

基于串联中介模型的上级无礼行为 对员工创造力的影响研究

刘嫦娥 黄 杰 谢 玮

内容提要 以往研究主要探讨了正面领导行为对员工创造力的影响,而较少涉及负面领导行为对它的作用。因此,以社会认知理论为基础,研究上级无礼行为对员工创造力的影响有其必要性。通过对372名员工进行问卷调查,采用结构方程模型探讨内部人身份认知和创新动机的串联中介作用,并对研究假设进行检验。研究表明:内部人身份认知在上级无礼行为与员工创造力的关系间具有部分中介作用;内部人身份认知在上级无礼行为与创新动机的关系间具有部分中介作用;创新动机在上级无礼行为与员工创造力的关系间具有部分中介作用;创新动机在内部人身份认知与员工创造力的关系间具有部分中介作用;内部人身份认知、创新动机在上级无礼行为与员工创造力的关系间具有串联中介作用。

关键词 上级无礼行为 内部人身份认知 创新动机 员工创造力

刘嫦娥,湖南商学院工商管理学院教授,管理学博士后 410205

黄 杰,湖南商学院湖南省移动电子商务协同创新中心 410205

谢 玮,湖南商学院移动商务智能湖南省重点实验室 410205

随着我国经济进入转型升级的关键时期,创新驱动已经成为企业发展的主旋律,员工创造力作为企业创新的基本要素和前提条件^[1],对组织持续竞争优势的构建具有重要作用^[2]。员工创造力是员工对产品及其生产过程产生的新颖、有用的想法,包括常规和变革性的创造力,是对现有想法的修改或彻底改进^[3],它是员工创新行为的内在表现与前提条件。员工创新行为是个体将其产生的新

本文为国家自然科学基金资助项目(71472062,71672056);湖南省社会科学基金成果立项项目(12CGA008)阶段性成果。

[1]Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., et al., "Assessing the work environment for creativity", *Academy of Management Journal*, 1996, 39(5), pp.1154-1184.

[2]Hon, A. H. Y., Lui, S. S., "Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2016, 28(5), pp.32-46.

[3]Tierney, P., Farmer, S. M., "Creative self-efficacy development and creative performance over time", *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(2), pp.277-293.

奇想法应用于组织活动当中的行动,包括寻找机会、产生想法、调查研究、寻求支持和实践应用五个阶段^[1]。有研究表明直接上级是激发员工创造力的催化剂和最重要的预测变量之一^[2],但现有研究多聚焦于积极领导如自我牺牲型领导和谦卑型领导对员工创造力的促进作用,而较少探讨消极领导对员工创造力的影响。有研究表明相较于正面刺激,负面刺激对个体的影响更大^[3],因此,有必要探讨消极领导对员工创造力的影响。消极领导通常包括暴君领导、辱虐管理、上级无礼行为等^[4]。相较于西方文化而言,中国文化更重视“中庸”和“面子”,破坏性领导行为更容易表现为没有明显伤害意图的无礼行为。实证研究也表明工作场所无礼行为普遍存在于中国组织当中,上级无礼行为表现更为频繁。工作场所无礼行为是指违反工作场所中相互关心、相互尊重这一规范,伤害意图模糊、强度较轻微的一种人际偏差行为^[5],但其对员工的影响后果并不轻微。上级无礼行为即无礼行为实施者为上级,本文的上级是指员工的直接主管。由此,在中国情境下探讨上级无礼行为如何影响员工创造力显得尤为重要。

基于社会认知理论的视角探讨上级无礼行为对员工创造力的影响,分析内部人身份认知和创新动机的串联中介效应。社会认知理论认为,员工态度和行为的反应取决于员工对输入信息的认知评价^[6],上级无礼行为作为一种负面领导行为,会使员工产生消极地认知评价,从而减少创新行为,降低员工创造力。以往对员工创造力研究表明内部人身份认知对其具有正向影响,内部人身份认知是指员工感知到的组织内部成员身份的程度,是员工对组织认知评价的一种^[7]。同样,创新动机作为个体动机中的一种,源自于员工自身对创造性工作所保持的自我感和胜任感^[8],实证研究也表明它对员工创造力具有显著的正向影响。这些研究大多把内部人身份认知或创新动机作为员工创造力的前因变量进行探讨,而关于它们在领导行为与员工创造力间是否具有中介作用的研究较少^[9]。我们认为遭受上级无礼行为的员工会首先对自己在组织中的地位做出认知评价,内部人身份认知降低,从而进一步负向影响他们实现创造性想法的创新动机,最后这种负向影响会传递到员工创造力上,使员工创造力降低。也就是说,本文将内部人身份认知、创新动机作为串联中介变量探讨上级无礼行为对员工创造力影响的过程机制。

[1]Kleysen, R. F., Street, C. T., "Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Innovative Behavior", *Journal of Intellectual Capital*, 2001,3(2), pp.284-296.

[2]Volmer, J., Spurk, D., Niessen, C., "Leader-member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement", *Leadership Quarterly*, 2012,23(3), pp.456-465.

[3]Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., et al., "Bad is Stronger than Good", *Review of General Psychology*, 2001,6(5), pp.323-370.

[4]Krasikova, D. V., Green, S. G., Lebreton, J. M., "Destructive leadership: a theoretical review, integration, and future research agenda", *Journal of Management*, 2013,39(5), pp.1308-1338.

[5]Andersson, L. M., Pearson, C. M., "Tit for tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace", *Academy of Management Review*, 1999,24(3), pp.113-126.

[6]顾远东、周文莉、彭纪生:《组织创新氛围、成败经历感知对研发人员创新效能感的影响》,〔上海〕《研究与发展管理》2014年第5期。

[7]Stamper, C. L., Masterson, S. S., "Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 2002,23(8), pp.875-894.

[8]Ryan, R., Deci, E., "Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being", *American Psychologist*, 2000,55(1), pp.68-78.

[9]王艳子、罗瑾琨:《员工创新行为的激发机理研究:谦卑型领导的视角》,〔北京〕《中央财经大学学报》2017年第6期。

总之,在经济转型升级的背景下,探讨上级无礼行为通过内部人身份认知和创新动机的串联中介对员工创造力的作用机制,理论上丰富了消极领导行为对员工创造力的影响研究,实践上为企业提高员工创造力提供了理论依据。

一、理论评述和研究假设

1. 上级无礼行为与内部人身份认知、创新动机

内部人身份认知的概念最早由 STAMPER 和 MASTERNSON 提出,是指员工所感知到的组织区别对待他们的程度,即组织或上级把他们区分为内部人和外部人^[1]。Chen 等人认为内部人身份认知是员工关于自己与企业内部其他成员间的人际关系感知^[2],它强调的是员工对自身身份的界定,关注的是员工对组织的认知与评价,是评价员工与组织关系的重要指标。根据社会认知理论,当员工感知到组织重视他们时,这种对组织的认知评价会使他们把自己归于内部人而非外部人。相反,上级作为组织的一张脸,当他们对员工不友好如实施上级无礼行为时,员工就会重新评价自己与组织的关系,认为组织并不尊重自己在工作上的贡献,这种认知评价会对员工的内部人身份认知产生负向影响。因此,我们提出以下假设:

假设 1 上级无礼行为与内部人身份认知存在负相关关系。

个体动机分为内部性动机、外部性动机和无动机三种类型,员工作为积极的个体,会在自我需要与环境产生充分交互之后,对行为做出自我选择,这种对个体行为的自我决定就构成了员工的内部性动机^[3]。而外部性动机是指员工为了获得外部奖励而去从事相关行为的倾向,即使这种行为本身他们可能并不感兴趣。无动机则是员工最缺乏自我选择的动机类型,在这种动机类型下,他们认识不到自我行为和行为结果之间的联系,因此对所从事的活动毫无兴趣。本研究提出的创新动机就是员工为了实现创造性想法所促发的内部性动机,有研究表明消极领导行为可以损害员工的自尊感、降低他们的工作满意度和内部性动机,从而产生离职意图^{[4][5]}。社会认知理论认为,各种情境因素对员工创造力的影响正是通过内部性动机的中介而实现的^[6]。在上级无礼行为的消极情境中,上级对员工态度冷漠、嘲笑或不公平等,这种消极互动会使员工对创造性想法的胜任感和自我感丧失,由于感受不到组织的激励,员工的创新动机因此受到负面影响^[7]。因此,提出以下假设:

假设 2 上级无礼行为与创新动机存在负相关关系。

2. 内部人身份认知的中介作用

在中国情境下,如何让企业员工感受到自己是“大家庭”中的一员,或者认识到自己的内部人身

[1]Stamper, C. L., Masterson, S. S., “Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 2002,23(8), pp.875-894.

[2]Chen, Z. X., Aryee, S., “Delegation and employee work outcome: An examination of the cultural context of Mediating processes in China”, *Academy of Management Journal*, 2007,50(1), pp.226-238.

[3]林桦:《自我决定理论-动机理论的新进展》,〔长沙〕《湖南科技学院学报》2008年第3期。

[4]刘嫦娥、胡姝敏、玉胜贤、陈雅惠:《基于敌意认知和控制点作用的上级无礼行为对员工创新行为的影响研究》,〔武汉〕《管理学报》2017年第9期。

[5]Tepper, B. J., “Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda”, *Journal of Management*, 2007,33(3), pp.261-289.

[6]Shalley, C. E., Zhou, J., Oldham, G. R., “The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here”, *Journal of Management*, 2004,30(6), pp.933-958.

[7]Ryan, R., Deci, E., “Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being”, *American Psychologist*, 2000,55(1), pp.68-78.

份,会直接影响到员工的行为表现^[1]。已有研究表明,高内部人身份认知的员工会表现更少的偏差行为和更多的利他行为^[2],他们更愿意留在组织中,更加愿意承担组织成员应有的责任,产生更高水平的工作满意度^[3]、任务绩效。基于此,Buonocore等^[4]认为,那些把自己看作组织内部成员的员工对工作更有责任感,更加愿意付出额外的努力,他们不但会完成自己份内的工作,还会表现出更加积极的角色外行为,如建言行为和创新行为。根据社会认知理论,我们认为员工作为积极的个体,当他们感知到自己归属于组织内部,是组织的内部成员时,这种对组织的积极认知评价会使他们对自己的行为和反应做出积极的自我选择,对创造性想法表现出更加浓厚的兴趣和动力,创新动机得到进一步强化^[5]。因此,我们提出以下假设:

假设3 内部人身份认知与创新动机存在正相关关系。

根据社会认知理论,个体行为反应取决于自己对输入信息的认知,当上级实施无礼行为如公开质疑或嘲讽员工时,他们会产生不安全感并且认为自己的内部人身份受到威胁^[6],内部人身份认知降低。他们开始怀疑自己对组织的贡献,认为自己组织而言可有可无,这就使他们对创造性想法失去兴趣和内在动力。也就是说,上级无礼行为通过负向影响内部人身份认知从而负向影响员工的创新动机。因此,我们提出以下假设:

假设4 内部人身份认知在上级无礼行为与创新动机的关系中起中介作用。

3. 内部人身份认知、创新动机与员工创造力

影响员工创造力的因素有环境因素和个体因素,前者包括一些与工作相关的因素,如组织氛围、与上级的关系等,后者包括一些与员工自己有关的因素,如人格、认知和动机等^[7]。内部人身份认知作为个体认知的一种,它对员工创造力的影响研究历来广受学者们的青睐。Zhao等^[8]指出,内部人身份认知对员工创造力产生正向影响,高内部人身份认知的员工认为自己是组织的一部分,他们会主动承担作为内部人的责任,把自己的额外努力当作组织成功的组成部分,努力实现创造性想法;Amabile^[9]认为,创新动机作为个体认知因素的另一种,是创造力不可或缺的成分之一,对员工创造力具有正向预测作用。受创新动机的驱使,员工在工作中拥有更加强烈的自信和兴趣,从而提升了产生新想法、

[1]Wang, J., Kim, T., "Proactive socialization behaviour in China: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisor's traditionality", *Journal of Organizational Behavior*, 2013,34(3), pp.389-406.

[2]Stamper, C. L., Masterson, S. S., "Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 2002,23(8), pp.875-894.

[3]Chen, Z. X., Aryee, S., "Delegation and employee work outcome: An examination of the cultural context of Mediating processes in China", *Academy of Management Journal*, 2007,50(1), pp.226-238.

[4]Buonocore, F., Metallo, C., Salvatore, D., "Behavioural consequences of job insecurity and perceived insider status for contingent workers", *Working Paper, System Congress*, 2009.

[5]Wang, J., Kim, T., "Proactive socialization behaviour in China: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisor's traditionality", *Journal of Organizational Behavior*, 2013,34(3), pp.389-406.

[6]刘嫦娥、戴万稳:《工作场所无礼行为研究综述》,〔武汉〕《管理学报》2012年第7期。

[7]Shalley, C. E., Gilson, L. L., "What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity", *Leadership Quarterly*, 2004,15(1), pp.33-53.

[8]Zhao, H., Kessel, M., Kratzer, J., "Supervisor-Subordinate Relationship, Differentiation, and Employee Creativity: A Self-Categorization Perspective", *The Journal of Creative Behavior*, 2014,48(3), pp.165-184.

[9]Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., et al., "Assessing the work environment for creativity", *Academy of Management Journal*, 1996,39(5), pp.1154-1184.

解决新问题的能力,这使他们表现出更加独特的创造性。Tierney^[1]和Shin^[2]等实证研究也证明,创新动机对员工创造力具有正向影响。也就是说,内部人身份认知和创新动机对员工创造力均具有正向影响,因此,我们提出以下假设:

假设5 内部人身份认知与员工创造力存在正相关关系。

假设6 创新动机与员工创造力存在正相关关系。

相较于组织的外部人而言,认为自己是组织内部人的员工感知到上级和组织是关心和信任自己的,因而他们更加愿意从事超出自己角色范围但对组织有益的行为^[3],这种创新动机的加强使得员工的创造力得到进一步强化。总之,以往研究已经证实内部人身份认知和创新动机对员工创造力均具有正向影响,我们在这些研究成果的基础上推断,内部人身份认知能够通过创新动机的中介作用预测员工创造力。也就是说,内部人身份认知会对员工的创新动机产生正向影响,从而进一步正向影响员工创造力。因此,提出以下假设:

假设7 创新动机在内部人身份认知与员工创造力的关系中起中介作用。

4. 内部人身份认知和创新动机的串联中介作用

王艳子和罗瑾琰^[4]的研究表明,内部人身份认知在领导行为与创新行为之间起中介作用。根据社会认知理论,Shalley等^[5]认为,情境因素对创造力的作用正是通过创新动机的中介来实现。本研究基于以往对内部人身份认知和创新动机的中介作用研究,进一步假设上级无礼行为会通过降低员工的内部人身份认知,进而降低其创新动机,最终导致员工创造力下降。上级无礼行为作为一种伤害意图模糊的人际偏差行为,它的直接结果是降低员工的内部人身份认知。当员工的内部人身份认知低时,这种对组织的消极评价会导致他们的创新动机减弱,这势必会负向影响员工创造力。综上所述,本研究通过构建上级无礼行为→内部人身份认知→创新动机→员工创造力这一整合模型来反映上级无礼行为对员工创造力影响的认知行为过程。由此,我们提出以下假设:

假设8 内部人身份认知和创新动机在上级无礼行为与员工创造力的关系间具有串联中介作用。

综上所述,本研究推断的理论模型如图1所示。

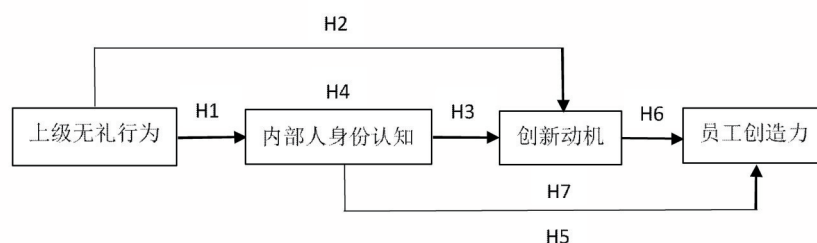


图1 上级无礼行为对员工创造力影响的理论模型

[1]Tierney, P., Farmer, S. M., Graen, G. B., "An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships", *Personnel Psychology*, 1999,52(3), pp.591-620.

[2]Shin S. J., Zhou, J., "Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea", *Academy of Management Journal*, 2003,46(6), pp.703-714.

[3]汪林、储小平、倪婧:《领导——部属交换,内部人身份认知与组织公民行为——基于本土家族企业视角的经验研究》,〔北京〕《管理世界》2009年第1期。

[4]王艳子、罗瑾琰:《员工创新行为的激发机理研究:谦卑型领导的视角》,〔北京〕《中央财经大学学报》2017年第6期。

[5]Shalley, C. E., Zhou, J., Oldham, G. R., "The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here", *Journal of Management*, 2004,30(6), pp.933-958.

二、研究设计

1. 研究样本

本研究样本主要来源于湖南、广东、宁夏、山西四个省份,采取现场发放问卷和电子问卷的形式共发放450份问卷,回收434份,并将空白较多、选择过于单一的无效问卷剔除,获得有效问卷372份,有效问卷率达85.71%。数据的人口统计学情况如下:性别方面,男性占44.9%、女性占55.1%;学历方面,大专及以下占40.3%、本科占53.5%、硕士及以上占6.2%;年龄方面,25岁及以下占65.6%、26-35岁占26.6%、36岁及以上占7.8%;职位级别方面,一般员工占63.4%、基层管理者占24.7%、中高层管理者占11.9%。

2. 变量测量

为了确保测量工具的一致性和可靠性,本研究测量量表均来自国内外成熟的量表,并结合国内实际情况进行适当修订。量表采用Likert 5点计分,计分方式从“完全符合”到“完全不符合”依次计1到5分,量表情况如下。

(1)上级无礼行为。为确保效度及信度,以Cortina等^[1]开发的工作场所无礼行为量表为基础,并借鉴刘嫦娥,戴万稳在中国情境下开发的五因子量表。该量表包含了12个条目,相应条目有“上级轻视我或用高高在上的态度对待我”、“上级用含有轻蔑、粗鲁或贬低的语言评论我”、“上级对我的工作绩效做出不公正的评价”等,通过Cronbach's Alpha系数分析,本量表内部一致性系数为0.945,信度良好。

(2)内部人身份认知。参考Stamper等^[2]开发的量表,共6个题项,包括的条目有“我觉得我是组织的一部分”、“组织让我相信我是组织的一部分”、“我感觉我是组织的局外人”等。该量表的内部一致性系数为0.926,具有良好的信度。

(3)创新动机。借鉴Tierney等^[3]编制的创新动机量表,该量表共包含5个题项,相应条目有“我喜欢寻求工作中复杂问题的解决方案”、“我喜欢提出工作的新思路”、“我喜欢从事需要分析思考的工作”等。量表的内部一致性系数为0.829,信度良好。

(4)员工创造力。参照Zhou等^[4]编制的创造力量表,共13个题项,相应条目有“我会提出新的方法来实现目标”、“我会提出新的和可行的想法,改进工作绩效”、“我会找出新的技术、流程等方面的想法”等。该量表的内部一致性系数为0.958,具有良好的信度。

(5)控制变量。根据以往学者的相关研究,员工的性别、学历、年龄、职位等变量对员工创造力也会产生影响,为保障结果的科学性,本研究将这些基本信息变量进行控制处理。

三、统计分析

本研究主要采用SPSS21.0和AMOS21.0统计软件对数据进行分析处理。步骤如下:第一,描述性

[1]Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., et al., "Incivility In the Workplace: Incidence and Impact", *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001,6(1), pp.64-80.

[2]Stamper, C. L., Masterson, S. S., "Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 2002,23(8), pp.875-894.

[3]Tierney, P., Farmer, S. M., Graen, G. B., "An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships", *Personnel Psychology*, 1999,52(3), pp.591-620.

[4]Zhou, J., George, J. M., "When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice", *Academy of Management Journal*, 2011,44(4), pp.682-696.

统计与相关分析;第二,验证性因子分析,检验变量之间的区分效度;第三,路径分析和假设检验,对研究假设进行检验。

1. 描述性统计与相关分析

考虑到控制变量的影响,分析结果如表 1 所示,上级无礼行为与内部人身份认知($\gamma=-0.2,P<0.001$)、创新动机($\gamma=-0.29,P<0.001$)、员工创造力($\gamma=-0.2,P<0.001$)之间具有显著负相关关系;内部人身份认知与创新动机($\gamma=0.17,P<0.01$)、员工创造力($\gamma=0.14,P<0.001$)之间具有显著正相关关系;同样,创新动机与员工创造力之间也具有显著的正相关关系($\gamma=0.67,P<0.001$)。为保障分析的科学性,接下来对数据进行共同方法偏差检验和信效度分析。

表 1 变量描述性统计与相关分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1 性别	1.55	0.49							
2 学历	2.52	0.81	-0.01						
3 年龄	1.63	1.18	0.07	-0.28**					
4 职位	1.51	0.75	-0.19**	0.08	0.28**				
5 上级无礼行为	1.87	0.71	-0.07	0.05	0.02	0.02			
6 内部人身份认知	2.93	0.27	-0.02	0.001	0.002	0.09	-0.2***		
7 创新动机	3.28	0.70	-0.04	0.14**	-0.11*	0.23***	-0.29***	0.17**	
8 员工创造力	3.49	0.63	-0.06	-0.01	-0.03	0.05	-0.20***	0.14***	0.67***

注:n=372,***表示 $p<0.001$;**表示 $p<0.01$;*表示 $p<0.05$

2. 共同方法偏差检验

本研究数据采用发放问卷的形式,因此有可能存在共同方法偏差问题。因此,采用 Harman 单因素检验的方法对数据进行分析。借鉴周浩等的研究^[1],可以运用探索性因子分析法,根据分析出的公因子数来判断是否存在共同方法偏差问题。对所有变量采取最大方差法进行旋转主成分分析,并通过载荷系数分析得出四个主成分。共析出 6 个特征值大于 1 的公因子,且第一个公因子解释的变异量为 32.81%,低于 50%,故此结果表明本研究的问卷调查数据共同方法偏差问题不严重,可以进行下一步分析。

3. 信度和效度分析

使用 SPSS21.0 统计软件分别对上级无礼行为、内部人身份认知、创新动机和员工创造力量表进行信效度分析,结果如下表 2 所示,各量表的 Cronbach's Alpha 系数均在 0.70 以上,说明各量表的信度良好;各量表的 KMO 值也均大于 0.70,

表 2 各量表的信度和效度分析结果

Bartlett 球形检验结果均为显著,且各量表累积解释方差均大于 50%,说明各量表的效度良好。

变量	Cronbach's Alpha 系数	KMO 值	累积解释方差
上级无礼行为	0.945	0.953	62.43%
内部人身份认知	0.926	0.886	54.57%
创新动机	0.829	0.829	59.53%
员工创造力	0.958	0.933	66.89%

4. 假设检验

(1)检验模型的拟合度。如表 3 所示,首先利用 AMOS21.0 对量表的所有题项进行验证性因子分析,通过对变量进行逐步合并,验证模型拟合的好坏。结果表明,四因子模型的拟合度较好, $\chi^2/df=2.43<3$ 、 $CFI=0.902>0.9$ 、 $TLI=0.901>0.9$ 、 $RMSEA=0.062<0.08$ 。卡方差异的显著性检验表明,其它替代模型与四因子模型存在显著差异,且拟合度较差。

(2)采用结构方程模型进行路径分析。使用 AMOS21.0 进行结构方程分析,首先,构建所有路径都包含在内的全路径模型作为基准模型,即本研究中的模型 1;在模型 1 的基础上先后分别删除直接

[1]周浩、龙立荣:《共同方法偏差的统计检验与控制方法》,〔北京〕《心理科学进展》2004 年第 6 期。

表3 测量模型拟合度比较

模型	X ²	ΔX ²	df	X ² /df	CFI	TLI	RMSEA
四因子模型(SI,PIS,IM,EC)	1431.71		588	2.43	0.902	0.901	0.062
三因子模型(SI+PIS,IM,EC)	2010.15	578.44**	591	3.40	0.835	0.824	0.080
三因子模型(SI+IM,PIS,EC)	2299.82	868.11**	591	3.89	0.801	0.788	0.088
三因子模型(SI,PIS+IM,EC)	2184.68	752.97**	591	3.69	0.815	0.802	0.085
二因子模型(SI+PIS+IM,EC)	2848.27	1416.56**	593	4.80	0.738	0.721	0.101
单因子模型(SI+PIS+IM+EC)	4569.85	3138.14**	594	7.69	0.537	0.509	0.134

注:n=372,SI代表上级无礼行为,PIS代表内部人身份认知,IM创新动机,EC员工创造力,下同;+代表变量合并;***表示p<0.001;**表示p<0.01;*表示p<0.05

效应路径SI→EC、SI→IM、PIS→EC得到模型2、模型3和模型4;模型5为删除路径SI→IM、PIS→EC后得到的串联部分中介模型;模型6为删除路径SI→EC、SI→IM、PIS→EC后得到的完全串联中介模型。分析结果如表4所示,通过观察其他嵌套模型与模型1相比的ΔX²数值发现模型2与模型1的ΔX²值最小,但也存在显著差异(p<0.05)。从AIC、BIC以及调整后的BIC指标看,模型1的数值普遍低于其他模型。综合比较,模型1的路径拟合较好,因此选择模型1作为最终模型。

表4 路径分析与假设检验

		模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
拟合指标	X ²	1431.71	1471.07	1453.74	1525.78	1525.78	1525.97
	ΔX ²		22.03**	39.36**	94.07**	94.07**	94.26**
	df	588	589	589	589	590	591
	AIC	1587.71	1625.07	1607.74	1679.78	1677.78	1675.97
	BIC	1893.38	1926.82	1909.50	1981.53	1975.62	1969.89
	调整后BIC	1823.13	1858.61	1841.82	1913.73	1907.32	1901.79
路径系数	SI→PIS	-0.704**	-0.639**	-0.68**	-0.702**	-0.702**	-0.705**
	SI→IM	-0.270**	-0.003		-0.003		
	SI→EC	-0.338**		-0.156**	-0.013	-0.015	
	PIS→IM	0.354**	0.212**	0.19**	0.078**	0.077**	0.068**
	PIS→EC	0.519**	0.347**	0.418**			
	IM→EC	0.866**	0.866**	0.85**	0.876**	0.876**	0.874**
间接效应	SI→PIS→EC	-0.36**	-0.22**	-0.28**			
	SI→PIS→IM	-0.24**	-0.13**	-0.12**	-0.05**	-0.05**	-0.04**
	SI→IM→EC	-0.23**	-0.002**		-0.002**		
	PIS→IM→EC	0.30**	0.18**	0.16**	0.06**	0.06**	0.05**
	SI→PIS→IM→EC	-0.21**	-0.11**	-0.10**	-0.04**	-0.04**	-0.04**

注:n=372,***表示p<0.001,**表示p<0.01,*表示p<0.05;模型2在模型1基础上删除路径SI→EC;模型3在模型1基础上删除路径SI→IM;模型4在模型1基础上删除路径PIS→EC;模型5在模型1基础上同时删除路径SI→IM、PIS→EC;模型6在模型1基础上同时删除路径SI→EC、SI→IM、PIS→EC。

由模型1可知,上级无礼行为对内部人身份认知的影响显著(β=-0.704,p<0.01),假设一通过检验;上级无礼行为对创新动机的影响显著(β=-0.270,p<0.01),假设二通过检验;内部人身份认知对创新动机的影响显著(β=0.354,p<0.01),假设三通过检验;内部人身份认知对员工创造力的影响显著(β=0.519,p<0.01),假设五通过检验;创新动机对员工创造力的影响显著(β=0.866,p<0.01),假设六通过检验。为了进一步

验证间接效应的大小和显著性,采用BOOTSTRAP法(N=1000)对内部人身份认知和创新动机的中介效应进行分析。结果表明,上级无礼行为通过内部人身份

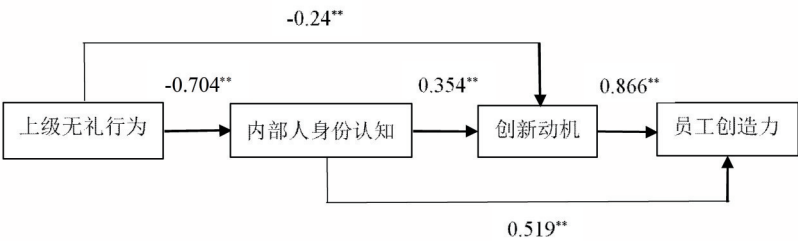


图2 串联中介路径图

认知对创新动机的间接效应($SI \rightarrow PIS \rightarrow IM$)显著($\beta = -0.24, p < 0.01$), 95%置信区间为[0.012, 0.07], 区间不包含0, 假设四通过检验; 内部人身份认知通过创新动机对员工创造力的间接效应($PIS \rightarrow IM \rightarrow EC$)显著($\beta = 0.30, p < 0.01$), 95%置信区间为[0.012, 0.154], 区间不包含0, 假设七通过检验; 上级无礼行为通过内部人身份认知、创新动机的连续中介对员工创造力的间接效应($SI \rightarrow PIS \rightarrow IM \rightarrow EC$)显著($\beta = -0.21, p < 0.01$), 95%置信区间为[-0.235, -0.055], 区间不包含0, 假设八通过检验, 具体如图2所示。

四、结 论

本研究聚焦于上级无礼行为对员工创造力的影响机制, 提出了一个串联中介模型以解释上级无礼行为对员工创造力的影响过程。研究发现: ①内部人身份认知部分中介了上级无礼行为与创新动机的关系; ②创新动机部分中介了内部人身份认知与员工创造力的关系; ③在内部人身份认知和创新动机的串联中介作用下, 上级无礼行为对员工创造力产生负向影响。

1. 理论贡献

(1)探讨了上级无礼行为对员工创造力的影响机制。以往研究大多聚焦于积极领导行为对员工创造力的影响, 较少研究消极领导行为对员工创造力的影响。尽管有少量研究探讨了消极领导行为对员工创造力的影响, 但国内外研究表明, 工作场所中来自上级的消极领导行为普遍表现为程度较轻的上级无礼行为, 这种情况在中庸、和谐的中国情境下尤其为甚。本研究将上级无礼行为文献与员工创造力文献相结合, 探讨这两个变量相互影响的内在机制, 这对学术界和管理实践者全面深入理解上级无礼行为与员工创造力的关系具有重要意义。

(2)探讨了内部人身份认知和创新动机的中介作用。本研究表明内部人身份认知在上级无礼行为与创新动机的关系间起部分中介作用; 创新动机在内部人身份认知与员工创造力的关系间起部分中介作用; Cortina等^[1]研究表明消极领导行为对员工产出有负面影响, 但对其影响机制并未详细剖析。本研究基于社会认知理论, 分别将内部人身份认知和创新动机纳入模型中。当员工遭受上级无礼行为这种消极领导行为时, 内部人身份认知和创新动机会降低, 于是降低了员工创造力。

(3)探讨了内部人身份认知和创新动机在上级无礼行为与员工创造力关系间的串联中介作用。谢俊等^[2]证明了内部人身份认知和内部性动机同时在领导部属交换和员工创造力之间起完全中介作用, 但并没对这两个中介变量之间的关系进行研究。王艳子等^[3]的研究强调内部人身份认知在积极领导行为——谦卑型领导与员工创新行为之间的中介作用, 但忽略了创新动机的作用。本研究证实了内部人身份认知和创新动机在消极领导行为——上级无礼行为与员工创造力的关系间具有串联中介作用, 也就是说, 本研究对于梳理领导行为的影响过程具有重要参考价值, 在一定程度上拓宽了领导行为研究的视角。

2. 管理启示

本研究对企业管理者提供如下几点建议: ①上级无礼行为对员工创造力具有显著的负向影响, 因

[1]Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., et al., "Incivility In the Workplace: Incidence and Impact", *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001, 6(1), pp.64-80.

[2]谢俊、汪林、储小平:《中国情境下领导——部属交换对员工创造力的影响机制研究》, [杭州]《管理工程学报》2014年第2期。

[3]王艳子、罗瑾琨:《员工创新行为的激发机理研究: 谦卑型领导的视角》, [北京]《中央财经大学学报》2017年第6期。

此,从杜绝或减少上级无礼行为着手,企业应意识到上级实施无礼行为的危害性,可对员工进行匿名调查或对上级领导行为进行秘密访察,对上级无礼行为进行系统地摸底。对频繁实施无礼行为的上级零容忍,解聘其职务,绝不手软;对领导行为考核不达标的上级,责令改正,或降薪降职录用;对领导行为考核结果优秀的上级主管,则给予公开表彰。②上级无礼行为能够通过降低内部人身份认知和创新动机进而抑制员工创造力。这揭示了上级无礼行为抑制员工创造力的过程机制,同时也说明企业管理者可以通过提高内部人身份认知和创新动机,进而缓解上级无礼行为对员工创造力的负向影响。从强化内部人身份认知着手,企业管理者要善于为员工营造一种内部人身份认知,让员工觉得自己是组织的内部人。除了给予工作上的支持,肯定员工对企业的贡献之外,还要多给予员工关心、福利等,或者让他们参与企业的关键决策,这些诱因信号会使他们更加积极地投入到创新中去,员工创造力得到提升。同时,企业也要把如何提升员工内部人身份的积极认知作为管理者的培训和考察项目。③从强化创新动机着手,企业管理者应该意识到单纯的外部奖励只是强化了员工的外部性动机,并不一定能激发员工创造力。因此,管理者应当通过各种方式去强化员工的内部性动机,即强化本文所研究的创新动机,如给予员工充分的授权,让他们有更多自由决策的空间等。

〔责任编辑:如 新〕

A Study of the Effects of Superiors' Disrespectful Behaviour on Employees' Creativity Based on a Series Mediation Model

Liu Change Huang Jie Xie Wei

Abstract: The previous studies put much emphasis on the effects of leaders' positive behaviour on employees' creativity rather than leaders' negative behaviour. Based on social cognitive theory, the present study attempts to investigate the effects of superiors' disrespectful behaviour on employees' creativity. By conducting a questionnaire survey among 372 employees, the researchers employs the structural equation model to discuss the series mediation effects of the insider identity and motivation for innovation and verify the research hypotheses. The research results show that the insider identity has some mediating effects on the relation between superiors' disrespectful behaviour and employees' creativity; that the insider identity has some mediating effects on the relation between superiors' disrespectful behaviour and motivation for innovation; that motivation for innovation has some mediating effects on the relation between superiors' disrespectful behaviour and employees' creativity; that motivation for innovation has some mediating effects on the relation between the insider identity and employees' creativity; and, therefore, that the insider identity and motivation for innovation has series mediation effects on the relation between superiors' disrespectful behaviour and employees' creativity.

Keywords: superiors' disrespectful behavior; insider identity; motivation for innovation; employees' creativity