

# 自我不确定感对组织的影响

陶雪飞

长江大学教育与体育学院 荆州 434023

**[摘要]**自我不确定感是指个体在遇到冲突情境时对心理品质的不确定感受。自我不确定感-认同理论认为,不确定感高的组织成员对组织的认同更强烈。高自我不确定感会对组织领导原型的优势产生影响,在对领导的偏好上,自我不确定感使组织成员倾向于接受程序性信息而对程序公正的改变更加敏感,他们希望获得群体的明确可靠的信息,因而倾向于选择强有力和指导性的独裁型领导,自我不确定感也影响了成员对稳定型与变革型领导的信任。未来研究将对自我不确定感对组织影响的因果关系进行证实。

**[关键词]**自我不确定感; 社会认同理论; 领导力; 领导原型性

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.328

## 1. 研究背景

置身危机四伏的世界里,在缺乏真实确定性的条件下,人们会培育出各种能让其感到确定的东西以求安全。

在日常生活中,不论是社交、出游、工作还是参加集体活动,我们都会有不确定感,强烈的不确定感会使我们不清楚我们的自我身份,或者我们如何融入这个与我们息息相关的社会群体。领导力和影响力是密不可分的。Hogg基于群体成员身份的影响过程提出的不确定感-认同理论指出,不确定感有很多种来源,它会让人们产生对自己以及自我身份乃至他所处环境的不确定感,这种感觉是让人不适及厌恶的,它会引起个体情绪及认知上的双重反应,导致人们无法正常预测和规划行为。不确定感会驱使人们采取降低不确定感的行为,而将自我作为群体成员的归类过程可以有效降低这种不确定感。群体提供了一种社会认同,使自己和他人相对可预测,同时为其成员提供了关于态度、价值观、边界和行为的明确和规范的定义,通过这种过程,自我不确定感被减少了。以往的领导力研究主要是在组织和管理科学中进行的,领导力研究和群体影响力的社会心理学之间的这种自然联系很少被研究,由于领导力的社会认同理论的影响,关于群体影响力的研究在近几年得到了更多的重视。通过群体影响力的视角来研究自我不确定感的产生及作用机制,可以对组织当中成员的不确定感及其带来的影响进行解释,并从中探究如何解决组织中成员不确定感的问题,对于提高领导力,增强组织的各方面效率有着很大的意义。现在有大量证据证明,高不确定感的成员会产生更强的群体认同和内群体偏好,并且群体认同会降低后续的不确定感。在一个组织当中,成员不确定感会对组织各方面产生影响,本文将针对近几年的研究,对不确定感给组织带来的影响进行梳理,解释产生影响的心理机制,并对未来研究做出展望。

## 2. 自我不确定感的界定

自我不确定感即个体对心理品质的不确定感受。具体来说,个体在遇到认知、情感以及行为间的不一致或冲突,对重要的心理品质产生困惑和怀疑时体验到的一致性和连续性缺乏的状态。自我不确定感和自我同一性混乱感既类似,也有一定区别,自我同一性混乱属于自我不确定感,并且它属于一种阶段性稳定的感受,而自我不确定感在个体的身上波动较大,更易受到情境的影响。Hogg从群体成员身份的角

度对不确定性进行了研究,提出了不确定感-认同理论,他认为如果个体对自己的认知、观念、情感或行为产生怀疑,就可能最终影响到对自我的信心,这也导致人们在感到不确定时,会寻求不同的办法以消除自我不确定感。不确定性身份理论最初是为了更好地理解社会身份过程的动机基础而制定的,特别是首先与一个群体认同的基本过程。作为社会认同理论的一种发展,其焦点狭隘地集中在不确定感与群体认同之间的关系上。直到后来,才探讨了不确定性身份理论对群体结构以及人们在群体中的成员身份和依附性的更广泛影响。

## 3. 自我不确定感对组织的影响

自我不确定感会对组织的多方面产生积极效应,自我不确定感首先影响了群体成员的认知,这使得成员对组织程序公正的变化更加敏感。再者自我不确定感对成员认知的影响会进而改变组织内整体认知,这种认知体现在对领导群体原型性的评价上。最后,由于群体成员的认知发生改变,由下至上对领导者产生了更多的影响,体现在领导风格的选择更多的倾向于专断型领导者,以及变革型领导者。

一般来说,自我不确定感来源于模糊和冲突的情景,杨庆认为,冲突情景导致个体感到信息不确定,通过对心理品质的权重水平和控制水平的评估,将信息不确定感转化为自我不确定感。David De Cremer的一项实验表明,自我不确定会缓和程序公正中感知到的变化(例如,违反程序或规定)的反应,也就是说,高自我不确定感的个体对程序公正的变化更敏感,因为他们使用程序信息来推断他们对组织的接受、尊重或社会地位。在一个组织当中,成员的不确定感会使他们的认可感或贬值感加剧,这些人将特别可能依赖程序性信息,因为他们努力澄清他们对自己的身份、接受度或组织地位的不安全感和困惑。因此,他们比低自我不确定的同龄人更容易接受程序性信息,并对程序公正的感知变化做出情感、认知和行为上的强烈反应。

自我不确定感使组织成员的自我定义变得更加重要,从而将认知资源从其他活动定向到评估自我和组织成员,即人们需要在对自我的评估上花费更多认知努力。Rast III的一项研究证实,当认知需求较低时,自我不确定感的提高强化了领导者的原型优势,而当认知需求较高时,这种优势被削弱。高认知能力的人喜欢以系统的方式思考问题、处理信

息，而低认知能力的人通常会避免这种方式的认知过程，他们更倾向于依赖启发式方法来快速做出决定。因此在成员认知需求低时，成员更倾向于依赖原型领导者，而当成员认知需求较高时，成员会仔细地、深思熟虑地以及批判性地考虑与原型相关的信息，并不会过多的依赖原型领导者。

在自我不确定感下，人们倾向于认同高实体性的群体，对他们的认同感更强，并试图让他们已经属于的群体更具实体性，这使得成员对那些可以提供明确的和共识性的群体特征方面特别具有权威性的领导人进行积极的评估和支持，反之，较少指令性的领导人将不那么有吸引力。Hogg的一项研究证实，较少自我不确定的成员更支持非独裁领导人，而较高自我不确定的成员则更支持专制领导人，自我不确定感增加了对专制领导人的支持和信任，削弱了对非专制领导人的支持和信任。自我不确定感会提升群体的重要性，这也导致人们更强烈地渴望关于群体的明确可靠的信息，在这种情况下，人们严重依赖他们的领导人，因为这类领导人更喜欢对结构清晰的群体进行强有力和指导性的领导。这一分析表明，自我不确定可能会导致人们更支持那些相对专制、等级森严的领导人。

根据领导力的社会认同理论，在一个组织中，成员会通过自我归类过程产生原型，这种原型代表了组织的特征集合，靠近原型的成员，拥有组织更多的特征，并能更好的表征这个组织，被称为核心成员，并有着对其他成员更强的影响力，这类成员拥有更多的组织认同，也更少的感受到自我不确定感。Rast III的一项研究表明，下属成员的自我不确定感是成员对变革型领导的信任的影响因素。当成员自我不确定感较高时，他们对专注于变革领导表现出更大的信任，而当他们的自我不确定感较低时，他们更信任专注于稳定的领导。由于核心成员能够很好的确定自己的组织地位，因此不会受到变革型的领导人的威胁。然而，与核心群体成员相比，边缘成员对其群体的认同感通常不那么强烈，且拥有更高的自我自我不确定感。边缘成员可能特别支持一位能维持组织完整性（即稳定、保持现状）的领导人，而核心成员可能更喜欢具有创新性、注重变革的领导人。当自我不确定感较高时，强烈认同或处于中心位置的组织成员应该更喜欢推动变革的领导者。相比之下，认同感较弱或处于边缘地位的下属成员应该希望有一位领导人，在自我不确定感增加时保护他们组织身份的稳定性。

#### 4. 自我不确定感对组织影响的心理机制

根据不确定性-认同理论，该理论建立在动机原则之上，不确定性会引发高度的焦虑和压力，它让我们感到无能为力，无法预测或控制我们的世界，当我们解决这些不确定性时，它给我们带来一种满足感和掌控感，反之，一个人与群体中其他人关系的不确定性可能引发不信任和偏执——当转移到群体间关系时，这一过程会产生更加深远的影响。从以往研究来看，不确定性在激发人类行为中起关键作用的想法并不新奇，有证据表明，一个人的态度、信仰、感受和感知的不确定性，以及对自己和他人的不确定性，会让人产生不

适，并且可能伴随着下丘脑-垂体-肾上腺轴的生理唤醒。不确定性的激励作用也隐含在Turner及其同事后来的自我归类理论中，社会认同研究人员注意到，与其他群体成员的分歧会增加不确定性，而遵守群体规范会通过增加共识来减少不确定性。

当个体处于不确定感时，对自身所处的群体，环境相对较为模糊，这导致个体极力地想要寻求一种确定地，明确的群体身份，他们会通过自我归类过程将自己划分为组织内成员，并根据组织特征定义自我，同时他们通过加强对组织的认同来稳固自己的组织身份，这样便使得组织内的个体有了更确定的感受，这是一个不确定感加强组织认同，组织认同反之减少不确定感的过程。个体的不确定感还会造成其对自我的组织分身的怀疑，当他不能确定自身是否明确属于组织，也不能将组织特征很好的同化到自身时，个体会更加关注自身地位，自身如何被领导者对待，以及对组织中的程序性信息更加敏感，这将使他对领导者的公平行为，尤其是对所使用的程序公正与否更加关注，对于程序公正的改变会产生更加大的反应。同样地，由于不确定感的个体更依赖于程序性的信息，他们不善于改变，也不喜欢改变，这导致他们更喜欢规则明确的，行为强硬的专断式领导者，这种领导者不仅能给他们更为清晰的行为指向，还能从认知上给个体成员带来确定感。再者是，原型领导者作为组织内核心成员，拥有组织最多的特征集合，能够很好的表征这个组织，这种领导者本身即代表了组织内的一种规范、价值、目标，组织内不确定感的个体成员对会通过社会认同对原型领导者产生更强的依赖，更加遵从领导者的意图，因为他们更喜欢通过简单的认知图式来做决策，即我们“充分”确定某些事情，以停止将进一步的认知努力用于减少不确定性。

#### 5. 未来展望

不确定感-认同理论以群体身份的视角对自我不确定感进行了解释，近年来也有许多学者以此为中心开展了诸多研究。但是，当前研究也存在一些未来需要持续关注的问题，例如，在一个组织中，组织的变革是否会引起不确定感，变革的激进亦或是渐进的对于成员的自我不确定感又有什么影响；另外，未来需要探究到底是在自我不确定感较高的时候，下属成员更喜欢注重改革领导，还是因为这种类型的领导减少了下属的不确定感而使下属成员更喜欢他们，这种因果关系还需进一步进行验证。对于自我不确定感的研究，还应从实际出发，探究个体如何管理自我不确定感以及组织如何使用自我不确定感带来的影响。

#### 参考文献

- [1]杨庆, 毕重增, 李林, 黄希庭. 自我不确定感: 内涵、结构和理论. [J]心理科学进展. 2017, 25. (6)
- [2]马嘉怿. 自我不确定感的产生机制及缓解策略. [J]百科知识. 2021 (6)
- [3]梁娟, 马红宇, 高记. 自我不确定感对程序公正效应的调节作用: 回顾与展望. 心理科学进展. 2013, 21. (3)