

本期目录 | 下期目录 | 过刊浏览 | 高级检索  
页] [关闭]

[打印本

### 人力资源管理

## 基于信任氛围感知与个体主义作用视角的 诚信型领导对员工工作态度的影响

王聪颖,杨东涛

南京大学商学院

#### 摘要:

通过问卷调查343位被试,从工作需求-资源模型的视角,探讨了诚信型领导对员工态度和行为影响的中介机制及情景因素,包括信任氛围感知、工作投入、组织承诺和个体主义。研究发现,诚信型领导对员工工作投入和组织承诺均有显著正向影响;诚信型领导通过信任氛围感知的中介作用影响员工工作投入及组织承诺;个体主义对信任氛围感知与员工工作投入、组织承诺之间的关系具有调节作用,员工的个体主义越高,信任氛围感知对员工工作投入、组织承诺的积极影响越小。

关键词: 诚信型领导 信任氛围感知 工作投入 组织承诺 个体主义

## The Relationship of Authentic Leadership and Worker Job Attitude: The Influence of Perceived Trust Climate and Individualism

WANG Congying, YANG Dongtao

Nanjing University, Nanjing, China

#### Abstract:

From the perspective of job demand-resources model, this research aims to investigate the mediation mechanism and mediating factors between authentic leaders and employee job attitude. Through 343 questionnaires, the research finds out that authentic leadership has significant positive influence on job engagement and organizational commitment. Trust climate fully mediates the relationship of authentic leadership and job engagement, organizational commitment. Individualism has moderating influence on trust climate and job engagement, organizational commitment.

Keywords: authentic leadership perceived trust climate job engagement organizational commitment individualism

收稿日期 2013-10-31 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(71372027, 70972037); 教育部高等学校博士学科点专项科研基金资助项目(20100091110041); 江苏省企业人才发展研究基地资助项目

通讯作者: 杨东涛(1957~), 女, 江苏盐城人。南京大学(南京市 210093)商学院教授、博士研究生导师, 博士。研究方向为人力资源管理、组织行为及生产运作管理。

作者简介:

作者Email: yangdt@nju.edu.cn

#### 参考文献:

#### 本刊中的类似文章

1. 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-

#### 扩展功能

#### 本文信息

- ▶ Supporting info
- ▶ PDF(1230KB)
- ▶ [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

- ▶ 诚信型领导
- ▶ 信任氛围感知
- ▶ 工作投入
- ▶ 组织承诺
- ▶ 个体主义

#### 本文作者相关文章

PubMed

2. 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-
  3. 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-
  4. 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-
  5. 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-
  6. 晁罡, 程鹏, 张水英. 基于员工视角的企业社会责任 对工作投入影响的实证研究[J]. 管理学报, 2012,9(6): 831-
  7. 刘戡戡, 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-
  8. 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-
  9. 张莉, 夏莹, 孙达. 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[J]. 管理学报, 2013,10(9): 1316-
- 
-