

伦理型领导、组织认同与知识型员工情感承诺的关系 ——伦理氛围的调节作用

蒋丽芹¹ 胥永倩¹ 张迪²

¹ (江南大学商学院, 无锡 214122) ² (无锡机电高等职业技术学校, 无锡 214122)

〔摘要〕 本文基于社会学习理论, 研究伦理型领导与知识型员工情感承诺的关系, 以及组织认同的中介作用和伦理氛围的调节作用。研究发现, 伦理型领导与知识型员工的情感承诺显著正相关; 组织认同对伦理型领导与知识型员工情感承诺之间的关系起部分中介作用; 伦理氛围对伦理型领导与组织认同有调节作用, 其中关怀导向、法律与规则导向的伦理氛围可以强化伦理型领导与组织认同之间的正向关系, 自利导向的伦理氛围则会减弱伦理型领导与组织认同之间的正向关系。为提高知识型员工的情感承诺水平, 组织应发挥伦理型领导的道德榜样作用, 并重视知识型员工对组织认同感的培育以及组织伦理氛围的塑造。

〔关键词〕 伦理型领导 知识型员工 情感承诺 组织认同 伦理氛围 李克特量表

DOI: 10.3969/j.issn.1004-910X.2018.02.010

〔中图分类号〕 F272.91; F272.92 〔文献标识码〕 A

引言

伦理型领导是在伦理学和领导学基础上发展起来的新课题, 目前国外学者已经对伦理型领导的概念界定、测量及相关影响进行了大量研究^[1-3]。Brown (2005) 等基于规范性视角和构成性取向, 提出了伦理型领导是指领导者在个人行为 and 人际交往中表现出符合道德规范的行为, 并在组织中通过双向沟通、强化机制和制定规范来影响下属的行为^[1]。企业走向成功的路径需要在领导者引领下取得组织内部、外部利益相关者的尊重与信任, 并能勇于承担社会责任^[4]。在竞争激烈的市场环境中, 国内外企业非伦理事件频发, 企业领导者在非道德事件中扮演着重要角色, 因此伦理型领导的研究受到组织管理学者的重视。

知识型员工是指掌握和运用符号或概念, 利用知识或信息工作的员工^[5]。在企业内部, 知识型员工是更注重追求个性化、自主化和创新精神的群体^[6]。伦理型领导具有较高的道德管理水平, 有助于从多方面了解知识型员工的职业成长需求, 为其提供职业成长机会, 从而推动员工整体强化对组织的认同感, 提升员工对组织的心理

依附水平^[7]。梳理文献发现, 伦理型领导对企业伦理、员工伦理意识和行为等方面能够产生积极影响^[2], 相关学者在伦理型领导对个体层面、组织层面、公司层面、社会层面的影响研究已逐步深入并取得成果。回顾国内外研究, 学者们大多聚焦在单一层面上探讨伦理型领导的效能机制, 忽略跨层面的研究, 而探索中国组织情境下的伦理型领导对知识型员工产生的影响研究尚未受到关注。基于此, 本研究以社会学习理论为基础, 探讨中国情境下企业内部伦理型领导对知识型员工情感承诺的影响, 针对知识型员工特质, 深入揭示伦理型领导对知识型员工情感承诺的作用机理; 探索性提出组织认同在伦理型领导与知识型员工情感承诺之间具有中介作用; 将伦理氛围作为调节变量进行实证研究, 分析其对伦理型领导与知识型员工情感承诺之间关系的调节作用, 为深入研究知识型员工对组织的认同程度和情感承诺水平提供新的视角。

1 理论分析与研究假设

1.1 社会学习理论

Bandura (1986) 提出社会学习理论, 其核心

收稿日期: 2017-09-07

作者简介: 蒋丽芹, 江南大学商学院副教授, 硕士生导师。研究方向: 企业伦理、企业文化。胥永倩, 江南大学商学院硕士研究生。研究方向: 企业伦理。张迪, 无锡机电高等职业技术学校老师。研究方向: 企业伦理。

思想在于：社会环境中个体的学习活动既可以源于直接经验的获得，还可以源于对榜样示范行为的观察和模仿^[8]。社会学习理论主要包括：强调观察学习的重要性、重视发挥榜样的作用、学会自我调节、奖励有高自信心的人^[9]。社会学习理论认为，个体会根据观察别人的行为及其结果而进行学习，学习成果如何主要依赖于观察对象的榜样作用；并表明自我调节是影响人的行为的主要因素，个体在处理各种问题时所拥有的自信程度决定了在解决困境时的持久性。Bandura 的社会学习理论以实证研究为基础，关于榜样作用的研究已具有科学性和代表性，因此可以将榜样教育运用到研究伦理型领导与员工态度、行为之间的关系中。Brown 基于社会学习理论研究发现伦理型领导所表现出规范性的适当行为会成为员工观察、学习的榜样，并且对员工的伦理行为的产生和引导起到正向影响的作用^[1]。

1.2 伦理型领导与知识型员工情感承诺

Meda (2005) 指出伦理型领导是存在于管理者与员工之间并能产生持续互动的一种过程，即伦理型领导作为道德行为的实施主体，其模范作用在与员工的沟通交流中，可以正确引导和激励员工实施伦理道德化行为^[10]。伦理型领导包含 2 个必要的维度：有道德的个体和管理者，伦理型领导作为个体所表现出的公平、可信赖和关怀他人等特质，促使员工愿意与领导者交流自己所关心的问题；作为组织领袖，领导者应注重与下属沟通、制定伦理道德规范和奖惩措施并督促员工遵守^[11]。De Hoogh 等 (2008) 通过调查荷兰中小企业的高层管理者和企业员工，研究结论得出伦理型领导需要划分为 3 个维度：道德公平、权力分享以及角色界定^[12]。孙健敏等 (2017) 在国内外伦理型领导研究的基础上，对伦理型领导进行了概念的界定和量表的本土化^[13]。伦理型领导通过设立奖惩措施要求员工对自己的行为负责，有助于强化员工适当的伦理行为，处罚和制止非伦理行为。

知识型员工的综合素质高、有较强的成就取向、注重自我价值的实现并强烈期望得到认可和尊重^[14]。伦理型领导的管理方式可以有效地满足知识型员工对组织和领导者的要求，知识型员工

自身得到尊重与重视，对组织的情感依附水平也得到提高。Trevino 等 (2000) 指出当伦理型领导满足知识型员工的归属、认同和社会情感等需求，同时根据伦理道德规范对员工奖惩分明，并重视与肯定员工对组织发展的付出和贡献，会使知识型员工对组织产生较高的情感承诺和组织认同感^[15]。Avolio 等 (2004) 在研究中发现，组织中的领导者通过对知识型员工做出授权激励等伦理行为，以此强化被授权的知识型员工对组织领导者的信任，进一步提高知识型员工的情感承诺^[16]。Neubert (2009) 验证了当知识型员工参与组织决策过程，并有适当的自主权、话语权时，知识型员工在感知自己得到尊重和认同的同时能提高自身的情感承诺^[17]。由此，提出如下假设：

假设 1：伦理型领导对知识型员工情感承诺具有显著的正向影响。

1.3 伦理型领导、组织认同与知识型员工情感承诺

组织认同源于将社会认同理论引入到组织情境中，指个体对自我归属于某一群体的感知，或是一种对成员身份进行定义的状态，也是员工对组织的忠诚度、归属感等方面表现出来的情感归属^[18]。Morgan (2004) 研究发现，组织在职业、个人、财务等方面展现对员工的支持和关心，会促使员工对组织产生认同，并且组织中领导与成员关系的稳定、和谐，有利于员工组织认同感的形成^[19]。

Dick (2004) 对组织认同和组织情感承诺做出了区分，并验证了两者之间的差异性，研究将组织认同作为中介变量，表明了员工在组织中的公平、受重视的感知会对情感承诺有显著的正向影响作用^[20]；伦理型领导的特质可以让员工感知到组织对其的公平与肯定，进而将这种知觉转变为对组织的认同以及情感上的依附、归属。综上所述，组织管理者集体导向、帮助他人会对构建伦理型领导与成员的关系有积极作用，有助于减少知识型员工间恶性竞争，促进团队合作，正向影响知识型员工的组织认同感。

组织认同与情感承诺之间存在着密不可分的关系，研究表明组织认同对员工的工作态度倾向和行为有显著影响，而这些态度倾向和行为主要表现在组织情感承诺、工作满意度、组织公民行

为和离职意愿等方面^[21]。Brickson (2000) 指出高组织认同可以增强员工在组织内与其他成员展开团队合作的意识和行为^[22], 且员工会更倾向表现出优秀的行为以及更高层次的情感承诺。组织认同有助于员工产生对组织积极的心理感受, 有效提高组织凝聚力、促进组织健康发展, 逐步提高对组织成员身份的认同, 继而产生更高的工作满意度, 增强员工的情感承诺^[23]。当员工感知到组织中领导的伦理行为时, 能够缩短员工与组织间的心理距离, 提升员工自身对组织的归属感和认同感, 促进员工在情感承诺上对组织做出积极的反馈。因此, 在伦理型领导影响知识型员工情感承诺的路径中, 组织管理者较高的伦理管理水平会提高知识型员工的组织认同, 这会让员工形成以对组织有利的角度思考问题, 并能够为了组织的发展而付出努力, 从而逐渐让知识型员工的情感承诺得到提升。由此, 提出如下假设:

假设2: 组织认同在伦理型领导与知识型员工情感承诺间起中介作用。

1.4 伦理氛围的调节作用

当领导者伦理水平较高时, 员工愿意提升对组织的认同感, 然而组织认同是互动的过程, 组织的伦理氛围将会影响到员工对组织的认同程度。组织伦理氛围是在伦理情境下, 员工对符合伦理行为的组织实践和程序的共同感知^[24]。Victor 等 (1988) 的研究认为伦理氛围包含: 关怀导向、自利导向、独立导向、规则导向以及法律和法规导向^[25]。领导者伦理水平是影响伦理氛围形成最重要的变量。领导者的价值观在制定政策法规、构建组织结构中有举足轻重的作用^[26], 领导者和各级管理者自身的伦理道德发展, 不仅影响着组织伦理氛围的形成与发展, 并为组织改善与重塑伦理氛围提供重要思路^[27]。由于不同的工作情境和文化背景, 组织伦理氛围具有不确定性, 组织中的知识型员工可能会对伦理道德的具体表现产生意见分歧^[28]。领导者可以通过值得信任的方式实施合乎道德的伦理行为, 在为知识型员工提供模范榜样的同时增强知识型员工对组织的归属感^[29]。由此可知, 伦理型领导会持续影响知识型员工对组织氛围的伦理性感知。Schminke (2005) 指出组织伦理氛围通过领导者的道德认知和运用

水平的传导作用, 对员工的组织认同感以及组织承诺产生影响^[27]。换言之, 伦理氛围会对伦理型领导与员工组织认同的关系产生调节作用。本研究综合伦理氛围的5种类型选取在中国情境下适用的关怀导向、法律与规则导向、自利导向3个维度进行研究。由此, 提出如下假设:

假设3: 伦理氛围对伦理型领导与知识型员工情感承诺起到调节作用。

假设3a: 关怀导向的组织伦理氛围正向调节伦理型领导与知识型员工组织认同间的关系。

假设3b: 法律与规则导向的组织伦理氛围正向调节伦理型领导与知识型员工组织认同间的关系。

假设3c: 自利导向的组织伦理氛围负向调节伦理型领导与知识型员工组织认同间的关系。

2 研究设计

2.1 变量测量

本研究涉及伦理型领导、情感承诺、组织认同、伦理氛围这4个变量的概念, 为确保各变量测量工具得出数据的可靠性和效度, 初始问卷的设计主要采用国外文献中现有的成熟量表, 并结合中国情境加以修订。量表均采用李克特5点计分方式, 要求受访者根据自己所在企业的实际情况对问卷中的题项进行评分, 从1表示“非常不同意”到5表示“非常同意”。初始问卷确定后, 在江南大学商学院MBA学员和无锡市某企业的高层管理者和员工中进行了小范围的预调查, 并依此做出修改调整后形成最终的调查问卷。

2.1.1 伦理型领导

伦理型领导的测量主要采用Brown等(2005)开发的量表, 该量表主要从关注员工利益、重视沟通、发挥道德榜样作用, 以及依据伦理道德规范对员工进行奖惩等方面来测量企业中领导者的伦理性水平^[1]。量表共包含10个题项, 如“领导者是可以被信赖的”、“愿意倾听下属一些必要的意见”等, 量表Cronbach'a系数值为0.913。

2.1.2 情感承诺

情感承诺的测量采用Allen和Meyer(1993)开发的5条目量表(ACS)^[30], 并结合国内企业知识型员工的特点进行调整。选取题项如“这个企业对我个人而言有重大意义”、“我乐意在这个企业

度过我剩余的职业生涯”等,量表 Cronbach'a 系数值为 0.903。

2.1.3 组织认同

组织认同的测量采用 Mael 和 Ashforth (1992) 开发的量表^[31],从员工对组织整体的认同程度方面进行测量,共有 6 个题项,如“我非常在意别人对我所在企业的评价”、“我所在企业的成功就是我的成功”等,量表 Cronbach'a 系数值为 0.875。

2.1.4 伦理氛围

组织伦理氛围的测量,在 Victor 和 Cullen (1987) 开发的量表基础上^[32],结合中国情境选取了关怀导向、法律与规则导向、自利导向的伦理氛围 3 个维度,如“我所在的企业重视所有员工的整体利益”、“企业里遵守规章制度和程序很重要”、“企业里员工保护自己的利益重于其他”等,量表 Cronbach'a 系数值为 0.770。

2.1.5 控制变量

文献梳理发现,性别、年龄、学历、目前所在的职位等级、工作年限可能对知识型员工的情感承诺水平产生影响,因此,本研究将上述 5 个人口统计变量作为控制变量。

2.2 数据来源

本研究采用纸质和电子问卷相结合的调查方式,以企业在职的知识型员工和高校在读的 MBA 学员为调查对象,调研企业分布于江苏、上海、浙江、北京等省市,调查中将是否具有大专及以上学历作为衡量是否为企业知识型员工的依据。本次调查共发放 480 份问卷,回收 464 份,剔除无效问卷 45 份,最后有效问卷共 419 份,有效率达 90.3%。调查样本的基本情况中,男性占

53.1%,女性占 46.8%;25 岁及以下的占 5.6%,26~35 岁的占 69.8%,36~45 岁的占 18.1%,46~55 岁的占 5.6%,55 岁以上的占 0.9%;大专及以上学历占 13.8%,本科学历占 66.4%,硕士及以上学历的占 19.8%,受访者中知识型员工所占的比重较高;普通员工占 32.8%,基层管理者占 27.6%,中层管理者占 26.7%,高层管理者占 12.9%;5 年以内的占 30.7%,6~10 年的占 33.2%,11~15 年的占 17.7%,16~20 年的占 10.3%,在 20 年以上的占 8.1%。

3 研究结果

3.1 描述统计及相关分析

描述性统计结果如表 1 所示,其中列出了本研究中除控制变量外的各变量均值、标准差和 Person 相关系数。由分析结果可知,伦理型领导与知识型员工的情感承诺呈显著正相关 ($r = 0.686, p < 0.01$),伦理型领导与组织认同有正相关关系 ($r = 0.731, p < 0.01$),组织认同与知识型员工的情感承诺有显著正相关关系 ($r = 0.797, p < 0.01$),初步验证了假设 1~3。伦理型领导与伦理氛围的关怀导向维度呈显著正相关 ($r = 0.655, p < 0.01$),与自利导向维度呈显著负相关 ($r = -0.733, p < 0.01$),与法律规则导向呈显著正相关 ($r = 0.658, p < 0.01$),伦理氛围的关怀导向、自利导向和法律与规则导向 3 个维度分别与知识型员工的情感承诺显著正相关 ($r = 0.618, p < 0.01$)、显著负相关 ($r = -0.540, p < 0.01$)、显著正相关 ($r = 0.530, p < 0.01$),为进一步检验假设和假设所述的组织认同的中介作用以及伦理氛围的调节作用奠定基础。

表 1 变量描述性统计分析结果 (N=419)

变 量	M	SD	伦理型领导	情感承诺	关怀导向	法律与规则导向	自利导向	组织认同
伦理型领导	3.76	0.695	1					
情感承诺	3.70	0.752	0.686**	1				
关怀导向	3.59	0.832	0.655**	0.618**	1			
法律与规则导向	3.97	0.664	0.658**	0.530**	0.546**	1		
自利导向	2.03	0.747	-0.733**	-0.540**	-0.594**	-0.495**	1	
组织认同	3.92	0.729	0.731**	0.797**	0.626**	0.627**	-0.584**	1

注: * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$, *** 表示 $p < 0.001$ 。

3.2 验证性因素分析

由于问卷中伦理型领导、组织认同、伦理氛围及知识型员工情感承诺的测量均来源于同一数据源,因此需要对各变量区分度进行验证性因素分析。参考温忠麟、张雷(2004)等学者的研究,本研究采用 χ^2/df 、RMSEA、NFI、GFI、TLI、

CFI这几个拟合指数。表2结果显示:四因子模型的拟合效果优于其他模型,卡方与自由度的比值小于2, RMSEA 低于0.05, NFI、GFI、TLI与CFI都高于0.90,模型的适配指标均达到可以接受的标准,说明上述4个变量间具有较好的区分效度,模型适配程度良好。

表2 变量验证性因素分析结果 (N=419)

模 型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	GFI	TLI	CFI
单因子模型	1575.510	434	3.630	0.107	0.712	0.630	0.756	0.772
二因子模型	1365.663	433	3.154	0.097	0.751	0.684	0.800	0.814
三因子模型 1	1307.884	431	3.035	0.094	0.761	0.685	0.811	0.825
三因子模型 2	1203.026	431	2.791	0.088	0.780	0.724	0.834	0.846
三因子模型 3	961.683	429	2.242	0.073	0.824	0.787	0.885	0.894
四因子模型	725.327	427	1.701	0.042	0.948	0.915	0.953	0.966

注:二因子模型:伦理型领导+组织认同+伦理氛围,情感承诺;三因子模型1:伦理型领导+伦理氛围,组织认同,情感承诺;三因子模型2:组织认同+伦理氛围,伦理型领导,情感承诺;三因子模型3:伦理型领导+组织认同,伦理氛围,情感承诺。

3.3 假设检验

3.3.1 结构模型检验

通过结构方程模型比较来进行相关假设的检验,从表3中各项数据对比分析可以得出,模型

1完全中介的各项拟合指数最好($\chi^2 = 383.160$, $\chi^2/df = 1.86$, RMSEA = 0.071, CFI = 0.933, NFI = 0.916, TLI = 0.925),表明模型1是最佳模型,假设1、2、3得到支持。

表3 结构方程模型间比较

结构模型	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	RMSEA	CFI	NFI	TLI
模型1:部分中介 EL-AC 和 EL-OI-AC	383.160	206	—	0.071	0.933	0.916	0.925
模型2:完全中介 EL-OI-AC	512.090	205	128.930	0.087	0.849	0.837	0.850
模型3:直接效应 EL-AC 和 OI-AC	886.215	205	503.055	0.129	0.683	0.677	0.686

注:EL表示伦理型领导, OI表示组织认同, AC表示情感承诺。

3.3.2 组织认同的中介效应检验

根据Baron等(1986)的中介效应检验方法,本研究采用层次线性回归分析的方法,检验组织认同在伦理型领导与知识型员工情感承诺关系间的中介效用。表4的结果显示:在模型2中,伦理型领导对知识型员工情感承诺的回归系数在 $p < 0.001$ 水平下显著($\beta = 0.775$),说明伦理型领导对知识型员工的情感承诺具有显著的正向影响,假设1得到支持。模型3中组织认同对知识型员工的情感承诺具有显著正向影响($\beta = 0.815$, $p < 0.001$),再次验证了假设3;模型4控制人口变

量,加入伦理型领导和组织认同这两个变量,发现组织认同对知识型员工情感承诺产生显著的正向影响($\beta = 0.620$, $p < 0.001$);伦理型领导对知识型员工情感承诺产生的正向影响仍然显著($\beta = 0.280$, $p < 0.001$)。然而,伦理型领导作为自变量的系数减小(由 $\beta = 0.775$ 降为 $\beta = 0.280$),参考Aiken和West的建议,认为组织认同起到的中介作用为部分中介。此外,由表3可知,组织认同在伦理型领导与知识型员工的情感承诺关系间起到部分中介作用,因此,综合得出假设4成立。

表4 组织认同的中介效应检验

变 量	情感承诺			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
性 别	0.015	-0.008	0.014	0.006
年 龄	0.088	0.176	0.013	0.063
学 历	-0.064	-0.020	-0.002	-0.001
职位等级	0.126	0.100**	0.057	0.064
工作年限	-0.100	-0.033	-0.018	-0.014
伦理型领导		0.775***		0.280***
组织认同			0.815***	0.620***
R ²	0.028	0.512	0.641	0.669
调整后 R ²	0.007	0.499	0.631	0.685
F	1.323	39.330***	66.863***	64.559***

注: N=419, *表示 p<0.05, **表示 p<0.01, ***表示 p<0.001。Model 1 表示情感承诺与控制变量的回归分析; Model 2 表示伦理型领导对情感承诺的影响; Model 3 表示组织认同对情感承诺的影响; Model 4 表示伦理型领导和组织认同对情感承诺的影响。

3.3.3 伦理氛围的调节效应检验

检验伦理氛围的3个维度对伦理型领导影响组织认同的调节效应时:(1)将组织认同作为因变量;(2)引入控制变量、自变量(伦理型领

导)、调节变量(伦理氛围);(3)对自变量和调节变量进行数据中心化处理后,作为自变量和调节变量的交互项。

表5的结果显示:(1)加入伦理型领导与关怀导向伦理氛围的交互项后,调整的R²由0.593上升到0.603,交互项系数通过了显著性检验($\beta=0.097, p<0.01$),表明关怀导向的伦理氛围强化了伦理型领导与知识型员工组织认同之间的正向关系,假设5a成立;(2)加入伦理型领导和法律与规则导向伦理氛围的交互项后,调整的R²由0.594上升为0.600,并通过了显著性检验($\beta=0.089, p<0.05$),表明法律与规则导向的伦理氛围强化了伦理型领导与知识型员工组织认同的正向关系,假设5b得到了支持;(3)加入伦理型领导与自利导向伦理氛围的交互项后,调整的R²由0.559上升到0.584,交互项系数通过了显著性检验($\beta=-0.138, p<0.01$),说明自利导向的伦理氛围弱化了伦理型领导与知识型员工组织认同间的正向关系,假设5c得到验证。

表5 伦理氛围的调节效应检验

变 量	组织认同						
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
性 别	0.010	-0.017	-0.043	-0.015	-0.020	-0.043	-0.021
年 龄	0.092	0.181*	0.142	0.187	0.195**	0.159	0.214
学 历	-0.076	-0.053	-0.033	-0.038	-0.052	-0.036	-0.035
职位等级	0.085	0.054	0.081*	0.058	0.045	0.076	0.059
工作年限	-0.101	-0.027	-0.022	-0.030	-0.032	-0.029	-0.044
伦理型领导		0.618***	0.608***	0.706***	0.588***	0.586***	0.668***
关怀导向		0.233***			0.203***		
法律与规则导向			0.300***			0.265***	
自利导向				-0.119*			-0.025
伦理型领导×关怀导向					0.097**		
伦理型领导×法律与规则导向						0.089*	
伦理型领导×自利导向							-0.138***
R ²	0.019	0.606	0.606	0.573	0.617	0.613	0.598
调整后 R ²	-0.002	0.593	0.594	0.559	0.603	0.600	0.584
F	0.892	49.144***	49.321***	42.889***	44.859***	44.235***	41.478***

注: Model 1 表示控制变量对组织认同的调节效应; Model 2 表示伦理型领导、关怀导向对组织认同的调节效应; Model 3 表示伦理型领导、法律与规则导向对组织认同的调节效应; Model 4 表示伦理型领导、自利导向对组织认同的调节效应; Model 5 表示伦理型领导与关怀导向的交互项对组织认同的调节效应; Model 6 表示伦理型领导和法律与规则导向的交互项对组织认同的调节效应; Model 7 表示伦理型领导与自利导向的交互项对组织认同的调节效应。

4 结论与启示

4.1 研究结论

4.1.1 伦理型领导对知识型员工情感承诺的影响

伦理型领导对知识型员工的情感承诺具有正向的促进作用。企业领导者在组织中实施伦理管理与伦理决策并做出相应的道德行为,可以激发知识型员工在工作中的积极主动性从而使员工获得自我认可与组织认同,知识型员工对组织的情感依附程度也会逐渐提高。

4.1.2 组织认同对伦理型领导与知识型员工情感承诺关系起中介作用

知识型员工认识到自己的各级层次需求被满足后,感知自我与组织存在共性时就会产生组织认同。研究表明:组织认同在伦理型领导对知识型员工情感承诺的正向影响中起部分中介效应。伦理型领导的伦理行为在组织的运行过程中有助于知识型员工确认自己存在于组织中的必要性以及更加认同组织的发展目标,并为知识型员工带来发展的资源与机会,从而使知识型员工表现出对组织的信任和情感依附,员工的情感承诺就会随之提高。

4.1.3 伦理氛围对伦理型领导与知识型员工情感承诺关系的调节作用

领导者的行为会受到员工的关注与效仿,组织伦理氛围的塑造很大程度上由领导者影响并决定,因此,伦理型领导有助于良好的组织伦理氛围的形成。研究表明:(1)组织中关怀导向和法律与规则导向的伦理氛围,对伦理型领导与知识型员工情感承诺之间的关系有显著的正向调节作用。在关怀导向和法律与规则导向的伦理氛围影响下,知识型员工更趋于表现出乐于助人、团队协作、遵守规则来开展工作。知识型员工感知到伦理型领导的正向影响,会日益加强自身对组织的认同度和工作的投入度,从而对组织的情感承诺自然得以形成并不断加深;(2)组织中自利导向的伦理氛围,对伦理型领导与知识型员工情感承诺之间的关系有显著的负向调节作用。并非所有组织的领导者都会实施伦理行为,当组织处于自利导向的消极伦理氛围时,由于领导者行为的放大效应,知识型员工会降低对工作的集中

度、专业度,只关注自身的利益所得而忽视组织整体的长远发展,导致知识型员工违背组织的伦理规范、发生不道德行为,员工对组织的认同和情感依附程度也会随之减弱并最终消失。

4.2 管理启示

企业应当重视发挥伦理型领导的有效作用,领导者应该规范自身言行,通过与知识型员工的双向沟通、交流来增强员工的情感承诺水平;领导者要重点培育知识型员工的组织认同感,建设独特的企业文化与制度,设计合理、创新的组织结构与工作流程,使组织成员形成对组织的认同感;企业的管理者尊重员工、关注员工的各方面需求,积极调动知识型员工参与决策的主动性,并能适度授权于知识型员工,也是培养知识型员工对组织情感承诺的重要方式;企业要营造公平、关怀与规则导向的组织伦理氛围,支持、鼓励知识型员工参与到组织决策中,在日常工作中给予知识型员工个性化的关心,建立严格合理的奖惩机制,领导者还需要重视组织内部知识型员工对法律、行业规范和企业制度的学习;领导者应削弱个人利益导向的组织伦理氛围,发挥组织中道德榜样的力量,培育组织成员关爱他人、互相了解信任的团队精神。

4.3 局限及未来研究方向

本研究存在以下不足之处:(1)由于研究条件的限制,本研究采用横截面数据对变量间的关系进行分析,研究样本只能代表某个时间点的情况,知识型员工对组织的情感依附需要一定时间来形成。因此,在未来的研究中可以采取时间序列设计,通过系列数据更清晰地确定变量间的关系;(2)数据来源采用员工的自我报告方法,所有变量的测量均来自同一个体,不可避免会产生同源误差的问题。在后续研究中将通过扩大来源数据的多主体、跨层配对等方法将同源误差的影响减至最小。我们可以在“群体—情景”匹配的组织伦理视角下跨层次的研究伦理型领导要素,进而更加系统化地阐述伦理型领导有效性的实现过程;(3)本研究采用的理论和量表均源于国外的文献,在中国情境下的有效性还有待进一步检验,未来研究应注重开发与使用切合中国情境、

本土化的测量工具。此外,还需要继续加强对伦理型领导及其影响机制的相关研究,丰富和拓展伦理型领导理论的普适性,这对抑制企业及其员工的不道德行为、促进企业的稳定和谐发展有重要意义。

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] Zhang X, Walumbwa F O, Aryee S, et al. Ethical Leadership, Employee Citizenship and Work Withdrawal Behaviors: Examining Mediating and Moderating Processes [J]. *The Leadership Quarterly*, 2013, 24 (1): 284~297.
- [3] Avey J B, Wernsing T S, Palanski M E. Exploring the Process of Ethical Leadership: The Mediating Role of Employee Voice and Psychological Ownership [J]. *Journal of Business Ethics*, 2012, 107 (1): 21~34.
- [4] Robertson C B. Organizational Management of Conflicting Professional Identities [J]. *Case Western Reserve Journal of International Law*, 2011, 43 (3): 603~623.
- [5] 彼得·德鲁克. 知识管理 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1999: 66~68.
- [6] Drucker P. The Coming of the New Organization [J]. *Harvard Business Review*, 1998, 66 (1): 45~65.
- [7] 袁庆宏, 丁刚, 李琿. 知识型员工职业成长与离职意愿——组织认同和专业认同的调节作用 [J]. *科学学与科学技术管理*, 2014, 35 (1): 155~164.
- [8] Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Approach [M]. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986.
- [9] Bandura, A. Social Learning Theory [M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977.
- [10] Meda, A. K.. The Social Construction of Ethical Leadership [D]. Benedictine University, 2005.
- [11] Kalshoven K, Den Hartog D N, De Hoogh A. Ethical Leadership at Work Questionnaire (Elw): Development and Validation of a Multidimensional Measure [J]. *Leadership Quarterly*, 2011, 22 (1): 51~69.
- [12] De Hoogh, & Den Hartog, D N. Ethical and Despotism Leadership, Relationships With Leader's Social Responsibility, Top Management Team Effectiveness and Subordinates' Optimism; A Multi-method Study [J]. *Leadership Quarterly*, 2008, 19 (3): 297~311.
- [13] 孙健敏, 陆欣欣. 伦理型领导的概念界定与测量 [J]. *心理科学进展*, 2017, (1): 121~132.
- [14] 郑子林. 知识型员工心理契约违背的影响及预防措施探析 [J]. *管理世界*, 2014, (4): 1~4.
- [15] Trevino, LK, Hartman, LP, and Brown, M. Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership [J]. *California Management Review*, 2000, 42 (4): 128~142.
- [16] Avolio, Zhu. Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and moderating and Moderating Role of Structural Distance [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25 (8): 951~968.
- [17] Mitchell J. Neubert, Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar et al. The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field [J]. *Journal of Business Ethics*, 2009, 90: 157~170.
- [18] Ashforth B E, Mael F. Social Identity Theory and the Organization [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14 (1): 20~39.
- [19] Morgan J M, Reynolds C M, Nelson T J, et al. Tales From the Fields: Sources of Employee Identification in Agribusiness [J]. *Management Communication Quarterly*, 2004, 17 (3): 360~395.
- [20] Dick R V, Wagner U, Stellmacher J, et al. The Utility of A-broadened Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77 (2): 171~191.
- [21] Bergami, M, Bagozzi, R. P.. Self-categorization, Affective Commitment and Group Self-esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization [J]. *British Journal of Social Psychology*, 2002, 39 (4): 555~511.
- [22] Brickson, S. D. The Impact of Identity Orientation on Individual and Organizational Outcomes in Demographically Diverse Settings [J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25 (1): 82~101.
- [23] Pratt M Q, Rockmann K W, Kaufmann J B. Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents [J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49 (2): 235~262.
- [24] Victor, B. and J. B. Cullen. A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations [J]. *Research in Corporate Social Performance and Policy (JAI Press, Greenwich, CT)*, 1987, 9 (1): 51~71.
- [25] Victor B, John B. Cullen. The Organizational Bases of Ethical Work Climates [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1988, 33: 101~125.
- [26] Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W. & Ehrhart, M. An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices that Reflect them [J]. *Leader-*

- ship Quarterly, 2001, (12): 197~217.
- [27] Marshall Schminke, Maureen L. Ambrose, Donald O. Neubaum. The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2005, 97 (2): 135~151.
- [28] Flynn G. The Virtuous Manager: A Vision for Leadership in Business [J]. *Journal of Business Ethics*, 2008, 78: 359~372.
- [29] Brown M E, Treviño L. K.. Ethical Leadership: A Review and Future Directions [J]. *Leadership Quarterly*, 2006, 17: 595~616.
- [30] Meyer, J. P., Allen, N. J & Smith, C. A.. Commitment to the Organization and Occupation: Extension and Text of a Three-component Concept [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78 (4): 538~551.
- [31] Mael R, & Ashforth, B. E.. Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1992, (13): 103~123.
- [32] Victor B. & Cullen J B. The Organizational Bases of Ethical Work Climates [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1988, (33): 101~125.

Research on the Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Identification and Knowledge Staffs' Affective Commitment

——The Moderate Effect of Ethical Climate

Jiang Liqin¹ Xu Yongqian¹ Zhang Di²

(1. School of Business, Jiangnan University, Wuxi 214122, China;

2. Wuxi Electromechanical Higher Vocational and Technical Schools, Wuxi 214122, China)

[Abstract] Drawing on social learning theory investigate the ethical leadership and knowledge staffs, the paper attempted to probe the mechanism of the impact of the ethical leadership on the knowledge staffs' affective commitment, especially to explore the mediating role of organizational identification between ethical leadership and affective commitment, and the moderate effect of ethical climate. The results revealed that ethical leadership had positive impact on affective commitment, which was partially mediated by organizational identification. Furthermore, ethical climate played a moderated role between ethical leadership and organizational identification. Ethical leadership had a stronger impact on organizational identification when organization was caring oriented, law oriented and rule oriented. On the other hand, the self-interest oriented of ethical climate had negative impact. Ethical leadership could play an important role on the knowledge workers to promote the level of affective commitment, cultivating the sense of organizational identification and building positive ethical climate in organization.

[Key words] ethical leadership; knowledge staff; affective commitment; organizational identification; ethical climate; Likert scale

(责任编辑:史琳)