

辱虐管理与员工主动创新行为研究： 基于动机和能力信念视角

杨长进¹ 唐丁平² 梅晶²¹

(1. 四川大学 经济学院, 四川 成都 610000;

2. 西南大学 经济管理学院, 重庆 400715)

【摘要】：基于动机和能力信念视角，构建辱虐管理与员工主动创新行为的多重中介模型，并以成渝双城经济圈内保险、证券、银行等金融行业中的 336 名企业基层员工为研究对象，对该理论模型进行实证检验。结果发现：辱虐管理对员工主动创新行为具有显著负向影响。其中，内在动机、亲社会动机、自我效能感在两者之间均发挥部分中介作用。即辱虐管理会降低员工内在动机、亲社会动机及自我效能感，而较低水平的内在动机、亲社会动机及自我效能感又会进一步降低员工的主动创新行为。

【关键词】：辱虐管理 内在动机 亲社会动机 自我效能感

【中图分类号】：F272.92 **【文献标识码】**：A **【文章编号】**：1001-7348(2021)03-0143-08

0 引言

当前，在国际贸易保护主义抬头及新冠疫情的影响下，国内外企业竞争日益加剧。复杂多变的外部环境迫使企业不断以应变变，企业创新压力骤升，对其原来的工作形态及管理方式产生着重要影响。一方面，员工作为企业最为核心的资源，企业创新根源于企业员工创新，员工主动性、自发性创新行为对企业创新至关重要^[1]。企业会将创新压力传递给员工，促使员工工作形态发生改变。如工作任务更加艰巨、工作创新要求提高、工作过程更加需要自我激励或需要独立决策及扩展知识技能等，这些变化都要求员工自发而主动创新；另一方面，企业竞争不仅需要企业员工具备强执行力并从事主动创新行为，而且要求企业主管具备强领导力和主动变革行为。Grant 等^[2]研究发现，影响个体主动创新行为的因素主要包含情境因素和个体因素，其中企业领导行为是关键情境因素，领导个体风格是组织文化的特殊表象。因此，研究员工主动创新行为应考虑领导情境因素与个体因素。

2019 年，Facebook 华人工程师疑遭主管辱虐而跳楼，2020 年国内某银行客户经理疑因主管施压过大而跳楼，2021 年拼多多某员工疑因过劳而下班途中猝死，这类不堪重负而结束生命的行为，其背后大都是因为不堪工作重负，不单是因为绩效考核、时间限制等，更重要的是受职场人际关系的影响，如来自主管的辱虐。作为负面领导方式典型代表的辱虐管理会让下属处于饱受讥讽、漠视甚至停止工作等状态，心理上承受压抑、郁闷等刺激，严重影响个体创新意愿和行为。个体产生主动创新行为的前因通常源于一定的动机或信念。根据认知动机理论，个体行为与心理作用机理包含两大影响因素，即意愿程度、价值观等心理动机和相关

作者简介：杨长进(1980-)，男，湖北十堰人，四川大学经济学院博士研究生，研究方向为价格理论与政策；唐丁平(1996-)，女，四川达州人，西南大学经济管理学院硕士研究生，研究方向为企业人力资源管理组织行为；梅晶(1995-)，女，湖北武汉人，西南大学经济管理学院硕士研究生，研究方向为人力资源管理。
基金项目：国家自然科学基金重点项目(71732007)

能力信念^[3]。许勤等^[4]发现,价值观、人格等个体因素与组织氛围、领导风格等情境因素的交互作用影响员工主动创新行为。因此,本文基于自我决定理论,实证检验辱虐管理对员工主动创新行为的影响,以及内在动机、亲社会动机与自我效能感的中介作用。其中,内在动机、亲社会动机基于动机视角提出,自我效能感基于能力信念视角提出。本文从动机和能力信念两个视角探讨辱虐管理影响员工主动创新行为的机制及中介效应。

1 理论基础与研究假设

1.1 辱虐管理与员工主动创新行为

辱虐管理是指员工感受到主管表现出的持续性敌意言语或非言语性行为,但不包含身体类接触^[5]。基于我国特有的文化环境与组织情景,学者对企业中的负面领导方式进行探究发现,辱虐管理是负向领导风格的一种典型代表,是上级管理者对下属情绪乃至心理的一种长期敌意对待方式。Tepper^[5]认为辱虐管理包含以下几个特征:①个体主观性。辱虐管理是下属对领导的一种主观感受,因此衡量辱虐管理的标准因个人理解和感受不同而不同;②领导行为持续性。辱虐管理并非一时或者断断续续的行为,而是一种长期性行为;③敌对性。辱虐管理是管理者自身表现出的一种被员工感知的行为,前提是辱虐管理者展现出辱骂或者冷暴力等行为;④非身体上的接触性。辱虐管理是领导通过非身体接触形式对员工施加辱虐行为,如冷嘲热讽、漠视忽视等,甚至霸占员工成果、背弃承诺等。沈伊默等研究发现,辱虐管理负向影响下属创造力,与此同时,还会削弱下属的正面行为,诸如员工组织公民行为^[6]、员工促进性建言或抑制性建言行为等^[7]。颜爱民和裴聪^[8]指出,辱虐管理对员工自我效能感具有负面影响。

员工主动创新行为是指员工个体为影响组织环境而主动做出有利于环境改善或自我提升的行为^[9]。员工主动创新行为不仅包括个体采用新方法或者新策略改变组织情境,还包括个体采纳新学习技能以应对工作需要,强调一种未来导向与变革导向。员工主动创新行为受到个体和组织两方面因素的影响,个体层面主要包含个体动机、情绪等,组织层面则着重关注领导特征。相关研究表明,领导风格是影响员工主动创新行为的重要因素,但有关辱虐管理对员工主动创新行为的研究结论并不一致。如刘斌^[10]提出,辱虐管理影响下属工作态度与行为,会加重他们的心理负担,导致其情感耗竭并降低其工作满意度。相反,Zhang 等^[11]发现,辱虐管理会促使员工采取积极措施以提升工作绩效。

自我决定理论强调社会关系的重要性,个体通过自身所处环境判断并指导未来行动,组织中个体与上级的亲疏远近关系尤为重要。当员工情绪感知受到阻碍时,个体倾向于隐藏吸引关注的行为,如主动创新行为^[12]。Lyu 等^[13]研究发现,当员工受到辱虐管理时会重新评估上下级关系,降低组织认同感,进而减少服务型员工主动创新行为。当领导辱虐下属时,会让下属感到自身工作未受到领导认可并且还会引起负面效应,这样的领导方式会破坏组织中互相尊重和依赖的氛围,严重削弱员工归属感。此外,员工受到辱虐后还会减少引起组织注意的行为,以更加稳妥的方式维持现状或保持沉默,不去做对组织有益的事情,进而减少主动创新行为。因此,当员工受到上级冷暴力时,不但不会主动改变或者改善自身工作,还会减少自己的主动性创新行为。据此,本文提出以下假设:

H₁:辱虐管理与员工主动创新行为负相关。

1.2 内在动机的中介作用

Ryan&Deci^[14]指出,内在动机的产生源于兴趣或乐趣,在内在动机的驱使下,个体为追求行为满足感或结果成就感而采取行动,而并非只是为获取外部奖励或赞赏。内在动机促使员工对工作更加上心,愿意花更多时间和精力探索改善工作的可能性或新途径。有学者指出,当处于巨大压力的工作氛围时,在不同内在动机的驱使下,员工态度和行为存在较大差异。如Shalley 等^[15]指出,员工在面临艰难任务和工作压力时,解决困难的内在动机更强;乔坤等^[16]发现,员工在良好的组织氛围中,内在动机会激励其对组织产生认同感,促使其乐于接受挑战性任务,并自发将工作视为一种享受,进而产生主动创新行为。

自我决定理论指出,个体具有自我决定倾向,这种倾向会引导自我发展和内在成长,但也会受外部环境的影响,当外部环境满足个体 3 种基本心理需求时,他们就会表现出积极行为。以往研究未准确揭示外部环境如何对员工主动创新行为产生影响,而自我决定理论是个体对自身行为作出自由选择的动机过程理论,揭示基本心理需要满足能够增强个体内在动机,激发个体对创新活动的好奇心^[17]。在工作情境中,这种内在动机能够激发员工工作意愿,促使员工敏锐地发现工作中存在的问题并运用新方法积极探索。此外,个体对外部的认同感可以内化为个体自身动机,如促进员工进行角色定位与责任感知等,这种具备强自主性特征的内化动机能够激发个体在组织中采取主动创新行为。自我决定理论还指出,个体内在动机受外界环境的影响,在虐待情境下,员工产生明显压迫感,从而降低内在动机水平。组织中任务目标、人际关系及奖惩制度等均会导致组织情境改变,领导辱虐式管理会影响下属对组织和领导的感知,从而降低员工内在动机。因此,上级辱骂、冷落等故意行为会降低个体自主性、增加其压力感,削弱员工采取主动行动的动机,最终导致员工减少主动创新行为。据此,本文提出以下假设:

H₂:内在动机在辱虐管理与员工主动创新行为间发挥中介作用。

1.3 亲社会动机的中介作用

在现实中,组织仍然存在一些虽然没有得到直接赞许和物质奖励但在工作中依然出色表现的员工,此种行为被 Batson^[18] 定义为“亲社会动机”。亲社会动机是一种个体对他人实施有益行为的外在性动机,意在使对方注重结果与未来导向而变好^[19]。实证研究发现,在亲社会动机驱使下,面对重重压力,某些员工依然会主动帮助他人,表现出符合工作岗位的社会期望,并努力营造良好的组织关系^[20]。亲社会动机使个体更容易接收他人想法,再整合自己的知识网络,提出有效改善工作的新想法或新方法等。亲社会动机水平较高的个体习惯性地从他人和组织角度出发考虑问题,也更容易受到组织的积极影响,从而促使其展现出更多角色外行为^[21]。Hoffman^[19] 研究发现,亲社会动机受外界环境的影响,辱虐管理表现出的不公平、不信任或缺乏关怀等伦理特征,不利于培育良好、公平的工作环境。

基于自我决定理论,当下属感知遭遇领导辱虐时,一方面,下属认为领导不再信任自己,由此释放一种危险的工作信号,认为自己现有的成果和努力得不到领导认可,会降低情感认同。此外,员工还有可能降低对自己能力的评价,不敢轻易做出对组织有利的行为,从而降低对组织奉献的热情;另一方面,员工通过调整价值观减少与外界的交往,进而降低员工工作满意度与组织公民行为等。遭受“冷暴力”的员工甚至还会因为降低亲社会动机、陷入负面情绪而增加其反生产行为^[22]。据此,本文提出以下假设:

H₃:亲社会动机在辱虐管理与员工主动创新行为间发挥中介作用。

1.4 自我效能感的中介作用

Bandura 等^[23] 将自我效能感定义为“个人认为自身有能力完成工作任务的信念程度”,指出自我效能感可视作为产生积极效果的“个人资源”,同时也是个体降低压力对个人消极影响的“缓冲器”。自我效能感对个体行为意愿有重要影响,能够提高个体工作努力程度、促进个体选择主动创新行为^[24]。马璐等^[25] 的研究指出,员工自我效能感与其主动创新行为呈正相关关系;李朋波^[26] 的研究得出一致结论,认为员工自我效能感水平越高,其创造力越强;Locke 等^[27] 提出,个体自我效能感对其创新思维和行为具有重要影响。创新不仅需要积极正面的工作氛围,更需要强大的内在动力,较高水平的自我效能感可以激发员工产生创新性想法,促使他们勇于接受挑战,并将想法转化为实际。

根据自我决定理论,个体会在认清自身和环境信息的前提下进行创新。因此,个体对于自身能力的预期判断显著影响其行为反应。自我效能感受工作成败感、以往经验或者周围言语的影响,当个体面对外界压力、产生情绪波动时,个体自我效能感将明显下降。员工面对突发状况和打击容易缺乏信心,进而导致情绪低落和自我否定。例如,在感知到辱虐管理后可能产生退缩心理,并由此减少主动创新行为^[28]。据此,本文提出以下假设:

H₄:自我效能感在辱虐管理与员工主动创新行为间发挥中介作用。

综上所述,本文基于动机和能力信念视角,构建辱虐管理对员工主动创新行为的影响模型,如图1所示。

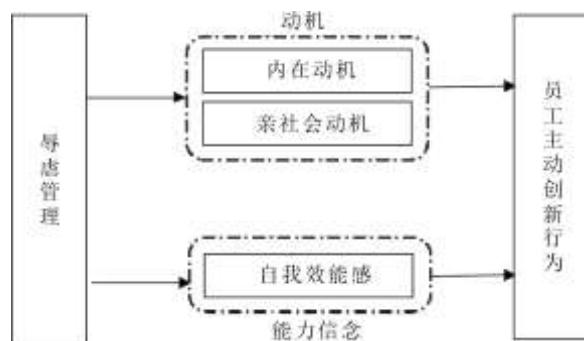


图1 研究模型

2 研究设计

2.1 样本来源

本研究调研数据来源于成渝双城经济圈内保险、证券、银行等金融行业中的企业基层员工,这类企业员工经常面临高强度服务性工作,也经常被主管要求不断创新服务以满足顾客需求。问卷题项主要包括员工基本信息以及员工感知到的辱虐管理、内在动机、亲社会动机、自我效能感和员工主动创新行为。结合“问卷星”进行线上和线下调研问卷发放,本次调研共发放400份问卷,最终得到336份有效问卷,有效问卷回收率为84%。样本描述性统计特征如下:①性别方面,女性较多,占55.4%,男性占44.6%;②年龄方面,以18~28岁、29~39岁为主,分别占56.3%和27.4%;③学历主要集中在本科以下及本科以上,分别占62.0%和27.0%;④行业主要集中在保险、证券、银行等领域,分别占34.5%、29.8%和35.7%;⑤职务属性主要集中在前台职员、客户经理及派遣员工,分别占70.3%、18.4%和11.3%;⑥工作年限主要集中在0~4年、5~10年,分别占52.7%和32.1%;10年以上占15.2%;⑦企业性质包括国有企业、民营企业、混合所有制三大类,分别占54.0%、23.6%和22.4%。

2.2 变量测量

本研究量表均来源于经典文献中的成熟量表,题项均经过双向翻译。主要变量均采用5点Likert计分法,1代表“非常不符合”,5代表“非常符合”。

(1)管理。

采用Mitchell等^[29]开发的辱虐型领导量表,该量表共包含5个题项,如“我的领导说我的想法愚蠢”、“领导说我工作能力欠缺”。该量表的内部一致性Cronbach's α 系数为0.901。

(2)主动创新行为。

采用Griffin等^[30]开发的量表,该量表共包含9个题项,如“我会用更好的办法完成我的本职工作”、“我会主动思考如何改善我的工作”。该量表的内部一致性Cronbach's α 系数为0.931。

(3) 内在动机。

采用 Tierney 等^[31]开发的内在动机量表, 如“我喜欢提出对结果有益的新想法”、“我愿意为完成工作任务探索新方法”。该量表的内部一致性 Cronbach's α 系数为 0.876。

(4) 亲社会动机。

采用 Grant 等^[32]开发的亲社会动机量表, 该量表共包含 5 个题项, 如“我喜欢做能够帮助他人的事情”、“我会尽力去做能够给他人带来有益影响的事情”。该量表的内部一致性 Cronbach's α 系数为 0.916。

(5) 自我效能感。

采用 Zhang 等^[33]开发的自我效能感量表, 该量表共包含 10 个题项, 如“我经常可以发现有多种方法来解决困难”、“我有信心应对突然发生的事情”。该量表的内部一致性 Cronbach's α 系数为 0.937。

(6) 控制变量。

通过查阅文献, 本文选取性别、年龄、教育、单位、行业、职位及工龄作为控制变量。

3 实证结果分析

3.1 信效度分析

本研究使用 SPSS23.0 和 AMOS24.0 软件进行数据分析。首先, 在加入控制变量的情况下, 辱虐管理、主动创新行为、内在动机、亲社会动机及自我效能感的 Cronbach's α 值分别为 0.901、0.931、0.876、0.916、0.937, KMO 值分别为 0.892、0.940、0.830、0.896 和 0.943; 同时, Bartlett 球形检验显著, 表明可进一步进行因子分析, 结果如表 1 所示。

表 1 信度与探索性因子分析结果

信度分类	Cronbach's α	KMO	Bartlett 球形检验		
			近似卡方	df	sig
辱虐管理	0.901	0.892	977.128	10	0.000
主动创新行为	0.931	0.940	1988.584	36	0.000
内在动机	0.876	0.830	668.028	6	0.000
亲社会动机	0.916	0.896	1117.342	10	0.000
自我效能感	0.937	0.943	2309.993	45	0.000

本研究依据辱虐管理、内在动机、亲社会动机、自我效能感、员工主动创新行为 5 个关键变量构建 5 个不同的模型, 其中包括五因子模型(辱虐管理、内在动机、亲社会动机、自我效能感、员工主动创新行为)、四因子模型 A(员工主动创新行为+内在动

机、辱虐管理、自我效能感、亲社会动机)、四因子模型 B(员工主动创新行为+亲社会动机、内在动机、自我效能感、辱虐管理)、四因子模型 C(员工主动创新行为+自我效能感、辱虐管理、内在动机、亲社会动机)、三因子模型(辱虐管理、内在动机+亲社会动机+自我效能感、员工主动创新行为)、二因子模型(辱虐管理、内在动机+亲社会动机+自我效能感+员工主动创新行为)和单因子模型(辱虐管理+内在动机+亲社会动机+自我效能感+员工主动创新行为),每个模型的拟合结果如表 2 所示。从中可以发现,五因子模型拟合效果最好,其中各指标均在可接受范围内,模型拟合度良好,表明本文所选量表收敛度较好。

3.2 描述性统计分析

通过将虚拟处理过的人口变量与辱虐管理、员工主动创新行为和内在动机、亲社会动机及自我效能感进行相关分析,得到描述性统计分析结果,如表 3 所示。由表 3 可知,辱虐管理与员工主动创新行为间的相关系数为-0.292 ($p<0.01$),但内在动机、亲社会动机、自我效能感与主动创新行为间均呈显著正相关关系 ($p<0.01$),它们之间的相关性系数分别为 0.738、0.740 和 0.808;辱虐管理与员工内在动机($r=-0.203$, $p<0.01$)、亲社会动机($r=-0.243$, $p<0.01$)和自我效能($r=-0.213$, $p<0.01$)均呈负相关关系。

3.3 假设检验

本研究根据温忠麟等^[34]提出的中介效应检验法检验辱虐管理与内在动机、亲社会动机、自我效能感及主动创新行为的关系,结果如表 4 所示。从中可见:①辱虐管理对内在动机的回归系数为-0.182 ($p<0.01$),达到显著性水平(模型 2);②辱虐管理对主动创新行为的回归系数为-0.278 ($p<0.01$),达到显著性水平(模型 8);③内在动机对主动创新行为的回归系数为 0.705 ($p<0.01$),达到显著性水平;④辱虐管理对主动创新行为的回归系数为-0.149 ($p<0.01$),达到显著性水平(模型 9)。这说明,辱虐管理通过影响员工内在动机影响员工主动创新行为,其中内在动机发挥部分中介作用。因此,假设 H₂ 得到验证。

表 2 验证性因子分析结果

模型	χ^2	Df	RMSEA	RMR	CFI	TLI	P
五因子模型	1001.669	485	0.056	0.045	0.938	0.932	0.000
四因子模型 A	1201.758	489	0.066	0.052	0.914	0.907	0.000
四因子模型 B	1339.974	489	0.055	0.072	0.897	0.889	0.000
四因子模型 C	1284.008	489	0.070	0.054	0.904	0.897	0.000
三因子模型	1741.993	492	0.087	0.064	0.849	0.838	0.000
两因子模型	1896.529	494	0.092	0.067	0.831	0.819	0.000
单因子模型	2804.185	495	0.118	0.118	0.722	0.703	0.000

表 3 变量均值、标准差与相关系数检验结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
性别	1.45	0.50	-											

年龄	1.65	0.86	0.08	—										
教育	2.38	0.68	0.11	0.20**	—									
单位	1.90	0.88	-0.07	0.07	0.13*	—								
行业	3.54	1.30	-0.07	0.01	-0.01	0.09	—							
职位	2.21	0.67	0.03	0.05	0.03	-0.04	-0.09	—						
工龄	1.79	0.90	0.09	0.12*	0.18**	-0.13*	-0.07	0.11*	—					
AS	2.79	0.95	-0.01	0.01	-0.06	-0.06	-0.07	-0.02	0.09	—				
IM	3.44	0.90	0.10	-0.01	0.12*	0.15**	0.03	0.03	-0.06	-0.20**	—			
PM	3.46	0.89	0.04	0.01	0.03	0.01	0.01	0.03	-0.06	-0.24**	0.76**	—		
SE	3.16	0.81	0.06	0.03	0.05	0.13*	0.03	0.01	-0.04	-0.21**	0.65**	0.65**	—	
EAIB	3.37	0.83	0.07	0.01	0.11*	0.14**	0.01	-0.01	-0.05	-0.29**	0.74**	0.74**	0.81**	—

辱虐管理、亲社会动机与主动创新行为关系层次回归分析结果显示:①辱虐管理对亲社会动机的回归系数为-0.235($p<0.01$), 达到显著性水平(模型 4);②辱虐管理对主动创新行为的回归系数为-0.278($p<0.01$), 达到显著性水平(模型 8);③亲社会动机对主动创新行为的回归系数为 0.704($p<0.01$), 达到显著性水平;④辱虐管理对主动创新行为的回归系数为-0.112($p<0.01$), 达到显著性水平(模型 10)。这说明,辱虐管理通过影响员工亲社会动机而影响员工主动创新行为,其中亲社会动机发挥部分中介作用。因此,假设 H₃得到验证。

辱虐管理、自我效能感与主动创新行为关系层次回归分析结果显示:①辱虐管理对自我效能感的回归系数为-0.202($p<0.01$), 达到显著性水平(模型 6);②辱虐管理对主动创新行为的回归系数为-0.278($p<0.01$), 达到显著性水平(模型 8);③自我效能感对主动创新行为的回归系数为 0.776($p<0.01$), 达到显著性水平;④辱虐管理对主动创新行为的回归系数为-0.121($p<0.01$), 达到显著性水平(模型 11)。这说明,辱虐管理通过影响员工自我效能感而影响员工主动创新行为,其中自我效能感发挥部分中介作用。因此,假设 H₄得到验证。

同时,本研究采用 Hayes^[35]的多重中介方法再次验证内在动机、亲社会动机及自我效能感的中介效应,通过 SPSS23.0 软件进行 Bootstrap 检验,结果如表 5 所示。首先,以内在动机为中介变量的检验结果显示,辱虐管理对主动创新行为的直接效应为-0.1302,在 95%置信区间不包含 0,即直接效应显著,而通过内在动机的间接效应为-0.1122,在 95%置信区间仍不包含 0,即内在动机的中介效应显著且起到部分中介作用, H₃ 再次得到验证;其次,以亲社会动机为中介变量的检验结果显示,辱虐管理对主动创新行为的直接效应为-0.0980,在 95%置信区间不包含 0,即直接效应显著,而通过亲社会动机的间接效应为-0.1444,在 95%置信区间不包含 0,即亲社会动机的中介效应显著且起到部分中介作用, H₃ 再次得到验证;最后,以自我效能感为中介变量的检验结果发现,辱虐管理对主动创新行为的直接效应为-0.1055,在 95%置信区间内不包含 0,即直接效应显著,而通过自我效能感的间接效应为-0.1369,在 95%置信区间不包含 0,即自我效能感的中介效应显著且起到部分中介作用, H₄ 再次得到验证。

4 结语

4.1 研究结论

本研究基于自我决定理论,以内在动机、亲社会动机及自我效能感为中介变量,构建辱虐管理对员工主动创新行为的影响机制模型。结果表明,上级实施辱虐管理不仅直接影响员工主动性和自发性创新行为,还通过降低动机与能力信念水平对员工主动创新行为产生间接影响。

表 5 多重中介效应检验结果

中介变量	效应	路径 a*b 间接效应	95%置信区间	90%置信区间
内在动机	间接	-0.1122	(-0.1797, -0.0446)	(-0.1693, -0.0537)
	直接	-0.1302	(-0.1944, -0.0660)	(-0.1841, -0.0764)
亲社会动机	间接	-0.1444	(-0.2212, -0.0708)	(-0.2088, -0.0807)
	直接	-0.0980	(-0.1626, -0.0334)	(-0.1522, -0.0438)
自我效能感	间接	-0.1369	(-0.2183, -0.0554)	(-0.2039, -0.0668)
	直接	-0.1055	(-0.1614, -0.0496)	(-0.1524, -0.0586)

(1) 辱虐管理抑制员工主动创新行为。

工作环境中出现辱虐管理一定程度上说明上下级关系不和谐。员工被辱虐对待后,会感到被忽视、被冷落并产生负面情绪,严重削弱员工对组织的认同感和归属感。此外,辱虐管理作为一种压力源,导致员工工作压力倍增,由此严重影响员工主动创新行为。

(2) 内在动机在辱虐管理与员工主动创新行为间发挥部分中介作用。

在辱虐情境下,员工的基本心理需求不仅没有得到满足,上级的公开批评、嘲讽等故意行为还会降低个体自主性并增加负面情绪,从而削弱个体采取创新行为的主动性和自发性。

(3) 亲社会动机在辱虐管理与员工主动创新行为间发挥起部分中介作用。

亲社会动机意味着员工会考虑他人,为组织利益而实施行动,这种思维方式转变实际上是认知方式的转变,但遭遇辱虐对待的员工往往自顾不暇,很难站在对方角度考虑实际情景,即不会做出主动创新行为。

(4) 自我效能感在辱虐管理与员工主动创新行为间发挥部分中介作用。

当员工感知到自身被辱虐对待后,由于没有满足个体自主胜任需要而形成的自我效能感将对员工主动创新行为产生消极影响。在辱虐情境下,当员工自主需求得不到满足时,员工将在工作中缺乏自信,无法产生较强的内驱力。当员工遇到挑战性工作时,这种外部刺激让员工怀疑自身能力,面对创新要求就会无能为力。个体关系满足能够在组织成员间产生强烈的信任感,但当员工感知到自己不被上级认可和信赖时,便会用消极态度对待工作和他人,阻碍良性互动和创新性想法的产生,由此抑制自主性和创新性工作行为。

总之,员工在受到上级辱虐管理后,自身工作状态如自信心、认同感及动机程度均会受到负面影响,从而减少为组织作出贡献

或创新的行为。本研究从动机与能力信念视角构建辱虐管理对员工主动创新行为的理论模型,探究辱虐管理对员工主动创新行为的内在影响机理,丰富了消极领导方式与员工主动行为相关研究。

4.2 理论贡献

(1)当前,学者主要从认知、归因、社会学习等视角对主动创新行为展开探讨,分别从个体和环境两个层面分析如何激发员工主动创新行为,但具体作用机制尚不明晰。本文基于自我决定理论,整合动机与能力信念两大视角,探究辱虐管理情境下员工主动创新行为,突破了以往基于单一视角研究的局限性,拓展了自我决定理论应用范围。

(2)本文从消极因素着手研究影响员工态度和行为的因素,加深了辱虐管理与员工主动创新行为间关系的理论认识。员工主动创新行为是一种角色外行为,受到组织、个体等因素的影响,但目前关于员工主动创新行为消极前因变量的实证研究较少,本文基于国内管理情境,探讨辱虐管理对员工主动创新行为的影响机制,既能规避影响员工创新行为的消极因素,又能激励员工积极创新。

(3)本文研究结论丰富和拓展了辱虐管理对员工主动创新行为影响的中介变量。本研究将员工作为企业创新的基本单元,引入内在动机、亲社会动机及自我效能感作为中介变量,深入探究两者的传导机制,为企业管理者采取多种管理措施维持或提升员工主动创新行为提供了重要理论依据,深层次揭示了辱虐管理与员工主动创新行为间作用机制的“黑箱”。

4.3 管理启示

对企业而言,提高员工主动创新行为有利于提升组织创新绩效,为组织长远发展打下坚实基础。本文为企业提高员工主动创新行为提供如下管理启示:

(1)降低辱虐管理发生的可能性,主动改变负面或消极工作环境。领导者的辱虐行为会直接造成员工消极怠工并产生负面情绪,当自身努力未得到鼓励反而被漠视甚至批评时,员工会降低工作兴趣和信心,并减少主动性创新行为。因此,组织在招聘和选拔领导者时,首先应当预见性地采取措施甄别领导风格,如填写经隐晦处理过的领导风格问卷;其次,组织需要营造和谐的工作氛围,激励领导者寻求合适的方法缓解工作重压,引导领导者加强自身负面情绪管理,并开展相关管理技能培训,提高对辱虐管理危害性的认识,尽量减少实施负面领导方式的频率;再次,为增强员工针对辱虐现象的沟通意愿,应在企业内部建立完善的员工反馈机制,确认和落实员工在主管评价过程中的主体地位,激发员工主动创新行为意愿;最后,企业应围绕辱虐管理对员工进行针对性培训,帮助员工识别辱虐管理,明确辱虐管理边界,掌握应对辱虐管理的技巧,并建立相关心理辅导机制和反馈机制,缓解员工的心理压力。

(2)强化员工内在动机和亲社会动机,缓冲辱虐管理对员工主动创新行为的负面效应。首先,企业可采取一系列人力资源管理实践激发员工内在动机和亲社会动机,如将组织价值观、使命和战略目标与员工个人职业规划相结合,积极培育并提升员工对组织的认同感,促使其心甘情愿地为企业奋斗,做出更多主动创新行为;其次,适当授权管理,使员工内在动机在实践中进一步被激发,同时调动员工工作自主性、积极性和能动性,开发员工工作兴趣,使其灵活安排工作进度,增加工作投入,激发主动创新意愿;最后,在管理实践中,如果主管出于形势所迫或者其它不得已情况而实施辱虐行为,应为下属提供尽可能多的信息判断源,促使其形成对该事件全方位的认知和判断。

(3)提升员工自我效能感,为员工主动创新行为搭建桥梁。企业应培养员工的自我效能感,自我效能感越高的员工越能容忍外界的负面压力。首先,主管应注重下属的心理状态,知晓他们在工作任务中遇到的挑战和问题,建立有效的上下沟通机制,减轻员工因创新失败而带来的挫败感,增强员工创造性完成工作任务的自信心;其次,企业应重视员工基本心理需求。例如,通过制定宽松的政策制度,强化员工对自由和容错氛围的感知,提高自主需要满意度;同时,鼓励上下级、同事间相互沟通与交流,增强企业内

部凝聚力,满足员工关系需要和成长需求;最后,注重岗位设计。企业应设计出富有挑战性的工作岗位和工作内容,使员工自发地对工作产生热爱,提升自我效能感,胜任工作需要。

4.4 不足与展望

本文存在以下不足:①研究样本主要来源于成渝双城经济圈内保险、证券、银行等金融行业中的企业基层员工,重点探讨员工服务创新,研究样本比较单一,未来可对其它行业产品创新进行调研,进一步验证本文结论的外部效度;②根据认知动机理论和相关文献,引入内在动机、亲社会动机与自我效能感作为中介变量,但影响员工主动创新行为的其它因素还有很多,如员工情绪等,未来可进一步探讨其边界条件,以使结论更加准确和可靠。

参考文献:

- [1]厉明.组织创新氛围对员工创新行为的影响机制研究[J].暨南学报(哲学社会科学版),2013,35(5):62-70.
- [2]GRANT A M, ASHFORD S J. The dynamics of proactivity at work[J]. Research in Organizational Behavior, 2008, 28: 3-34.
- [3]邱敏.绩效考核目的对员工主动行为与创新绩效的影响机理研究[D].武汉:华中科技大学,2016.
- [4]许勤,席猛,赵曙明.基于工作投入与核心自我评价视角的辱虐管理与员工主动行为研究[J].管理学报,2015,12(3):347-354.
- [5]TEPPER B J. Consequences of abusive supervision[J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(2): 178-190.
- [6]吴隆增,刘军,刘刚.辱虐管理与员工表现:传统性与信任的作用[J].心理学报,2009,41(6):510-518.
- [7]吴维库,王未,刘军,等.辱虐管理、心理安全感与员工建言[J].管理学报,2012,9(1):57-63.
- [8]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):213-218.
- [9]MICHAEL FRESE, WOLFGANG KRING, ANDREA SOOSE, et al. Personal initiative at work: differences between east and west Germany[J]. Academy of Management Journal, 1996, 39(1): 37-63.
- [10]刘斌.辱虐管理研究评述与未来展望[J].中国人力资源开发,2016,33(9):28-34.
- [11]JIALIANG ZHANG, JUN LIU. Is abusive supervision an absolute devil? literature review and research agenda[J]. Asia Pacific Journal of Management, 2018, 35(4): 1-26.
- [12]PARKER S K, COLLINS C G. Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors[J]. Journal of Management, 2010, 36(3): 633-662.
- [13]LYU Y, ZHOU X, LI W, et al. The impact of abusive supervision on service employees' proactive customer service performance in the hotel industry[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 2016, 28(9): 1992-

2012.

[14] RYAN R M, DECI E L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being[J]. American Psychologist, 2000, 55 (1): 68-78.

[15] CHRISTINA E, SHALLEY, GREG R OLDHAM. Effects of goal difficulty and expected external evaluation on intrinsic motivation: a laboratory study[J]. Academy of Management Journal, 1985, 28 (3): 628-640.

[16] 乔坤, 刘赛. 组织伦理氛围对员工主动性行为的影响研究——工作动机的中介作用[J]. 管理现代化, 2018, 38 (4): 97-100.

[17] DECI E L, RYAN R M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior[J]. Encyclopedia of Applied Psychology, 2004, 3 (2): 437-448.

[18] BATSON C D. Prosocial motivation: is it ever truly altruistic[J]. Advances in Experimental Social Psychology, 1987, 20 (8): 65-122.

[19] HOFFMAN M L. Empathy and moral development: implications for caring and justice[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.

[20] 招德贤, 郑兴山. 工作中的亲社会动机: 研究综述和展望[J]. 中国人力资源开发, 2016, 33 (9): 36-43, 73.

[21] 索颖琪. 自我牺牲型领导与员工亲社会行为的关系: 领导认同和亲社会动机的作用[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2018.

[22] 王娟, 张喆, 贾明. 员工感知的企业社会责任与反生产行为: 基于亲社会动机和内在动机的视角[J]. 预测, 2017, 36 (5): 8-14+23.

[23] BANDURA A, FREEMAN W H, LIGHTSEY R. Self-efficacy: the exercise of control[J]. Journal of Cognitive Psychotherapy, 1997, 13 (2): 158-166.

[24] 张宏远, 赵曙明, 范丽君. 心理需求满足有助于员工主动行为——自我效能感的调节作用[J]. 财经问题研究, 2018, 40 (10): 137-145.

[25] 马璐, 王丹阳. 共享型领导对员工主动创新行为的影响[J]. 科技进步与对策, 2016, 33 (22): 131-136.

[26] 李朋波. 传统服务企业领导效能的提升策略及其作用机制——基于星巴克咖啡的案例研究[J]. 旅游学刊, 2017, 32 (3): 49-60.

[27] LOCKE E A, FREDERICK E, LEE C, et al. Effect of self-efficacy, goals and task strategies on task performance[J]. Journal of Applied Psychology, 1984, 69 (2): 241-251.

[28] 黄攸立, 李游. 辱虐管理对上下级关系的双刃剑效应: 工作退缩行为和关系经营的作用[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35 (9): 51-62.

[29]MITCHELL M S, AMBROSE M L. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs[J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(4):1159-1168.

[30]GRIFFIN M A, PARKER N S K. A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts[J]. Academy of Management Journal, 2007, 50(2):327-347.

[31]TIERNEY P, FARMER S M, GRAEN G B. An examination of leadership and employee creativity: the relevance of traits and relationships[J]. Personnel Psychology, 1999, 52(3):591-620.

[32]GRANT A M, SUMANTH J J. Mission possible? the performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness[J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(4):927-944.

[33]ZHANG J X, SCHWARZER R. Measuring optimistic self-beliefs: a Chinese adaptation of the general self-efficacy scale[J]. Psychologia, 1995, 38(3):174-181.

[34]温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004, 49(5):614-620.

[35]HAYES A F. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach[M]. Guilford Press, 2013.