

# A Review of the Research on the Construction Process of Employees' Multiple Identifications in Organization

Yunxia Su<sup>1,2</sup>, Mingguai Sun<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Shanghai Publishing and Media Institute, Shanghai

<sup>2</sup>Shanghai Publishing and Printing College, Shanghai

<sup>3</sup>Donghua University, Shanghai

Email: sunnysu545@126.com

Received: Sep. 16<sup>th</sup>, 2019; accepted: Oct. 2<sup>nd</sup>, 2019; published: Oct. 9<sup>th</sup>, 2019

---

## Abstract

There are a large number of groups that individuals can identify with, ranging from profession to relation to work group and organization. Current research on identity process is relatively scarce. After reviewing the relevant literature, this paper finds that the theoretical perspectives of employees' multi-identification construction process in organizations are mainly symbolic interaction theory, identification need theory, social exchange theory and identity narrative theory. Research on the construction process of employee's multiple identification in an organization shows that individuals use the raw materials provided by sensebreaking and/or sensegiving, narrative identity and identity enacting to produce various forms of goal identification through sensemaking. Employees' multi-identification in an organization develops or changes over time. Employees' multi-identification in an organization may present conflict or convergence in the process of construction. After systematically reviewing the existing literature, the future trend of the research in this field is prospected.

## Keywords

Multiple Identifications, Identification Construction, Process Model, Identity Conflict, Identification Convergence

---

## 组织中员工多重认同建构过程研究述评

苏云霞<sup>1,2</sup>, 孙明贵<sup>3</sup>

<sup>1</sup>上海出版传媒研究院, 上海

<sup>2</sup>上海出版印刷高等专科学校, 上海

<sup>3</sup>东华大学, 上海

## 摘要

组织中存在个体能够认同的大量群体, 从职业到关系到工作群体以及组织。现有关注认同过程的研究相对缺乏, 本文对相关文献进行综述后发现, 组织中员工多重认同建构过程研究的理论视角主要有符号互动理论、认同需要理论、社会交换理论和身份叙事理论, 组织中员工多重认同建构过程研究表明, 个体利用感觉突破和/或感觉给予、叙事身份和身份扮演所提供的原始材料, 通过感觉制定而产生目标认同的各种相应形式。组织中多重认同随时间流逝而发展或变化, 组织中员工多重认同在建构过程中可能呈现冲突状态, 也可能会发生趋同。在系统梳理现有文献后, 对该领域研究的未来趋势进行了展望。

## 关键词

多重认同, 认同建构, 过程模型, 身份冲突, 认同趋同

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

“身份”和“认同”是组织学研究的根源构念。“身份”是个体的自我定义, 回答“我是谁”这样的问题[1]。越来越多的管理学学者开始关注在快速变化的世界中, 员工如何创造和构建工作身份。个体创造身份的很多方式中, 有一种是通过社会认同将自身信念和诸如组织或兴趣小组这样的社会实体相联系[2], 个体基于自身作为成员的群体来知道他们是谁。“认同”通常用来表示个体通过确认一个目标来定义自己是谁的过程, 也意味着被确认的状态, 它既是名词也是动词[1]。近来, 学者们认为认同应该作为自我和群体间谈判关系的持续过程来理解, 认同是“个体和群体间联结的锻造、维持和改变”[3]。学者们认为认同过程充满动态并且混乱, 整合了日常行为和全部生活体验, 充满“连续不平衡”与转折点, 提供稳定性但也带来“持续和非持续”的变化。构建认同过程模型可以解释这个动态, 然而, 鲜有研究试图捕捉这些动态。

个体在组织中有若干独特身份, 也会具有多重认同。学者们探索了组织中员工如何认同组织、职业、群体和重要工作关系, 这些独立但相关的文献零散揭示了不同认同的建构过程。鉴于此, 本文以组织中员工的组织认同、职业认同、工作群体认同和领导关系认同为对象, 拟详细介绍国外有关组织中员工多重认同建构过程研究的进展情况。

## 2. 组织中员工多重认同建构过程研究的理论视角

尽管当前尚未出现能够充分解释组织中员工多重认同建构过程的理论, 但学者们基于不同理论视角的相关研究, 提供了一些有价值的探索。综观相关研究, 关于组织中员工多重认同建构过程研究的理论视角主要有四种。

## 2.1. 符号互动理论

符号互动理论认为社会相互作用可以解释为一种通过符号交换进行的直接沟通,在这种相互作用中,人们想象他人或群体怎样看待自己,然后相应地解释情境并决定自己如何行动。根据符号互动理论,个体的自我角色是在与他人的社会互动中形成的,并且会随着时间发生变化[4]。

从符号互动理论的互动视角来探讨,组织中员工多重认同的建构过程都是双向的,个体通过与认同目标的互动来认识自己并实施相应行为。以领导关系认同为例,符号互动理论认为上下级各自角色的角色意义-因而角色关系-以及角色关系如何建立,是通过互动、观察、协商、反馈等社会化过程来社会性建构的。符号互动论也预示身份理论,角色是自我社会建构的中心锚,入职的个体占有并扮演一些角色,身份的社会建构往往围绕角色来确定。在上下级关系中,管理者倾向于根据他们如何看待一个下属以及如何建立角色-关系来定义其监管角色,而下级的个性特征和对上级的感知以及他们与上级的关系影响这些下级的影响策略的选择。此外,上下级间的社会互动以及各种环境因素也可能使领导者和追随者关系随时间流逝和环境改变而改变。

## 2.2. 认同需要理论

认同需要理论认为,所有个体都至少有点接受认同(作为培养归属感和自我意识的一种手段),但“个体可能在认同社会对象的倾向上有所不同”。学者们已经发现,与诸如组织这样的更为远距离的目标相比,个体更为强烈认同如工作群体或部门这样的近距离目标。

实证研究表明,认同需要与工作群体认同[5]、组织认同[5]、职业认同[6]积极相关,与组织不认同消极相关[5]。

## 2.3. 社会交换理论

社会交换理论主要关注交换关系。认同受社会交换的影响,如果个体觉得自己从成为目标的成员中获得了某些东西,那么他们更有可能将目标纳入自己的身份。因此,认同被视作对互惠规范的回应,个体将自身投入到独特目标中以平衡目标给予他们的贡献。

从社会交换理论的交换关系视角来探讨,组织中员工多重认同的建构过程嵌入于社会交换概念中。以工作群体认同为例,个体身份主要由群体的积极品质和对群体行为的承诺来塑造时,工作群体认同得以发展。在工作群体中,随着时间流逝,社会交换涉及个体与群体间的有形或无形交换,基本假设是互惠,个体平衡他们从群体成员资格中得到的利益(如,相关形象、支持和声望)以及他们对群体的贡献(如,时间、承诺、指向群体的组织公民行为)。员工思考其工作群体认同时,与交换有关的经历是突出的。

## 2.4. 自我叙事理论

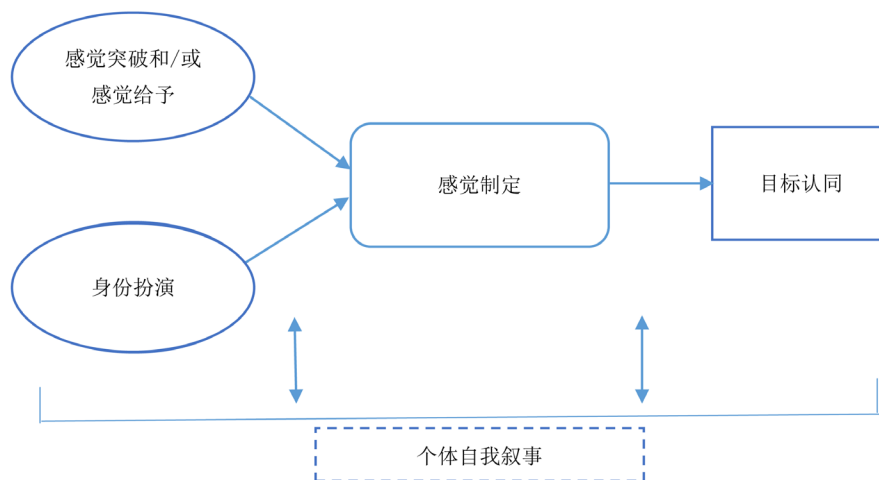
自我叙事理论认为,个体通过自我叙事来理解环境并建构其在特定环境中的自我角色。以“叙事”概念为基础的叙事心理学则关注人们如何通过叙述人生故事来组织行为并赋予其意义,以及如何在这个过程中建构自我。在叙事心理学看来,叙事里的自我决定了个体对自我角色的认同[4]。

从自我叙事理论自我叙事视角来探讨,组织中员工多重认同的建构过程都可以认为产生于这样一种自我叙事的过程。以职业认同为例,员工在建构职业身份的过程中,会观察榜样以识别潜在身份,试验暂时自我,并根据内部标准和外部反馈来评价试验。这些任务的执行都取决于并修改了可能性自我的剧目以及作为这些自我其信号的形象。职业身份建构过程中,个体经验可能会导致一个人放弃自我呈现策略的特定组合以及那些策略所代表的潜在自我,但是他或她在将来可能会使用这些策略中的某些组合,

通过即兴创作和拼凑(bricolage)即创新组合的方式来构建备选身份。个体所建构的职业身份最终被重要的角色设定成员所接受并与员工的个人自我概念一致。

### 3. 组织中多重认同建构过程

综观该领域研究现状, 本文关注文献中逐渐显示出来的一组趋同构念, 为组织中多重认同建构过程提供一个初步模型(见图 1)。如图 1 所示, 认同建构过程体现为个体和认同目标之间的互动, 通过身份扮演(enacting identity)并感觉制定(sensemaking), 个体开始将认同目标所代表的群体其元素合并进入自我感知中。通过感觉突破(sensebreaking)和/或感觉给予(sensegiving), 认同目标鼓励个体进行身份扮演并提供反馈。这些过程形成一个周期, 捕捉了成为认同目标其原型成员的时刻尝试。作为随着时间流逝联系这些尝试的一种方式, 个体建构身份叙事, 产生整合“我是谁”与“我重视什么”的故事, 并建议“我将成为谁”。组织中多重认同建构过程由自上而下过程和自下而上过程组成, 感觉突破和/或感觉给予阐明认同目标用以管理目标认同的自上而下过程, 身份扮演、感觉制定和构建自我叙事阐明个体用以形成目标认同的自下而上过程。



资料来源: 根据相关文献整理。

Figure 1. Process model of multiple identification construction in organizations  
图 1. 组织中多重认同建构过程模型

#### 3.1. 感觉突破和/或感觉给予

感觉突破和感觉给予根植于个体的身份建构中, 二者都促进个体的身份扮演和感觉制定。感觉突破和感觉给予经常是串联的, 感觉给予作为感觉突破的回应, 提供与身份不足有关问题的组织许可答案。例如, Pratt [7] 阐述安利在“梦想建立”过程中如何使用感觉突破和感觉给予, 个体在比较当前自我和理想自我时经历感觉突破后会产生失望感, 安利教练随后提供感觉, 和个体一起建立“可以接受梦想”, 这些新的梦想填补了身份缺口。尽管在安利, 感觉突破和感觉给予通常是紧密耦合的, 但很多组织致力于成为意义中心, 实施意识形态控制, 轻视与感觉给予有关的感觉突破[8]。

##### 3.1.1. 感觉突破

感觉突破“涉及在自我感觉被挑战时一个人是谁这样的基本问题” [7]。如, 一个经历组织变革动荡的员工可能会询问“我们是谁?”、“我是谁?”这样的问题。和致力于减少知识缺口的感觉制定相反, 感觉突破强调了知识缺口, 这些缺口激励进一步的身份探索。例如, 深思熟虑地剥离一个身份以便在组

织形象中重建个人, 激励新来者学习和吸收被期望的身份以解决他们的局限性, 社会身份和实践(如, 军事训练营)越独特, 剥离的趋势越明显。剥离和相关过程趋于引起“对立陈述”[9], 一个体能测试失败的新兵会感觉“我还不够强壮, 不能参军”, 同时会想“但我想更强壮些”, 这个压力反馈到新的身份叙事中, 因为它使得个体思考“他们曾经是谁”以及“他们想成为谁”。这些压力也产生一种状态, 即, 个体在寻找意义, 增加对感觉给予作出有利反应的机会。

除了剥离[10]、梦想建立[7]外, 还有其他的感觉突破实践。在社会化、承诺、社会影响和身份转换理论中确定的做法可能被视为有助于感觉突破, 因为它们对个体的自我评价产生影响。例如, 通常是通过比较当前自我与有价值的群体身份, 身份屈辱、职场欺凌和公开供认不配这些都涉及自我的无效。梦想建立、剥离这样的感觉突破实践影响组织认同、工作群体认同, 除了组织认同、工作群体认同外, 职场欺凌、身份屈辱和公开供认不配这样的感觉突破实践也会影响领导关系认同、职业认同[11]。

### 3.1.2. 感觉给予

感觉给予指试图引导其他人“朝着对认同目标其现实的优选重新定义方向进行意义建构”[12], 它反映来自认同目标的有关成员资格意义的信息, 询问“我们是谁?”、“别人如何看待我们?”和“我们代表什么”这样的问题。

关于感觉给予和组织认同间的联系, 组织交流战略文献中的阐述较多, 如, 声望、凝聚力、独特性、公平等等可能是对内对外有效交流策略的代表。考察组织交流和认同之间联系的学者们归纳分类了组织用以激励认同的策略, 如, DiSanza 和 Bullis [13]讨论了 14 种不同的认同策略, 包括强调外界的赞扬, 说“我们”, 表达对个人的关心, 联合起来对付共同的敌人等。每个策略代表一种感觉给予形式, 例如, 强调外界表扬的目的是强调应被采用的理想身份属性, 表示关心则意味着一定程度的柔性, 允许个体有自己的个性。本质上, 感觉给予提供了组织许可的很多原材料, 个体用它们来塑造基于组织的身份。感觉给予和工作群体认同之间的联系与此相似, 工作群体形象、声望和支持也是有效的身份交流策略。

关于感觉给予和领导关系认同间的关系, 社会学习、社会交换和社会支持理论中的阐述较多。多种领导风格(如, 变革型领导)和下级的有效互动会展现多种优秀领导特质, 使得领导成为示范榜样并鼓励下级模仿。通过模仿, 员工将上下级关系的本质和特征内化, 可以提高领导关系认同。多种领导风格(如, 魅力型领导)的共同特征是关心下级发展, 愿意提供信息和支持等重要资源, 决策时考虑下级感受等, 这些行为可以提高上下级关系质量, 产生忠诚、信任等积极情感, 进而提升领导关系认同。下级的领导关系认同程度较高, 将激发下级的回报意愿, 进而提升建言等利组织行为。

关于感觉给予和职业认同间的关系, 原型理论和个人-职业契合理论进行了一些阐述。美国传统英语词典将原型定义为“对其他类似事物进行模式化的原始模型”, 个体借鉴职业目标群体成员的原型形象以及是否与自我形象匹配来解释职业认同。指导关系中的导师以及职业公众形象是职业原型的主要来源, 如, 学徒通过观察学习, 会模仿导师行为和活动并认同导师, 将导师视为他们未来想要成为的榜样[14]。个人-职业契合理论[15]认为, 那些认为自己的工作与自己的知识、技能和能力匹配, 工作满足自己的需求和欲望的个体更有可能体验到工作的乐趣, 对工作产生满意度, 并可能在工作中赋予自己的自我意识。

鉴于我们关注社会身份, 新身份的生根和成长通常需要社会确认[16]。感觉给予经常提供这种社会确认, 提供鼓励持续身份探索的社会动力, 深化对新身份特征的承诺。这样, 感觉给予扮演一种身份回音: 投射崭新自我的回响, 以导师反馈[14]、同事和客户面部表情、即兴评论等形式被感知。一个人身份的建立和认同越处于早期和不安全状态(“这真的是我吗?”), 一个人对反馈越敏感, 也许会到这样的程度, 即阅读出的意义超过所保证的意义。

## 3.2. 身份扮演和感觉制定

身份扮演和感觉制定密不可分, 人们通过将自己的身份投射到一个环境并观察结果来了解自己的身份。“投射”描绘了身份扮演, 它是身份的社会表现, “观察”关注感觉制定或者反映对身份扮演的反应并从经历中提取意义, 感觉制定涉及意义的创造, 是大多数身份扮演的必然结果。

### 3.2.1. 身份扮演

认同不仅取决于认同目标代理人施加的感觉突破和/或感觉给予以及个体的叙事身份, 也取决于个体的身份扮演。感觉突破和/或感觉给予代表认同目标代理人一方相对有意图的、加工过的信息, 作为对比, 身份扮演获得基于对目标其日常工作的第一手经验, 这些经验可能与有意图的信息几乎没有关系。这些经验包括员工从与目标的互动中获得的目标知识, 如目标中其他成员的个人知识; 对目标身份、文化和规范的了解(可能类似也可能不类似于用于感觉给予的、被认可的价值观和规范); 个体和目标间的有形和无形交换。

Ashforth [16]将身份扮演的可观察指标分为三类: a) 身份标识, 如衣服和办公室装饰; b) 绩效结果, 如产出质量和数量; c) 行为自身, 包括任务行为、遵循身份规范和组织公民行为。个体经常跟随内心加以认同, 积极想法和情感能够驱动行为。想法、情感和行为三方面快速交织, 身份通常不仅包括表达规范, 还包括作为个体切入点的思考和感受方式。

对于给定的筑巢身份(nested identities), 个体身份扮演行为会导致其他身份行为的扮演。例如, 一个工程师可能会觉得努力工作, 是对上级工作的积极配合, 是工作群体任务的核心, 与组织使命一致, 并且非常符合工程专业的全部内容, 可以提升职业形象。

### 3.2.2. 感觉制定

如图 1 所示, 感觉制定打开员工如何利用感觉突破和/或感觉给予、叙事身份和身份扮演所提供的原始材料并转变成目标认同的黑箱。具体而言, 感觉制定过程涉及个体询问自己四个问题中的至少一个: 我如何了解和理解目标(熟悉性逻辑)? 我与目标共享什么(相似性逻辑)? 目标给我提供了什么(利益逻辑)? 我给予目标什么(投资逻辑)? 这些逻辑识别出个体用以筛选和解释有关认同目标的大量信息以决定认同与否的启发式认知规则[17]。

就工作群体认同、领导关系认同、组织认同和职业认同而言, 个体用于理解认同的若干解释, 可以使用四种感觉制定逻辑来加以分类: 熟悉性(如, 个人关系、工作地点)、相似性(如, 意识形态、原型)、收益(如, 支持、声望、工作乐趣、社会学习、依赖领导)和投资(如, 投入、工作/生活界面)。不同认同目标间的个体解释差异很大, 由于他们的工作实际发生在工作群体中, 个体在解释工作群体认同时, 在很大程度上依赖个人关系、发生在工作地点的工作; 解释组织认同时, 经常基于组织意识形态、组织支持、组织声望以及个体对组织的投入; 解释领导关系认同时, 经常基于个人关系、发生在工作地点的工作和相互角色、领导原型、社会学习、领导支持、依赖领导以及指向个体的组织公民行为等; 相比之下, 基于专业原型、个体在工作中发现的乐趣、关于工作/生活界面的专业规范, 来解释职业认同。

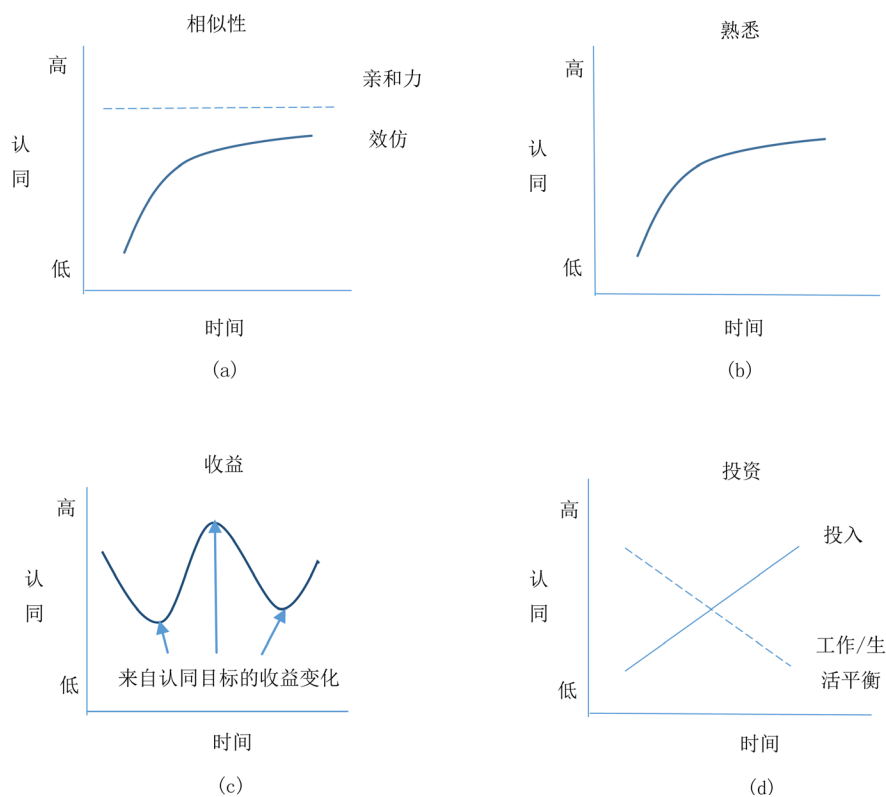
### 3.2.3. 构建身份叙事

叙事身份回答“我是谁?”、“我重视什么”这样的问题, 人类“主要以叙事形式”进行互动[18]。对感觉突破和感觉给予做出反应, 扮演潜在的身份, 努力进行感觉制定的过程鼓励个体将新身份和整个身份叙事相连接。因为个体依赖所记忆的经验, 所以构建叙事总是回顾性的, 通过回顾过去的情节来产生一条情节线, 会自然而然地暗示当前位置, 它们产生持续性。然而, 叙事通常由社会认可的原型建构, 这些原型暗示熟悉的情节、特征和行动, 因此, 叙事也投射到未来, 包括身份诉求。叙事的回顾-展望

性质使得个体同时完成变化和一致性。通过改编叙事来适应新的情节, 通过引入自身的新面貌和接受积极社会反馈或深化身份的愿望, 个体将新身份整合到他们的身份叙事中, 完成叙事改变。这些叙事是个体在未来事件中开展身份工作的基础, 这样的身份工作包括身份逐渐完善或者可能的身份叙事剧烈转变(如改行)。以领导关系认同为例, 领导者与追随者彼此通过身份宣称和身份承认, 实现身份的个体内化、关系的相互识别以及集体认可, 形成稳定的关系身份, 进而进一步影响双方的思维、情感、动机和行动[4]。

#### 4. 组织中多重认同的发展

组织中员工多重认同建构过程中, 感觉制定涉及意义的创造, 通过所创造出的意义, 它将感觉突破和/或感觉给予、身份扮演和叙事身份所提供的原始材料转变成认同, 所以, 个体用以理解认同的感觉制定逻辑提供了有关认同如何发展的洞察。认同如何取决于个体用以理解其认同的逻辑而发展或演进, 见图2所示。



资料来源: 根据相关文献整理。

**Figure 2.** The impact of sensemaking logic on identification development  
**图 2.** 感觉制定逻辑对认同发展的影响

很多有关认同的研究含蓄(有时清晰地)使用了相似性逻辑。认同的相似性逻辑发生于个体将自身投入与之共享特征的群体时, 身份通过评价自我和目标间的相似性得以构建。例如, Pratt [19]使用相似性观点来主张认同通过亲和力或者效仿来发展。在亲和力情况中, 个体认识到导致他认同的自我和认同目标之间的相似性; 效仿是更为渐进的经历, 随着时间流逝, 个体改变自己以使自己和认同目标更相似。相应地, 图2(a)阐明认同经由亲和力快速发展, 随着时间流逝经由效仿逐渐发展认同。

熟悉性逻辑强调有关认同目标的第一手知识和信息的重要性, 因此, 个体在地理和心理上更接近更

小的群体并具有有关它们的更具体信息时, 群体成员资格的意义变得更清晰更准确, 因此, 可以预测个体在群体内花费更多时间并了解更多, 更可能会认同群体, 见图 2(b)。以往研究发现组织认同与任期正相关, 熟悉性逻辑为此提供了一个解释。

收益逻辑表明, 个体似乎也通过从群体成员资格中获得收益的群体来定义自己。特别与组织、工作群体有关的认同文献, 重视成为有声望组织或工作群体的成员所产生的自我提升收益, 这个关系在这里得到了回应。不过, 个体思考认同时也寻找声望以外的收益, 包括支持、依赖领导和工作乐趣。因此, 收益逻辑意味着比相似性和熟悉性更有条件的认同形式: “目标提供给我 X 时, 我会认同”, 使用收益逻辑意味着认同随时间流逝而波动, 视突出的最近经历而变, 如图 2(c)所示。如, 如果员工感觉被上级忽略, 他可能会不是很愿意认同, 但如果一位新任经理定期检查他的工作, 他的领导关系认同会提高。

最后, 个体在理解认同时也使用投资逻辑。因为他们已经投入了时间、精力或对它的洞见, 他们会形成对一个独特目标的认同。投资逻辑实际意味着两个有些冲突的认同发展过程。一方面, 个体投入越多, 尤其在个体发现对目标方向有一些控制或权力时, 他们越可能认同目标, 因此, 投资逻辑代表组织认同为何随着任期提高的第二种解释。作为对比, 个体发现自身高度投资于一个目标时, 他们实际可能倾向于降低对它的认同。与高水平认同或过度认同相伴随的是将目标置于其他角色和责任之先, 当对认同的要求和规范变得相当强烈时, 个体实际上开始降低他们的认同水平。这些发现表明, 个体倾向于认同他们为之工作以获得地位或权力的目标, 倾向于抵制那些要求对目标进行全投入的规范。换言之, 投资逻辑局限于工作场所, 它允许个体往工作中投入努力和时间量, 但不必要侵犯或牺牲其他生活领域, 如图 2(d)所示。例如, 如果关于工作投入时间量的专业规范确实侵犯了其他生活领域, 破坏了个体理想的工作/生活平衡, 个体会积极地拒绝这些规范, 并在认知上远离使这些规范长期存在的职业。因此, 建筑师愿意认同一个他们的投入不会干涉到工作外生活的目标。

尽管图 2 关注个体为何认同一些目标, 需要说明的是, 感觉制定逻辑既可以使个体认同一些目标, 也可以使个体对目标产生其他的认同形式。如, 作为感觉突破实践的职场霸凌, 可能会直接使个体不认同目标, 作为对比, 如果个体职业认同的特征是强烈认同工作和专业原型的一些方面, 但积极尝试远离专业原型的其他方面以及关于工作/生活界面的专业规范, 那么个体对职业的认同呈现出矛盾特征。因此, 在积极认同之外还有三种认同形式: 不认同, 其中, 个体积极地将自己的身份与群体成员资格区分开; 矛盾认同, 其中, 个体同时认同目标的一些方面和不认同目标的其他方面; 中立认同, 其中, 个体身份与目标成员资格没有联系, 既不存在认同也不存在不认同。一般来说, 工作群体认同、领导关系认同、组织认同和职业认同都存在认同、不认同、中立认同和矛盾认同这四种形式。

## 5. 组织中多重认同间关系

组织中个体可能是一个职业、部门、工作群体、午餐小组等的成员之一, 每个都具有自身的、或多或少的独特身份。个体在组织中有不同身份进而认同, 综观文献, 这些不同身份在建构过程中可能呈现冲突状态或者趋同状态。

### 5.1. 不同认同间的身份冲突

身份冲突是两个或更多身份内容(如, 价值观、目标或规范)之间的不一致。因为身份是为了解决本地情境个体和集体需要而出现, 它们经常会与其他身份发生冲突, 因此, 身份冲突是组织生活所特有的。如, 在恪守职业规范与为了组织利益而做假账之间, 一名财务可能会经历身份冲突。如果一名经理不将管理者身份视为筑巢于组织身份, 而是认为不同于组织身份, 这位经理更可能会经历身份冲突。

个体通常处于相当多的身份冲突中, 身份冲突在某些情况下会成为个体和组织的突出问题。最近,



学者们认为个体可以有很多方式用以避免或防止冲突性认同, 包括对它们进行排序和整合[1]。基于这些发现和关于认同的感觉制定视角, 可以推测认同目标之间的冲突或不一致性不一定存在于目标自身的特征中, 而是个体如何构建和这些目标的关系。换言之, 处理冲突不仅发生在身份形成之后的诸如排序或整合过程, 也发生在创建身份和重新创建身份的过程中, 因为目标间冲突的性质和可能性可能取决于个体用以构建认同的感觉制定逻辑。具体而言, 如果一个个体主要依赖相似性逻辑, 那么当多个目标在相关维度上具有不同特征时, 可以预测会有冲突。熟悉性逻辑意味着近距离的具体身份和抽象的远距离身份之间的冲突。个体也可能会比较不同目标间的利益, 如, 从组织成员资格中获得的声望是否比从专业工作中获得的乐趣更有价值? 如果这是事实, 收益逻辑意味着基于收益评价的冲突。投资逻辑意味着在某一目标上投入的个体会被迫降低对其他目标的认同, 因为他们不能对其他目标给予大量投入。当然, 如果员工使用不同逻辑来理解他们和不同目标的关系, 由感觉制定逻辑引起的冲突可以一起避免。

## 5.2. 不同认同间的趋同

研究表明, 组织情境中的多重认同倾向于正相关, 并且, 自我的各个层面越接近, 相关性越强。最初研究认为, 因为价值观不兼容, 职业认同和组织认同存在冲突, 近来研究证实组织和专业不必竞争员工的忠诚, 这两个认同层面经常积极相关。

通过个体所认同目标其群体成员的认知(即, 社会影响、拟人化、个性化)、情感(即, 情感转移)和行为(即, 行为“感觉制定”)机制的作用, 可以实现筑巢身份认同之间的趋同。如, Sluss 和 Ashforth [20] 认为, 社会影响和拟人化促进从关系认同向组织认同的趋同过程; 个性化促进从组织认同向关系认同的趋同过程。前面提到, 对于给定筑巢身份, 个体的身份扮演行为会导致其他身份行为的扮演。例如, 一个工程师可能会觉得努力工作, 是对上级工作的积极配合, 是工作群体任务的核心, 与组织使命一致, 并且非常符合工程专业的全部内容, 可以提升职业形象。具有共同意义的身份往往会被一起激活, 个体通过自我感知和自我一致性过程推断出自身必须或多或少地认同所暗示的、具有筑巢性质的目标, 行为“感觉制定”发生。

## 6. 研究展望

本文对组织中个体的多重认同建构过程研究进行了综述, 为了推进该领域的未来研究, 本文提出以下几点未来研究建议。

### 6.1. 多重认同发展过程的情境影响研究

关注认同建构过程的研究和使用能捕捉身份变化动态的研究设计相对缺乏, 尽管本文模型初步综合了这个领域的研究状态, 但对于这个领域而言, 更大的问题(和相称的研究设计)是试图捕捉多重认同事件的起伏并同时评价情境的影响, 如, 研究在组织期望和专业期望冲突的情境中员工如何建构叙事, 采用多案例研究法研究组织规模在决定员工如何构建认同中的作用。

### 6.2. 身份间冲突的功能研究

身份间冲突不会是完全不正常的, 冲突经历会帮助明确什么身份对个体而言是最重要的, 会刺激聚焦问题的行为以解决冲突, 会激发积极的不寻常行为。因为大多数研究关注身份冲突的消极结果, 身份冲突的功能方面是一个可行的未来研究方向。

### 6.3. 多重认同趋同的情境研究

多重认同之间的正相关性暗示了趋同和整合过程的可能, 未来可以考察多重认同趋同在不同情境中

的存在性, 建议未来研究可以纵向考察角色转变情境中的趋同。譬如, 角色伙伴或关系中的任何变化可以作为考察趋同的背景, 个体被调到另一个部门, 项目或者主管的角色转变会让个体重新检查相关身份并可能调整其对组织的认同状态。可以推测, 因为自我一致性需要, 这些类型的角色转变不必要“重新启动”个体的组织认同, 然而, 表达不同组织观点的一个新的角色伙伴和关系可能会引起组织认同状态的中断, 学者们可以考察这种情境中的认同趋同存在性问题。

#### 6.4. “交叉形式”认同趋同的研究

一个具有挑战性的研究方向是将趋同模型应用于“交叉形式”的认同。例如, 在什么条件下, 组织不认同和关系认同趋同? 也许为组织风暴提供庇护所的关系伙伴(如, 主管, 同事)会产生关系认同。此外, 也许存在关系认同和组织认同(或者不认同或者矛盾认同)有分歧而不是趋同的情景, 例如, 如果同事对组织有各种抱怨和诽谤, 认同同事关系会降低而不是增强个体对组织的认同。未来研究可以描绘和考察认同、不认同和矛盾认同在自我的多重层面趋同和分歧的各种方式。

#### 基金项目

本研究受教育部人文社科基金一般项目(17YJA630087)资助。

#### 参考文献

- [1] Ashforth, B.E., Harrison, S.H. and Corley, K.G. (2008) Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, **34**, 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- [2] Ashforth, B.E. and Mael, F. (1989) Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, **14**, 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- [3] Scott, C.R., Corman, S.R. and Cheney, G. (1998) Development of a Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, **8**, 298-336. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x>
- [4] 朱瑜, 童静, 黄丽君. 领导关系认同建构研究述评[J]. 外国经济与管理, 2013, 35(9): 25-34.
- [5] Kreiner, G.E. and Ashforth, B.E. (2004) Evidence toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, **25**, 1-27. <https://doi.org/10.1002/job.234>
- [6] Ashforth, B.E., Joshi, M., Anand, V. and O'Leary-Kelly, A.M. (2013) Extending the Expanded Model of Organizational Identification to Occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, **43**, 2426-2448. <https://doi.org/10.1111/jasp.12190>
- [7] Pratt, M.G. (2000) The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly*, **45**, 456-493. <https://doi.org/10.2307/2667106>
- [8] Kärreman, D. and Alvesson, M. (2004) Cages in Tandem: Management Control, Social Identity, and Identification in a Knowledge-Intensive Firm. *Organization*, **11**, 149-175. <https://doi.org/10.1177/1350508404039662>
- [9] Josephs, I.E. and Valsiner, J. (1998) How Does Autodialogue Work? Miracles of Meaning Maintenance and Circumvention Strategies. *Social Psychology Quarterly*, **61**, 68-82. <https://doi.org/10.2307/2787058>
- [10] Bourassa, L. and Ashforth, B.E. (1998) You Are about to Party Defiant Style: Socialization and Identity Onboard an Alaskan Fishing Boat. *Journal of Contemporary Ethnography*, **27**, 171-196. <https://doi.org/10.1177/089124198027002001>
- [11] Eby, L.T. and McManus, S.E. (2004) The Protege's Role in Negative Mentoring Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, **65**, 255-275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.07.001>
- [12] Gioia, D.A. and Chittipeddi, K. (1991) Sensemaking and Sensegiving in Strategic Change Initiation. *Strategic Management Journal*, **12**, 433-448. <https://doi.org/10.1002/smj.4250120604>
- [13] DiSanza, J.R. and Bullis, C. (1999) Everybody Identifies with Smokey the Bear: Employee Responses to Newsletter Identification Inducements at the U.S. Forest Service. *Management Communication Quarterly*, **12**, 347-399. <https://doi.org/10.1177/0893318999123001>
- [14] Humberd, B.K. and Rouse, E.D. (2016) Seeing You in Me and Me in You: Personal Identification in the Phases of Mentoring Relationships. *Academy of Management Review*, **41**, 435-455. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0203>
- [15] Kristof, A.L. (1996) Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Im-

- 
- plications. *Personnel Psychology*, **49**, 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- [16] Ashforth, B.E. (2001) Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective. Erlbaum, Mahwah. <https://doi.org/10.4324/9781410600035>
- [17] Vough, H. (2012) Not All Identifications Are Created Equal: Exploring Employee Accounts for Workgroup, Organizational, and Professional Identification. *Organization Science*, **23**, 778-800. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0654>
- [18] Bruner, J. (1991) The Narrative Construction of Reality. *Critical Inquiry*, **18**, 1-21. <https://doi.org/10.1086/448619>
- [19] Pratt, M.G. (1998) To Be or Not to Be? Central Questions in Organizational Identification. In: Whetten, D.A. and Godfrey, P.C., Eds., *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations*, Sage, Thousand Oaks, 171-207. <https://doi.org/10.4135/9781452231495.n6>
- [20] Sluss, D.M. and Ashforth, B.E. (2008) How Relational and Organizational Identification Converge: Processes and Conditions. *Organization Science*, **19**, 807-823. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0349>