

分类号 _____
U D C _____

密级 _____
编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

论文题目 员工感知知识隐藏对创造性工作卷入的影响研究

研究生姓名: 李肖

指导教师姓名、职称: 赵玉田 副教授

学科、专业名称: 工商管理 企业管理

研究方向: 人力资源管理

提交日期: 2024年5月30日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 李肖 签字日期： 2024年5月30日

导师签名： 王玉田 签字日期： 2024年5月30日

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意”/“不同意”）以下事项：

1. 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2. 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入 CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 李肖 签字日期： 2024年5月30日

导师签名： 王玉田 签字日期： 2024年5月30日

Research on the Impact of Employees' Perceived Knowledge Hiding on Creative Work Engagement

Candidate:Li xiao

Supervisor:Zhao Yutian

摘 要

近年来,学术界对知识隐藏行为的兴趣逐渐升温。在组织实践中,员工的知识隐藏行为被证明会阻碍知识的有效流通,对员工个体和整个团队产生消极影响。虽然已有一些研究探讨了知识隐藏行为的影响,但从知识寻求者的视角出发,对其影响进行深入探究的文献仍然较为匮乏,这一领域的研究尚待进一步丰富和深化,以更全面地理解知识隐藏行为对个体和组织可能产生的各种影响。本研究旨在从知识寻求者的角度出发,构建一个理论模型,该模型综合了员工感知知识隐藏行为、自主性动机、消极情绪、积极归因以及创造性工作卷入等要素。此模型的主要目的是探讨员工感知知识隐藏行为如何作用于其创造性工作卷入,并考察自主性动机和消极情绪在这一过程中的中介作用,以及积极归因的调节效应。

本研究以自我决定理论和情感事件理论为依据,构建了一个涵盖感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因和创造性工作卷入的综合模型。为确保研究的精确性和可靠性,我们借鉴业已成熟的量表,并据此精心设计调查问卷。随后,借助 SPSS 26.0 和 Amos 24.0 这两款数据分析工具,对来自销售行业、技术产业以及教育领域的 331 份调查数据进行了深入分析。这些分析结果验证了我们的假设,即员工感知知识隐藏对自主性动机和消极情绪具有积极的影响,而自主性动机和消极情绪在员工感知知识隐藏与其创造性工作卷入之间发挥着中介作用。

本研究以知识寻求者视角为切入点,深入剖析了员工感知知识隐藏与其创造性工作卷入之间的内在关联,为知识隐藏行为影响结果的研究领域增添了新的维度与深度。基于实证研究结果,我们揭示了感知知识隐藏行为的双重性质,为企业正确对待和处理知识隐藏行为提供了实践指导。

关键词: 知识隐藏 积极归因 消极情绪 自主性动机 创造性工作卷入

Abstract

In recent years, knowledge hiding behavior has attracted the attention of many scholars. In the organizational practice of enterprise R&D project teams, employees' knowledge hiding behavior is not conducive to knowledge transfer and has a negative impact on team innovation performance. However, relatively few studies have been conducted to explore the impact of knowledge hiding from the perspective of knowledge seekers. From the perspective of knowledge seekers, this study constructs models of employees' perceived knowledge hiding behavior, autonomous motivation, negative emotion, positive attribution and creative work involvement, and explores the influence of employees' perceived knowledge hiding behavior on creative work involvement, the mediating role of autonomous motivation and negative emotion, and the moderating role of positive attribution. Using self-determination theory and affective event theory, this paper proposes models of perceptual knowledge hiding behavior, autonomous motivation, negative emotion, positive attribution and creative work involvement. A reasonable questionnaire was designed based on a mature scale, and the data analysis software SPSS22.0 and Amos24.0 were used to analyze 331 survey data from high-paying technical industries and R&D personnel in Sichuan and Gansu provinces to demonstrate the influence of employees' perceived knowledge hiding behavior on creative work involvement. The

mediating role of autonomous motivation and negative emotion, and the moderating role of positive attribution

The results show that employees' perceived knowledge hiding behavior has positive effects on autonomy motivation and negative emotion; Autonomous motivation and negative emotion play a mediating role in the influence of perceived knowledge hiding behavior on creative work involvement. From the perspective of knowledge seekers, this paper studies the influence of employees' perceived knowledge hiding behavior on creative work involvement, which enriches the research on the consequences of knowledge hiding behavior. Based on the empirical research results, the paper reveals the dual nature of knowledge hiding behavior, and provides practical enlightenment for enterprises to treat knowledge hiding correctly.

Keywords: Knowledge Hiding; Positive Attribution; Autonomous Motivation; Negative Emotion; Creative Work Engagement

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的及意义.....	2
1.2.1 研究目的.....	2
1.2.2 研究意义.....	3
1.3 国内外研究现状.....	4
1.3.1 知识隐藏的相关研究综述.....	4
1.3.2 消极情绪的相关研究综述.....	7
1.3.3 自主性动机的相关研究综述.....	8
1.3.4 积极归因的相关研究综述.....	9
1.3.5 创造性工作卷入的相关研究综述.....	9
1.3.6 国内外研究评述.....	10
1.4 研究方法与技术路线.....	11
1.4.1 研究方法.....	11
1.4.2 研究思路.....	12
1.4.3 技术路线.....	14
2 核心概念界定与理论基础	15
2.1 核心概念界定.....	15
2.1.1 知识隐藏.....	15
2.1.2 消极情绪.....	15
2.1.3 自主性动机.....	16
2.1.4 积极归因.....	16
2.1.5 创造性工作卷入.....	17
2.2 理论基础.....	18
2.2.1 自我决定理论.....	18
2.2.2 情感事件理论.....	19
3 研究设计	20
3.1 研究假设.....	20
3.2 研究模型.....	24

4 研究工具	25
4.1 测量工具.....	25
4.2 问卷设计.....	26
4.3 预调研分析.....	26
4.3.1 描述性统计分析.....	27
4.3.2 预调研信度分析.....	27
4.3.3 预调研效度分析.....	29
4.3.4 预调研小结.....	34
5 样本描述与数据分析	35
5.1 样本描述.....	35
5.1.1 样本基本特征统计.....	35
5.1.2 变量描述性统计分析.....	36
5.2 数据分析.....	36
5.2.1 信度和效度检验.....	37
5.2.2 共同方法偏差检验.....	39
5.2.3 变量相关性检验.....	39
5.2.4 变量中介效应检验.....	41
5.2.5 变量调节效应检验.....	43
5.2.6 被调节的中介效应检验.....	44
5.2.7 实证小结.....	44
6 结论与展望	46
6.1 研究结论.....	46
6.2 理论贡献.....	46
6.3 管理启示.....	47
6.4 研究局限与展望.....	48
参考文献	46
附录	53
后记	58

1 绪论

1.1 研究背景

在信息化时代浪潮的推动下,获取持久竞争优势不可或缺的核心资源便是知识(Minbaeva, 2013)。现代企业管理中,科学技术广泛被应用,为企业创造了丰富的知识价值。政府组织在促进全社会知识创新方面亦发挥着积极作用。特别是“大众创业、万众创新”这一国家战略的实施,极大地点燃了全社会的创新之火,并唤醒了人们的创业激情(周成军, 2019)。各企业争先开创独具特色的经营模式,以期在激烈的市场竞争中通过知识创新赢得先机(赵坤, 2016)。因此,知识在企业中的战略地位愈发凸显,如何利用知识,充分发挥其作用,将是企业或组织取得竞争优势的重中之重(Nahapiet, 1998)。

大量研究证据显示,知识分享在组织运营中扮演着举足轻重的角色。它不仅能够提升知识转化的效率(Wang, 2010),而且能够显著增强市场竞争力(Kearns, 2003)。众多组织积极投入,采取多样化手段加强知识管理,促进知识分享,(Lam, 2005)。然而,技术手段并不能保证一定获益。有研究指出,某些企业每年因为知识隐藏产生的经济损耗高达三百多亿美元(Babcock, 2004)。

研究知识隐藏不得不提及与其密切相关的概念——知识分享。知识分享作为一种基于自愿原则的活动,其实际执行过程深受知识所有者自身能力、内在动机以及个人意愿的制约。在知识管理的深入研究中,我们观察到知识分享这一利他性行为,尽管基于自愿原则,但其实际执行过程却受到知识拥有者自身能力、内在动机以及个人意愿等多重因素的制约(Konstantinou, 2010)。在探讨这一领域时,我们汲取了“社会困境”理论中的核心观点,即“个体理性可能导致集体非理性”(Hardin, 1968)。据此,我们进一步发现,尽管组织能从知识分享中获得显著的益处,但个体员工在权衡个人得失时,仍可能对知识分享持有一种审慎或保留的态度。员工甚至可能选择故意隐藏,即所谓的“知识隐藏”行为(Connelly等, 2012)。

知识隐藏行为已日益凸显,成为一种不容忽视的现象(Jiang等, 2019)。有研究发现,某企业高达四分之三的员工表示曾对同事实施过知识隐藏行为(Globe和Mail, 2006)。AMR的一项深入研究表明,尽管企业在知识管理上投入巨资,但知识传递不畅的问题依然普遍存在,成为组织发展的一大障碍

(Martine, 2010)。Peng (2013) 指出, 在工作中实施过知识隐藏的员工不在少数。同样, Arain 等 (2018) 调研显示, 员工或多或少都遭受过同事的知识隐藏行为。知识隐藏行为对个人层面、团队层面乃至整个组织层面都可能有着深远的负面影响。它不仅可能削弱隐藏者个人, 还可能破坏企业整体创新氛围。尽管知识隐藏行为通常被看作是一种负面的动作, 但有研究表明, 知识隐藏动机并非全然具有破坏性。在某些情况下, 出于对社会整体的正面考虑, 个体同样可能会选择隐藏知识, 例如为捍卫组织的核心机密或捍卫他人的权益 (Wang 等, 2019)。本研究预期能进一步拓宽我们对知识隐藏现象的认知, 并为相关理论的演进以及知识管理体系的构建提供宝贵的参考与启迪。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

本研究基于自我决定理论和情感事件理论, 通过探索员工感知知识隐藏对创造性工作卷入的影响, 引入自主性动机讨论其积极效应路径, 引入消极情绪讨论其消极效应路径, 引入积极归因验证其调节作用。具体而言, 本研究将实现以下研究目的。

(1) 剖析员工感知知识隐藏如何影响其创造性工作卷入的内在机理。

本研究基于自我决定理论和情感事件理论, 构建包含“感知知识隐藏→自主性动机→创造性工作卷入”、“感知知识隐藏→消极情绪→创造性工作卷入”双路径的平行中介模型, 以自主性动机和消极情绪分别来表示员工感知知识隐藏产生影响的积极作用和消极作用。我们利用问卷星等网络资源收集数据, 通过实证分析, 深入剖析员工感知知识隐藏对创造性工作卷入的影响机制。

(2) 探讨员工感知知识隐藏对其创造性工作卷入产生影响的边界条件

基于情感事件理论, 认知评价是情感反应的必要前提, 即个体归因方式会影响员工对工作情境的反馈程度, 本研究引入积极归因, 从个体特质方面考虑个体差异在感知知识隐藏这一工作情境不同影响路径的调节作用, 明确在不同情境下员工感知知识隐藏效应的变化规律, 从而为管理实践提供更为精确和有效的指导。

(3) 提出管理优化建议

本研究期望基于上述研究所得研究结论, 加深企业对知识隐藏的认识, 引导

企业合理看待员工的知识隐藏行为，避免“一刀切”，提供合理的理论指导与实践启示。

1.2.2 研究意义

（1）理论意义

本研究通过探究员工感知知识隐藏对创造性工作卷入的影响效应，对二者的研究都具有一定的促进作用。本研究的理论意义如下：

①本研究构建了一个理论模型，该模型旨在探讨员工感知知识隐藏与创造性工作卷入之间的相互作用关系。考虑到组织行为学领域对于知识隐藏的系统研究尚处于初期探索阶段，实证研究尤为稀缺，因此，关于知识隐藏如何作用于员工创造性工作卷入的内在机制仍显得扑朔迷离，缺乏深入的剖析。尽管已有研究从团队层面探讨了知识隐藏与团队创造力的关联，但本研究聚焦于员工个体对知识隐藏的感知，旨在揭示这种感知通过何种媒介作用于员工。

②本研究在自我决定理论和情感事件理论的指导下，引入自主性动机和消极情绪作为中介变量，从知识寻求者的视角拓宽了知识隐藏效应的研究范围。这一研究不仅为深入理解知识隐藏对员工行为的作用机制提供了更为全面和系统的理论框架，而且丰富和完善了当前的知识体系，为未来的研究奠定坚实的理论基础。

③本研究剖析了积极归因在感知知识隐藏作用机制中的边界效应。个体的归因倾向对其日常行为反应和心理健康具有显著影响，尤其在组织内部员工与领导、员工与员工之间的知识流动中扮演着重要角色。本研究通过深入剖析不同归因水平下知识隐藏的作用差异，帮助我们进一步理解知识隐藏的作用机制，为组织管理和员工个人发展提供更为精确和有效的指导策略。

（2）实践意义

本研究立足于自我决定理论与情感事件理论的基石之上，并汲取过往研究的精髓，不仅详尽地探讨了员工对知识隐藏的感知与其创造性工作投入之间的微妙关联，更进一步地阐明这种关系身后的作用原理。通过深入剖析，本研究揭示了员工感知知识隐藏行为的内在逻辑和动因，发现了其中潜藏的问题与潜在机会，并提出了针对性的解决方案，从而为组织的创新实践和知识管理提供了有力的理论支撑和实践指导。

从员工个体层面来看，对于那些表现出知识隐藏行为的员工，我们需要深入挖掘其背后的动机、态度和意图，以便制定出更为精准的管理策略与激励机制，从而有效减少知识碎片化的流失，确保组织能够全面掌握关键信息。而从组织管理的视角出发，对于负责知识管理的领导层以及整个组织而言，我们需要进一步强化问责机制、优化学习流程并激发创新活力，努力构建开放、多元的交流平台和创新生态，借助现代科技手段和社群网络，促进知识的深度整合与广泛分享，进而推动组织的知识创新和持续发展。

综上所述，探究知识隐藏行为不仅蕴含深厚的理论价值，更具有广泛的应用前景。通过深入剖析知识隐藏对员工创造性工作投入的影响机制，我们能够为组织提供更具针对性和可操作性的管理策略与措施，从而有效推动组织的知识创新进程，激发员工的创新潜能，为组织创造更大的价值，实现组织与员工的共赢发展。

1.3 国内外研究现状

1.3.1 知识隐藏的相关研究综述

查阅文献可以得出，大量文献汇集于知识隐藏的生成机理，关于其可能导致的后果及其多方面影响的探讨尚显薄弱。关于团队层面和组织层面的知识隐藏研究数量在逐步攀升（Fong 等，2018；Offergelt 等，2019；Peng 等，2018；Wang 等，2019；Zhang 和 Min，2019），然而，学者们的兴趣点仍主要局限于知识隐藏行为的负面影响（Connelly 等，2012；Xiao 和 Cooke，2019）。因此，对于知识隐藏可能产生的整体效应，特别是其在积极效应与消极效应之间的平衡，仍有待深入分析和探讨。

（1）影响知识隐藏的因素

1.情景因素

在 2012 年，外国学者 Connelly 率先探讨了情景因素在知识隐藏行为中所扮演的角色，他们深入研究了人际信任缺失、知识本身的复杂性、组织内部的知识分享环境以及知识与工作任务的契合度等多个因素，并发现其中人际信任缺失和知识复杂性对知识隐藏行为具有积极的推动作用，而知识分享环境和知识与任务的契合度则起到了相反的效果。随后，国内学者姜荣萍（2013）在此基础之上展开了更为深入的研究，他们重新界定了团队氛围（包括公平性和分享精神）、人

际信任缺失以及消极互惠等关键变量，并发现它们强化了组织内的知识隐藏，而积极向上的团队氛围则起到了抑制作用。与此同时，Peng（2013）分析个体的心理特征，成功地预测了知识保留行为的可能性。此外，Haas（2010）也指出，个体的知识隐藏行为并非孤立存在，而是受专业人员的行为模式的影响。Martine（2010）则进一步扩展了研究视角，他研究了上层建筑对知识隐藏行为的影响，为这一领域的研究提供了新的维度。综上所述，知识隐藏行为是一个复杂且多维的现象，它受到多种情景因素和个体心理的共同作用。因此，在探讨知识隐藏问题时，我们需要全面考虑这些因素，以便制定出更为精准有效的管理策略和措施。

2.个体因素

在深入探究知识隐藏现象的过程中，有研究表明，一系列主观因素，如员工感受到的待遇不公、信任缺失、权力结构以及互惠考量等，均在不同程度上对知识的隐藏产生影响；属地行为对知识隐藏产生显著的负面作用（Peng，2013；何亦名等，2014；Huo等，2016）。同时，知识心理所有权也被视为调节知识隐藏的关键因素之一（姜荣萍等，2014；潘伟等，2016）。黄爱华指出，根据资源保护理论，工作不安全感实际上对知识隐藏起到了积极的促进作用，并进一步影响了员工的工作行为。而林陵娜等（2015）则揭示了与知识隐藏呈负相关的若干要素，这些要素包括自我效能、结果预期、外部动机、分配公正以及互惠原则。Gray（2001）深入剖析了知识隐藏的动因，并指出不同的领导风格和模式决定了领导者是否选择隐藏知识。此外，有调查显示，具有外倾性特质的个体可能会采用装傻的方式来隐瞒知识，而神经质特质较为明显的领导则倾向于较少地隐藏知识（Fong和Slotta，2018）。Anand（2014）在其研究中详细分析了五大人格特质与知识隐藏的关联。研究显示，外倾性与知识隐藏之间呈现出显著的负相关关系，而开放性则显示出正相关的趋势。拥有外倾性特质的个体往往更乐于社交；宜人性特质表现为友善、和睦，他们这类人具有较强的团队精神，更倾向于分享知识。值得注意的是，Teh等（2011）调查表明，拥有开放性特质的个体并不倾向于分享自己拥有的知识，反而更可能选择隐瞒知识。

3.组织领导因素

在组织层面探讨知识隐藏现象时，我们不难发现组织领导因素在其中扮演的重要角色。众多研究均指出，组织领导与员工在知识管理方面的互动呈现出显著

的敏感性，具体体现在知识管理的态度及其所运用的语言对员工行为的影响上。举例来说，Černe 等（2015）的研究揭示了内部知识交流对于组织内潜在知识隐藏行为所设定的限制条件。类似地，Connelly 等（2012）指出，团队氛围对于抑制知识隐藏具有显著作用。此外，中国学者也在这一领域进行了积极探索。姜荣萍（2013）发现，员工对组织的创新感和知识隐藏行为之间存在明显的负相关关系。赵婷（2013）则聚焦于下属的自我效能感以及共享型领导对知识隐藏的影响，发现在自我效能感和信任的双重作用下，共享领导对知识隐藏产生了积极影响。这些研究成果不仅加深了我们对于组织领导如何影响知识隐藏行为的理解，同时也为我们在实践中优化组织知识管理策略提供了宝贵的启示。

（2）知识隐藏的结果变量

在深入分析知识隐藏现象时，众多研究揭示了其对个体、团队乃至整个组织产生的消极后果。目前，学者们探讨了知识隐藏所引发的影响。首先，谈及工作绩效，尽管有研究表明知识隐藏会对员工的工作表现产生负面影响，如 Singh（2019）所指出的那样。然而，Wang 等（2019）的研究却揭示了另一种现象，即当营销者感知到他人实施知识隐藏行为时，他们可能会因此激发自我提升的动力，反而提升了个人的工作绩效。其次，从员工的态度与心理层面来看，知识隐藏同样产生了不容忽视的影响。Jiang 等（2019）指出，这种隐藏行为不仅减少个人对工作的满意度以及繁荣感，还影响员工的个人行为。它可能导致员工产生离职倾向（Offergelt 等，2019），减少创新行为（Černe 等，2014）。知识隐藏在个人层面同样展现出破坏性。Connelly 等（2012）的研究发现，知识隐藏会破坏员工之间的信任基础，而 Connelly 和 Zweig（2015）则进一步指出，这种行为会导致人际关系的恶化。知识隐藏在团队层面上也有不小影响。它可能阻碍团队学习（Zhang 和 Min，2019），降低团队创造力等（Bari 等，2019）。然而，也有研究提出了一些不同的观点。Connelly 等（2014）发现，在某些特定情境下，知识隐藏可能具有一定的积极效应，如促进员工和平相处，避免知识隐藏循环往复。综上所述，当前关于知识隐藏行为结果变量的研究汇集在个体、团队层次，但组织层次的探讨仍显不足，未来研究可进一步深入探索知识隐藏在不同层面的作用机制。

综上所述，我们可以看到研究焦点主要集中在知识隐藏的生成机理、影响因

素以及可能导致的后果上。虽然已有大量文献探讨了知识隐藏的生成机理，但对于其可能产生的整体效应，特别是积极效应与消极效应之间的平衡，研究尚显不足。这提示我们，在未来的研究中需要更加全面地审视知识隐藏现象，以提供更全面、深入的理解。

1.3.2 消极情绪的相关研究综述

（1）消极情绪的前因变量

大量文献显示，消极情绪的产生与员工个人及其所处的工作氛围密切相关（崔接友，2017）。从个人角度来看，Papousek（2010）认为具有负向情绪特质的个体处于不同压力下时，更加体验到情绪的低落。此外，家庭氛围也是影响员工情绪的重要因素。当工作与家庭产生矛盾时，员工的不满往往会更容易表现出来，（Smith等，1993）。在组织层面，职场上不同突发事件可能会引发异样的情绪反应（Weiss等，1996），例如，工作中的矛盾、任务上的压力、以及各种各样的突发事件都有可能显著的引发员工的消极情绪。除此之外，企业改革，职业晋升等都有可能促使员工产生不满情绪（Armenakis等，1999）。领导的情绪和行为也能影响下属的情绪（Visser等，2013）。冯涛（2017）认为，辱虐型领导会很大程度上激发员工的消极情绪。

（2）消极情绪的结果变量

众多研究均指出，消极情绪与工作绩效存在明显的负向关系。这种情绪一方面抑制个人积极表现，另一方面对企业的整体业绩影响深刻（Chi等，2015）。可喜的是，马学谦等（2015）的研究为我们提供了不同的视角，他们认为在某些特定情境下，领导所产生的情绪反而可能对下属绩效有促进作用。孙旭等（2014）的研究也指出，员工的消极情绪不仅会减少他们的工作文明行为，还会降低其任务绩效。综上所述，消极情绪在工作绩效、认知和行为方面都会产生不利的结果。然而，我们也需要认识到，在某些特定情境下，消极情绪可能产生不同的效果。因此，在未来的研究中，我们需要进一步深入探讨消极情绪在不同情境下的作用机制，以便为组织管理和员工个人发展提供更为全面和深入的指导。

（3）消极情绪的中介变量

现有学术研究均聚焦于情绪在环境、行为以及绩效间所扮演的关键角色（王宇清等，2012）。Mayer等（2012）的研究深入探讨了管理者监督缺乏对员工情

绪的影响,探讨了这种情绪如何进一步作用于员工。王宇清等(2012)进一步揭示了消极情绪在组织不公平感引发员工越轨行为的过程中所起的桥梁作用。余璇等(2016)则认为,组织自尊的降低不仅直接增强了组织成员的偏离感,而且通过消极情绪的媒介作用,进一步加剧了这种疏离感。李蓉(2014)的研究结果发现,消极情绪中介职场排斥与员工的越轨行为之间关系。于晓彤等(2019)深入探讨了消极情绪在卑微感诱发员工退缩过程中的中介效应。赵红丹等(2018)阐明人际不信任通过消极情绪,对员工的知识隐藏形成促进作用。张敏(2012)的研究聚焦于时间压力因素,发现时间限制不仅会增加压力感,还会通过消极情绪负向影响创新能力。张亚军等(2015)的研究进一步证实了消极情绪完全中介辱虐型管理对员工抵制的影响。黄攸立等(2018)的研究则揭示了破坏性领导对下属自主行为的抑制作用,并指出消极情绪在这一过程中的作用不可忽视。综上所述,这些研究为我们深入理解消极情绪在工作场所中的复杂作用提供了重要的理论支撑和实证依据。

1.3.3 自主性动机的相关研究综述

当前,自主性动机在学术界已成为一个备受瞩目的研究焦点,其对于个体心理及行为的积极推动作用得到了广泛探讨。研究范围涵盖了多个层面,诸如学生在学习过程中的表现、员工在工作场合的成效、个体在日常生活中的幸福感,以及职场中的人际关系等。在组织行为学领域,有多项研究显示,高水平的自主性动机与卓越的工作绩效之间存在正向影响,而与离职意向则呈现出负向趋势(Richer等,2002)。

自主性动机被看作驱动工作投入的重要因素之一。陈海燕(2013)研究显示,变革型风格的管理者能够通过激发员工自主动机,进而对其工作投入产生积极的影响。李保明等(2019)进一步阐明了自主动机对员工投入作用机制。此外,Ghulam等(2019)揭示了员工所获得的物质奖励以及对其能力发展的支持均与自主性动机之间存在正相关关系,Li Yuan等(2021)研究显示员工的自主性动机对其在工作中的创新性表现具有积极作用。通过工作创新所取得的工作成就又进一步激发了其自主性动机。这一发现揭示了自主性动机在塑造员工工作态度和提升工作成果方面的重要作用。黄坚(2020)深入探讨满足自主、胜任力和关系需求的团队氛围的重要性。这一研究结果表明,在打造高效且富有激励性的,应

充分考虑并尊重员工的自主性需求，以激发其更大的工作潜能和创造力。

综上所述，自主性动机在个体行为和工作表现中发挥着举足轻重的影响。未来的研究可以进一步探索如何通过创新的管理策略和组织实践来有效激发并维持员工的自主性动机，进而提升其工作投入度和整体创造力。

1.3.4 积极归因的相关研究综述

在职场环境中，个体的归因倾向往往呈现出积极与消极两种态势。积极归因主要体现在将挫败归因为外部因素，如任务的艰巨性或环境的多变性，这样做有助于减轻个体的焦虑感和负面情绪（王璐洁等，2018）。而当个体认为成功来源于自己的努力和内在能力时，他们将获得更高的自信与满足，进而在未来更有可能取得事业上的成功（何珍等，2020）。相反地，消极归因则表现为将失败归咎于内在因素或能力欠缺，而将成功归因于外界环境，这种归因方式容易诱发焦虑、紧张等消极情感，并可能导致个体采取攻击性的语言与行为（李蝉等，2017）。

刘华才等（2016）阐明了个体对成功与失败的解释对其后续行为产生的深远影响。例如，将成功视为内在努力的成果时，他们会更加坚定地持续努力；相反地，若将失败归因于自身能力不足或任务难度过大，他们可能更容易放弃（李海燕等，2017）。林雪（2018）指出当归因于内部因素时，更可能展现出积极的应对策略；而归因于外部因素时，将有概率消极处理。

综上所述，员工不同归因方式会有不同的认知与评价，并进一步左右其工作行为。然而，现有研究者多集中在内外归因维度上讨论，并着重探讨归因方式与攻击行为之间的关系。往后的研究应进一步拓展有关方面，以更宏观地阐明归因方式对个体行为的影响。

1.3.5 创造性工作卷入的相关研究综述

创造性工作卷入作为衡量员工在创造性活动中投入程度的重要指标，一直以来都是创造力研究领域的热点之一。众多学者围绕这一概念进行了深入探讨，并取得了一系列重要成果。根据 Gilson（2004）的观点，实现创造力的核心在于个体深度参与创造性行为。Carmeli（2007）提出创造性工作卷入，强调了员工在创造性活动中的积极投入对于创造力产出的重要性。Zhang（2010）把创造性工作卷入视作工作卷入在创造力领域的具体体现，它能够较为准确地反映员工在工作场所中的实际创造性行为。许多研究发现创造性工作卷入与创造力紧密联系，

例如,刘焯等(2016)的研究表明,员工的创造性工作卷入对于实现创新具有重要意义。创造力的实现并非仅由个体所决定,而是一个跨出个体控制界限的复杂过程。因此,创造性工作卷入用来评估创造力具有极高的价值。Elsbach(2003)认同这一观点,并指出创造力的认定受到多方面限制。在后续的学术研究中,学者们进一步探讨了创造力的影响因素。例如,Berg(2016)指出评价者过往经历在判断创造力产出时的重要作用。类似地,McCarthy(2018)的研究也表明,文化差异在创造力产出认定中扮演着重要的角色。屠兴勇等(2018)从创造性工作卷入的角度出发,进一步阐明了提升员工创造力的关键。未来的研究方向可以进一步探讨创造性工作卷入的内在机制和作用路径。例如,可以研究不同因素对创造性工作卷入的影响是否存在交互作用,以及这些因素是如何通过影响员工的心理状态和行为表现来影响创造性工作卷入的。此外,还可以关注创造性工作卷入在不同文化背景下的差异性和普遍性,以及如何通过跨文化比较来深化对创造性工作卷入的理解。这些研究方向将有助于我们更全面地认识创造性工作卷入,并为实践提供更为有效的指导和支持。

1.3.6 国内外研究评述

通过广泛查阅国内外的学术文献,我们可以清晰地看到,在知识隐藏、消极情绪、自主性动机、创造性工作卷入以及积极归因等领域,相关研究遍地开花。这些丰硕的学术成果为本研究提供了理论支撑。然而,深入剖析现有文献,其中仍存在诸多研究短板。这些短板及其对本研究启示具体表现:

(1) 当前,知识隐藏的研究尚处于探索的初级阶段,理论界和实践界对于组织内部的知识隐藏现象仍缺乏深入的理解。现有研究大多聚焦于知识隐藏者的视角,而鲜有研究从知识寻求者的角度展开深入探讨。相较于同事知识隐藏行为的真实动机,员工对同事知识隐藏行为的个人感知对其行为反应的影响更为显著。然而,关于感知同事知识隐藏导致其产生不同行为与否,已有研究尚未给出明确的答案。此外,过往研究在探讨同事知识隐藏时,往往忽视了知识寻求者的感受,更多地是探究知识隐藏实施者对实施者本体的潜在影响。故此,为更宏观、深入地阐明知识隐藏现象,我们亟需进一步探究感知知识隐藏对感知者自身行为反应的作用机制。

(2) 现有研究有关知识隐藏的积极影响研究匮乏。学者们主要聚焦于个人

层面，探讨了知识隐藏的负面作用（Connelly 等，2012；Huo 等，2016）。部分研究从管理者出发，探讨了管理者不同风格对知识隐藏的作用（赵婷，2013；尚玉钊等，2016；张笑峰等，2016），但整体而言，对于知识隐藏积极效应的研究仍显不足。然而，有学者指出，在特定的情境或条件下，知识隐藏或可产生正向作用。因此，研究知识隐藏的积极影响具有重要的实践意义，其影响结果的研究尚待进一步丰富，存在较大的研究潜力。

（3）关于员工创造性工作卷入的影响因素研究，仍需进一步拓展和深化。在现有的研究中，创造性工作卷入被普遍认为是提升组织创新能力和绩效的关键因素。众多学者从不同角度探讨了创造性工作卷入的影响因素和后果。例如，一些研究发现，个人特质如开放性、好奇心和自信心对创造性工作卷入具有正向影响；而工作环境因素如领导风格、组织文化和团队氛围等也对创造性工作卷入起着重要作用。尽管知识隐藏与个体创造力之间的关系在以往研究中得到了多次验证，但关于知识隐藏与员工创造性工作卷入之间的关联研究尚处于空白状态。这些问题将在本研究中得到进一步的探讨和解答，以期对相关领域的研究提供新的视角和思路。

1.4 研究方法与技术路线

1.4.1 研究方法

（1）文献研究法

文献研究法以实证为依据，通过对已有文献资料的细致和系统分析，旨在挖掘新的知识或提供独到的见解。实施这一方法涉及一系列严谨的步骤，包括清晰地界定研究问题、精准地检索相关文献、细致地评价和分析数据资料，以及合理地解释研究结果。文献分析法注重文献的收集、检索、系统性和明确性，以确保对所有文献进行全面、有序的收集、组织和管理。

为了深入探索本研究领域的已有成果，本研究充分利用了中国知网、WOS 等国内外知名的数据库平台，广泛搜集文献资料。通过对这些文献的系统梳理和深入分析，我们成功提炼出了国内外研究的核心观点和重要发现，为提出研究假设和构建研究框架奠定了基础。具体而言，我们深入研究了知识隐藏、消极情绪、自主性动机、创造性工作卷入以及积极归因等变量的相关文献资料，全面梳理了它们的核心概念、相互关系以及研究进展。同时，我们也对已有文献的局限性和

不足之处进行了深入剖析。通过整合已有研究成果并进行深入推论，我们成功提出了更为合理的研究假设，并构建了相应的研究模型，为后续实证研究的有效进行奠定了基础。

（2）问卷调查法

作为一种高效且实用的数据收集手段，问卷调查能够迅速而准确地搜集特定群体的特征。因此，本研究选择问卷调查法收集数据。本研究根据感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、创造性工作卷入、积极归因相关研究中所提供的国内外成熟量表，结合本研究的研究目的与调查对象特点，设计出符合本次研究的调查问卷，随后通过问卷星等网络资源发放两时段调查问卷进行原始数据的收集，对回收的调查问卷数据进行编码，剔除规律性作答、答题时间过短等无效问卷，最终形成本次研究的实证数据。

（3）统计分析法

本研究采用 SPSS 26.0 和 Amos 24.0 这两款数据分析工具，对问卷星网络调查收集的原始数据进行深入剖析。在数据处理过程中，我们运用包括同源方差检验、信度效度分析、描述性统计分析、相关分析、验证性因子分析以及回归分析等在内的多种方法，旨在全面、系统地整理和分析数据，从而验证模型中各变量的具体作用。通过严谨的分析步骤，我们力求确保研究结果的准确性和可靠性，为后续的研究给予坚实的数据支撑。

1.4.2 研究思路

本研究立足于自我决定理论和情感事件理论，深入剖析员工感知知识隐藏对其创造性工作卷入的作用机制，聚焦于自主性动机与消极情绪的中介效应和积极归因的调节效应，全文共分为六个部分，具体如下：

第一章为绪论部分。重点着墨于背景、目的、意义、对国内，国外文献进行了详细的综述、并明确了研究方法与技术路线。

第二章为核心概念界定与理论基础梳理。通过深入检阅国内外相关文献资料，定义感知知识隐藏、消极情绪、自主性动机、创造性工作卷入、积极归因这五个变量，并厘清理论脉络。

第三章是研究设计。根据已有研究结论，推导出关系，提出假设，并构建模型，最后介绍本研究所选择的研究工具。

第四章是研究工具。在国内外成熟的测量量表的基础上，对部分问答方式修改后进行预调查，分析预调查数据，修订量表，最终形成正式调查问卷，开展正式调查。

第五章为样本描述与数据分析。本研究首先对调查数据进行了描述性统计分析与层次回归分析等。在此过程中，特别关注了自主性动机与消极情绪的中介效应检验，以及积极归因的调节效应检验。

第六章为结论与展望部分。本研究对收集的数据进行了详尽的分析，并对假设检验的结果进行了全面而深入的探讨与总结。在此基础上，我们提炼出了具有实际指导意义的管理启示，旨在为企业和组织的管理实践提供有益的参考。同时，我们也清醒地认识到本研究的局限性，并明确指出了未来研究的方向，以期为后续研究提供更为明确和有价值的指导。

1.4.3 技术路线

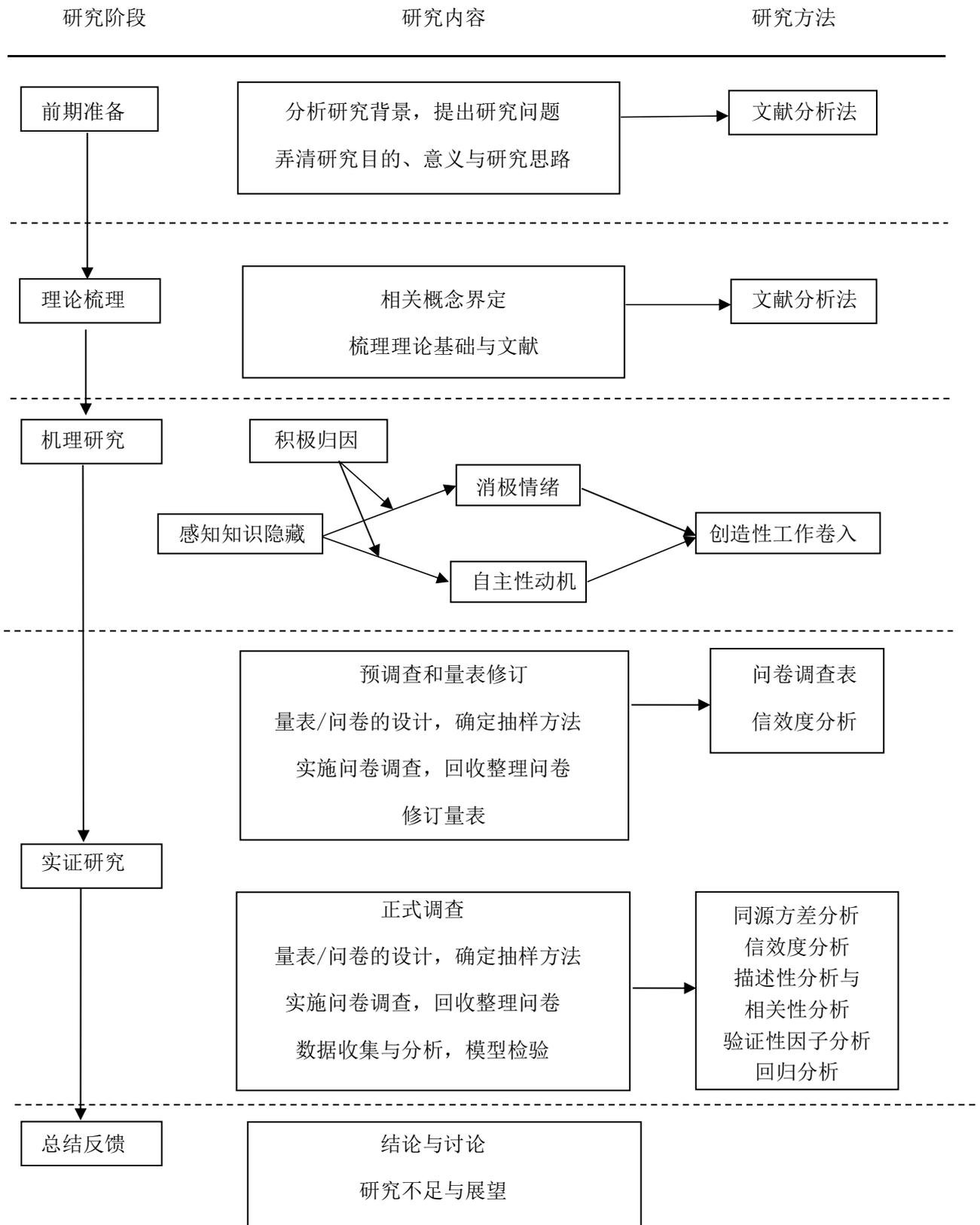


图 1.1 技术路线图

2 核心概念界定与理论基础

2.1 核心概念界定

2.1.1 知识隐藏

在当今知识经济的浪潮中，众多企业日益认识到知识分享的重要性，并倾注众多心血推动内部知识的有效传递。然而，需要明确的是，企业并不“掌控”成员所拥有的知识，因此无法强迫其将知识传递给他人（Bock 等，2005）。实际上，有时个人由于种种因素选择不积极分享信息，更有甚者存在保留甚至隐瞒信息的行为。知识隐藏由 Connelly 最早定义，其核心在于描述“个体有意隐瞒或藏匿他人所需知识的行为”。其涵盖三个主要方面：躲避、佯装和合理化隐藏。其中，躲避和佯装隐藏往往带有欺骗性质，而合理化隐藏则更多是基于充分的理由说明为何无法提供所需信息，所以并不是欺骗行为（Connelly 等，2012）。值得注意的是，Connelly 等（2012）还明确表示，知识隐藏主要发生在个人与个人，不是来源于组织层面。

为了更深入地理解知识隐藏的内涵，本文将其与主要相关概念进行了详细的区分和比较。首先，知识隐藏不是缺乏知识分享，它们并非同一概念的两端。也就是说，缺乏知识分享不代表知识隐藏行为存在其中（Connelly 等，2012；Ford 和 Staples，2010；Kang，2016）。如当知识拥有者确实不具备知识寻求者所求知识时，自然不能提供知识信息，此间情况不是有意为之，因此不属于隐藏的范畴。有研究指出，知识隐藏、知识分享是相互独立存在的（Connelly 等，2012；Serenko 和 Bontis，2016）。Connelly 等（2012）研究表明，知识隐藏类型不同，与知识分享关联情况不同。知识囤积、知识隐藏都属于知识保留行为的一种，但是两者者之间仍然存在概念上的差别。具体而言，知识隐藏涉及故意保留对他人有益的知识，而知识囤积所保留的知识并非必然对他人有所助益。

2.1.2 消极情绪

在探索消极情绪对员工工作卷入作用机制的研究中，多位学者提供许多深刻见解。Watson（1988）阐释了消极情绪作为个人在不如意情境下体验到的低落心境本质，这种心境涵盖了恼怒、憎恶、羞耻等多种负面情感。Gilbert（1997）从人类需求的角度揭示了消极情绪往往源于某一特定需求未能被有效给予，这种

状态伴随着显著的不快感受,并可能导致个体动力下降。进一步地,Geller(2008)的研究揭示了消极情绪对个体生理健康的潜在危害,指出消极情绪能够削弱免疫系统,从而增加个体罹患疾病的风险。而在职场环境中,Fisher(2000)研究指出消极情绪往往源于不愉快的工作环境,这种状态具有暂时性,但其中所包含的不悦、失望、尴尬和紧张等感知体验,对员工的工作体验产生负面作用。此外,张洁(2005)指出,在工作中他们常常体验到的消极情绪主要包括压抑、烦躁和焦虑等,这些情绪状态不仅对他们的工作表现产生负面影响,还可能对员工的整体健康和幸福感造成不利影响。因此,深入探究消极情绪对员工创造性工作卷入的影响及其作用机制,对于提升员工的工作满意度和创造力具有重要的理论价值和实践意义。

2.1.3 自主性动机

关于自主性动机的诠释,尽管学术界尚未形成统一的认识,但学者们普遍认同其内在性和员工的自主选择性相似。王艇(2009)曾指出,自主性动机与内部动机在激励员工工作上具有趋同性,均作为驱动员工行为的核心力量。Vansteenkiste和Sheldon(2006)亦强调,员工的创造性工作投入反映了其内在的行为动机,这种动机源于个体的兴趣、爱好或价值观。后续陈继文等(2015)的研究,进一步印证了这一点,他们提出员工的行为更多地是基于个人意愿和选择的结果(Vansteenkiste和Deci,2008;张景焕等,2011)。刘丽虹(2010)认为,自主性动机促使员工依照个人念头行事,这种工作投入与员工内在的价值体系相契合,与传统的内在动机概念相呼应。

尽管各位学者对自主性动机解读有差异,但它们的共同点在于突出自主性动机的内在和自主。此外,Byron(2012)进一步指出,当员工面临具有挑战性的工作任务时,完成这些任务后的胜任感会对其自主性动机产生积极的促进作用。综上所述,本文将自主性动机界定为一种源于个体内在需求的动机形式。它强调个体行为是在个人意志的指引下发生的,与个人的兴趣、信念和价值观相一致,充分展现了员工的自我选择和内在动力。

2.1.4 积极归因

归因,作为个体对行为与结果背后动因的深入剖析过程,不仅是对行为的简单解释,更是对行为动因的细致探究。在心理学领域中,归因被视为依据相关信

息和线索,对个体或他人动机揣摩与推测的心理活动,它既是人类心理探索的一部分,也是人们理解并适应世界的重要工具。通过归因,人们能够形成对事物的预见性认知,进而维持对周围世界和自我认知的稳定性和连贯性。

塞利格曼将归因方式划分为积极归因与消极归因,引起了广泛关注。这两类归因方式对个体的行为模式和动机强度产生着深远影响。一般而言,人们分析成功或失败因素,会涉及运气、个人能力、难度难易程度、健康状况等多个范畴。积极归因,特指员工在面对工作事件时,可以积极向前看,以积极预期的方式看待事件。他们更倾向于将成功归因于自身的努力,因为努力是唯一可以由个体主动掌控的因素。这种归因模式不仅有助于员工在成功时增强自信,而且在遭遇失败时也能激励他们加倍努力。然而,单纯的归因为努力并非全面,当努力未能带来预期成果时,员工还需从方法和技巧层面进行深入反思。消极归因是与积极归因截然相反的一种心理倾向,它倾向于将成功视为运气所致,而将失败归咎于自身能力缺乏。消极归因往往削弱人们对成功的期望,导致他们容易陷入信心丧失的境地,进而减少在工作中的努力投入。

研究指出,不同风格员工对工作情境事件解读存在显著差异。相较于消极归因者,积极归因者更倾向于以积极、乐观的态度解读工作事件(Liu等,2012)。鉴于知识隐藏可能带来的负面效应,本研究引入积极归因概念,深入探讨其在知识隐藏作用过程中的调节作用。积极归因不仅能够提升员工的自尊和自信,增强他们的自我效能感,从而激发其积极性和创造力,还有助于员工更清晰地认识自我,明确发展方向,并采取有效行动实现目标。此外,积极归因在促进员工心理健康、减少焦虑、抑郁等负面情绪方面也发挥着积极作用。

2.1.5 创造性工作卷入

Guilford(1950)将创造力描绘为一种独特的才能,体现在个体产生新奇的、独特的以及有价值的思考、见解、解决方式的能力上。创造力被视为人类智力结构中的核心要素,是推动个体与组织创新及发展的关键因素之一。Carmeli和Schaubroeck(2007)引入创造性工作卷入的概念,用于描述员工在工作中对创造性活动的投入程度,这包括他们的工作积极性、努力程度以及所展现的创新性和创造力水平(Carmeli和Schaubroeck,2007a)。

创造性工作卷入对于个体与团队的发展具有不可忽视的影响。在个体层面,

它有助于激发个体的创造潜能和创新精神，增强其自我效能感和成就感，从而发展出自己的核心技能并推动个体的职业发展。在组织层面，员工的创造性工作卷入能够激活组织的创新活力，提升组织的竞争力和适应能力，使组织在激烈的市场竞争环境中保持领先地位。

创造性工作卷入的产生与发展受到多方面的制约。从个体内部因素来看，认知结构、情感状态以及动机水平等因素，如心理安全感、成就动机和创新能力等，均对创造性工作卷入产生着深远的作用（Kerk 和 Carmeli, 2009）。此外，外部环境因素如组织文化氛围、领导风格以及工作任务特性等也对创造性工作卷入产生着不可忽视的影响。因此，提升员工的创造性工作卷入水平，不仅能够激发个体的创新潜能和增强满足感，还能够有效推动组织的创新与发展。

2.2 理论基础

2.2.1 自我决定理论

自我决定理论（Self-Determination theory, SDT）认为，人们的行为是基于不同类型的工作动机而产生的，当个体感觉到他们所参与的工作是由足够的个人意志（对工作发自内心的热爱、认为工作对自己有意义等）激发，会产生自主性动机，当个体感觉到他们所参与的工作是由压力（为了获得奖赏或逃避惩罚、获得认可等）激发，产生控制性动机。自我决定理论深刻揭示了自主、胜任和关系这三大心理基石对于个体心理成长、内在整合及心理健康的不可或缺性。在一个能够充分满足员工这些心理需求的组织环境中，员工往往会展现出强烈的工作热忱、自主决策能力以及选择自由，从而进一步巩固或增强其内在的自主性动机。在这种积极的工作氛围中，员工的行为不仅更为持久和高质量，更能产生卓越的行为效果，对个体的身心健康也大有裨益。然而，一旦这些基本心理需求受到抑制或阻碍，他们可能在工作环境中体验到强烈的被束缚感，进而表现出强烈的控制性动机，甚至可能引发动机的缺失。在这种情境下，员工往往聚焦于外在的成果，对工作敬业度的消极影响也随之显现（Gagné和 Deci, 2005）。知识隐藏行为所带来的胜任感和关系感的缺失，可能促使个体通过自我决定的适应性行为来寻求心理平衡与幸福感。具体而言，知识寻求者可能会积极寻求各种机会，在知识获取方面追求更大的自主性，进而逐步成长为具备更高能力和更强内在满足感的员工（Deci 和 Ryan, 1985）。这种成长经历有助于激发他们不断提升核

心技能的热情，从而在职场中取得竞争优势（Boisot, 1998; Koestner 和 Losier, 2002）。因此，知识隐藏行为在特定情境下可能激发被隐藏者自主性动机，推动其自主搜寻知识，逐渐实现独立，并在实践中不断精进核心技能，最终提升其创造力水平。

2.2.2 情感事件理论

情感事件理论（affective events theory, AET）深度剖析了情感的结构构成、催生因素及其后续的连锁效应（Weiss, 1996）。此理论强调，一个稳态的工作环境是工作事件（无论积极或消极）发生的温床。当个体置身于这些事件之中，情感反应油然而生，进而催化其态度与行为的转变。情感事件凸显出三大特征：其一，它们根植于特定的组织脉络之中；其二，这些事件能够撩拨个体的情绪波澜，并促使其作出相应的回应；其三，这些事件往往与个体的个人目标或职业追求紧密相连。情感反应对员工的影响表现为以下主要路径：直接驱动和间接通过个人态度影响行为。例如，送货骑手遭受顾客辱骂时，其生出的负面情绪可能直接导致其拒单。而间接情感反应驱动则体现在逐渐侵蚀其工作满意度，进而促使其工作态度发生转变，最终影响其决策行为（Weiss, 2002）。

在情感事件理论的架构下，员工对工作事件的认知评价成为其情感、态度和行为生成的基石（段锦云等, 2011）。这一过程包含两个评价阶段：初评和次评。初评阶段，员工会权衡事件与自身的关联性和潜在影响；进入次评阶段，挖掘事件背后的深层含义，如探究动因及其所隐藏的意图（Weiss 等, 1996）。

将情感事件理论应用于知识隐藏这一特定领域，我们可以了解到，当员工察觉到同事隐藏知识时，他们可能会体验到失望、生气等负面情感。这种体验让他们感受到同事支持的缺失及合作与信任的匮乏。在工作环境中，这种消极情绪或许会削弱员工投入度。鉴于已有研究指出消极情绪对创造力的具有抑制作用，又因为创造性工作卷入在一定程度上代表者员工的创造力。因此，有充分的理由猜测消极情绪在知识隐藏对员工创造性工作卷入的影响中发挥着不容忽视的中介作用。

3 研究设计

3.1 研究假设

(1) 积极效应路径：感知知识隐藏、自主性动机与创造性工作卷入

在组织内部，知识隐藏作为一种个人目标导向的行为普遍存在，员工对同事或上级领导这一行为所发出的信号理解可能潜在地影响员工投入程度。

本研究基于自我决定理论，提出员工感知知识隐藏可能刺激其自主性动机。首先，员工感知知识隐藏为员工构建一个信息不透明的工作环境。在此环境中，若员工感受到同事实施的知识隐藏行为，但该同事却又能及时与员工沟通并给予正当理由，对员工产生的潜在影响可能会得到有效缓解（王鹏等，2019）。相反，由于员工发自内心热爱工作，并且认为工作能给他非比寻常的意义和价值，促使他们在知识获取上逐渐变得更加独立自主，并培养出自己的专业技能。其次，在员工看来，他们感知到同事直接拒绝提供所求知识，并为自己的拒绝提供合理正当理由，正如俗话说：“授人以鱼，不如授人以渔”，向员工传递出该同事对自己尊重、理解的善意信号，员工则会更加信任该同事，使他们感到彼此之间关系得到提升，并倾向于在未来的人际互动中采取积极态度。学者们对此现象进行了深入探讨，他们认为，如果知识隐藏行为的实施者能够与被隐藏者进行积极的沟通，员工可能更倾向于将其视为一种非针对个人的行为，而非一种拒绝行为（Connelly 和 Zweig，2015）。这样的沟通方式可以显著减少知识隐藏带来的消极效应。进一步地，从理想的角度来看，员工搜寻知识信息不仅有助于彼此了解各自在工作中空白领域，从而可以采取有效预防措施，也可以帮助员工增进对同事的了解，如同事的工作胜任力、能力和动机，以及同事或领导对自己的角色期望等（Lam 等，2007）。这些信息线索帮助员工不断调整自己的行为，从而以最有效的方式不断满足同事或领导对自己的角色预期，进而表现出与自我兴趣和价值观相一致的强烈参与意愿。

自我决定理论揭示，那些深受自主性动机驱使的员工，常致力于那些与他们的身份匹配、高度契合的事件中。这种深度的聚焦不仅有助于员工更加有效地内化组织所赋予的角色期望和行为准则，更能催生出他们全身心投入工作的热情，进而满足组织的期待（金天行，刘薇，2022）。在真实的职场环境中，为了维护与同事间的融洽关系，这类员工通常会加倍努力，以更加严谨的态度应对工作中

的挑战，积极展现创新思维，并尝试采用富有创造性的方法优化工作流程，从而帮助同事顺利达成工作目标。他们的这些努力不仅充分展示了个人的专业素养和价值，也为提升组织的整体效能做出了积极贡献。创造性工作卷入的实现，其核心在于员工行为的自发性，即这种主动性行为是源于员工自身的意愿，而非受到领导、主管或其他外部实体的强制要求（Deci 等，2017）。因此，当员工体验到工作带来的愉悦感时，那些拥有更高自主性动机的个体，由于他们更可能基于自身的身份认同、兴趣及价值观来行事，会展现出更高层次的创造性工作卷入。（杨勇等，2020）。

综上所述，本研究提出如下假设：

H1：自主性动机在员工感知知识隐藏与其创造性工作卷入之间发挥着中介作用。

（2）消极效应路径：感知知识隐藏、消极情绪与创造性工作卷入

消极情绪是员工在日常工作中体验到的负面情绪，如生气、焦虑和愤怒等。当员工正在处理工作任务时，如果这些任务与其目标相悖，或者对其职业发展构成威胁，他们容易产生消极的情绪反应。这种情绪反应不仅会扰乱员工的心理状态，更可能对其工作态度和行为产生深远而复杂的影响（杨建锋等，2022）。

当员工在工作中感知到同事知识隐藏时，可能会对隐藏者产生负面影响。一方面，知识隐藏者的行为阻碍知识寻求者及时获得与工作相关的知识和信息，难以满足知识寻求者获取知识的需求，从而导致员工消极情绪的产生。另一方面，知识隐藏行为会导致知识寻求者为完成工作任务而投入更多额外的时间和精力，不利于员工完成本职工作，进而员工感受到不愉快的情绪。有学者研究发现，知识隐藏行为会减少员工相互信任感（Sulistiawan 等，2022；Zulfiqar 等，2023）。因此，员工对知识隐藏行为的感知可能会导致员工对同事和组织失望，从而刺激员工产生消极情绪。

情感事件理论的核心观点在于，员工的认知评价是情感反应、态度形成和行为表现的重要基石（段锦云等，2011）。这一过程包含两个评价阶段：初评和次评。初评阶段，员工会权衡事件与自身的关联性和潜在影响；进入次评阶段，挖掘事件背后的深层含义，如探究其所隐藏的意图（Weiss 等，1996）。针对知识隐藏这一特殊的情感事件，当员工察觉到同事的知识隐藏行为时，他们很可能会

经历如焦虑、失望、沮丧等负向情感波动。这种感知导致员工感觉缺乏同事的支持与协作，甚至滋生出不信任的情绪。在职业环境中，这种消极的情感状态可能会削弱员工热情。已有研究明确显示，消极情绪对员工的创造力具有显著的抑制作用，而员工的创造性工作卷入在一定程度上代表者员工的创造力。因此，有充分的理由推测消极情绪在知识隐藏对员工创造性工作卷入的影响中发挥着不容忽视的中介作用。

综上所述，本研究提出如下假设：

H2：消极情绪在员工感知知识隐藏与其创造性工作卷入之间发挥着中介作用。

（3）积极归因对积极路径的调节效应

有研究者认为，不同归因风格的个体对不同事件的解读大相径庭，拥有积极归因倾向的个体更可能采用积极的视角来解读事件（Liu 等，2012）。鉴于本研究的核心目标是探索如何有效削弱员工感知知识隐藏行为的负面影响，我们特别引入了积极归因的概念，以深入剖析其在感知知识隐藏作用过程中的权变效应。本研究重点关注员工感知知识隐藏行为的负面作用，为此特别引入积极归因来剖析其如何对感知知识隐藏影响机制产生效应。

积极归因作为一种心理倾向，表现为员工在解读工作事件时持乐观态度，对未来抱持积极预期（马璐等，2021）。有文献显示，员工并非被动地接收反馈，相反主动参与反馈环境的塑造与构建。当员工展现出较高积极归因倾向时，他们往往以积极的视角来看待所觉察到的知识隐藏行为，并努力为这些动作寻找满意的答案。此时，同事的知识隐藏行为对员工而言，更像是一种鞭策与鼓舞。因此，当员工感知到知识隐藏行为时，他们更有可能从积极、正面的角度审视这一行为，例如将其视为同事善意的提醒，进而激发内在的工作动力，主动探求问题的根源，并采取更有效的策略来优化工作中的不足之处（McFarland 和 Miller，1994）。简而言之，在积极归因倾向较高的情境下，员工更可能将同事的知识隐藏行为视为推动自身独立思考与解决问题的契机，有助于他们更深刻地认识工作中的短板，进而激励他们积极探索新的工作方式和方法以高效完成任务。因此，对于积极归因倾向强烈的员工而言，他们所感知到的知识隐藏行为不仅有助于他们更准确地自我评估，还可能促使他们在后续工作中展现出积极的变化，从而增强其自

主性动机。

综上所述，本研究提出如下假设：

H3a：积极归因对感知知识隐藏与自主性动机之间的关系具有正向调节作用，即相较于低水平的积极归因，当员工拥有较高水平的积极归因时，感知知识隐藏对自主性动机的正向影响更为明显。

根据上文提出的 H1 和 H3a 假设，本研究已合理推导了自主性动机在感知知识隐藏与创造性工作卷入之间所承接的中介效应，以及积极归因在感知知识隐藏与自主性动机关系之间所起的调节效应，在此基础上，本研究继续提出积极归因能够调节“感知知识隐藏→自主性动机→创造性工作卷入”这一间接作用过程，即对员工感知知识隐藏的积极路径进行调节。具体而言，当员工的积极归因水平较高时，他们更有可能以积极正面的视角解读所感知到的知识隐藏行为。这种积极的解读进一步激发了员工的高水平自主性动机，进而提升了他们的创造性工作卷入水平。基于以上推断，本研究提出如下假设：

H3b：积极归因正向调节感知知识隐藏与其创造性工作卷入之间的正向间接关系。

（4）积极归因对消极路径的调节效应

情感事件理论揭示，个体认知评价是情绪反应、态度形成以及行为表现的先决条件（李宏利等，2020）。本研究在此基础之上，进一步引入了积极归因的概念，并主张积极归因在降低员工感知知识隐藏所引发的消极情绪方面扮演着关键角色。研究显示，那些拥有高水平积极归因的员工，更倾向于用乐观的视角来解读职场中的种种事件，并为那些看似负面的情境寻找积极的解释（Kim，2020）。此外，当遭遇同样的工作场景所带来的消极情感时，这些员工往往能够更加精准地评估自身状况，并在后续的工作中展现出积极向上的行为模式（马璐等，2021）。因此，当面对同事隐藏知识的职场现象时，由于他们内在特质的优越性，这些高积极归因的员工能够以更为乐观的心态看待这一行为，并在未来的工作中持续展现出积极的态度和行为。与此形成鲜明对比的是，低积极归因的员工在应对问题时往往显得消极被动。一旦他们察觉到同事的知识隐藏行为，更容易将其视作敌意或伤害，进而对行为实施者产生失望情绪。为了弥补知识的不足，他们可能需要付出更多的努力和时间，这一过程往往伴随着消极的工作情绪产生。

综上所述，本研究提出如下假设：

H4a：积极归因对员工感知知识隐藏与消极情绪之间的关系具有负向调节作用。

根据上文提出的 H2 和 H4a 假设，本研究已合理推导了消极情绪在感知知识隐藏与创造性工作卷入之间所承接的中介效应，以及积极归因在感知知识隐藏与消极情绪之间所起的调节效应，在此基础上，本研究继续提出积极归因能够调节“感知知识隐藏→消极情绪→创造性工作卷入”这一间接作用过程，即对感知知识隐藏的消极效应路径进行调节。具体地：当个体拥有高水平积极归因时，通常更能把握知识隐藏行为这一工作情景，更能乐观地解读其所感知到的知识隐藏行为，这种乐观的归因有助于降低个体的消极情绪反应，从而减弱感知知识隐藏对消极情绪的正向作用，最终抑制了消极情绪对员工创造性工作卷入水平的负向效应。

综上所述，本研究提出如下假设：

H4b：积极归因负向调节员工感知知识隐藏与创造性工作卷入之间的负向间接关系。

3.2 研究模型

综合上述研究假设，本研究的构念模型如图 3.1 所示：

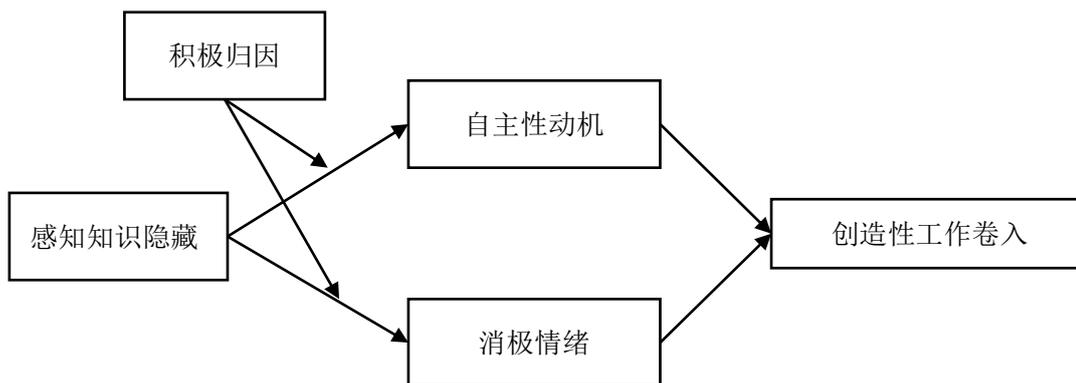


图 3.1 研究模型

4 研究工具

4.1 测量工具

本研究涉及感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、创造性工作卷入、积极归因五个核心变量。其中感知知识隐藏为自变量，创造性工作卷入为因变量，自主性动机与消极情绪为中介变量，积极归因为调节变量。本研究中，所有测量工具均基于国内外广泛应用的成熟量表进行选择，为确保英文量表的准确翻译，我们遵循了“翻译—回译”的严谨程序，在数据收集阶段，我们采用 Likter 5 点计分法来量化各项指标，其中 1 分表示“非常不符合”，而 5 分则表示“非常符合”。这一计分方式有助于我们更精确地评估和分析员工的感知知识隐藏、创造性工作卷入等关键变量，从而确保研究结果的准确性和可靠性。

(1) 感知知识隐藏的测量

本研究选取 Connelly 等学者于 2012 年开发的知识隐藏量表，并从员工角度出发，测量员工感知到的知识隐藏行为，以准确地预见员工的态度和行为。该量涵盖了合理化隐藏、推脱隐藏和佯装隐藏三个核心维度，代表题目为“同事会告知我，上级领导不许任何人分享该知识”。在本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.93。

(2) 自主性动机的测量

本研究采用 Gagné 等（2015）设计的量表。本研究选取 3 个题项的内在动机量表和 3 个题项的认同调节量表来评估员工的自主性动机。其中典型题目为“与我个人价值观相符”。在本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.88。

(3) 消极情绪的测量

本研究选取 Watson 等（1988）开发的情感量表。国内研究也表明，该量表最具代表性、使用最广泛，信度和效度良好（郭晓栋等，2023；杨陈等，2018；杨建锋等，2022）。代表题目为“对于同事隐瞒知识的行为，我感到生气”。在本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.85。

(4) 创造性工作卷入的测量

本研究选取 Carmeli 等（2010）设计的量表，衡量员工在创造性工作方面的投入程度。代表题目为“我会在工作中表现出独创性”。在本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.80。

（5）积极归因的测量

本研究使用杨建锋在 Liu 和 Liao 所编制的量表基础上修改而来的量表，这一量表保留了 Liu 和 Liao 编制量表的核心概念，更加方便被测者理解和作答，代表题目为“为了推动我独立自主地解决问题”。在本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.78。

（6）控制变量

本研究充分考虑到人口统计学特征可能产生的潜在影响，在参考知识隐藏、积极归因、消极情绪、自主性动机和创造性工作卷入的相关研究之后（Carmeli 和 Schaubroeck, 2007；赵红丹，郭利敏，2018），将调查对象的性别、年龄、学历、职务及职位级别设为控制变量，以营造一个更为严谨的研究环境，旨在进一步强化研究结论的精确度。

4.2 问卷设计

本研究以感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因、创造性工作卷入量表形成调查问卷。鉴于本研究在企业知识管理领域，在选择被测者时，本研究将受测对象拟定在教育、研发、技术等知识密集型行业。为了最大程度减少同源偏差对研究结果的影响，设计了分阶段收集问卷。第一阶段问卷由感知知识隐藏、积极归因、和消极情绪构成，通过问卷星等网络资源发放问卷，收集数据。在第一阶段问卷收回 14 天后，重新发放由自主性动机、创造性工作卷入，以及人口统计学控制变量构成的第二阶段问卷，收集完两时段问卷后，将两期问卷通过填写的受访者姓名首字母与其手机号后四位进行数据匹配，经过严格的筛选，剔除了规律性作答、答题时间过短以及无法匹配的无效问卷，成功配对了两个阶段的问卷数据，形成了本研究的基础实证数据。

4.3 预调研分析

本研究为验证修订后的量表的准确性和有效性，特进行了预调查工作。本次调研中所应用的感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、创造性工作卷入与积极归因量表均来自国内外已成熟且信效度较高的量表。通过问卷星等网络资源，我们精心组织了数据收集工作，并最终成功收集到 89 份问卷。在问卷筛选环节，我们严格遵循既定标准，剔除了规律性作答及答题时间过短等不符合要求的无效问卷，最终筛选出 74 份有效问卷，问卷回收率达到 83.10%。

4.3.1 描述性统计分析

如表 4.1 所示，在预调研的样本数据中，男女性别分布均衡，各占 50.00% 比例；在年龄分布上，以 26 至 35 岁的年龄段为主，其占比达到了 29.70%；就学历结构而言，本科学历的占比相对较高，达到了 59.50%；关于工作年限，则以 5 至 7 年的员工为主体，占据了 29.70% 的比例；在职务部门的分布上，技术/研发部门占据了主导地位，其占比高达 21.60%。

表 4.1 预调研样本描述性统计分析

变量	类型	频数	百分比 (%)	变量	类型	频数	百分比 (%)
性别	男	37	50	年龄	25 岁以下	17	23
	女	37	50		26-35 岁	22	29.7
学历	高中及以下	5	6.8		36-45 岁	17	23
	专科	14	18.9		46 岁以上	18	24.3
	本科	44	59.5	技术/研发	16	21.6	
	研究生	11	14.9	生产/运营	10	13.5	
工作年限	2 年以下	17	23	职务部门	市场/销售	12	16.2
	3-4 年	20	27		财务/会计	12	16.2
	5-7 年	22	29.7		人力/行政	15	20.3
	8 年以上	15	20.3		其他	9	12.2

4.3.2 预调研信度分析

信度，作为测量可靠性的重要指标，主要反映了量表测量结果的一致性与稳定性。在评估信度时，Cronbach's α 系数通常被视为关键参数。学术界普遍认为，当 α 系数超过 0.8 时，表明信度表现卓越；若系数位于 0.7 至 0.8 之间，则信度表现尚可接受；当系数达到 0.6 以上时，信度尚属可接受范围；然而，若系数低于 0.6，则意味着问卷的信度较差，不适宜用于科学研究。

本研究在初步检验问卷信度时，不仅依赖于 Cronbach's α 系数，还结合了修正后的总计相关性 (CITC) 进行综合分析。具体来说，若某一题项的 CITC 值低于 0.4，并且在删除该题项后，Cronbach's α 系数出现显著变化，则我们会考虑剔除。在此之后进行探索性因子分析。

通过表 4.2 的数据观察，我们可以清晰地看到感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因和创造性工作卷入的 Cronbach's α 值分别为 0.944、0.807、

0.783、0.791 和 0.851。在积极归因量表中，GY5 题项的 CITC 值仅为 0.005，远低于普遍接受的 0.5 的标准。经过深入分析，我们发现当删除 GY5 题项后，Cronbach's α 系数提升至 0.880，这一数值明显高于原值 0.791。因此，我们考虑将 GY5 题项从量表中剔除。经过此调整，积极归因量表最终包含四道题目。其余量表，由于它们的 CITC 系数均超过 0.5，我们决定维持原状，不进行删除操作。

表 4.2 各测量量表信度分析结果

变量	题项	CITC	删除项后的 Cronbach's α 系数	Cronbach's α 系数
感知知识隐藏	KH1	0.750	0.939	0.944
	KH2	0.723	0.940	
	KH3	0.729	0.940	
	KH4	0.781	0.938	
	KH5	0.679	0.941	
	KH6	0.686	0.941	
	KH7	0.761	0.939	
	KH8	0.738	0.94	
	KH9	0.756	0.939	
	KH10	0.761	0.939	
	KH11	0.787	0.938	
	KH12	0.749	0.939	
自主性动机	AM1	0.562	0.779	0.807
	AM2	0.537	0.784	
	AM3	0.610	0.767	
	AM4	0.567	0.778	
	AM5	0.489	0.794	
	AM6	0.637	0.762	
消极情绪	NA1	0.599	0.728	0.783
	NA2	0.632	0.716	
	NA3	0.563	0.741	
	NA4	0.517	0.756	
	NA5	0.484	0.765	
积极归因	GY1	0.701	0.705	0.791
	GY2	0.654	0.722	
	GY3	0.737	0.692	
	GY4	0.767	0.681	

续表 4.2 各测量量表信度分析结果

变量	题项	CITC	删除项后的 Cronbach's α 系数	Cronbach's α 系数
积极归因	GY5	0.005	0.880	0.791
	JR1	0.651	0.833	
创造性工作卷入	JR2	0.707	0.806	0.851
	JR3	0.728	0.795	
	JR4	0.692	0.811	

4.3.3 预调研效度分析

在本次预调研问卷的分析过程中,为了确保研究的精确性和可靠性,我们将重点置于结构效度的检验之上。在结构效度的判断上,我们采用了 KMO 值和 Bartlett 球形检验作为主要方法。根据统计分析的通用准则, KMO 值若低于 0.7,则意味着数据不太适合进行因子分析;若 KMO 值位于 0.7 至 0.8 之间,则表明数据在一定程度上适合进行因子分析;而当 KMO 值超过 0.8 时,则显示出数据非常适合进行因子分析。

根据表 4.3 可以看出,感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因以及创造性工作卷入等变量的 KMO 值均超过了 0.7 的基准线,尤其是感知知识隐藏与积极归因两个量表的 KMO 值更是显著超过 0.8。此外, Bartlett's 显著性检验的结果均低于 0.001,进一步巩固了这些变量适合进行因子分析的结论。为了进一步验证量表的结构效度,我们额外检查了旋转后累计方差解释率是否达到 50%以上的标准。这一额外步骤的引入,为我们对量表结构效度的全面而深入的评估提供了更为坚实的支撑。

表 4.3 预调研各变量 KMO 值与显著性

量表	KMO 值	Bartlett 球形检验	显著性
感知知识隐藏	0.842	627.339	0.000
自主性动机	0.789	127.598	0.000
消极情绪	0.787	94.031	0.000
积极归因	0.833	146.912	0.000
创造性工作卷入	0.799	124.270	0.000

如表 4.4 所示,我们运用主成分分析法,成功萃取出 5 个核心因子。这些因

子共同解释了 63.962% 的方差变异，从而有效地保留了原始变量中的大部分信息。特别值得注意的是，首个因子的方差累计贡献率达到了 24.223%，并未触及 40% 的界限，说明研究过程中并未出现严重的共同方法偏差。

表 4.4 解释总方差

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	特征值	方差%	累计%	特征值	方差%	累计%	特征值	方差%	累计%
1	10.287	33.184	33.184	10.287	24.223	24.223	7.509	24.223	24.223
2	4.535	14.629	47.813	4.535	11.101	35.325	3.441	11.101	35.325
3	2.242	7.232	55.045	2.242	10.586	45.911	3.282	10.586	45.911
4	1.565	5.048	60.093	1.565	10.551	56.461	3.271	10.551	56.461
5	1.199	3.869	63.962	1.199	7.501	63.962	2.325	7.501	63.962
6	1.033	3.333	67.295						
7	0.946	3.053	70.348						
8	0.904	2.918	73.266						
9	0.753	2.429	75.694						
10	0.675	2.178	77.873						
11	0.668	2.153	80.026						
12	0.61	1.968	81.994						
13	0.553	1.784	83.778						
14	0.542	1.749	85.527						
15	0.529	1.707	87.235						
16	0.457	1.473	88.708						
17	0.396	1.279	89.987						
18	0.394	1.271	91.258						
19	0.379	1.221	92.479						
20	0.341	1.100	93.579						
21	0.291	0.939	94.519						
22	0.272	0.878	95.396						
23	0.256	0.827	96.224						
24	0.228	0.737	96.961						
25	0.205	0.661	97.622						
26	0.179	0.578	98.200						
27	0.172	0.553	98.753						
28	0.143	0.461	99.215						
29	0.112	0.362	99.577						
30	0.078	0.251	99.828						
31	0.053	0.172	100.00						

在评估聚合效度时，我们采用计算各变量的平均方差提取量（AVE 值）作为关键指标。若 AVE 值高于 0.5 的基准值，并且组合信度（CR）达到 0.7 以上的标准，则可以判定该量表具有较高的聚合效度。此外，我们亦考量了因子载荷值，若其值超过 0.5，则意味着量表的题项无需进行剔除处理。

根据表 4.5 可以看出，感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因和创造性工作卷入等 5 个量表的 AVE 值均超过了 0.5 的阈值，组合信度 CR 也均满足大于 0.7 的标准，证明这些量表在效度方面表现优异。

表 4.5 各量表 AVE 和 CR 值分析

量表	AVE	CR
感知知识隐藏	0.547	0.935
自主性动机	0.513	0.863
消极情绪	0.521	0.842
积极归因	0.675	0.893
创造性工作卷入	0.549	0.828

（1）感知知识隐藏效度检验

由表 4.6 可知感知知识隐藏量表的因子分析结果：当特征值设定大于 1 时，成功萃取出三个因子，与该量表作为三维量表的性质相符。进一步观察，我们发现该量表包含的 12 个题项的因子载荷均保持在 0.7 以上，这充分证明了该量表在聚合效度方面的卓越表现。更值得一提的是，所有题项的累计方差解释率高达 73.009%，远超过统计学中通常所设定的 50% 的标准，这进一步证实了该量表在统计意义上的显著性和重要性。

表 4.6 感知知识隐藏量表因子分析

变量	题项	因子载荷值	累计方差解释率
感知知识隐藏	KH1	0.795	26.016%
	KH4	0.823	
	KH7	0.807	
	KH10	0.804	
	KH2	0.769	
	KH5	0.731	
	51.267%	KH8	0.785
		KH11	0.826

续表 4.6 感知知识隐藏量表因子分析

变量	题项	因子载荷值	累计方差解释率
感知知识隐藏	KH3	0.778	73.009%
	KH6	0.738	
	KH9	0.798	
	KH12	0.793	

(2) 自主性动机效度检验

由表 4.7 可知自主性动机量表的因子分析结果呈现出一些显著的特点: 当特征值设定为大于 1 时, 成功萃取出一个因子, 与该量表作为一维量表的性质相符。进一步观察发现, 因子载荷均超过了 0.6, 这一结果充分证明了该量表在聚合效度方面的卓越表现。此外, 所有题项的累计方差解释率为 51.124%, 这一水平明显超越了统计学领域通常采用的 50% 的基准线, 从而有力证明了该量表在统计学上的显著意义。

表 4.7 自主性动机量表因子分析

变量	题项	因子载荷值	累计方差解释率
自主性动机	AM1	0.709	51.124%
	AM2	0.689	
	AM3	0.755	
	AM4	0.718	
	AM5	0.634	
	AM6	0.776	

(3) 消极情绪效度检验

由表 4.8 可知消极情绪量表因子分析呈现的特点: 当特征值设定大于 1 时, 成功萃取出一个因子, 与该量表作为一维量表的性质相符。进一步观察发现, 因子载荷均超过了 0.6, 这充分证明了该量表在聚合效度方面的卓越表现。此外, 我们还注意到所有题项的累计方差解释率达到了 53.589%, 这一数值明显高于统计学中常用的 50% 的标准, 从而证明了该量表在统计意义上的显著性。

表 4.8 消极情绪量表因子分析

变量	题项	因子载荷值	累计方差解释率
消极情绪	NA1	0.771	53.589%
	NA2	0.793	
	NA3	0.733	
	NA4	0.699	
	NA5	0.656	

(4) 积极归因效度检验

由表 4.9 可知积极归因量表的因子分析结果：当特征值设定为大于 1 时，成功提取出一个因子，与该量表作为一维度量表的性质相符。进一步地，我们注意到该量表包含的 4 个题项的因子载荷均超过 0.8，这一显著的数据充分展现了该量表在聚合效度方面的卓越性能。除此之外，值得一提的是，所有题项的累计方差解释率高达 73.613%，这一数值远超过统计学通常设定的 50% 的基准，从而进一步凸显了积极归因量表在统计意义上的显著性和关键性。

表 4.9 积极归因量表因子分析

变量	题项	因子载荷值	累计方差解释率
积极归因	GY1	0.847	73.613%
	GY2	0.860	
	GY3	0.860	
	GY4	0.865	

(5) 创造性工作卷入效度检验

由表 4.10 可知创造性工作卷入量表因子分析结果呈现出的特点：当特征值设定大于 1 时，成功萃取出一个因子，与该量表作为一维量表的性质相符。进一步观察发现，因子载荷均显著超过 0.8，这一高水平的因子载荷充分表明了该量表在聚合效度方面的优异表现。此外，值得关注的是，所有题项的累计方差解释率高达 69.602%，这一数值远远超出了统计学中通常采用的 50% 的标准，从而进一步验证了该量表在统计意义上的重要性和显著性。

表 4.10 创造性工作卷入量表因子分析

变量	题项	因子载荷值	累计方差解释率
创造性工作卷入	JR1	0.800	69.602%
	JR2	0.844	
	JR3	0.854	
	JR4	0.837	

4.3.4 预调研小结

本节内容旨在深入分析预调研所积累的数据，通过运用描述性统计分析、信度与效度检验机制等手段，系统评价感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因及创造性工作卷入这五个量表的可靠性与效用性。经过详尽的数据分析工作，我们发现初步设计的问卷展现出了出色的内部一致性，无论是信度指标还是效度指标均达到了较优的水平。同时，经过深入的探索性因子分析，我们观察到因子结构与原量表保持着高度的一致性，这进一步验证了问卷的可靠性。

基于上述详尽且深入的分析，本次预调研不仅为后续正式问卷的收集工作提供了重要的参考依据，还为后续的相关分析、回归分析等研究步骤构筑了坚实的基石。因此，我们决定继续推动后续正式问卷的发放工作，以期获取更为精确、详尽的数据，为论文的深入研究提供有力的数据支撑。

5 样本描述与数据分析

5.1 样本描述

5.1.1 样本基本特征统计

此次调研在第一阶段向受访者发放了总计 400 份调查问卷, 经过半个月的时间, 成功回收了 373 份问卷, 回收率高达 93.25%。两周后向第一阶段有效完成问卷作答的受测对象发放 373 份调查问卷, 历时半个月, 回收问卷 343 份, 问卷回收率为 91.20%。两期间卷通过填写的受访者姓名首字母与其手机号后四位进行数据匹配, 经过严格的筛选, 剔除了规律性作答、答题时间过短以及无法匹配的无效问卷, 最终获得了 331 份配对有效数据, 问卷有效率达到了 82.75%。在正式调研的样本中, 男性员工 164 名 (占 49.50%); 在年龄分布上, 25 岁以下的员工有 101 人, 占比 30.50%; 26-35 岁的员工有 112 人, 占比 33.80%; 36-45 岁的员工有 59 人, 占比 17.80%; 而 46 岁以上的员工同样有 59 人, 占比也为 17.80%。在学历方面, 高中及以下学历的员工有 55 人, 占比 16.60%; 专科学历的员工有 61 人, 占比 18.40%; 本科学历的员工最多, 共有 168 人, 占比 50.80%; 研究生学历的员工有 47 人, 占比 14.20%; 员工任职年限方面, 2 年以下 88 人 (占 26.60%)、3-4 年有 101 人 (占 30.50%)、5-7 年有 82 人 (占 24.80%)、8 年以上的 60 人 (占 18.10%); 员工职务方面技术/研发 55 人 (占 16.60%)、生产/运营 46 人 (占 13.90%)、市场/销售 48 人 (占 14.50%)、财务/会计 62 人 (占 18.70%)、人力/行政 56 人 (占 16.90%)、其他 64 人 (占 19.30%)。具体分析结果如表 5.1 所示。

表 5.1 人口学和社会学信息统计表

变量	类别	频数	百分比 (%)	均值	标准差
性别	男	164	49.5	1.5	0.50
	女	167	50.5		
年龄	25 岁以下	101	30.5	2.23	1.07
	26-35 岁	112	33.8		
	36-45 岁	59	17.8		
	46 岁以上	59	17.8		
学历	高中及以下	55	16.6	2.63	0.92
	专科	61	18.4		
	本科	168	50.8		

续表 5.1 人口学和社会学信息统计表

变量	类别	频数	百分比 (%)	均值	标准差
学历	研究生	47	14.2	2.63	0.92
	2 年以下	88	26.6		
工作年限	3-4 年	101	30.5	2.34	1.06
	5-7 年	82	24.8		
	8 年以上	60	18.1		
	技术/研发	55	16.6		
职务部门	生产/运营	46	13.9	3.63	1.74
	市场/销售	48	14.5		
	财务/会计	62	18.7		
	人力/行政	56	16.9		
	其他	64	19.3		

5.1.2 变量描述性统计分析

由表 5.2 可得出, 感知知识隐藏的均值 3.55, 说明本次研究的受访者感知到一定的知识隐藏, 标准差 0.90, 即感知知识隐藏存在差异; 自主性动机均值 3.74, 说明受访者包含自主性特征, 标准差 0.93, 即受访者在评价自主性动机时存在个体区别; 消极情绪的均值 3.60, 说明受访者具有消极情绪倾向, 标准差为 0.89, 即受访者间的消极情绪水平存在差异; 积极归因的均值 3.33, 说明受访者能较乐观地解释工作事件, 标准差 1.14, 即受访者积极归因的水平存在差异; 创造性工作卷入的均值 2.77, 说明受访者中创造性工作卷入水平一般, 标准差 1.02, 即受访者的创造性工作卷入水平存在差异。

表 5.2 变量描述性统计分析

变量	均值	标准差
感知知识隐藏	3.55	0.90
自主性动机	3.74	0.93
消极情绪	3.60	0.89
积极归因	3.33	1.14
创造性工作卷入	2.77	1.02

5.2 数据分析

数据分析是本次研究的核心部分, 旨在验证研究假设和研究模型的合理性。本研究主要借助 SPSS 26.0 和 Amos 24.0 工具, 以完成信效检验和层次回归分析。通过这些软件的辅助, 我们得以全面、准确地评估数据的质量, 深入探索变量间

的关系，进而验证研究假设的有效性与模型的科学性。

5.2.1 信度和效度检验

(1) 信度检验

本研究为验证问卷数据的可靠性与有效性，通过运用 SPSS 26.0 软件对 331 份有效问卷进行了深入的内部一致性检验。此次检验涵盖了 31 个量表题项，涉及感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因与创造性工作卷入等多个关键领域。经过缜密的分析，问卷量表的 Cronbach's α 系数达到了 0.904 的高水平，表明其整体信度优异。其中感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因与创造性工作卷入的信度系数分别为 0.937、0.882、0.820、0.879、0.850，均远超过 0.7 的标准值。这一结果充分证明了本研究所采用的量表具有卓越的内部一致性，其信度极高，为后续的数据分析工作奠定了坚实的基础。

表 5.3 各变量信度分析

变量	题目数	Cronbach's α
感知知识隐藏	12	0.937
自主性动机	6	0.882
消极情绪	5	0.820
积极归因	4	0.879
创造性工作卷入	4	0.850

(2) 效度检验

本研究为评估问卷的结构效度，深入运用 SPSS 26.0 软件对有效问卷中的 31 个量表题项实施了详尽的探索性因子分析。这些题项全面覆盖了感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因与创造性工作卷入等核心维度。分析结果显示，总量表的 KMO 值高达 0.907，显著超越了 0.8 的基准值。此外，p 值呈现出 0.000 的极低水平，远低于 0.01 的统计学显著性阈值。进一步细分观察，感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因与创造性工作卷入各子量表的 KMO 值亦均显著超过 0.8 的标准。这些发现有力地证明了本次调查问卷的结构效度优异，极为适宜进行因子分析。

表 5.4 各变量 KMO 和显著性

变量	KMO	显著性
感知知识隐藏	0.917	0.000
自主性动机	0.906	0.000
消极情绪	0.850	0.000
积极归因	0.838	0.000
创造性工作卷入	0.808	0.000
总量表	0.907	0.000

本研究运用 Amos 24.0 统计软件, 进行深入的验证性因子分析, 旨在评估各变量的聚合效度, 即其收敛效度。我们通过 AVE 值进行精准计算, 评估有效性。由表 5.5 可知, 感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因与创造性工作卷入这五个关键变量的 AVE 值均落在 0.555 至 0.655 的区间内, 这一结果明显超过了 0.50 的检验标准。此外, 根据组合信度 (CR 值) 的判断标准, 其值应大于 0.7, 而本次研究所获得的数据显示, CR 值均超过了 0.8 的标准。这些结果不仅充分证明了本次研究所采用的量表代表题目准确有效, 还进一步凸显了其出色的聚合效度。这一深入的分析为后续研究步骤奠定了坚实的理论基础, 确保了研究的精确性和可信度。

表 5.5 各变量 AVE 和 CR 的检验

变量	AVE	CR
感知知识隐藏	0.555	0.937
自主性动机	0.558	0.883
消极情绪	0.532	0.850
积极归因	0.689	0.898
创造性工作卷入	0.655	0.883

最后, 本研究借助 Amos 24.0 软件实施了验证性因子分析, 旨在验证量表的结构效度和模型的拟合度。所获得的具体指标包括: $\chi^2/df=1.359$, $GFI=0.909$, $NFI=0.900$, $IFI=0.971$, $TLI=0.968$, $CFI=0.971$, $PNFI=0.821$, $RMSEA=0.033$ 。这些指标中, GFI 、 NFI 和 $PNFI$ 等均为衡量模型相似度的重要参数, 一般而言, 其值越高则模型的拟合效果越佳, 综合考虑可以判断该模型在整体上具有良好的拟合度。

表 5.6 模型整体拟合系数表

指标	χ^2/df	GFI	NFI	IFI	TLI	CFI	PNFI	RMSEA
数值	1.359	0.909	0.900	0.971	0.968	0.971	0.821	0.033

进一步分析表 5.7 中的数据，我们发现感知知识隐藏的 AVE 根号值 0.751，这一数值显著高于其余相关系数（0.413）。同样地，自主性动机的 AVE 根号值 0.746，高于其余相关系数（0.377）。消极情绪的 AVE 根号值为 0.694，其值亦超过其他两个因子的相关系数（0.173）。至于积极归因，其 AVE 根号值高达 0.804，远超过其他因子的相关系数（0.205）。这些结果有力证明了本研究所使用的量表数据在区分效度方面表现出色。

表 5.7 模型区分效度检验

	AVE	感知知识隐藏	自主性动机	消极情绪	积极归因	创造性共卷入
感知知识隐藏	0.555	0.746				
自主性动机	0.558	0.413	0.746			
消极情绪	0.532	0.369	0.377	0.694		
积极归因	0.689	0.283	0.292	0.173	0.804	
创造性共卷入	0.655	-0.142	0.211	-0.14	0.205	0.769

5.2.2 共同方法偏差检验

本研究计划使用 Harman 单因素分析法来检验变量间的共同方法偏差。若检验结果仅显示单一因子，或首个因子的解释力度异常突出，则可视为收集到的实验数据共同方法偏差问题较为严重。为了最大程度地削弱同源偏差对研究结果的潜在影响，本研究在数据收集过程中采用了分阶段线上取样的方法。同时，本研究借助 SPSS 26.0 工具实施了 Harman 单因子分析。结果显示，存在五个特征值大于 1 的因子，这些因子共同解释了 63.519% 的方差变异。首个因子的方差解释率为 23.109%，低于通常认为的 40% 的阈值，由此可以推断同源偏差问题不严重。

5.2.3 变量相关性检验

相关分析作为一种基础统计方法，其核心目的是探索两个变量之间关联性如何，并分析关联的强弱和方向性。在此过程中，相关系数的绝对值被限定在 0 至 1 的范围内。当相关系数大于 0 时，说明变量彼此是正向关联趋势；而小于 0 时，则揭示出负相关关系的存在。进一步地，若其值越趋近于 1 或 -1，其所反映

的相关性就越强烈；反之，若接近 0，那么相关性相对较弱。然而，值得注意的是，当相关系数超过 0.9 时，这可能暗示着共线性问题的存在，因此在进行后续分析时，需要谨慎考虑是否应排除该变量。

在本研究中，为了深入剖析核心变量间的内在关联，我们首先对它们进行了相关性分析。因为研究的核心变量属于连续型变量，所以选择 Pearson 系数作为分析工具，旨在为后续的回归分析及假设检验提供有力的理论支撑。此外，我们还详细描述了各变量的均值和标准差，以便更全面地了解变量的分布情况。具体的分析结果已整理至表 5.8 中。通过这样的分析，我们期望能够更精确地揭示员工感知知识隐藏与创造性工作卷入之间的深层关系。

表 5.8 变量的描述性统计与相关性分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.性别	1									
2.年龄	0.021	1								
3.学历	0.043	0.158**	1							
4.工作年限	0.060	0.397**	0.095	1						
5.职务部门	0.009	-0.007	0.048	-0.014	1					
6.KH	-0.059	0.079	-0.011	0.000	-0.028	1				
7.AM	-0.026	0.062	0.083	0.049	-0.021	0.413**	1			
8.NA	-0.031	-0.096	-0.048	-0.093	-0.061	0.369**	0.377**	1		
9.GY	-0.015	-0.064	0.006	0.033	-0.005	0.283**	0.292**	0.173**	1	
10.JR	0.035	0.025	0.053	-0.012	0.088	-0.142*	0.211**	-0.140*	0.205**	1
均值 (M)	1.500	2.230	2.630	2.340	3.380	3.545	3.741	3.604	3.333	2.769
标准差 (SD)	0.501	1.071	0.924	1.060	1.707	0.899	0.930	0.893	1.141	1.023

注：（1）*表示 $p<0.05$ ，**表示 $p<0.01$ ，***表示 $p<0.001$ ，下同。

（2）N=331，KH=感知知识隐藏，AM=自主性动机，NA=消极情绪，GY=积极归因，JR=创造性工作卷入。

由表 5.8 可以观察到感知知识隐藏与自主性动机之间存在着明确的正相关关系 ($r=0.413$, $p<0.01$)，与此同时，感知知识隐藏与消极情绪也展现出了正相关关系 ($r=0.369$, $p<0.01$)。感知知识隐藏与创造性工作卷入之间却呈现出负相关关系 ($r=-0.142$, $p<0.01$)。此外，自主性动机与创造性工作卷入之间的正向关系亦是显而易见 ($r=0.211$, $p<0.01$)，而消极情绪与创造性工作卷入之间则呈现出显著的负相关关系 ($r=-0.14$, $p<0.05$)。值得一提的是，所有相关系数均保持在 0.9 以下，这暗示了共线性问题并不突出。综上所述，本研究中各变量间的

关联性展现出了科学的逻辑性，并且符合预期，为后续的假设检验提供了稳固的支撑。

5.2.4 变量中介效应检验

层次回归分析结果如表 5.9 所示，我们观察到感知知识隐藏对自主性动机的正向影响是显著的（M2， $\beta=0.43$ ， $p<0.01$ ）。同时，感知知识隐藏也显著正向地作用于消极情绪（M6， $\beta=0.36$ ， $p<0.001$ ）。为了深入剖析这些影响如何作用于创造性工作卷入，我们进一步探讨了自主性动机与消极情绪的中介角色。研究数据揭示，自主性动机与创造性工作卷入之间具有显著的正相关关系（M11， $\beta=0.42$ ， $p<0.001$ ）。借助 Bootstrap 法的验证，我们确认了感知知识隐藏通过自主性动机对创造性工作卷入产生的间接效应为 0.16，且其 95%置信区间为[0.10, 0.23]，不包含 0，从而支持了假设 H1。此外，我们还发现消极情绪与创造性工作卷入之间存在负向关系（M11， $\beta=-0.27$ ， $p<0.001$ ）。同样地，采用 Bootstrap 法检验后，我们确定感知知识隐藏通过消极情绪对创造性工作卷入产生的间接效应为-0.08，其 95%置信区间为[-0.13, -0.04]，同样不包含 0，从而证实了假设 H2。

综上所述，本研究结果有力地表明，自主性动机和消极情绪在感知知识隐藏与创造性工作卷入之间扮演着显著的中介角色，这为我们深入理解员工感知知识隐藏对创造性工作卷入的影响机制提供了有力的证据。

表 5.9 回归分析结果

	自主性动机				消极情绪				创造性工作卷入			
控制变量	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	
性别	-0.06	-0.02	-0.02	-0.04	-0.04	0.00	0.00	0.01	0.07	0.05	0.06	
年龄	0.03	0.00	0.02	0.02	-0.05	-0.08	-0.07	-0.07	0.03	0.04	0.02	
学历	0.08	0.09	0.08	0.08	-0.03	-0.02	-0.03	-0.02	0.06	0.05	0.01	
工作年限	0.03	0.04	0.03	0.01	-0.05	-0.04	-0.05	-0.04	-0.03	-0.03	-0.06	
职务部门	-0.01	0.01	-0.01	-0.01	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	0.05	0.05	0.05	
自变量												
感知知识隐藏		0.43**	0.37**	0.46***		0.36***	0.35***	0.28***		-0.16*	-0.25***	
中介变量												
自主性动机											0.25**	
消极情绪											-0.23**	
调节变量												
积极归因			0.16***	0.16***			0.05	0.06				
交互项												
感知知识隐藏*积极归因				0.16***				-0.11**				
R^2	0.01	0.18	0.22	0.24	0.01	0.16	0.16	0.18	0.01	0.03	0.15	
ΔR^2	0.01	0.17	0.04	0.03	0.01	0.14	0.01	0.02	0.01	0.02	0.13	
F	0.97	67.03***	14.49***	12.49***	1.16	54.58***	2.40	6.87***	0.40	6.85**	23.81***	

5.2.5 变量调节效应检验

由表 5.9 可知，在模型 4 与模型 8 中，感知知识隐藏与积极归因之间的交互作用对员工的自主性动机与消极情绪具有显著影响。具体而言，这种交互作用正向推动了自主性动机的提升（M4， $\beta=0.16$ ， $p<0.001$ ），同时负向制约了消极情绪的滋生（M8， $\beta=-0.11$ ， $p<0.01$ ）。为了更细致地探讨这种交互作用的内在机制，我们进行了简单斜率分析。如图 5.1 所示，当员工展现出较高的积极归因倾向时，感知知识隐藏对自主性动机的正向推动作用表现得更为突出（ $\beta=0.46$ ， $SE=0.06$ ， $p<0.001$ ），其 95% 的置信区间为[0.35, 0.58]，不过 0，这进一步支持了我们的假设 H3a。相反，如图 5.2 所示，当积极归因水平较低时，感知知识隐藏对消极情绪的正向影响则表现得更为强烈（ $\beta=0.27$ ， $SE=0.06$ ， $p<0.001$ ），其 95% 的置信区间为[0.16, 0.38]，同样不包含 0，这验证了我们的假设 H4a。

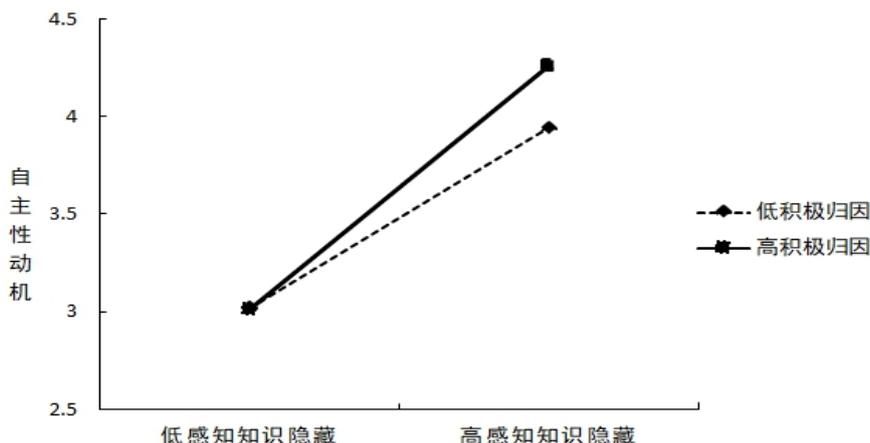


图 5.1 积极归因在感知知识隐藏与自主性动机之间的调节效应图

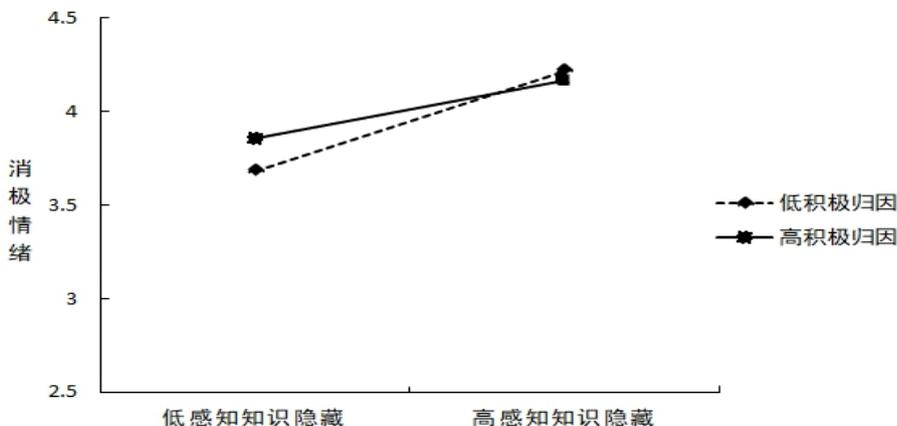


图 5.2 积极归因在感知知识隐藏与消极情绪之间的调节效应图

5.2.6 被调节的中介效应检验

为了深入探讨积极归因在感知知识隐藏对创造性工作卷入间接效应中的调节作用，本研究进一步采用了有调节的中介模型分析。如表 5.10 所示，与低水平积极归因相比，当员工展现出高水平的积极归因时，自主性动机在感知知识隐藏与创造性工作卷入之间的间接效应更为显著（间接效应值为 0.27，95%置信区间为[0.17, 0.38]），这进一步支持了假设 H3b。而与之相反，与低水平积极归因相比，高水平积极归因下，消极情绪在感知知识隐藏与创造性工作卷入之间的间接效应则相对较弱（间接效应值为-0.04，95%置信区间为[-0.10, 0.03]），这验证了假设 H4b。

综上所述，本研究结果表明，员工感知知识隐藏对创造性工作卷入的影响机制受到积极归因水平的调节。这一发现为我们深入理解员工感知知识隐藏对创造性工作卷入的影响机制提供了新的视角和思考方向。

表 5.10 有调节的中介效应检验

中介变量	调节变量	效应值	SE	95%CI
自主性动机	M-SD	0.12	0.04	[0.06, 0.20]
	M	0.19	0.04	[0.12, 0.28]
	M+SD	0.27	0.05	[0.17, 0.38]
消极情绪	M-SD	-0.11	0.03	[-0.16, -0.06]
	M	-0.07	0.03	[-0.12, -0.03]
	M+SD	-0.04	0.03	[-0.10, 0.03]

5.2.7 实证小结

本研究基于所提出的假设，深入探讨了感知知识隐藏、自主性动机、消极情绪、积极归因以及创造性工作卷入之间的复杂关系。通过使用 SPSS 和 AMOS 工具，我们系统地进行了因果效应和调节效应检验，以验证假设的有效性。最终，将核验结果整理并列于表 5.11 中，以便清晰地展示各变量之间的相互作用及影响。

表 5.11 假设检验结果汇总表

假设	假设内容	是否成立
H1	自主性动机在感知知识隐藏与创造性工作卷入之间发挥中介作用。	成立
H2	消极情绪在感知知识隐藏与创造性工作卷入之间发挥中介作用。	成立

续表 5.11 假设检验结果汇总表

假设	假设内容	是否成立
H3a	积极归因正向调节感知知识隐藏与自主性动机之间的关系	成立
H3b	积极归因正向调节感知知识隐藏与创造性工作卷入之间的正向间接关系。	成立
H4a	积极归因负向调节感知知识隐藏与消极情绪之间的关系。	成立
H4b	积极归因负向调节感知知识隐藏与创造性工作卷入之间的负向间接关系。	成立

6 结论与展望

6.1 研究结论

本研究通过系统的回归分析,详细探讨了员工感知知识隐藏对其创造性工作卷入的影响机制。实证研究结果为理解员工在知识隐藏情境下的行为反应提供了有力的证据。首先,我们发现员工感知知识隐藏对其创造性工作卷入具有复杂的影响。一方面,当员工感知到知识隐藏时,他们会因为对自我能力和任务完成的关注而增强自主性动机,这种动机的增强进一步促进了其创造性工作卷入的提升。另一方面,感知知识隐藏也可能引发员工的消极情绪,如挫败感、不信任感等,这些消极情绪会降低员工对创造性工作的投入意愿,从而抑制了创造性工作卷入。然而,在综合考虑两条影响路径后,我们发现员工感知知识隐藏通过自主性动机和消极情绪对创造性工作卷入的总体间接效应是负面的。这表明,尽管自主性动机的增强能在一定程度上提升创造性工作卷入,但消极情绪所带来的负面影响更为显著,最终导致了创造性工作卷入的降低。其次,积极归因作为员工的个人特质,在调节感知知识隐藏与创造性工作卷入关系中发挥了重要作用。当员工具有较高的积极归因水平时,他们更倾向于将感知到的知识隐藏视为挑战而非威胁,这种积极的心态有助于增强他们的自主性动机,从而强化了感知知识隐藏通过自主性动机对创造性工作卷入的正面间接影响。相反,当员工的积极归因水平较低时,他们更容易受到消极情绪的影响,从而削弱了感知知识隐藏通过自主性动机对创造性工作卷入的正面间接影响,并加剧了通过消极情绪对创造性工作卷入的负面间接影响。

综上所述,本研究不仅揭示了员工感知知识隐藏对其创造性工作卷入的影响机制,还深入探讨了积极归因在其中的调节作用。这些发现不仅丰富了知识隐藏和创造性工作卷入领域的理论框架,也为企业管理者提供了实践指导。管理者应重视员工的知识隐藏感知,并通过培养员工的积极归因来减少其带来的负面影响,从而激发员工的创造性和工作热情。

6.2 理论贡献

第一,本研究对于知识管理的实践与理论拓展具有显著贡献。尽管过往文献已对知识隐藏的产生原因及影响因素进行了详尽的探讨(Akhtar等,2022;

Carmeli 等, 2010), 然而对其所引发的后果及深层影响机制的研究仍显薄弱。本研究旨在深入剖析领导知识隐藏对员工创造性工作卷入的内在作用机制, 其成果不仅丰富了消极知识行为的理论内涵, 更为知识管理的研究领域提供了更为广阔的视角, 有助于我们更全面地理解组织内部领导知识隐藏行为的深层次影响及其实践意义。

第二, 本研究进一步拓宽了知识隐藏作用机制的影响范畴。现有研究主要对知识隐藏的消极面进行探讨, 例如在员工感知到知识隐藏后, 员工会降低工作繁荣(赵红丹, 刘微微, 2020)、产生消极工作情绪(金天行, 刘薇, 2022)、阻碍知识流动(文宗川等, 2022)等负面影响。也有少量研究从理论上提及知识隐藏的积极面, 例如知识隐藏可以激发自我知识寻求内在动机(余传鹏等, 2022), 提升个体绩效(Fong 等, 2018)等积极作用。遗憾的是, 同时将知识隐藏的正负效应纳入一个框架开展调研的研究少之又少。基于此, 本研究结合自我决定理论, 设计并检验了双路径模型, 分别从自主动机和控制动机路径挖掘了知识隐藏与员工创造性工作卷入之间的“黑箱”, 不仅推动了知识隐藏作用机制的实证研究进程, 也为研究感知知识隐藏奠定了全新的理论基石。

第三, 本研究探索员工感知知识隐藏及其对自身的影响, 拓展了员工行为反应和工作动机的相关研究。以往的研究多关注于领导行为对员工的影响, 而对于员工如何感知并回应工作环境中的知识隐藏行为的研究相对较少。本研究基于知识寻求者视角, 深入剖析员工感知知识隐藏怎样刺激其后续行为, 拓展了行为反应和动机的研究内容, 为未来理解员工在感知到知识隐藏后的行为动机和反应提供了有益的参考和启示。

6.3 管理启示

本研究成果在知识管理与组织行为领域展现出了多方面的现实意义和深远影响, 其实践启示具体表现在以下几个层面:

首先, 本研究为深化理论实践提供了重要指导。研究发现, 知识隐藏行为不仅普遍存在于员工之间, 也涉及到领导与员工之间的互动。这提醒企业, 尤其是那些以知识为核心竞争力的企业, 需要高度重视这一现象, 并针对性地优化知识管理策略。例如, 通过加强员工间的知识交流与分享, 建立有效的激励机制, 以减少知识隐藏现象的发生。同时, 构建开放、包容的组织文化, 鼓励员工积极分

享知识与经验，也是至关重要的。此外，企业还可以借助新兴技术和方法，如构建内部知识共享平台，利用人工智能等技术手段，提升知识管理的效率和效果。

其次，本研究强调了员工在组织信息传递中的核心地位。员工需要认识到，他们的知识行为直接影响着同事能否及时获取完成任务所需的信息资源。同时，员工和领导的角色模范作用对于激发员工观察和模仿良好的知识行为具有重要意义。本研究发现，员工感知到的知识隐藏不仅可能通过激发其自主性动机促进工作投入，还可能通过引发消极情绪抑制工作卷入的增加。因此，管理者在指导员工时，应理解其中利弊，合理利用，激发员工主动学习能力，同时避免其潜在的消极影响，以维护同事间的和谐关系。

最后，本研究为员工提供了应对策略。员工应以理性、积极的立场去审视同事的隐藏行为，防止消极处理。在工作中，员工应努力培养独立解决问题的能力，减少对他人知识帮助的依赖，这有助于降低遭受知识拒绝的风险，同时提升个人能力。此外，员工在与同事互动中，应提升沟通技巧和悟性，更好地理解他人的言外之意，提高沟通效率，从而更好地应对可能遇到的知识隐藏行为。

6.4 研究局限与展望

本研究仍存在着些许局限性：第一，本文研究的相关变量属于主观角度的研究，且数据收集于同一个体员工的自我报告，会受共同方法偏差的干扰，虽然本文在程序上分两时段收集数据进行严格控制，且经过 Harman 单因素等方法的检验发现并不存在严重的该类问题，但后续研究中仍需重点关注，未来可采用更加丰富的数据来源或使用其他实验方法进行改进。第二，研究聚焦于员工对知识隐藏的直观理解。在数据收集过程中我们采用了员工所感知的知识隐藏行为作为度量，但这一过程难免会受到员工个人感知偏差的影响。此外，员工与知识隐藏者之间的关系等因素也可能对感知结果产生干扰，使得所得数据难以完全客观地反映真实的知识隐藏情况。因此，为了更全面地揭示知识隐藏现象的内在机制，未来的研究可以尝试从知识隐藏者和被隐藏者的双重角度出发，通过多角度、多层次的衡量来深入探究知识隐藏的本质和影响因素。第三，本研究在探讨知识隐藏时，并未遵循 Connelly 等学者的分类方法将其细化为三大类别，而是将其视为一个整体构念进行量化分析和研究。然而，知识隐藏作为一种复杂的社会行为，可能存在多种类型和表现形式，这些不同类型的知识隐藏可能对组织和个人产生

不同的影响。因此，为了更深入地理解知识隐藏的多样性和复杂性，未来的研究可以借鉴不同的理论视角，针对不同类型的知识隐藏进行细致的探讨和分析（Akhtar 等，2022；Connelly 和 Zweig，2015；Sulistiawan 等，2022）。

参考文献

- [1]余传鹏,黎展锋,叶宝升.自我决定理论视角下真实型领导对员工知识隐藏行为的影响[J].海南大学学报(人文社会科版),2023,41(03):148-160.
- [2]张剑,张建兵,李跃等.促进工作动机的有效路径:自我决定理论的观点[J].心理科学进展,2010,18(05):752-759.
- [3]张振刚,余传鹏,李云健.主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J].管理评论,2016,28(04):123-133.
- [4]张春虎.基于自我决定理论的工作动机研究脉络及未来走向[J].心理科学进展,2019,27(08):1489-1506.
- [5]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.
- [6]李浩,黄剑.团队知识隐藏对交互记忆系统的影响研究[J].南开管理评论,2018,21(04):134-147.
- [7]杨勇,冯博,王林等.自我决定动机与组织服务导向对优质服务绩效的作用机制研究[J].管理学报,2020,17(03):354-364.
- [8]王鹏,朱方伟,宋昊阳等.人际信任与知识隐藏行为:个人声誉关注与不确定性感知的联合调节[J].管理评论,2019,31(01):155-170.
- [9]简云龙,刘源.动机的结构与效应:基于动机连续体的视角[J].心理科学进展,2022,30(07):1589-1603.
- [10]裴嘉良,刘善仕,崔勋等.算法控制能激发零工工作者提供主动服务吗?——基于工作动机视角[J].南开管理评论:1-19.
- [11]赵燕梅,张正堂,刘宁等.自我决定理论的新发展述评[J].管理学报,2016,13(07):1095-1104.
- [12]赵红丹,刘微微.知识隐藏:基于知识图谱的研究述评[J].外国经济与管
理,2020,42(05):121-138.
- [13]赵红丹,郭利敏.创造性工作卷入的上下级涓滴效应研究[J].软科学,2018,32(11):89-92.
- [14]郑银波,李馨,黄华东等.死亡提醒对员工绩效的双刃效应:压力交互理论的视角[J].心理科学进展,2023,31(01):116-126.

- [15] 郭功星,程豹.顾客授权行为对员工职业成长的影响:自我决定理论视角[J].心理学报,2021,53(02):215-228.
- [16] 金天行,刘薇.组织管理情境下的内疚与羞耻[J].中国人力资源开发,2022,39(12):24-38.
- [17] 黄桂,许真仪,王思彤等.领导沉默与员工向上悟性的关系研究[J].学术研究,2018(06):83-91.
- [18] Akhtar, M. W., Karatepe, O. M., Syed, F., Husnain, M. (2022). Leader knowledge hiding, feedback avoidance and hotel employee outcomes: A moderated mediation model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 578–600.
- [19] Arain, G. A., Bhatti, Z. A., Ashraf, N., Fang, Y.-H. (2020a). Top-Down Knowledge Hiding in Organizations: An Empirical Study of the Consequences of Supervisor Knowledge Hiding Among Local and Foreign Workers in the Middle East. *Journal of Business Ethics*, 164(3), 611–625.
- [20] Arain, G. A., Bhatti, Z. A., Ashraf, N., Fang, Y.-H. (2020b). Top-Down Knowledge Hiding in Organizations: An Empirical Study of the Consequences of Supervisor Knowledge Hiding Among Local and Foreign Workers in the Middle East. *Journal of Business Ethics*, 164(3), 611–625.
- [21] Arain, G. A., Hameed, I., Umrani, W. A., Khan, A. K., Sheikh, A. Z. (2021). Consequences of Supervisor Knowledge Hiding in Organizations: A Multilevel Mediation Analysis. *Applied Psychology*, 70(3), 1242–1266.
- [22] Armitage, C. J., Conner, M. (2000). Attitudinal Ambivalence: A Test of Three Key Hypotheses. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11), 1421–1432.
- [23] Bari, M. W., Abrar, M., Shaheen, S., Bashir, M., Fanchen, M. (2019). Knowledge Hiding Behaviors and Team Creativity: The Contingent Role of Perceived Mastery Motivational Climate. *SAGE Open*, 9(3), 215824401987629.
- [24] Bartol, K. M., Srivastava, A. (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership &*

- Organizational Studies*, 9(1), 64–76.
- [25] Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391–405.
- [26] Bentley University, Möhlmann, M., Zalmanson, L., Tel Aviv University, Henfridsson, O., University of Miami. (2021). Algorithmic Management of Work on Online Labor Platforms: When Matching Meets Control. *MIS Quarterly*, 45(4), 1999–2022.
- [27] Burmeister, A., Fasbender, U., Gerpott, F. H. (2019). Consequences of knowledge hiding: The differential compensatory effects of guilt and shame. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 281–304.
- [28] Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260.
- [29] Carmeli, A., Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35–48.
- [30] Černe, M., Hernaus, T., Dysvik, A., Škerlavaj, M. (2017). The role of multilevel synergistic interplay among team mastery climate, knowledge hiding, and job characteristics in stimulating innovative work behavior: Multilevel synergistic interplay for IWB. *Human Resource Management Journal*, 27(2), 281–299.
- [31] Černe, M., Nerstad, C. G. L., Dysvik, A., Škerlavaj, M. (2014). What Goes Around Comes Around: Knowledge Hiding, Perceived Motivational Climate, and Creativity. *Academy of Management Journal*, 57(1), 172–192.
- [32] Chambel, M. J., Castanheira, F., Oliveira-Cruz, F., Lopes, S. (2015). Work Context Support and Portuguese Soldiers' Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation. *Military Psychology*, 27(5), 297–310.
- [33] Connelly, C. E., Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and*

- Organizational Psychology*, 24(3), 479–489.
- [34] Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations: KNOWLEDGE HIDING IN ORGANIZATIONS. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64–88.
- [35] Csikszentmihalyi, M. (1990). Literacy and Intrinsic Motivation. *Daedalus*, 119(2), 115–140. JSTOR.
- [36] d’Ailly, H., Blokhuis, J. C. (2018). Book review: Richard M. Ryan and Edward L. Deci, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. *Theory and Research in Education*, 16(3), 378–381.
- [37] Deci, E. L., Olafsen, A. H., Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43.
- [38] Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132.
- [39] Fong, P. S. W., Men, C., Luo, J., Jia, R. (2018). Knowledge hiding and team creativity: The contingent role of task interdependence. *Management Decision*, 56(2), 329–343.
- [40] Gagné, M., Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation: SELF-DETERMINATION THEORY AND WORK MOTIVATION. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- [41] Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., ... & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
- [42] Gillet, N., Fouquereau, E., Lafrenière, M.-A. K., Huyghebaert, T. (2016). Examining the Roles of Work Autonomous and Controlled Motivations on Satisfaction and Anxiety as a Function of Role Ambiguity. *The Journal of*

- Psychology*, 150(5), 644–665.
- [43] Grant, A. M., Nurmohamed, S., Ashford, S. J., Dekas, K. (2011). The performance implications of ambivalent initiative: The interplay of autonomous and controlled motivations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 241–251.
- [44] He, P., Jiang, C., Xu, Z., Shen, C. (2021). Knowledge Hiding: Current Research Status and Future Research Directions. *Frontiers in Psychology*, 12, 748237.
- [45] Huo, W., Cai, Z., Luo, J., Men, C., Jia, R. (2016). Antecedents and intervention mechanisms: A multi-level study of R&D team's knowledge hiding behavior. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 880–897.
- [46] Jiang, L., Tetrick, L. E. (2016). Mapping the nomological network of employee self-determined safety motivation: A preliminary measure in China. *Accident Analysis & Prevention*, 94, 1–7.
- [47] Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., Jiang, X. (2018). Why do Employees Struggle to Thrive at Work? A Look at the Impact of Knowledge Hiding. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 11849.
- [48] KARK, R., & CARMELI, A.(2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 785–804.
- [49] Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A., Forest, J. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion*, 40(5), 667–680.
- [50] Lam, W., Huang, X., Snape, E. (2007). Feedback-Seeking Behavior and Leader-Member Exchange: Do Supervisor-Attributed Motives Matter? *Academy of Management Journal*, 50(2), 348–363.
- [51] Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012). The Dark Side of Leadership: A Three-Level Investigation of the Cascading Effect of Abusive Supervision on

- Employee Creativity. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1187–1212.
- [52] McFarland, C., & Miller, D. T. (1994). The framing of relative performance feedback: Seeing the glass as half empty or half full. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(6), 1061–1073.
- [53] Offergelt, F., Spörrle, M., Moser, K., Shaw, J. D. (2019). Leader-signaled knowledge hiding: Effects on employees' job attitudes and empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 819–833.
- [54] Offergelt, F., Venz, L. (2022). The joint effects of supervisor knowledge hiding, abusive supervision, and employee political skill on employee knowledge hiding behaviors. *Journal of Knowledge Management*.
- [55] Sashkin, M. (1982). Work Redesign J. R. Hackman and G. R. Oldham Reading, MA: Addison-Wesley, 1980, xxvii + 330 pp. *Group & Organization Studies*, 7(1), 121–124.
- [56] Singh, S. K. (2019). Territoriality, task performance, and workplace deviance: Empirical evidence on role of knowledge hiding. *Journal of Business Research*, 97, 10–19.
- [57] Sulistiawan, J., Moslehpour, M., Diana, F., Lin, P.-K. (2022). Why and When Do Employees Hide Their Knowledge? *Behavioral Sciences*, 12(2), 56.
- [58] Tadić Vujčić, M., Oerlemans, W. G. M., Bakker, A. B. (2017). How challenging was your work today? The role of autonomous work motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 81–93.
- [59] Tierney, P., Farmer, S. M., Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591–620.
- [60] Venz, L., Neshor Shoshan, H. (2022). Be smart, play dumb? A transactional perspective on day-specific knowledge hiding, interpersonal conflict, and psychological strain. *Human Relations*, 75(1), 113–138.
- [61] Wang, S., Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
- [62] Wang, Y., Han, M. S., Xiang, D., Hampson, D. P. (2019). The double-edged

- effects of perceived knowledge hiding: Empirical evidence from the sales context. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 279–296.
- [63] Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.
- [64] Xu, A., Zeng, H., Zheng, Q., Su, X. (2022). The influence of leader–signaled knowledge hiding on tourism employees’ work withdrawal behavior: A moderated mediating model. *Frontiers in Psychology*, 13, 1032845.
- [65] Zhang, Z., Min, M. (2019). The negative consequences of knowledge hiding in NPD project teams: The roles of project work attributes. *International Journal of Project Management*, 37(2), 225–238.
- [66] Zulfiqar, S., Garavan, T., Huo, C., Akhtar, M. W., & Sarwar, B. (2023). Leaders’ knowledge hiding and front-line employee service sabotage. *The Service Industries Journal*, 1–19.

附 录

调查问卷一

尊敬的先生/女士，您好！

十分感谢您能够认真并如实的填写本问卷。本问卷的目的在于了解当前员工工作的相关情况。请认真阅读问卷的指导语，并根据您的实际情况在您认为合适的答案处做出选择，答案无对错之分。本调查采用匿名的形式进行，不会涉及您的隐私；您所提供的信息，仅供研究之用，请您放心答卷。感谢您的参与！

当您在工作中向您的同事询问与工作相关的信息(如工作指南、办公文件、工作诀窍、看法等)时，他 /她故意保留相关信息，没有给您所需要的信息。

请您回想一下过往工作经历，您是否有上述类似的经历：

- 有（继续作答）
- 没有（跳到问卷末尾结束作答）

一、请根据您的切身经历，评价同事的上述行为与下列描述符合的程度。从“非常不同意”到“非常同意”，请您在相应的选项上打“√”。

当我向我的同事询问某些知识时：	非常不符合	不符合	一般	符合	非常符合
1.同事可能会口头上同意帮助我，但并没有付出实际行动					
2.同事会说不知道，尽管他/她知道					
3.同事会告知我，上级领导不许任何人分享该知识					
4.同事可能会同意帮助我，但会给出与我所需不同的知识					
5.同事可能会说对这个话题所知不多					
6.同事会说他/她不会回答我的问题					
7.同事会告诉我一些其他信息来代替我真正想知道的					
8.同事假装不懂我在说什么					

9.同事可能会解释他/她愿意告诉我，但有人不希望他/她这样做					
10.同事会告诉我稍后会帮助我，但尽量拖延					
11.同事假装不知道相关信息					
12.同事会解释这项信息是机密的，只有特定项目的相关人员可以获得					

二、请根据您的切身经历，评价同事的上述行为与下列描述符合的程度。从“非常不同意”到“非常同意”，请您在相应的选项上打“√”。

我的同事这样做是想要：	非常不符合	不符合	一般	符合	非常符合
1.为了推动我独立自主地解决问题					
2.为了培养锻炼我的工作能力					
3.为了保护涉密信息的安全					
4.为了考验我的工作胜任力					
5.为了刺激我更好地完成自己的绩效目标。					

三、请根据您的切身经历，评价同事的上述行为与下列描述符合的程度。从“非常不同意”到“非常同意”，请您在相应的选项上打“√”。

对于同事隐瞒知识的行为：	非常不符合	不符合	一般	符合	非常符合
1.我感到生气					
2.我感到焦虑					
3.我感到失望					
4.我感到无助					
5.我感到难过					

请回答以下问题，我们仅利用下列问题后续问卷匹配起来，您所提供的信息会受到严格保密，两份问卷都是匿名的，请您放心填写。

1. 您姓名的拼音首字母缩写是(例如，姓名张三，填写 ZS)：_____
2. 您的手机号后四位是：_____ [填空题]

调查问卷二

尊敬的先生/女士，您好！

十分感谢您能够认真并如实的填写本问卷。本问卷的目的在于了解当前员工工作的相关情况。请认真阅读问卷的指导语，并根据您的实际情况在您认为合适的答案处做出选择，答案无对错之分。本调查采用匿名的形式进行，不会涉及您的隐私；您所提供的信息，仅供研究之用，请您放心答卷。感谢您的参与！

本次追踪调查是对上一阶段调研的跟进和补充，如果您参与了此前的调查，请您务必认真填写本次问卷，否则将会造成您在第一阶段的问卷由于无法匹配而失效，您的完整回答对本研究意义重大。

非常感谢您的配合与参与，祝您身体健康，工作顺利！

1. 您的性别：[单选题]

- 男
- 女

2. 您的年龄：[单选题]

- 25 岁以下
- 26-35 岁
- 36-45 岁
- 46 岁及以上

3. 您的学历：[单选题]

- 高中及以下
- 专科
- 本科
- 研究生

4. 您在目前的单位工作了多久：[单选题]

- 2 年以下
- 3-4 年
- 5-7 年
- 8 年以上

5. 您目前的职务：[单选题]

- 技术/研发
- 生产/运营
- 市场/销售
- 财务/会计
- 人力/行政
- 其他

一、请根据您在工作中的实际情况，对下列各项描述的符合程度进行判断。从“非常不符合”到“非常符合”，请您在相应的选项上打“√”。

	非常不符合	不符合	一般	符合	非常符合
1.我努力工作因为我的工作有趣					
2.我努力工作因为我的工作令人感到兴奋					
3.我努力工作因为工作内容令我感兴趣					
4.我努力工作因为我个人认为努力工作是很重要的					
5.我努力工作因为努力工作与我个人价值观相符					
6.我努力工作因为努力工作对我来说具有个人意义					

二、请根据您在工作中的实际情况，对下列各项描述的符合程度进行判断。从“非常不符合”到“非常符合”，请您在相应的选项上打“√”。

	非常不符合	不符合	一般	符合	非常符合
1.我会在工作中表现出独创性					
2.我会主动尝试新的想法和途径来解决工作中出现的问题					
3.我会主动为我们公司的新产品/工艺流程识别机会					

4.我会主动思考与工作相关的新颖但可操作的主意					
-------------------------	--	--	--	--	--

请回答以下问题,我们仅利用下列问题将当前问卷和 14 天以前的问卷匹配起来,您所提供的信息会受到严格保密,两份问卷都是匿名的,请您放心填写。

1. 您姓名的拼音首字母缩写是(例如,姓名张三,填写 ZS): _____
2. 您的手机号后四位是: _____ [填空题]

后 记

时光荏苒，转眼间我的研究生生涯已接近尾声。这篇论文的完成，不仅是对我学术研究的总结，更是对我研究生阶段学习、思考和成长的见证。在此，我想向所有给予我帮助和支持的人表示最诚挚的感谢。

首先，我要感谢我的导师。在论文的写作过程中，您给予了我无微不至的关怀和指导。从论文的选题、开题、撰写到修改，每一个环节都凝聚了您的智慧和心血。您的严谨治学态度、深厚学术造诣和崇高师德风范，是我学术道路上的楷模和榜样。

其次，我要感谢我的家人。是你们的无私奉献和默默支持，让我能够专心于学术研究和论文写作。你们的爱和关怀是我前进的动力和源泉，也是我不断追求卓越坚强后盾。

同时，我也要感谢我的同学和朋友们。在研究生阶段，我们共同学习、共同进步，分享着彼此的喜悦和忧愁。在论文写作过程中，我们相互鼓励、相互帮助，共同度过了许多难忘的时光。你们的陪伴和支持，让我的研究生生活更加丰富多彩。

此外，我还要感谢学校和学院为我提供了良好的学习环境和学术氛围。在这里，我得以接触到最前沿的学术成果和学术思想，拓宽了我的学术视野和思维方式。同时，学校和学院还为我们提供了丰富的学术资源和交流平台，让我得以不断学习和成长。

最后，我要感谢所有在我研究生阶段给予我帮助和支持的人。你们的每一份关心、每一份鼓励、每一份支持，都是我前进的动力和源泉。我将永远铭记在心，并以此为动力，不断追求更高的学术成就和人生目标。

未来，我将继续秉持严谨治学的态度，不断探索和追求学术的真谛。同时，我也将积极投身于社会实践和工作中，将所学所得应用于实践，为社会的发展和进步贡献自己的力量。

再次感谢所有给予我帮助和支持的人！