

家庭支持对员工创新的影响

——工作投入的中介和生涯规划清晰的调节作用

马 灿^a, 周文斌^b, 赵素芳^a

(中国社会科学院 a. 中国社会科学院大学, 北京 102488; b. 工业经济研究所, 北京 100836)

摘要: 基于工作家庭边界理论与自我调节理论, 构建家庭支持、工作投入、生涯规划清晰与员工创新的中介调节假设模型。通过系统抽样, 对9家企业388名员工进行问卷调查, 使用分层线性回归、依次检验和bootstrap方法检验假设模型。结果表明: ①家庭支持对工作投入与员工创新均有正向作用; ②生涯规划清晰能强化家庭支持对工作投入与员工创新的正向影响; ③工作投入部分中介家庭支持对员工创新的促进作用, 并且中介生涯规划清晰对家庭支持和员工创新关系的调节作用。因此提出争取家庭支持, 重视员工职业生涯工作有助于激发员工创新行为。

关键词: 家庭支持; 员工创新; 生涯规划; 有中介的调节作用

DOI: 10.13956/j. ss. 1001 - 8409. 2020. 01. 17

中图分类号: F272. 92 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001 - 8409(2020) 01 - 0103 - 07

The Impact of Family Support on Employee Innovation

—— The Moderating Role of Career Planning Clarity and Mediating Role of Work Engagement

MA Can^a, ZHOU Wen-bin^b, ZHAO Su-fang^a

(a. University of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488; b. Institute of Industrial Economics, Beijing 100836, Chinese Academy of Social Sciences)

Abstract: Based on work-family interface theory and self-regulation theory, this paper conducts a questionnaire survey among 388 employees in 9 enterprises by systematic sampling to investigate the relationship between family support (FS), work engagement (WE), career planning clarity and employee creativity (EC). Hierarchical regression and bootstrap is used to test the model. Results show that: FS has positive effects on WE and EC; career planning clarity can moderate the relationships between FS, WE and EC. It partially mediates the relationships between FS and EC, and also mediates the career planning clarity's moderation between FS and EC.

Key words: family support; employee creativity; career; mediated moderate

引言

企业是创新落地最重要的创新主体,员工创新是促进企业创新的主要影响因素,员工创新会受到情景因素的影响^[1]。理论上,影响员工创新的情景因素被讨论较多的有不同领导风格、同事间知识共享、组织学习氛围以及不同组织文化等工作中的情景因素,而作

为工作情景之外的家庭则被讨论得很少^[2],即使有所涉及,也多是基于工作家庭冲突角度,认为个体资源有限,两方面的资源需求在本质上是争夺关系而非互利关系。理论上的缺失导致在实践中,企业认识不到家庭支持可能对员工创新的积极作用,常通过加班与家庭争夺资源,引发巨大社会负面效应,破坏企业形象。

收稿日期: 2019 - 07 - 03

基金项目: 国家社会科学基金项目(14BSH068); 中国社会科学院大学拔尖人才项目(0201080303819131); 中国社会科学院登峰战略企业管理优势学科建设项目

作者简介: 马 灿(1978 -),女,湖南益阳人,博士研究生、讲师,研究方向为人力资源管理(通讯作者); 周文斌(1966 -),男,河南固始人,博士、研究员、博士生导师,研究方向为人力资源管理; 赵素芳(1984 -),女,山西太原人,博士研究生、讲师,研究方向为人力资源管理。

然而,一方面根据工作家庭边界理论,工作和家庭之间虽有边界,但双方的资源无需抢夺也可以跨边界流动^[3],这使家庭支持通过提供资源促进员工创新存在逻辑基础和理论探讨的可能;另一方面,家庭伴随个体一生,是对个体创新行为产生重大影响的情景变量^[1],缺乏家庭情景的员工创新情景研究在理论上是不完整的;此外,相比西方,中国传统文化更加重视家庭,对家族知识与社会关系的延续与运用更为看重,家庭对个体的影响更为深远。友善合作的环境有利于员工创新,工作家庭冲突则会导致情绪耗竭^[4]。鉴于家庭环境对个体创新行为独立且显著的作用^[5],组织提供有利于员工家庭的政策开始被认为是员工和组织创造力都有好处的低成本策略^[2,5],注重员工工作和家庭和谐共进的家庭支持型领导也在提出多年后开始被学界关注^[6]。因此,以中国员工为研究对象,研究家庭支持与员工创新的关系不仅能拓展员工创新的理论范围,也能扩大相关理论的情景适用性,还有助于丰富企业家庭支持政策实践的理论基础。

在家庭与员工创新的关系上,现有学者主要从感知角度,如幸福感、压力感、满意度^[7]等进行分析;或者通过家庭支持型领导^[6]、家庭亲善政策间接研究。然而,已有研究认为家庭支持能促进员工创新^[5],家庭支持也能和个体自我意识产生互动,自我调节理论认为清晰的职业生涯规划能拓宽个体对未来的创造性思维^[8]。基于此,本文尝试构建一个以家庭支持为解释变量、职业生涯规划清晰度为调节变量,工作投入为中介变量、员工创新为被解释变量的模型并对其进行验证。研究结果在理论上有助于厘清家庭支持对员工创新的作用、机制与边界条件,在实践上为促进员工创新提供对策。

1 理论基础与假设

1.1 工作边界理论、家庭支持与员工创新

工作家庭边界理论认为,家庭与工作是两个独立存在且具有边界的领域,各有其资源需求与资源供给,家庭供给资源包括情感与爱、尊重等心理资源,工具性资源以及建议与评价等反馈性资源^[9]。资源本身也可以产生新的资源,例如,配偶的情感支持(家庭资源)会带来积极的情绪和提高自尊(个人资源),由于边界具有渗透性和灵活性两种特征,从一个领域获得的资源可以促进另一个领域的表现,个人资源如身体能力、心理能力、情绪能力、认知能力是家庭与工作边界的连接体^[10],因此,上述状态可以带入工作从而激发活力和弹性,满足工作领域的资源需求^[9]。

家庭支持(FS)是指一线员工从配偶、父母或同胞处获得的关怀和帮助,是家庭对个体提供资源的

一种表现。有实证研究表明:家庭虽独立于工作场所,但FS可以对个体创造力产生作用^[5,11]。作用机制包括三个方面:一是基于工作边界理论的心理资源溢出:FS能够减少员工的压力,使员工精神愉悦,建设性情绪能够拓展人们的临时思维,拥有更多风险缓冲的余地,勇于承担创新中的风险,这些积极的心理资源不断聚集,从家庭流向工作,从而带来工作场所的创新行为^[10],反之,家庭排斥导致家庭工作冲突,加剧个体资源消耗而对员工创新行为造成伤害。二是基于认知角度的多样性,FS一方面能影响员工的内心世界特征和改变他们的社会态度,使他们的心态更加包容和易于发现工作与生活相辅相成的方面,另一方面,家庭成员专业与职业的异质性有助于开拓思维和产生新观点。三是健康视角,一些家庭还能分担员工的家务劳动,给予生活上的便利和照顾,维持员工的身体健康,为其创新提供必要的时间与精力。因此,本文提出研究假设:

H1: 家庭支持对员工创新有正向影响。

1.2 自我调节理论与生涯规划清晰的直接调节作用

自我调节理论由班杜拉提出,认为人的行为并非仅受外界奖惩的影响,个体可以对自己的行为进行调节,自我调节包括自我观察、自我判断和自我反应3个过程。Strauss在自我调节理论基础上提出未来工作自我的概念用以反映个体对未来职业生涯的想象图景,人们以该图景作为规划目标与当前自我进行比较,完成自我调节的3个过程,即将当前自我(自我观察的结果)与这个图像进行比较(自我判断的过程),由此发现差异、寻找机遇并通过计划行为弥补差异最终达成一致(自我反应)^[8],因此职业生涯规划能为主动职业行为提供动机来源。未来工作自我有清晰度与详细度两个关键属性,清晰度在预测主动职业行为时又更为关键,是详细度产生作用的前提条件^[8]。生涯规划清晰度越高,越能找出与目标间的差异,改变行为弥补差距的动力就越强大,因此,生涯规划的清晰度具有较强的行为调节作用^[8]。此外,家庭溢出的资源如知识、社会关系等是待发现和待触发的,触发这些资源则需要个体付出时间精力的代价,因此,员工能否辨认和触发有用的家庭资源会影响家庭支持对员工创新行为影响力的大小。生涯规划清晰的员工主动性更强,更能主动从家庭支持中寻找和挖掘创新所需知识、链接必要的社会关系^[12]并提高自己创新的能力与质量。综上所述,生涯规划越清晰,内在动力就越大,员工越能将家庭支持对创新的正向作用发挥出来。因此,本文提出以下研究假设:

H2: 生涯规划清晰在家庭支持与员工创新行为之

间起调节作用,生涯规划越清晰,家庭支持对员工创新的促进作用越强;反之亦然。

1.3 活力与奉献的中介作用

活力是Schaufeli工作投入概念中的一个子维度,具体来说,活力是指个体具有充沛的精力和良好的心理韧性,自愿为自己的工作付出努力而不易疲倦,并且在困难面前能够坚持不懈^[13]。可见,活力不等同于身体健康,而是一种积极的工作情绪状态。但让员工处于并能长期维持高水平活力状态应具备两方面条件:一是身体状况足够好,才能使充沛的精力具有持续性;二是抗压能力足够强,才能战胜工作中的困难。家人在员工某段特别繁忙的时间或是劳累时减少他们的家务义务,显然有助于员工精力的恢复;而员工表达出工作上出现困难或烦恼时,家人的鼓励和理解又有助于排解员工的精神压力,积极应对困难,所以,家庭支持对身体健康和抗压力都有正向作用,能起到激发活力的作用。

Schaufeli将活力定义为一种与工作相关的积极情绪,当人们体验到积极情绪时,他们的智力资源与心理资源得以扩展,从而促进人们探索发现和产生原创性想法。相对压抑的情绪,处于活跃、积极情绪状态的员工认知的灵活性会增加,从而产生更大的创作流畅性^[13];在快乐幸福的情绪里,人们的发散思维水平更高,因此,能产生更大的动机和更高的创造力。实证研究发现,活力的确能正向作用于创造力^[14]。

总之,因为家庭支持能为员工提供情感依靠与放松体验,所以能够帮助员工抵抗压力,维持身心健康,提高员工幸福感和产生积极的情绪。因家庭支持产生的积极情绪具有持久性和弥散性特点,其良性作用不局限在家庭内部,亦可外溢至工作情景,促进员工思维的发散性与灵活性,最终提高员工创新水平。因此,本文提出研究假设:

H3: 活力中介家庭支持对员工创新行为的影响。

研究表明,工作投入能中介家庭支持等社会支持与员工创新的关系,但是很少区分活力与奉献各自的作用。奉献是工作投入的另一个子维度,与活力维度侧重生理所带来的兴奋情绪不同,奉献是指个体对工作具有强烈的意义感、自豪感并勇于接受工作中的挑战^[15],因此,奉献维度的工作投入是基于对工作认同所产生的。可见,奉献与活力虽同属工作投入,但其内涵与作用机制是完全不同的,有分别分析的必要。奉献起因于对工作的认同,家庭支持水平高,个人在工作选择时就能更多考虑自身的爱好与价值而较少受到物质的限制,因此所从事的工作往往就是自己高度认同的工作。此外,家庭支持良好的员工,心境更加平和,

视角更为积极,即使对所从事工作认同度低,也更可能随着对工作了解的加深而提高对工作的认同。奉献反映的是员工对工作的态度,员工对工作赋予越多意义,就越投入,创造力就越高,在工作中的原创性就越明显^[16]。因此,本文提出研究假设:

H4: 奉献中介家庭支持对员工创新行为的影响。

1.4 生涯规划清晰的有中介的调节作用

工作边界理论认为,个体条件是影响资源在边界间流动的关键条件,个体条件优越的人能更好地应对压力,获取和利用情景资源^[10],清晰的生涯规划体现个体的自律、主动和聚焦^[8],是正向的个体条件。活力水平高的个体不知疲倦,面对困难不屈不挠,因此有更多精力按照生涯规划进行自我调节,面对创新中的困难也有更多的体力与精神力量想办法加以克服,可知自我调节的轻重缓急是经由个人的精神与认知状态,即活力来中介的。而生涯规划清晰的调节作用正是通过自我调节机制来实现的,由此推论生涯规划的调节作用受到活力变量的中介。又因为,如果员工有清晰的生涯规划,他可以将因家庭支持而得到的空闲时间、实体资源和愉悦的情感有计划地外溢到工作中去,因为活力溢出专门指向工作,所以活力在工作中的提升更集中。也就是说生涯规划越清晰,家庭支持对活力维度的正向作用越明显。对于活力而言,生涯规划清晰的有中介的调节作用发生在“家庭支持—活力—创新”的第一阶段。

生涯规划在本质上是个人对成长所做计划,计划制定是否清楚细致与对所计划事件的认知程度有很大关系。同理,生涯规划是否清晰也与个人对工作的认知程度、是否擅长有很大关系^[8]。奉献水平高意味着员工对工作价值的认同水平高,但是员工对工作的认同只能保证员工有意愿和有热情去从事这项工作,不能保证员工创造性地工作,只有对工作既认同又非常擅长的员工才具备创新的基本条件。因此,生涯规划清晰因其所意蕴的专业水平与奉献所意蕴的价值认同发生交互,对员工创新产生影响。生涯规划越清晰,说明员工对专业的了解越深刻,更能将奉献对创新的正向作用放大。可见,生涯规划清晰并不涉及改变家庭支持与奉献的关系,它只是与奉献产生交互从而对创新产生调节。因此,生涯规划清晰的有中介的调节作用发生在“家庭支持—奉献—创新”第二阶段。因此,本文提出研究假设:

H5: 生涯规划清晰对家庭支持与员工创新行为的调节效应通过活力的中介发挥作用。

H6: 生涯规划清晰通过调节奉献对员工创新行为的作用,从而间接地调节家庭支持对员工创新行为的

作用。

因此,家庭支持对员工创新有中介的调节模型设计如图1。

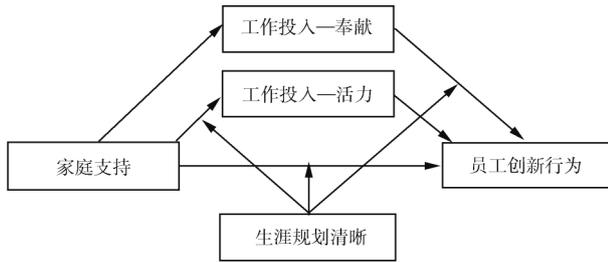


图1 家庭支持对员工创新有中介的调节模型

2 研究方法

2.1 样本与数据收集

本文对广东、广西、云南、贵州、海南5个省份9家企业的388名员工进行了系统抽样和网上问卷调查。共发放400个随机用户名与密码,回收有效问卷388份,有效问卷回收率97%。研究对象中,男性占60.8%,女性占39.2%;未婚占51.8%,已婚占48.2%;硕士及以上学历占15.7%,本科占62.9%,大专占21.4%;工龄以1~3年、4~6年和7~9年居多,分别占32.7%、28.6%和23.7%,其他工龄档均不足10%;平均年龄28岁。样本所在企业与行业分析情况为:300人以上企业占44.17%,100~299人企业占44.57%,99人以下企业占

11.26%;金融业占57.91%,传媒业占10.04%,科技制造业占10.04%,贸易业占22%。

2.2 变量测量

家庭支持采用卡普兰社会支持量表的家庭支持子量表^[17],信度为0.817;活力与奉献采用UWES的活力与奉献子量表^[13],因与劳动保护存在潜在冲突,删除“我能持续工作很长时间,中间不需要假期休息”题项,活力量表信度为0.904,奉献量表信度为0.929;生涯规划清晰采用李克特5级量表单一题项,5表示非常清晰;雇员创新行为由Scott和Bruce量表^[18]修改而成,信度为0.81。

3 数据分析与结果

3.1 区分效度检验

使用Mplus7.4统计分析软件通过验证性因子和竞争模型比较分析对家庭支持、活力、奉献、员工创新4个量表进行区分效度检验,因子模型存在多种组合,仅将同一类型因子模型中最佳指标列示在表1中。其中,基准模型(四因子)的 χ^2/df 为2.530小于3,且比各竞争模型均有大幅下降;TLI值为0.954,CFI值为0.962,均比竞争模型高,且大于0.9;SRMR值为0.037,RMSEA值为0.063,均比竞争模型低,且小于0.08。可见,与竞争模型相比,4因子模型拟合优度情况最佳,4个变量区分度良好。

表1 区分效度竞争模型验证性因子分析与共同方法偏差检验

模型	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
单因子	952.664	119	8.006	0.790	0.817	0.081	0.134
双因子	690.618	118	5.853	0.855	0.874	0.064	0.112
三因子	391.439	116	3.374	0.929	0.939	0.042	0.078
四因子	285.891	113	2.530	0.954	0.962	0.037	0.063
四因子+CMV	317.488	129	2.46	0.952	0.959	0.053	0.061

注:单因子模型由家庭支持+活力+奉献+雇员创新构成;双因子由雇员创新、活力+奉献+家庭支持构成;三因子由雇员创新、奉献+活力、家庭支持构成;四因子由雇员创新、活力、奉献、家庭支持构成

3.2 共同方法偏差检验

使用“无可测方法的方法因素效应的控制”(CMV法)检验同源方差,结果见表1。不含CMV的四因子模型(四因子)在TLI、CFI和SRMR等关键指标上的表现上都优于包含CMV的模型(四因子+CMV)。总体来看,包含CMV的模型并没有明显优化,因此,本文的数据并不存在严重的共同方法偏差。

3.3 变量间描述性统计分析

员工创新、生涯规划清晰、活力、奉献以及家庭支持之间存在显著的相关关系。其中,家庭支持与员工创新存在显著的正相关($r=0.401, p<0.01$),说明家庭支持

程度越高,伴随更高水平的员工创新,H1得到初步验证。家庭支持与活力存在显著的正相关($r=0.584, p<0.01$),说明家庭支持程度越高,员工身心状态越好,越有活力;活力与员工创新显著正相关($r=0.474, p<0.01$),说明员工工作越有活力,则伴随更多创新行为,H3得到初步验证。家庭支持与奉献存在显著的正相关($r=0.577, p<0.01$),说明家庭支持程度越高,员工对工作的意义更加认同;奉献与员工创新显著正相关($r=0.470, p<0.01$),说明员工对工作的意义越认同,也会伴随更多创新性行为,H4得到初步验证。生涯规划清晰与活力和奉献都存在显著的正相关($r_{活}=0.374, r_{奉} =$

0.393 $p < 0.01$) ,说明员工生涯规划越清晰,工作投入的活力和奉献程度也越高;生涯规划清晰与员工创新也存在显著的正相关($r = 0.288$, $p < 0.01$) ,说明员工生涯规划越清晰,员工创新水平越高。

3.4 简单中介效应检验

研究使用 spss21.0 进行分层线性回归以检验活力与奉献对家庭支持与员工创新关系的中介作用,结果见表2。由模型4可知,家庭支持对员工创新有显著的正向作用($\beta_1 = 0.401$, $p < 0.01$) ,H1 得到验证。由模型1,家庭支持对活力有显著的正向影响($\beta = 0.590$, $p < 0.01$) ;再由模型5,当活力和家庭支持同时对员工创新进行回归时,活力对员工创新有显著的正向影响($\beta = 0.343$, $p < 0.01$) ,

且家庭支持对活力的影响依然显著($\beta_2 = 0.198$, $p < 0.01$) ,但 $\beta_2 < \beta_1$,说明活力在家庭支持和雇员创新之间起部分中介作用,H3 得到部分验证。由模型2可知,家庭支持对奉献有显著的正向作用($\beta = 0.615$, $p < 0.001$) ,再由模型6,奉献对员工创新有显著的正向作用($\beta = 0.315$, $p < 0.01$) 且家庭支持对员工创新仍有显著的正向作用($\beta_3 = 0.207$, $p < 0.01$) ,但 $\beta_3 < \beta_1$,这说明奉献在家庭支持和雇员创新之间起部分中介作用,H4 得到部分验证。综合模型1、模型2、模型4和模型7可知,活力的简单中介效应值为0.122,占总效应的30.5%,奉献的简单中介效应值为0.106,占总效应的26.5%,直接效应值为0.173,占总效应的43%。

表2 活力及奉献对家庭支持与员工创新的简单中介效应检验

变量	活力		奉献		员工创新		
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7
常数项	1.244 **	0.776 *	2.624 **	1.454 **	1.027 **	1.209 **	1.062 **
家庭支持	0.590 **	0.615 **		0.401 **	0.198 **	0.207 **	0.173 **
活力					0.343 **		0.207 *
奉献						0.315 **	0.172 *
R ²	0.353	0.351	0.059	0.203	0.276	0.274	0.286
F	41.632 **	41.384 **	5.979 **	19.440 **	24.216 **	23.912 **	21.719 **

注: N = 388 数据为非标准化系数,各变量未标准化;模型均包含性别、年龄、婚姻与学历,但相应回归系数未列出;*表示在0.05水平上双侧显著,**表示在0.01水平上双侧显著

3.5 调节效应检验

对所有变量进行标准化处理,然后用混合模型的依次检验和 Bootstrap 法进行检验。按照混合模型的依次检验法,首先检验系数 c_3 ,然后检验系数 a_3 和 b_1 ,或者 a_1 和 b_2 ,或者 a_3 和 b_2 至少一组显著即可^[19]。首先使用混合模型做依次检验,结果如表3,根据模型9,家庭支持与生涯规划的交互项对员工创新有显著影响($\beta = 0.152$, $p < 0.01$) ,因此 H2 成立, $c_3 \neq 0$,可以进行有中介调节的检验^[19]。

对于活力,根据模型11,家庭支持与生涯规划的交互项对活力有显著的正向影响($a_3 = \beta = 0.073$, $p < 0.05$) ,根据模型10,活力对员工创新有显著的正向影响($b_1 = \beta = 0.203$, $p < 0.01$) ,即 $a_3 \neq 0$ 且 $b_1 \neq 0$,因此,对于家庭支持—活力—员工创新这一中介链,调节发生在第一阶段,H5 得到验证。对于奉献,根据模型10,奉献与生涯规划的交互项对员工创新有显著影响($b_2 = \beta = 0.155$, $p < 0.05$) ,根据模型12,家庭支持对奉献有显著影响($a_1 = \beta = 0.491$, $p < 0.01$) ,即 $b_2 \neq 0$ 且 $a_1 \neq 0$,因此,对于家庭支持—奉献—员工创新这一

中介链,调节发生在第二阶段,H6 得到验证。此外,由于在引入活力与奉献两个中介变量后,家庭支持与生涯规划的交互项对员工创新的作用不再显著($\beta = 0.05$, $p > 0.05$) ,因此,生涯规划的调节作用被完全中介。

使用 Bootstrap 法对被中介的调节作用做进一步验证。因为 a_3 和 b_2 都等于0,不存在调节变量的二阶项,所以可以使用调节变量的最大值和最小值来检验中介效应的差异^[20]。运用 MPLUS7.4 进行分析,结果见表4。当生涯规划清晰取最大值时,活力变量中介效应95%的置信区间为[0.037,0.258],奉献变量中介效应95%的置信区间为[0.099,0.316],两个区间均不包括0,因此两者的中介效应都是显著的。当生涯规划清晰取最小值时,活力和奉献变量中介效应的95%置信区间分别为[-0.013,0.190]和[-0.364,0.003],均包含0,因此不再显著。可见,不同生涯规划清晰取值下,活力与奉献的中介效应差异明显,这进一步证明了生涯规划清晰对于家庭支持和员工创新有中介的调节作用。

表3 家庭支持与员工创新有中介的调节依次检验

变量	员工创新		活力		奉献
模型	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12
常数项	-1.287	-0.829*	-0.805*	-0.180	-0.605
家庭支持		0.339**	0.143*	0.510**	0.491**
规划		0.153**	0.083	0.235**	0.252**
家庭支持×规划		0.152**	0.050	0.073*	0.061
活力			0.203**		
活力×规划			-0.017		
奉献			0.166*		
奉献×规划			0.155*		
R ²	0.059	0.248	0.329	0.402	0.407
F	5.979**	17.908**	16.737**	36.533**	37.255**

注: N = 388, 各模型均包含性别、年龄、婚姻与学历, 但相应回归系数未列出; * 表示在 0.05 水平上双侧显著, ** 表示在 0.01 水平上双侧显著, 所列数据为非标准化回归系数, 自变量、中介变量与调节变量均经过中心化处理

调节效应图可以更直观地呈现调节作用, 分别取生涯规划清晰的最大值和最小值进行简单斜率检验。结果如图 2, 当员工生涯规划不清晰时, 家庭支持对员工创新的作用为负, 但效用不显著 ($\beta = -0.138, p > 0.05$), 当员工生涯规划清晰时, 家庭支持对员工创新的作用显著为正 ($\beta = 0.532, p < 0.01$), 说明因为生涯规划清晰的变化, 家庭支持与员工创新之间的关系发生了显著变化, 生涯规划越清晰, 家庭支持对员工创新的促进作用越大。如图 3, 当员工生涯规划不清晰时, 家庭支持对活力的影响显著为正, 但比较平缓 ($\beta = 0.281, p < 0.05$), 当员

响是负向的, 但不显著 ($\beta = -0.148, p > 0.05$), 当员工生涯规划清晰时, 奉献对员工创新的影响是显著正向的 ($\beta = 0.641, p < 0.01$), 说明员工生涯规划对奉献与员工创新的关系起正向调节作用, 生涯规划越清晰, 奉献越能促进员工创新。

表4 家庭支持与员工创新有中介的调节 Bootstrap 检验

		中介效应		标准误	下限	上限
活力	清晰	0.135*	0.056	0.037	0.258	
		不清晰	0.062	0.050	-0.013	0.190
	不清晰	0.201**	0.056	0.099	0.316	
		清晰	-0.171	0.092	-0.364	0.003

注: * 表示在 0.05 水平上双侧显著; ** 表示在 0.01 水平上双侧显著

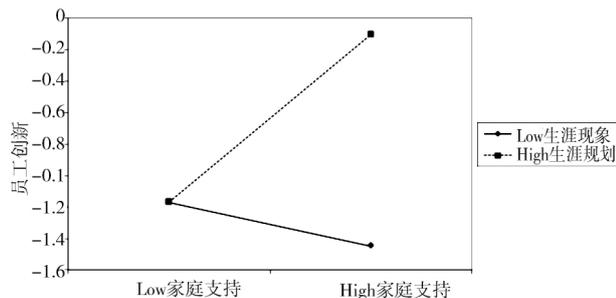


图2 生涯规划清晰的直接调节效应

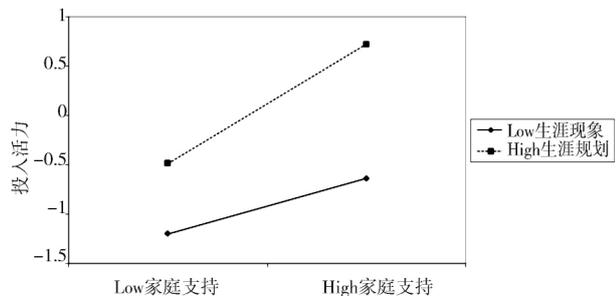


图3 生涯规划清晰第一阶段的调节效应

工生涯规划清晰时, 家庭支持对活力变量的影响显著为正 ($\beta = 0.603, p < 0.01$) 且更加陡峭, 说明生涯规划清晰在家庭支持与活力间起正向调节作用, 生涯规划的清晰程度越高, 家庭支持对活力的促进作用越大。如图 4, 当员工生涯规划不清晰时, 奉献对员工创新的影

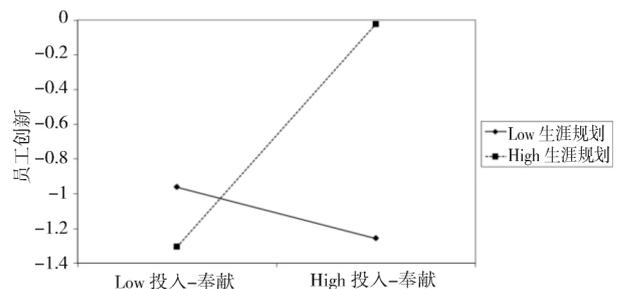


图4 生涯规划清晰第二阶段的调节效应

4 研究结论与讨论

4.1 研究结论与理论贡献

基于工作家庭边界理论和自我调节理论, 家庭支持对员工创新有正向作用, 该作用受到员工生涯规划清晰的调节, 员工生涯规划越清晰, 家庭支持对员工创新的正向作用越明显。家庭支持对员工创新的作用以及生涯规划清晰对二者关系的调节作用受到活力和奉献的中介。

本文的创新之处表现在三个方面: 首先, 延展了影响员工创新情景因素的范围。自 Amabile 明确提出社会因素会影响创造力以来, 中外学者开始将创造力前因变量的研究转向社会关系, 但很少有人研究家庭关系^[2]。根据工作家庭边界理论, 本文从家庭资源溢出视角解释了家庭支持对员工创新的促进作用, 证明了员工创新的新来源。

其次,基于自我调节理论,生涯规划不同清晰度水平下家庭支持对员工创新的促进作用程度不同这一结论突破了员工创新研究中以领导风格、工作与组织等结构性特征^[21]、性别与人格等个人特征^[22]为调节变量的传统,既拓展了自我调节理论的应用范围,又为员工创新研究提供了一个新的视角。最后,分别检验了活力与奉献的中介作用,相比整体分析工作投入的中介效用^[16],发现了活力和奉献存在不同的中介机制,细化了创新研究中工作投入的作用路径。

4.2 管理启示

基于上述主要研究结论,可以发现,本文对管理实践的启示包括:①企业希望激发员工的创新行为就必须多方发力,重视员工家庭的作用,如:在员工入职时,将家庭和和睦和家庭对职业的态度作为甄选条件;在员工入职后,将家庭纳入企业团队建设中,不仅寻求员工本人对工作的认同,还要争取员工家庭对职业的认同;②企业应当加大对员工职业生涯规划知识的普及并及时跟进员工生涯规划的制定。企业可以在入职培训时将生涯规划知识作为常设课程,并定期整理和向员工推送本企业发展顺畅员工的成长路径和关键成长节点,有条件的企业还可以将指导生涯规划制定工作纳入人事或部门经理的工作职责;③活力和奉献的作用机制不同,对于活力,企业主要监测员工工作时的精力和情绪;对于奉献,企业不仅要监测员工对工作价值和意义的认同,对高奉献水平的员工还应跟进其职业生涯规划工作,确保员工对其未来发展道路有清楚的了解。

4.3 研究局限与未来展望

本文的研究不足之处在于:对生涯规划清晰的测量采取的是单一指标,无法对其测量的内部一致性进行评价;虽然统计显示变量间有关系,但数据来源于横截面研究,并不是严格意义上的因果推断;在因变量的选择上,本文以创新行为为对象,但企业最关心的是创新的结果。因此,未来研究可从以下三方面进行拓展:首先,尝试进行生涯规划清晰量表的开发;其次采用纵向研究办法,拉开各变量数据收集的时间差距;最后,使用员工创新成果,如专利数量、项目承担情况等客观指标作为因变量进行分析。

参考文献:

- [1] 阿马比尔. 情景中的创造力[M]. 四川: 四川人民出版社, 2016.
- [2] Tang Y, Huang X, Wang Y. Good Marriage at Home, Creativity at Work: Family—Work Enrichment Effect on Workplace Creativity [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2017, 38(5): 749-766.
- [3] 王三银, 刘洪, 齐昕. 工作—家庭边界管理的一致性对员工工作绩效的影响研究[J]. *软科学*, 2017, 31(8): 62-65.
- [4] 宋一晓, 陈春花. 工作—家庭价值观一致性对工作态度的影响研究[J]. *软科学*, 2017, 31(12): 65-68.
- [5] Madjar N, Oldham G R, Pratt M G. There's No Place Like Home? The Contributions of Work and Nonwork Creativity Support to Employees' Creative Performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45(4): 757-767.

- [6] 王三银, 刘洪, 林彦梅. 家庭支持型领导如何驱动员工的创新行为——自我概念的链式中介效应[J]. *科学学与科学技术管理*, 2019, 40(3): 99-115.
- [7] 吴金南, 王楠楠, 刘林, 等. 技术入侵生活对员工创新行为的影响: 以工作满意和工作焦虑为中介变量[J]. *中国管理科学*, 2016, 24(S1): 860-867.
- [8] Strauss K, Griffin M A, Parker S K. Future Work Selves: How Salient Hoped-for Identities Motivate Proactive Career Behaviors. [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(3): 580-597.
- [9] Greenhaus J H, Powell G N. When Work and Family are Allies: A Theory of Work-family Enrichment [J]. *Academy of Management Review*, 2006, 31(1): 72-92.
- [10] Ten Brummelhuis L L, Bakker A B. A Resource Perspective on the Work-home Interface: The Work—home Resources Model. [J]. *American Psychologist*, 2012, 67(7): 545.
- [11] Nurfaizal Y, Dwiatmadja C, Setyawati S M. Psychological Capital as Mediation between Family Support and Creative Behavior in Handicraft Sector SMEs [J]. *International Journal of Entrepreneurship*. 2018, 22(3): 1-9.
- [12] Taber B J, Blankemeyer M. Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 86: 20-27.
- [13] Schaufeli W B, Salanova M, Gonz'alez-Rom'a V, et al. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two-Sample Confirmatory Factor Analytic Approach [J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3(1): 71-92.
- [14] Liu W. Effects of Positive Mood and Job Complexity on Employee Creativity and Performance [J]. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2016, 44(5): 865-880.
- [15] Carmeli A, Mckay A S, Kaufman J C. Emotional Intelligence and Creativity: The Mediating Role of Generosity and Vigor [J]. *The Journal of Creative Behavior*, 2014, 48(4): 290-309.
- [16] Mubarak F, Noor A. Effect of Authentic Leadership on Employee Creativity in Project—based Organizations with the Mediating Roles of Work Engagement and Psychological Empowerment [J]. *Cogent Business & Management*, 2018, 5(1): 1-14.
- [17] Fields 等. 美 Dail L. 工作评价[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2004.
- [18] Scott S G, Bruce R A. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace [J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37(3): 580-607.
- [19] 叶宝娟, 温忠麟. 有中介的调节模型检验方法: 甄别和整合 [J]. *心理学报*, 2013, 45(9): 1050-1060.
- [20] 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补? [J]. *心理学报*, 2014, 46(5): 714-726.
- [21] 杨陈, 杨付, 景熠, 等. 谦卑型领导如何改善员工绩效: 心理需求满足的中介作用和工作单位结构的调节作用 [J]. *南开管理评论*, 2018, 21(2): 121-134.
- [22] 张旭, 张婕, 樊耘. 基于认知评价角度的奖励与创新绩效关系研究——情感状态与认知资源的调节作用 [J]. *南开管理评论*, 2017, 20(5): 144-154.

(责任编辑: 李 镜)