

坏心情与工作行为：中庸思维跨层次的调节作用*

孙旭^{1,2} 严鸣¹ 储小平¹

(¹中山大学岭南学院, 广州 510275) (²广东工业大学, 广州 510006)

摘要 本研究探讨工作中坏心情与3种工作行为(组织公民行为、反生产行为和任务绩效行为)在个体内水平的关系,以及中庸思维在二者间跨层次的调节作用。采用经验抽样方法,通过对72名员工历时两周的追踪调查,获取被试每日心情状态和每日工作行为的数据。HLM 6.02分析表明:(1)每日坏心情显著地负向影响每日的组织公民行为和任务绩效行为,而对反生产行为无显著影响;(2)中庸思维在“心情—行为”的联系间发挥调节作用,高中庸思维者的坏心情对组织公民行为的负向影响较弱,低中庸思维者的坏心情对组织公民行为的负向影响较强;高中庸思维者的坏心情对任务绩效行为产生正向影响,低中庸思维者的坏心情对任务绩效行为产生负向影响。

关键词 坏心情;组织公民行为;反生产行为;任务绩效行为;中庸思维;经验抽样方法

分类号 B849:C93

1 问题提出

员工带着一定的情感投入工作,工作中内在的情感状态(affect state)包括情绪(emotion)和心情(mood)两种基本状态。虽然情绪和心情同属于反映个体一定时期内情感状态的状态变量,但二者在诱因、强度和持续时间上明显不同(Cropanzano, Weiss, Hale, & Reb, 2003)。情绪代表一种有明确原因和目标(如特定人或事件刺激)产生的短时而强烈的情感体验(Frijda & Mesquita, 1994),而心情代表一种无具体原因和目标,持续时间较长且反应强度低的情感体验(Ashkanasy, 2003)。工作中,情感状态会干扰认知加工(Forgas & George, 2001)、注意力分配(Totterdell, 2000),影响员工的工作投入和绩效产出(Brief & Weiss, 2002),学界应该区分两种情感状态,探索情绪和心情对工作行为的不同影响效果(Ashkanasy & Humphrey, 2011)。由于每一种基本情绪(例如愤怒)都有明确的诱因、具体的动机和行为

结果,易于揭示变量间的因果关系,因此目前多数研究关注情绪状态,忽视心情状态的影响效果。然而,相较于情绪,心情持续时间长且更加普遍,作为情感基调贯穿于整个思考和行为过程中(Forgas & George, 2001)。探索每日心情状态对每日工作行为的影响效果¹,有助于理清每日心情与每日工作表现的变化规律,对于员工保持每日工作行为的稳定性和持续性具有实践指导意义。

依据人们情感感受的积极/消极程度,学界将心情细分为好心情和坏心情。好心情指人们感受到积极、愉悦的情感状态,坏心情指人们感受到消极、不愉悦的情感状态(Watson & Tellegen, 1985)。心情的双变量模型认为,好心情和坏心情是两个彼此独立的变量,而非同一变量两个相反的端点,如,没有好心情并不意味着有坏心情(刘宏艳,胡治国,彭聘龄,2008)。好心情的研究表明,好心情有助于提升每日的工作绩效(Miner & Glomb, 2010)。然而,相比好心情,现实工作中产生坏心情的几率较高

收稿日期: 2013-07-10

* 国家自然科学基金青年项目(71102102)、国家自然科学基金一般项目(71372144)、教育部人文社科项目(13YJC790070)、广东省教育厅育苗项目(2013WYM0059)资助。

通讯作者: 严鸣, E-mail: ymnick@live.cn

¹ 工作修复的研究发现,经过一晚的休息后,个体的精力、能量补充的程度不同,这使员工内在的心情状态和工作行为呈现每日水平的波动(Rothbard & Wilk, 2011)。Beal和Ghandour(2011)的研究表明,个体坏心情以每日为一个时间段进行波动,每日的心情显著的不同。基于这些研究结果,本研究以每日为时间单位考察心情状态的影响效果。

(Ashkanasy & Humphrey, 2011)且常常无法避免(Gibson, 2007), 现有研究忽视了坏心情与工作行为关系的探讨。坏心情是否负向影响工作行为? 如果每日坏心情干扰每日的工作行为, 那么如何进行心情的自控和管理, 规避坏心情的负向效应? 拓展坏心情的影响效应, 明确坏心情与工作行为间的边界条件, 在理论上将进一步丰富心情—行为的逻辑联系法则(nomological network), 帮助学界完整地认识心情—行为间的关系。从管理实践上看, 中国经济处于高速发展阶段, 工作强度和压力较大, 员工“情感问题”突出(例如“富士康 13 连跳”事件), 基于中国情境研究员工的坏心情与工作行为, 探讨如何干预和规避坏心情的负向效应, 对于日常绩效管理和员工的职业心理健康具有现实意义。

为了回答上述两个研究问题, 本研究的第一个目的是, 通过心境一致理论(Mood-congruency Theory)解释心情影响工作行为的内在作用机制, 澄清坏心情对组织公民行为(organizational citizenship behavior, OCB)、反生产行为(counterproductive work behavior, CWB)和任务绩效行为(task performance behavior, TPB)三类工作行为的影响效果。心境一致理论认为, 人们偏好获取与自己心情状态相一致的信息, 并表现出相应的行为, 以迎合对心情的感知。即, 好心情促发积极行为, 坏心情促发消极行为(Cervone, 2005; Mischel & Shoda, 1998)。本研究以此为理论基础, 说明坏心情对 3 种工作行为的影响效果。

本研究的第二个目的是, 借助自我调节理论, 探讨中庸思维在坏心情与工作行为间的调节作用。坏心情诱发负向工作行为, 如何实现自我行为调节适应工作环境, 是个体常常面临的困境。文化价值因素影响个体的行为调节, 社会文化塑造不同的情感表达规则(Kemper, 2000), 决定心情表达行为是否合适, 以及何种行为可以接受(Geddes & Callister, 2007)。中国传统文化强调“忍”和情感的内控, 这将影响个体体验坏心情后的行为选择。在华人成长实现社会化的过程中, 中庸文化留下了深深的烙印, 塑造了华人特有的个体文化特征——中庸思维。中庸思维代表华人注重自我约束不随一己心情行动、细查行动对他人的后果、选择最佳行动

方案的思维方式(杨中芳, 2001; 赵志裕, 2000)。从这点上看, 中庸思维属于自我调节的一部分, 即自我调节想法思维的加工模式, 不同的思维加工模式影响自我调节行为的结果。因此, 本研究通过自我调节理论, 说明中庸思维如何帮助个体在工作中实现体验坏心情后的行为调节。

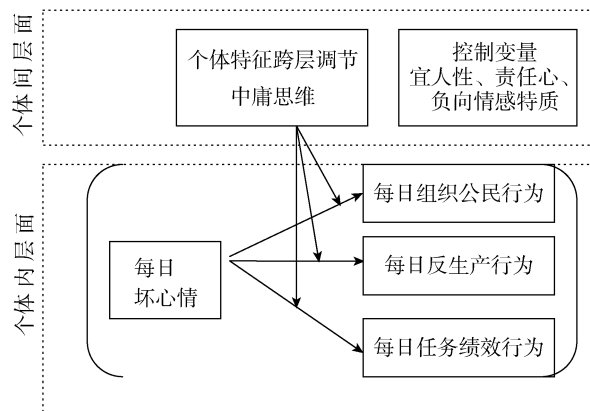


图 1 本文的研究框架

为了实现上述研究目的, 本研究采用跨水平的研究框架和重复抽样的研究设计考察变量间的关系。已有研究视心情为个体差异变量, 探讨不同个体间心情差异对工作行为的影响(例如, Tsai, Chen, & Liu, 2007)。横截面、个体间的研究设计, 并不符合心情和工作行为的变化特性, 因为同一个体的坏心情和工作行为在每日水平存在显著的变化(Beal, Weiss, Barros, & Macdermid, 2005; Rotundo & Sackett, 2002), 均属于个体内水平的变量。而中庸思维代表一种相对稳定且不易改变的个体特征, 属于个体间层面的变量。区分个体内和个体间两个层面, 排除了个体特征差异在考察个体内变量间关系时可能的干扰作用, 因为个体特征差异在个体内水平是稳定不变的。因此, 与变量性质保持一致, 本研究采用跨水平的研究框架(如图 1), 每日坏心情与每日工作行为均发生在个体内水平, 在每日时间截面上坏心情影响工作行为, 不同日的时间截面嵌入个体内构成一个动态的过程², 而中庸思维属于个体间的差异变量, 在个体内水平保持稳定不变, 发挥着跨水平的调节作用。同时, 为了准确测量个

² 本研究关注时间截面 A 上坏心情与工作行为的关系, 时间截面 B 上坏心情与工作行为的关系, 时间截面 C 上坏心情与工作行为的关系, 这些时间截面 A、B、C……嵌入在个体内, 构成一个动态的过程。因此, 我们将同一个体在不同时间点发生的心理或行为活动联系在一起, 视为一个动态的过程, 称为“个体内的动态过程”。

体内每日变化的变量,本研究引入经验抽样方法测量每日的坏心情和工作行为。经验抽样方法(experience-sampling method, ESM)是一种重复抽样的研究设计(Sonnentag & Ilies, 2011),通过对同一个体进行多次重复测量(持续多日连续测量每日的心情和工作行为),精准地把握个体内心情、行为的变化(Fisher & To, 2012),呈现更为严谨、可信的模型检验结果。

2 研究假设

2.1 坏心情的直接效应

2.1.1 坏心情对 OCB 的影响

员工内在的心情代表一种短期的情感状态,在每日水平存在显著的变化(Rothbard & Wilk, 2011)。每天人们处于不同的心情状态——好心情或者坏心情(Beal & Ghandour, 2011),不同心情状态影响人们做出完全不同的认知判断(Rusting, 1998)和行为表现(Forgas & George, 2001)。学界使用心境一致理论解释这一现象,该理论认为心情状态影响人们记忆、建构和评价目标对象的方式。其中,好心情激活记忆中的正面信息、引发愉快的思考和积极的建构(Rusting & DeHart, 2000),引导个体形成积极的评价(Martin, Abend, Sedikides, & Green, 1997);坏心情激活记忆中的负面信息、引发消极的思考和建构(Rusting & DeHart, 2000),引导个体做出消极的评价。心情状态和认知评价二者呈现效价一致原则,即好心情引发正面认知评价,坏心情引发负面认知评价。后续研究表明,由于正面或负面认知评价促使个体表现出一致的行为,以便符合其对事物的认知(Forgas & George, 2001),因此,内在心情与外显行为间也呈现效价一致原则,即好心情促发积极行为(Heller & Watson, 2005);坏心情促发消极行为(Beal & Ghandour, 2011)。

OCB 代表一种超越工作岗位要求,但有益于组织运转的员工行为(Organ, 1997)。作为一种角色外行为,员工展现 OCB 并未包含到组织正式的奖励系统中(Organ, 1997),因此,OCB 是员工的一种自发行为,员工可以自由选择做或不做。这种情况下,员工是否展现 OCB 并非长期稳定的倾向,而是存在着显著的每日变异(Spence, Ferris, Brown, & Heller, 2011)。依据心境一致理论,员工每日 OCB 表现水平的差异可能是每日坏心情影响的结果。内在的心情状态具有信息激活功能(Rusting, 1998)。作为一种负面的心情状态,坏心情激活个体记忆中

的负面信息(Rusting, 1999),诱导个体遵循效价一致原则有选择性地识别、加工外部环境中的负面信息(Cropanzano & Wright, 2001),或者以消极的方式将外部环境中的信息建构为负面信息(Rusting, 1998)。由于对信息进行加工是个体形成认知评价、做出行为决策的依据(Forgas & George, 2001)。这意味着,坏心情将诱导个体以消极的方式评价和建构工作事件和工作环境(Rothbard & Wilk, 2011)。具体到每日工作中,这很可能让处于坏心情中的员工回忆或激活与同事(或领导)交往中的负面信息,有选择性地识别工作环境中的负面信息。依据负面信息,员工倾向于负面认知与同事的互动,消极评价所处的工作环境(Cropanzano & Wright, 2001; Staw, Stton, & Lisa, 1994)。由于对同事和组织形成负面认知,员工将这种负面评价纳入行为决策中(Martin et al., 1997),这将降低员工主动帮助同事或组织的积极性(Lee & Allen, 2002)。综上,如果员工当天怀有较高水平的坏心情,将导致其减少有益于组织和同事的 OCB。

假设 1: 员工每日的坏心情会降低其每日表现的 OCB 水平。

2.1.2 坏心情对 CWB 的影响

CWB 是一种负面的自主行为,类似于 OCB,同一员工并不会持续稳定地展现 CWB,而是在每日水平存在差异(Dalal, Lam, Weiss, Welch, & Hulin, 2009)。研究表明, CWB 是员工对工作体验的一种消极回应(Bennett & Robinson, 2003; Judge, Scott, & Ilies, 2006),工作中的情感体验很可能驱动员员工展现 CWB(Levine, 2010)。因此,每日的坏心情很可能诱发员工展现 CWB。如上文所述,坏心情代表一种负面的心情状态,遵循效价一致原则,处于坏心情的个体倾向于对环境和同事形成负面评价。对工作环境形成负面认知的员工,常常展现有害的 CWB,例如,消极怠工、故意迟到早退等;对同事负面认知的员工,常常依据负向互惠的原则,针对他人展现 CWB,例如,人际间的攻击(aggression)和敌意行为等(Bennett & Robinson, 2003)。

另一方面,作为一种负面的心情状态,坏心情本身就传递出内在自我状态的信息,说明内在自我受到了伤害或威胁,若内在自我的威胁无法宣泄,常常导致心理的失调或疾病,而通过外显行为发泄的方式,常常可以消除内在的负面感受(Bushman, Baumeister, & Phillips, 2001)。因此,个体常常通过

行为, 宣泄内在的负面感受(Tice & Bratslavsky, 2000), 改善自我的心理状态。CWB 的相关研究表明, CWB 满足了个体发泄或调整坏心情的需要, 具有心情修复的功能(Miner & Glomb, 2010), 例如, 展现偷窃、旷工等有害的 CWB, 有助于发泄坏心情, 帮助个体释放内心的负面感受(Bushman et al., 2001; Spector & Fox, 2002)。因此, 当天处于坏心情的员工, 为了宣泄内在的负面感受, 很可能选择展现 CWB。

假设 2: 员工每日的坏心情会增加其每日表现的 CWB 水平。

2.1.3 坏心情对任务绩效行为的影响

不同于自主行动的 OCB 和 CWB, 任务绩效是工作岗位要求必须完成的角色内行为, 也是每日工作任务的核心。一方面, 由于不同个体在工作相关技能、知识、认知能力等上的差异, 任务绩效在不同个体间存在显著的差异, 即, 个体间水平的绩效差异(McCloy, Campbell, & Cudeck, 1994)。另一方面, 同一个体的任务绩效行为受到个体内在短期状态的影响, 每日的任务绩效行为存在显著不同, 即, 个体内的绩效差异(例如一日工作效率高, 另一日工作效率低)(Miner & Glomb, 2010)。提升每日绩效水平, 需要员工高效地完成核心的工作任务。在个体内水平, 员工完成工作任务的过程是一个有效处理和加工信息的过程, 因为员工需要持续不断的获取、处理任务相关的信息, 以便完成任务绩效行为(Forgas & George, 2001)。而坏心情激活个体内在存储的大量负面信息, 引导个体关注外部环境的负面信息。由于负面信息易于引发负面评价, 因此, 坏心情让员工对任务的认知倾向负面, 诱导他们回避这些带来消极感知的行为, 从而降低其工作的积极性。另一方面, 坏心情转移了工作的焦点, 使员工不是关注提升工作绩效的积极因素, 而是关注工作中的消极因素, 这将降低任务绩效行为的效率(Beal et al., 2005)。因此, 每日的坏心情误导了员工对任务信息的识别和加工, 从而干扰员工当天持续不断地投入任务绩效行为。

假设 3: 员工每日的坏心情会降低其每日表现的任务绩效行为水平。

2.2 中庸思维的调节效应

中庸思维是个体在特定情境中思考如何整合外在条件和内在需求, 并充分考虑行为后果的一种思维方式, 包含多元思考、整合性和和谐性三个维度(吴佳辉, 林以正, 2005)。具有中庸思维的个体,

善于从不同的角度思考问题, 即多元思考; 善于整合外在环境信息与内在的想法, 即整合性; 充分考虑行为后果, 以和谐方式作为行为准则, 即和谐性。自我调节指个体主动调整自我想法、情绪、冲动和行为的能力(Gailliot et al., 2007)。中庸思维代表华人注重自我约束不随一己心情行动、细查行动对他人的后果、选择最佳行动方案的思维方式(杨中芳, 2001; 赵志裕, 2000)。中庸思维属于自我调节的一部分, 即自我调节想法思维的认知加工模式, 不同的思维加工模式影响自我调节行为的结果。基于此, 我们运用自我调节的认知-情感加工系统(cognitive-affective processing system, CAPS)模型, 对中庸思维在坏心情与工作行为间的调节作用进行解释(Mischel & Shoda, 1995)。

CAPS 模型认为, 个体内存在“冷”和“热”两个平行的行为反应系统, 即理性认知的冷加工系统和情感冲动的热加工系统。冷系统是一个可控的系统, 能够对外部刺激进行认知加工, 促使个体表现出理性的行为反应, 构成自我行为调节的基础。热系统是一个情感的自动反应系统, 在外部刺激激活情感时, 自动引发个体做出规避或达成的行为反应。由于认知和情感加工系统不断变换, 交替控制个体对主观体验做出不同的行为反应, 有效的行为调节依赖于个体能否将情感加工系统变换为认知加工系统(Metcalfe & Mischel, 1999), 而认知加工策略(例如注意力转换和认知重构)能够实现这一转换, 帮助个体实现行为自我调节(Mischel & Ayduk, 2002)。

中庸思维作为一种认知思维方式, 构成华人特有的认知加工策略。高中庸思维者不仅善于多元思考, 从多方面考虑自我的坏心情和各种可能的行为结果, 而且善于整合内外冲突, 冷静思考心情的冲动和行为的不良后果, 也擅于以和谐方式行动, 比较权衡、选择和谐的行为表达。多元思考, 作为一种注意力转换的认知加工策略, 帮助个体由情感加工系统转向认知加工系统(Sethi, Mischel, Aber, Shoda, & Rodriguez, 2000); 和谐行为的选择, 通过将行为后果在头脑中成像, 整合内外通过比较、加工各种行为结果, 也能够实现情感系统向认知系统的转换(Metcalfe & Mischel, 1999)。因此, 高中庸思维者可以快速有效地由情感加工系统转向认知加工系统, 实现行为的自我控制和调节。从这点上看, 虽然坏心情诱发员工的负面行为, 但是考虑到降低任务绩效、保留 OCB、展现 CWB 对组织和他人的

有害影响,高中庸思维者会主动约束情感冲动行为,因此,对于高中庸思维者而言,坏心情对三种工作行为的负向影响较弱。相反,对于低中庸思维者而言,在情感加工系统被激活后,因无法转向认知加工系统,而不能有效地调节行为,因此坏心情对三种工作行为的负向影响较强。

假设 4: 中庸思维在坏心情与组织公民行为的联系间发挥调节作用,减弱坏心情对组织公民行为的负面影响。当员工的中庸思维较高时,坏心情对组织公民行为的负面影响较弱;当员工的中庸思维较低时,坏心情对组织公民行为的负面影响较强。

假设 5: 中庸思维在坏心情与反生产行为的联系间发挥调节作用,减弱坏心情对反生产行为的正向影响。当员工的中庸思维较高时,坏心情对反生产行为的正向影响较弱;当员工的中庸思维较低时,坏心情对反生产行为的正面影响较强。

假设 6: 中庸思维在坏心情与任务绩效行为的联系间发挥调节作用,减弱坏心情对任务绩效行为的负向影响。当员工的中庸思维较高时,坏心情对任务绩效行为的负向影响较弱;当员工的中庸思维较低时,坏心情对任务绩效行为的负向影响较强。

3 研究方法

3.1 经验抽样方法

由于许多心理变量会随时间发生显著变化,单一时点的问卷测量存在回忆性偏差。经验抽样方法源于动态即时研究的思想(Csikszentmihalyi, Larson, & Prescott, 1977),在一段时间内,研究者借助于辅助工具(例如个人数据辅助设备、智能手机)提醒被试,让被试在事件发生或者随机(或固定时间)的诸多瞬间回答问题,通过多次重复测量,获取变量在不同时间点的动态数据(段锦云,陈文平,2012)。情感状态有关的研究表明,即时的情感测量与一段时间内的回顾性测量存在显著的差异(Miner & Glomb, 2010)。经验抽样方法提高了测量的精度,便于研究者在复杂的情境下把握变量的真实存在和关系;同时,工作场所中我们很难假定个体的心情状态会保持不变,因此学界建议,心情状态的研究最好采用经验抽样方法,以实现研究方法和前提假设的统一(Miner & Glomb, 2010; Miner, Glomb, & Hulin, 2005)。

3.2 样本和调查过程

第一作者通过校友会向该校已毕业的校友发邮件,征集愿意参加本研究的被试。一周后,有 99

名校友表示愿意参加本研究,对施测样本进行两阶段的问卷调查。删除数据有缺失的 27 名校友的数据,最终 72 名校友完成了两阶段的调查,问卷回收率 73%。问卷调查使用网络问卷调查系统,共分两个阶段,第一阶段获取人口统计学变量和个体特征变量的数据,问卷长度控制在 2~3 分钟内完成;两周后进行第二阶段的问卷调查,问卷长度控制在 1~2 分钟内完成。第二阶段调查共持续两周(10 个工作日),问卷分为上午问卷和下午问卷两部分。每日上午 8:30~9:30 随机发短信提醒被试上网答题,评价当日的心情,9:30 后作者核查数据,再次提醒未答题者答题,全部有效问卷都限定在 10 点之前。每日下午 16:00~17:00 随机发短信提醒被试答题,评价一整天的绩效行为表现,17:00 后作者核查数据,再次提醒未答题者答题,全部有效问卷都限定在 18:00 之前。完成两阶段测试的员工给予一定报酬。最终,个体数据的样本 $N = 72$,个体内数据的样本 $N = 720(72 \times 10)$ 。

3.3 测量工具

坏心情 本研究采用 PANAS 量表(Positive and Negative Affect Schedule)(Watson, Clark, & Tellegen, 1988) 测量每日的坏心情。坏心情代表个体感受消极、不愉悦的情感状态, PANAS 量表要求被试对 10 个描述消极情感状态的形容词进行评价,举例条目有“害怕的”、“心烦的”。量表采用里克特 5 点计分(1 = 几乎没有; 5 = 非常多),取平均值评价整体的坏心情。多项研究证实该量表的测量内容与理论定义相符,中国样本中具有良好的信效度(郭明珠,甘怡群,2010; 黄丽,杨廷忠,季忠民,2003; 张卫东,刁静,Constance, 2004)。由于本研究关注情感状态而非特质,因此指导语要求被试评价此刻在工作中的感受如何。当使用指导语要求被试报告此刻的感受时, PANAS 量表主要评价心情状态而非情感特质(Watson, 2000; Watson et al., 1988)。由于心情状态在早上测量较为合适,因此该量表由答题者在上午刚开始上班的时段完成。本研究中该量表的内部一致信度为 0.93, 平均变异萃取量(AVE = 0.66), 各题目的因子负载均大于 0.72, 具有较好的信效度。

组织公民行为和反生产行为 本研究使用 Dalal 等(2009)的 16 题项行为清单(behavior checklist)测量每日的 OCB 和 CWB。通常的 OCB 和 CWB 量表适用于测量个体间的行为,但并不适合测量个体内的行为(每日的 OCB 和 CWB)。因为

个体间的测量往往在某一时刻使用多个题项来测量一个构念,而个体内的测量则需要多个时点(每天)重复测量,为了减轻测试者的负担,构念的个体内测量需要使用更少的题项(item);其次,原有题项中的很多行为在一段较长的时间内会高频率地发生,但在每日内不一定出现,这需从量表删除每日水平不经常出现的行为;最后,原有量表以一段时间内行为发生的频率作为选项,这显然不适合每日行为的测量。基于这些考虑,Dalal 等(2009)遵循行为要高频率、低敏感性的原则,对 OCB 和 CWB 量表进行删除和修订。修订后每日的 OCB 和 CWB 量表各有 8 个题项,每个题项包含两个选项(1 = 是; 0 = 否)。该量表由答题者在每个工作日下午下班前(1 小时)内完成,采用计数加总的方法计算每日的 OCB 和 CWB。OCB 代表组织考核体系之外个体自愿展现的有益于组织运行的行为,CWB 也是一种自愿行为,但此行为违反组织规范,损害组织或成员的利益。Dalal 等(2009)的量表,要求被试对日常工作中的具体行为进行评价,OCB 的举例条目“我自愿完成额外的工作要求”,CWB 的举例条目“我未经允许迟到早退”,多项研究表明该量表的测量内容与理论定义一致,具有良好的信效度(Rothbard & Wilk, 2011; Reb & Greguras, 2010)。本研究中 OCB 和 CWB 的内部一致性信度分别为 0.66、0.68,平均变异萃取量分别为(AVE = 0.32, AVE = 0.33),各题目的因子负载均大于 0.45,具有较好的信效度。

任务绩效行为 本研究使用 Williams 和 Anderson (1991)的 7 题项任务绩效行为量表测量每日的任务绩效行为。任务绩效行为指直接贡献于产品生产和服务的行为,该量表要求被试直接对任务或绩效表现进行评价,举例条目“我认真完成了工作任务的各项要求”。研究表明,该量表的测量内容与理论定义一致,具有良好的信效度(柯江林,孙健敏,李永瑞,2009;王忠军,龙立荣,刘丽丹,2011)。借鉴 Dalal 等(2009)的方法,将题目的选项修改为“是”或者“否”(1 = 是; 0 = 否)两个选项。举例题项是“在今天的工作中,我认真完成工作任务的各项要求”。该量表由答题者在每日下班前填写,采用计数加总的方法获得每日的任务绩效行为。本研究中该量表的内部一致性信度为 0.75,平均变异萃取量(AVE = 0.51),各题目的因子负载均大于 0.45,具有较好的信效度。

中庸思维 本研究采用吴佳辉和林以正(2005)

开发的中庸思维量表,共 13 个题项,里克特 7 点计分。中庸思维代表个体的一种思维方式,该量表从多元思考、整合性和和谐性三个维度进行测量,维度举例条目分别有“我习惯从多角度来思考同一件事情”、“我会试着在自己与他人的意见中,找到一个平衡点”、“做决定时,我通常会为了顾及整体的和谐,而调整自己的表达方式”。多项研究表明该量表的测量内容与理论定义一致,具有良好的信效度(段锦云,凌斌,2011;陈建勋,凌媛媛,刘松博,2010)。该量表的计分方式是,先分别求得每个向度包含项目的平均分数,然后再将此三个向度的平均分数加总,得到中庸思维总分。该量表由答题者在第一阶段完成。本研究中该量表的内部一致性信度为 0.93,平均变异萃取量(AVE = 0.56),各题目的因子负载均大于 0.45,具有较好的信效度。

控制变量 本研究选择性别、年龄和教育程度三个常见的人口统计学变量作为控制变量。另外,已有文献指出宜人性、责任心(Ilies, Scott, & Judge, 2006)和负向情感特质(George, 1991)可能调节个体的情感和行为反应,本研究将它们作为控制变量。个体特征的控制变量由答题者在第一阶段完成,具体测量量表如下:

宜人性和责任心 本研究中人格特征的测量使用大五人格量表的宜人性和责任心两个子量表(Costa & McCrae, 1992),该量表在中国样本中具有良好的信效度(罗茜,李洪玉,何一粟,2012;王树青,石猛,陈会昌,2010)。宜人性和责任心量表各有 12 个题项,里克特 5 点计分,通过加总每一题项的分数代表个体的特征。本研究中宜人性和责任心的内部一致性信度分别为 0.63、0.83,平均变异萃取量分别为(AVE = 0.39, AVE = 0.44),各题目的因子负载均大于 0.45,具有较好的信效度。

负向情感特质 仍使用 Watson 等(1988)的 PANAS 量表测量负向情感特质,但修改指导语,要求被试评价 1 年时间内的感受。当在较长的时间内评价感受时,PANAS 量表测量个体的情感特质而非情感状态(Watson, 2000; Watson et al., 1988),该量表在中国样本中具有良好的信效度(Wang, Liao, Zhan, & Shi, 2011)。本研究中该量表的内部一致性信度为 0.88,平均变异萃取量(AVE = 0.54),各题目的因子负载均大于 0.47,具有较好的信效度。

3.4 统计分析方法

由于重复测量的每日数据嵌入在个体中,这形成了一个两层面的数据结构。即,每日上午测量的

坏心情和下午测量的工作行为属于个体内(level-1)的数据($N = 720$), 控制变量和个体特征变量属于个体间(level-2)的数据($N = 72$), 因此, 我们采用随机斜率模型, 使用 HLM6.02 个体内数据(within persons)的处理方法进行跨层次分析。考虑到每日的 OCB、CWB 和任务绩效行为是低发生率的计数变量, 可能含有许多零值, 其分布常常违背线性回归的正态假定而服从泊松分布(Gardner, Mulvey, & Shaw, 1995), 因此模型设定时, 将结果变量设定为

$$\text{Level-1 Model: } E(Y|B) = L$$

$$V(Y|B) = L$$

$$\log[L] = P_0 + P_1 * (\text{坏心情})$$

$$\text{Level-2 Model: } P_0 = B_{00} + B_{01} * (\text{宜人性}) + B_{02} * (\text{责任心}) + B_{03} * (\text{负向情感特质}) + B_{04} * (\text{中庸思维}) + R_0$$

$$P_1 = B_{10} + B_{11} * (\text{宜人性}) + B_{12} * (\text{责任心}) + B_{13} * (\text{负向情感特质}) + B_{14} * (\text{中庸思维}) + R_1$$

其中 Level-1 variance = $1/L$, Y 是 OCB、CWB 和任务绩效行为。

4 研究结果

4.1 描述性统计分析

表 1 给出了所有变量的均值、标准差、相关系数及信度系数。个体内变量区域对角线以上的相关代表个体间水平的相关, 对角线以下的相关代表个体内水平的相关(参见 Bledow, Rosing, & Frese

Poisson (constant exposure) 方式进行非线性的 HGLM (hierarchical generalized linear model) 分析。同时, 泊松分布假定方差与均值相等, 而实际数据中方差常常大于均值, 存在过离散(over dispersion)问题, 因此模型设定中选择 over dispersion 选项, 要求 HLM 核查过离散参数, 并在 HGLM 分析中进行处理(Raudenbush & Anthony, 2007)。

本研究以计数变量为结果变量, 采用 Poisson 分布拟合数据进行 HGLM 分析的方程式如下:

(2012)的方法)。在个体内水平, 坏心情与 OCB ($r = -0.14, p < 0.05$)、任务绩效行为($r = -0.07, p < 0.05$)显著的负相关; 坏心情与 CWB 正相关($r = 0.02, ns$), 但未达到显著性水平。在个体间水平, 坏心情与 OCB ($r = -0.29, p < 0.05$)、任务绩效行为($r = -0.45, p < 0.01$)显著的负相关; 坏心情与 CWB 负相关($r = -0.10, ns$), 但未达到显著性水平。

表 1 变量的均值、标准差及相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
个体内变量 $N = 720$												
1.坏心情	2.83	0.84	(0.93)	-0.29*	-0.10	-0.45**						
2.OCB	1.19	1.41	-0.14*	(0.66)	0.12	0.46**						
3.CWB	1.24	0.49	0.02	-0.66***	(0.68)	-0.22						
4.任务绩效行为	4.51	1.01	-0.07*	0.35**	-0.05**	(0.75)						
个体间变量 $N = 72$												
5.宜人性	5.82	1.16	0.05	0.18	-0.01	-0.06	(0.63)					
6.责任心	6.57	1.62	0.36**	-0.34**	-0.02	-0.27*	0.23	(0.83)				
7.负向情感特质	2.91	0.86	0.14*	-0.12	0.07	0.15	-0.13	-0.07	(0.88)			
8.中庸思维	15.6	2.07	0.36**	-0.27*	-0.21	-0.30*	0.26*	0.36**	-0.18	(0.93)		
9.性别	0.42	0.50	-0.09	0.07	-0.12	-0.11	0.08	-0.04	0.00	-0.09		
10.年龄	27.8	5.60	0.01	0.00	-0.18	-0.13	-0.10	-0.01	-0.25*	0.03	0.18	
11.教育程度	3.04	0.81	-0.05	0.06	-0.08	-0.03	0.02	0.07	-0.08	-0.04	-0.08	-0.05

注: 个体内变量区域对角线以上的相关是通过将个体内变量聚合到个体间水平后计算得到的($N = 72$); 对角线以下个体内变量的相关是将变量标准化以后, 由一个解释变量的 HLM 模型计算的变量间的共变(Rothbard & Wilk, 2011), 个体内变量的信度系数是先计算每日的 Coefficient alpha 后取平均得到的平均值(如有兴趣了解每日的信度系数, 可向作者索取)。个体特征变量区域的相关是个体水平变量间的 Pearson 相关系数。性别测量中“0 = 男, 1 = 女”, 年龄测量以年为计算单位, 教育程度划分为 5 个等级“0 = 初中, 1 = 高中或中专, 2 = 大专, 3 = 本科, 4 = 研究生”。**代表 $p < 0.01$, *代表 $p < 0.05$ 。

4.2 验证性因子分析

虽然本研究在不同的时点测量坏心情和三种工作行为, 但坏心情、OCB、CWB 和任务绩效行为都采用员工自评的方式, 因此需要进一步检验这些构念间的区分度。验证性因子分析的结果表明, 4 因子模型与数据拟合效果($\chi^2/df = 1196.9/593 = 2.01$; CFI = 0.89; GFI = 0.87; RMSEA = 0.04; SRMR = 0.04)最为理想, 且显著优于单因子模型($\chi^2/df = 6129.5/702 = 8.73$; CFI = 0.69; GFI = 0.71; RMSEA = 0.06; SRMR = 0.08)。这说明本研究的 4 个变量代表四个不同的构念, 也说明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

4.3 HLM 零模型分析

使用 HLM 分析前, 分别以坏心情、OCB、CWB 和任务绩效行为为结果变量进行零模型的检验, 结果发现坏心情在个体内水平存在显著的变异(46%), 其他变量的个体内变异均超过 50% (如表 2), 这说明数据在个体内和个体间水平存在显著变异, 适合 HLM 分析。

4.4 假设检验

本研究考察 level-1 水平预测因子(坏心情)的主效应以及 level-1 水平预测因子与 level-2 水平预测因子之间交互作用的效果, 遵照 Hofmann 和 Gavin (1998)中心化策略的建议, 采用总体中心化的策略处理 level-1 的数据。首先检验 level-1 的主效应, 结果如表 3。控制 t-1 期的坏心情后, t 期的坏心情显著地负向影响员工的 OCB ($\gamma = -0.14, p < 0.05$, 见模型 M2)和任务绩效行为($\gamma = -0.07, p < 0.01$, 见模型 M8), 假设 1 和假设 3 得到实证数据支持; 但坏心情对 CWB ($\gamma = 0.02, ns$, 见模型 M5)的影响未达到显著水平, 假设 2 未得到支持。

加入 level-2 的控制变量检验中庸思维的调节效应。中庸思维与坏心情的交互项显著地影响员工的 OCB ($\gamma = -0.08, p < 0.01$, 见模型 M3)和任务绩效行为($\gamma = -0.04, p < 0.01$, 见模型 M9), 这说明中

庸思维在坏心情对 OCB 和任务绩效行为的影响中发挥调节效应。简单斜率检验(Preacher, Curran, & Bauer, 2006)结果表明, 对于低中庸思维者, 坏心情对 OCB ($b = -1.37, t = -4.61, p < 0.01$, 图 2)的负向影响显著; 对于高中庸思维者, 坏心情对 OCB ($b = -1.01, t = -3.09, p < 0.01$, 图 2)的负向影响减弱(由 $b = -1.37$ 减弱为 $b = -1.01$), 假设 4 得到支持。对于低中庸思维者, 坏心情对任务绩效行为($b = -0.11, t = -4.42, p < 0.01$, 图 3)有显著负向影响; 对于高中庸思维者, 坏心情对任务绩效行为($b = 0.07, t = 2.60, p < 0.01$, 图 3)有显著的正向影响, 假设 6 得到支持。而中庸思维与坏心情的交互项对 CWB 的影响并未达到显著水平($\gamma = 0.01, ns$, 见模型 M6), 这说明中庸思维在坏心情与 CWB 间的调节效应不显著, 故假设 5 未得到支持。

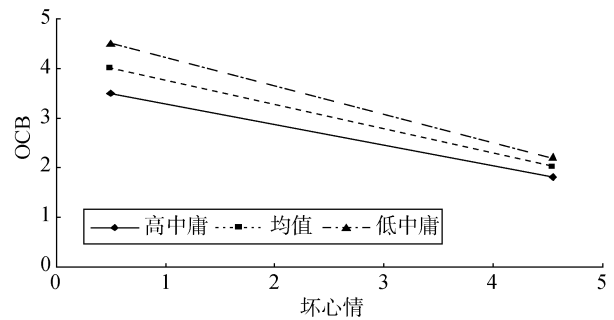


图 2 中庸思维在坏心情与 OCB 间的调节效应

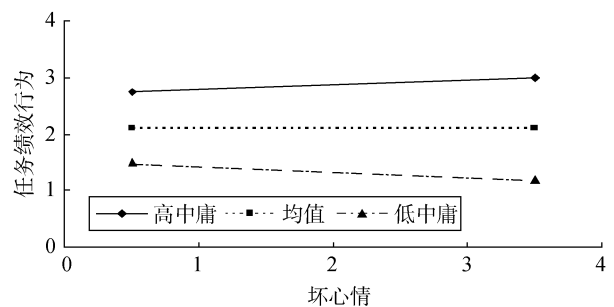


图 3 中庸思维在坏心情与任务绩效行为间的调节效应

表 2 变量在个体内水平的变异^a

变量	截距 γ_{00}	个体内方差 σ^2	个体间方差 τ_{00}	个体内方差占总方差的比率 ICC
坏心情	2.83**	0.32**	0.37	46%
OCB	1.19**	1.34**	0.66	67%
CWB	4.58**	0.75**	0.27	74%
任务绩效行为	1.24**	0.16**	0.09	64%

注: **代表 $p < 0.01$, *代表 $p < 0.05$ 。*普通的 HLM 零模型分析的结果。

5 讨论

5.1 研究结果与分析

(1) 本研究表明每日坏心情对 3 种工作行为的影响并不一致。数据分析结果支持了本文的主要观点, 即, 每日坏心情会显著减少员工每日的 OCB 和任务绩效行为, 但坏心情对负向工作行为 CWB 的影响未获支持。这个结果可以通过情感驱动正、负行为所需的能量是非对称的(Bechara & Damasio, 2005; Bechara, 2005)观点进行解释。正向和负向行

为调节所需情感驱动力的强度是不同的。负向工作行为是一种对组织和同事有害的行为, 展现有害行为需思考应对负面的行为结果和克服激烈的思想斗争, 因此需要更强的心理驱动力。而坏心情代表一种强度低的情感体验, 心理驱动力较弱。因此, 坏心情不足以促发有害的 CWB, 至少在每日水平不足以促发 CWB。相反, 与有害行为相比, 自我调节 OCB 和任务绩效行为所需驱动力较弱, 因此, 代表低强度心情状态的坏心情能够影响 OCB 和任务绩效行为。此外, 坏心情与 CWB 不相关, 也可能

表 3 HLM 分析结果

变量	组织公民行为			反生产行为			任务绩效行为 ^a		
个体内变量	零模型 M1	主效应模型 M2	调节效应模型 M3	零模型 M4	主效应模型 M5	调节效应模型 M6	零模型 M7	主效应模型 M8	调节效应模型 M9
截距项 γ_{00}	0.17**	0.18***	0.78**	0.34***	1.53***	1.57***	0.21***	0.23***	2.03***
坏心情(t) γ_{10}		-0.14**	0.16**		0.02	0.10		-0.07***	-0.44
坏心情 ³ (t-1) γ_{20}		0.05	0.07		0.00	0.00		0.02	0.02
个体特征变量									
宜人性 γ_{01}			0.24***			-0.03			0.00
责任心 γ_{02}			-0.14***			0.02**			0.02
负向情感特质 γ_{03}			0.03			-0.03			-0.02
中庸思维 γ_{04}			-0.09			0.00			-0.03
坏心情×宜人性 γ_{11}			0.06			0.01			0.02
坏心情×责任心 γ_{12}			0.05			0.00			0.00
坏心情×情感特质 γ_{13}			0.03			0.00			0.03
坏心情×中庸思维 γ_{14}			-0.08***			0.01			-0.04***
方差成分									
σ^2	1.05	1.01	1.00	0.19	0.20	0.20	0.11	0.09	0.09
τ_{00}	0.51**	0.50***	0.41***	0.02***	0.02	0.01	0.041***	0.044***	0.049***
τ_{11}		0.05***	0.10***		0.00	0.00		0.02***	0.08***
$R^2_{\text{level-1}}$		0.04	0.05					0.18	0.18
$R^2_{\text{level-2 截距}}$		0.02	0.20					0.07	0.20
$R^2_{\text{level-2 斜率}}$			1.00						3.00

注: N (个体内) = 720, N (个体) = 72; 系数估计值为 robust standard errors 下的估计结果;^a 由于 τ_{11} 未达到显著水平, 任务绩效行为相关的模型设定为截距有随机效应而斜率无随机效应的模型; ***代表 $p < 0.01$, **代表 $p < 0.05$, *代表 $p < 0.10$ 。

$$R^2_{\text{level-1}} = (\sigma^2_{\text{null model}(e)} - \sigma^2_{\text{estimated model}(e)}) / \sigma^2_{\text{null model}(e)}$$

$$R^2_{\text{level-2 截距}} = (\tau_{00}(e)_{\text{null model}} - \tau_{00}(e)_{\text{estimated model}}) / \tau_{00}(e)_{\text{null model}}$$

$$R^2_{\text{level-2 斜率}} = (\tau_{11}(e)_{\text{调节效应}} - \tau_{11}(e)_{\text{主效应}}) / \tau_{11}(e)_{\text{主效应}}$$

³ t 代表当日的坏心情, t-1 代表前一日坏心情, 考虑到前一日坏心情可能影响今天的行动, 我们将 t-1 期的坏心情作为控制变量纳入分析模型中。

是测量原因造成的。CWB 是一种负向工作行为, 自评方式施测时, 被试基于自我美化动机, 很可能隐瞒真实 CWB 的表现水平(Stewart, Bing, Davison, Woehr & McIntyre, 2009), 这也会使二者呈现不相关关系。

(2) 本研究表明中庸思维在坏心情对 OCB 的影响中发挥调节作用。从数据分析结果看, 高中庸思维者的坏心情对 OCB 的负向影响较弱, 低中庸思维者的坏心情对 OCB 的负向影响较强。这表明, 虽然坏心情作为内在状态, 激活个体减少 OCB 的动机, 但坏心情并不最终决定个体的行为表现, 因为个体的行为表现是权衡自我感受和工作环境压力后进行自我行为调节的结果。本土化研究指出, 文化价值因素是影响工作行为调整的因素之一, 中庸是中国传统文化价值体系的核心, 融入到国民的民族性格和社会心理当中(杜旌, 冉曼曼, 曹平, 2014)。中庸思维模式引导员工遵循中国文化价值导向, 在和谐统一中处理自我与环境之间的关系。面对组织和同事对 OCB 的期望, 中庸思维可以引导员工追求自我与环境的和谐关系, 塑造个体自我调节的行为选择, 最终减缓坏心情对 OCB 的负向影响。

但与中庸思维在坏心情与任务绩效行为间的调节效应对比, 我们发现, 对于高中庸思维者, 坏心情对 OCB 产生负向影响($b = -1.01$), 而对任务绩效行为产生正向影响($b = 0.07$)。OCB 是一种自主行为, 并非组织考核的目标, 而任务绩效行为是组织考核的重点。面对外部环境的不同要求, 高中庸思维者以不同方式处理非考核的自主行为(OCB)和工作考核行为(任务绩效行为)。具体讲, OCB 并非工作考核的目标, 由于外部环境压力小, 中庸思维引导员工在权衡自我和环境时更多的迎合心情状态, 这使坏心情与 OCB 仍呈较弱的负向联系; 在组织考核强情境下, 中庸思维引导员工主动调节坏心情的负面效应, 迎合外部环境的要求, 这使坏心情对任务绩效行为产生积极影响。不一致的调节方向意味着, 中庸思维模式引导员工通过自我行为的动态调整, 追求自我与环境的和谐统一, 而在动态的行为调整中, 依据自我和环境优先序列的不同, 呈现不同的行为调节结果。

(3) 数据分析表明, 就高中庸思维的员工而言, 坏心情对任务绩效行为具有积极影响($b = 0.07$), 而对于低中庸思维的员工, 坏心情对任务绩效行为产生消极影响($b = -0.11$)。这意味着, 在工作任务的进

行中, 坏心情既可能产生消极影响, 也可能产生积极影响, 而问题的关键是如何处理坏心情。这一研究结果与先前的研究发现相一致, 比如, Jennifer 和 Jing (2007) 发现, 坏心情激发个体付出更多努力, 展现更高的创新绩效; 陈建勋等(2010)的研究表明, 中庸思维高的高管, 面对外部环境压力, 能够适时调整利用和探索两种冲突的战略导向, 实现更高的组织绩效。中庸思维体现了中国哲学的全局观念和对立统一的辩证式思维。中庸思维模式帮助员工全局性地认知内在的自我状态和外部环境要求, 在自我与环境的对立统一中进行思考和判断(杜旌等, 2014)。在高中庸思维的员工看来, 坏心情并不完全与完成工作任务是对立的, 坏心情传递出的负面信息具有积极意义, 提醒员工完成工作存在诸多不利因素, 发挥警示作用激发员工付出更多的努力, 促进工作任务的完成。换言之, 心情传递出的是一种信息或信号, 而其发挥积极作用或消极作用取决于如何建构这一信息(Jennifer & Jing, 2007)。高中庸思维的员工, 利用辩证式思维将坏心情传递的负面信息建构为具有积极意义的警示性信息, 高超地处理了自我与环境之间的矛盾和冲突, 实现了二者的和谐统一。

5.2 理论意义

(1) 通过坏心情与工作行为关系的研究, 揭示了心境一致理论应用的有限性。心境一致理论认为, 好心情促发积极工作行为, 坏心情促发消极工作行为。在积极心理学的推动下, 有关好心情的研究表明, 好心情对工作行为的影响与心境一致理论的观点是一致的(Miner & Glomb, 2010)。而本研究发现, 坏心情与工作行为的关系与心境一致理论的观点并不完全一致, 每日坏心情会显著减少员工每日的 OCB 和任务绩效行为, 但坏心情对负向工作行为 CWB 无显著影响。通过细分不同心情状态, 明确坏心情与工作行为的逻辑关系, 本研究推进了学界对心境一致理论的理解。

(2) 本研究从理论上说明了文化价值因素如何塑造体验坏心情后的行为调节。探讨文化价值如何塑造华人的心理和行为方式一直是本土心理学努力的方向。《礼记·中庸》曰: “喜怒哀乐之未发, 谓之中; 已发皆中节, 谓之和”。古人将心情的抒发划分为两个阶段, 在未发阶段, 强调心情的克制; 在已发阶段, 强调心情抒发时的自我节制和因时制宜(杨中芳, 2009)。而“中”和“和”的思想, 正是中庸思想的核心。现有研究强调“坏心情—行为”间的主效

应是人类普遍的情感反应,忽略了文化价值对于“坏心情—行为”可能的调节效应。本研究发现,中庸思维发挥调节作用,影响体验坏心情后工作行为自我调节的方向和结果。通过验证文化价值因素在华人坏心情与工作行为调节间的影响作用,本研究说明华人心情管理和行为调节的文化特色,深化了学界对于华人心理和行为方式的理解。

5.3 实践启示

(1)本研究对企业的日常管理具有一定的警醒意义。开展短期坏心情所导致的工作结果的研究,提醒管理者重视员工短期的心情管理,因为短期的坏心情干扰员工每日的工作表现,若不加干预,坏心情的不断积累最终会影响员工的长期绩效。近期,国内知名企业用友等纷纷推出管理措施,以每日的心情管理改善日常的工作绩效,例如,通过欣赏一首轻松、愉快的音乐,讲一个笑话开始一天的工作,这与本文论证的观点不谋而合。

(2)本研究对于管理者如何降低员工坏心情的负面效应也具有一定的参考价值。虽然坏心情在员工日常工作中不可避免,但面对如何规避坏心情的负向效应,本研究启示管理者从文化价值塑造入手实施干预措施,推动坏心情的自我管理和行为的自我调节。例如,员工通过学习传统中庸文化的价值理念,训练中庸思维方式,实现工作行为的自我调节;企业管理者通过提供中庸文化学习课程,使员工明晰传统文化对于现代人行为自我调节的价值和意义,修炼“心性”,这对于员工的自我心情管理和职业心理健康具有积极意义。

5.4 研究局限性与展望

(1)本研究的上午问卷和下午问卷均由同一员工填写,可能存在同源方差问题。进一步的研究可采用多源数据搜集的方法,由参与者、同事、主管同时评价员工的工作行为。(2)本研究以 72 名员工为被试,Miner 和 Glomb (2010)采用个体内研究时招募了 75 名被试,Glomb, Bhawe, Miner 和 Wall (2011)招募了 68 名被试,虽然从个体内研究的角度看本研究的样本数量并不少,但毕竟数量有限,距离得出具有普适性的结论还有一定差距。(3)本研究采用经验抽样方法测量每日的坏心情和工作行为,虽然相对于横截面、个体间的研究设计,该方法更为准确,但是由于使用国外量表,以及选择在每日工作结束时测量工作行为,距离实时准确测量每日工作中的行为表现,还可能存在一定偏差。(4)本研究聚焦每日坏心情影响工作行为的因果关系,但工

作行为也可能影响坏心情,期待进一步的研究关注这一可能的因果关系。(5)本研究再次验证了大五人格特质对工作行为的影响,例如宜人性显著影响 OCB,责任心显著影响 OCB 和 CWB,但宜人性和责任心在坏心情与工作行为间的调节效应不显著。由于人格特质在本研究中做控制变量处理,并非研究的重点,因此我们未对人格特质的调节效应进行深入分析,将来的研究应该就人格特质的调节机制展开进一步的分析和探讨。

6 结论

在坏心情频发的工作场所中,本研究考察员工每日坏心情对三种工作行为的影响,以及以往研究忽视的文化价值因素在日常坏心情与行为表现间的调节效应。依据心情状态的诱导,坏心情本应促发消极工作行为。但研究发现,坏心情的影响效果与心境一致理论的观点并不完全一致,每日坏心情会显著减少员工每日的 OCB 和任务绩效行为,但坏心情对负向工作行为 CWB 无显著影响。聚焦传统文化价值因素——中庸思维,本研究阐述文化价值如何塑造体验坏心情后的行为调节。研究表明,中庸思维在坏心情对工作行为的影响中发挥调节作用,高中庸思维者的坏心情对 OCB 的负向影响较弱,低中庸思维者的坏心情对 OCB 的负向影响较强;高中庸思维者的坏心情对任务绩效行为产生正向影响,低中庸思维者的坏心情对任务绩效行为产生负向影响。研究也说明华人体验坏心情后的行为选择,受到中庸思维的引导,追求自我和环境和谐的目标。

参 考 文 献

- Ashkanasy, N. M. (2003). Emotions in organizations: A multilevel perspective. In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Research in multi-level issues, Multi-level issues in organizational behavior and strategy* (pp. 9–54). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Ashkanasy, N. M., & Humphrey, R. H. (2011). Current emotion research in organizational behavior. *Emotion Review*, 3, 214–224.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1054–1068.
- Beal, D. J., & Ghandour, L. (2011). Stability, change, and the stability of change in daily workplace affect. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 526–546.
- Bechara, A. (2005). Decision making, impulse control and loss of willpower to resist drugs: A neurocognitive perspective. *Nature Neuroscience*, 8, 1458–1463.
- Bechara, A., & Damasio, A. R. (2005). The somatic marker

- hypothesis: A neural theory of economic decision. *Games and Economic Behavior*, 52, 336–372.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In Mahwah (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 247–281). NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers Greenberg, Jerald.
- Bledow, R., Rosing, K., & Frese, M. (2012). A dynamic perspective on affect and creativity. *Academy of Management Journal*, 56, 432–450.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Reviews Psychological*, 53, 279–307.
- Bushman, B. J., Baumeister, R. F., & Phillips, C. M. (2001). Do people aggress to improve their mood? Catharsis beliefs, affect regulation opportunity, and aggressive responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 17–32.
- Chen, J. X., Ling, Y. Y., & Liu, S. B. (2010). Study on the relationship between top leaders' golden-mean thinking and organizational performance: mechanism and contingency. *Nankai Business Review*, 13, 132–141.
- [陈建勋, 凌媛媛, 刘松博. (2010). 领导者中庸思维与组织绩效: 作用机制与情境条件研究. *南开管理评论*, 13, 132–141.]
- Chiu, C. (2000). Assessment of zhong-yong (dialect) thinking: Preliminary findings from a crossregional study. *Hong Kong Journal of Social Sciences*, 18, 33–55.
- [赵志裕. (2000). 中庸思维的测量. *香港社会科学学报*, 18, 33–55.]
- Cervone, D. (2005). Personality architecture: Within-person structures and processes. *Annual Reviews Psychological*, 56, 423–452.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653–665.
- Cropanzano, R., Weiss, H. M., Hale, J. M. S., & Reb, J. (2003). The structure of affect: Reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of Management*, 29, 831–857.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182–199.
- Csikszentmihalyi, M., Larson, R., & Prescott, S. (1977). The ecology of adolescent activity and experience. *Journal of Youth and Adolescence*, 6, 281–294.
- Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. R., & Hulin, C. L. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *The Academy of Management Journal ARCHIVE*, 52, 1051–1066.
- Du, J., Ran, M. M., & Cao, P. (2014). Context-contingent effect of zhongyong on employee innovation behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 46, 113–124.
- [杜旌, 冉曼曼, 曹平. (2014). 中庸价值取向对员工变革行为的情景依存作用. *心理学报*, 46, 113–124.]
- Duan, J. Y., & Chen, W. P. (2012). Ambulatory-assessment based sampling method: Experience sampling method. *Advances in Psychological Science*, 20, 1110–1120.
- [段锦云, 陈文平. (2012). 基于动态评估的取样法: 经验取样法. *心理科学进展*, 20, 1110–1120.]
- Duan, J. Y., & Ling, B. (2011). A Chinese indigenous study of the construct of employee voice behavior and the influence of zhongyong on it. *Acta Psychologica Sinica*, 43, 1185–1197.
- [段锦云, 凌斌. (2011). 中国背景下员工建言行为结构及中庸思维对其的影响. *心理学报*, 43, 1185–1197.]
- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 865–877.
- Forgas, J. P., & George, J. M. (2001). Affective influences on judgments and behavior in organizations an information processing perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 3–34.
- Frijda, N. H., & Mesquita, B. (1994). The social roles and functions of emotions. In S. Kitayama & H. R. Markus (Eds.), *Emotion and culture: Empirical studies of mutual influence* (pp. 51–87). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Gailliot, M. T., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Maner, J. K., Plant, E. A., & Tice, D. M., Schmeichel, B. J. (2007). Self-control relies on glucose as a limited energy source: Willpower is more than a metaphor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 325–336.
- Gardner, W., Mulvey, E. P., & Shaw, E. C. (1995). Regression analyses of counts and rates: Poisson, over-dispersed poisson, and negative binomial models. *Psychological Bulletin*, 118, 392–404.
- Geddes, D., & Callister, R. R. (2007). Crossing the line: A dual threshold model of anger in organizations. *Academy of Management Review*, 32, 721–746.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299–307.
- Gibson, S. G. B. A. (2007). Why does affect matter in organizations. *Academy of Management Perspectives*, 21, 36–59.
- Glomb, T. M., Bhawe, D. P., Miner, A. G., & Wall, M. (2011). Doing good, feeling good: Examining the role of organizational citizenship behaviors in changing mood. *Personnel Psychology*, 64, 191–223.
- Guo, M. Z., & Gan, Y. Q. (2010). Reliability and validity of the Chinese version of positive and negative schedule-expanded in 660 college students. *Chinese Mental Health Journal*, 24, 524–528.
- [郭明珠, 甘怡群. (2010). 中文正性负性情绪量表扩展版在 660 名大学生中的信效度检验. *中国心理卫生杂志*, 24, 524–528.]
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: the role of time and mood. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1273–1279.
- Hofmann, D. A., & Gavin, M. B. (1998). Centering decisions in hierarchical linear models: Implications for research in organizations. *Journal of Management*, 24, 623–641.
- Huang, L., Yang, T. Z., & Ji, Z. M. (2003). Applicability of the positive and negative affect scale in Chinese. *Chinese Mental Health Journal*, 17, 54–56.
- [黄丽, 杨廷忠, 季忠民. (2003). 正性负性情绪量表的中国人群适用性研究. *中国心理卫生杂志*, 17, 54–56.]
- Ilies, R., Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior. *The*

- Academy of Management Journal*, 49, 561–575.
- Jennifer, M. G., & Jing, Z. (2007). Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Academy of Management Journal*, 50, 605–622.
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126–138.
- Ke, J. L., SUN, J. M., & Li, Y. R. (2009). Psychological capital: Chinese indigenous scale's development and its validity comparison with the western scale. *Acta Psychologica Sinica*, 41, 875–888.
- [柯江林, 孙健敏, 李永瑞. (2009). 心理资本: 本土量表的开发及中西比较. *心理学报*, 41, 875–888.]
- Kemper, T. D. (2000). Social models in the explanation of emotions. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (Vol. 2, pp. 45–58). New York City: Guilford Press.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131–142.
- Levine, E. L. (2010). Emotion and power as social influence: Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior. *Human Resource Management Review*, 20, 4–17.
- Liu, H. Y., Hu, Z. G., & Peng, D. L. (2008). The relationship of positive and negative emotion: Theories and researches. *Advances in Psychological Science*, 16, 295–301.
- [刘宏艳, 胡治国, 彭聃龄. (2008). 积极与消极情绪关系的理论及研究. *心理科学进展*, 16, 295–301.]
- Luo, X., Li, H. Y., & He, Y. S. (2012). A correlational study on personality traits, job characteristics and job satisfaction among university teachers. *Studies of Psychology and Behavior*, 10, 215–219.
- [罗茜, 李洪玉, 何一粟. (2012). 高校教师人格特质、工作特征与工作满意度的关系研究. *心理与行为研究*, 10, 215–219.]
- Martin, L. L., Abend, T., Sedikides, C., & Green, J. D. (1997). How would it feel if...? Mood as input to a role fulfillment evaluation process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 242.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79, 493–505.
- Metcalfe, J., & Mischel, W. (1999). A hot/cold-system analysis of delay of gratification: dynamics of willpower. *Psychological Review*, 106, 3–19.
- Miner, A. G., & Glomb, T. M. (2010). State mood, task performance, and behavior at work: A within-persons approach. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112, 43–57.
- Miner, A., Glomb, T., & Hulin, C. (2005). Experience sampling mood and its correlates at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 171–193.
- Mischel, W., & Ayduk, O. (2002). Self-regulation in a cognitive-affective personality system: Attentional control in the service of the self. *Self and Identity*, 1, 113–120.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246–268.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions. *Annual Review of Psychology*, 49, 229–258.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85–97.
- Preacher, K. J., Curran, P. J., & Bauer, D. J. (2006). Computational tools for probing interactions in multiple linear regression, multilevel modeling, and latent curve analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 31, 437–448.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2007). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Reb, J., & Greguras, G. J. (2010). Understanding performance ratings: Dynamic performance, attributions, and rating purpose. *Journal of Applied Psychology*, 95, 213–220.
- Rothbard, N. P., & Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *The Academy of Management Journal*, 54, 959–980.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66–80.
- Rusting, C. L. (1998). Personality, mood, and cognitive processing of emotional information: Three conceptual frameworks. *Psychological Bulletin*, 124, 165–196.
- Rusting, C. L. (1999). Interactive effects of personality and mood on emotion-congruent memory and judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1073–1086.
- Rusting, C. L., & DeHart, T. (2000). Retrieving positive memories to regulate negative mood: Consequences for mood-congruent memory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 737–752.
- Sethi, A., Mischel, W., Aber, J. L., Shoda, Y., & Rodriguez, M. L. (2000). The role of strategic attention deployment in development of self-regulation: Predicting preschoolers' delay of gratification from mother-toddler interactions. *Developmental Psychology*, 36, 767–777.
- Sonnentag, S., & Ilies, R. (2011). Intra-individual processes linking work and employee well-being: Introduction into the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 521–525.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269–292.
- Spence, J. R., Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2011). Understanding daily citizenship behaviors: A social comparison perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 547–571.
- Staw, B. M., Stton, R. I., & Lisa, H. P. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5, 51–71.
- Stewart, N. S., Bing, N. M., Davison, N. H., Woehr, N. D., & McIntyre, N. M. (2009). In the eyes of the beholder: A non-self-report measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 94, 207–215.
- Tice, D. M., & Bratslavsky, E. (2000). Giving in to feel good: The place of emotion regulation in the context of general self-control. *Psychological Inquiry*, 11, 149–159.
- Totterdell, P. (2000). Catching moods and hitting runs: Mood linkage and subjective performance in professional sport

- teams. *Journal of Applied Psychology*, 85, 848–859.
- Tsai, W. C., Chen, C. C., & Liu, H. L. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1570–1583.
- Wang, M., Liao, H., Zhan, Y., & Shi, J. (2011). Daily customer mistreatment and employee sabotage against customers: Examining emotion and resource perspectives. *Academy of Management Journal*, 54, 312–334.
- Wang, S. Q., Shi, M. & Chen, H. C. (2010). Ego identity status, “Big Five” personality and causality orientation in university students. *Psychological Development and Education*, (5), 495–501.
- [王树青, 石猛, 陈会昌. (2010). 大学生自我同一性状态与“大五”人格、因果取向的关系. *心理发展与教育*, (5), 495–501.]
- Wang, Z. J., Long L. R. & Liu, L. D. (2011). Operation mechanism and effects of supervisor-subordinate Guanxi in Chinese organizations. *Acta Psychologica Sinica*, 43, 798–809.
- [王忠军, 龙立荣, 刘丽丹. (2011). 组织中主管-下属关系的运作机制与效果. *心理学报*, 43, 798–809.]
- Watson, D. (2000). *Mood and temperament*. New York City: The Guilford Press.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219–235.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–617.
- Wu, J. H., & Lin, Y. C. (2005). Development of a Zhongyong thinking style scale. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, (24), 247–300.
- [吴佳辉, 林以正. (2005). 中庸思维量表的编制. *本土心理学研究*, (24), 247–300.]
- Yang, Z. F. (2001). *Chinese people's word view: Zhongyong thinking practice*. Taipei, China: Yuanliu Press.
- [杨中芳. (2001). *中国人的世界观: 中庸实践思维初探*. 台北: 远流出版公司.]
- Yang, Z. F. (2009). A case of attempt to combine the Chinese traditional culture with the social science: The social psychological research of “Zhongyong”. *Journal of Renmin University of China*, (3), 53–60.
- [杨中芳. (2009). 传统文化与社会科学结合之实例: 中庸的社会心理学研究. *中国人民大学学报*, (3), 53–60.]
- Zhang, W. D., Diao, J. & Constance, J. S. (2004). The cross-cultural measurement of positive and negative affect examining the dimensionality of PANAS. *Psychological Science*, 27, 77–79.
- [张卫东, 刁静, Constance, J. S. (2004). 正负性情绪的跨文化心理测量: PANAS 维度结构检验. *心理科学*, 27, 77–79.]

Passive Mood and Work Behavior: The Cross-level Mediating Effect of Zhong-Yong Thinking Style

SUN Xu^{1,2}; YAN Ming¹; CHU Xiaoping¹

(¹ Lingnan College, Sun Yat-Sen University, Guangzhou 510275, China)

(² Guangdong University of Technology, Guangzhou 510006, China)

Abstract

Individual frequently experiences passive mood, a bad internal feeling state, in workplace. However, few researches focused on the negative effect of passive mood on work behavior. As a result, we know little about how to avoid this negative effect in the work, especially in Chinese context. Based on mood-congruent theory and cognitive-affective processing system theory, we proposed a cross-level model to explain the relation between daily passive mood and three daily work behaviors, namely, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Counterproductive Work Behavior (CWB) and task performance behavior, at within-person level, and how Zhong-Yong thinking style, a Chinese indigenous cultural thinking characteristic, at between-person level moderated the negative effect of daily passive mood on work behaviors.

In order to verify our arguments, we collected the data by two phases. In the first phase, participants completed a questionnaire including demographic and individual-level variables. Two weeks later, we conducted daily surveys for daily passive mood and three daily work behaviors, namely, OCB, CWB and task performance behavior. As we treated passive mood as a within-person change, we used an Experience Sampling Method (ESM) to capture dynamic within-person variance in daily-mood and daily-behaviors. Ninety-nine individuals responded to the same questionnaire through our survey web at 2 time points on the morning and afternoon each day for 2 weeks (ten workdays in total). At the end of the survey, 72 participants completed the two phases

survey, generating 720 experience-sampling ratings (72 participants $\times$ ten days) with a 73 percent response rate. Since our data contained a hierarchical structure in which daily assessments were nested within participants, we used hierarchical linear modeling (HLM) to test our hypotheses.

Results of HLM analysis revealed that: 1) there was a great deal of within-person variance in daily OCB, CWB and task performance behavior; 2) Within-persons passive mood had an negative influences on OCB and task performance behavior, while there was no relationship between passive mood and CWB; 3)Zhong-Yong thinking mitigated the negative association between passive mood and OCB. This relation was weaker for employees who had higher levels of Zhong-Yong thinking; 4) Zhong-Yong thinking moderated negative association between passive mood and task performance behavior. The employees who had higher levels of Zhong-Yong thinking had an positive influences on task performance behavior, while the employees who had lower levels of Zhong-Yong thinking had an negative influences on task performance behavior.

Our study implied several contributions to the literature. Although abound of studies found supports for the associate between positive mood and work behaviors as mood-congruent theory proposed, our findings about passive mood and work behaviors was not completely consistent with mood-congruent theory. These differences might extend our understanding of mood-behavior relationship beyond mood-congruent theory. Our study also emphasized the utility of individual cultural characteristic in the passive mood management. We found that Zhong-Yong thinking moderated the effect of daily passive mood on work behaviors. It implied that Zhong-Yong thinking could guide employees to pursue the harmony between internal mood and external environment, because it could arouse their self-regulation for the choice of behavior after experiencing passive mood.

Key words passive mood; organizational citizenship behavior; counterproductive work behavior; task performance behavior; Zhong-Yong thinking style; experience sampling method