

变革型领导对进谏行为的影响： 主动性人格和正性情绪、负性情绪的作用

刘春莉¹, 江琦¹, 刘佳凝², 杨雅婷¹

1. 西南大学心理学部, 重庆 400715; 2. 京东集团, 北京 100176

摘要: 为探讨变革型领导与进谏行为之间的关系, 以及主动性人格在变革型领导与进谏行为之间的中介作用及正性情绪、负性情绪的调节作用, 采用进谏行为量表、变革型领导量表、主动性人格量表和正性情绪、负性情绪量表对 460 名员工[平均年龄(25±3)岁]进行了调查, 结果显示: ① 变革型领导对进谏行为有直接的正向预测作用, 同时还通过主动性人格部分中介于进谏行为。② 正性情绪调节了主动性人格在变革型领导与进谏行为之间的中介效应, 即主动性人格对进谏行为的正向预测作用会随着正性情绪强度的升高更显著。具体而言, 主动性人格与正性情绪在变革型领导与进谏行为的关系中起到了促进作用, 这为组织在招聘、选拔、培训等人力资源管理环节提供了有效的证据。

关键词: 变革型领导; 主动性人格; 正性情绪; 负性情绪; 进谏行为

中图分类号: B849

文献标志码: A

文章编号: 1673-9868(2020)06-0100-10

随着全球竞争日趋激烈, 领导方式在企业管理中的地位也越发重要。20 世纪 90 年代以来, 变革型领导逐渐成为一个热门的研究议题。变革型领导指的是通过让员工意识到所负责工作的重要意义和价值, 激发员工的自我实现需要, 建立相互信任的工作氛围, 促使员工为了组织的利益尽心工作, 并达成比原来预定更高的目标^[1]。与传统领导方式不同, 变革型领导力图通过自身的行为表率, 以及对下属需求的关心来优化组织内的成员互动, 同时通过对组织愿景的共同创造和宣扬, 在组织内营造变革的氛围, 在富有效率地完成组织目标的过程中推动组织的适应性变革。

随着企业环境动态性的增强, 员工进谏行为在企业管理中的重要性日益凸现。员工作为组织工作的践行者, 对组织中存在的各类问题都十分了解, 对需要改进的地方也非常清楚, 这意味着员工提供的建议对组织的发展和创新具有重大的意义。那么, 员工的进谏行为受到哪些因素的影响、如何促进员工的进谏行为的有效增加? 游浚等^[2]认为, 上级的领导方式对下级的进谏行为有影响, 变革型领导对员工进谏行为有促进作用, 变革型领导能够通过提高员工的内部动机, 使得员工愿意并且相信自己有能力进谏。因此, 探讨变革型领导方式对员工进谏行为的作用及其心理机制就显得尤其重要。迄今为止, 现有研究主要集中在对 2 个变量之间关系的直接探讨上, 而对影响两者关系的变量及其作用机制缺乏深入探讨, 尤其忽视了员工自身属性在其中的作用。根据变革型领导理论, 在上下级的互动过程中, 领导非常重视员工的感受、认知及员工自身的价值的实现, 把员工当作能动的人看待, 鼓励他们自我实现, 相信

他们无限的潜能,这与员工进谏行为/主动参与企业管理可能直接相关。主动性人格是个体内在的一个特别属性,它会随着社会、环境、文化等外在事物的变化而发生实质性的转变^[3]。Bateman 等人^[3]认为具有主动性的个体能尽早发现问题和识别良好的机会,通过主动行为来影响周围的现状或改变他们不满意的环境。因此,在探讨变革型领导与员工进谏行为的关系机制时,本研究引入了员工主动性人格这一变量。除了人格类型,还有研究证实情绪对风险决策有重要的影响,而进谏行为可能对自身的人际关系带来破坏,存在一定的风险^[4]。因此,员工进谏行为作为一种风险决策可能会受到正性情绪、负性情绪的影响。从社会信息加工理论来看^[5],周围环境中的信息会影响个体的态度和行为,不同的个体,对信息的加工也不一样。主动性人格的人会积极主动采取策略面对环境,正性情绪的个体会提高决策行为的正确率,降低进谏行为带来的风险。根据社会学习理论,我们可以推论个体通过观察组织中的进谏行为及个体对组织进谏情境线索的感知,按照自我具备的认知框架提供参照进行自我行为的调节,最后在自我效能感的驱动下做出进谏行为。情绪调节自我效能感作为自我效能感的一种,不仅直接影响行为而且还通过影响认知、动机、决策和情感而间接地作用于行为,对个体的人格和行为起着重要调节作用。而以往的研究忽视了情绪在主动性人格和进谏行为中的重要性。因此本研究选取正性情绪、负性情绪这一情绪变量,研究其与主动性人格的交互作用对进谏行为的影响。

本研究系统地考察主动性人格的中介作用和正性情绪、负性情绪的调节作用在变革型领导影响员工进谏行为过程中的作用机制,旨在具体揭示变革型领导是如何影响进谏行为,进而为企业变革型领导和员工进谏行为的培养提供理论依据和实证支持。

1 理论研究与假设

1.1 变革型领导与进谏行为

Lepine 等人^[6]认为,进谏行为指的是员工以改善组织现状和提高工作效率为目的,向上级领导进行建设性意见表达的行为。李超平等人^[7]认为,在中国特色文化环境中,变革型领导包含愿景激励、领导魅力、个性化关怀和德行垂范等4个维度。

基于社会信息加工理论和社会交换理论,我们认为变革型领导能够促进员工的进谏行为^[8-11]。一方面,社会信息加工理论认为个体周围环境中的社会信息会影响其态度和行为,即个体的态度和行为不仅受自身特点驱动,还会受到周围环境的影响^[5]。在组织中,员工会评估周围环境安全性,以决定是否进行进谏行为。而变革型领导是让员工对组织产生“家”的感觉,以形成心理的安全保障,让员工感到安全,从而促进员工的进谏行为^[12]。另一方面,社会交换理论认为,人际关系会随着时间发生变化,并且不同利益者间的交换规则决定了关系的发展。互惠规范作为社会交换的常用法则,受到了格外的关注,被广泛应用于对进谏行为的解释^[13]。互惠规范理论视角是从员工参与进谏行为是以管理自己与他人的社会交换关系的质量为目的作为其前提假设,且多以他人为导向。当个体受到他人带来的益处时,也会提供必要的益处回报给利益提供者,关系双方的社会交换将朝向信任与积极的情绪卷入状态发展,随着时间的变化,双方会建立高质量的社会交换关系。变革型领导注重对员工的个性化关怀和愿景激励,使员工觉得自己要通过认真、努力、负责的态度完成每一项任务,来回报给领导和组织,并为组织的每件事上心,不再把进谏行为当作分外的事情^[14-15]。Svendsen^[16]等人和 Zhang 等人^[17]的研究显示,变革型领导能促进员工的进谏行为;基于以上论述,我们提出如下假设:

假设1:变革型领导对进谏行为有正向影响。

1.2 主动性人格的中介作用

员工是组织中重要的一员,在面对环境中的阻力时,人与人在认知与行为的反应上均存在着显著的个体差异,一些人积极主动,寻找机会改变环境,另一些则被动适应。因此,在研究组织行为时,不能忽视员工个体特征。已有研究证实,变革型领导方式能激发员工的个人主动性行为,改变员工的行为倾向。李鑫^[18]调查发现,变革型领导与员工个人主动性之间存在显著正相关关系。从领导方式的视角考虑,变革型

领导更善于鼓励员工尝试用新方法和多角度去解决问题,在此过程中,员工不仅解决了问题,更促进了自我创新能力的发展,进而激发员工的个人主动性行为^[19]. Nascimento 等人^[20]的研究发现,在志愿者组织中变革型领导可以增加员工的主动性.因此,基于以上论述,我们提出如下假设:

假设 2: 变革型领导对主动性人格有正向影响.

Seibert 等人^[21]指出,由于进谏行为在理论上与“挑战当前的现状”相近,而这正是进谏行为具有主动性特点的一种体现,因此说明主动性人格与进谏行为有一定联系;梁建等人^[22]研究证实了高主动性人格对员工进谏行为有显著的正向影响,即高主动性人格特征的员工会表现出更多的进谏行为.

由于具有高主动性人格的员工往往性格较为外向,做事较主动、热情,他们做事的目标较为明确,将组织的绩效或者未来发展视为自己工作的目标,因此更可能提出有益于组织发展的促进性的建议和想法^[23-25].同时,Liu 等人^[26]也发现,具有主动性人格的员工能够为组织的建设和运作提供变革性的建设意见,指出组织中存在的问题以及不合理的管理方式;Crant 等人^[27]和梁建等人^[22]的研究证明了主动性人格与员工进谏行为的正向相关关系.结合以上假设 1 和假设 2 所预测的关系,我们提出以下关于主动性人格的中介效应假设.

假设 3: 主动性人格在变革型领导与进谏行为之间的关系中起着中介作用;变革型领导会促进员工的主动性,继而提高员工的进谏行为.

1.3 正性情绪、负性情绪的调节作用

现有研究已经证实,情绪调节自我效能感作为自我效能感的一种,不仅直接影响行为而且还通过影响认知、动机、决策和情感而间接地作用于行为,对个体的人格和行为起着重要调节作用.在以往的研究中,关于积极情绪对进谏行为的影响也存在相互矛盾的观点.一方面,Clore 等人^[28]认为积极情绪会带给员工一种“周围的环境是安全可靠”的体验,让员工认为周围的环境中不存在威胁或需要解决的问题,员工将选择安于现状,降低改变当前情境的想法和意愿.在这种环境下,相比低活力的员工,高活力的员工更有可能放弃向组织进谏;另一方面,Fredrickson^[29]提出的积极情绪扩展与建构理论则认为当员工体验到积极情绪(比如快乐、满足、关爱等等)的时候,可以使其认知和思维范围得到扩充,员工可能表现得更为灵活、专心,并且能够在工作过程中愈加周到地考虑问题及提出更好的处理计策,相比较消极情绪感染下的员工则会体现出更加优越的创新力.同时积极的工作情绪能帮员工加强长久发展的心理能力优势,而处于积极情绪下的员工也更容易与他人互动,这可能会提高员工进谏的积极性和比率.基于以上分析,我们提出假设:

假设 4: 随着正性情绪强度的提高,主动性人格对进谏行为的正向预测作用变得更显著;随着负性情绪强度的提高,主动性人格对进谏行为的正向影响就越弱.

综合以上论述,形成本研究的研究框架,如图 1 所示.

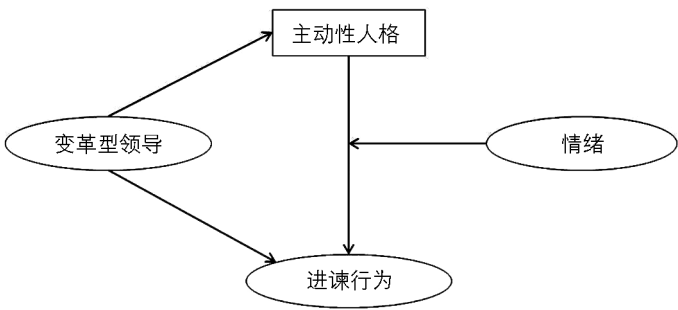


图 1 研究框架

2 研究方法

2.1 研究样本

采用随机抽样的方式在重庆、郑州、深圳、上海等地共发放量表 480 份,回收 460 份,回收率为 95%,剔除回答不完整、答案全部一致或者具有明显规律的虚假作答等情况的量表,最终获得有效量表 430 份.其中,男性员工 162 人,女性员工 268 人;被试年龄范围是 18~37 岁,平均年龄(25±3)岁.

研究样本人口统计变量显示:性别方面,女性居多,占 62.3%,男性为 37.7%;在受教育程度方面,本科或专科学历占大多数,为 70.9%,其次是研究生,为 17.9%;在工作年限方面,以工作 1~3 年和 1

年以下的居多,分别占41.9%和34%;在现公司工作年限方面,1年以下的占大多数,为54.0%;单位性质方面,民营企业的员工占37.4%,其次是事业单位的占21.2%;工作性质方面,基层职能人员和技术人员占的比较多,分别是27.2%和26.3%;单位规模方面,5~29人、100~499人和1000人以上的单位占的比较多,分别是24.2%,23.0%,20.2%.

2.2 研究工具

2.2.1 进谏行为量表

进谏行为的测量采用王二博^[30]基于中国背景下编制的具有“出谋献策”和“规劝指正”双维度的进谏行为量表(1表示完全不会,7表示一定会),共计12个题目,例如“如果我在工作上有什么好的想法,我会把握机会向领导说明”“单位里遇到难题时,我会主动向领导提出自己的建议”等,其Cronbach's α 系数为0.93.

2.2.2 变革型领导量表

变革型领导的测量采用李超平等人^[7]编制的变革型领导量表(1表示完全不符合,5表示完全符合).该量表共包括4个维度,共计26个题目.其中德行垂范包括8个题目,例如“我的领导廉洁奉公,不图私利”等;领导魅力包括6个题目,例如“我的领导业务能力过硬”等;愿景激励包括6个题目,例如“我的领导能让员工了解单位、部门的发展前景”等;个性化关怀也包括6个题目,例如“我的领导耐心地教导员工,为员工答疑解惑”等.采用Piccolo等^[31]的方法,首先将变革型领导的4个维度的题目分别打包处理,再进行相关统计分析.该量表4个维度的Cronbach's α 系数分别为0.94,0.94,0.93和0.92.

2.2.3 主动性人格量表

虽然主动性人格的测量工具最具代表性的是Bateman等人^[3]通过分析与调查所编制的主动性人格量表(Proactive Personality Scale,简称PPS),但考虑到其在中国文化背景下的适用性,本研究采用我国研究者商佳音等人^[32]对PPS修订后的版本(1表示完全不符合,5表示完全符合).此量表是单维度量表,共计11个题目,例如“我擅长将问题转化为机会”“我喜欢挑战现状”等,其Cronbach's α 系数为0.89.

2.2.4 正性情绪、负性情绪量表(PANAS)

正性情绪、负性情绪的测量采用黄丽等人^[33]对Watson等人^[34]编制的正性情绪、负性情绪量表(The Positive and Negative Affect Scale,简称PANAS)修订后的中文版,由10个正性情绪形容词、10个负性情绪形容词构成,共计20个题目,例如“有活力”“内疚的”.采用Likert 5点量表计分,1表示完全不符合,5表示完全符合.该量表2个维度的Cronbach's α 系数分别为0.89和0.88.

2.3 数据处理和分析

本研究采用SPSS 22.0对数据进行分析处理,对变革型领导、主动性人格、正性情绪、负性情绪与进谏行为进行相关分析.采用AMOS 17.0软件对主动性人格在变革型领导与进谏行为的关系之间的中介作用及正性情绪、负性情绪的调节作用进行统计分析.

3 结 果

3.1 共同方法偏差检验

由于问卷数据是通过集体施测和自评的方式收集,因此,在此过程中可能会存在共同方法偏差.为此,在问卷收集过程中主要通过设定问卷的反应方式、反应语句,作答时采用匿名性、保密性等方式来进行程序控制;在统计控制上,则主要是对数据进行Harman单因素检验,具体来说,就是同时对所有变量的项目进行探索性因素分析,检验未旋转主成分分析的结果,如果只析出一个因子或某个公因子解释力特别大,即可判定存在严重的共同方法偏差^[35-37];如果得到了多个特征值大于1的因子且第一个因子解释的变异量不超过40%,则表明共同方法变异不严重^[38].检验结果表明,未旋转主成分分析共有12个因子的特征值大于1且第一因子解释的变异量为31.10%,鉴于此,本研究的共同方法偏差问题不严重.

3.2 各变量间的相关分析

本研究利用相关关系研究变革型领导及其各维度与员工主动性人格、正性情绪、负性情绪、进谏行为的相关程度,结果发现,主动性人格与德行垂范、愿景激励、个性化关怀、领导魅力、变革型领导以及正性情绪、负性情绪、进谏行为存在显著相关,正性情绪与德行垂范、愿景激励、个性化关怀、领导魅力、变革型领导、进谏行为存在显著正相关,但负性情绪与德行垂范、愿景激励、个性化关怀、领导魅力、变革型领导、进谏行为存在显著负相关(表 1).

表 1 各主要变量之间的相关关系

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 德行垂范	28.10	6.73	1								
2 愿景激励	21.78	5.09	0.76**	1							
3 个性化关怀	21.13	4.77	0.79**	0.78**	1						
4 领导魅力	22.24	4.78	0.76**	0.74**	0.74**	1					
5 变革型领导	93.26	19.38	0.93**	0.90**	0.91**	0.89**	1				
6 主动性人格	41.75	6.46	0.34**	0.34**	0.35**	0.36**	0.38**	1			
7 正性情绪	35.10	7.36	0.39**	0.42**	0.38**	0.38*	0.43**	0.53**	1		
8 负性情绪	23.03	7.48	-0.14**	-1.60**	-0.11*	-0.17**	-0.16**	-0.23**	-0.20**	1	
9 进谏行为	35.18	7.89	0.39**	0.41**	0.37**	0.40**	0.43**	0.54**	0.41**	-0.15**	1

注: $N=430$; ** $p<0.01$; * $p<0.05$.

3.3 变革型领导影响进谏行为的中介作用模型检验和分析

根据相关分析的结果可知,变革型领导、主动性人格与进谏行为之间两两相关,符合中介模型检验的要求^[39],因此,进一步采用结构方程模型,以变革型领导为外源潜变量(即自变量),德行垂范、愿景激励、个性关怀和领导魅力为其观测变量,进谏行为为其内生潜变量(即因变量),探讨主动性人格的中介效应,结果表明,变量的回归系数和路径的回归系数都达到显著水平,表明模型内在质量较好: $\chi^2/df=1.28$, $RMSEA=0.03$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.98$, $CFI=0.996$, $TLI=0.997$.进一步对模型中的路径进行分析发现,变革型领导对进谏行为有显著的预测作用($\beta=0.28$, $t=6.18$, $p<0.001$),变革型领导对主动性人格($\beta=0.40$, $t=8.33$, $p<0.001$)、主动性人格对进谏行为($\beta=0.43$, $t=10.16$, $p<0.001$)的路径系数都显著,即变革型领导对主动性人格、进谏行为,主动性人格对进谏行为均有显著的正向预测作用(支持了假设 1 和假设 2).而主动性人格的中介效应值为 0.17,相应的 Z 值为 5.85($p<0.001$),这一结果表明,主动性人格在变革型领导与进谏行为之间起部分中介作用,假设 3 得到数据的部分支持.

3.4 正性情绪、负性情绪的调节作用分析

Muller 等人^[40]指出,有调节的中介效应是指中介变量对自变量与因变量关系的中介作用的大小依赖于调节变量.本研究的中介变量为主动性人格,因变量为进谏行为.首先,将中介变量和调节变量中心化,以避免多重共线性的影响,以此为基础,分别计算主动性人格与正性情绪、负性情绪的交互效应对进谏行为的调节作用是否显著,从而检验情绪的调节作用是否显著. $M1$ 模型中是正性情绪做调节变量, $M2$ 是负性情绪做调节变量,其结果如表 2 所示.

表 2 各模型拟合指数

模型	χ^2	<i>df</i>	χ^2/df	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>
$M1$	2.83	1	2.83	0.997	0.967	0.994	0.964	0.065
$M2$	0.57	1	0.57	0.999	0.993	1.000	1.015	0.000

进一步分析发现,主动性人格与正性情绪的乘积项作用于进谏行为的路径系数显著($\beta=-0.09$, $p<0.05$),说明正性情绪在主动性人格对进谏行为的预测作用中存在调节效应,即主动性人格对进谏行为的影响会因正性情绪的不同而存在差异.而主动性人格与负性情绪($\beta=-0.03$, $p>0.05$)的

交互项对进谏行为的路径系数不显著,这说明负性情绪在主动性人格对进谏行为的预测作用中不存在调节效应。

进一步采用简单斜率检验来分析正性情绪在主动性人格与进谏行为之间的调节效应。通过对正性情绪以平均数加上或减去一个标准差进行分组,平均数加上一个标准差为高正性情绪组,平均数减去一个标准差为低正性情绪组,采用分组回归的方式,探讨主动性人格与进谏行为的关系。结果显示,随着正性情绪强度的升高,主动性人格对进谏行为的正向预测作用更显著,假设4得到数据的部分支持,由 $\beta=0.396$, $p<0.01$ 转变为 $\beta=0.476$, $p<0.001$ (图2)。

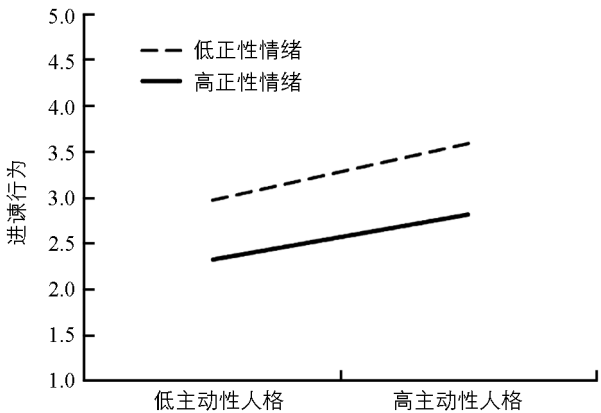
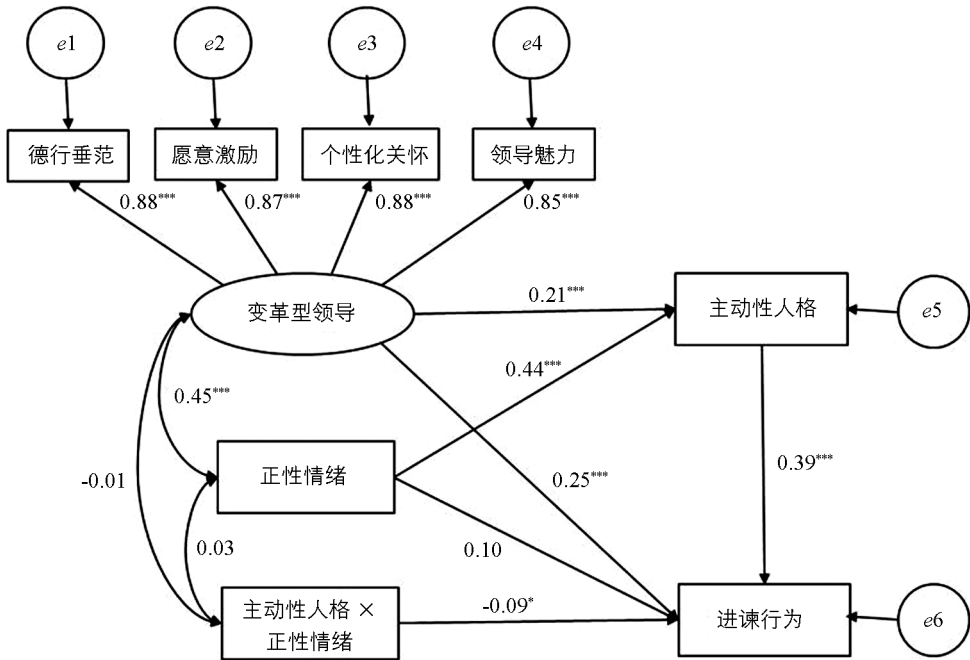


图2 不同正性情绪的员工在主动性人格下进谏行为的差异

以上研究发现,主动性人格在变革型领导和进谏行为之间具有部分中介作用,而正性情绪对主动性人格和进谏行为之间的关系具有调节作用,这预示着在变革型领导、主动性人格、正性情绪水平和员工进谏行为的关系中,主动性人格是有调节的中介变量。对此,我们进行模型整合验证。

进一步研究发现,变革型领导与主动性人格之间的路径系数显著($\beta=0.20$, $p<0.001$)、主动性人格与进谏行为之间的路径系数显著($\beta=0.39$, $p<0.001$)、变革型领导与进谏行为之间的路径系数显著($\beta=0.25$, $p<0.001$);正性情绪与主动性人格之间的路径系数显著($\beta=0.44$, $p<0.001$),主动性人格与正性情绪的交互项与进谏行为间的路径系数显著($\beta=0.09$, $p<0.05$),这一结果验证了主动性人格在变革型领导和进谏行为之间起着有调节的中介作用,具体参见图3。



*** $p<0.001$; * $p<0.05$.

图3 变革型领导、主动性人格、正性情绪、负性情绪和进谏行为之间的关系模型

4 讨论

本研究考察了变革型领导对进谏行为的影响,在一定程度上揭示了进谏行为的影响机制——主动性人

格的中介作用及正性情绪、负性情绪的调节作用,为促进员工的发展提供了实证依据。

4.1 主动性人格在变革型领导与进谏行为之间的中介作用

变革型领导各维度对进谏行为呈显著的正向相关,即变革型领导对进谏行为有正向影响,这与前人的研究结果一致^[8-9]。基于社会交换理论可以解释为变革型领导注重对员工的个性化关怀、德行垂范和愿景激励,使员工觉得自己要通过认真、努力、负责的态度完成每一项任务,来回报给领导和组织,并为组织的每件事上心,不再把进谏行为当作分外的事情^[14-15]。同时拥有魅力的领导者容易让员工对其人格和理念产生认同,从而吸引员工与之交流和沟通^[10-11]。

社会交换理论认为人与环境的作用是相互的,行为同时受到内在因素(个体)和外在因素(环境)的影响。经过组织的培养和锻炼,可以激发起员工的主动意识。主动性人格很特殊,它会随着社会、环境、文化等外在事物的变化而发生实质性的转变。变革型领导通过关心员工,不断地激励员工,增强员工的自信心和工作效率,促进员工能力的提升,从而使员工的主动能力得到了增强,同时员工的主动性水平也得到了不断的提高。本研究结果验证了主动性人格对进谏行为的影响效果,即主动性人格会促进员工的进谏行为,与前人的研究得出了一致的结论^[41-42,20-19,26]。对中介效应进行检验结果发现,主动性人格的中介效应值仅为 11%,这表示变革型领导直接影响进谏行为。这与其他研究者的观点是一致的,如研究者周浩等人^[43]以上级和下属配对的数据为样本,结果表明变革型领导行为对员工的进谏行为有积极的预测作用;吴隆增等人^[44]的研究结果也显示变革型领导行为对员工进谏行为有显著的正向影响。可见民主风格的变革型的领导可以为员工进谏行为营造出更好的组织氛围。

4.2 正性情绪、负性情绪的调节作用

变革型领导对进谏行为有直接的正向预测效应,且通过主动性人格的增加或减少进谏行为,但在相同变革型领导方式下的员工在进谏行为的表达上存在着很大的个体差异。因此,我们进一步检验了情绪是否会调节主动性人格与进谏行为的关系。结果表明负性情绪这一变量没有调节作用,但正性情绪这一变量对主动性人格与进谏行为的关系具有调节作用。Fredrickson^[29]提出的积极情绪扩展与建构理论认为,个体体验到的快乐、满足等各种积极情绪对人的认知思维和社会交往等方面发挥着极大的作用。一方面,积极情绪能够在短期内拓宽个体的认知、注意和思维的范围,使个体变得更加专注与灵活,全面地思考问题,比在消极情绪影响下的个体更具有创造性;另一方面,从长远的角度看,积极情绪下的个体更容易获得良好的人际关系,能更积极主动地参加活动,进而有助于个体建构持久的个人资源,包括身体、心理、认知、社会等资源。具体来说,随着正性情绪强度的提高,主动性人格对员工进谏行为的正向预测作用变得更显著。情绪泛化假说认为,受到诱发正性情绪的事件影响后,个体倾向与判断类似性质的风险事件的发生频率会减小。Clore 等人^[28]认为情绪会给个体提供一种信息,积极的情绪会提供给个体周围的环境是安全可靠的信号,环境中没有威胁、或者存在需要解决的问题,因此正性情绪更能促进发表自己的建议或想法。明志强^[45]研究发现,对于同一种情绪,强度高比强度低的时候在赌博决策中冒险,在互动决策中相对保守;张双双^[46]认为在个体利益风险决策中,高兴愉悦作为认为控制的情绪,高强度组比低强度组更偏于风险。这与本研究中正性情绪的增高更有利于主动性人格促进员工进谏的结果类似。

4.3 研究价值与展望

本研究发现上级的变革型领导方式对下属进谏行为有积极的影响,这提示组织应该重视对变革型领导的培训和塑造,提高管理效率,激发员工进谏行为。中国背景下的变革式领导的独特之处就是德行垂范,强调品德、道德,对于中国的员工来说,领导者的高德行不仅为员工进谏提供了安全的保障,还为员工做出了表率,获得下属的肯定,更利于促进进谏行为。研究同时发现主动性人格在变革型领导与进谏行为的关系中起到部分中介作用,这表明组织可以通过主动性人格测试来选拔主动性高的员工,对高主动性人格的个体给予高度重视,并在管理实践中很好地使用、激励和管理这些个体,激发他们为组织进谏的动力,有效利用他们的创造力。最后,研究结果显示正性情绪对进谏行为的具有促进作用,这提示组织可以通过改善对员工的管理方式,创造快乐、宽松、和谐的工作环境等来提高员工正性情绪,现在的员工希望单位

不仅能满足他们在物质上的需求,同时希望从良好的工作环境中获得精神上的愉悦。员工为了回报,可能会更愿意在组织需要时贡献自己的智慧,即便知道可能有潜在的风险。

本研究仍然存在一些不足。第一,本研究的样本量较少,在取样上没能做到科学的随机抽样,可能会出现偏倚,并对结论的推广带来一定的限制。因此,希望今后的研究可以做到大样本的数量和科学取样,提高样本的代表性,进而更全面地了解进谏行为的影响机制。第二,测量方法的存在局限性。本研究所采用的主要方法是量表法,又称为自陈式测量。虽然量表受到了严格的统计学控制,但由于这是一种间接的测量,因而不可避免地产生一些误差。同时,被试有可能因为防御性心理或不认真的态度虚假作答,即使我们采取了一些防范措施(反向计分题),但仍不可能完全避免被试的虚假作答。另外,进谏行为是员工向上级提出建设性意见和想法,当事人有员工和上级领导两方,而我们仅采用员工自评方法无法完全反映员工进谏行为的全貌。希望未来的研究可以通过扩大资料的搜集来源来增强数据的客观性及研究的信度。第三,本研究虽然探讨了主动性人格对变革型领导和进谏行为的部分中介作用,以及正性情绪所起到的调节作用,但是此外,是否还存在其他可能的中介变量和调节变量,这也是需要作进一步探讨的。

5 结 论

1) 变革型领导、主动性人格、正性情绪与进谏行为均呈显著正相关,而变革型领导、主动性人格、负性情绪与进谏行为均呈显著负相关。

2) 变革型领导对进谏行为有直接的正向预测作用,同时还通过主动性人格部分中介于进谏行为。

3) 主动性人格的中介作用会受到个体正性情绪水平的调节,因此主动性人格对进谏行为的影响会随着个体正性情绪水平的不同而表现出差异,即随着正性情绪强度的提高,主动性人格对员工进谏行为的正向预测作用变得更显著。

参考文献:

- [1] BASS B M. Theory of Transformational Leadership Redux [J]. The Leadership Quarterly, 1995, 6(4): 463-478.
- [2] 游 浚,苗方青. 领导方式对员工建言行为的影响研究综述 [J]. 经营与管理, 2016(3): 139-141.
- [3] BATEMAN T S, CRANT J M. The Proactive Component of Organizational Behavior: a Measure and Correlates [J]. Journal of Organizational Behavior, 1993, 14(2): 103-118.
- [4] 陈白云. 主动性人格、情绪、风险情境对风险决策影响的实验研究 [D]. 南昌: 江西师范大学, 2013.
- [5] SALANCIK G R, PFEFFER J. Uncertainty, Secrecy, and the Choice of Similar others [J]. Social Psychology, 1978, 41(3): 246.
- [6] LEPINE J A, VAN DYNE L. Predicting Voice Behavior in Work Groups [J]. Journal of Applied Psychology, 1998, 83(6): 853-868.
- [7] 李超平,时 勘. 变革型领导的结构与测量 [J]. 心理学报, 2005, 37(6): 803-811.
- [8] 储小平,钟雨文. 个人—组织匹配视角下的变革型领导与员工建言行为研究 [J]. 南方经济, 2015(4): 61-75.
- [9] 谢 俊,储小平,钟雨文. 变革型领导与员工建言: 建言效能感和领导组织代表性的影响 [J]. 中大管理研究, 2015, 10(2): 1-18.
- [10] 于 伟. 企业领导风格对员工建言意愿的影响研究 [D]. 长沙: 湖南师范大学, 2014.
- [11] 张省良. 变革型领导行为与员工建言行为的关系: 员工心理资本与组织承诺的作用研究 [D]. 广州: 华南理工大学, 2014.
- [12] HU D B, ZHANG B B, WANG M. A Study on the Relationship among Transformational Leadership, Organizational Identification and Voice Behavior [J]. Journal of Service Science and Management, 2015, 8(1): 142-148.
- [13] BLAU P M. Exchange and Power in Social life: [dissertation]. New York: Wiley, 1964.
- [14] CHEN S J, WANG M J, LEE S H. Meaningful Matters, Transformational Leadership and Voice Behaviors: The Mediating Effect of Employee Perceived Meaningful Work [J]. Personnel Review, 2018, (8): 00-00.
- [15] 段锦云,黄彩云. 变革型领导对员工建言的影响机制再探: 自我决定的视角 [J]. 南开管理评论, 2014, 17(4): 98-109.
- [16] SVENDSEN M, UNTERRAINER C, JØNSSON T F. The Effect of Transformational Leadership and Job Autonomy on

- Promotive and Prohibitive Voice: a Two-Wave Study [J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2018, 25(2): 171-183.
- [17] ZHANG Z T, GAO X Y. The Impact of Transformational Leadership on Employee Voice Behavior: The Role of Organizational Identification and Procedural Justice [J]. *International Business and Management*, 2014, 9(2): 168-172.
- [18] 李 鑫. 员工个人主动性内容结构及其相关研究 [D]. 开封: 河南大学, 2011.
- [19] ZHANG G L, INNESS M. Transformational Leadership and Employee Voice: The Role of Followers' Proactive Personality [J]. *Academy of Management Proceedings*, 2016, 2016(1): 17366.
- [20] DO NASCIMENTO T T, PORTO J B, KWANTES C T. Transformational Leadership and Follower Proactivity in a Volunteer Workforce [J]. *Nonprofit Management and Leadership*, 2018, 28(4): 565-576.
- [21] SEIBERT S E, KRAIMER M L, CRANT J M. What do Proactive People Do? a Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success [J]. *Personnel Psychology*, 2001, 54(4): 845-874.
- [22] 梁 建, 唐 京. 员工合理化建议的多层次分析: 来自本土连锁超市的证据 [J]. *南开管理评论*, 2009, 12(3): 125-134.
- [23] 殷华敏. 企业员工主动性人格对建言行为的影响及其作用机制研究 [D]. 武汉: 华中师范大学, 2014.
- [24] 卿 涛, 刘崇瑞. 主动性人格与员工建言行为: 领导-成员交换与中庸思维的作用 [J]. *四川大学学报(哲学社会科学版)*, 2014(1): 127-134.
- [25] 陈 可. 主动性人格对员工建言行为的影响研究--组织支持感的调节作用 [D]. 南京: 南京师范大学, 2014.
- [26] LIU S M, LIAO J Q, LIAO S D, et al. The Influence of Prohibitive Voice on Proactive Personality Traits of Extraversion, Conscientiousness, and Neuroticism [J]. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 2014, 42(7): 1099-1104.
- [27] CRANT J M, KIM T Y, WANG J. Dispositional Antecedents of Demonstration and Usefulness of Voice Behavior [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2011, 26(3): 285-297.
- [28] CLORE G L, GASPER K, GARVIN E. *Affect as Information* [M]. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001: 121-144.
- [29] FREDRICKSON B L. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-build Theory of Positive Emotions [J]. *American Psychologist*, 2001, 56(3): 218-226.
- [30] 王二博. 企业员工进谏行为及其影响因素研究 [D]. 开封: 河南大学, 2007.
- [31] PICCOLO R F, COLQUITT J A. Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics [J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(2): 327-340.
- [32] 商佳音, 甘怡群. 主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响 [J]. *北京大学学报(自然科学版)*, 2009, 45(3): 548-554.
- [33] 黄 丽, 杨廷忠, 季忠民. 正性负性情绪量表的中国人群适用性研究 [J]. *中国心理卫生杂志*, 2003, 17(1): 54-56.
- [34] WATSON D, CLARK L A, TELLEGEN A. Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, 54(6): 1063-1070.
- [35] EBY L T, DOBBINS G H. Collectivistic Orientation in Teams: an Individual and Group-level Analysis [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1997, 18(3): 275-295.
- [36] LIVINGSTONE L P, NELSON D L, BARR S H. Person-Environment Fit and Creativity: an Examination of Supply-Value and Demand-Ability Versions of Fit [J]. *Journal of Management*, 1997, 23(2): 119-146.
- [37] 周 浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法 [J]. *心理科学进展*, 2004, 12(6): 942-950.
- [38] ASHFORD S J, TSUI A S. Self-regulation for Managerial Effectiveness: The Role of Active Feedback Seeking [J]. *Academy of Management Journal*, 1991, 34(2): 251-280.
- [39] 温忠麟, 张 雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用 [J]. *心理学报*, 2004, 36(5): 614-620.
- [40] MULLER D, JUDD C M, YZERBYT V Y. When Moderation is Mediated and Mediation is Moderated [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005, 89(6): 852-863.
- [41] 武晓龙, 余顺坤. 家长式领导与主动性人格对谏言行为的影响 [J]. *中国劳动*, 2015(6): 87-92.
- [42] PARKER S K, WILLIAMS H M, TURNER N. Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(3): 636-652.
- [43] 周 浩, 龙立荣. 变革型领导对下属进谏行为的影响: 组织心理所有权与传统性的作用 [J]. *心理学报*, 2012, 44(3):

- 388-399.
- [44] 吴隆增,曹昆鹏,陈苑仪,等. 变革型领导行为对员工建言行为的影响研究 [J]. 管理学报, 2011, 8(1): 61-66, 80.
- [45] 明志强. 情绪性质及其强度对不同类型风险决策的影响 [D]. 济南: 山东师范大学, 2011.
- [46] 张双双. 具体情绪和情绪强度对风险决策的影响研究 [D]. 天津: 天津大学, 2012.

The Effect of Transformational Leadership on Employee Voice Behavior: The Roles of Proactive Personality, Positive Emotion and Negative Emotion

LIU Chun-li¹, JIANG Qi¹, LIU Jia-ning², YANG Ya-ting¹

1. Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing 400715, China;
2. JD, Beijing 100716, China

Abstract: Employees are practitioners who have a better understanding of the existing problems in the system. The problems that employees find and the rationalized suggestions they provide are essential for the innovation and development of the organization. What kind of leadership could makes best use of employee'ability in the organization? Studies have shown that transformational leadership makes employees realize the significance of the work, motivates their high-level need, and builds an atmosphere of mutual trust, which can also encourage them to engage in their work and make employees achieve better accomplishments. Therefore, the relationship between transformational leadership and voice behavior has gained more and more attention in recent years, which has become one of the hot issues of psychology and management research. At present, there are many researches which have proved the important role of leadership for voice behavior from the perspectives of social information processing, social exchange, social identity, social learning and emotional infection. However, the influence mechanism of transformational leadership on voice behavior has not yet been fully revealed. This study takes themethod of questionnaire investigation to investigate the behavior characteristics of 460 staff members with an average age of 25 ± 3 under transformational leadership, and explore the intermediary role of proactive personality as well as the moderator of the positive and negative emotions in the process, then integrating all factors into a moderated mediator model, namely "from transformational leadership to voice behavior through proactive personality", and emotion moderating the path from proactive personality to voice behavior. In the perspective of theory, it aims to further reveal how transformational leadership promotes the generation of voice behavior through the above research. The results of this study indicate that transformational leadership has a direct positive prediction function for voice behavior, and proactive personality also plays a partial mediation role, and that the mediation role of proactive personality is moderated by individual's positive emotion level. That is, the positive predictive effect of proactive personality on voice behavior will be more significant with positive emotional strength. Specifically, a proactive personality and mood, especially positive emotion, play a catalytic role in transformational leadership's impact on voice behavior, which provides effective empirical evidence for the recruitment, selection and training of human resource management.

Key words: transformational leadership; proactive personality; positive emotion and negative emotion; voice behavior