

基于调节焦点理论的未来工作自我 清晰度对员工创新行为影响研究 ——一个被调节的中介效应模型



□陈 莞 阮荣彬

[福州大学 福州 350108]

[摘要] 【目的/意义】未来工作自我清晰度作为引发员工主动职业行为的重要动机资源,其与员工创新行为的内在关联机制引起了学界的关注。【设计/方法】基于调节焦点理论,构建以工作促进型调节焦点为中介变量,工作旺盛感为调节变量的统一框架来描述未来工作自我清晰度与员工创新行为的关系。【结论/发现】以工作促进型调节焦点为中介,未来工作自我清晰度与员工创新行为呈正相关,高工作旺盛感强化这一正向关联。结论不仅丰富了工作调节焦点相关领域的研究,同时对企业在未来应如何利用未来工作自我清晰度引导员工产生创新行为提出管理建议。

[关键词] 未来工作自我清晰度; 工作促进型调节焦点; 员工创新行为; 工作旺盛感

[中图分类号] F273.1

[文献标识码] A

[DOI] 10.14071/j.1008-8105(2021)-5012

Research on the Effect of Future Work Self-Salience on Employees' Innovative Behaviors Based on Regulatory Focus Theory —A Moderated Mediation Model

CHEN Wan RUAN Rong-bin

(Fuzhou University Fuzhou 350108 China)

Abstract [Purpose/Significance] Future work self-salience is an important motivation resource for employees' proactive career behaviors. Therefore, the relationship between future work self-salience and employees' innovative behaviors has attracted academic attention. [Design/Methodology] This study aims to explore further the correlation mechanism between future work self-salience and employees' innovative behaviors. Based on the regulatory focus theory, this study proposes a potential mechanism: work promotion focus as a mediator and thriving at work as a moderator. [Conclusions/Findings] Results indicate that future work self-salience has a positive relationship with employees' innovative behaviors via work promotion focus. What's more, employees with a high level of thriving at work can augment the positive association. The theoretical contributions of the study are discussed, and management suggestions to enterprises are put forward, especially on how future work self-salience can be used to guide employees' innovative behaviors in the workplace.

Key words future work self-salience; work promotion focus; employees' innovative behaviors; thriving at work

[收稿日期] 2021-01-05

[基金项目] 福建省社会科学规划重大项目(FJ2020Z006); 福建省科技厅软科学创新战略研究项目(2020R0013)。

[作者简介] 陈莞(1978-)女,博士,福州大学经济与管理学院副教授,硕士生导师;阮荣彬(1996-)男,福州大学经济与管理学院博士研究生。

引言

2022年《政府工作报告》指出,强化企业创新主体地位,落实各类创新激励政策是培育壮大新动能的关键举措。创新是一个国家兴旺发达的重要动力,同时也是一个组织实现发展的源泉所在,而这一切均始于员工创新。员工创新行为是提升企业绩效水平,保持“基业长青”的重要因素,尤其在国内外经济环境复杂多变的当下,创新的作用日益凸显。与以往重点强调组织创新不同的是,企业管理者当前更加重视采纳个体在工作场所中的创意与建言,员工新想法的形成与实施过程已经成为企业核心竞争力的重要来源^[1-2]。因此,如何诱发员工创新行为,成为企业管理工作的重要议题。

Strauss等首次提出未来工作自我清晰度概念的内涵,即个体对于未来工作自我清晰且易于想象的程度^[3]。后续的研究表明,清晰且易于想象的未来工作自我“图景”能够帮助个体更好地设定未来职业生涯目标,并明确自身所需要采取的行动路径^[4-7],这是诱发个体主动职业行为的重要动机资源^[8-10]。员工创新行为作为个体在工作场所中形成和使用新颖想法的行动是个体主动职业行为的重要表现,那么清晰且易于想象的职业未来前景会否成为员工投身企业创新实践的诱发因素。

邱瓌瑶发现,创新行为虽具有挑战性与风险性,但未来工作自我清晰度越高的员工就越有可能对具有挑战性的工作问题感兴趣,并积极采纳工作场所中其他员工的意见,最终形成新颖的想法并付诸实践^[11]。Strauss等则认为,未来工作自我清晰度能够提升个体对未来职业的期望,拓宽其创造性思维^[3]。张启超等也持有类似的观点,他们认为,创新动机对员工创新行为起着关键作用,高未来工作自我清晰度的员工往往对未来的工作呈现出强烈的内在动机,充满着对未来工作的兴趣与热忱,进而形成创新思维并采取行动^[12]。由此可见,现有文献对两者的关系进行了初步探讨,但缺乏采用统一理论框架对未来工作自我清晰度与员工创新行为的关联进行深入探索。

基于调节焦点理论,本文构建了统一框架来描述未来工作自我清晰度与员工创新行为的关系^[13-16]。本研究主要通过揭示未来工作自我清晰度与诱发工作促进型调节焦点三因素(成长需求、理想自我、收获情境)的内在关联,来论述未来工作自我清晰度会否成为诱发工作促进型调节焦点的关键变量,

并探讨被诱发形成工作促进型调节焦点的员工是否展现出更多的创新行为。与此同时,本文进一步分析了工作旺盛感在未来工作自我清晰度与员工创新行为关系中发挥的调节作用。上述研究旨在丰富未来工作自我清晰度与调节焦点理论的相关研究结论,并对企业管理者如何利用未来工作自我清晰度引导员工产生创新行为提出管理建议。

一、文献回顾与假设推演

(一) 未来工作自我清晰度与员工创新行为的关系

调节焦点理论指出,个体希望最小化实际情况与期望状况的不同以寻求愉快,是其在面对渴望结果时呈现出的一种自我调节状态^[13]。未来工作自我清晰度高的个体对未来工作中期望自身成为的形象是明确的,当个体将期望的最终状况与现实情况进行比较时,所产生的差异成为其重要的动机资源,对积极的主动职业行为(如创新行为)具有激励作用^[3,17-18]。朱萍萍等认为,高未来工作自我清晰度能够促使员工积极承担风险,扩展个人抱负,拓宽他们对未来可能性的创造性思维,并从中识别创新机会付诸行动,进而提升其创新行为水平^[19]。张启超等也发现,具有高未来工作自我清晰度的员工对实现自我发展具有强烈的内在动机,对工作充满兴趣,积极寻求提升自身工作能力与工作效率的方式,促使员工摒弃固有的习惯性行为,并采用创新的方式完成工作,员工创新行为水平得以提升^[12]。与此同时,已有研究进一步指出,未来工作自我清晰度促使员工保持开放的心态,不断学习更多的知识与技能,并积极和团队成员沟通分享,在这一过程中,员工将自身已有的知识经验与新获取的知识经验相结合,会诱发其新的工作构想,创新行为也就在这一知识经验的整合与互动过程当中实现提升^[20]。

从另一方面来看,创新行为作为员工在工作角色、团体或组织中有意地创造、引入和应用新想法的一种行动,具有挑战性、风险性与不确定性^[21]。因此,内在的心理动机资源在诱发员工创新行为的过程中发挥着重要作用^[22]。在清晰未来工作自我“图景”的指引下,员工具有更强的内在动机承担风险与不确定性,并致力于将新颖的想法付诸行动,缩小“当前自我”与“理想自我”的差距来获取实现理想最终状态的愉快。综上所述,清晰的未来工作自我能够为员工提供激励与内在动机资源,促进了员工创新行为的产生。

H1: 未来工作自我清晰度与员工创新行为呈正相关。

(二) 工作促进型调节焦点的中介效应

调节焦点理论指出, 工作促进型调节焦点由三个因素诱导产生: 成长需求、强烈的理想自我和收获情境^[13]。从成长需求角度来看, Maslow的研究表明, 人类有众多基本需求, 其中包括成长与发展的需要^[23]。Higgins也指出, 追求快乐与规避痛苦的享乐主义原则是以不同的机制进行运作的, 这主要取决于人们所试图满足的需求^[13]。成长与发展的需求对于工作促进型调节焦点的个体而言具有重要意义。Strauss等认为, 清晰的未来工作自我促使个体尽其所能地去实现与自身价值观相符、可能的且更美好的未来, 而不是关注在某些场景中“安全”的选择^[3]。因此, 拥有高未来工作自我清晰度的员工对满足自身未来成长的需求有更强烈的内在动机。Oyserman和Markus认为, 清晰的可能自我“图景”是引导个体主动性行为与实现自我发展的动力源泉^[24]。因此, 高未来工作自我清晰度也为员工满足自身发展需求提供了动力。综上所述, 对未来工作自我越清晰且明确的员工, 更关心他们未来的发展是否符合自身期望的最终状态, 以此实现他们趋近快乐的目标, 工作促进型调节焦点的水平也由此提升。

从强烈理想自我角度来看, Higgins指出, 在未来工作中取得成功使个体渴望的最终状态与理想自我相一致, 对于触发工作促进型调节焦点具有重要意义^[13]。Strauss等认为, 未来工作自我清晰度是一种动机资源, 它支持着个体建立理想自我“图景”的过程, 并帮助个体制定实现这些目标的策略^[3]。通过评估当前自我与理想未来自我之间的差距, 个体将努力接近期望的最终状态。值得注意的是, 未来的工作自我被定义为一种积极的可能自我。因此, 未来工作自我清晰度可以帮助个体专注于自己的理想^[25]。根据上述观点, 拥有高未来工作自我清晰度的个体更可能会诱发自身的工作促进型调节焦点。这是因为, 当员工将理想的未来工作自我与现在的自我进行比较时, 他们会发现差异, 而这些差异影响着他们的行为, 导致他们期望通过努力达到理想的最终状态^[3,13]。

从收获情境来看, 工作表现与绩效是否有助于员工的成长与发展是这类情境的核心^[13]。清晰的未来工作自我促使个体设定高水平目标、积极承担风险、努力获取优异的工作绩效, 以此满足自身“有所收获”的渴望^[13]。Guan等的研究指出, 未来工作

自我清晰度高的员工更注重最大化工作场所中自身行为的结果, 这有助于他们追求快乐^[9]。刘豆豆的研究也表明, 清晰的未来工作自我促使员工努力取得工作中的积极成果^[26], 因为这有助于使他们当前的自我与未来的自我保持一致。实现自我“有所发展”与“有所收获”的目标对于工作促进型调节焦点的员工来说十分关键, 这主要是由于他们在追求获取渴望结果后的快乐。

员工创新行为是个体在工作场所中寻找新机会, 产生并推广新想法, 在工作中引入创新解决方案等一系列的行动^[27], 积极的情绪对员工产生与实施新想法具有重要作用^[15]。调节焦点理论相关研究指出, 在调节个体寻找目标的过程当中, 工作促进型调节焦点会触发员工的积极情绪, 驱使其全身心地投入到工作中, 并展现出更多创新行为来实现自身在工作场所中发展的愿望与目标^[13]。Wallace等进一步指出, 拥有高工作促进型调节焦点的员工更倾向于接受其他人的新观点, 这有助于他们产生更多新颖的想法, 从而在工作中实施创新行为^[16]。然而, 新想法的产生与实施在给员工带来成长与发展的同时, 也蕴含着风险与不确定性。这意味着员工在获取创新带来收益的过程中, 势必也要承担相应的风险。工作促进型调节焦点的个体拥有强烈的自我提升欲望, 他们希望达成理想自我的“图景”, 在自己理想和抱负的驱动下, 他们更愿意承担未知的风险, 进而表现出更多创新的行为^[28-29]。综上所述, 拥有工作促进型调节焦点的员工致力于实现理想自我的“图景”, 并愿意尝试新事物来改变现状、追求快乐。这类员工也有很好的问题解决能力以及敢于冒险的勇气。即使面对挫折和失败, 他们也不会轻言放弃, 而是努力寻找解决问题的办法, 员工创新行为随之产生。

H2: 工作促进型调节焦点在未来工作自我清晰度和员工创新行为的关系中起中介作用。

(三) 工作旺盛感的调节效应

Spreitzer等将工作旺盛感定义为个体在工作中同时感受到活力与学习的一种心理状态^[30-31]。Boyd和Neil的研究补充了上述观点, 他们认为, 活力是一种在工作中充满动力与激情的主观感受^[32]。而学习意味着个体感受到他们在工作中能够获取并应用新的知识与技能, 以完成自身职业生涯发展的目标。只有当个体同时经历了活力与学习才能够形成强烈的工作旺盛感。

根据调节焦点理论, 本研究认为, 未来工作自我清晰度能够诱发员工的工作促进型调节焦点, 而

这一关系将被高工作旺盛感所强化。这主要是由于高工作旺盛感的员工有更加强烈的意愿与热情去弥合当前工作自我状态与期望的最终工作自我状态之间的差异^[13]。具体来说, 高工作旺盛感的员工会积极通过各种渠道广泛地获取知识, 并更早期地接触新事物, 以包容的态度适应所在环境中的新趋势, 努力学习新事物以提升自身的能力^[33-35]。换言之, 这样的员工对学习和进一步提高自身能力充满了热情, 他们更希望完成挑战性任务, 并将工作视为有意义和有回报的。在这些特征的影响下, 未来工作自我清晰度高的员工寻求自身发展的意愿和获得良好工作绩效的愿望更加强烈, 因此未来工作自我清晰度与工作促进型调节焦点的正向关联将被强化。相反地, 当工作旺盛感水平较低, 员工对学习的渴望低下且对自我提升、职业发展的热情也不足。在这类特征的影响下, 拥有清晰未来工作自我“图景”的员工为寻求快乐而去实现高价值目标(如晋升)的意愿降低。

H3: 工作旺盛感调节了未来工作自我清晰度与工作促进型调节焦点的相关关系。工作旺盛感越高, 则未来工作自我清晰度与工作促进型调节焦点的正相关关系越强。

H2揭示了工作促进型调节焦点在未来工作自我清晰度与员工创新行为之间的中介效应。**H3**提出了工作旺盛感在未来工作自我清晰度与工作促进型调节焦点关系中的调节效应。基于先前中介效应与调节效应的有关研究与假设^[36-37], 本研究提出了一个被调节的中介效应模型即工作促进型调节焦点在未来工作自我清晰度与员工创新行为之间发挥中介效应, 而这一中介效应的强弱取决于员工工作旺盛感水平的高低。也就是说, 随着员工工作旺盛感的提升, 工作促进型调节焦点在未来工作自我清晰度与员工创新行为关系中起的中介效应得以强化。相反, 当员工工作旺盛感水平较低时, 工作促进型调节焦点在未来工作自我清晰度与员工创新行为关系中起的中介效应将减弱。**图1**展示了本文的理论模型。

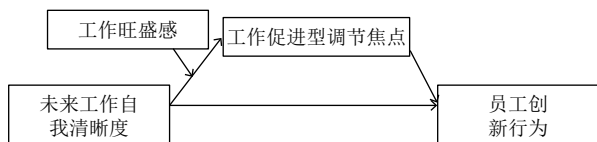


图1 理论模型

H4: 工作旺盛感通过工作促进型调节焦点来强化未来工作自我清晰度与员工创新行为的正向相关关系。

二、数据收集与分析

(一) 样本与收集过程

研究团队调研位于福建、广东的民营企业, 涉及金融、机械制造、服务等行业。所有变量均采用成熟量表进行测量。鉴于中西方语言表达习惯不同, 本研究使用翻译-回译方法, 形成中文版量表以确保准确性, 并通过两阶段数据收集, 避免共同方法偏差^[38]。时间点1, 参与者完成未来工作自我清晰度, 工作旺盛感以及人口统计学特征的测量。时间点2(14天后), 参与者完成工作促进型调节焦点的测量, 相关员工主管被邀请对员工创新行为进行评价。

268名员工参与此次调查, 剔除未参与时间点2调查的员工与主管, 获取221套有效问卷(回复率为82.5%)。样本中34.8%为男性, 43%为普通员工, 41.2%年龄介于21~25岁, 23.5%年龄介于26~30岁, 61.5%拥有本科学历, 参与调研员工在当前公司工作平均年限为3.83年。

(二) 变量测量

除人口统计学特征以外, 所有的变量均采用李克特7点量表进行测量(1=完全不同意, 7=完全同意)。

未来工作自我清晰度: 这一量表由Strauss等开发, 由5个题项组成。测量题项如: 我能够很容易想象未来工作自我(Cronbach' $\alpha=0.91$)^[3]。

工作促进型调节焦点: 这一量表由Neubert等开发, 由9个题项组成。测量题项如: 在工作中, 我被自身的希望与渴望所激励(Cronbach' $\alpha=0.86$)^[39]。

员工创新行为: 这一量表由Scott和Bruce开发。测量题项如: 该员工产生创新的想法(Cronbach' $\alpha=0.91$)^[40]。

工作旺盛感: 这一量表由Porath等开发, 由10个题项组成。测量题项如: 我发现自己经常学习(Cronbach' $\alpha=0.92$)^[41]。

控制变量: 借鉴先前的研究, 本研究采用性别、年龄、教育程度、职位等级、任期、岗位类型为控制变量^[42-43]。

(三) 假设检验

本研究使用MPLUS7.0进行验证性因子分析, 以确保4个测量变量具有良好的区分效度, 并在检验过程中采用题项打包技术, 避免非收敛的问题^[44]。四因子模型分析结果为: $\chi^2=66.35$, $df=48$, $p<$

0.05, CFI=0.99, TLI=0.99, RMSEA=0.04, SRMR=0.03。三因子模型, 本研究将未来工作自我清晰度和工作促进型调节焦点合并, 分析结论为: $\chi^2=320.57$, $df=51$, $p<0.01$, CFI=0.88, TLI=0.84, RMSEA=0.16, SRMR=0.10。二因子模型, 在三因子模型基础之上, 将工作旺盛感与员工创新行为合并, 分析结论为: $\chi^2=955.67$, $df=53$, $p<0.01$, CFI=0.58, TLI=0.48, RMSEA=0.28, SRMR=0.21。单因子模型, 将所有的变量予以合并, 分析结论为: $\chi^2=1015.42$, $df=54$, $p<0.01$, CFI=0.56, TLI=0.46, RMSEA=0.28, SRMR=0.21。结果显示, 四因子

模型拟合优度高。因此, 研究变量间有较高区分效度。

表1显示, 研究中变量的均值、标准差与相关系数。未来工作自我清晰度与工作促进型调节焦点呈正相关($r=0.48$, $p<0.01$), 工作促进型调节焦点、工作旺盛感与员工创新行为也呈现正向相关关系(工作促进型调节焦点: $r=0.82$, $p<0.01$; 工作旺盛感: $r=0.11$, $p<0.1$)。控制变量方面, 职位级别($r=0.22$, $p<0.01$), 岗位类型($r=0.26$, $p<0.01$), 教育程度($r=0.12$, $p<0.1$)与员工创新行为呈显著的正相关。

表 1 变量的均值、标准差和相关矩阵 (N=221)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.65	0.48									
2. 年龄	3.19	1.53	-0.09								
3. 教育程度	3.59	0.84	-0.13 ⁺	-0.35 ^{**}							
4. 职位级别	1.77	0.83	-0.27 ^{**}	0.32 ^{**}	0.09						
5. 任期	3.83	5.21	-0.04	0.77 ^{**}	-0.20 ^{**}	0.29 ^{**}					
6. 岗位类型	2.76	1.05	-0.01	0.05	0.06	0.22 ^{**}	0.18 ^{**}				
7. 未来工作自我清晰度	4.66	1.31	-0.09	0.14 ⁺	-0.02	0.13 ⁺	0.11 ⁺	0.11			
8. 工作促进型调节焦点	5.23	1.04	-0.08	-0.00	0.06	0.25 ^{**}	-0.01	0.26 ^{**}	0.48 ^{**}		
9. 工作旺盛感	4.85	1.29	0.02	0.03	0.04	-0.08	-0.05	-0.04	0.34 ^{**}	0.11 ⁺	
10. 员工创新行为	4.98	1.21	-0.10	0.03	0.12 ⁺	0.22 ^{**}	0.06	0.26 ^{**}	0.47 ^{**}	0.82 ^{**}	0.11 ⁺

^{**} $p<0.01$, ⁺ $p<0.05$, ⁺ $p<0.1$; 性别: 1=男, 2=女; 年龄: 1=21以下, 2=21~25, 3=26~30, 4=31~35, 5=36~40, 6=41~45, 7=46~50, 8=51~55, 9=55以上; 教育程度: 1=初中及以下, 2=高中(中专), 3=大专, 4=本科生, 5=硕士及以上; 职位级别: 1=普通员工, 2=基层管理者, 3=中层管理者, 4=高层管理者; 岗位类型: 1=外联岗位, 2=支持岗位, 3=技术岗位, 4=其他。

本研究采用SPSS18.0来检查直接效应与中介效应, 所有被测量的变量均经过过去中心化处理, 以减少多重共线性的问题。结果显示, 未来工作自我清晰度与员工创新行为呈显著正相关($B=0.41$, $p<0.01$; 表2, 模型5), H1成立。中介效应检验结果表

明, 未来工作自我清晰度与工作促进型调节焦点呈正相关($B=0.36$, $p<0.01$; 表2, 模型2), 工作促进型调节焦点与员工创新行为也呈显著的正相关($B=0.94$, $p<0.01$; 表2, 模型6), H2成立。

表 2 中介与调节效应检验

变量	工作促进型调节焦点						员工创新行为					
	模型1		模型2		模型3		模型4		模型5		模型6	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
常量	4.19 ^{**}	0.56	4.38 ^{**}	0.49	4.41 ^{**}	0.49	3.63 ^{**}	0.65	3.85 ^{**}	0.58	4.61 ^{**}	0.39
性别	-0.03	0.15	0.03	0.13	0.01	0.13	-0.10	0.17	-0.04	0.15	-0.07	0.10
年龄	0.01	0.08	-0.03	0.07	-0.03	0.07	0.00	0.09	-0.04	0.08	-0.01	0.05
教育程度	0.01	0.09	0.01	0.08	-0.01	0.08	0.12	0.10	0.11	0.09	0.11 ⁺	0.06
职位级别	0.29 ^{**}	0.09	0.25 ^{**}	0.08	0.24 ^{**}	0.08	0.23 ⁺	0.11	0.19 ⁺	0.10	-0.04	0.07
任期	-0.03	0.02	-0.02	0.02	-0.02	0.02	-0.00	0.02	-0.00	0.02	0.02	0.02
岗位类型	0.23 ^{**}	0.07	0.19 ^{**}	0.06	0.19 ^{**}	0.06	0.25 ^{**}	0.08	0.21 ^{**}	0.07	0.05	0.05
未来工作自我清晰度			0.36 ^{**}	0.05	0.36 ^{**}	0.05			0.41 ^{**}	0.05		
工作促进型调节焦点											0.94 ^{**}	0.05
工作旺盛感					0.00	0.05						
交互项					0.11 ^{**}	0.04						
R ²	0.12		0.31		0.34		0.10		0.29		0.68	
ΔR^2	0.12 ^{**}		0.20 ^{**}		0.03 ^{**}		0.10 ^{**}		0.19 ^{**}		0.57 ^{**}	

^{**} $p<0.01$, ⁺ $p<0.05$, ⁺ $p<0.1$; 交互项指未来工作自我清晰度*工作旺盛感。

工作旺盛感的调节效应通过多层回归分析法予以检验。第一层放入性别、年龄、教育程度、职位级别、任期、岗位类型等控制变量; 第二层放入未

来工作自我清晰度与工作旺盛感; 最后一层放入未来工作自我清晰度与工作旺盛感的交互项。结果表明, 未来工作自我清晰度与工作旺盛感的交互项对

工作促进型调节焦点产生正向影响 ($B=0.11$, $SE=0.04$, $p<0.01$; 表2, 模型3)。为进一步明确调节效应, 本研究进行了简单斜率分析并绘制调节效应图。当工作旺盛感水平低于1个标准差时, 未来工作自我清晰度和工作促进型调节焦点的回归斜率为0.75, $p<0.01$; 当工作旺盛感水平高于1个标准差时, 未来工作自我清晰度和工作促进型调节焦点的回归斜率为1.04, $p<0.01$ 。图2为调节效应图, 高工作旺盛感强化了未来工作自我清晰度与工作促进型调节焦点的正向关联, H3成立。

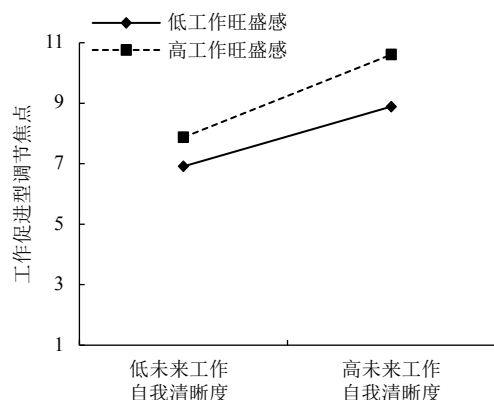


图2 未来工作自我清晰度与工作旺盛感对工作促进型调节焦点的交互效应

本研究采用Process宏程序以验证被调节中介效应(样本量设为1000)。表3显示, 工作促进型调节焦点为中介变量, 当工作旺盛感强时(高于1个标准差), 未来工作自我清晰度与员工创新行为的间接效应十分显著。而当工作旺盛感低时(低于1个标准差), 间接效应则被弱化, H4成立。

表3 工作促进型调节焦点在工作旺盛感不同水平上的中介效应

工作旺盛感	间接效应	Boot SE	95%的置信区间	
低工作旺盛感	0.18	0.09	0.04	0.37
中工作旺盛感	0.31	0.06	0.19	0.43
高工作旺盛感	0.44	0.08	0.31	0.61

三、研究结论与讨论

(一) 研究结论

本研究基于调节焦点理论, 探索了未来工作自我清晰度与员工创新行为的内在关联机制。研究发现: (1) 未来工作自我清晰度对员工创新行为有显著的正向影响, (2) 工作促进型调节焦点在未来工作自我清晰度与员工创新行为的关系中发挥中介效应, (3) 工作旺盛感调节了未来工作自我清晰度对工作促进型调节焦点的正向影响, 也调节了

工作促进型调节焦点在未来工作自我清晰度和员工创新行为关系间的中介效应。具体表现为, 当工作旺盛感水平较高时, 未来工作自我清晰度对工作促进型调节焦点的直接影响以及未来工作自我清晰度通过工作促进型调节焦点对员工创新行为的间接影响都随之强化, 反之则被弱化。

(二) 理论贡献

首先, 基于调节焦点理论, 本研究引入工作促进型调节焦点作为连接未来工作自我清晰度与员工创新行为关系的中介机制, 证实了未来工作自我清晰度对员工创新行为存在积极影响^[13]。在一定程度上丰富了未来工作自我清晰度与员工创新行为关系研究的文献, 深化了已有研究从自我调节等视角对两者关系“黑箱”的初步探讨^[9,11], 直接回应了Strauss等的呼吁, 即未来的研究需进一步探索, 未来工作自我清晰度对不同类型主动职业行为产生影响的内在传导机制^[3]。

其次, 多数学者认为, 领导风格与领导反馈是工作促进型调节焦点的诱发因素^[39,45], 如Neubert等认为服务型领导风格有助于诱发员工工作促进型调节焦点^[39], 李圭泉的研究则指出领导促进型反馈风格能够显著提升员工工作促进型调节焦点水平^[46]。本研究补充了这一观点, 将未来工作自我清晰度这一个体层面的因素作为诱发工作促进型调节焦点的重要前因变量, 丰富了现有关于调节焦点理论的研究, 直接回应了毛畅果对深入探索员工调节焦点前因的倡议^[47]。

最后, 根据调节焦点理论, 本研究进一步提出, 拥有强烈学习意愿与活力的员工, 为了追求快乐会努力实现自我提升的目标且最大化自身的工作成果。工作旺盛感能将强烈的学习意愿与工作活力进行概念化, 并作为未来工作自我清晰度与员工创新行为关系间的调节变量^[30-31]。研究结果表明, 对工作旺盛感高的员工而言, 清晰的未来工作自我“图景”更易于诱发其工作促进型调节焦点, 进而产生更多工作场所创新行为。这部分研究结论直接回应了孙浩峰所提的未来研究建议^[48], 并对深入理解未来工作自我清晰度与员工创新行为的关系边界具有重要意义。

(三) 实践意义

企业管理者可依据上述研究结论更好地选择与管理员工。第一, 大量的研究表明, 未来工作自我清晰度高的员工在职场中展现出更多主动性行为与组织公民行为^[7,10]。因此, 企业应当采取适当的措施帮助员工形成清晰的未来工作自我“图景”。例

如,在愿景陈述、新员工入职培训、简介手册中,企业应当更多地向员工传达与未来发展相关的信息,以此帮助员工形成清晰的未来职业“图景”^[4]。

第二,在后疫情时代背景下,如何促使员工积极参与创新活动来提高生产运营效率,是当前企业关注的重要话题。本研究指出,以工作促进型调节焦点为中介,未来工作自我清晰度与员工创新行为呈正相关。因此,管理者在积极帮助员工对未来工作自我有清晰了解的同时,也需要引导其更多关注自我提升、理想自我、在职场中“有所收获”等因素,企业可以通过设定合理的晋升阶梯等有效的人力资源管理方案,诱发员工工作促进型调节焦点,引导其创新行为的产生^[29]。与此同时,企业可对员工展开针对性培训,不断提升与塑造员工工作促进型调节焦点,鼓励员工在面对创新困境时,运用积极的行动策略予以解决^[49]。

第三,对高工作旺盛感的员工来说,清晰的未来工作自我“图景”更易于诱发其工作促进型调节焦点。因此,这项研究建议管理者在选择新员工时,可注重了解员工的工作旺盛感程度。例如,管理者可采用假设情景式面试等方法来判断员工的工作旺盛感水平。与此同时,管理者在日常管理实践中应当积极创造学习氛围。例如,向员工发布具有挑战性的工作任务,并实施与之相对应的培训,以提升员工的学习兴趣与工作活力。

(四)局限与未来研究展望

本研究存在以下几方面的不足。第一,本研究主要采用问卷调研的方式进行,除员工创新行为量表采用他评方式进行数据采集外,其他变量(未来工作自我清晰度、工作促进型调节焦点、工作旺盛感)都由员工自评的方式采集数据,在将来的研究中可以考虑将多种调研方法相结合,如问卷调查与准实验的方法相结合来收集数据。

第二,文化差异在组织行为学研究中是需要考虑的另一重要问题。员工在未来工作自我清晰度、创新行为、工作旺盛感等方面具有跨文化的区别,而本研究的调研对象主要来自中国企业。这项探索可进行跨国对比研究,调查不同国家员工在未来工作自我清晰度、创新行为、工作旺盛感等变量上的表现,为跨国企业员工管理提出相应的意见与建议。

第三,本研究所采用的测量量表均立足西方情境开发并被广泛使用,虽然严格遵循翻译-回译的程序,但是直接用于中国情境下的研究仍存在一定的不足与局限。在未来的研究中,学者们可结合中国情境下企业员工特征,进行未来工作自我清晰

度、创新行为、工作促进型调节焦点以及工作旺盛感等变量测量量表的本土化开发或修订工作,促使测量量表更具科学性、合理性。

本研究认为,在未来工作自我清晰度与员工创新行为的关系探索上还有其他有趣的研究方向。第一,未来的研究可探索其他内在机制以解释未来工作自我清晰度与员工创新行为的关系。基于调节焦点理论,本研究构建了统一框架来描述以工作促进型调节焦点为中介,未来工作自我清晰度与员工创新行为的关系。与此同时,可能存在其他的理论与变量能够进一步说明两者之间的关系,如知识吸收能力^[50]、知识共享^[51]、工作卷入^[52]和心理授权^[53]。

第二,本研究将工作旺盛感作为未来工作自我清晰度与员工创新行为关系间的调节变量。未来的研究中,学者们可以寻找其他潜在的情境或个体因素作为调节未来工作自我清晰度与员工创新行为关系的变量,如组织创新氛围、愿景型领导以及发展型人力资源管理^[54-56],以进一步丰富现有研究。

参考文献

- [1] 王甜,陈春花,宋一晓.挑战性压力源对员工创新行为的“双刃”效应研究[J]. *南开管理评论*, 2019, 22(5): 90-100+141.
- [2] ANDERSON N, DREU C K W D, NIJSTAD B A. The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(2): 147-173.
- [3] STRAUSS K, GRIFFIN M A, PARKER S K. Future work selves: how salient hoped—for identities motivate proactive career behaviors[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(3): 580-598.
- [4] 徐洋洋,林新奇,习怡衡.孤独的员工何时会更投入:未来工作自我清晰度和变革型领导的干预效应研究[J]. *南开管理评论*, 2019, 22(5): 79-89.
- [5] 刘琛琳,张博坚.未来工作自我、求职目标清晰度与求职行为:环境支持、环境阻碍的调节作用[J]. *中国人力资源开发*, 2017(12): 60-72.
- [6] MUHAMMAD A, MUZAMMAL I S, SYEDA F U, et al. Impact of abusive supervision on turnover intention through future work self-salience and organization-based self-esteem[J]. *International Journal of Organizational Leadership*, 2019, 6(6): 481-490.
- [7] TABER B J, BLANKEMEYER M. Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 86: 20-27.
- [8] ZHANG Y, LIAO J, YAN Y, GUO Y. Newcomers' future work selves, perceived supervisor support, and proactive

socialization in Chinese organizations[J]. *Social Behavior and Personality*, 2014, 42(9): 1457-1472.

[9] GUAN Y, GUO Y, BOND M H, et al. New job market entrants' future work self, career adaptability, and job search outcomes: examining mediating and moderating models[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 85(1): 136-145.

[10] STROBEL M, TUMASJAN A, SPÖRRLE M, et al. The future starts today, not tomorrow: how future focus promotes organizational citizenship behaviors[J]. *Human Relations*, 2013, 66(6): 829-856.

[11] 邱臻瑶. 未来工作自我对员工创造力的影响: 观点采择与创造力自我效能感的中介作用[D]. 苏州: 苏州大学, 2014.

[12] 张启超, 叶龙, 郭名. 未来工作自我对员工创新绩效的影响研究[J/OL]. [2021-04-25]. <http://www.cqvip.com/QK/72203X/201901/epub1000001577508.html>.

[13] HIGGINS E T. Beyond pleasure and pain[J]. *American Psychologist*, 1997, 52(12): 1280-1300.

[14] CROWE E, HIGGINS E T. Regulatory focus and strategic inclinations: promotion and prevention in decision-making[J]. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 1997, 69(2): 117-132.

[15] WALLACE C, CHEN G. A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance[J]. *Personnel Psychology*, 2006, 59(3): 529-557.

[16] WALLACE J C, BUTTS M M, JOHNSON P D, et al. A multilevel model of employee innovation: understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate[J]. *Journal of Management*, 2016, 42(4): 982-1004.

[17] KOSSLYN S M. Seeing and imaging in the cerebral hemisphere: a computational approach[J]. *Psychological Review*, 1987, 94: 148-175.

[18] TAYLOR S E, PHAM L B, RIVKIN I D, et al. Harnessing the imagination: mental simulation, self-regulation, and coping[J]. *American Psychologist*, 1998, 53(4): 429-439.

[19] 朱萍萍, 王黛, 王垒. 未来工作自我清晰度及相关研究概论[J]. *人力资源管理*, 2014(7): 22-24.

[20] 邓磊. 未来工作自我清晰度与创新工作行为: 带中介的调节模型[D]. 北京: 北京大学, 2014.

[21] JANSSEN O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2000, 73(3): 287-302.

[22] ZHOU J, SHALLEY C E. Research on employee creativity: a critical review and directions for future research[J]. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 2003, 22: 165-217.

[23] MASLOW A. Deficiency motivation and growth motivation[M]. Lincoln: University of Nebraska Press, 1955: 1-30.

[24] OYSERMAN D, MARKUS H R. Possible selves and delinquency[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 59: 112-125.

[25] BANDURA A. Social cognitive theory of moral thought and action[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50(2): 248-287.

[26] 刘豆豆. 职业反思与员工自我发展的关系研究——未来工作自我和促进焦点的作用[D]. 广州: 暨南大学, 2020.

[27] JANSSEN O. Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction[J]. *The Academy of Management Journal*, 2001, 44(5): 1039-1050.

[28] FRIEDMAN R S, FÖRSTER J. The effects of promotion and prevention cues on creativity[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001, 81(6): 1001-1013.

[29] 宋锟泰, 张正堂, 赵李晶. 时间压力对员工二元创新行为的影响机制[J]. *经济管理*, 2019, 41(5): 72-87.

[30] SPREITZER G, SUTCLIFFE K, DUTTON J, et al. A socially embedded model of thriving at work[J]. *Organization Science*, 2005, 16(5): 537-549.

[31] SPREITZER G, PORATH C L, GIBSON C B. Toward human sustainability: how to enable more thriving at work[J]. *Organizational Dynamics*, 2012, 41(2): 155-162.

[32] BOYD, NEIL M. Introducing thriving at work to the field of community psychology[J]. *Journal of Community Psychology*, 2015, 43(6): 794-809.

[33] 刘玉新, 朱楠, 陈晨, 等. 员工何以蓬勃旺盛? 影响工作旺盛感的组织情境与理论模型[J]. *心理科学进展*, 2019, 27(12): 2122-2132.

[34] JIANG Z. Proactive personality and career adaptability: the role of thriving at work[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2017, 98: 85-97.

[35] PREM R, OHLY S, KUBICEK B, et al. Thriving on challenge stressors? exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2017, 38(1): 108-123.

[36] BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6): 1173-1182.

[37] MULLER D, JUDD C, YZERBYT V. When moderation is mediated, and mediation is moderated[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005, 89(6): 852-863.

[38] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J, et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(5): 879-903.

[39] NEUBERT M J, KACMAR K M, CARLSON D S, et al. Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior[J].

Journal of Applied Psychology, 2008, 93(6): 1220-1233.

[40] 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.

[41] PORATH C, SPREITZER G, GIBSON C, et al. Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 33(2): 250-275.

[42] FROSCH K H. Workforce age and innovation: a literature survey[J]. *International Journal of Management Reviews*, 2011, 13(4): 414-430.

[43] MUSSNER T, STROBL A, VEIDER V, et al. The effect of work ethic on employees' individual innovation behavior[J]. *Creativity & Innovation Management*, 2017, 26(4): 391-406.

[44] NASSER F, WISENBAKER J. A Monte Carlo study investigating the impact of item parceling on measures of fit in confirmatory factor analysis[J]. *Educational & Psychological Measurement*, 2003, 63(5): 729-757.

[45] 尚玉钊, 李磊. 领导行为示范、工作复杂性、工作调节焦点与创造力[J]. *科学学与科学技术管理*, 2015, 36(6): 147-158.

[46] 李圭泉, 席酉民, 尚玉钊, 等. 领导反馈与知识共享: 工作调节焦点的中介作用[J]. *科技进步与对策*, 2014, 31(4):

120-125.

[47] 毛畅果. 调节焦点理论: 组织管理中的应用[J]. *心理科学进展*, 2017, 25(4): 682-690.

[48] 孙浩峰. 未来工作自我清晰度与工作创新行为的关系: 工作压力适应能力与学习适应能力的调节作用[D]. 北京: 北京大学, 2014.

[49] 谭春平, 吴靳. 安全基地型领导对员工帮助行为的影响研究[J]. *中国人力资源开发*, 2022, 39(9): 54-67.

[50] 王楠, 王莉雅, 王海军. 开放性知识搜索对员工创新行为的影响——注意力分配的调节作用[J]. *技术经济*, 2020, 39(10): 70-79.

[51] 杨长青, 李欣悦, 边洁. 企业工匠精神、知识共享对企业创新绩效的影响[J]. *经济问题*, 2021(3): 69-77.

[52] 祝思敏, 王碧英. 谦卑型领导对员工工作卷入和创新行为的影响——团队氛围的中介作用[J]. *科技管理研究*, 2019, 39(3): 159-166.

[53] HIEU V M. Employee empowerment and empowering leadership: a literature review[J]. *Technium*, 2020, 2(7): 20-28.

[54] 崔淼, 肖咪咪, 王淑娟. 组织创新氛围研究的元分析[J]. *南开管理评论*, 2019, 22(1): 98-110.

[55] 范雪灵, 王小华. 愿景型领导研究述评与展望[J]. *经济管理*, 2017, 39(12): 174-189.

[56] 唐春勇, 李亚莉, 赵曙明. 发展型人力资源管理实践研究: 概念内涵、量表开发及检验[J]. *南开管理评论*, 2021, 24(4): 85-97.

编辑 朱娜

(上接第29页)

[4] 韩运荣, 田香凝. 信息安全议题中的话语联盟与正当性之争——以“剑桥分析”事件为例[J]. *中国新闻传播研究*, 2018(2): 134-147.

[5] 卓丽. GDPR下企业数据合规问题及对策分析[J]. *北方法学*, 2020(1): 182-196.

[6] 张燕, 何雨歌. 欧洲法院个人数据保护典型案例述评[M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2021.

[7] 许可. 欧盟《一般数据保护条例》的周年回顾与反思[J]. *电子知识产权*, 2019(6): 4-15.

[8] SCA. SCA连载罚单之: 挪威奥斯陆市教育局63 000名学生个人信息泄露事件[EB/OL]. [2022-06-01]. https://www.sohu.com/a/357314890_442599.

[9] 刘耀华. 充分尊重和保障个人数据保护权利——瑞典根据GDPR对某高中使用面部识别软件进行罚款的分析[J]. *中国电信业*, 2019(9): 2.

[10] 周杨, 张忠. 从抖音被罚案审视未成年人个人信息保护——基于合规视角[J]. *新产经*, 2019(4): 5.

[11] 童磊. “滴滴出行”事件的启示: 企业数据安全合规需坚守红线[J]. *中国信息安全*, 2021(7): 84-85.

[12] 加快构建数据基础制度 加强和改进行政区[EB/OL]. (2022-06-23). [2022-06-25]. http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2022-06/23/nw.D110000renmrb_20220623_1-01.htm.

[13] 数据安全技术与产业发展研究报告(2021年)[EB/OL]. (2022-12-21)[2022-06-01]. http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/ztbg/202112/t20211221_394364.htm.

[14] 梁乙凯, 陈美. 英国数据保护影响评估制度及其启示[J]. *情报理论与实践*, 2022(3): 1-11.

[15] 肖冬梅, 谭礼格. 欧盟数据保护影响评估制度及其启示[J]. *中国图书馆学报*, 2018, 44(5): 76-86.

[16] 施建俊, 王瑾. 个人信息保护法解读: 常见合规场景与应对[J]. *信息安全与通信保密*, 2021(11): 19-29.

编辑 邓婧