

欢迎按以下格式引用:王华强,张杰,高利芬.领导完美主义对员工主动行为的影响研究——基于自我概念视角[J].长江大学学报(社会科学版),2023,46(3):88-94.

# 领导完美主义对员工主动行为的影响研究

## ——基于自我概念视角

王华强<sup>1</sup> 张杰<sup>1</sup> 高利芬<sup>2</sup>

(1.长江大学 经济与管理学院,湖北 荆州 434023;2.长江大学 外国语学院,湖北 荆州 434023)

**摘要:**基于自我概念理论,探讨了领导完美主义、基于工作的自尊和员工主动行为之间的关系。领导完美主义被认为是一个具有争议性的领导特质,论文旨在探讨这种特质如何影响员工的主动行为。基于275份调查问卷数据,研究发现:领导完美主义对员工主动行为具有显著的负向影响,并且这种影响可以通过员工的基于工作的自尊进行中介解释。这表明领导完美主义会降低员工的工作自尊,进而抑制员工产生主动行为。这一研究结果有助于理解领导完美主义风格对员工的职场影响,并为管理实践提供了一些实用的建议。

**关键词:**领导完美主义;基于工作的自尊;主动行为;自我概念

**分类号:**F272.92 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-1395(2023)03-0088-07

### 一、引言

21世纪企业之间的竞争,归根到底是人才的竞争(王世权等,2021)<sup>[1]</sup>。如何激励员工积极主动工作,进而提升组织绩效,是组织行为和人力资源管理等领域研究的核心问题(唐于红等,2021)<sup>[2]</sup>。对组织而言,员工主动行为(Employee Proactive Behaviors)有利于组织更好地适应外部环境(徐云飞等,2021)<sup>[3]</sup>;对个体而言,员工主动行为不仅能够使其获得更高的绩效评价,而且能提高自我的工作满意度(李丽源等,2023)<sup>[4]</sup>。因此,在不确定性日益加剧的社会环境下,领导者如何激发员工的主动行为成为当前管理工作的重要任务。在影响员工主动行为的因素中,领导因素被认为起着关键作用(梁昊,2022)<sup>[5]</sup>。近年来的一些重要的管理学期刊中,越来越多的学者把目光聚焦在对领导人格特质与员

工主动行为关系的探讨。研究表明,领导特质如谦逊(高山,2021)<sup>[6]</sup>、自恋(阮文字等,2022)<sup>[7]</sup>等会显著影响员工主动行为。然而,随着组织中具备完美主义特质的领导越来越多(Ocampo等,2019;Xu等,2022)<sup>[8,9]</sup>,目前还少有研究在领导完美主义与员工主动行为之间建立关联。而过去关于领导人格特质与员工主动行为的相关研究为我们探讨领导完美主义对员工主动行为的影响打下了一定的理论基础。

以往文献指出,领导是塑造员工行为最直接的因素之一(梁昊,2022)<sup>[5]</sup>。在组织情景因素中,员工是否实施主动行为很大程度取决于领导风格与特质(郭玉冬等,2022)<sup>[10]</sup>。因此本研究的首要目的是探讨领导完美主义对员工主动行为的影响。领导完美主义(Leader Perfectionism)是指领导追求与任务相关的过高的绩效标准,并对下属过度苛责、频繁挑剔

收稿日期:2023-01-20

基金项目:教育部人文社会科学研究青年基金项目“领导完美主义对员工创新行为的影响机制研究:基于压力认知评价理论的解释”(19YJC630165)

第一作者简介:王华强(1979-),男,江西丰城人,教授,博士,主要从事领导学与组织行为学研究。

通信作者:高利芬(1979-),女,湖北武汉人,讲师,主要从事领导学与人格心理学研究,E-mail:18990132@qq.com。

的一种人格特质(Guo 等,2020;Otto 等,2021)<sup>[11,12]</sup>。尽管完美主义在心理学及教育学领域的研究已经相当广泛,但在管理学领域仍然十分匮乏(Ocampo 等,2019;刘文兴等,2021;费定舟等,2017)<sup>[8,13,14]</sup>。与此同时,现有研究在探究领导完美主义在组织中的影响时,并没有形成一致结论。例如王华强等(2017)<sup>[15]</sup>研究发现领导完美主义的负面情绪表达使其更倾向虐待下属。也有研究表明,领导完美主义与尽责性人格可以共同预测工作中的积极人际结果,如任务导向帮助行为。因此,探究领导完美主义与员工主动行为之间的关系具有理论和实践双重意义。

此外,本研究拟从自我概念理论视角出发,引入基于工作的自尊(Work-Contingent Self-Esteem)作为中介变量,以期深入探究领导完美主义对员工主动行为的内在作用机制。自我概念理论指出,个体在与重要他人互动时会形成对应的自我概念,进而会做出与自我概念一致的行为(郝金磊等,2020;刘岸英,2004)<sup>[16,17]</sup>。基于工作的自尊是员工基于他人(如上级)对自身工作表现的评价而产生的主观感受,是员工自我概念的重要构成因素(Kuykendall 等,2020)<sup>[18]</sup>。作为员工在工作场所中的重要他人,具有完美主义特质的领导对下属严要求、高标准,若员工达不到完美主义领导在工作中的高标准,就会面临来自完美主义领导的消极评价与负面反馈(Otto 等,2021)<sup>[12]</sup>。基于自我概念理论,当员工接收到的关于工作的负面反馈过多,会产生较低的工作自尊感知(陆欣欣等,2014)<sup>[19]</sup>。而当员工基于工作的自尊过低,就会减少主动行为的产生。相关研究也证实了,基于工作的自尊作为一种自我概念,能够传递领导对员工反应的影响。基于以上分析,本研究认为基于工作的自尊可能在领导完美主义与员工主动行为的关系中发挥着中介作用。

综上所述,本研究基于自我概念视角构建一个领导完美主义影响员工主动行为的中介模型(如图 1 所示)。

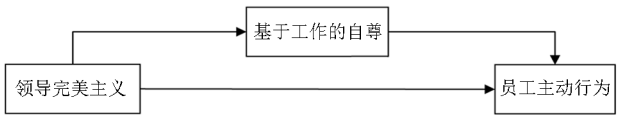


图 1 理论模型

二、文献综述与理论假设

(一)领导完美主义与员工主动行为的主效应  
Hewitt(1991)<sup>[20]</sup>根据完美主义的指向对象不

同,将完美主义划分为自我导向型、他人导向型及社会导向型。本研究探讨领导对员工的完美主义要求,即侧重于研究面向他人的领导完美主义,这个概念抓住了完美主义的人际成分,更能展示对他人的影响(Xu 等,2022)<sup>[9]</sup>。他人导向型完美主义是指对周围人持有不切实际的标准,并根据这些标准严格评估他们,进而可能产生指责、敌意等行为。以往大量研究结果显示,他人导向完美主义本质上是一种与反社会、自恋型人格特质相关联的黑暗完美主义形式,具有他人导向完美主义特质的领导容易诱发员工的职场负面行为,因而引起理论与实践界的广泛关注(Guo 等,2020;Otto 等,2021;沈斌等,2015)<sup>[11,12,21]</sup>。

员工主动行为指的是员工积极主动地去寻求改变,不仅包括了个体使用新的工作模式来改变工作环境,还包括了个体使用新的学习技能根据工作需要从而改变自身(Frese 等,1996)<sup>[22]</sup>。影响员工主动行为的因素主要分为个体层面与组织层面:个体层面,人格特质对主动行为具有显著预测作用(张桂平等,2011)<sup>[23]</sup>,具有高自我效能员工更愿意产生主动行动的投入(张征等,2019)<sup>[24]</sup>;组织层面,领导的虐待行为会降低员工的工作投入,进而导致员工减少其主动行为(Guo 等,2020;李红等,2020)<sup>[11,25]</sup>,不同领导风格也均会对员工主动行为产生显著影响。研究发现诸如包容型领导(徐云飞等,2021)<sup>[3]</sup>、自我牺牲型领导(杨光等,2021)<sup>[26]</sup>和变革型领导(梁昊,2022)<sup>[5]</sup>等多种领导风格都会对员工主动行为产生影响。因此,我们猜想具有高标准、高要求,对员工进行苛刻评价的完美主义领导会影响到员工的主动行为。

宋琪等(2023)<sup>[27]</sup>研究表明,个体是通过直接与外界的接触和互动来决定自己行为。与此同时,根据自我概念理论,个体行为会受到与重要他人互动的影响(郝金磊等,2020;刘岸英,2004)<sup>[16,17]</sup>,领导组织情境的重要组成部分,影响着员工日常工作及环境的方方面面,是员工在工作场所中的一项重要刺激源(梁昊,2022)<sup>[5]</sup>。领导的风格与特质对员工有着重要的导向作用,员工会根据领导营造的组织情境决定自己工作中的态度和行为(张征等,2019)<sup>[24]</sup>。当员工处在过分追求完美、过分关注错误的完美主义领导管理情境下,员工为了稳妥起见,会尽量减少自身的主动行为。此外,研究表明员工主动行为需要足够的资源作支撑(阮文宇等,2022)<sup>[7]</sup>,而完美主义领导的不切实际的高标准工作

要求往往被下属视为是一种阻碍性压力源(王华强等,2017)<sup>[15]</sup>,员工长期处于紧张、焦虑状态下,会消耗大量心理资源,因而难以激发主动行为。因此,具备完美主义特质的领导会负向影响员工主动行为的产生。据此,本文提出如下假设:

H1:领导完美主义对员工主动行为具有负向影响。

### (二)基于工作的自尊的中介效应

自尊是对个人价值的积极评价,是一系列有价值的员工成果的重要预测因素,包括工作表现和员工福利(张慧等,2022)<sup>[28]</sup>。Ferris(2014)<sup>[29]</sup>等人在自尊的概念基础上界定了基于工作的自尊,即他人(如上级)对下属工作表现的评价而产生的主观感受。领导者因其在员工工作中的特殊地位,在任务分配、绩效评价、信息反馈等方面都会对员工的基于工作的自尊产生影响(Kim等,2017)<sup>[30]</sup>。根据自我概念理论,个体在与重要他人互动时会形成对应的自我概念(郝金磊等,2020;刘岸英,2004)<sup>[16,17]</sup>。作为员工在工作场所中的重要他人,具有完美主义特质的领导无论对自身还是下属都有高标准、严要求。员工往往难以达到完美主义领导在工作中的高标准,因而会面临来自完美主义领导的诸如批评、责备等辱虐行为(Ocampo等,2019)<sup>[8]</sup>。基于工作的自尊是员工根据他人(如上级)对自身工作表现的评价而产生的主观感受。因此,在被领导完美主义批评、苛责的工作情境中,员工基于工作的自尊会降低。

自我概念理论也指出,个体往往会做出与自我概念一致的行为(郝金磊等,2020;刘岸英,2004)<sup>[16,17]</sup>。基于工作的自尊是自我概念的重要构成因素(Kuykendall等,2020)<sup>[18]</sup>,若员工在工作中的自尊能够得到充分的满足,员工更愿意主动去完成自己的工作。反之,若员工在工作方面产生低自尊的认知,就会缺乏产生主动行为的动机,也会表现出对工作抗拒的心理(Kuykendall等,2020)<sup>[18]</sup>,进而出现消极被动的工作态度。与此同时,贾建锋等人(2020)<sup>[31]</sup>研究发现,内部动机会对员工主动行为产生正向影响。自尊是个体实施主动行为的重要动机(许勤等,2015)<sup>[32]</sup>,自尊较低的员工,无法采取主动行为。因此基于以上分析,我们提出如下假设:

H2:领导完美主义对员工基于工作的自尊有负向影响。

H3:基于工作的自尊在领导完美主义和员工主动行为之间有中介作用。

## 三、研究设计

### (一)研究对象与数据收集

本研究采取线上问卷调查的方法收集数据,通过专业数据收集平台 Credamo 向国企、民企等不同性质的企业发放问卷。为了减少共同方法偏差的影响,本研究分为两个时间点进行数据收集,间隔时间为 1 个月。具体而言,在第一阶段,收集了员工的人口统计学信息,并让员工填写领导完美主义的问卷,该阶段共收集问卷 325 份。在第二阶段,让员工填写基于工作的自尊及员工主动行为问卷,该阶段共回收问卷 300 份。剔除两阶段作答时间过短以及正反向问题出现矛盾的问卷后,获得 275 份有效问卷,回收有效率为 91.67%。通过对 275 份有效问卷进行分析,在性别分布上,男性员工占比 44.40%,女性员工占比 55.60%;在年龄方面,30 岁以下员工占比 57.45%,31~35 岁员工占比 27.64%,36~40 岁员工占比 6.54%,41~45 岁员工占比 4.00%,45 岁以上员工占比 4.37%;在工作年限方面,6 年以下占比 57.45%,6~10 年的占比 32.00%,10 年以上的占比 10.55%;在学历方面,本科以下学历占比 16.00%,本科学历的占比最高,为 76.00%,硕士学历占比 8.00%。与上级共事时间,2 年以下员工占比 28.73%,3~5 年员工占比 54.54%,6~10 年员工占比 14.18%,10 年以上员工占比 2.55%。

### (二)研究工具

本研究问卷包括四个部分,即个人基本信息、领导完美主义、基于工作的自尊、员工的主动行为。调查问卷采用 Likert5 级计分法。其中,1 表示“非常不同意”、2 表示“不同意”、3 表示“不确定”、4 表示“同意”、5 表示“非常同意”,部分条目采取反向计分,得分越高,表明程度越高。

#### 1.领导完美主义的测量

本研究采用 Hewitt(1991)<sup>[20]</sup>编制的简版他人导向的领导完美主义量表,该量表共包括 5 个题项,由员工进行评价,例举题项,如“我的上级对下属有很高的期望”和“我的上级对周围的员工要求不高”,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  为 0.704。

#### 2.基于工作的自尊的测量

基于工作的自尊采用 Crocker(2003)<sup>[33]</sup>等人开发的基于工作的自尊的测量量表。该量表总共有 5 个题项。例举题项,如“当我工作中比别人做的好,会给我一种自尊感”和“我在某项任务上比别人做得好,会提高我的自尊心”,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  为 0.703。

3.员工主动行为的测量

员工主动行为采用 Griffin(2007)<sup>[34]</sup>等人开发的包含三个维度的主动行为测量量表。该量表总共有 7 个题项。例举题项,如“我会主动采用更好的方式来完成份内工作”和“我会主动思考如何改善本职工作”,该量表的 Cronbach’s  $\alpha$  为 0.741。

控制变量,过往学者研究表明,员工的年龄、性别、教育程度和工作时间等人口统计学变量会影响员工的主动行为(许勤等,2015)<sup>[32]</sup>。此外,员工主动行为还会受到上下级共事时间的影响(王淑红等,2019)<sup>[35]</sup>。因此,本研究选取上述五个变量作为控制变量予以控制。

四、数据分析与假设检验

(一)验证性因子分析

由于研究涉及的部分变量测量题项较多,模型中需要估计的参数繁多,这些参数很大程度会造成标准误差的增加。与此同时,研究者对被测变量之间的区分性比内在相关性更加关注。因此从理论来说,对研究中的部分变量题项,可以进行打包处理(吴艳等,2011)<sup>[36]</sup>。据此,研究者采用随机打包法,

将每个变量的测量题项均打成三个包。数据打包完成后,本研究采用 Mplus7.0 进行验证性因子分析以检验变量之间的区分效度,分析结果如表 1 所示。从表 1 可看出,三因子模型(领导完美主义,基于工作的自尊,员工主动行为)拟合程度良好( $\chi^2/df=2.836$ ,  $CFI=0.933$ ,  $TLI=0.900$ ,  $RMSEA=0.082$ ),此验证结果达到了学界认可的标准(Schermelleh-Engel 等,2003)<sup>[37]</sup>。由分析结果可知,本研究所探讨的模型中的变量拥有良好的区分效度。

(二)描述性和相关性分析

本研究采用皮尔逊相关系数的方法对领导完美主义、基于工作的自尊和员工主动行为之间的相关关系进行分析,具体结果见表 2。从表 2 中可以看出,领导完美主义与员工基于工作的自尊之间相关关系负向显著( $p<0.01$ ),且相关系数为-0.446。基于工作的自尊与员工主动行为存在显著正相关关系( $p<0.01$ ),相关系数为 0.298。领导完美主义与员工主动行为间的相关系数负向显著( $p<0.01$ ),相关系数为-0.385,所以,领导完美主义、基于工作的自尊和员工主动行为之间相关性显著。

表 1 验证性因子分析结果(N=275)

模型	$\chi^2$	$df$	$\chi^2/df$	$CFI$	$TLI$	$RMSEA$
三因子模型:LP;WBSE;EPB	68.064	24	2.836	0.933	0.900	0.082
二因子模型:LP+WBSE;EPB	117.507	26	4.520	0.861	0.807	0.113
单因子模型:LP+WBSE+EPB	251.841	27	9.327	0.658	0.544	0.174

注:指标拟合优度评价标准为: $\chi^2/df<3$ , $CFI>0.9$ , $TLI>0.9$ , $RMSEA<0.08$ 。

表 2 描述性统计和相关性分析(N=275)

变量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1.性别	1.56	0.50	1	—	—	—	—	—	—	—
2.年龄	2.61	1.15	-0.099	1	—	—	—	—	—	—
3.教育程度	2.88	0.60	-0.001	-0.177 **	1	—	—	—	—	—
4.工作时间	3.42	0.83	-0.044	0.703 **	-0.013	1	—	—	—	—
5.共事时间	2.91	0.72	-0.056	0.518 **	0.024	0.671 **	1	—	—	—
6.领导完美主义	3.83	0.54	0.084	-0.061	0.015	0.018	0.053	1	—	—
7.基于工作的自尊	4.22	0.44	0.078	-0.100	0.061	-0.038	-0.051	-0.446 **	1	—
8.员工主动行为	4.24	0.40	-0.012	0.004	0.038	0.074	0.092	-0.385 **	0.298 * **	1

注: \*、\*\* 分别表示在 5%、1% 概率水平下显著。下同。

(三)共同方法偏差检验

本研究在收集数据的过程中分为两个阶段,虽然在一定程度上保证了数据的可靠性,但收集的数据是否存在共同方法偏差有待考证。因此,研究采

用 Harman 提出的单因素法对所有的数据进行共同方法偏差检验。分析结果显示,特征根大于 1 的因子有 7 个,总累计方差贡献 61.92%,第一因子解释变量为 20.04%,远低于 50%。由此可得出,本研究



所使用的数据不存在明显的共同方法偏差问题。

(四)假设检验

本研究使用 SPSS25.0 软件,根据 Baron 等(1986)<sup>[38]</sup>提出的证明中介效应作用成立的 4 个条件进行假设检验。首先,领导完美主义对员工主动行为的主效应如表 3 中模型 4 的结果所示,领导完美主义对员工主动行为的负向影响显著( $\beta=-0.282$ ,  $p<0.001$ ),因此假设 H1 成立。其次,由模型 2 的结果可知,领导完美主义对基于工作的自尊存在显著负

向影响( $\beta=-0.363$ ,  $p<0.001$ )。因此,假设 2 成立。在领导完美主义和员工主动行为之间加入基于工作的自尊,结果如模型 5 所示,基于工作的自尊对员工主动行为存在显著正向影响( $\beta=0.149$ ,  $p<0.01$ )。最后对比模型 4 和模型 5 的结果发现,领导完美主义对员工主动行为的影响作用由 $-0.282$ ( $p<0.001$ )下降为 $-0.228$ ( $p<0.001$ )。可进一步得到结论,基于工作的自尊在领导完美主义对员工主动行为的影响中发挥部分中介作用,因此,假设 H3 成立。

表 3 回归分析(N=275)

变量	基于工作的自尊		员工主动行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
控制变量					
性别	0.060	0.029	-0.011	-0.034	-0.039
年龄	-0.046	-0.021	-0.033	-0.014	-0.011
学历	0.031	0.035	0.014	0.017	0.012
工作时间	0.040	0.025	0.041	0.029	0.025
共事时间	-0.022	-0.047	0.046	0.027	0.034
自变量					
领导完美主义	—	-0.363***	—	-0.282***	-0.228***
中介变量					
基于工作的自尊	—	—	—	—	0.149**
F	1.035	11.899	0.789	8.327	8.302
ΔF	—	64.985***	—	45.367***	7.028**
R <sup>2</sup>	0.019	0.210	0.014	0.157	0.179
ΔR <sup>2</sup>	—	0.191***	—	0.143***	0.022***

本研究采用 Bootstrapping 法对中介效应进行稳健性检验。根据 5000 次的 Bootstrapping 抽样结果可以得出,在控制员工年龄、上下级共事时间等变量后,基于工作的自尊在领导完美主义和员工主动行为之间的效应值为 $-0.054$ ,95%置信区间为 $[-0.117,-0.006]$ ,不包含 0,说明基于工作的自尊的中介作用显著。

表 4 基于 Bootstrapping 法的中介效应检验(N=275)

员工 主动行为	效应 估计值	标准差	95%置信区间
总效应	-0.282	0.041	[-0.364,-0.199]
直接效应	-0.228	0.046	[-0.319,-0.137]
间接效应	-0.054	0.028	[-0.117,-0.006]

五、结论与启示

(一)研究结论

本研究基于自我概念视角,探讨了领导完美主

义、基于工作的自尊和员工主动行为之间的关系。通过问卷调查法和实证分析法,本研究得出了以下结论:首先,领导完美主义对员工主动行为具有负向影响;其次,基于工作的自尊在领导完美主义和员工主动行为之间发挥着中介作用。这表明完美主义领导通过降低员工的基于工作的自尊来抑制员工的主动行为水平。本研究的发现提供了有关领导完美主义风格的一些新见解,对企业实践具有一定的应用价值。

(二)管理启示

1.理论启示

首先,本研究丰富了完美主义在工作场所中的影响效应研究。以往大多数与完美主义相关的研究结果涉及临床和教育环境(费定舟等,2017;Hewitt 等,1991)<sup>[14,20]</sup>,近年来管理学领域的学者开始重视研究职场中的完美主义(Ocampo 等,2019)<sup>[8]</sup>,而且大多数关于完美主义后果的研究都集中在与完美主义者本身直接相关的结果上,如职业倦怠、工作投入

等。相比之下,本研究探讨完美主义者对他人的影响,丰富了职场中完美主义人际间影响效应的研究。

其次,本研究从自我概念视角探究了具有完美主义特质的领导对员工主动行为的影响,进一步丰富了领导完美主义影响效应的研究。尽管以往文献指出领导完美主义会负面影响下属,如虐待下属、不信任下属及阻碍高质量人际关系的形成,但并没有揭示具有完美主义特质的领导如何影响员工自我概念,并对员工主动行为产生影响。本研究基于自我概念理论,揭示了具有完美主义特质的领导对员工自我概念的负向影响及对员工主动行为的抑制作用,从而对该领域的研究进行了拓展和深化。

## 2. 实践启示

首先,组织需要辩证看待完美主义的影响。具体来说,尽管有研究表明完美主义领导追求的高标准、严要求在一定程度上有利于组织绩效提升(Kim等,2017)<sup>[30]</sup>,但本研究却发现,领导完美主义并非都是有益的,完美主义领导对下属的控制、苛责及消极评价会抑制员工主动行为。要说明的是,本研究结论并非否定领导完美主义对组织的积极作用,而是希望组织全面看待过于追求完美对员工造成的影响,取其精华,去其糟粕。

其次,领导作为组织中权力的拥有者,更应该重视对员工自尊的维护,避免员工基于工作的自尊过低,给组织和个人带来不利影响(Kuykendall等,2020)<sup>[18]</sup>。本研究结果显示,具有完美主义特质对员工工作的负面反馈,会负向影响员工基于工作的自尊,进而抑制员工主动行为的产生。因此,完美主义领导在追求高的绩效目标时,也要关注员工自尊等自我概念,这既可以维护员工基于工作的自尊,还有助于后续工作的开展。

最后,员工应与完美主义领导积极协同,减少领导负面评价的产生。基于工作的自尊是员工根据上级对其工作评价而产生的主观感受,员工不仅要努力提高工作能力,不断匹配领导的高工作要求,也应该在工作中要及时反馈工作进展,消除完美主义领导的疑虑与担忧。此外,下属还需从认知上和领导保持一致,理解完美主义领导的“苛责”“挑刺”是为了追求更好的工作结果。通过与领导积极协同避免基于工作的自尊降低,最终做出主动行为。

## (三) 研究局限

本研究探讨了领导完美主义对员工主动行为的影响机制,但由于一些原因,本研究存在以下几个有待完善的地方。首先,本研究的样本来自中国大陆

的员工。这意味着样本可能存在文化差异、教育背景差异和社会经济背景的不同。因此,未来的研究可以采用多中心研究设计,或者扩大样本范围,以涵盖更多的文化和地理背景。其次,本研究使用的是员工自我报告数据。尽管自我报告是常用的数据来源,但也存在自我报告偏差的问题。例如,员工可能会夸大或低估自己的主动行为和自尊水平,从而影响研究结果的可靠性。因此,未来的研究可以采用其他数据来源,例如上司评价、同事评价和客户评价等,以验证研究结果的可靠性。最后,缺乏对领导完美主义产生积极影响结果的探究。大部分研究者认为领导完美主义会对个体和组织带来消极的影响(Kim等,2017)<sup>[30]</sup>,但仍有少部分学者研究发现领导完美主义存在积极的影响结果,例如,完美主义领导追求高标准、高绩效会提升组织绩效(Guo等,2020)<sup>[11]</sup>。可见,在某些条件和情景下,领导的完美主义所带来的结果可能并非完全是消极的,因此,未来或许可以从领导完美主义的积极影响视角进行研究。

## 参考文献:

- [1]王世权,张伯瑞,姚钧瀚.经济劣势下人才竞争如何破局高端人才困境?——基于副省级城市的政策评价研究[J].软科学,2021(3).
- [2]唐于红,赵琛徽,毛江华,等.地位竞争视角下员工主动性行为与创新绩效的关系研究[J].科研管理,2021(3).
- [3]徐云飞,席猛,赵曙明.包容性领导对员工主动行为的影响机制——基于社会影响理论的视角[J].管理评论,2021(6).
- [4]李丽源,高祥宇,郑晓明.员工积极主动行为的组态效应:基于过程的视角[J].心理学报,2023(5).
- [5]梁昊.变革型领导更替一定会影响员工主动行为吗?[J].华东经济管理,2022(11).
- [6]高山.谦逊型领导引导员工主动担责行为的实施路径[J].领导科学,2021(15).
- [7]阮文宇,付景涛.自恋型领导对员工主动行为的影响——基于不合规任务感知的中介作用[J].领导科学,2022(8).
- [8]Ocampo A.C.G., Wang L., Kiazad K., et al. The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research[J]. Journal of Organizational Behavior, 2019(2).
- [9]Xu L., Liu Z., Ji M., et al. Leader perfectionism—friend or foe of employee creativity? Locus of control as a key contingency[J]. Academy of Management Journal, 2022(6).
- [10]郭玉冬,欧琪雯,段锦云.领导者对员工主动行为的心理与行为反应[J].心理科学进展,2022(5).
- [11]Guo L., Chiang J.T.J., Mao J.Y., et al. Abuse as a reaction of perfectionistic leaders: A moderated mediation model of leader perfectionism, perceived control, and subordinate feedback see-

- king on abusive supervision[J].*Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2020(3).
- [12] Otto K., Geibel H. V., Kleszewski E. "Perfect leader, Perfect leadership?" Linking leaders' perfectionism to monitoring, transformational, and servant leadership behavior[J]. *Frontiers in Psychology*, 2021.
- [13] 刘文兴, 车玉洁, 王海江, 等. 职场完美主义: 研究述评与展望[J]. *珞珈管理评论*, 2021(4).
- [14] 费定舟, 马言民. 完美主义真的“完美”吗? ——完美主义综述[J]. *中国临床心理学杂志*, 2017(3).
- [15] 王华强, 刘文兴. 评估型绩效考核对辱虐管理的影响: 阻碍性压力与完美主义的作用[J]. *暨南学报(哲学社会科学版)*, 2017(4).
- [16] 郝金磊, 孙柏鹏. 上级发展性反馈与员工创造性工作卷入: 基于自我概念理论视角[J]. *中国人力资源开发*, 2020(4).
- [17] 刘岸英. 自我概念的理论回顾及发展走向[J]. *心理科学*, 2004(1).
- [18] Kuykendall L., Craig L., Tay L. Work-contingent self-esteem: A boon or bane for worker well-being? [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2020(1).
- [19] 陆欣欣, 涂乙冬. 基于组织的自尊的情境化与适用性[J]. *心理科学进展*, 2014(1).
- [20] Hewitt P. L., Flett G. L. Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1991(3).
- [21] 沈斌, 刘义圣. 职场暴力知觉与偏差行为的关联性研究[J]. *社会科学论坛*, 2015(7).
- [22] Frese M., Kring W., Soose A., et al. Personal initiative at work: Differences between East and West Germany[J]. *Academy of Management Journal*, 1996(1).
- [23] 张桂平, 廖建桥. 国外员工主动行为研究新进展探析[J]. *外国经济与管理*, 2011(3).
- [24] 张征, 李锦. 员工主动变革行为: 前因与后果[J]. *中国人力资源开发*, 2019(5).
- [25] 李红, 朱业宏, 王德才. 辱虐管理对员工亲社会性规则违背的影响研究——基于社会困境视角[J]. *长江大学学报(社会科学版)*, 2020(4).
- [26] 杨光, 周晗. 自我牺牲型领导对员工主动变革行为的影响: 心理安全感和感知组织目标清晰度的作用[J]. *中国人力资源开发*, 2021(6).
- [27] 宋琪, 张璐, 高莉芳, 等. “行高人非”还是“见贤思齐”? 职场上行比较对员工行为的双刃剑效应[J]. *心理学报*, 2023(4).
- [28] 张慧, 刘燕君, 史燕伟等. 客户支持对一线服务员工服务绩效的影响——基于自我验证理论的视角[J]. *心理学报*, 2022(4).
- [29] Ferris D. L. Contingent self-esteem: A review and applications to organizational research[M]. Oxford: Oxford University Press, 2014.
- [30] Kim S. L., Kim M., Yun S. What do we need for creativity? The interaction of perfectionism and overall justice on creativity[J]. *Personnel Review*, 2017(1).
- [31] 贾建锋, 赵雪冬, 赵若男. 人力资源管理强度如何影响员工的主动行为: 基于自我决定理论[J]. *中国人力资源开发*, 2020(3).
- [32] 许勤, 席猛, 赵曙明. 基于工作投入与核心自我评价视角的辱虐管理与员工主动行为研究[J]. *管理学报*, 2015(3).
- [33] Crocker J., Luhtanen R. K., Cooper M. L., et al. Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003(5).
- [34] Griffin M. A., Neal A., Parker S. K. A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts[J]. *Academy of Management Journal*, 2007(2).
- [35] 王淑红, 龙立荣, 王玉同. 员工主动行为对上下级及同事关系的影响研究[J]. *软科学*, 2019(4).
- [36] 吴艳, 温忠麟. 结构方程建模中的题目打包策略[J]. *心理科学进展*, 2011(12).
- [37] Schermelleh-Engel K., Moosbrugger H., Müller H. Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures[J]. *Methods of Psychological Research Online*, 2003(2).
- [38] 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(6).

责任编辑 刘玉成 E-mail: 770533213@qq.com