

变革型领导对员工工作绩效的影响机理研究

——基于员工变革准备的中介作用

刘芳, 王焕

(安徽工业大学 商学院, 安徽 马鞍山 243000)

摘要: 文章以员工变革准备为中介变量, 以变革合法性、员工情绪智力为调节变量, 探讨变革型领导对员工工作绩效的影响机理。运用层级回归方法对问卷调查结果进行实证检验并得出结论: (1) 变革型领导正向影响员工工作绩效; (2) 员工变革准备在变革型领导和员工工作绩效路径中起部分中介作用; (3) 员工情绪智力在变革型领导和员工工作绩效路径中起调节作用; (4) 变革合法性在变革型领导和员工变革准备路径中起调节作用。因此, 企业管理者应当重视员工变革准备和员工情绪智力的培育及变革合法性的积累, 从而提高员工工作绩效。

关键词: 变革型领导; 工作绩效; 变革准备; 情绪智力; 变革合法性

中图分类号: F272.92 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-349X(2023)01-0100-09

DOI: 10.16160/j.cnki.tsxyxb.2023.01.012

The Impact Mechanism of Transformational Leadership on the Employees' Work Performance: Based on Employees' Mediating Role for the Change Readiness

LIU Fang, WANG Huan

(School of Business, Anhui University of Technology, Ma'anshan 243000, China)

Abstract: This paper takes employee's change readiness as the mediating variable, the change legitimacy and employee's emotional intelligence as the moderating variable to explore the impact mechanism of transformational leadership on employee's work performance. Hierarchical regression is used to empirically verify the result of the questionnaire and a conclusion is reached: Transformational leadership has a positive effect on employee's work performance; Employee's change readiness plays a partial mediating role between the transformational leadership and employee's work performance, while their emotional intelligence and the change legitimacy play a moderating role. Therefore, the enterprise managers should pay attention to cultivating employee's change readiness and emotional intelligence, and accumulating the change legitimacy, so as to improve employee's work performance.

Key Words: transformational leadership; work performance; change readiness; emotional intelligence; change legitimacy

基金项目: 安徽省教育厅人文社科项目(SK2020A0185)

作者简介: 刘芳(1966—), 女, 安徽马鞍山人, 教授, 硕士, 研究方向为人力资源管理、组织/行为研究;
王焕(1998—), 女, 安徽马鞍山人, 硕士研究生, 研究方向为人力资源管理。

一、引言

提高员工工作绩效是企业变革的重要目的之一^[1]。在VUCA(脆弱性 Vulnerability、不确定性 Uncertainty、复杂性 Complexity、模糊性 Ambiguity,简称VUCA)环境下,如何管理“90后”乃至“00后”这些自我意识较强的年轻员工并促进其提高个人工作绩效成了企业管理的重中之重,这其中变革型领导或许能够给出答案。有研究表明,变革型领导对提高员工工作绩效具有正向显著影响^[2-4]。随着研究的深入,有学者尝试从变革准备、情绪智力等较新颖的角度探讨领导风格与员工工作绩效之间的新型关系。例如,研究表明关系认同、员工创造力等^[5-7]在变革型领导和员工工作绩效路径中发挥着中介作用;情绪智力与员工工作绩效之间存在相关性^[8];Santhidran等^[9]提出,领导力是一个连续的过程,它影响变革准备,进而影响变革承诺,变革准备在变革型领导和变革承诺之间起着中介作用,这也给变革准备研究带来了新思路;刘芳等^[10]研究了变革型领导与包容性创新之间的关系,开拓了国内变革型领导相关研究的视野。但变革准备作为一个较新颖的研究视角,将其作为中介变量的相关研究还十分有限。另外,对情绪智力在变革型领导影响员工工作绩效的路径中会起到何种作用也缺乏深入研究。由此,本文将在变革型领导和员工工作绩效的模型框架中引入员工变革准备和情绪智力,分别作为中介变量和调节变量,并观察二者在主效应路径中发挥作用的心理机制。

二、研究回顾与研究假设

(一)变革型领导对员工工作绩效的影响

Downtown于1973年首次提出了变革型领导(Transformational Leadership)一词,但没有进行更深入的研究,也未给出定义。Burns引入马斯洛的需求理论对变革型领导进行研究并给出了定义:变革型领导是由领导主动到员工主动的双向促进过程——领导对员工进行较强道德意识与价值观的激励,强化员工的动机,鼓励员工以更好的面貌参与工作,在给予员工

成为领导的动力的同时有效促进变革^[11]。这个过程并不是领导对员工进行单向动机激励的过程,而是“双箭头”的促进^[12-13],包括领导魅力、智力激发、个性化关怀和领导感召力四个维度^[14]。变革型领导具备超凡的魅力和卓越的才能,能够清晰阐述组织愿景,对员工具有榜样性的感召力,这些优秀的品格特质使其容易获得员工的认同。随着时间的推移,被员工所认同的变革型领导的价值观、态度和行为将会深植于组织及其成员价值体系中。在这样的组织中,员工愿意以集体利益为重,在必要时愿意牺牲个人利益,最终呈现出与领导角色及其行为的一致性^[15]。员工在产生更强的工作信念并坚信自己有必要完成工作任务时,其工作表现会不断优化,工作绩效也会相应得到提高^[16]。工作绩效是指员工所做出的能直接或间接实现企业目标的行为,可分为组织、团队、个体等多个层次,是企业判定员工综合价值的一种方式^[2]。绩效评判源自企业对组织产出效益最大化的追求,没有哪个企业不关注绩效这个最终目标。变革型领导鼓励员工打破固有观念,敢于接触新事物、采纳新方法,在拓展员工视野的同时,提高员工的认知能力、思考能力和解决问题的能力,使员工能够更加顺利地完成相关工作。变革型领导还经常充当聆听者的角色,亦师亦友的形象能够拉近其与员工之间的心理距离。在员工遇到挑战时变革型领导能给予其真诚建议,增强其应对压力和困境的韧性,促进其永不言弃和乐观精神的形成^[15]。在这种情况下,员工会坚信自己拥有了领导的支持,从而对工作满怀热情并增强成就感,做出更加有利于提高工作绩效和推动组织发展的积极行为。综上所述,本研究提出假设1:

H1:变革型领导正向影响员工工作绩效。

(二)员工变革准备的中介作用

变革准备的定义为“对于组织需要哪些变革以及组织是否有能力成功实施这些变革的信念、态度和意图”^[17]。变革准备反映的是一种整体状态,在这种状态下,组织成员能够自愿进行沟通^[18]。组织成员对变革的接受、容纳分为

三个维度:意图准备、情感准备和认知准备^[19]。由于变革型领导具有较高的道德行为标准和突出的才能,因此员工愿意接受其提出的变革议题并给予支持。

Walinga 研究发现,当变革准备充当中介变量时,员工个体在变革中感受到的压力与挑战越大,变革准备就越充分,也就越能从容地应对变革^[20]。根据目标定向理论,员工变革准备越充分,就越能做出积极的展示自身价值的行为,从而提升自我效能感和工作绩效。员工变革准备对变革的接纳会使工作氛围呈现积极的整体状态^[21],这种氛围包含着员工对于变革相似或相互认同的观点和价值观,员工在此状态下的工作表现会更加活跃,而员工工作绩效的提高则是这种整体状态的预测结果。因此,本研究提出假设 2:

H2:员工变革准备在变革型领导与员工工作绩效路径中起中介作用。

(三)员工情绪智力的调节作用

情绪智力是个体的一种能力。个体通过这种能力达到评价和表达自我情绪、认识和评估他人情绪、调节自我情绪以及利用情绪促进绩效的效果^[22-23]。情绪智力与工作绩效的产出具有紧密的关联性^[24]。情绪智力是一种独立的智能形式,它不同于传统的人格和智慧,体现了个体控制个人情绪和分辨他人情绪差异,并根据不同信息采取不同思维方式和行动的能力^[25]。根据认知评价理论,认知评价能够解释人具体所处环境的性质,而同一种环境对不同的人会产生不同的意义。高情绪智力的员工比低情绪智力的员工具有更强的能动性,拥有更强大的情感能力,能够感知变革型领导的激励行为及企业内部积极的工作氛围。高情绪智力的员工更容易被变革型领导的个人魅力所感染和带动,变革型领导对高情绪智力员工的关心

和倾听行为都更能激发其更高层次的工作表现,从而显著提高工作绩效^[24]。低情绪智力的员工无法完全认同组织目标和价值理念,对组织内的事物缺乏情感依恋与介入,不关心组织未来发展和方向,这些员工可能无法理解甚至可能误解变革型领导所做出的决策,不仅不能创造工作绩效,甚至还可能做出与组织发展背道而驰的行为。由此本研究提出假设 3:

H3:员工情绪智力在变革型领导和员工工作绩效路径中起正向调节作用,即员工情绪智力水平越高,变革型领导对员工工作绩效的影响越大。

(四)变革合法性的调节作用

合法性概念的产生是为了描述主体在外部环境要求下的状态,同时强调观察者对主体状况的认知^[26]。Lindblom 早期研究中提出的合法组织的条件是,组织的目标、运营方式、影响都符合赋予组织合法性的主体的期望^①。合法性是指在一定社会建构的规范、价值观、信念、定义等系统内,认为或假设一个主体的行为是可接受的、合理的、正当的。变革合法性取决于组织内部的变革文化环境,反映了一系列“根深蒂固”的文化和变革内容对组织变革的解释程度^②。基于个人—环境匹配理论,个人与环境匹配中最重要的因素是价值观。因此,当个体处于与自身技能、价值观及其他特征相匹配的环境时会表现得更加活跃。根据工作适应理论,个体总是会寻求与工作环境保持一致,个体与变革环境越契合,就越容易形成变革准备并表现出有利于变革的状态。与变革合法性强的环境相比,变革合法性弱的环境下员工的价值观受制度或文化的影响也弱,员工对变革的接受程度也会相应较低。基于以上分析,本研究提出假设 4:

H4:变革合法性在变革型领导与员工变革

① 转引自 Deegan. *Legitimacy theory: Despite its enduring popularity and contribution, time is right for a necessary makeover*. 载《Accounting, Auditing & Accountability Journal》,2019 年第 8 期。

② 转引自 Mahmud. *Legitimacy theory and its relationship to CSR disclosures: A literature review*. 载《日本九州大学学术情报》,2019 年第 163 卷。

准备路径中起调节作用,即变革合法性越强,变革型领导对员工变革准备的正向影响越强。

综上所述,得到本研究反映变革型领导、员工工作绩效、员工变革准备、员工情绪智力及变革合法性之间关系的模型,如图 1 所示。

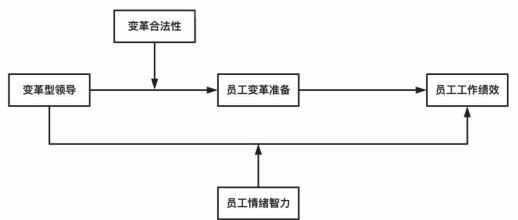


图 1 关系模型

三、研究设计

(一)样本

本研究的样本收集主要采取线上、线下相结合的问卷调查形式,要求调查对象务必如实填写问卷。调查对象主要来自“长三角”地区成立 5 年以上的企业,且企业盈利情况及员工待遇均较好。问卷共收回 319 份,剔除答题时间不足 60 秒和答案不合理的问卷,得到 287 份有效问卷,有效问卷回收率为 90.0%。有效样本的基本信息如表 1 所示。

(二)测量工具

本研究所涉及的变量测量均采用国内外信效度良好的成熟量表。变革型领导的测量采用陈永霞等^[27]的量表,包括“完成目标的过程中显示出决心”等 8 个题项;员工变革准备的测量采用樊伟芳^[21]的量表,包括“我想参与到变革中去”等 9 个题项;员工工作绩效的测量采用黄丽、陈维政等^[28]的量表,包括“我的工作数量高于平均水平”等 8 个题项;员工情绪智力的测量采用 WLEIS 量表^[29],包括“通常我能知道自己会有某些感受的原因”等 16 个题项;变革合法性的测量采用吴晓娟^[30]的量表,包括“贵企业在创业时,受到政府的支持和帮助”等 14 个题项。

四、研究结果

(一)信度与效度检验

本研究数据通过 SPSS23.0 进行处理,采用 Cronbach's α 系数检验量表的信度。变革型领导的 α 系数为 0.900,员工变革准备的 α 系

数为 0.940,员工工作绩效的 α 系数为 0.878,员工情绪智力的 α 系数为 0.944,变革合法性的 α 系数为 0.959,每个量表的 α 系数都大于 0.8,表明各量表的信度很好。

表 1 有效样本的基本统计信息(N=287)

变量	类别	人数	占比/%
性别	男性	142	49.5
	女性	145	50.5
年龄	25 岁及以下	208	72.5
	26—30 岁	43	15.0
	31—40 岁	14	4.9
	41—50 岁	11	3.8
	51 岁及以上	11	3.8
受教育程度	高中及以下	9	3.1
	专科	30	10.5
	本科	143	49.8
	硕士及以上	105	36.6
工作年限	1 年以下	160	55.7
	1—5 年	86	30.0
	6—10 年	13	4.5
	11 年及以上	28	9.8
企业性质	国有企业	73	25.4
	民营企业	131	45.6
	外资/合资企业	13	4.6
	政府/事业单位	70	24.4
职位层级	初级职位	200	69.7
	中级职位	62	21.6
	高级职位	25	8.7

为了方便数据的效度处理,本研究对员工情绪智力和变革合法性相关题项进行数据处理。将员工情绪智力的 16 个题项按每 4 个为一组求平均值并打包,得到 4 个结果;将变革合法性的 14 个题项按 1—4 题、5—8 题、9—11 题、12—14 题进行分组并求平均值,也得到 4 个结果。再采用 MLPUS 对变革型领导、员工变革准备、员工工作绩效、员工情绪智力和变革合法性进行验证性因子分析。

分析结果表明,在各拟合指标模型中,五因子模型拟合度优于其他模型($\chi^2=1\,323.665$, $\chi^2/df=2.729$, $CFI=0.880$, $TLI=0.869$, $SRMR=0.051$, $RMSEA=0.078$),说明本研究模型所使用量表的区分效度良好,详见表 2。

表 2 验证性因子分析($N=287$)

模型	χ^2	2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
五因子模型 TL,CP,JP,QX,HF	1 323.665	2.729	0.880	0.869	0.051	0.078
四因子模型 TL+CP,JP,QX,HF	1 817.936	3.718	0.810	0.795	0.068	0.097
三因子模型 TL+CP+JP,QX,HF	2 166.489	4.403	0.760	0.743	0.078	0.109
二因子模型 TL+CP+JP+QX,HF	2 366.153	4.790	0.732	0.714	0.080	0.115
单因子模型 TL+CP+JP+QX+HF	2 807.837	5.672	0.669	0.647	0.082	0.128

注:TL 为变革型领导,CP 为员工变革准备,JP 为员工工作绩效,QX 为员工情绪智力,HF 为变革合法性

(二)描述性统计和相关系数

对变量的描述性统计(均值、标准差)和相关性分析结果如表 3 所示。其中,变革型领导和员工工作绩效正相关($r=0.641, p<0.01$),初步验证了假设 1,为进一步检验员工情绪智力的调节作用提供了依据;变革型领导和员工

变革准备正相关($r=0.650, p<0.01$),为进一步检验变革合法性的调节作用提供了依据;员工变革准备和员工工作绩效正相关($r=0.643, p<0.01$),初步验证了假设 2,为进一步检验员工变革准备的中介作用提供了依据。

表 3 各变量的均值、标准差和相关系数($N=287$)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 性别											
2. 年龄	-0.108										
3. 受教育程度	-0.007	-0.552**									
4. 工作年限	-0.111	0.793**	-0.637**								
5. 企业性质	0.137*	-0.113	0.035	-0.046							
6. 职位层级	-0.289**	0.209**	-0.155**	0.261**	0.004						
7. 变革型领导	-0.102	0.118*	-0.064	0.038	-0.131*	-0.010					
8. 员工变革准备	-0.131*	0.059	-0.086	0.052	-0.085	0.005	0.650**				
9. 员工工作绩效	-0.114	0.192**	-0.170**	0.159**	-0.114	0.065	0.641**	0.643**			
10. 员工情绪智力	-0.206**	0.103	-0.097	0.067	-0.121*	0.045	0.547**	0.605**	0.716**		
11. 变革合法性	-0.142*	0.142*	-0.124*	0.120*	-0.007	0.058	0.635**	0.587**	0.699**	0.650**	
均值	1.51	1.52	3.20	1.68	2.28	1.39	3.980	3.808	3.865	3.829	3.783
标准差	0.501	1.020	0.747	0.946	1.096	0.643	0.675	0.652	0.548	0.566	0.655

注:* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ (双尾检验)

(三)多元层级回归分析

1. 主效应和中介效应检验

回归分析结果见表 4。模型 1 是以员工工作绩效为因变量,对变革型领导进行回归。可以看出,变革型领导对员工工作绩效有显著的正向效应($B=0.509, p<0.001$),假设 1 得到验证。模型 2 是以员工变革准备为因变量、变革型领导为自变量进行回归分析,发现自变量对因变量有显著的正向影响($B=0.627, p<0.001$)。模型 3 将自变量、中介变量和因变量同时纳入模型,通过数据可以看出,员工工作绩效受到变革型领导($B=0.305, p<0.001$)和员工变革准备($B=0.325, p<0.001$)显著正向影

响,假设 2 得到验证, $\Delta R^2=0.459(p<0.001)$,对员工工作绩效的解释力增加了 45.9%,变革型领导的 B 系数下降了 0.204。因此,员工变革准备在变革型领导和员工工作绩效路径中起中介作用。为了进一步验证员工变革准备的中介作用,本研究采用 SPSS23.0 中 PROCESS 程序插件进行随机样本为 5 000,置信区间为 95%的 Bootstrap 检验,结果如表 5 所示。由表 5 可以得出,员工变革准备在变革型领导和员工工作绩效路径中起部分中介作用(间接效应 $=0.204, CI_{95\%}=[0.125, 0.295]$;直接效应 $=0.305, CI_{95\%}=[0.216, 0.394]$)。

表 4 回归分析结果($N=287$)

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	员工工作绩效	员工变革准备	员工工作绩效	员工工作绩效
性别	-0.033	-0.096	-0.002	0.068
年龄	0.007	-0.075	0.032	0.027
受教育程度	-0.056	-0.057	-0.038	-0.023
工作年限	0.037	0.051	0.020	0.021
企业性质	-0.011	0.001	-0.011	-0.006
职位层级	0.026	-0.015	0.031	0.038
变革型领导	0.509***	0.627***	0.305***	0.268***
员工变革准备			0.325***	
员工情绪智力				0.471***
变革型领导 $\times$ 员工情绪智力				0.159**
F 值	30.760	30.651	37.646	52.235
R^2	0.436	0.435	0.520	0.629
ΔR^2	0.375***	0.403***	0.459***	0.012**

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ (双尾检验)

表 5 员工变革准备中介效应的
Bootstrap 检验

效应	b	Boot SE	95%的置信区间	
			下限	上限
直接效应	0.305	0.045	0.216	0.394
间接效应	0.204	0.044	0.125	0.295

2. 调节效应检验

将变革型领导与员工情绪智力的交互项引入表 4 中的模型 4。可以看出,“变革型领导 $\times$ 员工情绪智力”对员工工作绩效有显著的正向影响($B=0.159, p<0.01$)。本研究同样采用 SPSS23.0 中 PROCESS 程序插件进行随机样本为 5 000,置信区间为 95%的 Bootstrap 检验,结果如表 6 所示。变革型领导与员工工作绩效之间的正向关系在员工情绪智力高时($b=0.366, CI_{95\%}=[0.278, 0.454]$)相较于员工情绪智力低时($b=0.186, CI_{95\%}=[0.088, 0.284]$)更为显著。图 2 为员工情绪智力调节效应的示意图,能够更清楚地说明员工情绪智力在变革型领导和员工工作绩效路径中的调节作用。从中可以明显看出,变革型领导与员工工作绩效之间的正向关系在员工情绪智力较高时比较低时更显著。因此,假设 3 得到检验。

表 6 员工情绪智力调节效应的
Bootstrap 检验

调节变量	b	Boot SE	95%的置信区间	
			下限	上限
低员工情绪智力	0.186	0.050	0.088	0.284
高员工情绪智力	0.366	0.045	0.278	0.454

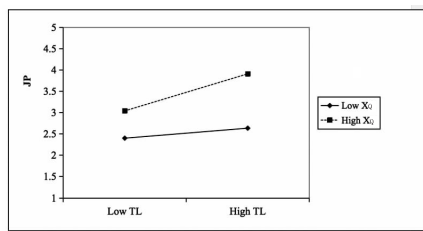


图 2 员工情绪智力调节效应示意图

3. 被调节的中介效应检验

对被调节的中介效应,本研究通过 SPSS23.0 中 PROCESS(Model 7)进行随机样本为 5 000,置信区间为 95%的 Bootstrap 检验,结果如表 7 所示。员工变革准备的中介效应在变革合法性高时($b=0.198, CI_{95\%}=[0.119, 0.296]$)相较于变革合法性低时($b=0.129, CI_{95\%}=[0.073, 0.218]$)更为显著。因此,假设 4 成立。

表 7 被变革合法性调节的中介效应的
Bootstrap 检验

调节变量	<i>b</i>	Boot SE	95%的置信区间	
			下限	上限
低变革合法性	0.129	0.036	0.073	0.218
高变革合法性	0.198	0.046	0.119	0.296

五、结论与建议

(一) 研究结论

本文对以下问题进行了研究:员工变革准备作为中介变量时变革型领导对员工工作绩效的影响机理;变革合法性在变革型领导和员工变革准备路径中的调节作用;员工情绪智力在变革型领导和员工工作绩效路径中的调节作用。结果表明:变革型领导显著正向影响员工工作绩效、员工变革准备;员工变革准备显著正向影响员工工作绩效,即员工变革准备在变革型领导与员工工作绩效路径中起部分中介作用;员工变革准备的中介效应在变革合法性高时相较于变革合法性低时更为显著;员工情绪智力在变革型领导和员工工作绩效路径中起调节作用。

(二) 理论贡献

第一,变革型领导通过自身影响力对员工进行心理动机上的内化,从情感和价值出发拉近其与员工之间的心理距离,促使员工进行价值观重塑或主动转变,从而促进员工工作绩效的提升。本研究表明变革型领导有利于提高员工工作绩效。

第二,员工变革准备在变革型领导与员工工作绩效路径中起部分中介作用。本研究证明变革型领导的风格除了可以直接影响员工工作绩效,还可以通过影响员工的某些心理变量而对其工作绩效产生间接影响。变革型领导通过激发员工支持和参与变革的主动性来提高员工的自我效能感,最终达到提高工作绩效的目的。

第三,员工情绪智力在变革型领导与员工工作绩效路径中具有调节效应。在员工具有高水平情绪智力时,变革型领导对员工工作绩效

的正向影响变强。这一发现为变革型领导提升员工工作绩效建立了一个边界条件(即情绪智力),提示变革型领导提高员工工作绩效有赖于员工对自身及他人情绪的掌控。本研究证明了情绪智力是变革型领导与员工工作绩效路径中正向预测的一个重要条件。

第四,变革合法性在变革型领导和员工变革准备路径中具有调节效应。变革合法性越强,变革型领导对员工变革准备的正向影响越强,这是导向变革成功的一个重要因素。

(三) 实践启示

首先,提高领导者综合素质、塑造适宜的领导风格、组建优秀的领导者团队,对于企业保持持续竞争优势具有重要意义。为了提高员工工作绩效、增强组织竞争力,企业可通过适当途径培养领导团队的变革型领导风格。其次,企业领导者应研究变革准备对员工心理、行为及工作绩效的重要影响,并通过塑造变革型领导风格来对变革准备的形成发挥积极影响。再次,员工对自己和他人情绪的掌控是变革型领导激励员工工作绩效的重要条件。企业应重视员工的招聘甄选,并将有关“情商”类内容纳入招聘条件,侧重挑选对企业文化认同度高的员工。此外,企业领导团队要重视培养员工情绪智力,关心员工心理需要,创造和提供更多的培训和晋升机会,避免打击员工忠诚度的事情发生。最后,为发展受挫企业提供变革新思路。企业在生存发展过程中难免会遇到困境,采取变革是必要的,也是必然的,让员工感受到变革议题提出后的组织支持和变革氛围,对于员工最终的实际行为具有促进作用。

(四) 研究局限与展望

首先,本研究的研究语境是我国境内,但变革型领导的概念却源自西方,其概念和维度都含有很强的西方色彩。通过李超平和时勘等根据我国国情进行本土化,这一概念的内涵得到扩展,并加入了“德行垂范”这一维度。这就提示我们思考,不同的文化背景下,变革型领导对员工工作绩效是否有着不同程度的影响,因此将文化背景作为一个重要的情景因素去关注领

导风格的有效性和适用性,将会是未来研究的热点。其次,本研究将变革准备设为中介变量,但目前将变革准备作为中介变量的研究还少之又少。变革准备决定着个体的行为选择和相应的工作绩效,既然变革准备作为员工的整体状态会对工作绩效产生影响,那么反过来工作绩效会不会对这种整体状态产生某些影响呢?这也应在以后的研究中进行论证检验。再次,本研究将情绪智力设为调节变量,认为只有在员工具有高水平情绪智力时,变革型领导才能显著正向影响员工工作绩效,但是否有特殊情绪智力要求的行业存在?抑或在一些技术性要求比团队性要求更高的行业里,情绪智力的水平是否真的那么重要?这些都有待进一步研究。

参考文献:

- [1] 刘洋,张宸铭,冯亚娟. 动态环境下正念型领导如何提高员工工作绩效[J]. 华东经济管理,2021,35(12):120-128.
- [2] 陶雨婷. 变革型领导对员工工作绩效的影响[D]. 上海:上海财经大学,2020.
- [3] 王丽芳. 组织公民行为研究综述[J]. 经营与管理,2022(2):117-122.
- [4] 宋婷婷. 变革型领导对新生代员工工作绩效的影响研究:以甘肃中小民营企业为例[D]. 兰州:西北民族大学,2019.
- [5] 费丽丽. 变革型领导与员工任务绩效的关系[D]. 上海:华东师范大学,2021.
- [6] 黄建文,杨忠敏,毛良虎. 知识经济时代下变革型领导对工作绩效的影响:基于员工创造力中介效应的实证研究[J]. 常州大学学报(社会科学版),2019,20(3):77-84.
- [7] PURWANTO A. The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on smes employee performance[J]. Journal of Industrial Engineering & Management Research,2022,3(5):39-45.
- [8] 王乐乐,斯姣. 高情商一定高绩效? 银行员工情绪智力对工作绩效的影响机制[J]. 安庆师范大学学报(社会科学版),2020,39(2):99-105.
- [9] SANTHIDRAN S, CHANDRAN V G R, BORROMEO J. Enabling organizational change-leadership, commitment to change and the mediating role of change readiness[J]. Journal of Business Economics and Management,2013,14(2):348-363.
- [10] 刘芳,黄于桐,李涛. 变革型领导对包容性创新的影响机制研究:基于组织惯例更新的中介作用与企业社会资本的调节作用[J]. 唐山学院学报,2019,32(3):54-62.
- [11] BAKTI R, HARTONO S. The influence of transformational leadership and work discipline on the work performance of education service employees[J]. Multicultural Education,2022,8(1):109-125.
- [12] 张钊. 变革型领导风格对员工敬业度的影响研究[D]. 石家庄:河北地质大学,2022.
- [13] 张洪宁. 变革型领导对员工建言行为的影响研究:工作满意度的中介作用与组织公平的调节作用[D]. 重庆:西南大学,2021.
- [14] 李永占. 变革型领导对员工创新行为的影响:心理授权与情感承诺的作用[J]. 科研管理,2018,39(7):123-130.
- [15] 付博. 变革型领导对下属工作绩效的跨层次影响机制:基于中国情境下的关系视角[D]. 长春:吉林大学,2017.
- [16] 刘冰,李逢雨,朱乃馨. 适应变化:柔性人力资源管理的内涵、机制与展望[J]. 中国人力资源开发,2020,37(10):91-108.
- [17] ADAM M, HANAFI A. Readiness for organizational change[C]// Advance in economics, business and management research. Paris: Atlantis Press,2022:361-369.
- [18] RAFFERTY A E, MINBASHIAN A. Cognitive beliefs and positive emotions about change: relationships with employee change readiness and change-supportive behaviors[J]. Human Relations,

- 2019,72(10):1623 - 1650.
- [19] MATTHYSEN M, HARRIS C. The relationship between readiness to change and work engagement: a case study in an accounting firm undergoing change[J]. SA Journal of Human Resource Management, 2018, 16(1): 1 - 11.
- [20] WALINGA J. Toward a theory of change readiness: the roles of appraisal, focus, and perceived control[J]. The Journal of Applied Behavioral Science, 2008, 44(3): 315 - 347.
- [21] 樊伟芳. 员工变革准备与员工变革反应行为关系研究[D]. 天津: 天津商业大学, 2019.
- [22] ALZOUBI H M, AZIZ R. Does emotional intelligence contribute to quality of strategic decisions? the mediating role of open innovation[J]. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 2021, 7(2): 130.
- [23] 殷俊杰, 邵云飞. 上级发展性反馈对员工主动变革行为的影响机理: 情绪智力调节作用[J]. 企业经济, 2021, 40(11): 142 - 151.
- [24] 马述杰. 薪酬公平、员工敬业度与工作绩效关系研究[D]. 济南: 山东大学, 2018.
- [25] YANG R, DÍAZ V G, HSU C H. Use of emotional intelligence to promote innovation among employees in the work environment through qualitative and quantitative analysis[J]. Aggression and Violent Behavior, 2021(1): 101589.
- [26] 张雁鸣. 转型背景下中国企业规制合法性的获取策略及其形成机制研究[D]. 大连: 大连理工大学, 2019.
- [27] 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.
- [28] 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, 2015, 27(5): 178 - 187.
- [29] LAW K S, WONG C S, SONG L J. Wong and Law emotional intelligence scale[J]. The Leadership Quarterly, 2002, 89(3): 483.
- [30] 吴晓娟. 网络平台企业合法性演进及其成长研究[D]. 天津: 天津财经大学, 2019.

(责任编辑: 白丽娟)

(上接第 99 页)

- [35] GUIMARAES P, PORTUGAL P. A simple feasible procedure to fit models with high-dimensional fixed effects[J]. The Stata Journal, 2010, 10(4): 628 - 649.
- [36] 齐绍洲, 林岫, 崔静波. 环境权益交易市场能否诱发绿色创新? 基于我国上市公司绿色专利数据的证据[J]. 经济研究, 2018, 53(12): 129 - 143.
- [37] 蒋灵多, 陆毅. 最低工资标准能否抑制新僵尸企业的形成[J]. 中国工业经济, 2017(11): 118 - 136.
- [38] BERNILE G, BHAGWAT V, KECSKÉS A, et al. Are the risk attitudes of professional investors affected by personal catastrophic experiences? [J]. Financial Management, 2021, 50(2): 455 - 486.
- [39] MACHADO J A, SILVA J S. Quantiles via moments[J]. Journal of Econometrics, 2019, 213(1): 145 - 173.

(责任编辑: 李秀荣)