

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2014.07.010

领导-部属交换和心理所有权中介作用的感恩 对个体主动性的影响

梁 果 李锡元 陈 思
(武汉大学经济与管理学院)

摘要: 基于 360 名企业员工的问卷调查,考察了感恩、领导-部属交换、心理所有权和个体主动性之间的关系。研究显示,个体主动性受感恩和领导-部属交换的影响;且感恩可以分别通过领导-部属交换和心理所有权对个体主动性产生影响;领导-部属交换也可以通过心理所有权对个体主动性产生影响。研究表明,感恩的个体不仅能够获得良好的领导-部属交换关系,而且能够获得积极的心理所有权体验,从而表现出更多的个体主动性。领导-部属交换为个体主动性的产生提供了良好的情境支持,而心理所有权则推动了个体主动性的展现。这说明,组织在选用人才上,应该关注员工的感恩特质;可通过改善领导-部属交换关系,提高员工心理所有权体验的水平,以激发员工的个体主动性。

关键词: 感恩;领导-部属交换(LMX);心理所有权;个体主动性

中图法分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2014)07-1014-07

Research on the Mechanism of Grateful Disposition on Personal Initiative The Mediating Effect of Leader-Member Exchange and Psychological Ownership

LIANG Guo LI Xiyuan CHEN Si
(Wuhan University, Wuhan, China)

Abstract: This article examines whether employee personal initiative depends on the degree of grateful disposition and Leader-Member exchange (LMX) in Chinese enterprises. Results of hierarchical regression analysis shows that personal initiative is affected by grateful disposition and LMX. Specifically, LMX and psychological ownership mediates the effect of grateful disposition on personal initiative. Additionally, psychological ownership also mediate the effect of LMX on personal initiative. The conclusions show that grateful disposition plays an important role in the process of building and getting LMX of a high quality, which can also enhance psychological ownership, and then makes one work more initiatively. The conclusions reveal that LMX may provide an environmental support for personal initiative, and psychological ownership can promote personal initiative. Thus, organizations should pay attention to employees' grateful disposition in the selection field and develop measures of improving LMX and strengthening employees' experience of psychological ownership to stimulate personal initiative.

Key words: grateful disposition; Leader-Member exchange (LMX); psychological ownership; personal initiative

随着外部环境的剧烈变化,组织想要在竞争中获胜,需要员工以积极主动的方式工作,员工要应对环境的不确定性和工作的模糊性,则需要发挥个体主动性^[1]。基于主动性对个人和

组织的重要意义,寻找影响个体主动性展现的因素变得十分必要。由于个体主动性是个体自发的、积极的行为方式^[2],更多地体现了行为人的主观意愿和行动倾向,因此,个体和环境因素

收稿日期: 2013-11-23

基金项目: 中央高校基本科研业务费专项资金资助项目(2012105010205)

都有可能对其产生影响。现有研究表明,个体的人格、知识、技能和能力等是影响个体主动性的深层次因素;个体的倾向性,比如控制倾向和主动性展现需要面临的效应(接受改变、承受压力、犯错误机率增大等),更能预测个体的主动性^[3]。环境中的支持因素对个体主动性既有直接影响,也会通过中间变量对个体主动性产生影响^[4]。以上研究验证了个体和环境因素对个体主动性的影响及存在的中介机制,但还存在以下几个问题。

(1)作为环境支持的一种,领导支持对个体主动性的影响结论不一致 由于高质量领导-部属交换(LMX)会使下属获得较多的领导支持,对下属有显著的激励作用,这可能意味着高质量的LMX并不一定对个体主动性有显著影响,但目前缺乏直接的实证证据。为此,有必要检验LMX对个体主动性的影响及作用机制。

(2)影响个体主动性的人格因素中,缺乏对感恩特质的探讨 相关研究表明,感恩作为一种人格特质,有助于激发个体对目标的奋斗和追求,使个体积极面对风险,并运用积极灵活的应对策略,促进个体的亲社会行为^[5]。感恩在促进个体目标的追求、积极评价风险和灵活认知的过程中,本身就体现了个体主动性中自发性、前瞻性和变革性等特点。由此,本研究认为感恩对个体主动性应当有促进作用。目前,国内有关感恩的研究刚刚起步,感恩对个体主动性的影响及作用机制的研究相对缺乏。另外,当前感恩研究样本的大多数取自学生^[6],较少关注企业员工。再者,由于中西方感恩文化的差异,有关感恩的理解及功能的认知可能存在差异^[6],导致研究结论的推广性受到限制。

(3)从心理所有权角度探讨感恩对个体主动性的影响,缺乏实证检验 现有研究认为,控制和积极应对是影响个体主动性的中介机制。而心理所有权是个体对目标物的控制、亲密了解和投入的结果,心理所有权越高意味着个体对目标物的控制越强,个体和目标物之间的关系越紧密^[7]。由此,本研究认为,心理所有权可以作为影响个体主动性的中介变量。

1 文献综述与理论假设

1.1 概念的定义

个体主动性是个体采用积极的和自发的方式,通过克服各种障碍和困难,去完成工作任务并实现目标的行为方式^[2]。根据有关研究的定义,本研究总结了个体主动性的典型特征,主要

包括:主观自愿、行动为先、目标驱动、长期导向、坚持不懈,其中,坚持不懈是个体主动性展现的品质基础。

感恩是指个体用感激认知情感和行为了解或回应因他人的恩惠(帮助)而使自己获得积极经验或结果的心理倾向^[8]。感恩有特质感恩和状态感恩2种,其中,前者能够有效预测个体适应性,且在人格特质中影响最大^[9]。

LMX是指由于领导时间、资源和精力等有限,领导会与不同的下属发展出不同质量的关系,将交换质量高的下属发展为“圈内人”,将交换质量低的下属看作“圈外人”^[10]。低水平的LMX以经济交换为主,高质量的LMX则不仅包含了经济交换,而且包含了社会交换(如情感、承诺和信任等)^[11]。

心理所有权指个体感觉目标物(实体或非实体)或其部分是属于“自己的”^[7]。心理所有权的深层次心理根源是:“拥有空间”(家的感觉)、“自我识别”、“追求效能”的3种基本需求,对目标物进行控制、亲密了解和个体投入3条途径共同引致了心理所有权的出现^[7]。

1.2 感恩、LMX、个体主动性

感恩的拓展建构理论^[12]可以用来解释感恩对LMX的影响。该理论认为感恩具有认知拓展效应,即感恩不仅能够启动个体认知,而且通过扩大个体的注意范围,提高个体的认知灵活度,进一步更新和拓展个体的认知地图,从而为自己建构良好的人际关系,赢得个体资源。有研究表明,感恩倾向强的学生具有较好的移情能力,更容易感知和理解来自同学和教师的恩惠或帮助,可以改善青少年自身与学校环境、教师及同学的关系^[13]。本研究认为该结论同样适用于企业员工,即感恩倾向强的员工能够更好地感知和理解来自领导的支持和帮助,并回馈积极的感恩行为,这是建立上下级关系的关键,并由此获得更多的领导帮助和支持,从而体验了较多的成就感^[14]。由此,本研究提出如下假设:

假设 1 感恩对 LMX 交换有正向影响。

假设 2 LMX 对个体主动性有正向影响。

假设 3 感恩可以通过 LMX 对个体主动性产生影响。

1.3 感恩、心理所有权、个体主动性

感恩的拓展建构理论、内外目标理论可以解释感恩对心理所有权的影响。拓展建构理论认为,感恩能使个体积极认知,接纳自我;内外目标理论认为,感恩有助于促进个体内在目标

追求,减少外在目标追求。有研究表明,感恩可以促进青少年的目标追求成就动机^[15],感恩倾向越高的学生,其学习投入也更高^[16]。由此,本研究推断感恩对心理所有权的影响过程可能是:感恩使个体能够积极认知自我,提高了自我接纳的程度,在目标追求和回报意愿的驱动下,个体积极投入到追求目标和实现目标的过程中,对目标的投入越高,越会认同并坚持实现目标,即目标实现的过程也是个体对目标物认同的过程。由于认同是心理所有权出现的主要路径,因此,感恩对个体心理所有权存在影响。

FRESE 等^[17]提出的“无助模型”可用来解释心理所有权对个体主动性的影响。该模型认为无助会导致消极的后果,无助发生在个体放弃或者失去对环境的控制情况下。据此,本研究认为心理所有权对个体主动性的影响可能是:由于心理所有权是个体通过对目标物的占有来实现自我的延伸,为此个体会增加对目标物的控制,以满足自我认同的积极结果。但是控制和责任是紧密联系的,要想实现对目标物的控制,个体就需要接受和承担相应的责任,且个体的控制倾向越高,责任心就越强,在个体遇到困难时,责任心使个体不会轻易选择放弃,而是积极寻找更多的机会去行动。另外,高控制倾向的人往往有较高的成就动机,对成功抱有较高的期望,并会在实现目标的过程中积极地寻求反馈信息,表现出更多的主动性。由此,本研究提出如下假设:

假设 4 感恩对心理所有权有正向影响。

假设 5 心理所有权对个体主动性有正向影响。

假设 6 感恩可以通过心理所有权对个体主动性产生影响。

1.4 LMX、心理所有权、个体主动性

LMX 满足了心理所有权的心理需求,并通过控制和认同投入影响心理所有权。具体为员工与企业领导者之间交换关系的质量对员工的内部人身份认知发挥着重要作用^[18]。内部人身份认知是指员工对作为组织成员所获得的个人空间与接受程度的认知,主要是衡量员工在组织中的归属感^[19]。领导行为是通过影响部属的自我概念,进而影响到部属的态度和行为^[20]。华人自我概念的一个重要来源是对人我关系的认知^[21],依照人际关系的联系来定义自我^[22]。员工与重要他人之间的关系将会影响员工对自我的定位与认知,并进而影响个体的行为^[23]。可见,LMX 能够满足个体归属感、自我识别的

需要,对个体行为产生影响。

从影响路径来看,LMX 质量越高,上下级关系越好,下属越有可能获得更多正式系统内的支持^[24],获得更多的资源、信息和授权等^[25],更多的授权会显著提高对下属的授权水平,能提高员工的自我控制感^[26]。从依附理论角度来看,LMX 会让部属逐渐产生对领导的情感依附,进而对组织形成某种程度的认同和卷入,认同是心理所有权形成的主要路径之一^[12]。

综上所述,LMX 不仅能够满足个体的归属感和自我识别,而且可以通过控制和认同路径强化心理所有权体验。心理所有权会激发个体责任感,从而促进个体主动行为的展现。由此,本研究提出如下假设:

假设 7 LMX 对心理所有权有正向影响。

假设 8 LMX 可以通过心理所有权对个体主动性产生影响。

假设 9 感恩可以通过 LMX 和心理所有权链式中介对个体主动性产生影响。

本研究的理论假设模型见图 1。

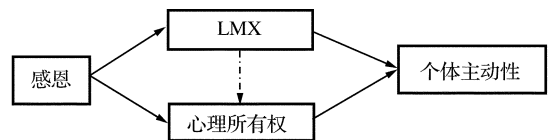


图 1 理论假设模型

2 数据分析

2.1 程序与样本

本研究对浙江、深圳、广州等地区的企业员工进行问卷调查,共发放问卷 462 份,删除空白过多、不符合测谎条目设置等无效回收问卷,最终得到 360 份有效问卷,问卷有效回收率为 77.9%。其中,性别方面,男性占 56.6%,女性占 43.4%;职级方面,基层管理人员占 27.4%,中层管理人员占 29.2%,高层管理人员占 29.7%,普通员工占 13.7%;学历方面,大专以下占 4.2%、大专占 20.5%、本科占 62.1%、硕士以上占 13.2%;年龄方面,20 岁以下占 0.9%、20~30 岁占 60.3%、31~40 岁占 36.5%、41~50 岁占 1.4%、51 岁以上占 0.9%;工龄方面,1 年以下占 11.4%、1~3 年占 21.1%、4~5 年占 21.9%、6~10 年占 32.4%、10 年以上占 13.2%;企业规模方面,100 人以下占 35.6%、100~500 人占 31.5%、501~1 000 人占 16.5%、1 000 人以上占 16.4%;企业性质方面,民营企业占 46.6%、国有企业 20.1%、合资企业和外资企业分别占

7%、其他类型占 26.3%。

本研究使用 SPSS 18.0 和 AMOS 17.0 软件进行统计分析,包括验证性因子分析、描述性统计分析、层次回归分析方法。

2.2 变量测量

(1)LMX 该变量的测量采用 GRAEN 等^[27]开发的量表,共 7 个题项,如工作中,我和领导的关系不错等。该量表的 Cronbach's α 值为 0.844。

(2)感恩 该变量的测量采用 MCCULLOUGH 等^[8]开发的感恩单因素量表,共 6 个题项,如我觉得生活中有很多值得感激的事情等。该量表的 Cronbach's α 值为 0.704。

(3)心理所有权 该变量的测量采用 VAN DYNE 等^[28]开发的量表,共 7 个题项,如我在这个单位感觉到较个人成就感的个人成就感等。该量表的 Cronbach's α 值 0.810。

(4)个体主动性 该变量的测量采用 FRIESE 等^[2]开发的个体主动性测量量表,共 7 个题项,如我乐于积极解决问题等。该量表的 Cronbach's α 值为 0.822。

(5)控制变量 鉴于性别、年龄、学历、工龄和职级、组织行为和员工心理反应存在一定程度的关联性^[29],因此,本研究将上述变量作为控制变量。

本研究所有变量的测量均采用 Likert 5 点计分法。其中,在感恩、LMX、心理所有权 3 个

变量的测量中,1~5 表示从“非常不同意”到“非常同意”;在个体主动性的测量中,1~5 表示从“从未如此”到“总是如此”。

3 分析结果

3.1 构念区分性的验证性因子分析

对感恩、LMX、心理所有权和个体主动性进行验证性因子分析。为了判断各变量的结构效度,比较四因子模型、三因子模型、二因子模型和单因子模型(见表 1)。由表 1 可知,四因子模型显著优于其他因子模型($\chi^2/df = 4.21, p < 0.001; CFI = 0.93, NFI = 0.91, GFI = 0.94, RMSEA = 0.12$)。变量的均值、方差及相关性报告采用 SPSS 18.0 软件进行分析,具体数据见表 2。本研究采用 Harman 单因子检验法,结果表明主成分解释的变异为 28.28%,未占到总变异解释量 65.32%的一半,这说明样本数据共同方法偏差问题并不严重^[30]。

表 1 构念区分性的验证性因子分析

模型	χ^2	df	/df	RMSEA	CFI	NFI	GFI	RMR
四因子模型	58.94	14	4.21	0.12	0.93	0.91	0.94	0.03
三因子模型	113.07	17	6.65	0.16	0.85	0.83	0.89	0.05
二因子模型	254.18	19	13.38	0.24	0.63	0.61	0.78	0.08
单因子模型	265.03	20	13.25	0.24	0.61	0.60	0.78	0.08

注:四因子模型(LMX、心理所有权、感恩、个体主动性)、三因子模型(LMX+心理所有权、感恩、个体主动性)、二因子模型(LMX+心理所有权+感恩、个体主动性)、单因子模型(LMX+心理所有权+感恩+个体主动性)。

表 2 各变量的均值、标准差和相关系数(N=360)

变量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1.性别	1.43	0.50								
2.年龄	2.41	0.59	-0.03							
3.职级	2.70	1.02	-0.04	-0.29**						
4.学历	2.16	0.69	0.16*	-0.21**	0.33**					
5.工龄	3.15	1.23	0.06	0.48**	-0.42**	-0.25**				
6.LMX	3.50	0.72	0.01	-0.01	-0.12	-0.03	0.06			
7.心理所有权	3.32	0.76	0.08	0.04	-0.23**	0.07	0.00	0.50**		
8.感恩	3.64	0.71	-0.01	-0.09	-0.09	-0.01	0.16*	0.26**	0.19**	
9.个体主动性	3.61	0.65	-0.06	0.09	-0.15*	-0.04	0.19**	0.51**	0.36**	0.37**

注:*、**、*** 分别表示 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 、 $p < 0.001$,下同。

3.2 中介效应检验

因变量为个体主动性,中介分析包括:①感恩作为自变量,以 LMX 为中介变量;②感恩作为自变量,以心理所有权为中介变量。考虑中国关系情境,本研究进一步分析 LMX 影响个体主动性的过程。③LMX 为自变量,以心理所有权为中介变量。鉴于此,本研究尝试探讨感恩作为自变量,以 LMX 和心理所有权链式中介效应。根据文献^[31]的建议,本研究进行了分层回归,具体结果见表 3。

由表 3 可知,感恩对个体主动性的影响显著(第 2 步, $\beta = 0.326, p < 0.001$)。由此,假设 1 得到支持。加入 LMX 后,LMX 个体主动性的影响显著(第 3 步, $\beta = 0.403, p < 0.001$),感恩对个体主动性的影响依然显著(第 3 步, $\beta = 0.225, p < 0.001$)。由此,假设 2 和假设 3 得到支持,并再次证明了假设 1。

由表 3 还可知,加入心理所有权后,心理所有权对个体主动性的影响显著(第 4 步, $\beta = 0.267, p < 0.001$),感恩对个体主动性的影响

表 3 层次回归分析结果(因变量:个体主动性)

变量	第 1 步	第 2 步	第 3 步	第 4 步	第 5 步	第 6 步	第 7 步
1. 性别	-0.102	-0.087	-0.089	-0.109	-0.098	-0.100	-0.110
2. 年龄	-0.019	0.071	0.079	0.043	0.067	0.022	0.010
3. 学历	0.041	0.031	0.028	-0.011	0.012	0.034	0.015
4. 工龄	0.091*	0.045	0.048	0.072	0.058	0.078*	0.089*
5. 职级	-0.066	-0.049	-0.018	0.011	0.002	-0.025	-0.001
感恩(自变量)		0.326***	0.225***	0.272***	0.217***		
LMX(中介变量)			0.403***		0.351***		
心理所有权(中介变量)				0.267***	0.106 ⁺		
F 值	2.241	7.194***	16.273***	10.294***	14.824***		
R ²	0.05	0.169	0.351	0.255	0.361		
ΔR ²	0.05	0.169	0.181***	0.085***	0.010 ⁺		
LMX(自变量)						0.456***	0.392***
心理所有权(中介变量)							0.125***
F 值						14.930***	13.640***
R ²						0.297	0.312
ΔR ²						0.247***	0.015 ⁺

注: +表示 $p < 0.1$ 。

依然显著(第 4 步, $\beta = 0.272$, $p < 0.001$)。由此, 假设 4~假设 6 得到支持。LMX 对个体主动性的影响显著(第 6 步, $\beta = 0.456$, $p < 0.001$)。由此, 假设 7 得到支持。加入心理所有权后, 心理所有权对个体主动性的影响显著(第 7 步, $\beta = 0.125$, $p < 0.001$), LMX 对个体主动性的影响依然显著(第 7 步, $\beta = 0.392$, $p < 0.001$)。由此, 假设 8 得到支持。加入 LMX 和心理所有权, 感恩对个体主动性的影响依然显著(第 5 步, $\beta = 0.217$, $p < 0.001$), LMX 对个体主动性的影响显著(第 5 步, $\beta = 0.351$, $p < 0.001$), 心理所有权对个体主动性的影响边缘显著(第 5 步, $\beta = 0.106$, $p < 0.1$)。

由表 3 可知, 模型“感恩-LMX-个体主动性”和“感恩-LMX-心理所有权-个体主动性”相比, 加入心理所有权对整体模型的解释力只贡献了 1.5% (ΔR^2), 处于边缘显著水平, 也即 LMX 和心理所有权这一链式中介和 LMX 的中介效应相比, 虽然解释力增大, 但两者之间的差异并未十分显著, 这也表明 LMX 和心理所有权发挥了一定的链式中介效应。由此, 假设 9 得到支持。

表 4 LMX 和心理所有权间接效应的 Sobel 检验

模型	ra	rb	sa	sb	ab	t	p
感恩-LMX-个体主动性	0.250	0.403	0.069	0.052	0.101	3.282	$P < 0.01$
感恩-心理所有权-个体主动性	0.202	0.267	0.071	0.054	0.054	2.466	$P < 0.05$
LMX-心理所有权-个体主动性	0.511	0.125	0.061	0.059	0.064	2.054	$P < 0.05$

注: ra 是 X(自变量)对 M(中介变量)的直接效应, 用回归系数 a 表示; rb 是 M 对 Y(因变量)的直接效应, 用回归系数 b 表示; sa 表示 a 的标准误; sb 表示 b 的标准误; ab 是 X 通过 M 对 Y 的间接效应, 用 $a \times b$ 表示; t 是 ab 的 t 检验值, p 是对应的显著性。

本研究采用 Sobel 检验进一步验证中介效应及其显著性, 采用由 PREACHER 等^[32]开发的程序。具体结果见表 4。

由表 4 可知, “感恩-LMX-个体主动性”的间接效应为 0.101 ($p < 0.01$, $t = 3.282$); “感恩-心理所有权-个体主动性”的间接效应为 0.054 ($p < 0.05$, $t = 2.466$); “LMX-心理所有权-个体主动性”的间接效应为 0.064 ($p < 0.05$, $t = 2.054$)。以上 Sobel 检验结果表明, 各个中介模型的间接效应为正向且在统计上显著, 从而进一步证明了中介假设的成立。

4 讨论与分析

本研究的理论贡献在于以下几点。

(1) 感恩特质是个体主动性展现的深层次人格因素, 对组织社会和个体都有重要价值。感恩特质可激发个体的主动积极行为, 这一视角不同于我国传统感恩的研究, 即传统研究往往将感恩作为一种社会规范, 告诫人们要学会感恩, 懂得感恩, 但却忽略了感恩作为一种积极的人格特质, 需要组织和社会去发掘、鼓励和引导。对个体而言, 感恩能为其赢得良好社会资源的支持, 对发挥个体主动性也有积极促进作用, 个体要认识到感恩的作用和价值, 积极主动地感恩。鉴于此, 要营造整个社会感恩的氛围, 形成优良的感恩文化, 个体和组织、社会都需要重新认知到感恩特质的重要性。

(2) LMX 有利于个体主动性的展现。在 LMX 交换过程中, 作为交换关系的被动者, 下属往往通过接受来自领导的信息、关注、支持和授权等资源, 以保证个体主动性的展现。然而, LMX 交换的过程中, 下属也可以作为交换关系的主动者而存在^[33]。由于上司会更加信任具有

亲社会价值观的下属的主动行为^[34],感恩的个体往往表现出亲社会倾向;且本研究发现高感恩个体会获得更好的 LMX 关系,这不仅体现了感恩在人际资源构建上的拓展效应,更展现了个体在建立良好人际关系上的主动性。鉴于此,无论是个体感恩这一人格特质的驱动为个体主动赢得了良好的上下级关系,还是领导将个体归类为高质量交换的“圈子”,LMX 都为个体主动性的发挥提供了良好的情境支持。

(3)心理所有权推动了员工个体主动性的展现 心理所有权是个体对目标物占有的感觉,这种积极的心理所有权体验催生出责任感,有利于个体克服困难,其坚持不懈的程度也反映了个体对目标的认同程度和关系。由此,心理所有权推动了个体主动性行为的发生。

本研究的管理启示在于如下几点。

(1)组织和管理者在选人和用人中,应关注员工的感恩特质 组织的管理者在人才选拔方面,应注重选择有积极人格特质(感恩)的人,这样有利于组织目标的实现^[35]。在引导员工感恩行为的过程中,组织要开展感恩教育,通过感恩干预,激发感恩特质员工的个体主动性。总之,组织拥有积极人格特质的员工,是组织的财富,可以增强组织应对环境不确定性和任务复杂性等方面的能力。

(2)重视组织中“关系”的影响 由于 LMX 对个人认知和行为都会产生影响,个体为了获得上级的支持、授权和关注等资源,会积极主动地与领导建立良好的关系,这对发挥个体主动性具有重要作用。我国的组织中,拥有权力的领导者往往对 LMX 关系具有决定权。鉴于此,只有当个体的主动建立关系和领导决定要建立的关系之间实现有效匹配,才能真正意义上促进个体主动性的发挥。这就需要组织提高管理者的管理素质和水平,以降低领导和部属建立关系过程中可能存在的负面影响,达到激励员工发挥积极性的作用。

(3)提高员工的心理所有权体验水平 传统的组织管理过度采取以控制为中心的管理体系,将员工看作企业的雇员,使员工和组织之间的目标和价值观始终无法保持一致,抑制了个体主动性的发挥。为此,组织应该通过相应的管理措施来促使和强化员工的心理所有权体验,实现个体和组织的“双赢”。具体而言,当个人拥有积极的心理所有权体验时,会认同自己所做的事情,整体上提高对所做事情的意义和价值的认同。对组织来说,员工对组织所形成

的心理所有权,使得每一个人都把企业的事当作自己的事来做,形成“人人负责、事事关心”的氛围,使组织在无形当中形成很大的竞争力。

5 结语

本研究也存在以下局限性:①研究数据来源于同一主体,虽然数据分析结果表明本研究的同源方差并不严重,但数据收集方法却并非最优方案。②对感恩的测量,采用自我报告式量表的测量,可能会受到个体特征和环境的干扰,从而影响研究结论。

未来研究可从以下几方面展开:①鉴于个体主动性受人格因素的影响,未来研究可考虑控制其他人格(如大五人格、主动性人格等),进一步检验感恩对个体主动性的影响。②由于主动行为具有很丰富的内涵,未来研究可考虑感恩对其他主动行为的影响。③本研究的数据来自横截面数据,未来可考虑采用纵向研究的方法,结合配对研究和实验法等多种途径收集数据来验证这一过程。

参 考 文 献

- [1] FRESE M, FAY D. Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. In B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 23, pp. 133 ~ 187). Amsterdam: Elsevier Science
- [2] FRESE M, KRING W, SOOSE A, et al. Personal Initiative at Work: Differences between East and West Germany[J]. *Academy of Management Journal*, 1996, 39(1): 37~63
- [3] EAGLY A H, CHAIKEN S. *The Psychology of Attitudes* [M]. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, 1993
- [4] 蒋琳锋,袁登华. 个人主动性的研究现状与展望[J]. *心理科学进展*, 2009, 17(1): 165~171
- [5] BARTLETT M Y, DESTENO D. Gratitude and Prosocial Behavior Helping When It Costs You[J]. *Psychological Science*, 2006, 17(4): 319~325
- [6] GENTILE D A, CHOO H, LIAU A, et al. Pathological Video Game Use among Youths: A Two-Year Longitudinal Study[J]. *Pediatrics*, 2011, 127(2): 319~329
- [7] PIERCE J L, KOSTOVA T, DIRKS K T. Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations [J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 298~310
- [8] MCCULLOUGH M E, EMMONS R A, TSANG J A. The Grateful Disposition: A Conceptual and Em-

- irical Topography[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 82(1): 112~127
- [9] WOOD A M, MALTBY J, STEWART N, et al. A Social-Cognitive Model of Trait and State Levels of Gratitude[J]. *Emotion*, 2008, 8(2): 281~290
- [10] LIDEN R C, SPARROWER T, WAYNE S J. Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for the Future[J]. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 1997, 15(1): 47~119
- [11] 王辉, 张文慧, 谢红. 领导一部属交换对授权赋能领导行为影响[J]. *经济管理*, 2009(4): 99~104
- [12] FREDRICKSON B L. The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions[J]. *Philosophical Transactions-Royal Society of London Series B Biological Sciences*, 2004, 359(1449): 1 367~1 377
- [13] 文超, 张卫, 李董平, 等. 初中生感恩与学业成就的关系: 学习投入的中介作用[J]. *心理发展与教育*, 2010, 26(6): 598~605
- [14] WOOD A M, MALTBY J, STEWART N, et al. Conceptualizing Gratitude and Appreciation as a Unitary Personality Trait[J]. *Personality and Individual Differences*, 2008, 44(3): 621~632
- [15] BONO G, FROH J J. Gratitude in School: Benefits to Students and Schools[M]//GILMAN R, HUEBNER E S, FURLONG M J. *Handbook of Positive Psychology in Schools*. New York: Routledge, 2009: 77~88
- [16] FROH J J, BONO G. The Gratitude of Youth [M]//LOPEZ S J. *Positive Psychology: Exploring the Best in People*. Westport: Greenwood Publishing Company, 2008: 55~78
- [17] FRESE M, ZAPF D. Action as the Core of Work Psychology: A German Approach[M]//TRIANDIS H C, DUNNETTE M D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1994: 271~340
- [18] 汪林, 储小平, 倪婧. 领导-部属交换, 内部人身份认知与组织公民行为——基于本土家族企业视角的经验研究[J]. *管理世界*, 2009(1): 97~107
- [19] MASTERSON S S, STAMPER C L. Perceived Organizational Membership: An Aggregate Framework Representing the Employee-Organization Relationship[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(5): 473~490
- [20] SHAMIR B, HOUSE R J, ARTHUR M B. The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory [J]. *Organization Science*, 1993, 4(4): 577~594
- [21] HO DAVID Y F. Indigenous Psychologies Asian Perspectives[J]. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1998, 29(1): 88~103
- [22] 赖志超, 林纯安, 黄国隆. 华人组织行为议题、作法及出版[M]. 台北: 华泰文化事业股份有限公司, 2006
- [23] EREZ M, EARLEY P C. *Culture, Self-Identity, and Work* [M]. New York: Oxford University Press, 1993
- [24] 李燕萍, 涂乙冬. 与领导关系好就能获得职业成功吗? 一项调节的中介效应研究[J]. *心理学报*, 2011, 43(8): 941~952
- [25] DIENESCH R M, LIDEN R C. Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development[J]. *Academy of Management Review*, 1986, 11(3): 618~634
- [26] 韦慧民, 龙立荣. 认知与情感信任、权力距离感和制度控制对领导授权行为的影响研究[J]. *管理工程学报*, 2011, 25(1): 10~17
- [27] GRAEN G B, UHL-BIEN M. Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective[J]. *Leadership Quarterly*, 1995, 6(2): 219~247
- [28] VAN DYNE L, PIERCE J L. Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(4): 439~459
- [29] 吴宗佑. 主管威权领导与部属的工作满意度与组织承诺: 信任的中介历程与情绪智力的调节效果[J]. *本土心理学研究*, 2008, 10(30): 3~63
- [30] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*[J]. 2004, 12(6): 942~950
- [31] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. 中介效应检验程序及其应用[J]. *心理学报*, 2004, 36(5): 614~620
- [32] PREACHER K J, HAYES A F. Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models [J]. *Behavior Research Methods*, 2008, 40(3): 879~891
- [33] 马力, 曲庆. 可能的阴暗面: 领导-成员交换和关系对组织公平的影响[J]. *管理世界*, 2008(11): 87~95
- [34] GRANT A M, PARKER S, COLLINS C. Getting Credit for Proactive Behavior: Supervisor Reactions Depend on What You Value and How You Feel[J]. *Personnel Psychology*, 2009, 62(1): 31~55
- [35] 刘密, 龙立荣, 祖伟. 主动性人格的研究现状与展望 [J]. *心理科学进展*, 2007, 15(2): 333~337

(编辑 郭恺)

通讯作者: 李锡元(1962~), 男, 湖北京山人。武汉大学(武汉市 430072)经济与管理学院教授、博士研究生导师, 博士。研究方向为组织行为与人力资源管理、职业经理人。E-mail: xylw@126.com