

个体担当作为的影响因素研究

蒋钢 魏琳

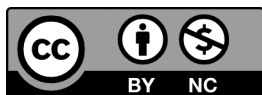
中国石油集团测井有限公司西南分公司，重庆

摘要 | 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的迫切需要，应当完善担当作为的激励机制”。近年来不少人普遍抱有“佛系”和“躺平”心态，其担当意识较差、责任感缺失，难以肩负起新时代赋予的使命和责任。因此，提升个体担当作为成为当务之急。本研究将基于计划行为理论和AMO理论，针对个体担当作为的内涵、形成机制和提升对策等方面展开研究，为推进担当作为的科学落地提供重要的理论和对策支持。

关键词 | 个体；担当作为；计划行为理论；AMO理论

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作为来表示。本研究统一使用担当作为来

描述。对个体而言，担当作为不仅是一种责任和义务，也是一种学习和成长的过程。当个体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了贡献，还促进了社会的和谐与稳定。当越来越多的个体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，无论是对个体还是整个社会，担当作为都相当重要。

现有对担当作为的研究指出组织创新氛围（Lopez-Dominguez, 2013）、学校支持感（Li, Chiaburu & Kirkman, 2017）、领导风格（张正堂, 赵李晶, 丁明智, 2020; Li & Zhang, 2016）都是影响担当作为的关键因素。个人态度、规范约束、控制认知是担当作为的影响因素（李力, 2018）。

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作为的关键因素，难以运用在生活的实际问题中；另外，对担当作为形成机制的探讨还不够深入。因此，有必要深入研究个体担当作为产生的路径机制以及如何促进个体担当作为。目前，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（李力, 2018），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，本研究则依据计划行为理论和AMO（A、M、O分别代表ability、motivation和opportunity）理论展开研究。

本研究的主要贡献在于如下几个方面：首先，在学术思想方面，本研究借鉴心理学和管理学等学科的研究方法，对担当作为的形成机制和提升策略进行了探讨和研究，不但丰富了担当作为的研究体系，而且促进了多学科知识的交叉融合。其次，在学术观点方面，本研究针对个体揭示担当作为的形成机制，进而从学校、家庭和社会三个层面，提出更加多元化和有针对性的提升策略。最后，在成果影响方面，本研究有助于对近年来国家关于时代新人培育的新要求做出回应，为提升个体担当作为提供切实可行的建议，鼓励个体担当起历史使命与社会责任，同时也为实现“完善担当作为激励机制”中央精神的落地提供理论、工具和策略上的全面支持。

2 文献综述

2.1 担当作为的概念内涵

2012年,习近平同志首次提出“担当作为”。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作为来表示。本研究统一使用担当作为来描述。与担当作为较为接近的西方构念包括勇气(courage)、自我担当(self-accountability)、变革型组织公民行为(changed-oriented organizational citizenship behavior)、主动变革行为(taking charge)和主动性行为(proactive behavior)(Morrison & Phelps, 1999; Grant & Ashford, 2008)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)。国内有关担当作为内涵的研究可以分为三类: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,特质观认为担当作为是一种潜质,但存在程度的差异;行为观则表明担当作为是一种行为类型;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作为落脚到可观察可测量的外在行为更符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, 2021)。

本研究拟采用行为观视角,将担当作为定义为个体主动改变自身及所处环境的积极行为,包括对现状的变革或挑战,而非被动地适应现有条件。

2.2 担当作为的结构与测量

由于担当作为的内涵研究目前仍处于探索阶段,因而其结构和测量方式尚不明朗(郭晟豪, 2020)。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)这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 & 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）。

针对个体的研究，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“参与组织公益活动”“主动向困难者伸出援手”“遵纪守法，响应国家号召”（李力，2018）。李力（2018）从 Jongpil C、葛丽敏的研究成果中借鉴，编制了个体“担当”意愿、行为及影响因素的测量问卷，共计 25 个题项，所有题项均采用 Likert1-7 标尺法。

2.3 担当作为的实证研究

由于担当作为这一构念较为新颖，故而其实证研究还十分匮乏。现有研究多集中在担当作为的前因变量研究上，对结果变量的研究较少。以下本研究将从担当作为的前因变量方面进行归纳与总结。

（1）人口统计学变量。性别、年龄、受教育水平等人口统计学变量会对担当作为产生影响（Morrison & Phelps, 1999）。

（2）人格特质。主动性人格（Xu, Loi & Chow, 2020）、大五人格中的外倾性、经验开放性和责任心（Tornau & Frese, 2013）、自恋型人格（Zhou et al., 2020）、自控力（漆岚，2021）等人格特质的个体更容易表现出担当作为。

（3）动机。在动机方面，亲社会动机（林志扬和赵靖宇，2016；Xu, Loi & Chow, 2020）、成就动机（李力，2018）、创造力效能感（张若勇等，2018）和担当意愿（李力，2018）都对担当作为有正向预测作用。这意味着，当个体具有这些动机时，他们更可能采取担当作为。

（4）认知因素。包括控制认知（李力，2018）、角色宽度效能感（Mc Allister et al., 2007；马苓等，2023）、创造力效能感（张若勇等，2018）、角色冲突（Maden-Eyiusta, 2021）等。

3 理论模型、假设与量表编制

3.1 理论模型

3.1.1 计划行为理论模型

Ajzen (1991) 提出的计划行为理论明确指出: 个体行为的决定性因素在于个体的意愿及其行为控制认知, 且意愿受到个人态度、规范约束以及控制认知这三者的共同影响。针对本研究议题, 我们可将个人态度理解为个体对担当作为所持有的积极或消极的看法, 个体的看法越积极, 其行为意向越强; 规范约束则是指个体周围人群, 如父母、亲友、师长等认为个体承担相应责任的程度, 规范约束越正向, 个体的行为意向也会越强; 而控制认知则反映了个体在实施担当作为时能感受到的可控程度。当个人态度与规范约束越正向且控制认知越强时, 个体的行为意向也会越强。同时, “控制认知”还受到“担当能力”“公共服务动机”和“学校支持感”等因素的影响。

3.1.2 AMO 模型

AMO 理论缘起于战略人力资源管理中高绩效工作系统相关的研究, 学者们认为采用单一的人力资源实践无法有效提升企业绩效, 而是需要多种管理实践方式进行系统组合。

Appelbaum (2000) 等人系统地提出了 AMO 理论, 并指出个体的行为受能力因素、动机因素和机会因素的综合影响。其中, 能力 (ability, A) 是指能够使个体有效从事某一项活动的心理和认知的能力, 动机 (motivation, M) 是指影响个体从事某一项活动的心理与情绪的倾向, 机会 (opportunity, O) 是指促进或抑制个体展现出特定行为的情境或者条件因素, 包括工作特征、领导行为、组织政策、规则和程序等。

AMO 理论中所提及的三个要素具有很强的包容性, 它们并不限制于某个具体的变量, 而是提供一种可供参考的思路和研究方向, 所以后续研究可以针对不同的研究问题而将三个层面的要素转化为具体的变量。因此, 该理论可以为研究个体担当作为提供一个结构化分析的理论框架。

（1）能力因素——担当能力

对于担当能力目前尚未有一致的定义，但众多学者对担当能力的内涵描述具有共性。谢平（2014）认为责任担当能力应包含认知担当能力、心理担当能力、实践担当能力。落实责任行为是一个过程，从认知到心理再到实践的完整过程中，担当能力在过程中发挥了重要作用。孟宝芬（2017）认为责任主体除了责任意识以及责任情感外，还需要具备一定的担当能力，只有拥有支撑能力才能有效履行责任担当。担当指的是一种精神，将担当精神付诸实践，落到实处，不仅要有想担当的信念追求、敢担当的勇气品质，还要有能担当的能力素质。郭进（2020）将担当能力理解成个体自觉承担责任、主动履行义务的积极心理能力。综上所述，担当能力的共性即是帮助个体承担责任的特质。基于这一共性，本研究认为担当能力是个体在面对责任、挑战和困难时，所展现出的积极应对、主动承担和有效解决问题的能力。

（2）动机因素——公共服务动机

Rainey（1982）认为，公共服务动机是一个广泛、多层面且复杂的概念。Perry & wise（1990）两位学者进一步将公共服务动机定义为个人对公共机构和公共组织动机作出回应的一种倾向。Brewer & Selden（1998）将公共服务动机定义为驱使个人进行有意义公共服务的推动力，能够带动个体为社会与大众服务。他们认为，虽然公共服务动机普遍存在于公共部门，但并非仅限于公共部门，其他部门同样存在公共服务动机。这一观点拓展了对公共服务动机的研究范围，因此我们有理由认为个体群体具备公共服务动机。

综上所述，公共服务动机包含的内容丰富、具体、明确。虽然不同学者对其定义各有见解，但是普遍对公共服务动机具有的公共性、利他性等特点持肯定态度。本研究认为公共服务动机是为他人和社会福祉做出贡献的动机和自愿行为。

（3）机会因素——学校支持感

学校支持感是个体对学校如何看待自身贡献以及关注他们利益的一种知觉和看法。学校支持感是组织支持感理论在教育领域的应用与发展（郭欣，2017）。本研究中，在高水平的学校支持感下，个体可以感受到学校对其价值的认同，认可他们的贡献并关心他们的福利与幸福感，从而满足其被尊重和关

心的需求。在这种情况下，个体会更加关心学校和集体，努力承担责任和义务，积极展现担当作为。而感受到较低学校支持的个体则可能会产生消极情绪，减少对学校的信任，导致逃避责任的行为。

本研究借用陈学军等人（2010）提出的定义，将学校支持感定义为“个体主观上体验到的学校支持，是对学校尊重、支持和理解自己的情绪体验和满意程度”。

3.2 假设提出

3.2.1 担当意愿的中介作用

计划行为理论指出，个体行为的决定性因素在于个体的意愿及其行为控制认知，且意愿又受到个人态度、规范约束以及控制认知这三者的共同影响。个人态度可理解为个体对担当作为所持有的积极或消极的看法。个体对担当的态度主要源于其对担当作为的总体认知。当个体对担当有一定的了解和感知，认为担当本身利大于弊时，其担当态度会更积极，担当意愿也会更高。规范约束是指个体周围社会群体，如父母、亲友、师长等认为个体承担相应责任的程度，规范约束越正向，个体的行为意向也会越强。如果个体周围人群鼓励个体主动担责，那么在正向反馈下他们的担当意愿也会更加强烈。控制认知则反映了个体在实施担当作为时能感受到的可控程度，这不仅涉及个体执行该行为所需的知识、技能等内部因素，还与个体感知到的外部因素有关（如资源、时间及政策等）。控制认知是指个体对实施某一行为难易程度的评估。如果个体感知自身拥有的资源与机会越多、预期阻碍越少，那么其担当的控制认知就越强，从事担当作为的意愿也会越强。

如前文所述，控制认知能够促使个体产生担当意愿，而担当意愿又是担当作为的必要前提，换言之，控制认知能够对担当意愿产生正向影响，进而推动个体做出担当作为，即担当意愿能够在一定程度上中介个人态度、规范约束和控制认知对担当作为的正向影响。基于此，提出以下假设：

假设 H1：担当意愿在个人态度到担当作为的影响中具有中介作用，即个人态度通过担当意愿影响担当作为。

假设 H2: 担当意愿在规范约束到担当作为的影响中具有中介作用, 即规范约束通过担当意愿影响担当作为。

假设 H3: 担当意愿在控制认知到担当作为的影响中具有中介作用, 即控制认知通过担当意愿影响担当作为。

3.2.2 角色宽度自我效能感的调节作用

角色宽度自我效能感是指在规范范围要求外的情况下, 个体也能够主动完成任务的能力感知 (Parker et al., 2010), 是一种对执行规定范围以外任务的能力的自信。

已有研究表明, 角色宽度自我效能感会影响个体对于变革的态度和行为。高角色宽度自我效能感的个体往往具有更高的能力自信, 能够积极地应对环境变化带来的挑战 (Parker S K, 1998)。因此, 个体角色宽度自我效能感越高, 越可能将担当意愿转化为实际行动。也有学者指出高角色宽度自我效能感的个体往往会具有较高的责任感知, 更倾向于做出担当作为 (Parker Sk, Williams H M, Turner N., 2006)。相反, 低角色宽度自我效能感的个体不相信自身具有超出任务要求的能力, 即使存在担当意愿, 他们也更倾向于根据原有计划来完成任务, 以规避额外任务失败所带来的风险 (冯明, 胡宇飞, 2021), 最终减弱了个体做出担当作为的可能性。基于此, 提出以下假设:

假设 H4: 角色宽度自我效能感在担当意愿到担当作为的影响中具有正向调节作用, 即角色宽度自我效能感越强, 担当意愿越容易转化成担当作为。

3.2.3 控制认知的中介作用

如果个体感知自身拥有的资源与机会越多、预期阻碍越少, 那么其担当的控制认知就越强, 从事担当作为的意愿也会越强。

当个体认为自己拥有足够的资源和能力时, 他们会更加自信地认为自己能够掌控和应对各种情况, 包括担当作为的执行。这种对自身能力的肯定, 会增强对担当作为可控程度的感知。当个体拥有强烈的公共服务动机, 他们更倾向于将个人利益置于集体利益之后, 愿意为公共利益付出努力。这种动机促使他们更加关注自身在集体中的角色和责任, 从而增强了对担当作为的控制认知。当个体感受到来自学校的支持和认可时, 他们会更容易感知到更少的不确定性,

能够更加自信地执行担当作为。如前文所述，控制认知能够促使个体产生担当意愿，而担当意愿又是担当作为的必要前提。基于此，提出以下假设：

假设 H5：控制认知在担当能力到担当意愿、担当作为的影响中具有中介作用，即担当能力通过控制认知影响担当意愿、担当作为。

假设 H6：控制认知在公共服务动机到担当意愿、担当作为的影响中具有中介作用，即公共服务动机通过控制认知影响担当意愿、担当作为。

假设 H7：控制认知在学校支持感到担当意愿、担当作为的影响中具有中介作用，即学校支持感通过控制认知影响担当意愿、担当作为。

综上，本研究的理论模型如下。

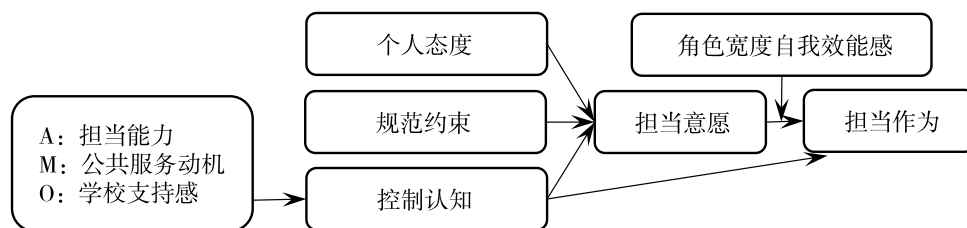


图 1 理论模型图

Figure 1 Theoretical model diagram

3.3 量表设计与数据分析

根据上文构建的理论模型，并借鉴李力（2018）、任辰舟（2013）、郭进（2020）、包元杰（2016）等人的研究成果，本研究对 11 个潜变量的题项设置观测题项。本研究共计发放问卷 1930 份，筛选出无效问卷后获得有效问卷 1909 份，有效率为 98.9%。调查内容包括两个部分，一是基本信息，包括性别、年龄、班级、文化程度、是否担任班干部、是否独生子女和家庭所在地；二是个体担当作为现状，以及所示的各种感知因素。所有题项采取 Likert1-5 标尺法，其信度均高于 0.7，表明对题项内容认同程度越高。

3.3.1 人口统计变量

本研究首先对被调查者的人口统计变量进行描述性统计分析，结果如表 1 所示。从表 1 可以看出，样本数据中女性较多。年龄处于 16 ~ 17 岁的群体占到 76.6%，专业集中在护理，文化程度集中在中专，占比为 59.8%。有 25% 的被调

查者是班干部,有 22.2% 的被调查者是独生子女,家庭所在地为城市的最多,占比 44.6%。

表 1 人口统计变量的描述性统计分析

Table 1 Descriptive statistical analysis of demographic variables

项目	类别	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
性别	男	440	23	23	23
	女	1469	77	77	100
	总计	1909	100	100	
年龄阶段	15 岁	236	12.4	12.4	12.4
	16 岁	879	46	46	58.4
	17 岁	585	30.6	30.6	89.1
	18 岁	156	8.2	8.2	97.2
	19 岁	29	1.5	1.5	98.7
	20 岁	19	1	1	99.7
	21 岁	5	0.3	0.3	100
	总计	1909	100	100	
	文化程度	中专	1829	95.8	95.8
大专		56	2.9	2.9	98.7
本科		24	1.3	1.3	100
总计		1909	100	100	
是否担任班干部	是	488	25.6	25.6	25.6
	否	1421	74.4	74.4	100
	总计	1909	100	100	
是否独生子女	是	423	22.2	22.2	22.2
	否	1486	77.8	77.8	100
	总计	1909	100	100	
家庭所在地	农村	476	24.9	24.9	24.9
	乡镇	544	28.5	28.5	53.4
	城市	889	46.6	46.6	100
	总计	1909	100	100	

3.3.2 相关分析

对自变量角色宽度自我效能感、公共服务动机、担当作为、担当能力、个人态度、规范约束、控制认知、担当意愿进行相关性分析,并采用 Pearson 相关系数法。当 Pearson 系数大于 0 时表示正相关、当 Pearson 系数小于 0 时表示负相关。具体结果见表 2。

表 2 主要变量的相关分析

Table 2 Correlation analysis of main variables

变量名	1 角色宽度自我效能感	2 公共服务动机	3 担当作为	4 担当能力	5 个人态度	6 规范约束	7 控制认知	8 担当意愿	9 组织支持感
1 角色宽度自我效能感	1								
2 公共服务动机	0.198**	1							
3 担当作为	0.139**	0.756**	1						
4 担当能力	0.198**	0.822**	0.917**	1					
5 个人态度	0.190**	0.829**	0.823**	0.845**	1				
6 规范约束	0.220**	0.794**	0.784**	0.807**	0.928**	1			
7 控制认知	0.199**	0.807**	0.816**	0.837**	0.927**	0.924**	1		
8 担当意愿	0.188**	0.832**	0.837**	0.851**	0.929**	0.907**	0.943**	1	
9 组织支持感	0.514**	0.417**	0.351**	0.401**	0.370**	0.385**	0.379**	0.383**	1

通过观察各变量间的 Pearson 相关系数可以发现，角色宽度自我效能感、公共服务动机、担当作为、个人态度、规范约束、控制认知、担当意愿存在显著正相关关系。

3.3.3 假设检验

(1) 担当意愿的中介效应

本研究首先采用 SPSS 27.0 软件的分层回归来验证担当意愿的中介效应。经过分析，将中介效应检验结果整理成如下表格。由表 3、表 4 和表 5 可知，在加入中介变量担当意愿后，个人态度、规范约束、控制认知对担当作为的影响仍然显著 ($\beta_1=0.324, \beta_2=0.139, \beta_3=0.233; t_1=9.848, t_2=4.690, t_3=6.223; p_1=p_2=p_3=0$)，而担当意愿对担当作为产生显著的正向影响 ($\beta_1=0.533, \beta_2=0.709, \beta_3=0.615; t_1=16.2, t_2=23.94, t_3=16.459; p_1=p_2=p_3=0$)，表明担当意愿部分中介个人态度、规范约束、控制认知对担当作为的影响，并且分析结果显示 R^2 分别升高了 0.039、0.089 和 0.042，这表明加入中介变量后路径解释能力提高，因此 H1、H2 和 H3 得到验证。此外，回归分析结果显示 D-W 值分别为 1.941、1.926 和 1.922 均界于 1.800 ~ 2.200 之间，表明本研究样本不存在自相关性。

表 3 担当意愿在个人态度与担当作为中的中介作用

Table 3 The mediating role of commitment intention in personal attitude and taking charge

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估算 的错误	<i>R</i> 方变化 量	德宾 — 沃森	
1	(常量)		9.425	0.000	0.121	0.015	0.011	1.18135	0.015	
	性别	0.015	0.673	0.501						
	年龄	0.031	1.347	0.178						
	文化程度	0.009	0.377	0.706						
	是否担任班干部	-0.076	-3.333	0.001						
	是否独生子女	-0.006	-0.254	0.799						
	家庭所在地	0.084	3.631	0.000						
	个人态度	0.820	62.602	0.000						
2	(常量)		2.368	0.018	0.824	0.678	0.677	0.67522	0.664	
	性别	-0.002	-0.171	0.864						
	年龄	0.011	0.811	0.418						
	文化程度	0.019	1.435	0.152						
	是否担任班干部	-0.024	-1.836	0.066						
	是否独生子女	0.001	0.043	0.966						
	家庭所在地	0.016	1.237	0.216						
	个人态度	0.820	62.602	0.000						
3	(常量)		2.327	0.020	0.847	0.717	0.716	0.63307	0.039	1.941
	性别	0.004	0.323	0.747						
	年龄	0.005	0.385	0.700						
	文化程度	0.016	1.306	0.192						
	是否担任班干部	-0.028	-2.291	0.022						
	是否独生子女	-0.003	-0.276	0.783						
	家庭所在地	0.011	0.847	0.397						
	个人态度	0.324	9.848	0.000						
	担当意愿	0.533	16.200	0.000						

注：因变量是担当作为。

表 4 担当意愿在规范约束与担当作为中的中介作用

Table 4 The mediating role of willingness to act in normative constraints and taking charge

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估算 的错误	<i>R</i> 方变 化量	德宾 — 沃森
1	(常量)		9.425	0.000	0.121	0.015	0.011	1.18135	0.015
	性别	0.015	0.673	0.501					
	年龄	0.031	1.347	0.178					
	文化程度	0.009	0.377	0.706					
	是否担任班干部	-0.076	-3.333	0.001					

续表

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾— 沃森
2	是否独生子女	-0.006	-0.254	0.799	0.786	0.618	0.616	0.73608	0.603
	家庭所在地	0.084	3.631	0.000					
	(常量)		3.687	0.000					
	性别	0.013	0.891	0.373					
	年龄	0.008	0.562	0.574					
3	文化程度	0.009	0.637	0.524	0.840	0.706	0.705	0.64531	0.089 1.926
	是否担任班干部	-0.043	-2.987	0.003					
	是否独生子女	0.002	0.122	0.903					
	家庭所在地	0.007	0.484	0.629					
	规范约束	0.782	54.741	0.000					
	(常量)		2.811	0.005					
	性别	0.009	0.721	0.471					
	年龄	0.003	0.218	0.827					
	文化程度	0.013	1.055	0.292					
	是否担任班干部	-0.034	-2.702	0.007					
是否独生子女	-0.005	-0.367	0.714						
家庭所在地	0.008	0.651	0.515						
规范约束	0.139	4.690	0.000						
担当意愿	0.709	23.940	0.000						

注：因变量是担当作为。

表5 担当意愿在控制认知与担当作为中的中介作用

Table 5 The mediating role of willingness to act in controlling cognition and taking charge

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾— 沃森
1	(常量)		9.425	0.000	0.121	0.015	0.011	1.18135	0.015
	性别	0.015	0.673	0.501					
	年龄	0.031	1.347	0.178					
	文化程度	0.009	0.377	0.706					
	是否担任班干部	-0.076	-3.333	0.001					
2	是否独生子女	-0.006	-0.254	0.799	0.817	0.667	0.666	0.68664	0.653
	家庭所在地	0.084	3.631	0.000					
	(常量)		3.083	0.002					
	性别	0.010	0.758	0.448					
	年龄	0.010	0.724	0.469					
	文化程度	0.011	0.793	0.428					
	是否担任班干部	-0.027	-1.999	0.046					

续表

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾- 沃森
3	是否独生子女	-0.005	-0.355	0.723					
	家庭所在地	0.014	1.005	0.315					
	控制认知	0.813	61.050	0.000					
	(常量)		2.742	0.006	0.842	0.709	0.707	0.64251	0.042 1.922
	性别	0.009	0.703	0.482					
	年龄	0.004	0.312	0.755					
	文化程度	0.013	1.050	0.294					
	是否担任班干部	-0.030	-2.438	0.015					
	是否独生子女	-0.006	-0.450	0.653					
	家庭所在地	0.010	0.790	0.430					
	控制认知	0.233	6.223	0.000					
	担当意愿	0.615	16.459	0.000					

注：因变量是担当作为。

(2) 控制认知的中介效应

本研究首先采用 SPSS 27.0 软件的分层回归来验证控制认知的中介效应。经过分析，将中介效应检验结果整理成如下表格，由表 6、表 7 和表 8 可知，在加入中介变量控制认知后，担当能力、公共服务动机、学校支持感对担当意愿的影响仍然显著（ $\beta_4=0.205$ ， $\beta_5=0.203$ ， $\beta_6=0.029$ ； $t_4=15.66$ ， $t_5=16.851$ ， $t_6=3.571$ ； $p_4=p_5=p_6=0$ ），控制认知对担当意愿产生显著的正向影响（ $\beta_4=0.772$ ， $\beta_5=0.779$ ， $\beta_6=0.932$ ； $t_4=58.908$ ， $t_5=64.609$ ， $t_6=113.049$ ； $p_4=p_5=p_6=0$ ）。同时，由表 9、表 10 和表 11 可知，担当能力、公共服务动机、学校支持感对担当作为的影响仍然显著（ $\beta_7=0.783$ ， $\beta_8=0.280$ ， $\beta_9=0.05$ ； $t_7=47.904$ ， $t_8=12.986$ ， $t_9=3.487$ ； $p_7=p_8=p_9=0$ ），而控制认知对担当作为产生显著的正向影响（ $\beta_7=0.16$ ， $\beta_8=0.587$ ， $\beta_9=0.974$ ； $t_7=9.817$ ， $t_8=27.203$ ， $t_9=55.3$ ； $p_7=p_8=p_9=0$ ）。这表明控制认知部分中介个人态度、规范约束、控制认知对担当意愿、担当作为的影响，并且分析结果显示 R^2 分别升高了 0.008、0.119、0.532、0.178、0.210 和 0.734，这表明加入中介变量后路径解释能力提高，因此 H5、H6 和 H7 得到验证。此外，回归分析结果显示 D-W 值分别为 1.909、1.934、1.922、1.986、1.989 和 1.950，均界于 1.800 ~ 2.200 之间，表明本研究样本不存在自相关性。

表 6 控制认知在担当能力与担当意愿中的中介作用

Table 6 The mediating role of control cognition in responsibility ability and taking charge

模型	Beta	t	显著性	R	R方	调整后R方	标准估计的误差	R方变化量	德宾—沃森
1	(常量)		9.294	0.000	0.107	0.012	0.008	0.81580	0.012
	性别	0.008	0.364	0.716					
	年龄	0.034	1.480	0.139					
	文化程度	-0.006	-0.276	0.783					
	是否担任班干部	-0.051	-2.246	0.025					
	是否独生子女	0.000	0.007	0.995					
	家庭所在地	0.087	3.779	0.000					
2	(常量)		2.682	0.007	0.852	0.725	0.724	0.43030	0.714
	性别	0.012	1.009	0.313					
	年龄	0.003	0.262	0.793					
	文化程度	-0.022	-1.786	0.074					
	是否担任班干部	0.013	1.045	0.296					
	是否独生子女	0.005	0.440	0.660					
	家庭所在地	0.015	1.219	0.223					
	担当能力	0.851	70.234	0.000					
3	(常量)		0.629	0.530	0.950	0.903	0.902	0.25598	0.178 1.986
	性别	0.004	0.588	0.557					
	年龄	0.006	0.886	0.376					
	文化程度	-0.008	-1.138	0.255					
	是否担任班干部	0.011	1.545	0.122					
	是否独生子女	0.002	0.341	0.733					
	家庭所在地	0.003	0.434	0.665					
	担当能力	0.205	15.660	0.000					
控制认知	0.772	58.908	0.000						

注：因变量是担当意愿。

表 7 控制认知在公共服务动机与担当意愿中的中介作用

Table 7 The mediating role of control cognition in public service motivation and taking charge

模型	标准化系数 Beta	t	显著性	R	R方	调整后R方	标准估计的误差	R方变化量	德宾—沃森
1	(常量)		9.294	0.000	0.107	0.012	0.008	0.81580	0.012
	性别	0.008	0.364	0.716					
	年龄	0.034	1.480	0.139					
	文化程度	-0.006	-0.276	0.783					

续表

模型	标准化系数 Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾— 沃森
2	是否担任班干部	-0.051	-2.246	0.025	0.833	0.695	0.693	0.45358	0.683
	是否独生子女	0.000	0.007	0.995					
	家庭所在地	0.087	3.779	0.000					
	(常量)		3.333	0.001					
	性别	-0.015	-1.207	0.228					
	年龄	0.010	0.805	0.421					
	文化程度	-0.004	-0.320	0.749					
3	是否担任班干部	-0.021	-1.643	0.101	0.951	0.905	0.904	0.25370	0.210 1.989
	是否独生子女	-0.022	-1.740	0.082					
	家庭所在地	0.020	1.551	0.121					
	公共服务动机	0.831	65.189	0.000					
	(常量)		0.681	0.496					
	性别	-0.003	-0.357	0.721					
	年龄	0.008	1.097	0.273					
	文化程度	-0.004	-0.553	0.581					
	是否担任班干部	0.004	0.502	0.616					
	是否独生子女	-0.004	-0.595	0.552					
	家庭所在地	0.004	0.489	0.625					
公共服务动机	0.203	16.851	0.000						
控制认知	0.779	64.609	0.000						

注：因变量是担当意愿。

表 8 控制认知在学校支持感与担当意愿中的中介作用

Table 8 The mediating role of control cognition in school support and taking charge

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾— 沃森
1	(常量)		9.294	0.000	0.107	0.012	0.008	0.81580	0.012
	性别	0.008	0.364	0.716					
	年龄	0.034	1.480	0.139					
	文化程度	-0.006	-0.276	0.783					
	是否担任班干部	-0.051	-2.246	0.025					
	是否独生子女	0.000	0.007	0.995					
	家庭所在地	0.087	3.779	0.000					
2	(常量)		5.213	0.000	0.396	0.157	0.154	0.75352	0.146
	性别	0.025	1.182	0.237					

续表

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾— 沃森
3	年龄	0.051	2.404	0.016	0.944	0.891	0.890	0.27109	0.734
	文化程度	-0.007	-0.321	0.748					
	是否担任班干部	-0.062	-2.943	0.003					
	是否独生子女	-0.002	-0.080	0.936					
	家庭所在地	0.082	3.845	0.000					
	学校支持感	0.383	18.117	0.000					
	(常量)		0.784	0.433					
	性别	0.004	0.463	0.643					
	年龄	0.011	1.432	0.152					
	文化程度	-0.004	-0.547	0.585					
	是否担任班干部	0.005	0.604	0.546					
	是否独生子女	0.001	0.168	0.867					
	家庭所在地	0.006	0.829	0.407					
学校支持感	0.029	3.571	0.000						
控制认知	0.932	113.049	0.000						

注：因变量是担当意愿。

表 9 控制认知在担当能力与担当作为中的中介作用

Table 9 The mediating role of control cognition in responsibility and taking charge

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾— 沃森	
1	(常量)		9.425	0.000	0.121	0.015	0.011	1.18135	0.015	
	性别	0.015	0.673	0.501						
	年龄	0.031	1.347	0.178						
	文化程度	0.009	0.377	0.706						
	是否担任班干部	-0.076	-3.333	0.001						
	是否独生子女	-0.006	-0.254	0.799						
	家庭所在地	0.084	3.631	0.000						
2	(常量)		2.351	0.019	0.917	0.842	0.841	0.47362	0.827	
	性别	0.020	2.130	0.033						
	年龄	-0.002	-0.248	0.804						
	文化程度	-0.008	-0.852	0.394						
	是否担任班干部	-0.007	-0.785	0.432						
	是否独生子女	0.000	-0.029	0.977						
	家庭所在地	0.006	0.627	0.531						
担当能力	0.917	99.634	0.000							
3	(常量)		1.759	0.079	0.922	0.849	0.849	0.46217	0.008	1.909

续表

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾 - 沃森
	性别	0.018	1.998	0.046					
	年龄	-0.002	-0.180	0.857					
	文化程度	-0.005	-0.562	0.574					
	是否担任班干部	-0.008	-0.840	0.401					
	是否独生子女	-0.001	-0.096	0.924					
	家庭所在地	0.003	0.373	0.709					
	担当能力	0.783	47.904	0.000					
	控制认知	0.160	9.817	0.000					

注：因变量是担当作为。

表 10 控制认知在公共服务动机与担当作为中的中介作用

Table 10 The mediating role of control perception in public service motivation and taking charge

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾 - 沃森
1	(常量)		9.425	0.000	0.121	0.015	0.011	1.18135	0.015
	性别	0.015	0.673	0.501					
	年龄	0.031	1.347	0.178					
	文化程度	0.009	0.377	0.706					
	是否担任班干部	-0.076	-3.333	0.001					
	是否独生子女	-0.006	-0.254	0.799					
	家庭所在地	0.084	3.631	0.000					
2	(常量)		4.041	0.000	0.759	0.575	0.574	0.77573	0.561
	性别	-0.006	-0.405	0.685					
	年龄	0.009	0.625	0.532					
	文化程度	0.011	0.710	0.478					
	是否担任班干部	-0.049	-3.234	0.001					
	是否独生子女	-0.026	-1.734	0.083					
	家庭所在地	0.023	1.498	0.134					
	公共服务动机	0.752	50.088	0.000					
3	(常量)		2.532	0.011	0.833	0.694	0.693	0.65822	0.119 1.934
	性别	0.004	0.280	0.780					
	年龄	0.008	0.592	0.554					
	文化程度	0.011	0.844	0.399					
	是否担任班干部	-0.030	-2.360	0.018					
	是否独生子女	-0.013	-0.983	0.326					

续表

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾- 沃森
	家庭所在地	0.010	0.803	0.422					
	公共服务动机	0.280	12.986	0.000					
	控制认知	0.587	27.203	0.000					

注：因变量是担当作为。

表 11 学校支持感在公共服务动机与担当作为中的中介作用

Table 11 The mediating role of school support in motivation and taking charge

e 模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾— 沃森
1	(常量)		9.425	0.000	0.121	0.015	0.011	1.18135	0.015
	性别	0.015	0.673	0.501					
	年龄	0.031	1.347	0.178					
	文化程度	0.009	0.377	0.706					
	是否担任班干部	-0.076	-3.333	0.001					
	是否独生子女	-0.006	-0.254	0.799					
	家庭所在地	0.084	3.631	0.000					
2	(常量)		5.645	0.000	0.370	0.137	0.133	1.10584	0.122
	性别	0.031	1.433	0.152					
	年龄	0.047	2.165	0.031					
	文化程度	0.008	0.382	0.702					
	是否担任班干部	-0.086	-4.024	0.000					
	是否独生子女	-0.008	-0.351	0.725					
	家庭所在地	0.079	3.655	0.000					
	学校支持感	0.351	16.416	0.000					
3	(常量)		2.399	0.017	0.818	0.669	0.668	0.68463	0.532 1.922
	性别	0.012	0.933	0.351					
	年龄	0.012	0.929	0.353					
	文化程度	0.010	0.787	0.431					
	是否担任班干部	-0.029	-2.195	0.028					
	是否独生子女	-0.005	-0.376	0.707					
	家庭所在地	0.014	1.080	0.280					
	学校支持感	0.050	3.487	0.000					
	控制认知	0.794	55.300	0.000					

注：因变量是担当作为。

(3) 角色宽度自我效能感的调节效应

首先检验角色宽度自我效能感在担当意愿与担当作为之间的调节效应是否存在，正式分析之前，先将核心研究变量进行中心化 (mean center) 处理。通过构造担当意愿与角色宽度自我效能感的交互项，并将其纳入 SPSS 线性回归菜单，经分析后得到如下结果。由表 12 可知，在控制担当意愿和角色宽度自我效能感的主效应后，担当意愿和角色宽度自我效能感的交互项对担当作为产生显著的正向影响 ($\beta_{11}=0.066, t_{11}=4.899, p_{11}=0$)。这表明角色宽度自我效能感对担当意愿与担当作为之间的关系起着正向调节作用，加强了担当意愿对担当作为的正向影响。

表 12 角色宽度自我效能感的调节作用

Table 12 The moderating effect of role-width self-efficacy

模型	Beta	t	显著性	R	R 方	调整后 R 方	标准估计的误差	R 方变化量	德宾 — 沃森
1	(常量)		9.425	0.000	0.121	0.015	0.011	1.18135	0.015
	性别	0.015	0.673	0.501					
	年龄	0.031	1.347	0.178					
	文化程度	0.009	0.377	0.706					
	是否担任班干部	-0.076	-3.333	0.001					
	是否独生子女	-0.006	-0.254	0.799					
	家庭所在地	0.084	3.631	0.000					
	担当意愿	0.834	66.343	0.000					
2	(常量)		2.952	0.003	0.838	0.703	0.702	0.64886	0.688
	性别	0.008	0.671	0.502					
	年龄	0.003	0.200	0.841					
	文化程度	0.014	1.106	0.269					
	是否担任班干部	-0.033	-2.648	0.008					
	是否独生子女	-0.006	-0.474	0.636					
	家庭所在地	0.011	0.857	0.391					
	担当意愿	0.834	66.343	0.000					
3	(常量)		3.098	0.002	0.839	0.703	0.702	0.64875	0.000
	性别	0.007	0.551	0.581					
	年龄	0.002	0.149	0.881					
	文化程度	0.014	1.142	0.254					
	是否担任班干部	-0.032	-2.567	0.010					
	是否独生子女	-0.006	-0.466	0.641					
	家庭所在地	0.010	0.806	0.420					
	担当意愿	0.838	65.312	0.000					

续表

模型	Beta	<i>t</i>	显著性	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整后 <i>R</i> 方	标准估 算的错 误	<i>R</i> 方变 化量	德宾— 沃森	
4	角色宽度自我效能感	-0.016	-1.283	0.200	0.841	0.707	0.705	0.64486	0.004	1.937
	(常量)		2.720	0.007						
	性别	0.017	1.337	0.181						
	年龄	0.003	0.236	0.813						
	文化程度	0.013	1.061	0.289						
	是否担任班干部	-0.032	-2.525	0.012						
	是否独生子女	-0.006	-0.499	0.618						
	家庭所在地	0.011	0.878	0.380						
	担当意愿	0.856	64.369	0.000						
	角色宽度自我效能感	-0.034	-2.587	0.010						
担当意愿与角色宽度	0.066	4.899	0.000							
自我效能感交互										

注：因变量是担当作为。

4 对策与建议

4.1 增强个体的规范约束，从而提升担当意愿和行为

首先，在学校教育方面，学校可以建立个体担当作为的反馈机制，定期对个体的担当表现进行评价和反馈，让个体及时了解自己的担当水平和改进方向。同时，在个体的综合素质评价中加入对担当作为的考量，将个体的担当表现作为评优评先的重要指标之一，以此激励个体更加注重担当作为。

其次，在家庭教育方面，父母可以借助家庭规矩和奖惩机制来强化担当的规范约束。制定明确的家庭规矩，让孩子知道哪些行为是符合担当精神的，哪些行为是不被接受的。对于孩子的好表现，父母要及时给予肯定和奖励，激励他们继续保持；对于孩子的违规行为，父母要进行适当的惩罚和引导，让他们认识到自己的错误并改正。

最后，在社会舆论方面，社会舆论应发挥监督作用，对年轻人的行为进行监督和评价。社会舆论可以形成一定的压力，对违反社会规范、不承担责任的年轻人进行批评和谴责。这种舆论压力可以促使年轻人反思自己的行为，增强他们的规范约束和担当意愿，从而增强他们的自我约束意识。

4.2 根据 AMO 理论强化个人控制认知，从而提升担当意愿和行为

4.2.1 增强个体的担当能力

在学校教育方面，首先，学校应构建完整的担当教育体系，将担当精神的培养贯穿于教育的全过程。在课程设置、教学方法、评价体系等方面，都要注重对个体担当能力的培养和考核。例如，可以在课程中设置与担当精神相关的主题，让个体在学习过程中深入理解和体验担当的内涵。其次，学校在培养个体的担当能力时，也要关注个体的心理健康，帮助个体建立积极的自我认知，增强自信心和自控力，从而更好地应对挑战和承担责任。

在家庭教育方面，首先，父母可以与孩子一起设定明确的目标，并鼓励他们为实现目标而努力。在追求目标的过程中，孩子能够学会如何规划行动、克服困难，体验到成功的喜悦。这有助于提升他们的自我控制能力和担当意愿，做出担当作为。其次，当孩子遇到挫折或困难时，父母要引导他们正确面对，鼓励他们积极寻找解决方案，而不是逃避或抱怨。通过挫折教育，让孩子领悟坚韧不拔、勇于担当的精神。最后，父母应该培养孩子的批判性思维，教导他们敢于对权威提出质疑和挑战。这将有助于他们形成独立思考的能力，使其不盲目接受他人的观点。

4.2.2 增强个体的公共服务动机

在学校教育方面，首先，学校应该通过校训、校歌、校园活动等载体，积极营造崇尚担当、服务他人的校园文化氛围，通过校园广播、宣传栏、主题活动等形式，宣传公共服务精神，让个体在潜移默化中受到影响。其次，学校应通过志愿服务、社会实践等活动对个体进行价值观教育，引导个体理解并体验到为他人、为社会服务所带来的价值感和成就感。此外，学校可以设立相关的奖励机制，表彰在担当责任方面表现突出的个体。

在家庭教育方面，父母可以利用故事和案例来引导孩子理解担当的内涵和意义。父母可以选择一些经典的故事，如英雄传说、历史故事等，也可以关注一些现实生活中的案例，尤其是那些与孩子年龄相近、生活背景相似的案例。

这些案例更具现实意义和说服力，能够让孩子更容易理解和接受。例如，讲述一个同龄孩子在学校或社区中积极承担责任、帮助他人的故事，可以让孩子看到担当精神在日常生活中的体现，从而激发他们的模仿和学习欲望。

在社会引导方面。社会应强调每个人在社会生活中应承担的责任和规范，让个体明白担当作为是符合社会期望和道德规范的。通过引导，让个体自觉接受并内化这些规范约束，从而更加积极地履行自己的责任。

4.2.3 提升学校支持感

首先，学校应明确倡导担当精神，通过校园文化活动、标语宣传、树立榜样等方式，让担当理念深入人心。其次，学院可以结合专业特点，开展以担当为主题的教育活动，如演讲比赛、辩论赛等，激发个体的担当意识。另外，学院可以建立导师制度，让个体与专业教师建立紧密的联系。导师可以通过言传身教，引导个体树立担当精神。再次，辅导员应经常与个体交流，了解他们的思想动态和实际需求，为他们提供有针对性的支持和指导，同时积极鼓励个体参与学校的各项活动和志愿服务，让他们在实践中体验担当的意义和价值。最后，一线专业课老师可以在教学过程中融入担当教育元素，通过案例分析、小组讨论等方式，引导个体理解并践行担当精神，同时为个体提供实践机会，如参与课题研究、组织学术活动等，让个体在实践中锻炼担当能力。

4.3 提升个体的角色宽度自我效能感，促进个体担当意愿向行为的转化

在学校教育方面，学校可以组织班级或学校的活动策划，明确指定个体担任组织者的重要角色。个体将全程负责活动的筹备和实施，他们需要发挥自己的创造力、团队协作能力和问题解决能力，确保活动的顺利进行。这不仅有助于他们在解决问题的过程中获得成就感和价值感，还能进一步促使担当意愿落实为具体行动。

在家庭教育方面，父母可以让孩子参与家庭决策和日常事务，如购物清单的制定、家庭活动的规划等，让他们体验到自己的重要性，增强他们在家庭中的角色感。通过参与和贡献，孩子能够感受到自己的价值，产生自我效能感，

进而落实担当意愿。

在社会舆论引导方面，社会舆论应给予个体担当作为积极的反馈和评价，让他们感受到社会的支持和鼓励。通过媒体报道、网络点赞、评论互动等方式，个体可以感受到自己的担当作为受到了广泛的关注和赞誉。这种正面的社会反馈会极大地激发个体的担当意愿，使他们更加坚信自己的行动是有价值、有意义的。进一步地，这种增强的担当意愿又会促进个体担当作为，使他们在未来的学习和生活中更加勇于承担责任，积极投身于各种公益活动和集体事务中。

参考文献

- [1] 包元杰, 李超平. 公共服务动机的测量: 理论结构与量表修订 [J]. 中国人力资源开发, 2016 (7): 83-91.
- [2] 陈斌. 让干部敢担当善作为 [J]. 人民论坛, 2019 (1): 60-61.
- [3] 陈学军, 章倩. 学校支持感和心理资本对大个体职业决策困难的影响 [C]. 中国管理现代化研究会. 第五届 (2010) 中国管理学年会——组织行为与人力资源管理分会场论文集, 2010, 7.
- [4] 冯明, 胡宇飞. 工作压力源对员工突破性和渐进性创造力的跨层次研究 [J]. 管理学报, 2021, 18 (7): 1012-1021.
- [5] 郭进. 基于成就动机影响视角的大个体担当能力及其培育对策研究 [D]. 南昌: 南昌大学, 2020.
- [6] 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.
- [7] 郭欣. 实习支教大个体学校支持感、教师胜任力对其职业认同感的影响研究 [D]. 聊城: 聊城大学, 2017.
- [8] 孔祥茹. 变革型领导对公务员公共服务动机的影响 [D]. 济南: 山东大学, 2023.
- [9] 李超平. 敢于担当型干部有何特质 [J]. 人民论坛, 2018 (8): 19-21.
- [10] 李力. 个体“担当”行为意愿研究——基于结构计划行为理论 (DTPB) [J]. 中国个体研究, 2018 (3): 113-118, 96.

- [11] 李明, 荣莹, 李锐. 组织中的变革担当: 积极组织行为研究的新主题 [J]. 心理科学, 2019, 42 (3): 715-721.
- [12] 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.
- [13] 林志扬, 赵靖宇. 真实型领导对员工承担责任行为的影响——员工内化动机和人际敏感特质的作用 [J]. 经济管理, 2016, 38 (7): 71-81.
- [14] 刘帮成, 陈鼎祥. 何以激发基层干部担当作为: 一个战略性人力资源管理分析框架 [J]. 公共行政评论, 2019, 12 (6): 6-19.
- [15] 马苓, 刘硕, 赵曙明, 等. 多因素联动效应对知识型员工主动变革行为的驱动机制研究——基于AMO理论的定性比较分析 [J]. 管理评论, 2023, 35 (6): 205-216.
- [16] 孟宝芬. 习近平责任担当思想对当代大个体责任担当意识的启示研究 [D]. 长春: 长春理工大学, 2017.
- [17] 漆岚. 大个体担当对亲社会行为的影响研究 [D]. 南昌: 南昌大学, 2021.
- [18] 任辰舟, 邓正. 伦理领导与员工建言: 角色自我效能感的中介机制探究 [J]. 西南民族大学学报 (自然科学版), 2013, 39 (2): 280-285.
- [19] 唐任伍. “五个敢于”是新时代干部担当精神的具体体现 [J]. 人民论坛, 2018 (8): 12-14.
- [20] 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.
- [21] 谢平. 当代大个体责任担当教育研究 [D]. 宁波: 宁波大学, 2014.
- [22] 于海波. 敢于担当型干部评价体系构建的内容与方法 [J]. 人民论坛, 2018 (8): 30-31.
- [23] 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): 94-208.

- [24] 张树旺, 卢倩婷, Jeff Wang, 等. 论学校支持感对基层公务员敢于担当作为的影响——基于珠三角地区的调查数据 [J] . 华南理工大学学报 (社会科学版) , 2017, 19 (4) : 88-99, 106.
- [25] 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.
- [26] 郑志龙, 黄旭. 学校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.
- [27] Ajzen I. Organizational Behavior and Human Decision Processes [J] . Theory of Planned Behavior, 1991, 50 (2) : 179-211.
- [28] Appelbaum, Eileen. Manufacturing advantage [M] . Cornell University Press, 2000.
- [29] Brewer G A, Selden S C. Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic [J] . Journal of Public Administration Research and Theory, 1998, 8 (3) : 413-439.
- [30] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, et al. Perceived Organizational Support [J] . Journal of Applied Psychology, 1986, 71 (3) : 500-507.
- [31] Grant, A M, Gino, F, & Hofmann, D. A. Reversing the extraverted leadership advantage: The role of employee proactivity [J] . Academy of Management Journal, 2011 (54) : 528-550.
- [32] 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.
- [33] 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.

- [34] 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.
- [35] Maden-Eyiusta, C. Role conflict, role ambiguity, and proactive behaviors: does flexible role orientation moderate the mediating impact of engagement? [J] . *International Journal of Human Resource Management*, 2021, 32 (13) : 2829–2855.
- [36] McAllister 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.
- [37] 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.
- [38] Onyishi, Ike E , Ogbodo , et al. The Contributions of Self-efficacy and Perceived Organisational Support When Taking Charge at Work [J] . *Sa Journal of Industrial Psycholog*, 2012, 38 (1) : 1–11.
- [39] Parker S K. Enhancing Role Breadth Self Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions [J] . *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83 (6) : 835–852.
- [40] Parker S K, Bindl U K, Strauss K. Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation [J] . *Journal of Management*, 2010, 36 (4) : 827–856.
- [41] Parker S K, Collins C G. Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors [J] . *Journal of Management*, 2010, 36 (3) : 633–662.
- [42] Parker Sk, Williams H M, Turner N. Modeling the Antecedents of Proactive

- Behavior at Work [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91 (3) : 636–652.
- [43] Perry J L , Wise L R. The motivational bases of public service [J]. *Public administration review*, 1990 (3) : 367–373.
- [44] Rainey H, G. Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic [J]. *American Review of Public Administration*, 1982, 16 (4) : 288–302.
- [45] 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.
- [46] 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 (7) : 102594.
- [47] 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 on Influencing Factors of Individual Taking Charge

Jiang Gang Wei Lin

Southwest Branch of CNPC Well Logging Company Limited, Chongqing

Abstract: The 19th National Congress of the Communist Party of China and the Fourth Plenary Session of the 19th Central Committee of the Communist Party of China emphasized: “taking charge is an urgent need to promote the development of the cause of the Party and the country, and the incentive mechanism of taking responsibility should be improved.”, and many people have generally held a “Buddha system” and “lying flat” mentality in recent years, and their taking charge is poor, lack of responsibility, and it is difficult to shoulder the mission and responsibility entrusted by the new era. Therefore, it is imperative to enhance individual taking charge. Based on the theory of Planned behavior (TPB) and AMO theory, this study will study the connotation, formation mechanism and improvement countermeasures of individual taking charge, and provide important theoretical and countermeasure support for promoting the scientific implementation of individual taking charge.

Key words: Individual taking charge; Planned Behavior Theory (TPB); AMO theory