

Employee Potential Measurement and Exploration—Current Situation and New Trend of Active Personality Research

Changqun Luo¹, Yingkui Chen^{2*}

¹School of Educational Science, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou

²School of Economics and Management, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou

Email: 1184595887@qq.com, *chen_yingkui@126.com

Received: Jan. 9th, 2019; accepted: Jan. 23rd, 2019; published: Jan. 31st, 2019

Abstract

With the introduction of the concept of initiative personality, the academic community has gradually shifted its focus from focusing on employee issues to focusing on employee potential. Foreign scholars started studying on active personality earlier, and the country is still in its infancy. About its concept and dimension, scholars have put forward different views based on different levels, but have not yet reached an agreement. In this study, relevant literatures at home and abroad were sorted out from the perspective of employee potential measurement and mining. It is found that: 1) For the definition of the concept of active personality, scholars supplement it from the perspective of behavioral results and abilities demonstrated by active individuals, but the theoretical basis is still weak. Future research can further enrich its theory. 2) There is still no unified tool for measuring active personality. Scholars can focus on the development and improvement of research tools. 3) Although current research shows that active personality plays a predictive role in employees' creativity, etc., which provides a basis for the exploration of employee potential, but research on other potentials of employees remains to be explored, for example, problem-solving capabilities.

Keywords

Proactive Personality, Measuring Tools, Literature Review, Research Trends

员工潜力测量与挖掘：主动性人格研究现状与新趋势

罗长群¹, 陈英葵^{2*}

*通讯作者。

¹贵州师范大学教育科学学院, 贵州 贵阳

²贵州师范大学经济与管理学院, 贵州 贵阳

Email: 1184595887@qq.com, chen_yingkui@126.com

收稿日期: 2019年1月9日; 录用日期: 2019年1月23日; 发布日期: 2019年1月31日

摘要

随着主动性人格概念的提出, 学术界逐渐将研究重心从关注员工问题转向了关注员工的潜力。有关主动性人格的研究国外起步较早, 国内仍处于初级阶段, 就其概念和维度, 学者们基于不同层面提出了不同的观点, 但尚未达成一致。本研究从员工潜力测量与挖掘的角度对国内外相关文献的梳理, 结果发现: 1) 对于主动性人格的概念界定, 研究者从主动性个体表现出的行为结果、能力等角度对其进行了补充, 但是理论基础还是很薄弱, 未来研究可进一步丰富其理论; 2) 对主动性人格的测量目前仍然没有一个统一的工具, 以后可致力于研究工具的开发和完善; 3) 尽管当前研究表明主动性人格对于员工创新能力、创造力等具有预测作用, 这为员工潜力的发掘提供了依据, 但是对于员工其他潜力的研究仍然有待探索例如, 问题解决能力等。

关键词

主动性人格, 测量工具, 文献综述, 研究趋势

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着经济全球化的发展, 组织行为也开始变得更加的复杂。员工作为一种重要的人力资源在全球劳动力市场和多元文化的劳动力中发挥着重要作用。但是如何才能更好的管理员工、激励员工从而实现组织目标一直都是组织行为学关注的重点。以往, 组织行为学研究的重点都是集中在对员工负面问题的解决上(侯奕斌, 凌文铨, 2006), 例如, 职业倦怠、消极怠工等。随着积极组织行为学的提出, 学者们的研究重点也发生了变化, 积极组织行为学关注更多的是如何通过挖掘人们积极的一面, 激发人们的潜能和心理能力从而实现组织目标(Luthans, 2002)。“主动性人格”一词的提出引起了组织行为学界的广泛关注, 因为主动性人格作为一种独特的人格特质能够对人们的创造力、创新能力、职业决策自我效能感等潜在能力和心理能力有一定的预测作用。随着研究的深入, 对于主动性人格的研究已经取得了一些进展, 但是依然有很多的不足。因此, 为了进一步推动国内外主动性人格的研究, 了解国内外主动性人格的研究趋势以及最新动态, 发现不足, 本文通过查阅主动性人格的相关文献并进行系统全面的检索、分类和分析, 以期从主动性人格的研究工具、研究内容等角度分析我国主动性人格研究现状, 为后续研究提供参考。

2. 主动性人格概念提出和特征

主动性人格作为一个新兴的研究领域, 开始于国外学者的研究, 较早可以追溯至 Bateman 等人(1993)

的研究。他们认为典型的主动性人格是相对不受情境力量约束、影响环境变化的人格。另一些人, 他们不会被如此归类, 相对来说是被动的——他们会对周围的环境做出反应, 适应环境, 并受到环境的影响。积极主动的人能够抓住机会, 表现出主动性, 采取行动, 并坚持不懈, 直到他们实现变革的目标。他们是改变组织使命或发现并解决问题的开拓者。其承担起对周围世界产生影响的责任(Bateman & Crant, 1993)。随后一些学者从不同的角度探讨了主动性人格所具有的特征, 具体见表 1: 通过表 1 我们可以看到 Seibert 等(1999)从行为结果的角度得出主动性个体会选择甚至创造条件, 来尽可能获得较高的工作绩效, 他们往往会参加职业生涯管理活动。(Campbell, 2000)在总结前人研究基础上提出主动性人格的员工具有独立的批判性思维、主动性、责任心、胜任力、领导力等核心特征。冯缙等从(2009)时间观的角度提出高主动性人格的个体更加关注未来, 有更积极的未来取向, 低主动性人格个体则更看重过去, 更倾向于过去取向。具有主动性人格的人倾向于自我启动, 以未来为导向, 专注于自我提升(Parker, Bindl, & Strauss, 2010)。

Table 1. Characteristic description of proactive personality

表 1. 主动性人格的特征演变

作者	年份	特征描述
Bateman & Crant	1993	主动性个体倾向于“寻找机会”, 表现出主动性, 采取行动, 坚持不懈, 直到他们通过带来改变而走向终结
Seibert, Crant & Kraimer	1999	主动性个体会选择甚至创造条件, 来尽可能获得较高的工作绩效; 他们往往会参加职业生涯管理活动
Campbell	2000	主动性人格的员工具有独立的批判性思维、主动性、责任心、胜任力、领导力等核心特征。
冯缙, 秦启文	2009	高主动性人格者更加关注未来, 有更积极的未来取向
Parker, Bindl, & Strauss	2010	具有主动性人格的人倾向于自我启动, 以未来为导向, 专注于自我提升

资料来源: 作者根据文献加工整理而成。

3. 主动性人格的测量

目前关于主动性人格的测量还没有一个较为统一和权威的普适性问卷, 从结构和维度来说也存在着较大的差异, 具体见表 2: 国外关于主动性人格的测量最初使用的是由 Bateman 等(1993)编制的具有 17 个项目的单维度量表, 后来随着主动性人格研究的扩展, 一些学者基于原始 PPS 创建了几种简缩版本(10 项目版、6 项目版、5 项目版和 4 项目版)。例如, Seibert 等(1999)从原始 PPS 中选取平均因子负载最高的 10 个项目创建了一个缩减版的 PPS。随后有学者对这些简缩版的量表进行了跨文化普适性检验发现主动性人格的量表并不具有跨文化普适性, 因此该量表在不同文化背景中进行使用时需要进行修订。例如, Claes 等(2005)以比利时、芬兰和西班牙几个国家的样本对几种简缩版量表进行跨文化检验时发现, 5 项目和 4 项目信度较差, 10 项目和 6 项目版本的内部信度较好, 但是通过验证性因素分析发现 10 项 PPS 的单因素模型不适合, 6 项 PPS 的单因素结构适合。探索性因素分析结果表明在比利时、芬兰和西班牙的样本中只有 6 项 PPS 是单因子结构。因此只有 6 项目的 PPS 与原量表相符。尽管国外对于主动性人格的测量呈现出多个版本的量表, 但是从结构和维度来说都具有单一性。

一直以来主动性人格量表的结构和维度都是人们争议的热点, 为了解决这个问题, Belwalkar 和 Tobacyk (2018)以土耳其人为样本进行了研究, 结果表明主动性人格呈现出三个维度, 即感知、实施和毅力。他们认为具有主动性人格的个体在感知到机会之后会坚持不懈的努力直到他们发生有意义的改变为止, 并且编制了一个具有三个维度的 14 项目的主动性人格量表。

Table 2. Proactive personality structure and dimensions
表 2. 主动性人格的结构和维度

维度	作者	时间	结构类型
一维说	Bateman & Crant	1993	主动性
	Seibert, & Crant	1999	主动性
	黎青	2009	主动性
	商佳音	2009	主动性
	文芳	2011	主动性
二维说	叶莲花	2007	主动性、坚韧性
	陈美君	2009	积极性、坚韧性、变革性
三维说	Belwalkar & Tobacy	2018	感知、实施和毅力
	冯缙	2008	完美性倾向、机遇识别力和意志坚定
四维说	王本贤, 吴宏刚	2014	主动性、计划性、坚韧性和变革性

资料来源: 作者根据文献加工整理而成。

国内许多学者也对主动性人格量表在中国文化背景下的适用性进行了检验。例如, LE ZHOU 等(2009)以中国华南、华北、广东等三个地区企事业单位员工为样本检验汉译后的 10 项目 PPS 在中国的适应性。研究结果表明汉译后的量表具有良好的信度和效度且与原版本量表有相同的结构即都是单维度的。但是关于主动性人格量表的适用国内学者大多数都是在参考 17 项目的基础上改编的。从研究对象来看, 主要集中在大学生、中学生和企业员工。从人格结构看国内改编的主动性人格量表呈现出多个维度, 例如, 我国学者商佳音和甘怡群(2009)以大学毕业生为被试, 考察了主动性人格量表(17 项)的结构和信度最后得出一个具有 11 个项目的单维量表。黎青(2009)以企业员工为被试对主动性人格量表进行了修订最终得到了一个具有 10 项目的主动性人格量表, 且该量表具有很好的信效度。只是此 10 项目与 Seibert 等的 10 项目不完全相同。文芳(2011)以中学生为研究对象检验 17 项目, 检验主动性人格简缩版对中国中学生的适用性, 结果显示中学生的主动性人格简缩版为单维 9 项目。国内主动性人格量表在单维度方面之所以存在差异, 可能是由于被试群体造成的。人格特质是个体中一种较为稳定的特质, 作为中学生本身处于发育的关键期, 其人格并不稳定, 而相对来说, 大学生已经属于成年人, 其身心发展都已经趋于成熟程度, 人格也比较稳定。因此, 在对主动性人格量表进行测量时可能由于被试群体差异而得到不一样的结果。叶莲花(2007)对企业员工的人格结构进行探索发现我国企业员工主动性人格具有主动性和坚韧性两个维度。冯缙(2008)以大学本科生为被试, 对主动性人格量表进行了修改和补充最终形成 20 个项目的量表。同时研究也表明该量表具有完美型倾向、意志坚定性和机遇识别力三个维度, 分别代表了主动性人格的情感、认知和意志方面。陈美君(2009)以本科生和研究生为被试编制的具有 13 个项目的 PPS 显示出我国大学生的主动性人格包含了积极性、坚韧性以及变革性三个维度。王本贤和吴宏刚(2014)以中国大学生为被试考察中国大的学生前瞻性人格的因素结构, 结果表明主动性人格具有主动性、计划性、坚韧性和变革性四个特点。

4. 主动性人格的相关研究

4.1. 主动性人格与工作绩效

工作绩效作为一个重要的考核指标既与员工自身利益有关同时也与企业的生存发展有关。因此影响工作绩效的因素成为了学界研究的主题。研究表明主动性人格能够有效的预测工作绩效。Crant (1995)对

房地产销售人员的纵向分析发现,在控制了经验和个性变量之后,主动性人格在客观衡量(售出房屋数量、佣金收入等)销售人员工作绩效时,额外解释了 8%的变异。说明主动性人格作为一种独特的人格特质能够有效预测工作绩效。但是该研究在样本上具有单一性,例如,研究对象都是房地产销售人员,而对于其他销售人员(保险、汽车、股票等)研究结果是否一致还有待考察。在影响机制上,主动性人格是如何影响工作绩效的相关机制还有待进一步探索。Thompson (2005)的研究不仅弥补了 Crant 研究中的不足。从研究方法上讲有了更进一步的创新。从研究对象上看 Thompson 以公务员、保险、会计、和房研究地产等多个行业工作人员为被试进行研究,其结果更具有普适性。从研究结果看,研究显示,主动性人格能够有效预测工作绩效,这与 Crant (1995)的研究一致,并进一步说明了其影响机制即主动性人格通过网络建设和个体主动性两个中介变量从而影响个体的工作绩效。温瑶和甘怡群(2008)发现在控制了大五人格、社会赞许性及个体-组织匹配度对工作绩效的影响后,主动性人格还可以解释工作绩效 8.5%的方差变异。这进一步说明了主动性人格能够有效预测工作绩效。随后 AB Bakker 等(2012)在探讨主动性人格影响工作绩效的过程中工作重塑和工作投入的作用时发现。具有主动性人格的员工最有可能创造自己的工作。通过调动他们自己的资源和设置他们自己的挑战,并积极的参与到工作当中。有较高的工作投入,而这种工作投入,反过来,是对其他绩效评级的预测。

4.2. 主动性人格与职业发展

主动性人格作为一种积极的人格特质对职业发展过程中的职业生涯成功、职业决策自我效能感等都有积极的影响。

1) 主动性人格可以有效预测职业生涯成功。Seibert 等(1999)将职业成功定义为积极的心理或与工作相关的成就,或因工作经验而积累的成就。具体来说可分为客观职业成功(薪水和晋升经历)及主观职业成功(职业的满意和成就感)。他们在控制了人口统计学、人力资本、动机等相关变量后证明了主动性人格可以预测职业成功。随后他们又探讨了主动性人格预测职业成功的影响机制(Seibert et al., 2001)。通过对 180 名全职员工和他们的主管进行为期两年的追踪研究结果显示主动性人格通过 3 个行为变量(发言论、创新、职业主动)和一个认知变量(组织政治知识)而影响职业生涯成功。尽管 Seibert 等通过横向和纵向研究结果都表明主动性人格对于职业成功有正向预测作用,但是其研究结果仍然有一定的局限性。首先,在两个研究当中他们使用的样本都是白人,排除了对其他种族的泛化。未来的研究人员应该用更多的种族差异样本来检验职业成功与否。其次,在主动性人格对职业成功的影响机制中他们只探讨了发言论、创新、职业主动、组织政治知识四个变量对于其他变量并未进行探讨。因此,未来研究人员可以从其他变量进行研究。针对他们的不足,国内学者从不同的角度探讨了主动性人格与职业成功影响机制。于海波等(2016)从生涯建构的角度看生涯适应力在主动性人格和职业生涯成功之间起中介作用,且领导-成员交换在生涯适应力与职业成功之间起调节作用。李焕荣和洪美霞(2012)从职业弹性的角度看,职业弹性在主动性人格和主观职业生涯成功之间发挥着部分中介作用。主动性个体能够积极主动的适应环境甚至改变环境,并可能获得高职业弹性表现出对不利环境的适应能力,而高职业弹性者对自己的职业生涯往往具有高度的认同感,敢于面对职业生涯管理中的各种困境,并且会基于自我评价工作成绩,其高度的自我效能感提高了职业满意度。

2) 主动性人格能够显著预测大学生的职业决策自我效能感。职业决策是一个人是否取得职业成功的关键,而职业决策自我效能感作为决策者在进行职业决策过程中对自己完成各项任务所必需能力的自我评估或信心(侯东辉, 2013),对一个人的职业发展也有重要影响。

研究表明主动性人格对职业决策效能感预测作用,但是其预测效果和影响机制却各有不同。在预测效果方面,商佳音和甘怡群(2009)研究显示主动性人格能够单独预测职业决策自我效能感 15.3%的变异,

梁风华和程肇基(2015)的研究结果则表明主动性人格能够单独预测职业决策自我效能感的 34%变异。这可能是由于被试群体和研究数量不同而导致的。但总的来说, 从人职匹配的角度看, 主动性人格作为影响职业决策效能感的重要变量应该引起我们的重视。在影响机制方面, 高佳音的研究显示, 就业压力在主动性人格与职业决策效能感间具有调节作用。在就业情景压力较低的环境下, 主动性人格得分较高的个体的职业决策效能感也较高, 就业情景压力较高的情况下, 过高的压力可能会抑制主动性人格积极效应的发挥。这与 Chan (2006)认为的个体情境能力判断的强弱会影响主动性人格作用的发挥的研究结果是一致的。同时也表明主动性人格对职业决策效能感的预测作用是有一定的边界条件的。

4.3. 主动性人格与创新行为

主动性人格能够正向的预测个体的创新行为。国内学者主要从内部因素(个人特质、心理、能力等)和外部因素(组织氛围)进行了研究。内部因素方面, 心理安全感和知识分享能力在员工的主动性人格与创新行为之间的关系中具有调节作用(张振刚, 李云健, 余传鹏, 2014)。也就是说心理安全感和知识分享能力的高低会影响创新行为的产生, 当心理安全感较低和知识分享能力较低时, 员工的主动性人格对其创新行为的影响作用更明显。工作满意度作为员工在工作过程中的主观感受对个体创新行为的影响存在“U型”影响关系, 即具有高水平主动性人格的员工更可能表现更多的创新行为, 低于和高于平均水平的工作满意度对员工创新行为有着积极影响。此外, 高于平均水平的工作满意度, 具有对主动性人格与员工创新行为相互关系的负向调节作用(逢键涛, 温珂, 2016)。此外, 主动性人格对商业模式创新也有影响。张永强等(2017)通过研究高管主动性人格发现高管主动性人格对组织间知识共享和商业模式创新均具有正向影响。因此, 企业在人力资源管理与开发时, 应重视高管主动性人格之于知识共享、商业模式创新的重要作用, 适时考察高管的主动性人格水平。

4.4. 主动性人格与创造力

有研究者对主动性人格与创造力的关系进行了探讨, 发现主动性人格能够正向预测创造力(Kim, Hon & Crant, 2009)。关于主动性人格是如何影响创造力的, 朱海等(2013)从创造力交互理论和创造力组成理论的视角探讨了主动性人格对创造力的影响机制。结果显示主动性人格通过创造过程参与这个中介变量和组织创新氛围这个调节变量对创造力产生作用。但是创造过程参与在主动性人格和员工创造力之间起到部分中介的作用。是否还有其他变量可以纳入主动性人格和创造力的关系中值得探讨。随后范恒和张怡凡(2017)通过实证证明了知识探索作为一种企图寻求解决工作问题相关信息的自主行为在主动性人格和员工创造力之间起中介作用。尽管以往研究都证明了主动性人格能够影响员工创造力, 但是创造力的产生不是一瞬完成的, 而应该是一个动态的过程。詹小慧等(2017)针对以往研究的不足基于创造过程参与理论和自我学习理论视角采用纵向研究的方法, 主动性人格对员工创造力具有显著的正向影响。工作投入和自我学习在主动性人格和员工创造力之间关系中起到显著的中介作用。

5. 主动性人格研究的趋势展望

5.1. 主动性人格概念界定及理论框架建构

随着主动性人格研究的不断深入, 其概念和理论框架不断完善, 但就目前而言, 对于主动性人格概念大部分都是针对主动性个体所表现的行为特征而进行定义的, 缺乏权威性和统一性, 理论基础也相对薄弱, 这对主动性人格的后续研究来说是极大的阻碍。基于此, 未来的研究应继续探讨主动性人格的概念界定以及理论框架的构建上, 完善主动性人格的研究基础, 以推动主动性人格研究的深入。

5.2. 主动性人格测量工具和方法的创新

1) 主动性人格量表的开发与完善。虽然国内外学者对主动性人格的测量进行了大量的研究,也取得了许多成果,但是就目前来说对于主动性人格的测量仍然缺少一个具有权威性和普适性的工具。从量表的维度看,国内外主动性人格的量表呈现出多个维度,但是这些量表的跨文化普适性还有待进一步研究。未来研究应该对主动性人格的结构做进一步的探索,编制一个具有跨文化普适性的统一的测量工具。

2) 主动性人格的研究方法有待创新。国内外关于主动性人格的研究大部分都是基于横截面的研究,而纵向研究较少,但是此前有学者提出主动性人格不仅是静态存在的也可能是动态存在的,一个人主动性的强弱可能和他所处的环境有关(Fleeson, 2001)。因此采用纵向研究对主动性人格的状态进行研究有利于完善主动性人格的理论。

6. 小结

本研究从员工潜力测量与发掘的视角对主动性人格的研究进行了梳理和评述,具有一定的理论意义和实践意义。首先,在理论意义方面,通过对主动性人格相关研究的梳理,一方面能够丰富主动性人格的理论基础,另一方面也能为其他学者的研究提供参考。其次,在实践意义方面,该研究能够为人力资源管理者提供参考。具体来说,第一、由于主动性人格与组织行为中的积极效果有关,因此在进行员工招聘时人力资源管理者可把主动性人格作为一个考核的重要指标,根据人格特质选拔出合适的人才,从而达到人职匹配实现组织目标。第二、对于在职员工,人力资源管理者可根据公司的具体需求创造相应的条件,激发员工的主动性,例如,公司可以适当增加员工的工作满意度来提高员工的创新行为。总之,主动性人格作为一种积极的人格特质与许多积极效果都有关系在组织中的地位不可忽视。因此,关于主动性人格的概念、测量及如何激发和培养个人的主动性特质是未来研究的重点。

参考文献

- 陈美君(2009). *主动性人格与大学生创业意向的关系研究*. 硕士论文, 广州: 暨南大学.
- 范恒, 张怡凡(2017). 主动的员工更具创造力吗?知识探索的中介作用与信任领导的调节作用. *中国人力资源开发*, (10), 64-75.
- 冯缙(2008). *大学生前瞻性人格与时间洞察力的相关研究*. 硕士论文, 重庆: 西南大学.
- 冯缙, 秦启文(2009). 主动性人格的时间观研究. *西南大学学报(社会科学版)*, 35(5), 28-30.
- 侯东辉(2013). 大学生职业决策自我效能感影响因素及高校就业指导工对策. *教育探索*, (10), 121-122.
- 侯奕斌, 凌文铨(2006). 积极组织行为学内涵研究. *商业时代*, (27), 4-5.
- 黎青(2009). *主动性人格及其对职业倦怠和工作绩效的影响*. 硕士论文, 西安: 陕西师范大学.
- 李焕荣, 洪美霞(2012). 员工主动性人格与职业生涯成功的关系研究——对职业弹性中介作用的检验. *中国人力资源开发*, (4), 9-12.
- 梁风华, 程肇基(2015). 主动性人格、自我监控与大学毕业生职业决策自我效能感的关系. *心理与行为研究*, 13(1), 125-130.
- 逢键涛, 温珂(2016). 主动性人格、工作满意度与员工创新行为——对中国医药生物技术企业的实证分析. *科学学研究*, 34(1), 151-160.
- 商佳音, 甘怡群(2009). 主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响. *北京大学学报: 自然科学版*, 45(3), 548-554.
- 王本贤, 吴宏刚(2014). 大学生前瞻性人格结构探索与量表修订. *黑龙江高教研究*, (5), 106-109.
- 温瑶, 甘怡群(2008). 主动性人格与工作绩效: 个体-组织匹配的调节作用. *应用心理学*, 14(2), 118-128.
- 文芳(2011). *中学生主动性人格特点及其与学习适应性的相关研究*. 硕士论文, 长沙: 湖南师范大学.
- 叶莲花(2007). *企业员工前瞻性人格的结构及相关研究*.

- 于海波, 侯悦, 何雪梅(2016). 主动性人格与职业成功关系研究——领导-成员交换关系中生涯适应力的作用. *软科学*, 30(7), 78-80.
- 詹小慧, 杨东涛, 栾贞增(2017). 个人与组织价值观匹配对员工建言的影响. *当代财经*, (6), 80-87.
- 张永强, 安欣欣, 朱明洋(2017). 高管主动性人格与商业模式创新研究. *科学学与科学技术管理*, 38(10), 69-81.
- 张振刚, 李云健, 余传鹏(2014). 员工的主动性人格与创新行为关系研究——心理安全感与知识分享能力的调节作用. *科技创新导报*, (29), 171-180.
- 朱海, 古继宝, 吴剑琳(2013). 主动性人格对员工创造力的影响: 创造过程参与和组织创新氛围的作用. *上海管理科学*, 35(1), 63-68.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations*, 65, 1359-1378.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Belwalkar, B. B., & Tobacyk, J. J. (2018). Toward a Tripartite Model and Measurement of Proactive Personality. *Journal of Personality Assessment*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1480488>
- Campbell, D. J. (2000). The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative. *Academy of Management Perspectives*, 14, 52-66. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.4468066>
- Chan, D. (2006). Interactive Effects of Situational Judgment Effectiveness and Proactive Personality on Work Perceptions and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 91, 475-481. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.475>
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of Abbreviated Proactive Personality Scales across Cultures. *Applied Psychology*, 54, 476-489. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00221.x>
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>
- Fleeson, W. (2001). Toward a Structure- and Process-Integrated View of Personality: Traits as Density Distributions of States. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 1011-1027. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.6.1011>
- Kim, T. Y., Hon, A. H. Y., & Crant, J. M. (2009). Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Business & Psychology*, 24, 93-103. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9094-4>
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>
- Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1011-1017. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011>
- Zhou, L., & Shi, J. (2009). Psychometric Properties of the Chinese Translation of the Proactive Personality Scale. *Psychological Reports*, 105, 43. <https://doi.org/10.2466/PRO.105.1.43-56>

知网检索的两种方式：

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2160-7273，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ap@hanspub.org