

变革型领导对员工工作幸福感的影响： 组织承诺的中介作用

王大伟, 刘怡欣, 朱丽萍, 郝垒垒

(山东师范大学 心理学院, 山东 济南 250358)

摘要:已有文献主要关注变革型领导与员工工作幸福感的关系研究,而对两者间的中介变量研究却很少。本研究选取 319 名企业员工为被试,以信度和效度较好的变革型领导问卷、工作幸福感问卷和组织承诺问卷为工具,分析了上级的变革型领导对员工的工作幸福感的影响,并进一步探索了变革型领导是否通过组织承诺影响员工工作幸福感。研究结果显示:变革型领导对员工工作幸福感有积极影响;变革型领导通过组织承诺的中介效应影响员工工作幸福感。研究启发企业领导者,不仅要在日常工作中以身作则,提高自身业务能力,给予员工生活上的关心,营造积极的工作氛围使员工的幸福感得到提升;而且还应提高员工对于组织的归属程度和组织承诺水平继而提高员工的工作幸福感。

关键词:变革型领导;工作幸福感;组织承诺

中图分类号:F272.92 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-929X(2016)04-0069-10

0 引 言

自 20 世纪末开始,由于积极心理学的蓬勃发展,心理学的研究内容逐渐趋向于采取一种不同于以往研究内容的积极取向^[1-2],即开始关注向上以及有积极价值的内容。与此同时,在人力资源管理领域,学者的研究也开始聚焦于员工健康及积极的心理状态。作为组织中个人的积极心理状态,工作幸福感(job well-being)开始得到学者越来越多的研究,已经取得了丰硕的成果^[3-8]。关于员工工作幸福感的研究表明员工工作幸福感对员工工作满意度、工作投入、组织生产率、组织公民行为等都有积极的影响,如何提升员工幸福感是一个既具有理论意义也具有实际意义的研究课题。

在创新经济时代,员工对于一份工作的评估不仅仅来自于自身可以从该组织中获得的直接经济利益,更重要的是自己在工作中所体验到的积极情绪。在企业中,领导者作为与员工紧密相连的个体,领导行为被认

修回日期:2016-05-10

基金项目:山东省自然科学基金项目“受众个体危及决策的信息加工过程:来自行为与眼动的证据”(ZR2014CM033);山东省重点研发计划项目“基于突发事件受众个体危机决策模型研究”(2015GSF120015);山东省应用基础型名校工程建设专业经费资助。

作者简介:王大伟,男,山东省潍坊人,博士,山东师范大学心理学院副教授,研究方向:人力资源管理;刘怡欣,女,陕西榆林人,山东师范大学心理学院硕士生,研究方向:人力资源管理,Email:594154582@qq.com;朱丽萍,女,山东潍坊人,山东师范大学心理学院硕士生,研究方向:人力资源管理;郝垒垒,男,山东章丘人,山东师范大学心理学院硕士生,研究方向:人力资源管理。

为是员工积极与消极情绪和心理体验的重要来源^[9-10]。从 20 世纪 80 年代开始, 变革型领导作为对员工工作态度和工作行为都有重要影响的一种领导风格, 已经成为人力资源管理研究领域的热门课题^[11]。相较于传统的领导方式, 变革型领导更加善于激发员工高层次的自我实现需要, 树立共同的前景, 赋予工作意义感和承诺感, 促使员工感受到工作的重要价值, 从而使员工自觉付出工作职责要求以外的更多努力, 甚至愿意牺牲自我的某些利益^[12]。研究表明, 变革型领导对许多积极的组织结果都有非常正向的影响, 如员工的工作投入、组织承诺、任务绩效、组织公民行为和心理健康等^[13-16]。由此可见, 从理论上分析, 变革型领导会对员工的工作幸福感产生影响。因此, 本研究的第一个目的就是检验变革型领导对员工工作幸福感的影响。

尽管变革型领导可以对员工的工作态度和心理体验产生积极影响的观点已经获得广泛的认同, 但进一步探究这种作用发生的内在机制依然是目前急需解决的一个问题^[17-19]。目前已有许多关于组织承诺的研究, 而其中一种研究趋向就是从员工与组织如何相互作用的角度来进行解释, 比如 Becker 的员工单边投入理论 (side-bet theory) 就表现了员工与组织之间相互作用的方式是依赖于互相换取经济价值; 而情感承诺就表现了员工与组织之间的相互作用是源自于彼此的社会交换, 这种作用模式体现的就是员工与组织之间的一种积极关系, 在如此积极的领导、员工关系之中, 员工对于组织的承诺也就逐步形成并得到稳固。许多研究都表明变革型领导在多种组织情境和文化背景下都与员工的组织承诺之间存在相关关系。李超平等^[20]认为, 变革型领导可以激发员工自觉为工作付出努力的意识, 鼓励员工充分发挥自身才能, 提高自我工作效能感, 并且将组织与员工对于未来工作的美好愿景紧密相连, 由此不断增强员工对组织的承诺感。也就是说, 变革型领导通过激发员工更高层次的自我实现需要和描绘共同愿景来提高员工对于组织的承诺水平。

对于组织承诺的前因变量的研究多集中在个人特征、角色特征、结构特征三个方面, 与此同时对组织承诺的结果变量的研究同样至关重要。先前对于组织承诺结果变量的研究多集中在工作绩效和员工退缩行为两个方面^[21-22]。如上所述, 创新经济时代的员工除了考虑自己在经济上获得的回报外, 更多的会考虑到自己在工作过程中体验到的积极情绪。组织有效性作为一种共赢目标, 不仅要不断提高员工的工作绩效、组织公民行为等这些客观的量化指标。因为这些指标只是体现了员工对于组织的贡献程度, 却没有考虑员工可以通过自己的努力从组织中获得的价值。所以组织承诺对于员工工作幸福感影响的研究就变得不可或缺。因此, 本研究的第二个目的就是组织承诺的视角来分析变革型领导影响员工工作幸福感的内在机制, 检验组织承诺的中介作用。

对上述问题的探讨不仅可以从理论上扩展对于变革型领导、员工工作幸福感以及组织承诺的认识, 进一步探索变革型领导对员工工作幸福感的影响及其内在机制。在实践上也有助于对员工工作幸福感的提升, 从而使员工在积极的心理状态下提高工作绩效、组织公民行为等一系列积极组织结果。

1 文献综述与研究假设

1.1 变革型领导对员工工作幸福感的影响

变革型领导指的是通过激发员工高层次的自我实现需要, 将员工的个人目标纳入组织规划中, 鼓励员工最大程度发挥自身能力, 保持健康心理状态, 提高工作效率, 在做好本职工作的同时甚至付出额外的努力^[23]。具体而言, Bass 和 Avolio^[24-25]的研究将变革型领导分为四个维度, 分别是领导魅力 (charisma or idealized influence)、感召力 (inspirational motivation)、智能激发 (intellectual stimulation) 和个性化关怀 (individualized consideration)。

领导行为作为一种在任何社会结构和文化背景中都存在的一种普遍现象, 得到了研究者的广泛关注, 但是其概念和构成在不同的背景下却有着不一样的内涵^[26-27]。李超平和时勘^[28]在 Bass 所提出的变革型领导

四维度的基础上,联系中国文化的特点,编制出由愿景激励、领导魅力、德行垂范、个性化关怀四个维度组合而成的中国版变革型领导问卷。其中愿景激励是指领导者向员工描绘诱人的前景,将组织目标与员工个人目标紧密联系,在组织规划的指导下,引导员工认识正确的职业发展方向。领导魅力是指领导者具有超凡的业务水平,并具有创新意识,对工作怀有热情,对自己具有较高要求的特质。这两个维度与 Bass 理论中的感召力与领导魅力的内涵基本一致。不同于 Bass 理论中的个性化关怀,在李超平等人提出的中国版变革型领导中个性化关怀维度所包含的意义更宽,中国式的个性化关怀不仅重视员工的职业发展,此外还赋予员工的家庭和个人生活以重要意义。德行垂范则是指领导者的舍己精神,牺牲自我利益,坐言起行,严格要求自己。

如上所述,变革型的领导者通过向员工描绘诱人的前景,言传身教,并在工作中不断鼓励员工,给予员工工作和生活多方面的关心与指导,使员工在工作中保持积极健康的心理状态。工作幸福感就是这样一种发生在工作场所,积极稳定的心理状态。研究者对工作幸福感从不同研究角度进行了概念上的界定,这些研究取向主要表现为快乐论取向和整合取向^[29]。从快乐论取向看,Bakker 和 Oerlemans^[4]将情绪环形模型(the circumplex model of affect)^[30]作为理论框架,将员工的工作幸福感界定为“个体对自己的工作满意,并体验到更多的积极情绪、更少的消极情绪”。从整合取向看,Fisher^[6]将工作幸福感定义为工作愉悦判断(积极态度)或愉悦体验(积极感受、心情、情绪和心流状态)。

已有研究表明,在交易型领导、家长式领导和变革型领导中,变革型领导对于员工工作状态的正向影响更为显著^[31]。李超平等人^[20]的研究也表明相对于家长式领导,员工更倾向于接受变革型领导。因此,变革型领导风格对员工的工作幸福感有积极的影响。

由此,得到假设 1:变革型领导对员工的工作幸福感有积极影响。

1.2 组织承诺的中介效应

承诺的概念最早由 Becker^[32]提出,初始是作为对当时社会学理论在解释人类持续性行为方面的不足的补充。他认为组织承诺作为一种心理体验,是源自于员工自觉地不断付出。随后,Porter 等人的研究认为,组织承诺除了经济方面的影响因素外,更包含着员工向组织表达的一种情感因素。Mowday 等人将“个人对特定组织的认同和参与的相对程度”作为组织承诺的定义。根据这一定义,组织承诺包括员工对组织文化的接受、员工自觉为组织付出相应的甚至超出职责外的努力以及员工对继续为组织服务的强烈渴望^[33]。简而言之,组织承诺就是员工对组织的认同、参与及忠诚^[35]。

在变革型领导的四维度中,领导者通过联系组织的目标与员工的个人目标,使员工自觉遵守组织的价值与理念,并认识到自身对于组织的重要作用,继而将自身的利益与组织的利益紧密相连,从而达到激励员工为了自己与组织的共同目标而付出超出职责外努力的目的。在工作中,领导者身先士卒,以自己对工作的热忱带动员工,使员工心悦诚服。通过个性化的关怀,领导者不仅对员工的工作给予专业的帮助,并且还重视员工工作和个人生活的共同进步。这些行为对于加强员工对自己工作的归属与忠诚都起到了促进作用,从而增加员工对组织的投入度和承诺水平。已有许多研究都证明了在不同的文化背景及组织结构中,变革型领导与员工的组织承诺都存在显著的相关关系^[35-38]。

近年来,组织承诺和工作幸福感的关系得到了诸多学者的广泛研究。这些研究均发现,组织承诺与工作幸福感之间存在显著的正相关关系。具体来说,员工的组织承诺水平越高,其对组织的忠诚和依恋也就越强烈,从而就会不断加强自己对于组织的融入水平,提升自身的幸福感。与此同时,当员工能从工作中获得更多的价值,认识到自己与组织的相互依存关系时,员工对于组织的依赖度及投入度也会同时得到提高,工作幸福感也对组织承诺起到了促进的作用。

综上所述,一方面,变革型领导的显著心理特质及工作行为都会促进员工对于组织的认可及奉献程度,继而在积极的心理状态下不断加强自身的组织承诺水平;另一个方面,组织承诺水平较高的员工具有较强的主

人翁意识,也会对组织产生强烈的归属及依恋感,在这样健康的工作氛围中继而产生较强的工作幸福感。由此,可提出假设 2:变革型领导通过组织承诺的中介作用影响员工工作幸福感。

2 方法

2.1 程序与样本

所有调查由企业的人力资源部或办公室负责人帮助实施,所有的主试人员都经过相应的培训,并分配了相应的指导语和实施手册。所有的调查都在比较集中的时间段内完成并当场收回。在调查实施之前,事先告知被试所有的研究结果仅用于科学研究,他们的信息会得到严格保密。在所有问卷的数据分析完成之后,所有问卷进行作废处理。本次调查共选取被试 319 名(男 141 名,女 168 名),集体发放调查问卷,将空白过多、反应倾向过于明显的问卷剔除后得到有效问卷 308 份,有效回收率 96.56%。

2.2 测量工具

2.2.1 变革型领导

采用李超平与时勘^[28]开发的变革型领导问卷(Transformational Leadership Questionnaire, TLQ),其研究结果表明:该问卷的信度与效度均达到了测量学的要求。该问卷包括德行垂范、愿景规划、个性化关怀、领导魅力四个维度,共 26 个项目。问卷采用 5 点计分制,从“非常不同意”到“非常同意”,由员工对直接上级进行评价。得分越高,说明该员工的上级越倾向于变革型领导。本研究中 4 个维度的内部一致性信度,由 α 系数表示分别为 0.91、0.87、0.88、0.87,总量表的 α 系数为 0.96。

2.2.2 员工工作幸福感

采用文峰^[39]所编制的工作幸福感问卷,该问卷包括工作价值、福利待遇、发展前景、环境驾驭、自我接受、人际关系、自主性七个维度,共 38 道题目。问卷采用 6 点计分制,从“非常不符合”到“非常符合”。得分越高,表示员工工作幸福感越强。本研究中 7 个维度的内部一致性信度,由 α 系数表示分别为 0.86、0.79、0.77、0.73、0.73、0.74、0.76,总量表的 α 系数为 0.96。

2.2.3 组织承诺

采用 Meyer 和 Allen^[40]所编制的组织承诺问卷,该问卷包括情感承诺、规范承诺、连续承诺 3 个维度,共 18 道题目。其中第 3、4、6、7 题为反向计分题目。问卷采用 5 点计分制,从“非常不符合”到“非常符合”。得分越高,说明员工的组织承诺水平越高。本研究中 3 个维度的内部一致性信度,由 α 系数表示分别为 0.68、0.79、0.60,总量表的 α 系数为 0.77。

2.3 统计分析工具

本研究采用 SPSS21.0 和 Amos20.0 进行所有的统计分析。

3 结果与分析

3.1 共同方法偏差检验

变革型领导、员工的工作幸福感及组织承诺这三个量表的各个条目都由同一被试回答,因此,我们对样本数据进行了共同方法偏差的检验。我们采用 SPSS21.0 对原数据进行探索性因素分析,选入所有题目,使用最大方差旋转法,结果显示, $KMO = 0.93$, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)检验统计量是用于比较变量间简单相关系数和偏相关系数的指标, KMO 值接近 1 意味着变量间的相关性越强,原有变量越适合作因子分析;巴特莱特

球形检验的值为 17187.4,显著性水平(下同) $p<0.001$,巴特利特球形检验是一种检验各个变量之间相关性程度的检验方法,如果该值较大,即认为原始变量之间存在相关性,适合于作因子分析。探索性因素分析析出的第一个公因子即包含多个共同因素的第一个因子的值可解释 31.7%的变异,小于可接受水平 40%,我们认为共同方法偏差的效应在可接受的范围内,可以进行下一步的分析。

3.2 描述性统计

采用 SPSS21.0 对变革型领导、组织承诺、工作幸福感各维度的总分进行简单汇总后(下同),对员工所在企业的性质进行方差分析结果发现,不同企业性质的员工的组织承诺总分差异显著 $F(3, 307) = 3.580$, F 值是方差分析采用的检验统计量,与给定显著性水平的标准 F 值相比较,此处 F 值越大说明处理之间差异越明显(下同), $p < 0.05$,具体表现为国有企业员工的组织承诺总分显著高于私营企业员工的组织承诺总分。对员工的工作年限进行方差分析结果发现,不同工作年限的员工的规范承诺 $F(6, 303) = 3.088$, $p < 0.01$ 、发展前景 $F(6, 303) = 2.354$, $p < 0.05$ 和人际关系 $F(6, 303) = 3.218$, $p < 0.01$ 分维度得分差异显著。

3.3 假设检验

3.3.1 变革型领导、组织承诺、工作幸福感各维度之间的相关关系

采用 SPSS21.0 对所有变量进行皮尔逊积差相关分析计算变量间的相关系数以及各变量的内部一致性信度,结果表明变革型领导总分与组织承诺总分($\gamma = 0.62$, $p < 0.01$)(其中 γ 代表相关系数, p 代表显著性水平,下同)之间呈现显著正相关关系。变革型领导中德行垂范、愿景规划、个性化关怀、领导魅力四个维度与组织承诺总分及组织承诺中情感承诺、持续承诺、规范承诺三维度均呈显著正相关。变革型领导总分与工作幸福感总分($\gamma = 0.63$, $p < 0.01$)呈显著正相关,变革型领导中德行垂范、愿景规划、个性化关怀、领导魅力四个维度与工作幸福感中工作价值、福利待遇、发展前景、环境驾驭、自我接受、人际关系、自主性七个维度均呈显著正相关。组织承诺总分与工作幸福感总分($\gamma = 0.61$, $p < 0.01$)呈显著正相关,组织承诺中情感承诺、持续承诺、规范承诺三维度与工作幸福感中工作价值、福利待遇、发展前景、环境驾驭、自我接受、人际关系、自主性七个维度均呈显著正相关(详见表 1)。

表 1 各变量之间的相关系数($n=308$)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 1 德行垂范 | 0.91 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 愿景规划 | 0.76** | 0.87 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 个性化关怀 | 0.79** | 0.84** | 0.88 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 领导魅力 | 0.82** | 0.79** | 0.81** | 0.87 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 情感承诺 | 0.47** | 0.44** | 0.49** | 0.51** | 0.68 | | | | | | | | | | | | |
| 6 持续承诺 | 0.52** | 0.49** | 0.53** | 0.51** | 0.64** | 0.79 | | | | | | | | | | | |
| 7 规范承诺 | 0.35** | 0.35** | 0.39** | 0.33** | 0.21** | 0.44** | 0.60 | | | | | | | | | | |
| 8 工作价值 | 0.50** | 0.56** | 0.52** | 0.52** | 0.48** | 0.57** | 0.30** | 0.86 | | | | | | | | | |
| 9 福利待遇 | 0.63** | 0.60** | 0.63** | 0.63** | 0.56** | 0.64** | 0.40** | 0.76** | 0.79 | | | | | | | | |
| 10 发展前景 | 0.55** | 0.57** | 0.53** | 0.57** | 0.52** | 0.59** | 0.32** | 0.83** | 0.79** | 0.77 | | | | | | | |
| 11 环境驾驭 | 0.52** | 0.52** | 0.49** | 0.46** | 0.44** | 0.53** | 0.30** | 0.80** | 0.73** | 0.75** | 0.73 | | | | | | |
| 12 自我接受 | 0.48** | 0.47** | 0.50** | 0.44** | 0.41** | 0.48** | 0.30** | 0.79** | 0.71** | 0.73** | 0.74** | 0.73 | | | | | |
| 13 人际关系 | 0.41** | 0.42** | 0.36** | 0.43** | 0.36** | 0.40** | 0.17** | 0.67** | 0.56** | 0.68** | 0.69** | 0.63** | 0.74 | | | | |
| 14 自主性 | 0.37** | 0.37** | 0.39** | 0.30** | 0.26** | 0.28** | 0.22** | 0.63** | 0.59** | 0.62** | 0.68** | 0.68** | 0.55** | 0.76 | | | |
| 15 变革型领导 | 0.93** | 0.91** | 0.93** | 0.92** | 0.52** | 0.55** | 0.39** | 0.57** | 0.68** | 0.60** | 0.54** | 0.51** | 0.44** | 0.39** | 0.96 | | |
| 16 组织承诺 | 0.57** | 0.54** | 0.60** | 0.57** | 0.78** | 0.88** | 0.71** | 0.57** | 0.68** | 0.60** | 0.53** | 0.50** | 0.39** | 0.30** | 0.62** | 0.77 | |
| 17 工作幸福感 | 0.58** | 0.59** | 0.57** | 0.56** | 0.51** | 0.59** | 0.34** | 0.92** | 0.86** | 0.90** | 0.89** | 0.87** | 0.78** | 0.78** | 0.63** | 0.61** | 0.96 |

注：* 表示 $p<0.005$, ** 表示 $p<0.01$,下同。对角线为内部一致性系数。

以上各变量及各维度之间的高相关关系说明各变量之间存在进一步分析的可能,因此本研究将试图探析

三者更进一步的作用机制。

3.3.2 聚敛效度检验

采用 Amos20.0 分别对变革型领导与工作幸福感与组织承诺进行验证性因子分析, 据此进行的聚敛效度检验见表 2。各潜变量对应的显变量平均变异萃取量 AVE 的取值均超过 0.5 的阈值, 组合信度 CR 均超过 0.7 的阈值, 反映潜变量的聚敛效度比较理想, 具有良好的操作性定义。

3.3.3 组织承诺在变革型领导与工作幸福感之间的中介效应

3.3.3.1 变革型领导、组织承诺对工作幸福感的层次回归分析

根据变革型领导、组织承诺及工作幸福感及其维度的相关矩阵分析可以看出, 变革型领导总分、组织承诺总分、工作幸福感总分三者两两相关, 符合中介效应分析的前提。根据温忠麟等人提出的中介作用的检验方法, 分别对各个路径进行回归分析。第一步: 以工作幸福感为因变量, 变革型领导为自变量进行回归分析。第二步: 以组织承诺为因变量, 变革型领导为自变量进行回归分析。第三步: 以工作幸福感为因变量, 变革型领导与组织承诺为自变量, 进行回归分析。如表 3 所示, 回归方程的结果发现: 变革型领导对工作幸福感的解释率 ΔR^2 为 39.00%, 引入中介变量组织承诺之后解释率 ΔR^2 上升到 47.00%, 标准回归系数 β 则由 0.63 下降为 0.41, 且标准回归系数的检验在引入中介变量前后始终在 $p < 0.01$ 水平显著, 以上结果说明当把中介变量引入变革型领导时, 自变量和因变量之间的关系减弱了。由此得出结论, 组织承诺在变革型领导与工作幸福感关系中起到部分中介的作用。

3.3.3.2 结构方程模型分析

采用 Amos20.0 技术运用结构方程模型的方法综合考虑变革型领导、组织承诺和工作幸福感之间的关系, 验证组织承诺在变革型领导对工作幸福感影响过程中的中介作用。基于层次回归分析结果和理论假设, 本研究中以工作价值、福利待遇、发展前景、环境驾驭、自我接受、人际关系、自主性七个观测变量生成“工作幸福感”内源潜变量 η_1 作为模型中的因变量。以德行垂范、愿景规划、个性化关怀、领导魅力四项生成“变革型领导”外源潜变量 ξ 作为自变量。以情感承诺、持续承诺、规范承诺三个因子生成“组织承诺”内源潜变量 η_2 作为中介变量。

如图 1 所示, 变革型领导对工作幸福感的直接作用路径系数显著, ($\beta = 0.625, p < 0.001$) (其中 β 代表标准回归系数, p 代表显著性水平, 下同), 模型各参考指数都基本达到心理测量学标准, 具体为 $CMIN/df$ 是直接检验样本协方差矩阵和估计方差矩阵之间的相似程度的统计量, 在实际研究中, $CMIN/df$ 的值在 5 以下均可接受; 拟合优度指数 (GFI) 越接近 1 表示拟合度越好; 比较拟合指数 (CFI) 越接近 1 表示拟合度越好; Tucker-Lewis 指数 (TLI) 越接近 1 表示拟合度越好; 近似误差均方根 ($RMSEA$) 是评价模型不拟合的指数, 越接近 0 表示拟合度越好 (详见表 4)。加入组织承诺后, 路径系数有所降低但仍然显著 ($\beta = 0.33, p < 0.001$), 表明组织承诺在变革

表 2 聚敛效度检查结果表

| | 因子 | AVE | 组合信度 |
|-------|-------|------|------|
| 变革型领导 | 德行垂范 | 0.57 | 0.92 |
| | 愿景规划 | 0.52 | 0.90 |
| | 个性化关怀 | 0.56 | 0.83 |
| | 领导魅力 | 0.58 | 0.88 |
| 工作幸福感 | 工作价值 | 0.50 | 0.84 |
| | 福利待遇 | 0.53 | 0.82 |
| | 发展前景 | 0.50 | 0.88 |
| | 环境驾驭 | 0.50 | 0.83 |
| | 自我接受 | 0.65 | 0.85 |
| | 人际关系 | 0.67 | 0.86 |
| | 自主性 | 0.59 | 0.91 |
| 组织承诺 | 情感承诺 | 0.53 | 0.89 |
| | 规范承诺 | 0.63 | 0.87 |
| | 连续承诺 | 0.53 | 0.77 |

表 3 组织承诺的中介作用检验结果

| 步骤 | 自变量 | 因变量 | B (SE) | β | ΔR^2 |
|-----|-------|-------|-------------|---------|--------------|
| 第一步 | 变革型领导 | 工作幸福感 | 0.63 (0.05) | 0.63 | 0.39 |
| 第二步 | 变革型领导 | 组织承诺 | 0.62 (0.05) | 0.62 | 0.38 |
| 第三步 | 变革型领导 | 工作幸福感 | 0.41 (0.05) | 0.41 | 0.47 |
| | 组织承诺 | | 0.36 (0.05) | 0.36 | |

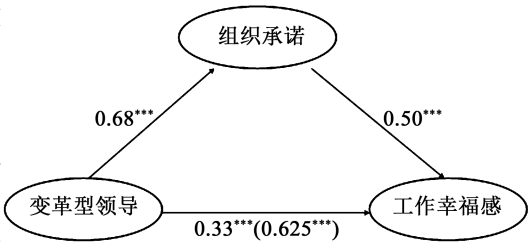


图 1 组织承诺的中介效应模型

型领导对工作幸福感的影响中具有部分中介作用,即变革型领导一方面通过自身,另一方面通过影响员工的组织承诺进而影响其工作幸福感。

4 讨 论

迄今为止,尽管对于变革型领导及员工工作幸福感的研究已经取得了丰硕的成果,但是,要更加全面和深刻地理解变革型领导及员工工作幸福感之间的关系,就需要更加深入地探讨变革型领导对员工工作幸福感发挥作用的内在心理机制^[19,41]。因此,本研究聚焦在中国组织情境下变革型领导对员工工作幸福感的影响,以及其发生的内在心理机制。

首先,本研究对员工所在企业的企业性质进行分析发现,国有企业员工的组织承诺水平显著高于私营企业员工的组织承诺水平。我们认为这可能跟中国情境下的组织结构有一定关系,在中国国有企业中工作的员工相较于在私营企业中工作的员工工作更加稳定,有较少的工作变动。而对于组织承诺的出现,其中有很重要一方面就是员工对于组织投入的持续性,因为工作的经常变动导致员工无法长时间对同一组织不断投入,以致较低的组织承诺水平。另外,对于员工工作年限的分析也发现,工作年限越长的员工在规范承诺、发展前景和人际关系方面的得分也会越高。Wiener^[42]将“由于内化的行为规范的压力而使员工的行为符合组织目标,满足组织的利益”作为规范承诺的定义,由于工作年限的延长,员工对于组织行为规范和组织利益的内化水平就会越高。随着工作时间的不断增加,员工会对组织中的人际关系、组织前景有更加准确的把握,这都有利于员工工作幸福感的提高。

其次,本研究也发现变革型领导对员工工作幸福感具有积极的影响,这与先前的研究结果是一致的^[20,31]。变革型领导总分与工作幸福感总分呈显著正相关,变革型领导中四个维度与工作幸福感中七个维度均呈显著正相关。二者的高度相关说明了在变革型领导水平高的组织中,员工的工作幸福感也会处于较高的水平。根据 Bass 的变革型领导理论,提升员工积极的心理状态和精神状态是变革型领导不同于其他领导风格的显著特点。本研究验证了变革型的领导风格对于工作幸福感所起到的积极作用。

变革型领导之所以与工作幸福感的关系呈现显著相关,我们认为这是由于变革型领导所包含的四个维度都能引导员工意识到自己所做工作的重要意义,认识到自我的价值。具体来说,变革型领导者对于组织的奉献精神,言行一致,严格要求自己的特质都在工作中无时无刻不感染着员工,使员工看到组织未来美好的发展前景。变革型领导除了关注自身业务水平的不断发展外,还为员工设置了个性化的目标和任务,使员工对未来有更加清晰的规划,能够激发自己更大的潜能,体现自己更高的价值意义。领导者本身过硬的业务素质和创新精神也会在客观上带领组织朝一个更加稳健的方向发展,为员工提供大量培训和实战的机会以提高员工自身的业务水平,组织的客观优势会使得员工客观上也具备一个良好的未来。通过这些方面,员工的工作幸福感自然得到了极大提升。

最后,也是本研究的一个重要发现就是组织承诺对于变革型领导影响工作幸福感的中介作用。先前的研究对变革型领导效应的中介变量的探讨是从多个角度进行的^[43],举例来说有员工对领导的态度,如信任与认同^[44];员工对领导的评价^[45];员工对自身的态度,比如自尊和自我效能感^[46];员工对工作氛围的感知,比如心理授权^[35,47]。本研究从新的视角分析了在变革型领导影响员工工作幸福感中,组织承诺所起到的中介作用,为更进一步理解变革型领导的作用机制提供了新的角度。我们的研究发现,变革型领导可以通过影响员工的组织承诺水平继而影响员工工作幸福感。究其原因可能是因为变革型领导风格的组织会为员工提供更宽广的平台,使得员工可以发挥自己更大的价值,员工通过自身的努力可以收获物质和精神上的双重满足。所以

表 4 变革型领导、组织承诺与工作幸福感关系模型的拟合指数

| | <i>CMIN/df</i> | <i>CFI</i> | <i>IFI</i> | <i>TLI</i> | <i>CFI</i> | <i>RMSEA</i> |
|--------|----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 中介效应模型 | 3.091 | 0.910 | 0.961 | 0.948 | 0.961 | 0.083 |

员工产生了对组织更多的认可, 也会付出超出职责外的更多的努力, 同时也有更强的动机继续留任在该组织中。继而员工的工作主动性和有效性也会得到极大提高, 提高工作绩效, 由此形成一个积极循环, 进一步提高员工在该组织中的工作幸福感。具体来说, 首先, 如果变革型的领导能够为员工提供展现自我的平台, 使得员工自身的才能可以得到有效地发挥, 员工可以通过自己的努力取得认可和获得晋升的机会, 这样就可以增加员工对组织的投入程度以及对于组织的依恋程度, 提高员工工作幸福感; 其次, 如果变革型的领导不仅关注组织的发展前景, 并且将员工的发展前景与组织的未来目标相融合, 给予员工丰厚的福利待遇、学习新知识的机会和提高自己素质的渠道, 使员工在工作过程中收获过硬的素质和充分的自信, 这样就将增加员工对于组织的忠诚水平, 提高员工工作幸福感; 最后, 变革型的领导者自身的优秀特质也会为员工营造一个良好的学习氛围, 使员工在工作期间保持良好的心态和愉悦的心情, 员工也会不断拉近自己与组织间的心理距离, 由此, 员工工作幸福感也得到了提高。总的说来, 变革型领导水平越高的组织, 员工对于组织的依恋感和归属感也会越高, 员工也有更强烈的意愿继续留在该组织中工作, 由于兴趣和愿望这样强烈的内在动机, 员工在工作中所体验到的积极情绪越多, 心理状态也更加健康, 员工工作更加努力, 自然会取得相应的工作成绩, 进一步提高了员工的工作幸福感。

5 结论与管理建议

综上, 本研究得到如下四条结论: (1) 变革型领导对组织承诺有显著的正向影响。 (2) 变革型领导对员工工作幸福感有显著的正向影响。 (3) 组织承诺与员工工作幸福感间存在显著的正相关关系。 (4) 组织承诺在变革型领导与员工工作幸福感的关系中起到部分中介作用。

由此可见, 组织可以通过改变领导风格来提升员工的工作幸福感。这启示我们在日常工作中领导应该以身作则, 不断完善自身与工作相关的优秀特质, 终身学习, 为自己的职业进步提供不竭的动力, 领导者不仅要向员工描绘组织的美好前景, 并要善于将组织的目标与员工的个人目标紧密相连。领导除了工作之外还应该对员工给予生活上的关心, 增强员工对于组织的依恋和信赖水平。为了达到员工和组织互惠互利、共享共荣的目标, 在组织中要加强对领导基本素质的培训, 在提高领导素质的同时使领导在工作中起到身先士卒的积极作用, 使员工能够感受到领导的言传身教, 在这样积极健康的工作氛围中, 员工的幸福感则会得到提升。

本研究还发现了组织承诺的中介效应, 这给予我们的启示是, 员工之所以感受到幸福感, 其中一个原因也是员工对于组织的承诺感。所以在企业中可以通过增强员工对于组织的依恋程度和归属感, 继而使员工在工作中始终保持健康的心理状态, 也使得员工的心理体验更加积极, 最终员工良好的工作态度和工作行为对企业不断增加其竞争优势的重要性也不言而喻^[48]。

6 未来研究展望

本研究存在以下方面的不足。首先, 本研究属于横断研究, 我们在同一时间收集了变革型领导、组织承诺与工作幸福感的数据, 虽然我们的研究结果与理论基础及预先假设相一致, 但我们仍然不能做出三者之间存在因果关系的推断。因此在未来的研究中, 为了进一步揭示变量间存在的因果关系, 可以考虑采用纵向追踪研究或是实验法的研究设计。其次我们的研究存在共同方法偏差的问题, 变革型领导、组织承诺、工作幸福感这三个量表都是由同一人完成, 这就很有可能导致共同方法偏差的存在。尽管在后期统计中我们使用探索性因素分析对样本数据进行了检验。但在将来进一步的研究中, 还是有必要从不一样的数据来源对不一样的变量进行收集, 从程序上控制共同方法偏差可能带来的问题。

参考文献:

- [1] DONALDSON S I, KO I. Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base[J]. The Journal of Positive Psychology, 2010, 5(3): 177-191.
- [2] MONEY K, HILLENBRAND C, DACAMARA N. Putting Positive Psychology to Work in Organizations[J]. Journal of General Management, 2009, 34(3): 21-36.
- [3] BAKKER A B, DEMEROUTI E. Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover-crossover Model[J]. The Journal of Positive Psychology, 2013, 15(2): 271-283.
- [4] BAKKER A B, OERLEMANS W. Subjective Well-being in Organizations[M]. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- [5] DAGENAIS-DEMARAIS V, SAVOIE A. What is Psychological Well-being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences[J]. Journal of Happiness Studies, 2012, 13(4): 659-684.
- [6] FISHER C D. Happiness at Work[J]. International Journal of Management Reviews, 2010, 12(4): 384-412.
- [7] PAWAR B S. A Proposed Model of Organizational Behavior Aspects for Employee Performance and Well-being[J]. Applied Research in Quality of Life, 2013, 8(3): 339-359.
- [8] XANTHOPOULOU D, BAKKER A B, ILIES R. Everyday Working Life: Explaining Within-person Fluctuations in Employee Well-being[J]. Human Relations, 2012, 65(9): 1051-1069.
- [9] BONO J E, ILIES R. Charisma, Positive Emotions and Mood Contagion[J]. The Leadership Quarterly, 2006, 17(4): 317-334.
- [10] DASBOROUGH M T, ASHKANASY N M. Emotion and Attribution of Intentionality in Leader-member Relationships[J]. The Leadership Quarterly, 2002, 13(5): 615-634.
- [11] BASS B M, RIGGIO R E. Transformational Leadership[M]. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006.
- [12] SHAMIR B, HOUSE R J, ARTHUR M B. The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-concept Based Theory[J]. Organization Science, 1993, (4): 577-594.
- [13] JUDGE T A, PICCOLO R F. Transformational and Transactional Leadership: A Meta-analytic Test of Their Relative Validity[J]. Journal of Applied Psychology, 2004, 89(5): 755-768.
- [14] WALUMBWA F O, AVOLIO B J, ZHU W. How Transformational Leadership Weaves its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs[J]. Personnel Psychology, 2008, 61(4): 793-825.
- [15] WANG H, LAW K S, HACKETT R D, WANG D, CHEN Z. Leader-Member Exchange as a Mediator of the Relationship Between Transformational Leadership and Followers' Performance and Organizational Citizenship Behavior[J]. Academy of Management Journal, 2005, 48(3): 420-432.
- [16] AVOLIO B J, ZHU W, KOH W, BHATIA P. Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance[J]. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25(8): 951-968.
- [17] BASS B M. Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership[J]. European Journal of Work and Organization, 1999, 8(1): 9-32.
- [18] BONO J E, JUDGE T A. Self-concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational leaders [J]. The Academy of Management Journal, 2003, 46(5): 554-571.
- [19] PICCOLO R F, COLQUITT J A. Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics [J]. The Academy of Management Journal, 2006, 49(2): 327-340.
- [20] 李超平, 孟慧, 时勘. 变革型领导、家长式领导、PM 理论与领导有效性关系的比较研究[J]. 心理科学, 2007, 30(6): 1477-1481.
- [21] MATHIEU J E, ZAJAC D M. A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment[J]. Psychological Bulletin, 1990, 108(2): 171-194.
- [22] FARH J L, TSUI A S, XIN K R, et al. The Influence of Relational-demography and Guanxi: The Chinese Case[J]. Organization Science, 1998, 9(4): 471-488.

[23]BASS B M. Theory ofTransformational Leadership Redux[J]. Leadership Quarterly, 1995, 6(4): 463-478.

[24]BASS B M, AVOLIO B J. Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond[J]. Journal of European Industrial Training, 1990, 14(5):21-27.

[25]BASS B M, AVOLIO B J. Multi Factor Leadership Questionnaire[M]. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996: 321-388.

[26]HOFSTEDE G H. Cultural Constraints in Management Theories[J].Academy of Management Executive, 1993,7(1): 81-94.

[27]HOFSTEDE G H. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and OrganizationsAcross Nations[M]. Thousand Oaks:Sage Publications, 2000: 521-548.

[28]李超平, 时勘. 变革型领导的结构与测量[J]. 心理学报, 2005, 37(6): 803-811.

[29]邹琼, 佐斌, 代涛涛. 工作幸福感:概念、测量水平与因果模型[J]. 心理科学进展, 2015(4):669-678.

[30]OLSEN R A. Core Affect and the Psychological Construction of Emotion[J]. Journal of Behavioral Finance,2003,4(3):184.

[31]吴敏, 黄旭, 徐巧平, 等. 交易型领导、变革型领导与家长式领导行为的比较研究[J]. 科研管理,2007(3):168-176.

[32]BECKER H S. Notes on the Concept of Commitment[J]. American Journal of Sociology, 1960(6):32-42.

[33]YOUSEF D A. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance inA Non-western Country[J]. Journal of Managerial Psychology, 2000, 15(1): 6-28.

[34]MYERS S C. The Capital Structure Puzzle[J]. Journal of Finance, 1984, 39(3): 575-592.

[35]AVOLIO B J, ZHU W, KOH W, BHATIA P. Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance[J]. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25(8): 951-968.

[36]CHEN L Y. An Examination of the Relationship between Leadership Behavior and Organizational Commitment at Steel Companies [J]. Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 2002, 7(2): 122-142.

[37]BYCIO P, HACKETT R D, ALLEN J S. Further Assessments of Bass's Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership[J]. Journal of Applied Psychology, 1995, 80(4):469-478.

[38]DUBINSKY A J, YAMMARINO F J, JOLSON M, SPANGLER W D. Transformational Leadership: An InitialInvestigation in Sales Management[J]. Journal of Personal Selling & Sales Management, 1995, 15(2): 17-31.

[39]文峰. 工作幸福感的结构和相关研究[D]. 暨南: 暨南大学, 2006.

[40]ALLEN N J, MEYER J P. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization[J]. Journal of Occupational Psychology, 1990, 63(1): 1-18.

[41]BONO J E, JUDGE T A. Self-concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders [J]. The Academy of Management Journal, 2003, 46(5): 554-571.

[42]WIENER Y. Commitment inOrganization: A Normative View[J]. Academy of Management Review, 1982, 7(3): 418-428.

[43]隋杨, 王辉, 岳旖旎, FREDLUTHANS. 变革型领导对员工绩效和满意度的影响: 心理资本的中介作用及程序公平的调节作用[J]. 心理学报, 2012(9):1217-1230.

[44]JUNG D I, AVOLIO B J. Opening the Black Box: An Experimental Investigation of the Mediating Effects of Trust and Value Congruence on Transformational and Transactional Leadership[J]. Journal of Organizational Behavior, 2000, 21(8):949-964.

[45]WANG H, LAW K S, HACKETT R D, WANG D, CHEN Z X. Leader-member Exchange As A Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Followers' Performance and Organizational Citizenship Behavior[J]. The Academy of Management Journal, 2005, 48(3):420-432.

[46]DECREMER D. When Authorities Influence Followers' Affect: The Interactive Effect of Procedural Justice and Transformational Leadership[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2006, 15(3):322-351.

[47]李超平, 田宝, 时勘. 变革型领导与员工工作态度: 心理授权的中介作用[J]. 心理学报, 2006, 38(2): 297-307.

[48]LUTHANS F, AVOLIO B J, AVEY J B, et al.Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction[J]. Personnel Psychology, 2007, 60(3): 541-572.