

人力资源管理

关于恶意归因倾向与组织自尊作用机制的研究

刘军,王未,吴维库

1. 中国人民大学商学院; 2. 清华大学经济管理学院

摘要:

在对6家制造型企业的283员工进行问卷调查的基础上进行回归分析。研究表明, 辱虐管理行为之所以会引起员工的反抗行为, 在很大程度上是因为辱虐管理会导致员工的组织自尊丧失, 继而产生破坏性心理自卫效应。此外, 员工个体的恶意归因倾向也在此过程中起着重要的调节作用, 影响到员工对于上级主管行为的理解, 也影响到自身的心理认知。

关键词: 辱虐管理 员工反抗 恶意归因 组织自尊

Abusive Supervision and Employee Resistance: The Role of Negative Attribution and Organization-based Self-esteem

LIU Jun,WANG Wei,WU Weiku

1. Renmin University of China, Beijing, China; 2. Tsinghua University, Beijing, China

Abstract:

In this paper, regression analyses on the data collected from 283 employees in six manufacturing companies suggest that abusive supervision is positively related to employee resistance through undermining employee's organization-based self-esteem. Negative attribution moderates the relationship between abusive supervision and employee resistance in that an employee with higher negative attribution feels more self-esteem violation when being abused by his or her supervisor.

Keywords: abusive supervision employee resistance negative attribution organization-based self-esteem

收稿日期 2011-06-25 修回日期 网络版发布日期

DOI:

基金项目:

国家自然科学基金资助项目(70972025); 教育部新世纪优秀人才支持计划资助项目(2009)

通讯作者: 吴维库(1961~), 男, 黑龙江鸡西人。清华大学(北京市100084)经济管理学院教授、博士研究生导师, 博士。研究方向为组织领导、战略管理、情绪管理等。

作者简介:

作者Email: wuwk@em.tsinghua.edu.cn

参考文献:

本刊中的类似文章

1. 吴维库, 王未, 刘军, 吴隆增. 辱虐管理、心理安全感与员工建言[J]. 管理学报, 2012,9(1): 57-
2. 颜爱民, 裴聪. 辱虐管理对工作绩效的影响及自我效能感的中介作用[J]. 管理学报, 2013,10(2): 213-

文章评论

扩展功能

本文信息

- ▶ Supporting info
- ▶ PDF(1041KB)
- ▶ [HTML全文]
- ▶ 参考文献[PDF]
- ▶ 参考文献

服务与反馈

- ▶ 把本文推荐给朋友
- ▶ 加入我的书架
- ▶ 加入引用管理器
- ▶ 引用本文
- ▶ Email Alert
- ▶ 文章反馈
- ▶ 浏览反馈信息

本文关键词相关文章

- ▶ 辱虐管理
- ▶ 员工反抗
- ▶ 恶意归因
- ▶ 组织自尊

本文作者相关文章

- ▶ 李鹏飞
- ▶ 席酉民
- ▶ 韩巍

PubMed

- ▶ Article by Li, P. F.
- ▶ Article by Xi, Y. M.
- ▶ Article by Han, W.

反馈人	<input type="text"/>	邮箱地址	<input type="text"/>
反馈标题	<input type="text"/>	验证码	<input type="text"/> 3332