

# 辱虐管理对员工创造力的影响研究

## ——基于员工犬儒主义的中介作用

李伟明, 张 初

**摘 要:** 基于 394 份配对问卷数据, 运用情绪 ABC 理论, 以员工犬儒主义为中介变量, 以权力距离感为调节变量, 构建了辱虐管理对员工创造力的影响机制模型, 探索如何消除辱虐管理这一相对隐蔽的负面领导行为所带来的危害。实证研究发现: 辱虐管理对员工创造力有显著的负面影响; 在辱虐管理影响员工创造力的过程中, 员工犬儒主义起完全中介作用; 权力距离感对员工犬儒主义中介效应的调节作用不显著。

**关键词:** 辱虐管理; 员工创造力; 员工犬儒主义; 权力距离感

**作者简介:** 李伟明, 常州大学商学院教授、硕士研究生导师; 张初, 常州大学商学院硕士研究生。

**基金项目:** 国家哲学社会科学基金一般项目“以注重知识价值为导向的创新型科技人才多元评价”(17BTQ072)。

**中图分类号:** C93-05 **文献标志码:** A **Doi:** 10.3969/j.issn.2095-042X.2019.03.008

心理学研究表明, 相对于积极因素, 个体更易受到消极因素的影响。领导行为、员工个人特质和组织环境都是影响员工行为的重要因素。辱虐管理这一消极领导行为对员工的负面影响最为直接、显著。Tepper<sup>[1]</sup>将辱虐管理定义为, 下属感知其领导持续表现出来的言语或非言语性敌意行为(但不包括身体接触)。关于辱虐管理与员工创造力之间的关系, 研究者达成一致意见。但关于辱虐管理影响员工创造力的具体作用机制, 学者们持不同的观点<sup>[2-3]</sup>。李晋等<sup>[4]</sup>认为, 辱虐管理通过影响组织宽容范围来影响员工创造力。刘文兴等<sup>[5]</sup>认为, 辱虐管理通过激发关系冲突、程序不公平感等降低员工创造力。曲如杰等<sup>[3]</sup>基于自我概念的理论研究认为, 辱虐管理通过影响自我效能感从而影响员工创新, 自我效能感在影响过程中起负向中介作用。

根据美国学者 Ellis 提出的情绪 ABC 理论, 激发事件(Activating event)只是导致结果(Consequence)的间接因素, 而内在信念(Belief)才是导致结果的最直接因素。从一个客观事件 A 的出现到另一个客观结果 C 的产生, 必须要经过人的内在信念 B 进行处理, 这是正常的认知过程。之所以选择员工犬儒主义作为辱虐管理与员工创造力之间的中介变量, 也是试图从内在信念的角度探索辱虐管理对员工创造力的影响路径。为了考察这种中介效果能否被一般的组织规章制度或奖惩措施所影响, 笔者选择权力距离感作为调节变量。权力距离感是组织规章制度与奖惩措施能够生效的前提条件, 权力距离感的强弱反映了员工对命令的服从程度<sup>[6]</sup>。

## 一、文献分析与研究假设

### (一) 辱虐管理与员工创造力

在组织中, 可以为组织带来直接或间接、长期或短期效用的行为, 都能被视为员工创造力<sup>[7]</sup>。创造力不仅与个人特征有关, 而且与外部环境因素的支持有极大的关系<sup>[8]</sup>。Scott 等<sup>[9]</sup>提出领导是环境因素中对创造力影响最为关键的因素之一, 领导作为员工最直接的外部支持来源, 在创新过程中起关键作用。陈奎庆等<sup>[10-11]</sup>研究发现, 创业型领导支持员工不断推成出新, 挑战现有成果; 而包容型领导由于具有开放性、有效性和易接近性等特点, 有利于员工为企业发展提出建议, 激发员工创造力。

学术界针对辱虐管理负面影响的研究已经取得了一定的成果: 首先, 辱虐管理能够通过抑制员工基本心理需求对员工创造力造成显著的负面影响<sup>[2]</sup>。其次, 员工只有在工作中拥有了足够的资源, 才能投入创新性工作之中<sup>[12]</sup>。辱虐管理会消耗下属的情绪资源, 导致下属没有足够的资源投入工作之中<sup>[13]</sup>。最后, 受到辱虐的员工会经历心理痛苦。在心理痛苦的状态下, 员工将持消极的工作态度, 也就更不可能在工作中投入热情<sup>[14]</sup>。根据上述分析, 笔者推测, 辱虐管理可能会对员工创造力起一定程度的负面影响, 据此, 提出如下假设。

H<sub>1</sub>: 辱虐管理对员工创造力具有负向影响。

### (二) 员工犬儒主义的中介作用

对组织持犬儒主义信念的员工不一定具有某种固有的人格特质<sup>[15-16]</sup>。在外部环境因素的影响下, 员工会产生对组织蔑视、不信任的态度, 并产生挫败感<sup>[17]</sup>。为了与先天形成的个人犬儒主义 (personality cynicism) 相区分, 根据 Dean 对组织犬儒主义的分类, 这里的犬儒主义特指员工犬儒主义 (employee cynicism)。Andersson 等<sup>[15]</sup>认为, 心理契约违背理论对于研究犬儒主义的影响因素非常有价值, 并且提出心理契约违背与犬儒主义关系的研究框架。随着员工犬儒主义受关注的程度增强, 学者们从更多的角度探究员工犬儒主义的影响因素。从员工感知视角来看, 员工对领导的感知结果影响员工犬儒主义。领导成员交换质量与员工犬儒主义负相关, 员工感受到的支持越少, 越容易增强内心的犬儒主义信念<sup>[18-19]</sup>。从员工沟通的视角来看, 员工犬儒主义同时受到员工对信息的感知情况和员工对领导的信任程度等因素的影响<sup>[20]</sup>。因此, 员工犬儒主义形成于不和谐的领导成员关系之中。员工或是得不到上级支持, 或是感受到了来自上级的压力, 从而形成了对领导的不满、不信任情绪, 产生挫败感, 并进一步地将领导对其的辱虐行为理解为组织对其的辱虐<sup>[21]</sup>, 从而将对领导的不满、不信任转移给组织, 产生员工犬儒主义<sup>[22]</sup>, 据此, 提出如下假设。

H<sub>2</sub>: 辱虐管理对员工犬儒主义具有正向影响。

从情感层面来看, 员工犬儒主义能够明显地破坏员工的组织归属感, 对组织承诺有显著的负向影响<sup>[16]</sup>。情感与责任是员工保持忠诚、投入热情和努力工作的重要保证<sup>[23]</sup>。创造性工作, 不仅需要员工投入额外精力, 更需要员工有积极主动的意愿。对于持有犬儒主义信念的员工而言, 由于感情缺失而无法为组织付出更多努力, 由于缺乏热情而不愿意投入更多的精力到工作中。从行为层面来看, 员工犬儒主义导致员工在日常工作中沉默寡言<sup>[24]</sup>, 这对组织公民行为也产生负

面影响<sup>[15]</sup>。创造性应该是员工的自觉行为,即便组织对员工的创造行为有制度性奖励,但仍然离不开员工的主观自觉。综上所述,辱虐管理会带给员工更大的压力,使下属产生不满、不信任的情绪甚至于敌意。员工的这种情绪蔓延到组织之中,形成员工犬儒主义。员工犬儒主义会降低员工对组织的感情,降低员工为组织付出的意愿,进而抑制员工创造力的发挥,据此,提出如下假设。

H<sub>3</sub>: 在辱虐管理对员工创造力的影响过程中,员工犬儒主义起中介作用。

### (三) 权力距离感的调节作用

权力距离感指个人对待组织中权力分配不平等现象的态度<sup>[25]</sup>,权力距离感强的员工认可上下级之间的地位差异,能接受上级的不平等对待;而权力距离感弱的员工认为上下级关系是平等的,下级应该受到上级的平等对待。因此,在领导权变理论中,权力距离感常常被用来研究领导行为与下属表现之间的关系<sup>[26]</sup>。中国社会是一个等级观念较强的社会。在中国,研究领导行为对下属的影响,权力距离感是一个不可忽视的变量。就已有的研究成果来看,权力距离感强的员工普遍接受上下级之间权力地位不平等<sup>[27]</sup>,尊重领导权威,服从领导决策,对上级粗鲁对待的耐受力也较强,在行为中较少按照个人意愿行动<sup>[28]</sup>,甚至出于对高权力距离文化的认同,重视自己在领导心中的形象。因此,权力距离感强的人在受到领导的不平等对待后反而会更倾向于在工作中表现自己<sup>[29]</sup>。权力距离感弱的人更强调个体独立性,认为领导和下属是平等的,对领导的辱虐管理行为忍受程度较低,因此,在受到领导的辱虐行为之后,权力距离感弱的员工很难会做出工作创新这类角色外行为。员工犬儒主义是一种心理状态,在其影响实际工作的过程中,有可能受到个人权力距离感的影响。据此,提出如下假设。

H<sub>4</sub>: 权力距离感调节了员工犬儒主义在辱虐管理和员工创造力之间的中介作用,即权力距离感较强时,辱虐管理通过员工犬儒主义对员工创造力的影响效应较弱。

综上,提出以下理论模型(如图1)。

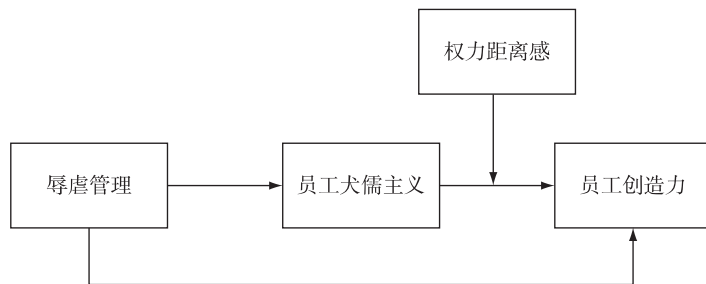


图1 理论模型

## 二、研究设计

### (一) 问卷设计与样本特征

调查问卷分为两个独立部分:第一部分由领导填写。每份问卷上填写员工编号,员工的直接领导填写第一部分内容,主要测度员工创造力。第二部分由员工填写。员工会拿到对应编号的问卷,并逐项填写。选择江苏5家制造企业员工作为调查对象。为避免共同方法偏差,采用领导-员工配对方式发放问卷。这部分主要包括辱虐管理、员工犬儒主义和权力距离感等题项。总计收

回问卷 440 份,剔除存在缺失值和作答随意(所有题目评分都相同)的问卷之后,得到有效问卷 394 份,有效回收率 89.5%。问卷样本特征描述见表 1。

(二) 测量工具

本研究的量表均采用李克特 7 点计分法,其中 1 表示很不符合,7 表示很符合。参照 Aryee 等<sup>[30]</sup>的研究,辱虐管理测度包括 10 个文化中性的问题,如“我的领导会取笑我”“我的领导冷落我或对我沉默不语”等。参照 Dean 等<sup>[16]</sup>研究,员工犬儒主义测度包括 14 个题项,代表题项有“公司的目标、政策和实践时常不一致”“一想到公司我就感到沮丧、失望”等。参照 Scott 等<sup>[9]</sup>的研究,员工创造力测度采取由直接领导进行他评的形式,包含 6 个题项,如“他/

她能够提出有创意的想法”“总体而言,他/她是一个有创新精神的人”等。参照 Clugston 等<sup>[25]</sup>的研究,权力距离感测度有 6 个题项,包括“领导做决策时不需要征询我的意见”“下属不应该反对上级的决定”等。以上 4 个量表的 Cronbach’s  $\alpha$  信度系数分别为 0.944、0.942、0.769、0.950,信度良好。选择性别、年龄、学历和岗位等 4 个项目作为控制变量。

表 1 样本特征 (N = 394)

| 特征 | 类别        | 人数  | 人数百分比/% |
|----|-----------|-----|---------|
| 性别 | 男         | 234 | 59.3    |
|    | 女         | 160 | 40.7    |
| 年龄 | 30 岁及以下   | 180 | 45.6    |
|    | 31 至 40 岁 | 159 | 40.4    |
|    | 41 至 50 岁 | 44  | 11.1    |
|    | 51 以上     | 11  | 2.8     |
| 学历 | 大专以下      | 89  | 22.5    |
|    | 大专        | 118 | 30.0    |
|    | 本科        | 170 | 43.2    |
|    | 硕士及以上     | 17  | 4.4     |
| 岗位 | 生产岗位      | 147 | 37.3    |
|    | 科研/技术岗位   | 106 | 26.9    |
|    | 行政/后勤岗位   | 108 | 27.5    |
|    | 营销岗位      | 33  | 8.3     |

三、实证分析

(一) 共同方法偏差检验

为了避免同源误差,运用 SPSS22.0 软件进行 Harman 单因子检验,并对各变量进行主成分分析。分析发现没有一个因子可以解释大部分的方差变异量,说明不存在严重的共同方法偏差。

(二) 验证性因素分析

采用 AMOS20.0 软件对辱虐管理、员工犬儒主义、员工创造力和权力距离感等 4 个变量进行了验证性因子分析(见表 2),四因子模型拟合度最好。

表 2 验证性因子分析结果

| 模型      | $\chi^2$  | $df$ | $\chi^2/df$ | CFI   | GFI   | RMSEA |
|---------|-----------|------|-------------|-------|-------|-------|
| 单因子模型 a | 5 609.325 | 595  | 9.427       | 0.574 | 0.459 | 0.146 |
| 双因子模型 b | 3 688.875 | 594  | 6.210       | 0.737 | 0.573 | 0.115 |
| 三因子模型 c | 3 253.787 | 592  | 5.496       | 0.774 | 0.608 | 0.107 |
| 四因子模型 d | 1 765.982 | 585  | 3.019       | 0.900 | 0.799 | 0.072 |

注:4 个变量合为一个因子,辱虐管理、员工犬儒主义、权力距离感合并为一个因子,辱虐管理、员工犬儒主义合并为一个因子。

（三）描述性统计与相关分析

各变量的均值、标准差及相关系数见表 3。其中，辱虐管理与员工犬儒主义显著正相关，与员工创造力显著负相关。员工犬儒主义与员工创造力显著负相关，与权力距离感显著正相关。员工创造力与权力距离感显著正相关。

（四）假设检验

1. 主效应检验

为了检验假设 1 和假设 2，构建了表 4 所示的模型。模型 1 包含控制变量与因变量，在模型 1 的基础上加入自变量组成模型 2，对两个模型进行层级回归以检验假设 1。模型 3 包含控制变量与中介变量，在模型 3 的基础上加入自变量形成模型 4，对两个模型进行层级回归以检验假设 2。使用 SPSS20.0 软件，采用层级回归的方式检验假设 1 与假设 2。实证结果表明，模型 2 中辱虐管理对员工创造力的回归系数显著为负，假设 1 成立。模型 4 中辱虐管理对员工犬儒主义的回归系数显著为正，假设 2 成立。

表 3 变量的均值、标准差与相关系数

| 变量名    | $\bar{x}$ | $s$   | 性别                   | 年龄                  | 学历                   | 岗位                   | 辱虐管理                 | 员工犬<br>儒主义           | 员工<br>创造力           |
|--------|-----------|-------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| 性别     | 0.41      | 0.492 |                      |                     |                      |                      |                      |                      |                     |
| 年龄     | 1.71      | 0.775 | -0.009               |                     |                      |                      |                      |                      |                     |
| 学历     | 2.29      | 0.864 | -0.002               | -0.048              |                      |                      |                      |                      |                     |
| 岗位     | 2.07      | 0.989 | 0.228 <sup>1)</sup>  | 0.109 <sup>2)</sup> | 0.297 <sup>1)</sup>  |                      |                      |                      |                     |
| 辱虐管理   | 2.00      | 1.168 | -0.056               | 0.084               | 0.019                | -0.019               |                      |                      |                     |
| 员工犬儒主义 | 2.18      | 1.182 | -0.077               | -0.037              | 0.041                | -0.066               | 0.785 <sup>1)</sup>  |                      |                     |
| 员工创造力  | 4.91      | 1.128 | -0.130 <sup>2)</sup> | 0.062               | -0.093               | -0.153 <sup>1)</sup> | -0.163 <sup>1)</sup> | -0.215 <sup>1)</sup> |                     |
| 权力距离感  | 3.16      | 1.183 | -0.035               | 0.076               | -0.118 <sup>2)</sup> | -0.013               | 0.296 <sup>1)</sup>  | 0.210 <sup>1)</sup>  | 0.109 <sup>2)</sup> |

注：<sup>1)</sup>  $p < 0.01$ ，<sup>2)</sup>  $p < 0.05$ （双尾检验）。

表 4 假设 1 和假设 2 的检验结果

| 变量名          | 员工创造力                |                      | 员工犬儒主义 |                       |
|--------------|----------------------|----------------------|--------|-----------------------|
|              | 模型 1                 | 模型 2                 | 模型 3   | 模型 4                  |
| 性别           | -1.137               | -1.256               | -2.385 | -0.977                |
| 年龄           | 0.765                | 0.876 <sup>2)</sup>  | -0.766 | -2.089 <sup>1)</sup>  |
| 学历           | -0.519               | -0.473               | 1.341  | 0.792                 |
| 岗位           | -0.889 <sup>2)</sup> | -0.909               | -1.148 | -0.906                |
| 辱虐管理         |                      | -0.094 <sup>1)</sup> |        | 1.118 <sup>1)</sup>   |
| $R^2$        | 0.044                | 0.071                | 0.015  | 0.631                 |
| $\Delta R^2$ | 0.034                | 0.059                | 0.005  | 0.626                 |
| $F$          | 4.352 <sup>1)</sup>  | 5.733 <sup>1)</sup>  | 1.470  | 128.045 <sup>1)</sup> |

注：<sup>1)</sup>  $p < 0.01$ ，<sup>2)</sup>  $p < 0.05$ （双尾检验）。

2. 中介效应检验

检验中介效应使用最广泛的方法是层级回归法<sup>[31]</sup>，但最近这种方法被证明是功效最低的方

法<sup>[32-33]</sup>。借鉴最新的做法, 选择 AMOS20.0 软件, 在原始样本中进行 1 000 次的 Bootstrap 抽样, 得到 1 000 个路径系数, 用于检测模型的直接效应和间接效应。如果效应的点估计值在 95% 的置信区间内不包含 0, 则代表效应存在, 反之不存在。如果间接效应存在而直接效应不存在, 则起完全中介作用; 如果间接效应存在且直接效应也存在, 则起部分中介作用。中介效应的检验结果见表 5。其中, 间接效应的点估计值在 95% 的置信区间内, 但不包含 0 (−0.740, −0.127) (−0.679, −0.100), 所以中介效应存在, 假设 3 成立。直接效应的点估计值在 95% 的置信区间内, 且包含 0 (−0.179, 0.523) (−0.196, 0.498), 因此, 员工犬儒主义在辱虐管理与员工创造力之间起完全中介作用。

表 5 中介效应的 Bootstrap 检验结果

| 模型路径 | 点估计值   | 系数乘积  |        | Bias-Corrected |        | Percentile |        |
|------|--------|-------|--------|----------------|--------|------------|--------|
|      |        | 标准误   | Z      | Lower          | Upper  | Lower      | Upper  |
| 总效应  | −0.211 | 0.069 | −3.058 | −0.348         | −0.072 | −0.348     | −0.070 |
| 直接效应 | 0.177  | 0.172 | 1.029  | −0.179         | 0.523  | −0.196     | 0.498  |
| 间接效应 | −0.388 | 0.147 | −2.639 | −0.740         | −0.127 | −0.679     | −0.100 |

注: 直接效应指辱虐管理-员工创造力; 间接效应指辱虐管理-员工犬儒主义-员工创造力。

3. 调节效应检验

运用温忠麟等<sup>[34]</sup>的检验方法, 检验权力距离感能否调节中介作用。第一步检验中介效应显著性。第二步进行因变量对自变量、调节变量、中介变量、调节变量与中介变量的交互项的回归分析。如果中介变量与交互项的回归系数存在显著性, 则说明调节效应存在。在中介效果显著(见表 5)的前提下, 使用 SPSS22.0 软件进行调节效应检验, 在模型 1 的基础上加入自变量、调节变量、中介变量以及交互项组成模型 5, 回归结果见表 6。

由表 6 可知, 中介变量的回归系数显著, 但交互项的回归系数不显著, 因此, 权力距离感并未在员工犬儒主义的中介作用过程中起调节作用, 假设 4 不成立。

表 6 调节效应检验结果

| 变量名          | 员工创造力                |                      |
|--------------|----------------------|----------------------|
|              | 模型 1                 | 模型 5                 |
| 性别           | −0.168               | −0.183               |
| 年龄           | 0.113                | 0.091                |
| 学历           | −0.077               | −0.039               |
| 岗位           | −0.131 <sup>2)</sup> | −0.153 <sup>1)</sup> |
| 辱虐管理         |                      | −0.049               |
| 权力距离感        |                      | 0.182 <sup>1)</sup>  |
| 员工犬儒主义       |                      | −0.228 <sup>1)</sup> |
| 交互项          |                      | 0.043                |
| $R^2$        | 0.044                | 0.121                |
| $\Delta R^2$ | 0.034                | 0.103                |
| $F$          | 4.352 <sup>1)</sup>  | 6.427 <sup>1)</sup>  |

注: <sup>1)</sup>  $p < 0.01$ , <sup>2)</sup>  $p < 0.05$  (双尾检验)。

四、结论与启示

(一) 研究结论

辱虐管理对员工创造力有显著的负面影响; 辱虐管理对员工犬儒主义有着显著的正面影响; 员工犬儒主义在辱虐管理对员工创造力的影响过程中起完全中介作用; 权力距离感不能调节员工



犬儒主义在辱虐管理和员工创造力之间的中介作用。

## (二) 理论贡献

首先,辱虐管理对员工创造力有负面影响这一结论,一定程度上丰富了消极领导行为对员工创造力影响领域的研究成果。其次,员工犬儒主义在辱虐管理与员工创造力之间起完全中介作用这一结论,验证了美国心理学家 Ellis 提出的情绪 ABC 理论,即:辱虐管理(激发事件 A)不是推动员工创造力降低(结果 C)的直接因素,而是通过刺激员工犬儒主义(信念 B)间接实现的。领导的辱虐管理行为激发了下属心中的犬儒主义信念,而这种信念才是最终推动员工创造力降低的直接原因。最后,过去的研究表明权力距离感能够弱化实际行动中的个人意愿,有学者认为权力距离感强的人对领导的辱虐行为有更高的接受程度。但实证结果表明,在员工犬儒主义的中介作用过程中,权力距离感并没能起到调节作用。员工犬儒主义与热忱、激情等情绪的联系更为紧密,而员工创造力与组织公民行为类似,更多地是个体的自发行为。因此,作为文化层面的权力距离感,影响力可能相对较弱。

## (三) 管理启示

第一,规范管理者行为。要想纠正辱虐管理这一现象,首先应该从管理者自身角度出发,管理者要明白辱虐管理是有害的,这种消极领导行为会潜移默化地伤害员工。一个优秀的管理者,应当知道如何控制自己的情绪与行为。当突然发生一件棘手的事情或者团队遭遇了一项重大的挫折时,一个优秀的领导者不应该随意对下属发泄情绪,更不应该轻易地将失败责任归咎于下属。第二,完善组织规章制度。辱虐管理的一大特征就是,其行为并不违反组织的规章制度,但对组织产生直接的破坏作用。譬如,体罚通常都在正常的组织规章可以干预的范围之内,但是辱虐管理所展现出的冷漠、辱骂等行为,往往处于组织规章制度的边界上,属于灰色地带。员工如果想正面反馈,没有制度依据。因此,组织在完善规章制度时,要不断探明灰色地带,保证员工在遭受辱虐管理时有章可循,并以制度化的反馈渠道来取代员工个人的反应机制,减少辱虐管理,抑制员工犬儒主义。第三,关注和干预员工心理。现代企业管理十分重视员工的心理管理。企业需要加大对员工心理关爱的力度,有条件的企业可以建立员工帮助计划(EAP),为员工提供一整套长期性的、福利性的心理援助项目,也可以设立专门的心理咨询岗位,为员工提供心理援助。

## (四) 研究局限与未来展望

首先,研究使用的是横截面数据。人的感知和心理状态会随着时间变化而变化。因此,未来的研究可以动态地考察辱虐管理和员工犬儒主义。其次,犬儒主义量表的本土化开发还有待提高。未来的研究可以加强中国情景下的犬儒主义量表的开发。最后,实证结果显示,权力距离感未能起调节作用。未来的研究可以选取其它变量作为调节变量,继续探索如何削弱员工犬儒主义的负面影响。

## 参考文献:

- [1] TEPPER B J. Consequences of abusive supervision [J]. Academy of management journal, 2000, 43 (2): 178-190.
- [2] 赵斌,韩盼盼.人—工作匹配、辱虐管理对创新行为的影响——基本心理需求的中介作用 [J]. 软科学, 2016, 30 (4): 74-79.
- [3] 曲如杰,王林,尚洁,等.辱虐型领导与员工创新:员工自我概念的作用 [J]. 管理评论, 2015, 27 (8): 90-101.
- [4] 李晋,秦伟平,周路路.传统导向作用下辱虐型领导对员工创造力的影响研究 [J]. 软科学, 2015, 29 (10): 96-100.

- [5] 刘文兴, 廖建桥, 张鹏程. 辱虐管理对员工创造力的影响机制 [J]. 工业工程与管理, 2012, 17 (5): 112-118.
- [6] 廖丹凤. 工作场所感知、组织犬儒主义与组织效果的关系研究 [D]. 厦门: 厦门大学, 2009.
- [7] SHALLEY C E, ZHOU J, OLDHAM G R. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? [J]. Journal of management, 2004, 30 (6): 933-958.
- [8] KLEYSEN R F, STREET C T. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior [J]. Journal of intellectual capital, 2001, 2 (3): 284-296.
- [9] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace [J]. Academy of management journal, 1994, 37 (3): 580-607.
- [10] 陈奎庆, 朱晴雯, 毛伟. 创业型领导与新创企业成长——基于二元性创新的中介效应研究 [J]. 常州大学学报 (社会科学版), 2017, 18 (6): 66-76.
- [11] 陈奎庆, 于小进. 社会学习抑或社会交换: 包容型领导对员工建言的影响机制探究 [J]. 常州大学学报 (社会科学版), 2018, 19 (4): 41-54.
- [12] 孙健敏, 陈乐妮, 尹奎. 挑战性压力源与员工创新行为: 领导-成员交换与辱虐管理的作用 [J]. 心理学报, 2018, 50 (4): 436-449.
- [13] HARRIS K J, KACMAR K M, ZIVNUSKA S. An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship [J]. The leadership quarterly, 2007, 18 (3): 252-263.
- [14] 李育辉, 王桢, 黄灿炜, 等. 辱虐管理对员工心理痛苦和工作绩效的影响: 一个被调节的中介模型 [J]. 管理评论, 2016, 28 (2): 127-137.
- [15] ANDERSSON L M, BATEMAN T S. Cynicism in the workplace: some causes and effects [J]. Journal of organizational behavior, 1997, 18 (5): 449-469.
- [16] DEAN J W, BRANDES P, DHARWADKAR R. Organizational cynicism [J]. Academy of management review, 1998, 23 (2): 341-352.
- [17] WANOUS J P, REICHERS A E, AUSTIN J T. Organizational cynicism: an initial study [J]. Academy of management proceedings, 1994 (1): 269-273.
- [18] COLE M S, BRUCH H, VOGEL B. Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism [J]. Journal of organizational behavior, 2006, 27 (4): 463-484.
- [19] DAVIS W D, GARDNER W L. Perceptions of politics and organizational cynicism: an attributional and leader-member exchange perspective [J]. The leadership quarterly, 2004, 15 (4): 439-465.
- [20] QIAN Y X, DANIELS T D. A communication model of employee cynicism toward organizational change [J]. Corporate communications an international journal, 2008, 13 (3): 319-332.
- [21] SHOSS M K, EISENBERGER R, RESTUBOG S L, et al. Blaming the organization for abusive supervision: the roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment [J]. Journal of applied psychology, 2013, 98 (1): 158-168.
- [22] 石冠峰, 徐兵. 中国情境下的组织政治知觉、心理安全与员工犬儒主义: 一个理论框架 [J]. 商业研究, 2014 (5): 141-147.
- [23] MEYER J P, BOBOCEL D R, ALLEN N J. Development of organizational commitment during the first year of employment: a longitudinal study of pre-and post-entry influences [J]. Journal of management, 1991, 17 (4): 717-733.
- [24] 王永跃, 叶佳佳. 工具主义伦理气氛对员工沉默行为的影响——犬儒主义和传统性的作用 [J]. 心理科学, 2015, 38 (3): 686-692.
- [25] CLUGSTON M. Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? [J]. Journal of management, 2000, 26 (1): 5-30.
- [26] 谢俊, 储小平, 汪林. 效忠主管与员工工作绩效的关系: 反馈寻求行为和权力距离的影响 [J]. 南开管理评论, 2012, 15 (2): 31-38.
- [27] PAINE J B, ORGAN D W. The cultural matrix of organizational citizenship behavior: some preliminary conceptual and em-



- pirical observations [J]. Human resource management review, 2000, 10 (1): 45-59.
- [28] LIN W P, WANG L T, CHEN S T. Abusive supervision and employee well-being: the moderating effect of power distance orientation [J]. Applied psychology, 2013, 62 (2): 308-329.
- [29] 郭晓薇. 企业员工组织公民行为影响因素的研究 [D]. 上海: 华东师范大学, 2004.
- [30] ARYEE S, CHEN Z X, SUN L Y, et al. Antecedents and outcomes of abusive supervision: test of a trickle-down model [J]. Journal of applied psychology, 2007, 92 (1): 191-201.
- [31] BARON R M, KENNY D 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.
- [32] FRITZ M S, MACKINNON D P. Required sample size to detect the mediated effect [J]. Psychological Science, 2007, 18 (3): 233-239.
- [33] MACKINNON D P, LOCKWOOD C M, HOFFMAN J M, et al. A Comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects [J]. Psychological methods, 2002, 7 (1): 83-104.
- [34] 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补? [J]. 心理学报, 2014, 46 (5): 714-726.

## The Influences of Abusive Management on Employees' Creativity

### —The Mediating Effects of Employee Cynicism

Li Weiming, Zhang Chu

**Abstract:** Based on the data of 394 pair questionnaires, by the use of ABC theory and taking employee cynicism as a mediator and power distance as a moderator, the influencing mechanism model of abusive management on employees' creativity is constructed and how to eliminate the harms brought about by the relatively hidden leadership behavior of abusive management is studied. The empirical analysis shows that abusive management has significant negative impacts on employees' creativity; employee cynicism plays a full intermediary role in the process of abusive management affecting employees' creativity; the power distance regulation of the mediating effects of employee cynicism is not significant.

**Keywords:** abusive management; employees' creativity; employee cynicism; power distance

(收稿日期: 2019-03-06; 责任编辑: 沈秀)