

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2017.04.009

自我监控人格研究述评与展望

吴颖宣, 施建军, 贺凤娟

(南京大学商学院, 江苏南京 210093)

摘要: 自我监控人格反映了个体在关注外部情境和人际关系并以此调整自我呈现和表现行为的倾向和能力方面的差异, 这一个体差异对人们在组织中的行为表现与绩效产生重要影响。本文在阐述自我监控人格概念和测量工具的基础上, 从态度与行为、社会网络和工作绩效三个角度对现有文献进行述评, 随后构建了一个自我监控人格的系统性研究框架, 提出了厘清自我监控人格概念和内涵、开发相应测量工具、拓展研究内容和层次、拓宽不同层次情境变量交互影响的建议。本文为国内学者把握自我监控人格在组织管理背景下的研究脉络和未来研究思路提供一定的参考和借鉴。

关键词: 自我监控; 人格; 工作态度与行为; 社会网络; 工作绩效

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2017)04-0117-12

一、引言

随着市场的快速变化和互联网时代的到来, 企业之间的竞争日趋激烈, 员工成为组织竞争优势的重要来源。近年来, 学术界对于员工人格的研究不仅仅关注大五人格, 也开始扩展到其他人格, 自我监控作为一种反映个体在人际导向和社交互动上存在差异的人格, 他们对组织中员工的行为、社交关系以及绩效的影响日益受到重视。

自我监控的概念源自人格心理学, 主要反映了个体在监督和控制他们的自我呈现和表现行为的倾向和能力方面的差异(Snyder, 1974; Gangestad和Snyder, 2000)。这一概念提出以后, 便受到学者们的青睐, 并被广泛应用到亲密关系、消费者行为、职场行为和社交关系等多个研究领域。近年来, 自我监控人格逐渐得到组织管理学者的关注(Leone, 2006), 新的实证研究不断涌现。尽管已有学者对自我监控人格在工作场所的影响进行了综述(Day等, 2002), 但梳理的内容主要是2006年以前的, 未能概括人格在组织背景下的最新研究趋势。此外, 有研究认为中国文化是集体主义和关系导向, 人们在日常行为中会更多考虑所处的情境, 拥有中国文化背

收稿日期: 2016-06-17

基金项目: 国家社会科学基金重大项目(11&ZD004)

作者简介: 吴颖宣(1980—), 女, 南京大学商学院博士研究生(通讯作者);

施建军(1955—), 男, 南京大学商学院教授, 博士生导师;

贺凤娟(1993—), 女, 南京大学商学院硕士研究生。

景的个体更容易展现出高自我监控人格(Hamid, 1994),但自我监控人格在我国尚未受到足够的重视,国内对该人格的研究还很不充分。由此看来,系统介绍国外有关自我监控人格的研究成果,增强我国对这一人格的了解是必要的。另外,基于自我监控人格来探讨员工的行为将会有助于我们完整地阐释员工行为,不仅有助于加深对员工行为和绩效的理解,也能更加有效地发挥员工的作用。

本文对国外有关自我监控人格在组织管理领域的文献进行了回顾和述评,梳理了自我监控人格的概念、测量工具和影响效应(见图1)。总结发现,西方学者对于自我监控人格的概念界定基本一致;在自我监控人格测量工具的使用上学者们并没有达成一致的意见;自我监控人格对于组织中的员工和管理者的态度与行为、社会网络以及工作绩效都有着广泛的影响。

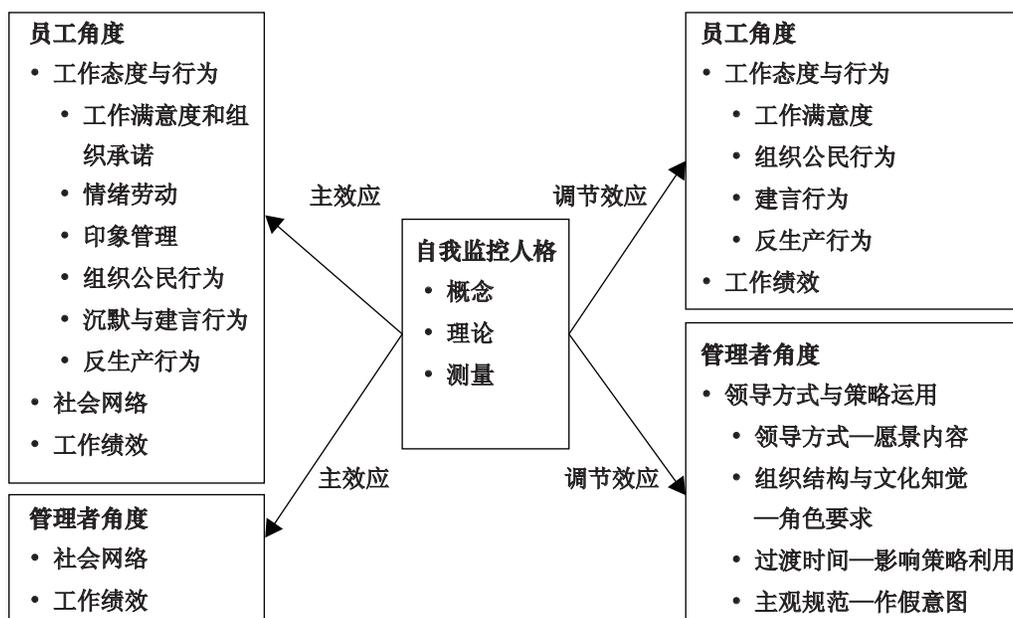


图1 自我监控人格研究框架

本文的贡献主要体现在两方面:一是对自我监控人格在组织管理背景下的研究进行了全面的梳理和述评,近些年鲜有学者对这一领域的研究进行系统的总结;二是从个体、团队、组织三个层面,以及直接和交互两种影响效应出发,构建了自我监控人格在组织背景下影响作用的系统性的研究框架,为自我监控人格的进一步研究(尤其是中国文化背景下)提供了新的思路。

在结构安排上,本文首先对自我监控人格的概念及其理论内容进行了阐述,并归纳了自我监控人格的测量方法;然后对现有研究文献从工作态度与行为、社会网络和工作绩效等方面,系统论述了自我监控人格在组织管理领域的影响后果,并指出了现有研究的不足;在此基础上对自我监控人格的未来研究方向进行了展望,以期为后续的相关研究提供参考。

二、自我监控人格的概念、理论与测量

(一)自我监控人格的概念及其理论

自我监控人格(self-monitoring)的概念,最早由Snyder(1974)正式提出,用来反映个体在监督和调整他们的自我呈现、表现行为和非语言情感展示的倾向和能力上的差异。根据这一界定,自我监控包括动机和能力。Snyder将自我监控者划分为典型的两类,高自我监控的个体对

人际关系和社交线索比较敏感,并能够利用这些线索改变行为,适应情境的要求。而低自我监控的个体,对人际关系和社交线索不敏感,他们既缺乏能力,也缺乏动机去改变行为以适应环境。随着研究的开展,自我监控的概念也得到扩展,当前自我监控人格概念不仅包括对自我呈现和表现行为的监督、控制和调整,还与自我概念(self-concept)和社会关系(social relationships)相关。已有的研究表明自我监控是一种相对稳定的人格(Jenkins, 1993),但这并非意味着个体的自我监控水平不会发生变化,由于老年人更有可能根据自己的态度和信念来行事,与年老的人相比,年轻人会有较高的自我监控水平。此外,在人际情境中,女性会更倾向于表达出真实的感受,因此,男性的自我监控水平通常比女性高(Day等, 2002)。

根据自我监控理论,个体对情境线索的敏感度以及在通过改变行为来适应情境要求的倾向和能力上存在着差别。高自我监控者对社交情境比较敏感,他们观察别人的行为和表现,并根据这些线索调整自己的行为,从而使得行为表现符合环境和人际情境的要求。在社交场合中,他们往往会问“这种环境要求我成为什么样的人?我怎样才能成为那样的人?”由于依赖情境提供的线索来指导自己的行为表现,而情境是不断变化的,因此,高自我监控者像“变色龙一样”(Mehra等, 2001; Bedeian和Day, 2004),表现随着情境变动。与之相反,低自我监控者不太关心别人的行为和表现,也不太关注自己的行为与环境要求适宜与否,而是以自己内在的态度、价值观和信仰等作为行动的指南。在社交场合中,他们通常会问“我是谁?在这种情况下,我怎么做我自己?”由于行为表现反映的是内在的态度、价值观,而这些是相对稳定的,因此,低自我监控者在不同情境中的行为表现出相对的一致性,他们是“忠实于自己的人”(Mehra等, 2001; Bedeian和Day, 2004),概念模型与实证分析都是建立在这一理论之上。

(二)自我监控人格的量表开发与述评

自我监控人格的测量,主要是通过填写自评和他评的量表来实现。从Snyder提出自我监控人格并开发出量表以来,学术界在量表的采用上并未达成一致的意见。目前国外学者常用的测量工具主要有三种。第一种是Snyder在提出自我监控概念时开发的单一维度25个条目的自我监控量表(self-monitoring scale, SMS),由于后续量表都是在此基础上进行的修订,所以也被称为“原始量表”,该表由5个成分组成,采用对或错进行评定,是人格测量中使用最广泛的量表之一(Briggs和Cheek, 1988)。但也遭到其他学者的质疑,如Briggs等(1980)就认为自我监控量表不是一维的,而是至少包括表演(acting)、外向性(extraversion)和他人导向(other-directedness)三个因子,因此就无法像Snyder认为的那样去测量自我监控人格这一构念。第二种测量是Lennox和Wolfe(1984)结合Snyder的原始量表修订而成,由13个条目组成,分为个体修正自我呈现的能力和个体对他人表现的敏感性两个维度。量表采用6点Likert式评分,具有良好的表面效度和内在一致性。第三种测量方法是简版的自我监控量表,是由Snyder和Gangestad(1986)为了提高因子的纯度和构念效度,将Snyder原始量表中7个区分效果较差的条目去除,保留的18个条目的量表。

国内学者在该方面的研究,有Li和Zhang(1998)基于自我监控的概念,从根据情境线索调整自我表现的能力和倾向两个方面开发了23个条目、两个维度的中国人自我监控量表,但是,为什么中国人的自我监控量表应该包括这两个维度,作者并没有从理论上进行解释。此外,肖崇好和黄希庭(2009)在指出Snyder量表不足的基础上,开发了新的测量量表。

实证研究中,早期学者普遍采用Snyder(1974)开发的原始量表。后续研究中应用最多的是Snyder和Gangestad(1986)的18条目简版量表,以及Lennox和Wolfe(1984)修订的13条目量表。而Li和Zhang(1998)以及肖崇好(2009)的量表尚未被其他学者广泛采用。

自我监控人格的测量工具仍存在一些不足:第一,自我监控人格在测量上究竟是一维的,

还是包含多个因子,哪种测量工具更为有效,至今还没有定论。第二,由于文化的不同,中国人的自我监控人格测量是与西方一致还是有所差异,也没有一致的观点。因此,未来的研究有必要在测量工具上进一步深入探讨。常用的三种量表的区别和代表性研究见表1。

表1 常用自我监控人格量表的区分与应用举例^①

年份	作者	量表条目	测量内容	代表性研究
1974	Snyder	25条目	(1)对个体自我呈现社交行为适宜性的关注;(2)对引导适宜的自我表现的社交比较信息的关注;(3)控制和更改自我呈现和表现行为的能力;(4)在特定情境下对上述能力的使用;(5)个体表现行为和自我呈现的情境可变性	Flynn等, ASQ, 2001; Oh和Kilduff, JAP, 2008
1984	Lennox和Wolfe	13条目	(1)更改自我呈现的能力;(2)对他人表现行为的敏感性	Premeau和Bedeian, JMS, 2003; Flynn等, JPSP, 2006
1986	Snyder和Gandestad	18条目	(1)对个体自我呈现社交行为适宜性的关注;(2)对引导适宜的自我表现的社交比较信息的关注;(3)控制和更改自我呈现和表现行为的能力;(4)在特定情境下对上述能力的使用;(5)个体表现行为和自我呈现的情境可变性	Mehra, ASQ, 2001; Sasovova等, ASQ, 2010; Scott等, AMJ, 2012; Oh等, JOB, 2014; Kleinbau等, OS, 2015

资料来源:根据相关文献整理。

三、自我监控人格与工作态度和行为

自我监控人格反映了个体对外部情境和人际线索的敏感性以及根据线索来更改自我呈现和表现行为的倾向和能力的差异,而组织是人们形成、改变和解散人际关系,彼此不断产生互动的重要场所。因此,自我监控人格与组织背景下的态度与行为密切相关。已有的研究主要针对自我监控人格对工作满意度和组织承诺、情绪劳动、印象管理、组织公民行为、沉默和建言行为、反生产行为、领导方式和策略运用等影响进行了探索。

1. 自我监控人格与工作满意度和组织承诺。研究发现,自我监控人格不仅与工作满意度正相关(Vilela等, 2010),而且调节表层表演变异和工作满意度之间的关系(Scott等, 2012),当自我监控高的时候,表层表演变异与工作满意度之间的负向关系会减弱。主要原因在于,高自我监控者习惯于改变态度、情感和行为以适应情境的需求,而对于低自我监控者来说,情绪劳动这种非常规的行为不仅会消耗他们大量的资源,而且违背了自我概念的一致性,情绪劳动变异对高自我监控者的负面影响较小。在组织承诺方面,高自我监控者比较务实,是功利主义者,他们在组建关系时很少进行感情投入,对现有工作中的朋友和同事网络关系依恋程度较低,同时他们也拥有广阔的信息网络和改变行为以适应不同角色的能力。因此,高自我监控者对组织的承诺相对较低(Day等, 2002)。

2. 自我监控人格与情绪劳动。情绪劳动指的是员工在工作中根据情感规则对情绪进行伪装、使顾客快乐而做出的努力。情绪劳动者通过表层表演和深层表演两种方式对情绪进行调节,前者指的是员工为了展现符合工作互动要求的情绪,对情绪的外部表现进行调整,而后者则是指对情绪的内在体验进行调节。服务行业的从业者需要不断与客户进行互动,高自我监控

^① 应用举例中期刊缩写与全称对照如下:JAP=Journal of Applied Psychology; ASQ=Administrative Science Quarterly; JOM= Journal of Management; JOB=Journal of Organizational Behavior; JMS=Journal of Management Studies; JPSP=Journal of Personality and Social Psychology; AMJ= Academy of Management journal; OS=Organization Science。

的员工在与顾客互动过程中,更倾向于进行表层表演(Brotheridge和Lee,2003)。也有学者认为自我监控人格会对员工情绪劳动的变异产生影响,因为与低自我监控者常常坚持做自己,对外部情境线索不太关注不同,高自我监控者对于需要利用情绪劳动的线索更加敏感,因此无论是在表层表演还是在深层表演上,高自我监控者都应该比低自我监控者表现出更大的变异。研究结果支持了高自我监控者表现出更多的表层表演变异和更高的平均表层表演水平,但对于深层表演的假设并没有得到支持(Scott等,2012)。Ozcelik(2013)对组织内部员工互动的研究,也同样证实了高自我监控的员工更倾向于进行表层表演。

3. 自我监控人格与印象管理。印象管理是指人们试图控制或影响他人对自己形成印象的过程。自我监控人格反映了个体对社交线索和人际关系的敏感以及回应程度的差别,与印象管理有着密切的联系(Sosik等,2002;Barbuto和Moss,2006)。研究发现高自我监控者比低自我监控者更有可能利用机会进行印象管理(Zanzi和O'Neill,2001)。当在职场中遭受同事的排斥需要通过印象管理来重新获得社交的认可或者减轻排斥的时候,高自我监控的员工更倾向于采取印象管理策略,并且他们的这一印象管理策略有助于提高社交认可或使排斥降低,而低自我监控的员工在遭遇职场排斥时,通常不会采取印象管理策略,因为从事印象管理非但不会减轻,反而会加剧他们在工作场所被排斥(Wu等,2015)。此外,由于高自我监控者对于别人如何看待他们更加敏感,在进行印象管理时,他们显得更有选择性(Turnley和Bolino,2001),在策略的运用上会更加强调积极的策略,对于那些可能给自己带来不利形象的策略运用会非常的小心和谨慎。具体来说,高自我监控者在进行印象管理时,更倾向于从事诸如自我推销(self-promotion)或迎合(ingratiation)这样的印象提升行为,而不是会影响自身积极形象的示弱(supplication)和威胁(intimidation)行为(Bolino和Turnley,2010;Moss等,2003)。

4. 自我监控人格与组织公民行为。组织公民行为是指未被组织薪酬体系明确规定,员工自觉的、但对组织有益的个体工作行为。Blakely等(2003)认为高自我监控者通常对别人的帮助需求比较敏感,并且拥有调整自己行为的能力以及良好的人际技巧,因此,更容易从事人际维度的组织公民行为。Vilela等(2010)以销售人员为样本,基于助人行为(helping behavior)、公民道德(civic virtue)和运动员精神(sportsmanship)三个维度对组织公民行为进行的测量,也验证了自我监控人格对组织公民行为的正向影响。此外,学者们对自我监控人格在公民压力、感知到的组织政治、工作满意度以及自我评价的人格与组织公民行为关系中的调节作用进行了研究(Vilela等,2010;Chang等,2012;Shaffer等,2015),如Vilela等(2010)发现对于低自我监控者,工作满意度对组织公民行为有显著的影响,而对高自我监控者来说,工作满意度对组织公民行为没有影响。

5. 自我监控人格与沉默和建言行为。员工沉默是指员工不情愿或者未能传播负面信息。在组织中传播负面信息,可能会遭到负面的评价,出于这种担心,员工会选择保持沉默。高自我监控者对传播负面消息带来的负面影响有更敏锐的意识,更有可能避免传播负面信息;当遇到确实需要对负面信息进行传播的情况时,他们对以何种方式进行传播也有着更为清楚的认识,在信息传播的过程中,为了维持别人对自己的情感支持,会选择更容易被人接受的方式,并对信息加以粉饰(Marler等,2012)。自我监控人格对员工建言行为的影响也得到学者们的广泛关注。Premeaux和Bedeian(2003)认为,不同的自我监控者在建言动机上呈现完全相反的表现。高自我监控者比较在意建言对他们公众形象的影响,因此会对建言方式进行精心设计,以影响别人对他们的印象;而低自我监控者对别人如何看待他并不太在意,主要关心的是如何建言,才能表达他们真实的内在价值观和态度。因此随着控制倾向、自尊、高管开放性以及对主管信任的增加,低自我监控者会更多地进行建言。Fuller等(2007)研究了过去的绩效考核在自我监控

人格与建言行为中的作用,发现过去的绩效考核对高自我监控者的建言行为有很大的影响。而由于低自我监控者对印象管理不敏感,他们的建言行为不太可能受到过去绩效的影响。此外,由于高自我监控者比较擅长从情境中获取准确的信息,并能够根据情境需要来管理自己的行为,因此,当有印象管理动机的员工的自我监控水平较高时,他们会更多地从事建言行为(Choi等,2015)。

6. 自我监控人格与反生产行为。反生产工作行为(counterproductive work behaviors, CWB)指的是个体表现出来的对组织及其利益相关者的利益有潜在危害的、主动的、有意的行为,又被称为反生产行为。Oh等(2014)根据人际维度的反生产行为和组织维度的反生产行为两种分类,基于高自我监控者具有提高地位和声誉的动机,并且通过印象管理和机会主义行为两种途径来实现目标的假设,首先探讨了宜人性与人际维度的反生产行为负相关中自我监控人格所起的调节作用,结果发现,在公开的人际场合,高自我监控者会通过印象管理使别人对自己产生良好的印象来提升地位,因而会进行较少的人际维度反生产行为,即在公开场合,自我监控水平高时,宜人性对人际维度反生产行为的负向影响会减弱;其次,自我监控人格在尽责性与组织维度反生产行为之间负相关中所起的调节作用的研究结果表明,在私下场合,高自我监控者更可能通过机会主义行为来达到目的,他们会从事较多的组织维度反生产行为,在这种情境下,当自我监控水平较高时,尽责性对组织维度反生产行为的负向影响会进一步增强。

7. 自我监控人格与领导方式和策略运用。由于高自我监控者更有可能成为团队的领导并得到晋升,学者们对管理者的自我监控人格的影响也进行了探讨。Sosik和Dinger(2007)研究了领导者的自我监控人格对他们的领导方式与愿景内容关系的调节作用。高自我监控的魅力型领导,能够更加准确地识别下属的需求和价值观,并调整行为来满足下属的需求和价值观。在愿景描绘时,高自我监控者更偏好将建立在形象基础上的语言措辞整合进去,因此,对于高自我监控的经理人员来说,魅力型领导方式和鼓舞人心的愿景主题的正向关系会加强,而对于低自我监控的经理人员来说,薪酬权变型领导方式与工具性的愿景主题的正向关系会加强。Shivers-Blackwell(2006)基于高自我监控者对情境线索敏感,并据此调整自己行为的特征,研究了自我监控在领导者对组织结构和文化的诠释与他们对领导角色要求感知中的调节作用,但是研究假设并没有得到验证。Douglas和Gardner(2004)研究了为了应对外部激烈的竞争,组织在向自我管理团队转变过程中,管理者的自我监控水平在过渡时间和他们所采用的影响策略之间的调节作用,发现高自我监控者由于具有更高的改变行为的技巧,比低自我监控者能够更加有效地适应新的环境,因此,在向自我管理团队转变的过程中,会更加频繁地利用诸如理性说服、感召和咨询等软性的影响策略,而对于低自我监控的管理者来说,他们的影响策略则保持不变。Uddin和Gillett(2002)对CFO财务报表作假意图的研究发现,主观规范对于低自我监控者有更多的影响,说明在形成财务报告作假意图时,低自我监控者比高自我监控者更多地受到他人想法的影响,这一结论与自我监控人格理论相悖,需要在更多控制条件下对这一问题进行研究。

综上所述,自我监控人格不仅对员工工作态度与行为有着广泛的影响,而且也会影响到管理者的领导方式和策略运用。但是目前的研究对象主要集中在员工,对管理者自我监控人格的研究还相对较少。此外,在研究层次上主要聚焦于对个体工作态度与行为的影响,探讨团队自我监控人格如何对团队行为产生影响的研究比较缺乏,因此,为了完善自我监控人格对态度与行为影响的研究,进一步对管理者以及团队的自我监控人格进行探讨十分有必要。

四、自我监控人格与社会网络

社会网络中的优势位置,可以给占有者带来信息、资源等好处,因而备受研究者的广泛关

注。近年来,一些学者从人格角度出发,探索社会网络结构的微观基础,并证实了自我监控人格对个体的网络规模、网络中心位置以及结构洞的形成都具有良好的预测作用,这也是近年来自我监控人格研究的一个热点。

1. 自我监控人格与社会网络规模和中心性。研究发现,与低自我监控者相比,高自我监控者拥有更大的工作流网络(Mehra等,2001)。由于对地位有较高的追求,并且能够准确感知同事网络和组织里地位的变动,高自我监控者会通过多向同事提供帮助和咨询,并对自己的帮助需求进行克制,树立自己是帮助和建议提供者的声誉,进而提升在组织中的地位,达到核心网络位置(Flynn等,2006)。而对他人的痛苦和情感遭遇比较敏感,连同具有较高的社交技巧,使得高自我监控的管理人员更有可能成为组织中情感帮助的提供者,位居情感帮助网络的中心位置(Toegel等,2007)。元分析的结果也进一步表明了自我监控人格会正向影响情感网络和工具网络的内向中心性(Fang等,2015)。

2. 自我监控人格与社会网络中介位置。更多的研究证实,高自我监控者比低自我监控者更有可能在社会网络中建立优势的中介位置(Mehra等,2001;Oh和Kilduff,2008;Sasovova等,2010;Fang等,2015;Landis,2016)。研究显示,高自我监控者不仅倾向于占据友谊网络的中介位置(Mehra等,2001),而且也会在创业社区中的熟人这种弱关系中,占据网络中介位置(Oh和Kilduff,2008)。进一步地,Sasovova等(2010)基于对一个放射科两个时点友谊网络数据的采集,从动态变化的角度考察了自我监控人格对于网络中介位置的影响,发现随着时间的推移,高自我监控者增加了新的社交连接,而且这些连接的参与者更有可能与之前网络中的人没有连接关系,从而增加了他们的结构洞的数量,揭示了自我监控人格对个体社交网络动态性的影响。也有学者认为在焦点行为者的网络形成过程中,其他人并非完全被动地接受,而是具有主观能动性,并从他我中心(altercentric)视角出发,验证了感知到的移情(perceived empathy)会分别调节自我监控人格与三个变量——社会网络的中介位置、建立新的连接和建立新的结构洞之间的正向关系(Kleinbaum等,2015)。而Wang等(2015)基于社会资本视角,发现领导成员交换的质量和同事网络多样性在自我监控人格和结构洞之间发挥着重要的中介作用,从而对自我监控人格与结构洞之间关系的影响机制进行了解释。

总体而言,近年来学者们对自我监控人格对个体社会网络的影响进行了诸多探讨,研究表明,自我监控人格会影响个体的社会网络,高自我监控的个体会拥有更大的社交网络、更有可能处于社会网络的中心或者中介位置。那么高自我监控的团队领导者或者CEO,是否会影响到他们所在团队或者组织的社会网络规模和位置?继而又影响团队或组织的行为呢?现有的研究尚未对这些问题进行解答,未来值得学者们进一步关注。表2对有关自我监控人格与社会网络的相关研究进行了归纳。

五、自我监控人格与工作绩效

1. 自我监控人格与一般工作绩效。从现有研究来看,学者们对自我监控人格对工作绩效的影响主要从一般的工作绩效和情境绩效两个方面展开。在一般工作绩效方面,高自我监控的员工通常拥有更好的工作绩效。原因在于:首先,高自我监控的员工对社交环境高度敏感,能够与组织内外不同的人进行有效的交流与互动,较高的社交技巧和领导能力,使得高自我监控者更容易与他人进行合作,从而表现出更好的工作绩效(Mehra等,2001)。其次,自我监控人格也会通过影响个体获得结构洞的优势位置,对员工的工作绩效产生影响(Wang等,2015)。而有关管理者自我监控人格与工作绩效关系的研究,结论并不一致。如Semadar等(2006)以位于澳大利

表2 自我监控人格与社会网络研究

作者和发表时间	网络类型	研究结论
Mehra等(2001)	工作流和友谊网络	自我监控人格与工作流网络的规模正相关,与友谊网络的中介中心性正相关
Flynn等(2006)	咨询网络	高自我监控者通过给予别人更多帮助和咨询,而不去向别人索取帮助,来获得社会地位,达到网络中心位置
Toegel等(2007)	情感网络	自我监控人格与情感网络的中心性正相关
Oh和Kilduff(2008)	熟人网络	自我监控人格与直接和间接的中介位置正相关
Fang和Shaw(2009)	友谊和工作流网络	高自我监控者更能意识到同事的网络规模,自我监控与友谊网络和工作流网络的网络规模或中介中心性没有显著的相关性
Sasovova等(2010)	友谊网络	随着时间的推移,自我监控与获取新的网络联系正相关,并且结构洞也得到有效增加
Fang等(2015)	情感和工具网络	元分析,结果显示自我监控人格会正向影响情感网络和工具网络的内向中心性
Kleinbaum等(2015)	友谊网络	感知到的移情会分别调节自我监控人格与三个变量——社会网络的中介位置、建立新的联系和建立新的结构洞之间的正向关系
Wang等(2015)	咨询和友谊网络	员工的自我监控人格通过LMX质量和网络多样性影响结构洞
Tasselli等(2015)	友谊和咨询网络	自我监控人格会对个体的社会网络产生影响
Landis(2016)	友谊和咨询网络	高自我监控者比低自我监控者更有可能在社会网络中建立优势的中介位置

资料来源:根据相关文献整理。

亚的一家汽车制造企业的108位初级、中层和高层管理者作为样本,研究结果并未支持自我监控对管理者的工作绩效有正向影响,其他学者以销售经理为对象,则发现高自我监控者拥有更好的绩效(Harmon等,2007)。因此,在今后的研究中学者可以探讨管理者的自我监控人格对工作绩效的影响是否因其管理职能或所在行业的不同而有所差异。

2. 自我监控人格与情境工作绩效。对自我监控人格与员工情境绩效的研究,则得出了正负相反的结论。Caligiuri和Day(2000)以一家跨国公司外派员工为样本,发现自我监控人格与情境绩效负相关。对此结果作者认为高自我监控者通常比较务实,是机会主义者,而且他们的情境绩效往往受到情境期望的影响,当感知不到强烈的社交期望时,高自我监控者往往缺乏动机来维持长期的利他行为。而Bizzi和Soda(2011)从情境绩效的实现需要动机和能力视角出发,认为高自我监控者一方面有被他人很好地接受的需要,从而愿意通过利他行为来提升别人对自己的印象,得到社会认可;另一方面也具有履行情境行为所必需的能力和人际技巧,并通过实证检验得出自我监控人格与情境绩效正相关的结论。Barrick等(2005)考察了自我监控在大五人格与人际绩效关系中的调节作用。他们认为在个体的行为没有受到限制的情况下,人格特征与绩效紧密相关。低自我监控者很少进行印象管理行为,他们的社交行为与态度、价值观和人格高度相关,而高自我监控者会更多地从事印象管理,不断调整社交行为来树立有利于自己的公共形象。当个体的自我监控水平较高时,他们的行为更多地受到外在情境需求的影响,而不是大五人格的影响。因此,低自我监控者的大五人格与人际绩效的关系更强。

总之,现有关于自我监控人格与工作绩效的研究,还没有形成一致的结论。虽然元分析表明自我监控和工作的整体绩效关系是显著的,但是其效应值却相对较低,只有0.09(Day等,2002)。而有关自我监控人格与情境绩效关系的研究,结论截然相反,究竟自我监控人格与情境绩效之间是正向关系?还是负向关系?需要学者们进一步探讨。

六、研究结论与未来展望

(一)研究结论

本文在介绍自我监控人格的概念和测量工具的基础上,从自我监控人格与态度和行为、自我监控人格与社会网络、自我监控人格与工作绩效三个方面着手,对自我监控人格的影响效应进行归纳和述评。研究发现:(1)在测量工具上,存在三种主要的测量量表并在研究中被广泛使用,但是学者们就哪种测量工具更能有效测量这一人格尚未形成一致的结论,尤其对中国文化背景下这一人格的测量,还存在很大的分歧。(2)自我监控人格对工作满意和组织承诺,以及诸多的员工行为和管理者的策略运用都会产生影响,但现有研究在研究对象和研究层次上还有着明显的不足。(3)自我监控人格对于个体社会网络的规模和位置会产生重要的影响,目前从团队或者组织的角度来探讨团队或组织领导的自我监控人格可能产生的影响的研究还比较缺乏。(4)学者们基于不同的研究对象和绩效指标对自我监控人格与工作绩效进行了多方面的探讨,但是现有的研究结论并不统一,未来还有待进一步讨论。

(二)未来展望

基于以上的研究结论,围绕当前研究中存在的不足之处,本文构建了一个研究框架(参见图2),未来学者们可以从以下几个方面展开更加深入的探讨:

1. 进一步厘清中国人的自我监控人格概念和内涵。尽管已有研究显示中国人的自我监控与西方有所不同(Gudykunst等,1989)。国内也有学者认为Snyder对于高自我监控的定义不妥,并重构了自我监控概念(肖崇好,2005),但是国内其他学者在研究中主要采用的还是西方的定义(刘军等,2010;江晓东和安从真,2010;尹明阳和李永强,2016),新的构念尚未得到国内学者的一致认可。因此,未来的研究有必要进一步厘清中国人的自我监控人格概念,从而为深入探讨自我监控人格的影响作用奠定基础。

2. 开发出适宜中国人的自我监控人格测量工具。由于文化的差异,基于西方背景开发的测量工具可能并不能很好地测量中国人的自我监控人格。尽管也有学者尝试开发中国人的自我监控量表(如Li和Zhang,1998;肖崇好和黄希庭,2009),但从文献检索结果来看,这些测量工具还没有被国内学者广泛采用。因此,今后的研究需要在明确中国人自我监控人格概念和内涵的基础上,进一步采取访谈和调查问卷提炼法,编制一个适合中国人的自我监控人格测量问卷,以便更好地开展实证研究。

3. 深化并进一步拓展自我监控人格直接效应研究的内容和层次。首先,在个体结果变量方面,如现有关于自我监控人格对情境绩效的影响,研究结果有正有负,今后可以探讨个体的自我监控人格与情境绩效之间是否存在非线性关系?其次,自我监控人格对团队层面结果变量的影响。随着越来越多的企业采取团队的组织形式,团队人格特征与团队结果关系的研究也受到

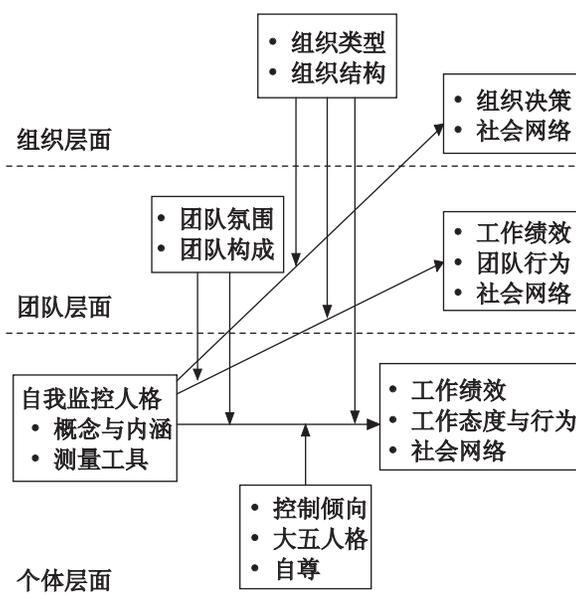


图2 未来研究展望

重视,未来可以研究团队的自我监控人格对团队行为、绩效等的影响。此外,研究显示高自我监控者更有可能成为团队的领导,其行为表现随情境而变,具有很大的弹性,而且他们通常更加现实和机会主义,对组织的承诺也较低,作为团队领导的这些特征,又会对团队产生怎样的影响?再次,在组织层面,CEO和高层管理者的人格会影响到组织的战略决策,那么自我监控水平的不同,是否会影响到他们对于组织战略的坚持?拥有高自我监控CEO的公司是否会经历更多的战略变革?又是否在组织间网络中位于中介的位置?这些问题都值得学者们进一步研究。

4. 进一步拓宽不同层次的情境变量与自我监控人格的交互影响。已有的研究主要探讨的是个体层面的变量与自我监控人格的交互对于个体在组织中结果变量的影响。作为嵌入在组织中的一员,个体的态度、行为与绩效不仅受到个体层面变量的影响,还必然受到来自团队或组织层面的情境变量的影响。因此,未来研究者可以结合个体层面的其他变量,以及团队或组成层面的变量,如个体的工作特征、团队的氛围、组织的结构和类型等,进一步丰富自我监控人格的研究。

主要参考文献

- [1]江晓东,安从真.巧干、苦干还是社会网络制胜——直销企业销售代表绩效影响因素研究[J].经济管理,2010,(10):106-113.
- [2]刘军,吴隆增,许凌.政治技能的前因与后果:一项追踪实证研究[J].管理世界,2010,(11):94-104.
- [3]肖崇好.自我监控概念的重构[J].心理科学进展,2005,(2):186-193.
- [4]肖崇好,黄希庭.自我监控量表的比较研究[J].心理科学,2009,(1):74-76,66.
- [5]尹明阳,李永强.自我监控对销售绩效的动态影响研究:社会网络的视角[J].科学决策,2016,(2):76-94.
- [6]Barbuto J E, Moss J A. Dispositional effects in intra-organizational influence tactics: A meta-analytic review[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2006, 12(3): 30-48.
- [7]Barrick M R, Parks L, Mount M K. Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance[J]. Personnel Psychology, 2005, 58(3): 745-767.
- [8]Bedeian A G, Day D V. Can chameleons lead?[J]. The Leadership Quarterly, 2004, 15(5): 687-718.
- [9]Bizzi L, Soda G. The paradox of authentic selves and chameleons: Self-monitoring, perceived job autonomy and contextual performance[J]. British Journal of Management, 2011, 22(2): 324-339.
- [10]Blakely G L, Andrews M C, Fuller J. Are chameleons good citizens? A longitudinal study of the relationship between self-monitoring and organizational citizenship behavior[J]. Journal of Business and Psychology, 2003, 18(2): 131-144.
- [11]Bolino M C, Turnley W H, Gilstrap J B, et al. Citizenship under pressure: What's a "good soldier" to do?[J]. Journal of Organizational Behavior, 2010, 31(6): 835-855.
- [12]Briggs S R, Cheek J M. On the nature of self-monitoring: Problems with assessment, problems with validity[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1988, 54(4): 663-678.
- [13]Brotheridge C M, Lee R T. Development and validation of the Emotional Labour Scale[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2003, 76(3): 365-379.
- [14]Caligiuri P M, Day D V. Effects of self-monitoring on technical, contextual, and assignment-specific performance: A study of cross-national work performance ratings[J]. Group & Organization Management, 2000, 25(2): 154-174.
- [15]Chang C H, Rosen C C, Siemieniec G M, et al. Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: Conscientiousness and self-monitoring as moderators[J]. Journal of Business and Psychology, 2012, 27(4): 395-406.
- [16]Choi B K, Moon H K, Chun J U. Impression management motive and voice: Moderating effects of self-monitoring, self-efficacy, and voice instrumentality[J]. Asian Journal of Social Psychology, 2015, 18(3): 225-235.
- [17]Day D V, Schleicher D J, Unckless A L, et al. Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(2): 390-401.
- [18]Douglas C, Gardner W L. Transition to self-directed work teams: Implications of transition time and self-monitoring for

- managers' use of influence tactics[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(1): 47–65.
- [19]Fang R L, Landis B, Zhang Z, et al. Integrating personality and social networks: A meta-analysis of personality, network position, and work outcomes in organizations[J]. *Organization Science*, 2015, 26(4): 1243–1260.
- [20]Fang R L, Shaw J D. Self-monitoring, status, and justice-related information flow[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2009, 82(2): 405–430.
- [21]Flynn F J, Chatman J A, Spataro S E. Getting to know you: The influence of personality on impressions and performance of demographically different people in organizations[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2001, 46(3): 414–442.
- [22]Flynn F J, Reagans R E, Amanatullah E T, et al. Helping one's way to the top: Self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, 91(6): 1123–1137.
- [23]Fuller J B, Barnett T, Hester K, et al. An exploratory examination of voice behavior from an impression management perspective[J]. *Journal of Managerial Issues*, 2007, 19(1): 134–151.
- [24]Gangestad S W, Snyder M. Self-monitoring: Appraisal and reappraisal[J]. *Psychological Bulletin*, 2000, 126(4): 530–555.
- [25]Harmon H A, Hammond K L, Conrad C A, et al. Are sales managers predisposed to self-monitoring?[J]. *Academy of Marketing Studies Journal*, 2007, 11(1): 31–51.
- [26]Kleinbaum A M, Jordan A H, Audia P G. An altercentric perspective on the origins of brokerage in social networks: How perceived empathy moderates the self-monitoring effect[J]. *Organization Science*, 2015, 26(4): 1226–1242.
- [27]Landis B. Personality and social networks in organizations: A review and future directions[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(Supplement): S107–S121.
- [28]Marler L E, McKee D N, Cox S S, et al. Don't make me the bad guy: Organizational norms, self-monitoring, and the mum effect[J]. *Journal of Managerial Issues*, 2012, 24(1): 97–116.
- [29]Oh H, Kilduff M. The ripple effect of personality on social structure: Self-monitoring origins of network brokerage[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(5): 1155–1164.
- [30]Oh I S, Charlier S D, Mount M K, et al. The two faces of high self-monitors: Chameleonic moderating effects of self-monitoring on the relationships between personality traits and counterproductive work behaviors[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(1): 92–111.
- [31]Ozcelik H. An empirical analysis of surface acting in intra-organizational relationships[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(3): 291–309.
- [32]Sasovova Z, Mehra A, Borgatti S P, et al. Network churn: The effects of self-monitoring personality on brokerage dynamics[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2010, 55(4): 639–670.
- [33]Scott B A, Barnes C M, Wagner D T. Chameleonic or consistent? A multilevel investigation of emotional labor variability and self-monitoring[J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(4): 905–926.
- [34]Semadar A, Robins G, Ferris G R. Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(4): 443–461.
- [35]Shaffer J A, Li A, Bagger J. A moderated mediation model of personality, self-monitoring, and OCB[J]. *Human Performance*, 2015, 28(2): 93–111.
- [36]Snyder M. Self-monitoring of expressive behavior[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1974, 30(4): 526–537.
- [37]Snyder M, Gangestad S. On the nature of self-monitoring: Matters of assessment, matters of validity[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(1): 125–139.
- [38]Sosik J J, Dinger S L. Relationships between leadership style and vision content: The moderating role of need for social approval, self-monitoring, and need for social power[J]. *The Leadership Quarterly*, 2007, 18(2): 134–153.
- [39]Tasselli S, Kilduff M, Menges J I. The microfoundations of organizational social networks: A review and an agenda for future research[J]. *Journal of Management*, 2015, 41(5): 1361–1387.
- [40]Wang S, Hu Q J, Dong B W. Managing personal networks: An examination of how high self-monitors achieve better job performance[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 91: 180–188.
- [41]Wu C H, Kwan H K, Liu J, et al. Regain acceptance from being ostracized: Effects of impression management and self-monitoring[R]. *Academy of Management Annual Meeting Proceeding*, 2015.

Self-monitoring Personality: A Literature Review and Prospects

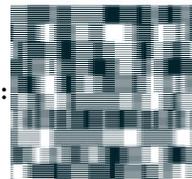
Wu Yingxuan, Shi Jianjun, He Fengjuan

(School of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China)

Abstract: Self-monitoring personality reflects the differences in the tendency and ability of the adjustment to self presentation and behavior resulting from external context and interpersonal relationship that the individuals focus on, and this individual difference has an important impact on people's behavior and performance in organizations. Based on the elaboration of the concept and measurement instruments of self-monitoring personality, this paper reviews the existing research from the perspectives of attitude and behavior, social networks and job performance, then establishes a systematic research framework, and puts forward some suggestions about the clarification of the self-monitoring concept of Chinese people and the development of its corresponding measurement instruments, the expansion of the research content and level, and broadening the interaction between situational variables at different levels. It makes great contributions to a grasp of the context and future directions of self-monitoring personality research under the background of organizational management.

Key words: self-monitoring; personality; job attitude and behavior; social network; job performance

微信扫一扫二维码,可观看作者对本文的视频讲解:



(责任编辑: 子 文)

(上接第116页)

(HRBP) model. However, studies on HRBP model fall behind practice and look fragmented, resulting in a lack of integration and systemization. This paper provides a clear definition of HPBP model and adopts mapping knowledge domain method to make a scientometrics analysis of 115 articles from the WOS database. As a result, it builds an integrative research framework of HRBP model. This research framework suggests that HRBP model has its roots in strategic human resource management theories, and its intellectual base includes five different streams of works; its core theme is that "HRM becomes a corporate business partner", and its research focus contains the effectiveness of HRBP model, the change of HRM function/professionals, and the implementation of HRBP model. Furthermore, this paper concludes with suggestions for future research in order to help advance the field. In general, this paper links classic theories to a new phenomenon, to provide a common discourse system for scholars and practitioners who are concerned about HRBP model.

Key words: HRBP model; mapping knowledge domain; SHRM; role of HRM

(责任编辑: 苏 宁)