

工作获得感对员工越轨创新行为的影响

陈梦思

西安邮电大学 经济与管理学院, 陕西 西安 710000

摘要 : 基于双因素理论, 引入建言行为和创新行为作为链式中介, 探究工作获得感影响员工越轨创新行为的多层面路径。通过对750份调查问卷进行实证分析发现, 工作获得感对员工越轨创新行为有直接的正向影响; 建言行为、创新行为在工作获得感与员工越轨创新行为之间具有中介作用。

关键词 : 工作获得感; 越轨创新行为; 建言行为; 创新行为

The Influence of the Sense of Work Gain on the Employee's Deviant Innovation Behavior

Chen Mengsi

School of Economics and Management, Xi'an University of Posts & Telecommunications, Xi'an, Shaanxi 710000

Abstract : Based on the two-factor theory, the behavior behavior and innovation behavior are introduced as the chain intermediary to explore the multi-level path of the sense of work gain affecting employees' deviant innovation behavior. Through empirical analysis of 750 questionnaires, it is found that work gain has a direct positive influence on employees' deviant innovation behavior; voice behavior behavior and innovation behavior have an intermediary role between work gain and deviant innovation behavior.

Keywords : sense of gain; deviant innovation behavior; behavior behavior; innovation behavior

随着社会的发展, 员工的行为模式受到多种因素的影响, 工作获得感作为个体对自身在工作中付出与回报是否对等, 以及自身价值是否得到充分实现的整体感受, 反映了员工的心理需求^[1]。工作获得感可以给员工带来更大的工作满意度, 更强的工作动力, 更积极的工作行为, 使他们更有动力去挑战规则 and 标准, 尝试新的方法和解决方案^[2], 只要有可能带来更大的成功或更好的结果, 他们愿意走出舒适区, 甚至愿意承担风险^[3]。关于如何激发和管理员工的越轨创新行为, 优化其积极效应、最小化其潜在风险, 是现代组织关注的重要问题。

赫茨伯格的双因素理论认为, 激励因素可以使员工感到满意的结果, 能够极大地激发员工的工作热情, 提高其劳动生产效率。工作获得感作为一个重要的内部驱动因素, 能引导员工积极投入工作, 发展新的策略, 以突破常规思维和工作模式, 实现更高的目标^[4]。当员工觉得自身的努力被认可, 成就得到了奖励, 他们对工作本身感到满足和享受时, 员工渴望勇攀高峰的积极心态以及坚持不懈的决心会使其在原有的框架或规则之外寻求独特的、创新的解决方案, 推动组织或个人的进步。

假设1: 工作获得感对越轨创新行为有正向影响。

建言行为是指员工自主表达与工作相关并对组织有益的观点、想法和建议等^[5]。当员工体验到强烈的工作获得感时, 他们往往会觉得自己在组织内的价值得到了认可, 提高了他们对工作的热情和积极性, 更愿意进行加班和额外付出等行为, 以追求进一步的成就感^[6]。在这个过程中, 他们往往会愿意贡献自己的想法和观点来帮助改进工作流程, 提升工作效率, 促进组织的创新与发展, 进而产生更高的工作表现^[7]。同时, 员工的建议得到组织的支持和认可时, 他们可能会受到鼓舞, 变得更加勇于创新, 甚至有胆量去挑战和改变现有的规则和流程, 进而催生出越轨创新行为^[8]。

假设2: 建言行为在工作获得感与越轨创新行为中起到中介作用。

创新行为是指产生和执行创新构想, 即能够形成新的构想或解决问题的新方法, 并能够通过实际行动实现新构想^[9]。创新行为通常伴随着风险, 甚至可能会遭受失败, 当员工拥有强烈的工作获得感时, 可以提高员工的创新热情和动力, 使他们的内心变得更加坚韧, 更能承受风险和失败带来的打击, 持续进行创新尝试, 从而推动组织的创新和发展。当员工的创新行为被正面认可时, 员工可能会被进一步鼓励并持续进行创新, 持续的创新可以推动员工从常规的工作行为模式中跳出来, 去尝试更加独特和不同于常规的方法。

假设3: 创新行为在工作获得感与越轨创新行为中起到中介作用。

工作获得感作为员工对其工作价值的一种感知, 源于他们觉得自己的工作是有意义的, 并且他们的贡献得到了他人的认可, 这种感知对于员工的积极性和工作动力有着至关重要的影响。当员工有高度的工作获得感时, 他们觉得自己的意见是被重视的、有价值的, 他

们就更乐意分享新的想法和改进的建议。员工提出的建议往往能引导他们去寻找新的解决方案，尝试新的东西和接受新的想法，建言行为可以鼓励员工走出自己的舒适区，开始尝试创新的方法和思路^[10]。尝试新事物和解决问题的新方法会使员工对自己充满信心，他们会变得更有勇气，更愿意摆脱常规的行为模式，尝试突破规则边界。

假设4：建言行为和创新行为在工作获得感与越轨创新行为之间起到链式中介作用。

一、对象与方法

(一) 被试

本研究采用问卷调查的方法获取数据，为了保证获得的数据真实可靠，调查前对问卷填写做了详细说明，共发放873份调查问卷，有效问卷750份，有效回收率85.91%，其中男性占52.10%，女性占47.90%。

(二) 测量工具

工作获得感：采用朱平利编制的工作获得感量表，量表的Cronbach's α 系数为0.950。

建言行为：采用梁建等修订的中文版建言行为量表进行测量，量表的Cronbach's α 系数为0.929。

创新行为：采用Zhou等编制的“创造力”量表，量表的Cronbach's α 系数为0.952。

越轨创新行为：采用Crisuolo等编制的越轨创新行为量表，量表的Cronbach's α 系数为0.881。

二、结果

(一) 验证性因子分析

本研究对主要变量进行验证性因子分析，以检验各个变量的区分效度，结果 $\chi^2=1.083$ 、CFI=0.997、TLI=0.997、SRMR=0.024、RMSEA=0.011，相对于其他模型，四因子模型的拟合指标符合相关要求，并显著优于其他因子模型。

(二) 各变量的描述性统计与相关性分析

采用SPSS27.0软件实施数据分析，各变量的均值、标准差以及相关系数见表1。结果表明：工作获得感与越轨创新行为、建言行为以及创新行为都显著正相关；建言行为与创新行为、越轨创新行为都显著正相关；创新行为与越轨创新行为显著正相关。分析结果初步验证了研究假设。

表1：描述性统计与相关分析结果

变量	1	2	3	4
工作获得感	--			
建言行为	0.288***	--		
创新行为	0.259***	0.317***	--	
越轨创新行为	0.255***	0.209***	0.251***	--
平均值	3.243	3.233	4.313	3.284
标准差	1.116	1.093	1.303	1.167

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

(三) 假设检验

将性别、年龄、受教育程度、任职年数、职位、月收入水平、企业性质作为控制变量进行回归，如表2所示。然后，采用Bootstrap法进行5000次重复抽样，检验链式中介效应，如表3所示。

表2：回归分析结果

变量	越轨创新行为			创新行为		建言行为
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
工作获得感	0.268***			0.303***		0.279***
建言行为		0.213***			0.373***	
创新行为			0.218***			
R ²	0.078	0.052	0.071	0.078	0.106	0.102
F	7.851	5.064	7.105	7.819	11.007	10.467

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

研究结果表明，工作获得感对越轨创新行为具有显著正向影响，验证了假设1。此外，工作获得感对建言行为显著正相关，建言行为对越轨创新行为也显著正相关。建言行为作为中介变量的95%置信区间为[0.006, 0.052]，其中介效应显著，验证了假设2。同时，工作获得感对创新行为显著正相关，创新行为对越轨创新行为的正相关性也显著。创新行为作为中介变量的95%置信区间为[0.016, 0.053]，表明其中介效应显著，验证了假设3。

表3：中介效应检验结果

路径	效应量	标准误	95%CI 下限	95%CI 上限
直接效应				
工作获得感→越轨创新行为	0.195	0.038	0.119	0.270
间接效应				
工作获得感→建言行为→越轨创新行为	0.028	0.012	0.006	0.052
工作获得感→创新行为→越轨创新行为	0.032	0.009	0.016	0.053
工作获得感→建言行为→创新行为→越轨创新行为	0.013	0.004	0.007	0.021

进一步分析显示，建言行为对创新行为具有显著正相关性，建言行为和创新行为在工作获得感与越轨创新行为之间的链式中介效应的95%置信区间为[0.007, 0.021]，表明链式中介效应显著，验证了假设4。

三、讨论

研究发现，工作获得感作为一种积极的心理资源，可以增强

员工的自信心和责任感,使其在面对复杂问题时,敢于采取非常规的创新性解决方案。同时,工作获得感的提升会促使员工更主动地提出有益于组织发展的建议,而建言行为本身具有的挑战性和创造性,能够为越轨创新行为提供基础。工作获得感能够激发员工的创新意愿,并转化为实际的创新行为,而这些创新行为往往是越轨创新行为的直接表现之一。建言行为和创新行为作为员工积极行为的不同表现形式,在工作获得感与越轨创新行为之间起到了桥梁作用。

进一步研究发现,员工行为的发生是一个逐步递进的过程:工作获得感作为一种内在的积极体验,驱动员工通过建言行为表达自己的想法;员工的建言行为向创新行为提供了灵感和方向,建言的过程也是创新行为发生的前奏;创新行为的发展逐步突破了既定规范,最终表现为越轨创新行为。

四、管理建议

根据研究结论,工作获得感对员工越轨创新行为具有直接的正向影响,同时建言行为与创新行为在其中起到了中介和链式中介作用。基于此,提出以下管理建议,旨在有效激发员工的越轨创新行为,为企业创新发展提供支持。

(1) 企业应注重提升员工的工作获得感,驱动越轨创新行为的产生。通过增强员工在工作中的自主性,让其在工作方式和方法上拥有更大的掌控权;及时认可员工的努力与贡献,通过表扬、奖励和晋升机会提升其价值感和成就感;提供充足的支持性资源,如时间、技术和工具,减少不必要的工作压力;同时,通过职业规划和培训帮助员工实现自我成长,以增强他们对工作的意义感和归属感。

(2) 企业需要积极鼓励建言行为,为越轨创新行为奠定基础。通过建立开放的沟通机制,如定期意见征集会、匿名建言箱或内部交流平台,让员工能够自由表达想法;营造心理安全感,避免责备“出格”建议,确保员工的建言行为受到重视;设立建言奖励机制,激励员工提出有价值的建议;鼓励跨部门合作,通过团队协作激发更多建设性意见和创新灵感。

(3) 企业应推动创新行为的实施,帮助员工将创意转化为实际成果。企业可以为员工提供试验平台,让其在小范围内测试想法,降低尝试失败的风险;简化创新流程,减少繁琐的审批程序,为创新行为提供快速通道;设立创新支持团队,协助优化方案并提供必要的资源支持;营造包容的创新文化,鼓励员工大胆尝试,即使失败也能获得理解和支持,形成持续创新的良性循环。

参考文献

- [1] 朱平利,刘娇阳.员工工作获得感:结构、测量、前因与后果[J].中国人力资源开发,2020,37(07):65-83.
- [2] 黄雯怡,宋典,尹轶帅.知识驱动的人力资源管理与员工越轨创新行为关系研究:基于自我决定理论的视角[J].中国人力资源开发,2023,40(12):84-95.
- [3] 王朝晖.员工资质过剩感与越轨创新——基于悖论视角的链式中介关系研究[J].经济经纬,2019,36(05):128-134.
- [4] Bakker B A, Demerouti E. Towards a model of work engagement[J]. Career Development International, 2008, 13(3):209-223.
- [5] Morrison W E. Employee Voice and Silence[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2014, 1(1):173-197.
- [6] 全宇光,张丽芳.激励偏好对工作满意度和工作投入关系的作用机制[J].中国健康心理学杂志,2010,18(08):999-1001.
- [7] 许龙,孟华兴.高绩效工作系统感知促进员工建言行为:链式中介效应分析[J].经济与管理,2021,35(04):84-92.
- [8] 吴士健,杜梦贞,张洁.真实型领导对员工越轨创新行为的影响——组织自尊与建设性责任认知的链式中介作用及差错反感文化的调节作用[J].科技进步与对策,2020,37(13):141-150.
- [9] 顾远东,彭纪生.组织创新氛围对员工创新行为的影响:创新自我效能感的中介作用[J].南开管理评论,2010,13(01):30-41.
- [10] 詹小慧,李群.组织支持感与员工创新绩效:一个跨层次的调节模型[J].当代经济管理,2020,42(01):71-77.