

精神型领导对员工工作偏离行为的影响

王艳子^a, 王聪荣^b

(山西大学 a. 管理与决策研究所; b. 经济与管理学院, 山西 太原 030006)

摘要:以217位员工为调研对象,探究精神型领导对员工工作偏离行为的影响机制,结果显示精神型领导对员工工作偏离行为产生负向影响;员工心理韧性在两者之间起完全中介作用;员工集体主义价值观在两者间起到正向调节作用,即员工集体主义价值观越高,精神型领导对员工工作偏离行为的负向作用越强。研究表明,考虑心理韧性和集体主义价值观两个重要因素,可以更好地解释精神型领导对员工工作偏离行为的影响机制,研究结论对增强精神型领导的有效性以及减少员工工作偏离行为提供理论指导。

关键词:精神型领导;工作偏离行为;心理韧性;集体主义价值观

中图分类号:F272.92 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-2700(2019)02-0062-10

一、问题提出

工作偏离行为给员工和组织带来巨大的心理损失和经济损失,成为一个看不见但又普遍存在的社会问题^[1]。工作偏离行为不仅会影响员工自身的工作绩效,更会影响到企业中其他员工和整个企业的绩效,因此,工作偏离行为成为企业重点关注和迫切需要解决的现实问题。员工工作偏离行为受到员工个体特征和企业环境因素的影响,其中领导风格的影响尤为重要。以往的研究结果显示:伦理型领导^[2]、服务型领导^[3]等领导风格对员工工作偏离行为有着显著的负向影响;领导不正直的指导行为容易使员工产生工作偏离行为^[4]。尽管研究者对不同领导风格与员工工作偏离行为的关系展开了初步探讨,但鲜有研究考虑领导者的精神信念在降低员工负面行为方面的积极效果。

精神型领导(spiritual leadership)作为精神性、积极心理学和领导学的交叉研究主题,其包含的价值观、态度和行为可以满足员工的精神需求,增强员工的精神力量^[5],并且通过卓越的组织愿景、希望或信念、利他之爱等鼓舞和激励员工,使员工积极工作,增强员工的组织承诺^[6]。精神型领导向员工传递一系列的积极情感,由内而外引发员工行为的改变,促使员工实施有利于企业发展的积极行为,同时减少员工进行有损企业利益的消极行为。然而,目前有关精神型领导对负面组织行为的影响研究相对匮乏。因此,本文探讨精神型领导与员工工作偏离行为的关系可以弥补现有研究的不足之处。另外,精神型领导通过建立企业愿景、为员工建立希望或信念、展现利他之爱等内在地激励员工,使员工保持积极正面的情绪,提升员工心理韧性,而拥有高水平心理韧性的员工会以乐观的心态看待和解决问题,从而减少

收稿日期:2018-02-01

基金项目:国家自然科学基金面上项目“授权型与命令型领导策略组合对团队创新的阶段效应:单一性还是二元性”(71472137);教育部人文社会科学研究青年基金项目“中国文化情境下团队领导社会网络的形成机制及对团队创造力的动态影响研究”(14YJC630132)

作者简介:王艳子(1983—),男,山西大学管理与决策研究所副教授,通讯作者;王聪荣(1995—),女,山西大学经济与管理学院硕士研究生。

自身的工作偏离行为。本文在探究精神型领导与员工工作偏离行为的作用关系时,将心理韧性作为它们两者间的中介变量。值得注意的是,情境因素会对领导效能产生影响,员工集体主义价值观调节着组织中员工的态度和行为,高集体主义价值观的员工具有更高的工作责任感和团队精神,易于认同精神型领导的价值理念,有助于精神型领导效能的有效发挥。因此,本文探究中国情境下员工集体主义价值观是否调节着精神型领导与员工工作偏离行为的作用关系。

二、理论基础与研究假设

(一) 精神型领导研究综述

在知识经济时代,企业员工不再局限于追求物质方面的满足,他们希望通过工作寻求人生的价值和意义,以实现自身的精神需求。针对工作场所的精神性,特别是精神型领导对员工和组织产生的影响^[7-9],已经引起学者们的关注。精神型领导反映了在人本管理的时代背景下,组织内在地激励员工使其充分发挥自我并实现卓越的个体绩效对领导提出的新要求,是学术界领导研究领域的前沿主题^[10]。

精神型领导强调员工内在的精神需求,而不仅仅注重员工在工作场所的技能和能力^[11]。弗赖伊(Fry, 2003)将领导力和精神性进行整合研究,认为精神型领导是指使成员获得精神性存在、生命意义感而进行内在激励的领导方式,包含愿景、希望或信念、利他之爱三个维度^[12]。精神型领导具有显著的特征:首先,精神型领导不仅满足员工物质层面的需求,更注重其精神层面的需求;其次,精神型领导具有激励性,在满足员工精神层面需求的基础上,能够内在地激励员工。

目前,精神型领导的影响因素研究较少,张军成和凌文轻(2011)基于工作场所精神性的视角,提出领导者的精神智力可能对精神型领导质量产生积极影响^[10]。陈和李(Chen & Li, 2013)认为影响精神型领导的因素包括追随者自我概念、文化和管理地位^[13]。

精神型领导的有效性表现在个体和组织两个层面。个体层面,精神型领导促进员工的身心健康、工作满意感和工作绩效^[14],并且正向影响员工的亲环境行为^[15]、组织公民行为^[8]、情感承诺^[16]、创新行为和员工职业发展^[17-18];另外,精神型领导通过心理资本的中介作用对员工主动行为产生正向影响^[19]。组织层面,精神型领导能提高组织学习能力和组织绩效^[20],有助于组织人力资源开发;精神型领导的管理模式也可以应用于家族企业,有助于家族企业传承、管理家庭和企业之间的冲突^[21]。

综上所述,精神型领导影响效应的研究主要集中于员工的创新行为、组织公民行为、主动行为等积极行为方面。由于精神型领导具有积极的影响效果,有助于降低员工工作偏离行为,因此,本文探究精神型领导对员工工作偏离行为的影响机制,有助于拓展精神型领导的影响效果研究。

(二) 精神型领导与工作偏离行为

工作偏离行为是指一种违反组织规范并且危害到组织或其成员利益的行为^[22],具体表现在工作中辱骂或取笑他人、使同事难堪、偷懒、擅拿公司财物等。精神型领导具有精神性和内在激励性,更关注员工的精神需求,而不是物质需求,通过认同和尊重员工,满足员工内在的心理需要,进而影响员工行为。精神型领导对员工工作偏离行为的影响效果表现在以下三个方面:

第一,由于产品开发周期的缩短和竞争策略的迅速过时,领导者不得不更加关注组织未来的发展方向,愿景成为领导学研究的重要课题^[23]。精神型领导为员工建立美好的愿景,描述了一个充满活力的、预期将来能够实现的目标^[24]。强大的愿景具有广泛的吸引力,体现了崇高的理想,赋予员工工作意义,激发员工工作动力,激励企业员工更加积极地工作^[25]。当员工愿意为了企业的愿景共同努力时,他们就会减少一些不利于企业愿景实现的消极行为,如上班迟到、有意减少自己的工作时间等工作偏离行为,最终实现个人和企业的共同目标。

第二,希望是指对愿望能得到满足的渴望,信念给希望增加了确定性。这种坚定的信念并不是没有经验依据,它是基于价值观、态度和行为,表现出对理想和预期的确定和信任^[26]。“皮格马利翁效应”

和自我预期理论表明,希望和信念可以传递一种个体行为改变的能量。精神型领导将愿景转化为具有挑战性且可行的目标,对员工给予希望和充分的信念,使员工感觉到获得了组织支持,从而增强了自我价值感,对所从事的工作充满信心,获得一种积极向上的动力,并尽力达到组织的期望^[27],自然就会减少一些阻碍组织发展以及有损组织利益的工作偏离行为。

第三,精神型领导的利他之爱是指整体意义上的和谐感和幸福感,源于关心和欣赏自我以及他人的过程^[28]。关心和赞美是人类本性中深刻的渴求,精神型领导欣赏员工,把赏识作为员工工作中的一种精神需要,领导关心和欣赏员工会使员工心情愉快、工作更加积极,用更好的工作成果回报领导^[29]。利他之爱是一系列的价值观和思维方式,使得员工从内心认识和肯定自我,与组织中其他人建立和谐友好的关系,乐于分享和奉献^[30],蕴含着友好、无私、善意、认可、正直等积极情感,这些积极情感能够缓解员工的负面情绪,增强员工的组织归属感,使员工乐于为组织承担责任,减少违反组织规定的工作偏离行为。由此,提出假设 H1。

H1:精神型领导对员工工作偏离行为具有显著负向影响。

(三) 心理韧性的中介作用

心理韧性作为个人自身的一种能力或品质,是指个体能够承受压力或逆境,身心不会受到不利环境影响,同时表现出较少的不良行为并保持健康心理状态^[31-32]。在企业的大环境中,领导作为组织的重要成员,是与员工交互影响的主要人物,可以提高员工的心理韧性。研究证实,精神型领导能够帮助塑造员工的自我意识,在工作场所引入精神型领导可以促使员工发展自身积极的心理特征^[33]。精神型领导关注员工心理健康发展,满足员工的精神性需求,本文认为精神型领导可能会对员工心理韧性产生积极影响。具体为:(1)精神型领导通过向员工描述公司的发展目标和前景,调动员工工作的积极性,激励组织中的员工为了共同的目标而奋斗,使得员工心中拥有积极合理的期望,而积极合理的期望、有意义的工作机会等是构成心理韧性的外部支持因素^[30]。(2)希望和信念是组织愿景实现的重要根源,有着希望和坚定信念的员工在实现公司目标的过程中,能更好地面对负性压力、承受折磨和痛苦,用积极的心态对待困境,有助于提升员工心理韧性^[34]。(3)精神型领导的利他之爱会促使组织内部建立良好的沟通渠道,促使领导者关注下属的精神需求^[15]。利他之爱能让员工从内心认识自我并与他人建立和谐的人际关系,使员工产生乐于分享、积极奉献的工作态度和正面情绪^[35],创造有助于员工心理发展的良好氛围,提升员工的心理韧性。

心理韧性是一种积极的心理品质,积极的情绪和心理状态是心理韧性的有效性因素,心理韧性对员工的心智模式和行为模式有着显著影响^[36]。研究指出,员工积极的心理品质对其工作态度和行为有着显著的预测效果^[37]。高心理韧性的个体使用积极情绪从压力事件中振作起来并从中发现积极意义以恢复到最佳状态。当员工具有高水平的心理韧性时,员工面对生活是乐观的、充满活力的,能够灵活适应高度变化和不确定性的组织环境^[38],这些正面情绪会使得员工倾向于对周围的事件予以正面评价并积极接受和响应,在团队沟通过程中从积极方面解读同事和领导提出的建议,面对冲突时也会以一种理性的态度去解决问题,降低员工工作偏离行为的发生概率。此外,心理韧性水平高的员工会通过自我解释机制消除外在事件引发的种种负面情绪,避免自我封闭^[39],降低与组织的对抗倾向以及同事间人际冲突,大大减少了工作中的偏离行为。由此推断,精神型领导有可能通过提升员工的心理韧性水平来降低员工工作偏离行为。由此,提出假设 H2。

H2:心理韧性对精神型领导与员工工作偏离行为的关系起到中介作用。

(四) 集体主义价值观的调节作用

集体主义价值观是个体认为自己在社会群体中与他人相互依存的程度,是最为广泛研究的文化维度之一^[40]。相较于更关心个人利益的个人主义价值观而言,拥有集体主义价值观的员工通常更关心他人的利益,会将自己看成是组织中的一员,而不是单独的个体^[41]。在高集体主义的中国社会,集体主义作为员工的文化价值观,已成为一种非正式制度,在无形中约束并调节着组织情境中员工的工作态度和工

行为^[42]。领导行为的有效性受到员工价值观的影响，集体主义价值观影响着员工对精神型领导在赋予员工工作意义、创造良好的工作氛围等方面的接受程度，进而影响精神型领导在降低员工工作偏离行为方面的积极作用。

高集体主义价值观的员工重视和组织间友好关系的建立，他们的行为更容易受组织规范以及成员身份的责任和义务的影响，并且倾向于与组织保持一致，关心同事，在工作上帮助他人^[43]。精神型领导理论发展于内源性的激励模式，强调生命的目的和意义，遵循内在信念和成长意识以及持续自我感知的能力，通常表现出和谐、爱、同情、团结、和平、诚实和正直的价值观^[6]。员工与领导价值观的匹配使得员工更容易认同领导的观点，向着领导所期望的方向发展。高集体主义价值观的员工能够与组织内的其他成员有效沟通，帮助员工建立组织内部的信任关系，包括对领导、同事的信任和对整个组织的信任，依据社会交换理论和心理契约理论，这种信任关系有助于员工减少不利于组织发展的工作行为^[44]。精神型领导尊重员工，表现出对员工工作的支持和关怀，营造让员工愿意为之积极主动奉献的组织氛围^[36]，符合高集体主义价值观员工的心理预期和角色定位，使员工内心更愿意认同自己的工作，愿意主动承担责任^[45]，进而在工作中约束自己的偏离行为。因此，对于高集体主义价值观的员工而言，精神型领导予以精神支持、赋予工作意义、通过愿景、希望或信念、利他之爱去激励员工，使员工的工作行为更多地符合组织规范，在工作中尊重他人，按照领导的指示做事，不以各种理由推脱完成工作，减少了工作偏离行为。相反，低集体主义价值观的员工在面对工作情景时，所做出的行为更多的是考虑个人利益，而不是集体和他人的利益，他们具有较强的自我意识，更愿意主导自身行为，这与精神型领导的利他之爱理念存在矛盾之处^[9]。由于低集体主义价值观的员工强烈的自我主导意识，他们不容易接受和响应精神型领导的激励行为，难以使自身的行为从以自我利益出发转变为以符合组织期望为目标，很容易在工作期间表现出无视组织规章制度、不按领导指示办事等工作偏离行为。由此推断，员工较低的集体主义价值观会削弱精神型领导对工作偏离行为的抑制作用。由此，提出假设 H3。

H3：集体主义价值观在精神型领导与员工工作偏离行为的关系中起正向调节作用。

假设模型如图 1 所示。

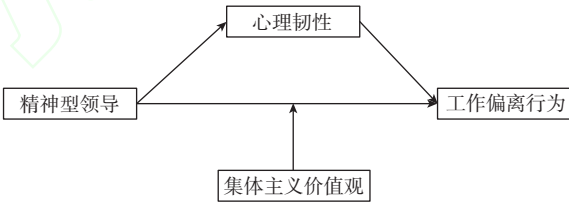


图 1 假设模型

三、样本与变量

（一）研究样本

研究样本主要来自上海、北京、天津、山西等地区的企业。调查问卷总共发放 288 份，回收到 260 份问卷，剔除无效问卷获得 217 份有效样本。其中，男性占 43.32%，女性占 56.68%；年龄以 25 岁及以下居多，占 46.55%；学历以本科为主，占 52.07%。样本情况如表 1 所示。

表 1 样本情况

变量		数量	比例
性别	男	94	43.32%
	女	123	56.68%
年龄	25 岁及以下	101	46.55%
	26~35 岁	77	35.48%
	36~45 岁	29	13.36%
	46 岁及以上	10	4.61%

表 1 (续)

变量		数量	比例
学历	大专	65	29.95%
	本科	113	52.07%
	硕士	23	10.60%
	博士	16	7.38%

(二) 变量测量

精神型领导采用弗莱伊等 (Fry et al., 2005) 开发的量表^[46], 共 17 个题项, 如“我所在的工作小组有对愿景的陈述, 可以让我表现最佳”; “我相信我的组织, 并且愿意不惜一切来完成组织目标”; “我的组织对它的成员很善良和体贴, 在他们遭受痛苦时, 总会有所表示”, 量表的克隆巴哈系数为 0.84, 具有较高的信度。

工作偏离行为借鉴托等 (Thau et al., 2007) 编制的量表^[47], 共 8 个题项, 如“我不会在工作中辱骂他人”; “我不会在工作期间休息超过规定的时长”; “我不会忽略领导的指示做事”, 量表的克隆巴哈系数为 0.90, 信度较好。

心理韧性是从卢桑斯等 (Luthans et al., 2007) 的心理资本量表提取的心理韧性维度^[48], 共 6 个题项, 如“我通常对工作中的压力泰然处之”; “在工作中, 我无论如何都会去解决遇到的问题”, 量表的克隆巴哈系数为 0.72。

集体主义价值观采用的是奥瑟曼 (Oyserman, 1993) 开发的量表^[49], 共 9 个题项, 如“相比团队外部成员, 我觉得与团队内部成员更亲近”; “我的行为会与团队荣誉保持一致”, 量表的克隆巴哈系数为 0.74。

四、结果分析

(一) 验证性因子分析

本文通过验证性因子分析检验精神型领导、心理韧性、集体主义价值观和工作偏离行为变量间的区分效度。从表 2 可以看出, 4 因子模型的拟合指标 ($\chi^2/df=2.02$; $RMSEA=0.06$; $GFI=0.94$; $IFI=0.94$; $TLI=0.92$; $CFI=0.94$) 优于其他模型, 表明本文的 4 个变量区分效度良好。

表 2 区分效度检验

模型	χ^2/df	RMSEA	GFI	IFI	TLI	CFI
4 因子	2.02	0.06	0.94	0.94	0.92	0.94
3 因子	2.20	0.07	0.93	0.93	0.91	0.93
2 因子	4.14	0.12	0.87	0.80	0.75	0.80
1 因子	7.38	0.17	0.74	0.59	0.50	0.59

(二) 相关分析

本文采用软件 SPSS18.0 进行相关分析, 从表 3 可以看出, 精神型领导与员工工作偏离行为显著负相关 ($r=-0.17$, $P<0.05$); 精神型领导与员工心理韧性显著正相关 ($r=0.33$, $P<0.01$); 员工心理韧性与员工工作偏离行为显著负相关 ($r=-0.27$, $P<0.01$); 集体主义价值观与员工工作偏离行为显著负相关 ($r=-0.43$, $P<0.01$)。

表3 相关分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
1. 性别	1. 57	0. 50						
2. 年龄	1. 76	0. 85	0. 25 **					
3. 学历	1. 95	0. 84	0. 06	0. 19 **				
4. 精神型领导	3. 56	0. 57	-0. 05	-0. 12	-0. 02			
5. 工作偏离行为	2. 24	0. 98	0. 08	0. 25 **	0. 24 **	-0. 17 *		
6. 心理韧性	3. 74	0. 68	-0. 06	-0. 23 **	-0. 05	0. 33 **	-0. 27 **	
7. 集体主义价值观	3. 77	0. 63	-0. 07	-0. 17 *	-0. 21 **	0. 37 **	-0. 43 **	0. 52 **

注：**表示 $P<0.01$ ，*表示 $P<0.05$ 。

（三）假设检验

相关分析结果初步证实精神型领导与员工工作偏离行为之间存在显著负相关关系，本文进一步运用软件 Amos17.0 检验精神型领导对员工工作偏离行为的直接影响效应，直接路径系数 $\beta = -0.20$ ($P<0.01$)，表明精神型领导对员工的工作偏离行为具有显著负向影响，假设 H1 得到验证。

本文运用软件 Amos17.0 检验心理韧性的中介效应，完全中介模型的影响路径为“精神型领导-心理韧性-工作偏离行为”，不包含从精神型领导到员工工作偏离行为的直接影响路径。表4 完全中介模型的拟合指数良好 ($\chi^2/df=2.15$ ； $RMSEA=0.03$ ； $GFI=0.94$ ； $IFI=0.94$ ； $TLI=0.92$ ； $CFI=0.94$)。在完全中介模型的基础上，增加从精神型领导到员工工作偏离行为的直接影响路径，建立部分中介模型。由表4 可知，部分中介模型与完全中介模型的拟合指数无太大差别，基于模型简约化原则，完全中介模型是最佳选择。

表4 心理韧性的中介效应模型拟合指数

模型	χ^2/df	RMSEA	GFI	IFI	TLI	CFI
完全中介	2. 15	0. 03	0. 94	0. 94	0. 92	0. 94
部分中介	2. 20	0. 03	0. 94	0. 94	0. 91	0. 94

完全中介模型的路径系数如图2所示，精神型领导到心理韧性的路径系数 ($\beta = 0.47$, $P<0.001$) 显著为正，心理韧性到员工工作偏离行为的路径系数 ($\beta = -0.39$, $P<0.001$) 显著为负，表明精神型领导通过提升员工心理韧性水平降低员工工作偏离行为，假设 H2 被证实。

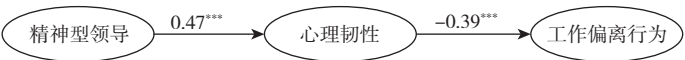


图2 心理韧性的完全中介效应的路径系数图

本文采用软件 SPSS18.0 检验集体主义价值观的调节作用。表5 的回归分析结果表明，精神型领导与员工集体主义价值观的交互项与员工工作偏离行为显著正相关 ($\beta=0.14$, $P<0.05$)，即员工集体主义价值观越高，精神型领导对员工工作偏离行为的负向影响越强，假设 H3 成立。集体主义价值观的调节效应如图3所示，高集体主义价值观的员工比低集体主义价值观的员工更能促进精神型领导降低员工工作偏离行为。

表5 集体主义价值观的调节效应分析

变量	工作偏离行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
性别	0. 01	0. 01	-0. 01
年龄	0. 19 **	0. 16 *	0. 15 *

表 5 (续)

变量	工作偏离行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
学历	0.20 **	0.13 *	0.12
精神型领导	-0.17 *	-0.01	-0.06
集体主义价值观		-0.43 ***	-0.39 ***
精神型领导×集体主义价值观			0.14 *
ΔF	6.43 *	41.81 ***	4.35 *
ΔR^2	0.03 *	0.16 ***	0.02 *

注:***、**、* 分别表示 1%、5%、10%水平下显著。

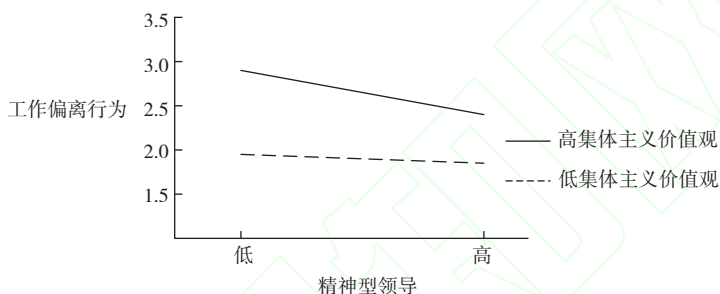


图 3 集体主义价值观的调节效应

五、结论与讨论

(一) 研究结论

第一,精神型领导能有效减少员工工作偏离行为。已有研究发现服务型领导对员工工作偏离行为具有显著的负向影响^[50],本文的研究结论一定程度上支持了这一观点。精神型领导在工作中对员工采取内在激励方式,依据赫茨伯格的双因素理论,相比外在激励而言,内在激励更能导致员工的积极行为。精神型领导通过对员工工作的认可、个人价值的肯定、员工需求的理解等内在激励方式使得员工获得尊重感知,引导员工真正认同企业发展愿景,愿意充分发挥自身才能,以良好的工作表现回报企业,有效减少员工工作偏离行为。

第二,精神型领导通过提升员工心理韧性水平降低员工工作偏离行为。基于情感事件理论,特定工作情景引发员工特定的情绪反应,产生相应的工作行为。精神型领导在指导员工时,表现出更多的积极情绪导向行为,使员工获得精神存在感,员工被赋予这些正面的情感有助于增强员工心理韧性水平,缓解甚至消除员工在遭受挫折时的负面情绪,避免员工在遭受挫折后,消极地进行以损害企业利益为代价的自我补偿行为,从而减少员工工作偏离行为的产生。

第三,员工集体主义价值观会影响精神型领导的有效性。拥有集体主义价值观的员工认为领导与员工之间应该是超越简单代理的心理契约关系^[51],他们认同领导的理念和行为,倾向于维持整体的和谐状态,他们会淡化自身的心理不平衡等对组织不利的情感,并且出于对领导、组织的信任,愿意牺牲个人利益服务于组织利益,这种和谐取向可以抑制工作偏离行为的发生^[52]。

(二) 理论贡献与管理启示

本文的理论贡献在于:(1)首次构建和验证了精神型领导-心理韧性-工作偏离行为的作用路径。之前并未有相关研究探讨精神型领导对员工偏离行为的影响,本文不仅探讨二者之间的关系,并引入心理

韧性这一积极心理品质作为中介变量,有利于解释精神型领导降低员工工作偏离行为的心理机制。精神型领导对员工的精神性以及心理因素有着重要影响,因此,探究精神型领导如何通过影响员工的心理韧性从而降低员工的工作偏离行为具有重要意义。(2) 本文注意到中国情境下员工的价值观对精神型领导有效性的影响,将中国社会具有代表性的集体主义价值观纳入分析框架,发现员工集体主义价值观在精神型领导和员工工作偏离行为之间发挥正向调节作用。员工的集体主义价值观与精神型领导的利他之爱理念相匹配,容易使制度约束转化为员工自觉的行为,使得领导效能能够充分发挥。研究内容突出了中国文化背景下员工集体主义价值观这一情境因素,为中国企业领导者有效开展精神型领导行为进而降低员工工作偏离行为提供理论指导。

本文的管理启示为:(1) 随着社会发展和物质财富的增加,员工不再满足于物质方面的需求,对精神方面产生更高层次的需求,企业要有效运用精神型领导方式,关注员工的精神需求和心理健康,将精神激励与物质激励相结合,减少员工工作偏离行为,进而提升企业竞争力,促进企业发展;(2) 领导要向员工描述企业愿景,给予员工希望和信念,关怀和肯定员工,为员工发展提供正能量,使员工保持积极的工作情绪,促进员工提升心理韧性水平;(3) 组织中不同年龄段和生活背景的员工集体主义价值观存在差异,随着社会变迁,员工的集体主义价值观也在不断变化,领导应适时对不同背景员工的集体主义价值观进行了解,对不同价值观的员工实施差异化的领导行为。

(三) 研究不足与展望

首先,本文的研究模型仅探讨了精神型领导的影响效果,未对精神型领导的影响因素进行探究。低权力距离的领导者更容易与员工融为一体,能更好地向员工传递企业的愿景,向员工展现关心、信任、赞扬等情感,员工同样也更容易与领导产生共鸣,未来的研究可以探讨领导的权力距离对精神型领导形成机制的有效影响。其次,本文仅是基于员工心理因素视角中的心理韧性这个理论契合点构建精神型领导与员工工作偏离行为关系的中介模型,有研究表明精神型领导对于员工精神需求的满足有助于提升员工的组织自尊水平,而员工组织自尊水平的提高会诱发员工向善的动机促使员工做出积极投入工作的行为,因此,未来的研究可以将组织自尊作为中介变量进一步研究。最后,本文未考虑组织公平感对精神型领导与工作偏离行为关系间的影响效应,有研究指出组织不公平感会造成员工工作偏离行为等负面行为,当员工察觉组织并没有公平地对待自己,就会影响二者关系,员工会自发地减少付出和损失以寻求公平对待,此时员工更有可能增加自身的工作偏离行为^[53],未来的研究可以考虑将组织公平感作为调节变量,增强研究的稳健性。

参考文献:

- [1] 余璇,陈维政.整体公平感对员工工作偏离行为的影响研究——一个有调节的中介模型[J].软科学,2016(12):63-66.
- [2] MO S,SHI J.Linking ethical leadership to employee burnout,workplace deviance and performance:testing the mediating roles of trust in leader and surface acting[J].Journal of Business Ethics,2017,144(2):293-303.
- [3] PANACCIO A,HENDERSON D J,LIDEN R C,et al.Toward an understanding of when and why servant leadership accounts for employee extra-role behaviors[J].Journal of Business and Psychology,2015,30(4):657-675.
- [4] FRITZ J H,O'NEIL N B,POPP A M,et al.The influence of supervisory behavioral integrity on intent to comply with organizational ethical standards and organizational commitment[J].Journal of Business Ethics,2013,114(2):251-263.
- [5] 邓志华.精神型领导影响员工创造力的跨层次效应研究[J].科技进步与对策,2016(5):144-148.
- [6] CROSSMAN J.Environmental and spiritual leadership:tracing the synergies from an organizational perspective[J].Journal of Business Ethics,2011,103(4):553-565.
- [7] BENEFIEL M,FRY L W,GEIGLE D.Spirituality and religion in the workplace:history,theory,and research[J].Psychology of Religion and Spirituality,2014,6(3):175-187.
- [8] CHEN C Y,YANG C F.The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior:a multi-sample analysis[J].Journal of Business Ethics,2012,105(1):107-114.

- [9] HALL M E L, OATES K L M, ANDERSON T L, et al. Calling and conflict: the sanctification of work in working mothers[J]. *Psychology of Religion & Spirituality*, 2012, 4(1): 71-83.
- [10] 张军成, 凌文铨. 国外精神型领导研究述评[J]. *外国经济与管理*, 2011(8): 33-40.
- [11] FAIRHOLM M R, GRONAU T W. Spiritual leadership in the work of public administrators[J]. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2015, 12(4): 1-20.
- [12] 邓志华. 精神型领导对员工工作投入的影响[J]. *经济管理*, 2016(4): 181-189.
- [13] CHEN C Y, LI C I. Assessing the spiritual leadership effectiveness: the contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position[J]. *The Leadership Quarterly*, 2013, 24(1): 240-255.
- [14] FRY L W, SLOCUM JR J W. Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership[J]. *Organizational Dynamics*, 2008, 37(1): 86-96.
- [15] AFSAR B, BADIR Y, KIANI U S. Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: the influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion[J]. *Journal of Environmental Psychology*, 2016, 45: 79-88.
- [16] 王明辉, 李婕, 王峥峥, 等. 精神型领导对员工情感承诺的影响: 主观支持感的调节效应[J]. *心理与行为研究*, 2015(3): 375-379.
- [17] 盛宇华, 蒋舒阳, 杜鹏程. 精神型领导与员工创新行为——基于团队间跨层次的被调节中介模型[J]. *软科学*, 2017(3): 77-82.
- [18] 杨付, 刘军, 张丽华. 精神型领导、战略共识与员工职业发展: 战略柔性的调节作用[J]. *管理世界*, 2014(10): 100-113, 171, 187-188.
- [19] 杨振芳, 陈庆文, 朱瑜, 等. 精神型领导是员工主动性行为的驱动因素吗? ——一个多重中介效应模型的检验[J]. *管理评论*, 2016(11): 191-202.
- [20] AYDIN B, CEYLAN A. The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity[J]. *African Journal of Business Management*, 2009, 3(5): 184-190.
- [21] MADISON K, KELLERMANN S F W. Is the spiritual bond bound by blood? an exploratory study of spiritual leadership in family firms[J]. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2013, 10(2): 159-182.
- [22] CHRISTIAN M S, ELLIS A P J. Examining the effects of sleep deprivation on workplace deviance: a self-regulatory perspective[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(5): 913-934.
- [23] FRY L W, LATHAM J R, CLINEBELL S K, et al. Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients[J]. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2017, 14(1): 22-47.
- [24] CARTON A M, MURPHY C, CLARK J R A. A blurry vision of the future: how leader rhetoric about ultimate goals influences performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(6): 1544-1570.
- [25] PAWAR B S. Leadership spiritual behaviors toward subordinates: an empirical examination of the effects of a leader's individual spirituality and organizational spirituality[J]. *Journal of Business Ethics*, 2014, 122(3): 439-452.
- [26] GEIGLE D. Workplace spirituality empirical research: a literature review[J]. *Business and Management Review*, 2012, 2(10): 14-27.
- [27] GOTSIS G, GRIMANI K. The role of spiritual leadership in fostering inclusive workplaces[J]. *Personnel Review*, 2017, 46(5): 908-935.
- [28] FRY L W. Toward a theory of spiritual leadership[J]. *The Leadership Quarterly*, 2003, 14(6): 693-727.
- [29] RASOULI N, MONTAZERI M, NEKOUEI M H, et al. Investigating the relationship between spiritual leadership and employees psychological empowerment in khozestan utility[J]. *International Business Management*, 2013, 7(2): 55-64.
- [30] MAHARANA P, SRINIVASAN T M, NAGENDRA H R. Spiritual leadership: a new insight for the corporate world[J]. *International Journal of Science and Research*, 2014, 3(7): 992-1001.
- [31] 席居哲, 左志宏. 心理韧性研究诸进路[J]. *心理科学进展*, 2012(9): 1426-1447.
- [32] 黄海艳, 苏德金, 李卫东. 失败学习对个体创新行为的影响——心理弹性与创新支持感的调节效应[J]. *科学学与科学技术管理*, 2016(5): 161-169.
- [33] SWEENEY P J, FRY L W. Character development through spiritual leadership[J]. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2012, 64(2): 89-107.
- [34] JAMALUDIN Z, RAHMAN N, MAKHBUL Z K M, et al. Do transactional, transformational and spiritual leadership styles distinct? A conceptual insight[J]. *Journal of Global Business and Economics*, 2011, 2(1): 73-85.
- [35] FRY L W, HANNAH S T, NOEL M, et al. Retracted: impact of spiritual leadership on unit performance[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(2): 259-270.
- [36] MATTA F K, EROL-KORKMAZ H T, JOHNSON R E, et al. Significant work events and counter-productive work behavior: the role of fairness, emotions, and emotion regulation[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(7): 920-944.
- [37] AVEY J B, REICHARD R J, LUTHANS F, et al. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance[J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2011, 22(2): 127-152.
- [38] ABBAS M, RAJA U. Impact of psychological capital on innovative performance and job stress[J]. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2015, 32(2): 128-138.

- [39] WANG J, COOKE F L, HUANG W. How resilient is the (future) workforce in China? a study of the banking sector and implications for human resource development[J]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2014, 52(2): 132-154.
- [40] HOFMAN P S, NEWMAN A. The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment and the moderating role of collectivism and masculinity: evidence from China[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25(5): 631-652.
- [41] COMBS G M, MILOSEVIC I, JEUNG W, et al. Ethnic identity and job attribute preferences: the role of collectivism and psychological capital[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2012, 19(1): 5-16.
- [42] WILLIAMSON I O, BURNETT M F, BARTOL K M. The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment[J]. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 2009, 16(1): 28-43.
- [43] RAMAMOORTHY N, FLOOD P C, KULKARNI S P, et al. Individualism—collectivism and tenure intent among knowledge workers in India and Bulgaria: moderating effects of equity perceptions and task interdependence[J]. *The Journal of High Technology Management Research*, 2014, 25(2): 201-209.
- [44] KRISHNAKUMAR S, HOUGHTON J D, NECK C P, et al. The “good” and the “bad” of spiritual leadership[J]. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2015, 12(1): 17-37.
- [45] LOVE M S, DUSTIN S L. An investigation of coworker relationships and psychological collectivism on employee propensity to take charge[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25(9): 1208-1226.
- [46] FRY L W, VITUCCI S, CEDILLO M. Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline[J]. *The Leadership Quarterly*, 2005, 16(5): 835-862.
- [47] THAU S, AQUINO K, WITTEK R. An extension of uncertainty management theory to the self: the relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(1): 250-258.
- [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.
- [49] OYSERMAN D. The lens of personhood: viewing the self and others in a multicultural society[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1993, 65(5): 993-1009.
- [50] 邓志华, 陈维政. 服务型领导对员工工作行为的影响——以工作满意感为中介变量[J]. *科学学与科学技术管理*, 2012(11): 172-180.
- [51] 王永丽, 张玉玲, 张智宇, 等. 破坏性领导行为对组织承诺的不同作用效果分析——员工文化价值观的调节作用[J]. *管理评论*, 2013(11): 95-105.
- [52] 黄丽, 陈维政. 两种人际取向对下属工作绩效的影响——以领导-成员交换质量为中介变量[J]. *管理评论*, 2013(5): 178-187.
- [53] O' NEILL T A, LEWIS R J, CARSWELL J J. Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance[J]. *Personality and Individual Differences*, 2011, 51(5): 595-600.

The Effect of Spiritual Leadership on Workplace Deviance

WANG Yanzi, WANG Congrong

(Shanxi University, Taiyuan 030006)

Abstract: Based on the questionnaires of 217 employees, this paper explores the influence of spiritual leadership on employee workplace deviance. The results show that spiritual leadership has a negative influence on employee workplace deviance; employee psychological resilience plays a fully mediating role in the negative relationship; employee collectivism positively moderates the negative relationship in such a way that the relationship is stronger for individuals with higher collectivism than with lower collectivism. This study suggests that the two important factors of psychological resilience and collectivism can better explain the influence of spiritual leadership on employee workplace deviance. This study also provides critical enlightenment for enhancing effectiveness of spiritual leadership and reducing employee workplace deviance.

Keywords: spiritual leadership; workplace deviance; psychological resilience; collectivism

(责任编辑: 高立红)