

追随研究的演进及其在中国情境下的 未来发展方向探索

○ 罗文豪 刘东 章凯

摘要 近年来组织管理研究对追随的关注日趋增多, 这一新兴的研究领域在不断发展的同时, 也存在着一些亟待厘清的基本问题。本文在追溯现有文献对追随现象四种不同研究取向的基础上, 分析了追随研究的价值和边界, 并通过系统的文献梳理, 总结和归纳出四种不同的追随研究视角, 即特质视角、行为视角、认知视角和动机视角。基于文献回顾与理论分析, 结合中国情境下的管理实践, 本文讨论和提出了未来拓展追随研究的七大方向, 包括相关构念开发、前因后果探索、领导—追随双向影响、研究视角的拓展整合、领导—追随的整合性理论构建、有效追随的开发、中国文化与制度背景下的独特追随方式等。本文的分析和探索旨在为未来的追随研究指明更具成长潜力和活力的发展方向与研究路径。

关键词 追随; 理论演进; 未来方向; 中国情境

引言

追随(Followership)与领导(Leadership)二者是相伴而生的, 脱离彼此来分析其中任何一方都不完整。与领导研究数十年的蓬勃发展相比较, 对追随现象的研究则要滞后和单薄很多,^[1,2] 领导研究与追随研究的分离也长期存在, 并成为制约领导研究向纵深发展的一个重要原因。^[3,4] 直到近些年, 随着当代企业在组织管理变革中愈加强调员工的自主性和能动性, 追随研究才开始成为国内外组织管理研究中的一项重要议题。^[2,5] “追

随”一词本身具有较为丰富的含义, 在不同的研究情境下常常有着不同的理解。在《韦氏大学词典》中, 追随(Follow)作为及物动词, 可以指“依据(规定、指导等)行动”或者“接受权威(即遵从)”; 作为不及物动词, 追随则主要指“在时间、地点或者顺序上跟随某人或者某物而行动”。具体到本文所关注和探讨的企业情境中, 追随与追随者的概念是同领导与领导者的概念相伴出现的, 作为领导过程中的重要组成部分, 追随是指追随者(下属)在一定程度上愿意听从他人(领导者)的指导, 接受他人的影响。^[2]

无论是从学科理论发展的角度还是从管理实践的现实需求出发, 学者们都越来越认可“理解追随者和理解领导者同等重要”。^[2,5,6] 在工商企业组织中开展针对追随者和追随现象的研究, 不仅能够拓展和深化现有研究对于领导过程的认识, 更重要的是能够揭示追随者在组织成员协作系统中所扮演的角色, 为研究新时期的组织发展、演化和变革贡献一个崭新的视角。然而, 作为组织管理研究中一个长期被忽视的新兴研究领域, 追随研究也面临着一些值得深思的基本问题。如追随研究的意义和价值是什么? 追随研究的范围与边界是什么? 如何认识和处理追随研究与领导研究二者之间的关系? 特别是, 当前追随研究在中国情境下已经取得了一些重要的进展, 未来还可以基于哪些路径和方向更好地推动中国情境下的追随研究, 并由此贡献于追随理论和领导力

作者简介 罗文豪, 北方工业大学经济管理学院讲师、管理学博士, 研究方向为下属视角的领导力与组织行为; 刘东, 美国佐治亚理工大学 Scheller 商学院教授、管理学博士, 研究方向为职场主动行为与事件系统理论; 章凯(通讯作者), 中国人民大学商学院教授、教育学博士, 研究方向为组织行为学、领导力、动机与人格等

基金资助 本文受国家社会科学基金重点项目(15AJY007)、国家自然科学基金项目(72072002、71640015)资助

论的发展?

从当前组织管理研究日益呼唤构建基础理论的发展态势来看,研究者在探讨和考察追随现象时应该首先解决其基本问题,探讨形成追随现象的实体和过程,以期找到一个清晰的逻辑起点。^[7]对于上述基本问题的思考和回答,也能够更好地推动追随研究从源头上进行理论创新。^[8]相反,如果对这些基本问题缺乏深入思考和准确认识,将很可能导致追随研究陷入先前领导研究出现的一系列窠臼中,^[4]从而使得追随研究后续乏力,难以实现真正的理论创新与持续的理论成长。为此,本文从追随研究的历史演进着眼,明确在组织管理领域开展追随研究的科学价值,并基于对追随现象的理解界定追随研究的范围和边界。本文聚焦于中国情境下的追随研究,探讨如何扎根丰富的中国情境和管理实践推进追随研究,并阐述值得进一步探索的方向。

一、追随研究的兴起、价值与范畴

1. 追随研究发展的历史脉络

虽然在组织管理研究文献中,关于追随现象的科学研究直到近些年才开始兴起,但追随现象的出现和被关注显然有着更为悠久的历史。Burns从政治学角度分析政治领袖中的领导现象时便指出,追随者是理解领导过程的一个关键视角,追随者的动机、需要和目标构成了领导者影响追随者的基础。^[3]Van Vugt等^[9,10]借鉴进化心理学的视角来探讨领导与追随现象时也指出,人们之所以会追随领导者是出于一种自然选择,并且这种自然选择过程与动物族群的追随现象有类似之处,某种意义上也是人类祖先生存能力强弱差别而导致的不同角色配置,即那些身体强壮的个体更可能成为部落和族群的领导者,而其他个体则选择成为追随者。这样的角色差异在历史演进过程中不断被强化,并最终发展成为现代组织中通常意义上的领导者和追随者。正因如此,学者们对于追随现象的理解和认识并非是全新的事物,而是嵌入在漫长的领导研究进程中。根据追随在领导研究中所起到的作用和角色不同,我们归纳出文献中对追随现象进行研究的四种不同理论取向:

(1) 完全忽视。这种取向主要出现在领导研究的早期,学者们聚焦于领导者来开发领导的早期理论,追随者的作用几乎完全被忽视。如20世纪30年代以来,领导的特质理论主要关注成功的领导者有哪些共同特质,^[11]领导的行为理论主要关注领导者在组织情境中表现出来的行为,如任务导向和(或)人际导向的行为。^[12]在这两种理论中,领导者几乎都是唯一的关注点,其基本假

设是:领导只与领导者的某些特质或行为有关,只要领导者表现出这些特质或行为就能够产生积极的结果,在领导过程中不必考虑追随者的作用。

(2) 边缘关注。自20世纪60年代开始,追随者开始得到领导研究者们一定程度的关注,但主要是作为领导研究的结果或情境变量。追随者被视作领导活动的附属角色,是被动的接受者,在领导活动中依照领导者给出的指令展开工作。因此,研究者将追随者的态度和行为等作为领导研究的结果,以追随者的产出作为衡量领导有效性的依据。而在权变领导理论中(如领导生命周期理论、路径—目标理论、费德勒模型等),^[13]追随者的一些个人特征(如下属成熟度等)则成为领导行为风格与结果变量之间的调节因素,即领导行为风格的作用效果在一定程度上受到下属特征的调节。

(3) 焦点关注。鉴于领导研究对于追随者的长期忽视或考虑不足,Shamir^[14]呼吁领导研究需要“翻转研究视角”,从“领导者中心”转向“追随者中心”。21世纪以来,一系列的研究开始给予追随者独立的关注,并非仅仅作为领导研究中的结果或情境变量。如Howell等^[6]将追随者引入魅力型领导研究中,考察了追随者的自我概念系统在魅力型领导形成中的作用。Carsten等^[20]通过定性研究开发了追随者三种不同的角色取向(被动、主动、积极),并在后续的实证研究中进行了相应的检验。此外,Sy^[15]开发了内隐追随理论(包含内隐追随原型和反原型),侧重从个体有关追随的认知图式出发来理解追随行为的出现与作用。

(4) 相互影响。追随研究的第四种取向体现为更为整合地考察追随者在领导过程中的作用,尤其是强调追随者和领导者之间的相互影响。在传统的领导研究中,多数学者关注的是领导者对于追随者的单向影响,而追随者往往被假设为被动地接受影响。^[16,17]对追随者进行“焦点关注”时虽有根本转变,认为追随者会对领导者的影响做出自主选择而不是被动地接受,但依然认为这种影响是单向的,对领导过程中社会互动的复杂性与双向性考虑不足。因此,从更为整合的研究视角来看,除了考察领导者对追随者的影响之外,也应深入探查追随者的态度与行为是否会影响领导者,如追随者是否可以主动去改变其与领导者的关系,影响甚至改变领导者的行为决策等。

值得注意的是,追随研究的上述四种不同取向出现的时间虽有一定的先后顺序,存在一定此消彼长的趋势,但它们出现后是相互交织的。即便在今天的领导与追随研究中,较为早期的“完全忽视”和“边缘关注”取向

依然不同程度地存在。当然我们也看到, 进入新世纪特别是近十年以来, “焦点关注”和“相互影响”的研究取向被越来越多的学者们所接受和采纳, 这恰恰体现出不同研究取向在新的时代背景下所呈现出发展趋势。从组织中的领导实践来看, 领导者和追随者双方互相依存、互为影响、密不可分, 这在有关领导力的经典著作中也得到了学者们的认可。^[3]在该理论演进的过程中, 追随者从完全被动转变成积极主动, 领导者与追随者的相互作用从单向影响转变成双向影响, 使得追随者在领导过程中的地位从被忽视到逐渐得到认可, 从边缘角色逐渐走向主体地位, 上下级关系从下属完全被动依附的关系逐渐走向双方自主互动, 这恰恰是一个回归人性和领导—追随两面一体的过程。

2. 追随研究的意义与价值

作为一个正在兴起和发展中的研究领域, 追随研究的意义何在? 本文认为, 在当前时代情境下, 追随研究的意义和价值除了弥补现有领导研究文献对追随现象关注不足之外, 还表现在以下三个方面。

第一, 从组织内追随者与领导者的关系来看, 研究追随有助于更为完整地认识领导与追随过程。在一些早期的领导理论论著中, 学者们已经指出组织中的领导活动是一个包含领导者和追随者的整合性过程。^[3]在之后的理论和实证研究中, 这种整合性由于对领导者因素的过度关注而没能得到充分重视, 从而导致学者对于领导现象和过程的认识往往是片面的、不完整的。近年来, 针对领导研究开展的反思也表明, 追随者缺位使得领导理论的发展始终难以跳出“理论建构不完整”的困境。^[2,4,18]因此, 追随研究的意义并不仅在于翻转领导研究视角本身, 更重要的是通过采纳一个整合性的理论视角, 同时从领导者与追随者出发, 重新认识领导过程。换言之, 追随研究并不是为了单纯研究追随者而独立出来的一个领域, 更不是为了与已有的领导研究“分庭抗礼”, 而是人们完整认识领导过程的内在要求。当然, 我们也需要认识到, 仅仅在领导研究中加入追随者因素或变量, 并不意味着就能够促进对领导过程的完整认识。只有同时考察领导者和追随者两方面的因素, 并对双方复杂的社会互动进行深入的理论探究, 学者们才有可能整合双方因素并构建出更为完整的领导理论。

第二, 从员工与组织的关系角度来看, 追随研究更加契合当前时代背景下日益自主独立的员工个体。移动互联网和信息技术的迅猛发展不仅引爆技术与商业变革, 更在很大程度上改变了当今时代员工个体的心智模式和行为方式。当今, 个体最大的变化在于对自我目标

和自我价值的追求日益凸显。^[19]在组织中, 员工和组织的关系也不再仅仅是传统的雇佣关系, 而是期望与组织建立合作关系, 在实现组织目标的过程中也能同时实现自身的目标和意义寻求。因此, 当今组织中的“员工”在身份界定和行为方式上已经发生了巨大变化, 且整体上更为自主和独立。即便他们并不出现在领导岗位上, 其影响和作用也依然值得研究。通过开展追随研究, 学者们能以更为完整的视角看待组织中的追随者, 有助于更好地应对新生代员工个体心智模式和行为方式变化所带来的管理新挑战。

第三, 从组织适应外部环境的角度来看, 追随研究可为组织发展与变革提供新的解决思路。现代工商组织面临着高度的易变性、不确定性、复杂性和模糊性, 以人工智能、区块链、云计算和大数据为代表的新技术也在持续冲击着组织的存续与发展。在此背景下, 组织的转型与创新日益重要, 追随者正是组织生存与发展需要调动和开发的新力量。考察当前在组织变革中表现突出的国内优秀企业(如海尔、华为、小米、阿里巴巴等), 无一例外地都将调动和激发员工的活力视作变革的关键。由此看来, 追随研究的开展有助于探索并明确如何激发追随者的活力, 从而整合追随者的力量, 推动组织的持续变革与创新。

3. 追随研究的范围和边界

从上面的讨论可以看出, 追随研究既不从属于领导研究的一个研究领域, 也并非完全独立于领导研究而存在, 这一研究主题聚焦于追随者及其相关的研究构念。然而, 如何准确地识别和界定追随者? 广义上看, 组织中所有的成员(包括不同层级的领导者)都可能是追随者, 只不过不同成员的追随对象有所不同。这一理解虽然包容性很强, 但是在学术概念的表达上有些模糊。狭义地看, 我们可以在特定的领导者—追随者互动框架下去界定追随者, 即与领导者相对而言的下属员工均可以视作相应的追随者。这一理解主要从上下级关系中去界定领导者和追随者, 虽有一定的狭隘性, 但在概念清晰性和研究操作上更为可行。

从追随行为的外延来看, 追随研究也不应该泛化为研究追随者在组织中的所有行为与活动。正如 Carsten 等^[20]给出的界定, 追随行为是指追随者个体在与领导者互动时所表现出的行为, 并不包括追随者自身的工作活动及与其他同事之间的互动行为。追随者自身的工作行为、创新行为、反生产行为等, 追随者与其他组织成员之间的合作或冲突行为都不能包含在追随研究的范畴之中。然而, 追随者向领导者的建言行为明确涉及到与

领导者的社会互动，而且也会对领导者和追随者后续的关系、地位、领导力涌现等产生影响，可以视作一个典型的追随研究示例。^[21]由此可见，研究追随的关键在于要将追随者置于和领导者产生社会互动的情境框架中去分析。

从影响对象来看，追随研究能够对追随者的影响进行更为丰富和全面的考察，这主要包括以下四方面的问题（如图1所示）：第一，追随者是否及如何对领导者产生自下而上的影响？传统领导研究偏重于考察领导者对追随者自上而下的影响，追随者对领导者施加的影响则几乎被领导研究所忽视。近年来，学者们逐渐认识到追随者个体或者集体可能会对领导者的态度、行为、决策等产生一定的影响。^[22]如Burris等^[23]对建言行为的研究发现，员工建言内容不同和所强调的身份出发点不同，会影响管理者对于建言价值的判断。第二，追随者是否及如何对相同或相近级别的同事和团队成员施加影响？在同一个工作团队中，对领导者有着不同程度和类型追随的员工，在与团队其他成员进行互动时也会产生不同的结果。随着团队自我管理水平的提高和员工自主意识的增强，部分追随者很可能在团队中起到施加横向影响的作用，即对同事产生影响，而这也是对领导者的一种追随。第三，追随者是否及如何连接自身的领导者与更低层级的追随者，从而起到沟通桥梁的作用？对于组织中的中层领导者和团队领导者而言，他们同时承担着领导者和追随者的角色。他们如何实现高水平地“上传下达”，如何更好地整合自身面对的领导者与追随者群体，如何平衡好自己的双重或多重角色，都有待于进一步的讨论。第四，追随者不同方式和类型的追随是否及如何对追随者自身及非工作领域的相关者（例如，配偶与家人）产生影响？当追随者选择不同的追随方式时，他们在职业发展、工作行为和工作家庭关系等方面也有可能出现不同的结果。如宋继文等^[24]的研究发现，员工的积极挑战行为与他们的职业发展呈现正向关系。

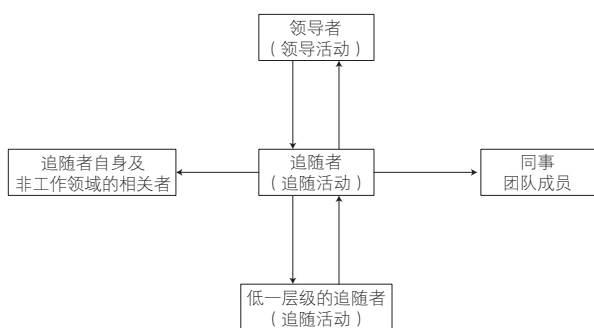


图1 追随研究的影响对象与研究范畴

上述四类问题中的前三类采用组织与管理研究的“人际间”（Interpersonal）视角，即探查追随者的行为对于他人的影响，而最后一类则属于“个体内”（Intrapersonal）视角，即探查追随行为对于自身的影响。可以说，上述四方面研究对象所蕴含的一系列研究问题，能够帮助研究者们更好地识别和聚焦追随研究的边界与范围。追随研究在影响对象上的广泛性也表明，围绕这一主题的学术探索存在着较为宽广的发展空间。

二、追随研究的多元视角与最新进展

通过梳理近年来有关追随议题的研究文献与发展脉络，我们发现学者们在研究追随现象时有几种不同的基本假设。本文基于研究问题侧重点的不同，将当前有关追随的研究成果归纳为以下四类不同的研究视角。

1. 特质视角，即关注优秀追随者所具备的一些共同的个人特质。正如早期领导研究侧重于关注成功领导者的个人特质，较早期的追随研究同样试图总结出优秀追随者的共同特征。如Kelley^[25]在早期提出的追随者分类模型中，将“批判性思考”和“主动性”视作优秀追随者的两类重要特质。结合中国企业与组织的现实情境，曹元坤等^[26]通过回顾相关文献，将好的追随者特质归纳为“正直、真诚、主动、灵活”四个方面。在后续研究中，曹元坤等^[27]建构了一个五维度的部属追随力内涵结构模型，其中的进取精神和认知悟性都是优秀追随者的重要特质。

除了上述直接关注优秀追随者的共同特质之外，还有一些研究考察了下属的某些人格特征与特定领导风格之间的关系，以此试图揭示追随者在领导过程中的作用。如Dvir等^[28]研究发现，在群体层面，直接追随者的发展性特质（包括自我实现需要、组织道德价值观的内化水平、集体主义取向、独立批判性、任务中的积极参与、自我效能感）能够正向预测变革型领导，而间接追随者的上述特质则负向预测变革型领导。此后，Howell等^[6]在他们的理论研究中进一步考察了追随者的自我概念系统对于魅力型领导关系感知的影响。可以看出，这类研究的出发点仍然是从领导者中心的角度出发，关注追随者的某些特质对于领导活动、领导效果或者感知到的领导风格的影响，而并非完全聚焦于追随者自身的特质。

2. 行为视角，即关注追随者在追随活动中展现出来的特定行为。由于行为往往易于观察和测量，选择行为视角研究追随现象具有更强的操作性。正如领导研究中不少领导风格体现为特定领导行为的组合，学者们基于对追随行为的考察也提出了一些相关的研究构念。在

这方面,中国学者通过开展质性访谈,并遵循量表开发的规范步骤,提出了多种不同的追随行为概念与结构。例如,赵慧军^[29]对追随行为的内涵进行了探索性分析,并发现了一个二维四因素的结构,其中绩效导向行为包括了沟通合作与贯彻执行两个因素,而关系导向行为则包含了挑战权威和服从信赖两个因素,这一结构也得到了后续研究的进一步检验。^[30]陶厚永等^[31]从对偶心理定位的视角来研究领导行为与追随行为的互动,发现员工表现出学习、消极、模范和疏离四种与追随相关的行为。此外,也有学者聚焦于某些独特的追随行为(如积极挑战行为),^[24,32]并进行了相应的构念开发与研究。

此外,部分学者提出和发展了追随力的概念,并同样采取行为视角来阐释追随力的内涵。在曹元坤等^[27]提出的五维度追随力结构中,执行技能、关系技能和影响力这三个维度都具有典型的行为属性。周文杰等^[33]基于对中国企业中基层员工的质性研究,开发了包括尊敬学习、有效沟通、权威维护、积极执行、意图领会和忠诚奉献六个维度的追随力概念,这六个维度也都表现为追随者的特定行为。与此类似,刘毅等^[34]提出的四因素积极追随力结构中,支持力、沟通力、进取心和忠诚度这四个维度也对应着不同的追随者行为。

3. 认知视角,主要基于内隐追随理论和对追随者的认知原型概念开展追随研究。在借鉴内隐领导理论研究的基础上,Sy^[15]指出内隐追随理论的本质是个体记忆系统中有关于追随的认知结构和原型,这一原型是在长期的社会化经历和领导—追随活动经验的基础上,经由长时间的认同和内化过程而相对稳定下来的。针对内隐追随理论的结构,Sy^[15]进一步提出了包括勤勉、热忱和好公民三个维度的追随原型,以及包括顺从、反抗和不称职三个维度的追随反原型。正如孔茗等^[35]发现的那样,领导者积极的内隐追随原型与员工的角色内工作行为和角色外的组织公民行为均正相关。

在中国情境下,学者们也开始对内隐追随理论的结构开展探讨,并试图发现具有中国文化特色的内隐追随理论。孔茗等^[35]应用Sy^[15]开发的量表对追随原型进行测量时,也发现该量表在中国员工样本中的信度系数较低。为此,祝振兵等^[36]发展了一个3因子结构的内隐追随原型,3个因子分别为“好公民”“工作能力强”和“工作态度好”,并开发了一个9项目的测量量表。此外,郭衍宏等^[37]开发了一个包括5个因子、15个题项的本土内隐追随量表,该量表中的5个因子分别为勤勉、服从、进取、情商和公民行为。王弘钰等^[38]提出的内隐追随原型包括工作能力、真诚拥护及以和为贵的3因子

结构。整体上看,这些研究成果中虽然已经体现出一些中国文化特色的内涵(如以和为贵等),但尚需要进一步在理论和实证检验层面进行细化和拓展。

近年来,中国情境下的内隐追随研究中另一个值得关注的领域是基于匹配视角所开展的领导与追随研究。一方面,领导者和追随者之间追随原型的一致性(或者是相似性匹配程度)会对领导者和追随者的行为与态度产生影响。当领导者和追随者双方对于追随原型的认识保持一致时,双方更可能促使自己的行为表现符合彼此的内心期望,从而能够带来更为积极的工作产出。如彭坚等^[39]的研究发现,领导者和追随者双方的追随原型越一致,员工的关系绩效水平(包括人际促进和工作奉献)会越高,但影响因素更为复杂的任务绩效并不会相应提高。彭坚等^[40]的研究发现,领导者和追随者在积极追随原型上的匹配程度与领导者授权行为正相关,即二者对于“理想下属”的认知越一致,领导者越可能做出授权行为。

另一方面,当我们考察领导者追随原型和追随者追随特质或行为之间的“互补性匹配”时,二者之间的匹配程度除了带来积极效果之外,也可能会对员工的行为与态度带来产生“双刃剑”作用。显然,追随者符合领导者的内隐追随原型会得到领导者的认可与支持,从而为他们在工作中提供更多的便利性和发展机会。正如祝振兵等^[41]发现的那样,领导者追随原型与追随者追随原型之间的匹配同领导者评价的领导—成员交换关系存在正向关系,即更高的匹配会带来与领导者之间更高质量的互动关系。然而,符合领导者的预期在特定条件下也会成为一种工作负担,领导者的高期待会转化为追随者的心理负担,而这会成为追随者工作中的抑制性因素。彭坚等^[42]的研究指出,领导者追随原型和下属追随特质匹配既可能会引发“迈向幸福的赋能之路”(自我效能感提高与满意度提升),也可能会带来“远离幸福的负担之路”(更高的情绪耗竭)。

4. 动机视角,重点挖掘追随者不同类型追随方式背后的动机,即“为什么追随”的问题。^[43]在现有研究中,针对追随动机的探讨仍以理论分析为主,尚缺乏充分的实证考察。其中,Collinson^[44]和Shamir^[45]基于归纳方法,分别提出了几种不同类型的追随动机。综合来看,主要包括以下四类:第一,基于魅力和相似性产生的追随动力。即当员工感知到自身与领导者在人格特征、自我概念、价值观等方面一致性较高时,他们就更倾向于追随这样的领导者。^[46]第二,基于满足需要而产生的追随动力。如人们为了寻求满足安全需要和对于清晰秩序

的需要,会选择追随领导者。^[44] Kellerman^[47]从社会学角度所进行的分析指出,领导者能够满足追随者对于安全和有序、归属和群体、工作和意义这三类不同的需要。当领导者更能够满足员工上述心理需要时,员工便可能会选择更高强度的追随。第三,基于对职位权威的服从而产生的追随。当领导者处在更高的组织职位上,且组织中存在正式的职位权威体系时,组织正式化的力量会强化员工对于权威的服从。在这种组织中,较低层级成员追随较高层级的成员被视作一种“合乎理法”的行为,从而会促使低层级员工更多地宣称自身的追随者身份。^[48]第四,基于工具理性的价值判断而进行追随,或者称之为“基于计算”的追随。只有当追随能够给员工带来可能的收益或促进个人目标实现时,或者当不追随可能会给员工带来风险与惩罚时,员工才会在“收益—代价”判断的基础上产生对于领导者的追随。

通过对上述四类研究视角的梳理可以看出,当前有关追随的研究正在沿着多条路径向前推进。其中,特质视角由于仅仅关注追随者的个人特质,且尚未提出与追随现象有着密切联系的独特特质,故而未得到更多学者们的采纳;动机视角试图挖掘追随行为背后的心理动力和机制,有很大的潜力推动对追随现象的深层次认识,不过目前仍主要停留在理论探索阶段。相对而言,行为视角和认知视角成为目前中国学者开展追随研究的主导路径,并孕育出一些颇具启发性的研究成果。具体而言,行为视角由于易于观察、易于测量和概念相对清晰而获得学者们更多的关注。在认知视角指导下,特别是基于内隐追随理论,国内外学者们在 Sy^[15]的工作基础上开展了较为丰富的实证研究,为从内隐认知原型角度理解领导者和追随者的互动提供了新的观点和新的证据。

三、中国情境下追随研究的未来发展方向

通过回顾追随研究的历史发展脉络和近年来取得的进展,我们发现这一新兴的研究领域孕育着广阔的研究机会与可能空间。特别是在领导研究方面,中国研究者在很大程度上处于“跟随与模仿”西方研究的位置,而在追随研究方面,国内研究群体不仅有机会可以同步前进,甚至已经取得了一些值得关注的前沿成果。在中国情境下开展追随研究,既需要开发和完善一些与追随现象密切相关的学术构念,并围绕这些构念进行相关的实证研究;也需要基于追随现象和已有的研究成果开展视角的整合和理论的构建,力求推出原创性的理论成果;需要对管理实践中的追随现象提供有意义的指导。更为重要的是,学者们也可以结合中国情境中独特的文化与

制度特征开展追随研究,以期基于中国文化土壤创造地贡献对于追随现象的本土化认识。基于上述分析逻辑,本文提出如下方向与思路,以开展和推进追随研究。

1. 开发清晰严谨的追随构念。从管理实践中的追随现象到开展相应的学术研究,其中关键的一步是针对追随现象开发出一套清晰严谨的学术构念。在已有的研究成果中,学者们已经提出了诸如“追随力”“追随角色定向”“内隐追随理论”等相关概念,从不同侧面对追随现象进行了理论上的构建。然而,一方面,现有的追随构念还十分有限,与管理现实中丰富的追随现象相比还有着较大差距。如当前的追随研究无一例外地聚焦于员工个体的追随行为或者在领导—员工二元对子层面理解追随现象,而未能在团队(Intra-team)、跨团队(Inter-team)层面发展出追随的相关研究构念。事实上,在中国组织较强的集体主义情境下,除了个体追随领导者之外,团队对领导者的追随既广泛存在,也可能具有其独特的学术价值。同时,企业中的部门和团队也可能对上级团队(如高层管理团队)产生追随,这便需要发展出一些更能够反映现实特点的追随构念。另一方面,部分已有的追随构念在内涵界定上还存在一定的模糊性。以受到较多关注的“追随力”概念为例,有学者将其界定为追随者的一组行为,也有研究认为追随力是追随者特质和行为的组合,还有观点则认为追随力是追随者的某种能力。^[1,49]由此,“追随力”这一构念在界定上的模糊性就会导致后续实证研究结果出现不一致性,这不利于进一步的学术对话和理论发展。除了深入探索追随的本质与概念内涵,在未来研究中,学者们也可以通过综合定性和定量的方法,以揭示出员工追随方式的丰富多样性,包括追随形式和追随内容的多样性等。在对追随多样性开展研究时,学者们也可以更多地考虑和关注案例与质性研究方法,发挥这些方法更为丰富和深入地分析管理实践的优势,为更为准确地发展追随构念提供支持。例如,Carsten等^[20]正是基于质性访谈方法,提出了三种不同形式的追随者角色定向。

2. 明晰追随丰富的前因与后果。在组织管理研究中考察追随者和追随现象,一个重要且必不可少的研究方向便是追随的前因与后果。特别是,员工为何会产生不同类型的追随行为或方式?不同的追随行为或方式又会给追随者自身、他人(包含领导者在内)及整个团队或组织产生哪些不同的影响?

从员工追随的前因来看,首先,员工自身的人格特征、心理动机、认知方式、情绪情感等个体因素都有可能导致追随方式的差异。如主动性人格反映出个体在行

动中希望采取主动行为的一种倾向,^[50]拥有较高主动性人格的员工在追随领导者的过程中或许也更有可能是采取主动积极(而非被动消极)的方式。又如, Sy等^[15]提出的内隐追随原型代表了个体对于“优秀追随者”的一种认知原型,这同样可能会进一步影响追随者自身真正表现出的追随方式。

其次,员工在工作场所中面临的情境因素也会影响他们的追随方式。组织或团队中的管理风格与文化氛围不同对员工表现出的追随行为有不同的塑造效果。^[48]如团队中的管理风格更偏向于控制威权还是更偏向于授权支持,有很大可能会影响员工追随领导者的方式。在 Carsten等^[20]的质性研究中,领导风格与组织氛围两大类因素都对追随者的三类不同角色取向产生了明显的影响。事实上,将领导风格作为追随方式的前因变量加以研究,与当前领导研究中的主要模式有着密切的联系,即考察领导者对于追随者的影响。沿着这一逻辑,有关追随方式前因的研究可以进一步深化。如企业中担任团队或部门主管的中层领导者,便可能既是领导者也是追随者,他们对高层领导者的追随方式很可能受到高层领导者领导风格的影响,并可能进一步影响其下属的追随方式。

再次,除了从个体差异和社会情境两方面的特定属性出发考查追随方式的前因之外,未来研究也可以考察一系列能够引发、维持、改变员工追随与否及追随方式的关键事件。事件系统理论的提出与发展说明实体(如组织、团队或个人)所经历的动态事件同样能够显著地影响和改变实体。^[51-53]因此,这一理论的显著优势在于超越传统的静态属性观,而以更为动态的过程观点来看待组织中特定现象的出现及其影响。以员工追随现象为例,员工对于特定领导者的追随既有可能是在长期互动过程中形成的,也有可能是在一项突发或者重大事件中涌现出来的。借助事件系统理论,通过对事件强度、时间、空间因素的深入探查,未来研究可以挖掘出引发员工追随的一系列关键事件及其共同特征,从而明确识别领导者吸引员工追随的条件和过程。进一步地,在激发追随行为产生的过程中,领导者与下属的内在特质也有可能与他们所经历的外部事件产生相互作用,从而共同影响追随行为的涌现。

最后,从员工追随的后果来看,未来研究亟需对追随的影响对象进行更为全面、深入的分析。具体来说,不同追随形式的影响至少包括以下两个方面:第一,对于追随者个人自身的影响(Intrapersonal);第二,对于组织内外其他人的人际间影响(Interpersonal)。一方面,

追随者采取不同的追随行为或方式,可能会对他们在在工作场所中的角色内与角色外行为、对于工作的态度与感知、幸福感、家庭工作冲突或增益及职业发展等多种个人结果产生影响。另一方面,追随者对于他人所产生的的人际间影响在当前研究中较少被提及。在组织管理实践中,员工的追随除了对自己产生影响之外,也会向上对他们的领导者、横向对其他团队成员和同事、向下对他们的下属等不同对象产生影响。如当追随者更为积极主动地追随领导者时,领导者既可能因此更加信任和对其授权,也有可能感到自己的地位与领导者身份受到威胁。本文认为深化对于追随行为的认识,尤其需要对其结果进行全方位、多角度的审视和考察。

3. 检验领导与追随的双向影响。对于追随者的行动而言,领导者的表现可能既是前因,也是潜在的后果。正是由于领导与追随之间密不可分的关系,我们特别将二者的关系研究作为一个单独的研究方向。正如前文多次强调的那样,过往领导研究中过多地偏重于领导者对于追随者的单向影响,而实际研究发现,考察追随者对于领导者的影响,能够从一个新的视角拓展我们对于领导过程的理解。^[5]

具体而言,对领导者与追随者之间双向影响关系的研究可能包含如下三部分内容:第一,探讨领导者对追随者自上而下(Top-down)的影响,即将领导者视作前因变量,这也是当前大多数领导研究中的主要思路。第二,探讨追随者自下而上(Bottom-up)对领导者的影响,即认为一些追随者的行动可能会成为领导风格形成的前因、中介或调节变量,追随方式的差异和追随者的不同也有可能塑造出不同的领导风格。这类研究近年来已经有了一些初步的理论探讨,^[22,54]值得进一步的深入考察和实证检验。第三,同时考察领导者与追随者之间的双向影响关系,尤其是在领导者和追随者因素二者因果指向不明确的情况下。通过开展纵贯的定量研究设计或开展追踪式的案例研究,研究者们可以更系统地思考和探索领导风格与追随风格之间复杂的互动关系。

在上述三部分研究内容中,前两方面仍然主要是对单方向影响关系的考察,但在追随研究发展初期仍有极大的必要性,特别是对于一些新的追随构念的理解离不开领导因素作为前因或后果。第三方面的研究试图同时考察领导与追随现象之间的互动关系,在内容上更为整合,但在实际操作上也有更高的要求。从长期来看,第三类研究应当是研究者努力追求的方向。

4. 拓展和整合不同的研究视角。通过本文的梳理,当前追随研究的四种主要研究视角既相互补充,也相互

竞争, 这表明当前学者们对于追随现象的研究还处在初期发展阶段, 依旧蕴含着大量的研究机遇。对于目前呈现出的四类研究视角, 我们发现行为视角和认知视角的研究占据了大部分。然而, 从追随理论建构与发展的角度来看, 无论是特质视角还是行为视角都难以支撑起发展追随理论的使命。认知视角下的追随研究除了继续着力于领导者和追随者的内隐追随原型这一关键概念之外, 更加需要挖掘追随者认知系统中其他能够预测追随者后续行动的因素及过程。此外, 对于目前尚未得到充分重视的动机视角而言, 未来研究可深入探索员工追随领导者的动因与激励追随的心理过程, 推动对于“为什么追随和如何追随”等基本问题的回答。

在本文概述的四类研究视角之外, 我们相信依然会有其他不同的研究视角可用来认识追随现象, 这也是学者们在未来推动追随研究走向创新发展的一条重要途径。如从领导者与追随者及追随者之间的人际互动入手, 员工追随领导者既是社会互动的过程, 也是关系建构的结果。由此, 学者们同样可以发展出理解追随的关系视角, 或是近年来在领导研究领域中得到关注和重视的社会网络视角。又如, 考虑到领导者和追随者之间的关系有可能因为一些关键事件的出现而加速形成, 或者因为特定事件而发生性质上的转变, 未来研究同样可以借鉴近年来提出并得到快速发展的事件系统理论,^[51-53] 从新颖的事件研究视角出发来推动追随研究走向深入。

更为重要的是, 除了采取单一视角考察追随现象之外, 整合多种研究视角并开发出一个完整的追随理论也是未来开展追随研究的必然要求。要实现理论视角上的整合, 首先需要解决的理论难点在于认识到追随现象的本质, 并且针对企业组织中的追随现象构建起一个较为抽象的理论模型。对于“追随”这样一个仍处在发展早期的研究主题而言, 其理论建构的范式和成果很有可能是多样化的。如果学者们构建出的追随理论模型是一个典型的认知加工过程, 那么认知视角可能就是这些学者进行理论建构的基础视角。在此过程中, 包括行为、关系、动机和情感等视角的理论主张, 就会围绕着基础性的认知视角予以整合。然而, 如果学者们将追随现象建构为一个动力激发的过程, 动机视角则显然是整合性理论开发的基础视角, 同时需要考虑的是追随者的认知、情绪情感、与领导者的人际关系等在这一动力过程中扮演着什么样的角色。总体而言, 当前对于追随现象的理论视角开发仍然处在探索阶段, 还需要大量的理论和实证工作去推动不同视角之间的对话、竞争和融合。

5. 开发整合性的领导—追随理论。上述几个研究

方向更多地偏重于追随研究本身, 在此基础上未来研究更需要加强对于领导和追随的整合性理论建构。如前所述, 追随研究的意义和价值并不仅仅是为了“追随者”而来研究“追随者”。追随者和领导者都是领导或追随过程中不可或缺的组成, 开展追随研究的一个重要目的在于从追随者角度为更为完整地理解领导或追随现象提供支持。^[2] 事实上, 领导研究中对于追随和追随者的长期忽视和不准确认识, 恰恰已经成为领导理论进一步发展的瓶颈。因此, 在今天的时代背景下开展追随研究, 我们同样需要注意避免从一个偏颇(领导者中心)走向另一个相对的偏颇(追随者中心), 而势必要考虑和选择对领导与追随研究进行整合性的理论开发。

建构整合性的领导—追随理论, 一方面离不开已有的领导力研究成果和前文提及的关于追随的实证研究成果, 另一方面更需要学者们超越单个研究成果或者单一研究视角, 深入到领导—追随现象的本质去进行理论建构。在目前已有的研究中, DeRue等^[48]的研究可以视作该方向的一个范例。他们并非从领导或者追随现象的某一个单独理论出发, 而是从更为一般性的“身份建构”角度着手, 在领导者和追随者互动影响的过程中, 界定和分析双方对于自身身份的宣称及对于对方身份的给予。可以看出, “身份建构理论”在其中扮演着元理论的作用, 这也与近来在理论建构中倡导的“源头创新”相吻合。^[8] 当然, 领导与追随研究领域中现有的理论还都不够好, 理论基础也不够坚实,^[4,55] 这要求学者们从其他领域(如心理学、社会学、政治学等)引入更具有解释力的元理论, 或者基于对研究对象的深入认识创建出合适的理论原型。以章凯^[56]等提出的目标动力学理论为例, 该理论以自组织理论为基础, 基于“心理目标”这一核心概念, 对个体的动机、行为、情绪、认知等进行了新的理论建构, 具有显著的元理论属性。从该理论的当前发展来看, 已经初步地在领导力有关的领域中得到应用。通过应用该理论, 学者们或许可以围绕领导者心理目标与追随者心理目标之间的互动关系, 发展出领导与追随的动力学理论。最后, 毫无疑问的是, 理论建构的过程充满未知和挑战, 对研究者的理论素养和洞察力要求较高。然而, 更加擅长整体思维的中国学者或许可以在领导—追随整合理论的建构与发展中有更好的尝试。

6. 有效追随的开发。管理研究除了贡献知识以外, 也承担着引领与造福管理实践的重要使命。在追随研究中, 关于有效追随的开发(Followership Development)也因此成为一个极具实践价值的研究方向。正如Hollander^[57]和Uhl-Bien等^[2]指出的那样, “如果没有

追随者,那么也就没有领导者和领导力”。在今天这样一个竞争加剧、充满不确定性和模糊性的时代里,开发和调动追随者的力量将具备更加现实的意义。对于正迈入新时代的中国社会和中国企业组织而言,既需要杰出的领导者,也同样需要出色的追随者。从组织中人员的数量对比来看,追随者的数量要远远多于领导者,这同样意味着研究追随者的发展对于组织发展有着重要的现实意义。由此,未来研究除了在学术上考察追随者和追随行为之外,也应当在上述科学研究的基础上探索如何通过培训,在不同的组织情境中激发和培育有效的追随者。

7. 中国情境下独特追随方式的研究。与领导研究相似的是,追随研究既是一个普适性的话题,也具有文化情境性。对于中国学者来说,既可以采取普适性观点来研究追随现象,也可以考察中国文化情境下员工追随的一些特殊属性。前述几个研究方向的讨论主要是从追随研究和理论发展的普适性角度出发,旨在开展能够贡献给全球管理知识的研究;当然,学者们也可以在这些方面融入中国文化特征,开展反映中国文化特征的研究。如前文回顾的中国学者们针对内隐追随理论所做的研究工作已经表明,西方的内隐追随理论成果与测量工具在中国情境下应用时会出现适切性问题。^[35]由此,国内学者们开发出不同维度结构的内隐追随原型,并通过实证研究进行检验。^[36-38]这些研究代表了推动追随研究本土化的一个可能方向,即结合中国情境特征修订或者重新开发西方已有的理论和模型,来指导中国组织中的追随研究。

除此之外,学者们也可以通过扎根研究或者定性研究的方式,挖掘中国本土情境下追随现象的独特内涵。从文化价值观的角度来看,中国组织中的文化常常被视作具有较高权力距离取向的典型。^[58-60]在这一文化价值观的驱动下,追随者会有怎样不同的表现?追随者是否会因为高权力距离而对领导者表现出更多的服从,还是会由于高权力距离而与领导者之间保持若即若离的关系?又如,Huang^[61]指出中国社会中的“关系”表现为工具性关系、混合性关系和情感性关系三种,并分别对应了人际交往中不同的准则与规范。通过借鉴这一理论成果,研究者可以考察当追随者与领导者之间形成不同类型的关系时,其追随行为有着怎样的差异。特别是在中国传统文化背景下,一部分追随者尤为强调“情与义”的作用,强调要报答领导者的知遇或关怀之恩。当“报恩”“忠孝”“义气”等这些中国文化内容与文化规范嵌入人们追随领导者的过程中,便很有可能孕育出一些具

有本土色彩的追随模式。

除了从文化价值观角度切入,中国组织中所具有的结构性特征也会影响到员工的追随方式。如差序格局常常被视为中国组织的一种典型文化特征,对组织中人们的行为模式有着深远的影响,差序式领导的概念便由此产生。^[62,63]在呈现出差序格局的团队或组织中,处在该结构不同位置的员工是否会在对领导者的追随上呈现出相应的差异?与领导关系更密切的追随者,又会对与领导关系相对较远的追随者乃至其他非追随者产生怎样的横向影响?上述问题的有效回答,都有赖于针对员工的追随活动与相关的文化价值观进行系统性的思考和研究,从而产生更具本土特色的追随研究成果。

当前的中国社会正处在一个前所未有的转型时期。一方面,中国的传统文化和历史源远流长,对当代社会中人们的行为模式依然有着强烈的传承性影响;另一方面,以移动互联网为代表的新技术蓬勃发展,在很大程度上重新发现与塑造了组织中个体的价值,激活了个体对于自我价值和成长目标的追寻。在中国情境下推动追随研究的发展,毫无疑问,上述两方面的影响和力量都需要予以充分考虑。但需要指出的是,当我们聚焦于企业情境考察追随现象时,需要结合时代要求审慎地对待传统文化中一些来自君臣、父子、人伦关系的内容和要素(如家长式领导与传统性价值观)。^[64,65]当前中国文化情境中表现出的传统与当代的碰撞和融合,恰恰为中国学者提供了宝贵的研究沃土,促使我们有可能贡献出兼容时代特征和文化传统的理论成果。

四、结语

追随并非一个新生事物,但管理学界直到近年才逐渐重视追随研究。这既与管理学科特别是领导研究的发展轨迹密切相关,也得益于当前管理实践呈现出的一系列人性化与个性化的重要变化。通过梳理现有文献,我们发现追随研究在国内学者中得到了更多的关注,相关的研究成果数量也明显多于国外。当然,这并不代表追随现象是中国情境下的独特现象。长期以来的领导研究中,国内学者们更多地扮演着“学术追随者”的角色;而在新兴的追随研究中,国内同仁们的发力或许意味着这可能是一个实现“变道超车”的研究领域。

基于本文的文献梳理和问题探讨,追随者作为组织管理系统的重要成员,开展追随研究为推动领导理论和其他组织管理理论的创新贡献了一个崭新的思考角度,也有可能同其他理论视角(如领导者视角、社会互动视角)整合,重构现有组织研究的理论成果(如一些传统

的领导理论可能会随着追随研究的兴起而逐渐淡出历史舞台),从而可能为发展兼具理论严谨性和实践相关性的组织管理理论提供新的理论源头与路径。在当前员工个体价值与自主性日益增强的管理背景下,追随研究的开展有助于回应管理实践中关于个体变化和企业发展的一系列新难题。正如前文强调的那样,追随研究不仅本身充满着广阔的研究空间,而且也蕴含着中国学者在这一细分领域引领和贡献管理研究的重要机会,中国情境下商业管理实践的巨大进步更是为追随研究提供了难能可贵的研究土壤,值得不同领域对追随现象有研究志趣的中国学者为之努力。

参考文献

- [1] 原涛,凌文铨. 追随力研究述评与展望. 心理科学进展, 2010, 18(5): 769-780.
- [2] Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K. B., Carsten, M. K.. Followership Theory: A Review and Research Agenda. *The Leadership Quarterly*, 2014, 25(1): 83-104.
- [3] Burns, J. M.. *Leadership*. New York: Harper Row, 1978.
- [4] Van Knippenberg, D., Sitkin, S. B.. A Critical Assessment of Charismatic-Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board? *The Academy of Management Annals*, 2013, 7(1): 1-60.
- [5] Wee, E. X., Liao, H., Liu, D., Liu, J.. Moving from Abuse to Reconciliation: A Power-dependence Perspective on When and How a Follower Can Break the Spiral of Abuse. *Academy of Management Journal*, 2017, 60(6): 2352-2380.
- [6] Howell, J. M., Shamir, B.. The Role of Followers in the Charismatic Leadership Process: Relationships and Their Consequences. *Academy of Management Review*, 2005, 30(1): 96-112.
- [7] 章凯, 罗文豪. 科学理论的使命与本质特征及其对管理理论发展的启示. *管理学报*, 2015, 12(7): 939-947.
- [8] 罗文豪, 章凯. 源头创新与中国管理研究的未来发展取向. *学术研究*, 2018, (4): 88-97.
- [9] Van Vugt, M.. Evolutionary Origins of Leadership and Followership. *Personality and Social Psychology Review*, 2006, 10(4): 354-371.
- [10] Van Vugt, M., Hogan, R., Kaiser, R. B.. Leadership, Followership, and Evolution: Some Lessons from the Past. *American Psychologist*, 2008, 63(3): 182-196.
- [11] Zaccaro, S. J.. Trait-based Perspectives of Leadership. *American Psychologist*, 2007, 62(1): 6-16.
- [12] Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. E. D., Humphrey, S. E.. Trait and Behavioral Theories of Leadership: An Integration and Meta-analytic Test of Their Relative Validity. *Personnel Psychology*, 2011, 64(1): 7-52.
- [13] Graeff, C. L.. The Situational Leadership Theory: A Critical View. *Academy of Management Review*, 1983, 8(2): 285-291.
- [14] Shamir, B.. From Passive Recipients to Active Co-producers: Followers' Roles in the Leadership Process. In Shamir, B., Pillai, R., Bligh, M., Uhl-Bien, M. (Eds.). *Follower-centered Perspectives on Leadership: A Tribute to the Memory of James R. Meindl* (pp. IX-XXXIX). Charlotte, NC: Information Age Publishers, 2007.
- [15] Sy, T.. What Do You Think of Followers? Examining the Content, Structure, and Consequences of Implicit Followership Theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2010, 113(2): 73-84.
- [16] Fast, N. J., Burris, E. R., Bartel, C. A.. Managing to Stay in the Dark: Managerial Self-efficacy, Ego Defensiveness, and the Aversion to Employee Voice. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(4): 1013-1034.
- [17] Liu, W., Song, Z., Li, X., Liao, Z.. Why and When Leaders' Affective States Influence Employee Upward Voice. *Academy of Management Journal*, 2017, 60(1): 238-263.
- [18] Hernandez, M., Eberly, M. B., Avolio, B. J., Johnson, M. D.. The Loci and Mechanisms of Leadership: Exploring a More Comprehensive View of Leadership Theory. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(6): 1165-1185.
- [19] 陈春花. 激活个体. 机械工业出版社, 2015.
- [20] Carsten, M. K., Uhl-Bien, M., West, B. J., Patera, J. L., McGregor, R.. Exploring Social Constructs of Followership: A Qualitative Study. *The Leadership Quarterly*, 2010, 21(3): 543-562.
- [21] McClean, E., Martin, S. R., Emich, K. J., Woodruff, C. T.. The Social Consequences of Voice: An Examination of Voice Type and Gender on Status and Subsequent Leader Emergence. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(5): 1869-1891.
- [22] Oc, B., Bashshur, M. R.. Followership, Leadership, and Social Influence. *The Leadership Quarterly*, 2013, 24(6): 919-934.
- [23] Burris, E. R., Rockmann, K. W., Kimmons, Y. S.. The Value of Voice to Managers: Employee Identification and the Content of Voice. *Academy of Management Journal*, 2017, 60(6): 2099-2125.
- [24] 宋继文, 郭一蓉, 徐大海, 罗文豪, 王悦. 追随力视角下积极挑战行为的概念与作用机制研究. *管理学报*, 2017, 14(10): 1445-1455.
- [25] Kelley, R. E.. *The Power of Followership*. New York: Doubleday Business, 1992.
- [26] 曹元坤, 黄晓波, 谭娟. 值得关注的管理学前沿: 追随问题研究. *当代财经*, 2008, (7): 118-123.
- [27] 曹元坤, 许晟. 部属追随力: 概念界定与量表开发. *当代财经*, 2013, (3): 82-89.
- [28] Dvir, T., Shamir, B.. Follower Developmental Characteristics as Predicting Transformational Leadership: A Longitudinal Field Study. *The Leadership Quarterly*, 2003, 14(3): 327-344.
- [29] 赵慧军. 追随行为的探索性研究. *经济与管理研究*, 2013, (4): 106-110.
- [30] 赵慧军, 席燕平. 员工追随行为结构验证及其对工作绩效的影响. *中国人力资源开发*, 2015, 32(15): 40-46.
- [31] 陶厚永, 李薇, 陈建安, 李玲. 领导—追随行为互动研究: 对偶心理定位的视角. *中国工业经济*, 2014, (12): 104-117.

- [32] 王悦, 郭一蓉, 罗文豪. 追随力视角下的员工挑战行为内涵及其多样性: 一项质性探索. 中国人力资源开发, 2017, 34(7): 38-48.
- [33] 周文杰, 宋继文, 李浩澜. 中国情境下追随力的内涵, 结构与测量. 管理学报, 2015, 12(3): 355-363.
- [34] 刘毅, 彭坚, 路红. 积极型追随力: 概念, 结构, 量表开发与Rasch分析. 西北师大学报: 社会科学版, 2016, (1): 115-124.
- [35] 孔茗, 钱小军. 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, 2015, 47(9): 1162-1171.
- [36] 祝振兵, 罗文豪. 中国组织情境下的内隐追随: 内容, 结构与测量. 江西社会科学, 2017, 37(3): 235-244.
- [37] 郭衍宏, 兰玲. 中国情境下内隐追随理论的建构与测量. 中国人力资源开发, 2017, 34(7): 25-37.
- [38] 王弘钰, 李云剑. 中国本土情境下内隐追随的维度与量表开发——基于形成性指标的维度构建方法. 厦门大学学报: 哲学社会科学版, 2018, (1): 78-85.
- [39] 彭坚, 王霄. 与上司“心有灵犀”会让你的工作更出色吗——追随原型一致性, 工作投入与工作绩效. 心理学报, 2016, 48(9): 1151-1162.
- [40] 彭坚, 冉雅璇, 康勇军, 韩雪亮. 事必躬亲还是权力共享——内隐追随理论视角下领导者授权行为研究. 心理科学, 2016, 35(5): 1197-1203.
- [41] 祝振兵, 罗文豪, 曹元坤. 领导会视谁为圈内人? 内隐追随与领导—成员交换关系研究. 科技进步与对策, 2017, 34(11): 140-146.
- [42] 彭坚, 王震. 做上司的“意中人”: 负担还是赋能? 追随原型—特质匹配的双刃剑效应. 心理学报, 2018, 50(2): 216-225.
- [43] Popper, M.. Why Do People Follow? In Lapierre, L. M., Carsten, M. K. (Eds.). Followership: What Is It and Why Do People Follow? Emerald Group Publishing Limited. Bingley, United Kingdom, 2014: 109-120.
- [44] Collinson, D.. Rethinking Followership: A Post-structuralist Analysis of Follower Identities. The Leadership Quarterly, 2006, 17(2): 179-189.
- [45] Shamir, B.. Motivation of Followers. In Burns, J. M., Goethals, G. R., Sorenson, G. J. (Eds.). Encyclopedia of Leadership, Sage Publications, 2004: 499-504.
- [46] Padilla, A., Hogan, R., Kaiser, R. B.. The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments. The Leadership Quarterly, 2007, 18(3): 176-194.
- [47] Kellerman, B.. Followership: How Followers Are Creating Change and Changing Leaders. Boston: Harvard Business Press, 2008.
- [48] Derue, D. S., Ashford, S. J.. Who Will Lead and Who Will Follow? A Social Process of Leadership Identity Construction in Organizations. Academy of Management Review, 2010, 35(4): 627-647.
- [49] 罗文豪. 追随研究的历史溯源, 现实驱力与未来展望. 中国人力资源开发, 2015, 32(15): 6-15.
- [50] Bateman, T. S., Crant, J. M.. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. Journal of Organizational Behavior, 1993, 14(2): 103-118.
- [51] Liu, D., Fisher, G., Chen, G.. CEO Attributes and Firm Performance: A Sequential Mediation Process Model. Academy of Management Annals, 2018, 12(2): 789-816.
- [52] Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., Liu, D.. Event System Theory: An Event-oriented Approach to the Organizational Sciences. Academy of Management Review, 2015, 40(4): 515-537.
- [53] 刘东, 刘军. 事件系统理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析. 管理学季刊, 2017, 2(2): 64-80.
- [54] Tee, E. Y., Paulsen, N., Ashkanasy, N. M.. Revisiting Followership through a Social Identity Perspective: The Role of Collective Follower Emotion and Action. The Leadership Quarterly, 2013, 24(6): 902-918.
- [55] 章凯, 罗文豪, 袁颖洁. 组织管理学科的理论形态与创新途径. 管理学报, 2012, 9(10): 1411-1417.
- [56] 章凯. 目标动力学: 动机与人格的自组织原理. 社会科学文献出版社, 2014.
- [57] Hollander, E. P.. Legitimacy, Power, and Influence: A Perspective on Relational Features of Leadership. In Chemers, M. M., Ayman, R. (Eds.). Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions. San Diego, CA, US: Academic Press, 1993: 29-47.
- [58] Daniels, M. A., Greguras, G. J.. Exploring the Nature of Power Distance: Implications for Micro-and Macro-level Theories, Processes, and Outcomes. Journal of Management, 2014, 40(5): 1202-1229.
- [59] Hu, J., Erdogan, B., Jiang, K., Bauer, T. N., Liu, S.. Leader Humility and Team Creativity: The Role of Team Information Sharing, Psychological Safety, and Power Distance. Journal of Applied Psychology, 2018, 103(3): 313-323.
- [60] 刘海洋, 刘圣明, 王辉, 徐敏亚. 领导与下属权力距离一致性对下属工作绩效的影响及其机制. 南开管理评论, 2016, 19(5): 55-65.
- [61] Huang, K. K.. Face and Favor: The Chinese Power Game. American Journal of Sociology, 1987, 92(4): 944-974.
- [62] 王磊. 中国家族企业成长中差序式领导对员工及团队创造力的影响: 一个跨层次跟踪研究. 心理科学进展, 2015, 23(10): 1688-1700.
- [63] 陶厚永, 章娟, 李玲. 差序式领导对员工利社会行为的影响. 中国工业经济, 2016, (3): 114-129.
- [64] 张永军, 张鹏程, 赵君. 家长式领导对员工亲组织非伦理行为的影响: 传统性的调节效应. 南开管理评论, 2017, 20(2): 169-179.
- [65] 彭坚, 王霄, 冉雅璇, 韩雪亮. 积极追随特质一定能提升工作产出吗——仁慈领导的激活作用. 南开管理评论, 2016, 19(4): 135-146.

追随研究的演进及其在中国情境下的 未来发展方向探索

摘要 追随与领导二者是相伴而生的,脱离彼此来分析其中任何一方都是不完整的。不过,与领导研究数十年的蓬勃发展相比较,有关追随现象的研究则要滞后和单薄很多,领导研究与追随研究基本处于分离状态,并成为制约领导研究向纵深发展的一个重要原因。直到近些年来,随着当代企业在组织管理变革中愈加强调员工的自主性和能动性,组织管理研究对追随的关注才日趋增多。不过,这一新兴的研究领域在不断发展的同时,也存在着一些有待厘清的基本问题。例如,追随研究的意义和价值是什么?追随研究的范围与边界是什么?如何认识和处理追随研究与领导研究二者之间的关系?

事实上,学者们对于追随现象的理解和认识并非是全新的事物,在过去漫长的领导研究进程中也有一定程度的嵌入。根据追随在领导研究中所起到的作用和角色不同,我们可以归纳出现有文献中对追随现象进行研究的四种不同理论取向:完全忽视、边缘关注、焦点关注和相互影响。上述四种不同取向出现的时间虽有一定的先后顺序,存在一定的此消彼长的趋势,但它们出现后是相互交织的。当然,近十年以来,“焦点关注”和“相互影响”的研究取向为越来越多的学者们所接受和采纳。我们认为,在当前时代情境下,追随研究的意义和价值除了弥补现有领导研究文献对追随现象关注不足之外,还能有助于更为完整地认识领导与追随过程,更加契合当前时代背景下日益自主独立的员工个体,并为组织发展与变革提供新的重要思路。

基于不同的研究侧重点,本文将当前有关追随的研究成果归纳为四类不同的研究视角,即特质视角、行为视角、认知视角和动机视角。其中,特质视角关注优秀追随者所具备的一些共同的个人特质;行为视角关注追随者在追随活动中展现出来的特定行为;认知视角主要基于内隐追随理论和对于追随者的认知原型概念开展追随研究;动机视角则重点挖掘追随者不同类型追随方式背后的动机,即“为什么追随”的问题。

基于文献回顾与理论分析,并结合中国情境下的管理实践,本文提出了在中国情境下拓展追随研究的七大方向:一是开发清晰严谨的追随构念,深入探索追随的本质、概念内涵与多样性;二是明晰追随丰富的前因与后果,特别是要拓展追随研究的多重形成因素和影响结果;三是检验领导与追随的双向影响,包括领导者对追随者自上而下的影响、追随者自下而上对领导者的影响以及同时考察二者之间的双向互动关系;四是拓展和整合不同的研究视角,特别是能够整合已有的研究视角或者提出新的视角;五是开发整合性的领导-追随理论,即通过理论创新或者引入元理论深入到领导-追随现象的本质去进行理论建构;六是有效追随的开发,即探索如何激发和培育有效的追随者;七是中国情境下独特追随方式的研究,尤其是结合中国文化和结构特征来考察独特的追随方式。本文希望通过系统的文献梳理和未来发展方向的展望,为中国情境下的追随研究贡献有价值的努力方向。

关键词 追随;理论演进;未来方向;中国情境

The Evolvement and Future Directions of Followership Research in the Chinese Context

Luo Wenhao¹, Liu Dong², Zhang Kai³

1. School of Economics and Management, North China University of Technology; 2. Scheller College of Business, Georgia Institute of Technology, the United States; 3. School of Business, Renmin University of China

Abstract As two interrelated social influence processes, both leadership and followership should be examined in order to unveil interpersonal dynamics in the workplace. However, compared with the rapid and vigorous progress of leadership research in several decades, scholarly examination on followership has been lagging behind. Leadership and followership research are basically studied separately, which prevents the development of an integrative view of leaders and followers. Until recent years, with the increasing emphasis on employee autonomy and initiative in the changing workplace, more and more attention thus has been paid to followership

in the management field. Despite the substantial progress, several fundamental issues on followership still need to be addressed. For example, what is the theoretical value and significance of followership research? What are the scope and boundary of followership research? How should followership and leadership research be integrated?

In fact, scholarly investigation of the followership phenomenon is not entirely new, and it has been more or less embedded in the development of leadership research. Considering the different roles of followership in the leadership research, we conclude that there are four various theoretical orientations in the current literature, namely, complete neglect, marginal attention, focused attention, and mutual influence. Although the above four orientations appear in a certain sequence with a trend of trading off and taking turns, they are concurrently evolving. In the past ten years, the last two orientations (focused attention and mutual influence) have been adopted by more and more scholars. We believe that in the current era, followership research can not only generate in-depth insights into the understudied followership phenomenon, but also develop a more complete understanding of leadership and followership. Given that companies are increasingly emphasizing employee autonomy, research on followership can also provide new and important insights into organizational development and change.

In line with the four orientations, this paper reviews existing studies on followership from four perspectives, namely, the trait perspective, the behavioral perspective, the cognitive perspective, and the motivational perspective. Among them, the trait perspective examines the traits strong followers display. The behavioral perspective focuses on followers' displayed behaviors in the followership process. The cognitive perspective is largely based on implicit followership theory and the notion of followers' cognitive schema. The motivational perspective emphasizes the underlying motives of followers' different styles of followership, aiming to address the question of why they follow.

Building on the above literature review and theoretical analysis, this paper proposes seven directions for promoting followership research and related management practices in the Chinese context. First, researchers should develop clear and rigorous constructs of followership, thus advancing an in-depth understanding of the essence, conceptual connotation and diversity of followership. Second, it is critical to identify the rich antecedents and consequences of followership, especially expanding the various shaping factors and influences on various subjects. Third, studies should also be conducted to uncover the mutual influences between leadership and followership, including the top-down influence of leaders on followers, the bottom-up influences of followers on leaders, and the two-way influence among leaders and followers. Fourth, scholars are also encouraged to expand and integrate different theoretical perspectives and propose new research perspectives. Fifth, followership can be further extended by developing integrative theories of leadership and followership to deepen our theoretical understanding of leadership and followership. Sixth, there is also a strong theoretical need for delving into effective followership behaviors in order to provide guidelines on how to inspire and cultivate effective followers. Finally, the unique features and dynamics of followership in the Chinese context should be probed in conjunction with Chinese cultural and social structural characteristics. Overall, building on a systematic review of followership studies, this paper aims to identify fruitful avenues of future followership research in the Chinese context.

Key Words followership; theoretical evolution; future directions; Chinese context