

霍艳琳, 畅红琴. 伦理型领导与矿工反生产行为的关系研究[J]. 矿业安全与环保, 2019, 46(5): 114-117.  
文章编号: 1008-4495(2019)05-0114-04

# 伦理型领导与矿工反生产行为的关系研究

霍艳琳, 畅红琴

(太原理工大学 经济管理学院, 山西 晋中 030600)

**摘要:**为研究伦理型领导与矿工反生产行为的关系,降低煤矿人因事故的发生率,利用山西省4个煤矿企业调查问卷所得数据,引入工作压力为中介变量,采用结构方程模型方法探讨了伦理型领导、工作压力与矿工反生产行为的作用机制。结果表明:伦理型领导与矿工工作压力的工作特征、组织管理、工作无奈感,以及矿工反生产行为均显著负相关;工作压力与矿工反生产行为显著正相关;工作压力在伦理型领导与矿工反生产行为关系中具有部分中介作用。

**关键词:**伦理型领导;矿工;反生产行为;工作压力;结构方程模型

**中图分类号:**TD79      **文献标志码:**A

## Research on the Relationship between Ethical Leadership and Miners' Counterproductive Behavior

HUO Yanlin, CHANG Hongqin

(College of Economics and Management, Taiyuan University of Technology, Jinzhong 030600, China)

**Abstract:** In order to study the relationship between ethical leadership and miners' counterproductive behavior and reduce the incidence of accidents due to human actor in coal mines, the data from the surveys of four coal mining enterprises in Shanxi Province were used, the work pressure was introduced as a mediator variable, and the structural equation model method was used to explore the mechanism of ethical leadership, work pressure and miners' counterproductive behavior. The results show that ethical leadership has a significant negative correlation with the job characteristics, organizational management, work helplessness of the miners' work pressure and their counterproductive behavior; work pressure is significantly positively correlated with miners' counterproductive behavior; work pressure plays a part of mediating role in the relationship between ethical leadership and miners' counterproductive behavior.

**Keywords:** ethical leadership; miner; counterproductive behavior; work pressure; structural equation model

煤炭行业的安全问题一直是社会关注的热点。近年来,煤矿安全事故总量平稳下降,但人因事故所占比例仍然较高,伤亡事故时有发生<sup>[1]</sup>。据调查,煤矿事故的发生多因矿工不安全行为引起,其中反生产行为的影响较为显著,为引发安全事故的潜在诱因<sup>[2]</sup>,在煤矿安全管理中不容忽视。

反生产行为是指员工违反组织的规定,对组织或其他成员的利益构成伤害的自发行为,包括故意旷工、怠工、偷窃等<sup>[3]</sup>。目前,在有关反生产行为的

影响因素研究中,伦理型领导作为一种新型领导方式逐渐引起国内外学者的关注。赵瑜等<sup>[4]</sup>认为伦理型领导强调领导具有公正、有责任心等道德品质,他们关心员工、尊重员工,有利于帮助员工减缓工作压力;刘冰等<sup>[5]</sup>研究发现伦理型领导的模范作用会给予员工正确指引,有利于减少组织成员的反生产行为;张永军<sup>[6]</sup>、Neves P<sup>[7]</sup>等研究发现伦理型领导负向影响反生产行为。但现有文献只对两者关系展开探讨,缺乏对伦理型领导、工作压力与反生产行为这三者相结合的研究,并且国内外学者将伦理型领导应用于煤矿等安全领域的研究较少<sup>[8]</sup>。

基于此,笔者以矿工为研究对象,通过构建伦理型领导、工作压力与反生产行为的关系结构模型,研究伦理型领导对矿工反生产行为的影响机制,为减少矿工反生产行为的发生提供指导。

收稿日期:2018-12-06;2019-08-30 修订

基金项目:国家自然科学基金青年科学基金项目(71701141);山西省软科学研究一般项目(2017041007-3)

作者简介:霍艳琳(1994—),女,山西吕梁人,硕士研究生,研究方向为矿业安全管理。E-mail:865982736@qq.com。

# 1 研究假设

## 1.1 伦理型领导与工作压力

伦理型领导是指领导者树立道德规范标准,向员工表明什么是规范的行为,并与员工进行双向沟通等,促使员工的个人行为符合伦理规范<sup>[9]</sup>。基于资源保存论,组织中的个体主要通过周围情境要素展开互动,从而得到心理资源的平衡。煤矿企业中,矿工所接触的最为直接的情境要素即其直属领导,采用伦理型领导的直属上级具有可信赖感、公平公正、关心矿工的个体特质,他们在互动过程中给予矿工帮助和支持,矿工的紧张感与压力感得到有效缓解,从而更加积极、主动地投入到安全生产中<sup>[4]</sup>。相关研究发现领导的伦理特质能够显著影响员工的工作压力<sup>[10]</sup>。笔者参考牛莉霞等<sup>[11]</sup>的研究思路,将矿工工作压力分为工作特征、组织管理与工作无奈感3个维度,提出以下假设:

- H1: 伦理型领导与矿工工作压力负相关;
- H1a: 伦理型领导与工作特征负相关;
- H1b: 伦理型领导与工作无奈感负相关;
- H1c: 伦理型领导与组织管理负相关。

## 1.2 工作压力与反生产行为

矿工的工作压力源于安全生产活动中的焦虑、无奈与紧张,他们长期处于高负荷的工作状态中,自然会形成一种身心疲倦、紧张茫然的压力感<sup>[12]</sup>。员工的反生产行为是个体对来自工作压力的反应,工作压力引起的情绪反应会对员工心理及行为倾向等产生影响<sup>[13]</sup>。基于压力—情绪理论,煤矿工人在工作场所中感知到的较高压力会使他们产生一系列烦躁、焦虑等负面情绪,进而引发矿工实施指向个人与组织的反生产行为<sup>[14]</sup>。因此,笔者提出以下假设:

- H2: 工作压力与矿工反生产行为正相关;
- H2a: 工作特征与矿工反生产行为正相关;
- H2b: 工作无奈感与矿工反生产行为正相关;
- H2c: 组织管理与矿工反生产行为正相关。

## 1.3 伦理型领导与反生产行为

煤矿企业里,伦理型领导强调矿工对安全纪律与规则的遵守,有利于营造良好的安全氛围,使矿工以较高的道德标准来维持自身与工作场所的安全,从而减少反生产行为的发生<sup>[8]</sup>。基于社会学习理论,伦理型领导主要通过两种方式影响矿工的反生产行为<sup>[15]</sup>:第一,矿工可以通过效仿和学习伦理型领导的言行举止、做事态度,便不会有消极怠工、故意损害组织及他人利益等不良行为;第二,伦理型领

导在要求矿工遵守道德标准、奖惩矿工行为的过程中传递了组织对待积极/消极态度的信号,矿工通过观察伦理型领导对同事行为的奖惩情况,会自觉减少自己的反生产行为。因此,笔者提出以下假设:

H3: 伦理型领导与矿工反生产行为负相关。

## 1.4 工作压力的中介作用

采取伦理型领导的煤矿管理者为矿工树立了良好的道德榜样,他们关心矿工,积极帮助矿工解决安全生产与生活中的问题,有效缓解了矿工的工作压力,降低负面情绪,进而减少矿工实施反生产行为。因此,笔者提出以下假设:

H4: 工作压力在伦理型领导与矿工反生产行为的关系中具有中介作用。

## 1.5 模型构建

基于以上假设,笔者从伦理型领导角度出发,引入矿工工作压力为中介变量,构建伦理型领导、工作压力与反生产行为的理论模型,如图1所示。

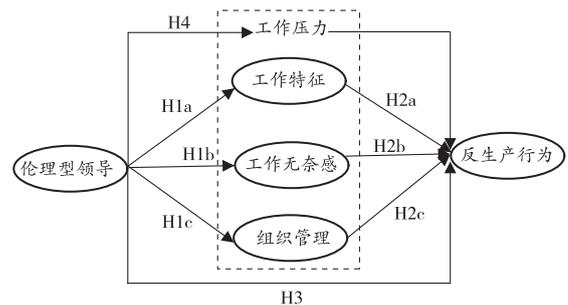


图1 伦理型领导、工作压力与反生产行为的理论模型

# 2 研究方法

## 2.1 研究对象

选取山西省吕梁市新阳煤矿、汾西新柳煤矿、沙曲煤矿、贺西煤矿4个煤矿企业的员工进行问卷调查,共发放268份问卷,回收234份有效问卷,回收率为87.3%。统计发现:年龄在26岁以下的矿工占总人数的39.7%,26~39岁的矿工占总人数的35.5%,40岁以上的矿工占总人数的24.8%;工龄在5年以下的矿工占比为47.6%,5~10年的矿工占比为36.8%,10年以上的矿工占比为15.6%;受教育程度中学历为高中以下的矿工占比为78.7%。

## 2.2 研究工具

此研究问卷中各题项均采用Likert五点计分法,要求被调查对象回答每个题目。伦理型领导的测量:参考Brown M E等<sup>[9]</sup>编制的量表,包括“我的领导会与下属讨论道德或价值观”“我的领导会听取下属的建议”等10个题项。数字“1”至“5”分别代

表“不同意、比较不同意、有点同意、比较同意、完全同意”，得分越高，表明领导的伦理水平越高。

工作压力的测量：参考国内学者<sup>[11]</sup>编制的量表，量表中矿工工作压力分为工作特征、组织管理和工作无奈感3个维度，题项分别为5、4、4条，如“工作强度过大”“难以接受班上的很多管理措施”等。分数表示同上，得分越高，表明矿工工作压力越大。

反生产行为的测量：参考 Bennett R J 等<sup>[16]</sup>编制的量表，包括“故意旷工”“对工作小时数进行撒谎”等8个题项。数字“1”至“5”分别代表“从不、偶尔、有时、经常、频繁”，得分越高，表明矿工反生产行为水平越高。

### 3 数据结果分析

#### 3.1 信度与效度分析

首先运用 SPSS23.0 软件对各变量信度与效度进行检验。经检验，量表中各变量 KMO 值均大于 0.7，巴特利检验 P 值小于 0.001，即该量表适合进行因子分析。

信度与效度检验结果如表 1 所示。由表 1 可知，表中各变量的 Cronbach's  $\alpha$  系数均大于 0.7，该量表各变量具有良好的信度，且各变量的平均方差

抽取值(AVE)均大于 0.5，即各变量收敛效度较好。

表 1 信度与效度检验结果

变量类别	Cronbach's $\alpha$ 系数	平均方差 AVE
伦理型领导	0.748	0.567
工作特征	0.869	0.605
组织管理	0.885	0.658
工作无奈感	0.895	0.701
反生产行为	0.909	0.631
适配指标	>0.7	>0.5

#### 3.2 结构模型拟合检验

基于伦理型领导、工作压力和反生产行为三者关系，采用 AMOS22.0 软件构建假设模型并进行结构方程分析。模型 1：伦理型领导对反生产行为有直接作用；模型 2：伦理型领导既能直接影响反生产行为，又能通过工作压力间接影响反生产行为；模型 3：伦理型领导完全通过工作压力对反生产行为产生影响。根据中介效应分析法<sup>[17]</sup>（即将工作压力与伦理型领导同时放入模型，若伦理型领导与反生产行为依然显著相关，工作压力则起部分中介作用，反之起完全中介作用），对比模型拟合结果以检验工作压力的中介作用，模型拟合指标结果如表 2 所示。

表 2 模型拟合指标结果

模型	$\chi^2/df$ (卡方值/自由度)	GFI(拟合优度指数)	RFI(相对适配指数)	CFI(比较拟合指数)	RMSEA(近似误差均方根)
模型 1	2.231	0.918	0.897	0.990	0.049
模型 2	1.479	0.933	0.928	0.959	0.034
模型 3	2.783	0.874	0.863	0.902	0.062
适配指标	1~3	>0.9	>0.9	>0.9	<0.05

由表 2 可知，模型 2 拟合较佳，表明工作压力在伦理型领导与矿工反生产行为的关系中具有部分中介作用。

#### 3.3 检验结果分析

进一步运用 AMOS 软件得到伦理型领导通过工作压力对矿工反生产行为产生影响的系数，如图 2 所示。

图 2 中，LL1 ~ LL10 表示伦理型领导的观测变量；GT1 ~ GT5、GW1 ~ GW4、ZG1 ~ ZG4 分别表示工作特征、工作无奈感和组织管理的观测变量；FX1 ~ FX8 表示反生产行为的观测变量；e1 ~ e31 为各观测变量的残差；e32 ~ e35 为工作特征、工作无奈感、组织管理与反生产行为的偏差； $\beta$  为变量间的路径系数。

由图 2 可知：

1) 伦理型领导显著负向影响工作压力。其中伦理型领导对工作压力的工作特征 ( $\beta = -0.13, P < 0.01$ )、工作无奈感 ( $\beta = -0.27, P < 0.05$ )、组织管理 ( $\beta = -0.35, P < 0.001$ ) 均呈现负相关关系，并对组织管理的影响作用较大。假设 H1、H1a、H1b、H1c 得到验证。

2) 工作压力与矿工反生产行为显著正相关。其中工作特征 ( $\beta = 0.25, P < 0.001$ )、工作无奈感 ( $\beta = 0.21, P < 0.05$ )、组织管理 ( $\beta = 0.32, P < 0.001$ ) 均对矿工反生产行为存在显著促进作用，且组织管理对其影响较大。假设 H2、H2a、H2b、H2c 得到验证。

3) 伦理型领导与矿工反生产行为显著负相关， $\beta = -0.20, P < 0.001$ 。即领导的伦理水平越高，越有利于减少矿工反生产行为。假设 H3 得到验证。

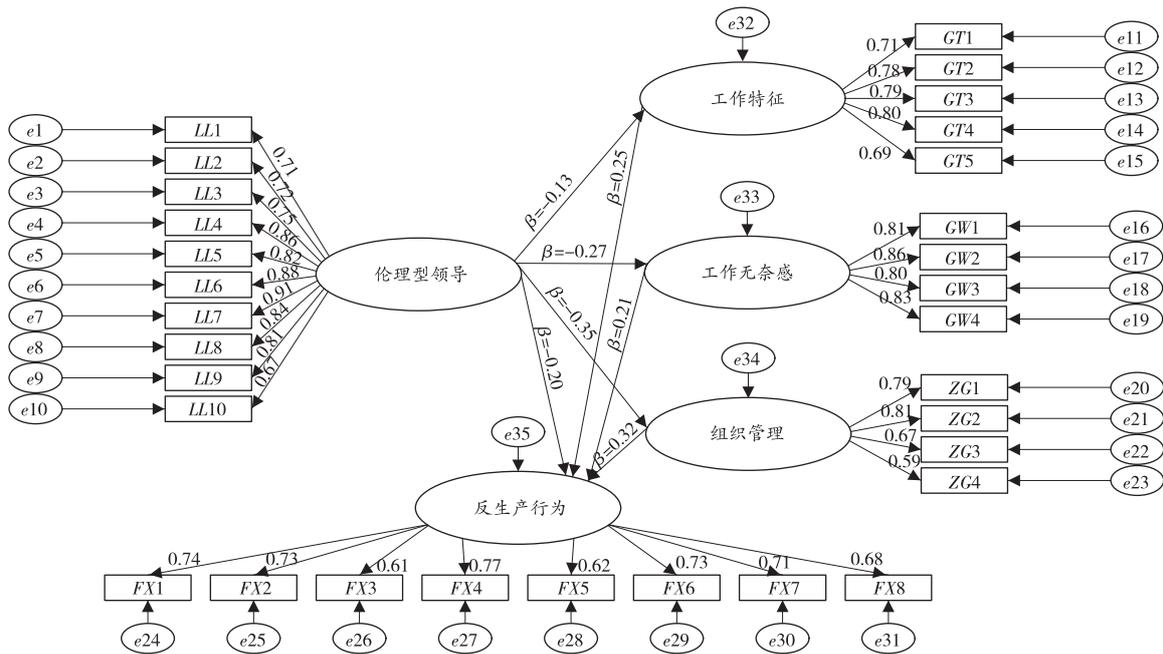


图2 伦理型领导、工作压力与反生产行为关系模型

4) 伦理型领导可以通过工作压力间接负向影响矿工反生产行为。伦理型领导先显著负向影响工作压力各维度,工作压力各维度再显著促进矿工反生产行为。由表2与图2可知,工作压力在伦理型领导与矿工反生产行为的关系中具有部分中介作用。假设H4得到验证。

#### 4 结论

1) 煤矿企业中,伦理型领导负向影响工作压力的工作特征、工作无奈感与组织管理;工作压力各维度均正向影响矿工反生产行为。

2) 伦理型领导有利于减少矿工的反生产行为。煤矿管理者应学习并践行伦理型领导,注重自身道德水平的提高,为矿工树立积极的榜样以引导其正确行为。

3) 工作压力是伦理型领导与矿工反生产行为关系中的部分中介变量。管理者应密切关注矿工的工作压力水平,适度安排工作时间,给予一定的工作自主权,并与其保持交流以舒缓压力,从而减少矿工反生产行为。

#### 参考文献:

[1] 杨佳丽,栗继祖,冯国瑞,等. 矿工不安全行为意向影响因素仿真研究与应用[J]. 中国安全科学学报,2016,26(7):46-51.  
[2] 李乃文,崔宏,黄敏. 矿工反生产行为演化机理仿真分析[J]. 中国安全科学学报,2015,25(5):25-30.  
[3] 刘文彬,林志扬,汪亚明,等. 员工反生产行为的组织控

制策略——基于社会认知视角的实证研究[J]. 中国软科学,2015(3):158-171.

[4] 赵瑜,莫申江,施俊琦. 高压工作情境下伦理型领导提升员工工作绩效和满意感的过程机制研究[J]. 管理世界,2015(8):120-131.  
[5] 刘冰,曹梦雪. 伦理型领导、团队伦理气氛与员工反生产行为[J]. 山东社会科学,2015(10):165-169.  
[6] 张永军. 伦理型领导与员工反生产行为:领导信任、领导认同与传统性的作用[J]. 管理评论,2017,29(12):106-115.  
[7] NEVES P, STORY J. Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance[J]. Journal of Business Ethics, 2015,127(1):165-176.  
[8] 高伟明,曹庆仁,许正权. 伦理型领导对员工安全绩效的影响:安全氛围和心理资本的跨层中介作用[J]. 管理评论,2017,29(11):116-128.  
[9] BROWN M E, TREVINO L K, HARRISON D A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2005,97(2):117-134.  
[10] 张笑峰,张晓娟. 伦理型领导力的传递过程研究[J]. 软科学,2017,31(5):85-89.  
[11] 牛莉霞,李乃文,姜群山. 煤矿员工工作压力源结构研究[J]. 中国安全生产科学技术,2014,10(10):55-61.  
[12] 田水承,杨鹏飞,李磊,等. 矿工不良情绪影响因素及干预对策研究[J]. 矿业安全与环保,2016,43(6):99-102.  
[13] 李芳薇,袁震宇,李永娟. 工作环境压力源对煤矿工人反生产行为和安全的的影响[J]. 中国安全科学学报,2012,22(6):20-26.

(下转第122页)

- 2616-2622.
- [12] 尹光志,李铭辉,李生舟,等.基于含瓦斯煤岩固气耦合模型的钻孔抽采瓦斯三维数值模拟[J].煤炭学报,2013,38(4):535-541.
- [13] 岳高伟,王宾宾,曹汉生,等.结构性煤层顺层钻孔方位对有效抽采半径的影响[J].煤炭学报,2017,42(增刊1):138-147.
- [14] 季淮君,李增华,杨永良,等.基于瓦斯流场的抽采半径确定方法[J].采矿与安全工程学报,2013,30(6):917-921.
- [15] 张书进,魏国营,黄致鹏,等.基于“一抽一测”压降法的钻孔有效抽采半径测定[J].煤矿安全,2015,46(12):8-10.
- [16] 梁冰,袁欣鹏,孙维吉,等.分组测压确定瓦斯有效抽采半径试验研究[J].采矿与安全工程学报,2013,30(1):132-135.
- [17] 徐遵玉.穿层钻孔预抽煤层瓦斯有效半径考察方法研究[J].煤炭工程,2018,50(2):19-22.
- [18] 王晓峰.钻孔瓦斯有效抽采半径预测方法探讨[J].煤炭工程,2017,49(2):97-99.
- [19] 郝天轩,宋超.数值模拟结合SF<sub>6</sub>示踪法确定煤层钻孔瓦斯抽采有效半径[J].中国安全科学学报,2013,23(1):22-27.
- [20] 胡金涛,吉丹妮.示踪气体法确定抽采半径在顾北煤矿的应用[J].华北科技学院学报,2015,12(5):23-26.
- [21] 邹银辉,吕贵春,张庆华.瓦斯含量法预测突出危险性的试验研究[J].矿业安全与环保,2007,34(4):4-6.
- [22] 刘三钧,马耕,卢杰,等.基于瓦斯含量的相对压力测定有效半径技术[J].煤炭学报,2011,36(10):1715-1719.
- [23] 吕贵春.可解吸瓦斯含量降低法在顺层钻孔瓦斯抽采半径考察中的应用[J].矿业安全与环保,2012,39(2):52-55.
- [24] 舒才,王宏图,任梅青,等.基于瓦斯抽采量的有效抽采半径数学模型及工程验证[J].采矿与安全工程学报,2017,34(5):1021-1026.
- [25] 李书文,张智峰,宣德全.基于瓦斯抽采流量法确定本煤层钻孔有效影响半径[J].煤炭科学技术,2014,42(4):43-45.
- [26] 孙玉峰,许卫国,龚巍峰.基于瓦斯流量法的瓦斯抽采半径确定方法[J].煤矿机械,2014,35(8):137-139.
- [27] 张明杰,田加加,付帅.基于瓦斯涌出量衰减特征的钻孔抽采影响半径测定方法[J].煤矿开采,2014,19(2):121-124.
- (责任编辑:陈玉涛)



(上接第 117 页)

- [14] 宋国学.工作压力源对反生产行为的影响机理:职业生涯韧性以情绪为中介的调节效应[J].商业经济与管理,2016(2):26-35.
- [15] 张永军.伦理型领导对员工反生产行为的影响:基于组织的自尊的中介检验[J].中国管理科学,2015,23(增刊1):645-649.
- [16] BENNETT R J, ROBINSON S L. The development of a measure of workplace deviance [J]. Journal of Applied Psychology, 2000, 85(3):349-360.
- [17] 温忠麟,张雷,侯杰泰,等.中介效应检验程序及其应用[J].心理学报,2004,36(5):614-620.
- (责任编辑:逢锦伦)