

# Analysis of Researches on Implicit Followership Theories in Organization and Future Prospects

Zheming Xu

School of Public Affairs and Administration, University of Electronic Science and Technology of China, UESTC, Chengdu Sichuan  
Email: 136775531@qq.com

Received: Jun. 24<sup>th</sup>, 2019; accepted: Jul. 8<sup>th</sup>, 2019; published: Jul. 18<sup>th</sup>, 2019

---

## Abstract

Leaders' expectations of followers impacted their treatments and attitudes, which had a significant effect on followers' job performance. These expectations were also called Implicit Followership Theories (IFTs), which referred to leaders' cognitive schemas of followers' traits and behaviors. Consequently, IFTs had great influence on leader-member exchange relationship, leaders' behaviors, employees' job satisfaction and job performance, etc. Since the impacts of IFTs on both organizational management and team development were profound, it was of utmost importance to study the antecedents and outcomes of IFTs. However, there were some shortcomings in the research area of IFTs. Antecedents to IFTs, cross-culture studies and influence of the relationship between leaders and followers on IFTs should be investigated in the future.

## Keywords

Implicit Followership Theories, Organizational Behavior, Leadership

---

# 内隐追随在组织中的研究与启示

许哲铭

电子科技大学公共管理学院, 四川 成都  
Email: 136775531@qq.com

收稿日期: 2019年6月24日; 录用日期: 2019年7月8日; 发布日期: 2019年7月18日

---

## 摘要

领导者对员工的期待影响着他们对员工的评价、态度与行为, 并能对员工的工作绩效产生深远影响。这

种主观期待又被称为内隐追随，是领导者心目中关于追随者特质和行为的认知图式。内隐追随对领导-成员交换关系、领导表现、员工工作满意度、工作绩效等都有着广泛的影响，对组织管理和团队发展都有着至关重要的意义。目前对内隐追随的研究尚存在一些不足，未来的研究可以从形成原因、跨文化研究、领导-员工关系相互作用等角度进行拓展。

## 关键词

内隐追随，组织行为，领导力

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

领导者对员工的期待影响着他们对员工的评价、态度与行为，并能对员工的工作绩效产生深远影响(Karakowsky, Degama, & McBey, 2012; Whiteley, Sy, & Johnson, 2012)。研究发现，领导者对员工的评价中有约 62%的成分是内隐的(Scullen, Mount, & Goff, 2000)，他们通常会以追随图式(followership schemas)为参考指标，形成对员工的期待(Lord & Maher, 2002)。这种主观期待又被称为“内隐追随(implicit followership theories)”，包含了领导者对员工行为、价值观、特质等多方面的假设(Carsten, Uhl-Bien, West, Patera, & McGregor, 2010; Sy, 2010)。过去关于内隐追随的相关研究主要集中在三个方面：第一是内隐追随对组织关系的影响，尤其是对领导-成员交换关系的影响；第二是对员工表现的影响，如工作满意度、工作绩效等；第三是对领导者的影响，如领导行为、领导风格等。近几年，国内外学者对内隐追随的研究热度不断上升，涌现了许多具有深刻意义的研究成果。本文梳理了主要相关研究现状与成果，并指出了对未来研究的启示。

## 2. 内隐追随理论的内涵、结构与加工机制

### 2.1. 理论内涵

内隐追随图式依据个体社会化进程中有关追随者的经验而形成并储存在大脑中，在与他人互动时(如领导与员工互动)，这些图式就会被激活，用于形成对他人的评价(Epitropaki & Martin, 2004)。Carsten 等率先检验了人们心目中关于有效追随者的认知图式(Carsten et al., 2010)。Sy 认为既然内隐追随和内隐领导遵循相同的加工机制，那么人们的追随图式不仅应包括关于有效追随者的特质(原型)，同样也包括了关于无效追随者的特质(反原型)。据此，Sy 将内隐追随理论定义为：“个体心目中与追随者相关的，具有代表性的特质的认知结构和图式”(Sy, 2010)。

### 2.2. 结构划分

目前，关于内隐追随的结构尚未有一个统一的定论，学者们从不同的角度进行了探索。Carsten 等通过质性访谈的方式调查了员工自身的内隐追随结构。他们发现员工对自身表现的期待分为被动型(passive)、积极型(proactive)和主动型(active)三种类型，由十二种追随特征组成，当员工的内隐追随与组织环境的匹配程度越高时，其追随表现越积极(Carsten et al., 2010)。Sy 发现内隐追随是一个二阶因子结构，由追随原型与反原型组成。其中，原型代表领导者心目中所欣赏和认可的追随者特质，反原型则代表领导者心

目中不赞同的追随者特质。Derler 等将内隐追随划分为特质和行为两个维度，特质维度直接采用了 Sy 提出的追随原型，行为维度则包括了利用性行为 and 开发性行为两个方面。至此，内隐追随将领导者对追随者的行为期待也囊括了进来(Derler & Weibler, 2014)。Junker 等进一步将“一般的、普遍的”内隐追随，和“理想期待中的”内隐追随加以区分(Junker, Stegmann, Braun, & Dick, 2016)。Alipour 等发现，领导者对追随者的时间观念存在不同的期待，追随者在完成任务时表现出的时间观念可能同样会影响领导者对他们的评价与行为(Alipour, Mohammed, & Martinez, 2017)。

鉴于对追随者的期待存在跨文化差异(Epitropaki, Sy, Martin, Tram-Quon, & Topakas, 2013; House, Javidan, Hanges, & Dorfman, 2002)，我国的一些学者对内隐追随也进行了本土化研究。祝振兵等开发了包括九个项目、三个维度的中国领导者内隐追随结构。研究结果显示，中国领导者对追随者是否有自我收获的关注较少，而更加强调追随者对组织做出的贡献，“尊重领导”是中国文化背景下所特有的维度(祝振兵, 罗文豪, 2017)。郭衍宏等发现在我国集体主义和实用理性价值观的影响下，“情商”和“进取”是区别于西方文化中的两个较为独特维度。内隐追随的本土化研究对于了解中国人对追随者的期待有重要的意义，同时为我们在中国情境下开展关于内隐追随的相关研究提供了有力的测量工具(郭衍宏, 兰玲, 2017)。不过，目前国内的内隐追随研究都局限于探讨内隐追随的积极方面，少有对负性原型进行过探索。总之，尽管学界对内隐追随的结构尚未达成一致，但研究者们不断从新的角度为内隐追随的内涵注入了活力，这使得我们可以从更加丰富的角度加深了对内隐追随的认识。

## 2.3. 内隐追随的加工机制

### 2.3.1. 认知分类理论

上世纪九十年代，Lord 等提出了四种可用于分析领导过程和追随过程的模型，其中，最有影响力的当属基于“认知简化”为基础而提出的能力有限模型(limited-capacity model)。这一模型的代表便是认知分类理论(cognition category theory) (Lord & Maher, 1991)。该理论用“原型(prototype)”来描述高度概括某一类别成员属性的抽象概念。原型受过去经验的影响，在社会化过程中形成并储存在大脑中(Epitropaki, Sy, Martin, Tram-Quon, & Topakas, 2013)。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，从而简化认知加工。这种方式可用于选择注意、信息检索、社会评判等(Lord, Foti, & Vader, 1984)。认知分类理论最早由 Lord 等运用到了内隐领导(implicit leadership theory)的研究中，随后被 Sy 拓展到了内隐追随中。根据该理论，个体对追随者的认知加工分三个层次进行。认知分类理论认为，分类是通过“识别进程”发生。通常来说，这种进程通常是无意识自动发生的，其中觉察到的“行为”和“特质”是这一过程中最关键的信息。觉察者将追随者(领导者)的行为或特征与先前存在记忆中的关于追随者(领导者)的分类或原型加以比较，当所觉察到的刺激与记忆中的抽象原型类似时，大脑将自动将提取原型与其匹配，从而形成对追随者(领导者)的整体印象，并调整他们对于追随者(领导者)的行为和态度(Alipour et al., 2017; Lord et al., 1984; Sy, 2010)。同样，个体可能会内化和认同特定的内隐追随特质，使其对追随者的评价和反应表现出某种定势反应(Engle, 1997; Lord & Maher, 1993)。

### 2.3.2. 联结主义网络模型

联结主义网络模型将内隐追随整体视作一个由许多单元(units)组成的网络结构。网络中各单元代表了不同的追随图式，它们彼此通过路径相连。各路径都被赋予了不同的激活/抑制权重，权重值的大小是可以随着学习过程而发生变化(Lord, Brown, & Harvey, 2001; Lord, Brown, Harvey, & Hall, 2001)。当两个单元的意义相近时，单元间的网络路径随即激活，相反则受到抑制。内隐追随网络模型的加工受到各种内外外部约束条件(constraints)的限制，包括自上而下的约束条件(如性别、文化、身份、关系)和自下而上的约束条件(如追随者的特质、行为、表现)。这些约束条件以信息的方式输入网络模型，并激活相应单元路径。

内隐追随是一种分布式表征结构(distributed representations), 网络中每一个独立的单元不具有任何意义, 因此只有当整个网络都被激活, 且所有的约束条件都得到满足后才具有表征意义(Lord & Shondrick, 2011)。换句话说, 内隐追随不仅受到所觉察到的追随者外部表现的影响, 同时还受到觉察者本身许多因素的影响。尽管激活的权重值可能会发生变化, 但是由于内隐追随的意义需要依靠整个网络的激活方才凸显, 且分布式网络内部也允许细微的激活权重变化。因此部分的权重值改变不会产生很大影响, 内隐追随是相对稳定的。另一方面, 由于内隐追随网络同时受到多方面约束条件的影响, 特别是当自上而下的约束条件发生改变时, 整个网络模型的激活路径也会随之发生改变。联结主义模型对探索内隐追随的成因提供了一种新的思路。

### 3. 内隐追随在组织中的研究

#### 3.1. 内隐追随的成因

##### 3.1.1. 人口学因素的影响

生理特征、人格特点以及情绪变化都对内隐追随有不同程度的影响。男性领导者在内隐追随反原型“不顺从”维度和原型“热情”维度上的评分高于女性领导者, 而年龄较大的领导者对反原型的评分相对于年轻领导者更低(Sy, 2010)。人格方面, 大五人格中的外倾性与内隐追随原型存在正相关(Duong, 2012)。情绪方面, 有研究者指出情绪和内隐追随都存在积极和消极两个方面, 在结构上存在相似性, 因此两者可能会有许多类似的地方。脑科学研究证实了这一推测, 结果显示愉快的情绪会激活积极的内隐追随, 而悲伤、愤怒的情绪和消极的内隐追随存在显著相关(Epitropaki et al., 2013)。

##### 3.1.2. 成长环境的影响

个体早期的成长环境也是内隐追随形成的重要原因之一。研究表明, 个体的内隐认知形成受生活事件和早期经历的影响(Ravitz, Maunder, Hunter, Sthankiya, & Lancee, 2010)。家庭环境是未来职业发展最重要的形成来源, 父母为个体提供了关于工作、领导、沟通等预期社会化解理解(Jablin & Krone, 1984)。Keller指出, 父母的个性特征和养育方式对塑造个体内隐追随认知有关。父母为个体提供了最初的关于“领导与被领导”的经验, 在这种类似于“领导-成员”的关系中不仅塑造个体未来在组织环境中与权威人物(如领导者)互动交往的期待, 同时也形成了个体关于如何成为一个好的追随者的期待(Durbin, Darling, Steinberg, & Brown, 1993; Keller, 2003)。

##### 3.1.3. 外部环境的影响

个体所处的工作环境也能够塑造其内隐追随。Carsten 等指出, 在稳定工作环境中(如政府环境), 员工倾向于采取被动追随(Carsten et al., 2010)。Derler 等发现在正式规范的工作环境下, 领导者偏爱具有热情特质、表现出利用性行为的追随者; 而在更加动态化、市场化的工作环境中, 领导者则青睐具有好公民特质的、表现出开发性行为的追随者(Derler & Weibler, 2014)。这也支持了 Carsten 等提出的内隐追随可能和特定背景下的组织气氛有关。这种基于环境而产生的内隐追随变化, 可以用联结主义网络模型进行解释。

#### 3.2. 内隐追随的后果影响

##### 3.2.1. 对领导-成员交换关系的影响

内隐追随原型与领导-成员交换关系存在显著的正相关。Sy 发现领导者的内隐追随原型与追随者对领导的喜爱程度、与领导的关系质量和对领导的信任程度存在正相关, 相反, 领导者的内隐追随反原型与上述三个方面存在着负相关(Sy, 2010)。领导者的内隐追随会影响他们对员工的喜爱程度、影响员工与

追随者的关系质量及信任程度。当领导者和追随者都持有更多积极的内隐追随时，领导-成员关系质量能达到最高水平(Sy, Jin, & Johnson, 2013)。国内学者孔茗等发现，心理授权正向调节领导者的内隐追随原型对领导-成员交换关系的影响(孔茗, 钱小军, 2015)。祝振兵等从外显行为特质-内隐原型匹配的角度，研究了追随者表现出来的追随行为与领导者内隐对追随者中心化期待和理想化期待原型的匹配程度对配对领导-成员交换关系的影响，结果显示，追随者表现与领导期待的匹配对领导-成员交换有正向预测作用，领导者工作要求在其中起负向调节作用(祝振兵, 罗文豪, 曹元坤, 2017)。

Whiteley 等发现领导者对员工的积极追随图式会提升对领导者对员工的表现期待，进而提升领导者对员工的喜爱偏好、领导-成员交换关系，最终对员工的工作表现造成正面影响(Whiteley et al., 2012)。这一研究进一步揭示了领导过程中皮格马利翁效应发生的内隐机制。另外，Alipour 等从时间观念的角度发现，领导者和追随者的对于时间观念的评判差异会对领导-成员交换关系带来一些负面影响(Alipour et al., 2017)。

### 3.2.2. 对员工表现的影响

首先，领导者的内隐追随时从多个方面对员工的表现带来影响。领导者心目中对员工的正性期待越多，员工工作绩效就会更好(Whiteley et al., 2012)。相反，对员工的负性期待越多，员工的消极体验就更多(Duong, 2012)；另外，领导者的内隐追随原型与员工工作满意度、工作幸福感也存在显著的正相关，领导者持有的追随反原型与员工对领导工作满意度存在显著的负相关(Kedhamath, 2011; Sy, 2010)。在中国组织情境背景下，彭坚等研究了追随原型匹配一致性对关系绩效的影响。在该研究中，追随者与领导者共同对自己持有的内隐追随进行评价，结果发现当领导者和追随者内隐追随原型一致性程度越高，他们的关系绩效更高，因此追随者更愿意在工作中付出额外的努力(彭坚, 王霄, 2016)。另外，领导者的内隐追随原型对员工的建言行为也有积极预测作用，领导-成员交换关系在二者之间起到调节作用(赵李晶, 2016)；领导者积极的内隐追随时会提升员工的组织公民行为，对员工的职业生涯成功也有积极影响(孔茗, 钱小军, 2015)；祝振兵等发现领导者的内隐追随原型与员工创新行为存在正性相关(祝振兵, 陈丽丽, 梁玉婷, 2017)。彭坚等检验了领导者内隐追随原型与员工追随者特质匹配带来的双刃剑效应。结果发现，当员工表现出的特质符合领导者的内隐追随原型时，员工的自我效能和工作满意度能得到有效提升；但是，这种过于理想的匹配也有可能使领导者给予员工更多的工作任务，从而增强了员工的工作负担，降低工作幸福感(彭坚, 王震, 2018)。

其次，员工自身的内隐追随对其工作表现同样也存在影响。Carsten 等发现，持有被动追随原型的员工倾向于服从安排，接受命令；持有主动追随原型和积极追随原型的员工会主动向领导者提出建议，并沟通工作中遇到的问题；而持有积极追随原型的员工强调自己对领导者的影响，并会向领导发出挑战，甚至以“领导”的方式来处理问题(Carsten et al., 2010)。另外，Knoll 等研究了员工内隐追随原型与非道德领导行为之间的关系，发现持有“不服从”图式的员工更加不愿意为领导者的非道德指示做出贡献；如果领导者的非道德指示对公司有利时，持有“好公民”图式的员工更愿意的执行该指示(Knoll, Schyns, & Petersen, 2017)。

### 3.2.3. 对领导行为的影响

持有积极内隐追随的领导者更倾向于表现出变革型领导行为，从而能够鼓舞员工努力、激发员工智力、提升员工表现。持有积极内隐追随的领导者对员工的工作期望更高，这种关系受到领导者工作经验的调节(Duong, 2012)。内隐追随原型与魅力型领导特质也存在一些联系，通常，对员工期待越积极的领导越被容易认为是充满魅力的、有影响力的(Whiteley et al., 2012)。当领导者的内隐追随原型和员工的追随者特质高度匹配时，领导者更愿意打破“授权障碍”，给予员工更多的授权(彭坚, 冉雅璇, 康勇军,

韩雪亮, 2016)。这种匹配同样会降低领导者对员工采取的辱虐管理行为(祝振兵, 曹元坤, 彭坚, 2017)。最近, 也有学者考察了认知偏见与内隐追随的关系。研究发现, 领导者通常会以个体对员工的期待而做出人事方面的决定(Heslin & Vandewalle, 2008)。Braun 等使用 IAT 实验范式发现追随者角色更容易和女性相联系, 领导者角色更容易与男性相联系。也就是说, 领导者更容易赋予女性员工更多的追随特征, 而这种效应可能导致男性员工在组织情境中易得到重用和培养, 而女性员工可能因偏见而受到歧视(Braun, Stegmann, Hernandez Bark, Junker, & Van Dick, 2017)内隐追随的前因变量和后果影响, 如图 1 所示。

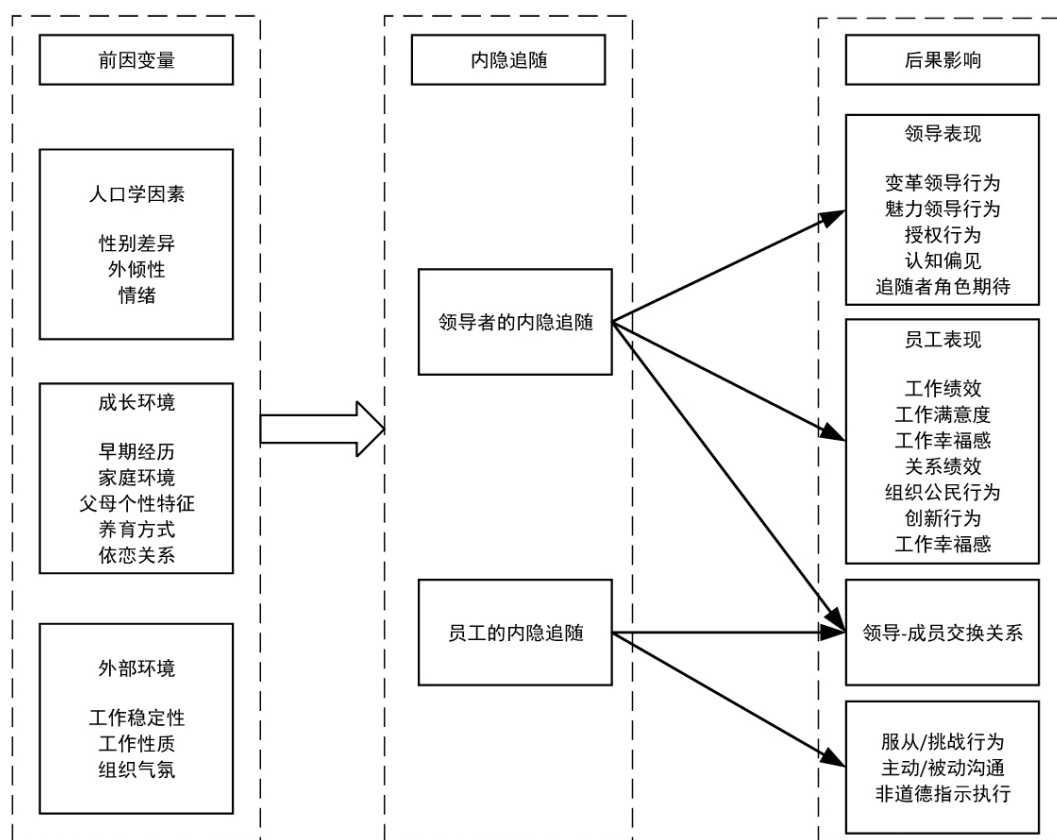


Figure 1. Antecedents and outcomes of implicit followership theories

图 1. 内隐追随的前因变量和后果影响图

#### 4. 总结与展望

内隐追随从领导者的视角丰富了我们对领导力的理解, 该理论自提出以来, 受到了学界广泛的关注与研究。近年来, 国外学者在内隐追随的研究上取得了丰硕的研究成果, 国内学者也在此基础上进行了广泛的本土化研究。然而, 由于内隐追随是受内隐领导(implicit leadership theories)的启示而发展起来的, 其依托的理论基础和内隐领导相似, 因此更多的研究聚焦在探索内隐追随后果方面的影响(Epitropaki et al., 2013), 只有少数学者尝试了揭开内隐追随成因的认知黑匣。进一步的, 关于内隐追随的成因研究, 学者们仍主要依托较为传统的认知加工理论, 从个体内部和文化因素两个角度展开探索。总之, 现有研究的视角仍存在不少局限, 并且国内尚还未有研究聚焦于内隐追随的前因变量, 对内隐追随的相关研究有待从更加丰富的角度进行拓展。

基于此, 未来有以下几个需要关注的研究方向: 1) 探讨内隐追随形成的原因。根据联结主义模型, 内隐追随的加工同时受到内、外部因素的共同影响。领导者觉察到的追随者外在表行为时候, 可以自下

而上的激活对应的内隐追随网络中的单元,同时,领导者的自身因素(如依恋关系、个性)可以作为一种自上而下的限制条件激活其他的内隐追随网络单元,从而激活内隐追随网络。未来可以联结主义网络模型为框架,深入探索内隐追随形成的原因。2) 进行跨文化研究。不同文化背景塑造了人们对员工不同的期待(Holzinger & Medcof, 2006)。尽管目前有学者基于中国样本开发了内隐追随量表,但在实际研究中,仍多采用国外的成熟量表。为更好地适应本土组织文化,对内隐追随的中国化研究也是尤为必要的。3) 探索领导者内隐追随和领导-员工关系的相互作用机制。领导过程是一种人际间的社会影响过程,依赖于领导者与追随者的关系互动(Uhl-Bien & Ospina, 2012)。未来可以将将领导和员工二者之间的关系变量综合考虑,将更多的因素纳入内隐追随对组织的影响研究中。

## 致 谢

感谢电子科技大学刘惠教授基于本文的思路给予的指导和批评指正。

## 参考文献

- 郭衍宏, 兰玲(2017). 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*, (7), 25-37.
- 孔茗, 钱小军(2015). 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*, 47(9), 1162-1171.
- 彭坚, 冉雅璇, 康勇军, 韩雪亮(2016). 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*, (5), 1197-1203.
- 彭坚, 王霄(2016). 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*, 48(9), 1151-1162.
- 彭坚, 王震(2018). 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*, 50(2), 216-225.
- 赵李晶(2016). *领导者的内隐追随对员工建言行为的影响研究*. 硕士学位论文. 南京: 南京财经大学.
- 祝振兵, 曹元坤, 彭坚(2017). 积极追随原型-特质匹配对辱虐管理的影响——基于多项式回归与响应面分析的探索. *心理科学*, (6), 1405-1411.
- 祝振兵, 陈丽丽, 梁玉婷(2017). 内隐追随对员工创新行为的影响: 领导支持和内部动机的作用. *中国人力资源开发*, (7), 16-24.
- 祝振兵, 罗文豪(2017). 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*, (3), 235-244.
- 祝振兵, 罗文豪, 曹元坤(2017). 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*, 34(11), 140-146.
- Alipour, K. K., Mohammed, S., & Martinez, P. N. (2017). Incorporating Temporality into Implicit Leadership and Followership Theories: Exploring Inconsistencies between Time-Based Expectations and Actual Behaviors. *Leadership Quarterly*, 28, 300-316. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.11.006>
- Braun, S., Stegmann, S., Hernandez Bark, A. S., Junker, N. M., & Van Dick, R. (2017). Think Manager & Think Male, Think Follower & Think Female: Gender Bias in Implicit Followership Theories. *Journal of Applied Social Psychology*, 47, 377-388. <https://doi.org/10.1111/jasp.12445>
- Carsten, M. K., Uhl-Bien, M., West, B. J., Patera, J. L., & McGregor, R. (2010). Exploring Social Constructions of Followership: A Qualitative Study. *Leadership Quarterly*, 21, 543-562. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.015>
- Derler, A., & Weibler, J. (2014). The Ideal Employee: Context and Leaders' Implicit Follower Theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 35, 386-409. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2012-0158>
- Duong, J. (2012). Leaders' Conceptions and Evaluations of Followers as Antecedents of Leadership Style, Leader-Member Exchange and Employee Outcomes. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 72, 2984.
- Durbin, D. L., Darling, N., Steinberg, L., & Brown, B. B. (1993). Parenting Style and Peer Group Membership among European-American Adolescents. *Journal of Research on Adolescence*, 3, 87-100. [https://doi.org/10.1207/s15327795jra0301\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327795jra0301_5)
- Engle, E. M. (1997). Implicit Theories, Self-Schemas, and Leader-Member Exchange. *Academy of Management Journal*, 40, 988-1010. <https://doi.org/10.2307/256956>
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2004). Implicit Leadership Theories in Applied Settings: Factor Structure, Generalizability,

- and Stability over Time. *Journal of Applied Psychology*, 89, 293-310. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.2.293>
- Epitropaki, O., Sy, T., Martin, R., Tram-Quon, S., & Topakas, A. (2013). Implicit Leadership and Followership Theories “in the Wild”: Taking Stock of Information-Processing Approaches to Leadership and Followership in Organizational Settings. *The Leadership Quarterly*, 24, 858-881. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.005>
- Heslin, P. A., & Vandewalle, D. (2008). Managers’ Implicit Assumptions about Personnel. *Social Science Electronic Publishing*, 17, 219-223. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00578.x>
- Holzinger, A. I., & Medcof, A. T. (2006). *Leader and Follower Prototypes in an International Context: An Exploratory Study of Asia and South America*.
- House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding Cultures and Implicit Leadership Theories across the Globe: An Introduction to Project GLOBE. *Journal of World Business*, 37, 3-10. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00069-4)
- Jablin, F. M., & Krone, K. (1984). Characteristics of Rejection Letters and Their Effects on Job Applicants. *Written Communication*, 1, 387-406. <https://doi.org/10.1177/0741088384001004001>
- Junker, N. M., Stegmann, S., Braun, S., & Dick, R. V. (2016). The Ideal and the Counter-Ideal Follower—Advancing Implicit Followership Theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 37, 1205-1222. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2015-0085>
- Karakowsky, L., Degama, N., & Mcbey, K. (2012). Facilitating the Pygmalion Effect: The Overlooked Role of Subordinate Perceptions of the Leader. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 85, 579-599. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02056.x>
- Kedharnath, U. (2011). *The Influence of Leaders’ Implicit Followership Theories on Employee Outcomes*. Briarcliff Manor, NY: Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2012.13552abstract>
- Keller, T. (2003). Parental Images as a Guide to Leadership Sensemaking: An Attachment Perspective on Implicit Leadership Theories. *Leadership Quarterly*, 14, 141-160. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00007-9](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00007-9)
- Knoll, M., Schyns, B., & Petersen, L. E. (2017). How the Influence of Unethical Leaders on Followers Is Affected by Their Implicit Followership Theories. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24, 450-465. <https://doi.org/10.1177/1548051817705296>
- Lord, R. G., & Maher, K. J. (1991). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance*. Boston, MA: Unwin Hyman.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. (1993). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance*. New York: Routledge.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. (2002). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203423950>
- Lord, R. G., & Shondrick, S. J. (2011). Leadership and Knowledge: Symbolic, Connectionist, and Embodied Perspectives. *Leadership Quarterly*, 22, 207-222. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.016>
- Lord, R. G., Brown, D. J., & Harvey, J. L. (2001). *System Constraints on Leadership Perceptions, Behavior, and Influence: An Example of Connectionist Level Processes*.
- Lord, R. G., Brown, D. J., Harvey, J. L., & Hall, R. J. (2001). Contextual Constraints on Prototype Generation and Their Multilevel Consequences for Leadership Perceptions. *Leadership Quarterly*, 12, 311-338. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00081-9](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00081-9)
- Lord, R. G., Foti, R. J., & Vader, C. L. D. (1984). A Test of Leadership Categorization Theory: Internal Structure, Information Processing, and Leadership Perceptions. *Organizational Behavior & Human Performance*, 34, 343-378. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90043-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90043-6)
- Ravitz, P., Maunder, R., Hunter, J., Sthankiya, B., & Lancee, W. (2010). Adult Attachment Measures: A 25-Year Review. *Journal of Psychosomatic Research*, 69, 419. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.08.006>
- Scullen, S. E., Mount, M. K., & Goff, M. (2000). Understanding the Latent Structure of Job Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 85, 956-970. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.956>
- Sy, T. (2010). What Do You Think of Followers? Examining the Content, Structure, and Consequences of Implicit Followership Theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113, 73-84. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.06.001>
- Sy, T., Jin, N. C., & Johnson, S. K. (2013). Reciprocal Interactions between Group Perceptions of Leader Charisma and Group Mood through Mood Contagion. *Leadership Quarterly*, 24, 463-476. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.02.002>
- Uhl-Bien, M., & Ospina, S. M. (2012). *Advancing Relational Leadership Research: A Dialogue among Perspectives*. IAP.
- Whiteley, P., Sy, T., & Johnson, S. K. (2012). Leaders’ Conceptions of Followers: Implications for Naturally Occurring Pygmalion Effects. *Leadership Quarterly*, 23, 822-834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.03.006>



**知网检索的两种方式：**

1. 打开知网首页：<http://cnki.net/>，点击页面中“外文资源总库 CNKI SCHOLAR”，跳转至：<http://scholar.cnki.net/new>，搜索框内直接输入文章标题，即可查询；  
或点击“高级检索”，下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2160-7273，即可查询。
2. 通过知网首页 <http://cnki.net/>顶部“旧版入口”进入知网旧版：<http://www.cnki.net/old/>，左侧选择“国际文献总库”进入，搜索框直接输入文章标题，即可查询。

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

期刊邮箱：[ap@hanspub.org](mailto:ap@hanspub.org)