

Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure

苛责式督导与下属的职外表现: 情绪疲惫的中介角色及工作单位结构的调节作用

Samuel Aryee, Li- Yun Sun (孙立云), Zhen Xiong Chen (陈镇雄) and Yaw A. Debrah

一、

苛责式监督

Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y., & Debrah, Y. A. 2007. Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92: 191–201.

Tepper, B. J. 2000. Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43:178–190.

下面句子描述主管在员工或下属互动中表现的行为. 对每一种说法, 指出你的直接主管在与你的相处中,他/她表现下列行为的频率.

1	2	3	4	5
从不	偶尔	有时	通常	常常

1. 我的直接主管向别人发表对我的负面评论
2. 我的直接主管嘲笑我
3. 我的直接主管在为别的事情气恼时会迁怒于我
4. 我的直接主管责怪我以免除自己的尴尬
5. 我的直接主管说我是个不够能力或缺乏效能的员工
6. 我的直接主管告诉我我的想法或感觉是愚蠢的
7. 我的直接主管忽略我或对我沉默不语
8. 我的直接主管对我态度粗鲁
9. 我的直接主管认为我做非常费劳的活儿是应该的。
10. 我的直接主管提醒我过去的错误和失败

0.88

二、

情绪疲惫

Maslach, C., & Jackson, S. E. 1986. Maslach burnout inventory (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

以下陈述描述了与工作相关的经历和对这些经历的反应。请就每个陈述表示你同意或不同意的程度。

1	2	3	4	5
非常不同意	不同意	不能决定	同意	非常同意

1. 我的工作使我精神疲惫
2. 我的工作使我疲倦不堪。
3. 我感到对工作太卖命。
4. 我好象智穷力竭或者好象是干够了。
5. 我一天的工作结束后感到精疲力竭。
6. 整天与人共事对我来说确实紧张劳累

0.71

三、

职外表现

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. 1994. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79: 475–480.

请您依据以下每个句子来评价您的下属的行为表现.请分别针对每位下属，在相应的栏目中填上一个数字，以表达您同意以该句子来形容该下属的行为表现的程度。

1	2	3	4	5
非常不同意	不同意	不能决定	同意	非常同意

人际促进 (interpersonal facilitation)

1. 当同事取得成功时，该下属总会对其予以称赞。
2. 当同事个人/家庭遇到困难时，该下属总会给予他们支持或鼓励。
3. 当他/她的某一做法可能会影响到同事时，该下属总会事先告知同事。
4. 该下属总会说些让自己或者部门感觉很好的话。
5. 该下属经常会鼓励同事消除隔阂，友好相处。
6. 该下属总会公平地对待同事。
7. 该下属经常主动地帮助同事。

工作奉献 (dedication)

8. 该下属经常会牺牲休息时间，以保证按时完成任务。
9. 该下属做事关注细节。
10. 该下属工作格外努力。
11. 该下属经常要求有挑战性的工作。
12. 该下属总会自律、自控。
13. 该下属经常主动解决工作中的问题。
14. 该下属坚持克服困难，完成工作任务。
15. 该下属满腔热忱地对付工作中的难题

The reliability coefficients for these two subscales are 0.73 and 0.79 respectively.

四、

工作单位结构

Khandwalla, P. N. 1976/1977. The design of organizations. New York: Harcourt, Brace, Jovanovich.

以下陈述是描述组织的特点和/或者经营管理的哲学。请对每个描述你所在单位的经营管理哲学的陈述，表示你同意或不同意的程度。

1	2	3	4	5
非常不同意	不同意	不能决定	同意	非常同意

1. 沟通渠道高度结构化并严密限制获得重要信息.
2. 畅通的沟通渠道，重要的金融与操作信息在公司十分自由地传递
3. 在公司/部门坚决执行统一的管理方式
4. 经理们操作的方式可以任意地从非常正式到非常不正式
5. 强调给直线管理人员最多的决策权
6. 在某一情况下更倾向专家决策即使这意味着对直线管理人员的暂时忽略
7. 尽管商业环境发生了变化, 仍然强调经尝试证明是正确的管理原则在一定形势下坚持不变
8. 特别强调适应环境的变化而不过分考虑过去的做法
9. 强调工作人员总按正式规定的程序办事
10. 特别强调把事情办成即使这以为着无视正规程序
11. 通过复杂的控制系统、信息系统,严格、正规地控制大多数生产操作
12. 控制是宽松，非正式的，强烈依赖对合作的非正式关系和标准的以求办成事情
13. 强调生产和工作人员严格执行正式的工作决定
14. 倾向于根据环境和个人特性的需求来确定适当的岗位行为

0.71