

环境领导力、绿色自我效能感和员工绿色行为

□ 文 / 胡家豪

(海南师范大学经济与管理学院 海南·海口)

[摘要] 在注重绿色可持续发展的今天,员工的绿色行为是企业建立核心竞争优势的关键。以社会信息加工理论为基础,基于355份酒店员工问卷构建结构方程模型,实证探究环境领导力对员工绿色行为的影响及其作用机制。研究结果表明,环境领导力能够显著正向预测员工绿色行为,且绿色自我效能感在二者之间起到部分中介作用。

关键词 环境领导力 绿色自我效能感 员工绿色行为 社会信息加工理论

中图分类号 F27 文献标识码 A

收录日期 2023年7月7日

引言

以往我国在追求经济迅速发展的同时并没有兼顾环境因素,这也导致我国环境问题日益突出。现如今我国已经进入高质量发展阶段,绿色发展是我国的必经之路。如何面对自然环境恶化是经济发展和企业长期生存的关键。在企业中,员工是企业绿色发展的主要承担者,员工的绿色行为有助于推动企业

绿色转型、提高企业环保绩效和实现企业的环保目标。由于其对企业绿色发展有着极高的影响价值,学者们也开始关注如何才能激发员工的绿色行为,其中环境领导力是极具影响力的因素之一。具备环境领导力的领导通过向员工传输环保价值观、环保目标来影响员工在工作场所中产生绿色行为进而促进企业绿色发展。

可采用各类测试问卷及成熟心理韧性测量量表,帮助学生准确进行自我定位,认识到自己优势并发挥自己特长,以使其在求职过程中持续保持耐心和热情,不易被负性事件所击溃;家庭方面,父母要和学校保持沟通联系,实时掌握学生动态,同时应注重亲子关系,营造和谐友爱、相互支持的家庭氛围,以增强学生信心;高校毕业生本人要注重自我心理变化,及时排解困惑,调动内外力量重塑信心。

(三)正面挑战,增强就业能力。敢于挑战是获得一份高质量工作的能力展现。就业市场是经济市场的试金石,面对变幻莫测的市场经济环境,就业市场同样变化无穷。只有保持挑战性思维,高校毕业生才能在充满未知的就业过程中得心应手。为增强高校毕业生的挑战力,培养毕业生的心理韧性,促进形成良好心理资本,需把握以下几点:高校首先要创新人才培养模式,构建实践型、复合型、创新型的多元培育机制,培育学生创新思维和革命精神;其次要加强与重点产业、行业龙头企业对接工作,打造产教融合平台,让学生在实践中学业专业知识并合理设定目标;家长在教育过程中要多支持多鼓励,做好挑战性教育背后的支撑工作,让学生更有信心去完成自己的目标设定;学生本人要在学好专业知识的同时多思考、多尝试、多实践,学会根据社会市场变化改变思维习惯,增强自身辨别能力。

(四)勇担责任,保障就业水平。勇担责任是获得一份高质量工作的保障。高负责求职者不仅会对自己的工作职务负责,

也会对就业单位整体发展负责,更对自己的职业生涯负责。用人单位的长远发展需要高负责员工,社会的高质量发展更需要高负责员工。为加强高校毕业生的责任意识,培养毕业生的心理韧性,促进形成良好心理资本,需把握以下几点:高校在学生职业生涯教育过程中要高度重视学生责任意识培育,可通过团体辅导、素质拓展或专题教育等方式,全面加强学生责任教育;家长在教育过程中要学会放手,让学生学会独立去完成自己事项并为之负责;学生本人要积极调动内外资源了解自己,合理设定目标并执行到底,对自己负责、对工作负责、对社会负责。

主要参考文献:

- [1]张姗姗,王尧骏.心理资本对大学生就业质量的影响[J].校园心理,2022,20(01).
- [2]陈其秀,彭文波.大学生心理韧性与就业压力的关系研究[J].中国大学生就业,2022(15).
- [3]Garnezy N.Stress-resistant children:The search for protective factors[J].Book supplement to the Journal of child psychology and psychiatry,1985.
- [4]Kumpfer K.L.Factors and Processes Contributing to Resilience[J].Springer US,2002(10).
- [5]胡月琴,甘怡群.青少年心理韧性量表的编制和效度验证[J].心理学报,2008(08).

社会信息加工理论认为,个体是一个具有适应和调整能力的有机体,能够加工和处理自身所处环境中主动获取或被动接收的社会信息,并据此进行解读和判断形成自己的认知,从而进一步影响自己的态度和行为。在企业中领导往往是信息的传递者,员工的认知和行为都会受到领导的显著影响,而具备环境领导力的领导者能够向员工传递绿色环保信号、环保理念和绿色价值观等。受到领导环境领导力的影响,员工在工作场所中产生绿色行为的信心会有所提高,即其绿色效能感会提高,员工在工作中会更可能做出绿色行为。因此,本文以社会信息交换理论为基础,构建环境领导力对员工绿色行为的影响模型,并纳入绿色自我效能感。研究对于激发员工绿色行为,助力企业可持续发展具有重要作用,以期对企业绿色发展提供进一步指导。

一、理论基础和研究假设

(一)环境领导力与员工绿色行为。员工绿色行为是一种员工在工作中所做出的有助于环保的行为,是推动企业绿色转型、实现可持续发展的重要策略之一。如何促使员工绿色行为是学者们关注的重点。领导作为企业的代表,其言行举止都会对员工产生影响,在已有文献中,领导被认为是最能够影响员工绿色行为的因素之一。环境领导力是在学术界和实践界日益关注环保问题并注重可持续发展的背景下提出来的,是领导力在可持续发展领域的应用。Egri&Herman认为环境领导力是一种影响组织成员识别企业长期生态可持续性发展的愿景并自愿为之付出努力的能力,具有环境领导力的领导与传统的领导的区别是其以环保为基础,并能够在组织的管理、运行等活动中贯彻执行环保价值观。环境领导力是一种激励组织成员在实现经济效益的同时达到环保愿景目标的能力,是鼓励员工积极做出环境友好行为的领导力。环境领导力是一个动态过程,在这个过程中领导者时刻影响着他人去完成环境管理和环境保护的目标,可以提高组织环境保护行为的积极性。综上,提出如下假设:

假设 H1 环境领导力能正向预测员工绿色行为

(二)绿色自我效能感的中介作用。绿色低碳发展的背景下,一些学者把自我效能感和环境领域相结合进而提出了绿色自我效能感的概念,它是指个体对自己达到环境目标所需能力的评估和判断,是个体对自我评价的认知。具备环境领导力的领导会在组织内部积极传递绿色环保的价值观,强调环境可持续性发展并调动员工积极付出行动,在领导的影响下,员工会更加认同领导的绿色价值观并形成与之相似的自我认知。根据社会信息加工理论,领导的环境领导力会影响到员工对于绿色行为的认知,因此在环境领导力的影响下,员工对于具备完成环境目标的能力的自我认知会得到加强。基于此,提出如下假设:

假设 H2 环境领导力能正向预测绿色自我效能感
绿色自我效能感是学者们关注的重点,已有多位学者证明

绿色自我效能感能够影响个体做出有益于环境的行为。我国学者朱健和刘宗华在研究中分别指出绿色变革型领导和绿色人力资源管理都能够正向影响员工绿色创新行为,其中绿色自我效能感能够正向调节其中的关系,均能够促进员工绿色创新行为的产生。我国学者杜建国从消费者的角度探讨了环境责任感和消费者绿色购买行为的关系,并指出绿色自我效能感在其中发挥部分中介作用,且能正向影响消费者的绿色购买行为。绿色自我效能感是个体对自身是否具备实现自己绿色目标所需要的执行力的信心,作为个体在环境领域对自我能力的认知,绿色自我效能感越高的员工往往会认为自己有充分的能力和信心完成与环保相关的工作,因此他们容易产生绿色行为。基于此,提出如下假设:

假设 H3 绿色自我效能感能够正向预测员工绿色行为

根据社会信息加工理论,具有环境领导力的领导会在工作中向员工传输绿色信息,员工在吸收信息之后会进行自我加工,然后形成具备完成环境任务能力的自我认知,即员工受到环境的影响,其绿色自我效能感会得到提升,然后这种认知会进一步指导员工做出绿色行为。基于此,提出如下假设:

假设 H4:绿色自我效能感在环境领导力与员工绿色行为关系中起中介作用

二、研究设计

(一)研究样本。本文以海南省酒店行业的员工为调查对象,通过线上以及线下两种方式进行问卷的发放。共发放问卷390份,为了保证问卷的有效性,筛选后去除随意填写和残缺不全的问卷,获得355份有效问卷,回收率为91%。

(二)测量工具。本研究采用的量表均为国外成熟量表,环境领导力采用的是Chen开发的量表,共四个测量题项;绿色自我效能感采用的是Chen的测量量表,共六个题项;员工绿色行为采用的是Robertson和Barling编制的量表,共六个题项。

三、数据分析与结果

(一)信度与效度检验。对于信度而言,一般采用Cronbach'α系数作为判断标准,利用SPSS21.0软件进行信度分析,结果表明EL、GSE和EGB三个变量的KMO值分别为0.887、0.924、0.852,Cronbach'α分别为0.920、0.961、0.922,均大于0.7。这表明量表具有较高的信度。

为了进一步了解构面的结构效度,采用AMOS23.0对EL、GSE和EGB三个变量进行验证性因子分析,可知三因子模型的拟合指标($\chi^2/df=2.098<3$,RMSEA=0.56<0.08,CFI=0.980>0.9,TLI=0.975>0.9,GFI=0.927>0.9)均符合标准且拟合情况明显优于其他因子模型。因此,本研究具有良好的结构效度。(注:EL表示环境领导力;GSE表示绿色自我效能感;EGB表示员工绿色行为)

(二)区别效度检验。区别效度是指不同构面所代表的变量之间具有显著差异,EL、GSE和EGB的AVE平方根分别为0.822、0.897和0.823;且EL和EGB的皮尔森相关系数为

表1 中介效应检验结果一览表

	效应值	BOOTSE	Z 值	BootCI 下限	BootCI 上限	P	相对效应值(%)
总效应	0.484	0.065	5.908	0.457	0.708	***	100.000
间接效应	0.213	0.062	3.435	0.196	0.449	***	44.010
直接效应	0.271	0.085	3.188	0.116	0.445	***	55.990

0.721, EL 和 GSE 的皮尔森相关系数为 0.791, GSE 和 EGB 的皮尔森相关系数为 0.753。可知各变量 AVE 平方根明显大于其他构面的皮尔森相关系数, 这表明 EL、GSE 和 EGB 对应的题项均具有良好的区别效度, 且各变量之间显著相关, 进一步说明这三个变量之间关系的合理性, 与研究假设方向基本一致。

(三) 中介效应检验。将环境领导力、绿色自我效能感和员工绿色行为这三个变量两两结合构建模型并运用 AMOS21.0 进行分析。路径分析表明, 环境领导力能正向预测员工绿色行为 ($\beta=0.585$, $t\text{-value}=13.492$, $P<0.001$), 假设 H1 成立; 环境领导力能够正向预测绿色自我效能感 ($\beta=0.734$, $t\text{-value}=17.065$, $P<0.001$), 假设 H2 成立; 同样的, 绿色自我效能感也能够正向预测员工绿色行为 ($\beta=0.657$, $t\text{-value}=13.871$, $P<0.001$), 假设 H3 成立。

加入中介变量绿色自我效能感后, 以环境领导力为自变量, 员工绿色行为为因变量, 绿色自我效能感为中介变量构建结构方程模型。分析发现环境领导力仍然能够正向预测员工绿色行为 ($\beta=0.271$, $t\text{-value}=4.851$, $P<0.001$), 绿色自我效能感同样能够预测员工绿色行为 ($\beta=0.426$, $t\text{-value}=6.890$, $P<0.001$), 自变量环境领导力对员工绿色行为的影响程度从 0.585 降为 0.271。此外, 运用 AMOS23.0 对中介变量进行检验, 选择 bootstrap 重复抽样 5,000 次, 置信区间设置为 95%, 结果如表 4 所示。环境领导力对员工绿色行为影响的直接效应对绿色自我效能感的中介效应的 Bootstrap 95% 置信区间分别为 [0.116, 0.445], [0.196, 0.449], 均不包含 0, 这表明环境领导力不仅能够直接预测员工绿色行为, 而且能够通过绿色自我效能感这一中介变量来间接作用于员工绿色行为。如表 1 所示, 该直接效应和中介效应分别占总效应的 55.99%、44.01%。绿色自我效能感在其中起到部分中介作用, 假设 H4 成立。(表 1)

四、结论及启示

(一) 研究结论。本研究依据社会信息加工理论, 构建了一个以绿色自我效能感为中介的理论模型, 探讨了环境领导力、员工绿色行为和绿色自我效能感三者之间的作用关系。结果表明, 环境领导力能够对员工绿色行为产生直接影响, 具备环境领导力的领导能够给员工传输一系列的绿色信号从而影响员工在工作场所中产生绿色行为。此外, 环境领导力还能够通过提升员工的绿色自我效能感, 进而增强员工做出绿色行为的能力和信心, 促使他们产生绿色行为。

(二) 管理启示。本文对于领导层主要有以下两点启示: (1) 环境领导力能够直接对员工绿色行为产生影响, 因此领导者要注重培养和展现自身环境领导力。积极学习绿色新思想提高自身完成绿色任务的能力, 积极主动履行环保的社会责任, 在关注经济效益的同时还要保证环境效益时刻展现自身绿色价值观, 管理活动中领导者要表现出自身的环境领导力, 并展现出自己的绿色价值观, 时刻向员工强调生态环保的重要性。(2) 绿色自我效能感能够在环境领导力与员工绿色行为之间起到部分中介作用。在企业中, 领导者应注重培养员工绿色工作的主动意识和自信心, 可以将环境教育融入到员工培训之中, 鼓励并帮助员工挖掘自身潜能, 认识到在工作中自身完成绿色行为所需技能, 使员工建立较高水平的绿色自我效能感, 从而促使员工在工作中产生更多的绿色行为。

(三) 研究不足及展望。本研究还存在以下几点不足: 第一,

研究的数据来源于对海南省多家酒店员工的实地调研, 在研究结果的普适性和外部有效性上还存在一定的局限。第二, 本研究采用的问卷数据来自单一时间点, 而环境领导力对员工绿色行为的影响可能会有滞后, 之后的研究可以从多个阶段收集数据, 增强研究的可靠性。第三, 研究模型仅考虑了绿色自我效能感这一中介变量, 未来可增加其他的变量来丰富对环境领导力和员工绿色行为的研究。

主要参考文献:

- [1] Salancik G R, Pfeffer J. A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1978, 23(02).
- [2] Jones D S, D LCHERT S. Environmental sustainability at work: a call to action [J]. *Industrial and Organizational Psychology*, 2012(04).
- [3] AFSAR B, MAQSOOM A, SHAHJEHAN A et al. Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: the role of organizational commitment, green shared vision and internal environmental locus of control [J]. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2020(01).
- [4] Egri C, Hernan S. Leadership in the North American Environmental Sector: Values, Leadership Styles and Contexts of Environmental Leaders and Their Organizations[J]. *Academy of Management Journal*, 2000(43).
- [5] 潘楚林, 田虹. 环境领导力、绿色组织认同与企业绿色创新绩效[J]. *管理学报*, 2017, 14(06).
- [6] Chen Y S, Chang C H, Lin Y H. Green Transformational leadership and green performance: The mediation effects of green mindfulness and green self-efficacy [J]. *Sustainability*, 2014, 06(10).
- [7] 田虹, 田佳卉. 源清流洁: 环境变革型领导对员工亲环境行为的影响机制研究 [J]. *南京工业大学学报(社会科学版)*, 2020, 19(04).
- [8] 朱健, 张彬. 百业俱兴, 环保先行: 绿色变革型领导对员工绿色创新行为的影响 [J]. *湘潭大学学报(哲学社会科学版)*, 2022, 46(01).
- [9] 刘宗华, 李燕萍. 绿色人力资源管理对员工绿色创新行为的影响: 绿色正念与绿色自我效能感的作用[J]. *中国人力资源开发*, 2020, 37(11).
- [10] 杜建国, 段声丽. 环境责任感对消费者绿色购买行为的影响——绿色自我效能感和绿色感知价值的链式多重中介效应 [J]. *南京工业大学学报(社会科学版)*, 2022, 21(03).
- [11] Robertson J L, Barling J. Greening organizations through leaders' influence on employees' proenvironmental behaviors [J]. *Journal of organizational behavior*, 2013, 34(02).