员工绿色行为对工作幸福感的影响研究

王李南

(河南理工大学工商管理学院,河南 焦作 454003)

摘要: 从员工个体视角,依据资源保存理论、自我决定理论探讨员工绿色行为、自我效能感与工作幸福感的关系。通过对收集到的196份数据进行相关分析和回归分析等来验证假设。实证分析结果表明,员工绿色行为和工作幸福感之间存在正向影响关系;自我效能感在员工绿色行为和工作幸福感之间起中介作用;以及互动公平在机制中的调节作用。研究结果丰富了员工绿色行为的后效变量研究,拓宽了员工绿色行为影响员工工作幸福感的机制研究,也为企业实践提供了有益的启示。

关键词: 员工绿色行为; 工作幸福感; 自我效能感; 互动公平

中图分类号: F272.92 **文献标志码:** A **文章编号:** 1671-1807(2025)10-0370-08

在推动生态文明建设的过程中,绿色理念和绿色行为引发了学术界对绿色营销、绿色金融、绿色管理等与绿色相关话题的深入探索与研究。同时,企业中的绿色行为逐渐受到关注,绿色管理理念的实施不仅能有效保护环境,还能降低企业运营成本。通常认为,人是组织中最积极、最活跃的主体,企业的发展离不开员工的参与,因此,员工的绿色行为是企业绿色管理理念和实践的具体体现[1]。有研究将员工绿色行为定义为在工作场所中采取行动,以最大限度地减少对环境的负面影响或对环境保护产生积极影响的行为,这是一种特定的环境友好或亲环境行为[2]。工作幸福感是员工个体在工作目标和潜能得以充分实现的过程中所体验到的心理感受及愉悦体验[3]。越来越多的员工被鼓励在工作中以亲环境、可持续方式采取行动,学者们也越来越多的研究员工的绿色行为前因后果,致力于实现环境可持续发展[4]。员工绿色行为,作为一种组织公民行为和亲环境行为,其实施过程不仅有助于员工实现自我价值,提升对自己能力的认可和肯定,而且能够进一步提升员工的工作幸福感。

本文基于自我决定理论和资源保存理论,以自我效能感作为中介变量、互动公平作为调节变量,研究员工绿色行为对个体工作幸福感的影响。此举旨在丰富员工绿色行为的研究机制,并为组织营造绿色组织氛围、提升员工幸福感提供实践指导。

1 文献综述

1.1 员工绿色行为相关研究

2012年,“绿色行为”的概念被引入工作场所,即员工在工作场所中采取的对环境有益或旨在避免环境破坏的行为。员工绿色行为的影响因素是研究者关注的重点。现有文献中,关于员工绿色行为前因变量的研究主要集中在个体因素和情境因素两个方面。个体层面如绿色行为态度(其中包括个性特征、情感态度、习惯约束和员工承诺)对员工绿色行为的影响[4];此外,已有文献证实员工个人的主观规范能够正向影响个体绿色行为,而员工在组织中感知到的满足感也会进一步影响其绿色行为。同时,有文献研究了员工的绿色动机对员工绿色行为的影响,并通过实证研究证明这两者之间存在正向影响关系[5]。情境因素如责任型领导通过言语鼓励和榜样作用,提高员工的绿色自我效能感,让员工有信心完成绿色行为[6]。然而,关于员工绿色行为影响后效的研究相对较少,目前主要从企业视角探讨员工绿色行为对组织的影响。

1.2 工作幸福感相关研究

随着积极组织行为学的发展,Warr[7]最早提出工作幸福感的概念,这一概念主要关注员工对于情绪的内心感知,是一种积极的情绪体验,体现了主观幸福感的观点。基于马斯洛需求理论,Ryff[8]从心理工作幸福感的角度出发,认为工作幸福感的主

收稿日期: 2024-12-12

作者简介: 王李南(2000—)女,河南省禹州人,硕士研究生,研究方向为企业管理。

要构成要素包括个体对自我的接受、个人成长、工作意义、和谐的人际关系、对周围环境的掌控能力、工作自主性和员工的身体健康。简而言之,工作幸福感是指员工个体在组织中获得的幸福体验,这一体验需要个人修炼和组织回报共同培育和提升[9]。从以往的研究中可以看出,领导风格是主要研究方向,如自恋型领导和共情型领导类型对工作幸福感的研究[10-11]。其次,也有研究表明教师自我效能感对主观幸福感的正向影响,员工自我效能感能够削弱工作要求、工作资源与工作幸福感之间的关系[12-13]。

1.3 自我效能感相关研究

美国著名心理学家 Albert 和 Nancy[14] 指出,自我效能感是一个与自信类似的概念,它涉及人们在执行自我调节系统时对一项重要工作能力的认知和判断。Schwarzer 和 Kerstin[15] 进一步将自我效能感定义为个体对自身能力能否达成特定目标和影响某种行为结果的信任程度。Judge 和 Bono[16] 则将其视为个体对自我能力的主观判断。相较于国外,国内学者对自我效能感的研究起步较晚。。陈长彬和郦瞻[17] 指出,自我效能感是个体在特定领域内对自身能否胜任某项工作的主观判断。自我效能感是指个体对自己执行预期任务的能力的信念,是一个人对自己在某些情况下组织和执行能力的评估,是个体在工作中变得自信和积极主动的不可或缺的因素[18]。通过梳理相关文献,自我效能感多做中介,且其前因后果的相关研究较多,但无论是从自我效能感的形成过程和呈现方式,还是从其作用对象和涉及领域来界定其内涵,都存在一个共同点:自我效能感并非个体实际拥有的技能或才干,而是个体对自身能力的一种主观评价和认知。

1.4 互动公平相关研究

互动公平的概念是在组织公平理论的发展过程中提出的。Bies 和 Lewicki 等[19] 将互动公平定义为个体在组织中的人际交往感知到的被对待的公平程度,这主要指领导以尊重的方式对待员工,并给下属提供充分的理由来解释自己的行为[20]。互动公平主要关注组织决策执行中的人际关系质量问题,强调个体感受到的人际关系公平性[21]。互动公平在组织中尤为常见,郑晓明和刘鑫[22] 指出,互动公平感主要体现在领导与下属的互动中,具体表现为员工是否感受到领导者公平、尊重的态度以及员工是否被领导所理解。

通过梳理相关文献,发现互动公平对员工个人具有显著影响。其中,互动公平对员工的工作投入度(包括心理投入和行为投入)具有积极影响。例如,王艇等[23] 以群体卷入模型为理论框架,探讨互动公平对组织公民行为的影响作用。此外,Loi 等[24] 表明,互动公平的获得会直接影响员工的心理投入,进而能够影响其幸福感。也有研究证明互动公平对新生代员工的知识领地行为存在负向影响作用[25]。同时互动公平可作为调节变量,如作用于辱虐管理行为和员工情绪耗竭之间,当互动公平强时,辱虐管理行为对员工情绪耗竭和离职倾向的正向影响更弱;作用于质量型工作不安全感和组织认同之间,当员工具有高互动公平感时,质量型工作不安全感对组织认同的负面效应更弱[26-27]。当员工在组织中感受到的互动公平程度越高时,他们会意识到自己得到了领导更多的信任和尊重,这有助于员工获得高水平的自我效能感和高幸福感。

2 研究假设

2.1 员工绿色行为与工作幸福感

资源保存理论以资源为核心,为工作场所的组织心理与行为提供理论解释。该理论认为个体总是倾向于保存和维持已有资源,并获取新资源,资源损耗与增益是外部压力情境作用于个体态度及行为的核心机制[28]。根据资源保存理论,员工在工作场所实施的绿色行为,是员工将其作为一种资源在投入,从而可以满足员工的心理需求,进而提升员工的工作幸福感。由于员工绿色行为属于亲社会、亲环境的组织公民行为,实施员工绿色行为不仅可以满足个体的心理需求,还可以使个体获得更多的工作和关系资源,使员工感受到自我实现甚至自我超越。这些资源的获得,无疑会增加员工的工作幸福感。

员工绿色行为不仅有利于环境保护和组织绿色绩效的实现,更能让员工个体感受到自我价值的实现,获得内心的满足感,从而提升个体的工作幸福感。相反,如果员工忽视组织的绿色绩效和绿色发展,甚至挥霍组织资源,做出不利于环境友好的行为,不仅会受到领导的批评,还会受到道德的谴责,这无疑对员工工作幸福感的获得是无益的。

综上所述,员工绿色行为对员工个体的工作幸福感有显著的正向预测作用。因此,本文提出如下研究假设。

H1:员工绿色行为对工作幸福感有正向影响。

2.2 自我效能感对员工绿色行为和工作幸福感的中介作用

2.2.1 员工绿色行为对自我效能感的影响

自我效能感是个体对自身能否完成某一行为的能力的主观感知和判断,是基于个体对自我的认知和经验的主观评估。这种主观判断会影响个体的思维和行为方式。在环境的影响下,通常情况下个体会关注对自我本身的评价,对自我产生积极评价的个体会有高自我效能感。根据自我决定理论,员工在实施绿色行为以后,若受到领导和同事的肯定和夸奖,个体会产生积极情绪,进而提升对自身能力和重要性的判断,从而提升其自我效能感。综上,本文认为员工绿色行为可以正向影响自我效能感,并提出以下假设。

H2a:员工绿色行为正向影响自我效能感。

2.2.2 自我效能感对工作幸福感的影响

自我效能感高的个体不仅能够提升他人及自身对自我的积极评价,而且还能够增强员工对工作的喜爱程度、提高工作效率,从而进一步增强员工完成某项工作的信心[29]。这样,员工能够更加主动、积极地解决工作中遇到的难题,更好地完成组织绩效,最终提升员工的工作幸福感。张泽[30]通过实证分析表明,自我效能感在职业选择和心理幸福感之间起部分中介作用。王丹和董冉[31]证实,自我效能感高的员工能够产生更多的积极情绪,从而提高个体的工作幸福感[31]。

在快节奏的职场生活中,自我效能感对员工面对工作压力时的态度具有显著影响。高自我效能感的员工会给自己积极的心理暗示,从而能够更好地应对压力,并积极采取措施解决问题。随着压力的缓解和工作绩效的完成,员工不仅会获得直接经验,还会提升满足感和工作幸福感。另外,具有高自我效能感的员工会有一种积极的心态,有助于在工作中取得更好的表现,从而获得更多的成就感和满足感。因此,本文认为自我效能感对工作幸福感具有预测作用。基于以上分析,提出以下假设。

H2b:自我效能感正向影响工作幸福感。

2.2.3 自我效能感的中介作用

员工实施绿色行为会获得来自自身、同事和领导对其能力和价值的积极评价,进而提升自我效能感。拥有高自我效能感的个体在工作中会展现更积极的表现,他们能够积极主动地解决工作中遇到的问题,并顺利达成工作绩效目标。这种对自我工作能力的肯定,以及同事和领导的夸奖,共同提升员工的工作幸福感。因此,自我效能感在员工绿色行为和工作幸福感的关系中起着中介作用。综上所述,提出如下研究假设。

H2c:自我效能感在员工绿色行为和工作幸福感之间起中介作用。

2.3 互动公平的调节作用

互动公平作为组织公平的一种重要形式,是个体对组织关系和氛围的公平感知。在高度互动公平的环境中,员工能够感受到来自同事和领导的尊重与认可,这种积极的氛围会激发员工产生回报组织的意愿,进而更倾向于付出更多的努力,创造更多的工作成果[32]。实证表明互动公平在领导风格和组织公民行为之间起调节作用,可以影响组织公民行为的实施。此外,互动公平还有助于营造良好的人际关系,使员工更愿意在积极的氛围中展现亲社会、亲环境的绿色行为。

因此,当员工的互动公平感较高时,他们更有可能倾向于表现出绿色行为,这些积极行为不仅满足员工的心理需求,还为他们带来夸奖和肯定,从而提升员工的自我认知评价和自我效能感。相反,如果员工感知不到组织内的互动公平或是这种感知较弱,他们便缺乏做出积极行为的动力和意愿,基本心理需求得不到满足。根据资源保存理论,为了获取新的工作资源或发展机会,员工个体会不断地投入自身的精力、时间等资源。当员工感知到组织内的互动公平较高时,他们会更可能通过从事绿色行为来获取更多资源。这种行为能够使他们得到更多来自领导和同事的夸奖和认可,进而产生更多的积极情绪。这些积极情绪不仅有助于提高员工的自我效能感,还有助于他们进行积极的自我认知评价。因此,提出如下假设。

H3:互动公平正向调节员工绿色行为和自我效能感之间的正相关关系。

综上所述,本文的理论模型构建如图1所示。

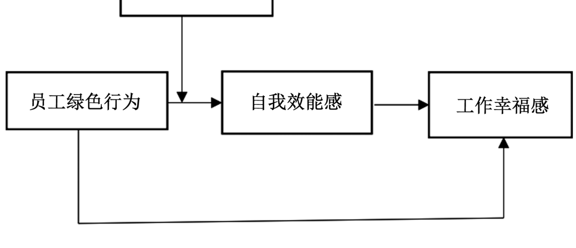

图1 理论模型

3 研究设计

3.1 变量测量

员工绿色行为采用 Robertson 和 Barling[34] 开发的量表,信效度得到检验,信度在 0.8 以上,其中包括 6 个题项,如“我尽可能采用双面打印”等。

工作幸福感采用 Zheng 等[35] 根据中国员工编制的六题员工工作幸福感量表,信度在 0.8 以上,且效度得到检验。示例题项如“总体我对我从事的工作感到非常满意”。

自我效能感参考 Zhang 和 Schwarzer[36] 编制的一般自我效能感问卷,信效度已得到验证,信度大于 0.8。

互动公平的测量基于尼霍夫和穆尔曼 1993 年编制的组织公平量表,刘亚等[37]、汪新艳[38] 在此基础上根据中国企业情境对量表进行了改进,得到 6 个题项,问卷信度在 0.88 以上。

3.2 数据收集

本次调研通过问卷星平台共回收问卷 208 份,根据答题时间和选项进行筛选得到 196 份有效数据,有效数据率为 94.23%。数据分析利用软件 SPSS Statistics 25.0 进行。

4 数据分析与结果

4.1 描述性统计

将收集到的数据进行描述性统计分析,结果如表 1 所示。数据表明,男女比例较为均衡。在年龄分布上,20~30 岁的样本占 62.8%,说明本次统计样本中年轻员工数量较多,因此工作年限在五年及以下的样本占比达到 59.2%。同时,由于年轻员工工作年限较短,基层员工的样本数也较多。另外,本科和硕士研究生及以上的学历占比较高,本科学历占比 49.0%,硕士研究生及以上的样本占 36.7%。样本呈现这种现象的原因可能是接触到的受访者大多是同龄人或是参加工作时间较短的年轻人;或者高层管理人员由于工作繁忙,没有足够的时间和精力去关注并填写调查问卷。

4.2 信度

通过使用 SPSS 软件对员工绿色行为、工作幸福感、自我效能感、互动公平量表进行信度检验,得到各量表变量的系数 Cronbach's α,如表 2 所示。信度分析结果显示,各变量的系数 Cronbach's α 均大于 0.7,显示较高的信度水平。这说明本次测量是有效的,数据真实可靠,具有良好的信度。

表 1 描述性统计分析结果

变量名称	变量类型	样本数	占比/%
性别	男	90	45.9
	女	106	54.1
年龄	20~30 岁	123	62.8
	31~40 岁	35	17.9
	41~50 岁	29	14.8
	51 岁及以上	9	4.6
文化程度	高中及以下	6	3.1
	大专	22	11.2
	本科	96	49.0
	硕士研究生及以上	72	36.7
工作年限	5 年及以下	116	59.2
	6~10 年	34	17.3
	11~15 年	27	13.8
	16 年及以上	19	9.7
职位	基层员工	107	54.6
	基层管理人员	43	21.9
	中层管理人员	34	17.3
	高层管理人员	12	6.1

表 2 变量的信度分析结果

变量	项数	Cronbach'α
员工绿色行为	6	0.765
工作幸福感	6	0.892
自我效能感	5	0.794
互动公平	5	0.886

4.3 效度

本文根据前人的量表进行了一定的修改,使用 SPSS 软件进行探索性因子分析。首先进行 KMO 和巴特利特球形检验,得到 KMO 为 0.930;其次,Bartlett 球形检验结果显著($P=0.000$),表明该量表适合进行探索性因子分析。对量表进行探索性因子分析后,成分矩阵中共提取出 4 个成分,数值均大于 0.5,旋转后的成分矩阵显示各个题项的因子载荷均大于 0.5。综上所述,该量表效度良好。

4.4 相关性

为了解变量之间的关联程度以及关系的强度,对数据进行相关分析,如表 3 所示。首先进行正态性检验,得出 4 个变量的 P 均小于 0.05,说明这 4 个变量不符合正态分布。因此,选择使用斯皮尔曼等级相关系数来检验变量之间的相关性。根据相关系数绝对值越大,表明相关性越强的原则。从表 3 中可以看出,自变量、因变量、中介变量、调节变量之间普遍存在相关性。基于上述分析,可以推断出自变量、因变量、中介变量、调节变量之间存在显著的相关性,这为本文提出的理论模型的合理性提供有力的支持。

表 3　相关性分析结果

变量	员工绿色行为	工作幸福感	自我效能感	互动公平
员工绿色行为	1			
工作幸福感	0.697**	1		
自我效能感	0.543**	0.549**	1	
互动公平	0.620**	0.710**	0.514**	1

注：**表示在 0.01 级别(双尾)，相关性显著。

4.5　假设检验

4.5.1　主效应检验

采用逐层回归分析来进行假设检验。为了检验是否存在多重共线性问题，分析了容差和 VIF。一般来说，VIF 小于 10，容差大于 0.1，则不存在多重共线性问题。回归分析模型的 VIF 小于 10，且共线性统计容差为 0.829，表明模型不存在多重共线性问题。

如表 4 所示，模型(1)只引入所有的控制变量，以便排除控制变量对后续过程的干扰，模型(2)加入自变量。从回归分析结果来看，员工绿色行为对工作幸福感有显著的正向影响关系($\beta=0.747$，$P<0.001$)。因此，H1 成立。

表 4　主效应回归分析结果

变量	工作幸福感			
	模型(1)		模型(2)	
	β	P	β	P
性别	0.062	0.540	−0.120	0.119
年龄	−0.012	0.911	−0.015	0.851
文化程度	0.130	0.052	−0.007	0.889
工作年限	0.171	0.072	0.010	0.886
职位	0.093	0.221	0.083	0.145
员工绿色行为			0.747	0.000
R^2	0.122		0.517	
ΔR^2	0.009		0.502	
F	5.280		33.753	

4.5.2　中介效应检验

在分析自我效能感的中介效应时，同样进行逐级回归。模型(3)和模型(4)以自我效能感作为结果变量。在模型(2)的基础上，加入自我效能感作为自变量，以工作幸福感作为结果变量，构建模型(5)。经检验，两个模型的 VIF 均低于 10，表明变量不存在严重的多重共线性问题。层级回归分析结果如表 5 所示。回归分析结果表明，员工绿色行为对自我效能感有显著的正向影响作用($\beta=0.543$，$P<0.001$)，同时自我效能感对工作幸福感存在显著的正向影响作用($\beta=0.352$，$P<0.001$)。因此，H2a 和 H2b 成立，即员工绿色行为正向影响自我效能感，而自我效能感又正向影响工作幸福感。

表 5　员工绿色行为、自我效能感和工作幸福感的回归分析结果

变量	自我效能感				工作幸福感	
	模型(3)		模型(4)		模型(5)	
	β	p	β	p	β	p
性别	0.104	0.231	−0.028	0.696	−0.110	0.130
年龄	0.001	0.988	−0.001	0.991	−0.014	0.845
文化程度	0.153	0.008	0.054	0.262	−0.026	0.588
工作年限	0.164	0.044	0.047	0.488	−0.006	0.925
职位	0.064	0.328	0.056	0.296	0.063	0.242
员工绿色行为			0.543	0.000	0.556	0.000
自我效能感					0.352	0.000
R^2	0.147		0.424		0.571	
ΔR^2	0.125		0.406		0.555	
F	6.559		23.199		35.762	

为了进一步验证 H2c，即自我效能感在员工绿色行为和工作幸福感之间起中介作用，进行了以下研究。首先，构建模型(6)，该模型主要研究员工绿色行为对工作幸福感的影响。随后，建立模型(7)，以研究员工绿色行为对自我效能感的影响。在模型 6 的基础上，模型(8)加入中介变量自我效能感，以进一步研究其对工作幸福感的影响。在验证中介效应的过程中，采用偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 方法，并依托 SPSS 软件中的 PROCESS 宏程序，特别选用其中的简单中介模型(4)。为了确保结果的准确性，进行了高达 5 000 次的自主抽样检验。回归分析结果如表 6 所示，中介效应模型结果显示，$\beta=0.542\ 8$，$t=9.533\ 4$，$P<0.001$，即员工绿色行为能正向影响工作幸福感。当员工绿色行为($\beta=0.555\ 6$，$t=8.048\ 6$，$P<0.001$)和中介变量自我效能感($\beta=0.352\ 1$，$t=4.857\ 5$，$P<0.001$)都进入回归方程时，结果表明员工绿色行为和自我效能感可以显著正向预测工作幸福感水平。

中介效应的 Bootstrap95％CI 不包含 0 时，表明中介效应显著。表 7 的分析结果显示，总效应、直接效应和间接效应的上下限均为正，即置信区间不包含零。综上所述，自我效能感在员工绿色行为和工作幸福感之间起部分中介作用，中介效应占总效应的比例为 39.6％，结果验证了 H2c。

表 6　中介模型中各变量的回归分析结果

变量	工作幸福感		自我效能感		工作幸福感	
	模型(6)		模型(7)		模型(8)	
	β	t	β	t	β	t
员工绿色行为	0.746 7	12.440 3	0.542 8	9.533 4	0.555 6	8.048 6
自我效能感					0.352 1	4.857 5
R^2	0.571 3		0.424 1		0.571 1	
F	33.753 9		23.199 2		35.761 6	

表 7　自我效能感的中介效应分析

变量	效应值	标准误	Bootstrap95%CI		占总效应比例/%
			下限	上限	
总效应	0.746 7	0.060 0	0.628 3	0.865 1	25.592 6
直接效应	0.555 6	0.069 0	0.419 5	0.691 8	25.592 6
间接效应	0.191 1	0.053 7	0.088 9	0.299 3	25.592 6

综上,自我效能感在与员工绿色行为和工作幸福感之间的中介作用路径图如图 2 所示。

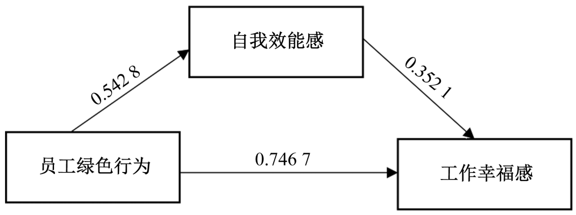

图 2　中介作用路径

4.5.3　调节效应检验

利用 SPSS 软件中的 PROCESS3.5 插件,采用偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 法,进行 5 000 次自主抽样以检验调节效应。如表 8 所示,通过回归分析得到员工绿色行为的 β 为正,且员工绿色行为与互动公平的交互项的 β 系数也为正,这表明互动公平在员工绿色行为对自我效能感的影响中起到了正向调节作用。综上,H3 成立。

据回归分析结果,绘制如图 3 所示的互动公平调节效应图,在不同互动公平水平下,自我效能感的均值有所不同。互动公平在员工绿色行为对自我效能感的影响过程中表现出差异,这符合调节效应的预期。

表 8　调节效应回归分析结果

变量	β	R^2	ΔR^2	t	F	P
员工绿色行为	0.820 5	0.719 2	0.517 2	5.210 9	68.566 6	0.000
互动公平	0.778 4			5.226 5		0.000
交互项	0.123 0			3.177 8		0.000

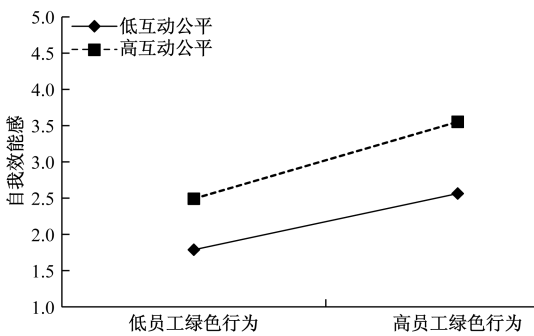

图 3　互动公平调节效应

5　结论与启示

5.1　结论

本文以资源保存理论和自我决定理论作为理论基础,进而探讨员工行为对自身利益的影响,构建了包含员工绿色行为、自我效能感、工作幸福感和互动公平在内的理论模型,并对变量之间的关系进行分析和讨论。结论如下:统计分析结果显示,员工绿色行为对工作幸福感具有正向影响关系;自我效能感在员工绿色行为和工作幸福感之间起到部分中介作用;互动公平还正向调节了员工绿色行为对自我效能感的影响作用。

这些研究结论不仅丰富了相关理论,还为企业的绿色实践活动提供重要的理论指导。

5.2　理论启示

首先,本文构建了员工绿色行为对工作幸福感的双路径模型。目前多数研究主要聚焦于员工绿色行为的影响因素,而本文从员工绿色行为的影响后果出发,选择站在员工个人视角的工作幸福感这一变量,探讨员工绿色行为对个体自身的影响,不仅拓宽了员工绿色行为的研究视角,补充了员工绿色行为的后果变量研究,还验证了员工绿色行为通过自我效能感进而影响员工工作幸福感的路径。其次,研究构建了互动公平的调节机制。根据资源保存理论,对组织内互动公平感知高的员工更倾向于表现出员工绿色行为,从而获得较高的自我效能感。

5.3　实践启示

本文对于企业组织如何有效开展绿色管理具有一定的实践启示。首先,组织内部要营造互动公平的良好氛围。互动公平是个体对于组织关系和氛围的公平感知。员工感受到的互动公平越高,则越倾向于做出主动型服务行为来回报组织,也更有实施绿色行为以获得组织和同事的肯定和夸奖的意愿。因此,组织可通过奖惩透明化、制度化,保障机会平等方式,以及增强工作尊重与信任等方式来营造组织内互动公平的良好氛围。其次,组织要对员工绿色行为给予尊重和支持。当员工实施绿色行为后,领导的支持和认可会使员工感到组织自尊的满足以及心理需求的实现,进而使员工具有高自我效能感,提升其工作幸福感,这对于组织绿色绩效的达成也是有益的。当员工做出绿色行为时,领导应认可这种行为,并进行适当的鼓励和夸奖,以增强员工对组织支持的感知。最后,组织要培养和选拔环保型领导。企业可以将绿色绩效和环保指标纳入考核系统,适当选拔和培养那些具有环保意

识和了解环保法规的环保型领导。他们更能感知到员工绿色行为,且能对这种行为做出良好的反应,并给予员工积极的反馈。

参考文献

[1] HEWAWASAM P R P, LUO F, AMER S, et al. How does leader's support for environment promote organizational citizenship behaviour for environment? a multi-theory perspective[J]. Sustainability, 2018, 10(1): 271.

[2] ZHANG B J, YANG L F, CHENG X Y, et al. How does employee green behavior impact employee well-being? an empirical analysis[J]. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2021, 18(4): 1669.

[3] 邹琼,佐斌,代涛涛. 工作幸福感:概念、测量水平与因果模型[J]. 心理科学进展, 2015, 23(4): 669-678.

[4] 汪仕伟. 资源型企业员工绿色行为影响因素——基于扎根理论的探索性研究[J]. 科技和产业, 2024, 24(1): 48-53.

[5] 张淑洁. 动机视角下员工绿色行为的前因与结果研究[D]. 济南:山东大学, 2023.

[6] 周勇,王艺杰. "双碳"背景下责任型领导对员工绿色行为的"双刃剑"影响[J]. 经营与管理, 2024(11): 145-152.

[7] WARR P. Work, unemployment and mental health[M]. Oxford: New York: Clarendon Press, 1987.

[8] RYFF C D. In the eye of the beholder: views of psychological well-being among middle-agedand older adults[J]. Psychology and Aging, 1989, 4(2): 195-210.

[9] 张征,古银华. 包容型领导对下属工作幸福感的影响研究——互动公平与传统性的作用[J]. 软科学, 2017, 31(7): 84-88.

[10] 尹奎,赵景,宋萌,等. CEO自恋对高管团队成员工作幸福感的影响:CEO谦卑与领导关系认同的作用[J]. 管理工程学报, 2025, 39(2): 206-220.

[11] 卫武,黎金荣. 共情型领导如何影响员工工作幸福感——基于认知-情感双路径机制[J]. 经济管理, 2024, 46(9): 69-87.

[12] 赵闫文. 幼儿园教师自我效能感对主观幸福感的影响[D]. 保定:河北大学, 2024.

[13] 彭坚,张兴贵,谢彬,等. 利用式领导会降低员工工作幸福感吗?——基于工作要求-资源模型的解释[J]. 外国经济与管理, 2023, 45(9): 119-134.

[14] ALBERT B, NANCY E A. Analysis of self-efficacy theory of behavioral change[J]. Cognitive Ther Res, 1977, 1(4): 287-310.

[15] SCHWARZER R, KERSTIN S. Effects of self-efficacy and social support on postsurgical recovery of heart patients[J]. The Irish Journal of Psychology, 1997, 18(1): 88-103.

[16] JUDGE T A, BONO J E. Relationship of core self-evaluations traits-self esteem, gene realized, self efficacy, locus of control and emotional stability with job satisfaction and job performance: a meta analysis[J]. The Journal of applied psychology, 2001, 86(1): 80-92.

[17] 陈长彬,郦瞻. 自我效能感研究进展[J]. 劳动保障世界, 2017(17): 26-30.

[18] 秦佳. 优势型领导对员工创造力的促进机制研究[J]. 科技创业月刊, 2024, 37(6): 47-53.

[19] LEWICKI R J, SHEPPARD B H, BAZERMAN M H. Research on Negotiations in Organizations[M]. Greenwich, CT: JAI Press, 1986.

[20] 刘新梅,李智勇,杨晓梅,等. 领导员工互动公平对团队创造力的影响机制:一个被调节的中介模型[J]. 科技进步与对策, 2024, 41(7): 122-131.

[21] 许爽,刘平青. 组织认同助力乡村振兴:基于农电工组织公平感与亲社会动机视角[J]. 科技和产业, 2021, 21(11): 1-9.

[22] 郑晓明,刘鑫. 互动公平对员工幸福感的影响:心理授权的中介作用与权力距离的调节作用[J]. 心理学报, 2016, 48(6): 693-709.

[23] 王艇,郑全全,王国猛. 互动公平为何能够影响对组织的公民行为:领导原型化和组织认同的作用[J]. 管理工程学报, 2018, 32(4): 71-78.

[24] LOI R, YANG J, DIEFENDORFF J M. Four-factor justice and daily job satisfaction: a multilevel investigation[J]. Journal of Applied Psychology, 2019, 94(3): 770-781.

[25] 王东东,徐志诚,陈洋,等. 互动公平对新生代员工知识领地行为的影响机制研究[J]. 现代商业, 2023(4): 66-70.

[26] 郭媛媛. 辱虐管理行为与员工离职倾向:情绪耗竭的中介作用与互动公平的调节作用[D]. 北京:对外经济贸易大学, 2022.

[27] 宋靖,张勇,王明旋. 质量型工作不安全感对员工组织公民行为的影响:组织认同的中介效应与互动公平的调节效应[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(11): 54-64.

[28] 陈万明,徐国长,马欢欢. 感知算法控制对零工工作者离职倾向的"双刃剑"影响——基于资源保存理论视角[J]. 商业经济与管理, 2024(9): 49-61.

[29] 潘清泉,宋亚茹. 家庭支持型主管行为如何影响员工主动变革行为——基于自我和关系视角[J]. 河北企业, 2024(8): 7880.

[30] 张泽. 员工工作意志感、自我效能感与工作幸福感关系的研究[D]. 天津:天津师范大学, 2021.

[31] 王丹,董冉. 包容型领导对员工安全绩效的影响:一个有调节的链式中介模型[J]. 中国安全科学学报, 2023, 33(1): 18-23.

[32] MASTERSON S S, LEWIS K, TAYLOR B. Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships[J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(4): 738-748.

[33] 胡蓉. 授权型领导对新生代员工组织公民行为的作用机

制研究[D]. 南昌:江西财经大学,2022.
[34] ROBERTSON L J, BARLING J. Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors[J]. Journal of Organizational Behavior, 2013, 34(2): 176-194.
[35] ZHENG X M, ZHU W C, ZHAO H X, et al. Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development and cross-cultural validation[J]. Journal of Organizational Behavior, 2015, 36: 621.
[36] ZHANG J X, SCHWARZER R. Measuring optimistic self-beliefs: a chinese adaptation of the general self-efficacy scale[J]. Psychologia, 1995, 38(3): 174-181.
[37] 刘亚,龙立荣,李晔. 组织公平感对组织效果变量的影响[J]. 管理世界,2003(3):126-132.
[38] 汪新艳. 中国员工组织公平感结构和现状的实证解析[J]. 管理评论,2009,21(9):39-47.

Research on the Influence of Employees' Green Behavior on Work Happiness

WANG Linan

(School of Business Administration, Henan Polytechnic University, Jiaozuo 454003, Henan, China)

Abstract: The relationship between employees' green behaviors, self-efficacy and work happiness was explored from the perspective of individual employees based on resource conservation theory and self-determination theory. The hypotheses were verified through correlation analysis and regression analysis, etc. on the 196 data collected. The results of empirical analyses show that there is a positive influence relationship between employees' green behaviors and job happiness. Self-efficacy mediates the relationship between employees' green behaviors and job happiness, as well as the moderating role of interactional equity in the mechanism. The results enrich the research on the aftereffective variables of employee green behaviors, broaden the research on the mechanism of employee green behaviors affecting employees' work well-being, and also provide useful insights for corporate practices.

Keywords: employee green behavior; job happiness; self-efficacy; interaction equity