

摘要

当今社会步入是知识经济时代，知识已成为现代组织中最宝贵、最重要的资源之一。因此，知识如何在组织中有效地传播和分享势必成为组织管理者亟待解决的问题。然而，现实问题是大多数企业员工因害怕失去竞争优势而不愿意分享知识经验和技能，这是组织中知识流通的障碍。除了员工心理顾忌的原因，领导的管理方式也会影响员工分享知识的意愿。辱虐管理是一种在组织中司空见惯的破坏性领导行为，对员工的工作态度和行为具有诸多的负面影响，正在受到学界 researchers 的高度关注。全球竞争激烈的市场环境，疫情导致的经济下滑，使得企业的生产和经营面临巨大的压力。在这种工作压力较大且节奏较快的环境中工作，员工与领导者之间的冲突日益增加，因此组织中的辱虐管理行为频繁发生。然而，领导的辱虐行为往往被下属员工看作是一种人际虐待，违反了社会道德规范。被辱虐的员工会产生道德愤怒的情绪而产生报复心理，作出反生产行为和越轨行为，而员工知识隐藏行为就是一种隐蔽性较强的反生产行为。基于此，本研究拟探讨辱虐管理如何通过道德愤怒情绪，而最终影响员工的知识隐藏行为。同时，本研究将领导成员交换作为调节变量，对于领导者如何把握与团队成员的关系，缓解辱虐管理带来的负面影响具有重要的理论和实践指导意义。

本研究基于情感事件理论和社会交换理论，构建道德愤怒为中介的辱虐管理对员工知识隐藏行为的诱发作用模型。情感事件理论指出，组织中员工的行为会受到稳定的工作环境的特征的直接或者间接的影响(Weiss & Cropanzano, 1996)，而领导的管理方式就是一种稳定的工作环境特征，辱虐管理通过引起员工消极的情绪来影响员工的工作行为。根据社会交换理论，人与人之间的社会交换遵循互惠原则，交换的一方倾向于偿还另一方的积极或者消极的行为(Cropanzano et al., 2016)。因此，面对领导辱虐管理的消极行为，员工很有可能会以消极行为“回馈”领导者。

本研究在对既有文献的整理和分析的基础上，对主要研究变量的概念、测量、影响因素以及作用后果进行系统地阐述。并且，本文以情感事件理论和社

摘要

会交换理论，构建了理论模型并提出研究假设。然后，选取国内外研究中信效度较高的测量量表进行调查问卷的设计，并采用线上和线下的方式同时发放调查问卷，最终收回有效问卷 297 份。最后，本研究采用 SPSS26.0 和 Amos24.0 对量表进行描述性统计、信效度分析，并对主变量进行相关分析、线性回归分析和结构方程模型检验，从而来验证本研究的理论假设。

经过对问卷的数据分析，得出以下结论：（1）辱虐管理与员工的知识隐藏行为呈显著正相关，并且辱虐管理与知识隐藏行为的三个维度也是呈显著正相关的；（2）辱虐管理对员工的道德愤怒情绪具有显著正向的预测作用；（3）道德愤怒在辱虐管理和员工知识隐藏行为之间起到部分中介作用；（4）领导成员交换关系对辱虐管理与道德愤怒之间的关系起到正向调节作用。

本研究的分析结果具有实践指导意义。首先，员工应当认识到辱虐管理在组织中的普遍性，降低对领导辱虐行为的抵触心理。积极调整好自我的心态，多从领导的角度去思考领导行为的意图，进行积极的归因。其次，领导者应当适当地改变其辱虐管理的风格。若领导风格一时难以改变，领导者最好不要与下属建立质量高的领导成员交换关系，以免下属在受到辱虐对待后产生更多的道德愤怒，导致更多的知识隐藏行为。最后，组织应该制定、明确组织的职业道德规范，建立浓厚的道德氛围。

关键词：辱虐管理；道德愤怒；知识隐藏行为；领导成员交换

Abstract

Today's society is stepping into the era of knowledge economy, knowledge has become one of the most valuable and important resources in modern organizations. Therefore, how to effectively spread and share knowledge in organizations is bound to become an urgent problem for organizational managers. However, the practical problem is that most employees are reluctant to share knowledge, experience and skills for fear of losing their competitive advantages, which is an obstacle to knowledge circulation in organizations. In addition to the psychological scruples of employees, the management style of leaders will also affect employees' willingness to share knowledge. Abusive supervision is a common destructive leadership behavior in organizations, which has many negative effects on employees' work attitudes and behaviors, and is receiving high attention from academic researchers. The global market environment with fierce competition and the economic downturn caused by the epidemic have put the production and operation of enterprises under great pressure. Working in such an environment of high pressure and fast pace, the conflicts between employees and leaders are increasing day by day, so Abusive supervision behaviors in organizations occur frequently. However, abusive behavior of leaders is often regarded by subordinates as interpersonal abuse and a violation of social ethics. The employees who are insulted will have the mood of moral anger and the vengeful mentality, and they will make counter-productive behavior and deviant behavior, and the employee knowledge hiding behavior is a kind of counter-productive behavior with strong concealment. Based on this, this study intends to explore how Abusive supervision affects employees' knowledge hiding behavior through moral anger. At the same time, this study takes leader member exchange as a moderating variable, which has important theoretical and practical significance for leaders to grasp the relationship with team members and alleviate the negative effects of Abusive supervision.

Based on AET and SET, this study constructs the inducing effect model of Abusive supervision mediated by moral anger on employees' knowledge hiding behavior. The affective event theory points out that the behaviors of employees in an

organization will be directly or indirectly affected by the characteristics of a stable work environment (Weiss and Cropanzano, 1996), and the management style of leaders is a stable work environment. Abusive supervision affects employees' work behaviors by causing negative emotions of employees. According to the theory of social exchange, social exchange between people follows the principle of reciprocity, and one party of the exchange tends to repay the other party's positive or negative behavior (Cropanzano et al., 2016). Therefore, in the face of negative behaviors of Abusive supervision by leaders, employees are likely to "repay" the leaders with negative behaviors.

Based on the collation and analysis of the existing literature, this study systematically expounds the concept, measurement, influencing factors and effects of the main research variables. Furthermore, this paper constructs theoretical models and proposes research hypotheses based on affective event theory and social exchange theory. Then, the questionnaire design was carried out by selecting the measurement scale with high citic validity studied at home and abroad, and the questionnaires were distributed online and offline at the same time. Finally, 297 valid questionnaires were collected. Finally, SPSS26.0 and Amos24.0 were used for descriptive statistics, reliability and validity analysis of the scale, and correlation analysis, linear regression analysis and structural equation model test of the main variables were conducted to verify the theoretical hypothesis of this study.

Through the data analysis of the questionnaire, the following conclusions are drawn :(1) Abusive supervision is significantly positively correlated with employees' knowledge hiding behavior, and the three dimensions of Abusive supervision and knowledge hiding behavior are also significantly positively correlated; (2) Abusive supervision has a significant positive predictive effect on employees' moral anger; (3) Moral anger partially mediated the relationship between Abusive supervision and employee knowledge hiding; (4) Leader-member exchange moderated the relationship between Abusive supervision and moral anger.

The results of this study have practical guiding significance. First of all, employees should be aware of the universality of Abusive supervision in the organization and reduce their resistance to abusive behavior of leaders. Adjust my mind positively, think

Abstract

about the intention of leadership behavior from the perspective of leaders, and make positive attributions. Second, leaders should appropriately change their Abusive supervision style. If the leadership style is difficult to change at the moment, it is better for the leader not to establish high-quality leadership member exchange relationship with subordinates, so as to avoid subordinates' moral anger and more knowledge hiding behaviors after being treated shamefully. Finally, the organization should formulate and clarify the professional ethics of the organization, and establish a strong moral atmosphere.

Key Words: Abusive supervision; Moral anger; Knowledge hiding behavior; Leader-member exchange

目 录

摘要.....	I
Abstract.....	III
第一章 绪论.....	1
第一节 研究背景.....	1
第二节 研究意义.....	2
一、理论意义.....	2
二、现实意义.....	3
第三节 研究方法与技术路线.....	3
一、研究方法.....	3
(一) 文献研究法.....	3
(二) 问卷调查法.....	4
(三) 统计分析法.....	4
二、技术路线.....	4
第四节 创新之处.....	5
第二章 文献综述和理论基础.....	6
第一节 道德情绪.....	6
一、道德情绪的概念.....	6
二、道德情绪的分类.....	7
第二节 道德愤怒.....	12
一、道德愤怒的概念.....	12
二、道德愤怒的测量.....	13
三、道德愤怒的相关研究.....	13
第三节 辱虐管理.....	15
一、辱虐管理的概念.....	15

二、辱虐管理的测量	15
三、辱虐管理的相关研究	17
(一) 辱虐管理的前因变量	17
(二) 辱虐管理的结果变量	19
第四节 知识隐藏行为	20
一、知识隐藏行为的概念	20
二、知识隐藏行为的测量	21
三、知识隐藏行为的相关研究	22
(一) 知识隐藏行为的前因变量	22
(二) 知识隐藏行为的结果变量	23
第五节 领导成员交换	24
一、领导成员交换的概念	24
二、领导成员交换的维度与测量	25
三、领导成员交换的相关研究	25
第六节 理论基础	26
一、情感事件理论	26
二、社会交换理论	27
第三章 研究模型与假设	28
第一节 研究框架	28
第二节 研究假设	29
一、辱虐管理与员工知识隐藏行为的影响分析	29
二、辱虐管理对道德愤怒的影响分析	30
三、道德愤怒的中介作用分析	31
四、领导成员交换的调节作用分析	31
第四章 研究设计	32
第一节 研究工具与测量	32
第二节 问卷设计与数据调查	33
第三节 研究样本概况	34

第五章 实证分析与结果	35
第一节 研究变量的信效度检验.....	35
一、信度检验.....	35
二、结构效度检验	36
第二节 相关分析.....	37
第三节 假设检验.....	38
一、辱虐管理对知识隐藏行为主效应检验	38
二、道德愤怒的中介效应检验	43
三、领导成员交换对辱虐管理与道德愤怒关系的调节效应检验	44
四、领导成员交换有中介的调节效应检验	46
第六章 研究结论与未来展望	47
第一节 结果讨论.....	47
一、辱虐管理对知识隐藏主效应结果讨论	48
二、辱虐管理对道德愤怒中介效应结果讨论	48
三、领导成员交换在辱虐管理和道德愤怒之间起调节效应结果讨论	49
第二节 研究贡献.....	51
一、理论贡献.....	51
二、实践启示.....	52
第三节 不足与展望	53
参考文献	54
附录	67
致谢	70
在读期间的研究成果	71

第一章 绪论

第一节 研究背景

当今，人类社会正在从工业经济时代向知识经济时代迈进。知识已然成为现代组织中最珍贵和最重要的资源，在企业实践过程中知识的有效传播和分享有利于提高企业员工的创新能力和竞争优势。结合丰富的管理实践来看，知识在组织中的传播和分享是组织创新的前提基础(谭大鹏等, 2005)。尽管组织管理者们非常重视组织中知识的传播，并且就如何促进组织中的知识传播做了许多努力，但是收效甚微(Kelloway & Barling, 2000)。在很多情况下，企业即使采取强有力的奖励措施来激励员工分享工作经验、知识和技能等，大多数成员也不愿意分享，以保持自己在组织中的竞争优势和不可替代性。这种不情愿就成为了组织内知识流通的障碍。

不仅如此，组织中还存在许多因素影响知识的传播和分享，其中领导的管理方式是很重要的影响因素。辱虐管理是近十年来广受关注的一种破坏性领导风格。中国社会有着高集体主义、高传统性以及大权力距离的特征，在这样的环境中，领导“我行我素”并对于下属的需要和困难置若罔闻的现象屡见不鲜，然而下属由于惧怕领导的权威或为了保住工作而选择忍气吞声，从而更加助长了领导者的辱虐行为(朱月龙等, 2009; 何培旭等, 2018)。智联招聘曾经对 1 万名员工进行过调查，发现其中超过一半的员工承认在工作中遭受过领导的辱虐管理，但只有 20%左右的员工会以积极的态度应对领导的辱虐行为。由此可见辱虐管理对员工的工作态度和工作行为有很大的影响。员工在这种氛围下工作会产生更多的工作不安全感，可能更加不愿意把知识和技能传授给其他同事，因此，辱虐管理也是组织中知识传播的一大障碍。

在多数员工看来，辱虐管理实际上是一种人际虐待，违反了社会道德规范中的公平原则，被辱虐者可能会因领导行为的不道德性而产生道德愤怒情绪。道德愤怒，是道德情绪中很重要的一种，它是指个体在他人违反道德规范时所产生的的一种道德情绪。国内关于组织中道德愤怒的研究尚处于萌芽阶段，而国外也是近

几年才开始研究这个问题，国外学者们研究的组织中的道德愤怒多出现于组织不公平事件、领导公开侮辱事件等(Ford et al., 2018; 郭家钰, 2019a)。然而，这类事件多发生于辱虐管理的领导下，因此研究辱虐管理情景中的道德愤怒情绪具有一定的可行性。然而，领导成员交换质量可能会影响下属对于上级的辱虐管理的感知(Davis & Gardner, 2004)。在中国情境下，关系亲近的人认为“打是亲，骂是爱”，也反映出领导成员交换质量对辱虐管理感知的影响。

基于此，本文旨在探究辱虐管理对员工知识隐藏行为的影响，并以道德愤怒为中介变量，探讨辱虐管理通过道德愤怒影响员工知识隐藏行为的作用路径，其中还加入了领导成员交换作为调节变量，探究不同水平领导成员交换关系的员工在经历领导辱虐管理后产生道德愤怒情绪的强度是否不同。本研究的目的主要是为管理者提供切实可行的管理意见，减少组织中员工的知识隐藏行为，提高组织的创新能力和竞争优势。

第二节 研究意义

一、理论意义

第一，本研究从新的视角探讨辱虐管理对于下属知识隐藏行为的影响。本研究引入道德愤怒这一变量，对辱虐管理与知识隐藏行为之间的关系中的中介变量进行了适当补充。目前，关于辱虐管理对员工知识隐藏行为的影响的实证研究相对较少，作为组织环境中负面领导行为的一种，辱虐管理被证实会对员工的情绪产生负面的影响。然而，道德愤怒作为一种重要的消极道德情绪，在较早的时期对道德愤怒的研究中，国内以及国外的学者聚焦于社会学和心理学领域，忽视了其在组织工作中的作用。目前国内对于道德愤怒在组织中的作用机制的研究也较少，因此本研究从道德情绪视角引入道德愤怒这一中介变量，深入探讨辱虐管理与员工知识隐藏行为的传导机制，并且可以对国内工作场所道德愤怒的研究进行适当补充。

第二，本研究丰富了中国情境下了辱虐管理、道德愤怒和知识隐藏行为三者之间的内在关系。以往关于辱虐管理、道德愤怒和知识隐藏行为的国外研究颇丰，它们大多是基于国外工作场所情景，然而中西方文化的差异较大，导致人们的认

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/016051013021011002>