

领导拒谏如何影响下属？基于情感事件理论视角

吴松¹ 翁清雄² 张越³

(1. 西安财经大学商学院, 西安 710100;
2. 中国科学技术大学管理学院, 合肥 230026;
3. 山东大学(威海)商学院, 威海 264209)

摘要: 上级对下属建言的消极反应(即领导拒谏)是否及如何影响下属的工作结果这一问题长久以来被学者们所忽视。本研究基于情感事件理论,考察了员工工作挫折感在领导拒谏与员工工作结果(工作满意度、建言行为和反生产行为)之间关系的中介作用以及员工情绪调节自我效能感对其关系的调节作用。通过对 235 位员工的调查研究,结果显示:(1)领导拒谏与员工工作满意度和建言行为负相关,与反生产行为正相关;(2)员工的工作挫折感部分中介了领导拒谏与员工工作结果之间的关系;(3)员工的情绪调节自我效能感调节了领导拒谏对员工工作挫折感的影响,即员工的情绪调节自我效能感越高,领导拒谏与员工工作挫折感的正向关系越弱,反之越强;(4)员工的情绪调节自我效能感调节了员工工作挫折感在领导拒谏与员工工作结果关系间的中介效应,即员工情绪调节自我效能感越高,该中介效应越弱。最后讨论了该研究的意义和不足以及未来的研究方向。

关键词: 领导拒谏; 工作挫折感; 情绪调节自我效能感; 情感事件理论

DOI:10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2023.02.007

引言

在商业环境日益复杂多变的今天,组织需要员工提出想法和建议以帮助企业获得成功^[1-3]。但是,建言并不能直接产生积极的结果,建言能否得到领导者的采纳和认可才是其作用发挥的关键^[4-6]。然而,由于领导者不一定拥有实施建言的必要资源和能力,或者下属所提的意见不具备可行性,建言常被领导忽视和拒绝^[7,8]。特别是当建言挑战了组织现状和领导者权威时,建言者被惩罚、给予糟糕的绩效评价也时有发生^[9,10]。

基于此,组织管理领域涌现出大量研究试图阐述如何促使下属建言被领导采纳或是引起上级的积极反应^[11-15]。遗憾的是,这些研究忽略了一个重要的问题,即上级对下属建言的消极回应(领导拒谏)是否及如何影响员工的工作结果。实际上,领导对下属建言的反应既有积极的也有消极的,甚至相比于领导纳谏,领导拒谏占比更高^[8]。本质上看,领导拒谏仍然属于领导行为的范畴,负面的领导行为无疑会影响下属的心理和行为^[16]。此外,从反馈的角度看,领导拒谏可以看做领导对下属建言的负面反馈^[17]。而领导的负面反馈不仅会给下属带来负面的情感体验,而且会降低员工的自我效能感和工作绩效^[18-21]。考虑到领导拒谏在组织中常有发生,且其可能带来的负面影响,这一研究疏漏令人吃惊。

目前学界对于领导拒谏的研究相对较少,仅有的少数研究也都集中于探讨领导拒谏的影响因素、形成机理等方面。从拒谏的内容上看,领导者更可能对抑制性建言、破坏性建言等挑战性的建言做出消极反应^[3,11,13,14,22]。从拒谏的动机上看,领导者既可能为了维护自尊和权威而选择拒谏^[17],也可能为了平衡团队成员关系或者维持组织稳定而选择拒谏^[17],或是为了提升下属未来建言的质量和频率而拒谏^[23]。此外,建言的实施还需要组织资源的配合和支持^[24],当缺乏执行建言的必要资源时,领导者也可能拒绝下属的建言^[7,23]。与领导拒谏前因变量的研究相比,对领导拒谏结果的研究更为稀少,零散分布于领导者对员工建言反应的相关研究,且多是理论探讨,缺乏相应的实证研究。领导拒谏作为领导者对下属建言的一种消极反应,表达的是对员工建言的厌恶或抵制的行为^[18]。例如,学者指出当领导对下属建言持否定或者回避态度,不但

收稿日期: 2021-01-25

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(71871209); 陕西省社会科学基金项目(2020R016); 中央高校基本科研业务费专项资金(2452019005)。

作者简介: 吴松(通讯作者), 西安财经大学商学院讲师, 博士; 翁清雄, 中国科学技术大学管理学院教授, 博士生导师, 博士; 张越, 山东大学(威海)商学院, 博士。

会增强员工的建言无用感^[9],也会降低员工建言的安全性感知^[25-26]。通过对现有文献的梳理不难发现,目前对领导拒谏的研究还处于萌芽阶段,特别是对领导拒谏的结果缺乏充足的理论和实证研究。

针对现有研究的不足,本研究基于情感事件理论探讨领导拒谏对下属工作结果的作用机制及边界条件。情感事件理论(Affective Events Theory, AET)指出,组织中的事件能够引发员工的情感性反应,进而影响员工的工作态度及行为^[27-28]。根据AET理论,领导的态度或行为是工作中重要的情感事件,能够影响下属的情感和行为^[29]。尤其当员工遭受负面情感事件时,员工的情感反应在情感事件与行为间的中介作用要更为明显^[30]。为此,本研究引入员工的工作挫折感作为领导拒谏时下属的情感反应。工作挫折感是员工目标实现受阻后所产生的消极情绪^[31]。当领导拒绝下属的建议或对下属建议表现出负面的态度时,意味着下属建言的目标无法得到实现,从而导致下属产生挫折情绪。据此,本研究认为,领导拒谏会通过下属工作挫折感的中介作用对下属的工作结果产生影响。

同时,AET理论也指出工作事件对情绪的影响是存在差异的,不同的个体对同一工作事件的理解可能不同,进而导致情绪体验也会不同,即工作事件与情绪反应的关系受到个体特质的边界调节^[32,33]。为此,本研究引入情绪调节自我效能感作为调节领导拒谏和下属工作挫折感之间关系的重要变量。情绪调节自我效能感是个体能否有效调节自身情绪状态的一种自信程度^[34]。当领导消极回应下属的建言时,具有高情绪调节自我效能感的下属可以很快调整自身的情绪状态,阻断挫折情绪的产生。基于此,本研究认为,下属情绪调节自我效能感可能会调节领导拒谏和员工工作挫折感的关系。

此外,本研究选取工作满意度、建言行为和反生产行为作为下属工作结果变量。其中,工作满意度作为常用的领导有效性指标,从员工的角度反映了领导行为的效用^[35]。同时,建言采纳与否作为对员工建言的直接评价和反馈,对员工后续的建言行为有着直接的影响^[36]。反生产行为作为重要的工作结果变量,与领导行为也显著相关^[37]。为此,本文将探讨领导拒谏行为对下属工作满意度、建言行为和反生产行为的作用机制。

由此,本研究可以从以下三个方面做出贡献:第一,丰富了领导建言反应的研究视角。现有文献对领导建言反应的探讨大多从积极视角出发,关注领导对下属建言的认可和采纳。但是,领导拒谏也是领导者对下属建言的一种反应,且拒谏并不只是简单地作为纳谏的对立面而存在。对领导拒谏行为的探讨有利于丰富领导对员工建言反应的相关研究并提供新的研究视角。第二,借助情感事件理论,从情绪的视角,探讨了领导拒谏通过工作挫折感影响员工工作结果的过程。这不仅有利于拓展对领导拒谏结果的研究,也为更深入理解这一作用过程和机制,降低领导拒谏的负面影响提供了新的思路。第三,揭示了领导拒谏对员工工作结果影响的边界条件,为领导者合理拒谏、干预拒谏产生的负面影响提供了潜在的路径。

理论基础与研究假设

1、领导拒谏与员工工作挫折感

挫折感是指个体受到外界的干扰或阻碍,导致个体的目标没有实现,需求没有得到满足,或者个体感到不具备实现目标的必要资源时所产生的消极情绪^[31,38]。在工作中,挫折感是一种常见的情绪,也是员工心理状态的重要组成部分,例如未完成领导布置的任务、职业晋升受阻、人-岗不匹配、对薪资待遇有过高的期待等都可能让员工产生工作挫折感^[27,39]。

情感事件理论认为,工作中的事件能够引发员工的情绪反应,当工作事件与员工的目标、价值不一致或者冲突时就会产生消极情绪^[27]。其中,领导的态度或行为是工作中重要的情感事件,对员工的情感和行为有显著影响^[29]。员工通过建言行为将自己的想法表达出来,其初衷是希望自己的建言得到上级的重视和采纳^[40-41]。当员工试图努力提出建议而遭到领导拒绝时,会让员工感到无力改变组织的现状,难以实现个体建言的目标,从而产生挫折感。相反,当员工的建言被领导者采纳时,这表明其建言获得了领导者的认可,一定程度上实现了员工的目标,有助于避免员工产生挫折的情绪。此外,从领导支持的角度看,领导拒绝采纳员工的建言意味着领导并不支持员工的建议,这会让员工觉得缺少必要的资源以实现自己改变组织的目标,从而会产生较高的挫折情绪。而领导采纳员工的建言一定程度上增加了领导的支持资源,有助于下属建言的推动及落实,从而会降低员工的挫折感^[42]。因此,提出如下的研究假设:

H1: 领导拒谏对员工工作挫折感存在显著的正向影响。

2、员工工作挫折感与工作结果

工作挫折感是个体由于工作事件或工作经历而产生的一种主观感受,是个体对工作事件的情绪反应,属于工作消极情绪^[43]。根据情感事件理论,个体对特定工作事件的认知评价决定了其情感反应,最终影响个体

的工作满意度^[44]。也就是说,工作事件所引发的消极情绪影响着个体对工作满意与否的判断^[45]。经历负面情绪的员工往往会通过消极应对工作来缓解情绪的不利影响,因而工作满意度较低^[46]。同时,工作满意度来自于员工对其工作及工作体验中产生的愉快的、积极的情感状态^[47]。这表明经历负面情绪的员工,其工作满意度也较低。此外,挫折感意味着个体的需求没有得到满足^[42]。当工作没有达到员工的期望水平时其工作满意度也较低^[43]。因此,工作挫折感越高的员工,其工作满意度也越低。因此,提出如下的研究假设:

H2a: 员工工作挫折感对员工工作满意度存在显著的负向影响。

员工在工作中都乐于体验和保持积极情绪,避免体验消极情绪。工作挫折感作为一种消极的情绪状态,逃避是最简单也是最为原始的反应方式^[48]。当员工由于建言未被领导采纳而产生挫折情绪后,为避免再次遭受挫折情绪的体验,面对组织中存在的问题会本能地选择逃避,即使有意见和想法也不会提出。同时,人们在面对消极情绪时,更容易做出负面的认知评价^[30]。因此,建言失败带来的挫折情绪也会让员工的自信心受到动摇,对自我的能力产生质疑和否定^[48]。这种消极的自我评估和知觉使得员工在建言决策时对自己的想法不够自信,对建言的结果表现出更多的悲观,从而导致员工不去建言。因此,提出如下的研究假设:

H2b: 员工工作挫折感对员工建言行为存在显著的负向影响。

当员工受挫后除了表现出退缩行为外,还会产生对抗性行为。这种表现往往具有较大的冲动性,容易导致破坏性的结果^[49]。“挫折-攻击”理论表明攻击行为的发生总是以挫折的存在为先决条件,挫折总会导致某种形式的攻击行为^[50]。个体在面对挫折时会有攻击他人、破坏、浪费时间和材料、人际敌意和抱怨、人际攻击和对工作漠不关心等行为反应^[51]。也就是说,个体在对环境事件进行评估后所知觉到的挫折情绪会引起员工的反生产行为。同时,当员工受挫来自于领导时,由于领导和下属关系中的权力差距,直接对领导的攻击显然是不切实际的。此时下属会将攻击行为转移到组织或者组织中的其他成员,从而产生破坏性的生产行为。此外,挫折感的产生源于个体无法获得实现目标的必要资源。当员工感觉到期望的资源无法获得时,倾向于采取降低工作投入、逃避工作、消极怠工等措施保护个人既有资源。因此,提出如下的研究假设:

H2c: 员工工作挫折感对员工反生产行为存在显著的正向影响。

3、员工工作挫折感的中介作用

(1) 领导拒谏与员工工作结果

工作满意度作为员工对其工作及工作体验而产生的积极情绪状态^[47]。当领导反对、排斥或拒绝员工的建言时,领导的负面行为容易阻碍员工保持积极状态的欲望^[52]。同时,当对工作环境不满时,员工更愿意针对组织的流程、管理的漏洞和可能产生的损失提出建议以改善现有的组织与工作环境^[53]。此时,如果员工的建议得不到领导的采纳,员工对工作和组织的不满将无法得到排解,从而拥有较低的工作满意度。相反,如果领导能够积极回应员工的建议,及时处理组织中的问题,则可以提高员工的满意度。此外,员工建言的目的在于帮助组织改善状况,提高组织的生产效率^[54]。因此,当员工的建议被采纳后,会让员工意识到自己在组织中存在的价值和意义,激发并维持员工积极的工作动机,从而提高员工的工作满意度^[55]。因此,提出如下的研究假设:

H3a: 领导拒谏对员工的工作满意度存在显著的负向影响。

领导是员工重要的建言对象,对员工的工作分配、奖惩和晋升等具有重要决策权,因而是员工建言的重要决定因素^[9]。领导是否倡导和鼓励员工公开地表达自己的观点,是员工决定建言与否的重要标准之一^[56]。当领导对员工建言行为表现出欢迎、鼓励和支持的态度和行为时,员工会更愿意向上级建言^[2, 11, 26, 54]。同时,建言行为也是一种风险决策过程,员工在做出建言行为前都会考虑自己行为的安全性和效用^[25, 26]。当建言得到领导的正面反馈和评价时,一方面员工会意识到领导愿意听取和支持下属的建言,让员工感觉到在组织中建言是安全的,从而促进员工的建言;另一方面领导采纳员工的建言,也让下属感到领导愿意改变组织的现状,从而让下属觉得建言是有效的,进而促进员工的建言行为。而当领导拒绝下属的建议时,会让员工觉得他们的建议是无用的,从而会抑制员工的建言^[57]。同时,领导拒谏会导致员工生成建言失败的经验,而失败的经验会降低员工的自我效能感^[58],让员工对自我能力产生怀疑,影响员工未来的建言行为。因此,提出如下的研究假设:

H3b: 领导拒谏对员工的建言行为存在显著的负向影响。

由于员工建言试图改变组织的现状并可能对领导者的权威产生影响,领导经常不采纳员工的建言,甚至对建言的员工或建言行为进行打压^[14]。领导对下属提议的攻击和批判等行为会给员工带来强烈的压力

感^[59]。此时,为了平衡或释放这种压力,员工可能会选择实施一定的报复或反生产行为^[60]。同时,领导拒谏意味着员工无法得到领导的支持。缺乏组织资源掌握者的支持,员工很难依靠自身改变组织现状。对现状的无力改变容易让员工产生逃避工作的心态。相反,当员工感受到上级的积极对待时,员工就会保持积极的工作状态。因此,当员工建言被领导采纳时,可以让员工感到组织重视和认可他们为改变组织现状所付出的努力。基于互惠原则,员工也将表现出更多的利组织行为以回报组织的支持^[61]。因此,提出如下的研究假设:

H3c: 领导拒谏对员工的反生产行为存在显著的正向影响。

(2) 员工工作挫折感的中介作用

情感事件理论表明领导行为会对员工的情绪体检产生极为重要的作用^[27, 62, 63],并且员工的行为会很大程度上受到他们情绪状态的影响^[64-66]。基于该理论,同时结合之前的推导,本研究推断,领导拒谏作为工作中重要的情感事件,很可能通过增强员工工作的挫折感来对员工的工作结果产生影响。换言之,员工工作挫折感在领导拒谏与员工工作结果之间起中介作用。具体地,当领导拒谏时,意味着员工建言的目的无法得到实现,对员工而言是一种消极情感事件,会激发员工的工作挫折感。而员工的挫折情绪会让员工产生退缩和攻击的行为,如让员工再面对组织问题时保持沉默,有破坏性的反生产行为和较低的工作满意度。由此,提出以下假设:

H4a: 员工工作挫折感中介领导拒谏与员工的工作满意度的关系。

H4b: 员工工作挫折感中介领导拒谏与员工的建言行为的关系。

H4c: 员工工作挫折感中介领导拒谏与员工的反生产行为的关系。

4、员工情绪调节自我效能感的调节作用

根据情感事件理论,工作事件对情绪的影响还受到个体特质的调节^[32, 33]。因此,本研究认为领导拒谏对员工挫折感的影响也会受到个体情绪自我调节效能感的调节。情绪调节自我效能感是指个体能否有效调节自身情绪状态的一种自信程度,包括识别自身情绪状态的能力、理解他人情绪体验的能力及表达积极和管理消极情绪的能力^[35]。作为自我效能感的一种,情绪调节自我效能感在个体的情绪自我调节过程中发挥着关键性作用。具体来看,个体在情绪调节方面的差异取决于个体对自身情绪调节能力的信念,而这种信念会影响个体情绪调节的实际效果,同时也会影响个体的情绪状态^[34]。与低情绪自我调节效能感的人相比,拥有较高情绪调节自我效能感的员工更愿意投入更多的精力去调节自身的负面情绪^[67]。同时,情绪调节自我效能感较高时,个体会根据外部环境的变化,通过自我情绪的利用与调节,适应性地阻断某种不利情绪^[68]。所以,当员工建言被拒后,情绪调节自我效能感较高的员工会自发进行情绪调节以阻止挫折情绪的蔓延,弱化员工对领导拒谏行为的负面感知水平。而情绪调节自我效能感较低的个体往往无法有效应对自身情绪,要么可能将消极情绪扩大化,要么可能被消极情绪弄得不堪重负^[69]。当他们身陷于领导拒谏后的消极情境中,那些不能充分有效调整自身情绪的个体,更容易产生挫折的情绪。由此,提出以下假设:

H5: 员工情绪调节自我效能感负向调节领导拒谏对员工工作挫折感的正向影响。

结合前文关于员工工作挫折感的中介效应以及员工情绪调节自我效能感的调节效应的论述,本文认为员工情绪调节自我效能感还能进一步调节员工工作挫折感在领导拒谏与员工工作结果之间的中介效应。员工在遭受领导的拒谏行为时很可能会出现挫折情绪,进而会影响员工的工作结果。员工的情绪调节自我效能感作为一种稳定特质,其很可能会调节挫折情绪的中介作用,即高情绪自我调节效能感的员工会弱化领导拒谏行为通过挫折情绪对员工工作结果的关系;低情绪调节自我效能感的员工会强化领导拒谏行为通过挫折情绪对员工工作结果的关系。由此,提出如下假设:

H6: 员工情绪调节自我效能感调节了工作挫折感在领导拒谏与员工工作结果之间的中介作用,即员工情绪调节自我效能感越高,员工工作挫折感在领导拒谏与员工工作结果间的中介作用越弱,反之越强。

综上,本文的理论模型如图 1 所示。

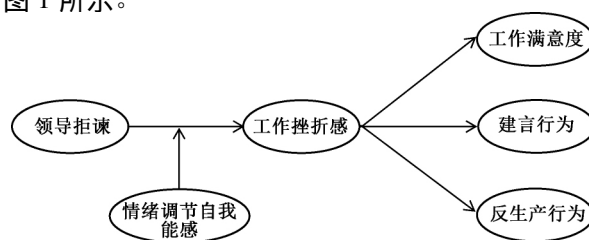


图 1 研究理论模型

研究方法

1、样本

本文的研究对象为企业员工。为降低共同方法偏误,在三个不同的时间点分别对领导拒谏和员工情绪调节自我效能感(时点1)、员工工作挫折感(时点2)、工作满意度、建言行为和反生产行为(时点3)进行测量。按照以往研究的做法,问卷发放时间间隔为2周^[70]。此外,在时点1还测量了参与者的人口统计学变量,并请参与者提供邮箱以及微信号以便后期进行问卷配对。通过对三次问卷的匹配和筛选,剔除无效问卷,最终确定有效问卷235份。持续进行三次问卷调查的样本与只进行一次问卷调查的样本在性别、年龄、学历和岗位层级上均没有显著差异。在有效样本中,女性占41.3%;25岁及以下的员工占20.0%,26~30岁的员工占38.3%,31~35岁的员工占25.1%,36岁及以上的员工占16.6%;专科及以下学历的员工占5.1%,本科学历的有54.0%,研究生学历的有40.9%;平均工作年限4.73年;一般职员占5.1%,基层管理者占59.6%,中层管理者占25.1%,高层管理者占10.2%。

2、变量测量

本研究共有六个变量需要进行测量,包括员工情绪调节自我效能感、领导拒谏、工作挫折感、工作满意度、建言行为和反生产行为。本研究的测量量表均为国外文献中的成熟量表,都遵循标准的翻译和回译程序翻译成了中文。所有量表均采用Likert5点记分,1~5表示从“非常不同意”到“非常同意”。

(1) 领导拒谏

该变量的测量借鉴Burris^[14]和Fast等^[11]的建言采纳量表进行改编,请员工评估其领导的拒谏行为,包含4个题项,典型题项如“我的直接领导不会把我的意见传达给他/她的上级”。该量表的一致性信度系数为0.879。

(2) 工作挫折感

该变量的测量借鉴Peters等^[71]开发的3题项量表。典型题项如“这项工作给人一种挫折感”。该量表的一致性信度为0.886。

(3) 情绪调节自我效能感

该变量的测量借鉴Wang等^[67]开发的4题项量表。典型题项如“我能很好地控制自己的情绪”。该量表的一致性信度系数为0.779。

(4) 工作满意度

该变量的测量借鉴Tsui等^[72]开发的6题项量表。典型题项如“我对我所从事的工作本身非常满意”。该量表的一致性信度为0.832。

(5) 建言行为

该变量的测量借鉴LePine和VanDyne^[73]开发的6题项量表。典型题项如“我会积极提出一些改善我们单位问题的建议”。该量表的一致性信度为0.902。

(6) 反生产行为

该变量的测量借鉴Aquino和Bradfield^[74]开发的8题项指向组织的反生产行为量表(CWB-O)。典型题项如“我会花时间做与工作无关的事情”。该量表的一致性信度为0.836。

此外,借鉴以往的研究,在本研究中选取性别、年龄、学历、工作年限和职位层级等^[75,76]可能影响员工工作结果的人口统计变量作为控制变量。

数据分析与结果

1、测量量表的效度分析

在假设检验之前,本研究针对所测量的变量进行了验证性因子分析,以检验构念之间的区分效度。由表1可以看出六因子模型的拟合效果最好, $\chi^2=665.047$, $df=419$, $RMSEA=0.050$, $CFI=0.926$, $TLI=0.917$,说明本研究中的六个变量之间具有良好的区分效度。

2、共同方法偏差检验

在本研究中,由于各变量均由同一被试提供信息,有可能存在共同方法偏差,因此有必要对样本数据进行共同方法偏差的检验和控制。首先,根据Podsakoff等^[77]的建议,建立一个新的测量模型,控制了非测量共同方法变异因子,该因子与其他同源潜变量无关。结果表明,与六因子模型相比,在共同方法变异因子存在的情

况下 模型的拟合效果没有获得显著的提升($\chi^2=615.472$, $df=403$, $RMSEA=0.047$, $CFI=0.936$, $TLI=0.926$) 。这说明共同方法变异并没有对该模型造成严重的影响。其次 进行 Harman 单因素检验 将本研究的 6 个构念的所有测项进行因子分析 结果析出 6 个独立的因子。其中 第一个因子解释了 25.486% < 50% 的方差。综合两种分析结果 共同方法变异并没有对该模型造成严重的影响。

表 1 各种测量模型比较

模型	因子	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
六因子模型	ER ,WF ,NE ,VB ,JS ,CW	665.047	419	—	1.587	0.926	0.917	0.050
五因子模型	ER+WF ,NE ,VB ,JS ,CW	900.223	424	135.176**	2.123	0.856	0.842	0.069
四因子模型	ER+WF ,NE+VB ,JS ,CW	1310.132	428	645.085**	3.061	0.733	0.710	0.094
三因子模型	ER+WF ,NE+VB ,JS+CW	1617.646	431	952.599**	3.753	0.641	0.613	0.108
双因子模型	ER+WF+NE ,VB+JS+CW	2036.316	433	1371.269**	4.703	0.516	0.480	0.126
单因子模型	ER+WF+NE+VB+JS+CW	2336.486	434	1671.439**	5.384	0.425	0.384	0.137

注: ER=情绪调节自我效能感 ,WF=工作挫折感 ,NE=领导拒谏 ,VB=建言行为 ,JS=工作满意度 ,CW=反生产行为, “+”代表前后两个因子合并; **表示 $p < 0.01$ 。

3、描述性统计分析

变量的均值、标准差以及变量间的相关系数见表 2。由表 2 可知 ,领导拒谏与工作挫折感($r=0.25$, $p < 0.01$) 和反生产行为($r=0.21$, $p < 0.01$) 显著正相关 ,与建言行为($r=-0.36$, $p < 0.01$) 和工作满意度($r=-0.25$, $p < 0.01$) 显著负相关。此外 ,工作挫折感与建言行为($r=-0.33$, $p < 0.01$) 和工作满意度($r=-0.38$, $p < 0.01$) 显著负相关 ,与反生产行为($r=0.35$, $p < 0.01$) 显著正相关。

表 2 变量均值、标准差和相关系数

变量	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 性别	1.41	0.49										
2 年龄	2.38	0.98	-0.10									
3 学历	3.36	0.58	-0.05	0.45**								
4 职位层级	2.40	0.74	-0.06	0.62**	0.34**							
5 工作年限	4.73	4.73	-0.08	0.61**	0.26**	0.44**						
6 领导拒谏	2.85	0.85	0.02	-0.08	-0.06	-0.16*	-0.10					
7 工作挫折感	2.81	1.01	0.06	-0.05	-0.09	-0.18**	-0.01	0.25**				
8 情绪调节自我效能感	3.33	0.71	-0.01	0.16*	0.10	0.19**	0.15*	-0.15*	-0.16*			
9 工作满意度	3.87	0.51	-0.12	0.25**	0.13*	0.33**	0.17**	-0.25**	-0.38**	0.18**		
10 建言行为	3.56	0.69	-0.22**	0.19**	0.09	0.25**	0.08	-0.36**	-0.33**	0.16*	0.48**	
11 反生产行为	2.15	0.61	-0.07	-0.23**	-0.15*	-0.23**	-0.15*	0.21**	0.35**	-0.17**	-0.37**	-0.23**

注: 性别: 1=男 2=女; 年龄: 1=25 岁及以下 2=26~30 岁 3=31~35 岁 4=36 岁及以上; 学历: 1=高中及以下 2=专科 3=本科 4=研究生及以上; *、** 分别表示 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 。

4、假设检验

表 3 显示出整个分析过程和结果。由模型 2 可知 ,领导拒谏对员工工作挫折感具有显著的正向影响($\beta=0.23$, $p < 0.001$)。因此 ,假设 1 得到支持。

由模型 6、模型 9、模型 12 可知 ,工作挫折感对工作满意度(模型 6 $\beta=-0.30$, $p < 0.001$) 和建言行为(模型 9 $\beta=-0.23$, $p < 0.001$) 有显著的负向影响 ,对反生产行为(模型 12 $\beta=0.31$, $p < 0.001$) 有显著的正向影响。因此 ,假设 2a、假设 2b、假设 2c 成立。

关于工作挫折感的中介作用 检验步骤如下: 第一步 检验领导拒谏对员工工作结果(工作满意度、建言行为和反生产行为)的主效应 ,由表 3 可知 ,领导拒谏对工作满意度(模型 5 $\beta=-0.20$, $p < 0.001$) 和建言行为(模型 8 $\beta=-0.33$, $p < 0.001$) 有显著的负向影响 ,对反生产行为(模型 11 $\beta=0.20$, $p < 0.01$) 有显著的正向影响 ,假设 3a、假设 3b 和假设 3c 得到支持; 第二步 ,领导拒谏对工作挫折感的直接效应检验已经得到验证; 第三步 ,将领导拒谏和工作挫折感同时加入到回归模型中。由模型 6、模型 9、模型 12 可知 ,在加入工作挫折感后 ,领导拒谏的回归系数数仍然显著 ,但显著性水平下降(模型 6 $\beta=-0.14$, $p < 0.05$; 模型 9 $\beta=-0.28$, $p < 0.001$; 模型 12 $\beta=0.13$, $p < 0.05$)。因此 ,假设 4a、假设 4b 和假设 4c 成立 ,即工作挫折感能部分中介领导拒谏与员工工作结果之间的关系。

为了更好地验证中介效应的存在,本文采用了 Preacher 和 Hayes^[78] 提出的拔靴法(bias-corrected bootstrapping procedure) 来检验间接效应是否显著。表 4 显示了间接效应的大小、标准误和 95%的可置信区间。由表 4 可知,领导拒谏通过员工工作挫折感对员工工作结果产生了显著的间接影响,这进一步验证了假设 4a、假设 4b 和假设 4c。

表 3 回归分析结果

变量	工作挫折感				工作满意度	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
性别	0.04	0.04	0.07	-0.09	-0.09	-0.08
年龄	0.08	0.06	0.08	0.12	0.14	0.15
学历	-0.03	-0.03	-0.03	-0.06	-0.06	-0.07
岗位层级	-0.24	-0.20*	-0.19*	0.28***	0.24**	0.18*
工作年限	0.05**	0.07	0.07	-0.02	-0.03	-0.01
领导拒谏		0.23***	0.19**		-0.20***	-0.14*
工作挫折感						-0.30***
情绪调节自我效能感			-0.08			
领导拒谏× 情绪调节自我效能感			-0.14*			
R ²	0.04	0.09	0.12	0.13	0.17	0.25
ΔR ²		0.05***	0.03*		0.04***	0.08***
变量	建言行为			反生产行为		
	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12
性别	-0.20**	-0.20**	-0.19**	-0.08	-0.08	-0.09
年龄	0.13	0.16	0.17	-0.13	-0.16	-0.17
学历	-0.06	-0.06	-0.06	-0.05	-0.05	-0.05
岗位层级	0.21*	0.15**	0.11	-0.14	-0.11	-0.05
工作年限	-0.10	-0.12	-0.11	0.02	0.04	0.01
领导拒谏		-0.33***	-0.28***		0.20**	0.13*
工作挫折感			-0.23***			0.31***
R ²	0.11	0.22	0.27	0.07	0.11	0.20
ΔR ²		0.11***	0.05***		0.04**	0.09***

注: *、**、*** 分别表示 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 、 $p < 0.001$ 。下同。

表 4 领导拒谏对员工工作结果的间接影响(通过员工工作挫折感)

	Bootstrap-indirect effect	SE	Lower Limit 95% CI	Upper Limit 95% CI
领导拒谏→工作挫折感→工作满意度	-0.08***	0.03	-0.15	-0.04
领导拒谏→工作挫折感→建言行为	-0.05***	0.02	-0.11	-0.02
领导拒谏→工作挫折感→反生产行为	0.08***	0.03	0.04	0.14

注: N=235。

关于情绪调节自我效能感的调节效应,将中心化后的领导拒谏和情绪调节自我效能感相乘构造乘积项并加入到回归模型中。由表 3 可知,领导拒谏和情绪调节自我效能感的乘积项显著(模型 3, $\beta = -0.14$, $p < 0.05$)。假设 5 得到支持,即情绪调节自我效能感负向调节领导拒谏与工作挫折感之间的关系。

为了更直观地揭示情绪调节自我效能感的调节作用,分别以高于均值一个标准差和低于均值一个标准差为基准描绘了对于不同情绪调节自我效能感的员工,领导拒谏与工作挫折感之间关系的差别。如图 2 所示,领导拒谏正向影响员工工作挫折感,员工情绪调节自我效能感负向调节两者之间的关系,当员工情绪调节自我效能感越高时,领导拒谏对员工工作挫折感的正向影响越弱。

5、调节中介效应分析

为了检验被调节的中介作用,运用 Bootstrap 方法结合 Preacher 等^[79] 开发的 SPSS 宏 MODMED 检验有调节的中介作用。在 MODMED 中设定自变量为领导拒谏,因变量为员工工作结果,中介变量为员工工作挫折感,调节变量为情绪调节自我效能感,Bootstrap 随机抽样的次数设定为 5000。运行结果如表 5 所示。在情绪调节自我效能感低于 1 个标准差时,工作挫折感的中介效应显著;在情绪调节自我效能感高于 1 个标准差时,工作挫折感的中介效应不显著。结果表明,情绪调节自我效能感越高,工作挫折感在领导拒谏和员工工作结

果之间的中介作用越弱。因此,假设 6 得到支持。

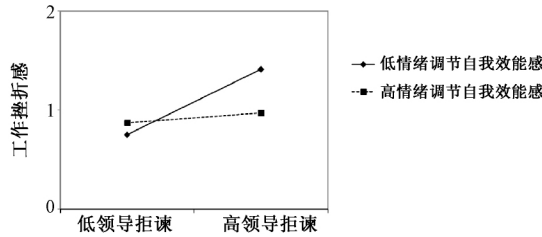


图 2 员工情绪调节自我效能感对领导拒谏与工作挫折感之间关系的调节效应

表 5 工作挫折感在情绪自我调节效能感不同水平上的中介作用

情绪调节自我效能感	间接效应	SE	95% Bootstrap CI
领导拒谏→工作挫折感→工作满意度			
-SD	-0.056	0.017	[-0.093, -0.027]
M	-0.036	0.014	[-0.072, -0.013]
+SD	-0.017	0.018	[-0.059, 0.014]
领导拒谏→工作挫折感→建言行为			
-SD	-0.058	0.022	[-0.110, -0.023]
M	-0.037	0.017	[-0.078, -0.011]
+SD	-0.017	0.020	[-0.061, 0.014]
领导拒谏→工作挫折感→反生产行为			
-SD	0.063	0.020	[0.029, 0.107]
M	0.041	0.016	[0.014, 0.076]
+SD	0.019	0.020	[-0.018, 0.063]

结论与启示

1、研究结论

本研究以情感事件理论为基础,探讨了领导拒谏行为对员工工作结果的影响以及其中的影响机制,重点分析了员工工作挫折感的中介作用和员工情绪调节自我效能感的调节作用。在文献总结、理论分析的基础上,本文提出了六个相关研究假设,并通过回归分析等方法对各研究假设进行了检验。结果表明,领导拒谏通过员工工作挫折感的中介作用对员工的工作满意度和建言行为产生显著的负向影响,对员工的反生产行为产生显著的正向影响。同时,回归分析的结果表明员工情绪调节自我效能感不仅调节了领导拒谏对下属工作挫折感的正向影响,还调节了工作挫折感在领导拒谏与员工工作结果之间的中介作用。具体来讲,员工情绪调节自我效能感越高,领导拒谏行为对员工工作挫折感的正向影响越弱,且工作挫折感在领导拒谏与工作结果关系间的中介效应越弱。

2、理论贡献

本文基于情感事件理论,将领导拒谏的结果变量拓展到员工工作结果,并验证了员工工作挫折感以及员工情绪调节自我效能感在其中扮演的角色。基于本研究的结论,主要有以下理论贡献:

首先,建言所具有的挑战性及结果的不确定性使得领导者经常做出消极的反应(如领导拒谏)^[23]。遗憾的是,已有的关于领导拒谏的研究不仅稀少,而且大多探讨的是如何促使领导采纳员工的建言^[4, 12, 24, 36]。更重要的是,领导纳谏与领导拒谏是独立存在的两个概念^[23],领导纳谏的研究成果很难对领导拒谏做出合理的解释。为此,本研究着眼于领导拒谏这一重要却相对研究较少的领域。研究结果表明领导拒谏不仅会降低员工后续的建言行为和工作满意度,还可能导致员工产生反生产行为。这说明领导拒谏对员工的工作结果存在显著的负面影响。因此,对员工建言反应的研究不仅要关注如何促使领导采纳员工的建言,更有必要探讨领导对员工建言的消极反应。本研究的结果丰富和完善了领导对员工建言反应的研究视角,也为更好地理解领导拒谏这一问题做了初步的尝试。

其次,领导拒谏作为领导对员工建言的否定和拒绝,是否及如何对员工的心理和行为产生影响,目前的研究还缺乏相应的关注。情感事件理论指出情绪在工作事件与员工的态度和行为间扮演着中介角色,特别是负面工作事件带来的消极情绪对员工的情感和行为的影响要更为明显^[30]。为此,本研究将情感事件理论拓展到领导拒谏这一情境中,研究的结果也间接地支持了这一论点。研究结果表明员工工作挫折感在领导拒谏与

员工工作结果间发挥着部分中介的作用。因此,本研究为探究领导拒谏对员工工作结果的影响提供了新的视角,一定程度上揭示了这一中间机制的“黑箱”。

再次,个体情感对行为的预测十分复杂,即使同样的情感对个体行为也会产生双重的影响^[80]。学者们也呼吁未来的研究应当进一步探讨特定的情感反应对具体行为的预测作用^[44]。为此,本研究实证分析了工作挫折感对员工工作结果的影响。研究发现,领导拒谏与员工工作满意度和建言行为负相关,与反生产行为正相关。因此,本研究的结果为挫折情绪的影响提供了一个直接的证据,也是对学者呼吁的有效回应。

最后,尽管情感事件理论指出个体特质会调节工作事件与情感反应之间的关系,但是很少有学者研究情绪调节自我效能感的影响。学者们也呼吁更多的实证研究来探索情绪调节自我效能感的具体作用机制^[69]。实际上,情绪调节自我效能感作为一种重要的个体差异变量,对个体情绪状态的管理至关重要^[34]。本研究的结果表明员工情绪调节效能感不仅调节了领导拒谏对下属工作挫折感的影响,还调节了工作挫折感在领导拒谏与员工工作结果之间的中介作用。本研究的结果拓展了情感事件理论,为个体特质的调节作用提供了新的证据,也为明晰情绪调节自我效能感的作用做了一个有益的尝试。

3、管理启示

尽管建言的重要性已经得越来越多的组织的认可,但是领导拒谏在组织中十分常见,建言者被惩罚、给予负面评价也时有发生。本研究表明,当员工建言无法得到上级的接纳或积极回应时,会对员工的工作结果产生负面影响。因此,上级在拒绝下属的建议时应当考虑拒谏给员工带来的负面影响,采取适当的方式降低员工的工作挫折感感知和负面行为的产生。此外,本研究发现情绪调节自我效能感较低的员工更容易对领导的拒谏产生挫折情绪。因此,对于这部分员工,企业管理者应该运用各种方式缓解员工的负面情绪,在拒绝他们的建议时也应采取更加委婉的方式。例如,企业管理者可以营造一种和谐积极的工作氛围,强化员工自我情绪管理意识和能力,给予受挫员工一定的心理辅导和帮助等。

4、研究局限与未来的研究方向

虽然本研究取得了一定的成果,但也存在以下局限性,在未来研究中可予以改进:(1)虽然分三个时间点收集问卷,但本研究的变量均来自于同一被试。尽管从问卷收集程序和后续统计检验上进行了控制,不存在明显的共同方法偏误问题,但今后仍需在此方面予以完善。未来的研究可以尝试同时从员工和领导两个方面来收集数据,将不同来源的数据进行整合,从而为领导拒谏对员工工作结果的影响提供一个更加严谨的检验。(2)本研究以情感事件理论为基础,从情绪的角度探讨领导拒谏对员工工作结果的影响,未来可以从其他的理论和视角对这一机制进行探讨。例如,领导拒谏可以说是领导者对员工建言的一种负面反馈^[18],而负面反馈能够使个体产生改变行为的意识和动机^[81]。因此,从认知与动机的视角出发探讨这一过程可能是一个有益的尝试。(3)本研究选取情绪调节自我效能感这一个体特质作为调节变量,实际上个体的情绪调整策略^[32]、印象管理动机^[82]等都会调节工作事件与情感反应之间关系。因此,未来可以考虑更多的调节变量,进一步检验该模型的理论边界。(4)本研究将工作满意度、建言行为和反生产行为作为因变量,而领导拒谏可能给员工的其他工作结果产生影响。例如,领导拒谏是否会影 响员工的工作绩效,是否会对员工后续建言的质量产生影响等。因此,未来可以探讨领导拒谏对员工其他工作结果的影响。(5)本研究探讨的领导拒谏行为侧重于对员工建言内容的负面反馈。实际上,领导拒谏存在着不同的表达策略,如直接拒谏(即直接无保留拒绝)和间接拒谏(如给出理由)等形式^[17]。一些研究表明上级如果采取恰当的反馈方式,员工不容易产生较高的负面情感,反而会产生积极作用^[83,84]。这暗示着领导拒谏形式的差异可能会导致员工不同的挫折情绪反应。因此,未来可以通过严格的实验设计考察不同的领导拒谏的形式与员工工作挫折感之间的关系。

参考文献:

- [1] Grant A. M. Rocking the Boat but Keeping It Steady: The Role of Emotion Regulation in Employee Voice [J]. *Academy of Management Journal*, 2013, 56(6): 1703-1723
- [2] Tangirala S., Ramanujam R. Exploring Nonlinearity in Employee Voice: The Effects of Personal Control and Organizational Identification [J]. *Academy of Management Journal*, 2008, 51(6): 1189-1203
- [3] Liang J., Farh C. I. C., Farh J. L. Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(1): 71-92
- [4] 李方君, 陈晨. 员工建言发生和领导者建言采纳: 权力感的视角 [J]. *中国人力资源开发*, 2020, 37(7): 119-134
- [5] 易洋, 朱蕾. 下属建言与领导纳言——基于 ELM 理论一个被中介的调节模型 [J]. *南方经济*, 2015, 33(7): 93-107
- [6] 周浩. 管理者权力对采纳建言的影响: 管理者自我效能与权力距离的作用 [J]. *四川大学学报(哲学社会科学版)*, 2016,

(3): 123-131

- [7] Garner J. T. Open Doors and Iron Cages: Supervisors' Responses to Employee Dissent [J]. *International Journal of Business Communication*, 2016, 53(1): 27-54
- [8] Piezunka H., Dahlander L. Idea Rejected, Tie Formed: Organizations' Feedback on Crowdsourced Ideas [J]. *Academy of Management Journal*, 2019, 62(2): 503-530
- [9] Milliken F. J., Morrison E. W., Hewlin P. F. An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees don't Communicate Upward and Why [J]. *Journal of Management Studies*, 2003, 40(6): 1453-1476
- [10] Howell T. M., Harrison D. A., Burriss E. R., et al. Who Gets Credit for Input? Demographic and Structural Status Cues in Voice Recognition [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(6): 1765-1784
- [11] Fast N. J., Burriss E. R., Bartel C. A. Managing to Stay in the Dark: Managerial Self-efficacy, Ego Defensiveness, and the Aversion to Employee Voice [J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(4): 1013-1034
- [12] Li J., Barnes C. M., Yam K. C., et al. Do Not Like It When You Need It the Most: Examining the Effect of Manager Ego Depletion on Managerial Voice Endorsement [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2019, 40(8): 869-882
- [13] 魏昕, 张志学. 上级何时采纳促进性或抑制性进言?——上级地位和下属专业度的影响 [J]. *管理世界*, 2014, (1): 132-143
- [14] Burriss E. R. The Risks and Rewards of Speaking Up: Managerial Responses to Employee Voice [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(4): 851-875
- [15] Whiting S. W., Maynes T. D., Podsakoff N. P., et al. Effects of Message, Source, and Context on Evaluations of Employee Voice Behavior [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(1): 159-182
- [16] 孙露莹, 陈琳, 段锦云. 决策过程中的建议采纳: 策略、影响及未来展望 [J]. *心理科学进展*, 2017, 25(1): 169-179
- [17] 韩翼, 肖素芳. 领导为什么拒谏: 基于动机社会认知视角的阐释 [J]. *外国经济与管理*, 2020, 42(8): 68-80
- [18] Bernichon T., Cook K. E., Brown J. D. Seeking Self-evaluative Feedback: The Interactive Role of Global Self-esteem and Specific Self-views [J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 2003, 84(1): 194-204
- [19] Senko C., Harackiewicz J. M. Performance Goals: The Moderating Roles of Context and Achievement Orientation [J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2002, 38(6): 603-610
- [20] Shea C. M., Howell J. M. Efficacy-Performance Spirals: An Empirical Test [J]. *Journal of Management*, 2000, 26(4): 791-812
- [21] Ilies R., Judge T. A. Goal Regulation across Time: The Effects of Feedback and Affect [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(3): 453-467
- [22] 张璇, 龙立荣, 夏冉. 心理契约破裂与破坏性建言行为: 自我损耗的视角 [J]. *管理科学*, 2017, 30(3): 3-13
- [23] 韩翼, 刘庚. 为何言路难开? 领导拒谏构念维度与形成机理探究 [J]. *中国人力资源开发*, 2021, 38(4): 111-124
- [24] He W., Han Y., Hu X., et al. From Idea Endorsement to Idea Implementation: A Multilevel Social Network Approach Toward Managerial Voice Implementation [J]. *Human Relations*, 2019, 73(1): 1563-1582
- [25] Morrison E. W., Milliken F. J. Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World [J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25(4): 706-725
- [26] Detert J. R., Burriss E. R. Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open? [J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(4): 869-884
- [27] Dasborough M. T. Cognitive Asymmetry in Employee Emotional Reactions to Leadership Behaviors [J]. *Leadership Quarterly*, 2006, 17(2): 163-178
- [28] Dasborough M. T., Ashkanasy N. M., Tee E. Y. J., et al. What Goes around Comes around: How Meso-level Negative Emotional Contagion can Ultimately Determine Organizational Attitudes Toward Leaders [J]. *Leadership Quarterly*, 2009, 20(4): 571-585
- [29] 王桢, 陈乐妮. 领导者情感的作用机制: 一个跨层的整合观点 [J]. *心理科学进展*, 2014, 22(1): 122-129
- [30] Mignonac K., Herrbach O. Linking Work Events, Affective States, and Attitudes: An Empirical Study of Managers' Emotions [J]. *Journal of Business & Psychology*, 2004, 19(2): 221-240
- [31] Fox S., Spector P. E. A Model of Work Frustration-Aggression [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999, 20(6): 915-931
- [32] Diefendorff J. M., Richard E. M., Yang J. Linking Emotion Regulation Strategies to Affective Events and Negative Emotions at Work [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2008, 73(3): 498-508
- [33] Ilies R., Scott B. A., Judge T. A. The Interactive Effects of Personal Traits and Experienced States on Intraindividual Patterns of Citizenship Behavior [J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(3): 561-575
- [34] Bandura A., Caprara G. V., Barbaranelli C., et al. Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning [J]. *Child Development*, 2003, 74(3): 769-782
- [35] 朱玥, 王永跃. 服务型领导对员工工作结果的影响: 亲社会动机的中介效应和互动公平的调节效应 [J]. *心理科学*, 2014, 37(4): 968-972
- [36] 章凯, 时金京, 罗文豪. 建言采纳如何促进员工建言: 基于目标自组织视角的整合机制 [J]. *心理学报*, 2020, 52(2): 121-131

- [37] Zhang Y. , Lepine J. A. , Buckman B. R. , et al. It's Not Fair ... or Is It? The Role of Justice and Leadership in Explaining Work Stressor-Job Performance Relationships [J]. *Academy of Management Journal* , 2015 , 57(3) : 675-697
- [38] Reio Jr. T. G. Supervisor and Coworker Incivility: Testing the Work Frustration-Aggression Model [J]. *Advances in Developing Human Resources* , 2011 , 13(1) : 54-68
- [39] Fitness J. Anger in the Workplace: An Emotion Script Approach to Anger Episodes between Workers and Their Superiors , Co-workers and Subordinates [J]. *Journal of Organizational Behavior* , 2000 , 21(2) : 147-162
- [40] Klaas B. S. , Olson-Buchanan J. B. , Ward A. K. The Determinants of Alternative Forms of Workplace Voice: An Integrative Perspective [J]. *Journal of Management* , 2012 , 38(1) : 314-345
- [41] Morgeson F. P. , Aguinis H. , Ashford S. J. Employee Voice and Silence [J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* , 2014 , 1(1) : 173-197
- [42] Mccoll-Kennedy J. R. , Anderson R. D. Impact of Leadership Style and Emotions on Subordinate Performance [J]. *Leadership Quarterly* , 2002 , 13(5) : 545-559
- [43] Chang Y. P. , Lee D. C. , Wang H. H. Violence-revention Climate in the Turnover Intention of Nurses Experiencing Workplace Violence and Work Frustration [J]. *Journal of Nursing Management* , 2018 , 26(8) : 961-971
- [44] 段锦云 , 傅强 , 田晓明 , 等. 情感事件理论的内容、应用及研究展望 [J]. *心理科学进展* , 2011 , 19(4) : 599-607
- [45] Rusting C. L. , DeHart T. Retrieving Positive Memories to Regulate Negative Mood: Consequences for Mood-Congruent Memory [J]. *Journal of Personality and Social Psychology* , 2000 , 78(4) : 737-752
- [46] 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
- [47] Dunnette M. D. , Hough L. M. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* [C]. Rand-McNally , Chicago: Consulting Psychologists Press , 1976
- [48] Barker R. G. , Dembo T. , Lewin K. Frustration and Regression. In: R. G. Barker et al. (Eds) *Child Behavior and Development* [M]. New York: McGrawHill , 1943
- [49] Tang Y. Y. , Posner M. I. Attention Training and Attention State Training [J]. *Trends in Cognitive Sciences* , 2009 , 13(5) : 222-227
- [50] Dollard J. , Doob L. W. , Miller N. E. , et al. Frustration and Aggression [J]. *American Journal of Sociology* , 1939 , 92(7) : 1654-1667
- [51] Spector P. E. Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions of Employees [J]. *Journal of Applied Psychology* , 1975 , 60(5) : 635-637
- [52] Chen Y. , Ferris D. L. , Kwan M. , et al. Self-love's Lost Labor: A Self-enhancement Model of Workplace Incivility [J]. *Academy of Management Journal* , 2013 , 56(4) : 1199-1219
- [53] 樊耘 , 阎亮 , 马贵梅. 权力需要、组织承诺与角色外行为的关系研究——基于组织文化的调节效应 [J]. *科学学与科学技术管理* , 2013 , 34(1) : 135-146
- [54] 李锐 , 凌文铨 , 柳士顺. 上司不当督导对下属建言行为的影响及其作用机制 [J]. *心理学报* , 2009 , 41(12) : 1189-1202
- [55] Carnahan S. , Kryscynski D. , Olson D. When does Corporate Social Responsibility Reduce Employee Turnover? Evidence from Attorneys Before and After 9/11 [J]. *Academy of Management Journal* , 2017 , 60(5) : 1932-1962
- [56] Yildiz M. , Ehtiyar R. Organizational Silence: A Survey on Employees Working in a Chain Hotel [J]. *Tourism & Hospitality Management* , 2008 , 14(1) : 51-68
- [57] Dyne L. V. , Ang S. , Botero I. C. Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs [J]. *Journal of Management Studies* , 2003 , 40(6) : 1359-1392
- [58] Bandura. A Social Foundation of Thought and Action: A Social Action Cognitive Theory [J]. *Journal of Applied Psychology* , 1986 , 56(1) : 11-18
- [59] Erben G. S. , Güneşer A. B. The Relationship between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics [J]. *Journal of Business Ethics* , 2008 , 82(4) : 955-968
- [60] 马吟秋 , 席猛 , 许勤 , 等. 基于社会认知理论的辱虐管理对下属反生产行为作用机制研究 [J]. *管理学报* , 2017 , 14(8) : 1153-1161
- [61] 凌文铨 , 杨海军 , 方俐洛. 企业员工的组织支持感 [J]. *心理学报* , 2006 , 38(2) : 281-287
- [62] George J. M. Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence [J]. *Human Relations* , 2000 , 53(8) : 1027-1055
- [63] Riggio R. E. , Reichard R. J. The Emotional and Social Intelligences of Effective Leadership: An Emotional and Social Skill Approach [J]. *Journal of Managerial Psychology* , 2008 , 23(2) : 169-185
- [64] Ashkanasy N. M. , Härtel C. E. , Daus C. S. Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior [J]. *Journal of Management* , 2002 , 28(3) : 307-338
- [65] Barsade S. G. , Gibson D. E. Why does Affect Matter in Organizations? [J]. *Academy of Management Perspectives* , 2007 , 21(1) : 36-59
- [66] Elfenbein H. A. 7Emotion in Organizations: A Review and Theoretical Integration [J]. *Ssm Electronic Journal* , 2007 , 1(1) :

371-457

- [67] Wang M. ,Liao H. ,Zhan Y. , et al. Daily Customer Mistreatment and Employee Sabotage Against Customers: Examining Emotion and Resource Perspectives [J]. *Academy of Management Journal* ,2011 ,54(2) : 312-334
- [68] Weiss H. M. ,Cropanzano R. Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure , Causes and Consequences of Affective Experiences at Work [J]. *Research in Organizational Behavior* ,1996 ,18(3) : 1-74
- [69] 汤冬玲,董妍,俞国良,等. 情绪调节自我效能感:一个新的研究主题[J]. *心理科学进展* ,2010 ,18(4) : 598-604
- [70] Harold C. M. , Oh I. S. ,Holtz B. C. , et al. Fit and Frustration as Drivers of Targeted Counterproductive Work Behaviors: A Multifoci Perspective [J]. *Journal of Applied Psychology* ,2016 ,101(11) : 1513-1535
- [71] Peters L. H. ,O' Connor E. J. ,Rudolf C. J. The Behavioral and Affective Consequences of Performance-Relevant Situational Variables [J]. *Organizational Behavior and Human Performance* ,1980 ,25(1) : 79-96
- [72] Tsui A. S. ,Egan T. D. ,O' Reilly III C. A. Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment [J]. *Administrative Science Quarterly* ,1992 ,37(4) : 549-579
- [73] Lepine J. A. ,Van Dyne L. Predicting Voice Behavior in Work Groups [J]. *Journal of Applied Psychology* ,1998 ,83(6) : 853-868
- [74] Aquino K. ,Bradfield L. M. Justice Constructs , Negative Affectivity , and Employee Deviance: A Proposed Model and Empirical Test [J]. *Journal of Organizational Behavior* ,1999 ,20(7) : 1073-1091
- [75] 舒睿,梁建. 基于自我概念的伦理领导与员工工作结果研究[J]. *管理学报* ,2015 ,12(7) : 1012-1020
- [76] 郭文臣,杨静,付佳,等. 以组织犬儒主义为中介的组织支持感、组织公平感对反生产行为影响的研究[J]. *管理学报* ,2015 ,12(4) : 530-537
- [77] Podsakoff P. M. ,Mackenzie S. B. ,Lee J. Y. , et al. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies [J]. *Journal of Applied Psychology* ,2003 ,88(5) : 879-903
- [78] Preacher K. J. ,Hayes A. F. Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Simple and Multiple Mediator Models [J]. *Behavior Research Methods* ,2008 ,40(3) : 879-891
- [79] Preacher K. J. ,Rucker D. D. ,Hayes A. F. Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory , Methods , and Prescriptions [J]. *Multivariate Behavioral Research* ,2007 ,42(1) : 185-227
- [80] Spector P. E. ,Fox S. Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior? [J]. *Applied Psychology* ,2010 ,59(1) : 21-39
- [81] Payne R. B. ,Hauty G. T. Effect of Psychological Feedback Upon Work Decrement [J]. *Journal of Experimental Psychology* ,1955 ,50(6) : 343-351
- [82] Grant A. M. ,Mayer D. M. Good Soldiers and Good Actors: Prosocial and Impression Management Motives as Interactive Predictors of Affiliative Citizenship Behaviors [J]. *Journal of Applied Psychology* ,2009 ,94(4) : 900-912
- [83] Leung K. ,Su S. ,Morris M. W. When Is Criticism Not Constructive? The Roles of Fairness Perceptions and Dispositional Attributions in Employee Acceptance of Critical Supervisory Feedback [J]. *Human Relations* ,2001 ,54(9) : 1155-1187
- [84] Steelman L. A. ,Rutkowski K. A. Moderators of Employee Reactions to Negative Feedback [J]. *Journal of Managerial Psychology* ,2004 ,19(1/2) : 6-18

*Voice Non-endorsement and Employee Work Outcomes from the Perspective of
Affective Events Theory*

Wu Song¹ ,Weng Qingxiong² and Zhang Yue³

(1.School of Business ,Xi'an University of Finance and Economics ,Xi'an 710100;

2.School of Management ,University of Science and Technology of China ,Hefei 230026;

3.School of Business ,Shandong University at Weihai ,Weihai 264209)

Abstract: Whether and how the leaders' negative response to employees' voice (e.g. voice non-endorsement) influences employee work outcomes has long been ignored by researchers. Based on affective events theory ,this study investigates the mediating role of employee work frustration and the moderating role of employee self-efficacy for emotional regulation in the relationships between voice non-endorsement and employee work outcomes (e.g. job satisfaction , voice behavior and counterproductive behavior) . Results indicate that: (1) voice non-endorsement is negatively related to employee job satisfaction and voice behavior , and positively related to counterproductive behavior; (2) work frustration partially mediates these relationships; (3) emotional regulation self-efficacy has a moderating effect on the relationships between voice non-endorsement and work frustration , such that positive association is weaker for employees who have high emotional regulation self-efficacy; and (4) emotional regulation self-efficacy moderates the mediating effect of work frustration. Finally , we discuss the implications , limitations and future research directions of this study.

Key words: voice non-endorsement , work frustration , self-efficacy for emotional regulation , affective events theory