

跨层次实证研究中的理论基础*

——以三份国际期刊的最新论文为例

中国人民大学课题组

内容提要:在管理学研究领域,跨层次的实证研究成果越来越多。但不少学者在提出变量之间的跨层次关系假设时,往往遇到理论支撑不足的问题,从而影响了研究结果的可信性和有效性。为了帮助学者进一步认识和应用跨层次理论,本文以组织行为学领域的《应用心理学期刊》(Journal of Applied Psychology)、《组织行为学杂志》(Journal of Organizational Behavior)及《人事心理学》(Personnel Psychology)最近五年(2010—2014)的最新实证研究成果为分析对象,搜寻了应用广泛的跨层次理论,识别了情感事件理论、社会学习理论、社会认知理论以及团队和个人动机的整合模型等为跨层次理论模型的典型代表,并展现了已有实证研究具体运用这些理论模型的应用实例。本文希望可以促进中国学者对于跨层次理论的学习和应用,并推动新的跨层次理论的开发。

关键词:跨层次理论;情感事件理论;社会学习理论;社会认知理论;团队—个人动机整合模型
中图分类号:C93 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2017)05—0193—16

一、引言

近年来,跨层次研究正被国际国内的组织与管理学研究者逐渐认同并加以广泛应用(王凤彬、陈建勋,2010;Mathieu & Chen,2011;芦青等,2011;Kozlowski & Klein,2012;廖卉、庄瑗嘉,2012)。这是因为,组织现象通常镶嵌在多层次现象中,只关注单一层次的宏观或微观研究都不能获得对现象的完整理解。例如,组织成员嵌套于特定工作群体或团队中,群体或团队存在于组织中,组织又镶嵌于更大的社会背景当中,组织中的个体行为会受到来自多个层面因素的影响(张志学,2010)。因此,通过不同层次、系统地理解嵌套现象变得尤为重要。目前,有关跨层次研究的数据分析方法已经得到了长足发展并日趋成熟(Kozlowski & Klein,2012;廖卉、庄瑗嘉,2012),而HLM、Mplus等跨层次模型统计分析软件的开发和应用更是进一步推动了跨层次实证研究的发展(Muthén & Muthén,2015;方杰等,2012)。

正如实证研究通常需要基于一定的理论或者分析视角来提出研究假设或构建理论模型,跨层次的实证

收稿日期:2016-12-01

* 基金项目:中国人民大学科学研究基金中央高校基本科研业务费专项资金资助“多权变因素条件下组织结构设计的匹配问题研究”(14XNF023)。

作者简介:课题组成员包括:骆南峰(1981-),男,浙江绍兴人,中国人民大学劳动人事学院助理教授,博士,研究领域是组织理论、企业社会责任等,E-mail: nanfeng.luo@ruc.edu.cn;张银普(1978-),女,山东聊城人,中国人民大学心理学系,博士后,研究领域是人力资源管理、组织行为学,E-mail: yinpuzhang@ruc.edu.cn;邢璐(1993-),女,安徽蚌埠人,中国人民大学劳动人事学院博士研究生,研究领域是人力资源管理、组织行为学,E-mail: xinglu1993@163.com;石伟(1963-),男,湖北武汉人,中国人民大学劳动人事学院教授,博士,研究领域是人力资源管理、组织行为学,E-mail: swei@ruc.edu.cn;徐渊(1984-),女,河南新乡人,中国人民大学劳动人事学院博士研究生,研究领域是人力资源管理、组织行为学,E-mail: yuanxu_hr@ruc.edu.cn。通讯作者:张银普。

研究也同样需要跨层次理论的指导。理论帮助人们理解纷繁复杂的事件及其发展脉络和原因,具有解释、预测、启发的作用(Weick, 1995; Whetten, 1989; 陈昭全、张志学, 2012)。具体来说,理论通过一系列简要的陈述,论述揭示现象的概念之间的逻辑关系,强调因果关系的本质,说明现象为什么发生、如何发生、什么条件下发生(Sutton & Staw, 1995)。在实证研究中,理论帮助研究者阐释清楚研究假设中涉及的概念或变量之间关系背后的逻辑(张志学, 2010)。特别地,对于跨层次实证研究中涉及的变量之间关系的假设及其检验,都需要研究者从理论出发来清晰界定概念与变量、理清它们的层次,并在数据分析中保持对应变量以及相互关系在层次上与理论的一致性,如果这些层次不一致,研究结果只反映了测量或者统计层次而非理论要揭示的现象,可能得到误导性的结论(张志学, 2010)。因此,寻找合适的跨层次理论作为跨层次实证研究的基础显得尤为重要。

然而,与跨层次的数据分析方法蓬勃发展形成鲜明对比的是,跨层次实证研究面临理论基础缺乏的困境。因此,在运用跨层次思路设计新的实证研究框架时,寻找合适的理论基础对研究者来说经常是一个很大的挑战。具体来说,在跨层次研究中,研究者在研究选题及理论构建过程中,经常遇到研究设计不能与较成熟的理论深入地融合的问题。理论支撑不足也是从现象出发的跨层次研究中经常遇到的问题。比如,在研究实践中,研究人员常常观察到了个人因素受到群体或者组织的“影响”,个体层面变量之间的关系受到团队层面变量的调节,或是个体现象会“涌现”出群体或组织现象,即低层次的变量对高层次变量产生了远大于低层次变量简单叠加的影响效应(Nohe & Michel, 2014)。如何运用理论来解释这些涉及不同层次变量之间的关系是严谨地开展跨层次实证研究的基础(Klein 等, 2000)。但在研究构思并提出假设时,研究者通常苦于找不到恰当的理论支撑、无法清晰严谨地来解释假设背后的内在逻辑。

在这样的背景下,一方面,需要我们开发新的跨层次理论(Kozlowski & Klein, 2012),从而为跨层次理论和实证研究提供新的分析工具;另一方面,同样重要的是,应该先了解和熟悉已有的跨层次理论,以及这些理论应用于实证研究的现状。通过回顾分析实际研究中现有理论的应用情况无疑是应用和发展理论的重要方式。如,吴小节等(2015)以CSSCI期刊上71篇与资源依赖理论相关的研究为样本,总结分析了资源依赖理论在国内组织管理研究中的应用现状,并对理论的发展提出了建议;Colquitt & Zapata-Phelan(2007)通过对过去50年发表在Academy of Management Journal上的实证研究进行分析,阐明了组织与管理学界在理论贡献方面的变化趋势,对以后的实证研究在寻求理论贡献方面具有很好的启示作用。掌握现有理论本身是一个学习和熟练理论工具的一个过程。同样地,回顾和学习现有跨层次理论,可以进一步指导今后的跨层次实证研究的开展,并对新的跨层次实证研究在研究问题选取、具体的研究变量选择、变量间关系设定等方面得到启示。熟悉已有理论也有助于避免未来新跨层理论开发过程中可能的无效重复,从而保障和提升新建构理论真正的创新性。

为了帮助研究者选择合适的理论或模型解释组织中的跨层次作用现象,本文以组织行为学领域三种国际优秀学术期刊中2010—2014年的最新研究成果为例,对跨层次实证研究中的理论基础予以深入分析,以揭示已有的跨层次实证研究中运用理论的现状,识别常见的跨层次理论,并运用最新实证研究介绍实证研究运用这些理论的方式。

二、研究样本的收集过程

本文的样本收集分为两个阶段。首先,从10种世界顶级的管理学期刊中,筛选2013年的跨层次研究成果,对跨层次研究形成一个总体的了解。通过在Web of Science(SSCI)核心合集中下载这10种期刊2013年发表的文章,对跨层次研究在每份期刊中的数量进行了统计。共筛选出68篇文章,在每种杂志中的分布如表1所示:

表 1 2013 年 10 种核心期刊中跨层次研究成果统计表

杂志名称	跨层次研究(篇)	占总篇数的百分比(%)
Journal of Applied Psychology	14	20.59
Journal of Organizational Behavior	11	16.18
Journal of Management	9	13.24
Organization Science	8	11.76
Journal of Management Studies	8	11.76
Personnel Psychology	5	7.35
Journal of International Business Studies	5	7.35
Organizational Behavior and Human Decision Processes	4	5.88
Academy of Management Journal	3	4.41
Strategic management journal	1	1.47
总计	68	100

资料来源:根据 10 种期刊的文献整理

由于篇幅的限制,本文选取了在实证研究方法上处于国际前沿且主要发表组织行为学研究成果的三种期刊为主要的跨层次研究样本的来源期刊,包括《应用心理学期刊》(Journal of Applied Psychology)、《组织行为学杂志》(Journal of Organizational Behavior)及《人事心理学》(Personnel Psychology)。筛选出发表在这三种期刊上的跨层次实证研究共 30 篇作为研究样本,在认真阅读这些跨层次实证研究论文的基础上,本文描绘出已有跨层次实证研究中结合与运用理论的基本状况。

为方便读者相对系统地了解常用的理论在跨层次研究中的综合应用情况,以避免只了解单个理论分析造成的理解偏误,为从现象出发的跨层次研究设计提供理论选择的参考,本文分析了三种组织行为学的顶级期刊中的跨层次研究成果中三种常见的理论及它们在跨层次假设中的应用。具体而言,本文以情感事件理论、社会学习理论和一种较新的动态的个人与团队的综合模型为例,介绍多层次研究中的理论支撑。

三、跨层次研究中的理论基础

通过对搜集到的跨层次研究论文进行细致阅读和分析,本文发现,跨层次实证研究成果中一般通过两种方式提出研究假设。第一种是没有明确的理论支撑,这又可以分为两种情形:(1)既没有明确的理论,也没有已经验证的假设结果,主要以逻辑分析,通过说理式的推导,提出研究假设。例如,Zhou 等(2012)认为,当领导与其上级的交换关系质量较高时,由于可以获得高层次资源的支持以助他们完成任务,团队更可能被授权,对团队授权的集体感知会提高员工对个人授权感知,进而影响员工的工作绩效和工作满意度,因此,本文提出研究假设认为,领导—领导交换通过团队授权和个体授权相继的中介作用而影响员工的工作满意度及工作绩效。(2)假设的推导建立在已经验证的研究结果的基础上。例如,Liu 等(2013)在研究领导—领导交换的调节作用,根据 Tangirala 等(2007),Venkataramani 等(2010)和 Zhou 等(2012)研究成果,提出跨层次研究假设,认为领导—领导交换调节领导—成员交换与对直接领导建言之间的关系,领导—领导交换的水平越高,这一关系越强,领导—领导交换调节更高层次的领导—成员交换关系与更高层次的领导建言的关系,领导—领导交换的水平越低,其关系越强。

第二种是有理论基础的,又分为两类情形:(1)用模型、视角或者机制作为假设的依据。正如 Sutton & Staw(1995)指出,这类依据能够清晰描述变量间的因果连接。例如,Debus 等(2014)在研究一天内员工的恢复状态对心流的影响时,根据努力—恢复模型和动力的观点提出假设:一个人相对的日水平的恢复状态可

以预测工作中的心流体验模式,控制了工作任务的影响,相对于低水平的恢复状态,高水平的恢复状态的U型心流体验是更强的。而Farh & Chen(2014)则应用自我一致性机制提出团队关系冲突与员工的建言和团队角色绩效负相关,与成员的离职倾向正相关。(2)以明确的理论作为假设提出的基础(有时采用多个理论相结合的方式),这一类相比于模型、视角、机制而言更具有逻辑严谨性(Colquitt & Zapata-Phelan, 2007)。如,在Walumbwa等(2010)的高绩效工作系统对个人和部门绩效的影响的研究中,研究者主要利用了社会学习理论中的观察学习和自我效能感两个概念提出了跨层次研究:员工的自我效能感在公仆型领导和组织公民行为之间发挥中介作用。

Colquitt & Zapata-Phelan(2007)通过对实证研究论文的假设推导过程进行分析,将实证研究在检验现有理论方面的贡献进行了划分和排序。他们指出,对于上述的第一种情况,即在明确的理论支撑时,在检验理论方面的贡献较弱。对于仅采用说理式推导的文章而言,研究在一定程度上仅具有探索性质,假设提出过程缺乏相对统一的框架和逻辑严密性。对于仅引证已有研究结果的文章而言,假设仅建立在过往发现的基础上,对于现有研究问题的解释依然缺乏逻辑解释。相反,对于第二种情况,研究结果能够提供对所运用的模型、理论中逻辑关系提出假设、进行检验,具有较高理论贡献。因此,从研究所具有的贡献角度出发,本文的跨层次理论介绍与回顾主要集中在后一种情况,即有明确的跨层次理论为指导的实证研究论文。

由于概念所处层次的多样性,跨层次理论解释不同层次现象及它们之间互动关系的作用,因此,不同跨层次理论所关注的层次也各有侧重。由于篇幅的限制,本文在选取理论进行举例说明时,考虑理论所关注的层次,尽可能使选取出来的理论能够涵盖组织行为学通常所研究的各个层次,以期研究者在设计不同层次的跨层次实证研究时都可以有所参照和启示。同时,本文还考虑了理论在研究样本中使用的次数,选择目前被较为广泛使用的理论。进而识别出三种分别具有代表性的跨层次理论:情感事件理论、社会学习理论和社会认知理论以及团队和个人动机的整合模型。这些理论在实证研究中所关注的跨层次作用的层次各有侧重。其中,情感事件理论通常被用于解释个体间因素对个体内因素的作用,也有少数研究运用这一理论解释工作环境或更高层次因素对个体层次结果的影响;社会学习理论和社会认知理论则将解释因素的层次进行提升,主要关注组织或团队因素对于更低层次的个体的影响;而团队和个人动机的整合模型则体现了个体与团队因素之间的相互影响,既可以是团队因素对个体因素自上而下的作用,也可以是个体因素对团队因素自下而上的影响。因此,这三个理论各有特点,可以互为补充。在后面的篇幅中,本文对这三个理论进行详细介绍。诚然,这三个理论只是跨层次理论知识库中的一部分,未来会有也一定会有更多的跨层次理论出现。本文的目的是通过对国际优秀期刊中跨层次实证研究理论基础的 analysis,以这三个具有代表性的理论为例,说明理论应用的现状,为今后实证研究选取理论基础,也对未来新理论的开发提供可能的启示。

1. 情感事件理论

情感事件理论(affective events theory, AET)的核心在于系统解释了个体在工作中情感反应的结构、产生原因及作用机制。其理论基础在于,个体的情感水平是随时间而波动的,波动的原因可能来自情绪周期、情感倾向等内部因素,也可能来自工作事件、工作特征等外部因素(Weiss & Cropanzano, 1996)。根据情感事件理论,稳定的工作环境特征会导致工作中特定事件(包括积极事件和消极事件)的发生,对这些事件的体验引发了个体的情感反应(这一过程受到个体特质的影响),情感反应进而通过两种途径对个体的行为表现产生影响:一种为直接影响,即表现为情感驱动行为;另一种为通过态度产生间接影响,即表现为判断驱动行为(段锦云等, 2011; 王桢等, 2014)。通过“环境—事件—情感—态度—行为”的完整链条,情感事件理论为有关组织中情感的研究提供了一个整合的理论框架(表2(1))。

表 2 跨层次理论及其研究实例

核心概念或理论	作者	理论框架
(1) 情感事件理论	Weiss & Cropanzano (1996)	<pre> graph TD A[工作环境特点 (work environment features)] --> B[情感反应 (affective reactions)] C[工作事件 (work events)] --> B D[个性特质 (dispositions)] --> B B --> E[工作态度 (work attitudes)] B --> F[情感驱动的行为 (affect driven behaviors)] E --> G[判断驱动的行为 (judgment driven behaviors)] </pre>
(2) 情感迭代螺旋 (affect spin)	Beal 等 (2013)	<pre> graph TD SA1[表面伪装 (surface acting)] --> PS1[心理紧张 (psychological strain)] PS1 --> AS1[情感迭代螺旋 (affect spin)] AS1 --> F1[疲劳 (fatigue)] SA1 -.-> PS1 PS1 -.-> AS1 SA2[表面伪装 (surface acting)] --> PS2[心理紧张 (psychological strain)] PS2 --> AS2[情感迭代螺旋 (affect spin)] AS2 --> F2[疲劳 (fatigue)] SA2 -.-> PS2 PS2 -.-> AS2 </pre>
(3) 情感体验 (affect experience)	Gabriel 等 (2011)	<pre> graph TD subgraph Person-level CR[护士-医生同事关系 (collegial nurse-physician relation)] PR[心理韧性 (psychological resilience)] end subgraph Daily_Event-level ICS[非直接病人照顾工作任务完成满意度 (indirect patient care task accomplishment satisfaction)] DCS[直接病人照顾工作任务完成满意度 (direct patient care task accomplishment satisfaction)] CA[轮班后减去轮班前的日常情感变化 (changes in daily affect (post-shift minus pre-shift))] end CR --> CA PR --> CA ICS --> CA DCS --> CA </pre>
(4) 社会学习理论	Bandura (1977)	<pre> graph LR A[预期刺激的强化 (anticipated) S(reinforce)] --> B[注意 (attention)] B --> C[榜样强化刺激 S(modeling stimuli)] C --> D[符号编码 (symbolic coding) 认知组织 (cognitive organization) 排练 (rehearsal)] D --> E[反应 (reaction)] </pre>

核心概念或理论	作者	理论框架
(5) 社会学习理论	Walumbwa 等(2010)	
(6) 社会学习理论	Restubog 等(2011)	
(7) 团队创新的多层次假设模型	Chen 等(2013)	
(8) 社会认知理论	Hannah 等(2013)	

核心概念或理论	作者	理论框架
(9) 团队和个人动机整合模型与授权理论结合	Zhou 等 (2012)	<p>The diagram illustrates the theoretical framework of Zhou et al. (2012). It is divided into two levels: '团队层次' (Team Level) and '个体层次' (Individual Level). At the team level, '领导-领导交换' (leader-leader exchange) leads to '团队授权' (team empowerment). At the individual level, '领导-成员交换' (leader-member exchange) leads to '个人授权' (individual empowerment). There is a bidirectional relationship between '领导-领导交换' and '领导-成员交换'. '团队授权' (H3) also influences '个人授权'. Finally, '个人授权' leads to '工作满意度' (job satisfaction) and '工作绩效' (job performance).</p>
(10) 应用情感事件理论解释了研究框架	Fisher (2014)	<p>The diagram illustrates the theoretical framework of Fisher (2014), structured across three levels: '国家层机' (Country level), '工作环境' (Workplace context level), and '个体层面' (individual level). At the country level, '低个人主义' (individualistic) and '低权力距离' (low power distance) are shown. At the workplace context level, '合作' (cooperation) and '授权' (empowerment) are shown. At the individual level, '超负荷' (overload) is shown. Arrows indicate that '低个人主义' and '低权力距离' influence '合作' and '授权'. '合作' and '授权' both influence '超负荷'. Finally, '超负荷' leads to '组织承诺' (organizational commitment).</p>
(11) 整合的动机模型	Chen & Kanfer (2006)	<p>The diagram illustrates the integrated model of Chen & Kanfer (2006). It is divided into '团队水平' (Team Level) and '个人水平' (Individual Level). At the team level, '环境输入' (ambient inputs) including leadership climate, group norms, work design, and team feedback, along with '自主输入' (discretionary inputs) including motivational traits, work experience, LMX, and individual feedback, lead to '团队动机状态' (team motivational states). This leads to '团队目标产生' (team goal generation) and '团队目标努力' (team goal striving), which result in '团队绩效' (team performance). At the individual level, the same inputs lead to '个人动机状态' (individual motivational states), which leads to '个人目标产生' (individual goal generation) and '个人目标努力' (individual goal striving), resulting in '个人绩效' (individual performance). There are bidirectional relationships between team and individual motivational states and goal generation.</p>

资料来源:本文整理

情感事件理论属于一个跨层次的理论模型。一方面,个体情感反应中的情绪部分、工作态度等因素,可能随着时间的变化而变化,属于较个体层次更低的个体内层次变量,嵌套在个体层次内,例如个体员工在一天内不同时间点的情绪;另一方面,模型中工作环境特点是相对稳定的高层次变量,通过影响特定的或真或想象、或大或小的事件对低层次的个体情感体验产生间接影响。根据对文献的梳理,情感事件理论主要应用于两类研究中:一是对情感的更具体化概念的研究,如情感迭代螺旋(指个人情感状态这一特质的可变性)(Beal 等,2013);二是运用情感事件理论的宏观结构解释工作中情感变化的前因和结果(Fisher,

2014)。

第一类研究基于情感事件理论对情感这一核心概念的特点界定,即个体的情感体验会随着时间的推移而产生波动,从而构成个体内与个体间的嵌套结构。例如,Beal等(2013)的研究中主要考察情感迭代螺旋这一变量,采用了从“下一上”的视角重点研究了在个体内层次上情感状态的变化对表面伪装、心理紧张和疲劳之间关系的调节作用(表2(2)),考察从个体内到个体间是否存在突现效应。

第二类研究基于情感事件理论的宏观结构,运用“环境—事件—情感—态度—行为”框架中的部分或总体作为理论基础,对工作中的情感反应现象进行研究和解释。其中,Gabriel等(2011)和Matta等(2014)的研究聚焦于个体层次与更低层次的关系,关注情感波动变化的特点。具体而言,Gabriel等(2011)主要运用情感事件理论的前半部分框架,构建了较低的日层次(或事件层次)与较高个体层次概念交互作用的理论模型(表2(3))。研究认为,日常工作中个体对任务完成情况的自我评估代表了情感事件理论框架中的工作事件,能够影响员工的情绪反应(Henkel & Hinsz,2004)。同时,运用情感事件理论对“事件—情感”关系边界条件的界定,提出员工的个人和社会资源,即自身心理韧性以及对医护关系的感知,能够调节这一过程的强弱变化。与此类似,Matta等(2014)根据情感事件理论的“事件—情感—行为”的结构框架,考察了工作中的重要事件与负面情感反应对于反生产力行为的影响。研究指出,在个体内层面,工作场所中的不公平现象,诸如资源分配不公、决策过程缺乏建言及透明度、人际交往缺少尊敬等,会作为负面工作事件引发个体气愤、敌意等情绪反应,并且这种负面情绪会进一步引发员工的反生产力行为,而个体间层面的情绪调节策略能够调节以上关系。

此外,Fisher(2014)和Seo等(2012)的研究整体应用了情感事件理论的宏观结构,从个体及更高层次的角度,较完整地论证了情感事件理论要素间的相互作用。具体来看,Fisher(2014)的研究运用情感事件理论解释了个体因素、工作环境因素和国家文化因素对组织承诺的三项交互作用。研究指出,员工由于超负荷体验到压力,这作为情感事件会引发负面情感,并影响员工对负面事件的归因、以及对组织的感知,最终有损对组织的态度(王楨、陈乐妮,2014)(表2(10))。此外,情感事件往往嵌套在更高层的情境中,体现为高层情境对结果和过程的直接或调节作用。该研究将高层情境操作化为以合作、授权为特点的工作环境,以及个人主义和权利距离为代表的国家文化,并考察情境与情感事件的交互作用对情感和态度的影响。Seo等(2012)根据情感事件理论提出了在组织变革下,预测员工组织承诺和行为反应的纵向动态模型。作者将组织变革理解为一系列可以引发剧烈和持久员工情绪反应的情感事件。这些情绪反应进而形成稳定的心理状态,直接或间接地影响员工的行为。本研究中,作者把员工直接管理者的变革型领导作为组织变革期间影响员工情感体验的高层次事件,研究其对员工积极情感和消极情感,以及对组织承诺这一态度的影响作用,进一步研究了在下一个时间点员工的承诺变化和员工应对变化的行为反应。

从以上例子可以看出,在应用情感事件理论为理论基础的研究中,研究者有时应用了情感事件理论的核心概念和前因变量,如情感事件理论中的情感反应,包含了情感体验,同时包括了情感事件理论框架中的环境因素或工作事件因素。情感事件理论详细地阐述了工作事件是情感状态的前因变量,Dimotakis等(2011)认为情感事件理论引入个体内研究的正当性,为研究工作场所影响情感的因素提供了宝贵的思想,其他的研究实例还有如工作负荷(Ilies等,2010)、恢复活动(Sonnentag & Bayer,2005)、主管的人际关系处理(Klein等,2000),员工家庭生活对工作态度的溢出效应和各种对日常幸福有影响的家庭和工作的日常的积极和消极事件、情感状态、态度和幸福的重要性。通过互动事件或个体内变量的变化规律,发现个体间层次的变量的关系。可以看出,情感事件理论是一个被广泛采用的跨层次理论,在一定程度上表明了当前研究者对人的情感的重视和研究。

2. 社会学习理论和社会认知理论

社会学习理论由 Bandura(1977) 提出,其基于行为理论,同时强调了人的主体因素,特别是认知因素在行为结果上的重要性。社会学习理论的核心观点是,个体行为主要来自于对周围人的学习,既包括个体的直接经验,还包括观察他人行为进行学习,且观察学习是社会学习的最主要形式。在观察学习过程中,观察主体为观察者,被观察对象为榜样,观察者通过观察而受到榜样影响的过程,称为榜样示范。观察学习可以进一步分为直接观察学习和抽象性观察学习,观察者既能单一模仿榜样行为,也可以从其行为中归纳出一般原理和行为规范,自主表现出符合这些规范的行为。区别于操作性条件反射,观察学习的过程为“预期强化→注意→榜样强化刺激→行为反应”,可由表 2(4) 表示。社会学习理论经过发展,自我效能感成为其中的一个核心概念,指的是个体对自己是否有能力完成某一活动的判断和信念(Bandura, 1986)。自我效能感是决定个体行为的近端原因,当个体对完成任务的能力有较高预期时,会更加主动地投入和参与(Bandura 等, 1996; Bandura, 2002)。以社会学习理论为基础发展出的社会认知理论,更聚焦于如自我效能感等一类自我评估概念(Bandura, 2001),强调主体认知的作用。

在跨层次研究中,社会学习理论多用于解释多层次领导整合效应,例如领导对下属的影响、不同层次领导间的相互影响等。首先,根据社会学习理论,领导效应通过两种方式实现:一是领导者制定和实施奖惩措施,下属通过奖罚了解组织规则,从而规范行为,即社会学习中的直接经验;二是领导者基于自身地位称为榜样,下属在日常中观察并效仿领导者行为,实现积极或消极行为的复制,即社会学习中的观察学习(Zohar, 1999; 薛会娟等, 2014)。这里,领导者通常为高层次概念,下属为低层次概念,两者相互作用从而形成跨层次的互动过程。特别地,在观察学习过程中,预期刺激强化扮演了重要角色,预期刺激中来自社会和周围环境因素同样可以作为高层次概念,对后续榜样示范作用产生影响。其次,当研究在聚焦于个体的自我认知(如自我效能感)、考察可能提升或降低自我认知的因素时,由于社会学习理论强调社会参照的重要性(如过去的成功经验和替代榜样都可以提高自我效能感),这些参照可能来自于领导或组织因素,因而对个体构成了跨层次的影响作用。

具体而言,首先,跨层次研究往往运用社会学习理论分析领导者的榜样示范作用。例如, Walumbwa 等(2010)根据社会学习理论的观察学习来分析公仆型领导对于员工的跨层作用(表 2(5))。公仆型领导强调他人的发展并且根据他人的偏好配备资源,当下属感知到公仆型领导的魅力,榜样(公仆型领导)的刺激作用会引起员工的注意和学习,进而表现出一定的无私、亲社会的行为,包括组织公民行为。类似地, Mawritz 等(2012)应用社会学习理论发展了一个辱虐行为的跨层次涓滴模型,指出管理者的辱虐行为(环境)通过影响辱虐主管的行为间接影响比管理者在组织层级中低两级的员工(第一层次),在这个模型中,辱虐管理者的行为(第三层次)和辱虐主管的行为(第二层次)都是员工感知的角色榜样,而其中的作用机制就是模仿榜样的行为。另外,组织规范和组织氛围可以作为预期刺激强化,在实证研究中被纳入社会学习理论的框架。例如, Restubog 等(2011)以社会学习理论为基础,指出组织中的冒犯规范是组织环境因素,通过社会学习过程教导员工使这些行为合法化,它影响员工的注意力和反应,因此,冒犯规范与员工报告的高水平领导辱虐行为是相关的(表 2(6))。

其次,部分研究利用社会学习和社会认知理论中对个体自我认知的强调,考察高层变量对认知、行为的跨层影响效应(郑雅琴等, 2014)。例如, Hannah 等(2013)在解释辱虐管理与下属道德倾向和行为的关系时指出,个体周围环境(工作单元)中的辱虐管理水平较高时,个体往往出于顾虑不会对抗上级,在自我反应(self-reactive)下,个体对于自身的道德勇气认知逐渐清晰(即拥有较少道德勇气),因此对自身的道德行为产生负向影响(Tepper 等, 2006)(表 2(8))。

3. 团队和个人动机的整合模型

Chen & Kanfer(2006)基于团队多层次激励行为理论、个体和团队层次动机过程研究,提出团队和个人动机的整合的多层次理论模型(如表2(11))。与一般系统理论相一致,该模型从“上一下”和“下一上”两个视角考察概念间的迭代交互(王国猛等,2012)。模型同时在个体和团队层次考察了动机过程的前因和后果,以及不同层次动机过程间的动态交互作用。具体来看,作为前因的环境因素分为两类:一是环境刺激(团队层次),包括领导氛围、群体规则、工作设计和团队反馈;二是自主输入(个体层次),包括动机特质、工作经验、领导—成员交换和个人反馈。环境因素影响动机过程,分为动机状态、目标产生和目标努力三个阶段层层推进。其中,由于个体嵌套于团队,团队层过程的某一阶段会对个体层下一阶段产生影响,同时,同一阶段上个体和团队会产生相互影响,最终影响个体和团队的绩效。

随后,Chen等(2013)将这一框架应用于创新领域,开发了整合团队和个体层次的创新动机模型,将团队层面的动机状态概念化为支持性创新氛围,将个体层面动机状态概念化为角色宽度自我效能和内部动机,并将团队变革型领导和个体主动性人格分别作为代表动机过程前因的环境因素。根据团队个人动机整合模型中的“上一下”视角,变革型领导使员工对自身工作的自信和兴奋,支持性创新氛围下,员工相信组织对于创新会给予足够的情感和物质帮助,因此两者都对个体的角色宽度自我效能和内部动机产生影响。并且,在支持性创新氛围下,同时,根据团队个人动机整合模型,个体创新绩效会对团队创新绩效产生“独特的、突现的”影响,构成“自下而上”的跨层关系(表2(7))。

Zhou等(2012)将团队动机理论与授权理论相结合,提出了用于解释领导—领导交换这一高层次概念促进团队和个人绩效的机制模型(表2(9))。以Chen & Kanfer的团队动机的跨层次理论框架为基础,领导—领导交换是团队层次的环境输入,领导—成员交换是个体层次的环境输入,团队领导分配不同的资源给员工。在此,把权力理解为领导—领导交换和领导—成员交换的结合体,进而产生动机性信念—授权。根据此论,团队授权对环境(团队)输入如领导力和个人层次的授权起中介作用。高质量领导—领导交换的团队更可能感知到他们的团队授权,进而感知到更多的个人授权,因此,作者提出了跨层次假设:团队授权中介领导—领导交换与个人授权间的正向关系。

从有关动机的研究中发现,有的应用了多层理论中核心概念的重要要素,如动机因素效能和授权,Zhou等(2012)主要应用了授权概念;还有的主要是应用核心概念的前因变量并发展了该理论的核心概念,如Chen & Kanfer(2006)的研究中应自主输入(动机特质)和环境输入(变革型领导)两类环境因素,拓展了团队的动机状态,提出了支持型创新氛围。

4. 其他跨层次理论及其研究实例

在目前搜集到的论文中,还发现了其他7种应用较多或较新的跨层次理论,其各自对应的论文分别为:(1)关于学习的理论:组织学习理论(Chang等,2014)、主动学习系统(Liu & Fu,2011);(2)公平理论(Devaro,2010;Erdogan & Bauer,2010;Walker等,2014)、领导—领导交换理论(Zhou等,2012);(3)社会交换理论(Leslie等,2013);(4)信息处理机制(Huang & Hsieh,2014;于慧萍等,2016);(5)个人—环境理论(Raub & Liao,2012;孙彦玲等,2012;乐嘉昂、彭正龙,2013);(6)压力—脆弱模型(Wang等,2010);(7)锦标赛理论(Christie & Barling,2010;Messersmith等,2011);(8)焦点调节理论(De Lange等,2010;Beersma等,2013;Sun等2013)。

四、跨层次理论的应用与发展

从研究实例中发现,现有的跨层次理论在组织行为学的实证研究中大有作为。Mathieu & Chen(2011)曾指出,随着中观运动的兴起,多层次研究范式已经渗透到管理学中的各个分支学科。然而,从国内国外部分的实证研究中,可以看出有些研究即使使用了跨层次研究,但是,在提出研究假设时,可能没能通过一个

理论框架来充分展开。这种实证文章中未采用成熟的跨层次理论作为研究基础的现象在本文所选取的三份国际优秀期刊所发表的最新论文中也并不少见。虽然这种情况与具体研究问题、研究领域目前所处的阶段有关,但是,这也一定程度上可以说明,管理学界,特别是跨层次研究学者,对跨层次理论的需求将越来越明显。本文通过对三份国际优秀期刊最新跨层次研究中理论应用的回顾和分析,目的在于激发学者们对于跨层次理论的关注,了解其对于跨层次实证研究的意义,指导学者更好地进行实证研究,并通过实证研究检验和发展跨层次理论。更进一步地,在学习和应用已有的跨层次理论的基础上,服务于理论的建构,通过案例研究、运用扎根理论等方法,开发新的跨层次理论,为解释多层次现象提供新的、更为丰富的思路和逻辑。

1. 有效运用跨层次理论对实证研究进行指导

组织行为学主要是探讨组织情景下个体或者群体的态度、行为等,个体的态度、行为不仅受到个人特质的影响,同时受到群体特征和组织特征的影响。这就要求研究者以跨层次理论为指导,进行跨层次的实证研究设计,以更系统的视角解释组织思想。在运用跨层次理论时,可以基于理论的核心概念,考察个体的某一状态或特质随时间推移而产生的波动,建立个体内和个体间的跨层次研究。如运用情感事件理论的核心概念“情感”,研究个体的情感体验随时间的变化。也可以运用理论框架中的部分或总体作为理论基础提出研究假设,如Chen等(2006)运用团队和个人动机整合模型中“上一下”视角,研究了变革型领导,通过支持性创新氛围影响员工的角色宽度自我效能感,进而影响员工的绩效。

在跨层实证研究中,首先要界定理论或构念属于哪个层次,并确保与测量层次、统计分析层次保持一致(张志学,2010)。同时,根据理论所涉及的自变量、因变量所处的不同层次,选择合适的多层次模型类别。比如,研究较高层次的构念对较低层次构念的直接影响时,选择跨层次直接效应模型;研究一个高层次变量对于两个低层次的变量关系的作用,可以用跨层次调节作用模型;而研究较低层次的个人在较高层次中的相对位置对较低层次的结果变量的影响,则可以选择蛙池模型(廖卉、庄瑗嘉,2012)。

2. 跨层次理论的进一步应用

本文重点介绍了三个跨层次理论:情感事件理论、社会学习和社会认知理论以及团队和个人动机整合模型。这些理论可以进一步作为情感、领导、社会认知和动机等相关内容的实证研究的理论基础。比如,情感本身是一个具有丰富内涵的概念,大多数(如果不是所有)心境和情绪的研究都有可能在情感事件理论的指导下构建具体的理论假设或模型,包括了个体内现象“自下到上”突现到更高层次的现象。Beal等(2013)应用情感事件理论研究了情感自下而上的突现效应,结果发现,变量在个体间层次上与个体内层次上存在不同,证明了变量在更高层次上突现效应的存在。因此,可以发现情感通常作为个体的状态,作为比个体更低一层的变量来进行研究,考查时间、环境和个体特征对个体情绪状态的影响规律。未来可以将研究对象拓展到其他个体情感变量,比如恐惧、焦虑、敌意、疲劳、喜、怒、哀、乐、敬畏和不屑等,看其是否存在层次间的突现效应,并将它们与个体特征、状态以及环境等因素相结合,发现个体的日常情感状态对人格特质、动机和行为的影响规律,此时情感事件理论可以作为其研究的理论依据。

类似地,社会学习理论或社会认知理论也可以继续应用于跨层次实证研究,特别是探究组织内的高层次权威/领导的态度和行为影响低层次员工的态度与行为。在社会学习和社会认知理论提出的榜样模仿等作用机制为解释下属通过向领导学习对员工的认知、情感和行为产生影响提供了有效的理论基础。大量的领导和下属的认知、态度和行为变量,包括领导风格、道德水平、情绪管理、组织承诺、组织公民行为、创新、建言等等,都可能纳入到社会学习理论和社会认知理论的分析框架,解释跨层次间变量的影响关系,包括领导研究中的涓滴模型。比如,未来的研究中可以探讨行为模型(被组织广泛应用的一种学习战略),应用于组织成员学习管理、销售和客户服务技能等,此时社会学习或社会认知理论可以作为其研究的理论依据。

而Chen & Kanfer(2006)提出的动机整合模型描绘了个体、团队层次的环境因素各层次动机的动态影响过程。这一模型目前被应用于研究创新动机等,在未来的研究中,研究者可以在该模型基础上探索组织环境中的动机影响因素及其对某种具体动机的影响状态。

另外,本文提及的其他跨层次理论,比如人与环境交互理论等,由于篇幅限制的缘故,尚未充分展开介绍。毫无疑问,这些理论在跨层次实证研究中也具有广阔的应用空间。对这些理论的学习和应用以及进一步的拓展,可以丰富跨层次理论内涵和相关的实证研究的开展。未来可以增加对更多跨层次理论的介绍和评价,形成和扩充跨层次理论库,出版相应的手册。这样的理论集可以成为博士生的学习教材,新进学者的理论工具箱,为学者开展跨层次研究提供扎实的理论基础。

3. 开发新的跨层次理论

将与跨层次理论应用于具体的实证研究同样重要的是新的跨层次理论的开发,这将进一步丰富跨层次理论宝库。深入结合现有理论是构建新理论的重要途径,如用严谨的实证研究并结合新的视角来修正和扩展已有的理论,将已有的理论应用于新的现象上来延伸已有的理论,在新现象中挑战已有的理论得出新的结论等(张志学,2010)。这些理论发展的方法同样适用于跨层次理论的构建与拓展。未来的研究也可以思考两个或多个跨层次理论整合的可能性。或许,这可以为广大学者提供更深入研究问题的视角。如创新的研究中,因为创新受到情感、认知和动机的影响,因此可以从微观、中观层面应用情感事件理论、社会认知理论和动机的整合框架研究环境、物质、知识和社会需求对个体和团体的工作情感、创新认知和动机影响,所以利用多层次的方法可以综合地研究创新问题。

在构建跨层次理论时,将情景因素建构到理论当中,即将理论进行情景化。在开发新理论的过程中,将影响结果的组织条件、时间约束甚至组织的外部条件内置到理论的建构中,找到影响现象的外部因素(上层因素)或对镶嵌于该现象之中且影响该现象的因素(下层因素),考查这些不同层次因素对于所关注的变量以及变量之间关系的影响(Glaser & Strauss,2009)。

未来学者还通过扎根理论和案例研究(Eisenhardt,1989;贾旭东等,2010)等方法来研究跨层次现象,探索和梳理跨层次作用现象的内在机制,通过理论与现象的互动,经过抽象化过程,构建概念间关系和关系方向,并进而形成相对完备、有趣的、简洁的跨层次理论或模型。这样的跨层次理论可以是解释与预测自下而上的涌现现象和过程,也可以是“自上而下”的作用过程,包括涓滴效应和高层次变量调节低层次变量间关系等。

跨层次理论所解释现象的复杂性、多样性,需要理论开发者具备系统性、综合性思维能力。相比于西方人,东方人更具备综合性思维,即倾向于将现象和情景或领域看做一个整体,关注具体对象和领域之间的关系,并在这种关系的基础上解释和预测现象(Nisbett等,2001)。这种思维方式上的独特性使得中国学者更有可能将跨层次现象和概念关系纳入到理论的思考和开发中,因此,中国管理学者在跨层次管理理论的构建和拓展上可能拥有一定的天然优势。

参考文献:

- [1] Bandura A, Barbaranelli C, Caprara G V, et al. Mechanisms of Moral Disengagement in the Exercise of Moral Agency[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1996, 71, (2): 364 - 374.
- [2] Bandura A. Self-efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change [J]. *Psychological Review*, 1977, 84, (2): 191 - 215.
- [3] Bandura A. Cognitive Theory in Cultural Context[J]. *Applied Psychology*, 2002, 51, (2): 269 - 290.
- [4] Bandura A. Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective[J]. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52, (1): 1 - 26.
- [5] Bandura A. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*[M]. Prentice-Hall, Inc, 1986.

- [6] Beal D J, Trougakos J P, Weiss H M, et al. Affect Spin and the Emotion Regulation Process at Work[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98, (4) :593 – 605.
- [7] Beersma B, Homan A C, Van Kleef G A, et al. Outcome Interdependence Shapes the Effects of Prevention Focus on Team Processes and Performance[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2013, 121, (2) :194 – 203.
- [8] Chang S, Jia L, Takeuchi R, et al. Do High-Commitment Work Systems Affect Creativity? A Multilevel Combinational Approach to Employee Creativity[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99, (4) :665 – 680.
- [9] Chen G, Farh J L, Campbell-Bush E M, et al. Teams As Innovative Systems: Multilevel Motivational Antecedents of Innovation In R&D Teams[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98, (6) :1018 – 1027.
- [10] Chen G, Kanfer R. Toward a Systems Theory of Motivated Behavior in Work Teams[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2006, (27) :223 – 267.
- [11] Christie A M, Barling J. Beyond Status: Relating Status Inequality to Performance and Health in Teams[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95, (5) :920 – 934.
- [12] Colquitt J A, Zapata-Phelan C P. Trends in Theory Building and Theory Testing: A Five-Decade Study of The Academy of Management Journal[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50, (6) :1281 – 1303.
- [13] De Lange A H, Taris T W, Jansen P, et al. On the Relationships among Work Characteristics and Learning-related Behavior: Does Age Matter? [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31, (7) :925 – 950.
- [14] Debus M E, Sonnentag S, Deutsch W, et al. Making Flow Happen: The Effects of Being Recovered on Work-Related Flow Between and Within Days[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99, (4) :713 – 722.
- [15] Devaro J. A Theoretical Analysis of Relational Job Design and Compensation[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31, (2 – 3) :279 – 301.
- [16] Dimotakis N, Scott B A, Koopman J. An Experience Sampling Investigation of Workplace Interactions, Affective States, and Employee Well-being[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32, (4) :572 – 588.
- [17] Eisenhardt K M. Building Theories from Case Study Research [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14, (4) :532 – 550.
- [18] Erdogan B, Bauer T N. Differentiated Leader-member Exchanges: the Buffering Role of Justice Climate[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95, (6) :1104 – 1120.
- [19] Farh C I, Chen Z. Beyond the Individual Victim: Multilevel Consequences of Abusive Supervision in Teams[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99, (6) :1074 – 1095.
- [20] Fisher D M. A Multilevel Cross-cultural Examination of Role Overload and Organizational Commitment: Investigating the Interactive Effects of Context[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99, (4) :723 – 736.
- [21] Gabriel A S, Diefendorff J M, Erickson R J. The Relations of Daily Task Accomplishment Satisfaction with Changes in Affect: A Multilevel Study in Nurses[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96, (5) :1095 – 1104.
- [22] Glaser B G, Strauss A L. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*[M]. Transaction Publishers, 2009.
- [23] Hannah S T, Schaubroeck J M, Peng A C, et al. Joint Influences of Individual and Work Unit Abusive Supervision on Ethical Intentions and Behaviors: A Moderated Mediation Model[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98, (4) :579 – 592.
- [24] Henkel J M, Hinsz V B. Success and Failure in Goal Attainment as A Mood Induction Procedure[J]. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2004, 32, (8) :715 – 722.
- [25] Huang X, Hsieh J J, He W. Expertise Dissimilarity and Creativity: The Contingent Roles of Tacit and Explicit Knowledge Sharing[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99, (5) :816 – 830.
- [26] Ilies R, Dimotakis N, De Pater I E. Psychological and Physiological Reactions to High Workloads: Implications for Well-Be-

ing[J]. *Personnel Psychology*, 2010, 63, (2): 407 – 436.

[27] Klein, Katherine J, Kozlowski, Steve W. J. (Ed). *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*[M]. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass, 2000.

[28] Kozlowski S, Klein K J. A Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal and Emergent Processes[C]. In: K. Klein & S. Kozlowski (Eds), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*, 2012.

[29] Leslie L M, Snyder M, Glomb T M. Who Gives? Multilevel Effects of Gender and Ethnicity on Workplace Charitable Giving[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98, (1): 49 – 62.

[30] Liu D, Fu P P. Motivating Proteges' Personal Learning in Teams: A Multilevel Investigation of Autonomy Support and Autonomy Orientation[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96, (6): 1195 – 1208.

[31] Liu W, Tangirala S, Ramanuja R. The Relational Antecedents of Voice Targeted at Different Leaders[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98, (5): 841 – 851.

[32] Mathieu J E, Chen G. The Etiology of the Multilevel Paradigm in Management Research[J]. *Journal of Management*, 2011, 37, (2): 610 – 641.

[33] Matta F K, ErolKorkmaz H T, Johnson R E, et al. Significant Work Events and Counterproductive Work Behavior: The Role of Fairness, Emotions, and Emotion Regulation[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35, (7): 920 – 944.

[34] Mawritz M B, Mayer D M, Hoobler J M, et al. A Trickle-Down Model of Abusive Supervision[J]. *Personnel Psychology*, 2012, 65, (2): 325 – 357.

[35] Messersmith J G, Guthrie J P, Ji Y Y, et al. Executive Turnover: The Influence of Dispersion and Other Pay System Characteristics[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96, (3): 457 – 469.

[36] Miner A, Glomb T, Hulin C. Experience Sampling Mood and its Correlates at Work[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2005, 78, (2): 171 – 193.

[37] Nisbett R E, Peng K, Choi I, et al. Culture and Systems of Thought: Holistic Versus Analytic Cognition[J]. *Psychological review*, 2001, 108, (2): 291 – 310.

[38] Nohe C, Michel A, Sonntag K. Family-Work Conflict and Job Performance: A Diary Study of Boundary Conditions and Mechanisms[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35, (3): 339 – 357.

[39] Raub S, Liao H. Doing the Right Thing without Being Told: Joint Effects of Initiative Climate and General Self-Efficacy on Employee Proactive Customer Service Performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97, (3): 651 – 667.

[40] Restubog S L D, Scott K L, Zagenczyk T J. When Distress Hits Home: The Role of Contextual Factors and Psychological Distress in Predicting Employees' Responses to Abusive Supervision[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96, (4): 713 – 729.

[41] Seo M G, Taylor M S, Hill N S, et al. The Role of Affect and Leadership during Organizational Change[J]. *Personnel Psychology*, 2012, 65, (1): 121 – 165.

[42] Sonnentag S, Bayer U V. Switching off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment from Work During Off-Job Time[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, 10, (4): 393 – 414.

[43] Sonnentag S, Zijlstra F R H. Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91, (2): 330 – 350.

[44] Sun S, Song Z, Lim V K. Dynamics of the Job Search Process: Developing and Testing a Mediated Moderation Model[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98, (5): 771 – 784.

[45] Sutton R I, Staw B M. What theory is not[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1995, 40, (3): 371 – 384.

[46] Tangirala S, Green S G, Ramanujam R. In The Shadow of The Boss's Boss: Effects of Supervisors' Upward Exchange Relationships on Employees[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92, (2): 309 – 320.

- [47] Tepper B J, Duffy M K, Henle C A, et al. Procedural Injustice, Victim Precipitation, and Abusive Supervision[J]. *Personnel Psychology*, 2006, 59, (1): 101 – 123.
- [48] Venkataramani V, Green S G, Schleicher D J. Well-Connected Leaders: The Impact of Leaders' Social Network Ties on LMX and Members' Work Attitudes[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95, (6): 1071 – 1084.
- [49] Walker D D, Van Jaarsveld D D, Skarlicki D P. Exploring The Effects of Individual Customer Incivility Encounters on Employee Incivility: The Moderating Roles of Entity (In) Civility and Negative Affectivity [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99, (1): 151 – 161.
- [50] Walumbwa F O, Hartnell C A, Oke A. Servant Leadership, Procedural Justice Climate, Service Climate, Employee Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior: A Cross-Level Investigation[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95, (3): 517 – 529.
- [51] Wang M, Liu S Q, Zhan Y J, et al. Daily Work-Family Conflict and Alcohol Use: Testing the Cross-Level Moderation Effects of Peer Drinking Norms and Social Support[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95, (2): 377 – 386.
- [52] Weick K E. What Theory Is Not, Theorizing Is[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1995, 40, (3): 385 – 390.
- [53] Weiss H M, Cropanzano R. Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes And Consequences of Affective Experiences At Work[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1996, (18): 1 – 74.
- [54] Whetten, D. A. . What Constitutes a Theoretical Contribution? [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14, (4): 490 – 495.
- [55] Zhou L, Wang M, Chen G, et al. Supervisors' Upward Exchange Relationships and Subordinate Outcomes: Testing The Multi-level Mediation Role of Empowerment[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97, (3): 668 – 680.
- [56] Zohar A H. The Epidemiology of Obsessive-Compulsive Disorder in Children and Adolescents[J]. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 1999, 8, (3): 445 – 460.
- [57] 陈昭全, 张志学, Whetten D. 管理研究中的理论建构[A]. 组织与管理研究的实证方法(第二版)[C]. 北京大学出版社, 2012.
- [58] 段锦云, 傅强, 田晓明等. 情感事件理论的内容, 应用及研究展望[J]. 北京: 心理科学进展, 2011, (4).
- [59] 方杰, 邱皓政, 张敏强等. 我国近十年来心理学研究中 HLM 方法的应用述评[J]. 上海: 心理科学, 2013, (5).
- [60] 贾旭东, 谭新辉. 经典扎根理论及其精神对中国管理研究的现实价值[J]. 武汉: 管理学报, 2010, 7, (5).
- [61] 乐嘉昂, 彭正龙. 跨层次视角下的职场排斥与员工积极组织行为、团队效能影响机制[J]. 北京: 经济管理, 2013, (3).
- [62] 廖卉, 庄瑗嘉. 多层次理论模型的建立及研究方法[A]. 组织与管理研究的实证方法(第二版)[C]. 北京大学出版社, 2012.
- [63] 芦青, 宋继文, 夏长虹. 道德领导的影响过程分析: 一个社会交换的视角[J]. 武汉: 管理学报, 2011, (12).
- [64] 孙彦玲, 杨付, 张丽华. 创造力自我效能感与员工创新行为的关系: 一个跨层分析[J]. 北京: 经济管理, 2012, (11).
- [65] 王凤彬, 陈建勋. 跨层次视角下的组织知识涌现[J]. 武汉: 管理学报, 2010, (1).
- [66] 王国猛, 赵曙明, 郑全全. 西方团队心理授权模型评价与展望[J]. 武汉: 管理学报, 2012, (8).
- [67] 王桢, 陈乐妮. 领导者情感的作用机制: 一个跨层的整合观点[J]. 北京: 心理科学进展, 2014, (1).
- [68] 吴小节, 杨书燕, 汪秀琼. 资源依赖理论在组织管理研究中的应用现状评估——基于 111 种经济管理类学术期刊的文献计量分析[J]. 武汉: 管理学报, 2015, (1).
- [69] 薛会娟, 杨静. 领导力的整合: Trickle-down 模式下的领导效应[J]. 北京: 心理科学进展, 2014, (3).
- [70] 于慧萍, 杨付, 张丽华. 与领导关系好如何激发下属创造力? —— 一项跨层次研究[J]. 北京: 经济管理, 2016, (3).
- [71] 张志学, 鞠冬, 马力. 组织行为学研究的现状: 意义与建议[J]. 北京: 心理学报, 2014, (2).
- [72] 张志学. 组织心理学研究的情境化及多层次理论[J]. 北京: 心理学报, 2010, (1).
- [73] 郑雅琴, 贾良定, 尤树洋. 灵活性人力资源管理系统与心理契约满足——员工个体学习目标导向和适应性的调节作用[J]. 北京: 经济管理, 2014, (1).

Theoretical Foundations of Cross-level Empirical Studies

—Evidence from Three Decent International Journals

Research Team of Renmin University of China

Abstract: To have a comprehensive and rich understanding of the nested organizational phenomena, scholars increasingly adopt the cross-level paradigm in their organizational research. Many statistical techniques and software for multi-level analysis have been developed and advanced to facilitate the empirical testing of multi-level relationships. Equally important, appropriate multi-level theories are needed to clearly define the construct, variable and their levels, and explain the rationales behind the relationships between the variables from different levels. Yet, it is not uncommon for scholars to encounter the difficulty of finding sufficient theoretical supports when proposing cross-level hypotheses, which weakens the credibility and validity of the findings. Therefore, seeking the right multi-level theory as the basis of multilevel empirical research is particularly critical.

To apply the multi-level theory and use it appropriately, it is primarily crucial for us to know existing multi-level theories and have an in-depth understanding of them. By taking stock of existing knowledge of multi-level theories, we can understand each theory's key constructs and logics behind, which can inspire the identification of new research question and guide the selection of the major variables and the explanation of these variables for new empirical multi-level research. Furthermore, reviewing current multi-level theories can be helpful to avoid the wasteful repetition when developing new multi-level theories, and ensure the substantial novelty of the new efforts in multi-level theory developments.

In this paper, we review the multilevel theoretical bases of the empirical studies published in three international decent journals, i. e., *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, and *Personnel Psychology*, in a period of recent five years (2010—2014). We identify three major, prevalent cross-level theories: affective events theory, social learning theory, and the integrated model of team and individual motivation. We offer a brief introduction of each of these theories and then present the application of each theory in the empirical studies by analyzing 30 exemplary articles, for the purpose of showing how the general arguments of a multi-level theory can be appropriately applied to the specific context of a cross-level organizational phenomena.

In general, although they are not exhaustive in listing the multi-level theories, the three theories reviewed in this paper focus on different levels, have different features and thus can complement each other. Specifically, affective events theory is often used to explain the effect of individual-level variables on within-individual variables, with some occasions being applied explain the effect of the working environment or other higher level factors on the individual-level attitudes and behaviors. Promoting the level of independent variables, social learning theory (and its sister theory social cognition theory) focuses on the effect of the organization-or team-level factors on the individual level. Rather than accounting for the one-way effect as affective events theory and social learning theory usually do, the integrated model of team and individual motivation highlights the interaction between individual factors and team factors, by integrating the top-down effect of team factors on individual elements and the bottom-up effect of individual factors on team factors. In sum, these three theories each represent different types of multi-level relationships and as a whole can be applicable for a broad range of empirical research settings.

By offering an overview of some major multi-level theories and their application in the recent empirical studies published in three international decent journals, we hope to stimulate the scholars to pay special attention to the theoretical foundation of cross-level empirical studies and to understand its significance of multi-level theories for such empirical research. Hopefully, the multi-level theories reviewed by this paper can help some scholars better develop the empirical research design. Surely, the further test and development of these multi-level theories are also of necessity. Of equal importance is to build new multi-level theories, probably by relying on methods such as case study and/or grounded theory.

Key Words: cross-level theory; affective events theory; social learning theory; social cognitive theory; the integrated model of team and individual motivation

(责任编辑: 霄 雪)