DOI 编码：10.3969/j.issn.1672-884x.2019.09.007

知识型员工表达抑制对创造力的影响机制

张兰霞[1] 宋嘉艺[1] 杨舒婷[1] 张靓婷[2]

（1. 东北大学工商管理学院；2. 海南大学管理学院）

摘要：基于 23 家企业的 281 名知识型员工的问卷调查数据，运用多层次线性模型，探讨了工作-家庭冲突和家庭-工作冲突在知识型员工工作表达抑制与创造力间，以及知识型员工家庭表达抑制与创造力之间的传导机制，并分析了组织创新氛围的调节作用。研究结果表明，知识型员工的工作表达抑制和家庭表达抑制均会对其创造力产生显著负向影响；工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别在工作表达抑制与创造力间和家庭表达抑制与创造力之间起中介作用；组织创新氛围分别调节了知识型员工工作表达抑制通过工作-家庭冲突影响创造力，以及知识型员工家庭表达抑制通过家庭-工作冲突影响创造力的中介作用。

关键词：知识型员工；表达抑制；创造力；工作-家庭冲突；组织创新氛围

中图法分类号：C93 **文献标志码：**A **文章编号：**1672-884X(2019)09-1332-12

Impact Mechanism of Expressive Suppression on Creativity
——A Cross-Level Moderated Dual-Pathway Mediation Model

ZHANG Lanxia[1] SONG Jiayi[1] YANG Shuting[1] ZHANG Liangting[2]

(1. Northeastern University, Shenyang, China; 2. Hainan University, Haikou, China)

Abstract: Based on the data of survey from 281 knowledge workers in 23 firms, this paper discusses the transmission mechanism of work-family conflict and family-work conflict between the knowledge staff'work expressive suppression and creativity as well as family expressive suppression and creativity, and suggests the moderating role of organizational innovation atmosphere through using multilevel linear analyze. The results show that, both work expressive suppression and family expressive suppression on the knowledge staff will have significant negative effect on their creativity; work-family conflict and family-work conflict respectively mediates the relationship between work expressive suppression and creativity as well as family expressive suppression and creativity; organizational innovation atmosphere moderates the mediation role of work-family conflict through which work expressive suppression makes an effect on creativity, and alsomoderates the mediation role of family-work conflict through which family expressive suppression impacts on creativity.

Key words: knowledge workers; expressive suppression; work family conflict; organizational climates for innovation; creativity

1 研究背景

创造力通常被界定为员工针对工作和组织提出的新颖而有用的想法。为适应不断变化且日益激烈的竞争环境，越来越多的企业将创造力视为推动自身持续发展的动力[1]。鉴于此，知识型员工作为创造力的重要载体备受关注，如何激发知识型员工的创造力也一直是企业界和学术界关注的热点问题。

在过去 30 余年中，学者们对员工创造力的影响因素进行了大量研究，取得了较为丰富的研究成果。但需要指出的是，在对有关文献

收稿日期：2019-02-26

基金项目：国家自然科学基金资助项目(71672031)；辽宁省社会科学基金资助项目(L18BGL033)

进行梳理后不难发现,已有研究大多关注的是能够影响员工创造力的积极因素,尽管有少量文献探讨了诸如工作不安全感、辱虐管理等对员工创造力产生的负向影响,但从总体而言,这方面的文献仍不多见。事实上,那些能够对员工创造力产生负向影响的因素如果得不到妥善管理,员工创造力的提升也会大打折扣。鉴于此,本研究试图进一步探讨知识型员工创造力的负向影响因素,以丰富创造力的有关研究成果。

近年来,情绪对创造力的影响受到了学者们的关注[2]。GROSS[3]发现,情绪与情绪调节具有同时性,即情绪调节伴随情绪发生的全过程,情绪发生过程就是情绪调节过程。在情绪发生的整个过程中,个体会采取多种策略进行情绪调节,表达抑制是最常用也是最有价值的情绪调节策略。表达抑制虽然能够降低消极的情绪体验和行为表达,但同时也会在压抑自身真实情感的过程中消耗有限的个体资源。资源保存理论指出,当个体感知到自身资源面临损耗的风险时,便会产生资源保护的行为动机(如减少对其他活动的资源投入、回避风险和挑战、降低主动性行为等)[4]。创造力作为创新行为的想法产生阶段,本质上具有一定的风险性和不确定性[5]。由此,当个体因表达抑制而面临资源损耗时,便会出于资源保护的目的而减少参与创新行为的动机和意愿。基于此,本研究将探讨知识型员工表达抑制对其创造力的影响。

面对动态变化的压力情境,个体往往会通过资源的替代和转移来防范资源的损失[6]。当个体在某一领域中面临资源损耗时,便会从其他领域中调用资源以降低资源压力[7]。这将进一步导致资源分配的不均,从而引发不同领域间的角色冲突,并且这种角色冲突可能会表现为行为模式上的冲突[8]。具体而言,当个体在工作领域因工作要求、组织氛围等产生表达抑制时,通常会表现为冷静、沉着,较少显现真实的情绪表达,而当其回到家庭中,因家庭角色的需要,个体应与配偶、子女等进行积极地情绪表达与互动,这就导致了个体在工作领域和家庭领域行为模式上的不一致,造成工作-家庭冲突。同理,受个体特质、情境因素的影响,个体在家庭领域也会出现表达抑制,但在其进入工作领域后,因需要与主管、同事积极互动,也会导致个体在家庭领域和工作领域行为模式上的不一致,形成家庭-工作冲突[9]。由此,本研究推断,知识型员工的工作表达抑制(或家庭表达抑制)可能导致其工作-家庭冲突或家庭-工作冲突。

通俗而言,所谓工作-家庭冲突就是工作干扰家庭,即工作通过对个体时间、精力等资源的占用来干扰家庭活动。BRUCK 等[10]认为,人们会把工作-家庭冲突归因于来自工作领域的压力因素,这些压力因素会对工作领域的变量产生负向影响。创造力作为工作领域中的一个重要变量,可能会受到工作-家庭冲突的影响。所谓家庭-工作冲突就是家庭干扰工作,即家庭通过对个体时间、精力等的占用来干扰工作事务。由此可见,个体的工作-家庭冲突和家庭-工作冲突均可能对创造力产生影响。鉴于此,本研究将工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别作为工作表达抑制与创造力间、家庭表达抑制与创造力间的中介变量,进一步探究表达抑制对创造力的影响机制。

情境力量理论认为,组织中的情境因素会对员工的心理和行为产生重要的影响。相对于“弱”情境而言,“强”情境更容易使员工行为按照组织期望的方向共同趋近[11]。组织创新氛围作为重要的组织情境因素[12],通过向员工提供创新所需要的资源和帮助,减少工作-家庭冲突对员工造成的资源损耗程度,从而削弱其对创造力的影响。由此可推断,组织创新氛围可能在知识型员工工作-家庭冲突影响创造力间起到调节作用。由此,本研究将组织创新氛围作为知识型员工工作-家庭冲突与创造力之间的调节变量,以探寻其发挥作用的边界条件。

2　理论基础与研究假设

2.1　知识型员工表达抑制与创造力

所谓表达抑制,就是通过改变行为来对个体的情绪进行调节,即在情绪已经唤起但尚未表达或正要表达时,通过调动自身的控制能力,对情绪的表达进行抑制。表达抑制既可以发生在工作领域,也可以发生在家庭领域。由此,本研究将发生在工作领域中的表达抑制称为工作表达抑制,将发生在家庭领域中的表达抑制称为家庭表达抑制。当人们采用表达抑制进行情绪调节时,通常需要调动自身的控制能力抑制真实情绪的流露,而在自我控制的过程中会消耗有限的个体资源。有研究表明,个体资源能够拓宽认知思维[13],帮助个体迅速地捕捉事物之间的联系[14],从而有利于创新想法的产生。

个体资源有以下两种类型：①能量型资源，如个体的动机、心理、情感等；②条件型资源，如来自朋友、家人、上司的支持、沟通、信任等[15]。鉴于此，本研究将从能量型资源和条件型资源两方面来阐释知识型员工工作表达抑制和家庭表达抑制对创造力的影响。

首先，情绪资源是重要的能量型资源。表达抑制使个体的情绪体验与表达不一致会导致个体的情绪失调，最终造成个体情绪资源的耗竭[16]。情绪耗竭会增强个体对事物的消极认知，影响个体对相关信息的加工能力，进而阻碍个体创造力的有效发挥[17]。由此，无论是工作表达抑制还是家庭表达抑制均会通过消耗个体情绪资源因而不利于创造力的产生。其次，领导、同事和家人的支持属于重要的条件型资源。一般而言，采用表达抑制策略的个体很少同他人分享和吐露真实感受，使其难以有效地获得创造力所需的情感与工具支持等条件型资源[18]。基于此，知识型员工的工作表达抑制会限制个体与其直接领导和同事间的有效沟通，进而无法获得领导与同事的信任与理解，降低了领导与同事向其提供支持与帮助的可能，因此，阻碍创造力的产生。知识型员工的家庭表达抑制也会使其无法与家人朋友建立亲密的互动关系，因而无法及时获得对方的有效反馈，导致由于缺乏必要的情感理解和任务分担而削弱其创造力。由此，提出以下假设：

假设1a　知识型员工工作表达抑制对其创造力具有负向影响。

假设1b　知识型员工家庭表达抑制对其创造力具有负向影响。

2.2　工作-家庭冲突的中介作用

工作-家庭冲突是因工作与家庭角色无法兼容而产生的一种角色间冲突[19]。工作-家庭冲突包括两个方向的冲突：一个是因来自工作的需求干扰了家庭责任的履行而形成的工作-家庭冲突；另一个是因来自家庭的需求干扰了工作进程安排而形成的家庭-工作冲突。AMSTAD等[20]的研究发现，不同方向的工作-家庭冲突的影响因素不尽相同。其中，工作-家庭冲突更容易受到工作领域相关因素的影响，而家庭-工作冲突则容易受到家庭领域相关因素的作用。据此，本研究将区分出工作表达抑制通过工作-家庭冲突影响创造力的工作领域路径，以及家庭表达抑制通过家庭-工作冲突影响创造力的家庭领域路径。在此基础上，分别探讨工作-家庭冲突和家庭-工作冲突的间接效应。

首先，依据资源保存理论，当个体感知到自己在某一领域中的资源面临损耗的风险时，便会重新分配领域间的资源投入，从而减缓因资源不足而产生的压力感[21]。具体而言，采用工作表达抑制进行情绪调节的个体因调动自我控制能力压抑真实情感表达而消耗了有限的个体资源。为减轻资源需求压力，个体会倾向于使用本应分配给家庭领域的相应资源，从而导致工作-家庭冲突的发生。同样，采用家庭表达抑制进行情绪调节的个体会消耗其在家庭领域中可使用的资源。为弥补资源损耗，个体往往会占用工作领域中的部分资源对其进行补偿，从而引发家庭-工作冲突。

其次，个体的情绪体验或行为方式能够在不同领域间产生溢出效应。当个体从工作（或家庭）领域转换到家庭（或工作）领域时，其在工作（或家庭）领域中形成的情感、态度、行为等可能会溢出至家庭（或工作）领域之中，使得两个领域间产生相似性的行为或表现[22]。这就意味着，当知识型员工因工作角色要求在工作领域采取表达抑制时，其通常会因压抑自身的情绪而产生压力。由于这种情绪调节策略并不能完全减弱其压力体验，因而当员工回到家庭领域后，相应的压力也会被带入家庭之中。有研究指出，工作相关压力会干扰个体从事家庭活动的能力，进而引发工作-家庭冲突[23]。工作表达抑制使员工将压力带入家庭领域，抑制员工同父母、子女和配偶等进行积极有效的人际互动和情感交流，从而引发工作-家庭冲突。由此可见，知识型员工的工作表达抑制可能会导致工作-家庭冲突的产生。同样，当知识型员工因自身特质、家庭角色的需求等在家庭领域采取表达抑制后，通常也会压抑自身的情绪而选择不进行情绪表达，当其回到工作领域后，也会带着这种具有压力的情绪体验倾向于表达抑制，从而不利于其与同事、上级、下属进行积极的沟通与交流，进而引发家庭-工作冲突。由此可见，知识型员工的家庭表达抑制可能导致家庭-工作冲突的出现。

此外，赵简等[24]指出，情绪调节策略对工作家庭关系具有影响。其中，表达抑制能够增加工作家庭的双向冲突，即工作-家庭冲突和家庭-工作冲突，减少工作家庭的双向促进，即工作-家庭促进和家庭-工作促进。这也间接地证明了工作表达抑制和家庭表达抑制均是影响工作-家庭冲突和家庭-工作冲突的重要的前因变

量。由此，提出以下假设：

假设 2a　知识型员工工作表达抑制对工作-家庭冲突具有正向影响。

假设 2b　知识型员工家庭表达抑制对家庭-工作冲突具有正向影响。

工作与家庭是人们生活中的两个重要领域，人们生活中的许多方面都不可避免地会受到工作-家庭冲突的影响。创造力作为目前工作领域关注的重点，也势必受到工作-家庭冲突的影响。

知识型员工每天在家庭与工作之间，需要同时满足这两个领域的需要。为此，必须对能够满足两个领域所需的有限资源进行有效分配。有研究表明，当知识型员工将较多的时间、精力、认知等资源用来满足家庭需要时，便形成了家庭对工作的干扰，产生家庭-工作冲突[25]。知识型员工的家庭-工作冲突程度越高，意味着他们投入在家庭领域满足家庭角色需求的资源就越多。在个体资源有限的前提下，知识型员工的家庭角色在时间、精力和认知资源等方面的过多占用，会限制其投入工作领域中所需资源的数量，影响其工作角色所需资源的满足。创造力作为知识型员工工作能力的重要体现，需要其投入大量的时间和精力，占用其较多的认知资源。倘若这些资源被过多地分配到家庭领域，那么知识型员工用于创造力的资源就会减少，进而导致其创造力的减弱。同时，家庭-工作冲突本身也会造成知识型员工在生理或心理上产生各种压力，具体表现为在工作中疲劳、沮丧和易怒等，进而对知识型员工完成工作中的角色需求造成不利影响。同理，当知识型员工将较多的时间、精力、认知等资源用来满足工作需要时，便形成了工作对家庭的干扰，产生工作-家庭冲突。知识型员工的工作-家庭冲突程度越高，就越容易将工作中的行为带入家庭造成对家庭的干扰，而当其再次回到工作领域后，这种干扰也会对其工作造成负面影响。有研究表明，工作-家庭冲突与工作绩效、工作满意度等负相关[26,27]。由此，提出以下假设：

假设 3a　知识型员工工作-家庭冲突对其创造力具有负向影响。

假设 3b　知识型员工家庭-工作冲突对其创造力具有负向影响。

根据上述论证，本研究认为，知识型员工的工作表达抑制能够造成工作-家庭冲突，工作-家庭冲突会对创造力造成负面影响。同样，知识型员工的家庭表达抑制也可能导致家庭-工作冲突，家庭-工作冲突也会对创造力造成负面影响。由此，本研究推测，知识型员工的工作表达抑制通过工作-家庭冲突对创造力产生负面影响；同样，知识型员工的家庭表达抑制会通过家庭-工作冲突对创造力产生负面影响。由此，提出以下假设：

假设 4a　知识型员工工作-家庭冲突在工作表达抑制与创造力之间起到中介作用。

假设 4b　知识型员工家庭-工作冲突在家庭表达抑制与创造力之间起到中介作用。

2.3　组织创新氛围的调节作用

情境力量理论中指出，外部情境因素通过向个体提供重要的情境提示形成一定的情境力量，从而影响其行为倾向、行为方式以及行为结果等的形成与转化。当该情境力量与个体因素的作用方向一致时，便会对行为的形成与转化起到增强作用，而当该情境力量与个体因素的作用方向不一致时，便会对行为的形成与转化起到削弱作用[28]。有研究表明，工作环境、组织氛围、领导风格以及个体感知到的组织支持等都是常见的情境力量。组织创新氛围作为组织氛围中的一种，指的是组织成员对所处工作环境支持创造性活动的知觉描述。组织成员通过感知来自组织对创新活动的支持、鼓励等重要情境提示，增强个体创新的信念和意愿，减少工作-家庭冲突对个体造成的负向影响，促进创新想法的产生[29]。由此，组织创新氛围可能在工作-家庭冲突与创造力间到调节作用。具体而言，在强组织创新氛围情境下，组织成员能够得到更多来自组织对创造性活动的支持和鼓励。这种支持与鼓励能够转化为一种有效的情境资源，弥补员工在工作-家庭冲突经历中的资源损耗，从而削弱工作-家庭冲突对创造力的消极影响；而在弱组织创新氛围情境下的员工，由于缺乏组织对创造性活动的支持而无法从组织情境中获得有效的资源补给，因此，工作-家庭冲突对组织成员造成的负面效应将延续至其行为表现中，从而阻碍其创造力的有效发挥。由此，提出以下假设：

假设 5a　组织创新氛围在知识型员工工作-家庭冲突与创造力的关系中起到跨层次的调节作用，即在强组织创新氛围中，工作-家庭冲突对创造力的负向影响更弱。

假设 5b　组织创新氛围在知识型员工家庭-工作冲突与创造力的关系中起到跨层次的调节作用，即在强组织创新氛围中，家庭-工作

冲突对创造力的负向影响更弱。

根据以上推导过程,组织创新氛围不仅调节工作-家庭冲突和家庭-工作冲突与创造力之间的关系,还调节工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别在工作表达抑制和家庭表达抑制与创造力之间的中介效应。在强组织创新氛围下,知识型员工会感受到来自组织层面对创造性活动的支持、鼓励和物质奖励,这些将极大地激发他们在创造性活动中的投入,使得员工由于工作(或家庭)表达抑制导致的工作-家庭冲突(或家庭-工作冲突)对创造力的影响减弱。而在弱组织创新氛围下,知识型员工感受到的来自组织层面对创造性活动的支持相对较少,使得由于知识型员工工作(或家庭)表达抑制导致的工作-家庭冲突(或家庭-工作冲突)对创造力造成的影响较大。此时,知识型员工可能表现出较弱的创造力水平。由此,提出以下假设:

假设6a 组织创新氛围负向调节知识型员工工作-家庭冲突在工作表达抑制与创造力之间的中介作用,即在强组织创新氛围下,知识型员工的工作-家庭冲突在工作表达抑制与创造力之间所起的中介作用较弱。

假设6b 组织创新氛围负向调节知识型员工家庭-工作冲突在家庭表达抑制与创造力之间的中介作用,即在强组织创新氛围下,知识型员工的家庭-工作冲突在家庭表达抑制与创造力之间起到的中介作用较弱。

本研究的理论模型见图1。

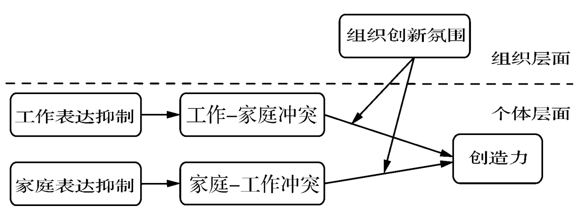

图1 理论模型

3 研究方法

3.1 变量测量

本研究采取Likert量表方法对文中的重要变量进行测量,并运用问卷调查所得数据进行实证检验。

(1)**表达抑制** 该变量的测量采用基于GROSS等[16]开发的情绪调节量表中的表达抑制分量表改编的量表,共8个题项,包括两个维度:①工作表达抑制,4个题项,如"我在工作中不会表露自己的情绪";②家庭表达抑制,4个题项,如"我在家庭中控制自己情绪的方式是不表达它们"。

(2)**工作-家庭冲突** 该变量的测量采用CARLSON等[30]开发的量表,共18个题项,包括两个维度:①工作-家庭冲突,9个题项(1~3、7~9、13~15),如"我的工作时间使我难以分担家庭责任(打扫卫生、做饭、照顾老人或孩子)";②家庭-工作冲突,9个题项(4~6、10~12、16~18),如"为了多些时间与家人共处,我只能放弃一些对职业发展有益的活动"。

(3)**创造力** 该变量的测量采用ZHOU等[31]开发的量表,共10个题项,包括两个维度:①创造性思考,5个题项,如"我会想到既新颖又实用的方法来改善工作绩效";②创造性实践,5个题项,如"我会制定计划来实施创新想法"。

(4)**组织创新氛围** 该变量的测量采用王辉等[32]根据中国本土化管理情境开发的量表,共10个题项,包括3个维度:①工作自主,3个题项,如"我可以自主设定工作进度";②团队协作,3个题项,如"同事间经常就工作中的问题进行交流";③组织激励,4个题项,如"公司对有创新想法的员工会给予奖励和报酬"。

此外,本研究选取的控制变量包括:性别、年龄、学历、婚姻及子女情况、是否有老人需要照顾、每周工作时间。

3.2 样本与程序

鉴于本研究部分测量量表来自于国外文献,在正式调查前先进行了小规模的预测试(30个样本),以确保问卷不存在语意模糊等问题。正式问卷调查始于2018年5月,前后历时近5个月。采取方便抽样方法,对来自北京、辽宁等省市的涵盖高端装备制造、信息、生物医药、节能环保、新材料、新能源等行业的20余家企业中的部分知识型员工进行问卷调查。为便于筛选,本研究将知识型员工的标准界定如下:①拥有本科及以上学历;②具有良好的知识、技能储备和学习能力;③能够运用相应的信息、知识、技能等在所属工作岗位(如管理岗位、技术岗位等)上进行生产、创造和创新性活动。

首先,课题组将调查问卷通过有关网络平台进行在线编辑,形成电子版问卷,并生成问卷的网页链接和二维码;然后,通过微信等即时通讯工具将有关链接和二维码发送给事先已联系好的相关企业的负责人,请其通过企业内部有关部门,在所在企业中随机选取15~20名知识型员工作为调查样本;最后,由课题组向选取的

样本个体发放电子问卷，问卷填写完成后返回课题组指定的电子邮箱。本次调查共收到来自25家企业的321份问卷，其中有效问卷281份（来自23家企业），问卷有效回收率为87.5%。调查样本构成见表1。

表1　样本构成(N=281)

变量	分类	频次	比例/%	变量	分类	频次	比例/%
性别	男	123	43.8	婚姻及子女情况	未婚	80	28.5
	女	158	56.2		已婚，无子女	66	23.5
年龄/岁	≤25	36	12.8		已婚，有子女	122	43.4
	26～35	107	38.1		离异，有子女	11	3.9
	36～45	87	31.0		离异，无子女	2	0.8
	46～55	33	11.7	是否有需要照顾的老人	有	190	67.6
	≥56	18	6.4		没有	91	32.4
学历	大专	76	27.0	每周工作时间/小时	<30	10	3.6
	本科	147	52.3		30～40	62	22.1
	硕士	48	17.1		40～50	135	48.0
	博士	10	3.6		>50	74	26.3

4　数据分析与结果

4.1　信度与效度检验

本研究采用Cronbach's α系数检验问卷信度。结果表明，工作表达抑制的信度为0.932；家庭表达抑制的信度为0.956；工作-家庭冲突的信度为0.974；家庭-工作冲突的信度为0.969；创造力的信度为0.978；组织创新氛围的信度为0.971。各量表的信度系数均大于0.70，因此，各测量量表均具有较高的信度。

本研究使用AMOS软件进行验证性因子分析，考察工作表达抑制、家庭表达抑制、工作-家庭冲突、家庭-工作冲突、创造力、组织创新氛围共6个构念的区分性（见表2）。由表2可知，六因子模型的拟合效果要显著优于其他模型，且各拟合指数均达到了可接受的水平，说明本研究的6个变量具有较好的区分效度。

表2　验证性因子分析结果(N=281)

模型	因子	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	IFI	TLI	CFI	$RMSEA$
1.六因子	W_{fc}、F_{wc}、W_{es}、F_{es}、C、O_{ca}	2 298.184	974	2.360	0	0.924	0.919	0.923	0.070
2.五因子	$W_{es}+F_{es}$、W_{fc}、F_{wc}、C、O_{ca}	2 568.197	979	2.623	270.013***	0.908	0.903	0.908	0.076
3.四因子	$W_{fc}+F_{wc}$、$W_{es}+F_{es}$、C、O_{ca}	2 971.984	983	3.022	673.800***	0.885	0.879	0.885	0.085
4.三因子	$W_{fc}+F_{wc}+W_{es}+F_{es}$、$C$、$O_{ca}$	4 376.089	986	4.438	2 077.905***	0.804	0.794	0.804	0.111
5.二因子	$W_{fc}+F_{wc}+W_{es}+F_{es}+C$、$O_{ca}$	7 346.067	988	7.435	5 047.883***	0.633	0.615	0.632	0.152
6.单因子	$W_{es}+F_{es}+W_{fc}+F_{wc}+C+O_{ca}$	10 548.431	989	10.666	8 250.247***	0.448	0.421	0.447	0.186

注：W_{es}表示工作表达抑制、F_{es}表示家庭表达抑制、W_{fc}表示工作-家庭冲突、F_{wc}表示家庭-工作冲突、C表示创造力、O_{ca}表示组织创新氛围；***表示$p<0.001$，下同。

4.2　聚合检验

由于本研究将组织创新氛围变量视为组织层面的变量，因此，在对该变量进行分析前应进行数据整合。基于此，本研究根据BLIESE[33]提出的聚合检验常用的组内一致性r_{wg}、组内相关性$ICC(1)$和$ICC(2)$ 3个指标来对组织创新氛围进行聚合检验。其中，r_{wg}是用来检验不同的组织成员对同一概念的认知一致性的程度，取值在0～1之间，一般认为该指标大于0.7数据才可进行聚合；$ICC(1)$是用来检验数据在聚合到组织层面之前不同组织间是否具有足够的组间差异，$ICC(1)$值一般较小，多数学者认为$ICC(1)$大于0.1即具有组间差异；$ICC(2)$是用来衡量个体层面的变量聚合成组织层面时组织的平均信度，$ICC(2)$值一般大于0.7才有足够的信度。有关结果表明，组织创新氛围r_{wg}的均值为0.853，中位数为0.874，$ICC(1)$为0.724，$ICC(2)$为0.984，说明组间差异明显。上述所有这些检验结果均表明数据聚合的适合性，因此，可对组织创新氛围进行聚合。

4.3　同源方差检验

鉴于本研究中各量表均是由知识型员工本人填写，使得采集的数据可能存在同源方法偏差。由此，为了判断数据的同源方法偏差是否严重，避免其影响研究的结果，本研究采用Harman单因素检验法检验正式问卷数据的同源方法偏差。本研究运用SPSS 19.0软件对所有题项进行未旋转的因子分析。有关结果显示，第一个因子的累积方差解释率为29.078%，小于40%。由此可见，本研究收集的281份正式调查样本并不存在严重的同源方差问题。

4.4　描述性统计及相关分析

各变量的均值、标准差和相关系数见表3。由表3可知，知识型员工的工作表达抑制、家庭表达抑制、工作-家庭冲突、家庭-工作冲突分别与创造力显著负相关；工作表达抑制与工作-家庭冲突显著正相关；家庭表达抑制与家庭-工作冲突显著正相关。这为后续的研究奠定了基础。

表3　各变量的均值、标准差和相关系数

类别	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
个体层面													
1.性别	1.56	0.50	1										
2.年龄	2.61	1.06	0.040	1									
3.学历	2.97	0.76	−0.070	−0.164**	1								
4.婚姻及子女情况	2.28	1.01	−0.038	0.474**	−0.003	1							
5.是否照顾老人	1.32	0.47	0.028	−0.017	−0.034	−0.050	1						
6.工作时间	2.97	0.79	−0.059	0.068	0.028	−0.003	−0.004	1					
7.工作表达抑制	3.57	0.92	−0.040	0.146*	−0.122*	0.109	0.104	−0.016	1				
8.家庭表达抑制	3.60	1.12	−0.060	0.156**	−0.125*	0.137*	0.023	0.048	0.797**	1			
9.工作-家庭冲突	3.59	0.95	−0.010	0.149*	−0.172**	0.055	0.048	0.084	0.584**	0.604**	1		
10.家庭-工作冲突	3.70	0.88	0.022	0.059	−0.122*	0.041	0.089	0.106	0.567**	0.575**	0.866**	1	
11.创造力	3.33	0.95	0.035	−0.121*	0.030	0.042	0.175**	−0.023	−0.434*	−0.388**	−0.508**	−0.491**	1
组织层面													
组织创新氛围(加总)	3.86	0.86											

注：*、**分别表示 $p<0.05$、$p<0.01$,下同。

4.5　假设检验

本研究的数据类型属于嵌套数据,既包含个体层面变量(如工作表达抑制、家庭表达抑制、工作-家庭冲突,家庭-工作冲突),也包含组织层面变量(如组织创新氛围)。由此,本研究采用多层线性模型(HLM)对研究假设进行检验。由于个体层面的创造力不仅受到个体层面表达抑制、工作-家庭冲突的影响,还会受到来自组织层面组织创新氛围的影响。鉴于此,在对研究假设进行检验前,首先需要对创造力进行零模型检验,以明确其是否具有显著组间差异。零模型检验结果表明,创造力的组间方差显著($\tau_{00}=0.414$,$p<0.01$),通过计算可得该模型的$ICC(1)=0.327$,说明32.7%的变异来自于组间方差,因此,可以进行接下来的假设检验。

4.5.1　直接效应检验

本研究在零模型的基础上加入控制变量后,发现模型的决定系数为$R^2=0.014$。这表示,控制变量只能解释创造力组内方差的1.4%,在Level-1层面还存在其他变量可以解释创造力的组内方差。由此,本研究在此基础上分别加入工作表达抑制、家庭表达抑制、工作-家庭冲突、家庭-工作冲突这4个变量,以检验它们各自对于创造力的影响,检验结果见表4。表4中,由模型1可知,工作表达抑制对创造力具有显著的负向影响($\gamma_{10}=-0.447$,$p<0.001$),因此,假设1a得到支持;由模型2显示,家庭表达抑制对创造力具有显著的负向影响($\gamma_{10}=-0.304$,$p<0.001$),因此,假设1b得到支持。

4.5.2　中介效应检验

本研究采用文献[34]提出的方法验证中介效应,检验结果见表4。表4中,由模型3可知,工作表达抑制对工作-家庭冲突具有显著正向影响($\gamma_{10}=0.587$,$p<0.001$);模型5显示,工作-家庭冲突对创造力具有显著负向影响($\gamma_{10}=-0.484$,$p<0.001$),因此,假设3a得到支持;由模型7可知,当控制工作-家庭冲突后,工作表达抑制对创造力的负向影响减弱($\gamma_{10}=-0.252<-0.447$,$p<0.001$),但依旧显著,而此时工作-家庭冲突对创造力仍有显著负向影响($\gamma_{10}=-0.355$,$p<0.001$)。这表明,工作-家庭冲突在工作表达抑制与创造力之间起部分中介作用,因此,假设4a得到支持;由模型4可知,家庭表达抑制对家庭-工作冲突具有显著正向影响($\gamma_{10}=0.435$,$p<0.001$);由模型6可知,家庭-工作冲突对创造力具有显著负向影响($\gamma_{10}=-0.532$,$p<0.001$),因此,假设3b得到支持。表4中,由模型8还可知,当控制了家庭-工作冲突后,家庭表达抑制对创造力的负向影响减弱($\gamma_{10}=-0.107<-0.304$,$p<0.05$),但依旧显著,而此时家庭-工作冲对创造力的负向影响显著($\gamma_{10}=-0.456$,$p<0.001$)。这表明,家庭-工作冲突在家庭表达抑制与创造力之间起部分中介作用。由此,假设4b得到支持。为进一步证明中介效应的存在,本研究采用文献[35]推荐的Parametric Bootstrap程序,以蒙特卡洛20 000次复制方法估计工作-家庭冲突与家庭-工作冲突的中介效应。有关结果表明,工作-家庭冲突在95%水平下的偏差校正置信区间为[−0.406,−0.143],不包含零,因此,假设4a再次得到支持;家庭-工作冲突在95%水平下的偏差校正置信区间为[−0.342,−0.122],不包含零,因此,假设4b再次得到支持。

表 4　多层线性模型统计分析结果

类别	$X\to Y$		$X\to M$		$M\to Y$		X、$M\to Y$		M、$U\to Y$	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
截距项										
γ_{00}	3.326***	3.327***	3.592***	3.699***	3.325***	3.326***	3.326***	3.327***	2.990***	2.887***
控制变量										
性别	0.058	0.048	0.005	0.102	0.069	0.114	0.055	0.095	0.006	0.030
年龄	−0.125*	−0.149**	0.063	−0.005	−0.114*	−0.156**	−0.100	−0.149	−0.060	−0.090**
学历	0.004	0.002	−0.112	−0.055	−0.035	−0.016	−0.037	−0.023	−0.020	−0.010
婚姻及子女情况	0.149*	0.151*	−0.039	−0.013	0.121*	0.138*	0.135	0.145	0.090	0.089
是否照顾老人	0.442**	0.384*	−0.052	0.065	0.348*	0.378*	0.399*	0.387	0.150	0.165
工作时间	−0.009	0.021	0.109*	0.120*	0.056	0.088	0.034	0.081	0.060	0.080
个体层面变量										
工作表达抑制	−0.447***		0.587***				−0.252***			
家庭表达抑制		−0.304***		0.435***				−0.107*		
工作-家庭冲突					−0.484***		−0.355***		−0.437***	
家庭-工作冲突						−0.532***		−0.456***		−0.512**
组织层面变量										
组织创新氛围									0.264**	0.493*
交互项										
工作-家庭冲突×组织创新氛围									0.159*	
家庭-工作冲突×组织创新氛围										0.163*
方差										
Level-1 残	0.754	0.786	0.772	0.694	0.730	0.727	0.707	0.723	0.706	0.709
截距方差	0.389***	0.388***	0.019	0.218**	0.388***	0.364***	0.359***	0.355***	0.290***	0.297***

注：X 表示表达抑制、M 表示工作-家庭冲突、U 为组织创新氛围、Y 表示创造力。

4.5.3　跨层次的调节效应检验

在分别确认工作-家庭冲突和家庭-工作冲突对创造力的主效应均达到显著性水平、工作-家庭冲突的斜率方差和家庭-工作冲突的斜率方差均通过了显著性检验的前提下，本研究分别将工作-家庭冲突、家庭-工作冲突的斜率作为 Level-2 的结果变量，组织创新氛围作为工作-家庭冲突或家庭-工作冲突斜率的预测因子，进行调节效应的检验。表 4 中，由模型 9 可知，工作-家庭冲突与组织创新氛围的交互作用显著（$\gamma_{11}=0.159$，$p<0.05$），故组织创新氛围在工作-家庭冲突与创造力之间的跨层次调节作用存在，即工作-家庭冲突影响创造力的程度受到了组织创新氛围的负向影响，因此，假设 5a 得到支持；由模型 10 可知，家庭-工作冲突与组织创新氛围的交互作用显著（$\gamma_{11}=0.163$，$p<0.05$），故组织创新氛围在家庭-工作冲突与创造力之间的跨层次调节作用存在，即家庭-工作冲突影响创造力的程度受到了组织创新氛围的负向影响，因此，假设 5b 得到支持。

为更好地呈现调节效应，本研究以平均数加减一个标准差作为基准来区分高/低工作-家庭冲突或家庭-工作冲突和高/低水平组织创新氛围，并分别绘制组织创新氛围在工作-家庭冲突和家庭-工作冲突影响创造力之间起到的调节效应趋势（分别见图 2 和图 3）。由图 2 可知，组织创新氛围并没有改变工作-家庭冲突对创

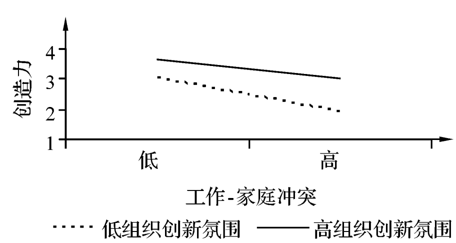

图 2　组织创新氛围对工作-家庭冲突与创造力的跨层次调节作用

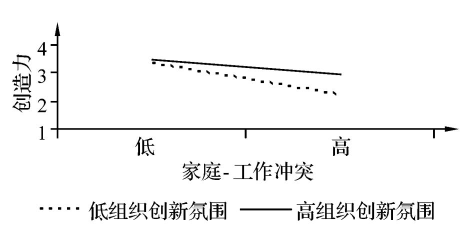

图 3　组织创新氛围对家庭-工作冲突与创造力的跨层次调节作用

造的影响方向，即无论组织的创新氛围是高还是低，创造力都会随着工作-家庭冲突程度的升高而降低，只是降低的幅度不同而已。相对于组织创新氛围水平较低的组织而言，在强组织创新氛围的组织中，工作-家庭冲突对创造力的负向影响较弱。鉴于此，组织创新氛围负向调节工作-家庭冲突和创造力的关系，即组织的组织创新氛围水平越高，工作-家庭冲突对创造力的负向影响越弱。由此，假设 5a 再次得到支持。同样，从图 3 可知，组织创新氛围并没有改变家庭-工作冲突对创造力的影响方向，即无论组织的创新氛围是高还是低，创造力都会随着家庭-工作冲突程度的降低而升高，只是升高的幅度不同而已。相对于组织创新氛围水平较低的组织而言，在强组织创新氛围的组织中，家庭-工作冲突对创造力的负向影响较弱。鉴于此，组织创新氛围负向调节家庭-工作冲突和创造力的关系，即组织的组织创新氛围水平越高，家庭-工作冲突对创造力的负向影响越弱。由此，假设 5b 再次到支持。

4.5.4　跨层次被调节的中介效应检验

本研究采用 Mplus 7.0 软件对被调节的中介效应进行检验。有关结果表明，对于工作路径，在强组织创新氛围的组织中，知识型员工的工作表达抑制通过工作-家庭冲突影响创造力的间接效应不显著($\gamma_1=0.011$，*n. s.*)，在组织创新氛围较弱的组织中，这种间接效应达到显著性水平($\gamma_1=0.307$，$p<0.05$)，两个间接效应的估计结果存在显著性差异($\Delta=0.103$，$p<0.05$)；对于家庭路径，在强组织创新氛围的组织中，知识型员工的家庭表达抑制通过家庭冲突影响创造力的间接效应不显著($\gamma_1=0.009$，*n. s.*)，而在组织创新氛围较低的组织中，这种间接效应达到显著性水平($\gamma_1=0.210$，$p<0.05$)，两个间接效应的估计结果也存在显著性差异($\Delta=0.097$，$p<0.01$)。由此，本研究中被调节的中介作用得到证实。此外，本研究运用参数自助法进行重复抽样(Bootstrap＝5 000)生成间接效应的置信区间以替代 Mplus 7.0 软件在检验时所给出的正态分布的置信区间。在 5 000 次重复抽样模拟的情形下，间接效应所构成系数的估计结果在 95%水平上的置信区间分别为[－0.128，－0.019]和[－0.131，－0.017]，零均不在置信区间之内，因此，被调节的中介作用再次得到验证。组织层面的组织创新氛围对表达抑制通过工作-家庭冲突影响创造力的间接效应的跨层次调节作用分别见图 4 和图 5。

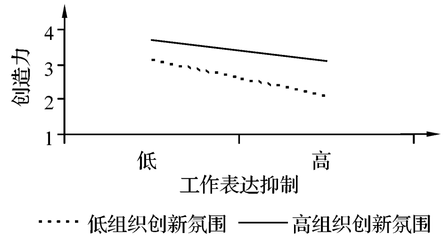

图 4　组织创新氛围对工作表达抑制通过工作-家庭冲突影响创造力的跨层次调节作用

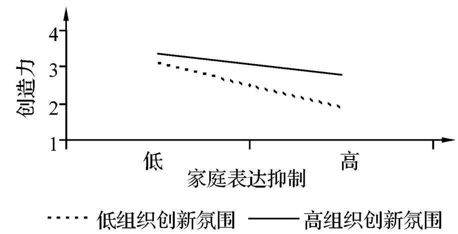

图 5　组织创新氛围对家庭表达抑制通过家庭-工作冲突影响创造力的跨层次调节作用

5　讨论与分析

本研究主要得到以下研究结论：①知识型员工表达抑制对其创造力有显著的负向影响；②知识型员工的工作-家庭冲突在表达抑制与创造力之间起中介作用；③组织创新氛围调节了工作-家庭冲突在知识型员工表达抑制和创造力间的中介作用。具体而言，在强组织创新氛围下，知识型员工的工作表达抑制(或家庭表达抑制)通过工作-家庭冲突(或家庭-工作冲突)对创造力的负向影响较弱；而在弱组织创新氛围下，知识型员工的工作表达抑制(或家庭表达抑制)通过工作-家庭冲突(或家庭-工作冲突)对创造力的负向影响较强。

本研究的理论贡献主要在于：①以往探讨创造力的消极影响因素的研究多关注领导因素或工作特征因素，忽略了个体因素的考察。本研究依据资源保存理论，从个体情绪调节策略的视角考察知识型员工表达抑制对创造力的影响机制，发现知识型员工表达抑制是影响创造力的重要前因变量，从而拓展了知识型员工创造力的前因变量的理论范畴。②以往探讨知识型员工创造力的形成机制的研究多从工作领域路径进行分析，本研究则基于工作-家庭冲突的双向性，将表达抑制进一步划分为工作表达抑制和家庭表达抑制，从而构建了知

识型员工表达抑制影响创造力的工作与家庭双路径模型，揭示了知识型员工的工作-家庭冲突在其工作表达抑制与创造力之间起中介作用，以及知识型员工家庭-工作冲突在其家庭表达抑制和创造力之间起中介作用。该研究发现为解释知识型员工表达抑制对其创造力的作用机制提供了新的理论框架，拓展了目前已有的单一路径机制，也为后续有关研究提供良好的参考和证据。③依据情境力量理论，本研究引入组织创新氛围这一调节变量，从理论上阐明了知识型员工表达抑制通过工作-家庭冲突影响创造力的作用何时发生以及为何发生。有关结果发现，高组织创新氛围能够削弱工作-家庭冲突等带来的负面效应，从而使组织成员共同趋近创新行为，表现出较强的创造力。这一研究结论不仅为情境力量理论提供了实证支持，也进一步丰富了组织创新氛围的情境化探索。

本研究的管理启示在于：①企业应引导知识型员工减少表达抑制，采取更加积极地方式调节自身情绪，营造积极的文化氛围。首先，管理者应提高对知识型员工情绪的关注，有意识地引导他们进行自身情绪管理，使其意识到采取更加积极的方式（如认知重建、情感分享、适度发泄、转移注意等）对个体身心健康、家庭工作和谐与组织发展均更加有益。其次，管理者应重视组织文化建设，通过营造开放的沟通氛围、积极地引导知识型员工减少工作表达抑制（或家庭表达抑制），进而降低工作-家庭冲突，最终使他们在工作中具有更好的创造力。②企业应给予知识型员工必要的组织支持，降低知识型员工的工作-家庭冲突。具体而言，管理者应提高对知识型员工的工作-家庭冲突的关注度，可通过为知识型员工提供家庭支持型的工作氛围，促进知识型员工工作和家庭两种角色的融合。在管理实践中，家庭支持型主管便是能使知识型员工较为直观地感知到组织对家庭支持的载体，对帮助知识型员工实现工作-家庭间的平衡大有裨益[36]。③企业应构建良好的组织创新氛围，提高员工创造力。管理者不应仅关注能够对知识型员工创造力产生影响的个体因素，还要关注诸如组织创新氛围这样的组织因素，以提升知识型员工的创新意识，鼓励他们开展创造性活动，提升他们的创造力，促进企业的可持续发展。

6　研究局限与未来展望

本研究也存在一定的局限性：①数据横截面设计使得研究结果具有一定的共同方法偏差。虽然通过了验证性因子分析，但仍旧不能够完全排除有关影响。未来研究可使用纵向设计来检验因果关系。②样本主要集中在北京和辽宁地区，而且仅以知识型员工为研究对象，数据来源较为单一，研究结论可能缺乏普适性。未来研究可扩大数据的采集区域，将研究对象拓展到普通员工，以增强研究结论的普适性。③仅验证了知识型员工情绪表达抑制对其创造力的影响，未来研究可关注其他情绪调节策略对创造力的影响，丰富情绪调节策略对创造力影响的研究成果。④从员工感知的角度测量的组织创新氛围不一定与实际的组织创新氛围相符，未来研究可进一步开发其他能够准确地测量组织创新氛围的方法。

参　考　文　献

[1] GEORGE J M. Creativity in Organizations[J]. Academy of Management Annals, 2007, 1(1): 439-477.

[2] 李晓巍，刘艳，曾荣，等. 非认知因素对个体创造力的影响[J]. 北京师范大学学报：社会科学版，2015(2)：50-62.

[3] GROSS J J. Antecedent and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1998, 74(1): 224-237.

[4] ITO J K, BROTHERIDGE C M. Resources, Coping Strategies, and Emotional Exhaustion: A Conservation of Resources Perspective [J]. Journal of Vocational Behavior, 2003, 63(3):490-509.

[5] TIERNEY P, FARMER S M. Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance [J]. Academy of Management Journal, 2002, 45(6): 1 137-1 148.

[6] MATTHEWS R A, WINKEL D E, WAYNE J H. A Longitudinal Examination of Role Overload and Work-Family Conflict: The Mediating Role of Interdomain Transitions[J]. Journal of Organizational Behavior, 2014, 35(1):72-91.

[7] HOBFOLL S E. The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory[J]. Ap-

plied Psychology，2001，50(3)：337-421.

[8] 周晓虹. 现代社会心理学：多维视野中的社会行为研究[M]. 上海：上海人民出版社，1997.

[9] O'NEILL O A，ROTHBARD N P. Is Love All You Need? The Effects of Emotional Culture，Suppression，and Work-family Conflict on Firefighter Risk-Taking and Health[J]. Academy of Management Journal，2017，60(1)：78-108.

[10] BRUCK C S，ALLEN T D，SPECTOR P E. The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction：A Finer-Grained Analysis[J]. Journal of Vocational Behavior，2002，60(3)：336-353.

[11] MEYER R D，DALAL R S，HERMIDA R. A Review and Synthesis of Situational Strength in the Organizational Sciences[J]. Journal of Management，2010，36(1)：121-140.

[12] 连欣，杨百寅，马月婷. 组织创新氛围对员工创新行为影响研究[J]. 管理学报，2013，10(7)：985-992.

[13] FREDRICKSON B L. The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions[J]. American Psychologist，2004，359(1 449)：1 367-1 377.

[14] FREDRICKSON B L，BRANIGAN C. Positive Emotions Broaden the Scope of Attention and Thought-Action Repertoires[J]. Cognitive Emotion，2005，19(3)：313-332.

[15] HOBFOL L，STEVAN E. Conservation of Resources：A New Attempt at Conceptualizing Stress.[J]. American Psychologist，1989，44(3)：513-524.

[16] GROSS J J. Emotion Regulation：Affective，Cognitive，and Social Consequences[J]. Psychophysiology，2002，39(3)：281.

[17] HUR W M，MOON T，JUN J K. The Effect of Workplace Incivility on Service Employee Creativity：The Mediating Role of Emotional Exhaustion and Intrinsic Motivation[J]. Journal of Services Marketing，2016，30(3)：302-315.

[18] CHERVONSKY E，HUNT C. Suppression and Expression of Emotion in Social and Interpersonal Outcomes：A Meta-Analysis.[J]. Emotion，2017，17(4)：669-683.

[19] BEUTELL G N J. Sources of Conflict between Work and Family Roles[J]. Academy of Management Review，1985，10(1)：76-88.

[20] AMSTAD F T，MEIER L L，FASEL U，et al. A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain versus Matching-Domain Relations.[J]. Journal of Occupational Health Psychology，2011，16(2)：151-169.

[21] HOBFOLL S E，HALBESLEBEN J，NEVEU J，et al. Conservation of Resources in the Organizational Context：The Reality of Resources and Their Consequences[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior，2018，5(1)：103-128.

[22] DEMEROUTI E，BAKKER A B，SCHAUFELI W B. Spillover and Crossover of Exhaustion and Life Satisfaction among Dual-Earner Parents[J]. Journal of Vocational Behavior，2005，67(2)：266-289.

[23] FERGUSON M. You Cannot Leave It at the Office：Spillover and Crossover of Coworker Incivility[J]. Journal of Organizational Behavior，2012，33(4)：571-588.

[24] 赵简，孙健敏，张西超. 情绪调节策略对工作家庭关系的影响：情绪的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志，2012，20(6)：861-864.

[25] LU L，KAO S F，CHANG T T，et al. Work/Family Demands，Work Flexibility，Work/Family Conflict，and Their Consequences at Work：A National Probability Sample in Taiwan[J]. International Journal of Stress Management，2008，15(1)：1-21.

[26] KARATEPE O M. The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance：The Mediation of Emotional Exhaustion[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management，2013，25(4)：614-634.

[27] DING X，YANG Y，SU D，et al. Can Job Control Ameliorate Work-Family Conflict and Enhance Job Satisfaction among Chinese Registered Nurses：A Mediation Model[J]. International Journal of Occupational Environmental Medicine，2018，9(2)：97-105.

[28] MEYER R D，DALAL R S. Situational Strength as a Means of Conceptualizing Context[J]. Industrial & Organizational Psychology，2010，2(1)：99-102.

[29] SHALLEY C E，GILSON L L，BLUM T C. Matching Creativity Requirements and the Work Environment：Effects on Satisfaction and Intention to Leave[J]. Academy of Management Journal，2000，43(2)：215-223.

[30] CARLSON D S，KACMAR K M，WILLIAMS L J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict[J]. Journal of Vocational Behavior，2000，56(2)：249-276.

[31] ZHOU J，GEORGE J M. When Job Dissatisfaction

Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice? [J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(4):682-696.

[32] 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.

[33] BLIESE P D. Within-Group Agreement, Non-Independence, and Reliability: Implications for Data Aggregation and Analysis [M]//KLEIN K J, KOZLOWSKI S W J. Multilevel Theory and Methods in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 2000: 349-381.

[34] ZHANG Z, ZYPHUR M J, PREACHER K J. Testing Multilevel Mediation Using Hierarchical Linear Models: Problems and Solutions[J]. Organizational Research Methods, 2009, 12(4):695-719.

[35] PREACHER K J, ZYPHUR M J, ZHANG Z. A General Multilevel SEM Framework for Assessing Multilevel Mediation. [J]. Psychol Methods, 2010, 15(3):209-233.

[36] HILL R T, MATTHEWS R A, WALSH B M. The Emergence of Family-Specific Support Constructs: Cross-Level Effects of Family-Supportive Supervision and Family-Supportive Organization Perceptions on Individual Outcomes[J]. Stress and Health, 2016, 32(5): 472-484.

（编辑　郭恺）

通讯作者：张兰霞(1963～)，女，辽宁北镇人。东北大学(沈阳市　110169)工商管理学院教授、博士研究生导师。研究方向为组织行为与人力资源管理。E-mail:lxzhang@mail.neu.edu.cn

（上接第 1331 页）

[20] JAP S D, GANESAN S. Control Mechanisms and the Relationship Life Cycle: Implications for Safeguarding Specific Investments and Developing Commitment[J]. Journal of Marketing Research, 2000, 37(2): 227-245.

[21] DONEY P M, CANNON J P. An Examination of the Nature of Trust in Buyer-Seller Relationships [J]. Journal of Marketing, 1997, 61(4): 35-61.

[22] 董维维，孙骏，庄贵军. 考虑冲突和信任中介作用的破坏性行为对渠道合作的影响研究[J]. 管理学报，2016，13(5): 735-744.

[23] 庄贵军. 营销渠道中的人际关系与跨组织合作关系：概念与模型[J]. 商业经济与管理，2012，243(1): 25-33.

[24] 庄贵军，席酉民. 中国营销渠道中私人关系对渠道权力使用的影响[J]. 管理科学学报，2004，7(6): 52-62.

[25] CAI S H, JUN M, YANG Z L. The Effects of Boundary Spanners' Personal Relationships on Interfirm Collaboration and Conflict: A Study of the Role of Guanxi in China[J]. Journal of Supply Chain Management, 2017, 53(3): 19-40.

[26] CANNON J, PERREAULT JR W D. Buyer-Seller Relationships in Business Markets [J]. Journal of Marketing Research, 1999, 36(11): 439-460.

[27] 张闯，徐佳，杜楠，等. 基于本土文化的营销渠道中私人关系对投机行为的影响研究[J]. 管理学报，2016，13(7): 958-971.

（编辑　刘继宁）

通讯作者：庄贵军(1960～)，男，山东胶南人。西安交通大学(西安市　710049)管理学院教授、博士研究生导师，博士。研究方向为营销渠道、关系营销。E-mail: zhgj@mail.xjtu.edu.cn