

# 团队地位层级研究述评与展望\*

柳学信 曹晓芳 杨焯青

(首都经济贸易大学工商管理学院,北京 100070)



**内容提要:**团队地位层级本质上揭示了群体成员威望分配的等级顺序,是团队内部纵向分化的表现。团队地位层级以非正式组织形式,嵌于团队正式制度运作过程中,对团队成员的认知、心理和行为,团队的秩序维持及组织资源的整合等发挥着重要作用。近年来,虽然地位研究领域受到学术界广泛关注,但现有研究仍存在概念边界不清晰、研究主题分散等问题,未能形成系统的研究框架。基于此,本文在梳理既有文献的基础上,首先系统阐释不同视角下团队地位层级的概念内涵,讨论其与权力、地位合法性、地位渗透性的联系,溯源并整合地位层级的相关理论;其次,明晰团队地位层级的分类与测度;再次,分析团队地位层级的影响因素、结果效应及作用机制,建构团队地位层级的整合分析框架;最后,挖掘现有研究不足,从团队地位层级的测度、前因和结果、跨层级及本土化研究等方面提出未来展望。本研究有助于全面认识团队地位层级的形成机理及影响结果,强化对团队结构和团队行为的理解,为团队有效性提供新的框架和逻辑解释,为相关领域的理论研究和实践发展提供参考依据。

**关键词:**地位层级 等级秩序 团队分化 地位断裂带

**中图分类号:**C270 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2021)01—0191—18

## 一、引言

地位根植于社会学和心理学,指个体对他人在社会系统中所处位置的主观感知(Smullyan等,1944<sup>[1]</sup>;李汉林和李路路,2000<sup>[2]</sup>),学者们常从阶层与等级、固化与流动、剥夺与偏见、支配与顺从等视角介入探究(高勇,2013<sup>[3]</sup>;李路路等,2018<sup>[4]</sup>)。20世纪90年代,组织研究者将其引入管理学和经济学领域,拓展了地位相关主题的研究边界,至此,地位的聚焦化、情景化研究特征显现。其中,聚焦于团队地位层级的研究一度成为学术界关注的热点。团队地位层级指团队成员在财富、职务、声望、尊重等影响力相关指标的综合排序情况(Anderson等,2006)<sup>[5]</sup>,揭示了团队成员的总体地位差距。在学理上,团队地位层级有阶梯性和关系性两种分层机制,阶梯型分层机制侧重团队地位结构,强调团队成员重要资源、机会的不平等分配;关系型分层机制关注不同地位层级间的利益关系,如团队成员间的剥削关系、支配关系等(Hays和Bendersky,2015<sup>[6]</sup>;刘欣,2018<sup>[7]</sup>)。在中国情境下,“关系本位”“权威服从”与“高权力距离”的社会文化特征凸显,团队地位层级还受官本位、体制分割(国有/非国有)等本土化因素影响(李春玲,2019)<sup>[8]</sup>,驱动团队成员间形成独特的信

收稿日期:2020-09-18

\* 基金项目:国家社会科学基金一般项目“国有企业竞争中立制度研究”(19BGL076);北京市高水平创新团队建设计划(IDHT20180521)。

作者简介:柳学信,男,教授,博士生导师,研究领域是公司治理,电子邮箱:liuxuexin@cueb.edu.cn;曹晓芳,女,博士研究生,研究领域是公司治理,电子邮箱:caoxiaofang985@163.com;杨焯青,女,博士研究生,研究领域是公司治理,电子邮箱:906517793@qq.com。通讯作者:曹晓芳。

任与服从机制,对团队决策、激励约束、沟通协调、机会分配等治理实践起到重要的隐性作用(武立东等,2018<sup>[9]</sup>;马连福等,2019<sup>[10]</sup>)。

在西方地位层级研究迅速发展的背景下,国内学者对地位相关话题的研究仍处于起步阶段。目前已有研究尚存在概念界定不清晰、变量测度混乱、前置变量的研究较为零散、效应机制的研究结论不一、研究成果缺乏系统整合等问题,从而阻碍了对地位层级的全面认知与研究发展。鉴于以上不足,本文将从企业的微观运行主体“团队”层面切入,试图对组织内团队地位层级的研究有一个框架性、系统性的认识。具体研究思路和整体结构如下:首先,整体把握地位层级研究进展,系统梳理团队地位层级的概念内涵,明晰其与相关概念的区别与联系,探究团队地位层级理论演进脉络;其次,从客观指标和主观量表两个层面归纳团队地位断裂带测度方法,并重点分析地位陡峭度、地位集中度、地位级联性及地位断裂带等客观测度方法的差异;再次,从内外部两个维度探讨团队地位层级的影响因素,根据个体、团队和企业等不同层面归纳团队地位层级的主要影响结果和作用机制,构建一个团队地位层级的整合性研究框架;最后,从团队地位层级的测度、本土化维度开发、影响因素与作用机理等视角出发,进行跨学科、跨层级、跨文化的综合比较,并提出未来展望。本研究针对团队地位层级的概念内涵、特征、理论基础、前因后果和作用机理等进行了深入研究,搭建了一个系统整合、逻辑清晰的分析框架,为团队地位层级的深入研究与治理实践提供了思路参考。

## 二、团队地位层级的研究脉络及内涵

本研究首先系统梳理了相关文献,以期更准确地把握地位层级的研究脉络;并在静态结构视角、层级差异视角、动态资源视角下剖析地位层级的内涵;其次,对权力、地位合法性和地位渗透性等相关概念进行了辨析,以求更深刻地理解地位分层的本质;最后,从期望地位理论、地位特征理论、地位构建理论、自我利益理论、新制度主义理论及社会规范理论等视角切入,探究地位层级的成因及个体对地位的感知差异。

### 1. 团队地位层级的研究进展

为了解地位层级的研究现状,本文使用 Web of Science、Google Scholar 及中国知网数据库,以“Status”“Hierarchy”“地位”“层级”为关键词对地位层级相关文献进行搜索。为避免遗漏并保证文章质量,根据现有文章溯源,并通过人工逐一阅读,对重要及不相关文献分别进行补漏和剔除,最终遴选出 102 篇高度契合的文章。从时间节点看,国内地位层级研究存在一定程度滞后,1944 年在国际顶级期刊《American Sociological Review》上已有地位层级相关文章的发表,并于 1990 年前后达到高潮;而国内在 2000 年后才有所涉及,并在近几年才开始普遍关注(如表 1 所示)。从涉足领域看,国内外关于地位领域的研究都经历了由社会学和心理学向管理学延伸的趋势,国外由 2000 年前后开始引入管理学,中国在 2010 年后有关地位的研究才进入主流管理学领域。综上,地位研究领域的渗透和边界拓展表明地位分层已不单是宏观层面的社会问题,而已经开始内化至企业层面,并对组织内团队结构、团队行为及组织决策等治理实践产生重要影响。

表 1 团队地位层级相关的重要文献

文献来源	文献数量及年份
Journal of Personality & Social Psychology	14 篇(1986、1993、1994、2001、2002、2006、2012、2013、2015、2019)
American Sociological Review	10 篇(1944、1980、1981、1982、1987、1989、1998、2014)
Academy of Management Journal	6 篇(1999、2005、2006、2011、2014、2016)

续表 1

文献来源	文献数量及年份
Organization Science	6 篇 (2011、2012、2014、2016)
Academy of Management Review	2 篇 (2007、2011)
Journal of Applied Psychology	4 篇 (2010、2012、2013)
Strategic Management Journal	2 篇 (2015、2018)
Administrative Science Quarterly	1 篇 (2003)
Journal of Management	1 篇 (2005)
Psychological Bulletin	1 篇 (2001)
Journal of Economic Behavior and Organization	1 篇 (2000)
Journal of Management Studies	1 篇 (2017)
Journal of Corporate Finance	1 篇 (2016)
社会学研究	16 篇 (2000、2001、2002、2004、2005、2006、2014、2015、2017、2018、2019、2020)
社会	7 篇 (2006、2009、2011、2012、2013、2017)
管理世界	5 篇 (2014、2015、2018)
经济管理	5 篇 (2018、2019、2020)
南开管理评论	4 篇 (2015、2017、2019)
心理学报	4 篇 (2015、2018、2019)
外国经济与管理	4 篇 (2018、2019、2020)
管理科学	3 篇 (2012、2016)
管理学报	3 篇 (2015、2017)
中国工业经济	1 篇 (2013)

资料来源:本文整理

## 2. 团队地位层级的内涵与本质

明晰地位层级的内涵是开展团队地位相关研究的基础。对地位层级的内涵解析主要有三种视角(如表 2 所示):第一,静态结构视角。从地位排序的角度切入,团队地位层级指群体中个体沿着一个或多个社会重要维度的等级排序(Emile, 1944<sup>[11]</sup>; Halevy 等, 2012<sup>[12]</sup>)。其中,社会重要维度指团队成员公认的,能反映社会地位的属性特征,如财富、威望、领导力、影响力等(Anderson 和 Brown, 2010)<sup>[13]</sup>。从地位构成的角度切入, Diefenbach 和 Sillince(2011)<sup>[14]</sup>将团队地位层级界定为由团队中不同角色和职位组成的,可通过自上而下的命令、控制和监督相衔接,被制度化和合法化的等级关系。第二,层级差异视角。地位层级是一种感知和关系的构造,而不仅仅是某种存在状态,团队地位层级差异可从层级结构的不平等性和级联性两个角度反映。团队地位不平等性强调地位分布的不对等状态,可由地位集中度和地位陡峭度两个指标衡量,地位集中度指群体中地位集中于一个或几个成员身上,而地位陡峭度则关注群体成员地位的总体差异(Klass 和 Cords, 2011)<sup>[15]</sup>。地位级联性侧重团队成员的地位支配关系,也是地位分层的一种表现形式,具有非周期性、非闭合性、单向性的特点,仅适用于两两成员间的比较(Bundersond 等, 2016)<sup>[16]</sup>。第三,动态资源视角。不同于以上从静态、结构性分层角度的解释, Ridgeway 等(2014)<sup>[17]</sup>将团队地位层级概念化为一种动态的、可用于交换的社会资源,认为地位从持续、垂直的资源分配过程中得以创建,可用

于管理、投资、谈判和竞争,成员获得的地位数量与他们对团队目标的贡献感知能力相称,并随着能力感知的改变而重新分配。

综上,虽然已有文献从不同视角对地位层级进行界定,但概念化过程中的内核是一致的,即揭示了团队地位的纵向分化特征,反映了成员对群体决策的贡献程度。由于地位层级通常以分层子群体的形式存在,整合以上观点,本文将团队地位层级界定为团队成员按特定地位指标进行聚合与重组,最终分裂为垂直地位子群体的过程,这种界定方式能更真实地反映地位子群体的分化程度及互动模式。

表2 团队地位层级的主要内涵观点

视角	切入点	核心观点	代表性人物
静态结构视角	地位排序	个人沿着一个或多个社会重要维度(尊重、钦佩、声望、权威;领导力、影响力、关注度等)的等级排序	Aderson 和 Brown(2010) <sup>[13]</sup>
	地位构成	组织中不同角色和职位组成的,通过自上而下的命令、控制和监督衔接,被制度化和合法化的等级关系	Diefenbach 和 Sillince(2011) <sup>[14]</sup>
层级差异视角	地位不平等性	地位分布不对等性可从地位集中度和地位陡峭度两个维度反映	Klass 和 Cords(2011) <sup>[15]</sup>
	地位级联性	团队中成员地位之间的二元支配关系	Bundersond 等(2016) <sup>[16]</sup>
动态资源视角	地位交互性	地位是从一个持续的资源分配过程中创建的垂直动态结构,可用于社会资源交换、管理、投资、谈判和竞争	Ridgeway 等(2014) <sup>[17]</sup>

资料来源:本文整理

### 3. 团队地位层级的相关概念辨析

地位层级与权力、地位合法性、地位渗透性、影响力等有一定相关性,清晰界定相关概念有助于加强对地位层级本质的理解。

(1)地位层级与权力。权力与地位层级同为等级制度的两个重要维度。权力指社会关系中对有价值资源的不对称控制,其中法定性权力出现在有制度化等级和正式任命的领导者群体中,强制性权力和奖赏性权力能决定对他人的惩罚和奖励(Fragale 等,2011)<sup>[18]</sup>。地位则强调个体在他人眼中受尊重、威望和钦佩的程度(Smith 和 Magee,2015)<sup>[19]</sup>。个体权力与地位影响方式不同,强制和奖赏性权力通过奖惩对他人施加影响,而地位主要是通过成员间的“示范”“模仿”发挥效用(Blader 和 Chen,2012)<sup>[20]</sup>。个体权力与地位互为因果,并相互加强。从权力到地位,当且仅当对宝贵资源的不对称控制被授予尊重时,有权势的个人才拥有较高地位;从地位到权力,地位可通过资源赋予和资源积累两条途径获得权力(Fiske 等,2002)<sup>[21]</sup>。虽然权力和地位可相互转化,但也会出现有地位没权力或有权力没地位的情况。其中,拥有高权力低地位的董事被认为不配拥有权力,面临权力不稳定的威胁;拥有低权力高地位的董事如果滥用权力,其受到的尊重会减少,面临地位合法性的威胁(Perry,2014)<sup>[22]</sup>。

(2)地位层级与地位合法性。团队地位层级反映群体内部的地位结构或地位关系,而地位合法性则揭示了团队成员对地位结构公正性、恰当性、有效性的接受程度(Ellemers 等,1993)<sup>[23]</sup>。当团队成员被合理分配到低地位子群时,该成员更可能接受并认同所在群体及现有地位结构,对权威成员更加服从(Bettencourt 和 Bartholow,2010)<sup>[24]</sup>。当团队地位不合法时,低地位成员的不公平感知增强,倾向对自我身份提出异议,力图改变现有不合理结构,通过地位挑战进入高地位群体(Bitektine,2011)<sup>[25]</sup>。此外,政治身份有助于提升团队成员的地位合法性,如团队成员兼任党代表、人大代表、政协委员、工商联执委等,与政治关联不足的成员相比,具有政治身份的成员地位

“相对剥夺感”较弱,地位认同感更强(范晓光和吕鹏,2018)<sup>[26]</sup>。

(3)地位层级与地位渗透性。团队地位渗透性指个体离开一个地位层级并进入另一个地位层级的程度,决定了成员跨子组流动的可能性或可行性(Bettencourt和Bartholow,2010)<sup>[24]</sup>。地位渗透性本质上反映了团队成员的机会结构改变情况,与一个固化且封闭的地位结构相比,较高的渗透性意味着更开放的机会,低地位个体的向上流动显著提高了成员的幸福感和公平感。并且,不稳定、不合法的地位结构为团队成员地位流动提供了可能(Bitektine,2011)<sup>[25]</sup>。此外,随着团队成员经验的积累,职位的分配也会调整,团队成员的角色和地位等级处于动态匹配中,个体会进入或离开组织、横向移动、甚至被提拔到更高的职位。

综上所述,团队地位层级的相关概念辨析如图1所示。

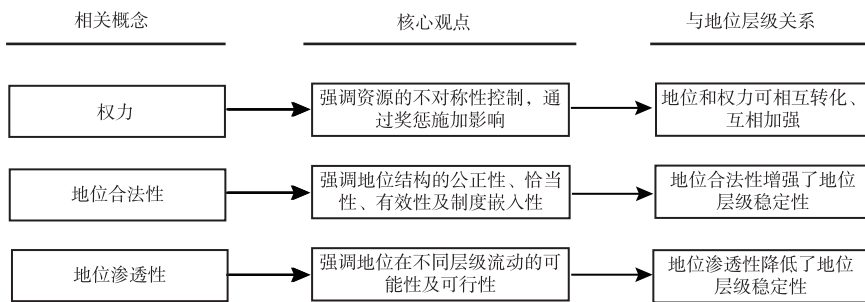


图1 团队地位层级的相关概念辨析

资料来源:本文绘制

#### 4. 团队地位层级理论

期望地位理论、地位特征理论及地位构建理论为团队地位层级的差异及成因提供了依据。期望地位理论试图解释群体中不平等的结构是如何出现和维持的,如一些成员有更多的发言机会、观点被更认真地对待、对其他团队成员有更大的影响力等(Berger和Zelditch,1980<sup>[27]</sup>;Correll和Ridgeway,2006<sup>[28]</sup>)。期望地位理论认为地位排名应根据个体对业绩贡献的预期能力分配,而预期能力的评估则基于其已有的任务贡献、非语言行为(如笔直、放松的姿势,频繁的眼神交流,自信的神态)和重要地位特征(如职称、能力)等。地位特征理论关注地位特征信念如何转化为预期绩效进而塑造团队中个体行为。地位特征指能反映成员荣誉、尊重、能力等连续或分类的属性指标,有特定(如计算机专业等)和分散(如性别、种族、年龄等)两种类型,这些指标特征有助于地位评估(Kuokkanen,1993)<sup>[29]</sup>。该理论可通过显著性、举证责任、顺序、聚合及不一致性效应五个假设将人们对地位的信念与行为联系起来(Berger和Zelditch,1980)<sup>[27]</sup>。不同于社会认同理论提出的群体间差异会导致内群体偏爱和外群体偏见(Turner,1985)<sup>[30]</sup>,地位构建理论则强调包括弱势群体在内的所有群体成员都必须承认一个类别(优势群体)比另一类别(弱势群体)更有价值、能力,以此达成共识(Ridgeway,2000)<sup>[31]</sup>。

自我利益理论、新制度主义理论及社会规范理论为个体对地位分布差异的容忍度及其原因提供了解释。群体成员对地位不平等是默然接受还是强烈抵制,一定程度上影响成员的互动和表现(Major和Kaiser,2017)<sup>[32]</sup>。“自我利益论”认为利益最大化是团队成员接受地位差距的评判标准,包含“地位结构”和“相对剥削”两种立论依据。其中,“地位结构论”观点提出优势地位成员为维护既得利益,更认可现有地位结构分布,对地位差距表现出较大容忍度,有助于解释“高地位-高容忍”现象(Thomsen和Birkmose,2015)<sup>[33]</sup>;而“相对剥夺论”认为团队成员在社会比较过程中被剥夺感不同,低地位并非必然产生高剥夺感,且高地位董事通过积极的示范效应,还可提升低地位成员对地位不平等的容忍度,这解释了“低地位-高容忍”现象(Schmid等,2019)<sup>[34]</sup>。此外,“新制度

主义论”强调个体是嵌入企业制度环境的,制度环境对成员行动和偏好有重要形塑作用,促使成员合法化其行为认知和取向(Perez等,2019)<sup>[35]</sup>。“社会规范论”认为个体地位分布感知更多受宏观层面主导价值和社会共识的影响,如既定的文化传统、价值观念、规范习俗等,对董事行为起到一定约束作用(Blay等,2018)<sup>[36]</sup>。

综上,这些理论被用于探析团队地位层级的成因及个体对地位差异的感知,初步构成了地位层级研究的理论基础,但由于单个理论存在自身认知局限性,很难独立解释地位形成机制。未来可以有效融合这些理论基础或拓展新的理论视角,建构关于团队地位层级研究主题的整体性理论分析框架。

### 三、团队地位层级的分类与测度

通过对地位相关研究的梳理、归纳、分析,本文总结了三种典型分类方式,分别为正式和非正式地位层级,支配和威望型地位层级,政治、经济、信息和社会地位层级。在测度方面,主要从客观指标和主观评价两个方面展开。

#### 1. 团队地位层级的分类

(1)正式地位层级与非正式地位层级。基于地位的形成逻辑不同,地位层级可分为正式地位层级和非正式地位层级。正式地位层级以效率逻辑为重要标准,指制度化、契约化、合法化的地位层级结构,如特定职位、职称等(Diefenbach和Sillince,2011)<sup>[14]</sup>。团队正式地位层级被赋予合法性和合理性,能有效促进成员间互动和信息交流,提升组织的任务效率。非正式地位以情感逻辑为重要标准,指团队中因成员能力和影响力不同而形成的非正式结构,是社会规范与团队成员认知共同作用的结果,对正式制度起到补充作用(Diefenbach和Sillince,2011)<sup>[14]</sup>。非正式地位层级促进团队内部有序合作,为团队成员履职提供了清晰的方向(刘智强等,2015<sup>[37]</sup>;马连福等,2019<sup>[10]</sup>)。

(2)支配型地位层级与威望型地位层级。基于地位的获取方式不同,地位层级可分为支配型地位层级和威望型地位层级。支配和威望是社会群体获取地位和影响力的途径,二者被不同的动机和行为模式支撑,并导致不同的模仿和服从效应(程德俊等,2018)<sup>[38]</sup>。支配型地位层级指通过不确定、不规律地恐吓和强迫来诱导恐惧,以获得社会地位(Cheng等,2013)<sup>[39]</sup>。以支配为基础的地位获取过程包括攻击性、胁迫性、以强凌弱的行为,以及自信、愤怒、自恋的情绪表达,并将自身利益凌驾于群体利益之上的动机。威望型地位层级指通过技能或知识而受到认可和尊重的社会地位(刘智强等,2015)<sup>[37]</sup>。以威望为基础的地位获取过程与技能、智力、感知力、专业知识、慷慨、诚实、责任、公平、魅力、利他主义等能力和品质相关联。威望型董事是令人钦佩、尊敬,值得关注和模仿的对象,其意见、愿望和决定往往会得到重视(Halevy等,2012)<sup>[40]</sup>。

(3)政治地位、经济地位、信息地位与社会地位。借鉴地位层级的社会学分类方式,将团队地位层级划分为政治地位、经济地位、信息地位和社会地位四类(Emile,1944)<sup>[11]</sup>。经济地位源于财富和商品的积累,团队成员的各种显性和隐性的综合收入越高,表明该成员经济地位越高。政治地位源于权力和权威,当团队成员是由政府委派,或有一定的政治关联时(如兼任人大代表、政协委员等),其政治地位可能会得到提升。信息地位源于技能和学习,团队成员有某方面技能、专长,如董事会团队中的独立董事一般都会选聘在某领域有一技之长的人员担任。社会地位源于荣誉、威望和顺从,中国情境下,还有教育、收入、职业等变量也可衡量成员的社会地位(魏钦恭,2020)<sup>[41]</sup>,高学历的人一般社会地位较高,无私奉献且获得荣誉称号的人社会地位也较高(李颖晖,2015)<sup>[42]</sup>。

本部分总结了团队地位层级的三种典型分类方式,可以看出:一是三种分类方式的边界和

内容具有交互性,如非正式地位包含威望地位、社会地位等,且地位的获取既包括正式渠道也包含非正式渠道(如图2所示);二是每种分类方式的形成逻辑不同,如正式地位和非正式地位是基于地位形成逻辑和特征展开的分类,支配地位和威望地位是从地位的获取方式展开的分类,政治地位、经济地位、信息地位与社会地位是从社会学视角来进行分类。同时,可以看出三种分类方式还存在边界界定仍不清晰、分类基础逻辑较为单一、跨学科交叉研究薄弱等问题。未来可进一步拓宽地位层级的其他分类方式、深挖背后理论逻辑,如结构型和关系型地位层级,给予型和剥削型地位层级;并尝试从纵向结构视角界定高、中、低地位的分层标准,构建地位层级指数,分析不同地位子维度的嵌套效应;再引入管理学、经济学等学科视角,进行融合发展,拓宽团队地位层级的分类学科维度。

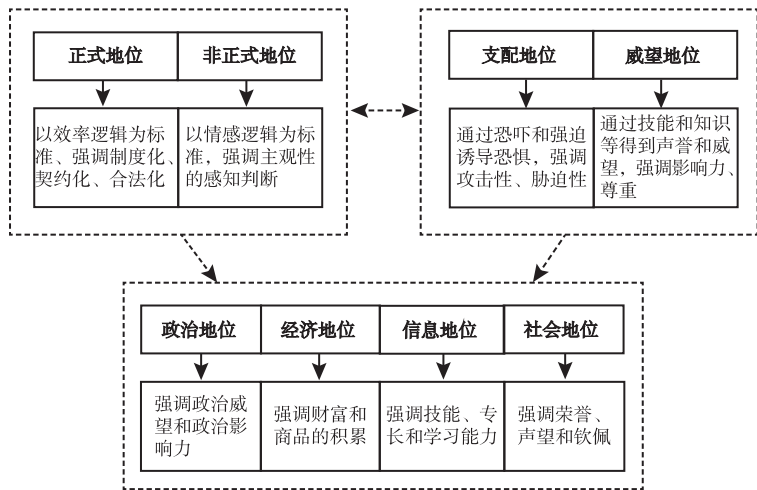


图2 团队地位层级的分类

资料来源:本文绘制

## 2. 团队地位层级的测量

地位层级分化的研究始于群体成员在权势(如资源控制、正式权威、网络中心性)、地位(如学位、证书、头衔、群体成员资格)和收入(如正式薪酬和福利)等方面的差异,且这些差异被认为与授予特定成员的尊重有关(Washington和Zajac,2005)<sup>[43]</sup>。已有关于地位层级的测度包括客观指标及主观量表评价两方面。其中,客观指标有地位不平等(地位集中度和地位陡峭度)、地位级联性等,具体指数包括:弗里曼指数(Freeman index)、基尼系数(Gini coefficient)、变异系数(coefficient of variation)、标准差(standard deviation)、平均距离(average distance)等(Bunderson等,2016)<sup>[16]</sup>。主观评价方式包括问卷、实验、访谈等。

(1)客观指标。地位集中度。“集中度”涉及团队成员之间的地位不平等,强调权力、地位或特权集中在一个或部分成员中,此概念在社交网络研究中很突出,是一种公认的衡量分层或不平等程度的标准(Diefenbach和Sillince,2011)<sup>[14]</sup>。集权化是通过测度集中程度的方法实现的,比如Freeman指数或Gini系数,旨在量化得分最高的参与者与其他参与者在某个地位维度上的距离,当一个参与者在某个维度上得分最高而所有其他参与者得分最低时,集权程度最大;当所有参与者得分相同时,集权程度最小。

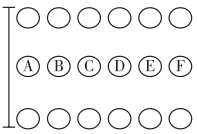
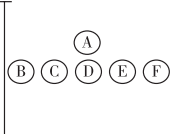
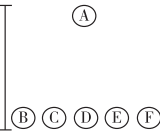
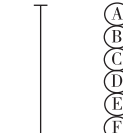
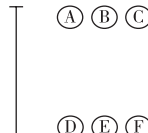
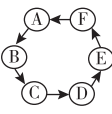
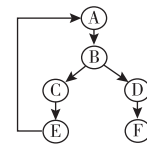
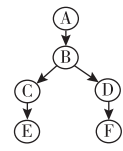

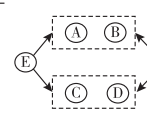
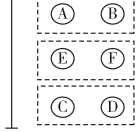
地位陡峭度。“陡峭度”也涉及到团队成员之间地位的不平等,强调权力、地位或特权在成员之间的总体差异(Klass和Cords,2011)<sup>[15]</sup>。陡峭度一般使用诸如标准偏差或平均欧氏距离来测量,旨在测度成员在某些特征上绝对差异的大小,当一组的一半人在某个维度上的分数达到理论最

大值,另一半人在某个维度上的分数达到最小值时,陡峭度最大。

地位级联性。级联性是指团队成员二元支配关系,强调两两成员间地位流向性和非周期性,即成员永远不会直接或间接地影响对他们有直接或间接影响的人(Bunderson等,2016)<sup>[16]</sup>,等级结构中团队成员在做出决策和解决分歧时相互之间的影响链是清晰的。假设一个六人小组,每个成员都对另一个成员有层叠的影响力,这是无层级状态的地位级联性,而最高层级状态的级联性是成员永远不会直接或间接地影响对他们有直接或间接影响的人,层级秩序是单向服从的。

综上,团队地位层级客观指标测度如表3所示。虽然现有关于地位层级的测度方法已较为丰富,但测度实现过程仍存在一定局限性,地位层级的测度深度不够,无法实现多个地位维度指标的综合反映。本文首次提出团队地位断裂带的方法来测度地位层级,地位断裂带强调群体成员按多个特定地位指标进行聚合与重组,基于组内相似性和组间差异性最终分裂为垂直地位子群体的过程,这种测度方法能更真实反映团队地位层级分化程度及子群体互动模式,能清晰揭示地位分层层级数、不同层级团队成员数、每个成员所属地位层级、分层的均匀度等指标,有助于从强度、宽度、深度全面反映地位分层情况,具体测度可采用 *Fau*、*Subgroup Strength*、*FLS*、*PMD<sub>cat</sub>*、*Fau × D<sub>e</sub>*、*F<sub>k</sub>*、*LCCA*、和 *ASW* 等指标衡量(柳学信和曹晓芳,2019)<sup>[45]</sup>。

表3 团队地位层级客观指标测度

地位层次类型	层级结构观点	具体测度	无层级	中等层级	高等层级	代表性文献
集权化	地位集中程度	Freeman 指数、基尼系数、变异系数等				Diefenbach 等,2011 <sup>[14]</sup>
陡度	地位的总体差异	标准差、平均距离				Klass 等, 2011 <sup>[15]</sup>
级联性	层级关系是二元影响的层叠关系	Krackhardt 的层次指数、Kendall 线性指数、Landau 指数				Shizuka 等, 2012 <sup>[44]</sup> ; Bunderson 等,2016 <sup>[16]</sup>
断裂带	群体分裂为组内地位一致,组间地位异质的子群	ASW、Fau、FLS 指数等				柳学信, 2019 <sup>[45]</sup>

资料来源:本文整理

(2)主观评价。已有研究通常采用“实验+问卷”和“访谈+问卷”的方式自行开发或沿用已有量表,对群体成员地位进行主观评判。主观社会地位是一个综合概念,它不仅包含个体对其当前地位的认知,还与其过去的经历和对未来的预期有关。代表性文献中较为常见的地位层级主观评价方法如表4所示。相对于客观测量,主观地位测量有利于说明人们在社会中评价自



身地位的方式,并能够反映人们对地位层级的主观感知和认识。此外,通常情况下,团队成员在评价自己的主观社会地位时,其客观地位状况是一个重要参考标准,会出现主客观地位一致及主客观地位感知存在偏差两种情况,而客观地位差距和主观地位差距的感知偏差是学术界研究热点之一。

表 4 团队地位层级主观评价

评价方式	研究样本	地位测度题目	测度来源	代表性文献
实验 + 问卷	N = 152 个学生, 28 个组, 轮询设计, 7 分制	(1)实际地位:某人多大程度上得到其他组成员的尊重;做出有价值的贡献;表现出很高的能力;影响了小组决策;领导了小组活动;参与了小组活动;对小组的整体贡献 (2)地位自我提升:对比自我认知与他人认知的差异 (3)地位社会接受:多想再次与某人合作;赢得了自己多少信任;与自己的相似度;与自己的不同	自行开发	Anderson 等,2006 <sup>[5]</sup>
	N = 181 个董事成员, 30 个荷兰房地产公司, 轮询设计, 7 分制	(1)这个人展示了很高的能力 (2)这个人做出了有价值的贡献 (3)这个人得到了尊重	Anderson 等,2006 <sup>[5]</sup>	Veltrop 等,2017 <sup>[46]</sup> ; Anicich 等,2016 <sup>[47]</sup>
	N = 132 个学生, 33 个组, 每组四人, 4 分制	(1)成员决策能力 (2)成员协调团队活动能力 (3)成员激励团队能力	自行设计	Kilduff 等, 2016 <sup>[48]</sup>
	N = 66 个社会招募人员, 12 个组, 5 分制	(1)威望:我尊重和钦佩那些把所有初始禀赋都留给自己的人;我尊重和钦佩那些把所有初始禀赋都捐赠给公司的人 (2)支配:我认为那些把所有初始禀赋都留给自己的人具有对统治和权力的追求;我认为那些把所有初始禀赋都捐赠给公司的人具有对统治和权力的追求	Cheng 等, 2013 <sup>[39]</sup>	Halevy 等,2012 <sup>[12]</sup>
访谈 + 问卷	N = 350 家中国上市公司	(1)识别年报中董事排名顺序规律 (2)访谈董事会就坐顺序、签名顺序、发言顺序等情况	自行设计	Zhu 等,2016 <sup>[49]</sup>

资料来源:本文整理

本节总结了团队地位层级的主要测量方式,可以发现:一是现有测度方式较为丰富,客观指标已经实现了跨类型维度、跨层级链条的多种测量方法,主观指标也设计了多维度、跨层次的量表,并结合不同的质性方法减少共同方法偏差;二是测量方法的特征主要体现为定性与定量相结合、主观与客观相结合,现有的测量方法可以为研究提供定性的问卷、访谈、实验等方法,又可以提供定量的

指数测量方法,通过不同的数据来源、不同的资料角度来保证主观和客观相配合,保证了结果的科学性和稳健性。同时,可以看出现有测量方式还存在测量标准不统一、可比性较弱、评价量表较多但普适性不强等问题,有较强的情景限制。未来,客观指标方面,可进一步厘顺团队地位层级的测量原则、测量要求、测量设计等,使用自然语言解析、聚类分析等方式,总结团队地位层级测量的核心要求,制定普适性测量方法;主观评价方面,力图构建多元化、多层次的问题设置框架,提升量表设计的时效性、可靠性和准确性。

#### 四、团队地位层级的影响因素与效应

虽然团队地位层级的内涵、分类、测量等已有初步界定,学者们的理论和实证探讨取得了一些关键成果,但该主题的研究成果还较为分散,缺乏系统的分析框架来进行有效整合。因此,本文深入剖析团队地位层级的影响因素、影响结果及作用机制,力图对现有研究成果进行综合性述评,搭建一个整合性分析框架。

##### 1. 团队地位层级的影响因素

目前尚未有文献系统地探讨地位层级的影响因素。通过文献整理发现,团队地位层级的驱动因素主要包括内部和外部两个层面。从内部因素看,团队成员对名望和资源的需求差异,为之付出的努力程度,及成员在认知、能力、性格等方面的个人特质差异共同决定了团队成员的地位分层及地位差距。从外部因素看,个体和集体主义文化对团队地位层级的形塑及团队地位差距的容忍度也有重要影响。

(1)内部因素。团队内部的需求差异、认知差异、能力差异、性格差异、外观差异及行为差异等都能驱动团队地位分层。需求差异,包括名望需求和地位需求,在名望动机驱使下,团队成员看重地位本身的象征意义,期望自己被更多人认可和接纳,努力维护自己在他人眼中的完美形象,是一种典型的符号追求(刘智强等,2013)<sup>[50]</sup>;而在资源动机驱使下,个体更看重地位背后的权力、财富和社会资源(Hays和Bendersky,2015)<sup>[6]</sup>,期望通过高地位的追求达到支配资源、寻求控制的目的,是一种典型的占有追求(刘智强等,2013)<sup>[50]</sup>。认知差异,包括个体感知力、洞察力、理解力、敏锐度及价值观等,个体有强烈的倾向去寻找和记忆与已有信念或图式相一致的信息,驱动团队内部地位分层(Anderson等,2006)<sup>[5]</sup>。能力差异,包括智力、体力和工作能力上的区别,已有研究通常把人口统计学特征视为能力的标志,如性别、年龄、学历等视为能力的标志;此外,个体专业知识能力差异,如财务专业知识、行业专业知识、金融专业知识等也会促使团队地位分层(Veltrop等,2017)<sup>[46]</sup>。性格差异,具有责任心、亲和力、自信心、外向性等人格特征能获得别人的关注、好感和喜爱,在群体环境中往往比其他成员更有影响力和控制力(Anderson等,2001)<sup>[51]</sup>。外观差异,即外貌好看的人更容易获得别人关注(Anderson等,2001)<sup>[51]</sup>。行为差异,具有无私奉献、牺牲行为的个体更容易博得群体的关注、喜爱和尊敬(Halevy等,2012)<sup>[12]</sup>。

(2)外部因素。团队外部的文化环境、制度环境等也能够影响团队地位分层。地位是个体在特定文化环境中获得的,文化差异与地位过程有关,并影响着特定领域的价值取向(Yoo和Donthu,2002)<sup>[52]</sup>。其中,个人主义文化特征适用于平等和个人自由价值的社会制度,并根据贡献和资源在成员之间进行平均分配,强调公平的资源共享,个人主义文化不容易驱动群体地位分层,对地位差异的容忍度较低;集体主义文化特征适用于社会关系模式,强调按等级分配资源,在垂直集体主义文化下的成员更容易接受地位差异,地位等级制度也更严格(Tail和Maccormick,2014)<sup>[53]</sup>。同时,由于历史、自然环境、区域经济发展水平和社会文化等因素的不同,在我国同一法源下各地区的制度环境存在很大差异(樊纲等,2010)<sup>[54]</sup>。制度环境是一个综合变量,包含各地区市场化程度、政府干预程度(Demirguc-Kunt和Maksimovic,1999)<sup>[55]</sup>、法律环境差异(LaPort

等,1998)<sup>[56]</sup>等,不同制度环境会影响团队内部的公平程度、权力距离、领导风格、监督激励,进而影响其地位层级变化。

本部分总结了团队地位层级的影响差异,可以发现:一是现有研究对团队地位层级的影响因素探讨主要集中在组织内外部,内部因素主要是团队成员的主观决定,外部因素主要是组织所在的环境客观决定;二是内部因素和外部因素之间是相互影响的,组织内部的成员生活于外部大环境并组成小的社会群体,社会经济的整体发展也在影响团队成员的思想认识、教育水平等,所以内外部因素之间是没有严格的界定的,是互动影响的;三是团队地位层级的内外部影响因素均与政治、文化、经济等宏观层相关,人的发展、社会的导向、国家的战略都折射出宏观层面的变化。同时,可以看出有关于团队地位层级的影响研究还存在思考维度不足、缺乏融合性理论、外部因素有待挖掘等问题,如本土化的驱动因素、外部环境的影响机制等尚有空白,未来可以从利益相关者维度、多学科视角、全球经济发展趋势等维度进一步探究影响因素,搭建系统性的影响因素理论框架。

## 2. 团队地位层级的影响效果

团队地位层级对成员个体、团队和企业等不同研究层面均有影响。具体来看,团队地位层级对个体层面的影响包括个体绩效、个体创新、个人情绪和心理、健康水平、个体忠诚度和员工离职等;对团队层面的影响主要包括团队绩效、团队创新、团队知识共享、团队满意度、团队合作等;对企业层面的影响主要包含企业绩效、企业价值、企业创新、企业投资、公司违规、企业风险等。以下具体介绍团队地位层级如何影响不同层次结果变量。

(1)个体层面。个人绩效方面,邓传军等(2017)<sup>[57]</sup>发现正式地位层级与员工常规主导绩效呈负相关,更陡峭的地位层级会让低地位成员感到能力不足,增加对高地位成员的依赖,或受到不公平待遇,降低其表现动力;同时,领导成员交换(LMX)有助于缓解正式地位与员工个人绩效之间的负向关系。个体创新方面,从正式和非正式地位分类标准看,正式地位层级与个体创造性产出呈U型关系,而非正式地位层级与个体创造性产出呈正向关系,且组织内的地位赋予方式会调节地位层级与个体创造性产出之间的关系(刘智强等,2015)<sup>[37]</sup>;从支配和威望地位分类角度看,威望型地位层级驱动成员提出创新思路,而支配型地位层级驱动成员进行创新行为中的创意实施(刘智强等,2013)<sup>[50]</sup>。个人情绪和心理方面,Anderson等(2001)<sup>[51]</sup>认为组织中地位层级越多,成员士气、积极性、工作满意度越低;而He和Huang(2011)<sup>[58]</sup>则认为地位层级差异比平等主义更能满足团队成员的心理需求,成员更倾向追求高地位来获得安全感、归属感和满足感。Anderson等(2006)<sup>[5]</sup>则认为成员满意度的高低会通过团队成员的地位公平感知进行传导,而地位公平感知取决于个体与其他成员的认知一致性程度,成员地位差异通过地位公平感知获得地位认同,促进员工满意度提升。身心健康方面,在地位不平等程度高的团队中,低地位个体从心理上会面临更多的社会孤立,与他人的互动和沟通减少,容易产生社交焦虑和抑郁(Anicich等,2016)<sup>[47]</sup>;同时,压力源会干扰神经内分泌、心血管和免疫功能,不利于身心健康(Christie和Barling,2010)<sup>[59]</sup>。个体忠诚度和员工离职方面,团队地位层级增加了高地位成员忠诚度和低地位成员离职率,高地位排名意味着更多的尊重、钦佩、自主权、社会支持、自尊、幸福、物质资源和较低的生存压力,向贡献更多的成员提供更高的地位,可激发团队成员更加努力、无私、慷慨的表现,提升个体忠诚度;然而,若低地位成员激励不足、与高地位成员差距过大且地位敏感性高,其积极性、存在感、认可度会降低,离职率会提升(单红梅等,2015)<sup>[60]</sup>。

综上,团队地位层级对个体层面的影响效应正负不一,主要在于不同地位层级成员对地位差异性和公平感的认知不同。高地位成员能更多享受地位层级制度带来的好处,因此其无论从心理、情绪,还是到个体产出都会有更好的效果,而低地位成员则相反,表现为负面的个体产出。

(2) 团队层面。团队绩效方面,持积极观点的学者认为团队地位层级差异有利于团队绩效(Groysberg等,2011)<sup>[61]</sup>。持消极观点的学者认为地位层级会对团队造成分裂性的不平等,垂直地位层级比扁平地位层级的团队表现更差,Bai等(2014)<sup>[62]</sup>发现,虽然地位陡峭度会在一定程度上通过促进内部竞争而提高团队生产力,但高度的竞争会带来巨大的成本,对团队绩效不利。Kiduff等(2016)<sup>[48]</sup>认为团队地位层级差异可通过过程冲突传导至团队绩效,过程冲突会产生消极的情绪气氛,使成员精力和注意力转移到无休止的争论和分歧上,不利于团队绩效的提升。Hu和Xie(2015)<sup>[63]</sup>将团队地位层级对团队绩效的影响归结于任务类型,认为当团队任务具有可预测、简单和稳定的特点时,团队采用陡峭地位层级结构更有利于绩效;对于常规、例行的任务,具有不确定性小、分歧意见少、过程冲突少、新问题少等特点,此时采用垂直地位结构可加快决策速度,提升决策质量。Garg等(2018)<sup>[64]</sup>认为团队地位层级对团队绩效的影响还取决于团队领导的选取,当有能力的人担任领导时,垂直地位层级比扁平地位层级能发挥更好的作用,团队绩效更高;而当自私、有偏见、独裁的人担任领导时,垂直地位层级将损害集体的成功,不利于团队绩效的提升(Burke等,2006)<sup>[65]</sup>。团队创新方面,团队地位层级通过任务冲突正向影响团队创新,通过关系冲突负向影响团队创新,且地位赋予标准在地位层级对团队创新传导机制中起到调节作用(刘智强等,2019)<sup>[66]</sup>;张少峰等(2019)<sup>[67]</sup>进一步细化了地位层级类型,发现威望型地位竞争对团队创新有积极影响,支配型地位竞争对团队创新具有消极影响,且团队知识共享起到中介传导作用。团队知识共享方面,在团队地位层级差异较稳定情况下,高地位成员会表现出更多的知识分享行为,而在团队内地位差异不稳定的情况下,低地位成员更愿意分享知识,地位关心对二者关系起到一定调节作用(胡琼晶和谢小云,2015)<sup>[68]</sup>。程德俊等(2018)<sup>[38]</sup>进一步发现,高地位冲突情境下,团队任务冲突对团队知识共享行为的正向影响减弱,团队关系冲突对团队知识共享行为的负向影响增强。团队满意度方面,De等(2012)<sup>[69]</sup>发现团队地位层级对团队满意度有负向影响,且通过过程冲突来进行中介传导;Bunderson等(2016)<sup>[16]</sup>也认为地位陡峭度对团队满意度产生负面影响,特别在执行复杂任务时,负面效应会更显著。团队合作方面,团队地位层级创造了一种自愿服从模式,即有威望的人把握大局,承担发起和领导任务,而缺乏权威的人关注细节,做到遵守和跟随,从而促进各方合作(马连福等,2019)<sup>[10]</sup>;合作过程主要通过协调机制来实现,地位差距促使团队内部围绕地位梯度产生某种协调机制,这种隐性秩序作为团队非正式治理实践的内核,引导团队决策,促进团队成员日常沟通与协调,保证资源有序分配和信息有效流动(Anderson和Brown,2010)<sup>[13]</sup>。而Kiduff等(2016)<sup>[48]</sup>却发现更陡峭的等级制度不利于团队成员间合作,会增加成员间的竞争,降低团队凝聚力。

(3) 企业层面。企业绩效和企业价值方面,团队地位层级是一种协调团队运作的有效机制,通过成员互动正向影响公司绩效和企业价值(He和Huang,2011)<sup>[58]</sup>;其中,董事会会议频率是董事会行为强度的直观反映,董事通过参加会议来履行决策、监督和资源共享等职能,这在董事会地位差异对公司绩效的影响中起到完全中介作用(谢永珍等,2017)<sup>[70]</sup>;同时,在业绩压力较大的情况下,董事会地位层级与绩效之间的正向效应更强(张耀伟等,2015)<sup>[71]</sup>;在地位合法性调节作用下,地位合法性越强,地位层级越能够促进企业绩效(Bettencourt和Bartholow,2010)<sup>[24]</sup>。相反,Marr等(2017)<sup>[72]</sup>发现地位不平等助长了员工对工作玩世不恭、愤世嫉俗的态度,削弱了工作投入,降低了组织绩效。企业创新方面,董事会地位层级清晰度越高,企业家地位感知越高,企业的创新投入和创新产出就越高,且董事会规模、企业市场地位负向调节二者之间关系(曾江洪和肖涛,2015)<sup>[73]</sup>。企业投资方面,董事会地位层级降低了企业投资效率,董事会内部的地位差异会形成潜在地位冲突和竞争关系,导致董事成员间的信息交互受阻,加强了企业投资不足的情况,而外部环境不确定性有助于缓解二者间的负向关系(武立东等,

2016)<sup>[74]</sup>。公司违规方面,董事会非正式地位层级能有效抑制公司违规行为(刘振杰等,2019)<sup>[75]</sup>,然而,当高地位层级董事发生贪污腐败行为后,会产生对企业不利的思维、决策和行为模式,导致监督治理弱化,出现违规行为,损害企业利益(Inesi等,2012)<sup>[76]</sup>。股价崩盘风险方面,蒋德权等(2018)<sup>[77]</sup>提出财务总监的高地位能通过提升决策效率、提高会计稳健性、增强监督力度进而规避企业股价崩盘的风险。

本部分总结了团队地位层级的影响效果,可以发现:一是现有研究对团队地位层级的影响效果探讨主要聚焦在个人、组织和企业三个层面,覆盖维度较广;二是团队地位层级的影响后果研究较为丰富,包括定量的绩效、创新、投融资、风险等方面,也包括定性的满意度、心理情绪感知等方面;三是团队地位层级的传达机制研究较为成熟,包括中介机制、内外部调节机制,且各个机制的代理变量研究均较为丰富。同时,可以看出现有关于团队地位层级的影响效果还存在团队地位层级的影响后果未考虑到一些特殊治理主体,如董事会、高管层的决策作用,团队地位层级的调节机制多集中于内部调节,外部冲击考虑较少,且中介机制研究较为匮乏。未来可以进一步引入公司治理等管理学的研究范式,结合实践背景探究外部影响因素,深入挖掘团队地位层级与影响结果之间的作用路径。

因此,本文从团队地位层级影响的前因与后果、作用机制等方面对相关文献进行回顾与系统梳理,构建了团队地位层级研究的整合分析框架(如表3所示)。具体来说,首先是从团队地位层级的前因变量为逻辑起点展开分析,其次是以地位层级的三个理论维度和层次视角作为理论支撑,通过地位层级的测量来量化团队地位层级这一核心研究指标,接下来是总结筛选现有文献中较为有意义的中介变量和内外部调节变量,最后是从个体、团队和企业层面确定结果变量,变量集中于绩效、创新、情绪心理、投融资风险等维度。整个框架以团队地位层级为核心要素,综合现有文献研究,清晰明了地展示了团队地位层级的理论基础和研究脉络。

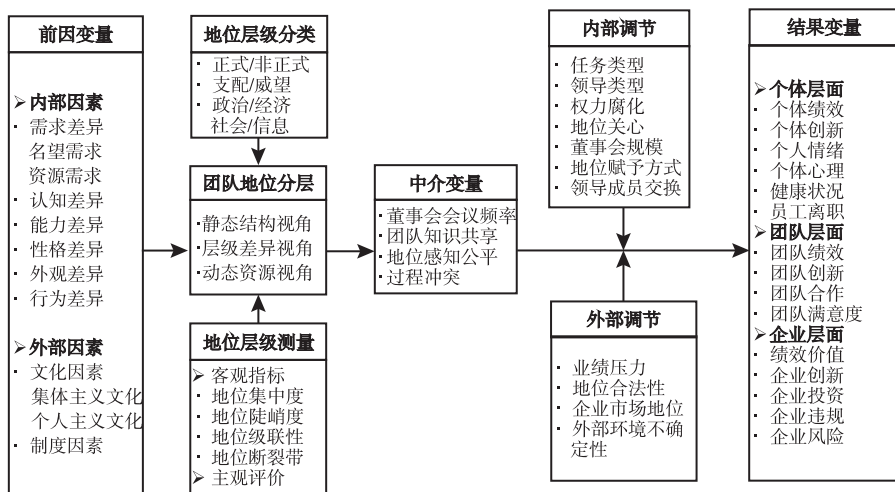


图3 团队地位层级研究整合分析框架

资料来源:本文绘制

## 五、未来研究展望

中国情境下团队地位层级的治理实践呈现出较大的特殊性,未来需综合考虑中国的制度情景、经济情景及独特的文化情景对前因、实施和结果所产生的影响,丰富主流的地位层级理论。本文将从三个方面进行展望:一是团队地位层级跨学科、跨层级、跨文化的综合比较;二是团队地位层级的

测度、指标维度开发、研究方法设计;三是团队地位层级的驱动因素、对决策过程的影响、对外部冲击的反映。

(1)加强团队地位层级跨学科、跨层级、跨文化的综合性研究。第一,地位层级的研究起始于社会学和心理学领域,目前在管理学领域有一定的发展。未来应加强团队地位层级的跨学科协同研究,将大数据、人工智能、计算机编程等一些前沿技术,以及心理学、社会学、生物学(脑神经、基因遗传)、政治学等不同领域的相关理论整合到管理学地位层级相关理论研究框架中,以突破现有研究边界和瓶颈。第二,当前组织中关于地位层级的研究维度单一,未来可从个人-环境互动匹配视角揭示团队地位层级的形成机制,还可将企业高层团队(董事会、高管层)与普通工作团队中的地位差异进行比较。第三,中西方文化存在显著差异,未来应加强中国本土化及中西方跨文化比较相关研究。中国文化重视社交礼仪、关系、人情、面子,强调高权力距离、强集体主义、不确定性规避,崇尚中庸思想、儒家文化,而这些本土文化要素根植于个体价值观形成过程中,如高权力距离认为地位不平等是合理的,这从意识形态层面接受了高地位成员可能对低地位成员的盘剥效应。此外,现有研究对文化衡量、文化情景对地位层级的作用机理等问题并未达成共识,中西文化、区域文化、亚洲文化的跨文化比较研究也较为匮乏,未来应进一步检验中西方文化体系下地位差距的影响效应差异,以增强研究结论在中国情境下组织管理实践中的适用性。

(2)优化层级测度方法,强化指标维度开发,丰富层级研究设计。第一,客观指标测度方面,现有研究多从微观个体或团队集体视角切入,通过地位集中度、地位陡峭度及地位级联性等指标刻画地位层级差异,忽视了从子群体结构及互动视角下,对团队地位分化的测度。然而,断裂带指标的开发弥补了现有的局限性,团队地位断裂带指基于多个地位属性指标,将群体成员划分为组内地位相对同质,组间地位相对异质的子群体过程。该测度方法关注相同地位成员的聚合以及不同地位成员之间的分裂,从强度、深度、宽度等方面拓展并深化了对群体地位层级结构的认识,未来可通过 ASW、FAU、FLS 等具体算法衡量,这些算法还能实现对不同地位指标权重的设置,可进一步精细化董事会地位层级的测度。第二,地位维度指标开发方面,现有研究多从能代表成员权力、资源、能力、影响力等方面的指标衡量地位。如 He 和 Huang(2011)<sup>[58]</sup>、张耀伟等(2015)<sup>[71]</sup>以董事成员兼职数目衡量地位高低,杜兴强等(2017)<sup>[78]</sup>采用“年龄”“政治联系”“职位”来衡量董事会“论资排辈”行为。未来,可进一步拓展中国情境下地位相关指标,如中国特有的体制因素,尤其在混合所有制企业中,国有董事由国资委及政府相关机构委派,具有“准官员”特征,强烈追求政治上职位晋升,在中国“官本位”的文化价值导向下,往往比非国有董事有更高的政治地位,能得到更多的尊重。因此,未来应紧密结合中国本土实践,发掘更多极具中国特色的地位维度研究。第三,地位层级研究方法方面,当前以地位为主题的研究仍然以实证和实验为主,质性案例研究较少,未来可采用定性比较分析(QCA)技术、模拟和仿真、追踪式问卷调查等手段来观测不同时点地位层级的动态变化,以对团队地位层级的决策动因组合进行系统化探索,丰富对管理决策过程的理解。

(3)深入挖掘团队地位层级的驱动机制,探究董事会和高管团队地位分层对决策过程的影响机理,丰富外部环境冲击等情景因素影响。第一,突破原有边界,进一步拓展个体层面可能导致地位分层的因素:如语言与情绪表达、个性特征(热情、自恋、魄力、抑郁、焦虑)、人际关系敏感度、社交技巧、刻板印象、公正与道德判断、自控能力等。探究制度层面可能导致地位分层的因素:如国有企业“党管干部”原则导向下,党委与企业董事“双向进入、交叉任职”,因为拥有党组织身份可能会增加威信,推动个体向团队上层地位流动,所以旨在可通过地位分层来发挥党组织在干部选拔及纪律监察等方面的重要作用。第二,董事会作为企业核心治理主体,其决策事项兼

具“复杂性”和“不确定性”,很难用正式的规则和程序完全规范化。未来可从董事会或高管地位断裂带视角介入,探讨董事会地位断层对董事成员内部沟通、信息交互、资源配置、程序公平、决策秩序、决策质量等方面的影响,进一步丰富董事会治理决策过程。此外,董事会地位断裂带能促进高地位董事对低地位董事的有效监督,在一定程度上规避了董事谋私、渎职、违规等现象。第三,当组织经历一些特殊事件或外部冲击时,团队地位层次结构可能会发生实质性变化,如当两个企业合并或收购时,一些成员在新组织可能会失去以前拥有的权力和地位;当企业转型或拓展一个新领域时,谙熟新领域的个体在组织中会受到更多的器重等;当宏观经济政策不确定性增强时,企业可能通过各种渠道降低内部风险以应对外部风险,避免风险叠加对企业造成的不利影响,此时基于地位断裂的子群体更可能表现出密切的合作关系。未来可针对特殊事件和内外冲击进行团队地位层级的研究,以丰富团队地位层级在中国环境下的适用情景,致力于用中国理论解决中国问题。

### 参考文献

- [1] Smullyan, E. B., and D. C. Washington. Status, Status Types, and Status Interrelations [J]. *American Sociological Review*, 1944, 9, (2): 151 - 161.
- [2] 李汉林, 李路路. 单位成员的满意度和相对剥夺感——单位组织中依赖结构的主观层面[J]. 北京: 社会学研究, 2000, (2): 3 - 19.
- [3] 高勇. 地位层级认同为何下移——兼论地位层级认同基础的转变[J]. 上海: 社会, 2013, (4): 90 - 109.
- [4] 李路路, 石磊, 朱斌. 固化还是流动? ——当代中国阶层结构变迁四十年[J]. 北京: 社会学研究, 2018, (6): 1 - 34.
- [5] Anderson, C., S. Srivastava, and Beer. Knowing Your Place: Self-perceptions of Status in Face-to-Face Groups [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, 91, (6): 1094 - 1110.
- [6] Hays, N. A., and C. Bendersky. Not All Inequality is Created Equal: Effects of Status Versus Power Hierarchies on Competition for Upward Mobility [J]. *Journal Personality and Social Psychology*, 2015, 108, (6): 867 - 882.
- [7] 刘欣. 协调机制, 支配结构与收入分配: 中国转型社会的阶层结构[J]. 北京: 社会学研究, 2018, (1): 89 - 115.
- [8] 李春玲. 中国社会分层与流动研究 70 年[J]. 北京: 社会学研究, 2019, (6): 27 - 40.
- [9] 武立东, 薛坤坤, 王凯. 非正式层级对董事会决策过程的影响: 政治行为还是程序理性[J]. 北京: 管理世界, 2018, (11): 80 - 92.
- [10] 马连福, 高堉, 杜博. 隐性的秩序: 董事会非正式层级研究述评及展望[J]. 上海: 外国经济与管理, 2019, (4): 111 - 125.
- [11] Emile, B. S. Status, Status Types, and Status Interrelations [J]. *American Sociological Review*, 1944, 9, (2): 151 - 161.
- [12] Halevy, N., E. Y. Chou, and A. D. Galinsky. When Hierarchy Wins: Evidence From the National Basketball Association [J]. *Social Psychological and Personality Science*, 2012, 3, (4): 398 - 406.
- [13] Anderson, C., and C. E. Brown. The Functions and Dysfunctions of Hierarchy [J]. *Research in Organizational Behavior*, 2010, 30, (1): 55 - 89.
- [14] Diefenbach, T., and J. A. A Sillince. Formal and Informal Hierarchy in Different Types of Organization [J]. *Organization Studies*, 2011, 32, (11): 1515 - 1537.
- [15] Klass, K., and M. Cords. Effect of Unknown Relationships on Linearity, Steepness and Rank Ordering of Dominance Hierarchies: Simulation Studies Based on Data from Wild Monkeys [J]. *Behavioural Processes*, 2011, 88, (3): 168 - 176.
- [16] Bunderson, J. S., V. G. S. Van, and Y. Cantimur. Different Views of Hierarchy and Why They Matter: Hierarchy as Inequality or As Cascading Influence [J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59, (4): 1265 - 1289.
- [17] Ridgeway, C. L., E. H. Boyle, and J. K. Kathy. How Do Status Beliefs Develop? Resources and Interaction in the Development of Status Beliefs [J]. *American Sociological Review*, 2014, (63): 331 - 350.
- [18] Fragale, A. R., J. R. Overbeck, and M. A. Neale. Resources Versus Respect: Social Judgments Based on Targets' Power and Status Positions [J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2011, 47, (4): 767 - 775.
- [19] Smith, P. K., and J. C. Magee. The Interpersonal Nature of Power and Status [J]. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 2015, (3): 152 - 156.
- [20] Blader, S. L., and Y. R. Chen. Differentiating the Effects of Status and Power: A Justice Perspective [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2012, 102, (5): 994 - 1014.

- [21] Fiske, S. T., A. J. C. Cuddy, and P. Glick. A Model of Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 2002, 82, (6): 878 – 902.
- [22] Perry, J. L. Power and Status in Groups[J]. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2014, (1): 1702 – 1710.
- [23] Ellemers, N., H. Wilke, and A. Van Knippenberg. Effects of The Legitimacy of Low Group or Individual Status on Individual and Collective Status-Enhancement Strategies[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1993, 64, (5): 766 – 778.
- [24] Bettencourt, B. A., and B. D. Bartholow. The Importance of Status Legitimacy for Intergroup Attitudes Among Numerical Minorities[J]. *Journal of Social Issues*, 2010, 54, (4): 759 – 775.
- [25] Bitektine, A. Toward a Theory of Social Judgments of Organizations: The Case of Legitimacy, Reputation, and Status[J]. *Academy of Management Review*, 2011, 36, (1): 151 – 179.
- [26] 范晓光, 吕鹏. 中国民营企业主的“盖茨比悖论”——地位认同的变迁及其形成[J]. *北京: 社会学研究*, 2018, (6): 62 – 82.
- [27] Berger, J., and R. M. Zelditch. Status Organizing Processes[J]. *Annual Review of Sociology*, 1980, (6): 479 – 508.
- [28] Correll, S. J., and C. L. Ridgeway. Expectation States Theory[M]. *Handbook of Social Psychology*. Springer US, 2006.
- [29] Kuokkanen, M. An Axiomatization of Status Characteristics Theory[J]. *Social Science Research*, 1993, 22, (4): 391 – 414.
- [30] Turner, J. C. Social Categorization and The Self-Concept: A Social Cognitive Theory of Group Behavior[J]. *Advances in Group Processes*, 1985, 2, (5): 123 – 128.
- [31] Ridgeway, C. L. The Formation of Status Beliefs Improving Status Construction Theory[J]. *Advances in Group Processes*, 2000, (17): 77 – 102.
- [32] Major, B., and C. R. Kaiser. Ideology and The Maintenance of Group Inequality[J]. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2017, (4): 1 – 11.
- [33] Thomsen J. P. F., and A. E. Birkmose. Re-Assessing Self-Interest Theory: Can Intergroup Contact Constrain Self-Interested Reactions? [J]. *International Journal of Comparative Sociology*, 2015, 56, (2): 98 – 115.
- [34] Schmid, E. A., A. P. Verdorfer, and C. Peus. Shedding Light on Leaders' Self-interest: Theory and Measurement of Exploitative Leadership[J]. *Journal of Management*, 2019, 45, (4): 1401 – 1433.
- [35] Perez, C. L., H. G. J. Manuel, and I. F. J. Lopez. Do The Institutional Environment and Types of Owners Influence the Relationship Between Ownership Concentration and Board of Director Independence? An International Meta-Analysis [J]. *International Review of Financial Analysis*, 2019, 61, (1): 233 – 244.
- [36] Blay, A. D., E. S. Gooden, and M. J. Mellon. The Usefulness of Social Norm Theory in Empirical Business Ethics Research: A Review and Suggestions for Future Research[J]. *Journal of Business Ethics*, 2018, 152, (1): 191 – 206.
- [37] 刘智强, 李超, 廖建桥, 龙立荣. 组织中地位、地位赋予方式与员工创造性产出——来自国有企事业单位的实证研究[J]. *北京: 管理世界*, 2015, (3): 86 – 101.
- [38] 程德俊, 吴金璇, 张如凯. 创造性团队中的地位冲突及其对知识共享的影响[J]. *北京: 经济管理*, 2018, (10): 106 – 121.
- [39] Cheng, J. T., J. L. Tracy, and T. Foulsham. 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.
- [40] Halevy, N., E. Y. Chou, and T. R. Cohen. Status Conferral in Intergroup Social Dilemmas: Behavioral Antecedents and Consequences of Prestige and Dominance[J]. *Journal Personality Social Psychology*, 2012, 102, (2): 351 – 366.
- [41] 魏钦恭. 收入差距、不平等感知与公众容忍度[J]. *上海: 社会*, 2020, (2): 204 – 240.
- [42] 李颖晖. 教育程度与分配公平感: 结构地位与相对剥夺视角下的双重考察[J]. *上海: 社会*, 2015, (1): 143 – 160.
- [43] Washington, M., and E. J. Zajac. Status Evolution and Competition: Theory and Evidence[J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48, (2): 282 – 296.
- [44] Shizuka, D., and D. B. McDonald. A Social Network Perspective on Measurements of Dominance Hierarchies[J]. *Animal Behaviour*, 2012, 83, (4): 925 – 934.
- [45] 柳学信, 曹晓芳. 群体断裂带测度方法研究进展与展望[J]. *北京: 经济管理*, 2019, (1): 191 – 208.
- [46] Veltrop, D. B., E. Molleman, and R. B. H. Hooghiemstra. Who's the Boss At the Top? A Micro-Level Analysis of Director Expertise, Status and Conformity Within Boards[J]. *Journal of Management Studies*, 2017, 54, (7): 1079 – 1110.
- [47] Anicich, E. M., N. J. Fast, and N. Halevy. When the Bases of Social Hierarchy Collide: Power Without Status Drives Interpersonal Conflict[J]. *Organization Science*, 2016, 27, (1): 123 – 140.
- [48] Kilduff, G. J., R. Willer, and C. Anderson. Hierarchy and Its Discontents: Status Disagreement Leads to Withdrawal of Contribution and Lower Group Performance[J]. *Organization Science*, 2016, 27, (2): 373 – 390.
- [49] Zhu, J., K. Ye, and J. W. Tucker. Board Hierarchy, Independent Directors, and Firm Value: Evidence From China[J]. *Journal of*



Corporate Finance, 2016, (41): 262 – 279.

[50] 刘智强, 邓传军, 廖建桥, 龙立荣. 地位竞争动机、地位赋予标准与员工创新行为选择[J]. 北京: 中国工业经济, 2013, (10): 83 – 95.

[51] Anderson, C., O. P. John, and D. Keltner. 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.

[52] Yoo, B., and N. Donthu. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations [J]. Journal of Marketing Research, 2002, 39, (3): 388 – 389.

[53] Tail, S. G., and J. S. MacCormick. Employees' Service Recovery Efforts as A Function of Perceptions of Interactional Justice in Individualistic vs Collectivistic Cultures[J]. European Journal of International Management, 2014, 8, (2): 160 – 178.

[54] 樊纲, 王小鲁, 朱恒鹏. 中国市场化指数——各地区市场化相对进程 2009 年报告[M]. 北京: 经济科学出版社, 2010.

[55] Demircug-Kunt, A., and V. Maksimovic. Institutions, Financial Markets, and Firm Debt Maturity [J]. Journal of Financial Economics, 1999, 54, (3): 295 – 336.

[56] La Porta, R., F. Lopez-de-Silanes, and A. Shleifer. Law and Finance[J]. The Journal of Political Economy, 1998, 106, (6): 1113 – 1155.

[57] 邓传军, 刘智强, 邱洪华. 领导成员交换调节作用下中端正式地位和员工工作绩效关系研究[J]. 武汉: 管理学报, 2017, (10): 1456 – 1464.

[58] He, J. Y., and Z. Huang. Board Informal Hierarchy and Firm Financial Performance: Exploring a Tacit Structure Guiding Boardroom Interactions[J]. Academy of Management Journal, 2011, (54): 1119 – 1139.

[59] Christie, A. M. and J. Barling. Beyond Status: Relating Status Inequality to Performance and Health in Teams[J]. Journal of Applied Psychology, 2010, 95, (5): 920 – 34.

[60] 单红梅, 胡恩华, 鲍静静, 张毛龙. 非国有企业员工组织地位感知水平对离职倾向的影响研究[J]. 武汉: 管理学报, 2015, (8): 1144 – 1153.

[61] Groysberg, B., J. T. Polzer, and H. A. Elfenbein. Too Many Cooks Spoil the Broth: How High-Status Individuals Decrease Group Effectiveness[J]. Organization Science, 2011, 22, (3): 722 – 737.

[62] Bai, F., and H. S. Colleen, and L. J. Berdahl. Is Status Inequality Functional for Group Performance? Examining Legitimacy and Task Type[C]. Academy of Management Meeting, 2014.

[63] Hu, Q. J., and X. Xie. Group Members' Status and Knowledge Sharing Behavior: A Motivational Perspective [J]. Acta Psychologica Sinica, 2015, 47, (4): 545.

[64] Garg, S., Q. J. Li, and J. D. Shaw. Undervaluation of Directors in the Board Hierarchy: Impact on Turnover of Directors in Newly Public Firms[J]. Strategic Management Journal, 2018, (39): 429 – 457.

[65] Burke, C. S., K. C. Stagl and, C. Klein. What Type of Leadership Behaviors are Functional in Teams? A Meta-Analysis [J]. Leadership Quarterly, 2006, 17, (3): 288 – 307.

[66] 刘智强, 卫利华, 周空, 廖书迪. 地位冲突的“双面”特性与团队创新[J]. 天津: 南开管理评论, 2019, (4): 176 – 186.

[67] 张少峰, 程德俊, 李菲菲, 龙静. 创造性团队中地位关注动机、竞争行为与知识共享[J]. 北京: 经济管理, 2019, (9): 109 – 124.

[68] 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]. 北京: 心理学报, 2015, (4): 545 – 554.

[69] De, W. F. R. C., L. L. Greer, and K. A. Jehn. The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis [J]. Journal Applied Psychology, 2012, 97, (2): 360 – 390.

[70] 谢永珍, 张雅萌, 吴龙吟, 董斐然. 董事地位差异、决策行为强度对民营上市公司财务绩效的影响研究[J]. 武汉: 管理学报, 2017, (12): 1767 – 1776.

[71] 张耀伟, 陈世山, 李维安. 董事会非正式层级的绩效效应及其影响机制研究[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2015, (1): 1 – 17.

[72] Marr, J. C., L. B. Steed, and E. Bianchi. How Status Inequality Undermines Work Engagement: The Role of Cynical Attitudes about Work[J]. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 2017, (1): 13 – 38.

[73] 曾江洪, 肖涛. 董事会非正式层级、技术董事与技术创新绩效[J]. 南京: 科技与经济, 2015, (3): 1 – 19.

[74] 武立东, 江津, 王凯. 董事会成员地位差异、环境不确定性与企业投资行为[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2016, (2): 52 – 65.

[75] 刘振杰, 顾亮, 李维安. 董事会非正式层级与公司违规[J]. 蚌埠: 财贸研究, 2019, (8): 76 – 87.

[76] Inesi, M. E., D. H. Gruenfeld, and A. D. Galinsky. How Power Corrupts Relationships: Cynical Attributions for Others' Generous Acts[J]. Journal of Experimental Social Psychology, 2012, 48, (4): 795 – 803.

[77] 蒋德权, 姚振晔, 陈冬华. 财务总监地位与企业股价崩盘风险[J]. 北京: 管理世界, 2018, (3): 153 – 166.

[78] 杜兴强, 殷敬伟, 赖少娟. 论资排辈 CEO 任期与独立董事的异议行为[J]. 北京: 中国工业经济, 2017, (12): 151 – 169.

## Review and Prospect of Team Status Hierarchy

LIU Xue-xin, CAO Xiao-fang, YANG Ye-qing

(School of Business Administration, Capital University of Economics and Business, Beijing, 100070, China)

**Abstract:** Team status hierarchy essentially reveals the hierarchical order of prestige distribution in a group, which is a manifestation of vertical differentiation within the team. As an informal organization, team status hierarchy is embedded in the operation process of the formal team system. It plays an important role in team members' cognition, psychology, behavior, team order maintenance and organization resource integration. In recent years, although the field of status research has been widely concerned by the academic community, the existing research can not form a systematic research framework, there are still some limitations such as unclear concept boundary and scattered research topics. Therefore, our research reviews the existing literature.

First, we systematically combed the relevant literature in order to grasp the research context of status hierarchy more accurately. Explain the concept of team status hierarchy in different perspectives, such as static structure, hierarchy difference and dynamic resources point. In order to understand the essence of status stratification, we also discusses the relationship with power, status legitimacy and status penetration. Then, explores the causes of status hierarchy and individual perception differences of status based on an integrated theories, as expectation states theory, status construction theory, status characteristics theory, self-interest theory, new institutionalism theory and social norms.

Second, We focus on the classification and measurement of the team status hierarchy. By combing, summarizing and analyzing status literature, we summarizes three typical classification methods, namely formal and informal status hierarchy, dominant and prestige status hierarchy, political, economic, information and social status hierarchy. The three categories intersect each other. For example, informal status includes prestige status, and status acquisition includes both formal channels and informal channels. As far as the measurement method of team status level is concerned, it includes subjective and objective aspects. Among them, the objective indicators include status inequality and status cascade, while the subjective indicators include "experimental questionnaire" and "interview questionnaire". However, the existing measurement methods still have some problems, such as the measurement standards are not unified, the comparability is weak, the evaluation scale is more but the universality is not strong, and so on. In the future, in terms of objective indicators, we can further clarify the measurement principles, measurement requirements and measurement design of team status level, summarize the core requirements of team status level measurement by using natural language analysis and cluster analysis, and develop universal measurement methods. In terms of subjective evaluation, we try to build a diversified and multi-level problem setting framework to improve the timeliness, reliability and accuracy of the scale design.

Third, we analyze the influencing factors, result effects and mechanism of team status levels, and then constructs an integrated analysis framework of the status field. The results show that: the impact of existing research on team status hierarchy mainly focuses on three levels: individual, organization and enterprise. The impact consequences of team status hierarchy include not only quantitative performance, innovation, investment and financing, risk, but also qualitative satisfaction, psychological and emotional perception. In addition, the research on communication mechanism of team status hierarchy is relatively mature, including intermediary mechanism, communication mechanism and communication mechanism, the internal and external regulation mechanism, and the proxy variables of each mechanism are relatively rich. At the same time, the existing research is also insufficient, the team status level regulation mechanism is mainly focused on internal regulation, external impact is less considered, and the intermediary mechanism research is relatively scarce. In the future, we can further introduce management research paradigm such as corporate governance, explore external influencing factors combined with practical background, and deeply explore the path between team status hierarchy and influencing results.

Finally, in the future, we need to consider the impact of China's institutional situation, economic situation and unique cultural situation on the antecedents, implementation and results, so as to enrich the mainstream status hierarchy theory. This paper will prospect from three aspects: first, strengthen the interdisciplinary, cross-cultural and comprehensive research of team status level. Second, optimize the hierarchical measurement method, strengthen the development of index dimensions, and enrich the hierarchical research design. Third, we should deeply explore the driving mechanism of team status hierarchy, explore the influence mechanism of board of directors and top management team status hierarchy on the decision-making process, and enrich the impact of external environment and other situational factors.

**Key Words:** status hierarchy; rank order; group divided; prestige distribution

**JEL Classification:** D23, M50

**DOI:** 10.19616/j.cnki.bmj.2021.01.012

(责任编辑:刘建丽)