

最优区分理论的起源、核心思想与发展^{*}

□ 张志学 余岚冰 顾 俊

摘 要：玛丽莲·布鲁尔（Marilynn Brewer）教授在 1991 年提出的最优区分理论（ODT）认为，人类两种相互对立的需求支配着个体与社会群体之间的关系。第一种是归属需求，代表个人希望被同化或融入特定社会群体。第二种是差异需求，代表个人与他人保持差异、保持独特性的愿望。该理论认为，两种相互竞争的需求或动机会促使个体选择能同时满足两种需求的独特群体，成为其中的一员，从而产生对该群体的身份认同。ODT 理论以简洁而令人信服的概念，深化了我们对个体社会身份形成机制的理解，也因为其在社会心理学研究中展现了强大的解释力和精准的预测力而产生了很大的影响力。鉴于 ODT 理论已经被成功地应用于战略管理领域，且有可能被更多学科所应用，我们特别全面地回顾了该理论的起源、社会心理学研究者开展的相关研究，并就若干问题对创始人开展访谈，旨在为中国学者未来应用 ODT 理论提供全面的参考。

关键词：最优区分理论；归属需求；差异需求；社会身份

自从被 Brewer（1991）首次提出后，最优区分理论（Optimal Distinctiveness Theory, ODT）已经历了超过了 30 年的发展与演进。该理论以简洁而令人信服的概念，深化了人们对个体的社会身份（social identity）机制的理解。同时，它还因在社会心理学研究中展现了强大的解释力和精准的预测力而产生了很大的影响力。该理论对影响广泛的社会身份理论（Social Identity Theory）（Tajfel & Turner, 1979）做出了重要的扩展，并通过大量实验证据和实证研究证明了其在社会心理学领域的广泛适用性，也被成功地扩展到了其他学科。然而，从 ODT 在实验证据中诞生，到社会心理学家将其应用于实证研究并作为阐明现象的理论基础，经历了很长的迁移周期。

^{*} 本文得到国家自然科学基金项目“智能化组织中的身份重塑及其效果”（72472002）的资助。感谢 Marilynn Brewer 教授在 2024 年 8 月 27 日接受本文三位作者的访问。

随着 Zhao 等 (2017) 将最优区分理论 (ODT) 融入战略选择模型, ODT 再一次向管理学者展示了其鲜明的理论魅力。鉴于 ODT 的应用范围和程度在学科、国别间差距较大, 我们有必要向中国学术界全面介绍这一理论。此外, 过去关于 ODT 的综述并不完备, 非社会心理学学者很难全面把握 ODT 的本质、发展过程及阶段性成就, 也因此无法准确地理解基于其过往成果的应用。为此, 我们仔细而全面地回顾了该理论的起源、社会心理学研究者开展的相关研究, 并专门就若干问题对创始人 Marilyn Brewer 教授开展访谈, 旨在为中国学者未来应用 ODT 提供全面的参考。

我们计划按以下结构组织这篇综述: 在第一部分, 我们将介绍 ODT 理论产生的背景, 阐述其创始人如何从当时的主流观点转向考虑集体身份 (collective identity) 存在的合理性。在第二部分, 我们将介绍三条共同塑造 ODT 的研究脉络。在第三部分, 我们将阐述 ODT 的核心论点和创始人提供的解释性说明, 以指导如何应用该理论。在第四部分, 我们回顾了 ODT 在社会心理学领域两方面的应用, 包括少数群体与多数群体相关研究和追求最优认同的动态过程的研究。在第五部分, 我们简要讨论 ODT 对社会心理学领域的理论贡献以及其对未来研究的潜在启示。

一、灵感起源: 长期的争论

开创 ODT 的灵感源于 Marilyn Brewer 与她的导师 Donald Campbell 之间的学术辩论。1964 年 Brewer 开始学习社会心理学时, Campbell 已

经是社会心理学领域的学术巨擘。Campbell 在某种程度上培养了 Brewer 辩论的习惯, 也鼓励了她发展和坚持自己的观点。他们之间的辩论始于 Brewer 对 Campbell 观点的反对, 她不认为在人类社会中的群体生活是完全由外部约束维持的。当时, 进化生物学的学者认为, 人类如其他有机体一样是天生自私的 (Williams, 1966; Wilson, 1975), Campbell 十分认同进化生物学家的这一观点, 认为人类社会的成就应当归因于外部约束, 包括社会制度、强大的文化和宗教传统等。然而, Brewer 认为, 在某些条件下, 人类天生具有社会合作的倾向。

这场辩论的核心在于如何理解个人和集体利益冲突的根源。Campbell 认为, 这一冲突来源于生物进化 (自利的) 与社会进化 (利他的) 之间的矛盾。而 Brewer 则认为, 两者冲突的核心是个体的自我利益与他们意图同别人进行社会合作之间的矛盾, 即人类生物本性中内生的二元性。即使对冲突的根源认知不同, Brewer 和 Campbell 之间存在一个重要的共识: 个体的自我利益与群体的集体利益之间存在深刻的冲突。个体在其所在的社会群体内部争取个人利益, 但当集体利益出现时, 通过合作和协调, 个人则可以将集体利益在群体层面超越个体的自我利益。

与导师的辩论为 Brewer 的思想体系奠定了基础, 她坚信个体利益和集体利益始终像从事拔河运动时的两端, 人类存在同时追求自我利益和集体利益的自然二元性。从此, 她开始基于理论和实证的证据, 开展了深入的理论思考和探索。

二、最优区分理论三条脉络

ODT 的形成主要源于三条相互关联的研究脉络，它们通过递进式的发展，在实证研究和理论层面为其奠定了坚实的基础。

（一）内群体与社会身份

内群体 (in-group)。Brewer 研究生期间所在课题组发现个体在生物本能与社会化需求的双重驱动下，倾向于通过建立共享行为模式（习惯趋同）形成群体联结，并以此为基础开展具有社会建构性质的合作活动，从而推动社会系统的演进与发展。在社会环境中，个人普遍表现出对内群体-外群体的区别对待，以及对内群体特征的价值倾斜（Brewer & Campbell, 1976; Brewer, 1981, 1986）。研究的受访者涵盖了多元的族群，他们对外群体的态度表现出了显著差异，既有尊重、互相钦佩，也有相对的冷漠或敌意。这些发现表明，内群体偏好并不必然导致对外群体的负面态度。CCSE 项目中的证据进一步使 Brewer 确信，应当将内群体偏好 (ingroup preference) 与外群体偏见 (outgroup prejudice) 区分开来，因为两者具有不同的成因，并对群体间行为产生不同影响（Brewer, 1999, 2001）。因此，Brewer 得出结论，内群体的形成和对内群体的依附源自其他因素，而非群体间冲突（Brewer, 2012）。

社会身份 (social identity)。与 Brewer 参与 CCSE 项目的同时，Henri Tajfel 领导的社会心理学研究小组发起了社会身份的研究，进一步分析了内群体偏好如何影响个人的思想、情感和行为。Tajfel 的研究小组建立了当时很先进

的研究范式，即采用“最小群际情境” (minimal group situation) 进行实验，研究内群体偏见和群体间歧视。他们发现，仅仅通过将个体分配到任意不同的社会类别中，不需要群体成员之间有任何互动，也不需要群体间有竞争或冲突的历史，就足以产生群体间歧视和内群体偏好 (ingroup favoritism) (Tajfel, 1970; Tajfel et al., 1971)。基于大量研究，他们正式提出了社会身份理论 (Tajfel & Turner, 1979; Tajfel, 1981)，认为当一个人的身份从个人层面转换到群体层面时，他的群体身份是通过定义自己属于这一群体并且建立情感依附来获得的。

Brewer (1979) 进一步研究了社会分类 (social categorization) 的作用，揭示它如何影响个人对内群体成员以及对整个内群体的思考、情感和行为。她的证据表明，改变个体行为的唯一因素是“我们”和“他们”之间的区分。群体之间的区分并非由任何个体创造，而是因为群体成员共享同样的经历和特质，进而将一个群体与其他群体区分开来。自我分类和群体身份是个人的自我利益与群体的利益福祉紧密相连的纽带。因此，社会身份认同是个人自我转化的一种形式，这一过程重新定义了个人的利益 (Brewer, 1991)。社会身份认同具有深层的进化心理学基础，作为一种内在的心理机制，它不仅能够有效抑制个人的自私行为，还为社会群体的维系和集体福祉的谋求提供了必要的心理基础与行为框架。

（二）社会困境与集体决策

社会困境 (social dilemma) 的研究是影响 Brewer 理论发展的第二条研究脉络。通过研究社会困境，她在实验室和现实生活中观察到群

第1辑

体身份如何激活社会身份认同,进而有效引导个人在心理上约束自己对个人利益的过度追求。

1. 社会困境

“社会困境”指的是个人利益与集体利益相冲突的一类问题,它意味着一个人理性的自利选择可能会出现累积效应,并最终伤害到所有人的利益。Hardin (1968) 在其开创性文章中分析了“公地悲剧”(Tragedy of the Commons)的寓言,这个寓言在经济学导论课中常被用作例子。它描述了牧民在共同的牧场上放牧时,每个牧民的理性选择都是扩大自己放牧的规模以赚取更多利益,但这种选择最终导致了牧场承载能力崩溃,最后所有牧民都失去了放牧收入的故事。Hardin 的寓言只是现代社会中经常出现的集体困境的一个缩影,比如稀缺资源的维护(如水资源、雨林)、公共物品的保护(如公园、历史遗址)、环境保护等问题。在这些情况下,个体可以通过仅享用集体资源而不做任何维护贡献来最大化自己的利益,但每个人最终都必须为资源枯竭而付出代价。因此,必须研究在社会困境情境下限制个体逐利行为的机制。

1973年,Brewer在加利福尼亚大学圣塔芭芭拉分校开始了她的职业生涯,并接触到社会困境的研究。多人共同困境为她提供了一个观察个体在个人与集体利益冲突下如何抉择的框架。她与Dave Messick及研究生们共同开发了在实验室条件下对资源困境的模拟(Parker et al., 1983),并与合作者Kramer共同探索社会身份认同在资源困境中对个体决策的作用(Kramer & Brewer, 1984; Brewer & Kramer, 1986)。在他们的研究中,个人行为的选择在很大程度上依赖于情境。当社会身份被激发的时候,个人展

示出了自我牺牲的合作行为以应对资源枯竭,即显著减少自身资源的使用。相比之下,当代代表性的社会身份没有被唤起时,个人往往在面对资源枯竭时增加资源使用。在实验中,每位参与者的选择均出自其自主意志,研究者得以观察到个体在决策过程中对集体福祉的贡献,这种行为展现了一种自发而真实的倾向。这种意愿由情境线索、社会身份是否被唤起、塑造个体对其动机的认知的他人行为,以及对他人行为的期望共同决定。共享的内群体身份认同影响了这些认知和行为反应。

2. 维持社会合作的心理过程

基于在社会困境研究中的观察,Brewer开始揭示那些在社会身份被明确激活的情境下,促使人们自发地为集体福利做出贡献的潜在机制。

在摆脱社会合作与信任的困境中,内群体形成和内群体偏好起到了重要的作用(Brewer, 1986)。置身于同一个群体中,人们基于群体成员身份(即社会身份)发展出了一种“去个人化信任”,这种信任无须依赖于对一个人的了解或互惠互利的谈判就能建立。基于群体的信任与合作只需要:①成员互相认定归属于同一群体;②预期自己和他人的行为都会遵从本群体成员对内群体的行为方式。因此,同一群体成员的行为受到群体成员身份约束的影响,成员会在群体的社会规范内行事,以维持他们的成员身份。内群体信任的本质是“期待他人会与我合作,因为我们是同一群体的成员”(Tanis & Postmes, 2005; Foddy et al., 2009)。

进一步地,即使同一群体内的个体相互信任,在困境下偏离群体规范的行为也常常带来

较大的个人利益。即使一个人相信他人会合作（即为集体利益做贡献，同时可能减少个人利益），他们仍然可以选择不合作，并通过他人的牺牲获得更多的利益。因此，内群体信任本身并不足以确保群体层面的持续合作，在特定的匿名和责任扩散情境下，信任可能会被自私的个体用以谋求私利。然而，社会身份理论中详细阐述了群体认同的过程，充分揭示了在没有人际信任的情况下仍能实现群体合作的基础。当个体将自我身份与群体成员身份紧密联系时，他们将自己视为更大社会单位中可替代的组成部分（Turner et al., 1987）。这种社会身份认同的过程不仅是情感依附，还是一个人动机和价值的转变，即从关注个人利益转变到了关注群体利益，并且考虑到集体福利的过程。这意味着一个人对自我的定义发生了变化，其个人利益的追求也相应地转变为集体利益追求，进而形成自然的、全新的自利动机（即视追求集体利益为自利）。群体身份（group identity）涉及从个人层面到集体层面的目标转变（Kramer & Brewer, 1986; De Cremer & Van Vugt, 1999）。通过目标的转变，群体内合作不再直接依赖于群体内信任。当群体身份认同感强烈时，为群体福利贡献本身就是个人的最终目标。

至此，从种族中心主义到社会身份认同，Brewer 构建了一个观点，即人们具有一种自然的心理上的群体认同，这种身份认同作为自私行为的制约因素，推动个人将追求个人目标转向对集体福利的贡献，从而支持她最初的想法：自私与无私都是自然的。然而，她缺乏一个契机来有力地论证自私和无私在个体层面是一种自然的二元存在，而非两个独立的部分。

（三）多层次进化理论

多层次进化理论是影响 ODT 形成的最后一条研究脉络，其思想根源可追溯至科学、哲学和进化理论。Brewer 最初通过 Campbell 以及后来的长期合作伙伴 Linnda Caprae 接触到这些学科。多层次进化理论的出现帮助 Brewer 完成了 ODT 构建的最后一块拼图，使她关于人类二元性的推断具有了科学依据。

如前所述，自我牺牲的社会性（即在人们面对集体层面的选择时，在其社会身份认同下表现出的无私）需要在人类进化中找到基础。然而，如果考虑到繁衍的适配价值（reproductive fitness value），这种行为不能在个体层面上进行建模，而必须在群体层面上进行建模，因为这需要某种形式的群体选择。但根据达尔文的逻辑，个体具有以“物种的利益”为导向行动并导致个体适应性降低的基因，但会迅速从种群中消失，从而使群体不可能选择出具有自我牺牲精神的基因类型。然而，随着 Leo Buss 的著作《个体性的进化》（1987）的出版，多层次进化理论开始取代基于基因的选择模型，为群体选择在人类进化中的作用提供了新的概念框架（Brewer & Caprae, 2006）。Buss（1987）观察到，生物学家忽视了个体是多细胞的、通过最小自我复制单元整合而进化的生物。在进化过程中，新的选择层次出现时会涉及低层和高层组织之间的协同与冲突。因此，在讨论适配性时，这一概念必须要和个体的结构一起考虑。基因只是组织中的一个层次，需要适应细胞机器的环境，同理，细胞需要适应有机体的环境，有机体适应个体系统……不同层次的生物组织需要适应其上层环境，而高层次的适应

成功有时需要牺牲低层次的利益。也就是说，上层组织的结构性要求制约了低层次的竞争。

通过适配性和自然选择的观点，我们可以理解，作为更高层次的组织，社会群体需要服务于整个物种生存的最终目标，成为个体需求与物理环境需求之间的缓冲区和过渡带。物理环境以间接的方式对个体施加影响，而社会群体则通过社会生活直接塑造个体的行为与认知。因此，考虑到当今关于人类适应群体生活的共识以及生物学和行为科学家的不同证据，显然人类是“必然的相互依赖”的（Caporael & Brewer, 1995），人类的进化历史是基因、社会结构和文化共同进化的故事。

如果个体无法在群体外生存，那么群体必须维持一定的结构，以系统地约束个体的物质和心理适应性，就像有机体必须具有一定的结构属性才能生存一样。群体应当具备使其他个体行为可预测和协调的属性和能力，以便实现个体的合作安排。换句话说，多层次进化理论意味着，人类在追求生存的自然动机下，将对他们依赖或承诺的群体的生存能力异常敏感，其动机将根据集体需求进行调节。

三、最优区分理论的核心思想

（一）整合研究脉络

基于上文提到的三条研究脉络，Brewer 将对人类社会性和群体行为的思考进行整合，提出了最优区分理论（ODT）。研究关注了内群体的形成和偏好，揭示个体在群体内部的差异化以及和外群体的区分，并使集体身份和他人福利开始成为研究的重点。社会身份理论为社

会困境问题提供了解决方案：在激发了强烈的群体身份条件下，个人将被其动机中“固有”的部分所引导，自然地将目标从追求个人利益转向集体福利。最终，多层次进化理论为人类天生具有二元性提供了概念支持，指出个体同时存在两种冲突的动机，即追求个人利益与追求群体的生存。

ODT 是从群体层面推导到个体层面，遵循自上而下因果推断过程中产生和发展的。人类为了生存而聚集成群体，通过扩展资源获取的范围减轻来自生存环境的威胁（包括资源枯竭、临时紧急情况和资源短缺），这是原始社会形成的最初原因。然而，依赖群体作为生存单位所面临的挑战类似于牧场寓言中的过度放牧。群体只能承载一定数量的个体，以维持社会合作和资源协调的有效性。因此，社会群体应该保持一个适度的规模，既能够充分利用扩展合作带来的益处，又能保持一定的排他性，以避免过度扩展导致赖以生存的社会合作关系难以维系（Brewer, 2012）。

基于上述讨论，Brewer（1991）提出了个体层面的假设，即扩展群体规模所带来的利益和成本的冲突将塑造个体的社会动机系统。也就是说，如果人类适应群体生活并依赖群体效能来生存，那么我们的动机系统应当与群体效能的要求相匹配。因此，她指出，个体在群体过小而无法提供利益时，或在群体过大而无法进行适当资源分配时，都会感到不适。人类对群体的融入动机（inclusion motive）和排除动机（exclusion motive）相互制衡，以维持对群体的适配性，从而导致人们倾向于成为兼具包容性与独特性的社会群体中的一员。据此可以推断，那些最能适应个

体心理需求和效能要求,获得个体的忠诚、归属感和合作意愿的群体,应处于最优的规模。

(二) 基本模型

如果群体间的边界和社会差异化有利于对人类生存至关重要的社会合作行为,那么就应存在一种心理过程,在个体层面上激励并维持内群体认同和差异化。ODT 的核心就在于阐明了这一机制。最优区分模型 (Brewer, 1991) 假设人类具有两种相互对立的需求,这些需求支配着自我概念与社会群体成员身份之间的关系。第一种是同化和融入 (assimilation and inclusion) 的需求,对归属感的渴望促使个体融合到社会群体中。第二种是与他人保持差异、保持个人独特性 (distinctiveness) 的需求,它与同化和融入的需求相对立。无论 Brewer 本人还是后来学者在介绍两类动机时,都使用了略有不同但意义相近的概念。为了概念的统一和论述的方便,我们将两种动机分别统一命名为归属需求和差异需求。当其中一种需求得到满足时,另一种需求便会被激活。两种需求具有竞争性,始终相互制衡,以确保任意一种需求不会一直处于无法得到满足的状态。根据该模型的理论构建,归属和差异两个对立的需求会产生全新的特征——个体会选择能同时满足两种需求的独特群体,成为其中的一员 (即产生社会身份或社会身份认同)。

ODT 的一个基本前提是,这两种对立的需求是独立的,并且在推进群体身份认同的过程中起着相反的作用。也就是说,个体在特定的社会情境下,会选择激活那些既能满足归属需求又能满足差异需求的社会身份,以获得内心的平衡。特别需要指出的是,在考虑最优社

会身份时,归属是指在群体内部被包容,而差异则是指本群体与其他群体保持区别。实际上,最优社会身份涉及一种“共享的区分性” (shared distinctiveness) (Stapel & Marx, 2007),这意味着,拥有这种身份的个体与群体内成员共享相似性,但与其他群体的成员高度区分。

在最优区分模型下,个体会抵制被归类为过于包容或过于独特的社会群体,并将自己的社会身份维系于同时提供最优的包容性和独特性的群体。通过纠正偏离最优性的行为,这种平衡得以维持。当一个人过于独特时,其归属需求将被激活,促使个体选择更具包容性的群体身份认同;反之,当个体所在的群体过于包容时,差异需求便会被激活,促使其采纳更具独特性的群体身份,也就是说,个人选择认同更具独特性的群体。

(三) 理解 ODT 的关键原则

ODT 的核心是动态均衡,它随着模型中每个因素的变化而变化。它并不用于评估任何特定的群体身份,也不能决定哪一种选择是最优的。不同个体在不同的情境和文化背景下,根据特定时刻的需要来决定最优的社会身份。ODT 将这种选择过程抽象出来,帮助我们理解人类选择群体身份的机制。

首先,最优区分具有情景性。情境影响动机/需求的激活以及某些社会类别的相对独特性。例如,我们在参加诸如 AOM、IACMR 之类的管理学大会时,“管理学者”的群体身份可能过于包容,不能满足个体的区分需求,此时“战略学者”或“组织行为学者”这样的子类别应当为最优区分。然而,当很多人为了改善学术环境而做出呼吁或争取外部资源时,“战略

学者”似乎过于独特，而“大学教授”或“学者”则显得更加最优区分，因为“大学教授”这一群体与其他职业群体之间存在显著的区别。这就是我们前述提到的“共享的区分性”，但它是在情境化的形式下体现的。

其次，最优区分是动态均衡的。和任何经济学模型的均衡相同的是，差异性和相似性两者本身是独立存在的。因此，两者的变化不存在对对方的内生性影响。而其动态则在于，即使在固定的情境中，个体和群体也面临两种动机的变化。例如，一个人从进入工作岗位的第一天到真正融入组织成为办公室一员的过程中，个体的需求会发生变化。作为新成员，个人会寻求融入组织、适应群体。一旦被接纳，个人的目标将转向寻求差异化和独特性。群体也会因为需求的变化而在包容与排斥之间调整。

最后，身份动机（identity motives）因情境、文化和个体而异。当调查个人归属需求的强度时，每个人的回答都可能不同。如同任何需求或驱动力一样，归属和差异动机会随着当前需求满足/缺乏的程度而变化。关键在于，个体对归属和独特的敏感度不同，不同的人可能会在同样的情境下激活相反的动机。一些人在轻微的归属或独特性丧失时反应强烈，而其他人则可能无动于衷。ODT 具有普适性，但也能够适应个体、情境和文化的影响。

（四）深入理解 ODT

Brewer 和 Roccas（2015）对不同层级的自我进行了分析，重点探讨了理论框架和如何通过外界因素的变化推导出均衡图的变化，进而借助 ODT 理论预测个人行为。关于 ODT 推断个人主义与两种集体主义如何影响群体认同的详

细论述与实验研究证据，可以参见 Brewer 和 Roccas（2015）的章节原文。

在最初介绍 ODT 的文章中，Brewer 使用了均衡图来描述包容性与差异性的关系，十分形象易懂。这里我们使用图 1（改编自 Brewer，1991 年版本）作为理解 ODT 的参考。该图包含差异需求激活点的截距（O 点）、归属需求的截距 a 、归属需求的负斜率 β 、差异需求的正斜率 α 四个重要参数。在这四个参数中，差异需求激活点的截距被设定为固定值，即以该点描述完全的个人主义。其他所有参数都可以变化，归属需求的截距 a 、归属需求的负斜率 β 、差异需求的正斜率 α 的任何变化都会形成一个新的平衡（一个新的最优群体身份）。不同的因素如情境、文化、个人特征等会使归属需求的截距 a 、归属需求的负斜率 β 、差异需求的正斜率 α 值改变，达到新的均衡点。如前所述，最优区分不是一个固定的属性，而是两种需求动态平衡的结果。

为了进一步说明均衡图，形象地理解两种需求的相互独立性以及基于个人特征的需求差异，我们以个人主义价值观和集体主义价值观作为两类典型举例（见图 2）。为了简化举例，本节仅区分个人主义与集体主义。个人主义价值观指在个人利益与他人利益发生冲突时，更偏重维护个人利益；集体主义价值观指个人对组织中的其他成员表现出相互依赖、责任心，以及对组织极大的忠诚。

在集体主义价值观的影响下，具有该价值观的群体中，获得内群体包容和来自群体成员的帮助的概率接近于 100%，也因此很大限度地达成了群体间的差异。集体主义价值观意味着个体对群体归属和差异的程度非常敏感，微小的

最优区分理论下的组织身份认同

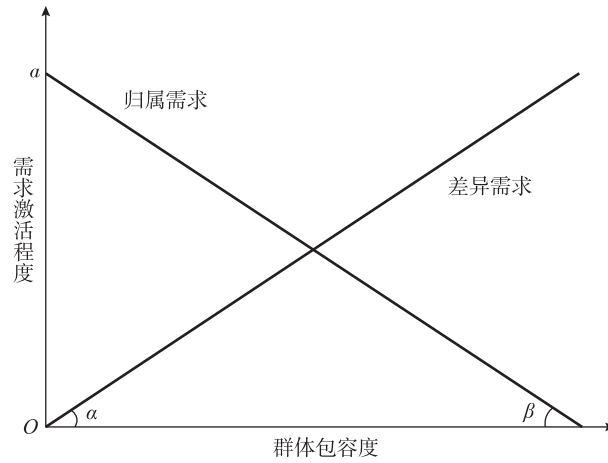


图1 最优区分均衡

资料来源：Brewer, M. B. 1991. The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17: 475-482.

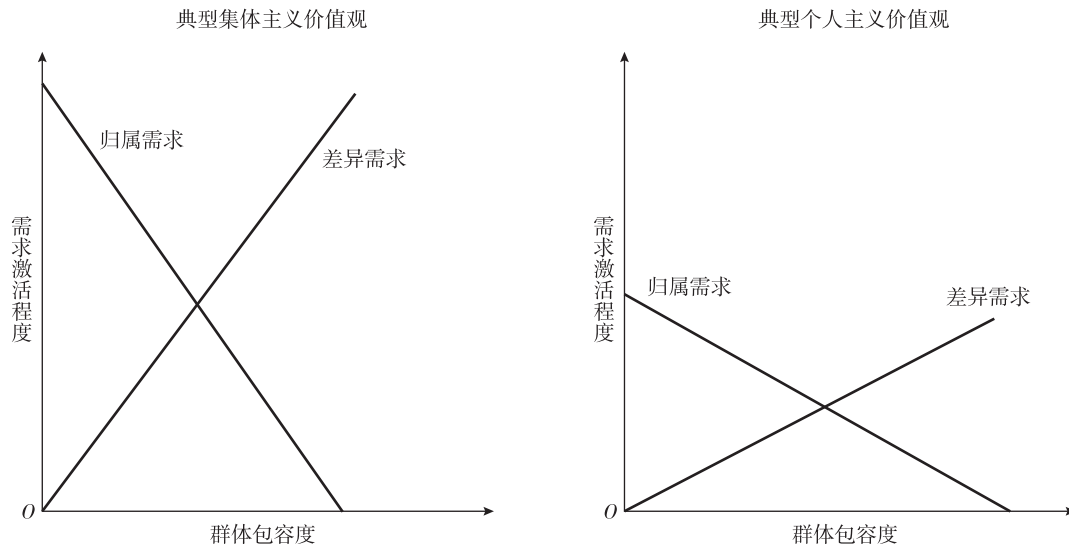


图2 集体主义与个人主义下的最优区分

资料来源：Brewer, M. B., & Roccas, S. 2015. Individual values, social identity, and optimal distinctiveness. In Sedikides, C. (Ed.). *Individual Self, Relational Self, Collective Self* (pp. 219-237). Philadelphia: Psychology Press.

变换都会引起均衡波动，且很难接受内群体与外群体趋同。因此，集体主义价值观个人的差异需求的正斜率 α 、归属需求的负斜率 β 都具

有较大的绝对值（表示对包容性和差异化的敏感程度），均衡的调节范围较小。同时，由于集体主义对群体归属的天然需求，截距 a 也处于

较大的数值。在个人主义价值观中,逻辑完全不同。因为侧重个人利益的维护,个人主义者对群体归属的需求不高,截距 a 较小。在这样的群体中,拥有各自的利益偏重使人与人之间的互助行为显著减弱,差异增强,个体则需要更庞大、更包容的群体来达成群体内协作和安全感供给。因此,个人主义者达成均衡点的范围内包容性比较高,相对差异需求的正斜率 α 、归属需求的负斜率 β 绝对值都较小,表明它们对小范围的归属或差异的波动比较不敏感,可以达成均衡的调节空间较大,能够接受更多元化的内群体或更相似的外群体。

四、ODT 在后续社会心理学研究中的应用

自 Brewer (1991) 首次提出 ODT 以来,社会心理学领域通过实验研究深入探讨群体情境下个体认知与行为的变化。这些实验结果与 ODT 的理论推断高度一致,进一步验证了其理论框架的预测力。主要的研究证据可以分为两类:①研究群体成员身份与内群体偏好;②研究个体在特定群体情境下为保持或重回最优社会身份所作的调整。ODT 成功地将不同的实验和实证研究的结果串联起来,展示了其预测个体行为的能力与适用性。

(一) 成员身份

在解释少数群体与多数群体的关系以及群体包容性与群体身份之间的倒“U”形关系方面,ODT 展现出强大的理论解释力。借助 ODT 的理论逻辑,研究者揭示了人们如何在不同情境下表达对内群体的偏好。

1. 关于少数群体的研究

少数群体 (numerical minority) 是指其群体规模相对于总体人口较小的群体。例如,在一个有 600 人组成的群体中,若有 500 人属于某个群体,则该群体为多数群体;然而在一个 5000 人的总体中,该群体则属于少数群体。

根据 ODT 的逻辑,少数群体成员身份的偏好是由个体动机决定的。这一推论的逻辑十分清晰,少数群体的存在意味着一定数量的人共享相同的群体身份,从而满足其成员的归属需求。同时,与多数群体相比,群体规模较小也能满足个体的差异需求。因此,与多数群体的成员身份不同,少数群体的成员身份能够同时满足归属和差异的需求(即这种群体能够提供最优独特的身份)。因此,个体普遍认为少数群体的身份是最优的,对那些追求身份最优性的个体而言,他们应当偏好加入少数群体。

已有研究证据支持了上述观点。观察者能够明显察觉少数群体的特殊性 (Mullen, 1991)。相比多数群体,少数群体的成员更容易被认为具有显著的区分度;而且,在第三方预测时,会被认为与其所属的少数群体成员有更高的相似性 (Nelson & Miller, 1995)。因此,少数群体通常会被认为比多数群体更为同质化 (Simon & Brown, 1987; Pickett & Brewer, 2001)。少数群体的成员也展现出对群体最优区分度的感知。人们更容易自发地回忆起少数群体的成员身份,因为它为个体的自我定义提供了区分度 (McGuire & McGuire, 1988)。属于少数群体的个体更可能将自我刻画为群体典型特征的拥有者 (Simon & Hamilton, 1994), 具有强烈的群体认同感 (Ellemers et al., 1999), 在社会比较中表现出趋同

行为 (Brewer & Weber, 1994), 并认为自己是群体中的典型存在 (Mullen, 1991; Mullen et al., 1994)。因此, 在比较少数群体与多数群体的群体身份认同时, 少数群体成员对其提供最优区分度的群体展现出更强烈的认同感 (例如, 实验研究: Blanz et al., 1995; Ellemers & Van Rijswijk, 1997; 实证研究: Abrams, 1994; Feather, 1995; Lüken & Simon, 2005)。

ODT 的强大预测力还表现在实际预测人们对少数群体身份与多数群体身份的选择中。研究者通过资源分配任务或现实选择情境, 考察了参与者的偏好。为了严谨地进行相关研究, 实验设计需要满足两个前提条件: 首先, 个体必须拥有选择少数群体或多数群体身份的权利, 而非被随机分配群体身份 (此前的大多数实验研究采取的是随机分配法)。其次, 参与者应当已经是这些群体中的成员, 从而能够进行真实的群体身份选择 (Leonardelli et al., 2010)。只有在这一框架下, 才能通过选择推断出个体的偏好, 而不考虑社会分类 (social categorization) 的初始禀赋。根据这一思路, Leonardelli 等 (2010) 利用本科生进行了一系列测试成员身份偏好的实验研究。在实验中, 研究人员告知参与者, 少数群体和多数群体都已拥有足够成员, 从而排除了参与者因认为少数群体需要更多帮助而选择代表少数群体的可能性。实验结果表明, 大多数参与者选择了少数群体身份, 无论测量方式、类别标签还是分类顺序如何。这一结果证明了对少数群体的普遍偏好。研究人员进一步排除拥有多数群体成员身份的影响。个体并不因为多数群体成员身份带来的安全感而愿意选择少数群体身份, 而仅出于个人意愿,

证明了个体对少数群体的明显偏好。在真实选择情境中的研究也支持这一结论。例如, 关于冰球队的研究发现, 人们更倾向于成为非本地职业球队的粉丝, 而非本地球队的粉丝, 以实现最佳的球迷身份 (Andrijew & Hyatt, 2009)。此外, 少数群体展现出比多数群体更强的成员信任感 (Leonardelli & Loyd, 2016), 使群体认同超越了单纯的偏好问题, 为群体内合作提供了更多支持机制 (Brewer, 2003)。

然而, 最优区分并不能解释少数群体与多数群体社会身份认同研究中的所有现象。群体规模只是影响社会分类的因素之一, 其他因素同样具有重要作用。有时, 群体规模与其他因素的交互作用可能会产生相互矛盾的现象。例如, 在某些现实情境中, 少数群体可能具有较低的社会地位或与相对多数群体相比具有一些劣势。尽管少数群体身份能够提供最优的社会身份认同, 但由于无法为个体带来积极的社会尊严 (social esteem), 可能难以预测个体的真实选择。这表明, 不同因素之间的相对强度在理解 ODT 的适用边界时至关重要。已有研究表明, 人们对内群体正面特质的评价受到群体规模与社会地位的共同影响 (Mullen et al., 1992), 而在去个人化 (depersonalization) 条件下, 人们对少数群体的正面评价会维持稳定 (Brewer et al., 1993)。因此, 在应用 ODT 时, 一定要考虑理论的边界条件, 特别是在涉及少数群体与多数群体关系的研究中。

2. 倒“U”形关系

前面讨论的少数群体的显著偏好, 是群体包容性与群体认同之间倒“U”形关系的一部分。在群体内部, 成员在两种极端条件下都可

能感到不满：高度的差异使他们觉得自己过于独特，而过低的差异则导致产生个性丧失的感觉（Ormiston, 2016）。在比较具有适度包容性与极端包容性群体的成员感觉时，研究者便提出了成员身份偏好的观点。根据 ODT 的预测，个体最可能认同适度包容的群体，而非极端包容或极端独特的群体。实验和实证研究已经证明了这种曲线关系的存在和一致性。

早在 1989 年，Lau 提出并测试了社会密度（social density）假设。该假设指出，个体认同某群体的概率取决于同一环境中该群体成员的比例，并发现社会密度与群体认同呈倒“U”形关系。根据相似思路展开的实证研究也都证明了这样的倒“U”形关系，支持了这一假设。例如，对学生音乐偏好的研究表明，适度的音乐风格比极端大众化或极端独特化的风格更受欢迎（Abrams, 2009）。另一项直接估算了本科生对最优区分需求满足与群体认同之间的倒“U”形关系（Badea et al., 2010）。在最近的一项研究中，Yoo 和 Katsumata（2023）发现当游客重复到访某一目的地时，他们倾向于选择经典景点与当地特色相结合的旅游路线。这种“适度区分”的组合被认为是最令他们满意的选择，再次验证了倒“U”形曲线的顶点对应适度区分。

此外，基于群体规模与群体认同（group identification）关系的群体包容性研究，为 ODT 的推论提供了另一类支持证据。当个体的归属需求或差异需求被激发时，个体对群体包容性（即群体规模）的感知往往表现出特定的偏差，表现为群体规模做出过高或过低的估计。这是因为个体会调整对群体的认知，使自己与群体典型更为接近，以满足自身需求，而这一偏好

分布也呈现倒“U”形。基于这一思路，学者们研究了参与者对内群体规模与包容性的估计。研究发现，在归属需求被激发的条件下，参与者倾向于高估内群体规模，同时低估群体包容性；而在差异需求被激发的条件下，情况则正好相反（Pickett et al., 2002）。此外，归属与差异需求的激活还会强化自我刻板印象，表明个体在重新定位身份时，通过强化自我刻板印象，缩小与内群体的距离（满足归属需求）或扩大与外群体的距离（满足差异需求）（Pickett et al., 2002）。这一类实验证据与前述直接验证倒“U”形关系的证据高度一致。

3. 内群体偏好

内群体偏好是社会心理学的重要研究主题，为 ODT 理论的形成提供了基础。然而，基于 ODT 的框架，研究者得以从新的视角探索内群体偏好的动机，特别是在少数群体与多数群体比较的情境中展开实验验证。ODT 的新视角认为，不同包容性群体的个体在展示群体间歧视（intergroup discrimination）时，其背后的动机各不相同（Pickett & Leonardelli, 2006）。应用 ODT 分析内群体偏好时可以迅速地得出结论：少数群体和多数群体的成员表现出内群体偏好都是为追求最优区分，但路径不同。

少数群体通常表现出更强的内群体偏好，这一点已通过数十年的实证研究得到了广泛验证（Mullen et al., 1992; Brewer et al., 1993）。内群体的相对偏好随着内群体规模的减小而增加（Gerard & Hoyt, 1974）。即便在群体间的合作中，少数群体也比多数群体更偏爱自己的组织，并且展现出更强的内部凝聚力（Bettencourt et al., 1999）。这种现象可以通过少数群体的特

征加以解释。实验结果表明,少数群体通常被认为具有较小的权力 (Sachdev & Bourhis, 1984)、较低的安全感 (Sachdev & Bourhis, 1991) 和较低的社会地位 (Ellemers et al., 1992; Lindzey et al., 1998), 因而表现出更高的对外歧视或内群体偏好作为心理补偿 (Sachdev & Bourhis, 1984)。ODT 认为, 少数群体通过内群体偏好表达对内部成员的偏好和支持 (Leonardelli & Brewer, 2001)。尽管研究多集中于少数群体, 这并不意味着多数群体不表现出内群体偏好。多数群体的过度包容性会激发个体的差异需求和动机 (Imhoff & Erb, 2009)。因此, 根据 ODT 可以推断, 多数群体的内群体偏好更多地反映了个体试图脱离“不独特”或“不受偏好”的群体成员身份 (Leonardelli & Brewer, 2001)。

为了验证少数群体与多数群体内群体偏好的产生动机是否符合 ODT 的推论, 学者们展开了一系列研究 (Leonardelli & Brewer, 2001)。研究发现, 在低群体身份条件下, 少数群体成员自发发展出比多数群体成员更强的内群体偏好; 而当群体身份被激发时, 少数群体和多数群体的内群体偏好达到了相同水平。此外, 少数群体成员的内群体偏好随着内群体满意度的提升而增加, 而多数群体成员的内群体偏好则随着内群体满意度的提升而减少。这表明, 少数群体将内群体偏好视为成员身份偏好, 而多数群体则将其视为增强群体独特性的努力, 支持了 ODT 对动机的推论。进一步的研究探讨了这一动机背后的社会取向, 即个体在资源分配中的亲社会性或自私性。根据 ODT 的预测, 少数群体表现出绝对的内群体偏好, 而多数群体

则表现出相对的内群体偏好。这是因为成员身份偏好和群体支持动机的目标是最大化内群体成员的绝对利益, 而相对内群体偏好则内含了最大化群体利益间差异的动机。有关资源分配矩阵的实验支持了这个推测。研究还表明, 当少数群体成员的自我诚信 (self-integrity) 受到威胁时, 他们会增加内群体偏好, 并通过这一过程获得自我诚信的正反馈。这进一步揭示了成员维护身份的动机 (Leonardelli et al., 2010)。

总之, 少数群体表现出比多数群体更强的自然内群体偏好, 而且两个群体都表现出内群体偏好, 但动机不同 (即少数群体的成员身份偏好和多数群体的独特性增强)。支持 ODT 推论的证据不仅没有否认传统的少数群体与多数群体比较研究, 反而提供了新的视角, 解释了先前无法阐明的现象。

(二) 保持最优区分

ODT 的一大特征是描述个体在归属性和差异性之间动态平衡的过程。对任何个体而言, 归属性和差异性所构成的均衡最优点会随着情境和个体因素的变化而改变 (Brewer, 2012)。尽管最优性是个体对社会和自我身份的持续追求, 但个体仍然无法避免来自情境等外部因素对均衡的威胁, 导致暂时偏离最优状态。例如, 在恋爱关系中, 个体可能在关系自我与个体自我之间挣扎, 经历打破两者平衡的波动 (Slotter et al., 2014)。因此, 如何在冲击后恢复最优性的过程是 ODT 最初论点的一部分 (Brewer, 1991), 并且已有研究验证其预测。本部分将探讨在 ODT 框架下个体保持最优区分的方式, 即通过调整对自我或群体的认知, 以及通过行为改变重建被破坏的均衡。基于实验严谨性, 这

第1辑

两种条件在本部分中分别讨论,但在现实中它们可能同时发生。

1. 改变自我概念重获最优区分

自我概念 (self-concept) 作为个体认知的度量,因具有可塑性和稳定性 (Markus & Kunda, 1986),可以帮助个体重获最优区分。研究表明,自我概念通常是稳定的,但个体对具有相似性或差异性语义的词语反应,证明了其可塑性 (Markus & Kunda, 1986)。个体的差异性在面临挑战时,更倾向于注意到自己与内群体的相似性来拉大与外群体的距离,而相似性在面临挑战时则表现出相反的倾向。此外,研究表明死亡显著性 (mortality salience) 影响自我构建 (self-structuring),自我威胁也可以改变自我概念 (Landau et al., 2009)。这些研究证据表明,无论是面临相似感还是差异性挑战,个体都可以通过内容的细微变化来调整自我概念,这与 ODT 对动态平衡的预测一致。

重获最优区分的一个关键心理调整是让自我身份更靠近群体的原型 (group prototype)。群体原型被描述为“一个群体成员与外群体成员的差异越大,与内群体成员的差异越小,该个体越被认为是该群体的典型代表”。这些个体代表着某一群体,通常在群体内占据相对安全的位置,并具备较高的包容性 (Oakes et al., 1998)。按照 ODT 的逻辑,当个体的归属感或差异性需求被激发时,他们会趋向于接近群体典型,以增强对内群体的归属或突出与外群体的区别,从而恢复感受到的包容性或差异性。

接近群体原型的方式主要有两种:一种是通过行为改变,即表现出更接近群体原型的行为;另一种是通过认知改变,例如,采取与群体

原型一致的信念或态度,或改变自我描述以更接近群体原型 (Gómez et al., 2014)。这一过程可以通过自我刻板印象的强化来描述 (Hogg & Turner, 1987)。个体的归属需求与差异需求常促使他们补偿性地加强自我刻板印象 (Pickett et al., 2002)。例如,当心理学系学生的内群体-外群体差异性受到威胁时,他们往往更倾向于将自己视为与典型心理学专业的学生更相似 (Spears et al., 1997; Brewer & Pickett, 2014b)。不仅如此,当内群体的归属感受到威胁时,个体还会在情感层面强化自我刻板印象 (Moons et al., 2009)。总的来说,通过改变自我概念,个体可以通过增加归属感 (当归属感受到威胁时) 或差异性 (当差异性受到威胁时) 来重获最优区分。

新成员社会化的研究从另一方面展示了个体在寻求最优区分时的行为和认知变化。在不确定性和不安全感的威胁下,新成员会尽最大努力融入组织以获得社会认可 (Moreland & Levine, 1982, 2002; 详细文献综述参见 Allen et al., 2017)。他们通过学习组织知识、表现得更符合工作要求、观察老成员的行为和结果,以及寻求其他人对自己表现的反馈 (Moreland et al., 2014),逐步增加归属感。最终,新成员可能成为组织的一部分,并实现令人满意的社会化结果。

2. 改变对群体的认知重获最优区分

根据 ODT 理论,个体倾向于选择能够提供最佳身份,同时满足归属和差异需求的群体 (例如,实证证据参见 Abrams, 2009; Andrijiw & Hyatt, 2009; Dimmock, 2009)。当个体拥有多重身份时,他们可以选择其中一种身份以实现

最优区分。然而，当最优身份受到威胁时，个体可能会切换到另一种能够帮助重获最优区分的身份。不过，由于对个体而言，重要的社会身份通常具有较高的切换成本，ODT指出另一种常用的策略是调整对内群体和外群体的认知。通过改变群体认知，个体可以从认知角度增加内群体与外群体之间的差异性，或减少自身与内群体的差异性，从而重获最优区分。

个体对内群体和外群体的认知是一种调整工具。研究发现，在激发归属和差异需求条件下，实验组参与者比对照组更倾向于认为内群体和外群体分别具有更高的群体内相似性（Pickett & Brewer, 2001）。这一发现与Brewer（1993a）关于内群体同质性的研究结论一致。在操控归属感-差异化需求时，个体的刻板印象也表现出对内群体和外群体的分别增强（Pickett & Brewer, 2001）。此外，群体成员的群体认知调整也表现在对群体规模的认知变化上。当个体对某一重要群体存在社会认同时，处于归属需求的参与者通常会高估内群体的规模，而处于差异需求的参与者则倾向于低估内群体规模（Pickett et al., 2002; Pickett et al., 2012）。值得注意的是，对照组在实验中的群体规模估算与实际规模没有显著差异，这表明归属与差异需求的操控显著影响了参与者的满意度，而非由于估算误差造成偏差。综上所述，当归属或差异需求被激发时，个体会通过对内群体和外群体的认知调整，以主观方式满足重获最优区分的需求。

3. 通过群际行为重获最优区分

个体还可以通过改变群际行为来重获最优区分。与认知变化不同，此路径依赖于现实中的行为调整，以实现最优社会身份。当维持归

属感时，群体中的外围成员通常是关注的重点。这些成员往往有归属的需要，并为维护社会身份而努力。研究发现，在公开场合，行为会被内群体成员注意时，外围成员比核心成员更倾向于表现出对外群体的歧视，以证明自己的社会身份（Noel et al., 1995）。实验研究支持了这一发现，并揭示了个体必须相信自己的非典型身份会发生变化，才能表现出这种内群体偏好（Jetten et al., 2002）。遵循这一思路，消极分类（即识别自己不属于哪些群体）被发现是外围成员获得差异性的另一种方式。这种方法通过强调自我与外群体的差别，减少对外群体的歧视（Zhong et al., 2008）。

当讨论维持差异化时，包容性过强的群体情境受到高度关注，学者们也开展了有关群际相似性的系列研究[参见Jetten等（2004）的元分析]。根据ODT的逻辑，差异需求会在两种条件下被激发，从而引发追求差异的行为（如进行有偏差的资源分配）：①群体间的相似性过大；②内群体被认为过于包容，导致过度排斥（Brewer & Pickett, 2014a）以及群际差异化（Roccas & Schwartz, 1993; Jetten et al., 1998）。在群体间高度相似时，个体倾向于对外群体成员表现出强烈的歧视（Diehl, 1988; Jetten et al., 1996; White & Langer, 1999），并表现出内群体偏好（Brown & Abrams, 1986; Roccas & Schwartz, 1993; Jetten et al., 2001），以扩大内群体和外群体之间的差距，从而实现最优区分。这种歧视行为甚至仅在社会平等、以地理条件进行社会分组时都可以产生（Bernardo & Palma-Oliveira, 2016）。相反，当个体面临高度相似的内群体时，他们可能通过关注

具有显著差异性的子群体来应对 (Brewer, 1993b)。Hornsey 和 Hogg (1999) 的研究支持了这一观点, 他们指出, 子群体偏见仅与上级群体的包容性水平相关, 而与子群体边界无关。

以上我们回顾了个体在偏离最优区分时通过认知或行为调整重新获得动态均衡的路径。这些证据进一步证实了 ODT 的合理性和普遍性, 并彰显了其强大的解释力。

五、ODT 的贡献与未来 研究方向

ODT 自被提出之后对社会心理学领域产生了独特的贡献。首先, ODT 强调了人类社会性的二元性 (Brewer, 2012)。通过整合来自多个学科的证据, Brewer 推断并提出, 人类具有两种内在动机: 通过内群体获得归属感, 以及通过群体间比较获得差异性。每个人都在这两种动机之间努力保持平衡, 并在不同的情境下展现动态平衡。然而, ODT 并未排除实现独特性的其他可能途径, 例如, 通过子群体的显著性获得差异性。其次, ODT 的发展弥补了社会认同理论关于前因研究的不足。社会认同理论的早期框架未能充分解释个体如何实现对内群体的长期认同, 尤其是持久的社会身份归属 (Brewer, 2012)。ODT 认为, 个体必须认同某一内群体才能通过社会合作获得生存。最后, ODT 不仅扩展了社会身份的认知层面, 还涵盖了动机层面, 为理解个体为集体利益而做出的自我牺牲行为提供了理论支持。

近年来, ODT 的理论框架被广泛应用于不同领域, 展示了其适应性和多样性。例如,

Zhao 等 (2017) 将 ODT 引入战略管理领域, 拓展了其在组织研究中的应用 [参见本期赵雁飞 (Eric Yanfei Zhao) 的文章]。通过与 Brewer 的讨论, 我们看到了 ODT 未来应用的多种可能。例如, ODT 被用于分析艺术画廊如何在不同地位和不确定情境中达成合作 (Boari et al., 2021), 性别平等社会为何反而包含更多性别化的名字 (Vishkin et al., 2022), 以及消费者如何在满足归属与差异需求的基础上进行产品选择 (Timmor & Katz-Navon, 2008)。

无论是理论本身还是理论的应用, 都存在迭代和调整的空间。从 ODT 自身发展而言, 其广泛的应用场景要求对理论层级进行系统性扩展, 并进一步明确不同分析层级之间的逻辑关系与边界。尽管 ODT 最初是为了阐明集体社会自我 (collective social self) 产生和存在, 但归属和差异的概念在研究中自然地呈现了多层次的特点。Brewer 和 Gardner (1996) 意识到自我定义可以是多层次的, 提出了三种不同层次的自我表现, 即社会自我、个人自我和关系自我, 详细内容如表 1 所示。在集体层面, 冲突主要体现为差异化/独特性与归属感/包容性之间的对立; 在跨个人层面, 冲突存在于自主需求与相互依赖需求之间; 在个体层面, 追求独特性与渴望相似性形成矛盾。在我们与 Brewer 的交流中, 她特别指出, 人们根据情境选择适当的自我表现层次来讨论归属和差异。每一层次之间的差异仍然有待探索。此外, 在从抽象模型向更具体的层面推进时, 可以考虑不同层次动机的竞争强度, 以找出在特定情境下哪个动机占主导地位 [Gaertner et al., 1999; 参见 Gaertner 等 (2002) 的元分析]。

表 1 多层的自我表达 (self-representation) 与对立动机 (opposing drives)

分析层级	自我概念	自我评价的基础	基本动机	二元动机的两极	
				差异性	趋同性
个体	个人自我	特征	个人利益	独特性 (Uniqueness)	相似性 (Similarity)
个体间	关系自我	角色	他人福利	自主性 (Autonomy)	依赖性 (Intimacy/interdependence)
群体	社会自我	群体原型	集体福祉	分离 (Separation)	归属 (Inclusion/belonging)

资料来源: Brewer, M. B. , & Gardner, W. 1996. Who is this “We”? : Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (1): 83-93; Leonardelli, G. J. , Pickett, C. L. , & Brewer, M. B. 2010. Optimal distinctiveness theory: A framework for social identity, social cognition, and intergroup relations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 43 (C): 63-113.

ODT 中的不同层次的自我表现都可以应用于组织行为研究。当将 ODT 应用于管理情境时,我们可以通过对自我表现的多层次分析,揭示一些组织情境下悖论现象的潜在机制。我们认为,至少可以基于 ODT 开展以下几个方面的研究:

第一,组织成员适应的动机、行为与效果。如前所述,新成员在社会化过程中往往出现自我概念和行为的变化。已有研究表明,受到不确定性和不安全感的影响,新成员会努力融入组织从而获得周围人的认同 (Moreland & Levine, 1982, 2002)。为此,新成员即通过学习组织知识、观察老成员的行为、寻求其他人的反馈等策略,表现得符合工作要求,从而顺利实现了社会化 (Moreland et al. , 2014)。基于 ODT 理论可以推断,无论出于自我表达还是印象管理的动机,组织成员尤其是新生代员工,都会在归属组织和展示自我独特两种动机之间取得平衡。但是,在组织里工作时间不同的员工,归属和差异动机的强度有所不同,从而表现出不同的行为,最终会导致不同的工作结果和社会后果 (如被上级或同事认可的程度)。同时,两类动机与个人在组织中所处的地位还会产生互动,进一步对员工的行为产生影响。因

此,无论是新员工的社会化,还是新老员工的互动,以及老员工的行为表现,都可以基于 ODT 对员工的动机、行为和后果进行相关的推断,并在实际的工作场景下从事假设检验。在选定的组织场景下,既可以针对不同人群从事截面数据的研究,也可以针对同一人群应用纵向追踪或者经验抽样方法。这类研究不仅可以丰富 ODT,而且对训练员工动态地适应组织环境和要求,具有重要的实践意义。

第二,人机协同工作的模式选择与后果。随着智能技术的广泛应用,人与人工智能协同工作既会成为主流的工作模式,也开始得到了学界的重视 (张志学和贺伟, 2024; 张志学等, 2024)。鉴于生成式人工智能基于已有的数据提供解决问题的信息和方法,个人和组织使用人工智能完成任务的程度和方式,将会影响到个人产出或组织后果。基于 ODT 可以推论,个人或组织如果过于依赖生成式人工智能解决问题,将会呈现与他人或组织过于趋同;但如果完全依赖个人或组织的努力而放弃使用人工智能的帮助,既可能影响效率,又担心提供的解决方案不够周全。因此,在人机协作成为流行的工作模式的情况下,行动主体 (个人或组织) 也面临着如何平衡大众化和独特性的问题。考察

第1辑

行动主体选择如何使用 AI 及其工作的效果（个人业绩、企业创新、组织声誉等），并进一步考察个人相关特征和组织情境对这一过程的影响，都是值得探索的课题。这类工作将对理解智能时代下个人和组织身份的建立和维持及其影响因素，具有重要的理论和实践意义。

第三，大众流行趋势下的小群体的形成及其特征。近年来人们生活更加丰富，产品更加多样性，消费者的偏好更加个性化，人们获取信息也极其便利和迅速。这些因素导致人们因共同的爱好而形成诸如驴友、车友、粉丝群、饭圈之类的社交群体，不时制造出广为人知的新闻和事件，构成了一种新的社会现象。ODT 可以用于研究这些群体的行为。例如，人们基于对商品的共同偏好而形成了很大规模的群体，其成员为什么愿意作为芸芸众生而长期归属于这种群体？因共同偏好而形成的超大群体是否必然会随着时间的流逝而分化或解体？那些极其小众的团体为什么又能够长期存在？其成员通过哪些策略平衡因小而独特造成的不安全感？具体到组织层面上，超大型企业里的员工通过哪些途径形成更小的群体？小微企业的员工又通过哪些方式与外部建立联系？这些现象的背后或许都涉及群体成员在归属和差异之间的权衡和选择，通过对两类需求的平衡而形成自己的身份，最终形成个人的身份认同。

特别需要指出的是，在我们对 Marilyn Brewer 教授进行访问时，她特别为未来采用 ODT 作为理论基础进行研究提供了更为一般的思考路径，以帮助研究者更好把握 ODT。她明确提出应用 ODT 从事研究可以遵循三个步骤：首先，明确研究层级。在研究问题中清晰地观

测到联结（connection）和分离（separation）二元对立的关系，并且两者处在同一个分析层面，比如个体单独的、个体间的，或者群体间的等。其次，识别支撑二元对立的动机和目的，以便更好地应用理论进行推断。一般来说，二元对立的动机和目的是多样的，且一方主要受到内生的因素影响，另一方主要受到外生因素影响。影响因素复杂但关键，需要谨慎进行处理和分析。最后，根据原初的 ODT 逻辑进行推广，以相似性和差异性为思想的核心，开展应用性的拓展。

接受编委：主编团队

收稿日期：2025 年 1 月 26 日

接受日期：2025 年 2 月 19 日

作者简介

张志学（通讯作者，E-mail: zxzhang@gsm.pku.edu.cn），北京大学博雅特聘教授，北京大学中国社会科学调查中心主任，光华管理学院行为科学研究中心主任和管理创新交叉学科平台召集人。在香港大学获得心理学博士。2009 年国家自然科学基金杰出青年科学基金获得者。研究领域包括企业领导与文化、谈判与冲突处理、团队工作与管理、企业转型与创新等。百余篇论文发表在多种国内和国际著名学术期刊上，包括《管理世界》《心理学报》以及 *Administrative Science Quarterly*、*Academy Management Journal*、*Journal of Applied Psychology*、*Organizational Behavior and Human Decision Processes*、*Journal of Management*、*Journal of Management Studies*、*Journal of Organizational Beha-*

vior、Leadership Quarterly、Human Resource Management Journal 等。在 Harvard Business Review (网络版)、MIT Sloan Management Review 以及《哈佛商业评论》《人民论坛》等实践类期刊上发表近 40 篇文章,出版中英文学术著作 15 部。

余岚冰,现为北京大学光华管理学院博士研究生。主要研究兴趣包括组织成员的工作认知及行为、工作伦理、人机协同等。

顾俊,现任麦考瑞商学院副教授,健康与福祉研究中心主任,在多伦多大学罗特曼商学院获得博士学位。主要研究兴趣包括伦理行为、领导力、谈判和福祉。相关论文发表在 Organizational Behavior and Human Decision Processes、Journal of Management Studies、Journal of Organizational Behavior、Leadership Quarterly、Harvard Business Review、Research Policy、Journal of Experimental Psychology: General、Journal of Business Ethics、Journal of Business Research、Journal of Experimental Social Psychology、Journal of Occupational and Organizational Psychology、Business Ethics Quarterly、Human Resource Management Journal。

参考文献

[1] 张志学、贺伟:《人与人工智能的研究及其对组织管理的意义》,《外国经济与管理》,2024 年第 10 期。

[2] 张志学、高雅琪、梁宇畅、李涵、李航涛、汤明月:《人机协同时代的机遇——开展现象驱动的组织管理研究》,《经济管理学报》,2024 年第 4 期。

[3] Abrams, D. 1994. Political distinctiveness: An identity optimising approach. *European Journal of Social*

Psychology, 24 (3): 357–365.

[4] Abrams, D. 2009. Social identity on a national scale: Optimal distinctiveness and young people's self-expression through musical preference. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12 (3): 303–317.

[5] Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. 2017. Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology*, 102 (3): 324–337.

[6] Andrijew, A. M., & Hyatt, C. G. 2009. Using optimal distinctiveness theory to understand identification with a nonlocal professional hockey team. *Journal of Sport Management*, 23 (2): 156–181.

[7] Badea, C., Jetten, J., Czukur, G., & Askevis-Leherpeux, F. 2010. The bases of identification: When optimal distinctiveness needs face social identity threat. *British Journal of Social Psychology*, 49 (1): 21–41.

[8] Bernardo, F., & Palma-Oliveira, J. M. 2016. Identification with the neighborhood: Discrimination and neighborhood size. *Self and Identity*, 15 (5): 579–598.

[9] Bettencourt, B. A., Miller, N., & Hume, D. L. 1999. Effects of numerical representation within cooperative settings: Examining the role of salience in in-group favouritism. *British Journal of Social Psychology*, 38 (3): 265–287.

[10] Blanz, M., Mummendey, A., & Otten, S. 1995. Positive-negative asymmetry in social discrimination: The impact of stimulus valence and size and status differentials on intergroup evaluations. *British Journal of Social Psychology*, 34 (4): 409–419.

[11] Boari, C., Corrado, R., & Kirschbaum, C. 2021. Uncertainty, status, and networks: A relational approach to optimal distinctiveness theory. In *Academy of Mana-*

第 1 辑

gement Proceedings (p. 13421) . Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

[12] Brewer, M. B. 1979. In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86 (2): 307-324.

[13] Brewer, M. B. 1981. Ethnocentrism and its role in intergroup trust. In Brewer, M. , & Collins, B. (Eds.) . *Scientific Inquiry in the Social Sciences* (pp. 214-231) . San Francisco: Jossey-Bass.

[14] Brewer, M. B. 1986. The role of ethnocentrism in intergroup conflict. In Austin, W. , & Worchel, S. , & Austin, W. (Eds.) . *The Psychology of Intergroup Relations* (pp. 88-102) . Chicago: Nelson-Hall.

[15] Brewer, M. B. 1991. The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17: 475-482.

[16] Brewer, M. B. 1993a. Social identity, distinctiveness, and in-group homogeneity. *Social Cognition*, 11 (1): 150-164.

[17] Brewer, M. B. 1993b. The role of distinctiveness in social identity and group behaviour. In Hogg, M. A. , & Abrams, D. (Eds.) . *Group Motivation: Social Psychological Perspectives* (pp. 1 - 16) . Hertfordshire, England: Harvester Wheatsheaf.

[18] Brewer, M. B. 1999. The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55: 429-444.

[19] Brewer, M. B. 2001. Ingroup identification and intergroup conflict: When does ingroup love become outgroup hate? In Ashmore, R. , Jussim, L. & Wilder, D. (Eds.) . *Social Identity, Intergroup Conflict, and Conflict Reduction*. Oxford: Oxford University Press.

[20] Brewer, M. B. 2003. Optimal distinctiveness, social identity, and the self. In Leary, M. R. , & Tangney, — 40 —

J. P. (Eds.) . *Handbook of Self and Identity* (pp. 480-491) . New York: The Guilford Press.

[21] Brewer, M. B. 2012. Optimal distinctiveness theory: Its history and development. In Van Lange, P. A. M. , Kruglanski, A. W. , & Higgins, E. T. (Eds.) . *The Handbook of Theories of Social Psychology*, Vol. 2 (pp. 81-98) . London: Sage.

[22] Brewer, M. B. , & Caporael, L. R. 2006. An evolutionary perspective on social identity: Revisiting groups. In Schaller, M. , Simpson, J. , & Kenrick, D. (Eds.) . *Evolution and Social Psychology* (pp. 143-161) . New York: Psychology Press.

[23] Brewer, M. B. , & Campbell, D. T. 1976. *Ethnocentrism and Intergroup Attitudes: East African Evidence*. Beverly Hills: Sage.

[24] Brewer, M. B. , & Gardner, W. 1996. Who is this “we”? : Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (1): 83-93.

[25] Brewer, M. B. , & Kramer, R. M. 1986. Choice behavior in social dilemmas: Effects of social identity, group size, and decision framing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (3): 543-549.

[26] Brewer, M. B. , Manzi, J. M. , & Shaw, J. S. 1993. In-group identification as a function of depersonalization, distinctiveness, and status. *Psychological Science*, 4 (2): 88-92.

[27] Brewer, M. B. , & Pickett, C. L. 2014a. The social self and group identification: Inclusion and distinctiveness motives in interpersonal and collective identities. In Forgas, J. P. , & Williams, K. D. *The Social Self* (pp. 255-271) . Philadelphia: Psychology Press.

[28] Brewer, M. B. , & Pickett, C. L. 2014b. Distinctiveness motives as a source of the social self. In *The*

Psychology of the Social Self (pp. 71–87) . Philadelphia: Psychology Press.

[29] Brewer, M. B. , & Roccas, S. 2015. Individual values, social identity, and optimal distinctiveness. In Sedikides, C. (Ed.) . *Individual Self, Relational Self, Collective Self* (pp. 219–237) . Philadelphia: Psychology Press.

[30] Brewer, M. B. , & Weber, J. G. 1994. Self-evaluation effects of interpersonal versus intergroup social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (2) : 268–275.

[31] Brown, R. , & Abrams, D. 1986. The effects of intergroup similarity and goal interdependence on intergroup attitudes and task performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22 (1) : 78–92.

[32] Buss, L. W. 1987. *The Evolution of Individuality* (1st ed.) . Princeton: Princeton University Press.

[33] Caporael, L. R. , & Brewer, M. B. 1995. Hierarchical evolutionary theory: There is an alternative, and it's not creationism. *Psychological Inquiry*, 6 (1) : 31–34.

[34] De Cremer, D. & Van Vugt, M. 1999. Social identification effects in social dilemmas: A transformation of motives. *European Journal of Social Psychology*, 29 (7) : 871–893.

[35] Diehl, M. 1988. Social identity and minimal groups: The effects of interpersonal and intergroup attitudinal similarity on intergroup discrimination. *British Journal of Social Psychology*, 27 (4) : 289–300.

[36] Dimmock, J. A. 2009. The influence of assimilation and differentiation needs on sport team preferences: The quest for optimal distinctiveness. *International Journal of Sport Psychology*, 40 (3) : 392–402.

[37] Ellemers, N. , Doosje, B. , Van Knippenberg, A. , & Wilke, H. 1992. Status protection in high status mi-

nority groups. *European Journal of Social Psychology*, 22 (2) : 123–140.

[38] Ellemers, N. , Kortekaas, P. , & Ouwerkerk, J. W. 1999. Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29 (2–3) : 371–389.

[39] Ellemers, N. , & Van Rijswijk, W. 1997. Identity needs versus social opportunities: The use of group-level and individual-level identity management strategies. *Social Psychology Quarterly*, 60 (1) : 52–65.

[40] Feather, N. T. 1995. National identification and ingroup bias in majority and minority groups: A field study. *Australian Journal of Psychology*, 47 (3) : 129–136.

[41] Foddy, M. , Platow, M. J. , & Yamagishi, T. 2009. Group-based trust in strangers: The role of stereotypes and expectations. *Psychological Science*, 20 (4) : 419–422.

[42] Gaertner, L. , Sedikides, C. , & Graetz, K. 1999. In search of self-definition: Motivational primacy of the individual self, motivational primacy of the collective self, or contextual primacy? *Journal of Personality and Social Psychology*, 76 (1) : 5–18.

[43] Gaertner, L. , Sedikides, C. , Vevea, J. L. , & Iuzzini, J. 2002. The “I,” the “We,” and the “When”: A meta-analysis of motivational primacy in self-definition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83 (3) : 574–591.

[44] Gerard, H. B. , & Hoyt, M. F. 1974. Distinctiveness of social categorization and attitude toward ingroup members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29 (6) : 836–842.

[45] Gómez, Á. , Jetten, J. , & Swann Jr, W. B.

第 1 辑

2014. The more prototypical the better? The allure of being seen as one sees oneself. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17 (2): 221-239.

[46] Hardin, G. 1968. The tragedy of the commons. *Science*, 162: 1243-1248.

[47] Hornsey, M. J., & Hogg, M. A. 1999. Subgroup differentiation as a response to an overly-inclusive group: A test of optimal distinctiveness theory. *European Journal of Social Psychology*, 29 (4): 543-550.

[48] Hogg, M. A., & Turner, J. C. 1987. Intergroup behaviour, self-stereotyping and the salience of social categories. *British Journal of Social Psychology*, 26 (4): 325-340.

[49] Hornsey, M. J., & Hogg, M. A. 1999. Subgroup differentiation as a response to an overly-inclusive group: A test of optimal distinctiveness theory. *European Journal of Social Psychology*, 29 (4): 543-550.

[50] Imhoff, R., & Erb, H. 2009. What motivates nonconformity? Uniqueness seeking blocks majority influence. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 35 (3): 309-320.

[51] Jetten, J., Branscombe, N. R., & Spears, R. 2002. On being peripheral: Effects of identity insecurity on personal and collective self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 32 (1): 105-123.

[52] Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. R. 1996. Intergroup norms and intergroup discrimination: Distinctive self-categorization and social identity effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (6): 1222-1233.

[53] Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. R. 1998. Intergroup similarity and group variability: The effects of group distinctiveness on the expression of ingroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6):

1481-1492.

[54] Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. R. 2001. Similarity as a source of differentiation: The role of group identification. *European Journal of Social Psychology*, 31 (6): 621-640.

[55] Jetten, J., Spears, R., & Postmes, T. 2004. Intergroup Distinctiveness and Differentiation: A Meta-analytic integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (6): 862-879.

[56] Kramer, R. M., & Brewer, M. B. 1984. Effects of group identity on resource use in a simulated commons dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (5): 1044-1057.

[57] Kramer, R. M., & Brewer, M. B. 1986. Social group identity and the emergence of cooperation in resource conservation dilemmas. In Wilke, H., Messick, D., & Rutte, C. (Eds.). *Psychology of Decisions and Conflict*, Vol. 3: Experimental Social Dilemmas (pp. 205-230). Frankfurt: Verlag Peter Lang.

[58] Landau, M. J., Greenberg, J., Sullivan, D., Routledge, C., & Arndt, J. 2009. The protective identity: Evidence that mortality salience heightens the clarity and coherence of the self-concept. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45 (4): 796-807.

[59] Lau, R. R. 1989. Individual and contextual influences on group identification. *Social Psychology Quarterly*, 523 (3): 220-231.

[60] LeVine, R. A., & Campbell, D. T. 1972. *Ethnocentrism: Theories of Conflict, Ethnic Attitudes and Group Behavior*. New York: Wiley.

[61] Lindzey, G., Fiske, S. T., & Gilbert, D. 1998. *The Handbook of Social Psychology* (4th ed.). Boston: McGraw-Hill.

[62] Leonardelli, G. J., & Brewer, M. B. 2001.

Minority and majority discrimination: When and why. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37 (6): 468-485.

[63] Leonardelli, G. J. , & Loyd, D. L. 2016. Optimal distinctiveness signals membership trust. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42 (7): 843-854.

[64] Leonardelli, G. J. , Pickett, C. L. , & Brewer, M. B. 2010. Optimal distinctiveness theory: A framework for social identity, social cognition, and intergroup relations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 43 (C): 63-113.

[65] Lücken, M. , & Simon, B. 2005. Cognitive and affective experiences of minority and majority members: The role of group size, status, and power. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41 (4): 396-413.

[66] Markus, H. , & Kunda, Z. 1986. Stability and malleability of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (4): 858-866.

[67] McGuire, W. J. , & McGuire, C. V. 1988. Content and process in the experience of self. In Berkowitz, L. (Ed.) . *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 21, pp. 97-144) . New York: Academic Press.

[68] Moons, W. G. , Leonard, D. J. , Mackie, D. M. , & Smith, E. R. 2009. I feel our pain: Antecedents and consequences of emotional self-stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45 (4): 760-769.

[69] Moreland, R. L. , & Levine, J. M. 1982. Socialization in small groups: Temporal changes in individual-group relations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 15 (C): 137-192.

[70] Moreland, R. L. , & Levine, J. M. 2002. Socialization and trust in work groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 5 (3): 185-201.

[71] Moreland, R. L. , Levine, J. M. , & McMinn, J. G. 2014. Self-categorization and work group socializa-

tion. In *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (pp. 87-100) . Philadelphia: Psychology Press.

[72] Mullen, B. 1991. Group composition, salience, and cognitive representations: The phenomenology of being in a group. *Journal of Experimental Social Psychology*, 27 (4): 297-323.

[73] Mullen, B. , Brown, R. , & Smith, C. 1992. Ingroup bias as a function of salience, relevance, and status: An integration. *European Journal of Social Psychology*, 22 (2): 103-122.

[74] Mullen, B. , Johnson, C. , & Anthony, T. 1994. Relative group size and cognitive representations of ingroup and outgroup: The phenomenology of being in a group. *Small Group Research*, 25 (2): 250-266.

[75] Nelson, L. J. , & Miller, D. T. 1995. The distinctiveness effect in social categorization: You are what makes you unusual. *Psychological Science*, 6 (4): 246-249.

[76] Noel, J. G. , Wann, D. L. , & Branscombe, N. R. 1995. Peripheral ingroup membership status and public negativity toward outgroups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (1): 127-137.

[77] Oakes, P. , Haslam, S. A. , & Turner, J. C. 1998. The role of prototypicality in group influence and cohesion: Contextual variation in the graded structure of social categories. In Worchel, S. , Morales, J. F. , Páez, D. , & Deschamps, J. -C. (Eds.) . *Social Identity: International Perspectives* (pp. 75 - 92) . Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

[78] Ormiston, M. E. 2016. Explaining the link between objective and perceived differences in groups: The role of the belonging and distinctiveness motives. *Journal of Applied Psychology*, 101 (2): 222-236.

[79] Parker, R. , Lui, L. , Messick, C. , Messick,

第1辑

D. M. , Brewer, M. B. , Kramer, R. , Samuelson, C. , & Wilke, H. 1983. A computer laboratory for studying resource dilemmas. *Behavioral Science*, 28 (4): 298-304.

[80] Pickett, C. L. , & Brewer, M. B. 2001. Assimilation and differentiation needs as motivational determinants of perceived in-group and out-group homogeneity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37 (4): 341-348.

[81] Pickett, C. L. , Bonner, B. L. , & Coleman, J. M. 2002. Motivated self-stereotyping: Heightened assimilation and differentiation needs result in increased levels of positive and negative self-stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (4): 543-561.

[82] Pickett, C. L. , & Leonardelli, G. J. 2006. Using collective identities for assimilation and differentiation. In Postmes, T. , & Jetten, J. (Eds.) . *Individuality and the Group: Advances in Social Identity* (pp.56-73) . Thousand Oaks, CA: Sage.

[83] Pickett, C. L. , Silver, M. D. , & Brewer, M. B. 2002. The impact of assimilation and differentiation needs on perceived group importance and judgments of in-group size. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (4): 546-558.

[84] Pickett, C. L. , Smaldino, P. E. , Sherman, J. W. , & Schank, J. 2012. Agent-based modeling as a tool for studying social identity processes: The case of optimal distinctiveness theory. In Kramer, R. , Leonardelli, G. , Livingston, R. (Eds.) . *Social Cognition, Social Identity, and Intergroup Relations: A Festschrift in Honor of Marilyn B. Brewer* (pp.127-143) . New York, NY: Psychology Press.

[85] Roccas, S. , & Schwartz, S. H. 1993. Effects of intergroup similarity on intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*, 23 (6): 581-595.

[86] Sachdev, I. , & Bourhis, R. Y. 1984. Minimal majorities and minorities. *European Journal of Social Psychology*, 14 (1): 35-52.

[87] Sachdev, I. , & Bourhis, R. Y. 1991. Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology*, 21 (1): 1-24.

[88] Simon, B. , & Brown, R. 1987. Perceived intragroup homogeneity in minority-majority contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (4): 703-711.

[89] Simon, B. , & Hamilton, D. L. 1994. Self-stereotyping and social context: The effects of relative in-group size and in-group status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (4): 699-711.

[90] Slotter, E. B. , Duffy, C. W. , & Gardner, W. L. 2014. Balancing the need to be “me” with the need to be “we”: Applying Optimal Distinctiveness Theory to the understanding of multiple motives within romantic relationships. *Journal of Experimental Social Psychology*, 52: 71-81.

[91] Spears, R. , Doosje, B. , & Ellemers, N. 1997. Self-stereotyping in the face of threats to group status and distinctiveness: The role of group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23 (5): 538-553.

[92] Stapel, D. A. , & Marx, D. M. 2007. Distinctiveness is key: How different types of self-other similarity moderate social comparison effects. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33 (3): 439-448.

[93] Sumner, W. G. 1906. *Folkways*. New York: Ginn.

[94] Tajfel, H. 1970. Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223 (5): 96-103.

[95] Tajfel, H. 1981. *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge

University Press.

[96] Tajfel, H. , Billig, M. , Bundy, R. , & Flament, C. 1971. Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1: 149–178.

[97] Tajfel, H. , & Turner, J. C. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. In Austin, W. G. , & Worchel, S. (Eds.) . *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33–47) . Monterey, CA: Brooks/Cole.

[98] Tanis, M. , & Postmes, T. 2005. A social identity approach to trust: Interpersonal perception, group membership and trusting behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 35 (3): 413–424.

[99] Timmor, Y. , & Katz-Navon, T. 2008. Being the same and different: A model explaining new product adoption. *Journal of Consumer Behaviour: An International Research Review*, 7 (3): 249–262.

[100] Turner, J. C. , Hogg, M. , Oakes, P. , Reicher, S. , & Wetherell, M. 1987. *Rediscovering the Social Group: A Self-categorization Theory*. Oxford: Blackwell.

[101] Vishkin, A. , Slepian, M. L. , & Galinsky, A. D. 2022. The gender-equality paradox and optimal distinctiveness: More gender-equal societies have more gen-

dered names. *Social Psychological & Personality Science*, 13 (2): 490–499.

[102] White, J. B. , & Langer, E. J. 1999. Horizontal hostility: Relations between similar minority groups. *Journal of Social Issues*, 55 (3): 537–559.

[103] Williams, G. C. 1966. *Adaptation and Natural Selection: A Critique of Some Current Evolutionary Thought*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

[104] Wilson, E. O. 1975. *Sociobiology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

[105] Yoo, B. , & Katsumata, S. 2023. Sightseeing spot satisfaction of inbound tourists: Comparative analysis of first-time visitors and repeat visitors in Japan. *International Journal of Tourism Cities*, 9 (1): 111–127.

[106] Zhao, E. Y. , Fisher, G. , Lounsbury, M. , & Miller, D. 2017. Optimal distinctiveness: Broadening the interface between institutional theory and strategic management. *Strategic Management Journal*, 38 (1): 93–113.

[107] Zhong, C. B. , Phillips, K. W. , Leonardelli, G. J. , & Galinsky, A. D. 2008. Negational categorization and intergroup behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34 (6): 793–806.

Optimal Distinctiveness Theory: Its Theoretical Origins, Core Principles, and Advancement

Zhixue Zhang¹ Lanbing She¹ Jun Gu²

(1. Department of Organization and Strategic Management, Guanghua School of Management, Peking University;

2. Health and Wellbeing Research Unit, Macquarie Business School, Macquarie University)

Abstract: Developed by Marilynn Brewer in 1991, the Optimal Distinctiveness Theory (ODT) posits that, when navigating social groups and identities, individuals are driven by two opposing fundamental needs: the need for inclusion, which reflects the desire for belonging to and assimilation into certain social groups, and the need for differentiation, representing the pursuit of distinctiveness and uniqueness to others. The dynamic interplay between the dual needs compels individuals to seek and identify with specific social groups that can simultaneously satisfy their needs for belonging and uniqueness. ODT synthesizes the intricate and dynamic balancing mechanisms of social identity formation into a concise and compelling framework and has significantly shaped the development of modern social psychology research through its robust explanatory and predictive capabilities. Recent research has creatively applied ODT in strategic management to elucidate firm behaviors, highlighting this theory's potential to inspire novel inquiries across various management disciplines where the interplay between uniqueness and assimilation is pivotal. To provide Chinese scholars with a comprehensive and authoritative resource for the future utilization of ODT, we have systematically reviewed its origins, theoretical principles, and successful trajectory in social psychology research. Moreover, we conducted an in-depth interview with Professor Marilynn Brewer, the originator of ODT, to gain further first-hand insights.

Key Words: Optimal Distinctiveness Theory; need for inclusion; need for differentiation; social identity