

人力资源管理

领导-成员交换关系质量和差异化对团队的影响

王震,孙健敏

1. 中央财经大学商学院; 2. 中国人民大学劳动人事学院

摘要: 以3家制造企业的63个工作团队为研究对象,考察了团队层面的领导-成员交换关系质量和关系差异化对团队成员情感承诺和团队绩效的影响。研究表明,在控制变革型领导后,领导-成员交换关系质量对情感承诺和团队绩效仍有显著正向影响;关系差异化对这种影响有负向调节作用,表现为对关系差异化程度较低的团队,领导-成员交换关系质量对情感承诺和团队绩效的正向影响相对较强;对差异化程度较高的团队,领导-成员交换关系质量的正向影响较弱。研究结果在一定程度扩展了领导-成员交换研究的分析层次,同时发现了领导对不同下属的亲疏有别和差异对待会削弱领导-成员交换关系对团队的积极作用。

关键词: 领导-成员交换关系质量 关系差异化 变革型领导 情感承诺 团队绩效

Effects of Leader-Member Exchange Quality and Differentiation on Team

WANG Zhen,SUN Jianmin

1. Central University of Finance and Economics, Beijing, China; 2. Renmin University of China, Beijing, China

Abstract: The roles of both group-level leader-member exchange quality (GLMX) and differentiation (DLMX) are investigated for their effects on team member's aggregated affective commitment to the organization and team performance in a sample of 63 manufacturing teams from 3 organizations. Results indicate that after controlling for transformational leadership behavior, GLMX is still shown to predict team member's affective organizational commitment and team performance. The moderating role of DLMX is also supported that GLMX is more positively related to team member's commitment and team performance for teams lower, rather than higher in DLMX. The study in general enhances analytical level of leader-member exchange research and implies that leader's differentiated treatment toward team members hinders the positive effect of GLMX on team process and outcome.

Keywords: group-level LMX LMX differentiation transformational leadership affective commitment team performance

收稿日期 2011-02-28 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(70872105)

通讯作者:王震(1985~),男,山东济宁人。中央财经大学(北京市100081)商学院讲师,博士。研究方向为人力资源管理与组织行为学。

作者简介:

作者Email:wangzhenruc@163.com

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-
2. 毛志敏,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-
3. 王晶晶,杜晶晶.高管团队心理契约、集体创新与团队绩效关系的实证研究[J].管理学报,2009,6(5):671-
4. 陈国权.团队学习和学习型团队:概念、能力模型、测量及对团队绩效的影响[J].管理学报,2007,4(5):602-
5. 李磊,尚玉钊,席西民,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-
6. 赵海霞,龙立荣.团队薪酬对团队绩效的作用机制研究[J].管理学报,2012,9(6):843-

扩展功能

本文信息

- ▶ Supporting info
- ▶ PDF(871KB)
- ▶ [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

- ▶ 领导-成员交换关系质量
- ▶ 关系差异化
- ▶ 变革型领导
- ▶ 情感承诺
- ▶ 团队绩效

本文作者相关文章

PubMed

7. 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-
8. 曹仰锋. 高层管理团队领导行为对团队绩效的影响机制: 案例研究[J]. 管理学报, 2011,8(4): 504-
9. 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-
10. 孟慧, 宋继文, 徐琳<sup>1</sup>, 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-

---

文章评论

|      |                      |      |                           |
|------|----------------------|------|---------------------------|
| 反馈人  | <input type="text"/> | 邮箱地址 | <input type="text"/>      |
| 反馈标题 | <input type="text"/> | 验证码  | <input type="text"/> 2103 |