中小企业研究文库

浙江省哲学社会科学重点研究基地
浙江工业大学中小微企业转型升级协同创新中心
中国中小企业研究院系列成果

丛书主编／肖瑞峰 池仁勇

影响企业创新和组织绩效的因素研究
——基于企业家视角

A Study of Factors Affecting Enterprise Innovation and Organizational Performance
—from the Perspective of Entrepreneurs

影响企业创新和组织绩效的因素研究

李正卫 李建慧 曹雅婷／等著

非外借

中国财经出版传媒集团
经济科学出版社
Economic Science Press

中小企业研究文库
浙江省哲学社会科学重点研究基地
浙江工业大学中小微企业转型升级协同创新中心
中国中小企业研究院系列成果

影响企业创新和组织绩效的因素研究：基于企业家视角

A Study of Factors Affecting Enterprise Innovation and Organizational Performance: from the Perspective of Entrepreneurs

李正卫　李建慧　曹雅婷　等著

中国财经出版传媒集团
经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目（CIP）数据

影响企业创新和组织绩效的因素研究：基于企业家视角/李正卫等著. —北京：经济科学出版社，2017.8
（中小企业研究文库）
ISBN 978-7-5141-8312-2

Ⅰ.①影… Ⅱ.①李… Ⅲ.①企业创新-研究-中国 ②企业绩效-研究-中国 Ⅳ.①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2017）第 179418 号

责任编辑：程晓云 赵 芳
责任校对：郑淑艳
版式设计：齐 杰
责任印制：邱 天

影响企业创新和组织绩效的因素研究：基于企业家视角

李正卫 李建慧 曹雅婷 等著
经济科学出版社出版、发行 新华书店经销
社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142
总编部电话：010-88191217 发行部电话：010-88191522
网址：www.esp.com.cn
电子邮件：esp@esp.com.cn
天猫网店：经济科学出版社旗舰店
网址：http://jjkxcbs.tmall.com
北京财经印刷厂印装
787×1092 16 开 15.25 印张 300000 字
2017 年 8 月第 1 版 2017 年 8 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-5141-8312-2 定价：48.00 元
（图书出现印装问题，本社负责调换。电话：010-88191510）
（版权所有 侵权必究 举报电话：010-88191586
电子邮箱：dbts@esp.com.cn）

前　言

提高创新能力和组织绩效是每一个企业致力追求的目标，只有立足创新才能把握产业增长的下一波浪潮，才能一直在竞争中保持优势。那为什么有些企业能够在激烈的全球化竞争中生存下来，并且发展越来越好，而有的企业最终只能走向衰败？影响企业创新和组织绩效的关键因素究竟是什么呢？许多经验研究说明，企业的创新和发展与组织、行业、资源、机会等密切相关。虽然这些研究取得了较多重要的成果，但我们进一步思考发现，目前研究很少从企业家视角进行分析。众所周知，所有的决策与选择皆是人之所为，对于企业而言，企业家是企业的灵魂人物和领军人物，与企业机会识别、资源获取、组织认同、社会网络等息息相关，其决策与选择对企业发展起着决定性作用。那么，是什么导致不同的企业家会管理出不同成效的企业呢？我们发现，不同的企业家拥有不同的领导风格以及迥异的人格特质，不同个性的企业家往往导致了企业在机会识别、资源获取、组织认同、社会网络等方面的差异。为此，本书着重以企业家视角为切入点，通过理论研究和实证分析，深入剖析企业家的领导风格和人格特质等影响企业创新和组织绩效的机理，具体研究内容包括：授权型领导对员工组织承诺和创造力的影响研究；企业家人力资本对机会识别和资源获取的影响研究；谦卑型领导对组织创造力和绩效的影响研究；企业家性格、合作伙伴类型与企业绩效的实证研究；企业家自恋特质对其权利和企业成长性的影响研究。本书由浙江

工业大学李正卫总统稿，由硕士生李建慧和曹雅婷负责文献整理、结构编排、数据核查和内容校对，硕士生盛雪、夏弯弯、范乐乐、潘晓霞以及李永参与了本书的撰写工作。同时，本书研究内容还受到了国家自然科学基金（联盟参加者个人特征对新产品合作绩效的影响机理研究：嵌套结构的视角，71072163）和浙江省社科规划课题（社会网络形成动因及其对企业创新的影响研究，14NDJC169YB）的资助。本书不仅可以在一定程度上揭示企业家的领导风格和人格特质对企业创新和组织绩效的影响和作用，而且也有助于我们进一步厘清中间的作用机理，此外，本书研究成果也可为培养和塑造中国优秀企业家提供一定的理论参考。

作者

2017 年 7 月

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

目　录

第 1 章　授权型领导对员工组织承诺和创造力的影响研究 …… 1

1.1　文献综述 / 1
1.2　模型构建与研究假设 / 14
1.3　研究设计与数据收集 / 19
1.4　假设检验与结果分析 / 24
1.5　研究结论与启示 / 40

第 2 章　企业家人力资本对机会识别和资源获取的影响研究 …… 42

2.1　文献综述 / 42
2.2　模型构建和研究假设 / 54
2.3　研究设计及数据收集 / 60
2.4　研究结果分析 / 64
2.5　结论与启示 / 81

第 3 章　谦卑型领导对组织创造力和绩效的影响研究 …… 85

3.1　文献综述 / 85
3.2　模型构建和研究假设 / 104
3.3　研究设计及数据收集 / 112
3.4　研究结果分析 / 117
3.5　结论与启示 / 131

第 4 章　企业家性格、合作伙伴类型与企业绩效的实证研究 …… 133

4.1　文献综述 / 133
4.2　模型构建和研究假设 / 145
4.3　研究设计及数据收集 / 150

4.4 研究结果分析 / 153
4.5 结论与启示 / 164

第 5 章 企业家自恋特质对其权利和企业成长性的影响研究 …… 169

5.1 文献综述 / 169
5.2 概念模型和研究假设 / 181
5.3 研究设计与数据收集 / 185
5.4 实证结果与分析 / 196
5.5 结论与建议 / 211

主要参考文献 …… 215
后记 …… 235

第 1 章

授权型领导对员工组织承诺和创造力的影响研究

创新是人类文明不断进步的基石，电话、半导体、互联网、计算机、汽车、飞机都是改变人类文明进程的重大创新。领先创新的企业，往往就是领先世界的企业。因此，创新是企业生存与发展的灵魂所在，是企业赢得核心竞争力和形成可持续发展能力的重要保障。企业若想寻求突破和创新，归根结底还是要落实到企业中的员工个体，从企业中个体的创新行为即员工的创新行为视角去深究。领导者的特质和风格是领导学理论的重要组成部分，领导者具有的品质和特点等都会对组织中的员工产生影响，进而影响员工的创新行为。而在影响员工行为和态度的领导行为中，授权型领导行为是一种重要的激励方式，其提升组织绩效的有效性也被广泛研究所证明。与此同时，作为与人力资本同样重要的心理资本，是一种可以干预和管理的心理状态，在研究领导风格对员工创新行为的影响机制时，通过心理学的视角来揭示员工对领导风格的反应，可以使企业的决策者更加清晰地认识到员工心理资本对于企业获得竞争优势的重要性。此外，组织承诺可以理解为员工对组织的忠诚度，企业管理者的领导风格自然会影响员工的忠诚度，组织承诺高的员工会在工作中表现出更多的创造力继而产生创新的成果。

1.1 文献综述

1.1.1 授权型领导相关研究

1. 授权型领导理论的内涵

20 世纪 80 年代开始，与授权相关的研究已经成为学术及实践界广泛关注的焦点

（Burke，1986；Block，1987）。在已有的国内外相关文献中对“授权”的理解可以分为两类视角——情境授权视角与心理授权视角。

情境授权视角将授权定义为组织中一系列下放决策权的管理实践措施，包括职权下放、自主地组建相应的工作小组及自我管理团队等（Leach，Wall，Jackson，2003）。情境授权视角下，授权更多地关注于组织管理的情境，而非员工内在的心理感受。首次将“授权”概念运用到领导行为研究中的是 Konczak，Stelly 和 Trusty（2000），他们将二者结合形成了授权型领导行为（empowering leader behavior）概念，是指领导者在对员工授权的同时，还需要保障他们授予员工的权力能够得到实施的管理行为。领导者行为是情境授权视角下的研究焦点，它强调领导向下属授予权力的过程（Srivastava，Bartol，Locke，2006）。该视角下授权型领导的定义为领导赋权下属的一系列行为与过程，并以授权行为激励员工付出更多努力，从而提高绩效。授权型领导行为是授权团队中最为有效的领导行为（Arnold，Arad，Rhoades，Drasgow，2000），提高员工对授权的感知并非其终极目的，重点是向下属授予职能权力。

若仅从组织情境视角去理解授权是不完整的，当员工失去自我效能感时，上述提及的授权行为对员工行为的重要影响也将随之失效（Conger，Kanungo，1988）。为了弥补情境视角的缺陷，学者们从心理视角出发对授权进行更深层次的挖掘，该视角下，授权不再是关注上级领导与下属分享权力的管理实践，而是关注员工对授权的心理体验（Spreitzer，1995）。心理授权视角下的研究主要集中于下属对领导授权行为的感知和反应，特别注重研究下属内在动机的改变。在这一视角下，授权型领导的目的是在于向下属授权来提高他们的自我效能，让下属感知到工作的意义及提升下属内在的动机水平等，以消除他们的内在无权力感。

值得注意的是，近年来，不少学者指出单一地从情境授权视角或者心理授权视角来理解授权型领导行为较为片面，后来的学者们在为授权型领导下定义时，不再片面强调领导者分享权力的行为或下属心理上对授权的感知。从整合视角将两者结合起来，表现出逐渐融合的趋势。Srivastava 等（2006）重新定义授权型领导，指出授权型领导的两层含义：第一个层面是“授权”，即领导者将一定的权力授予下属，比如可为其分配较多的工作职责来提高他们的使命感或赋予其更高的工作自主权等；第二个层面是“赋能”，领导者旨在通过向下属授权来提高他们的心理能量，如工作效能感等，从而提升他们的内在工作动机的行为。该定义同时关注了领导者的分权行为和下属的感知变化（内在激励水平的提高）。Zhang 和 Bartol（2010）综合 Kirkman 和 Rosen（1997 和 1999）、Arnold 等（2000）以及 Ahearne 等（2005）学者的研究，认为授权型领导实现同员工共享权力主要是通过阐明工作意义、允许较大自主性、对员工能力表示信心、排除绩效障碍等 4 种方式。

2. 授权型领导的维度与测量

Konczak 等（2000）认为，虽然授权作为管理行为很流行，但学术界还少有对领导授权行为的认定。相比较于对心理授权的研究，学界对于授权领导维度测量的研究不多。由于研究者关于授权领导的研究取向不同，对授权领导内涵的理解也存在较大差异，因此研究者对授权领导结构要素的研究结论也有所不同。表1-1总结了几个主要的量表和维度。

表1-1　　授权领导的维度与量表

学者（年份）	量表	维度
Konczak 等（2000）	领导授权赋能行为量表	授予权力、承担责任、自主决策、信息分享、技能发展和对创新绩效的指导
Arnoldk 等（2000）	授权型领导量表	指导、提供信息、以身作则、关心团队互动和参与决策
Pearce，Sims（2002）	授权领导力量表	鼓励自我发展、鼓励独立行为、参与目标设置、鼓励寻找机会、鼓励自我奖赏、鼓励团队合作
Ahearne，Mathieu，Rapp（2005）	领导授权行为量表	提供有意义的工作、让员工参与决策、展现对高绩效的信心以及在官僚约束中提供自主性
王辉等（2008）	中国组织情境下的领导授权行为的量表	个人发展支持、过程控制、权力委任、目标和控制、参与决策、工作指导

从现有研究看，国内外学者们开发出了一些授权领导的量表，其中较为广泛应用的量表包括 Konczak 等（2000）、Arnorld 等（2000）、Pearce 和 Sims（2002）、Ahearne 等（2005）和国内学者王辉等（2008）的量表。Konczak 等（2000）编制了领导授权赋能行为量表（Leader Empowering Behavior Questionnaire，LEBQ），共17个题目。领导授权赋能行为被概括为6个维度：授予权力、承担责任、自主决策、信息分享、技能发展和对创新绩效的指导。经实证分析发现，以上6个维度与员工对于被授权赋能的感知强相关，同时这6个维度还与下属的工作满意度和组织承诺显著相关。目前 LEBQ 量表正在被广泛应用，具有较好的信度和效度。Arnold 等（2000）认为在传统集权情境下的有效领导行为研究成果不能直接搬到如今的授权情境下，因此授权领导行为不能被完整地描述，由此他们对团队工作中领导的授权赋能行为进行了研究和测量，编制了共38个题项的授权型领导量表（Empowering Leadership Questionnaire，ELQ），他们发现了5个维度：指导、提供信息、以身作则、关心团队互动和参与决策。一致性系数在各个维度之间都大于0.85，量表具有良好的信度与效度。

Pearce 和 Sims（2002）认为授权型领导行为中的社会认知理论、自我管理理论、参与目标设置理论、认知行为矫正研究都是其理论的基础，他的授权领导力（empowering leadership）量表中的授权型领导行为一共有 6 个维度：鼓励寻找机会、鼓励团队合作、鼓励自我发展、鼓励自我奖赏、参与目标设置、鼓励独立行为。由于这些构念之间存在高度的相关，Pearce 和 Sims 采用探索性分析将 22 个题项缩减为 6 个题项，研究显示 6 个题项的量表具有良好的信度与效度，能够很好地测量授权领导。Ahearne，Mathieu 和 Rapp（2005）在 Conger 和 Kanungo（1988）、Hui（1994）以及 Thomas 和 Tymon（1994）研究的基础上发展出包含 4 个维度，共 10 个题项的领导授权行为（leadership empowerment behavior）量表，4 个维度分别为：提供有意义的工作、让员工参与决策、展现对高绩效的信心以及在官僚约束中提供自主性。中国学者王辉等（2008）在利用开放式问卷对一批 MBA 学员进行调查后，对领导授权行为进行维度建构，他采用探索性因子分析、验证性因子分析和回归分析等方法，得出一份适合中国企业的领导授权行为测量量表。该量表共 24 个题项，包含 6 个维度：权力委任、工作指导、目标和控制、过程控制、参与决策、个人发展支持。该量表有很好的信效度。而且王辉后续的研究中还找到了领导授权赋能可以用来预测下属的心理授权赋能感知、情感承诺和工作满意度的功能。

3. 授权型领导的相关实证研究

回顾现有文献资料，对于授权型领导的实证研究主要集中在对授权型领导行为的影响结果方面即这种领导方式对于其他变量的影响，此外，也涉及对授权型领导的前因变量的研究，但并不多见。下文将分别从这两个方面梳理授权型领导方向上的实证研究。

（1）授权型领导的前因变量。由哪些因素造就了授权型领导的前因变量，回顾目前的文献研究仅有少数学者对此问题进行了探讨。Hakimi 等（2010）认为，领导者对下属绩效的信任程度和对下属正直性的信任程度是授权型领导的重要前因变量，对授权型领导行为有正向影响。Hakimi 等（2010）同时将领导者大五人格中的尽责性这一维度作为调节变量，探讨其在“信任—授权”行为过程中的权变影响，结果发现，授权行为发生的信任程度阈值会随着领导尽责性的增强而提升。张文慧和王辉（2009）指出，具有高水平的长期结果考量倾向的领导者在他们的日常管理工作中更加愿意授权。杨英、龙立荣和周丽芳（2010）证实，两类授权风险——组织利益及任务绩效，都会非常显著地负向影响领导授权行为。Slaughter（2012）探讨了领导者性别对授权行为的影响。在分析性别对于领导风格的作用时，学者们的观点历来争论不定。有研究表明性别对领导风格无明显预测作用（Slaughter，2012），也有学者认为女性领导者更加民主或包容。Slaughter（2012）的研究发现女性领导者更强调责任

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

和鼓励自主决策，不同性别的领导者在下放职权、分享信息、培养技能、鼓励创新4个维度上的得分以及授权型领导行为总得分不存在显著差异。大体上，性别不能显著影响授权型领导行为。总的来说，目前有关授权型领导形成前因的研究还很少，考察的内容也相对零散。

（2）授权型领导的影响结果。授权型领导强调授权、目的是激发下属的内在动机与工作积极性，目前关于其效能结果的研究成果比较多。下面本书分别从个体、团队和组织3个层面上来探讨其作用的结果。

个体层面。关于授权型领导对个体层面变量的影响方面的理论模型有很多，相应的研究成果也多如牛毛。Konczak 等（2000）研究证实授权型领导行为对员工工作满意度与组织承诺等个体变量的影响是以员工心理授权为中介作用而产生的。Raub 和 Robert（2010）以及 Zhang 和 Bartol（2010）的研究也表明，员工心理授权是连接授权型领导行为与员工表现的重要桥梁，员工一旦感知到领导授权，其内在工作动机、工作积极性也会随之明显提升，这为提升员工创新和创造能力以及鼓励他们对自身角色做出挑战性尝试提供了可能。总的来说，领导的授权型管理能让员工充分感受到领导的信任，从而提升他们的工作满意度与组织承诺水平。

另外，有学者探讨了其他使得授权型领导行为在个体层面起作用的中介机制。例如，进行授权的领导可以通过影响销售人员的自我效能感和适应性来提高其销售绩效和顾客满意度（Ahearne et al.，2005）。同时，授权型领导对销售绩效和顾客满意度的积极作用受到下属授权准备（即下属专业知识与经验方面的素质）这一变量的权变影响（Ahearne et al.，2005）。Chen 等（2011）认为中介变量——员工心理授权和情感承诺能够催化授权型领导行为对员工的创新行为和团队合作行为的影响，并降低其离职倾向，同时关系冲突调节着授权型领导对情感承诺的积极作用。

以上关于授权型领导在员工个体层面的影响研究，都强调了授权型领导影响员工的授权感知，进而影响他们的态度与行为。这与授权型领导在心理授权视角下的定义是相同的，即强调授权型领导行为对下属内在动机的促进与对他们工作积极性的提升。

团队层面。随着企业竞争全球化速度加快，大量企业采用授权型团队（或自我管理团队）替代传统的层级管理结构，以提高组织的灵活性和效率（Arnold et al.，2000），因此，在团队层面如何发挥授权型领导的作用显得尤为重要，并且引起了国内外学者的广泛关注。Kirkman 和 Rosen（1999）首先提出领导的授权行为能够显著影响4点：团队生产力、客户服务质量、团队工作满意度与组织承诺。Pearce 和 Sims（2002）通过对美国多个工作团体进行研究，发现授权型领导可以对团队的工作绩效做出预测。王永丽等（2009）研究表明授权型领导正相关于团队绩效，且团队沟通能够调节授权型领导与团队绩效间的关系。同时，感知到授权的员工的自我效能感与

知识分享意愿会出现明显上升，从而提高整体团队的绩效。可见，被授权的团队成员会有强烈的被信任和被支持感，愿意彼此分享与沟通，进而带来良好的团队绩效表现。

组织层面。相比较于授权型领导个体与团队层面效能结果的研究成果，授权型领导对组织层面结果变量影响的研究成果相对较少。Birdi 等（2008）对 308 家企业 22 年间的绩效表现进行了追踪调查，发现企业绩效受益于企业的授权实践。这一研究强调组织情境中的授权实践，而非员工授权感知（Leach et al.，2003）。Carmeli 等（2011）以 82 家企业的 CEO 和 230 名高管团队成员为研究对象，发现 CEO 的授权型领导风格能够提升企业绩效，被授权的高管团队其行为整合能力较强、团队效能较高，从而最终促进企业绩效。当然，两者间的关系会受到环境不确定性的影响，在不确定性较高的环境中，这种促进作用较强，反之则较弱。

1.1.2 创新行为相关研究

1. 创新行为的概念与内涵

美国经济学家熊彼特在其著作《经济发展理论》中首次提出创新概念：他利用经济产出对创新进行定义，认为创新的过程就是建立新生产函数的过程，是对生产函数的重新排列。创新是一种不连续的活动，而创新行为是任意时候的行为组合，它具有 3 个梯度：个体创新行为、团队创新行为和组织创新行为。虽然“创新”与“创造”看似很像，但其实是两组不同的概念。学界对于两者之间的差异看法相似，都认为“创造”是产生创新想法，而“创新”则是既产生了创新想法，更实践了新想法。因此，创新的基础是创造力，而创造力实现的过程是创新。本研究关注的是员工个体层面的创新行为，而非“创造力”，因而将研究的概念定为“员工创新行为（Employee Innovation Behavior，EIB）”。

企业的创新包括个人、团队、组织 3 个层面的创新，论结果而言，由个体、团队或者组织产生的新的有价值的产品或服务叫做创新。就过程而言，个体、团队或者组织产生创意或产出创新性成果的行动或者步骤叫做创新，组织和团队创新的基础是员工层面上的个体创新（Shalley，1995）。在 1975 年前后，学界逐渐转向对个体层面创新行为的关注。面对日益复杂的市场环境，能够推动企业不断向前发展的驱动力是创新，这也是学界与实业界都逐渐关注员工创新的原因与目的所在。本书整理发现，学界对于员工创新行为的界定有 3 类颇具代表性：个体特征层面上的员工创新、行为层面上的员工创新、过程层面上的员工创新。

个体特征研究视角下的学者认为，个人特征之一就是创新行为，对个人创新行为

的鉴定可以通过分辨意愿、行为倾向等个人特征来进行。Jackson（1976）在此视角下研究个人创新行为，Kirton（1976）则认定个人特征体现了创新，并开发了一份个人创新倾向的人格测量量表，他认为由适应到创新的连续统一体就是个体行为，位于该连续统一体两侧的是“以不同方式处理事情”与“将事情做得更好”。适应者更善于“将事情做得更好”，而创新者则更喜欢“以不同方式处理事情”。Hurt 等（1977）认为广义上愿意改变的意愿叫做创新。

行为视角下的学者认为行为的表现之一就是个体创新行为，个体创新行为是一种实践新的生产方式、产品、服务的行为，包括新颖的创造过程，它是一种有利于组织的观点或想法。Farr 和 West（1989）认为，创新行为是个人为组织产生、带入、应用新的有利可图的事物的活动。Ford 和 Farr（1990）在此视角下将个体创新行为界定为一种能够促使产生新而有益的产品、观点、流程并将之付诸应用的行为。

过程视角下对于个体创新行为的研究是呼声最高并且成果颇丰的一种，这个视角下的个体创新行为被认为是导致创造性结果的过程或步骤。Kanter（1988）认为个体创新行为很复杂：个体先认知问题并产生创新观念，再寻求支持合作，从而有机会将之付诸实践，获得创新的原型，最后才通过量化生产推出商品化的服务或产品。上述过程与个人创新行为的 3 个阶段目标（创新想法产生、寻找支持、创新想法实现）相呼应。

基于过程视角，本书认为创新行为是一种分为想法产生、寻求解决办法、实现目标三步骤的行为表现，它是员工在日常工作中产生的想法或事物，员工可以参与创新过程中的任何一个环节。

2. 创新行为的维度与测量

不同的专家学者对于创新行为量表的维度有不同的见解，从现有研究中看出，创新行为量表的维度有单维和多维的，单维的划分更加倾向于将其看成是一种结果，而多维的划分更加倾向于将其看成是过程。当下研究中对于个人创新行为的研究，尤其是对其维度的划分与测量的研究还在起步阶段，尚未达成统一结论，因此我们需要更多实证研究来完善测量个人创新行为的工具，来统一与之相关的结论。如表 1 - 2 是综合研究国内外学者对于创新行为的不同维度划分，整理文献资料得到的。

表 1 - 2　　创新行为的维度划分

维度	研究者（年份）	量表	维度
单维	Bruce 和 Scott（1994）	创新行为量表	创新行为
	Janssen（2000）	创新行为单维度量表	创新行为

续表

维度	研究者（年份）	量表	维度
二维	黄致凯（2004）	员工创新行为量表	构想产生和构想执行
	卢小君和张国梁（2007）	个体创新行为量表	创新构想产生与创新构想执行
三维	Janssen（2004）	员工创新行为量表	发展新创意、寻求支持、将创新“产品化”
	Kanter（1988）	个体创新行为量表	问题识别、想法支持、实现想法
四维	Zhou 和 George（2001）	个体在工作场所中创新行为的问卷	新构想的产生、内容、推广、发展执行
多维	Kleysen 和 Street（2001）	创新量表	机会探索、生成、调查、查到和应用

本书采用 Kleysen 和 Street 版本的定义，认为个体创新行为是产生、导入、应用有益的创新于组织任一层面的所有个人行动。

3. 创新行为的影响因素

不同背景下的关于员工创新行为的研究都认为员工创新行为在受到组织的影响的同时，也受到个体自身因素的影响。Scott（1994）认为下属、上级、团队与组织 4 个系统中的创新气氛的互动产生创新行为，并得出影响创新行为的系统气氛的模型。在这个模型里，组织创新气氛是中介。交换领导成员与交换团队成员都会正面影响员工的创新行为，工作任务的性质调节员工创新行为（Scott，Bruce，1994）。James 和 Ashe（1990）认为个体主要是依据自己对组织创新气氛的心理认知而非气氛本身做出反应。组织气氛将它对个体行为结果的期望传达给个体，然后个体依据感知到的这一点来安排自身行为（Stebbins，Jones，1977）。

Shalley 和 Zhou（2004）通过研究发现外部特征先影响内在动机继而影响个体产生创新行为。内在动机激发个体好奇心，促进个体发散思维来破解问题。内在动机水平提升会使个体更容易产生创新行为（Amabile，1996）。此外，自我领导能够预测员工的创新行为（Meitar，Weisberg，2005）。

Scott 和 Bruce（1994）开发了创新行为影响因素模型，认为下属、上级、团队与组织 4 个系统中的创新气氛的互动产生创新行为，其中组织创新气氛是中介因素。

近来研究发现，心理因素也是个体和环境会影响员工创新行为的原因之一。Thomas（2000）等的研究表明，心理授权显著影响着创新行为——心理授权水平的提高会带动员工创新行为水平的增加。陆昌勤等（2006）证明了中国背景中员工自我效能感正相关于管理者工作态度、组织绩效以及创新行为。李颖等（2009）研究近百家组织中共 374 名员工，得出结论证实支持性人力资源实践通过自我效能对员工

创新行为产生影响，即自我效能是人力资源实践与员工创新行为之间的中介因素。

1.1.3 心理资本相关研究

1. 心理资本的维度与测量

目前国内外对于心理资本要素构成尚无定论，但不同研究者探索到的心理资本结构要素中有重合的部分，例如希望、乐观、自信、坚韧性等。中国学者王雁飞（2007）在梳理国内外对于心理资本结构要素的研究过程中发现国外学者 Luthans 等（2007）、Jensen 等（2006）以及中国学者仲理峰（2007）都认为心理资本有一个三要素结构，其中包含希望、乐观、复原力（或坚韧性）；而 Jensen（2003）、Avey 等（2006）以及中国学者关培兰等（2009）则认为心理资本的结构要素应在如上三结构因素基础上添加自信（自我效能感）；此外，Page 等（2004）进一步指出，诚信也可纳入心理资本结构要素从而呈现出五因素结构。

大多数学者建构的心理资本结构是三因素结构——乐观、希望和复原力，也有四因素结构——乐观、希望、自信、坚韧性以及五因素结构——乐观、自信、希望、诚信和坚韧性。在如上三种结构要素中，Luthans 和 Avolio（2006）等提出的四因素结构目前得到了国内外学者的普遍认可。其中，自我效能感（自信）是指在面对充满挑战性的工作时，能够充分利用已有条件，并对自己能够激励动机、争取资源并采取行动而最终取得胜利具有强烈的信心；希望是指对目标锲而不舍，在取得成功的过程中及在困境中坚持美好信念并为取得成功适时调整目标实现途径的积极心态；乐观是可以为现在及未来的成功进行持久地、深入地、内在地积极归因，并且会对失败或坏事进行外部地、暂时地和特定环境地积极解释；坚韧性表现为当个体被问题困扰或处在逆境中时，能够迅速复原状态并且以积极的心态去面对，最终超越逆境获得成功。

总体而言，各个学者对于心理资本的结构要素的构成看法各有不同，但是仍然具有相同要素，例如自信、希望、乐观与坚韧性。对于自信能力较高的人，其可以积极应对挑战性的任务并付诸努力成功完成；希望水平高的人能够对未来充满期待，并愿意选择合适的路径以实现目标；乐观水平高的人能够积极地面对工作与生活中的问题，较少出现沮丧、自责等消极心理状态；而具有高坚韧性即复原力的人，能够快速摆脱逆境并恢复，迅速从挫折中吸取经验教训并转化为下一次行动力。

柯江林、孙健敏和李永瑞（2009）开发了本土心理资本量表用于测量心理资本，并将之与西方量表做过对比。结果中呈现本土心理资本是二阶双因素结构，即心理资本包括事务型心理资本（乐观希望、坚韧顽强、自信勇敢、奋发进取）和人际型心理资本（尊敬礼让、感恩奉献、包容宽恕、谦虚诚稳）。其中，事务型心理资本与西

方心理资本相一致，而人际型心理资本则更加具有本土特色。这份本土量表具有良好的效标关联效度，即人际型心理资本、事务型心理资本和工作投入、工作满意度、周边绩效、组织承诺及任务绩效显著正相关。

2. 心理资本的相关研究

个人的心理资本可以为组织带来竞争优势并使组织获得持续发展，是一种积极的心理状态。心理资本对个体心理及个体行为都有重要的影响。Luthans 等（2008）对中国情境下员工心理资本进行研究后认为心理资本能有效预测员工的工作绩效。同时，国外学者 Walumbwa 等（2010）以 79 个团队领导及其 264 个直接下属为样本，探索领导的心理资本、下属的心理资本、下属的工作绩效及团队的服务氛围这四者之间的关系，发现下属的心理资本不仅直接影响工作绩效，还可以在领导的心理资本与下属的工作绩效之间起中介作用，并且团队的服务氛围能有效地调节下属的心理资本与员工的工作绩效之间的关系。

Nguyen 等（2011）的研究表明，心理资本除了能有效预测员工绩效，其对员工工作生活质量也有显著的影响作用。Mortazavi（2012）等的研究验证了如上结论，他们通过对 4 家医院的 207 名护士的研究发现，护士良好的自信、希望、乐观与坚韧性水平能够积极地预测其工作生活质量。

中国学者高英（2011）将员工的心理资本划分为事务性心理资本（奋发进取、坚韧顽强、乐观、希望、自信勇敢）和人际型心理资本（谦虚诚稳、感恩奉献、包容宽恕）。研究发现，事务型心理资本和人际型心理资本均能有效预测员工的创新绩效，且事务型心理资本与人际型心理资本的部分维度对员工的关系绩效、学习绩效和任务绩效有直接的影响作用。此外，研究还发现，组织承诺能够有效地调节人际型心理资本与员工创新绩效及任务绩效之间的关系。

仲理峰（2013）的研究表明，员工的心理资本（即希望、乐观和坚韧性）正向影响了员工绩效和组织公民行为。员工所拥有的心理资本的水平越高，他们的任务绩效越好，表现出的组织公民行为越多。随着心理资本水平的增加，员工的任务绩效上升，表现出的组织公民行为增多。因而认定心理资本是员工的重要内在积极心理资源。

同时，中国学者姜洋（2012）的研究也表明，心理资本及自信、坚韧性能够显著地作用于员工的敬业度及工作绩效，并且创新氛围与组织秩序能够正向调节员工的敬业度与员工工作绩效之间的关系，而竞争氛围则负向调节了员工的敬业度与员工工作绩效之间的关系。

因此，员工的心理资本与他们个人的心理以及他们个人的行为都有密切关系。且目前越来越多的研究者不仅仅关注员工自己的心理资本，其领导的心理资本也越来越

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com