



认同内化在企业德行领导与员工敬业度之间的中介作用

□孙利平 凌文铨 方俐洛

[摘要] 本文以来自于不同企业的 415 名员工为研究对象,探讨了下属的认同内化在德行领导与下属敬业度间的中介作用,结果表明,下属的认同内化在德行领导与下属的敬业度之间起部分中介作用,也就是说,德行领导可以通过下属的认同内化部分影响下属的敬业度。下属对德行领导者的认同内化是领导者实施德行领导的一个重要价值体现。

[关键词] 德行领导;认同内化;敬业度;中介作用

[中图分类号] F272.92 [文献标识码] A [文章编号] 1006-5024(2009)09-0061-03

[基金项目] 国家自然科学基金资助项目“德行领导与破坏性领导研究”(项目批准号:70871053);广东省高校文科基地创新团队资助项目(批准号:07JDTDXM63004)

[作者简介] 孙利平,广东金融学院劳动经济与人力资源管理系讲师,管理学博士,研究方向为组织行为学与人力资源管理;(广东 广州 510521)

凌文铨,暨南大学管理学院企业管理系教授,博士生导师,研究方向为组织行为学与人力资源管理;(广东 广州 510632)

方俐洛,中国科学院心理研究所研究员,博士生导师,研究方向为工业心理学、职业心理学。(北京 100101)

一、引言

人类社会的任何一个群体、一个组织,其存在和发展,都离不开领导者和领导活动。领导者既是群体、组织活动的指挥者,同时也在接受下属的道德审视和心理评判,是下属观念、行为的引导者、示范者。近些年来,西方一些曾经的知名企业如安然、安达信、世通等公司因领导者的道德问题而倒闭或严重衰落,引起了西方学者对企业领导的道德因素的关注。在我国,企业领导者的德行同样也关系到员工的利益和企业的声誉、存亡。

企业的德行领导是指领导者以高尚的个人品德和操守,影响和激励下属去实现企业的过程。实证研究表明,在中国文化背景下,企业德行领导包含遵守社会规范、正直廉洁、关心下属成长、仁厚诚挚 4 个因子^[1]。

对领导理论研究的关键目的在于探讨不同的领导方式对绩效、员工态度和行为的影响作用,以提高领导效能。已有的研究表明,德行领导能够对下属的态度和行为产生积极的影响作用。本文主要立足于中国文化背景,以我国部分企业员工为样本来探讨德行领导对员工敬业度的影响作用。

敬业度是人们在工作生活中经常提及的一个概念,敬业,就是重视自己的工作机会、责任和价值,用心投入,积极地为个人、团体和社会创造出良好的效益和价值(朱江 2005)^[2]。敬业最重要的内涵是一种发自内心的对工作职责的重视和对事业的热爱,以及由此产生的为了事业而积极奉献的精神。敬业体现了对事业的责任心和进取心,对工作的精益求精和一丝不苟,对组织的尽心尽力和对自己的严格自律。许多因素或积极或消极地影响着员工

的敬业度,其中包括工作本身、职业发展、领导水平、管理制度等(马明等,2005)^[3]。而包含着关心下属成长、廉洁正直等内容的德行领导,很可能会显著地激起下属的敬业度。

德行领导可能直接影响下属的敬业度,也可能通过一些中介变量、调节变量对下属的敬业度产生影响。因为,德行领导更多的是属于非权力性间接影响力。领导者在领导活动中依靠自己的高尚品行和修养来感染周围的人,从而影响了下属对工作、组织的态度和行为。德行领导作为一种间接影响力,是通过什么样的作用机制来影响下属的这些态度和行为?之前,研究者并没有对此进行详细地解释和实证研究。

在本研究中,我们把下属对领导者的认同内化作为企业德行领导与下属敬业度之间的中介变量来进行探讨。因为,理论认为,下属的认同内化属于基本的作用力和影响力,如果没有下属的对领导者的认同内化作基础,就很难使下属在感情上接受领导者,很难使下属对业务和组织产生信心。领导者的德行表现,通过角色认同和内化作用,能够使下属由衷、自觉地信服领导者,可以激发被领导者的内在工作动机,使其展现出积极的态度和行为,努力去实现组织目标(凌文铨,1987)^[4]。因而我们认为,下属对领导者的认同内化不仅是企业德行领导的后果变量,而且也可能是德行领导与下属敬业度之间的中介变量,即下属对领导者的认同内化是德行领导的因变量,同时又是下属敬业度的自变量,德行领导可能通过使员工产生认同感,进而对下属的敬业度产生影响。

二、研究方法和程序

1. 被试

研究样本来自于广东、福建、山东等地的多家企业的员工,以及在广州暨南大学教育学院经济管理专业函授班、广州城市职业学院建筑管理专业、会计专业夜大班以及岭南职业技术学院经济管理专业函授班的学员。共发放问卷600份,收回有效问卷415份,有效回收率为69%。被试样本中,男性46.5%,女性53.5%;年龄26岁以下者占47.7%,26-35岁者占42.4%,36-45岁者占6.7%,46岁以上者占3.1%;高中或中专及以下学历者占31.3%,大专学历者占36.1%,本科及以上学历者占32.5%;国有企业占15.7%,民营企业占37.3%,中外合资企业占7.5%,外资企业占12.8%,其他26.7%;基层管理人员占17.8%,中层管理人员占14.5%,高层管理人员占2.9%,一般员工占38.3%,其他为26.5%。

2. 研究工具

企业德行领导问卷。采用孙利平、凌文铨编制的企业德行领导调查问卷^[1],该问卷包含23个项目、4个维度(遵守社会规范、正直廉洁、关心下属成长、仁厚诚挚),累积方差解释量为69.785%,总量表和四个维度的 α 系数分别为0.960、0.907、0.911、0.891、0.916,说明本研究所使用的德行领导调查问卷具有良好的结构效度和信度。

敬业度问卷。敬业度问卷根据朱江(2005)关于企业员工敬业的基本表现编制而成。该问卷包含6个项目,一个维度,方差解释量为63.17%, α 系数为0.879。

认同内化问卷。下属对领导者的认同内化问卷主要参考郑伯、姜定宇(2000)等人编制的相关问卷^[5]。该问卷包含7个项目,1个维度,可以解释变异量的68.78%。并且,Cronbach α 系数为0.924,效度和信度均达到了显著水平。

3. 统计分析方法

本研究采用探索性因素分析以及层次回归分析方法,使用的统计软件为Spss13.0。

三、研究结果

(一) 研究变量的相关分析结果

本研究的相关分析结果表明,德行领导、敬业度、认同内化之间存在显著的相关关系,在 $p < 0.01$ 水平上,相关系数处于0.332-0.820之间。

(二) 下属的认同内化在德行领导与下属敬业度之间的中介效应分析

研究方法:

本研究基于Baron & Kenny(1986)提出的三步中介回归分析法来探讨下属的认同内化在德行领导与下属的敬业度之间的中介作用^[6]。Baron & Kenny指出,当一个给定变量能够解释自变量和因变量之间的关系时,该变量就被认为在自变量和因变量之间起到了中介效应,该变量即为自变量和因变量之间的中介变量。一个变量要成为中介变量必须满足以下3个条件:1. 自变量的变异能够显著解释中介变量的变异(路径a);2. 中介变量的变异能够显著地解释因变量的变异(路径b);3. 当控制中介变量后,自变量和因变量之间原来存在的显著关系(路径c)明显降低,则表明中介效应发生。

根据第3个条件的满足程度不同,中介效应的大小是以连续带的形式存在。当路径c'降低为0时,则有充分的证据认为存在一个唯一的、支配性的中介变量,即为完全中介变量。当路径c'不为0时,则说明存在多个中介变量,即为部分中介变量。在中介变量的统计检验上,可以使用Sobel公式来检验中介效应是否存在。检验公式如下:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{S_a^2 S_b^2 + a^2 S_b^2 + b^2 S_a^2}}$$

其中 a 和 b 分别为自变量对中介变量、中介变量对因变量的回归系数, S_a 和 S_b 分别为 a 和 b 的标准误, Z 服从正态分布。

研究结果:根据Baron & Kenny的3步中介回归分析法,本文探讨下属的认同内化在德行领导与敬业度之间是否存在中介效应,需要进行以下3个步骤:

首先,探讨自变量与中介变量的关系。以德行领导为自变量,以下属的认同内化为因变量,探讨德行领导与下属的

认同内化之间的关系,此为回归1。在回归1中,德行领导对下属的认同内化的回归系数为0.820($P < 0.001$),表明自变量(德行领导)对中介变量(下属的认同内化)具有显著的正向预测作用。研究结果见下表。

其次,探讨中介变量与因变量的关系。以下属的敬业度为因变量,探讨下属的认同内化与下属的敬业度之间的关系,此为回归2。回归2的结果表明,下属的认同内化对下属的敬业度的回归系数为0.332($p < 0.001$),表明中介变量(下属的认同内化)对因变量(下属的敬业度)具有显著的正向预测作用。

最后,探讨控制中介变量之后,自变量对因变量影响的强弱变化,此为回归3。在回归3中,需进行两次回归。第一步:首先以德行领导为自变量,以下属的敬业度为因变量,进行回归分析,以表明自变量和因变量之间的关系。第一步的回归结果表明,德行领导对下属的敬业度的回归系数为0.333($P < 0.001$),表明德行领导对下属的敬业度有显著的正向预测作用。第二步:控制下属的认同内化之后,再考察德行领导对下属敬业度的回归结果,发现德行领导对下属的敬业度的回归结果依然显著,但回归系数明显降低,为0.184($p < 0.05$)。使用Sobel公式检验中介效应是否存在,得到 $Z = 2.2637$, $P < 0.05$,达到显著水平,这表明,中介效应显著,即下属的认同内化是德行领导与下属的敬业度之间的部分中介变量。研究结果见下表。

表 下属的认同内化在德行领导与下属的敬业度之间的中介作用

变量	回归1	回归2	回归3(敬业度)	
	认同内化	敬业度	第一步	第二步
德行领导	0.820***		0.333***	
认同内化		0.332***		
认同内化				0.182*
德行领导				0.184*
R ²	0.672	0.111	0.111	0.122
F	844.756***	51.311***	51.436***	28.518***

对调查数据的层次回归分析表明,德行领导对下属的敬业度有正向预测作用,其中,下属对领导者的认同内化起部分中介作用。

四、讨论

员工的敬业度受到多种因素的影响,其中,领导者对工作、对组织、对下属的态度和行为也会直接或间接地影响到下属的敬业度。本研究表明,在德行领导之下,下属的敬业度达到显著水平。这可能是因为领导者自身对工作尽职尽责,凡事从组织、从集体的利益出发,为员工做出好的榜样,会激发下属的敬业度。特别是领导者关心下属的发展和成长,宽容、客观地对待下属工作中的失误,这些也有利于激发下属对工作的热情、对事业的追求。

认同是指把自我情感等同于另一个人或一组人的情感,并把他们的动机和理想转移到自我身上(Fredmund Malik,

2005)。它是对价值和意义的认同,能够引起人们的良好心态的变化和形成^[7]。对领导者的认同则体现了对领导者的价值观、理念和行为的认可、接纳,下属对领导者的认同是领导者获得支持和拥护的前提条件。德行领导为下属认同领导提供了价值和意义的源泉:领导者所展现出的廉洁正直、公正无私等高尚的人格魅力,以及体现出的对组织、社会的责任、对下属成长的负责和关心等得到了下属的认可、接受。

在心理学中,内化是描述客体对象如何由具体的外部实在变为主体观念映象的过程。国外一些学者从社会学的视角来解释内化,认为内化是“个体接受态度、法规、原则或良心制裁,并使之在形成价值判断或决定自己品行的过程中成为自己的一部分”的过程(Krathwohl & Bloom, 1989)。在组织中,下属对领导的内化则是下属将领导者的价值观、理念和行为通过认同转化为自身内部思维模式的过程,意即个体接受这种价值观、理念和行为,并将其转化为自身的理念、意识和人格的一部分,并自觉地引导自己的态度和行为。领导者实施德行领导,其价值理念和行为得到下属的认同内化,提升了下属对工作环境、岗位和领导者的满意度,使下属积极配合领导的要求,自觉完成任务,愿意为组织承担责任和压力,在必要的时候能为组织做出最大贡献。

下属的认同内化能够在德行领导与下属的敬业度之间起部分中介效应表明,德行领导一定程度上通过下属的认同内化间接影响下属的敬业度。领导者实施德行领导,以自身高尚的品行、人格魅力得到下属的认同内化,下属对领导者的高尚品行和人格魅力的认同内化又影响到下属对组织、对工作的积极态度和行为。下属对德行领导者的认同内化,是领导者实施德行领导的一个重要价值体现。

参考文献:

- [1] 孙利平. 企业组织德行领导的内容结构及其相关研究[D]. 广州:暨南大学博士学位论文, 2008.
- [2] 朱江. 敬业确实有道理[M]. 北京:电子工业出版社, 2005.
- [3] 马明,陈方英,孟华,周知一. 员工满意度与敬业度关系实证研究[J]. 管理世界, 2005, (11).
- [4] 凌文铨,等. CPM领导行为量表的建构[J]. 心理学报, 1987, (2).
- [5] 郑伯,姜定宇. 华人组织中的主管忠诚:主位与客位概念对员工效能的效果[J]. 本土心理学研究, 2000, (14).
- [6] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986) The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51, 1173-1182.
- [7] 弗洛蒙德·马里克(Fredmund Malik). 管理中的危险字眼(4):认同感[J]. 商务周刊, 2005, (18).

[责任编辑:李小玉]