

[中大新闻](#) | [每周聚焦](#) | [媒体中大](#) | [专题报道](#) | [教学科研](#) | [对外交流](#) | [服务社会](#) | [招生就业](#) | [视觉中大](#) | [逸仙论坛](#) | [视听新闻](#) | [中大学人](#) | [校园生活](#) | [学子风采](#) | [校友动态](#) | [网论精粹](#) | [高教动态](#) | [中大校报](#) | [中大电视](#) | [表格下载](#)



中大新闻

- [习近平：坚持中国特色社会主义教...](#)
- [“天琴计划与国际合作”香山科学...](#)
- [我校党委理论学习中心组专题学习...](#)
- [中山大学-社会科学文献出版社关...](#)

每周聚焦

- [广东高等教育“四重”建设出成效...](#)
- [英国商务、创新与技能国务大臣V...](#)
- [广东省委领导来我校考察并看望教](#)

媒体中大

- [【南方日报】“天琴计划与国际合...](#)
- [【科学网】“香山科学会议第S4...](#)
- [【广东科技报】中山大学面向木科](#)

[首页](#)» [科研专栏](#)

管理学院秦昕副教授最新研究论文被管理学国际权威刊物《美国管理学会学报》（AMJ）接受

稿件来源: 管理学院 | 作者: 管理学院 | 编辑: 郝俊 | 发布日期: 2017-09-12 | 阅读次数:



9月5日, 管理学院秦昕副教授作为第一作者的最新研究论文: 《**辱虐管理行为对领导者短暂的好处: 关于恢复水平和工作投入的探讨**》(The short-lived benefits of abusive supervisory behavior for actors: An investigation of recovery and work engagement), 被管理学国际权威刊物《美国管理学会学报》(Academy of Management Journal, AMJ) 接受, 该研究第一次发现了辱虐管理行为对领导者自身即时的积极影响, 为理解辱虐管理行为在组织中广泛存在的原因提供了重要基础。其研究合作者包括对外经贸大学国际商学院的黄鸣鹏博士、密西根州立大学Eli Broad商学院的Russell E. Johnson博士、北京大学光华管理学院的胡琼晶博士生、中国传媒大学经济与管理学院的鞠冬博士(通讯作者)。

AMJ是美国管理学会的旗舰会刊, 是国际公认的最顶级的管理学期刊, 其以严苛的学术要求和极致的编辑水准著称, 也位列经济管理类国际公认权威期刊目录UT DALLAS 24本期刊之一。据统计, 秦昕副教授是国内第六位以第一作者身份在AMJ发表论文的学者, 也是中山大学首位以第一作者身份在AMJ发表论文的学者。秦昕副教授也是国内少有的以第一作者身份同时在AMJ、《应用心理学期刊》(Journal of Applied Psychology, JAP) 等管理学国际权威期刊上发表论文的学者。

在过去几十年中, 管理学者对领导者做出的破坏性行为表现出极大的研究兴趣。作为一种常见的领导者破坏性行为, 辱虐管理行为(Abusive supervision)是指领导者对下属做出的语言或非语言的敌意行为, 但不包括身体接触。尽管大量实证研究已经不断表明, 辱虐管理行为对下属的工作态度和结果带来很大的破坏性影响, 但是有关辱虐管理行为如何影响领导者自身的研究依然十分有限。根据资源保存理论(Conservation of resources theory), 该研究发展和检验了一个理论模型, 该模型详细阐述了辱虐管理行为如何以及何时对领导者自身产生即时的影响。通过两个实验和一个连续10个工作日的多波日志研究, 该研究发现辱虐管理行为与领导者的恢复水平(Recovery level)的提高与有关。同时, 辱虐管理行为通过恢复水平对领导者的工作投入(Work engagement)产生积极的间接影响。有趣的是, 补充分析表明, 这些积极的影响是短暂的, 因为在更长的时间(即一周或更长时间)后, 辱虐管理行为与领导者的恢复水平和工作投入呈负相关。此外, 这些短暂的积极影响的强度也受到个人因素和情境因素的约束。移情关怀(Empathic concern, 即个人因素)和工作需求(Job demands, 即情境因素)调节上述所观察到的积极效应。具体而言, 具有高移情关怀和低工作需求的领导者做出辱虐管理行为后受到的积极影响更少。

这项研究对现有的辱虐管理理论和资源保存理论做出了两方面极为重要的突破和贡献。第一, 该研究将重点聚焦于作为行为者的领导者(而不是作为接受者的下属), 首次回答了一个根本性问题——“辱虐管理行为对领导者自身有什么即时的积极影响?” 现有的辱虐管理文献主要关注作为接受者的下属, 并得出以下结论: 辱虐管理总是负面的, 而且代价高昂。该研究挑战了这个普遍结论, 认为辱虐管理行为实际上对领导者可能存在一些即时的积极影响, 这有助于解释为什么即使对下属有很大的负面影响, 辱虐管理行为在组织中仍然广泛存在。该研究将基于行为者(领导者)的视角与资源保存理论相结合, 揭示了辱虐管理行为从未被发现的积极影响——更高的恢复水平和工作投入, 迈出了研究辱虐管理行为如何以及何时有利于领导者自身的第一步。第二, 该论文发现上述积极影响是短暂的, 在更长的时间后, 辱虐管理行为与领导者的恢复水平和工作投入负相关, 即发现一个具体行为是资源产生(Resource-generating)还是资源消耗(Resource-consuming)可能取决于考虑的时间窗(Window of time)。该研究指出时间窗应该被资源保存理论包含进来作为一个关键的边界条件, 进而极大地扩展了资源保存理论。这篇文章不仅具有重大的理论贡献, 同时也有深刻的实践意义供管理实践者借鉴。

版权所有 中山大学党委宣传部 5D空间工作室设计 未经许可 请勿转载