

壹、緒論

在組織場域的實務現場，會發現同一位部屬在面對不同主管時，會採取不同的追隨行為，或是不同部屬在面對相同主管時，每位部屬也會有相異的追隨行為。此多變的追隨行為現象，能否被現存的追隨理論所解釋？或是否存在特定的模式，可以預測多變的追隨行為？抑或現有的追隨行為模式是否同時包含正面與負面的追隨行為？

從近期的領導或追隨行為相關研究中，發現愈來愈多的研究在討論追隨者或追隨行為（Jung, Yammarino, & Lee, 2009; Sy, 2010; Zhu, Avolio, & Walumbwa, 2009），可發現追隨者在領導的歷程中，已漸轉變為主動積極的角色，甚至追隨行為相關的研究也開始有研究脈絡可循（Baker, 2007; Carsten, Uhl-Bien, West, Patera, & McGregor, 2010; Junker & van Dick, 2014; Uhl-Bien & Pillai, 2007; Uhl-Bien, Riggio, Lowe, & Carsten, 2014）。

以「追隨者為中心的領導行為研究取向」（*follower-centered approaches to leadership*）（Howell & Shamir, 2005; Meindl, 1995）是指領導行為對結果變數的影響，係透過部屬對於領導者的看法而成立，或是部屬對領導者的觀點將干擾領導行為與結果變數間之關係。研究發現，部屬對領導者的信任與價值觀的一致性，對領導行為與部屬績效間之關係具有中介效果（Jung & Avolio, 2000）。研究也指出，真誠領導（*authentic leadership*）對部屬的敬業貢獻度與組織公民行為的影響，係透過部屬對主管的認同以及知覺授權而成立（Walumbwa, Wang, Wang, Schaubroeck, & Avolio, 2010）。此外，亦有研究認為，追隨者是參與式領導與組織績效間的重要中介變數（Kim & Schachter, 2015）。這類的研究取向大幅增加了追隨者領域的文獻，無論是從中介或干擾的研究取向，皆說明部屬在領導歷程中扮演的重要角色（Benson, Hardy, & Eys, 2016; Donia, Panaccio, & Wang, 2016; Leroy, Anseel, Gardner, & Sels, 2015; Teea, Paulsen, & Ashkanasy, 2013）。

雖然「以追隨者為中心的領導行為研究取向」對於追隨者有一定程度的探討，但仍僅止於追隨者對領導行為的觀點（*follower perspective of*

leadership)，對追隨行為的理解仍有限（Carsten et al., 2010）。若要能對追隨行為做更深入的探究，應將探討的主題拉回追隨者本身，進行「以追隨者為基礎的研究取向」（*follower-based approaches*），從追隨者的觀點研究追隨行為（Graen & Uhl-Bien, 1995; Mohamadzadeh, Mortazavi, Lagzian, & Rahimnia, 2015; Uhl-Bien & Pillai, 2007），例如：Carsten等人（2010）的研究從部屬的觀點，建構消極、積極以及預應追隨行為的連續帶，de Zilwa（2016）研究真誠追隨行為的構面。以追隨者為基礎的研究取向對追隨行為的研究產生重大的省思，翻轉了研究追隨行為的研究取向（Oca & Bashshurb, 2013; Shamir, 2007）。

然而，以追隨者為基礎的研究取向尚無法完全解釋多變的追隨行為現象，原因在於該取向只關注於追隨者對自己的看法，卻忽略了追隨行為的展現勢必與其所面對的主管有關，亦即主管與部屬之間是基於對偶的情況下進行互動（Jin, McDonald, & Park, 2016; Oca & Bashshurb, 2013; Yukl, 2010; Zhu et al., 2009; Zhu & Li, 2016）。因此，本研究同時參考「以追隨者為基礎的研究取向」以及「主管與部屬的對偶情境」作為出發點，提出追隨者定位（*followership-positioning*）模式，從部屬本身的觀點研究追隨行為，且部屬會考量其所面對的主管後決定相對應的追隨行為，本研究藉此試圖解釋實務現象中多變的追隨行為。

貳、文獻探討與假設

一、追隨行為模式

在早期的追隨者行為文獻中，以Kelley（1988）所提出的追隨行為模式最具代表性，追隨行為模式將追隨者依照「思考獨立性」以及「主動參與性」兩構面分類之。具有高獨立思考性的追隨者，能有效分析資訊、嚴謹地評估情境與行動，且能在做最終判斷時超脫政治結果的考量（Kelley, 1988; Latour & Rast, 2004），並給予建設性的評論。主動參與的追隨者會額外付出更多的努力達成目標，主動追求更佳的工作績效（Kahn, 1990; Rothbard, 2001）。依照追隨者在主動參與性與思考獨立性之高低，追隨者可區分為五種類型，包含被動