

信任氛围、内部人身份认知与员工角色内绩效： 中介的调节效应*

屠兴勇 张 琪 王泽英 何 欣

(兰州大学管理学院, 兰州 730000)

摘 要 虽然已有研究从逻辑上推理内部人身份认知在信任氛围与角色内绩效之间起中介作用, 但却极少给出实证的结果。本研究基于角色认同理论和自我认知理论, 以 31 家生产型企业的 330 员工为调查对象, 从心理安全感的视角对信任氛围是否以及如何通过内部人身份认知影响角色内绩效进行了实证研究。结果显示: 1)信任氛围对员工角色内绩效具有正向影响; 2)内部人身份认知部分中介信任氛围对员工角色内绩效的影响; 3)心理安全感在信任氛围与内部人身份认知的关系中起调节作用; 进一步, 4)心理安全感调节了内部人身份认知对信任氛围-角色内绩效中介作用。研究证明了被中介的调节效应模型全新地解释了信任氛围对角色内绩效的作用机理, 对员工创新绩效管理实践提供有益的启示。

关键词 信任氛围; 内部人身份认知; 角色内绩效; 心理安全感

分类号 B849:C93

1 问题的提出

时下, 组织环境动荡的加剧对企业竞争能力提出了更高的挑战, 绩效能力的提升成为组织积极寻求获取竞争优势和持续前行的驱动力(Wu & Chiu, 2015; Barrick, Thurgood, Smith, & Courtright, 2015)。对多数企业而言, 自身绩效的强弱将是直接影响其生存发展与提升应变能力的一个关键环节(Teece, 2014)。因而, 如何提高员工绩效成为多数企业不可小觑的重要议题。学术界普遍认识到信任氛围是提高组织有效性最为直接的途径之一, 并对这一主题进行了长期研究, 取得了系列开拓性的研究成果。例如有研究证明组织氛围与员工角色内绩效之间存在显著的相关关系(Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000; 李宁, 严进, 2007)。这些研究多是基于心理安全感的视角和社会比较理论来分析, 文献虽然强调信任氛围的各个维度对角色内绩效存在着直接作用(Colquitt, Scott, & LePine, 2007; 李宁, 严进, 2007), 但却忽视了从管理心理学和认知心理

学综合视角对其内在传导机制进行深入探析, 而且国内对信任氛围作用的实证研究不多, 更没有深入地探索信任氛围对角色内绩效的影响机制。尤为重要的是, 由于对角色内绩效前因变量的研究往往忽视了员工绩效是心理认知因素的结果, 使得学者们对个体特质或组织情境共同影响员工角色内绩效的内在传导机制投入更多的研究热情。可以推断, 从多种因素共同作用的理论视角剖析角色内绩效的前置变量, 可能是进一步揭示这一研究主题的理论突破口。随着员工绩效对企业获得竞争优势的作用愈发突出, 信任氛围对员工绩效影响的研究逐渐受到了学界的关注。然而文献回顾与梳理后我们发现以往研究对哪些员工是否具备积极的心理倾向以及心理安全感是否调节员工角色内绩效知之甚少, 现有的相关研究文献非常有限且缺乏良好的理论基础。因此, 在绩效作用日益凸显的今天, 如何保持和激发员工尤其是生产型企业员工的角色绩效成为实务界亟需解决的现实难题。

内部人身份认知是员工绩效的重要内在驱动

收稿日期: 2015-12-14

* 中央高校基金项目(15LZUJBWZY105; 16LZUJBWTD006; 16LZUJBWZD001)。

通讯作者: 屠兴勇, E-mail: tuxy2@sem.tsinghua.edu.cn

因素。内部人身份认知是员工对个体作为组织成员所获得的个人空间和接受程度的感知。内部人身份认知是“内部人”角色行为的集中体现(Stamper & Masterson, 2002), 突出员工对自身身份的界定, 关注他们对企业的认知与心理判断。角色反映了个体对自己在组织中身份的期望, 由此会承担一定的角色行为(Burke, 2006)。依据角色认同理论, 员工凭借内部人身份认知能够认识到自己角色的期望并据此调整心理状态与内在行为。已有研究表明, 个体认知因素能够对员工创新绩效行为产生重要的促进作用(Chen & Aryee, 2007; 顾远东, 周文莉, 彭纪生, 2014), 内部人身份认知显著影响员工角色内行为(Stassen & Schlosser, 2011)。尤其在中国组织情境中, 个体是否感知到自己是组织的一份子, 对其行为会产生重要的影响(Wang & Kim, 2013)。角色认同理论认为, 为了提升自我在组织中的影响力, 个体往往易于将自己与他人进行区分, 以此来确立自己的角色身份。在今天竞争日益激烈和充满不确定性的时代, 为了实现个体的高绩效目标, 基于角色认同理论研究员工的内部人身份认知具有特别的意义。

在深入探析信任氛围对角色内绩效的影响时, 不能忽视中介效应和组织情境的作用。由于已有研究忽视了信任氛围与创新行为之间的传导机制, 所以全新审视二者之间的中介效应显得非常重要。自我认知理论认为(Markus & Kitayama, 1991), 个体的行为都是由其行动效果的认知导致的, 这为我们提供了一个理论框架以解释信任氛围与角色内绩效之间的关系, 而且该理论被越来越多地新近研究用来解释它们的关系。奠基于自我认知理论, 本研究推测内部人身份认知和心理安全感很可能在信任氛围与角色内绩效的关系中分别扮演中介变量和调节变量。首先, 已有文献指出了心理安全感能够正向影响员工的创新绩效(Singh, Winkler, & Selvarajan, 2013); 其次, 依据信任氛围的概念(Costigan, Ilter, & Berman, 1998), 信任氛围很可能是内部人身份认知的前置变量, 而员工借助于身份认知获得心理体验可能是影响其绩效的关键。然而, 综合分析和梳理国内外关于内部人身份认知的相关研究, 我们发现, 受文化传统的影响, 中国员工的内部人身份认知与国外存在显著差异。而且国内对内部人身份认知的新兴研究起步比较晚, 研究思路依然停留在对西方文献进行中国化的解读层面, 对其作用机理和影响因素并不清晰, 这会削弱内部

人身份认知理论的解释力。基于以往研究的不足与疏漏, 本文研究目的和试图回答的问题具体如下:

(1)首次尝试探析内部人身份认知在信任氛围与角色内绩效关系中的中介效应, 旨在更加深入揭示信任氛围对角色内绩效的内在传导机制。角色内绩效依赖于个体一定的自我概念和角色认同, 较高的内部人身份认知是员工高角色内绩效的前提条件之一; (2)在什么情境下, 内部人身份认知对角色内绩效起到促进作用, 即探讨心理安全感的调节效应, 并对作用边界加以识别。研究理论贡献主要包括两个方面: 一是顺应学界的最新发展趋势, 从角色认同理论和自我概念理论视角来阐释信任氛围如何作用于内部人身份认知, 进而影响员工角色内绩效。这种交融视角的研究有益于我们深化对信任氛围作用机制的系统了解, 同时对内部人身份认知的研究进行了有意义的拓展; 二是将心理安全感融入对信任氛围效用的研究中, 并实证检验了其在信任氛围与角色内绩效之间的情境作用, 这将突破现有各自独特视角及直接关系的研究, 将研究模型和层次推向深入。在实践方面, 我们基于多个不同地区的生产型企业员工的数据, 针对员工绩效方面存在的问题, 从心理安全感的视角探索其解决方案, 研究结论对提升相关员工工作绩效具有重要的启示。

2 理论综述与研究假设

2.1 信任氛围与员工角色内绩效

信任是指员工坚持并履行共同商定的承诺, 不谋取任何额外利益的一种共同信念(Mayer & Gavin, 2005)。积极心理学认为, 信任建立在对对方行为积极预期基础上, 它是信任者与对方维持的一种高度指向性关系或心理状态。信任氛围概念最早由Costigan 等(1998)提出, 意指在某种环境中员工对工作活动以及那些可能会受到重视和期望行为的认知或主观评价。国内零星文献证实了信任氛围 3 个维度(对同事的信任、对直接领导的信任和对高层领导的信任)对任务绩效的提升起到良好的促进作用(李宁, 严进, 2007)。他们认为这三类不同的对象是员工在组织遇到的主要利益相关者。直接领导和同事是员工在组织中最为重要的交流、接触对象, 他们平常的工作都与这些人紧密相连、共同完成, 因此这两组人是否值得信任, 直接解决了员工对组织的信任评价。对组织此类信任评价直接影响员工任务绩效(Colquitt et al., 2007)。需要强调的是, 信任是一个团队层面的概念(意指团队成员平均感知

到的信任水平) (Salamon & Robinson, 2008), 但在本研究中这个变量被放在个体层面, 是指个体感知到团队信任氛围。角色内绩效涉及员工在特定的工作岗位上, 通过知识、信息、材料和具体工作等直接的活动为组织做出贡献的行为。角色内绩效不仅是衡量员工工作的杠杆, 而且能够对组织期望产生直接影响(Motowildo et al., 1997)。从本质上来看, 角色内绩效与员工的能力、知识技术熟练程度关联在一起, 是指个体为完成岗位职责规定的工作任务所表现出的行为, 具体指组织期望其所能完成的工作质量与数量(杨晓, 师萍, 谭乐, 2015)。国内研究表明, 组织信任能够正向影响财务绩效(于海波等, 2007)。由此推测, 信任氛围可以建立一定的沟通场所, 为员工角色内绩效的提升带来了难以模仿的竞争力和驱动优势。由此, 本文提出:

假设 1: 组织信任氛围正向影响员工角色内绩效

2.2 内部人身份认知在信任氛围与角色内绩效间的中介作用

内部人身份认知不能等同于社会认同和组织认同, 它仅仅是社会认同范畴的子概念, 意指个体对自己作为组织成员所获得的个人空间和接受程度的感知(Masterson & Stamper, 2003), 也即个体对自身在特定组织作为内部人的认知程度(Stamper & Masterson, 2002)。事实上, 内部人身份认知主要关注的是员工在组织氛围中的归属感, 是个体自我概念中的一种重要维度。自我概念是通过经验的理解而形成的自我知觉, 或者说, 自我概念是个体的自我知觉, 这种知觉源于对自我属性和社会环境的经验体验, 被认为是个体对自己的总体评价, 包括能力与潜能、态度与情绪、作为社会行动者的自我等。员工为了获得自己在企业当中究竟处于什么位置的认识以及对自己做一准确的定位, 一个重要的前提是信任氛围的存在。因此, 在一个可以预测、信任的组织环境中, 员工易于形成对自己在组织中接受程度的感知(Shockley-Zalabak, Ellis, & Winograd, 2000)。此外实证研究表明组织信任氛围对员工工作态度显著正向影响(郑晓涛等, 2008), 而员工工作态度属于员工社会认知范畴, 这说明信任氛围可以促进员工的社会认知。

学界对角色内绩效的影响效能给予高度肯定, 并进行了深入探索, 而对角色内绩效认知发生机制的研究则相对较少。事实上, 无论角色内绩效大小, 都程度不同地与个体认知密切相关。本研究旨在弥补以往研究的不足, 基于角色认同理论, 探讨内部

人身份认知在信任氛围对角色内绩效过程中的传导作用。角色认同以“个体”为基本研究元素, 指个体在不同社会中扮演迥然有别的角色时, 赋予这些角色特殊意义, 并将其作为自我概念的重要来源(McCall & Simmons, 1978)。依据角色认同理论, 为了更好地指导自己的行为, 人们有必要领会自我概念在社会互动与交往中的意义——这些意义来源于个体在社会中扮演的身份(严鸣等, 2011)。按照心理学的解释, 一种特殊的身份认知(或角色认同)有助于个体员工进行特定的活动(Burke & Tully, 1977), 他们做出各种不同的价值判断并进行多种活动, 这些均来源于对自己身份认知(Callero et al., 1987)。也就是说, 个体行为会根据身份认知或角色认同来做出相应的调整。具体而言, 个体的身份认知度越高, 则他越愿意完成与角色相匹配的任务绩效。就此而论, 个体在组织情境中根据自己所处的地位, 认知与评估角色内绩效情景线索, 在自我对自己担当任务角色和身份认知的暗示与期望下, 获得对自我的评价, 界定并赋予任务角色意义, 形成对角色内绩效的认同, 以此指导自己的实际行动。

内部人身份认知是对组织强烈的社会认同, 这一概念从全新的角度解释组织与员工的关系, 并为组织提升员工工作绩效提供了新思路(Wang & Kim, 2013; 赵红丹等, 2015)。角色认同理论认为, 自我角色认同是对自我的一种评价观点, 对自我特殊角色的认定和理解, 是个体所感知到的自我在他人面前的表现以及个体对自我在他人面前表现的一种判断(McCall & Simmons, 1978)。当员工具备对被组织接纳为一份子并获得个人空间的感知时, 内部人身份认知对员工价值的实现和角色内绩效的提升起到了重要作用(Masterson & Stamper, 2003)。实证研究也表明, 内部人身份认知对员工角色内绩效具有重要的影响(Chen & Aryee, 2007)。国外已有大量文献聚焦于组织信任氛围, 探析它们是如何对组织和员工绩效产生影响的(Baer & Frese, 2003; Burton, Lauridsen, & Obel, 2004; Salamon & Robinson, 2008), 至今尚未形成一致性的结论。不过可以确定的是, 在组织信任氛围中, 当员工感知到内部人身份认知时, 他们会更加努力工作, 不仅角色服从性较高, 并且愿意主动解决超越角色要求的工作(汪林, 储小平, 倪婧, 2009)。依凭自我认知理论, 员工认知因素与其行为的发生存在一定的关联, 认知上的差异会带来角色和行为上的不同(Tierney & Farmer, 2011; 顾远东等, 2014)。真实认识到自己是组织内

部人的员工,易于形成对组织有强烈的归属感和其它情感,他们倾向于视自己为企业内的团队成员,愿意将组织的使命置于个人利益之上,且能为组织主动付出(Stamper & Masterson, 2002)。当员工感知到自己被组织视为内部人或“主人翁”时,他们会打破工作角色的边界,欣然接受、主动参与和承担责任并积极努力完成工作目标,这证明了内部人身份认知与角色内绩效之间显著正相关(Wang & Kim, 2013; Guerrero, Sylvestre, & Muresanu, 2013)。员工对这种自我身份的认知,为其高效提升角色绩效奠定了基础。国内也有文献指出内部人身份认知能够激发员工的任务绩效有效实现,进而有助于组织获得竞争优势(俞明传,顾琴轩,朱爱武,2014)。至此,本文提出:

假设 2: 组织信任氛围正向影响内部人身份感知

假设 3: 内部人身份感知在组织信任氛围与角色内绩效之间起中介作用

2.3 心理安全感的调节作用

作为积极心理学的一个重要概念,心理安全感¹是指当员工个体如实在工作中展现自我时,相信其形象、角色和地位等会受到公正评价的感知,也就是说员工在工作关系中能够感受到安全的共享感知(Baer & Frese, 2003; 凌斌等, 2010)。心理安全感在时间框架、目标对象和分析水平三个方面不仅有别于信任(Edmondson, 2002),并且超越了人际信任,它是指个体体验和知觉组织内部具有支持与鼓励实现任务绩效的良好“安全氛围”,员工的任务动机由此受到激发。心理安全感常常作为中介变量出现在管理学和心理学文献中,但也有文献将其作为调节变量加以研究(刘云, 2013)。以往的研究强调了心理安全感的群体水平(Kahn, 1990; Edmondson, 1999),即将心理安全放在团队层面(意指团队成员

平均感知心理安全状况),重点刻画的是团队的特征而不是团队成员的特征。Tynan (2005)在Edmondson (1999)的团队心理安全感的基础上对心理安全感的构念层次进行了重新界定,将其分解为两个平行的构念:自我心理安全感和他人心理安全,如此一来,他把心理安全感从团队层具体到了个体层。本研究中心理安全感被放在个体层面,具体是指个体感知到团队心理安全状况,反映了个体的内部心理状态与自我感知。Kahn (1990)认为,心理安全感是影响个体内部动机和塑造个体角色的心理状态,当员工体验到更多的心理安全感时,他们会做出更高的工作任务参与。依据自我概念理论和角色认同理论,本研究认为心理安全感很可能在信任氛围对员工角色内绩效影响的过程中扮演调节作用。

角色内绩效是个体为完成岗位职责规定的工作任务所表现出的行为(Motowild et al., 1997),这些行为可能会受到个体自我认知的影响。依据积极心理学理论和角色理论,员工会在工作环境中假定自己的行为存在一定风险,为了顺利完成本职工作,员工需要对其形象和角色进行深度分析与评估(May, Gilson, & Harter, 2004),个体是否愿意内化角色特点依赖于个体对于任务角色的意义、安全和履行自信心的评价。其中角色的安全性是一个决定个体是否意愿接受这个角色的重要因素。当个体可以在任务中表现出真实的自我性,避免受到干扰因素的限制,自由发挥自己的特长时,个体认为这种任务环境是安全的。在这种环境下,个体可以自由探索并在工作任务中实现自我价值。进一步,当员工在工作中展现自我时,会感到在组织中的一种安全感。信任氛围会受到员工自身与同事之间关系的影响,具有较高心理安全感的员工相信在良好的信任氛围中发表观点不会带来过多的人际风险,进而加强了其在组织氛围中的归属感,在此背景下,员工内部人身份认知的广度和深度也会因此得到极大地延伸。换言之,信任氛围中的员工为了获得对自己在组织人际关系中地位的认知,深深依赖于心理安全感(Baer & Frese, 2003)。员工之所以愈发认知自己是否作为“内部人”的身份出现在组织氛围中,是因为心理安全感在起作用。心理安全感较高时,员工易于在良好的信任氛围(相对宽松的环境)中获得认同感,这促进了员工角色内绩效的有效完成。心理安全感较低时,员工的角色、形象和社会地位得不到公正的心理评价,由于任务绩效本身具有的挑战性和潜在的威胁,个体对绩效的知觉偏向

¹ 需要说明的是,心理安全感和信任氛围既有区别又有联系。心理安全感涉及个体体验和知觉组织内部具有支持与鼓励实现任务绩效的良好“安全氛围”,员工的任务动机由此受到激发。本研究中心理安全感具体是指个体感知到心理安全状况,反映了个体的内部心理状态与自我感知。信任氛围意指在某种环境中员工对工作活动以及那些可能会受到重视和期望行为的认知或主观评价。这两个概念都是个体对某对象的主观感受,前者是个体对自身内部心理状态的感受,后者是个体对工作环境中一系列活动的综合感受。心理安全感在时间框架、目标对象和分析水平三个方面有别于信任氛围,并且超越了信任氛围。譬如,从目标对象方面来分析,心理安全感的目标对象聚集于自我,即在人际风险情境中他人不会自己产生疑虑,作用方向是从他人到自己;而信任氛围则聚焦于他人,关注他人潜在的行为,作用方向是从自己到他人。

于不安全评价,这阻碍了员工的角色内绩效,也就是说这种心理评价和感知会弱化信任氛围与角色内绩效的关系。当心理安全感与组织信任氛围匹配时,员工会增强他们与同事和领导之间的信任氛围,这会激发他们个人价值的实现以及形成全新的自我认知。因此,我们提出:

假设4:心理安全感在信任氛围对内部人身份认知的影响过程中起调节作用,即心理安全感越高,信任氛围与内部人身份认知的正向效应越强,反之越弱

心理安全感时常被视为一种安全氛围,在一个具有心理安全感氛围的工作场所中,员工认为他向周围的同事寻求帮助、信息和反馈不会激怒别人或者受到惩罚。因此,心理安全感有利于人们降低刻意的自我保护,产生改变个人习惯的意愿,从而更努力地开展自己的角色内任务工作。在上述假设的基础上,本研究进一步发展出一个有中介的调节效应模型。具体而言,内部人身份认知中介了信任认为对员工角色内绩效的影响,此中介作用的大小又受到了心理安全感调节变量的影响。当心理安全感水平较高时,信任氛围对员工内部人身份认知的影响比较大,因此内部人身份认知更多地传导或中介了信任氛围对员工角色内绩效的影响;与此相对应,当心理安全感水平较低,由于信任氛围对内部人身份认知的影响较低,因此信任氛围对员工角色内绩效的影响也较少通过内部人身份认知来传导。因此,提出如下假设:

假设5:心理安全感调节信任氛围和角色内绩效的关系,并以内部人身份认知为中介

3 研究设计

3.1 研究样本与数据收集

本研究的调查对象是是厦门、上海和银川等地区的生产型企业员工。选取此类企业是基于如下考虑:(1)为了应对日益激烈的竞争,生产型企业能够更好地激发员工角色内绩效;(2)工作性质能够很好地解释角色内绩效,确保信任氛围在逻辑与实践上与角色内绩效存在联系;(3)生产型企业对绩效要求高,这为本文研究身份认知与角色绩效的关系提供了良好的基础。问卷采用亲自到现场发放并收回。发放时间为2015年6月至2015年8月,一共调研了31家生产型企业,共发放问卷600份,回收问卷471份,剔除无效问卷后,剩余有效问卷330份,问卷有效率为70.1%。剔除无效问卷的依据如下:(1)

剔除多填选项、被试者不认真填写的问卷;(2)剔除勾选选项缺漏太多的问卷;(3)剔除全部选项为同一个的问卷,例如选项全部勾选“完全符合”;(4)剔除选项有规律性、连续性勾选的问卷,例如,3、4、5,3、4、5,3、4、5。员工总共330人,其中,男性占86.7%,女性占13.3%;从年龄来看,35岁以下的员工占58.8%,36~40岁占27.9%,41岁以上占13.3%,说明青年员工人数较多;从受教育程度来看,本科及本科以下占72.4%,硕士以上占27.6%。

3.2 变量测量

本研究测量变量是采用已有研究使用过的具有较高信度的成熟量表,并在相关研究基础上结合我国企业的实际情况进行一定的调整而成的。所有量表采用Likert 5点设计,计分方式从“完全不符合”到“完全符合”依次计1到5分,且均为正向测量条目,具体包括:信任氛围采用McAllister(1995)的量表,共包括2个维度(基于情感和认知的信任)11个测量条目,举例条目为“我能够自由地和同事谈论在工作中遇到的困难”;内部人身份认知采用Stamper和Masterson(2002)发展的测量量表,共包括6个条目,举例条目为“我觉得自己在组织中是个内部人”、“我的组织常常让我自己觉得不会被冷落”;心理安全感参考杨付和张丽华(2012)的心理安全感量表,并修订后形成5个题项,举例条目为“在工作中,没有人会故意诋毁、破坏我的努力”;角色内绩效借鉴Williams, Lockwood和Williams(2004)开发的量表,共包括5个条目,举例条目为“我能够充分完成组织指定的工作任务”。此外,本研究对员工的性别、年龄和教育程度加以控制。

4 实证结果与分析

4.1 描述性统计与相关分析

本文采用SPSS 20.0和Mplus 7.0统计分析软件进行数据分析。主要变量的均值、标准差和相关系数如表1所示。可以看到,组织信任氛围与员工角色内绩效显示出很强的正相关($r = 0.29, p < 0.01$),组织信任氛围与内部人身份认知显著正相关($r = 0.20, p < 0.01$),而内部人身份认知与角色内绩效也显示出正相关($r = 0.28, p < 0.01$),总体来看本文假设1~3得到了初步支持。

4.2 同源方差检验

由于本研究的每份问卷均由同一人填写,同源偏差的问题易于发生。我们对同源误差做了如下应对和处理:(1)本研究采取匿名方式让调查对象真实

表 1 变量描述性统计与相关系数

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1. 信任氛围	4.09	0.39			
2. 内部人身份认知	3.73	0.41	0.20**		
3. 心理安全感	4.02	0.53	0.05	0.16**	
4. 角色内绩效	3.93	0.40	0.29**	0.28**	0.45**

注: **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$ 。

作答, 强调数据的保密性以及仅用于学术研究目的, 以确保获得比较可靠的反馈信息; (2)所有测量条目满足避免模棱两可问题标准, 比如句意不清和复杂的学术专用语言, 尽量避免主观态度倾向的流露, 在受社会称许性偏差影响较为明显的量表中, 以具体的认知、行为报告代替; (3)问卷的结构编排由浅入深, 以控制条目语境诱发的情绪而产生的偏差; (4)根据周浩和龙立荣(2004)的建议, 本研究采用 Harman 的单因子检测方法将问卷所有条目一起做因子分析, 在未旋转时得到的第一个主成分, 占到的载荷量是 27.5%, 未超过 40%, 说明单一因子未能解释大部分变异。此外, 依据 Podsakoff, MacKenzie, Lee 和 Podsakoff (2003)的建议, 本研究四因子模型验证性因子分析主要拟合指数为: $\chi^2/df = 2.82$ ($p < 0.001$), $RMR = 0.04$, $CFI = 0.96$, $GFI = 0.94$, 优于其他模型的拟合效果。

本研究变量的 α 系数值均大于 0.7, 根据经验判断方法, 可以认为问卷的度量具有可靠性。我们用主成分分析来帮助考察结构效度的重要性。组织信任氛围的整体 Cronbach's α 系数为 0.86, 内部人身份认知的 Cronbach's α 系数为 0.79, 心理安全感的 Cronbach's α 系数为 0.75, 角色内绩效的 Cronbach's α 系数为 0.71。

4.3 假设检验

4.3.1 中介作用检验

本研究根据 Baron 和 Kenny (1986)提出的检验中介变量的 4 个回归方程, 考察内部人身份认知在组织信任氛围与员工角色内绩效之间是否具有中介效应。从表 2 回归分析结果来看, 模型 2 表明组织信任氛围对内部人身份认知具有显著的正向影响($\beta = 0.14, p < 0.05$), 在控制其它变量的影响之后, 组织信任氛围可以解释内部人身份认知 2%的变异, 该结果支持了本文的研究假设 2。当控制变量进入回归方程后, 我们进一步将自变量放入回归方程, 模型 4 说明组织信任氛围正向影响员工角色内绩效($\beta = 0.31, p < 0.001$), 额外的变异解释量增加了 7.9%, 所以本文的假设 1 也成立。同时, 内部人身

份认知对员工角色内绩效也有显著的正向影响($\beta = 0.34, p < 0.001$) (模型 5), 能够额外解释角色内绩效 8.8%的变异量, 假设 3 得到了验证。最后, 考察组织信任氛围和内部人身份认知共同对员工角色内绩效的影响, 如模型 6 所示, 内部人身份认知具有显著的正向影响($\beta = 0.30, p < 0.01$), 而组织信任氛围的影响由原来的 0.31 降低为 0.27 ($p < 0.01$)。中介效应为 0.05, 占总效应的 12.64%, 这表明内部人身份认知在信任氛围与员工角色内绩效之间扮演部分中介的角色, 从而假设 4 得到了证实。

表 2 内部人身份认知的中介作用

变量类型	内部人身份认知		角色内绩效			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
控制变量						
性别	-0.08	-0.03	-0.06	0.06	0.01	0.10
年龄	-0.10	-0.08	0.03	0.09	0.13	0.17
教育程度	0.08	0.12	-0.09	-0.01	-0.12	-0.04
自变量						
信任氛围		0.14*		0.31***		0.27**
中介变量						
内部人身份感知					0.34***	0.30***
<i>F</i>	14.52	12.59	0.58	4.10	4.54	6.42
<i>R</i> ²	0.22	0.23	0.01	0.09	0.10	0.16
ΔR^2	0.22	0.02*	0.01	0.08***	0.09***	0.07**

注: 1. ***表示 $p < 0.001$, **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$; 2. 表中回归系数均为标准化回归系数。

依凭 MacKinnon 等 (2004) 的建议, 使用 Bootstrap 方法并利用 Preacher 和 Hayes (2004)开发的宏来检验中介效应是否显著。我们将 Bootstrap 再抽样设定为 5000 次运行中介效应检验宏, 信任氛围-内部人身份认知-角色内绩效 Sobel 检验结果显示, 间接效应值达到显著水平, 为 0.045 ($Z = 2.20, p < 0.05$)。Bootstrap 检验结果表明, 上述间接效应的 95%置信区间(CI)为[0.02,0.08], 该区间内不包括 0, 因此间接效应显著。

4.3.2 调节效应检验

假设 5 提出, 心理安全感越高, 组织信任氛围与内部人身份认知的正向效应越强, 反之越弱。具体检验步骤如下: 首先, 做员工角色内绩效对组织信任氛围和心理安全感以及乘积项的回归, 如表 3 模型 8 所示, 信任氛围与心理安全感的乘积项系数显著($\beta = 0.22, p < 0.05$), 说明心理安全感对组织信任氛围和员工角色内绩效的调节效应显著; 其次,

做内部人身份认知对组织信任氛围和心理安全感以及乘积项的回归, 模型 10 显示, 乘积项系数显著 ($\beta = 0.39, p < 0.001$), 说明心理安全感对组织信任氛围和内部人身份认知的调节效应显著; 最后, 做角色内绩效对组织信任氛围、心理安全感、交互项和内部人身份认知的回归, 如模型 11 所示, 内部人身份认知对角色内绩效显著正向影响 ($\beta = 0.16, p < 0.05$), 而此时, 组织信任氛围和心理安全感的乘积项对角色内绩效的影响不显著, 这说明心理安全感的调节效应完全通过内部人身份认知起作用。因此, 假设 5 成立。

表 3 心理安全感的调节效应检验

变量	角色内绩效		内部人身份感知		角色内绩效
	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11
控制变量					
性别	0.01	-0.03	-0.10	-0.16	0.01
年龄	0.01	0.03	-0.08	0.05	0.04
教育程度	0.10	0.09	0.02	0.10	0.08
自变量					
信任氛围	0.32***	0.31***	0.15*	0.14*	0.29***
调节变量					
心理安全感	0.38***	0.36***	0.16**	0.13*	0.34***
交互项					
组织信任氛围 ×心理安全感		0.22*		0.39***	0.16
中介变量					
内部人身 份感知					0.16*
F	14.88	13.67	12.60	13.23	12.98
R ²	0.30	0.32	0.27	0.31	0.34
ΔR ²	0.29***	0.02*	0.05**	0.04**	0.02*

注: 1. ***表示 $p < 0.001$, **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$; 2. 表中报告的均为非标准化的系数。

为了检验被调节的中介效应, 根据 Edwards 和 Lambert (2007) 的建议, 我们将 Bootstrap 再抽样设定为 5000 次并检验条件间接效应的宏, 结果如表 4 所示: 当心理安全感的水平条件不同时, 间接效应显著。具体来看, 当心理安全感的水平较低时(均值减去 1 个标准差), 信任氛围通过内部人身份认知对角色内绩效的影响不显著, 置信区间(CI)为 $[-0.01, 0.03]$, 该区间内包括 0, 因此当心理安全感低时间接效应不显著; 当心理安全感的水平较高时(均值加上 1 个标准差), 信任氛围通过内部人身份认知对角色内绩效的影响显著($\beta = 0.05, p < 0.01$)。

表 4 Bootstrap 方法在不同调节变量水平上的中介效应及其置信区间

心理安全感	角色内绩效			
	间接效应	SE	LLCI	ULCI
3.49	0.01	0.01	-0.01	0.03
4.02	0.03*	0.01	0.01	0.06
4.55	0.05**	0.02	0.02	0.10

注: **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$ 。

5 总结与讨论

5.1 理论意义

本研究旨在探讨组织信任氛围对员工角色内绩效的影响机制, 尤其是研究内部人身份认知在其中的中介作用以及心理安全感的调节作用, 通过实证研究所有假设得到了支持。理论意义如下: 首先, 丰富信任氛围与其结果变量关系及相关作用机制的研究。截至目前, 对于信任氛围如何促进员工角色内绩效的研究缺乏深入分析, 有的研究仅仅指出了信任与员工绩效的关系(Baer & Frese, 2003; Burton et al., 2004)、组织信任与员工创新绩效正相关(Salamon & Robinson, 2008)。然而, 因为员工角色和身份的不同, 致使我们在研究员工绩效时必须进一步细分到底是角色内绩效还是角色外绩效。理论上有关员工角色内绩效和角色外绩效的比较分析文献不少(Wang & Kim, 2013), 遗憾的是, 并没有文献涉及信任氛围是如何影响员工角色内绩效的。针对现有研究疏漏, 本研究从角色认同理论揭示了信任氛围对员工角色内绩效的重要影响机制, 并进一步检验了内部人身份认知和心理安全感在其中发挥的重要作用, 为员工提升角色内绩效提供了重要启示。与以往研究不同(Mayer & Gavin, 2005; 顾远东等, 2014), 本文首次基于内部人身份感知, 这为解释组织信任氛围的作用机制提供了新的理论视角。可以说, 本文以内部人身份认知作为中介变量来探索信任氛围对员工角色内绩效的影响机制, 是对已有管理研究成果的重要拓展和补充。

其次, 本研究依托自我认知理论, 实证分析显示内部人身份认知是员工提高角色内绩效的重要前置变量, 为解释信任氛围与角色内绩效之间的关系提供了新的理论视角。一方面是对最新研究的支持, 即证实了内部人身份认知是组织认同及角色内绩效的重要源泉之一(Knapp, Smith, & Sprinkle, 2014), 增强了我们对内部人身份认知的进一步认识与理解; 另一方面证明了内部人身份认知在信任

氛围与角色内绩效之间发挥着中介作用,而且彰显了内部人身份认知对员工角色内绩效尤为关键。研究结论反映了内部人身份认知与信任氛围存在某种意义上的关联,此关联又对员工在实际工作中带来了现实突破。这种承前启后的影响显示出员工从信任氛围到提升其角色的认知作用与传导机制。从传导机制角度来分析,内部人身份认知作为一种认知方式(Stamper & Masterson, 2002),部分中介了信任氛围对角色内绩效的影响作用,但是要系统地阐释信任氛围与员工角色内绩效的关系,还需进一步探索中介变量。总之,目前有关内部人身份认知影响因素的研究比较鲜见,本研究以自我认知理论作为理论基础(Markus & Kitayama, 1991),将内部人身份认知运用到组织管理研究中,厘清了信任氛围与内部人身份认知之间的关系,不仅丰富和推进了内部人身份认知的前因变量的研究成果和解释范围,为创新竞争时代的生产型企业员工发展提供了有益的启示。

最后,20年前的研究指明了情境因素对个体创新绩效的影响因人而异(Weed & Mitchell, 1980),这说明考察具体的情境因素可以更加精确地揭示信任氛围与角色内绩效之间的关系。本研究从理论上说明了为什么信任氛围对角色内绩效的作用受到了心理安全感的影响,首次在“信任氛围与角色内绩效”关系中引入心理安全感作为调节变量,实证结果发现其在信任氛围和角色内绩效之间起着正向的调节作用,即当心理安全感增加时,信任氛围对角色内绩效的影响程度随之增强。这说明在企业管理实践中,让员工认识到信任氛围的重要性,是因为这种信任不仅能够给员工自身带来潜在的收益,而且在心理安全感的情况下其作用将更大地发挥,二者的交互影响促进了员工实施绩效活动。在理论方面,本研究一方面为目前信任氛围有效性问题提供了强有力的支撑,同时对于丰富心理安全感理论作用有重要贡献;另一方面开拓了信任氛围作用机制的研究框架,进一步廓清了信任氛围的理论边界,探索性地将信任氛围、心理安全感和角色内绩效整合到一个概念模型中,在理论上澄清了信任氛围于何种情境更可能取得较多的创新行为。这有助于促进情境力量在角色内绩效形成研究方面的推广应用,同时对信任氛围理论和创新管理均是重要的补充。

5.2 实践意义

本文研究结论不仅有助于更加深刻理解生产

企业员工的绩效行为,也为今后在实践中重视信任氛围和内部人身份认知提供了不同的视角。目前企业界主要研究员工认知活动的,却忽视了从社会比较和自我认知交融的视角探索如何有效提升员工角色内绩效。尤其是在中国本土文化情境中,认知要素及其作用的发挥往往处于较低的程度。此时,实现员工的内部人身份认知将是影响员工持续发展的关键。实践意义具体如下:(1)在时下绩效日益成为组织和员工赖以生存与发展的情境下,深入探讨员工认知因素对绩效的影响是一个非常重要的课题。本研究指出了提高员工角色内绩效的可能全新路径,对如何促进员工绩效具有一定的实践意义。这就说明,企业要积极关注员工的认知活动倾向,为其提高绩效活动提供必要的条件。此外,鉴于员工绩效是组织绩效的基石,研究结论启示组织管理者应该有针对性地激发员工进行绩效活动;(2)企业应该深化对信任氛围的内涵、作用的认识,更要提高对组织员工间信任氛围的高度重视。研究结果告诉我们,在探讨信任氛围的实践价值时,宽泛地探讨信任氛围有何特点,会对个体的绩效产生何种影响,很有可能会掩盖信任氛围的独特效应。而且在时下研究诸多信任的作用机制大背景下,为了彰显信任氛围的特殊作用和价值,探索信任的关键氛围显得尤为重要。正确认识信任,这要求企业在人力资源管理的各个环节重视对信任氛围的考察。对员工个体而言,绩效活动能否有效实现,在一定程度上要求他们要与信任氛围紧密互动,方有机会快速实现自我成长与突破式发展;(3)组织要对员工内部人身份认知予以重视,必要时可进行有针对性地跟踪观察。由于内部人身份认知特征鲜明的员工拥有接受挑战的认知倾向,这往往使其致力于改变现状并积极实现自我价值,所以组织管理者需要时常鼓励这部分员工;(4)组织要适当地对心理安全感的特殊情境予以关注,如何认识员工的心理状态对预测员工绩效活动具有重要参考价值。只有在充分考量特殊情境的基础上构建起来的员工绩效理论,才能准确预测员工绩效问题。就此而论,组织管理者要重视、利用好心理安全感在人力资源实践中作为提升自己工作绩效和获取竞争优势的重要工具。

5.3 不足与建议

尽管本文取得了一些有意义的研究成果,但相关有潜力的研究方向有待后续研究进一步尝试和澄清。其一,本研究只是简单地指出了组织信任氛围存在的价值和意义,并对员工角色内绩效的提升

给出了一种解决思路。未来研究要进一步挖掘信任氛围与其前因和后果变量关系以及相关作用机制的研究,并加以验证。其二,本研究将内部人身份认知这一变量纳入到信任氛围对角色内绩效影响的研究中,同时检验了心理安全感的调节效应,具有一定的探索性意义。结果初步证实了内部人身份认知在信任氛围与角色内绩效之间关系中的起到中介作用,这意味着有可能还有其它变量在信任氛围与员工角色内绩效之间具有中介效用。因此,后续研究需要进一步挖掘多种潜在的中介变量,以更完整地揭示连接二者之间关系的内在机制。其三,本研究的研究数据来源于生产型企业员工,受样本所限,未来研究应扩大样本范围,以提高研究结论的普适性。此外,本研究进行的是横截面设计,尽管我们从理论上构建了信任氛围与员工角色内绩效之间的关系模型,也通过实证检验,但其中更为复杂的因果关系还需纵向研究进一步验证。

参 考 文 献

- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45–68.
- Barrick, M. R., Thurgood, G. R., Smith, T. A., & Courtright, S. H. (2015). Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 58(1), 111–135.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Burke, P. J., & Tully, J. C. (1977). The measurement of role identity. *Social Forces*, 55(4), 881–897.
- Burke, P. J. (2006). *Contemporary social psychological theories*. Stanford: Stanford University Press.
- Burton, R. M., Lauridsen, J., & Obel, B. (2004). The impact of organizational climate and strategic fit on firm performance. *Human Resource Management*, 43(1), 67–82.
- Callero, P. L., Howard, J. A., & Piliavin, J. A. (1987). Helping behavior as role behavior: Disclosing social structure and history in the analysis of prosocial action. *Social Psychology Quarterly*, 247–256.
- Chen, Z. X., & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, 50(1), 226–238.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909–927.
- Costigan, R. D., Ilter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303–317.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21(5), 563–576.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1–22.
- Gu, Y. D., Zhou, W. L., & Peng, J. S. (2014). The effect of organizational creative climate, perceived success and failure experience on R & D staffs' creative self-efficacy. *R & D Management*, 26(5), 82–94.
- [顾远东, 周文莉, 彭纪生. (2014). 组织创新氛围、成败经历感知对研发人员创新效能感的影响. *研究与发展管理*, 26(5), 82–94.]
- Guerrero, S., Sylvestre, J., & Muresanu, D. (2013). Pre-diversity practices and perceived insider status. *Cross Cultural Management*, 20(1), 5–19.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21, 273–285.
- Li, N., & Yan, J. (2007). The mechanism of how trust climate impacts on individual performance. *Acta Psychologica Sinica*, 39(6), 1111–1121.
- [李宁, 严进. (2007). 组织信任氛围对任务绩效的作用途径. *心理学报*, 39(6), 1111–1121.]
- Ling, B., Duan, J. Y., & Zhu, Y. L. (2010). Psychological safety in workplace: conceptualization, antecedents and consequences. *Advances in Psychological Science*, 18(10), 1580–1589.
- [凌斌, 段锦云, 朱月龙. (2010). 工作场所中的心理安全: 概念构思、影响因素和结果. *心理科学进展*, 18(10), 1580–1589.]
- Liu, Y. (2013). The interactive effect of proactive personality on employee taking charge behavior: the moderator of psychological safety climate. *Soft Science*, 27(5), 108–112.
- [刘云. (2013). 前瞻性人格对员工变革行为的影响: 心理安全气氛的调节作用. *软科学*, 27(5), 108–112.]
- Lynch Jr, M. F., Plant, R. W., & Ryan, R. M. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 415.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99–128.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224–253.
- Masterson, S. S., & Stamper, C. L. (2003). Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee-organization relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 473–490.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and

- availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
- Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*, 48(5), 874–888.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 24–59.
- McCall GJ, Simmons JL. *Identities and interactions: An examination of human associations in everyday life* (Rev. ed.). New York, ao. 1978.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., Schmit, M. J., A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 1997, 10(2): 71–83.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717–731.
- Salamon, S. D., & Robinson, S. L. (2008). Trust that binds: The impact of collective felt trust on organizational performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 593–601.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35–48.
- Singh, B., Winkel, D. E., & Selvarajan, T. T. (2013). Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(2), 242–263.
- Stamper, C. L., & Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 875–894.
- Teece, D. J. (2014). The foundations of enterprise performance: Dynamic and ordinary capabilities in an (economic) theory of firms. *The Academy of Management Perspectives*, 28(4), 328–352.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277–293.
- Tynan, R. (2005). The effects of threat sensitivity and face giving on dyadic psychological safety and upward communication. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 223–247.
- Wang, J., & Kim, T. Y. (2013). Proactive socialization behavior in China: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisors' traditionality. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 389–406.
- Wang, L., Chu, X. P., & Ni, J. (2009). The role exchange between the leader and the subordinate, the cognition of insiders' status and the behavior of organizational citizens. *Management World*, (1), 97–107.
- [汪林, 储小平, 倪婧. (2009). 领导—部属交换、内部人身份认知与组织公民行为: 基于本土家族企业视角的经验研究. *管理世界*, (1), 97–107.]
- Weed, S. E., & Mitchell, T. R. (1980). The role of environmental and behavioral uncertainty as a mediator of situation-performance relationships. *Academy of Management Journal*, 23(1), 38–60.
- Wu, L. L., & Chiu, M. L. (2015). Organizational applications of IT innovation and firm's competitive performance: A resource-based view and the innovation diffusion approach. *Journal of Engineering and Technology Management*, 35, 25–44.
- Yan, H., Tu, H. W., & Li, J. (2011). The definition, dimensionality and content of newcomer's organizational socialization: a perspective from identity theory. *Advances in Psychological Science*, 19(5): 624–632.
- [严鸣, 涂红伟, 李骥. (2011). 认同理论视角下新员工组织社会化的定义及结构维度. *心理科学进展*, 19(5), 624–632.]
- Yang, F., & Zhang, L. H. (2012). The impact of cognitive style on innovative behavior: The moderating role of team psychological safety and work unit structure. *Nankai Business Review*, 15(5), 13–25.
- [杨付, 张丽华. (2012). 团队成员认知风格对创新行为的影响: 团队心理安全感和工作单位结构的调节作用. *南开管理评论*, 15(5), 13–25.]
- Yang, X., Shi, P., & Tan, L. (2015). Leader-member exchange social comparison, perceived insider status and employee's job performance: The role of LMX differentiation. *Nankai Business Review*, 18(4), 26–35.
- [杨晓, 师萍, 谭乐. (2015). 领导—成员交换社会比较、内部人身份认知与工作绩效: 领导—成员交换关系差异的作用. *南开管理评论*, 18(4), 26–35.]
- Yu, M. C., Gu, Q. X., & Zhu, A. W. (2014). How does perceived insider status influence innovative behavior: A perspectives of employee actual inclusion and employee-organization relationship. *Chinese Journal of Management*, 11(6), 836–843.
- [俞明传, 顾琴轩, 朱爱武. (2014). 员工实际介入与组织关系视角下的内部人身份感知对创新行为的影响研究. *管理学报*, 11(6), 836–843.]
- Zhao, H. D., & Tang, X. P. (2015). A literature review of perceived insider status. *Foreign Economics & Management*, 37(4), 56–65.
- [赵红丹, 汤先萍. (2015). 内部人身份认知研究述评. *外国经济与管*, 37(4), 56–65.]
- Zheng, X. T., Shi, J. T., & Zheng, X. S. (2008). The influence of trust in supervisor and organization on job attitude. *Management Review*, 20(11), 36–41.
- [郑晓涛, 石金涛, 郑兴山. (2008). 员工组织内信任对其工作态度的影响. *管理评论*, 20(11), 36–41.]
- Zhou, H., & Long, L. R. (2004). Statistical remedies for common method biases. *Advances in Psychological Science*, 12, 942–950.
- [周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12, 942–950.]

Trust climate, perceived insider status and employee' in-role performance: A mediated moderator model

TU Xingyong; ZHANG Qi; WANG Zeyin; HE Xin

(School of Management, Lanzhou University, Lanzhou 730000, China)

Abstract

Given the severe intense competitive environment as well as unpredictable technological changes, an increasing number of organizations realize that trust climate is a key element to help the organization to get competitive advantage and trust climate is also an important prerequisite for employees promote their performance. Many studies have showed that employees' in-role performance has been considered as a critical factor of organizational continuous innovation and breakthrough. The way to improve employee's in-role performance is, therefore, one of the important problems in theory and practice circles.

Although existing research suggests trust climate can help employee promote performance, the effect of trust climate on employees' in-role performance did not provide comprehensive explanations. Empirical studies show mixed results and this relationship has remained ambiguous and contested. It is still unclear whether there is a positive relationship between trust climate and employees' in-role performance. In view of the existing research gaps, in this research, we examined a model based on the self concept theory and role identity theory.

To better understand the mechanisms of trust climate, we proposed and tested a mediated moderation model in which trust climate influenced employee in-role performance, with perceived insider status as a mediator and psychological safety as a moderator. To test the model, data were collected from 330 members within 31 productive enterprises in Xiamen, Shanghai and Yinchuan with the assistance of the human resource managers. The results showed that: (1) trust climate was positively related to in-role performance; and (2) trust climate was positively related to perceived insider status; (3) perceived insider status partially mediated the relationship between trust climate and in-role performance; (4) psychological safety moderated the relationship between trust climate and perceived insider status; that is, the higher the psychological safety, the stronger the mediated relationship was. Furthermore, our research indicated that the mediated moderation model could better explain the mechanism of trust climate on employee in-role performance, which not only enriches and extends the scope of related management, but also provides a beneficial enlightenment to the employee's in-role performance management practices.

These conclusions contribute to the literature in several ways. First, this research offers a new approach to the influence of trust climate by examining employee in-role performance. Second, our results involving the moderating effect of perceived insider status on the relationship between trust climate and perceived insider status contribute to the integration of self concept theory and role identity theory. To sum up, this study deepens our understanding of trust climate by examining the mediating effect of perceived insider status and moderating effect of psychological safety under a unified theoretical framework. However, the limitations of our study suggest that the necessity of future research. The paper only examines the technological corporations in China, which represent the highest level of industrial development in China. So, cautions should be exercised in generalizing our findings to other industries in the country.

Key words trust climate; perceived insider status; in-role performance; psychological safety