

引用格式:任林,杨素华.平台零工弹性工作制对员工创新绩效影响研究——一个有调节的中介效应模型[J].中国传媒大学学报(自然科学版),2023,30(03):69-77.

文章编号:1673-4793(2023)03-0069-09

平台零工弹性工作制对员工创新绩效影响研究 ——一个有调节的中介效应模型

任林*,杨素华

(安徽外国语学院 国际商务学院,合肥 231201)

摘要:基于价值共创理论、自我决定理论和目的性工作行为理论,探索平台零工在新型非典型雇佣策略下的弹性工作制对员工创新绩效的影响机理。本文以平台零工的越轨创新为中介变量,工作自主性为调节变量,建立了弹性工作制度对员工创新绩效有调节的中介效应模型。研究表明:弹性工作制对员工的越轨创新有积极影响;越轨创新在弹性工作制与创新绩效中起部分中介作用;员工的工作自主性不但可以正向调节弹性工作制和越轨创新,还可以正向调节“弹性工作制-越轨创新-创新绩效”这一中介模型。引导平台企业新型非典型雇佣管理需加强平台零工的监督管理、强化工作自主性的管理机制和重视创新绩效的评估改进等措施建议。

关键词:弹性工作制;工作自主性;越轨创新;创新绩效

中图分类号:F243 **文献标识码:**A

Research on the influence of platform gig flexible working system on Employees' innovation performance ——a moderated mediation effect model

REN Lin*, YANG Suhua

(School of International Business, Anhui International Studies University, Hefei 231201, China)

Abstract: Based on value co-creation theory, self-determination theory and purposive work behaviour theory, we explore the mechanism of the impact of flexible working on employees' innovation performance under a new atypical employment strategy for platform odd jobs. In this paper, we model the mediating effect of a flexible work system that has a moderating effect on employee innovation performance, using transgressive innovation of platform odd jobs as the mediating variable and job autonomy as the moderating variable. The results show that flexible working system has a positive effect on employees' deviant innovation; Deviant innovation plays a partial mediating role between flexible working system and innovation performance. Employees' job autonomy can not only positively regulate flexible working system and deviant innovation, but also positively regulate the intermediary model of "flexible working system, deviant innovation and innovation performance". Guiding the management of new atypical employment in platform enterprises requires strengthening the supervision and management of platform odd workers,

基金项目:安徽省高校人文社会科学研究重点项目“共享经济下的新型非典型雇佣策略对企业创新绩效的影响研究——基于合肥市多家平台企业的扎根理论研究”(SK2021A0820);安徽省高等学校科学研究重点项目“安徽乡村振兴中的业态融合发展研究”(2022AH052804)

作者简介(*为通讯作者):任林(1984-),女,硕士,讲师,主要从事组织与人力资源研究。Email:q2035487871@163.com;杨素华(1986-),女,硕士,讲师,主要从事物流管理研究。

strengthening the management mechanism of work autonomy, and emphasizing the evaluation and improvement of innovation performance.

Keywords: flexible work system; job autonomy; deviant innovation; innovation performance

1 引言

2022年《共享经济报告》报告显示,共享经济(Sharing Economy)和零工经济(Gig Economy)新业态新就业模式在促进经济和社会数字转型的功能更加突出^[1]。新就业形态的巨大潜力要善于从新业态、新模式中挖掘就业潜力,为工人提供多种灵活的就业方式,例如采用临时的、兼职的、短暂季节性、弹性工作制等。企业采取新型非典型雇佣策略,主要是想通过实现用工弹性的方式,帮助企业应对外部环境不确定性以及提升自身发展的竞争优势。

但是,新现象新变化背后还有很多值得探究的问题。随着共享经济和零工经济的发展,雇佣关系愈发松散,新型非典型雇佣用工实践表现出了平台化,网络化,边界模糊化,无雇主化,工作碎片化,无组织化等新特征^[2]。因此,在线平台企业灵活就业人员在获得充分的工作自主性前提下,为了实现工作目标和绩效的最大化实现,平台零工的工作行为研究得到很多学者的关注,如感知算法控制^[3]、算法控制下的情绪和压力^[4]、时间体验、自由感知^[5]和公平感知^[6]等。揭示和探究平台零工的工作行为及工作绩效是否能够得到提升,是否能为企业获得竞争优势等将成为亟待研究的问题,也是平台企业数字化人力资源管理的一大难题。

基于此,本文通过与安徽仁和数据研究院调研团队合作,采用问卷调查方法,收集来自合肥247名平台零工的实证数据,运用Spss23.0软件和Process插件,采用层次回归和Bootstrap分析,旨在探讨弹性工作制与越轨创新如何通过工作自主性的调节,进而影响企业员工的创新绩效。最后,基于价值共创理论、自我决定理论和目的性工作行为理论,从弹性工作制的属性出发,丰富了弹性工作制对员工行为的研究,证实了工作自主性正向调节员工越轨创新且越轨创新行为具有中介作用;从价值共创理论出发,为解释创新绩效的作用提供了新视角。研究结果为企业管理者正确认识并管理平台零工创新绩效管理提供了参考和借鉴。

本文的其余部分结构如下:第二节回顾了理论基础及研究假设,分析了影响创新绩效的因素,组织

中各种因素对创新绩效的影响,并基于此提出假设;第三节描述了实证研究的设计和开发工具的开发;第四节介绍了研究结果,特别是各项研究数据的汇报和假设检验结果;第五节总结了研究的主要结论和意义。

2 理论基础与研究假设

2.1 弹性工作制与员工创新绩效

孙健敏从时间、空间、雇佣形式和工作内容等四个角度,总结了我国企业实施弹性工作制(Flexible Work Arrangements)的主要形式^[7]。由于算法的控制,零工们的工作时间、地点和工作内容还不能达到完全自主性,但是雇佣形式属于典型的弹性工作制,目前有学者提出新型非典型雇佣,主要就是针对这一新兴群体。共享平台企业的新型非典型雇佣策略就是想通过增强企业雇佣弹性,为企业在竞争不确定环境中寻求盈利的最优解决方案。从组织的角度来看,新型非典型雇佣策略利用灵活弹性的用工方式,一方面使组织内的人员从基础工作中解放出来,另一方面又可使企业获得高效运转;从经验的角度来看,创新的过程一直依赖于外部参与者、思想、资源和人才的流出和流入。

关于创新绩效的研究可分为宏观、中观和微观三个层面,研究单位可分为社会(国家、行业)、企业(团队)和个人(领导、员工)^[8]。通过对创新绩效影响因素的分析可为研究假设提供理论指引。针对组织边界外平台零工这一群体的创新绩效研究还相对较少或处于起步阶段,平台零工人员的工作绩效由算法控制代替了传统组织的人力资源管理和考核^[9],在数字驱动的绩效评价机制下,针对平台零工的创新绩效影响机制的研究迫在眉睫。

基于价值共创理论,平台经济的运营逻辑需要各方参与者的协同发展和共创共赢,零工作为平台的主要人力资源,其内在动机就是激发其工作激情和动力获得绩效提升,具有高度灵活性的平台零工在实现企业灵活性创新方面还是至关重要的。通过文献发现核心员工拥有组织独有的“公司知识”,并且只能随着时间的推移在内部学习,这些员工不受外部波动的影

响,而那些在外围的员工更容易受到(环境波动)的影响,也就是说,他们是“插入式”的,而不是公司特有的。因此,外部劳动力可以为企业寻求组织战略灵活性。综上所述,提出假设

H1:弹性工作制正向影响员工创新绩效。

2.2 越轨创新行为的中介作用

近几年,越轨创新成为研究热点之一,备受理论界和实践界关注,在高速发展和变化的数字经济环境下可以帮助公司获得持久的竞争优势^[10]。以往文献大多探讨组织内正式雇佣的越轨创新行为,而新型非典型雇佣下突破组织边界的零工们在算法控制下为了实现个人工作绩效或收入最大化,创新行为将在他们工作中如何体现值得探索。基于目的性工作行为理论,通过扎根研究发现与传统雇佣员工不同,平台零工在弹性工作制下可以获得更加灵活的工作时间和地点,能够更好地平衡工作与生活的关系,从而更加专注于工作中的创新思维和实践。但是由于平台零工群体缺乏工作稳定性、福利、工会会员资格以及全职标准员工的社会保障^[11],为了获得高工作回报,将有更多越轨创新行为的产生,同时为企业的管理实践提供经验证据。基于此,提出假设

H2:弹性工作制与越轨创新行为之间呈现正相关关系。

越轨创新行为是指员工在工作中采用非传统的方法或思维方式进行创新实践的行为,通常具有一定的风险性和不确定性,但也可以带来更高的回报和成就感。因此,越轨创新行为可以激发员工的创造力和冒险精神,促进其对工作的主动参与和投入。同时,越轨创新行为也可以带来更加积极的工作态度和情绪体验,从而提高员工的工作效率和质量。这些表现可以反映在员工的绩效评估中,进而影响到企业的创新绩效和竞争力。企业应该鼓励和支持员工的越轨创新行为,为其提供更加开放和自由的工作环境和资源,以促进其创新绩效的提升。这将有助于企业在市场竞争中获得更大的优势和成功的机会。

员工创新产生过程中工作自主性和问责制之间经常存在紧张关系。组织经常允许员工有足够的灵活性和自主性来探索“新奇”和“不寻常”的工作方式^[12],并充分控制他们以确保他们的创新努力与公司的战略、目标和优先事项保持一致之间找到平衡。相对传统组织内的正式雇佣人员,平台零工在新型非典型雇佣策略下不再受组织内的制度约束,体现高度工作自主性,越

轨创新行为产生的不利后果将由零工自行承担,某种程度上避免了越轨创新给组织所带来的双刃剑效应,零工的越轨创新越来越倾向于建设性越轨行为。基于此,提出如下假设

H3:越轨创新行为与员工创新绩效呈现正相关关系。

员工的越轨创新受行为主体、行为环境和行为主体环境匹配影响,行为主体的个体能力、人格特质与价值观念直接影响员工的越轨创新行为的创新绩效产生^[13];行为环境中的绩效管理导向和弹性工作体系也影响员工的越轨创新行为的发生及创新绩效的提高。具体来说,越轨创新可以促进员工的创造力和冒险精神,从而激发其对工作的主动参与和投入;同时,越轨创新也可以提高员工的工作效率和质量,进而反映在企业的创新绩效中。另一方面,弹性工作制可以为越轨创新提供更加开放和自由的工作环境和资源,从而推动企业的创新发展,为企业的创新发展提供重要的支持和保障。数字经济时代,基于工作时间、空间和雇佣形式等方面进行的弹性“实验”,推进了组织效率和竞争优势的提高,研究发现弹性工作制有助于减少人际压力、增强员工工作自主性、促进员工越轨创新^[14]。通过平台柔性、定制化契约和协议,增强员工工作满意度和回报意愿并给予员工灵活的工作安排,从而实现员工创新绩效的提高。基于此,提出以下假设

H4:越轨创新在弹性工作制与创新绩效之间起中介作用。

2.3 工作自主性的调节作用

工作自主性被定义为员工能够决定完成任务的速度、顺序和方法的程度^[15]。工作自主性不同于自由性,后者是指人们在工作中作出判断和选择完成哪些任务的机会。工作自主性不仅通过组织正式授予的自主水平影响创新,还通过个人主动要求的自主性影响创新。将工作自主性作为调节因素,在工作设计文献中得到了大量的研究关注。关注工作自主性是因为它在许多工作结果特征中特别重要,例如,绩效、离职意愿、满意度、角色冲突、焦虑。工作自主性对于创造性工作的投入很重要,充分体现了员工的工作责任感。

关于工作自主性的研究已经从多个角度展开,基于自我决定理论,工作自主性作为一项核心工作特征使员工有机会尝试新的有用的工作程序组合,增加的

工作自主性使员工能够打破常规,并在此过程中找到最佳解决方案。因此,在这些环境中的员工应该有更多的机会发展新的有用的想法,并在工作中展示原创性。相比之下,拥有较低工作自主性的员工可能无法(或可能在能力上受到限制)表现出创造性的工作参与^[6]。

弹性工作制允许员工根据自己的需求和工作安排来调整工作时间、地点和方式,从而提高工作效率和满意度。在这种制度下,员工可能会表现出更高的工作自主性,因为他们可以更好地平衡工作与生活的需求,假设更大的工作自主性会刺激员工参与创造性工作及相关的角色期望^[7]。越轨创新使员工在工作

中寻求非传统方法或策略以解决问题或实现目标,这种行为通常需要一定的工作自主性,因为它要求员工具备独立思考和决策的能力。当员工的工作自主性较高时,他们更有可能在弹性工作制下表现出更高的工作效率和满意度,还可以促使员工在越轨创新中寻求非传统方法以解决问题或实现目标,进一步促进企业的创新绩效。综上所述,提出以下假设

H5:工作自主性在弹性工作制与越轨创新之间起正向调节作用。

H6:工作自主性正向调节越轨创新—弹性工作制—创新绩效之间关系的中介作用。

综上,本文研究框架如下图1:

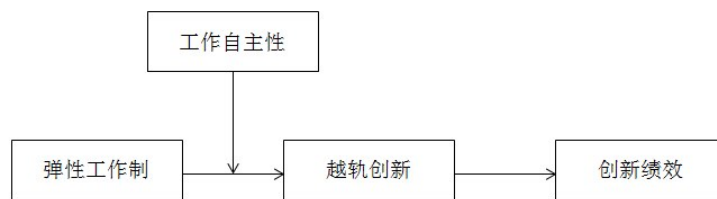


图1 研究框架图

3 研究设计

3.1 样本选择与数据来源

本文采用问卷调查的形式收集数据,选取在线平台零工为调查对象,具体企业包括滴滴打车、美团外卖、淘菜菜等作为零工群体作为调查对象。本文选择了收集纵向数据,在两个时间点上,采用电子问卷或者回答链接的方式,对目标行业中的员工展开抽样调查,前后两次调查相隔四个星期,这样可以有效地避免同源方差的影响。为了配合两项调查之回收率,每项调查皆需填上手机号码后六位数与出生年月日。为了避免出现社会称许性问题,研究采取了匿名填写的方式,并向被试表明,本文所得数据只用于学术研究,所填内容不存在对错之分,并且会对调查结果进行严格保密。在调查中获得的数据中,会根据有无漏填、规律性作答及不一致答案等原则,对样本数据的有效性进行筛选,最后形成最终的研究样本数据。本次调研数据收集工作由合作单位安徽仁和数据研究院负责,该单位有专业的数据调研员和调研方法,通过样本采集和汇总,剔除不合格的无效问卷后共获得247份有效问卷。具体采集信息详见下表1:

表1 基本信息采集表(N=247)

项目	类别	频率	百分比
性别	男	183	74.0%
	女	64	26.0%
年龄	25岁以下	85	34.4%
	25-35岁	106	42.9%
	36-45岁	46	18.6%
	46-55岁	10	4.0%
学历	高中及以下	191	77.3%
	专科及以上	56	22.7%
工作年限	1年以下	92	37.2%
	2年	82	33.2%
	3年及以上	73	29.6%

3.2 测量工具

本文所使用的量表,皆为国内外较为成熟的量表且具有良好的信效度。在国外量表的使用过程中采用双盲翻译和回译过程,问卷设计均采用李克特5点量表(1非常不满意,5非常满意),弹性工作时间的测量采用金玉笑等人于2018年提出的“弹性工作时间量表”;越轨创新使用了 Criscuolo 等在2014年发展的一种越轨创新测量量表,在这个量表中,对越轨创新的主动和隐蔽特征进行了设计,一共有5个题目;在企业

创新绩效方面,采用李超平等人编写的《管理学研究量表手册》,选取了韩翼等人于2007年编写的企业员工创新绩效问卷,共8个问题;在工作自主方面,本文使用Breugh等人编制的9个问题的工作自主性成熟

度量表;控制变量,为了排除其它因素的干扰,本论文以被试的性别、年龄、受教育程度、工作年资等为控制变量,进行资料处理。具体测量量表内容及内部一致性系数如下表2:

表2 测量量表及内部一致性系数

量表	序号	测量题项	Cronbach's α 系数
弹性工作制	1	我觉得弹性工作制能够满足我的工作需求	0.795
	2	我觉得弹性工作制能够提高我的工作效率	
	3	我觉得弹性工作制能够提高我的工作满意度	
	4	我觉得弹性工作制能够改善我的工作环境	
越轨创新	1	我将以弹性的方式发掘新的,潜在的,有价值的业务机会	0.785
	2	我的工作日程安排得太紧,根本抽不出时间来干别的事	
	3	我爱在本职工作的基础上想些新点子	
	4	我现在有几个子计划,可以让我涉足几个新领域	
	5	我自愿花时间进行一些非正式活动,以充实将来的正式活动	
创新绩效	1	我会为了改善现有状况提出新想法	0.812
	2	我能主动支持创新性的思想	
	3	我会通过学习寻找新的工作方法、技能或工具	
	4	我常因创新性主意而获得上级表扬	
	5	我能把创新性想法转化成实际应用	
	6	我会通过学习提出些独创性的解决问题的方案	
	7	我能用系统的方法介绍创新性的思想	
	8	我能使企业的重要组织成员关注创新性思维	
工作自主性	1	我觉得自己有权利选择工作任务?	0.724
	2	我觉得自己有权利参与决策过程?	
	3	我觉得自己有权利改变工作条件?	
	4	我觉得自己有权利决定工作时间?	
	5	我觉得自己有权利承担工作责任?	
	6	我觉得自己有权利选择工作方式?	
	7	我觉得自己有权利制定工作目标?	
	8	我觉得认为自己有权利改善工作环境?	
	9	我觉得自己有权利获得工作成果?	

4 研究结果

4.1 描述性统计

本文通过对弹性工作制、工作自主性、越轨创新、创新绩效进行皮尔逊相关分析来初步判断各变量之间的关系(见表3)。在变量分布上,性别、年龄、专业和工作年限呈正态分布,标准差较小。弹性工作制、越轨创新和创新绩效呈偏态分布,其中弹性工作制的标准差较大。工作自主性呈偏态分布,标准差较大;

在均值和标准偏差上,各个变量的均值和标准偏差表明,整体员工群体在这些方面的表现相对稳定。然而,不同变量之间的差异仍然明显。例如,弹性工作制的标准偏差较大,可能意味着该变量对员工的整体表现影响较大。在变量关系中,在弹性工作制和越轨创新这两个变量之间,都有着非常明显的正相关关系($\beta=0.486, p<0.01$),在创新绩效与工作自主性之间,也有着非常明显的正相关关系($\beta=0.502, p<0.01$),从这个表格中可以看到,各个变量之间都有着非常明显的正相关关系,初步验证了本文的相关假设。

表3 描述性统计与相关性分析(N=247)

变量	性别	年龄	专业	工作年限	弹性工作制	越轨创新	创新绩效	工作自主性
性别								
年龄	-0.041							
专业	-0.033	-0.113						
工作年限	0.146*	0.101	0.005					
弹性工作制	-0.066	0.108	-0.047	0.150*				
越轨创新	0.020	0.119	0.084	0.083	0.486**			
创新绩效	0.000	0.089	0.048	0.061	0.328**	0.423**		
工作自主性	-0.008	0.160*	0.006	0.179**	0.402**	0.634**	0.502**	
均值	0.510	30.328	3.097	1.923	3.911	4.370	3.707	4.003
标准偏差	0.501	6.409	0.790	0.815	0.584	0.545	0.541	0.443

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$,下同。

4.2 验证性因子分析

本文涉及的弹性工作制、越轨创新、工作自主性和创新绩效共计4个变量均来自员工的自评,很可能存在同源误差问题。因此,由验证性因子分析来评价不同变量间的差异效度与适合度。如下表4,结果显示在四因子模型中, $X^2=110.773$, $df=81$, $X^2/df=1.368$, $NFI=0.969$, $CFI=0.993$, $RMSEA=0.024$ 。结果显示,该模型拟合得最好,四个主效应都显著;在三因子模型三个潜在因素的情况下,模型的 X^2 值为610.243, $df=102$, $X^2/df=5.983$, $NFI=0.841$, $CFI=0.868$, $RMSEA=0.106$ 。

其中,FW+DI;WA;IP这个组合表现出非常好的

拟合度;在二因子模型两个潜在因素的情况下,模型的 X^2 值为1115.496, $df=103$, $X^2/df=10.830$, $NFI=0.72$, $CFI=0.738$, $RMSEA=0.149$,这个模型同样表现出较好的拟合度;在单因子模型单个潜在因素的情况下,模型的 X^2 值为1824.1, $df=104$, $X^2/df=17.539$, $NFI=0.542$, $CFI=0.555$, $RMSEA=0.193$,这个模型的拟合度相对较低。

综合来看,各模型在验证性因子分析中的拟合度表现不同。从结果来看,四因子模型的拟合效果是最好的,其它5个替代模型拟合指标均显著下降。结果显示弹性工作制、越轨创新、工作自主性和创新绩效这4个变量之间有非常好的区分效度,研究数据不存在明显的共同方法偏差。

表4 验证性因子分析结果

模型	X^2	df	X^2/df	NFI	CFI	$RMSEA$	ΔX^2
四因子模型	110.773	81	1.368	0.969	0.993	0.024	
三因子模型							
FW+DI;WA;IP	610.243	102	5.983	0.841	0.868	0.106	499.47***
FW+WA;DI;IP	1171.909	102	11.489	0.706	0.723	0.154	561.666***
DI+WA;FW;IP	793.007	101	7.852	0.801	0.821	0.124	793.007***
二因子模型							
FW+DI+WA;IP	1115.496	103	10.830	0.72	0.738	0.149	322.489***
单因子模型	1824.1	104	17.539	0.542	0.555	0.193	708.604***

注:弹性工作制(FW)、越轨创新(DI)、工作自主性(WA)和创新绩效。

4.3 假设检验

4.3.1 主效应检验

根据主效应检测表5的回归分析结果,可以得出以下结论:第一,弹性工作制对员工的工作自主性和越轨创新有显著的主效应。具体来说,弹性工作制的

实施能够显著提高员工的工作自主性和越轨创新水平;第二,在模型1到模型7中,模型1和模型2的F值和p值均小于0.05,表明这两个模型都具有统计学显著性;第三,在控制变量方面,性别、年龄、教育程度和工作年限对员工的工作自主性和越轨创新没有显著影响。这说明这些变量对弹性工作制下员工的工作

自主性和越轨创新的影响不明显;第四,在自变量方面,弹性工作制和工作自主性之间存在显著的主效应关系,即弹性工作制的实施能够显著提高员工的工作自主性。此外,弹性工作制和越轨创新之间也存在显著的主效应关系,即弹性工作制的实施能够显著提高员工的越轨创新水平。

假设1提出弹性工作制与员工创新绩效呈现正相关关系。表5中模型5的结果显示,弹性工作制与创新绩

效的正向影响显著($\beta=0.303, p<0.001$)。因此,假设1得到了支持。假设2提出弹性工作制与越轨创新呈现正相关关系。表3中模型2的结果显示,弹性工作制与越轨创新的正向影响显著($\beta=0.445, p<0.001$)。因此,假设2得到了支持。假设3提出越轨创新行为与员工创新绩效呈现正相关关系,从模型7中可以看到,越轨创新对企业的创新绩效有明显的正面影响($\beta=0.616, P<0.001$)。所以,支持假说3。

表5 回归分析结果

变量	越轨创新			创新绩效			
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7
截距	3.744***	2.099***	1.384***	3.290***	2.196	1.131***	1.746***
控制变量							
性别	0.021	0.067	0.027	-0.002	0.028	0.012	-0.011
年龄	0.011	0.007	-0.003	0.008	0.005	0.001	0.003
教育程度	0.068	0.082	0.051	0.039	0.049	0.032	0.011
工作年限	0.045	-0.006	-0.039	0.034	0.001	-0.022	0.016
自变量							
弹性工作制		0.455***	1.965***		0.303***		0.21*
工作自主性			2.320***				
弹性工作制*工作自主性			0.441***				
越轨创新						0.616***	0.414***
R^2	0.029	0.258	0.572	0.014	0.116	0.276	0.283
ΔR^2		0.229	0.314		0.102	0.160	-0.007
F	1.801	16.719***	39.756***	0.853	6.341***	15.249***	13.489***
ΔF		74.212***	58.282***		27.914***	52.954***	2.398***

4.3.2 中介效应检验

假设4越轨创新在弹性工作制与创新绩效之间起中介作用。通过表4中模型7的结果显示,当加入弹性工作制后,越轨创新对创新绩效的正向影响从($\beta=0.303, p<0.001$)减小为($\beta=0.21, p<0.05$),但是越轨创新对创新绩效依然呈正相关($\beta=0.414, p<0.001$),由此得出越轨创新对弹性工作制与创新绩效中起部分中介作用。为获得更加准确的检验结果,使用RMediation方法,可以对中介效应展开更准确的检验,运用SPSS23.0软件的PROCESS插件,对员工创新绩效展开Bootstrap中介效应检验,结果发现,创新绩效的间接效应Bia-corrected95%置信区间为[0.049,0.272],不包括0,这表明,越轨创新在弹性工作制与创新绩效之间的中介效应存在,并且只起到了部分中介作用,这验证了假设H4。

4.3.3 调节效应检验

假设5工作自主性在弹性工作制与越轨创新之间起正向调节作用。为检验此假设,本研究将先将相关变数集中,以降低多元共线性之影响。通过模型3的结果,发现工作自主性与交互项调节效应显著($\beta=0.441, p<0.001$),这表明工作自主性在弹性工作制与越轨创新之间起着正向调节作用。接下来,使用斜率检验图2来进一步验证这个假说。从图中可以看出,当工作自主性较低时(即员工对工作的自主性较低),弹性工作制对越轨创新有明显的正向影响;而当工作自主性较高时(即员工对工作的自主性较高),而弹性工作制对企业越轨创新的正面效应则有所降低。这也为本研究提出的假设5提供了一个新的证据,工作自主性是一种积极的调节机制。

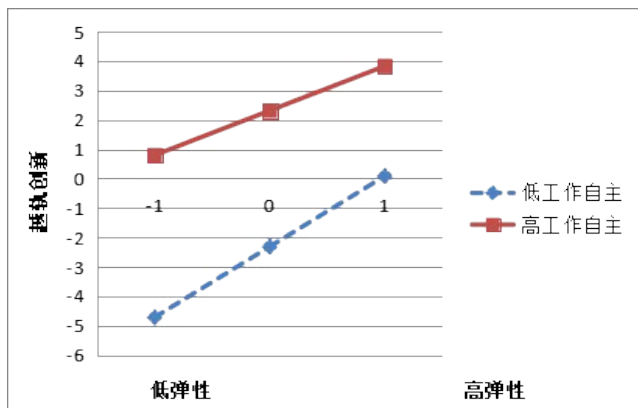


图2 工作自主性的调节效应检验

4.3.4 被调节的中介效应检验

假设6提出工作自主性对“弹性工作制-越轨创新-创新绩效”关系的中介效应起正向调节。在此基础上借鉴温忠麟与叶宝娟的观点^[18],为了验证这一假说,采用了Bootstrap法和PROCESSP方法进行实证研究。通过分析了不同工作自主性水平下,越轨创新在弹性工作制与员工创新绩效之间所起的中介作用的大小。表6的结果显示,工作自主性对“弹性工作性-越轨创新-创新绩效”的中介作用具有调节作用。其间接作用的95%CI为[0.240,0.451],不含0,提示工作自主性对“弹性工作制-越轨创新-创新绩效”的中介作用具有正向调节作用。因此,假设6检验结果成立。

表6 被调节的中介效应 Bootstrap 检验结果

分组统计	弹性工作制→越轨创新→创新绩效			
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
低工作自主 (M-1Sd)	-0.028	0.020	0.073	0.008
有调节的中介效应				
低工作自主 (M-1Sd) (M)	0.147	0.025	0.100	0.197
低工作自主 (M+1Sd)	0.340	0.053	0.240	0.451

5 结论与启示

本文旨在从价值共创理论、自我决定理论和目的性工作行为理论视角来研究平台零工创新绩效这一重要构念,探索弹性工作制、工作自主性和越轨创新如何影响员工创新绩效。通过与安徽仁和数据研究院调研团队合作,采用问卷调查方法,收集来自合肥247名平台零工的实证数据,运用Spss23.0软件和Process插件,采用层次回归和bootstrap分析,通过数据分析,得出以下结论:平台零工弹性工作制对员工的越轨创新有积极影响,可以通过激发员工的越轨行

为来促进创新绩效的提高,针对零工群体的管理是一项重要课题;员工的工作自主性不仅可以正向调节弹性工作制和越轨创新之间的关系,还可以正向调节“弹性工作制-越轨创新-创新绩效”这一中介模型,可以在不同层次上调节整个创新过程并提高创新绩效;平台零工基于弹性工作制、越轨创新和工作自主性相关变量开展对创新绩效的影响研究,建立创新绩效管理评估体系,对于制定相应的人力资源管理政策具有一定的参考意义。针对零工群体的管理是平台企业面临的新挑战,本文研究结论对于企业人力资源管理具有以下建议:

第一,加强平台零工的监督管理。平台零工的监督管理有助于遵守法律法规、提高服务质量、促进平台行业发展、保护劳动者权益以及保障公共安全。通过制定明确的工作规范和标准,确保平台零工的行为符合法律法规和企业的价值观,具体包括任职要求、交付时间、质量标准等方面。同时建立有效的沟通机制,与平台零工保持密切联系,及时了解其工作进展和问题,提供必要的指导和支持,帮助其完成任务。通过采用数字技术对平台零工进行辅助管理,例如数据采集、行为分析、绩效评估等,帮助企业及时发现平台零工的问题,并采取相应的管理措施。对平台零工进行必要的背景调查和信用评估,了解其个人背景、工作经验、专业技能等方面的情况,有利于企业雇佣匹配的零工,并降低用工风险。通过建立薪酬激励机制和培训晋升通道,激发平台零工职业归属感和责任感,提高工作效率和质量。

第二,强化工作自主性的管理机制。平台零工需要具备高度的工作自主性,才能更好地适应快速变化的工作环境和任务需求,通过工作自主性可以激发其工作积极性和创造力,从而提高工作效率和质量。平台零工还需要不断学习和更新技能,以适应不同任务的需求,通过自主学习和探索,提高其专业能力和竞争力。平台零工通常是以项目或任务为工作单位,缺乏稳定的职业发展路径和长期的雇佣关系,通过赋予零工更多的工作自主权和决策权,可以增强其对工作的认同感和忠诚度,降低其流失率和招聘难度。平台零工通常分散在各个地区和行业,企业难以对其进行集中管理和调度,营造一个赋权的文化氛围,让员工相信他们有能力解决问题和完成任务,可以优化企业的运营和管理效率。通过实施这些管理机制,平台企业可以更好地支持和维护零工的工作自主性,从而提高整体绩效和员工满意度。

第三,重视创新绩效的评估改进。创新绩效评估是一个动态的过程,需要不断地优化和完善,定期对评估体系进行评估和改进,确保其适应不断变化的市场环境和业务需求。建立基于创新产出、创新能力、创新质量等关键指标的绩效评估体系,对平台零工的创新绩效进行科学、客观的评估。同时,企业也应该考虑弹性工作制和工作自主性对创新绩效评估的影响,采取相应的措施加以管理。加强对平台零工的工作情况进行全面、准确的数据采集和分析,帮助企业更好地了解平台零工的工作表现和问题,可以通过问卷调查、面谈、实地观察等方式获取数据,并对数据进行清洗、整理和分析等处理,完成创新绩效评估结果的反馈和改进,以便企业能够理解和应用评估结果。

参考文献(References):

- [1] 国家信息中心. 中国共享经济发展报告[EB/OL]. 信息和产业发展部分享信息中心, (2022-02-22). <http://www.sic.gov.cn/News/557/11278.htm>.
- [2] 裴嘉良, 刘善仕, 蒋建武, 等. 共享经济下新型非典型雇佣策略研究——基于动态能力视角[J]. 中国人力资源开发, 2021(7): 109-124.
- [3] 裴嘉良, 刘善仕, 崔勋, 等. 零工工作者感知算法控制: 概念化、测量与服务绩效影响验证[J]. 南开管理评论, 2021(6): 14-25.
- [4] 魏巍, 刘贝妮, 凌亚如. 平台算法下数字零工职业污名感知对离职倾向的影响[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(2): 18-30.
- [5] 唐晓琦. 工作情景、时间体验与不同劳动体制下的自由感知——关于青年群体“奔赴零工”现象的反思[J]. 中国青年研究, 2022(4): 94-102.
- [6] 裴嘉良, 刘善仕, 钟楚燕, 等. AI算法决策能提高员工的程序公平感知吗?[J]. 外国经济与管理, 2021, 42(4): 41-55.
- [7] 孙健敏, 崔兆宁, 宋萌. 弹性工作制的研究述评与展望[J]. 中国人力资源开发, 2022, 37(9): 69-86.
- [8] 黄玮, 项国鹏, 杜运周, 等. 越轨创新与个体创新绩效的关系研究——地位和创造力的联合调节作用[J]. 南开管理评论, 2017, 20(1): 143-154.
- [9] 刘善仕, 裴嘉良, 钟楚燕. 平台工作自主吗? 在线劳动平台算法管理对工作自主性的影响[J]. 外国经济与管理, 2021, 43(2): 52-67.
- [10] 陈晓曦, 李峻, 鹿祎璇. 变革型领导对员工越轨创新行为的影响——基于中国管理情境的实证分析[J]. 华东经济管理, 2022, 36(9): 45-54.
- [11] 任林. 扎根理论上共享平台企业新型非典型雇佣创新绩效管理过程模型的构建[J]. 黑河学院学报, 2022(12): 35-38.
- [12] 刘善仕, 裴嘉良, 钟楚燕. 平台工作自主吗? 在线劳动平台算法管理对工作自主性的影响[J]. 外国经济与管理, 2021, 43(2): 51-67.
- [13] 刘柳, 王长峰. 弹性工作制对员工越轨创新行为的影响——一个被调节的中介模型[J]. 财经论丛, 2022(10): 81-91.
- [14] 宋源, 时丹丹. 越轨创新、员工自主性与组织创新能力[J]. 哈尔滨商业大学学报(社会科学版), 2020, 36(4): 84-93.
- [15] Hicks W D. Klimoski R J. The impact of flexitime on employee attitudes [J]. *Academy of Management Journal*, 1981, 24(2): 333-341.
- [16] 刘健, 刘春林, 刘润刚, 等. 高科技企业员工弹性工作时间的绩效研究: 基于工作自主性的调节中介模型[J]. 科技管理研究, 2015, 35(19): 119-124.
- [17] 吴颖宣, 程学生, 杨睿, 等. 抗令创新与团队创新绩效关系研究——建言行为和工作自主性的调节作用[J]. 科学与科学技术管理, 2018, 35(12): 143-155.
- [18] 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补?[J]. 心理学报, 2014, 46(5): 714-726.

编辑:王谦