

疫情下的领导行为与组织管理 专栏介绍



主评嘉宾:施俊琦,刘军,张莉

2020年初,突如其来的新冠肺炎疫情席卷全球,企业停工停产,世界经济发展受到阻碍。疫情的暴发给企业提出了严峻的挑战,对领导力提出了更高的要求。企业领导承担着极其重要的角色,引领企业应对疫情挑战,帮助企业实现可持续发展。为进一步满足企业可持续发展的需要,研究和探讨企业应对疫情挑战中的领导力问题,对引导企业和员工发展、实现组织和个体的共同成长具有重大意义。

当前国内外学者为完善疫情下的领导行为与组织管理理论和实证研究做出了突出的贡献。但仍有许多重要的问题需要解决,特别是面对突发的疫情时领导行为对团队韧性的影响及作用机制、对疫情的风险感知在短期与长期对员工工作行为的差异化影响机制以及领导行为如何影响员工的组织公民行为和工作绩效。

面对疫情的暴发,从领导行为角度提出促进企业应对疫情挑战的人力资源管理策略和组织管理理论,可以帮助中国企业提升组织韧性、可持续发展能力和国际竞争力,本专栏致力于在这个方向进行探索。

本期专栏刊载的5篇文章中,《突发公共事件风险感知对员工复工的双重影响》一文基于压力源-压力-反应框架,以目标压力为中介建立突发公共事件风险感知对员工复工状态的双重影响机制,引入员工焦虑作为调节变量,以明晰工作场所中突发公共事件风险感知的影响机制及其边界条件。以新冠肺炎疫情后复工为研究情景,采用经验取样法,收集254名员工在疫情后复工第1周连续5个工作日的问卷数据,利用多层线性模型对研究假设进行检验。该研究不仅从压力视角揭示了突发公共事件风险感知对员工的双重影响,而且发现员工焦虑作为边界条件对突发公共事件复工过程中员工风险感知“双刃剑”效应具有调节作用,在一定程度上回应了学界在突发公共事件研究上的争议。

《新冠肺炎疫情事件强度对环卫工工作绩效的影响》一文基于压力认知激活理论,从事件属性角度,考察环卫工感知的新新冠肺炎疫情事件强度对工作绩效的影响及其作用机制。检验了新冠肺炎疫情事件强度通过工作意义和额外努力对工作绩效的链式中介效应,由此构建链式中介模型。通过多时段、



组织管理
Organizational
Management

多来源的问卷调研,以四川省3个地级市578名环卫工为研究样本。研究结果为组织正确认识事件及其相关主体之间的关系提供了重要的理论价值和实践启示,不仅丰富了组织行为学领域量化事件属性的实证研究,还扩展了压力认知激活理论的现有解释机制,为如何从消极的压力事件中获取积极效应增添了新的解读视角。

《变革型领导对团队韧性的影响:意义建构视角》一文基于意义建构理论,引入团队意义建构作为中介变量,引入团队规模作为调节变量,构建两阶段被调节的中介模型,探究变革型领导对团队韧性的影响机理。采用问卷调查法,收集103个国家级创新型项目团队的团队领导者与团队成员配对数据。研究结果就变革型领导对团队韧性的影响机理进行阐释,为团队韧性的培养和强化识别出一条有效的路径,拓展了领导力研究和韧性研究。此外,研究结果建议管理者和团队领导者积极倡导并采用变革型领导,充分发挥其对团队沟通、团队反思和团队实验行为的促进作用,进而增强团队韧性。

《威权型领导对员工帮助行为的影响——一个有中介的调节模型》一文基于社会认知理论,结合危机中人们的心理特点,从领导风格与员工特质匹配的视角,探讨威权型领导与不确定性规避的交互作用对员工自我效能的影响;进一步地,探讨自我效能在上述交互项与员工帮助行为之间的中介作用,构

建有中介的调节模型。该研究通过问卷调查和情景实验两个子研究检验研究假设,问卷调查的数据来自黑龙江省两家制造业企业的336名员工,情景实验以具有3年~5年工作经验的200名员工为被试,进行2×2的组间实验设计。该研究不仅丰富了威权型领导对组织结果变量具有积极影响的理论探索,还响应了从新的理论视角探索威权型领导的中介和结果变量的呼吁,揭示了威权型领导何时以及如何促进员工帮助行为,为领导者在危机情景下结合员工特质明确领导风格、提升组织韧性、实现企业可持续发展提供参考借鉴。

《谦逊型领导与组织公民行为:竞争氛围的调节作用》一文基于社会信息加工理论和线索一致性理论,检验谦逊型领导对组织公民行为的影响,以及团队成员反思的中介作用和竞争氛围的调节作用。研究样本来自56个团队与294名员工的配对和多时点数据,运用跨层次分析的方法对研究假设进行验证。通过验证团队氛围在谦逊型领导发挥有效性中的重要作用,丰富了谦逊型领导的相关研究。研究结果表明,谦逊型领导在促进组织公民行为方面并不是一直有效,仅当团队竞争氛围较弱时,谦逊型领导才能通过团队成员反思提高组织公民行为。研究结果为未来探索谦逊型领导有效性提供了新的思路,有助于更全面地理解谦逊型领导如何以及在何时对员工产生积极效用。

2022年组织管理专栏征稿

详见封三

后疫情时代的领导力与组织可持续发展

专栏议题:

本专栏议题包括但不限于:

- 疫情常态化管理背景下的领导力理论
- 领导人格、领导行为对企业和团队可持续发展的作用机制
- 后疫情时代责任型领导对企业、团队和个人发展的影响
- 后疫情时代领导力应对员工远程办公的挑战和作用机制
- 企业家精神对创业企业发展的影响
- 创业的转型环境对创业企业领导力的挑战
- 数字领导力的形成机制及其对员工和组织发展的影响
- 领导力与员工职业发展
- 领导力对组织、团队和员工创新的影响
- 领导的工作压力及其对领导行为和团队绩效的影响
- 团队中领导行为对员工心理健康的影响
- 后疫情时代员工心理健康及其对员工工作行为的影响
- 人力资源管理体系的构建及其对团队和员工的影响
- 数字经济背景下网络零工的工作行为影响因素
- 创新导向人力资源管理体系的构建及其影响