

# 诚信领导对教师知识分享的影响:有调节的中介效应

高冬东<sup>1</sup>, 乔红晓<sup>1</sup>, 李晓玉<sup>1,2</sup>, 高昂<sup>1</sup>

(1.河南大学心理与行为研究所, 开封 475004; 2.河南大学哲学与公共管理学院, 开封 475004)

**【摘要】 目的:**探讨诚信领导、职业认同、组织支持感及知识分享行为之间的关系。**方法:**采用诚信领导量表、知识分享量表、教师职业认同量表和组织支持感量表对400名教师进行测试,回收有效问卷321份。**结果:**诚信领导与教师职业认同、知识分享行为、组织支持感显著正相关。职业认同在诚信领导和知识分享之间起到部分中介作用,并受到组织支持感的调节。调节作用表现在教师的组织支持感越高,职业认同感对知识分享的影响作用就越大。**结论:**诚信领导、职业认同、组织支持感和知识分享行为之间存在有调节的中介效应。

**【关键词】** 诚信领导; 知识分享; 职业认同; 组织支持感

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2014)05-0914-03

## Effect of Authentic Leadership on Teachers' Knowledge Sharing: Moderating Mediating Effect

GAO Dong-dong, QIAO Hong-xiao, LI Xiao-yu, GAO Ang

Institute of Psychology and Behavior, Henan University, Kaifeng 475004, China

**【Abstract】 Objective:** The aim of the current study is to investigate the relationship among authentic leadership, occupation identity, perceived organizational support and teachers' knowledge sharing behavior. **Methods:** Using authentic leadership scale, knowledge sharing scale, teachers' occupation identity scale and perceived organizational support scale, we investigated 400 teachers, in which there were 321 valid questionnaires. **Results:** Authentic leadership was significantly and positively correlated with teachers' occupation identity, knowledge sharing behavior, and perceived organizational support. Occupation identity support partially mediated the relationship between authentic leadership and teachers' knowledge sharing behavior. Moreover, perceived organizational support moderated the relationship between occupation identity and knowledge sharing behavior. **Conclusion:** Through both mediating and moderating mechanism, the authentic leadership has significant effects on the teachers' knowledge sharing behavior.

**【Key words】** Authentic leadership; Knowledge sharing behavior; Occupation identity; Perceived organizational support

诚信领导是一个比较新的领导学概念,凌文铨等认为“诚信领导是指一种把领导者的积极心理能力与高度发展的组织情境结合起来发挥作用的过程。诚信领导者对自己、对他人都是真诚的,他们自信、乐观、充满希望、富有韧性,具有高尚的品德并且是未来导向的;他们对下属的自我意识及自我控制行为具有正面的影响,并将激励和促进积极的个人成长和自我发展”<sup>[1]</sup>。知识分享指把个人所获得的知识通过各种交流形式和传播途径与组织中其它成员共同分享的行为过程<sup>[2]</sup>。研究者认为,员工之间的知识分享其实是组织公民行为中的利他行为,Walumbwa等证明了诚信领导对组织公民行为、组织氛围和上级对下属的满意度有正向影响<sup>[3]</sup>,因此,诚信领导对知识分享会存在直接正向影响作用。Avolio等的研究指出诚信领导影响追随者的个人身份认同和社会身份认同<sup>[4]</sup>,这两种认同会促进员工的职业认同,职业认同一方面可以降低职业倦怠<sup>[5]</sup>,另一方面可以增加组织公民行为<sup>[6]</sup>,因此,职业认同

在诚信领导对知识分享的影响中很可能会起到中介作用。另一方面,Liao等针对我国台湾企业的案例研究发现,当员工感觉到自己与组织的关系较好时,会更愿意自愿并无条件地分享自己的知识<sup>[7]</sup>。William等的研究也证实了组织支持对知识分享具有显著影响,特别是知识分享的经常性与频率<sup>[8]</sup>。徐长江等的研究表明,组织支持感与中小学教师的幸福感等积极情绪具有正向关系<sup>[9]</sup>,凌文铨等认为积极情绪不仅可以显著提高工作绩效,使其乐于付出额外努力,还能减少撤出行为<sup>[11]</sup>。组织支持感是个人的一种感觉,研究者认为这种“因人而异”的变量更符合作为调节变量的特点。因此诚信领导通过职业认同对知识分享的间接效应受到组织支持感的调节。

## 1 对象与方法

### 1.1 被试

采取方便取样的方法,向河南省三个地市的小学发放问卷400份,回收有效问卷321份,有效率82.3%。男性128人,女性193人。初级职称144人,

**【基金项目】** 国家社科基金项目(13CGL068)资助

通讯作者:李晓玉

中级职称的有124人,高级职称53人。大专及以上学历的113人,本科学历的188人,硕士及以上学历的20人。初中教师161人,高中教师95人,小学教师65人。农村教师123人,城镇教师111人,市区教师87人。

## 1.2 研究工具

1.2.1 诚信领导量表 采用谢衡晓在中国文化背景下编制的诚信领导量表,该量表包含23个项目,由下属导向、循规蹈矩、领导特质、诚实不欺、正直无私等5个维度构成。在本研究中,量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.92。

1.2.2 知识分享量表 采用台湾学者阮薇涵修订的知识分享行为量表,该量表只有一个维度,包含5个项目。在本研究中,量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.80。

1.2.3 职业认同量表 采用由Tyler和McCallum编制,经过台湾蔡常娟修订的中文版职业认同量表,该量表只有一个维度,包含10个项目。在本研究中,量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.93。

1.2.4 组织支持感量表 采用Farh, Hackett 和 Liang 研究中所使用的中文版组织支持感量表。原量表含8个项目, Farh 等人的研究显示其中的一个反向计分题与其他7个项目不相关。因此,本研究最

终采用其中的7个项目进行测量。在本研究中,量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.87。

以上量表均采用李克特五级计分,从“1=非常不符合”依次到“5=非常符合”。

## 1.3 统计工具

采用SPSS19.0进行数据处理和统计分析,统计方法为描述统计、相关分析和层次回归分析。

## 2 结 果

### 2.1 各变量的描述统计及相关分析

表1总结了诚信领导各维度及职业认同、知识分享和组织支持感的平均数、标准差和他们的相关系数,结果显示诚信领导的5维度和职业认同、知识分享和组织支持感都显著正相关。

### 2.2 职业认同对诚信领导和知识分享的中介作用

从表2可知,知识分享对诚信领导的回归系数显著( $\beta=0.499, P<0.001$ ),职业认同对诚信领导的回归系数显著( $\beta=0.517, P<0.001$ ),把诚信领导和职业认同纳入回归方程式时,知识分享对职业认同的回归系数显著( $\beta=0.270, P<0.001$ ),尽管知识分享对诚信领导的回归系数依然显著( $\beta=0.360, P<0.001$ ),但回归系数已经从0.499下降为0.360,由此推断职业认同在诚信领导和知识分享之间是部分中介作用。

表1 变量的平均数、标准差及相关系数(n=321)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 下属导向	17.380	3.790	1							
2 循规蹈矩	18.308	3.527	0.752**	1						
3 领导特质	18.000	3.656	0.723**	0.765**	1					
4 诚实不欺	14.374	3.076	0.719**	0.735**	0.759**	1				
5 正直无私	13.975	3.418	0.756**	0.765**	0.740**	0.780**	1			
6 职业认同	34.375	8.419	0.475**	0.411**	0.446**	0.453**	0.529**	1		
7 知识分享	18.449	3.527	0.425**	0.456**	0.447**	0.473**	0.468**	0.456**	1	
8 组织支持感	23.480	6.197	0.560**	0.535**	0.585**	0.527**	0.699**	0.620**	0.509**	1

注:\*\*表示在 $P<0.01$ 的水平上显著,\*\*\*表示在 $P<0.001$ 的水平上显著,下同。

表2 职业认同对诚信领导和知识分享的中介作用

变量	知识分享 (因变量)	职业认同 (中介变量)	知识分享 (因变量)
自变量	第一步	第二步	第三步
诚信领导	0.499***	0.517***	0.360***
中介变量			
职业认同			0.270***
F	105.95***	116.11***	68.89***
Adjusted R <sup>2</sup>	0.247***	0.265***	0.299***

### 2.3 组织支持感的调节效应检验

参考温忠麟、侯杰泰、张雷的研究,检验有调节的中介效应时先要检验中介效应,然后检验调节效

应,首先将四个变量做中心化处理,然后按照“四步程序”进行检验<sup>[10]</sup>。

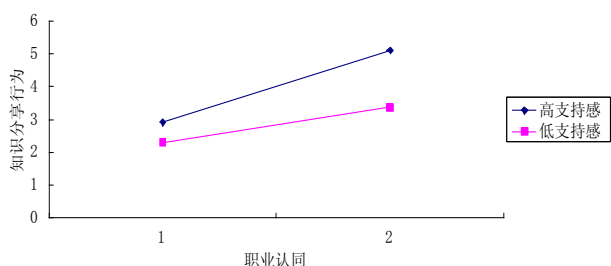
表3所示,方程一、二的回归结果表明:诚信领导与组织支持感对知识分享和职业认同有正向预测作用,诚信领导的回归系数显著;方程三,职业认同的回归系数仍然显著( $\beta=0.185, P<0.01$ )说明职业认同在诚信领导和知识分享间起部分中介作用;方程四表明,职业认同和组织支持感的交互项的回归系数非常显著( $\beta=0.164, P<0.001$ ),说明组织支持感在职业认同和知识分享间是有调节的中介作用。

参考杜建政等、范方等的研究方法<sup>[11,12]</sup>,根据回

归方程分别取组织支持感和教师职业认同均数正负一个标准差的值进行简单效应图分析,从附图可知,在低组织支持感条件下,职业认同对知识分享行为的影响不显著(Simple slope=1.095,  $t=1.914$ ,  $P=0.062>0.05$ ),而高组织支持感条件下,职业认同对知识分享行为的影响显著(Simple slope=2.160,  $t=2.454$ ,  $P=0.019<0.05$ )。

表3 诚信领导、职业认同、组织支持感与知识分享间的回归分析( $\beta$ )

	方程一 (因变量) 知识分享	方程二 (中介变量) 职业认同 知识分享	方程三 (因变量) 知识分享	方程四 (因变量) 知识分享
诚信领导	0.290***	0.191***	0.255***	0.212***
组织支持感	0.318***	0.494***	0.226***	0.269***
职业认同			0.185**	0.228***
职业认同×组织支持感				0.164***
调整 $R^2$	0.302	0.401	0.320	0.342
$F$	70.208	107.769	51.001	42.362



附图 组织支持感在职业认同和知识分享之间的调节作用图

### 3 讨 论

在本研究中,诚信领导、职业认同、组织支持感、知识分享行为之间具有正向相关关系。由于诚信领导具有实事求是、言出必行、言行一致、秉公行事的品质或行为,其可以积极地 and 持续地影响下属,并使下属产生高度的信任感。根据社会交换论,当员工与上司形成了信任关系,员工更可能在情感上依附于上司<sup>[13]</sup>,这种情感上的依附,不仅会促进员工的职业认同和组织支持感,而且会促进员工组织公民行为的产生。研究表明,员工对上司的信任,会使员工产生组织公民行为之帮助行为或利他行为,这种帮助行为或利他行为有利于员工进行知识分享<sup>[14]</sup>。

本研究表明,职业认同在诚信领导与知识分享行为之间具有中介作用。Shamir认为诚信领导者的特点为:不伪装自己,担任领导职务不是为了地位、荣誉和个人回报,而是为了实现理想或使命<sup>[15]</sup>。诚信领导的优秀品质或诚信行为,会通过榜样效应,逐渐影响并改变下属的态度或行为,使下属对自己的角色也会产生认同,即职业认同。推论到学校中,如

果校长能够进行诚信领导,自然也会促进教师们的职业认同。当教师对自己所从事的职业具有强烈的认同时,会克服他们对工作条件的不满,做出有利于实现学校组织目标的行为,如知识分享行为、利他行为等<sup>[16]</sup>。

本研究还发现,组织支持感在职业认同与知识分享行为之间起调节作用。George和Brief认为组织支持感有助于角色外行为的出现,包括帮助组织规避风险,提出建设性意见,获得有益于组织的知识和技能、表现出利组织行为等<sup>[17]</sup>。组织支持感之所以在职业认同与知识分享行为之间具有调节作用,可能是因为当教师感知到来自学校的支持时,基于互惠原则,认为自己有责任和义务回报学校所给予自己的利益和机会,报答学校的行为方式就是做出对学校有利的组织公民行为和提高工作绩效,知识分享行为便是报答的方式之一。

### 参 考 文 献

- 1 詹延遵,凌文铨,方俐洛. 领导学研究的新发展:诚信领导理论. 心理科学进展,2006,14(5):710-715
- 2 邓志伟. 知识分享与教师专业发展. 教育科学,2006,22(4):47-04
- 3 Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, et al. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of Management, 2008, 34(1): 89-126
- 4 Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO, et al. Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact followers and behavior. The Leadership Quarterly, 2004, 15(6): 801-823
- 5 赵飞,龚少英,郑程,等. 中学教师择业动机、职业认同和职业倦怠的关系. 中国临床心理学杂志,2011,19(1):119-122
- 6 唐春勇,潘妍. 领导情绪智力对员工组织认同、组织公民行为影响的跨层分析. 南开管理评论,2010,13(4):115-124
- 7 Liao SH, Chang JC, Cheng SC, et al. Employee relationsh and knowledge sharing: A case study of a Taiwanese finance and curities firm. Knowledge Management Research and Practic, 2004, 2: 24-34
- 8 William RK, Peter VM. Motivating knowledge sharing through a knowledge management system. International Journal of Management Science, 2008, 36(1): 131-136
- 9 王黎华,徐长江. 组织支持感对中小学教师幸福感与工作倦怠的影响. 中国临床心理学杂志,2008,16(6):574-578
- 10 温忠麟,侯杰泰,张雷. 有调节的中介变量和有中介的调节变量. 心理学报,2006,38(3):448-452



特质焦虑之间均无显著相关,因此建立模型时不加入该变量。运行计算后发现初始模型拟合尚可,但仍需进一步修正。查看修正指数,提示残差e1和e6之间的M.I.值最大,为10.046,表明增加这一相关路径后卡方值会有比较大的下降。从理论上分析,对对方的实力的担心很可能也会加剧社会评价焦虑,它们的残差之间则可能存在相关。因此,增加残差e1和e6之间的相关路径得到修正模型(附图),其拟合指数也有了较大的改善(表3),模型适配良好。

### 3 讨 论

本研究发现,低运动等级的运动员运动训练效能感高于高运动等级的运动员,其原因可能是高等级运动员的训练水平、训练成绩本身已达到一个比较高的水平,在此阶段可能更易出现训练的高原期现象,在高原期内运动员即使努力,成绩上升也不明显,甚至出现略下降的情形,久而久之就会导致高等级运动员产生习得无助的心理效应,进而对自身能力产生怀疑和否定<sup>[8]</sup>,产生较低的运动自我效能感。在重竞技运动员的群体中,高运动等级的获得往往是通过比赛获胜取得的。因此低运动等级运动员更加期待取得胜利,也就更易担心失败;高运动等级的运动员由于参加的赛事较多,临场经验也相对丰富,因此对于赛前的准备相对要显得更有信心。高运动等级的运动员由于其运动水平相对较高,更多受到来自社会的良好评价,因此不需太多担心别人的评价,而低运动等级的运动员则刚好相反,所以具有较高的社会评价焦虑。

同时,本研究结果显示,运动自我效能感除了可以直接对认知特质焦虑产生影响效应外,还可以通

过应对方式对认知对特质焦虑产生作用。这一结果表明,虽然运动员的运动自我效能感会直接影响认知特质焦虑水平,但运动员通过选择不同的应对方式可以起到调节作用,也即是说,运动员的认知特质焦虑水平的降低,既可以通过提高运动员的运动自我效能感,也可以让运动员掌握合适的应对技巧来进行相应调节。运动自我效能感是个体对自己能否应对不同压力情境的一种信心体验,而这种体验可以通过促使运动员采取某种应对方式来减轻压力和紧张情绪<sup>[4]</sup>。

### 参 考 文 献

- 1 叶平,霍红,许小冬,等. 运动认知特质焦虑量表在中国的标准化研究. 成都体育学院学报, 2000, 26(1): 33-36
- 2 Sanderson FH, Ashton MK. Analysis of anxiety levels before and after badminton competition. *International Journal of Sport Psychology*, 1981, 12(1): 23-27
- 3 Moritz SE, Feltz DL, Fahrback KR, et al. The relation of self-efficacy measures to sport performance: A meta-analytic review. *Res Q Exerc Sport*, 2000, 71(3): 280-294
- 4 Krohne HW, Hindel C. Trait anxiety, state anxiety, and coping behavior as predictors of athletic performance. *Anxiety Research*, 1988, 1(3): 225-234
- 5 Nwankwo BC, Onyishi IE. Role of self-efficacy, gender and category of athletes in coping with sports stress. *IFE Psychologia: An International Journal*, 2012, 20(2): 94-101
- 6 魏萍,陈洪波,宋宝萍. 运动自我效能感量表的初步编制. 西安体育学院学报, 2008, 25(4): 128-130
- 7 张力为,毛志雄. 体育科学常用心理量表评定手册. 北京: 北京体育大学出版社, 2004. 193-195
- 8 李静,刘贺. 运动员一般自我效能感与自我设限倾向的关系及竞赛压力的调节作用. 天津体育学院学报, 2010, 3: 253-256

(收稿日期:2014-03-17)

(上接第916页)

- 11 赵燕,张翔,杜建政,等. 流动儿童社会支持与抑郁及孤独的关系:心理韧性的调节和中介效应. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(3): 512-521
- 12 韩庆国,范方,杜光华,等. 睡眠质量对青年军人心理健康的影响:有调节的中介效应. 中国临床心理学杂志, 2013, 21(5): 815-819
- 13 Liebeskind JP. Knowledge, strategy, and the theory of the firm. *Strategy Management Journal*, 1996, 1(17): 93-107
- 14 Konovsky MA, Pugh SD. Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 1994, 37(3): 656-

669

- 15 Shamir B, Eilam G. What's your story? A life stories approach to authentic leadership development. *The Leader Quarterly*, 2005, 16(3): 395-417
- 16 Moore M, Hofman JE. Professional identity in institutions of higher learning in Israel. *Higher Education*, 1988, 17(1): 69-79
- 17 George JM, Brief AP. Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 1992, 112: 310-329

(收稿日期:2014-04-16)