

幸福能否带来创新

任华亮¹, 郑莹², 邵建平³

(1. 江南大学商学院, 江苏无锡 214122; 2. 南京大学商学院, 江苏南京 210093;
3. 兰州大学管理学院, 甘肃兰州 730000)

摘要: 有越来越多的研究开始关注工作幸福感和创新绩效之间的关系, 但结论存在一定的争议。文章引入工作价值观和工作投入, 深入分析工作幸福感对创新绩效的影响机理。通过对388名员工和92名主管的配对调研获得研究数据, 采用层级回归方法对数据进行分析。结果表明: (1) 工作幸福感对创新绩效产生显著的正向影响; (2) 工作幸福感对工作投入产生显著的正向影响; (3) 工作投入在工作幸福感和创新绩效之间起到完全中介作用; (4) 能力与成长工作价值观对工作幸福感和创新绩效之间关系的调节作用以工作投入为中介。

关键词: 工作幸福感; 创新绩效; 能力与成长; 工作价值观; 工作投入

中图分类号: F272.92 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2017)02-0043-08

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2017.02.005

Can Happiness Bring About Innovation?

REN Hau-liang¹, ZHENG Ying², SHAO Jian-ping³

(1. School of Business, Jiangnan University, Wuxi 2144122, China; 2. School of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China; 3. School of Management, Lanzhou University, Lanzhou 730000, China)

Abstract: More and more research work begins to focus on the relationship between well-being and innovation performance, but there is always controversy. This study introduces work values and work engagement and conducts an in-depth analysis of the influence mechanism of well-being on innovation performance. Research data is collected through the administration of questionnaires to 388 employees and 92 supervisors. Empirical analysis suggests that (1) Well-being has significant positive impact on innovation performance. (2) Well-being also has significant positive impact on work engagement. (3) Work engagement plays a full mediating role between well-being and innovation performance. (4) Competence and growth work value is a moderator between well-being and innovation performance mediated by work engagement.

Key words: well-being; innovation performance; competence and growth; work values; work engagement

一、引言

员工的创新绩效对企业有着重要的价值和意义^[1]。目前有大量的研究探讨影响员工创新绩效的因素, 结论表明组织层面和个体层面的诸多因素都对创新绩效产生显著的影响^[2]。而近年来, 越来越多的研究者认为工作幸福感是影响员工工作行为和结果的一个重要因素, 所以研究者们开始从工作幸福感的视角探讨员工的创新绩效^[3]。并且普遍认为工作幸福感代表员工在工作中积极情绪的体验水平, 并会对员

收稿日期: 2016-05-09

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71372027); 国家社会科学基金重点项目(14AGL013); 江南大学自主科研项目青年基金项目(JUSRP11613)

作者简介: 任华亮, 男, 讲师, 博士, 主要从事人力资源管理和组织行为学研究; 郑莹, 女, 博士研究生, 主要从事组织理论和国际商务研究; 邵建平, 男, 教授, 主要从事人力资源管理和区域经济管理研究。

工的创新绩效产生积极的影响^[4]。

但是已有的研究结论并不完全符合预期。尽管有越来越多的证据表明工作幸福感会给创新绩效带来积极的影响,但仍有部分研究认为工作幸福感反而会给创新绩效带来显著的负向影响^[5]。那么工作幸福感和创新绩效之间是怎样的关系?工作幸福感对创新绩效的影响机制又是怎样的?要回答上述问题,进一步厘清两者之间的关系,明晰工作幸福感对创新绩效的作用机理,并揭示现有研究结论相矛盾的内在原因就需要开展深入的研究。

本研究认为工作幸福感是员工的心理因素,它需要通过具体的工作投入才会对创新绩效产生影响,所以研究引入工作投入作为两者之间的中介变量。另外,员工的心理因素能否转化为具体的行为和结果,会受到员工对工作价值评价的影响^[6]。当员工认为工作中的相关因素是有价值的,那么员工的幸福感就会转化为更多具体的工作行为,从而对创新绩效产生更强的影响。因此,研究引入工作价值观作为调节变量。总之,本文在关注工作投入的中介作用和工作价值观的调节作用下,深入探讨工作幸福感对创新绩效的影响,以揭示工作幸福感和创新绩效之间的“黑箱”,丰富和完善工作幸福感理论和创新理论。

二、理论回顾与研究假设

(一) 工作幸福感

目前,学术界对什么是工作幸福感及其内涵的界定存在一定的差异性。研究者主要是从主观幸福感、心理幸福感和综合幸福感三个视角探讨工作幸福感的定义和结构^[7]。主观幸福感主要关注工作认知带来的积极情绪,心理幸福感强调个人与工作的匹配性以及自我潜能的发挥状态,而综合幸福感则认为工作幸福是前两者的集合体。通过分析,本文认为工作幸福感是员工的一种主观积极情感体验,它是员工对工作中相关因素的认知评价反映,不应该包含具体的工作因素,因为工作因素促使员工得到积极情感体验,但它们不是积极情感体验本身。

国内外的研究者围绕着工作幸福感这一研究主题开展了大量的研究。首先,很多研究探索工作幸福感的内涵和结构,但到目前为止并没有对这一问题形成共识^[8]。其次,还有很多的研究关注工作幸福感的形成因素。结论表明,人际关系、压力、领导风格等因素都是影响工作幸福感的重要前因变量^[9]。最后,也有大量的实证研究探讨工作幸福感对员工的工作态度、行为和结果的影响,并且大部分的研究都证实了工作幸福感能够带来积极的作用^[10]。其中,关于工作幸福感和创新绩效之间的关系存在争议^[4-5],需要进一步的研究挖掘工作幸福感对创新绩效的影响机制以及识别相关情境因素的作用。

(二) 工作价值观

工作价值观是员工对工作中相关因素的评价标准,会对员工的工作态度、行为和结果产生影响^[13]。现有的研究主要围绕着工作价值观的内涵、前因变量和产生的影响等三个主要方面展开^[6]。近年来,国内外的研究者开始关注工作价值观的比较研究,包括不同文化背景下对员工工作价值观差异研究和代际工作价值观的比较研究^[11]。越来越多的证据表明,工作价值观对员工产生重要作用,是影响员工行为与结果的深层变量,因此工作价值观也成为了研究者关注的热点问题之一^[12]。

关于工作价值观的结构和维度划分,研究者们持不同的观点。在西方早期的研究中,Ginzberg^[13]首先在1951年提出工作价值观的结构分类。他分析发现员工在工作中追求的因素包括工作报酬、荣誉感、成就感、个人成长、私人关系、工作愉悦感等,并将这些因素分为三大类,即内隐性价值、外显性价值和附加价值。后来,Manhardt^[14]通过对员工的调查,让员工对工作中相关因素进行重要程度排序,总结提炼了工作价值观的三维结构,包括舒适与安全、能力与成长、地位与独立。研究证明,Manhardt^[6]的工作价值观三维度划分法更适用于我国的研究情境。在这三个维度中,能力与成长维度主要是对学习机会、创新、成就感等方面的价值追求,它主要反映了员工对自身发展的诉求,并且能力与成长工作价值观越高,员工就越会表现出更多的积极工作行为。

(三) 工作幸福感与创新绩效

工作幸福感的高低代表员工在组织中愉悦情感体验程度的高低^[7]。一般认为,工作幸福感越高,员工的心理状态就越积极,从而更加开放和包容,愿意接纳和尝试新的事物和思想^[10]。而员工创新绩效的产生首先就需要员工有新的想法和思想,具备驱动创新的内在动机。所以,工作幸福感高的员工更具备创新的心理特征,也会产生较高的创新绩效^[3]。

另外,在创新产生的过程中,员工还会面临风险和失败,产生心理压力。那么要想产生创新就需要员工克服困难,具备积极的心理情绪以缓解心理压力^{[10][15]}。工作幸福感高的员工会获得心理资本,表现出乐观、自信和韧性,在面对失败时具有较强的抗挫折能力,有利于促进创新的产生^[20]。同时,近年来国内外的研究者开展的实证研究也进一步验证了工作幸福感能够对创新绩效产生显著的积极影响。其中,Amabile等^[16]的研究证明了工作幸福感能够对创新绩效产生积极的作用。黄亮和彭璧玉通过对73名工作团队的主管及其355名下属的研究证实了工作幸福感会对创新绩效产生显著的正向影响^[3]。综上所述,无论是理论分析、逻辑推理,还是实证研究都表明工作幸福感会对创新绩效产生积极的影响作用。因此,本文提出如下假设:

假设1:工作幸福感对创新绩效产生显著的正向影响。

(四) 工作幸福感与工作投入

工作投入是积极心理学中一个重要的概念。目前,研究者对工作投入的内涵界定存在一定的争议。最早由Kahn^[17]提出,后来由Schaufeli等^[18]人进一步的发展和完善,认为工作投入是一种充满积极情绪的持久状态,并呈现出活力、奉献和专注三种典型的特征。由此看来,研究者虽然对工作投入的界定存在争议,但都比较认同工作投入是员工在心理和行为中的积极付出。

有研究表明,员工快乐的情感体验能够有效预测工作投入^[10]。工作幸福感越高的员工在工作中获得的积极情绪体验就越高,而积极情绪体验高的员工越会积极努力的工作^[16],所以工作幸福感越高的员工就越能表现出更多的工作投入,包括心理和行为的投入。工作幸福感一方面能够促使员工认知并重视工作自身的价值和意义,从而对工作产生内在的感情,在心理和行为中能够表现出更多的投入^[10]。另一方面工作幸福感来自于工作,工作幸福感越高,员工内心的积极情绪就越高,这会有利于员工克服工作中的困难和障碍,表现出更多的工作投入^[19]。而且Fritz等^[20]的研究也发现个体工作幸福感能够显著影响员工当天的工作投入行为,并能有效预测次日的工作投入。基于以上的分析,本文提出如下假设:

假设2:工作幸福感对工作投入具有显著的正向影响。

(五) 工作投入的中介作用

工作幸福感是员工对工作相关因素认知评价而产生的积极情绪,这种积极情绪还会进一步对员工的心理和行为产生影响。当工作幸福感较高时,员工对工作有积极认知,对工作产生满意,也会更加关注工作,从而表现出更多的积极行为,因此会提升工作投入^[10]。而员工工作投入的增加是取得创新绩效的前提,因为只有当员工在心理、行为方面都要有充分的投入才会产生更高的创新绩效。相关的研究不仅表明工作幸福感能够对工作投入产生显著的正向影响^[20],而且还证明了工作投入对创新产生重要的积极作用^[2]。另外,从逻辑分析的视角分析,个体的心理因素会通过具体的行为而对结果产生影响。工作幸福感、工作投入和创新绩效分别属于心理因素、行为因素和结果,三者逻辑上存在先后次序,工作投入是工作幸福感和创新绩效之间不可或缺的必要环节。因此,本文推测工作幸福感会通过工作投入的中介而对创新绩效产生影响,并提出如下假设:

假设3:工作投入在工作幸福感和创新绩效之间起到中介作用。

(六) 工作投入对能力与成长工作价值观调节作用的中介

尽管越来越多的实证研究表明,工作幸福感能够对创新绩效产生显著的正向影响,但是也有少量的研究得出相反的结论^[3]。例如,Zhou和George^[5]认为较低的工作幸福感反而更有利于产生创新绩效。本文推

测,是由于现有的研究只是简单的探讨两者之间的相关关系,缺乏深入的研究去挖掘影响两者之间关系的其他因素,从而尚未充分揭示两者之间的关系“黑箱”,使得关于工作幸福感和创新绩效之间的关系存在一定的争议。

本文认为工作幸福感对创新绩效的影响还会受到能力与成长工作价值观的调节。因为当员工的能力与成长工作价值观较低时,就不再追求自我的发展,在员工获得工作幸福感时,会认为已经实现工作的最终目的,从而不会再努力投入,相应的创新绩效就会降低。相反,如果员工的能力与成长工作价值观较高,即使员工获得工作幸福感时,依然会为了追求自我成长而持续进行工作投入,因此会取得较高的创新绩效。所以,本文认为能力与成长工作价值观会对工作幸福感和创新绩效之间的关系起到调节作用,并且这种调节作用会通过工作投入的中介而实现。因此,本文提出如下假设:

假设4:能力与成长工作价值观对工作幸福感和创新绩效的调节作用以工作投入为中介。

本文的研究模型如图1所示。



图1 本研究的模型

三、研究设计

(一) 样本选取与数据收集

本研究以6家公司的388名员工为研究对象,通过现场调查的方式获得研究数据。在调查中采用配对问卷调研法,让员工填写“工作幸福感”、“工作投入”和“能力与成长工作价值观”问卷,员工的主管填写“创新绩效”问卷,并现场收回。

此次调研中,总共向565位员工和92位主管发放565份配对问卷,每个主管对5~7名下属进行评价,最终获得本研究的有效配对问卷388份。在本次调研中,从性别来看女性196人(占50.5%),男性192人(占49.5%);大专以下学历12人(占3.1%),大专学历88人(占22.7%),本科学历205人(占52.8%),硕士研究生学历76人(占19.6%),博士研究生学历7人(占1.8%);35岁以下290人(占74.7%),35岁以上98人(占25.3%);生产技术类29人(占7.5%),研发设计类49人(占12.6%),管理类121人(占31.2%),市场销售类72人(占18.6%),售后服务类67人(占17.3%),行政类32人(占8.2%),其他类别18人(占4.6%);工作时间在5年(含)以下217人(占55.9%),5年(不含)到10年(含)80人(占20.6%),10年(不含)以上91人(占23.5%)。

(二) 变量测量工具

本研究使用成熟的测量工具对研究变量进行测量,同时在考虑到研究对象特征的基础之上对量表的表述进行了一定修订。其中,工作幸福感的测量使用 Warr^[21]的工作幸福感问卷,包括“我很喜欢我的工作”等6个测量题目,信度系数为0.89;能力与成长工作价值观的测量使用 Meyer^[22]的工作价值观量表中的能力与成长分量表,包括“工作能带来启发性的思考”等9个测量题目,信度系数为0.83;工作投入的测量使用 Schaufeli 等^[18]开发的工作投入问卷,包括“我在工作时达到了忘我的境界”等9个测量题目,信度系数为0.91;创新绩效的测量使用韩翼^[23]开发的创新绩效问卷,包括“为了改善现有状况提供新想法”等8个测量题目,信度系数为0.81。

四、统计分析

(一) 同源方差问题检验

本研究主要是在调研程序上控制同源方差问题。在调研中为了避免由于数据来源单一造成同源方差

问题,使用主管和员工配对的调研方法。同时,还使用单因素检验法对同源方差问题的严重程度进行检验。在未旋转的情况下,发现析出的因子总共解释变异的68.31%,第一个因子解释25.31%(占37.1%),说明数据的同源方差问题不严重。

(二) 验证性因子分析

通过验证性因子分析对因子的区分效度和模型的拟合效果进行检验和比较。从表1中可以看出,四因子模型相对于其他三个模型而言各项拟合指标最佳,说明本研究的四个因子具备良好的区分度。

表1 验证性因子分析结果(N=388)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NNFI
四因子模型:WW,WV,WE,IP	403.37	458	2.80	0.02	0.99	0.99
三因子模型:WV,WE,IP+WW	475.99	461	3.04	0.05	0.98	0.98
二因子模型:WW+WV,WE+IP	776.99	463	3.51	0.12	0.88	0.87
单因子模型:WW+WV+WE+IP	1009.42	464	4.09	0.18	0.79	0.78

注:WW表示工作幸福感;WV表示能力与成长工作价值观;WE表示工作投入;IP表示创新绩效;+代表两个因子合成一个变量。

(三) 描述性统计

表2中显示的是各变量的均值、标准差和变量之间的相关系数。从表中可以看出,工作幸福感和工作投入、创新绩效都显著正相关($r=0.21, p<0.01$; $r=0.58, p<0.01$),能力与成长工作价值观和工作投入($r=0.31, p<0.01$)、工作投入和创新绩效($r=0.29, p<0.01$)都显著正相关。

表2 变量的均值、标准差和相关系数(N=388)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.49	0.50	1								
2. 受教育程度	2.95	0.79	0.09	1							
3. 年龄	5.22	1.29	0.05	0.05	1						
4. 职位	3.69	1.52	-0.09	0.03	0.01	1					
5. 工作时间	7.46	7.09	-0.15**	-0.23**	-0.75**	-0.02	1				
6. 工作幸福感	3.49	1.07	-0.08	-0.05	-0.10	0.06	0.04	1			
7. 能力与成长	3.91	0.57	-0.02	0.05	0.06	0.00	-0.03	-0.06	1		
8. 工作投入	3.69	0.60	-0.03	0.01	-0.05	-0.03	0.04	0.21**	0.31**	1	
9. 创新绩效	3.60	0.67	-0.01	-0.02	-0.05	0.00	-0.02	0.58**	0.02	0.29**	1

注:**表示 $p<0.01$ (双侧检验)。

(二) 假设检验

研究使用Spss19.0软件,采用层级回归分析方法对研究假设进行检验,层级回归结果如表3所示。

首先,检验工作幸福感对创新绩效的影响。根据模型4和模型5的结果可以看出,工作幸福感对创新绩效产生显著的正向影响($\beta=0.36, \Delta R^2=0.33, p<0.001$),从而假设1得到支持。

然后,检验工作幸福感对工作投入的影响。从模型1和模型2的结果可以分析出,工作幸福感对工作投入产生显著的正向影响($\beta=0.13, \Delta R^2=0.15, p<0.001$),因此假设2得到支持。

之后,使用标准的三步法对工作投入的中介作用进行检验。第一步,将工作幸福感引入对创新绩效的回归方程,根据模型5的结果可以判定工作幸福感对创新绩效产生显著影响;第二步,将工作幸福感引入对工作投入的回归方程,从模型2的结果可以说明工作幸福感对工作投入产生显著的影响;第三步,将工作幸福感和工作投入同时引入对创新绩效的回归方程,从模型6的结果可以看出,工作投入的回归系数是显著的($\beta=0.20, p<0.001$),工作幸福感的系数不再显著($\beta=0.34, p>0.05$),因此判定工作投入在工作幸福感和创新绩效之间起到完全中介作用。所以假设3得到支持。

最后,本研究采用叶宝娟和温忠麟^[24]有中介的调节模型检验方法,检验工作投入对能力与成长工作

价值观调节作用的中介。第一步,检验能力与成长工作价值观对工作幸福感和创新绩效之间关系的调节作用。从模型4、模型5和模型7可以看出,能力与成长工作价值观起到调节作用($\beta = 0.06, \Delta R^2 = 0.01, p < 0.05$);第二步,检验能力与成长工作价值观对工作幸福感和工作投入之间关系的调节作用。从模型1、模型2和模型3的结果可以判定能力与成长工作价值观起到调节作用($\beta = 0.05, \Delta R^2 = 0.01, p < 0.05$);第三步,检验工作投入对能力与成长调节作用的中介。依据模型4、模型7和模型8的结果,可以看出当工作投入引入对创新绩效的回归模型后,“能力与成长 \times 工作幸福感”的系数不再显著($\beta = 0.05, \Delta R^2 = 0.02, p > 0.05$),说明能力与成长工作价值观对工作幸福感和创新绩效之间关系的调节作用通过工作投入的完全中介而实现。因此,假设4得到支持。

表3 层级回归结果($N = 388$)

变量	工作投入			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	模型8
性别	-0.03	0.00	0.00	-0.03	0.04	0.04	0.04	0.04
受教育程度	0.00	-0.01	-0.01	-0.03	-0.01	0.00	0.00	0.00
年龄	-0.02	-0.02	-0.03	-0.08	-0.03	-0.03	-0.04	-0.03
职位	-0.01	-0.02	-0.02	0.00	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
工作时间	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
工作幸福感		0.13***	0.12***		0.36***	0.34	0.36***	0.33
能力与成长		0.34***	0.39***		0.05	0.00	0.11*	0.04
工作投入							0.20***	0.18***
能力与成长 \times 工作幸福感			0.05*				0.06*	0.05
R ²	0.01	0.16	0.17	0.11	0.34	0.37	0.35	0.37
ΔR^2	0.01	0.15	0.01	0.11	0.33	0.03	0.01	0.02
ΔF	0.27	34.23***	6.20*	0.85	94.90***	15.56***	5.48*	13.58***

注:*表示 $p < 0.05$ (双侧检验);***表示 $p < 0.001$ (双侧检验)。

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本研究通过对6家企业的388名员工和92名主管的配对调研,对研究假设进行验证,得出以下三个方面的主要研究结论:(1)工作幸福感的积极影响。本研究发现工作幸福感对工作投入和创新绩效都产生显著的正向影响,说明工作幸福感不仅和工作投入、创新绩效紧密相关,而且是有效预测两者的前因变量。结论和研究假设相一致,表明工作幸福感高的员工在工作中会表现出更加积极的行为,进行更多的投入,相应也会产生较高的创新绩效。本研究结论进一步证实了工作幸福感能够给员工和组织带来积极的影响。(2)工作投入的中介作用。工作投入的中介作用体现在两个方面:一方面是在工作幸福感对创新绩效产生影响的过程中起到完全中介作用。这表明作为一种心理因素的工作幸福感,在对工作结果产生影响的过程中需要有具体的工作行为作为中介;另一方面是工作投入完全中介能力与成长工作价值观对工作幸福感和创新绩效之间关系的调节作用。数据分析的结果表明,能力与成长工作价值观影响工作幸福感和创新绩效之间的关系,并且这种影响作用会通过工作投入的完全中介而实现。(3)能力与成长工作价值观的调节作用。首先,能力与成长工作价值观对工作幸福感和工作投入之间的关系起到调节作用,能力与成长工作价值观越高工作幸福感对工作投入的正向影响越强(具体见图2所示)。能力与成长工作价值观越高说明员工在工作中越注重自我的成长与发展,这样会使得在工作中幸福感强的员工愿意对工作付出更多的努力。其次,能力与成长工作价值观也对工作幸福感和创新绩效之间的关系起到调节作用,能力与成长工作价值观越高工作幸福感对创新绩效的正向影响越强(具体见图3所示)。因为在工作中获得积极情绪体验的员

工本来就会产生较高的创新绩效^[3],如果员工在工作中越追求自我发展,就会更加积极进取,同时也会尝试不同的创新方法,从而对创新绩效产生更强的正向影响。

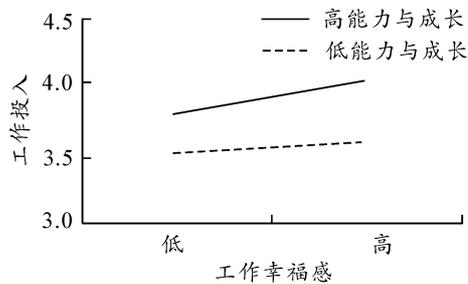


图2 能力与成长工作价值观对工作幸福感和工作投入之间的调节作用

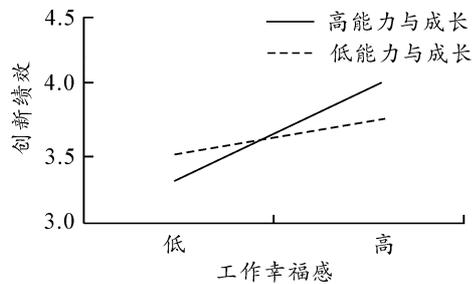


图3 能力与成长工作价值观对工作幸福感和创新绩效之间的调节作用

(二) 理论贡献

本研究的理论贡献主要体现在以下两个方面:(1)提出了解释现有研究结论相矛盾的一条合理路径。目前,对工作幸福感和创新绩效之间关系的研究结论存在一定争议。有的研究得出的结论是工作幸福感对创新绩效会产生正向影响,而有的研究却得出相反的结论。本研究从能力与成长工作价值观调节的新视角研究工作幸福感与创新绩效之间的关系,发现能力与成长工作价值观对工作幸福感和创新绩效之间的关系起到调节作用。也就是说,个体在工作中对自我发展的价值追求影响着工作幸福感和创新绩效之间的关系,所以现有的研究忽略了这一因素而使得不同学者在探讨两者之间的关系时得出相反的结果。本研究识别了能力与成长工作价值观这一调节因素,进一步明晰了工作幸福感对创新绩效的作用机理,合理的解释了现有研究结论相矛盾的原因,推动了相关研究的发展。(2)发现了工作幸福感对创新绩效的影响机制之一。已有的研究,大部分都是在验证工作幸福感和创新绩效之间的关系,而深入探讨工作幸福感对创新绩效影响机制的研究较少。本文通过实证研究发现工作幸福感对创新绩效的影响是通过工作投入的中介而实现,同时还发现能力与成长工作价值观对两者之间的关系起到调节作用。研究进一步明确了工作幸福感对创新绩效的影响机理,揭示了工作幸福感和创新绩效之间关系“黑箱”的一角,丰富了现有的研究结论。

(三) 管理启示

首先,提高员工的工作幸福感。工作幸福感能够给创新绩效带来积极的影响。因此,管理者可以通过构建公平的组织环境、提高员工的满意度、建立合理完善的激励制度等管理方式满足员工的需求,提升工作幸福感;其次,培养鼓励员工成长的企业文化。管理者不仅要为员工成长提供学习、培训的机会,还要制定员工的职业生涯发展规划,为员工的成长提供制度上的保证。同时,还要通过企业文化的推动活动,宣传和鼓励员工要在工作中实现自我发展和成长,以促进员工创新绩效的提升;最后,提升员工的工作投入水平。较高的投入,才会产生较高的创新绩效。因此,为了提高员工的创新绩效,管理者不仅要激发员工内在的工作投入动机,还要为员工提供便利的工作条件,并享有灵活的工作机制,以利于员工在工作中的身心投入。

六、研究不足与展望

本研究的不足包括:(1)研究取样的非随机性。本研究所选取的样本是通过一定的社会关系而获得的,没有实现随机取样,因此会使得研究结论的外部效度受到影响。在未来的研究中要尽可能实现抽样随机性。(2)同源方差问题。尽管研究使用了配对调研以降低同源方差问题,但员工还是在同一时间点填写了多个变量。所以在下一步的研究中,还要尽量采用多个时点进行调研。(3)未考虑组织层面因素的影响。研究中所考虑的都是个体层面的变量,但人是环境的产物,并很可能会受到文化、领导风格等组织层面变量的影响。在未来的研究中,还需考虑组织层面的因素对工作幸福感和创新绩效之间关系的影响,进一步推动研究的发展。

参考文献:

- [1] CAMISÓN C, VILLAR-LÓPEZ A. Organizational Innovation as an Enabler of Technological Innovation Capabilities and Firm Performance[J]. *Journal of Business Research*, 2014, 67(1): 2891-2902.
- [2] SOMECH A, DRACH-ZAHAVY A. Translating Team Creativity to Innovation Implementation: The Role of Team Composition and Climate for Innovation[J]. *Journal of Management*, 2013, 39(3): 684-708.
- [3] 黄亮, 彭璧玉. 工作幸福感对员工创新绩效的影响机制——一个多层次被调节的中介模型[J]. *南开管理评论*, 2015(2): 15-29.
- [4] SHALLEY C E, ZHOU J, OLDFHAM G R. The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where should We Go from Here? [J]. *Journal of Management*, 2004, 30(6): 933-956.
- [5] ZHOU J, GEORGE J M. When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(4): 682-696.
- [6] 任华亮, 杨东涛, 李群. 不同工作价值追求对创新行为的影响研究[J]. *科技进步与对策*, 2016(2): 109-113.
- [7] DAGENAIS-DESMARAIS V, SAVOIE A. What is Psychological Well-being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2012, 13(4): 659-684.
- [8] 邹琼, 佐斌, 代涛涛. 工作幸福感: 概念、测量水平与因果模型[J]. *心理科学进展*, 2015(4): 669-678.
- [9] XANTHOPOULOU D, BAKKER A B, ILIES R. Everyday Working Life: Explaining Within-person Fluctuations in Employee Well-being[J]. *Human Relations*, 2012, 65(9): 1051-1069.
- [10] SLEMP G R, VELLA-BRODRICK D A. Optimising Employee Mental Health: The Relationship between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-being[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2014, 15(4): 957-977.
- [11] 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, 36(5): 1117-1142.
- [12] LIN L H, HO Y L, LIN W H E. Confucian and Taoist Work Values: An Exploratory Study of the Chinese Transformational Leadership Behavior[J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 113(1): 91-103.
- [13] 李显东. 工作满意度在工作价值观和离职倾向间的中介作用实证研究——以辽宁民营企业核心员工为例[D]. 沈阳: 辽宁大学商学院, 2012.
- [14] MANHARDT P J. Job Orientation among Male and Female College Graduates in Business[J]. *Personnel Psychology*, 1972, 25(2): 361-368.
- [15] POTOČNIK K, SONNENTAG S. A Longitudinal Study of Well-being in Older Workers and Retirees: The Role of Engaging in Different Types of Activities[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2013, 86(4): 497-521.
- [16] AMABILE T M, BARSADÉ S G, MUELLER J S, et al. Affect and Creativity at Work[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2005, 50(3): 367-403.
- [17] 张琳琳, DAVID M D, 李楠. 新生代员工核心自我评价与工作投入的关系: 有调节的中介模型[J]. *软科学*, 2013, 27(4): 111-115.
- [18] SCHAUFELI W B, BAKKER A B. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(3): 293-315.
- [19] 黄亮. 工作幸福感与员工创新绩效关系研究述评[J]. *商业时代*, 2013(25): 104-105.
- [20] FRITZ C, SONNENTAG S. Antecedents of Day-level Proactive Behavior: A Look at Job Stressors and Positive Affect during the Workday[J]. *Journal of Management*, 2009, 35(1): 94-111.
- [21] WARR P. The Measurement of Well-being and Other Aspects of Mental Health[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63(3): 193-21.
- [22] MEYER J P, ALLEN N J. A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment [J]. *Human Resource Management Review*, 1991, 1(1): 61-98.
- [23] 韩翼. 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究[D]. 武汉: 华中科技大学管理学院, 2006.
- [24] 叶宝娟, 温忠麟. 有中介的调节模型检验方法: 甄别和整合[J]. *心理学报*, 2013, 45(9): 1050-1060.

(责任编辑 束顺民)