

担当行为的研究述评与展望

王慧汝¹ 闫欣宇¹ 余璇¹ 董甜甜² 孙国强³

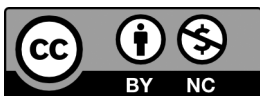
1. 西南石油大学经济管理学院，成都；
2. 四川旅游学院希尔顿酒店管理学院，成都；
3. 重庆市医科学校，重庆

摘要 | 担当行为是基于中国文化情境提出的重要构念，近年的研究主要从政治学、心理学和组织行为学领域探讨担当行为的形成及作用过程。本文系统梳理了国内外担当行为的内涵定义、结构测量、与担当行为有关的实证研究，以期推动担当行为的全球化理解和实践。未来的研究应进一步深入挖掘担当行为的内涵，深入探究担当行为的前因之间是如何互动和匹配的。本文对“完善担当作为激励机制”科学落地提供重要的文献梳理和理论支持。

关键词 | 担当行为；作用机制；未来展望

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

党的十九大和十九届四中全会强调：“担当作为是推动党和国家事业发展

基金项目：2023国家级大学生创新创业训练计划（项目编号：202310615077）；西南石油大学开放实验基金资助；四川省大学生思想政治教育研究中心2023年资助项目（项目编号：CSZ23107）；四川应用心理学研究中心科研项目2023年资助项目（项目编号：CSXL-23328）；西南石油大学2023年度人文社会科学一般基金项目（项目编号：2022-2023RW022）；重庆市綦江区2023年度科技计划项目“积极心理学视域下中职学生担当作为的形成机制和提升对策——基于重庆市医科学校的调查研究”（项目编号：2023170）；四川省社会科学重点研究基地川菜发展研究中心（项目编号：CC23G01）。

通讯作者：闫欣宇，西南石油大学经济管理学院在读本科生，研究方向：组织行为和人力资源开发等。

文章引用：王慧汝，闫欣宇，余璇，等. 担当行为的研究述评与展望 [J]. 社会科学进展, 2024, 6 (1): 81-96.

<https://doi.org/10.35534/pss.0601008>

的迫切需要，应当完善担当作为的激励机制。”担当作为通常出现在政府工作报告语境下，学术界通常采用担当行为来表示。本文统一用担当行为来描述。对个人而言，担当行为不仅是一种责任和义务，也是一种学习和成长的过程。对组织而言，担当行为同样重要。首先，担当行为能够促进组织的创新和变革。在变革和颠覆成为主旋律的时代，企业需要不断适应新的市场环境和客户需求。个体通过展现担当行为，能够主动发起有益于组织发展的变革，推动组织在产品和服务、管理模式等方面进行创新。其次，担当行为有助于构建组织的共享价值观和文化。当个体愿意超越个人角色，承担更多的责任和使命时，他们实际上在传递一种积极的组织文化。这种文化强调团队合作、共同担当和追求卓越，能够激发个体的归属感和凝聚力。对社会而言，担当行为在维护社会稳定、推动社会进步、塑造社会价值观方面发挥着重要作用。当个体和组织以负责任和担当的态度面对社会问题时，他们不仅积极为解决社会问题做出贡献，还促进了社会的和谐与稳定。此外，担当精神能够深刻影响社会价值观。当越来越多的人意识到担当的重要性并在行动中展现这种精神时，社会的价值观也会逐渐变得更加公正、和谐和包容。可见，无论是从个人、组织和社会层面，担当行为都相当重要。因此，我们系统梳理了国内外担当行为的相关研究，以期推动担当行为的全球化和实践。

现有研究多集中于担当行为的前因变量研究，对结果变量的研究较少。在前因变量方面，已有研究从个体因素和情境因素两个方面探讨担当作为的成因，零星的研究基于社会交换理论（林亚清、张宇卿，2019）、自我决定理论（郭晟豪，2020）等视角来阐释担当作为的形成机制。从个人结果来看，主要有积极影响和消极影响两个方面。积极影响有情感承诺（Kim and Liu, 2017）、工作满意度（Kim and Liu, 2017）、工作绩效（Kim et al., 2015）等，消极影响有资源耗竭（Cangiano, 2021）。

尽管已有研究针对担当作为的前因变量开展探讨，但没有说明哪些因素才是影响担当行为的关键因素，难以运用在生活的实际问题中；另外，对担当行为形成机制的探讨还不够深入，对前因之间的互动匹配研究较为薄弱，使用的测量方法也比较单一。此外，现有研究对担当行为的概念认识不清，忽视了担

当行为主体内在心理动机和变化,没有从动机角度解读担当行为。目前对担当作为的结果变量的研究集中在个体层面,没有上升到社会层面。

本文的主要贡献在于:首先,现有综述文章主要从单一领域对担当行为进行考察,本文在此基础上采用多学科视角,梳理政治学、心理学和组织行为学等领域对担当行为的研究成果,从更宏观和全面的角度对担当行为的文献进行分类总结。其次,本文梳理了近五年内与担当行为有关的大量研究成果,确保内容的时效性和完整性。最后,在未来研究方向上,本文不仅总结了担当行为的概念、形成机制和影响结果,还提出了一系列具体的研究展望,为后续学术研究提供了有价值的参考。

本文针对国内外研究中担当的概念内涵、维度测量,以及实证研究进行梳理,并在总结现有研究的基础上探讨了现有研究的局限性和未来展望,为“完善担当作为激励机制”科学落地提供重要的文献梳理和理论支持。

2 担当行为的概念内涵与结构测量

2.1 担当行为的概念内涵

国外与担当行为较为接近的概念包括勇气(Courage)、自我担当(Self-accountability)、主动变革行为(Taking Charge)和主动性行为(Proactive Behavior)、(Organ, 1997; Morrison and Phelps, 1999; Grant and Ashford, 2008; Norton and Weiss, 2009; Pelozo et al., 2013)等,其均含有承担责任的意思,但它们与中国情境下的担当作为不完全对等(萧鸣政等, 2015; 李明等, 2019),因此,需要对担当行为这一本土化构念开展专门研究(范哲哲等, 2021)。

国内有关担当行为内涵的研究主要分为三类:特质观(李超平, 2018; 于海波, 2018)、行为观(萧鸣政等, 2015; 郭晟豪, 2020)和过程观(陈斌, 2019)。其中,特质观认为担当行为是一种潜质,但存在程度的差异;行为观则表明担当行为是一种行为类型;而过程观则强调个体担当的过程。考虑到从行为引导和实操的角度将担当行为作为落脚到可观察、可测量的外在行为更符合

合当下的理论和实践需求（郭晟豪，2020），因此，目前学术界持行为观的学者居多（萧鸣政等，2015；张树旺等，2017；郭晟豪，2020；郑志龙、黄旭，2021）。

随着研究的深入，担当行为在教育学、组织行为学等不同领域呈现出多样化的内涵。

从教育学的角度，2012年，习近平同志首次提出“担当作为”，担当被认为是道德教育的任务之一，担当是个体在道德活动中一种自觉的意识行为。担当与责任相随，担当包含对责任的担当，是在责任感支配和驱动下履行责任的行动过程（李力，2020）。责任担当教育要顺应教育规律符合学校教学安排，责任担当教育的目的是促进学生全面发展和推动学生自我进步。担当被认为是个体的责任情感和意识体现，因为在外部环境中，有担当的个体将自我的责任意识转化为助人行为、参加志愿活动等利他实践活动。

在组织行为学领域，担当行为被定义为在工作、工作单位或组织背景下，个体为实现组织职能上的变化而自愿采取的建设性努力行为（Morrison and Phelps, 1999）。学者进一步提出担当是要求个体以变革的态度、相互协作的意识来应对外界挑战（Erez, 2002），担当是一种个体自愿的行为，而不是被组织强制要求的（Kim and Liu, 2015），是个体在角色工作以外自愿完成超出本职工作任务的一种行为，可以对组织的有效性产生积极影响（Kim et al., 2015）。担当行为通常会打破组织的现状，而这有可能会遭到那些对组织现状很满意、不愿改变现状只想维持现状的人士的反对和不满，甚至排斥，因此，变革担当会让个体陷入得罪他人的困境，故具有挑战性与风险性（McAlliser, 2007）。

总体而言，现有研究对于担当行为操作性定义尚未统一，而国外研究尽管具有一定的借鉴价值，但在我国文化背景下的适用性十分有限。因此，有必要聚焦具体的行为表现，提炼并发展担当行为的构念，科学地界定担当行为的内涵。

2.2 担当行为的结构与测量

担当行为在教育学、组织行为学等不同领域呈现出多样化的内涵。

在教育学领域，对担当行为的研究主要把担当分为四个维度：一是自我担

当,包括对自身“学业与职业目标的规划”“执行个人计划的坚持程度”“为人处世非功利性”;二是家庭担当,包括“与父母的感情联系程度”“学习生活中的独立性”“对婚姻家庭的观念”;三是集体担当,包括“主动服务他人意识”“学校、单位组织的归属感”“服务于他人的成就感”;四是国家社会担当,包括“组织公益活动参与”“主动向难者伸出援手”“遵纪守法,响应国家号召”(李力,2018)。李力(2018)借鉴葛丽敏的研究成果编制了青年“担当”意愿、行为及影响因素测量问卷,共25个题项,所有题项采取Likert1-7标尺法。

在组织行为学领域,已有文献包含“担当意识、担当勇气和担当能力”等三维(萧鸣政等,2015;于海波,2018)，“五个敢于”等五维(唐任伍,2018)以及“坚定的政治信念、全心为民的价值追求、能用心履责、能攻坚克难、能开拓创新、能无私奉献”等六维(李超平,2018)等三种具有代表性的维度划分方式。此外,还有零星的研究借鉴主动性行为的结构维度(Parker and Collins, 2010),将担当作为划分为主动工作行为、个体-组织匹配行为和主动战略行为三个维度(张树旺等,2017),或者直接采用西方的组织公民行为测量方式(刘帮成、陈鼎祥,2019)。不难发现,有关担当作为的结构维度尚未达成一致意见,测量方式仍不成熟。针对个体担当行为的测量,学界普遍使用的是单维量表(Morrison and Phelps, 1999)。该量表由10个题项组成,示例题项有“我经常试图采用更有效的方式开展工作”“我经常尝试引入新的结构、技术或方法来提高效率”。随后该量表也被许多学者修订或简化成其他量表,如学者(Xu et al., 2018)修订的三条目量表;国外学者修订的五条目量表(Grant, Gino, and Hofmann, 2011);Li, Zhang 和 Tian (2016)基于中国情境修订的六条目量表。

3 担当行为的实证研究

由于担当行为这一构念较为新颖,担当行为的实证研究还十分匮乏。以下本文将从担当行为的前因变量、结果变量和中介机制几个方面对担当行为的研究成果进行归纳与总结。

3.1 担当行为的前因变量

(1) 个体因素

人格特质、动机和人口统计学变量都会对担当行为产生影响。在人格特质方面,主动性人格(Xu, Loi, and Chow, 2021)、大五人格中的外倾性、经验开放性和责任心(Tornau and Frese, 2013)、自恋型人格(Zhou et al., 2020)等人格特质的个体更容易表现出担当行为。在动机方面,亲社会动机(林志扬、赵靖宇, 2016; Xu, Loi, and Chow, 2021)、成就动机(李力, 2018)和创造力效能感(张若勇等, 2018)都对担当行为有正向预测作用。这意味着,当个体具有这些动机时,他们更可能采取担当行为。另外,性别、年龄、受教育水平、组织任期和组织地位等人口统计学变量也会对担当行为产生影响(Morrison and Phelps, 1999)

(2) 组织因素

一方面,组织创新氛围(Lopez-Dominguez, 2013)、组织支持感(Li, Chiaburu, and Kirkman, 2017)、领导风格都是关键因素。当组织具有创新氛围时,个体更可能表现出担当行为(Lopez-Dominguez, 2013)。当个体感受到组织对他们的支持时,他们更可能采取担当行为来回馈组织(Li, Chiaburu, and Kirkman, 2017)。然而,组织支持并不是越多越好,过多的组织支持可能会导致个体感到自卑和无能,从而抑制担当行为的产生(Burnett, 2015)。此外,领导风格也非常关键,已有研究指出变革型领导(高群、吴真玮、董凌峰, 2016)、授权型领导(张正堂、赵李晶、丁明智, 2020)、自我牺牲型领导(Li and Zhang, 2016)、教练型领导(占小军等, 2020)均会对个体变革担当行为产生影响。

另一方面,规制压力、规范压力和认知压力等制度环境能够影响个体变革担当行为的产生(谭新雨, 2019),赋能放权、有限责任、压力型体制与晋升锦标赛等激励机制也对基层公务员的担当作为行为产生影响(段哲哲, 2021)。

3.2 担当行为的结果变量

现有研究多集中于担当行为的前因变量研究,对结果变量的研究较少。从

个人结果来看,担当行为会给个体带来一系列双重影响。在积极影响方面,主要有情感承诺(Kim and Liu, 2017)、工作满意度(Kim and Liu, 2017)、工作绩效(Kim et al., 2015)、职业韧性(Liu et al., 2020)、同事支持(Zhang et al., 2020)、领导-成员交换(Xu et al., 2019)等。一方面,个体担当可以直接影响亲社会行为,且担当的四个维度勇气、责任心、自控力和利他精神都起到了显著正向预测作用。此外,个体担当在促进亲社会行为发生的同时,对其共情能力的形成也有着促进作用(漆岚, 2021)。另一方面,首先,担当行为会提高个体的工作满意度和职业满意度。担当行为通常涉及主动承担责任、解决问题或推动创新。当这些努力取得成功时,个体会获得成就感,在技能和能力得到提升的同时,领导和组织也会认可和嘉奖个体,使个体对待工作和组织的态度更加积极,个体的工作满意度随之也会提高(Kim and Liu, 2017)。并且担当行为有助于个体在工作中展现自己的能力和潜力,从而增加获得晋升和职业发展的机会,此外,个体也可以更好地理解自己的职业角色和定位,增强职业认同感,职业满意度也会提高(Elbaroudi S, Fleisher C, and Khapova S N, et al., 2017)。其次,研究发现担当行为还可以促进职业韧性的发展(Liu et al., 2020)。担当行为意味着改变现有的组织程序和状态,为个体提供创新和冒险的机会,帮助他们应对职业挑战。这个过程锻炼并培养了个体的应对能力和适应能力,而这些能力正是职业韧性所强调的。最后,担当行为会激发个体表现出情感性组织承诺。根据自我知觉理论,做出担当行为的个体通常愿意为组织的长远发展付出努力,并将组织利益与自身利益相结合。他们认为这种行为也会赢得组织的信任和尊重,从而对工作和组织表现出积极的态度,表现为情感性组织承诺(Kim and Liu, 2017)。

除上述的积极影响外,担当行为也会给个体带来消极影响。主要表现为担当行为会带来资源耗竭(Cangiano, Parker, and Ouyang, 2021)。首先,根据资源保存理论,当个体缺乏高度自主性动机时,担当行为会加速消耗个体资源,最终导致资源耗竭。其次,研究表明,个体的担当行为可能会被同事认为是渴望成为焦点或具备竞争力的表现,为了使自己的利益不受损害,组织中的其他个体往往会减少对做出担当行为的个体的支持,个体担当行为与同事支持之间

存在负面联系,并且在主动性氛围较弱的工作团队中尤为显著(Zhang et al., 2021)。

3.3 中介机制

(1) 认知与动机

在认知方面。首先,自我效能感(Morrison and Phelps, 1999)和角色宽度自我效能感(张光磊等, 2018; 杨陈等, 2019)高的个体往往具有较高的自信心和角色胜任力,更可能表现出担当行为。同时,组织认同感和内部人身份认知会让个体认为自己是组织中不可或缺的一员,进而与组织建立起强烈的情感纽带,愿意通过担当行为为组织的创新发展作出贡献(杨陈等 2019; Li et al., 2016)。其次,组织自尊(Deng, Liao, and Liu, et al., 2020; Zhang and Liu, 2019)、责任感(Moon et al., 2008; Fuller et al., 2012)和心理可得性强(任磊、刘燕, 2022)的个体会觉得自己有责任、有能力去推动组织建设并表现出担当行为。

在动机方面。动机是激发个体担当行为的直接动力。心理授权(李绍龙等, 2015; Tae-Yeol et al., 2015; 胡晓龙、姬方卉, 2018)与个体担当行为之间存在密切的关系。例如,已有研究者在其研究中发现,授权型领导通过心理授权促进担当行为的产生(Li, Chiaburu, and Dan, 2017)。此外,研究表明高水平内化动机也会激发个体担当行为,以满足其对工作胜任感与成就感的心理需要(林志扬、赵靖宇, 2016; 张正堂、赵李晶、丁明智, 2020)。最后,目标也是动机的一种体现,个体自我目标设置与成就目标导向不仅有助于驱动个体主动响应,提高工作积极性,还有助于个体集中注意力,减少担当过程中的风险和威胁,推动担当行为的落实(林志扬、赵靖宇, 2020; 刘博, 2021)。

(2) 工作状态与关系状态

在工作状态方面。一方面,工作投入与担当行为之间存在紧密联系。较高的工作投入与工作精力有助于个体全身心地投入到工作当中,应对工作中的各种挑战,这种良好的工作状态为担当行为的形成提供重要条件(Maden-Eyiusta, 2021)。另一方面,当个体的工作嵌入感越高时,越有可能产生担当行为。高

工作嵌入感意味着个体对自己的工作角色、组织文化和价值观有更深入的理解和认同,使个体对自己的工作投入更多,从而正向影响担当行为(殷俊杰、邵云飞,2021)。

在关系状态方面。组织成员间良好的关系状态对个体担当行为具有积极作用。例如,同事支持、领导认同和组织认同能够提高组织内的协作水平,并在个体与领导及其他成员间构建了积极、和谐的人际关系,这种良好的互动氛围进一步激发了个体的担当行为,使他们更加愿意为组织的共同目标承担责任(黄勇、彭纪生,2015; Lee, 2016; Li, Zhang, and Tian, 2016)。此外,下属与领导的互动也同样是一个重要的影响因素,研究发现下属和领导之间的默契程度能够正向影响个体的担当行为(马路等,2020)。最后,当个体与组织间的关系状态良好时,会对组织产生情感依恋,进而表现出情感承诺,为了维护组织的利益和形象,个体会通过担当行为来贡献自己的力量(Wang et al., 2020)。

3.4 研究总评

担当相关研究目前主要集中于政治学、教育学和组织行为学等视角来探索担当行为的内涵、结构维度与测量、影响因素与作用机制。然而,现有文献在研究的视角、内容、方法和范围等方面都存有待完善之处。归纳起来,担当的相关研究呈现出“二多二少”的特征:担当作为结构维度的规范性研究多,而实证研究少;担当作为影响因素和形成机制的线性分析多,而非线性的组态研究少。

4 担当行为研究的未来展望

通过以上梳理,我们发现担当行为相关研究成果十分有限。未来展开担当行为研究可以从以下方面入手。

4.1 进一步从分类视角准确地反映担当行为的多元动机

现有研究将担当行为局限地视为一种主动性行为,这在一定程度上限制了

其内涵的发展,特别是忽略了对担当行为发出者的内在心理动机和变化的关注。下一步可以从动机的角度出发,对担当行为的概念作进一步划分。而在组织行为学领域,担当行为的动机可能源于个体推动组织革新的内在愿望,也可能是由于外在环境压力而产生的被迫行为。例如,当周围环境中的其他人都在积极展现担当精神时,个体可能会因为好面子或从众心理而不得不表现出担当行为。因此,未来的研究可以进一步将担当行为细分为主动担当行为和被动担当行为,这两种行为分别由内在动机和外在环境压力所驱动。这样的分类将更准确地反映担当行为的多元动机,并从不同的动机角度深化我们对这一概念的理解。

4.2 进一步基于组态视角对探索个体担当作为的形成机制

尽管已有研究针对担当行为的影响因素开展探讨,但个体因素和情境因素的交互研究较为薄弱,且担当行为形成机制的研究多为孤立和线性视角,缺乏整体视角的组态分析,难以回答担当行为的前因之间是如何互动和匹配的、哪些因素才是影响担当行为的关键条件,也难以揭示担当行为的多重并发机制,无法为管理实践提供多元化的指导。未来的研究可以基于组态视角(杜运周、贾良定,2017)和AMO(能力-动机-机会)理论(Blumberg and Pringle, 1982),探讨个体担当行为的形成机制。

4.3 进一步从个体到社会拓展担当行为作用后果的研究

目前针对担当行为作用后果的研究主要集中在个体层面,没有上升到社会层面。根据社会信息加工理论,不同的社会群体会对相同的社会环境条件(如鼓励主动担责的社会氛围)产生群体性的心理认知。当社会成员身处一个积极倡导担当行为的社会环境或群体中时,他们很可能会受到这些因素的影响,进而展现出担当行为。因此,除了关注个体层面外,我们还需要从社会层面来考察,包括探索其结构性内容维度、挖掘对社会成员的影响效应等。未来的研究可以拓展到社会各个层次,进行全面的实证研究,以更深入地理解担当行为在社会中的多维度表现和影响。这不仅有助于我们更全面地理解担当行为在社会各个层面上的表现,还能为构建和谐社会提供有力的理论支持和实践指导。

4.4 采用不同的测量方法对担当行为进行多源动态观察、记录和研究

现有研究大多采用的是横截面的自评问卷调查,对所有变量都是在同一时间一次性采集,停留在静态视角,缺乏来自动态视角的审视。虽然实证研究验证了所有假设,但对于判断变量之间的因果关系来说缺乏足够的严谨性。因此,未来研究一方面可以在不同时间点开展问卷调查,以纵向研究方法的角度来分析问题,另一方面可以利用生命志、日记法、融入观察法、个案研究法、行为实验法等多种方法对个体真实的担当状态和环境进行深入观察、记录和研究。

参考文献

- [1] 林亚清,张宇卿.领导成员交换关系会影响公务员变革型组织公民行为吗?——变革义务感的中介作用与公共服务动机的调节作用[J].公共行政评论,2019,12(1):132-150,214-215.
- [2] 郭晟豪.基层干部何以担当作为?测量、动机与前因机制[J].心理科学进展,2020,28(6):924-934.
- [3] 孟耕合.基层干部担当作为的影响因素及激励路径研究[J].领导科学,2020(20):84-87.
- [4] 郑志龙,黄旭.组织支持感对基层公务员担当作为的影响分析:以公共服务动机为中介变量[J].郑州大学学报(哲学社会科学版),2021,54(3):18-22,125-126.
- [5] 李力,郭进,漆岚,等.大学生成就动机对担当的影响——基于心理资本视角[J].教育学术月刊,2020(11):81-86,105.
- [6] 李力.青年“担当”行为意愿研究——基于结构计划行为理论(DTPB)[J].中国青年研究,2018(3):113-118,96.
- [7] 李超平.敢于担当型干部有何特质[J].人民论坛,2018(8):19-21.
- [8] 萧鸣政,王晨舟,吴万鹏,等.“敢于担当”型领导考评标准的实证研

- 究：结构探索与量表编制 [J]. 中国人力资源开发, 2015 (5) : 42-49, 89.
- [9] 萧鸣政. 用哪些指标来评价敢于担当型干部 [J]. 人民论坛, 2018 (8) : 32-34.
- [10] 李朋波, 王帅康, 黄子欣, 等. 员工主动担责行为的研究述评与展望 [J]. 首都经济贸易大学学报, 2023, 25 (2) : 97-112.
- [11] 李绍龙, 龙立荣, 朱其权. 同心求变: 参与型领导对员工主动变革行为的影响机制研究 [J]. 预测, 2015 (3) : 1-7.
- [12] 谭新雨. 外部环境变迁、服务动机激励与基层公务员变革行为——基于中国4省基层公务员调查的混合研究 [J]. 公共行政评论, 2019, 12 (6) : 63-84, 199-200.
- [13] 张若勇, 刘光建, 刘新梅. 员工创造力效能感与主动变革行为的权变关系——基于计划行为理论视角 [J]. 经济管理, 2018, 40 (8) : 194-208.
- [14] 张光磊, 周金帆, 张亚军. 精神型领导对员工主动变革行为的影响研究 [J]. 科研管理, 2018, 39 (11) : 88-97.
- [15] 谢清伦, 郗涛. 谦逊型领导与员工主动担责: 角色宽度自我效能与目标导向的作用 [J]. 中国软科学, 2018 (11) : 131-137.
- [16] 张正堂, 赵李晶, 丁明智. 授权型领导对员工主动变革行为的影响机制 [J]. 科研管理, 2020, 41 (10) : 218-226.
- [17] 占小军, 卢娜, 罗文豪, 等. 自我调节理论视角下教练型领导对员工主动担责行为的作用机制研究 [J]. 管理评论, 2020, 32 (8) : 193-203.
- [18] 蒿坡, 龙立荣. 化被动为主动: 共享型领导对员工主动变革行为的影响及作用机制研究 [J]. 管理工程学报, 2020, 34 (2) : 11-20.
- [19] 韦依依, 马璐, 谢鹏. 主动动机模型下时间领导对员工主动变革行为的影响 [J]. 科技进步与对策, 2022, 39 (18) : 141-149.
- [20] 刘雪梅, 于玮玮, 贺雨婧. 集体道德所有权对员工主动担责行为的影响

- 研究[J]. 管理学报, 2022, 19(6): 873–882.
- [21] 任磊, 刘燕. 挑战性-阻碍性压力源对员工主动变革行为的影响机理[J]. 企业经济, 2022, 41(8): 101–111.
- [22] Burnett M F, Chiaburu D S, Shapiro D L, et al. Revisiting how and when perceived organizational support enhances taking charge: An inverted U-shaped perspective[J]. Journal of Management, 2015, 41(7): 1805–1826.
- [23] Cai, Zhenyao. When Do Frontline Hospitality Employees Take Charge? Prosocial Motivation, Taking Charge, and Job Performance: The Moderating Role of Job Autonomy[J]. Cornell Hospitality Quarterly, 2019, 60(3): 237–248.
- [24] Cangiano F, Parker S K, Ouyang K. Too Proactive to Switch Off: When Taking Charge Drains Resources and Impairs Detachment[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2021, 26(2): 142–154.
- [25] Chen J T, Cheng Z H, Wang H Q, et al. Does leader narcissism hinder employees taking charge? An affective events theory perspective[J]. Social Behavior and Personality: An International Journal, 2020, 48(10): 1–13.
- [26] Choi J N. Change-oriented organizational citizenship behavior: effects of work environment characteristics and intervening psychological processes[J]. Journal of Organizational Behavior, 2007, 28(4): 467–484.
- [27] Deng C, Liao S, Liu Z, et al. Informal Status and Taking Charge: The Different Roles of OBSE, P-J Fit, and P-S Fit[J]. Frontiers in Psychology, 2020(11): 1994.
- [28] Fullerj B, Marler L E, Hester K. Bridge building within the province of proactivity[J]. Journal of Organizational Behavior, 2012, 33(8): 1053–1070.
- [29] Grant A M, Gino F, Hofmann D A. Reversing the extraverted leadership advantage: The role of employee proactivity[J]. Academy of Management

- Journal, 2021 (54) : 528–550.
- [30] Kim T Y, Liu Z Q, Diefendorff J M. Leader-member exchange and job performance: the effects of taking charge and organizational tenure [J] . Journal of Organizational Behavior, 2015, 36 (2) : 216–231.
- [31] Li N, Chiaburu D S, Kirkman B L. Cross-Level Influences of Empowering Leadership on Citizenship Behavior: Organizational Support Climate as a Double-Edged Sword [J] . Journal of Management, 2017, 43 (4) : 1076–1102.
- [32] Li R, Zhang Z Y, Tian X M. Can self-sacrificial leadership promote subordinate taking charge? the mediating role of organizational identification and the moderating role of risk aversion [J] . Journal of Organizational Behavior, 2016, 37 (5) : 214–216.
- [33] Lin, Guo Q Y, Wan H. Leader inclusiveness and taking charge: the role of thriving at work and regulatory focus [J] . Frontiers in Psychology, 2019 (10) : 2393.
- [34] Mc Allister D J, Kamdar D, Morrison E W, et al. Disentangling role perceptions: How perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge [J] . Journal of Applied Psychology, 2007, 92 (5) : 1200– 1211.
- [35] Lopez-Dominguez M, Enache M, Sallan J M, et al. Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior [J] . Journal of Business Research, 2013, 66 (10) : 2147–2152.
- [36] Morrison E W, Phelps C C. Taking charge at work: extrarole efforts to initiate workplace change [J] . Academy of Management Journal, 1999, 42 (4) : 403–419.
- [37] Parker S K, Collins C G. Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors [J] . Journal of Management, 2010, 36 (3) : 633–

662.

- [38] Scott S G, Bruce R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace [J] . *Academy of Management Journal*, 1994, 37 (3) : 580–607.
- [39] Tornau K, Frese M. Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities [J] . *Applied Psychology*, 2013, 62 (1) : 44–96.
- [40] Xu A J, Loi R, Chow C W C. Can taking charge at work help hospitality frontline employees enrich their family life? [J] . *International Journal of Hospitality Management*, 2020 (89) .
- [41] Yan A M, Tang L P, Hao Y C. Can corporate social responsibility promote employees' taking charge? The mediating role of thriving at work and the moderating role of task significance [J] . *Frontiers in Psychology*, 2020 (11) : 613676.
- [42] Zhang W W, Liu W X. Leader humility and taking charge: The role of OBSE and leader prototypicality [J] . *Frontiers in Psychology*, 2019 (10) : 2515.
- [43] Zhang M J, Law K S, Wang L. The risks and benefits of initiating change at work: Social consequences for proactive employees who take charge [J] . *Personnel Psychology*, 2021 (74) : 721–750
- [44] Zhou K, Liu W, Li M, et al. The Relationship Between Narcissism and Taking Charge: The Role of Energy at Work and Hierarchical Level [J] . *Psychological Reports*, 2020, 123 (2) : 472–487.

Research Review and Prospects on Taking Charge Behavior

Wang Yiru¹ Yan Xinyu¹ Yu Xuan¹ Dong Tiantian² Sun Guoqiang³

1. *School of Economics and Management, Southwest Petroleum University, Chengdu;*
2. *Hilton School of Hotel Management, Sichuan Tourism Institute, Chengdu;*
3. *Chongqing Medical School, Chongqing*

Abstract: Responsibility behavior is an important concept proposed in the context of Chinese culture. In recent years, research has mainly explored the formation mechanism and dynamic evolution process of responsibility behavior from the fields of political science, psychology, and organizational behavior. This article systematically reviews the connotation definition, structural measurement, and empirical research related to responsible behavior both domestically and internationally, in order to promote the global understanding and practice of responsible behavior. Future research should further explore the connotation of responsible behavior, combined with AMO theory, to explore how the antecedents of responsible behavior interact and match. This study will provide important theoretical and policy support for promoting the scientific implementation of “improving accountability as an incentive mechanism”.

Key words: Taking charge behavior; Mechanism of action; Future outlook