

本书受 江苏省博士后科研资助计划 资助
江苏省“青蓝工程”资助项目

企业真诚领导行为 及其传导效应

王 勇 著



中国财政经济出版社

F272.9

1053

江苏省博士后科研资助计划
本书受江苏省“青蓝工程”资助项目资助

企业真诚领导行为 及其传导效应

王 勇 著

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业真诚领导行为及其传导效应/王勇著. —北京: 中国财政经济出版社, 2013. 9

ISBN 978 - 7 - 5095 - 4514 - 0

I. ①企… II. ①王… III. ①企业领导学 IV. ①F272. 91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 101033 号

责任编辑: 马 真

责任校对: 黄亚青

封面设计: 邹海东

版式设计: 汤广才

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100142

营销中心电话: 88190406 北京财经书店电话: 64033436 84041336

北京厚诚则铭印刷科技有限公司印刷 各地新华书店经销

787×960 毫米 16 开 10.5 印张 190 000 字

2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月北京第 1 次印刷

定价: 22.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 4514 - 0/F · 3656

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 88190744

前 言

领导的本质是影响力，即对一个组织、一个群体或一些个人的行为与观念施加影响的过程，领导者在这一过程中的所作所为即是领导行为。领导行为的有效性是组织成败的关键，领导者身负组织领导的重任，身处组织的核心，其思想观念、心理素质、道德诉求以及特殊的心理机制，不仅影响个人的工作绩效，更影响其下属和群体作用发挥乃至整个组织的行为和绩效。然而，道德与领导这一主题很少受到关注。仅仅在最近，组织行为研究者才开始思考领导中的道德问题，究其原因可能有两个：其一是整个管理领域对道德问题产生了一种普遍的兴趣；其二是许多过去的领导都在道德方面存在一些欠缺。特别是在最近，随着华尔街一系列会计丑闻事件的曝光，长久以来人们对明星领导者狂热追捧，对完美业绩无限崇尚，但现实让人们曾经被光环笼罩的领导者的信任瞬时坍塌，领导者的“不真诚”行为给员工、组织，甚至整个社会都蒙上了阴影。在中国，三鹿奶粉等事件所引发的一系列信任危机同样给中国企业带来了巨大的信任挑战，由此折射出的一大批企业信任问题被带入人们的视野，作为企业的核心，领导者被人们寄予了重树诚信的巨大期待。

如何重新增强人们的自信心、乐观以及希望？如何重新塑造领导的形象，发现真实的自我，真实面对自己并设法让自己的处世态度能符合自己的价值观念？Drucker（2005）预言，领导未来社会的管理潮流必须强调主管的真诚。真诚领导的概念被比尔·乔治正式引入了人们的视角。哲学家萨特（Jean Paul Sartre）认为，想要成为一个真诚的人，必须对自己诚实，避免自欺。而真诚的领导必须包括正直，其中带有个人道德价值，能够让员工尊敬、认同且影响员工行为。面对理论与实践的需要，国内外学者们从理论方面深入探讨了真诚领导的内涵、结构维度，提出了与真诚领导相关的概念与构想；运用实证方法探寻真诚领导的前因变量和结果变

量。尽管这些研究成果有助于推动学术界和企业界对真诚领导的重视和研究,但是正如 Cooper 等 (2005) 所认为的,从个人、团队和组织的层面上分别去讨论真诚领导会得出不同的结论,从而提出对于这一领域的学者需要特别注意的四个关键问题:(1) 定义和衡量结构;(2) 确定结构的判别效度;(3) 定义相关结构产出;(4) 探讨真诚领导是否具有可授性。

由于真诚领导行为的概念才提出不久,还没有很多的相关研究,特别是在国内。但是我们认为把道德、信任、真诚考虑在领导的范畴之内有助于领导理论的发展,因为它们关注的是领导者的精神层面,关注的是领导者给组织带来的精神营养。通过真诚领导自身正向行为,适当地鼓励员工,使其能发挥最大的效用。因此,从社会学习理论、社会认同理论和社会交换理论等理论视角研究真诚领导行为的传导效应有利于揭示真诚领导行为对员工态度和行为发生作用的机制机理,对于开发真诚领导行为、提高员工工作绩效水平具有一定的现实意义。

摘 要

对于组织而言,领导者一直扮演着重要的角色,因为他们会直接或间接地影响员工的态度、行为、想法,甚至是组织的行动。有效的领导有明确的目标和价值观,能够建立经久不衰的组织,满足所有利益相关者需求,并通过自身正向行为,适当地鼓励员工,使员工能发挥最大的效用。然而,盖洛普民调中心的调查显示,有近一半的美国员工对“大多数经营公司的人是有道德且诚实的”这一选项持否定态度。在中国,《数字商业时代》北京地区的小规模调查显示,大多数员工对企业不满的主要原因并非降薪本身,而是领导层在执行过程中的种种问题。新浪科技的网上调查结果表明,员工对企业领导产生了较高的信任危机以及对企业未来发展前景较高的不信任感。因此,就理论视角而言,研究中国背景下企业真诚领导行为及其传导效应,有助于从合理的角度观测中国本土意义的真诚领导,以合理的研究脉络探索和建构中国本土意义的真诚型领导理论;从实践角度来看,有助于树立我国企业领导者的公众形象、提高的企业信誉和绩效以及构建和谐的管理体制与组织气氛。

本书采用理论与实践相结合的方法,从组织行为学和社会心理学视角,在对真诚领导内涵进行厘定和真诚领导行为传导效应机理分析的基础上,构建了真诚领导行为传导效应的路径模型,借助于 SPSS16.0、AMOS7.0等统计软件工具,运用线性回归和结构方程模型探究了真诚领导行为的结构特征及其影响因素,定量分析真诚领导行为对工作嵌入和工作绩效的传导效应,进而验证各项理论假设。最后,提出了“建立心理干预机制,开发真诚领导;建立互动循环机制,“传染”真诚行为;建设相互信任机制,营造真诚氛围”等真诚领导行为传导效应实现的路径模式。

研究的结果表明:(1)企业真诚领导行为具有四维度结构特征。真

诚领导行为是指一种把领导者的积极心理能力与高度发展的组织情境结合起来发挥作用的过程。这一过程强调作为个人的领导者背景、能力和特征等，真诚领导者由通过员工的归因而获得真情实意展示自己的“员工导向真诚”，诚信无私与下属互动的“关系导向真诚”，尊重各方意见和观点进行决策的“工作导向真诚”，以及彰显道德信念核心价值的“价值导向真诚”的多维度构成。(2) 企业真诚领导行为对员工的工作嵌入存在正向的传导效应。员工对真诚领导行为的感知和员工的工作嵌入行为之间呈现正向的影响是客观存在的，即员工对真诚领导行为感知程度越高，则工作嵌入程度也就越高。在此过程中，员工的心理资本在真诚领导行为和工作嵌入之间起到中介作用，或者说真诚领导行为通过员工的心理资本使员工产生更程度的工作嵌入。(3) 企业真诚领导行为对员工的工作绩效存在正向的传导效应。员工对真诚领导行为的感知和员工的工作绩效之间呈现正向的影响是客观存在的，即员工对真诚领导行为感知程度越高，则工作绩效水平也就越高。员工心理资本和工作嵌入在真诚领导行为和工作绩效之间分别起到中介作用和调节作用，这其中包括两个方面：其一是心理资本的调节效应是通过中介变量的工作嵌入而起作用；其二是经过工作嵌入的中介效应受到心理资本的影响，无论是有中介的调节效应还是有调节的中介效应，结果都是显著的。

关键词：真诚领导行为；心理资本；工作嵌入；工作绩效

Abstract

For an organization, the leader always plays an important role, because they will directly or indirectly affect the staff's attitude, behavior, thoughts, and even the actions of the organization.

Effective leadership has clear goals and values, can build enduring organizations and meet the needs of all stakeholders. At the same time he can encourage his employees appropriately to enable them to maximize the effectiveness by his positive behavior. However, the Gallup Poll Center survey showed that nearly half of U. S. employees hold negative attitude to the option 'most business people are moral and honest'. In China, Small – scale survey of Digital Business Times' in Beijing showed that most of the employees of the enterprise are not satisfied with the enterprise, the main reason is problems of leadership in the implementation process, instead of the pay. Sina Technology survey results showed that employees have distrust prospects for the future development of enterprises and the crisis of confidence in corporate leadership. Thus, from the theory aspect, the research of authentic headship behavior and its conduction effect in the context of China contribute to observe and study the authentic leadership in China from the perspective of reasonable, and construct authentic leadership theory in Chinese local significance from reasonable research context. From a practical point of view, the research of authentic headship behavior and its conduction effect in the context of China contribute to establish the public image of the leader of the Chinese enterprises, improve corporate reputation and performance, as well as to build a harmonious management system and organizational climate.

In this study, the method of combining theory with practice was used. Firstly, from organizational behavior and social psychology perspective,

the path model of conduction effect of authentic leadership behavior was built based on connotation of authentic leadership and mechanism of conduction effect. Secondly, the structural characteristics of authentic leadership behavior and its influencing factors were studied, conduction effect of authentic leadership behavior on job embeddedness and job performance were analyzed, and the various theoretical assumptions were verified with the help of statistical software SPSS16.0, AMOS7.0 tools. In the end, some suggestions were proposed, that is, creating a psychological intervention mechanism and developing of authentic leadership; creating interactive cycle mechanism, conducting authentic leadership; building mutual trust mechanism, creating a sincere atmosphere.

The results of the study showed that: First, the corporate authentic leadership behavior has four dimensions structural characteristics. Authentic leadership behavior refers to a combination of positive mental ability of a leader with highly developed organizational context, which play a role in the leading process, personal background, abilities and characteristics were emphasized in this process. Authentic leadership gained employee - orientation sincere, relationship - oriented sincere, work - oriented sincere and value oriented faith by employees' attribution. Second, there is a positive influence between authentic leadership behavior and staff embedded behavior. The perception of authentic leadership behavior is higher; the employees' job embeddedness is higher. But the psychological capital played regulatory role between the authentic leadership behavior and job embeddedness. Third, there is a positive influence between authentic leadership behavior and job performance. The perception of authentic leadership behavior is higher; the employees' job performance is higher. Psychological capital and job embeddedness played regulatory role and intermediary role between the authentic leadership behavior and job performance respectively, which includes two aspects: One is the regulation effect of psychological capital is embedded through the mediating variables work function, the received mediating effect of work - embedded psychological capital, whether the regulating effect of the intermediary or regulated intermediary effect, the results are significant.

Key words: authentic leadership behavior; psychological capital; job embeddedness; job performance

目 录

第1章 绪 论	(1)
1.1 研究的背景	(1)
1.2 研究的价值	(3)
1.3 内容和创新	(4)
1.4 研究方法与技术路线	(6)
第2章 理论基础与文献回顾	(8)
2.1 理论基础	(8)
2.2 研究的文献回顾	(17)
2.3 研究文献的简要评述	(29)
第3章 真诚领导行为传导效应机理分析	(33)
3.1 真诚领导内涵的厘定	(33)
3.2 真诚领导行为传导效应的运作特征	(35)
3.3 真诚领导行为传导效应的运作机理	(38)
3.4 真诚领导行为传导效应理论框架构建	(40)
3.5 本章小结	(42)
第4章 真诚领导行为的特征结构与影响因素研究	(43)
4.1 研究假设的提出	(43)
4.2 研究设计与数据收集	(46)
4.3 真诚领导行为的特征结构探索	(56)
4.4 真诚领导行为的特征结构验证	(59)
4.5 真诚领导行为的差异性因素检验	(63)

4.6	本章小结	(67)
第 5 章	真诚领导行为对工作嵌入的传导效应	(68)
5.1	研究假设的推演	(68)
5.2	员工工作嵌入测量结构的验证	(73)
5.3	研究变量的描述性统计	(80)
5.4	真诚领导行为对员工工作嵌入传导效应的检验	(82)
5.5	本章小结	(92)
第 6 章	真诚领导行为对工作绩效的传导效应	(93)
6.1	研究假设的推演	(94)
6.2	工作绩效测量模型的验证	(98)
6.3	研究变量的描述性统计	(104)
6.4	真诚领导行为对工作绩效的传导效应检验	(106)
6.5	本章小结	(117)
第 7 章	真诚领导行为传导效应实现的路径模式	(119)
7.1	建立心理干预机制, 开发真诚领导	(119)
7.2	建立互动循环机制, 传导真诚行为	(122)
7.3	建设相互信任机制, 营造真诚氛围	(124)
7.4	本章小结	(127)
第 8 章	结论与展望	(128)
8.1	研究结论	(128)
8.2	研究启示	(130)
8.3	研究局限与展望	(132)
参考文献		(133)
附录: 调查问卷		(144)
后记		(149)

图目录

图 1-1	本书研究的技术路线	(7)
图 3-1	本书研究的理论框架	(41)
图 4-1	真诚领导行为四因素结构模型 (一阶) 的标准 化解	(62)
图 4-2	真诚领导行为四因素结构模型 (二阶) 的标准 化解	(62)
图 5-1	真诚型领导、员工心理资本和员工工作嵌入关 系的理论模型	(72)
图 5-2	修正前工作嵌入一阶模型的标准化系数解	(76)
图 5-3	修正后工作嵌入一阶因子模型及其标准化系数解	(77)
图 5-4	工作嵌入二阶模型的标准化系数解	(79)
图 5-5	修正后心理资本中介作用模型路径系数图	(92)
图 6-1	修正前工作绩效的一阶因子模型及其标准化系 数解	(100)
图 6-2	修正后工作绩效的一阶因子模型及其标准化系 数解	(101)
图 6-3	修正后工作绩效的二阶因子模型及其标准化系 数解	(103)
图 6-4	有中介的调节效应理论模型	(113)
图 6-5	有中介的调节研究模型	(113)
图 6-6	有中介的调节效应结构模型	(113)

图 6-7 有调节的中介效应理论模型 (115)

图 6-8 有调节的中介效应研究模型 (115)

图 6-9 有调节的中介效应结构模型 (116)

表目录

表 4-1	样本分布情况	(50)
表 4-2	真诚领导行为预试量表的项目分析	(53)
表 4-3	真诚领导行为预试量表的信度分析	(53)
表 4-4	工作嵌入预试量表的项目分析	(54)
表 4-5	工作嵌入预试量表的信度分析	(54)
表 4-6	工作绩效预试量表的项目分析	(55)
表 4-7	工作绩效预试量表的信度分析	(55)
表 4-8	心理资本预试量表的项目分析	(56)
表 4-9	心理资本预试量表的信度分析	(56)
表 4-10	巴利特球形检验与 KMO 分析结果	(58)
表 4-11	真诚领导行为探索因子分析结果	(59)
表 4-12	结构方程模型拟合指数表	(60)
表 4-13	真诚领导行为竞争模型主要适配指标结果比较	(61)
表 4-14	真诚领导行为四因素结构模型的参数估计结果	(61)
表 4-15	不同性别员工的真诚领导行为感知差异性检验	(64)
表 4-16	不同年龄员工的真诚领导行为感知差异性检验	(64)
表 4-17	不同工龄员工的真诚领导行为感知差异性检验	(65)
表 4-18	不同学历员工的真诚领导行为感知差异性检验	(66)
表 5-1	工作嵌入巴利特球形检验与 KMO 分析结果	(74)
表 5-2	工作嵌入探索性因子分析结果	(74)
表 5-3	结构方程模型适配度的评价指标及其判定标准	(75)
表 5-4	工作嵌入一阶验证性因素分析模型拟合指数	(77)
表 5-5	修正后工作嵌入一阶模型参数估计摘要表	(77)
表 5-6	工作嵌入二阶验证性因素分析模型拟合指数	(78)

表 5-7	工作嵌入二阶模型参数估计摘要表	(78)
表 5-8	多重共线性检验	(81)
表 5-9	变量的平均值、标准差和相关系数	(81)
表 5-10	工作导向真诚领导行为与员工工作嵌入线性回归参数	(83)
表 5-11	工作导向真诚领导行为与员工工作嵌入线性回归系数	(84)
表 5-12	关系导向真诚领导行为与员工工作嵌入线性回归参数	(85)
表 5-13	关系导向真诚领导行为与员工工作嵌入线性回归系数	(86)
表 5-14	价值导向真诚领导行为与员工工作嵌入线性回归参数	(87)
表 5-15	价值导向真诚领导行为与员工工作嵌入线性回归系数	(88)
表 5-16	员工导向真诚领导行为与员工工作嵌入线性回归参数	(89)
表 5-17	员工导向真诚领导行为与员工工作嵌入线性回归系数	(89)
表 5-18	结构方程模型拟合指数	(91)
表 5-19	结构方程模型路径系数	(91)
表 6-1	员工工作绩效的探索性因素分析结果	(99)
表 6-2	工作绩效一阶验证性因素分析模型拟合指数	(100)
表 6-3	修正后工作绩效的一阶因子模型参数估计摘要表	(101)
表 6-4	工作绩效二阶验证性因素分析模型拟合指数	(102)
表 6-5	修正后工作绩效二阶模型参数估计摘要表	(102)
表 6-6	多重共线性检验	(104)
表 6-7	变量的平均值、标准差和相关系数	(105)
表 6-8	工作导向真诚领导行为与工作绩效线性回归参数	(107)
表 6-9	工作导向真诚领导行为与员工工作绩效线性回归系数 ...	(107)
表 6-10	关系导向真诚领导行为与工作绩效线性回归参数	(108)
表 6-11	关系导向真诚领导行为与员工工作绩效线性回归系数	

.....	(108)
表 6-12 价值导向真诚领导行为与工作绩效线性回归参数	(109)
表 6-13 价值导向真诚领导行为与员工工作绩效线性回归系数	(110)
表 6-14 员工导向真诚领导行为与工作绩效线性回归参数	(111)
表 6-15 员工导向真诚领导行为与员工工作绩效线性回归系数	(111)
表 6-16 有中介的调节结构方程模型拟合指标	(114)
表 6-17 有中介的调节效应模型参数估计摘要表	(114)
表 6-18 有调节的中介效应结构方程模型拟合指标	(116)
表 6-19 有调节的中介效应模型参数估计摘要表	(116)
表 8-1 实证研究结果统计	(129)