应就会降低。组织类型和政策也会降低上下级差异带来的负面影响。在印度,大企业往往采取跨国公司和大型集团公司等形式。Chen等(2015)认为在不同类型的组织中,CEO和股票分析师之间的关系人口学特征相似性对股票分析师预测准确度的影响不同。具体来说,在传统集团公司中,种姓相同对股票分析师的预测准确度具有更大的影响;而在现代跨国公司里,毕业学校相同的影响更大。种族地位低的人往往在工作中处于不利位置,当上级种姓地位高时更甚。但是,Avey等(2011)的研究证实,组织如果实施基于能力的薪酬体系,则能改善上下级种姓差异导致的低地位下属的不利状态。除此之外,一些工作外的因素,如家庭因素,也可能削弱上下级差异带来的负面影响。上下级性别不同时,双方不同的沟通和行为方式使下属产生情绪耗竭。Luksyte和Avery(2015)发现,家庭如果能对员工的工作产生促进作用,则有助于与上级性别不同的下属恢复自控能力,进而提高下属实施组织公民行为的可能性。

在个人—团队整体视角方面,Ely和Thomas(2001)通过质性研究发现,当面临多样化时,企业会产生整合—学习、通道—合法性和歧视—公正三种观点。虽然这三种观点都能促使组织走向多样化,却会给个体带来差异化的影响。在整合—学习观点下,所有个体都感知到被尊重和重视,相互之间有更多的协作意愿,因此对个体有积极影响。相反,在歧视—公正观点下,少数人会感知到不被尊重,产生更大程度的冲突,因此不会贡献自己独特的知识,个体与团队的差异会对个体产生消极影响。Shore等(2011)从概念的角度分析了包容性文化的作用,包容性文化是一种既能让个体在团队中产生高度的归属感,又能满足个体独特性的文化。在包容性文化、实践和领导方式下,个体感知到的与团队其他成员的差异会给组织和个体带来积极影响。当不能同时满足归属感和独特性需求时,差异则会带来消极影响。David等(2018)的研究证实,团队公正氛围能够削弱员工感知到的与团队成员深层次性格差异对其组织承诺的负面影响。

## (二)人物因素作为边界条件

关系的人口学特征研究最初以基层团队的领导—员工关系和员工—其他团队成员关系为研究对象。近年来,相关研究将人物作为调节变量,主要呈现出两大趋势:其一,将关系的人口学特征相关研究引入公司高管团队研究;其二,从员工个体主动性角度,讨论如何削弱关系的人口学特征差异带来的负面影响。

### 1. 高管团队背景下关系的人口学特征研究

随着跨学科研究的兴起,微观的组织行为理论开始应用到公司治理和战略管理等宏观领域。在此背景下,关系的人口学特征研究开始从基层团队逐步被引入高管团队研究中。

基于上下级二元视角,Gao等(2018)利用中国上市公司的数据发现,董事长更加愿意选择与自己技术背景相同的人作为董事,却更加不愿意选择与自己政治背景相似的人作为董事。Kaczmarek等(2012)和Zhang等(2011)发现,CEO更加支持关系的人口学特征与自己相似的人进入董事会。

基于个人—团队整体视角,Georgakakis和Ruigrok(2014)发现,当外部CEO接任时,外部CEO与现任高管的关系人口学特征越相似,接任后企业的绩效越高。Li等(2016)发现,CEO和其他高管团队成员在与工作相关的人口学特征上差异越大,越有利于启动战略变革;而CEO和其他高管团队成员在与工作不相关的人口学特征上差异越大,则越有利于实施战略变革。Su等(2016)的研究则发现,创业团队领导者与其他团队成员在年龄、国籍和受教育地点等方面差异越大,创业绩效越高。

## 2.主动视角下人物因素的调节作用

基于上下级二元视角, Richard等(2019)发现,具有积极情绪倾向的员工能够更好地适应与上级在种族和性别上存在差异的环境,因而离职倾向较低。基于个人—团队整体视角, Zhu等(2014)发现,与现有董事在关系的人口学特征方面差异较大的新董事在被任命时如果强调与现有董事的相似性,则有利于与现有董事更好地协作。有研究发现,个体可以发挥自己的主动性,降低差异带来的负面影响。例如, Vogel等(2016)发现,放松行为和员工工作重塑可以降低员工与组织价值观不一致带来的负面影响。

### (三)时间因素作为边界条件

学者们大多从地点和人物方面探索关系的人口学特征的作用边界,而对时间因素探索较少。现有文献主要关注时间段、时间点以及长时研究的作用。以时间段为例, Vecchio和 Bullis(2001)发现,虽然上下级之间的种族差异会导致下属对上级的满意度更低,但随着上下级相处时间的增加,上述负面影响会减弱。另外, Mascia和Russo(2018)以组织结构变革后的员工为研究对象,发现下属与上级知识差异越大,下属在组织变革后工作满意度越低,而组织变革实施时间越长,上述负面效应越弱。以时间点为例, Chen等(2015)的研究表明,对于1991年(印度经济改革)之前上任的CEO,股票分析师与其种姓相同对股票分析师预测准确度的影响较大。近期,学者们开始使用长时数据,讨论关系的人口学特征的变化如何影响员工的态度和行为。Reinwald和Kunze(2020)通过追踪七年的连续数据,发现员工在性别和年龄上的差异会使他们的旷工加剧。

### (四)关系的人口学特征作为边界条件

最早将关系的人口学特征作为调节变量的学者是Yong和Buchholtz(2002),他们将其应用于公司治理领域。CEO的薪酬是否受到企业绩效的影响一直存在争议。Yong和Buchholtz(2002)借鉴关系的人口学特征的相关理论和研究结论,认为CEO薪酬与企业绩效的相关程度,取决于CEO与薪酬委员会成员之间关系的人口学特征的相似度。与薪酬委员会成员相似度越高的CEO会得到薪酬委员会越多的支持,因此CEO薪酬与企业绩效的正向关系越强。

之后,组织行为学领域采用关系的人口学特征作为边界条件的研究开始增多。部分学者将注意力放在性别相同带来的负面影响上。例如, Graham等(2018)认为相比于性别不同的上下级,性别相同的上下级间的权力距离差异与下属感知到的关系冲突之间的关系更强。相似的结论同样见于Wijaya(2019)的研究,该研究发现,相比于性别不同的情况,当领导与下属性别相同时,领导—成员交换关系与员工建言的正向关系更弱。

也有研究开始将关系的人口学特征作为社会信息处理过程的调节变量,因为人们倾向于与自己相似的人寻求有用的信息。Jiang等(2017)的研究认为,员工对战略人力资源管理的感知不仅受到管理者对战略人力资源管理感知的影响,还受到同事对战略人力资源管理感知的影响。但是员工与同事们关系的人口学特征差异越大,员工—同事战略人力资源管理感知的正向关系越弱;而管理者感知到的战略人力资源管理对员工感知的影响不受员工与同事们关系的人口学特征差异的影响。

### (五)边界因素研究评析

学者们在地点(跨文化研究和中观因素)、人物(高管团队和主观视角)和时间(时间点、时间段和长时研究)等多个方向对关系的人口学特征的边界因素做了探索。但是,目前边界因素研究也存在一些问题:第一,关系的人口学特征跨文化研究主要以东西方文化比较为主,却相对忽视了同一区域内不同国家文化的差异比较;第二,将关系的人口学特征引入宏观的公司治理、创业等领域成为近五年来研究的重要方向,但遗憾的是,大多数研究依然只是借用关系的

人口学特征的理论 and 结论,并未能使用宏观方面的特殊属性贡献于关系的人口学特征研究,未来该领域的研究应当充分考虑宏观情境的特殊性来推动关系的人口学特征研究的发展;第三,从被关注者的主动性视角来发展关系的人口学特征研究已经成为目前最前沿的研究方向之一,但是目前该部分研究依然是零散的,缺乏一个整合的理论框架指导未来的研究;第四,在越来越多的研究开始强调将时间因素纳入理论发展的背景下(George和Jones, 2000),关系的人口学特征研究对时间因素的探索尚处于起步阶段,该方向的研究潜力并未得到充分开发。

## 七、未来研究展望

第一,拓展关系的人口学特征研究的理论依然是可望取得最丰硕成果的方向。其一,进一步深化和验证社会认同理论。由于涉及不确定性规避动机的社会认同理论在关系的人口学特征研究中刚刚发展起来,未来的研究可以对Chattopadhyay(1999)、Chattopadhyay等(2010)、Chattopadhyay等(2004a)、Chattopadhyay等(2008)、Chattopadhyay等(2011)以及Chattopadhyay等(2004b)提出的相关理论命题进行实证检验。而基于自我提升动机的研究也尚有需要进一步增强的地方。例如,尚未有实证研究探讨群体内低地位和高地位个体之间的社会竞争带来的结果。另外,直接测量地位边界的可渗透性、地位差异的合法性和稳定性,并探索这些因素的共同作用如何影响员工感知到的差异与他们对所在人口学特征群体以及工作团队的认同之间的关系。其二,整合不同的理论是发展研究领域的重要方式。目前地位特征理论、系统正当理论、社会主导理论和社会认同理论等都可以用来解释部分关系人口学特征研究的现象。而对这些不同理论的整合则可以对关系的人口学特征研究的发展起到推动作用。未来的研究可以尝试在关系的人口学特征研究中整合系统正当理论与社会认同理论、社会主导理论与社会认同理论、社会主导理论与地位特征理论等。其三,未来的研究应提出适用于特定情境研究的新理论。目前的研究大多借用成熟的理论体系来解释关系的人口学特征的作用机制,建构新理论而非借鉴成熟的理论必将成为未来关系的人口学特征研究的重要方向。

第二,关系的人口学特征的边界因素存在较大的拓展可能性。其一,跨文化研究应关注个人—团队整体视角。同时,虽然现有研究大多比较东西方国家之间的文化差异,但是在亚洲地区内部,如印度、中国、日本和韩国等地,都存在明显的文化差异。西方国家,如欧洲和美国等,也有明显的文化差异。未来的研究可以关注亚洲国家和欧美国家内部的文化差异,以此来发展关系的人口学特征的跨文化研究。其二,关系的人口学特征研究近期受到公司治理和创业等领域越来越多的关注。然而这些领域只是借用关系的人口学特征的理论 and 结论,未来的研究应当充分考虑宏观情境的特殊性,以此推动关系的人口学特征研究。例如,在上下级二元关系研究中,现有的研究结论都是基于中层领导与下属,而中层领导往往存在中等地位遵从现象,高层领导则不存在这一现象。未来的研究应关注不同层级领导行为的差异。其三,主动视角下关系的人口学特征研究呼吁主动视角的整合性理论框架的出现。未来的研究可以将关系的人口学特征研究与近期组织行为学兴起的主动性行为研究相结合,发展出具有指导意义的整合理论框架。

第三,将时间因素引入关系的人口学特征研究,是组织行为学研究不可忽视的浪潮之一。这一浪潮无疑将会在未来深刻地影响关系的人口学特征研究,Reinwald和Kunze(2020)已经在此方向做出了努力。未来的研究不能仅仅把时间作为边界因素,还应当将时间和动态思想直接引入关系的人口学特征与其他变量的关系,甚至关系的人口学特征概念中来。具体来讲,其一,未来的研究可以以某一事件为参照点,研究事件发生前后的窗口期内,关系的人口学特征对结果变量有何差异化影响。其二,结合潜变量增长模型和经验抽样法,未来的研究可以讨论关系

的人口学特征如何影响其他变量的变化轨迹或者波动情况。

第四,中国独特的户籍制度、城乡二元结构和籍贯等都能够成为关系的人口学特征研究的对象。以同乡为例,相关研究已经证实中国人倾向于根据籍贯对关系中的对方进行归类(Early, 1993)。具有同乡关系的人在人际互动中更加亲密、友善(Clair等,2005)。在某些情况下,来自不同籍贯的人可能会在工作团队中形成断裂带。未来的研究可以深挖“同乡”这一现象,将其作为发展关系的人口学特征新理论的突破口。

第五,中国情境应当成为检验和发展关系的人口学特征相关理论的前沿阵地。中国为检验社会认同理论、地位特征理论和系统正当理论的解释效力提供了合适的情境。中国是一个互依自我而非独立自我国家(Markus和Kitayama, 1991),强调个体采用与他人的关系来定义自我并对周围的信息进行解释。从这一角度来看,关系的人口学特征在中国情境下的作用应当比在西方情境下更强。更重要的是,目前关系的人口学特征跨文化研究主要以理论验证为主,缺少在新情境下发展出的新理论。基于中国情境的研究不仅需要从特殊的中国现象出发,还应当关注中国特殊情境下的新理论的发展。例如,一方面,中国人提倡“亲者亲”的人际对待方式,强调对自己的内群比外群更友好。另一方面,无论是中国传统儒家文化还是企业管理现实,还存在着“亲者疏”的现象,即上级与下属交往时,相比于自己人,经常会对外人更加亲近;在进行分配时,会给予外群更多照顾。上述现象虽然尚未得到现有研究的关注,但是却成为关系的人口学特征研究在中国情境下重要的发展方向。

#### 主要参考文献

- [1]陈昭全, 张志学, Whetten D. 管理研究中的理论构建[A]. 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法[M]. 2版. 北京: 北京大学出版社, 2012.
- [2]刘德鹏, 贾良定, 杨椅伊. 下属如何评价上司的领导行为——社会竞争和关系规范理论的视角[J]. 经济管理, 2015, 37(4): 178-188.
- [3]刘德鹏, 贾良定, 尤树洋, 等. 下属更加偏爱与自己相似的上级吗? 中国情境下同乡与同龄的差异化作用[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(2): 34-52.
- [4]Chattopadhyay P. Beyond direct and symmetrical effects: The influence of demographic dissimilarity on organizational citizenship behavior[J]. *Academy of Management Journal*, 1999, 42(3): 273-287.
- [5]Chattopadhyay P, Finn C, Ashkanasy N M. Affective responses to professional dissimilarity: A matter of status[J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53(4): 808-826.
- [6]Chattopadhyay P, George E, Lawrence S A. Why does dissimilarity matter? Exploring self-categorization, self-enhancement, and uncertainty reduction[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004a, 89(5): 892-900.
- [7]Chattopadhyay P, George E, Ng C K. An uncertainty reduction model of relational demography[A]. Joshi A, Liao H, Martocchio J J. *Research in personnel and human resources management*[M]. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2011.
- [8]Chattopadhyay P, George E, Shulman A D. The asymmetrical influence of sex dissimilarity in distributive vs. colocated work groups[J]. *Organization Science*, 2008, 19(4): 581-593.
- [9]Chattopadhyay P, Tluchowska M, George E. Identifying the ingroup: A closer look at the influence of demographic dissimilarity on employee social identity[J]. *Academy of Management Review*, 2004b, 29(2): 180-202.
- [10]Chen G L, Chittoor R, Vissa B. Modernizing without westernizing: Social structure and economic action in the Indian financial sector[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(2): 511-537.
- [11]Choi J N. Group composition and employee creative behaviour in a Korean electronics company: Distinct effects of relational demography and group diversity[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007, 80(2): 213-234.
- [12]Clair J A, Beatty J E, Maclean T L. Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace[J].

- [Academy of Management Review](#), 2005, 30(1): 78-95.
- [13]Duguid M M, Loyd D L, Tolbert P S. The impact of categorical status, numeric representation, and work group prestige on preference for demographically similar others: A value threat approach[J]. [Organization Science](#), 2012, 23(2): 386-401.
- [14]Ely R J, Thomas D A. Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes[J]. [Administrative Science Quarterly](#), 2001, 46(2): 229-273.
- [15]Farh J L, Tsui A S, Xin K, et al. The influence of relational demography and Guanxi: The Chinese case[J]. [Organization Science](#), 1998, 9(4): 471-488.
- [16]Georgakakis D, Ruigrok W. New CEO origin and firm performance: A multilevel investigation[J]. [Academy of Management Proceedings](#), 2014, 2014(1): 1508-1513.
- [17]George E, Chattopadhyay P, Zhang L L. Helping hand or competition? The moderating influence of perceived upward mobility on the relationship between blended workgroups and employee attitudes and behaviors[J]. [Organization Science](#), 2012, 23(2): 355-372.
- [18]Harrison D A, Klein K J. What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations[J]. [Academy of Management Review](#), 2007, 32(4): 1199-1228.
- [19]Harrison D A, Price K H, Bell M P. Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion[J]. [Academy of Management Journal](#), 1998, 41(1): 96-107.
- [20]Jackson S E, May K E, Whitney K. Under the dynamics of diversity in decision-making teams[A]. Guzzo R A, Salas E. Team effectiveness and decision making in organizations[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1995.
- [21]Jiang K F, Hu J, Liu S B, et al. Understanding employees' perceptions of human resource practices: Effects of demographic dissimilarity to managers and coworkers[J]. [Human Resource Management](#), 2017, 56(1): 69-91.
- [22]Joshi A. By whom and when is women's expertise recognized? The interactive effects of gender and education in science and engineering teams[J]. [Administrative Science Quarterly](#), 2014, 59(2): 202-239.
- [23]Joshi A, Knight A P. Who defers to whom and why? Dual pathways linking demographic differences and dyadic deference to team effectiveness[J]. [Academy of Management Journal](#), 2015, 58(1): 59-84.
- [24]Lau D C, Lam L W, Salamon S D. The impact of relational demographics on perceived managerial trustworthiness: Similarity or norms?[J]. [The Journal of Social Psychology](#), 2008, 148(2): 187-209.
- [25]Liao H, Chuang A, Joshi A. Perceived deep-level dissimilarity: Personality antecedents and impact on overall job attitude, helping, work withdrawal, and turnover[J]. [Organizational Behavior and Human Decision Processes](#), 2008, 106(2): 106-124.
- [26]Lindsey A P, Avery D R, Dawson J F, et al. Investigating why and for whom management ethnic representativeness influences interpersonal mistreatment in the workplace[J]. [Journal of Applied Psychology](#), 2017, 102(11): 1545-1563.
- [27]Mascia D, Russo S D. Structural change, knowledge diversity and change satisfaction: A mixed method study[J]. [Academy of Management Proceedings](#), 2018, 2018(1): 121-126.
- [28]Ng Y L, Kulik C T, Bordia P. The moderating role of intergroup contact in race composition, perceived similarity, and applicant attraction relationships[J]. [Journal of Business and Psychology](#), 2016, 31(3): 415-431.
- [29]Pelled L H, Xin K R. Relational demography and relationship quality in two cultures[J]. [Organization Studies](#), 2000, 21(6): 1077-1094.
- [30]Reagans R. Preferences, identity, and competition: Predicting tie strength from demographic data[J]. [Management Science](#), 2005, 51(9): 1374-1383.
- [31]Reinwald M, Kunze F. Being different, being absent? A dynamic perspective on demographic dissimilarity and absenteeism in blue-collar teams[J]. [Academy of Management Journal](#), 2020, 63(3): 660-684.
- [32]Richard O C, McKay P F, Garg S, et al. The impact of supervisor-subordinate racial-ethnic and gender dissimilarity on mentoring quality and turnover intentions: Do positive affectivity and communal culture matter?[J]. [The International Journal of Human Resource Management](#), 2019, 30(22): 3138-3165.
- [33]Riordan C M, Shore L M. Demographic diversity and employee attitudes: An empirical examination of relational demography within work units[J]. [Journal of Applied Psychology](#), 1997, 82(3): 342-358.



- [34] Riordan C M, Wayne J H. A review and examination of demographic similarity measures used to assess relational demography within groups[J]. *Organizational Research Methods*, 2008, 11(3): 562-592.
- [35] Shore L M, Randel A E, Chung B G, et al. Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research[J]. *Journal of Management*, 2011, 37(4): 1262-1289.
- [36] Tepper B J, Moss S E, Duffy M K. Predictors of abusive supervision: Supervisor perceptions of deep-level dissimilarity, relationship conflict, and subordinate performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(2): 279-294.
- [37] Tsui A S, Egan T D, O'Reilly III C A. Being different: Relational demography and organizational attachment[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1992, 37(4): 549-579.
- [38] Tsui A S, Farh J L L. Where Guanxi matters: Relational demography and Guanxi in the Chinese context[J]. *Work and Occupations*, 1997, 24(1): 56-79.
- [39] Tsui A S, Gutek B A. Demographic differences in organizations: Current research and future directions[M]. Lanham: Lexington Books, 1999.
- [40] Tsui A S, O'Reilly III C A. Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads[J]. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(2): 402-423.
- [41] Tsui A S, Porter L W, Egan T D. When both similarities and dissimilarities matter: Extending the concept of relational demography[J]. *Human Relations*, 2002, 55(8): 899-929.
- [42] Van Gils S, Van Quaquebeke N, Borkowski J, et al. Respectful leadership: Reducing performance challenges posed by leader role incongruence and gender dissimilarity[J]. *Human Relations*, 2018, 71(12): 1590-1610.
- [43] Van Knippenberg D, De Dreu C K W, Homan A C. Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(6): 1008-1022.
- [44] Van Knippenberg D, Mell J N. Past, present, and potential future of team diversity research: From compositional diversity to emergent diversity[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016, 136: 135-145.
- [45] Van Knippenberg D, Schippers M C. Work group diversity[J]. *Annual Review of Psychology*, 2007, 58: 515-541.
- [46] Vecchio R P, Bullis R C. Moderators of the influence of supervisor-subordinate similarity on subordinate outcomes[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(5): 884-896.
- [47] Vogel R M, Rodell J B, Lynch J W. Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(5): 1561-1584.
- [48] Wijaya N H S. Proactive personality, LMX, and voice behavior: Employee-supervisor sex (dis)similarity as a moderator[J]. *Management Communication Quarterly*, 2019, 33(1): 86-100.
- [49] Zhang L L, George E, Chattopadhyay P. Not in my pay grade: The relational benefit of pay grade dissimilarity[J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 63(3): 779-801.
- [50] Zhu D H, Shen W, Hillman A J. Recategorization into the in-group: The appointment of demographically different new directors and their subsequent positions on corporate boards[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2014, 59(2): 240-270.

## Relational Demography: A Three-decade Literature Review

Liu Depeng<sup>1</sup>, Lai Xiaopeng<sup>2</sup>, Jia Liangding<sup>3</sup>, Zheng Yaqin<sup>4</sup>, He Gang<sup>3</sup>

(1. School of Management, Shandong University, Jinan 250100, China;

2. Graduate School, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488, China;

3. School of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China;

4. Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

**Summary:** Relational demography focuses on the influence of differences or similarities in demographic characteristics between individuals and others (such as between superiors and

subordinates, between individuals and other members of the team) that constitute a mutual relationship in the workplace, on the attitudes and behaviors of the focal individual. As women, minorities and other groups that are traditionally marginalized in the workplace occupy more and more central positions, and the new generation of employees, professionals, and highly-educated people begin to play more and more important roles in the organization, the diversity of employees in the organization is increasing. However, as an important branch of diversification research, relational demography has been ignored by Chinese scholars. This neglect has caused adverse effects both in practice and in theory. In view of this, this study divides the research on relational demography into different stages, draws on the relevant theoretical framework, and systematically organizes the development of the research on relational demography in the past 30 years.

Firstly, by reviewing the research on relational demography in the early stage (1989-1999), this article summarizes these studies in terms of concepts, measurements, theories, and boundary conditions, as well as shortcomings. Scholars mainly use the similar attraction framework and social identity theory to explain the influence of relational demography on the outcome, and use Euclidean distance and interaction terms to measure relational demography. There are three main flaws in the early stage: First, the five types of relational demography, such as gender, age, education level, tenure, and race, cannot cover the rich content of demographic characteristics. Second, there is a lack of research on further categorizing these characteristics. Third, the measurements are diverse and inconsistent, making it difficult to dialogue and integrate research conclusions.

Secondly, this article summarizes the progress made in the research on relational demography in the past two decades (2000-present), and analyzes how recent research has made up for the shortcomings of the early-stage research. First, the dimension of relational demography is constantly enriched, from shallow to deep demographic characteristics and from dual to ternary relationship, and taking into account the similarity of family background. Second, scholars try to identify the similarities between different relational demography, and then categorize and analyze them. Third, this study integrates different measurements and theories. To use different measurements reasonably and effectively, scholars systematically compare four measurements, analyze the defects of each measurement, and point out their application scope.

Finally, this article specifically discusses the future direction of the research on relational demography in terms of concepts and theories, and looks forward to the main development direction in the Chinese context. First, the theory of expanding relational demography will remain the most fruitful direction. Second, the boundary conditions of relational demography have greater possibilities for expansion. Third, the time is introduced into the study of relational demography, which is one of the waves that cannot be ignored in the research of organizational behavior. Fourth, the special demographic phenomenon in the Chinese context provides an opportunity to expand the conceptual extension of the study of relational demography. Fifth, the Chinese context should be the frontier for testing and developing theories related to relational demography.

**Key words:** diversification research; relational demography; supervisor-subordinate dual perspective; individual-team overall perspective

(责任编辑:王舒宁)