

伦理型领导影响团队绩效的过程机制研究

——基于大型制造型企业的实证研究*

王端旭** 柴妍冬

(浙江大学管理学院, 杭州 310058)

摘要:伦理型领导作为一种当下备受关注的领导风格,对员工工作态度和行为的影响作用已经得到较为一致的认同,但关于它是如何影响员工绩效的过程机制研究相对较少,特别是团队绩效。本文基于团队层面,引入工作嵌入理论,通过 81 个大型制造型企业团队的配对样本实证研究发现,团队工作嵌入对伦理型领导与团队绩效的正向关系起中介作用,团队道德认同正向调节伦理型领导与团队绩效之间的关系,并且,伦理型领导与团队道德认同的交互作用通过工作嵌入作为中介,影响团队绩效,表现为被中介的调节作用。

关键词:伦理型领导;团队绩效;工作嵌入;道德认同

中图分类号:C933 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1006-6055.2014.05.014

Researches on Process Mechanism of How Ethical Leadership Influences Team Performance: An Empirical Study Based on Large-scale Manufacturing Enterprises*

WANG Duanxu** CHAI Yandong

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058)

Abstract: Ethical leadership plays an important role in promoting enhanced employee attitudes and behaviors, but relatively few studies have tested how and why ethical leadership relates to task performance, especially to team performance. Organizational embeddedness influenced by leader behavior is influencing the employer performance. With a total of 81 team samples, the effect of ethical leadership on team performance based on job embeddedness theory has examined. It is found that ethical leadership positively influences team performance and team job embeddedness is found to be a critical mediator while team moral identity as a moderator.

Key words: ethical leadership; team performance; organizational embeddedness; moral identity

1 引言

在企业内,一个深入员工群众、以身作则、拥有优良作风的伦理型领导正是解决诸多员工问题、实现组织持续发展的有效途径之一。尽管伦理型领导(EL)对下属工作行为和态度的影响已经得到较为一致的认同,但为更好地发挥伦理型领导的积极作用,对伦理型领导是如何影响基层团队成员行为表现的过程剖析及其相关影响因素的探索研究显得尤为重要,并以此激发企业发现和培养伦理型领导的强烈意愿和动机,为企业组织的管理实践提供理论支持^[1]。

伦理型领导是指领导者在个人活动和人际互动

中表现出合乎伦理的行为,并通过双向交流、强化机制和决策制定来激发下属的同类行为^[2]。大量研究表明,伦理型领导对团队成员个体绩效存在积极的影响作用^[3,4],但是基于团队层面,伦理型领导对团队整体绩效存在正向影响作用的研究较少^[5]。团队绩效并不是简单的个体绩效的加总,鉴于此,本研究基于团队层面分析伦理型领导对团队绩效产生影响的过程机制,为个体和团队不同层面之间的比较和转化研究提供更多的实证依据。

回顾有关伦理型领导影响团队绩效过程机制研究的文献,学者们已经发现伦理型领导可以通过加强领导-部属交换、员工对领导的信任、组织认同和组织承诺等提高团队成员工作绩效,也可以直接提高员工自我效能感、工作自主性及认真努力程度来提高员工绩效^[5-9]。然而,领导作为组织中的重要角色,影响着员工的留职决定和行为状态,工作嵌入理论便是基于员工保留提出的构念,是组织个体离

2014-05-14 收稿,2014-08-12 接受

* 国家自然科学基金(71272169)资助

** 通讯作者, E-mail: wangsom@126.com

开工作的各种力量的组合^[10],主要特点是考虑了除工作本身之外的因素,团队成员工作嵌入水平受领导行为的影响,同时会影响员工的工作态度和工作行为^[11]。因此,本研究基于工作嵌入理论,探讨伦理型领导影响团队绩效的过程机制,从而为工作嵌入理论的适用性提供更多的实证依据,也是对伦理型领导影响研究的一个补充和完善。

此外,在有关领导风格及类型的研究领域不难发现,只关注领导的直接作用,而不考虑这种领导行为发生作用和影响的情境可能会得出不完整甚至不准确的结论^[12]。由此说明,研究并论证哪些情境因素可以加强或者减弱伦理型领导对员工行为和表现的作用效果显得非常重要。已有研究从组织视角出发,提到组织公平等因素^[8],而 Brown 和 Mitchell^[13]提出在关于伦理型领导的研究中应当特别关注领导和团队成员之间伦理价值观念的一致性和匹配性。因此,从团队成员的特征出发,充分考虑团队的道德认同水平在伦理型领导对团队绩效的影响机制中的调节作用,分析不同道德认同水平下伦理型领导所产生的不同程度的影响效果,是本研究的第二大创新点。

2 理论基础及研究假设

2.1 团队工作嵌入及其中介作用

嵌入是基于员工保留提出的构念,是阻止员工个体放弃工作离开组织的各种力量的组合。工作嵌入概念由“联系”、“匹配”、“牺牲”三个因素构成,与“组织”和“社区”组合构成工作嵌入的六个指标^[10]。国内外研究对于社区的定义还尚未清晰,关于社区嵌入实证研究结论的争议也很大,本研究主要探讨的是组织嵌入。嵌入理论研究的是除工作之外以及非态度的因素。“联系”就是指员工与个人或组织的联系网络,包括领导、同事、团队及工作环境等。与这个网络的联系程度越高,就越有可能受到约束,从而提高其工作嵌入水平。“匹配”是员工对组织及所处工作环境的相容性和舒适性的感知程度,关注的是员工个人价值观、职业规划等与所在组织的文化和工作环境的融合程度。匹配度越高,与组织的联系越紧密。“牺牲”是员工离开这个组织所要付出的在物质上和精神上的损失。员工离开这个组织的代价越高,其嵌入程度则越高,越不容易离开这个组织,这些损失中包含发展机会,和领导、同事建立的合作关系,已经适应的工作环境等。

本研究集中研究伦理型领导在员工嵌入水平中起到的重要作用。Brown^[3]认为伦理型领导是指领导者通过个体行为和人际互动,向下属表明什么是规范的、恰当的行为,并通过双向沟通等方式促使团队成员遵照执行。伦理型领导往往通过构建公平公正的工作环境,并努力创设良好的发展平台,给员工提供必要的支持和帮助以及更多的成长机会。已有研究表明“相互投资型”雇佣关系与员工工作嵌入显著正相关^[14],Erich 等^[15]也深入探讨了人力资源管理实践与工作嵌入的关系,结果表明员工薪酬感知、主管支持、成长机会与工作嵌入显著正相关。此外,伦理型领导被认为是诚实的、有原则并值得信任的,在工作中为团队成员的利益着想,有学者通过研究证实了伦理型领导提高团队成员的内心归属感和领导-部属交换水平^[9],而较高的领导-部属交换水平意味着更多的工作资源和工作支持,从而增强了团队成员的嵌入水平及其离开这个组织所要付出的代价^[16]。

美国伦理研究中心(ERC)也经过研究得出,组织领导者所展现的伦理领导力有助于组织长期留住高素质人才^[17]。由此可见,伦理型领导是团队的珍贵资源,从而成为加强团队成员留在组织中意愿的重要因素,伦理型领导可以提高团队成员工作嵌入水平。据此,我们提出以下假设并拟加以验证:

假设 1:伦理型领导对团队工作嵌入有正向影响。

Lee 等^[11]研究发现,工作嵌入对员工组织公民行为和工作绩效有显著正向影响;也有其他学者,如 Halbesleben 等^[18]研究发现,工作嵌入对员工工作绩效有正向影响。团队成员与组织的联系越紧密,与组织成员之间的交流也越频繁,更容易得到与工作相关的信息和支持,从而为更好的工作绩效提供保障^[19,20]。有学者指出,个体和组织的匹配对组织成员的工作绩效有显著影响,对于追求工作中的成就感而言,与组织匹配度较高、与组织氛围融洽度高的员工相对于匹配度低的员工有更高的工作绩效^[21]。再者,团队成员感知到的离开这个组织的损失越大,那么离开这个组织的成本也越高,为了获得更大的收益,减小损失,团队成员往往就表现出较高的工作绩效。所以,本研究提出如下假设并拟加以验证:

假设 2:团队工作嵌入对团队绩效有正向影响。

综上所述,伦理型领导对团队成员的工作嵌入

产生影响,并进一步通过工作嵌入对其团队绩效产生正向作用。因此本研究就伦理型领导、团队工作嵌入和团队绩效的关系作进一步推断,并提出如下假设拟加以验证:

假设 3:团队工作嵌入在伦理型领导对团队绩效的影响之间起中介作用。

2.2 团队道德认同的调节作用

已有学者提出,一些环境或者样本特征的因素会影响工作嵌入与员工行为的关系,这些情境因素包括文化、组织特征和个体特征。根据社会交换理论中的第三种互惠原则,即作为道德标准的互惠^[22],只有当事双方都遵循相同的道德规范时,互惠行为才会发生,并且这种情形在中国的组织环境中特别适用^[23]。Mayer 等^[24]从社会认知的视角将道德认同与伦理的领导行为联系在一起。伦理型领导者希望通过对团队成员伦理的管理和控制过程激发团队的公民行为和良好表现,就需要团队成员对其伦理价值观念的认同,即团队成员也应当具有较强的道德认同水平,从而才会产生领导与团队成员之间更一致的行为标准和相互信任,这样才能产生领导所预期的团队结果。

道德认同水平的匹配是团队成员与领导匹配的重要组成部分之一。道德认同水平高的团队,相对于水平低的团队,对伦理型领导的认可度更强,从而对领导所表现出来的处事方式和决策结果更为接受,团队成员也会为拥有一个伦理型领导而倍感珍惜。他们在增强工作嵌入水平的同时,更有义务和责任回报以认真负责的工作,从而获得更高的工作绩效。相反,如果团队的道德认同水平较低,那么本身的伦理观念和伦理决策与伦理型领导有着较大的差别,对伦理型领导的行为的接受度降低,甚至会产生情绪和行为上的不满和反对,当产生离开这个组织的意愿时,也不会因为存在一个伦理型领导而有所改变,更不会因此而表现出较好的工作水平,甚至会影响团队的工作绩效。由此,本研究提出以下假设并拟加以证实:

假设 4a:道德认同正向调节伦理型领导与团队工作绩效之间的关系,即拥有较高水平道德认同的团队,其伦理型领导与团队工作绩效之间的关系会更加明显。

假设 4b:伦理型领导与团队道德认同的交互作用将通过工作嵌入作为中介,影响团队的工作绩效,从而表现为被中介的调节作用。

3 研究方法

3.1 研究样本

为了尽可能避免同源误差,本研究采取以团队为基本单元,并进行领导和团队成员配对成组进行数据收集,把多个变量分开测量,即伦理型领导、工作嵌入和道德认同由团队成员填写,而团队层面的工作绩效由团队领导填写。本研究选取了青岛、杭州、上海等多地大型制造业企业内符合研究要求的团队发放问卷,共发放问卷 547 份,回收有效问卷 476 份(有效回收率 87%),其中领导问卷 81 份,员工问卷 395 份,共 81 个工作团队。

在配对团队样本中,团队领导的人口统计特征如下:男 52 人(64.2%),女 29 人(35.8%);平均年龄 29.96 岁(标准差 4.98),分布在 23~48 岁之间;在目前团队的工作年限平均为 3.43 年,最少 1 年,最多 11 年;以大专及以上学历(78 人,占 96.3%)为主。

团队成员的人口分布为:男 236 人(59.7%),女 154 人(39%),另有 5 人没有填写性别;平均年龄 25.42 岁(标准差 4.15),最小 19 岁,最大 44 岁;在现团队的工作年限平均 2.60 年,最少 1 年,最多 14 年;以本科及以下学历(370 人,93.7%)为主。

3.2 变量测量

本研究对伦理型领导这个变量的测量,采用测量效果已经得到广泛认可的 Brown 等人开发的伦理型领导量表,包括 10 个题项。代表题项如“我的上司根据道德规范为员工树立正确做事的榜样”等,量表的内部一致性系数为 0.877。

测量工作嵌入采用 Crossley 等^[25]开发的研究量表,共计 7 个题项,代表题项如“我觉得自己依附于这个公司”等,量表的内部一致性系数为 0.857。

团队绩效变量的测量采用的是 Wayne 等^[26]开发的量表,总共 6 个题项,代表题项如“总体来说团队目前的工作方式与我预期一致”等,量表的内部一致性系数为 0.887。

道德认同的测量采用 Aquino 和 Reed^[27]开发的量表,该量表共 10 个题项,对所列举的亲切友好、慷慨大方、乐于助人、工作勤奋和诚实公正等这些品质特征填写自己的体会。代表题项如“从我阅读的书报种类可看出我具备这些品质”等,量表的内部一致性系数为 0.764。

本研究所有变量的测量均采用五点 Likert 计分形式。本研究将团队规模、领导任期年限、领导学历、团队成员平均年龄、成员在本团队的平均工作年限等作为控制变量,在数据分析的过程中考虑了控制变量可能产生的影响,尽可能使本研究的结果更加准确。

3.3 样本的效度和信度

本研究运用 Amos17.0 统计软件,通过验证性因子分析(CFA)的方法验证本研究中各变量的建构效度,结果如表 1 所示。由表可见,与另外四个模型相比,三因子模型对实际数据拟合得最为理想,说明本研究设计的团队成员数据的 3 个变量具有良好的区分效度,的确代表了 3 个不同的构念。需要说明的是因为团队绩效的测量数据由领导提供,该变量的测量不与研究中设计的其他变量存在同源问题,并且该变量的内部结构也是单维的,不再对其进行 CFA 检验。

表 1 变量验证性因子分析结果(N = 395)¹⁾

Table 1 Confirmatory factor analysis of variables(N = 395)¹⁾

拟合指标	χ^2/df	RMSEA	RMR	GFI	TLI	CFI	IFI
三因子模型	2.07	0.05	0.03	0.89	0.90	0.91	0.91
二因子模型 1	3.24	0.08	0.04	0.80	0.79	0.81	0.81
二因子模型 2	4.41	0.09	0.05	0.74	0.68	0.71	0.71
二因子模型 3	4.55	0.10	0.06	0.74	0.67	0.70	0.70
单因子模型	5.65	0.11	0.06	0.73	0.57	0.61	0.61

1) 三因子模型:伦理型领导,团队工作嵌入,团队道德认同;二因子模型 1:伦理型领导 + 团队工作嵌入,团队道德认同;二因子模型 2:伦理型领导,团队工作嵌入 + 团队道德认同;二因子模型 3:伦理型领导 + 团队道德认同,团队工作嵌入;单因子模型:伦理型领导 + 团队工作嵌入 + 团队道德认同。

由于本研究是在团队层面进行,通过计算发现,伦理型领导、道德认同、工作嵌入等三个变量的 Rwg 和 ICC1、ICC2 值均处于可接受范围,即 Rwg 大于 0.7,ICC1 在 0.00 到 0.50 之间,ICC2 的值大于 0.70。如表 2 所示,本研究将这些变量聚合到团队

层面也有了较为充分的实证支持,本研究假设检验包含的所有变量都是团队层面的变量。

表 2 各团队成员变量数据的 Rwg、ICC1、ICC2 值

Table 2 The consequence of Rwg,ICC1,ICC2 of team variables

变量名称	Mean Rwg	Median Rwg	ICC1	ICC2
伦理型领导	0.98	0.98	0.43	0.79
道德认同	0.98	0.99	0.44	0.79
工作嵌入	0.98	0.98	0.39	0.76

4 假设检验

4.1 变量的描述性统计及相关性分析

表 3 显示了本研究的描述性统计结果,包括变量的均值、标准差和两两之间的 Pearson 相关分析。结果表明,伦理型领导、工作嵌入和团队绩效三个变量之间两两相关,呈显著正相关关系,但与道德认同相关不显著。所得结果与假设相符。

4.2 分层回归检验假设

1) 中介作用的多元回归结果分析

由于本研究需要检验的是一个具有调节效应的中介问题,为了逻辑上分析和描述的方便,首先对主效应和中介效应进行检验,即检验伦理型领导对团队绩效的影响以及工作嵌入在其中的中介作用。本研究采用 SPSS18.0 做层次线性回归以验证假设。如表 4 所示,在对团队规模、领导年限、领导学历、员工平均年龄和平均年限进行控制之后,模型二中伦理型领导对团队绩效的回归是显著的($\beta = 0.377, P < 0.001$),即主效应成立。此外,控制变量与上一回归相同,模型四和模型五显示,伦理型领导对工作嵌入的回归($\beta = 0.653, P < 0.001$)和工作嵌入对团队绩效的回归($\beta = 0.383, P < 0.01$)都是显著的,假设 1、假设 2 得到验证。

表 3 变量描述性统计和相关性分析结果表(N = 81)¹⁾

Table 3 Descriptive statistics, and correlations among variables(N = 81)¹⁾

	变量名称	Mean	S. D.	1	2	3	4	5	6	7	8
控制变量	1. 团队规模	4.88	1.10	—							
	2. 领导年限	3.52	2.22	−0.41 **	—						
	3. 领导学历	2.72	0.78	−0.36 **	0.18	—					
	4. 员工平均年龄	25.89	3.87	−0.54 **	0.76 **	0.35 **	—				
	5. 员工平均年限	2.80	1.78	−0.50 **	0.82 **	0.11	0.89 **	—			
主要变量	6. 伦理型领导	3.69	0.49	−0.02	−0.13	−0.02	−0.06	−0.15	—		
	7. 团队工作嵌入	3.77	0.41	−0.10	−0.06	0.22	0.07	0.00	0.59 **	—	
	8. 团队绩效	3.62	0.62	0.03	−0.06	−0.05	0.03	−0.05	0.43 **	0.43 **	—
	9. 团队道德认同	3.55	0.38	−0.14	0.21	0.24 *	0.23 *	0.17	0.09	0.16	−0.05

1) * P<0.05, ** P<0.01。

表 4 主效应和中介作用的多元分布回归分析结果¹⁾
Table 4 Regression consequence of main effect and mediating effect¹⁾

变量名称	团队绩效			团队工作嵌入		团队绩效
	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5	
控制变量	团队规模	-0.005	0.055	0.011	-0.035	0.029
	领导年限	-0.042	-0.058	0.058	-0.216	0.035
	领导学历	-0.192	-0.115	-0.284	0.199	-0.243
	员工平均年龄	0.531	0.351	0.482	0.106	0.430
	员工平均年限	-0.476	-0.218	-0.493	0.036	-0.404
自变量	伦理型领导		0.377***		0.653***	0.126
	团队工作嵌入			0.464***		0.383**
	R2	0.052	0.181	0.253	0.453	0.262
	F	0.797	2.657*	4.067***	9.946***	3.593**
	ΔR2	0.052	0.129***	0.201***	0.390***	0.080**

1) N = 81, * P < 0.05; ** P < 0.01; *** P < 0.001。

检验中介作用时,本研究根据 Baron 和 Kenny^[28] 三步检验中介效应的建议,在检验了假设 1 和假设 2 之后,观察模型五的中介作用检验结果,在控制了工作嵌入后,伦理型领导对团队绩效的影响不显著,而工作嵌入对团队绩效的影响仍然很显著($\beta = 0.383, P < 0.001$),由此可见,工作嵌入完全中介了伦理型领导与团队绩效之间的关系,本研究的假设 3 得到支持。

2) 调节效应和有中介的调节效应多元回归结果分析

在检验团队道德认同对伦理型领导与团队绩效之间关系所起的调节作用及工作嵌入作为中介的调节效应时,本研究根据检验调节效应的一般方法。首先对自变量和调节变量进行中心化处理,使均值为 0,从而尽可能地避免多重共线性问题。然后使用中心化后的自变量与调节变量乘积项进行回归检验。表 4 为本研究的调节效应检验结果,模型三中显示,乘积项对于团队绩效的正向影响显著($\beta = 0.363, P < 0.001$),并且整体模型的 R2 变化也很显著($\Delta R2 = 0.113, P < 0.001$),由此可得,团队道德认同调节了伦理型领导与团队绩效之间的关系,假设 4a 得到支持。

为了进一步解释调节效应的关系,本研究采用 Aiken 和 West^[29] 的简单坡度分析 (simple slope analysis) 程序,将高于均值一个标准差和低于均值一个标准差的调节变量分组,然后依次在高低水平上做因变量对自变量的回归分析,将结果绘制成图,如图 1 显示,并结合 simple slope 检验结果可以发现,当团队道德认同强时,伦理型领导对团队绩效有明显的正向影响 (simple slope = 0.879, $p < 0.001$),而当团队道德认同弱时,伦理型领导和团队绩效之间的

相关性不明显 (simple slope = -0.087, $p > 0.05$)。综上所述,假设 4a 得到验证。

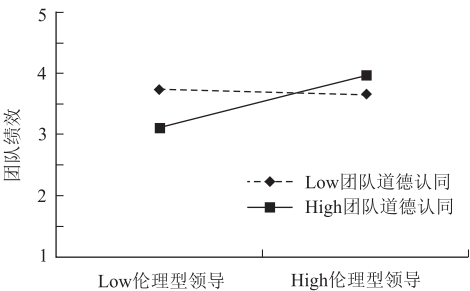


图 1 团队道德认同调节效应模式
Figure 1 Moderating effect of team moral identity

最后检验的是有中介的调节效应假设,即在验证了假设 4a 的基础上,验证伦理型领导和团队道德认同对团队绩效的交互作用是否通过团队工作嵌入来实现。表 5 中的模型四可得,团队道德认同对于伦理型领导和团队工作嵌入之间的关系起到了显著的调节效应($\beta = 0.221, p < 0.05$)。而且在控制了团队工作嵌入之后,乘积项系数显著性下降($\beta = 0.298, p < 0.01$),团队工作嵌入对团队绩效仍显著正相关($\beta = 0.291, P < 0.05$),所以伦理型领导和团队道德认同的交互作用对团队绩效的影响被团队工作嵌入部分中介。综上所述,假设 4b 得到验证。

5 结束语

本研究基于社会认同理论和一致性匹配视角,采用上下级配对的问卷调查方式,探讨了伦理型领导影响团队绩效的过程机制,引入并验证了团队工作嵌入的中介作用和团队道德认同的调节作用。本研究提出并验证了理论支持的全部假设,即伦理型领导与团队工作嵌入正相关,团队工作嵌入与团队

表 5 调节效应和有中介的调节效应多元分布回归分析结果¹⁾
Table 5 Regression consequence of moderating effect and mediated moderation effect¹⁾

变量名称	团队绩效			团队工作嵌入	
	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5
控制变量	团队规模	-0.005	0.055	0.086	0.090
	领导年限	-0.042	-0.040	-0.129	-0.311
	领导学历	-0.192	-0.100	-0.107	0.316
	员工平均年龄	0.531	0.354	0.358	-0.205
	员工平均年限	-0.476	-0.223	-0.064	0.586
主要变量	伦理型领导		0.385 ***	0.312 **	0.602 ***
	团队道德认同		-0.083	-0.123	0.042
	团队工作嵌入				0.291 *
	伦理型领导 × 团队道德认同			0.363 ***	0.221 *
乘积项	R2	0.052	0.188	0.300	0.499
	F	0.797	2.342 *	3.757 ***	8.71 ***
	ΔR2	0.052	0.006	0.113 ***	0.042 *

1) N = 81, * P < 0.05; ** P < 0.01; *** P < 0.001。

绩效正相关,团队工作嵌入在伦理型领导和团队绩效的影响过程中起到中介作用,团队道德认同正向调节伦理型领导与团队绩效之间的关系,拥有较高水平道德认同的团队,其伦理型领导与团队绩效之间的关系会更加明显。伦理型领导与团队道德认同的交互作用也通过工作嵌入作为中介,影响团队绩效,验证为被中介的调节作用。

本研究主要有以下三方面的创新和进展。首先,丰富并发展了伦理型领导理论,以往对伦理型领导理论的研究主要是在西方背景下进行,而在伦理道德的认知和评判方面,中国和西方的文化背景有较大差异,所以在中国的社会背景中进行伦理型领导的研究是极其重要的,对中国背景下的管理实践提供更好的参考和借鉴。并且,以往对伦理型领导后果及其影响机制的研究主要集中在个体层面,而本研究抓住了伦理型领导通过伦理管理对团队整体行为和表现产生影响的特点,将伦理型领导的后果延伸到团队层面,证实了伦理型领导对团队整体工作嵌入水平和和团队绩效的促进作用。

其次是拓展了工作嵌入的中介效应研究。尽管现有研究有不少对工作嵌入的前因、结果变量,以及将工作嵌入作为中介变量和调节变量的研究,但对组织因素对工作嵌入因素的影响研究比较少。工作嵌入的一些重要指标,包括组织环境、社会网络支持、雇佣关系、组织文化及领导风格都有可能影响员工的工作嵌入水平。本研究正是基于工作嵌入理论,论证伦理型领导对团队绩效产生的过程机制,为工作嵌入理论的适用性提供了更多的实证证据。

第三,本研究将价值观匹配应用到企业的伦理

问题中,验证领导与下属伦理道德观念的匹配对团队绩效的影响。以往匹配研究大多关注领导与下属工作相关特征的匹配,而没有具体到价值观念特别是伦理道德观念的匹配,本研究对此进行尝试并发现有价值的实证结果,丰富了匹配领域的研究成果。研究得出,伦理型领导在道德认同较强的团队中,对团队绩效的促进作用才变得更为显著,这也说明伦理型领导在解释团队行为时是权变的,要综合考虑团队特征等情境因素。

本研究对于管理实践有直接或间接的启发意义。在政府层面,作为加强社会精神文明建设、构建和谐社会的重要途径,政府和相关部门应该着力建立并完善社会伦理价值体系,加强对企业伦理规范的监督和管理。在企业层面,管理者应充分重视团队成员的伦理道德建设,在管理制度和考评体系中增加伦理规范的内容,推进企业文化中的伦理建设。在团队层面,为促进团队绩效和成员归属感的提高,领导者应时刻提高自身言行的重视,用更高的伦理标准要求自己,并努力在平时的工作行为和对下属的态度中体现出伦理型的领导风格。

本研究也存在一些局限和不足,以往较少研究团队水平的工作嵌入和道德认同,而作为基于团队水平的研究,将工作嵌入和道德认同求团队成员的均值后作为团队水平的变量研究,需要得到更多理论及实证的检验。本研究的调查对象为大型制造业企业,样本企业类别存在一定的限制。此外,伦理型领导和团队道德水平的交互作用被团队工作嵌入部分中介,影响团队绩效,说明还存在其他重要的解释机理,这也是对以后研究的展望,在今后的研究中,

应从更多理论视角解释伦理型领导对结果变量的影响作用。

参考文献

- [1] 莫申江,王重鸣. 国外伦理型领导研究前沿探析[J]. 外国经济与管理,2010,(32):32-37.
- [2] BROWN M E, TREVINO L K. Ethical leadership: A review and future directions[J]. Leadership Quarterly,2006,17(6):595-616.
- [3] BROWN M E, TREVINO L K, HARRISON D. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes 2005, 97(2):117-134.
- [4] PICCOLO R F, GREENBAUM R, DEN HARTOG D N, et al. The relationship between ethical leadership and core job characteristics[J]. Journal of Organizational Behavior,2010,31(2/3):259-278.
- [5] WALUMBWA F O, MORRISON E W, CHRISTENSEN A L. Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice[J], Leadership Quarterly 2012,23(5):953-960.
- [6] WALUMBWA F O, MAYER D M, WANG P, et al. Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. Organizational Behavior and Human Decision Processes,2011,115(2):204-213.
- [7] TUMASJAN A, STROBEL M, WELPE I. Ethical Leadership Evaluations After Moral Transgression: Social Distance Makes the Difference[J], Journal of Business Ethics,2011,99(4):609-622.
- [8] MAYER D M, KUENZI M, GREENBAUM R, et al. How low does ethical leadership flow Test of a trickle-down model[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes,2009,108(1):1-13.
- [9] SHUKURAT M B. Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance[J], International Journal of Business and Social Science,2012,3(11):228-236.
- [10] MITCHELL T R, HOLTOM B C, LEE T W, et al. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Academy of Management Journal,2001,44(6):1102-1121.
- [11] LEE T W, MITCHELL T R. The effects of job embeddedness on citizenship, job performance, volitional absences, and volunteer turnover[J]. Academy of management journal,2004,47(5):711-722.
- [12] ZHANG X J, FRED O, WALUMBWA, S A, et al. Ethical leadership, employee citizenship and work withdrawal behaviors: Examining mediating and moderating processes[J], The Leadership Quarterly,2013,24(1):284-297.
- [13] BROWN M E, MITCHELL M S. Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research[J]. Business Ethics Quarterly,2010,20(4):583-616.
- [14] HOM P W, TSUI A S, WU J B, et al. Explaining employment relationships with social exchange and job embeddedness[J]. Journal of Applied Psychology,2009,94(2):1077-1096.
- [15] ERICH B, CLENNEY B F, TAYLOR G S. Human Resource Practices, Job embeddedness and intention to quit[J]. Management Research News,2009,32(3):205-219.
- [16] KENNETH J H, ANTHONY R W, K. MICHELE K. The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX - outcomes relationship[J]. The Leadership Quarterly,2011,22(2):271-281.
- [17] FULMER R M. The challenge of ethical leadership[J]. Organizational Dynamics,2004,33(3):307-317.
- [18] HALBESLEBEN, WHEELER. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave[J]. Work & Stress,2008,22(3):242-256.
- [19] BRASS D J. A social network perspective on human resource management[J]. Research in Personnel and Human Resource Management,1995,13(2):39-79.
- [20] IBARRA H. Race, opportunity, and diversity in social circles in managerial networks[J]. Academy of Management Journal,1995,38(3):673-703.
- [21] TZINE R A. Congruency issue retested using Finerman's achievement climate notion[J]. Journal of Social Behavior and Personality,1987,11(2):63-78.
- [22] CROPANZANO R, MITCHELL M S. Social exchange theory: An interdisciplinary review[J]. Journal of Management,2005,31(6):874-900.
- [23] WANG D, TSUI A S, ZHANG Y, et al. Employment relationships and firm performance: Evidence from an emerging economy[J]. Journal of Organizational Behavior,2003,24(5):511-535.
- [24] MAYER D M, AQUINO K, GREENBAUM R L, et al. Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership[J]. Academy of Management Journal,2012,55(1):151-171.
- [25] CRAIG C, REBECCA J B, STEVE M J, et al. Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration Into a Traditional Model of Voluntary Turnover[J], Journal of Applied Psychology,2007,92(4):1031-1042.
- [26] WAYNE S J, SHORE L M, LINDEN R C. Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective[J]. Academy of Management Journal,1997,40(1):82-111.
- [27] AQUINO K, REED A. The self-importance of moral identity[J]. Journal of Personality and Social Psychology,2002,83(6):1423-1440.
- [28] BARON R M, KENNY D A. The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology,1986,51(6):1173-1182.
- [29] AIKEN L S, WEST S G. Multiple regression: Testing and interpreting interactions[M]. Newbury Park, CA: Sage,1991.