

辱虐管理对工作绩效的影响及自我效能感的中介作用

颜爱民 裴 聪
(中南大学商学院)

摘要:以资源保存理论和社会交换理论为视角,探讨中国情境下辱虐管理对工作绩效的影响机制。运用层次分析法,对来自中南地区企业员工的241份问卷调查数据进行分析。研究表明,辱虐管理对任务绩效和周边绩效都有显著负向影响、自我效能感在辱虐管理对任务绩效的影响中起部分中介作用、在辱虐管理对周边绩效的影响中起完全中介作用。

关键词:辱虐管理;自我效能感;任务绩效;周边绩效

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2013)02-0213-06

The Impact of Abusive Supervision on Work Performance: The Mediation of Self-efficacy

YAN Aimin PEI Cong

(Central South University, Changsha, China)

Abstract: Abusive supervision as a negative leadership behavior has caused intensive concerns of theorists and practitioners. A plenty Studies has examined the impact of abusive supervision on outcome variables and the effects of moderators, but how abusive supervision affect outcome variables has elicited little concern. In this paper, we consider self-efficacy as a mediation variable. Drawing on social exchange theory and conservation of resources theory, we explore the relationship between abusive supervision and job performance among a sample of 241 Chinese enterprise employees and MBAs. As predicted, abusive supervision is negatively related to subordinates' task performance and contextual performance and self-efficacy can partly mediate the effect of abusive supervision on task performance and fully mediate the effect of abusive supervision on contextual performance.

Key words: abusive supervision; self-efficacy; task performance; contextual performance

1 研究背景

当前,越来越多的研究者开始关注领导的负面行为,逐渐意识到领导的有效性行为 and 负面行为相互作用,共同决定领导行为的成功与否。若一个领导者具备了所有的有效领导特质,但如果他表现出了反面领导行为,就可能抵消其有效领导行为,造成领导的缺失,甚至产生负面效应。随着负面领导行为研究热潮的兴起,辱虐管理作为破坏性领导行为的一个特殊类型,受到了学者们的广泛关注^[1,2]。所谓辱虐管理是指员工知觉到的管理者持续表现出的怀有敌意的言语和非言语行为,但不包括身体接触行为^[3]。在中国组织情境下,受中国文化的高权力距离的影响,辱虐管理现象也普遍存在,甚至比西方表现得更为明显。但目前中国情境

下的辱虐管理的理论和实证研究却比较缺乏。

国外研究表明,辱虐管理会降低员工的组织承诺、工作满意度^[3]、组织公民行为^[4],增加员工的离职倾向、心理压力和行为偏差^[5]。其中,组织公平中介了大部分辱虐管理对结果变量的影响^[3]。有研究表明,工作丰富化程度越高、工作意义越大或工作范围越广,辱虐管理对工作绩效的影响会越弱^[1];管理者风格、环境的不确定性、下属的逢迎和政治技能也会缓冲辱虐管理对结果变量的影响^[2]。辱虐管理的作用机制是多种多样的,应鼓励从不同的理论或视角出发进行广泛探索^[6],除了组织公平变量外,应该还存在其他变量中介于辱虐管理对结果变量的影响。国外已有将员工的核心自我评价的4个维度(自尊、自我效能感、神经质和控制点)作为总体与辱虐管理的关系进行研究,但是,单

收稿日期:2012-03-26

基金项目:湖南省哲学社会科学基金资助重点项目(2010ZDB52);湖南省哲学社会科学基金资助重点委托项目(11WTB13)

维度的关系还未探究^[7]。鉴于此,本研究拟选取自我效能感这一维度进行研究,根据社会交换理论和资源保存理论,探讨自我效能感在辱虐管理对工作绩效影响中的中介作用。

2 理论基础和研究假设

2.1 辱虐管理对工作绩效的影响

现有大量研究已表明辱虐管理对很多结果变量有影响,包括角色外行为的绩效,但是很少有研究角色内行为绩效的^[1]。本研究运用资源保存 (conservation of resources theory, COR) 理论和社会交换理论作为预测辱虐管理与工作绩效的潜在解释框架。COR 理论^[8]提出,在知觉到资源将会流失、资源正在流失、个人知觉到工作需要过多的资源,以及资源的投资不能得到预期的回报^[9] 4 种特殊情境下,压力可能会对工作绩效产生消极影响。社会交换理论则提供了另一个有用的检验辱虐管理与工作绩效关系的透镜^[10],其一个基本原则是互惠或者知恩图报^[11]。互惠通常被认为是积极互惠,但当消极对待被用消极对待回报时,也可能是消极互惠^[10]。由此,下属可能通过降低工作绩效来应对辱虐管理。前文分析表明,COR 理论和社会交换理论都可能预测到辱虐管理行为与工作绩效降低存在关联。MOTOWIDLO 等^[12]将绩效划分为任务绩效和周边绩效 2 种,两者共同对总绩效做出贡献。任务绩效与具体工作岗位的任务内容密切相关,同时也与个体的工作能力高低和技能熟练程度密切相关;周边绩效是角色外绩效,不是工作说明书所规定的必须完成的内容,但对任务绩效起支持辅助作用。辱虐管理会伤害下属的自尊,使下属不能够提供有效的信息反馈,因此,会降低下属的角色内绩效。从 COR 理论的视角出发,辱虐管理会导致一种资源保守情境,在这种情境下,上司会威胁到下属的资源,从而对下属的绩效产生负面影响。基于社会交换理论,当下属遭受上司的辱虐管理行为时,作为回应,他们会降低任务绩效,减少角色内行为。辱虐管理会致使下属情绪耗竭,而情绪耗竭反过来又会降低下属的周边绩效,减少其角色外行为^[1]。由此,提出如下假设:

假设 1a 辱虐管理对任务绩效有显著影响,即辱虐管理会降低下属的任务绩效。

假设 1b 辱虐管理对周边绩效有显著影响,即辱虐管理会降低下属的周边绩效。

2.2 辱虐管理对自我效能感的影响

传统学习理论的研究重点主要集中在行为

能力和知识的习得过程,或行为发生的动机过程,而知识和技能转化为行为以及行为与动机之间的中介过程则被忽视了。BANDURA^[13]提出了自我效能感的概念,并对这一中介过程做出了理论解释,认为自我效能感是对自己在特定情境中是否有能力操作行为的预期。预期是认知与行为的中介,是行为的决定因素^[14]。关于自我效能感的正式定义,BANDURA 早期陈述为个体关于“自己在多大程度上能够有效地采取一系列必要的行动去处理可能出现的情境”的一种判断或信念^[15],本研究也采用该定义。BANDURA^[13]认为,个体自我效能感主要受 4 个因素的影响:个体过去行为的成败经验、他人成败经验的示范效应(替代性经验)、社会劝说以及情绪和生理状态。其他学者也对自我效能感的前因变量进行了大量的理论与实证研究。有研究结果表明,除了上述 4 个变量外,角色清晰度、心理压力、领导行为也会对员工的自我效能感产生影响。其中,领导行为不仅直接影响自我效能感,还会通过帮助员工进行角色的清晰界定和给予社会支持^[15],间接影响自我效能感。由此,本研究认为辱虐管理作为一种反面领导行为会对员工的自我效能感产生影响。当员工受到辱虐管理时,如受到上司贬低性的批评(属于社会劝说),员工会怀疑自己的能力,同时会增加心理压力,产生消极情绪,进一步影响员工对自身能力的判断,削弱自我效能感。由此,提出以下假设:

假设 2 辱虐管理对员工的自我效能感有显著影响,即辱虐管理会降低员工的自我效能感。

2.3 自我效能感在辱虐管理对工作绩效影响中的中介作用

国内外已有大量研究证明自我效能感对于提高工作绩效有重要意义。ROBERT 等^[16]认为,自我效能感主要影响主体的选择过程、认知过程、动机过程和情感过程或情绪反应作用于主体,激发人的潜力。高自我效能感的人会选择挑战性高的工作,设置较高水平的目标,将成功归因于自己的能力和努力,将失败归因于努力程度不够,认为个体可通过努力改变或控制自己(内控型),并表现出较强的目标承诺,从而提高工作绩效^[17]。低自我效能感的人会选择自己较熟悉或容易的工作,设置较低水平的目标,将成功归因于外部环境或幸运,将失败归因于个人能力不够,认为个体是受外部环境而并非自己控制的(外控型),其对工作的投入较少且动力不足,表现出较低的工作绩效^[13]。COR 理

论从资源的损失和收益角度解释压力及耗竭过程^[18],即人们总是努力获得、保留和维持他们认为有价值的资源,这些有价值的资源可能是与物质有关的事物、工作控制权与决定权、工作自主性和回报、报酬、时间等,也可能是与人格有关的自我效能和自尊等。这些资源本身稀缺,或者通过它们可以获取其他稀缺资源。当有价值的资源丧失或受到限制不足以满足个人需要时,负面的结果就有可能发生。而化解资源丧失所产生的压力发生的主要方法在于防止和减少稀缺资源的继续丧失以及增加获取其他稀缺资源的机会^[19]。当员工受到到辱虐管理时,员工拥有的自我效能感这一稀缺资源会受到丧失的威胁,员工为了缓解这一压力,就会减少工作时间和工作努力程度等稀缺资源的投入,从而降低工作绩效。由此,提出以下假设:

假设 3a 自我效能感在辱虐管理对任务绩效的影响中起中介作用。

假设 3b 自我效能感在辱虐管理对周边绩效的影响中起中介作用。

3 研究方法

3.1 样本

本研究进行假设检验的数据来源于中南地区的制造型企业 and 有关院校 MBA 班的学员,研究对象是企业的中层和基层员工。在企业调查过程中,由企业人力资源部协助发放和回收问卷。共发放问卷 200 份,收回问卷 190 份,其中有效问卷 156 份,问卷有效回收率为 78%。在 MBA 班学员调查过程中,由笔者向所在高校的 MBA 班学员发放问卷 120 份,收回问卷 96 份,其中有效问卷 85 份,问卷有效回收率为 70.83%。

这 2 次调研共发放问卷 320 份,收回问卷 286 份,其中有效问卷 241 份,问卷总有效回收率为 75.31%。本研究的数据来源于 2 个不同的样本,能否放在一起作为一个样本进行数据分析需要进行分析。对 2 个样本进行差异性检验的结果表明,显著性 t 值为 0.475 ($p > 0.05$),说明 2 个样本之间无显著性差异,可以合并为一个样本。其中,在性别方面,男性占 59.5%、女性占 40.5%;年龄方面,25 岁以下占 31%、25~35 岁占 52.6%、36~50 岁占 15.5%、50 岁以上占 0.9%;任职期限方面,1 年以下占 31.9%、1~3 年占 10.5%、4~5 年占 8.4%、6~10 年占 37.1%、10 年以上占 12.1%。

3.2 变量测量

(1)辱虐管理 该变量的测量采用 TEP-

PER^[3]开发的量表。目前已有部分学者用该量表施测于中国样本,且具有较高的信度。笔者也曾检验过该量表在中国样本的适用性,得出该量表的信度为 0.89。该量表共 15 个题项,如“你当前的工作单位中是否有主管嘲笑下属的现象存在?”。采用 Likert 5 点评分法,从 1~5 表示有关情况从完全不存在到完全存在。

(2)自我效能感 该变量的测量采用文献[20]构建量表的中文版,共 10 个题项,如“如果我尽力去做的话,我总是能够解决问题”。采用 Likert 4 点评分法,从 1~4 表示有关情况从完全不符到完全符合。量表的内部一致性系数为 0.85。

(3)任务绩效 该变量的测量采用文献[21]开发的量表,共 7 个题项,如“我能够充分地完成任务”。采用 Likert 5 点评分法,从 1~5 表示有关情况从非常不符合到非常符合。该量表的内部一致性系数为 0.81。

(4)周边绩效 该变量的测量采用文献[22]开发的量表,共 15 个题项,如“无论我的主管是否在场,我都能按照要求认真、努力地工作”。采用 Likert 5 点评分法,从 1~5 表示有关情况从非常不符合到非常符合。该量表的内部一致性系数为 0.93。

(5)控制变量 本研究将任职期限、性别和年龄这 3 个可能影响工作绩效的因素作为控制变量。已有研究结果表明,这 3 个变量能够解释工作绩效的部分变异^[23,24]。

4 数据分析与结果

4.1 验证性因子分析

本研究通过验证性因子分析对问卷的结构效度进行检验。由于本研究量表题项较多,样本相对较小,为了满足结构方程模型对样本大小的要求,本研究根据探索性因子分析的结果合并观察变量,以减少观察变量的数量^[25]。首先,设定了一个四因子模型和一个单因子模型;然后,将样本数据分别同这 2 个理论模型进行拟合检验。根据有关研究的建议,采用 χ^2/df 、GFI、NFI、IFI、CFI 和 RMSEA 等指标来说明模型的拟合情况^①。由表 1 可知,在四因子模型中,因子载荷均大于 0.5,模型的拟合指标 χ^2/df 为 2.20、RMSEA 为 0.07,模型拟合较好。

① 根据文献[26]的研究,各指标的界值如下: χ^2/df 大于 10 表示模型很不理想,小于 5 表示模型可以接受,小于 3 则模型较好;GFI、NFI、IFI、CFI 应大于或接近 0.90,越接近 1 越好;RMSEA 处于 0 和 1 之间,越接近 0 越好。

在单因子模型中,模型的拟合指标 χ^2/df 为 5.52、RMSEA 为 0.14。相比较而言,由一般自我效能感、辱虐管理、任务绩效和周边绩效组成的四因子模型拟合得更好,这表明本研究的问卷具有较好的结构效度。

表1 验证性因子分析结果

模型	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	GFI	IFI
单因子模型	5.52	0.14	0.87	0.86	0.64	0.87
四因子模型	2.20	0.07	0.96	0.96	0.86	0.97

4.2 描述性统计分析和相关分析

本研究中各变量的均值、标准差和相关系数矩阵见表2。由表2可知,辱虐管理的均值为2.80,明显高于国外研究中的1.38、1.70和1.39。辱虐管理与自我效能感、任务绩效和周边绩效的相关系数分别为 $-0.31(p<0.01)$ 、 $-0.31(p<0.01)$ 和 $-0.21(p<0.05)$,均呈显著负相关关系。自我效能感与任务绩效、周边绩效的相关系数分别为 $0.57(p<0.01)$ 和 $0.67(p<0.01)$,均呈显著正相关关系。

表2 变量的均值、标准差、相关系数和内部一致性系数

	性别	年龄	任职期限	辱虐管理	自我效能感	任务绩效	周边绩效
性别							
年龄	-0.29**						
任职期限	-0.16	0.33**					
辱虐管理	0.04	0.19*	0.22*	(0.87)			
自我效能感	0.02	-0.01	-0.03	-0.31**	(0.85)		
任务绩效	0.15	-0.09	0.09	-0.31**	0.57**	(0.81)	
周边绩效	0.06	0.09	0.07	-0.21*	0.67**	0.73**	(0.93)
均值	1.41	1.87	2.31	2.80	2.90	4.11	4.16
标准差	0.49	0.70	1.32	0.74	0.38	0.54	0.50

注: **、* 分别代表 $p<0.01$ 、 $p<0.05$ (双尾检验),下同;括号中的数据表示内部一致性系数。

4.3 共同方法偏差的控制与检验

本研究采用的是自我报告式的问卷,所有变量问卷来自同一被调查者,可能存在一定的共同方法偏差。PODSAKOFF等^[27]认为,可从程序和统计方法2个方面来控制与检验共同方法偏差。程序控制是指研究者在研究设计与测量过程中所采取的控制措施,其方法之一是变换测量问卷的反应方式^[28]。本研究对各个变量测量量表的反应方式做了如下处理:①变量测量量表的反应方式有的采用Likert 5点计分法,有的则采用Likert 4点计分法;②各变量测量量表的反应语句不同,有的是存在程度、有的是符合程度;③将具有相同反应语句的测量问卷分开。在正式的测量问卷中,第1部分是辱虐管理问卷、第2部分是自我效能感问卷、第3部分是工作绩效问卷。

变换各变量的测量问卷的反应方式,虽然修正了部分的共同方法偏差,但不能完全排除其影响。为了解本研究各变量之间的共变到底在多大程度上是由共同方法偏差引起的,本研究采用Harman单因素检验、不可测量潜在方法因子效应控制^[28]进行检验。根据这2种方法的要求,本研究构建了2个模型:单因子模型和五因子模型。其中,五因子模型是除了将所有测量条目分别载荷在其各对应的变量上外,还载荷在同一公共因子上。验证性因子分析结果见表3。

表3 验证性因子分析结果

模型	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	GFI	IFI
单因子模型	5.52	0.14	0.87	0.86	0.64	0.87
四因子模型	2.20	0.07	0.96	0.96	0.86	0.97
五因子模型	2.15	0.06	0.97	0.97	0.87	0.97

由表3可知,单因子模型的拟合指数RMSEA偏高,CFI、NFI、GFI和IFI均偏低,且 χ^2/df 大于5,表明不存在严重的共同方法偏差。当在四因子模型中加入一个公共因子后, χ^2/df 降低了0.05,表明本研究存在一定程度的共同方法偏差,但RMSEA、CFI、NFI、GFI和IFI分别仅改善了0.01、0.01、0.01、0.01、0.00,说明四因子模型未得到很好的改善。由此,本研究不存在共同方法偏差问题。

4.4 层级回归分析

为了检验假设,本研究分别以周边绩效和任务绩效作为因变量进行了2次层级回归分析,每次层级回归分析由3步组成。变量引入回归模型中的自变量的顺序依次为控制变量、辱虐管理和自我效能感。层级回归分析结果见表4。对于中介作用的检验,BAREN等^[29]认为应符合以下3个条件:①自变量对因变量有显著影响;②自变量对中介变量有显著影响;③在控制中介变量后,自变量对因变量的影响消失或明显减小。本研究采用此观点,对有关结果进行分析。由表4可知,模型1中,辱虐管理的标准回归系数分别为 $-0.36(p<0.001)$ 和 $-0.26(p<0.01)$,说明辱虐管理对任务绩效和周边绩效有显著的影响。由此假设1a和假设1b得到支持。②辱虐管理对自我效能感有显著的影响,且标准回归系数为 $-0.31(p<0.01)$ 。由此,假设2得到支持。模型2中,自我效能感对任务绩效和周边绩效都有显著影响,标准回归系数分别为 $0.52(p<0.001)$ 和 $0.66(p<0.001)$,同时,辱虐管理对任务绩效和周边绩效的影响明显减少了,其标准回归系数分别

为 $-0.20(p<0.05)$ 和 $-0.05(p>0.05)$ 。鉴于此,自我效能感在辱虐管理对任务绩效的影响中起部分中介作用,在辱虐管理对周边绩效的影响中起完全中介作用。由此,假设 3a 和假设 3b 得到支持。

表 4 层级回归分析结果

变 量	任务绩效		周边绩效		自我效能感
	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2	
控制变量	性别	0.17	0.14	0.12	0.08
	年龄	-0.05	-0.04	0.07	0.09
	任职期限	0.20*	0.19*	0.07	0.06
自变量	辱虐管理	-0.36***	-0.20*	-0.26**	-0.05
中介变量	自我效能感		0.52***		0.66***
R^2		0.18	0.42	0.18	0.52
Adj- R^2		0.13	0.38	0.08	0.49
F		3.39*	9.72***	2.43*	14.61***
ΔR^2		0.12	0.24	0.06	0.39

注:***表示 $p<0.001$ 。

5 结果讨论

目前,国内外辱虐管理对结果变量的作用过程中的中介变量的研究主要集中于组织公平和组织认同 2 个变量上。本研究结果表明,除了上述 2 个变量外,自我效能感也在辱虐管理对工作绩效的影响中起中介作用,这在一定程度上丰富了辱虐管理的研究成果。TEPPER^[3]认为辱虐管理会降低下属的自尊,从而降低下属的任务绩效。本研究也表明辱虐管理除了通过自我效能感影响任务绩效外,还会通过其他的中介变量影响任务绩效。ARYEE 等^[20]认为,辱虐管理会耗竭下属的积极资源,使其缺乏投入工作所需的资源,导致其对工作贡献的减少,且下属会尽力保存其资源不至于消耗过度,从而减少参与合作行为(如帮助同事)^[30]。本研究从 COR 理论的角度,将自我效能感作为一种下属所拥有的资源,证明其在辱虐管理对周边绩效的影响中起完全中介作用。

鉴于辱虐管理对员工工作绩效的消极影响,组织应采取措施控制或消除这种负面影响。SUTTON^[31]指出,企业高层管理人员最有效的措施是阻止辱虐管理的发生,组织权威对辱虐管理应该是零容忍度。企业管理人员也应意识到辱虐管理对员工的负面影响,要控制自己的负面情绪,减少辱虐管理行为的发生。但是,辱虐管理行为是员工的一种主观感知,同一主管表现出来的行为,有的下属认为是辱虐行为,有的则认为不是;在一种情境下被认为是辱虐行为,在另一种情境下则可能被认为不是^[1]。鉴于此,在对辱虐管理采取处罚措施前,应充分地

调查辱虐管理是否真实地存在;同时,也应指导员工如何积极应对辱虐管理,使其尽量表现出建设性的行为(如将遇到的挫折或不公平写下来,此方法可以缓解员工的心理压力,放松心情,降低其报复的意愿^[32]),而不是表现出偏差行为,以及降低工作绩效和组织公民行为。本研究结果表明,组织还可以通过实施提高员工自我效能感的措施,使员工设置更高的目标,在困难面前更加坚韧,从而取得更好的工作绩效。

本研究也存在以下不足之处:①主要针对辱虐管理对工作绩效的作用机制进行研究,只考虑了中介变量的影响,而未考虑其边界条件。已有研究表明,组织结构可以作为辱虐管理对工作绩效影响的边界条件^[30]。在未来的研究中,可以考虑在不同组织结构下,辱虐管理对工作绩效的影响及其差异。②自我效能感对工作绩效的影响研究是在组间层次上进行的,国外已有研究表明,在组间层次和组内层次,自我效能感对工作绩效的影响是有差异的,尤其是在组内层次,随着实践的发展,自我效能感与绩效呈负相关关系^[17]。未来的研究可以从多层次的视角出发,研究自我效能感对工作绩效的影响。

参 考 文 献

[1] HARRIS K J, KACMAR K M, ZIVNUSKA Z. An Investigation of Abusive Supervision as a Predictor of Performance and the Meaning of Work as a Moderator of the Relationship [J]. The Leadership Quarterly, 2007, 18 (3): 252~263

[2] 刘军, 吴隆增, 林雨. 应对辱虐管理: 下属逢迎与政治技能的作用机制研究 [J]. 南开管理评论, 2009, 12(2): 52~58

[3] TEPPER B J. Consequences of Abusive Supervision [J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(2): 178~190

[4] ZELLARS K L, TEPPER B J, DUFFY M K. Abusive Supervision and Subordinates' Organizational Citizenship Behavior [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87 (6): 1 068~1 076

[5] ARYEE S, CHEN Z X, SUN L Y, et al. Antecedents and Outcomes of Abusive Supervision: Test of a Trickle-Down Model [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92 (1): 191~201

[6] 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, 41(6): 510~518

[7] WU T Y, HU C. Abusive Supervision and Employee Emotional Exhaustion: Dispositional Antecedents and Boundaries [J]. Group and Organization Management, 2009, 34 (3): 143~169

[8] HOBFOLL S E. Conservation of Resources: A New

- Attempt at Conceptualizing Stress [J]. American Psychologist, 1989, 44(3): 513~524
- [9] HOBFOLL S E. The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory [J]. Applied Psychology: An International Review, 2001, 50(3): 337~421
- [10] CROPANZANO R, MITCHELL M S. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review [J]. Journal of Management, 2005, 31(6): 874~900
- [11] GOULDNER A W. The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement [J]. American Sociological Review, 1960, 25(2): 161~178
- [12] MOTOWIDLO S J, VAN S J R. Evidence That Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance [J]. Journal of Applied Psychology, 1994, 79(4): 475~480
- [13] BANDURA A. Self-efficacy: The Exercise of Control [M]. New York: Freeman, 1997
- [14] BANDURA A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change [J]. Psychological Review, 1977, 84(3): 191~215
- [15] CHEN G, PAUL D B. The Role of Different Levels of Leadership in Predicting Self- and Collective Efficacy: Evidence for Discontinuity [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(3): 549~556
- [16] ROBERT W, BANDURA A. Social Cognitive Theory of Organizational Management [J]. Academy of Management Review, 1989, 14(3): 361~384
- [17] GILLIAN B, YEO A N. An Examination of the Dynamic Relationship between Self-Efficacy and Performance Across Levels of Analysis and Levels of Specificity [J]. Journal of Applied Psychology, 2006, 91(5): 1 088~1 101
- [18] WRIGHT T A, HOBFOLL S E. Commitment, Psychological Well Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout [J]. Journal of Business and Management, 2004, 9(4): 389~406
- [19] HOBFOLL S E, FREEDY J. Conservation of Resource: A General Stress Theory Applied to Burnout [M]//SCHANFELI W B, MASLACH C, MAREK T. Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. Washington, DC: Taylor & Francis, 1993: 115~129
- [20] SCHWARZER R, KWIASTEK P, SCHRÖDER K, et al. The Assessment of Optimistic Self Beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese Version of the General Self-Efficacy Scale [J]. Applied Psychology: An International Review, 1997, 46(1): 69~88
- [21] WILLIAMS L J, ANDERSON S E. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behaviors [J]. Journal of Management, 1991, 17(3): 601~617
- [22] BORMAN W C, MOTOWIDLO S J. Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance [M]//SCHMITT N, BORMAN W C. Personnel Selection in Organizations San Francisco, Jossey-Bass, 1993: 71~98
- [23] LIDEN R C, ERDOGAN B, WAYNE S J, et al. Leader-member Exchange, Differentiation, and Task Interdependence: Implications for Individual and Group Performance [J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(6): 723~746
- [24] BOWEN C C, SWIM J K, JACOBS R R. Evaluating Gender Biases on Actual Job Performance of Real People: A Meta-Analysis [J]. Journal of Applied Social Psychology, 2000, 30(10): 2 194~2 215
- [25] HARRIS J K, HARVEY P, KACMAR M. Abusive Supervisory Reactions to Coworker Relationship Conflict [J]. The Leadership Quarterly, 2011, 22(5): 1 010~1 023
- [26] 陈雪峰, 时勤. 参与式领导行为的作用机制 [J]. 管理世界, 2008(3): 126~132
- [27] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(5): 879~903
- [28] 谢宝国, 龙立荣. 职业生涯高原对员工工作满意度、组织承诺、离职意愿的影响 [J]. 心理学报, 2008, 40(8): 927 ~ 938
- [29] BARON R M, KENNY D A. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51(6): 1 173~1 182
- [30] ARYEE S, SUN L, CHEN Z, et al. Abusive Supervision and Employee Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure [J]. Management and Organization Review, 2008, 4(3): 393~411
- [31] SUTTON R I. The No Asshole Rule: Building a Civilized Workplace and Surviving One That Isn't [M]. New York: Warner Business Books, 2007
- [32] BARCLAY L J, SKARLICKI D P. Healing the Wounds of Organizational Injustice: Examining the Benefits of Expressive Writing [J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(3): 511~523

(编辑 郭恺)

通讯作者: 颜爱民(1963~), 男, 湖南邵阳人。中南大学(长沙 410083)商学院教授、博士研究生导师。研究方向为组织行为与人力资源管理。E-mail: e-trust@263.net