

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2020.06.006

# 自我牺牲型领导对员工管家行为的影响机制

王艳子,薛瑞瑞

(山西大学 经济与管理学院,太原 030006)

**摘要:**员工管家行为作为一种为了维护组织利益不惜牺牲个人利益的亲组织行为,其与自我牺牲型领导所倡导的价值观相一致,然而,目前鲜有涉及自我牺牲型领导与员工管家行为的关系研究。本文基于主动动机模型,通过对305份有效问卷数据的统计分析发现:自我牺牲型领导能够有效激发员工管家行为,责任感知在该过程中起到部分中介作用;工作嵌入不仅在责任感知与员工管家行为之间起到正向调节作用,而且正向调节责任感知在自我牺牲型领导与员工管家行为之间的中介效应。

**关键词:**自我牺牲型领导;员工管家行为;责任感知;工作嵌入

**中图分类号:**F272

**文献标志码:**A

**文章编号:**1672-626X(2020)06-0071-09

## 一、引言

在当今动态的竞争环境下,企业的成功越来越依赖于员工的主动行为,企业希望领导能够激发员工在解决问题和寻求改进机会方面的主动性以提高组织绩效<sup>[1]</sup>,使员工能够积极进取、愿意为组织利益做出奉献<sup>[2]</sup>。而年轻的新生代员工往往较为叛逆,因此选择一种较为谦卑和含蓄的领导风格尤为重要。自我牺牲型领导正是一种通过自我约束、默默奉献,激励员工为组织利益不惜牺牲个人利益,最终帮助组织实现目标的领导风格。员工管家行为是员工为了组织利益自愿牺牲个人利益的角色外主动行为,这种自我牺牲行为对组织生存和持续发展具有重要价值<sup>[3]</sup>。无论是自我牺牲型领导还是员工管家行为,都包含了愿意为组织利益做出自我牺牲的内涵,然而,鲜有涉及它们两者间的关系研究。因此,本文试图探究自我牺牲型领导是否会激发员工管家行为,以及它们两者间的作用机制。

员工管家行为是个体基于维护契约关系而对组织的义务和责任所表现出的主动行为<sup>[4]</sup>。责任感知反映了个体认为其在多大程度上有责任对组织发展做出主动改变,是员工实施角色外主动行为的内在驱动力<sup>[5]</sup>。自我牺牲型领导具有强烈的组织责任感和使命感,能激发员工产生同样的组织责任感,进而主动寻求有效方法改善组织运作<sup>[6]</sup>。因此,本文将责任感知作为中介变量探究自我牺牲型领导激发员工管家行为的内在动机过程。

员工需要有较强的主动动机来从事员工管家行为,Parker等(2010)提出的主动动机模型为更好地理解员工主动行为的产生机制提供了有益的理论基础<sup>[6]</sup>。主动动机模型认为,“能力动机”“原因动机”和“能量动

收稿日期:2020-07-29

基金项目:教育部人文社会科学研究青年基金项目(20YJC630152)

作者简介:王艳子(1983-),男,山西吕梁人,山西大学经济与管理学院副教授,管理学博士,研究方向为人力资源管理;薛瑞瑞(1995-),女,山西吕梁人,山西大学经济与管理学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理。

机”是激发员工做出主动行为的重要动机路径,而工作情境因素可以增强或减弱动机状态对员工主动行为的影响<sup>[7]</sup>。工作嵌入反映了个体在组织内的社会联系、个体—组织匹配和离职成本等多种依附关系<sup>[8]</sup>,是影响员工主动行为的重要工作情境因素。因此,本文基于主动动机模型,探究工作嵌入在责任感知与员工管家行为之间的调节作用以及对责任感知中介效应的调节作用。

## 二、研究理论与假设

### (一)自我牺牲型领导与员工管家行为

Choi 和 Mai-Dalton(1998)率先提出自我牺牲型领导的概念,即为了实现组织目标与使命,放弃或推迟获得个人利益、福祉或特权的领导风格<sup>[9]</sup>。员工管家行为是员工为了维护组织长期利益而自愿牺牲个人利益的行为<sup>[10]</sup>。与其他类型的员工亲社会行为不同,员工管家行为强调在追求组织长期利益过程中的自我牺牲行为,对提升企业绩效具有积极影响,对组织生存和长远发展具有重要价值<sup>[3]</sup>。

领导风格是激发员工做出主动行为的重要因素<sup>[6]</sup>。首先,自我牺牲型领导作为一种“自下而上”的领导风格,愿意帮助员工解决困难,给予员工充分的关爱、信任和支持,这些行为特质能够激发出员工对领导及组织的积极情绪<sup>[11]</sup>,进而提供其较强的“能量动机”促使他们主动从事对组织有益的管家行为。并且,自我牺牲型领导愿意与员工同甘共苦,即使个人利益受损也要维护员工利益<sup>[12]</sup>,这不仅使员工感受到领导对自身的无私付出,同时也传达了组织目标值得员工为之付出的信念,使员工能够体会到工作的意义和价值所在<sup>[13]</sup>,从而愿意为了实现组织目标做出管家行为。其次,自我牺牲型领导关注组织利益,具有强烈的组织使命感和超强的领袖气质,能起到鼓舞人心和激发员工斗志的作用<sup>[14]</sup>,给员工提供模仿领导行为较强的“能量动机”。员工认可自我牺牲型领导倡导的理念和价值观,会激发出自身为实现组织目标,将组织长期利益置于个人利益之上,超越工作职责要求做出利组织的角色外主动行为<sup>[15]</sup>。此外,领导者的自我牺牲行为有利于营造乐于牺牲奉献的组织氛围<sup>[16]</sup>,从而满足员工管家行为的“能量动机”,员工长期受到这种组织氛围的感染,也会为了组织利益自愿做出可能牺牲个人利益的管家行为。由此提出假设:

H1:自我牺牲型领导正向影响员工管家行为。

### (二)责任感知的中介作用

责任感知是个体关心组织利益和帮助组织实现目标的一种信念<sup>[17]</sup>。由于员工管家行为是一种超越工作职责的主动行为,而且该行为可能需要员工牺牲个人利益,因此员工需要较强的动机因素才会做出管家行为。自我牺牲型领导有着较强的组织使命感和荣誉感,往往会为了组织利益而放弃个人利益,勇于承担责任风险<sup>[18]</sup>,这些典型特征使员工相信这样的领导会为他们争取最大利益<sup>[19]</sup>,从而使他们愿意主动关心组织福祉<sup>[20]</sup>。员工对组织的责任感知是员工自愿实施利组织的主动行为的重要心理驱动力,如果个人对组织、同事或客户感到有责任,他们就会通过角色外主动行为帮助组织实现目标<sup>[21]</sup>。研究表明,在较强的组织责任感知的驱动下,员工除了会更加努力做好本职工作来确保工作绩效,还会做出诸如组织公民行为和创新行为等利组织的角色外主动行为<sup>[22]</sup>。因此,自我牺牲型领导激发出员工较强的责任感知,满足了员工实施主动行为的“原因动机”,员工会自愿从事对组织发展有益的管家行为。

领导作为组织的代表,其行为方式在塑造员工对组织的情感态度和某些工作行为重要性的认知方面发挥着有效作用<sup>[20]</sup>。自我牺牲型领导愿意放弃个人特权,在生活和工作上给予员工帮助与支持<sup>[23]</sup>,这些行为表现使得员工感觉自己受到组织重视和支持<sup>[17]</sup>,当个体从组织中获得经济和社会情感资源时,会做出利组织的角色外主动行为<sup>[24]</sup>。Vadera等(2013)的研究表明,当员工得到良好待遇后,会觉得有责任为组织做出积极贡

献,会关心组织利益或做出对组织有益的主动行为来帮助组织实现目标<sup>[25]</sup>。因此,自我牺牲型领导能够激发员工产生对组织负责的强烈动机,促使员工做出有益于组织的管家行为<sup>[26]</sup>。由此提出假设:

H2: 责任感知在自我牺牲型领导与员工管家行为之间起到中介作用。

### (三)工作嵌入的调节作用

工作嵌入是使个体“嵌入”到工作中的各种因素的集合,反映了个体对组织的依附程度<sup>[27]</sup>。工作嵌入作为一个重要的工作情境因素,会影响责任感知的作用效果,最终增强个体实施主动行为的可能性<sup>[6]</sup>。工作嵌入较高的员工比嵌入较低的员工更倾向于实施角色外主动行为<sup>[28]</sup>。

首先,工作嵌入越高的员工与组织的联系越紧密,越容易融入组织,并对组织产生强烈的归属感<sup>[29]</sup>和认同感<sup>[30]</sup>,较高的归属感和认同感使得员工倾向于将个人目标与组织目标保持一致,愿意与组织共命运,满足了员工主动行为的“原因动机”,他们可能在责任感知的驱使下做出管家行为以促进集体福祉的改善和提高。另外,在解决工作中遇到的问题时,与组织的紧密联系能够提高员工的工作投入度和积极主动性<sup>[29]</sup>,有助于员工获得更多的信息和知识<sup>[31]</sup>,提高自身解决问题的能力<sup>[32]</sup>,此时,具有高责任感知的员工更有信心和有能力成功实施管家行为。

其次,工作嵌入越高的员工与组织的匹配度也越高,较高的员工—组织匹配度能够增强员工对组织的积极情感,激发员工工作热情<sup>[33]</sup>。当员工对工作产生浓厚兴趣时,会制定具有挑战性的目标,并能提升从工作中获得的乐趣<sup>[6]</sup>。尽管完成挑战性目标可能存在困难和风险,但是工作嵌入较高的员工由于有着较高的工作热情,更愿意为组织付出额外努力并承担风险<sup>[34]</sup>,因此,较高的工作嵌入激发的“能量动机”会增强责任感知对员工管家行为的正向影响。另外,与组织匹配度较高的员工为了实现个人成长与发展的目标,更有可能将组织目标内在化,并将责任感知转化为主动行为以维护组织利益<sup>[35]</sup>,即工作嵌入满足了员工主动行为的“能量动机”。

最后,工作嵌入较高的员工在组织中拥有良好的人际关系和心理安全感等心理利益,以及较多的晋升机会和丰厚的工资待遇等物质利益<sup>[8]</sup>。工作嵌入就像一个社交网络,将组织内的人联接起来,人际关系越紧密的员工离开组织的可能性越小<sup>[36]</sup>。工作嵌入较高的员工会表现出更多的亲组织行为<sup>[37]</sup>,他们可能基于自身在组织中既得的心理利益和物质利益,强化责任感知对主动行为的驱动力,满足员工管家行为的“原因动机”。而工作嵌入较低的员工离职成本较低,对组织的牺牲意愿也较低,会弱化责任感知对员工管家行为的积极作用。由此提出假设:

H3a: 工作嵌入正向调节责任感知与员工管家行为之间的关系。

综合假设 H2 和 H3a, 责任感知在自我牺牲型领导与员工管家行为之间中介效应的大小取决于员工工作嵌入程度,即较高的工作嵌入会增强责任感知在自我牺牲型领导与员工管家行为之间的中介效应。由此提出假设:

H3b: 工作嵌入正向调节责任感知在自我牺牲型领导与员工管家行为之间的中介效应。

综上所述,本文研究模型如图 1 所示。

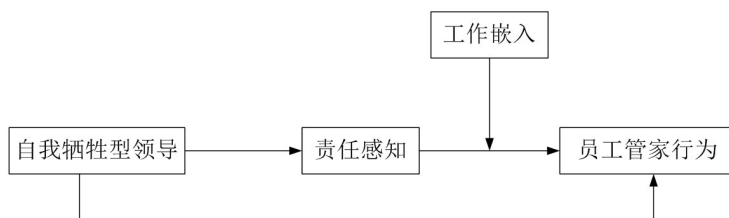


图 1 研究模型

### 三、数据分析

#### (一)研究样本

本文研究样本来源于天津、广东、浙江、重庆等10个地区的企业员工,共发放500份问卷,回收456份。通过对反向题目的整理剔除无效问卷,获得305份有效样本。样本显示:男性131人,占43.0%,女性174人,占57.0%;年龄以25岁及以下员工为主(占39.7%),26~30岁占22.6%,31~35岁占19.7%,36岁及以上占18.0%;学历以本科为主(占63.3%),硕士及以上占23.6%,大专及以下占13.1%;进入职场的工作年限集中在3年及以下(占49.8%),4~6年占12.5%,7~9年占15.1%,10年及以上占22.6%。

#### (二)变量测量

“自我牺牲型领导”采用De Cremer等(2004)的单维度量表<sup>[13]</sup>,包含5个题项,该量表的Cronbach's  $\alpha$ 值为0.896,量表信度良好;“员工管家行为”采用Davis等(2010)的单维度量表<sup>[10]</sup>,包含3个题项,该量表的Cronbach's  $\alpha$ 值为0.609;“责任感知”采用Eisenberger等(2001)的单维度量表<sup>[17]</sup>,包含7个题项,该量表的Cronbach's  $\alpha$ 值为0.657;“工作嵌入”采用Crossley等(2007)的单维度量表<sup>[27]</sup>,包含7个题项,其中有2个反向题目,该量表的Cronbach's  $\alpha$ 值为0.783。

#### (三)偏差检验和区分效度

通过Spss18.0软件进行Harman单因素检验,共析出四个特征根大于1的因子,所有因子总体方差解释量为54.9%,特征根最大的因子方差解释量为17.4%(小于总体方差解释量的32%),表明数据的共同方法偏差并不严重。

通过Amos17.0软件对四个变量进行验证性因子分析来检验变量间的区分效度,结果如表1所示,对比四个模型发现,相比单因子、二因子和三因子模型,四因子模型的拟合指标最好,表明“自我牺牲型领导”“责任感知”“工作嵌入”和“员工管家行为”之间相互独立且区分效度较好。

表1 验证性因子分析结果

模型	$\chi^2/df$	RMSEA	TLI	CFI	IFI
四因子:SL,FR,JE,SB	1.999	0.057	0.913	0.912	0.900
三因子:SL,FR+JE,SB	3.977	0.099	0.702	0.734	0.737
二因子:SL+FR+JE,SB	6.343	0.133	0.465	0.519	0.523
单因子:SL+FR+JE+SB	6.622	0.136	0.437	0.491	0.496

注:SL表示自我牺牲型领导,FR表示责任感知,JE表示工作嵌入,SB表示员工管家行为,+表示因子合并

#### (四)相关性分析

相关性分析结果如表2所示,自我牺牲型领导与责任感知显著正相关( $r=0.226, p<0.01$ ),并与员工管家行为也显著正相关( $r=0.263, p<0.01$ );责任感知与员工管家行为显著正相关( $r=0.490, p<0.01$ );工作嵌入与员工管家行为显著正相关( $r=0.257, p<0.01$ )。

表2 相关性分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1.性别	1.570	0.496							
2.年龄	2.160	1.137	-0.356**						
3.学历	2.100	0.598	-0.103	0.193**					
4.工作年限	2.100	1.244	-0.268**	0.858**	0.047				
5.自我牺牲型领导	3.390	0.870	-0.017	-0.042	-0.065	-0.066			
6.责任感知	3.891	0.458	0.034	0.156**	0.011	0.180**	0.226**		
7.员工管家行为	3.857	0.554	-0.105	0.232**	-0.007	0.245**	0.263**	0.490**	
8.工作嵌入	3.228	0.660	-0.004	0.198**	0.008	0.153**	0.309**	0.263**	0.257**

注:\*表示 $p<0.05$ ,\*\*表示 $p<0.01$ ,\*\*\*表示 $p<0.001$ ;下同

### (五)假设检验

#### 1. 自我牺牲型领导对员工管家行为的直接影响效应检验

通过Spss18.0软件检验模型的主效应,结果见表3。模型M4中将“自我牺牲型领导”引入模型后,自我牺牲型领导对员工管家行为产生正向影响( $\beta=0.278, p<0.001$ ),验证了假设H1。

表3 主效应和中介效应结果

变量	责任感知		员工管家行为		
	M1	M2	M3	M4	M5
性别	0.096	0.104	-0.034	-0.025	-0.069
年龄	0.051	0.030	0.087	0.062	0.050
学历	0.003	0.022	-0.035	-0.014	-0.023
工作年限	0.162	0.198	0.163	0.204	0.120
自我牺牲型领导		0.244***		0.278***	0.175***
责任感知					0.424***
R <sup>2</sup>	0.040	0.099	0.064	0.140	0.302
DR <sup>2</sup>	0.040	0.059***	0.064	0.076***	0.162***
DF	3.159	19.448***	5.110	26.550***	69.180***

#### 2. 责任感知的中介效应检验

由表3中模型M2可知,自我牺牲型领导对员工责任感知产生显著正向促进作用( $\beta=0.244, p<0.001$ )。模型M5将自我牺牲型领导和员工责任感知同时引入回归方程后,自我牺牲型领导对员工管家行为仍然产生显著的正向促进作用( $\beta=0.175, p<0.001$ ),但回归系数小于模型M4中的回归系数0.278,表明责任感知在它们两者间起部分中介作用,假设H2得到验证。

另外,通过Spss18.0软件中的Process宏程序,采用Bootstrap方法抽样5000次检验责任感知中介效应的稳健性。检验结果表明,自我牺牲型领导通过责任感知对员工管家行为产生影响的间接效应值为0.103,95%的置信区间为[0.049,0.164],不包含0,表明责任感知的中介效应显著。同时,自我牺牲型领导对员工管家行为的直接影响效应值为0.161,95%置信区间为[0.061,0.260],不包含0,表明责任感知起到部分中介作用,假设H2进一步得到验证。

#### 3. 工作嵌入的调节效应检验

本文采用Spss18.0软件检验工作嵌入的调节作用。对所有变量标准化后进行回归分析,结果如表4所示,在模型M4中,责任感知与工作嵌入交互项的回归系数显著( $\beta=0.108, p<0.05$ ),表明工作嵌入正向调节责任感知对员工管家行为的积极影响,假设H3a得到验证。

表4 工作嵌入的调节效应结果

变量	员工管家行为			
	M1	M2	M3	M4
性别	-0.034	-0.079	-0.086	-0.081
年龄	0.087	0.063	0.027	0.030
学历	-0.035	-0.037	-0.032	-0.025
工作年限	0.163	0.087	0.103	0.101
责任感知		0.468***	0.439***	0.442***
工作嵌入			0.121*	0.107*
责任感知×工作嵌入				0.108*
R <sup>2</sup>	0.064	0.274	0.287	0.299
DR <sup>2</sup>	0.064	0.210***	0.013*	0.012*
DF	5.110	86.483***	5.498*	4.878*

通过运用简单斜率分析法做出调节效应图(见图2),员工工作嵌入高于一个标准差时,责任感知对员工管家行为的正向影响较强( $\beta=0.550, p<0.001$ );员工工作嵌入低于一个标准差时,责任感知对员工管家行为的正向影响依然存在( $\beta=0.334, p<0.001$ ),表明工作嵌入越高,责任感知对员工管家行为的正向促进作用越强。

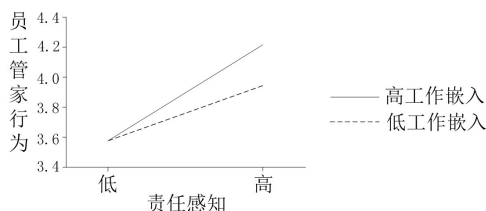


图2 工作嵌入的调节效应

另外,通过 Process 程序采用 Bootstrap 法抽样 5000 次检验工作嵌入的调节效应的稳健性。检验结果表明,工作嵌入较低时,95%置信区间为[0.178, 0.492],不包含 0;工作嵌入较高时,95%置信区间为[0.442, 0.732],不包含 0,表明无论工作嵌入取高值还是低值,责任感知对员工管家行为都有显著正向影响。低值和高值的差异在 95%的置信区间为[0.033, 0.476],差异区间不包含 0,表明调节变量工作嵌入在不同取值情况下的调节效应差异显著,假设 H3a 进一步得到验证。

#### 4. 有调节的中介效应检验

通过 Preacher 等(2007)提出的亚组分析法检验有调节的中介效应<sup>[38]</sup>,结果见表 5。在低工作嵌入时,责任感知对员工管家行为的条件间接效应为 0.071,95%的置信区间为[0.027, 0.128],不包含 0;在高工作嵌入时,责任感知对员工管家行为的条件间接效应为 0.126,95%的置信区间为[0.056, 0.203],不包含 0,此时是否存在有调节的中介效应则无法判断。进一步通过 Edwards 和 Lambert(2007)提出的差异分析法进行有调节的中介效应检验<sup>[39]</sup>,高、低工作嵌入水平下间接效应系数的差异值为 0.055,95%置信区间为[0.006, 0.119],不包含 0,表明工作嵌入正向调节责任感知的中介效应,假设 H3b 得到验证。

表 5 有调节的中介效应结果

因变量	调节变量	效应	标准误	95%置信区间	
				下限	上限
员工管家行为	低工作嵌入	0.071	0.026	0.027	0.128
	高工作嵌入	0.126	0.037	0.056	0.203
	低与高的差异	0.055	0.030	0.006	0.119

另外,当调节变量在不同取值下的间接效应都显著时,差异分析法虽然能通过间接效应差异的区间是否包含 0 来判断是否存在有调节的中介效应,但这一方法仍然依赖于对调节变量的条件取值。采用 Hayes(2015)提出的系数乘积法检验有调节的中介效应<sup>[40]</sup>,该方法可以摆脱对调节变量取值的依赖,根据 Index 值做出判断,检验结果显示,Index 值为 0.027,95%的置信区间为[0.003, 0.060],不包含 0,表明工作嵌入正向调节责任感知在自我牺牲型领导与员工管家行为之间的中介作用,假设 H3b 进一步得到验证。

## 四、结论与展望

### (一) 研究结论

本文的研究结论主要有:(1)自我牺牲型领导能够有效激发员工管家行为。随着企业员工的年轻化,他们在表达工作需求和想法方面更具主动性并且喜欢按自己的方式工作,不再是一味地遵从领导的指示。如果领导仍然采取传统的“目标设置—行为指导—行为强化”方式对员工进行管理,员工的工作热情会大大减

弱,在工作中的主动性也会降低。相较而言,领导为维护组织和员工利益所做出的自我牺牲行为能够“润物细无声”地激发员工做出类似的亲组织行为,这种管理方式能够得到员工的青睐,促使员工为了集体福祉做出牺牲个人利益的管家行为。(2)自我牺牲型领导能够强化员工对组织的责任感知进而提升员工管家行为。就企业的每一位员工而言,“企业兴衰,人人有责”,每位员工对企业的发展都具有不可推卸的责任,尤其是受领导自我牺牲行为的影响,员工的组织责任感知会进一步增强,愿意为了组织利益不惜牺牲个人利益做出管家行为。(3)工作嵌入不仅正向调节责任感知与员工管家行为之间的关系,而且还正向调节责任感知的中介效应。工作嵌入较高的员工更容易受责任感知的驱动而做出管家行为,这是因为该类员工与组织有密切的联系和高度契合的价值观,更可能做出管家行为以促进集体福祉的提高。较高的工作嵌入强化了责任感知对员工管家行为的积极作用,类似地,较高的工作嵌入会进一步强化责任感知在自我牺牲型领导与员工管家行为之间的中介效应。

## (二)理论贡献

本文的理论贡献有以下两点:(1)以往对员工管家行为前因变量的研究主要从组织文化、组织情境因素进行探讨,部分学者实证检验了伦理型领导、关系型领导对员工管家行为的影响<sup>[3-4]</sup>,较少有自我牺牲型领导与员工管家行为的关系研究。本文研究了自我牺牲型领导能够有效激发员工管家行为,拓展了员工管家行为的领导视角。(2)本文基于主动动机模型揭示了员工管家行为的产生过程,拓展了员工管家行为的理论基础。学者们主要基于社会交换理论、社会学习理论等视角来解释领导风格对员工主动行为的激发机理,主动动机模型作为一个新的理论视角,将影响员工主动行为的诸多变量纳入一个整合性的研究模型,可以更好地解释员工主动行为的产生机理。

## (三)管理启示

本文的管理启示如下:(1)组织要重视自我牺牲型领导方式所产生的积极效果。内部晋升时优先提拔那些具有自我牺牲精神的管理者,开展领导力培训时重点培养其主动维护组织及团队成员利益的自我牺牲精神。领导也要适时反思自己的行为表现是否在组织中起到良好的典范作用,时刻维护集体福祉和成员利益,必要时勇于放弃个人利益和特权。(2)领导在管理实践中要意识到员工责任感知的重要性。通过加强员工岗位职责培训和考核来营造富有责任感知的企业文化,实现员工主动自发产生责任感知意识的目的,最终激发员工管家行为。(3)领导者应采取措施加强员工与组织之间的嵌入程度。在招聘选拔过程中,甄选认可组织价值观和组织文化的员工,并加强与员工的沟通交流,帮助其建立与组织发展相匹配的职业生涯规划,同时完善激励制度,通过股权激励等措施提升员工在组织中的工作嵌入度,从而促进员工产生管家行为。

## (四)研究不足与展望

首先,本文的调查问卷均由员工进行评价,未来可以采用领导员工配对形式对问卷题项进行打分,自我牺牲型领导、责任感知和工作嵌入由员工进行评价,员工管家行为则由领导进行评价,并采用Mplus软件进行跨层次分析从而提高研究的精度。其次,本文的调查问卷均是在同一时点进行评价,未来可以采用三个时间节点对变量进行测量,以便准确识别出变量之间的因果关系。最后,本文基于主动动机模型探究了责任感知的中介作用和工作嵌入的调节效应,并不能完整、全面地反映自我牺牲型领导对员工管家行为的激发机理,未来可以引入内部人身份认知、工作投入等作为中介变量,积极印象管理动机、主动性人格等作为调节变量,丰富和拓展本文的研究。

## 参考文献:

- [1] Fuller J B, Marler L E, Hester K. Promoting Felt Responsibility for Constructive Change and Proactive Behavior: Exploring Aspects of an Elaborated Model of Work Design [J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(8): 1089-1120.

- [2] Schmitt A, Den Hartog D N, Belschak F D. Transformational Leadership and Proactive Work Behaviour: A Moderated Mediation Model Including Work Engagement and Job Strain[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2016, 89(3): 588-610.
- [3] 康勇军,王霄,彭坚.管家行为研究:回顾与展望[J].*心理科学*,2016,39(3):700-706.
- [4] 黄嘉欣,储小平,谢俊.家族企业领导如何带出好管家?——伦理型领导对家族企业员工管家行为的影响机制[J].*经济与管理研究*,2016,37(2):138-144.
- [5] 梁建.道德领导与员工建言:一个调节-中介模型的构建与检验[J].*心理学报*,2014,46(2):252-264.
- [6] Parker S K, Bindl U K, Strauss K. Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation[J]. *Journal of Management*, 2010, 36(4): 827-856.
- [7] Wu X, Kwan H K, Wu L Z, et al. The Effect of Workplace Negative Gossip on Employee Proactive Behavior in China: The Moderating Role of Traditionality[J]. *Journal of Business Ethics*, 2018, 148(4): 801-815.
- [8] 杨春江,蔡迎春,侯红旭.心理授权与工作嵌入视角下的变革型领导对下属组织公民行为的影响研究[J].*管理学报*,2015,12(2): 231-239.
- [9] Choi Y, Mai-Dalton R. On The Leadership Function of Self-Sacrifice [J]. *The Leadership Quarterly*, 1998, 9(4): 475-501.
- [10] Davis J H, Allen M R, Hayes H D. Is Blood Thicker than Water? A Study of Stewardship Perceptions in Family Business [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2010, 34(6): 1093-1116.
- [11] 李锐,田晓明,孙建群.自我牺牲型领导对员工知识共享的作用机制[J].*南开管理评论*,2014,17(5):24-32.
- [12] 周如意,龙立荣,贺伟.自我牺牲型领导与员工反生产行为:领导认同与心理权利的作用[J].*预测*,2016,35(3):1-7.
- [13] De Cremer D, Van Dijke M, Bos A. Distributive Justice Moderating the Effects of Self-sacrificial Leadership [J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2004, 25(5): 466-475.
- [14] 徐振亭,曲怡颖,罗瑾琦.自我牺牲型领导对员工工作投入的跨层次影响研究[J].*科学学与科学技术管理*,2018,39(11): 142-157.
- [15] 徐振亭,罗瑾琦.自我牺牲型领导对员工创造力的影响——创造力支持氛围的跨层次效应[J].*科学学与科学技术管理*,2016, 37(11):166-180.
- [16] Halverson S K, Holladay C L, Kazama S M, et al. Self-sacrificial Behavior in Crisis Situations: The Competing Roles of Behavioral and Situational Factors[J]. *The Leadership Quarterly*, 2004, 15(2): 263-275.
- [17] Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, et al. Reciprocation of Perceived Organizational Support [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(1): 42-51.
- [18] Choi Y, Mai-Dalton R R. The Model of Followers' Responses to Self-sacrificial Leadership: An Empirical Test [J]. *The Leadership Quarterly*, 1999, 10(3): 397-421.
- [19] De Cremer D, Van Knippenberg D. Cooperation as a Function of Leader Self-sacrifice, Trust, and Identification [J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2005, 26(5): 355-369.
- [20] Li R, Zhang Z Y, Tian X M. Can Self-sacrificial Leadership Promote Subordinate Taking Charge? The Mediating Role of Organizational Identification and The Moderating Role of Risk Aversion [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(5): 758-781.
- [21] Kurtessis J N, Eisenberger R, Ford M T, et al. Perceived Organizational Support: A Meta-analytic Evaluation of Organizational Support Theory [J]. *Journal of Management*, 2017, 43(6): 1854-1884.
- [22] Pan W, Sun L Y, Chow I H S. Leader-Member Exchange and Employee Creativity: Test of a Multilevel Moderated Mediation Model [J]. *Human Performance*, 2012, 25(5):432-451.
- [23] De Cremer D, Mayer D M, Van Dijke M, et al. When Does Self-sacrificial Leadership Motivate Prosocial Behavior? It Depends on Followers' Prevention Focus [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(4): 887-899.
- [24] Albrecht S L, Su M J. Job Resources and Employee Engagement in a Chinese Context: The Mediating Role of Job Meaningfulness, Felt Obligation and Positive Mood [J]. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 2012, 4(4): 277-296.
- [25] Vadera A K, Pratt M G, Mishra P. Constructive Deviance in Organizations: Integrating and Moving Forward[J]. *Journal of Management*, 2013, 39(5): 1221-1276.
- [26] 王艳子,田雅楠.包容型领导对员工建设性越轨行为的激发机理研究[J].*外国经济与管理*,2019,41(3):54-69.
- [27] Crossley C D, Bennett R J, Jex S M, et al. Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Tradition-



- al Model of Voluntary Turnover[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(4): 1031-1042.
- [28] Lev S, Koslowsky M. Teacher Gender as a Moderator of The On-the-job Embeddedness-OCB Relationship [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2012, 42(1): 81-99.
- [29] Lee T W, Mitchell T R, Sablinski C J, et al. The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover [J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47(5): 711-722.
- [30] Ghosh S K. The Direct and Interactive Effects of Job Insecurity and Job Embeddedness on Unethical Pro-Organizational Behavior: An Empirical Examination [J]. *Personnel Review*, 2017, 46(6): 1182-1198.
- [31] Hong Y, Liao H, Raub S, et al. What It Takes to Get Proactive: An Integrative Multilevel Model of the Antecedents of Personal Initiative[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(5): 687-701.
- [32] 王雁飞,蔡如茵,林星驰.内部人身份认知与创新行为的关系——一个有调节的中介效应模型研究[J].*外国经济与管理*,2014, 36(10):40-53.
- [33] 李永周,黄薇,刘旸.高新技术企业研发人员工作嵌入对创新绩效的影响——以创新能力为中介变量[J].*科学学与科学技术管理*,2014,35(3):135-143.
- [34] Ng T W H, Feldman D C. The Impact of Job Embeddedness on Innovation-Related Behaviors [J]. *Human Resource Management*, 2010, 49(6): 1067-1087.
- [35] Hirschi A, Lee B, Porfeli E J, et al. Proactive Motivation and Engagement in Career Behaviors: Investigating Direct, Mediated, and Moderated Effects[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 83(1): 31-40.
- [36] Kiazad K, Holtom B C, Hom P W, et al. Job Embeddedness: A Multifoci Theoretical Extension [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(3): 641-659.
- [37] Burton J P, Holtom B C, Sablinski C J, et al. The Buffering Effects of Job Embeddedness on Negative Shocks [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2010, 76(1): 42-51.
- [38] Preacher K J, Rucker D D, Hayes A F. Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions[J]. *Multivariate Behavioral Research*, 2007, 42(1): 185-227.
- [39] Edwards J R, Lambert L S. Methods for Integrating Moderation and Mediation: A General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12(1): 1-22.
- [40] Hayes A F. An Index and Test of Linear Moderated Mediation[J]. *Multivariate Behavioral Research*, 2015, 50(1): 1-22.

(责任编辑:卢 君)