

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2015.07.010

基于自我概念的伦理领导与员工工作结果研究

舒 睿 梁 建

(上海交通大学安泰经济与管理学院)

摘要: 从员工自我概念的视角提出一个关于伦理领导的连续中介模型。在假设伦理领导能够通过提升员工所感知的互动公平从而增加其组织自尊,且互动公平与组织自尊在伦理领导和员工工作结果间发挥连续中介作用的基础上,对 206 名员工及其主管进行两阶段调研,发现在互动公平和组织自尊的连续中介作用下,伦理领导显著地提高了员工的任务绩效、工作满意度和责任行为。研究结果为伦理领导领域提供了一个新的理论框架,进一步揭示了伦理领导对员工产生影响的内在作用机制。

关键词: 伦理领导; 互动公平; 组织自尊; 任务绩效; 工作满意度; 责任行为

中图法分类号: C93 文献标志码: A 文章编号: 1672-884X(2015)07-1012-09

Unpacking the Motivational Process of Ethical Leadership: A Self-Concept Perspective

SHU Rui LIANG Jian

(Shanghai Jiao Tong University, Shanghai, China)

Abstract: Drawing on the group value model, we proposed a self-concept based model linking ethical leadership to positive employee outcomes by highlighting both interactional justice and organization-based self-esteem (OBSE) as two sequential mediators. A survey data collected from 206 Chinese employees were used to justify the hypotheses developed. The results indicated that there is significant indirect effect from ethical leadership to OBSE by the conduction of interactional justice. Further, the relationships between ethical leadership and employee work outcomes (task performance, job satisfaction and conscientiousness) were sequentially mediated by interactional justice and OBSE. Theoretical and practical implications were discussed at the end.

Key words: ethical leadership; interactional justice; OBSE; task performance; job satisfaction; conscientiousness

1 研究背景

目前,在企业追求利润最大化的目标下,领导-员工关系变得日趋复杂,员工对领导道德行为的敏感程度也越来越高。由此,业界开始呼吁管理者为员工创造出一种符合道德规范的组织氛围。在这一背景下,伦理领导的研究受到学术界和实践界的广泛关注。

伦理领导是指管理者在与下属交往过程中展现出符合伦理规范的个人行为,并通过双向沟通、强化和决策制定等管理过程在下属中实践这种道德行为^[1]。国内外的一系列研究表

明,伦理领导行为对员工和组织产生积极影响,包括提高员工的工作满意度^[1],促进员工建言^[2]等;同时,伦理领导也有效地降低了组织中的不良行为和人际冲突^[3]。

在现有文献中,研究者主要基于两种理论来解释伦理领导对员工工作结果的影响:①社会学习理论^[4],强调榜样的力量,通过树立道德榜样,让下属也表现出与领导类似的性格、价值观、信仰以及行为;②社会交换理论^[5],强调领导对下属开启一种高质量的交往模式。

在上述两种理论的支持下,伦理领导研究取得了丰富的成果。然而,无论是社会学习理

收稿日期: 2015-01-14

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71222201); 上海市曙光计划资助项目(12SG20)

论还是社会交换理论在解释伦理领导效应的时候,都面临着一个共同的问题,即无法从员工自我认知的视角来剖析伦理领导如何改变员工的工作表现。社会学习理论以领导和下属的一致性表现为视角,强调榜样的力量;社会交换理论则以领导和下属的关系为视角,强调互惠的重要。然而,现有研究表明,员工的自我认知和评价才是影响他们内在动机的重要源泉^[6]。鉴于此,只有清楚内在激励作用,才能够更好地理解伦理领导是否可以持续地对员工产生积极影响。

本研究以员工的自我概念为视角,以团队价值模型^[7]为理论依据,提出一个新的理论框架来解释伦理领导对员工工作表现的影响机制,即领导者通过展现符合伦理的互动行为提高员工在工作中的自我感知和评价,从而使员工表现出积极的工作态度以及较高水平的工作结果。为进行有关验证,本研究引入互动公平和组织自尊两个连续的中介变量。前者反映出在日常工作流程中员工受到领导公平对待的程度^[8],后者主要指员工在工作中所感受到的自尊水平^[9]。早在两千多年前,儒家学说就主张“以力服人者,非心服也,力不赡也;以德服人者,中心悦而诚服也”。尽管如此,道德的内在激励作用很少被实践者所注意。由此,希望本研究的成果有助于管理者重新评估伦理领导对员工产生的内在激励作用,强化领导者对自身领导行为中道德品质的把控。

2 理论发展与假设的提出

在早期的领导力研究中,学者们就已经注意到了“伦理”这一属性。TREVINO 等^[10]提出,伦理领导应该包括两个方面,即一个合乎伦理的人以及合乎伦理的管理者。此外,另一些学者也在积极探索伦理和非伦理领导之间的差异。BROWN 等^[11]系统提出了伦理领导的概念及其内涵,发展了相应的测量工具,使得伦理领导成为近年来领导力研究中的热点话题。尽管伦理领导和一些其他领导方式的某些维度在概念上具有一些相关性,但后续的研究均表明该领导方式存在独立的预测能力的理论构念^[11]。伦理领导来源于领导的道德认同,并对团队中的不道德行为具有显著抑制作用^[3]。不仅如此,随后的一系列研究也表明伦理领导能够预测一些重要的组织行为^[12]。

本研究以团队价值模型^[7]为理论基础,解释伦理领导如何使员工表现出较好的工作结果

(包括满意度、责任行为以及任务绩效)。在团队价值模型提出之前,研究公平理论的学者强调员工对工作流程控制的重要性,认为员工对工作流程参与控制得越完全,其对组织程序公平的感知就越高。然而,TYLER^[7]却认为这一理论过于强调个人利益而忽略了个体的组织身份,因此,提出新的理论框架以修正这种局限性。他认为,组织中的个体珍惜与组织之间的长期关系,而不愿将这种关系视为一次性或短期的,因此,个体对组织中程序公平感的判断并非全部来源于他们对每一项工作流程的掌控程度以及对分配结果的满意度,实际上他们更加关心团队领导者在决策过程中展现出的中立性,以及自己在团队中的身份和价值^[7]。由此,团队价值模型为组织中的领导行为与员工的自我概念之间的关系提供了重要的理论指导。

2.1 伦理领导与组织自尊

组织自尊是个体在多大程度上对其工作中的能力、重要性以及对企业的贡献持有积极的评价^[9]。具有较高组织自尊的员工通常对独立负责和处理工作中的各项事务充满自信。有研究发现,组织中的信息会通过人与人之间的交流进行传递,而员工对自我的评价通常来源于这些信息的传播^[13]。同时,关于公平性动机的研究认为,团队中的领导者是影响成员自我评价、形成自我概念的一个重要来源^[14]。正如 TYLER^[7]所说:“个体总是期望领导者以一种能够提升自尊心的方式来对待自己,比如期望受到领导者的尊重和礼待,以表明自己是一名有价值的团队成员。”

伦理领导能够在决策前考虑该决策是否恰当,并且能够公平公正地实施该决策,这一特点能够帮助提高员工的组织自尊水平。例如,RESICK 等^[15]发现,伦理领导会给予员工更多的授权,使得员工拥有更多的机会去参与组织决策过程,在工作中表达自己的观点和建议。这些行为促使员工在工作中拥有更高的自主性和独立性,从而提高他们对自己在组织中重要性的感知,并意识到在组织中的价值^[16]。McALLISTER 等^[17]的研究表明,来自管理者的关怀会对员工的组织自尊产生积极影响。由此,提出以下假设:

假设 1 伦理领导与员工组织自尊存在正相关关系。

2.2 互动公平的中介作用

互动公平是指人们在与领导互动过程中对其是否受到公平对待的感知^[8]。根据 COL-

QUITT^[18]对组织公平的分类,互动公平包含人际公平和信息公平两个方面。前者反映员工在与领导沟通过程中受到的礼待和尊重;后者则强调领导在向员工告知一项程序或者决策结果时是否给予了充分的解释。同程序公平和分配公平相比,互动公平主要关注员工与领导互动过程中所受到的待遇,是人与人之间的公平感知。程序公平和分配公平是指员工对组织中的管理程序或分配结果的公平感知,更多的关注个人与组织之间的关系。伦理领导对员工所展示出来的道德品质和道德行为能够从人际关系和信息处理方面体现出员工所需要的公平性,因此,本研究选取互动公平来解释伦理领导与员工组织自尊之间的关系。伦理领导和互动公平在概念上有一些共同的特征,但二者又有根本不同。伦理领导相比互动公平其概念内涵更广,更加强调如何通过领导行为来对下属产生影响,从而实现集体目标;互动公平则更多关注于领导在实施一项具体管理政策时如何对待其员工^[1,3]。

领导者的道德行为对于激发员工对公平感的关注非常重要。如前所述,团队价值模型认为,团队中的个体珍惜其组织关系,需要从群体中去寻找和获得“自我有效性”^[7],而观察群体中领导者的 behavior 表现是获取这种“自我有效性”的一种关键途径。特别地,TYLER^[7]认为,个体关注于领导者能否创造一个“中立舞台”,使得团队中的冲突或者问题都在这个“中立舞台”上解决和完成,而不仅仅在乎他们是否在某一项分配或决策中获得了期望的结果。这是因为伦理领导能够一视同仁地对待与尊重每一位员工,透明的执行每一项决策,这也是员工所期望的“中立舞台”。针对伦理领导与组织中的公平问题,周明建等^[19]发现,伦理领导能够抑制组织中“小圈子”的产生从而降低组织内的冲突行为。由此,伦理领导在与下属互动过程中实际上传递出的是一种人际间的公平信号。

进一步,以往研究显示员工感受到领导或组织的公平性对员工的自尊水平起到了积极的促进作用。例如,FERRIS 等^[20]的研究发现,员工每天所感受到的人际间不公平性与每天的自尊心呈负相关,并以此来解释他们在工作中的消极行为。有文献表明,员工感知到的公平性对员工的一系列自我评价具有积极作用^[21]。反之,如果没有伦理领导,员工很难从团队中寻找到能够证明自我价值的信号。TYLER^[14]指出,当人们找不到自我价值的证据时,便会感觉被

团队所排斥并因此陷入自我否定的消极状态中。为此,可以认为互动公平在伦理领导和组织自尊之间起到了中介作用。由此,提出以下假设:

假设 2 互动公平在伦理领导与组织自尊之间发挥中介作用。

2.3 互动公平与组织自尊的连续中介作用

在假设 1 和假设 2 的基础上,本研究进一步假设伦理领导通过提高下属在工作中的自尊心,激励员工更加努力地工作,最终产生更好的工作结果。自我一致性理论^[22]认为,个体在组织中的努力程度取决于其所感知到的自我重要性。当员工感知到较高水平的组织自尊时,便会努力使自己的日常表现与内心的自我概念保持一致,从而保持和强化自己的自尊和自我价值。对于这些员工而言,一个积极的自我评价成为其在工作中自我激励的内部源泉。BLADER 等^[23]发现,当员工感知到自己非常重要的时候,便会认为自身行为代表整个团队。他们不仅相信自己能够实现更高的绩效,而且会认为团队或组织鼓励这种行为。由此,当团队有需要的时候,这些员工便会通过自己的额外努力来实现团队目标。综上所述,本研究通过构建伦理领导-互动公平-组织自尊-员工工作结果的一个整合模型来反映个体的认知行为过程。由此,提出以下假设:

假设 3 互动公平和组织自尊连续中介了伦理领导与员工工作结果之间的关系。

3 研究方法

3.1 样本选取与数据收集

本研究的样本来自一家快速增长的民营企业。为了解在快速扩张过程中的伦理领导问题,该公司提供本研究进行问卷调查的权限。为保证数据与质量,本研究在两个时间点向该公司员工发放两种不同版本的问卷:①第一份问卷,要求员工填写个人信息,并对伦理领导、互动公平和组织自尊进行了测量。②第二份问卷,在一个半月后发放,其中,在员工问卷中,测量了员工的工作满意度;在主管问卷中,由每一个直属主管评价 2~3 位员工的任务绩效和责任行为。在数据收集过程中,严格保护每位受访者填写的信息,所有问卷由员工和直属主管填写之后直接交回课题组。

本次调查共发放员工问卷 314 份,直属主管问卷 114 份。通过两阶段的问卷收集工作,总计回收问卷 239 份,问卷回收率为 70.1%。

剔除信息不能匹配和缺失项大于 20% 的问卷后,最终获得有效问卷 206 份。样本中,性别方面,男性占 64.1%;年龄方面,21~30 岁占 72.3%;教育程度方面,大专及以上占 65.6%。

3.2 变量测量

本研究的测量量表均为国外文献中的成熟量表,都遵循标准的翻译和回译程序翻译成了中文。所有量表均采用 Likert 5 点记分,1~5 表示从“非常不同意”到“非常同意”。

(1) 伦理领导 该变量的测量借鉴 BROWN^[1] 开发的量表。原始量表中包含 10 道测项,鉴于有 2 个测项在相应因子上的荷重过低或者在其他因子上存在较高的交叉荷重^[24],故删去。剩余 8 个测项,如“就道德而言,我的主管是一个知道如何正确做事的模范”,其一致性信度系数为 0.81。

(2) 互动公平 该变量的测量采用 COLQUITT^[18] 开发的量表。该量表共 9 个测项,其中,4 个测项测量人际公平,反映了领导以尊重和关怀的态度对待下属,如“您的主管对您非常有礼貌”;5 个测项测量信息公平,反映领导与下属在交往中体现出的真诚与公正,如“您的主管与您沟通时表现得非常坦诚”。由于本研究并没有在概念维度层次做出不同的假设,根据理论模型的简约性原则,故选择将这两个维度合并,形成一个整合的互动公平得分。为此,本研究进一步就其概念结构进行了二阶的验证性因子分析(即以人际公平与信息公平为一阶因子,互动公平为二阶因子),结果证明数据与该二阶结构模型的拟合效果良好($\chi^2 = 110.56$, $df = 25$, $RMSEA = 0.06$, $CFI = 0.96$, $IFI = 0.96$, $NNFI = 0.94$)。该量表的一致性信度系数为 0.90。

(3) 组织自尊 该变量的测量采用了 PIERCE 等^[9] 开发的量表。原量表包含 10 个测项,鉴于有两个测项在相应因子上的荷重过低或者在其他因子上存在较高的交叉荷重,故删去。剩余 8 个测项,如“在单位里,我是个重要的人”。该量表的一致性信度系数为 0.87。

(4) 任务绩效 该变量的测量采用 FARN 等^[25] 开发的量表。共 3 个测项,要求主管从以下 3 个方面对自己的直接下属进行评价,即工作的质量、工作的效率、工作目标的完成量。该量表的一致性信度系数为 0.79。

(5) 工作满意度 该变量的测量采用 HACKMAN 等^[26] 开发的量表。共 3 个测项,如“对于在这个岗位从事的工作,我大体感到满意”。该量表的一致性信度系数为 0.80。

(6) 责任行为 该变量的测量采用 FARN 等^[27] 开发的量表。共 4 个测项,如“即使无额外报酬,也乐意加班工作”。该量表的一致性信度系数为 0.71。

本研究的控制变量主要包括 3 个人口统计学变量特征:①年龄,划分为 4 个尺度:20 岁及以下、21~30 岁、31~40 岁、41 岁及以上。②性别,以 0 和 1 进行区分,即 0 代表女性,1 代表男性。③教育程度,分为高中及以下、大学专科、大学本科和研究生。

4 数据分析与结果

4.1 测验量表的效度分析

在假设检验之前,本研究针对所测量的变量进行了验证性因子分析,以检验构念之间的区分效度。基准模型(模型 1)是本研究提出的 6 因子模型,包括伦理领导、互动公平、组织自尊、工作满意度、任务绩效和责任行为。模型 2 将互动公平与组织自尊合并成一个因子,变为一个五因子模型;模型 3 将工作满意度、任务绩效与责任行为合并为一个因子,变为一个四因子模型;模型 4 将下属自评的伦理领导、互动公平、组织自尊和工作满意度合并为一个因子,将主管评价的任务绩效和责任行为合并为一个因子,变为一个二因子模型(见表 1)。由表 1 可知,与其他模型相比,模型 1 与数据之间的拟合效果明显较好($\chi^2 = 1032.25$, $df = 545$, $RMSEA = 0.07$, $CFI = 0.94$, $IFI = 0.94$, $NNFI = 0.93$),这表明本研究所测量的变量具有较好的区分性。

表 1 各种测量模型的比较

模型	描述	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	RMSEA	NNFI	CFI	IFI
模型 1 六因素模型(伦理领导;互动公平;组织自尊;工作满意度;任务绩效;责任行为)		1 032.25	545	—	0.07	0.93	0.94	0.94
模型 2 五因素模型(伦理领导;互动公平+组织自尊;工作满意度;任务绩效;责任行为)		1 992.35	550	960 **	0.11	0.85	0.86	0.86
模型 3 四因素模型(伦理领导;互动公平;组织自尊;工作满意度+任务绩效+责任行为)		1 345.18	554	313 **	0.08	0.89	0.90	0.90
模型 4 二因素模型(伦理领导+互动公平+组织自尊+工作满意度;任务绩效+责任行为)		2 878.22	559	1 846 **	0.14	0.76	0.78	0.78

注: * * 表示 $p < 0.01$, 下同。

涉及构念的测项以及在验证性因素分析中

的因素荷重见表 2。所有测项的因子荷重都在

0.01的显著性水平上统计显著,构念的组合信度均高于0.70,平均方差抽取量均大于0.50。此外,平均方差抽取量的最小值(0.50)大于任意

两个潜变量之间的相关系数(最大值为0.37),这些效度指标表明本研究测量的构念具有较好的聚合效度和区分效度^[28]。

表2 测项和效度指标

构念及测项	荷重	组合信度	平均方差抽取量	构念及测项	荷重	组合信度	平均方差抽取量
伦理领导			0.89	组织自尊			0.89 0.50
1. 主管会聆听员工们的意见	0.48			1. 我在单位里很有地位			0.42
2. 主管常惦记员工的最高利益	0.70			2. 单位很重视我			0.48
3. 主管做出公正、兼顾各方利益的决策	0.59			3. 单位对我很信任			0.51
4. 我的主管是个值得信赖的人	0.59			4. 在单位里,我是有用的人			0.62
5. 我的主管会与员工讨论商业伦理或价值	0.50			5. 在单位里,我是有价值的人			0.64
6. 就道德而言,我的主管是一个知道如何正确做事的模范	0.58			6. 在单位里,我是有效率的人			0.56
7. 我的主管并不仅根据结果来定义成功,还考虑获得成功的方式	0.49			7. 在单位里,我是重要的人			0.55
8. 在做决策时,我的主管会问“什么是我们应该做的事情”	0.48			8. 我与同事很合拍			0.49
互动公平		0.90	0.50	工作满意度			0.81 0.60
1. 您的主管对您非常有礼貌?	0.54			1. 总体而言,我对自己的工作感到满意			0.41
2. 您的主管会维护您的尊严?	0.66			2. 我大体满意从这个工作中得到的成就感			0.68
3. 您的主管会尊重您?	0.70			3. 对于在这个岗位从事的工作,我大体感到满意			0.57
4. 您的主管避免对您做出不适当的批评?	0.65			工作绩效			0.81 0.58
5. 您的主管会对您详尽地解释决策程序?	0.74			1. 在主要工作职责上工作质量如何;品质是否完美、错误少、正确率高			0.46
6. 您的主管会就决策程序与您进行合理的解释?	0.72			2. 在主要工作职责上工作效率如何;执行工作是否快、工作量是否多			0.58
7. 您的主管会适时地与您交流决策的细节?	0.72			3. 在主要工作职责上目标达成率;是否能达成目标			0.44
8. 您的主管与您沟通时,表现得非常坦诚?	0.81			责任行为			0.77 0.51
9. 您的主管会根据您的特定需要而改变沟通的内容?	0.67			1. 在干好干坏一个样的情况下,都认真负责地工作			0.51
				2. 即使无额外报酬,也乐意加班工作			0.67
				3. 当工作有需要时,主动加班加点,把工作做好			0.63
				4. 经常提前上班,并着手处理业务			0.59

此外,本研究针对同源误差可能造成的影响,进行了一系列分析评价。首先,根据 PODSAKOFF等^[29]的建议,建立一个新的测量模型,控制了非测量共同方法变异因子,该因子与其他同源潜变量无关。结果表明,与模型1相比,在共同方法变异因子存在的情况下,模型的拟合效果没有获得显著的提升($\Delta\chi^2=38.3$, $df=28$)。其次,进行Harman单因素检验。将伦理领导互动公平和组织自尊3个构念的所有测项进行因子分析,结果析出3个独立的因子,解释了总方差的57%。其中,第一个因子解释

了23%的方差。综合两种分析结果,共同方法变异并没有对该模型造成严重的影响。

4.2 描述性统计

变量的均值、标准差以及变量间的相关系数见表3。由表3可知,伦理领导与其他变量(除责任行为以外)均具有显著正相关。此外,互动公平与任务绩效($r=0.21$, $p<0.01$)和责任行为($r=0.16$, $p<0.05$)显著正相关;组织自尊与任务绩效($r=0.15$, $p<0.01$)、工作满意度($r=0.26$, $p<0.01$)和责任行为($r=0.20$, $p<0.01$)均显著正相关。

表3 研究变量的描述性统计和相关系数($N=206$)

	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 伦理领导(T_1)	3.86	0.57	(0.87)							
2. 互动公平(T_1)	3.60	0.73	0.55**	(0.90)						
3. 组织自尊(T_1)	3.55	0.55	0.24**	0.26**	(0.86)					
4. 任务绩效(T_2)	3.60	0.55	0.17**	0.21**	0.15*	(0.79)				
5. 工作满意度(T_2)	3.78	0.61	0.14*	0.08	0.26**	0.08	(0.80)			
6. 责任行为(T_2)	3.49	0.65	0.13+	0.16*	0.20**	0.46**	0.05	(0.71)		
7. 年龄	2.02	0.55	-0.06	-0.07	0.02	-0.04	-0.02	-0.11		
8. 性别	0.64	0.48	0.05	0.03	0.01	0.07	0.10	-0.19**	0.03	
9. 教育程度	1.68	0.49	-0.08	-0.09	0.01	0.04	0.11	0.07	-0.10	0.08

注: T_1 =时点1, T_2 =时点2; +、*、**分别表示 $p<0.10$ 、 $p<0.05$ 、 $p<0.01$ (双侧检验),下同;对角线括号内的值为信度系数。

4.3 假设检验

在本研究中,尽管所有变量都存在于个体层面,但是由于某些变量为同一个主管对多个下属进行评分,因此,需要避免由嵌套效应引起的样本间不独立问题。此外,为了在检验中介模型时比较不同的理论模型,以判断与观测数据拟合最好的模型,还需要应用结构模型进行建模。鉴于 Mplus 7 软件的复杂样本模块能够避免因特殊抽样方式而引起的嵌套问题,为同时实现上述两项统计要求,本研究采用 Mplus 7 统计软件进行建模。此外,本研究提出了中介效应和连续中介效应的假设。传统的间接效应检验方法(如 Sobel 检验)要求间接效应乘积项必须服从正态分布。然而,间接效应乘积项的分布通常只有在样本量非常大的情况下才会呈现出正态性^[30]。在本研究中,Kolmogorov-Smirnov 检验的结果显示间接效应并不遵循正态性假设(从 0.17~0.89, $p<0.01$),传统的 Sobel 检验将会错误地估计间接效应的标准差,从而给出错误的拒绝域。由此,为了得到准确的置信区间,本研究利用 R 软件进行了参数重抽样法^[31],在 Mplus 7 软件计算结果的基础上,通过 2 000 次重抽样得出间接效应的置信区间。

在控制了年龄($\gamma=0.04$, $s.e.=0.03$, $n.s.$)、性别($\gamma=0.03$, $s.e.=0.06$, $n.s.$)和教育水平($\gamma=0.02$, $s.e.=0.01$, $n.s.$)的效应后,伦理领导对组织自尊的正向影响不显著

($\gamma=0.13$, $s.e.=0.08$, $n.s.$)。由此,假设 1 没有得到支持。

在检验所提出的中介假设时,本研究估计了 4 种变量间可能存在的关系(见图 1)。表 4 对图 1 中每一个模型列出了具体的估计结果。由于涉及到复杂样本模型,传统的拟合系数不再适用对模型的比较,因此,本研究采用了信息准则统计量,包括 AIC、BIC 以及基于样本数量调整后的 BIC。这些信息统计量主要是用于比较不同的模型拟合同一个样本数据,并将其依优劣排序。拟合函数最小值、参数量、样本量等参数决定了信息统计量的大小。总体来说,信息指数越小,表明模型拟合效果越好。

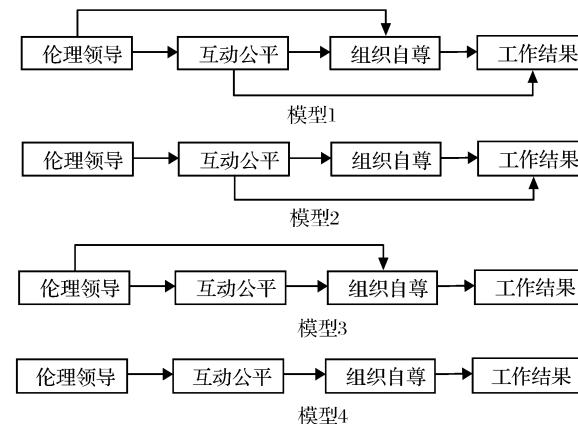


图 1 伦理领导、互动公平、组织自尊和工作结果变量之间的假设和替代关系

表 4 模型的拟合效果、路径系数及间接效应结果

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
χ^2 值	1 002.36	1 002.81	1 005.40	1 005.87
拟合指标 df	548	549	551	552
AIC 值	16 472.61	16 471.53	16 469.47	16 468.40
BIC 值	16 861.97	16 857.56	16 848.85	16 844.45
样本大小调整 BIC 值	16 491.27	16 490.02	16 487.66	16 486.43
伦理领导 → 互动公平	0.63** (0.09)	0.63** (0.08)	0.63** (0.09)	0.63** (0.09)
伦理领导 → 组织自尊	0.10 (0.11)	—	0.10 (0.11)	—
互动公平 → 组织自尊	0.19** (0.05)	0.23** (0.05)	0.19** (0.05)	0.23** (0.04)
组织自尊 → 任务绩效	0.10 (0.08)	0.11 (0.09)	0.15+ (0.08)	0.34** (0.08)
组织自尊 → 工作满意度	0.28** (0.09)	0.28** (0.09)	0.29** (0.09)	0.29** (0.08)
组织自尊 → 责任行为	0.19* (0.08)	0.17+ (0.09)	0.22** (0.08)	0.22** (0.08)
互动公平 → 任务绩效	0.14* (0.06)	0.13* (0.05)	—	—
互动公平 → 工作满意度	0.01 (0.05)	0.01 (0.05)	—	—
互动公平 → 责任行为	0.10 (0.07)	0.10 (0.07)	—	—
伦理领导 → 互动公平 → 组织自尊	0.12* [0.04, 0.23]	0.14** [0.06, 0.25]	0.12* [0.04, 0.22]	0.14** [0.07, 0.24]
伦理领导 → 互动公平 → 组织自尊 → 任务绩效	0.01	0.02	0.02	0.05** [0.02, 0.10]
伦理领导 → 互动公平 → 组织自尊 → 工作满意度	0.04* [0.01, 0.07]	0.04* [0.01, 0.08]	0.03* [0.01, 0.07]	0.04** [0.01, 0.09]
伦理领导 → 互动公平 → 组织自尊 → 责任行为	0.02	0.03	0.03+ [0.01, 0.05]	0.03* [0.01, 0.06]

注:方括号内的数值为间接效应基于 2 000 次参数重抽样的置信区间。

由表 4 可知,模型 1 为基准模型,表示互动公平和组织自尊在伦理领导对工作结果变量的影响中均发挥部分中介作用;模型 2 在模型 1 的基础上移除了伦理领导对组织自尊的直接作用。结果显示,模型 2 的拟合效果相比模型 1 并无显著性差异($\Delta\chi^2=0.45$,自由度相差 1),根据前面对信息统计量的描述,由于模型 2 产生了更小的信息量,且形式更加简洁,因此,模型 2 的拟合效果优于模型 1。同理,模型 3 在模型 1 的基础上移除互动公平对工作结果变量的直接路径,结果显示该模型相比模型 1 并无显著性差异($\Delta\chi^2=3.04$,自由度相差 3),但相比模型 1 和模型 2 产生更小的信息量,且形式更加简洁,因此,模型 3 的拟合效果好于模型 1 和模型 2。此外,模型 4 在模型 1 的基础上同时移除了伦理领导对组织自尊以及互动公平对工作结果变量的 4 条直接路径,结果同样显示与模型 1 无显著性差异($\Delta\chi^2=3.51$,自由度相差 4),但在 4 个模型中具有最小的信息量和最简洁的形式,因此,模型 4 的拟合效果最好。

由模型 4 可知,伦理领导通过互动公平对组织自尊的间接效应是显著的($\beta=0.14$, $p<0.01$,99%置信区间=[0.07,0.24],不包含 0)。由此,假设 2 得到支持。此外,本研究发现伦理领导→互动公平→组织自尊→任务绩效($\beta=0.05$, $p<0.01$,99%置信区间=[0.02,0.10],不包含 0),伦理领导→互动公平→组织自尊→工作满意度($\beta=0.04$, $p<0.01$,99%置信区间=[0.01,0.09],不包含 0)与伦理领导→互动公平→组织自尊→责任行为($\beta=0.03$, $p<0.05$,95%置信区间=[0.01,0.06],不包含 0)的间接效应均显著。由此,假设 3 得到了支持。

5 结论与启示

5.1 研究结果讨论

本研究以团队价值模型为基础,提出了一个连续中介模型以解释伦理领导对员工工作结果的影响,并通过两阶段的研究设计检验本研究提出的 3 个理论假设。研究结果发现:①伦理领导通过互动公平的中介作用对组织自尊产生积极影响;②在互动公平和组织自尊的连续中介作用下,伦理领导对员工的任务绩效、工作满意度和责任行为均产生显著的积极影响。

本研究的理论贡献在于以下几点。

(1) 提出了一个新的理论框架来解释伦理领导的内在激励作用 LORD 等^[32]认为,尽管

下属的自我概念对其行为起到了至关重要的约束作用,但研究领导力的学者却很少研究员工的自我概念是如何介入的。由于员工的自我评价是内在动机最重要的源泉,通过建立伦理领导、互动公平、组织自尊之间的关系,本研究为伦理领导的研究提供了一个新的视角。事实上,很多研究者已经提出领导的行为会影响下属的自我概念^[6],建立在伦理领导这一概念的基础上,本研究为这一观点提供了新的证据。此外,值得注意的是,本研究的结果并没有支持伦理领导与组织自尊之间的直接关系。员工在工作中所感受到的自尊水平不仅与其个性特征有关,伦理领导到组织自尊的影响需要经过个体对领导行为进行观察以后形成对该行为的形象感知,并基于个体的认知对该行为进行解读后形成能够判断自我价值的信息,最终改变自我评价。由此,在不考虑中介作用的情况下,二者之间的关系并不明显。该结果一方面表明本研究在团队价值模型的框架下讨论互动公平作为中介效应的重要性;另一方面,也鼓励未来研究关注于从伦理领导到自我概念转化过程中可能存在的调节因素。

(2) 发现了互动公平在伦理领导与组织自尊之间关系的中介作用,为领导力有效性理论提供了一个重要的参考 领导有效性的一个关键因素是领导是否有能力通过集体目标、使命和愿景来调动员工的内在动机^[33]。针对领导如何将其影响转化为下属的内在动机这一问题,现有文献中尚无一个清晰的答案。本研究在团队价值模型的基础上检验了互动公平所起到的中介作用,增进了对领导力培育和开发的科学理解。

(3) 为连续中介的检验提供了参考 随着组织行为研究的进一步深入,连续中介作用的检验和估计越发重要。首先,很多现象之间的因果关系存在较为复杂的作用传导机制,单个中介模型已经难以剖析其内在机理;其次,过去两变量之间的直接关系如今可能需要更加细致和准确地假设和估计,从而更准确地发掘其理论内涵。例如,本研究对伦理领导和员工工作结果之间关系的探讨遵循了刺激-感知-反应-行动这一认知过程,缺少其中的任何一个环节都将降低该模型的解释力度。由此,这些问题都依赖于对连续中介效应的估计。然而,受分布假设的限定,传统的检验方法容易导致第一类错误的发生,通过参数重抽样的方法,本研究为连续中介的检验提供了一种更为可靠的方法。

法和检验步骤。

本研究的管理启示在于：社会心理学的研究表明，社会接纳需求是人类最基本的需求之一。大多数员工对领导在日常工作中如何对待他们非常地敏感。本研究表明，管理者通过实施符合道德的行为能够有效的建立起下属在组织中的自尊心。中国正处于转型经济时期，员工在工作中经常面临着变革以及各种不确定性。在这种背景下，管理者的领导任务更加重要，只有实施道德的领导方式，增进员工的道德准则，树立道德模范才能提升组织的长期有效性，并带领团队脱颖而出。

5.2 研究局限与未来的研究方向

本研究也存在以下局限性：①虽然分两个时间点收集问卷，但伦理领导、互动公平和组织自尊的测量依然在同一时间点完成，存在同源问题。尽管从问卷收集程序和后续统计检验上进行了控制，但无论哪种控制，共同方法变异的问题只能减少一部分^[29]。未来的研究可采取多时点采样，从而为伦理领导对组织自尊的影响提供一个更加严谨的检验。②由于样本数量的限制，实证检验的统计效力存在局限性，未来的研究可扩大样本容量以提升统计效力，从而得到更加稳健的研究结论。③讨论和测量员工自我概念时采用组织自尊检验伦理领导如何改变员工对工作能力和重要性的自我感知。由于自我概念是个体对一系列与自身相关的自我评价，包括自尊、自我效能、自我价值等，未来的研究在检验这一理论框架时可尝试其他的自我概念变量。④将任务绩效、责任行为和工作满意度这3个比较常见的工作结果作为因变量，但在解释这3个因变量时遵循了相同的逻辑，对于3个变量之间可能存在的联系和差异有欠考虑。尽管很多文献表明这3个变量之间具有相关性^[34]，但未来的研究应该对因变量的选择更加谨慎和细致。⑤伦理领导模型可能会受到研究情境的制约。正如先前所述，伦理领导行为的影响需要个体经过感知和理解才能形成自我概念的改变，这一过程可能会受到个体感知差异或者价值观差异的影响。例如，中国的社会传统具有较高的权力距离，加之领导在工作中往往具有较高的自由权，这意味着员工对伦理领导可能会有更多的敏感和关注^[35]。未来的研究可关注于不同文化背景和个体价值观（如权力距离与中庸思维）的影响，进一步检验该模型的理论边界。

参 考 文 献

- [1] BROWN M E, TREVIÑO L K, HARRISON D A. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2005, 97(2): 117~134
- [2] 梁建. 道德领导与员工建言：一个调节-中介模型的构建与检验[J]. 心理学报, 2013, 46(2): 252~264
- [3] MAYER D M, AQUINO K, GREENBAUM R L, et al. Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(1): 151~171
- [4] BANDURA A. *Social Learning Theory* [M]. Englewood: Prentice-Hall, 1977
- [5] BLAU P M. *Exchange and Power in Social Life* [M]. New York: Wiley, 1964
- [6] SHAMIR B, HOUSE R J, ARTHUR M B. The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory [J]. *Organization Science*, 1993, 4(4): 577~594
- [7] TYLER T R. The Psychology of Procedural Justice: A Test of the Group-Value Model [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989, 57(5): 830~838
- [8] BIES R J, MOAG J S. Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness [J]. *Research on Negotiation in Organizations*, 1986, 1(1): 43~55
- [9] PIERCE J L, GARDNER D G, CUMMING L L, et al. Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation [J]. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(3): 622~648
- [10] TREVINO L K, HARTMAN L P, BROWN M. Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership [J]. *California Management Review*, 2000, 42(4): 128~142
- [11] WALUMBWA F O, AVOLIO B J, GARDNER W L, et al. Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure? [J]. *Journal of Management*, 2008, 34(1): 89~126
- [12] BROWN M E, TREVIÑO L K. Ethical Leadership: A Review and Future Directions [J]. *Leadership Quarterly*, 2006, 17(6): 595~616
- [13] KORMAN A K. Toward an Hypothesis of Work Behavior [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1970, 55(1): 31~41
- [14] TYLER T R. Psychological Models of the Justice Motive: Antecedents of Distributive and Procedural Justice [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, 67(5): 850~863

- [15] RESICK C J, HANGES P J, DICKSON M W, et al. A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership[J]. *Journal of Business Ethics*, 2006, 63(4): 345~359
- [16] PIERCE J L, GARDNER D G. Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature[J]. *Journal of Management*, 2004, 30(5): 591~622
- [17] McALLISTER D J, BIGLEY G A. Work Context and the Definition of Self: How Organizational Care Influences Organization-Based Self-Esteem[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45 (5): 894~904
- [18] COLQUITT J A. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86 (3): 386~400
- [19] 周明建,侍水生. 领导-成员交换差异与团队关系冲突:道德型领导力的调节作用[J]. *南开管理评论*, 2013, 16(2): 26~35
- [20] FERRIS D L, SPENCE J R, BROWN D J, et al. Interpersonal Injustice and Workplace Deviance the Role of Esteem Threat[J]. *Journal of Management*, 2012, 38(6): 1788~1811
- [21] TREVINO L K, DEN NIEUWENBOER N A, KISH-GEPHART J J. (Un)Ethical Behavior in Organizations [J]. *Annual Review of Psychology*, 2014, 65(1): 635~660
- [22] KORMAN A K. Self-Enhancement and Self-Protection: Toward a Theory of Work Motivation [J]. *Work Motivation in the Context of a Globalizing Economy*, 2001: 121~130
- [23] BLADER S L, TYLER T R. Testing and Extending the Group Engagement Model: Linkages between Social Identity, Procedural Justice, Economic Outcomes, and Extrarole Behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(2): 445~464
- [24] HAIR J F, ANDERSON R E, TATHAM R L, et al. Multivariate Analysis[M]. Englewood: Prentice Hall International, 1998
- [25] FARH J L, DOBBINS G H, CHENG B S. Cultural Relativity in Action: A Comparison of Self-Ratings Made by Chinese and U. S. Workers[J]. *Personnel Psychology*, 1991, 44(1): 129~147
- [26] HACKMAN J R, OLDHAM G R. Work Redesign [M]. Reading: Addison-Wesley, 1980
- [27] FARH J L, ZHONG C B, ORGAN D W. Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China[J]. *Organization Science*, 2004, 15 (2): 241~253
- [28] FORNELL C, LARCKER D F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error[J]. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18(1): 39~50
- [29] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y, et al. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(5): 879~903
- [30] PREACHER K J, HAYES A F. Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models[J]. *Behavior Research Methods*, 2008, 40 (3): 879~891
- [31] PREACHER K J, SELIG J P. Advantages of Monte Carlo Confidence Intervals for Indirect Effects[J]. *Communication Methods and Measures*, 2012, 6(2): 77~98
- [32] LORD R G, BROWN D J. Leadership, Values, and Subordinate Self-Concepts[J]. *Leadership Quarterly*, 2001, 12(2): 133~152
- [33] VAN KNIPPENBERG D, VAN KNIPPENBERG B, DE CREMER D, et al. Leadership, Self, and Identity: A Review and Research Agenda[J]. *Leadership Quarterly*, 2004, 15(6): 825~856
- [34] JUDGE T A, THORESEN C J, BONO J E, et al. The Job Satisfaction—Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review[J]. *Psychological Bulletin*, 2001, 127(3): 376~407
- [35] FARH J L, CHENG B S. A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organization [M]// LI J T, TSUI A S, WELDON E. Management and Organizations in the Chinese Context. London: MacMillan, 2000: 84~127

(编辑 郭恺)

通讯作者: 梁建(1975~),男,河北邢台人。上海交通大学(上海市 200052)安泰经济与管理学院副教授、博士研究生导师,博士。研究方向为组织中的社会交换关系、员工主动性、领导行为、企业伦理等。E-mail:jianliang@sjtu.edu.cn