

差序式领导对知识型员工建设性越轨行为的影响机制研究

赵金金

(淮北师范大学 历史文化旅游学院,安徽 淮北 235026)

摘要:建设性越轨行为是员工在亲社会动机驱动下所表现的角色外行为,现已成为组织管理学界日益关注的重要问题,而差序式领导作为中国特有的领导风格之一,到底会促进还是抑制员工建设性越轨行为的结论不一。文章基于我国文化情景,以16家企业的394名知识型员工作为调研样本,构建差序式领导对建设性越轨行为影响的关系模型,鉴于员工动机和行为结果是由个体感知和组织环境刺激交互效应所导致,故引入个体层次的内生动机、内部人身份感知以及组织层次的团队动机氛围分别作为中介变量和调节变量。实证结果表明,差序式领导对建设性越轨行为具有显著正向影响,内生动机对该影响途径具有完全中介效应;差序式领导与建设性越轨行为的关系均受到内部人身份感知、精熟动机氛围的正向调节效应,受到绩效动机氛围的负向调节效应,且各部分调节效应均被内生动机所中介。研究结论揭示了差序式领导对知识型员工建设性越轨行为的影响机理,对指导组织管理者如何科学对待员工建设性越轨行为提供了理论指导和实践指引。

关键词:差序式领导;建设性越轨行为;内生动机;内部人身份感知;团队动机氛围

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-2154(2019)11-0042-13

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2019.11.004

Research on the Influence Mechanism of Differential Leadership on Knowledge Workers' Constructive Performance Deviance

ZHAO Jin-jin

(School of History, Culture and Tourism, Huaibei Normal University, Huaibei 235026, China)

Abstract: As an extra-role behavior of staffs driven by the pro-social motivation, constructive deviance has become an increasingly important issue in the organizational management community. However, empirical and theoretical evidences on the relationship between leadership style and constructive deviance were still equivocal and whether and how leadership style affects constructive deviance remains unclear. Caused by individual perceptions and organizational environmental stimulus, this study introduces different levels of factors in this empirical research. Based on the data collected from 394 knowledge-oriented staffs in 16 enterprises, this paper discusses the mechanism and boundary conditions under which a differential leadership influences staffs' constructive deviance, the mediating effect of the intrinsic motivation, the moderating of the perceived insider status and team motivational climates in the context of Chinese organizations. The results indicate that the differential leadership has a significant positive influence on knowledge-oriented staffs' constructive deviance and intrinsic motivation has a complete mediating effect on this route of influence. The relationship between differential leadership and constructive deviance is positively moderated by intrinsic motivation and mastery

收稿日期:2018-12-07

基金项目:安徽省高校人文社会科学研究(皖北经济与社会发展研究中心)重点项目“皖北地域旅游经济增长质量的时空演化与协同提升研究”(SK2019A0404)

作者简介:赵金金,女,讲师,管理学博士,主要从事企业人力资源管理研究。

climate, negatively moderated by the performance climate. All the moderating effects are mediated by the intrinsic motivation. The findings reveal the mechanism of knowledge-oriented staffs' constructive deviance, and provide theoretical and practical guidance for the organization managers to scientifically treat staffs' constructive deviance.

Key words: differential leadership; constructive deviance; intrinsic motivation; perceived insider status; team motivational climates

一、引言

在社会高速发展、科技不断进步以及全球化竞争日益激烈的背景下,组织若想赢得核心竞争优势,需要从规模之争转变为速度、效率和创新之争,而员工作为产品和服务创意的发起者,已成为组织在知识经济时代塑造竞争优势和持续发展的关键所在,然而安然事件、电信商业丑闻等负面新闻的频繁曝光,使得员工的越轨行为成为组织管理学界关注的焦点。越轨行为通常被定义为员工针对组织或组织内其他成员而刻意做出违反组织规章制度,继而损害组织整体及内部成员利益的行为^[1],既包含旷工、迟到、怠工等轻微负面行为,也涵盖欺上瞒下、偷避税、盗窃甚至报复打击等恶性行为。但近年来,以上概念遭到了质疑,部分研究者指出对于越轨行为的价值判断要比想象中复杂,组织成员既会因为报复或私利而违反规章制度,有时也会为了组织利益而实施越轨行为^[2]。具体而言,基于促进组织利益及提升同事福利的目标,员工可能会实施违反组织规定的越轨创新行为,一旦成功,通常会引起革命性新技术或产品的产生,对员工创新绩效和组织竞争力的提高都有所裨益^[3]。由此,并非所有越轨行为都会导致负面效应,诸如功能性效应和利他性动机的越轨行为,对激发员工主观幸福感具有促进效应,并且有助于组织创新以及员工创造力的提高^[4]。为了更清晰地把握这种行为的特质和前因后果,笔者把试图增进组织及其他成员价值的越轨行为统称为建设性越轨行为。由于它兼具“亲组织”和“违规性”双重特质,若研究者价值取向不同,就会对其产生不同甚至截然相反的观点,而解决这一悖论的关键在于深入地探索建设性越轨行为的特质并厘清其作用边界。

过往研究中,关于差序式领导与职场结果变量之间关系的研究较为匮乏,主要集中在工作态度、工作绩效、创造力^[5]等方面,且以直接效应检验为主,并且目前对其与建设性越轨行为之间关系的研究尚属空白。同时,过往主要从个体、团队、组织三个层面以及领导特征方面对建设性越轨行为的影响因素进行研究。具体而言:个体层面主要有个人特质^[6]、自我价值感^[7]、工作态度;团队层面主要有团队依附感、团队特征、团队氛围和个体因素的共同影响^[8],部门、团队及同事支持等;组织层面主要有组织文化和氛围、程序公平、组织支持;领导因素主要有员工与领导的关系质量、变革型领导和上级支持等。但是,把“建设性越轨行为”作为独立构念的研究依然处于起步阶段,且能够揭示其前置变量、产生过程及作用机理的研究更是匮乏。

事实上,差序式领导对职场行为变量的作用过程还受制于员工的个人感知差异和情境依赖性^[9],这些因素能够影响员工对外部刺激的行为反应以及对信息认知评价的结果和反应。同时,领导风格对员工建设性越轨行为有着显著影响,而积极的社会交换关系是导致其产生的重要因素^[10-11],恰巧,差序式领导所涉及的领导特殊关照、奖励提拔以及宽容信任等因素对员工满意度、工作绩效^[12]、创造力、角色外行为等均具有积极作用。知识型员工是指能够掌握和运用概念、符号,拥有丰富知识资本和知识创新能力的员工^[13],他们实现自我价值的意愿强烈且自主性和独立性较高,这会诱发其违规而在私下开展他们认为对组织有价值的建设性设想。我国社会所呈现的差序格局不仅表现在宏观社会结构上,还显现在中观的组织运行和微观的人际交往当中,而差序式领导正是源自差序格局情景所形成的本土领导风格,在华人组织当中普遍存在,具有较为突出的本土文化契合性特征^[14]。由此,本研究将基于我国文化背景探讨差序式领导对知识型员工建设性越轨行为的影响,并将员工的个体心理特征和组织情景因素考虑在内。具体而言:(1)依据自主理论,差序式领导可以促使员工通过与领导建立良好的沟通机制,来获得更多来自领导的创新活动所需资源和创新激励,从而增强对于工作自主性和胜任力的感知力度,进一步激发员工的内生动

机,对工作产生极大的热情,这会促使知识型员工在解决问题时投入更多时间做大量尝试,即更主动地探索创新型解决方案,进而产生建设性越轨行为。本研究认为,内生动机在差序式领导与建设性越轨行为之间起中介效应。(2)从员工层面来说,依据社会认同理论,员工对于自我价值和被组织接纳程度的认知评价将促使其建立自我社会身份,并且追求高度的组织认同与关系认同,故本研究引入内部人身份感知作为调节变量。从组织层面来说,依据自我决定理论,导致员工个体动机和行为结果的关键是内部认知和外部环境刺激的交互效应,故本研究引入团队动机氛围作为调节变量。综上,本研究将内生动机、内部人身份感知和团队动机氛围引入其中,构建被中介的调节模型来揭示差序式领导对知识型员工建设性越轨行为的影响机制,旨在为组织领导更好地诠释和发挥差序式领导的实际效能,并为正确管理组织中知识型员工的建设性越轨行为提供理论和实践指引。

二、文献回顾与研究假设

(一) 差序式领导与建设性越轨行为

差序式领导理论是在差序格局上演化而来,且我国传统社会正是以自我为中心的差序格局,人们会依据亲疏关系来拟定人际交往法则,与西方社会“束柴成捆”式组织格局不同,受人治主义氛围影响,我国社会所呈现的这类格局,表现为微观层次中个体自我中心关系网络通过纵向等级联结而形成的宏观社会差序格局^[15]。由此可见,差序格局对个体思维模式和行为均产生影响,而差序式领导正是差序格局的职场表现形态。郑伯坝(2004)^[16]通过对华人组织中差序格局现象的研究发现,组织领导会根据员工在关系、忠诚和才能这三项归类指标上的差序程度进行划分,领导对员工三项指标的评估越高,员工就越有可能被归类为自己人。姜定宇和张菀真(2010)^[17]基于认知视角指出,差序式领导是在人治主义影响下,领导对不同员工存在差异对待的领导行为,对于所偏好员工给予更多偏私对待的领导风格。差序式领导以圈内人与领导的积极经济性交换、社会性交换为前提,能促使员工对组织资源性依赖、情感性依附以及圈内人身份认同程度的提高^[18]。借鉴员工归类模式可知,员工在受到偏私对待时,会对领导产生感恩之情,继而努力提升自身工作能力并配合领导行为;圈外员工可能并不会因不受偏私而产生强烈不公平感,并通过分析组织内外部形势,择机顺势而为,或尝试提高自身能力、向领导表达忠诚、加强与领导私人关系等方式使自己转变为圈内人^[19]。可知,差序式领导不仅能提升圈内员工积极性,还能促进圈外员工进行自我激励和自我疏导,有效激励其努力转变为圈内人,是一种具有激励作用的领导风格。

一方面,差序式领导能给予圈内员工更多的交流和照顾,因此,员工能够得到较多反馈。领导考虑员工心理状态,鼓励其表达自己的想法并提供工作信息和反馈,在这种人治主义氛围熏陶下,使得员工产生较强的组织依附感。社会交换理论指出,当员工对组织依附程度较高时,便会主动维护组织利益,甚至甘愿为此而偏离其他利益群体规范^[2]。李谷等(2013)^[20]指出,员工在得到领导偏袒、特殊关照时会认为自己领导及组织的责任感和使命感较强,这类积极的自我认知会引起员工做出亲组织行为,使其道德意识模糊,在提高道德推脱水平的同时降低道德阈限,让员工觉得自己有“资格”去从事越轨行为,因其动机是使组织与领导受益。另一方面,Thau等(2015)^[21]认为,建设性越轨行为是圈外人实现自我价值以寻求融入“圈子”的有效途径,当员工对“圈子”的融入需求较高或为了缓解心理压力以获得圈内人身份时,继而采取建设性越轨行为的可能性就越高。同时,由于知识型员工的工作内容通常具有创造性,工作过程难以监督,且其具有自主性强、成就感强等特征,差序式领导极易诱发其违规而在私下开展他们认为对组织有价值的行为。综上所述,在差序式领导下,圈内知识型员工基于“报恩”的心态,或为维持圈内人身份,可能会实施建设性越轨行为,而圈外知识型员工为了寻求身份的转变且获取领导偏袒,同样会导致其建设性越轨行为的产生。因此,本文提出以下假设:

H1:差序式领导对知识型员工建设性越轨行为具有正向影响。

(二) 内生动机的中介效应

内生动机是工作本身的意义带给员工的满足感,源于员工对工作的强烈追求与挑战意愿^[22]。由于知

识型员工的工作内容高度依赖于情境且极具复杂性,工作投入和产出难以量化,致使以物质激励为代表的外生激励措施对知识型员工的激励作用很难单独起效,因此,管理者还需激发员工内生动机的提升^[23]。依据自主理论,员工对其自主性和胜任力的判断是内生动机的直接动因,因而,提升员工自主性和胜任力的感知要素(如社会情境、领导信任等),通常能够强化员工的内生动机,反之则破坏其内生动机。如江静和杨百寅(2014)^[24]也证实,员工通过与领导建立良好的沟通机制,如信任体系和反馈机制等,对于其内生动机、创造热情的激发作用明显。由此,本研究推断,差序式领导一方面可以促使圈内员工提高身份认同程度,另一方面又可以激励圈外员工积极寻求身份的转变,来获得更多源于领导的工作资源和工作激励,从而使员工对工作自主性和胜任力的感知力度得以增强,进一步激发其内生动机。

有关内生动机的影响结果研究中,Grant和Berry(2011)^[25]的研究显示,内生动机对员工工作满意度、创造性行为与工作绩效均产生显著预测作用。裴瑞敏等(2013)^[26]指出,内部动机直接影响个体创造性的绩效,它会促使员工对工作抱有极大的热情,更倾向于主动、自发地探索创新型解决方案,并且在解决问题时投入更多时间做大量尝试。同时,知识型员工具有相应的专业素质,且通常具有强烈的实现自我价值的意愿,自主性和独立性高。由此,内生动机较高的知识型员工具有更强烈的创新信念,更不愿被组织内规则所约束,更喜欢树立并努力追求有挑战性的工作目标,而且有可能会违规而在私下开展他们认为对组织有价值的建设性行为。由此,本研究推断,内生动机促进建设性越轨行为的产生。

可见,差序式领导下的高质量交换关系的员工拥有更多来自领导的创新激励和创新活动所需资源,且内生动机更高,能够促进其建设性越轨行为的产生,即内生动机在领导——成员交换对员工创造力影响过程中具有中介效应。基于此,本文提出以下假设:

H2:内生动机在差序式领导与建设性越轨行为间起中介效应。

(三) 被中介的调节——内部人身份感知与团队动机氛围的调节效应

1. 内部人身份感知的调节效应。社会认同理论指出,员工对其所在群体资格的自我认知,对情感与价值意义的维系将促使其建立自我社会身份,从而追求高度的组织认同与关系认同。前文指出,员工的认知评价过程是影响差序式领导与亲组织行为关系的重要机制,而认知评价是个体资源与客观环境需求相衡量、对比的过程,当员工感知到自身所拥有的资源优于其他成员时,其认知行为和能力表现出对工作充满激情与挑战;相反,当其感知到自身资源达不到环境要求时,会导致工作欲望衰退并遏制亲组织行为。内部人身份感知是个体层面认知评价范畴的一个概念,指员工在组织或者团队中有多大的个人空间,其更多地关注了员工的“归属感”,使员工认为自己属于所在的组织^[27]。

作为个体重要的心理资源,内部人身份感知能有效地弥补环境所提出的资源要求,补充环境所消耗的资源。当员工内部人身份感知程度较高时,对自己实现高水平工作绩效具有更强的信念,认为自己有能力去达成高绩效标准,更倾向于将上级褒奖转化为强烈的工作追求和挑战意愿。差序式领导是领导者以自我为中心,依照关系的亲疏,对员工进行的差序划分。圈内员工更容易因为领导偏爱而产生组织归属感,这种感觉越强烈,越促使其提高内生动机;对于圈内员工而言,当其内部人身份感知强烈时,往往会促进其进行自我疏导和激励,有效激励其努力向领导的圈内人转变,促进内生动机的提高。基于此,本研究选择内部人身份感知做调节变量,认为它会调节差序式领导与内生动机之间的关系。相关研究中,李燕萍等(2017)^[28]也认为,内部人身份感作为心理资源,能够提升员工职场热情并激发工作积极性,有效促进现有资源的增值。

进一步分析可知,高内部人身份感知的员工在面对差序式领导时,往往将其视为发挥自我能力的机会和高质量员工——领导关系的标志,使得员工工作积极性提升,并不断进行自我激励,这促进了其内生动机的提高,进而会摆脱规则约束,并努力追求更有创新性、挑战性的工作目标,做出更多的建设性越轨行为。综上,本研究提出以下假设:

H3:内部人身份感知对差序式领导与建设性越轨行为的关系起到正向调节效应,内生动机中介了这种调节关系。

2. 团队动机氛围的调节效应。自我决定理论彰显了个体能力、自主性以及联系需求和感知水平的重

要性^[29],并强调内部认知和外部环境刺激的交互效应是导致个体动机和行为结果的关键所在。团队动机氛围源于成就目标理论,是指团队成员对工作中成功和失败评价标准的共享感知,由精熟动机氛围和绩效动机氛围两个维度构成,精熟动机氛围强调组织成员相互协作、激励,注重知识学习和技巧发展,绩效动机氛围则强调成功的规范性标准、社会比较及内部竞争^[30-31]。不同动机氛围会使员工对价值所在和预期感知产生不同影响,它贯穿于职场环境的政策、过程 and 实践中,影响着员工工作态度及组织内部互动,对成员间情感联系、信息交换产生重要作用^[32]。

处在精熟动机氛围的员工高度关注自身成长与技能发展,坚信其有能力实现更高层次的目标,并认定自身能够积极地影响工作结果及环境状况,所以在差序式领导的期望和鼓励下,会更积极地响应领导号召,产生高水平的内生动机^[33]。处于绩效动机氛围中的员工会更关注组织内部竞争与社会比较,往往表现出动机降低、焦虑、无效战略的应用等消极认知和行为,此时,由于员工对自身价值的感知程度较低,其对差序式领导的响应程度随即减弱,而抑制其内生动机^[34]。由此,本研究推断,员工所感知到的团队动机氛围可能会与差序式领导产生交互效应,进而影响其内生动机。

进一步分析可知,当员工处在积极的动机氛围时,由于其较高的工作自主性和积极性,差序式领导对内生动机的正向影响会增强,而这种作用效果会通过激发员工亲组织动机而实现,进而引发建设性越轨行为。即差序式领导对员工建设性越轨行为的作用机理也可能受制于团队动机氛围,其作用结果会通过激发员工内生动机而实现。

综上,团队动机氛围可能通过影响员工对差序式领导的认知评价,继而影响差序式领导与员工行为选择结果的关系,该过程是以内生动机为媒介,故提出以下假设:

H4a:精熟动机氛围对差序式领导与建设性越轨行为的关系起到正向调节效应,内生动机中介了这种调节关系;

H4b:绩效动机氛围对差序式领导与建设性越轨行为的关系起到负向调节效应,内生动机中介了这种调节关系。

本文研究框架如图1所示:

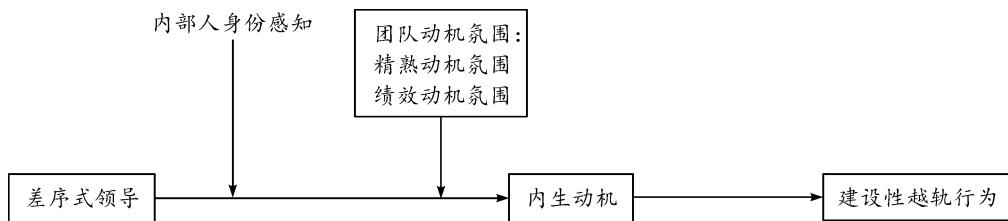


图1 研究框架图

三、研究设计

(一) 研究对象

本研究通过问卷调查收集数据,调研对象是安徽、江苏、山东、浙江四个省份的16家企业,包含旅游规划、电子产品研发、制造和通讯等高科技企业。考虑到知识型员工的内涵,其往往利用丰富知识和智慧创造劳动价值,基于此,本研究筛选各企业当中具有较高学历,掌握一定专业知识和技能且从事知识含量较高工作内容的员工作为调研对象,即被学术界普遍认同,作为知识型员工代表的技术研发人员、管理人员、专业人员(如会计、律师)等。鉴于建设性越轨行为等变量具有强烈的隐蔽性和社会称许性特征,保证被调研员工愿意且真实填写问卷极为关键。调查人员借助各种关系与目标企业取得联系,并告知调研的学术意义和相关注意事项,随后对被调研人员编号,为打消被调研员工顾虑而采用匿名形式。具体实施过程分为预测试和正式测试两步骤开展。第一步,预测试在青岛某高科企业小范围内开展,共发放60份问卷做预调查,借此检验问卷指标及用词上的合理性。本次回收有效问卷53份,并结合预试者建议加以修订。第二步

为正式调研,调研时间为2017年10月至2018年4月,研究采用邮寄、电子邮件和实地问卷发放的调研方式,其中,邮寄、电子问卷发放利用校友会、社会关系等途径完成。各渠道共发放问卷470份,在过滤误答、漏答及带有明显规律性答案的无效问卷后,共保留有效问卷394份,有效回收率为0.84。

调研样本的分布上,男性占70.05%,女性占29.95%;年龄上,25岁以下占16.24%,26-35岁占31.47%,36-45岁占41.37%,46岁以上占10.91%;受教育程度上,本科学历占63.20%,研究生及以上占36.80%;工作年限上,2年以下占14.72%,2-5年占29.70%,6-10年占33.50%,11-20年占17.77%,20年以上占4.31%。

(二) 研究工具

为保证调查问卷在我国组织情境中的合理性和可行性,首先,在参考国内外成熟量表的基础上生成各测量指标;其次,邀请研究领域专家探讨并修订量表,逐步完善测量条目;最后,结合预测试问卷的信效度分析结果做再次修订,将修订后题项回译成英文与原始量表校对后,生成正式测试问卷。所有题项均采用李克特五级量表统计,“1”指代非常不符合题项描述,“5”指代非常符合。

差序式领导:研究在借鉴姜定宇等(2010)^[17]所研发的差序式领导量表基础上加以修订,共设置14个测量问项,具体包含“领导在对待圈内员工时,会积极提供或保留可能晋升机会”“领导在对待圈内员工时,会主动指派较重要且容易取得成果的任务”“领导与圈内员工间的接触和互动较为频繁”等,该量表的Cronbach's α 值为0.86。

建设性越轨行为:借鉴 Galperin 和 Burke(2006)^[35]的研究方法,把建设性越轨行为划分为挑战性、创新性和人际性三个维度,在此基础上共设置12个测量问项,具体包含“会通过非传统、革新的方式开发解决问题的创造性方法”“为了提高企业利益而打破规章制度”“为改进现有的工作程序而反对组织其他成员意见”等,该量表的Cronbach's α 值为0.81。

内生动机:在参考 Kuvaas(2006)^[36]关于内生动机问卷的基础上加以修订,专门测试知识型员工从事建设性越轨行为的倾向,共包括5个测量问项,包含“我愿意为达成工作目标寻找新途径”“我认为工作意义非凡,以至于工作本身就是生活动力”“促进企业利益的提升是实现自我价值的重要途径”等,该量表的Cronbach's α 值为0.88。

内部人身份感知:采用 Chen 和 Aryee(2007)^[37]所修订的六条目量表,共6个测量问项,包含“我能强烈感受到自己是组织的内部人”“组织经常让我体验到特别的关怀感”“对于我所处在的组织,我有很强的归属感”等,该量表的Cronbach's α 值为0.91。

团队动机氛围:借鉴 Nerstad 等(2013)^[32]的观点,将团队动机氛围划分成精熟动机氛围、绩效动机氛围两个维度,精熟动机氛围维度涉及“组织鼓励员工相互协作、彼此交换观点”等6个问项,绩效动机氛围维度涉及“组织成员的绩效经常在公开场合被做比较”等8个问项,该部分量表的Cronbach's α 值分别为0.86、0.89。

控制变量:已有研究证实,个体行为动机和认知还会受诸如年龄、性别、学历、工作年限等人口统计特征要素以及企业性质等工作特征要素的影响^[38],因此,笔者在参考前人研究基础上,将以上要素作为控制变量引入研究当中,以检测这类要素对研究模型的影响。

(三) 数据分析方法

本研究采用统计软件 SPSS 24.0 来验证前文假设,在检验差序式领导与建设性越轨行为的相互关系后,参考 Baron 和 Kenny(1986)^[39]的研究方法对中介效应分步检验,先构建自变量和因变量以及自变量和中介变量间的回归模型,随后在自变量与因变量模型中引入中介变量,检验自变量和因变量关系的变化;对于被中介的调节效应检验则参考 Muller 等(2005)^[40]的研究方法,考虑内部人身份感知与团队动机氛围是两层面调节变量,跨层次检验两类调节变量的调节效应。基于此,运用 Bootstrap 对被中介的调节效应做深入验证,即分别验证调节变量在被赋予低值与高值时,自变量对因变量的影响差异。

(四) 共同方法偏差的控制与检验

对于共同方法偏差问题的处理,首先,为降低框定被调研员工作答的可能性以达到心理区隔的目的,

问卷提示语和测量条目的编制均采用意义隐匿法及中性语境;其次,为从纵向控制共同方法偏差问题,采取分时段发放问卷的方式,先于2017年10月至12月份发放自变量问卷,间隔1个月后发放控制变量和因变量问卷;最后,由于研究采用自评式问卷,所有题项均由同一被调研员作答,虽然采取了纵向控制的方法,但共同方法偏差问题仍有可能存在。鉴于此,采用 Harman 单因素检测做共同方法偏差分析,对所涉及问项做因子分析,其中未旋转时得到的第一个主成分占21.32%,故共同方法偏差问题不严重。

四、实证分析与研究结果

(一) 验证性因子分析结果

本研究运用 LISREL 8.70 软件做验证性因子分析,通过比较基本模型与六模型来检验样本的区分效度。借鉴 Breckler 和 Steven(1990)^[41]的研究方法,通过4项拟合指标来判定模型拟合程度,分析结果见表1。六因子模型的拟合指数均符合临界值要求,并且与其他嵌套模型相比,六因子模型的拟合程度更佳,这证明各变量间聚合效度高,并且区分效度较好。

表1 验证性因素分析结果

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NNFI
基本模型:六因子模型(Cd、Pis、DI、Im、Mc、Pc)	2437.89	826	2.95	0.067	0.94	0.93
模型1:五因子模型(Cd、Pis、DI、Im、Mc + Pc)	2961.10	829	3.57	0.089	0.86	0.83
模型2:四因子模型(Im + Cd、Pis、DI + Mc、Pc)	4979.28	833	5.98	0.163	0.75	0.74
模型3:四因子模型(Im、Cd + Pis、DI、Mc + Pc)	5914.08	833	7.10	0.155	0.78	0.80
模型4:四因子模型(Im + Cd、Pis、DI、Mc + Pc)	6437.74	833	7.73	0.159	0.73	0.76
模型5:三因子模型(Im + Cd、Pis + DI、Mc + Pc)	7031.49	836	8.41	0.161	0.72	0.74
模型6:单因子模型(Cd + Pis + DI + Im + Mc + Pc)	8251.96	839	9.84	0.170	0.70	0.71

注: Cd 代表建设性越轨行为、Pis 代表内部人身份感知、DI 代表差序式领导、Im 代表内生动机、Mc 代表精熟动机氛围、Pc 代表绩效动机氛围;“+”象征因子合并

(二) 描述性统计和相关分析

研究变量的平均数、标准差和相关系数见表2。相关分析表明,差序式领导、建设性越轨行为、内部人身份感知、内生动机、精熟动机氛围、绩效动机氛围均两两显著相关,且都处于显著程度的相关水平,这证实后续研究所受共线性影响较小。以上结果为研究理论模型以及深入探索各变量间关系奠定了良好的基础。

表2 描述性统计结果和相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
性别	-									
年龄	0.11	-								
学历	0.07	0.09	-							
工作年限	-0.09	0.67**	0.04	-						
差序式领导	-0.12	0.07	0.01	0.07	-					
内生动机	-0.08	0.02	0.09	0.02	0.50**	-				
精熟动机氛围	-0.07	-0.11	0.17*	0.11	0.27**	0.35**	-			
绩效动机氛围	-0.10	0.06	0.06	0.04	-0.15*	-0.16*	-0.13*	-		
内部人身份感知	-0.14*	0.06	0.02	0.02	0.17*	0.38**	0.29**	-0.17*	-	
建设性越轨行为	-0.11	0.12	0.04	0.04	0.24**	0.45**	0.33**	-0.14*	0.57**	-
平均值	0.30	37.27	2.42	6.33	3.92	4.42	4.06	3.11	4.83	3.14
标准差	0.03	6.53	0.89	1.73	1.27	0.95	1.16	1.32	0.92	1.04

注: 对角线元素为各变量对应平均提取方差(AVE)平方根,非对角线元素为各变量间相关系数;*为 $p < 0.05$, **为 $p < 0.01$, $N = 394$,下同

(三) 假设检验

1. 中介效应检验。中介效应回归分析结果见表3。如模型4所示,在排除中介效应的状况下,差序式领

导对知识型员工建设性越轨行为具有显著影响($\beta = 0.20^{**}, p < 0.01$), 即假设 H1 被证实。在模型 2 中, 差序式领导对内生动机具有显著正向影响($\beta = 0.53^{**}, p < 0.01$), 故假设 H2 得到部分支持, 当在模型 5 中将内生动机引入以建设性越轨行为为因变量的回归方程后, 差序式领导对建设性越轨行为不再具有显著影响($\beta = 0.05, n. s.$), 而中介变量内生动机与建设性越轨行为的回归系数仍为显著($\beta = 0.44, p < 0.01$)。并且, Bootstrap 结果显示, 差序式领导对建设性越轨行为的间接效应值是 0.30 (C. I = 0.06, 0.54, 95%), 这证明内生动机完全中介于差序式领导与建设性越轨行为之间的关系, 故假设 H2 得到验证。

表 3 中介效应回归分析

变量		内生动机		建设性越轨行为		
		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
控制变量	性别	-0.12	-0.07	-0.20 ^{**}	-0.26 ^{**}	-0.16 [*]
	年龄	-0.07	-0.03	0.16	0.22	0.19
	学历	0.01	0.06	0.04	0.02	0.08
	工作年限	0.03	0.01	0.14	0.15	0.12
直接效应	差序式领导		0.53 ^{**}		0.20 ^{**}	
中介效应	差序式领导					0.05
	内生动机					0.44 ^{**}
	ΔR^2	0.03	0.37	0.10	0.15	0.33
	调整后 R^2	0.00	0.34	0.09	0.14	0.31
	F 值	1.14	21.56 ^{**}	5.97 ^{**}	7.44 ^{**}	14.61 ^{**}

2. 调节效应检验。鉴于内部人身份感知与团队动机氛围分别属于个体和组织两个层面的调节变量, 故本研究对二者调节效应分开检验, 内部人身份感知调节效应分析结果见表 4。其中, 模型 4 显示内部人身份感知对主效应的调节作用显著($\beta = 0.20, p < 0.01$), 模型 2 做中介变量对差序式领导和内部人身份感知交互项的回归, 交互项系数为显著($\beta = 0.22, p < 0.01$), 模型 5 做建设性越轨行为对差序式领导、内部人身份感知、差序式领导和内部人身份感知交互项以及中介变量内生机的回归分析, 结果显示, 内生机的回归系数为显著($\beta = 0.44, p < 0.01$), 但差序式领导和内部人身份感知的交互项效应不再显著($\beta = 0.10, n. s.$), 故假设 H3 得到支持。

表 4 内部人身份感知调节效应的回归分析结果

变量		内生动机		建设性越轨行为		
		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
控制变量	性别	-0.02	-0.01	-0.06	-0.03	-0.03
	年龄	-0.01	-0.05	-0.03	-0.06	-0.08
	学历	0.02	0.01	0.04	0.04	0.03
	工作年限	0.01	0.06	0.07	0.07	0.02
主效应	差序式领导		0.30 ^{**}		0.24 ^{**}	0.15 [*]
	内部人身份感知		0.08		0.06	0.07
交互项	差序式领导 × 内部人身份感知		0.22 ^{**}		0.20 ^{**}	0.01
中介	内生动机					0.44 ^{**}
	ΔR^2	0.37	0.39	0.48	0.33	0.39
	调整后 R^2	20.26 ^{**}	25.94 ^{**}	27.36 ^{**}	17.52 ^{**}	20.19 ^{**}
	F	0.40	0.43	0.49	0.35	0.40

本研究的另一调节变量团队动机氛围是组织层面变量, 本文采用 HLM 6.08 对其做跨层次分析, 分析结果见表 5。在以内生动机为因变量的模型 1 中, 组间方差($\chi^2 = 312.36, p < 0.01$)呈显著, $R^2 = 0.10$, 这证实内生机的组间方差显著, 数据多层特性明显, 能够进行跨层次分析。模型 2 分析结果显示, 差序式领导对内生动机具有显著正向作用($\gamma_{10} = 0.29, p < 0.01$), 且 $R^2_{level-1} = 0.26$, 说明内生机的组内方差中 27.3%

能够被差序式领导解释。将精熟动机氛围引入模型3 I 后,分析显示,精熟动机氛围对内生动机产生显著正向作用($\gamma_{01} = 0.34, p < 0.01$), $R^2_{\text{level}-2} = 0.32$,说明内生动机组间方差中32% 能够被精熟动机氛围解释,并且精熟动机氛围与内生动机间的关系在组织间有显著变异($\chi^2 = 219.37, p < 0.01$)。将绩效动机氛围引入模型3 II 后,分析结果证明绩效动机氛围对内生动机有显著影响($\gamma_{02} = -0.27, p < 0.01$), $R^2_{\text{level}-2} = 0.41$,表示内生动机的组间方差中有41% 能够被绩效动机氛围解释。绩效动机氛围与内生动机的关系在组织间显著变异($\chi^2 = 216.22, p < 0.01$)。最后,将两组交互项分别引入模型4 I 和模型4 II,结果显示精熟动机氛围与差序式领导正向交互效应显著($\gamma_{11} = 0.20, p < 0.01$),而绩效动机氛围与差序式领导交互效应呈负向显著($\gamma_{21} = -0.21, p < 0.01$),因此,假设 H4a、H4b 分别得到支持,且两组交互项对内生动机方差解释率分别为10% 和22%。

表5 跨层次线性模型分析结果

变量	模型1	模型2	模型3 I	模型3 II	模型4 I	模型4 II
	零模型	L-1主效应	L-2主效应	L-2主效应	L-2调节效应	L-2调节效应
截距项(γ_{00})	3.02**	3.16**	3.29**	3.29**	3.32**	3.32**
Level-1预测因子						
$D_1(\gamma_{10})$		0.29**	0.32**	0.34**	0.31**	0.32**
Level-2预测因子						
$Mc(\gamma_{01})$			0.34**		0.34**	
$Pc(\gamma_{02})$				-0.27**		-0.29**
交互项						
$D_1 \times Mc(\gamma_{11})$					0.20**	
$D_1 \times Pc(\gamma_{21})$						-0.21**
方差						
σ^2	0.36	0.29	0.27	0.25	0.25	0.26
τ_{00}	0.04**	0.06**	0.05**	0.04**	0.05**	0.04**
τ_{11}		0.05**	0.06**	0.05**	0.04**	0.05**
R^2	0.10					
$R^2_{\text{level}-1}$		0.26				
$R^2_{\text{level}-2}$			0.32	0.41		
$R^2_{D_1 \times Mc}$					0.10	
$R^2_{D_1 \times Pc}$						0.22
模型 χ^2	312.36**	247.28**	219.37**	216.22**	212.62**	218.94**

注:所有系数为稳健标准误下的固定效果的估计值(γ)

为深入探索团队动机氛围、内部人身份感知的调节效应,本研究通过调节路径分析进行验证,实证结果见表6。首先,Bootstrap 输出的简单效应值表明,处于高水平精熟动机氛围时,差序式领导对内生动机的作用正向显著($\beta = 0.64, p < 0.01$),而在低水平精熟动机氛围时,差序式领导对内生动机的作用仍为显著,但显著水平下降($\beta = 0.15, p < 0.05$),并且差序式领导对建设性越轨行为的间接效应在不同水平精熟动机氛围中差异明显,故假设 H4a 得到验证;其次,当处于高水平绩效动机氛围时,差序式领导对内生动机的作用为负向但不显著($\beta = -0.04, n. s.$),而绩效动机氛围水平降低时,差序式领导对内生动机的作用为正向显著($\beta = 0.31, p < 0.01$),并且差序式领导对建设性越轨行为的间接效应在不同水平绩效动机氛围中差异明显,故假设 H4b 得到验证;最后,当知识型员工内部人身份感知水平较高时,差序式领导对内生动机具有显著正向效应($\beta = 0.25, p < 0.01$),当内部人身份感知水平降低时,差序式领导对内生动机具有不显著负向效应($\beta = -0.07, n. s.$),并且差序式领导对建设性越轨行为的直接效应和间接效应在不同水平内部人身份感知中差异明显,故假设 H3 得到验证。

表6 以内生动机为中介的调节路径分析检验

调节变量	差序式领导——内生动机	内生动机——建设性越轨行为	间接效应	直接效应
高水平精熟动机氛围	0.64 **	0.29 **	0.24 **	0.07
低水平精熟动机氛围	0.15 *	0.31 **	0.03 *	-0.03
差异	0.49 **	0.02	0.21 **	0.10
高水平绩效动机氛围	-0.04	0.40 **	0.14 *	0.09
低水平绩效动机氛围	0.31 **	0.34 **	-0.02	0.07
差异	0.35 **	0.06	0.16 *	0.02
高水平内部人身份感知	0.25 **	0.38 **	0.24 **	0.14 *
低水平内部人身份感知	-0.07	0.40 **	-0.02	-0.03
差异	0.32 **	0.02	0.26 **	0.17 *

为了更直观地展现变量间的关系和调节变量效应,本研究根据 Aiken 和 West(1991)^[42]的研究方法,在数据中心化处理的基础上,将精熟动机氛围、绩效动机氛围、内部人身份感知均值加减一个标准差代入回归方程绘制调节效应图(见图2)。

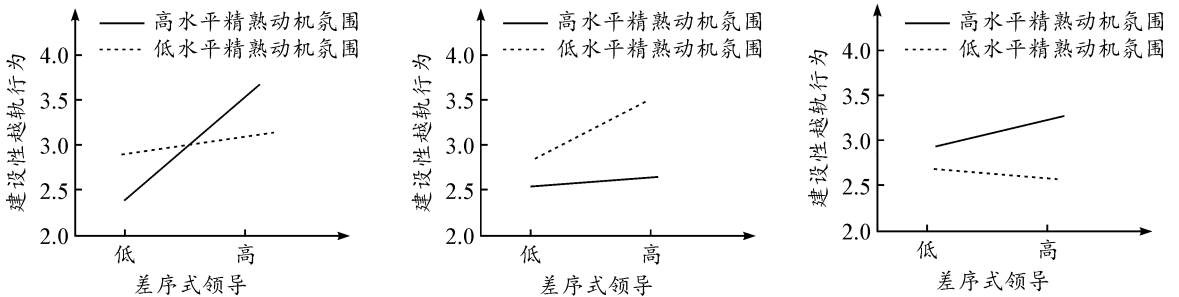


图2 精熟动机氛围(左)、绩效动机氛围(中)、内部人身份感知(右)调节效应示意图

五、结论与探讨

(一) 研究结果

本研究扎根于中国组织文化情景,构建差序式领导、建设性越轨行为、内生动机间关系的理论模型,并实证检验内部人身份感知与团队动机氛围对以上关系间的调节效应。分析结果显示:第一,差序式领导对知识型员工建设性越轨行为具有正向影响,该过程中内生动机的中介效应显著。第二,内部人身份感知与团队动机氛围可以调节差序式领导和建设性越轨行为的关系,而这种调节效应是以内生动机为中介。具体而言,当员工具有高水平内部人身份感知或处于精熟动机氛围当中时,更利于促进其内生动机的提高,进而产生强烈的工作追求和挑战意愿,激发建设性越轨行为;反之,当员工内部人身份感知水平较低或处于绩效动机氛围当中时,便会降低其内生动机的水平,进而抑制建设性越轨行为的发生,因此研究所构建的被中介的调节效应模型得以验证。

(二) 理论贡献

本研究的理论贡献包含以下三个方面:

首先,本研究探索了差序式领导对知识型员工建设性越轨行为的影响,延伸了领导风格对员工行为影响机制的理论视角。当前有关建设性越轨行为的研究中,前置变量多为个体层面因素,引入领导因素的研究还比较匮乏,且大多直接套用西方领导理论进行阐释,对本土领导理论的重视程度不足。因此,本文选择带有本土文化适应性的差序式领导作为切入点展开分析,将西方组织理论与我国传统文化情境因素相结合,深入探讨差序式领导对建设性越轨行为的影响效果及其作用机制,该研究思路不仅能在最大限度逼近

我国管理实践的真实情况,且所得结论能够在某种层面上完善我国领导理论体系,较全面地反映了本土文化背景下差序式领导的内涵,对我国本土组织领导行为的探索具有重要作用。

其次,鉴于过往研究缺乏对差序式领导作用机制的深入分析,本研究将内生动机引入差序式领导与建设性越轨行为的关系中,较系统地构建并检验差序式领导、内生动机和知识型员工建设性越轨行为的内在关系模型,不仅揭示了差序式领导影响知识型员工建设性越轨行为的内在机理,还验证了内生动机在该影响过程中所发挥的中介作用。这一结果与李阳和白新文(2015)^[43]的观点相近,即领导关怀能激发员工内生动机的提高,进而激发员工在工作中寻求突破,为达成任务目标的实现甚至规避组织规定。因此,本研究既拓宽了建设性越轨行为的前置因素研究,为解释差序式领导的影响机理提供了新的理论视角,同时,对厘清差序式领导对建设性越轨行为的作用建立了可供参考的理论框架。

再次,鉴于过往有关领导特征对员工建设性越轨行为的研究集中于道德特质的影响,如道德推脱、道德认同,缺乏对个体心理特质以及组织文化因素的考虑,本研究从员工特质和组织文化氛围两个视角出发,检验内部人身份感知、团队动机氛围在差序式领导与建设性越轨行为关系中以内生动机为中介的调节效应,研究证实,员工心理特质、组织文化同样对个体的认知与行为产生巨大影响,这有助于理解差序式领导对建设性越轨行为产生影响的外在约束条件,即解释了在何种情境下,差序式领导更有可能对建设性越轨行为产生影响,该结论不仅对建设性越轨行为产生的边界条件进行了补充,同样开拓了该领域的研究视角。

(三) 管理启示

本研究结论对组织管理具有一定的实践意义,主要体现在以下方面:

第一,领导者应该对知识型员工采取差序式领导方式,以利于员工内生动机的提升,并有利于建设性越轨行为的适度产生。具体而言,首先,领导者应该根据才能、忠诚和关系等指标将知识型员工分为圈内人和圈外人,并区别对待这两类员工,利用职务优势对圈内人给予更多的偏私,包括沟通照顾、提拔奖励和宽容亲信等方面,这对圈内人和圈外人内生动机的提升都具有积极作用。相反,如果领导者对所有员工一视同仁,反而不能激发员工的积极行为。但同时,这也要求领导者不断磨炼和提高管理水平和技巧做好与各类员工间关系的平衡。其次,领导者应该肯定圈内员工的感恩心态和圈内人身份自豪心理,来促进其建设性行为的产生,同时,领导者也应加强企业价值观的宣传,积极引导圈内员工采取合乎规范的建设性行为,从而推动组织健康发展。在面对圈外员工时,领导者要主动沟通、关怀支持、坦诚包容,积极营造团结、友善、道德的工作氛围,为其寻求身份的转变提供畅通的渠道,以利于其建设性越轨行为的适度产生。但这并不意味着领导者可以盲目纵容知识型员工开展建设性越轨行为,还必须建立有效的管控机制。

第二,领导者应该积极采取措施来提升知识型员工的内生动机,以激发员工的建设性行为。具体而言,领导者可以设计适合知识型员工自身情况的虚拟式激励工具,有效地促进员工对工作本身趣味性的关注,并应利用职务优势多为员工争取资源,使其在职场中获得技能认可;应鼓励和支持知识型员工在工作上的突破和创新,促进其职场幸福感的提升等,来不断提升知识型员工的内生动机。

第三,在实践过程中,组织应通过给予知识型员工更多的工作自主权,积极促进组织与员工之间关键工作信息的分享,甚至鼓励员工参与组织决策等方式,来使知识型员工不断加强对组织的归属感,同时,努力为知识型员工营造和谐的人际环境,来增强员工对组织的安全感,从而提高其内部人身份感知。

第四,组织管理者需要注重精熟动机氛围的塑造,鼓励组织成员间相互配合、相互学习,给予知识型员工更多的成长机会与发展空间,激发其为组织目标努力的动机。同时,还需意识到绩效动机氛围对知识型员工认知和组织行为所产生的负面影响,要避免组织形成“绩效主义”的思维观念。

(四) 局限性和未来研究展望

本文旨在探讨差序式领导、内生动机、建设性越轨行为的作用机理以及内部人身份感知与团队动机氛围在该过程中被中介的调节效应问题,所得结论在一定程度上丰富了领导理论的相关研究,也为明确其中内在机制与缓冲条件提供有益启示。然而,受制于诸多主客观原因,研究仍存有局限性,有待后续研究完

善: 第一, 本研究采用自评式问卷, 在定量分析中虽然对社会期许性加以控制, 但对于敏感性题项的测量仍会受限于该因素的作用, 进而影响变量关系推测的精确性。因此, 在未来研究中可尝试借助情景模拟法、综合投射法等质性调研方法以削弱被调研员工的心理防御, 从而提高问卷调研的真实性。第二, 本研究以知识型员工为调研对象, 后续可以增加非知识型员工的调研, 并对比研究结论, 以使研究更加全面、更有说服力。第三, 本文结论仅为阶段性静态研究结果, 主要利用横断数据分析, 继而可能导致研究结论在时间上存有滞后性, 未来研究可采取纵向数据检验变量间的相互关系。第四, 调研数据均来源于我国华东地区企业员工, 而研究结论能否普遍适用于其他区域或特定行业, 仍需做进一步检验。因此, 后续研究可通过拓展调研范围或针对特定行业进行调研, 从而确保研究结论的科学性和适用性。第五, 测量问项参考西方量表编制而成, 这类量表所描述的行为在我国组织情境中可能有特殊的表现形式, 继而影响分析结果, 未来研究还需利用本土化量表进行验证。

参考文献:

- [1] OMAR F, HALIM F, ZAINAH A, et al. Stress and job satisfaction as antecedents of work place deviant behavior[J]. *World Applied Sciences Journal*, 2011(12): 46-51.
- [2] 李红, 刘洪. 组织中的建设性越轨行为研究回顾与展望[J]. *外国经济与管理*, 2014(8): 45-52.
- [3] MAINEMELIS C. Stealing fire: creative deviance in the evolution of new ideas[J]. *The Academy of Management Review*, 2010, 35(4): 558-578.
- [4] DAHLING J J, CHAU S L, MAYER D M, et al. Breaking rules for the right reason? An investigation of pro-social rule breaking[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 33(1): 21-42.
- [5] 王磊. 中国家族企业成长中差序式领导对员工及团队创造力的影响: 一个跨层次跟踪研究[J]. *心理科学进展*, 2015(10): 1688-1700.
- [6] GRANT J M, WANG K J. Dispositional antecedents of demonstration and usefulness of voice behavior[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2011, 26(3): 285-297.
- [7] TIERNEY P, FARMER S M. Creative self-efficacy development and creative performance over time[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(2): 277-293.
- [8] MUELLER J S, KAMDAR D. Why seeking help from teammates is a blessing and a curse: a theory of help seeking and individual creativity in team contexts[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(2): 263-276.
- [9] 黄玮, 项国鹏, 杜运周, 等. 越轨创新与个体创新绩效的关系研究——地位和创造力的联合调节作用[J]. *南开管理评论*, 2017(1): 143-154.
- [10] UMPHRESS E E, BINGHAM J B. When employees do bad things for good reasons: examining unethical pro-organizational behaviors[J]. *Organization Science*, 2011, 22(3): 621-640.
- [11] 刘晓琴. 非伦理领导对员工职场创新越轨行为的影响机制研究[J]. *软科学*, 2017(9): 93-96.
- [12] 王琳. 差序式领导对员工工作绩效的影响研究——以个人主义/集体主义取向为调节变量[D]. 杭州: 浙江理工大学经济管理学院, 2018.
- [13] 叶仁荪, 倪昌红, 黄顺春. 职场排斥、职场边缘化对员工离职意愿的影响: 员工绩效的调节作用[J]. *管理评论*, 2015(8): 127-140.
- [14] 林英晖, 程昱. 差序式领导与员工亲组织非伦理行为: 圈内人和圈外人视角[J]. *管理科学*, 2017(3): 35-50.
- [15] 袁凌, 李静, 李健. 差序式领导对员工创新行为的影响——领导创新期望的调节作用[J]. *科技进步与对策*, 2016(10): 110-115.
- [16] 郑伯坝. 华人文化与组织领导: 由现象描述到理论验证[J]. *本土心理学研究*, 2004(22): 195-251.
- [17] 姜定宇, 张菟真. 华人差序式领导与部属效能[J]. *本土心理学研究*, 2010(33): 109-177.
- [18] 陶厚永, 章娟, 李玲. 差序式领导对员工利社会行为的影响[J]. *中国工业经济*, 2016(3): 114-129.
- [19] 高良谋, 王磊. 偏私的领导风格是否有效? ——基于差序式领导的文化适应性分析与理论延展[J]. *经济管理*, 2013(4): 183-194.
- [20] 李谷, 周晖, 丁如一. 道德自我调节对亲社会行为和违规行为的影响[J]. *心理学报*, 2013(6): 672-679.
- [21] THAU S, DERFLER-ROZIN R, PITESA M, et al. Unethical for the sake of the group: risk of social exclusion and pro-group

unethical behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(1): 98-113.

- [22] 屠兴勇, 张琪, 王泽英, 等. 知识工作者内生动机、知识共享意愿与创造力[J]. *科研管理*, 2017(10): 111-118.
- [23] 廖飞, 施丽芳, 茅宁, 等. 竞争优势感知、个人声誉激励与知识工作者的内生动机: 以知识的隐性程度为调节变量[J]. *南开管理评论*, 2010(1): 134-145.
- [24] 江静, 杨百寅. 领导—成员交换、内部动机与员工创造力——工作多样性的调节作用[J]. *科学学与科学技术管理*, 2014(1): 166-172.
- [25] GRANT A M, BERRY J W. The necessity of others is the mother of invention; intrinsic and prosocial motivations, perspective taking and creativity[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 53(206): 375-383.
- [26] 裴瑞敏, 李虹高, 艳玲. 领导风格对科研团队成员创造力的影响机制研究——内部动机和 LMX 的中介作用[J]. *管理评论*, 2013(3): 11-118.
- [27] STAMPER C L, MASTERSON S S. Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23(8): 875-894.
- [28] 李燕萍, 郑馨怡, 刘宗华. 基于资源保存理论的内部人身份感知对员工建言行为的影响机制研究[J]. *管理学报*, 2017(2): 196-204.
- [29] 卢俊婷, 张喆, 贾明. 公仆型领导对员工组织公民行为影响的跨层次研究: 一个有中介的调节模型[J]. *管理评论*, 2017(7): 187-199.
- [30] 刘新梅, 陈超. 团队动机氛围对团队创造力的影响路径探析[J]. *科学学与科学技术管理*, 2017(10): 170-180.
- [31] CERNE M, NERSTAD C G L, DYSVIK A, et al. What goes around comes around: knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2014, 57(1): 172-192.
- [32] NERSTAD C G L, ROBERTS G C, RICHARDSEN A M. Achieving success at work: development and validation of the motivational climate at work questionnaire[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2013, 43(11): 2231-2250.
- [33] POORTVLIET P M, GIEBELS E. Self-improvement and cooperation: how exchange relationships promote mastery-approach driven individuals' job outcomes[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2012, 21(3): 392-425.
- [34] ROBERTS G C. Motivation in sport and exercise from an achievement goal theory perspective: after 30 years, where are we? [J]. *Advances in Motivation in Sport and Exercise*, 2012(3): 5-58.
- [35] GALPERIN B L, BURKE R J. Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: an exploratory study[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2006, 17(2): 331-347.
- [36] KUYAAS B. Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(3): 365-385.
- [37] CHEN Z X, ARYEE S. Delegation and employee work outcomes: an examination of the cultural context of mediating processes in China[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(1): 226-238.
- [38] 陈默, 梁建. 高绩效要求与亲组织不道德行为: 基于社会认知理论的视角[J]. *心理学报*, 2017(1): 94-105.
- [39] BARON M, KENNY A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6): 1173-1182.
- [40] MULLER D, JUDD C M, YZERBYT V Y. When moderation is mediated and mediation is moderated[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005, 89(6): 852-863.
- [41] BRECKLER, STEVEN J. Applications of covariance structure modeling in psychology: cause for concern [J]. *Psychological Bulletin*, 1990, 107(2): 260-273.
- [42] AIKEN L S, WEST S G. Multiple regression: testing and interpreting interactions [M]. California: Sage Publications, 1991: 72-88.
- [43] 李阳, 白新文. 善心点亮创造力: 内部动机和亲社会动机对创造力的影响[J]. *心理科学进展*, 2015(2): 175-181.

