

doi: 10.15936/j.cnki.1008-3758.2018.04.007

真实型领导对人力资源管理强度的影响

——员工建言行为的中介作用与组织政治知觉的调节作用

贾建锋, 焦玉鑫, 赵若男
(东北大学 工商管理学院, 辽宁 沈阳 110169)

摘 要: 以 288 名员工为样本,采用阶层回归分析的方法,检验了真实型领导对人力资源管理强度的影响,并考察了员工建言行为的中介作用和组织政治知觉的调节作用。研究表明:真实型领导与人力资源管理强度显著正相关;员工建言行为在真实型领导与人力资源管理强度之间起部分中介作用;组织政治知觉在真实型领导与员工建言行为之间起负向调节作用。

关 键 词: 真实型领导; 员工建言行为; 人力资源管理强度; 组织政治知觉

中图分类号: C 936 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-3758(2018)04-0373-07

The Influence of Authentic Leadership on the Strength of Human Resource Management

—— The Mediating Role of Employee Voice Behavior and the Moderating Effect of Perceptions of Organizational Politics

JIA Jian-feng, JIAO Yu-xin, ZHAO Ruo-nan
(School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110169, China)

Abstract: Based on the data collected from 288 employees, the study used hierarchical regression analysis to examine the influence of authentic leadership on the strength of human resource management. Moreover, the mediating role of employee voice behavior and the moderating effect of perceptions of organizational politics are also testified. The results show that: Authentic leadership has a significant positive influence on the strength of human resource management. Employee voice behavior mediates the relationship between authentic leadership and the strength of human resource management. Perceptions of organizational politics negatively moderate the relationships between authentic leadership and employee voice behavior. This study supplements the discussion of the antecedent variables of the strength of human resource management and provides guidance for leaders to select leadership styles and organize management.

Key words: authentic leadership; employee voice behavior; strength of human resource management; perceptions of organizational politics

收稿日期: 2018-01-15

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71672031); 教育部人文社会科学研究规划基金资助项目(16YJA630018, 17YJA630093); 中央高校基本科研业务专项资金资助项目(N160602001); 辽宁省社会科学基金重点资助项目(L17AGL005)。

作者简介: 贾建锋(1980-),男,山西晋中人,东北大学副教授,管理学博士,主要从事组织行为与人力资源管理、创新创业管理研究。

一、问题的提出

随着组织竞争环境的日益变化,人力资源管理在企业中的地位日显重要,成为实现组织目标的有力支撑。早期,学者们主要探讨组织达到其目标所运用的多种人力资源管理实践,以及这些实践组合达成的协同效应(即人力资源管理系统)是如何提升组织绩效的^[1],这些研究大多关注人力资源管理的具体内容,而忽视了这些内容的实施过程。在管理实践中,尽管很多企业做出了巨大努力,建立了完善的人力资源管理制度,却因为员工没有对这些制度及具体措施产生有效感知并形成共识,从而导致优秀的措施无法在实践中有效落实^[2]。

基于此,Bowen & Ostroff(2004)提出了人力资源管理强度(strength of human resource management)的概念,它是指“能够影响组织传递人力资源管理信息的效率,并创造高强度组织氛围的人力资源管理的一系列元属性”^[3],这一系列元属性的实现能够帮助具体人力资源管理措施传递出有效的信息,并且它们还将影响员工对这些信息的有效感知和共享^[4]。人力资源管理强度包括三个维度,分别是独特性(包括可视性、可理解性、职权正当性和相关性四个特征)、一致性(包括充分性、有效性和人力资源管理信息的一致性三个特征)和共识性(包括主要人力资源管理决策者之间的共识和公平性两个特征)^[3]。已有多项研究都证实了人力资源管理强度对员工态度、行为和绩效等方面的表现具有显著正向影响^[5-8],然而,在明确人力资源管理强度影响效果的基础上,如何构建出强大的人力资源管理系统(也即人力资源管理强度前因的探讨)是理论界与实践界更为关注的问题。

从信息传递的角度看,企业的人力资源管理信息主要通过组织的规章制度和等级链中的直线领导两种途径进行传递^[9]。在直线领导与员工互动的过程中,领导风格可能会影响人力资源管理措施在传递过程中发出的信号,并进一步影响到员工对这些信号的有效感知和共享,也即领导风格会对人力资源管理强度产生影响。从积极型领导风格出发,真实型领导(authentic leadership)把自身积极的心理能力与高度发展的组织情境相

结合来发挥作用^[10],被认为是积极型领导风格的源构念^[11]。已有研究证实,真实型领导对其自身发展、员工的态度和行为及组织目标的实现均有正向影响^[12]。因此,本研究推断真实型领导可能会显著提高人力资源管理强度。

另外,根据上述分析可知,真实型领导对人力资源管理强度的影响是在传递人力资源管理政策和信息的过程中产生的,而员工是信息的接受者,因此有必要从员工角度探讨真实型领导对人力资源管理强度的影响过程。员工建言行为(employee voice behavior)作为改善组织现状的建设性沟通行为^[13],一定程度上可以看做是对信息的传播。真实型领导通过自身的积极努力促进员工建言,在员工建言的过程中人力资源管理信息被更多人接受、理解和认可。因此,本研究将探讨员工建言行为在真实型领导与人力资源管理强度之间的中介作用。

同时,从社会认知角度出发,员工对组织环境的认知会影响其是否采取某种行为^[14]。组织中常出现为实现利益而采取拉关系、走门路等正式规则之外的政治行为,而人们对这种组织政治行为的理解是建立在主观的解释而不是一些客观的组织状态之上,因此组织中政治行为的影响取决于人们的感知^[15],即员工的组织政治知觉(perceptions of organizational politics)。“守中庸之道”“沉默是金”是中国几千年的文化传承,人们在耳濡目染中学会了明哲保身。当员工的组织政治知觉较高时,即使领导者与他人公开分享信息,力图建立真诚、公平的关系,员工或出于自保动机、或出于互惠动机,都会选择三缄其口。因此,组织政治知觉可能是真实型领导影响员工建言行为的边界条件。

综上所述,本研究将开展以下三方面的工作:第一,真实型领导对人力资源管理强度的作用效果;第二,员工建言行为在真实型领导与人力资源管理强度之间的中介作用;第三,组织政治知觉在真实型领导与员工建言行为之间的调节作用。本文的研究模型如图1所示。

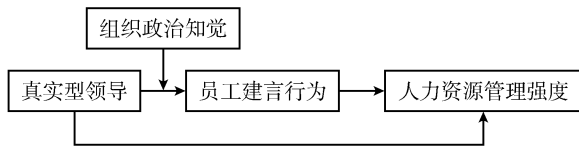


图1 研究模型

二、研究假设

1. 真实型领导对人力资源管理强度的主效应

真实型领导是一种促进并利用积极的心理能力和道德氛围,以使得领导者产生更强大的自我意识和内化的道德观点,平衡地处理信息并与下属建立透明的关系,进而促进领导者自身和下属积极的自我发展的领导风格^[16]。Walumbwa等(2008)将真实型领导划分为四个维度,即自我意识、内化道德、关系透明和平衡加工^[16]。自我意识是指领导者对自己的优势和劣势等多方面特点的准确了解;内化道德是指领导者的行为不屈从于群体、组织和社会的压力,与内在的道德标准和价值观相一致;关系透明是指领导者通过公开分享信息、表达真实想法和抑制不良情绪等方法,将真实的自我呈现给他人;平衡加工是指领导者在作出决定之前会征求他人意见,并客观地分析相关信息^[16]。

本研究预期真实型领导会正向影响人力资源管理强度。首先,真实型领导与他人公开分享和收集信息、表达真实想法,使员工充分明确人力资源管理信息,并在沟通交流中增进员工对信息的理解和认可,从而提高人力资源管理强度的独特性。其次,一方面,真实型领导坚持做对的、有利于组织的事^[17],能够指导员工采取符合组织目标的行动,实现人力资源管理的有效性;另一方面,真实型领导会表现出内心价值观与外在行为的一致性特点^[11],因此不会出台一些自相矛盾和朝令夕改的政策,从而提高人力资源管理强度的一致性。最后,真实型领导与下属建立透明的关系,坚持不做虚假决策,会增强员工对人力资源管理政策的认同和组织中公平性的感知,从而提高人力资源管理强度的共识性。基于此,本文提出假设 H1:真实型领导与人力资源管理强度显著正相关。

2. 员工建言行为的中介作用

建言行为是一种以改善组织现状为目的的、自发的、建设性的沟通行为^[18]。本研究推断真实型领导会正向影响员工建言行为。首先,真实型领导具有准确的自我认知,清楚地了解自己的缺点,使员工认识到领导者能直面管理中存在的问题,提高员工建言的信心;同时,领导者努力与下

属建立相互信任的关系,进一步降低了建言的风险性给予员工的心理压力,为建言提供了有利的条件。其次,基于社会学习理论,真实型领导为员工树立了榜样,能塑造员工正确的价值观、信仰和其他道德认知^[11],激励员工模仿他们的行为^[18]。真实型领导具有较高的道德水准并积极为组织服务,员工在向领导者学习的过程中也会因此更加重视组织利益,不畏压力提出建言。最后,真实型领导在作出决策之前会寻求他人意见,给予下属发表意见的机会;对待信息客观公正的态度,降低了建言的挑战性可能带来的负面影响。基于此,本文提出假设 H2:真实型领导与员工建言行为显著正相关。

另外,真实型领导对人力资源管理强度的影响可能是通过促进员工建言来间接实现的。首先,员工在作出建言行为之前会广泛收集信息,以使自己的建言更有理论和现实依据,并对自己的建言可能带来的奖惩进行评估,信息的收集使员工对人力资源管理实践有了更加清晰的认识,从而提高人力资源管理强度的独特性。其次,员工针对组织中的问题提出建议,使得组织中的人力资源政策在上传下达的过程中更加规范且不出差错,从而提高人力资源管理强度的一致性。最后,已有研究表明,建言有利于员工获得更高的绩效评价^[19],这会使员工认为自己的努力得到了回报,提高员工对人力资源管理实践的认同和对组织公平性的感知,从而提高人力资源管理强度的共识性。基于此,本文提出假设 H3:员工建言行为在真实型领导与人力资源管理强度之间起中介作用。

3. 组织政治知觉的调节作用

组织政治行为(organizational political behavior)被定义为组织上未被认可的、具有潜在自利意图的行为^[15]。组织政治知觉则考察个人对这种具有自利意向行为的归因,通常是指个人对工作环境中领导或同事表现出这种自利行为程度的主观认知^[15]。

本研究推测组织政治知觉会对真实型领导与员工建言行为之间的关系产生调节作用。首先,员工的组织政治知觉会影响真实型领导行为的有效性,当员工的组织政治知觉较高时,真实型领导广开言路和构建真诚上下级关系的特质就会被弱化,员工更倾向于采取组织中普遍存在的做法——通过“政治手段”来实现自身利益,建言这种

角色外行为会被认为效用较低。其次,根据社会认知理论,个体的行为与对他人的观察和认知有关^[14],组织中广泛采用政治手段的不良风气会使员工改变对领导者的判断,领导者可能给员工一种表面真诚但暗地里更欢迎政治行为的印象,建言这种对现有规则的挑战性行为会被认为是不受欢迎的,从而降低员工建言的信心。最后,员工建言的目的是改善组织现状,当员工的组织政治知觉较高时,员工会产生无力感,认为即使建言也不能取得理想中的效果,从而放弃或减少建言;相反,当员工的组织政治知觉较低时,员工不倾向于使用政治技能搞关系,真实型领导对员工建言的激励作用能够通过组织正直的氛围得到进一步加强,当员工发现组织中的问题时,极有可能选择进行建言。基于此,本文提出假设 H4:组织政治知觉对真实型领导与员工建言行为之间的关系具有显著的调节作用,当员工的组织政治知觉较高时,真实型领导与员工建言行为之间的正向关系较弱。

三、研究方法

1. 数据收集与样本情况统计

本次调查面向员工总计发放问卷 408 份,回收有效问卷 288 份。样本基本情况如下:在性别方面,男性占 50.7%,女性占 49.3%;在年龄方面,20 岁(含)以下占 1.4%,21~30 岁占 28.8%,31~40 岁占 28.1%,41~50 岁占 32.6%,50 岁以上占 9.1%;在学历方面,高中/中专及以下占 13.9%,大专占 28.8%,本科占 45.8%,硕士及以上占 11.5%;在工作年限方面,1 年以下占 18.1%,1~3 年占 22.6%,4~6 年占 28.5%,7~10 年占 12.5%,10 年以上占 18.3%。

2. 测量工具

本研究量表均采用 Likert 5 点计分的方式,“1”表示“非常不同意”,“5”表示“非常同意”。真实型领导采用 Walumbwa 等(2008)^[16]开发的量表,包括“我的领导能够通过与下属沟通而获得一些建议,从而拉近领导与员工的距离”等 16 个题目。此量表的 Cronbach’s α 系数为 0.908。

员工建言行为采用 Liang, Farh & Farh (2012)^[20]开发的量表,包括“对于组织内暴露出或者隐藏的一些问题,作为员工的我能够积极参与其中并提出自己的意见”等 10 个题目。此量表的 Cronbach’s α 系数为 0.841。

人力资源管理强度采用 Delmotte, Winne & Sels(2012)^[9]开发量表,包括“人力资源部承担的工作很好地满足了我们的需要”等 31 个题目。此量表的 Cronbach’s α 系数为 0.953。

组织政治知觉采用 Kacmar & Carlson (1997)^[21]开发的量表,包括“组织内会有员工打压别人,只为了自己能够晋升”等 15 个题目。此量表的 Cronbach’s α 系数为 0.704。

控制变量:本研究选取性别、年龄、学历和工作年限四个人口统计学变量作为控制变量,排除它们对研究变量的影响。

四、数据分析

1. 效度检验

由表 1 验证性因子分析结果可知,四因子模型(真实型领导、人力资源管理强度、员工建言行为、组织政治知觉)的适配度最好($\chi^2/df = 2.483$, CFI = 0.969, TLI = 0.957, RMSEA = 0.072),表明本研究 4 个变量具有较好的区分效度。

表 1 验证性因子分析

模 型	χ^2/df	CFI	TLI	AGFI	RMSEA
单因子模型: AL+HRMS+VB+POPS	11.515	0.752	0.696	0.541	0.191
两因子模型: AL+POPS; HRMS+VB	7.074	0.859	0.825	0.717	0.145
三因子模型: VB+HRMS; AL; POPS	3.867	0.936	0.917	0.847	0.100
四因子模型: AL; HRMS; VB; POPS	2.483	0.969	0.957	0.903	0.072

注: AL 代表真实型领导,HRMS 代表人力资源管理强度,VB 代表员工建言行为,POPS 代表组织政治知觉;“+”代表两个因子合并为一个因子;两因子和三因子模型均选取了适配度最好的变量匹配模型

2. 共同方法偏差检验

本研究涉及的真实型领导、组织政治知觉、员工建言行为、人力资源管理强度 4 个变量均来源

于员工报告,很有可能产生共同方法偏差。本研究采用了 Harman 单因素检验和因子控制法两种方法对共同方法偏差进行检验。首先,采用

Harman 单因素检验的方法,将本研究 4 个变量的所有题项进行探索性因子分析,在未旋转时,第一个因子的方差解释率为 28.367%,低于 40%;其次,采用 Podsakoff 等(2003)^[22]的因子控制法,加入方法偏差潜变量,拟合参数 χ^2/df ,CFI,TLI 和 RMSEA 的变化情况如下: $\Delta\chi^2/df=0.053$, $\Delta CFI=0.001$, $\Delta TLI=0.001$, $\Delta RMSEA=0.001$,CFI,TLI 和 RMSEA 的变化量均在 0.02 以下。综上,判定共同方法偏差在本研究中并未造成严

重影响。

3. 变量的描述性统计分析和相关分析

各变量的相关系数、均值及标准差如表 2 所示。真实型领导与员工建言行为、人力资源管理强度显著正相关($r=0.564$, $p<0.01$; $r=0.684$, $p<0.01$),员工建言行为与人力资源管理强度显著正相关($r=0.648$, $p<0.01$),具备进一步检验中介效应和调节效应的条件。

表 2 变量的描述性统计分析和相关分析

变 量	1	2	3	4
1. 真实型领导	1			
2. 员工建言行为	0.564**	1		
3. 组织政治知觉	0.072	-0.160**	1	
4. 人力资源管理强度	0.684**	0.648**	-0.160**	1
平均值	3.260	3.299	3.165	2.962
标准差	0.712	0.697	0.479	0.669

注：*、**、*** 分别代表变量在 0.05、0.01 和 0.001 水平上显著,下同

4. 假设检验

(1) 主效应和中介效应检验

参考 Baron & Kenny(1986)^[23]的做法检验员工建言行为的中介作用,结果如表 3 所示。第一步,以真实型领导为自变量,人力资源管理强度为因变量进行回归分析,如模型 2 所示,真实型领导对人力资源管理强度产生了显著的正向影响($\beta=0.686$, $p<0.001$),假设 H1 成立;第二步,以真实型领导为自变量,员工建言行为为因变量进行回归分析,如模型 5 所示,真实型领导对员工建

言行为产生了显著的正向影响($\beta=0.569$, $p<0.001$),假设 H2 成立;第三步,同时以真实型领导和员工建言行为为自变量,人力资源管理强度为因变量进行回归分析,如模型 3 所示,员工建言行为对人力资源管理强度产生了显著的正向影响($\beta=0.380$, $p<0.001$),且与模型 2 相比,真实型领导对人力资源管理强度的影响($\beta=0.469$, $p<0.001$)显著降低,因此,员工建言行为在真实型领导与人力资源管理强度之间起部分中介作用,假设 H3 成立。

表 3 阶层回归检验结果

变 量	人力资源管理强度			员工建言行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
控制变量						
性别	0.041	-0.025	-0.007	0.007	-0.048	-0.052
年龄	-0.183**	-0.130*	-0.116*	-0.082	-0.038	-0.034
学历	0.016	-0.062	-0.046	0.023	-0.041	-0.047
工作年限	0.088	0.034	0.012	0.103	0.058	0.059
自变量						
真实型领导		0.686***	0.469***		0.569***	0.567***
调节变量						
组织政治知觉						-0.039
交互项						
真实型领导×组织政治知觉						-0.098*
中介变量						
员工建言行为			0.380***			
R ²	0.027	0.484	0.582	0.010	0.324	0.336
F	1.997	52.932***	65.192***	0.710	27.076***	20.241***
ΔR ²	0.027	0.457	0.098	0.010	0.314	0.012
ΔF	1.997	249.651***	65.737***	0.710	131.232***	2.455

(2) 调节效应检验

参考 Aiken & West(1991)^[24] 的做法,将真实型领导和组织政治知觉进行中心化处理,然后相乘构造交互项,最后进行回归分析,结果如表 3 所示。模型 4 至模型 6 以员工建言行为为因变量,以真实型领导、组织政治知觉及它们的交互项为自变量进行回归分析。如模型 6 所示,真实型领导和组织政治知觉的交互项对员工建言行为产生了显著的负向影响($\beta = -0.098, p < 0.05$),因此,组织政治知觉在真实型领导与员工建言行为之间的调节作用存在,假设 H4 成立,具体表现为,员工的组织政治知觉越高时,真实型领导与员工建言行为之间的正向关系越弱。

参考 Aiken & West(1991)^[24] 的做法,图 2 用简单效应检验的方式展示了组织政治知觉的调节效应,在低组织政治知觉的情况下,真实型领导与员工建言行为之间的正向关系比在高组织政治知觉的情况下更强,进一步验证了假设 H4。

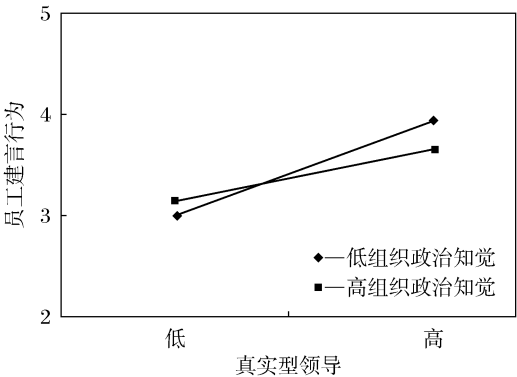


图 2 组织政治知觉对真实型领导与员工建言行为之间关系的调节效应

五、研究结果与理论意义

1. 研究结果

首先,本研究表明真实型领导与人力资源管理强度显著正相关。真实型领导是积极型领导风格的代表,对自身和员工都会产生在态度和行为上的积极影响^[25],他们具有较强的自我意识和内化道德,与员工建立真诚的上下级关系,客观公正地对待信息,使得员工能够清楚地了解并认同组织中的人力资源管理政策,提高了人力资源管理强度。本研究的结果再次证实了真实型领导风格的积极效应,也为人力资源管理强度前因的探究作出了有益的补充。

其次,本研究表明员工建言行为在真实型领

导对人力资源管理强度的影响过程中起部分中介作用。真实型领导正直无私的品质和构建透明关系的特质使得员工放下内心的芥蒂,更愿意为了组织的利益提出建议,领导者对待信息公开公正的态度给予了员工发表意见的机会,有利于员工作出建言行为。真实型领导在促进员工作出建言行为的同时,员工在与领导者沟通的过程中对组织中的信息有了更加清晰的了解,并通过自己的建议帮助组织实现人力资源管理的有效性,进而增进员工对人力资源管理信息的感知和认可。

最后,本研究表明组织政治知觉在真实型领导与员工建言行为之间具有调节效应。领导风格对员工行为的影响是在特定的情境下实现的,对于员工来说,个体的认知会进一步指导其行动。组织中普遍存在采用政治手段来实现自身利益的行为,员工的组织政治知觉可能会通过改变员工的判断进而影响领导风格的效果。建言行为作为对现有规则的挑战,当员工组织政治知觉较高时,员工会认为自己的建言不会被组织认可,从而减少建言。

2. 理论意义

本研究具有以下三点理论意义:①丰富了人力资源管理强度前因变量的实证研究。目前对人力资源管理强度前因的探讨集中在管理者因素(主要指高层管理者)和组织因素两个方面^[4],本研究关注员工的直线领导,证实了真实型领导对人力资源管理强度的正向影响,为从领导风格方面探究人力资源管理强度的前因提供了理论依据与实证支持。②为领导风格对人力资源管理强度作用机制的探究提供了新思路。人力资源管理信息被员工理解和感知依赖于信息的准确传递,本研究证明了员工建言行为这一人际间沟通行为的中介效应,揭开了真实型领导对人力资源管理强度影响过程的黑箱。③确定了真实型领导作用于员工建言行为的边界条件。本研究从社会认知角度出发,聚焦于员工对组织中普遍存在的政治行为的感知,证实了组织政治知觉在真实型领导与员工建言行为之间的负向调节作用,具有较强的理论意义。

参考文献:

[1] Martin-Alcazar F, Romero-Fernández P M. Human Resource Management as A Field of Research[J]. British Journal of Management, 2008,19(2):103 - 119.

- [2] 唐贵瑶,魏立群,贾建锋. 人力资源管理强度研究述评与展望[J]. 外国经济与管理, 2013,35(4):40-48.
- [3] Bowen D E, Ostroff C. Understanding HRM-firm Performance Linkages: The Role of the “Strength” of the HRM System[J]. Academy of Management Review, 2004,29(2):203-221.
- [4] 贾建锋,周舜怡,唐贵瑶. 人力资源管理强度的研究回顾及在中国情境下的理论框架建构[J]. 中国人力资源开发, 2017(10):6-15.
- [5] Hauff S, Alewell D, Hansen N K. HRM System Strength and HRM Target Achievement-toward a Broader Understanding of HRM Processes[J]. Human Resource Management, 2017,56(5):715-729.
- [6] Chen S, Lin P, Lu C, et al. The Moderation Effect of HR Strength on the Relationship Between Employee Commitment and Job Performance[J]. Social Behavior and Personality: An International Journal, 2007,35(8):1121-1138.
- [7] Shin Y. CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior[J]. Journal of Business Ethics, 2012,108(3):299-312.
- [8] Frenkel S J, Li M, Restubog S L D. Management, Organizational Justice and Emotional Exhaustion Among Chinese Migrant Workers: Evidence from Two Manufacturing Organizations[J]. British Journal of Industrial Relations, 2012,50(1):121-147.
- [9] Delmotte J, De Winne S, Sels L. Toward an Assessment of Perceived HRM System Strength: Scale Development and Validation[J]. International Journal of Human Resource Management, 2012,23(7):1481-1506.
- [10] Luthans F, Avolio B J. Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach[C]//Cameron K S, Dutton J E, Quinn R E. Positive Organizational Scholarship. San Francisco: Barrett-Koehler Publisher, 2003.
- [11] Avolio B J, Gardner W L. Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership[J]. Leadership Quarterly, 2005,16:315-338.
- [12] 王震,宋萌,孙健敏. 真实型领导:概念、测量、形成与作用[J]. 心理科学进展, 2014,22(3):458-473.
- [13] Lepine J A, Van Dyne L. Predicting Voice Behavior in Work Groups[J]. Journal of Applied Psychology, 1998,83(6):853-868.
- [14] Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory[M]. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1986.
- [15] Ferris G R, HarrellCook G, Dulebohn J H. Organizational Politics: The Nature of the Relationship Between Politics Perceptions and Political Behavior[J]. Research in the Sociology of Organizations, 2000,17(3):89-103.
- [16] Walumbwa F O, Avolio B J, Gardner W L, et al. Authentic Leadership: Development and Validation of A Theory-based Measure[J]. Journal of Management, 2008,34(1):89-126.
- [17] George B. Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Value[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2003.
- [18] Hannah S T, Walumbwa F O. Relationships Between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-social Behaviors[J]. Business Ethics Quarterly, 2011,21(4):555-578.
- [19] Whiting S W, Podsakoff P M, Pierce J R. Effects of Task Performance, Helping, Voice, and Organizational Loyalty on Performance Appraisal Ratings[J]. Journal of Applied Psychology, 2008,93(1):125-139.
- [20] Liang J, Farh C I C, Farh J L. Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-wave Examination[J]. Academy of Management Journal, 2012,55(1):71-92.
- [21] Kacmar K M, Carlson D S. Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (pops): A Multiple Sample Investigation[J]. Journal of Management, 1997,23(5):627-658.
- [22] Podsakoff P M, Mackenzie S B, Lee J Y, et al. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies[J]. The Journal of Applied Psychology, 2003,88(5):879-903.
- [23] Baron R M, Kenny D A. The Moderator - mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986,51(6):1162-1173.
- [24] Aiken L, West S. Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions [M]. Newbury Park: Sage, 1991.
- [25] 周密,赵欣. 不同领导方式下团队冲突对员工退缩行为的影响研究[J]. 东北大学学报(社会科学版), 2017,19(1):27-33.

(责任编辑:王 薇)