

Challenge-Hindrance Stress of Leader and Abusive Supervision: Theoretical Model of the Mediator Variable of Ego-Depletion

Zeying Li^{1,2}, Bin He², Yun Zhang²

¹Hanshan Normal University, Chaozhou Guangdong

²Guangdong University of Technology, Guangzhou Guangdong

Email: lizeyld@163.com

Received: Jan. 15th, 2018; accepted: Jan. 23rd, 2018; published: Jan. 30th, 2018

Abstract

Recently, abusive supervision has become a hot topic in the research field of leadership behavior. The paper constructs a theoretical model to explain the relationship between the challenge-hindrance stress and abusive supervision through the lens of ego-depletion. Drawing from the challenge-hindrance stress literature and abusive supervision literature, taking ego-depletion, emotional intelligence and abuse supervision climate into account, we try to reveal the psychological mechanism of abuse supervision induce by the challenge-hindrance stress through empirical and experimental methods. Challenge-hindrance stress is a new antecedent variable of abusive supervision through the lens of ego-depletion. The four important points in our research include: 1) The challenge-hindrance stress has positive effect on abuse supervision; 2) the mediating role of ego-depletion in the model; 3) the moderating role of individual emotional intelligence; and 4) the moderating role of abusive supervision climate in organization.

Keywords

Challenge-Hindrance Stress, Abusive Supervision, Ego-Depletion, Emotional Intelligence, Abuse Supervision Climate

领导挑战-阻碍性工作压力与辱虐领导行为—— 基于自我损耗为中介的理论模型构建

李泽莹^{1,2}, 何斌², 张韞²

¹韩山师范学院计算机与信息工程学院, 广东 潮州

²广东工业大学管理学院, 广东 广州

文章引用: 李泽莹, 何斌, 张韞(2018). 领导挑战-阻碍性工作压力与辱虐领导行为——基于自我损耗为中介的理论模型构建. *心理学进展*, 8(1), 139-146. DOI: 10.12677/ap.2018.81017

Email: lizeyld@163.com

收稿日期: 2018年1月15日; 录用日期: 2018年1月23日; 发布日期: 2018年1月30日

摘要

近年来, 辱虐领导行为已经成为国内外领导行为研究领域的关注热点。文章从挑战-阻碍性工作压力理论和自我损耗理论视角出发, 构建一个以工作压力为前因变量, 自我损耗为中介变量, 情绪智力和辱虐氛围为调节变量的理论模型, 拟采用实证方法和实验方法来验证该理论模型, 揭示挑战-阻碍性工作压力引发辱虐领导行为的心理机制。具体包括以下研究内容: 1) 是领导挑战-阻碍性工作压力对辱虐领导行为的作用分析; 2) 是从自我损耗理论视角分析自我损耗在理论模型中的中介作用; 3) 是个体情绪智力的调节作用; 4) 是组织环境辱虐氛围的调节作用。

关键词

挑战-阻碍性工作压力, 辱虐领导行为, 自我损耗, 情绪智力, 辱虐氛围

Copyright © 2018 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在企业中, 领导者作为企业中流砥柱, 起着承上启下的作用, 具有领导和下属的双重角色, 但同时也承受着来自多方面的工作压力。一定的工作压力能提升工作绩效, 但当工作压力过高时, 人们需要耗费大量的认知资源来面对和克服工作压力, 当个体资源损耗严重时会使人失去控制, 从而产生很多负向行为, 比如领导者因为自己的愤怒、暴躁、不耐烦, 容易对下属发脾气、吼骂、大声批评等等, 从而影响下属的工作绩效。

辱虐领导行为(Abusive supervision)最早是Tepper在2000年提出的, 也被译称为辱虐管理、不当督导、苛责式领导、辱虐式领导等, 它是负向领导行为的典型代表, 指上级主管对下属持续表现出言语或非言语的敌意行为, 但这些行为并不包含身体接触(Tepper, 2000; Tepper等, 2011)。我国由于受等级制度和尊卑文化的影响, 辱虐行为是普遍存在的。实证研究表明, 我国员工感受到的辱虐行为要高于西方国家。那么, 在这个“高压”的社会中, 领导承受的工作压力是否会引发辱虐领导行为? 面临高工作压力的时候, 高情绪智力的人是否由于能控制自我的情绪波动来应对压力的负向反应, 降低自我损耗水平, 从而降低辱虐领导行为? 而低情绪智力的人是否由于易于失去对情绪的控制从而更容易采取辱虐领导行为? 辱虐氛围是否会增强挑战-阻碍性工作压力对辱虐领导行为的正向作用?

2. 文献回顾

2.1. 挑战-阻碍性工作压力

自20世纪70年代, 压力被用于工作场所, “工作压力”一词随之产生(邓丽芳, 郑日昌, 2008)。由于研究者们研究的角度不一, 至今还没有一个统一的“工作压力”概念。Cavanaugh等人(2000)明确提出

了挑战—阻碍性压力源(challenge and hindrance stressor)概念,按压力的“好”“坏”属性对不同压力源进行了区分。挑战性压力是个体认为能够克服,对工作绩效、个体成长等结果变量具有积极意义,例如工作负荷、时间紧迫性、工作范围与职责、工作复杂性等;阻碍性压力是个体认为难以克服,对自己工作目标的实现与职业生涯的发展具有阻碍作用,例如组织政治、角色模糊与冲突、官僚程序(繁文缛节等)、工作不安全感等(Cavanaugh 等, 2000; Lepine 等, 2005; ELLIS 等, 2015; 刘得格, 2015)。

关于压力作用结果的研究一般是关注个体承受的工作压力对自身工作绩效的影响。心理学研究表明,压力和工作绩效呈倒 U 型曲线关系(黄海艳, 2014)。李爱梅等(2015)在前人研究基础上,用注意焦点理论、激活理论、维生素理论和挑战-阻碍性模型等理论解释了时间压力的双刃效应,并阐述了时间压力的损耗作用和促进作用。宋国学(2016)提出了一个职业生涯韧性以情绪为中介的调节效应模型,分析了挑战-阻碍性工作压力源对反生产行为的影响机理,这从一定程度上说明,挑战-阻碍性工作压力源会引起个体的负向行为。

2.2. 辱虐领导行为

一些学者(Kiewitz 等, 2012; Garcia 等, 2014)经过实证研究后证实,领导者如果是在破坏性行为的背景中成长起来的,在成年后会更加容易采取辱虐领导行为。Mathieu 等人(2014; 2016)认为领导的负面特质会引起领导的辱虐行为,并影响下属的幸福感、工作满意度与离职倾向,辱虐领导行为会对下属的心理、态度和行为等造成十分消极的影响,进而削弱工作绩效。可以看出,部分文献是从行为的前因与结果两个方面同时研究辱虐领导行为,而多数文献是从行为的结果开展研究的。

国内是从 2009 年开始才关注辱虐领导行为研究。经本人统计(具体见表 1),截止到 2015 年 12 月,国内辱虐领导行为研究发表在高质量期刊上文章有 54 篇。其中有 40 篇是研究辱虐领导行为的结果变量,主要包括辱虐管理对绩效、反馈规避行为、创造力或创新行为、建言行为、偏差行为、员工疏离感、离职倾向等方面的消极影响;有 12 篇是综述类文献,1 篇是关于应对策略的文章,最后 1 篇是毛江华等人的研究,他们从工作特征的角度研究辱虐领导行为的诱发因素,认为任务难度正向影响辱虐领导行为,同时任务效价会在任务难度与辱虐领导行为之间起调节作用(毛江华等, 2014)。这是本研究最为接近的前因变量,为我们的研究提供了很好的借鉴。

3. 研究构想及研究假设

根据前面所列的研究问题以及文献评述,本文的研究理论模型如图 1,拟从四个角度开展研究:一是领导挑战-阻碍性工作压力对辱虐领导行为的作用分析;二是从自我损耗理论视角分析自我损耗在理论模型中的中介作用;三是个体情绪智力的调节作用;四是组织环境辱虐氛围的调节作用。

1) 领导挑战-阻碍性工作压力对辱虐领导行为的作用分析

很多心理学学者也认为,压力、悲伤、超负荷工作和挫折的人更倾向于对身边的人实行攻击性行为(Zapf & Einarsen, 2003; Fox & Spector, 2005),Baillien 等人(2011)通过 6 个月的追踪研究指出,高压力的工作环境增加了实施者和受欺负者增加职场暴力的可能性;根据 Karasek 的 JDC Model 以及 Bakker 等人的 JDR Model,工作任务本身的特征会影响员工对工作压力的感知,从而在一定程度上对职场暴力起到促进或缓冲的作用。为此,从社会心理学角度出发,所以我们提出研究假设 H1:

H1a: 挑战性工作压力对辱虐领导行为有显著正向影响作用(挑战性工作压力越大,领导者的辱虐行为越显著);

H1b: 阻碍性工作压力对辱虐领导行为有显著正向影响作用(阻碍性工作压力越大,领导者的辱虐行为越显著)。

Table 1. Domestic research of abusive supervision in 2009~2015
表 1. 2009~2015 年国内辱虐领导行为研究现状

研究内容	2009~2015 国内文献	影响类型
1. 辱虐领导行为的原因	1 (1.85%)	
1.1. 内在动因(领导特征)	0	
1.1.1. 领导风格	0	
1.1.2. 个人背景(性别、童年经历、教育水平)	0	
1.1.3. 领导人格(特质、情商、价值观等)	0	
1.2. 外在诱因	1	
1.2.1. 上下级关系	0	
1.2.2. 下属特征(人口学变量、人格特质等)	0	
1.2.3. 环境因素(公平环境、组织结构、行业环境、文化环境、家庭环境)	0	
1.2.4. 工作特征(工作任务、工作压力)	1	心理; 积极
1.2.5. 工作绩效(包括员工绩效、团队绩效、组织绩效)	0	
2. 辱虐领导行为的结果	40 (74.07%)	
2.1. 对下属的影响	38	
2.1.1. 组织公民行为	0	行为; 消极
2.1.2. 职业倦怠(抵制、或拖延)	2	行为; 积极
2.1.3. 工作绩效(任务绩效)	1 ₁ * + 6	行为; 消极
2.1.4. 建言行为	5	行为; 消极
2.1.5. 沉默行为	2	行为; 积极
2.1.6. 创新行为(创造力)	4	行为; 消极
2.1.7. 反生产行为(或越轨行为)	3	行为; 积极
2.1.8. 偏差行为(人际偏差行为)	5	行为; 积极
2.1.9. 反馈规避行为	2	行为; 积极
2.1.10. 安全参与	1	行为; 消极
2.1.11. 离职倾向	1 ₁ *	行为、心理; 消极
2.1.12. 工作满意度	0	心理; 消极
2.1.13. 工作投入(主动行为)	2	心理; 消极
2.1.14. 工作疏离感	1	心理; 积极
2.1.15. 员工心态(情感承诺、情感耗竭、对领导的信任)	1	心理; 消极
2.1.16. 公平感	1	心理; 消极
2.1.17. 自我效能	1	心理; 消极
2.2. 对团队的影响	1	
2.2.1. 团队绩效	1	行为; 消极
2.3. 对组织的影响	2	
2.3.1. 组织承诺	1	行为; 消极
2.3.2. 组织政治	1	行为; 消极
3. 应对策略	1 (1.85%)	
4. 综述类	12 (22.22%)	

注: *代表该篇文献同时研究两个及两个以上变量, 如 2.1.4 中的 1₁* + 6 代表研究结果变量为工作绩效的总共为 7 篇, 其中 1 篇同时研究工作绩效和离职倾向(标注为 1₁*), 为避免重复计算, 同样标注的文献只记录 1 次。

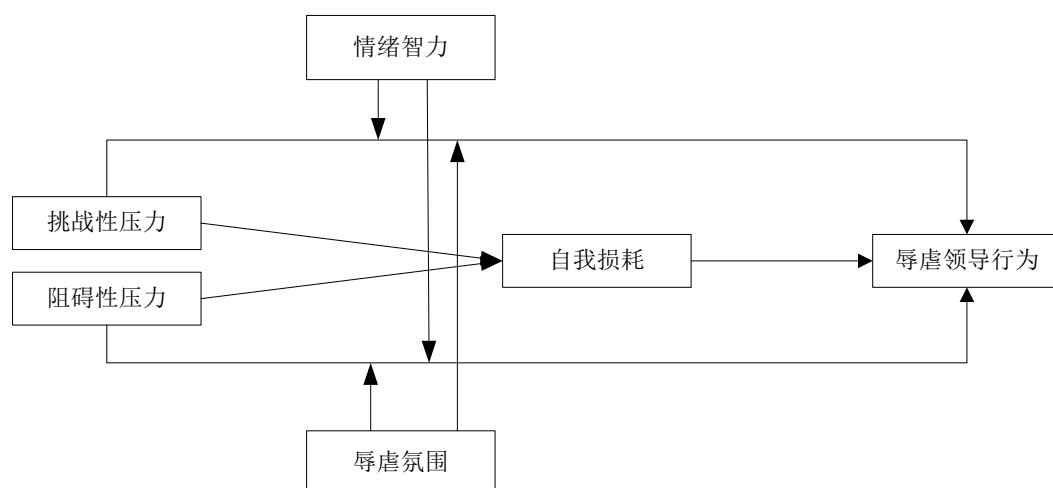


Figure 1. Theoretical model

图 1. 理论模型

2) 自我损耗的中介作用

自我损耗理论认为，在面临高压力的时候，个体一般会有意识、有目的地改变自我状态去克服和应对压力，这时候，需要消耗一定的心理自我资源(心理能量)。而当这种消耗达到一定量时，其心理上便对自我处于一种弱控制状态，即出现了自我损耗(任俊等，2014)。在完成工作时，个体一般需要付出资源，在面对挑战性工作压力时，损耗的资源能够一般能得到潜在收益的补充，降低资源损耗，从而减少工作压力带来的负面影响；在面对阻碍性压力源时，个体资源的消耗得不到补偿从而增加资源损耗，因此承受阻碍性压力的个体会会有更多的负面情绪或者负向行为产生。

基于此，我们提出以下假设：

H2a: 挑战性工作压力正向影响自我损耗，即挑战性工作压力越大，自我损耗越多；但随着损耗资源得到潜在收益的补充，自我损耗会慢慢降低；

H2b: 阻碍性工作压力与自我损耗正向相关，即阻碍性工作压力越大，自我损耗越多。

H3a: 挑战性工作压力会引起心理资源的自我损耗，从而引起辱虐领导行为的产生；但随着损耗资源得到潜在收益的补充，自我损耗状态减弱，辱虐领导行为也会随之减少；即自我损耗在挑战性工作压力与辱虐领导行为之间起中介作用；

H3b: 阻碍性工作压力会引起心理资源的自我损耗，从而引起辱虐领导行为的产生；即自我损耗在阻碍性工作压力与辱虐领导行为之间起中介作用。

3) 情绪智力的调节作用

Jordan 等(2002)认为情绪智力可作为调节外界刺激和行为表现的个体差异变量，在面对压力时，高情绪智力的个体能更好的控制情绪波动，采取适当的行为应对压力，减少负向行为的产生；相反，低情绪智力的个体易对情绪失去控制，产生很多消极的情绪，比如：疲劳、愤怒(或喜怒无常)、暴躁、焦虑、不耐烦(没有耐心)、沮丧、低落等等消极情绪。由此，提出假设如下：

H4: 情绪智力在挑战性工作压力与辱虐领导行为之间起负向调节作用，即表现为高情绪智力减少挑战性工作压力对辱虐领导行为的正向作用；低情绪智力增强挑战性工作压力对辱虐领导行为的负向作用。

H5: 情绪智力在阻碍性工作压力与辱虐领导行为之间起负向调节作用，即表现为高情绪智力减少阻碍性工作压力对辱虐领导行为的正向作用；低情绪智力增强阻碍性工作压力对辱虐领导行为的负向作用。

4) 辱虐氛围的调节作用

辱虐氛围是 Priesemuth 等(2014)提出的,他们认为辱虐氛围是员工对工作团队中(工作环境中)辱虐管理的集体感知,并从社会信息加工理论的视角解释辱虐氛围的产生。因此,可以认为辱虐氛围就是个体在工作场所感受到的辱虐行为的评价和感知的总和。在测量时可以借鉴 Priesemuth 等(2014)的量表。基于社会学习理论,我们认为,当领导者的上级领导倾向于采取辱虐行为对待下属或者周围的同事倾向于采取辱虐行为对待下属,那么该领导者慢慢会从这种辱虐氛围中习得辱虐行为。因此,提出以下假设:

H6: 辱虐氛围在挑战性工作压力与辱虐领导行为之间起正向调节作用,即表现为高辱虐氛围增加挑战性工作压力对辱虐领导行为的正向作用;低辱虐氛围减少挑战性工作压力对辱虐领导行为的负向作用。

H7: 辱虐氛围在阻碍性工作压力与辱虐领导行为之间起正向调节作用,即表现为高辱虐氛围增加阻碍性工作压力对辱虐领导行为的正向作用;低辱虐氛围减少阻碍性工作压力对辱虐领导行为的负向作用。

4. 研究方法

1) 问卷调查法与量表测量: 计划进行企业 100 位中层领导者和 300~400 位对应下属的配对量表的测量。初步拟定领导者需要测量的量表有:基本信息量表(包括性别、年龄、职位等)、人格特质测试量表(拟采用现有的 A 型行为类型量表)、挑战-阻碍性工作压力量表(拟采用 Rodell & Judge (2009)制定的挑战性-阻碍性工作压力量表)、情绪智力量表(拟采用 Wong & Law (2002)提出的情绪智力 16 个题项量表)、自我损耗量表(参考 Lanaj 等人(2014)测量自我损耗的 25 题项量表)、辱虐行为量表(Tepper (2000)提出的辱虐管理 15 题项量表)。

数据收集之后对理论模型分别进行探索性因子分析和验证性因子分析,对所提出的假设进行验证。

2) 情景模拟实验法: 计划: 80 名 MBA 学生(模拟领导者)进行情景模拟实验。

① 实验前期工作: 首先填写基本信息以及进行情绪智力测试、人格特质测试;其次,营造辱虐氛围: 观看领导者对下属进行斥责、辱骂、嘲笑、态度粗鲁、发火、说坏话等相关视频或者图片。

② 情景设计: 情景 1: 高辱虐氛围 + 高情绪智力; 情景 2: 高辱虐氛围 + 低情绪智力; 情景 3: 低辱虐氛围 + 高情绪智力; 情景 4: 低辱虐氛围 + 低情绪智力。

③ 实验过程:

a) 按四个情景分别进行实验分配任务(要求在在规定时间内(比如 2 小时)完成某产品的营销计划,每 30 分钟施压一次);

b) 施压方式: 挑战性工作压力(增加工作难度、增加工作时间等); 阻碍性工作压力(无故批评、无故调换岗位、故意调整任务程序等等);

c) “照片 + 笔 + 录音”记录情景模拟过程大家的表现;

d) 任务完成的绩效(时间 + 结果);

e) MBA 学生的填写工作压力量表、自我损耗量表; 观察者填写实验对象辱虐管理行为量表。相关量表采用问卷调查中对应的量表。

④ 实验结果分析:

a) 依据收集到的实验数据分别进行探索性因子分析和验证性因子分析,对所提出的假设进行实验验证;

b) 访谈 MBA 学生在被施压之后的最想做的是什么?

c) 撰写实验报告。

5. 研究特色与创新

1) 对“挑战-阻碍性工作压力是否会诱发辱虐领导行为”以及其“诱发机制”进行深入的研究。研究

成果一方面补充对虐待领导行为的前因变量的研究, 另外一方面也补充挑战-阻碍性工作压力的结果变量研究。

2) 从自我损耗的视角出发, 关注领导面临挑战-阻碍性压力时自我损耗程度是否有差异, 以及哪种程度的自我损耗会导致虐待领导行为。

3) 本研究主要关注领导心理感受的挑战-阻碍性压力对心理资源自我损耗的影响, 在领导的情绪智力和组织环境中的虐待氛围调节作用下, 如何诱发虐待领导行为的心理机制。

4) 本研究设计拟采用实证研究与实验研究相结合的研究范式, 这种研究范式不仅能充分验证本研究的假设, 同时也能够证明研究的有效性。实证研究中, 采用配对样本调查的方式, 客观有效地收集虐待领导行为的有关数据; 实验研究中, 采用情景模拟实验方式开展研究, 有助于观察领导在模拟情境下真实反应的数据。此外, 为了避免个体差异性在知觉挑战-阻碍性工作压力上的差异问题, 在研究设计中, 会依据个体的一些共同特征(比如, 领导的性别、领导的人格特质、领导的年龄阶段、领导的文化背景等)进行分类研究。

基金项目

广东省哲学社会科学“十二五”规划项目(GD15CGL03); 广东省哲学社会科学“十二五”规划 2015 年度学科共建项目(GD15XGL37); 国家自然科学基金项目(70671029); 广东省教育厅青年创新人才项目(2014ILQNCX192)资助。

参考文献 (References)

- 邓丽芳, 郑日昌(2008). 组织沟通对成员工作压力的影响: 质、量结合的实证分析. *管理世界*, No. 1, 105-114.
- 黄海艳(2014). 绩效评价导向对研发人员的工作压力--工作绩效曲线关系的调节作用. *科学学与科学技术管理*, No. 7, 162-170.
- 李爱梅, 颜亮, 王笑天, 等(2015). 时间压力的双刃效应及其作用机制. *心理科学进展*, 23(9), 1627-1636.
- 刘得格(2015). 挑战性-阻碍性压力源、角色超载和情绪枯竭的关系: 心理弹性的调节作用. *心理与行为研究*, 13(1), 115-124.
- 毛江华, 廖建桥, 刘文兴, 等(2014). 虐待管理从何而来? 来自期望理论的解释. *南开管理评论*, 17(5), 4-12.
- 任俊, 李瑞雪, 詹望, 等(2014). 好人可能做出坏行为的心理学解释——基于自我控制资源损耗的研究证据. *心理学报*, 46(6), 841-851.
- 宋国学(2016). 工作压力源对反生产行为的影响机理: 职业生涯韧性以情绪为中介的调节效应. *商业经济与管理*, No. 2, 26-35.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., et al. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., Mansfield, L. R., et al. (2015). Navigating Uncharted Waters: Newcomer Socialization through the Lens of Stress Theory. *Journal of Management*, 41, 203-235. <https://doi.org/10.1177/0149206314557525>
- Fox, S., & Spector, P. E. (2005). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-000>
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Christian, K., et al. (2014). Roots Run Deep: Investigating Psychological Mechanisms between History of Family Aggression and Abusive Supervision. *Journal of Applied Psychology*, 99, 883-897. <https://doi.org/10.1037/a0036463>
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. J. (2002). Emotional Intelligence as a Moderator of Emotional and Behavioral Reactions to Job Insecurity. *Academy of Management Review*, 27, 361-372.
- Kiewitz, C., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., et al. (2012). Sins of the Parents: Self-Control as a Buffer between Supervisors' Previous Experience of Family Undermining and Subordinates' Perceptions of Abusive Supervision. *Leadership Quarterly*, 23, 869-882. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.05.005>
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the Workday Yet Already Depleted? Consequences of Late-

- Night Smartphone Use and Sleep. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 124, 11-23.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.01.001>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764-775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Mathieu, C., & Babiak, P. (2016). Corporate Psychopathy and Abusive Supervision: Their Influence on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Personality & Individual Differences*, 91, 102-106.
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D. et al. (2014). A Dark Side of Leadership: Corporate Psychopathy and Its Influence on Employee Well-Being and Job Satisfaction. *Personality & Individual Differences*, 59, 83-88.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.11.010>
- Priesemuth, M., Schminke, M., Ambrose, M. L. et al. (2014). Abusive Supervision Climate: A Multiple-Mediation Model of Its Impact on Group Outcomes. *Academy of Management Journal*, 57, 1513-1534. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0237>
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “Good” Stressors Spark “Bad” Behaviors? The Mediating Role of Emotions in Links of Challenge and Hindrance Stressors with Citizenship and Counterproductive Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1438-1451.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
<https://doi.org/10.2307/1556375>
- Tepper, B. J., Moss, S. E., & Duffy, M. K. (2011). Predictors of Abusive Supervision: Supervisor Perceptions of Deep-Level Dissimilarity, Relationship Conflict, and Subordinate Performance. *The Academy of Management Journal*, 54, 279-294.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2011.60263085>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice*. Abingdon-on-Thames: Taylor & Francis.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7273, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ap@hanspub.org