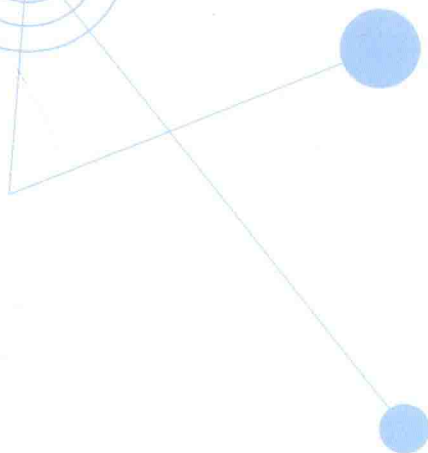
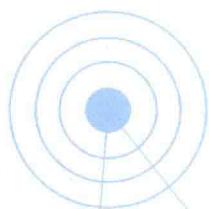


香港城市大学——复旦大学工商管理博士（DBA）项目

“管理实践者的理论探索”系列丛书

团队中变革型领导风格对 员工组织公民行为的影响机制研究

刘秀忠 著



 复旦大学出版社

香港城市大学——复旦大学工商管理博士（DBA）项目

“管理实践者的理论探索”系列丛书

团队中变革型领导风格对 员工组织公民行为的影响机制研究

刘秀忠 著

图书在版编目(CIP)数据

团队中变革型领导风格对员工组织公民行为的影响机制研究/刘秀忠著.
—上海:复旦大学出版社,2017.2
(香港城市大学—复旦大学工商管理博士《管理实践者的理论探索》系列丛书)
ISBN 978-7-309-12821-5

I. 团… II. 刘… III. 企业领导学 IV. F272.91

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第029415号

团队中变革型领导风格对员工组织公民行为的影响机制研究

刘秀忠 著

责任编辑/姜作达 王联合

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路579号 邮编:200433

网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售: 86-21-65642857 团体订购: 86-21-65118853

外埠邮购: 86-21-65109143

当纳利(上海)信息技术有限公司

开本 890×1240 1/32 印张 5.25 字数 116 千

2017年2月第1版第1次印刷

ISBN 978-7-309-12821-5/F·2349

定价: 20.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

丛书序一

香港城市大学商学院 严厚民 院长

沟通、交流与合作，正在成为整个世界的主题。随着网络的日益发达，偌大的地球正在变成一个小小的“地球村”。互相了解，互相学习，合作与共赢，正在成为每个地球村村民的新思路与新目标。唯有如此，世界才能真正进步，历史的车轮才能走得更为稳健。

新世纪以来，在世界经济格局已经并将继续发生深刻变化的当下，中国内地正成为世界经济最重要的增长极。香港与内地的关系，也正变得愈来愈密切，优势互补，互惠互利。无论是在贸易、投资还是产业合作等领域，经济日益融合，相互合作都已成为双方的共识，在文化、教育等其他领域当然也是如此。在这种情况下，香港城市大学商学院与复旦大学管理学院于2010年合作开办的工商管理博士(Doctor of Business Administration)学位项目，迄今已有六个年头。这个项目的开设，放在内地与香港联系愈加紧密的大背景下，有其重要的意义：不仅是交流与合作的具体化实

践,更是在此前提下,对新型高级管理人才培养模式的探索与创新。

“全球化”的商业环境下,越是优秀的企业越需要国际化的视野和缜密严谨的逻辑思维。DBA项目借助城大和复旦各自的优势,区别于传统博士教育模式,通过对思维方式的训练,培养企业家的洞察力、分析力、预判力、决断力等,更注重理论应用于实践的效果。借助内地与香港的双方经验,DBA项目培养出来的商界精英,既拥有本土经验,又拥有全球视野的商业意识,是真正的全球化的国际型管理人才。

这套博士丛书,从现代管理者的角度出发,对现代管理机制、社区管理等提出了独特的思考,从方法论、实践论的角度,通过理论推导和实证分析相结合的研究方法,尝试对某些问题提出了自己的设想与解决方案,对于现代组织的管理实践有着积极的现实意义。

除开严谨的推理和缜密的论证,在严肃的学术思考背后,这套丛书的作者们更是融入了自己的人文关怀与对当下现实的原创性思考,谓之“纸背后的心情”。这种对当下社会的关怀不仅出于对生长土地的热爱,更是受到香港城市大学与复旦大学两所具有深厚人文底蕴的大学的熏陶与感染。所有的思考都基于现实,都扎根于当下的社会语境,都希望能够对社会、对企业有所裨益,这是这套博士丛书背后共同的出发点与落脚点,这也是城大与复旦两校合作办学共同的、最重要的根基。

随着管理科学不断地发展,优秀的管理者同时也将是特定领域的专家和学者。在这套丛书的作者身上体现得非常明显。通过 DBA 扎实的学术训练与实践思考,通过撰写数万字的论文,他们对于自己研究领域的话题已经非常熟悉与了解,同时又在自己的企业管理工作中得到印证。他们是学术领域的学者,也是实践领域的专家。这是 DBA 项目希望达到的培养效果:从实践升华到理论,又从理论回归到现实。这些作者们将为管理科学、为现代企业发展贡献自己独特的思考与实践。

本卷中包括了 5 篇文章,两篇涉及国际化的课题,其中一篇文章主内,另一篇主外。湛育红撰写的文章以中国种子行业接受外商直接投资为例,探讨种子行业在投资理论与产业影响理论下的动态关系。在实证数据的支持下,作者在理据作用机理模型中的参数明显地受外商直接投资模式的影响,对如何规避竞争风险提出有益的见解。贾宗达撰写了一篇主外的文章,主要研究中国企业境外投资的方向。作者使用实际数据对中国国营和民营企业,发达和发展中国家的投资及其长短期绩效进行分析和探讨,并对并购的模式、长期绩效提供了有理有据的关注。张标和李怀彬分别就小区建设和政府主导的房地产开发进行了深入的研究,对进入一个预计长期并可能是相对痛苦的整合期的中国房地产行业颇有指导意义。最后由罗建荣撰写的有关律师社会身份认同的文章对本卷注入不可缺少的人文因素。

“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行”,希望这套丛书能对相关

的管理者有所帮助,对进一步进行管理实践提供一种新的思路。也祝贺这套丛书的作者们,能够“基业长青”,未来有更多更丰富的著作与大家见面。

丛书序二

复旦大学管理学院 陆雄文 院长

1978年至今,中国的改革开放已三十余年,不断发展变化的中国经济为各类商业实践提出了一系列全新的课题。也因为如此,管理学科的重塑和管理教育的升级从来不是“纸上谈兵”,它需要来自一线的商业经验的滋养,更需要在殿堂级的学术平台上浸润、思辨、锻炼与提升,最终构成创新突破的力量,帮助企业家延展前瞻视野,把握时代先机,率领企业在竞争激烈的全球市场中脱颖而出。

正因为如此,复旦大学管理学院与香港城市大学联合开设了工商管理博士(DBA)合作项目,致力于发展既具丰富实践阅历又具深厚理论素养的高层管理人员的研究性思维和战略性决策能力。DBA学员们通过严格的研究方法训练,开展切实的应用研究,将个人多年来累积的实战经验与所习得的专业知识作整合,再发展出具有创新性的问题解决方案,以支持企业以至整个行业走出困境、升级发展。

如今,即将问世的这套丛书正是我们 DBA 毕业生的献礼。它们或许并不完美,但对于每位学员,以及他们所聚焦的每个领域而言都是至为重要的财富。

首先,这套丛书所聚焦的都是当下经济及社会发展中前沿的课题。这些课题的确与经济、商业活动息息相关,但又不仅仅局限于狭义的经济、商业范围内。面向企业内部,有围绕企业体制、系统、运营的研究;面向企业外部,有立足于制度、法律、民生等多个维度的考察。一切能够运用到管理学科知识的命题都被纳入研究的范畴,这充分体现了 DBA 学员的广阔视野和人文关怀。他们将目光投向了实践、投向了生活,又从实践、生活中发掘出与城市、社区、产业、企业密切相关的问题,由此形成一个立体而多元的研究视野。

其次,如果将这套丛书看作一个整体,其“跨界研究”的特色也是相当鲜明的。比如心理学与管理学的结合,运用数学、统计学的方法研究管理及策略问题等。事实上,打通学科之间的无形边界,通过方法论上的融合,从更广泛的视角透视同一个命题,这本身也是复旦管理学院在治学方面的倡导与特色。

最后,作为 DBA 项目的毕业生,丛书的作者们都经过了良好的学术训练。他们的研究既具有现实意义,又注重文献研究和理论模型的构建,显示出其自身的科学严谨性。因而其研究成果能够在学术进步、商业实践、政策制定各方面贡献其价值。

管理学是一门涉猎广泛的学科,它天生就是综合的、多元的,

但又具有自己的视角和研究路径。我相信,无论是从事相关行业的企业领导者、学术研究者,还是创业者或在校学生,都能从这套丛书中获得启发与灵感,帮助自己以更开阔的思路找到未来探索的方向和努力的着力点。

作为正在崛起的大国,中国在全球和本土所面临的不确定性挑战将缠绕并伴随我们前行的征程,而机会也同样寓于其中。复旦-城大 DBA 项目充分整合扎实的理论研究与丰富的实践经验,培养引领未来的学术型管理者,并分享与传播他们真切的思想成果。我也期冀有更多的毕业生从其基于实践的大胆假设出发,受着真理之光的照耀,小心求证出属于他们自己也属于整个社会的研究发现,不仅为中国乃至世界的商业繁荣,也为其商业文明进步作出独特的贡献。

摘 要

本书研究以社会交换理论为基础，通过理论推导和实证分析相结合的研究方法，探讨变革型领导风格影响团队中员工的组织公民行为的心理机制。虽然，前人已经揭示了变革型领导风格是提高员工的组织公民行为的影响因素之一。然而，关于变革型领导风格究竟是如何影响团队中员工的组织公民行为的心理机制尚不明确。如果我们可以揭示这个心理机制的话，企业的领导就可以有意识地、有的放矢地去提高员工的组织公民行为。

社会交换理论认为，人与人的交往是由一系列的社会交换所组成的，即行动者以从其他行动者那里换取某种报酬为目的而付出自己所拥有的某种资源。根据这一理论，当员工认为组织给予的“报酬”大于自己的工作投入（即代价）时，就会积极而主动，希望通过增强自己的工作绩效来回报组织。当这种努力受到企业组织的客观条件限制时，员工会自发地寻求可能的途径来继续回报组织；此时，员工就可能产生一些组织公民行为。

从社会交换理论的基本思想出发，本书研究建立了理论模型

并提出相应的研究假设。具体而言，本书研究认为基于组织的自尊和角色宽度自我效能在变革型领导风格对员工的组织公民行为的影响过程中起到中介作用；而支持型团队氛围则在自尊和角色宽度自我效能影响员工组织公民行为的过程中起到调节作用。然后通过问卷调查的实证方法来验证该理论模型。

通过调研 224 对领导-员工配对样本，本书研究验证了以下假设：

(1) 基于组织的自尊和角色宽度自我效能在变革型领导风格对员工的组织公民行为的影响过程中分别起到了中介作用；

(2) 支持型团队氛围在基于组织的自尊和角色宽度自我效能正向影响组织公民行为的过程中起到正向调节作用。就具体的调节作用而言，基于组织的自尊和角色宽度自我效能与员工的组织公民行为之间存在着正相关关系，并且这种正相关关系仅在支持型团队氛围较高时显著；当支持型团队氛围较低时，基于组织的自尊和角色宽度自我效能与员工的组织公民行为之间不存在相关关系。

本书研究的意义有以下两方面：

(1) 揭示了关于变革型领导风格影响团队中员工的组织公民行为的心理机制，即基于组织的自尊和角色宽度自我效能中介了变革型领导风格对员工的组织公民行为的影响过程，以及支持型团队氛围正向调节了基于组织的自尊和角色宽度自我效能与员工的组织公民行为之间的正相关关系。

(2) 关于变革型领导风格影响组织公民行为的机制探究的成果更有利于企业管理者因地制宜地采取措施来提高员工自己感知到的在组织中的价值以及他们对自己工作能力的认可程度, 并且充分营造团队中支持性的氛围, 从而提高员工的组织公民行为水平, 也使得其在管理实践中更具指导意义。例如, 企业的领导除了必须要努力让员工感觉到自己在组织里是有价值的, 并且员工有能力为组织作出贡献以外, 还必须重视整个团队的建设, 以形成团队中成员相互支持的团队氛围。

目 录

表目录	1
图目录	1
第一章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 研究动机	1
1.1.2 研究范畴	3
1.2 研究目的	6
1.3 研究意义	7
1.4 论文结构	9
1.5 本章小结	11
第二章 文献回顾和理论框架	13
2.1 组织公民行为概念的内涵及外延	13
2.1.1 组织公民行为的概念内涵及其发展	13
2.1.2 组织公民行为的外延	14
2.2 员工发生组织公民行为的动因	19
2.2.1 社会交换理论	19

2.2.2	心理契约理论	21
2.2.3	印象管理理论	21
2.2.4	自我决定论	22
2.2.5	理论评述	23
2.3	影响组织公民行为的因素	24
2.3.1	个体特征变量	24
2.3.2	任务特征变量	25
2.3.3	组织特征变量	26
2.3.4	领导特征变量	26
2.4	本章小结	29
第三章	理论模型与假设推导	32
3.1	变革型领导风格促进组织公民行为	34
3.2	变革型领导风格影响组织公民行为的中介变量	37
3.2.1	现有发现	38
3.2.2	研究假设	39
3.3	基于组织的自尊/角色宽度自我效能影响组织公民行为的调节变量	46
3.3.1	现有发现	47
3.3.2	研究假设	49
3.4	本章小结	52
第四章	研究方法	55
4.1	研究样本	55
4.2	问卷调查	58
4.2.1	量表构成	58

4.2.2 量表分配	60
4.3 调研流程	61
4.3.1 前期准备	61
4.3.2 调研现场	62
4.4 本章小结	63
第五章 研究结果	64
5.1 各量表信度分析	64
5.2 变革型领导风格对员工的组织公民行为的主效应	66
5.3 基于组织的自尊的中介作用分析	68
5.3.1 回归分析	68
5.3.2 假设验证	70
5.3.3 辅助分析	72
5.4 角色宽度自我效能的中介作用分析	76
5.4.1 回归分析	77
5.4.2 假设验证	79
5.4.3 辅助分析	80
5.5 支持型团队氛围的调节作用	84
5.5.1 支持型团队氛围调节基于组织的自尊对员工组织公民行为的影响	85
5.5.2 支持型团队氛围调节角色宽度自我效能对员工组织公民行为的影响	87
5.6 本章小结	89
第六章 结论和进一步的思考	91
6.1 基本结论	91

6.1.1	变革型领导风格正向影响员工的组织公民行为	91
6.1.2	基于组织的自尊的中介效应	92
6.1.3	角色宽度自我效能的中介效应	92
6.1.4	支持型团队氛围的调节效应	93
6.2	理论与现实意义	95
6.2.1	理论意义	96
6.2.2	实践意义	99
6.3	研究局限性和未来研究方法	101
6.3.1	理论局限性和研究提示	101
6.3.2	方法局限性和改进	106
6.4	本章小结	112
第七章	参考文献	115
第八章	附录	134
8.1	附录一 量表详细信息	134
8.2	附录二 领导用问卷	138
8.3	附录三 员工用问卷	140
8.4	附录四 调查企业背景简介	144
	致谢	146