

基于资源保存理论视角的心理资本 与员工创新行为关系研究

王雁飞¹, 王丽璇¹, 朱瑜²

(1. 华南理工大学工商管理学院, 广东广州 510640;

2. 暨南大学管理学院, 广东广州 510632)

摘要: 文章基于资源保存理论, 构建一个跨层次模型, 探讨了员工心理资本对创新行为的影响以及变革开放性和交互记忆系统分别在其中的中介及调节作用。数据分析结果表明: 心理资本可以有效预测员工创新行为; 员工的变革开放性部分中介心理资本和创新行为; 交互记忆系统在心理资本-变革开放性-创新行为这一中介机制中起正向调节作用, 即交互记忆系统水平越高, 变革开放性对心理资本-创新行为的中介作用越强。文章有助于打开心理资本影响员工创新行为的“黑箱”并能够有效指导企业对员工创新行为的管理。

关键词: 心理资本; 变革开放性; 交互记忆系统; 创新行为

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2019)03-0040-10

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2019.03.004

Research on the Relationship between Psychological Capital and Employees' Creative Behavior from the Perspective of Resource Conservation Theory

WANG Yan-fei¹, WANG Li-xuan¹, ZHU Yu²

(1. College of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou 510640, China;

2. School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China)

Abstract: Based on the theory of conservation of resources, this study proposed a cross-level mediated moderation model to examine the influence mechanism of the employees' psychological capital on their own creative behavior through the mediation of openness to change, and the moderating role of the transactive memory system. The results of cross-level model data analysis show that: psychological capital is positively related to employees' creative behavior; employees' openness to change partially mediates the relationship between psychological capital and employees' creative behavior; the transactive memory system positively moderates the relationship between the openness to change and creative behavior, that is, the higher the level of transactive memory system, the stronger the mediating effect of the openness to change. This study helps to clarify the mechanism of psychological capital on individual creative behavior, and it also works as effective guidance for innovation management practice.

Key words: psychological capital; openness to change; transactive memory system; creative behavior

收稿日期: 2018-10-08

基金项目: 国家自然科学基金项目“中国情境下教练型领导行为对变革导向组织公民行为的影响:多层次与一致性视角的追踪研究”(71772069);国家自然科学基金项目“中国情境下多水平心理资本对变革支持行为的影响:一个跨层次跟踪研究”(71602075);教育部一般人文社会科学青年基金项目“本土文化情境下包容型领导与员工创新行为的关系:理论模型与跨层次纵向实证研究”(15YJC630197);教育部一般人文社会科学基金项目“伦理型领导行为与个体及团队志愿行为关系研究”(17YJA630101)。

作者简介: 王雁飞,男,教授,博士生导师,心理学博士,主要从事心理学与人力资源管理研究;王丽璇,女,硕士研究生,主要从事组织行为学与人力资源管理研究;朱瑜,女,教授,管理学博士,主要从事积极心理学研究。

一、引言

当今急速变化的市场环境和日益剧烈的竞争对组织的持续创新提出了更高要求^[1],而个人创新行为则是组织创新的基础^[2],因此如何激发员工的创新行为一直是组织管理领域理论界与实务界探讨的重要问题。尽管研究已经发现,个人特质^[3]、动机^[4]、情绪^[5]和态度^[6]均会影响个体创新行为,但是创新行为来自个人方面的影响因素及其影响机制方面的研究仍然需要进一步扩展。21世纪初兴起的积极心理学思潮为个体创新行为的产生机理提供了重要启示,作为积极心理学领域的重要概念,心理资本(psychological capital)是个体基于动机和毅力对环境中成功可能性的积极评估的特质及状态^[7],心理资本对诸多个体态度和行为绩效的积极作用已经得到了广泛支持^[7-9],但是心理资本是否及如何影响个体创新行为方面的研究还不多,这是本研究的重要研究目标之一。由于创新的过程充满风险和不确定性,根据资源保存理论^[10-11](conservation of resources theory)的观点,拥有较多资源的个体不仅不易受到资源损失的攻击,更有能力获得更多资源并引发资源增值螺旋,反之个体会因为资源匮乏产生的压力而减少资源投入,从而进一步导致资源的丧失。如果个体可以从内在和外中获得重要的资源,为了增加资源存量会竭力培育资源增值螺旋。而心理资本作为一种个体自有的积极心理资源,能够为创新行为的表现提供强大的心理资源,因此本研究认为心理资本是影响创新行为的重要预测因素。此外,由于创新行为从本质上属于变革导向的行为,因此个体对变革是否持有支持的态度或意愿与这种行为的表现有着密切关系,故本研究在探讨心理资本影响个体创新行为的关系中纳入变革开放性(openness to change)这个概念,这是本研究需要探讨的第二个问题。关于创新行为产生的边界条件,已有研究指出有必要从跨层次视角来探讨创新行为的产生机制^[12],根据以上思路,本研究引入交互记忆系统(transactive memory system, TMS)这个概念。根据Wegner的观点,交互记忆系统是指团队处理和结构化信息过程中组织成员对知识的编码、贮存和提取的共享认知模式^[13],后续研究者将其具体化为专业性、可信度和合作性。根据资源保存理论的推论,当个体拥有充分的资源时,如何更好地利用和整合这些资源是后续行为表现的关键,交互记忆系统作为团队的一种重要的问题解决条件和环境,可能在变革开放性与创新行为之间起着调节作用并进一步调节心理资本对个体创新行为的影响。因此,从总体来说,由于创新的过程充满风险和不确定性,会消耗个体大量的内在及外在资源从而带来极大的压力与紧张感,因此本研究拟从资源的角度来对其产生机制展开探讨,不仅考察了个体心理资本与创新行为的关系,并进一步讨论了变革开放性的中介机制与交互记忆系统的边界作用,进而打开心理资本影响个体创新行为关系中的“黑箱”。本研究从理论上可以丰富心理资本影响员工创新行为关系的理论和相关研究,在实践上则有助于澄清企业员工创新行为驱动或产生实质,为企业员工的创新行为管理提供新的思路。

二、理论基础与研究假设

(一) 心理资本与创新行为

作为积极心理学领域中的重要概念,心理资本最早由Luthans引进组织管理研究领域,并认为它是个体基于动机和毅力对环境中成功可能性的积极评估的特质及状态,包括希望(hope)、自我效能感(self-efficacy)、韧性(resilience)和乐观(optimism)四个要素^[7],有研究者将这四个要素的首字母组合成“HERO(英雄)”这个名词来体现心理资本核心积极的特性^[14]。同时,心理资本对个体众多态度和行为绩效的积极预测作用已得到了诸多研究的证明^[9,15-16]。

创新行为是指个体能够在工作过程中形成具有新颖性和创造性的想法或解决对策,并努力将这些想法付诸实现的行为^[17]。从其性质来看,创新行为是一种具有变革导向性的积极行为,个体在创新的过程中可能会面临不确定性与风险,可能会使个体产生较大的压力,因此如何有效缓解和降低员工的压力与不安

是激发其创新行为的重要问题。根据资源保存理论的观点,个体拥有足够的资源时可以缓解其压力并为个体注入“积极工作”的动力^[10],且拥有充足资源的个体为了增加资源存量会竭力培育资源增值螺旋。作为个体自有的积极性心理资源,心理资本能够为个体提供所需的心理资源^[8]。具体而言,具有高心理资本的个体:(1)对工作具有良好的愿景与展望,愿意投入到具有挑战性的工作中(希望);(2)相信自己具备完成挑战性任务的能力(自我效能感);(3)即使在创新的过程中遇到挫折也能够迅速调整复原(韧性);(4)积极地面对创新性工作,并能够对困难或失败进行积极的归因(乐观)。综上,具有高心理资本的个体为了增加资源存量,更愿意将资源投入到能够带来资源回报的行为活动中,而创新行为由于能够有效改善组织绩效、提高组织工作效率,积极投身到创新活动中的员工往往能够得到来自上级和组织的认同与赞赏,从而得到更多的资源,因此心理资本越高的个体,越愿意表现出创新行为。基于以上分析,本研究提出以下假设:

假设1:心理资本对创新行为具有显著正向影响。

(二) 变革开放性的中介作用

变革开放性作为一种员工接受和支持组织变革的态度与意愿^[18],体现了员工对组织变革的高度接纳性^[19]。已有研究表明,变革开放性越强的个体,越倾向于将变革当作一种成长机会,对变革过程中可能存在的风险的接受程度越高^[20],而变革开放性较弱的个体在挑战性情境中的专注性和创造性则较低^[21]。研究表明,变革开放性对变革导向性行为具有显著的正向作用^[19]。因此,本研究认为变革开放性可能在心理资本与个体创新行为的关系中起着重要的“桥梁”作用。

一方面,具有高水平心理资本的个体,对创新变革的风险性和不确定性可能具有更积极的认知,会更关注组织变革活动所可能带来的机会和收益^[22],认同组织的变革与创新是必要的和有益的,同时相信自己能够适应组织的变革与创新,进而对变革持有积极的看法与态度。另一方面,高变革开放性体现了员工与组织价值观和目标的一致性,这种一致性有助于提高员工对创新过程中的不确定性与风险的接受程度^[20],且在组织变革情境中,员工创新行为的实施可能会面临人际关系方面的资源损失,而拥有高变革开放性的个体在看待变革结果时倾向于进行积极归因,愿意参与和推动组织变革创新的顺利完成^[21],希望通过创新行为等积极行为来展示他们对于组织的价值,以增强他们在组织中的雇佣保障(资源保护)。由此本研究推测心理资本可能通过增强个体对组织变革创新的积极态度与接纳程度,进而促进创新行为的产生。基于以上分析,本研究提出以下假设:

假设 2a:心理资本对变革开放性具有显著正向影响。

假设 2b:变革开放性对创新行为具有显著正向影响。

假设 2c:心理资本通过变革开放性间接作用于创新行为。

(三) 交互记忆系统的调节作用

交互记忆系统是团队成员之间形成的一种彼此依赖的,用以获得、储存、运用来自不同领域信息和知识的合作性分工系统,它是解释团队知识处理过程的一个机制^[13,23]。高水平交互记忆系统的团队成员表现出更好的专业化、协调性和可靠性^[24-25],工作中能够对各自专长领域进行有效深入的了解和沟通。虽然变革开放性一定程度上弥补了员工实施创新行为所消耗的资源,但是变革开放性对创新行为的作用还可能受到团队中知识资源的利用、传递和整合方式的影响,而这正与团队交互记忆系统高度相关^[26]。知识资源利用方面,高交互记忆系统团队成员集中于专长领域的深入学习^[27],能够不断更新已有知识并且有效整合新旧知识,这有助于具有积极变革情感的员工在提出自身想法时能够更具完整性和可行性。而低交互记忆系统团队中的员工即使对变革有着积极的期望和接受度,也有可能因为在专长领域的学习不够深入,无法发现具体问题并提出可行的创新构想。从知识资源传递和整合方面来看,高交互记忆系统团队成员信任彼此专长并且在知识传递上高度协调,成员间能够高效、自由地交流思想^[28]和讨论解决方案^[23,29],新想法的完善、推广和实践能够更加顺利地完 成,因此交互记忆系统为员工获得支持创新行为的关键性资源提供了条件。根据资源保存理论的观点,个体是否拥有足够的资源是后续行为的关键影响因素。相比于低交互记忆系统,高交互记忆系统团队员工能够得到更多支持创新行为的关键性资源,因此更可能将对组织

变革的积极态度转化为实际的行为表现。基于以上分析,本研究提出以下假设:

假设3a:交互记忆系统调节了变革开放性与创新行为之间的关系,交互记忆系统越强,员工的变革开放性与创新行为之间的正向关系就越强。

此外,团队的交互记忆系统高低水平不同,心理资本通过变革开放性影响创新行为的效应也可能不同。具体而言,个体自身积极的心理品质有助于增强对组织变革创新活动的积极看法与态度,但若团队的交互记忆系统水平较低,即团队中对知识资源的利用、整合和传递不足,即使员工丰富的心理资源使其对变革结果仍能保持乐观积极情感,也难以有足够的知识资源支撑后续创新行为的表现。基于以上分析,本研究提出以下假设:

假设3b:交互记忆系统调节了变革开放性在心理资本-创新行为之间的中介作用,交互记忆系统越强,变革开放性对心理资本-创新行为的中介作用越强。

综上所述,本文的理论模型如图1所示。

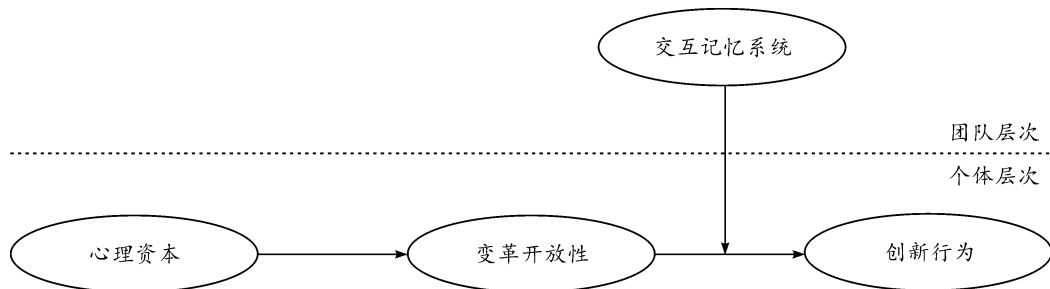


图1 理论模型

三、研究设计

(一) 方法与样本

本文采用问卷调查法来进行样本数据收集,调查对象主要是来自华南地区的企业领导者及其下属,研究者从华南地区某大学商学院在读以及毕业的EMBA和MBA学员的校友录中抽取管理者作为调查对象。在调查开展之前,所有被试管理者均被完整告知此次的研究目的,并向他们保证样本数据仅用于本次研究以及个人信息的保密性,同时也告知他们需要提供直属下属的姓名及联系方式。为了降低同源偏差变异,本研究采用多来源与配对追踪的方法来收集数据,共分成三个不同时间点来展开调查,每次时间间隔三个月。第一次调查的变量为心理资本和交互记忆系统,其中心理资本为员工自评,交互记忆系统由员工的直属上司(团队管理者)填写;第二次调查的变量为变革开放性,由员工自评完成;第三次调查的变量为员工的创新行为,由员工的直属上司进行评价。本次调查最初涉及187名管理者和448名下属,在剔除无效问卷后获得154份有效管理者问卷和378份下属问卷,经过筛选和配对后得到364份领导-下属配对问卷,配对比例为1:2.36。

在领导者的样本中,男性占60.9%,女性占39.1%;25岁及以下占1.9%,26-30岁占21.5%,31-35岁占22.4%,36-40岁占32.3%,41岁及以上占21.9%;受教育程度方面,高中及以下学历占3.9%,大专学历占27.9%,本科学历占40.9%,硕士及以上占27.3%;工作年限方面,在2年以下的占2.0%,2-4年占1.1%,5-7年占25.0%,8-10年占17.4%,10年以上占54.5%;职位层级以中层管理者为主,占45.9%,基层和高层管理者分别为38.1%和16.0%。

在下属的样本中,男性占47.6%,女性占52.4%;25岁及以下占25.5%,26-30岁占36.6%,31-35岁占19.9%,36-40岁占9.1%,41岁及以上占8.9%;受教育程度方面,高中及以下学历占9.9%,大专学历占27.4%,本科学历占54.7%,硕士及以上占8.0%;工作年限方面,在2年以下的占20.1%,2-4年占28.1%,5-7年占16.0%,8-10年占12.4%,10年以上占23.4%;与主管共事时间方面,1年以下占22.4%,1-2年占

24.4% ,2-3年占18.5% ,3-5年占13.7% ,5年以上占21.0%。

(二) 变量测量

本研究主要选取过往研究中使用过的成熟量表,对其中的英文量表采用翻译-回译(translation and back-translation)的方式来确保量表翻译的准确性。所有量表采用 Likert 五点评分法,从非常不符合到非常符合分别取1至5分。

1. **心理资本**。采用李超平^[30]翻译和修订的四维度24题项量表,信度分析表明该量表的 Cronbach's α 系数为0.85,具有较高的信度水平。

2. **变革开放性**。采用 Wanberg 和 Banas^[18]开发的单维度7题项量表,信度分析表明该量表的 Cronbach's α 系数为0.76,具有较高的信度水平。

3. **创新行为**。采用学者 Scott 和 Bruce^[17]开发的单维度6题项量表,信度分析表明该量表的 Cronbach's α 系数为0.86,具有较高的信度水平。

4. **交互记忆系统**。采用 Lewis^[24]开发的三维度15题项量表,信度分析表明该量表的 Cronbach's α 系数为0.71,具有较高的信度水平。

(三) 变量区分效度检验

Harman 单因素检验结果表明,未经旋转的第一个因素仅解释了全部变异量的16.84%,且所有变量的方差膨胀系数(VIF)均小于2,变量间容忍度均大于0.5,说明本研究的核心变量不存在严重的共线性问题,同时验证性因素分析表明(表1),基准模型的各项拟合指标均优于其他模型,说明本研究所涉及的四个核心变量之间具有良好的区分效度,因此本研究中的同源偏差变异在一定程度上得到了有效的控制。

表1 验证性因素分析结果

变量	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
基准模型	1603.83	1140	1.41	0.92	0.91	0.03	0.06
三因素模型	1963.76	1143	1.72	0.85	0.84	0.04	0.07
两因素模型	2376.52	1145	2.08	0.77	0.75	0.05	0.08
单因素模型	2872.31	1146	2.51	0.68	0.65	0.06	0.09

注:基准模型:心理资本;变革开放性;创新行为;交互记忆系统;三因素模型:心理资本+变革开放性;创新行为;交互记忆系统;两因素模型:心理资本+变革开放性+创新行为;交互记忆系统;单因素模型:合并所有的研究变量。

(四) 数据分析策略

本文理论模型中包含个体层面与团队层面变量,其中团队层面变量为交互记忆系统,该变量由团队领导进行评价,因此无须进行数据聚合;个体层面的变量包括:心理资本、变革开放性和创新行为。在数据统计分析开展之前,计算结果变量-创新行为的相关指标来考察其组间差异,由数据分析结果可见,创新行为的 ICC_1 为0.43, ICC_2 为0.64, ICC_1 和 ICC_2 均满足 James^[31] 所提出的阈值要求,组内一致性 Rwg 为0.93,满足大于0.70这一标准,说明有必要使用跨层次分析方法来检验本研究提出的假设。本研究构建一个多水平线性模型并采用 SPSS 22.0 和 Mplus 7.40 等统计软件来进行数据处理与分析。

四、数据分析与结果

(一) 描述性统计分析

本文所涉及的各项变量的相关系数、均值、标准差与内部一致性系数如表2所示。以往研究表明,人口统计变量与个体的创新行为密切相关^[32-33],从表2可见,员工的性别、年龄、受教育程度、工作年限以及与主管的共事时间等人口统计变量与各研究变量均存在一定的相关性。本研究将上述变量作为控制变量纳入模型中,以考察在控制这些影响因素后,心理资本、变革开放性、交互记忆系统和创新行为之间的关系。

表2 变量描述性统计及相关系数(N=364)

变 量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	-								
2. 年龄	-0.02	-							
3. 教育程度	-0.06	-0.12*	-						
4. 工作年限	0.03	0.85**	-0.18**	-					
5. 与主管共事时间	0.02	0.57**	-0.12*	0.60**	-				
6. 心理资本	-0.06	-0.07	0.08	-0.01	0.00	(0.85)			
7. 变革开放性	-0.12*	-0.08	0.18**	-0.09	-0.15**	0.37**	(0.76)		
8. 创新行为	-0.09	-0.18**	0.15**	-0.16**	-0.18**	0.18**	0.19**	(0.86)	
9. 交互记忆系统	-0.04	0.07	0.14**	0.10	0.09	0.36**	0.23**	0.05	(0.71)
M	1.52	2.40	2.61	2.91	2.87	3.86	3.50	3.60	3.91
SD	0.50	1.22	0.77	1.46	1.45	0.37	0.58	0.66	0.26

注:***: $p < 0.001$; **: $p < 0.01$; *: $p < 0.05$ 。表中加黑的数字为相应量表的内部一致性信度系数。

(二) 假设检验

本文采用 Mplus7.4 构造了一个多水平线性模型来检验本研究所提出的假设。由图2可以看到本研究理论模型中的各变量间的路径系数及其标准误差,心理资本对变革开放性($\gamma = 0.35, p < 0.001$)具有显著的正向影响,假设2a 得到验证;其次,变革开放性亦显著正向影响创新行为($\gamma = 0.17, p < 0.01$),假设2b 得到验证;综合假设2a 与假设2b 的验证成立,假设2c 亦得到验证,由于心理资本对创新行为的直接效应显著($\gamma = 0.27, p < 0.05$),故变革开放性在心理资本和创新行为的间接影响关系中起部分中介作用;另外,交互记忆系统在变革开放性与创新行为的关系之间起显著正向调节作用($\gamma = 0.55, p < 0.05$),即假设3a 得到验证。

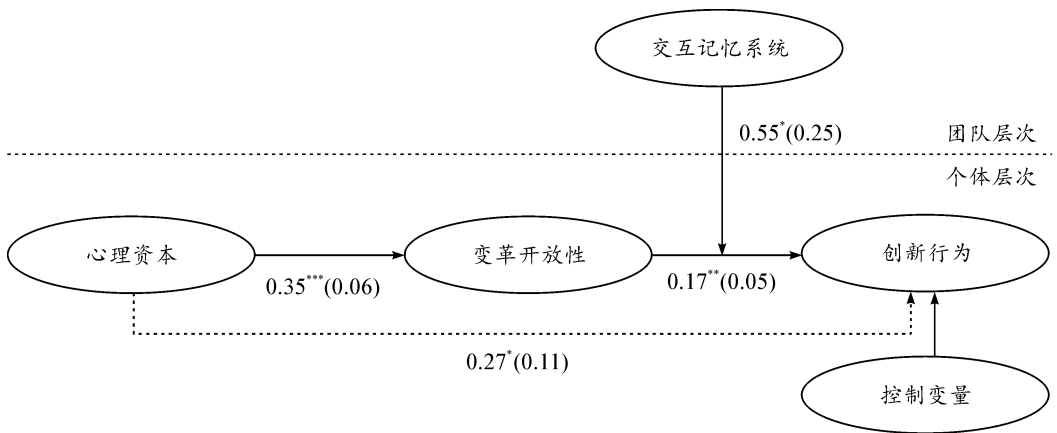


图2 MLM 路径分析图

如图3所示,本文绘制了交互记忆系统分别在高水平(高于均值一个标准差)与低水平(低于均值一个标准差)下的调节效应交互作用图,从而更直观地反映交互记忆系统在变革开放性与创新行为之间的调节作用。当交互记忆系统水平较高时,变革开放性对创新行为的正向影响效果更为显著($\beta = 0.42, p < 0.001$);当交互记忆系统水平较低时,变革开放性虽然依然正向影响创新行为,但结果并不显著($\beta = 0.00, p > 0.05$)。由此假设3a 进一步得到验证。

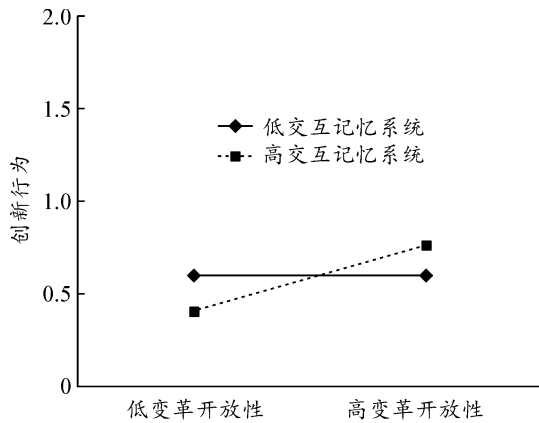


图3 交互记忆系统对变革开放性与创新行为之间关系的调节作用

由于本文构造了一个多水平线性模型来检验假设,因此采用蒙特卡洛(Monte Carlo)置信区间来进一步检验总效应、中介效应与被调节的中介效应^[34]。由表3可知,心理资本通过变革开放性影响创新行为的中介效应为0.06(95% LLCI = 0.02, ULCI = 0.10),假设2c进一步得到验证。另外,心理资本对创新行为的全路径效应为0.33(95% LLCI = 0.12, ULCI = 0.53),即假设1得到验证。当交互记忆系统水平较高时,心理资本通过变革开放性影响创新行为的间接效应为0.11(95% LLCI = 0.05, ULCI = 0.18),当交互记忆系统水平较低时,心理资本通过变革开放性影响创新行为的间接效应为0.01(95% LLCI = -0.06, ULCI = 0.07),高低水平差异值为0.10(95% LLCI = 0.01, ULCI = 0.21)。因此心理资本对创新行为的间接效应会受到交互记忆系统的调节,且交互记忆系统水平越高,心理资本通过变革开放性对创新行为的影响作用越强,即假设3b得到验证。

表3 各路径的 Monte Carlo 结果

结果变量	交互记忆系统	效应值	标准误差	下限	上限
中介路径	-	0.06	0.02	0.02	0.10
	高水平	0.11	0.03	0.05	0.18
	低水平	0.01	0.03	-0.06	0.07
	高低差异	0.10	0.05	0.01	0.21
总路径	-	0.33	0.10	0.12	0.53

五、讨 论

创新行为是一种伴随风险性和不确定性的行为,会消耗个体大量的资源从而带来压力与不安。资源保存理论指出拥有丰富资源的个体为了增加资源存量会竭力培育资源增值螺旋,从而增加更多的资源投入。本文基于资源保存理论构建了一个多水平线性模型来探讨心理资本对创新行为的内在机制,揭示了心理资本如何通过变革开放性这一“桥梁”来激发创新行为,以及团队交互记忆系统在其中的边界作用。在控制了性别、年龄、受教育程度、工作年限以及与主管的共事时间等人口统计变量的影响后,多水平线性模型的统计数据结果仍支持本研究所提出的所有假设。

(一) 理论贡献

首先,在深入探讨心理资本对员工创新行为的影响作用及机制的基础上,本文基于 Mplus7.4 构建了一个多水平线性模型,对研究假设和理论模型进行了验证。以往的研究主要集中于讨论员工心理资本对个体行为和态度的影响效应,且大多忽略了组织和团队因素在其中的作用^[35-36]。然而,员工的行为并不是在

真空环境中产生的,心理资本对员工工作行为和态度的影响过程不可避免会受到组织和团队氛围的影响。因此,本研究采用跨层次的视角与方法对心理资本的影响作用及其机制进行探讨和验证,除了可以提高研究结果的准确性以外,也有助于更好地逼近管理实践。

其次,研究结果也拓展了心理资本对个体工作行为的作用机制研究。本研究从资源视角出发,对心理资本影响员工创新行为的中介机制进行了探讨,并讨论和检验了变革开放性在其中的中介作用。一方面,研究结果支持了资源保存理论的相关观点,资源保存指出人们总是在努力地维持、保护和构造重要的资源并设法减少自身资源的流失^[10]。而变革开放性作为个体重要的认知资源,有助于缓解个体因资源流失所产生的紧张感和压力感。另一方面,研究结果也表明,心理资本有助于提高员工对组织变革的积极预期和认可,为员工在组织变革与创新情境中实施创新行为提供更多宝贵的认知资源。因此,本研究不仅是资源保存理论在企业变革情境中的应用与体现,也进一步丰富和拓展了心理资本在变革情景下的相关研究。

最后,探讨了交互记忆系统对心理资本-变革开放性-创新行为这一过程的调节作用,即团队的知识管理可以影响心理资本对员工创新行为的影响。通过引入交互记忆系统这一调节变量,本研究将个体心理资本与团队的知识管理体系相结合,探讨并检验两者的协同效应对个体创新行为的影响。研究结果有助于厘清变革与创新情境下心理资本对创新行为影响机制的边界条件,从理论上更深入地探讨了心理资本对员工的创新行为激发效果如何受到情境影响。这对于深刻理解个体的创新行为驱动机制和指导创新管理实践具有重要的理论指导意义^[37]。

(二) 实践贡献

研究结论对当前组织发展与组织管理实践具有一定的启示与指导意义。面对动态的环境和日益严峻的竞争压力,创新已然成为组织生存和发展的必然选择。因此如何调动员工为组织发展贡献自己创意的积极性,促使其更多的创新行为已成为当前组织面临的重要课题。首先,企业可以通过心理资本管理实践来提升组织竞争优势。通过有针对性的招聘、培训和指导来开发及管理员工的心理资本,有效提升员工的自我效能感、韧性、乐观、希望和责任感,使其具备参与创新的强大的内在驱动力;其次,重视员工变革开放性的培养与提升。企业可增加组织内部信息的透明度与员工创新活动自由度,让员工尽可能地了解企业背景和整体形势,以便让员工能够了解变革可能给自身带来的收益和潜在价值,从而进一步地促进员工创新行为的发生;最后,有效提高员工在工作中的交互记忆系统。企业可以在前期通过投入大量的时间精力对员工与组织之间、员工与员工之间的资料交换和资源共享的熟悉程度进行培训,进而增强员工交互记忆系统的专业性、协调性和可信度,使员工在知识资源传递上能更加协调,成员之间的沟通更加自由、高效,从而被赋予更多的权限与资源去处理工作当中的难题,最终促进员工的创新行为。

(三) 局限性与未来研究方向

本文的局限性主要表现在以下三个方面:第一,尽管本研究采用了配对追踪和多来源方法采集数据,但仍然不是严格意义上的纵向研究。同时大部分数据来源于员工自我报告,因此可能会存在共同方法偏差而影响本研究结论因果关系推断的准确性和外部效度。因此,未来研究可以考虑采用更为严格的纵向研究设计并辅之以情景实验等方法来提高研究结论的准确性和外部效度;第二,本研究的样本均来源于中国华南地区企业的员工,因此研究结果是否适用于其他地区的企业或者特定类型的行业还需要进一步检验,未来研究可以通过扩大样本来源或专注某些特定行业进行调研来提高研究结论的准确性和适用性;第三,尽管本研究探讨了心理资本影响创新行为的变革开放性中介机制及交互记忆系统的跨层调节作用,但研究内容仍然还有进一步拓展的空间。虽然本研究探讨了交互记忆系统的跨层调节作用,但是本研究模型中尚未同时考虑基于个体层次和组织层次的双重视角研究心理资本对创新行为的影响。例如:员工心理资本综合领导心理资本影响创新行为的内在机制,以及创新自我效能、组织创新氛围等双重视角对创新行为的影响,已有研究表明,领导心理资本对创新行为及员工创造力存在跨层次影响^[38-39],因此,未来研究可以将个体层次和组织层次的双重视角相结合并进一步考察他们的相互作用对创新行为的影响及路径或者对这些路径作用机制进行比较,一方面可以进一步提高本研究结果的准确性,另一方面可能也会有更多重要发现。

参考文献:

- [1] HSU M L A, CHEN F H. The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate-employee innovative behavior relationship[J]. *Journal of Creative Behavior*, 2017, 51(2): 128-139.
- [2] ANDERSON N, POTOČNIK K, ZHOU J. Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework[J]. *Journal of Management*, 2014, 40(5): 1297-1333.
- [3] LI M J, LIU Y, LIU L, et al. Proactive personality and innovative work behavior: the mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers[J]. *Current Psychology*, 2016, 36(4): 697-706.
- [4] TU Y D, LU X X. How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: a perspective of intrinsic motivation [J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 116(2): 441-455.
- [5] MADRID H P, PATTERSON M G, BIRDI K S, et al. The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: a multilevel and interactional model[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(2): 234-256.
- [6] SHIH H A, SUSANTO E. Perceived identifiability, shared responsibility and innovative work behavior[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2016, 28(22): 3109-3127.
- [7] WANG H, SUI Y, LUTHANS F, et al. Impact of authentic leadership on performance: role of followers' positive psychological capital and relational processes[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 35(1): 5-21.
- [8] LI X, KAN D, LIU L, et al. The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China[J]. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 2015, 12(3): 2984-3001.
- [9] 叶新风, 李新春, 王智宁. 安全氛围对员工安全行为的影响——心理资本中介作用的实证研究[J]. *软科学*, 2014(1): 86-90.
- [10] HOBFOLL S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress[J]. *The American psychologist*, 1989, 44(3): 513-524.
- [11] HOBFOLL S E. Social and psychological resources and adaptation[J]. *Review of General Psychology*, 2002, 6(4): 307-324.
- [12] TO M L, TSE H H M, ASHKANASY N M. A multilevel model of transformational leadership, affect, and creative process behavior in work teams[J]. *Leadership Quarterly*, 2015, 26(4): 543-556.
- [13] WEGNER D M. Transactive memory: a contemporary analysis of the group mind[C]// MULLEN B, GOETHALS G R. *Theories of group behavior*. New York, NY: Springer, 1987: 185-208.
- [14] LUTHANS F. Psychological capital: implications for HRD, retrospective analysis, and future directions[J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2012, 23(1): 1-8.
- [15] GUPTA V, SINGH S. Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the Indian R&D sector[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25(10): 1373-1394.
- [16] JUNG H S, YOON H H. The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2015, 27(6): 6192-6196.
- [17] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37(3): 580-607.
- [18] WANBERG C R, BANAS J T. Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace[J]. *The Journal of applied psychology*, 2000, 85(1): 132-142.
- [19] 李朋波. 组织政治知觉如何影响员工的变革开放性? ——基于工作不安全感 and 组织情感承诺的双中介模型[J]. *中国人力资源开发*, 2016(19): 38-45.
- [20] MILLER V D, JOHNSON J R, GRAU J. Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change[J]. *Journal of Applied Communication Research*, 1994, 22(1): 59-80.
- [21] PARK C H, SONG J H, LIM D H, et al. The influences of openness to change, knowledge sharing intention and knowledge creation practice on employees' creativity in the Korean public sector context[J]. *Human Resource Development International*, 2014, 17(2): 203-221.
- [22] BERNERTH J. Expanding our understanding of the change message[J]. *Human Resource Development Review*, 2004, 3(1):

36-52.

- [23]张钢,熊立.交互记忆系统研究回顾与展望[J].心理科学进展,2007(5):840-845.
- [24]LEWIS K. Measuring transactive memory systems in the field:scale development and validation[J]. The Journal of Applied Psychology,2003,88(4):587-604.
- [25]WAGEMAN R,GORDON F M. As the twig is bent:how group values shape emergent task interdependence in groups[J]. Organization Science,2005,16(6):687-700.
- [26]HOLLINGSHEAD A B. Distributed knowledge and transactive processes in decision-making groups[C]// GRUENFELD D H. Research on managing groups and teams. Stamford,CT:JAI Press,1998:103-123.
- [27]黄海艳.交互记忆系统与研发团队的创新绩效:以心理安全为调节变量[J].管理评论,2014(12):91-99.
- [28]张钢,吕洁.团队心智模型和交互记忆系统:两种团队知识表征方式[J].自然辩证法通讯,2012(1):81-88.
- [29]HENRY R A. Improving group judgment accuracy:information sharing and determining the best member[J]. Organizational Behavior & Human Decision Processes,2007,62(2):190-197.
- [30]LUTHANS F,YOUSSEF C M,AVOLIO B J. 心理资本:打造人的竞争优势[M].李超平,译.北京:中国轻工业出版社,2008:221-222.
- [31]JAMES L R. Aggregation bias in estimates of perceptual agreement[J]. Journal of Applied Psychology,1982,67(2):219-229.
- [32]吴文华.组织承诺与创新行为的关系——基于高科技企业知识型员工的实证研究[J].管理现代化,2011(6):50-52.
- [33]王贵军.人口统计变量对企业知识员工创新行为影响的实证研究[J].科学与管理,2015(1):52-58.
- [34]PREACHER K J,ZYPHUR M J,ZHANG Z. A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation[J]. Psychol Methods,2010,15(3):209-233.
- [35]蔡笑伦,叶龙,王博.心理资本对职业倦怠影响研究——以心理健康为中介变量[J].管理世界,2016(4):184-185.
- [36]田喜洲,谢晋宇.组织支持感对员工工作行为的影响:心理资本中介作用的实证研究[J].南开管理评论,2010(1):23-29.
- [37]NEWMAN A,UCBASARAN D,ZHU F,et al. Psychological capital;a review and synthesis[J]. Journal of Organizational Behavior,2014,35(S1):S120-S138.
- [38]徐劲松,陈松.领导心理资本对员工创造力的跨层次影响:员工心理资本的中介作用和团队信任的调节作用[J].预测,2017(6):1-8.
- [39]甄美荣,朱永跃,庄晋财,等.心理资本、目标取向与创新行为——组织创新氛围下的两层次多效应研究[J].软科学,2015(11):101-104.



(责任编辑 束顺氏)