

Mr. Right & Superman: 内隐追随对员工的影响

研究成果《Mr. Right & Superman: Effect of Implicit Followership Theories on Employees' Career Success》

作者: 孔茗, 钱小军

发表于《心理学报》, 47(9): 1162-1171.) 和被 AOM2015 年会议录用并展示

近年来, 内隐追随 (Implicit Followership) 已经逐渐成为西方管理学界一个新兴的研究议题。内隐追随是个体意识 (认知) 层面的构建, 是对员工的特质和行为特征所持有的假设。针对它的研究是在追随 (Followership) 和内隐领导 (Implicit Leadership) 等相关研究的基础上建立起来的, 是真正从“员工视角”、更深入地分析“领导者和员工如何感知、决策和行动”的过程, 相关研究为理解组织中的领导与追随过程提供了重要途径。

对员工的研究, 既应当包含“员工是什么样的”, 又应包括“员工应该是什么样的”——既表明对员工的要求, 又表明对员工的期望, 这种“对员工的特质和行为特征的假设”称为内隐追随。根据内隐理论, 内隐追随可以理解为: 领导者对员工先入为主的观念, 并将此判断并影响他人。社会认知理论也提供了相应的解释: 领导者会内化和赞同某种特定的标准 (内隐追随), 随着时间的推移逐渐用这种固化的标准或方式来选择、评价和对待员工, 同时, 员工也倾向于按照领导者期望的样子去做。可见, 领导者内隐追随的不同会导致领导和员工的态度及行为上的差异。

清华大学经管学院领导力与组织管理系钱小军教授等从内隐追随的角度出发, 以员工为对象, 立足领导者积极的内隐追随 (勤奋、热忱的好公民) 展开研究。与领导者积极的内隐追随匹配的员工是领导者的“意中人” (Mr. Right), 是被领导者“看好”的员工。领导者寻找符合他们期望的“Mr. Right”, 并按此标准培养、评价和回应员工。但是, “Mr. Right”的绩效一定高吗? 职业发展一定顺畅吗? 一定能成为组织中的“Superman”吗? 通过对中国本土近 40 家企事业单位的 600 余名员工及其主管领导的调研, 钱小军教授等分别研究了领导者积极的内隐追随对员工角色内绩效、组织公民行为、创新行为和职业发展等的影响。实证研究证明, 领导者对员工先入为主的看法能够显著影响员工的行为和发展。具体说来, “Mr. Right”和领导的交换质量更高, 从而获得了比其他人更多的资源和指导, 其工作绩效和组织公民行为也会因此而提高。但是, “Mr. Right”的职业发展并不一定一帆风顺, 这取决于他/她是被“看好”成为组织的“栋梁之才”, 还是成为领导者的“附庸”。因此, “Mr. Right”≠“Superman”。

上述研究延伸了内隐理论在管理学中的应用, 丰富了社会交换理论的内容, 是从内隐 (领导者对员工先入为主的认知) 角度对领导过程进行的深入研究。这些研究成果已分别于发表于《心理学报》(孔茗, 钱小军. (2015). 被领导者“看好”的员工其行为也一定好吗? ——内隐追随对员工行为的影响. 心理学报, 47(9): 1162-1171.) 和被 AOM2015 年会议录用并展示 (Kong Ming & Qian Xiaojun. (2015). Mr. Right & Superman: Effect of Implicit Followership Theories on Employees' Career Success. 2015 Annual Meeting of the Academy of Management.)

供稿: 科研事务办公室

采编: 孔茗

编辑: 高晨卉

责编: 孙荣玲