

## 【信息经济与管理】

# 自利型领导对员工创新行为的影响： 有调节的中介模型

张苏串,陈立新

(山西大学 经济与管理学院,山西 太原 030006)

**摘要:**基于资源保存理论,构建了一个第二阶段被调节的中介模型,旨在研究自利型领导“如何”影响员工创新行为以及这种影响在“何时”更弱或更强。结果显示:自利型领导负向影响员工创新行为,情绪耗竭在此过程中起着中介作用;工作繁荣负向调节情绪耗竭对员工创新行为的影响,并且负向调节自利型领导通过情绪耗竭影响员工创新行为这一间接效应。

**关键词:**自利型领导;情绪耗竭;工作繁荣;员工创新行为

**中图分类号:**F243      **文章编号:**1673-5420(2021)03-0047-11

为了更好地适应我国经济发展的新常态,企业必须把创新作为持续发展的动力。而员工创新行为是企业创新的源泉<sup>[1]</sup>。作为主要的组织情境因素,领导风格与行为会直接或者间接影响员工创新行为。目前,学术界对什么样的领导行为有助于促进员工创新行为的研究仍处于探索阶段<sup>[2]</sup>。现有研究主要聚焦变革型等积极领导风格对员工创新行为的影响,仅有少量研究探讨了消极领导风格的作用<sup>[3-4]</sup>。但是从商业伦理和领导效能的角度来说,领导行为的“阴暗面”是一个值得进一步探讨的话题。其中,自利型领导作为一个新兴概念,正在成为国内外领导行为研究的焦点<sup>[5]</sup>。该研究尚处于起步阶段,相关理论和实证研究都比较缺乏。

基于此,本研究设计了一个第二阶段被调节的中介模型来探讨自利型领导对员工

收稿日期:2021-01-05      本刊网址:<http://nysk.njupt.edu.cn>

作者简介:张苏串,教授,博士,研究方向:组织行为学与人力资源管理。

基金项目:国家自然科学基金项目“‘脸’‘面’逆求视角下多层次亲组织非伦理行为衍化与后效的纵向追踪研究”(72071124);教育部人文社会科学研究规划基金项目“迈向‘后物质主义’时代的职场精神对企业员工工作满意度的影响机制研究”(18YJA630145);山西省研究生教育创新项目“新时代晋商精神助推山西民营经济健康发展的机制研究”(2020SY064)

创新行为的作用机制。首先,研究表明消极领导负向影响员工创新行为<sup>[6]</sup>。在此基础上,本研究推测自利型领导阻碍员工实施创新行为。其次,本研究基于资源保存理论,认为情绪耗竭是自利型领导影响员工创新行为的中间机制。自利型领导使员工感知到现有资源受到了威胁以及在获取新资源上存在不确定性,从而过度消耗内在资源,引发情绪耗竭。为了避免资源的进一步损耗,员工不愿意实施风险性较高的创新行为。最后,工作繁荣作为一种积极的心理状态,包括学习和活力两个维度。其中,员工可以通过学习来提高实施创新行为的能力,而活力会增强员工实施创新行为的意愿。因此,本研究推测工作繁荣负向调节情绪耗竭影响员工创新行为的过程。

## 一、研究假设

### (一) 自利型领导与员工创新行为

自利型领导是指下属感知到领导者将个人利益置于员工需求与组织目标之上的程度<sup>[7]</sup>。该定义是基于员工感知视角,所以领导者的非自利行为可能会被误认为是故意的自利行为,而领导者故意的自利行为也有可能不会被察觉到<sup>[5]</sup>。已有研究表明自利型领导与员工工作满意度等负向相关,与员工越轨行为等正向相关<sup>[8]</sup>。员工创新行为是指员工在工作中产生创新构想或发现问题解决方案,并努力将之付诸实践的行为<sup>[9]</sup>。研究表明,领导在激发员工创新行为方面起着至关重要的作用<sup>[10]</sup>。故我们推测自利型领导负向影响员工创新行为。具体原因如下:第一,员工会认为,即使他们实施了创新行为,领导者也会将最终的创新成果占为己有<sup>[6]</sup>。这种负面认知将削弱员工在创新过程中的内在动机和创新意愿。而 Liu 等的研究证明,内在动机正向影响员工创新行为<sup>[11]</sup>。第二,Camps 等认为,当面对自利型领导者时,员工会觉得不被重视,会对目前的工作产生不确定感<sup>[7]</sup>。创新行为本身就是一种高不确定性和高风险并存的投资,员工在创新过程中所体验到的不确定感会阻碍他们提出创新想法<sup>[12]</sup>。第三,梁阜等认为员工创新资源的实质是指员工将其他形式的资源转化为创新智力资源<sup>[4]</sup>。当领导者从公共资源中为自己分配更多的资源时,团体所剩的资源就越少,从而会进一步减少员工进行创新所需的实际资源。故本研究提出如下假设:

H1: 自利型领导负向影响员工创新行为。

### (二) 情绪耗竭的中介作用

情绪耗竭是指个体过度使用生理和情绪资源后所产生的疲劳状态<sup>[13]</sup>。根据资源保存理论,当个体资源受到威胁或所投入的时间和精力没有产生相应的资源收益时,内在

资源便会不断被消耗,进而导致压力增大,产生情绪耗竭。已有研究指出管理方式是影响员工情绪耗竭的重要方面<sup>[14]</sup>。自利型领导旨在满足个人利益,这使得员工面临着实际或潜在资源损失的威胁,他们会感到工作没有保障,从而产生工作不安全感<sup>[7]</sup>。而工作不安全感作为一种负面的工作体验,会导致员工产生消极的心理与行为。梁阜等的研究表明工作不安全感会引发员工的情绪耗竭<sup>[4]</sup>。同时,员工对未来资源的积极期许本身就是一种资源<sup>[6]</sup>。自利型领导增加了员工获取未来资源的不确定性,而这种不确定感知会增加员工的焦虑,从而引发情绪耗竭。Camps 等的研究也证实了不确定感知在自利型领导与员工消极情绪之间的中介作用<sup>[7]</sup>。

情绪耗竭的员工处于资源匮乏状态,因此更倾向于采取资源保存策略。而员工保存资源的最好方式是降低其在工作或组织中的内在动机<sup>[15]</sup>。内在动机强调员工对工作的兴趣和热爱,有利于提高员工的工作时间承诺、认知灵活性以及冒险意愿等,从而促进员工创新<sup>[16]</sup>。已有研究证明情绪耗竭可以通过抑制员工的内在动机,进而减少员工创新行为<sup>[17-18]</sup>。因此,当员工遭受情绪耗竭时,便会更加谨慎地处理剩余资源,主动减少自己的付出,而不是实施风险性较大的创新行为。

综上,我们推测情绪耗竭在自利型领导与员工创新行为之间起中介作用。具体而言,自利型领导使得员工面临着资源失衡的困扰,通过降低员工的心理安全感等,导致员工产生情绪耗竭。而遭受情绪耗竭的员工为节省资源,会对自己的行为进行调整,减少创新行为。故本研究提出以下假设:

H2:情绪耗竭在自利型领导与员工创新行为之间起中介作用。

### (三)工作繁荣的调节作用

工作繁荣是指员工在工作中同时体验到“学习”和“活力”的心理状态<sup>[19]</sup>。其中,学习是指员工在工作中获取知识与技能,并在工作中应用,进而建立信心和能力;活力是指员工在工作中富有能量和激情。作为一种积极的主观体验,工作繁荣对员工身心健康具有正向促进作用<sup>[20]</sup>。Porath 等认为工作繁荣可以对消极心理结果如情绪耗竭等,起到缓冲作用<sup>[21]</sup>。

大量研究证实了工作繁荣对员工创新行为的显著促进作用:首先,在工作中学习是员工进行创新行为的基础,它可以增加员工专业知识的积累,增强员工注意组织问题和改善组织现状的能力,提高员工的自我效能感<sup>[22-23]</sup>。其次,作为内在动机水平的一个指标,活力及其包含的积极情绪不仅有利于促进员工参与创新行为的意愿,而且可以通过提高员工的发散性思维和认知灵活性等确保创造性努力的成功<sup>[24-25]</sup>。故我们可以推论,一方面,高工作繁荣的个体更有可能通过各种途径在工作中不断学习,进而产出更

多的新技能与新想法;另一方面,高工作繁荣的个体有更多精力和动力投入到实施创新行为的过程中,从而降低情绪耗竭对员工创新行为的负向影响。综上,本研究提出如下假设:

H3:工作繁荣负向调节情绪耗竭与员工创新行为之间的关系,即工作繁荣水平越高,情绪耗竭对员工创新行为的作用就越弱。

进一步地,本研究提出一个被调节的中介模型,即工作繁荣同样负向调节自利型领导-情绪耗竭-员工创新行为这一中介机制。具体假设如下:

H4:工作繁荣负向调节自利型领导通过情绪耗竭影响员工创新行为的间接效应。当工作繁荣水平越高时,这一间接效应越强。

## 二、研究方法

### (一)被试

本研究对象以山西和内蒙古等地企业员工为主。数据通过以下两种方式获取:第一种是向参与人力资源管理培训课程的企业学员发放问卷,另一种是通过 MBA 向其所在企业的员工发放问卷。数据收集工作通过两次完成,均采取员工自我报告的方式。第 1 次调研主要收集人口统计变量、自利型领导、工作繁荣和情绪耗竭方面的数据;间隔 1 个月后开展第 2 次调研,收集员工创新行为方面的数据。本次调研共发放问卷 575 份,回收 482 份,其中有效问卷 429 份,有效回收率 75.61%。样本数据中,49%为男性,51%为女性;高层、中层、基层管理者分别占 2.8%,9.8%,20%,一般员工占 67.4%;在工作年限方面,不足 2 年的占 19.6%,2~5 年的占 31.9%,5~8 年的占 24%,8 年以上的占 24.5%;71.4%的被调查对象为本科及以上学历。

### (二)研究工具

本研究直接采用现有成熟量表,所有题型均采用 5 点评分法,1~5 表示同意的程度,1 表示“完全不同意”,5 表示“完全同意”。

1.自利型领导:选用 Camps 等<sup>[7]</sup>开发的量表,包括“我的领导只考虑自己,不考虑下属”等 4 个题项。该量表在本研究中的  $\alpha$  系数为 0.942。

2.情绪耗竭:选用李超平和时勘<sup>[26]</sup>编制的量表,包括“下班时,我感觉筋疲力尽”等 5 个题项。该量表在本研究中的  $\alpha$  系数为 0.925。

3.工作繁荣:选用 Porath 等<sup>[21]</sup>开发的量表,包括“在工作中,我进步很大”等 5 个学习维度的题项和“在工作中,我精力充沛”等 5 个活力维度的题项。该量表在本研究中

的  $\alpha$  系数为 0.917。

4.员工创新行为:选用 Scott 和 Bruce<sup>[9]</sup> 开发的量表,包括“我经常提出有创意的点子”等 6 个题项。该量表在本研究中的  $\alpha$  系数为 0.891。

5.控制变量:性别、年龄、岗位和工作年限这些个体差异会对员工创新行为产生影响<sup>[11,18]</sup>;景保峰等认为自利型领导对下属的作用过程可能受到权力距离的影响<sup>[5]</sup>,所以本研究也将这些因素作为控制变量。

### 三、研究结果

#### (一)同源方差分析

本研究数据的采集对象均来自同一主体,所以我们使用 Harman 单因素测试法对数据同源方差进行检验。主成分分析抽取了 4 个因子,其中因子 1 解释了 20.80% 的方差变异,未能解释绝大部分变异量(累计解释 72.15%),这表明本研究中存在数据同源方差但并不严重。

#### (二)验证性因子分析

本研究运用 AMOS21.0 对自利型领导、情绪耗竭、工作繁荣、员工创新行为这 4 个变量进行了验证性因子分析,详见表 1。四因素模型明显优于其他模型的拟合效果,这表明本研究所涉及的 4 个核心变量之间具有良好的区分效度。

表 1 验证因子分析

| 模型    | $\chi^2$  | $df$ | $\chi^2/df$ | GFI   | IFI   | TLI   | CFI   | RMSEA |
|-------|-----------|------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 四因素模型 | 379.442   | 113  | 3.358       | 0.904 | 0.949 | 0.938 | 0.949 | 0.074 |
| 三因素模型 | 669.556   | 116  | 5.772       | 0.842 | 0.894 | 0.875 | 0.894 | 0.106 |
| 二因素模型 | 1 923.504 | 118  | 16.301      | 0.607 | 0.655 | 0.601 | 0.654 | 0.189 |
| 一因素模型 | 3 118.190 | 119  | 26.203      | 0.425 | 0.426 | 0.342 | 0.425 | 0.243 |

注:四因素为自利型领导、情绪耗竭、工作繁荣、创新行为;三因素为自利型领导、情绪耗竭+工作繁荣、创新行为;二因素为自利型领导+情绪耗竭+工作繁荣、创新行为;一因素为自利型领导+情绪耗竭+工作繁荣+创新行为

#### (三)描述性统计

表 2 中给出了控制变量、自利型领导、情绪耗竭、工作繁荣、员工创新行为的平均值、

标准差和相关系数。由表 2 可知,自利型领导与情绪耗竭显著正相关,与员工创新行为显著负相关;情绪耗竭与员工创新行为显著负相关;工作繁荣与员工创新行为显著正相关,这为下文验证研究假设奠定了基础。

表 2 描述性统计分析

|        | 性别     | 年龄       | 岗位       | 工作年限  | 权力距离    | 自利型领导    | 情绪耗竭     | 工作繁荣    | 员工创新行为 | 平均值  | 标准差  |
|--------|--------|----------|----------|-------|---------|----------|----------|---------|--------|------|------|
| 性别     | —      |          |          |       |         |          |          |         |        | 1.51 | 0.50 |
| 年龄     | -0.04  | —        |          |       |         |          |          |         |        | 2.25 | 0.73 |
| 岗位     | 0.09   | -0.24*** | —        |       |         |          |          |         |        | 3.52 | 0.78 |
| 工作年限   | -0.10* | 0.56***  | -0.19*** | —     |         |          |          |         |        | 2.53 | 1.06 |
| 权力距离   | -0.06  | -0.03    | 0.05     | -0.03 | —       |          |          |         |        | 2.32 | 0.76 |
| 自利型领导  | -0.08  | 0.06     | 0.03     | 0.12* | 0.37*** | —        |          |         |        | 2.17 | 0.97 |
| 情绪耗竭   | -0.11* | 0.02     | 0.05     | 0.03  | 0.23*** | 0.48***  | —        |         |        | 2.76 | 0.99 |
| 工作繁荣   | 0.08   | 0.09     | -0.11*   | -0.01 | -0.02   | -0.19*** | -0.32*** | —       |        | 3.72 | 0.70 |
| 员工创新行为 | -0.07  | 0.02     | -0.16*** | 0.02  | 0.01    | -0.14**  | -0.18*** | 0.55*** | —      | 3.58 | 0.67 |

注：\* 表示  $p<0.05$ ，\*\* 表示  $p<0.01$ ，\*\*\* 表示  $p<0.001$ ，下同

(四)假设检验

为了进一步明确变量间的关系,采用多层线性回归法对假设模型进行检验,结果见表 3。

1. 主效应检验。从表 3 的  $M_4$  可知自利型领导对员工创新行为具有显著的负向影响 ( $\beta=-0.12, p<0.001$ ), 故假设 H1 得到支持。
2. 中介效应检验。 $M_2$  显示自利型领导正向影响员工情绪耗竭 ( $\beta=0.466, p<0.001$ )。本研究根据 Baron 和 Kenny<sup>[27]</sup> 的研究进行中介效应检验。 $M_5$  显示情绪耗竭负向影响员工创新行为 ( $\beta=-0.13, p<0.001$ )。在  $M_6$  中, 当自利型领导、情绪耗竭共同纳入回归方程时, 情绪耗竭对员工创新行为有显著影响 ( $\beta=-0.10, p<0.01$ ), 自利型领导的负向作用减小且不显著 ( $\beta=-0.08, p>0.05$ ), 故假设 H2 得到支持。接下来, 我们运用 Mplus7.4, 设置 Bootstrap 重复抽样次数为 5 000, 进行中介效应的进一步检验。运行结果显示, 情绪耗竭在自利型领导与员工创新行为之间的中介效应值为 -0.46, 95% 置信区间为  $[-0.10, -0.01]$ , 不包含 0, 假设 H2 再次得到支持。

3. 调节效应检验。在进行层级回归之前,本研究对情绪耗竭和工作繁荣进行了中心化处理来避免变量间的多重共线问题。 $M_8$ 中,情绪耗竭与工作繁荣的交互项负向影响员工创新行为( $\beta=-0.06,p<0.05$ ),因而假设 H3 得到支持。

表 3 回归分析结果

|               | 情绪耗竭     |           | 员工创新行为    |           |           |          |           |           |
|---------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
|               | $M_1$    | $M_2$     | $M_3$     | $M_4$     | $M_5$     | $M_6$    | $M_7$     | $M_8$     |
| 性别            | -0.19 *  | -0.15     | -0.08     | -0.09     | -0.10     | -0.11    | -0.15 **  | -0.14 **  |
| 年龄            | 0.04     | 0.02      | -0.02     | -0.02     | -0.02     | -0.02    | -0.08     | -0.07     |
| 岗位            | 0.07     | 0.05      | -0.14 *** | -0.14 *** | -0.13 *** | -0.13 ** | -0.10 **  | -0.10 **  |
| 工作年限          | 0.02     | -0.02     | -0.01     | 0.01      | 0.00      | 0.01     | 0.03      | 0.02      |
| 权力距离          | 0.28 *** | 0.07      | 0.01      | 0.07      | 0.05      | 0.08     | 0.02      | 0.04      |
| 自利型领导         |          | 0.47 ***  |           | -0.12 *** |           | -0.08    |           |           |
| 情绪耗竭          |          |           |           |           | -0.13 *** | -0.10 ** | -0.01     | -0.01     |
| 工作繁荣          |          |           |           |           |           |          | 0.53 ***  | 0.54 **   |
| 情绪耗竭×<br>工作繁荣 |          |           |           |           |           |          |           | -0.06 *   |
| $R^2$         | 0.06     | 0.24      | 0.03      | 0.06      | 0.06      | 0.07     | 0.33      | 0.33      |
| $\Delta R^2$  |          | 0.18      |           | 0.03      | 0.03      | 0.02     | 0.26      | 0.01      |
| $F$           | 5.68 *** | 22.15 *** | 2.70 **   | 4.21 ***  | 4.82 ***  | 4.68 *** | 28.91 *** | 26.38 *** |

4. 被调节的中介效应检验。本研究运用 Mplus7.4 检验在员工不同水平的工作繁荣下,情绪耗竭在自利型领导和员工创新行为之间的间接效应以及差异值。如表 4 所示,在高工作繁荣状态下,自利型领导对员工创新行为的间接效应显著(间接效应值为-0.30,95%置信区间为[-0.63,-0.04]);在低工作繁荣状态下,间接效应值减小,但仍显著(间接效应值为-0.17,95%置信区间为[-0.34,-0.02]),两组效应值之间的差异显著(95%置信区间为[0.02,0.29],不包括0),说明了被调节的中介效应显著,故假设 H4 得到支持。

表 4 被调节的中介效应分析表

| 调节变量  | 间接效应  | SE   | LLCI  | ULCI  |
|-------|-------|------|-------|-------|
| 高工作繁荣 | -0.30 | 0.15 | -0.63 | -0.04 |
| 低工作繁荣 | -0.17 | 0.08 | -0.34 | -0.02 |
| 两组差异  | -0.14 | 0.07 | 0.02  | 0.29  |

四、主要研究结论与启示

(一)研究结论

本研究基于资源保存理论,研究了自利型领导对员工创新行为的作用过程,得出如下结论:第一,自利型领导对员工创新行为具有负向影响。这一结论也验证了消极领导负向影响员工创新行为这一观点。第二,情绪耗竭在自利型领导与员工创新行为之间起中介作用。自利型领导作为一种压力源,会对员工情绪资源造成严重损耗,因此员工不会利用自身剩余资源进行风险性和不确定性较高的创新行为。第三,工作繁荣不仅负向调节情绪耗竭与员工创新行为之间的关系,而且负向调节自利型领导通过情绪耗竭影响员工创新行为这一中间机制。工作繁荣水平较高的员工拥有较强的创新能力和创新动力,从而会促进创新行为的发生。

(二)管理启示

首先,自利型领导会导致员工出现情绪低落以及筋疲力尽等一系列消极状态,减少员工创新行为。企业管理者一方面可以通过制度设计,例如建立权力问责制度等,对各级管理者的行为进行监督;另一方面可以通过培训提升各级管理者的综合素质。判断领导行为是否自利取决于员工的主观认知,而研究表明,员工在自己所得的份额是公平的情况下,不在乎领导行为是否自利,从而会缓解自利型领导所带来的消极情绪<sup>[7]</sup>。企业管理者要制定明确的、公开的绩效考核标准和薪酬分配体系,提高员工的分配公平感。其次,员工的消极情绪不利于其实施创新行为,因此企业管理者要对员工的情绪予以高度关注,通过专业心理咨询辅导和团队建设等活动加强对员工的情绪管理,给予其心理疏导,以降低情绪耗竭的程度。最后,工作繁荣作为一种正向工作体验,有利于促进员工创新行为,因此企业管理者应当培养员工的工作繁荣状态。一方面,企业可以通过给员工提供挑战性的工作和信息反馈等措施,使其始终保持不断学习的状态;另一方面,企业应通过营造一种鼓励自主决策、互相尊重的组织氛围来帮助员工在工作中保持

持久的活力和积极的情绪体验。

### (三)研究局限与展望

首先,本研究采用的是员工自我报告数据,后续研究可通过同事、上级领导等多种测量方法收集数据。其次,本研究所用的测量工具虽然均是国外成熟量表,但基于中国情境得出的结论不一定准确,故未来研究需开发本土化量表。再次,本研究在景保峰等<sup>[5]</sup>的研究基础上,在分析自利型领导的作用过程时,将权力距离作为控制变量,未来研究可将其作为调节变量进行深入探讨。最后,本研究的研究层次仅在个体层面,未来研究可构建多层面的自利型领导-员工创新行为的模型,来探讨团队或组织层面的影响。

### 参考文献:

- [1] REN F, ZHANG J. Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior [J]. Creativity Research Journal, 2015(1): 16-23.
- [2] HANG X, BARTOL K M. Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement [J]. Academy of Management Journal, 2010(1): 107-128.
- [3] JAVED B, NAQVI S M M R, KHAN A K, et al. Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of psychological safety [J]. Journal of Management & Organization, 2017(3): 472-472.
- [4] 梁阜,李树文,罗瑾琰.差异化变革型领导对员工创新行为的影响:资源转化视角[J].管理科学, 2018(3): 62-74.
- [5] 景保峰,常涛,王艳子.自利型领导研究前沿综述[J].科技进步与对策, 2016(21): 156-160.
- [6] 刘晓琴.非伦理领导对员工职场创新越轨行为的影响机制研究[J].软科学, 2017(9): 93-96.
- [7] CAMPS J, DECOSTER S, STOUTEN J. My share is fair, so don't care: the moderating role of distributive justice perception of leader's self-serving behaviors [J]. Journal of Personnel Psychology, 2012(1): 49-59.
- [8] DECOSTER S, STOUTEN J M, TRIPP T. Followers' reactions to self-serving leaders: the influence of the organization's budget policy [J]. American Journal of Business, 2014(3/4): 202-222.
- [9] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace [J]. Academy of Management Journal, 1994(3): 580-607.
- [10] MAINEMELIS C, KARK R, EPITROPAKI O. Creative leadership: a multi-context conceptualization

- [J]. *Academy of Management Annals*, 2015(1): 393-482.
- [11] LIU D, JIANG K, SHALLEY C E, et al. Motivational mechanisms of employee creativity: a meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016(137): 236-263.
- [12] MUELLER J S, MELWANI S, GONCALO J A. The bias against creativity: why people desire but reject creative ideas[J]. *Psychological Science*, 2012(1): 13-17.
- [13] MASLACH C, LEITER M P. Early predictors of job burnout and engagement[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008(3): 498-499.
- [14] 席燕平. 辱虐管理对员工离职意愿的影响研究: 情绪耗竭与员工对主管信任的多重中介作用[J]. *技术经济与管理研究*, 2016(12): 51-55.
- [15] WRIGHT T A, CROPANZANO R. Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998(3): 486-493.
- [16] ÖZTURK E B, KARAGONLAR G, EMIRZA S. Relationship between job insecurity and emotional exhaustion: moderating effects of prevention focus and affective organizational commitment[J]. *International Journal of Stress Management*, 2017(3): 247-249.
- [17] 刘晓琴. 非伦理领导与员工创新越轨行为: 多重中介效应分析[J]. *科研管理*, 2019(3): 188-196.
- [18] 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(3): 302-315.
- [19] SPREITZER G, SUTCLIFFE K, DUTTON J, et al. A socially embedded model of thriving at work[J]. *Organization Science*, 2005(5): 537-549.
- [20] VAN DER WALT F. Workplace spirituality, work engagement and thriving at work[J]. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2018(1): 1-10.
- [21] PORATH C, SPREITZER G, GIBSON C, et al. Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2012(2): 250-275.
- [22] CARMELI A, SPREITZER G M. Trust, connectivity, and thriving: implications for innovative behaviors at work[J]. *The Journal of Creative Behavior*, 2009(3): 169-191.
- [23] 吴江秋, 黄培伦, 严丹. 工作繁荣的产生及其对创新绩效的影响: 来自广东省高科技企业的实证研究[J]. *软科学*, 2015(7): 110-113.
- [24] RIAZ S, XU Y, HUSSAIN S. Understanding employee innovative behavior and thriving at work: a Chinese perspective[J]. *Administrative Sciences*, 2018(3): 46-60.
- [25] ABID G. How does thriving matter at workplace[J]. *International Journal of Economics*, 2016(9): 521-527.

- [26] 李超平,时勘.分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J].心理学报,2003(5):677-684.
- [27] BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986(6): 1173-1182.

(责任编辑:范艳芹)

## The influence of self serving leadership on employees' innovation behavior: a moderated mediation model

ZHANG Suchuan, CHEN Lixin

(School of Economics and Management, Shanxi University, Taiyuan 030006, China)

**Abstract:** Based on the resource conservation theory, this paper constructs a mediating model of the second stage moderation, which aims to study how self serving leadership affects employees' innovation behavior and when "this influence is weaker or stronger". The results show that self serving leadership has a negative impact on employees' innovation behavior, and emotional exhaustion plays a mediating role in this process; work prosperity negatively moderates the impact of emotional exhaustion on employees' innovative behavior, and negatively moderates the indirect effect of self serving leadership on employees' innovative behavior through emotional exhaustion.

**Key words:** self serving leadership; emotional exhaustion; work prosperity; employees' innovation behavior