

职场精神力对员工建设性越轨行为的影响

于 冰

摘 要：随着时代变迁，员工个人特质、外部环境均在发生改变，员工的积极性不断提升，对自我价值的追求和组织带来的归属感导致越轨行为屡见不鲜。同时，政策的支持、组织的包容，给员工提供了更多的机会，让其内心驱动力可以充分转化为实际行动。本文基于社会交换理论与主动动机模型，探究职场精神力对建设性越轨行为的影响并检验工作投入和包容性氛围分别在二者关系中的中介作用和调节作用。实证分析结果表明：职场精神力对建设性越轨行为有正向影响；工作投入在职场精神力与建设性越轨行为的关系中起中介作用；包容性氛围在工作投入与建设性越轨行为的关系中起正向调节作用。研究结论丰富了相关领域研究，也为组织和员工个人的发展提供一定的启示。

关键词：职场精神力；建设性越轨行为；工作投入；包容性氛围；主动性行为

一、问题提出

党的二十大报告指出“创新是第一动力”。创新已成为组织赢得核心竞争优势的关键因素，员工作为创新活动的发起者，在这一过程中起着至关重要的作用。90 后、00 后逐渐成为职场主力军，这些年轻人敢说敢做，在职场中敢于摆脱束缚，积极发表看法。在“初生牛犊不怕虎”的无畏和拼劲以及创新包容的外部环境的支配下，员工难免会产生一些角色外的越轨行为。

建设性越轨行为表现出的积极、有助于个人和组织发展的一面，近年来受到国内外学者的普遍关注。已有研究发现，建设性越轨行为受个体、领导和组织层面的影响（李红和刘洪，2014）。已有多项研究证明，真实型领导、自我牺牲型领导、差序式领导等多项领导特质对建设性越轨行为有影响（吴士健和杜梦贞，2021；王艳子和王聪荣，2020；赵金金，2019）。在组织层面，已有研究表明组织的信任氛围和容错氛围会直接影响员工的建设性越轨行为（崔智淞等，2020；王艳子和赵秀秀，2020）。在个人层面，已有研究表明，个人特质和心理状态均会对建设性越轨行为产生影响。然而，学者们的研究多聚焦于前者，仅有少数学者聚焦于员工的心理状态对建设性越轨行为的影响。并且在已有的少数研究中，鲜有关于精神力对越轨行为的研究，探讨其中的中介机制及作用路径的研究更为缺乏。综上所述，进一步探讨职场精神力与

作者单位：于冰，首都经济贸易大学。

建设性越轨行为之间的关系并引入包容性氛围作为调节变量具有一定研究价值。

本文将基于社会交换理论与主动动机模型，建立职场精神力、建设性越轨行为、工作投入、包容性氛围之间的关系模型，探究四者之间的关系。并且将工作投入作为中介变量，构建职场精神力、工作投入和建设性越轨行为之间的概念模型，进一步探究职场精神力对建设性越轨行为的影响路径。同时引入包容性氛围作为调节变量，探究包容性氛围在工作投入与建设性越轨行为之间的调节作用，进一步丰富现有的理论成果。

二、理论基础与研究假设

（一）职场精神力与建设性越轨行为

职场精神力（workplace spirituality）最早起源于精神力（spirituality）一词，随着对精神力的关注度越来越高，有学者开始研究精神力在职场中的作用，职场精神力的概念也逐渐清晰化。职场精神力是一种超越性的体验，通过丰富员工的内心精神体验、强化工作的意识和目的，培养与他人的联系感，来实现精神需求与工作意义的互动、个人与组织的融合，进一步提高员工的精神水平，实现员工的成长和进步（王明辉等，2009）。也是在认同工作、团体以及组织的价值后，超越自我并随之产生一种互联感的内心体验（柯江林等，2015）。在对职场精神力的测量过程中，最具有代表性的是职场精神力测量量表，包括工作意义感、团队联系感、个人-组织价值观契合度三个维度（Milliman et al., 2003），后续的研究中多采用此量表或是在其基础上进行改编。近年来为使研究更具本土化，国内学者也在逐渐开发中国本土化量表（柯江林等，2014）。以往关于职场精神力的研究中，大多数聚焦于结果变量，从个人和组织两方面对其进行探究。从组织角度来看，职场精神力能够激发组织的创造性，促进组织绩效提升并转变为持久的组织贡献（Marques, 2006）。从个人角度来看，有研究表明职场精神力会提高员工的主观幸福感（邹文箴等，2015），促进员工的工作主动性（李欣玲等，2018）和工作投入等（Riasudeen & Prabavathy, 2011）。最新研究发现职场精神力也会正向影响员工的亲组织非伦理性行为（张苏串和陈立新，2020）。

在研究初期，学者对员工越轨行为的研究大都聚焦于他们的负面行为，这些行为会给组织带来消极的影响（Bennett & Robinson, 2000）。近年来，学者在研究员工越轨行为动机的过程中发现，除了因为不利于组织发展的消极想法违反规则之外，员工也会存在为了坚持积极正确的想法而打破组织规则的情况（Warren, 2003），建设性越轨行为的概念因此被提出。对建设性越轨行为进行界定时通常有两个角度：第一种源于社会标签理论，将员工建设性越轨行为看作是一种超规范的方式，即通过违背群体规范的方式使群体受益（Vadera et al., 2013）；第二种源于社会失范理论，认为建设性越轨行为是源自员工个体，将员工建设性越轨行为定义为员工为了提升组织或组织成员的福祉而有意违反群体规范的行为（Galperin, 2012）。尽管学者们对于建设性越轨行为的定义还未达成共识，但对于建设性越轨行为的特点基本达成一致，即违背群体规则但遵守更高层次规范、有利他性、是一种自愿的角色外行为（李红和刘洪，2014）。

建设性越轨行为属于角色外行为的一种，其中越轨创新、亲社会违规行为、主动性行为和组织公民行

为都与建设性越轨行为相似，如表1所示，本文将通过概念对比来进一步理解建设性越轨行为。

表1 建设性越轨行为相似概念梳理

概念	定义	相同点	不同点
越轨创新	当员工创新想法受抑制时采取的违反重要群体规范的创新活动（蒋瑜洁和徐永恒，2023）	具有自发性和利他性，并且违反群体规范	越轨创新只关注创新行为，而建设性越轨行为还关注员工的日常行为（如前瞻性行为、员工建言等）
亲社会违规行为	为了提升组织或其他利益相关者的福祉，而有意违背组织正式政策、规章和禁令的行为（刘效广和王志浩，2018）	以提升组织福祉为目的的行为	亲社会行为违背组织正式政策和规章制度，而建设性越轨行为既包括违背正式规章制度、也包括违背非正式规章制度的日常行为
主动性行为	主动性行为是旨在改变或改善情境和个体的一种自发的、有预见性的行为（胡青等，2011）	都具备自发性	主动性行为强调的是提前思考和主动计划的前瞻性行为
组织公民行为	员工自发地表现出的对组织运营有帮助的、有益的工作行为，并不局限于薪酬奖罚范围内（Farh et al., 1997）	都以维护组织为目标	组织公民行为不会破坏组织规则，比建设性越轨行为风险更小

尽管学者对建设性越轨行为的定义不尽相同，但是其“违规性、自愿性、利他性”的特点已被达成共识，建设性越轨行为不局限于创新活动和正式的规章制度，具有更大的风险性。在对建设性越轨行为的测量过程中，国外学者开发的三维度16题项量表被广泛应用（Galperin, 2012），随后其又将量表精简至10题项，进一步突出了建设性越轨行为的“越轨性”。目前国内学者开始尝试开发中国传统文化情境下的建设性越轨行为量表，但开发尚不完善。影响员工建设性越轨行为的因素可以分为组织、领导、个人三个层面，以往研究大多聚焦于领导因素对建设性越轨行为的影响，包括领导风格，如自我牺牲型领导、差序式领导等，均会对建设性越轨行为产生影响（王艳子和王聪荣，2020；赵金金，2019）。近年来，学者们更加关注个人和组织因素对建设性越轨行为的影响，如工作态度（李红和刘洪，2014）、主动性人格（王琼等，2021）等。

现有研究表明职场精神力会对员工的主动性行为产生影响，团队归属感、与组织价值观的一致程度均对主动性行为起到正向预测作用（李欣玲等，2018）。根据社会交换理论，在交往过程中会产生互惠效应，当员工感受到组织对自己发出积极信号时，也会反馈给组织一定的积极行为（Cropanzano & Mitchell, 2005）。职场精神力提倡价值认同，当工作价值目标与组织的发展目标保持一致时，员工会感到自己与组织的步伐一致，其在组织中的重要性得以体现，个人价值感得到肯定，这些积极的自我认知会促使员工产生亲组织行为（李谷等，2013）。另外，职场精神力强调团队归属感，团队归属感能让员工感受到与同事“一家亲”的情感，因此会产生提升团队福祉的想法（李欣玲等，2018）。由于存在和谐的团队关系，员

工提出的想法就会更加发散和开阔,即使员工作出越轨行为也会得到组织内其他成员的支持,因此会促进其产生建设性越轨行为。综上所述,本文提出以下假设。

H1: 职场精神力对建设性越轨行为有正向影响。

(二) 工作投入的中介作用

从工作投入的概念被提出以来,不断有国内外学者对工作投入展开研究。工作投入作为一种行为动机,意味着能够将个体资源运用到工作中,当员工感受到来自组织的积极反馈时,其敬业精神就会被激发。因此,工作投入被定义为员工通过控制自我行为达到自我角色与工作角色认知相融合的认知状态(Kahn, 1992)。表现在行为层面上,工作投入既代表了员工工作的积极和努力程度,也体现了员工对于组织所安排工作的热爱程度(高贵德等, 2021)。整合概念之后,工作投入被认为是一种多维行为动机,是个体在工作中连接个人特质、组织因素和工作绩效之间的桥梁(Rich et al., 2010)。因此,越来越多的学者开始研究工作投入的“桥梁作用”。有研究证实了工作投入在职场排斥和职外绩效之间、领导风格和员工积极工作行为之间的中介作用(王艳子和王聪荣, 2020; 李锐, 2010)。对于工作投入的测量,较为常用的工作投入量表包括活力、奉献和专注三个维度(Schaufeli et al., 2006)。国内学者通过引入国外文献的量表开发出中国情境下的工作投入量表,并在教师群体样本测试中取得了良好的信度和效度(张轶文和甘怡群, 2005)。

根据社会交换理论,当组织或者工作为员工带来的是积极的、有意义的、幸福的状态时,就会促进员工产生工作激情(Bandura, 1986),即感受到组织所提供的是正向反馈时,由于产生互惠互利原则,员工也会通过自己的努力给予组织一定正向反馈,此时员工工作主动性会有所提高,会自主在工作当中投入更多的时间和精力。工作投入包括活力、奉献和专注三个方面。首先,职场精神力会给员工带来幸福感(邹文麓等, 2015),员工从工作中获得积极情感,就会有足够动力在工作中保持活力,工作激情因此被激发。其次,职场精神力促使员工追求有价值感的工作,会让员工对工作充满热情、富有创造力、追求工作带来的荣誉,因而会投入更多精力在工作中。最后,职场精神力可以促进和谐劳动关系的产生(张同全等, 2017)。良好的组织氛围可以帮助员工集中注意力,和谐的人际关系氛围有助于员工提升工作效率。因此,本文认为职场精神力对工作投入具有正向影响。

员工建设性越轨行为是一种存在风险的违规行为,如果没有强大的内在动力驱使,员工不会轻易实施这种高风险行为(Parker et al., 2010)。当员工全身心地投入工作时,工作对员工的召唤会增加其使命感和责任感,为员工注入强劲的“能量动机”。工作投入使员工具有更高的职业精神和道德准则,即使面临被领导批评、被同事排挤的风险,由于对提升组织福祉的追求已远超过其对“小我”利益的关注,在强大动力的驱动下,员工更容易作出建设性越轨行为。因此本文认为工作投入对建设性越轨行为具有正向影响。

根据主动动机模型,首先,由能力动机可知,取得成功的信念或高度的自我效能感尤其重要(Parker

et al., 2010)。职场精神力体现出来的价值感让员工在工作中会有更高的自我效能感，自我效能感带来的积极体验会促使员工更加主动地投入工作中，工作投入的员工具有更加充沛的活力，有足够的动力促进其产生建设性越轨行为。其次，由原因动机可知，个人需要有令自己信服的理由才会选择或坚定目标 (Parker et al., 2010)。建设性越轨行为具有违规性，如果没有勇于冒险的精神和打破常规的勇气作为支撑，则难以付出行动。职场精神力体现了员工的团队归属感，对于组织依附的感知会激发员工的工作投入，员工对组织的情感投入越多，对组织的责任感和占有感就越强。在较高的内在动机驱使下，员工会通过产生建设性越轨行为为组织带来更多福祉。最后，职场精神力体现了员工有着更高的自我超越和自我实现的愿望，这种被激活的积极情感更能激发主动性行为，增加能量动机 (Parker et al., 2010)。对于自我超越的渴望使员工难以安于现状和循规蹈矩 (李欣玲等, 2018)，员工会因此而在工作中投入更多，并且愿意作出额外付出，此时他们的能量动机被激活，不满足于现有的组织环境和规则制度，从而会作出建设性越轨行为。综上所述，本文提出以下假设。

H2: 工作投入在职场精神力与建设性越轨行为的正向影响中起中介作用。

(三) 包容性氛围的调节作用

随着劳动力队伍的多样化发展，对多样化员工的管理问题成为国内外学者较为关心的话题。在管理实践过程中发现，强调平等的管理在一定程度上会阻碍群体差异性或员工个性的发展，个体优势无法得到充分发挥 (Miller, 1998)，因此学者们提出包容性管理的概念。包容性管理包括包容型领导、包容性氛围和包容性实践三部分 (Shore et al., 2011)。可以从组织和个人两个角度对包容性氛围进行定义。从组织的角度来说，包容性氛围是一种组织文化，其定义为存在差异的个体可以感受到平等、互相尊重的组织氛围 (Wasserman et al., 2007)。从个人角度来说，包容性氛围更加关注员工在组织中的主观心理感受，它被定义为组织内部实现雇佣公平、差异整合以及决策包容的一种组织氛围 (Nishii, 2013)。对于包容性氛围的测量，常用的包容性氛围量表根据定义将其分为雇佣公平、差异整合和决策包容三个维度 (Nishii, 2013)。国内学者提出在中国情境下将包容型氛围分为求和与存异两个维度，但并未开发出相应量表 (许梅枝和张向前, 2018)。由此可见，对包容性氛围量表开发方面研究相对比较匮乏。

已有研究发现，一方面，包容性氛围能够促进员工创新行为、提升员工工作满意度 (张苏串和陈立新, 2021; Acquavita et al., 2009); 另一方面，包容性氛围强调求同存异、和而不同的价值取向，在实现创造组织绩效的前提下，能够接纳不同个性、不同价值观的员工，鼓励互相尊重、彼此宽容 (许梅枝和张向前, 2018)。同时，包容性氛围作为环境因素，在包容性更高的组织氛围中，文化多样性更能够激发员工和团队的创造力 (Li et al., 2017)。因此本文推测，包容性氛围在工作投入与建设性越轨行为之间具有调节作用。在更加包容的组织环境中，员工的工作自主性更强，会增强工作投入对建设性越轨行为的影响。

根据主动动机模型，在高包容性氛围的组织中，员工能够发挥多样化的个体优势充分展现自我 (许梅

枝和张向前, 2018), 在工作中有更多的机会和自我发挥空间, 能力动机被充分激发。工作投入使员工处于一种积极情感被激发的状态 (郭钟泽等, 2019), 因而在包容、自由的组织中, 为更好地发挥个体优势、展现个体价值、提升组织福祉, 工作投入对员工建设性越轨行为的影响也会进一步加强。同时, 受中国传统文化的影响, 多数员工奉行“尊卑有序, 安分守己”的原则, 而在高包容性氛围的组织中, 员工所提出的不同意见和质疑不会被当作对组织规范权威的挑战或者对领导的僭越, 反而被看作是一个增值的建议 (Morrison & Milliken, 2000), 不用担心组织不支持或者其他同事排挤打压。因此, 员工有足够的能量动机投入工作, 在工作时心理安全水平更高, 更容易产生建设性越轨行为。相反地, 在低包容性氛围的组织中, 环境压力的作用迫使员工顺从, 员工投入工作时产生的积极想法难以得到支持和尊重, 会产生较大的心理压力 (徐云飞等, 2021)。此时员工处于一种心理不安的状态, 认为作出越轨行为的风险较大, 导致工作投入对建设性越轨行为的影响减弱。综上所述, 本文提出以下假设。

H3: 包容性氛围在工作投入与建设性越轨行为之间起正向调节作用, 即当组织包容性氛围较高时, 工作投入对建设性越轨行为的正向影响将会增强; 当组织包容性氛围较低时, 工作投入对建设性越轨行为的正向影响将会减弱。

根据以上分析, 本文提出如图 1 所示的概念模型。

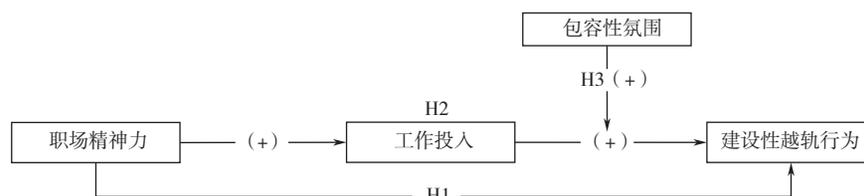


图 1 概念模型

三、研究设计

(一) 样本与数据来源

本文的调研对象为企业员工, 以问卷形式进行样本收集。最终回收问卷 336 份, 剔除回答时间小于 100 秒及作答时全部选择同一选项或有明显特征规律的样本 47 份, 并排除工作年限在一年及以下的样本 24 份, 最终将 265 份样本纳入统计分析, 样本有效率为 78.8%。

(二) 变量测量

对职场精神力的测量采用米利曼等 (Milliman et al., 2003) 开发的测量量表, 包括工作意义感、团队联系感、个人-组织价值观契合度三个维度, 共 12 个题项, 例如“我的工作与我生命中看重的价值息息相关”“我的成长与组织目标紧密相连”。本次研究中, 该量表的测量信度为 0.891。

对建设性越轨行为的测量采用加尔佩林 (Galperin, 2012) 开发的 10 题项量表, 题项包括“为了让我工作更好地进行, 我会试图绕过或打破组织规则”“为了提高工作流程的效率, 我没有听从领导的指令”。本次研究中, 该量表的测量信度为 0.893。

对工作投入的测量采用肖费利等 (Schaufeli et al., 2006) 开发的 9 题项工作投入量表, 包括活力、奉献和专注三个维度, 例如“在工作中, 我感到自己迸发出能量”“我为自己所从事的工作感到自豪”。本次研究中, 该量表的测量信度为 0.888。

对包容性氛围的测量采用西井 (Nishii, 2013) 开发的 15 题项量表, 包括雇佣公平、差异整合和决策包容三个维度, 题项包括“我们的部门文化是倡导员工欣赏彼此在工作中存在的差异”“我所在的部门, 员工提出的见解会被用来重新思考或定义工作实践”。在本次研究中, 该量表的测量信度为 0.926。

本文通过对工作投入和建设性越轨行为相关文献的阅读和梳理, 整理了相关影响因素。已有研究表明, 建设性越轨行为可能会被性别、年龄、学历、工作年限这些人口统计学变量所影响 (Vadera et al., 2013)。性别、年龄、教育程度、单位性质等变量会对工作投入产生影响 (Hur et al., 2017)。已有研究发现, 家庭因素也会对工作投入产生影响 (徐艳和朱永新, 2007)。因此, 本文选取性别、年龄、受教育程度、工作年限、单位性质、婚姻状况为本文的控制变量。

四、数据分析与结果

(一) 描述性统计

样本的描述性统计如表 2 所示。可以看出, 样本中男女比例相对均等, 女性人数略高于男性人数。受教育程度大多数为本科, 人数占比达到 57.0%。由于调查群体相对比较年轻, 25 岁及以下的调查对象有 63 名, 占比接近四分之一, 26~35 岁的调查对象有 109 名, 占比 41.1%。因此, 调查对象的工作年限集中在 1~10 年, 占比达到 80%, 并且未婚未育的调查对象最多, 分别占比 51.3% 和 55.8%。在 265 名调查对象中, 有 44.5% 的普通员工、32.1% 的基层管理人员、20.8% 的中层管理人员、2.6% 的高层管理人员; 14.3% 来自政府或事业单位, 32.1% 来自国有企业, 47.6% 来自民营企业, 6.0% 来自外资企业。

表 2 样本基本特征分布

变量	指标含义	频数	百分比/%
性别	男	128	48.3
	女	137	51.7
年龄	25 岁及以下	63	23.8
	26~35 岁	109	41.1
	36~45 岁	73	27.5
	45 岁以上	20	7.5

表2(续)

变量	指标含义	频数	百分比/%
受教育程度	高中及以下	24	9.1
	大专	60	22.6
	本科	151	57.0
	研究生及以上	30	11.3
工作年限	1~5年以内	139	52.5
	5~10年以内	73	27.5
	10年及以上	53	20.0
工作职位	普通员工	118	44.5
	基层管理人员	85	32.1
	中层管理人员	55	20.8
	高层管理人员	7	2.6
单位性质	政府或事业单位	38	14.3
	国有企业	85	32.1
	民营企业	129	47.6
	外资企业	16	6.0
婚姻状况	已婚	125	47.2
	未婚	136	51.3
	其他	4	1.5
未成年子女数量	0	148	55.8
	1个	100	37.7
	2个及以上	17	6.4

(二) 效度检验

表3为本文问卷的效度，四个变量的KMO值分别为：职场精神力为0.880，建设性越轨行为为0.914，工作投入为0.897，包容性氛围为0.944。KMO值均大于0.8，显著性为0.000（小于0.005），说明问卷整体具备良好的效度。

表3 问卷的效度情况

量表名称	职场精神力	建设性越轨行为	工作投入	包容性氛围
KMO值	0.880	0.914	0.897	0.944
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000

（三）同源方法偏差检验

本文采用哈曼（Harman）单因子检验来进行同源方差检验。如表4所示，第一个因子的解释率为32.599%，低于40%的参考值，因此本文不存在严重的同源方法偏差问题，具备一定的真实性和客观性。

表4 同源方法偏差检验

总计	初始特征值		总计	提取载荷平方和	
	方差百分比%	累积%		方差百分比%	累积%
14.996	32.599	32.599	14.996	32.599	32.599

（四）相关性分析

根据表5可知，职场精神力与建设性越轨行为（ $r=0.277$ ， $P<0.001$ ）相关，职场精神力与工作投入（ $r=0.566$ ， $P<0.001$ ）相关，工作投入与建设性越轨行为（ $r=0.447$ ， $P<0.001$ ）相关，包容性氛围与工作投入（ $r=0.730$ ， $P<0.001$ ）和建设性越轨行为（ $r=0.338$ ， $P<0.001$ ）均相关。

以上结果说明自变量职场精神力与因变量建设性越轨行为存在相关性，自变量职场精神力与中介变量工作投入、工作投入与因变量建设性越轨行为之间存在相关性，调节变量包容性氛围与工作投入和建设性越轨行为也存在相关性。初步验证了前文所提出的假设。

表5 相关性分析

变量	均值	标准差	职场精神力	建设性越轨行为	工作投入	包容性氛围
职场精神力	3.90	0.566	1			
建设性越轨行为	3.17	0.843	0.277***	1		
工作投入	3.60	0.770	0.566***	0.447***	1	
包容性氛围	3.72	0.688	0.662***	0.338***	0.730***	1

注：*、**、***分别表示在5%、1%和0.1%的水平上显著，后表同。

（五）假设检验

根据表6可知，职场精神力对员工的建设性越轨行为具有正向影响（ $\beta=0.448$ ， $P<0.001$ ），假设H1得到验证。

表6 直接效应检验

变量	建设性越轨行为					
	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间上限	置信区间下限
常数项	1.795 ^{***}	0.556	3.226	0.001	0.699	2.891
职场精神力	0.448 ^{***}	0.089	5.034	0.000	0.273	0.623
R^2				0.111		
\bar{R}^2				0.087		
<i>F</i>				4.595 ^{***}		

由表7和表8可知,职场精神力对工作投入具有正向影响($\beta=0.774$, $P<0.001$),工作投入对建设性越轨行为具有正向影响($\beta=0.518$, $P<0.001$),工作投入在职场精神力与建设性越轨行为之间起中介作用。即职场精神力能够促进员工工作投入,进而促进员工产生建设性越轨行为,假设H2得到验证。

表7 中介效应检验(一)

变量	工作投入				建设性越轨行为							
	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间上限	置信区间下限	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间上限	置信区间下限
常数项	0.669	0.431	1.554	0.121	-0.179	1.518	1.638 ^{***}	0.456	3.593	0.000	0.740	2.536
职场精神力	0.774 ^{***}	0.069	11.238	0.000	0.639	0.910						
工作投入							0.518 ^{***}	0.061	8.479	0.000	0.398	0.639
R^2			0.360						0.237			
\bar{R}^2			0.342						0.216			
<i>F</i>			20.608 ^{***}						11.406 ^{***}			

表8 中介效应检验(二)

变量	建设性越轨行为											
	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间上限	置信区间下限	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间上限	置信区间下限
常数项	1.795 ^{***}	0.556	3.226	0.001	0.699	2.891	1.468 ^{**}	0.518	2.831	0.005	0.447	2.489
职场精神力	0.448 ^{***}	0.089	5.034	0.000	0.273	0.623	0.070	0.101	0.691	0.490	-0.129	0.268
工作投入							0.489 ^{***}	0.075	6.539	0.000	0.342	0.636
R^2			0.111						0.238			

表8(续)

变量	建设性越轨行为											
	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区 间上限	置信区 间下限	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区 间上限	置信区 间下限
\bar{R}^2			0.087						0.215			
<i>F</i>			4.595***						10.020***			

由表9和表10可知，包容性氛围具有调节作用，可以增强工作投入对建设性越轨行为的正向作用。也就意味着，在高包容性氛围的组织中，积极投入工作的员工更容易作出建设性越轨行为。包容性氛围在工作投入与建设性越轨行为之间起正向调节作用，即当组织的包容性氛围处于低水平时，工作投入对员工建设性越轨行为的正向影响减弱；当组织的包容性氛围处于高水平时，工作投入对员工建设性越轨行为的正向影响增强。因此，假设H3得到验证。

表9 调节效应检验（一）

变量	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间下限	置信区间上限
常数项	3.3939***	0.5797	5.8542	0.0000	2.2522	4.5356
工作投入	0.5379***	0.0931	5.7795	0.0000	0.3546	0.7212
包容性氛围	-0.0008	0.1187	-0.0066	0.9948	-0.2346	0.2331
工作投入×包容性氛围	0.1594*	0.0698	2.2829	0.0233	0.0219	0.2970

表10 调节效应检验（二）

包容性氛围	水平值	效应	标准误	置信区间上限	置信区间下限
低水平	-0.6880	0.3315	0.0957	0.1503	0.5256
均值	0.0000	0.4164	0.0905	0.2555	0.6107
高水平	0.6880	0.5013	0.1028	0.3210	0.7283

五、研究结论与讨论

（一）研究结论

本文探讨了职场精神力对员工建设性越轨行为的影响，通过相关性分析和线性回归模型，验证了职场精神力会促进员工建设性越轨行为的产生。本文研究结果与李欣玲等（2018）提到的“职场精神力会促进员工产生主动行为”结果一致。组织发展与个体息息相关，职场精神力体现了员工与组织的融合，可以使

员工感受到积极的职场环境，产生亲组织动机，进而产生建设性越轨行为（张苏串和陈立新，2021）。

同时，基于文献研究以及回归分析，本文探讨了职场精神力、工作投入和建设性越轨行为三者之间的关系。本文的研究结果表明，职场精神力对工作投入有正向影响，工作投入对建设性越轨行为有正向影响，工作投入在职场精神力与建设性越轨行为之间起中介作用。本文解释了领导风格通过影响员工工作投入激发员工的积极工作行为、工作投入在职场排斥和职外绩效之间起桥梁作用（李锐，2010）等观点。职场精神力使员工拥有更高的工作专注度，员工感受到积极的职场环境，在工作中获得归属感和满足感，能够更加心无旁骛地投入到工作中，进而产生主动动机，作出建设性越轨行为。本文的研究进一步拓展了职场精神力对建设性越轨行为的作用机制。

另外，本文验证了工作投入、建设性越轨行为与包容性氛围之间的关系，研究结果表明包容性氛围在工作投入对建设性越轨行为的影响过程中起正向调节作用。当组织处于高包容性氛围时，组织不仅鼓励员工保留个性、开拓思维，而且能真正接纳员工提出不同的意见和质疑，给予员工平等的支持，消除员工的不安和压力（张苏串和陈立新，2021），在此工作环境下，员工的工作投入对建设性越轨行为的正向影响增强。相反地，当组织处于低包容性氛围时，环境的不安全使员工心理压力更大（徐云飞等，2021），导致员工工作投入对建设性越轨行为的正向影响减弱。

（二）理论贡献

首先，丰富了对建设性越轨行为的研究。建设性越轨行为受到越来越多学者的关注，已有研究发现其受到个人因素、组织情境因素和领导风格的影响（李红和刘洪，2014）。以往学者在研究过程中普遍关注组织情境因素和领导风格对建设性越轨行为的影响，聚焦于个人层面的研究多数停留在个人特质方面，鲜有研究关注员工情绪变量以及精神层面因素对建设性越轨行为的影响（Vadera et al., 2013）。然而，越来越多的员工开始追求更高层次的工作体验，组织也对员工提出更高要求。因此，本文探究职场精神力对建设性越轨行为的影响，以此来丰富个体精神层面对员工主动性行为的研究。

其次，探究了职场精神力对建设性越轨行为的影响机制，补充了将工作投入作为中介变量的研究。工作投入是组织环境特质、领导特质、员工个人特质与积极行为之间的重要中介变量（王艳子和王聪荣，2020；李锐，2010）。本文解释了工作投入在职场精神力与建设性越轨行为之间的中介作用机制，丰富了工作投入作为中介变量对员工积极行为影响的相关研究。

最后，拓展了对组织氛围研究的新视角。已有研究表明，组织的信任氛围（崔智淞等，2020）和容错氛围（王艳子和赵秀秀，2020）等组织氛围会直接影响员工建设性越轨行为，以往对包容性氛围的研究更加关注其结果变量（张苏串和陈立新，2021；Acquavita et al., 2009），而本文引入包容性氛围这一组织氛围，旨在探究其在工作投入与建设性越轨行为之间的调节作用。本文的研究结果表明，由于组织的包容性氛围水平不同，员工工作投入对建设性越轨行为的正向影响效果存在差异，不仅证实了组织氛围具有调节作用，还进一步丰富了包容性氛围的相关研究。

（三）实践贡献

首先，为企业发展提供新思路。对企业而言，提到越轨行为时，通常都聚焦于其破坏性行为，但通过研究发现，建设性越轨行为可以为企业带来福祉，帮助企业提高绩效。因此，越轨行为存在双刃剑效应，企业需要提升对越轨行为的认知，关注如建设性越轨行为等积极行为。一方面，企业要在实践中规避消极越轨行为的出现；另一方面，企业应关注那些积极投入工作、具有较高精神力的员工，并在创新方面给予其更多的关注和支持，鼓励其打破传统思维、大胆开拓创新。

其次，为领导者管理下属开辟新路径。对领导者而言，由于职场精神力是员工工作投入和建设性越轨行为的重要前因变量，除员工自身的工作使命感、信念感之外，领导者也应该提升自身的精神力，努力成为精神型领导。同时，还要营造出包容的组织氛围，平等地对待每一位员工，使员工在和谐的组织氛围中，更好投入工作进而作出促进组织发展的行为。

最后，为员工成长开拓新视野。员工成长除了知识技能方面的提升外，精神力的培养也十分重要。员工职场精神力的提升可以更好地促进工作投入，当个人价值与组织价值观保持一致时，员工在组织中就会有归属感，进而为组织的发展贡献自己的力量。此时，若员工处于高包容性氛围的组织环境中，其会借助和谐友好的组织氛围、开放包容的组织环境，实现个人与组织的协同发展。

（四）未来研究展望

首先，在研究过程中，本文纳入调查的样本较少，回收渠道比较单一。在未来的研究中，可通过多种来源收集数据，尽量避免由于个人主观意见造成的偏差。其次，对于职场精神力的研究起源于国外，尽管已经逐步开展在国内的本土化研究，但大多数学者选择的成熟量表都是在西方情境下开发出来的。在本文的研究过程中发现，使用西方量表或多或少会存在一些文化差异，未来的研究可以考虑开发适合中国本土化情境的量表，使研究更具备本土意义。最后，在探究职场精神力对建设性越轨行为的影响机制时，仅关注了工作投入这一条路径，在未来的研究中还可以继续探究职场精神力是如何通过其他路径对建设性越轨行为产生影响的，进一步丰富相关研究。

参考文献：

- ACQUAVITA S P, PITTMAN J, GIBBONS M, et al., 2009. Personal and organizational diversity factors' impact on social workers' job satisfaction: results from a national internet-based survey[J]. *Administration in Social Work*, 33(2): 151-166.
- BANDURA A, 1986. *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- BENNETT R J, ROBINSON S L, 2000. Development of a measure of workplace deviance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349-360.
- CROPANZANO R, MITCHELL M S, 2005. Social exchange theory: an interdisciplinary review[J]. *Journal of Management*, 31(6): 874-900.
- FARH J L, EARLEY P C, LIN S C, 1997. Impetus for action: a cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society[J].

- Administrative Science Quarterly, 42(3): 421-444.
- GALPERIN B L, 2012. Exploring the nomological network of workplace deviance: developing and validating a measure of constructive deviance[J]. Journal of Applied Social Psychology, 42(12): 2988-3025.
- HUR W M, SHIN Y, RHEE S Y, et al., 2017. Organizational virtuousness perceptions and task crafting: the mediating roles of organizational identification and work engagement[J]. Career Development International, 22(4): 436-459.
- KAHN W A, 1992. To be fully there: psychological presence at work[J]. Human Relations, 45(4): 321-349.
- LI C R, LIN C J, TIEN Y H, et al., 2017. A multilevel model of team cultural diversity and creativity: the role of climate for inclusion[J]. Journal of Creative Behavior, 51(2): 163-179.
- MARQUES J F, 2006. The spiritual worker: an examination of the ripple effect that enhances quality of life in-and outside the work environment[J]. Journal of Management Development, 25(9): 884-895.
- MILLER F A, 1998. Strategic culture change: the door to achieving high performance and inclusion[J]. Public Personnel Management, 27(2): 151-160.
- MILLIMAN J, CZAPLEWSKI A J, FERGUSON J, 2003. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment[J]. Journal of Organizational Change Management, 16(4): 426-447.
- MORRISON E W, MILLIKEN F J, 2000. Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world[J]. Academy of Management Review, 25(4): 706-725.
- NISHII L H, 2013. The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups[J]. Academy of Management Journal, 56(6): 1754-1774.
- PARKER S K, BINDL U K, STRAUSS K, 2010. Making things happen: a model of proactive motivation[J]. Journal of Management, 36(4): 827-856.
- RIASUDEEN S, PRABAVATHY R, 2011. Relationship of workplace spirituality and work attitude in manufacturing organisation[J]. Global Management Review, 5(4): 29-37.
- RICH B L, LEPINE J A, CRAWFORD E R, 2010. Job engagement: antecedents and effects on job performance[J]. Academy of Management Journal, 53(3): 617-635.
- SCHAUFELI W B, BAKKER A B, SALANOVA M, 2006. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study[J]. Educational and psychological measurement, 66(4): 701-716.
- SHORE L M, RANDEL A E, CHUNG B G, et al., 2011. Inclusion and diversity in work groups: a review and model for future research[J]. Journal of Management, 37(4): 1262-1289.
- VADERA A K, PRATT M G, MISHRA P, 2013. Constructive deviance in organizations: integrating and moving forward[J]. Journal of Management, 39(5): 1221-1276.
- WARREN D E, 2003. Constructive and destructive deviance in organizations[J]. Academy of Management Review, 28(4): 622-632.
- WASSERMAN I C, GALLEGOS P V, FERDMAN B M, 2007. Dancing with resistance: leadership challenges in fostering a culture of inclusion[M]// THOMAS K M. Diversity resistance in organizations. New York: Psychology Press: 175-200.
- 崔智淞,王弘钰,于佳利,2020.信任之下,何以“叛道”?——团队信任氛围对员工建设性越轨行为的影响[J].财经论丛,(11):83-92.
- 高贵德,牛晨晨,杨爱辉,2021.员工工作投入的影响因素研究[J].烟台大学学报(哲学社会科学版),34(6):115-121.
- 郭钟泽,谢宝国,程延园,2019.昨天的积极体验影响今天的工作投入吗?——一项经验取样的日记研究[J].管理评论,31(1):171-182.
- 胡青,王胜男,张兴伟,等,2011.工作中的主动性行为的回顾与展望[J].心理科学进展,19(10):1534-1543.
- 蒋瑜洁,徐永恒,2023.何为越轨创新:文献综述与研究展望[J].科技进步与对策,40(5):150-160.
- 柯江林,孙健敏,王娟,2014.职场精神力量表的开发及信效度检验[J].中国临床心理学杂志,22(5):826-830.

- 柯江林,王娟,范丽群,2015. 职场精神力的研究进展与展望[J]. 华东经济管理,29(2):149-157.
- 李谷,周晖,丁如一,2013. 道德自我调节对亲社会行为和违规行为的影响[J]. 心理学报,45(6):672-679.
- 李红,刘洪,2014. 组织中的建设性越轨行为研究回顾与展望[J]. 外国经济与管理,36(8):45-52.
- 李锐,2010. 职场排斥对员工职外绩效的影响:组织认同和工作投入的中介效应[J]. 管理科学,23(3):23-31.
- 李锐,凌文铨,2007. 工作投入研究的现状[J]. 心理科学进展,15(2):366-372.
- 李欣玲,张宁俊,黄刚,2018. 职场精神力对员工主动性行为的影响机制研究[J]. 四川大学学报(哲学社会科学版), (3):180-189.
- 刘效广,王志浩,2018. 情与理对立视角下管理者亲社会违规对员工行为的影响机理:一项跨层次追踪研究[J]. 心理科学进展,26(2):191-203.
- 任华亮,杨东涛,李群,2014. 工作价值观和工作投入的关系——基于工作监督的调节效应[J]. 经济管理,36(6):75-85.
- 王明辉,郭玲玲,方俐洛,2009. 工作场所精神性的研究概况[J]. 心理科学进展,17(1):172-179.
- 王琼,蔡子君,钱婧,2021. 主动性人格会影响组织越轨行为吗——基于社会交换理论的研究[J]. 经济管理,43(8):124-140.
- 王艳子,王聪荣,2020. 自我牺牲型领导对员工建设性越轨行为的影响机制[J]. 科学学与科学技术管理,41(3):94-108.
- 王艳子,赵秀秀,2020. 员工建设性越轨行为的激发机制:差错管理氛围的视角[J]. 财经论丛, (11):93-102.
- 吴士健,杜梦贞,2021. 真实型领导对员工建设性越轨行为的影响——一个链式中介效应模型[J]. 软科学,35(3):101-107.
- 徐艳,朱永新,2007. 中国员工工作投入的现状研究[J]. 商场现代化, (2):67-68.
- 徐云飞,席猛,赵曙明,2021. 包容性领导对员工主动行为的影响机制——基于社会影响理论的视角[J]. 管理评论,33(6):201-212.
- 许梅枝,张向前,2018. 包容型氛围:研究回顾与模型建构[J]. 中国人力资源开发,35(2):61-71.
- 张苏串,陈立新,2020. 职场柔性对员工亲组织非伦理行为的影响[J/OL]. 重庆工商大学学报(社会科学版)[2023-01-18]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1154.C.20201013.1758.004.html>.
- 张苏串,陈立新,2021. 包容型氛围对员工创新行为的影响——基于山西和内蒙古的数据调查[J]. 重庆工商大学学报(社会科学版),38(4):65-74.
- 张同全,张亚军,程文霞,2017. 职场柔性对和谐劳动关系的影响研究[J]. 中国人力资源开发, (6):146-154.
- 张轶文,甘怡群,2005. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, (3):268-270.
- 赵金金,2019. 差序式领导对知识型员工建设性越轨行为的影响机制研究[J]. 商业经济与管理, (11):42-54.
- 邹文箴,刘佳,卜慧美,2015. 职场精神力对主观幸福感的影响:情绪劳动为中介变量[J]. 中国临床心理学杂志,23(3):544-547.

Influence of Workplace Spirituality on Employees' Constructive Deviant Behavior

YU Bing

Abstract: With the change of time, employees' personal characteristics and external environment are changing, employees' enthusiasm is increasing, the pursuit of self-worth and the sense of belonging brought by the organization leads to "deviant" behaviors. At the same time, the support of policies and the tolerance of the organization provide employees with more opportunities, so that the inner driving can be fully transformed into practical actions. Based on the social exchange theory and the model of proactive motivation, this study explores the influence of workplace spirituality on constructive deviant behaviors, and establishes two research paths: the mediating role of work engagement and the moderating role of inclusive climate. The empirical analysis results show that: workplace spiritu-

ality has a significant positive effect on constructive deviant behavior; work engagement plays a mediating role in the relationship between workplace spirituality and constructive deviant behavior; and inclusive climate plays a positive moderating role in the relationship between work engagement and constructive deviant behavior. Finally, this paper makes a discussion based on the findings, which enriches the research in the related fields and also provides certain suggestions for the development of organizations and individuals.

Keywords: workplace spirituality; constructive deviant behavior; work engagement; inclusive climate; active behavior

(责任编辑:李 叶)