



基于身份观视角的 组织行为 管理研究

韦慧民 潘清泉 · 著

本书获得国家自然科学基金项目“基于 APIM 的创业团队成员互依信任动态演化及其影响因素研究”(71162026)资助

基于身份观视角的组织 行为管理研究

韦慧民 潘清泉 著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

基于身份观视角的组织行为管理研究/韦慧民, 潘清泉著.
—北京: 经济科学出版社, 2017. 9
ISBN 978 - 7 - 5141 - 8496 - 9

I. ①基… II. ①韦…②潘… III. ①组织行为学 -
组织管理学 - 研究 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 239762 号

责任编辑: 周国强 程辛宁

责任校对: 靳玉环

责任印制: 邱 天

基于身份观视角的组织行为管理研究

韦慧民 潘清泉 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

固安华明印业有限公司印装

710 × 1000 16 开 22.75 印张 400800 字

2017 年 9 月第 1 版 2017 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 8496 - 9 定价: 79.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

前 言

身份作为一系列自我概念构成的集合，是理解个体的一个总体框架，同时直接影响个体的自我理解及随后的相关行为。由于身份对于理解周围世界以及个人的行动都有着重要的影响作用（Pratt, Rockmann & Kaufmann, 2006），因此理解身份及其变化有着重要意义。在组织中，个体的身份可以作为一种资源发挥作用，帮助个体减轻威胁，使得个体可以在工作中积累起其他的资源。为此，身份研究得到了组织管理学者的极大关注。有研究指出，个体的身份借以获取的额外资源可以帮助其改善工作过程，提高工作绩效表现。基于身份观视角探讨成员的组织行为管理是一个值得关注的重要主题。

对社会中的每一个成员而言，发展身份是非常重要的。身份是社会系统中形成、维持以及引领个体的一个重要概念（Patvardhan, Gioia & Hamilton, 2015）。组织背景中，身份同样起着不同忽视的重要影响，个体可以发展起各种身份，如道德身份、工作身份、专业身份等。这些不同身份对于个体在组织中的行为都可能产生重要影响。为此，关注员工的身份或者自我界定对于理解和引导员工行为有着重要意义。另外，身份不仅限于个体层次，身份这个概念范围可以拓展到一个比较大的层面，如形成、维持以及引领一个集体（如团队、部门、组织等）。集体身份（collective identity）研究拓展了身份研究的范围，将身份研究从个体层面推广到了群体层面（Brewer & Gardner, 1996）。不同层面的集体身份均有着重要的影响作用。如在团队或群体层面，集体身份可以满足成员的归属需要（Baumeister & Leary, 1995）、集体身份还可以促进知识传递、创新以及群体绩效等（Kane, 2010; Sethi, 2000）；在

组织层面，集体身份还可能影响到组织战略决策制定（Elsbach & Kramer, 1996）、组织变革（Nag, Corley & Gioia, 2007）等。强烈的集体身份或者群体身份对成员对于集体行动的承诺有着重要的影响作用（Haslam & Ellemers, 2005）。强烈的集体身份或者群体身份可以促进成员为了群体的利益而减少自利行为，更主动地为群体发展而主动奉献（Brewer & Kramer, 1986）。

值得强调的是，与身份密切相关的一个概念就是认同（identification），可以说认同的产生与身份是无法分离的。Deaux（1993）认为，身份认同决定了个体的归属感，即将自己归属于哪一类群体。Korschun（2015）指出，个体用一个群体来界定自我的程度被看作是认同。认同有不同层面的体现，如个人认同、群体认同、团队认同、组织认同和社会认同等。基于身份和自我概念基础上发展起的认同对于组织成员的行为会产生直接而重要的影响。正是基于此，本书将基于身份观视角探讨组织行为管理问题，在对组织内身份的影响效应基础上，分析不同层面认同的发展及其作用机制；然后引入组织内身份发展异化现象的表现及可能产生的负面影响的管控；接着梳理组织内身份研究最新发展，包括不同身份差异管理、组织身份弹性、多重身份以及未来工作自我，期望更深入地理解组织内身份管理的新问题与新视角，为组织行为管理提供更新颖和更有效的身份观指导下的管理策略；最后，响应身份研究的动态趋势观，剖析在非连续性和无边界职业生涯背景下的身份建构策略，以为动态环境中的组织行为管理提供主动性的应对策略。

首先，组织中的身份及身份认同对于组织行为具有重要的影响作用。探讨组织中身份的影响可以通过细化不同的身份视角进行深入研究。例如，道德身份（moral identity）是个体身份的重要构成成分，反映了个体自我图式中与道德相关的内容。具体来说，道德身份是指围绕着包括诚实、有爱心、富有同情心等一组道德特征而组织起来的一种自我图式（Aquino & Reed, 2002）。Mayer 等（2012）拓展了先前关于道德身份的研究（Aquino et al., 2007; Reed et al., 2007），将其引入到组织领域，表明了这个构念作为伦理行为强有力的预测变量的价值。道德身份观视角强调个体根据道德关注与承诺来思考自我的，将更多地激活其道德认知，从而影响其道德相关行为。值得强调的是，与身份密切联系的认同对于个体的组织行为可能有着更广泛而深刻的影响。组织背景下的认同研究主要关于的是集体层次的自我，包括对

团队、工作群体、组织等的认同，之后开始关注了个人认同，即组织背景下的认同区分为不同层次。认同可能会影响关系质量（Kumbers & Rouse, 2016）。集体认同反映了个体成员对于特定集体的归属感（Ruggieri & Abbate, 2013）。集体认同会激发成员以与群体利益一致的方式行动，并且加强成员间的联系。在组织背景下，可以通过强化各种层次的认同以促进管理效能的提升。有鉴于此，组织管理过程中关注身份及相关的认同发展对于引导和促进积极的组织行为将有着重要的意义。

其次，组织中身份发展可能出现异化，需要管理者予以关注。在组织中身份发展常见而需要特别关注的异化现象包括身份冲突以及身份危机等。身份常常是组织内有着相互依赖关系的群体（interdependent groups）间冲突的核心。有关组织内冲突研究的一个重要的发展趋势就是关注身份及其认同在理解不同群体之间冲突的影响作用（O'Connor, Fiol & Guthrie, 2006）。当冲突牵涉身份与认同的时候，冲突往往会升级，并且在之后会伴随着无数的问题产生（Rouhana & Bar-Tal, 1998）。因此，对于组织来说，管理身份与认同冲突是一个重要的挑战。尤其是在组织全球化、多元化发展的情况下，专业人员与非专业人员相互依赖性提高，基于群体的身份与认同的冲突发生的可能性会随之增加（Ohlott, Chrobot - Mason & Dalton, 2004; Wallace, 1995）。棘手的身份冲突往往会将冲突对立双方同时陷入困境，对于组织而言这可能带来运营的不畅，甚至是组织机构的瘫痪，最终使得组织走向衰败乃至崩溃。另一种身份发展异化现象是组织污名化（organizational stigmatization）背景下可能引发组织成员的身份危机。组织污名化是组织排名、组织在利益相关者眼中的印象与评价显著下降的一个典型情况，从而可能形成一种身份的“不稳定力量”（destabilizing force）。此时组织成员可能会认为所在组织受到批评，也许是组织自身存在一些问题，所以成员就需要反思自我，并重新思考究竟“我们是谁”（Dutton & Dukerich, 1991）。可以说，组织污名化情形下成员的组织身份认知可能受到触动，从而要想改变自己的组织身份。但究竟如何管理组织污名化背景下的身份评价，可能涉及一个身份危机管理的问题。对于这一身份危机管理是否恰当，如何才能管控其中可能的负面效应，对于组织有着重要的意义。总之，组织中身份可能处于动态的变化与调整之中，其中可能出现的身份冲突及身份危机是影响成员组织行为的重

要因素，处理不当可能负面影响组织发展。

此外，组织中身份构念研究的拓展在推动组织中身份研究的同时，也为组织行为管理提供了新的视角。组织中不同身份员工的共存已经成为一个普遍的现象，并且管理研究及实践均已表明，不同身份员工管理出现了不容忽视的问题，为此探讨不同身份员工的身份差异动因、影响效应及问题解决对策是基于身份观视角的组织行为管理研究的一个重要的现实问题。除了关注组织内不同身份员工管理之外，组织内身份研究还引入了一些新的构念，如组织身份弹性、多重身份、未来工作自我等。其中，就组织身份弹性来看，组织身份弹性衍生于组织身份构念，同时组织身份弹性也是一种组织身份工作的体现（Kreiner, Hollensbe, Sheep, Smith & Kataria, 2015）。Kreiner 等（2015）认为弹性是理解组织身份的核心，可以帮助人们更透彻地理解组织身份所起的重要作用。他们指出，组织身份弹性（organizational identity elasticity）是一种能够延伸组织身份内涵的同时，又能使组织聚合的社会身份建构张力。组织身份弹性为“身份如何同时具有持久性和流动性”提供了解释，也正因为组织身份弹性这种辩证身份张力具有灵活特性，才使得组织彼此分离的同时又想要凝聚在一起。就多重身份而言，有学者指出，员工的多重身份可能成为其获取额外资源的重要“能量”（Creary, Caza & Roberts, 2015）。在当前职场中，员工的多重身份并存已经成为一种较为普遍的现象。虽然身份可能是一种资源，但是多重身份之间也可能相互冲突，如果管理不当，也可能出现非预期的结果。因此，作为个体多重身份管理的双主体，组织管理者和员工个人均需要慎重对待和管理员工个人的多重身份，以实现多重身份的积极价值效应。就未来工作自我来看，未来工作自我作为个体对自己未来工作相关的期望与愿景的展现，是一组不断变动的身份组合，能够影响个体的自我调节，同时引导个体的情感状态、信息处理以及行为的重要因素。为了更好地发挥员工个体的职业生涯管理主体角色，需要充分利用未来工作自我的影响力。

最后，在非连续性和无边界职业生涯越来越普遍的背景下，职场身份建构是有效应对和管理频繁出现的职场身份变动的一种主动性策略。身份是一种来自于个人过去、现在和未来的选择性特征的内在化和动态演化的结果。身份的动态性建构正成为身份研究的一个新焦点。Musson 和 Duberley

(2007)指出,身份是一种通过各种各样的实践铸造和再铸造的“自我”。身份具有建构性,身份建构是一个发展的过程。关注身份建构的发展性也是对于身份动态性发展趋势的一个有力呼应。当进入一个新的职场或接受一个新的角色时,职场身份变动就出现了。职场身份变动往往涉及一个自我定义的演化过程(Ashforth & Mahwah, 2001; Ladge, 2012)。在这个过程中,如何去修整、管理或者发展自己的自我概念将变得非常紧迫(Watson, 2008)。面临职场身份变动时,职场身份建构的必要性变得更为突出:从个体而言,可以通过职场身份建构对自己的身份进行主动的管理,帮助自己更好地适应新的角色要求;从组织管理来说,理解个体如何建构自己的身份,有助于更好地理解和管理其组织相关的行为。

正是出于上述考虑,本书关注于组织背景中的身份及其认同问题,拟在探讨组织背景中的身份及其认同对组织行为的影响基础上,一方面促进组织内的身份及其认同理论研究;另一方面为基于身份观视角的组织行为管理实践提供借鉴。本书共包括十六章,第1章导言,主要是概括性地介绍组织内的身份和身份认同的发展与影响,以及相关领域问题的研究拓展,如身份冲突、身份危机、身份弹性、身份建构等的研究新趋势。第2章、第3章聚焦于组织内的道德身份问题。其中,第2章道德身份对伦理型领导影响的理论模型构建研究,在分析道德身份和伦理型领导内涵与维度基础上,梳理伦理型领导的发展动因,并在此基础上聚焦道德身份对伦理型领导的影响,构建了道德身份与伦理型领导的关系机制模型;第3章伦理型领导与员工行为:道德身份边界效应的检验,实证检验了下属的道德身份在伦理型领导与下属的主动行为及偏离行为中的调节作用。第4章、第5章和第6章聚焦于身份认同问题,包括个体与团队层面的身份认同。其中,第4章个人认同及其发展机制研究述评,在辨析个人认同及相关概念的基础上,探究了个人认同的影响效应,不同发展路径及在组织中的动态发展机制;第5章团队层次的伦理型领导、团队认同与成员行为的关系机制模型构建,聚焦团队层面认同在团队伦理型领导与团队成员行为关系间的中介效应;第6章团队认同研究及其管理启迪,在辨析团队认同相关概念的基础上,深入剖析团队认同的影响效应、作用机制以及团队认同的前因变量,期以对团队认同的前因变量及效应机制形成一个整体印象。第7章、第8章探讨组织内身份的异化发展,包

括身份冲突和身份危机。其中，第7章组织内身份冲突研究进展及其管理启示，在阐述组织内冲突与身份冲突内涵的基础上，剖析了组织内身份冲突的影响效应，进而揭示组织内身份冲突的解决机制；第8章组织污名化背景下的身份危机管理，在介绍组织污名化相关概念之上，分析了组织污名化的影响效应，以及组织污名化背景下的战略选择与身份危机管理。第9章、第10章探讨中国情境下不同员工身份引发的管理问题及应对策略。其中，第9章国有企业不同身份员工劳动关系状况及解决策略研究，分析国有企业不同身份员工管理实践，员工不同身份对个体与企业的影响及其中存在问题的解决对策，第10章中国转型背景下员工的工作身份差异动因及影响效应研究，对比分析工作身份差异动因及影响效应。第11章、第12章和第13章聚焦于组织内身份研究的新发展及其管理启迪，包括组织身份弹性、多重身份以及未来工作自我。其中，第11章组织身份弹性研究进展及其管理启迪，首先辨析组织身份弹性的概念，然后基于身份的特征论与过程论观点分析其对组织身份弹性观的影响，并阐述组织身份弹性在身份标签上的体现及弹性辩证观；第12章组织中个体多重身份及其管理研究，阐述多重身份的内涵、价值及其管理；第13章未来工作自我研究及其管理启迪，介绍未来工作自我构念的内涵、特征、发展路径及管理启迪。第14章、第15章和第16章基于动态观视角探讨身份建构问题，包括管理者道德身份建构、创业者身份建构以及职场身份建构。其中，第14章管理者道德身份建构及其双层面驱动理论模型研究，阐述管理者道德身份建构的内涵及双层面驱动模型；第15章创业背景下个体身份建构发展及其价值效应研究，在创业者身份内涵介绍基础上，分析创业者身份建构的影响因素及价值效应，并据此提出创业者身份建构综合管理模型；第16章职场身份建构及其管理研究，聚焦职场身份建构的相关问题，并提出职场身份建构的管理策略。

本书在对道德身份影响效应及作用机制的基础上，阐述了组织中的身份的重要性；然后引入身份认同的概念，分别从个体层次和团队层次剖析基于身份基础上的认同的影响效应及其发展，以促进对身份及其认同的重视。之后着重探讨组织内身份发展视角下管理常见问题及对策。具体包括：结合组织内身份发展常出现的问题，如身份冲突和身份危机，探讨组织内身份发展的问题表现及其管理；中国企业员工工作身份差异引发的问题及解决对策。

为了促进身份观视角下的组织行为管理研究，本专著还对组织内身份领域研究的最新进展进行了探讨，包括组织身份弹性、多重身份以及未来工作自我等。最后，基于动态管理视角，提出组织内身份建构及其管理策略，包括管理者道德身份、创业者身份以及职场身份的建构问题。本书的重点在于组织内身份及其相关发展对组织行为管理的启迪，期望借以为组织管理效能提升提供一个新颖的切入视角。

第 1 章

导言 / 1

1.1 身份及其发展 / 1

1.2 认同及其发展 / 5

1.3 身份、认同及其发展对组织行为的影响 / 8

1.4 小结 / 13

第 2 章

道德身份对伦理型领导影响的理论模型构建研究 / 16

2.1 引言 / 16

2.2 核心概念界定 / 18

2.3 伦理型领导的发展动因剖析 / 22

2.4 道德身份对伦理型领导的影响 / 24

2.5 道德身份与伦理型领导的关系机制模型构建 / 27

2.6 基于动态观视角的道德身份建构与伦理型领导
发展 / 29

2.7 结语与管理启示 / 31

第 3 章

伦理型领导与员工行为：道德身份边界效应的检验 / 37

3.1 引言 / 37

3.2 文献综述与研究假设 / 40

3.3 研究方法 / 48

	3.4 研究结果 / 50
	3.5 讨论与分析 / 54
	3.6 结论 / 58
第4章	个人认同及其发展机制研究述评 / 60
	4.1 引言 / 60
	4.2 个人认同的内涵及相关概念辨析 / 61
	4.3 个人认同的影响效应 / 66
	4.4 个人认同的不同发展路径及其在组织中的动态发展机制 / 67
	4.5 结语、管理启示与未来研究展望 / 77
第5章	团队层次的伦理型领导、团队认同与成员行为的关系机制模型构建 / 83
	5.1 引言 / 83
	5.2 团队层次的伦理型领导与成员行为的主效应分析 / 85
	5.3 团队认同的中介作用分析 / 89
	5.4 结论、管理启示与未来研究展望 / 93
第6章	团队认同研究及其管理启迪 / 98
	6.1 引言 / 98
	6.2 团队认同及相关概念内涵辨析 / 99
	6.3 团队认同的影响效应及作用机制分析 / 103
	6.4 团队认同的前因变量 / 107
	6.5 团队认同研究对于管理实践的启迪 / 115
	6.6 结论与未来研究展望 / 117

第7章

组织内身份冲突研究进展及其管理启示 / 120

7.1 引言 / 120

7.2 组织内冲突与身份冲突的内涵 / 121

7.3 组织内身份冲突的影响效应 / 122

7.4 组织内身份冲突的解决机制 / 123

7.5 结论与管理启示 / 130

第8章

组织污名化背景下的身份危机管理 / 134

8.1 引言 / 134

8.2 污名、污名化及组织污名化的内涵与表现 / 135

8.3 组织污名化的影响效应分析 / 141

8.4 组织污名化背景下的战略选择与身份危机
管理 / 147

8.5 讨论与管理启示 / 161

8.6 结语 / 165

第9章

国有企业不同身份员工劳动关系状况及解决策略研究 / 166

9.1 引言 / 166

9.2 国有企业不同身份员工管理的实践与表现 / 168

9.3 员工不同身份对个体心理与行为的影响 / 169

9.4 员工不同身份对企业管理与发展的影响 / 171

9.5 国有企业不同身份员工管理问题的解决对策 / 176

9.6 结语与未来展望 / 181

第10章

中国转型背景下员工的工作身份差异动因及影响
效应研究 / 183

10.1 引言 / 183

第 11 章

- 10.2 工作身份差异动因的对比分析 / 185
- 10.3 工作身份差异影响效应的对比分析 / 190
- 10.4 讨论与分析 / 194
- 10.5 中国转型背景下多元化工作身份员工管理
启示 / 195
- 10.6 研究不足与未来展望 / 196

组织身份弹性研究进展及其管理启迪 / 198

- 11.1 引言 / 198
- 11.2 组织身份弹性及其相关概念辨析 / 199
- 11.3 身份的特征论与过程论观点剖析及其对组织身份
弹性观点的影响 / 210
- 11.4 组织身份弹性在身份标签上的体现 / 213
- 11.5 组织身份弹性的辩证观 / 215
- 11.6 组织身份弹性研究的管理启迪 / 225
- 11.7 结语与未来研究展望 / 227

第 12 章

组织中个体多重身份及其管理研究 / 230

- 12.1 引言 / 230
- 12.2 组织中个体多重身份的内涵与表现 / 231
- 12.3 组织中个体多重身份的价值剖析 / 232
- 12.4 组织中多重身份的管理策略及其实施 / 234
- 12.5 组织中多重身份管理的综合模型构建 / 238
- 12.6 结语及未来研究展望 / 241

第 13 章

未来工作自我研究及其管理启迪 / 244

- 13.1 引言 / 244

第 14 章

- 13.2 未来工作自我的内涵、特征及相关概念辨析 / 245
- 13.3 未来工作自我的价值诉求及理论基础 / 253
- 13.4 未来工作自我的发展路径 / 256
- 13.5 未来工作自我研究的管理启迪 / 257
- 13.6 结语与未来研究展望 / 259

管理者道德身份建构及其双层面驱动理论模型研究 / 263

- 14.1 引言 / 263
- 14.2 管理者道德身份建构的内涵 / 264
- 14.3 管理者道德身份建构的双层面驱动理论模型 / 266
- 14.4 讨论与分析 / 276
- 14.5 结语与未来研究展望 / 278

第 15 章

创业背景下个体身份建构发展及其价值效应研究 / 282

- 15.1 引言 / 282
- 15.2 创业者身份的内涵与类型构成 / 283
- 15.3 创业者身份建构的影响因素 / 285
- 15.4 创业者身份建构的目标追求 / 288
- 15.5 创业者身份的价值效应 / 293
- 15.6 创业者身份及其建构的综合管理模型 / 295
- 15.7 结语与未来研究展望 / 296

第 16 章

职场身份建构及其管理研究 / 300

- 16.1 引言 / 300
- 16.2 职场身份建构的内涵与特征 / 301
- 16.3 职场身份建构的价值诉求 / 304
- 16.4 职场身份建构的影响因素 / 306

16.5 职场身份建构的综合管理模型 / 309

16.6 结语与展望 / 315

参考文献 / 319

后记 / 342

| 第 1 章 |

导 言

1.1 身份及其发展

Musson 和 Duberley (2007) 指出, 身份是一种通过各种各样的实践铸造和再铸造的“自我”。身份常常被人们用以对自我属性进行定义, 并将其作为衡量在工作和生活中行为举止遵循内心、保持真我的标准和依据 (Erikson, 1964)。在组织情境中, 如员工的组织身份或者团队身份, 界定了个体在组织或团队情境中究竟“我是谁”, 并为其在组织或者团队中的互动提供行为指导。

当前组织领域中对身份的研究常常是细分为多个方面分别进行探讨以更深入地理解不同身份的内涵与发展。如道德身份、职场身份、集体身份、创业者身份等。

首先, 道德身份 (moral identity) 是指人们在实际生活中行为表现是否考虑到他人利益, 行为是否具有利他性的一种对于自身的承诺 (Hart et al., 1998)。道德身份是个体身份的一个重要构成成分, 是个体围绕着正直、诚实等一组道德特征而组织起来的一种自我图式 (Aquino & Reed, 2002)。道德身份存在着显著的个体差异性, 即对不同的人而言, 其重要性程度有所不同, 即所谓的道德身份自我重要性差异。对于一个具有高道德身份的个体, 其道德图式将是随时备用并且长期有效的, 很容易被启动和激活以用于相关信息