*

个体调节焦点对领导行为有效性调节效应的实证研究

史　青

(新疆财经大学 公共经济与管理学院,新疆 乌鲁木齐 830012)

摘　要:目前,变革型领导行为的作用机制及影响因素的研究已成为领导行为领域研究的新热点,但现有研究对领导行为有效性调节因素的探究还不够深入。文章将特质性调节焦点变量引入领导行为有效性的研究,创造性地提出了特质性调节焦点对领导行为有效性调节效应的理论假设,并用 424 个来自不同单位性质的样本对理论假设进行实证检验。研究结果不仅验证了调节焦点理论和测量量表在我国文化背景下的适用性,而且证明了特质性调节焦点对领导行为有效性具有调节效应的理论假设。

关键词:特质性调节焦点;变革型领导行为;工作满意度;组织承诺;调节效应

中图分类号:C93　　**文献标识码:**A　　**文章编号:**1673-9841(2011)03-0117-05

一、问题提出

自从 Burns[1] 提出变革型和交易型领导行为的概念,以及 Bass[2] 在此基础上发展的变革型和交易型领导理论,引发了西方领导理论研究的革命。目前,Bass 的领导理论已经成为领导理论研究的新范式,是当前最受关注和前沿的领导理论之一。在过去 20 多年的研究过程中,国内外学者的研究重点是变革型领导行为与领导有效性关系的研究,大部分的实证研究表明变革型领导与员工的工作态度和组织绩效显著相关,国内外学者对变革型领导行为与员工工作态度和绩效之间关系的研究已经取得了重大进展。

但是,Dvir,Eden& Avolio[3],Kark&Shamir[4] 等许多学者普遍认为,目前有关变革型领导的作用机制以及影响因素的研究还处于起步阶段。Bass 在对领导行为近 20 年的研究进行总结的基础上,呼吁学者们开展领导行为作用机制和影响因素的研究。西方学者近年来加强了对变革型领导行为作用机制的研究,试图找出影响路径上的有关中介或调节变量,该研究课题已成为国外有关变革型领导行为研究的一个新热点。

通过对变革型领导行为与领导有效性关系研究的文献进行归纳和分析可以发现,已有的大部分研究都是关注二者之间相关关系的研究,对这二者关系的影响因素的研究还是很少,尤其是基于员工人格特质的角度。已有的实证研究已经证实,面对同一种领导行为不同的下属会产生显著不同的反应,个体人格特质因素应该是重要的影响因素。

Higgins[5] 在前人理论研究的基础上,提出了调节焦点理论(regulatory focus theory)。Higgins 提出:个体具有两个根本的自我调节系统,一个系统调节对可能出现的处罚进行规避,并将注意力集中于防御的目标,称为防御焦点(prevention focus);一个系统调节对可能的奖励积极争取,并将焦点集中于提升的目标,称为提升焦点(promotion focus)。特质性调节焦点(chronic regulatory focus)也称为长期调节焦点,是个体在成长过程中逐渐形成的个性倾向。调节焦点理论认为,提升焦点注重结果的实现,

*　**收稿日期:**2010-04-17

作者简介:史青(1971-),女,陕西白水人,新疆财经大学公共经济与管理学院,讲师,主要研究组织行为与人力资源。

即关注正面的结果和收益获得的实现与否，追求“得到”；而防御焦点注重与安全、责任相关的需求和目标的实现，即关注负面的后果和损失的避免与否，注重“失去”。

Kark&Dijk[6]提出，目前对领导者激励下属的潜在作用机制和心理过程研究的还很少，动机理论的最新发展提出个体的自我调节焦点是形成人们动机和行为的重要的心理因素，这一理论的发展有助于理解领导者影响和激发下属的过程。

调节焦点理论已经提出了很长时间，国外对这一理论的研究成果也颇为丰富。目前，学者运用调节焦点理论的研究主要集中在认知、消费者行为以及决策领域。但是，我国还缺乏相应的应用研究。这一理论在我国的文化背景下是否成立，以西方国家为背景开发的测量个体特质的量表在我国是否适用，这些基础问题的解决将有利于我国的研究者对这一理论更为深入的研究。

二、研究假设的提出

国内外学者的研究重点是变革型领导行为与领导有效性关系的研究，而具体衡量领导有效性的变量是员工的工作满意度和组织承诺。所以，本研究的自变量是变革型领导行为和特质性调节焦点，因变量是员工的工作满意度及组织承诺。

由于大量的国内外研究都已经证实了变革型领导行为能够最终导致员工工作满意度、组织承诺变量的改善和提高。Conger& Kanungo[7]；Medley[8]；Avolio，Yammarino，&Bass[9]；Hater&Bass[10]等的研究证实：变革型领导行为与下属的满意度和组织承诺有显著积极的关系。所以，基于以上实证研究的成果提出研究假设：H1 变革型领导行为正向影响员工的工作满意度；H2 变革型领导行为正向影响员工的组织承诺

由于变革型领导行为的主要动机是通过构建出伟大的理想和美好愿景而引导员工不仅为了他人的发展也为了自身的发展承担更多的责任，鼓励员工为了组织的利益牺牲自己的利益，强调个人目标的实现要以组织目标的实现为前提，强调团体利益的实现和组织长远目标的达成。而变革型领导行为的这一特征正好与特质性提升焦点的特征相矛盾。提升焦点倾向的个体有自身追求的理想和抱负，个人行动受到理想（即他希望实现的抱负与努力达成的成就）控制，喜欢采取激进的策略追求目标以实现理想自我，强调个体利益的即时得到与自我目标的实现。当领导行为与员工的特质性调节焦点倾向相冲突时会减弱员工的工作满意度和组织承诺。

所以，提出研究假设：H3 员工的个体特质性提升焦点倾向对变革型领导行为与员工工作满意度之间的关系起调节作用，变革型领导行为与员工个体特质性提升焦点倾向的交互作用会减弱变革型领导行为对员工工作满意度的影响；H4 员工的个体特质性提升焦点倾向对变革型领导行为与员工组织承诺之间的关系起调节作用，变革型领导行为与员工个体特质性提升焦点倾向的交互作用会减弱变革型领导行为对员工组织承诺的影响。

变革型领导行为通过对员工的个性化关怀，帮助员工解决家庭的实际困难，关心员工的生活、工作和成长，为员工在工作上遇到的问题提供需要的帮助。此外，变革型领导行为通过给员工指明奋斗目标和前进方向，让员工了解只要通过努力就可以实现美好的发展前景，激发员工更高层次的需求，减少可能产生的不安全感和风险感知，让员工对未来充满信心。具有特质性防御焦点倾向的个体追求自我的实现，有着强烈的规避动机，害怕损失和失败。变革型领导行为通过对具有防御焦点倾向的个体进行个性化关怀，以及通过给他们指明奋斗目标和前进方向，会减少他们可能产生的不安全感和风险感知。领导行为与特质性防御焦点倾向的匹配会增强下属的满意度和组织承诺水平。

所以，提出研究假设：H5 员工的个体特质性防御焦点倾向对变革型领导行为与员工工作满意度之间的关系起调节作用，变革型领导行为与个体特质性防御焦点倾向的交互作用会增强变革型领导行为对员工工作满意度的影响；H6 员工的个体特质性防御焦点倾向对变革型领导行为与员工组织承诺之间的关系起调节作用，变革型领导行为与个体特质性防御焦点倾向的交互作用会增强变革型领导行为对员工组织承诺的影响。

三、实证分析

(一)量表的选取及样本描述

本研究对变革型领导行为的测量问卷以 Avolio&Bass[11]三因子结构的 MLQ 为依据,并参考李超平[12]编制的量表,使测量不仅能够符合 Bass 的理论基础又相对适合我国的文化背景。对个体的特质性调节焦点的测量以 Lockwood, P. & Kunda, Z[13]的特质调节焦点量表为基础进行翻译与回译,并结合我国的文化背景和语言习惯对题项进行了调整,最终确定了 8 个题项。对员工工作满意度的测量量表采用坎曼[14]编制的整体工作满意度量表,3 个题项。对组织承诺变量的测量依据 Allen& Meyer[14]编制的组织承诺量表中的情感承诺量表(ACS),并参考凌文辁等[15]在我国的文化背景下建构的组织承诺量表。研究采用里克特(Likert)五点量表进行测量,统计软件使用的是 SPSS11.5。

在进行正式问卷调查之前先对问卷进行前测,将初步设计的问卷在成都市某企业单位选择 66 名员工进行了小规模发放以判断问卷的题项是否合理有效。前测分两次进行并对两次的数据进行相关分析,进行再测信度(test－retest reliability)的检验。通过相关分析发现各题项的相关系数均超过 0.6,大于要求的 0.5,再测信度通过检验表示量表具有时间上的稳定性。

本研究的正式问卷采用实体填写的方式进行,问卷调查时间约为两个月,共发放问卷 550 份,实际回收 460 份,有效问卷 424 份。为了提高研究结果的普适性和外部效度,问卷发放采用立意抽样(判断抽样)和便利性抽样方法,分别抽取了企业样本、事业单位样本和学生(MBA)样本。其中,企业样本来自成都市某有限责任公司,样本数为 160 份;事业单位样本来自四川省某工程勘察院,样本数为 113 份;学生样本来自新疆某大学在读 MBA 班的汉族学生,样本数为 151。其中,男性为 258,女性为 166。大专及以上学历的样本数占 86.8%,年龄在 26－40 岁之间的样本数占 75.5%。

(二)样本的同质性检验和信度效度检验

由于样本来源有地域的差异和单位性质差异,所以需要对样本来源可能产生的误差进行检验。本文采用独立样本 t 检定方法,比较样本在变革型领导行为、提升焦点、防御焦点、满意度及组织承诺变量的差异情况,观测其是否存在显著性差异,以此来判断样本的同质性。样本按照地域的差异分为四川省和新疆样本;按照单位性质分为企业、事业和学生样本。检验结果显示:来自四川和新疆两个不同地域的样本以及按照样本不同单位性质划分的企业单位、事业单位和学生样本,P 值在小于 5%的显著性水平下各样本不存在显著性差异,说明样本通过了同质性检验。

所有变量的 Cronbach's α 值都大于 0.8,高于普遍要求的标准 0.7,可见问卷具有良好的内部一致性,各量表通过了信度检验。运用主轴因子提取法(Principal axis factoring)和斜交转轴法中的直接斜交法(Direct oblimin)对量表进行探索性因子分析,各测量题项的因子负载都大于 0.5,各变量的累计解释方差都大于 55%,各变量的因子结构明确,KMO 值都大于 0.7,分析结果说明各量表都通过了探索性因子分析的检验。下图是对特质性调节焦点变量的信度和效度检验结果,通过结果可以看出,特质性调节焦点变量可以解释方差 62.297%,提升焦点因子和防御焦点因子能够被明确区分,而且两个因子的 Cronbach's α 值都大于 0.8。

表 1　特质性调节焦点各维度的信度和效度检验

变量(维度)	均值	标准差	解释方差	Cronbach's α	KMO	Bartlett	Sig
特质性调节焦点			62.297		0.802	1708.257	0.000
提升焦点	4.0006	1.1353	35.339	0.8072	0.769	625.040	0.000
防御焦点	3.0820	1.1339	26.958	0.8991	0.839	1034.381	0.000

(三)调节效应的假设检验

由于自变量和调节变量都是连续型变量,所以采用层次回归分析方法(hierarchical linear modeling)对调节效应进行检验。在层次回归分析中性别(亚变量)将作为控制变量进入所有的分析过程。自变量和调节变量使用强制进入的方法进行分析。调节效应的统计检验结果见表 2 至表 5。

表 2　变革型领导行为与提升焦点对工作满意度调节效应分析

变量	未标准化回归系数		标准化回归系数	t 值	Sig
	B	Std. Error	β		
因变量:工作满意度					
第一步					
性别	0.021	0.076	0.012	0.278	0.781
变革型领导行为	0.466	0.052	0.398	8.913	0.000
提升焦点	0.210	0.057	0.165	3.695	0.000
第二步					
性别	0.022	0.077	0.012	0.281	0.779
变革型领导行为	0.470	0.074	0.401	6.334	0.000
提升焦点	0.212	0.067	0.167	3.163	0.002
变革型领导行为×提升焦点	−0.004	0.056	−0.005	−0.071	0.943

a. 因变量:工作满意度　　b. 变革型领导行为,提升焦点经过平均中心化处理

表 3　变革型领导行为与防御焦点对工作满意度调节效应分析

变量	未标准化回归系数		标准化回归系数	t 值	Sig
	B	Std. Error	β		
因变量:工作满意度					
第一步					
性别	0.047	0.077	0.027	0.610	0.542
变革型领导行为	0.516	0.052	0.441	10.005	0.000
防御焦点	−0.012	0.038	−0.014	−0.318	0.751
第二步					
性别	0.056	0.077	0.032	0.723	0.470
变革型领导行为	0.537	0.052	0.459	10.294	0.000
防御焦点	−0.114	0.059	−0.131	−1.928	0.055
变革型领导行为×防御焦点	0.108	0.048	0.153	2.244	0.025

a. 因变量:工作满意度　　b. 变革型领导行为,防御焦点经过平均中心化处理

表 4　变革型领导行为与提升焦点对组织承诺调节效应分析

变量	未标准化回归系数		标准化回归系数	t 值	Sig
	B	Std. Error	β		
因变量:组织承诺					
第一步					
性别	−0.193	0.067	−0.117	−2.884	0.004
变革型领导行为	0.493	0.046	0.450	10.786	0.000
提升焦点	0.298	0.050	0.252	6.019	0.000
第二步					
性别	−0.186	0.067	−0.113	−2.796	0.005
变革型领导行为	0.584	0.065	0.533	9.054	0.000
提升焦点	0.360	0.658	0.304	6.176	0.000
变革型领导行为×提升焦点	−0.098	0.049	−0.136	−1.995	0.047

a. 因变量:组织承诺　　b. 变革型领导行为,提升焦点经过平均中心化处理

表 5　变革型领导行为与防御焦点对组织承诺调节效应分析

变量	未标准化回归系数、		标准化回归系数	t 值	Sig
	B	Std. Error	β		
因变量:组织承诺					
第一步					
性别	−0.155	0.069	−0.094	−2.233	0.026
变革型领导行为	0.565	0.046	0.515	12.232	0.000
防御焦点	−0.031	0.034	−0.039	−0.921	0.358

第二步					
性别	−0.153	0.069	−0.093	−2.198	0.028
变革型领导行为	0.570	0.047	0.520	12.127	0.000
防御焦点	−0.056	0.053	−0.070	−1.062	0.289
变革型领导行为×防御焦点	0.027	0.043	0.040	0.615	0.539

a.因变量:组织承诺　　b.变革型领导行为,防御焦点经过平均中心化处理

四、研究结论

通过对调节效应的统计检验可以看出,变革型领导行为对员工的工作满意度和组织承诺存在正向影响,统计检验的显著性达到P值小于0.01水平。变革型领导行为与员工防御焦点倾向的交互作用显著(β=0.153,P=0.025),增强了变革型领导行为对员工工作满意度的影响。变革型领导行为与员工提升焦点倾向的交互作用显著(β=−0.136,P=0.047),减弱了变革型领导行为对员工组织承诺的影响。证明了员工个体的特质性调节焦点倾向对领导有效性具有调节效应。

但是,变革型领导行为与员工提升焦点倾向对员工工作满意度的调节效应和变革型领导行为与员工防御焦点倾向对员工组织承诺的调节效应不显著。假设不能成立的原因可能是:(1)因为统计抽样的方法是便利性抽样而不是随机抽样;(2)虽然员工工作满意度和组织承诺都反映了员工的工作态度,而且二者的相关是显著的,但是基于我国的文化背景影响员工对于满意度和组织承诺感知的因素会有较大差异。这个问题还值得今后更为深入地研究。

此外,通过对量表的信度和效度以及调节效应的统计检验结果可以得出:调节焦点理论在我国的文化背景下是成立的,对Lockwood, P. & Kunda, Z的特质调节焦点量表进行翻译和修改后的量表通过了统计检验,说明量表具有较好的信度和效度,可以应用于相关领域的研究。西方对特质性调节焦点的测量开发了不同的测量量表和提出了不同的测量方式,今后的研究可以对不同量表和不同的测量方式进行比较研究,找到最适合我国文化背景,最方便使用的测量方式方法。

参考文献:

[1] Burns J M. Leadership[M]. New York:Harper&Row, 1978: 111-121.

[2] Bass BM. Leadership and Performance Beyond Expectations[M]. New York:Free Press, 1985: 213-242.

[3] Dvir T, Eden D, Avolio B J, Shamir B. Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment[J]. Academy of Managemen. Journal, 2002, 45(4): 735-744.

[4] Kark R, Shamir B, Chen G. The two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency[J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(2):. 246-255.

[5] Higgins E T. Beyond Pleasure and Pain[J]. American Psychologist, 1997, 52(12):1280-1300.

[6] Kark R, Dijk D V. Motivation to Leader, Motivation to Follow: The Role of the Self-Regulatory Focus in Leadership Processes [J]. Academy of Management Review, 2007, 32(2): 500-528.

[7] Conger J A, Kanungo R N. The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice[J]. Academy of Management Review, 1998, 13:471-482.

[8] Medley B F, Larochelle D R. Transformational Leadership and Job Satisfaction[J]. Nursing Management, 1995, 26(9):64JJ-64NN.

[9] Avolio B J, Yammarino F J, Bass B M. Identifying Common Methods Variance With Data Collected from a Single Source: An Unresolved Sticky Issue[J]. Journal of Management, 1991, 17(3):571-587.

[10] Hater J J, Bass B M. Superiors' Evaluation and Subordinates' Perceptions of Transformational Leadership[J]. Journal of Applied Psychology, 1988, 73(4):695-702.

[11] Avolio B J, B M Bass, D I Jung. Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire[J]. Journal of occupational and organizational psychology, 1999, 72:441-462.

[12] 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.

[13] Lockwood P, Jordan C H, Kunda Z. Motivation by Positive or Negative Role Models: Regulatory Focus Determines Who will best Inspire us[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2002, 83(4) :854-864.

[14] (美)Dail L. Fields. 工作评价——组织诊断与研究实用量表[M]. 阳志平,王薇,王东升,等译. 北京:中国轻工业出版社,2004,1:4,49-50.

[15] 凌文辁,张治灿,方俐洛. 中国职工组织承诺的结构模型研究[J]. 管理科学学报,2000,2(3):77-81.

责任编辑　刘荣军