

# 前瞻性人格研究述评及未来展望

田 密, 郑强国

北方工业大学, 北京

Email: 1028537107@qq.com

收稿日期: 2020年11月23日; 录用日期: 2020年12月8日; 发布日期: 2020年12月15日

## 摘 要

前瞻性人格是指以变革为导向、具有坚韧性, 在工作中主动采取行为影响外部环境的人格特质。本文采用文献资料法, 从前瞻性人格的概念界定及特征、测量和作用结果三个方面对国内外的主要研究成果进行了系统的梳理和评析。未来研究应继续完善前瞻性人格的概念、开发更加符合时代特征与本土化研究的测量工具、探究如何激活这一人格特质、增强其实施效果, 以推动前瞻性人格理论研究与实际应用发展。

## 关键词

前瞻性人格, 主动性, 创新, 后效

# A Literature Review of Proactive Personality and Prospects

Mi Tian, Qianguo Zheng

North China University of Technology, Beijing

Email: 1028537107@qq.com

Received: Nov. 23<sup>rd</sup>, 2020; accepted: Dec. 8<sup>th</sup>, 2020; published: Dec. 15<sup>th</sup>, 2020

## Abstract

The proactive personality is a kind of personality which is change-oriented, has the tenacity and takes the initiative in the work to influence the external environment. By using the method of Literature Review, this paper makes a systematical analysis of the main research results at home and abroad from three aspects: The definition of proactive personality and its characteristics, measurement and functional results. Future research should continue to improve the concept of proactive personality, develop more in line with the characteristics of the times and localization of

**research measurement tools, explore how to activate this personality trait, enhance its implementation effect, to promote the development of proactive personality theory research and practical application.**

## Keywords

**Proactive Personality, Initiative, Innovation, Aftereffect**

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

## 1. 引言

随着经济竞争日渐激烈, 组织外部环境愈来愈呈现动态化与复杂化的特点。面对这一变化, 组织中是否拥有卓越的人力资本是衡量现代化企业持续发展、追求卓越的关键。同时, 组织提高了对内部成员的工作自主性的要求, 员工前瞻性人格作为个体不受情境阻力的制约, 主动行动以改变其外部环境的人格特质[1], 逐渐成为提高工作自主性的关键因素之一。当前研究已证实具有前瞻性人格的员工, 不同于被动甚至消极地适应环境的被动人格的人, 他们更擅于抓住机遇, 展现自身的主动性并持续性强, 直到发生有意义的改变。前瞻性人格可以有效地预测员工的创业意愿、创新行为、变革行为、组织公民行为, 提高工作绩效(创新绩效、角色内绩效)、工作满意度等。本文将对前瞻性人格的内涵做进一步的分析, 总结前瞻性人格的主要特征, 介绍其主要测量方法, 对现有的前瞻性人格相关作用机理做系统的梳理与评价, 提出现存不足与未来展望, 以期为企业在甄选前瞻性人格员工与激发员工创新行为的问题上提供参考性依据。

## 2. 前瞻性人格的内涵及特征

面对组织外部环境与内部工作自主性要求的变化, 不同人格的员工会采取不同的处理方式。自我决定理论认为, 人具有自主性, 在应对外部环境的变化时, 会自主采取行动来适应环境甚至改善环境。前瞻性人格(proactive personality)这一词是由 Bateman 与 Crant (1993)首次提出来的, 他们认为拥有该人格的人们具有积极主动影响其外部环境的心理倾向或行为倾向[2], 并认为前瞻性人格是决定员工主动行为的关键因素。Bateman 和 Crant (2000)将个体积极采取改善当前环境或创造新环境的具体行动定义为前瞻性行为(proactive behaviors) [3]。创造新环境体现了前瞻性人格以变革为导向, 不安于消极地适应环境。Seibert 与 Crant (1999)认为, 拥有前瞻性人格的个体容易发现外部机会、并能够及时采取行动, 为实现目标坚持不懈工作, 直到目标达成[4]。该定义体现了前瞻性人格持续性强的特征。

以上解释体现了前瞻性人格三个主要的特点——主动采取行动; 以变革为导向; 坚韧性强。不少学者强调, 前瞻性人格不同于个体主动性这一即时性心理, 具有一定的稳定特性。Campbell (2000)提出的前瞻性人格的五大核心特征: (1) 责任感强、工作态度积极, 与组织目标和价值观保持高度一致性; (2) 胜任力强, 能够解决问题, 可以展现高度的职业性与高绩效; (3) 较高工作投入度, 前瞻性强, 且能独立判断, 勇于表达自己的观点; (4) 价值追求高, 正直诚信。(5) 值得信赖, 人际技能与领导力高[5]。吕霄(2019)等人总结了前瞻性人格特点, 比如具有前瞻性人格的员工关注未来, 以变革为导向, 更加坚韧、为实现目标而坚持不懈, 更容易对自身工作生活感到满意[6]。

基于以上文献梳理, 结合本文研究内容, 本文将前瞻性人格定义为个体善于发现外部机会, 主动影响甚至变革环境, 以使其朝着积极方向发展的一种相对稳定的心理倾向。

### 3. 前瞻性人格的维度划分及测量

Bateman 等(1993)为了对个体的前瞻性人格进行定量评价, 开发了单维度结构, 包含 17 个题项的“前瞻性人格量表” [1]。之后对于前瞻性人格的测量研究, 基本上是在 Bateman 等(1993)的量表基础上进行修订的。如 Kickul 等(2002)研究选择了 Bateman 等(1993)量表中具有最高因子负荷的五个题项, 组成了其所研究问题的测量量表。该量表包括“我喜欢面对和克服我的想法遇到的障碍”, “我喜欢挑战现状”等[7]。

Parker (1998)在 Bateman 等的量表基础上, 开发了 6 个条目的简缩版, 该简缩版与完整版的相关系数为 0.9。国内学者刘云采取“回译法”把 6 条目版本的量表翻译成了中文, 形成了对前瞻性人格研究的正式测量工具, 测量时“1”表示“极不同意”, “5”表示“非常同意” [8]。具体量表如表 1 所示:

**Table 1.** Liu Yun (2012) [8] translated Prospective Personality Scale

**表 1.** 刘云(2012) [8]翻译的前瞻性人格量表

编号	题项	文献来源
PP1	如果我看到了自己不喜欢的事物, 我会改变它。	刘云(2013)
PP2	如果我坚信某事情, 无论成功机率大小, 我都会尽力把它做好。	
PP3	我喜欢做自己想法的提倡者, 即使别人反对。	
PP4	我善于捕捉机遇。	
PP5	我总是寻找更好的做事方法。	
PP6	如果我坚信某想法, 没有什么障碍可以阻止我使之变成现实。	

资料来源: 刘云(2013) [8]。

### 4. 前瞻性人格的后效研究

大多数学者将前瞻性人格作为前因变量来研究其对其他因素的影响机制。通过梳理以往文献, 本文发现, 虽然许多学者从个体工作行为与结果、领导风格(变革型领导、魅力型领导等)、团队效能等方面归纳了前瞻性人格的后效影响。但是前瞻性人格的后效主要是由其三大主要特征——主动采取行为; 以变革为导向; 坚韧性强——引发的。由此, 本文从这三个特点出发, 总结前瞻性人格的后效。

前瞻性人格主动采取行为这一特点可能使其产生一系列行为。前瞻性人格的员工会更加主动地去获取信息等资源, 积极投身到工作中去, 抓住机遇, 帮助自己实现工作目标, 从而提高自己的工作绩效, 获得更多的工作成长机会。他们更容易喜欢自己所从事的工作, 比如, 施让龙等(2017)证明了前瞻性人格正向影响员工工作热情与职业生涯满意感受[9]。Crant (2000)等将前瞻性人格视为激发影响个体主动行为的一个重要前因变量[3]。Bakker 等(2012)指出前瞻性人格员工会主动规划工作, 并积极地投入到自己的工作中以期获得更高的工作绩效[10], 这与 Li 等(2011)前瞻性人格员工可以通过积极主动工作而提升自身工作绩效的观点一致[11]。同时, 具有前瞻性人格的员工可能更愿意帮助组织中其他成员。比如 Campbell (2000)认为前瞻性人格是影响组织公民行为的一个前因变量[5], 而谢俊等(2016)研究表明员工的前瞻性人格可以缓冲职场排斥对组织公民行为的影响[12], 这也正是因为具有前瞻性人格的员工自身带有善于发现外部机会, 愿意主动去做一些他们正式职责范围之外活动的特点。具有前瞻性人格的员工还会因为构建社会网络建立良好的工作关系, 积极帮助他人, 主动工作而获得上级较高评价, 进而获得更高的工作绩

效或其他组织回报。正如胡晓龙等(2017)所言, 前瞻性人格会正向影响个体的内外职业成长[13]。

前瞻性人格的员工以变革为导向, 更喜欢冒险, 能适应工作要求所带来的压力, 勇于接受挑战, 具有创新与承担风险的能力, 且积极利用组织资源, 会激发个人的变革行为、创新行为等。Seibert 2001) 提出前瞻性人格高的员工更容易产生创新行为[14]。高前瞻性人格的员工会积极加入到知识分享的活动中去, 不断扩大自己的知识储备, 为工作创新行为做准备。刘云(2013)在探讨心理安全气氛与前瞻性人格分别对员工变革行为的影响时, 证明前瞻性人格可以正向预测员工变革行为[8]。张婕等(2014)以反馈寻求行为为中介, 分析了员工前瞻性人格与创新绩效的关系, 证明前瞻性人格正向影响创新绩效[15]。王文婷等(2019)实证研究表明前瞻性人格显著正向影响员工创新绩效, 工作形塑在二者之间起中介作用[16]。周愉凡等(2020)研究发现研发人员前瞻性人格对创新行为正向作用显著[17]。张振刚等(2016)也认为前瞻性人格的个体, 具有积极学习新事物、创造性解决工作问题的倾向, 因而对个体创新行为有正向影响[18]。

前瞻性人格持续性强, 直到发生有意义的改变的特点体现了坚韧性。创业存在很大的风险性, 勇于创业的人一般不畏艰难, 持之以恒。Crant (1996)研究发现前瞻性人格能正向预测个体拥有自己公司的意愿[19]。叶莲花等(2007)研究得出前瞻性人格有助于新员工尽快地掌握工作并融入到新的工作团体中的结论[20]。魏顺等(2012)提出前瞻性人格会减少员工沉默行为[21], 这是因为高前瞻性人格倾向的个体具有以变革为导向与坚韧性的特点, 即使知道指出组织存在的问题或提出自己的观点可能会给自己带来负面影响, 但仍会坚持自己的观点勇于提出来, 而不是保持沉默。同时, 具有高前瞻性人格员工认定一件事情后, 会打破环境要素束缚, 坚持自己的想法直到实现。买生等(2019)认为, 在组织缺乏支持的情景中, 高前瞻性人格的员工易发挥自身人格优势, 主动解决问题, 实现创造性目标[22]。近年来, 有一部分学者开始研究前瞻性人格与组织内越轨行为的关系。比如, 杨剑钊等(2019)研究表明前瞻性人格正向预测越轨创新绩效, 即使其越轨行为受到阻碍, 也会私下继续去实施[23]。

值得注意的是, 叶莲花等(2007)在梳理前瞻性人格正面作用时, 没有否定前瞻性人格在某些情境下也会产生负面作用[20]。有学者研究发现具有前瞻性人格的员工受各种因素的影响会扰乱同事间信任关系的建立以及资源互换行为, 同时也会对员工离职倾向和同事间人际关系造成干扰。而且当前瞻性人格员工基于过高的自主性, 错误预估自己的工作能力会给自己的工作带来负面的影响。虽然员工前瞻性人格是一种较稳定的人格特质, 但是前瞻性人格也会受外部条件的影响。尚佳音等(2009)研究结果表明过高的压力可能会抑制前瞻性人格[14]。也就是说, 前瞻性人格的激发需要外部条件的支持。

## 5. 结论与未来展望

人格特质的研究, 一直以来都是组织行为学研究的热点。前瞻性人格从提出来距今已有近 30 年的时间, 在这方面的研究已经取得了不小的进步。近年来学者们针对前瞻性人格的概念内涵、特点与测量、影响因素等问题进行了大量的探索, 并对前瞻性人格的后效研究获得了一些颇有价值的研究成果, 这有助于我们进一步理解这种人格特质。前瞻性人格的相关研究对于人格特质的研究, 尤其是五大人格而言, 也是一种非常有益的补充。同时, 前瞻性人格也为组织应对环境变化和员工应对工作要求的改变提供了实践建议。当然, 前瞻性人格的相关研究还存在一些不足, 有待学者们在今后的研究中继续探讨。本文以为未来的研究有必要关注的问题主要包括以下几个方面:

1. 丰富前瞻性人格内涵, 完善测量工具。前瞻性人格的内涵应随着相关研究的不断深入而更加详实。明确前瞻性人格的维度划分。以往研究测量工具所采用的单维结构的前瞻性人格量表及其减缩版, 在其他文化背景下可能不具备普遍适用性。本土化研究中所用的量表也是国外学者开发或者减缩的量表翻译版, 文化底蕴不同, 或许会对人格与环境的融合产生影响。希望学者们可以深入探索, 开发符合时代的本土化量表。

2. 拓展前瞻性人格的影响因素研究。首先, 现有的前瞻性人格相关研究依旧聚焦于个体层次, 可以增加对团队、组织等层次的研究。其次, 虽然前瞻性行为可以有效预测员工工作绩效, 但是关于不同绩效类型的研究不多。未来可丰富不同绩效关系的研究, 或者考察组织氛围等环境因素对前瞻性人格与行为之间的调节作用。最后, 目前前瞻性人格后效研究集中于其正面作用, 国内外均缺少对前瞻性人格负向后效研究。

3. 有效激活员工前瞻性人格。前瞻性人格的积极影响已经得到大量证实。但是如何激活这一特质对于组织领导而言更为重要。特质激活理论认为, 个体内在特质处于休眠状态时, 需要适宜的外部情境激活, 以促使个体的隐性特质表达出显性的行为。那么, 什么样的外部情境可以激活前瞻性人格, 又是如何激活的, 值得学者们进一步研究。

## 参考文献

- [1] 翁清雄, 彭传虎, 曹威麟, 席酉民. 大五人格与主观职业成功的关系: 对过去 15 年研究的元分析[J]. 管理评论, 2016, 28(1): 83-95.
- [2] Bateman, T.S. and 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>
- [3] Crant, J.M. and Bateman, T.S. (2000) Charismatic Leadership Viewed from Above: The Impact of Proactive Personality. *Journal of Organizational Behavior*, **21**, 63-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200002\)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J)
- [4] Seibert, S.E., Crant, J.M. and 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>
- [5] Campbell, D.J. (2000) The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative. *The Academy of Management Executive*, **14**, 52-66. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.4468066>
- [6] 吕霄, 樊耘, 张婕, 李春晓. 前摄型人格对角色内绩效的影响: 个性化交易和员工创新行为的作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2016, 37(8): 170-180.
- [7] Kickul, J. and Gundry, L. (2002) Prospecting for Strategic Advantage: The Proactive Entrepreneurial Personality and Small Firm Innovation. *Journal of Small Business Management*, **40**, 85-97. <https://doi.org/10.1111/1540-627X.00042>
- [8] 刘云. 前瞻性人格对员工变革行为的影响——心理安全气氛的调节作用[J]. 软科学, 2013, 27(5): 108-112.
- [9] 施让龙, 张珈祯, 黄良志. 员工主动性人格特质、工作热情、知觉组织支持及生涯满意的实证研究[J]. 管理评论, 2017, 29(2): 114-128.
- [10] Bakker, A.B., Tims, M. and Derks, D. (2012) Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement Human Relations. *Studies towards the Integration of the Social Sciences*, **65**, 1359-1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- [11] Li, N., Harris, T.B., Boswell, W.R. and Xie, Z. (2011) The Role of Organizational Insiders' Developmental Feedback and Proactive Personality on Newcomers' Performance: An Interactionist Perspective. *Journal of Applied Psychology*, **96**, 1317-1327. <https://doi.org/10.1037/a0024029>
- [12] 谢俊, 严鸣. 积极应对还是逃避?主动性人格对职场排斥与组织公民行为的影响机制[J]. 心理学报, 2016, 48(10): 1314-1325.
- [13] 胡晓龙, 程颖. 前瞻性人格、职业适应力与员工职业成长: 工作自主性的调节作用[J]. 中国人力资源开发, 2017(2): 16-23.
- [14] Seibert, S.E. and Kraimer, M.L. (2001) The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, **58**, 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- [15] 张婕, 樊耘, 张旭. 前摄性行为视角下的员工创新——前摄型人格、反馈寻求与员工创新绩效[J]. 南开管理评论, 2014, 17(5): 13-23.
- [16] 王文婷, 菅利荣, 郭秋云. 前摄型人格、工作形塑与员工创新绩效——基于冗余资源的调节作用[J]. 技术经济, 2019, 38(12): 16-23.
- [17] 周愉凡, 张建卫, 张晨宇, 李海红, 滑卫军. 主动性人格对研发人员创新行为的作用机理——基于特质激活与资源保存理论整合性视角[J]. 软科学, 2020, 34(7): 33-37.
- [18] 张振刚, 余传鹏, 李云健. 主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J]. 管理评论, 2016, 28(4): 123-133.

- [19] Crant, J.M. (1996) The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management*, **34**, 42-49.
- [20] 叶莲花, 凌文铨. 工业与组织心理学中的前瞻性人格[J]. 心理科学进展, 2007, 15(3): 498-504.
- [21] 魏顺, 顾建平. 组织内社会资本、前瞻性人格与员工沉默行为[J]. 贵州财经大学学报, 2014(6): 66-74.
- [22] 买生, 集赫. 组织授权与前瞻性人格对员工创造性绩效的交互影响[J]. 科技进步与对策, 2019, 36(4): 140-145.
- [23] 杨剑钊, 李晓娣. 前摄型人格对越轨创新绩效作用路径研究——创新催化的中介作用及变革型领导行为的调节作用[J]. 预测, 2019, 38(4): 17-23.
- [24] 商佳音, 甘怡群. 人格积极效应的发挥主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响[J]. 北京大学学报(自然科学版), 2009, 45(3): 548-554.