# 浅谈谦卑领导行为与下属工作投入:有中介的调节模型

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-01-29

*1.引言 经济全球化和科学技术突飞猛进使企业间的竞争不断加剧，越来越复杂的竞争环境对企业领导者提出了更高的要求。领导者需要转变过去那种被人们视作英雄或伟人的观念，对其领导方式和行为进行调整，进而激发下属的工作投入，有效应对复杂环境的挑战[...*

1.引言

经济全球化和科学技术突飞猛进使企业间的竞争不断加剧，越来越复杂的竞争环境对企业领导者提出了更高的要求。领导者需要转变过去那种被人们视作英雄或伟人的观念，对其领导方式和行为进行调整，进而激发下属的工作投入，有效应对复杂环境的挑战[ca。越来越多的研究者发现，那些在不断变化的激烈竞争环境下始终保持稳定发展、基业长青企业的领导者无一例外都具有谦卑的品质，他们谦和、开放、尊重他人，同时也受人尊敬[ca谦卑领导行为由此进入人们的视野，并迅速成为一个广受研究者和管理实务者关注的领导主题。然而，口前有关谦卑领导行为有效性的实证探讨仍然处于起步阶段，研究积累有限。

2.实验步骤

本研究以375名企业员工为样本，基于自我概念衍生理论的视角，通过有中介的调节作用检验程序，考察谦卑领导行为对下属工作投入的积极影响，并探讨下属组织自尊的中介作用和权力距离的调节作用。研究结果表明，谦卑领导行为能够显著正向预测下属的工作投入;下属的权力距离在谦卑领导行为与下属工作投入关系间发挥有中介的调节作用，对于高权力距离的下属，谦卑领导行为对其工作投入的积极影响更强;并且，下属权力距离的调节作用通过下属组织自尊的中介实现，当下属权力距离较高时，谦卑领导行为通过下属组织自尊的中介对其工作投入产生的积极影响更加强烈。以上研究结果对谦卑领导行为相关的理论研究以及企业管理实践均有重要的启示。

在竞争环境变化越来越快的全球化和技术变革浪潮中，以自知缺陷、欣赏下属和鼓励学习为主要特点的谦卑领导者确实能够提升下属的工作投入，促进下属潜能的发挥。并且，下属的组织自尊在谦卑领导行为影响其工作投入的过程中发挥中介作用。领导在主动放低自己的同时，能够有效提升下属的组织自尊水平，进而促进下属更加努力、投入地工作。这一结论不仅为确认谦卑领导行为与下属工作投入之间的积极联结提供了新的证据，同时也为人们理解谦卑领导行为影响下属工作投入的心理机制提供了新的视角。领导在工作中展现的谦卑行为，是对其自身等级、地位的一种主动放低，口的是为了促进自己和下属共同成长。谦卑的领导者承认自己的缺陷和不足，尊重、欣赏下属的长处和贡献，并且也懂得通过学习示范、授权等方式发挥下属的潜能，这些都有助于下属在工作中经历更多的成功体验，认识和发现自己对团队和组织的价值，进而提升他们的组织自尊水平。而根据自我同一性理论和自我强化理论[Czol的观点，员工的组织自尊获得提升后，会努力维持新获得的高水平的组织自尊，这种维持高水平组织自尊的努力在工作中的直接体现就是主动选择与高水平的组织自尊相匹配，并且能够强化这种积极自我概念的角色、态度和行为，包括给自己设定更高的工作口标、表现出更高的工作投入等。

3.结论

下属的权力距离是谦卑领导行为影响下属工作投入的重要边界条件，不仅可以直接调节谦卑领导行为对工作投入的影响，还可以通过调节谦卑领导行为和下属组织自尊的关系间接影响工作投入。下属权力距离之所以能够发挥调节作用，原因在于高权力距离的下属对领导对待自己的方式期望较低，他们并不奢望与领导建立亲近、平等和个人化的关系，如果领导实际展现出谦卑领导行为，就会超过他们的期望，进而给他们的自我概念带来更大的积极影响。中国被普遍认为是权力距离较高的国家，确实比较尊重权威，但是这并不意味着没有被领导者尊重和平等对待的需要。相反，越是权力距离高的个体，对领导真诚的尊重和平等对待(谦卑领导行为)更加敏感，感受也更加强烈。谦卑的领导者主动放低身段，拉近与下属之间的心理距离，这样一种领导方式的转变对于高权力距离的下属来讲更是一种全新的体验，对下属组织自尊的提升有更加重要的意义。

本研究的相关结论也可以为组织管理实践提供一些有意义的启示和建议。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！