

剥削型领导对团队创新绩效影响的跨层次研究

江浩, 鲁虹

上海理工大学管理学院, 上海

收稿日期: 2024年9月23日; 录用日期: 2024年11月26日; 发布日期: 2024年12月4日

摘要

本文以情感事件理论为基础, 选取知识隐藏作为中介变量, 团队心理安全作为调节变量, 探讨了剥削型领导对团队创新绩效的影响。通过对软件与新材料开发等行业的70个团队领导与287名员工的配对调查发现, 剥削型领导负向影响团队创新绩效。知识隐藏在剥削型领导与团队创新绩效之间发挥部分中介作用。团队心理安全在剥削型领导与团队创新绩效之间起到调节作用。本文补充了剥削型领导与团队创新绩效之间关系的研究, 对企业在实际管理中避免因剥削型领导而造成团队创新绩效的降低起到借鉴作用。

关键词

剥削型领导, 团队创新绩效, 知识隐藏, 团队心理安全

A Cross-Level Study on the Impact of Exploitative Leadership on Team Innovation Performance

Hao Jiang, Hong Lu

Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: Sep. 23rd, 2024; accepted: Nov. 26th, 2024; published: Dec. 4th, 2024

Abstract

Based on the emotional event theory, this article selects knowledge hiding as the mediating variable and team psychological safety as the moderating variable to explore the impact of exploitative leadership on team innovation performance. Through a paired survey of 70 team leaders and 287 employees in software and new material development industries, it was found that exploitative leadership

negatively affects team innovation performance. Knowledge hiding plays a partial mediating role between exploitative leadership and team innovation performance. Team psychological safety plays a moderating role between exploitative leadership and team innovation performance. This article supplements the research on the relationship between exploitative leadership and team innovation performance, which can provide a reference for companies to avoid reducing team innovation performance due to exploitative leadership in their actual management.

Keywords

Exploitative Leadership, Team Innovation Performance, Knowledge Hiding, Team Psychological Safety

Copyright © 2024 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

习总书记提出发展新质生产力来推动高质量发展,其中的关键要素就是创新,尤其是各企业的创新,而企业的创新又取决于作为业务运作单元的团队[1]。领导是整个团队的核心,领导者的管理方式和手段是决定团队目标能否实现以及团队绩效高低的关键因素[1]。随着近年来职场霸凌等领导黑暗面行为激增,负向领导的破坏性引起学者的关注[2]。其中,通过施压、剥削并操纵下属、阻碍下属发展等手段达到自己目的的剥削型领导作为典型的消极领导方式[3],自Schimid等(2019)提出该概念以来就受到学者们的持续研究。现有研究大多对员工的任务绩效[4][5]、服务绩效[6]、反生产行为[7]、创新行为[8][9]等个体层面的影响,还鲜有学者对剥削型领导对团队层面的结果变量所造成的影响进行深入研究。事实上,剥削型领导对于团队层面影响的研究内容对企业来说十分具有现实意义。因此,深入研究剥削型领导对团队创新绩效的影响有助于丰富剥削型领导的研究层次,并且拓展其研究内容。

近年来,通过探究剥削型领导对团队创新绩效的作用机制来提升团队创新绩效,开始受到学者们的关注。已有研究从资源保存视角阐述了剥削型领导对知识隐藏有正向影响[10],但是对于知识隐藏是否会引起后续影响并未进行研究。同时,有研究发现,在变革型领导带领下的团队,其团队创新氛围更强,对团队创新绩效的影响也就更明显。就绩效表现而言,另有研究表明,知识隐藏会对知识的广度、深度和相关度产生负面影响,并对新产品开发的效率造成阻碍。从情感事件理论来看,领导的剥削通过员工的情绪变化使其产生知识隐藏行为,同时,同事之间的知识隐藏造成了团队间的不和谐以及信息缺乏,最后导致团队创新绩效下降。因此,本文从情感事件理论视角分析知识隐藏在剥削型领导与团队创新绩效之间的中介作用,响应了学者对探讨剥削型领导对团队结果变量影响的呼吁[11]。

本文注意到,并非所有团队在面对领导剥削时都会产生同样的反应。高团队心理安全的团队成员之间相互信任与支持,勇于尝试,敢于尝试新想法。从情感事件理论来看,剥削型领导会导致员工产生消极情绪,从而降低团队创新绩效,但是在高团队心理安全的团队中,成员之间擅长合作完成工作,整个团队对于领导的剥削都会有一定的接受度以及抗压能力,能够积极参与到工作中,产生更多创新性工作行为。

综上所述,本文基于情感事件理论,探究剥削型领导对于团队创新绩效的影响机制,以及知识隐藏在其中的中介作用和团队心理安全的调节作用。丰富剥削型领导的研究层次,为企业降低剥削型领导可能带来的消极影响以及提升团队创新绩效提供可能的参考。

2. 理论回顾与研究假设

2.1. 剥削型领导与团队创新绩效

剥削型领导是指领导通过对员工施压、打压、抢夺功劳以及操纵等行为来谋求自身利益的过程[3]。情感事件理论认为,工作中人们的情绪可以由工作中的事件来决定,而因此产生的不同情绪又会决定员工接下来的工作行为及态度。

本文认为,剥削型领导会负向影响团队创新绩效。领导的态度行为是一种比较重要的情感事件,会对员工在工作中的情感以及之后的行为表现产生重要影响[12],恰恰剥削型领导就是一种具有负面影响的领导行为。首先,剥削型领导很容易将团队的工作成果“混淆”为他自己的成果,功劳被抢夺后很容易让团队成员产生不安全感,这种消极的情绪会导致团队成员不愿分享自己的经验[13]和抑制其进行创造性工作的内在动机[14],而团队成员工作意愿的缺失会影响员工的工作积极性以及工作产出,从而导致团队整体绩效的下降。其次,剥削型领导会在分配工作任务时不考虑员工的感受,给员工过大的工作压力并且不给员工发展自身专业技能的机会,过大的压力会增加团队成员的情绪耗竭并影响其创新能力[15],降低完成工作的自信心,从而影响其创新行为[16],团队成员创新行为以及能力的下降很有可能会影响团队的最终创新成果产出。最后,剥削型领导会将团队成员视为达到个人目标的工具,操纵与欺骗下属挑拨团队成员之间的关系。信任是团队创新的重要前提,而剥削型领导则削弱了这种信任,团队成员之间的信任遭到破坏,使得相互协作变得更加困难。而且在遭受剥削后,团队成员会更倾向于关注个人利益而非团队目标,削弱了团队的合作精神。这些消极的环境因素会直接影响团队创新绩效。由以上推论可知,剥削型领导会抑制团队成员的创新意愿、能力与环境,限制团队成员进行协作,不利于团队创新绩效的提高。综上,本文提出以下假设:

H1: 剥削型领导负向影响团队创新绩效。

2.2. 知识隐藏的中介作用

知识隐藏被定义为组织中的个体面对同事的知识请求时故意隐瞒或刻意掩饰的行为,主要包括推脱隐藏和装傻等[17]。知识隐藏普遍存在于组织中,团队成员容易受到领导行为的影响而产生这种行为,且在知识团队中,知识隐藏是一种对知识管理具有破坏性的行为[17],这种行为会抑制团队的知识创新,抑制团队的绩效[18],团队创新绩效和知识有着密不可分的关系,所以对知识管理的破坏很可能会影响团队创新绩效。情感事件理论认为工作事件会引发员工不同的情感反应并且由此产生不同的工作行为。基于此,本文认为剥削型领导会导致员工知识隐藏,而知识隐藏行为又将作为一种情感事件对团队创新绩效产生消极影响。

首先,在领导分配过多工作或者抢夺团队成员成果时,出于对自身与领导之间权力距离的考虑,团队成员在遭受剥削后不能直接对领导进行报复,只能将消极情绪压在心中,后续通过知识隐藏等行为来排解自身压力与消极情绪。而且就算有能力报复领导,团队成员也需要考虑到报复行为带来的后果,如果自己不能接受因报复产生的消极影响,那么团队成员也会选择放弃直接报复,转而采取更加隐蔽的知识隐藏等行为并将责任推给领导来进行间接报复。其次,剥削型领导完全以自己的利益为中心,所实施的私利行为会让员工觉得自身资源遭受到了损失,引发员工的恐惧和不信任,而员工在感受到威胁时,更倾向于保留自己的知识等资源以防止被进一步剥削[19],在自我保护性质的行为中,知识隐藏更加不易被发现,因此团队成员更容易产生知识隐藏行为。

知识隐藏会对团队创新绩效产生负面影响。首先,知识隐藏行为会破坏团队成员之间的信任,导致团队协作效率降低[20],团队协作效率降低就会阻碍团队中的信息传递,由此导致的信息共享缺乏会造成

重复劳动和资源浪费, 进而影响团队的创新能力。其次, 当团队成员意识到知识隐藏行为存在时, 他们的工作积极性和创造力会受到抑制[21], 因为每个人都希望待在一个公平的环境中工作, 当感觉到他人在工作中有所隐瞒而自己却毫无保留时, 会感觉到不公平, 从而产生消极情绪, 这种消极情绪会进一步影响团队成员的积极性以及投入的意愿, 最后影响团队整体的创新绩效。最后, 团队创新依赖于知识的创造和传播, 知识隐藏会抑制新的想法和解决方案的生成[22], 团队成员无法获取必要的信息和经验, 创新过程中的问题难以得到及时解决与沟通, 团队创新产出也会因此减少, 从而降低团队创新绩效。综上, 本文提出以下假设:

H2: 知识隐藏在剥削型领导与团队创新绩效之间起中介作用。

2.3. 团队心理安全的调节作用

团队心理安全是一种团队成员共同认同的信念体系, 它基于成员间彼此信任、相互尊重和互相关心, 这种信念体系认为, 在团队内部进行人际冒险是安全的[23]。在具有高心理安全感的团队里, 成员们相互信任、尊重并关心彼此, 团队文化鼓励错误容忍、求助与反馈、勇于尝试、相互激励以及表达不同意见[24], 在这种团队中, 成员会认为创新行为是被支持的, 成员之间有更高的知识交流的意愿, 并且成员之间的关系会更加融洽, 正是这种心理安全感会使剥削型领导的负面作用得到最大程度的降低, 从而减少对团队创新绩效的影响。首先, 剥削型领导所导致的消极情绪会在团队成员的鼓励与开解中得到缓解, 由此产生的创造性工作内在动机不足情况也会得到改善, 从而使团队的创新绩效不容易受到剥削型领导的影响。此外, 高度的心理安全感显著减少了团队内部的人际风险, 有效消除了团队成员对于失败可能导致的在团队中地位下降及声誉受损的担忧, 而这些成员间的积极行为正是激发团队创造力的重要因素[25], 即使领导不给团队成员发展的机会, 他们也会采取一些富有创新的想法来实现自我进步, 因为试错在团队中是被允许的, 他们会以更加积极与新颖的想法与技术去完成工作, 避免因领导的剥削而影响团队创新绩效。最后, 在面对剥削型领导可能破坏团队成员间关系的情况下, 高水平的团队心理安全如同粘合剂, 能够有效填补成员间的裂痕, 增强他们之间的信任基础, 并巩固团队合作精神。这种氛围促使团队成员协作更为顺畅高效, 从而显著改善整个团队的工作环境。综上, 本文提出以下假设:

H3: 团队心理安全在剥削型领导与团队创新绩效之间起到调节作用, 团队心理安全程度越高, 剥削型领导对团队创新绩效的消极影响越小。

所以本文构建如下(见图 1)模型。

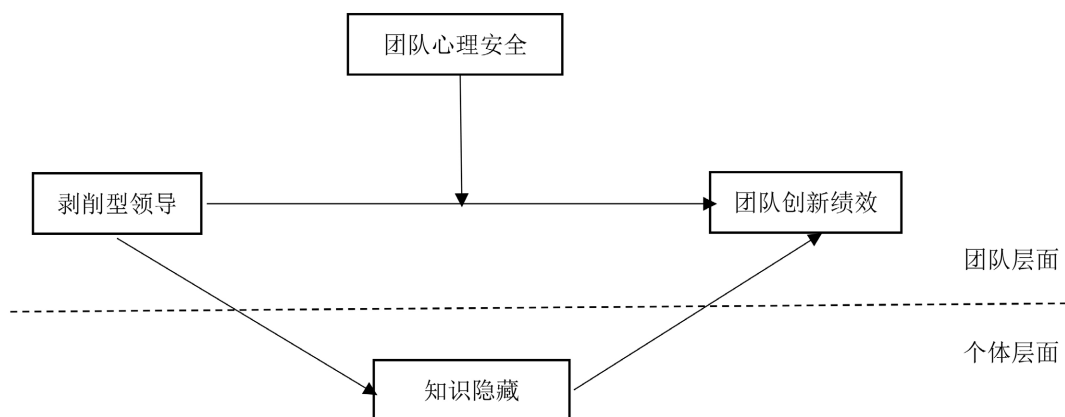


Figure 1. Theoretical model
图 1. 理论模型

3. 研究设计

3.1. 数据收集

本研究选取了来自上海与杭州地区的软件开发、新材料开发等知识密集型行业 70 个团队的 70 位领导与 287 位成员进行调查, 采取线上和线下调查相结合的方式进行数据收集。团队领导主要对团队创新绩效进行评价, 团队成员对剥削型领导、知识隐藏、团队心理安全进行评价。共收回团队领导问卷 70 份, 团队成员问卷 300 份, 剔除无效问卷后保留有效团队领导问卷 70 份, 有效团队成员问卷 287 份, 问卷总有效率 95.7%。

统计数据表明, 领导样本中, 男性占 53%, 女性占 47%。年龄 31~40 岁的占 10.5%, 40 岁以上的占 89.5%。本科学历的占 57.9%, 研究生及以上学历占 42.1%。团队内工作时间在 3~5 年的占 5%, 6~9 年的占 35%, 10 年及以上的占 60%。成员样本中, 男性占 49.67%, 女性占 50.33%。年龄 21~30 岁的占 47.67%, 31~40 岁的占 36.67%, 40 岁及以上的占 15.67%。学历专科及以下的占 18%, 本科的占 53.67, 研究生及以上占 28.33%。团队内工作时间在一年以内的占 6.67%, 1~2 年的占 21.33%, 3~5 年的占 34.67%, 6~9 年的占 32%, 10 年及以上的占 5.33%。

3.2. 变量测量

本研究的变量测量均采用国内外成熟量表, 并运用翻译-回译的方法确保国外量表通俗易懂。全部测量问卷均采用 Likert5 点计分, 1~5 表示从“完全不认同”到“完全认同”。

剥削型领导: 该变量的测量采用 Schmid 等(2019)所编制量表。包括“他/她把员工视为达到个人目标的一种手段”等 15 个题项。此量表 Cronbach's α 系数为 0.950。

知识隐藏: 该变量的测量采用 Connelly 等(2012)所编制量表, 包括“我会装作不知道这项信息”等 12 个题项。此量表 Cronbach's α 系数为 0.947。

团队心理安全: 该变量的测量采用吴志平、陈福添(2001)所编制量表。包括“团队内部彼此信任”等 16 个题项。此量表 Cronbach's α 系数为 0.950。

团队创新绩效: 该变量的测量采用 Lovelace 等(2011)所编制量表。包括“本团队工作的创新程度很高”等 4 个题项。此量表 Cronbach's α 系数为 0.821。

本研究选取性别、年龄、受教育程度、团队内工作时间作为控制变量。

4. 数据分析与假设检验

4.1. 共同方法偏差检验

本研究采用 Harman 单因子检验方法通过方差解释率观察量表是否存在同源偏差, 结果显示在提取特征值为 4 的情况下, 第一个因子的解释率为 36.913 (小于 40%), 所以认为不存在严重的共同方法偏差问题。

4.2. 验证性因子分析

本研究使用 AMOS 28.0 进行验证性因子分析, 根据表 1, 四因子模型($\chi^2/df = 1.289$, TLI = 0.967, IFI = 0.969, CFI = 0.969, RMSEA = 0.032)的拟合度最优, 所以认为各变量有较好区分度。

Table 1. Confirmatory factor analysis

表 1. 验证性因子分析

模型	χ^2/df	TLI	IFI	CFI	RMSEA
M1: F1 + F2 + F3 + F4	4.100	0.648	0.665	0.663	0.104

续表

M2: F1, F2 + F3 + F4	3.862	0.675	0.691	0.690	0.100
M3: F1, F2 + F3, F4	3.683	0.696	0.711	0.710	0.097
M4: F1, F2, F3, F4	1.289	0.967	0.969	0.969	0.032

注: N = 287, F1 = 剥削型领导, F2 = 知识隐藏, F3 = 团队心理安全, F4 = 团队创新绩效。

4.3. 团队层面数据聚合

本文通过检验组内一致性 r_{wg} 、组内相关系数 ICC (1)和 ICC (2)来支持剥削型领导、团队心理安全与团队创新绩效的数据聚合。经计算, 剥削型领导的 $r_{wg} = 0.965$, ICC (1) = 0.192, ICC (2) = 0.813; 团队心理安全的 $r_{wg} = 0.905$, ICC (1) = 0.140, ICC (2) = 0.784; 团队创新绩效的 $r_{wg} = 0.762$, ICC (1) = 0.190, ICC(2) = 0.884 均满足聚合标准。因此, 可以将以上变量的结果聚合到团队层次。

4.4. 描述性统计和相关分析

表 2 显示出各变量的均值、标准差和相关系数。从表 2 中可以看出, 剥削型领导与知识隐藏($r = 0.947$, $p < 0.01$)、团队创新绩效($r = -0.750$, $p < 0.01$)显著相关; 知识隐藏与团队创新绩效($r = -0.766$, $p < 0.01$)显著相关。

Table 2. Mean, standard deviation and correlation matrix of variables

表 2. 变量的均值、标准差和相关矩阵

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
个体层面										
1 性别	1.50	0.501	1							
2 年龄	1.68	0.725	0.074	1						
3 受教育程度	1.70	0.608	0.007	0.024	1					
4 团队内工作时间	3.08	1.007	0.055	0.798**	0.023	1				
5 知识隐藏	3.77	0.988	0.049	-0.013	-0.058	-0.013	1	0.947**		
团队层面										
6 剥削型领导	3.77	0.938	0.060	-0.008	-0.018	-0.013		1		
7 团队心理安全	2.12	0.861	-0.027	-0.013	0.068	0.021	-0.360**	-0.333**	1	
8 团队创新绩效	2.17	0.866	0.013	-0.003	0.092	-0.053	-0.766**	-0.750**	-0.057	1

注: N = 287, **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$ 。

4.5. 假设检验

本文采用层级回归分析方法进行假设检验, 选取性别、年龄、受教育程度和团队内工作时间作为控制变量, 具体回归结果如表 3 所示。

首先进行主效应检验。由表 3 可知, 剥削型领导与团队创新绩效(模型 4, $\beta = -0.754$, $p < 0.01$)显著负相关, 假设 H1 成立。其次进行跨层次中介效应检验。第一步, 对剥削型领导与知识隐藏进行检验(模型 2, $\beta = 0.947$, $p < 0.01$), 表明剥削型领导显著正向影响知识隐藏; 第二步, 在回归检验中同时加入剥削型领导与知识隐藏, 验证其对团队创新绩效的作用(模型 5, $\beta = -0.275$, $p < 0.05$), 表明在考虑知识隐藏的中介作用后, 剥削型领导对团队创新绩效的负向影响仍然显著, 同时, 知识隐藏对团队创新绩效也

有显著的负向影响(模型 5, $\beta = -0.506$, $p < 0.01$), 这说明在剥削型领导与团队创新绩效之间, 知识隐藏起到了部分中介作用, H2 得到支持。最后进行调节效应的检验。本研究先对剥削型领导与团队心理安全进行标准化处理, 把标准化的剥削型领导与团队心理安全的乘积作为交互项。第一步在模型中加入控制变量; 第二步加入剥削型领导与团队心理安全; 第三步再把交互项加入到回归模型中。结果表明, 交互项显著影响团队创新绩效(模型 7, $\beta = -0.102$, $p < 0.01$), 说明团队心理安全调节了剥削型领导与团队创新绩效之间的关系, 由此 H3 得到支持。

Table 3. Hierarchical regression analysis
表 3. 层级回归分析

变量	知识隐藏		团队创新绩效				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
个体层面							
性别	0.050	-0.008	0.013	0.059	0.055	0.057	0.057
年龄	-0.009	-0.011	0.106	0.108	0.102	0.080	0.082
受教育程度	-0.058	-0.040	0.093	0.079	0.058	0.100	0.100
团队内工作时间	-0.008	0.010	-0.140	-0.155	-0.150	-0.127	-0.129
知识隐藏					-0.506**		
团队层面							
剥削型领导		0.947**		-0.754**	-0.275*	-0.869**	-0.902**
团队心理安全						0.348**	-0.395**
剥削型领导 × 团队心理安全							-0.102**
R ²	0.006	0.899	0.016	0.581	0.607	0.688	0.688
调整后 R ²	-0.008	0.898	0.002	0.574	0.599	0.681	0.680
F	0.425	502.091**	1.134	78.080**	72.142**	102.966**	88.021**

注: N = 287, **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$ 。

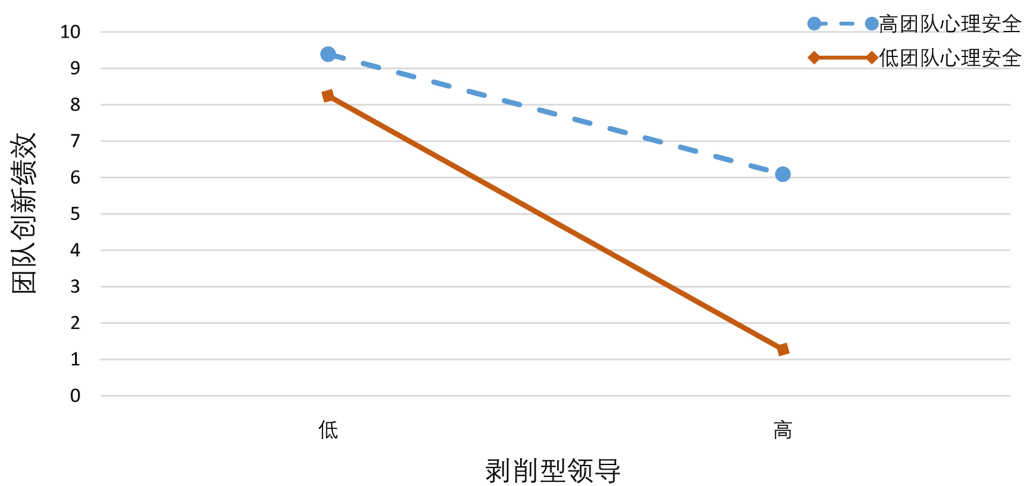


Figure 2. The moderating role of team psychological safety between exploitative leadership and team innovation performance

图 2. 团队心理安全在剥削型领导与团队创新绩效之间的调节作用

为了更加形象表现团队心理安全的调节效应, 本研究绘制了团队心理安全在剥削型领导与团队创新绩效之间的调节作用图(见图 2), 由图 2 可知, 相对于低团队心理安全而言, 高团队心理安全削弱了剥削型领导对于团队创新绩效的负面影响, H3 再次得到支持。

5. 研究结论与讨论

5.1. 研究结论

本研究主要得到以下结论: 1) 剥削型领导以自私自利为特点, 会使团队成员产生消极情绪并且会影响成员之间协作关系, 从而导致团队创新绩效下降。2) 剥削型领导与团队创新绩效之间的作用关系可以通过知识隐藏的部分中介作用实现。3) 团队心理安全调节了剥削型领导与团队创新绩效之间的关系。高团队心理安全的团队中, 员工和团队对于领导的剥削有更高的容忍度和接受度, 从而削弱剥削型领导带来的消极影响。

5.2. 理论贡献

本研究的理论贡献主要在于: 1) 本文基于情感事件理论证实了剥削型领导对团队创新绩效具有负面影响, 领导的自私自利会使团队成员产生抵触情绪并且影响团队成员之间的相互协作, 导致团队创新绩效的下降, 通过跨层次研究丰富了剥削型领导对团队层面影响的内容。2) 揭示了剥削型领导与团队创新绩效的中介过程机制。基于情感事件理论发现知识隐藏在其中发挥了重要作用, 丰富和拓展了知识隐藏的研究成果, 为剥削型领导的影响机制提供了全新视角。3) 本文探究了剥削型领导作用机制的边界条件, 探讨了具有不同程度团队心理安全的团队在面对剥削型领导时的不同反应, 高团队心理安全会削弱来自领导剥削造成的消极影响, 进而降低其对团队创新绩效的负面作用。

5.3. 管理启示

本研究的管理启示: 1) 加强对剥削型领导的重视, 减少其对团队创新绩效的负面影响。在进行管理人员选聘时, 需特别关注其领导风格和个人观念, 尽量排除具有剥削型领导特质的候选人。经常对管理人员进行符合组织文化与价值观念的人际关系及管理行为培训。2) 企业需要重视知识隐藏行为的负面影响。企业可以建立有效的知识共享平台和激励机制, 鼓励员工主动分享自己的知识和经验, 促进团队内部的知识流动和创新。加强员工的团队建设和文化建设, 提高员工的归属感和责任感, 使他们更愿意为团队的利益着想。3) 大力培养团队成员的团队心理安全。鼓励团队成员之间进行开放、诚实和尊重的沟通。通过定期召开团队建设会议、圆桌讨论或匿名反馈机制, 让每个人都能自由表达意见和感受。

5.4. 研究不足与展望

本研究也存在以下局限性: 第一, 剥削型领导的概念与量表都来自国外文化背景, 未来开发出适合中国文化情境的量表可对本文模型进行再次验证。第二, 本文未对知识隐藏进行划分维度来研究, 未来可以通过划分不同维度来进行进一步探究。第三, 本研究中研究的团队所属组织、团队类型和工作内容各不相同, 无法采用统一的客观指标来衡量其团队创新绩效, 只能采取领导主观评价方法, 在未来可以采取更加客观的指标进行衡量。

参考文献

- [1] 袁凌, 蒋镇武. 差异化辱虐管理对团队绩效的影响研究——一个被调节的中介模型[J]. 软科学, 2022, 36(2): 36-42.
- [2] 杨滕晰, 陈万思, 周卿钰, 等. 中国情境下领导力研究知识图谱与演进: 1949-2018 年题名文献计量[J]. 南开管理评论, 2019, 22(4): 80-94.

- [3] Schmid, E.A., Pircher Verdorfer, A. and Peus, C. (2017) Shedding Light on Leaders' Self-Interest: Theory and Measurement of Exploitative Leadership. *Journal of Management*, **45**, 1401-1433. <https://doi.org/10.1177/0149206317707810>
- [4] Moin, M.F., Omar, M.K., Ali, A., Rasheed, M.I. and Abdelmotaleb, M. (2022) A Moderated Mediation Model of Knowledge Hiding. *The Service Industries Journal*, **44**, 378-390. <https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2112180>
- [5] Syed, F., Naseer, S., Akhtar, M.W., Husnain, M. and Kashif, M. (2021) Frogs in Boiling Water: A Moderated-Mediation Model of Exploitative Leadership, Fear of Negative Evaluation and Knowledge Hiding Behaviors. *Journal of Knowledge Management*, **25**, 2067-2087. <https://doi.org/10.1108/jkm-11-2019-0611>
- [6] Wu, L., Sun, Z., Ye, Y., Kwan, H.K. and Yang, M. (2021) The Impact of Exploitative Leadership on Frontline Hospitality Employees' Service Performance: A Social Exchange Perspective. *International Journal of Hospitality Management*, **96**, Article ID: 102954. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102954>
- [7] Guo, L., Luo, J. and Cheng, K. (2023) Exploitative Leadership and Counterproductive Work Behavior: A Discrete Emotions Approach. *Personnel Review*, **53**, 353-374. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2021-0131>
- [8] Wang, Z., Chen, Y., Ren, S., Collins, N., Cai, S. and Rowley, C. (2021) Exploitative Leadership and Employee Innovative Behaviour in China: A Moderated Mediation Framework. *Asia Pacific Business Review*, **29**, 570-587. <https://doi.org/10.1080/13602381.2021.1990588>
- [9] 王智宁, 陈宇航, 叶新风. 剥削型领导对研发人员创新行为的“双刃”效应: 一项经验取样的日志研究[J]. 财经论丛, 2023(3): 93-102.
- [10] Guo, L., Cheng, K. and Luo, J. (2020) The Effect of Exploitative Leadership on Knowledge Hiding: A Conservation of Resources Perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, **42**, 83-98. <https://doi.org/10.1108/loj-03-2020-0085>
- [11] 芮林义, 杜旌, 郑雪妮. 剥削型领导研究述评[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(9): 40-57.
- [12] 王楨, 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.
- [13] Liao, H., Liu, D. and Loi, R. (2010) Looking at Both Sides of the Social Exchange Coin: A Social Cognitive Perspective on the Joint Effects of Relationship Quality and Differentiation on Creativity. *Academy of Management Journal*, **53**, 1090-1109. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.54533207>
- [14] Zhang, X. and Bartol, K.M. (2010) Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, **53**, 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>
- [15] Harms, P.D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M. and Jeung, W. (2017) Leadership and Stress: A Meta-Analytic Review. *The Leadership Quarterly*, **28**, 178-194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.006>
- [16] 马琳, 张惠康, 杨映雪. 企业员工创新自我效能及其影响因素的研究综述[J]. 中国商论, 2017(23): 172-175.
- [17] Connelly, C.E., Zweig, D., Webster, J. and Trougakos, J.P. (2011) Knowledge Hiding in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, **33**, 64-88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- [18] Serenko, A. and Bontis, N. (2016) Understanding Counterproductive Knowledge Behavior: Antecedents and Consequences of Intra-Organizational Knowledge Hiding. *Journal of Knowledge Management*, **20**, 1199-1224. <https://doi.org/10.1108/jkm-05-2016-0203>
- [19] 文宗川, 王慧, 王科唯, 等. 知识隐藏的发展逻辑: 一个文献综述[J]. 科技进步与对策, 2022, 39(18): 150-160.
- [20] Černe, M., Nerstad, C.G.L., Dysvik, A. and Škerlavaj, M. (2014) What Goes around Comes Around: Knowledge Hiding, Perceived Motivational Climate, and Creativity. *Academy of Management Journal*, **57**, 172-192. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0122>
- [21] Peng, H. and Wei, F. (2019) How and When Does Leader Behavioral Integrity Influence Employee Voice? The Roles of Team Independence Climate and Corporate Ethical Values. *Journal of Business Ethics*, **166**, 505-521. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04114-x>
- [22] Kang, Y., Kim, S. and Chang, G. (2008) The Impact of Knowledge Sharing on Work Performance: An Empirical Analysis of the Public Employees' Perceptions in South Korea. *International Journal of Public Administration*, **31**, 1548-1568. <https://doi.org/10.1080/01900690802243607>
- [23] Edmondson, A. (1999) Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, **44**, 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- [24] Roussin, C.J., MacLean, T.L. and Rudolph, J.W. (2016) The Safety in Unsafe Teams. *Journal of Management*, **42**, 1409-1433. <https://doi.org/10.1177/0149206314525204>
- [25] 韩宏稳, 杨世信. 共享型领导对团队创造力的影响及内在机制研究[J]. 现代管理科学, 2016(1): 118-120.