

Lunlixing Lingdao

Fazhan jiqi

Yingxiang Jizhi Yanjiu

伦理型领导发展及其 影响机制研究

潘清泉 著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

Lunlixing Lingdao

Fazhan jiqi

Yingxiang Jizhi Yanjiu

伦理型领导发展及其 影响机制研究

潘清泉 著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

伦理型领导发展及其影响机制研究/潘清泉著.

—北京: 经济科学出版社, 2016. 12

ISBN 978-7-5141-7593-6

I. ①伦… II. ①潘… III. ①领导学-研究

IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 306712 号

责任编辑: 周国强

责任校对: 刘 昕

责任印制: 邱 天

伦理型领导发展及其影响机制研究

潘清泉 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010-88191217 发行部电话: 010-88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京密兴印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 19.5 印张 395000 字

2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-7593-6 定价: 78.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010-88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010-88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

序 言

伦理型领导的双支柱模型强调了伦理型领导同时具备“道德的人”与“道德的管理者”双重特征。伦理型领导一方面强调自身对伦理规范的遵循与行为实践，另一方面通过沟通、奖励与惩罚等强化措施促进下属的规范行为。伦理型领导正是通过“道德的人”的榜样示范作用，以及“道德的管理者”的管理强化效应，发挥着伦理型领导对于员工和组织所特有的管理价值。众多研究表明，伦理型领导可以有效地增加员工的积极态度和行为反应，如工作满意度、领导信任、组织公民行为以及主动性行为等；同时伦理型领导还可以有效地抑制员工的消极态度及行为反应，如工作不安全感、人际冲突、工作场所偏差以及反生产性行为等。正是有鉴于此，组织需要重视伦理型领导的价值，通过伦理型领导行为提升组织管理效能。但是，组织如何推进伦理型领导在组织中的应用，伦理型领导影响效应发挥的内在机制是什么等等问题，将是实现上述伦理型领导价值目标的关键所在。基于此，本书聚焦于组织内的伦理型领导这一主题，探讨伦理型领导发展及其影响机制。期望通过本专著相关内容的探究，推进伦理型领导的理论研究，同时对伦理型领导管理实践提供借鉴。

本书共包括 15 章。第 1 章概括性介绍伦理型领导在组织背景下的价值及其发展。第 2 章基于道德脱离视角的组织内非道德行为探析，主要介绍了组织内非道德行为在组织中存在的普遍性及其诱发机制，呼吁组织管理者要重视组织内的非道德行为。第 3 章伦理型领导及其影响机制的理论述评，旨在引出伦理型领导这一概念，同时综合分析伦理型领导的影响因素

及其作用机制。通过这一理论综合分析,为组织管理者提供一个解决组织内非道德行为的切入视角,同时提供一个综合性的参照框架。第4章和第5章通过实证分析探讨伦理型领导发展的驱动因素。其中,第4章组织伦理氛围对伦理型领导的影响,探讨了组织伦理氛围在伦理型领导发展中的重要促进作用,同时检验了道德认同在其中的中介路径机制;第5章组织公平知觉和角色预期对伦理型领导的影响,检验了组织公平知觉和角色预期在伦理型领导发展中的主效应及交互效应。第6章实证检验伦理型领导对员工心理安全感的影响及其边界条件,主要关注的是伦理型领导对员工态度的影响机制。第7章、第8章和第9章检验了伦理型领导对员工角色内与角色外行为影响的内在机制。其中,第7章检验了认同内化与组织公平的中介效应;第8章探讨了领导认同和领导一下属交换关系的中介作用;第9章探究了下属的领导认知信任与情感信任的中介作用。上述中介机制的探讨,有助于深入理解伦理型领导影响不同类型员工行为(包括角色内行为与角色外行为)的中介路径,可以更全面地把握伦理型领导作用于不同类型员工行为的内在路径。第11章和第12章具体探讨了伦理型领导对特定的某一类员工行为的影响路径。其中,第11章研究了伦理型领导对员工建言行为的影响,具体引入了心理安全感与情感承诺的中介作用;第12章检验了伦理型领导对组织公民行为的影响机制,聚集于员工角色模糊的边界条件影响。第13章和第14章则是关注于伦理型领导对某一类特定的员工负面行为的作用机制。其中,第13章探讨伦理型领导对员工非伦理行为的影响,引入了道德脱离的中介作用;第14章则检验了伦理型领导对员工反生产行为的影响,以及组织政治知觉的中介效应。最后,第15章伦理型领导对团队绩效的影响效应模型构建,超越了个体层面的视角,聚焦于团队层面,探讨伦理型领导对于团队绩效的作用机制。基于关系与身份观揭示了团队层面背景下,关系水平以及身份认知在伦理型领导影响团队绩效中的可能作用机制。

本书在剖析组织内非伦理行为普遍存在及其负面影响的基础之上,引入了伦理型领导这一概念,阐述伦理型领导对于抑制非伦理行为和推进伦理行为中的重要作用,然后从理论上分析伦理型领导的特征及其影响机制的综合模型框架,之后从实证角度检验伦理型领导的发展机制及其效应机制,最后

超越个体层面的关注，从团队层面视角，构建了伦理型领导影响团队绩效的效应模型。本书的重点在于伦理型领导的驱动和效应机制，旨在相关理论探析的基础之上，厘清伦理型领导从何而来，伦理型如何有效发挥其最大管理价值，从而促进相关理论研究，并更好地指导领导实践。

1	导言 / 1
2	基于道德脱离视角的组织内非道德行为探析 / 5
	2.1 道德脱离界定及其影响作用 / 6
	2.2 道德脱离的个体与组织影响因素 / 9
	2.3 基于道德脱离视角的组织内非道德行为 关系模型 / 12
	2.4 基于道德脱离视角的组织内非道德行为管理 与控制策略 / 13
	2.5 结论与展望 / 16
3	伦理型领导及其影响机制研究评介与启示 / 19
	3.1 引言 / 20
	3.2 伦理型领导的双支柱模型及其内涵的深层剖析 / 21
	3.3 伦理型领导的影响因素 / 25
	3.4 伦理型领导的影响效应及作用机制 / 28
	3.5 管理启示及未来研究展望 / 33

4	组织伦理氛围对伦理型领导的影响： 以道德认同为中介 / 39
	4.1 引言 / 40
	4.2 研究假设与模型构建 / 41
	4.3 研究方法 / 47
	4.4 数据分析与结果 / 51
	4.5 讨论与管理启示 / 55
	4.6 研究局限及未来研究展望 / 58
5	组织公平知觉和角色预期对伦理型领导的影响 机制研究 / 61
	5.1 引言 / 62
	5.2 文献基础与研究假设 / 63
	5.3 研究方法 / 67
	5.4 数据分析与结果 / 69
	5.5 讨论与管理启示 / 71
	5.6 研究局限及未来研究展望 / 73
6	伦理型领导影响员工心理安全感的机制：基于调节 作用的评介 / 75
	6.1 引言 / 76
	6.2 伦理型领导的内涵及其对员工心理安全感的 影响 / 76
	6.3 传统性及 LMX 的调节作用分析 / 79
	6.4 结论 / 88

7	伦理型领导对员工行为的影响 ——认同内化与组织公平的中介效应检验 / 91
	7.1 引言 / 92
	7.2 研究假设提出与理论模型构建 / 93
	7.3 研究样本和程序 / 100
	7.4 研究结果 / 105
	7.5 讨论与展望 / 114
8	伦理型领导对员工行为的影响：领导认同和领导— 下属交换关系的中介作用 / 121
	8.1 引言 / 122
	8.2 文献基础与研究假设 / 123
	8.3 研究方法 / 129
	8.4 数据分析与结果 / 130
	8.5 讨论与管理启示 / 134
	8.6 研究局限及未来研究展望 / 136
9	伦理型领导、下属的领导信任及员工行为的关系 机制研究 / 137
	9.1 引言 / 138
	9.2 文献基础与研究假设 / 140
	9.3 研究方法 / 145
	9.4 数据分析与结果 / 147
	9.5 结果讨论与管理启示 / 152

9.6 研究局限及未来研究展望 / 155

9.7 小结 / 156

10

伦理型领导对员工建言行为的影响机制：组织心理
所有权和组织自尊的作用 / 159

10.1 引言 / 160

10.2 文献回顾与研究假设 / 161

10.3 研究方法 / 168

10.4 分析结果 / 170

10.5 结论与讨论 / 177

11

伦理型领导对员工建言行为的影响：心理安全感与
情感承诺的中介作用 / 181

11.1 引言 / 182

11.2 文献基础与研究假设 / 184

11.3 研究方法 / 190

11.4 数据分析与结果 / 192

11.5 讨论与管理启示 / 197

11.6 研究局限及未来研究展望 / 201

12

伦理型领导对组织公民行为的影响：角色模糊的
调节作用 / 203

12.1 引言 / 204

12.2 文献基础与研究假设 / 205

	12.3 研究方法 / 210
	12.4 数据分析与结果 / 212
	12.5 讨论与管理启示 / 215
13	伦理型领导对员工非伦理行为的影响：道德脱离的 中介作用分析 / 219
	13.1 引言 / 220
	13.2 文献基础与研究假设 / 221
	13.3 研究方法 / 226
	13.4 数据分析与结果 / 227
	13.5 讨论与管理启示 / 230
	13.6 研究局限及未来研究展望 / 234
	13.7 结论 / 235
14	伦理型领导对员工反生产行为的影响：组织政治 知觉的中介作用 / 237
	14.1 引言 / 238
	14.2 文献基础与研究假设 / 239
	14.3 研究方法 / 247
	14.4 数据分析与结果 / 249
	14.5 讨论与管理启示 / 251
	14.6 研究局限及未来研究展望 / 255
	14.7 小结 / 256

15

伦理型领导对团队绩效影响的理论模型构建：基于
关系与身份观的分析 / 257

15.1 引言 / 258

15.2 伦理型领导与团队绩效 / 261

15.3 结论、展望及管理启示 / 267

参考文献 / 272

后记 / 298

伦理型领导发展及其影响机制研究

Chapter 1

1 导 言

在中国转型社会背景下,伦理道德问题成了组织成长与发展的一个关键因素。社会的变迁、经济的发展、竞争的加剧,使得传统的道德观念受到了前所未有的巨大冲击。组织非伦理行为频繁出现,时见报道,如“毒大米”“毒奶粉”等。道德危机已经成了众人关注的一个重要问题。如何有效解决组织内的伦理问题成了组织成长过程中继资本、技术与制度之后又一个受到关注的焦点。研究表明,伦理道德是当代企业核心竞争力的重要来源,是企业实现可持续发展的优势之源。所谓“有责乃远”,企业家只有勇于承担责任,恪守社会伦理道德,才可能保证企业更长远的发展。为此,促进企业伦理道德的发展成为企业的一个重要目标追求。

由于企业的伦理水平在很大程度上由企业各层级管理者的伦理道德所决定。基于此,从道德视角研究领导成了组织研究的新焦点。正是在这样的背景下,伦理型领导这一概念得到了越来越多的重视。所谓伦理型领导是指领导者在个人的行动以及与他人的人际关系互动过程中示范那些符合规范而且恰当的行为,同时采用双向沟通方式、伦理管理决策等强化和积极推进下属的伦理规范行为表现。可见,伦理型领导不仅注重自身的积极伦理行为展现,如诚实、可信、公正以及关心他人等。同时,伦理型领导还注意发挥管理效用,提升下属的伦理行为标准,包括奖励伦理行为和惩罚非伦理行为。这是伦理型领导作为一个“道德的人”和“道德的管理者”的综合价值反映。基于“道德的人”与“道德的管理者”这一双支柱模型去理解伦理型领导有助于更准确地把握伦理型领导的内涵,同时更有效地发挥伦理型领导对于组织的效用。

实际上,长期以来,领导者的德行一直受到领导学研究者的关注。如凌文轮等(1987)就指出,评价领导行为需要纳入领导的个人品德考量,即强调领导者的“德行”。郑伯壘等(2000)就明确强调,家长式领导中的德行领导维度具有重要的作用。除了中国学者之外,西方学者也同样强调领导的“德”。例如,Bass和Avolio(1993)就指出,变革型领导作为一个多维度的构念,其中的理想化影响维度包括了伦理成分,在激发下属的时候注重引导下属的价值观与重要的社会伦理原则相一致。Walumbwa和Avolio(2008)提出,真实型领导包含了内化的道德观点这一维度。他们认为,领导者通过自身内化的道德标准与规范,自愿投入的道德行为表现,可以有效提高下属对

自己的尊重与信任，从而发挥对下属的积极影响作用。

不过，虽然早前的领导风格，如家长式领导、变革型领导、真实型领导等，涉及了伦理维度。但是，伦理型领导还是一个与上述领导风格不同的独立概念。具体来说，如家长式领导中的德行领导，真实型领导中的内化的道德观点，均是强调了领导者以身作则，通过自身良好的道德品质对下属产生积极影响。但伦理型领导与其不同在于突出强调了“道德管理”，即不仅自身成为道德的人，还要将下属的伦理道德作为一个明确的管理目标。另外，伦理型领导也不同于变革型领导。例如，变革型领导不恰当的使用权力时也可能是非伦理的；伦理型领导可以通过各种领导方式，包括变革型领导或交易型领导行为，借助标准确立，绩效评价，奖励与惩罚等措施，影响和控制下属对伦理负责。

总之，伦理型领导作为一种独特的领导方式，更加强调伦理标准与伦理道德管理，而不仅仅是突出领导者自身的伦理道德标准与行为。在当前组织伦理问题日益突出的背景下，组织如何发挥伦理型领导这一独特领导风格，促进组织伦理发展，进而支持组织的可持续成长，成了一个重要的研究议题。探讨伦理型领导从何而来，伦理型领导如何发挥其积极效应，不仅对于领导理论研究有着重要意义，同时也可以有效指导组织管理实践。

伦理型领导发展及其
影响机制研究

Chapter 2

2 基于道德脱离视角的组织 内非道德行为探析*

* 本章部分参见：韦慧民，潘清泉.组织内非道德行为探析[J].人民论坛，2011（36）.