

建筑施工企业辱虐管理行为对员工绩效水平的影响研究

刘明,汪顺兴

(青岛理工大学管理工程学院,山东 青岛 266500)

摘要:基于资源保存理论,应用中介效应检验的 Bootstrap 方法,以安全氛围感知能力为中介变量,通过对建筑施工企业员工进行问卷调查,探讨了辱虐管理行为对员工绩效水平的影响。研究发现:辱虐管理行为对员工绩效水平存在明显的负相关影响;安全氛围感知能力在辱虐管理行为与员工绩效水平之间起到中介作用的同时,在感知合作能力、感知创新能力和感知公平能力3个维度均对员工绩效水平产生正向影响。根据实证结果,从管理者与员工两个层面提出了提升员工绩效水平的建议。

关键词:辱虐管理行为;员工绩效水平;安全氛围感知能力;Bootstrap 方法

中图分类号:F272.92;C936

文献标志码:A

无论在实践领域还是理论层面,辱虐管理行为对员工绩效水平的影响一直是热点问题。建筑行业作为劳动密集型国家支柱行业之一,辱虐管理行为在建筑施工企业中广泛存在,从业者管理水平较低、管理模式简单粗暴的情况较为普遍。在理论研究方面,一是现有研究主要集中在管理者的行为和人格特征上,很少有学者将辱虐管理行为的研究扩展到组织氛围层面;二是已有的研究成果主要集中于辱虐管理行为带来的消极影响,对于如何减少消极影响以及提高积极影响占比方面的研究较少,且现有研究大多偏向宏观理论研究,尚没有关于建筑施工企业这一特定组织情境下的具体研究,也没有将辱虐管理行为及安全氛围感知能力相结合的前例。

笔者通过对辱虐管理行为的相关文献进

行梳理,总结其内涵、维度及测量等相关内容,着眼于组织层面的辱虐管理行为探求安全氛围感知能力对辱虐管理行为的影响,以期丰富辱虐管理行为的研究成果。

一、文献回顾与研究假设

1. 概念界定

(1) 辱虐管理行为

辱虐管理行为最常采用的定义是 Tepper 提出的“下属对管理者持续表现出的敌对语言和非语言行为的感知”,近年来,学术界对于辱虐管理行为研究的领域不断扩大,越来越多的人开始关注辱虐管理行为与组织行为、辱虐管理行为的发展变化等。Valle M 等^[1]借鉴社会交换理论和社会认知理论,探讨了道德推脱作为辱虐管理行为与组织越轨

行为之间关系的潜在中介作用,以及领导-成员交换(LMX)对这种中介关系的调节作用;Barnes C M等^[2]在对日常辱虐管理行为的研究中指出:下属对于管理者日常辱虐管理行为的感知存在差异性和波动性且会随日常因素的影响而产生变化。Forrester J等^[3]提出了稳定辱虐管理行为和波动辱虐管理行为的概念,并分别描述了辱虐管理行为在一段时间内变化的稳定性和波动性。杨春江等^[4]基于认知-动机-关系理论视角的研究认为领导的辱虐管理行为会负向影响员工的留职。

(2)安全氛围感知能力

安全氛围感知能力指个人对在特定环境下承担人际风险后果的共同看法,它描述了一种环境,在这种环境中的个人不会因从事具有人际风险的行为而遭受潜在的负面后果。安全氛围感知能力注重从员工的角度解释组织的特征,关注对组织成员行为的主观印象、感受和感知。资源保存理论(Conservation of Resources Theory, COR)认为,个体总是倾向于保存、保护和获取资源,无论是在感知层面还是客观层面,现有资源损失和新资源获取的失败都会引发个体的压力反应。因此,人一方面会利用拥有的关键资源应对当前环境中的压力情境,另一方面也会通过对现有资源储备的积极建构和保护来应对未来可能的压力情境,进而缓解资源损失引发的倦怠和耗竭等问题。李丽红等^[5]在PPP项目绩效作用机制的研究中指出:管理者在建造运营过程中应采取有效的管理行为,进而动态调整项目的不确定性。因此安全氛围感知能力作为一种情境资源,标志着一个安全而有意义的环境,这使得压力源对人的有害影响具有弹性。

2. 辱虐管理行为、安全氛围感知能力与员工绩效水平的关系

(1)辱虐管理行为与员工绩效水平的关系

有部分研究认为辱虐管理行为可能对绩效水平的提升有积极影响,但大多数学者仍

集中探讨辱虐管理行为产生的消极影响。如Jiang W等^[6]认为辱虐管理会通过职业自我效能对员工职业满意度产生负向影响;Pradhan S等^[7]研究证实了辱虐管理行为会强烈增强下属的辞职意图;Hon A H等^[8]基于认知社会学习理论研究发现了辱虐管理行为与员工的服务与绩效水平呈负相关关系,尤其对于低权力距离和传统价值观的员工,辱虐管理行为的负面影响更强;董卫飞等^[9]经实证研究证明了领导的辱虐管理行为对新世代员工沉默行为有正向影响。

基于员工层面的对比研究发现,受到辱虐对待的下属与未受辱虐对待的下属相比会产生更大的不确定性,现有研究已经证实了对于除领导与受辱虐对待员工之外的第三人的影响,Jiang W等^[10]的研究表明了新员工目睹同伴的被辱虐管理会损害新员工的组织社会化结果。

现有研究证明适度的辱虐管理有助于绩效、创造力等水平的提升,还有学者研究证实了辱虐管理与建言献策之间存在倒U型曲线关系^[11],但是这个适度的“度”很难把握:一是由于不同员工的容忍度不同,二是不同的管理者对“度”的拿捏很难恰当准确^[12]。Xiao Z R等^[13]认为辱虐管理绝不应该被过度使用,除了它在许多领域会产生消极影响的原因之外,还会促使被辱虐管理下属离职。因此组织与管理者需要重视和关注的是采取怎样的措施进行调整和应对,目前阶段对此尚无较好的研究成果:首先,考虑到辱虐管理行为存在诸多的消极后果,需要从组织层面入手,整体把控内部辱虐管理的程度,目标是将辱虐管理调整在适度的范围内,而不是彻底根除;其次,管理者要提高对自身的认知能力,进而探索如何在工作实践中利用辱虐管理行为的正向影响;最后,注意辱虐管理行为的不确定性影响也同样重要,对不同的组织、不同的员工,要采取不同的应对措施,在把握整体管理方向的前提下,制定具有针对性的具体方法。笔者基于上述理论与实践成果,提出以下假设。

H1: 辱虐管理行为会降低员工的工作绩效水平。

(2) 安全氛围感知能力与绩效水平的关系

现有研究证实安全氛围感知能力除了对知识共享实践有强烈的影响之外,还在宽恕感知与恢复绩效之间起到中介作用。安全氛围感知能力被确定为提高员工绩效水平的一个强有力因素,与此同时,具有良好安全氛围的组织会允许和期待员工进行积极的反馈,表达他们对辱虐管理行为可能带来的危害与风险的不满;认为组织对错误更宽容的员工,会对组织工作的投入程度更高,对工作的满意度更高,离职的概率也更小。故笔者提出以下假设:

H2: 安全氛围感知能力正向影响员工绩效水平;

H2a: 感知合作能力正向影响员工绩效水平;

H2b: 感知创新能力正向影响员工绩效水平;

H2c: 感知公平能力正向影响员工绩效水平。

(3) 安全氛围感知能力的中介作用

基于探讨辱虐管理行为与绩效关系的初衷,在组织层面上缓冲不安全氛围感知能力,对于降低辱虐管理行为对员工绩效水平的负面影响方面有重要作用。Higgins 提出的调节焦点理论(Regulatory Focus Theory, RFT)认为,由于潜在的自我调节倾向不同,人们会采取不同的策略去追求快乐和远离痛苦,面对相同情境时也会有不同反应。已有研究表明,为员工提供充足的工作资源和明确的角色定位可以减少辱虐管理行为所产生的负面影响^[14]。通过对 COR 和 RFT 的有关研究进行整理分析可以看出:安全氛围感知能力在领导者施行辱虐管理行为及员工感受辱虐管理行为的研究中有重要作用。考虑到个体处于不同调节焦点时做出的行为反应有所不同,感知辱虐管理行为的员工,也可能因其不同的调节焦点而对工作绩效产生不同的影

响,现有相关研究虽已取得一定成果,但还存在以下两方面不足:第一,目前对于辱虐管理行为和安全氛围感知能力影响关系的研究仍处于空白阶段,对于建筑施工企业这一特定情境下辱虐管理行为的研究亦是少有提及;第二,现有相关研究更关注管理者的行为和人格特征,通过在个体层面上概念化辱虐管理行为,强调其对组织中个体成员的负面影响,但很少有学者将研究扩展到组织氛围层面,这可能低估了辱虐管理行为带来的全面影响。

综合来看,较高程度的辱虐管理行为会产生潜在或实际的资源损失威胁,降低员工争取工作资源的主动性,而组织层面的安全氛围感知能力,能够正向影响员工的情绪感知,良好的安全、合作与创新感知将促使员工产生尊重获得感,进而能采取有效行为来对抗压力情境,最终促进绩效的正向发展。故笔者提出以下假设:

H3: 安全氛围感知能力在辱虐管理行为与员工绩效水平关系中起中介作用;

H3a: 感知合作能力在辱虐管理行为与员工绩效水平关系中起中介作用;

H3b: 感知创新能力在辱虐管理行为与员工绩效水平关系中起中介作用;

H3c: 感知公平能力在辱虐管理行为与员工绩效水平关系中起中介作用。

二、研究设计与实施

1. 样本数据收集

笔者选取建筑施工企业为研究对象,通过网络邮箱、微信小程序等渠道发放电子版调查问卷和建筑企业现场发放纸质版调查问卷相结合的形式进行抽样调查。本次调查共发放问卷 300 份,在删除无效问卷之后,回收有效问卷 209 份,有效回收率为 69.67%。

2. 变量测量工具

问卷量表题项采用 Likert 5 点量表形式进行衡量。辱虐管理行为量表由 Aryee, Sun, Chen 和 Debrah 在 Tepper 量表基础上优化调整而来;安全氛围感知力量表采用了

袁洛阳研究借鉴 Bock 等组织氛围三维度学说后形成的三维度问卷;员工绩效水平量表借鉴了李昉在前人基础上整理修改而成的问卷。

3. 研究过程与数据处理

(1) 问卷量表的信度效度检验

通过 Cronbach's alpha 系数(以下简称“α 系数”) 对问卷结果进行信度检验,各量表的 α 系数均大于 0.8(分别为 0.881,0.957 和 0.946),说明研究数据的信度较高;对于校正项总计相关性(CITC),各分析项的 CITC 值均大于 0.4,说明分析项之间具有良好的相关关系,可用于进一步分析。

效度检验包括内容效度与结构效度两方面。在内容效度方面,采用前人开发使用的成熟量表,在与指导教师、教授学者等共同研讨的基础上,进行了小范围的预调研,并据此对有关项目进行修订,考虑到学术界目前对内容效度没有很好的量化评价方法,笔者邀请了 8 名有关专家教授进行评分,得到量表条目水平的内容效度指数(ICVI)为 0.8,因此能够确保该调查问卷的内容效度满足要

求;在结构效度方面,笔者使用探索性因子分析和验证性因子分析判断各个量表的效度质量。调查问卷各量表的 KMO 值分别为 0.862,0.922 和 0.897,均大于 0.800,表明结构效度良好。结构效度又进一步分为聚合效度与区分效度:聚合效度是指测验的结果对理论上的概念特征所能正确反应的程度。一般利用潜变量提取的平均方差(AVE)来判断,若 AVE>0.500 则说明量表具有足够的聚合效度;通过对比 AVE 的均方根和变量之间的相关性,可以有效地评估潜变量的区分效度,从而判断它们之间的显著性差异。验证性因子分析的相关指标体现了题项的拟合程度,其中,卡方自由度比用来进行拟合度的比较,其值小于 3 表示拟合程度良好,其值介于 3 和 5 之间表示拟合程度尚可,即卡方自由度比的值越小,代表题项的拟合程度越高;近似误差均方根、拟合优度指数、均方根残差、比较拟合指数、规范拟合指数和非规范拟合系数与判断标准值的对比结果如表 1 所示。

表 1 各量表拟合指标及标准值对比

相关变量	常用拟合指标						
	卡方自由度比	近似误差均方根	拟合优度指数	均方根残差	比较拟合指数	规范拟合指数	非规范拟合系数
辱虐管理行为	3.208	0.103	0.970	0.023	0.979	0.970	0.958
安全氛围感知能力	3.268	0.104	0.953	0.033	0.967	0.953	0.954
员工绩效水平	1.035	0.013	0.989	0.014	0.988	0.989	0.985

注:近似误差均方根的标准值为:<0.100;均方根残差的标准值为:<0.050;拟合优度指数、比较拟合指数、规范拟合指数及非规范拟合系数的标准值皆为:>0.900。

综合各项指标来看,调查量表的适配性良好;各量表 AVE 和 CR 的分析结果显示测量指标提取度优秀,具有良好的聚合效度;潜变量 AVE 的平方根大于相关系数,说明量表具有良好的区分效度。

(2) 理论模型构建

为了揭示辱虐管理行为、安全氛围感知能力与员工绩效水平的具体作用机理,考察安全氛围感知能力三维度的中介作用,笔者借鉴温忠麟等^[15]关于中介效应检验分析的研究,将变量之间的关系由下列 3 个公式加以描述

总效应模型

$$Y = cX + e_1 \tag{1}$$

X-M 模型

$$M = aX + e_2 \tag{2}$$

X-M-Y 模型

$$Y = c'X + bM + e_3 \tag{3}$$

式中:Y 为员工绩效水平;X 为辱虐管理行为;M 为中介变量安全氛围感知能力;系数 c 为自变量 X 对因变量 Y 的总效应;系数 a 为自变量 X 对中介变量 M 的效应,系数 b 为在控制了自变量 X 的影响后,中介变量 M 对 Y 的效应;系数 c' 为在控制中介变量 M 的影响

后, X 对 Y 的直接效应; e_1 、 e_2 、 e_3 分别为对应的回归残差。

三、研究结果

1. 相关性分析

通过相关性分析,可以比较两个或多个变量之间的关联性,以此来评估它们之间的紧密程度,以及它们之间的影响力。笔者利用SPSS23.0软件,研究了相关变量之间的

相互影响关系,并以皮尔逊相关系数(Pearson Correlation Coefficient)来衡量它们的关联程度,常用 r 表示,其分析结果如表2所示。

2. 回归分析

方差分析得到的统计量(F)用来检验回归方程是否显著;差膨胀系数(VIF)为衡量多元线性回归模型中复共线性严重程度的一种度量,它表示回归系数估计量的方差与假

表2 各研究变量的相关性分析结果

变量	r				
	辱虐管理行为	感知合作能力	感知创新能力	感知公平能力	员工绩效水平
辱虐管理行为	1.000				
感知合作能力	-0.620***	1.000			
感知创新能力	-0.628***	0.673***	1.000		
感知公平能力	-0.617***	0.773***	0.635***	1.000	
员工绩效水平	-0.673***	0.842***	0.762***	0.801***	1.000

注:***代表在1%的水平上显著。

设自变量间非线性相关时方差相比的比值。以辱虐管理行为作为自变量、员工绩效水平作为因变量进行回归分析; F 值为171.76,代表其在1%的水平上显著,非标准化系数为-0.643;在变量共线性表现上, VIF 值为1,小于10,表示模型没有出现多重共线性问题。

以辱虐管理行为作为自变量、安全氛围感知能力及其各维度作为因变量进行回归分析; F 值分别为191.157,129.416,134.746和127.476,均在1%的水平上显著,非标准化系数分别为-0.732,-0.729,-0.666和-0.800;在变量共线性表现上, VIF 值为1,小于10,表示模型没有出现多重共线性问题。

以安全氛围感知能力各维度作为自变量、员工绩效水平作为因变量进行回归分析; F 值为94.109,在1%的水平上显著,非标准化系数分别为0.339,0.267和0.214;在变量共线性表现上, VIF 值分别为2.882,1.944和2.638,均小于10,表示模型没有出现多重

共线性问题。

3. 安全氛围感知能力的中介作用

经分层回归对调查样本的年龄、性别、学历等人口学变量进行控制,拟合优度(R^2)是度量拟合优度的统计量,其最大值为1, R^2 的值越接近1,说明回归直线对观测值的拟合程度越好;反之则说明回归直线对观测值的拟合程度越差。本研究中 R^2 值为0.821,故排除了人口学变量对于研究的影响。为了实现模型的分析,笔者将辱虐管理行为作为自变量(X)、安全氛围感知能力(M)及其分维度(感知合作、感知创新和感知公平)作为中介变量($M1$ 、 $M2$ 和 $M3$)、员工绩效水平作为因变量(Y)进行中介效应分析,根据BOOTSTRAP检验步骤,将置信区间的阈值设为95%,利用SPSS插件PROCESS宏中的MODEL4进行分析,相关指标 a 、 b 、 c 分别对应式(1)~式(3)中的影响系数,BootSE为间接效应标准误,95%BootCI为置信区间, c' 为直接效应,检验结果如表3所示。

表3 中介效应检验汇总结果

模型	c	a	b	$a \cdot b$	Boot SE	95% Boot CI	c'	效应比/%
$X-M-Y$	-0.627***	-0.716***	0.748***	-0.534***	0.051	[-0.437,-0.637]	-0.092*	85.130
$X-M1-Y$	-0.627***	-0.706***	0.334***	-0.236***	0.040	[-0.162,-0.321]	-0.093*	37.630
$X-M2-Y$	-0.627***	-0.663***	0.231***	-0.153***	0.035	[-0.089,-0.228]	-0.093*	24.450
$X-M3-Y$	-0.627***	-0.781***	0.185***	-0.145***	0.042	[-0.065,-0.232]	-0.093*	23.050

注:***代表在1%的水平上显著。

由表 3 中 $X-M-Y$ 模型可知, $a = -0.716^{***}$, $b = 0.748^{***}$, 其结果分别验证了前文提出的假设 H1 和 H2, M 的中介效应占比通过 ab/c 算式进行计算, 值为 85.13%, 也就是说, 安全氛围感知能力的中介效应由 3 条中介链所构成: 第一条中介链为辱虐管理行为 - 感知合作 - 员工绩效水平, 中介效应占比为 37.63%; 第二条中介链为辱虐管理行为 - 感知创新 - 员工绩效水平, 中介效应占比为 24.45%; 第三条中介链为辱虐管理行为 - 感知公平 - 员工绩效水平, 中介效应占比为 23.05%, 故假设 H2a、H2b、H2c、H3a、H3b、H3c 均得到了验证。分析结果表明, 安全氛围感知能力对辱虐管理行为与员工绩效水平的影响关系起到部分中介作用。RFT 认为, 领导的同一种行为方式会激发员工不同的调节焦点, 也可能会同时使促进焦点和防御焦点这两种类型的调节焦点都处于较高水平, 并且个体处于不同调节焦点时做出的行为反应有所不同。本研究中的感知合作能力、感知创新能力和感知公平能力这 3 个分维度的研究结果也验证了以上相关理论。

四、结 语

本研究采用理论模型、问卷调查和实证研究的方法, 通过探索建筑施工企业辱虐管理行为对员工绩效水平的影响, 并引入安全氛围感知能力为中介变量构建研究模型, 旨在能更全面地探讨建筑施工企业辱虐管理行为对员工绩效水平的影响路径。研究结果表明, 辱虐管理行为会对员工绩效水平及安全氛围感知能力产生负面影响, 而安全氛围感知能力及分维度在辱虐管理行为与员工绩效水平间起到部分中介作用。

根据研究成果得出如下启示。
首先, 员工对企业的安全氛围感知能力应该引起组织的重视。经济发展方式的转变和国家政策的调整使得建筑行业发展的稳定性出现波动, 因此对于员工安全氛围感知能力的培养刻不容缓。作为一种关键性的资

源, 安全氛围感知能力对于其他资源能够起到管理和调整的作用, 较高程度的安全氛围感知能力能够有效促进个体提升工作绩效水平。

其次, 企业应采取措施帮助管理者和员工建立起对辱虐管理行为的清晰认知, 个体的心理资源会在安全氛围感知能力的影响下向积极情感、积极行为进行转化, 从而正确对待辱虐管理行为, 促进工作绩效的正向发展。对于管理者而言, 除了树立对辱虐管理行为的正确认知, 还应加强其自身的行为规范; 对于员工而言, 应注重对心理感知层面的考察, 企业应综合考虑培训和工作环节, 在职业的全过程为员工提供心理完善课程, 系统性地提升员工的安全氛围感知能力。

最后, 考虑到员工对工作中感知合作能力、感知创新能力和感知公平能力等方面的需求, 企业应设定与员工价值追求相匹配的工作目标, 满足员工对于自身价值和工作价值的认同需求, 营造轻松和谐的知识共享氛围, 完善沟通交流机制, 确保上下级间的沟通及反馈渠道顺畅可行。

参考文献:

[1] VALLE M, KACMAR K M, ZIVNUSKA S, et al. Abusive supervision, leader-member exchange, and moral disengagement: a moderated-mediation model of organizational deviance[J]. The journal of social psychology, 2019, 159(3): 299 - 312.

[2] BARNES C M, LUCIANETTI L, BHAVE D P, et al. “You wouldn’t like me when I’m sleepy”: leaders’ sleep, daily abusive supervision, and work unit engagement [J]. Academy of management journal, 2015, 58(5): 1419 - 1437.

[3] FORRESTER J, DARDEN T R, DIMOTAKIS N, et al. Abusive supervision and anxiety: effects of stability and change [J]. Academy of management annual meeting proceedings, 2016 (1): 14964.

[4] 杨春江, 陈亚硕. 认知 - 动机 - 关系理论视角下辱虐管理对员工留职的作用机制研究[J].

- 管理学报,2022,19(5):676-686.
- [5] 李丽红,申佐飞.动态能力对 PPP 项目绩效的作用机制研究[J].沈阳建筑大学学报(社会科学版),2019,21(1):51-55.
- [6] JIANG W,WANG L,LIN H. The role of cognitive processes and individual differences in the relationship between abusive supervision and employee career satisfaction[J]. *Personality & individual differences*,2016(99):155-160.
- [7] PRADHAN S,JENA L K. Effect of abusive supervision on employee's intention to quit and the neutralizing role of meaningful work in Indian IT organizations[J]. *International journal of organizational analysis*,2017,25(5):825-838.
- [8] HON A H,LU L. When will the trickle-down effect of abusive supervision be alleviated? The moderating roles of power distance and traditional cultures [J]. *Cornell hospitality quarterly*,2016,57(4):421-433.
- [9] 董卫飞,赵红梅. 辱虐管理对新生代员工沉默行为影响的实证研究[J]. 南京工程学院学报(社会科学版),2022,22(1):84-90.
- [10] JIANG W, AN Y, WANG L. Newcomers' reaction to the abusive supervision toward peers during organizational socialization [J]. *Journal of vocational behavior*,2021(128):103586.
- [11] 朱金强,李海. 辱虐管理对建言影响的曲线效应:价值观和性别的调节作用[J]. 心理科学,2018(4):942-948.
- [12] 马君,张锐. 不打不成器:挖掘辱虐管理的正效应、负效应和净效应[J]. 管理工程学报,2021(2):26-35.
- [13] XIAO Z R,WANG Y. Will abusive supervision promote subordinates' voluntary learning behavior? [J]. *Behavioral sciences*,2022,12(9):317.
- [14] VELEZ M J, NEVES P. The relationship between abusive supervision, distributive justice and job satisfaction; a substitutes for leadership approach[J]. *Revue europeenne de psychologie appliquee*,2017,67(4):187-198.
- [15] 温忠麟,张雷,侯杰泰,等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报,2004(5):614-620.

Research on the Influence of Abusive Management on Employee Performance In Construction Enterprises

LIU Ming, WANG Shunxing

(School of Management Engineering, Qingdao University of Technology, Qingdao 266500, China)

Abstract: Based on the resource conservation theory, Bootstrap method of mediating effect test was applied to investigate the effect of abusive management on employee performance through a questionnaire survey of employees in construction companies, using perception of safety climate as a mediating variable. It was found that: there was a significant negative effect of abusive management on employee performance; perception of safety climate mediated between abusive management and employee performance, while three dimensions of perceived cooperation, perceived innovation and perceived fairness all had positive effects on employee performance. Based on the empirical results, suggestions for improving employee performance levels are proposed at both manager and employee levels.

Key words: abusive supervision; employee performance; security perception; bootstrap method

(责任编辑:徐聿聪 英文审校:林 昊)