

支持性组织氛围对科技人员主动创新行为影响研究： 自我决定感与分配公平的作用

严姝婷, 樊传浩

(河海大学 商学院, 南京 211100)

摘要:支持性组织氛围感知有助于激发员工创新思维,增强创新主动性。本文旨在研究支持性组织氛围感知对员工主动创新行为的影响,并以自我决定理论和公平理论为基础,研究自我决定感和分配公平在以上关系中起的中介作用和调节作用。研究以科技型企业378名科技人员为研究对象,对问卷调查获得的数据进行统计分析,结果显示:①支持性组织氛围感知对员工主动创新行为具有显著影响;②支持性组织氛围感知对自我决定感具有显著正向影响;③自我决定感在支持性组织氛围感知与主动创新行为的关系中起完全中介作用;④分配公平在自我决定感与主动创新行为关系中起调节作用。

关键词:支持性组织氛围感知;自我决定理论;主动创新行为;分配公平

中图分类号:F272.92 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—980X(2020)5—0060—08

李克强总理在召开国家杰出青年科学基金工作座谈会上提出,“创新不是计划出来的,要为科研人员自由探索营造宽松的环境,发挥科研人员自主性”,不仅强调了创新,更强调了创新的主动性。主动创新不仅能够有助于员工高效地完成工作,还能为组织带来更关键的高绩效。然而,考虑到中国“高权力距离”的文化土壤,员工创新行为体现高度服从性、权益性和应对性的特征,创新行为可能并非出于员工的自身意愿,导致创新成果不佳^[1],影响了企业的创新能力,从而造成我国创新力不足。因此,如何激发员工主动创新行为,改变被动式、政治命令式的创新模式,对于实现组织与员工双赢具有重要的理论和实践意义。

目前对于主动创新行为的研究,主要从个体和环境两个层面来分析如何激发员工主动创新行为。主动创新行为发生在工作场所,把个体属性作为主动创新行动的唯一动力是不够的,员工的创新行为是建立在其掌握的工作资源等条件的基础上,离不开其所处的工作环境。而目前对于环境因素对主动创新行为影响方面的研究多表现为组织环境单方面地要求员工对组织忠诚,如共享型领导^[2]、组织创新氛围^[3]和包容型组织氛围^[4]等。员工根据组织制度和工作职责实现组织规定的期望,这属于职责内行为,而主动创新行为是一种职责外行为,不是由组织自上而下的制度强制要求就能产生的行为,因此,组织与员工之间单向关系的刻板观念不能科学地解释员工主动创新行为的产生原因。根据组织支持理论(organizational support theory),支持性组织氛围能够激发员工产生主动创新行为,原因在于,支持性组织氛围关注员工对组织的贡献,向员工传递了强烈的信号,即组织重视员工的贡献并乐意为此作出奖励。当员工感知到组织的支持,便会产生回报意图,在做好职责内行为的同时,进一步表现出主动创新行为^[5-6]。相关研究也已经证实了这一观点,如Ali和Esra^[7]、Eisenberger等^[8]和黄海艳^[9]认为组织支持感能够促进员工创新行为的产生,但大多数研究将组织支持作为中介或调节变量,支持性组织氛围与主动创新行为之间的具体作用机制尚不明确,仍需进一步探索。

主动创新行为不同于迫于绩效压力而产生的被动创新行为,它的产生来源于员工内心意愿^[10],即主动创新行为关键在于员工的自发性。以往的研究视角无法准确揭示外部环境是如何对主动创新行为实现影响的,而自我决定理论是个体对自己行为做出自由选择的动机过程理论,揭示了基本心理需要的满足能使个体产生自我决定感,增强个体的内在动机,增强个体对活动的好奇心和探索性^[11]。在工作情境中,这种自我决定感能够激发员工的工作动机,使员工能够敏锐地发现工作中存在的问题,促使员工运用新颖的方法积极探索。因此员工的自我决定感是促进主动创新行为产生的关键因素。另外,自我决定感一直是心理学研究领域的重要构念,是理解和预测个体行为的重要变量之一。本文将引入组织行为学探究组织中员工的主动创新行为,这为研究主动创新行为提供了一个新的视角。

收稿日期:2020—02—12

作者简介:严姝婷(1994—),女,江苏宿迁人,河海大学商学院硕士研究生,研究方向:人力资源管理;樊传浩(1984—),男,江苏徐州人,博士,河海大学商学院副教授,硕士生研究生导师,研究方向:团队胜任力与激励机制创新。

古语有云“不患寡而患不均”，体现了中国人由来已久的对于公平的关注，尤其是对结果的公平。因此，分配公平一直受到管理学界和管理实践研究的关注，是研究员工态度和行为的一个重要视角。员工与组织之间的互动基于互惠原则，在工作过程中，分配公平作为员工对自身投入与回报公平性的心理感知，对员工的工作投入度和积极性产生影响，直接影响着员工的工作动机。而且，公平理论认为员工的工作动机会受到所获得报酬的绝对值和相对值的影响^[12]。在本研究中，自我决定感对主动创新行为的影响反映的是自主动机影响行为的主动性和积极性，在此过程中，分配公平感也会影响工作动机。首先，高的分配公平感能够增强员工工作动机，从而增加对工作的投入，在确保完成工作职责内任务的同时，也会关注组织的长远发展，促进主动创新行为的产生。其次，当员工能够自主控制和安排工作时，即拥有高的自我决定感，体现分配公平的外在奖励不仅不会削弱内在动机，反而会成为一种正向反馈，向员工传递出组织对自身工作认可的信号，增强内在动机，从而有利于主动创新行为的产生。因此，对于具有不同水平分配公平感（高分配公平感和低分配公平感）的员工来说，其自我决定感对主动创新行为的效用会有所不同，即组织中的分配公平会对自我决定感促进主动创新行为这一过程产生影响，由此看来，分配公平在两者之间起调节作用。

根据以上分析，本文基于自我决定理论和公平理论来探究自我决定感和分配公平在支持性组织氛围感知与主动创新行为之间的中介作用和调节作用，试图揭开支性组织氛围感知对员工主动创新行为作用机制的“黑箱”。既补充和拓展了支持性组织氛围和员工主动创新行为的相关研究，也验证了自我决定理论在组织行为学领域的适用性。

一、文献回顾与研究假设

（一）主动创新行为

对于个体创新行为的研究，国内外大部分学者是基于过程的视角来探讨，将创新行为的结构划分为不同的阶段，目前有三阶段^[13]、五阶段^[14]和两阶段^[15]的观点。西方主流理论认为员工创新行为体现出个体主动性与自愿性，并不是组织强制的行为。例如，Katz和Kahn^[16]认为创新行为是职责外行为，Parker等^[17]认为个体创新行为属于主动行为的范畴。这些研究包含了以下两个假设：一是创新行为体现了主动性与自愿性，二是创新行为必然带来创新绩效。然而目前国内大多数对个体创新行为的研究都是基于西方创新管理情境和成果，并不适用于中国创新情境。一方面，考虑到我国高权力距离的文化土壤，员工创新行为并非都是出于员工自身意愿；另一方面，国家大力推进创新创业，不可避免地形成自上而下的“被激励型”创新。基于现实管理情境，学者们意识到我国创新管理实践中多样化的创新行为会导致差异性的创新绩效，有必要基于中国情境对创新行为进行区分，为我国创新管理实践提供理论指导。目前国内对主动创新行为的研究还处于探索阶段，赵斌等^[18]探讨主动创新行为的结构维度，并开发测量量表，为在中国情境下主动创新行为的研究奠定了基础。但是目前实证研究较少，仍需从动力视角对主动创新行为做更多符合中国国情的验证与探索。

（二）支持性组织氛围感知与主动创新行为

主动创新行为指发自内心地为未来创新积极准备的、并勇敢面对创新中的困难及解决创新中问题的自愿创新行为。目前对于主动创新行为的研究主要从个体和环境两个层面来分析如何激发主动创新行为。本文基于组织支持理论，探究支持性组织氛围感知对主动创新行为的影响。支持性组织氛围感知指员工对组织支持程度的整体感知，如对组织是否提供自主决策的机会、是否设计富有挑战性的工作、是否提供所需的工作资源等方面的认知情况^[19]。

支持性组织氛围感知会影响员工的主动创新行为。组织支持理论强调组织对于员工的支持和重视才是导致员工愿意留在组织内部并为组织做出贡献的原因，即先有组织对于员工的支持，才会有员工对于组织的忠诚。在工作中，若领导倾向于给予员工自主权，鼓励信息共享，提供情感支持等，员工会产生一定的义务感，进而以积极的工作创新行为来回报组织。另外，员工获得组织提供的支持资源越多，越能够应对工作中的难题，从而能够为创新工作的开展提供保障。陈建安等^[20]的研究也验证了这一观点，员工的创新行为离不开组织工作资源和条件的支持。基于此，本文提出如下假设：

支持性组织氛围感知对主动创新行为具有显著正向影响(H1)。

（三）自我决定感的中介作用

自我决定感是自我决定理论的核心概念，是在自主、胜任和关系需要得到满足的过程中所形成的内在动

机的强度^[21]。自主需要指个体能够自主选择和决策,胜任需要指个体能够完成具有挑战性的任务,并取得理想的结果,关系需要指个体与他人具有良好的人际关系,如相互尊重和关心。根据自我决定理论,若这三种需要得到环境的支持和促进,员工的自我决定感将得到激发。具体而言,①自由的工作环境,组织具有轻松的工作氛围,领导倾向于给予员工自主权,员工有较大的自主空间按照自己的设想来进行工作,其自主需求就会得到满足;②根据双因素理论,工作任务本身就能够对员工起到激励作用,当员工被任命一些具有挑战性的工作,自身价值得到组织认可,胜任需求就会得到较程度的满足;③关系是个体与其他人建立的心理联系,人们倾向于和谐的人际关系,当组织提供较多的支持,如领导信任以及同事关系友好,矛盾和冲突将会降低,成员之间具有相容性,将提高员工关系需求的满足程度。基于此,本文提出如下假设:

支持性组织氛围感知对自我决定感具有显著正向影响(H2)。

根据自我决定理论,个体拥有一种自我决定倾向来引导自我发展和内在成长,这种倾向受外在环境的影响,当外部环境满足了三种基本心理需要时,个体就会表现出积极行为。当支持性组织氛围感知促进基本心理需要满足时,就会促进内在动机的产生,自主、胜任和关系需要满足程度越高,自我决定感越高,其创新行为的内在动机就越强。科技人才在创新过程中具有较强的自我决定感,即因创新工作本身而带来乐趣和满足,就会对创新工作产生乐在其中的积极情感体验,无论创新是否成功,都能够享受创新工作过程本身带来的乐趣,这种满足了基本需要而产生的自我决定感是推动主动创新行为的持久动力。Resi 等^[22]和 Patrick 等^[23]的研究也表明,组织支持因素满足了个体的三种心理需要,能够激发自我决定感,促使个体长久地坚持某项活动。基于此,本文提出如下假设:

自我决定感在支持性组织氛围感知与主动创新行为的关系中起中介作用(H3)。

(四)分配公平的调节作用

分配公平指员工对组织分配结果公平性的感知,员工总是会将自己的付出与得到的奖励作比较^[24]。组织的分配公平向员工传递了一种“更多的付出就会有更多的回报”的信息,影响着员工对工作的态度和投入,在员工感受到组织分配公平程度较高时,员工倾向于更多的工作投入,当员工感受到组织不重视分配公平时,会倾向于减少工作的投入。有学者认为外在的奖励会削弱员工工作内在动机,但公平合理的外在奖励并不会削弱内在动机。当员工在工作中拥有自主权时,即员工能够决定为工作付出多少的努力,组织“多劳多得”的外部奖励对员工来说是一种积极的正向反馈,使员工感受到工作付出会得到认可,激发员工工作胜任感^[25],从而工作动机(自我决定感)提高,员工倾向于更多的工作投入,进而会促进主动创新行为的产生;反之,当员工感知到低的分配公平感,即报酬和奖励的分配没有基于工作绩效实际水平,会使个体产生紧张感,个体会通过减少角色外的自主行为来消除紧张感,从而员工主动性受创,就会降低积极主动工作的动力基础,损害工作动机,不利于工作中主动创新行为的产生。由此可见,在不同程度的分配公平情境下,自我决定感对主动创新行为的促进作用也不同。基于此,本文提出如下假设:

分配公平在自我决定感与主动创新行为关系中起调节作用(H4)。

综合假设 H3,自我决定感在支持性组织氛围感知与主动创新行为之间的中介作用受分配公平的调节,构成了有调节的中介模型。综上所述,本文构建理论模型如图 1 所示。

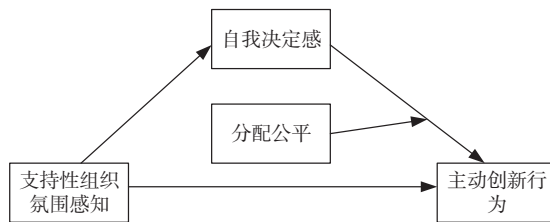


图 1 假设模型图

二、变量测量与数据收集

(一)数据收集

本文以江苏省南京市的科技企业中的科技技术人员为研究对象,与各个科技企业联系,通过邮件、问卷星等线上方式和现场发放问卷的线下方式共计发出 450 份问卷,问卷回收 438 份,回收率 97.3%,获得有效问卷 378 份,即有效问卷的回收率 86.30%。问卷中基本信息情况如下:性别分布方面男性占 62.2%,女性占 37.8%;年龄分布以 80 年代和 70 年代两个阶段最多;学历分布方面本科、硕士和博士为主,分别占 32.6%、45.6% 和 17.1%;工作年限 10 年以内的人数居多,占 67.72%,10~20 年之间占 19.64%,20 年以上占 12.37%。

(二) 变量测量与测量工具

支持性组织氛围感知主要参照了Luthans等^[26]编制的支持性组织氛围量表并结合我国企业管理实际情况修订而成,修订后的量表共7个题项,包括“您所在单位为员工提供解决问题的机会并认可您的成果”等题项。

自我决定感的测量主要参考Gagné^[27]编制的一般需要满足量表,并结合访谈内容运用扎根理论方法修订初始测度项目,再对初始测度项目进行探索性因子分析,经过两轮筛选修订成最终量表,修订后的量表共12个题项,包括“您可以决定自己的工作方式”等题项。

主动创新行为的测量工具主要参照了赵斌等^[18]编制的科技人员主动创新行为量表修订而成,该量表从自发性、前期准备和跨越障碍这3个方面对主动创新行为进行测量,修订后的量表共有5个题项,如“您发自内心地想为所在单位做出贡献”。

分配公平量表主要参照Price和Mueller^[28]编制的量表,结合中国企业实际情况修订成5个题项,如“您所在单位的薪酬制度公平合理”。

三、数据分析

(一) 信度和效度分析

1. 信度分析

本研究所采用的测量工具主要是采用前人研究的成熟问卷,再结合我国企业实际情况对量表项目的情境及内容等进行修改和完善,运用SPSS.21软件分析得出,支持性组织氛围感知的Cronbach's α 系数为0.933,自我决定感的Cronbach's α 系数为0.929,分配公平的Cronbach's α 系数为0.939,主动创新行为的Cronbach's α 系数为0.936,所有量表的Cronbach's α 系数均大于0.8,表明量表信度较好。

2. 效度分析

本研究运用AMOS.21进行验证性因子分析,通过模型比较的方法考察各量表的区分效度,结果见表1。与其他模型相比,四因子模型的各指数最接近理想标准, χ^2/df 为2.0~5.0, GFI 、 NFI 、 TLI 和 CFI 的值接近0.900, $RMSEA$ 为0~1,说明研究模型中4个变量有较好的区分效度。此外,本研究使用EFA方法进行Harmann单因子检验。结果显示,将所有题项进行探索性因子分析,第一个因子变异占变异总量的比例为44%,小于50%。说明同源偏差并不会对变量间的关系带来严重的影响。

(二) 相关分析

运用SPSS21.0对数据进行相关性分析,表2反映了各变量的平均值、标准差和Person相关系数。从表2中可以看到支持性组织氛围感知、自我决定感、分配公平和主动创新行为之间两两相关,支持性组织氛围感知与自我决定感($r=0.717, p<0.01$)显著相关;支持性组织氛围感知与主动创新行为($r=0.192, p<0.01$)显著相关;支持性组织氛围感知与分配公平($r=0.729, p<0.01$)显著相关;自我决定感与主动创新行为($r=0.361, p<0.01$)显著相关;自我决定感与分配公平($r=0.361, p<0.01$)显著相关;分配公平与主动创新行为($r=0.150, p<0.01$)显著相关。这为下一步假设检验奠定了基础。

(三) 中介效应的结构模型检验

在探讨了各个变量相关系数的基础上,运用结构方程模型分析的方法对模型及各个假设进行分析和检验,从图2中可以看出,支持性组织氛围感知对主动创新行为($\beta=-0.151, p=0.088$)不具有显著的直接影

表1 验证性因子分析拟合指数

变量	χ^2	df	χ^2/df	GFI	$RMSEA$	NFI	TLI	CFI
四因子模型	1628.232	371	4.389	0.720	0.095	0.839	0.858	0.870
三因子模型	2181.476	374	5.833	0.641	0.113	0.784	0.797	0.813
二因子模型	1940.295	251	7.730	0.612	0.134	0.750	0.752	0.775
单因子模型	3429.515	252	13.609	0.450	0.183	0.558	0.535	0.576

注:单因子代表所有题项负荷在一个公共因子上;二因子代表支持性组织氛围感知+自我决定感+分配公平、主动创新行为;三因子代表支持性组织氛围感知+分配公平、自我决定感、主动创新行为;四因子代表支持性组织氛围感知、分配公平、自我决定感、主动创新行为。

表2 各变量的相关分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1性别	1.360	0.481							
2年龄	30.790	7.296	-0.038						
3最高学历	2.100	0.805	0.111*	0.249**					
4支持性组织氛围感知	4.163	1.185	0.102*	0.047	0.009				
5自我决定感	4.460	1.099	0.066	0.123*	0.051	0.717**			
6主动创新行为	5.722	1.078	0.003	0.147**	-0.109*	0.192**	0.361**		
7分配公平	3.796	1.433	0.139**	0.078	0.062	0.729**	0.718**	0.150**	

注: $N=378$,表格中对角线上数据为相关系数;*表示 $p<0.05$;**表示 $p<0.01$;***表示 $p<0.001$ 。

响;自我决定感对主动创新行为($\beta=0.430, p<0.01$)具有显著的正向影响。因此, H2 得到验证。

在上述结果基础上,通过 Bootstrap 程序验证了间接效应的显著性,当 95% 的置信区间不包括 0 时,表明中介效应显著。从表 3 中可知,自我决定感在支持性组织氛围感知和主动创新行为之间的间接效应显著,综上,自我决定感在支持性组织氛围感知和主动创新行为之间起完全中介作用。因此, H1 和 H3 得到验证,即高水平的支持性氛围能够提升员工自我决定感,进而促进主动创新行为的产生。

(四)调节效应的层次回归分析

采用层次回归分析检验分配公平在自我决定感与主动创新行为之间的调节作用。从表 4 可看出,在模型 3 中,在控制了自我决定感和分配公平对主动创新行为的主效应后,自我决定感和分配公平的交互项对主动创新行为的影响显著($\beta=0.084, p<0.05$),虽然数值较小,但是系数是显著的,说明分配公平在自我决定感和主动创新行为之间具有显著的调节作用, H4 得到验证。

本研究还绘制分配公平的调节效应图,进一步解释分配公平如何在自我决定感和主动创新行为之间起调节作用(图 3)。相对于低的分配公平感的员工($SimpleSlope=0.435, ns$),具有高分配公平感的员工($SimpleSlope=0.603, p<0.05$)其自我决定感对主动创新行为的正向促进作用更强。再次验证了 H4。

四、研究结论与讨论

(一)研究结果

本研究在国家积极鼓励创新创业的背景下,从自我决定理论出发,旨在探究支持性组织氛围感知与主动创新行为之间的关系。通过对 378 名企业科技人员的调查研究,研究得到以下结论:①支持性组织氛围感知对员工主动创新行为有显著的影响;②自我决定感在支持性组织氛围感知对员工主动创新行为之间起到完全中介作用;③分配公平调节了自我决定感与主动创新行为之间的关系。

首先,支持性组织氛围感知能够促进科技型员工主动创新行为。支持性组织氛围能为员工提供工作相关的资源准备和思维准备,组织为科技型员工提供的支持资源越多,科技型员工越能为提出和执行创新想法做充分的前期准备^[29]。工作资源准备的越充足,科技型员工在面对创新困难时,就越具有克服困难的决心,表现出不屈不挠的坚韧性。这些发现支持了社会交换理论的观点,即员工对组织的承诺、对工作的付出受到他们对雇主承诺的感知的强烈影响。这与王端旭和洪雁^[30]的观点相一致,支持性组织氛围感知有利于员工表现出更多的创造力,从而更积极主动地进行创新。

其次,自我决定感在支持性组织氛围感知与主动创新行为之间起中介作用。当科技型员工感知到组织对其支持如挑战性工作、自由的环境等,这些外部环境通过满足个体自主、胜任和关系需要而形成的自我决定感能对科技型员工自我激励和主动行为产生影响。当自主需求满足程度较高,科技型员工对于自己在工作上的决策有较高水平的认同感,工作时更加自信,因此有较强的内在驱动力促使工作行为更加具有自主性

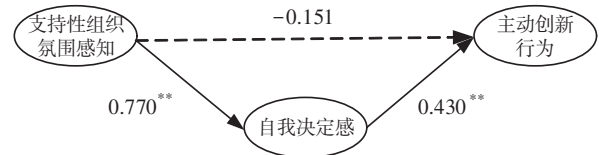


图 2 变量路径系数

表 3 中介效应假设的检验结果

假设检验	间接效应值	95% CI	
		下限	上限
SCP→SD→PIB	0.331	0.178	0.516

注:SCP为支持性组织氛围感知;SD为自我决定感;PIB为主动创新行为。

表 4 分配公平的调节效应分析

变量	主动创新行为			
	模型 1	模型 2	模型 3	
控制变量	性别	0.058	0.049	0.04
	年龄	0.145***	0.110**	0.110**
	学历	-0.198**	-0.198**	-0.202**
主效应	自我决定感		0.507***	0.519***
	分配公平		-0.219**	-0.223**
调节效应	自我决定感*分配公平			0.084*
	R ²	0.045	0.188***	0.198
	R ² 变化	0.045**	0.188*	0.009*

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

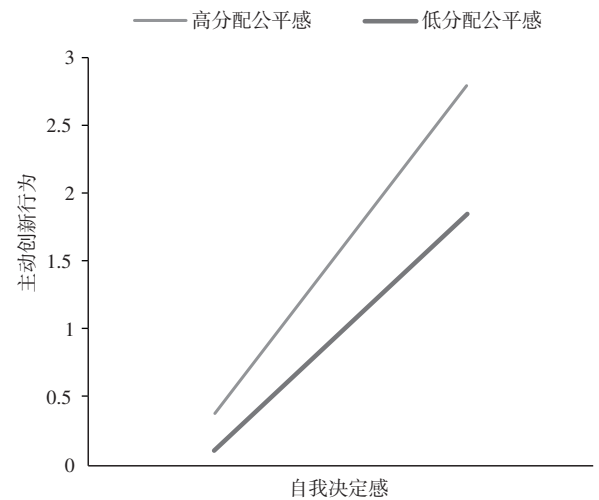


图 3 分配公平的调节效应

和创新性；当科技型员工感知到工作的挑战性，这种外部的刺激会通过满足了内在的胜任需要而转化为一种强烈的驱动力，促成个体勇于承担责任，迎接新的挑战，面对新要求时不会显得无能为力；个体关系需要的满足能够在组织成员之间产生更强烈的信任感，信任是指相信对方是可信可靠依靠的，当科技型员工感知到自己是被其他成员所认可和信赖，便会用积极的态度对待工作和他人，减少争论和冲突，促进良性互动和新想法的产生，促进工作行为自主性和创新性的提升。

再次，分配公平在自我决定感与主动创新行为关系中起调节作用。一方面，分配公平有助于主动创新行为的产生，这与 Ramamoorthy 等^[31]的研究结论相一致，认为组织公平对员工创新行为有很大的影响，特别是晋升的公平性以及程序的公平性；另一方面，较高的分配公平是科技型员工形成自我决定感的外在环境保障，能够加强员工的工作动机，这与 Amabile^[32]的内外动机协同理论相一致，只有包含积极信息、正向反馈的外部环境才能促进工作动机的产生，组织中的分配公平向员工传达了“更多付出就会有更多回报”的信号，科技型员工会从心理上认同自己的工作，从而增强工作动机，提高从事创新行为的意愿。

（二）理论意义

本研究从自我决定感视角揭示支持性组织氛围感知影响主动创新行为的内在机制和边界条件，在理论上具有重要意义。

首先，目前对于主动创新行为的研究，主要从个体和环境两个层面来分析如何激发员工主动创新行为，但具体的作用机制尚不明确。支持性组织氛围强调组织对员工的承诺，关注员工对组织的贡献。本文基于组织与员工互惠的角度来探究员工的工作行为，这为研究主动创新行为提供了一个新的视角，丰富了“哪些因素会促进员工主动创新行为”这一问题的探索。并从自我决定理论视角阐释了支持性组织氛围感知对主动创新行为影响的内在机理，证实了自我决定感在其中所起的中介作用。以往对组织氛围与创新行为的关系研究主要从社会交换理论^[33]和组织学习理论^[34]出发，而本研究中突出创新行为的主动性，即主动创新行为关键在于员工的自发性^[35]，以往的研究视角无法准确揭示组织氛围是如何对主动创新行为实现影响的，运用自我决定理论能够准确地揭示员工产生主动创新行为的动机选择过程，深层次揭示了支持性组织氛围感知与主动创新行为之间作用机制的“黑箱”。

其次，组织公平是分析员工态度与行为的重要因素^[36]，本研究将分配公平纳入研究框架，检验了分配公平在自我决定感与主动创新行为之间的调节作用，也进一步验证了公平理论在中国情境下的适用性，表明分配公平是员工产生主动创新行为不可忽略的重要组织因素。

（三）实践启示

本文的研究结论对企业管理者进行积极管理有重要的实践启示，主要体现在以下几个方面。

首先，研究表明支持性组织氛围感知对员工主动创新行为具有积极的影响，这表明，支持性的组织氛围的构建是激发员工主动创新行为的努力方向。例如，营造宽松、自由的软环境，鼓励畅所欲言，为员工提供发表自己见解的机会，重视员工的想法，适当的领导授权提高员工自主性；强化员工对组织支持的感知，提高对组织管理者以及同事的信任，鼓励知识共享，增加成员之间的沟通交流，创造和谐安稳的人际关系，促成良性互动，激发创新主动性；注重工作的挑战性，组织在考虑人岗匹配的基础上要增加工作内容的挑战性和意义，从而提升员工自我效能感，促进主观能动性的发挥，有利于主动创新。

其次，企业管理者应重视员工的基本心理需要的满足，完善组织管理模式，当员工的自主、胜任和关系需要满足程度处于较高水平，意味着有较高的自我决定感，更容易激发员工的主动创新行为^[37]。然而目前很少有学者致力于员工自我决定感形成的方案研究，在管理实践中，企业应充分了解科技人员的需要，研究促进科技型员工需要满足的干预方案，进一步发挥自我决定感的实践价值。例如：通过制定宽松的政策制度来强化对自由氛围的感知，增强自主需要的满意度；同时建立高水平的组织支持氛围，鼓励成员之间相互沟通交流，增强组织内部凝聚力，满足科技型员工的关系需要；最后，注重岗位设计，企业设计出富有挑战性的工作，使科技型员工发自内心地对工作产生热爱，增加投入度，提升自我效能感，满足胜任的需要，从而提升自我决定感。

最后，相对于低的分配公平感，具有高的分配公平感的员工，其自我决定感对主动创新行为的影响更强。在管理实践中，企业应重视组织内的分配公平性，还要关注科技型员工对自身投入产出比的公平感知，通过人力资源管理完善分配流程和加强沟通反馈，建立科学的绩效分配体系，提高员工的分配公平感，不仅能吸

引和留住员工,还能发挥员工的价值,激发潜能和创造力,进而促进员工的主动创新行为。

(四)研究不足与展望

本研究虽然取得了一些成果,但也存在某些方面的不足。第一,选取江苏省南京市科技型企业为样本,样本范围的普适性较低,研究结果存在局限性,后续研究可拓宽样本范围。第二,支持性组织氛围感知和主动创新行为的测量均是处于个体水平,容易存在社会期许回答,未来研究应考虑这一因素加以完善。第三,支持性组织氛围感知和自我决定感是在同一时点对员工进行调查,虽通过检验证实了同源偏差处于标准范围之内,但仍不可避免,未来可以将支持性组织氛围集成为组织层面的变量,即将个体层面感知的氛围加以聚合后形成组织层面的变量来进行跨层次研究。第四,本研究引入的自我决定感来源于西方理论成果,在中国情境的有效性有待进一步验证,未来可以结合中国文化独有特点进行相关研究。

参考文献

- [1] 马璐,王丹阳.共享型领导对员工主动创新行为的影响[J].科技进步与对策,2016,33(22):131-136.
- [2] HOCH J E. Shared leadership and innovation: The role of vertical leadership and employee integrity[J]. Journal of Business and Psychology, 2013, 28(2): 59-174.
- [3] ANDERSON N, POTOCHNIK K, ZHOU J. Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework[J]. Journal of Management, 2014, 40(5): 1297-1333.
- [4] 陈洁,陈张,方阳春.包容型氛围对科技人才创新行为的影响[J].科研管理,2017(S1):9-14.
- [5] AIFES K, SHANTZ A D, TRUSS C, et al. The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: A moderated mediation model[J]. The International Journal of Human Resource Management, 2013, 24(2): 330-351.
- [6] WANG H, BING M A, LIU X, et al. Job security and work outcomes in China: Perceived organizational support as mediator[J]. Social Behavior & Personality: An International Journal, 2014, 42(7): 1069-1076.
- [7] ALI E A, ESRA B G. 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: 175-181.
- [8] EISENBERGER R, FASOLO P, DAVIS-LAMASTRO V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation[J]. Journal of Applied Psychology, 1990, 75(1): 51-59.
- [9] 黄海艳.非正式网络对个体创新行为的影响——组织支持感的调节作用[J].科学学研究,2014(4):153-160.
- [10] KLEYSEN R F, STREET C T. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior[J]. Journal of Intellectual Capital, 2001, 2(3): 84-296.
- [11] DECI E L, RYAN R M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior[J]. Encyclopedia of Applied Psychology, 2004, 3(2): 437-448.
- [12] BARBER A E, Simmering M J. Understanding pay plan acceptance: The role of distributive justice theory[J]. Human Resource Management Review, 2002, 12(1): 25-42.
- [13] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace[J]. The Academy of Management Journal, 1994, 37(3): 580-607.
- [14] KLEYSEN F R, STREET C T. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior[J]. Journal of Intellectual Capital, 2001, 3(2): 284-296.
- [15] 黄致凯.组织创新气候知觉、个人创新行为、自我效能知觉与问题解决型态关系之研究——以银行业为研究对象[D].高雄:中山大学(台湾)人力资源管理研究所,2004.
- [16] KATZ D, KAHN R. The social psychology of organizations[M]. New York: John Wiley, 1966.
- [17] PARKER S K, BINDL U K, STRAUSS K. Making things happen: A model of proactive motivation[J]. Journal of Management, 2010, 36(4): 827-856.
- [18] 赵斌,栾虹,李新建,等.科技人员主动创新行为:概念界定与量表开发[J].科学学研究,2014,32(1):148-157.
- [19] 王端旭,洪雁.组织氛围影响员工创造力的中介机制研究[J].浙江大学学报(人文社会科学版),2011,41(2):77-83.
- [20] 陈建安,程爽,陈明艳.从支持性人力资源实践到组织支持感的内在形成机制研究[J].管理学报,2017,14(4):519-527.
- [21] 赵慧娟,龙立荣.基于多理论视角的个人——环境匹配、自我决定感与情感承诺研究[J].管理学报,2016,13(6):836-846.
- [22] REIS H T, SHELDON K M, GABLE S L, et al. Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness[J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2000, 26(4): 419-435.
- [23] PATRICK H, KNEE C R, CANEVELLO A, et al. The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2007, 92(3): 434-457.
- [24] KIM S, LAFFRANCHINI G, WAGSTAFF M F, et al. Psychological contract congruence, distributive justice, and commit-

- ment[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2017, 32(1): 45-60.
- [25] RAUB S, LIAO H. Doing the right thing without being told: Joint effects of initiative climate and general self-efficacy on employee proactive customer service performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(3): 651-667.
- [26] 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.
- [27] GAGNE M. The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement[J]. *Motivation & Emotion*, 2003, 27(3): 199-223.
- [28] PRICE J L, JAMES L. Handbook of organizational measurement[J]. *International Journal of Manpower*, 1997, 18(4/5/6): 305-558.
- [29] WANSTEENKISTE M, SIMONS J, LENS W, et al. Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2004, 87(2): 246-260.
- [30] 王端旭, 洪雁. 组织氛围影响员工创造力的中介机制研究[J]. *浙江大学学报(人文社会科学版)*, 2011, 41(2): 77-83.
- [31] RAMAMOORTHY N, FLOOD P C, SLATTERY T, et al. Determinants of innovative work behavior: Development and test of an integrated model[J]. *Creativity and Innovation Management*, 2005, 14(2): 142-150.
- [32] AMABILE T M. Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace[J]. *Human Resource Management Review*, 1993, 3(3): 185-201.
- [33] 阎亮, 张治河. 组织创新氛围对员工创新行为的混合影响机制[J]. *科研管理*, 2017, 38(9): 97-105.
- [34] 王士红, 徐彪, 彭纪生. 组织氛围感知对员工创新行为的影响——基于知识共享意愿的中介效应[J]. *科研管理*, 2013, 34(5): 130-135.
- [35] 赵斌, 付庆凤, 李新建. 科技人员心理资本对创新行为的影响研究：以知识作业难度为调节变量[J]. *科学学与科学技术管理*, 2012, 33(3): 174-180.
- [36] 樊耘, 陈倩倩, 吕霄. LMX对员工反馈寻求行为的影响机制研究——基于分配公平和权力感知的视角[J]. *科学学与科学技术管理*, 2015, 36(10): 158-168.
- [37] SHELDON K M, ABAD N, HINSCH C. A two-process view of Facebook use and relatedness need-satisfaction: Disconnection drives use, and connection rewards it[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2011, 100(4): 766-775.

Influence of Perceived Supportive Organizational Climate on Sci-tech Workers' Active Innovation Behavior: The Effect of Feeling of Self-determination and Distributive Justice

Yan Shuting, Fan Chuanhao

(School of Business, Hohai University, Nanjing 211100, China)

Abstract: Perceived supportive organizational climate helps stimulate employees' innovative thinking and enhance their initiative in innovation. This paper aims to study the mediating effect of feeling of self-determination and moderating role of distributive justice in the relationship between perceived supportive organizational climate and employees' proactive innovation behaviors, based on self-determination theory and equity theory. This study takes 378 employees from science and technology enterprises as the research objects and make a statistical analysis of the data obtained from the questionnaire survey. The results show as below. Perceived supportive organizational climate has a significant impact on employees' proactive innovation behavior. Perceived supportive organizational climate has a significant positive impact on the feeling of self-determination. The feeling of self-determination fully mediates the relationship between perceived supportive organizational climate and employees' proactive innovation behaviors. Distributive justice moderates the relationship between the feeling of self-determination and proactive innovation behaviors.

Keywords: perceived supportive organizational climate; expectancy theory; proactive innovation behavior; distribute justice