

工作好奇心、创造性过程投入对工作绩效的影响研究

——一个理论分析框架

康雨欣, 郑强国

北方工业大学经济管理学院, 北京

收稿日期: 2023年11月6日; 录用日期: 2023年11月20日; 发布日期: 2023年12月29日

摘要

随着信息技术的发展, 创新对企业的生存与进步至关重要。作为企业的重要组成部分, 员工的好奇心与创造性过程投入对工作绩效和企业发展起着关键作用。本文对工作好奇心与创造性过程投入的相关文献进行综述, 并结合资源保存理论(COR), 探讨工作好奇心、创造性过程投入与工作绩效间的影响, 同时引入组织支持感作为调节变量构建了一个理论分析框架。分析发现: 工作好奇心促进创造性过程投入与工作绩效; 组织支持感在工作好奇心与创造性过程投入间起正向调节作用; 创造性过程投入对工作绩效呈倒U型关系, 并中介了工作好奇心与工作绩效的关系。本文丰富了我国情境下工作好奇心的研究, 揭示了创造性过程投入对工作绩效存在曲线关系的原因, 并为管理者培养高好奇心人才、合理运用创造性投入提供了新思路。

关键词

工作好奇心, 创造性过程投入, 工作绩效, 组织支持感, 资源保存理论

Study on the Impact of Work Curiosity and Creative Process Engagement to Job Performance

—A Theoretical Analysis Framework

Yuxin Kang, Qiangguo Zheng

School of Economics and Management, North China University of Technology, Beijing

Received: Nov. 6th, 2023; accepted: Nov. 20th, 2023; published: Dec. 29th, 2023

Abstract

With the development of information technology, innovation is crucial to the survival and progress of enterprises. As an important part of enterprises, employees' curiosity and creative process engagement play a key role in job performance and enterprise development. In this paper, we review the relevant literature on work curiosity and creative process engagement, and combine it with conservation of resources theory (COR) to explore the effects between work curiosity, creative process engagement and job performance, while introducing the perceived organizational support as a moderating variable to construct a theoretical analysis framework. The analysis found that: work curiosity promotes creative process engagement and job performance; perceived organizational support plays a positive moderating role between work curiosity and creative process engagement; and creative process engagement has an inverted U-shape relationship on job performance and mediates the relationship between work curiosity and job performance. This paper enriches the research on work curiosity in our context, reveals the reasons for the curvilinear relationship between creative process engagement on job performance, and provides new ideas for managers to cultivate highly curious talents and rationally utilize creative engagement.

Keywords

Work Curiosity, Creative Process Engagement, Job Performance, Perceived Organizational Support, Conservation of Resources Theory

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

互联网与科学技术的快速发展与应用引起了组织的变革, 创新对企业的生存与发展越来越重要, 既是机遇也是挑战。在瞬息万变的外部环境中, 只有能够适应变化并随之进行创新的企业才能在激烈的竞争中立于不败之地。习近平总书记在贯彻“十四五”规划的座谈会上, 多次提及好奇心一词, 称好奇心与我们的生活和科技发展息息相关, 并指出好奇心是创新型人才的典型特征, 是创新的原动力。可以看出员工作为企业重要的资源, 员工的工作好奇心与创新行为息息相关, 并有助于组织将外部的威胁转化为机会并组成重要的创新能力, 促进企业发展。在此情况下, 员工的工作好奇心是否且如何促进工作绩效成为理论界与管理实践中的一个重要问题。

回顾过往文献, 工作好奇心为求知欲的起点、促使员工探索行为背后的驱动力却鲜少被人提及[1] [2]。同时, 创造性过程投入对工作绩效的影响仍存在一定的争议。有学者认为创造性过程投入可以促进员工的工作绩效[3], 也有学者提出了新的看法, 认为当创造性过程投入达到一定水平后可能会影响完成工作的其他任务, 进而抑制了工作绩效的增长[4]。因此, 工作好奇心是如何对创造性过程投入与工作绩效产生作用的, 该过程受到何种边界条件的影响, 以及创造性过程投入与工作绩效是何种关系, 仍旧是困扰学术界和企业的问题。

综上所述, 本文结合资源保存理论, 构建了工作好奇心、创造性过程投入对工作绩效的影响模型, 揭示创造性过程投入与工作绩效的非线性关系和组织支持感对工作好奇心与创造性过程投入间的调节作用, 深化中国情境下工作好奇心、创造性过程投入与工作绩效的关系研究, 不仅弥补了现有研究的不足, 还为组织培养员工工作好奇心、合理运用创造性过程投入提供了新思路。

2. 文献回顾

2.1. 工作好奇心的相关研究

2.1.1. 工作好奇心的概念界定

工作好奇心这一概念源于好奇心, 最早有关好奇心的科学研究始于 1954 年由学者 Berlyne 提出。他认为好奇心是个体了解、观察、体验和理解世界的自然欲望, 是个体产生探索意图和行为的前提[5], 只有受到刺激时才能产生, 并且伴随着负面的情绪。随着好奇心研究的不断扩展, 后续有学者在 Berlyne 给出定义的基础上认为, 好奇心不仅会因为个体的求知欲而主动产生, 同时也能反映个体因好奇心获得知识后的积极情绪。Litman 将好奇心分为了 I 型好奇心(Interest-Type Curiosity)和 D 型好奇心(Deprivation-Type Curiosity), 分别反映了个体获得知识的喜悦和强烈求知欲带来的紧张、挫折感[6]。好奇心的积极面反映了求知欲得到回报所带来的喜悦, 而消极面则反映了个人为达成目标过程中需要付出的辛苦与努力。

工作好奇心被提出的时间较晚, Mussel 等[7]发现工作领域的许多内容都与好奇心密切相关, 如解决问题、学习技能、制定战略、促进组织创新等, 可以看出好奇心与工作场所的行为高度相关, 工作好奇心这一概念逐渐引起学者们的关注。最初, Mussel [8]将工作好奇心定义为单一维度的认知倾向, 可以用来预测和描述与工作有关的行为。随后, Kashdan [9]等结合前人的研究将好奇心定义为多维度, 认为好奇心是由快乐探索(Joyous Exploration)、敏感剥夺(Deprivation Sensitivity)、压力承受(Stress Tolerance)、社交好奇(Social Curiosity)和寻求刺激(Thrill Seeking)五个维度组成。由于工作好奇心提出的时间较短, 当前学术界还没能对该定义有深入的研究。本文将工作好奇心定义为在工作场所中表现的好奇心, 是员工对与任务相关的经验、知识和信息的强烈渴望, 以及在工作场所中产生的积极探索行为、创新想法等[10][11]。

2.1.2. 工作好奇心的维度测量

有关工作好奇心的研究时间较短, 因此其相应量表开发的研究数量也比较有限。Mussel 等[7]率先意识到工作场所中的好奇心与组织发展和创新至关重要, 为了弥补当前研究的缺失, 他开发了工作好奇心的单维度量表(German Work-Related Curiosity Scale), 内容涉及对寻求信息、获取知识、学习和思考等活动的感受, 以及在获得想要的信息或问题得到解决之前的持续探索行为。随后, Kashdan 等[12]针对美国和德国员工, 结合跨文化视角对工作好奇心展开研究, 并首次开发了工作好奇心的多维度量表(Multidimensional Work-Related Curiosity Scale)。该量表包含快乐探索(Joyous Exploration)、敏感剥夺(Deprivation Sensitivity)、压力容忍(Stress Tolerance)和对他们想法开放性(Openness to People's Ideas)四个维度。上述两个量表在有关工作好奇心的研究中得到了验证, 有良好的信度和效度, 但相关研究基本都在西方情境下展开, 未来需要在更多样本情境下尤其是中国情境进一步验证其有效性。

2.2. 创造性过程投入的相关研究

2.2.1. 创造性过程投入的概念界定

创造性过程投入这一概念描述了创造力是如何产生并实现的过程。Amabile [13]最早将创造力实现的过程组成框架, 将该过程分为了五个阶段: 提出问题、收集问题相关信息、探索路径和环境实现的可行性、验证所选方案的可行性以及完成方案。随后 Reiter 和 Illies [14]认为创造产生的过程包含问题识别和构建、信息识别和想法产生。Zhang 和 Batrol [15]结合上述两项研究对创造性过程投入构建了新的概念, 即员工参与创造性相关的方法或过程, 包括问题识别、信息搜索和编码以及想法的产生三个阶段。该学者提出的定义在学术研究中得到了广泛的应用与认可, 因此本文也将沿用该定义展开研究。

2.2.2. 创造性过程投入的维度测量

Amabile [13]对创造力进行了操作性的定义, 将创造性过程投入划分为五个维度: 确定任务和要解决

的问题、收集信息、产生新构想、确定新构想的可实施性以及对新构想进行测试。Reiter 和 Illies [14]从认知视角分析创造力,认为创造性过程投入由以下四个维度组成:明确任务和构建要解决的问题、信息搜索和编码、生成多种方案、评估方法可行性并识别潜在风险。以上两项研究仅对创造性过程投入的维度展开了讨论,并没有开发相应的量表进行实操研究。Zhang 和 Batrol [15]在前人研究的基础上将创造性过程投入划分为三个维度,分别是问题识别、信息搜索与编码以及想法产生,并开发了三维度 11 个题项的量表。该量表在国内外的研究中都得到了广泛的检验,展示出了较高的信度与效度。

3. 工作好奇心与创造性过程投入的概念模型

3.1. 理论基础

资源保存理论是由 Hobfoll 在 1989 年根据压力研究提出的理论,用来解释压力对个人的影响。资源保存理论认为个体总是有努力维持、保护现有的资源并构建获取新资源的渴望[16]。资源的获得或损失将会影响个体的行为,资源丰富的个体有更多的投资资本与机会,有助于工作的投入;当资源面临潜在的损失、实际亏损或者付出资源后没能得到预期的回报时,个体会感受到压力与威胁。同时,个体具有获得资源的动机,这种动机驱使人们获得资源,丰富自身的资源库,使个体在面临未来资源损失时有更强的应对能力,同时也有助于达成自身的个人目标。

资源保存理论除了核心假设外,还有四条重要的原则。1) 资源损失的主导性:当资源受益与损失相等时,资源的损失要比获取产生更大的影响;2) 资源投入:人们必须投入资源从而防止资源流失、修复损失并获得资源;3) 获得悖论:在资源损失的背景下,获得资源显得尤为重要;4) 绝望原则:当个体资源耗尽时,个体为了保护自身将进入一种防御模式,可能会表现出防御性、攻击性甚至是不理智的行为等[17]。

基于四条原则,资源保存理论还提出了三条推论。1) 个体拥有更多的资源将不易受到资源损失的影响,并且更有能力获得新的资源。相反,资源较少的个体更易遭受资源损失,获得资源的能力也更弱;2) 资源损失螺旋:缺乏资源的个体更容易受到资源损失,并且一旦资源损失发生,个体将难以抵挡并导致资源进一步的流失;3) 资源获得螺旋:资源丰富的个体获得资源也更加容易,并会进一步的促进资源的不断获取。由于资源增长的速度和量级都小于资源损失,因此资源损失螺旋给个体带来的影响会更大更快[18]。资源保存理论的核心假设、原则以及推论如表 1 所示。

Table 1. The principle and corollary of COR

表 1. 资源保存理论的原则与推论

	原则与推论	内容
核心假设		个体有努力维持、保护并获取资源的倾向
原则	资源损失的主导性	资源损失与获得的效应是不对等的,资源的损失影响更大
	资源投入	为了防止资源流失并获得资源,个体需要投入资源
	获得悖论	在资源损失的情况下,资源获取带来增益
	绝望原则	当资源耗尽时个体会进入防御模式
推论	推论 1	与拥有资源较多的个体相比,资源较少的个体更易受到损失,并且获得资源的能力也更弱
	资源损失螺旋	当资源匮乏时,资源损失的概率增大,流失的速度更快
	资源获得螺旋	当资源丰富时,获得资源将更容易,增加资源储存

*资料来源于《人民领袖习近平》栏目推出的特别策划《好“young”的习近平》,央视网,
<https://news.cctv.com/2021/05/03/ARTISBpArJtI8txLO8aEwfle210503.shtml>。

3.2. 模型构建

3.2.1. 工作好奇心与工作绩效

工作好奇心是指个体在工作场所表现出的好奇心, 具有高水平好奇心的员工会在工作中保持积极的态度并主动采取有利于工作的行为[2] [8]。根据资源保存理论, 个体有努力维持、保护并获取资源的倾向, 工作好奇心水平较高的员工往往拥有较多初始资源, 在工作中更有能力获得新的资源开展工作[16], 促进工作绩效的提升。

首先, 工作好奇心是一种积极强烈的情绪与内在动机。积极的情绪有助于个体更有效的开展工作、思维更加灵活, 帮助员工构建持久的个人资源[19], 最终提高工作绩效。同时, 高工作好奇心的员工对工作和挑战更具有激情, 他们会主动追求工作的意义与价值, 提高对工作环境的适应能力与面对挑战性任务的承受能力[20]。当外界出现变动时, 好奇的员工不仅不会将这种变动当作压力, 反而视为促进自身成长的机会[1], 有利于工作绩效的提升。最后, 工作好奇心有助于员工在工作中表现出积极主动的行为。根据资源获得螺旋, 高好奇心的员工具有较多的初始资源, 他们将有更多的机会和能力通过资源投入去获得新的资源, 促使资源收益呈螺旋式上升, 如在工作中主动学习新知识、提高工作投入并主动寻求反馈等[10] [11] [21]。这些积极行为增加了员工自身资源库的存储, 从而使其有更多的时间与精力集中在完成任务上, 对工作绩效产生积极的影响。因此, 提出以下假设:

假设 1: 员工工作好奇心正向促进工作绩效的提升。

3.2.2. 工作好奇心与创造性过程投入

创造性过程投入是指创造力实现的过程, 分为问题识别、信息搜索和想法产生三个阶段[15]。在快速发展、时刻变化的大环境下, 个体和企业需要随时应对外界的变动, 强大的创新能力有助于我们应对变化所带来的不确定。具有强烈好奇心的个体会主动向他人学习, 并促进自身的探索与创新行为[21]。因此, 本文认为工作好奇心促进了创造性过程投入。

首先, 工作好奇心有助于员工对工作相关问题的识别。好奇的人本质上喜欢发现、学习和思考的过程[22], 他们更乐意且有能力接受新奇事物可能带来的风险, 对周围的环境充满好奇与关注, 同时能灵活运用自身的知识去发现、辨别并分析问题[2] [23] [24]。此外, 好奇心促进了个体整合信息的有效性, 使员工能够将工作中的问题、线索、信息更好地整理归纳[25], 从而提高了自身对问题识别的能力。

其次, 工作好奇心有助于员工的信息搜索行为。工作好奇心不仅会给员工带来对信息的渴望, 同时也会因为意识到自身信息的差距而产生负面情绪[26]。一方面, 好奇心的本质是探索未知, 较强工作好奇心的员工认为学习新知识是必要的, 并且愿意花费更多的时间去寻找、接触新的信息, 获得未知的信息也会给自身带来愉悦感[27]。另一方面, 好奇心被认为是一种信息缺失的无力感与剥夺感[26]。根据资源保存理论, 当员工意识到自己处于资源缺失的负面状态时, 将会产生较大的压力, 为了抑制资源的损耗并缓解压力, 他们会通过主动搜寻信息来弥补资源的缺失。因此, 工作好奇心促进了创造性过程投入的第二阶段, 即信息搜索。

最后, 工作好奇心是开发创造性想法的催化剂。工作好奇心强的员工更可能积累与工作相关的知识以及与任务没有直接关联的信息, 为创新观点产生和评估新的想法做知识储备[24]。好奇心是想法产生的重要源泉, 个体乐于接受风险并被求知欲所驱使, 对产生新的想法有更强的渴望[8] [19] [24]。同时, 好奇的员工更能够理解且有动力去探索事物的来源[27], 并从中发现新的问题从而产生新的想法。因此, 工作好奇心促进了员工产生新的创造性想法。

综上所述, 工作好奇心促进了问题识别、信息搜索与想法产生, 即创造性过程投入。因此, 提出假设:

假设 2: 工作好奇心正向预测创造性过程投入。

3.2.3. 创造性过程投入与工作绩效

创造性过程投入需要员工集中时间与精力于工作中, 投入程度的增加是对个体资源需求不断提高的过程。资源保存理论认为个体具有保存、维护和获取资源的倾向, 当资源潜在或实际出现资源损失时, 会引起个体的紧张与压力[16], 从而对工作产生负面影响。不同程度的创造性过程投入对个体资源的需求是不同的, 可能会发生员工的资源难以应对高需求的工作任务, 从而抑制工作绩效的增长。因此, 本文假设随着创造性过程投入的不断增加, 其对工作绩效的影响可能会出现先升后降的倒 U 型关系。

创造性过程投入为员工实施创新行为提供了重要的资源。问题识别和信息搜索有利于员工处理当前的问题, 并提高自身对问题分析、信息收集的能力以及促进了员工在工作中的主动行为[3], 新想法的产生将直接有益于问题的解决。创造性过程投入的三个阶段进一步促进了员工完成工作的进度, 最终提高工作绩效。同时, 根据资源保存理论个体必须投入资源才能防止损失发生, 更快地恢复并获得新资源。在进行创造性过程投入时必然会消耗一定的资源, 但该行为也被视为一种机遇, 为员工带来更多的补偿性资源[28], 如信息的获取、产生的积极情绪等, 恢复并增加了员工自身资源的存储, 从而使其拥有更多的资源开展工作任务, 提高工作绩效。

但是, 创造性过程投入对工作绩效的积极影响并不是持续不变的。由于资源的稀缺性, 当创造性过程投入增长到一定程度时, 工作任务的难度与需求也随之上涨, 员工需要投入大量的时间与精力于创新工作中, 从而导致用于其他任务的资源减少。降低了工作绩效[3] [15]。同时, 资源的减少使员工能以获得补偿的资源数量逐渐减少, 甚至可能会给员工造成负担, 心理压力增大, 促进了资源进一步的损耗, 加剧了资源损失螺旋, 从而限制了员工的工作行为, 对工作绩效的增长也产生了负面影响。其次, 创造性过程投入越多越有助于激发员工的新颖性和颠覆性的想法, 产生越轨行为[4]。颠覆性想法与组织日常的工作程序相悖, 容易遭受组织、领导与同事的反对, 员工会感到从组织中获得的资源难以抵挡实施创新工作的资源损失, 从而增加了个体维持资源的压力。资源的损失使员工对资源的保护和获取变得更为敏感, 从而不敢将创造性想法付诸实践, 抑制了工作绩效的提升[28] [29]。因此, 本研究提出假设:

假设 3: 创造性过程投入对工作绩效具有倒 U 型影响。

3.2.4. 创造性过程投入的中介作用

好奇心表现为一种对信息、未知事物的求知欲, 具有高水平好奇心的个体在工作中经常表现出信息寻求、学习和思考等行为[8], 正向促进了问题识别与信息获取。当员工积累大量信息后, 将更有能力且更易于探索事物的本源, 从而开发出新的想法。由此, 工作好奇心促进了个体的创造性过程投入。随着创造性过程投入的程度不断增加, 其对资源的需求也随之增加。当创造性过程投入处于员工现有资源能够满足工作需求的水平时, 员工会从中获得积极的情绪和资源积累, 从而促进了工作绩效。然而, 由于资源的稀缺性, 当创造性过程投入超过一定程度后, 高难度、高需求的创新工作分散了员工的注意力, 使员工难以集中精力于其他工作任务, 工作绩效出现不升反降的情况。根据上述分析, 本研究认为创造性过程投入在工作好奇心与工作绩效中起中介作用, 即工作好奇心促进员工的创造性过程投入, 中等程度的创造性过程投入会促进员工的工作绩效, 但过多的创造性过程投入可能会大量消耗员工的资源, 使员工无法集中注意力于工作的其他方面, 从而不利于工作绩效的提升。因此, 提出假设:

假设 4: 创造性过程投入在工作好奇心与工作绩效之间发挥中介作用。

3.2.5. 组织支持感的调节作用

组织支持感是员工感受到组织对他们的关心程度以及来自组织的认可、支持等[30], 当员工的组织支持感较高时, 他们对工作有较大的参与意愿, 并敢于进行创新, 促进工作投入[31] [32]。根据资源保存理

论, 有价值的工作环境资源可以促进员工完成工作目标, 减少资源损耗。组织支持感作为外部环境提供给员工的资源补充, 不仅可以降低资源损失的风险, 还有助于员工丰富自己的资源库, 为进一步获取其他资源创造机会。因此本文选取组织支持感作为调节变量, 研究其对工作好奇心与创造性过程投入之间的调节作用。

组织支持感可以使员工意识到自己在组织中是一个有价值、有意义的员工, 感受到组织的鼓励与认同, 补充了能量资源。当工作环境越有利时, 他们可以获得和维持的资源就越多[33]。员工丰富的资源会带来更多新资源的获取, 使员工有能力展开工作。具体而言, 好奇心水平较高的员工对获取信息有更强烈的愿望, 当组织支持感较高时, 员工愿意且有能力承担好奇心带来的风险, 外部环境提供的资源使员工有更多的精力和发挥空间去识别问题、获取信息并提出创造性的想法; 反之, 当组织支持感低时, 员工无法感受到组织的认可与支持, 认为提出创新想法是不被组织所接受的。在该情况下进一步开展创新活动将会浪费自身的资源, 且资源无法从中得到有效的补充。因此, 员工更倾向于按部就班的工作以防资源的流失。即使拥有工作好奇心, 出于来自组织的压力, 员工也会选择保护自己的资源而减少创新行为的发生。因此, 本文提出假设:

假设 5: 组织支持感正向调节工作好奇心与创造性过程投入之间的关系, 即较强的组织支持感会促进二者之间的关系; 较弱的组织支持感会抑制二者之间的关系。

综上所述, 本文提出有关工作好奇心和创造性过程投入的概念模型, 如图 1 所示。

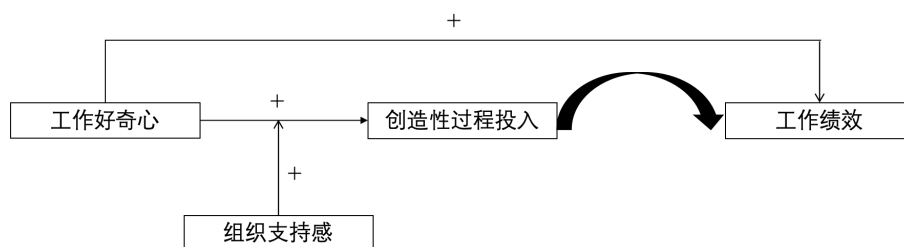


Figure 1. Conceptual model
图 1. 概念模型

4. 结论与讨论

4.1. 结论

本文以工作好奇心与创造性过程投入为基础, 结合资源保存理论对二者关系、边界条件以及二者对工作绩效的影响展开了深入的理论探讨, 提出若干研究命题和概念模型, 如图 1。本文通过理论推导得到如下结论: 1) 员工的工作好奇心通过促进个体的积极情绪、动机以及工作行为对员工的工作绩效产生促进作用; 2) 工作好奇心分别促进了问题识别、信息搜索以及新想法的产生, 从而对创造性过程投入有正向影响; 3) 创造性过程投入处于中等程度时对工作绩效起积极作用, 过高的投入将会影响员工对工作中其他任务的完成情况, 进而抑制了工作绩效的增长, 因此创造性过程投入对工作绩效呈倒 U 型的关系; 4) 创造性过程投入中介了工作好奇心与工作绩效的关系; 5) 组织支持感正向调节了工作好奇心和创造性过程投入的关系, 较强的组织支持感促进这一关系, 而较弱的组织支持感抑制了二者的积极作用。

4.2. 理论意义

本文回顾了工作好奇心和创造性过程投入的相关文献, 并构建了工作好奇心、创造性过程投入与工作绩效的概念模型, 对当前学术界的研究起到了如下贡献: 1) 丰富了好奇心在我国情境下的研究。工作好奇心在学术界的研究起步时间较晚, 并且现有的研究基本都是基于西方情境下展开的。本文选择聚焦

于中国情境, 探究工作好奇心对创造性过程投入与工作绩效的关系, 有助于拓展工作好奇心的后置变量研究, 并其中国背景下的理论研究; 2) 深化了创造性过程投入与工作绩效关系的解释。以往学者对于二者的关系呈现了不同的看法, 有学者认为创造性过程投入会促进工作绩效, 但也有人认为创造性过程投入在某种程度上会限制员工在工作其他方面的行为, 从而抑制了工作绩效的增长。因此, 本文基于资源保存理论, 探讨创造性过程投入与工作绩效之间的倒 U 型关系, 为厘清二者间的关系提供了思路, 进一步丰富了创造性过程投入的理论研究; 3) 拓展了工作好奇心对创造性过程投入影响的边界条件研究。员工作为组织的一员, 其工作的资源受到组织的支持, 这将会影响员工的工作态度与工作行为。组织支持感使员工感受到组织的认可与肯定, 能够促进员工个体资源的积累, 推进创新行为发生。本文以组织支持感作为调节变量, 拓展了工作好奇心对创造性过程投入影响的研究视角, 也为资源保存理论的发展做出一定贡献。

4.3. 实践意义

本文针对工作好奇心、创造性过程投入与工作绩效的关系展开研究, 不仅拓展了学术界的相关研究, 而且对管理实践有一定的积极意义。1) 有助于引起企业对员工工作好奇心的重视。较高水平的工作好奇心提高了员工工作的积极性和工作绩效, 能够为组织应对快速变化的外部环境出谋划策。工作好奇心对员工的积极影响似乎被大家所默认, 但企业却没有重视这一要素。本文通过对工作好奇心的研究为企业重视并培养员工的工作好奇心提供了理论支持, 促进组织的管理实践。2) 有助于提高企业对员工创造性过程投入的正确认识。创造性活动的投入会促进员工的工作绩效被大部分学者所证明。也有少数不同的声音表示过度的创造性过程投入会消耗员工的精力, 对工作绩效有负面影响。本文研究创造性过程投入与工作绩效的非线性关系, 有助于企业意识到一味促进创新工作投入可能会弊大于利, 提高其对员工创造性过程投入的合理安排, 促进企业绩效最大化。

4.4. 研究局限与未来展望

首先, 本文虽然针对工作好奇心和创造性过程投入对工作绩效的影响提出了一系列的假设, 但并未进行实证检验。后续研究可通过问卷调查收集数据, 对本文提出的假设进一步验证其准确性。其次, 本文基于资源保存理论选取了组织支持感为调节变量, 而对工作好奇心与创造性过程投入产生影响的因素还存在许多, 未来可从其他理论视角选择更多的因素以丰富二者边界条件的研究。最后, 未来研究也可以深入研究工作好奇心对其他因素或不同层面的影响, 如领导风格、员工内在动机、组织创新能力等方面, 以丰富工作好奇心在我国情境下的研究。

参考文献

- [1] Lievens, F., Harrison, S.H., Mussel, P. and Litman, J.A. (2022) Killing the Cat? A Review of Curiosity at Work. *Academy of Management Annals*, **16**, 179-216. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0203>
- [2] Chang, Y. and Shih, H. (2019) Work Curiosity: A New Lens for Understanding Employee Creativity. *Human Resource Management Review*, **29**, Article ID: 100672. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2018.10.005>
- [3] Du, Y., Zhang, L. and Chen, Y. (2016) From Creative Process Engagement to Performance: Bidirectional Support. *Leadership & Organization Development Journal*, **37**, 966-982. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2015-0046>
- [4] 王弘钰, 于佳利. 顾客参与对员工越轨创新的影响机制[J]. *科技进步与对策*, 2023, 40(12): 151-160.
- [5] Berlyne, D.E. (1954) A Theory of Human Curiosity. *British Journal of Psychology*, **45**, 180-191. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1954.tb01243.x>
- [6] Litman, J.A. (2008) Interest and Deprivation Factors of Epistemic Curiosity. *Personality and Individual Differences*, **44**, 1585-1595. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.01.014>
- [7] Mussel, P., Spengler, M., Litman, J.A., et al. (2011) Development and Validation of the German Work-Related Curios-

- ity Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, **28**, 109-117. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000098>
- [8] Mussel, P. (2013) Introducing the Construct Curiosity for Predicting Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, **34**, 453-472. <https://doi.org/10.1002/job.1809>
- [9] Kashdan, T.B., Stikma, M., Disabato, *et al.* (2018) The Five-Dimensional Curiosity Scale: Capturing the Bandwidth of Curiosity and Identifying Four Unique Subgroups of Curious People. *Journal of Research in Personality*, **73**, 30-149. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.011>
- [10] Chang, Y., Shih, H. and Lin, B. (2023) Work Curiosity and R&D Professionals' Creative Performance: Scientists vs. Engineers. *Technovation*, **124**, Article ID: 102739. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2023.102739>
- [11] Harrison, S.H., Sluss, D.M. and Ashforth, B.E. (2011) Curiosity Adapted the Cat: The Role of Trait Curiosity in Newcomer Adaptation. *Journal of Applied Psychology*, **96**, 211-220. <https://doi.org/10.1037/a0021647>
- [12] Kashdan, T.B., Goodman, F.R., Disabato, D.J., *et al.* (2020) Curiosity Has Comprehensive Benefits in the Workplace: Developing and Validating a Multidimensional Workplace Curiosity Scale in United States and German Employees. *Personality and Individual Differences*, **155**, Article ID: 109717. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109717>
- [13] Amabile, T.M. (1983) The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, **45**, 357-376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.357>
- [14] Reiter-Palmon, R. and Illies, J.J. (2004) Leadership and Creativity: Understanding Leadership from a Creative Problem-Solving Perspective. *Leadership Quarterly*, **15**, 55-77. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.005>
- [15] Zhang, X. and Bartol, K.M. (2010) The Influence of Creative Process Engagement on Employee Creative Performance and Overall Job Performance: A Curvilinear Assessment. *The Journal of Applied Psychology*, **95**, 862-873. <https://doi.org/10.1037/a0020173>
- [16] Hobfoll, S.E. (1989) Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, **44**, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- [17] Hobfoll, S.E., Halbesleben, J.R., Neveu, J., *et al.* (2018) Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **1**, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- [18] Hobfoll, S.E. (2001) The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, **50**, 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- [19] 倪旭东, 杨露琳, 朱星魁. 职业呼唤对工作绩效的影响: 情绪调节和职业弹性的多重中介作用[J]. 心理科学, 2023, 46(4): 937-943.
- [20] Zada, M., Khan, J.A., Saeed, I., *et al.* (2023) Curiosity May Have Killed the Cat but It Has the Power to Improve Employee Creativity. *Current Psychology*, **42**, 32299-32313. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04171-y>
- [21] Al Shamsi, S.S., Bin Ahmad, K.Z. and Jasimuddin, S.M. (2022) The Relationship between Curiosity and Innovative Work Behavior in the Aviation Industry: The Mediating Effect of Work Engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, **31**, 3119-3136. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2022-3267>
- [22] Mussel, P. (2010) Epistemic Curiosity and Related Constructs: Lacking Evidence of Discriminant Validity. *Personality and Individual Differences*, **49**, 506-510. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.014>
- [23] Ma, J. and Wei, W. (2023) Curiosity Causes Creativity? Revealing the Reinforcement Circle between State Curiosity and Creativity. *The Journal of Creative Behavior*, **54**, 940-947. <https://doi.org/10.1002/jocb.606>
- [24] Müceldili, B., Tatar, B. and Erdil, O. (2020) Can Curious Employees Be More Agile? The Role of Cognitive Style and Creative Process Engagement in Agility Performance. *Global Business and Organizational Excellence*, **39**, 39-52. <https://doi.org/10.1002/joe.22056>
- [25] Silva, R.D. and Silva, G.D. (2022) Curiosity Unlocked the Cat: The Relationship between Curiosity at Work and Worker Creativity. *BAR-Brazilian Administration Review*, **19**. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022220065>
- [26] Loewenstein, G. (1994) The Psychology of Curiosity: A Review and Reinterpretation. *Psychological Bulletin*, **116**, 75-98. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.1.75>
- [27] Hardy, J.H., Ness, A.M. and Mecca, J.T. (2017) Outside the Box: Epistemic Curiosity as a Predictor of Creative Problem Solving and Creative Performance. *Personality and Individual Differences*, **104**, 230-237. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.004>
- [28] 王艳子, 张婷. 建设性越轨行为对个体创新绩效的双刃剑影响效应[J]. 当代经济管理, 2020, 42(12): 73-78.
- [29] 王伟, 刘汉轻. 越轨创新的前因、过程与结果研究[J]. 科技管理研究, 2020, 40(15): 20-25.
- [30] 凌文轻, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织支持感[J]. 心理学报, 2006(2): 281-287.

- [31] 何志伟, 孙新波. 组织支持感、感知环境不确定性对接包方持续参与意愿的影响研究[J]. 管理学报, 2023, 20(2): 181-190.
- [32] 袁凌, 张磊磊, 涂艳红. 谦卑型领导与员工知识隐藏曲线关系研究[J]. 软科学, 2018, 32(11): 86-88+92.
- [33] Junça-Silva, A. and Silva, D. (2021) Curiosity Did Not Kill the Cat: It Made It Stronger and Happy, but Only If the Cat Was Not “Dark”. *Acta Psychologica*, **221**, Article ID: 103444. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2021.103444>