



**人与组织契合与创新行为间之关系研究：探讨创造性自我  
效能之中介效果、乐观之调节效果**

**Research on the Relationship between Technical Personnel  
Person–Organization Fit and Innovation Behavior:  
The Mediating Effect Creative Self-Efficacy, the  
Moderating Effect Optimism**

**Mr. Yican LIU (刘乙灿)**

工商管理硕士独立专题研习

泰国博仁大学中国-东盟国际学院

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for the Degree of Master of Business Administration**

**Graduate School, China-ASEAN International College**

**Dhurakij Pundit University**

二零二零

2020



**Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student**  
**China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University**


Master of Business Administration

研究报告题目: 人与组织契合与创新行为间之关系研究: 探讨创造性自我效能之中介效果, 乐观之调节效果  
Title of IS (English): Research on the Relationship between Person- Organization Fit and Innovation Behavior: The Mediating Effect Creative Self-Efficacy, the Moderating Effect Optimism  
Researcher|研究者: Mr. Yican LIU  
Program | 课程: Master of Business Administration  
Principal Supervisor: Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN  
Co-supervisor:

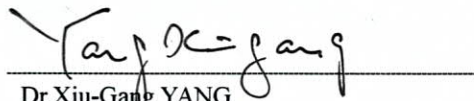
The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the independent study submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in the China-ASEAN International College.

  
Dr. Ching-Chou CHEN

Committee President  
评审委员会主席

  
Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN

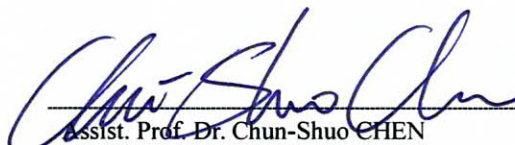
Committee Examiner / Principal Supervisor  
委员会考官 / 首席导师

  
Dr. Xiu-Gang YANG

Committee Examiner  
委员会考官

Committee Examiner / Co-supervisor  
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Independent Study was approved by the China-ASEAN International College (CAIC).

  
Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN

Dean of China-ASEAN International College  
中国—东盟国际学院院长

Date | 日期 : 06 AUG 2020



### Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) Yican Surname LIU  
Student ID no. 619570010005 Program M.B.A. Major   
undertake that  ~~Dissertation/Thesis~~  ~~Term Paper / Thematic Paper~~ / Independent Study  
this

Titled: Research on the Relationship between Person–Organization Fit and Innovation Behavior:  
The Mediating Effect Creative Self-Efficacy, the Moderating Effect Optimism.

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature: YICAN LIU  
Name: ( Yican LIU )  
Date: 1. May . 2020

研究报告题目： 人与组织契合与创新行为间之关系研究探讨：创造性自我效能  
之中介效果、乐观之调节效果  
作者： 刘乙灿  
主指导教师： 陈俊硕博士  
副指导教师： ----  
学系： 工商管理硕士  
学年： 二零一九

## 摘要

只有不断创新，突破局限，才能使企业得到持续健康的发展。企业创新主要是指产品创新和技术创新，两者都依赖于科研人员的创新行为。因此，本研究选择创造性自我效能、乐观，以更好地理解科研人员创新行为。具体而言，研究的目的是探索浙江省高新技术企业科研人员的人与组织契合对创新行为的影响，此外，还将探索创造性自我效能作为中介、乐观作为调节在人与组织契合对创新行为两者之间的具体作用机制。研究结果：(a) 人与组织契合对创新行为呈正向影响，获得支持；(b) 人与组织契合对创造性自我效能呈正向影响；(c) 创造性自我效能对创新行为呈正向影响；(d) 创造性自我效能在人与组织契合与创新行为之间有中介效果；(e) 乐观在人与组织契合与创新行为之间呈正向调节效果；(f) 乐观在创造性自我效能与创新行为之间呈正向调节效果。

**关键词：** 人与组织契合； 创新行为； 创造性自我效能； 乐观

Independent Study Title: Research on the Relationship between Person–Organization Fit and Innovation Behavior: The Mediating Effect Creative Self-Efficacy, the Moderating Effect Optimism.  
Author: Mr. Yican LIU  
Principal Advisor: Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN  
Co-advisor: -----  
Department: Master of Business Administration  
Academic Year: 2563

## Abstract

Only by constantly innovating and breaking through the limitations can the enterprise achieve sustainable and healthy development. Enterprise innovation mainly refers to product innovation and technological innovation, both of which depend on the innovation behavior of technician. Therefore, this study chooses creative self-efficacy and optimism to better understand employee innovation. Specifically, the purpose of the study is to explore the high-tech enterprises in zhejiang hi-tech enterprises, the impact of technician 's human-organizational fit on innovation behavior. In addition, we will explore he specific mechanism of action creative that self-efficacy as mediator and optimism as moderator on engagement and innovation behavior. A: the combination of people and organization has A positive impact on innovation behavior and gets support. B: the combination of people and organization has a positive influence on creative self-efficacy. C: creative self-efficacy has a positive impact on innovation behavior; D. Creative self-efficacy has an intermediary effect between the fit between people and the organization and the innovation behavior; E. Optimism has positive moderating effect on the relationship between people and organization and the innovation behavior. F optimism has a positive moderating effect between creative self-efficacy and innovative behavior.

**Keywords:** Person – Organization Fit; Innovation Behavior; Creative Self-efficacy; Optimism

## 致谢

岁月如梭，白驹过隙，忆辛卯年中，拜辞家乡，不远千里，拜得名师，羽括砺镞，承先启后，薪火相传，而今三载有余。身之发肤受之父母，养育之恩，虽哭竹生笋，百里负米，卧冰求鲤，拾葚异器，仍无以为报。

修养学识受之恩师，陈先生俊硕，翩翩鸿儒，温恭和蔼，德才兼具；三径之内，松柏满庭，九足开外，桃李天下，五十余载风雨，历经沧桑，七十二门子弟，遍布华夏；授业解惑，期月之间，每必躬亲，事无巨细，悉究本末，满腹经纶，学贯东西，治学严谨，蔚为大家；言之谆谆，教之切切，每思及此，倍感其恩。

承，三尺微命，一介书生；幸逢盛世，得殊遇于内蒙，同门之谊，同窗之情，朋友之恩，心怀答报，遥寄相思；虎啸风生，一展宏图，方不负平生之学，承伟恩于思源，望无愧于致远。

叩首拜谢。

刘乙灿

MBA-CAIC

Dhurakij Pundit University

2019年3月6日

## 目录

Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student.....	I
Form of Declaration of Independent Academic Work.....	II
致谢.....	III
摘要.....	IV
Abstract.....	V
目录.....	VI
表目录.....	VIII
图目录.....	IX
第 1 章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究问题.....	4
1.3 研究目的.....	5
1.4 研究意义.....	6
1.5 创新点.....	8
1.6 研究流程.....	8
第 2 章 文献综述.....	10
2.1 自我和谐理论(Ego-Syntonic Theory).....	10
2.2 人与组织契合(Person—Organization Fit).....	12
2.3 创新行为(Inovation Bhavior).....	18
2.4 创造性自我效能(Creative Self-Efficacy).....	21
2.5 乐观(Optimism).....	25
2.6 变量间关系.....	28
第 3 章 研究方法.....	35
3.1 研究模型.....	35
3.2 变量的操作定义和衡量工具.....	35
3.4 对象和样本、数据收集.....	42
3.5 统计分析方法.....	45
第 4 章 结果分析.....	47
4.1 描述分析.....	47
4.2 信度分析.....	47
4.3 收敛效度分析.....	49
4.4 区别效度分析.....	52
4.5 回归分析.....	52
4.6 中介检验.....	54
4.7 调节检验.....	55
4.8 结论.....	58
第 5 章 结论.....	59

5.1 研究建议.....	59
5.2 研究限制与为未来的研究方向.....	62
参考文献.....	63
附录一：知情书.....	75
附录二：调查问卷（网络版）.....	76



## 表目录

表 2.1 人与组织契合之定义汇整表.....	14
表 2.2 创新行为之定义汇整表.....	19
表 2.3 创造性自我效能之定义汇整表.....	22
表 2.4 乐观之定义汇整表.....	26
表 3.1 人与组织契合衡量表.....	36
表 3.2 创新行为衡量表.....	37
表 3.3 创造性自我效能衡量表.....	38
表 3.4 乐观衡量表.....	39
表 4.1 被调查者基本信息描述分析.....	48
表 4.2 信度分析表.....	48
表 4.3 模式拟合度分析.....	50
表 4.4 收敛效度结果分析表.....	51
表 4.5 相关分析.....	52
表 4.6 回归分析.....	53
表 4.7 中介检验.....	54
表 4.9 研究假设验证表.....	58

## 图目录

图 1.1 研究技术流程图.....	9
图 3.1 研究模型图.....	35
图 3.2 Ma <i>et al.</i> (2016)的研究模型.....	40
图 3.3 Michael, Hou & Fan (2011)的研究模型.....	41
图 3.4 本研究模型图.....	42
图 4.1 验证性因素分析.....	49
图 4.2 乐观与人与组织契合的交互项的调节效果图.....	57
图 4.3 乐观与创造性自我效能的交互项的调节效果图.....	58

## 第 1 章 绪论

本章将对本研究之研究背景、意义、目的等进行阐述。第一节的研究背景将阐述人与组织契合度的重要性，以及其与创新行为、创造性自我效能与乐观之间的影响；第二节将对研究意义与目的重要性及价值、目标进行说明；第三节将对研究问题的进行阐述；第四节对本研究的以往研究的不足与补充的创新点进行说明；最后提出本研究的研究流程实施步骤。

### 1.1 研究背景

#### 1.1.1 实践背景

只有不断创新，突破局限，才能使企业得到持续健康的发展(Joseph, Thapa & Wicken, 2018)。企业创新主要是指产品创新和技术创新，两者都依赖于科研员工。因此，提高企业创新能力的关键是促进科研员工的创新行为，只有创新绩效高的员工才能带动企业更好更快的发展(Ma, Wang & Liu, 2016)。

就创新而言，主要是由组织、团队和员工三个主体组成(Yuan & Woodman, 2010)。而员工的创新行为是组织创新和团队创新的基础，在实现组织创新和团队创新中起着重要作用(Yuan & Woodman, 2010; Ma *et al.*, 2016)。充分发挥科研员工的创新能力是实现组织创新的前提(Amabile, 1996)。因此，只有提高员工的人与组织契合、创造性自我效能、乐观(Michael, 2016; Ma *et al.*, 2016)，促进员工对新技术、产品和服务的创新的奉献精神，企业才能开发新技术、产品和服务，实现整个企业的组织创新(Isaksen & Karlsen, 2012)。科研员工的创新行为有助于组织创新能力和组织绩效，促进科研员工创新行为可以极大地提高企业在知识、技术、产品和服务方面的成果，帮助企业克服逆境，推动其前进(Shalley, Zhou & Oldham, 2004)。

#### 1.1.2 理论背景

个人与组织的契合度被定义为个人价值观与组织价值观的融合程度(Kristof,

1996)。而将个人与组织契合与创新行为联系起来的结果是不确定的，在研究创新工作行为第一阶段的人与组织契合与创新行为的关系时(Shalley, Zhou & Oldham, 2004)，对人与组织契合对创新行为的影响关注甚少。因此，人与组织契合对创新行为的影响值得探讨。然而，个体价值观与组织基本特征（人与组织契合）的匹配对个体创新行为的影响却鲜有实证支持(Afsar, Badir & Khan, 2015)。

此外，创造性的想法是新颖的和原创的，提供开箱即用的解决方案的组织问题，是潜在有用的用人组织(Amabile, 1996)，而创新的行为是产生，促进，实施和实现这些创造性的想法(Shalley *et al.*, 2004)。创造力可以被认为是创新行为的第一步(Tierney & Farmer, 2002)。一个人要想表现出创新行为，他/她必须要有创造力；然而，一个有创造力的人或许没有必要表现出创新行为(Afsar *et al.*, 2015)。一些人有能力产生有效的想法，但他们不承担追求这些想法的负担，把它们转化为现实，因为他们在实施这些想法时必须面对一些障碍。员工只有在创意产生与创意实现协同工作时才能显示创新行为(Zhou & George, 2001; Shalley *et al.*, 2004)。关注员工创造力的研究引用了关注员工创新行为的研究，反之亦然(Woodman, 2011)。显然，需要更多的是注意深入的机制和过程之间的匹配（合适的）员工的价值观和他/她的工作和组织工作相关的行为，例如：创新行为特征影响。为了建立一个更完整的理解及其对积极影响人与组织匹配与创新行为的作用机制将有着重要贡献(Hoffman, Bynum, Piccolo & Sutton, 2011)。

在许多促进创新率的方法中，员工的创新性对于实现组织目标和高企业绩效起着关键作用(Afsar *et al.*, 2015)，在员工中产生创新行为是最好的方法之一，亦为最为关键的人力资本，有助于企业的竞争优势，因为创新是成功地实施新颖和有用的创造性想法的员工(Kor & Mahoney, 2000; Ng & Feldman, 2013; Michael, 2016)。然而，以往学者们在创造力研究中采用人格研究法，强调了创造性个体的独特性以及人格特质对激励因素和创新行为的影响 (Feist, 1998; Niu, 2014)。尽管到目前为止，关于组织行为和创造力的理论和研究都集中在积极心理特征的作用上(Avey, Luthans & Jensen, 2009; 吴金华、全佳敏与李广培, 2015)，研究具有特定积极心理特征（如：人与组织契合、创造性自我效能和乐观主义）的个体是否会表现出创新行为。

创造性自我效能反映了一个人在创新过程中对完成特定任务能力的信心；乐观是指对良好结果的总体预期(Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; Youssef & Luthans, 2007)。先前的研究表明，自我效能感和乐观情绪会影响员工的价值观、幸福感和工作态度(Avey, Luthans & Youssef, 2010; Niu, 2014)，以及与创新行为相关的行为，如解决问题(Avey *et al.*, 2009; Niu, 2014; Ma *et al.*, 2016; Michael, 2016)。由于创新是一种冒险行为，员工在创新过程中会面临很多风险(Yuan & Woodman, 2010)。一个人需要这两种形式的积极心理资本来应对创新过程中的不确定性和失败(Ma *et al.*, 2016; Michael, 2016)。因此，本研究的主要目的是通过引入积极心理学理论，对科研员工创造性自我效能、乐观和创新行为之间的关系进行实证研究，从而扩展关于创造力的文献。

此外，在一个要求科研员工对表现出更多创新行为的环境中，他们不仅需要高度的创造性自我效能感，还需要在工作中保持高度的乐观。先前的文献已经暗示乐观情绪可以调节自我因素和一个人的积极动机或行为之间的关系(Chang & Farrehi, 2001; Kinnunen, 2003)。因此，本研究也检验了乐观是否调节了人与组织契合、创造性自我效能与创新行为之间的关系。本研究采用了一种自我报告的创新行为测量方法，因为科研员工在报告他们的工作任务时比他们的主管更有效率，这些任务是他们工作的一部分(Axtell, Holman, Unsworth, Wall, Waterson & Harrington, 2000; Michael, 2016)。该方法与以往的研究可以使他们更加具有创新。

人与组织契合的重点是员工的个性、需求和价值观与组织价值观和环境的匹配。相关文献表明，员工个人与组织价值观的匹配（或不匹配）增加（或减少）了员工态度和行为结果的影响(Meyer, Hecht, Gill & Toplonysky, 2010; Ma *et al.*, 2016; Michael, 2016)。具有较好的人与组织契合的员工对其任务感到满意，具有内在激励，而具有内在激励的员工更有可能表现出创新的工作行为。以往学者关于创新行为的研究都集中在个人特征的影响和情境因素（吴金华、全佳敏与李广培，2015）。但是很少人探索交互与介导作用对员工的创新行为的影响（Ma *et al.*, 2016）。学者们也“强烈”呼吁对其他因素进行研究，以作为员工创造力和创新工作行为的可能先行因素(Ma *et al.*, 2016; Michael, 2016)。其中一个因素就是个人价值观与组织价值观的整合(Grant & Ashford, 2008; Ma *et al.*, 2016; Michael,

2016)。现有的研究缺乏对人与组织契合及其如何影响创新工作行为的良好理解 (Grant & Ashford, 2008; Parker, Bindl & Strauss, 2010; Michael, 2016)。

因此,本研究结合主观契合因素(人与组织契合)与个人创新能力信念(创造性自我效能)、个人的稳定倾向(乐观),探索个人特征和情境因素的互动与介导是如何影响科研人员的创新行为。总之,本研究考察了科研人员的创新行为是如何受到人与组织契合和创造性自我效能、乐观的影响。本研究提供了一个很好的理解个人与组织契合对员工创新工作行为的影响及其作用机制。

## 1.2 研究问题

首先,虽然高新技术行业在世界经济中一直扮演着重要的角色,但很少有研究探讨科研人员的工作行为,影响创新行为的关键因素与进一步提高创新行为结果的作用机制尚存在争议、不足(Schneider, Ehrhart, Mayer, Saltz & Jolly, 2005)。因此,本研究欲探索中国环境下技术人员的人与组织契合对创新行为的影响,以及,基于最近关于将组织行为研究的积极方法与创新行为研究相结合的呼吁,虽然以往文献已经暗示了这种关系,但还没有进行测试(Luthans *et al.*, 2007; Ma *et al.*, 2016; Michael, 2016)。因此,本研究进一步的,探索在组织环境中对上述关系的过程中,创造性自我效能的中介、乐观主义的调节之作用如何?试图解析两者之间的具体关系,以及到底作用机制是否在两者之间有着何种具体效果展开研究。

最后,不同文化差异(宋雯, 2009)是否会对研究产生不同的结果?因此,本研究通过研究中国环境中的高新技术企业作为研究对象,这或将有助于组织研究的知识,这也对所提出之关系具有外部效度。

综上所述,鉴于人与组织契合在产生创新努力方面的潜在优势和缺陷,在当前的文献发展中,人与组织契合对创新行为的影响似乎是复杂和不确定的(Seong & Choi, 2019)。为此,本研究提出以下研究问题供本次调查参考。

- (a) 探索人与组织契合是否会对创新行为、创造性自我效能有影响?
- (b) 探索创造性自我效能是否会对创新行为有影响?
- (c) 探索创造性自我效能在人与组织契合与创新行为间是否会有中介效

果？

(d) 探索乐观在人与组织契合与创新行为间是否会有正向调节效果？

(e) 探索乐观在人与创造性自我效能与创新行为间是否会有正向调节效果？

### 1.3.研究目的

本研究有三个研究目的。首先，研究个人与组织契合对员工创新行为的影响，确认人与组织契合对员工创新行为的具体关系强度。其次，阐明创造性自我效能在个人与组织契合度和员工创新行为之间的中介作用。最后，阐明乐观在个人与组织契合度、创造性自我效能和员工创新行为之间的调节作用。如下：

(a) 研究人与组织契合对创新行为、创造性自我效能的影响；

(b) 研究创造性自我效能对创新行为的影响；

(c) 研究创造性自我效能在人与组织契合与创新行为间的中介效果；

(d) 研究乐观在人与组织契合与创新行为间的调节效果；

(e) 研究乐观在人与创造性自我效能与创新行为间的调节效果。

首先，本研究考察了人与组织契合对员工创新行为的影响，期望得出了人-环境契合和创新行为之间的明确关系。由于创新行为并不是工作描述中明确提到的一种强制性的工作行为，因此，这种角色外的行为的内在动机是非常重要的，因此员工对自身与组织的匹配度和工作特征的个人感知会激励他们发起和实施创新的想法。其次，测试了创造性自我效能如何介导人与组织契合对创新行为的媒介效用。最后，测试了乐观如何调节人与组织契合、创造性自我效能与创新行为之间的促进效用。

本研究选择人与组织契合作为创新行为的预测因子，因为员工行为更容易被预测为个人和情境属性的函数，如：个人与组织契合(Damanpour, 1991; Afsar *et al.*, 2015)。以往的研究已经考察了个人、情境和组织背景对创新行为的影响，但在个人价值观与组织特征相匹配的互动视角方面的研究较少(Afsar *et al.*, 2015)。本研究还探讨个人与组织契合的适合度对创新行为的影响。Kristof (1996)和 Ma *et al.* (2016)的研究认为感知到的个人与组织契合度和人格、信念可能是相互依赖的。

然而, Lauer and Brown (2001)也支持这一观点, 他们提出员工可以拥有胜任工作所需的技能、能力和知识, 但不能分享组织的价值观, 反之亦然。

总之, 人与组织契合对员工态度与行为有独特的影响(Carver & Scheier, 1998; Lauer & Brown, 2001; Afsar *et al.*, 2015; Ma *et al.*, 2016); 本研究相信, 个人与组织的契合度越高, 就越容易与同事产生和实施想法, 而不会产生与工作相关的不正常冲突, 而创造性自我效能与乐观则会增强这种关系。

## 1.4 研究意义

### 1.4.1 实践意义

实践意义上来说, 本研究更深入地考察了人与组织契合对创新行为的可预测性(Ma *et al.*, 2016), 这将对组织更有效地管理个人与组织价值观匹配和创新。在此之外, 人与组织契合、创新可以提高企业的竞争力, 给予公司有较高的可能性引导他们走向成功(Ma *et al.*, 2016)。个人与组织价值观匹配和创新可能支持人力资源决策过程的增强, 这也会带来更好的创新(Ma *et al.*, 2016), 以及更高的竞争力(陈秀珍与陈加洲, 2011), 从而最终提高个人与组织双方面共赢的一个高业绩的成绩(马新燕与石锦秀, 2012)。

从如何进一步提高创新行为与实践成果的角度来看, 本研究中挖掘从人与组织契合到创新行为的过程之中, 创造性自我效能与乐观的重要意义, 这将进一步加深中国的高新技术企业的人资管理者与技术人员对创新行为的理解, 以及随后的人资实践改善(Leander & Chartrand, 2017), 例如: 短、中、长期培训或改革技术人员的胜任力模型(王怀明, 2014), 从而最终进一步提高技术人员的创新行为效率与水平。因此, 组织人资管理者应该重视员工的人与组织契合, 这将有助于提高组织创新力。

### 1.4.2 理论意义

虽然发现了个人资源可以改善一个人的价值观、幸福, 可能会增加工作成果, 包括创新的成果(Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007)。以及最近作为工作要求-资源模型(Job Demands-Resources Model)中的资源(Xanthopoulou *et*



*al.*, 2007), 这些结果是基于员工的感知的能力成功地管理和影响存在于广泛的文献中(Xanthopoulou *et al.*, 2007; Chen & Miller, 2010)。以往许多研究将个性/特质作为一种个人资源(Schaufeli *et al.*, 2001)。然而, 从术语上讲, 没有特定的个性/特质对创新行为有利或不利。例如, 在一个长时间的工作日和一个繁忙的工作环境中, 神经质的员工可能会高度创新到他们的工作中, 而外向的员工可能不会。在这种情况下, 外向性可能不是一种有利于工作创新的个人资源(Njoku, 2010; Christian, Garza & Slaughter, 2011; Alventosa, Gómez, Molés & Vila, 2016)。

此外, 从本质上讲, 个人资源和个性/特质并不相同。个人资源可能会根据一个人所处的环境而变化(Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003), 这可能会随着时间的推移而变化, 即可能改变一个人的精神状态, 例如, 思想、感觉和行为(Lin, Kerstetter, Nawijn & Mitas, 2014)。然而, 人格/特质与思想、情感和行为的持久模式有关(Lin *et al.*, 2014); 是相对稳定的一段时间, 即不考虑所处的环境(Weiss & Farr, 1991); 并且可能被认为是对人类状态水平影响最大的因素之一(Chen, 2013)。换句话说, 个性/特质可能会影响一个人的个人资源水平与工作成果(Chen, 2016)。

在这方面, 本研究认为个性/特质应该是独立于个人资源之外的, 研究个性/特质对个人资源和创新行为之间关系的影响可能很重要, 因为个性/特质可能会影响人们对所处环境的感知(Chen, 2016)。这些感知可能会进一步影响他们对成功管理和影响这些环境的能力的感觉, 这反过来可能会影响他们的创新行为以及工作成果(Chen, 2013)。不幸的是, 应用工作要求——资源模型的研究还没有调查个性/特质对个人资源和创新行为之间关系的潜在影响。

总之, 这项研究有三个方面的理论意义。首先, 本研究将创造性自我效能的概念引入到乐观特质和工作要求——资源模型的研究中。由于创新在当今全球化的知识型经济中已经变得很重要, 但还没有得到充分的讨论, 因此本研究从实用主义的角度强调了员工个体(比如: 创造性自我效能)对进一步提高创新的重要性。其次, 本研究采用工作要求-资源模型的资源视角, 从理论和实证两方面拓展了个人资源对提高创新行为的贡献和解释能力。第三, 本研究通过调查个体的个性/特质(即乐观特质和工作要求——资源模型)是否存在, 填补了乐观特质

和工作要求-资源模型文献的空白，这可能会在他们的个人资源中（即人与组织契合和创新行为）的潜在影响。

## 1.5 创新点

在过去的几十年中，人与组织契合理论在学术界和实践管理领域引起了特别的关注(Cable & Derue, 2002)。它的支持者不仅从定性的角度讨论这个概念，而且还探讨了人与组织契合、工作态度和工作绩效之间的关系(Fan, 2018)。

然而，在大多数研究中，研究者忽略了文化背景，只部分解释了西方背景下的契合现象(Westerman & Vanka, 2005; Lee *et al.*, 2014)。尤其是在集体主义的影响之下应该融入中国模式(Fan, 2018)。因此，本研究以在集体主义的影响的中国模式作为切入点的，突破以往文化差异（宋雯，2009）的束缚，阐明人与组织契合在中国环境下对技术人员的创新行为之影响。

此外，上文中显示，很少有人探索交互与介导作用对员工的创新行为的影响(Ma *et al.*, 2016)。现有的研究缺乏对人与组织契合及其如何影响创新工作行为的研究空白(Grant & Ashford, 2008; Parker, Bindl & Strauss, 2010; Michael, 2016; Seong & Choi, 2019)。

故此，本研究以此作为第二个突破口，探索，人与组织契合如何通过创造性自我效能（作为中介）的中介过程来影响创新行为。以及人与组织契合如何与乐观特质（作为调节）的交互过程来影响创新行为。本研究期望这项研究能为人与组织契合和创新行为之间的关系研究做出贡献，为预测技术人员的创新行为提供一个新的和有用的视角。

## 1.6 研究流程

本研究试图对高新技术企业内的技术人员的人与组织契合对创新行为的具体影响，以及探索创造性自我效能、乐观在上述关系中的作用机制。如果人与组织契合对创新行为的影响被证明是对员工是一个积极影响的因素，且创造性自我效能、乐观可以作为作用机制因素在上述关系中具有促进作用。那么将可能会对中国高新技术企业的对人资管理带来帮助，这将有深入而广泛的影响。

本研究包含 5 章：(1) 绪论：分为研究背景、意义、内容、技术流程等，为本研究将运用的方法等进行描述和引申。(2) 文献综述：对人与组织契合、创新行为、创造性自我效能、乐观理论以往国内外相关之文献进行整理和分析，了解和掌握对其定义、构面、相关研究的研究脉弱，寻找以往研究存在的不足和可改进之处。(3) 研究方法：基于以往学者关于人与组织契合、创新行为、创造性自我效能、乐观的文献综述，提出研究模型与假说，并采用成熟量表进行问卷设计。(4) 结果分析：通过对特定省份、地区的企业内管理人员和普通雇员采集数据信息，使用多种统计分析方法实施分析，用以验证假说。(5) 研究结论、研究建议、未来展望建议：依据结果分析作为基础，对本研究做出结论研究建议、未来展望与建议。本研究的研究技术流程如图 1.1 所示。

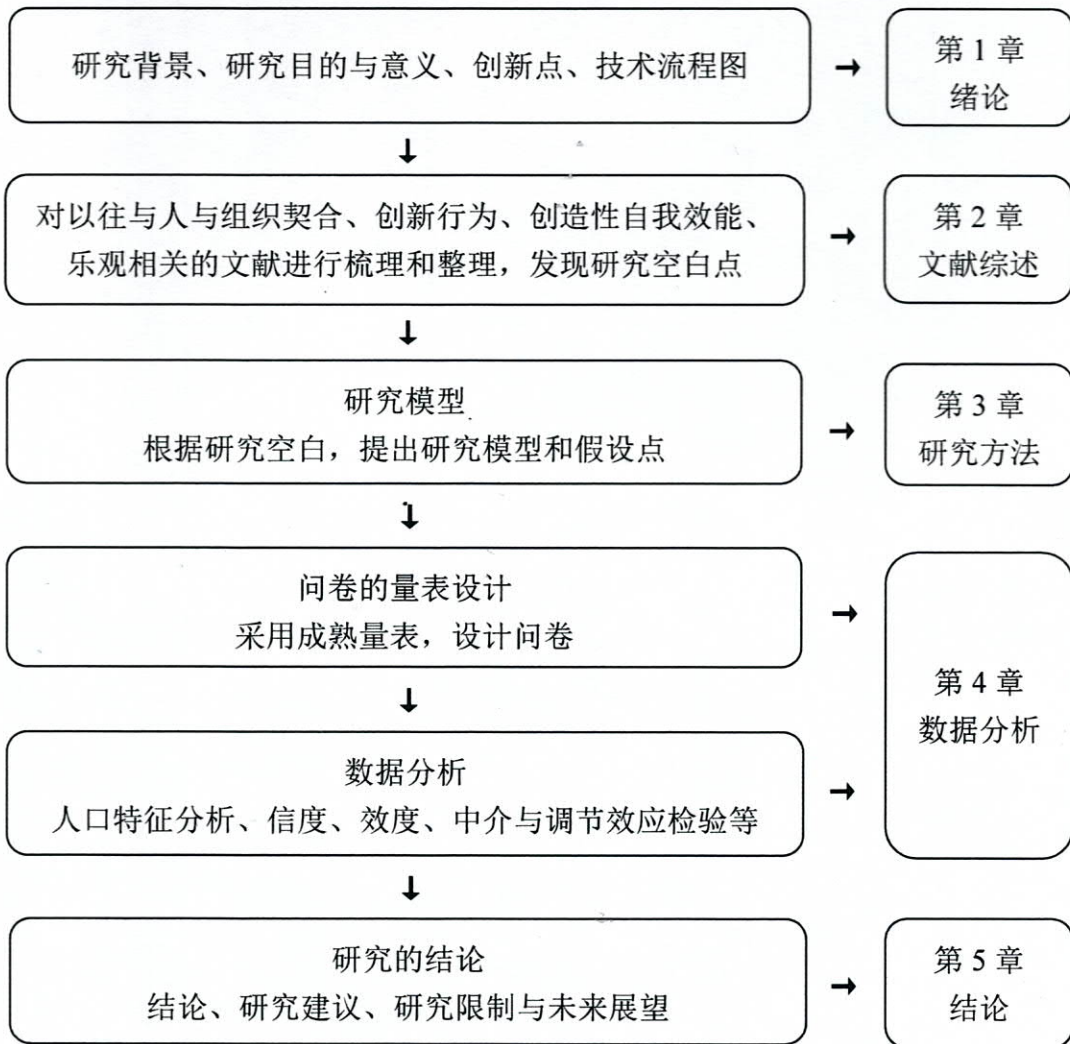


图 1.1 研究技术流程图

资料来源：本研究整理

## 第 2 章 文献综述

从本研究的变数与模型出发，本章中阐述了以往学者对人与组织契合、创新行为、创造性自我效能、乐观概念的定义、维度、相关研究，以及运用自我和谐理论解释假设。对以上内容进行了较为深入的整理和分析，界定相关概念，通过假说的推演，理顺理论的框架和结构，从而为后续章节构建研究的基础。

### 2.1 自我和谐理论(Ego-Syntonic Theory)

自我和谐理论由 Sheldon and Elliot (1998)提出，可以解释潜在动机如何影响目标和随后的目标相关过程、行为和态度。Sheldon, Turban, Brown, Barrick and Judge (2003)将自我决定论理论描述为“由若干个微型理论组成的宏观理论”，包括认知评价理论和内在动机，这些理论共同断言，个体是由普遍需求（包括从属关系、能力和自主性）驱动的。对能力的需求是驱动目标导向行为的一部分，因为实现一个目标表明了能力的水平。当这些目标是由自主动机引起的，额外的自主需求就得到了满足。而自我和谐理论是这一观点的延伸，描述了自主目标是为了内在的或确定的动机而追求的。这些目标动机的核心在于内在的、完整的自我。由于他们与个人价值观的一致性，反映了个人对自治需求的满足，自治目标更有可能实现(Sheldon & Elliot, 1999; Judge, Bono, Erez & Locke, 2005)。

自我和谐理论被认为是对传统目标设定理论的有益补充，因为它阐述了为什么人们选择并致力于特定的一组目标(Sheldon & Elliot, 1998; Judge *et al.*, 2005)。该理论的核心命题认为，追求自我和谐目标的个体将享有更大的目标成就和更高的幸福水平。然而，在不同的方法学（理论）上的挑战(Edwards, 2008)，这些挑战模糊了自我和谐理论的核心原则，使得测试解释机制变得困难。具体来说，这种差异，可能意味着自主动机和受控动机是不独立的；然而，正如本研究所指出的，一个目标可能由多种动机驱动。使用这些动机之间的差异的解释会妨碍理解激励研究人员设计和发表下一项研究的多种驱动因素。

下文将详细描述：本研究的模型将人与组织契合与两种被提议的机制（预测

的路径): 创造性自我效能与乐观联系起来。根据自我和谐理论(Sheldon & Elliot, 1999)的原则, 本研究将动机定位为人与组织契合的感知, 创新效能感和乐观在动机驱动的创新效能感的目标和目标实现、以及在随后的契合感和最终的创新行为之间起着中介与调节作用。

Schneider, Smith and Paul (2001)认为, 个人更有可能留在适合自己的组织中, 这意味着合适的个体也会更满意, 并更好的创造自己的工作。认知失调理论(Festinger, 1962)和自我知觉理论(Bem, 1967)都支持这样一个观点, 即感知到的一致性比不一致性更令人满意。组织价值观从根本上与心理认同和意义联系在一起(O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991), 那些认为自己的价值观与组织的价值观不一致的人, 往好了说, 他们的工作意义减少了, 往坏了说, 他们的工作经历破坏了他们的价值观。相反, 那些相信自己的价值观与组织的价值观一致的人会体验到更大的意义, 员工往往会更积极地评估自己的工作(Ryan, 2005)。

而期望动机发挥作用的第二种机制是创造性自我效能, 它是一个人相信他或她有能力达到指定的水平或完成指定的目标(Bandura, 1986)。根据 Bandura (1997)的研究, 尽管有几种方法可以提高效率, 但最有效的方法是主动掌握, 或者是重复的接近完成目标或任务的经验。当一个人有追求目标的自主动机时, 主动性掌握应该得到加强, 因为他或她可能会持续努力实现目标, 从而促进专业技能的发展(Callahan, Brownlee, Brtek & Tosi, 2003)。此外, 当遇到障碍时, 他们的努力将会持续, 因为个人不愿意放弃内在激励目标(Sheldon & Elliot, 1998)。在逆境中坚持为提高效能提供了额外的机会, 因为个人可以从克服障碍中获得信心(Bandura, 2005)。因此, 自主动机应该导致更大的努力, 在失败面前坚持不懈, 增强克服障碍的信心, 所有这些都应该增强个人的效能。

而期望动机发挥作用的第三种机制是乐观(人格因素), 它指的是一个人在他或她的一生中对积极经验和结果(例如, 乐观)的普遍期望也可以驱动创新行为, 它与创新行为的关系已经建立得很好了(Michael, 2016)。Sheldon and Elliot (1999)注意到“在行使自己的能力与信念以达到预期结果的过程中会发现自然的满足”, 这描述了目标完成后的内在奖励。Robert (1959)用效应动机这个术语来描述个人有效应对世界的基本需求。当这种需要通过完成一个目标而得到满足时,

不管它最初的动机是什么，满足就会产生。此外，在工作中经常有与目标完成相关的外部与内部强化，如同伴和主管的认可；又如乐观；这有助于满意度的建立 (Locke & Latham, 1990)，以及激发随后的创新行为 (Michael, 2016; Ma *et al.*, 2016)。

换言之，人与组织契合与创造性自我效能、创新行为之间都可能存在一种联系的心理机制。而从认知信息处理的角度，这涉及到创造性思维的使用 (Chang & Farrehi, 2001)。认知信息处理的灵活性是指在处理数据和解决问题时转换视角或接受不同视角的能力 (Isen, 2002)。而乐观的人在认知信息处理方面是灵活的，并参与资源和信息重组的过程 (Chang & Farrehi, 2001)。此外，乐观，一个积极的影响，可以提高灵活的认知，解决问题的信念能力，以及同时考虑多种因素 (例如，人与组织契合) 的能力和现实地处理任何必要的情况 (Fredrickson & Joiner, 2002; Isen, 2002)。因此，在内部驱动的条件下，乐观与人与组织契合和创造性自我效能之间的相互作用促进了一个人可以提高灵活的认知，解决问题和参与创造性认知过程的能力，可以更好的进一步提高创新行为的结果 (Michael, 2016)。

## 2.2 人与组织契合(Person-Organization Fit)

### 2.2.1 定义

相互影响的心理学假设人与环境之间的相互作用导致行为，这符合 Lewin (1938) 众所周知的公理。包括社会环境的影响基于人的主观经验 (Fiske & Taylor, 1991)。同样，需求-压力理论支持交互心理学的假设和测量现实主观经验的价值。此外，它表明行为都取决于个人的需求或目标的个体所感知的环境是否能够满足这些需求或满足这些目标 (Pervin, 1989)。这些想法是一致的，因为人类行为是一个联合的人与环境的函数 (Pervin, 1989)。

而使用人与组织契合理论可以追溯到 Argyris (1957) 的在扩大就业和参与式管理的研究中，他认为个体的组织行为的结果和组织与人之间的互动与个人和组织之间的不一致是固有的，个人和工作要求之间的不一致可能是激励的 (Argyris, 1964)。然而，太多的不和谐会让人昏昏欲睡，缺乏动力。虽然大多数理论都假设个人应该适合组织，但 Argyris (1964) 主张让组织适合个人。他假设，重组组织，让个人有更多的控制和决策减少不一致，应该会产生有益的结果 (Argyris,

1964)。

人与组织契合的经典定义，由 Kristof (1996) 提出，他将人与组织契合定义为“人们与他们工作的组织之间的兼容性”。类似的还有将其定义为“人与环境之间的一致性、匹配、相似或对应” (Edwards & Shipp, 2007)。近期，有学者则从文化视角，将其定义为，一个人和组织环境需要有相似的价值观，人与组织契合可以定义为与组织的文化建立兼容性 (Lau, Mclean, Hsu & Lien, 2016)。本质上，人与组织契合理论认为，组织的某些特征具有与个体特征相一致的潜力，个体的态度和行为会受到个体与组织之间的一致性或“契合”程度的影响 (Pervin, 1989)。尽管人们普遍认为人与组织契合涉及个人与其组织之间的兼容性，但这种兼容性的确切性质在处理人与组织契合时造成了许多混乱 (Kristof, 1996)。从 Kristof (1996) 的人与组织契合定义可以发现：人与人之间的兼容性和组织发生在：(a) 至少一个实体提供的其他需求；或者 (b) 他们分享相似的基本特征；这一定义侧重于个人与整个组织的契合度，而不是特定的工作、职业或群体 (Kristof, 1996)。它考虑到个人和组织之间可能发生的两种类型的关系，组织和个人对另一个人的需求的满足做出了贡献或者组织和个人有相似的特征 (Kristof, 1996)。

人与组织契合已经通过多种方式被提出，包括价值一致性、目标一致性、需求——供给一致性和需求——能力一致性 (Kristof, 1996)。价值一致性是人与组织契合最常被评估的维度，它涉及组织价值与组织员工价值的相似性 (Kristof, 1996)。Schneider *et al.* (2001) 的吸引-选择-消耗框架也将目标一致性作为人与组织契合匹配的一个重要维度。根据吸引-选择-消耗框架，个人会被那些目标有助于实现个人目标的组织所吸引。因此，目标一致性涉及组织的目标和组织的员工的目标之间的相似性，它被期望与个人目标的实现（如工作绩效）和个人态度（如承诺）相关 (Hoffman & Woehr, 2006)。Munchinsky and Monahan (1987) 区分了需求——供应——适应和需求——能力——适应。需求——供给的契合度可以根据组织满足个人需求的程度来确定，而需求——能力的契合度则是根据个人的特点来确定组织的需求 (Hoffman & Woehr, 2006)。

在此后的研究中，Cable and Judge (1996) 基于 Kristof (1996) 的理论，将人与组织契合定义为个人与组织的价值一致性程度。此后，Cable and Derue (2002) 又

在先前的基础上将需求——供应契合、需求——能力契合纳入人与组织契合的定义中；个人——组织契合：定义为价值一致性；需求——供应契合，是指组织能够满足员工内外在的需求；需求——能力契合，是指一个人的知识、技能、能力和经验能够满足工作的需要。部分学者对人与组织契合之定义汇整如表 2.1 所示。

表 2.1 人与组织契合之定义汇整表

代表学者（年份）	定义
Pervin (1989)	个体与组织之间的一致性 or “契合” 程度
Kristof (1996)	人们与他们工作的组织之间的兼容性
Cable and Judge (1996)	个人与组织的价值一致性程度
Edwards and Shipp (2007)	人与环境之间的一致性、匹配、相似或对应
Lau <i>et al.</i> (2016)	与组织的文化建立兼容性

资料来源：本研究整理

在上述定义中，Pervin (1989)与 Edwards and Shipp (2007)的人与组织契合理论是以组织的某些特征具有与个体特征相一致出发，本质在说明个体的态度和行为会受到个体与组织之间的一致性 or “契合” 程度的影响。而从 Kristof (1996)的人与组织契合定义可以发现：人与人之间的兼容性和组织发生在：(a) 至少一个实体提供的其他需求；或者(b) 他们分享相似的基本特征；这一定义侧重于个人与整个组织的契合度，而不是特定的工作、职业或群体(Kristof, 1996)。它考虑到个人和组织之间可能发生的两种类型的关系，组织和个人对另一个人的需求的满足做出了贡献或者组织和个人有相似的特征(Kristof, 1996)。不同的是 Cable and Judge (1996)的定义则更为深化，包含了个人——组织契合；需求——供应契合需求——能力契合。可以说更为全面。而近期，Lau *et al.* (2016)的人与组织契合定义则仅从组织文化视角出发。

Cable and Derue (2002)的人与组织契合定义是目前采纳和使用较为广泛的，于中国有较好的适应性（陈秀珍与陈加洲，2011；马新燕与石锦秀，2012；王秀龙，2014）。因此，本研究使用 Cable and Derue (2002)的定义，人与组织契合是指个人与组织的价值一致性程度。维度定义中：个人——组织契合：定义为价值一致性；需求——供应契合，是指组织能够满足员工内外在的需求；需求——能力契合，是指一个人的知识、技能、能力和经验能够满足工作的需要。



### 2.2.2 维度的划分

人与组织契合文献中的混乱也源于用于衡量人与组织契合的各种方法。在对人与组织契合文献的综合回顾中, Kristof (1996)将人与组织契合测量中的差异分为三类: 主观契合、感知契合和客观契合。这些方法之间的主要共同点是, 这三种方法都评估了个人特征和组织特征之间的差异。然而, 在这三种方法中, 用于获得这种人-组织差异度量的方法差异很大。

可以说, 主观契合测量包括直接询问个人其特征与用人单位特征的匹配程度。也就是说, 主观契合测量不涉及对个体或环境特征的明确测量。相反, 受访者被假定对组织潜行有一个心理表征, 并认知地检查他们的个人特征和他们对组织潜行的感知之间的一致性(Edwards, 1991)。

感知契合测量要求个体描述他们自己, 以及他们对组织特征的感知(Hoffman & Woehr, 2006)。然后, 通过评估被调查者的自我描述与该被调查者对组织的描述之间的差异来计算契合度(Hoffman & Woehr, 2006)。知觉契合在概念上与主观契合相似, 因为两者的契合都是作为个体的自我形象与同一个体对组织的感知之间的差异来运作化的(Hoffman & Woehr, 2006)。感知契合和主观契合的主要区别在于感知契合测量明确要求受访者通过问卷描述自身特征和组织特征; 主观契合测量通过询问受访者如何使用自我报告项目来评估人与组织契合(Hoffman & Woehr, 2006)。

感知的和主观的契合可以与客观的契合相比较, 客观的契合要求一个人描述他或她自己的特征, 然后要求其他组织成员描述组织的特征。通常, 组织成员对环境看法的一致性随后被评估(Chatman, 1989)。只要组织成员对组织特征的性质达成了一致, 组织成员的响应就会被组合起来, 形成组织气候的度量。契合度随后被运作化为个人自我描述与整体组织氛围之间的一致性。

综上所述, 主观契合以直接的方式询问员工, 他们认为自己的特征与组织的特征有多匹配。感知人与组织契合测量要求一个人描述他或她自己, 并在相似的维度上描述组织; 然后根据这两种描述构造一个契合测度。客观契合测量法要求这个人描述他或她自己的特点, 然后要求其他人在相同的维度上描述这个组织; 拟合契合是由这两个描述构成的。这些是测量同一构念的完全不同的方法, 以前

研究中任何不同的结果都很容易归因于测量契合度的方法有所差异。

在主观契合的衡量中，最初人与组织契合：Kristof (1996)提出了关于人与组织契合最经典的模型。他将人与组织契合分为一致性契合和互补契合，一致性契合主要指人——价值契合。随后，Cable and Judge (1996)基于 Kristof (1996)的量表开发了人与组织契合衡量工具，个人与组织价值观匹配度单维度，3 题。求职者对自己的价值观与组织价值观之间的契合度的主观感知是通过这样一个问题来衡量的：“你觉得自己的价值观在多大程度上‘符合’或适合这个组织和当前的员工？”受访者的回答被固定在一个 5 分制的范围内，从 1 分（完全没有）到 5 分（完全没有），问卷均为正向题、5 点测量、自评。虽然单维度指标本身并不存在缺陷，但其可靠性值得怀疑。验证和扩展测量有效性的单维度的人与组织契合规模合适，两个额外的条目被添加的时间 3 数据收集，当员工人与组织契合符合认知评估(我的价值观匹配当前员工的组织，和“你认为这个组织的价值观和个性的反映了你自己的价值观和人格?)。三项目比额表的内部一致性估计结果为 0.87。此外，事后分析表明，单项测量对工作结果的预测与三项测量相同(Cable & Judge, 1996)。后期，Cable and Derue (2002)将互补契合分为需求——能力契合(Cronbach  $\alpha$  值为 0.89)和需求——供给契合(Cronbach  $\alpha$  值为 0.89)。需求-能力契合是指一个人的知识、技能、能力和经验能够满足工作的需要，需求-供应契合是指组织能够满足员工内外对薪酬的需求。Ma *et al.* (2016)亦支持 Cable and Derue (2002)的人与组织契合的维度与测量。

出于(a) 定义与衡量工具的一致性考虑；(b) 衡量工具的适应性与有效性考虑（陈秀珍与陈加洲，2011；马新燕与石锦秀，2012；王秀龙，2014）；(c) 全面性考虑(Powell, 1991)。因此，本研究使用 Cable and Derue (2002)的人与组织契合维度，分为个人——组织契合、需求——供应契合、需求——能力契合 3 个维度，分别有 3 题，共 9 题。反映了价值一致性；组织能够满足员工内外在的需求；一个人的知识、技能、能力和经验能够满足工作的需要。

### 2.2.3 相关研究

个人与组织契合被期望与各种态度和行为结果相关，在 Verquer, Beehr and Wagner (2003)、Hoffman and Woehr (2006)的研究综述中表明，人与组织契合被与

离职意图、工作满意度和组织承诺显著关联。人与组织契合也被认为是行为结果的重要前提，例如：Kristof (1996)认为人与组织契合可以预测工作绩效、组织公民行为和人员流动的显著差异。在随后的研究中，Afsar *et al.* (2015)的实证研究进一步证明人与组织契合显著预测创新行为。上述学者的研究对人与组织契合和行为结果的影响的研究产生了混合的结果。

人与组织契合隐含了对组织忠诚的含义(Brown, 2000)。人们在具有一致价值观的组织中工作时，会获得社会认可。因此，高人与组织契合的员工强烈认同他们的组织，并对组织的价值观和目标的信念能力的提高带来帮助(Cable & Derue, 2002; Kim, Aryee, Loi & Kim, 2013; Michael, 2016)。因此，人与组织契合提高了员工的士气（例如情感承诺和工作满意度）与信念能力，这增加了参与角色外绩效的动机，比如提出改进建议（陈秀珍与陈加洲，2011）。基于高人与组织契合的士气提升可以激励员工通过解决低效和探索创造性的方法的自我信心来解决他们在工作中可能遇到的问题，从而为组织的改善做出贡献(Michael, 2016)，人与组织契合对与员工创新信念的作用显得十分重要(Michael, 2016)。

相反，不匹配或低人与组织契合会降低员工的创造力，因为创造力代表了对现有规范和现状的偏离(Michael, 2016)。在多样性文献中，个体和团队的创造力可能受到相似性或适合性的潜在危害，异质性被认为是创造性参与的关键驱动因素(Choi, 2004)。多元价值观点认为，个体属性的不匹配或差异对创造力有积极的影响，包括价值观和个人性格(Hoever, Knippenberg, Ginkel & Barkema, 2012)。成员之间的差异可以减少一致性和遵从性的规范压力，从而帮助组织避免僵化和停滞(Vogel, Rodell & Lynch, 2016)。这些来自多样性文献的发现表明，不匹配或低人与组织契合可能通过将员工束缚在当前的实践和常规中而对创造力产生负面影响。员工更有可能挑战现状，并推动现有的方式做事情的新方向时，他们的人与组织契合适合更高(Seong & Choi, 2019)。

综上所述，人与组织契合对员工创新行为的影响存在一定矛盾的。因此，有鉴于人与组织契合在产生创造性努力方面的潜在优势和缺陷，在当前的文献发展中，人与组织契合对创新行为的影响似乎是复杂和不确定的。为此，本研究的主要目的是检验在中国环境下科研人员的人与组织契合与创新行为之间的关系。此

外,进一步检验创造性自我效能与乐观在两者之间作为中间机制的效应,以及补充目前中国文献中上述关系的研究空白。

## 2.3 创新行为(Innovation Behavior)

### 2.3.1 定义

早期有学者认为创新行为是指在工作角色、团队或组织中有意地产生、引入和应用关于产品、过程和程序的新思想,以使角色、团队或组织的绩效受益(West & Farr, 1991)。而个体创造力是创新的起点(West & Farr, 1991),因此,术语“创造力”和“创新”可以互换使用(West & Farr, 1991)。此后,学者们已经对这些术语的定义进行辨析,认为:“创造力”与关于产品、服务、组织程序和过程的新思想的产生有关(Mumford & Gustafson, 1988),而“创新”与新思想的产生、采用和实施有关(Kanter, 1988)。

而创新行为只与产生新思想有关,而创新行为不仅与产生新思想有关,还与采纳他人对工作单位或公司的新思想有关(Yuan & Woodman, 2010)。此外,有学者指出,创新行为包括在工作环境中创造性思想的产生和实施,组织环境中的创造力可以被认为是一种创新行为,不仅包括产生新颖和有用的想法,还包括将他人的新想法引入组织(Scott & Bruce, 1994)。

也有学者认为创新行为是一系列的过程,首先要对问题产生认知,然后产生创新的想法,并与其他有创新想法的人合作,之后他们将想法转化为行动,最终推出创新的产品和服务(Kanter, 1988)。而 Scott and Bruce (1994)将 Kanter (1988)的观点分为三个阶段:产生创新的想法,寻求合作,实现创新的想法。随后的研究中 Scott and Bruce (1994)又再次将产生创新的想法,寻求合作,实现创新的想法合并为创新行为过程的方法。因此,创新行为是一个多阶段的过程(Scott & Bruce, 1994)。在第一个阶段,这种行为从引入有用的和新颖的想法开始。个人创新的下一个阶段是创意推广,在这个阶段中,个人通过参与社会活动来寻找能够帮助实现新创意的赞助者、支持者和支持者。创新过程的最后阶段是想法的实现,在这个过程中,想法被应用到工作角色、团队或组织中(Scott & Bruce, 1994)。

不同的是,王贵军(2015)基于 Kanter (1988)、West and Farr (1991)、Scott and

Bruce (1994)的理论, 并结合中国环境下将创新行为定义为: 员工将有益于企业发展的创新(构想、意愿、行为、成果等)予以产生、导入以及应用于企业任何一个层面的所有个人行为。个体创新行为由“创新构想产生和实施”2个阶段构成。“创新构想产生”主要是指发现问题、寻找机会、提出新的构想;“创新构想实施”主要指支持新构想、推动新构想实施与应用。

关于创新行为, 可以认为, 目前正在进行的一场辩论是关于个人是否生来就具有创造性和革新的倾向, 或者是否可以培养这种技能(Zopiatis & Theocharous, 2018)。一些人认为这些品质与个人的个性特征直接相关, 正如流行的五大人格(Costa, Jr & McCrae, 1989)所定义的那样。特别是学者 Sung and Choi (2009)认为, 外向性(定义为能量, 以及寻求刺激和他人陪伴的倾向)和开放性(定义为对艺术、情感、冒险和不寻常想法的欣赏;富有想象力和好奇心)具有更强的创造力和创新能力。接受这一理论范式意味着承认创造力和创新能力仅限于“少数天才”(Zopiatis & Theocharous, 2018)。一个自然的结论是, 只有那些拥有天赋的人才有能力为组织做出实质性的贡献(Zopiatis & Theocharous, 2018)。部分学者对创新行为之定义汇整如表 2.2 所示。

表 2.2 创新行为之定义汇整表

代表学者(年份)	定义
Kanter (1988)	创新行为是一系列的过程, 首先要对问题产生认知, 然后产生创新的想法, 并与其他有创新想法的人合作, 之后他们将想法转化为行动, 最终推出创新的产品和服务。
West and Farr (1991)	是指在工作角色、团队或组织中有意地产生、引入和应用关于产品、过程和程序的新思想, 以使角色、团队或组织的绩效受益。
Scott and Bruce (1994)	包括在工作环境中创造性思想的产生和实施, 组织环境中的创造力可以被认为是一种创新行为, 不仅包括产生新颖和有利的想法, 还包括将他人的新想法引入组织。
王贵军(2015)	员工将有益于企业发展的创新(构想、意愿、行为、成果等)予以产生、导入以及应用于企业任何一个层面的所有个人行为。

资料来源: 本研究整理

综上所述, 创新行为最初的、创造性的步骤(发明)以及后期的开发步骤, 创新行为是一种认知过程, 它涉及到创新者在创新行为中所表达的思想、相关情感和思维方式。员工工作创新是组织在外部环境中生存的主动策略之一, 可以综合认为员工的工作创新是组织中做出的改变, 其中包括在创造新产品、服务、想

法或新过程中的创造力可以被衡量。

王贵军(2015)的创新行为定义是结合中国背景与融合国外经典流派定义的基础上提出的,可以说,较符合本研究。因此,本研究使用王贵军(2015)的定义,指员工将有益于企业发展的创新(构想、意愿、行为、成果等)予以产生、导入以及应用于企业任何一个层面的所有个人行为。

### 2.3.2 维度

目前关于创新行为的维度构成,根据以往相关文献对予以梳理。

Scott and Bruce (1994)整合了一系列关于创新行为的前因后果的研究,以开发和测试个体创新行为的模型。研发专业人员为样本,提出创新行为结构模型,单维度,创新阶段的工作(6项)。问卷均为正向题、5点测量、自评,这也是目前采用较多的衡量表(可以说是创新行为的经典量表),具有较好的,成熟的,广泛的适应性(张惠琴与侯艳君,2017)。

不同的是,有部份学者认为创新是一个多维结构,学者们根据不同的特征提出了许多不同的分类(Huse, Neubaum & Gabrielsson, 2005)。例如: Janssen (2000)以76名中学教师为样本,并提出创新行为模型,创新想法的产生(3题)、构想(3题)、实施(3题),3因子模型。以及 Sintes and Mattsson (2009)在旅游相关文献中提出了四种不同类型的创新,即管理、外部沟通、服务范围 and 后台管理。还有 Hjalager (2010)提出了产品或服务、过程、管理、管理和制度五大类。而中国学者发现创新行为包括产生想法 and 实施想法(王贵军, 2015; Ma *et al.*, 2016),通过两个变量来衡量员工的创新行为:产生创新的想法 and 实施创新的想法。

出于(a)定义与衡量工具的一致性考虑;(b)衡量工具的适应性与有效性考虑(张惠琴与侯艳君,2017);(c)全面与本土性考虑。因此,本研究将使用王贵军(2015)的创新行为的产生创新的想法 and 实施2维度,8题。

### 2.3.3 相关研究

组织创新是一个潜在因素,可以帮助企业生存在一个快速变化的世界,它被认为是实现组织成功和竞争力的手段之一,因为它帮助组织超越竞争对手,激发客户 and 建立新的产品组合(Mussner, Strobl, Veider & Matzler, 2017)。因此,今天的

组织需要能够为创新绩效做出贡献的员工有更多的创造性和新奇的想法。Mussner *et al.* (2017)认为, 不仅组织受益于员工的创新行为, 员工也受益于自身的创新。从事创造性活动的个体有机会发展他们的能力和任务掌握(Amabile, 1996)。由于组织对创新型个人的需求很高, 每个组织都试图留住创新型的人, 因此, 创新在个人和组织层面的重要性已经被以往的研究广泛认可(Niu, 2014; Dedahanov, Rhee & Yoon, 2017; Mussner *et al.*, 2017)。

此外, Dedahanov *et al.* (2017)认为, 组织创新的基础在于引入、修改和实施想法的个人。因此, 组织依靠员工的创造力和创新性来提高组织的创新绩效, 而领导力对创新行为是重要的因素。领导力在解释创新行为之间的联系方面起着重要的作用, 领导者可以通过指导和评估员工的工作并控制他们对资源和信息的访问来表达他的直接影响(Gupta & Singh, 2013)。一般来说, 领导力的本质在于通过创造工作环境来影响员工参与创造性努力的意愿(Anderson, Dreu & Nijstad, 2004)。积极的领导力可以看作是环境激励的一种形式, 这种激励在整个组织中广泛存在, 并得到下属的认可(Gupta & Singh, 2013)。

而通过吴金华等人(2015)的科研人员创新行为的元分析发现, 有几个因素对创新行为有益, 如个体因素(特质、心理状态、价值观)、工作特征(工作时间、要求、自主性等)、组织环境(组织文化、战略、领导力)、社会环境(社会资本、网络、支持)。所有这些因素都对创新行为有积极影响。在这些在与创新行为近期的研究中, Afsar *et al.* (2015)的实证研究发现人与组织契合可以显著预测创新行为。然而, 这一结论却尚未在中国环境下得到验证。

## 2.4 创造性自我效能(Creative Self-Efficacy)

### 2.4.1 定义

自我效能被认为是一种个人资源, 它被定义为人们对成功实现目标和管理影响他们生活的环境的能力的信念(Bandura, 1986)。自我效能感是行为的一个重要的近端决定因素, 通过干预动机、认知和情感过程参与特定的目标导向行为(Bandura, 1986)。因此, 一个具有高度自我效能感的人可能会认为自己有能力解决他/她的情况(Bandura, 1986)。

事实上，一个人的创造力水平可能部分地取决于他/她在特定环境中的信心或信念，即他/她在特定环境中的能力(Tierney & Farmr, 2002)。Tierney and Farmr (2002)首先通过分析 Amaible (1996)的创造力成分模型提出了创造性自我效能的构建。他们认为创造性自我效能是一个人相信“一个人有能力产生创造性结果，是一种特定于创造性表现的效能信念。创造性自我效能包括以创新的方式完成任务和目标，以及克服工作中的困难(Tierney & Farmr, 2002)。同样的定义还有，为一个人对其开发和应用新思想以成功实现目标和管理环境的能力的信念(Chen, 2013)；是指一个人对于自身是否具备创新能力及可否实现创新成果的主观认知的一种信念(Carmeli & Schaubroeck 2007)。在工作中，创造性自我效能感高的人会花足够的时间参与创造性认知过程来解决问题和挑战，并产生想法和解决方案(Chen, 2013)。以及，是对自己的创新的表现有信念或自信(Sangsuk & Siriparp, 2015)；创造性自我效能反映了一个人在创新任务（工作）过程中能力的信心(Saboor, Ilyas & Rehman, 2017)。部分学者对创造性自我效能的定义汇整如表 2.3 所示。

表 2.3 创造性自我效能之定义汇整表

学者（年份）	定义
Tierney and Farmr (2002)	是一个人相信个体有能力产生创造性结果，是一种特定于创造性表现的效能信念
Carmeli and Schaubroeck (2007)	是指一个人对于自身是否具备创新能力及可否实现创新成果的主观认知的一种信念
Chen (2013)	为一个人对其开发和应用新思想以成功实现目标和管理环境的能力的信
Sangsuk and Siriparp (2015)	是对自己的创新的表现有信念或自信
Saboor <i>et al.</i> (2017)	反映了一个人在创新任务(工作)过程中能力的信心

资料来源：本研究整理

Carmeli and Schaubroeck (2007)的创造性自我效能定义是目前采纳和使用较为广泛的，较好的诠释其意涵（张斯娜与周鹏生，2017；郭云贵、张丽华与刘睿，2017）。因此，本研究使用 Carmeli and Schaubroeck (2007)的创造性自我效能定义，是指一个人对于自身是否具备创新能力及可否实现创新成果的主观认知的一种信念。



#### 2.4.2 维度与衡量

创造性自我效能是培养个体创造性技能的必要能力之一，它能促使个体在工作过程和行为中产生改变、进一步发展和创造性的潜能(Choi, 2004)。它是从Bandura (1986)关于自我效能的社会学习理论扩展而来的，意思是一个人在不同的情况下对自己的创新的表现有信念或自信(Sangsuk & Siriparp, 2015)。它是自信在行为上的反映；此外，它是对自身采取行动能力的感知(Bandura, 1986)。一个对自己能力有高度自信的人倾向于自信，把困难和障碍看作是挑战。这些人可能会设定较高的目标，并努力克服这些挑战自己(Sangsuk & Siriparp, 2015)。

Carmeli and Schaubroeck (2007)使用领导者作为样本，开发创造性自我效能的维度与量表，由创新信念构成，8题。问卷均为正向题、5点测量、自评，这也是目前采用较多的衡量工具（可以说是创造性自我效能的经典量表），具有较好的，成熟的，广泛的适应性(Ma *et al.*, 2016)。

Tan, Ho and Young (2007)使用从学生学习环境研究中发展出来的五分制量表研究了高中生的创造性自我效能感。该量表分为认知风格、工作风格和个人特质的创造性自我效能感、领域相关技能三个方面。结果表明，该模型与实证数据吻合较好，从提及的结果可以看出，影响学生创造性自我效能感能力的因素有三种。此后，Tan, Li and Rotgans (2011)研究了创造性自我效能各个方面的测量。该测量量表是通过开发测量中使用的组件为学习者开发的，这些组件来自创造力理论之间的联系，包括思想的产生、注意力的集中、工作方式的独立和对歧义的容忍。研究发现，这五个因素都与创造性自我效能感有关。它可以用来预测学生的行为。五种成分之间也存在着正相关关系。

Hung and Pin (2018)研究的目的是提供多项验证证据，以支持创造性自我效能学生量表使用项目反应理论。共有 1416 名台湾学生（759 名大学生、235 名高中生和 422 名初中生）参与了研究。结果支持了创造性自我效能量表的三维结构，分别为日常创造性体验、自我报告的创造性体验和自我评价的创造性表现。

通过对相关论文的研究，发现了一个有趣的主题：创造性自我效能的构成要素。从这些研究中可以发现，关于创造性自我效能的研究大多以前因变量和后果变量的形式存在，或以单维衡量的工具也居多。

出于定义与衡量工具的一致性、衡量工具的适应性与有效性(张斯娜与周鹏生, 2017; 郭云贵等人, 2017)和简单与精准性考虑(Powell, 1991), 本研究使用 Carmeli and Schaubroeck (2007)的创造性自我效能量维度是目前采纳和使用较为广泛的, 并且较符合本研究参考。反映了一个人对于自身是否具备创新能力及可否实现创新成果的主观认知的一种信念。

#### 2.4.3 相关研究

创造性自我效能感可以通过增强个体对自己的推理和判断的信心, 使他们能够打破既定的范式, 从而影响个体产生非正统观点的可能性(Gong *et al.*, 2009)。例如, Dean Kamen 和 Steve Jobs 都对自己的推理能力和洞察力抱有极大的信心, 以至于他们倾向于无视那些限制了他人解决问题努力的规则(Gong *et al.*, 2009)。

研究表明, 一个人对实现目标可能性的创新信念也介导了想法和行动之间的关系: 一个人更有可能接受他们认为能够成功完成的任务(Gong *et al.*, 2009)。因为他们相信他们可以完成他们所承担的任务, 高自创新自我效能的人可能会对一项任务付出更多的努力, 并坚持面对障碍或失败(Bandura, 1982)。这种效果可以是自我强化的: 那些坚持完成任务的人更有可能完成任务, 这增强了他们对自己完成任务能力的信心。而通过 Ma *et al.* (2016)的实证研究可以说明, 创造性自我效能可以介导人与组织契合与创新行为之间的关系。如果员工对当前的创新活动比较满意, 他们会更积极地参与到创新问题的处理过程中, 即使身处困境, 即使失败了也会表现出高度的创新行为(Hu & Zhao, 2016)。

研究还发现, 当员工的价值观与组织的价值观相吻合时, 员工会待得更久, 更投入, 更有效率(Ma *et al.*, 2016)。因此, 帮助员工创造和发展一种与他们的价值观相一致的积极和建设性的组织文化/价值观, 将有利于组织的长期可持续发展目标, 并为员工参与战略做出积极贡献(Ma *et al.*, 2016)。

综上所述, 以往对创造性自我效能的研究在很多方面都取得了丰硕的成果, 包括对创造性自我效能前因后果的研究, 与人与组织契合、创新行为的积极关系。在与工作相关的行为的研究中, 创造性自我效能作为一种新的构念似乎获得了巨大的成功。然而, 考虑到创造性自我效能似乎作为作用机制的因素却存在很多值得进一步探讨的方面, 例如, 在人与组织契合与创新行为之间作为中介的作用,

因此，本研究将针对这一问题，进一步的在本研究中深入研究。

## 2.5 乐观(Optimism)

### 2.5.1 定义

目前对乐观的定义还未达成共识，当前乐观研究主要有两类：

(a) 是气质论：以 Scheier, Carver and Bridges (1994)的研究为代表，认为乐观是一种稳定的人格特质；Scheier *et al.* (1994)乐观是一个与个体的未来定向密切相关的概念，是一种相对稳定的特质，实质是对人、事、物的积极看法。类似的还有 Jeong, Song, Kim and Bae (2016)基于动态理论视角，认为乐观是个体对动态环境的积极看法。

(b) 能力论：以 Seligman and Martin (2000)的研究为主，把乐观看作一种解释风格，具有稳定性。是指个体对生活中的积极和消极事件进行归因时所表现出来的一种习惯方式，可以分为乐观解释风格和悲观解释风格。乐观解释风格将积极事件归因为内部的、稳定的、普遍的原因，将消极事件归因为外部的、不稳定的、具体的原因；而悲观解释风格将积极事件归因于外部的、不稳定的、具体的原因，将消极事件归因于内部的、稳定的、普遍的原因(Seligman & Martin, 2000)。

此外，Boehm, Chen, Koga, Mathur, Vie and Kubzansky (2018)声称，到目前为止，乐观最严格的证据可以作为一种心理资源，促进健康的行为，并最终促进心血管健康。因为乐观主义者认为有利的结果是可能的，他们更有可能设定目标、坚持面对挑战、寻求信息处理未来的健康风险，采取的方式是一致的减少未来的危险，并使用有效的应对策略，当他们遇到压力（如应对）。

从上文中，可以看出，乐观的人倾向于预期他们会遇到有利的结果，而不那么乐观的人倾向于预期他们会遇到不利的结果。换句话说，乐观者可能认为，不管他们现在做什么决定或采取什么行动，事情在未来都会有好的结果。部分学者对乐观之定义汇整如表 2.4 (P26)所示。

学者 Scheier *et al.* (1994)的乐观定义较好的诠释其意涵，因此，本研究使用 Scheier *et al.* (1994)的定义，乐观是与个体的未来定向密切相关的概念，是一种

相对稳定的特质，实质是对人、事、物的积极看法。

表 2.4 乐观之定义汇整表

代表学者（年份）	定义
Scheier <i>et al.</i> (1994)	是一个与个体的未来定向密切相关的概念，是一种相对稳定的特质，实质是对人、事、物的积极看法。
Seligman and Martin (2000)	是指个体对生活中的积极和消极事件进行归因时所表现出来的一种习惯方式，可以分为乐观解释风格和悲观解释风格。
Jeong <i>et al.</i> (2016)	是个体对动态环境的积极看法。
Boehm <i>et al.</i> (2018)	一种心理资源。

资料来源：本研究整理

### 2.5.2 维度与衡量

Scheier *et al.* (1994)开发的乐观测量量表，问卷均为正向题、5点测量、自评，有10个项目测量生活取向维度；Pinquart, Frohlich and Silbereisen (2007)、Gellman and Turner (2013)的乐观和悲观2维模型，分别有3题。以及 Xia, Wu, Zhang, Xu and Xu (2014)基于 Pinquart, Frohlich and Silbereisen (2007)的中国版本乐观量表。他们以730名中国成年人为样本，开发了一个20个项目的中国版本的乐观和悲观量表的简表，他们声称其结构有效性可与完整的表相媲美。

Scheier *et al.* (1994)开发的乐观测量量表，生活取向单维度，共10题；是目前采纳和使用较为广泛的，有较好的可靠性（姜婷娜、张宁与董霞，2008）。

出于定义与衡量工具的一致性、衡量工具的适应性与有效性考虑（姜婷娜等人，2008）和简单与精准性考虑，本研究使用 Scheier *et al.* (1994)的乐观维度与衡量工具，生活取向单维度，共10题。反映了是一种相对稳定的特质，实质是对人、事、物的积极看法。

### 2.5.3 相关研究

创新行为是企业绩效、竞争优势和长期生存的基础，同时也是员工行为密切相关的一个关键影响变项(Bedarkar & Pandita, 2014)，而如何进一步提高创新行为依然是一个值得探索的领域。有学者发现，乐观对创新行为有显著的积极影响，这些学者的研究(Michael, 2016)，充分说明了从特质视角，乐观对创新行为的重要性。另外，企业可持续创新是制度变迁的重要驱动力，其成功在很大程度上要归功于员工。虽然一些学者已经描述了特质对于促进创新的重要性，但其他人认

为约束和外在动机会刺激创新(Delmas & Pekovic, 2018)。例如：以往研究证实了内在动机（通过员工的社会互动）对企业可持续创新的积极影响，以及工作压力（通过高强度的工作节奏）对企业可持续创新的消极影响(Delmas & Pekovic, 2018)。

研究还发现，通过薪酬满意度的外部奖励可以抵消工作压力的负面影响，从而促进可持续创新。这表明内在奖励和外在奖励可以协同工作，促进可持续创新(Delmas & Pekovic, 2018)。而在可持续创新的背景下，哪些员工的特征（例如：乐观）更有利于企业层面的可持续创新。而作为作用机制因素，乐观被明确认为是员工创新的催化剂，在这个过程中带来了更多的主效应增益，会直接造成员工对目标结果过程中产生促进作用(Michael, 2016)。不仅会影响到员工的心理，还会间接影响员工的创新行为(Michael, 2016)。乐观可能会创造一种积极的心态，鼓励员工按照公司的目标行事，成为创新的积极推动者(Michael, 2016)。本研究将乐观与个人层面的创新行为的实践联系起来，关注影响创新行为的主要成功因素的动机和支持方面(Michael, 2016)。因此，这些与创新行为的关联因素，以及潜在的作用机制因素也令人感兴趣，弄清这些积极的现象是如何加强的是很重要的。如何创造一个积极的心理状态来激发这些积极的现象，这是可能的，在对这些概念的讨论中将进一步解释创新行为。

从上述文献中可以发现与创新行为相关研究的脉络，在提高企业的竞争优势和表现方面，是至关重要的。实证研究很大程度上发现，拥有更多乐观与创新行为的公司绩效将会表现的更好。乐观有助于员工更好的提高创新行为，最终也对实现组织资源和能力的提高带来重要价值。但是，以往相关文献中，乐观与创新行为的研究虽然存在，在两者间的作用机制的影响因素研究却很少，因此，为帮助员工更好的提高和促进创新行为，这也为本研究选择乐观作为中间变量进行研究，这将补充相关研究，也可以为组织提供了相关研究的经验，这也充分证明本研究的价值。

## 2.6 变量间关系

### 2.6.1 人与组织契合与创新行为

高人与组织契合的员工强烈认同他们的组织,并对组织的价值观和目标感到舒适和欣赏(Cable & DeRue, 2002)。因此,人与组织契合提高了员工的士气(例如,情感承诺和工作满意度),这增加了参与角色外绩效的动机,比如提出改进建议(陈秀珍与陈加洲, 2011)。基于高人与组织契合的士气提升和组织支持感知可以激励员工通过解决低效和探索创造性的方法来解决他们在工作中可能遇到的问题,从而为组织的改善做出贡献(Michael, 2016)。因此,人与组织契合对与员工创新行为有正相关的联系(Michael, 2016)。Ma *et al.* (2016)的实证研究表明,人与组织契合对创新行为有显著正向影响。

人与组织契合理论是建立在这样一个假设上的,组织被赋予某些特征或特征,这些特征或特征可以与个人的特征相一致(Kristof, 1996)。契合度取决于个人的基本特征,这种一致性有助于解释个人的工作态度和行为。人与组织契合通常以价值一致性的概念被概念化,也许是因为价值观是理解工作态度和行为的可靠指南(Ryan, 2005)。组织使用价值观来制定可接受的工作场所行为准则,而个人使用价值观来评估他们的工作并对他们参与组织活动做出选择。当两者之间存在通信时,员工往往会更积极地评估自己的工作(Ryan, 2005)。根据 Schneider *et al.* (2001)的契合与吸引-选择-减员模型,价值观与其所在组织一致的员工会选择留在组织内。这种价值一致性组织的成员资格将导致需求的满足,从而促进对组织的良好态度的发展(Schneider *et al.*, 2001)。

此外,价值观一致规定一个首选的状态,促进组织内沟通和更好的沟通改善员工的主动技能超越什么是正式要求在他们的工作和持久性通过说服别人听从他们的创意执行的想法和动机(Miron, Erez & Naveh, 2004),因此它可能促进员工创新行为。Brown (2000)认为,高人员——组织契合度有助于员工为组织做出有益的行为,员工创新就是其中之一。相反的,低人员——组织契合度不利于员工为组织做出有益的员工创新行为。

另一方面,个体创新行为与更高的创新绩效相关,由组织环境(如企业文化、

组织氛围、组织奖励期限等)、社会和个体特征因素决定 (Woodman, 2011; 吴金华等人, 2015)。Choi (2004)以学生为样本, 研究了人与组织契合与创新行为之间的关系, 发现个体创新能力和创新意愿对创新行为的影响较大, 而需求-供给契合度对创新行为的影响较小。Ma *et al.* (2016)探究了人与组织契合对创新行为之间的关系, 他们发现个体价值和组织价值的一致性有助于产生更多的创新想法。此外, 契合度水平高的员工更有可能对运营和技术改进提出创新建议, 并通过行动来证明。Ma *et al.* (2016)声称, 人-组织匹配的重点是员工的个性、需求和价值观与组织价值观和环境的匹配。相关文献表明, 员工个人价值观与组织价值观的匹配(或不匹配)增加了员工态度和行为结果的影响(Meyer *et al.*, 2010)。具有较好的人与组织契合度的员工对其任务感到满意, 具有内在激励, 而具有内在激励的员工更有可能表现出创新的工作行为(Jong & Hartog, 2007)。并且创造性自我效能可以提高个体的主动性(Miron *et al.*, 2004), 这样的自信信念可以在员工中灌输创新行为(Michael, 2016)。因此, 本研究提出以下假设。

H1: 人与组织契合对创新行为呈正向影响。

#### 2.6.2 人与组织契合与创造性自我效能

人与组织契合隐含了对组织忠诚的含义(Brown, 2000), 人们在具有一致价值观的组织中工作时, 会获得社会认可。因此, 高人与组织契合的员工强烈认同他们的组织, 并对组织的价值观和目标的信念能力的提高带来帮助(Cable & DeRue, 2002)。因此, 人与组织契合提高了员工的士气(例如, 情感承诺和工作满意度)与信念能力, 这增加了参与角色外绩效的动机, 比如提出改进建议(陈秀珍与陈加洲, 2011)。基于高人与组织契合的士气提升可以激励员工通过解决低效和探索创造性的方法的自我信心来解决他们在工作中可能遇到的问题, 从而为组织的改善做出贡献(Michael, 2016), 人与组织契合对与员工创新信念的作用显得十分重要(Michael, 2016)。Ma *et al.* (2016)的实证研究表明, 人与组织契合对创造性自我效能有显著正向影响。

创造性自我效能是自我效能的一个特殊部分, 与组织高度一致的员工会对组织有一种特殊的思维, 他们倾向于仔细分析组织的需求来满足它(Gregory & Osmonbekov, 2010)。人的价值观契合对员工情绪有很强的影响, 当人的价值观契

合水平较高时，员工更有可能根据组织的需求采取行动(Gregory & Osmonbekov, 2010)。每一个个体的创新都与周围的环境有关，个体会根据所处的环境来满足自己的需求，从而获得信任，提高技能(Ford, 1996)。员工表现出的角色内和角色外的绩效、态度取决于他们与组织价值观的匹配程度(Wang, 2011)，可以给员工信心，并继续创新(Carmeli & Schaubroeck, 2007)。学者们证实，创造性自我效能与员工的工作经验、工作复杂性以及之前的成功经验之间存在正向关系(Shalley *et al.*, 2004)。员工会根据工作任务的难易程度来判断自己的能力，因此能力越高、工作任务越难的员工对自己的工作能力有更好的评价(Ma *et al.*, 2016)。

由于创造性自我效能不能直接强制执行，因此它通常是个体的一种角色外的自由裁量信念(Gregory & Osmonbekov, 2010)。具有良好的人员-组织匹配的员工对他们的任务感到满意，并且由于获得价值的信念而更经常地从本质上激励他们从事创新的工作行为(Jong & Hartog, 2007)。因此，人与组织契合度也被认为是创造性自我效能结果的重要前提。因此，本研究提出以下假设。

H2: 人与组织契合对创造性自我效能呈正向影响。

### 2.6.3 创造性自我效能与创新行为

Ma *et al.* (2016)的实证研究可以说明，创造性自我效能对创新行为有显著正向影响。如果员工对当前的创新活动比较满意，他们会更积极地参与到创新问题的处理过程中，即使身处困境，即使失败了也会表现出高度的创新行为(Hu & Zhao, 2016)。Ma *et al.* (2016)的实证研究表明，创造性自我效能对创新行为有显著正向影响。

如果员工对当前的创新活动比较满意，他们会更积极地参与到创新问题的处理过程中，即使身处困境，即使失败了也会表现出高度的创新行为(Hu & Zhao, 2016)。Ma *et al.* (2016)也证实了创造性自我效能对创新行为的积极作用，他们在实证研究的基础上发现，创造性自我效能和创新意愿对创新行为有正向影响。社会认知理论指出，个体的动机是对其执行特定任务（或行为）的能力的判断和对其行为结果的期望(Bandura, 1997)。这种对个人能力、信心和对结果的预期的判断受到他们自我效能的影响，自我效能高的个体会更有信心，将困难视为挑战；这些人也可能会设定高目标，努力克服挑战。Ma *et al.* (2016)探究了创新信念能



力对研发人员创新行为的影响，他们发现，将会提高员工的创造力，进而提高创新行为(Ma *et al.*, 2016)。

此外，创造性自我效能信念被定义为个人创新能力信念，这一观点表明，当员工的创造性自我效能信念高时，并且无论面对多大阻碍，这可能会增加他们从事创新工作行为的可能性，他们都会表现出高度的创新工作行为(Ma *et al.*, 2016)。当他们拥有更多的创新信念时，他们可能会创造和实施更多的想法(Damanpour & Schneider, 2006)。创新信念有助于克服创新员工和非创新员工分别提出的不同门槛。因此，以创新信念为特征的环境有助于员工产生贡献新见解的愿望(Damanpour & Schneider, 2006)。因此，本研究提出以下假设。

H3: 创造性自我效能对创新行为呈正向影响。

#### 2.6.4 创造性自我效能的中介作用

研究表明，一个人对实现目标可能性的创新信念也介导了想法和行动之间的关系：一个人更有可能接受他们认为能够成功完成的任务(Gong *et al.*, 2009)。因为他们相信他们可以完成他们所承担的任务，高自我效能的人可能会对一项任务付出更多的努力，并坚持面对障碍或失败(Bandura, 1982)。这种效果可以是自我强化的：那些坚持完成任务的人更有可能完成任务，这增强了他们对自己完成任务能力的信心。而通过 Ma *et al.* (2016)的实证研究可以说明，创造性自我效能可以介导人与组织契合与创新行为之间的关系。如果员工对当前的创新活动比较满意，他们会更积极地参与到创新问题的处理过程中，即使身处困境，即使失败了也会表现出高度的创新行为(Hu & Zhao, 2016)。

Ma *et al.* (2016)的实证研究表明，创造性自我效能在人与组织契合与创新行为之间有中介效果。

创造性自我效能的概念是从自我效能扩展而来的，它被定义为一种信念（或信心），反映了一个人在执行一项创新任务时对自己能力的自信(Tierney & Farmer, 2002)。具有高创造性自我效能感的个体可以调动满足情境需求所需的动机、认知资源和行动过程。他们把更多的时间花在问题识别的创造性认知过程，以及想法或解决方案的产生上，他们更努力地寻求对想法的支持和产生原型。因此，在面对障碍时，他们可以成功地完成特定的任务，实现组织创新目标(Hollingshead

& Jacobsohn, 2008; Gong, Gong, Huang & Farh; Ma *et al.*, 2016)。在组织环境中，在创新提供的动态过程中，员工必须在工作中表现出创新行为，创造性地解决公司与客户（市场）的问题。当他们有信心并执行创新任务时，他们成功地应对了失败和不确定性，因此，具有高创造性自我效能感的个体会表现出更好的创新行为(Ma *et al.*, 2016)。

研究发现员工对价值和目标一致性的感知在很大程度上解释了创新的自我信念，此外，员工的创新行为与环境通过某种中介机制联系在一起(Zhou & Shally, 2001)。创新性本身就涉及风险，因此，有创造力和创新的人必须愿意尝试和接受与同事发生冲突的可能性，那怕因此失败(Zhou & Shally, 2001)。Choi (2004)分析了创新绩效与环境之间的中介作用，结果表明创新绩效起到了中介作用。Silverthorne (2004)探讨了影响科研人员的创新行为的研究，结果表明，人与组织契合与创新行为是由创造性自我效能所介导的。同样的，Ma *et al.* (2016)的研究也证实，具有良好的人员-组织匹配的员工作对他们的任务感到满意，并且由于获得价值的信念而更经常地从本质上激励他们从事创新的工作行为(Jong & Hartog, 2007)。相反的，如果没有创造性自我效能信念，人与环境的契合度与创造力之间的关系可能无法得到充分的解释。在这种情况下，创新的自我信念对于鼓励员工承担风险变得极其重要。那些认为自己的需求与工作需求相匹配的员工很可能会提出新的做事方式，从而促进他们的创新行为(Janssen, 2005)。因此，本研究提出以下假设。

H4: 创造性自我效能能在人与组织契合与创新行为之间有中介效果。

#### 2.6.5 乐观在人与组织契合与创新行为之间的调节作用

而作为作用机制因素，乐观被明确认为是员工创新的催化剂，在这个过程中带来了更多的主效应增益，会直接造成员工对目标结果过程中产生促进作用(Michael, 2016)。不仅会影响到员工的心理，还会间接影响员工的创新行为(Michael, 2016)。通过自我和谐理论，本研究可以假设，乐观在人与组织契合与创新行为之间可能有正向调节效果。

一个人在他或她的一生中对积极经验和结果（例如，乐观）的普遍期望也可以驱动创新行为。乐观是一个人对未来取得积极成果可能性相，是一种相对稳定

的行为倾向(Grant & Higgins, 2003)。在 Carver and Scheier (1998)的自我调节行为模型中,乐观的个体拥有一组相对积极的情绪,即使在面临困难时,他们也会努力实现自己的目标,而不是以确保不受消极情绪的影响(Grant & Higgins, 2003; Rasmussen, Wrosch, Scheier & Carver, 2006)。高度乐观的人往往对自己的未来有积极的态度,并相信自己能够成功地度过逆境(Li & Wu, 2011);相反,悲观的人往往缺乏动力,因为他们认为无论多么努力尝试,失败都是可能的(Lee, Hwang, & Chen, 2017)。

人与组织契合与创新行为之间可能存在一种联系的心理机制,虽然有限的文献直接考察了人与组织契合对创新行为的影响,但之前的一些文献从认知信息处理的角度指出了这种关系,这涉及到创造性思维的使用(Chang & Farrehi, 2001)。认知信息处理的灵活性是指在处理数据和解决问题时转换视角或接受不同视角的能力(Isen, 2002)。而乐观的人在认知信息处理方面是灵活的,并参与资源和信息重组的过程(Chang & Farrehi, 2001)。此外,乐观,一个积极的影响,可以提高灵活的认知,解决问题,以及同时考虑多种因素(例如,人与组织契合)的能力和现实地处理任何必要的情况(Fredrickson & Joiner, 2002; Isen, 2002),因此,人与组织契合和乐观之间的相互作用促进了一个人可以提高灵活的认知,解决问题和参与创造性认知过程的能力,可以更好的进一步提高创新行为的结果,即乐观质量越高,这种关系更强(Michael, 2016)。因此,本研究提出以下假设。

H5: 乐观在人与组织契合与创新行为之间呈正向调节效果。

#### 2.6.6 乐观在创造性自我效能与创新行为之间的调节作用

而作为作用机制因素,乐观被明确认为是员工创新的催化剂,在这个过程中带来了更多的主效应增益,会直接造成员工对目标结果过程中产生促进作用(Michael, 2016)。不仅会影响到员工的心理,还会间接影响员工的创新行为(Michael, 2016)。Michael (2016)的实证研究表明,乐观在创造性自我效能与创新行为之间有显著正向调节效果。

取得积极成果的人是乐观和自信的,先前研究的一些间接证据表明,乐观和自我因素之间的相互作用影响着个体的积极行为和心理结果。例如, Begley, Lee and Czajka (2000)发现, A 型行为(成就奋斗)在乐观情绪高的情况下预测护士

和临床医生的技术绩效。Chang and Farrehi (2001)的另一项研究表明，乐观特质是大学生感知压力对心理健康影响的调节因子。

本研究假设创造性自我效能与乐观之间的交互作用也会影响员工的创新行为。在组织情境中，员工的创新行为是与创造过程的结果；他们必须创造性地解决公司内部与客户（市场）的问题和需求 (Michael, 2016)。具有高度创造性自我效能感和乐观主义的人能够成功地应对复杂的各类需求，因为他们有更大的信心和认知灵活性(Isen, 2002)。他们在创造性的认知过程中投入了更多的努力，并寻求创意的支持(Michael, 2016)。此外，他们对自己的未来有积极的态度，并倾向于相信自己能够成功地度过逆境(Isen, 2002)。因此，创造性自我效能和乐观之间的相互作用促进了一个人应对风险和参与创造性认知过程的能力，可以更好的进一步提高创新行为的结果，即乐观质量越高，这种关系更强(Michael, 2016)。因此，本研究提出以下假设。

H6: 乐观在创造性自我效能与创新行为之间呈正向调节效果。

## 第 3 章 研究方法

本章在第二章文献综述、理论基础、假说推论的铺垫下，汇总本研究的研究假设并构建模型。同时结合人与组织契合、创新行为、创造性自我效能、乐观进行操作的定义与问卷题项的设计。最后确定本研究的研究样本、问卷数量和分析方法。

### 3.1 研究模型

如上所述，本研究基于自我和谐理论，基于人与组织契合与创新行为作为基础，以及注重创造性自我效能乐观的重要性，以及期望补充与进一步深入探讨这些领域。因而，探索人与组织契合与创新行为之间的关系，以及创造性自我效能作为中介、乐观作为调节，探讨其具体作用机制。沿着这条思路，从而构建本研究模型，如图 3.1 所示。

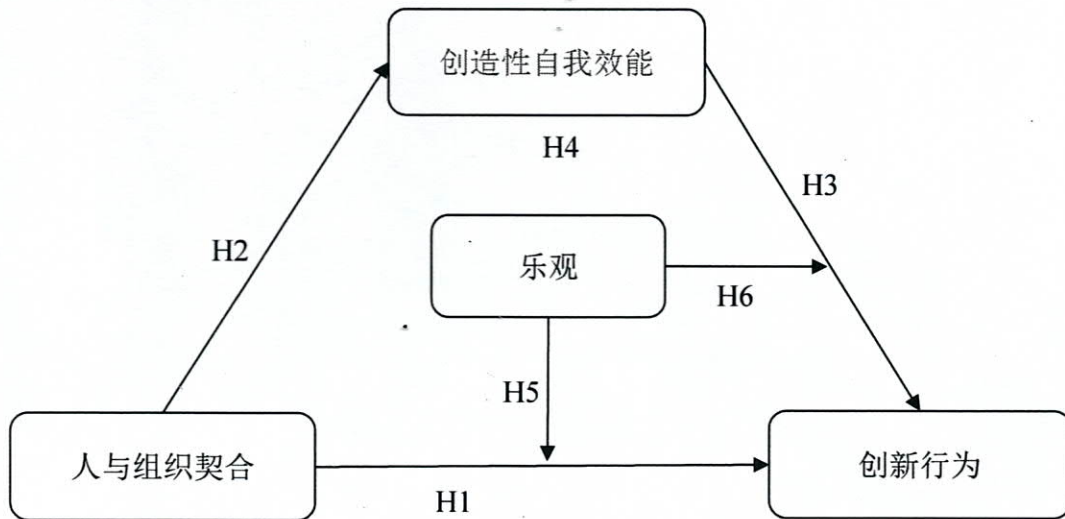


图 3.1 研究模型图

资料来源：本研究整理

### 3.2 变量的操作定义和衡量工具

#### 3.2.1 人与组织契合的操作定义与衡量工具

##### (a) 操作性定义

Cable and Derue (2002)的人与组织契合定义是目前采纳和使用较为广泛的，

于中国有较好的适应性。因此，本研究使用 Cable and Derue (2002)的定义，人与组织契合是指个人与组织的价值一致性程度。维度定义中：个人——组织契合：定义为价值一致性；需求——供应契合，是指组织能够满足员工内外在的需求；需求——能力契合，是指一个人的知识、技能、能力和经验能够满足工作的需要。

(b) 衡量

本研究使用 Cable and Derue (2002)的人与组织契合维度，分为个人——组织契合(Cronbach  $\alpha$ 值为 0.91)、需求——供应契合(Cronbach  $\alpha$ 值为 0.89)、需求——能力契合(Cronbach  $\alpha$ 值为 0.89)3 个维度。

(c) 题项

出于概念性定义与衡量尺度的一致性、衡量工具的适应性与有效性与全面性考虑(Powell, 1991)，本研究使用 Cable and Derue (2002)的人与组织契合 3 维度，分为个人——组织契合、需求——供应契合、需求——能力契合 3 个维度，分别有 3 题，共 9 题。具体题项如表 3.1 所示。

表 3.1 人与组织契合衡量表

维度	题项
个人——组织契合	1 我在生活中看重的东西与我的组织所看重的东西非常相似。
	2 我的个人价值观与公司的价值观和文化相匹配。
	3 我的组织的价值观和文化与我在生活中看重的东西非常契合。
需求——供应契合	1 我的工作提供给我的东西和我希望从工作中得到的东西之间有很好的匹配。
	2 我对工作的要求在目前的工作中得到了很好的体现。
	3 我目前的工作几乎满足了我对工作的所有要求。
需求——能力契合	1 我的工作要求和个人技能非常匹配。
	2 我的能力和所受的培训非常符合我的工作要求。
	3 我的个人能力和所受的教育与工作对我的要求很匹配。

资料来源：Cable, D. M., & Derue, D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.

3.2.2 创新行为的操作定义与衡量工具

(a) 操作性定义

王贵军(2015)基于 Kanter (1988)、West and Farr (1991)和 Scott and Bruce (1994)的理论，并结合中国环境下将创新行为定义为：员工将有益于企业发展的创新(构

想、意愿、行为、成果等)予以产生、导入以及应用于企业任何一个层面的所有个人行为。个体创新行为由“创新构想产生和实施”2个阶段构成。“创新构想产生”主要是指发现问题、寻找机会、提出新的构想;“创新构想实施”主要指支持新构想、推动新构想实施与应用。

(b) 衡量

本研究将使用王贵军(2015)的创新构想产生和实施的2维度,共8题。

(c) 题项

出于概念性定义与衡量尺度的一致性、衡量工具的适应性与有效性考虑和全面性与本土因素考虑,本研究将使用王贵军(2015)的创新构想产生和实施的2维度量表(Cronbach  $\alpha$ 值为0.858),具体题项如表3.2所示。

表3.2 创新行为衡量表

维度	题项
创新构想产生	1.我会去关注工作、部门、单位或市场中不常出现的问题
	2.我会去寻找可以改善单位、部门、工作流程或服务等方面的机会
	3.我会对工作中出现的问题提出新的构想或新的解决方法
	4.我会从不同的角度看待工作中的问题,以获得更深入的见解
创新构想实施	5.我会冒着风险以支持新构想或新方法
	6.我会去从事可能对单位产生益处的改变
	7.当应用新方法于产品、技术、服务或工作流程时,我会设法修正新方法所产生的毛病
	8.我会将新的构想和方法应用到日常工作中去改善产品、技术、服务或工作流程

资料来源:王贵军(2015).知识员工个体创新行为测评量表的开发与检验.《广州大学学报》,51(3), 93-99.

3.2.3 创造性自我效能的操作定义与衡量工具

(a) 操作性定义

Carmeli and Schaubroeck (2007)的创造性自我效能感定义是目前采纳和使用较为广泛的,较好的诠释其意涵。因此,本研究使用 Carmeli and Schaubroeck (2007)的创造性自我效能感定义,是指一个人对于自身是否具备创新能力及可否实现创新成果的主观认知的一种信念。

(b) 衡量

本研究使用 Carmeli and Schaubroeck (2007)的创造性信念单维度量表。

(c) 题项

出于概念性定义与衡量尺度的一致性、衡量工具的适应性与有效性考虑和简单与精准性考虑(Powell, 1991), 本研究使用 Carmeli and Schaubroeck (2007)的创造性自我效能量表 (Cronbach  $\alpha$ 值为 0.89), 共 8 题。该量表是目前采纳和使用较为广泛的, 并且较符合本研究需要, 反映了一个人对于自身是否具备创新能力及可否实现创新成果的主观认知的一种信念, 具体内容如表 3.3 所示。

表 3.3 创造性自我效能衡量表

维度	题项
创造性信念	1 我可以用创新性的方法达成我自己设定的大部分目标。
	2 我对自己能够创造性地解决困难问题的能力充满自信。
	3 我可以用创新性的方法取得那些对我非常重要的结果。
	4 我相信我的大部分创新的尝试都能取得成功。
	5 我可以创造性地战胜大多数挑战。
	6 与同事相比, 我具有更强的创新性。
	7 即使事情再困难, 我也能用创新性的方法去解决。
	8 我坚信我可以创造性地执行许多不同的工作任务。

资料来源: Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders and other referents normative expectations on individual involvement in creative work. *Leadership Quarterly*, 18(1), 35-48.

3.2.4 乐观的操作定义与衡量工具

(a) 操作性定义

Scheier *et al.* (1994)的乐观定义较好的诠释其意涵, 因此, 本研究使用 Scheier *et al.* (1994)的定义, 乐观是与个体的未来定向密切相关的概念, 是一种相对稳定的特质, 实质是对人、事、物的积极看法。

(b) 维度

本研究使用 Scheier *et al.* (1994)的乐观的生活取向单维度, 共 10 题。

(c) 题项

出于概念性定义与衡量尺度的一致性、衡量工具的适应性与有效性考虑和简单与精准性考虑(Powell, 1991), 本研究使用 Scheier *et al.* (1994)的乐观衡量工具, 生活取向单维度, 共 10 题。反映了是一种相对稳定的特质, 实质是对人、事、物的积极看法。该量表的 Cronbach  $\alpha$ 值为 0.76。具体内容如表 3.4 (P39)所示。



表 3.4 乐观衡量表

维度	题项
乐观	1 在不确定的时候,我总是抱着最好的期望。
	2 我很容易放松。
	3 如果我出了什么问题,一定会出问题。(反向)
	4 我总是对我的未来很乐观。
	5 我很喜欢我的朋友。
	6 保持忙碌对我来说很重要。
	7 我几乎从不指望事情会如我所愿。(反向)
	8 我不太容易心烦意乱。
	9 我很少指望会有好事发生在我身上。(反向)
	10 总的来说,我期待更多的好事发生在我身上,而不是坏事。

资料来源: Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism: A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality & Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.

### 3.3 文献梳理、研究模型之构建

在文献的梳理上(一种方式),几乎所有的初步研究都是从文献综述开始的。一篇研究论文的文献综述部分的目的是为读者提供一个整体的框架,让他们了解这篇文章在“大画面”中所处的位置,即之前的研究中所了解的某个主题。因此,文献综述可以解释研究的主题,并为所研究的问题和需要进一步研究建立一个基本原理。Boote and Beile (2005)雄辩地解释了文献综述在规划初级研究中的目的:作为任何研究项目的基础,文献综述应该完成几个重要的目标。它设定了广泛的研究背景,明确界定什么是和什么不在调查范围内,并为这些决定辩护。它也将现存的文学置于更广阔的学术和历史背景中。它不仅应报告现有文献中提出的主张,而且还应严格审查用于更好地了解这些主张是否合理的研究方法。这样的文献检查使作者能够区分哪些是在研究领域已经学习和完成的,哪些是还需要学习和完成的。此外,这种类型的评论不仅可以让作者总结现有的文献,而且可以以一种新的视角来综合它。因此,良好的文献综述是理论和方法完善的基础,从而提高后续研究的质量和有效性。本研究将通过文献的梳理方式,对涉及各个变量进行整理。

具有较好的人与组织契合的员工对其任务感到满意,具有内在激励,而具有内在激励的员工更有可能表现出创新的工作行为。以往学者关于创新行为的研究

都集中在个人特征的影响和情境因素（吴金华、全佳敏与李广培，2015）。但是很少人探索交互与介导作用对员工的创新行为的影响(Ma *et al.*, 2016)。学者们也“强烈”呼吁对其他因素进行研究，以作为员工创造力和创新工作行为的可能先行因素(Ma *et al.*, 2016; Michael, 2016)。其中一个因素就是个人价值观与组织价值观的整合(Ma *et al.*, 2016; Michael, 2016)。现有的研究缺乏对人与组织契合及其如何影响创新工作行为的良好理解(Michael, 2016)。因此，本研究以自我和谐理论，基于 Ma *et al.* (2016)、Hsu and Lien (2016)作为基础，以及期望补充与进一步深入探讨这些领域。探索人与组织契合与创新行为之间的关系，以及创造性自我效能作为中介、乐观作为调节，探讨其具体作用机制。从而构建本研究模型。

(a) Ma *et al.* (2016)的研究模型

Ma *et al.* (2016)对北京、天津、江苏、浙江和上海的 316 名员工进行了问卷调查，获得了实证分析数据，研究了个人——组织契合度对员工创新行为的影响，以及创新自我效能感在二者之间的中介作用。研究发现，人——组织契合度越高，创新自我效能感越强，员工的创新行为就越多，创新自我效能感是人——组织契合度与员工创新行为之间的中介作用。他们还提出分析创新自我效能感在人——组织契合度与员工创新行为之间的中介作用，可以为组织管理者促进员工创新行为提供新的视角。Ma *et al.* (2016)的研究模型如图 3.2 所示。

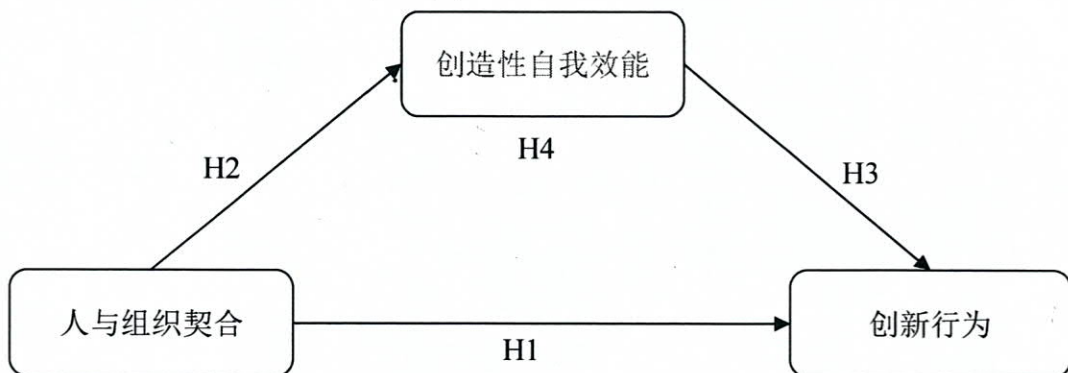


图 3.2 Ma *et al.* (2016)的研究模型

资料来源：Ma, S., Wang, Y., & Liu, F. (2016). The mediator role of innovative self-efficacy between person-organization fit and innovative behavior. *2016. 13th International Conference on Service Systems and Service Management*, 5-13.

Ma *et al.* (2016)的研究表明，人与组织契合被与创新行为显著关联。人与组织契合也被认为是行为结果的重要前提，此外，创造性自我效能是重要的中间过程影响因素。

(b) Michael, Hou & Fan (2011)的研究模型

Michael, Hou & Fan (2011)在研究中提出,对人格方法的创造力研究主要集中在个体属性与创新行为之间的关系上。然而,很少有研究实证检验积极心理特质对组织创新行为的影响。他们的研究探讨了创造性自我效能、乐观主义与创新行为之间的关系,以及乐观主义的调节作用。从台湾一家饮食美容美发公司的120名员工身上收集了两个时期的纵向数据。在控制了工作任期的影响和大五人格特质,这与高水平的研究发现,员工创造性自我效能感展示高水平的创新行为,在工作和乐观没有直接影响员工的创新行为,但它的确发挥调节作用。当员工的创造性自我效能感较高时,乐观的员工在工作中表现出更强的创新行为。Michael et al. (2011)的研究模型如图 3.3 所示。

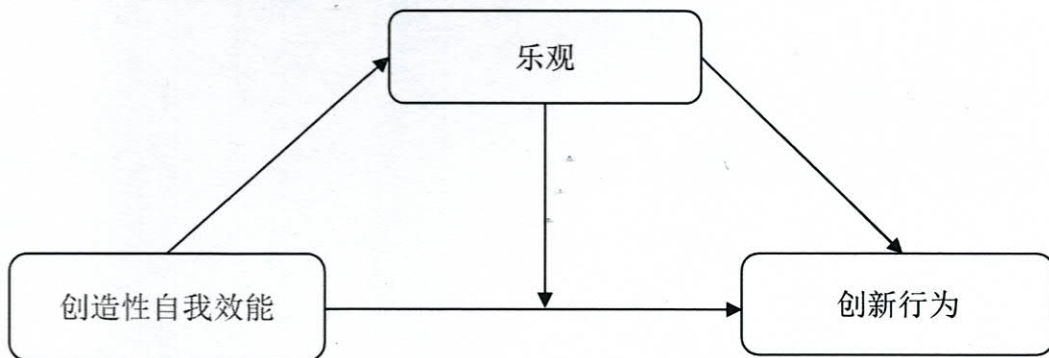


图 3.3 Michael, Hou & Fan (2011)的研究模型

资料来源: Michael, L. H., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.

Hsu and Lien (2016)的研究表明,创造性自我效能与创新行为显著关联。创造性自我效能也被认为是行为结果的重要前提,此外,乐观是重要的中间过程影响因素。

(c) 乐观在人与组织契合与创新行为之间呈正向调节效果的推导

此外,而作为作用机制因素,乐观被明确认为是员工创新的催化剂,在这个过程中带来了更多的主效应增益,会直接造成员工对目标结果过程中产生促进作用(Michael, 2016)。不仅会影响到员工的心理,还会间接影响员工的创新行为(Michael, 2016)。因此,本研究还通过自我和谐理论,假设乐观在人与组织契合与创新行为之间可能有正向调节效果。

从 Ma et al. (2016)的研究可以发现,人与组织契合和创新行为正相关,创造

性自我效能两者之间具有中介效应。Hsu and Lien (2016)的研究则进一步对创造性自我效能与创新行为进行研究,它为进一步研究了创造性自我效能与创新行为之间,乐观可以有效促进两者之间的关系提供了基础。但是,从乐观的以往研究上,可以发现,乐观作为在影响人与组织契合和创新行为之间的过程研究中,尚未有学者进行实证的探索。这也是目前文献中存在的空白点,不管在理论与实践,如何进一步提高创新行为的产生都有着重要价值与意义。

综上所述,本研究基于自我和谐理论,基于人与组织契合与创新行为作为基础,以及注重创造性自我效能乐观的重要性,以及期望补充与进一步深入探讨这些领域。因而,探索人与组织契合与创新行为之间的关系,以及创造性自我效能作为中介、乐观作为调节,探讨其具体作用机制。沿着这条思路,从而构建本研究模型如图 3.4 所示。

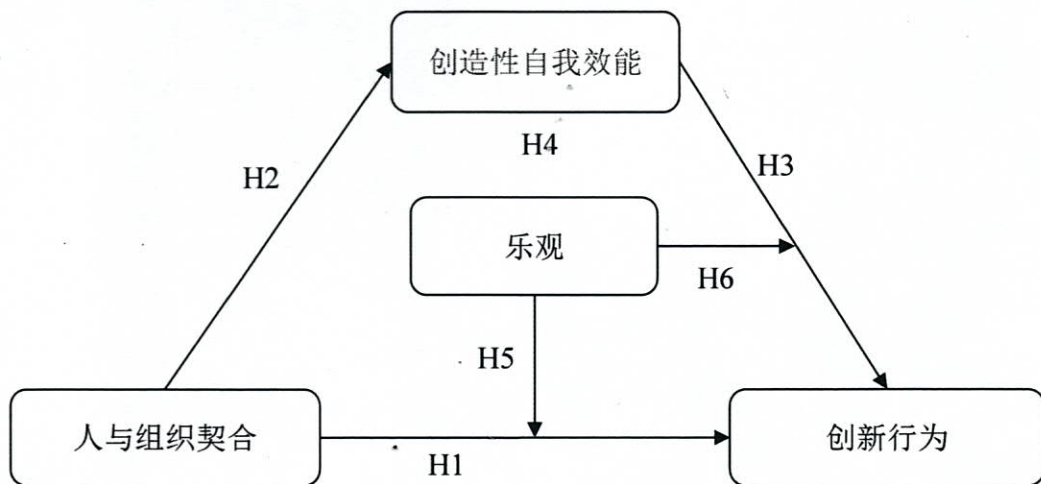


图 3.4 本研究模型图

资料来源: 本研究整理

### 3.4 对象和样本、数据收集

#### 3.4.1 研究对象目前存在的问题

法律框架的缺陷,在经济疲软条件下技术专家思的培训水平不足,过渡时期的困难是影响创新有效性的因素(Niu. 2014)。企业内部的技术人员的创新管理问题是形成有效竞争力的首要问题,如何管理与提高技术员工的创新成为各行各业人员关注的热点(Niu. 2014)。

另一方面，创新战略是高新技术公司所有商业活动的核心，因为它对公司的竞争绩效有重大影响(O'Brien & David, 2014)。企业行为理论将组织视为具有有限理性的问题解决实体；因此，这些组织的决策者依赖于绩效反馈——期望与实际绩效之间的偏差——作为启发式响应机制(O'Brien & David, 2014)。根据这一论点，绩效反馈被用来解释各种创新相关的管理行为，包括研发投资、新产品开发和研发联盟(Lu & Wong, 2019)。然而，尽管有越来越多的关于绩效反馈如何影响创新行为的研究，但在这一研究流中，如何影响与提高浙江省技术员工的创新行为仍然被企业认为存在不足或缺口（孔伟杰与苏为华，2009）。

### 3.4.2 电子问卷中的道德考虑

Israel and Hay (2006)提出道德有助于保护个人、社区和环境，并提供了增加世界上善的总和的潜力。作为试图“让世界变得更美好”的社会科学家，我们应该避免（或至少最小化）对那些个人、社区和环境造成长期的、系统的伤害。社会科学家没有进行涉及他人的研究的不可剥夺的权利，我们继续有进行这种工作的自由，在很大程度上是个人和社会善意的产物，这取决于我们以无害和公正的方式行事。道德行为可能有助于确保一种信任的氛围，在这种氛围中，我们可以继续从事有益于社会的工作。如果我们诚实和有尊严地行事，人们可能依靠我们认识到他们的需要和敏感性，因此可能更愿意公开和充分地对我们所从事的工作作出贡献。

“在某些形式的工作中，例如涉及隐蔽的方法，在这种方法中，受测者和地点的匿名性受到保护，其他社会科学家很难（如果不是不可能的话）验证这项研究。如果我们能让自己和同事确信我们的行为是合乎道德的，我们就能更有信心相信我们所阅读和听到的工作结果是准确和原创的。我们个人的研究工作是相互联系的地方、国家和国际活动网络的一部分。我们在彼此的进步上循序渐进。如果其中任何一项贡献是不准确的，是不道德地获得的，或在其他方面有问题，我们都将承担费用。不良行为不仅影响我们个人和专业的声誉，而且影响我们个人和集体工作的准确性和可靠性” (Israel & Hay, 2006)。

根据尊重人的原则，要求研究人员获得参与者的知情同意似乎相对没有争议。《研究伦理守则》旨在打击人体实验中发生的一系列骇人听闻的滥用行为，一般

要求研究人员首先向参与者解释其研究的性质和参与的潜在后果。然后，在研究可以开始之前，参与者需要在充分知情和自愿的基础上同意参与研究。因此，作为研究同意过程的一部分，本研究参考以往研究设计“知情书”，用于咨询和与潜在参与者的沟通，并检查参与者是否理解同意过程的含义。知情书可以保护受访者的利益，或者，它可以通过剥夺研究人员最有效的方法之一——秘密研究，来保护机构不受独立研究人员的审查(Israel & Hay, 2006)。本研究遵循 Israel and Hay (2006)的研究伦理要求，知情书将包括：被邀被试者的声明、研究的用途、联系的人员身份信息等信息，具体如附录一所示。

### 3.4.3 对象与数据收集

抽样使调查对象成为样本中最重要和最有影响力的参与者，获得的信息从这些关键角色是至关重要的，因为他们有一个理解的决策分析工具(Tansey, 2007)。此外，有目的抽样假定研究的目的和研究人员对人口的了解是指导这一过程的主要驱动因素。只有特定的被调查者是最适合研究需求的(Tansey, 2007)。因此本研究采用立意抽样的方法，优点是简便易行、资料回收率高等(Neyman, 1934; Robinson, 2014)。将对中国浙江省的高新技术企业对象进行调查，依侯杰泰(2004)的标准，根据题目的十倍收集问卷，本研究的测量题目为 34 题，还考虑无效问卷因素，因此将选取 500 份样本。数据的来源是以网络电子问卷完成的(Tansey, 2007)，这可以更加方便地实现自动统计分析和评价(靳亚南, 2015)。这种方法还有着成本较低、快速、跨越地域等好处(Smith, Thorpe & Lowe, 1991; Ekhlazadeh, 2010)。问卷的测量等级使用 5 点测量(Likert, 1932)，克雷斯威尔(2007)认为大多数情况下，5 点测量更容易让受访者理解。因此，本研究使用 5 点测量设计的问卷。

通过问卷星电子问卷向样本发送问卷，调研参与者来自浙江省地区的新华移动传媒、互联鑫彩信息技术、创业慧康科技、同川工程技术、博联智能科技、浙大网新机电科技等 15 家高新技术企业中的技术人员群体，他们目前均从事技术与研发工作的在职员工，以及其他岗位人员。以确保研究样本目标对本研究的符合适应性的需求(Tansey, 2007)。将联系各个组织的人事中心(部)的专员与技术部门的主管共同参与到问卷的收集，电子问卷在分配的过程中，为保证问卷的有

效性，本研究提供了标准化的程序，在问卷的开始去帮助参与者了解调查目的 (Tansey, 2007)。本研究使用匿名的方式向被调查者，这样他们就可以诚实地回答。此外，在每次发放问卷的场景中，问卷的发起者会向参与者解释研究背景和具体情况。

### 3.5. 统计分析方法

统计分析方法：人口特征分布分析、信度、拟合度、建构效度、回归、逐步中介、调节等。使用的软体与实务将涉及 SPSS 与 AMOS (荣泰生, 2009; 邱皓政, 2010; 吴明隆与涂金堂, 2012)。

#### 3.5.1 信度分析

信度标准，指数据统一性之程度。本研究使用 Cronbach  $\alpha$  信度系数法，Cronbach  $\alpha$  指测量量表内各个题目指标间的稳定性。变数的 Cronbach  $\alpha$  系数以 0.7 以上、分量表的 Cronbach  $\alpha$  系数以 0.8 以上为佳 (吴明隆与涂金堂, 2012)，认为可接受。

#### 3.5.2 效度分析

依吴明隆与涂金堂(2012)的建构效度标准，进行聚合效度分析，聚合效度 CR (Combinatorial Reliability) 值  $\geq 0.6$ ，AVE (Average Variation Extraction) 值  $\geq 0.5$ ，即认为变量或维度具有效力 (内部一致性)。荣泰生(2009)的区别效度标准，区别效度以变项的 AVE 开根号值高于各个变项的相关系数，即有区分判断效力。邱皓政(2010)的拟合度分析标准，总体模型指标中的  $\chi^2/df$  值  $\leq 3.00$ 、SRMR 值  $\leq 0.05$ 、RMSEA 值  $\leq 0.08$ 、IFI 值  $\geq 0.90$ 、TLI 值  $\geq 0.90$  检验样本与模型的匹配程度。

#### 3.5.3 回归、中介、调节检验

##### (a) 回归

依 Devellis (1991) 的标准，若变量间  $p$  数值显著，则具有显著因果关系，显著值 0.05\*、0.01\*\* 和 0.001\*\*\* 分别代表  $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$  和  $p < 0.001$  时，相关性显著。

(b) 中介

依 Bland and Altman (1986)的逐步中介标准, 判断中介的介导效应。以 Bland and Altman (1986)的逐步法作为标准, 首先对自变对依变进行回归分析, 再以自变对中介进行回归分析, 最后将自变与中介同时对依变进行回归分析。若中介回归分析第三步显著值 $<0.05^*$ 、 $0.01^{**}$ 、 $0.001^{***}$ 显著, 则表明具有部分介导效应, 显著值 $<0.05^*$ 、 $0.01^{**}$ 、 $0.001^{***}$  ( $p < 0.05$ ,  $^{**} = p < 0.01$ ,  $^{***} = p < 0.001$ )不显著, 则具有完全介导效应。

(c) 调节

依 Aiken and West (1991)的标准, 将以多层次回归验证调节效应验证, 在多层次回归模型中先将自变与因变放入模型, 再将自变、因变、调节变量放入模型, 最后将自变、因变、调节、交互项放入多层次回归模型, 以回归系数的显著值作为验证标准, 交互项显著值水平为 $p < 0.05^*$ 、 $0.01^{**}$ 或 $0.001^{***}$  ( $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 或 $p < 0.001$ ), 则有着显著调节影响, 判断调节的促进效应。



## 第 4 章 结果分析

为探讨浙江省企业员工人与组织契合度、创新行为、创造性自我效能与乐观的关联性，本章依据研究的架构与提出的假说，运用统计软件和分析软件对有效样本问卷进行统计分析，并解释和验证分析结果。

本章内容分为七个部分，第一部分为描述分析；第二部分为信度分析；第三部分为区别效度分析；第四部分为区别效度；第五部分为回归分析；第六部分中介检验；第七部分为调节检验。

### 4.1 描述分析

根据样本统计分析结果来看，本文共收集有效样本 517 份，男性被访者有 412 人，占总样本数的 79.7%；女性受访者有 105 人，占总样本的 20.3%。男女比例为 8:2。从年龄段分布来看 36-40 岁的受访者最多(132 人)，占总样本的 25.5%；其次为 31-35 岁的被访者（122 人）占总样本的 23.6%。从工龄来看 1-3 年的被访者最多；占总样本的 31.5%；其次为满半年不到一年的被访者（125 人）占总样本的 24.2。从任职企业的时间来看 1-3 年的被访者最多，占总样本的 34%；其次为 4-5 年的被访者，占总样本的 28.8%。具体信息见表 4.1 (P48)所示。

### 4.2 信度分析

信度分析(Reliability Analysis)采用 Cronbach  $\alpha$ 信度系数来检查调查问卷研究变量在各个测量题项上的一致性程度。一般认为变量要有良好的信度则 Cronbach  $\alpha$ 系数须大于 0.7。以 SPSS 实施信度分析，目的是检验各个变数的内部可靠性(稳定)，依 Willson (1980) 的信度标准，各个变数的 Cronbach  $\alpha$ 值大于 0.7，就可以说明各个变数的内部可靠性(稳定)较好 (Willson, 1980)。

表 4.1 被调查者基本信息描述分析

属性	类别	人数	百分比
性别	男	412	79.70
	女	105	20.30
年龄	22 岁以下	42	8.10
	23-30 岁	51	9.90
	31-35 岁	122	23.60
	36-40 岁	132	25.50
	41-45 岁	99	19.10
	46-50 岁	46	8.90
	51 及以上	25	4.80
工龄	不满半年及以下	64	12.40
	满半年不到 1 年	125	24.20
	1-3 年	165	31.90
	4-5 年	109	21.10
	6 年及以上	54	10.40
任职企业工作时间	不满半年及以下	42	8.10
	满半年不到 1 年	121	23.40
	1-3 年	176	34.00
	4-5 年	149	28.80
	6 年及以上	29	5.60

资料来源：本研究整理

本研究共有 6 个因素分别为个人——组织契合、需求——供应契合、需求——能力契合、创造性自我效能、乐观、创新行为，以下分别对每个变量进行信度分析，测量结果如表 4.2 所示。

表 4.2 信度分析表

分量表	Cronbach $\alpha$ 系数值
个人——组织契合	0.795
需求-供应契合	0.842
需求-能力契合	0.851
创造性自我效能	0.891
乐观	0.931
创新行为	0.921

资料来源：本研究整理

从表 4.2 中可知，个人——组织契合的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.795、需求——供应契合的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.842、需求——能力契合的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.851、创造性自我效能的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.891、乐观的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.931、创新行为的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.921，均大于 0.7 的标准，表明变量具有良好的

内部一致性信度(Willson, 1980)。

### 4.3 收敛效度分析

依吴明隆与涂金堂(2012)的建构效度标准,进行聚合效度分析,聚合效度 CR (Combinatorial Reliability)值 $\geq 0.6$ , AVE (Average Variation Extraction)值 $\geq 0.5$ , 即认为变量或维度具有效力/内部一致性。荣泰生(2009)的区别效度标准,区别效度以变项的 AVE 开根号值高于各个变项的相关系数,即有区分判断效力。邱皓政(2010)的拟合度分析标准,总体模型指标中的 $\chi^2/df$ 值 $\leq 3.00$ 、SRMR 值 $\leq 0.05$ 、RMSEA 值 $\leq 0.08$ 、IFI 值 $\geq 0.90$ 、TLI 值 $\geq 0.90$  检验样本与模型的匹配程度。

本文共有 4 个维度,分别为人与组织契合包含(个人——组织契合、需求——供应契合、需求——能力契合)、创造性自我效能、乐观、创新行为,共包含 34 个测量题目,执行验证性因素分析后,结果如图 4.1 及表 4.3 所示。

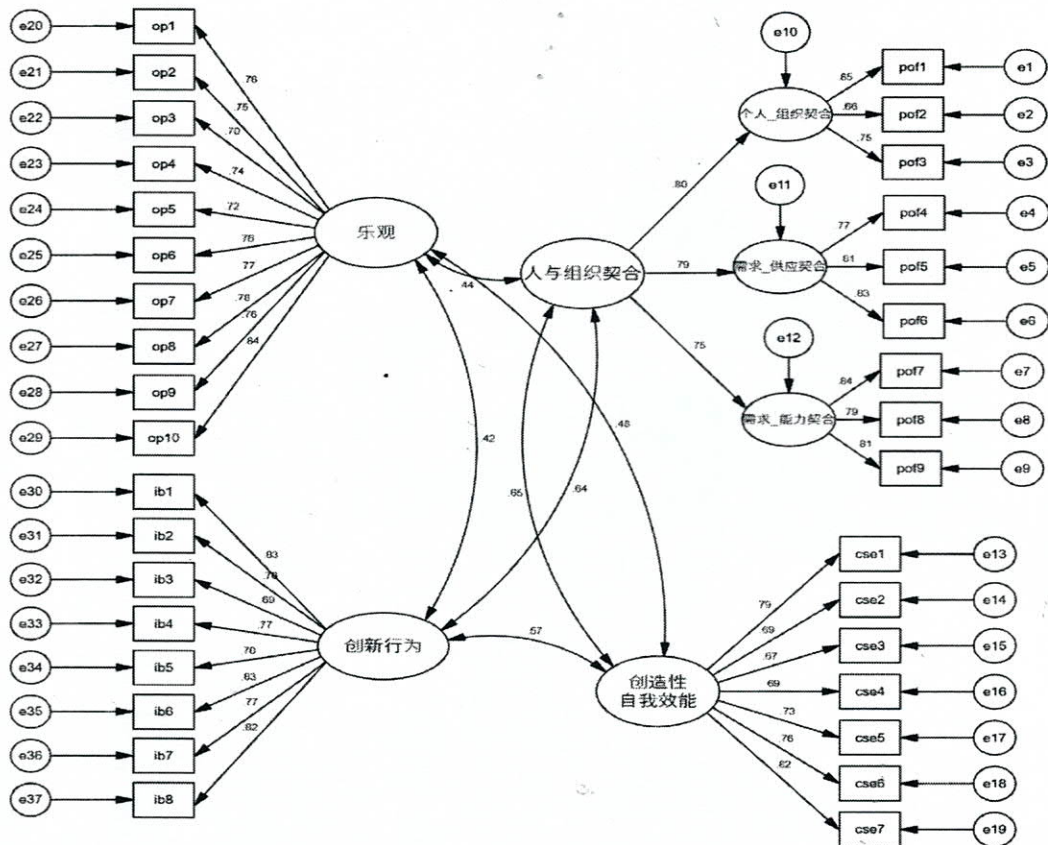


图 4.1 验证性因素分析

表 4.3 模式拟合度分析

模型拟合指标	最优标准值	统计值	拟合情况
CMIN	——	759.373	——
DF	——	518	——
CMIN/DF	< 3	1.466	好
SRMR	< 0.08	0.037	好
GFI	> 0.8	0.924	好
AGFI	> 0.8	0.913	好
NFI	> 0.9	0.929	好
IFI	> 0.9	0.976	好
TLI	> 0.9	0.974	好
CFI	> 0.9	0.976	好
RMSEA	< 0.08	0.030	好

资料来源：本研究整理

从表中可知 CMIN/DF 为 1.466，达到小于 3 的标准，AGFI、GFI、NFI、TLI、IFI 和 CFI 值均达到 0.9 以上的标准，SRMR 值为 0.037 小于 0.08，RMSEA 值为 0.030 小于 0.08，各个拟合指标均符合一般的研究标准，因此可以认为这个模型由不错的配适度。依吴明隆与涂金堂(2012)的建构效度标准，进行聚合效度分析，聚合效度  $CR \geq 0.6$ 、 $AVE \geq 0.5$ ，即认为变量或维度具有效力/内部一致性。荣泰生(2009)的区别效度标准，区别效度以变项的 AVE 开根号值高于各个变项的相关系数，即有区分判断效力。邱皓政(2010)的拟合度分析标准，总体模型指标中的  $\chi^2/df$  值  $\leq 3.00$ 、SRMR 值  $\leq 0.05$ 、RMSEA 值  $\leq 0.08$ 、IFI  $\leq 0.90$ 、TLI  $\leq 0.90$  检验样本与模型的匹配程度。

由表 4.4 (P51)可知，人与组织契合包含（个人——组织契合、需求——供应契合、需求——能力契合）、创造性自我效能、乐观、创新行为的各个测量指标标准化因素负荷均大于 0.5 以上，组合信度(CR)分别为均大于 0.7，平均变异萃取量(AVE)值分别为均大于 0.5，表明各个变量具有良好的收敛效度。

表 4.4 收敛效度结果分析表

变量	题项	因素负荷	CR	AVE
人与组织契合	个人_组织契合	0.803	0.825	0.612
	需求_供应契合	0.790		
	需求_能力契合	0.752		
个人_组织契合	pof1	0.848	0.799	0.572
	pof2	0.659		
	pof3	0.750		
	pof4	0.769		
需求_供应契合	pof5	0.807	0.844	0.643
	pof6	0.829		
	pof7	0.838		
需求_能力契合	pof8	0.793	0.855	0.662
	pof9	0.810		
G	cse1	0.786	0.892	0.543
	cse2	0.686		
	cse3	0.674		
	cse4	0.692		
	cse5	0.728		
	cse6	0.759		
	cse7	0.819		
	op1	0.758		
	op2	0.746		
	op3	0.696		
乐观	op4	0.736	0.931	0.575
	op5	0.721		
	op6	0.760		
	op7	0.771		
	op8	0.784		
	op9	0.762		
	op10	0.837		
创新行为	ib1	0.832	0.922	0.596
	ib2	0.755		
	ib3	0.693		
	ib4	0.765		
	ib5	0.701		
	ib6	0.831		
	ib7	0.768		
	ib8	0.817		

资料来源：本研究整理

#### 4.4 区别效度分析

研究采用较严谨的 AVE 法对区别效度进行评估,每个因素 AVE 开根号须大于各成对变数的相关系数,表示因素之间具有区别效度。各因素 AVE 开根号均大于对角线外的标准化相关系数,因此本研究仍具有区别效度,斜下三角为相关系数,检验结果如表 4.5 所示。

表 4.5 相关分析

	人与组织契合	创造性自我效能	乐观	创新行为
人与组织契合	<b>0.782</b>			
创造性自我效能	.536**	<b>0.737</b>		
乐观	.368**	.436**	<b>0.758</b>	
创新行为	.541**	.528**	.390**	<b>0.772</b>

注: \*\*,  $p < 0.01$ ; 对角线加粗黑色字体数值为 AVE 开平方根值

资料来源: 本研究整理

#### 4.5 回归分析

以性别、年龄、工龄、任职企业工作时间、作为控制变量,人与组织契合作为自变量,创新行为作为因变量(H1),创造性自我效能作为因变量(H2)。以及创造性自我效能作为自变量,创新行为作为因变量(H3),进行回归检验分析。结果如表 4.6 (P53)所示。

由模型 2 可以得到,  $R^2$  为 0.328, 表明创新行为可解释变异为 32.8,  $R^2$  从 M1 到 M2 增加了 0.271, 表明人与组织契合对创新行为的可解释变异为 27.1%, 人与组织契合对创新行为( $\beta = 0.528$ ,  $p < 0.001$ )具有显著正向影响, 通过对员工人与组织契合与创新行为关系的实证研究证明, 人与组织契合对创新行为呈正向影响。这与 Ma *et al.* (2016)的实证研究的结论一致。因此, 企业为了提高员工的创新行为, 需要提高员工的人与组织契合度, 重视员工的感受。因此, 假设 H1: 人与组织契合对创新行为呈正向影响成立。

由模型 4 可以得到,  $R^2$  为 0.308, 表明创造性自我效能总可解释变异为 30.8%,  $R^2$  从 M3 到 M4 增加了 0.275, 表明人与组织契合对自我效能的可解释变异为 27.5%, 人与组织契合对创造性自我效能( $\beta = 0.531$ ,  $p < 0.05$ )具有显著正向影响, 通过对员工人与组织契合对创造性自我效能之间的实证研究证明, 结果表明人与

组织契合对创造性自我效能呈正向影响。这与 Michael (2016)的研究发现基于高人与组织契合的士气提升可以激励员工通过解决低效和探索创造性的方法的自我信心来解决他们在工作中可能遇到的问题,从而为组织的改善做出贡献。因此,企业为了提高员工的创造性自我效能,需要提高员工的人与组织契合度。因此,假设 H2: 人与组织契合对创造性自我效能呈正向影响成立。

表 4.6 回归分析

	创新行为			创造性自我效能			创新行为		
	M1	M2	VIF	M3	M4	VIF	M5	M6	VIF
	$\beta$	$\beta$		$\beta$	$\beta$		$\beta$	$\beta$	
性别	.167***	.097**	1.026	.103*	.033	1.026	.167***	0.114**	1.019
年龄	-.035	-.046	1.004	.036	.025	1.004	-.035	-.053	1.005
工龄	.057	0.090**	1.016	.033	.066	1.016	.057	.040	1.013
任职时间	0.11*	0.095**	1.009	.070	.055	1.009	.110*	0.075*	1.013
人与组织契合		0.531***	1.022	.533***		1.022			
创造性自我效能								.511***	1.020
$R^2$	.048	.323		.020	.298		.048	.303	
Adj $R^2$	.040	.317		.012	.291		.040	.296	
$\Delta R^2$	.048	.276		.020	.278		.048	.255	
F	6.385***	48.871***		2.580*	43.404***		5.104***	31.977***	
DW		1.957			1.924			1.941	

注: \*为  $p < 0.05$  时, \*\*为  $p < 0.01$  时, \*\*\*为  $p < 0.001$  时, 相关性显著。

资料来源: 本研究整理

由上表模型 6 中可以得到,  $R^2$ 为 0.305, 表明创造性自我效能总可解释变异为 30.5%,  $R^2$ 从 M5 到 M6 增加了 0.248, 表明创造性自我效能对创新行为可解释变异为 24.8%, 创造性自我效能对创新行为( $\beta = 0.507$ ,  $p < 0.05$ )具有显著正向影响, 通过对创造性自我效能对创新行为之间的实证研究证明, 表明创造性自我效能对创新行为呈正向影响, 这与 Hu and Zhao (2016)的研究结果一致, 如果员工对当前的创新活动比较满意, 他们会更积极地参与到创新问题的处理过程中, 即使身处困境, 即使失败了也会表现出高度的创新行为(Hu & Zhao, 2016)。所以在企业中提高员工的创新自我效能有助于提高员工的创新行为。因此, H3: 创造性自我效能对创新行为呈正向影响成立。

#### 4.6 中介检验

依 Bland and Altman (1986)的逐步中介标准,判断中介的介导效应。以 Bland and Altman (1986)的逐步法作为标准,首先对自变对依变进行回归分析,再以自变对中介进行回归分析,最后将自变与中介同时对依变进行回归分析。若中介回归分析第三部显著值 $< 0.05^*$ 、 $0.01^{**}$ 、 $0.001^{***}$ 显著,则表明具有部分介导效应,显著值 $< 0.05^*$ 、 $0.01^{**}$ 、 $0.001^{***}$  ( $p < 0.05, p < 0.01, p < 0.001$ )不显著,则具有完全介导效应。

中介检验以性别、年龄、工龄、任职企业工作时间、作为控制变量,人与组织契合作为自变量,创造性自我效能中介变量,创新行为因变量,进行中介检验分析。结果如表 4.7 所示。

表 4.7 中介检验

	创新行为		创造性自我效能		创新行为
	M1	M2	M3	M4	M5
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
性别	0.172 <sup>***</sup>	0.100 <sup>**</sup>	0.105 <sup>*</sup>	0.033	0.089 <sup>*</sup>
年龄	-0.030	-0.044	0.038	0.025	-0.051
工龄	0.057	0.092 <sup>*</sup>	0.036	0.071	0.069 <sup>*</sup>
任职企业工作时间	0.110 <sup>*</sup>	0.095 <sup>*</sup>	0.069	0.053	0.078 <sup>*</sup>
人与组织契合		0.528 <sup>***</sup>		0.531 <sup>***</sup>	0.361 <sup>***</sup>
创造性自我效能					0.314 <sup>***</sup>
$R^2$	0.057	0.328	0.032	0.308	0.396
$\Delta R^2$	0.057	0.271	0.032	0.275	0.068
$F$	5.104 <sup>***</sup>	35.504 <sup>***</sup>	2.851 <sup>*</sup>	32.306 <sup>***</sup>	41.685 <sup>***</sup>

注: \*为  $p < 0.05$  时, \*\*为  $p < 0.01$  时, \*\*\*为  $p < 0.001$  时, 相关性显著。

资料来源: 本研究整理

由模型 2 可以得到,人与组织契合对创新行为具有显著影响,进行第二步;模型 4 中得到,人与组织契合与创造性自我效能具有显著影响,进行第三步;从模型 5 中得到,创造性自我效能对创新行为具有显著影响,人与组织契合对创新行为的标准化系数由 0.528 下降为 0.361,且仍具有显著影响,表明创造性自我效能在人与组织契合对创新行为的影响中具有部分中介效应,通过对创造性自我效能在人与组织契合与创新行为之间有中介效应检验,研究结果表明创造性自我效能在人与组织契合与创新行为之间有中介效果,效应比约为 0.528。这与 Ma et al. (2016)的结果研究几乎一致,具有高创造性自我效能感的个体可以调动



满足情境需求所需的动机、认知资源和行动过程。他们把更多的时间花在问题识别的创造性认知过程，以及想法或解决方案的产生上，他们更努力地寻求对想法的支持和产生原型。因此，在面对障碍时，为了员工可以成功地完成特定的任务，实现组织创新目标。提升员工信心并执行创新任务时，他们才能成功地应对了失败和不确定性。因此，假设 H4：创造性自我效能 在人与组织契合与创新行为之间有中介效果成立。

#### 4.7 调节检验

依 Aiken and West (1991)的标准，将以多层次回归验证调节效应验证，在多层次回归模型中先将自变与因变放入模型，再将自变、因变、调节变量放入模型，最后将自变、因变、调节、交互项放入多层次回归模型，以回归系数的显著值作为验证标准，交互项显著值水平为  $p < 0.05^*$ 、 $0.01^{**}$ 、 $0.001^{***}$  ( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ,  $p < 0.001$ )，则有着显著调节影响，判断调节的促进效应。

以性别、年龄、工龄、任职企业工作时间、作为控制变量，人与组织契合作为自变量(H5)以及创造性自我效能作为自变量(H6)，乐观作为调节变量，创新行为作为因变量，进行调节检验分析。检验结果如表 4.8 (P56)所示。

表 4.8 调节检验

	创新行为							
	M1 $\beta$	M2 $\beta$	M3 $\beta$	M4 $\beta$	M5 $\beta$	M6 $\beta$	M7 $\beta$	M8 $\beta$
性别	0.172***	0.100**	0.105**	0.109**	0.172***	0.118**	0.122**	0.128***
年龄	-0.030	-0.044	-0.053	-0.041	-0.03	-0.049	-0.057	-0.046
工龄	0.057	0.092*	0.091*	0.086*	0.057	0.039*	0.047	0.042
任职企业工作时间	0.110*	0.095*	0.094**	0.085*	0.110*	0.075*	0.079*	0.069
人与组织契合		0.528***	0.446***	0.533***				
创造性自我效能			0.223***	0.179***		0.507***	0.417***	0.461***
乐观				0.151***			0.207***	0.174***
乐观×人与组织契合								
乐观×创造性自我效能								0.112**
$R^2$	0.057	0.328	0.370	0.386	0.057	0.305	0.340	0.350
$\Delta R^2$	0.057	0.271	0.042	0.016	0.057	0.249	0.035	0.011
F	5.104***	35.504***	37.365***	35.439***	5.104***	31.977***	32.704***	30.397***

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$  时, 相关性显著。

资料来源: 本研究整理

由模型 4 可以得到，乐观×人与组织契合对创新行为( $\beta = 0.151, p < 0.05$ )具有显著正向影响，不同高低水平的调节效果如图 4.2 所示。

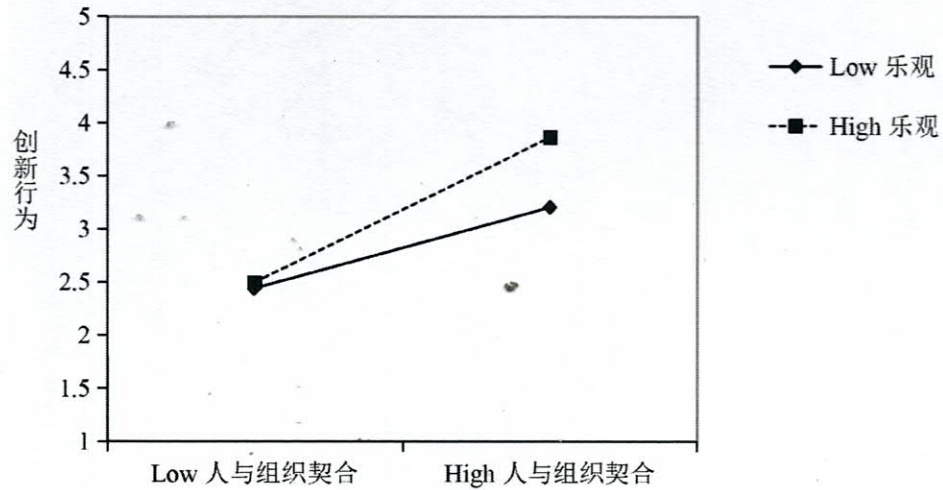


图 4.2 乐观与人与组织契合的交互项的调节效果图

由图可以得到，乐观高时对在人与组织契合对创新行为的影响中的促进作用大于乐观低。表明乐观在人与组织契合对创新行为具有显著正向调节作用，通过对乐观在人与组织契合与创新行为采用回归分析的方法进行假设验证，研究结果表明，乐观在人与组织契合与创新行为之间呈正向调节效果。这与 Carver and Scheier (1998)的自我调节行为模型中，乐观的个体拥有一组相对积极的情绪，即使在面临困难时，他们也会努力实现自己的目标，而不是以确保不受消极情绪的影响，结果几乎一致，因为，在企业中人与组织契合高的员工可以表现出更多的创新行为，但人与组织契合高且乐观的员工，表现出的创新行为会更高。因此，假设 H5：乐观在人与组织契合与创新行为之间呈正向调节效果成立。

由模型 8 可以得到，乐观×创造性自我效能对创新行为( $\beta = 0.112, p < 0.05$ )具有显著正向影响，不同高低水平的调节效果如图 4.3 (P58)所示。由图可以得到，乐观高时对在创新行自我效能对创新行为的影响中的促进作用大于乐观低。表明乐观在创造性自我效能对创新行为具有显著正向调节作用，通过对乐观在创造性自我效能与创新行为采用回归分析的方法进行假设验证，研究结果表明，乐观在

创造性自我效能与创新行为之间呈正向调节效果。这与 Michael (2016)创造性自我效能和乐观之间的相互作用促进了一个人应对风险和参与创造性认知过程的能力，可以更好的进一步提高创新行为的结果。结果几乎一致，因此，在企业中创造性自我效能高的员工可以表现出更多的创新行为，但创造性自我效能高且乐观的员工，表现出的创新行为会更高。因此，假设 H6：乐观在创造性自我效能与创新行为之间呈正向调节效果成立。

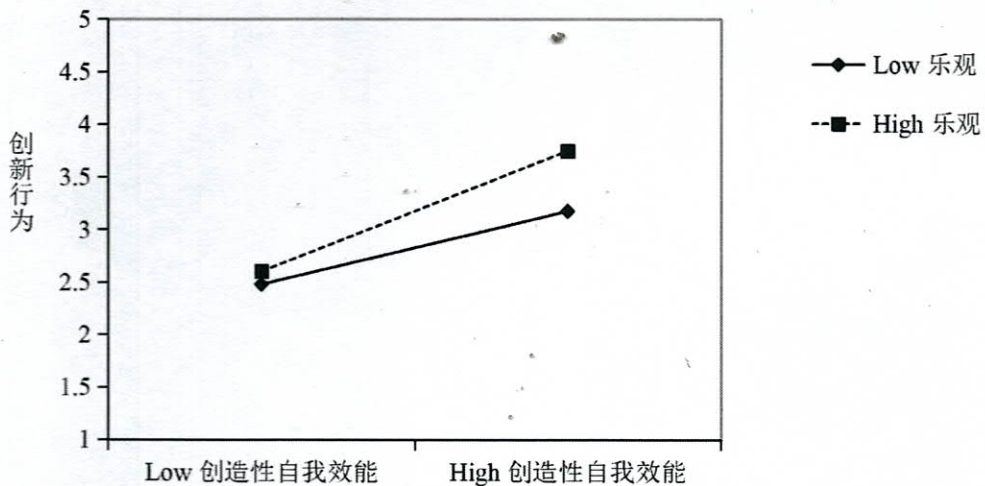


图 4.3 乐观与创造性自我效能的交互项的调节效果图

#### 4.8 结论

本研究主要在于对人与组织契合与创新行为之间的关系进行深入的探讨，以及创造性自我效能在人与组织契合与创新行为之间的中介作用，乐观在人与组织契合与创新行为之间的调节效果，以及乐观在创造性自我效能与创新行为之间的调节效果。依据文献研究与数据分析，来检验研究假设，验证结果如表 4.9 所示。

表 4.9 研究假设验证表

研究假设	结论
H1: 人与组织契合对创新行为呈正向影响	成立
H2: 人与组织契合对创造性自我效能呈正向影响	成立
H3: 创造性自我效能对创新行为呈正向影响	成立
H4: 创造性自我效能在人与组织契合与创新行为之间有中介效果	成立
H5: 乐观在人与组织契合与创新行为之间呈正向调节效果	成立
H6: 乐观在创造性自我效能与创新行为之间呈正向调节效果	成立

资料来源：本研究整理

## 第 5 章 结论

本章主要分为三个部分，根据上一章节的数据分析，得出结论。结论：通过数据分析，对本研究提出的假说逐一做出结论，对中国企业对员工管理建议：依据结论，提出针对科技型企业相应的管理建议。限制和未来展望：说明本次研究的不足和条件限制，并对未来相关研究提出方向。

### 5.1 研究建议

本研究为中国企业在组织管理、人力资源管理上提供具有实践性的建议，为企业中对员工的人与组织契合、创造性自我效能、乐观、创新行为的提升上提供了理论和实证支持，也表明他们之间非常密切的关系。对此，为企业提出以下意见：

随着市场竞争激化、用人成本进一步上升，企业不得不面临经常性的内部变革和频繁的人员流动。如何吸引、选拔和留住高素质的人才，如何提高人员绩效水平，将是一个摆在面前的重要问题。

通过本研究，我们明白加强个人与组织的契合度能使工作取得高绩效。具有高度员工契合度的组织，具有一个高效执行的工作环境，在此环境下，员工被充分调动，为了顾客的利益和组织的成功竭尽全力。

本研究作者前期一直从事一线市场的具体管理和实践，经历过、感受过众多市场的兴衰起伏，无数的事实让我们意识到人对于市场的重要性。往往一个促销员、一个主管经理的岗位变化就会影响到我们一个王牌终端、一个地级市场的兴衰。以下从几方面谈谈自己基于市场方面的心得体会。

#### 5.1.1 有计划的人才招募培训能奠定个人与组织契合度的基础

我们在招聘员工时，员工也在选择合适的企业，所以企业与个人同时都以选择合适的对方为主要目的。因此，“合适”不仅代表员工专业特长能胜任公司需求，同时其个人特质、价值观能否与企业文化相契合，也是另一重要因素。结合这一理论，我们应根据市场需求分析岗位职责，结合行业发展趋势，制定岗位要求。

在招募过程中，是否符合企业文化是我们的一个衡量标尺。实践中，有些应聘者能力很强却是保健品市场中的老油条，不注重企业长远利益和消费者利益，对消费者习惯忽悠，在招募过程中，是否符合企业文化是我们的一个衡量标尺。实践中，有些应聘者能力很强却是保健品市场中的老油条，不注重企业长远利益和消费者利益，对消费者习惯忽悠，对经销商喜欢吹牛务虚，对这样的应聘者我们只能拒而远之。这样不仅有利于我们招聘到适合的人才，还可以有效的降低离职率，节省培训费用。

在很多情况下，我们并不总是能招聘到跟企业文化非常契合的员工，相反在大部分情况下，初期员工与企业可能出现契合程度比较低的情况。也许会对公司缺乏认同感，对公司目前的发展知之甚少，孤立感尤为的强烈。这些现象，直接影响了员工与公司契合度的形成。造成这些现象的原因，很大程度上是由于员工与公司之间没有建立良好的沟通平台。因此，我们必须通过其他的人力资源方法来提高这种契合，其中，培训将是一种比较好的方式。只有对新员工进行合适并持续的培训工作，随着工作年限的增加，他们会学会和开始接受企业文化，个人与组织的契合程度也会随之提升。

### 5.1.2 如何激励员工的创新行为

#### (a) 重视组织创新氛围和组织文化的建设。

必须使创新成为一种弥漫于企业各个部门、各位员工的氛围，提升每一位员工的能力，而不是作为一种偶发的活动或被动的流程。在中国目前的大环境和传统的儒家思想的影响下，缺乏鼓励员工创新的因素。因此，要大力培育鼓励创新的组织氛围和企业文化，如鼓励冒险，允许失败，克服官僚作风、等级观念和保守意识等陈旧文化的影响，大力倡导创新变革的价值观，从价值观上在全体员工中彻底采取创新的行为方式，在企业中营造良好的创新氛围，只有这样才能激励和培育员工的创新积极性。

#### (b) 建立能够推动员工创新的激励体制。

激励不仅是员工创新的主要动力，同时也会让员工感受到企业对他的赞同。研究者在研究中发现用不同的方式进行奖励和评价，对员工的内在动机和创新行为的影响是不同的。当员工把组织的奖励和评价看作是自己成功的进行工作的

信息时,就会产生较高的自主性和胜任感,从而提高内在动机的水平,最终促进创新构想的产生和实施;当员工把奖励和评价当作是监督与控制时,内在动机的水平就会下降,从而造成创新行为的下降。企业的创新激励机制主要应该从物质激励和精神激励两个当面对员工进行奖励,物质激励和精神激励都能够促进创新,激励创新行为的发生。精神激励是从精神方面对员工进行奖励,物质激励是从物质方面奖励员工创新,二者相互支持,互相补充。同时,需要注意的是,在建立这种激励体制时特别要注重公平,应该动态的对激励体制进行修正,允许在创新过程中出现失败,不要只凭经验判断进行评估,以免破坏创新的倾向和员工创新的积极性。

(c) 通过授权来激发企业员工的创新行为及工作积极性。

许多研究者都认为授权有利于提高员工的动机从而影响员工的创新行为,许多实证研究也表明授权对员工创新行为有着积极的影响。相关研究也证明了授权可以通过提高员工的内在动机进而促进个人创新行为,这比仅仅依赖外部激励更持久也更加稳定。员工的内在动机提高了以后,员工会对其工作更加满意,并更加热情积极的对待工作,及时对工作的不足做出反应进行反馈,同时内在动机高的员工更可能产生创新构想,因此成为创新的宝贵资源。本文认为对于企业的员工无论是从理论还是实证研究都证明授权对员工创新行为和内在动机都有显著的影响,因此企业管理者无论是从员工工作动机还是员工创新行为角度都应该给他们适当的权限。

(d) 合理授权,充分发挥授权对员工创新行为的影响。

在创新构想产生阶段:创造性自我效能、乐观都具有积极的影响这与许多研究者的观点授权能够使员工具有创新想法是一致的,在此阶段企业应该从授权的形式和内容上做出调整,让员工感知到工作的意义是重点。另一方面企业可以适当控制员工对工作自主性和工作影响的感知。在创新构想的实施阶段:创造性自我效能、乐观与工作影响具有重要的作用,在该阶段企业应该肯定员工的能力并对员工的创新想法给予更多的正面的评价和引导,提高员工对自身完成工作的能力的认知,这样就可以促使员工对创新构想进行必要的研究;此外在这个阶段授权时还应该注意要努力树立有创新行为的员工在组织中的影响力或者权威,促使员工进行创新构想的执行和扩散。这样的授权既达到了提高员工内在动机、促进

服务创新的目的，也能够适当降低了因为授权不当而给企业带来的不利方面。

## 5.2 研究限制与为未来的研究方向

### 5.2.1 研究限制

首先，本研究使用的量表大部分为国外量表，所以受不同地域以及人文环境的影响，也许会和中国的企业存在差异。

其次，本研究样本量不够充足，并且具有区域性的限制，研究结果可能不具有普遍性和广泛性。

最后，问卷是使用的网络问卷，可能会导致信息传递的不够准确，以导致结果不是非常的客观。如其中收集到数据存在一些矛盾点，以后应注意这方面的问题。

### 5.3.2 研究展望

首先，中国的企业应更加重视员工的感受，了解员工的人与组织契合度的高低，更有利于推动企业的发展，建议应该开展相关的研究工作，企业了解到员工的价值观与企业的价值观是否吻合是很重要的。

其次，中国地大物博，地区差异较大，在今后的研究中，可以选择不同的区域进行研究调查，让研究更具有普适性。

最后，本研究仅仅选取了四个变量，不足以完全的说明对创新行为的影响，后面的研究可以透过不同的面向、角度来进行研究，毕竟创新行为对于企业来说非常重要。



## 参考文献

- 陈秀珍、陈加洲(2011).个人与组织契合的影响效果研究述评. *管理观察*,15(10),10-11.
- 郭云贵、张丽华、刘睿(2017).员工创新自我效能感研究述评与展望. *科技管理研究*,36(4),3-5.
- 侯杰泰(2004). *结构方程模型及其应用*.北京市:教育科学出版社.
- 姜婷娜、张宁、董霞(2008).国内外乐观主义的测量概述. *中国健康心理学杂志*,42(11),115-117.
- 孔伟杰、苏为华(2009).中国制造业企业创新行为的实证研究-基于浙江省制造业1454家企业问卷调查的分析. *统计研究*, 26(11), 44-50.
- 靳亚南(2015).借助“问卷星”设计的调查问卷在现代教育技术装备管理中的应用. *中国现代教育装备*,51(2),3-5.
- 马新燕、石锦秀(2012).人与组织价值观契合研究述评. *教师博览*,32(1),81-82.
- 邱皓政(2010). *量化研究與統計分析:SPSS(PASW)資料分析範例解析*.高雄市:高教代理.
- 荣泰生(2009). *AMOS 与研究方法*.重庆市:重庆大学出版社.
- 宋雯(2009).从霍夫斯塔德文化维度理论看汉英文化差异. *安徽文学*,31(6),75-75.
- 吴明隆、涂金堂(2012). *SPSS 与统计应用分析*.大连市:东北财经大学出版社.
- 吴金华、全佳敏、李广培(2015).科研人员创新行为研究综述. *科技和产业*,51(6), 86-91.
- 王怀明(2014). *组织行为学:理论与应用*.北京市:清华大学出版社.
- 王秀龙(2014).个人与组织契合测量方法评述. *时代经贸*,52(3),255-257.
- 王贵军(2015).知识员工个体创新行为测评量表的开发与检验. *广州大学学报*, 51(3), 93-99.
- 温忠麟、黄彬彬、汤丹丹(2018).问卷数据建模前传. *心理科学*,41(1),204-210.
- 崔延强(译)(2018). *研究设计与写作指导:定性、定量与混合研究的路径*(J. W. Creswell & J. D. Creswell).重庆市:重庆大学出版社.(原著出版年:2009)
- 张斯娜、周鹏生(2017).创新自我效能的测量及其影响因素研究述评. *民族高等教育研究*,10(5),63-70.
- 张惠琴、侯艳君(2017).基于知识图谱的国内员工创新行为研究综述. *科技进步与对策*,32(11),3-6.

- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park: Sage.
- Alventosa, A., Gómez, Y., Molés, V., & Vila, J. (2016). Location and innovation optimism: A behavioral-experimental approach. *Journal of the Knowledge Economy*, 7(4), 890-904.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context*. Westview: Westview Press.
- Anderman, E. M., Griesinger, T., & Westerfield, G. (1998). Motivation and cheating during early adolescence. *Journal of Educational Psychology*, 90(1), 84-93.
- Anderson, N., Dreu, C. K. W. D., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Argyris, C. (1957). *Personality and Organization: The conflict between system and The Individual*. New York: Harper & Brothers.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1170-1173.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical

- considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1170-1173.
- Bandura, A. (2005). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 3-12.
- Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Advances in Experimental Social Psychology*, 6(6), 512-535.
- Begley, T. M., Lee, C., & Czajka, J. M. (2000). The relationships of type a behavior and optimism with job performance and blood pressure. *Journal of Business and Psychology*, 15(2), 215-227.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 133(2), 106-115.
- Boote, D. N., & Beile, P. (2005). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational Researcher*, 34(6), 3-15.
- Boehm, J. K., Chen, Y., Koga, H., Mathur, M. B., Vie, L. L., & Kubzansky, L. D. (2018). Is optimism associated with healthier cardiovascular-related behavior. *Circulation Research*, 122(8), 1105-1119.
- Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (1998). *On the Self-regulation of Behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Cable, D. M., & Derue, D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Callahan, J. S., Brownlee, A. L., Brtek, M. D., & Tosi, H. L. (2003). Examining the unique effects of multiple motivational sources on task performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(12), 2515-2535.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders and other referents normative expectations on individual involvement in creative work. *Leadership Quarterly*, 18(1), 35-48.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of

- person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chang, E. C., & Farrehi, A. S. (2001). Optimism/pessimism and information-processing styles: Can their influences be distinguished in predicting psychological adjustment? *Personality & Individual Differences*, 31(4), 555-562.
- Choi, J. N. (2004). Person-environment fit and creative behavior: Differential impacts of supplies-values and demands-abilities versions of fit. *Human Relations*, 57(5), 531-552.
- Chen, M. J., & Miller, D. (2010). West meets East: Toward an ambicultural approach to management. *Academy of Management Perspectives*, 24(4), 17-24.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Chen, Y. (2013). The relationship between undergraduate students' creative self-efficacy, creative ability and career self-management. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(2), 181-193.
- Chen, I. S. (2016). Examining the linkage between creative self-efficacy and work engagement: The moderating role of openness to experience. *Baltic Journal of Management*, 11(4), 516-534.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1989). *The Neo-Pi/Neo-Ffi manual supplement*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. *British Journal of Management*, 17(3), 215-236.
- Devellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and Applications*. Thousand Oaks : Sage Publications, Inc.
- Dedahanov, A. T., Rhee, C., & Yoon, J. (2017). Organizational structure and innovation performance: Is employee innovative behavior a missing link? *Career Development International*, 22(4), 10-13.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and*

- Organizational Psychology*, 6(1), 283-357.
- Edwards, J. R. (2008). Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.
- Ekhlasizadeh, M. (2010). Electronic questionnaire. *Educational Strategies*, 3(1), 29-34.
- Fan, P. (2018). Person-organization fit, work-family balance, and work attitude: The moderated mediating effect of supervisor support. *Social Behavior and Personality*, 46(1), 821-998.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.
- Grant, H., & Higgins, E. T. (2003). Optimism, promotion pride, and prevention pride as predictors of quality of life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1521-1532.
- Gregory, B. T., & Osmonbekov, A. T. (2010). The mediating role of psychological empowerment on the relationships between p-o fit, job satisfaction, and in-role performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 639-647.
- Gupta, V., & Singh, S. (2012). How leaders impact employee creativity: A study of indian R&D laboratories. *Management Research Review*, 36(1), 66-88.
- Festinger, L. (1962). *A theory of cognitive dissonance (2nd ed)*. Stanford: Stanford University Press.
- Feist, J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Review*, 2(4), 290-309.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition (2nd ed)*. New York, NY: Mcgraw-Hill.
- Ford, C. M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4), 1112-1142.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175.
- Gellman, M. D., & Turner, J. R. (2013). *Optimism and Pessimism Scale*. New York: Springer.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.

- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of pro-activity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28(2), 3-34.
- Hjalager, A. M. (2010). A review of innovation research in tourism. *Tourism Management*, 31(1), 1-12.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399.
- Hollingshead, B., & Jacobsohn, G. (2008). The personality composition of teams and creativity: The moderating role of team creative confidence. *Journal of Creative Behavior*, 42(4), 255-282.
- Hoeber, I. J., Knippenberg, D., Ginkel, W. P., & Barkema, H. G. (2012). Fostering team creativity: Perspective taking as key to unlocking diversity's potential. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 982-996.
- Huse, M., Neubaum, D. O., & Gabrielsson, J. (2005). Corporate innovation and competitive environment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), 313-333.
- Hu, B., & Zhao, Y. (2016). Creative self-efficacy mediates the relationship between knowledge sharing and employee innovation. *Social Behavior & Personality*, 44(5), 815-826.
- Hung, H., & Pin, S. (2018). Validating the creative self-efficacy student scale with a taiwanese sample: An item response theory-based investigation. *Thinking Skills and Creativity*, 1(8), 5-17.
- Isen, A. M. (2002). Missing in action in the aim: Positive affect's facilitation of cognitive flexibility, innovation, and problem solving. *Psychological Inquiry*, 13(1), 57-65.
- Israel, M., & Hay, I. (2006). *Research Ethics for Social Scientists*. London: Sage Publications.
- Isaksen, A., & Karlsen, J. (2012). Innovation dynamics of global competitive regional clusters: The case of the Norwegian centres of expertise. *Regional Studies*, 43(9), 1155-1166.
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-579.

- Jeong, S., Song, J. H., Kim, J., & Bae, S. H. (2016). The moderating role of transformational leadership on work engagement: The influences of professionalism and openness to change. *Human Resource Development Quarterly*, 27(4), 3-9
- Jong, J. P., & Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Joseph, K. J., Thapa, N., & Wicken, O. (2018). Innovation and natural resource-based development: Case of natural rubber sector in Kerala, India. *Innovation and Development*, 41(3), 1-22.
- Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537-557.
- Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R., & Kim, S. P. (2013). Person-organization fit and employee outcomes: Test of a social exchange model. *International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719-3737.
- Kor, Y. Y., & Mahoney, J. T. (2002). Penrose's resource based approach: The process and product of research creativity. *Journal of Management Studies*, 37(1), 109-139.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person - job and person - organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Lau, P. Y. Y., Mclean, G. N., Hsu, Y. C., & Lien, Y. H. (2016). Learning organization, organizational culture, and affective commitment in Malaysia: A person-organization fit theory. *Human Resource Development International*, 20(2), 1-21.
- Lewin, K. (1938). *The conceptual representation and the measurement of psychological forces*. Durham, NC: Duke University Press.
- Lee, J. M., Hwang, B., & Chen, H. (2017). Are founder CEO more overconfident

- than professional ceo? Evidence from S&P 1500 companies. *Strategic Management Journal*, 38(3), 473-488.
- Leander, N. P., & Chartrand, T. L. (2017). On thwarted goals and displaced aggression: A compensatory competence model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 72(1), 88-100.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(14), 1-55.
- Li, C. H., & Wu, J. J. (2011). The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119-128.
- Lin, Y., Kerstetter, D., Nawijn, J., & Mitas, O. (2014). Changes in emotions and their interactions with personality in a vacation context. *Tourism Management*, 40(1), 416-424.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Lu, L. H., & Wong, P. K. (2019). Performance feedback, financial slack and the innovation behavior of firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 1(7), 1-31.
- Ma, S., Wang, Y., & Liu, F. (2016). The mediator role of innovative self-efficacy between person-organization fit and innovative behavior. *2016 13th International Conference on Service Systems and Service Management*, 5-13.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonysky, L. (2010). Person - organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458-473.
- Miron, E., Erez, M., & Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 175-199.
- Michael, L. A. H. (2016). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Michael, L. H., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Muchinsky, M., & Monahan, J. (1987). What is person-environment congruence?



- Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27-43.
- Mussner, T., Strobl, A., Veider, V., & Matzler, K. (2017). The effect of work ethic on employees, Individual innovation behavior. *Creativity and Innovation Management*, 26(4), 391-406.
- Neyman, J. (1934). On the two different aspects of the representative method: The method of stratified sampling and the method of purposive selection. *Journal of the Royal Statistical Society*, 97(4), 558-625.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Age and innovation-related behavior: The joint moderating effects of supervisor undermining and proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 583-606.
- Niu, H. J. (2014). Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review*, 43(2), 288-302.
- Njoku, I. F. (2010). Information professionals in a globalized world: Information professionals in Nigeria: Optimism and innovation in the face of staggering inadequacies . *Bulletin of the Association for Information Science & Technology*, 34(3), 40-42.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- O'Brien, J. P., & David, P. (2014). Reciprocity and R&D search: Applying the behavioral theory of the firm to a communitarian context. *Strategic Management Journal*, 35(4), 550-565.
- Patrick, H., Ryan, A. M., & Pintrich, P. R. (1999). The differential impact of extrinsic and mastery goal orientations on males' and females' self-regulated learning. *Learning & Individual Differences*, 11(2), 153-171.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Pervin, L. A. (1989). Persons, situations, interactions: The history of a controversy and a discussion of theoretical models. *Academy of Management Review*, 14(3), 350-360.
- Pinquart, M., Frohlich, C., & Silbereisen, R. K. (2007). Optimism, pessimism, and change of psychological well-being in cancer patients. *Psychology, Health & Medicine*, 12(4), 421-432.

- Powell, R. R. (1991). *Handbook of research design and social measurement*. London: Sage Publications.
- Rasmussen, H. N., Wrosch, C., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2006). Self-regulation processes and health: The importance of optimism and goal adjustment. *Journal of Personality*, 74(6), 1721-1748.
- Robert, W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.
- Robson, C. (1993). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner and researchers*. Oxford: Blackwell.
- Robinson, R. S. (2014). *Purposive sampling*. Oxford: Blackwell.
- Ryan, D. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Sangsuk, P., & Siriparp, T. (2015). Confirmatory factor analysis of a scale measuring creative self-efficacy of undergraduate students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 171(1), 1340-1344.
- Saboor, A., Ilyas, M., & Rehman, S. (2017). Linking empowerment and capability development with innovative behavior: Testing a moderating model of employee's creative self-efficacy. *Pakistan Business Review*, 41(4), 176-188.
- Seong, J. Y., & Choi, J. N. (2019). Is person-organization fit beneficial for employee creativity? moderating roles of leader-member and team-member exchange quality. *Human Performance*, 8(1), 1-16.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism: A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality & Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Schneider, B., Smith, D. B., & Paul, M. C. (2001). *P-E fit and the attraction-selection-attrition model of organizational functioning: Introduction and overview*. London: Blackwell.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., Mayer, D. M., & Jolly, S. K. (2005). Understanding organization-customer links in service settings. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1017-1032.
- Seligman, S., & Martin, E. P. (2000). Optimism, pessimism, and mortality. *Mayo Clinic Proceedings*, 75(2), 133-134.

- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546-557.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482-497.
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). *Research in Personnel and Human Resources Management, Applying Self-determination Theory to Organizational Research*. United Kingdom: Elsevier.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person - organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Sintes, F., & Mattsson, J. (2009). Innovation behavior in the hotel industry. *Omega*, 37(2), 380-394.
- Smith, M., Thorpe, R., & Lowe, A. (1991). *Management Research. An Introduction*. London: Sage Publications.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2009). Do big five personality factors affect individual creativity? The moderating role of extrinsic motivation. *Social Behavior & Personality*, 37(7), 941-956.
- Tansey, O. (2007). Process tracing and elite interviewing: A case for non-probability sampling. *Political Science and Politics*, 40(4), 133-156.
- Tan, A. G., Ho, V., & Yong, L. C. (2007). Singapore high school students' creativity efficacy. *Online Journal of New Horizons in Education*, 55(3), 96-106.
- Tan, A. G., Li, J., & Rotgans, J. (2011). Creativity self-efficacy scale as a predictor for classroom behavior in a Chinese student context. *Open Education Journal*, 4(1), 90-94.
- Tierney, P., & Farmer, T. S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.

- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Lynch, J. W. (2016). Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence. *Academy of Management Journal*, 59(1), 1561-1584.
- Wang, D. (2011). A study on the mechanism of organizational climate impacts on employee creativity. *Journal of Zhejiang University*, 41(2), 77-83.
- West, M., & Farr, J. L. (1991). Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies. *Health Policy and Planning*, 45(3), 175-186.
- Westerman, J. W., & Vanka, S. (2005). A cross-cultural empirical analysis of person-organization fit measures as predictors of student performance in business education: Comparing students in the united states and india. *Academy of Management Learning and Education*, 4(4), 409-420.
- Woodman, R. W. (2011). Creativity as a construct in personality theory. *Journal of Creative Behavior*, 15(1), 43-66.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Xia, J., Wu, D., Zhang, J., Xu, Y., & Xu, Y. (2014). Chinese version of the optimism and pessimism scale: Psychometric properties in mainland china and development of a short form. *Journal of Health Psychology*, 21(6), 983-993.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.
- Zopiatis, A., & Theocharous, A. L. (2018). Praxis: The determining element of innovation behavior in the hospitality industry. *Journal of Hospitality & Tourism Management*, 35(1), 9-16.

## 附录一：知情书

题目：技术人员的人与组织契合与创新行为间之关系研究：创造性自我效能之中介效果、乐观之调节效果

主持人：

院系：博仁大学 CAIC 学院

电话号码：中国() 泰国()

邮箱：

诚邀您参加一项研究，调查影响技术人员水平的因素。如果您自愿参加这项研究，我们将会测试您对人与组织契合、创新行为、创造性自我效能、乐观的看法。

研究大约用时 1-20 分钟不等。您可能不会从研究中得到多少好处，但我们对您的测试可以帮助我们理解不同的事物是怎么影响技术人员的水平。

请您谨记，如果您是资源参加研究的，只要您愿意，在任何时候您都可以中止或退出研究，您不会为此收到任何形式的惩罚。

除了耽误您的一些时间，研究不会给您带来任何危害。

我们将会严格保密您提供的所有信息。我们绝对不会将信息透露给研究人员以后的人。研究结果可能会在专业会议上呈现或在专业期刊上发表，但不会泄露您的姓名和其他身份信息。

如果您对本研究有疑问，或是作为研究被试，您对自己的权力还有任何疑问，您可以致电博仁大学教务处，您还可以联系我。

我已经阅读，或已有人读给我听了上述研究的内容，并有机会提出疑问，且已经得到满意的答复。我自愿参加上述研究。

同意  不同意

## 附录二：调查问卷（网络版）

尊敬的先生/女士：

您好！我是泰国博仁大学工商管理学院在读硕士研究生，这是一份学术问卷，主要为研究：“人与组织契合度与创新行为之间的关系”恳请你在百忙之中，抽出一点点时间帮助填写问卷，您的真实想法是对本研究的最大帮助。感谢您的支持与协助！

本问卷全部采取匿名的方式填写，您所填写的答案仅做学术研究使用，不会公开您的相关信息，请您放心填写。

感谢您的支持！

1、以下内容描述，请根据您的实际感受作答，并在您赞同的选项下打“√”：

下面一系列题项是您在工作中对“价值观”的描述，请您按照自己的实际感受，选择最合您实际情况的选项：（其中 1=非常不同意；2=不同意；3=无意见；4=同意；5=非常同意）

1 我在生活中看重的东西与我的组织所看重的东西非常相似。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

2 我的个人价值观与公司的价值观相匹配。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

3 我的组织的价值观或文化与我在生活中看重的东西非常契合。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

4 我的工作提供给我的东西和我希望从工作中得到的东西之间有很好的匹配。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

5 在目前的工作中，我对工作的要求得到了很好的体现。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

6 我目前的工作几乎满足了我对工作的所有要求。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

7 我目前工作上的要求和我的技能非常匹配。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

8 我的能力非常符合我目前的工作要求。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

9 我所受的教育或对我工作上的要求很匹配。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

下面一系列题项是在您工作中对“改善、变革工作中新的想法、方案”的描述，请您按照自己的实际感受，选择最合您实际情况的选项：（其中 1=非常不同意；2=不同意；3=无意见；4=同意；5=非常同意）

10 我会去关注工作、部门、单位或市场中不常出现的问题。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

11 我会去寻找可以改善单位、部门、工作流程等方面的机会。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

12 我会对工作中出现的问题提出新的构想或新的解决方法。

非常同意



比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

13 我会从不同的角度看待工作中的问题，以获得更深入的见解。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

14 我会冒着风险以支持新构想或新方法。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

15 我会去从事对单位可能产生益处的改变。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

16 当应用新方法于产品、技术、服务或工作流程时，我会设法修正新方法所产生的毛病。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

17 我会将新的构想应用到日常工作 中去改善产品、技术、服务或工作流程。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

3、下面一系列题项是关于“自我能力信念”方面的描述，请您按照自己的实际感受，选择最符合您的实际情况的选项：（其中 1=非常不同意；2=不同意；3=无意见；4=同意；5=非常同意）

18 我可以用创新性的方法，达成我自己设定的创新成果。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

19 我对自己能够创造性地解决困难问题的能力充满自信。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

20 我可以用创新性的方法，取得我想要的结果。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

21 我相信我大部分创新的尝试都能取得成功。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

22 我可以创造性地战胜大多数挑战。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

23 与同事相比，我具有更强的创新性。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

24 即使事情再困难，我也能用创新性的方法去解决。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

下面一系列题项是您在工作中对组织“积极”的描述，请按照您的实际感受，选择最合您实际情况的选项：（其中 1=非常不同意；2=不同意；3=无意见；4=同意；5=非常同意）

25 在不确定的时候，我总是抱着最好的期望。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

26 我很容易放松。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

27 如果某些事情对我来说并不会出错，那它就不会出错。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

28 我总是对我的未来很乐观

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

29 我很喜欢我的朋友。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

30 保持忙碌对我来说很重要。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

31 我经常指望事情会如我所愿。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

32 我不太容易心烦意乱。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

33 我经常指望会有好事发生在我身上。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

34 总的来说，我会期待更多的好事发生在我身上，而不是坏事。

非常同意

比较同意

同意

比较不同意

非常不同意

二、背景资料（请依据实际情况选择后打“√”）

1. 性别： 男  女
2. 学位： 工士/副学士及以下的  学士  硕士  博士
3. 年龄： 22岁及以下的  23-30岁  31-35岁  36-40岁  41-45岁  46-50岁  51岁及以上的
4. 工龄： 不满半年及以下  满半年-不满1年  1-3年  4-5年  6及以上
5. 目前任职企业的工作时间  不满半年及以下的  满半年-不满1年  1-3年  4-5年  6及以上
6. 岗位： 技术/研发人员  其他岗位（人资与行政、营销、运营等）
7. 是否在职  是  不是