

心理资本与员工创新行为研究综述

巫春风, 徐婷婷, 董先锋

云南民族大学管理学院(会计学院), 云南 昆明

收稿日期: 2023年3月23日; 录用日期: 2023年3月30日; 发布日期: 2023年4月28日

摘要

员工创新行为的产生是实现企业创新绩效提升的重要前提, 对员工心理资本的开发和管理能够有效地促进员工创新行为的产生。本文通过对国内外核心期刊文献的梳理, 从心理资本视角出发, 厘清心理资本的概念、维度和度量方式, 分析心理资本与员工创新行为的关系以及两者的直接机制和间接机制。最后对心理资本与员工创新行为的研究进行了总结与展望。

关键词

心理资本, 员工创新行为, 研究综述

Review of Research on Psychological Capital and Employee Innovation Behavior

Chunfeng Wu, Tingting Xu, Xianfeng Dong

School of Management (School of Accounting), Yunnan Minzu University, Kunming Yunnan

Received: Mar. 23rd, 2023; accepted: Mar. 30th, 2023; published: Apr. 28th, 2023

Abstract

The emergence of employee innovation behavior is an important prerequisite for the improvement of enterprise innovation performance, and the development and management of employees' psychological capital can effectively promote the emergence of employee innovation behavior. By combing the core journals at home and abroad, this paper clarifies the concept, dimension and measurement of psychological capital from the perspective of psychological capital, and analyzes the relationship between psychological capital and employee innovation behavior, as well as the direct and indirect mechanism of both. Finally, the research on psychological capital and employee innovation behavior is summarized and discussed.

Keywords

Psychological Capital, Employee Innovation Behavior, Research Review

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

知识经济时代, 创新驱动是国家发展的重要活力来源, 也是企业发展的重要活力之源。面对越来越激烈的市场竞争环境, 企业创新逐渐成为企业追求生存和持续发展的关键。而人是创新的主体和内在动力, 具有主观能动性的人始终是创新过程中最关键、最重要的影响因素, 因此, 让员工放弃现有的可控局面, 从事风险更大、未知度更高的创新活动, 已经成为企业人力资源管理的一大挑战。

随着社会的发展, 拥有传统经济资本的企业往往不能取得持续发展优势, 有效开发和管理人力资本、社会资本和心理资本是实现组织目标的关键[1]。在人力资源管理领域, 心理资本作为近几年的热点话题获得了众多学者的关注。有研究发现, 作为一种可开发的心理资源, 心理资本能够激发个体积极行为和态度, 可以保证个体创新意愿的有效提升[2] [3], 进而促进员工创新行为的产生。心理资本是一种关键的心理资源, 被定义为“一个人的积极的心理发展状态”, 其特征是自信/自我效能感、希望、乐观和韧性[4]。因为创新是一种高度不确定性和高风险的活动, 在这种情况下, 员工拥有坚强的意志、坚定的毅力、乐观的心态和对创新过程充满希望能够降低员工对创新活动的不确定性感知, 使得员工产生创新行为。因此, 心理资本如何促进员工创新行为的产生, 进而提高企业的创新绩效, 成为学术界和企业界关注和讨论的重要议题。

基于此, 本文从心理资本的角度, 检索了 Web of Science 和中国知网数据库收录的核心文献中有关心理资本与员工创新行为的文献, 对现有的心理资本与员工创新行为关系的研究进行了梳理和总结, 系统分析心理资本的概念、维度及度量方式, 综合全面地分析心理资本影响员工创新行为的直接和间接机制, 间接机制又分为调节机制和中介机制, 最后分析现有研究存在的不足并对未来研究进行总结与展望, 为心理资本的进一步研究提供参考。

2. 心理资本的概念内涵、维度和度量方式

2.1. 心理资本的概念内涵

随着企业面临的竞争环境越来越激烈和员工需要承担的创新任务愈来愈复杂多变, 研究者和管理者意识到通过人力资本和社会资本来促进员工的创新行为和工作绩效以增强企业的竞争优势是远远不够的, 心理资本的概念应运而生, 引起了国内外研究人员的共鸣。研究人员认为, 心理资本与人力资本和社会资本对于公司来说同等重要, 而在一些复杂的、不稳定的工作环境中, 心理资本对工作绩效的积极作用更加明显[5]。

对心理资本概念的认识是一个渐进过程, Goldsmith 等在 1997 年认为, 心理资本是个人在早期生活中形成的相对稳定的心理状态和特征[6]。Luthans 等立足于积极心理学和积极组织行为学提出了心理资本的概念, 用来描述个体可以测量和开发的积极内在特质和心理状态。之后, Luthans 等进一步明确和细化了心理资本的概念, 认为心理资本是个体的积极心理发展状态, 并进一步明确心理资本的四个方面[7]。

自信是指个体相信自己在具有挑战性的任务中能够调动认知资源并获得成功, 希望是指个体具有一种内在的决心和意志力来实现目标。乐观是指个体会以积极的态度面对不确定的事情, 韧性是指个体能够在挫折和困难中恢复并茁壮成长。根据中国文化背景, 柯江林等将心理资本定义为在中国组织环境中能够测量、利用和激发个人工作表现和心理能力的积极心理状态[8]。目前, 对于心理资本概念的应用主要还是参考 Luthans 等的研究为主, 部分学者在中国的文化背景下做出了相应的补充和调整。

2.2. 心理资本的维度划分

由于对心理资本的内涵的理解不同, 对心理资本的维度划分也不是很统一。Goldsmith 等认为, 心理资本主要是由自尊和控制点构成, 其中自尊包含多维度, 而控制点包括内控和外控两个方面[6]。Luthans 等将心理资本划分为自信/自我效能感、希望、乐观、韧性四个维度[7], 之后的研究对心理资本维度划分大多是在这四个维度上进行演变。蒋建武和赵曙明将心理资本划分为信心、希望、乐观和坚韧性四个方面[9]。柯江林等基于中国文化背景, 将心理资本划分为事务型心理资本和人际型心理资本两个方面, 这两个方面又细分为 8 个维度, 其中事务型心理资本与 Luthans 等划分的心理资本维度基本相似, 而人际型心理资本包含的谦逊沉着、宽恕包容和感恩奉献具有浓厚的本土文化气息[8]。

2.3. 心理资本的度量方式

关于心理资本的度量主要以量表的形式展开。目前, 在对于心理资本进行研究是多是采用 Luthans 等开发的 PCQ-24 量表, 量表题项主要包括自信的陈述工作、能想办法摆脱困境、看到工作好的一面和从容处理压力事件等[7]。温磊等在中国文化背景, 初步修订了 Luthans 的心理资本问卷, 并最终形成 16 个题项的正式问卷[10]。柯江林等对形成的心理资本短版量表进行测试, 发现本土心理资本量表具有良好的信效度, 尤其是对周边绩效的解释力方面[8]。

3. 心理资本与员工创新行为的关系研究

通过从理论层面系统分析心理资本对员工创新行为的直接和间接作用机制, 发现有关两者关系的研究大多数是实证研究, 其中直接机制中主要聚焦于心理资本对员工创新行为的正向影响, 间接机制则是把其他因素作为调节变量或者中介变量来分析这些变量在心理资本与员工创新行为之间起到的作用。

3.1. 直接机制

对于心理资本与员工创新行为直接机制的研究主要聚焦于心理资本对员工创新行为产生正向影响。张艳和姚禹含对制造企业员工进行抽样调查, 结果表明, 心理资本对员工创新行为有显著的正向影响, 良好的心理资本有助于提升员工的创新行为[11]。李凤莲在对样本数据进行实证研究时发现, 心理资本作为一种积极的心理资源和能力, 能够正向地预测员工的创新行为[12]。柯江林和郭蕾运用调查问卷的方式, 实证了大学生心理资本与创新行为的关系, 发现人际型心理资本相比, 事务型心理资本对创新行为的影响更大[13]。赵斌等以科技人员为调查研究对象, 研究表明, 事务型心理资本和人际型心理资本都能促进创新行为[14]。Yan 等以中国护士为调查研究对象, 调查结果表明, 开发和提升护士的心理资本可以增强其创新行为[15]。Kumar 等以印度首都新德里及其周边地区的三星级酒店为研究对象, 调查个人心理资本与员工的创新工作行为的关系, 发现个人心理资本能够直接正向地影响员工创新工作行为[16]。王雁飞等通过对中国华南地区员工的两阶段追踪问卷调查发现, 拥有积极心理资本的员工愿意主动实施创新行为[17]。张振刚等研究发现, 心理资本是个体重要的心理资源, 能够直接影响创新行为[18]。Ullah 等通过对巴基斯坦软件公司工作的员工进行的基于现场管理的问卷调查数据分析发现, 心理资本会显著影响创新行为的所有阶段, 包括想法的产生、想法的促进和想法的实现[19]。Hsu 和 Chen 通过来自 16 个组织的

大样本和跨层次分析发现, 员工心理资本对员工创新行为的影响大于组织创新氛围对员工创新行为的影响[20]。由此可见, 心理资本高的个体更有可能产生创新行为, 学者们通过对不同领域的员工进行调查研究也证实了这一点, 为企业开发员工心理资本, 促进员工创新行为, 进而提高企业绩效提供了参考。

3.2. 调节机制

学者们分析了某些情境因素在心理资本与员工创新行为直接关系中起到的调节作用。张艳和姚禹含在分析制造业企业员工创新行为时指出, 员工工作价值观越高, 心理资本的外化行为越明显, 从而使员工产生创新行为[11]。李凤莲通过实证研究发现, 浓厚的组织创新氛围能够有效强化心理资本与员工创新行为的正向关系[12]。赵斌等以科技人员为调查研究对象发现, 知识作业难度在事务型心理资本与创新行为的关系中起到正向调节作用, 而知识作业难度正向调节人际型心理资本中感恩奉献维度与创新行为的关系[14]。单红梅和金露露基于资源保存理论对员工样本数据进行分析发现, 情绪智力可以正向调节心理资本与员工创新行为间的正向关系, 即情绪智力高的个体可以很好地调节和控制自身的情绪, 增强心理资本对员工创新行为的积极影响[21]。对心理资本与员工创新行为起作用的调节机制的研究比较少, 主要涉及员工价值观、组织创新氛围、知识作业难度以及情绪智力几个方面。

3.3. 中介机制

相对于调节机制, 心理资本与员工创新行为之间中介机制的研究较为完善。李凤莲运用样本数据证实了心理资本能够通过员工间的知识共享行为影响创新行为[12]。王雁飞等通过对中国华南地区员工的两阶段追踪问卷调查发现, 心理安全感完全中介心理资本与员工创新行为的关系, 拥有较高心理资本的员工能够产生较高的心理安全感, 进而促进员工创新行为的产生[17]。张振刚等通过问卷量表测量分析心理资本、创新氛围感知对员工创新行为的作用机理发现, 知识分享意愿部分中介心理资本与创新行为的关系[18]。Lan 基于资源守恒理论探讨员工心理资本对创新行为的影响发现, 心理资本通过工作嵌入性预测员工的创新行为[22]。Adikara 和 Soetjipto 以 105 名印度尼西亚政府办公室员工为研究对象, 发现工作塑造部分中介心理资本和创新行为的关系[23]。王雁飞等立足于资源保存理论, 认为心理资本可以提高员工对组织变革和创新的积极态度和接受度, 促进创新行为的发生。基于此进行的实证研究发现, 员工的变革开放性部分中介心理资本与创新行为[24]。王苑芮等通过对 1469 名大学生进项问卷调查, 将内在动机分为挑战困难动机和个人兴趣动机, 发现内在动机的两个维度在心理资本和创新行为之间都起中介作用[25]。Sun 和 Huang 以中国大学教师为样本, 发现心理资本水平越高, 心理安全水平就越高, 进而促进创新行为的产生[26]。Slatten 等以医院员工为样本, 通过实证研究发现, 个人创造力在心理资本与个体创新行为间起中介作用[27]。对于心理资本与员工创新行为之间中介机制的研究主要基于协作心理机制, 如心理安全、内在动机和创新氛围感知, 预测心理资本如何促进员工创新行为的产生。

4. 结论与展望

4.1. 研究主要结论

当前对心理资本与员工创新行为关系的研究主要集中于以下四个方面: 1) 心理资本的概念、维度划分和度量方式。对于心理资本的概念, 学者们主要是从积极心理学和积极组织行为学的视角进行概述; 心理资本的维度划分主要还是基于 Luthans 的研究, 将其划分为自信/自我效能感、希望、乐观、韧性四个维度; 心理资本的测量主要以问卷调查搜集一手数据为主, 量表的制定相对成熟, 部分研究会根据研究对象的不同对量表进行删改。2) 心理资本对员工创新行为的直接机制。心理资本与员工创新行为关系的研究主要聚焦于心理资本对员工创新行为产生正向的影响, 虽然基于的研究对象不同, 讨论的情境因

素和中介机制不同,但结论相对统一。3) 心理资本对员工创新行为的调节作用。调节机制的研究相对于中介机制来说偏少,少数学者研究了情绪智力、工作价值观、组织创新氛围和知识作业难度的调节作用。4) 心理资本与员工创新行为的中介机制。大量研究主要基于协作心理机制,如心理安全、内在动机和创新氛围感知,预测心理资本如何促进员工创新行为的产生。

4.2. 现有研究不足与展望

现有研究的不足之处主要体现在以下几个方面:一是研究主题和研究方向。首先,现有研究集中于探讨整体心理资本与员工创新行为的相关性,较少对心理资本进行维度划分,分析各个变量对心理资本的不同影响。其次,对于某些情境因素在两者关系之间的探讨多基于协作心理机制,较少研究组织内部环境因素和外部环境因素在两者中起到的作用。最后,大量研究探讨心理资本如何预测员工创新行为,却未涉及可能触发何种程度或类型的创新,比如绿色创新行为、越轨创新行为、双元创新行为等。二是研究样本,已有研究的研究样本主要选取发达地区的制造业和服务业,结论的普适性有待进一步验证。

关于心理资本与员工创新行为方面的研究取得了丰硕的成果,为未来的研究奠定了一定的理论基础。同时,现有的成果还有着进一步的研究空间,未来的研究展望如下:一是完善心理资本对员工创新行为的影响机制,包括企业为何选择心理资本,如何通过开发和提升员工的心理资本驱动员工的创新行为。二是基于心理资本视角,对员工创新行为的程度和类型进行研究和探讨。三是在选择研究样本时,考虑样本的多样性,尽量获取不同地区的样本数据进行对比分析。

基金项目

云南省教育厅科学研究基金项目,课题名称:组织创新氛围、隐性知识共享与员工突破性创新行为(项目编号:2023Y0511);云南民族大学2022年硕士研究生科研创新基金项目,课题名称:高新技术企业组织柔性、知识管理能力与开放式创新绩效关系研究(项目编号:2022SKY022)。

参考文献

- [1] 田喜洲. 从人力资本、社会资本到心理资本——人力资源管理的新取向[J]. 商业研究, 2009(1): 77-79.
- [2] Luthans, F., Youssef, C.M. and Rawski, S.L. (2011) A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, **31**, 333-350. <https://doi.org/10.1080/01608061.2011.619421>
- [3] Luthans, F., Luthans, K.W. and Luthans, B.C. (2004) Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, **47**, 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- [4] Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2015) *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press, Oxford.
- [5] 柯江林, 孙健敏, 石金涛, 等. 人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的影响——总效应、效应差异及调节因素[J]. 管理工程学报, 2010, 24(4): 29-35+47.
- [6] Goldsmith, A.H., Veum, J.R. and Darity, W. (1997) The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, **35**, 815-829. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x>
- [7] Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M. and Avolio, B.J. (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford Academic, Oxford.
- [8] 柯江林, 孙健敏, 李永瑞. 心理资本: 本土量表的开发及中西比较[J]. 心理学报, 2009, 41(9): 875-888.
- [9] 蒋建武, 赵曙明. 心理资本与战略人力资源管理[J]. 经济管理, 2007(9): 55-58.
- [10] 温磊, 七十三, 张玉柱. 心理资本问卷的初步修订[J]. 中国临床心理学杂志, 2009, 17(2): 148-150.
- [11] 张艳, 姚禹含. 心理资本和变革型领导与员工创新行为——工作价值观的调节效应[J]. 财经问题研究, 2021(7): 138-145+封3. <https://doi.org/10.19654/j.cnki.cjwtyj.2021.07.015>
- [12] 李凤莲. 心理资本对员工创新行为的影响机制研究[J]. 财经问题研究, 2017(12): 138-143.

- [13] 柯江林, 郭蕾. 大学生心理资本对创新行为影响的实证研究[J]. 福建江夏学院学报, 2013, 3(1): 22-28.
- [14] 赵斌, 付庆凤, 李新建. 科技人员心理资本对创新行为的影响研究: 以知识作业难度为调节变量[J]. 科学学与科学技术管理, 2012, 33(3): 174-180.
- [15] Yan, D.X., Wen, F.L., Li, X.Y., *et al.* (2020) The Relationship between Psychological Capital and Innovation Behaviour in Chinese Nurses. *Journal of Nursing Management*, **28**, 471-479. <https://doi.org/10.1111/jonm.12926>
- [16] Kumar, D., Upadhyay, Y., Yadav, R. and Goyal, A.K. (2022) Psychological Capital and Innovative Work Behaviour: The Role of Mastery Orientation and Creative Self-Efficacy. *International Journal of Hospitality Management*, **102**, Article ID: 103157. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103157>
- [17] 王雁飞, 梅洁, 朱瑜. 心理资本对员工创新行为的影响: 组织支持感和心理安全感的作用[J]. 商业经济与管理, 2017(10): 24-34.
- [18] 张振刚, 李云健, 李娟娟. 心理资本、创新氛围感知与创新行为关系研究[J]. 中国科技论坛, 2015(2): 119-124.
- [19] Ullah, I., Hameed, R.M. and Mahmood, A. (2023) The Impact of Proactive Personality and Psychological Capital on Innovative Work Behavior: Evidence from Software Houses of Pakistan. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2022-0022>
- [20] Hsu, M.L.A. and Chen, F.H. (2017) The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate-Employee Innovative Behavior Relationship. *Journal of Creative Behavior*, **51**, 128-139. <https://doi.org/10.1002/jocb.90>
- [21] 单红梅, 金露露. 企业-工会关系对员工创新行为的影响研究——心理资本和情绪智力的作用[J]. 管理学报, 2022, 35(3): 88-102.
- [22] Lan, X. (2019) How Psychological Capital Promotes Innovative Behavior: A Multilevel Modeling. *American Journal of Industrial and Business Management*, **9**, 2202-2219. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2019.912146>
- [23] Adikara, W. and Soetjipto, B.W. (2021) The Impacts of Leader-Member Exchange, Psychological Capital and Job Crafting on Innovative Behavior: Evidence from the Public Sector. *Intellectual Economics*, **15**, 31-48.
- [24] 王雁飞, 王丽璇, 朱瑜. 基于资源保存理论视角的心理资本与员工创新行为关系研究[J]. 商业经济与管理, 2019, 39(3): 40-49.
- [25] 王苑芮, 黄时华, 陈超男, 等. 心理资本对大学生创新行为的影响: 内在动机的并列中介效应[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(3): 422-426.
- [26] Sun, Y.P. and Huang, J.T. (2019) Psychological Capital and Innovative Behavior: Mediating Effect of Psychological Safety. *Social Behavior and Personality*, **47**, 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8204>
- [27] Slatten, T., Mutonyi, B.R. and Lien, G. (2020) The Impact of Individual Creativity, Psychological Capital and Leadership Autonomy Support on Hospital Employees' Innovative Behaviour. *BMC Health Services Research*, **20**, Article No. 1096. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05954-4>