

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2019.08.005

团队成员地位动态变化研究述评与展望

刘德鹏^{1,2}, 郑雅琴³, 贾良定⁴, 赵广军⁵

(1. 山东大学管理学院, 山东 济南 250000; 2. 山东大学工商管理博士后流动站, 山东 济南 250000;
3. 同济大学经济与管理学院, 上海 200000; 4. 南京大学商学院, 江苏 南京 210000;
5. 山东管理学院工商学院, 山东 济南 250000)

摘要: 在工作场所中所处的地位是团队成员普遍关心的问题。目前的研究大多将地位视为静止和稳定的状态, 而忽略了地位并不是一成不变的, 而是处于不断获得、保持以及丢失的动态变化过程中。因此, 深入了解团队成员的地位动态变化, 不仅有利于全面理解工作场所地位现象, 而且会对静态的地位研究形成补充和拓展。鉴于此, 近年来工作场所地位动态变化方面的研究成为学者们关注的新兴领域。学者们从地位动态变化的机制、前导因素以及产生的影响等多个方面对该领域展开了分析。本文系统梳理了相关研究, 具体阐释了团队成员地位的定义和分类; 介绍了地位的自我增强机制; 从情境被动论、情境互动论和情境决定论三个视角出发, 归纳了地位获得的过程、原因以及前导因素, 并对地位丢失带来的影响及其内在机理进行了回顾; 在此基础上明确了地位动态变化方面研究尚需解决的问题和未来的研究方向。

关键词: 地位动态变化; 地位获得; 地位丢失

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2019)08-0058-15

一、引言

地位是团队成员在工作场所要面对的基本现实, 一直以来都是学者们关注的焦点(Magee和Galinsky, 2008)。经过多年的发展, 地位是人类的一种基本需求的观点已经得到学者们的普遍认同(Anderson等, 2015)。相关研究发现, 相比于低地位团队成员, 高地位团队成员在身体、心理(Anderson等, 2012a; Anderson等, 2015)等方面具有一定的优势。另外, 学者们还发现地位差异会给团队成员带来心理(Pettit和Sivanathan, 2012; Lount和Pettit, 2012)、交往模式(Blader和Chen, 2011)以及行为(Blader等, 2016; Hays和Blader, 2017)等多方面差异。总结来

收稿日期: 2018-08-24

基金项目: 国家自然科学基金重点项目(71632005); 国家自然科学基金项目(71672080); 教育部创新团队发展计划(IRT-17R67); 山东大学基本科研业务基金(11030078614001); 中国博士后科学基金(2018M642091)

作者简介: 刘德鹏(1986—), 男, 山东大学管理学院副研究员, 山东大学工商管理博士后流动站博士后;
郑雅琴(1986—), 女, 同济大学经济与管理学院博士后(通讯作者);
贾良定(1968—), 男, 南京大学商学院教授;
赵广军(1987—), 男, 山东管理学院工商学院讲师。

看,现有研究大多将地位视为静止和稳定的现象(Bunderson和Reagan,2011),采用快照式研究方式讨论不同团队成员地位差异带来的影响。实际上,地位并非一成不变的,而是处于不断获得、保持以及丢失的变动过程中(Pettit等,2010;Hays和Bendersky,2015)。个体的地位变动与不同团队成员的地位差异一样,都是工作场所常见的现象。

鉴于地位动态变化的普遍性,近年来工作场所地位动态变化方面的研究成为学者们关注的新兴领域。相关研究从地位变动的原因、前因变量以及产生的影响等多个方面对该领域进行了拓展。地位动态变化相关研究经过多年的发展已经取得长足的进步,然而目前依然缺乏总结和归纳现有研究并为未来研究指明方向的综述性文献。虽然关于团队成员地位的综述并不少见,但是本文与之前的综述研究却有着明显的不同。例如,Magee和Galinsky(2008)的综述文章明确了地位静态研究的内在机制,却对地位动态变化讨论较少;而Chen等(2012)的综述文章虽然发现地位动态变化尚未得到关注,呼吁学者们关注这一话题,却并未进行实质性拓展;后来的学者如Anderson等(2015)的综述文章重点论述了地位需求是一种基本需求的理由,但并未讨论地位变动问题;Li等(2017)的综述试图识别地位获得相关研究的边界,但并未讨论地位动态变化的另一面——地位丢失。本文的研究不仅能够与之前的综述文章区分开来,还能对其形成很好的补充。少数国内学者近年来也开始关注团队成员地位相关话题(例如,魏昕和张志学,2014;胡琼晶和谢小云,2015;刘智强等,2015),但是他们都采用了静态视角。仅讨论不同团队成员的地位差异,而忽略单个团队成员的地位变动,不利于理解工作场所地位现象。讨论团队成员地位从何而来、为何失去等重要问题,从理论上讲,可以对地位差异研究形成补充和拓展;从实践上讲,可以为团队成员获得高地位、避免地位丢失提供洞见与建议。

本文的整体结构安排如下:首先,提出了团队成员地位的定义,并比较了其与相关概念的区别。然后,通过对团队成员地位静态研究的回顾,引出了团队成员地位动态变化研究的必要性。接着,从地位获得与地位丢失两个角度,系统梳理了团队成员地位动态变化的现有研究。最后,指出了未来的研究方向并对中国情境下的地位变动研究进行了展望。

二、团队成员地位的定义及与相关概念的区别

(一)地位的定义及分类

目前学者们对团队成员地位有不同的定义方式。例如,Magee和Galinsky(2008)关注地位的表现形式,将地位定义为“一个人或群体被其他人或群体尊敬或崇拜的程度”。Djurjjevic等(2017)同样指出了地位的表现形式,但是更强调地位的“相对性”,他们将地位定义为“员工在组织内的相对位置,以该员工在其他组织成员眼中被尊重、关注和有声望的程度为特征”。本文采用目前应用最为广泛的定义方式,即地位是“一个人因其被感知到的工具性社会价值而被他人尊敬、崇拜以及自愿遵从的程度”(Anderson等,2015)。该定义不仅强调了地位的表现形式,还指出了地位的来源。同时,该定义指出了地位的三个重要方面:第一,是否有高地位主要取决于他人,而非自己;第二,拥有高地位主要表现为“被他人尊敬、崇拜和自愿遵从”;第三,地位高低最根本的决定因素是“被他人感知到的具有工具性的社会价值”。目前大部分文献认为工具性社会价值主要表现为工作能力以及对团队的承诺两个方面(Anderson和Kilduff,2009;Anderson等,2015)。值得注意的是,决定地位高低的是一个人“被他人感知到的”而非真实的能力和团队的承诺。大部分情况下,一个人真实的工具性社会价值会与其被他人感知到的工具性社会价值一致。当一个人虽然没有真实的工具性社会价值,但却被他人认为拥有工具性社会价值时,该人往往会获得高地位。相反,当一个人虽然有真实的工具性社会价值,但是该价值却未能被他人识别或者感知到时,此人也不会得到与其真实的工具性社会价值相匹配的地位。

Sorokin(1927)将地位分为经济地位、政治地位、信息地位和社会地位四种类型。本文关注的团队内地位是社会地位的重要类型。也有学者根据是先天还是后天,将地位分为先赋性地位和获得性地位。先赋性地位主要由不可改变的先天性因素决定,比如一个人的种族或者性别等;而获得性地位则主要由该人的后天努力所导致,比如一个人的受教育程度或者工作能力等。团队内地位既可以来源于先赋性因素,也可以来自于获得性因素。Anderson等(2012a)将地位分为社会经济(social-economic)地位和社会关系(social-metric)地位。社会经济地位指的是由收入和财富等物质因素带来的地位;社会关系地位是社会地位的一种,指的是一个人得到团队中其他人的尊敬和崇拜的程度。从性质上讲,团队成员地位是一种社会关系地位。

(二)地位与相似概念的区分

首先,地位与权力的差异。权力是指一个人对有价值资源的控制程度,控制的资源越多,权力就越大。地位和权力被认为是社会层级最为重要的两种表现形式(Magee和Galinsky,2008),也是被比较最多的两个概念。然而,权力与地位在形成基础和来源两个方面存在显著差异。第一,地位的形成基础是尊敬、崇拜以及声望,而权力的形成基础则是对资源的控制。第二,地位高低来自于他人的授予和感知,而权力则来自于行为者自身(Magee和Galinsky,2008)。地位和权力的另一个重要区别在于变动的难易程度不同。Hays和Bendersky(2015)认为由于地位是由他人授予的,而权力则是由控制的资源决定的,人们会感到改变地位相比于改变权力更加容易,从而对于地位竞争有更高的努力程度。

其次,地位与声誉的差异。声誉起源于经济学研究,微观层面如Ferris等(2003)将声誉定义为“一个人随着时间的推移而逐步建立的被感知到的反映其显著个人特征、成就、形象或者行为的身份”。地位和声誉在概念上有较强的相关性,但区别也较明显。地位是对一个人被尊敬和崇拜的程度及声望的总体评判,而声誉相对具体,指向特定的特征或行为。例如,一个人过去的高绩效给其带来的声誉并不代表此人会在帮助他人或者利他等方面拥有好声誉。

此外,还有文献将地位与受欢迎以及有影响进行了区分。受欢迎与被感知到的工具性社会价值相关,但并不总是一致的。例如工作能力低下的员工因为不能对其他人构成地位威胁而更加受到欢迎,但是这种员工往往处于较低的地位层级。部分学者认为高地位者对决策有更大程度的影响是地位的本质特征(如Anderson等,2001;Ridgeway和Correll,2006),然而Magee和Galinsky(2008)却认为有影响应该被视为地位的结果。

三、团队成员地位静态研究

迄今为止,团队成员地位静态研究主要集中于两个话题:识别团队成员高地位相比于低地位的优势和探索地位保持稳定的内在机制。

目前国内外绝大多数团队成员地位相关研究是基于静态视角的。这些研究假定地位一般在工作团队中建立,会在一定时间内保持稳定。维持地位稳定的机制已被识别:地位一旦被建立,往往会通过多种与期望相关的自我增强的力量或机制进行自我复制和自我加强。Magee和Galinsky(2008)将这些力量总结为期望证实、行为证实和反冲。期望证实指的是地位决定了其他人如何评估该人的行为。行为证实指的是不同地位的人的行为也会受到别人期望的限制。低地位者被认为有更低的工作能力,久而久之,通过皮格马利翁效应,低地位者真的相比于高地位者工作能力更差。所谓反冲,指的是当人们做出与自己的地位不相称的行为时,会受到惩罚和制裁。除此之外,高地位团队成员的社会主导倾向(Pratto等,1994)、低地位团队成员的系统正当思维(Jost和Banaji,1994),也会对地位层级的保持起到推波助澜的作用。

期望证实、行为证实、反冲机制以及人们的信念系统虽然使得地位具有一定的自我保持倾

向,但是并不意味着地位是一成不变、不可塑的(Pettit等,2010)。越来越多的研究开始从动态变化的视角,研究团队成员的地位获得与丢失。接下来,我们将对团队成员地位获得与丢失的机制、过程以及前导因素和影响结果进行系统的回顾。

四、团队成员地位动态变化研究

团队成员地位动态变化研究与团队成员地位静态研究相对,主要关注团队成员地位的获得与丢失。地位获得是指成员在团队内的地位提升,地位丢失是指成员在团队内的地位降低。

地位动态变化主要涉及团队成员个人、团队其他成员以及情境三个方面的相互作用。Li等(2016)将影响地位获得的情境按从低到高分团队、组织、社会以及国家四个层次^①。情境最重要的作用是决定团队成员共享的社会信念系统(Li等,2016),而团队内部共享的社会信念系统最终会影响团队成员对某名成员工具性社会价值的判断(Bianchi等,2012;Leary等,2014)。虽然多种情境会影响团队的共享信念系统,但是情境的层次越低,影响就越大。高层次情境是通过低层次情境的中介,对团队内部共享信念系统产生影响的(Bianchi等,2012)。

Anderson等(2001)认为地位获得本质上是个人与环境(主要是与团队内其他成员)进行互动的过程,目前大部分研究却将追求高团队绩效的工作团队作为隐含假设,仅讨论个人与团队其他成员之间的互动过程。忽视情境的作用而讨论地位获得是目前研究的一大局限(Li等,2016),本综述最重要的优势是将情境的作用考虑在内。

根据相关研究对情境的设定方式,我们将地位动态变化的现有研究视角分为情境被动、情境互动和情境决定三种。基于这三种视角,本文将现有的地位获得与丢失相关研究归纳进来,得到一个整合的理论框架(参见图1)。在这三种视角下,情境的作用分别由i、ii、iii表示。

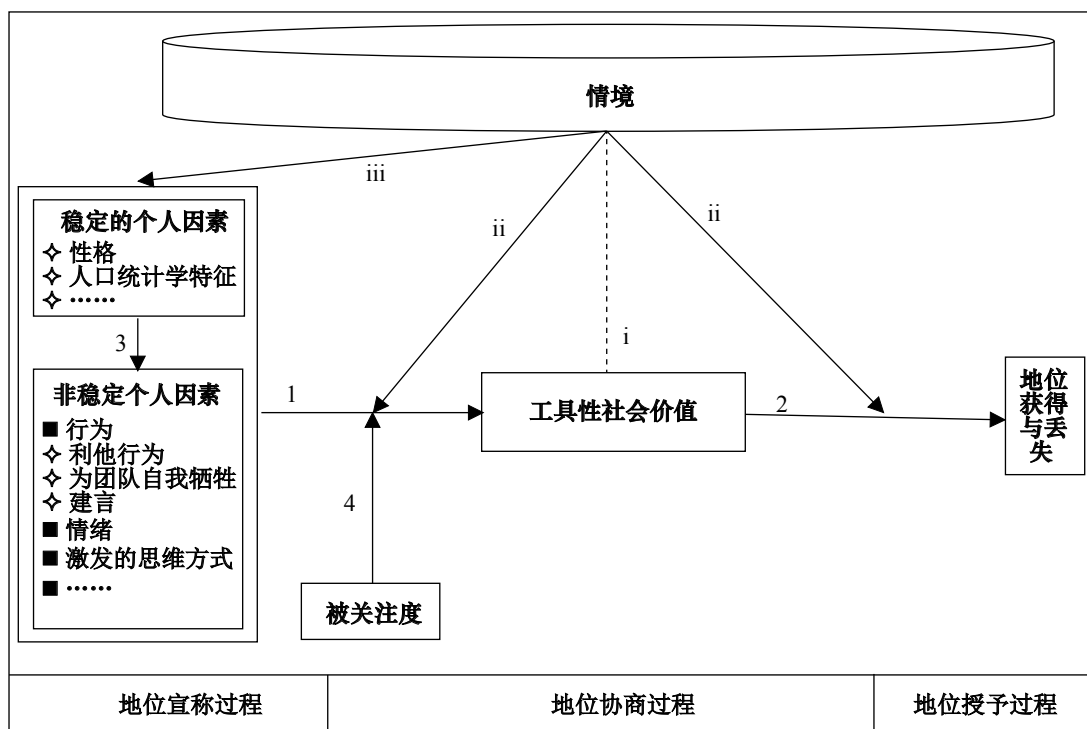


图1 地位获得过程文献归纳

^①Tsui(2012)将情境分为统括性情境(主要是宏观的政治、经济、文化等情境)、离散性情境(包括产业、行业、领导风格、组织文化、组织政策等)和主观性情境。其中主观性情境主要是指个人层面的认知、沟通方式等情境,由于它并不适合本文的情境,我们并没有对其进行讨论。

情境被动视角也被称为功能视角(Li等,2016),是目前处于统治地位的研究视角。该视角强调个人的主观能动性,将情境视为给定的和被动的,其前提是追求高整体绩效是工作团队的目标。相关研究将主要精力放在寻找有助于提升个人地位的因素上,比如个人特征、行为以及情绪等方面因素。在图1中,i表示情境被动视角下情境的作用路径(由于情境是被假定的,在该视角下,情境并不对地位获得过程产生明显的影响)。

情境互动视角强调个人主观因素和情境的相互作用,情境价值模型本质上是情境互动视角。该视角下的研究,突破了团队是任务导向的、以整体绩效为主要目标这一假定。例如,很多工作团队并非将绩效和任务作为最重要目标,而是将维持团队内和谐关系作为最重要目标。当情境不再符合功能视角的基本假定时,情境将发挥更大的作用(如图1中的ii所示)。关于情境互动视角,有两点需要探讨:第一,不同层次的情境(统括性情境和离散性情境)都会产生作用;第二,情境既可以在图1中的路径1发挥作用,也可以在图1中的路径2发挥作用。

而情境决定视角则强调环境自身及其突然的变化的主动选择效应对地位获得和丢失的影响。在此视角下,情境处于主动的施动者位置,而个人则是被动接受的角色。在情境决定视角下,特殊情境或情境变化直接使某些个人稳定性特征(而不是非稳定性特征,因为非稳定性特征更多地体现了个人的能动性特征,与情境决定视角不一致)成为表征个人社会价值的因素(情境决定视角下情境的作用如图1中的iii所示)。

(一)团队成员地位动态变化的机制:工具性社会价值

上文讨论了地位得以维持的机制:期望证实、行为证实和反冲机制。实际上,这三种机制都与人们对个体工具性社会价值的期望相关。所谓工具性社会价值,指的是个体对团队最重要目标的达成应有的贡献。人们对某成员持有的工具性社会价值的期望发生变化,会导致该成员地位的动态变化。

情境因素和个人因素都可能带来地位维持机制的变化,表现为地位的获得和丢失。人们对一个人工具性社会价值的期望来自于人们共享的信念系统(Li等,2016),而共享的信念系统在不同的情境下存在较大的差异。因此,环境的变动是引起人们期望的变化,进而导致地位维持机制得以突破的重要原因。除了环境因素之外,个人因素也会引起人们期望的变化。当一个人表现出来的行为或其他特征持续地或者程度较高地与人们对其工具性社会价值的期望相违背时,人们的期望会发生变化,进而促进地位的动态变化。

本文的观点是:当其他人对某名团队成员持有的工具性社会价值的感知提高时,该成员就会获得地位或者其地位将得到提升;而当其他人对某名团队成员持有的工具性社会价值的感知降低时,该成员就会丢失地位。

情境被动视角假定追求整体高绩效是团队最重要的目标。团队整体高绩效的获得有赖于个人的工作能力以及个人对团队的承诺两个方面(Anderson和Kilduff,2009;Anderson等,2015;Li等,2016)。因此,员工真实的工作能力与团队承诺是其工具性社会价值的最重要来源。然而,由于一个人地位的获得本质上是一个社会建构过程,以其他人对该人工具性社会价值的“感知”为基础,因此除了真实的工作能力与团队承诺,其他人对该人工作能力和团队承诺的感知,也构成了该人工具性社会价值的基础。因此,真实的工作能力、真实的团队承诺、看起来的工作能力以及看起来的团队承诺共同构成了情境被动视角下工具性社会价值的主要来源。

情境互动视角的研究则突破了追求整体高绩效是一个团队最重要的目标这一基本假设。因此,该视角下的工具性社会价值不再以追求整体高绩效作为隐含条件,而是强调其他适应情境的工具性社会价值。而情境决定视角下的研究则更加强调与情境相适应的工具性社会价值,并讨论情境对人们稳定性特征选择的影响。

(二) 团队成员地位动态变化的过程

借鉴地位特征理论(Berger等, 1980)以及领导身份建构过程相关研究(Derue和Ashforth, 2010),地位动态变化过程与Hays和Bendersky(2015)提倡的将地位看作“可以宣称、谈判、获得以及丢失的社会资源”的观点相一致。图2对情境被动视角下的地位动态变化过程进行了细致描绘(其余两个视角下的地位变动过程均可由该图推导出)。

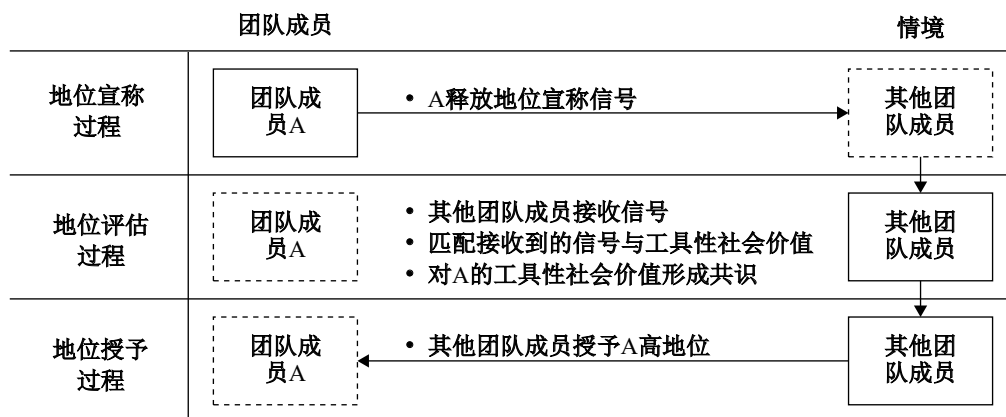


图2 情境被动视角下团队内个人地位获得的完整过程

1. 情境被动视角下的地位动态变化过程

(1) 地位获得过程

情境被动视角下地位动态变化的完整过程如图2所示。组织成员A的地位获得涉及A以及其他团队成员两方的参与。完整的地位获得过程以A进行地位宣称为起点,经过其他团队成员的地位评估过程,最终以A获得其他团队成员的地位授予为终结。

①地位宣称过程。地位宣称过程的主要参与者是组织成员A,他通过自己的行为或者某些特征向其他团队成员释放高地位信号(在图2中,实线框代表主动行为者,虚线框代表接收者或者被动行为者)。后文将对A发出的具体信号进行分析。在本阶段,团队成员A最重要的任务是保证发出的信号准确并且能够被其他团队成员接收到。如果其他团队成员接收不到A的地位宣称信号,则地位获得过程停止。

②地位评估过程。地位宣称信号发出后,其他团队成员将对A的工具性社会价值进行判断。该过程主要包括其他团队成员接收地位宣称信号并进行评估,并对A的工具性社会价值形成共识。整个过程的参与者都是其他团队成员。A进行地位宣称的方式会直接影响其他团队成员能否接收到地位宣称信号以及对信号的评估。评估过程主要是匹配接收到的信号与A的工具性社会价值,如果大家对于A具有高工具性社会价值形成共识,他们就更有可能会对A进行地位授予。

③地位授予过程。在地位评估过程之后,其他团队成员接受A的地位宣称,并授予A高社会地位。此时A获得了地位。由于地位本质上是由其他人决定的,因此无论A接不接受高地位,A都获得了高地位。

(2) 地位丢失过程

情境被动视角下的地位丢失是由团队成员A被感知到的工具性社会价值的降低,即其合法性的丧失导致的(Magee和Galinsky, 2008)。主要有两种可能的情况。第一种情况是A对自己工具性社会价值的降低并不自知,依然宣称高地位,但是不能说服其他团队成员接受自己的地位宣称。而其他团队成员通过评估,认为A对团队的工具性社会价值降低,此时他们将授予A更低的社会地位。这时无论A接不接受这一结果,其地位都会丢失,大部分地位丢失是通过该路

径发生的。第二种情况是A获知自己工具性社会价值下降,并相应宣称自己的地位,同时成功说服其他团队成员授予自己低地位。由于高地位需求是人的基本需求(Anderson等,2015),人们往往对自己的地位有不切实际的积极感知,因此该种情况相对少见(Anderson等,2006)。Anderson等(2012c)的实证研究证实了这种情况的存在。他们发现,团队成员在感知到自己对团队的工具性社会价值相对较低时,会宣称低社会地位,并乐于处于相对较低的地位层级。

2. 情境互动视角下的地位动态变化过程

(1)地位获得过程。与情境被动视角下的地位动态变化过程类似,我们认为情境互动视角下的地位动态变化过程也包含地位宣称、评估以及授予三个过程。值得注意的是,二者的主要区别在于评估过程中所接收的信号与工具性社会价值匹配方面的差异。在情境被动视角下,该匹配过程并非是有意识进行的。但是在情境互动视角下,该匹配过程则是有意意识进行的。

(2)地位丢失过程。情境互动视角下的地位丢失过程与情境被动视角下的地位丢失过程基本相同。某种导致之前获得地位的地位宣称活动,可能在团队发展的不同时间、不同情境下促成地位的丢失。

3. 情境决定视角下的地位动态变化过程

(1)地位获得过程。与前两个视角不同,情境决定视角下的地位变动过程并不包含地位宣称过程。当情境决定了工具性社会价值时,其他团队成员将会评估具有不同特征的团队成员可能的工具性社会价值,进而对他们进行地位授予。

(2)地位丢失过程。在情境决定视角下,地位宣称不再是地位丢失的第一步。当环境发生重大变化时,人们对哪种个人稳定性特征可以带来工具性社会价值的判断会发生变化,并最终促成某些人的地位丢失。Magee和Galinsky(2008)将外部环境的剧烈变化作为地位变动的重要原因。在Neeley(2013)的研究中,某大型跨国公司出台的“英语官方语言令”,为非英语母语者带来了突然的地位丢失。这是情境决定论下地位丢失的重要例子。

(三)团队成员地位获得的前因变量与影响结果

1. 团队成员地位获得的前因变量

(1)情境被动视角下团队成员地位获得的前因变量

有关社会地位获得影响因素的研究成果已较为丰富。总结现有文献,本文将相关因素归纳为个人稳定性因素和个人非稳定性因素两种类型。

①个人稳定性因素

个人稳定性因素指的是不可变的或者在相当长的时间内不太容易改变的个人因素。

第一,人口统计学特征。期望状态理论及其衍生的地位特征理论将人口统计学特征与地位获得联系在一起(Berger等,1980)。上述理论认为,获知一个人的工作能力相对困难,但是可以通过一些地位线索来协助完成该任务。地位线索必须符合两个条件:相对容易获得以及能够相对准确地预测一个人的工作能力。人口统计学特征可以帮助人们以较低的信息搜寻成本相对准确地判断一个人的能力,因此成为使用最为广泛的地位线索。地位特征理论进一步根据不同人口统计学特征与工作能力的联系程度,将其分为一般性地位线索和特定性地位线索(Bunderson,2003)。一般性地位线索指的是可以预测多种情境、多种任务下一个人工作能力的人口统计学特征,例如性别、年龄、受教育程度等。特定性地位线索指的是与完成某种情境下特定的任务直接相关的人口统计学特征,比如在特定行业或特定岗位的工作年限等。

地位线索是通过影响他人的工作能力感知而影响地位授予的。一般情况下,特定性地位线索相比于一般性地位线索对工作能力感知的影响更大,因此特定性地位线索对特定情境下地位获得的影响通常大于一般性地位线索。Bunderson(2003)研究了某“财富100强”高科技企业

内部的制造团队,发现特定性地位线索确实要比一般性地位线索对他人的工作能力判断或专业度判断影响更大。而一般性地位线索的适用范围比特定性地位线索要广泛,因此一般性地位线索在更大的范围内对地位获得有影响。

每个人都具有多种人口统计学特征,人们对地位线索的判断往往也不是孤立的。现有研究发现不同地位线索之间的交互作用也会对地位获得产生影响。Joshi(2014)研究发现,对于男性来讲,受教育程度与他人的专业能力识别(工作能力)呈正向关系,而对于女性来讲,两者则呈负向关系。因为女性受教育程度高与性别规范冲突,从而造成他人的社会惩罚。其推论是女性相比于男性,更难通过提高受教育程度而提升自己的地位。

第二,性格。作为最为重要的个人稳定性特征因素,性格与地位获得之间的关系长期以来一直为学者们所关注。Anderson等(2001)研究了大五人格与地位获得之间的关系。他们开展的三项研究的结果一致表明大五人格中的经验开放性、尽责性以及宜人性三个维度与地位获得关系并不显著,而外向性对地位获得有显著正向影响。外向的员工能够在人际交往中采用各种人际技巧,将其他团队成员的注意力吸引到能够显示自己工作能力和技巧等的积极方面。

除了大五人格,过度自信的性格也被发现对地位获得具有重要影响。Anderson等(2012b)发现虽然过度自信的性格被认为具有多种负面效应,但是在现实中过度自信却非常普遍。他们随后证实个体的过度自信能够增强别人对其能力的感知,有助于个体社会地位的提升。随后,Kennedy等(2013)对此研究进行了发展。结果显示,即使人们发现某人存在过度自信的行为,也依然会认为该人具有高能力,并会保持原来的地位授予。

Flynn等(2006)探索了自我监控对地位获得的影响。自我监控水平高的人对周围的环境有准确的感知和认识,因此他们在面对面团队中能够准确地感知其他人之间的社会网络。同时,高自我监控者可以抑制自己向别人求助的冲动,而且会以更加慷慨的方式与团队成员交往,从而提高其他人对其团队承诺的感知,最终获得更高的地位。

Anderson和Kilduff(2009)研究了主导型人格对地位获得的影响。他们认为主导型人格能够促进地位获得,因为主导型人格者会向其他团队成员释放自己具有高工作能力的信号。

第三,形体吸引力。Anderson等(2001)认为形体吸引力高的成员可以获得更程度的关注,同时由于形体吸引力导致的晕轮效应,人们会对其工作能力等直接相关因素产生积极的感知。

第四,不同因素的交互作用与地位获得。现有文献除了探讨人口统计学特征、性格以及形体吸引力等因素的单独影响之外,还讨论了不同因素之间的交互作用对地位获得的影响。Anderson等(2001)研究发现外向性无论对于男性还是女性都对地位获得有显著的正向影响;神经质只影响男性的地位获得;形体吸引力对地位获得的积极作用仅限于男性。

总之,至今学者们已经探索了人口统计学特征、性格、形体吸引力等稳定性特征对地位获得的重要作用。他人对个体真实或者看起来的工作能力感知在稳定性特征与地位获得之间起中介作用。

②个人非稳定性因素

个人非稳定性因素指的是那些随时间或情境变化较快的因素。

第一,情绪。情绪与性格相同,都是地位获得相关研究关注较早的因素。Tiedens(2000)研究了面对负面事件,气愤和悲伤两种情绪表达对地位获得的影响差异。他通过四项研究证实,面对关于负面事件的质疑和指责,相比于悲伤,表达自己的气愤更有助于消除对方的疑惑,进而获得更高的社会地位。

第二,心理状态。除了情绪,Kilduff和Galinsky(2013)还研究了团队成立之时的短暂心理状态对地位获得的影响。他们发现在团队成立之时,那些具有更高的权力感知、更高的幸福感

和促进调节聚焦的成员会被认为对工作任务更加主动,这有助于他们在此时获得高社会地位。随着时间的推移,最初因短暂的心理状态而获得的地位并不会逐渐消失,相反往往会在团队未来发展过程中继续维持。

相比于稳定性个人特征,非稳定性特征受到的关注较少。情绪、短暂的心理状态是目前研究的重点。随着可穿戴设备等相关技术的进步以及经验取样法等前沿管理学研究方法的发展,可以预见探索新的非稳定性特征必将成为未来研究的重要方向。

第三,行为。团队成员通过自己的行为宣称地位是相对更加直接的方式。相比于稳定性因素和情绪、心理状态等非稳定性因素,学者们发现成员的慷慨、利他、显著消费等行为既可以影响他人感知到的工作能力,又能够影响他人感知到的团队承诺,进而会对地位获得产生影响。

首先,利他和帮助行为。利他行为是目前受关注最多的地位获得行为或策略,学者们主要研究了交换过程中的慷慨行为(Flynn, 2003)以及帮助行为(Hardy和Van Vugt, 2006)。Flynn(2003)研究发现,在与团队其他成员交往过程中的慷慨行为(表现为更多地向别人提供帮助或支持,同时较少向别人索取)可以通过提升个体在其他团队成员眼中的团队承诺而使个体获得地位提升。Ouyang等(2018)进一步对Flynn(2003)的研究进行了拓展,发现在交往过程中,慷慨行为会带来更强的能力感知,从而最终帮助个体获得更高的地位。

其次,为团队进行自我牺牲的行为。根据利他行为对自身产生负面影响的程度,可以将其分为不对自身造成损失的利他行为和牺牲自我的利他行为两类。上文提到的慷慨和帮助行为属于前者,而绿色消费(Griskevicius等, 2010)以及自我牺牲行为(Willer, 2009)则属于后者。Willer(2009)发现,当一名成员为了更大的群体利益而做出自我牺牲时,其他团队成员对其有更高的团队承诺感知,最终会授予其高地位。除此之外,绿色消费行为也受到了学者的关注。鉴于绿色产品虽然环保,但是往往并不实用,购买绿色产品往往被认为体现了一个人对社会或社区的关注和情怀,因此,人们更愿意对进行绿色消费的人进行地位授予(Griskevicius等, 2010)。

再者,建言行为。McClean等(2017)认为建言作为一种变化导向的、坚定的、有风险的行为,可以体现个体的能力以及对团队的承诺,进而有助于其获得地位。建言可以分为促进性建言和抑制性建言(Liang等, 2012)。前者指的是可以提升整个工作单元或者组织的整体功能的建议或想法,其动机是让集体向着理想的状态发展。后者指的是表达对有害于组织的员工行为、事件以及工作行为的关心,隐含的动机是避免集体向不好的状态发展。相比于抑制性建言,人们更愿意看到促进性建言,因此会授予促进性建言者更高的社会地位。此外,男性更可能从促进性建言中获益。

最后,自控行为。团队成员还可以通过控制那些可能降低自己被感知到的工具性社会价值的行为来获得地位提升。Flynn等(2006)发现高自我监控者可以控制自己向同伴寻求帮助的冲动,使自己看起来能力更强。

值得注意的是,利他行为、帮助行为、为团队进行自我牺牲的行为以及建言行为都属于Cheng等(2013)所归纳的声望相关行为。本文并未对“操纵”(包括侵犯、恫吓等行为)这种达成高地位路径的相关文献进行梳理。主要原因是声望路径与功能性视角更匹配(Cheng等, 2010)。另外,侵犯、恫吓等行为达成高地位的途径是与他人进行地位竞争,更多地将地位获得看作零和游戏,这与本文对地位的定义不匹配。

③员工被关注度的调节作用

被关注度最早被Anderson等(2001)认为是地位的重要特征,后来地位的定义将此特征剔除,但这并不意味着被关注度在地位获得过程中不再发挥作用。本文认为,要想通过地位宣称获得其他人的地位授予,必要条件是其他团队成员能够意识到地位宣称行为,并能对其内涵进

行准确判断。因此,被关注度在图1的路径1中应当发挥着调节作用(如图1中的路径4所示)。Anderson和Shirako(2008)的研究为上述观点提供了依据。他们发现那些被广泛认知并且在社区内享有高关注度的人,其过去的行为与其声誉之间的关系强度更高。

④稳定性因素、非稳定性因素和员工被关注度的相互作用

稳定性因素除了可以和非稳定性因素各自独立地影响感知工具性社会价值,其对地位获得的影响还可以通过非稳定性因素的中介作用来达成(如图1中的路径3所示)。Flynn等(2006)的研究是一个很好的例证。团队成员的自我监控特质可以通过自己的慷慨行为和抑制自己向别人寻求帮助的行为来提升自己的感知工具性社会价值,进而提升自己的地位。

(2)情境互动视角下团队成员地位获得的前因变量

Torelli等(2014)的研究是情境统括性在图1的路径2中发挥作用的典型实例。他们发现工具性社会价值的不同维度在不同的国家文化背景下对地位获得具有不同的影响。具体来讲,能力在个人主义文化下比团队承诺对地位获得有更大的影响,而团队承诺在集体主义文化下比能力对地位获得有更大的影响。

Fragale(2006)的研究则讨论了中观的离散性环境如何在图1的路径1中发挥作用。Fragale(2006)研究了演讲风格对地位授予的影响如何受团队互依性的影响。他们发现,在工作互依性高的团队中,无力的演讲风格更可能获得别人的地位授予,而在工作互依性低的团队中,有力的演讲风格对地位授予影响更大。

(3)情境决定视角下团队成员地位获得的前因变量

Neeley和Dumas(2016)的案例研究提供了公司政策这一情境的突然变化导致员工不劳而获地位提升的实例。他们以一家日本跨国企业为研究对象,该企业突然发布了将英语作为官方语言的政令。政令发布之后,之前并不受重视的英语突然成为表征个人工具性社会价值的重要因素,那些以英语为母语的员工突然间获得了地位提升。Bianchi等(2012)则通过实证研究讨论了行业这一重要情境因素,如何决定常见地位特征的工具性价值,并决定仅适用于该行业的地位特征。他们采用软件行业的开放性编码员数据研究发现,常见的普遍性特征如受教育程度和年龄并不影响程序员的地位,特殊地位特征如在该行业工作的年限、完成的项目数量对地位获得有正向影响。更重要的是,在该行业中,之前并不被认为在常见的地位特征之列的特征——是否在硅谷工作过,也对地位获得有重要影响。

2. 团队成员地位获得的影响结果

虽然地位静态研究如前文所述,发现了高地位可能给人带来的各种好处和优势,但是不可忽视的事实是地位获得过程往往还伴随着资源的消耗,可能对个体的工作绩效产生不利影响(Bendersky和Shah,2012)。例如,高地位的获得往往需要个体在他人需要帮助时,慷慨地回应他们需求,同时尽量抑制自己向别人寻求帮助的行为(Flynn等,2016),由此导致的工作相关资源的消耗会导致地位寻求者难以获得新的资源来提升自己的绩效。同时,地位寻求者还会面临高认知资源消耗,例如花费大量精力去感知周围的社会网络和人际关系状况、积极地去监控可能的地位信号、对可能的地位降低或者损失保持警觉。认知资源的消耗使地位寻求者难以抽出精力来考虑如何提升自己的工作绩效,因此往往伴随着个人绩效的损失。

地位寻求者如果成功获得地位,地位寻求过程中资源的消耗可能会得到补偿和回报。然而,如果地位寻求者不能如愿获得地位提升,那么其受到的负面影响将会更大。Jensen和Kim(2015)提出的“地位剥夺”效应为上述论断提供了支持。他们采用电影演员数据研究发现,相比于获得奥斯卡奖或者未获得提名的演员,获得了提名却未能最终获奖的演员,离婚的概率更大。另外,该效应对男性的影响要大于女性。

(四) 团队成员地位丢失的影响结果及内在机理

获取地位带来的潜在和现实的巨大收益激励着人们不断努力提升自己的地位,这是人类的基本需求。然而,地位上升并不是个体唯一可能经历的地位变动,地位也可能下降和丢失。由于地位所带来的价值,失去当前地位会使个体经历心理上的痛苦,从而导致个体为了逃避这种痛苦而为维持目前的地位付出大量努力。地位下降和丢失会对团队成员的行为产生重要影响,这种影响甚至超过了个体对获得地位的渴望,对于个体来说更加重要(Pettit和Lount, 2010; Pettit等, 2010)。

现有研究大多关注地位丢失的影响结果而非前因变量。由于地位获得与地位丢失二者在过程和机制上相同,研究地位丢失的前因变量可能并不能带来更多的新知识。相反,目前学者们普遍认可地位丢失会带来负面心理感受,将研究重点置于理解地位丢失将带来何种负面感受、这种负面感受的原因以及如何影响员工的行为等方面。在该部分,本文将区分真实地位丢失(Pettit和Sivanathan, 2011; Neeley, 2013; Pettit等, 2016)和潜在地位丢失(Marr和Thau, 2014)的影响,并指出其内在机理。

1. 地位丢失对团队成员的影响

(1) 真实的地位丢失对团队成员的影响

Marr和Thau(2014)比较高地位者和低地位者经历的同等程度的真实地位丢失,对各自绩效下降和绩效恢复产生的不同影响。他们认为高地位者相比于低地位者会对地位有更高的心理所有权,更加看重自己的地位。当经历同等程度的地位丢失时,高地位者会感觉到更大程度的自我威胁。因此,高地位者相比于低地位者,在经历地位丢失时,绩效下降更大,且更加难以恢复。Neeley(2013)采用定性研究,通过大量的访谈,考察了员工在丢失地位后如何做出反应。该研究在一家法国高科技公司进行,结果表明,不管英语流利程度如何,那些母语非英语的员工经历了明显的感知地位丢失。自我感知的英语流利程度决定了员工的感知和行为,虽然母语非英语的员工都会对母语为英语的员工表现出怨恨和不信任,但他们会采取什么样的行为——断言、抑制或学习——取决于他们自我感知的英语流利程度。上述研究是为数不多研究团队成员真实地位丢失可能带来的负面效应的重要文献。

(2) 潜在的地位丢失对团队成员的影响

地位丢失引起的负面影响如此强烈,以至于即使没有经历真实的地位丢失,潜在的地位丢失也会对员工的认知、动机和行为产生极大的影响。

首先,潜在的地位丢失可能会影响人们的认知。Blader和Chen(2011)发现,高地位者在和低地位者交往时,往往会害怕失去现有的地位。这种地位顾虑会使他们在与低地位者交往的过程中既关注是否对自己有利,又关注是否被尊敬地对待。

其次,潜在的地位丢失还可能会影响人们的动机。Pettit等(2010)研究发现,当存在地位下降的潜在可能性时,人们会付出更多的努力去维持现有的地位。这是由于人们将自己的地位视为一种资源,保持自己地位的冲动超过对财物的渴望,剥夺其现有地位会引起负面心理反应。

最后,潜在的地位丢失会对人的消费和伦理行为产生影响。Pettit和Sivanathan(2011)以及Sivanathan和Pettit(2010)研究发现,当人们感知到潜在的地位丢失时,他们会更多地显示自己地位的消费。Pettit等(2016)的研究探讨了当面临地位下降和上升时,人们是否会通过违反道德的行为来避免或达到相关结果。他们通过四项实验发现,相比于提升自己的地位,人们更愿意在面临地位下降时使用欺骗手段。地位是一种有价值的社会象征,与获取更高的地位相比,避免地位下降对于个体来说具有更大的价值。当地位有可能下降时,高地位和低地位的参与者都有可能采用欺骗行为来维持当前的地位,但是当地位有可能提高时,低地位团队成员比

高地位团队成员更可能做出不道德行为来获取地位。因此,低地位者无论地位有可能下降还是提高,采取不道德行为的概率都高于高地位者。

2. 地位丢失影响团队成员的内在机理

学者们普遍认为地位丢失往往会引起一系列负面心理过程,进而会影响团队成员的认知、动机以及行为。但是直到最近,学者们才逐步揭示地位丢失引起的心理状态变化。

自我威胁是解释真实的地位丢失所带来负面效应的主要机制。Marr和Thau(2014)认为,地位丢失带来的自我威胁效应,是导致地位丢失负面效应的重要机制。由于地位是人的基本需求,人们对地位往往具有一定的心理所有权,会将其置于自我概念之中。当地位丢失时,人们会感受到自我威胁,进而引起一系列负面心理过程。地位顾虑是潜在的地位丢失带来影响的主要心理机制。地位丢失产生的负面影响如此强烈,以至于即使没有经历真实的地位丢失,潜在的地位丢失也会对个体的认知、动机和行为产生极大的影响。可能的地位丢失会引起人们的内在焦虑和地位关切(Pettit等,2010),从而促使人们采用各种方式避免地位损失。

五、现有研究不足及未来研究方向

地位动态变化是微观层面地位研究的一个新兴方向和领域(Chen等,2012),本文从情境被动、情境互动以及情境决定三个视角,对地位的正向变动(地位获得)以及负向变动(地位丢失)研究进行了述评。我们总结了过程、机制、前因变量及可能的积极和消极影响。本文认为,地位研究依然存在以下有待解决的问题,未来的研究应当致力于在以下方面寻求突破:

第一,整合情境被动、情境互动和情境决定三个研究视角。目前这三个研究视角都只关注地位的一次变动,然而地位在组织中是处于不断变动的过程中的,一个人的地位可能会经历多次变动。在多次地位变动的过程中,地位动态变化的情境被动视角、情境互动视角和情境决定视角都可能具有一定的解释力,因此三者在一定程度上存在整合的可能性。未来的研究应当关注地位的多次动态变化,通过涉及较长时期的研究设计,对三个研究视角进行整合。

第二,三个视角的研究呈现不均衡的状态。相比于情境被动视角,情境互动视角和情境决定视角下的地位动态变化研究较少。未来的研究应当进一步讨论情境互动和情境决定视角下地位动态变化的内在机制、前因变量以及影响结果等。

第三,三个研究视角共同的假设是在其他团队成员进行地位授予之后,地位获得者会立即获得高地位可能带来的好处。这种情况比较适合团队成员先赋性特征相对同质的团队,在团队成员先赋性特征异质性程度比较高的团队中,情况可能会有所不同。未来的研究应当综合考虑先赋性地位差异与后天的地位变动,从而丰富地位变动相关研究。

第四,三个研究视角都过于强调地位获得给地位寻求者带来的积极效应以及地位丢失(或者潜在损失)可能对地位损失者产生的负面影响。实际上,相关文献已经开始讨论地位获得可能带来的坏处以及地位丢失可能带来的好处。首先,现有研究已经发现地位获得过程可能会对地位寻求者造成大量的资源消耗(Bendersky和Shah,2012);高地位获得者可能会产生自满等心态,同时疲于应付各种社会交往,进而引起工作绩效的降低(Bothner等,2012)。未来的研究应当更多地讨论地位获得过程或结果给地位寻求者带来的坏处。其次,地位丢失在某些时候也可能给地位损失者带来好处。当人们感觉自己的地位低于自己具有的团队价值时,他们会心安理得地选择一个相对较低的地位(Anderson等,2012c)。再次,学者们探讨了个体的地位变动可能对其他人产生的溢出效应(Flynn和Amanatullah,2012)。

最后,值得注意的是,Anderson等(2012a)认为目前学者们对地位有两种不同的观点。第一种观点认为地位是非零和的,一个人地位的获得并不会对其他人的地位产生影响。该观点采用

团队其他成员对某成员的尊敬、崇拜和其声望作为地位的定义,这是本文持有的立场。第二种观点认为地位是零和游戏,一个人地位的获得必然引起另一个人地位的损失。在这两种观点下,地位获得的过程、机制、影响因素等都可能存在较大的差异。未来的研究应当更加明确地区分这两种观点下地位变动的差异之处,并验证其对员工的不同影响。

六、中国情境下团队成员地位动态变化研究展望

近年来,国内学者对地位相关话题的研究已经开始起步(魏昕和张志学,2014;胡琼晶和谢小云,2015;刘智强等,2015),但是大部分研究采用静态观点,很少有文献关注地位动态变化现象。实际上,本文认为在中国情境下研究地位变动存在重要的研究机遇。

首先,中国正处于从传统到现代的发展过程中(金耀基,1999),宏观的统括性环境以及中观的离散性环境的发展和变动,为地位变动研究提供了丰富的土壤。研究之前文献中尚未讨论的问题(例如地位的持续变动)在中国情境下成为可能,这对推进地位变动研究十分重要。

其次,中国是一个强调人际和谐、集体主义、互依性自我建构的国家,这些特征都使得中国情境下地位这种由其他人授予的层级更加受到人们的重视。因此,中国情境相比于西方情境,对地位的重视程度更高。

再次,中国传统文化强调阴阳、中庸等思维,在中国情境下,地位可能不仅包含尊敬和崇拜维度,还包含影响维度。未来的研究可以结合中国传统的道家文化进行探讨,使中国情境下的地位含义更加丰富。

最后,未来的研究应当进一步深入讨论地位获得、丢失与其前因变量和结果变量的关系,并探讨其在集体主义、自我建构、权力距离等多种文化对比维度下有何差异,通过两种情境对比深化地位变动研究。

主要参考文献

- [1]胡琼晶,谢小云. 团队成员地位与知识分享行为:基于动机的视角[J]. 心理学报,2015,(4): 545-554.
- [2]刘智强,邓传军,廖建桥,等. 组织支持、地位认知与员工创新:雇佣多样性视角[J]. 管理科学学报,2015,(10): 80-94.
- [3]魏昕,张志学. 上级何时采纳促进性或抑制性进言?——上级地位和下属专业度的影响[J]. 管理世界,2014,(1): 132-143, 175.
- [4]Anderson C, Brion S, Moore D A, et al. A status-enhancement account of overconfidence[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2012a, 103(4): 718-735.
- [5]Anderson C, Hildreth J A D, Howland L. Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature[J]. *Psychological Bulletin*, 2015, 141(3): 574-601.
- [6]Anderson C, John O P, Keltner D, et al. Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001, 81(1): 116-132.
- [7]Anderson C, Kilduff G J. The pursuit of status in social groups[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2009, 18(5): 295-298.
- [8]Anderson C, Kraus M W, Galinsky A D, et al. The local-ladder effect: Social status and subjective well-being[J]. *Psychological Science*, 2012b, 23(7): 764-771.
- [9]Anderson C, Shirako A. Are individuals' reputations related to their history of behavior?[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2008, 94(2): 320-333.
- [10]Anderson C, Srivastava S, Beer J S, et al. Knowing your place: Self-perceptions of status in face-to-face groups[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, 91(6): 1094-1110.
- [11]Anderson C, Willer R, Kilduff G J, et al. The origins of deference: When do people prefer lower status?[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2012c, 102(5): 1077-1088.

- [12]Bendersky C, Shah N P. The cost of status enhancement: Performance effects of individuals' status mobility in task groups[J]. *Organization Science*, 2012, 23(2): 308-322.
- [13]Berger J, Rosenholtz S J, Zelditch M Jr. Status organizing processes[J]. *Annual Review of Sociology*, 1980, 6: 479-508.
- [14]Bianchi A J, Kang S M, Stewart D. The organizational selection of status characteristics: Status evaluations in an open source community[J]. *Organization Science*, 2012, 23(2): 341-354.
- [15]Blader S L, Chen Y R. What influences how higher-status people respond to lower-status others? Effects of procedural fairness, outcome favorability, and concerns about status[J]. *Organization Science*, 2011, 22(4): 1040-1060.
- [16]Blader S L, Shirako A, Chen Y R. Looking out from the top: Differential effects of status and power on perspective taking[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2016, 42(6): 723-737.
- [17]Bothner M S, Kim Y K, Smith E B. How does status affect performance? Status as an asset vs. status as a liability in the PGA and NASCAR[J]. *Organization Science*, 2012, 23(2): 416-433.
- [18]Bunderson J S. Recognizing and utilizing expertise in work groups: A status characteristics perspective[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2003, 48(4): 557-591.
- [19]Bunderson J S, Reagans R E. Power, status, and learning in organizations[J]. *Organization Science*, 2011, 22(5): 1182-1194.
- [20]Chen Y R, Peterson R S, Phillips D J, et al. Introduction to the special issue: Bringing status to the table—Attaining, maintaining, and experiencing status in organizations and markets[J]. *Organization Science*, 2012, 23(2): 299-307.
- [21]Cheng J T, Tracy J L, Foulsham T, et al. Two ways to the top: Evidence that dominance and prestige are distinct yet viable avenues to social rank and influence[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2013, 104(1): 103-125.
- [22]Flynn F J. How much should I give and how often? The effects of generosity and frequency of favor exchange on social status and productivity[J]. *The Academy of Management Journal*, 2003, 46(5): 539-553.
- [23]Flynn F J, Amanatullah E T. Psyched up or psyched out? The influence of coactor status on individual performance[J]. *Organization Science*, 2012, 23(2): 402-415.
- [24]Flynn F J, Reagans R E, Amanatullah E T, et al. Helping one's way to the top: Self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, 91(6): 1123-1137.
- [25]Hays N A, Bendersky C. Not all inequality is created equal: Effects of status versus power hierarchies on competition for upward mobility[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2015, 108(6): 867-882.
- [26]Hays N A, Blader S L. To give or not to give? Interactive effects of status and legitimacy on generosity[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2017, 112(1): 17-38.
- [27]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.
- [28]Kilduff G J, Galinsky A D. From the ephemeral to the enduring: How approach-oriented mindsets lead to greater status[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2013, 105(5): 816-831.
- [29]Li H J, Chen Y R, Blader S L. Where is context? Advancing status research with a contextual value perspective[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2016, 36: 185-198.
- [30]Magee J C, Galinsky A D. Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status[J]. *Academy of Management Annals*, 2008, 2(1): 351-398.
- [31]Marr J C, Thau S. Falling from great (and not-so-great) heights: How initial status position influences performance after status loss[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(1): 223-248.
- [32]McClellan E, Martin S R, Emich K J, et al. The social consequences of voice: An examination of voice type and gender on status and subsequent leader emergence[J]. *The Academy of Management Journal*, 2017, 61(5): amj.2016.0148.
- [33]Neeley T B. Language matters: Status loss and achieved status distinctions in global organizations[J]. *Organization Science*, 2013, 24(2): 476-497.
- [34]Neeley T B, Dumas T L. Unearned status gain: Evidence from a global language mandate[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(1): 14-43.
- [35]Pettit N C, Doyle S P, Lount R B Jr, et al. Cheating to get ahead or to avoid falling behind? The effect of potential negative

- versus positive status change on unethical behavior[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016, 137: 172-183.
- [36] Pettit N C, Sivanathan N. The eyes and ears of status: How status colors perceptual judgment[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2012, 38(5): 570-582.
- [37] Pettit N C, Yong K, Spataro S E. Holding your place: Reactions to the prospect of status gains and losses[J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2010, 46(2): 396-401.
- [38] Pratto F, Sidanius J, Stallworth L M, et al. Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, 67(4): 741-763.
- [39] Sivanathan N, Pettit N C. Protecting the self through consumption: Status goods as affirmational commodities[J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2010, 46(3): 564-570.
- [40] Tiedens L Z, Ellsworth P C, Mesquita B. Sentimental stereotypes: Emotional expectations for high-and low-status group members[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2000, 26(5): 560-575.

A Review on the Dynamic Change of Team Members' Status

Liu Depeng^{1,2}, Zheng Yaqin³, Jia Liangding⁴, Zhao Guangjun⁵

(1. School of Management, Shandong University, Jinan 250000, China; 2. Postdoctoral in Business Administration, Shandong University, Jinan 250000, China; 3. School of Economics and Management, Tongji University, Shanghai 200000, China; 4. School of Business, Nanjing University, Nanjing 210000, China; 5. College of Business Administration, Shandong Management University, Jinan 250000, China)

Summary: Status is the basic reality that team members face in the workplace. The view that status is one of the basic needs of human beings has also been universally recognized by scholars. Previous studies on status mostly regard status as a static and stable phenomenon to explore the impact of different team members' status differences. However, status is not unchanged, but in the process of continuous acquisition, maintenance and loss of change. Scholars have expanded this field from the causes, antecedents and impacts of changes in status. However, there is still a lack of comprehensive literature to summarize the existing research and point out the direction for future research. Therefore, this paper firstly defines team membership and distinguishes it from other similar concepts such as power, reputation, influence, etc. Status is the degree to which a person is respected, worshipped and voluntarily complied with by others because of his perceived instrumental social value. Secondly, this paper reviews the existing literature on the static research of team members' status, and holds that the static research of team members' status mainly focuses on two topics: identifying the advantages brought by high status of team members and exploring the internal mechanism of maintaining stable status. Thirdly, this paper focuses on the dynamic change of team members' status. The dynamic change of team members' status mainly focuses on the related research of team members' status acquisition and status loss. Status acquisition refers to the promotion of team members' status in the team; status loss refers to the reduction of their status in the team. The dynamic change of status mainly involves the interaction of individuals, other team members and situations. At present, most studies neglect the role of context and only discuss the interaction between individuals and other members of the team, which is a major drawback of current research. According to the way of setting the situation, we divide the

(下转第85页)

the task level includes task characteristics and task binding commitment; the organizational level includes factors such as organizational culture and organizational rewards. In addition, this paper further explores the impact of dysfunctional mentorship. At the individual level, the impact on protégés is mainly reflected in the psychological pressure and negative emotions, the attitudes and work intentions, and the negative behaviors in the workplace. The negative impact on mentors is mainly reflected in the individual behavior, workplace guidance behavior and other aspects. The organizational impact is mainly reflected in the lack of organizational trust, weakening of cohesion, internal discrimination within the organization, and nepotism. Based on the above research, this paper constructs an integration model of dysfunctional mentorship, and puts forward future research directions. It believes that the follow-up research can further develop the localization research of dysfunctional mentorship, explore the behavioral characteristics of dysfunctional mentorship in the Chinese cultural context (including Confucian culture, paternalistic culture, collectivist culture, face culture, etc.) for a breakthrough in the content structure. Finally, this paper provides breakthrough suggestions for the influential effect and the formation mechanism of dysfunctional mentorship. It also provides a systematic theoretical framework for the follow-up research, which is conducive to the effective research and practice of enterprise mentorship.

Key words: enterprise mentorship; dysfunctional mentorship; mentoring relationship; dysfunction

(责任编辑:王舒宁)

(上接第72页)

current research on the dynamic change of status into three aspects: the passive perspective, the interactive perspective and the situational decision perspective. The passive perspective is also called the functional perspective, which emphasizes the subjective initiative of the individual and regards the situation as given and passive. The interactive perspective emphasizes the interaction between individual subjective factors and situations, breaking through the hypothesis that the team is task-oriented, and takes overall performance as the main goal. The situational decision perspective emphasizes the influence of environment itself and its sudden change of the active selection effect on status acquisition and loss. From this perspective, the situation is in the active actor position, while the individual is the passive acceptance role. Based on the above three research perspectives, this paper summarizes the relevant research on the acquisition and loss of existing status, and obtains an integrated theoretical framework. In addition, this paper also describes the dynamic process of status change (the process of status acquisition and the process of status loss) from three perspectives. At the same time, this paper also elaborates the antecedent variables and influence results of team members' status. Finally, this paper summarizes the shortcomings of the existing research and points out future research directions.

Key words: status change; status acquisition; status loss

(责任编辑:王舒宁)