

人才与教育

基于尖点突变理论的知识型员工组织承诺建立—破坏的动力学分析

徐岩,胡斌,王元元,

华中科技大学管理学院;南京师范大学教育科学学院;

收稿日期 修回日期 网络版发布日期 接受日期

摘要 利用尖点突变理论来解释知识型员工组织承诺演化的动力学机制及其特征,把组织承诺作为状态变量,把能有效预测组织承诺的工作满意度和组织支持作为控制变量,针对武汉IT企业调研数据,利用cuspfit软件定量地拟合出了尖点突变模型。通过分析发现,工作满意度作为正则因子、组织支持作为分歧因子,共同影响组织承诺的突变机制:①组织承诺由建立到破坏的突变是源于工作满意度和组织支持变量穿过分歧集合时产生的自组织相变;②承诺一旦被破坏就很难重新建立起来,是源于这种突变机制的滞后效应;③当工作满意度和组织支持取值在分歧集合内部时,组织承诺演化均衡态的选择(建立或者破坏)取决于员工承诺的初始水平。

关键词 [知识型员工](#) [组织承诺](#) [尖点突变理论](#) [滞后效应](#)

分类号

DOI:

对应的英文版文章: [2012-06-033](#)

通讯作者:

徐岩;

作者个人主页: 徐岩;胡斌;王元元;

扩展功能

本文信息

- ▶ [Supporting info](#)
- ▶ [\[PDF全文\]\(965KB\)](#)
- ▶ [\[HTML\]\(OKB\)](#)
- ▶ [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](#)

相关信息

- ▶ [本刊中 包含“知识型员工”的 相关文章](#)
- ▶ 本文作者相关文章
 - [徐岩](#)
 - [胡斌](#)
 - [王元元](#)
 -

