

伦理型领导与下属工作幸福感和组织公民行为

王荣

(深圳大学管理学院,深圳 518060)

【摘要】 目的:探讨伦理型领导与下属工作幸福感和组织公民行为的关系,并考察表现-回报确定感和领导接纳确定感在上述关系中发挥的中介效应。**方法:**采用问卷调查法,对223名全职员工分三次进行调查,每次间隔四周。**结果:**①伦理型领导与下属工作幸福感和组织公民行为均呈正相关;②伦理型领导通过表现-回报确定感和领导接纳确定感对下属工作幸福感和组织公民行为产生间接效应。**结论:**伦理型领导提升了下属的表现-回报确定感和领导接纳确定感,进而促进其体验到更高水平的工作幸福感,并展现更多的组织公民行为。

【关键词】 伦理型领导;工作幸福感;组织公民行为;确定感

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.05.032

Effects of Ethical Leadership on Employees' Occupational Well-being and Organizational Citizenship Behavior

WANG Rong

College of Management, Shenzhen University, Shenzhen 518060, China

【Abstract】 Objective: To examine the relations between ethical leadership and employees' occupational well-being and organizational citizenship behavior, as well as the mediating roles of employees' perceived performance-to-outcome certainty and supervisor acceptance certainty. **Methods:** With a three-wave survey design, a total of 223 Chinese full-time employees reported supervisors' ethical leadership and demographic information at Time 1, perceived performance-to-outcome certainty and supervisor acceptance certainty at Time 2, and occupational well-being and organizational citizenship behavior at Time 3. **Results:** There was a significantly positive association between ethical leadership and employees' occupational well-being and organizational citizenship behavior, which was mediated by employees' perceived performance-to-outcome certainty and supervisor acceptance certainty. **Conclusion:** Ethical leadership exerts positive influences on employees' perceived performance-to-outcome certainty and supervisor acceptance certainty, and then in turn, increases their levels of occupational well-being and organizational citizenship behavior.

【Key words】 Ethical leadership; Occupational well-being; Organizational citizenship behavior; Certainty

伦理型领导(ethical leadership),亦称为道德型领导或德型领导^[1,2],是指领导者在个体自身行为和人际互动中展现符合道德规范的适宜行为,并通过双向沟通、巩固强化和制定决策促使下属形成此类行为^[3]。已有研究证实伦理型领导有多方面积极意义:个体方面,伦理型领导可以显著影响员工的工作态度、工作动机、工作场所行为和职业发展^[4,5];组织方面,伦理型领导则关系到组织的长期竞争力、社会资本乃至顾客关系^[6-8]。

领导作为组织代言人,通过频繁的工作场所交往对下属心理和行为产生影响^[9]。本研究将首先聚焦下属的情绪和角色外行为,探讨伦理型领导与下属工作幸福感和组织公民行为之间的关系。工作幸福感是幸福感在工作领域的具体体现,是员工对工

作各方面的积极评价,往往伴随着积极的情绪状态和工作意义感^[10,11]。伦理型领导应同时具备道德个体和道德管理者两个身份^[12]。作为道德个体,伦理型领导是诚实、公平的,其积极情绪和强烈的道德观念直接感染着下属^[4];作为道德管理者,又是尊重他人、奖罚分明的,与伦理型领导共事,下属将更容易体验到个人价值感和存在意义感^[5],势必对其工作幸福感存在积极作用。

组织公民行为同样与伦理型领导息息相关^[13]。伦理型领导在道德观念和原则的指引下,更乐于投身对组织及其成员有利的行为之中,这些行为将成为下属学习模仿的对象;身为管理者,伦理型领导擅于制定赏罚分明的组织制度和程序,进而对组织公民行为起到激励作用。此外,依据社会交换中的“互惠”原则^[14,15],当下属受到伦理型领导的善意对待后,也更愿意做出积极行为作为回报。

对所处环境存有确定感是人类基本需要之一,不确定体验将影响个体的认知、情感和行为^[16];由于

【基金项目】 江苏省高校哲学社会科学研究一般项目(2016SJB190001);深圳大学人文社会科学青年教师扶持项目(85202/00000420)

通讯作者:王荣, wangrong815@szu.edu.cn

经济转型等原因,模糊的组织情境更突显了确定感对中国员工的重要性^[17]。不确定管理理论(uncertainty management theory, UMT)认为,个体确定感可受到情境因素的影响,公平信息或程序是帮助个体应对不确定体验的方式之一^[16-19]。鉴于下属确定感水平的高低很可能取决于领导行为的公平与否^[20],本研究将进一步探究表现-回报确定感和领导接纳确定感在伦理型领导和结果变量之间的中介效应。前者指的是下属在多大程度上确定自己的工作表现将获得应有回报,而后者则表明下属在多大程度上确定领导对自己是接纳、认可的^[20]。

首先,有理由相信伦理型领导可增强上述两类确定感。第一,公平是伦理型领导的核心要素,通过制定公平的组织程序、施以公平的人际对待,伦理型领导使下属获得稳定感;就表现-回报确定感而言,面对伦理型领导,下属有信心自己的表现将按照“等价交换”原则得到回报。第二,在不确定的组织情境中,个体对秩序和可预测性有更多渴求,且更愿意接近能给他们带来此种体验的人事物^[19];就领导接纳确定感而言,与伦理型领导相处,下属更有可能感受到领导的喜爱和接纳。

再者,两类确定感将进一步影响下属的工作幸福感和组织公民行为。一方面,表现-回报确定感有助于下属明确个人价值和工作意义,而领导接纳确定则有助于下属获得积极情绪体验,二者双管齐下有效促进下属工作幸福感水平的提升。另一方面,从社会交换角度来看,表现-回报确定感使下属确信投身组织公民行为更有价值(即组织公民行为极可能换来回报),而领导接纳确定感则使下属投身组织公民行为的主观意愿更强(即以组织公民行为作为回报)。

综上,本研究假设伦理型领导与下属工作幸福感和组织公民行为之间存在正向关系,而表现-回报确定感和领导接纳确定感在上述关系中发挥了中介作用。

1 方 法

1.1 被试

调查对象为大学夜大班招募的全职工作者。为避免变量间的相互影响,将所有问卷分三次施测,每次间隔四周。第一次施测伦理型领导和相关人口统计学变量;第二、三次分别施测中介变量及结果变量。三次填答人数分别为600人、490人和438人,匹配后共223名被试完整作答了三次问卷,与第一

次填答人数相比,最终回收率为37.17%。

223名被试中,女性176名、男性47名,平均年龄26.71岁($SD=5.29$),平均工作年限为5.95年($SD=4.77$),大多数被试拥有高中(30.70%)或本科(68.84%)学历,其从事的行业包括多个领域,如教师、人力资源管理、销售等。

1.2 工具

1.2.1 伦理型领导 采用Brown等编制的伦理型领导量表(Ethical Leadership Scale, ELS)^[3]。包含10个项目,采用5点计分(1=“非常不同意”,5=“非常同意”),内部一致性系数为0.88。

1.2.2 工作幸福感 采用Warr开发的工作相关情感幸福感量表(Job-related Affective Well-being Scale, JAWS)^[21]。包含6个积极情绪词汇(如“放松”)和6个消极情绪词汇(如“紧张”),询问被试感受到这些情绪的频繁程度,采用6点计分(1=“从不”,6=“一直如此”),使用时对消极情绪进行反向计分,内部一致性系数为0.90。

1.2.3 组织公民行为 采用Lee和Allen编制的组织公民行为量表^[22]。包含16个项目,7点计分(1=“从不”,7=“经常”),内部一致性系数为0.94。

1.2.4 确定感 选用O'Driscoll和Beehr确定感量表中的表现-回报和领导接纳分量表^[20]。分别包含10个和9个项目,采用6点计分(1=“完全不确定”,6=“完全确定”),内部一致性系数分别为0.93和0.90。

1.3 数据处理

使用Mplus7.0和SPSS20.0进行验证性因素分析、相关分析、中介效应检验等统计分析。

2 结 果

2.1 共同方法偏差检验

数据分析之前,本研究对单因素和五因素模型的拟合程度进行了比较。结果表明,单因素模型的各项拟合指标为: $\chi^2/df=6.06$, $P<0.01$, CFI=0.74, TLI=0.69, RMSEA=0.15;五因素模型的各项拟合指标为: $\chi^2/df=1.37$, $P<0.01$, CFI=0.98, TLI=0.98, RMSEA=0.04。五因素模型比单因素模型的拟合程度更好,研究结果并未受到共同方法偏差的严重影响。

2.2 流失率分析

因分次施测导致研究问卷匹配率较低,遂遵从前人经验对数据流失率进行分析^[23]。方法如下:将所有被试分为四组,完成所有三次调查的(组1, $N=223$),完成第一、二次调查的(组2, $N=117$),完成第

一、三次调查的(组3, $N=72$), 及只完成第一次调查的(组4, $N=188$); 比较四组被试报告的伦理型领导得分(组1: $M=3.24$, $SD=0.73$; 组2: $M=3.46$, $SD=0.70$; 组3: $M=3.40$, $SD=0.82$; 组4: $M=3.41$, $SD=0.81$), 方差分析结果显示组间效应不显著: $F(3, 596)=2.68$, $P>0.05$ 。且四组被试之间并不存在年龄和工作年限的差异: 年龄, $F(3, 593)=0.73$, $P>0.05$ (组1: $M=26.71$, $SD=5.30$; 组2: $M=26.03$, $SD=5.84$; 组3: $M=26.69$, $SD=5.23$; 组4: $M=26.92$, $SD=5.48$); 工作年限, $F(3, 590)=0.22$, $P>0.05$ (组1: $M=5.95$, $SD=4.81$; 组2: $M=5.84$, $SD=4.35$; 组3: $M=5.67$, $SD=4.54$; 组4: $M=6.14$, $SD=4.56$)。

2.3 描述性统计和相关分析

表1列出了变量的平均数、标准差以及相关系数。所有变量之间存在两两正相关, 接下来进一步检验伦理型领导对工作幸福感和组织公民行为的影响, 以及两类确定感的中介效应。

表1 变量的描述性统计和相关矩阵($N=223$)

变量	M	SD	1	2	3	4
1 伦理型领导	3.24	0.73				
2 表现-回报确定感	4.16	1.02	0.35**			
3 领导接纳确定感	3.99	0.86	0.32**	0.68**		
4 工作幸福感	4.13	0.84	0.14*	0.39**	0.35**	
5 组织公民行为	4.89	1.13	0.21**	0.37**	0.36**	0.30**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, 下同。

表2 表现-回报确定感和领导接纳确定感中介效应的检验($N=223$)

	中介变量: 表现-回报确定感			中介变量: 领导接纳确定感		
	β	SE	t	β	SE	t
性别	0.05	0.16	0.29	-0.06	0.13	-0.45
年龄	0.05*	0.02	2.17	0.05*	0.02	2.32
工作年限	-0.05	0.03	-1.65	-0.03	0.02	-1.34
伦理型领导	0.49**	0.09	5.65	0.38**	0.07	5.11
中介模型(因变量: 工作幸福感)						
性别	0.12	0.13	0.92			
年龄	-0.02	0.02	-1.07			
工作年限	0.02	0.02	0.84			
伦理型领导	-0.02	0.08	-0.22			
表现-回报确定感	0.23**	0.07	3.20			
领导接纳确定感	0.19*	0.09	2.22			
	效应值	SE	置信区间 ^a	效应值	SE	置信区间 ^a
Bootstrap 中介效应	0.12	0.04	0.04, 0.22	0.07	0.03	0.01, 0.15
总体效应	0.19	0.05	0.11, 0.29			
中介模型(因变量: 组织公民行为)						
性别	0.41*	0.17	2.35			
年龄	0.04	0.03	1.61			
工作年限	-0.04	0.03	-1.44			
伦理型领导	0.11	0.10	1.05			
表现-回报确定感	0.21*	0.10	2.21			
领导接纳确定感	0.29*	0.12	2.48			
	效应值	SE	置信区间 ^a	效应值	SE	置信区间 ^a
Bootstrap 中介效应	0.11	0.05	0.03, 0.22	0.11	0.05	0.02, 0.22
总体效应	0.21	0.05	0.12, 0.33			

注: Bootstrap 抽样次数为 5000; ^a95% 置信区间

2.4 伦理型领导与下属工作幸福感和组织公民行为的关系

以性别、年龄、工作年限为控制变量, 伦理型领导为自变量, 工作幸福感和组织公民行为为因变量, 进行回归分析。结果表明, 伦理型领导对工作幸福感($\beta=0.17$, $SE=0.08$, $P<0.05$)和组织公民行为($\beta=0.32$, $SE=0.10$, $P<0.01$)均有显著的正向影响。

2.5 表现-回报确定感和领导接纳确定感的中介作用分析

采用 PROCESS v2.13 对两类确定感的中介效应进行检验^[24], 结果见表2。首先, 控制性别、年龄和工作年限后, 伦理型领导对表现-回报确定感($\beta=0.49$, $SE=0.09$, $P<0.01$)和领导接纳确定感($\beta=0.38$, $SE=0.07$, $P<0.01$)有显著正向影响。接下来, 将伦理型

领导和两类确定感同时纳入方程。因变量为工作幸福感时,表现-回报确定感($\beta=0.23$, $SE=0.07$, $P<0.01$)、领导接纳确定感($\beta=0.19$, $SE=0.09$, $P<0.05$)的效应显著,而伦理型领导($\beta=-0.02$, $SE=0.08$, $P>0.05$)的效应不显著。因变量为组织公民行为时,表现-回报确定感($\beta=0.21$, $SE=0.10$, $P<0.05$)、领导接纳确定感($\beta=0.29$, $SE=0.12$, $P<0.05$)的效应显著,而伦理型领导($\beta=0.11$, $SE=0.10$, $P>0.05$)的效应不显著。

最后,基于原始样本($N=223$)使用 Bootstrap 程序进行 5000 次取样。结果进一步显示,两类确定感在伦理型领导与工作幸福感(表现-回报确定感:中介效应值为 0.12, $SE=0.04$, 95%置信区间为 0.04 至 0.22;领导接纳确定感:中介效应值为 0.07, $SE=0.03$, 95%置信区间为 0.01 至 0.15)之间,以及伦理型领导与组织公民行为(表现-回报确定感:中介效应值为 0.11, $SE=0.05$, 95%置信区间为 0.03 至 0.22;领导接纳确定感:中介效应值为 0.11, $SE=0.05$, 95%置信区间为 0.02 至 0.22)之间均发挥了显著的中介作用。并且,两类确定感的总体中介效应也是显著的(工作幸福感:总体中介效应值为 0.19, $SE=0.05$, 95%置信区间为 0.11 至 0.29;组织公民行为:总体中介效应值为 0.21, $SE=0.05$, 95%置信区间为 0.12 至 0.33)。

3 讨 论

本研究采用分次调查的方法,发现伦理型领导与下属工作幸福感和组织公民行为之间存在正向关系。已有研究表明,伦理型领导通过提供支持性资源、渲染积极情绪、营造道德氛围等多种途径对下属工作场所幸福感产生积极作用^[4,5]。此外,在强烈的道德氛围、稳定的心理安全感以及良好的领导-下属关系等多重作用下,伦理型领导可以鼓励下属不同种类的组织公民行为,例如助人、建言、检举揭发行为等^[25,26]。本研究与过往研究保持了一致,进一步证实伦理型领导的积极意义。

鉴于确定感对个体尤其是中国员工的重要意义,本研究进一步从不确定管理理论视角揭示了表现-回报确定感和领导接纳确定感在伦理型领导和结果变量之间发挥的完全中介作用。不确定情境凸显了公平的重要性^[16]:当获得不确定体验后,个体会进行信息搜寻,公平信息将帮助其克服不确定性,而不公平信息会加剧不确定性对个体的负面影响。这也解释了为什么已有研究发现,伦理型领导作为一种积极的领导方式,有助于增强下属的心理安全感和稳定感^[26],但是像辱虐管理(abusive supervision)

这样敌对、不公的领导方式,在不确定情境下将引发个体更多的偏差行为^[27]。

参 考 文 献

- 1 王震,许灏颖,杜晨朵.道德型领导如何减少下属非道德行为:领导组织化身和下属道德效能的作用.心理科学,2015,38(2):439-445
- 2 杨继平,王兴超.德行领导与员工不道德行为、利他行为:道德推脱的中介作用.心理科学,2015,38(3):693-699
- 3 Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2005, 97(2): 117-134
- 4 Avey JB, Wernsing TS, Palanski ME. Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 2012, 107(1): 21-34
- 5 Kalshoven K, Boon CT. Ethical leadership, employee well-being, and helping: The moderating role of human resource management. *Journal of Personnel Psychology*, 2012, 11(1): 60-68
- 6 Kim WG, Brymer RA. The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 2011, 30(4): 1020-1026
- 7 Pastoriza D, Ariño MA, Ricart JE. Ethical managerial behaviour as an antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 2008, 78(3): 329-341
- 8 Zheng Q, Wang M, Li Z. Rethinking ethical leadership, social capital and customer relationship. *Journal of Management Development*, 2011, 30(7/8): 663-674
- 9 蒋奖,王荣.辱虐管理与下属针对领导的偏差行为:同事行为和惩罚可能性的调节作用.中国临床心理学杂志,2012,20(2):214-218
- 10 Warr P. Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 1992, 7(1): 37-45
- 11 胡三嫚,钟华.工作不安全感、自我感知可雇佣性与工作幸福感的关系.中国临床心理学杂志,2015,23(2):321-325
- 12 Trevino LK, Brown M, Hartman LP. A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 2003, 56(1): 5-37
- 13 Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AHB. Ethical leadership and follower helping and courtesy: Moral awareness and empathic concern as moderators. *Applied Psychology*, 2013, 62(2): 211-235
- 14 Blau PM. *Exchange and power in social life*. New York: Academic Press, 1964

(下转第948页)

- Psychology Quarterly, 1982, 45(1): 34-43
- 29 Fischer JL, Green SK. Marital Status and Career Stage Influences on Social Networks of Young Adults. *Journal of Marriage and the Family*, 1989, 51(2): 521-534
- 30 Zimmer-Gembeck MJ. Stability, Change and Individual Differences in Involvement with Friends and Romantic Partners Among Adolescent Females. *Journal of Youth and Adolescence*, 1999, 28(4): 419-438
- 31 Douvan E, Adelson J. *The Adolescent Experience*. New York: Wiley, 1966
- 32 Brennan KA, Clark CL, Shaver PR. Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. 1998
- 33 Bukowski WM, Others A. Measuring Friendship Quality During Pre and Early Adolescence: The Development and Psychometric Properties of the Friendship Qualities Scale. *Journal of Social & Personal Relationships*, 1994, 11(11): 471-484
- 34 Radloff LS. The CES-D Scale A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population. *Applied Psychological Measurement*, 1977, 1(3): 385-401
- 35 Hughes ME, Waite LJ, Hawkey LC, et al. A Short Scale for Measuring Loneliness in Large Surveys: Results From Two Population-Based Studies. *Research on Aging*, 2004, 26(6): 655-672
- 36 Hayes AF. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. *Journal of Educational Measurement*, 2013, 51(3): 335-337
- 37 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补. *心理学报*, 2014, 46(5): 714-726
- 38 Muller D, Judd CM, Yzerbyt VY, et al. When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005, 89: 852-863
- 39 Lopez FG, Brennan KA. Dynamic processes underlying adult attachment organization: Toward an attachment theoretical perspective on the healthy and effective self. [Review]. *Journal of Counseling Psychology*, 2000, 47(3): 283-300
- 40 Mikulincer M, Shaver PR, Pereg D. Attachment Theory and Affect Regulation: The Dynamics, Development, and Cognitive Consequences of Attachment-Related Strategies. *Motivation and Emotion*, 2003, 27(2): 77-102
- 41 Demir M. Close Relationships and Happiness Among Emerging Adults. *Journal of Happiness Studies*, 2010, 11(3): 293-313

(收稿日期:2016-12-27)

(上接第942页)

- 15 Goulder AW. The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 1960, 25(2): 161-178
- 16 Lind EA, Van den Bos K. When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behavior*, 2002, 24(2): 181-223
- 17 吴维库, 王未, 刘军, 吴隆增. 辱虐管理、心理安全感知与员工建言. *管理学报*, 2012, 9(1): 57-63
- 18 Van den Bos K. Uncertainty management: the influence of uncertainty salience on reactions to perceived procedural fairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001, 80(6): 931-941
- 19 Van den Bos K, Lind EA. Uncertainty management by means of fairness judgments. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2002, 34: 1-60
- 20 O'Driscoll MP, Beehr TA. Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 1994, 15(2): 141-155
- 21 Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63(3): 193-210
- 22 Lee K, Allen NJ. Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(1): 131-142
- 23 Bardi A, Buchanan KE, Goodwin R, et al. Value stability and change during self-chosen life transitions: Self-selection versus socialization effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2014, 106(1): 131-147
- 24 Preacher KJ, Hayes AF. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 2008, 40(3): 879-891
- 25 王永跃, 祝涛, 王健. 伦理型领导、互动公平与员工帮助行为: 亲社会动机的调节作用. *应用心理学*, 2014, 20(1): 60-66
- 26 Walumbwa FO, Schaubroeck J. Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(5): 1275-1286
- 27 Thau S, Bennett RJ, Mitchell MS, Marrs MB. How management style moderates the relationship between abusive supervision and workplace deviance: An uncertainty management theory perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2009, 108(1): 79-92

(收稿日期:2017-01-20)