

破坏性领导对员工离职意愿的影响研究

马跃如 余航海 夏 冰

(中南大学 商学院,长沙 410083)

摘 要: 负面消极的领导行为深刻地影响着整个组织运作过程和结果。文章从破坏性领导的概念及其边界入手,借助社会交换理论和情感事件理论,选取情绪疲惫、犬儒主义作为中介变量,团队心理安全作为调节变量,来探索破坏性领导对员工态度和行为,尤其是对其离职意愿的影响。研究表明破坏性领导对员工个体层面行为和心理感知等方面均存在着显著的正向影响,员工心理感知与态度也会直接影响员工在企业中最终的行为与态度,并且情绪疲惫和犬儒主义在破坏性领导与员工离职意愿之间存在着显著的中介作用,而团队心理安全在破坏性领导与员工离职意愿之间存在着负向调节作用。

关键词: 破坏性领导; 离职意愿; 情绪疲惫; 犬儒主义; 团队心理安全

文章编号: 2095-5960(2018)02-0046-08; **中图分类号:** F270; **文献标识码:** A

一、引言

在组织中,工作欺凌现象时常发生。有研究表明5% - 10%的员工在工作中遭受过欺凌(Zapf et al., 2003)^[1]。破坏性领导也是职场冷暴力的一种具体表现,将会影响下属员工的工作满意度,增加下属员工对管理者的负向认知,给下属员工带来负向的情绪体验,进而降低下属员工对组织的认同感,使得下属员工更愿意选择离开其所在的组织。

破坏性领导行为包括欺凌、骚扰、剥削、撒谎、背叛等各种形式,其在行为性质上表现出的最大特点是对下属的否认,或者说破坏性领导行为主要是针对员工(下属)产生的,员工(下属)是最直接、最主要的利益受害者,而破坏性领导行为会使得下属具有被动和攻击的行为,从而破坏整个团队表现。因此,本文将主要基于情绪疲惫和犬儒主义的中介作用以及团队心理安全的调节作用,来研究破坏性领导与员工离职意愿之间的关系。

二、理论基础与研究假设

(一) 破坏性领导与离职意愿

离职倾向是指员工对当前工作状况不满意,期望在不久的将来工作状况有所改变,蓄意离开组织的想法或意图,它是员工实际离职行为发生的重要预测变量(Liu et al., 2013)^[2]。而组织中的管理者如果长期存在破坏性领导,如对不履行自己的承诺、语言粗鲁无礼、对下属员工漠不关心、公开批评嘲弄下属员工、羞辱或者辱骂下属员工,将严重破坏管理者与下属员工的关系。组织-员工、领导-下属关系破坏

收稿日期: 2017-11-25

基金项目: 国家自然科学基金项目“生命周期视角下企业雇佣关系模式的匹配、演变与作用机制”(71602055)阶段性成果。

作者简介: 马跃如(1963—),男,湖南益阳人,中南大学商学院教授,博士生导师,研究方向为领导力、雇佣关系管理;余航海(1977—),男,江西都昌人,中南大学商学院博士研究生,研究方向为领导力、公共管理;夏冰(1987—),男,湖南邵阳人,中南大学商学院博士研究生,研究方向为领导力、战略管理。

是造成下属员工产生离职意愿的一个重要因素(马跃如,程伟波,周娟美,2014)^[3]。管理者的非善意对待和破坏性领导行为将给下属员工内心造成严重的不安全感知,由于管理者是所在组织的代表,下属员工受到来自管理者的破坏性领导行为的压迫,也感知不到组织的支持与关怀,便会更愿意换一个安全感和组织支持较高的组织工作(聂志毅,邹家明,2014)^[4]。工作嵌入理论认为,下属员工离职意愿的增加表明阻碍他们离开的因素的影响力在逐渐减弱,管理者长期的不当督导,使下属员工与组织的联结度减弱,下属员工无法依附于现有的组织,无法得到归属感,对组织的嵌入度减弱,进而离职意愿随之增强(高日光,王碧英,2014)^[5]。基于以上分析,本文提出以下假设:

H1: 破坏性领导对员工离职意愿具有显著的正向影响。

(二) 情绪疲惫的中介作用

在组织情景中,领导-下属关系是一种非常重要的组织关系和情感关系。领导者很大程度上可以被视为组织的代表,下属员工所期待得到的来自组织的工作支持和情感支持很大程度上就是来自领导者的工作支持和情感支持,而员工也可以从领导-下属关系中获取一定的情感资源(邱茜,2016)^[6]。然而破坏性领导出现时,下属员工将无法获得来自领导者的工作支持和情感支持,甚至是得到一些负面的情感回馈,这将极大地增强下属员工的工作压力,进而导致员工出现情绪疲惫问题(王丹,宫晶晶,崔丽森,2017)^[7]。而根据 Tran 等(2013)的研究,当个体感受到职场排斥时,其与他人的情感纽带将断裂^[8]。人们需要将社会交流作为他们情绪分享的渠道,以此来增强他们的情绪资源同时保证自己生理和心理上的健康。而当这种需求不能被满足时,即意味着失去情绪资源,这时就会导致情绪疲惫。基于以上分析,本文提出以下假设:

H2: 破坏性领导对员工情绪疲惫具有显著的正向影响。

根据资源保存理论,当情绪资源被不断消耗时,个体会选择脱离情境而保护自己的宝贵资源。大量研究发现情绪疲惫的工作者有可能表现出更高的离职意愿。在工作中,这种撤出行为主要通过离职表现出来,例如 Raaj V G 和 Gunaseelan R. (2016) 研究发现情绪疲惫和离职意向相关度为 0.44,情绪疲惫造成的长期后果便是员工选择离开组织^[9]。Lu 等(2016) 也指出离职意愿是工作倦怠发展到极度的结果^[10]。基于以上分析,本文提出以下假设:

H3: 情绪疲惫对员工离职意愿具有显著的正向影响。

当破坏性领导发生时,下属员工不仅无法得到来自领导者的支持,无法获取到相应的工作资源和情感资源,相反还会降低其工作体验和情感体验,从而导致员工情绪资源过度消耗或者是无法得到补充,进而产生情绪疲惫等问题。而负面的情绪状态容易导致员工在身体上和心理上都出现一定的问题,如精神憔悴、抑郁症乃至生理疾病等。而破坏性领导带来的不佳的工作环境以及情绪疲惫引起的身体心理不适,都会极大地增加员工的工作压力,员工不仅无法从工作和工作环境中得到需求还会害怕和感到痛苦,进而产生离开现有组织的想法,因为只有逃离、退出当前的组织环境才能让自己免受这些痛苦,因此员工在遭遇情绪疲惫时通常会产生退出的想法即离职意向,许多研究也验证了这一点(Lu 等,2016)^[10]。

基于以上分析,提出以下假设:

H4: 情绪疲惫在破坏性领导与员工离职意愿之间具有中介作用。

(三) 犬儒主义的中介作用

犬儒主义可以体现员工对待组织的负面评价和与之相应的负面行为,而具有较高犬儒主义的员工更容易对组织产生负面的心理感知和情绪,并在这种负面心理感知和情绪的驱使下采取一些负面行为。负面领导行为,尤其是破坏性领导,同样会对员工犬儒主义产生重要影响。首先,破坏性领导施加在员工身上的负面行为,如辱虐式管理、言语性批评、不公平的资源分配乃至肢体性的不当行为,都会容易导致

员工产生负面对组织的负面心理感知和负面情绪,这不仅为员工的犬儒主义的激发提供了一个关键的刺激点和导火索,还会在员工产生犬儒主义心理和行为时加重员工的犬儒主义心理和行为(赵红丹,夏青,2016)^[11]。在无法通过其他途径或措施来消除破坏性领导威胁又暂时无法逃离组织情景时,员工更容易产生犬儒主义心理和行为,以作为发泄工作压力和负面情绪的途径和方式(路红,凌文铨,方俐洛,2012)^[12]。

基于以上分析,提出以下假设:

H5: 破坏性领导对犬儒主义具有显著的正向影响。

国内许多学者已经对犬儒主义与离职意愿的相关性进行了实证检验,结果表明犬儒主义可以在其他心理变量和离职意愿之间起中介作用,并对员工的离职意愿具有较高的正向预测作用(Nivette et al., 2013^[13])。在负面情绪的驱使下,员工才更容易产生不利于组织的犬儒主义心理和行为,同时犬儒主义心理和行为也会反过来加重员工的负面情绪和负面情感(吴隆增,刘军,2009^[14])。具体而言,具有较高犬儒主义心理和行为的员工,其对组织的信任和情感认同都比较低,同时其工作体验和工作满意度水平都比较低,从而更容易产生离职意愿。

基于以上分析,提出以下假设:

H6: 犬儒主义对离职意愿具有显著的正向影响。

从某种程度上来说,破坏性领导的压迫是员工的犬儒主义心理和行为的重要影响因素,甚至是直接导火索,而员工的犬儒主义心理和行为更多地是员工无力反抗之下所选择的一种消极应对方式,而在这个过程中,与员工犬儒主义心理和行为一同增长的还有员工心中积累的负面情绪和负面情感,如情绪疲惫。当破坏性领导不断增加或强度提升,员工的犬儒主义心理和行为无法满足员工发泄工作压力和负面情绪的需求时,员工的负面情绪和负面情感积累到一定程度时,员工可能会选择更为极端和直接的行为方式,即离开组织,来表达自己的不满。因此,在这个意义上,犬儒主义本身就是破坏性领导与离职意愿之间的桥梁之一,即当发生破坏性领导时,员工犬儒主义会加重,在犬儒主义心理和行为的影响下,员工的离职而且该意愿还会不断加强。基于以上分析,本文提出以下假设:

H7: 犬儒主义在破坏性领导与员工离职意愿之间具有中介作用。

H8: 情绪疲惫和犬儒主义在破坏性领导与员工离职意愿之间依次具有中介作用,即破坏性领导依次通过影响情绪疲惫和犬儒主义,进而影响员工的离职意愿。

(四) 团队心理安全的调节作用

团队心理安全是团队成员与上级领导、同事长期的人际互动之后形成的一种感知,会随时间发生动态变化,受团队领导行为的影响。基于情感事件理论,领导行为表现属于工作事件,引起员工的情感反应驱动他们的工作态度,继而驱动他们的工作行为(刘得格,时勘,2015)^[15]。团队领导方式、领导-下属关系、员工态度和行为都会受到心理因素的调节影响。正如前文所述,当破坏性领导发生时,员工容易产生较高的离职意愿,然而这一过程会受到团队心理安全的调节影响。具体而言,当破坏性领导发生时,如果员工感知到的团队心理安全水平较高,这意味着员工虽然无法从领导那里感知到积极的支持和积极情感,却可以在其他人际关系中获得足够的情感资源和支持,或者是工作满足感,从而间接抵消和降低破坏性领导对员工离职意愿的影响(Bradley L., 2012)^[16]。相反,当破坏性领导发生时,员工感知到的团队心理安全水平也较低,既无法从领导那里感知到积极的支持和积极情感,也无法从其他人际关系中获得足够的情感资源和支持,其离职意愿会进一步强化,甚至最终真正离开组织。基于以上分析,本文提出以下假设:

H9: 团队心理安全在破坏性领导与员工离职意愿之间具有调节作用。

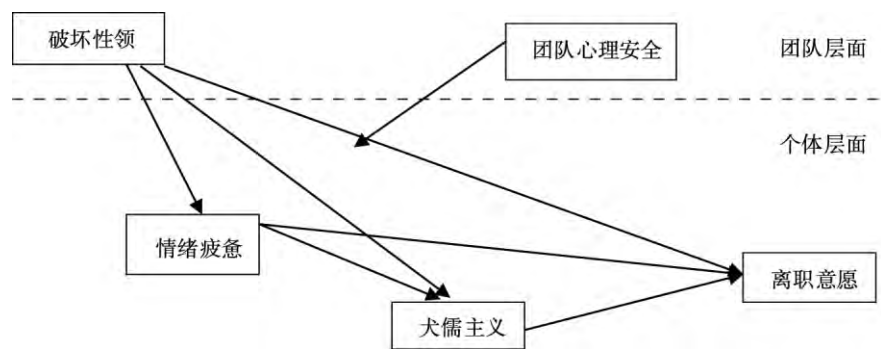


图1 破坏性领导对员工离职意愿影响的跨层次理论模型

三、样本收集与变量测量

(一) 样本选取与数据收集

本论文问卷调查时间为 2016 年 6 月 - 2016 年 9 月 ,被调查对象来源于湖南省、贵州省的 13 家物流、机械制造、电子信息等企业的基层员工 ,本次所有调查对象均以各企业一线员工工作团队为单位 ,不涉及行政职能部门。为了避免调查样本的同源方差等问题 ,大样本调查采用两个时段分别进行调查的方式进行 ,并将两个不同时段获取的数据进行匹配。第一次首先针对一线团队员工发放调查问卷 ,调查内容包括员工基本信息、破坏性领导、团队心理安全等变量进行调查 ;第二次调查在第一次调查之后一个月进行 ,针对前一次调查的员工进行员工基本信息、离职意愿、情绪疲惫、犬儒主义、主动性人格等变量进行调查。

本次正式调查共发放问卷 485 份 ,删除问卷填写不完整、员工的人口统计变量与其他基础信息填写不完整、问卷填写具有一定规律性(比如连续填写同一选项) 以及两次问卷匹配不一致等无效问卷后 ,最终收集 67 个团队 326 份员工有效问卷 ,有效问卷整体回收率为 67.22% 。

(二) 变量的定义与测量

破坏性领导的测度采用 Aryee 等(2008) ^[17] 开发的量表 ,该量表在 Tepper 等(2000) ^[18] 编制的含 15 个项目的量表的基础上发展而来 ,并结合中国文化背景删减了原有 15 个测量题项中的 5 个不符合中国文化背景的题项 ,最终形成了包含 10 个题项的破坏性领导测量量表。离职意愿的测度采用 Tepper 等(2000) ^[18] 在对离职意愿进行研究时开发的量表 ,该量表采用五级 Likert 量表测量 ,样本测量题项为 3 条。情绪疲惫的测度采用 Aryee 等(2008) ^[17] 修正后的测量量表 ,该量表采用五级 Likert 量表测量 ,样本测量题项为 6 条。犬儒主义的测度采用 Naus 等(2007) ^[19] 在对犬儒主义维度进行研究时开发的量表 ,该量表采用五级 Likert 量表测量 ,样本测量题项为 6 条。团队心理安全的测度采用 Edmonson(2003) ^[20] 在首次团队心理安全概念时开发的量表 ,该量表采用五级 Likert 量表测量 ,样本测量题项为 7 条。

四、实证结果分析

(一) 信度与效度检验

表 1 测量变量的信度和效度检验结果

变量	Cronbach' s α	KMO	Bartlett' s Test		
			Bartlett Chi - Square	df	Sig.
破坏性领导	0.963	0.946	3887.12	45	0.000
离职意愿	0.935	0.763	828.43	3	0.000
情绪疲惫	0.857	0.722	451.48	3	0.000
犬儒主义	0.881	0.854	881.73	10	0.000
团队心理安全	0.824	0.743	696.69	10	0.000

运用 SPSS21.0 对破坏性领导、离职意愿、情绪疲惫、犬儒主义和团队心理安全各个维度进行信度和效度检验 结果如表 1 所示。从表中可知 所有变量的构念 Cronbach's α 系数以及分维度的 Cronbach's α 系数值均大于 0.7 ,说明正式调查量表中各个变量及其每个维度均具有较高的信度 ,调查问卷具有很高的可靠性。

(二) 假设检验

根据跨层次分析模型 ,采用 HLM6.0 统计软件 ,对理论模型中的各项假设进行数据分析与检验 ,具体实证与分析结果如表 2 所示:

表 2 破坏性领导对离职意愿影响的跨层次分析结果

变量	离职意愿						情绪疲惫	犬儒主义	
	Null Model	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	
截距项	2.89 (0.12) ***	2.21 (0.33) ***	2.86 (0.10) ***	2.87 (0.11) ***	1.36 (0.26) ***	2.86 (0.09)	2.82 (0.07) ***	2.42 (0.15) ***	3.25 (0.08) ***
性别		0.02 (0.17)	-0.16 (0.19)	-0.09 (0.15)	0.07 (0.14)	-0.18 (0.15)	-0.31 (0.14) *	-0.14 (0.14)	
年龄		-0.10 (0.09)	-0.05 (0.08)	-0.05 (0.06)	-0.11 (0.05) *	-0.05 (0.08)	0.009 (0.11)	0.06 (0.07)	
学历		0.18 (0.07) **	-0.002 (0.07)	0.03 (0.06)	0.09 (0.05)	-0.02 (0.07)	-0.06 (0.08)	0.06 (0.07)	
婚姻状况		-0.09 (0.12)	-0.07 (0.13)	-0.14 (0.10)	-0.17 (0.11)	-0.06 (0.11)	0.15 (0.15)	0.14 (0.07) *	
工作年限		-0.04 (0.08)	0.05 (0.07)	0.05 (0.06)	-0.05 (0.05)	0.05 (0.06)	0.02 (0.06)	0.11 (0.06)	
团队规模		0.35 (0.11) ***	0.32 (0.13) *	0.41 (0.12) **	0.24 (0.11) *	0.27 (0.12) *	0.07 (0.08)	0.18 (0.08) *	0.19 (0.10)
破坏性领导			0.47 (0.12) ***				0.48 (0.08) ***	0.50 (0.08) *	0.17 (0.12)
情绪疲惫				0.45 (0.05) ***					
犬儒主义					0.57 (0.08) ***				
团队心理安全						0.62 (0.11) ***			
破坏性领导 $\times$ 团队心理安全									
σ^2	0.68	0.68	0.69	0.52	0.55	0.69	0.75	0.56	0.41
τ_m	0.67 ***	0.54 ***	0.48 ***	0.61 ***	0.37 ***	0.39 ***	0.13 ***	0.13 ***	0.29 ***

注: *、** 和 *** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著 ,以下相同。

其中 破坏性领导的回归系数为正且在 0.001 的水平下显著($\gamma = 0.47$ 和 $\gamma = 0.48$, $P < 0.001$) ,说明破坏性领导对员工离职意愿、情绪疲惫存在着显著的正向影响 ,且破坏性领导($\gamma = 0.22$, $P < 0.01$) 和情绪疲惫($\gamma = 0.49$, $P < 0.001$) 的回归系数均显著 ,因此 ,假设 H1、H2、H4 得到了支持。同时 ,情绪疲惫对

员工离职意愿的回归系数为正且在 0.001 的水平下显著 ($\gamma = 0.45$, $P < 0.001$) ,明情绪疲惫对员工离职意愿存在着显著的正向影响 ,因此 ,假设 H3 得到了支持。破坏性领导的回归系数为正且在 0.001 的水平下显著 ($\gamma = 0.50$, $P < 0.001$) ,说明破坏性领导对员工犬儒主义存在着显著的正向影响 ,犬儒主义对员工离职意愿的回归系数为正且在 0.001 的水平下显著 ($\gamma = 0.57$, $P < 0.001$) ,且破坏性领导的回归系数不显著 ($\gamma = 0.16$, $P < 0.001$) ,犬儒主义的回归系数均显著 ($\gamma = 0.54$, $P < 0.001$) ,说明犬儒主义在破坏性领导和员工离职意愿之间存在着完全中介作用 ,中介效应为 0.31 ,因此 ,假设 H5、H6、H7 得到了支持。根据 Model11 的进一步处理结果 ,破坏性领导、团队心理安全以及破坏性领导和团队心理安全的交互项的回归系数为负且在 0.001 的水平下显著 ($\gamma = -0.27$, $P < 0.001$) ,说明团队心理安全在破坏性领导与离职意愿之间存在着负向调节作用 ,即与高心理安全团队相比 ,在低心理安全的团队中 ,破坏性领导对员工离职意愿的影响更加显著 ,因此 ,假设 H9 得到了支持。

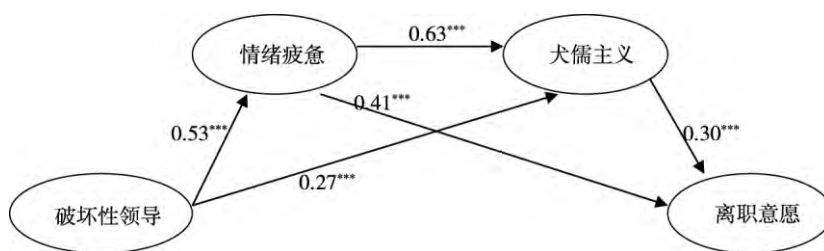


图2 情绪疲惫和犬儒主义双中介模型路径图及参数估计

图2的路径系数分析过表明 ,破坏性领导与情绪疲惫之间的路径系数 ($\beta = 0.53$, $P < 0.001$) 、情绪疲惫与犬儒主义之间的路径系数 ($\beta = 0.63$, $P < 0.001$) 以及犬儒主义与离职意愿之间的路径系数 ($\beta = 0.30$, $P < 0.001$) 均显著 ,说明情绪疲惫与犬儒主义在破坏性领导与员工离职意愿之间的双中介效应存在 ,即破坏型领导依次通过影响情绪疲惫和犬儒主义 ,进而影响员工的离职意愿 ,因此假设 H8 得到了支持。根据假设验证的情况 ,修正后的理论模型如图3所示:

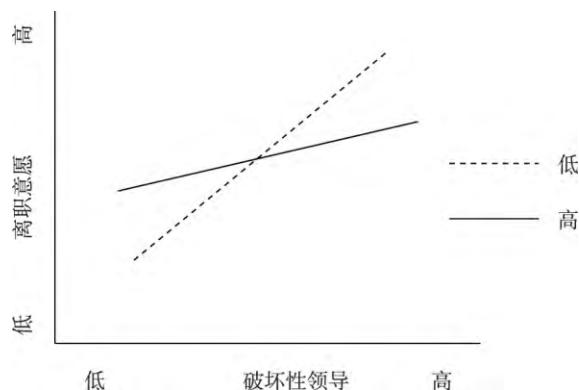


图3 团队心理安全的调节效应检验图

注:实线代表低团队心理安全,虚线代表高团队心理安全

五、结论与讨论

论文的理论分析与实证分析结果显示 ,破坏性领导对员工情绪疲惫、犬儒主义以及离职意愿等员工个体行为和心理感知变量均存在着显著的正向直接影响 ,员工情绪疲惫和犬儒主义对员工离职意愿也存在着显著的正向直接影响。在中介效应方面 ,情绪疲惫在破坏性领导与员工离职意愿之间存在着部分中介作用 ,犬儒主义则在破坏性领导与员工离职意愿之间存在着完全中介作用 ,情绪疲惫和犬儒主义在破坏型领导与员工离职意愿之间依次具有中介作用。在调节效应方面 ,团队心理安全在破坏性领导与员工离职

意愿之间存在着负向调节作用。

本研究结果表明组织中的破坏性领导会加大和强化员工的负面情绪,提高员工的离职意愿,造成员工不愿意努力工作、生产力降低等组织不愿意看到的现象。从经济学角度来看,在一个组织中,资源配置是否优化,其标准主要是看资源的使用是否带来了企业生产效率和经济效益的提高,然而破坏性领导与职场偏差行为显然带给组织成本剧增、收益陡降的后果。

而降低组织破坏性领导的消极影响和减少员工职场偏差行为可以从以下几个方面着手:首先,完善和建立领导者奖惩制度、监督机制、重视领导者道德教育,防止破坏性领导的最重要的方式莫过于引进平衡与制约机制。其次,改变领导作风、改进组织运行方式,增加员工的公平感和信任度。再次,建立员工负面情绪舒缓渠道、营造建设型的组织环境。建议领导者营造建设型的组织文化与建立团队合作的气氛,建设型的领导者不仅表现出亲切友善的态度,并会适度地关切部属的工作表现与需求,让员工敞开心胸也乐于适时地伸出援手,愿意彼此融通,从而实现团队的整体融洽。

参考文献:

- [1] Zapf D, Einarsen S. Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice [J]. Taylor & Francis, 2003, 57(4): 1088 – 1091.
- [2] Liu Y, Wang M, Chang C H, et al. Work – family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: the moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. [J]. Journal of Applied Psychology, 2015, 100(3): 793.
- [3] 马跃如,程伟波,周娟美. 心理所有权和犬儒主义在包容性领导对员工离职倾向影响中的中介作用 [J]. 中南大学学报(社会科学版), 2014(03): 6 – 12.
- [4] 聂志毅,邵家明. 上司不当督导对新生代员工职场偏差行为的影响分析 [J]. 领导科学, 2014(35): 40 – 42.
- [5] 高日光,王碧英. 中国组织情境下破坏性领导行为的诱因: 一项追踪研究 [J]. 心理科学进展, 2014(2): 227 – 233.
- [6] 邱茜. 破坏性领导对下属绩效的影响研究——基于上下属关系的中介作用 [J]. 理论与改革, 2016(1): 112 – 117.
- [7] 王丹,宫晶晶,崔丽森. 代际下破坏性领导对矿工安全绩效影响研究 [J]. 中国安全科学学报, 2017(2): 24 – 29.
- [8] Tran Q, Tian Y, Sankoh F P. The Impact of Prevalent Destructive Leadership Behaviour on Subordinate Employees in a Firm [J]. American Journal of Industrial and Business Management, 2013, 3(7): 595.
- [9] Raaj V G, Gunaseelan R. Destructive Leadership And Subordinates intention To Leave: An Empirical Study [J]. Paripex – Indian Journal of Research, 2016, 5(4): 65 – 77.
- [10] Lu C Q, Sun J W, Du D Y. The Relationships Between Employability, Emotional Exhaustion, and Turnover Intention: The Moderation of Perceived Career Opportunity [J]. Journal of Career Development, 2016, 43(1): 1 – 15.
- [11] 赵红丹,夏青. 破坏性领导与研发人员知识藏匿: 基于本土高新技术企业的实证研究 [J]. 科技进步与对策, 2016(4): 127 – 130.
- [12] 路红,凌文铨,方俐洛. 破坏性领导: 国外负面领导研究综述 [J]. 管理学报, 2012(11): 1718 – 1724.
- [13] Nivette A E, Eisner M, Malti T, et al. The Social and Developmental Antecedents of Legal Cynicism [J]. Journal of Research in Crime and Delinquency, 2015, 52(2): 270 – 298.
- [14] 吴隆增,刘军,刘刚. 辱虐管理与员工表现: 传统性与信任的作用 [J]. 心理学报, 2009(6): 510 – 518.
- [15] 刘得格,时勘. 辱虐管理、犬儒主义和组织情感承诺的关系——领导成员交换的调节中介作用 [J]. 广州大学学报(社会科学版), 2015(9): 35 – 44.
- [16] Bradley B H et al. Reaping the benefits of task conflict in teams: the critical role of team psychological safety climate [J]. Journal of Applied Psychology, 2012, 97(1): 151 – 158.

- [17]Aryee ,Samuel. Issues in SHRM and the way forward[J]. Strategic human resource management 2008 ,14(7) :36 – 48.
- [18]Tepper B J . Consequences of abusive supervision[J]. Academy of Management Journal ,2000 43 (2) :178 – 190.
- [19]Naus F ,Iterson A V ,Roe R. Organizational Cynicism: Extending the Exit ,Voice ,Loyalty and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in the Workplace[J]. Human Relations 2007 60(5) :683 – 718.
- [20]Edmondson A C. Psychological Safety ,Trust and Learning in Organizations: A Group – Level Lens [C]. New York: Kussell Sage Foundation 2004: 239 – 272.

Research on Destructive Leadership and its Effects on Employees' Intentions to Quit

MA Yue-tu , YU Hang-hai , XIA Bing

(Business School CENTRAL SOUTH University , Changsha , Hunan 410083 , China)

Abstract: Negative and negative leadership behavior influences the whole organization's operation process and results deeply. This paper hopes to start from the definition of the concept of destructive leadership and boundary effects of it on staff turnover intention , with the help of social exchange theory and affective events theory , selection of emotional exhaustion and cynicism as intermediary variables and team psychological safety , proactive personality as a moderator , to explore the destructive leadership of employee attitude and behavior , especially the impact of turnover intention. The results show that the destructive leadership on individual level behavior and psychological aspects of perception have a significant positive effect , the psychological perception and attitudes will directly affect the employees in the enterprise the ultimate behavior and attitude , and emotional exhaustion and cynicism between destructive leadership and employee turnover intention has a significant intermediary role however , team psychological safety between destructive leadership and employee turnover intention has negative moderating effect.

Key words: destructive leadership; emotional exhaustion; cynicism; team psychological safety

责任编辑: 张士斌