

河北省创新型企业员工习得性无助与创新行为的关系研究

王磊

(河北地质大学 河北石家庄 050031)

摘要: 本文以河北省创新型企业员工为调查对象,探讨习得性无助对员工创新行为的影响机制,分析内在动机在习得性无助与员工创新行为关系中的中介作用,同时考察失败学习行为在这一关系链条中是否扮演调节变量的角色,为组织防范员工产生习得性无助及其对创造力造成的消极影响提供实践启示,为河北省因才施策,吸引和凝聚创新人才提供更加科学、可信的参考。

关键词: 习得性无助; 员工创新行为; 内在动机; 失败学习行为

一、引言

在复杂和充满变化的市场竞争环境中,创新能力已逐渐成为企业生存和制胜的关键能力。河北省地处京津冀环渤海经济圈,随着雄安新区的设立,京津冀协同发展进入一个新的阶段,创新型企业发展对加快河北省经济建设和实现京津冀协同发展起着至关重要的作用。

二、理论背景和假设

2.1 习得性无助与员工创新行为

习得性无助(Learned Helplessness)是一个心理学的概念,最早是由美国著名心理学家 Seligman 在研究动物行为时,发现了动物在学习过程中,由于受到了外界条件的长期刺激之后,动物只会被动地接受而不再会主动地改变行为来摆脱外界条件的刺激。根据归因理论, Abramson, Seligman 和 Teasdale 等研究者发现,对于习得性无助个体,当他们遇到不可控事件时,会对其开展因果解释,由此带来的影响有两个:其一是对其自尊状态的影响,其二是对缺陷的普遍性的影响。Abramson 等学者认为,与因果解释相关的共有三个:其一,内在与外在原因之间的不同,针对不可控事件所拥有的内在解释同个体无助相关,与此不同的是,与外在解释相关的却是普遍无助。个体对不可控是基于内在解释,或者外在解释两种不同情况时,其自尊情况也会具有差异,内在解释可能为个体带来自尊的损失,而外在解释不会对自尊产生影响。其二,稳定与不稳定之间的不同,不稳定的因素导致的无助其性质为短暂的,而无助在归因是稳定因素的情况下,时间会拖延很长。其三,普遍因素与特定因素之间的不同。当对于不可控的消极事件,个体如果将其归因为稳定、普遍、内部的原因等消极方式,则在此情况下的个体产生无助感的可能性更大[Peterson, C., et al., 1995]。

假设 1: 习得性无助对员工创新行为产生负向影响。

2.2 内在动机

自上世纪 50 年代,国外学者对内在动机进行了广泛的研究,随着内在动机这一概念在管理学和组织行为学中的推广, Deci 等人对于这一概念的定义逐渐被普遍接受和引用,即对个人而言,工作本身的内在价值就是工作的内在动机,内在动机源于人们对自我决定和胜任内生、有机的需要[杨红明 and 廖建桥, 2007]。当人们从事某种工作并不依赖于外部原因,而仅仅为了追求工作中的愉悦、乐趣、自发的满意、好奇心的满足以及挑战性时,他们受到内在动机激发[Deci, Connell, et al., 2004]。

假设 2: 在习得性无助与员工创新行为关系中,内在动机起中介作用。

2.3 失败学习行为

经验学习理论最早提出失败学习行为的概念,失败学习行为是指组织或个体从失败事件中学习并打破陈旧行为模式,重新建立起新的行为模式的过程[Corbett, A. C., 2005]。个体在面对失败事件中常常遇到两类关键错误认知,第一是把正确的事件看成是错误的;第二是把错误的事件看成是对的,这两类认知偏差方式往往是影响后期任务成败的关键。经验学习理论认为,个体从失败事件中学习并纠正这两类认知偏差,能提升后续任务的成功机率[於晓宇、蔡莉, 2013]。

三、研究设计和方法

3.1 研究模型和分型方法

3.1.1 研究模型

本研究基于归因理论和经验学习理论,旨在验证习得性无助对员工创新行为的影响,并分析内在动机的中介作用和失败学习行为的调节作用。基于此,本文的研究模型为图 1 所示。

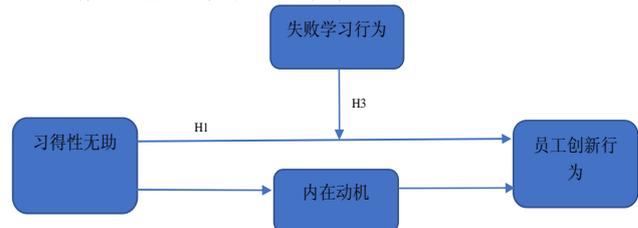


图 1

3.1.2 分析方法和数据收集

本研究以在河北省创新型企业员工为对象进行研究。问卷调查以网络调查为主。在分配的 245 份问卷调查中, 221 份被收回。其中, 13 份被排除在无效的对象之外, 在实际统计分析中所使用的问卷调查结果共有 208 份。

参与问卷调查的回答者的人口统计学特点如下: 在全体受访者中, 女性所占比重为 53.85% (112 人), 多于男性。年龄在 36 岁以上, 未满 45 岁的人占 64.42% (134 人), 26 岁以上、35 岁以下的占 25.48% (53 人)。已婚人士占 91.35%, 本科以上学历的占 77% (160 人)。从职务级别来看, 普通员工为 51.44% (107 人), 工作时间超过 11 年以上, 15 年以下的受访者占 42.79% (89 人), 其次是“工作时间大于 16 年”的受访者占 25% (52 人), “7 年以上”、“未满 10 年”的受访者占 19.23% (40 人)。

3.2 变量的操作定义与测量工具

本研究采用 Quinless 和 Nelson[1988]开发的习得性无助量表作为测量工具[Quinless, F. W. and Nelson, M. M.], 员工创新行为的测评量表已经比较成熟, 本文采用黄致凯[2004]关于个体创新行为的测量量表。内在动机采用 Kuvaas (2006) 开发的内在动量表, 失败学习行为采用 Carmeli 和 Gittel[2009]开发的失败学习行为的量表, 并在该量表上进行了少量语义修改, 将部分团队学习的题项修改为个体学习的题项。

四、验证假设

4.1.1 假设 1 验证

为了验证习得性无助对员工创新行为产生负影响的假设, 将人口学变量纳入到独立变量, 并进行了多重回归分析。

习得性无助对员工创新行为的影响标准化 β 值 = -0.383^{***} ($P < 0.001$), 证明习得性无助对员工创新行为具有显著负向影响。另外, 为了确定是否存在共线性问题, 将 $VIF < 10$ 作为标准。研究结果显示 $VIF=1.071$, 小于 10, 判断不存在共线性问题。假设 1 成立。

4.1.2 假设 2 验证

为验证假设 2, 采用了分析工具 amos 22.0 和间接效果的鉴定方法。自变量为习得性无助, 因变量为员工创新行为, 中介变量为内在动机来进行分析。在评估模型的适用性之前, 我们必须检查是否存在错误的估计值(Hair, 1998)。模型中误差方差的测量误差值(SE)为 0.072—0.149, 且没有负的误差方差存在;模型中标准化系数值的绝对值都不超过 0.95。因此可以进行整体模型的适应性测试。模型的拟合标准是: $0 < CMIN / D < 5$; $RMR < 0.05$; $RMSEA < 0.1$; $GFI > 0.85$; NFI , CFI 和 IFI 在 0 和 1 之间, 越接近 1 越好。

分析结果显示, $CMIN/DF = 1.452$, $RMR = 0.092$, $GFI = 0.887$, $NFI = 0.935$, $CFI = 0.979$, $RMSEA = 0.04$ 。因此, 模型拟合度比较高, 可以认为其模型是合适的。习得性无助对员工创新行为的直接影响效应 -0.244 , 模型的说明力为 9.5% ($p = 0.000$)。习得性无助通过内在动机对员工创新行为的间接影响效应为 -0.23 (-0.427×0.545 , $P < 0.001$), 间接效应大于直接效应。所以内在动机在习得性无助和员工创新行为中起到部分中介作用, 假设 2 成立。

4.1.3 假设 3 验证

为了验证调节变量的调节效果, 进行了多层回归分析, 把性别、年龄、学历、结婚与否等人口统计学的变量为控制变量引入回归分析, 以分析对员工创新行为的影响力。

表 6 失败学习行为的调节作用

阶段变量	EIB			
	1 阶段 β	2 阶段 β	3 阶段 β	4 阶段 β
性别	-.286	-.254	-.159	-.158
年龄	-.013	.025	.012	.012
婚否	-.156	-.106	-.084	-.072
最高学历	-.101	-.019	-.003	-.014
LH		-.383	-.185	-.165
LBF			.596	.612
LH*LBF				.109
R ²	.121	.258	.558	.569

ΔR^2	.121	.137	.300	.011
F	7.018***	14.059***	42.270***	37.717*
durbin - watson	1.929			

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$ 作用项: LH*LBF

LH=习得性无助 LBF=失败学习行为 EIB=员工创新行为

根据表 6 的分析结果, 我们看到失败学习行为在习得性无助与员工创新行为关系中起到了调节作用。为了克服外生变量的作用效果, 在模型的第一阶段放入了控制变量。从分析结果看, $durbin - watson=1.929$, 接近标准值 2, 因此可以判断不存在共线性问题。

五、研究的结论

(1) 习得性无助对员工创新行为产生负面影响。本研究证明了习得性无助的消极行为同样存在于创新性任务中, 由于习得性无助员工秉持消极归因风格, 个人行为 and 思想表现出消极状态, 导致其创新行为受到严重抑制。

(2) 员工的内在动机在习得性无助与员工创新行为中起到部分中介作用。根据 Amabile 的创造力组成理论已指出内在动机是创造力的必要构成要素, 但过去学者们较少关注到在动机缺失情况下的员工创新行为机制, 本研究从习得性无助视角补充了这一研究不足。研究结论与 Seligman 等(2011)所指出的习得性无助个体动机缺失的观点相似, 也符合 Amabile 等(1983)的创造力组成理论中所指的内在动机与创新行为的关系。

(3) 失败学习行为在习得性无助和员工创新行为中起到调节作用, 既员工失败学习行为, 可以减弱习得性无助的消极影响, 从而减弱了员工创新能力的下降趋势。反之, 如果员工没有从失败中学习的能力, 习得性无助感对员工创新行为的破坏性影响将是巨大的。

参考文献:

- [1] Peterson, C., Maier, S. F., Seligman, M. E.(1995). Learned helplessness: A theory for the age of personal control[M]. New York: Oxford University Press.
- [2] Boichuk, J. P., Bolander, W., Hall, Z. R., et al.(2014). Learned helplessness among newly hired salespeople and the influence of leadership[J]. Journal of Marketing. 78(1): 95-111.
- [3] Hennessey, B. A. and Amabile, T. M.(1998). Reality, Intrinsic Motivation, and Creativity [J]. American Psychologist. 53(6): 674-675.
- [4] Cannon, M.D. and Edmondson, A. C.(2004). Failing to Learn and Learning to Fail (Intelligently) : How Great Organizations Put Failure to Work to Innovate and Improve[J]. Long Range Planning. 38(3): 299-319.

课题信息: 1.河北省高等学校人文社会科学研究青年基金项目: 河北省科技创新企业员工习得性无助与创新行为的关系研究, 编号: SQ2021108;

2.河北省 2021 年度引进留学人员资助项目: 后疫情时代河北省科技型中小企业员工习得性无助研究, 编号: C20210107。