

防御型印象管理对员工创新行为的影响研究

——基于强制公民行为的视角

金媛媛, 刁凤琴

中国地质大学(武汉)经济管理学院, 湖北 武汉
Email: jaslynnking@163.com, 115899232@qq.com

收稿日期: 2021年5月21日; 录用日期: 2021年6月21日; 发布日期: 2021年6月28日

摘要

本文以资源保护理论及自我决定理论为基础, 从防御型印象管理的角度探讨其对员工创新行为的影响。通过SPSS 25.0对256份有效问卷的分析, 构建了一个多路径的研究模型。结果显示, 防御性印象管理的两个维度即事先声明与自我设障都对员工创新行为有显著负向影响, 且显著正面影响强制性公民行为, 强制性公民行为在防御型印象管理和创新行为之间起着部分中介作用。研究结论有助于企业组织有效把握防御性印象管理与创新行为之间的影响, 从而有效地激励员工的创新行为。

关键词

防御型印象管理, 强制公民行为, 创新行为

Research on the Influence of Defensive Impression Management on Employee Innovation Behavior

—Based on the Perspective of Compulsory Citizenship Behavior

Yuanyuan Jin, Fengqin Diao

School of Economics and Management, China University of Geosciences (Wuhan), Wuhan Hubei
Email: jaslynnking@163.com, 115899232@qq.com

Received: May 21st, 2021; accepted: Jun. 21st, 2021; published: Jun. 28th, 2021

Abstract

The study based on the resource conservation theory and self-determination theory, from the angle of defensive Impression Management, discusses its impact on employee innovative behavior. Through the analysis of SPSS 25.0 to 256 valid questionnaires, it constructed a research model of multipath. The results showed that defensive Impression Management of two dimensions namely prior announcements and self-handicapping, has significantly negative effects on employee innovative behavior, and significantly positive impact on CCB. CCB between defensive impression Management and innovation behavior plays an intermediary role. The conclusion of this study is helpful for enterprises to effectively grasp the influence between defensive impression management and innovative behavior, so as to effectively motivate enterprises.

Keywords

Defensive Impression Management, Compulsory Citizenship Behavior, Innovative Behavior

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

员工创新行为是知识经济时代的热门话题,具有丰富的内涵。企业要想在万众创新的背景下得以良好的可持续发展,创新行为是必不可少的推动力,除了企业技术创新还应该注重员工有效地进行创新行为。因此,人们如何有效地推动员工的创新行为就被视为近年来的热点话题,其中如何激励员工创新是关键因素。本研究认同 Scott 对员工创新行为的理解,识别问题、提出新的想法或解决问题的方案、寻求支持者、实现创新想法(Scott & Bruce, 1994)。现有国内学者研究表明,在中国情境下组织创新氛围对员工创新行为有影响,顾远东基于社会认知理论构建并验证了“组织创新氛围→创新自我效能感→员工创新行为”作用机制模型(顾远东,彭纪生,2010)。刘云着重研究了创新氛围对创新行为的影响中激励偏好的调节作用(刘云,石金涛,2009)。而阻碍性压力源一直被认为与创新行为有负相关关系(Cavanaugh, Boswell, Roehling, et al., 2000)。不难发现,大部分现有研究主要局限于组织行为学理论,且大多基于激励的视角,以对员工的内部激励和外部激励来展开的相关研究。然而,员工职场创新行为不仅会受到工作的激励,还会受到其组织社会环境的影响。

印象管理(Impression Management)是个体以社会环境的要求为导向的方式做出相应的反应,个人会根据社会环境的特点去适应环境、甚至可能违反个人意愿行事。Grant 和 Mayer (2009)研究显示获得型印象管理可正向影响组织公民行为,印象管理的不同动机对促进性和抑制性建言行为分别有正向作用也已被验证(向常春,龙立荣,2013)。印象管理还有助于更高的绩效评级,更好地评估面试效果,以及职业发展的顺利。

但总体而言,学术界着重于印象管理对个体的负面影响的研究相对较少,实证研究也主要集中在积极结果上。但也有学者证明了印象管理中的奉承、例证及其交互作用,通过增加时间和心理资源上的消耗对工作量产生正向影响(Takeuchi, Bolino, & Lin, 2015)。且当处于资源稀缺、利益多元的政治性情境中时,个人的印象管理会被激发(Bolino & Turnley, 1999)。

对于印象管理的分类, 有过很多不同理论。Tetlock 和 Manstead (1985) 把印象管理分为获得型印象管理和防御型印象管理, 获得型印象管理是指主动积极的塑造良好的自身形象, 使别人对自身有良好的印象。由 Bolino 和 Turnley (2002) 进一步将获得型印象管理的 5 个维度具体概括, 形成逢迎、模范、提升、威胁和示弱的这 5 种策略, 并开发了效度良好的量表。而防御型印象管理指个体试图使自己为某消极事件承担最小责任或想摆脱麻烦, 因此力求弱化自己的缺点, 避免对自身形象造成损害 (Mulvey, Bowes-Sperry, & Klein, 1998), 包括事先声明、自我设障、解释和道歉。

因此, 在中国集体主义文化和人情社会的影响下, 中国人形成外化性社会取向性格, 会审视情况, 关心他人的评价, 关注个人言行的权变性, 倾向于基于面子的考虑选择自己的行为, 印象管理的动机更容易凸显。因此, 本研究试图突破现有的研究领域和视角, 在中国组织情境下, 以资源保护理论 (conservation of resources theory) 及自我决定 (self-determination theory) 为基础, 基于强制性公民行为的视角从防御型印象管理的角度探讨其对员工创新行为的影响, 以满足管理实践的需求。

2. 理论基础与研究假设

2.1. 防御型印象管理对创新行为的影响

中国情境下, 在权力距离较大的组织内, 好“面子”的中国员工在面对工作压力、组织压力或者领导强权时, 员工有时会采取防御型印象管理诸如解释道歉、事先声明和自我设障等策略来避免不利印象, 从而保护个体已经建立的社会形象。而防御型印象管理的目的只是维持现状, 个体越是具有这种消极心理倾向就越是难以做出绩效突破。

事先声明, 即在危急情境出现之前, 根据先期预计的情况而提出的借口。即为避免过失而实现对事件进行负面的估计。员工因为认为工作可能会出现失误从而会威胁到自身的形象, 因而感受到压力, 且将创新行为也视作一种潜在的威胁, 风险较高且需要消耗其大量的时间和精力。根据资源保护理论, 个体寻求获取和保留资源, 包括物体 (如食物)、个人特征 (如自尊)、条件 (如晋升) 和精力 (如时间) (Hobfoll, 1989)。于是在已感知到未来工作风险的时候, 事先声明自己的不足或者是工作的难度大, 以选择保守的完成工作而不去冒险地进行创新行为, 以避免承担更多的风险。因此提出假设:

H1a: 工作前事先声明, 会抑制员工创新行为的产生。

自我设障意思是在即将到来的考评前, 人们有意为自己设置障碍, 做出实际上不利己的行为, 从而为自己的失败提前找好借口的行为。具体而言, 员工会在开始前进行自陈式自我设障, 或者行动式自我设障, 包括为可能的失败寻找不可控的借口, 包括工作焦虑、紧张和疾病, 或者进行本身所能控制的却对工作不利的行为, 如没好好准备、休息不好等。因为员工认为社会普遍可以接受内部外部阻碍而对工作产生的影响, 而不能接受失败的原因是归根于个人能力水平或是智力水平的不足。因此为了维护社会对员工个人能力的判断不受影响, 员工自身的形象不受到破坏。员工在工作中, 故意为自己设置障碍, 从而达到自我保护的目的。

员工在自我设障的过程中, 对工作采取了消极的情绪, 表明现有的工作资源不能满足工作的要求, 因此可能会失败, 而失败的原因被归结为障碍。根据资源损失螺旋的推论, 个人的资源储备资源越少, 则更有可能遭受损失的压力, 这种压力的存在使得资源用于止损的往往超过他们增加的, 从而加速资源的损失且个人的心理压力也逐渐增大 (Gorgievski, Halbesleben, & Bakker, 2011)。因此, 当员工感知到资源受损时, 会首先采取行动以防止资源损失, 避免陷入损失螺旋。结合本文研究内容而言, 也就是员工会通过减少角色外行为 (创新) 来规避额外资源的损耗。因此提出假设,

H1b: 员工工作中自我设障会抑制其创新行为的产生。

2.2. 防御型印象管理与强制性公民行为

学者们提出, 员工可能会为了个人利益而表现出组织公民行为, 包括给管理层留下深刻印象。然而, 源于印象管理的组织公民行为实际上是一种失去自愿意义的工具。虽然组织公民行为在正式激励体系中并未得到正式认可, 但管理者认识到并强调组织公民行为的重要性。在国内, 西方学者制定的强制性组织公民行为量表在中国的适用性得到了成功的检验。并且在中国, 强制性公民行为主要负面影响员工对于组织的额外贡献以及组织忠诚度这些隐形层面(彭正龙, 赵红丹, 2010)。文化传统性的差异对强制性公民行为对组织承诺的负面影响不产生作用。由于组织公民行为在其组织中经常受到非正式的鼓励和奖励, 因而员工很可能渴望通过获得型印象管理被视为“好士兵”(Vigoda-Gadot, 2006), 但实际上, 他们更有可能只是进行防御型印象管理的“好演员”, 从而产生一系列迫于压力、非自愿的角色外行为, 即强制性公民行为。

根据自我决定理论, 大多数人的行为是由个人目标和需要驱动的。因此, 员工之所以愿意从事组织公民行为, 是因为他们能够满足一定的需求和动机(Deci & Ryan, 1980)。相反, 源于印象管理动机的组织公民行为失去了自愿的意义。区别于获得型印象管理, 进行防御型印象管理的员工, 是由外部动机驱使其强制实施组织公民行为。而在外部动机驱使下实施组织公民行为, 却未获取预期的收益或补偿时, 容易引发员工反生产行为, 从而危害组织与其他员工的利益(Yam, Fehr, Keng-Highberger, et al., 2016)。因此进行防御型印象管理的员工在面对外界环境压力, 如来自工作、组织或领导等的压力时, 会产生消极的反应, 这将迫使他们违背自己的意愿, 参与角色外活动, 即产生强制性公民行为。

因此, 提出假设:

H2a: 事先声明正向影响强制性公民行为。

H2b: 自我设障正向影响强制性公民行为。

2.3. 强制性公民行为与创新行为

在中国情境下, 组织普遍存在权力距离过高的现实问题, 强制公民行为在中国广泛存在。然而由于中国人其隐忍的特性, 因此强制公民行为对员工绩效并没有明显影响(杨贤传, 张磊, 2018), 但对员工为组织做出额外贡献的意愿有明显影响。Vigoda-Gadot (2007)的一项研究表明, 强制性公民行为会产生负面结果, 例如: 造成个体对工作较高的倦怠水平, 对组织政治的感知更强, 离职意愿更强, 且会增加其行为疏忽的倾向, 另一方面工作满意度、创新行为和角色内绩效水平也都较低。除此之外, 创新行为的产生需要员工个体更多的工作投入, 因此压力下的强制性公民行为会减少员工由于工作投入而产生的创新行为。作为对组织的回报, 创新行为可以被视为有益组织健康发展的角色责任行为。防御型印象管理动机还通过阻碍角色认同而负向影响创新行为。强制性公民行为发生后, 员工主观上不愿意把创新行为归为角色范围内(赵斌, 杨雯帆, 2020), 认为创新行为与他们的工作职责无关, 这也将直接抑制创新行为的产生。

因此提出假设:

H3: 强制性公民行为负向影响创新行为。

2.4. 强制性公民行为的中介作用

员工在工作前进行事先声明, 他们的目标是自身形象不受损害, 他们的需求是尽可能不去承担任何失败的风险, 因此他们参与组织公民行为的意愿也较低。然而中国情境下, 由于领导压力、组织压力等种种压力共同作用下, 员工不情愿却也被迫从事着角色外活动, 即强制性公民行为。而强制性公民行为会进一步影响员工对于创新行为这种需要额外付出时间精力(资源)的态度。根据计划行为理论, 个人对于某项行为的态度愈正向, 则个人的行为意向愈强(Ajzen & Fishbein, 1972)。反之, 当员工对于创新行为的

态度呈负向甚至逃避, 那么其进行创新行为的意向就越小。行为意向是任何行为表现的必需过程, 是行为显现前的决定, 在控制条件充分的情况下, 意向直接决定行为。也就是说, 当员工将创新行为视为其工作中的风险将威胁到他已有形象时, 员工会对创新行为持消极或抵触态度, 从而削弱了其进行创新行为的意向, 最终抑制了创新行为的产生。

因此, 提出假设:

H4a: 工作前的事先声明会通过强制性公民行为负向影响员工创新行为的产生。

员工在工作中为自己设置了诸多的障碍, 其目的是为了保护自己。也就是基于外在动机, 员工希望社会对他现有的印象不受威胁。因此为了避免外界对自己的印象被破坏, 员工会不出于自己本身意愿的去进行组织公民行为。根据自我决定理论, 当一个人选择来采取某项活动, 而不是完成某个外部目的时, 同样的活动更可能被激发或更快乐。反之, 由外在动机促使的行为(非出于个人意愿, 而是为了完成某个外部目的而选择进行的行为)会导致压力、抑郁和焦虑(Vansteenkiste, Simons, Lens, et al., 2004), 且可能被抑制。因此员工出于外在动机, 在自我设障后, 非自我决定的进行了强制性公民行为后, 其自身已对工作采取了负面态度, 主观上将创新行为设置为自身工作中的障碍, 认为创新行为与自身工作职责无关, 会阻碍其正常工作的完成。对工作本身的压力感知更明显、甚至感受到抑郁或焦虑, 在充分认识个人需要和环境信息的基础后, 员工创新行为的产生就缺少了驱动力、自我需要, 因此将抑制创新行为的发生。

因此, 提出假设:

H4b: 工作中自我设障会通过强制性公民行为抑制员工创新行为的产生。

综合上述 6 个假设, 建立如图 1 所示的防御型印象管理对员工创新行为的影响模型。

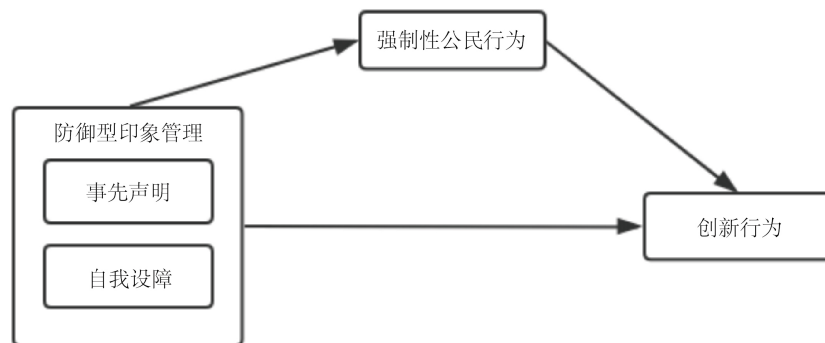


Figure 1. A model of the impact of defensive impression management on employee innovation behavior

图 1. 防御型印象管理对员工创新行为的影响模型

3. 研究设计

数据收集

本研究变量在部分成熟量表上进行了相应的修改, 除控制变量外, 本研究各变量测量采用 likert5 级量表, “1”表示“非常不同意”, “5”表示“非常同意”。为确保测量工具信度和效度, 首先对文献中的原始量表进行了翻译, 以保证问卷翻译的准确性。其次通过征求预调查过程中被调查者的意见, 对表述不明确或不恰当题项进行了适当调整。共发放 280 份问卷, 收回有效问卷 256 份, 地区覆盖东北、西北、华东、华北、华中、华南和西南。

印象管理量表基于 Bolino (1999) 的开发, 由于原量表测量的是印象管理两方面的行为, 包含了防御型印象管理以及获得型印象管理, 因此只选取防御型印象管理方面的题项, 最终在预调查后保留了 6 个

题目,如“为避免失败而损害自己的形象,为经常在领导或同事面前强调(甚至夸大)任务的难度”,在本研究中, $\alpha = 0.753$ 。强制性公民行为量表采用 Vigoda (2007)开发的量表,共包含 5 个题项,代表性题目如“公司内有义务加班的习惯”,该量表的 Cronbach $\alpha = 0.889$ 。创新行为采用 Zhou & George (2001)所开发的量表,该量表为单因素结构,原量表共 13 个题目,但本研究更多的是想对员工实际对创新行为进行测量,因此在预调查后,删除了倾向性的题项,例如“我不放过任何一个了解和发现问题的机会”,且对原量表语义表达进行调整,为体现出其行为是否进行、变更其原量表中的“会”、“尝试”等表达模式为“能够”、“经常做”。最终题项例如“我能够针对问题提出有创意的解决方法。”

4. 研究结果

4.1. 信度、效度和验证性因子分析

SPSS25.0 探索性因素分析和信度分析结果表明,强制性公民行为、创新行为均析出高载荷的单因子结构,它们的信度系数 Cronbach α 分别为 0.889、0.904,防御型印象管理析出两个因子,总方差解释率为 83%,Cronbach α 为 0.753,因此研究工具具有良好的信度和结构效度。

为了检验本研究所设计变量的构念区分性,本研究对防御型印象管理、强制性公民行为和创新行为 3 个构念进行了验证性因子分析。主要从 AVE (平均方差萃取)和 CR (组合信度)进行聚合效度(收敛效度)分析,再通过 AVE 平方根值检验因子间的区分效度;再看卡方自由度比 χ^2/df 、RMSEA (近似误差均方根)、NFI (标准拟合指数)和 CFI (比较拟合指数)等指标。

首先针对共 3 个因子(防御型印象管理合并为一个因子)进行验证性因子分析(CFA)分析。从上表可知,共 3 个因子对应 CR 值均大于 0.7,但 AVE 值有出现小于 0.5 的情况。再看卡方自由度比 χ^2/df 、RMSEA (近似误差均方根)、NFI (标准拟合指数)和 CFI (比较拟合指数)等指标。结果为: $\chi^2/df = 3.947$,RMSEA = 0.107,NFI = 0.812,CFI = 0.851。

因此针对共 4 个因子重新分析,共 5 个因子对应的 AVE 值全部均大于 0.5,且 CR 值全部均高于 0.7,意味着本次分析数据具有良好的聚合(收敛)效度。针对区分效度进行分析可知:共 4 个因子分别对应的 AVE 平方根值最小为 0.796,大于因子间相关系数的最大值 0.530,且 $\chi^2/df = 3.947$,RMSEA = 0.000,NFI = 0.954,CFI = 1.000。综上,四因子模型对实际数据拟合最为理想,说明本研究所设计但变量具有良好的效度。

4.2. 各变量之间的相关性及回归分析

本研究所涉及的各项间的均值、标准差和相关系数如表 1 所示,事先声明与强制性公民行为显著正相关($r = 0.444, p < 0.01$),自我设障和强制性公民行为显著正相关($r = 0.496, p < 0.01$),事先声明与创新行为显著负相关($r = -0.336 < 0, p < 0.01$),自我设障和创新行为显著负相关($r = -0.362, p < 0.01$),强制性公民行为与创新行为显著负相关($r = -0.414, p < 0.05$),因此假设 H1a、H1b、H2a、H2b 和 H3 得到支持,初步符合我们的理论预期,为后续验证模型提供了必要基础,进一步采取回归分析对研究假设进行检验。

本研究采用 SPSS25.0 软件,为了避免潜在对多重共线性问题,首先对涉及到交互作用和平方项对变量(事先声明、自我设障)数据进行中心化处理,然后采用层级回归对方法,对研究假设进行检验。如表 2 所示,表 2 中模型 4 数据显示,事先声明的回归系数值为-0.334,并且呈现出显著性($p < 0.01$),意味着事先声明会对创新行为产生显著的负向影响关系。因此假设 H1a 得到验证。自我设障的回归系数值为-0.360, $p < 0.01$,意味着自我设障会对创新行为产生显著的负向影响关系。因此假设 H1b 得到验证。

接着检验防御型印象管理与强制性公民行为之间的关系,模型 2 数据显示事先声明与强制性公民行

为呈显著正相关(回归系数为 0.438, $p < 0.01$)。因此 H2a 得到支持。自我设障的回归系数值为 0.497, 并且呈现出显著性($p < 0.01$), 意味着自我设障会对强制性公民行为产生显著的正向影响关系。因此 H2b 得到支持。

Table 1. The mean value, standard deviation and variable correlation of each major variable

表 1. 各主要变量的均值、标准差和变量相关关系

	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1、年龄段	3.441	1.101	1									
2、性别	1.516	0.501	-0.123*	1								
3、学历	3.344	1.036	-0.312**	0.171**	1							
4、工龄	2.391	1.309	0.925**	-0.123*	-0.203**	1						
5、岗位类型	2.5	0.933	0.319**	-0.025	-0.041	0.266**	1					
6、企业/组织类型	3.645	0.934	0.058	0.133*	-0.12	0.018	-0.052	1				
7、事先声明	0	1	0.041	-0.073	-0.031	0.067	-0.055	0.118	1			
8、自我设障	0	1	0.069	0.019	0.02	0.066	0.009	0.044	0	1		
9、强制性公民行为	0	1	0.043	-0.051	0.009	0.061	-0.052	0.076	0.444**	0.496**	1	
10、创新行为	0	1	-0.04	0.043	-0.056	-0.063	-0.059	-0.059	-0.336**	-0.362**	-0.414**	1

注: $n = 256$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

Table 2. Hierarchical regression analysis results

表 2. 层次回归分析结果

模型和变量	强制性公民行为			创新行为	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
年龄	-0.052	-0.03	0.103	0.084	0.08
性别	-0.123	-0.066	0.12	0.075	0.065
学历	0.034	0.014	-0.072	-0.058	-0.056
工龄	0.098	0.028	-0.121	-0.067	-0.063
岗位类型	-0.068	-0.034	-0.063	-0.089	-0.094
企业/组织类型	0.092	0.009	-0.089	-0.026	-0.025
事先声明		0.438**		-0.334**	-0.266**
自我设障		0.497**		-0.360**	-0.283**
强制性公民行为					-0.155*
R ²	0.019	0.446	0.02	0.255	0.269
调整 R ²	-0.005	0.428	-0.003	0.231	0.242
F 值	0.792	24.851**	0.868	10.592**	10.046**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

4.3. 强制公民行为的中介作用

本文利用 SPSS25.0 中 PROCESS 插件, 采用 Bootstrap 检验法, 对强制性公民行为在防御型印象管

理与创新行为之间对中介效应进行检验。结果显示假设 H3a、H3b 成立。强制性公民行为在事先声明与创新行为之间对中介效应为-0.069, Bootstrap 检验显示, 置信区间为[-0.141, -0.003], 该置信区间不包含 0, 因此中介效应显著。强制性公民行为在自我设障与创新行为之间对中介效应为-0.077, Bootstrap 检验显示, 置信区间为[-0.159, -0.004], 置信区间不含 0, 故中介效应显著。

因为事先声明对强制性公民行为的回归系数 a 和强制性公民行为对创新行为的回归系数 b 都显著, 且事先声明对创新行为的间接效应 c' 显著。参照温忠麟和叶宝娟(2014)检验中介效应流程, 由于系数 a 和 b 都显著, 间接效应 c' 也显著, 且中介效应 $a * b$ 和间接效应 c' 同号, 因此强制性公民行为在事先声明对创新行为的负面影响过程中起部分中介作用。根据中介效果量计算公式 $a * b/c$, 可以得到中介效应量为 0.2044。即事先声明、强制性公民行为可共同解释创新行为总变异的 20.44%。

如表 3 所示, 同理可以得出以下结论, 强制性公民行为在自我设障对创新行为对负面影响过程中起部分中介作用, 中介效应量为 0.212。

Table 3. Summary of mediating effect size results

表 3. 中介作用效应量结果汇总

项	c	a * b	a * b	c'	效应占比 计算公式	效应占比
	总效应	中介效应	(95% BootCI)	直接效应		
事先声明=>强制性公民行为=>创新行为	-0.336	-0.069	-0.141~-0.003	-0.267	$a * b/c$	20.44%
自我设障=>强制性公民行为=>创新行为	-0.362	-0.077	-0.159~-0.004	-0.285	$a * b/c$	21.20%

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

5. 结论和启示

5.1. 研究结论

本文基于资源保护理论及自我决定理论构建了一个多路径的研究模型, 主要探讨了防御型印象管理和员工创新行为的关系, 以及强制公民行为的中介作用和情绪控制在其中的调节作用, 并且采用实证研究的方法得出以下主要结论。

首先, 关于防御型印象管理和员工创新行为的关系, 本文发现, 两种防御型印象管理: 事先声明和自我设障, 都显著负面影响员工创新行为, 且防御型印象管理对强制性公民行为具有促进作用, 因此不难推断出, 防御型印象管理作为一种消极自我管理, 其对组织中的积极行为具有一定的阻碍作用。且已有研究表明获得型印象管理对创新行为具有促进作用, 因此组织管理方面应正确看待且重视员工的印象管理行为, 管理者对于员工的获得型印象管理行为因基于正面响应, 而对于员工的防御型印象管理应积极引导其对自己进行积极正向对印象管理。

其次, 研究所得结论揭示了强制性公民行为对员工创新行为的影响是负面的, 强制性公民行为在防御型印象管理和创新行为之间起着部分中介作用。因此, 组织管理应充分认识到组织公民行为与强制性公民行为之间的区别, 要正确看待公民行为。新时代背景下, 管理者如果一味地通过多方面施压强迫员工做出组织公民行为则可能对公司的组织管理方面产生巨大的影响, 虽然在中国情境下, 强制性公民行为对员工工作绩效的影响不明显, 但是强制性公民行为显著影响着其创新行为的发生。而企业想要长远的立足于市场, 其组织、员工的创新行为起着不可忽视的作用。因此, 企业尽可能避免羞辱型或威权式领导管理、避免职场欺凌、在组织中创造良好的工作氛围、人性化管理、提高员工的心理安全感及工作满意度等方式, 从而降低员工的强制性公民行为, 将有效地促成创新行为的产生。

5.2. 局限性和研究展望

本研究也存在一些局限和不足之处。一方面, 创新行为和强制性公民行为的内外动机包括的影响因素很多, 并未对其进行全面的系统研究, 例如员工层面而言, 其所在地区、企业性质、年龄、工龄等, 以及企业组织层面的组织氛围、领导风格等。另一方面, 本研究着重研究了防御型印象管理对后续影响并探讨了其影响机制, 但防御型印象管理的前因还有待进一步研究, 即员工为何进行印象管理? 且为何进行防御型印象管理而不是获得型印象管理, 是外在环境还是内在因素导致的, 或者都有一定的影响, 甚至内外因素间相互影响着员工的行为, 这都有待后续进行研究。

参考文献

- 顾远东, 彭纪生(2010). 组织创新氛围对员工创新行为的影响: 创新自我效能感的中介作用. *南开管理评论*, (1), 30-41.
- 刘云, 石金涛(2009). 组织创新气氛与激励偏好对员工创新行为的交互效应研究. *管理世界*, (10), 88-101.
- 彭正龙, 赵红丹(2010). 强制性公民行为研究述评. *外国经济与管理*, 32(6), 46-51.
- 温忠麟, 叶宝娟(2014). 中介效应分析: 方法和模型发展. *心理科学进展*, 22(5), 731-745.
- 向常春, 龙立荣(2013). 参与型领导与员工建言: 积极印象管理动机的中介作用. *管理评论*, 25(7), 156-166.
- 杨贤传, 张磊(2018). 中庸价值取向与员工创新行为——一个有调节的中介模型. *技术经济与管理研究*, (2), 54-58.
- 赵斌, 杨雯帆(2020). 基于印象管理动机视角的工作压力对员工创新行为影响研究. *管理工程学报*, 34(4), 1-10.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1972). Attitudes and Normative Beliefs as Factors Influencing Behavioral Intentions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 1-9. <https://doi.org/10.1037/h0031930>
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). Measuring Impression Management in Organizations: A Scale Development Based on the Jones and Pittman Taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2, 187-206. <https://doi.org/10.1177/109442819922005>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, 27, 505-522. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.7566023>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. et al. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among US Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). Self-Determination Theory: When Mind Mediates Behavior. *The Journal of Mind and Behavior*, 1, 33-43.
- Gorgievski, M. J., Halbesleben, J. R. B., & Bakker, A. B. (2011). Expanding the Boundaries of Psychological Resource Theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 1-7. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02015.x>
- Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good Soldiers and Good Actors: Prosocial and Impression Management Motives as Interactive Predictors of Affiliative Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94, 900. <https://doi.org/10.1037/a0013770>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Mulvey, P. W., Bowes-Sperry, L., & Klein, H. J. (1998). The Effects of Perceived Loafing and Defensive Impression Management on Group Effectiveness. *Small Group Research*, 29, 394-415. <https://doi.org/10.1177/1046496498293006>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C. C. (2015). Too Many Motives? The Interactive Effects of Multiple Motives on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1239-1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001>
- Tetlock, P. E., & Manstead, A. S. (1985). Impression Management versus Intrapyschic Explanations in Social Psychology: A Useful Dichotomy? *Psychological Review*, 92, 59. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.1.59>
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W. et al. (2004). Motivating Learning, Performance, and Persistence: The Synergistic Effects of Intrinsic Goal Contents and Autonomy-Supportive Contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 246. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.246>
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in

- Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36, 77-93. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x>
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the Boundaries of OCB? An Empirical Examination of Compulsory Extra-Role Behavior in the Workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21, 377-405. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9034-5>
- Yam, K. C., Fehr, R., Keng-Highberger, F. T. et al. (2016). Out of Control: A Self-Control Perspective on the Link between Surface Acting and Abusive Supervision. *Journal of Applied Psychology*, 101, 292-301. <https://doi.org/10.1037/apl0000043>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682-696. <https://doi.org/10.2307/3069410>