

组织变革背景下

团队主动性特征与效能机制研究



Under the Background of Organizational Change

*Team Initiative Characteristics
and Efficiency Mechanism Research*

薛宪方 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

组织变革背景下

团队主动性特征与效能机制研究

薛宪方 著

Under the Background of
Organizational Change

*Team Initiative Characteristics
and Efficiency Mechanism Research*



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

组织变革背景下团队主动性特征与效能机制研究 /
薛宪方著. —杭州: 浙江大学出版社, 2011. 12

ISBN 978-7-308-09439-9

I. ①组… II. ①薛… III. ①企业管理—组织管理学—研究 IV. ①F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 265353 号

组织变革背景下团队主动性特征与效能机制研究

薛宪方 著

责任编辑 王 波

封面设计 续设计

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 浙江云广印业有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 12.75

字 数 229 千

版 次 2011 年 12 月第 1 版 2011 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-09439-9

定 价 30.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

摘 要

结合组织变革背景,在团队水平上开展主动性研究,探索团队主动性的内涵及其主要特征和效能机制。本书主要包括以下内容:

(1)通过对两阶段来自 20 家企业 27 位高管的深度访谈,获得了变革背景下团队主动性的原始研究资料,然后按照扎根理论的思路对获取资料进行了细致的分析,构建了团队主动性构思的结构体系。本研究认为团队主动性是一个集体行为构思,主要是指团队为了达到应对环境变化、捕捉未来机会、预防已有问题等目的而展开的集体行为,是组织变革背景下一种重要的群体动力,具有三个典型特征:群策、协作和适应,三个维度分别反映了团队主动性的动力基础、行动过程和持续机制方面的特征。

(2)对团队主动性进行了多方法测量和比较。团队主动性可以使用问卷法和回顾式行为测量法进行测量,两种方法都可以有效地捕捉到团队主动性的内涵,而且两种方法之间的聚合效度较高。团队主动性在不同行业类型、企业所有制类型、变革类型和团队类型间存在显著差异,IT 行业、民营和三资企业中,正在经历国际化、公司创业和并购的 IT 团队在各方面都展现出了较高的团队主动性水平。

(3)借鉴团队研究中情感、认知和行为中介过程的研究启示,把团队心理状态作为组织变革背景下团队行为的重要影响因素,并进一步探索了团队主动性的效能机制,而且专门对团队变革效能指标进行了建构,测量了变革任务绩效和变革周边绩效,其中包含了客观结果类、任务执行类和心理反应类指标,较为全面地捕捉到了组织变革给团队带来的影响。通过对来自 98 家企业 108 个团队有效样本的分析,研究发现:①变革任务依存、变革目标合作和团队主动性正相关;②决策集中度和团队主动性负相关,专长分散度和团队主动性正相关;③团队效能感、心理安全感与团队主动性正相关,而且在变革任务特征、团队结构特征对团队主动性的影响过程中起到了中介作用;④团队主动性和团队变革

任务绩效、团队变革周边绩效正相关；⑤交互记忆系统和团队变革绩效正相关，而且在团队主动性影响团队变革绩效的过程中起到了缓冲作用。

(4)采取整合式研究思路，把团队认知过程作为团队行为与团队效能之间关系的重要调节变量，研究了团队主动性的效能机制。通过基于真实企业变革案例开发的模拟实验，研究发现交互记忆系统和团队变革绩效正相关，交互记忆系统在团队主动性和团队变革绩效的关系中起到了重要的缓冲作用，只有在团队主动性水平和交互记忆系统水平都高的条件下，团队变革绩效才能达到最好的水平；研究还发现 Lewin 的变革模型适用于对团队主动性的发展阶段进行解释。

(5)本书系统地归纳了上述研究结论并进行了讨论，提炼了本研究的关键理论进展，并指出了研究局限，对未来研究方向做了进一步的展望。

关键词：组织变革；团队主动性；特征；效能机制

Abstract

This study focuses upon initiative on the team level under organizational change. In order to reveal the construct of team initiative, its main characteristics and effectiveness mechanism, Four studies were conducted.

Study one was based on grounded theory. Twenty-seven top managers from 20 enterprises were interviewed in depth. Then the open code, axis code and selective code were executed. Team initiative was a kind of collective constructs, It mainly concerned with the behaviors for dealing with environment change, grasping future opportunities and preventing existed problems. It is one of the most important group dynamic elements under change. It had three typical characteristics: team-driven, collaboration, adaptation. These three dimensions reflected team initiative's dynamic basis, action process and sustainability mechanism.

Study two used multiple methods to measure and compare team initiative. It could be measured by questionnaires and retrospective behavior measure . Both of them could grasp its nature and they had quite high convergence validity. There were significant differences of team initiative among different industries, ownerships, teams and changes. Teams from private enterprises and joint ventures in the IT industry and were experiencing internationalization, corporate entrepreneurship and merge showed higher level of team initiative.

In team studies affective, cognitive and behavioral mediating processes were paid more attention. Study three explored the influencing factors and effectiveness mechanism of team initiative. Data analysis was based on 108 teams from 98 enterprises. The study focused on the team change effectiveness construction and measured change performance which including performance

indicator, executing indicator and psychological indicator. It was found that change task interdependence, cooperative goal interdependence were correlated with team initiative positively. Decision power centralization was correlated with team initiative negatively. Expertise distribution was correlated with team initiative positively. Team effectiveness and team safety perception were correlated with team initiative positively and they played a mediator role in the relationship between change task character, team structure character and team initiative. Team initiative and team change task performance, team change contextual performance were correlated positively. Transactive memory system (TMS) was correlated with team performance and it was a moderator between the relationship of team initiative and team change performance.

Study four further took an integrative approach. Team cognitive process was dealt as one important moderator in the link between team behavior and team effectiveness. Results from the experiment which was based on the true organizational change case showed that TMS was correlated with team change performance and It played an important moderating role in the relationship between team initiative and team effectiveness. Only under the mixture of high team initiative and high TMS the highest performance could be gained. Further, this study found that Lewin's change model could be used to explain the developing stages of team initiative.

Research results were concluded systematically and discussed, related theory development were summarized. The limitations of these studies were also pointed and new issues for future research were proposed.

Keywords: organizational change, team initiative, characteristic, effectiveness mechanism

前 言

现今的多数企业已经把团队作为基本的工作单元(Ruggles & Holtshouse, 1999),团队绩效的高低已成为决定企业竞争力的重要因素。在人力资源管理实践中,团队管理越来越受到重视,然而团队管理也存在一些突出的问题,主要表现在:(1)员工的团队精神较差,对团队的愿景和目标认同度不高,不能充分地嵌入团队,缺乏团队合作行为;(2)团队成员在个人业绩好的时候表现较为积极主动,也能和团队其他成员相处融洽,但是一旦业绩不佳时,就表现得相当消极被动,对整个团队的归属感也下降了;(3)团队成员间的协作性较差,面对共同的任务时,成员之间的专长发挥、信息交流不充分,难以提出良好的问题解决方案;(4)团队规范模糊,在工作准备、任务执行、工作总结中没有建立一种快速响应、协同运作的规范,以至于团队自身执行水平适应方面表现较弱。这些都是实践中很重要的问题,以上问题的解决都涉及了团队管理非常关键的部分,即如何建立一种团队工作机制,能够使得团队成员有较高的团队认同感、主动参与度、协作互助水平和规范运作程度,这就给理论研究提出了新的问题和挑战。

当今组织所面临的环境和任务的不确定性逐渐增加:来自全球竞争的压力使得企业要面对来自全球竞争者的挑战;更快的创新速度要求创意的构思和执行都要具有行动领先性;临时工作的增加使得个体更多的是被分配在任务上,而不是在固定的工作上,工作更可能是以项目团队的形式来展开的,当一个项目完成时,个体就要转到另一个项目上去,在这种背景下,员工的个人主动性对于个人和组织的成功都非常关键(Frese, 2001)。在变革和不确定的环境下,组织对团队的依存程度越来越高(Edmondson, 1999)。Ilgen等(2005)指出,团队研究中所关注的问题,已经由什么因素可以预测团队效能变为为什么一些团队的效能会比另外一些团队要高,而且还指出很有必要研究从预测指标到效能之间的情感的、认知的和行为的中介过程。Rank等(2004)认为创造性、创新和主

动性是个体、团队和组织达到目标状态的三种心理过程,主动性在构思到执行,执行到绩效的过程中都有影响作用。由此可见,主动性在不确定性环境下对于组织的绩效达成发挥着重要的作用,主动性的发挥可以提前预测未来的机会、发现存在的问题、做出行动领先的方案,从而可以在激烈的市场竞争中先人一步,处于有利的位置。

现今全世界都在努力和金融危机做斗争,我国政府积极鼓励创业行为,我国企业也处于产业不断转型升级的背景下,公司创业、企业兼并重组、企业信息化、企业国际化等进行得如火如荼,这些都反映了企业正处于一个变革的时代。在这样一个变革的背景下,不仅要求个人具有较高的主动性,也对团队的主动性提出了较高的要求。个人主动性已经得到了较多的研究,但是在理论研究中还缺乏对团队主动性的探究,特别是在当今的组织变革背景下,所以对组织变革背景下团队主动性的内涵、团队主动性的形成过程及其效能机制的研究就具有很强的理论意义和实践意义。

目 录

第一章 理论基础	1
第一节 个人主动性研究综述	1
第二节 团队相关研究综述	9
第三节 团队行动相关研究综述	17
第四节 组织变革相关研究综述	22
第五节 Lewin 的相关理论综述	32
第二章 研究理论构建与整体思路	37
第一节 以往研究取得的进展	37
第二节 以往研究存在的局限	38
第三节 本书拟解决的理论问题	39
第四节 本书的构思框架与实证研究步骤	40
第五节 本研究的技术路线	41
第三章 团队主动性的结构研究	43
第一节 研究目的	43
第二节 研究方法	43
第三节 研究过程	45
第四节 团队主动性结构研究结论	69
第四章 组织变革背景下团队主动性的结构验证及多方法比较研究	72
第一节 研究目的	72
第二节 研究假设	72

第三节	研究方法	73
第四节	研究结果与分析	79
第五节	研究讨论	92
第六节	研究小结	93
第五章	组织变革背景下团队主动性影响因素及效能机制的现场研究	94
第一节	研究目的	94
第二节	研究假设	95
第三节	研究方法	102
第四节	研究结果与分析	106
第五节	研究讨论	123
第六节	研究小结与展望	129
第六章	组织变革背景下团队主动性效能机制的实验研究	131
第一节	实验目的	131
第二节	实验假设	131
第三节	实验方法	136
第四节	实验结果	140
第五节	实验讨论	147
第六节	实验小结与展望	149
第七章	研究总论	151
第一节	研究讨论	151
第二节	研究结论	160
第三节	本研究取得的理论进展	161
第四节	本书研究的现实意义	162
第五节	本书研究的局限及未来研究的展望	162
参考文献		164
附录 1		180
附录 2		181
附录 3		189

第一章 理论基础

第一节 个人主动性研究综述

团队主动性的基础是个体层面的主动性,也就是个人主动性,所以首先对个人主动性的相关研究进行概述和评价。

在企业管理中,经常发生的一个现象就是管理者抱怨员工没有主动性,不能为组织高效灵活的运转作出贡献。在理论上与之相对应的问题就是关于个人主动性的研究,自从 20 世纪 90 年代以来,研究中越来越重视个人的周边绩效对组织效能适应的作用,个人主动性也是属于周边绩效这一大的范畴。在企业面临的环境和任务日益不确定的情境下,为了有效地应对未来的挑战,组织会更加重视个人主动性的作用。

一、个人主动性的内涵及与其他相关概念的区别

1. 个人主动性的内涵

个人主动性这一概念是由 Frese 于 20 世纪 90 年代在对东、西德进行比较研究时提出来的,当时很突出的一个问题就是西德的管理者经常抱怨东德的员工没有主动性,为了理解这一社会问题, Frese 等开展了一系列的纵向比较研究。Frese 等(1996)指出,个人主动性是一系列工作行为的集合,是指个体采用一种积极的和自我驱动的方式进行工作,超出了工作本身的正式规定。具体地说,个人主动性有 5 个特点:(1)和组织的使命是一致的;(2)有一个长期的焦点;(3)是目标导向和行动导向的;(4)在障碍

和挫折面前仍能坚持不懈;(5)是自我驱动和行动领先的。Frese等(2001)又把这一概念进一步归纳为三个方面:(1)自我驱动。自我驱动意味着个体作某件事情,并不是被要求的、没有得到清晰的说明、没有具体的角色要求。所以个人主动性追求的是自我设定的目标。(2)行动领先。行动领先意味着有着长期导向的目标,并不是等到个人不得不行动的时候才去行动,工作中有长期的焦点可以使得个体会考虑即将到来的事情(新的需求,新出现或者反复出现的问题,即将出现的机会),然后在它们到来之前做好一些准备。所以个体对问题和机会是进行过预测的,并已经准备好马上去处理。(3)坚持不懈。当展现主动性的时候,坚持不懈是必需的,因为个人主动性意味着某些事情发生了变化,比如工作流程或者任务的改变,这些变化可能在执行之初进展得并不顺利,受到变化影响的人们可能并不喜欢去适应一些新的东西,而且直接上司也未必喜欢下属超越他们工作的边界。这就要求个体能够坚持不懈地努力,去克服他人的反对和惰性。

Frese(2001)指出,个人主动性的三个方面是互相强化的,行动领先导致了自我驱动目标的发展;自我驱动目标导致了克服障碍的需要,在克服障碍的过程中也导致了更多自我驱动目标的出现;自我驱动意味着个体考虑了未来的事情,所以会有更高程度的行动领先。所以,三个方面是倾向于同时发生的。

2. 个人主动性与组织公民行为的区别

个人主动性和组织公民行为(OCB)都属于周边绩效的范畴,两者都是间接地对组织效能作出贡献。但是这两个概念还是有差异的,Frese等(1996)认为两者的区别主要表现在:(1)OCB在实证上最重要的两个成分是利他主义和依从,而依从是一个更加被动的概念,意味着遵守规则。相反,个人主动性通常包含着反叛的成分。(2)OCB是以上司的框架来作为起点的,从上司的角度来看该员工对组织的价值。但是上司可能不支持个人主动性甚至还会对其进行惩罚。(3)时间框架是不同的,长期来看个人主动性对于组织是有价值的,但是短期可能甚至会令人讨厌,因为高主动性的个体总是不断地提出新的想法,但是OCB是趋向于短期的积极社会导向的。(4)与满意感的关系是不同的,OCB一般和较高的满意感相关的,而个人主动性通常是因为不满意才进行行动的。

3. 个人主动性与创业和内创业的区别

Hisrich(1990)指出,创业(entrepreneurship)意味着进行主动性的和创造性的思考,组织社会及经济机制以使资源和组织能够适应现实的需要,并能够接受风险和失败。Covin等(1991)提出了关于创业的三个维度并得到了广泛的认同,这三个维度就是:创新、行动领先和冒险。所以可以看出主动性必然是创业的一个重要成分,但是主动性并不一定有商业上的含义。

Antoncic 等(2003)把内创业(intrapreneurship)定义为:现存组织中的创业活动,涉及组织中与常规做法不同的意图和行为。内创业不仅是指开创新的风险事业,还包括其他的创新活动或者导向,诸如新产品、新技术、新管理策略的开发等,它的特征维度可以总结为:新的风险事业、产品/服务创新、流程创新、自我更新、冒险、行动领先、竞争性进攻和新创企业。内创业和个人主动性都需要独创的、与常规不同的实践,但是两者最大的区别就在于其所关注水平的不同,内创业更多的是从组织的角度出发来进行行动的,个人主动性核心在于组织中个人的行动。

4. 个人主动性与主动性个性的区别

Bateman 等(1993)提出了主动性个性的概念,他们认为主动性个性是个体主动采取行动影响周围环境的一种稳定的倾向,具有这种个性的人可以主动地预测机会,积极行动,从而主动地去影响环境。两者的区别就在于个人主动性是指一系列行为的集合,是一个行动的概念,而主动性个性是一种倾向性。另外,即使具有了主动性个性,可以表现出自我驱动和行动领先的特征,但是面对障碍和挫折时,未必能够表现出坚持不懈的行为,所以个人主动性是对这一概念在行动上的进一步深化和拓展。

二、个人主动性的测量

Frese 等(2001)指出,个人主动性是一系列行为的集合,是不适合只使用问卷来进行测量的,原因有三个方面:(1)避免社会称许性,在社会情景中,个体普遍想给别人一种积极、主动的印象,所以如果只使用问卷来进行测量,很容易出现社会称许性;(2)使用问卷所测量出的可能仅是个体的一种意图,虽然意图和行为是相关的,但是意图并不能真正代表行为;(3)避免同源偏差,如果只使用问卷来进行测量,那么就不可避免会出现同源偏差的问题。所以基于这些考虑,Frese 等开发了多评价来源、多评价方法、行为测量和问卷测量相结合的个人主动性测量方法。这种方法主要包括两大部分,第一部分是结构化访谈,第二部分是问卷填写。针对结构化访谈的不同部分,研究者开发了相应的评分表和编码表。

Frese 等(2001)总结了在结构化访谈中使用的 5 个用来测量个人主动性的量表:(1)一般的主动性。这部分主要是询问个体过去的行为,例如是否在过去两年中提出过改进工作的建议,然后评分者进一步追问此建议是否是本人的想法、是否经常被别的同事提出来、是否需要额外的努力等问题,然后根据相应的评价标准进行评分和编码。这是一种回顾式的行为测量,其缺点就是受到了记忆效应的影响。(2)教育主动性。这部分主要是测量个体在当前工作中对个人

继续教育的参与程度和未来的教育计划。只有那些并不是由公司所发动的相关教育活动才称之为教育主动性。评价者然后根据个体是否对继续教育计划过以及是否有具体的计划来进行编码。(3)克服障碍。首先假定个体面临一种困难的情景,被要求提出解决问题的方案,每当回答出一种方案,访谈者就说假设这种方案不能解决问题,要求被试再想出其他方案,一般访谈者会否定四次已经提出的方案,最后评分者对方案进行评价,判断哪些可以作为能够解决问题的方案,并计算这些方案的数目。(4)积极性程度评价。根据前面提出的克服障碍的方案,评价其所体现出来的积极性程度,就是有多少方案是个体亲自去完成的,而并不是借助外界的力量来完成的。(5)访谈者评价。访谈者是经过专门训练的,一般由心理学或者管理学的研究生来担当,由于其已经参与了1个小时左右的访谈,是可以对被试的主动性水平进行评价的,在操作中使用语意差别量表来进行评价,例如评定访谈对象的积极程度、主动水平、目标导向水平和计划导向程度等。

问卷部分采用自我报告的方法,使用的就是根据调研开发出的7个题目。Frese等(1996)对东西德的比较研究中还使用了配偶评价的方法,用来对个人主动性测量的效度进行检验。

在测量分数的处理中,Frese等(1997)对基于结构化访谈得来的5个部分的数据进行了合成,通过二阶主成份分析,抽取出来一个单因素的结构,就称之为个人主动性,而且这个二阶因素和个人自我报告的主动性水平、配偶报告的个人主动性水平的相关都达到了显著水平。在操作中,基于结构化访谈的个人主动性和基于问卷的个人主动性是可以独立使用的,而且都是单维的结构。至于个人主动性采用单因素结构处理的原因,Frese等(2007)认为:(1)从理论上来说,个人主动性是一系列行为的集合,这些行为之间是高相关的,而且彼此之间有强化和补充的关系,所以在概念上很难把这些行为表征的具体维度区分开来;(2)在方法论上这样处理也是有优势的,一方面减少了多重共线性的问题,另一方面由于并没有包含多个变量,没有减少自由度,从而增强了其在回归分析中的应用。

Searle(2008)研究了压力管理中个人主动性培训的问题,其中对个人主动性的测量分为定量和定性两部分。在定量部分,主要使用了问卷测量的方法,包括了Frese开发的7个项目的问题,另外还有目标导向的行动领先行为,使用了四个项目来测量,涉及了被试过去一周中设定目标、收集目标相关信息、制订计划和监控计划实施过程的程度。定性的个人主动性测量主要是要求被试在培训期间完成压力日记,让被试记录下来他们所经历的压力、他们认为能够改变的压力以及他们所采取的具体行动。最后对这些日记进行内容分析,从而评

定其个人主动性水平。Fay 等(2002)就压力对个人主动性的影响进行了研究,在个人主动性的测量上,他们把个人主动性分为一般的个人主动性、主动性数量和主动性质量。一般的个人主动性测量也是采用了 Frese 的问卷,主动性数量和质量是通过访谈来进行的,主动性数量涉及被试采取主动行动所花费的时间和努力程度,主动性质量涉及被试所采取的行动与工作中常规做法的差异程度。Kim 等(2005)就企业的社会化策略、员工的个人主动行为和个人组织匹配之间的关系进行了研究,在个人主动行为的测量上,为了避免社会称许性,并没有让员工本人来进行个人主动性的评价,而是让主管对其下属员工进行评价,评价的内容是员工在意义定位、反馈搜寻和关系建构上的各种行为。由这些研究可以看出,个人主动性的测量基本上采用了问卷评价和访谈评价相结合的方法,既有定量数据,又有定性分析,较为全面地捕捉到了个人主动性的内涵。

三、个人主动性的影响因素研究

个人主动性的影响因素主要包括四个方面:环境、知识技能、个性和导向。

1. 环境

环境中三种变量被认为是最影响个人主动性的发展的,即工作控制、工作的复杂度和直接上司对个人主动性的支持。Frese 等(2007)在对东西德四阶段纵向研究数据进行分析后发现,工作特征和个人主动性的相关系数在不同的研究阶段都达到了显著水平,而且其因果效应是通过一个组合的中介变量实现的(包括:控制渴望、知觉到的控制机会和自我效能感)。奇怪的是,当以提出的工作改进建议作为因变量时,直接上司的支持并不影响个人主动性,但是来自高层管理者的支持有助于主动性的展现。

Fay 等(2002)在对东西德纵向研究数据分析后发现,工作压力和个人主动性是正相关的关系,而且个体所感知到的压力可以用来预测个体后来个人主动性的变化。因为压力意味着工作流程或者工作设计是不完善的,所以个体感到应该作对某些事情进行改变。

2. 知识技能

个体需要工作相关的知识和技能,否则就不能确定工作中的哪些方面需要改进,不能提出问题和解决方案;另一方面,工作相关的知识和技能可能也是个人主动性的结果,有着长期导向的个体能更好地预测未来的需求,积极地为未来做准备。Frese 等(2001)总结两德纵向比较研究时,发现无论是在联邦德国还是民主德国,工作胜任力和个人主动性几个部分测量之间都是显著相关的。

3. 个性

个性差异反映了一种跨越情景的倾向性,这种倾向性对行为有着更为宽泛

的和一般的影响力。和个人主动性相关的重要的个性特征有成就动机、保守心理和主动性个性等。Frese(1997)在民主德国样本中发现,成就动机和个人主动性有显著的正相关,在德国的学生研究中,也有类似的结果。Fay等(2002)对两德比较研究发现保守主义和个人主动性显著地负相关。

Frese等(2001)还对个人主动性和大五个性之间的关系做了检验,检验发现个人主动性与外向性和责任心相关系数分别是0.33、0.29,且都达到了显著水平。个人主动性与宜人性、开放性、神经质的相关系数分别是-0.09、0.13、-0.14,而且都未达到显著水平。这些检验也表明,个人主动性和大五个性之间还是有很多差异的。

4. 导向

导向(orientation)反映了一种更加具体的、和情景直接相关的行为的倾向性,应该对个人主动性有着更直接的效应。主动性要求个体追求自我设定的目标,这就要求个体承担相应的责任。和个人主动性相关的重要导向就是控制渴望和自我效能感,Frese等(1996)通过对东西德的比较研究发现个人主动性和控制渴望、自我效能感的相关都达到了显著水平。

导向在环境、知识技能和个人主动性之间的关系中应该起到中介作用。较高的工作控制和复杂度会促进员工采取主动的控制行为,这就进一步适应了自我效能感,而如果工作中缺少控制和复杂度则会导致无助感,从而减少了控制渴望。所以实际上工作中的控制、复杂度影响了自我效能感和控制渴望,然后这些导向又影响到了个人主动性。Frese等(2007)在东西德比较研究中发现,自我效能感、控制渴望在工作特征对个人主动性的影响作用中起到了完全中介作用。

基于一系列的纵向比较研究,Frese等(2001)提出了一个个人主动性相关变量的关系模型图,如图1.1所示。

四、个人主动性的影响效果研究

1. 个人主动性对工作变动的影响

Frese等(1996)在对东德员工工作变化情况纵向研究后,发现了五种现象:(1)高主动性的个体可以更好地利用工作机会,所以更有机会去找到他们更喜欢的工作;(2)个人主动性和不稳定的工作环境之间有交互作用,面对不稳定的工作环境,低个人主动性者最有可能离职,而高个人主动性者可能留下来帮助企业生存;(3)在失业的情况下,个人主动性高的个体更有可能较快找到工作;(4)个人主动性和职业规划及实施是密切相关的;(5)个人主动性有助于创造工作,已经创业者表现出了更高的个人主动性。