

时间压力能否促进员工创新绩效？ ——职场孤独感和自我效能感的干预作用

乔聪辉,纪 巍*,何明月

(天津科技大学 经济与管理学院,天津 300222)

摘要:随着组织对创新紧迫性的要求不断提高,员工经常感受到时间有限性带来的压力。当前研究对于时间压力对创新绩效的影响及作用机制尚未有定论。为进一步探索这一问题,本文从个体因素与环境因素互动的视角,以压力认知评价理论、情感事件理论和具身认知理论为指导,引入职场孤独感和自我效能感作为干预变量,构建了有调节的中介模型以探索时间压力对员工创新绩效的影响,使用 SPSS 与 AMOS 软件对 566 份有效问卷的数据进行分析,得出相关结论和建议。

关键词:时间压力;创新绩效;职场孤独感;自我效能感

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.07.112

在当今激烈的市场竞争环境下,组织需要更快速地产出创新成果,员工经常感受到时间紧迫性和创新挑战性带来的双重压力。近年有关时间压力、创新绩效的研究一直是学者与管理实践者们关注的热点,但研究结论仍存在争议:有学者认为工作中的时间压力是一种限制性因素,不利于个体创新绩效的产生;而有学者认为时间压力能够对员工的创新行为产生激励作用;也有学者认为情境对时间压力和创造力产生影响,并在二者之间进行了中介和调节变量探索。本研究选取职场孤独感作为情绪变量,基于“情境-情绪-行为”的作用路径,探索时间压力如何影响职场孤独感,进而影响员工创新绩效。同时选取自我效能感作为认知评价变量,分析其对时间压力和职场孤独感的调节作用。

1 基本概念界定

1.1 时间压力

时间压力是一种常见的工作压力。Maruping 等将时间压力定义为员工因工作任务设置的时间期限而感受到没有足够时间来完成工作的压力程度,是个体对工作时间的主动感受程度。

1.2 创新绩效

创新是一个复杂的多阶段过程。张兰霞等指出因创新工作所具有的高风险性和不可控制性,在考虑创新绩效时不仅要关注创新结果,也应注意创新过程。

已有研究将影响员工创新的因素分为三类:员工个体因素、组织和工作等情境因素以及个体和情境因素的互动。

1.3 职场孤独感

Gumpert 等最先关注员工在工作中可能感受到的孤独感,其研究引起其他学者们对工作场所孤独感的关注。Wright 提出职场孤独感指在工作场所中个体由于无法弥补自身实际所获得的人际关系与期待的水平之间存在差

距而产生的一种孤独体验,包含情感剥夺和组织成员身份感缺失两方面内容。

1.4 自我效能感

班杜拉提出自我效能感是人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度。Tierney 等在班杜拉理论的基础上提出创新自我效能感的概念,指“个体对自己能否创造性完成工作的信念”。多项研究表明创新自我效能感对员工创造力、创新行为、创新绩效产生中介或调节作用。本研究的自我效能感涵盖创新自我效能感。

2 理论基础

2.1 压力认知评价理论

压力认知评价理论指出个体首先通过初级评价和次级评价对事件做出判断,进而采取不同的应对策略。基于该理论,时间压力情境下,个体既可能做出威胁性评价,觉察到自己的能力不足,产生退缩放弃的行为方式;也可能做出挑战性评价,认为自身能力可以满足要求,并产生积极应对的行为方式。

2.2 情感事件理论

情感事件理论旨在探讨组织成员在工作中所经历的情感事件、情感反应及其态度与行为的关系。该理论通过“事件-情感-行为”的完整影响链条对工作场所中员工的情感作用机制进行解释。本研究基于这一作用路径,分析情绪变量在时间压力对员工创新绩效的影响过程中起到的作用。

2.3 具身认知理论

具身认知是与离身相对而言的,自 20 世纪 60 年代起成为诸多心理学家关注的问题。翟贤亮等认为躯体运动、环境变化、组织隐喻等作为具身性线索对员工绩效有着直接影响,具身理论为管理学研究提供了新视角。依据该理论,时间压力作为一种工作情境,对员工身心感受、认知判断和情绪反应产生影响,最终影响员工创新行为及成果。

3 研究假设

3.1 时间压力与创新绩效

多项研究指出时间压力是一种限制性因素,对个体身心健康产生不良的影响。刘新梅指出具有威胁性的时间压力会消耗员工的身心资源,影响工作绩效。Garant 等认为工作及生活的快节奏运行会使个体的患病率大幅上升,引发消极情绪,在一定程度限制创新思维。张敏通过实验验证了时间压力会限制个体创新行为。由此提出以下研究假设:

H1:时间压力负向影响员工创新绩效

3.2 职场孤独感的中介作用

职场孤独感作为一种工作场所特有的情感体验,在时间压力与创新绩效之间具有一定的传导作用,将其作为中介变量来分析时间压力对员工创新绩效的作用路径具有合理性和可行性。由此提出以下研究假设:

H2:时间压力正向影响职场孤独感。

H3:职场孤独感负向影响员工创新绩效。

H4:职场孤独感在时间压力与员工创新绩效的关系中起中介作用。

3.3 自我效能感的调节作用

自我效能感影响个体对压力的感知程度,高自我效能感有助于增强个体面对压力的信心,而低自我效能感的人感觉自己无法克服困难。时间压力情境下,选择主动沟通将减少员工因职场孤独感造成的资源损失与浪费,进而促进创新成果的产出。由此推断自我效能感作为一种个体评价特质,对员工在面对时间压力时所感受到的职场孤独感的强烈程度可以起到调节作用。提出以下研究假设:

H5:自我效能感调节时间压力对员工职场孤独感的影响,即自我效能感越高,员工在时间压力情境下产生的职场孤独感越弱。

4 研究设计

4.1 变量测量

对时间压力、创新绩效、职场孤独感、自我效能感四个变量的测量均选用成熟量表,采用李克特5分制进行计分,控制变量包括员工个人的性别、年龄、工龄、学历。时间压力测量量表采用 Semmer 和 Dunkel 编制的压力导向任务分析量表(ISTA)中时间压力子量表,共5个题项,主要题目如“经常感到工作时间紧迫”、“经常需要以快节奏的方式进行工作”等。创新绩效量表采用 Janssen 设计的三维度量表,共9个题项。量表的 Cronbach's α 系数为 0.905。主要题目如“为改进工作状况提出了新想法”、“成功将创新思想转化为有益的实际应用”等。职场孤独感的量表采用毛重琳基于 Wright 设计的 LAWS 量表,考虑本土情境所修改得到的二维度8题项量表。量表的 Cronbach's α 系数为 0.934。主要题目如“发现自己和同事很难真正融合成一个团队或整体”、“遇到工作问题和困难时,总是找不到可

以倾诉的同事”等。本研究中对自我效能感的测量由两部分构成,共12个题项。前6个题项节选自 Schwarzer 的 GSES 量表,后6个题项节选自 Carmeli 与 Schanbroec 开发的创新自我效能感量表。主要题目如“能够冷静地面对困难,因为我信赖自己处理问题的能力”、“与他人相比在工作中创意较多”等。

4.2 数据收集

共收集 566 份有效问卷,调查范围包括北京市、天津市、浙江省等多省市 7 家企业研发、销售、策划、项目运营和培训团队的成员。在收集到的有效问卷中,调研对象以女性居多,占到总样本的 63.25%;调研对象在各年龄段人数分布较为均匀,调研对象受教育程度主要集中在本科学历,占总样本的 62.37%;工作年限在 1-5 年的受访者较多,占总样本的 21.02%。

5 数据分析与模型检验

5.1 信效度分析与相关分析

使用 SPSS 26.0 进行可靠性分析,各量表 Cronbach's α 系数均大于 0.9,信度较好。使用 SPSS 26.0 对量表进行 KMO 与 Bartlett 球形度检验,各量表的 KMO 值均大于 0.9,并且 Bartlett 球形度检验结果均为显著(Sig=0.000<0.01)。

使用 SPSS 26.0 Pearson 分析对研究的各变量之间的相关程度进行分析,由所得数据可知,时间压力、自我效能感、职场孤独感以及创新绩效四个变量两两之间均呈现出显著性,其中时间压力与职场孤独感显著正相关($r=0.44$, $p<0.01$),职场孤独感与创新绩效呈现出显著负相关关系($r=-0.19$, $p<0.01$),时间压力与创新绩效正相关($r=0.18$, $p<0.05$)。

5.2 模型验证

5.2.1 中介效应检验

为避免多重共线性问题,在分析前对数据进行中心化处理。利用 Bootstrap 抽样法对职场孤独感在时间压力对员工创新绩效的影响关系的中介效应进行检验,分析结果如表 1 所示。模型 1 检验控制变量的影响,未通过显著性检验,由此推断控制变量对因变量不产生显著影响。在模型 1 的基础上将因变量引入回归方程得到主效应,模型 2 结果显示回归方程显著($F=4.894$, $p<0.05$),时间压力对员工创新绩效具有显著正向影响($\beta=2.012$, $p<0.05$),由此判断假设 H1 不成立。模型 3 做中介变量职场孤独感对于自变量的回归,自变量的系数显著($\beta=11.668$, $p<0.001$),时间压力正向影响职场孤独感,假设 H2 成立。模型 4 反映因变量对自变量和中介变量的回归,中介变量系数显著($\beta=-6.246$, $p<0.001$),假设 H3 成立。

模型 2 未将中介变量放入回归方程中,自变量对因变量的回归系数为 2.012($p<0.05$),而模型 4 在模型 2 的基础上将中介变量放入回归,此时自变量对因变量的回归系数上升为 4.628($p<0.001$),可以推断职场孤独感在时间压力

对员工创新绩效的影响中起到了中介作用。

表 1 中介效应检验

变量		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
		创新绩效	创新绩效	职场孤独感	创新绩效
控制变量	性别	-1.640	-3.620**	1.755	-3.269**
	年龄	1.32	-1.741	0.841	-1.576
	学历	0.232	1.406	-0.677	1.274
	工作年限	0.117	1.649	-1.005	1.438
预测变量	时间压力		2.012*	11.668**	4.628**
	职场孤独感				-6.246**
	R ²	0.059	0.042	0.201	0.104
	调整 R ²	-0.025	0.033	0.194	0.095
	F 值	0.704	4.894	28.124	10.857

* p<0.05 ** p<0.01

使用 Bootstrap 法 5000 次抽样对中介效应进行检验,得出时间压力对员工创新绩效影响的直接效应及职场孤独感的中介效应的 Bootstrap 95%置信区间的上、下限均不包含 0(-0.141~-0.064),表明时间压力不仅能够直接预测员工创新绩效,而且能够通过职场孤独感的中介作用预测创新绩效。该直接效应 (0.17) 和中介效应 (-0.102) 分别占总效应 (0.069) 的 62.5%、37.5%。直接效应、间接效应、总效应 p 值均显著,可以判定职场孤独感在时间压力对员工创新绩效的影响中起中介作用,且为部分中介作用,假设 H4 成立。

5.2.2 调节效应检验

在模型 3 的基础上,将调节变量自我效能感引入,得到模型 5;在模型 5 的基础上引入时间压力与自我效能感的交互项得到模型 6,做中介变量职场孤独感对时间压力、自我效能感和乘积项的回归,如表 2 所示。乘积项的系数与自变量时间压力的系数相反,表明自我效能感的调节效应显著,并且在高水平的自我效能感水平下,时间压力与职场孤独感的影响作用将会被削弱,假设 H5 成立。

表 2 调节效应检验

变量	职场孤独感		
	模型 3	模型 5	模型 6
控制变量			
性别	1.755	0.948	0.919
年龄	0.841	0.123	0.140
学历	-0.677	-0.181	-0.373
工作年限	-1.005	-0.119	-0.077
预测变量			
时间压力	11.668**	14.799**	14.916**
自我效能感		-12.219**	-12.347**
交互项			
时间压力×自我效能感			-2.952**
R ²	0.201	0.369	0.379
调整 R ²	0.194	0.362	0.371
F 值	28.124	54.529	48.629
ΔR ²	0.201	0.168	0.01
ΔF 值	28.124	149.310	8.714

* p<0.05 ** p<0.01

6 管理启示

6.1 客观适当地设置时间压力

为员工分配任务时,应根据实际情况设置适当的工作时长,通过一定的时间压力激发员工创新潜力。但需要注意,过大的时间压力有可能降低员工工作满意度;而压力过低、过

于安逸的工作环境也可能阻碍员工创新绩效的提升。

6.2 加强沟通,缓解职场孤独感

组织可以通过举办开放式工作讨论会或其他互动活动,鼓励员工积极参与,增加沟通机会,营造良好的组织氛围,从而缓解员工的职场孤独感,促进创新绩效的产生。

6.3 提升员工的自我效能感

在管理活动中可通过能力开发提升员工的工作能力和自信程度。时间有限的情境下,在工作过程中给予员工更多的资源支持与鼓励,以弥补员工自身生理、认知和情绪资源的损耗,减少员工的负面情绪,促使其积极应对压力。

6.4 关注创新绩效管理的各个环节

对创新绩效的追求不应只关注绩效结果,而应做好过程管理,重视绩效管理的 PDCA 循环。在绩效计划、执行、评价、改进等各过程中加强过程控制,避免因缺乏绩效监控、反馈、及时沟通等环节而导致的问题。

6.5 重视具身管理

具身管理主张身体活动、环境、情绪影响思维,可从以下几方面开展:一是重视身体活动和躯体运动对个体情绪和创新的影响,提升身体体验;二是营造良好的组织环境,增加上下级、同事间的互动沟通,提升员工对组织的认同感和归属感;三是增加家庭友好型政策和福利,降低工作-家庭冲突。

结束语

总的来说,时间压力能够通过职场孤独感的中介作用来影响员工的创新绩效。基于此,组织可以通过恰当设置时间压力、有效进行绩效考核和具身管理等方式降低员工的职场孤独感,提升员工的自我效能感,从而达到提升员工创新绩效的目标。

参考文献

- [1]Hsiao S W, Wang M F, Chen C W. Time pressure and creativity in industrial design [J].International Journal of Technology & Design Education, 2017,27(2):1-19.
- [2] 易明, 罗瑾琰, 王圣慧, 等. 时间压力会导致员工沉默吗——基于 SEM 与 Fsqca 的研究 [J]. 南开管理评论, 2018,21(1):203-215.
- [3]姚柱,罗瑾琰,张显春,闫佳祺.时间压力一致性与新生代员工创新绩效[J].研究与发展管理,2020,32(02):48-62.
- [4]王甜,陈春花,宋一晓.挑战性压力源对员工创新行为的“双刃”效应研究[J].南开管理评论,2019,22(05):90-100+141.

作者简介:乔聪辉(1998-),女,汉,山西临汾人,天津科技大学经济与管理学院本科生,研究方向为人力资源管理。

何明月(1999-),女,汉,江西上饶人,天津科技大学经济与管理学院本科生,研究方向为人力资源管理。

通讯作者:纪巍(1982-),女,汉,山东济南人,天津科技大学经济与管理学院讲师,研究方向为创新与人力资源管理。