

# 工作嵌入对大学生创新行为的影响：内部人身份感知和成就动机的双重中介

庄子童

同济大学 上海 10247

**【摘要】**大学生创新能力培养是当前高校教育改革面临的主要问题之一。基于资源保存理论，本文从学生在学生组织工作中的“嵌入”角度出发，以内部人身份感知和成就动机作为双重中介，采用 245 套针对学生组织成员的问卷调查，考察了工作嵌入对大学生创新行为的作用机理。研究发现，工作嵌入对大学生创新行为有显著正向影响，内部人身份感知和成就动机在工作嵌入与大学生创新行为关系中分别起到中介作用。

**【关键词】** 高校教育 学生组织 工作嵌入 创新能力

## 引言

高校学生组织始终是高校组织系统中的重要组成部分，是高校建设、改革和发展的重要力量。学生组织内部通常会定期进行前沿技术信息共享，同时还会开展不同专业的技能培训，帮助学生提高创新实践能力。部分学生组织还注重创新创业能力的培养，针对校内重点学生创业项目提供孵化器和资金扶持。同时高校内学生与组织、团队的关系往往对学生的行为产生着潜移默化的重要影响。例如，有些学生在组织和团队中不断拓展人脉、融入所处集体，不断获取优质资源、收集有利信息，提高自身的实践能力和交流能力。

综上所述，本文研究力图从资源保存理论的视角探讨工作嵌入与大学生创新行为、内部人身份感知和成就动机之间的关系，揭示工作嵌入对大学生创新行为的作用机制，以及内部人身份感知、成就动机如何在其中发挥作用，为组织激发学生创新行为提供理论支持。本研究模型如图 1 所示。

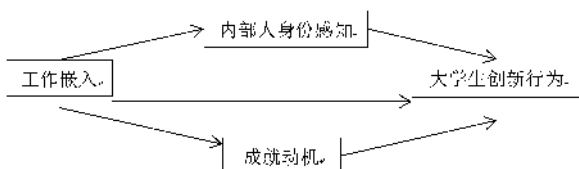


图 1 研究模型

## 2 文献回顾与理论假设

### 2.1 工作嵌入与大学生创新行为

高校的教育理念也将创新视为非常重要的部分，对学生活动予以大力支持，客观上也促进了学生的创新

行为。“双一流”高校十分注重学生创新素质的培养，在政策上提供服务，帮助学生团队与企业搭建平台，更好的让学生了解企业工作流程，提供创新项目，提供导师进行辅导，在硬件和资源上为学生提供帮助，培养学生建立创新思维模式，使得学生群体更容易实现创新行为。因此我们认为工作嵌入对大学生创新行为产生重要影响，由此我们提出假设：

H1：工作嵌入正向影响大学生创新行为。

### 2.2 内部人身份感知的中介作用

对学生群体而言，形成内部人身份感知的门槛更低，因为不涉及薪资报酬、晋升机遇、具体待遇等硬性标准，学生组织的人员规模较小，职位较多，包含较大的晋升空间，人员流动较大，成员通常只要不退出团体都能得到晋升机会，接触更多的资源，获得更多的工作经验，因此内部人身份感知对于大学生群体而言起着更为重要的作用，因此基于以上分析我们提出假设：

H2：内部人身份感知在工作嵌入与大学生创新行为之间起中介作用。

### 2.3 成就动机的中介作用

当学生的价值观、理念同所处进行的工作与所处的组织相契合时，组织也会给予反馈，且更加愿意为学生提供资源，帮学生完成任务、实现目标。随着工作嵌入程度的不断加深，学生掌握的资源也越来越多，具备强烈追求成功倾向的学生做出高层次的成就也相对而言更加容易。越是在创新过程中取得成绩的干事，越容易感受到创新带给他们的满足感，同时也就越容易在这条路上不断实践下去，实现自己的工作目标和最终的人生价

值。因此基于以上分析我们提出假设:

H3: 成就动机在工作嵌入与大学生创新行为之间起中介作用。

### 3 研究样本与变量设计

#### 3.1 样本选取与变量测量

本研究共收集有效问卷 245 份, 其中男性 140 人, 占 57.14%, 女性 105 人, 占 42.86%; 年龄构成方面, 18 岁及以下 17 人, 占 6.94%, 19-20 岁 88 人, 占 35.92%, 21-22 岁 103 人, 占 42.04%, 23 岁及以上 37 人, 占 15.1%; 教育水平方面, 本科生 203 人, 占 82.86%, 研究生 38 人, 占 15.51%, 博士生及以上 4 人, 占 1.63%; 在学生组织中目前所担任的职务上, 干事 109 人, 占 44.49%, 所在学生组织三级负责人 36 人, 占 14.69%, 二级负责人 58 人, 占 23.67%, 一级负责人 42 人, 占 17.14%。

#### 3.2 变量测量描述

工作嵌入采用总体量表来测量个体在学生组织中的嵌入程度, 本文选用 Craig D. Crossley 和 Rebecca J. Bennett 等在 2007 年修改的整体量表测量工作嵌入程度, 经笔者筛选修改共 5 个题项; 大学生创新行为的测量选用 Susanne G. Scott 和 Reginald A. Bruce 在员工创新行为研究中提出的量表, 笔者进行了修订, 共 8 个题目; 内部人身份感知的测量采用 Stamper 和 Masterson 的 6 项目量表, 经笔者修订后, 选用其中的 4 个题项; 成就动机的测量选用 Baranik 和 Barron 采用的量表, 笔者进行了修订, 最终使用 6 个问题来进行测量。

## 4 结果与分析

### 4.1 描述性统计分析和相关分析结果

本研究使用 SPSS 22.0 来检验问卷的整体信度和效度。结果显示整体的 Cronbach's Alpha 系数为 0.931, 各测量变量系数均在 0.7 以上。对变量进行因子分析的 KMO 和 Bartlett 球形检验测量结果中, 整体 KMO 值为 0.875, 每项均在 0.7 及以上, 球形检验结果显著。本文引入性别、年龄、受教育程度、学生组织内担任职务作为控制变量。其中工作嵌入与大学生创新行为、内部人身份感知、成就动机有强相关性, 相关系数  $r$  分别为 0.421、0.319 和 0.347, 同时, 学生组织内担任职务与工作嵌入、大学生创新行为、内部人身份感知和成就动机均有强相关性, 相关系数  $r$  分别为 0.216、0.190、0.260 和 0.196, 大学生创新行为与内部人身份感知、成就动机相关系数为 0.383、0.450, 具有强相关性, 相关分析结果与理论预期关系一致, 为假设检验提供初步支持。

### 4.2 假设检验

根据表 1 可知, 工作嵌入正向影响大学生创新行为, H1 得到了支持。同时工作嵌入与内部人身份感知显著正相关, 按照 bootstrap 方法进行中介效应检验, 样本量选择 1000, 在 95% 的置信区间下。根据表 2 可知, 中介检验的结果没有包含 0 (LLCI=0.024, ULCI=0.139), 且中介效应大小为 0.072, 说明内部人身份感知在工作嵌入和大学生创新行为间起到中介作用, 成就动机在工作嵌入和大学生创新行为间起到中介作用。

表 1 process 分析结果

模型 1	大学生创新行为					
变量	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
性别	-0.297	0.114	-2.617		-0.521	-0.074
年龄	-0.020	0.082	0.240		-0.142	0.181
受教育程度	-0.091	0.155	-0.588		-0.397	0.215
学生组织内担任职务	0.040	0.053	0.749	*	-0.065	0.144
工作嵌入	0.330	0.059	5.579	***	0.214	0.447
内部人身份感知	0.264	0.060	4.417	***	0.147	0.382
模型 2 (成就动机中介)	大学生创新行为					
成就动机	0.333	0.060	5.574	***	0.215	0.451

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$ . SE = Standard error; LL = lower limit; CI = confidence interval; UL = upper limit.

表 2 Bootstrap 检验中介效应

	Boot indirect Effect	Boot SE	Boot Lower Limit 95% CI	Boot Upper Limit 95% CI
内部人身份感知	0.072	0.029	0.024	0.139
成就动机	0.104	0.029	0.055	0.172

Bootstrap sample size = 10,000; CI = confidence interval

## 5 结论与研究展望

### 5.1 研究结论与意义

本研究考虑到国内高校学生组织现状, 灵活选用内部人身份感知作为中介变量, 探讨了工作嵌入是如何影响学生心理, 从而改变认知, 出现更多创新行为的过程。从资源保存理论的角度来看, 随着学生在组织中获得嵌入性资源不断变化, 其对组织的认知也在发生改变, 从而激发创新行为, 即拥有较多嵌入性资源的学生会努力培育资源, 加强内部人的身份感知, 从而将资源投入到后续的工作创新以及组织未来的发展中。

### 【参考文献】

[1] 陈霞. 成就动机就职业生涯决策过程的影响. [D]. 上海: 华东

- 师范大学,2008.
- [2] 丁刚,李琿.工作特征如何影响员工创新行为:一个有中介的调节作用模型[J].中国人力资源开发,2016(22):19-27.
- [3] 方平,张咏梅,郭春彦.成就目标理论的研究进展[J].心理学动态,1999(1):70-74.
- [4] 李燕萍,郑馨怡,刘宗华.基于资源保存理论的内部人身份感知对员工建言行为的影响机制研究[J].管理学报,2017,14(02):196-204.
- [5] 沈伊默,周婉茹,魏丽华,张庆林.仁慈领导与员工创新行为:内部人身份感知的中介作用和领导-部属交换关系差异化的调节作用[J].心理学报,2017,49(08):1100-1112..
- [6] 孙煜明.动机心理学[M].南京:南京大学出版社,1993.
- [7] 王震,孙健敏,赵一君.中国组织情境下的领导有效性:对变革型领导、领导-部属交换和破坏型领导的元分析[J].心理科学进展,2012,20(02):174-190.
- [8] 王雁飞,蔡如茵,林星驰.内部人身份认知与创新行为的关系——一个有调节的中介效应模型研究[J].外国经济与管理,2014,36(10):40-53.
- [9] 杨中芳.成就动机本土化的省思[A].本土心理学研究[C].台湾桂冠图书公司,1993.
- [10] 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,2014,11(06):836-843.