

组织政治知觉对新生代员工创新行为的影响机制： 情绪智力的调节效应

侯烜方，黄 蓉，刘蕴琦，周彦杉

(江西师范大学 商学院 江西 南昌 330022)

摘要：基于资源保存理论，聚焦 300 份新生代员工数据，系统全面探析组织政治知觉对新生代员工创新行为的内在机制。结果表明，心理资本和创新过程投入分别中介组织政治知觉对新生代员工创新行为的关系，其中，情绪智力分别调节了组织政治知觉对心理资本、创新过程投入的负向关系，此外，情绪智力还将分别调节心理资本、创新过程投入在组织政治知觉对新生代员工创新行为关系中的中介效应。

中图分类号：F270.7 文献标志码：A 文章编号：2095-0098(2022)03-0049-13

一、引言

在当前经济新常态下，创新已成为组织引领技术变革、决胜商业竞争的核心要素^[1]。面对不断变化的商业环境和持续加剧的市场竞争，越来越多的组织管理者开始大力推动员工创新^[2]。作为企业创新的理念源泉与核心要素，员工的创新对企业摆脱思维桎梏，突破工作局限，解决关键问题，实现持续发展意义重大^[3]。然而，管理实践表明，组织投入与创新产出之间存在“悖论”，背后诱因可能与组织的政治生态有关。中国文化背景下的组织政治生态，更讲究“关系”和“人情”^[4]，这可能是阻碍追求公平公正、挑战传统权威的新生代员工^[5]实施创新行为的重要原因。因此，员工的组织政治知觉是否阻碍其创新行为？它们之间又有何内在影响机制？对这些问题进行深入探析，可以为破解新生代员工创新行为动因和提升组织创新产出提供重要的理论参考。

国内外关于创新行为的影响研究虽已进入系统阶段，但鲜有聚焦新生代员工。学术界通常将新生代员工指为 20 世纪 80~90 年代出生的工作者^[6]。作为职场新生力量，新生代员工已逐渐成为劳动力市场主力军，其创新行为将为组织创新注入新活力。现有研究主要运用社会交换、社会学习和动机理论探讨领导方式^[6]、团队氛围^[7]、工作与环境^[8]等方面对员工创新行为的影响，主要关注团队或组织传递的积极情感（如安全感知和支持氛围）^[9]的影响，却忽略了个体感知到的嵌入组织政治氛围对创新行为的影响。虽然有研究从不同视角验证了组织政治知觉对众多结果变量的影响效应，但其中的机理过程并未厘清，且忽视了对创新行为的关系研究。因此，本文尝试厘清组织政治知觉对创新行为的作用机理。此外，以往研究多基于社会交换和认知理论解释创新行为的影响机制^[10]，强调个体特质对创新的影响，却忽略了心理资源对个体实施创新的重要性。有研究发现，高政治氛围组织中不确定性和不公平感可能会导致个体减少对组织额外资源的投入或产生退出行为^[11]，进而减少创新行为。且以往研究多聚焦于单一路径研究，因此，本研究将基于资源保存理论，从心理资源状态和心理资源过程的双路径出发，系统探析组织政治知觉对新生代员工创新行为影响的内在机理。

收稿日期：2021-07-20

基金项目：国家自然科学基金项目(71562021)

作者简介：侯烜方(1982—)，男，江西寻乌人，博士，教授，博士生导师，研究方向为组织行为与人力资源管理。

具体而言,一方面,作为心理资源的状态,心理资本是指个体拥有的积极心理资源,包含自信、希望、乐观和坚韧性等方面的积极心理状态^[12]。关于心理资本与创新行为的相关性也得到了证实,学界认为心理资本和员工创新行为之间存在显著正相关^[13]。然而,员工的心理资本并不总是处于一个高水平的状态。基于资源保存理论,个体遭遇压力时会倾向于保存资源并避免资源流失,组织政治的“不公”作为一种压力源^[14],很可能会加剧追求公平公正的新生代员工的心理压力和资源损耗,导致员工心理资本的消耗。因此,组织政治知觉可能会对员工的心理资本产生影响,进而影响员工的创新行为。另一方面,作为心理资源的过程,创新过程投入是指个体投入创新的过程和方法,以及在创新过程或相关活动中的投入水平^[2]。资源保存理论认为,资源受到威胁的个体会减少资源投入以防止资源进一步流失^[11]。因此,当感知到自利性和不公平的组织政治时,新生代员工为了避免资源的进一步威胁,他们将减少资源的投入程度。创新过程投入作为运用心理资源的过程,当政治氛围导致情感资源消耗时,组织成员为了保存或抵消这种消耗将减少或退出相应的创新投入,进而影响创新行为的实施。因此,本研究将基于资源保存理论,从心理资源状态和心理资源过程的双路径出发,以心理资本和创新过程投入作为中介变量,进一步探讨组织政治知觉对新生代员工创新行为的影响机制。

同时,本研究还将探析组织政治知觉对创新行为影响的边界条件。现有研究大多将情绪智力作为自变量,探究其对员工绩效^[15]、员工建言^[16]等的影响。然而,面对创新风险带来的工作困境和压力,新生代员工普遍存在情绪不稳、自我调控和激励能力不高等特点^[17],这是新生代与老一代员工突出的个体差异,也可能是影响新生代与老一代员工创新绩效的重要情境因素。一方面,在拥有较高情绪智力的情况下,该类员工会强化自我对情绪资源的管理和调控,即使感知到较浓厚的组织政治,也能更积极主动地面对组织政治对自我情绪的挑战,由此可能产生更高的心理资本,进而促进其创新行为的实施;而低情绪智力的新生代员工感知到组织政治的存在,会加剧心理资本的退出或削弱,阻碍创新行为的实施。因而,情绪智力可能调节组织政治知觉通过心理资本对创新行为的作用。另一方面,由于组织政治造成的资源威胁,新生代员工往往会减少创新过程投入^[11],当其能较好地情绪进行管理和应用即拥有较高的情绪智力时,可能会对创新行为产生高度热情,对实现创新想法具备坚定自信^[18]。由此可见,高情绪智力的新生代员工即使感知到较浓厚的组织政治,也可能愿意实施创新过程投入,促进创新活动的开展。因此,笔者认为组织政治知觉通过创新过程投入对创新行为的作用可能受到情绪智力的调节。

综上,本文将运用资源保存理论开展以下研究:聚焦新生代员工,检验心理资本和创新过程投入在组织政治知觉与创新行为关系间的中介效应,厘清其中作用机制;检验情绪智力在组织政治知觉对创新行为的作用机制中的调节作用,探析其中的边界条件。

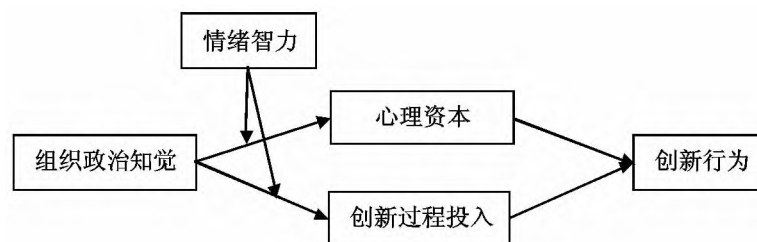


图1 研究模型

二、文献回顾与研究假设

（一）心理资本的中介作用

心理资本是指个体拥有的积极心理资源,包含自信、希望、乐观和坚韧性等方面的积极心理状态^[12],能够通过有针对性的投资和开发而使个体获得竞争优势。影响心理资本的因素主要包括个体特征变量与组织环境变量,其中组织环境变量涵盖组织支持、领导风格、工作特征、工作压力等因素^[19]。国内外已有大量研究证实心理资本对个体的工作态度和行为^[20]、工作绩效^[21]、工作满意度^[22]等变量的正向影响以及对离职意向、旷工^[23]等方面的负向影响。尽管以往研究关注了心理资本在组织环境对个体行为之间的中介作用,但却忽视了中国情境下,新生代员工所感知到的浓厚组织政治氛围对其创新行为的影响。

组织政治知觉(Perceptions of Organizational Politics)是个体对组织中他人自利行为以及“自利”现象的归因,也是个体关于工作环境的主观感知与评价^[24]。在感知到强烈的组织政治氛围时,个体的情感资源容易受到损耗,这会影响其对组织的情感依附^[25],从而减少对心理资本这种积极心理资源的投资^[26]。组织政治知觉强烈将导致个体较难感知到组织的支持,自身利益得不到保障^[27]。基于资源保存理论损耗视角,这种资源流失或预期回报“缩水”会导致个体的心理不安全感加剧^[28],这种不安全感在缺乏政治技能的新生代员工上更为明显^[29]。此外,当感知到浓厚的组织政治时,相较于老一代员工,更加追求公平和自我感受的新生代员工更不愿隐忍沉默,从而导致其内心冲突更为强烈。强烈的心理不安全感与内心冲突会降低新生代员工的工作自信并使其对未来结果不抱希望,导致其心理资源的损耗,影响个体对实现创新目标的自信程度以及对待创新困境或压力的坚定态度,进而加剧心理资本被剥夺的威胁。也有学者研究表明,组织支持感^[30]与组织公平感^[31]会对个体的心理资本产生积极影响。因此,当新生代员工有较高的组织政治知觉时,其心理资本水平会降低。

关于心理资本与创新行为的相关性得到了学术界证实,学者们认为心理资本和员工创新行为之间存在显著正相关^[20],并全面探析了心理资本的自信、乐观、希望、韧性等不同维度对创新行为的影响。比如,有研究表明“韧性”能促使员工激发潜在动力^[32]。同时,创新过程充满复杂性和不确定性,“自信”意味着员工敢于承担挑战性工作,而“希望”反映出寻找多种方案胜任挑战性工作的决心^[12]。另外,具有“乐观”解释性风格的员工往往产生掌控自己命运的感觉和积极的自我预期,从而更容易实施创新行为。心理资本的自信、乐观、希望、韧性是驾驭创新过程的复杂性和不确定性,并坚持不懈地完成挑战性工作的重要心理要素,有利于创新行为的实现^[33]。因此,高组织政治氛围感知会对个体的心理资本造成消极影响,而创新过程充满复杂性和不确定性,失去足够的信心和坚定的意志显然不利于新生代员工的创新产出。据此,提出以下假设:

H1: 心理资本在组织政治知觉对新生代员工创新行为的负向影响中存在中介效应。

(二) 创新过程投入的中介作用

创新过程投入(Creative Process Engagement)的理论基础(创新理论)虽较为成熟,但近年才作为一个独立的科学概念和研究变量被提出。创新过程投入是指个体投入创新的过程和方法以及在创新过程或相关活动中的投入水平^[2],其结构模型由问题识别、信息搜集与编码、创意与方案的形成三维度构成。该结构内涵反映出,个体在发现问题、研究问题和寻找解决方案中投入更多的努力可能提高创新产出。在问题初期,想法比较规则而缺少创意,但随着想法在识别或验证过程中不断提升质量将产生更高的创造性。虽然创新理论对创新过程做出了具体说明,但与创新有关的研究大多聚焦于影响创新绩效的个体和情境因素^[8],却忽视了创新过程的重要性。

组织政治知觉会导致个体感知到较少的组织支持,自身权益难以受到保护^[27],同时感知到较大的不确定性和不公平,加剧个体的心理压力,导致个体的资源损耗。基于资源保存理论,缺乏资源的个体不但更易遭受资源损失带来的压力,而且这种压力的存在致使防止损失的资源投入往往入不敷出,从而会加速资源损失^[11]。可见,“不公平”的组织政治知觉使新生代员工感知到资源流失的压力,这会对其心理资源总量造成威胁。为避免资源加速损失,新生代员工将会减少工作的资源投入。创新过程投入作为工作投入的一种形式,当政治知觉导致情感资源消耗时,组织成员为了抵消这种消耗将拒绝投入额外的资源到风险性较高的创新行为中。此外,在高组织政治氛围下,利益的划分并不依据个人贡献^[34],员工预期实施创新并不能为自己带来资源增益,反而会加剧自我资源损耗。出于资源保存目的,员工会选择减少或退出创新过程投入,避免创新活动。可见,组织政治知觉更强的员工可能会减少创新过程投入。

在组织情境中,创新过程投入反映出员工的低水平创新投入所能提供的想法对于问题解决可能是无效的;反之,当投入更多的精力时,员工可以更有效地识别问题和搜集信息,从而提出更多有效方案。在发现问题、分析问题和寻找解决方案时,个体投入更多的努力可能产生更高的创新产出^[2]。有学者发现,创新过程投入对创新行为^[35]与创新绩效^[36]存在显著的正向影响效应,也有学者运用注意力理论(Attention Capacity Theory)和激发理论(Activation Theory)解释了工作经验对创新过程投入与工作绩效的调节作用,并认为创新绩效在两者关系中起部分中介作用^[2]。由此可见,当创新过程投入水平较高时,新生代员工更有可能产生创新行为,而创新过程投入水平低时出现创新行为的可能性更低。因此,较高组织政治知觉的员工可能感知资源受到威胁,为防止资源流失而选择减少甚至退出创新过程投入,进而影响创新行为的实施。据此,提出

以下假设:

H2: 创新过程投入在组织政治知觉对新生代员工创新行为的负向影响中存在中介效应。

(三) 情绪智力的调节作用

情绪智力是个体有效识别、表达、理解、调控自我和他人的情绪,并通过管理、激励自我情绪以促进把握人际关系和适应外部环境的能力。有研究发现情绪智力的潜在人际角色与创新行为间存在某种联系,例如,不同团队和领导的情绪智力对团队创新的促进^[37],情绪智力能够通过员工内部社会资本正向影响其创新行为^[18]。同时,有学者认为情绪智力能够中介或调节二元领导等不同领导风格与员工创新行为之间的关系^[38]。此外,有研究发现组织政治氛围也可通过组织犬儒主义进一步影响创新行为,且其中介作用会受到员工个人特质的影响^[39]。然而,鲜有研究聚焦新生代员工,探讨其情绪智力在组织政治知觉对创新行为中所起的情境作用。

高情绪智力的个体不仅善于运用情感来促进思维过程^[40],还能在压力面前更好地自我控制和激励,坚定面对创新过程中的失败,进而减少负面情绪或保持积极情绪^[37]。组织政治知觉作为一种工作场所的压力感知,会损耗员工的心理资本并给员工的情绪状况造成不良影响^[34],尤其是新生代群体之间存在着倍受长辈关爱的独生子女以及缺少父母陪伴的留守子女这两类特殊群体,这些新生代群体在面对职场上的冲突、压力和困境时容易出现情绪波动较大、自我情绪调控和激励能力较差的情况^[41]。根据资源保存理论增益视角,情绪智力高的新生代员工能够客观地了解自我情绪特质并采取适当的行为应对压力,有效地保存心理资源并且减少心理资源的流失,降低组织政治知觉对其情绪认知的消极影响,从而构建起自信、坚韧、乐观的心理资本。而情绪智力低的新生代员工则难以察觉并及时调整自身情绪状况,容易受组织政治知觉影响并深陷心理资源流失威胁之中,因而心理资本水平较低。

此外,情绪智力不仅调节组织政治知觉与心理资本的关系,还显著调节心理资本在组织政治知觉与新生代员工创新行为之间的中介作用。具体而言,高情绪智力的新生代员工会强化自我对情绪资源的管理和调控,从而更加积极主动地面对组织政治对自我情绪的挑战,这可能产生更高的心理资本。当新生代员工拥有更高水平的自信、乐观与韧性时,他们能够高效利用资源甚至获得外界资源来实施具有挑战性的创新行为^[33]。而低情绪智力的个体感知到组织政治的存在,将会难以排遣组织政治知觉所带来的消极情绪,无法克服组织政治知觉对心理资源的损耗,加剧对心理资本的退出或削弱。当新生代员工处于心理资本水平较低的状态时,他们便倾向于保存自身已有资源,拒绝将资源投入到需要额外精力的创新行为之中。据此,提出以下假设:

H3a: 情绪智力负向调节组织政治知觉与心理资本的关系,即当情绪智力高时,组织政治知觉对心理资本的负向作用减弱。

H3b: 情绪智力对组织政治知觉通过心理资本影响新生代员工创新行为的间接效应具有负向调节关系,即情绪智力越高时,组织政治知觉通过心理资本影响新生代员工创新行为的负向效应越低。

情绪智力会影响组织政治被个体感知的方式与程度,且情绪智力会通过组织政治知觉间接影响员工的态度与行为^[42]。尽管员工感知到组织政治浓厚时会形成资源流失威胁的主观感受,但情绪智力较高的员工对组织内同事与上级的行为评价倾向于内部归因。根据资源保存理论增益视角,情绪智力高的员工将此类行为归因于自身因素而非外部的不公,其感知到的组织不公平更低^[34],心理资源的流失程度更低。此外,情绪智力高的员工更擅长使用其政治技能^[43],能够有效平衡组织政治知觉带来的消极感受,甚至获得同事与上级的物质、精神支持,心理资源损耗减少并得到补充。因此,情绪智力高的新生代员工能通过积极归因与政治技能使用,减少组织政治知觉所造成的心理资源流失,甚至获得额外的心理资源投入到创新过程当中去。而情绪智力较低的新生代员工倾向于外部归因,容易对组织心生不满而引发心理资源损耗,且缺乏政治技能来平衡组织政治知觉的消极影响。在心理资源损耗严重的情况下,他们为了保存资源将减少或退出相应的创新投入。在管理现实中,新生代与老一代员工情绪管理方面的差异,导致了组织政治知觉对创新行为影响的内在区别。综上,个体感知到浓厚的“不公平”的组织政治对创新过程带来潜在的消极影响。相较于老一代员工,新生代员工情绪波动较大、自我调控能力不高的情绪智力特征会加剧组织政治知觉对创新过程的抑制作用,带来更高的心理资源损耗。

情绪智力不仅调节组织政治知觉与创新过程投入的关系,还显著调节创新过程投入在组织政治知觉与

新生代员工创新行为之间的中介作用。具体而言,情绪智力高的新生代员工倾向于认为组织内部的领导与同事的行为表现是由于自身能力努力不足所导致的,更积极主动地应对组织政治,减少心理资源流失的同时尽量获取外部资源支持,从而拥有充足心理资源投入创新过程之中,进而产生更多的创新行为。情绪智力低的新生代员工则倾向于认为组织内部的不公氛围与自利倾向都是外部因素造成的,自身不具备改变组织政治的能力,且情绪智力较低的员工往往不具备相应的政治技能,因而容易陷入消极抱怨而难以自我调整的境地,心理资源不断损耗导致资源不足以投入创新过程之中,进而对创新行为产生消极影响。据此,提出以下假设:

H4a: 情绪智力负向调节组织政治知觉与创新过程投入的关系,即当情绪智力高时,组织政治知觉对创新过程投入的负向作用减弱。

H4b: 情绪智力对组织政治知觉通过创新过程投入影响新生代员工创新行为的间接效应具有负向调节关系,即情绪智力越高时,组织政治知觉通过创新过程投入影响新生代员工创新行为的负向效应越低。

三、研究方法

(一) 研究样本与过程

本研究样本范围主要集中于广东、山东、江苏、河南等省份,涉及科技型、制造业等行业员工。2021年3月通过 Credamo 数据收集平台进行样本数据的获取,调研对象主要为“80后、90后”新生代员工。由于组织政治的敏感性,为确保填写问卷的个体如实报告自身工作情况,本研究采用匿名填写方式并承诺所收集数据仅供本次学术研究分析使用,严格保护问卷的私密性。共发放问卷385份,为保证问卷数据的有效性,对同一答案填写超10个题项的问卷、出现漏答情况的问卷,予以删除。最终本次数据收集获得有效问卷300份,问卷的有效回收率为77.92%。

在调研对象中,男性占60.00%,女性占40.00%;25岁及以下占比25.33%,26岁至30岁占比57.67%,31岁至35岁占比14.67%,36岁至40岁占比2.33%;硕士研究生及以上占比8.67%,本科学历占比79.67%,中专或大专学历占比10.00%,高中及以下学历占比1.67%;在目前公司工作年限为2年及以下的占比34.33%,3—5年的占比49.00%,6—10年的占比14.67%,10年及以上占比2.00%;此外,在目前团队工作时间在3个月及以下的占比5.00%,3—6个月的占比15.00%,6—12个月的占比30%,1年及以上的占比50%。据此,本研究样本对新生代员工在不同性别、年龄、学历水平以及工作年限上进行了覆盖,为后续研究的科学性和普适性奠定了基础。

(二) 研究工具

为保证量表能够有效测量本研究变量,尽量采用经学者实证验证过且已在中国本土应用开发的成熟量表,可靠性较强。为统计方便有效,遵循前人研究,使用李克特五点量表来测量(1=非常不同意,5=非常同意)。

1. 创新行为。采用 Scott & Bruce(1994)^[44] 的量表,共6个条目,该量表在中国和西方都有大量运用,表现出良好的测量有效性。示例题项如“我会创造性地提出解决工作中相关问题的原创性且实用的方法”等。该量表的 Cronbach's α 值为0.790。

2. 组织政治知觉。采用 Hochwarter et al.(2003)^[45] 开发的量表,共6个条目,示例题项如“我感知到组织中成员花太多时间去巴结那些能帮助他们的人”等。该量表的 Cronbach's α 值为0.911。

3. 心理资本。在参考 Luthans et al.(2004)^[46]、温磊等(2009)^[47] 等学者成熟量表的基础上,开发得到相应的测量量表,该量表包括16个题项,示例题项如“在工作中,我总是看到积极的一面”。该量表的 Cronbach's α 值为0.843。

4. 创新过程投入。采用 Zhang & Bartol(2010)^[2] 的11个条目的量表,该量表在 Amabile(1983)^[48] 和 Reiter-Palmon & Illies(2004)^[49] 的基础上开发获得,具有良好的信效度。示例题项如“我把一个困难的问题/任务分解成几个部分以获得更深入的理解”等。该量表的 Cronbach's α 值为0.758。

5. 情绪智力。采用 Wong & Law(2004)^[50] 开发的16个测量题项量表,示例题项如“我对别人的感受和情绪很敏感”等。该量表的 Cronbach's α 值为0.862。

6. 控制变量。借鉴以往的研究经验,将性别、年龄、受教育程度、工作年限(目前所在公司)、团队工作时

间(目前所在团队)作为控制变量。

四、实证分析结果

(一) 区分效度检验

为确保研究中各个变量之间具有足够区分度,使用 Mplus7.4 对创新行为、组织政治知觉、心理资本、创新过程投入、情绪智力进行了验证性因子分析,如表 1 所示。结果表明,相较于其它备选模型,五因子模型的拟合度最好 $\chi^2 = 440.351$, $\chi^2/df = 1.820$, RMSEA = 0.052, CFI = 0.929, TLI = 0.919, 均大于 0.9, 表明五因子模型具有较好的区分效度。同时根据 Malhotra 等的研究,同源误差的检验也可用验证性因子分析检验,说明尽管同源方差可能存在的,但对研究的影响较小。

表 1 变量区分效度的验证性因子分析

Model	因子	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
五因子模型	OP, PC, IO, EI, IB	440.351 ***	242	1.820	0.929	0.919	0.052
四因子模型	OP, PC + IO, EI, IB	448.463 ***	246	1.823	0.927	0.918	0.052
四因子模型	OP, PC, IO + EI, IB	489.410 ***	246	1.989	0.913	0.902	0.057
三因子模型	OP, PC + IO + EI, IB	525.340 ***	249	2.110	0.901	0.809	0.061
二因子模型	OP, PC + IO + EI + IB	615.337 ***	251	2.452	0.869	0.856	0.070
单因子模型	OP + PC + IO + EI + IB	1237.564 ***	252	4.911	0.646	0.612	0.114

注: n = 300; OP = 组织政治知觉, PC = 心理资本, IO = 创新过程投入, EI = 情绪智力, IB = 创新行为。“+”代表前后两个因子合并; *** $p < 0.001$ 。

(二) 描述性统计与相关分析

如表 2 所示,组织政治知觉与心理资本显著负相关($r = -0.415$, $p < 0.01$);组织政治知觉与创新过程投入显著负相关($r = -0.319$, $p < 0.01$);组织政治知觉与情绪智力显著负相关($r = -0.435$, $p < 0.01$);组织政治知觉与创新行为显著负相关($r = -0.358$, $p < 0.01$);心理资本与创新过程投入显著正相关($r = 0.449$, $p < 0.01$);心理资本与情绪智力显著正相关($r = 0.613$, $p < 0.01$);心理资本与创新行为显著正相关($r = 0.600$, $p < 0.01$);创新过程投入与情绪智力显著正相关($r = 0.464$, $p < 0.01$);创新过程投入与创新行为显著正相关($r = 0.484$, $p < 0.01$);情绪智力与创新行为显著正相关($r = 0.550$, $p < 0.01$)。据此,研究假设得到初步支持。

表 2 各变量描述性统计分析与相关性分析

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	1.400	0.491	1									
2. 年龄	1.940	0.701	-0.018	1								
3. 受教育程度	2.950	0.502	-0.073	-0.036	1							
4. 工作年限	1.840	0.740	-0.039	0.646 **	0.007	1						
5. 团队工作时间	3.250	0.889	-0.008	0.395 **	0.109	0.446 **	1					
6. 组织政治知觉	2.491	0.976	-0.012	-0.087	-0.029	-0.035	-0.233 **	1				
7. 心理资本	4.158	0.476	-0.161 **	0.186 **	0.050	0.191 **	0.244 **	-0.415 **	1			
8. 创新过程投入	4.177	0.404	-0.189 **	-0.007	0.045	-0.025	0.116 *	-0.319 **	0.449 **	1		
9. 情绪智力	4.097	0.559	-0.223 **	0.208 **	0.066	0.138 *	0.254 **	-0.435 **	0.613 **	0.464 **	1	
10. 创新行为	4.141	0.472	-0.166 **	0.165 **	0.011	0.126 *	0.223 **	-0.358 **	0.600 **	0.484 **	0.550 **	1

注: **. 在 0.01 级别(双尾)相关性显著; *. 在 0.05 级别(双尾)相关性显著。

(三) 主效应与中介效应检验

运用 SPSS25.0 软件进行组织政治知觉对心理资本、创新过程投入、情绪智力的影响以及心理资本与创新过程投入在组织政治知觉与创新行为之间的中介效应的假设检验,结果如表 3 所示。在 M1 中将控制变

量放入,其中因变量为心理资本,M2则在M1的基础上加入自变量组织政治知觉,由数据结果可知,组织政治知觉对心理资本($\beta = -0.338$, $p < 0.001$)呈负向显著影响;M3中仅放入控制变量,该模型的因变量为创新过程投入,M4则在M3的基础上加入自变量组织政治知觉,数据表明组织政治知觉对创新过程投入($\beta = -0.307$, $p < 0.001$)的负向效应显著;M5中同样仅放入控制变量,其因变量为创新行为,M6在M5的基础上放入组织政治知觉,发现组织政治知觉对创新行为($\beta = -0.326$, $p < 0.001$)的负向效应显著;在M6的基础上,分别加入中介变量心理资本与创新过程投入,得到M7、M8,发现分别加入心理资本和创新过程投入后,组织政治知觉对创新行为的负向影响程度较M6有所下降($\beta = -0.125$, $p > 0.05$; $\beta = -0.205$, $p < 0.001$),假设H1、H2得到验证。

表3 层级回归分析结果

变量	心理资本		创新过程投入		创新行为				
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9
性别	-0.155**	-0.159**	-0.190**	-0.194***	-0.165**	-0.169**	-0.086	-0.092	-0.052
年龄	0.076	0.052	-0.010	-0.030	0.108	0.087	0.060	0.099	0.072
受教育程度	0.020	0.018	0.014	0.012	-0.019	-0.020	-0.030	-0.025	-0.031
工作年限	0.052	0.099	-0.097	-0.060	-0.038	0.002	-0.049	0.025	-0.025
团队工作时间	0.187**	0.085	0.161*	0.080	0.199**	0.113	0.069	0.081	0.057
组织政治知觉		-0.388***		-0.307***		-0.326***	-0.125	-0.205***	-0.085
中介变量									
心理资本							0.517***		0.423***
创新过程投入								0.394***	0.252***
R^2	0.096	0.237	0.058	0.146	0.084	0.184	0.389	0.317	0.436
ΔR^2	0.096	0.141	0.058	0.088	0.084	0.100	0.204	0.133	0.252
F	6.230***	15.163***	3.602**	8.347***	5.423***	11.028***	26.504***	19.343***	28.108***

后运用Mplus7进一步重复抽样5000次检验心理资本、创新过程投入在组织政治知觉与创新行为之间的中介效应,结果如表4所示。“组织政治知觉→心理资本→创新行为”这一中介路径的95%置信区间为 $[-0.424, -0.130]$,不包含0,说明中介效应显著,假设H1得到进一步支持。“组织政治知觉→创新过程投入→创新行为”这一中介路径的95%置信区间为 $[-0.181, -0.043]$,不包含0,说明中介效应显著,假设H2得到进一步支持。且该两条路径之间不存在显著差异($p = 0.184$),说明两条中介路径的中介效应相当。

表4 中介效应检验结果

作用路径	Estimate	SE	95%的置信区间		显著性水平
			下限	上限	
组织政治知觉→心理资本→创新行为	-0.223	0.092	-0.424	-0.130	0.015
组织政治知觉→创新过程投入→创新行为	-0.096	0.035	-0.181	-0.043	0.007

(四) 情绪智力的调节效应检验

为进一步探析情绪智力对组织政治知觉与心理资本、创新过程投入之间的调节效应,本研究采用SPSS中的Process程序进行抽样5000次的Bootstrap分析,置信区间为95%,结果如表5所示。M10的因变量为心理资本,情绪智力与组织政治知觉的交互项系数为 -0.119 ($p < 0.01$),说明情绪智力在组织政治知觉与心理资本之间起负向调节作用,假设H3a得到验证;M11的因变量为创新过程投入,情绪智力与组织政治知觉的交互项系数为 -0.153 ($p < 0.01$),说明情绪智力在组织政治知觉与创新过程投入之间起负向调节作用,假设H4a得到验证。此外,根据简单斜率分析结果(如图2所示),当新生代员工情绪智力较低时,组织政治知觉对心理资本的简单斜率值不显著($\beta = -0.017$, $p > 0.05$),而当其情绪智力较高时,其简单斜率值显著($\beta = -0.150$, $p < 0.001$),假设H3a得到验证;同样,数据结果表明(如图3所示),当新生代员工情绪智力较低时,组织政治知觉对创新过程投入的简单斜率值不显著($\beta = 0.34$, $p > 0.05$),而当其情绪智力较高时,其简单斜率值显著($\beta = -0.138$, $p < 0.001$),假设H4a得到验证。

表 5 情绪智力的调节效应

变量	M10 心理资本						M11 创新过程投入					
	coeff	SE	T	P	LLCI	ULCI	coeff	SE	T	P	LLCI	ULCI
性别	-0.038	-0.045	-0.845	0.399	-0.127	0.051	-0.078	0.045	-1.750	0.081	-0.166	0.010
年龄	-0.012	0.042	-0.292	0.770	-0.095	0.071	-0.047	0.044	-1.067	0.286	-0.134	0.040
受教育程度	-0.008	0.049	-0.157	0.875	-0.104	0.089	-0.013	0.040	-0.330	0.742	-0.092	0.066
工作年限	0.073	0.038	1.909	0.057	-0.002	0.149	-0.026	0.038	-0.687	0.492	-0.101	0.049
团队工作时间	0.011	0.026	0.419	0.676	-0.041	0.063	0.011	0.026	0.406	0.685	-0.041	0.062
组织政治知觉	-0.083	0.027	-3.132	0.002	-0.135	-0.031	-0.052	0.028	-1.874	0.062	-0.106	0.003
情绪智力	0.487	0.059	8.219	0.000	0.371	0.604	0.360	0.054	6.708	0.000	0.254	0.465
情绪智力* 组织政治知觉	-0.119	0.051	-2.339	0.020	-0.219	-0.019	-0.153	0.048	-3.176	0.002	-0.248	-0.058

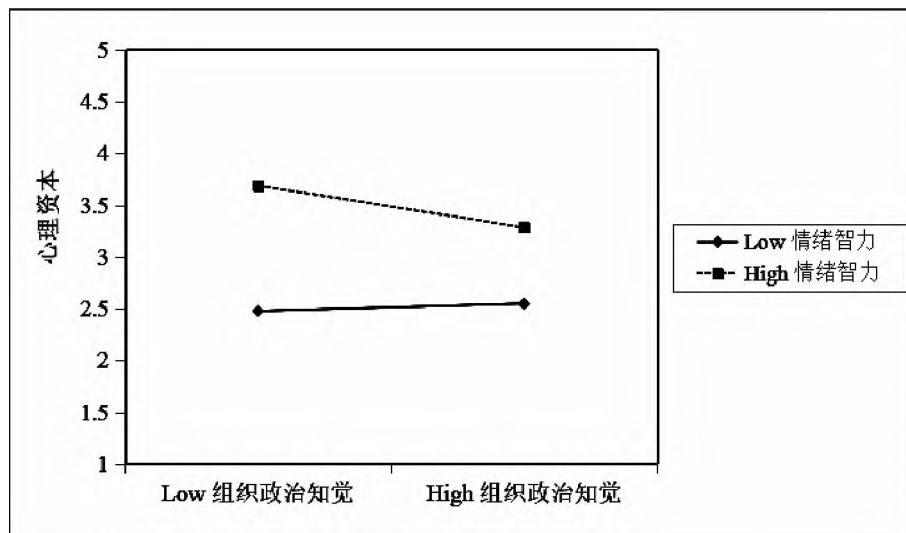


图 2 情绪智力对组织政治知觉与心理资本关系的调节效应

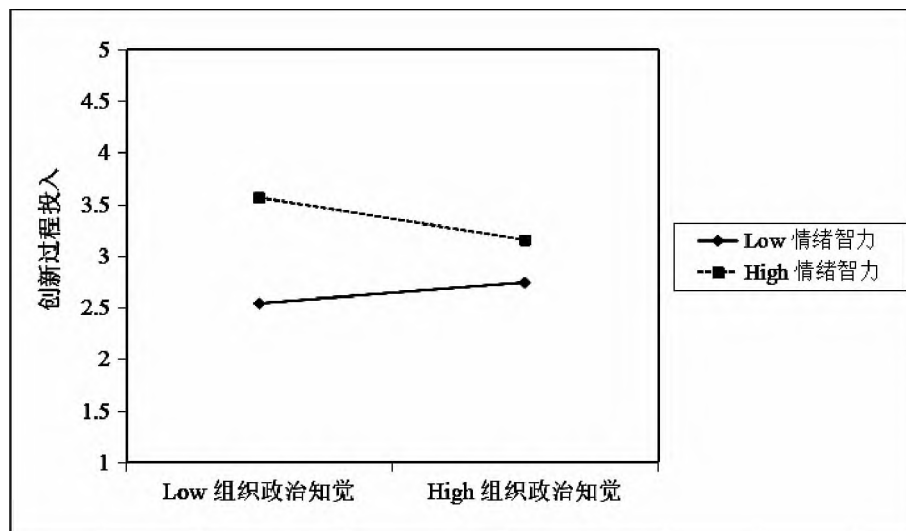


图 3 情绪智力对组织政治知觉与创新过程投入关系的调节效应

(五) 被调节的中介效应检验

为进一步检验情绪智力对心理资本和创新过程投入在组织政治知觉与创新行为之间的中介作用的调节效应,运用 SPSS25.0 软件中的 process 插件进行 5000 次的 bootstrap 法随机抽样检验,结果如表 6 所示。当员工情绪智力较低时,组织政治知觉通过心理资本影响员工创新行为的间接效应值为 -0.007,其置信区间

为 $[-0.042, 0.027]$, 包含 0; 当员工情绪智力较高时, 组织政治知觉通过心理资本影响员工创新行为的间接效应值为 -0.063 , 其置信区间为 $[-0.103, -0.033]$, 不包含 0。此外, 当员工情绪智力较低时, 组织政治知觉通过创新过程投入影响员工创新行为的间接效应值为 -0.010 , 其置信区间为 $[-0.011, 0.037]$, 包含 0; 当员工情绪智力较高时, 组织政治知觉通过心理资本影响员工创新行为的间接效应值为 -0.041 , 其置信区间为 $[-0.073, -0.020]$, 不包含 0。最后, 当中介变量为心理资本时, 被调节的中介效应判定指标 INDEX 为 -0.050 , 置信区间为 $[-0.102, -0.013]$, 不包含 0, 进一步表明被调节的中介效应显著; 当中介变量为创新过程投入时, 被调节的中介效应判定指标 INDEX 为 -0.045 , 置信区间为 $[-0.087, -0.018]$, 不包含 0, 进一步表明被调节的中介效应显著。因此, 情绪智力对心理资本、创新过程投入的中介效应均具有调节作用, 假设 H3b、H4b 成立。

表6 被调节的中介效应检验结果

中介变量	创新行为						被调节的中介效应		
	调节的间接效应					INDEX			
	调节变量	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI		BootSE	BootLLCI	BootULCI
心理资本	低(-1SD)	-0.007	0.0173	-0.042	0.027	-0.050	0.022	-0.102	-0.013
	高(+1SD)	-0.063	0.0175	-0.103	-0.033				
创新过程投入	低(-1SD)	0.010	0.0123	-0.011	0.037	-0.045	0.017	-0.087	-0.018
	高(+1SD)	-0.041	0.0131	-0.073	-0.020				

五、结论与启示

(一) 结果与讨论

基于资源保存理论, 以心理资本和创新过程投入为双重中介, 并以情绪智力为调节变量, 检验了组织政治知觉对新生代员工创新行为的内在影响机理, 结果表明:

1. 组织政治知觉通过心理资本负向影响新生代员工的创新行为。作为心理资源的状态, 心理资本以静态的形式中介了组织政治知觉对新生代员工的创新行为。组织政治的“不公”, 结合新生代员工的情绪不稳、韧性不足、耐心不够、自我调控和激励能力不高等特性, 导致其感知到组织政治浓厚时无法应对, 从而加剧了他们的心理压力以及心理资源的损耗, 进而影响其创新行为。

2. 组织政治知觉通过创新过程投入负向影响新生代员工的创新行为。作为心理资源的一种过程, 员工的创新过程投入可能在其感知到较高组织政治的情况下减少或退出。一方面, 由于感知到较高组织政治会导致员工的情感资源消耗, 员工会为了抵消该种资源消耗而选择减少或直接拒绝投入额外的资源到风险性较高的创新行为中。另一方面, 由于感知到高组织政治下的资源或利益分配并不完全依据其个人绩效和贡献, 员工预期实施创新行为的结果并不能带来其资源增益而拒绝创新过程投入, 从而减少创新行为。

3. 心理资本在组织政治知觉对创新行为的关系中的中介效应受到情绪智力的调节作用。高情绪智力的新生代员工具有较强的情绪调控能力, 当其处于政治氛围浓厚的组织中, 能够及时有效地采取适当措施以应对压力加剧和资源损耗的情形, 减少其心理资源的流失, 降低组织政治知觉对心理资本的负向影响, 构建自信、坚韧、乐观的心理资本, 从而不容易受组织政治的消极影响, 更可能利用外界资源实施创新行为。

4. 创新过程投入在组织政治知觉对创新行为的关系中的中介效应受到情绪智力的调节作用。当新生代员工处于较高情绪智力水平, 更能够通过积极归因的解释风格和政治技能的处事方式缓解心理资源损耗过程中所产生的消极情绪, 从而能够继续维持或加大创新过程投入, 进一步实施创新行为。

(二) 理论贡献

首先, 本研究探析了中国“关系”情境中的组织政治知觉对新生代员工创新行为的内在机理。中国被认为是高度关系化的情境, 这会增强组织政治的复杂性^[4]。以往研究多关注个体所具备的政治技能^[51]以及组织的绩效考核政治^[52]对其创新产出的影响, 却鲜有关员工组织政治知觉对其创新的内在机制。因此, 本研究根植于中国文化, 探析了组织政治知觉对新生代员工创新行为的作用机制。

其次, 本研究基于资源保存理论的损耗视角构建了组织政治知觉对个体创新行为影响的双路径模型。

以往研究多从单一路径探析个体认知、情绪及动机等对其创新行为的推动机制,尚未从新生代员工心理资源的状态和过程视角出发,探析心理资本和创新过程投入在其间所起的中介效应。由于个体心理资源的损耗会受到其感知到的组织政治的影响,本研究发现并证实作为心理资源状态的心理资本和作为心理资源过程的创新过程投入将中介组织政治知觉对个体创新行为的关系。

最后,本研究基于资源保存理论的增益视角丰富了组织政治知觉对个体创新行为的情境意义。已有研究认为,在组织创新支持^[53]、差序管理氛围^[54]等组织情境下,个体的创新行为实施频率会有所不同,而忽略了个体所具备的能力如情绪智力等因素。鉴于新生代员工情绪管理能力特征与组织政治的特殊性,本研究发现情绪智力在组织政治知觉对新生代员工心理资本、创新过程投入以及创新行为之间的关系中具有调节效应。高情绪智力的个体对情绪的调控以及人际关系的处理能力较强,当感知到浓厚的组织政治时,能够及时有效地调整自我情绪和寻求外界支持,以此维持或增强其心理资源,从而推动其创新行为的实施,即情绪智力能够负向调节组织政治知觉对新生代员工心理资本、创新过程投入的消极影响,并负向调节其心理资本、创新过程投入在组织政治知觉对创新行为关系中的中介效应。

(三) 管理启示

第一,有利于构建组织政治新生态。在中国“差序格局”的传统文化中,组织政治敏感而复杂,如何构建有利于新生代员工创新行为的组织政治新生态成为重要命题。本研究以组织政治知觉对创新行为的影响机理作为切入点,提示组织成员如何更清晰地审视组织政治对创新行为的影响,并指导管理者构建新形势下的组织政治生态。

第二,有利于加强新生代员工心理资源的维持和获取。消极的组织政治知觉可分别从静态和动态两方面降低新生代员工的心理资源,即心理资本和创新过程投入,从而导致其创新行为的减少,因此,管理者应当关注员工的心理资源情况,协助调整其心理资源状态,并为其提供心理资源获取的途径。

第三,有利于开展新生代员工情绪智力创新实践。本研究发现情绪智力能够调节组织政治知觉对新生代员工心理资本、创新过程投入和创新行为的关系,由于新生代员工情绪波动大、自我调控和激励能力较弱等特性导致其更容易受“不公”组织政治的消极影响。因此,管理者需提高对员工情绪智力方面的重视程度,加强员工尤其是新生代员工的情绪智力培训,提升其情绪调控能力和人际关系处理能力。

(四) 局限与展望

本研究得出了一些有价值的结论,也存在一定的局限性。首先,全文数据均为自我报告数据,可能存在员工填写问卷过程中主观性过强的情况,对于部分情况有所保留或过度夸大,缺乏多评价来源数据,未来研究可设置配对问卷以降低此类问题的产生;其次,本文的核心变量均为个体层面,对于组织政治的测量使用的是个体层面的组织政治知觉,而未上升到组织层面,未来研究可对其进行跨层研究;最后,仅探讨并验证了情绪智力这一个体情境因素在组织政治知觉对新生代员工创新行为影响机制间的调节效应,未来研究可进一步挖掘其他个体认知、动机、能力或工作特征等情境因素,以不同研究视角完善组织政治知觉对创新行为的研究成果。

参考文献:

- [1] Amabile T. M., Khaire M. Creativity and the Role of the Leader[J]. Harvard Business Review 2008(10): 100 - 109.
- [2] Zhang X. M., Bartol K. M. Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: the Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation and Creative Process Engagement[J]. Academy of Management Journal 2010(1): 107 - 128.
- [3] 于海云,赵增耀,李晓钟,等. 创新动机对民营企业创新绩效的作用及机制研究: 自我决定理论的调节中介模型[J]. 预测 2015(2): 7 - 13.
- [4] 刘军,宋继文,吴隆增. 政治与关系视角的员工职业发展影响因素探讨[J]. 心理学报 2008(2): 201 - 209.

- [5]侯烜方,李燕萍,涂乙冬.新生代工作价值观的结构、测量及对绩效影响[J].心理学报,2014(6):823-840.
- [6]周飞,陈钦兰,何美贤.包容型领导与员工创新行为的关系研究[J].科研管理,2018(6):22-29.
- [7]张文勤,石金涛,刘云.团队成员创新行为的两层影响因素:个人目标取向与团队创新气氛[J].南开管理评论,2010(5):22-30.
- [8]Shalley C. E., Gilson L. L., Blum T. C. Interactive Effects of Growth Need Strength, Work Context, and Job Complexity on Self-reported Creative Performance [J]. Academy of Management Journal, 2009(3): 489-505.
- [9]张学和,宋伟,方世建.组织环境对知识型员工个体创新绩效影响的实证研究[J].中国科技论坛,2012(10):92-97.
- [10]Ma Y., Cheng W., Ribbens B. A., et al. Linking Ethical Leadership to Employee Creativity: Knowledge Sharing and Self-efficacy as Mediators [J]. Social Behavior & Personality: An International Journal, 2013(9): 1409-1419.
- [11]Hou X., Li W., Yuan Q. Frontline Disruptive Leadership and New Generation Employees' Innovative Behaviour in China: The Moderating Role of Emotional Intelligence [J]. Asia Pacific Business Review, 2018(4): 459-471.
- [12]Luthans F., Avolio B., Avey J. B., et al. Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Job Satisfaction [J]. Personnel Psychology, 2007(3): 541-572.
- [13]王艳子.教练型领导对员工创新行为的影响:差错管理氛围的跨层次效应[J].科学学与科学技术管理,2018(8):115-129.
- [14]Kimura T. The Moderating Effects of Political Skill and Leader-member Exchange on the Relationship Between Organizational Politics and Affective Commitment [J]. Journal of Business Ethics, 2013(3): 587-599.
- [15]屠兴勇,赵紫薇,王泽英,等.情绪智力如何驱动员工角色内绩效?中介作用的调节效应模型[J].管理评论,2018,30(7):173-182.
- [16]罗瑾琰,李树文,梁卓.领导者情绪智力一致性对员工建言影响的路径与边界[J].管理评论,2022(3):198-208.
- [17]Twenge J. M., Campbell S. M., Hoffman B. J., et al. Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing [J]. Journal of Management, 2010(5): 1117-1142.
- [18]李贞,郭建杰,张体勤.员工情绪智力、内部社会资本与创新[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2017(6):103-111.
- [19]熊猛,叶一舵.心理资本:理论、测量、影响因素及作用[J].华东师范大学学报(教育科学版),2014(3):84-92.
- [20]Yuping S., Jiatao H. Psychological Capital and Innovative Behavior: Mediating Effect of Psychological Safety [J]. Social Behavior & Personality: An International Journal, 2019(9): 1-7.
- [21]Fox C., Webster B. D., Casper W. C. Spirituality, Psychological Capital and Employee Performance: An Empirical Examination [J]. Journal of Managerial Issues, 2018(2): 194-213.
- [22]Kose S. D., Kose T., Ugurluoglu Ö. The Antecedent of Organizational Outcomes is Psychological Capital [J]. Health & Social Work, 2018(3): 155-164.
- [23]Zheng X., Yang J., Ngo H. Y., et al. Workplace Ostracism and Its Negative Outcomes: Psychological Capital as a Moderator [J]. Journal of Personnel Psychology, 2016(4): 143-151.
- [24]Ferris G. R., Adams G., Kolodinsky R. W., et al. Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions [J]. Research in Multi-Level Issues, 2002(2): 179-254.

- [25] Cuyper N. D., Makikangs A., Kinnunen U. Cross-lagged Associations Between Perceived External Employability, Job Insecurity, and Exhaustion: Testing Gain and Loss Spirals According to the Conservation of Resources Theory [J]. Journal of Organizational Behavior 2012(6): 770-788.
- [26] Hobfoll S. E. Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology 2011(1): 116-122.
- [27] 陈梦媛, 吴隆增. 组织政治氛围与组织绩效的关系研究 [J]. 南开管理评论 2019(1): 55-65.
- [28] 秦晓蕾, 杨东涛. 资源保存理论视角下的组织政治知觉研究——以国有企业员工为例 [J]. 华东经济管理 2010(11): 124-127.
- [29] 陶建宏, 冯胭. 组织政治氛围对新生代员工离职倾向的影响及治理路径 [J]. 财会月刊 2020(3): 136-139.
- [30] 杨中华, 李亚鑫, 向纯洁. 组织支持感对高校科技人员创新行为的影响——心理资本的中介作用 [J]. 科技与经济 2021(1): 81-85.
- [31] 黄浩, 邱添, 孟佳凝, 等. 组织公平感对女性护士工作投入的影响: 心理资本的中介作用 [J]. 中国卫生统计 2019(2): 213-215.
- [32] 韩翼, 杨百寅. 真实型领导、心理资本与员工创新行为: 领导成员交换的调节作用 [J]. 管理世界 2011(12): 78-86+188.
- [33] Sameer Y. M. Innovative Behavior and Psychological Capital: Does Positivity Make Any Difference [J]. Journal of Economics & Management 2018(2): 75-101.
- [34] 梁明辉, 易凌峰. 组织政治氛围对员工疏离感的影响: 自我决定动机的中介作用 [J]. 心理科学 2018(2): 397-402.
- [35] Amabile T. M., Conti R., Coon H., et al. Assessing the Work Environment For Creativity [J]. Academy of Management Journal 1996(5): 1154-1184.
- [36] Amabile T. M., Khaire M. Creativity and the Role of the Leader [J]. Harvard Business Review 2008(10): 100-109.
- [37] Parke M. R., Seo M. G., Sherf E. N. Regulating and Facilitating: The Role of Emotional Intelligence in Maintaining and Using Positive Affect for Creativity [J]. Journal of Applied Psychology 2015(3): 917-934.
- [38] 胡文安, 罗瑾琰. 双元领导如何激发新员工创新行为? 一项中国情境下基于认知——情感复合视角的模型构建 [J]. 科学学与科学技术管理 2020(1): 99-113.
- [39] Zhang Q., Sun S., Zheng X., et al. The Role of Cynicism and Personal Traits in the Organizational Political Climate and Sustainable Creativity [J]. Sustainability 2019(1): 159-166.
- [40] Hou X. F., Shao X. Y. Structure of Emotional Intelligence of Millennials and the Mechanism of Its Impact on Work Behavior Based on A Grounded Analysis of Networks [J]. Science & Technology Progress and Policy, 2017(10): 111-117.
- [41] 张君, 孙健敏, 尹奎. 90 后新生代员工的特征: 基于社会表征的探索 [J]. 企业经济 2019(8): 111-117.
- [42] Galit M., Eran V. G. Perceived Organizational Politics, Emotional Intelligence and Work Outcomes [J]. Personnel Review 2014(1): 116-135.
- [43] Galit M. Exploring Emotional Intelligence, Political Skill, and Job Satisfaction [J]. Employee Relations 2014(3): 280-293.
- [44] Scott S. G., Bruce R. A. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace [J]. Academy of Management Journal 1994(3): 580-607.
- [45] Hochwarter W. A., Kacmar C., Perrew P. L., et al. Perceived Organizational Support as a Mediator of The Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes [J]. Journal of Vocational Behavior 2003(3): 438-456.

- [46] Luthans F., Luthans K. W., Luthans B. C. Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital [J]. Business horizons 2004(1): 45 – 50.
- [47] 温磊, 七十三, 张玉柱. 心理资本问卷的初步修订 [J]. 中国临床心理学杂志 2009(2): 148 – 150.
- [48] Amabile T. M. The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization [J]. Journal of Personality and Social Psychology 1983(2): 357 – 376.
- [49] Reiter P. R., Illies J. J. Leadership and Creativity: Understanding Leadership From a Creative Problem Solving Perspective [J]. Leadership Quarterly 2004(1): 55 – 77.
- [50] Law K. S., Wong C. S., Song L. J. The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies [J]. Journal of Applied Psychology 2004(3): 483 – 496.
- [51] 于静静, 蒋守芬. 员工政治技能与创新行为关系研究——基于心理授权的视角 [J]. 山东社会科学 2018(11): 172 – 176 + 165.
- [52] 马伟, 苏杭. 差序氛围感知对员工创新行为的影响 [J]. 科技进步与对策 2020(21): 136 – 143.
- [53] 许慧, 郭丕斌, 暴丽艳. 组织创新支持对科研人员创新行为的影响——基于创新自我效能感、知识共享的链式中介效应 [J]. 科技管理研究 2021(8): 124 – 131.
- [54] 邓玉林, 王杰. 上级发展性反馈、创新效能感与员工创新行为: 差错管理氛围的调节作用 [J]. 领导科学, 2018(17): 23 – 26.

Influencing Mechanism of Perceptions of Organizational Politics on Innovative Behavior of Millennial: Emotional Intelligence as A Moderator

HOU Xuanfang , HUANG Rong , LIU Yunqi , ZHOU Yanshan
(Business School , Jiangxi Normal University , Nanchang , Jiangxi 330022 , China)

Abstract: Based on resources conversation theory and focusing on 300 new generation employee data ,the internal mechanism of perceptions of organizational politics on millennial employees' innovative behavior is systematically and comprehensively analyzed. The results suggest that psychological capital and creative process engagement respectively mediate the relationship between perceptions of organizational politics and millennial employees' innovative behavior ,where ,Emotional intelligence ,moderate the negative relationship of perceptions of organizational politics to psychological capital ,creative process engagement. In addition ,emotional intelligence will also moderate the psychological capital ,innovation process inputs in perceptions of organizational politics of the mediation effect in the new generation staff innovation behavior relationship.

Key words: Perceptions of organizational politics; Millennial employees' innovative behavior; Psychological capital; Creative process engagement; Emotional intelligence

(责任编辑: 罗序斌)