

复杂企业环境下辱虐式领导、团队效能、团队绩效作用机制的实证研究

马跃如, 彭静, 李树

(中南大学商学院, 湖南长沙, 410083)

摘要: 企业的辱虐式领导行为将导致领导与下属关系恶化, 因此需要对辱虐式领导进行有效管理, 以构建和谐劳动关系。通过从群体层面来探讨复杂企业环境条件下的辱虐式领导、团队绩效与团队效能感的作用机制, 认为: ①辱虐式领导与团队绩效显著负相关, 辱虐式领导能够预测团队绩效水平; ②团队效能感在辱虐式领导与团队绩效之间存在中介作用, 辱虐式领导将降低下属团队效能感, 进而降低团队绩效水平; ③企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间存在调节作用; ④企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队效能感之间存在调节作用; ⑤企业环境的不确定性在团队效能感与团队绩效之间存在调节作用。

关键词: 辱虐式领导; 团队效能感; 团队绩效; 企业环境; 领导力饥渴

中图分类号: C933.4

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2011)04-0078-08

一、引言

复杂环境下, 企业需要高效的领导者作为企业的“掌舵者”。21 世纪是一个“领导力饥渴”的时代, 对于卓越的领导者的需求将呈现“井喷式增长”。在过去的 15 年中, 随着政界与企业界高层领导丑闻在媒体上频频曝光, 大量的研究者开始对领导者行为的阴暗面和破坏性进行了研究, 使得该领域逐渐成为领导学与组织行为学研究的焦点。2007 年, 领导季刊(Leadership Quarterly)把破坏性领导作为研究专题, 这在很大程度引起了众学者的注意。辱虐式领导(abusive supervision)即是这类研究的典型代表。由于这种负面领导行为不仅会引发员工消极的心理及行为反应, 而且会对他们的工作态度和角色内及角色外绩效产生不利影响^[1], 辱虐式领导者必将成为企业发展的瓶颈。特别是在中国情境下, 企业发展处于非常关键的阶段, 劳动关系的不和谐因素呈现出爆炸式增加趋势, 各种矛盾也越来越尖锐, 因此, 对辱虐式领导进行有效的管理, 减少领导与下属之间的冲突, 对于构建和谐劳动关系,

具有重要的理论和实践意义。关于辱虐式领导对员工与组织的作用机理, 学者大都从个体层面研究, 而本研究从群体层面探讨辱虐式领导对团队绩效的作用机制, 并引入团队效能感作为二者的中介变量, 引入企业环境的不确定性作为二者的调节变量, 主要研究内容有: ①探讨辱虐式领导对团队绩效的作用机制; ②探讨团队效能感在辱虐式领导与团队绩效之间的中介作用机制; ③探讨企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间的调节作用机制; ④探讨企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队效能感之间的调节作用机制; ⑤探讨企业环境的不确定性在团队效能感与团队绩效之间的调节作用机制, 变量框架如图 1 所示。

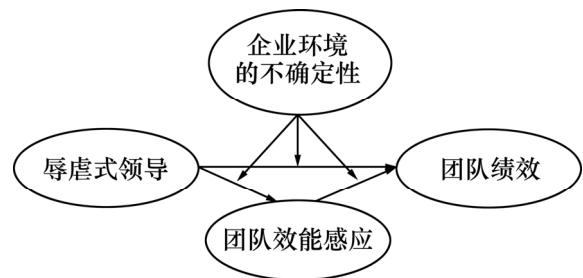


图 1 研究变量框架

收稿日期: 2011-03-15; 修回日期: 2011-06-25

作者简介: 马跃如(1963-), 男, 湖南长沙人, 博士, 中南大学教授, 博士生导师, 主要研究方向: 劳动经济学, 人力资源管理, 产业组织理论; 彭静(1988-), 女, 湖南娄底人, 中南大学硕士研究生, 主要研究方向: 领导学; 李树(1985-), 男, 湖南邵阳人, 中南大学博士研究生, 主要研究方向: 人力资源管理, 领导学。

二、辱虐式领导的概念与研究假设

(一) 辱虐式领导概念的提出

近年来, 关于工作场所负面行为引起了很多学者的研究。关于领导阴暗面的研究主要侧重于有害的领导行为和后果, 很多研究者已经提出了各种概念来进行描述, 如: 辱虐式领导(abusive supervisors), 伤害身体的领导者(health endangering leaders), 暴君(petty tyrants), 欺凌(bullies), 越轨的领导者(derailed leaders), 无法忍受的老板(intolerable bosses), 精神病患型领导(psychopaths)^[2]。其中, 暴君(Petty tyranny)是指领导者使用权力去压迫下属的行为, 包括武断, (arbitrary decision)、自傲(self-aggrandizement)、轻视下属(belittling subordinates)、缺乏体贴(lack of consideration)、制造冲突(forcing conflict resolution)、不鼓励参与(discouraging initiative)和处罚不灵活(non-contingent punishment)这六个维度^[3]; 领导侵略(supervisor aggression)是指在工作情境中领导者所施加的故意伤害下属心理的行为^[4]; 领导诋毁(supervisor undermining)是指领导者意图妨碍他人建立和维持正常的个人关系、工作成功和良好声誉的行为^[5]。

辱虐式领导(abusive supervision)这一概念最早是由美国学者 Tepper 在 2000 年提出, 它是指下属感觉到的管理者长期表现出的敌意行为, 既包括口头上的攻击, 也包含一些非言语的行为, 但不包括身体攻击^[6]。Ashforth 强调辱虐式领导行为的冷酷无情, 认为辱虐式领导是指管理者专横地运用自己的权力和淫威虐待自己的下属^[3]。这些定义都强调管理者对下属的敌对、恐吓与虐待。本研究采用 Tepper 的概念。

(二) 研究假设

1. 辱虐式领导对团队绩效的作用机制

二十世纪九十年代, 团队工作(team work)成为管理方面的流行概念。Hackman 指出, 与团队成功相关的因素有: 支持要素、人力资源要素、团队关系^[7]。团队绩效的完成情况与领导者有着密切的关系, 无论是领导的素质与能力, 还是领导行为, 都对团队的互动、团队凝聚力、团队承诺水平、团队冲突状况等产生影响, 最终反映在对团队绩效的影响上。辱虐式领导侵害了团队成员个体的自尊, 不利于团队的凝聚力的增加、团队承诺的提升、团队友善互动行为的增加, 将导致团队绩效水平的降低。因此, 研究者提出以下研究假设:

研究假设 H1: 辱虐式领导与团队绩效显著负相

关, 辱虐式领导能够显著预测团队绩效水平。

2. 团队效能感在辱虐式领导与团队绩效之间的中介作用机制

团队效能(team effectiveness)是使团队绩效长期、可持续提高的重要预测因素, 团队效能反映的是团队工作的努力程度和可持续性。Gladstein 将团队效能分为绩效与满意度^[8], 而根据 Tjosvold, Poon&Yu 的观点, 团队效能是团队能有效地为其顾客服务的程度^[9]。团队效能感往往与团队绩效有着密切的关系。辱虐式领导将降低团队效能感水平, 而团队效能感水平降低对团队绩效状况产生负面影响。因此, 研究者提出以下研究假设:

研究假设 H2: 团队效能感在辱虐式领导与团队绩效之间的中介作用。

3. 企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间的调节作用机制

在动荡的企业环境下, 领导者在领导过程中更可能采取一些辱虐式领导行为, 而且下属对辱虐式领导行为的感知能力也会降低, 甚至会表示理解。因此, 在高不确定性的企业环境条件下, 辱虐式领导行为对与团队绩效的负面影响会较小; 反之, 在低不确定性的企业环境条件下, 企业员工与下属之间的关系比较稳定, 当领导者向下属施加辱虐式领导行为时, 更可能感知到这种领导行为的存在, 会造成领导者与下属之间不和谐的关系, 很可能影响到团队成员之间的分工与合作, 最终影响到团队绩效水平。因此, 研究者提出以下研究假设:

研究假设 H3: 企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间具有调节作用。

4. 企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队效能感之间的调节作用机制

在动荡的企业环境下, 辱虐式领导行为的发生会增多, 进而团队效能感应水平会受到负面影响; 而在稳定的企业环境下, 辱虐式领导行为会得到更加有效的约束, 因而辱虐式领导对团队效能感的负面作用会相对较小。因此, 研究者提出以下研究假设:

研究假设 H4: 企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队效能感之间具有调节作用。

5. 企业环境的不确定性在团队效能感与团队绩效之间的调节作用机制

在动荡的企业环境下, 对团队之间的分工与协作提出了更高的挑战。复杂环境往往对团队互动过程造成更大的压力, 团队成员工作压力会更大, 可能降低团队效能感, 并且团队绩效的提高也更加困难, 但由于环境复杂性的压力, 如果团队效能感高, 更可能产

生卓越的绩效;相反,如果团队效能感低,环境越复杂,团队绩效水平可能会更低。因此,研究者提出以下研究假设:

研究假设 H5:企业环境的不确定性在团队效能感与团队绩效之间具有调节作用。

三、研究工具与数据收集

(一) 研究变量测量量表

1. 辱虐式领导

应用最广泛的是 Tepper 在 2000 年编制的含 15 个项目的量表,如:“我的上司经常在别人面前贬低下属”^[6],研究证明 Tepper 所研制的辱虐式领导问卷是一个比较成功的测量工具。Aryee 等人研究中所使用的含 10 个项目的中文版辱虐式领导量表,该量表是根据 Aryee 等人对中国文化情境的理解,在 Tepper 所开发的 15 题辱虐式领导量表中选用 10 个文化中性(culturally neutral)的项目所构成^[10]。Harris 等经过验证性因子分析发现,Tepper 所提出的 15 个维度中的 11 个维度具有更高的结构效度,这 11 个维度和原始的 15 个维度的相关系数高达 0.98^[11]。本研究中采用 Tepper 在 2000 年所研制的辱虐式领导问卷。

2. 团队绩效

对团队绩效的测量主要有客观评估和主观评估 2 种方法。很多学者认为内聚力和决策效率是衡量团队绩效的 2 个关键预测因素。本研究在综合 Motowidlo 和 van Scotter, Ancona Caldwell 等的研究基础上^[12],适当修改团队绩效测量量表,该问卷由 4 个题项组成,分别考察团队工作效率、任务完成质量、完成时间、遵守预算,如:“群体能够迅速而高效地完成大部分任务”等。

3. 团队效能感

本研究中团体效能感问卷是 Salanova 提出的,由 4 个项目组成,如:“对群体完成艰巨任务的信心”等^[13]。

4. 企业环境的不确定性

本研究采用 Jaworski & Atuahene Gima 编制的企业环境的不确定性的测量量表,包含 9 个项目,如:“我们的产品或服务更新很快”等^[14]。

(二) 样本选择和数据收集

本次研究共发放问卷 250 份,回收 198 份,问卷的回收率将近 80%。在回收的问卷中,研究者逐份进行核查,对于数据有较多缺失、填写明显不认真、回答自相矛盾的问卷予以删除,再使用 SPSS 17.0 软件

进行残差分析,删除异变值后,最终留下 181 份有效问卷作为研究数据,数据有效率约为 90%,比较令人满意。调查对象绝大部分参与者均是企、事业单位的全职员工,主要分布在长沙、广州、深圳、东莞这四个城市。样本基本描述性统计如表 1 所示。

表 1 样本的基本描述性统计

| 变量 | 类别 | 人数 | 百分比 |
|------|---------|-----|------|
| 性别 | 男 | 80 | 44.2 |
| | 女 | 101 | 55.8 |
| 婚姻 | 未婚 | 109 | 60.2 |
| | 已婚 | 72 | 39.8 |
| 年龄 | 30 岁以下 | 107 | 59.1 |
| | 30 岁以上 | 74 | 40.9 |
| 学历 | 本科以下 | 78 | 43.1 |
| | 本科及以上 | 103 | 56.9 |
| 职位 | 基层管理者以下 | 123 | 68.0 |
| | 中、高层管理者 | 58 | 32.0 |
| 工作年限 | 5 年以下 | 91 | 50.3 |
| | 5 年以上 | 90 | 49.7 |

四、数据分析与讨论

(一) 研究变量的信度分析

由于本研究中辱虐式领导、团队绩效、团队效能感、企业环境的不确定性均是比较成熟的量表,故只进行信度分析,用内部一致性系数来衡量。分析结果显示,辱虐式领导量表的克隆巴哈系数(CronbaCha a)为 0.964,非常高;团队绩效量表的克隆巴哈系数(CronbaCha a)为 0.893,非常高;团队效能感量表的克隆巴哈系数(CronbaCha a)为 0.910,非常高;

企业环境的不确定性量表的克隆巴哈系数(CronbaCha a)为 0.826,非常高。由此可见,这些量表均具有良好的可靠性和稳定性,测量结果可信,具体结果如表 2 所示。

(二) 研究变量的基本描述性统计与相关分析

首先进行基本描述性统计分析,其中辱虐式领导均值的得分为 2.003 3,处于偏低水平,标准差的值为 0.884 66,也不大,说明本研究的调查对象在对辱虐式领导行为的判断上比较一致,我国企业辱虐式领导现象发生并不是非常严重。而团队绩效、企业环境的不确定性、团队效能感的得分水平也大多处于中等偏上水平,分别为 3.259 7、3.307 6、3.643 6,标准差也比较适中,分别为 0.854 87、0.646 73、0.821 21。

其次进行 Pearson 相关分析法, 其中辱虐式领导与团队绩效显著负相关, 相关系数为-0.184, 辱虐式领导与团队效能感显著负相关, 相关系数为-0.208; 团队绩效与团队效能感显著正相关, 相关系数为 0.704; 团队绩效与企业环境的不确定性显著正相关, 相关系数为 0.539; 团队效能感与企业环境的不确定性显著正相关, 相关系数为 0.529; 但辱虐式领导与企业环境的不确定性正相关, 但不显著, 具体结果如表 2 所示。

(三) 研究变量的回归分析

采用多元回归分析的方法进一步对研究假设进行检验, 具体如下:

1. 辱虐式领导对团队绩效的作用机制

以辱虐式领导为自变量, 以团队绩效为因变量, 进行回归分析, 从结果看, 整个模型拟合的 Sig. 为.013(a), 决定系数为 0.034, 模型拟合结果不理想, 但辱虐式领导的标准化系数(Standardized Coefficients)为-0.184, 显著, 具体见表 3。

至此, 研究假设 H1 得到了检验: 辱虐式领导与团队绩效显著负相关, 辱虐式领导能够显著预测团队绩效水平。

2. 团队效能感的中介作用

本研究根据 Baron 和 Kelmy 所提供的中介作用的检验程序和判断条件, 来检验团队效能感在辱虐式领

导与团队绩效之间的中介作用。

第一步以辱虐式领导为自变量, 团队效能感为因变量进行回归分析。从回归分析结果看, 整个模型拟合的 Sig. 为.005(a), 决定系数为 0.043, 模型拟合结果不是十分理想, 辱虐式领导的标准化系数(standardized coefficients)为-0.208, 显著。第二步以团队效能感为自变量, 团队绩效为因变量进行回归分析。从结果看, 整个模型拟合的 Sig. 为.000(a), 决定系数为 0.496, 模型拟合结果非常理想, 团队效能感的标准化系数(standardized coefficients)为 0.704, 显著性水平非常高。第三步首先以辱虐式领导为自变量, 团队绩效为因变量进行回归分析, 而关于辱虐式领导对团队绩效的作用机制已经进行了分析, 因此这里就不再重复。其次以辱虐式领导、团队效能感为自变量, 团队绩效为因变量进行回归分析。从结果看, 整个模型拟合的 Sig. 为.000(a), 决定系数为 0.497, 模型拟合结果非常理想, 团队效能感的标准化系数(standardized coefficients)为 0.696, 显著, 但辱虐式领导标准化系数变为-0.039, 并且变得不显著, 这说明存在完全中介作用, 具体见表 3。

至此, 研究假设 H2 得到了检验: 团队效能感在辱虐式领导与团队绩效之间的存在中介作用。

3. 企业环境的不确定性的调节作用

根据温忠麟教授等的归纳, 本研究通过对自变量

表 2 研究变量的平均数、标准差、信度及相关分析

| 变量 | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | |
|-----------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 辱虐式领导 | 2.003 3 | 0.884 66 | 0.964(a) | | | |
| 团队绩效 | 3.259 7 | 0.854 87 | -0.184** | 0.893(a) | | |
| 企业环境的不确定性 | 3.307 6 | 0.646 73 | 0.010 | 0.539** | 0.826(a) | |
| 团队效能感 | 3.643 6 | 0.821 21 | -0.208** | 0.704** | 0.529** | 0.910(a) |

注: *p<0.05, **p<0.001(双尾检验); 对角线上的数字表述量表的 CronbaCha a 系数。

表 3 研究变量的回归分析

| 自变量 | 因变量 | | | | | | | | |
|----------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------------|
| | 模型 a | 模型 b | 模型 c | 模型 d | 模型 e | 模型 f | 模型 g | 模型 h | |
| | 团队效能 系数 | 团队绩效 系数 | 团队绩 系数 | 团队绩效 系数 | 团队绩效 系数 | 团队绩效 系数 | 团队效能感 系数 | 团队绩效 系数 | |
| 辱虐式领导 | -0.208** | | -0.184* | -0.039 | -0.189* | -1.020* | -0.161* | -0.126* | |
| 团队效能感 | | 0.704*** | | 0.696*** | | | | | 0.133** 0.302** |
| 企业环境不确定性 | | | | | 0.541*** | 0.281** | 0.341** | 0.321** | 0.231** 0.286** |
| 乘积变量 | | | | | | 0.968*** | | 0.768*** | 0.764** |
| R Square | 0.043 | 0.496 | 0.034 | 0.497 | 0.318 | 0.492 | 0.342 | 0.418 | 0.358 0.416 |
| F | 8.107** | 176.179*** | 6.242* | 88.099*** | 43.024*** | 59.157*** | 42.124** | 9.986** | 18.983* 63.472** |

和调节变量做中心化后, 进行做 $Y=aX+bM+cXM+e$ 的层次回归分析并检验 c 的显著性, 如果在引入 XM 后, 模型的 R Square 增大, 并且 c 通过显著性检验, 则表明调节作用存在。

(1) 检验企业环境不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间的调节作用。首先以辱虐式领导与企业环境的不确定性为自变量, 以团队绩效为因变量, 进行回归分析。从回归分析结果看, 整个模型拟合的 $Sig.$ 为 .000(a), 决定系数为 0.318, 模型拟合结果非常理想, 辱虐式领导的标准化系数(standardized coefficients)为 -0.189, 显著, 企业环境的不确定性标准化系数为 0.541, 显著。然后, 引入乘积变量的回归分析, 以辱虐式领导、企业环境的不确定性及其乘积变量为自变量, 以团队绩效为因变量, 进行回归分析。从结果看, 整个模型拟合的 $Sig.$ 为 .000(a), 决定系数为 0.492, 模型拟合结果非常理想, 辱虐式领导、企业环境的不确定性及其乘积变量的标准化系数(standardized coefficients)都十分显著。从层次分析结果看, 两个模型通过了 0.000 显著性水平的检验, 得到了比较好的拟合, 而根据调节作用的检验流程, 模型在加入辱虐式领导与企业环境的不确定性的乘积变量后, R Square 有发生变化, 增加了 0.164, 而乘积变量的系数 0.968, 且非常显著, 通过了双尾检验, 表明企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间存在有调节作用, 具体见表 3。

(2) 检验企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队效能感之间调节作用。首先以辱虐式领导与企业环境的不确定性为自变量, 以团队效能感为因变量, 进行回归分析。从结果看, 整个模型拟合的 $Sig.$ 为 .000(a), 决定系数为 0.342, 模型拟合结果非常理想, 辱虐式领导的标准化系数(Standardized Coefficients)为 -0.161, 显著, 企业环境的不确定性标准化系数为 0.341, 显著。然后, 引入乘积变量的回归分析, 以辱虐式领导、企业环境的不确定性及其乘积变量为自变量, 以团队效能感为因变量, 进行回归分析。从结果看, 整个模型拟合的 $Sig.$ 为 .000(a), 决定系数为 0.418, 模型拟合结果非常理想, 辱虐式领导、企业环境的不确定性及其乘积变量的标准化系数(Standardized Coefficients)都十分显著。通过上面两个步骤的回归分析, 总结检验结果如表 6。从层次分析结果看, 两个模型通过了显著性水平的检验, 得到了比较好的拟合, 而根据调节作用的检验流程, 模型在加入辱虐式领导与企业环境的不确定性的乘积变量后, R Square 有发生变化, 增加了 0.076, 而乘积变量的系数 0.768, 且十分显著, 通过了双尾检验, 表明企业环境的不确定

性在辱虐式领导与团队效能感之间存在有调节作用, 具体见表 3。

(3) 检验企业环境的不确定性在团队效能感与团队绩效之间调节作用。首先以团队效能感与企业环境的不确定性为自变量, 以团队绩效为因变量, 进行回归分析。从结果看, 整个模型拟合的 $Sig.$ 为 .000(a), 决定系数为 0.358, 模型拟合结果非常理想, 团队效能感的标准化系数(Standardized Coefficients)为 0.133, 显著性水平非常高, 企业环境的不确定性标准化系数为 0.231, 显著。然后, 引入乘积变量的回归分析, 以团队效能感、企业环境的不确定性及其乘积变量为自变量, 以团队绩效为因变量, 进行回归分析。从回归分析结果看, 整个模型拟合的 $Sig.$ 为 .000(a), 决定系数为 0.416, 模型拟合结果非常理想, 团队效能感、企业环境的不确定性及其乘积变量的标准化系数(Standardized Coefficients)显著性水平非常高。从层次分析结果看, 两个模型通过了 0.000 显著性水平的检验, 得到了比较好的拟合, 而根据调节作用的检验流程, 模型在加入团队效能感与企业环境的不确定性的乘积变量后, R Square 有发生变化, 增加了 0.058, 而乘积变量的系数 0.764, 显著性水平达到了 0.000, 通过了双尾检验, 表明企业环境的不确定性在团队效能感与团队效能感之间存在有调节作用, 具体见表 3。

在前面研究的基础上, 本研究把企业的环境分为高、低两种, 分别作出在不同环境下辱虐式领导与团队绩效、辱虐式领导与团队效能感、团队效能感与团队绩效的线性回归图, 具体如图 2、3、4, 也证明了通过层次回归对 H3、H4、H5 的检验结果。

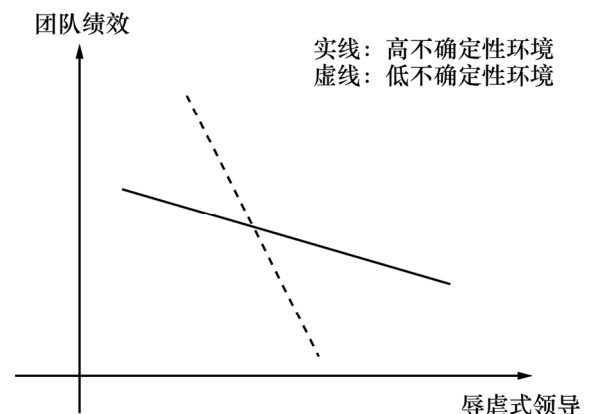


图 2 企业环境不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间的调节作用

至此, 以下研究假设得到了检验:

研究假设 H3: 企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间存在调节作用;

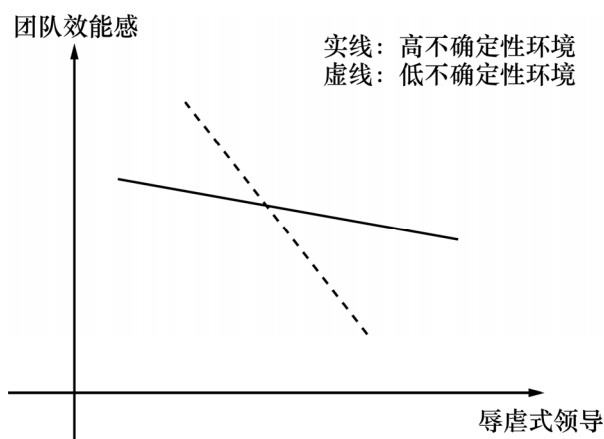


图3 企业环境不确定性在辱虐式领导与团队效能感之间的调节作用

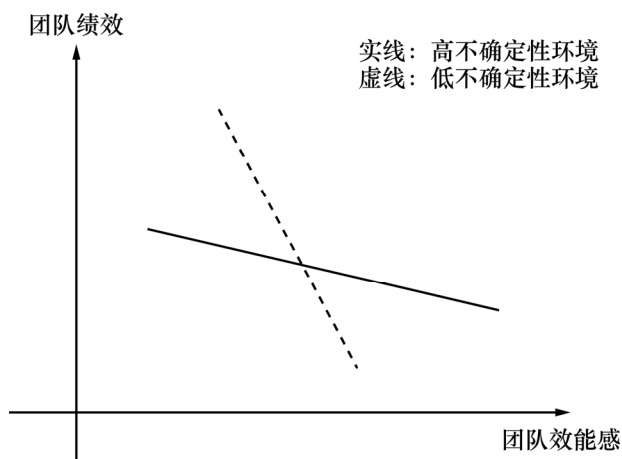


图4 企业不确定性环境在团队效能感与团队绩效之间的调节作用

研究假设 H4: 企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队效能感之间存在调节作用;

研究假设 H5: 企业环境的不确定性在团队效能感与团队绩效之间存在调节作用。

(四) 研究结构方程模型的拟合

结构方程建模法(简称 SEM)是一种综合运用多元回归分析、路径分析(Path Analysis)和验证性因素分析方法而形成的一种统计数据分析工具, 可以用来解释一个或多个自变量与一个或多个因变量之间的关系。在结构方程模型中, 不存在调节变量, 因此采用 AMOS 7.0 构建基于辱虐式领导、团队绩效、团队效能感三个变量之间的结构方程模型, 标准路径如图 5 所示。从拟合指标来看, CMIN/DF 为 1.985; RMSEA 为 0.062; IFI 为 0.974; CFI 为 0.944; TLI 为 0.922; NFI 为 0.962; PNF1 为 0.830; PCFI 为 0.838, 根据温忠麟、侯杰泰、马仕赫伯特结构方程模型的拟合指标, 本研究拟合指

标结果很不错, 再次对研究假设进行了验证。

五、研究结果与启示

(一) 主要研究结论及其对管理实践的启示

(1)辱虐式领导与团队绩效显著负相关, 辱虐式领导能够预测团队绩效水平, 辱虐式领导行为将降低团队绩效水平, 从而对辱虐式领导进行有效管理有利于减少团队绩效水平的阻碍因素。因此在企业管理实践过程中, 要对辱虐式领导进行有效管理, 采取相应措施来避免辱虐式领导者对组织与下属施加的各种负面领导行为, 从而减少辱虐式领导对组织与员工利益的破坏行为, 最终使团队绩效得到提升。

(2)团队效能感在辱虐式领导与团队绩效之间存在着中介作用, 而且是完全中介作用。辱虐式领导对团队效能感有负面的作用, 能够降低团队效能感水平, 而团队效能感水平的降低也将导致团队绩效水平的降低。作为一个领导者, 提高团队成员的团队效能感水平能够提高团队的绩效水平, 但是施加辱虐式领导行为则会降低团队效能感, 从而降低团队绩效水平, 因此要避免施加辱虐式领导行为。

(3)①企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队绩效之间存在调节作用, 在高的不确定性企业环境条件下, 辱虐式领导行为对团队绩效产生的负面影响更小, 而在低的不确定性企业环境条件下, 辱虐式领导行为对团队绩效产生的负面影响更大; ②企业环境的不确定性在辱虐式领导与团队效能感之间存在调节作用, 在高的不确定性企业环境条件下, 辱虐式领导行为对团队效能感产生的负面影响更大, 而在低的不确定性企业环境条件下, 辱虐式领导行为对团队效能感产生的负面影响较小些; ③企业环境的不确定性在团队效能感与团队绩效之间存在调节作用, 高不确定性环境下, 团队效能感对团队绩效水平影响更大, 而低不确定性环境下, 团队效能感对团队绩效水平影响较小些。因此在不确定性企业环境下, 对辱虐式领导进行有效管理, 考虑具体的企业环境因素非常必要, 并且需要针对具体情境进行权变管理。

(二) 研究的局限性与展望

(1)没有通过配对样本来收集数据, 数据都来源于调查样本对象对其直接上司的辱虐式领导行为、团队效能感等的评价, 可能导致严重的同源误差, 以后的研究可以采用配对样本, 一部分数据来源于领导, 一部分数据来源于员工。

(2)本研究属于横断研究, 解释变量间的因果关系

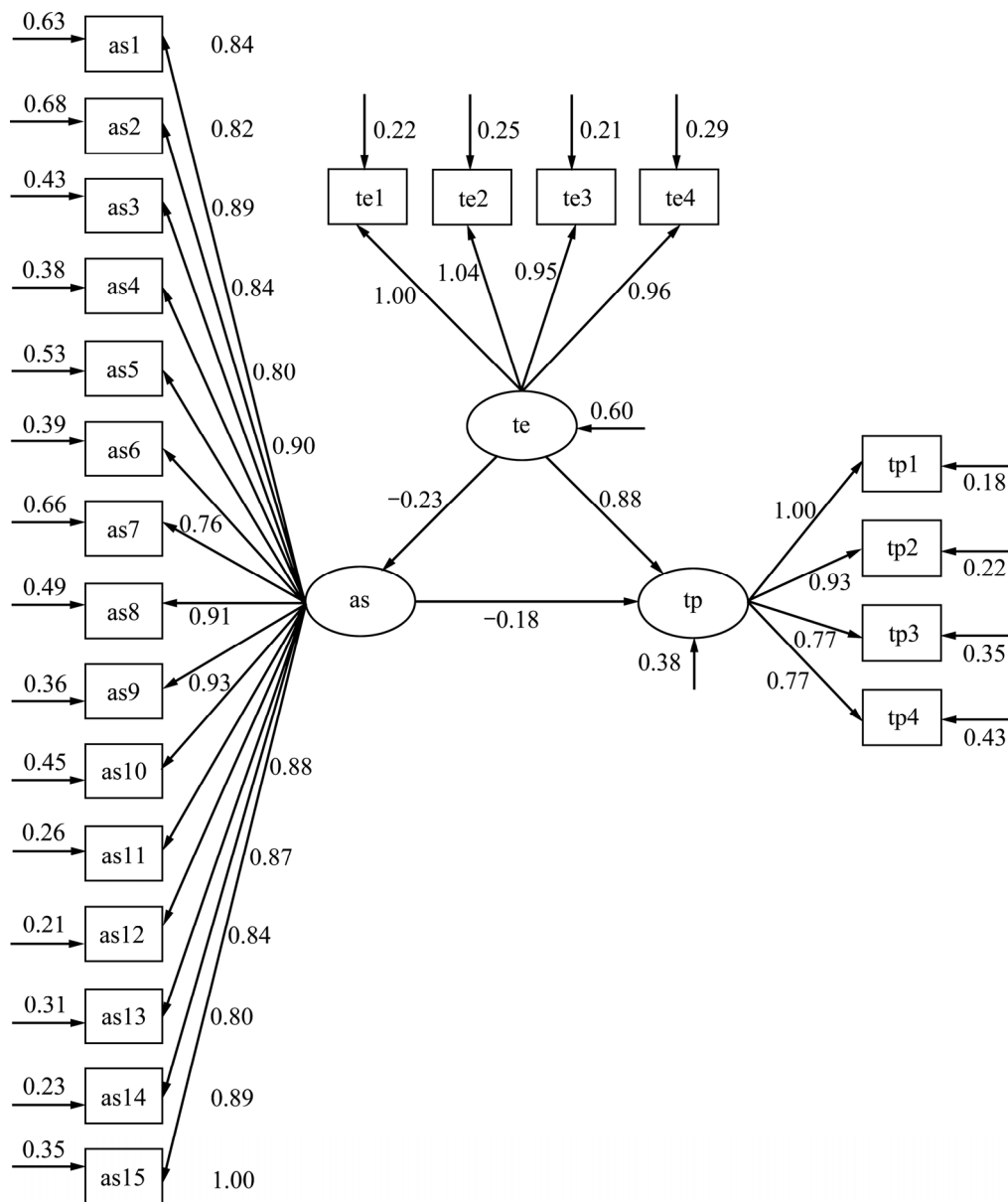


图 5 辱虐式领导、团队效能感、团队绩效的结构方程模型拟合标准路径

略显不够，以后的研究可以采用纵向研究与横向研究相结合，增强研究结论说服力。

(3)本研究主要从群体层面探讨，未来的研究可以考察从个体、群体、组织的层面及其三个层面的交互或者跨层次来深入辱虐式领导对组织与员工的作用机制研究。

(4)有效样本只有 181 个，而且更多地采取了方便取样的方法，未能在全国范围内进行严格抽样，样本主要分布长沙、广州、深圳、东莞这四个城市的一些企业，而我国地域广泛，地区之间文化差异显著，因此本研究样本对象不够具有代表性，其结论一般性不足，以后的研究可以扩大样本渠道来源，更具有代表性。

参考文献:

- [1] Tepper B J. Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda [J]. *Journal of Management*, 2007, 33: 261-89.
- [2] Einarsen S, Aasland M S, Skogstad A. Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model [J]. *The Leadership Quarterly*, 2007, 18: 207-216.
- [3] Ashforth B. Petty tyranny in organizations [J]. *Human Relations*, 1994, 47: 755-778.
- [4] Schat Aaron C H, Frone Michael R, Kelloway E. *Handbook of workplace violence* [M]. US: 2006: 47-89.
- [5] Zellars K L, Tepper B J, Duffy M K. Abusive supervision and subordinates, organizational citizenship behavior [J]. *Journal of*

- Applied Psychology, 2002, 87(6): 1068–1076.
- [6] Bennett J, Tepper. Consequences of abusive supervision [J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(2): 178–190.
- [7] Hackman. A theory of team coaching [J]. The Academy of Management Review, 2005, 30(2): 289–290.
- [8] Gladstein D L. Groups in context: A model of task group effectiveness [J]. Administrative Science Quarterly, 1984, 29: 499–517.
- [9] Tjosvold, Poon, Yu. Team effectiveness in China: Cooperative conflict for relationship building [J]. Human Relations, 2005, 58(3): 341–367.
- [10] Aryee Samuel, Chen Zhen, Xiong Sun, et al. Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model [J]. A Journal of Applied Psychology, 2007, 92(1): 191–201.
- [11] 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.
- [12] Ancona, Caldwell. Bridging the boundary: external activity in performance in organizational teams [J]. Administrative Science Quarterly, 1993, 37: 634–65.
- [13] Salanova M, Llorens S, Cifre E, et al. Perceived collective efficiency, subjective well-being and task performance among electronic work groups an experimental study [J]. Small Group Research, 2003, 34(1): 43–73.
- [14] Atuahene, Gima Jaworski. Market orientation and innovation [J]. Journal of Business Research, 1997, 30(2): 93–103.

A study on the action and mechanism of abusive supervision, team effectiveness and team performance under the complex environment

MA Yueru, PENG Jing, LI Shu

(Business School of Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: 21 century is a time of “thirst for leadership”, the destruction generated by abusive supervision on enterprises and their staff will be a choking point of the development of enterprises. Under the circumstances of China, abusive supervision in the enterprises will lead the relationship between the superiors and the subordinates to the worse. So we should take effective management on the abusive supervision to build a harmony labor relationship. The study probes into the action and mechanism of abusive supervision, team effectiveness and team performance on the level of group, there are the main conclusions: (1) Abusive supervision and team performance have an obvious negative correlation, abusive supervision can predict the standard of the team performance; (2) The sense of team effectiveness plays an intermediary role between abusive supervision and team performance, abusive supervision can weaken the sense of team effectiveness, and then cut down the standard of team performance; (3) The uncertainty of enterprises environment play a regulating role between abusive supervision and team performance; (4) The uncertainty of enterprises environment play a regulating role between abusive supervision and the sense of team effectiveness; (5) The uncertainty of enterprises environment plays a regulating role between team performance and the sense of team effectiveness. From all of the points mentioned above, while we take effective management on abusive supervision, it is very necessary to consider the factor of particular enterprise environment under uncertain enterprise environment.

Key Words: abusive supervision; team effectiveness; team performance; enterprise environment; thirst for leadership

[编辑: 汪晓]