

文章编号:1005-9679(2020)05-0057-07

# 辱虐型领导、交互式记忆系统和科研团队成员 创新行为:一个被调节的中介模型

王海花 孙 芹 杜 梅 刘钊成

(上海大学 管理学院,上海 200444)

**摘 要:** 基于资源保存理论,探讨交互式记忆系统在辱虐型领导对团队成员创新行为影响中的中介作用,以及组织认同的调节作用,并构建了一个被调节的中介效应模型。采用问卷调查法,通过成员自评和互评的方式共收集了来自 67 个科研团队的 342 份样本数据,采用多元回归分析、验证性因子分析和中介调节模型的方法验证假设。实证结果发现:辱虐型领导对交互式记忆系统有显著的负向作用;交互式记忆系统对科研团队成员创新行为有显著的正向作用;交互式记忆系统在辱虐型领导与科研团队成员创新行为之间起中介作用;组织认同在辱虐型领导与交互式记忆系统之间起调节作用;同时,组织认同正向调节了辱虐型领导通过交互式记忆系统对团队成员创新行为的间接影响。

**关键词:** 辱虐型领导;团队创新行为;交互式记忆系统;组织认同

**中图分类号:** C 936; F 272. 92 **文献标志码:** A

## Research on the Relationship Between Abusive Leadership, Interactive Memory System and Employee's Innovation Behavior: A Moderated Model

WANG Haihua SUN Qin DU Mei LIU Zhaocheng

(School of Management, Shanghai University, Shanghai 200444, China)

**Abstract:** Based on resource conservation theory, this study investigates the impact of abusive leadership on the employee's innovation behavior in scientific research teams, and to explore the mediating role of interactive memory system and the moderating role of organizational identity. A questionnaire survey was conducted to collect 342 sample data from 67 research teams. Multiple regression, confirmatory factor analysis and moderated mediation model are employed to analyze data. Regression analysis shows that abusive leadership is negatively associated with Interactive memory system, and interactive memory system has a significant positive effect on creativity, and Interactive memory system fully mediates the relationship between abusive leadership and creativity. In addition, organizational identification moderates the relationship between abusive supervision and Interactive memory system. Moreover, moderated mediation analysis find that organizational identification moderates the indirect effect of abusive supervision on creativity via Interactive memory system.

**Key words:** abusive leadership; employee's innovation behavior; interactive memory system; organizational identification

收稿日期:2019-09-16

基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目(19YJA630076);教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目(15JZD017);上海市 2018 年度“科技创新行动计划”软科学研究领域重点项目(18692108400)

作者简介:王海花(1983—),女,山东聊城人,副教授,硕士生导师,研究方向:知识与创新管理、创新网络等,E-mail:wanghaihua83@163.com;孙芹(1995—),女,山东临沂人,硕士研究生,研究方向:知识与创新管理,E-mail:sunqin@shu.edu.cn。

# 1 理论基础与研究假设

## 1.1 理论基础及文献回顾

### 1.1.1 辱虐型领导

Tepper 在前人对“组织小暴政”(Petty Tyranny)的研究基础上提出了辱虐型领导的概念,指成员对其主管在某种程度上持续表现出敌意的言语和非言语行为的感知,不包括身体接触。辱虐型领导有当众批评、大声辱骂、当众贬低和胁迫下属等具体行为表现。这一概念表明了辱虐型领导的四个特征,即主观性、持续性、敌意性和冷暴力。

目前学术界对辱虐型领导的研究主要聚焦在其作为消极的管理行为对工作满意度、团队绩效、员工创新行为、员工行为偏差、工作家庭冲突的影响。已有研究表明,辱虐型领导会负向影响员工的工作满意度,进而会引发员工的偏差行为,降低员工的组织公民行为,负向影响团队绩效和员工创新行为。在辱虐型领导对员工创新行为影响的研究中发现,团队成员对辱虐型领导的感知会降低员工对这项工作的兴趣和满意程度,使得员工难以在工作中提出新颖的想法,更不愿意发挥创造力。

根据资源保存理论,员工工作是一个资源获取和消耗的过程,团队成员对辱虐型领导的感知使其认为领导难以提供充足的支持和资源,这使得团队成员面临资源减少的危险进而选择采取减少投入的方式来确保资源平衡、维护自身资源。因此,辱虐型领导会对团队成员的工作态度和工作行为产生消极的影响。

### 1.1.2 团队成员创新行为

Amabile 认为创新行为是个体在工作中表现出来的创新性,这种创新性能让个体产生有新意而且恰当解决问题的办法。Scott 等认为个体创新由创意产生、推动和实现这三大要素组合而成,即包括从个体形成对问题的认知开始,就该创意主动寻求帮助,尝试建立支持者联盟并将其创新观点推向实践,最后成功将其创新观点形成商品化的产品或服务的过程。在 Scott 研究的基础上,国内学者李元旭等将个体创新行为定义为,在工作过程中个体推动新构想产生和实施的的行为,包括提出新概念、寻找新技术、应用新方法、改进管理与工作流程等。本研究主要依据 Zhou 等对员工创新行为的定义,即个体产生的新颖、有用的想法,这些想法有助于推动组织改进自身的产物和工作流程,而与常规工作行为相比,创新想法和方案的应用充满不确定性,因此创新活动更具有风险性。

个体感知到的不确定性会使个体在提出新颖、有价值的想法时感到困难,而这种不确定性又会被个体感知到的来自上级的支持缓解,进而能够提高个体的创新性。如果团队领导采取辱虐型领导的管理方式,对辱虐型领导的感知会使个体产生一系列的消极情绪,如心理痛苦,同时不公平的对待也会使个体产生资源失衡感。进而,成员难以付出额外的努力,不愿意提出有创造性的想法,会更加保守而回避创新。

## 1.2 研究假设

### 1.2.1 辱虐型领导与交互式记忆系统

Wegner 最早提出交互式记忆系统(Transactive Memory System)的概念,指团队成员所拥有知识的总和,是团队成员之间形成的一种用以编码、储存和获取不同领域知识而且彼此相互依赖的分工合作系统。Lewis 认为在建立了交互式记忆系统的团队中,团队成员之间能够信任、协调和整合彼此之间的异质化专长与知识,并且在日常的工作中有效促进团队目标和任务完成的团队内部分工系统。领导风格会影响团队内部的认知和运作模式,领导风格对交互式记忆系统的作用还需要进一步探讨。已有研究表明,团队成员之间的信任协调和充分的沟通交流是建立交互式记忆系统的前提,对个体行为有积极作用的授权型领导能够帮助团队成员认清自己和团队其他成员的知识与专长,提高团队内部的知识共享效率,从而有助于建立有效的交互式记忆系统。而作为破坏性领导风格的辱虐型领导则会危害团队成员之间的沟通和信任,不利于交互式记忆系统的建立。

根据资源保存理论的观点,创新想法的产生和实施需要成员付出大量的精力和体力,遭受辱虐型领导的团队成员无法付出更多的心理资源来做出有利于团队的行为,成员为了寻求资源平衡会减少在工作中的情感和行为投入,出现懈怠、逃避等行为。因此,本研究认为,辱虐型领导引发的资源失衡感会导致团队成员难以信任其他成员知识和技能,进而无法协调和整合团队内各领域的专长和知识,从而不利于团队内部交互式记忆系统的形成。由此,本研究提出如下假设:

H<sub>1</sub>:辱虐型领导对交互式记忆系统有显著的负向影响。

### 1.2.2 交互式记忆系统与团队成员创新行为

当团队成员之间互信、协调并且能够实现知识分享和不同专业知识的整合时,团队成员间的学习能力和协作力度才能够得到提高,实现团队知识的

创新与创造。交互式记忆系统所拥有的特性使其自提出以来受到学术界越来越多的关注,用以编码、储存和检索不同领域知识的交互式记忆系统对团队创新和绩效的积极作用已经得到众多研究的证实。国内学者 Huang 等探讨了交互式记忆系统对团队学习和项目绩效的影响。Fan、Peltokorpi 和 Hasu 实证研究了交互式记忆系统积极影响个体创新行为和团队创新。交互式记忆系统能够促使团队成员迅速获得和整合来自不同领域的专业知识,进而提出新颖的想法,创造性地解决问题。

根据资源保存理论,任务分工和团队内部互信协调的氛围便于团队成员互换信息和获得资源,进而利用丰富的信息和资源促进创新想法的产生和实施。本研究认为在已经建立起交互式记忆系统的团队中,团队成员能够彼此互信、互助地编码、储存、分享不同领域知识,实现信息和资源共享,进行有效的知识管理,提出新的想法,从而能够创造性地解决问题。由此,本研究提出如下假设:

H<sub>2</sub>:交互式记忆系统对团队成员创新行为有显著的正向影响。

### 1.2.3 交互式记忆系统的中介作用

综合前文分析,交互式记忆系统强化了个体和团队对内外部知识的获取和整合,其在团队管理行为和团队知识创新之间发挥重要的桥梁作用。辱虐型领导作为一个压力源会对团队成员的工作态度和行为产生消极影响,破坏团队沟通、信任和知识共享的效率,导致团队内部各领域的知识无法得到有效协调、整合,破坏了交互式记忆系统建立的基础条件。而知识创新需要团队内部建立系统的知识检索条目,提高团队内外部知识的整合和协调效率。已有学者研究并且验证了交互式记忆系统在领导风格和团队绩效、团队创造力之间的中介作用。

根据资源保存理论,团队成员感知到的辱虐型领导会使其产生资源损耗的威胁感和失衡感,为了重新恢复资源平衡,成员会选择减少资源投入的策略,减少与团队其他成员的互动,进而不利于各专业知识的协调和整合,降低和减少了团队内部各成员之间的知识获取和整合,对团队交互式记忆系统产生消极影响,不利于团队成员创新行为的产生。因此,交互式记忆系统的建立有效传递了辱虐型领导对团队成员创新行为的影响。由此,本研究提出如下假设:

H<sub>3</sub>:交互式记忆系统在辱虐型领导对团队成员创新行为负向影响中起中介作用。

### 1.2.4 组织认同的调节作用

Ashforth 和 Mael 将组织认同定义为个体通过

组织成员的身份定义自己,个体与组织在心理上是统一,并对组织产生归属和共命运的感知。Dutton 认为高组织认同的团队成员可以将其认同感转化为理想的结果,如团队内部的合作或公民行为。对个体而言,组织认同会改变其工作态度和工作行为,高组织认同的员工在面对压力和困境时仍然能够坚定自己对团队忠诚的信念,从团队的利益和目标出发采取行动。李爱梅等学者认为,团队成员的人格特征会影响团队成员对辱虐型领导的感知以及辱虐型领导的效果。高组织认同的团队成员会从组织利益的角度出发来思考问题,并且愿意与其他组织成员分享资源和知识,做出有利于组织的行为,以提高组织绩效;如果组织认同感较低,员工会缺少与他人分享资源和知识的动力。组织认同感的高低会影响团队成员对辱虐型领导的感知,进而对其工作态度和工作行为产生不同程度的作用。

根据资源保存理论,高组织认同的员工本身就拥有更多的资源和更高的内在动力,当其受到上级的辱虐型领导时,会更倾向于寻找外部资源和加强与他人的交流合作等方式来改进自身工作以开发和获取更多的资源;相反,具有较低组织认同的团队成员在面对辱虐型领导时,需要付出更多的情感资源和精力来对抗这种压力,进而会采取措施制止资源的损失。由此,本研究提出如下假设:

H<sub>4</sub>:组织认同在辱虐型领导与组织交互式记忆系统之间的关系中起正向的调节作用,即当团队成员的组织认同低时,辱虐型领导与交互式记忆系统之间的关系更强。

### 1.2.5 被调节的中介模型

基于上文中 H<sub>1</sub> 至 H<sub>4</sub> 的假设逻辑,本研究提出被调节的中介模型,即交互式记忆系统的中介作用受到员工组织认同感的调节。辱虐型领导作为一种破坏性领导风格,往往会造成团队成员的情绪耗竭,情绪耗竭又会导致团队成员减少其工作投入。而组织认同作为个体的一种情感资源,能够减少辱虐型领导对个体态度和行为的消极作用。

根据资源保存理论,高组织认同感的团队成员对辱虐管理造成的资源剥夺感和失衡感较小,对团队交互式记忆系统的影响不大,因而对团队内部知识转移与配置的影响较小,对团队成员创新能力的损害较小。相反,低组织认同感的成员对辱虐型领导带来的资源耗损的敏感性更强,从而会采取保守行为,损害其创新能力。由此,本研究提出如下假设:

H<sub>5</sub>:组织认同正向调节辱虐型领导通过交互式

记忆系统影响员工创新行为的中介作用,即对低组织认同感的员工而言,交互式记忆系统的中介作用更强。

基于以上理论分析与假设,构建本文的研究模型,如图 1 所示。

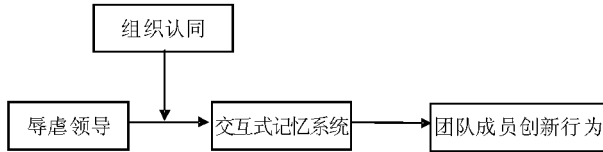


图 1 辱虐型领导对团队成员创新行为的作用模型

## 2 研究方法

### 2.1 样本选取与数据收集

本研究选取上海高校科研团队作为调研对象,团队规模为 4~14 人,为减少同源误差,被试以互评方式填写团队成员创新行为问卷,以自评方式填写辱虐型领导、组织认同和交互式记忆系统问卷。数据收集从 2018 年 3 月底到 4 月底,历时 1 个月。本研究以电子邮件的形式向参与者发放问卷,介绍本研究的研究目的及流程,并承诺本次调查仅用于课题研究,其填写内容将被严格保密。本研究共发放问卷 572 份,回收问卷 511 份,剔除无效问卷之后获得 342 份有效数据,分布在 67 个团队中,有效问卷回收率为 60%。

### 2.2 测量工具

辱虐型领导(AL)的测量采用 Tepper 编制的 15 题项测量量表,举例条目如“我的领导嘲笑我”(“1”=“完全符合”,“5”=“完全不符合”),Cronbach' $\alpha$  为 0.981。

团队成员创新行为(EIB)的测量采用 Madjar & Greenberg 编制的 3 题项测量量表,举例条目如“多大程度上该同事提出具有创造性的想法?”(“1”=“完全符合”,“5”=“完全不符合”),Cronbach' $\alpha$  为 0.96。

交互式记忆系统(IMS)的测量采用 Lewis 编制的

15 题项测量量表,举例条目如“我们团队中的每名成员都具有与任务有关的某方面的知识”(“1”=“完全符合”,“5”=“完全不符合”),Cronbach' $\alpha$  为 0.796。

组织认同(TI)的测量采用 Dutton 编制的 3 题项测量量表,举例条目如“团队成员情感上与团队相连”(“1”=“完全符合”,“5”=“完全不符合”),Cronbach' $\alpha$  为 0.614。

以往研究发现,团队规模与团队成员创新行为有相关关系。为保证研究结果的外部效度,本研究将团队规模作为控制变量,检验其对团队成员创新行为的影响,用团队人数衡量团队规模。

## 3 实证结果

### 3.1 共同方法偏差检验

由于所有问卷均由团队成员填写,为避免同源性偏差的干扰,本研究采用 Podsakoff 的建议,进行 Harman 单因素检验。主成分分析抽取了 6 个因子,解释了方差贡献率的 74.76%,其中第一个因子解释了 36.42%,未超过方差贡献率的 40%,说明不存在能够解释绝大部分变异量的单一因子,本研究数据的同源性方法变异问题得到了良好控制。

### 3.2 验证性因子分析

本研究采用 MPLUS 7.4 进行验证性因子分析,对研究中的辱虐型领导、交互式记忆系统、员工创新行为和组织认同四个变量的区分效度进行分析检验。验证性因子分析结果如表 1 所示,与单因子模型( $\chi^2/df=10.099, RMSEA=0.163, TLI=0.528, CFI=0.555$ )、二因子模型( $\chi^2/df=19.123, RMSEA=0.231, TLI=0.059, CFI=0.115$ )和三因子模型( $\chi^2/df=6.240, RMSEA=0.124, TLI=0.728, CFI=0.745$ )相比,四因子模型( $\chi^2/df=2.738, RMSEA=0.071, TLI=0.910, CFI=0.917$ )对数据拟合的结果最好,这说明此时研究变量的区分效度良好,适合进行下一步的数据分析。

表 1 验证性因子分析结果

模型	因子	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	TLI	CFI
四因子模型	AL, TMS, EIB, TI	1577.361	576	2.738	0.071	0.910	0.917
三因子模型	AL, TMS, EIB+TI	3687.610	591	6.240	0.124	0.728	0.745
二因子模型	AL+TMS+EIB, TI	11339.681	593	19.123	0.231	0.059	0.115
单因子模型	AL+TMS+EIB+TI	5998.571	594	10.099	0.163	0.528	0.555

注: AL 为辱虐型领导, TMS 为交互式记忆系统, TI 为组织认同, EIB 为团队成员创新行为

### 3.3 聚合分析

由于辱虐型领导、团队成员创新行为、交互式记忆系统和组织认同都是由团队成员评价的,组织成员

数据需要聚合为团队数据,  $R_{wg}$  作为聚合衡量指标,数据聚合性良好(辱虐型领导:  $R_{wg}=0.932$ ; 团队成员创新行为:  $R_{wg}=0.967$ ; 交互式记忆系统:  $R_{wg}=0.924$ ;

组织认同： $R_{avg} = 0.791$ ），符合数据聚合要求。

### 3.4 描述性统计分析

本研究的数据相关系数、均值和标准差如表 3 所示，辱虐型领导与交互式记忆系统和组织认同均

呈显著负相关（ $r = -0.297, p < 0.05; r = 0.384, p < 0.01$ ）；交互式记忆系统与组织认同呈显著正相关（ $r = 0.632, p < 0.01$ ），数据相关性与本研究理论假设基本吻合。

表 2 描述性统计分析结果

	1	2	3	4	5
1. 辱虐型领导	1				
2. 团队成员创新行为	-0.226	1			
3. 交互式记忆系统	-0.297*	0.513**	1		
4. 组织认同	-0.384**	0.419**	0.632**	1	
5. 团队规模	-0.135	0.135	0.005	0.088	1
均值	0.401	2.823	3.230	3.214	5.100
标准差	0.400	0.421	0.291	0.416	3.350

注：\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ , 均为双尾检验

### 3.5 假设验证

本研究使用 SPSS 22.0 数据统计分析软件，采用 Hayes 提出的拔靴(Bootstrapping)法来验证交互式记忆系统在辱虐型领导和团队成员创新行为之间的中介作用，验证结果如表 3 所示。结果显示经过 5000 次 Bootstrapping，辱虐型领导对交互式记忆系统有显著的正向作用（ $\beta = -0.2205$ ，95% 置信区间为  $[-0.3960, -0.0449]$ ，不包含 0）， $H_1$  得到验证；交互式

记忆系统对团队成员创新行为有显著的正向作用（ $\beta = 0.7123$ ，95% 置信区间为  $[0.3906, 1.0339]$ ，不包含 0）， $H_2$  得到验证；交互式记忆系统在辱虐型领导和团队成员创新行为之间起中介作用（ $\beta = -0.1570$ ，95% 置信区间为  $[-0.5937, -0.0625]$ ，不包含 0）。同时，本研究采用 Sobel 法，验证结果（ $Z = -0.2774$ ，置信区间为  $[-0.5937, -0.0625]$ ，不包含 0）支持了交互式记忆系统的中介作用， $H_3$  得到验证。

表 3 交互式记忆系统在辱虐型领导和团队成员创新行为之间的中介作用

效应	估计值	标准误差	LLCI	ULCI
辱虐型领导→交互式记忆系统	-0.221	0.088	-0.396	-0.045
交互式记忆系统→团队成员创新行为	0.712	0.161	0.391	1.034
辱虐型领导→交互式记忆系统→团队成员创新行为	-0.157	0.073	-0.338	-0.043

注：LLCI 和 ULCI 分别为 95% 置信区间的上限和下限

为了验证组织认同在辱虐型领导和交互式记忆系统之间的调节作用，本研究采用层级回归分析法，将中心化后的组织规模、辱虐型领导、组织认同和辱虐型领导与组织认同的交互项依次放入模型中，验证结果如表 4 所示（模型四， $\beta = -0.258, p < 0.01$ ，95% 置信区间为  $[-0.684, -0.095]$ ，不包含 0）， $H_4$  得

到验证，即组织认同在辱虐型领导和交互式记忆系统之间的关系中起调节作用。为了更直观地展示和探讨组织认同调节作用的程度和方向，本研究采用 Aiken 和 West 推荐的方法绘制了组织认同调节效应图（图 2）。图 2 表明，当组织认同低时，辱虐型领导对交互式记忆系统的作用更强。

表 4 组织认同在辱虐型领导和交互式记忆系统之间的调节作用

变量	模型一			模型二			模型三			模型四		
	估计值	LLCI	ULCI	估计值	LLCI	ULCI	估计值	LLCI	ULCI	估计值	LLCI	ULCI
TS	0.005	-0.030	0.031	-0.036	-0.034	0.025	-0.059	-0.032	0.017	-0.030	-0.027	0.020
AL				-0.302	-0.396	-0.045	-0.071	-0.206	0.102	-0.061	-0.192	0.103
TI							0.609**	0.280	0.576	0.688**	0.336	0.630
AL * TI										-0.258**	-0.684	-0.095
R <sup>2</sup>	0.000			0.090			0.406			0.466		
ΔR <sup>2</sup>	-0.015			0.061			0.377			0.431		
F	0.001			3.148*			14.337**			13.515**		

注：(1) TS 为团队规模，AL 为辱虐型领导，TI 为组织认同，AL \* TI 为辱虐型领导和组织认同的交互项；(2) \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ , 均为双尾检验；(3) LLCI 和 ULCI 分别为 95% 置信区间的上限和下限

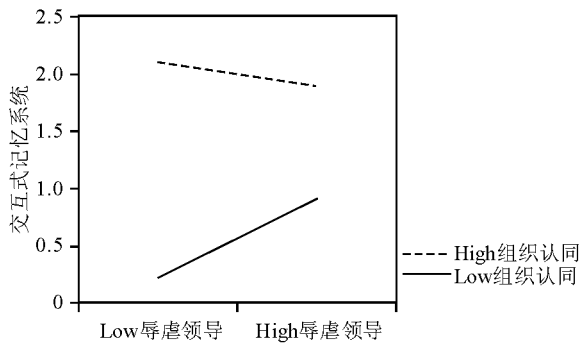


图 2 组织认同调节效应图

本研究参考 Preacher 等提出的条件性间接效应检验方法进行 Bootstrap 中介变量检验来验证  $H_5$ ，根据组织认同的均值加一个标准差和减一个标准差，将样本分为高、低两组来描绘不同组织认同感的团队成员在辱虐型领导行为下对其创新行为的“条件性间接效应”的差别，检验结果如表 5 所示。结果显示：在高组织认同时，辱虐型领导对团队成员创新行为的间接效应显著 ( $\beta = -0.277$ , 95% 置信区间为  $[-0.604, -0.066]$ , 不包含 0)；在低组织认同时，辱虐型领导对团队成员创新行为的间接效应不显著 (间接效应值 = 0.084, 95% 置信区间为  $[-0.050, 0.265]$ , 包含 0)。这说明组织认同调节交互式记忆系统在辱虐型领导和团队成员创新行为之间的中介作用，组织认同越低，交互式记忆系统的中介作用越强， $H_5$  得到验证。

表 5 不同组织认同感水平下辱虐型领导与团队成员创新行为的间接效应

组织认同感	效应值	标准误差	LLCI	ULCI
高组织认同感	-0.147	0.080	-0.345	-0.038
中组织认同感	-0.032	0.055	-0.139	0.077
低组织认同感	0.084	0.080	-0.050	0.265

注：(1)LLCI 和 ULCI 分别为 95% 置信区间的上限和下限；(2)组织认同的 3 个值分别是-1 个标准差、均值以及+1 个标准差

## 4 讨论

本研究基于资源保存理论，探讨了组织中交互式记忆系统在辱虐型领导和团队成员创新行为关系中的作用机制，以及辱虐型领导对团队成员创新行为影响机制的边界条件。从个体认知的角度出发，考察了组织认同在辱虐型领导对员工行为负面影响中的缓冲作用，这为辱虐型领导与团队成员创新行为之间的影响机制的研究和理解提供了重要依据。

(1) 本研究发现，在组织中，辱虐型领导对交互式记忆系统有显著负向作用，即团队成员感知到的来自上级的辱虐行为会不利于团队内交互式记忆系

统的建立；交互式记忆系统对团队成员创新行为有显著正向作用，在已经建立起交互式记忆系统的组织中，成员更愿意展开创新行为。这一结论证实了辱虐型领导的破坏作用和交互式记忆系统在团队中的积极效应，与现有研究结论保持一致。

(2) 交互式记忆系统在辱虐型领导和团队成员创新行为之间起中介作用，即辱虐型领导会通过损伤交互式记忆系统的方式，削弱成员的创新行为。这一研究结论证实了交互式记忆系统这一团队认知变量在团队领导风格和成员行为之间的作用，辱虐型领导破坏了团队认知，降低了团队成员之间的合作效率，进而不利于团队内部信息和知识的流动，导致团队成员创新行为的减少。

(3) 辱虐型领导的效用发挥存在一定的边界约束，组织认同会影响辱虐型领导的作用。辱虐型领导对低组织认同感成员的消极影响更大，与高组织认同感成员相比，低组织认同感团队成员感知到其领导对其实施辱虐管理行为时，会更难以进行知识的加工与整合，无法有效地进行知识管理，进而不利于团队成员创新力的培养与提升。已有研究证实，与组织认同感较高员工相比，组织认同感较低的员工更倾向于关心与自身利益相关的任务而不是对组织有益的工作。因此，组织认同会使团队成员在相同的情境下表现出更多的有益于团队成长和发展的行为。

综合以上分析，本研究得出以下实践启示：

首先，科研团队领导者要充分认识到辱虐型领导的危害，辱虐型领导使得团队成员减少与其他成员之间的信息交换，不利于团队成员提出新颖的想法、创造性地解决问题，进而对团队创新产生消极影响。因此，团队领导者需要对辱虐型领导行为进行提前预防，在日常管理中应该加强与团队成员的沟通，采用恰当的交流方式，如适当鼓励下属等，避免侮辱和伤害员工的行为。

其次，科研团队领导者要引导团队建立交互式记忆系统，提高团队成员之间的知识分配、检索和重组效率，从而实现团队创新。科研团队要塑造融洽的沟通氛围，促进成员明确团队内部各领域知识所在位置，帮助团队成员获取和吸收所需各领域的知识，实现知识创新，获得丰硕的研究成果。

最后，科研团队所在高校或组织应该倡导独特而明确的价值观念，健全合理完善的管理体制；完善对团队成员专业知识或技能的培训，强化团队成员对其专业知识和团队成员身份的认同，进而提升团队成员的组织认同水平。

本研究还存在一些局限。一方面,受条件限制,本研究使用了横截面数据来研究辱虐型领导与科研团队创新行为之间的关系,但辱虐型领导和团队成员的创造力都是持续性的,两者都需要时间展现,未来有必要采用纵向研究的方式,收集面板数据以进一步明确变量间的因果关系。另一方面,本研究选择团队规模作为控制变量,但是组织活动的复杂性会存在员工学历、团队年龄以及领导年限等因素影响变量间的关系。因此,未来的研究还需要增加对相关因素的控制,以获得更加确切的研究结论。

#### 参考文献:

- [1] ROSENBUSCH N, BRINCKMANN J, BAUSCH A. Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs[J]. *Journal of Business Venturing*, 2011, 26(4): 441-457.
- [2] THOMAS J P, WHITMAN D S, VISWESVARAN C. Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(2): 275-300.
- [3] FAN H L, CHANG P F, ALBANESE D, et al. Multilevel influences of transactive memory systems on individual innovative behavior and team innovation [J]. *Thinking Skills & Creativity*, 2016(19):49-59.
- [4] ED U VALSANIA S, MORIANO J A, MOLERO F. Authentic leadership and employee knowledge sharing behavior[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2016, 37(4): 487-506.
- [5] 张振刚,余传鹏,李云健. 主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J]. *管理评论*, 2016, 28(4): 123-133.
- [6] MATOS K, NEILL O, XUE L. Toxic leadership and the masculinity contest culture: how "win or die" cultures breed abusive leadership[J]. *Journal of Social Issues*, 2018, 3(74): 500-528.
- [7] 黄俊,贾煜,秦颖,等. 员工感知的企业员工责任会激发员工创新行为吗——工作满足和工作投入的中介作用[J]. *科技进步与对策*, 2016, 33(22): 116-121.
- [8] 王辉,常阳. 组织创新氛围、工作动机对员工创新行为的影响[J]. *管理科学*, 2017, 30(3): 51-62.
- [9] 冯彩玲. 差异化变革型领导对员工创新行为的跨层次影响[J]. *管理评论*, 2017, 29(5): 120-130.
- [10] SACAVÉM A, MARTINEZ L F, CUNHA J D, et al. Charismatic leadership: a study on delivery styles, mood, and performance[J]. *Journal of Leadership Studies*, 2017, 11(3):21-38.
- [11] ZHANG S, KE X, FRANK W X H, et al. Empowering leadership and employee creativity: a dual-mechanism perspective[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2018, 91(4): 896-917.
- [12] TEPPER B J. Abusive supervision in work organizations: review, synthesis, and research agenda[J]. *Journal of Management*, 2007, 33(3): 261-289.
- [13] KIM S L, LEE S, YUN S. Abusive supervision, knowledge sharing and individual factors: a conservation of resources perspective[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2016, 31(6): 1106-1120.
- [14] TEPPER B J. Consequences of abusive supervision [J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 43(2): 178-190.
- [15] 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.
- [16] 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.
- [17] HOBFOLL S E. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory [J]. *Applied Psychology*, 2001,50(3): 337-421.
- [18] DECHURCH L A, MESMER-MAGNUS J R. The cognitive underpinnings of effective teamwork: a meta-analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*,2010, 95(1): 32-53.
- [19] 林晓敏,林琳,王永丽,等. 授权型领导与团队绩效:交互记忆系统的中介作用[J]. *管理评论*, 2014, 26(1): 78-87.
- [20] SLUSS D M, ASHFORTH B E. How relational and organizational identification converge: processes and conditions[J]. *Organization Science*, 2008, 19(6): 807-823.
- [21] ASHFORTH B. Petty tyranny in organizations: a preliminary examination of antecedents and consequences[J]. *Canadian Journal of Administrative Science*, 1997, 14(2): 126-140.
- [22] MATHIEU C, BABIAK P. Corporate psychopathy and abusive supervision: their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions[J]. *Personality and Individual Differences*, 2016(91):102-106.
- [23] ZHENG X, LIU X. The buffering effect of mindfulness on abusive supervision and creative performance: a social cognitive framework[J]. *Frontiers in Psychology*, 2017(8):1588.