

doi: 10.12068/j.issn.1005-3026.2019.11.025

女性知识型员工工作家庭平衡对创新绩效的影响 ——一个跨层次被调节的中介模型

张兰霞¹, 宋嘉艺¹, 谭 均², 韦彩云¹

(1. 东北大学 工商管理学院, 辽宁 沈阳 110169; 2. 华夏幸福基业股份有限公司, 北京 100027)

摘 要: 依据情感事件理论、情境力量理论及相关文献,基于101名主管和378名员工的配对调查数据,采用跨层次分析法,探究了工作家庭平衡对女性知识型员工创新绩效的传递机制,并分析了变革型领导的调节作用。结果表明,女性知识型员工工作家庭平衡对创新绩效有显著的正向影响;工作幸福感在工作家庭平衡影响女性知识型员工创新绩效过程中起中介作用,变革型领导调节了工作幸福感在工作家庭平衡影响女性知识型员工创新绩效间的中介作用。

关 键 词: 工作家庭平衡;工作幸福感;创新绩效;女性知识型员工;变革型领导

中图分类号: C 93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1005-3026(2019)11-1660-07

Effect of Work-Family Balance on Innovation Performance of Female Knowledge Workers: A Cross-level Moderated Mediation Model

ZHANG Lan-xia¹, SONG Jia-yi¹, TAN Jun², WEI Cai-yun¹

(1. School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110169, China; 2. China Fortune Land Development Co., Ltd., CFLD, Beijing 100027, China. Corresponding author: SONG Jia-yi, E-mail: 814648412@qq.com)

Abstract: According to the emotional events theory, situational forces theory and related literature, and based on the paired survey data of 101 supervisors and 378 employees, the cross-level analysis method was used to explore the passing mechanism between work-family balance and innovation performance of female knowledge workers and to analyze the moderating role of transformational leadership. The results showed that female knowledge workers' work-family balance has a significant positive impact on innovation performance. Job well-being plays a mediating role between work-family balance and innovation performance of female knowledge workers. Transformational leadership moderates the mediating role of job well-being from work-family balance to innovation performance of female knowledge workers.

Key words: work-family balance; job well-being; innovation performance; female knowledge worker; transformational leadership

企业是实施国家创新战略的微观基础,知识型员工是实现企业创新的主要载体。因此,如何提高企业知识型员工的创新绩效便成了一个重要的理论和实践问题。随着我国女性受教育水平的不断提高,女性知识型员工在职场中的比例在逐渐上升。她们注重自我价值的实现,追求事业上的成就,是推动社会经济发展的重要力量。然而,受传统的社会分工的影响,女性知识型员工背负着更多的家庭责任,这就意味着女性知识型员工会面临工作家庭平衡问题。基于此,探究女性知识型员工工作家庭平衡对其创新绩效的影响具有理论和实践意义。

情感事件理论中指出,环境特征中的情感事件会影响个体的行为表现.创新作为一种个体自发性的主动行为,依赖于积极情感的有效驱动.幸福感作为个体在需求得以满足时产生的情感状态,是积极情感的典型代表,自然能够促进创新行为的产生.幸福感在工作领域中的具体体现就是工作幸福感,工作幸福感在员工需求得以满足时,同样会产生积极的情感状态,进而对员工创新绩效产生正向的促进作用.工作与家庭是人们生活的重要领域,也是获得情感事件体验的主要来源.女性知识型员工的工作家庭平衡意味着工作与家庭双重角色需求均得以满足,可见工作家庭平衡有利于工作幸福感的提升.因此,工作幸福感在女性知识型员工工作家庭平衡与其创新绩效间起到中介作用.

情境力量理论认为,个体的情感和认知等心理状态在向行为或绩效转化过程中会受到情境因素的影响.以往研究涉及的情境力量主要包括团队氛围、组织支持等.近年来,越来越多的学者开始关注领导风格的情境作用.研究表明,变革型领导风格因善于激发员工的内部动机而对创新绩效具有良好的预测效果.处在高水平变革型领导情境中的个体,会受到较强的激励作用,从而更容易将自身拥有的积极情感转化为具体行动,以形成较高水平的创新绩效;处于低水平变革型领导情境中的个体,因缺乏领导的激励作用,其积极情感的保留和转化功能会被弱化,导致积极情感对创新绩效的作用效果并不明显.可见,变革型领导情境强度的差异会导致女性知识型员工不同的行为表现和结果.因此,本文将变革型领导作为工作幸福感与创新绩效间关系的调节变量,以明确工作家庭平衡通过工作幸福感影响女性知识型员工创新绩效的边界条件.

综上,本文依据情感事件理论和情境力量理论,探讨女性知识型员工工作家庭平衡对创新绩效的影响机制和作用边界,为女性知识型员工创新绩效的提升提供有益的实践指导.

1 研究假设

1.1 创新绩效

现有文献大多从过程和结果两个视角界定创新绩效.从过程视角来看,创新绩效涵盖了从创新思想产生到执行并获得最终结果的全过程;从结果视角来看,创新绩效是生产领域中一切新颖的、有价值的产出之和.应该说,获得结果无疑是一切

行为的出发点,然而因创新活动本身所具有的高风险性和不可控性,致使创新在很多情况下会面对无果的结局.但即便是无果的创新也是后续创新绩效产生的基础.因此本文认为,创新绩效应该包含创新过程和创新结果两部分.为提升员工的创新绩效,多数学者将研究的重点放在了创新绩效前因变量的探寻上.这些前因变量大致可分为个体特征变量(认知方式^[1]等)、环境特征变量(工作环境^[2]等)以及个体与环境交互变量^[3]三大类.这些研究均是建立在传统的工作与非工作领域相互独立的划分假设基础上的,且大多数研究成果关注的主要是传统工作领域中的相关因素或情境,而对非工作领域(如家庭)中的相关因素或情境关注不多,但仍为探讨女性知识型员工的创新绩效奠定良好的基础.

1.2 工作家庭平衡

工作家庭关系的研究起源于角色理论.起初学者基于资源稀缺假说认为,工作与家庭角色因相互争夺个体有限的资源引发工作家庭冲突.后来有学者提出,个体能够从多重角色卷入中获得技能、情感等的提升,从而实现工作家庭促进.在此基础上,一些学者指出,工作家庭平衡由冲突和促进共同决定,即当个体同时感受到低水平的工作家庭冲突和高水平的工作家庭促进时表现为工作家庭平衡.此后,有学者指出,工作家庭平衡不应是工作家庭冲突和促进的简单叠加,而是个体对平衡程度的整体感知.研究表明,人们对工作家庭平衡的满意程度可预测其工作态度和工作绩效.因此,本文采用平衡满意度表示女性知识型员工对工作家庭平衡程度的感知.

1.3 工作家庭平衡与女性知识型员工创新绩效

个体与组织间存在互惠关系.当个体感知到组织的恩惠时,会自发地产生回馈组织的意愿,从而激发出更多有利于提升组织绩效的积极行为.创新绩效的取得离不开员工的创新行为,而创新行为本质上是一种个体自发性的主动行为,因此能受到个体与组织间互惠关系的影响.女性知识型员工肩负工作与家庭的双重责任,渴望工作与家庭间的平衡.因此本文推测,工作家庭平衡有助于女性知识型员工创新绩效的提升.处于工作家庭平衡中的女性知识型员工会有良好的心态,而良好的心态作为重要的个体资源能够激励女性知识型员工在工作中不断吸收新知识并获取新技能;这些行为有利于她们不断改进工作状态进而提升其创新绩效.同时,女性知识型员工还会因工作家庭角色需求的同时满足而提升其自身效能

感,使女性知识型员工表现出坚定的信念和决心,以战胜困难,迎接挑战,确保创新绩效的顺利实现.此外,工作家庭平衡能够为员工带来更高的工作生活质量.根据马斯洛的层次需求理论,高水平的工作生活质量能够满足女性知识型员工较高层次上的需求,这将会激发她们以更大的热情投身于工作,从而促进创新绩效的提升.综上,本文提出假设.

假设 H₁:女性知识型员工工作家庭平衡对创新绩效有显著的正向影响.

1.4 工作幸福感的中介作用

幸福感主要包括主观幸福感、心理幸福感和整合幸福感.主观幸福感是个体对生活的情感体验和情感状态;心理幸福感是个体对目标和潜能实现的认知评价;整合幸福感则是主观幸福感和心理幸福感的有机结合.工作幸福感是幸福感在工作领域中的具体体现,也可从主观幸福感、心理幸福感和整合幸福感三种视角来界定.尽管少数学者分别从主观幸福感和心理幸福感的角度对工作幸福感进行了界定,但整合视角的界定得到了学者的支持和认可^[4].因此,本文采用整合视角界定女性知识型员工的工作幸福感.

研究表明,目标的达成和积极的情感体验是影响工作幸福感的两大主要因素.由此看来,员工工作幸福感能够从目标实现与情感体验中获得.对女性知识型员工来讲,有效地平衡工作与家庭是她们所追求的重要目标之一,因此平衡两个领域间的时间与精力投入,满足工作与家庭角色的双重需求,能够使女性知识型员工感受到成就和满足,从而有助于她们在工作领域中获得幸福体验.此外,研究表明,工作家庭平衡有利于员工工作满意度的提升^[5],而工作满意度与工作幸福感显著正相关,这也间接地证明了工作家庭平衡有助于女性知识型员工获得工作幸福感.因此,本文推测,工作家庭平衡可正向预测女性知识型员工的工作幸福感.作为一种积极的情感体验,工作幸福感有助于女性知识型员工在工作中保持开放与包容的心态,而开放和包容是推动个体创新产出的动力和源泉;工作幸福感能够给女性知识型员工带来积极的心理状态,良好的心理状态是创新不可或缺的心理资源,能够帮助女性知识型员工在创新过程中克服困难和挑战,进而产生创新绩效;工作幸福感还能加深个体对工作意义和价值的理解,有助于激发其工作的内在动机,从而提升创新绩效.由此可见,工作家庭平衡能够为女性知识型员工带来工作幸福感,而工作幸福感又会提

升其创新绩效.综上,本文提出假设.

假设 H₂:工作家庭平衡对女性知识型员工工作幸福感有显著的正向影响.

假设 H₃:工作幸福感在工作家庭平衡与女性知识型员工创新绩效的关系中起中介作用.

1.5 变革型领导的调节作用

变革型领导的概念最早由 Burns 提出,由 Bass 等完善,最终形成包括领导魅力、愿景激励、智力激发和个性化关怀四个维度的变量^[6].情境力量理论指出,员工的行为绩效是个体因素和情境因素交互作用的结果,而情境力量则是外部环境向个体提供的、有助于个体因素(如情感、认知等)向行为绩效转化的重要情境提示.由此可知,当情境提示与个体因素作用一致时,便会使个体因素的作用效果顺利传递至行为绩效之中.变革型领导通过激励、模范、关怀和魅力等方式为下属成员营造一种或强或弱的领导情境,进而加强或削弱下属自身情感对行为绩效的转化作用.因此,本文推测,作为一种群体层面的情境变量,变革型领导可能在工作幸福感与女性知识型员工创新绩效的关系中起到调节作用.具体来讲,在强变革型领导情境作用下,领导善于将员工的工作幸福感与其所在团队的价值和目标相联,通过向下属描绘美好的愿景,激发下属的内在动机,从而推动工作幸福感向创新绩效的转化;领导善于以自身行为为模范引导团队成员的积极情感,通过表现出较强的创新意识和工作热情激励员工主动追随和效仿领导行为,从而加强了工作幸福感向创新绩效的转化;领导会利用团队成员的需求强化员工的积极情感,通过向员工提供自主性、支持性的工作环境满足员工心理需求,促使员工产生较强的情感承诺,从而增加工作投入以回馈领导的关照,以此实现工作幸福感向创新绩效的有效转化.而在低水平变革型领导情境下,员工的工作幸福感没有得到充分的利用和增强,尽管工作幸福感有助于创新绩效的提升,但与强变革型领导情境相比,创新绩效所获得的提升和改善效果并不明显.综上,本文提出假设.

假设 H₄:变革型领导在工作幸福感与女性知识型员工创新绩效间起到正向调节作用.

假设 H₅ 提出工作幸福感在工作家庭平衡与女性知识型员工创新绩效间起中介作用,假设 H₄ 提出变革型领导在工作幸福感与女性知识型员工创新绩效间起调节作用,由此推断,变革型领导不仅会调节工作幸福感与女性知识型员工创新绩效间的作用关系,还会调节工作幸福感在工作家庭

平衡和女性知识型员工创新绩效间的中介效应。具体来讲,在强变革型领导情境下,员工的工作热情被充分激发,由工作家庭平衡带来的工作幸福感体验更容易转化为创新的动力和源泉,从而促进创新绩效的提升;而在弱变革型领导情境下,由于缺乏领导的激励和有效示范,即便员工从工作家庭平衡中获得工作幸福感,由于缺乏足够的创新动力和氛围,也很难将这种积极的情感用于创新绩效的提升。因此,弱变革型领导情境中,工作幸福感的传导作用并没有得到转化和加强。综上,本文提出假设。

假设 H₅:变革型领导正向调节工作幸福感在女性知识型员工工作家庭平衡与创新绩效间的中介效应。

2 研究方法

2.1 数据收集

为减少同源偏差,本文的数据收集采用团队领导与成员配对调查的方式进行。在团队成员填答的问卷中测量了人口统计学变量、工作家庭平衡、工作幸福感和变革型领导,在领导填答的问卷中只测量员工的创新绩效。为保证数据的质量,研究人员首先与被调查团队的人力资源管理部门负责人取得联系,以保证问卷的有效接收;其次按照被调查者反馈的信息对将要发放的问卷进行编码,以确保问卷的数量;最后将电子版问卷进行打包处理,并附上相关的填写说明,统一发送给人力资源部门的主管,再由主管将问卷发放给相关团队的领导和成员,待问卷填好后交给研究人员。本次调查从 2018 年 1 月初开始到 2018 年 4 月末结束,共收到 125 个团队的配对问卷 566 份;在剔除仅有成员或领导问卷、团队内成员问卷不足 3 份、领导问卷与成员问卷不匹配等无效样本后,共获得 101 个团队的有效配对问卷 479 份,有效回收率为 85.71%。在有效回收的样本中,45 岁以下员工占 96.03%,已婚女性占 80.94%,本科及以上学历占 90.77%,3 年以上工作经验占 34.24%,国企、民企、外企、合资企业样本分别占 16.08%,22.13%,20.88%,22.33%。

2.2 变量测量

本文的变量均采用国内外成熟量表进行测量。其中,英文量表采用翻译/回译的方式进行中文编制,并邀请了两位管理学专家对译后量表进行审查以确保问卷在中国情境下的适用性。问卷

中题项均采用李克特 5 点量表进行评分,其中,1 代表非常不同意,5 代表非常同意。

1) 工作家庭平衡:采用 Valcour^[7]开发的量表,该量表由 5 个测量条目构成,代表题项有“我对自己在工作与家庭两个领域方面的时间分配方式很满意”等,Cronbach α 系数为 0.885。

2) 工作幸福感:采用 Warr^[8]开发的量表,该量表由 4 个测量条目构成,代表题项有“我的工作让我感到很幸福”等,Cronbach α 系数为 0.855。

3) 变革型领导:采用李超平等^[9]开发的基于中国本土情境的量表,具体包括德行垂范、愿景激励、个性化关怀、领导魅力四个维度,代表题项有“我的领导不在意个人利益,尽心尽力完成工作”。德行垂范、愿景激励、领导魅力和个性化关怀以及总量表的 Cronbach α 系数分别为 0.947,0.952,0.958,0.951,0.985。由于本文将变革型领导定义为团队层面的变量,由团队成员对变革型领导风格的共同感知聚合而成。在聚合之前,本文通过计算得到:rwg = 0.968 2,ICC(1) = 0.328 9,ICC(2) = 0.767 6,且组间差异 F 值检验(100,378) = 4.304, $P < 0.001$,说明变革型领导的数据符合聚合标准。

4) 创新绩效:采用姚艳虹等^[10]开发的量表。该量表由创新行动和创新效果两个维度构成。其中,创新行动维度包含 6 个题项,代表性题目如“在工作中,该成员能够主动去解决非常规问题”;创新效果维度包含 11 个题项,代表性题目如“该成员能够灵活地处理问题或因自身的创造创新而获得专利”。创新行动和创新效果以及总量表的 Cronbach α 系数分别为 0.882,0.946,0.953。

5) 控制变量:根据以往研究提出的影响创新绩效的相关因素,本文选取年龄、学历、工作年限、职级、婚姻状况、公司性质作为控制变量。

3 数据分析

3.1 描述性统计与相关分析

表 1 为各变量的均值、标准差和相关系数。从表 1 可见,工作家庭平衡与创新绩效显著正相关($r = 0.475, P < 0.01$),工作家庭平衡与工作幸福感显著正相关($r = 0.673, P < 0.01$),工作幸福感与创新绩效显著正相关($r = 0.450, P < 0.01$),假设 H₁ ~ H₃ 得到初步证实。

表 1 各变量的均值、标准差和相关系数
Table 1 Mean, standard deviation and correlation coefficient of each variable

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 年龄	1.87	0.74	1								
2. 婚姻状况	1.51	0.50	0.062	1							
3. 受教育程度	2.12	0.56	0.173 *	0.032	1						
4. 工作年限	2.42	1.06	0.124	0.023	0.174	1					
5. 职级	1.72	0.83	0.143	0.131 *	-0.116	0.156 *	1				
6. 公司性质	3.05	1.35	0.024	-0.033	-0.014	0.034	0.147	1			
7. 工作家庭平衡	3.35	0.78	0.141	0.103	0.035	0.123 *	0.098	-0.042	1		
8. 工作幸福感	3.46	0.81	0.153	0.052	0.013	0.143 *	0.106 *	-0.025	0.311 **	1	
9. 创新绩效	3.48	0.67	-0.095	0.076	0.027	0.085	0.135 *	-0.018	0.408 **	0.435 **	1
10. 变革型领导	3.57	0.96									

注: * 表示在 0.05 水平上显著; ** 表示在 0.01 水平上显著; *** 表示在 0.001 水平上显著,下同.

3.2 假设检验

因本文涉及的变革型领导为团队层面变量,而工作家庭平衡、工作幸福感和创新绩效均为个体层面变量,故在进行数据分析前,需对预测变量工作幸福感和创新绩效进行零模型检验,以确保其在组间差异是显著的.结果表明,工作幸福感和创新绩效的组间方差分别为 $\tau_{00}=0.221^{***}$ 和 $\tau_{00}=0.154^{***}$,差异显著,可采用跨层次分析法,借助 HLM 分析软件进行接下来的模型验证.

本文采用 Zhang 等^[11]提出的方法检验直接效应和中介效应,结果见表 2.表 2 中的模型 2 显

示,工作家庭平衡正向预测女性知识型员工创新绩效($\gamma_{10}=0.220,P<0.001$),假设 H₁ 得到验证.模型 4 显示,工作家庭平衡正向预测工作幸福感($\gamma_{10}=0.566\ 1,P<0.001$),假设 H₂ 得到验证.模型 5 显示,当把工作家庭平衡与工作幸福感同时纳入模型中时,工作家庭平衡对女性知识型员工创新绩效的影响仍然显著,但作用效果降低了($\gamma_{10}=0.135<0.220,P<0.01$),说明工作幸福感在工作家庭平衡与女性知识型员工创新绩效间起部分中介作用,假设 H₃ 得到验证.

表 2 层线性模型统计分析结果
Table 2 Statistical analysis results of the layer linear model

变量	X - > Y(创新绩效)		X - > M(工作幸福感)		X, M - > Y
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
截距项	3.468 ***	2.565 ***	2.712 ***	1.439 ***	2.279 ***
年龄	-0.001	-0.006	0.029	0.013	-0.017
学历	0.009	0.046	0.133 **	0.081 *	-0.021
工作年限	0.014	0.033 **	0.055	0.037	0.022
工作职位	0.080 **	0.108 *	0.144 **	0.059	0.043
企业性质	0.027	0.021	-0.028	-0.024	0.038
工作家庭平衡		0.220 ***		0.566 ***	0.135 **
工作幸福感					0.170 ***
Level - 1 方差	0.155	0.147	0.255	0.226	0.146
截距方差	0.167 ***	0.148 ***	0.210 ***	0.182 ***	0.157 ***

由于变革型领导为团队层次变量,而工作幸福感、创新绩效为个体层次变量,因此在进行调节效应检验前,首先应检验工作幸福感对女性知识型员工创新绩效影响的斜率方差显著性.结果表

明,工作幸福感的斜率方差为 $\tau_{11}=0.026\ 2,P=0.005<0.01$,因此可将工作幸福感的斜率作为 Level - 2 的结果变量,将变革型领导作为工作幸福感斜率的预测因子,进行跨层次调节效应检验.

结果显示,工作幸福感与变革型领导的交互作用为 $\gamma_{11} = 0.0911$,在 $P < 0.01$ 时显著,故变革型领导对工作幸福感与女性知识型员工创新绩效的跨层次调节作用成立. 为更好地呈现调节效应,本文绘制了如图 1 所示的变革型领导对工作幸福感与女性知识型员工创新绩效影响的调节效应. 由图 1 可见,强变革型领导团队中的工作幸福感对创新绩效的正向影响作用更强. 综上,假设 H_4 得到支持.

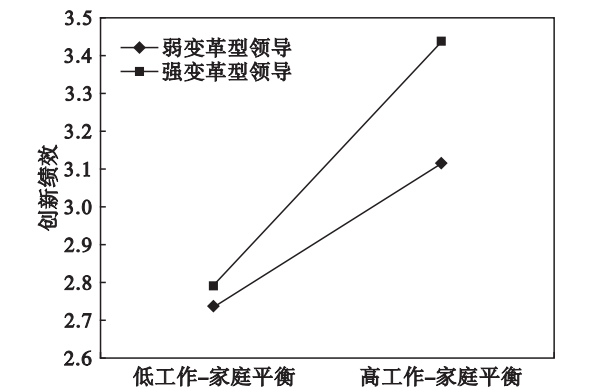


图 1 变革型领导对工作幸福感与创新绩效的跨层次调节作用

Fig. 1 Cross-level moderation effect of transformational leadership between job well-being and innovative performance

本文采用 Preacher 等^[12]提出的多层次结构方程模型同时借助 Mplus7.0 软件,对被调节的中介效应进行检验. 结果表明,在强变革型领导团队中,工作家庭平衡通过工作幸福感影响创新绩效的间接效应达到显著水平 ($\gamma_1 = 0.1068$, $P < 0.01$),而在弱变革型领导团队中,这种间接效应不再显著 ($\gamma_1 = 0.0356$),且两个间接效应水平存在显著性差异 ($\Delta = 0.16$, $P < 0.01$),因此被调节的中介作用得到验证.

为进一步确保检验结果的稳健性,本文采用 bootstrap 方法进行重复抽样 2 000 次,对被调节的中介作用进行检验. 结果显示,间接效应系数在 95% 的置信区间为 $[0.124, 0.135]$,并不包含 0,再次证实了被调节的中介作用,假设 H_5 得到验证. 为更好地呈现被调节的中介效应,本文绘制了变革型领导对工作家庭平衡通过工作幸福感影响女性知识型员工创新绩效这一间接效应的跨层次调节效应图(见图 2). 由图 2 可见,在强变革型领导团队中,工作幸福感在工作家庭平衡影响女性知识型员工创新绩效中的间接效应更强.

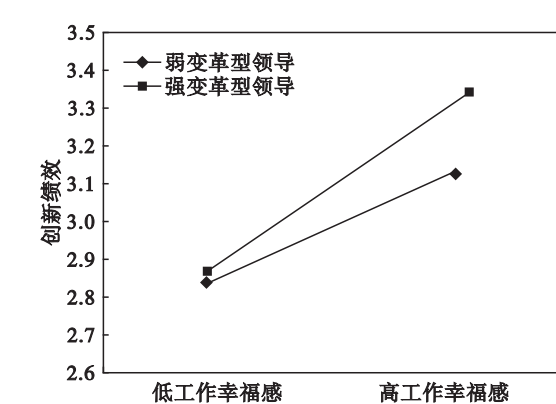


图 2 变革型领导对工作幸福感中介效应的跨层次调节作用

Fig. 2 Cross-level moderation effect of transformational leadership on mediation effect of job well-being

4 管理建议

1) 采用灵活的工作家庭平衡管理策略,促进女性知识型员工的工作家庭良性互动. 研究显示,女性知识型员工的工作家庭平衡会正向影响工作幸福感进而提升创新绩效. 因此,在企业管理实践中,应考虑将工作家庭平衡计划纳入到人力资源管理体系中,确立工作家庭平衡的人力资源管理导向,灵活采用并完善弹性工作制、家庭支持型管理制度等措施,缓解员工工作与家庭间的矛盾,促进员工工作家庭平衡,从而提升员工创新绩效,增强企业自主创新能力.

2) 营造良好的工作生活环境,提升女性知识型员工工作幸福感. 研究显示,女性知识型员工的工作幸福感能够促进其创新绩效的提升与改善. 因此,企业在管理实践中,应加深对女性知识型员工工作幸福感的认识与理解,不定期评估和收集女性知识型员工的工作幸福感状况,并采取适当的管理手段提升员工工作幸福感,如创建和谐温馨的工作环境,建立真诚互助的团队氛围;为女性知识型员工提供工作技能以及认知技能培训;为女性知识型员工设立职业发展通道,制定个性化职业发展规划等.

3) 倡导变革型领导风格. 研究表明,女性知识型员工创新绩效的提升不仅受到个体因素的影响,而且还会受到领导风格的作用,尤其是变革型领导能够增强工作幸福感对员工创新绩效的正向促进作用. 因此,企业领导者应转变领导风格,利用变革型领导风格的魅力激发员工的潜能和热情,正确引导员工树立与组织目标发展相一致的工作价值观,提升员工的创新绩效.

5 结 论

1) 工作家庭平衡对女性知识型员工创新绩效具有显著正向影响。目前,有关员工创新绩效的研究多建立在工作领域和家庭领域相互独立的假设基础之上,重点探讨工作领域因素对员工创新绩效的影响。然而,随着移动互联网技术的快速发展以及各类便携式移动设备的广泛普及,工作和家庭之间的相互渗透、相互作用越来越强,这种相互作用关系会影响员工的心理资源、情感状态等,进而对员工行为和绩效产生影响。本文弥补了现有研究中“重工作领域,轻家庭领域”的不足,从工作家庭相互作用的视角出发,探讨了女性知识型员工工作家庭平衡对创新绩效的影响,拓展了员工创新绩效前因变量的研究视阈,丰富了创新绩效的理论基础。

2) 工作幸福感在工作家庭平衡与女性知识型员工创新绩效间起中介作用。以往探索环境因素影响员工创新绩效的中介路径的文献多关注态度、认知或行为等因素,缺乏对情感要素的深入分析。本文针对女性知识型员工群体,以情感事件理论为依据,揭示了工作幸福感在工作家庭平衡与女性知识型员工创新绩效间的传递机制,从而为员工创新绩效的研究提供了一种新的解释路径。

3) 变革型领导正向调节了工作幸福感的中介作用,即在高水平的变革型领导情境下,工作幸福感在工作家庭平衡与女性知识型员工创新绩效的中介作用更强。现有研究中多将领导风格作为影响员工创新绩效的前因变量。然而,领导风格除了作为前因变量直接作用于员工创新绩效外,也可以视为一种情境变量,调节个体因素对创新绩效的影响。本文运用情境力量理论,将变革型领导风格作为情境变量,揭示了其对创新绩效的跨层次调节作用,给出了变革型领导影响员工创新行为的作用边界。同时,本文也从变革型领导情境角度解释了为何具有工作幸福感的员工并不一定产

生创新绩效的原因。

参考文献:

- [1] Newman A, Tse H H M, Schwarz G, et al. The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: the role of entrepreneurial leadership [J]. *Journal of Business Research*, 2018, 89: 1-9.
- [2] Shin S J, Yuan F, Jing Z. When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: a sensemaking perspective [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2017, 38(1): 62-79.
- [3] Afsar B. The impact of person-organization fit on innovative work behavior [J]. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 2016, 29(2): 104-126.
- [4] Dagenais-Desmarais V. What is psychological well-being really? a grassroots approach from the organizational sciences [J]. *Journal of Happiness Studies*, 2012, 13(4): 659-684.
- [5] 王永丽,叶敏. 工作家庭平衡的结构验证及其因果分析 [J]. 管理评论, 2011, 23(11): 92-101.
(Wang Yong-li, Ye Min. Structural verification of work-family balance and its causal analysis [J]. *Management Review*, 2011, 23(11): 92-101.)
- [6] Bass B M, Avolio B J. Developing transformational leadership: 1992 and beyond [J]. *Journal of European Industrial Training*, 2013, 14(5): 21-27.
- [7] Valcour M. Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance [J]. *Applied Psychology*, 2007, 92(6): 1512-1523.
- [8] Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health [J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2011, 3(63): 193-210.
- [9] 李超平,时勘. 变革型领导的结构与测量 [J]. 中国工商管理研究前沿, 2005, 37(6): 803-811.
(Li Chao-ping, Shi Kan. The structure and measurement of transformational leadership in China [J]. *Frontiers of Business Research in China*, 2005, 37(6): 803-811.)
- [10] 姚艳虹,衡元元. 知识员工创新绩效的结构及测度研究 [J]. 管理学报, 2013, 10(1): 97-102.
(Yao Yan-hong, Heng Yuan-yuan. Construct and measurement of knowledge staff's innovation performance [J]. *Chinese Journal of Management*, 2013, 10(1): 97-102.)
- [11] Zhang Z, Zyphur M J, Preacher K J. Testing multilevel mediation using hierarchical linear models [J]. *Organizational Research Methods*, 2008, 12(4): 695-719.
- [12] Preacher K J, Zyphur M J, Zhen Z. A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation [J]. *Psychology Methods*, 2010, 15(3): 209-233.