



知识员工心理资本对 创新绩效的影响机理研究

*The Study on the Influence Mechanism of Knowledge
Worker Psychological Capital on Creative performance*

侯二秀 著



经济科学出版社
Economic Science Press

C13043142
012003342

F272
293

国家自然科学基金项目 (71162015)

科技部创新方法工作专项项目 (2010IM040300)

内蒙古自治区高等学校科学研究项目 (NJSY13112)

内蒙古应用技术研究计划专项 (20110823)

辽宁省社会科学规划基金项目重点项目 (L11AGL002)

知识员工心理资本对创新 绩效的影响机理研究

侯二秀 著



经济科学出版社



北航

C1650107

F272
293

图书在版编目 (CIP) 数据

知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究/侯二秀著.
—北京: 经济科学出版社, 2013. 5
ISBN 978 - 7 - 5141 - 3205 - 2

I. ①知… II. ①侯… III. ①企业管理 - 人事管理 -
管理心理学 - 影响 - 企业绩效 - 研究 IV. ①F272

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 063885 号

责任编辑: 李 雪
责任校对: 王肖楠
责任印制: 邱 天

知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究

侯二秀 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](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京密兴印刷有限公司印装

800 × 1140 16 开 13 印张 230000 字

2013 年 5 月第 1 版 2013 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3205 - 2 定价: 36.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

序 I *

知堂老人曾云：“作序是批评的工作，他须得切要地抓住这书和人的特点，在不过分地夸扬里明显地表现出来，这才算是成功。”知堂老人是大家，一语就道破了作序的真要。正因为作序是一件不易之事，平生一般不敢斗胆提笔。然这次为作者盛情之所动，欣然应允为她的读博新作《知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究》作几言，虽不一定像知堂老人说的把握那么好，但也算不负作者一片心意或对一位年轻学者青睐。

作者是一位年轻的大学教师，有个性、有才华、有不一般的追求。自从走上教师工作岗位，她不仅在自己的学业上孜孜以求，细学精研，努力读完博士，并有颇多著述；而且在教学和科研上也互动并进，教学相长，也取得了很大成功。可以说，在这个年龄段，她博学广闻，经世致用，教学育人受到好评自不必说；研学著述、悟性近道，也已达到一个相当的境界，实属不易。

我有幸认识作者，源于一次偶然的機會。那是我受邀去内蒙古工业大学讲学，由于工作需要，她全程安排整个讲学过程。在接触过程中，她干练高效的工作作风、谦虚严谨的治学态度给我留下非常深刻的印象。在日后的交往中，虽属忘年之交，但由于职业和专业相近，交流日渐增多。这次，她积多年教学和课外实践之经验，聚长期研究和思考之体会，撰写了《知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究》。书稿送来，我在细细翻阅中发现，全书选题新颖，观点前沿，论证深刻，在人力资源研究方面有好多独到见解，无论从教学科研的角度，还是实践运用的角度，都做了大胆有益的尝试，可谓一本好著作。

从人力资源开发和管理角度看，对一个组织发展，创新已经成为一个日渐重要的战略因素，研究表明员工的创造力是形成组织创新的最重要的影响因素，被认为是产生组织竞争优势的核心。因此，在组织中承担创新任务的知识员工开始

* 陈树文（1955~），男，辽宁桓仁人，大连理工大学教授，公共管理学院院长，博士生导师，主要从事人力资源及社会保障研究。

受到研究者的重视,组织和人力资源管理的研究者和管理者为了激励知识员工,在绩效和薪酬管理方面制定和实施了许多的政策措施。然而,对于知识员工的内心特征却没有给予足够的重视,这导致许多知识员工在工作中压力增大,工作的愉悦感和幸福感降低,进而影响了工作效率和绩效。因此,企业有必要研究如何培养和提升知识员工在工作、学习、创新和人际关系中的积极心态和心理能力,以有效促进知识员工的心理契约履行,提升知识员工工作的内在动机,最终实现创新绩效。

文章以企业中从事技术和管理工作的知识员工为研究样本,在对现有文献进行梳理和研究的基础上,全文围绕知识员工心理资本这一核心概念,开展了几项重要研究:

一是研究知识员工心理资本概念构思开发。采用访谈方式和开放式问卷调查进行资料收集,着重捕捉影响知识员工绩效的积极心理的关键内容。在此基础上,采用扎根理论研究方法对所收取资料进行了分析,得出知识员工心理资本的概念构思可以由四个维度构成:任务型心理资本、关系型心理资本、学习型心理资本和创新型心理资本。

二是研究知识员工心理资本测量量表开发。本书在运用扎根理论提取概念维度及理论文献归纳基础上,保留了49个题项。通过对预调研数据进行探测性因子分析,最终保留了46个题项(包括四个维度)用于正式调研。在此之后,通过对42家企业的技术和管理岗位的知识员工进行调研,回收有效问卷423份,通过结构方程建模进行验证性因子分析,验证了知识员工心理资本四维结构模型的稳定性。

三是研究知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究。本书根据创新绩效、内在动机、心理契约的文献研究,基于自我决定论和社会交换理论构建了四个知识员工心理资本维度通过内在动机和心理契约影响创新绩效的理论模型,并对模型进行了实证检验。分析结果表明内在动机和心理契约对创新绩效具有很强的直接影响,同时心理契约也会通过内在动机间接影响创新绩效。知识员工心理资本的四个维度会通过内在动机和心理契约间接影响创新绩效,它们对创新绩效没有显著的直接影响。学习型心理资本、创新型心理资本和任务型心理资本对于内在动机具有直接显著的正向影响,任务型心理资本和关系型心理资本对于心理契约具有直接显著的正向影响。此外,知识员工心理资本的四个维度之间存在紧密的内在联系,其中学习型心理资本、创新型心理资本和关系型心理资本都对任务型心理资本存在显著影响。

四是，针对知识员工心理资本的特点，从组织与人力资源管理的角度出发，对管理知识员工心理资本提出了若干管理建议。

以上观点，从宏观上说，紧贴知识经济时代和信息化高度发达时代背景；从微观上说，又深入挖掘现代企业人力资源开发规律和知识员工管理特点，开辟了企业人力资源研发的新视角。

真理无极限，学海无止境。作者作为一位年轻学者，所学所言，毕竟还是专业研究之一隅，同仁学家之一见，就这一课题还有好多尚未领悟和触及的方面。但笔者相信，她将带着对学问的执着，对专业的偏爱，长辔远驭，从容按节，向着远方的新梦而更好地前行。



2013 年 1 月于大连理工大学

序 II

保持社会和谐稳定和可持续发展是当前和今后一段时间中国政府所面临的主要挑战和任务。与资金、技术和自然资源相比，人力资源是具有无尽、可持续等特点，在应对上述挑战时更有优势和潜力。

为此，中国企业需要依靠技术和管理创新，从目前的要素驱动发展转为创新驱动发展，认真贯彻落实十八大报告提出的实施创新驱动发展战略，实现内涵式增长。而实现这一艰巨的任务关键要靠企业中从事知识创造的员工。

众所周知，创新的本质是一种个体行为，是一种沉浸在对客观规律的敬畏、热爱、痴迷之情中的探索状态，创新者需要有独立之意志，自由之思想，需要勇于面对创新的风险和失败。而企业为了追求利润最大化，向员工施加了创新压力，使员工工作状态发生了变化，如工作不确定性增加及安全性降低；工作任务需要员工自我激励并主动地扩展自己的知识技能；工作责任增加等，这些变化不仅要求员工改变原有的行为模式，更需要强大的内在支持力量来驱动员工参与创新，使得员工具有较强的创新性、自主性和自律性，具有较强烈的创新信念和意志力。

相对于过程或目标管控，企业在对员工进行创新激励的过程中，越来越关注“正能量”。英国著名学者理查德·怀斯曼（Richard Wiseman）在其新著《正能量》中指出“正能量是指一切予人向上和希望、促使人不断追求、让生活变得圆满幸福的动力和感情。”这种描述与心理资本的定义有相似之处，都是强调人的健康、积极、乐观的重要性。不同的是心理资本是在理论研究的基础上提出来的，是可以改变和开发的。心理资本对知识员工的创新激励具有重要意义，因为我们已经看到了一些企业在用外部激励政策时出现的问题，如在索尼公司前常务董事天外伺朗所写文章《绩效主义毁了索尼》中指出的“纯粹的绩效观让索尼

* 长青（1963~），男，内蒙古呼和浩特人，内蒙古工业大学教授，管理学院院长，博士，主要从事管理创新、绩效评价研究。

公司的员工失去了创新的激情和团队精神”。而“如何激发知识员工创新的内部动机”成了理论与实践领域的专家们关注的问题。在过去的管理实践中企业对于知识员工的内心特征缺乏关注，已经导致许多知识员工在工作中压力增大，工作的愉悦感和幸福感降低，进而影响了工作效率和绩效。因此，有必要研究如何培养和提升企业知识员工在工作、学习、创新和人际关系中的积极心态和心理能力，以有效促进知识员工的心理契约履行，提升知识员工工作的内在动机，最终实现创新绩效。

侯二秀博士的这本书基于人力资源管理和管理心理学的学科前沿，主要研究了知识员工心理资本的概念、测量及其对创新绩效的影响机理。在研究过程中重视一手数据，采用了深度访谈、扎根理论等研究方法，结合问卷调查等质性研究与定量相结合的实证研究方法，深入研究了企业知识员工心理资本的概念和维度并进行量表开发。在此基础上，对相关理论和以往研究的文献进行分析，推演出了研究的理论假设并进行了验证，其创新性在于基于规范的扎根过程得出了知识员工心理资本的四维结构：任务型心理资本、关系型心理资本、学习型心理资本、创新型心理资本；开发了知识员工心理资本的测量量表；构建了知识员工心理资本对创新绩效的影响机理模型，并对该模型进行了实证检验。

作者作为一个年轻学者，在研究过程中力求科学严谨，回应了人力资源管理的理论和实践中面临的一些问题和挑战。这本书为理解企业知识员工心理资本的管理和干预提供了全新的视角，是对心理资本和知识员工创新激励理论的细化和拓展。同时，本书拓展了知识员工创新绩效的前因研究，证明了知识员工心理资本对创新绩效的影响作用，丰富完善了心理资本理论、社会交换理论、内在动机理论和创新激励理论，从而为以后学者对影响创新绩效的关键要素及其相互作用规律的探究提供了更广阔的视角。

本书为国内学者对心理资本进行深入研究提供了有益的借鉴，为企业管理者对知识员工心理资本进行管理提供了有效工具，也为提高知识员工心理资本而驱动创新绩效提供了一些参考。

长青博士

2013年1月于内蒙古工业大学

目 录

第1章 引言	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 现实背景	1
1.1.2 理论背景	2
1.2 研究目的与意义	4
1.2.1 研究目的	4
1.2.2 理论意义	4
1.2.3 实践意义	6
1.3 研究内容与方法	7
1.3.1 研究内容	7
1.3.2 研究方法	8
1.4 技术路线与结构安排	10
1.4.1 技术路线	10
1.4.2 结构安排	11
第2章 文献回顾与述评	12
2.1 心理资本相关研究	12
2.1.1 心理资本的概念	12
2.1.2 心理资本的结构维度	14
2.1.3 心理资本的影响前因	17
2.1.4 心理资本的作用结果	17
2.1.5 心理资本研究小结	21
2.2 工作动机的相关研究	22
2.2.1 工作动机的界定	23

· 2 · 知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究

2.2.2	工作动机的结构维度	23
2.2.3	工作动机的影响前因	24
2.2.4	工作动机的结果变量	25
2.2.5	工作动机的研究小结	25
2.3	心理契约理论	26
2.3.1	心理契约的概念	27
2.3.2	心理契约的结构维度	29
2.3.3	心理契约形成的前因	31
2.3.4	心理契约的违背和破裂	32
2.3.5	心理契约的研究小结	34
2.4	创新绩效相关研究综述	35
2.4.1	创新绩效的概念	35
2.4.2	创新绩效的测量	36
2.4.3	创新绩效的影响前因	37
2.4.4	创新绩效研究小结	47
第3章	知识员工心理资本内容结构研究	49
3.1	知识员工心理资本概念的构建	49
3.1.1	研究目的	49
3.1.2	研究方法	51
3.1.3	理论性抽样	51
3.1.4	资料收集	52
3.1.5	资料分析	54
3.1.6	研究结果的评价	69
3.1.7	研究结果的进一步讨论	70
3.1.8	研究结果的小结	73
3.2	知识员工心理资本结构的验证	76
3.2.1	预试问卷的编制	76
3.2.2	预调研及测量题项精化	78
3.2.3	探测性因子分析	82
3.2.4	验证性因子分析	88
3.3	结果与讨论	109

第4章 知识员工心理资本对创新绩效的影响机理模型构建	111
4.1 以往研究的主要贡献及问题	111
4.2 本书研究探索的方向	112
4.3 本研究的理论基础	112
4.4 相关概念定义	114
4.4.1 内在动机	115
4.4.2 心理契约	116
4.4.3 创新绩效	117
4.5 研究假设与模型	118
4.5.1 知识员工心理资本构成维度之间的关系	118
4.5.2 知识员工心理资本与心理契约的关系	121
4.5.3 知识员工心理资本与内在动机的关系	123
4.5.4 心理契约与内在动机的关系	127
4.5.5 心理契约与创新绩效的关系	129
4.5.6 内在动机与创新绩效的关系	130
4.6 研究模型构建	132
第5章 实证研究	135
5.1 研究设计	135
5.1.1 相关构念的测量	135
5.1.2 测量量表检验与修正	140
5.2 数据分析	144
5.2.1 数据描述	144
5.2.2 调查问卷的信度和效度检验	144
5.2.3 假设与模型检验	149
5.3 结果与讨论	154
第6章 结论与展望	156
6.1 主要研究结论	156
6.1.1 结论一	156
6.1.2 结论二	157

· 4 · 知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究

6.1.3 结论三	157
6.2 本书创新点	159
6.2.1 创新点一	159
6.2.2 创新点二	159
6.2.3 创新点三	160
6.3 研究局限与研究展望	160
6.3.1 研究局限	160
6.3.2 研究展望	161
附录 A 企业知识员工心理资本调查的开放式问卷	162
附录 B 企业知识员工心理资本调查问卷	164
参考文献	168
后记	197

第1章 引言

本章首先介绍了选题的现实背景和理论背景，在此基础上提出本书聚焦的研究问题，围绕此问题，确定了本书的内容、方法以及技术路线，进而确定了全书的结构。

1.1 研究背景

1.1.1 现实背景

在全球竞争加剧的时代，市场环境的动态多变对组织内部的创新变革提出了迫切的要求，工作再设计与组织层级的设计需求增加使得各种层面、各种类型的工作的创造力需要增加，员工创造力、学习能力与创新意识已经被认为是组织创新大厦的重要基石与组织获得竞争优势的关键，那些在工作中具有创造力的员工开发新的和有用的思想、过程、服务或产品（Amabile, 1996）^[1]，而创新是这些创造性思想在组织情境下的成功实施。因此，企业只有努力提高员工的创造力，并激励员工积极主动地参与到创新过程中，才可能源源不断地开发新服务、新产品或新流程，最终实现企业的组织创新^[2]，而组织创新可以提高企业适应能力与成长，有助于企业保持持续竞争优势^[3]。

然而，创新具有不确定性，企业在创新过程中要面临巨大的风险。在实施创新的过程中，企业将其所面对的创新压力传递到员工层面，使员工工作性质发生了变化，如工作不确定性增加及安全性降低；工作任务需要员工自我激励并主动地扩展自己的知识技能；工作责任增加等，这些变化不仅要求员工改变原有的行为模式，更需要强大的内在支持力量来驱动员工参与创新，使得员工具有较强的

创新性、自主性和自律性,具有较强烈的创新信念和意志力,因此,如何为员工应对创新压力提供有效的组织支持,如何最大限度地开发员工的创新潜能,设计出有效的激励机制以充分调动员工的创新积极性,提高员工的创新绩效已经成为企业面临的至关重要的问题。尤其对于在企业组织变革中扮演重要角色的知识员工而言,如何提高知识员工的创新绩效成为知识经济时代企业人力资源管理实践面对的巨大挑战之一。

企业的人力资源管理实践为吸引和有效管理组织所需要的人才做出了重要的贡献,然而在面对知识员工所需要的机会、资源和灵活性以促进其可持续地成长、学习和发展时却有“失去控制”的感觉,这使得知识员工的工作投入程度、健康与幸福感下降,进而导致组织的绩效和士气下降。因此,传统的人力资源管理实践并没有引导员工运用其才能、优势和心理能力,深入挖掘他们的潜能和人力资源可实现的价值,进而帮助组织实现合乎伦理的、更具价值的可持续发展目标,最终形成组织的竞争优势。它们既没有对人力资源进行投资,也未能有效地开发和管理人力资源,在如何开发和管理人力资源以获得长久的竞争优势方面不足以创造一种独特的、新颖的思维范式^[4]。

因此,企业人力资源管理实践需要努力改变知识员工的消极情绪、职业倦怠及心理枯竭等阻碍因素,寻求积极导向的、新研究范式的支持,将知识员工的积极心理力量纳入到人力资源管理优化系统之中,通过那些与特定环境相关的、可累积的、可更新的、很难被模仿的因素来促使人力资源转化成效益资本,获得持续的竞争优势。而这种优势的获得可以得益于最新发展起来的积极心理与积极行为的研究,可以通过心理资本的投资和管理来获得。心理资本的提升可以促使知识员工实现自我价值的强烈需求,帮助其应对所从事工作的不确定性及工作中存在的问题与风险,促进其潜能发挥。因此,组织与人力资源管理有必要研究这种影响知识员工创新绩效的潜在心理驱动机制。

1.1.2 理论背景

学者和实践领域的管理者一致认为员工对变革的抵制是组织有效实施变革过程和程序的主要的障碍^[5]。因此,在组织变革与创新的过程中,如何能让员工理解变革与创新的意义,并认可和支持组织的变革与创新变得越来越重要。然而,组织行为学与人力资源管理的一些研究在近几十年更侧重研究在组织变革中员工面对工作压力^[6]时的消极态度(如犬儒主义^[7]、离职意向^[8])和消极行为(如

反生产行为^[9]、工作搜寻行为^[10]、缺勤、怠工和离职^[11])等,这些研究侧重于克服员工的心理弱点和预防心理问题。而消极导向的研究已经影响了整个组织行为和人力资源管理领域的研究和实践。为此,美国前心理学会主席塞利格曼(Seligman)和一些心理学家于2002年在学术界掀起了研究积极心理学及积极组织行为学的热潮,其宗旨是研究“人的发展潜力和美德等积极品质”,开辟了心理学研究的新视角^[12]。新视角的“积极管理”研究强调员工在工作中的积极心理状态^[13](如希望、乐观、坚韧性等)和积极行为^[14](如反馈搜寻行为、个人主动行为、进谏行为等)。这种积极导向的研究关注员工的自我管理和引导以及这些积极的员工行为给组织带来的积极变化。

在组织变革和创新的研究中,人力资本的知识、经验和技能的推动力量受到了重视,斯图尔特(Stewart, 1997)指出企业的人力资本越是密集,人力资本累积越丰富,人力资本的输出——组织创新能力就越高^[15]。蒋天颖(2009)研究表明,人力资本对创新绩效存在着直接影响,且是对创新绩效产生影响的一个关键因素,是有效提升企业创新能力的“助推器”^[16]。在人力资本基础上,研究者发现社会资本在企业创新过程中的作用^[17],并认为社会资本对技术创新能力有积极的贡献,具体表现为对创新活动、程度、交易成本等方面存在正向影响^[18]。同时,组织的内部社会资本对管理创新有显著的直接影响,外部社会资本对技术创新有显著的直接影响^[19]。人力资本与社会资本对于组织变革与创新发挥着越来越重要的作用。但是,人力资本是属于个体载体的,这使得个体心理资本水平能够通过自我激励机制去影响人力资本的潜能发挥与形成。对于社会资本而言,心理资本关注社会资本形成的心理基础和心理过程^[20]。因此,心理资本是对人力资本和社会资本的溯源性探讨,致力于挖掘人力资本和社会资本研究内容的主体特性,并对个体积累社会资本和人力资本过程中的选择模式、认知方向以及行为结果产生影响^[21]。路桑斯(Luthans)也指出,心理资本对个体胜任特征发挥产生了影响,作为一种积极的心理能力和心理状态,心理资本有效补充了通过传统的人力资本对绩效进行预测的评价标准^[12]。因此,对人力资本与社会资本进行投资可以为组织创造竞争优势,而对心理资本的开发与投资则可以为组织提供创造竞争优势的基础和动力^[20]。

组织创新最终要由员工创新来完成,员工在工作场所的创新不仅需要付出巨大的努力,而且需要承受创新失败的风险。因此员工创新需要强大的驱动力。而驱动员工创新的因素是什么?这些因素是如何发挥作用的?这些问题在学术界还未形成全面、统一的认识。心理资本的研究正是为了应对这些问题而开展的,它

强调要在工作中培养员工的积极心态和心理能力,并让这种积极心理能力随着时间被嵌入、开发、测量和培训以创造可持续的、可预测的和可测量的增长;强调管理者如何能把这些积极心理能力变为一种系统的管理工具,让员工的心理资本成为未来企业的竞争优势和利润的来源。对于那些有着高成长需求强度的知识员工而言,让其在工作中表现出创造力需要一些内在的、持续驱动他们前行并坚持面对挑战、不一致的发现和 innovation 绩效压力的内驱力,然而,目前还未有研究探讨知识员工心理资本的内容、构成及对创新绩效的影响。这对于企业管理和促进知识员工创新绩效而言,是亟待需要解决的问题。

1.2 研究目的与意义

1.2.1 研究目的

本书研究的目的:一是通过探究中国文化背景下企业知识员工心理资本的概念和结构,为知识员工心理资本的干预和开发提供理论依据。对于心理资本的结构研究,目前研究所得的结论对中国企业的知识员工未必适用,从而缺乏实践的指导意义。本书从知识员工个体层面展开,探究我国文化背景下企业知识员工心理资本的概念和维度构成,通过概念和结构的明晰,指导企业对知识员工心理资本的提升采取有效措施。二是揭示知识员工创新绩效形成的潜在心理过程,以实现企业对知识员工创新绩效的有效管理。本研究选择知识员工心理资本作为研究的切入点,引入心理契约和内在动机作为中介变量,从而探究知识员工心理资本对创新绩效影响的内在机理,进而为企业对知识员工创新的激励措施制定和实施提供理论依据。

1.2.2 理论意义

1.2.2.1 理论意义之一

心理资本是组织行为学领域近年来才出现的概念,国内外学术界对心理资本的结构认识主要是在路桑斯及其团队的研究基础上进行的概念界定和影响研究,

由于对心理资本的内涵理解不同,因此,对于心理资本由哪些要素组成,目前学术界还处于探索中。同时,针对特殊工作的个体和群体的研究更是缺少,对知识员工的心理资本更是很少有研究者涉足。而本书认为知识员工在知识经济中处于核心的知识创造的地位,心理资本是知识员工个体拥有的一项积极心理资源,它是一种无形资产,具有运动性、增值性、开放性和相对独立性的特点,是推动知识员工快乐工作并产出绩效的持久动力。与人力资本的价值驱动和社会资本的关系驱动相比,心理资本是自我驱动。知识员工在工作过程中不仅要具备完成工作所需的知识和技能,还要通过在其所处的社会网络中确保其他成员利益的前提下构建实现自身利益的关系网络。但是,人力资本和社会资本的投资存在着固有的风险,这是因为当“员工—组织关系”破裂时,人力资本失去了发挥价值的平台和持续提升的基础;当人们撤出其社会关系网络时,社会资本也随之消失,因此,个体需要某种资本能帮助他们实现投资的持久收益,而心理资本的自我内心驱动特性使它不会存在社会资本的固有风险,同时也能提升整体人力资本的持久性,其作为评估和管理人力资源的一种方式成为知识员工应对工作挑战、维护社会关系以及持续学习和创新的内驱力。基于此,本书提出知识员工心理资本的概念,以便于研究者和实践者从人力资源理论研究和实践开发的领域进一步重视和研究这一概念,为企业对知识员工进行管理和激励提供理论借鉴。

本书尝试对心理资本的概念进行定义,并基于中国企业知识员工为样本开发了多维度的知识员工心理资本测量量表。这是对心理资本研究的拓展和细化,为今后学者研究心理资本提供借鉴。该量表基于以往研究和扎根访谈研究,对路桑斯的一阶四因素模型^[29]进行了拓展,开发了二阶四因素结构模型,包括四个维度:任务型心理资本、关系型心理资本、学习型心理资本和创新型心理资本,该量表的适用性更强。

因此,本书这一研究结果为理解企业知识员工心理资本的管理和干预提供了全新的视角,是对心理资本和知识员工创新激励理论的细化和拓展,同时也为国内学者对心理资本进行深入研究提供了有益的借鉴。

1.2.2.2 理论意义之二

目前在促进创新绩效的影响前因研究中,尽管有研究已经检验了一部分个体属性,如创造性人格、认知风格、内在动机、经验开放性、成长需求强度等因素对创新绩效的影响,然而,在如何更有效地驱动员工创新绩效的研究中依然处于探索之中。自从路桑斯明确提出心理资本概念以来,心理资本作为独立的概念进