

家长式领导对公立医院员工创新行为影响的实证研究

梁冠楠^{1,2*}

1. 首都医科大学附属北京朝阳医院 北京 100020

2. 中国人民大学公共管理学院 北京 100872

【摘要】目的:探讨家长式领导对公立医院员工创新行为影响的作用机制。方法:采取整群随机抽样方法,对北京市5所三级甲等医院的325名员工应用家长式领导量表、组织承诺量表、医院员工创新行为量表进行横断面问卷调查。结果:(1)仁慈领导与德行领导对医院员工创新行为有显著正向影响;(2)威权领导对医院员工创新行为具有显著负向影响;(3)仁慈领导与德行领导对医院员工创新行为具有显著的正向交互作用;(4)组织承诺在仁慈领导、德行领导、威权领导对员工创新行为的影响中发挥部分中介效应。结论:医院管理者应采取或借鉴仁慈领导行为和德行领导行为,提高员工的组织承诺水平,为员工创新行为提供必要的支持。

【关键词】家长式领导;员工创新行为;组织承诺

中图分类号:R197 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1674-2982.2020.12.007

An empirical study on the impacts of paternalistic leadership on the innovative behavior of employees in public hospitals

LIANG Guan-nan^{1,2}

1. Beijing Chaoyang Hospital, Capital Medical University, Beijing 100020, China

2. School of Public Administration and Policy, Renmin University of China, Beijing 100872, China

【Abstract】 Objective: To explore the mechanism of paternalistic leadership on public hospital employees' innovative behavior. Methods: The cluster random sampling method was used to conduct a cross-sectional questionnaire survey among 325 employees in Tertiary-A hospitals in Beijing based on three scales of Paternalistic Leadership, Organizational Commitment and Hospital Employees' Innovative Behavior. Results: (1) Benevolent leadership and ethical leadership had a significant positive impact on the hospital employees' innovative behavior. (2) Authoritarian leadership had a significant negative influence on the hospital employees' innovative behavior. (3) The interaction between benevolent leadership and ethical leadership positively influenced the innovative behavior of hospital employees. (4) Organizational commitment or vows play a part of mediating effect in the impact of benevolent leadership, ethical leadership and authoritarian leadership on employees' innovative behavior. Conclusions: Hospital managers should adopt or learn from benevolent and ethical leadership behaviors, improve the level of organizational commitment of employees, and provide necessary support for employees' innovative behaviors.

【Key words】 Paternalistic leadership; Employee's innovative behavior; Organizational commitment

公立医院员工创新行为一般指产生创新观点,并将其应用于医疗技术服务、卫生管理等领域,提供新技术和改善服务的整体过程。随着医改的纵深推进,创新成为公立医院发展的核心动力,其中领导风

格往往被视为影响创新的关键因素。Hofstede 提出,领导行为与效能会受到文化差异的影响。^[1]在中国文化背景下,家长式领导被认为是华人社会组织中广泛存在的一种领导模式,通过影响下属的心理认

* 基金项目:北京市属医院科研培育计划项目(PG2019007)

作者简介:梁冠楠(1990年—),男,博士研究生,助理研究员,主要研究方向为卫生政策、医院改革与发展和卫生人力资源管理。

E-mail: 351148501@qq.com

知发挥作用,其对中国组织的效能具有独特的解释力。20世纪60年代,Silin等学者发现了家长式领导。^[2] Redding在此基础上提出了家长式领导的定义。^[3] 郑伯坝等运用探索性与验证性因素分析法对家长式领导三元模型进行概念建构和测量,建立了家长式领导与部属心理反应的初步模型。^[4-5] 同时,即使在同一领导的行为影响下,由于个体存在差异,每个员工的创新行为也不同。组织承诺是一种稳定的并能够在某种程度上指导个体行为的心理约束力,反映了员工愿意留在组织的态度或行为。^[6] 组织承诺能增强员工对组织的归属感、依赖感,为员工创新行为提供良好的心理准备,从而提高员工创新的主动性。有研究发现组织承诺在领导行为对员工敬业度、建言行为和技术创新等的影响中具有中介作用。^[7-11] 因此,组织承诺可能在家长式领导与公立医院员工创新行为间起中介作用。目前,已有学者对领导风格和员工创新行为进行了丰富的研究^[12-15],但鲜有对医院情景下家长式领导的研究。本文引入组织承诺作为中介变量,采用实证研究的方法对家长式领导与公立医院员工创新行为的关系进行分析,探析家长式领导对公立医院员工创新行为影响的作用机制,为改进和完善公立医院领导的管理工作提供参考。

1 资料与方法

1.1 研究对象

采用整群随机抽样的方法,选取北京市5家三级甲等医院(综合医院3家和专科医院2家),每家医院发放问卷65份,共发放问卷325份,回收有效问卷298份,问卷有效回收率为91.69%。基于数据的可获得性原则,利用熟人通过关系网络以电子邮件、现场发放等方式开展调研。

1.2 研究方法

为确保测量工具的信度和效度,本研究采用具有较高的信度和效度的国内外成熟量表。所有量表均采用李克特5点计分,1~5表示从“非常不同意”到“非常同意”。

1.2.1 家长式领导

家长式领导是在人治的氛围下,表现出严明纪律与权威、父亲般的仁慈及道德廉洁性的领导方式^[4],该变量的测量采用的是郑伯坝等人开发的简化家长式领导量表,包含仁慈领导、德行领导、威权

领导三个维度,每个维度各包括5个题项,共15题。

1.2.2 组织承诺

组织承诺是员工对组织的感情、忠诚、依赖的心理现象。^[16-19] 本研究采用Allen & Meyer对组织承诺的定义,认为组织承诺是员工在组织中表现出的积极态度或肯定心理倾向,展现了他们对组织的认同和忠诚。^[6] 该变量的测量参考的是林元吉修订的Allen & Meyer组织承诺量表,从组织承诺中选取情感承诺和规范承诺这两个维度进行研究,其中每个维度各包含6个题项。

1.2.3 医院员工创新行为

该变量的测量基于SCOTT等开发的员工创新行为量表,根据医院情境进行修订,量表由单一维度的6个题项组成。参照大多数员工创新行为的研究,本研究选取医院员工的性别、年龄、婚姻状况、学历、工作年限、职称等人口统计变量作为控制变量。

1.3 研究假设

医院员工的创新行为充满了不确定性和风险性,其创新绩效受个人特质、组织氛围、激励机制等多方面的影响,领导风格在各种影响因素中尤为突出。本研究认为家长式领导的三个维度对医院员工创新行为有不同的直接影响。

1.3.1 威权领导

威权领导经常实施立威、专权、教诲等行为。他们通过树立威信,要求员工服从,独立执行组织内的各项决策,严格监督和管理员工。面对权威领导和工作任务的压力,大多数员工更倾向于将时间和精力投入到自己的工作中,缺乏创新的条件和空间,因此减少了员工创新的机会。

1.3.2 仁慈领导

员工能感受到来自仁慈领导的无私关怀与帮助。根据社会交换理论,员工会以亲社会行为、自主性行为等回馈领导者的仁慈表现,其创新主动性也会显著增强。仁慈领导也表现出宽容和理解。当员工在创新实践中出现失误时,仁慈领导会给予下属指导和鼓励,维护下属的尊严,减少员工创新的潜在风险和利益损失,有助于激发员工创新行为。

1.3.3 德行领导

德行领导强调以身作则,为员工树立榜样,赢得下属的认可和尊重。根据社会学习理论,个体容易学习和模仿榜样的行为。受领导者道德行为的影响,医院员工将更关注工作创新,敢于承担具有挑战

性的工作任务,从而在工作过程中不断提升自我创造能力。

由此,本研究提出以下假设:

假设 1:威权领导负向影响医院员工创新行为

假设 2:仁慈领导正向影响医院员工创新行为

假设 3:德行领导正向影响医院员工创新行为

1.3.4 不同家长式领导维度对公立医院员工创新行为的交互作用

家长式领导的不同维度并不是完全独立的,而是相互关联的。三个维度之间的交互作用也会对员工创新行为产生影响。

(1) 威权领导与仁慈领导对医院员工创新行为的交互影响

当领导者同时具备威权与仁慈两种特性时,他的行为表现为恩威并施,员工由此可能产生既尊敬又畏惧的情绪。根据威权和仁慈特质强弱程度的不同,威权领导和仁慈领导对医院员工创新行为的交互影响也存在差异。当高水平威权领导和高水平仁慈领导交互作用时,员工为了回报领导的关怀而产生创新意识,但他们担心行为失败后受到惩罚,所以他们更倾向于完成自己的工作,实际的创新行为并不显著。当低水平威权领导和高水平仁慈领导交互作用时,员工能感受到更多的鼓励和宽容,实际的创新行为也会增加。当高水平威权领导和低水平仁慈领导交互作用时,员工会严格执行领导决策,显著降低创新动机。当低水平威权领导和低水平仁慈领导交互作用时,员工的创新动机也较弱,其创新行为不显著。

(2) 威权领导与德行领导对医院员工创新行为的交互影响

这种影响方式也会因领导者立威与树德行为的强弱程度产生不同的效果。当威权特质占据主导地位时,尽管员工在德行领导的影响下会表现出一定程度的模仿和创新行为,但在高绩效要求和威严的压力下,他们仍然将优先完成自己的工作任务,这不利于创新行为的产生。当德行特质占据主导地位时,员工的模仿频率变高,创新行为表现也会更显著。当高威权、高德行为状态或低威权、低德行状态下,员工会处于严格限制或放任自由的状态,出于对自身利益的考虑,他们的创新行为水平也不高。

(3) 仁慈领导与德行领导对医院员工创新行为的交互影响

在高水平仁慈领导、高水平德行领导方式下,员

工受到仁德并济的对待,他们不仅能得到领导的帮助,也能感受到领导的人格魅力,并在完成自身工作的基础上,积极展现高质量的角色外行为。创新的动力、条件和空间都有了很大的改善和提高。在高水平仁慈与低水平德行领导方式下,员工能够得到领导的帮助,但出于道德水平的考虑,员工会存在“即使创新成功,他们也不会受到公平对待”的顾虑,这种心理上的不安情绪会对创新行为产生负面影响。在低水平仁慈与高水平德行领导模式下,员工对领导者德行的敬佩可能会激发其创新行为,但也有可能由于缺乏必要的情感支撑,创新行为的实际水平不会得到明显提升。在低水平仁慈与低水平德行领导模式下,员工很难获得领导的支持,也很难感受到道德的感染,因此创新行为处于较低水平。

由此,本研究提出以下假设:

假设 4:威权领导与仁慈领导对医院员工创新行为有交互影响。

假设 5:威权领导与德行领导对医院员工创新行为有交互影响。

假设 6:德行领导与仁慈领导对医院员工创新行为有交互影响。

1.3.5 家长式领导对医院员工创新行为的间接影响——组织承诺的中介作用

本研究预测家长式领导对员工的组织承诺具有影响。威权领导通常不愿意实施授权行为,他们会刻意与员工保持一定的权力距离,以保证其权威地位。这种以自我为中心的 leadership 风格会大大降低员工的自我效能感和工作动机,使员工的组织承诺处于较低水平。仁慈领导为员工提供帮助和支持,使员工感受到需要和关注,从而增强其信心和忠诚度,表现出更积极主动的行为,提高其对组织的奉献程度。德行领导道德行为的感染作用会激发员工的道德内化行为,使其自觉履行职责并为组织的发展服务,增强其组织认同感。

由此,研究提出以下假设:

假设 7:威权领导对医院员工组织承诺有负向影响。

假设 8:仁慈领导对医院员工组织承诺有正向影响。

假设 9:德行领导对医院员工组织承诺有正向影响。

家长式领导对员工创新行为的间接影响可以通过组织承诺来实现。组织承诺促进员工形成对组织

的情感依赖,促使员工留在组织中履行岗位职责,表现出对组织的认可和忠诚。当员工意识到自己所从事的工作能够对组织的整体发展产生影响时,其会将创新视为自我价值实现的重要体现,提升个人创新实践。员工的创新行为本质上是角色外行为,因此员工需要具备较高的工作主动性。组织承诺是对整个组织的情绪反应,是增强员工工作主动性的内在动力之一,同时也受到领导方式的影响,因此,组织承诺在领导风格与员工创新行为之间起部分中介作用。

由此,本研究提出以下假设:

假设 10:组织承诺正向影响医院员工创新行为。

假设 11:组织承诺在威权领导与医院员工创新行为的关系中起中介作用。

假设 12:组织承诺在德行领导与医院员工创新行为的关系中起中介作用。

假设 13:组织承诺在仁慈领导与医院员工创新行为的关系中起中介作用。

本研究的研究框架见图 1。

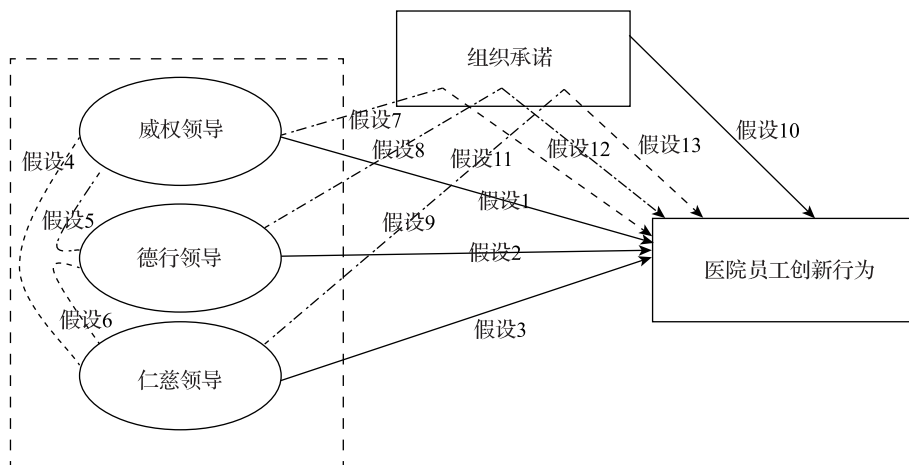


图 1 研究框架

1.4 统计学方法

采用 STATA16.0 对调查问卷进行描述和统计,对除控制变量外的变量采取中心化处理,对各量表的信效度进行检验和回归分析。

2 结果

2.1 调查对象基本情况

调查对象中,年龄以 31 ~ 35 岁人数最多,占 28.52%,其次为 26 ~ 30 岁和 36 ~ 40 岁,分别占

24.5% 和 24.16%;教育程度方面,硕士占 50%,博士占 12.75%;工作年限方面,4 ~ 6 年占 28.86%,7 年及以上占 44.63%;职称方面,以初级职称为主,占 57.38%,其次为中级,占 32.55%。

2.2 相关性分析

由表 1 可知,各变量的 Cronbach's α 值均符合 0.7 以上的标准,具有较好的内部一致性,各变量间存在显著相关关系。

表 1 各变量的均值、标准差、Cronbach's α 值和变量间 Pearson 相关系数 (N = 298)

变量	平均值	标准差	1	2	3	4	Cronbach's α 值
仁慈领导	14.530	3.064					0.934
德行领导	15.154	3.118	0.836***				0.939
威权领导	12.869	4.705	-0.761***	-0.772***			0.937
组织承诺	45.111	8.172	0.813***	0.798***	-0.748***		0.963
员工创新行为	20.638	4.336	0.769***	0.789***	-0.732***	0.869***	0.917

注:*** $P < 0.001$

2.3 回归分析结果

2.3.1 直接效应检验

将员工创新行为分别与仁慈领导、德行领导、威权领导进行回归(模型 1、模型 2、模型 3),回归系数

分别为 1.076 ($P < 0.001$)、1.082 ($P < 0.001$)、-0.675 ($P < 0.001$),并且都达到了显著水平。由此,假设 1、假设 2、假设 3 得到了支持(表 2)。

2.3.2 交互效应检验

在员工创新行为方面,仁慈领导($\beta = 0.342, P < 0.001$)、德行领导($\beta = 0.528, P < 0.001$)和威权领导($\beta = -0.236, P < 0.001$)的主效应均显著。在交互效应方面,仁慈领导与德行领导的交互效应显著($\beta = 0.114, P < 0.001$),且为正向交互作用;仁慈领导与威权领导的交互效应显著($\beta = 0.093, P < 0.001$),且为正向交互作用;德行领导与威权领导的交互效应不显著。由此,假设 4 和假设 6 得到支持,假设 5 没有得到支持(表 2)。

2.3.3 中介效应检验

首先,对自变量(仁慈领导、德行领导、威权领导)和因变量(员工创新行为)的关系进行检验,结果显示,各自变量回归系数均达到显著水平。其次,对中介变量(组织承诺)和自变量(仁慈领导、德行领

导、威权领导)的关系进行检验(模型 10、模型 11、模型 12),回归系数分别为 2.186 ($P < 0.001$)、2.084 ($P < 0.001$)、-1.294 ($P < 0.001$),均达到显著水平。由此,假设 7、假设 8 和假设 9 得到支持。再次,对中介变量和因变量的关系进行检验(模型 6),回归系数为 0.456 ($P < 0.001$),达到显著水平。由此,假设 10 得到支持。最后,对自变量、中介变量与因变量的关系进行了验证。从回归结果看,当自变量与中介变量同时放入回归方程时,仁慈领导、德行领导、威权领导与员工创新行为的关系仍显著(模型 7、模型 8、模型 9),回归系数分别为 0.233 ($P < 0.05$)、0.359 ($P < 0.001$)和 -0.193 ($P < 0.001$),表明存在部分中介效应。由此,假设 11、假设 12 和假设 13 都得到验证(表 2)。

表 2 家长式领导的多元回归结果

预测变量	员工创新行为									组织承诺		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12
性别	-0.107	-0.153	0.609	0.078	0.068	0.071	0.027	-0.012	0.215	-0.347	-0.407	1.056
年龄	-0.511*	-0.745**	-1.024***	-0.722***	-0.523**	-0.741***	-0.673**	-0.715***	-0.792***	0.420	-0.086	-0.625
教育程度	0.008	0.203	0.022	0.023	0.089	-0.020	-0.050	0.000	-0.068	0.152	0.585	0.241
婚姻状况	0.128	0.104	0.740	0.209	0.311	0.703*	0.565	0.485	0.692*	-1.135	-1.098	0.128
工作年限	0.210	0.553*	0.699*	0.514*	0.219	0.541*	0.477*	0.556**	0.598**	-0.691	-0.006	0.272
职称	0.948**	0.795*	1.015**	0.922**	0.895**	0.660**	0.715**	0.693**	0.749**	0.606	0.292	0.714
仁慈领导	1.076***			0.342***	-2.711***		0.233**			2.186***		
德行领导		1.082***		0.528***	-1.211*			0.359***			2.084***	
威权领导			-0.675***	-0.236***	-1.689***				-0.193***			-1.294***
仁慈领导 X 德行领导					0.114***							
仁慈领导 X 威权领导					0.093***							
德行领导 X 威权领导					0.001							
心理授权						0.456***	0.386***	0.347***	0.373***			
R ²	0.6008	0.646	0.581	0.703	0.742	0.774	0.783	0.798	0.793	0.774	0.643	0.571
Adj-R ²	0.599	0.637	0.571	0.693	0.731	0.769	0.777	0.792	0.787	0.769	0.635	0.560
F	64.24***	75.50***	57.56***	75.62***	68.13***	141.98***	130.28***	142.70***	138.46***	141.98***	74.71***	55.09***

注:***、**、* 分别表示 $P < 0.001$ 、 $P < 0.05$ 、 $P < 0.1$,均为双尾检验

3 讨论

3.1 家长式领导的三个维度分别对公立医院员工创新行为产生显著影响

与以往的研究结论一致,本研究发现家长式领导的三个维度、组织承诺与公立医院员工创新行为都存在显著相关关系,其中仁慈领导和德行领导对医院员工创新行为有显著正向影响,威权领导对医院员工创新行为有显著的负向影响。医院领导表现出越多的仁慈行为(如关心下属、提供帮助),越能够

获取下属的积极回报,就越容易激发他们的创新行为。医院领导的德行修养越高,就越能获得下属的尊重、信服和效仿,就越容易激发他们的创新行为。创新行为是一种需要突破传统思维定式的实践,医院领导高水平的威权行为表现(要求员工服从、聆听教诲)会显著地削弱员工的创新主动性。

3.2 仁慈领导、德行领导与威权领导三者间的交互作用对员工创新行为有着不同影响

当仁慈领导、德行领导与威权领导共同作用于医院员工创新行为时,三种家长式领导形态的影响

均边际显著,这与郑伯坝^[4]、周浩等^[20]的研究结论一致。创新是一项复杂的活动,在创新过程中会面临很大的风险与困难,需要强有力的社会支持。当领导者兼具高德行与高仁慈时,会让医务人员感受到父母般的关怀与鼓舞,换来他们的诚心追随和效仿,从而激发他们的工作积极性,对员工创新行为的正向影响最大。仁慈领导与威权领导对员工创新行为的正向交互作用显著,说明恩威并施的领导风格对员工创新行为的激励效果较好。德行领导与威权领导之间的互动对员工创新行为的影响不显著,表明德威的领导作风可能并不适应医院员工的创新行为。

3.3 组织承诺在仁慈领导、德行领导和威权领导对员工创新行为的影响中起部分中介作用

仁慈领导的施恩行为主要表现在工作中的宽容体谅、公正无私等,德行领导的树德行为主要表现在生活中的关怀照顾、榜样示范等,而威权领导的立威行为主要表现在工作中的专权隐匿、严峻教诲等。因此,仁慈领导、德行领导以及威权领导不仅会直接对医务人员的组织承诺产生影响,还会影响他们的工作自主性和对工作意义的认知以及工作满意度等心理状态。这表明除了组织承诺这一中介机制外,仁慈领导、德行领导和威权领导还可能通过其它的中介机制对员工的创新行为产生作用。

4 建议

4.1 采取适宜的领导行为策略

医院领导者应注重其个人风格对下属心态和行为的影响,采取适宜的领导策略,加强仁慈领导和德行领导行为,通过关爱下属,为员工提供工作和生活方面的支持,给予员工一定的工作自由度,营造支持创新的氛围,为员工创新行为提供个性化帮助,鼓励员工参与创新。此外,医院领导者应注意到威权承诺对员工创造行为的负向作用,避免对员工的“严格管控”,而应多与员工进行情感沟通,通过减少威权行为,如适当授权、宽容员工的试错行为,激发员工主动创新、大胆创新。

4.2 重视组织承诺

医院领导者应重视员工的组织承诺水平,对他们的意见和建议做出积极回应,培养他们的组织认同感,增强其感情承诺和规范承诺,使得员工不再屈从于领导自身的威权,而是自觉地服从医院制度规范的管理。领导者还要向员工宣传组织核心价值

观,引导员工价值观的形成,为创新行为奠定坚实基础。

本研究局限性

(1)样本代表性问题。未来的研究可以拓宽调研范围,实现样本多样化,以获得更丰富、更全面的数据。(2)缺乏动态数据研究。采用横截面的研究设计验证变量间因果关系存在一定的局限性。未来可以尝试纵向研究,深入挖掘家长式领导与创新行为之间的复杂关系。(3)组织承诺是一个多维的概念,各个维度对员工创新行为的影响可能不同。未来的研究可以单独讨论组织承诺各个维度的影响。(4)医院是一个复杂的组织,家长式领导在整个组织中的效能和作用机制还有待研究。在医疗领域,临床诊疗是一项需要极高的团队协作的活动。患者的治疗需要多个学科和人员之间的高度合作,因此,未来的研究可深入探讨家长式领导方式对医院组织或部门整体创新绩效的影响。

作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参 考 文 献

- [1] Hofstede G H. Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad? [J]. *Organizational Dynamics*, 1980, 9(1): 42-63.
- [4] Silin R H. Leadership and value: The organization of large-scale Taiwan enterprises[M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1976.
- [3] Redding S G. The spirit of Chinese Capitalism [M]. Berlin: Walter de Gruyter, 1990.
- [4] 郑伯坝,周丽芳,黄敏萍,等. 家长式领导的三元模式: 中国大陆企业组织的证据[J]. *本土心理学研究*, 2003(20): 209-252.
- [5] 郑伯坝,樊景立,周丽芳. 家长式领导:模型与证据[M]. 台北:华泰文化公司,2006.
- [6] Allen N J, Meyer J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization [J]. *Journal of occupational psychology*, 1990, 63: 1-8.
- [7] 崔延泽,吴禹飞,赵璐,等. 组织承诺在领导行为与护士工作满意度间的中介效应研究[J]. *中国医院管理*, 2018, 38(6): 61-63.
- [8] 杨霞,李雯. 组织承诺维度分化视角下变革型领导对员工创造力的影响研究[J]. *领导科学*, 2017(32): 50-52.
- [9] 务凯,张再玄,李永鑫. 家长式领导与员工离职意向:组

- 织认同的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2018, 16(4): 557-562.
- [10] 刘世卿, 王烨华, 李春霞, 等. 护士建言行为与诚信领导及组织承诺的关系研究[J]. 护理学杂志, 2019, 34(19): 67-70.
- [11] 周霞, 余金明, 曹桂玲. 职业成长与员工敬业度——基于组织承诺的中介作用[J]. 软科学, 2015(10): 88-91.
- [12] 张银, 李燕萍. 领导风格、心理授权与员工创造力: 基于中国电力行业的实证研究[J]. 科技进步与对策, 2011(21): 140-146.
- [13] 丁琳, 席酉民. 变革型领导对员工创造力的作用机理研究[J]. 管理科学, 2008, 21(6): 40-46.
- [14] 丁琳, 席酉民, 白云涛. 领导行为对员工创新能力支持的作用研究——基于西安一高新企业的实证研究[J]. 管理评论, 2009, 21(4): 83-89.
- [15] 李琿, 丁刚, 李新建. 基于家长式领导三元理论的领导方式对员工创新行为的影响[J]. 管理学报, 2014, 11(7): 1005-1013.
- [16] Becker H S. Notes on the concept of commitment [J]. American Journal of Sociology, 1960, 66(1): 32-40.
- [17] Cohen A, Kirchmeyer C. A multidimensional approach to the relation between organization commitment and nonwork participation [J]. Journal of Vocational Behavior, 1995, 46: 189-202.
- [18] Blau G J, Boal K R. Conceptualizing how job involvement and organization commitment affect and absenteeism [J]. Academy of Management Review, 1987, 2: 288-300.
- [19] Mowday R T, Porter L M, & Steers R M. Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover [M]. NY: Academic Press, 1987.
- [20] 周浩, 龙立荣. 家长式领导与组织公平感的关系[J]. 心理学报, 2007, 39(5): 909-917.
- [收稿日期:2020-08-19 修回日期:2020-11-02]
(编辑 赵晓娟)

致谢 2020 年度审稿专家

为提高学术质量,本刊坚持双盲审稿制度,对稿件进行同行评议,感谢以下专家 2020 年度的审稿支持(按姓氏音序排列):

常 峰 陈 文 陈 鹤 陈家应 陈永法 陈育德 程 峰 仇雨临 邓 敏 丁辉侠 董四平
方 亚 封 进 龚时薇 龚向光 龚秀全 顾雪非 关丽征 管晓东 郭 清 郭燕平 郭昱君
韩优莉 郝晓宁 何江江 何文炯 和 红 侯建林 胡 丹 胡广宇 胡 敏 胡 明 黄葭燕
黄 菊 季 煦 金春林 匡 莉 李伯阳 李 莉 李顺平 李文敏 李亚青 李永斌 刘国祥
刘军安 刘晓云 卢祖洵 吕 军 罗 力 马骋宇 马 颖 马玉琴 满晓玮 毛 瑛 毛正中
毛宗福 孟 开 欧阳伟 彭 荣 齐亚强 钱东福 任 飞 宋华琳 孙利华 孙 强 锁凌燕
唐文熙 陶立波 王超群 王 芳 王汉松 王 琬 王文娟 王贤吉 王晓莉 王志锋 嵇 怡
魏 建 魏 巍 吴 晶 吴群红 吴少龙 伍 琳 武志昂 向国春 项 莉 薛 迪 严 非
杨 舸 杨红燕 杨洪伟 杨 莉 杨 丽 杨肖光 尹爱田 尹德卢 尹文强 余央央 袁蓓蓓
袁莎莎 曾 益 翟方明 张彩霞 张光鹏 张广科 张 皓 张开金 张 勘 张 媚 张小娟
张 研 张再生 赵 斌 郑大喜 郑 伟 郑雪倩 郑真真 钟玉英 周晓媛 周忠良 朱 荟
朱俊利 左根永 左学金