

# 员工愿不愿意为完美主义领导当下属？ 工作不安全感 and 自我效能感的作用

周天凯<sup>1</sup>, 谢璇<sup>2</sup>

1. 安徽大学 哲学学院, 安徽 合肥 230039

2. 安徽大学 商学院, 安徽 合肥 230601

DOI: 10.61369/IED.2025020021

**摘要 :** 基于资源保存理论, 探讨了领导完美主义对员工工作不安全感 and 组织心理所有权之间的影响。以一线员工调查对象, 通过实证分析得出: 领导完美主义正向影响员工的工作不安全感; 员工工作不安全感负向影响员工的组织心理所有权, 并且员工工作不安全感在领导完美主义和员工组织心理所有权有显著的中介作用; 领导完美主义和员工自我效能感之间的交互显著影响了员工工作不安全感, 即员工的自我效能感越高, 领导完美主义对员工工作不安全感的正向影响越弱, 反之亦然。这一研究结果有助于了解领导完美主义对员工影响, 并为企业管理提供了一些实用的建议。

**关键词 :** 领导完美主义; 工作不安全感; 组织心理所有权; 自我效能感

## Are Employees Willing to Be Subordinates of Perfectionist Leaders? The Role of Job Insecurity and Self-efficacy

Zhou Tiankai<sup>1</sup>, Xie Xuan<sup>2</sup>

1. Department of Philosophy, Anhui University, Hefei, Anhui 230039

2. School of Business, Anhui University, Hefei, Anhui 230601

**Abstract :** Based on the resource conservation theory, this paper explores the relationship between leader perfectionism and employees' job insecurity and organizational psychological ownership. Using frontline employees as survey subjects, empirical analysis reveals that leader perfectionism has a significant positive impact on employees' job insecurity; employees' job insecurity has a significant negative impact on their organizational psychological ownership, with job insecurity serving as a significant mediator between leader perfectionism and organizational psychological ownership; the interaction between leader perfectionism and employee self-efficacy significantly influences job insecurity, meaning that the higher the employee's self-efficacy, the weaker the positive impact of leader perfectionism on job insecurity, and vice versa. These findings help understand the effects of leader perfectionism on employees and provide practical suggestions for business management.

**Keywords :** perfectionist leadership; job insecurity; organizational psychological ownership; self-efficacy

### 引言

当下, 越来越多领导者身上的完美主义特质会带动身边的员工耗费更多的时间追求卓越和完美<sup>[1]</sup>。领导者身上的这种完美主义特质会对员工的工作行为与态度造成什么样的影响, 需要进一步探究其内在机制。

#### (一) 领导完美主义和工作不安全感

完美主义是一种普遍存在于现代社会的人格特质, 它涉及到对于自己、他人、事物和环境的高度要求和追求完美的态度<sup>[1]</sup>。根据 Sverke 和 Hellgren (2002) 的界定, 工作不安全感是员工对工作的连续性或工作的状况缺乏安全感<sup>[2]</sup>。

根据以往研究, 高完美主义倾向的领导者在工作环境中常常对自身及其他人工作提出较高标准与严格要求<sup>[3]</sup>, 加重下属的绩效压力, 迫使他们不得不长时间工作, 频繁加班并保持高度紧张的状态。由此可见, 完美主义领导的管理所带来的工作压力剧增, 会导致员工工作质量下降, 工作环境变差。此外根据自我评价理论, 来自领导的评价信息是员工形成自我概念的重要来源<sup>[4-5]</sup>。当领导对自己表现出不信任, 员工感到沮丧并会逐渐降低对自己的评价, 难以形成良好的自信心<sup>[6]</sup>。因此, 当无法完成要求, 员工的自信心与自我评价会降低, 并恐慌自己是否会失去工作。综上, 提出假设:

H1: 领导完美主义对员工工作不安全感有显著的正向影响。

### (二) 工作不安全感与组织心理所有权

组织心理所有权是指个体将组织视为目标物并产生拥有感的程度。对组织建立起的心理所有权越高, 个体越会增强对组织的情感联结, 并采取更多促进组织发展的行动<sup>[7]</sup>。

以往研究表明, 工作不安全感会被视为一种阻碍性压力源并降低员工对工作的控制感<sup>[8]</sup>。这表明, 工作不安全感高的员工对自己的工作难以产生控制感, 从工作中获得不了价值感, 无法感受到拥有了组织与企业, 不易建立组织心理所有权。有学者发现, 感知到高工作不安全感的员工对组织缺乏情感承诺, 如赵文文等(2016)发现, 工作不安全感引起的对工作环境的负面情绪和评价会降低员工对组织的情感承诺<sup>[9]</sup>。由此可见, 工作不安全感高的员工对自己的工作难以产生情感联结, 缺乏对组织的亲密了解, 组织心理所有权的水平较低。

综上可知, 工作不安全感会从控制目标物、亲密了解和个人投入三个方面影响员工的组织心理所有权的产生, 由此提出假设:

H2: 员工工作不安全感对员工组织心理所有权有显著的负向影响。

H3: 员工工作不安全感在领导完美主义和员工组织心理所有权有显著的中介作用。

### (三) 员工自我效能感的调节作用

自我效能感是指个体在完成特定工作任务或活动时对自己是否能够成功的信心的水平。

根据资源保存理论, 资源丰富的个体在资源获取上具有优势, 并由此产生积极的心理和行为后果<sup>[10]</sup>。作为一种资源丰富的状态, 高自我效能感的员工能够更好地应对日益增加的工作压力, 更积极地创新工作方法并更好地完成领导的要求, 最大程度地避免来自领导的辱虐管理。自我评价理论认为, 除了准确评价自我的自我评估倾向, 个体还有保持积极自我的自我增强(self-enhancement)倾向<sup>[11]</sup>。有学者发现, 自我效能感高的员工更有可能将工作压力以及消极情绪视作挑战, 而不是威胁<sup>[12]</sup>, 从而迸发出更加积极的工作热情, 寻求更积极的自我评价。综上, 本文提出假设:

H4: 领导完美主义与员工自我效能感之间的交互对员工工作不安全感具有显著的影响。

综上所述, 本文的研究模型如图所示:

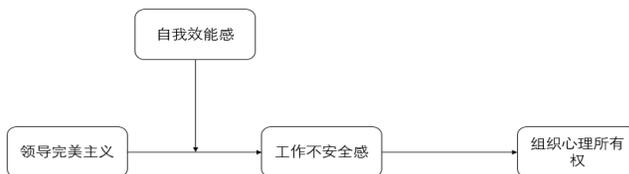


图1 研究模型图

## 一、研究设计

### (一) 研究样本

本研究通过问卷卷星进行发放, 利用线上渠道收集, 共回收216份有效样本, 涵盖了安徽、江苏、浙江、上海等多个省份, 使用SPSS26.0软件对基本人口统计信息进行分析结果如表1所示。

名称	选项	频数	百分比 (%)	累积百分比 (%)
性别	男	112	51.85	51.85
	女	104	48.15	100
年龄	25岁以下	25	11.57	11.57
	26-35岁	82	37.96	49.54
	36-45岁	51	23.61	73.15
	46岁-50岁	39	18.06	91.2
学历	50岁以上	19	8.8	100
	初中及以下	21	9.72	9.72
	高中或中专	24	11.11	20.83
	专科(大专)	80	37.04	57.87
	本科	69	31.94	89.81

学历	硕士研究生及以上	22	10.19	100
单位性质	国有企业	42	19.44	19.44
	民营企业	87	40.28	59.72
	外资或合资企业	55	25.46	85.19
	政府部门或事业单位	32	14.81	100
合计		216	100	100

样本中男性占51.85%, 女性占48.15%。年龄中26-35岁的受访者最多, 占37.96%。学历中专科(大专)学历的受访者最多, 占37.04%。岗位中基层管理岗位的受访者最多, 占25.46%。单位性质中, 民营企业占比最高, 为40.28%。综上所述, 该样本在性别、年龄、学历、岗位、单位性质和职位等方面均具有一定的代表性和多样性, 能够较好地反映目标群体的特征。

### (二) 变量测量

本研究涉及四个变量: 领导完美主义、工作不安全感、组织心理所有权和自我效能感。

完美主义领导的测量采用的是 Burns(1980)开发的完美主义量表<sup>[13]</sup>, 由员工个人填写, 采用李克特5级评分法, 包含5个题项。经过测量, 问卷的 Cronbach's Alpha 为 .861。

工作不安全感的测量采用的是 Hellgren等(1999)开发的测

量个人层面的工作不安全感量表<sup>[14]</sup>，采用李克特7级评分法，包含7个题项。经过测量，问卷的Cronbach's Alpha为.936。

组织心理所有权的测量参考国内学者吕福新和顾姗姗（2007）以国内企业为调查对象，对组织心理所有权测量的翻译量表<sup>[15]</sup>，采用李克特5级评分法，包含7个题项。经过测量，问卷的Cronbach's Alpha为.933。

自我效能感量表采用Schwarzer（1981）编辑而成的量表，由王才康（2001）修订了中文版<sup>[16]</sup>，量表采用李克特5级评分法，包含10个题项。经过测量，问卷的Cronbach's Alpha为.830。

控制变量：将性别、年龄、学历、单位性质设为本研究的控制变量。

## 二、数据分析与结果

### （一）效度检验

本研究采用Harman单因子法检验共同方法偏差，经过计算，共提取出6个特征根大于1的因子，其中第一个主成分解释了19.103%的变异，表明共同方法偏差在可接受范围内。另外经过计算，KMO值为.906，大于0.8，且显著性水平 $p < .05$ ，说明量表设计合理，所得数据可以进行下一步的因子分析。

为了检验本研究中的所有关键变量的区分度，本研究利用Mplus 8.3进行验证性因子分析（CFA）以及模型对比，结果如表4所示。四因子模型与数据拟合良好： $\chi^2/df = 1.193$ , CFI = .978, TLI = .976, RMSEA = .03, SRMR = .054。以上结果表明，本研究中的关键变量之间具有较好的区分度。

	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
PL,OPO,JI,SE	442.737	371	1.193	.030	.978	.976	.054
PL,OPO,JI+SE	958.245	374	2.562	.085	.822	.807	.130
PL,OPO+JI,SE	1440.81	374	3.852	.114	.675	.647	.135
PL+OPO,JI,SE	1345.482	376	3.578	.109	.705	.681	.148
PL+JI,OPO,SE	1578.783	381	4.144	.120	.635	.611	.183
PL+SE,OPO,JI	1003.008	384	2.612	.086	.812	.801	.139
PL,OPO+SE,JI	966.763	374	2.585	.085	.820	.804	.131

注：N=218；PL=领导完美主义，OPO=组织心理所有权，JI=工作不安全感，SE=自我效能感

### （二）相关分析与回归分析

本节采用Pearson相关性来检验变量之间的相关关系。由表4的检验结果可知，领导完美主义、工作不安全感、组织心理所有权和自我效能感之间存在显著的相关关系。

	1	2	3	4	5	6	7	8
1、性别	1							
2、年龄	-.038	1						
3、学历	.031	-.501**	1					
4、单位性质	.068	-.116	.128	1				
5.领导完美主义	-.052	-.045	-.007	.107	1			

6.组织心理所有权	-.065	-.07	.076	.119	.368**	1		
7.工作不安全感	.092	.031	-.070	.01	-.401**	-.275**	1	
8.自我效能感	.007	-.083	-.048	.101	.366**	-.170*	.182**	1

本研究采用SPSS26.0对样本数据进行多元线性回归，来验证相关假设是否成立模型中的自变量是领导完美主义，中介变量是工作不安全感，因变量是组织心理所有权，调节变量是自我效能感。计算结果如下图所示。

	模型1	模型2
	工作不安全感	组织心理所有权
性别	0.072 (-1.15)	-0.045 (-.682)
年龄	-0.021 (-.082)	-0.028 (-.373)
学历	-0.102 (-1.398)	0.016 (-0.214)
单位性质	0.064 (-1.003)	0.126 (-1.892)
领导完美主义	-.496**(-6.339)	.318** (-4.211)
工作不安全感		-.132*(-2.188)
R <sup>2</sup>	0.158	0.143
$\Delta R^2$	0.154	0.135
F值	(1,214)=40.185, p=.000	(2,213)=17.728, p=.000

备注：\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$ ；括号里面为t值

领导完美主义对工作不安全感的影响：回归结果显示，领导完美主义对工作不安全感有显著负向影响（ $\beta = -.496**$ ,  $p < .01$ , 模型1）。这意味着，领导者的完美主义可能导致员工感到更加不安全，可能是因为高标准带来的压力，假设H1成立。

在包含领导完美主义、工作不安全感 and 组织心理所有权三个变量的回归模型（模型2）中，工作不安全感对组织心理所有权有显著负向影响（ $\beta = -.132*$ ,  $p < .05$ ），假设H2成立。

### （三）自我效能感的调节作用

	模型1	模型2	模型3
性别	0.072(-1.15)	0.067 (-1.151)	0.072(-1.261)
年龄	-0.021 (-.282)	0.029 (-.432)	0.042(-0.629)
学历	-0.102 (-1.398)	-0.063 (-.934)	-0.045 (-.682)
单位性质	0.064-1.003	0.044 (-.752)	0.044-0.765
领导完美主义	-.496**(-6.339)	-.677**(-8.641)	-.522**(-5.711)
自我效能		.853** (-6.075)	.777** (-5.555)
领导完美主义*自我效能			.611** (-3.105)
R <sup>2</sup>	0.158	0.282	0.314
调整R <sup>2</sup>	0.154	0.276	0.304

F值	(1,214)=40.185, p=.000	(2,213)=41.916, p=.000	(3,212)=32.290, p=.000
Δ R <sup>2</sup>	0.158	0.124	0.031
Δ F值	(1,214)=40.185, p=.000	(1,213)=36.904, p=.000	(1,212)=9.639, p=.002
备注：因变量 = 工作不安全感			
* p<.05 ** p<.01; 括号里面为 t 值			

模型1：仅包含领导完美主义作为自变量，结果显示领导完美主义显著正向影响工作不安全感 ( $\beta = .496^{**}$ ,  $p < .01$ )。这表明，领导者的完美主义倾向越强，员工的工作不安全感越高。

模型2：在模型1的基础上加入了自我效能作为自变量，结果显示自我效能显著负向影响工作不安全感 ( $\beta = -.853$ ,  $p < .01$ )。同时，领导完美主义的影响系数有所下降 ( $\beta = -.677$ ,  $p < .01$ )，但仍然显著。这表明，自我效能的加入部分缓解了领导完美主义对工作不安全感的正向影响。

模型3：在模型2的基础上加入了领导完美主义与自我效能的交互项，结果显示交互项显著正向影响工作不安全感 ( $\beta = .611^{**}$ ,  $p < .01$ )。这表明当自我效能较高时，领导完美主义对工作不安全感的正向影响会减弱；反之，当自我效能较低时，这种正向影响会增强。

调节效应分析：通过比较模型2和模型3的  $\Delta R^2$  和  $\Delta F$  值，发现自我效能不仅作为自变量显著影响工作不安全感，还作为调节变量与领导完美主义共同影响工作不安全感。具体来说，自我效能的加入使模型解释力提高了 .124 ( $\Delta R^2$ )，且交互项的加入进一步提高了模型解释力 .031 ( $\Delta R^2$ )，表明自我效能的调节效应是显著的。假设 H4 调节效应成立。

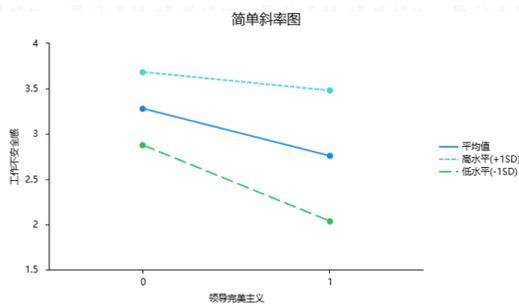


图2 自我效能感的调节效应

表7 简单斜率分析

调节变量水平	回归系数	标准误	t	p	95% CI	
低水平 (-1SD)	-.779	.096	-8.076	.000	-.968	-.589
平均值	-.580	.086	-6.77	.000	-.749	-.411
高水平 (+1SD)	-.382	.146	-2.61	.009	-.669	-.094

### 三、研究结论与讨论

#### (一) 研究结论

本文以一线员工调查对象，通过实证分析得出：(1) 领导完美主义对员工工作不安全感有显著的正向影响。(2) 员工工作不安全感对员工组织心理所有权有显著的负向影响，并且员工工作

不安全感在领导完美主义和员工组织心理所有权有显著的中介作用。(3) 领导完美主义与员工自我效能感之间的交互对员工工作不安全感具有显著的影响，即员工的自我效能感越高，领导完美主义对员工工作不安全感的正向影响越弱，反之亦然。

#### (二) 局限与展望

本研究通过规范的理论推导与严谨的实证分析形成了研究结论，并据此提出了相应的观点，但仍然存在一些局限，后续需要进一步探索：第一，员工的心理所有权会受外部环境的影响，本研究主要从个体的内部因素进行分析，未来将在此研究的基础上引入外部环境变量，进一步对员工心理所有权进行探索。第二，不同行业的员工对领导者完美主义倾向的态度可能是不同的。今后的研究可考虑探索不同行业的员工是否会有不同的态度和行为。

### 参考文献

[1] 费定舟, 马言民. 完美主义真的“完美”吗?——完美主义综述 [J]. 中国临床心理学杂志, 2017, 25(03):566-571. DOI:10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.03.039.

[2] Sverke M, Hellgren J. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium [J]. Applied Psychology, 2002, 51(1):23-42.

[3] Ocampo A. C. G., Wang L., Kiashad K., et al. The Relentless Pursuit of Perfectionism: A Review of Perfectionism in the Workplace and an Agenda for Future Research [J]. Journal of Organizational Behavior, 2020, 41(2): 144-168.

[4] Trope, Y. Uncertainty-reducing properties of achievement tasks. Journal of Personality & Social Psychology, 1979, 37(9), 1505 - 1518.

[5] Trope, Y. Self-assessment, self-enhancement, and task preference. Journal of Experimental Social Psychology, 1980, 16(2), 116 - 129.

[6] Bandura, A. Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, 1986, NJ: Prentice-Hall

[7] Dyne, L. V., Pierce, J. L.. Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25(4), 439-459.

[8] 黄爱华, 黎子森. 工作不安全感与员工创造力: 知识隐藏的中介作用和任务互赖的调节作用 [J]. 中国人力资源开发, 2016, (09):56-65. DOI:10.16471/j.cnki.11-2822/c.2016.09.007.

[9] 赵文文, 李朋波, 范雪青. 组织政治知觉如何影响员工的变革开放性?——基于工作不安全感 and 组织情感承诺的双中介模型 [J]. 中国人力资源开发, 2016, (19):38-45. DOI:10.16471/j.cnki.11-2822/c.2016.19.005.

[10] Hobfoll, S. E.. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 1989, 44(3), 513-524.

[11] Leary, M. R.. Motivational and emotional aspects of the self. Annual Review of Psychology, 2007, 58(1), 317-344.

[12] JRGENS-EKERMANS G, BRAND T. Emotional intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship: a questionnaire study on nurses [J]. J Clin Nurs, 2012, 21(15):15-16.

[13] Burns D D. The perfectionist's script for self-defeat [J]. Psychology Today, 1980, 14(6):34-52.

[14] Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1999, 8(2):179-195.

[15] 吕福新, 顾姗姗. 心理所有权与组织公民行为的相关性分析——基于本土企业的视角和浙江企业的实证 [J]. 管理世界, 2007, (05):94-103. DOI:10.19744/j.cnki.11-1235/f.2007.05.012.

[16] 王才康, 胡中锋, 刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究. 应用心理学, 2001, 7(01), 37-40.