

人力资源管理

基于集体主义情境的变革型领导、组织承诺与离职倾向研究

张莉,夏莹,孙达

哈尔滨工业大学管理学院

摘要:

在构建变革型领导对离职倾向影响的中介模型,以及分析水平垂直集体主义背景下组织承诺中介作用的基础上,对东北和华北地区10家企业的202名管理者和员工进行问卷调查,采用层次回归等方法进行研究分析。结果表明,组织承诺在变革型领导和离职倾向之间起部分中介作用,不同集体主义背景影响变革型领导对离职倾向的作用路径;在水平集体主义背景下,持续承诺中介了变革型领导对离职倾向的影响;在垂直集体主义背景下,情感承诺和规范承诺中介了变革型领导对离职倾向的作用路径。鉴于此,组织需要根据员工集体主义导向的差异,通过采用不同的激励措施以提高员工的组织承诺,降低离职倾向。

关键词: 变革型领导 离职倾向 组织承诺 集体主义

Transformational Leadership, Organizational Commitment and Turnover Intention: An Empirical Study in Collectivism Context

ZHANG Li,XIA Ying,SUN Da

Harbin Institute of Technology, Harbin, China

Abstract:

Based on social exchange theory, this study conducts a mediation model to investigate the mediating role of organizational commitment between transformational leadership and turnover intention in the context of horizontal and vertical collectivism. Through a questionnaire survey of employees in the Northeast and North China, this study collected 202 valid questionnaires and verified the theoretical assumptions using the hierarchical regression. The results indicate transformational leadership increases organizational commitment, thereby reducing turnover intention. Transformational leadership affects turnover intention through different dimension of organizational commitment in different context. In the context of horizontal collectivism, transformational leadership influence turnover intention through the path of continuance commitment. In the context of vertical collectivism, transformational leadership influence turnover intention through the path of affective commitment and normative commitment. Thus, organization can take different actions to lower turnover intention through improving organizational commitment according to the type of collectivism.

Keywords: transformational leadership turnover Intention organizational commitment collectivism

收稿日期 2012-08-17 修回日期 网络版发布日期

DOI:

基金项目:

国家自然科学基金资助项目(71102130); 教育部人文社会科学研究基金资助项目(09YJC630050); 中央高校基本科研业务费专项资金资助项目(HIT.HSS.201111)

通讯作者: 张莉(1973~), 女, 四川成都人。哈尔滨工业大学(哈尔滨市150001)管理学院教授、博士研究生导师, 博士。研究方向为组织行为与人力资源、领导力、工作-家庭平衡。

作者简介:

作者Email: zhanglihit@hit.edu.cn

参考文献:

本刊中的类似文章

1. 李焱, 魏峰. 领导理论的演化和前沿进展[J]. 管理学报, 2010, 7(4): 517-

扩展功能

本文信息

- ▶ Supporting info
- ▶ PDF(721KB)
- ▶ [HTML全文]
- ▶ 参考文献[PDF]
- ▶ 参考文献

服务与反馈

- ▶ 把本文推荐给朋友
- ▶ 加入我的书架
- ▶ 加入引用管理器
- ▶ 引用本文
- ▶ Email Alert
- ▶ 文章反馈
- ▶ 浏览反馈信息

本文关键词相关文章

- ▶ 变革型领导
- ▶ 离职倾向
- ▶ 组织承诺
- ▶ 集体主义

本文作者相关文章

PubMed

2. 常亚平, 郑宇, 朱东红, 阎俊. 企业员工文化匹配、组织承诺和工作绩效的关系研究[J]. 管理学报, 2010,7(3): 373-
3. 毛忞歆, 龙立荣. 变革型领导与员工对组织变革认同感的关系研究[J]. 管理学报, 2009,6(5): 595-
4. 刘军, 富萍萍, 吴隆增. 信心领导: 来自95家企业的证据[J]. 管理学报, 2009,6(4): 464-
5. 姚小涛, 彭韬. 文化因素对行为观察量表适用性、评价内容及评价效果的影响[J]. 管理学报, 2009,6(1): 118-
6. 黄攸立, 丁芳. 人格特质、组织承诺与离职意图关系的实证研究[J]. 管理学报, 2007,4(3): 358-
7. 韩翼, 廖建桥. 组织承诺周期模型的构建及实证研究[J]. 管理学报, 2005,2(4): 459-
8. 李磊, 尚玉钊, 席酉民, 王亚刚. 变革型领导与下属工作绩效及组织承诺: 心理资本的中介作用[J]. 管理学报, 2012,9(5): 685-
9. 吴隆增, 曹昆鹏, 陈苑仪, 唐贵瑶. 变革型领导行为对员工建言行为的影响研究[J]. 管理学报, 2011,8(01): 61-
10. 刘彧彧, 黄小科, 丁国林, 严肃. 基于上下级关系的沟通开放性对组织承诺的影响研究[J]. 管理学报, 2011,8(3): 417-
11. 刘小禹, 孙健敏, 周禹. 变革/交易型领导对团队创新绩效的权变影响机制——团队情绪氛围的调节作用[J]. 管理学报, 2011,08(06): 857-
12. 张旭, 樊耘, 颜静. 文化背景与组织承诺的关系: 内涵一致性与形成路径敏感性的差异化[J]. 管理学报, 2013,10(8): 1144-
13. 王震, 孙健敏. 领导-成员交换关系质量和差异化对团队的影响[J]. 管理学报, 2013,10(2): 219-
14. 陈璐, 高昂, 杨百寅, 井润田. 家长式领导对高层管理团队创造力作用机制研究[J]. 管理学报, 2013,10(6): 831-
15. 孟慧, 宋继文, 徐琳1, 田京, 钱静. 中国情境下变革型领导的内涵与测量的再探讨[J]. 管理学报, 2013,10(3): 375-
16. 仲理峰, 王震, 李梅, 李超平. 变革型领导、心理资本对员工工作绩效的影响研究[J]. 管理学报, 2013,10(4): 536-
17. 张燕, 侯立文. 基于变革型领导的职能多样性对团队内知识共享的影响研究[J]. 管理学报, 2013,10(10): 1454-
18. 董临萍. 知识工作团队中变革型领导与团队冲突管理方式研究[J]. 管理学报, 2013,10(10): 1470-

文章评论

反馈人	<input style="width: 95%;" type="text"/>	邮箱地址	<input style="width: 95%;" type="text"/>
反馈标题	<input style="width: 95%;" type="text"/>	验证码	<input style="width: 40%;" type="text"/> 4418