

组织支持感知对变革支持行为的影响机理研究

王雁飞¹, 周良海¹, 朱瑜²

(1. 华南理工大学工商管理学院, 广东 广州 510641; 2. 暨南大学管理学院, 广东 广州 510632)

摘要: 组织因素和个体因素是变革支持行为的重要驱动因素, 但两者之间的相互关系及其对变革支持行为的影响机制仍有待进一步明确。文章使用多阶段多来源配对数据收集方式采集360位员工及其主管人员的问卷数据, 检验了组织支持感知影响变革支持行为的主效应, 心理资本在该过程中的中介效应, 以及工作自主性对该影响过程的调节效应。研究发现, 组织支持感知显著影响心理资本和变革支持行为; 心理资本显著中介组织支持感知和变革支持行为; 工作自主性对心理资本与变革支持行为的关系起正向调节作用; 进一步分析发现, 工作自主性显著正向调节心理资本的中介效应, 即工作自主性水平越高, 组织支持感知通过心理资本传导到变革支持行为的影响效应就越强。

关键词: 组织支持感知; 心理资本; 工作自主性; 变革支持行为

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2018)08-0026-10

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2018.08.003

Perceived Organizational Support and Employees' Change-Supportive Behavior: From the Perspective of Psychological Capital and Job Autonomy

WANG Yan-fei¹, ZHOU Liang-hai¹, ZHU Yu²

(1. School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou 510641, China;

2. School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China)

Abstract: We use the questionnaire to collect data from companies in Southern China. Our sample is composed of 360 employees and their direct leaderships. We use a hierarchical regression analysis to test hypotheses. The intermediary test results show that psychological capital plays a complete intermediary role in the relationship between perceived organizational support and change-supportive behavior. The relationship between psychological capital and change-supportive behavior is moderated by job autonomy, and the indirect relationship between perceived organizational support and change-supportive behavior is moderated by job autonomy also. Specifically, the relationship between psychological capital and change-supportive behavior is stronger when job autonomy is high rather than low. The theoretical and practical implications of this study are discussed in the end.

Key words: perceived organizational support; psychological capital; job autonomy; change-supportive behavior

一、引言

在知识经济和竞争全球化时代,组织变革与创新已经成为组织成长与发展过程中的必然选择^[1]。员

收稿日期: 2017-06-08

基金项目: 国家自然科学基金项目“中国情境下多水平心理资本对变革支持行为的影响:一个跨层次跟踪研究”(71602075);广东省自然科学基金项目“基于团队学习与交互记忆系统视角的研发团队心理资本与团队创新绩效关系纵向实证研究”(408277493017)

作者简介: 王雁飞,男,教授,博士生导师,主要从事心理资本研究;周良海,男,博士研究生,主要从事心理资本研究;朱瑜,女,副教授,管理学博士,主要从事组织行为学研究。

工是组织变革的最终承担者和根本驱动力,因此员工的变革支持行为对推动组织变革至关重要^[2],然而,在具体管理实践中,由于变革行为结果具有不确定性和高风险性并可能会改变组织现有的利益格局^[3],因而很可能对员工变革接受程度产生负面影响^[4],因此探讨哪些因素会影响员工对组织变革的支持及其内外作用机制就成为变革管理研究的关键问题,变革支持行为(change-supportive behavior)研究正是在这种条件下被提出来的。

文献研究发现,研究者主要从组织因素和个体因素两方面探索变革支持行为的前因变量^[5]。组织因素方面主要研究了组织支持^[3],组织公平^[6]、组织变革准备^[7]以及工作自主性^[8]等因素对员工变革支持行为的影响;个体因素方面主要研究了员工静态心理特征^[9-12]、适应能力^[3]、收益评价^[13]等因素对员工变革支持行为的影响。然而,目前关于个体动态心理因素在驱动变革支持行为过程中的作用的研究还不多^[14],关于组织因素和个体因素的相互关系以及它们影响变革支持行为的机理的相关研究也较少涉及^[15],因而本研究试图以具有可塑性的个体动态心理因素心理资本为切入点,揭示组织支持感知驱动变革支持行为的作用机理。

研究表明,员工变革压力主要来源于变革的不确定性和信息不充分,进而会使员工对变革前景感到悲观和不自信^[3]。如果组织能够为员工变革提供充分支持,同时使组织支持内化为员工的认知,那么就会减少员工在变革中的不确定性,进而提升积极情感和变革自信心,最终对变革支持行为产生影响^[3,14]。心理资本(psychological capital)近年来受到积极心理学(positive psychology)研究领域的广泛关注,它是指个体的积极心理发展状态和心理倾向^[16],是具有相对稳定性和可塑性的动态个体心理特征^[17]。研究表明,积极心理状态能为积极行为提供心理资源和心理能量^[18]。因此本研究推测,组织支持感知很可能通过提升员工心理资本进而驱动变革支持行为。另外,根据 Amabile^[19]的研究,变革支持行为由个体因素和环境因素驱动,而工作自主是重要环境因素,它赋予员工更多工作控制权去从事变革支持行为。研究发现,变革支持行为受到工作环境与个体特性交互作用的影响^[20],因而本研究进一步探索工作自主性的调节效应,以揭示激发变革支持行为的边界条件。

二、理论基础与研究假设

(一) 组织支持感知和变革支持行为

组织支持感知被定义为个体关于组织是否愿为员工提供充分资源并看重员工价值的心理感受,同时也是员工关于组织和领导能否提供充分支持和帮助以便员工能够有效开展工作的信念^[3],以下将从四个方面阐述组织支持感知对变革支持行为的影响。首先,变革行为涉及到产生新的思想和方法并将它们应用到工作实践中,这就意味着变革可能会改变现有规范和秩序而使变革者承担较高的风险,组织变革会给大多数员工带来长时间紧张、焦虑和不安全感^[14]。研究表明,组织支持是员工和组织之间形成亲密关系进而形成积极心理状态的关键因素^[21]。其次,变革支持行为的激发依赖于鼓励变革的组织氛围,只有以创新和变革为导向的组织,员工才会积极支持组织变革^[15]。组织支持有利于建立一种挑战现状和变革创新的组织气氛,鼓励员工采用创新思维和方法解决工作中问题,因此员工会有积极性去试验变革思想和方法,不必担心变革失败对自己产生负面影响,从而增加员工对变革的支持^[14]。再次,组织支持感知会让员工认为组织能为达成变革目标而提供充分资源,增加员工应对变革的技能和自信,对变革做好积极的心理和能力准备^[22];组织关心员工利益和看重员工贡献,使员工有更强的为组织做贡献以达成组织目标的内驱力^[14],而内驱力正是变革支持行为的重要驱动因素^[2]。最后,研究表明,个体是在权衡变革利弊之后才决定是否支持组织变革。组织支持会给员工提供有利于推进组织变革的各种条件,因此,员工相信变革会有更大成功概率,并可以从变革中获得更多的经济收益,进而更趋向于支持组织变革^[22]。实证研究发现,领导支持是员工变革行为最有效的驱动因素^[20]。由以上理论推导,本研究提出以下假设:

假设1:组织支持感知显著积极影响变革支持行为。

(二) 心理资本的中介作用

心理资本是指个体一种积极心理品质与状态,它是由希望、乐观、自信以及韧性4个维度组成^[16]。该概念表示个体在合理评估自身能力和资源的前提下,乐观评估自身环境和理性预测成功可能性,并能在面临困难时仍能保持坚韧性以达成工作目标的心理特征和行为倾向。自信表示个体相信自己具备调动心理资源、认知资源、体能资源及工作程序来实现预期目标的能力^[23]。希望由意志力、目标和实现手段三个要素组成,希望水平较高的员工往往自信拥有达成目标的手段和资源并具有实现目标的强烈内驱力和坚韧性^[24]。乐观表示员工认为目标达成是由内部、稳定及普遍因素决定的,而失败是由外在、不稳定及偶然因素决定的,这是一种建立在对自身资源和能力进行合理评估基础之上的理性乐观^[24]。韧性表示员工即使在逆境、冲突甚至失败的情境中仍然能够保持积极心理状态并迅速恢复工作活力的心理能力^[23]。

心理资本描述的是一种介于个体情绪与个体特质之间的可塑性的心理品质^[17],研究表明,支持性组织环境是它的积极影响因素^[25]。首先,组织支持感知会让员工相信组织会提供充分工作资源并帮助自己掌握相关的业务知识,从而提升员工心理可得性和实现工作目标的能力^[22],增加员工对变革的自信程度,并表现出更高乐观水平^[26]。其次,组织支持感知会让员工相信组织会鼓励他们试探各种可能的工作途径和方法,即使遇到困难也能在组织支持下迅速找到解决困难的途径,从而增加员工达成目标的希望水平和坚韧性^[17,27]。由此可见,心理资本各个维度都受到组织支持感知的积极影响。同时,实证研究表明,心理资本四个维度均受到组织支持感知的积极影响^[28-29];也有学者将心理资本作为高阶变量进行研究,发现组织支持感知是员工心理资本的积极驱动因素^[30-31]。

研究指出,员工积极情感和心理能量是驱动员工变革支持行为重要个体因素^[15],本研究推测,心理资本是个积极心理状态与心理倾向,它可能积极影响个体变革态度和行为。首先,自信水平高的员工往往会低估变革行为的风险和成本而高估实施变革的能力和收益,并将变革看成是促进个人发展的机会^[32],因而越自信的员工越愿意支持组织变革^[22]。其次,希望水平高的员工往往认为自己有能力为实施变革而准备各种可能途径,即使在遇到困难时也能找到各种应对方法,而员工对自身变革能力和资源的积极评价会驱动员工的变革支持行为^[23]。再次,乐观员工往往相信自己有能力控制事务的发展趋势并最终获得成功^[16]。研究表明,内控性倾向、积极而稳定的情感都是员工变革支持行为的重要预测变量^[22],当员工在变革中保持积极乐观的状态并认为自己能够控制变革过程和结果时,他们会有更高水平的变革支持行为^[23]。最后,高坚韧性的员工更能从容面对变革带来的挑战和困难,因而会表现出更积极、更持久的变革支持行为^[16,33]。由此可见,心理资本各个维度都会影响变革支持行为。国内学者研究发现,作为高阶变量的心理资本对变革支持行为有积极影响^[34]。

进一步研究表明,高度激活的积极情感与员工积极投入变革导向行为密切相关^[15],未激活其积极情感的员工往往趋向于选择常规性工作^[35]。由此可知,组织支持感知是通过提升员工的心理资本而激活员工积极情感、内在动机和心理资源^[15],进而对员工变革支持行为产生积极影响^[36]。由以上理论推导,本研究假设如下:

假设2:组织支持感知积极显著影响心理资本。

假设3:心理资本显著积极影响变革支持行为。

假设4:心理资本中介组织支持感知作用于变革支持行为的过程。

(三) 工作自主性的调节作用

根据 Amabile^[19]的变革行为影响要素理论,驱动变革行为的因素包括个体因素和环境因素,个体因素是指与变革相关的个体技能、专业知识及变革内在驱动力,环境因素是指组织的社会支持和工作自主。工作自主性是指组织为员工提供的工作自由程度以及在工作执行过程中所拥有的自行决定权的大小程度^[8]。研究发现,变革支持行为受到工作环境与员工特性交互作用的影响^[20],Zhou 和 Hoever^[37]研究发现,这种交互作用的影响方向依赖于环境因素和个体因素的特性,也呼吁深化组织支持作用于变

革行为的边界条件研究。研究发现,工作自主性则意味着员工拥有更多的工作控制权和时间去探索、发展新思想并将其在组织中推广和应用,即员工拥有应用组织资源和自身资源的自行决定权,这也是员工支持组织变革的重要条件,特别在创新应用和推广阶段,工作自主性对变革支持行为的影响作用更显著^[2]。

Spiegelaere 等^[8]研究发现,工作方法自主性为员工试探各种不同工作方法提供必要的环境和空间,为工作流程的重新组织和优化提供了自行决定权,因而有利于员工表现出更多变革支持行为。实证研究发现,工作方法自主性同员工变革支持行为积极相关^[38]。另外,员工往往会将工作自主性看成是组织对自己个性和贡献的尊重和认可,依据社会交换理论和互惠原则,员工会有更强的支持组织变革的内在驱动力^[14],而这种内驱力正是变革行为的重要影响因素^[2]。因而本研究认为工作自主性可能会在心理资本影响变革支持行为过程中起调节作用。根据以上理论推导提出以下假设:

假设5a:工作自主性在心理资本作用于变革支持行为过程中起正向调节作用。

由假设4和假设5a 所论述的关系可进一步揭示出被调节的中介效应(moderated mediation),也就是说,心理资本中介了组织支持感知对变革支持行为的影响,而心理资本的中介作用受到工作自主性调节,即如果组织赋予员工较高的工作自主性,则组织支持感知通过心理资本传导而对变革支持行为产生的影响效应就越强。反之,组织支持感知的影响效应就越弱。根据以上理论推导,假设如下:

假设5b:工作自主性正向调节心理资本的中介效应,即工作自主性水平越高,心理资本在组织支持感知和变革支持行为关系中的中介作用就越强;工作自主性水平越低,组织支持感知通过心理资本传递到变革支持行为的影响效应就越弱。

本研究的理论模型如图1所示。

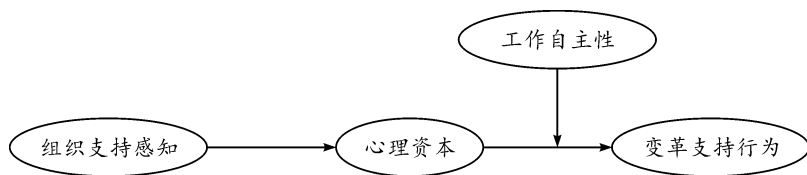


图1 理论模型

三、研究方法

(一) 研究样本与调查过程

研究者选择多阶段多来源数据收集方法收集数据,被试主要为华南地区企业员工及其直接领导。被试选择过程如下:首先从华南某大学商学院的MBA班、高级管理人员培训班的学员中选择部门领导者,由他们从直接下属中随机选取5位左右的员工做被试,并将被试的联系方式提供给研究者,研究者与这些下属取得联系,向他们说明研究目的并告知研究完全保密,在征得他们的同意后发放问卷。为了尽可能避免同源方法偏差,研究者使用了追踪和多来源问卷调查方法。问卷调查过程分为两个阶段:(1)第一阶段,由下属填写组织支持感知和工作自主性两个问卷;(2)第二阶段,即第一阶段调查结束后3个月,由对应下属填写心理资本问卷,由对应下属的直接领导填写变革支持行为问卷。两次根据调查对象发名册发放420份问卷,将不完整的问卷剔除后,共获得360份合格问卷,问卷回收率为85.7%。

对有效样本人口特征分析表明:性别构成中,男性为55.0%,女性为45.0%;年龄结构方面,25岁以下为29.6%,25~30岁为35.7%,30岁及以上为34.7%;学历结构方面,高中以下为8.7%,大专为18.0%,本科为62.0%,本科以上为11.3%;在岗年限方面,1年以下为20.0%,1~3年为34.7%,3~5年以上为16.5%,5年以上为28.8%。

(二) 测量

组织支持感知:选择 Eisenberger^[38]等人设计的量表,包括1个维度,共有6个题项,如“当我需要公司帮助时,公司则积极为我提供支持”;信度分析显示 Cronbach's 系数达到0.828,验证性因素分析表明拟合度良好($\chi^2/df=0.962$, $GFI=0.961$, $CFI=0.972$, $RMR=0.029$, $RMSEA=0.033$)。因而量表信度和结构效度均达到要求。

心理资本:采用 Luthans^[16]等人开发的量表,包括4个维度,共有24个题项,如“我总是能够从容应对压力”;信度分析显示 Cronbach's 系数达到0.791,验证性因素分析表明拟合度良好($\chi^2/df=1.558$, $GFI=0.935$, $CFI=0.964$, $RMR=0.025$, $RMSEA=0.043$)。因而量表信度和结构效度均达到要求。

工作自主性:采用 Morgeson 和 Humphrey^[39]开发的量表,共三个维度,9个题项,如“我可以自己决定工作安排”;信度分析显示 Cronbach's 系数达到0.775,验证性因素分析表明拟合度良好($\chi^2/df=1.069$, $GFI=0.957$, $CFI=0.992$, $RMR=0.028$, $RMSEA=0.035$)。因而量表信度和结构效度均达到要求。

变革支持行为:采用 Herscovitch 和 Meyer^[40]设计的单维度量表,共有9个题项,如“我对组织变革理念很认同并积极采取行动支持组织变革”;信度分析显示 Cronbach's 系数达到0.801,验证性因素分析表明拟合度良好($\chi^2/df=1.941$, $GFI=0.990$, $CFI=0.987$, $RMR=0.035$, $RMSEA=0.056$)。因而量表信度和结构效度均达到要求。

另外,本研究的控制变量包括员工年龄、性别、学历和任职时间,其中,性别是分类变量(“0”-男性,“1”-女性),其余都为连续变量。分析处理数据所采用的统计软件为 SPSS 22.0 和 AMOS 22.0。

四、数据分析结果

(一) 区分效度和同源误差检验

首先使用 Harmon 单因素分析法来检验同源误差。数据分析表明,未经旋转的第一个因子解释了16.926%的变异量,远低于总变异解释量的一半;针对共线性问题的检验显示,变量间容忍度高于0.6,方差膨胀因素(VIF)低于2,说明共线性和同源方法偏差得到较好控制。本研究使用 CFA 检验组织支持感知、心理资本、工作自主性和变革支持行为四个研究变量的区分效度。在4因子模型(基准模型)的基础上,研究者构建了8个竞争模型,其中,

表1 竞争模型分析结果(N=360)

模型	χ^2/df	RMSEA	TLI	CFI	AGFI	RMR	IFI
基准模型	1.805	0.052	0.962	0.978	0.915	0.039	0.978
模型1	3.470	0.091	0.899	0.916	0.846	0.056	0.917
模型2	5.006	0.115	0.823	0.876	0.789	0.158	0.877
模型3	4.830	0.113	0.831	0.887	0.768	0.094	0.887
模型4	5.322	0.120	0.809	0.866	0.785	0.227	0.809
模型5	3.415	0.086	0.894	0.896	0.846	0.095	0.899
模型6	4.928	0.086	0.827	0.878	0.770	0.111	0.880
模型7	6.889	0.140	0.742	0.820	0.714	0.208	0.823
模型8	7.251	0.143	0.724	0.803	0.707	0.247	0.806

包括4个3因子模型:心理资本和组织支持感知合并(模型1),工作自主性和组织支持感知合并(模型2),变革支持行为和组织支持感知合并(模型3),心理资本与工作自主性合并(模型4);3个2因子模型:组织支持感知、心理资本以及工作自主性三个变量合并(模型5),组织支持感知、变革支持行为以及心理资本三个变量合并(模型6),工作自主性、组织支持感知以及变革支持行为三个变量合并(模型7);1个1因子模型:四个变量全部合并。由表1可以看出,4因子模型具有更高拟合度($\chi^2/df=1.774$, $CFI=0.964$, $RMSEA=0.055$),表明研究变量的定义清晰,区分效度良好。

(二) 基本统计和相关分析

本研究在表2中列出8个变量平均值、标准方差及各变量之间的相关系数。核心变量间显著相关为进一步检验各变量间的影响作用提供良好基础。

表2 变量平均值、标准差及相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性别	-							
2. 年龄	-0.188**	-						
3. 学历	-0.031	-0.230**	-					
4. 工作年限	-0.089	0.790**	-0.210**	-				
5. 组织支持感知	0.087	0.042	-0.018	0.017	0.828			
6. 心理资本	-0.034	0.107	-0.012	0.135*	0.697**	0.791		
7. 工作自主性	-0.045	0.194**	-0.076	0.163**	0.424**	0.495**	0.775	
8. 变革支持行为	-0.109	0.167**	-0.067	0.142*	0.214**	0.333**	0.367**	0.801
均值	0.555	30.380	3.760	5.458	3.862	3.825	3.779	3.639
标准差	0.498	7.707	0.777	6.042	0.483	0.334	0.492	0.378

注:***: $p < 0.001$; **: $p < 0.01$; *: $p < 0.05$,下同;表中加粗的数字为信度系数。

(三) 检验假设

1. 假设1、假设2、假设3的检验。本研究假设1-3的检验采用分步层次回归法,在表3中列出了分步回归的结果。在表3中的每个模型中,控制变量首先纳入回归方程,然后将相应的预测变量纳入各个模型中。由模型3和模型4可知,组织支持感知对变革支持行为影响显著($\beta = 0.212, p < 0.001$),因此假设1成立,由模型1和模型2可看出,组织支持感知对心理资本影响显著($\beta = 0.705, p < 0.001$),假设2得到验证。由模型3和模型5可知,心理资本显著积极影响变革支持行为($\beta = 0.311, p < 0.001$),假设3得到验证。

表3 回归模型分析结果(N = 360)

模型	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7
因变量	心理资本		变革支持行为				
性别	-0.021	-0.088	-0.079	-0.100	-0.073	-0.066	-0.043
年龄	-0.025	-0.096	0.119	0.098	0.127	0.094	0.089
学历	-0.011	0.014	-0.053	-0.051	-0.051	-0.038	-0.047
工作年限	0.127	0.167	0.018	0.031	-0.021	-0.047	-0.047
组织支持感知		0.705***		0.212***		-0.058	-0.035
个人心理资本					0.311***	0.230***	0.216***
工作自主性						0.255***	0.287***
个人心理资本 × 工作自主性							0.263***
调整 R ²	0.001	0.499	0.022	0.064	0.115	0.156	0.220
ΔR ²	0.001	0.499***	0.022	0.044***	0.095***	0.140***	0.206***

注:***: $p < 0.001$; **: $p < 0.01$; *: $p < 0.05$ 。

2. 心理资本的中介作用检验。研究者使用 MacKinnon^[41-42] 建议的中介作用检验步骤,运用 Bootstrap 法验证中介效应。研究者将抽样数量设为5000,置信区间设为95%。检验结果显示,组织支持感知对变革支持行为的直接效应为-0.040且不显著($p > 0.05, CI = [-0.140, 0.083]$),置信区间包括零;组织支持感知通过心理资本的中介作用对变革支持行为产生的间接效应为0.201并达到显著程度($p < 0.01, CI = [0.101, 0.302]$),置信区间不包括零,心理资本在组织支持感知影响变革支持行为过程中起完全中介作用,假设4成立。

3. 调节效应的检验。首先,工作自主性的调节效应分析结果如表3所示,由模型5、模型6和模型7可知,心理资本和工作自主性的交互项系数显著($\beta = 0.263, p < 0.001$),因此假设5a成立。研究者将不同工作自主性水平条件下的心理资本与变革支持行为之间的关系绘制在图2中,由图2可知,工作自主性越强,心理资本对变革支持行为的影响效应就越强;反之则越弱。

其次,本研究采用 Preacher 与 Hayes 等^[42] 人提出的有调节中介检验程序来验证假设5b,采用5000次

抽样数量并将置信区间设置成95%,分组条件设置成均值和均值加减一个标准差。检验结果显示,工作自主性显著调节心理资本的中介效应($\beta=0.220, CI=[0.131, 0.300]$),置信区间不包含零,所以假设5b成立。不同水平的工作自主性对心理资本的中介效应的影响如表4所示,当工作自主性处于均值以上水平时,心理资本的中介作用显著。研究者将不同工作自主性水平下的有调节的中介效应绘制在图3中,由图3可知,工作自主性越大,则组织支持感知通过中介传导而对变革支持行为产生的影响就越强;反之,则该影响作用就越弱。

表4 Bootstrap 法估计的调节效应

工作自主性水平	Indirect effect	SE	Bias corrected 95% CI
3.287	0.010	0.051	[-0.091, 0.090]
3.779	0.121*	0.043	[0.042, 0.207]
4.271	0.232**	0.052	[0.150, 0.321]

注:**: $p < 0.01$; *: $p < 0.05$ 。

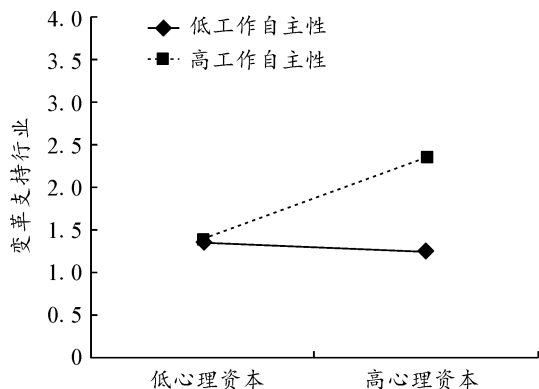


图2 工作自主性对心理资本→变革支持行为的调节图

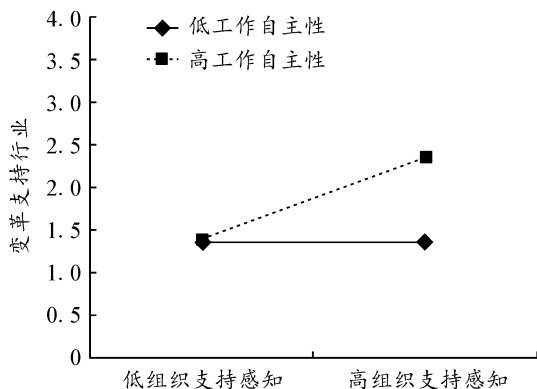


图3 工作自主性对心理资本中介作用的调节图

五、结论与讨论

(一) 研究结论与理论贡献

第一,组织支持感知积极显著影响变革支持行为。以往的研究表明,组织因素和员工个体因素均是员工变革支持行为的驱动因素,并分别探讨了组织因素和个人因素与员工变革行为的关系^[19]。然而,关于组织因素和个体因素的相互关系的研究还很少。员工是变革的实际推动者和执行者,只有员工感知到组织驱动因素的存在,才能将组织因素内化为员工的认知并对其态度和行为产生实际影响^[3]。因而本研究从员工的视角,通过个人感知将组织因素和个体因素联系起来,探索组织支持感知对变革支持行为的驱动作用。本研究结果表明,组织支持感知使员工相信在组织为变革提供充分资源的条件下,会减少变革的不确定性和风险,增加变革成功的概率,因此,员工会在权衡变革利弊的基础上做出积极的变革支持行为。本研究揭示了驱动变革行为的组织因素和个人因素的有机联系,深化了变革驱动因素相关理论成果。

第二,心理资本在组织支持感知驱动变革支持行为的过程中起完全中介作用。以往研究发现,组织支持感知和个体心理特征均对变革支持行为有重要影响^[3],但较少深入研究组织因素和个体心理特征在激发变革行为中的相互关系及其作用机制。本研究将学界普遍关注的积极心理学理论的核心概念心理资本引入研究模型,从个体动态心理特征视角,揭示组织支持感知和心理资本的关系,并深入研究两者对变革支持行为产生影响的机制。本研究发现,组织支持感知通过心理资本的完全中介作用来驱动变革支持行为,从积极心理学视角揭开了组织支持激发变革支持行为的过程“黑箱”,拓展和深化了组织变革相关理论研究。

第三,工作自主性对心理资本驱动变革支持行为的过程起调节作用。工作自主性作为重要岗位和组织特征,关于它对员工行为的影响存在不一致的研究结论,因而在组织应该给予员工多大程度的工作自主权

的问题上存在争议。有研究发现工作自主性为员工选择和试验不同工作方法提供了空间^[43],有利于激发员工发散性思维^[44],进而能驱动变革支持行为。也有研究发现工作自主性不利于员工的知识转移和创新,如工作地点自主等^[45]。本研究结果表明,工作自主性正向强化心理资本与变革支持行为的关系,该结论为工作自主性能够正向驱动员工变革支持行为提供了新的实证依据,为组织赋予员工更多工作自主权提供理论依据,对推动工作自主性理论及工作设计实践的发展具有重要意义。

(二) 实践意义

本研究结果对企业变革实践具有重要指导价值:第一,组织支持感知在激发员工变革支持行为过程中起关键作用,因而在变革实践中应为员工提供充分政策、物质和技术方面的支持,提升员工变革能力,减少变革不确定性,降低员工变革压力。同时也要关心员工在组织变革中的利益诉求,让员工所获得的变革收益与承担的变革风险相对等。第二,要以提升员工心理资本为切入点,在变革中让员工参与变革的计划和目标设定,为员工提供充分的物质资源和专业技术培训,并根据员工的能力和特长来分配变革任务,让员工有能力找出达成变革目标的途径,提升员工目标接受性并对变革充满乐观和自信。营造组织心理安全环境,让员工积极看待变革困难,并能迅速从变革困境中恢复活力。第三,组织应增加工作环境的自主性,特别是工作方法自主性和工作地点自主性,让员工能更自主地选择解决问题方法并拥有充分的变革空间,从而驱动变革支持行为。

(三) 研究局限与展望

本研究也存在一定局限性:首先,虽然本研究采用问卷调查法分阶段采集多来源数据,在一定程度上控制了同源方法变异,但问卷调查法不可避免地存在主观误差,因此未来研究可采用准实验或现场实验法,进一步提升研究结果的效度和应用价值;其次,本研究数据主要来自中国珠三角地区企业员工样本,未来研究可扩大取样范围,以提升研究结论的外部效度;最后,本研究将心理资本作为高阶变量纳入统计分析过程以简化研究模型,未来研究可以进一步探索心理资本各个维度与各个变量的关系。

参考文献:

- [1] ALTUNOĞLU A E, GÜREL E B B. Effects of leader-member exchange and perceived organizational support on organizational innovation: the case of Denizli technopark[J]. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2015, 207(10): 175-181.
- [2] BIRDI K, LEACH D, MAGADLEY W. The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior[J]. *Journal of Product Innovation Management*, 2016, 33(1): 19-35.
- [3] CULLEN K L. Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2014, 29(2): 269-280.
- [4] 顾琴轩,王莉红. 研发团队社会资本对创新绩效作用路径——心理安全和学习行为整合视角[J]. *管理科学学报*, 2015(5): 68-78.
- [5] ANDERSON N, POTOČNIK K, ZHOU J. Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework[J]. *Journal of Management: Official Journal of the Southern Management Association*, 2014, 40(5): 1297-1333.
- [6] YOUNG L D. How to promote innovative behavior at work? The role of justice and support within organizations[J]. *The Journal of Creative Behavior*, 2012, 46(3): 220-243.
- [7] SHAH N, IRANI Z, SHARIF A M. Big data in an HR context: exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors[J]. *Journal of Business Research*, 2016, 70(1): 366-378.
- [8] SPIEGELAERE S D, GYES G V, HOOTEGEM G V. Not all autonomy is the same: different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement & innovative work behavior[J]. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 2016, 26(4): 515-527.
- [9] SAKSVIK I B, HETLAND H. Exploring dispositional resistance to change[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2009, 16(2): 175-183.
- [10] TAI H T, MAI N Q. Proactive personality, organizational context, employee creativity and innovative capability: evidence from

- MNCs and domestic corporations[J]. *International Journal of Organizational Analysis*,2016,24(3):370-389.
- [11] MADRID H P, TOTTERDELL P, NIVEN K, et al. Leader affective presence and innovation in teams[J]. *Journal of Applied Psychology*,2016,101(5):673-686.
- [12] STOCK R M, HIPPEL E V, GILLERT N L. Impacts of personality traits on consumer innovation success[J]. *Research Policy*,2015,45(4):757-769.
- [13] JIN L, ZHONG Y. Contextual factors affecting the influence of perceived organizational support on team innovative performance [J]. *Social Behavior & Personality An International Journal*,2014,42(3):517-528.
- [14] SHIN J, TAYLOR M S, SEO M G. Resources for change: the relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change[J]. *Academy of Management Journal*,2012,55(3):727-748.
- [15] MADRID H P, PATTERSON M G, BIRDI K S, et al. The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: a multilevel and interactional model[J]. *Journal of Organizational Behavior*,2014,35(2):234-256.
- [16] LUTHANS F, AVOLIO B J, AVEY J B, et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. *Personnel Psychology*,2007,60(3):541-572.
- [17] RUSSO S D, STOYKOVA P. Psychological capital intervention (PCI): a replication and extension[J]. *Human Resource Development Quarterly*,2015,26(3):329-347.
- [18] STORY J S P, YOUSSEF C M, LUTHANS F, et al. Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: does distance and quality of relationship matter? [J]. *The International Journal of Human Resource Management*,2013,24(13):2534-2553.
- [19] AMABILE T. The social psychology of creativity: a componential conceptualisation [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*,1983,45(2):357-376.
- [20] CHEN T, LI F, LEUNG K. When does supervisor support encourage innovative behavior? Opposite moderating effects of general self-efficacy and internal locus of control[J]. *Personnel Psychology*,2016,163(1):129-138.
- [21] 俞明传, 顾琴轩, 朱爱武. 员工实际介入与组织关系视角下的内部人身份感知对创新行为的影响研究[J]. *管理学报*,2014(6):836-843.
- [22] VAKOLA M. What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change[J]. *Leadership & Organization Development Journal*,2014,35(3):195-209.
- [23] ABBAS M, RAJA U. Impact of psychological capital on innovative performance and job stress [J]. *Canadian Journal of Administrative Sciences*,2015,32(2):128-138.
- [24] LUTHANS F, NORMAN S M, AVOLIO B J, et al. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship[J]. *Journal of Organizational Behavior*,2008,29(2):219-238.
- [25] SHAHEEN S, BUKHARI I, ADIL A. Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions[J]. *International Journal of Research Studies in Psychology*,2016,5(2):41-50.
- [26] NAOTUNNA S, ARACHCHIGE B. Perceived organizational support and non-managerial employees commitment to change in Sri Lankan apparel firms[J]. *South Asian Journal of Human Resources Management*,2016,3(1):40-57.
- [27] DAWKINS S, MARTIN A, SCOTT J, et al. Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct[J]. *Human Relations*,2015,68(6):925-949.
- [28] MIAO R T. Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China [J]. *Journal of Behavioral & Applied Management*,2011,12(1):105-127.
- [29] HUI Q, CAO X, LOU L, et al. Empirical research on the influence of organizational support on psychological capital[J]. *American Journal of Industrial & Business Management*,2014,4(4):182-189.
- [30] YANG M H, YANG H W, YEH C T, et al. The impacts of perceived organizational support and psychological capital on sport burnout of junior high school physical education students[J]. *Life Science Journal*,2013,10(3):1946-1956.
- [31] 方阳春, 王美洁. 包容型领导风格对员工心理资本的影响[J]. *科研管理*,2016(11):135-141.
- [32] SWEETMAN D, LUTHANS F, AVEY J B, et al. Relationship between positive psychological capital and creative performance [J]. *Canadian Journal of Administrative Sciences*,2011,28(1):4-13.

- [33] CAMERON K, MCNAUGHTAN J. Positive organizational change[J]. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 2014, 50(4): 445-462.
- [34] 王雁飞, 吴茜, 朱瑜. 心理资本与变革支持行为的关系——变革开放性和工作自主性的作用研究[J]. *心理科学*, 2016(4): 934-941.
- [35] WARR P, BINDL U K, PARKER S K, et al. Four-quadrant investigation of job-related affects and behaviours[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2014, 23(3): 342-363.
- [36] DECI E L, RYAN R M. The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior[J]. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227-268.
- [37] ZHOU J, HOEVER I J. Research on workplace creativity: a review and redirection[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2014, 1(1): 333-359.
- [38] EISENBERGER R, ARMELI S, REXWINKEL B, et al. Reciprocation of perceived organizational support[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(1): 42-51.
- [39] MORGESON F P, HUMPHREY S E. The work design questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(6): 1321-1339.
- [40] HERSCOVITCH L, MEYER J P. Commitment to organizational change: extension of a three-component model[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(3): 474-487.
- [41] MACKINNON J G. Bootstrap hypothesis testing[J]. *Working Papers*, 2007, 74(4): 183-213.
- [42] PREACHER K J, RUCKER D D, HAYES A F. Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions[J]. *Multivariate Behavioral Research*, 2007, 42(1): 185-227.
- [43] SPIEGELAERE S D, GYES G V, WITTE H D, et al. Job design, work engagement and innovative work behavior: a multi-level study on karasek's learning hypothesis[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2015, 26(2): 123-137.
- [44] DUTCHER E G. The effects of telecommuting on productivity: an experimental examination. The role of dull and creative tasks[J]. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2012, 84(1): 355-363.
- [45] TASKIN L, BRIDOUX F. Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(13): 2503-2520.



(责任编辑 束顺民)

(上接第25页)

- [25] 张钠, 殷哲, 吕飞, 等. 面向连锁零售业的时间序列预测方法研究[J]. 2014(3): 60-65, 71.
- [26] 刘涛雄, 徐晓飞. 互联网搜索行为能帮助我们预测宏观经济吗?[J]. *经济研究*, 2015(12): 68-83.
- [27] 何国华. 区域物流需求预测及灰色预测模型的应用[J]. *北京交通大学学报(社会科学版)*, 2008(1): 33-37.
- [28] HOERL A E, KENNARD R W. Ridge regression: biased estimation for non-orthogonal problem[J]. *Technometrics*, 1970, 12(1): 55-88.
- [29] TIBSHIRANI R J. Regression shrinkage and selection via the lasso[J]. *Journal of the Royal Statistical Society*, 1996, 58(1): 267-288.
- [30] BREIMAN L, FRIEDMAN J, OLSHEN R, et al. Classification and regression trees[M]. London: Chapman & Hall, 1984: 14-55.
- [31] VARIAN H R. Big data: new tricks for econometrics[J]. *Journal of Economic Perspectives*, 2014, 28(2): 3-28.
- [32] BREIMAN L. Random forests[J]. *Machine Learning*, 2001, 45(1): 5-32.
- [33] CHEN T, GUESTRIN C. XGBoost: a scalable tree Boosting System[EB/OL]. (2016-03-09) [2017-09-15]. arXiv: submit/1502704. <http://arxiv.org/abs/1603.02754v3>.
- [34] ATHEY S, IMBENS G. The state of applied econometrics: causality and policy evaluation[J]. *Journal of Economic Perspectives*, 2017, 31(2): 3-32.
- [35] FELSON M, SPAETH J L. Community structure and collaborative consumption: a routine activity approach[J]. *American Behavioral Scientist*, 1978, 21(4): 614-624.



(责任编辑 游旭平)