

学校编码: 10384
学号: 17620131151287

分类号____密级____
UDC____

廈門大學

硕士学位论文

伦理型领导与员工建言行为：差错
管理氛围与组织承诺的作用

Ethical Leadership and Employee Voice:
The Effects of
Error Management Climate and Organizational
Commitment

胡彩霞

指导教师姓名: 成瑾副教授
专业名称: 企业管理
论文提交日期: 2016年4月
论文答辩时间: 2016年5月
学位授予日期: 2016年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2016年4月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

随着组织竞争环境日益激烈，组织经营中的风险与不确定性越来越高，仅仅依靠组织的管理层无法获取组织经营的全部信息，灵活应对组织变幻的环境。员工的建言行为弥补了组织经营的信息缺失，对于组织创新、变革和获取竞争优势具有重要意义。建言自提出以来受到不同领域学者的广泛关注，其中领导风格与建言的关系研究硕果颇丰。但纵观目前学术界关于领导者与员工建言行为的研究，多聚焦于员工的心理特征，如心理安全、责任知觉等，关于组织氛围的研究相对缺乏。同时，建言作为一种角色外行为，受员工内在动力的影响，因此有必要探讨组织承诺与组织氛围对于员工建言的交互作用。

基于此，本文将伦理型领导、差错管理氛围与组织承诺纳入同一研究框架，从社会学习理论的视角探讨三者共同对于员工建言的影响。本文通过三次问卷发放，共得 234 份有效问卷。通过数据分析得出：（1）伦理型领导对员工建言，包含促进性建言行为和抑制性建言具有正向影响；（2）差错管理氛围在伦理型领导与员工建言之间起部分中介作用；（3）在差错管理氛围与员工建言，包含促进性建言行为和抑制性建言之间，组织承诺具有负向调节作用。

本文的主要创新点为：（1）综合研究影响员工建言的领导因素、情境因素与个体心理因素，建立了更加完善的员工建言模型；（2）引入差错管理氛围这一新的中介变量，丰富目前关于差错管理氛围和员工建言的相关研究。

关键词:员工建言行为；伦理型领导；差错管理氛围；组织承诺

ABSTRACT

As the increasingly fierce competition, the risk and uncertainty of organizational management become higher. Rely only on managers cannot obtain all the information to face this increasingly changing business environment. Employee Voice has a significant impact on organizational innovation and revolution. Employee Voice has attracted the extensive attention of scholars in the past few years, also leadership style effects on employee voice. But current academic research on leadership and voice behavior paid more attention on employees' psychological characteristics, such as psychological safety and responsibility consciousness, research on organizational climate is rare. Also, voice act as an ex-role behavior, was affected by the intrinsic motivation, so it is necessary to explore how organizational commitment impact on employees' voice behavior under the specific organizational climate.

Based on these, this paper put ethical leadership, error management climate and organizational commitment into one research framework. Discuss the effects of these three variables on employee voice from the perspective of social learning theory. We collected data in 3 times, as a total of 234 valid questionnaire responses received. We concluded that: (1) there is a positive relationship between ethical leadership and employee voice ;(2) this relationship is partially moderated by error management culture ;(3) organizational commitment was negatively mediated the error management culture and employee voice relationship.

The innovation points: (1) a more comprehensive study of employee voice;(2) take error management climate as the mediating variable, enrich the research about error management climate and employee voice.

Keywords: Employee Voice; Ethical leadership; Error Management Culture; Organizational commitment

目录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
目录.....	III
1. 绪论	1
1.1. 研究背景.....	1
1.2. 研究意义.....	3
1.3. 研究框架.....	5
1.4. 研究方法.....	6
2. 文献综述	7
2.1. 伦理型领导相关研究.....	7
2.2. 建言行为相关研究.....	12
2.3. 差错管理氛围相关研究.....	20
2.4. 组织承诺相关研究.....	25
3. 总体设计	29
3.1. 假设提出.....	29
3.2. 研究模型.....	34
3.3. 研究变量与工具.....	34
4. 问卷预测试与修订	36
4.1. 研究目的.....	36
4.2. 研究实施.....	36
4.3. 预测试结果分析.....	37
5. 实证研究及数据分析	44
5.1. 样本的描述性统计分析.....	44
5.2. 变量的描述性统计统计.....	46
5.3. 量表信效度再检验.....	46
5.4. 相关分析.....	48
5.5. 个人背景特征方差分析.....	51
5.6. 回归分析.....	55
5.7. 研究假设结果.....	66
6. 研究结果与管理建议	67
6.1. 主要研究结果及讨论.....	67
6.2. 研究结论的管理启示.....	71
7. 研究局限和未来研究方向	73
7.1. 本文的创新点.....	73
7.2. 本文的局限性及未来展望.....	74
参考文献	76
附录一 预测试问卷	88
附录二 正式调查问卷	91
致谢	99

Contents

ABSTRACT (Chinese)	I
ABSTRACT (English)	II
CONTENTS	IV
Chapter 1 Introduction	1
Section 1 Research Background	1
Section 2 Research Significance	3
Section 3 Research Framework	5
Section 4 Research Method	6
Chapter 2 Literature Review	7
Section 1 Ethical Leadership Review	7
Section 2 Employee Voice Review.....	12
Section 3 Error Management Climate Review	20
Section 4 Organizational Commitment Review	25
Chapter 3 General Design	29
Section 1 Research Hypothesis.....	29
Section 2 Research Model	34
Section 3 Variables and Tools	34
Chapter 4 The Pre-test of Questionnaire and Revision	36
Section 1 Purpose of Pre-test	36
Section 2 Research Implementation.....	36
Section 3 Results Analysis of Pre-test	37
Chapter 5 Data Analysis and Statistical Results of Formal Test	44
Section 1 Descriptive Analysis of Samples	44
Section 2 Descriptive Analysis of Variables	46
Section 3 Validity and Reliability Test of Scale.....	46
Section 4 Correlation Analysis	48
Section 5 Variance Analysis of Personal Background Characteristics.....	51
Section 6 Regression Analysis.....	55
Section 7 Results of Research Hypothesis.....	66
Chapter 6 Research Results and Suggestions for Management	67
Section 1 Main Research Results.....	67
Section 2 Suggestions for Management from research conclusion	71
Chapter 7 Research Limitation and Future Research Direction	73
Section 1 The Innovation Points	73
Section 2 Limitation and Future Research Direction.....	74
Reference	76
Appendix 1 Questionnaire of Pre-test	88
Appendix 2 Questionnaire of Formal Test	91
Acknowledgements	99

1. 绪论

1.1. 研究背景

随着信息时代和知识经济的到来，组织必须通过不断创新、快速反应来适应激烈的市场竞争。管理者时常需要迅速恰当地应对企业外界环境的变化，及时修正企业中存在的问题，这些都需要员工建言（Morrison, 2011）^[1]。组织中的基层员工对内直接接触组织成员，参与组织生产运营，对外直接面对客户和市场，因而往往比组织中的中高层管理者更加了解组织的实际情况，更容易发现组织中存在的问题。因此，在经济全球化的今天，员工于组织的价值也不仅仅局限在劳动力贡献上，组织更加关注员工积极提出针对企业发展存在的问题或对企业经营改进的建议。

员工建言自提出就广受学者关注。实证研究表明，于组织领导者而言，员工对上级的建言——即关于组织问题和意见的沟通，有助于促进组织上级对组织现存问题的感知，并采取措施促进组织改善（Van Dyne & LePine,1998;Premeaux & Bedian,2003; Burriss et al. 2008）^[2-4]。组织上级接受员工有益的建言，将提高组织领导者判断的准确性（陈子彤，陈银锋，2011）^[5]。于组织而言，员工建言有利于提高组织的学习水平、变革成效以及组织绩效水平（Van Dyne & LePine,1998; Morrison & Milliken ,2000）^[2; 6]。员工为组织提供的创新观点，则可以为组织带来持续的竞争优势（Detert & Edmondson, 2011; Grant, 2011; Van Dyne & LePine,1998; Liang & Farh, 2012; Morrison, 2011, 2014）^[2; 7-11]。于员工自身而言，建言可以为员工带来更高的绩效评级（Van Dyne & LePine,1998; Whiting et al.,2008）^[2; 12]，同时当员工感受到被倾听时，则会增加员工的组织公平感知和工作满意度，获得激励（Shapiro et al.,1994, Taylor et al.,1995）^[13; 14]。

然而，与组织现实相违背的是，大多数员工并不愿意在组织中报告组织存在的问题或向组织发展提出改进建议（Detert & Trevino,2010; Souba et al.,2011）^[15; 16]。甚至在面对诸如性骚扰、产品缺陷、安全违规这类严重问题时，组织员工依然选择沉默。那么，究竟是什么原因导致了员工在组织中的“沉默偏好”？Morrison（2011,2014）将导致员工沉默的因素分为两类：一是员工感知到的建言效用（perceived efficacy）；二是员工感知到的建言风险（perceived risk）^[1; 11]。员

工感知到的建言效用 (perceived efficacy) 即指组织的领导者对员工建言的认同程度, 实证研究表明, 当员工感知到建言被采纳, 促进组织采取改进措施时, 将更愿意建言 (Withey & Cooper, 1989) [17]。相反, 如果员工感知到自己的意见、想法不被采纳时, 将更倾向于沉默 (Detert & Trevino, 2010; Milliken et al., 2003; Morrison et al., 2011) [10; 15; 16; 18]。员工感知到的建言风险 (perceived risk) 即指员工在建言后是否会承担负面结果。目前, 大部分的组织内部并未设置保护员工权益的层级结构, 而组织中的领导者往往握有奖惩员工的权利, 因此对员工而言, 沉默似乎更加安全 (Detert & Edmondson, 2011) [7]。员工通常认为建言是有风险的, 员工担心其建言被管理者视为对当前管理实践的批评, 或者当员工采用上级并不欣赏的方式进行建言 (比如公开指正), 将得到组织上级的负面反馈, 进而影响其自身的晋升机会、绩效评级、薪资、甚至工作安全 (Detert & Trevino, 2010; Milliken et al., 2003; Morrison, 2014) [11; 15; 18]。研究证实, 员工在无个人风险且能够促进组织作出改变行为的情形下, 更愿意为组织建言 (Detert & Burris, 2007; Detert & Trevino, 2010) [19]。

员工的沉默使组织损失了帮助解决问题、预防危机的潜在价值信息 (Detert & Edmondson, 2011; Detert & Trevino, 2010; Milliken & Lam, 2008; Tangirala & Ramanujam, 2008) [7; 20; 21], 给组织的发展带来不利影响。这使得学者开展关于影响建言的因素研究, 领导风格能够对员工建言产生影响 (Liu et al., 2010) [22], 总体而言, 开放—支持型的上下级关系, 将促进员工对建言效用的感知和员工心理的安全建设, 更有益于员工建言行为 (Morrison et al., 2011) [10]。比如, 变革型领导由于自身理想化影响和对组织变革的关注, 进而对员工建言产生积极作用 (Liu et al., 2010; Detert & Burris, 2007) [19; 22]。同时, 伦理型领导强调正直、公正, 与员工双向沟通, 并且通过塑造组织团队中的伦理氛围促进组织成员沟通交流 (Neubert et al., 2009) [23], 因而对员工建言行为也有促进作用 (Avey, Palanski, & Walumbwa, 2010; Walumbwa & Schaubroeck, 2009) [24; 25]。目前研究建言机制的中介变量主要聚焦于员工的心理特征, 例如组织员工的角色认同和道德信仰 (Zhu et al., 2015) [26], 工作团队的心理安全 (Walumbwa & Schaubroeck, 2009) 等 [25]。

组织中的差错管理氛围 (Error Management Climate) 要求组织成员对组织中的差错进行开放的沟通、知识分享和迅速地差错检测和处理 (Van Dyck, 2005) [27]。伦理型领导时常思考事情的对错与伦理标准, 倾听下属意见, 通过与员工

进行双向沟通，在组织中建立高的伦理标准。伦理型领导能够促进组织差错管理氛围的形成，进而影响员工建言。但目前文献中还缺少相关研究，本文引入组织差错管理氛围这一中介变量，弥补现有研究的缺失。

同时，本文还将探讨组织承诺在差错管理氛围中对建言行为关系中的影响机制。目前不少文献将组织承诺（Organizational Commitment）的某一维度或承诺组合作为员工建言的前因变量研究。但缺乏将组织承诺置于一定的组织情境下深入探讨，基于此，本文研究不同的组织承诺水平对差错管理氛围与员工建言关系的调节作用。

因此，本文试图探讨伦理型领导、员工建言、组织差错管理氛围与组织承诺之间的关系，了解这些内容对于全面理解员工建言行为具有重要意义，同时对于组织和领导者也有一定的启发意义。

1.2. 研究意义

1.2.1. 理论意义

本文通过对有关变量概念和理论的梳理，将伦理型领导、差错管理氛围与组织承诺纳入同一研究框架，从社会学习理论的视角探讨三者共同对于员工建言的影响。本文研究的理论意义主要表现在以下三点：

（1）本文丰富了有关建言行为的研究模型，现有建言文献多独立讨论员工的心理因素及组织氛围对其的影响作用，而缺乏将影响员工建言的领导者因素、组织情境、个体心理特征纳入同一研究框架的范例，为补充现有研究空白，本文将伦理型领导、差错管理氛围与组织承诺纳入同一研究框架，丰富了现有建言模型。

（2）本文拓展了差错管理氛围的研究。目前关于差错管理氛围研究的结果变量研究还不够丰富，在组织层面，主要探讨差错管理氛围对于工作安全（Tristan & Autumn, 2013）^[28]、组织绩效（Van Dyck, 2005；蔡宇乔, 2009）^[27; 29]、组织创新行为（Eder & Eisenberger, 2008）^[30]的影响效果；在个体层面的影响上，主要研究差错管理氛围对顾客满意度的影响（Cannon & Edmondson, 2001）^[31]以及对员工个体创新行为的影响。本文将差错管理氛围引入对员工建言行为

的作用研究下，认为高差错管理氛围因其公正性和鼓励性，有益于促进员工建言。本文拓展了差错管理氛围的研究。

(3) 本文将组织承诺作为调节变量，深入探讨了组织承诺对员工建言影响作用发生的情境因素。员工建言是一种复杂的行为机制，不仅受到员工自身对组织承诺程度的影响，还受到组织情境与组织领导者的影响。目前在员工建言行为的研究中，并没有将组织情境、组织领导者、组织承诺三者结合起来研究，因此关于组织承诺对员工建言的作用探讨显然是不够深入的。本文将伦理型领导、组织差错管理氛围、组织承诺三者纳入对建言的研究，将组织承诺作为调节变量，试图明确组织承诺在公开、开放、积极的差错管理氛围中是否仍对员工建言起显著作用，从另一视角加深了组织承诺对员工建言影响机制的研究深度。

1.2.2. 实践意义

通过本文对伦理型领导、差错管理氛围、组织承诺、员工建言行为之间关系的梳理，对于指导目前的实践具有以下两方面的意义：

(1) 组织层面，提供组织促进员工建言的新指导。从现有文献的梳理来看，员工感知的组织环境安全 (Edmondson, 2003)^[32]、组织公平氛围 (Takeuchi, 2012)^[33]、组织工作场所压力 (Ng&Feldman,2012)^[34]均会对建言行为产生影响。本文在此研究基础上力图证实组织的差错管理氛围对员工建言有正向的影响作用，为组织促进员工建言提供了新思路---努力营造组织正视差错、促进关于差错的信息分享、积极在差错中获得有益学习的差错管理氛围。

(2) 领导者层面，提供领导者促进员工建言的新指导。其一，本文试图说明伦理型领导对员工建言能够产生积极作用，因而领导者应加强自身修养，在组织中强调伦理准则、强化伦理观念，采用伦理型领导的管理风格，避免在组织中出现如领导者希望员工建言，而员工由于各方面原因选择沉默的现象；其二，本文试图说明伦理型领导风格能够对组织的差错管理氛围产生有益的影响，在伦理型领导的日常管理中不仅要注重对组织伦理氛围的形成，更要展现对组织中差错管理氛围的重视，在组织中营造积极的差错管理氛围，促进组织学习，更好地管理组织中的员工建言。

1.3. 研究框架

本文首先对伦理型领导、员工建言、差错管理氛围与组织承诺的相关理论和国内外研究成果进行综述，在对相关变量关系梳理的基础上提出假设，构建理论模型、选择量表、设计预测试问卷，进行问卷预测试调查。在前测的基础上修订正式版问卷进行大样本发放，收集、分析数据验证本文所提假设是否合理，最后讨论实证研究结果并提出组织管理的建议以及未来该领域的研究方向。如下图 1-1 所示的研究框架，本文共由七章组成。

第一章 绪论，绪论部分主要阐述本文选题背景，本研究的理论与实践意义，整体框架和所采用的研究方法。

第二章 文献综述，本文对所涉及变量进行文献梳理，展现各变量的研究脉络。

第三章 研究设计，根据文献梳理提出本文研究假设，构建本文理论模型，并选择相关变量的量表；

第四章 问卷预测试与修订，小样本进行问卷前测，检验问卷信效度，依据被试者反馈建议和导师修改意见，修订问卷；

第五章 实证研究及数据分析，采用修订问卷进行数据采集，验证本文实证研究的模型和假设；

第六章 研究结论和管理建议，依据数据分析结果，结合当前管理实践的实际情况，提出管理建议；

第七章 研究局限和未来研究方向，提出本文研究创新点、局限和未来研究方向。

研究框架如下图 1-1 所示：

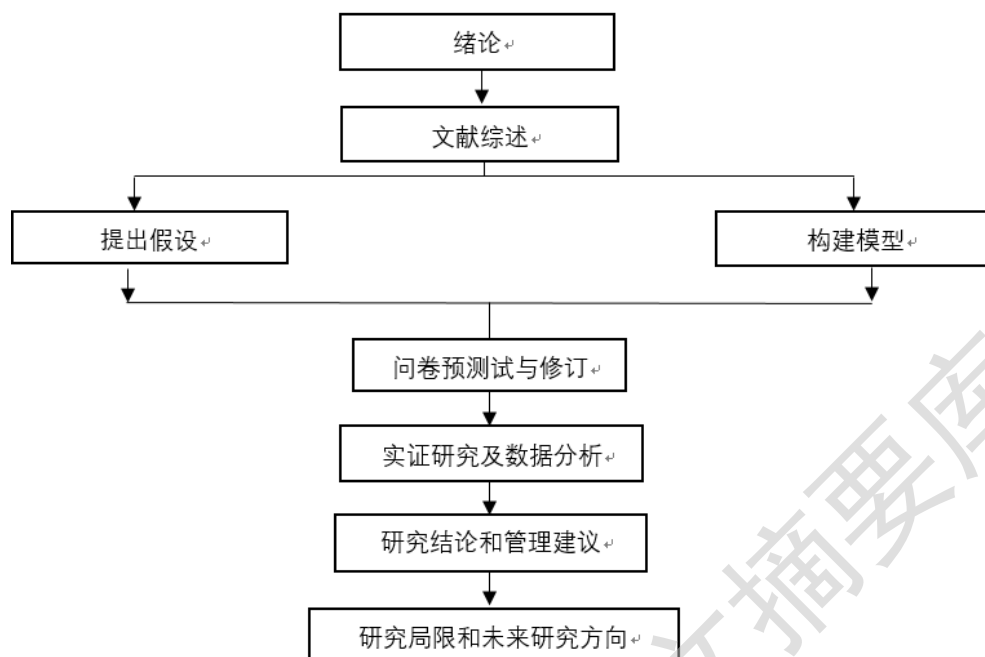


图 1-1：研究框架

1.4. 研究方法

本文主要研究伦理型领导、员工建言行为、差错管理氛围与组织承诺之间的相关关系，依据研究需求，本文主要采取以下三种研究方法：

（1）文献整理法。首先，本文对国内外有关伦理型领导、员工建言行为、差错管理氛围、组织承诺相关研究进行文献综述和概念界定，选取相关变量的成熟量表作为测量工具。

（2）问卷调查法。本文采用实证研究方法对本文假设进行检验，选取重庆某大型企业进行分阶段、实地的问卷发放与回收。

（3）统计分析法。本文主要采用 SPSS19.0 和 AMOS21.0 对所收集的数据进行分析，检验本文提出的假设与理论模型。

2. 文献综述

2.1. 伦理型领导相关研究

2.1.1. 伦理型领导的界定

过去的十年里，诸如安然、世通、雷曼兄弟等公司丑闻吸引了大量关注，由于企业的过度贪婪而导致的 2008 年次贷危机更是引起了人们对管理者伦理行为的关注。管理中的伦理问题再次被提出，有研究者直接指出有效领导力的本质是伦理行为(Brown & Trevino, 2006)^[35]。

纵观领导学的发展历程，与领导力有关的伦理问题探讨由来已久。早有西方研究者论述伦理型领导相关行为。Enderle (1987) 认为一个具有伦理道德的管理者应该思考自己的决策对他人及组织目标实现的影响^[36]。Gini(1997)提出有伦理道德的领导应该关注自我社会权利的使用^[37]。Kanungo (1998) 认为伦理型领导的行为都是利他的，并且受其所处的社会价值系统和自身的价值判断影响，伦理型领导对组织和员工都有益处^[38]。

基于以上研究工作，Trevino 等 (2000; 2003) 从社会科学的视角对伦理型领导的行为特质做了探讨^[39; 40]。Trevino 等 (2000) 通过对 20 位高管以及 20 位伦理专员的结构化面试提出了伦理型领导的两个维度——即合乎伦理的个人 (ethical person) 和合乎伦理的管理者 (ethical manager)^[39; 40]。Trevino 等 (2000,2003) 认为，合乎伦理的个人是指伦理型领导的个人特质：诚实、公正、值得信任、有原则，能够在生活和工作中采取合乎伦理的行为；合乎伦理的管理者是指：其一伦理型领导自身的伦理行为和伦理观念对下属产生影响；其二是组织关于伦理行为的奖惩系统，Trevino 等 (2003)指出这恰是伦理型领导的交易部分。由于 Trevino 等(2000; 2003)的这一研究指出了伦理型领导的双重角色，从此研究者们开始视伦理型领导为一个独立的领导风格，而非其他领导风格的伦理方面 (Kalshovena et. al.,2011)^[41]。Brown 等 (2005) 在前人定性研究的基础上，基于社会学习理论进行了一个正规的开发和验证过程，形成伦理型领导量表 (ELS)，并对伦理型领导做出了明确界定：伦理型领导通过个体行为和人际互动，展示恰当的行为示范，并通过双向沟通、决策制定、奖惩措施来增强下属的伦理行为。Brown 等 (2005)认为伦理型领导应当依据组织情境调整自己的

行为，而非之前概念界定中的确定行为；同时，伦理型领导允许下属向上表达伦理看法。本文依据研究需求，采用 Brown 等 (2005)对伦理型领导的界定。

2.1.2. 伦理型领导的结构维度与测量

本文依据不同学者的研究成果，将伦理型领导的结构维度进行了以下梳理。

(1) 单一型结构维度

Brown et al. (2005) 为我们理解伦理型领导，提供了全新视角^[42]。Brown 等学者(2005)开发了关于测量伦理型领导的单维度量表 (Ethical Leadership Scale, ELS)。这套量表包含 10 个题项：①倾听员工心声；②惩罚违反伦理标准的员工；③生活上执行伦理标准；④关注员工利益；⑤做出公平而平衡的决策；⑥可以被信任；⑦和员工共同讨论商业伦理；⑧伦理示范；⑨关注获得成功的过程；⑩做决策时，时常会问什么是正确的事情。这套量表具有较好的内容信度和效度，并且与变革型领导测量之间有良好的区分效度^[42]。

(2) 二因素结构维度

Khuntia 和 Suar(2004)^[43] 在对印度两家私营和公有制制造企业的中层主管进行问卷调查时，编制了伦理型领导评估量表 (Scale to Assess Ethical Leadership, SAEL)，该量表共 22 个题项，包含两个维度：①授权 (12 个题项)，是指主管通过让下属进行目标设定和参与决策，提升下属的自我效能感；②动机与个性 (10 个题项)，是指伦理型领导的行为具有利他性，并且这种动机是出于伦理型领导的个性特质。但是由于该研究是在印度特定的文化背景下进行，其研究结论无法应用到其他文化背景中。

(3) 三因素结构维度

最早由 Kanungo 和 Mendonca (1998) 两位学者提出了关于伦理型领导的三因素结构模型：领导者的动机或意图(leader's motive/intention)、领导者的影响策略(leader's influence strategy)和领导者的特质(leader's character)^[38]。此后，De Hoogh 和 Den Hartog (2008)提出伦理型领导应包含道德与公正、角色澄清、权力分享^[44]。

(4) 四因素结构维度

Resick et al. (2006) 通过对全球领导力和组织有效性项目 (GLOBE) 的数据进行分析发现伦理型领导的四维度构念：正直、利他主义、集体动机、激励^[45]，

这四个维度虽然在不同文化中具有完全不同的认可程度，但是都具有较好的跨文化适用性。Martin 等(2009)再次运用全球领导力和组织有效性项目（GLOBE）的数据对来自美国和德国共 853 名中层管理者的行为进行比较分析，验证了关于伦理型领导的四因素结构维度^[46]。

（5）多因素结构维度

Kalshoven et al. (2011)采用多维度伦理型领导工作量表（EWL）进行测试，提出了包含道德与公正、角色澄清、权力分享的七维度内容结构，其它四个维度为正直性、伦理向导、以人为本和持续关心^[41]。

2.1.3. 伦理型领导的研究现状

目前学术界关于伦理型领导前因变量与结果变量的研究大体分为个人层面和组织层面。Brown 和 Trevino（2006）通过对之前伦理型领导相关文献的梳理，构建了相关研究的理论框架，如图 2-1 所示。

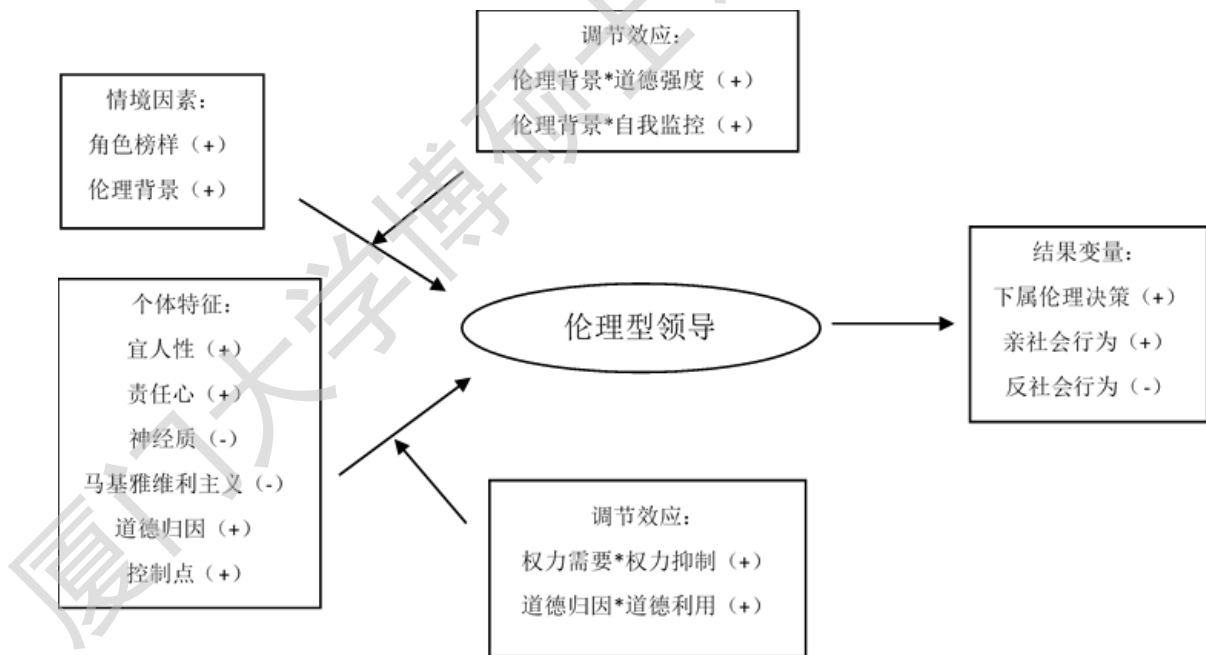


图 2-1 伦理型领导作用机制的理论模型（Brown, Trevino, 2006）

（1）伦理型领导的前因变量

通过对现有伦理型领导研究文献的梳理，本文将影响伦理型领导形成的前因变量归结为个体因素和组织因素。

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.