

· 高等教育 ·

内隐领导理论对大学生变革型领导行为的影响：领导动机的中介作用



□ 刘 惠 许哲铭 张 琴 孙学博

[电子科技大学 成都 611731]

[摘 要] 以国内一所大学担任学生领导职务的本科生为样本, 探讨大学生内隐领导理论、领导动机对变革型领导行为的影响。研究表明, 内隐领导原型与领导动机成正相关, 领导动机部分中介了内隐领导原型对变革型领导行为的影响。在此基础上, 提出了这一发现对大学生领导力培养的意义和应用价值。

[关键词] 内隐领导; 领导动机; 变革型领导行为; 大学生领导力

[中图分类号] G64

[文献标识码] A

[DOI] 10.14071/j.1008-8105(2018)-2005

The Effect of Implicit Leadership Theories on College Students' Transformational Leadership: The Mediating Role of Motivation to Lead

LIU Hui XU Zhe-ming ZHANG Qin SUN Xue-bo

(University of Electronic Science and Technology of China Chengdu 611731 China)

Abstract Taking leaders of undergraduate students in a domestic university as a sample, this paper explores the impact of college students' implicit leadership theory (ILTs) and motivation to lead (MTL) on their transformational leadership behavior (TL). The research results show that the ITLs prototype is positively related to the MTL, and the MTL partially mediates the positive relationship between the ITLs prototypes and the TL. On this basis, the significance and application value of this discovery to the cultivation of college students' leadership is put forward.

Key words implicit leadership theories; motivation to lead; transformational leadership; college students' leadership

引言

作为未来引领社会发展的重要力量, 大学生的领导力问题在国内外受到了广泛的关注。大学生正处于同一性确定的过程中, 具有很强的可塑性和可引导性。探索影响大学生行为的心理机制和因素,

有利于我们加深对大学生领导力培养重点的理解和培养方向的把控^[1]。

在本研究中我们选择引入领导动机和内隐领导理论这两个尚未在国内大学生领导力研究中运用过的概念。领导动机是一种有意识的认知过程, 可以经过训练而习得或改变^[2]。领导动机会与职业兴趣和个人能力产生交互作用, 共同预测个体的领导表

[收稿日期] 2018-06-13

[作者简介] 刘惠 (1965-) 女, 教授, 电子科技大学国家大学生文化素质教育基地主任; 许哲铭 (1993-) 男, 电子科技大学公共管理学院硕士研究生; 张琴 (1983-) 女, 电子科技大学公共管理学院讲师; 孙学博 (1994-) 女, 电子科技大学公共管理学院硕士研究生。

现。内隐领导理论以认知分类理论为基础,强调觉察刺激与原型匹配进程对领导觉察所带来的影响^[3-4]。内隐领导理论是个体(领导者或追随者)心目中关于领导者的图式,是个体(领导者或追随者)关于领导者特征的认识,以被感知的形式存在于人们的主观认识之中^[5]。正确的领导认识是领导力培养的基础,强烈的领导动机是领导行为产生的条件,上述两个概念均从认知层面对个体领导力产生影响,同时具有一定的可塑性,对于大学生领导力培养具有实践指导意义。

变革型领导一直被认为是最有效的领导风格,其与更高的工作满意度^[6]、更多的组织承诺^[7]、更强的管理信任^[8]、更多的组织公民行为^[9]和更高的工作绩效^[10]等都存在显著相关,变革型领导行为的提升对员工的心理幸福感^[11]、工作安全感^[12]等也有正向预测作用。据此,我们从大学生领导力培养的角度出发,认为提升其变革型领导行为对其领导力培养和塑造未来行业领袖有广泛的意义,故本文将变革型领导行为作为因变量进行研究。

本文通过探讨大学生内隐领导理论和领导动机对其变革型领导行为的作用,通过揭示其中的影响机制,为未来大学生领导力培养工作提供理论支持。

一、理论假设

(一) 变革型领导

变革型领导(Transformational leadership)是一种高效的领导行为,表现为领导者充分考虑员工的需求和利益,让员工意识到组织使命的重要性从而主动承担责任,并通过激发员工高层次需求,使员工将集体利益置于个人利益之上,从而使其获得高水平的绩效表现^[13]。通常,变革型领导由四个因素组成,分别是:个人魅力(Charisma),如为员工提供愿景和使命感,获得下属的尊重、信任和认同;动机激发(Inspirational Motivation),如表现出对员工的高期待,用简单的方式表达重要目标,对员工表达鼓励;智力激发(Intellectual Stimulation),如注重员工能力发展,鼓励创新,关注问题解决;个性化关怀(Individualized Consideration),如给予员工关注,把员工作为独特的个体看待,为他们提供有价值的建议和指导^[14]。李超平、时勘发现中国文化背景下的变革型领导是一个四因素结构模型,分别是:愿景激励、德行垂范、领导魅力和个性化关怀^[15]。该结构和Aolio、Bruce、Bass提出的

模型基本一致,但增加了“德行垂范”这一本土化维度,发现在中国背景下,更加强调领导者的个人品德、集体主义意识和榜样表率作用^[16]。

(二) 内隐领导理论

内隐领导理论(implicit leadership theories, ILTs)是以信息加工模型中的认知分类理论为基础而建立起来的, Lord、Foti、Vader将其定义为个体心目中关于理想领导者所应具备的行为和特征的设想^[3]。内隐领导理论认为在领导识别的进程中,个体认知的加工进程是自动化的,其中觉察到的外部行为或特质与原型匹配是关键。觉察者将自身的行为或特征与先前存在于记忆中关于领导原型加以比较,当外部刺激与记忆中的抽象原型类似时,个体将自动提取原型(prototype)与其匹配^[3]。信息加工模型认为,“原型”是高度概括某一类别成员属性的抽象概念,个体一旦掌握了某一类别,就能够将更复杂的外部事物以一种更抽象简单的方式分类,这种方式可能用于选择注意、信息检索、社会评判。在内隐领导理论中,“原型”被认为是一种关于领导者角色期望的图式^[17]。Offermann等发现内隐领导理论存在一个二阶两因子结构,分别是“领导原型”和“领导反原型”,前者表示一些积极的领导者特征,如有贡献性的、有号召力的,后者则表示消极特征,如大男子主义的、蛮横无理的^[4]。

过去有学者认为,内隐领导图式不受个体所观察到的外部领导行为影响,而是受个体过去经验或社会化进程影响^[18]。因此,在很长的一段时间中,内隐领导理论一直被认为是相对稳定和难以改变的。近来,内隐领导图式的动态性受到越来越多学者的关注^[19-21]。Shondrick、Dinh、Lord认为内隐领导图式并不是稳定不变的结构,而是一种可以被定义为动态性的概念^[22]。Lord和Shondrick试图使用联结主义模型解释领导力和追随者觉察过程中的内部动态和复杂性质,他们认为当自上而下加工的约束条件(比如目标和性别)和自下而上的输入信息(潜在领导或追随者的行为表现)结合在一起的时候,会激活原型网络中的多个节点,从而导致内隐领导图式发生改变^[21]。Epitropaki等从图式改变的角度阐述了内隐领导图式的可改变性,即使用与现有图式相冲突的现实证据来削减图式,从而建立起新的图式^[19,23]。

关于领导者内隐领导原型和变革型领导行为之间关系的研究可以追溯到20世纪80年代, Bass和Avolio在一项关于员工内隐领导与领导者风格的研究

究中发现,内隐领导原型与变革型领导特征存在更高的相关^[24]。Bass认为这可能是因为当人们想到“领导”时,他们内心的理想化原型是“变革的”^[25]。但上述推论并未得到实证检验。随后,Wofford和Goodwin将图式与领导理论结合在一起进行了研究,认为领导图式能有效预测领导风格,并且指出这也是不同领导风格之间差异的关键所在^[26]。姚艳虹、陈丹、李果在研究中进一步验证了图式对变革型领导行为产生的预测作用^[27]。内隐领导原型在一定程度上体现了变革领导的特征。首先,内隐领导原型中的敏感性维度表现为助人、真诚、理解,这与变革型领导中的愿景激励和个性化关怀一致^[28];其次,感召力表现为充满能量、有强大的自驱力、坚韧的品质,这些因素有助于提升领导魅力^[29];再次,奉献性维度表现为无私奉献、勤奋工作、积极向上,这些是中国传统文化背景下对领导者的个人道德水平和发挥示范作用的体现^[15];最后,能力维度表现为知识渊博、聪明伶俐、能力出众,能通过强大的感召力来影响和激励员工,这也是领导者个人魅力的重要组成部分。Epitropaki、Kark、Lord在一项对领导/追随者身份认同的研究中将内隐领导原型作为领导图式进行探讨,他们把领导图式概括为个体在领导情境下所表现出的一系列特定行为的认知结构,认为领导图式的激活让个体产生相应的领导表现^[30]。由此提出假设1。

H1: 内隐领导原型对变革型领导行为有正向预测作用。

(三) 领导动机理论

Chan和Drasgow认为尽管人格特质等变量对领导力有显著的预测作用,但是其中的作用机制尚不完整^[2]。因此,Chan等在研究中强调领导力产生的过程,试图进一步揭示领导者个人特质和外显领导行为之间的影响机制,因此引入了领导动机(motivation to lead, MTL)这一概念,提出了一套更完善的领导力假设模型。Chan等将领导动机定义为个人的内部差异,它影响领导者对于领导行为、角色、责任的判断,同时影响着其作为领导者的坚韧和努力程度^[31]。依据Fishbein和Ajzen的合理行为理论和Triandis的人际交往行为理论,Chan等将领导动机划分为三个维度:(1)情感-身份认同(affective-identity)指个体希望领导他人的一种倾向;(2)非计算性(none-calculative)描述个体是否不计回报和好处的担任领导;(3)社会规范性(social-normative)是关于个体对担任领导的个人看法。

动机是引导和激发个体行为的重要因素。有着

强烈领导愿望和领导身份认同的个体,更容易激活自身工作自我概念(working self-concept)中的领导图式,并强化显著领导身份(salient leader identity)^[30];具有非计算性特征的个体表现为在担任领导的时候不计回报,无私奉献;而高社会规范性的个体视担任领导为一种责任和义务。Kart和Van的研究发现,领导动机和令人满意的领导行为之间存在联系,拥有高领导动机的个体倾向于表现出更多持续的领导行为,并努力使自己成为一个“好领导”。Gilbert、Horsman、Kelloway等在一项研究中发现,外部调节和身份调节动机能有效预测个体的变革型领导行为,而缺乏领导动机的个体则表现出更少的变革型领导行为^[32]。由此提出假设2。

H2: 领导动机对变革型领导行为有正向预测作用。

领导动机受人格特质、价值观、领导自我效能和领导经验等多个变量的影响。Cho、Harrist、Steele、Murn针对影响大学生领导动机形成的前因变量进行了研究,发现男生在非计算性维度上的得分显著高于女生,优等生在情感-身份认同维度得分上显著高于普通学生;另外,能力需求满意度和亲密关系需求满意度与大学生领导动机也存在显著相关^[33]。Kart和Van的研究显示领导动机中介领导者调节节点和领导者价值观对领导行为的影响^[34]。陈璐和黄丽指出核心自我评价与领导身份认同对领导动机的形成会产生影响^[35]。

Chan等提出的领导发展模型(theory of leader development)认为非认知参与的能力通过领导动机的中介作用对个体的领导行为产生影响。该模型将领导发展过程分成四个阶段:(1)非意识的能力结构,如人格、价值观、自我效能等直接对领导动机产生影响;(2)通过领导动机的中介作用影响个体在领导角色和领导活动中的参与度;(3)个体获取和发展领导力相关的社会技能、必要知识、领导风格;(4)在一般认知能力和特定领域(domain-specific)能力的共同作用下产生领导行为。一般认知能力在后两个阶段中都起到调节作用,而领导经验的丰富程度对个体的领导动机和自我效能会产生反馈影响。内隐领导的加工过程是自动的、无意识的,只有在与特定被观察者结合时这种知识经验才会被提取,因此根据上述模型假设,我们认为内隐领导会直接对领导动机产生作用^[36]。Epitropaki等提出领导图式(如内隐领导原型)是领导身份认同的重要组成部分,当个体的内隐领导图式与行为特征相匹配时,更容易将其融合成为自我概念的一部

分,因此产生更高的领导效能感和更强的领导动机^[30]。结合上述分析,我们认为内隐领导原型通过领导动机对变革型领导行为产生影响。由此提出假设3和假设4。

H3: 内隐领导原型对领导动机有正向预测作用。

H4: 领导动机中介了内隐领导原型对变革型领导行为的正向预测作用。

二、研究方法

(一) 样本及步骤

本研究选取的被试是国内一所大学的本科生,调查对象包括在学生会、学生社团、科研小组及创业团队中担任职务的大一到大四的学生。在样本选择上,随机选取了10个学院,并向各个学院发送了调研邀请,告知调查的目的和具体实施方案,邀请他们参与调查。所有被调查的同学都采用匿名形式,并且他们所填写的数据都是保密的。采用分层抽样的方式,共发放600份问卷,回收566份问卷,回收率为94.30%,最终经过筛选得到有效问卷550份。其中男生346人,占样本总数的62.91%,平均年龄19.64岁,年龄分布从17岁到24岁。女生204人,占样本总数的37.09%,平均年龄19.58岁,年龄分布从17岁到23岁。

(二) 变量测量

1. 变革型领导行为。采用李超平和时勤2005年编制的变革型领导问卷,该问卷共26个题项,分为愿景激励、德行垂范、领导魅力、个性化关怀四个维度,该问卷在中国本土化背景的研究中得到了广泛的应用。为更加贴合大学生所处的校园环境背景,对题目进行了修订,例如:“我经常帮助自己所在的团队中的成员了解团队的发展前景”“我在与社员打交道的过程中,会充分考虑其个人的实际情况”。量表采用Likert五点计分,从“1”代表完全不一致到“5”代表完全一致。

2. 领导动机。采用Chan和Drasgow 2001年编制的领导动机量表(Motivation to Lead, MTL),通过“翻译-回译”的程序将英文量表转换成为中文量表。该量表共27个题项,分为情感身份认同(Affective-Identity)、非计算性的(Non-calculative)和社会规范(Social-Normative)三个维度。量表采用Likert五点计分,从“1”代表完全不符合到“5”代表完全符合。

3. 内隐领导理论。采用Epitropaki 2004年修订

的21题版内隐领导理论量表(21-items ILTs scale),通过“翻译-回译”的程序将英文量表转换成为中文量表。该量表对内隐领导原型和反原型进行测量。在原始版本编写该量表的过程中,作者采用大学生样本进行编制,并经过广泛验证具有很好的信效度,因此决定在本研究中使用该量表。根据假设,模仿Carnes、Houghton、Ellison的方法,在分析数据时仅选取敏感性(Sensitivity)、智力(Intelligence)、贡献性(Dedication)、感召力(Dynamism)四个测量内隐领导原型的维度进行检验^[37]。指导语提示“我认为一个领导者应该是……”。本研究中量表采用Likert九点计分,从“1”代表非常不符合到“9”代表非常符合。

4. 控制变量。在分析中,考虑到人口学和个人特征可能会对变革型领导行为、领导动机和内隐领导原型产生影响,因此我们将学生性别、年龄、专业等作为控制变量处理。

三、数据分析和结果

(一) 统计分析方法

本研究采用SPSS22.0和AMOS21.0对数据进行统计分析。第一步,对原始数据进行预处理,剔除无效数据并进行共同方法差异检验;第二步,检验各量表的内部一致性信度,并使用验证性因素分析(CFA)对各量表进行效度检验,确定测量模型的因子结构和区分效度;第三步,采用描述性统计分析、回归分析以及Zhao等提出的中介效应检验方法进行假设检验,中介效应检验步骤为:(1)确定a·b是否显著;(2)若a·b显著则继续检验c'的显著性;(3)确认该效应是唯一中介、互补中介还是竞争中介^[38]。

(二) 共同方法差异检验

为避免问卷项目本身特征对研究结果带来的影响,我们首先使用Harman单因素检验方法进行共同方法差异检验。因子分析结果KMO值为0.911,Bartlett's球形检验近似卡方分布为12051.133,卡方自由度比为1485。探索性因素分析共析出10个因子,在没有旋转的情况下,第一个因子能解释23.609%的变异量,10个因子共同解释58.998%的变异量,没有出现解释力特别大的因子,因此本研究的测量中不存在共同方法偏差。

(三) 信效度分析

变革型领导行为量表的 α 系数为0.920,其中各维度的系数处于0.749~0.844之间;领导动机量表的

α 系数为0.880, 其中各维度的系数处于0.767~0.848之间; 内隐领导原型量表的 α 系数为0.930, 其中各维度的系数处于0.793~0.803之间。各量表的 α 系数均大于0.700, 表示本研究中使用的测量工具具有相当好的信度^[39]。

为进行变量间的区分效度检验, 研究将三因素模型设为基准模型, 另外设立了两个二因素模型, 分别是领导动机合并内隐领导原型(模型二)和内隐领导原型合并变革型领导(模型三), 以及一个单因素模型(模型四), 我们采用验证性因素分析的方法, 将基准模型与备择模型进行比较。结果如表1所示, 发现三因素模型相比二因素模型和单因素模型具有更好的拟合度($\chi^2/df=4.822$, RMSEA=0.092, NFI=0.924, IFI=0.939, TLI=0.918, GFI=0.922), 这表明本研究中提出的三因素模型具有良好的区分效度, 能够更好地代表测量的因子结构。

表 1 测量模型的验证性因素分析结果 (N=550)

模型	χ^2	Df	NFI	IFI	TLI	GFI	RMSEA
基准模型	197.695	41	0.924	0.939	0.918	0.922	0.092
模型二	370.680	43	0.858	0.873	0.836	0.862	0.130
模型三	888.959	43	0.660	0.671	0.577	0.675	0.209
模型四	949.263	44	0.637	0.648	0.558	0.650	0.214

(四) 描述性统计

表2显示了各变量的均值、标准差和相关系数, 右侧斜体表示对应量表 α 系数。各研究变量间都存在着显著相关, 其中变革型领导行为与内隐领导原型($r=0.367$, $p<0.001$)、领导动机($r=0.415$, $p<0.001$)呈显著正相关, 领导动机与内隐领导原型显著正相关($r=0.487$, $p<0.001$)。

表 2 变量的描述性统计 (N=550)

变量	均值	SD	1	2	3	4	5	6
学生性别	1.371	0.483						
学生年龄	19.620	1.246	-0.023					
学生专业	1.793	0.415	-0.470**	0.031				
内隐领导原型	32.951	2.318	0.059	0.042	-0.124**	0.930		
领导动机	10.883	1.832	0.043	-0.010	-0.063	0.487***	0.880	
变革型领导行为	15.105	2.113	-0.064	-0.002	-0.003	0.367***	0.415***	0.920

注: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$

(五) 假设检验

如表3所示, 我们首先采用多层回归的方法检验假设1、假设2和假设3, 在每个模型中我们对学

生性别、学生年龄和学生专业等人口学变量进行了控制。我们采用Enter的方式, 首先让控制变量进入模型, 随后让预测变量进入模型。共线性诊断显示各回归模型中的VIF值为1.001到1.300, 容忍值均大于0.769, 没有出现特别大的条件指标, 因此回归模型是有效的。如表3所示, 从模型2、模型4和模型5中可以看出, 内隐领导原型对领导动机有正向预测作用($B=0.385$, $p<0.001$), 假设3得到支持。模型4显示内隐领导原型对变革型领导行为有正向预测作用($B=0.341$, $p<0.001$), 假设1得到支持。模型5显示领导动机对变革型领导行为有正向预测作用($B=0.482$, $p<0.001$), 假设2得到支持。

表 3 模型中变量关系回归分析 (N=550)

类别	领导动机		变革型领导行为		
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
学生性别	-0.011	-0.044	-0.004	-0.033	0.001
学生年龄	0.062	0.061	-0.369	-0.370	-0.399
学生专业	-0.243	0.026	-0.215	0.023	-0.098
内隐领导原型		0.385***		0.341***	
领导动机					0.482***
R^2	0.004	0.238	0.006	0.143	0.180
ΔR^2	0.004	0.232	0.006	0.137	0.037
F	0.775	42.506	1.016	22.706	29.831

注: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$ 。

在检验中介效应的的方法上, Bootstrap法相比Baron和Kenny的逐步回归法和Sobel法得到的置信区间更为精确, 检验力更高^[40]。因此我们使用Hayes开发的SPSS Process 2.16对领导动机对内隐领导原型与变革型领导行为之间关系的中介作用进行检验^[41]。我们采用偏差校正的Bootstrap法进行5000次抽样, 并控制了性别、年龄和年级等变量。主效应和中介效应检验见表4。

表 4 主效应和中介效应检验 (N=550)

	B	T	LLCI	ULCI
c	0.341	9.343***	0.269	0.412
a	0.385	12.922***	0.326	0.443
b	0.359	7.161***	0.260	0.457
c'	0.202	5.074***	0.124	0.280
a-b	0.138		0.098	0.185

注: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$ 。

如表4所示, 在95%的置信区间下, 中介效应检验的结果为: LLCI=0.098; ULCI=0.185, 表示领导动机的中介效果显著, 中介效应大小为0.138。在控制了领导动机后, 内隐领导原型对变革型领导

行为的影响依然显著(LLCI=0.124, ULCI=0.280), 因此表明可能存在其他的中介路径。我们继续分析该中介变量与模型中的中介效应方向, 计算 $a \cdot b \cdot c' = 0.028 > 0$, 表明领导动机部分中介内隐领导原型对变革型领导行为的效果, 并可能遗漏了一个与中介效应方向一致的互补中介(complementary mediator)^[38]。综上所述, 假设4得到支持。

四、讨论

(一) 研究结论

研究探讨了内隐领导原型对变革领导行为的影响, 以领导动机为中介, 构建了研究模型。研究结果表明: (1) 内隐领导原型和领导动机对变革领导行为有正向预测作用; (2) 内隐领导原型对领导动机有正向预测作用; (3) 领导动机在内隐领导原型和变革领导行为之间起到部分中介作用。

(二) 理论意义

首先, 本研究从实证角度加深了对变革领导行为形成的理解。过去关于变革型领导行为影响因素的研究较少, 主要基于人格因素和环境因素, 如学生性别^[42]、文理专业^[43]等人口学变量, 或如家庭成长环境^[44]等长期社会化的影响, 又或者诸如人格特质^[45]等稳定的行为或认知风格, 上述研究忽略了领导力形成的内隐层面和动机层面的变量。本研究对Wofford和Goodwin、Chan等、姚艳虹等的研究结果做了进一步拓展, 验证了内隐领导原型对变革领导行为的预测作用^[26-27]。其次, 本研究基于Chan等提出的框架, 首次将内隐领导理论加入到模型中, 发现内隐领导原型对领导动机的预测作用, 学生持有的领导原型越多, 其领导动机越高。该结果丰富了Chan等提出的领导发展模型, 发现内隐领导原型是领导动机的前因变量之一。最后, 本研究发现了领导动机的中介作用, 即内隐领导原型通过领导动机影响变革领导行为。该结论进一步解释了原型对行为产生影响的中间机制^[46]。

(三) 实践意义

本研究揭示了大学生内隐领导原型和领导动机对变革领导行为的影响, 对大学生领导力培养实践具有指导意义。我们将领导动机和内隐领导理论整合到了我国大学生领导行为的研究中, 为大学生领导力培养提供了一条有效的路径。领导动机是引导和激发学生领导行为的内在动力, 是人格特质、价值观等因素对领导行为产生影响的中介变量, 与领导行为具有更直接的关系^[2]。内隐领导理论反映了学生

心目中对领导形象的认知, 使我们在研究中更加聚集于“领导力”这一焦点, 并构成了领导认识-领导动机-领导行为的过程。

本研究的发现拓宽了对大学生领导力评价的视野。国内过去探讨大学生领导力影响因素的研究中, 研究者们在前因变量的选取上较少涉及内隐领导原型和领导动机。在学生领导力评价中引入内隐领导原型和领导动机两个变量, 不仅让我们能够深入内隐层面和动机层面了解影响学生领导力形成的因素, 对学生领导力发展也起到一定的预测作用。

本研究的发现对开展大学生领导力训练提供了方向指导。一方面, 加强对学生的内隐领导原型的塑造, 有利于增强学生领导动机, 并激发出更多的变革型领导行为。塑造内隐领导原型的方法众多, 在此我们可采用Schyns等开发的“内隐领导理论绘画训练法(implicit leadership theories drawing exercise)”, 该方法最大的特点是通过绘画的方式将学生的内隐领导理论外显化, 并通过语言的方式向他人进行描述, 能鼓励学生“跳出固有思维(thinking outside the box)”, 对于提高学生对其内隐领导图式的自我觉察能力有很大的帮助^[47]。另外, 我们还可采用认识开发和原型激活等干预策略, 如可以向学生多展示具备优秀品质的领导者典范和其成功经历, 从而对原型进行反复激活, 达到对学生内隐领导原型塑造的目的^[48]。另一方面, 根据Chan等提出的领导发展模型, 个体习得的和领导力相关的知识技能与在领导实践活动中的收获是领导经验的主要来源, 积极的经验对领导动机产生正向预测作用, 对自我效能的提升也有一定帮助。因此, 在学生领导力培养实践过程中, 应该有针对性地开展领导力相关的教育课程, 组织多样化的领导力实践活动, 让学生在参与过程中收获积极经验, 从而有效激发学生领导动机^[2]。

(四) 研究的不足与展望

第一, 本研究采用自我报告法, 并在同一时间点取样, 虽然结果验证了我们的假设, 但仍存在共同方法的偏差, 未来的研究可以利用纵向法或实验法进行研究。第二, 为取样便利性, 本研究的样本来源于国内一所大学, 研究结果的可推广性存在局限性, 接下来的研究可以在其他院校进行多样本的检验。第三, 本研究发现了领导动机在内隐领导与变革型领导行为关系间的中介效果, 但发现仍有遗漏的互补中介尚未被发现, 未来的研究需要进一步探索可能存在的中介变量。

参考文献

- [1] WATERMAN A S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review of research[J]. *Developmental Psychology*, 1982, 18(3): 341-358.
- [2] CHAN K Y, DRASGOW F. Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead[J]. *The Journal of applied psychology*, 2001, 86(3): 481-498.
- [3] LORD R G, FOTI R J, DE VADER C L. A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions[J]. *Organizational Behavior & Human Performance*, 1984, 34(3): 343-378.
- [4] OFFERMANN L R, JR KENNEDY J K, WIRTZ P W. Implicit leadership theories: Content, structure, and generalizability[J]. *The Leadership Quarterly*, 1994, 5(1): 43-58.
- [5] MUCHINSKY P M, CULBERTSON S S. *Psychology applied to work*[M]. [S.L.]: Hypergraphic Press, 2014.
- [6] BRAUN S, PEUS C, WEISWEILER S, et al. Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust[J]. *The Leadership Quarterly*, 2013, 24(1): 270-283.
- [7] WALUMBWA F O, ORWA B, WANG P, et al. Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and U.S. financial firms[J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2005, 16(2): 235-256.
- [8] BURLING J, DEKKER I, LOUGHLIN C A, et al. Prediction and replication of the organizational and personal consequences of workplace sexual harassment[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 1996, 11(5): 4-25.
- [9] AHMAD A, ASGARI A, SILONG A D, et al. The relationship between transformational leadership behaviors, organizational justice, leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management and organizational citizenship behaviors[J]. *European Journal of Social Sciences*, 2008, 23(2): 227-242.
- [10] WALUMBWA F O, AVOLIO B J, ZHU W. How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: The role of identification and efficacy beliefs[J]. *Personnel Psychology*, 2008, 61(4): 793-825.
- [11] ARNOLD K A, TURNER N, BURLING J, et al. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2007, 12(3): 193-203.
- [12] MULLEN J E, KELLOWAY E K. Safety leadership: A longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes[J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2009, 82(2): 253-272.
- [13] BASS B M. Leadership: Good, better, best[J]. *Organizational Dynamics*, 1985, 13(3): 26-40.
- [14] BASS B M. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision[J]. *Organizational Dynamics*, 1990, 18(3): 19-31.
- [15] 李超平, 时勘. 变革型领导的结构与测量[J]. *中国工商管理研究前沿*, 2008, 37(4): 803-811.
- [16] AVOLIO B J, BASS B M. Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership[J]. *The Leadership Quarterly*, 1995, 6(2): 199-218.
- [17] BARSALOU L W, SEWELL D R. Contrasting the representation of scripts and categories[J]. *Journal of Memory & Language*, 1985, 24(6): 646-665.
- [18] EPITROPAKI O, MARTIN R. Implicit leadership theories in applied settings: Factor structure, generalizability, and stability over time[J]. *The Journal of applied psychology*, 2004, 89(2): 293-310.
- [19] EPITROPAKI O, SY T, MARTIN R, et al. Implicit Leadership and Followership Theories “in the wild”: Taking stock of information-processing approaches to leadership and followership in organizational settings[J]. *The Leadership Quarterly*, 2013, 24(6): 858-881.
- [20] LORD R G, BROWN D J, HARVEY J L, et al. Contextual constraints on prototype generation and their multilevel consequences for leadership perceptions[J]. *The Leadership Quarterly*, 2001, 12(3): 311-338.
- [21] LORD R G, SHONDRICK S J. Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist, and embodied perspectives[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(1): 207-222.
- [22] SHONDRICK S J, DINH J E, LORD R G. Developments in implicit leadership theory and cognitive science: Applications to improving measurement and understanding alternatives to hierarchical leadership[J]. *The Leadership Quarterly*, 2010, 21(6): 959-978.
- [23] DASGUPTA N, GREENWALD A G. On the malleability of automatic attitudes: Combating automatic prejudice with images of admired and disliked individuals[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001, 81(5): 800-814.
- [24] BASS B M, AVOLIO B J. Potential biases in leadership measures: How prototypes, leniency, and general satisfaction relate to ratings and rankings of transformational and transactional leadership constructs[J]. *Educational & Psychological Measurement*, 1989, 49(3): 509-527.
- [25] BASS B M. Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?[J]. *American Psychologist*, 1997, 52(2): 130-139.

- [26] WOFFORD J C, GOODWIN V L. A cognitive interpretation of transactional and transformational leadership theories[J]. *Leadership Quarterly*, 1994, 5(2): 161-186.
- [27] 姚艳虹, 陈丹, 李果. 基于认知图式的交易型与变革型领导行为差异分析[J]. *科技进步与对策*, 2005, 22(9): 172-174.
- [28] BARLING J, SLATER F, KELLOWAY E K. Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2000, 21(3): 157-161.
- [29] KLEIN K J, HOUSE R J. On fire: Charismatic leadership and levels of analysis[J]. *The Leadership Quarterly*, 1995, 6(2): 183-198.
- [30] EPITROPAKI O, KARK R, MAINEMELIS C, et al. Leadership and followership identity processes: A multilevel review[J]. *The Leadership Quarterly*, 2017, 28(1): 104-129.
- [31] DECI E L, RYAN R M. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains[J]. *Canadian Psychology*, 2008, 49(1): 14-23.
- [32] GILBERT S, HORSMAN P, KELLOWAY E K. The motivation for transformational leadership scale[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2016, 37(2): 158-180.
- [33] CHO Y J, HARRIST S, STEELE M, et al. College student motivation to lead in relation to basic psychological need satisfaction and leadership self-efficacy[J]. *Journal of College Student Development*, 2015, 56(1): 32-44.
- [34] KARK R, VAN DIJK D. Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes[J]. *Academy of Management Review*, 2007, 32(2): 500-528.
- [35] 陈璐, 黄丽. 基于性别调节作用的人格特质、领导身份认同与领导动机研究[J]. *管理学报*, 2017, 14(1): 44-54.
- [36] KENNEY R A, SCHWARTZKENNEY B M, BLASCOVICH J. Implicit leadership theories: Defining leaders described as worthy of influence[J]. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 1996, 22(11): 1128-1143.
- [37] CARNES A, HOUGHTON J D, ELLISON C N. What matters most in leader selection? The role of personality and implicit leadership theories[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2015, 36(4): 360-379.
- [38] ZHAO X S, LYNCH J G, CHEN Q M. Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2010, 37(2): 197-206.
- [39] DEVELLIS R F. Guidelines in scale development[J]. *Sage*, 2003: 60-101.
- [40] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. *心理科学进展*, 2014, 22(5): 731-745.
- [41] HAYES A F. Partial, conditional, and moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation[J]. *Communication Monographs*, 2018, 85(1): 4-40.
- [42] 牛兴荣. 中国在校大学生领导行为期望研究[D]. 上海: 上海外国语大学, 2009.
- [43] 黄宏强. 高校学生干部领导能力探析[J]. *管理工程师*, 2010(1): 46-50.
- [44] 罗爱林. 大学生领导能力及其影响因素实证研究[D]. 成都: 西南交通大学, 2010.
- [45] 王蕾, 车宏生, 杨六琴, 等. 领导力人格特质的层次结构研究[J]. *心理科学*, 2004, 27(3): 677-681.
- [46] HARTOG D N D, HOUSE R J, HANGES P J, et al. Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed?[J]. *The Leadership Quarterly*, 1999, 10(2): 219-256.
- [47] BAGNOLI A. Beyond the standard interview: The use of graphic elicitation and arts-based methods[J]. *Qualitative Research*, 2009, 9(5): 547-570.
- [48] GAWRONSKI B, BODENHAUSEN G V. Associative and propositional processes in evaluation: Conceptual, empirical, and metatheoretical issues-reply to Albarracín, Hart, and McCulloch (2006), Kruglanski and Dechesne (2006), and Petty and Brinol (2006)[J]. *Psychological Bulletin*, 2006, 132(5): 745-750.

编辑 张莉