

The Effect of Interpersonal Social Support on Employee Innovation Behavior and Job Performance: Mediating Effect of Individual-Environment Matching

Huijun Xia, Guiqing Li, Pei Ji, Shuang Liu

Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan
Email: e2001011@163.com

Received: Apr. 2nd, 2020; accepted: Apr. 17th, 2020; published: Apr. 24th, 2020

Abstract

Based on social exchange theory, interpersonal social support, such as support from superiors, colleagues and relatives and friends, has a direct and indirect influences exerting on innovation behavior and work performance. Interpersonal social support is an extrinsic motivator, which transforms extrinsic motivator into intrinsic motivator through the intermediary mechanism of individual-environment matching. Based on the previous studies, this paper puts forward the ideal model of "X-M-Y" and relevant assumptions. Interpersonal support ACTS can be applied to the enhancement of work efficiency by means of personal-environment matching. Up to now, 266 effective questionnaires have been analyzed from different company employees at all levels. It is testified that social support has positive effect on employee innovation and work performance. Meanwhile, the personal-environment matching plays a part of mediating role in the relationship between interpersonal support, employee innovation behavior and job performance. Therefore, the organizational management should give supports to interpersonal social and do the matches with individual and environment, so as to improve the work performance and to rise the probability of innovative behavior. All these efforts mean to promote the win-win development of organizations and employees.

Keywords

Interpersonal Social Support, Innovative Behavior, Job Performance, Individual-Environment Matching, Organizational Development

人际间社会支持对员工创新行为与工作绩效的影响——一个人 - 环境匹配的中介效应

夏慧君, 李贵卿, 戢培, 刘霜

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都
Email: e2001011@163.com

收稿日期: 2020年4月2日; 录用日期: 2020年4月17日; 发布日期: 2020年4月24日

摘要

基于社会交换理论, 人际社会支持, 例如来自上级、同事和亲朋好友的支持, 对员工的创新行为和工作绩效有直接和间接的影响。人际间社会支持是一种外在激励因素, 它通过个人-环境匹配的中介机制, 将外在激励因素转化为内在动力。在前人研究的基础上, 提出了“X-M-Y”的概念模型和相关假设, 即人际支持通过个人-环境匹配作用于员工的创新行为和工作绩效提升。通过问卷调查, 对266份来自不同公司各级员工的有效问卷进行数据处理和统计分析, 检验结果表明, 人际支持行为正向影响员工创新行为和工作绩效, 同时个人-环境匹配在人际间支持与员工创新行为和工作绩效之间的关系中起部分中介作用。因此, 组织管理应提高人际间社会支持和个人-环境匹配程度, 以提高员工的工作绩效, 激发创新行为的发生概率, 促进组织与员工的双赢发展。

关键词

人际间社会支持, 创新行为, 工作绩效, 个人-环境匹配, 组织发展

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在现代社会, 企业的发展与行业竞争中, 员工的重要性日益增长。员工作为组织的一大重要管理要素的同时, 也担当了企业创新主体和工作绩效的拉动者角色。

在以往的研究成果中, 企业中员工工作积极性的高低与其工作环境密切相关。当员工处于自我感觉闲适的环境中, 其更能专注于工作, 其工作积极性会有一定程度的提升。反之, 倘若员工长期处在企业提供的狭小、令人不快的办公环境中, 其对上班进行工作的态度会产生一定的消极感, 不利于员工的工作积极性[1]。

与此同时, 由于员工的性别、年龄、教育程度、工龄等存在个体差异, 其对生活人际关系、工作人际关系的相处模式与事件应对态度会有不同, 这种情况在一定程度上会致使员工的上司、同事、家人和朋友对其工作绩效和创新行为的影响效果存在差异。

基于上述已有研究, 在个体存在差异的前提下, 如何提升员工与其工作环境的匹配度到一个合理的水平, 是提升员工的工作绩效, 培养与增强其创新能力, 促进组织和谐稳定并持续发展的关键。这也是本文研究的主要内容。

2. 文献回顾与研究假设

(一) 人际间社会支持与创新行为和工作绩效

人际间社会支持作为影响员工个体发展的重要因素之一, 一直受到学术界的重视, 已被应用于许多

学科,如心理学,社会学和精神病学。

国外学者 Cassel 和 Cobb 在 20 世纪 70 年代首次提出了社会支持这一概念。Sarason (1983)指出,社会支持本质上是一种社会互动,是一种可以被人们认知和感知的客观存在,其功能是使个体得到关爱和帮助。国内学者施建锋等(2003)认为,社会支持是指当一个人有需求时,他人的同情和资源帮助能满足个人需求,从而缓解因个体自身不满而造成的紧张[2]。

通过相关文献的归纳,本文将人际社会支持概括为是一种员工为满足个人需求,通过亲友和上司、同事等社会支持网络获取外部资源,缓解压力,提高心理承受能力,促进员工身心健康发展的弹性资源。它包括为员工提供认知支持,如知识和信息;为员工提供情感支持,如倾听、理解和沟通;为员工提供行为支持,如实际帮助。人际间社会支持还受员工数量、社交网络规模、与他人互动的频率、社交圈的大小和亲密程度等因素的影响。

人际间社会支持对员工创新行为与工作绩效具有预测作用,许多实证研究结果支持了这一观点[3]。根据互惠原则(Zhang L, Bu Q, Wee S, 2016),当员工感受到来自组织及亲朋在工作过程中所给予的各项支持,例如对员工的关心、帮助和沟通时,员工将更愿意进行创新活动与花费时间研究如何提升工作绩效。另一方面,进行创新行为和提升工作绩效,需要一定的资源才能够得以实现(Smale T, 2016),只有提供给员工相应的资源和条件,才能够促使员工做出更多的创新行为,产生良好的工作绩效。刘云、石金涛(2010)认为,组织创新氛围对员工创新行为具有显著的正向影响,这种氛围也包括来自上司、同事的支持。因此假设:

H1: 人际间社会支持对员工新行为有正向影响。

H2: 人际间社会支持对员工工作创绩效有正向影响。

(二) 人际间社会支持与个人 - 环境匹配

在一个组织中,工作环境不仅受到自然环境和物理环境的影响,还受到员工在工作过程中形成的人际关系和人际社会支持的影响。与家人、朋友以及上级、同事和睦相处,能有效提高员工的工作质量和工作积极性。

个人 - 环境匹配是指个体与其所处环境之间能做到两相符合(Kristof-Brown 和 Guay, 2011)。Lewin (1951)指出,在一个特定的时间和空间,个人的身体和精神状态会同外部环境产生化学反应,个人意识和行为的变化需要用个人与其所处环境之间的互动来解释,而非单看一边。当个体特征与环境特征相适应时,就会产生积极的影响[4]。

本文将个人 - 环境匹配分为三个维度:组织需求与供给匹配、组织环境条件与资源匹配、员工工作能力与需求匹配。当工作满足员工的期望和工作需求时,就是组织的需求 - 供给匹配(Cable and De Rue, 2002)。当一个组织的环境条件满足员工的需求时,就称为组织环境条件 - 资源匹配,它描述了个人与环境之间相互提供他们所需要的东西。它不仅关注群体环境对个体的影响,而且强调在这样的环境中个体与群体之间的互动;当员工的个人特征与工作特征高度一致,并且符合工作要求时,这就是员工的工作能力 - 需求匹配[5]。

员工在工作中,需要获得一些人际间社会支持以满足他们自己的工作的工作的要求,这也要求员工实现一定程度的个人 - 环境匹配。例如,与同事之间的相互依赖程度以及工作中的社会互动程度(Glew, 2012)。以往研究结果表明,工作绩效、工作满意度、个人工作态度和组织认同与个人 - 环境匹配显著正相关(kristof-Brown 等, 2005; Saks 和 Ashforth, 1997)。

杜旌、王丹妮(2009)以 305 名大学生为研究对象,研究价值观在供给 - 期望匹配、需求 - 能力匹配与个体创造力之间的关系,结果表明,两种匹配对个人创造力都有显著的影响。

综上所述,认为人际间社会支持与个人 - 环境匹配之间存在正向关系,因此假设:

H3: 人际间社会支持对个人 - 环境匹配有正向影响。

(三) 个人环境匹配与创新行为和工作绩效

员工创新行为是指员工就如何提高组织的整体绩效和实现目标的途径提出了新的想法。Scott & Bruce (1994)。创新行为不仅包括新产品的生产, 还包括许有利于组织的新工作流程、工作方法和销售方法, 创新活动存在于组织的任何部门[6]。

本文研究基于结果观, 结果导向的工作绩效倾向于将工作绩效视为结果, 认为绩效实际上与工作行为为结果的价值直接相关(Tuten, 2004), 它是员工在工作效率、工作质量和服务质量方面的表现和成就。

组织是一个复杂的社会系统, 员工的个体创新行为与工作绩效并不是独立存在的[7]。它们不仅受到组织文化、结构、氛围等工作环境特征的影响, 还受到领导 - 成员关系、同事 - 成员关系、团队合作等人际间社会支持、组织环境条件与资源匹配等因素的影响[8]。

因此假设:

H4: 个人 - 环境匹配对员工创新行为有正向影响。

H5: 个人 - 环境匹配对员工工作绩效有正向影响。

(四) 个人 - 环境匹配的中介作用

综合假设 1 到假设 5, 认为人际间社会支持有助于促进员工的创新行为和绩效提升, 且通过个人 - 环境匹配的中介机制实现。

具体来说, 人际间社会支持使员工感受到来自亲友、上级和同事的物质或精神资源支持, 从而激发他们对组织和工作内容等各方面的认同感, 提升其个人 - 环境匹配度[9]; 其次, 个人 - 环境匹配的契合程度使员工愿意通过自身的努力不断提高自己的工作绩效或得到认可[10], 也愿意将不同的知识、信息和思考转化为创新的成果[11]。基于此, 提出以下假设:

H6: 个人 - 环境匹配在人际间社会支持与员工创新行为关系间起中介作用。

H7: 个人 - 环境匹配在人际间社会支持与员工工作绩效关系间起中介作用。

基于以上假设, 本研究以人际间社会支持为自变量, 以个人 - 环境匹配为中介变量, 以员工创新行为和工作绩效为因变量, 构建了如下研究模型, 如图 1 所示。

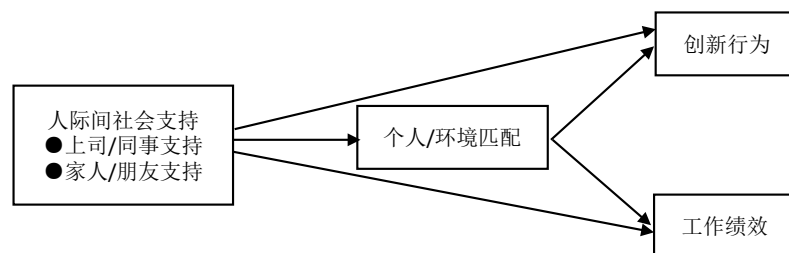


Figure 1. Variable model

图 1. 变量模型

3. 研究设计

(一) 研究样本与取样过程

由于个人能力、时间和成本的限制, 本文采用方便抽样和筛选抽样的方法, 主要以不同规模的公司(国有、合资、股份制、民营等)为分析对象, 涉及多个领域, 对不同组织的员工进行了问卷调查。利用个人社交网络, 通过单位寻访、电子邮件等线上线下方式, 于 2019 年 3 月至 5 月共发放问卷 300 份, 使用匿名形式填答, 剔除信息填写不完整和无效问卷后, 最终回收有效问卷 266 份, 有效问卷回收率为 88.67%。

(二) 测量工具

为贴合研究对象的现实意义并结合量表的信效度要求,本研究优先采用已在国际权威期刊上经多次验证、信效度较高且较新的成熟量表,控制问卷设计和数据收集过程,保证数据质量。这些量表在以往在许多研究中被证实具有良好的信度和效度。在本研究中,我们根据实际研究情况进行了适当的修改。

人际间社会支持的测量修订自 Zimet 和 Farley (1988)的领悟社会支持量表,对原有量表中的其他支持进行了修改(将“老师朋友”改为“上司同事”)量表分为两个分量表,包括来自家人朋友、上司同事的支持,共 12 题。每个分量表由 6 道题目组成,采用李克特 5 点计分进行测量。量表信度系数 Cronbach's α 为 0.726。

对个人 - 环境匹配的测量,来自 Greguras 和 Diefendorff (2009)的三维度量表,包括组织需求 - 供给匹配、工作要求 - 能力匹配和环境资源 - 条件匹配。每个维度有 4 个项目,使用李克特 5 点计分进行测量。量表信度系数 Cronbach's α 为 0.814。

对员工创新行为的测量,本文采用了 Scott & Bruce (1994)编制的量表,从个体创新的三个阶段(产生创新思想、寻求创新支持、实施创新思想)出发,提出了六个衡量个人创新行为的题项。这些项目大多用于员工的自我评价,采用李克特 5 点计分进行测量。Cronbach's α 为 0.838。

对员工工作绩效的测量,本文采用了基于结果的工作绩效观(Tuten, 2004),考察员工自我报告与工作行为直接相关的绩效。本部分为 6 题单维量表,采用李克特 5 点计分进行测量。量表信度系数 Cronbach's α 为 0.840。

4. 实证结果及分析

(一) 信度与效度的检测

本文借助 SPSS 等软件对本文各量表的信度进行分析,测量结果如下(见表 1)。

Table 1. The detection of reliability and validity

表 1. 信度与效度的检测

| 检验变量 | 人际间社会支持 | 个人 - 环境匹配 | 工作绩效 | 创新行为 | |
|------------------------|----------|-----------|---------|---------|-------|
| Cronbach's α 系数 | 0.726 | 0.814 | 0.840 | 0.838 | |
| KMO 取样适切性量数 | 0.844 | 0.860 | 0.859 | 0.833 | |
| 近似卡方 | 1271.091 | 1891.560 | 589.223 | 589.827 | |
| 巴特利特球形度检验 | 自由度 | 66 | 91 | 15 | 15 |
| | 显著性 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

首先,通过 KMO 取样适切性量数和巴特利特球形度检验结果进行因子分析,判断各量表的适宜性。表中所有 KMO 的值都>0.7, $P < 0.001$,说明每个量表的各个题项都有较好的区分度。其次,各个量表的 Cronbach's α 系数均超过了 0.7,结果表明量表的信度具有较高的同质性和稳定性,可靠性强。

(二) 描述性统计分析

本次调查在各类企业中共向员工发放问卷 300 份,有效问卷 266 份,有效问卷回收率为 88.67%。人口统计学变量的结果描述和分析如下:

性别方面,男性员工占 44.0%,女性员工占 56.0%;从年龄组别来看,30 岁及以下的员工占 56.4%,31 岁至 50 岁的员工占 33.1%,51 岁及以下的员工占 10.5%;在员工学历方面,具有高中或以下学历的员工占 12.8%,具有高中或中专学历的员工占 15.0%,拥有本科学历的员工占 44.7%,具有研究生或以上学历的员工占 11.7%;就员工工龄而言,24.8%的员工工龄不满一年,19.5%的员工工龄 1~5 年,16.2%的员

工工龄 5~10 年, 14.7%的员工工龄 10~15 年, 24.8%的员工工龄超过 15 年。

(三) 变量间的相关分析

为了使研究更加可靠严谨, 本文利用软件对研究的各类变量进行了变量间的相关分析, 本研究各变量的均值、标准差和相关系数如表 2 所示。

根据相关性分析可知, 人际间社会支持、个人 - 环境匹配、员工创新行为、员工工作绩效之间均存在显著的正相关关系($p < 0.05$), 相关性较为显著, 这也进一步证实了本研究的严谨性。

Table 2. Mean, standard deviation and correlation coefficient of each variable (N = 266)

表 2. 各变量的均值、标准差及相关系数(N = 266)

| 变量 | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| 1 上司同事支持 | 3.258 | 0.6657 | 1 | | | | | | |
| 2 家人朋友支持 | 3.300 | 0.8327 | 0.585** | 1 | | | | | |
| 3 组织需求供给匹配 | 3.391 | 0.7900 | 0.497** | 0.202** | 1 | | | | |
| 4 环境条件资源匹配 | 3.550 | 0.7698 | 0.449* | 0.293** | 0.599** | 1 | | | |
| 5 工作要求能力匹配 | 3.563 | 0.8546 | 0.542** | 0.334** | 0.624** | 0.564** | 1 | | |
| 6 工作绩效 | 3.547 | 0.6976 | 0.485** | 0.319** | 0.364** | 0.268** | 0.531** | 1 | |
| 7 创新行为 | 3.264 | 0.8302 | 0.479** | 0.284** | 0.216** | 0.170** | 0.298** | 0.515** | 1 |

注: **表示 0.01 水平上显著(双侧); *表示 0.05 水平上显著(双侧), N = 266。

(四) 假设检验

在做完了信度效度的检测、描述性统计分析与变量间的相关分析后, 本文按照程序开始了对之前假设的可行性检验。

首先, 通过对性别、年龄、教育背景、工龄等人口统计学变量及相关变量进行回归分析, 发现年龄、教育背景及工龄等均满足显著性要求, 因此本文将它们作为控制变量。

其次, 为了揭示人际间社会支持、员工创新行为、工作绩效和个人 - 环境匹配这四个复杂变量之间的间接关系, 并探索可能的因果关系。

综上, 对个人 - 环境匹配在人际间社会支持、创业行为和工作绩效之间的中介效应进行分析。中介效应的分析主要分为以下几个部分:

第一步, 以人际间社会支持为自变量, 以创业行为和工作绩效为因变量进行回归分析; 第二步, 以人际间社会支持作为自变量, 以个人 - 环境匹配为因变量进行回归分析。

在具体步骤上, 先将人口统计学变量标准化代入回归方程的第一步, 再代入以人际间社会支持为自变量的回归方程的第二步。将创业行为、工作绩效和个人 - 环境匹配作为因变量, 进行层次回归分析。层次回归分析后得到的数据冗杂, 本文将第一步和第二步的进程数据进行处理后, 列出如表 3 所示。

如表 3 所示, 当人际间社会支持为自变量, 创新行为和工作绩效为因变量时, 人口统计学变量与因变量之间的关系不明显, 分别仅占 25%和 18.3%。而当加入人际间社会支持作为自变量时, 第二步数据的解释力增加, 分别达到 48.9%和 46.5%。此外, 人际间社会支持对创新行为和工作绩效的回归系数分别为 0.531 和 0.454, 在 $P < 0.001$ 的情况下都显著。由此可见, 人际间社会支持正向影响着创新行为和工作绩效, 进一步验证了假设 H1 和假设 H2。

从表 3 可以看出, 个人 - 环境匹配变量与人口统计学变量之间的关系不明显, 占 11.5%。加入人际间社会支持这一自变量后, 第二步的数据解释力增加到了 49%。人际间社会支持对个人 - 环境匹配的回

归系数值为 0.489, 在 $P < 0.001$ 时显著。由此可见, 人际间社会支持对个人 - 环境匹配具有显著的正向影响, 进一步验证了假设 H3。

第三部分, 是对个人 - 环境匹配对创业行为、工作绩效的影响假设检验, 如表 4 所示。

Table 3. Regression analysis results of interpersonal social support on individual-environment matching, entrepreneurial behavior and job performance

表 3. 人际间社会支持对个人 - 环境匹配、创业行为和工作绩效的回归分析结果

| | 个人 - 环境匹配 | | | | 创新行为 | | | | 工作绩效 | | | |
|---------|-----------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | 第一步 | | 第二步 | | 第一步 | | 第二步 | | 第一步 | | 第二步 | |
| | β | sig | β | sig | β | sig | β | sig | β | sig | β | sig |
| 人口统计学特征 | | | | | | | | | | | | |
| 性别 | -0.033 | 0.707 | 0.013 | 0.861 | -0.004 | 0.969 | 0.046 | 0.626 | -0.015 | 0.863 | 0.027 | 0.733 |
| 年龄 | -0.061 | 0.551 | -0.158 | 0.084 | 0.199 | 0.106 | 0.095 | 0.397 | 0.033 | 0.753 | -0.056 | 0.555 |
| 教育程度 | 0.007 | 0.846 | 0.002 | 0.943 | 0.106 | 0.016 | 0.101 | 0.011 | 0.089 | 0.018 | 0.084 | 0.012 |
| 工龄 | 0.067 | 0.167 | 0.083 | 0.053 | -0.132 | 0.024 | -0.116 | 0.029 | 0.057 | 0.255 | 0.071 | 0.114 |
| 自变量 | | | | | | | | | | | | |
| 人际间社会支持 | | | 0.489 | 0.000 | | | 0.531 | 0.000 | | | 0.454 | 0.000 |
| R | 0.115 | | 0.490 | | 0.250 | | 0.489 | | 0.183 | | 0.465 | |
| 调整后 R 方 | -0.002 | | 0.226 | | 0.048 | | 0.225 | | 0.019 | | 0.202 | |

Table 4. Results of regression analysis of individual-environment matching on entrepreneurial behavior and job performance

表 4. 个人 - 环境匹配对创业行为和工作绩效的回归分析结果

| | 创新行为 | | | | 工作绩效 | | | |
|-----------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | 第一步 | | 第二步 | | 第一步 | | 第二步 | |
| | β | sig | β | sig | β | sig | β | sig |
| 人口统计学特征 | | | | | | | | |
| 性别 | -0.004 | 0.969 | 0.007 | 0.943 | -0.015 | 0.863 | 0.000 | 0.996 |
| 年龄 | 0.199 | 0.106 | 0.220 | 0.063 | 0.033 | 0.753 | 0.061 | 0.516 |
| 教育程度 | 0.106 | 0.016 | 0.104 | 0.014 | 0.089 | 0.018 | 0.086 | 0.011 |
| 工龄 | -0.132 | 0.024 | -0.156 | 0.006 | 0.057 | 0.255 | 0.026 | 0.564 |
| 自变量 | | | | | | | | |
| 个人 - 环境匹配 | | | 0.342 | 0.000 | | | 0.458 | 0.000 |
| R | | 0.250 | | 0.373 | | 0.183 | | 0.477 |
| 调整后 R 方 | | 0.048 | | 0.122 | | 0.019 | | 0.213 |

如表 4 所示, 当个人 - 环境匹配为自变量, 创新行为和工作绩效为因变量时, 人口统计学变量与创新行为和工作绩效的关系不明显, 分别仅占 4.8% 和 1.9%。而当加入自变量个人 - 环境匹配后, 第二步数据的解释力增加, 分别达到了 12.2% 和 21.3%。而且个人 - 环境匹配对创新行为和工作绩效的回归系数值分别为 0.342 与 0.458, 在 $P < 0.001$ 下均显著。因此, 个人 - 环境匹配对员工创新行为和工作绩效正向影响显著, 验证了假设 H4 和假设 H5。

最后, 以人际间社会支持和个人 - 环境匹配为自变量, 创业行为和工作绩效作为因变量带入进行回归分析, 如表 5 所示。

Table 5. Analysis of the mediating effects of individual-environment matching
表 5. 对个人 - 环境匹配的中介效应分析结果

| | 创新行为 | | | | | | 工作绩效 | | | | | |
|-----------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | 第一步 | | 第二步 | | 第三步 | | 第一步 | | 第二步 | | 第三步 | |
| | β | sig | β | sig | β | sig | β | sig | β | sig | β | sig |
| 人口统计学特征 | | | | | | | | | | | | |
| 性别 | -0.004 | 0.969 | 0.046 | 0.626 | 0.044 | 0.637 | -0.015 | 0.863 | 0.027 | 0.733 | 0.023 | 0.763 |
| 年龄 | 0.199 | 0.106 | 0.095 | 0.397 | 0.114 | 0.311 | 0.033 | 0.753 | -0.056 | 0.555 | -0.006 | 0.946 |
| 教育程度 | 0.106 | 0.016 | 0.101 | 0.011 | 0.100 | 0.011 | 0.089 | 0.018 | 0.084 | 0.012 | 0.084 | 0.009 |
| 工龄 | -0.132 | 0.024 | -0.116 | 0.029 | -0.125 | 0.018 | 0.057 | 0.255 | 0.071 | 0.114 | 0.045 | 0.300 |
| 自变量 | | | | | | | | | | | | |
| 人际间社会支持 | | | 0.531 | 0.000 | 0.472 | 0.000 | | | 0.454 | 0.000 | 0.298 | 0.000 |
| 个人 - 环境匹配 | | | | | 0.120 | 0.116 | | | | | 0.318 | 0.000 |
| R | 0.250 | | 0.489 | | 0.497 | | 0.183 | | 0.465 | | 0.537 | |
| 调整后 R 方 | 0.048 | | 0.225 | | 0.229 | | 0.019 | | 0.202 | | 0.272 | |

如表 5 所示, 第一步是以人际间社会支持为自变量, 以创新行为和工作绩效为因变量分别进行回归分析。所有 P 值均小于 0.05, 通过了显著性检验, 具有一定的中介作用。

第二步, 个人 - 环境匹配分别应用于创业行为和工作绩效, P 值分别为 0.116 和 0.000。

第三步, 从表中可以看出, 引入中介变量个人 - 环境匹配, 人际间社会支持分别对创业行为与工作绩效的影响均减弱(两个因变量的值 β 分别由 0.531 变为 0.472, 由 0.454 变为 0.298), 同时, 个人 - 环境匹配与创业行为与工作绩效分别呈现正相关($\beta = 0.120$, $P < 0.001$ 与 $\beta = 0.318$, $P < 0.001$)。

通过以上步骤的分析操作可以得出, 个人 - 环境匹配在人际间社会支持对创新行为与工作绩效的影响中起部分中介作用, 其他影响因素也可能对员工的创新行为和工作绩效产生影响。假设 H6 和 H7 得到了验证。

综上所述, 本文的所有假设都得到了验证, 证明了研究内容具有一定的现实操作可行性, 假设检验汇总如下表 6 所示。

Table 6. Hypothesis test summary
表 6. 假设检验汇总

| 序号 | 内容 | 检验结果 |
|----|----------------------------------|--------|
| H1 | 人际间社会支持对员工创新行为有正向影响 | 支持 |
| H2 | 人际间社会支持对员工工作绩效有正向影响 | 支持 |
| H3 | 人际间社会支持对个人 - 环境匹配有正向作用 | 支持 |
| H4 | 个人 - 环境匹配对员工创新行为有正向影响 | 支持 |
| H5 | 个人 - 环境匹配对员工工作绩效有正向影响 | 支持 |
| H6 | 个人 - 环境匹配在人际间社会支持与员工创新行为关系间起中介作用 | 部分中介作用 |
| H7 | 个人 - 环境匹配在人际间社会支持与员工工作绩效关系间起中介作用 | 部分中介作用 |

5. 结论

从以上检验可以看出, 人际间社会支持与个人-环境匹配之间存在显著的正相关关系, 个人-环境匹配与创新行为、工作绩效之间也存在显著的正相关关系。

个人-环境匹配在人际间社会支持与创新行为、工作绩效关系间起部分中介作用, 这意味着员工相互获得的社会人际支持越多, 个人与环境的匹配程度越好, 有利于员工利用组织内外的资源和个人资源进行创新行为, 提高工作绩效。反之, 如果员工难以得到人际间的支持, 那其与其所在组织的环境难以匹配, 出现难以忍受组织工作环境的意识, 对其创业行为与工作绩效有负向预测作用。倘若员工在获得人际支持方面存在困难, 他们会发现很难与组织环境相匹配, 组织工作环境在其意识中会变得难以忍受, 这会对员工的创业行为和工作绩效产生消极的预测作用。

因此, 提高员工的人际间社会支持和工作环境匹配程度, 使员工工作更加积极主动, 是提高员工创新行为发生概率和工作绩效的重要途径。重要启示如下:

首先, 关注员工的人际间社会支持行为, 包括如何提高上司、同事、家人和朋友对其工作的支持力度以提高员工工作的个人主动性和积极性[12]。一方面, 组织应该建立良好的沟通渠道与机制, 帮助员工与上下级和同事之间进行互助和沟通。让员工在工作中感受到团队的全力支持, 得到整个团队的知识 and 信息共享, 从而鼓励员工尝试新的、非常规的工作方式进行创新; 另一方面, 组织也应该尽最大能力帮助员工解决其工作和家庭方面的冲突。组织管理者应尽量得到员工家属的支持和宽容, 加强与员工亲友的沟通, 帮助员工避免其工作与家庭、社交冲突带来的伤害, 获得他们的包容和理解。组织经理可及时组织团体建设活动或家庭访问日, 按组织自身能力发放家属慰问生活补贴等。帮助员工平衡家庭和工作之间的关系, 帮助他们专注于工作, 这有利于周边绩效和创新行为[12]。

其次, 应考虑到个人-环境匹配的中介机制。个人-环境匹配是影响员工创新的重要因素。能够有效进行创新行为和追求工作绩效的组织, 需要一个与个人-环境高度匹配的工作环境, 包括组织需求与供给、环境条件与资源、工作要求与能力的高度匹配。组织管理者应通过改善人际间社会支持, 营造良好放松的氛围, 通过控制组织需求与供给、环境条件与资源、工作能力要求等个人-环境匹配的情境因素, 提高员工创新行为的质量和工作绩效。

基金项目

国家社会科学基金项目: 国家社科科学基金年度项目(19GBL123): 人工智能时代人机合作行为特征对企业人力资源管理体系的影响研究; 四川省科技厅软科学项目(18RKX0682): 气候舒适与运动休闲对老年员工职业健康与创新行为的影响研究; 成都市科技局软科学项目(2017-RK00-00047-ZF): 基于赶超周期理论的成都先进制造企业知识创新驱动机制与人才变革研究。

参考文献

- [1] 李贵卿, 井润田, 玛格瑞特·瑞德. 人际间社会支持对创新行为与绩效的影响——中美传统工作伦理比较[J]. 贵州社会科学, 2018(6): 43-49.
- [2] 肖水源, 杨德森. 社会支持对身心健康的影响[J]. 中国心理卫生杂志, 1987(1): 184-187.
- [3] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014(5): 731-745.
- [4] Lewin, K. (1951) *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. Harper, New York.
- [5] Van Rensburg, C.J., Rothmann, S.I. and Diedericks, E. (2017) Person-Environment Fit, Flourishing and Intention to Leave in Universities of Technology in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, **43**, 1-10.
- [6] 陈晨, 时勤, 陆佳芳. 变革型领导与创新行为: 一个被调节的中介作用模型[J]. 管理科学, 2015, 28(4): 11-22.
- [7] 陈静龄. 领导授权行为对团队创新绩效的影响——团队主动性与团队学习的中介机制[J]. 上海管理科学, 2019,

41(3): 84-88.

- [8] 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(网络首发论文), 2020, 42(1): 71-77.
- [9] Zhang, L., Bu, Q. and Wee, S. (2016) Effect of Perceived Organizational Support on Employee Creativity: Moderating Role of Job Stressors. *International Journal of Stress Management*, **23**, 400-417.
- [10] 张慧萍. 新员工个人 - 环境匹配对离职意图的影响研究: 组织认同轨迹和工作投入轨迹的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2018.
- [11] 黄建文, 杨忠敏, 毛良虎. 知识经济时代下变革型领导对工作绩效的影响——基于员工创造力中介效应的实证研究[J]. 常州大学学报(社会科学版), 2019, 20(3): 77-84.
- [12] 杨景风. 新生代员工参与对其创新行为的影响研究——创新自我效能感的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2018.