

现了。欧洲青铜器时代即奠基于这样的价值系统,并伴随强大的武器工具,如由新材料制成的刀、剑等。<sup>[4]181</sup>

石斧与玉斧在华夏史前史中的大量登场也同样引人注目,甚至会显得更为重要,因为后来的青铜和黄金出现之后,玉斧的至高价值并没有被金属器物完全取代,而是形成微妙的新老圣物组合价值,所谓“玉振金声”或“金玉良缘”的说法,即是这种新老圣物相互结合的语言明证。一般而言,精致打磨的史前石斧玉斧,在世界不同地域的社会中具有跨文化的普遍意义,但是唯独在华夏文明中逐渐地发展演变为象征王权的玉钺,这种情况的出现仍然和玉石神话信仰有不可分割的关联。需要对已经发表的考古资料做更为全面的采样分析<sup>[12]131-151</sup>。

回到新发现的石峁古城遗址,耐人寻味的问题是,距今约4300年石头城与玉兵器玉礼器的组合,形成一道壮观而奇特的文化景致,这个史前考古现场,对于思考华夏文明的文化基因问题,带来非常丰富的启迪。就连清代小说家曹雪芹构思的《红楼梦》主人公贾宝玉为什么与其随身佩戴的通灵宝玉形影不离这样的问题,都能确实实地获得文化基因层面的理解吧。

文化基因是让一个特定的文化群体或文明国家有别于其他群体或国家的原生性的特征要素。借助于当代考古学的新分支——认知考古学的视角,参照中国本土的文学人类学一派重新定义的文化大传统理论,要想透彻地把握一个文明,目前所知的最佳方式是从该文明的文化基因构成入手。这就意味着对先于汉字的华夏文化大传统做深入细致的探究和文化文本的符号编码之重建工作。其核心任务是相对地复原出当时人们的神话信仰观念系统。可以说,我们对大传统能够了解的程度,直接关系到对文化基因的把握程度。中国神话观念的产生渊源,过去一般认为是文明早期的文字

叙事文本,如《山海经》《楚辞》《庄子》之类的文学文本。如今看来,这些都是文字书写的小传统的产物,真正的神话渊源全部植根于史前文化大传统。这就意味着神话学研究需要重新定向,至少有一部分的从业者需要走向和考古学相互结合的新领域中。

#### 引用文献:

- [1] 叶舒宪. 神话观念决定论刍议[J]. 百色学院学报, 2014(5).
- [2] 斯宾塞·韦尔斯. 潘多拉的种子——人类文明进步的代价[M]. 潘震译, 译. 桂林: 广西师范大学出版社, 2013.
- [3] 叶舒宪, 等. 文化符号学——大小传统新视野[M]. 西安: 陕西师范大学出版社, 2013.
- [4] 伦弗瑞. 史前: 文明记忆拼图[M]. 张明玲, 译. 台北: 猫头鹰出版社, 2009.
- [5] Cauvin, Jacques. The Birth of the Gods and the Origins of Agriculture [M]. translated by Trevor Watkins. Cambridge University Press, 2000.
- [6] 叶舒宪, 等. 比较神话学在中国[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2016.
- [7] Bellwood, Peter. First Farmers: The Origins of Agricultural Societies [M]. Malden (MA): Blackwell, 2005.
- [8] Barker, Graeme. The Agricultural Revolution in Prehistory [M]. New York: Oxford University Press, 2006.
- [9] 叶舒宪. 中华文明探源的神话学研究[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2015.
- [10] 张光直. 谈“琮”及其在中国古史上的意义[M]// 文物与考古论集. 北京: 文物出版社, 1986. 林巳奈夫. 中国古玉器总说[M]. 东京: 吉川弘文馆, 1991.
- [11] 叶舒宪. 特洛伊黄金与石峁城玉器[J]. 中国比较文学, 2014(3).
- [12] 孙志新. 良渚文化的玉钺及其历史影响; 王仁湘. 玉兵之戍——兼说玉兵与“玉兵时代”[M]// 叶舒宪, 古方. 玉成中国——玉石之路与玉兵文化探源. 北京: 中华书局, 2015.

(责任编辑: 栗世来)

## Determinism of Mythical Concept and the Theory of Cultural Gene

YE Shuxian

(College of Humanity, Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200240, China)

**Abstract:** Determinism of mythical concept is a part of the theoretical structure of literary anthropology in China, in which the context is how to define and recognize cultural gene. In other words, it comprehends and analyzes a special cultural group or a civilized country with its own theory. The characteristic of Chinese civilization is reacquainted from the perspective of the great tradition of jade culture, which contributes to further mastering cultural gene physically and the mentally. The interaction of belief of pre-historic people with divine materials has driven the civilization internally.

**Key words:** cognitive archaeology; culture gene; the great tradition of culture; mythical concept

# 员工主动性人格对其追随力的影响

——基于心理资本中介和变革型领导调节作用的研究\*

熊正德,张艳艳,姚 柱

(湖南大学 工商管理学院,湖南 长沙 410082)



**摘要:**员工的追随力受到其自身人格特质和领导者行为的共同影响。企业员工的主动性人格经其心理资本的中介作用与其直接上级变革型领导的调节作用,可正向预测其追随力。高主动性人格及高心理资本的员工会表现出更高的进取精神、认知悟性、执行技能、关系技能和影响力。领导者采用变革型的领导方式,有助于促进下属尤其是高心理资本下属的追随行为,提高下属的追随力。

**关键词:**主动性人格;心理资本;变革型领导;追随力

**在线杂志:**http://skxb.jsu.edu.cn **中图分类号:**C933 **文章编号:**1007-4074(2017)05-0043-08

**基金项目:**国家自然科学基金项目(71673082);教育部长江学者和创新团队发展计划项目(IRT0916)

**作者简介:**熊正德,男,博士,湖南大学工商管理学院教授,博士生导师。

**引用本文:**熊正德,张艳艳,姚 柱.员工主动性人格对其追随力的影响——基于心理资本中介和变革型领导调节作用的研究[J].吉首大学学报(社会科学版),2017,38(5):43-50.

## 一、引言

领导与追随,向来是组织管理中不可或缺的两部分。当下,面临日益复杂的经营环境和管理形势,企业的发展愈发依赖于员工的主动追随,以追随者和追随力为中心的研究逐渐得到发展。追随力是指员工在追随领导的过程中,表现出来的个人品德、工作态度、工作能力和人际技能等综合素质,在行为层面体现为尊重学习、忠诚奉献、权威维护、意图领会、有效沟通和积极执行<sup>[1]</sup>。理解追随力的形成机制,有助于管理者更好地处理上下级关系,提升下属在情感和行动层面的忠诚与合作,实现更高的领导效能和组织绩效<sup>[2-3]</sup>。从文献检索结果来看,追随力的影响因素主要包括领导风格、领导者行为、组织环境等外围因素及追随者人格、情绪、心境等个体内部因素,其中,领导风格、领导者行为、

组织氛围对员工追随力的影响都已通过统计检验,而个体因素对追随力影响的研究则仍停留在思辨层面,尚未发现相关实证成果。因此,在已有理论的基础上,结合数理工具,分析并检验追随者的人格特质及心理资本对其追随力的影响,是全面理解追随力形成路径的必要条件,也是完善追随理论的重要环节。

人格是个体情感模式、思维模式和行为模式的独特组合,能够影响个体人际交往及问题处理方式<sup>[4]380</sup>。主动性人格是指个体主动采取行动以对自身所处环境产生影响的人格倾向<sup>[5]</sup>。典型主动性人格具有主动作为、识别机会、承担责任、推动变革等特质<sup>[6]</sup>,满足现代社会所需要的理想型人格特征<sup>[7]</sup>。主动性员工(指主动性人格倾向较高的员工)具有敏锐的观察能力和强烈的危机意识、大局意识,因而能够突破传统的上传下达的管理思路,

\* 收稿日期:2017-02-15

构建自身目标,积极与领导者沟通交流,做出超越职责的正向行为,产生较高程度的追随力。尤其是在移动互联网时代,提高管理柔性及快速反应能力成为企业生存之基<sup>[8]</sup>,员工的主动作为、承担责任等品质显得尤为宝贵,然而,与崇尚“个人英雄主义”的西方国家不同,中国长期奉行“枪打出头鸟”、“峣峣者易折,皎皎者易污,”等中庸之道,主动的下属不一定受到青睐,甚至可能引发领导者的防御性行为。因此,在中国情境下深入考证员工主动性人格能否促进上下级有效沟通及信任关系的建立、提高员工积极认知及任务执行能力,具有独特的理论和现实意义。

基于此,从个体和环境的交互视角,选取了个体层面的主动性人格和心理资本,及组织层面的变革型领导,研究它们对员工追随力的交互影响,试图更全面地探索员工追随力的影响因素,为企业管理人员的下属管理实践提供理论参考。

## 二、理论假设及模型构建

### (一)主动性人格与追随力

主动性人格是指个体不受情境阻力的制约,主动寻找机会改变或提升现状的一种稳定行为倾向。追随力是追随者在行为执行过程中释放出来的作用于领导有效性和工作绩效的能量与效能,由进取精神、认知悟性、执行技能、关系技能、影响力五个维度构成<sup>[9]</sup>。主动性人格可以通过影响员工的积极心理认知及组织行为,对追随力各维度产生正向影响。

1. 进取精神。进取精神反映员工的自律、责任感、继续学习、追求目标等工作态度方面的品质。主动性员工相信“我命由我不由天”,他们设法冲破环境的束缚和制约,以掌握主导地位,如表现出更高的学习和成就动机<sup>[10]</sup>,主动制定、实施职业规划<sup>[11]</sup>,设定挑战性目标并高度投入工作<sup>[12]</sup>。可见,主动性员工更易具有远大的抱负、坚定的决心、高度的自律能力及责任感。据此,认为主动性人格能正向预测进取精神。

2. 认知悟性。认知悟性考察员工在工作中独立思考问题的能力以及能否准确、敏锐地识别领导者意图。主动性员工前瞻意识强,善于观察和分析事务,考虑事物细致周到<sup>[13]</sup>,对外界线索敏感,并能够根据外部情境因素调整自己的行为<sup>[14]</sup>。可见,主动性员工能够较好地洞察领导者的意图、期望,并以恰当的方式加以回应,在上下级合作中建立有效沟通。据此,认为主动性人格能正向预测认知悟性。

3. 执行技能。执行技能考察员工在追随领导者工作中能否独立、高效、灵活地执行任务。主动性员工具有灵活的角色定位<sup>[15]</sup>、较强的执行力和问题解决能力<sup>[16]</sup>,执行任务时能够内化领导者目标<sup>[17]</sup>,积极寻求所需信息及工作反馈<sup>[18]</sup>。可见,主动性员工具有较高的工作热情,灵活的工作方式,并力求精益求精。据此,认为主动性人格能正向预测执行技能。

4. 关系技能。关系技能考察员工能否与领导者配合默契、有效沟通以及建立高质量的信任关系。主动性员工善于在工作中识别机会和发现问题,他们通过交换信息、任务反馈等方式,较易获得与领导者接触、交流的契机<sup>[19]</sup>,从而更快地与领导者建立默契并投其所好,提高沟通效率;热心帮助同事完成工作<sup>[9]</sup>,形成良好的职场口碑,获得领导者的好感和信任。据此,认为主动性人格能正向预测关系技能。

5. 影响力。影响力指员工通过反馈信息、建言献策、挑战领导者错误等行为对领导者所产生的影响。主动性员工在组织中扮演着变革推动者,展现出领袖气质<sup>[20]</sup>,有较大概率成为任务或项目负责人<sup>[21]</sup>,他们敢于发表观点,积极谏言<sup>[22]</sup>。可见,主动性员工很有可能通过说服、帮助或支持等方式来影响领导者的决策制定,形成自下而上的影响力。据此,认为主动性人格能正向预测影响力,提出假设:

H1:主动性人格对追随力有正向影响。

### (二)心理资本的中介作用

心理资本关注个体的积极心理状态和力量,影响着个体对事物的感知和认识,并进一步决定人的行为方式,是影响员工工作态度和组织行为的重要因素。研究发现,心理资本作为一种“类状态”的员工特质,可经后天训练形成,也与先天特质有关,主动性人格就是心理资本的重要预测变量之一<sup>[23]</sup>。主动性员工具有机会性、积极性、变革性和坚韧性等特点<sup>[24]</sup>,该人格中的积极要素将在主体完成组织目标、满足个人发展需要的过程中转化为推动企业经济效益的心理潜能,对心理资本各维度产生正向影响。

另一方面,高心理资本对应着较高的学习能力、学习投入、应变能力、领导成员关系,更高的工作绩效、组织承诺、工作满意度甚至更大的竞争优势<sup>[25]</sup>,高自我效能感还可以促进员工建言行为<sup>[26]</sup>。从以上结论可知,心理资本对追随力的各维度都能起到间接促进作用。据此,可形成“主动性人格—心理资本—追随力”的影响路径,提出假设:

H2:主动性人格对心理资本有正向影响。



H3:心理资本在主动性人格与追随力之间起中介作用。

(三)变革型领导与追随力

变革型领导是研究者们分析员工追随力成因的常用变量。变革型领导者工作的重心是鼓舞、激励、甚至改变追随者,使追随者专注于组织目标;关心追随者的自我实现需求,重视培养追随者的能力,促进其成长和进步;提升追随者对组织及领导者的积极情感和认知,激励追随者团结一致为实现团队或组织目标而展示自身的价值和影响力<sup>[27]357,361</sup>。李超平和时勘<sup>[28]</sup>在中国文化背景下,提出变革型领导的四因素结构,即德行垂范、领导魅力、愿景激励和个性化关怀,这也是本文所采用的界定。

根据社会影响理论,对于喜爱和尊敬的领导者,追随者可能会将其价值和信念融为自我意识的一部分,领导者的关注和赞扬还能提升追随者的自我价值感和回馈义务<sup>[29]</sup>。变革型领导通过德行垂范和领导魅力,如爱岗敬业、克己奉公、谦卑好学、多谋善断等令员工心悦诚服的特质或行为,赢得追随者的尊敬、信任、认同、维护,甚至引发追随者的崇拜或效仿<sup>[30]</sup>,领导者起到一种偶像模范的作用,激励追随者锐意进取、积极执行、忠诚奉献、沟通反馈、决策参与,形成更高的追随力。通过愿景激励,创造并清晰传达一个可行、可信、感染力强的未来图景,可以激发追随者实现组织目标的热情,聚集追随者的技能、才干和资源,形成更高的追随力。个性化关怀是指领导关注下属的需求和困难,为其提供工作指导帮助及情感关怀,能够迅速缩短权力距离,提升追随者的心理授权和组织支持感<sup>[31]</sup>,对领导者和组织产生情感承诺;为报答和回馈领导者,追随者会主动为领导者担责分忧,如表现出高度的工作热忱、积极响应领导者号召、认真完成领导委派的任务、维护领导者形象、领会领导者意图等,形成更高的追随力。

由此,提出假设:

H4:变革型领导对员工追随力有正向影响。

(四)变革型领导与心理资本的交互作用

根据交互决定理论,个体行为受到个体因素和环境因素的交互影响,即外部环境一方面能够直接影响个体的态度及行为,另一方面会因为个体感知环境的差异而在个体因素与行为的联系中起到调节作用<sup>[32]168</sup>。在组织情境中则表现为,组织环境能够直接影响员工心理资本等个体变量<sup>[33]</sup>,同时员工对组织环境如团队氛围的感知差异也会导致不一样的工作意愿和行为倾向。领导行为是组织

环境中的一个重要因素,员工在追随领导者过程中的表现很大程度上取决于领导者营造的组织及团队氛围是否具有包容性和激励性。变革型领导可以为员工营造出蓬勃向上、精诚团结、富有关怀的团队氛围,而心理资本较高的员工比较容易感受到这种积极的氛围,故而变革型领导与员工心理资本交互影响员工追随力。一方面,变革型领导让下属感觉被尊重和信任,鼓励下属追求更高的目标,提高下属之间的价值观匹配<sup>[34]</sup>,增强团队的凝聚力及下属的归属感,从而促进员工组织价值内化,为组织目标、使命或愿景付出额外的努力;另一方面,变革型领导强调对员工的激励和唤醒,重视下属在组织中的价值,鼓励下属积极发言,从而能够提升下属的心理授权,激发下属的自我实现需求和内部动机,培养其批判性思维和独立学习能力,增强其参与工作的自主性。据此,预测在变革型领导风格下,员工的心理资本将更多地转化为忠诚领导、服务组织的追随行为,形成更高的追随力。提出假设 5:

H5:变革型领导在心理资本与追随力之间起正向调节作用。

综上,研究模型如图 1 所示。

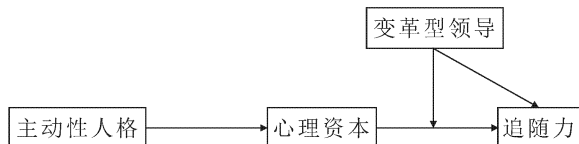


图 1 研究模型

三、研究设计

(一)研究样本

采用随机抽样的方式,共发放问卷 445 份,经筛选得到有效问卷 350 份。为减少同源误差,设计问卷时把相近题项的顺序排开,以减弱被试者的一致性动机。通过向 MBA 学员及学校合作企业的员工发放纸质问卷收集数据。被试中男性占比 45.4%,女性占比 54.6%。30 岁以下年龄约占比 70.1%,30~40 岁的占比 24.86%,40 岁以上的占比 5.14%;工龄 1~5 年的样本占比 79.7%,5~10 年的占比 8.29%,10~20 年的占比 6.86%,20 年以上的占比 5.14%。本科学历的样本约占 58.5%,硕士及以上学历占比 27.4%,大专及以下学历占比 14.1%。职业分布上,管理岗占比 28.0%,技术岗占比 20.2%,营销岗占比 18.3%,服务岗占比 15.1%,其他岗占比 16.6%。

(二)测量工具

选取年龄、性别、学历、岗位性质和任职年限作



6. 管理岗	0.06	0.23 <sup>a</sup>	-0.04	-0.16 <sup>a</sup>	0.22 <sup>a</sup>									
7. 技术岗	0.10 <sup>c</sup>	-0.02	0.07	-0.04	0.01	-0.32 <sup>a</sup>								
8. 服务岗	-0.24 <sup>a</sup>	-0.08	0.02	0.11 <sup>b</sup>	-0.12 <sup>b</sup>	-0.26 <sup>a</sup>	-0.21 <sup>a</sup>							
9. 营销岗	0.04	-0.16 <sup>a</sup>	-0.06	0.21 <sup>a</sup>	-0.21 <sup>a</sup>	-0.30 <sup>a</sup>	-0.24 <sup>a</sup>	-0.20 <sup>a</sup>						
10. 其他岗	0.01	-0.02	0.03	-0.06	0.05	-0.28 <sup>a</sup>	-0.23 <sup>a</sup>	-0.19 <sup>a</sup>	-0.21 <sup>a</sup>					
11. 工作年限	0.23 <sup>a</sup>	0.76 <sup>a</sup>	0.10 <sup>c</sup>	-0.23 <sup>a</sup>	0.13 <sup>b</sup>	0.26 <sup>a</sup>	-0.01	-0.09 <sup>c</sup>	-0.16 <sup>a</sup>	-0.05				
12. 主动性人格	0.19 <sup>a</sup>	-0.10 <sup>c</sup>	0.01	0.09	-0.09	0.03	0.00	-0.08	0.13 <sup>b</sup>	-0.10 <sup>c</sup>	-0.03			
13. 心理资本	0.13 <sup>b</sup>	-0.04	-0.02	0.04	0.00	0.06	-0.05	-0.08	0.14 <sup>b</sup>	-0.12 <sup>b</sup>	0.05	0.71 <sup>a</sup>		
14. 变革型领导	-0.03	-0.14 <sup>a</sup>	-0.03	0.07	0.00	0.02	-0.03	0.01	0.06	-0.07	-0.10 <sup>c</sup>	0.38 <sup>a</sup>	0.42 <sup>a</sup>	
15. 追随力	0.14 <sup>b</sup>	-0.07	-0.05	0.08	-0.02	0.127 <sup>b</sup>	-0.02	-0.08	0.09 <sup>c</sup>	-0.14 <sup>a</sup>	0.05	0.67 <sup>a</sup>	0.72 <sup>a</sup>	0.52 <sup>a</sup>
$\bar{x}$	0.45	28.51	0.10	0.59	0.27	0.28	0.20	0.15	0.18	0.17	4.89	3.69	3.69	3.58
$s$	0.50	5.76	0.30	0.49	0.45	0.45	0.40	0.36	0.39	0.37	5.72	0.51	0.49	0.64

注:a 表示  $p<0.01$ ;b 表示  $p<0.05$ ;c 表示  $p<0.1$

(四)假设检验

1. 主动性人格对追随力直接效应及心理资本中介效应检验

参照 Baron 和 Kenny<sup>[36]</sup> 中介效应的检验程序,依次构建回归模型,对 H1、H2、H3 进行检验。表 3 中的模型 2 表明员工的主动性人格对心理资本有显著正向影响( $\beta=0.68, p=0.000$ ),在控制人口统计变量后,主动性人格可以解释心理资本 45%的变异,该结果支持 H2。模型 4 表明主动性

人格对员工追随力有显著正向影响( $\beta=0.59, p=0.000$ ),额外地增加了 39.2%的解释量,支持 H1。将主动性人格和心理资本同时纳入回归模型后,得出心理资本对追随力有显著正向影响( $\beta=0.44, p=0.000$ ),而主动性人格对追随力的影响效应减弱( $\beta=0.30, p=0.000$ )。以上实证结果表明,心理资本在主动性人格与追随力之间起到部分中介作用,H3 成立。

表 3 心理资本的中介作用(N=350)

回归模型		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
解释变量		被解释变量				
		心理资本			追随力	
控制变量	性别	0.12 <sup>b</sup>	-0.02	0.13 <sup>b</sup>	0.003	0.01
	年龄	-0.02 <sup>a</sup>	-0.01 <sup>c</sup>	-0.02 <sup>a</sup>	-0.01 <sup>b</sup>	-0.01 <sup>b</sup>
	大专	0.22	0.15	0.09	-0.04	-0.03
	本科	0.26 <sup>c</sup>	0.19 <sup>c</sup>	0.19	0.13	0.05
	硕士及以上	0.31 <sup>b</sup>	0.27 <sup>a</sup>	0.21	0.17 <sup>c</sup>	0.06
	管理岗	-0.33	-0.28 <sup>c</sup>	0.06	0.10	0.22 <sup>c</sup>
	技术岗	-0.42 <sup>b</sup>	-0.32 <sup>b</sup>	-0.06	0.04	0.16
	服务岗	-0.41 <sup>c</sup>	-0.30 <sup>c</sup>	-0.07	0.02	0.15
	营销岗	-0.21	-0.20	0.05	0.02	0.15
	其他岗	-0.48 <sup>b</sup>	-0.32 <sup>b</sup>	-0.17	0.03	0.11
	工作年限	0.02 <sup>b</sup>	0.02 <sup>a</sup>	0.02 <sup>a</sup>	0.02 <sup>a</sup>	0.01 <sup>b</sup>
自变量	主动性人格		0.68 <sup>a</sup>		0.59 <sup>a</sup>	0.30 <sup>a</sup>
	心理资本					0.44 <sup>a</sup>
	$R^2$	0.085	0.535	0.096	0.488	0.588
	$\Delta R^2$	0.085 <sup>a</sup>	0.45 <sup>a</sup>	0.096 <sup>a</sup>	0.392 <sup>a</sup>	0.493 <sup>a</sup>
	$F$	2.849	32.251	3.251	26.758	36.927

注:a 表示  $p<0.01$ ;b 表示  $p<0.05$ ;c 表示  $p<0.1$

2. 变革型领导对追随力直接效应及调节效应检验

假设模型中心理资本的中介效应受到变革型领导的调节,成为有调节的中介模型<sup>[37]</sup>。其检验步骤为:首先,对变量进行中心化处理,构建主动性人格和变革型领导对追随力的回归(见表 4 模型 6),变革型领导对追随力有显著正向影响(和  $\beta=$

0.22,  $p<0.01$ ),H4 得到支持;其次,构建主动性人格和变革型领导对心理资本的回归(见模型 7),实证发现主动性人格和变革型领导显著影响心理资本( $\beta=0.62, p<0.01$ ;  $\beta=0.13, p<0.01$ );再次,构建主动性人格、心理资本、变革型领导对追随力的回归(见模型 8),此时心理资本的影响显著( $\beta=0.37, p<0.01$ )而主动性人格的  $\beta$  值由原来的

0.62 降低为 0.26( $p<0.01$ ),以上步骤证明心理资本的中介作用显著;最后,把主动性人格、心理资本、变革型领导及交互项同时代入回归方程解释追随力,如模型 9 所示,心理资本与变革型领导的交互项对追随力影响显著( $\beta=0.19, p<0.01$ ),说明有调节的中介作用成立,支持 H5。

表 4 有调节的中介作用(N=350)

回归模型		模型 6	模型 7	模型 8	模型 9
解释变量		被解释变量			
		追随力	心理资本	追随力	追随力
控制变量	性别	0.02	-0.01	0.03	0.03
	年龄	-0.01 <sup>b</sup>	-0.01	-0.01 <sup>c</sup>	-0.01 <sup>c</sup>
	大专	0.02	0.12	-0.06	-0.03
	本科	0.06	0.15	0.009	0.05
	硕士及以上	0.09	0.31 <sup>b</sup>	0.007	0.05
	管理岗	0.10	-0.28 <sup>c</sup>	0.21 <sup>c</sup>	0.22 <sup>c</sup>
	技术岗	0.04	-0.32 <sup>b</sup>	0.15	0.14
	服务岗	0.02	-0.29 <sup>b</sup>	0.13	0.15
	营销岗	0.06	-0.20	0.13	0.16
	其他岗	-0.02	-0.32 <sup>b</sup>	0.10	0.13
	工作年限	0.02 <sup>a</sup>	0.01 <sup>a</sup>	0.01 <sup>b</sup>	0.01 <sup>b</sup>
	R <sup>2</sup>	0.096	0.085	0.096	0.096
	F	3.251	2.849	3.251	3.251
自变量	主动性人格	0.49 <sup>b</sup>	0.62 <sup>a</sup>	0.26 <sup>a</sup>	0.23 <sup>a</sup>
	心理资本			0.37 <sup>a</sup>	0.40 <sup>a</sup>
	变革型领导	0.22 <sup>a</sup>	0.13 <sup>a</sup>	0.17 <sup>a</sup>	0.18 <sup>a</sup>
	R <sup>2</sup>	0.565	0.559	0.633	0.633
	ΔR <sup>2</sup>	0.469 <sup>a</sup>	0.474 <sup>a</sup>	0.537 <sup>a</sup>	0.537 <sup>a</sup>
	F	33.577	32.768	41.21	41.21
交互项	心理资本 * 变革型领导				0.19 <sup>a</sup>
	R <sup>2</sup>				0.730 <sup>b</sup>
	ΔR <sup>2</sup>				0.193 <sup>b</sup>
	F				41.62

注:a表示  $p<0.01$ ;b表示  $p<0.05$ ;c表示  $p<0.1$

由图 2 可知,无论直系上司的变革型领导得分高低,员工心理资本与追随力均为正向相关关系。从直线斜率来看,高变革型领导所对应的直线斜率更大,即追随力随心理资本变化的幅度更大,变革型领导起到正向调节作用。

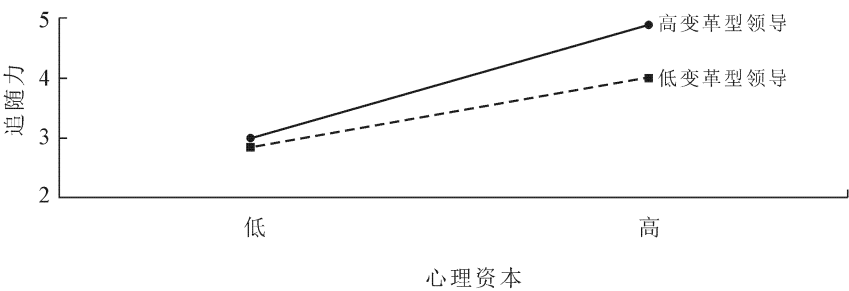


图 2 变革型领导在心理资本—追随力关系中的调节效应

五、研究结论与讨论

(一)研究结论

研究探讨了主动性人格对员工追随力的影响,以员工心理资本为中介,直接上级的变革型领导为

调节,构建并验证了有调节的中介模型。研究结论表明:(1)员工主动性人格及直接上级的变革型领导能够显著正向影响追随力;(2)心理资本在主动性人格与追随力之间起到部分中介作用;(3)心理资本的中介作用受到了变革型领导的正向调节。

(二)结果讨论



1. 主动性员工具有成为积极追随者的潜质。这一发现为解释员工追随力形成路径提供了一条全新的视角,主动性人格对追随力的正向预测作用在奉行中庸文化的中国情境下得到了验证,这比在西方国家的研究更能说明优秀追随者的某些特质与生俱来。同时也在一定程度上丰富和拓展了追随力的前因变量研究范围,为促进追随力理论体系的健全完备作出了一定的贡献。从该条结论可以得到的管理启示是:受“中庸之道”价值观的影响,我国很多人推崇“不敢为天下先”的随从思想,然而对企业发展而言,员工“开拓创新,敢于争先”的精神显然更为可贵。除了通过改善组织氛围或调整领导方式来增强下属的追随力,还应重视人格测试及人格分析的作用,以甄别、筛选高追随力的员工。

2. 心理资本在主动性人格与追随力之间起中介作用。(1)主动性员工具备更高的心理资本;(2)心理资本较高的员工具备更高的追随力。主动性人格包含着敢于冒险、勇于变革、善于捕捉机会等特质,有助于员工形成自我效能感、希望、韧性、乐观等心理品质,成为其提升追随力的重要资本。这一发现为揭示主动性人格对追随力的影响机制起到了开拓性作用,从实证数据来看,心理资本起到部分中介作用,即在主动性人格对追随力的传递过程中,还有其他因素起着中介作用,这些因素将在后续研究中予以关注。

3. 变革型领导对下属的追随力有显著提升作用。变革型领导以德服人,以行践言,心系员工,传递愿景,这些都能很好地唤起追随者的认同和追随,增强追随者对领导者的信任和维护,拉近上下级的心理距离,使下属产生亲近领导的意愿,减少下属瞻前顾后的心理,充分发挥主动性,敢于创新和建言,成为领导者的得力帮手。这一结论与李浩澜等<sup>[38]</sup>的研究相呼应,从领导方式上为领导者提高下属追随力提供了借鉴。

4. 变革型领导与员工心理资本交互影响员工追随力。高变革型领导的情境下,高心理资本的员工能充分将积极心理品质转换为自身的竞争优势,表现出积极进取的工作态度,较好地发挥认知悟性、关系技能和执行技能,提升自身的影响力;而在低变革型领导的情境下,即使是高心理资本的员工也难有较高的追随力。相较于以往研究,深化了变革型领导作用方式的理解,强调其所创造的情境条件对员工的心理和情感层面的影响,从而更加准确地解释心理资本向追随力转换所需要的情境因素。

#### 引用文献:

[1] 周文杰,宋继文,李浩澜.中国情境下追随力的内涵、结

构与测量[J].管理学报,2015(3).

- [2] Oc B, Bashshur M R. Followership, leadership and social influence[J]. *Leadership Quarterly*, 2013, 24(6).
- [3] Tee E Y J, Paulsen N, Ashkanasy N M. Revisiting followership through a social identity perspective: the role of collective follower emotion and action[J]. *Leadership Quarterly*, 2013, 24(6).
- [4] Robbins S P, Coulter M. *Management*. 11th Edition[M]. New Jersey, America: Pearson Education Group, 2010.
- [5] Bateman T S, Crant J M. The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1993, 14(2).
- [6] Seibert S E, Crant J M, Kraimer M L. Proactive personality and career success[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84(3).
- [7] 李茂平. 现代理想人格塑造与道德修养[J]. 吉首大学学报(社会科学版), 2013(4).
- [8] 李海舰, 田跃新, 李文杰. 互联网思维与传统企业再造[J]. *中国工业经济*, 2014(10).
- [9] 曹元坤, 许晟. 部属追随力: 概念界定与量表开发[J]. *当代财经*, 2013(3).
- [10] Major D A, Turner J E, Fletcher T D. Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(4).
- [11] Presbitero A. Proactivity in career development of employees[J]. *Career Development International*, 2015, 20(5).
- [12] Dikkers J S E, Jansen P G W, Lange A H D, et al. Proactivity, job characteristics, and engagement: a longitudinal study[J]. *Career Development International*, 2010, 15(1).
- [13] Grant A M, Ashford S J. The dynamics of proactivity at work[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2008, 28(28).
- [14] 梁凤华, 程肇基. 主动性人格、自我监控与大学毕业生职业决策自我效能感的关系[J]. *心理与行为研究*, 2015(1).
- [15] Bergeron D M, Schroeder T D, Martinez H A. Proactive personality at work: seeing more to do and doing more? [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2014, 29(1).
- [16] Parker S K, Williams H M, Turner N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(3).
- [17] Roberson L. Assessing personal work goals in the organizational setting: development and evaluation of the work concerns inventory[J]. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 1989, 44(3).
- [18] Gong Y, Cheung S Y, Wang M, et al. Unfolding proactive processes for creativity: integration of employee proactivity, information exchange, and psychological



- safety perspectives[J]. *Journal of Management*, 2010, 36(5).
- [19] Thompson J A. Proactive personality and job performance; a social capital perspective [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(5).
- [20] Clark K D, Waldron T. Predictors of leadership behavior in early career white-collar professionals; the roles of personal characteristics and career context [J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2015, 23(1).
- [21] Morrison E W, Phelps C C. Taking charge at work: extra role efforts to initiate workplace change[J]. *Academy of Management Journal*, 1999, 42(4).
- [22] Kammeyer-Mueller J D, Wanberg C R. Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88 (5).
- [23] 李斌, 马红宇, 殷华敏, 等. 员工主动性人格对其心理资本的影响[J]. *华东经济管理*, 2014(10).
- [24] 刘万利, 张天华. 主动性人格、感知风险与创业机会识别关系研究[J]. *科技进步与对策*, 2014(3).
- [25] Luthans F, Norman S M, Avolio B J, et al. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2008, 29 (2).
- [26] 段锦云, 魏秋江. 建言效能感结构及其在员工建言行为发生中的作用[J]. *心理学报*, 2012(7).
- [27] Bass B M. *Leadership and Performance Beyond Expectations*[M]. New York, America: Free Press, 1985.
- [28] 李超平, 时勘. 变革型领导的结构与测量[J]. *心理学报*, 2005(6).
- [29] Wang H, Chen Z X. Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior [J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(3).
- [30] Zhu Y, Akhtar S. How transformational leadership influences follower helping behavior; the role of trust and prosocial motivation [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(3).
- [31] Dust S B, Resick C J, Mawritz M B. Transformational leadership, psychological empowerment, and the moderating role of mechanistic-organic contexts [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(3).
- [32] Bandura A. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- [33] Walumbwa F O, Avolio B J, Zhu W. How transformational leadership weaves its influence on individual job performance; the role of identification and efficacy beliefs[J]. *Personnel Psychology*, 2008, 61(4).
- [34] Gooty J, Gavin M, Johnson P D, et al. In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2009, 15(4).
- [35] Luthans F, Avolio B J, Walumbwa F O, et al. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance[J]. *Management and Organization Review*, 2005, 1(2).
- [36] Baron R M, Kenny D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51 (6).
- [37] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰. 有中介的调节变量和有调节的中介变量[J]. *心理学报*, 2006(3).
- [38] 李浩澜, 宋继文, 周文杰. 中华文化背景下变革型领导风格对员工追随力的作用机制[J]. *中国人力资源开发*, 2015(15).

(责任编辑:陈伟)

## The Influence of Proactive Personality on Employee's Followership: the Mediating Role of Psychological Capital and the Moderating Role of Transformational Leadership

XIONG Zhengde, ZHANG Yanyan, YAO Zhu

(School of Business, Hunan University, Changsha 410082, China)

**Abstract:** Employees' followership is affected by both their own personality trait and their supervisors' leadership. Proactive personality positively affects psychological capital, which in turn influences followership. It is also proved that transformational leadership has a significant positive effect on employee's followership and a moderating effect on the relationship between employee's psychological capital and followership. Employees with higher level of proactive personality and psychological capital show stronger initiative, higher sensitivity, better execution, greater interpersonal skills and influence power. Leaders who take transformational leadership can better convince their followers, especially followers with high level of psychological capital, to identify with and support them.

**Key words:** proactive personality; psychological capital; transformational leadership; followership