

精神型领导对员工知识共享行为的影响

——组织认同与情感承诺的作用

魏华飞,汪 章

(安徽大学 商学院,安徽 合肥 230601)

摘 要:员工知识共享是促进组织学习型氛围形成进而有益于组织发展的组织公民行为,强调从精神层面对员工施以柔性管理的新型领导理论—精神型领导,更能激发员工的积极行为。基于内在激励理论与社会认同理论,探讨精神型领导对员工知识共享的影响以及组织认同与情感承诺在二者间的中介作用机制。研究结果显示:(1)精神型领导对员工知识共享存在显著正向影响;(2)精神型领导会通过情感承诺影响员工知识共享行为;(3)情感承诺存在时,组织认同的单独中介效应不存在,而精神型领导会通过组织认同影响员工情感承诺进而影响员工知识共享行为。

关键词:精神型领导;组织认同;情感承诺;知识共享

中图分类号:F272

文献标识码:A

文章编号:1008-7699(2020)01-0102-09

一、引言

21世纪是知识经济时代,知识被视为组织中最具价值的核心战略资源,如何激发组织内部成员之间的知识共享因此受到学术界和企业界的广泛关注。员工知识共享是指员工主动向他人分享知识(包括显性知识与隐性知识)、经验的行为^[1],不仅是组织创造价值和传递价值的有效方式,也是影响组织绩效、竞争力和创新能力的关键因素,谁具备了雄厚的知识基础,就拥有了较强的竞争优势,便能在竞争日益激烈的组织环境中生存发展。但是现有关于员工知识共享的影响因素研究主要从组织视角出发,探析人力资源管理^[2]、组织氛围^[3]以及不同领导风格(如变革型领导^[4]、家长式领导^[5]、辱虐型领导^[6]等)对员工知识共享的影响,而对以员工为中心,注重个体组织和谐发展的精神型领导与员工知识共享间的作用机制仍然缺乏系统而全面的探究。Maslow等也指出个体精神性需要的满足是其超越现状、实现理想抱负、提升心灵的不竭动力^[7],Deci^[8](1971)提出的内在激励理论也指出,由于人类本生的能动性,内在激励的效果相对于外在激励更为明显,对人类的期望行为或结果产生正向影响。由此可知,精神型领导能够为员工提供良好的组织环境以激发其工作斗志,可能会对员工的知识共享行为产生一定影响。

精神型领导是近些年来兴起的新型领导理论之一,它迥异于传统的管理学领导理论,是传统领导理论提炼与升华,它更加强调从员工内在需求出发,对员工施以柔性化管理,兼顾员工与组织共同利益以满足员工精神性需求。学术界对精神型领导的概念与内涵界定至今仍未统一,Fry等^[9]从组织管理角度加以衡量,Martinez等^[10]从宗教信仰角度进行界定,Reave等^[11]则从个体领导行为风格的角度展开研究,不同学者站在不同角度对精神型领导的定义与维度划分存在较大差异。然而纵观学术界关于精神型领导的研究,主流观点较为认可的是Fry等(2003)提出的三维度精神型领导,指内在激励自己和他人以便他们能够基于使命和成员身份拥有一种精神存在感所需要的价值观、态度和行为的总和^[9]。本研究也是基于Fry等的观点,从“愿景”“希望/信念”和“利他之爱”三个维度对精神型领导予以理解,在探究精神型

收稿日期:2019-04-20

基金项目:安徽高校人文社会科学研究项目“二元领导影响知识型员工创新行为的情感管理机制研究”(SK2019A0036)

作者简介:魏华飞(1973—),男,安徽无为,人,博士,安徽大学商学院副教授。

领导对员工知识共享的内在作用过程中,选取了组织认同和情感承诺作为中介变量以探讨其影响机理。选择理由如下:首先,精神型领导的最终目标是实现个体与组织双赢,管理者通过为下属建立美好且可达到的组织发展愿景,给予下属充分的关怀与信任,并向下属传递积极进取的正能量,这势必会影响员工对组织的心理依赖与情感依附程度,进而影响员工的主动性行为,而组织认同和情感承诺正是员工与组织之间的连接纽带,是体现员工与组织关系偏差的关键变量。因此,基于社会认同理论的认知视角与情感视角,探索组织认同与情感承诺在精神型领导与员工知识共享之间的中介作用机制,可能是发现员工知识共享内在驱动力的途径之一,而目前学术界对这一方面的研究有所欠缺。其次,组织认同与情感承诺是员工与组织心理连接的桥梁,对二者概念的区分,学术界尚有争议,其对员工行为的预测能力也可能有所不同,现有研究将二者共同作为中介变量探讨领导风格对员工行为的影响较为匮乏,而本研究意图通过比较二者中介路径的显著性差异,进一步探究精神型领导究竟是通过影响员工的组织归属感与认同感更多,还是影响员工对组织的情感承诺更多,进而影响员工知识共享行为的程度更深?其二者之间又是否会相互影响?本研究为企业管理者对员工主动性行为的发生提供了更好的阐释,也可以为以后的管理工作提供重要的现实指导。

二、文献回顾与研究假设

(一)精神型领导与员工知识共享

精神型领导源于工作场所中的精神性,往往与道德息息相关,它崇尚公正、和谐,强调团队协作^[12]。Kouzes等^[13]于1993年开始探索精神型领导的内涵,指出领导者应该具备诚实、高瞻远瞩性、鼓舞人心与胜任力等特征,紧接着Fairholm^[14]进一步延伸了精神型领导的内涵,Fry则在前人的研究基础之上进行归纳总结,其提出的精神型领导定义也得到了学术界的广泛认同,他从愿景、信念/希望和利他之爱三个维度予以界定,其对我国组织情境的适用性也被多位学者予以验证。杨振芳等^[15]发现精神型领导通过影响员工的组织自尊水平进而影响组织的创业绩效;张光磊等^[16]表明精神型领导通过影响员工内部人身份感知进而对影响员工的主动变革行为,除此之外,精神型领导还对员工的工作态度和行为产生正向影响^[17-19]。

员工知识共享是员工对组织一种积极的反馈形式,是组织重要的生产要素,更是组织生存发展的关键。员工知识共享是指员工之间相互交流知识、经验,使个体获得的知识与经验扩散到组织层面^[20]。Fry等^[21]则通过研究表明,主管采取精神型领导风格时,其自身的价值观、态度和行为会潜移默化地影响员工的工作积极性,进而激发员工的组织公民行为。国内已有研究也表明,精神型领导能满足员工精神需要,增进员工对组织的信任,为员工建言献策^[19]、主动加班^[22]与员工创新行为^[18]等组织公民行为提供有利空间。根据内在激励理论,员工精神需求的满足是驱动其良性行为的内在动因,我们有理由相信员工会通过组织内成员共享知识以回馈组织给予的信任,从而达到双赢的目的。因此,本研究提出如下假设:

H1:精神型领导对员工知识共享具有显著正向影响。

(二)组织认同的中介作用

根据社会认同理论,组织认同是社会认同的一种表现形式,是指组织成员自我定义的一种过程与结果,它体现个体对组织的忠诚度与归属感^[23]和对组织使命、愿景、价值观与目标的认可性^[24],反映了个体对所属组织和工作环境的融合和认可程度。陈永霞等^[25]指出,领导行为会通过影响员工的认知和情绪间接影响员工的行为;Wang等^[26]也通过研究表明领导风格会通过影响下属的认知、动机和态度等方式间接作用下属的行为,而Baldwin等^[27]则表示员工的知识共享行为容易受到其内心意愿和内在动机的驱使,而员工组织认同的形成来源于上级领导赋予其一定的归属感与认同感^[28],将员工个体与组织发展紧密联系在一起。毫无疑问,精神型领导通过领导者的个人魅力、价值观、行为准则等感染下属,充分考虑

员工的个人利益,通过为下属描绘美好的组织蓝图,关怀每位员工并向其传达坚定的理想信念,以营造相互信任、团结互助的组织氛围,将组织目标不断内化为员工个人目标,强化员工的“主人翁”意识,增强员工对组织的认同感进而驱动员工的角色外行为(如员工知识共享等)。基于此,本研究出如下假设:

H2:组织认同中介精神型领导与员工知识共享之间的关系。

(三)情感承诺的中介作用

社会认同理论指出,个体认识到自己属于特定的社会群体,并认识到某群体成员带来的情感和价值意义,其中一个重要的维度便是个体对于群体及其成员的感情,即情感上的归属感。Meyer等^[29]指出情感承诺是组织承诺的一个重要维度,它反映个体对组织的情感依附、认同和卷入程度,是员工个体与组织间的关系纽带,更是组织理解员工忠诚度与甘于奉献的关键变量。Judge等^[30]研究表明情感承诺是组织承诺的核心和本质,相较于持续承诺与规范承诺更能体现员工态度转变的本质特征,是员工与组织互动质量的重要体现。从社会认同理论视角来看,员工个体的满足不仅体现在物质激励上,更体现为精神需要(如情感)上,员工一方面为了更好地在组织中生存发展,另一方面为了维系与组织建立的高情感关系而会为额外的行动(如知识共享)作出努力。已有研究表明,员工对组织的情感承诺越高说明员工在内心与组织间建立的心理桥梁就越稳固,员工从而就越愿意主动为组织作出奉献,对员工的组织公民行为的影响也就会越大^[31]。Savery等^[32]则通过研究发现,领导行为是员工情感承诺的重要影响因素,通过影响员工对组织的情感进而影响员工的行为。朱嘉玲等^[33]发现真实性领导会通过影响知识型员工的情感承诺进而影响其管家行为倾向。另外,不同领导风格能通过影响员工态度间接影响员工行为,而情感承诺实质上就是员工对组织的某种关联态度。我们有理由相信,以员工利益为根本出发点关注员工内在需求的精神型领导能够帮助实现员工生命的最高意义,这更与马斯洛需求层次论金字塔的顶尖——自我实现需要的满足完美契合。因此,本研究提出如下假设:

H3:情感承诺中介精神型领导与员工知识共享之间的关系。

三、研究方法

(一)样本收集与描述

为避免同源方差严重问题,本研究一方面采取领导员工配对填写问卷的形式获取数据,精神型领导、组织承诺和组织认同由企业员工进行填写,而员工知识共享行为由其每个员工的直接领导进行填写,并且在收集问卷时根据员工和领导的个人信息对问卷进行匹配,以便后续能够有效处理数据。另一方面,在填写问卷之前,我们告知每位被试者此次调查问卷仅用于学术研究,不涉及任何商业行为,并作出书面承诺予以证明,消除被试者填写问卷时可能出现的排斥心理。

本次共发放领导和员工问卷各330份,所有问卷因采取现场填写,所以均得到回收,但剔除因员工或领导问卷失效等导致的匹配问题的样本,共收集问卷275份,问卷有效回收率为83.3%。样本的基本信息如下:员工性别方面,男员工占57.5%,女员工占42.5%,男女比例较为均衡;员工年龄方面,20-30周岁间的员工占63.6%,33-40周岁的员工占20%;41-50周岁的员工占10.6%;50周岁以上的员工占5.8%,调查对象主要为青年人;员工在本公司的工作年限方面,1年以下占33.8%,1-3年占22.6%,3-5年占11.6%,5年以上占32%;员工受教育程度方面,专科及以下占22.5%,本科占49.8%,硕士占26.9%,博士占0.8%;员工的工作收入方面,2500元以下占14.9%,2500-5000元占32.0%,5001-8000元占24.7%,8000元以上占28.4%。

(二)变量测量

1.精神型领导。采用杨付等^[34]基于Fry等开发的成熟量表而编制的精神型领导量表对本研究的精神型领导进行测量,该量表在中国组织情境中的适用性已被邓志华^[35]、孟雨晨等^[19]加以验证,具有较高的信度与效度。该量表共包括愿景、希望/信念和利他之爱三个维度17个条目,其中5个条目描述愿景,

如“我的组织拥有一个激励我最佳表现的愿景”等;5个条目描述希望/信念,如“我会通过做事帮助组织成功,以阐明我对组织及其使命的信任”等;7个条目描述利他之爱,如“我的领导为了员工的利益,他们有勇气站出来支持和帮助员工”等。在本研究中,愿景、希望/信念和利他之爱的 α 系数分别为0.894、0.860、0.918,精神型领导总量表的 α 系数为0.951,精神型领导总量表与各维度量表的 α 系数均大于0.8,表明对精神型领导测量全面达到了较高的信度。

2.组织认同。采用Male等^[36]编制的单维度组织认同量表,其应用范围较为广泛,该量表共6个条目,如“有人赞扬我所在公司时,我感觉就像赞扬我自己一样”等,已被李永鑫等人^[37]予以验证。在本研究中,该量表的 α 系数为0.930。

3.情感承诺。采用Meyer等^[38]编制的情感承诺分量表,它经常与持续承诺和规范承诺共同构成组织承诺总量表而被国内多数学者加以验证,该分量表共6个条目,如“我对我公司里的人事物都有浓厚的感情”等,该量表的 α 系数为0.942,具有较高的信度。

4.员工知识共享。采用Bock等^[1]开发的知识共享量表,从显性知识与隐性知识的共享两个角度全方位测量员工知识共享,该量表共5个条目,其中有2个条目对员工共享显性知识进行测量,如“员工将始终为组织成员提供其手册、方法和模式”等,另外3个条目对员工共享隐性知识进行测量,如“员工将尝试以更有效的方式与其他组织成员分享其从教育或培训当中所获的专业知识”等。在本研究中,该量表的 α 系数为0.925。

5.控制变量。康飞等^[39]研究发现,性别对伦理型领导作用员工建言行为的过程起着一定的作用,不同性别的员工对上级领导采取的管理风格的感知可能会有所差异。其次,基于自我分类理论,个体可能会根据年龄、性别等将自己与他人划分为不同群体^[40],领导与员工、员工与员工之间可能会因其年龄差异而形成不同的心理距离,从而影响其态度与行为。再者,受教育程度不同的个体对上级领导的愿景描述、战略规划等理解可能会因其知识储备的不同而有所差异,从而可能导致员工实际工作中的执行存在偏差。最后,工作年限和收入的对等性(如知识-收入、能力-收入对等性等)都会对员工的心理、态度与行为产生一定影响。基于以上分析,考虑将员工的性别、年龄、受教育程度、工作年限与工作收入作为本研究的控制变量。

四、研究结果

(一)各变量的探索性因子分析

采用spss20对各变量进行探索性因子分析,数据表明,精神型领导的愿景、希望/信念和利他之爱三个维度的克隆巴哈值分别为0.894、0.860、0.918,KMO值分别为0.870、0.801、0.886,精神型领导总量表、组织认同、情感承诺和员工知识共享的克隆巴哈值分别为0.951、0.930、0.942、0.925,其KMO值分别为0.941、0.907、0.908、0.869,可以看出量表的克隆巴哈值和KMO值均大于0.8,并且Bartlett的球形度检验出的显著性均为0.00小于0.01,这表示上述变量间均具有一定的偏相关性,适合做因子分析。

(二)描述性统计和相关系数

表1描述了本研究各变量之间的均值、标准差和相关系数,从表中数据可以看出,精神型领导对组织认同、情感承诺和知识共享均存在显著正相关关系(β 分别为0.72、0.83、0.66, $p<0.001$);组织认同和情感承诺与员工知识共享显著正相关(β 分别为0.69、0.66, $p<0.001$),另外,还可以看出组织认同与情感承诺也显著正相关($\beta=0.75$, $p<0.001$),上述间的相关关系为后续研究提供初步支持。

表 1 量表的均值、标准差和相关系数(N=275)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.员工性别	0.43	0.50									
2.员工年龄	1.59	0.90	-0.18**								
3.工作年限	2.42	1.25	-0.21**	0.64***							
4.学历水平	2.06	0.72	-0.16*	-0.17**	-0.17**						
5.收入水平	2.67	1.05	-0.37***	0.24***	0.47***	0.15*					
6.精神型领导	3.50	0.71	-0.15*	0.25***	0.15*	-0.07	-0.03	0.941			
7.组织认同	3.62	0.83	-0.13*	0.27***	0.22***	0.01	0.07	0.72***	0.907		
8.情感承诺	3.35	0.91	-0.19*	0.32***	0.29***	-0.09	0.09	0.83***	0.75***	0.908	
9.知识共享	3.54	0.80	-0.16**	0.20**	0.23***	-0.09	0.11	0.66***	0.69***	0.66***	0.869

注: * $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$ 。对角线加粗部分为 Cronbach's α 值。0=男, 1=女; 1=20-30 周岁, 2=31-40 周岁, 3=41-50 周岁, 4=50 周岁以上; 1=1 年以下, 2=1-3 年, 3=3-5 年, 4=5 年以上; 1=专科及以下, 2=本科, 3=硕士, 4=博士; 1=2500 元以下, 2=2500-5000 元, 3=5001-8000 元, 4=8000 元以上。

(三) 中介效应检验

为了检验组织认同与情感承诺的中介效应,参照了 Hayes 和 Scharkow(2013)关于中介效应的检验步骤,利用 Spss 插件 Process 进行数据处理,选择模型 6,设定样本量为 5000,构建 95%的偏差校正置信区间(Bias-Corrected bootstrap Confidence Intervals, BC boot CIs),如果置信区间的上下限之间不包括 0,则表明对应的效应存在,反之,若置信区间上下限之间包括 0,则说明对应的效应不存在,整理的结果如表 2 所示。从表 2 中得知,精神型领导对员工知识共享的直接效应存在(置信区间为[0.206, 0.559]不包括 0),假设 1 得到验证;情感承诺的单独中介效应存在(置信区间为[0.072, 0.280]不包括 0),假设 3 得到验证;而组织认同的单独中介效应不存在(置信区间为[-0.079, 0.324]包括 0),假设 2 没有得到验证,但是我们发现,组织认同与情感承诺的链式中介的效应是显著存在的(置信区间为[0.064, 0.253]不包括 0),即精神型领导会通过组织认同影响员工情感承诺进而影响员工知识共享行为,这也侧面说明了组织认同对情感承诺有一定影响。

表 2 组织认同与情感承诺的中介效应检验结果

效应	中介路径	效应量	比例	Boot SE	BootLLCI	BootULCI	效应是否存在
直接效应	SL→KS	0.382	47.70%	0.089	0.206	0.559	是
	SL→OI→KS	0.125	15.61%	0.104	-0.079	0.324	否
间接效应	SL→AC→KS	0.153	19.10%	0.051	0.072	0.280	是
	SL→OI→AC→KS	0.141	17.60%	0.047	0.064	0.253	是
总得中介效应		0.419	52.30%	0.083	0.245	0.573	是
总效应		0.801	100%	0.053	0.697	0.906	是

注: SL=精神型领导, OI=组织认同, AC=情感承诺, KS=知识共享, bootstrapping 计算数值均为非标准化数值。

五、研究结论与讨论

(一) 研究结论

一直以来,组织认同与情感承诺被认为是极为相近的两个心理构念,目前对这两个概念是否存在交叉融合存在争议。本研究的结

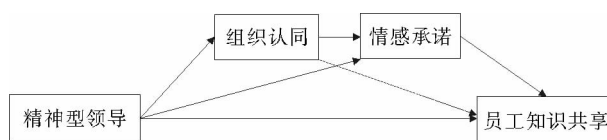


图 1 组织认同与情感承诺的链式中介模型

论一方面解释了精神型领导影响员工知识共享行为的作用机制,另一方面又进一步验证了个体的认知成分(组织认同)与情感成分(情感承诺)是否存在显著差异,具体的研究结论如下。

1.精神型领导正向影响员工的知识共享行为。对这一结论的解释,可以从两个方面进行阐释。一方面,从上级领导采取的领导方式来看,精神型领导相较于传统领导方式,其最大的特点就在于它更加关注员工个体的内在需要,通过为下属描述美好的、通过努力可以达到的愿景,不断强化员工的责任心和主人翁意识;充分鼓励下属不断创新以突破自我,在创新失败时不是一味地批评责罚,而更多的是给予包容和理解,在工作中,通过为下属提供良好的工作环境、充分的信任和适当的授权等方式,增强全体员工的向心力;充分了解下属的需求(体现在工作和生活各个方面),给予下属充分的关爱,即通过愿景、希望/信念和利他之爱的充分落实进而直接激发员工主动作出有益于组织发展的行为,如员工知识共享等。另一方面,从员工的角度来看,现代员工的物质需求基本能够得以保障,继而更加向往精神需求的满足,渴望能够实现自我生命的最高价值,所以精神型领导更加契合他们的内在需要,进而愿意通过自己的行为来实现组织与自身的共同目标。

2.情感承诺的单独中介作用显著存在,组织认同的单独中介作用不存在。这也说明组织认同与情感承诺二者概念并不能完全等同,而我们也发现,组织认同和情感承诺的链式中介作用存在,即精神型领导能够通过影响员工的组织认同影响其对情感承诺进而影响员工的知识共享行为。对于此,学者们在不同程度上作出了一定解释。Bergami等^[41](2001)指出员工的组织认同对其情感承诺有显著影响,Pratt等^[42](2006)也指出组织认同有助于凝聚团队力量,提高员工的情感承诺,进而促进员工的主动性行为。

(二)理论贡献与实践启示

1.理论贡献

(1)精神型领导是基于西方文化背景而提出的,其对我国组织不同情境下的适用性仍有待进一步验证。本研究结论则验证了精神型领导同样适用于我国企业员工,能够有效激发员工的知识共享行为,既丰富了国内现有关于精神型领导的实证研究,也拓宽了不同领导风格对员工行为影响的研究。

(2)本研究探讨了精神型领导对员工知识共享的影响,同时将组织认同和情感承诺作为中介变量探讨其内在作用机制,不仅丰富了员工知识共享行为的影响机制研究,也为揭示精神型领导风格影响员工知识共享的内在机理提供新的研究思路,与此同时,对学术界关于组织认同与组织承诺的差异研究提供一定补充。

(3)本研究结合内在激励理论与社会认同理论,从员工内在需求出发,细致探究员工行为发生的心理变化,深入挖掘了员工行为驱动的内在此理,为学术界探究员工行为的影响提供了重要参考。

2.实践启示

强调从精神层面对员工施以柔性管理的领导型领导能够显著影响员工的组织公民行为,除了基本的物质激励之外,现代企业还可以采取精神型领导风格对员工加以管理,在满足员工基本物质需求将关注点逐渐转移到员工内在需求上,从根本上激发员工的积极行为,除此之外,还可以通过组织集体活动(如集体旅游、比赛)等各种形式关注员工精神需要以增强团队的凝聚力和向心力,从而驱动员工在组织中共享知识以实现组织更好发展。

本研究的研究结论对企业人力资源管理实践也具有重要的现实启示,企业可以通过有效的领导方式去提高员工对组织的归属感、认同感和情感承诺,满足员工心理需要,令员工感知到组织是其“家的港湾”,促进员工作出更多的良性行为(如知识共享等),从而提高组织的工作绩效和竞争力,实现组织与自身和谐发展的良性循环。

(三)研究局限及未来展望

本研究也存在几点不足,首先,因金钱、人脉等资源有限导致本研究的样本获取局限在安徽省中部地区的几个城市,样本量分布较为集中且数量相对较少,未来研究可以扩大样本收集范围和样本数量进一

步验证本研究结论的准确性。其次,本研究数据的获取仍然选用传统的调查问卷方法,虽采取领导员工配对填写,但是对组织认同和情感承诺这两个情绪变量的测量亦是采取同一时间进行测量,这难以避免被试者会有一定的主观情绪,从而可能导致结论有所偏差,未来研究一方面可以考虑采取自然实验法、客观仪器检测情绪等相辅助,另一方面可间隔一段时间反复测量同一被试者的情绪变化,获取更为可靠的样本数据。最后,本研究选取组织认同和情感承诺作为中介探讨精神型领导是如何影响员工知识共享行为发生机理的,尚未考虑到相关的边界变量对这一过程的影响,如领导成员交换关系、员工个人特质、组织创新氛围等,除此之外还可以研究这组织认同与情感承诺的链式中介在不同领导方式与员工不同行为间的作用机制,并进一步考察本研究的结论是否能适用于其他组织情境之中。

参考文献:

- [1]BOCK G W,ZMUD R W,KIM Y G,et al.Behavioral intention formation in knowledge sharing:examining the roles of extrinsic motivators,social-psychological forces,and organizational climate[J].Management information systems quarterly,2005(1):87-111.
- [2]WANG S,NOE R A.Knowledge sharing;a review and directions for future research[J].Human resource management review,2010(2):115-131.
- [3]万金,时勘,崔有波,等.组织公正、相对剥夺感与知识共享:有调节的中介模型[J].科技进步与对策,2016(14):129-135.
- [4]李圭泉,席酉民,刘海鑫.变革型领导对知识共享的影响机制研究[J].科学学与科学技术管理,2014(9):48-58.
- [5]吴磊,周空.家长式领导风格下知识共享行为研究:主管信任的中介效应[J].科技进步与对策,2016(13):149-154.
- [6]肖小虹,刘文兴,汪兴东,等.辱虐管理对员工知识共享的影响研究[J].科研管理,2018(2):117-124.
- [7]MASLOW A H.Motivation and personality[J].Quarterly review of biology,1970(1):187-202.
- [8]DECI E.The effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation[J].Journal of personality and social psychology,1971(1):105-115.
- [9]FRY L W.Toward a theory of spiritual leadership[J].Leadership quarterly,2003(6):693-727.
- [10]MARTINEZ R J,SCHMIDT D.Spiritual leadership and the quest for survival in organizations[C].Christian Business Faculty Association Conference in San Diego,CA,2005.
- [11]REAVE L.Spiritual values and practices related to leadership effectiveness[J].The leadership quarterly,2005(5):655-687.
- [12]GARCIA-ZAMOR J C.Workplace spirituality and organizational performance[J].Public administration review,2003(3):355-363.
- [13]KONZ G N P,RYAN F X.Maintaining an organizational spirituality:no easy task[J].Journal of organizational change management,1999(3):200-210.
- [14]FAIRHOLM G W.Spiritual leadership:fulfilling whole-self needs at work[J].Leadership and organization development journal,1996(5):11-17.
- [15]杨振芳,朱瑜,陈庆文.精神型领导对创业绩效的影响:组织自尊的中介作用[J].领导科学,2015(32):48-51.
- [16]张光磊,周金帆,张亚军.精神型领导对员工主动变革行为的影响研究[J].科研管理,2018(11):88-97.
- [17]王明辉,李捷,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.
- [18]盛宇华,蒋舒阳,杜鹃程.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.
- [19]孟雨晨,杨旭华,仇勇.从“外在约束”到“内在激发”:精神型领导对员工建言行为的影响机制研究[J].中国人力资源开发,2018(3):6-17.
- [20]SRIVASTAVA A,BARTOL K M,LOCKE E A.Empowering leadership in management teams:effects on knowledge sharing,efficacy,and performance[J].Academy of management journal,2006(6):1239-1251.
- [21]FRY L W,VITUCCI S,CEDILLO M.Spiritual leadership and army transformation:theory,measurement,and establishing a baseline[J].Leadership quarterly,2005(5):835-862.
- [22]FRY L W,COHEN M P.Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended

- work hours cultures[J].Journal of business ethics,2009(2):265-278.
- [23]ASHFORD B E,MAEL F.Social identity theory and the organization[J].Academy of management review,1989(1):20-39.
- [24]MILLER V D,ALLEN M,CASEY M K,et al.Reconsidering the organizational identification questionnaire[J].Management communication quarterly,2000(4):626-658.
- [25]陈永霞,贾良定,李超平,等.变革型领导、心理授权与员工的组织承诺:中国情景下的实证研究[J].管理世界,2006(1):96-105.
- [26]WANG H,LAW K,HACKETT R,et al.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(3):420-432.
- [27]BALDWIN T T,FORD J K.Transfer of training:a review and directions for future research[J].Personnel psychology,1988(1):63-105.
- [28]郑伯璜.家长权威与领导行为之关系:一个台湾民营企业主持人的个案研究[J].民族学研究所集刊,1995(79):119-173.
- [29]MEYER J P,ALLEN N J,SULSKY L M.Commitment in the workplace:theory, research and application[J].Canadian psychology,1997(4).
- [30]JUDGE T A,KAMMEYER-MUELLER J D.Job attitudes[M].Annual review of psychology,2012(1):341-367.
- [31]BEGLEY T M,CZAJKA J M.Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction,intent to quit,and health following organizational change[J].Journal of applied psychology,1993(4):552-556.
- [32]SAVERY L K.Attitudes to work:the influence of perceived styles of leadership on a group of workers[J].Leadership and organization development journal,1994(15):12-18.
- [33]朱嘉玲,曹亚东.真实型领导与知识型员工管家行为倾向的关系研究[J].经营与管理,2017(7):37-43.
- [34]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.
- [35]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.
- [36]MAEL F,ASHFORTH B E.Alumni and their alma mater:a partial test of the reformulated model of organizational identification[J].Journal of organizational behavior,1992(2):103-123.
- [37]李永鑫,张娜,申继亮.Mael组织认同问卷的修订及其与教师情感承诺的关系[J].教育学报,2007(6):29-33.
- [38]MEYER J P,ALLEN N J.A three-component conceptualization of organizational commitment[J].Human resource management review,1991(1):61-89.
- [39]康飞,曲庆,张涵.伦理领导、积极情绪与建言行为——下属性别的调节作用[J].软科学,2018(6):66-69.
- [40]王斌,刘蕴.国外年轻领导对年长员工领导有效性的研究述评及展望[J].科技进步与对策,2018:1-6.
- [41]BERGAMI M,BAGOZZI R P.Self-categorization,affective commitment,and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization[J].British journal of social psychology,2001(4):555-577.
- [42]PRATT M G,ROCKMANN K,KAUFMANN J B.Constructing professional identity:the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical students[J].Academy of management journal,2006(2):235-262.

The Influence of Spiritual Leadership on Employees' Knowledge Sharing Behavior:

——the Role of Organizational Identification and Emotional Commitment

WEI Huafei, WANG Zhang

(School of Business, Anhui University, Hefei 230601, China)

Abstract: Employees' knowledge sharing is an organizational citizenship behavior that promotes the formation of a learning atmosphere in an organization and is beneficial to the development of the organization. Spiritual leadership, a new leadership theory which puts emphasis on the flexible management on the spiritual level, tends to motivate the employees' positive behaviors. Based on intrinsic motivation theory and social identity theory, this paper discusses the influence of spiritual leadership on employees' knowledge sharing and the mediating mechanism of organizational identification and emotional commitment in spiritual leadership and employees' knowledge sharing. The results show that: (1) spiritual leadership has a significant positive impact on employees' knowledge sharing; (2) spiritual leadership affects employees' knowledge sharing behavior through emotional commitment; (3) in the presence of emotional commitment, the independent mediating effect of organizational identification does not exist, while spiritual leadership influences employees' emotional commitment through organizational identification, thus affecting employees' knowledge sharing behavior.

Key words: spiritual leadership; organizational identification; emotional commitment; knowledge sharing

(责任编辑:魏 霄)

(上接第 80 页)

Research on the Effect Evaluation of Financial Poverty

Alleviation in Contiguous Poverty-Stricken Areas

——Taking the Dabie Mountain Area as an Example

ZHOU Zejiang, LU Miaomiao

(School of Economics, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu 233030, China)

Abstract: Poverty alleviation in contiguous poverty-stricken areas is in a crucial period in China. Financial poverty alleviation is an important means to help alleviate poverty. The effect of financial poverty alleviation is related to whether the contiguous poverty-stricken areas can get rid of poverty on time. Firstly, the characteristics of financial poverty alleviation supply system are analyzed. Secondly, based on the panel data of 24 counties in the Dabie Mountain Area in Anhui, Henan and Hubei Provinces, and according to the characteristics of their financial poverty alleviation supply, we select financial poverty alleviation indicators to measure and evaluate the effect of financial poverty alleviation from two perspectives: three provinces as a whole and each province individually. The results show that, on the whole, the financial service coverage rate performs the best effect on improving the disposable income of rural residents, followed by the bank deposit-loan ratio, while financial support for agriculture brings the worst effect, and there is no significant relation between the scale of financial development and the disposable income of rural residents; taking each province individually, the financial service coverage rate has the same better alleviation effect on the three provinces. Anhui relies on bank deposit-loan ratio for financial poverty alleviation, while Henan and Hubei rely more on financial support. Finally, on the basis of the conclusions of the study, relevant recommendations are put forward.

Key words: the Dabie Mountain Area; supply system; financial poverty alleviation; effect evaluation

(责任编辑:魏 霄)