



**STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-
ORGANIZATION FIT AND INNOVATION
BEHAVIOR: MEDIATING EFFECT OF
WORKPLACE SPIRITUALITY AND
MODERATING EFFECT OF
INCLUSIVE LEADERSHIP**

**BY
SIYANG ZHOU**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
INTERNATIONAL CHINESE COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024**



人与组织契合与创新行为间之关系研究：职场精神力之
中介效果、包容型领导之调节效果

周思扬
撰

此论文为申请中国国际学院
工商管理专业研究生学历
之学术毕业论文

兰实大学研究生院

公历 2024 学年

Thesis entitled

**STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-
ORGANIZATION FIT AND INNOVATION
BEHAVIOR: MEDIATING EFFECT OF
WORKPLACE SPIRITUALITY AND
MODERATING EFFECT OF
INCLUSIVE LEADERSHIP**

by

SIYANG ZHOU

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2024

Asst. Prof. Chen Ao, Ph.D.

Examination Committee Chairperson

Prof. Jin Maozhu, Ph.D.

Member

Assoc. Prof. Yang Shuchen, Ph.D.

Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)

Dean of Graduate School

August 16, 2024

致谢

在我即将完成兰实大学工商管理硕士学业之际，我想向杨书成教授表达我最深的感谢和敬意。杨书成教授不仅是一位杰出的导师，更是一位值得我敬仰的学者和领导者。在我整个研究生阶段，杨书成教授始终给予我悉心的指导和支持，杨书成教授的专业知识和经验对我产生了深远的影响。杨书成教授的鼓励和建议使我能够不断进步，克服了许多困难。我将永远珍视杨书成教授的慷慨和付出。

我也要感谢兰实大学为我提供了一个优秀的学习环境和资源。在这里，我不仅得到了丰富的知识和技能，还结识了许多优秀的同学和教授，这些都对我的成长和发展产生了积极的影响。

对于参与我的答辩委员会的每一位专家，我表示衷心的感谢。感谢您们在我毕业论文的审阅和评价中给予的宝贵意见和建议。您们的指导帮助我不断完善自己的研究，使我的论文更加完整和深入。

最后，我要特别感谢我的家人。是你们在我求学路上给予了无私的支持和鼓励，是你们的理解和支持让我能够全身心地投入到学业中。没有你们的支持，我无法取得今天的成绩。

再次感谢您们的支持和帮助，我将继续努力，将所学知识应用到实践中，为社会做出更多的贡献。

衷心感谢。

周思扬

研究生

6509280 : Siyang Zhou
 Thesis Title : Study of the Relationship Between Person-Organization Fit and
 Innovation Behavior: Mediating Effect of Workplace
 Spirituality and Moderating Effect of Inclusive Leadership
 Program : Master of Business Administration
 Thesis Advisor : Assoc. Prof. Yang Shuchen, Ph.D.

Abstract

Because Chinese AI enterprise technology and R&D personnel's identification with organizational values has a huge impact on innovation behavior, human-organization fit is closely related to employee innovation behavior. Consequently, the purpose of this study is to explore the relationship between human and organizational fit and innovation behavior of Chinese AI enterprise technology and R&D personnel, as well as the mediating and moderating effect between workplace spirituality and inclusive leadership. The samples were collected from technical and R&D personnel in nine artificial intelligence enterprises in Beijing, China, using a random sampling method, total of 526 valid questionnaires were collected. The results showed that: 1) the human-organization fit of technology and R&D personnel has a significant positive impact on innovation behavior; 2) the human-organization fit of technology and R&D personnel has a significant positive impact on workplace spirituality; 3) the workplace spirituality of technology and R&D personnel has a significant positive impact on innovation behavior; 4) the workplace spirituality of technology and R&D personnel has a mediating effect on innovation behavior in human-organization fit; and 5) inclusive leadership has a positive moderating effect on the innovation behavior of technology and R&D personnel in terms of the fit between people and organizations. The results of this study indicated that technology and R&D personnel's identification with organizational values requires not only the workplace spirit of inner experience but also inclusive leadership with encouragement and support in order to fully enhance innovative behavior.

(Total 87 pages)

Keywords: Person-Organization Fit, Innovation Behavior, Workplace Spirituality,
 Inclusive Leadership

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

6509280 : 周思扬

论文题目 : 人与组织契合与创新行为间之关系研究：职场精神力之中介效果、包容型领导之调节效果

专业 : 工商管理硕士

论文导师 : 杨书成副教授

摘要

由于中国高新技术公司技术与研发人员对组织价值观的认同对创新行为有着巨大影响，并且人与组织契合与员工创新行为联系紧密。因此，本研究的目的是探究中国高新技术公司技术与研发人员的人与组织契合与创新行为的关系，以及职场精神力与包容型领导在两者之间的中介与调节效应。本研究采用立意抽样法，通过网路问卷向中国北京市的 9 所高新技术公司中的技术与研发人员收集样本。共获得有效问卷 526 份。研究结果表明：1. 技术与研发人员的人与组织契合对创新行为有显著正向影响；2. 技术与研发人员的人与组织契合对职场精神力有显著正向影响；3. 技术与研发人员的职场精神力对创新行为有显著正向影响；4. 技术与研发人员的职场精神力在人与组织契合对创新行为有中介效应；5. 包容型领导在人与组织契合对技术与研发人员的创新行为有正向调节效应。本研究的结果说明，技术与研发人员对组织价值观的认同不仅需要内心体验的职场精神力，还需要具有鼓励和支持的包容型领导，才能充分提升创新行为。

(共 87 页)

关键词：人与组织契合、创新行为、职场精神力、包容型领导

学生签字.....指导老师签字.....

目录

	页
致谢	i
英文摘要	ii
中文摘要	iv
目录	v
表目录	ix
图目录	x
第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	5
1.3 研究问题	5
1.4 研究流程图	6
第 2 章 文献综述	8
2.1 自我和谐理论	8
2.2 人与组织契合	11
2.3 创新行为	15
2.4 职场精神力	18
2.5 包容型领导	23
2.6 现实意义 & 理论意义	27
2.7 本研究创新点	29
2.8 研究假设	30
第 3 章 研究设计	33

3.1 变量定义与衡量	33
-------------	----

目录 (续)

	页
3.2 研究方法	36
3.3 从业者的依据	38
3.4 程序	38
3.5 统计分析方法	39
3.6 研究框架图	40
第 4 章 数据分析	41
4.1 人口特征信息	41
4.2 信度分析	42
4.3 效度分析	43
4.4 假设检验	46
第 5 章 结论与建议	51
5.1 结论	51
5.2 研究建议	55
5.3 研究贡献	61
5.3 限制与展望	63
参考文献	65
附录	82
个人简历	87

表目录

表	页
表 3.1 人与组织契合量表	33
表 3.2 创新行为量表	34
表 3.3 职场精神力量表	35
表 3.4 包容型领导衡量表	35
表 4.1 样本基础信息分析表	41
表 4.2 信度分析表	42
表 4.3 拟合度分析表	43
表 4.4 聚合效度分析表	44
表 4.5 区别效度分析表	46
表 4.6 人与组织契合对创新行为的回归分析表	46
表 4.7 人与组织契合对职场精神力的回归分析表	47
表 4.8 职场精神力对创新行为的回归分析表	47
表 4.9 职场精神力在人与组织契合与创新行为之间的中介分析表	48
表 4.10 包容型领导在人与组织契合与创新行为之间的调节分析表	49
表 4.11 研究假设分析结果	50

图目录

图	页
图 1.1 研究流程图	7
图 2.1 研究框架图	27
图 3.1 研究框架图	40



第 1 章

绪论

1.1 研究背景

1.1.1 实践背景

由于中国人工智能企业面临的竞争是无比残酷的，而企业为了生存，唯有不断创新，以保持竞争力，才能突破目前的困境，并不断的良性发展 (王颖, 2023)。正如研究者所说，只有不断创新，突破局限，才能使企业得到持续健康的发展 (Erhan, Uzunbacak, & Aydin, 2022)。然而，事实上，中国人工智能企业的创新水平略显不足 (赫连志巍, 2023; 李永发, 陈舒阳, & 王东, 2023)。因此，如何提升和进一步充分的激发中国人工智能企业的创新水平，从而帮助它们逆境而存，这也成为研究人员持续关注的焦点 (李勇, 2022; 王永, 谭灏哲, & 马君, 2023)。而人工智能企业的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 (冯喜良 & 邱玥, 2023; 潘飞, 2023)。因此，提高人工智能企业创新能力的关键是促进科研员工的创新行为，因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)。所以，本研究将探索中国人工智能企业中科研人员的创新行为，以帮助企业突破困局，提升组织的创新力，从而推动中国人工智能企业的发展。

此外，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)。由于员工创新是组织的基石，约 80% 的高新技术领域的企业认为，员工创新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)。因此，只有提高员工的创新行为，促进员工对新技术、产品和服务的创新的奉献精神 (Isaksen & Karlsen, 2012; Sovacool, Newell, Carley, & Fanzo, 2022)，中国人工智能企业才能实现创新 (王颖, 2023)。而科研员工创新有助高新技术领域企业的成果 (Shalley, Zhou, & Oldham, 2004)，帮助中国人工智能

企业克服逆境，推动其前进 (赫连志巍, 2023; 李永发 et al., 2023)，这不仅能够拓展创新行为理论层面的发展，还有助于实践层面的提升科研人员的创新活动。

1.1.2 理论背景

创新对于组织保持竞争力和成功至关重要 (Isaksen & Karlsen, 2012; Sovacool et al., 2022)，特别对于中国的人工智能与高新技术企业则至关重要 (王颖, 2023)。而由于新竞争者的威胁，因此通过激励员工促进和实施新思想的差异化和不断创新被每个组织视为获得竞争优势的重要战略 (Afsar, Badir, & Khan, 2015)。

正如 O'Reilly, Chatman and Caldwell (1991) 所说，人是有影响力的，合适的人做合适的工作，合适的组织有助于实现积极的工作成果。许多研究人员认为，个体与组织的价值观以及工作更匹配的员工表现出有益行为 (Afsar et al., 2015; Mussner, Strobl, Veider, & Matzler, 2017)。而由于创新行为是完全自主的公民行为，在正式的工作描述和角色中是不被期望的 (Janssen, 2000)。然而，两者的关系却鲜有实证支持 (Afsar et al., 2015)，特别是在中国的人工智能与高新技术企业范围内更为罕见 (李勇, 2022; 王永 et al., 2023)。因此，探索和解析驱动中国的人工智能企业科研人员创新行为的前因，将能够弥补这种缺憾。

个人与组织的契合被描述为“个人价值观与组织价值观的融合程度” (Kristof, 1996)。个人-工作契合被定义为一个人的个性、知识、技能和能力与特定工作要求之间的匹配 (Brown, 2000)。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造力的关系时，对两者关注甚少 (Pattnaik, Mishra, & Tripathy, 2023; Pratama, Suwarni, & Handayani, 2022; Rahman, Kistyanto, & Surjanti, 2022)。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 (Rahman et al., 2022)；然而，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 (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)。此外，虽然人与组织契合和创新行为的关系已被证实是显著的 (Afsar et al., 2015)，但是这种关系在中国人工智能与高新技术企业中却还未被证实过。因此，将论证人工智能企业情景下论证两者的关系，这将能够明确两者的关系是否在中国的人工智能与高新技术企业情景下同样有效，并丰富相关理论。

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 (Asghar, Gull, Xiong, Shu, Faraz, & Pervaiz, 2023)。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; Tang, 2022)，特别是在中国背景的人工智能企业之中。

其次，职场精神力反映了员工超越自我并与之产生的一种互联性的内心体验 (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003)。研究表明，职场精神力与创新行为关系紧密 (Hunsaker & Ding, 2022)。而在创新的过程中，研究还表明，职场精神力作为媒介可以进一步提高员工的创新性 (Williams, Brandon, Hayek, Haden, & Atinc, 2017)。然而，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)。正如研究者所言，一个人需要积极的能量来应对创新过程中的不确定性和失败 (Ma et al., 2016; Michael, 2016)。因此，本研究通过引入积极心理学理论，对中国人工智能企业与高新技术科研与技术员工的职场精神力在人与组织契合和创新行为关系之间的介导作用进行实证研究，从而扩展关于创新行为的文献。

最后，领导力也是预测创新行为的重要因素之一 (Asghar et al., 2023)，但其作为边界条件却鲜为人知 (Fang, Chen, Wang & Chen, 2019)。因此，了解这种过程影响是如何发生的显得尤为重要 (Tang, 2022)。而工作领导力如何影响这种过程从而进一步提高创新行为是一个重要的问题，它对员工创新行为的促进具有重要意义 (Sovacool et al., 2022)。Nembhard and Edmondson (2006) 将包容领导定义为积极的行为和态度，它是促使员工参与创造性工作的关键。另一方面，Aslan (2019) 发现，它增强了员工的创新行为，具有激励作用。反之，它还能抑制离职意图的发生 (Yasin, Jan, Huseynova, & Atif, 2023)。正如 Atwi and Hassani (2021) 所言，具有包容性的领导者所具备的智力和情感支持有助于形成和保持工作环境，激励员工进行创造性行为，并且创造一个良好的组织氛围，让他们的员工继续追随他们，继续为组织工作。同样，研究还发现包容领导能够促进企业家精神与绿色创新意愿的关系 (Mamani, Manrique, Madrid, Herrera, Acosta, Rivas-Diaz, & Ramos, 2022)。正如 Zhou and Mou (2022) 所言，包容领导有助于建立员工对组织的信心和信任，还能够确保员工对组织的持续热情。然而，包容型领导的边界条件一直被研究者忽视 (Aslan, 2019)，因此，调查了中国人工智能与高新技术企业中包容型领导作为调节在人与组织契合和创新行为之间的关系，目的是探讨包容型领导作为调节之具体促进效果。

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 (Michael, 2016)。而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, & 李广培, 2015; Tang, 2022)。但是很少人探索交互与介导作用对创新行为的条件 (Ma et al., 2016)。学术界也“强烈”呼吁对其他因素进行研究，以作为员工创新工作行为的可能性先行因素 (Ma et al., 2016; Tang, 2022)。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)。而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; Tang, 2022)，特别是在中国背景的人工智能与高新技术企业范围之内。

因此，本研究基于中国人工智能与高新技术企业情景，结合员工的价值观与行为，探索内心体验和领导力的介导与互动效应是如何影响科研与技术人员的创新行为。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、职场精神力、包容型领导的影响。本研究提供了一个在中国人工智能与高新技术企业情景中能够更好的理解个人与组织契合对创新行为的影响及其边界条件。

1.2 研究目的

因为期望得出在中国研发人员的人-环境契合和创新行为之间的明确关系。此外，还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 (Ma et al., 2016)，因此，这种角色外的行为的内在动机是非常重要的 (Michael, 2016; Iqbal, Nazir, & Ahmad, 2022)，因此员工对自身与组织的匹配度和工作特征的体验与领导力或许将会激励他们发起和实施创新的想法。其次，本研究测试了职场精神力如何介导人与组织契合对创新行为的媒介效用，以及最后本案测试了领导力如何调节人与组织契合与创新行为之间的促进效用。

综上所述，本研究的目的是探索两者之关系，以及评估内心体验、领导力在上述关系中的作用机制。在研究中使用定量分析方法，选择中国 9 家高新技术企业中的科研与技术人员作为研究群体，参与者为科研与技术人员。并通过定量方法，验证变量之间的关系与假设。因此，目标说明如下：

- 1) 旨在探讨中国人工智能与高新技术企业科研人员的人与组织契合与创新行为之间的关系；
- 2) 旨在探讨中国人工智能与高新技术企业科研人员的职场精神力、包容型领导在组织契合与创新行为之间的介导、调节作用。

1.3 研究问题

首先因为，很少有研究探讨科研人员的工作行为，以及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, Smith,

& Paul, 2001)。因此，本研究将探索在组织环境中对上述关系的过程中，职场精神力的中介、包容型领导的调节之作用如何？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。

其次，不同文化差异是否会对研究产生不同的结果 (Michael, 2016)？因此，本研究通过研究中国环境中的高新技术公司作为研究对象，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。

最后，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是复杂和不确定的 (Ma et al., 2016; Michael, 2016)。

因此，以研究目的为中心，研究问题如下：

- 1) 探索中国人工智能与高新技术企业科研人员的人与组织契合对创新行为是否有正向影响？
- 2) 探索中国人工智能与高新技术企业科研人员的职场精神力在组织契合与创新行为之间是否具有介导效果？
- 3) 探索中国人工智能与高新技术企业科研人员的包容型领导在人与组织契合与创新行为之间是否具有促进效果？

1.4 研究流程图

本研究将可能会对中国高新技术公司的对人资管理带来帮助，这将有深入而广泛的影响。研究流程如图 1.1 所示：

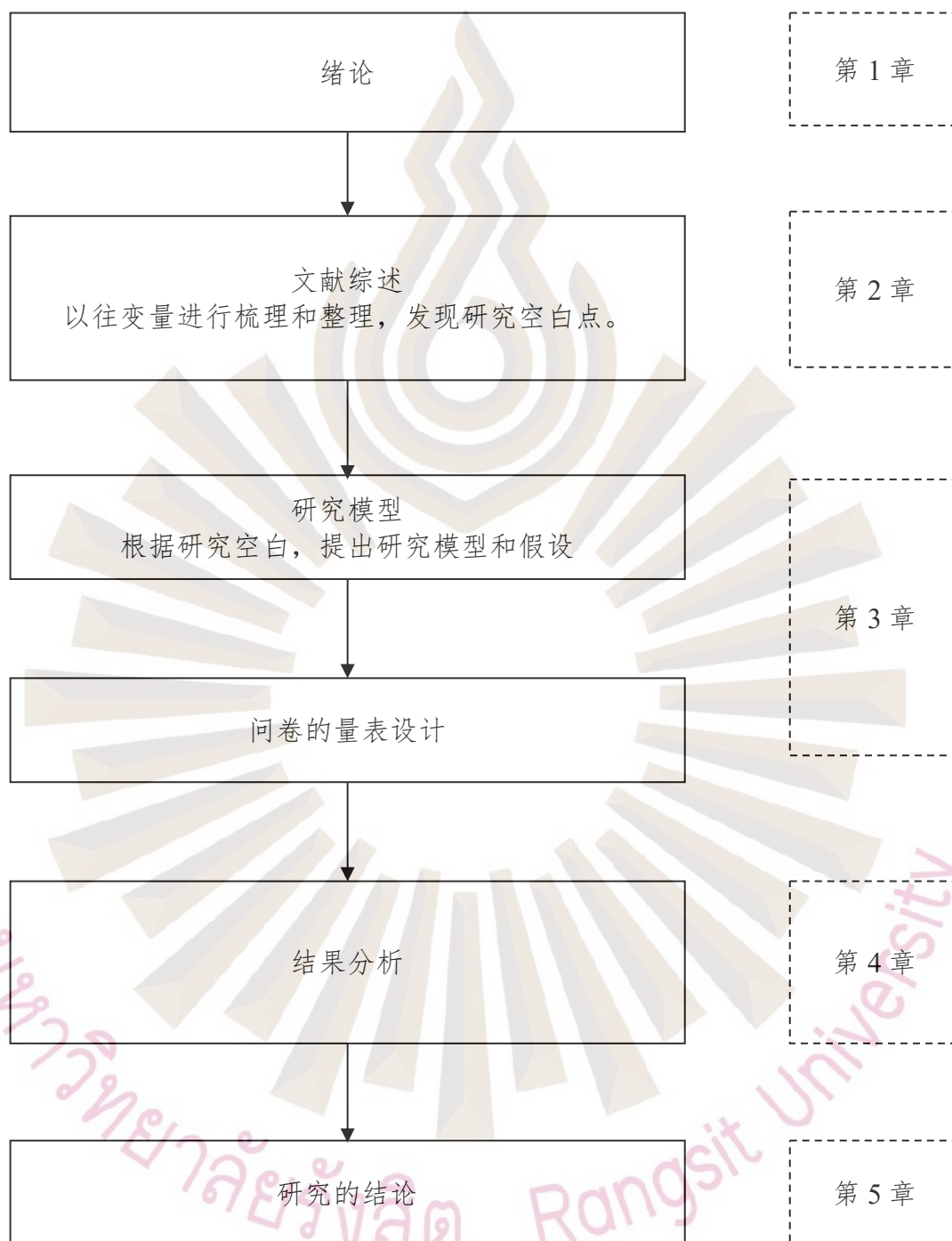


图 1.1 研究流程图

资料来源：本研究整理

第 2 章

文献综述

2.1 自我和谐理论 (Ego-Syntonic Theory)

自我和谐理论由 Sheldon and Elliot (1998) 提出, 试图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, & 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 (Sheldon & Elliot, 1999)。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 (Sheldon & Elliot, 1998)。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 (Sheldon & Elliot, 1999)。而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。相反, 受控目标是那些来自外部或内向型动机的目标, 它们反映了取悦他人或回应来自核心自我外部压力的愿望 (Sheldon & Elliot, 1999)。Sheldon and Elliot (1998) 的自我和谐理论认为, 如果他或她的动机受到控制, 那么他或她可能会“……觉得自己被那些他或她不完全同意的力量所控制”。即使目标动机源于个人的内心 (如内疚或义务的感觉), 追求目标的动机也存在于一个人的核心自我意识之外。值得注意的是, 自主和受控的动机并不相互排斥; 个人追求一个目标可能有多种原因。

此外, 在自我和谐研究中, 目标并不是客观地可分类的 (Liu, 2023)。相反, 两个个体可能因为不同的原因追求相同的目标 (Acevedo, Castle, Groves, Bosanac, Mosley, & Rossell, 2022)。因此, 人们必须询问人们追求各种目标的原因, 而不是假设某些目标源于特定的动机 (Sheldon & Elliot, 1998)。

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)。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 (Bach & Potenza, 2023)。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 (Rankin, Conti, Touyz, Arcelus, Meyer, & Hay, 2023)。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 (Galanaki & Malafanti, 2023)；然而，正如本案所指出的，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的设计和发表下一项研究的多种驱动因素。

为了避免这些问题，本研究通过假设和分析这些动机分别进行假设，因为它们与合适的感知和动机链中的其他概念有关。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)：再结合职场精神力与包容型领导以联系起来。根据自我和谐理论的原则，本研究将动机定位为人与组织契合的感知，职场精神力与包容型领导在动机驱动的动机的目标和目标实现、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 et al. (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 et al., 1991)，往坏了说，他们的工作经历破坏了他们的价值观。相反，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机制是精神力 (Bandura, 1986)，它是员工超越自我并与之产生的一种互联性的内心体验 (Milliman et al., 2003)。根据 Bandura (2005) 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。而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与众不同的体验 (Milliman et al., 2003)。因此，具有超越自我并与之产生的一种互联性的内心体验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创新行为。

相反，那些因为别人的愿望或来自核心自我之外的力量而追求的目标 (Sheldon & Elliot, 1999)：在面对障碍时不太可能得到持续的努力。当遇到障碍时，受控的有动机的目标比自主的有动机的目标更有可能被放弃或更少努力地追求。Sheldon and Elliot (1999) 指出，由于控制目标的轨迹位于一个人的核心自我意识之外，“当遇到障碍时，他们背后的意志力量可能会减弱。”“当目标被放弃时，几乎没有机会从经验中学习，也不太可能发生主动控制 (Bandura, 2005)，抑制了自我效能的发展。”此外，由于实现目标的回报位于核心自我之外 (而不是在享受或掌握任务本身)，因此，在外部驱动目标的条件下，诸如作弊、避免寻求帮助和自我设限等策略已被报道。使用这些替代策略表明，受控动机可能与实现目标的效率低下有关。此外，尽管受控动机也可以是自主的，但如果不是这样，它们可能与个人想要完成的目标背道而驰。正是这第二个因素把原本可能是中立或无关的东西变成了负面的东西。如果一个人事先就知道放弃目标是很有可能的，而且可能是出于有控制的动机而抵制目标，那么有效性就会降低。

而期望动机发挥作用的第二种机制是包容型领导，它指的是是指领导者的行为和态度 (Nembhard & Edmondson, 2006)。Mamani et al. (2022) 注意到“在组织中员工与领导的关系质量会促进行为的提升”，这描述了领导力驱动员工的内在奖励。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与支持 (Mamani et al., 2022)；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 (Ma et al., 2016)。

总而言之，人与组织契合与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，这涉及到体验与领导力。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)。而职场精神力高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，包容型领导，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 (Isen, 2002)。因此，在内部驱动的条件下，职场精神力与包容型领导在与人与组织契合和创新行为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. 人与组织契合的定义

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 (Palframan & Lancaster, 2019; Pattnaik et al., 2023; Pratama et al., 2022)。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，Argyris (1957) 声称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”。一个人和组织环境需要有相似的价格

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 (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：1. 至少一个实体提供的其他需求；或者 2. 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)。此外，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。

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。

2.2.2 人与组织契合的衡量

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。在对于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。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。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。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's $\alpha = 0.89$) 和需求-供给契合 (Cronbach's $\alpha = 0.89$)。而 Ma et al. (2016) 亦支持 Cable and Derue (2002) 的人与组织契合的维度与测量。

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、需求-供应契合、需求-能力契合 3 个维度，分别有 3 题，共 9 题。

2.2.3 人与组织契合的相关研究

个人与组织契合被期望与各种态度和行为结果相关，在 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; Michael, 2016)。因此，人与组织契合增加了参与角色外绩效的动机，比如提出改进建议 (陈秀珍 & 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为组织的改善做出贡献，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, Rodel, & 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低比它是高 (Seong & Choi, 2019)。

综上所述，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不足。

2.3 创新行为 (Innovation Behavior)

2.3.1 创新行为的定义

早期，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，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 (Scott & Bruce, 1994)。

也有学者认为它是一系列的过程，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 (Kanter, 1988)。而 Scott and Bruce (1994) 提出，它是一个多阶段的过程。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)。

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)。

本研究使用 Scott and Bruce (1994) 的定义，是产生新颖和有用的想法一系列的创新过程的方法。

2.3.2 创新行为的衡量

Scott and Bruce (1994) 设计创新行为工具 (6 项)。量表的 Cronbach's α 可靠性为 0.91、($\chi^2/df = 2.22$, $RMR = .003$, $SRMR = .03$, $CFI = .930$)。

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) 提出的，创新想法的产生、构想、实施，3 因子模型。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和实施想法 (Ma et al., 2016)，并通过两个变量来衡量员工的创新行为：产生创新的想法和实施创新的想法。

本研究将使用 Scott and Bruce (1994) 的量表，6 题。

2.3.2 创新行为的相关研究

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，激发客户和建立新的产品组合 (Mussner et al., 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)。

实证研究发现，包容型领导显著影响员工创新行为，具有激励作用 (Aslan,

2019)。而人与组织契合也被发现显著影响员工创新行为 (Afsar & Rehman, 2015)。同时，职场精神力还被发现能够有效地提高心理功能与员工创新行为的关系 (Kurland & Gilad, 2015)。

而通过吴金华 et al. (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)。所有这些元素都对创新行为有积极影响。在这些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 职场精神力 (Workplace Spirituality)

2.4.1 职场精神力的定义

职场精神力有多种定义，大多数都有一个共同的核心。例如：Ashmos and Duchon (2000) 的定义，职场精神力是由一种内在的生活驱动的，这种生活赋予他们的工作以意义，并在社区领域中给人一种完整和快乐的感觉。类似的还有，Giacalone and Jurkiewicz (2003) 的定义，即在工作场所精神是一个组织价值观体现的文化，促进他们的被连接到别人的方式提供完整的感觉和快乐。此外，还有 Marques, Dhiman and King (2007) 提出的，职场精神力是工作过程中参与者之间相互联系的经验，由真实性、互惠性和个人善意发起，产生于本组织工作固有的深刻意义，并带来更大的动力和卓越的组织。

这两种截然不同的职场精神力范式——现代主义与精神主义：Biberman and Whitty (1997) 描述了个人和组织的两种截然不同的范例——现代与精神。现在将简要讨论这些问题。在过去的 100 年里，大多数组织的设计和管理都使用了一种主要基于逻辑和机械的范例——一种重视理性和“科学”原则的范例，这将被称为现代范例。模式假定人们可以科学地测量和基于知识的分类和其他特征，某些人是领导人而其他人是追随者 (优势与劣势) 或其他变化，组织、甚至整个世界，在合理的法律运行，发现决定组织运行的唯一正确方法。这种模式催生了科学管

理、就业测试和就业指导培训等组织实践。这两种范例可以在个人经理和组织级别上进行比较 (Marques, Dhiman, & Biberman, 2011)。在个体层面上,人赋予现代管理模式将为刚性的态度和信念的本质,其他管理人员、上级和下属、和一组处理他们每个人的行为模式。他们还可能为自己和他人建立并遵循特定的程序或行为规则,并抗拒改变。他们试图把自己的决定完全建立在逻辑和理性的基础上,不赞成使用直觉和情感的表现。他们的缺乏信念很可能导致他们不信任他人,并使用各种权力和政治策略来确保自己的权力基础,他们也很难把权力下放给别人 (Marques et al., 2011)。

从精神范式的角度运作的人将对变化持开放态度,对他们的生活有目标感和意义,欣赏他们如何与一个更大的整体相联系,并对他们自己的精神力有个人的理解和表达 (Hunsaker & Ding, 2022)。与稀缺信念相反,他们拥有所谓的“丰富”心态,即所有人都拥有丰富的资源,因此没有必要为之竞争。他们也更有可能信任他人,分享信息,与团队和同事合作完成共同的目标,并授权给他们的同事和组织层级中低于他们的人。他们更有可能使用直觉和情感来做出决定,他们也更有可能在冲突情况下使用双赢的合作策略 (Marques et al., 2011)。

按照现代范式运作的组织具有严格的官僚结构和等级指挥链 (Marques et al., 2011)。他们更有可能使用正式的沟通渠道,为组织中的每一项活动和职位制定非常正式的政策手册和程序。他们更关心的是遵循政策和程序,而不是取悦内部或外部客户。对资源稀缺的信念导致组织单位之间对预算、人员和其他资源的竞争,并导致单位之间的政治和权力斗争 (Marques et al., 2011)。相反,从精神范式运作的组织将被期望有更平坦的组织结构和相对变化更大的开放性。他们对丰富资源的信念将导致组织各单位之间更大的相互联系与合作,并使本组织各级工作人员获得权力。这些组织将不相信不惜一切代价维护自我,而更关心与环境和谐共存,从而更支持生态和环境,更关心满足内部和外部客户的需要。这些组织将更有可能鼓励创造性思维和各组织单位共同努力,为本组织建立和完成相互商定的任务说明和目标 (Marques et al., 2011)。

而在职场精神力理论的权威,Milliman et al. (2003) 认为职场精神力是员工对

自身工作、团队和组织价值观感知后，进而超越自我并与之产生的一种互联性的内心体验。有三个维度：工作意义、社区意识和一致的价值观。一个人的内在自我以他的工作为导向，在工作环境中与社区的互动被称为工作场所精神力。工作的意义是员工的互动与他们的日常工作符合他们的个性、有动力、能实现、且希望参与任务，这将赋予他们生活的意义。组织设置了每个成员都能接受的规范和价值观，环境的突然变化影响了组织价值观。Milliman et al. (2003) 认为满意度最重要的因素是组织价值观（一致的价值观）。这个维度是关于组织价值与同伴价值之间的联系，而这种一致性表明了一个人的价值，这对社会梦想的贡献更重要 (Milliman et al., 2003)。

值得注意的是，职场精神力不是关于宗教，也不是关于让人们转变成为一个特定的信仰体系，而是基于个人价值观，这些价值观深深扎根于联系感、意义、目的、宽容和开放的思想之中 (Laabs, 1995; Afsar & Rehman, 2015)。

本研究认同 Milliman et al. (2003) 的职场精神力的定义，是员工超越自我并与之产生的一种互联性的内心体验。

2.4.2 职场精神力的衡量

本研究将工作场所的精神力工具分为以下二类：表现量表，发展量表。表现量表涉及普遍的宗教或精神价值取向，揭示具体的表现形式，现象学经验，不考虑特定的传统，表达一个人的价值观和相应的动机。发展量表涉及参与者内部的发展水平，涉及一系列成熟行为，和/或新生或发达的宗教/精神期望。坚持尺度涉及宗教，精神或传统信仰的真实依从性，以及对特定宗教或精神传统的实践的整合，而不考虑成熟度。

2.4.2.1 表现量表

1) 精神健康 (Paloutzian & Craig, 1982)

精神健康审查心理和宗教方面。宗教层面关注的是一个人如何看待与上帝有关的福祉。心理维度关注的是人们如何看待自己和参与者周围的人的福祉，“一

个维度 (宗教福祉) 是指一个人与上帝相关的幸福感。另一个 (存在的幸福) 指的是一种生活目的和生活满足感, 没有任何具体的宗教信仰“。这种量表并不关注精神成熟, 因为这些被各种宗教或信仰社区所禁止;相反, 它通过评估与自己之外的事物相关的幸福来关注超越。

2) 宗教指数 (Koenig, Parkerson, & Meador, 1997)

该量表衡量宗教性, 因为它涉及组织或非组织环境, 以及考虑内在的宗教信仰。这个量表的开发是为了获得一个全面的, 非攻击性的量表来衡量宗教信仰。这些项目是由 458 名医疗患者确定的。规模很短, 仅包含五个问题。前两个问题衡量的是宗教的组织维度。另外两个问题衡量的是宗教的非组织层面, 其次是关于内在宗教信仰的最后一个问题。

3) 工作中的精神 (Ashmos & Duchon, 2000)

该量表的开发是为了衡量工作场所的精神力。精神力中与工作场所密切相关的三个方面是内心生活, 有意义的工作和社区。该工具衡量个人感知和组织感知, 规模的组织方面涉及人们如何识别组织的使命, 价值观和目标。该量表的目标是了解精神力如何为更具生产力的工作组织做出贡献。

2.4.2.2. 发展量表

1) 职场精神力量表 (Milliman et al., 2003)

前文中, 职场精神力已经在研究中得到检验, Milliman et al. (2003) 的研究是第一批通过三个工作场所精神维度 (有意义的工作、社区意识、价值取向) 测试工作场所精神。我们的研究采用了 Milliman et al. (2003) 的测量方法, 因为它已经被许多研究人员使用和验证。使用 Milliman et al. (2003) 的测量方法的原因是, 先前形成的精神性超验维度与个人的生活有关, 它们可能不能真正解释他们在组织中的工作态度和行为, 尤其是创新行为。

有意义的工作并不是一个新概念, Hackman and Oldham (1980) 确定了人们

体验意义所必需的三个核心工作特征,即“技能多样性、任务同一性和任务意义”。

“精神性观点认为,工作不仅仅意味着有趣或具有挑战性”,而且还意味着“通过寻找有意义的工作来表达一个人内心的生活需求”。第二个维度是社区意识,最早由 Ashmos and Duchon (2000) 提出。他们认为,对许多员工来说,工作代表着一种社区形式,人们在工作中寻求这种联系感。社区意识还包含了这样一种观点,即这些联系发生在更深层的内在层面。第三个维度是价值取向, Ashforth and Pratt (2003) 的研究表明,当员工和组织在价值观、信仰和实践方面有更大的一致性时,两者都有可能产生积极的结果。在职场精神文学中,价值取向包括“一个人的目标比自己更大,应该为他人或社会做出贡献”的观点 (Ashforth & Pratt, 2003)。

Milliman et al. (2003) 以受访者在各行各业的非营利组织工作的人员,包括学生和职员等。提出 3 个维度,工作意义、社区意识和一致的价值观。简要地列出了使用的每个度量的源和系数量表的 Cronbach's α , 有意义的工作。这个量表包括 6 个项目。量表的 Cronbach's α 系数为 0.88。居民对社区的归属感。为此,作者提出了七个研究项目。衡量“社区条件”的量表,其中包括了更多评估社区有利条件的项目。为这项研究而制定的社区量表关注的是工人所体验到的社区感,而不是社区的有利条件或结果。量表的 Cronbach's α 系数是 0.91。与组织价值观保持一致量表的 Cronbach's α 系数是 0.94。总体上,可靠性较强,各分量表的系数 Cronbach's α 在 0.88 ~ 0.94 之间。利用所确定的潜在因素对每个多项目量表进行验证性因子分析。总的来说,这些结果表明,该量表是一个适合所有使用情况的量表 (Milliman et al., 2003)。

考虑到经典与适应性多方面考虑,本研究使用 Milliman et al. (2003) 的职场精神力结构,分为工作意义、社区意识和内在生活联系。

2.4.3 职场精神力相关研究

为了更好地理解工作中的行为,应该从身体、心理和精神层面研究个体。尽管人们对工作中个体的生理和心理层面进行了广泛研究,但多年来一直忽视精神

层面 (Freda & Klerk, 2014)。当然，一些先驱性经验也为相关研究带来了帮助。例如：Williams et al. (2017) 的研究证实，职场精神力作为媒介可以进一步提高员工的创造力。然而，在中国背景下，职场精神力是否可以进一步提高科研与技术人员的创新行为却还尚未被证实。因此，本研究以科研与技术人员的内心体验作为中介。

2.5 包容型领导 (Inclusive Leadership)

2.5.1 包容型领导的定义

这个概念最早是由提出的 Nembhard and Edmondson (2006)，它指的是领导者的行为和态度，态度是鼓励和欣赏下属的贡献。行为是邀请和欣赏他人的输入，从而帮助形成他们的团队成员的信念，即他们的声音是真正有价值的 (Nembhard & Edmondson, 2006)。可以看出，Nembhard and Edmondson (2006) 关注的是领导者对他人贡献的兴趣，这种兴趣激发了个人的欲望，使他们既想成为领导者，又想因其独特性而受到重视。因此，具有包容性的领导者试图让其他人参与决策，否则他们的声音可能会被忽视 (Atwi & Hassani, 2021; Asghar et al., 2023; Katsaros, 2022; Zhou & Mou, 2022)。支持这一观点的还有 Carmeli, Palmon and Ziv (2010)，他们关注领导者的包容性，也就是说，领导者表现出包容的行为，通过开放、可用和可接近的方式，邀请追随者分享他们的观点、观点和意见。

不同的是 Pasamar and López (2016) 所提出的定义，他们认为包容型领导是一种关系，可以实现互惠互利。改进决策，实现所需结果是它的目标之一，不依赖于一个人的能力。它还提供了一种促进输入和输出公平性的氛围。包容性的领导尊重竞争和合作，这是参与过程的一部分。包容型领导包含这些特征和能力，尊重团队成员及其个性、对他们的贡献表现出意识，并给予关注公平、有小组讨论目标，倾听别人的意见、决定需要什么样的表现来达到这些目标，并给予反馈进展他们的成就、促进前瞻性的方法，而不是只回顾过去、履行职责，履行自己的职责，因为这是由他人决定的、尽可能多地开放，通过诚实的沟通来培养信任和忠诚。

它是一种重要的关系型领导风格，与参与型领导有关，参与型领导包括与追随者的协商和共享决策机制的使用，以及变革型领导的某些方面 (Pasamar & López, 2016)。包容型领导者不同于这些结构，因为它明确地关注以地位或权力差异为特征的情况，并关注承认他人观点中多样性价值的行为 (Nembhard & Edmondson, 2006)。包容型领导者不同于参与式领导，因为它反映的是，当团队中所有成员的观点可能被忽视时，他们会特别重视团队中所有成员不同的、往往是相互冲突的观点和想法的行为 (Nembhard & Edmondson, 2006)。

可以说，包容型领导也不同于变革型领导，而变革型领导挑战现有的假设和刺激新的想法，以及提供个人的鼓励和支持，包括领导人关注特定的开放性和可访问性的策略来创建一个动态，促进多样性的观点在集体团队目标的背景下。领导包容性已经被确立为团队中重要的领导行为，在不同的团队中尤其重要 (Katsaros, 2022)。

本研究使用 Nembhard and Edmondson (2006) 的包容型领导定义，它指的是领导者的行为和态度；其中行为是邀请和欣赏他人的输入，从而帮助形成他们的团队成员的信念，即“他们的声音是真正有价值的”。

2.5.2 包容型领导的衡量

Nembhard and Edmondson (2006) 的包容型领导量表，单因子倾向与态度。行为是邀请和欣赏他人积极的想法，从而帮助形成他们团队成员的信念，即“他们的声音是真正有价值的”；态度是鼓励和欣赏下属的贡献。

能力理论的测量，例如：Carmeli et al. (2010) 的包容型领导能力量表，随机选择 180 名从事先进技术产品开发的员工参与研究，他们受聘于 8 个知识密集型组织的研发单位。150 名员工完成了这两项调查，回复率为 83%。他们构建了一个 9 项指标，旨在评估包容性领导者的三个维度：开放性、可用性和可访问性。因子分析结果产生的单因子解的特征值为 6.18，解释了 68.74% 的方差。它的因素负荷从 .51 到 .82 不等，Cronbach's α 为 .94。对假设的三因素测量模型进行了测试，以评估每个测量项目是否会显著地加载到与其相关的量表中。整体 CFA 的

结果显示接受符合数据 ($\chi^2/df = 2.146$)。标准化系数从项目到因素的范围从 .47 到 .98。此外, CFA 指出, 各指标变量与其各自构面之间的关系显著 ($p < .01$), 建立了各指标与构面之间的假设关系, 从而建立了收敛效度。

此后, Pasamar and López (2016) 开发的量表。测试了 160 名有工作经验的人。他们被要求表示某一特定行为 (通常, 有时, 通常, 很少, 很少) 描述他们最近在领导角色中认识的人。他们也被要求这样做评价该领导在一个极尺度上的有效性 (优秀, 非常好, 很好, 公平), 并回答有关关系的其他问题, 包括关系的持续时间和其他背景问题。询问我对工作的看法、显示出我对自己工作的兴趣、让我来决定我的工作、为我的工作邀功、当事情出错时, 把我放在别人的前面、让评论让我失望。最终得到三个因子: 支持承认 (Support-Recognition)、自我利益不尊重 (Communication-Action-Fairness)、安全 (Self)。

本研究使用 Nembhard and Edmondson (2006) 的量表, 将包容型领导依单维度衡量, 即领导者的行为和态度。行为是邀请和欣赏他人的积极的想法, 从而帮助形成他们的团队成员的信念, 即“他们的声音是真正有价值的”; 态度是鼓励和欣赏下属的贡献。

2.5.3 包容型领导的相关研究

领导力一直被视为影响组织和员工的一个特别重要的因素, 领导者通过多种方式促进员工各类结果 (Carmeli et al., 2010)。首先, 领导者可以作为榜样。其次, 领导者可以提供资源, 包括时间、资金和必要的信息, 更好的激励员工的努力。第三, 领导者可以激励他们的下属更多地参与到工作与思维结果的过程中 (Carmeli et al., 2010)。而 Azanza, Moriano, Molero and Mangin (2015) 的研究关注了领导力的重要性及其对员工保留的影响, 他们提出, 领导者是组织的脸面, 有助于建立员工对组织的信心和信任, 他们必须确保员工对组织的政策有信心。领导包容性在不同团队, 尤其是跨专业团队中的关键作用, 并表明社会身份和感知到的地位差异是调节其对员工结果影响的关键因素 (Azanza et al., 2015)。

此后的多项研究表明, 领导者与员工的关系具有积极的影响 (Azanza et al.,

2015)。然而，积极地加强和激励员工对组织的贡献并不是领导者的唯一职责。组织还必须从其行动中表明，它希望帮助领导者管理和带领他们的团队前进 (Raza, Gulzar, & Jabeen, 2018)。领导者有助于与员工沟通组织的积极形象，这同样适用于那些确保支持其领导者的组织。领导者所说的，组织审查那些观念。它给组织的领导者一种真正的代表性。因此，员工相信领导者所说的每一句话，并将其视为组织通过领导者传达给他们的一项政策 (Raza et al., 2018)。

当雇员们最初的期望得到满足时，他们就会对公司产生感情。第二个命题解释了为什么个人的态度和态度会受到组织因素的影响，即心理契约，是一种关于员工认为他们有权接受或应该接受什么的感性认识 (Robinson, 1997)。在公司结束后，员工会感到公司已经履行了合同，这影响了他们对公司的行为或态度。也就是说，当员工觉得他们的雇主没有履行他们的义务时，他们就会表现出一定的抵制行为，并降低自己的承诺水平，从而减少自己的义务。

同样地，利用社会交换理论，员工对其领导有积极的看法时，会有更大的情感性组织承诺，当员工感知到包容性的领导者为他们提供有益的资源时，他们有义务回报领导者，回报的渴望鼓励员工努力解决问题 (Carmeli et al., 2010)。来自具有包容性的领导者的智力和情感支持有助于形成和保持工作环境，激励员工进行创造性行为 (Carmeli et al., 2010)，并且创造一个良好的组织氛围，让他们的员工继续追随他们，继续为组织工作 (Galletta, Portoghese, Battistelli, & Leiter, 2013)。

目前只有少数的研究，如 Azanza et al. (2015) 的研究，评估了领导者支持可能增强员工行为的具体特征或行为。此外，领导力影响机制是多种多样的，需要更多的研究来了解领导者如何促进员工的创新性。为了对这一文献体系做出贡献，本研究试图揭示包容型领导在上述关系之间的调节作用何如，来检验包容型领导是否有利于员工的创新行为。

结合自我和谐理论与研究目的和假设，本研究模型如下所示：

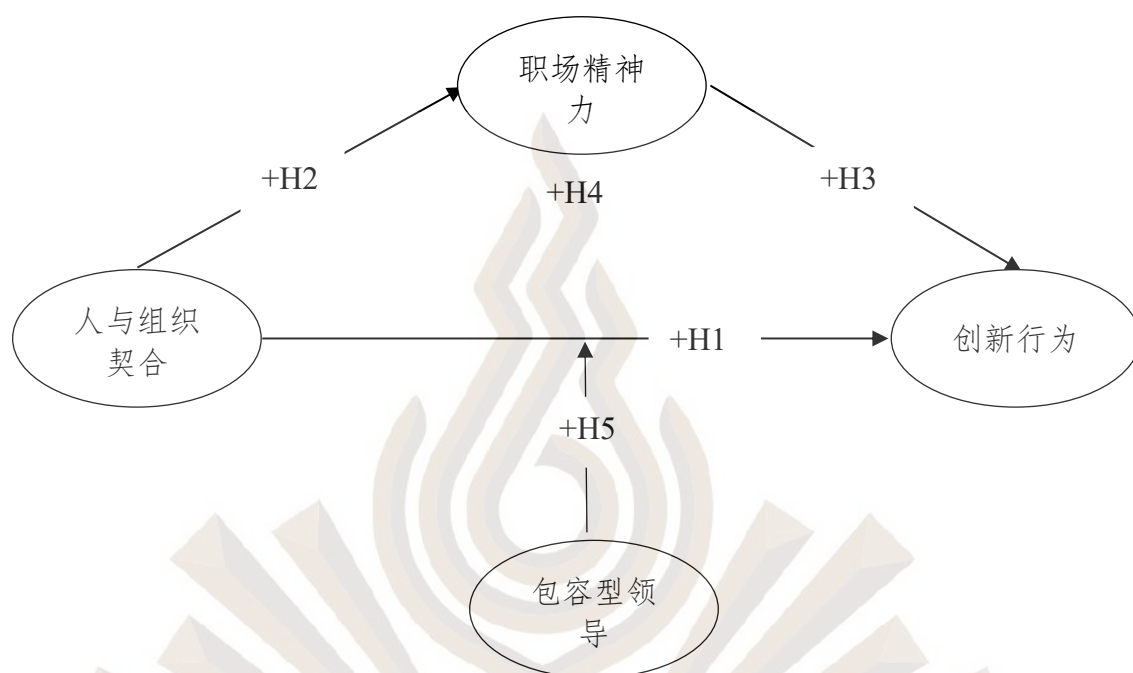


图 2.1 研究框架图

资料来源：本研究自行整理

2.6 现实意义 & 理论意义

2.6.1 现实意义

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。除此之外，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，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 (陈秀珍 & 陈加洲, 2011)。

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，职场精神力与包容型领导的重要意义，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 (例如: 短、中、长期培训或改革技术人员的胜任力模型) (Leander & Chartrand, 2017), 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。

2.6.2 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)。以往许多研究将体验、领导力作为一种个人资源。然而, 从术语上讲, 没有特定的体验、领导力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 (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)。是相对稳定的一段时间, 即不考虑所处的环境; 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, 体验、领导力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, 本研究认为体验、领导力应该是独立于个人资源之外的, 研究体验、领导力对个人资源和创新行为之间关系的影响可能很重要, 因为体验、领导力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，本研究将职场精神力包容型领导的概念引入到工作要求-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，因此从实用主义的角度强调了员工个体因素与组织因素（比如：职场精神力、包容型领导）对提高创新的重要性。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体验、领导力是否存在，填补了职场精神力、包容型领导和工作要求-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。

2.7 本研究创新点

在过去的几十年中，人与组织契合理论在管理领域引起重视 (Cable & DeRue, 2002)。它的支持者从定性的角度讨论这个概念 (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)。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，突破以往文化差异的束缚，阐明人与组织契合在中国环境下对技术创新行为之影响。

此外，上文中显示，很少有人探索交互与介导作用对创新行为的效应 (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行为的可能先行与作用机制因素 (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研究空白 (Michael, 2016; Seong & Choi, 2019)。

故此，本研究以此作为第二个突破口（首次），结合自我和谐理论探索人与组织契合如何通过职场精神力的中介过程来影响创新行为。以及人与组织契合如何与包容型领导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，为预测科研与技术人员的创新行为提供一个新的和有用的视角。

2.8 研究假设

2.8.1 人与组织契合与创新行为的研究假设

人与组织契合是企业获取创新的关键 (Afsar & Rehman, 2015; Risberg & Romani, 2022)。

创新行为被视为是产生新颖和有用的想法一系列的创新过程的方法 (Scott & Bruce, 1994)。而人与组织契合则被定义为“个人与组织的契合度被定义为个人与组织价值观的融合程度” (Kristof, 1996)，它可以影响员工的行为 (Ma et al., 2016)。此外，组织如何提高员工创新行为的方式，是对价值观中进行有效的管理。组织应该培养和发展积极的价值观，因为这影响着个体的创新行为 (Ma et al., 2016)。而作为一种积极的价值观，人与组织契合通过提升员工的士气 (Michael, 2016)，可以有效提升中国人工智能或高新企业的科研人员创新行为水平 (Ma et al., 2016)。因此，假设如下：

H1：中国人工智能企业科研人员的人与组织契合对创新行为有正向影响；

2.8.2 人与组织契合与职场精神力的研究假设

研究表明，人与组织契合对职场精神力有显著正向影响 (Palframan & Lancaster, 2019)。

职场精神力被定义为“员工超越自我并与之产生的一种互联性的内心体验” (Milliman et al., 2003)，它受到价值观的影响 (Palframan & Lancaster, 2019)。在商业环境中，员工的职场精神力是一个重要的心理因素，因为它与员工的价值观密切相关 (Palframan & Lancaster, 2019)。根据人与组织契合理论的互补需求-供给观点，“当组织满足个人的需求、愿望或偏好时”将出现契合 (Kristof, 1996)，这为将工作场所精神融入传统的工作场所提供了依据 (Hunsaker & Ding, 2022)。而人与组织契合是一种积极的价值观 (Pratama et al., 2022)，它可以增加员工的信念，提升员工的内心体验 (Palframan & Lancaster, 2019)。因此，假设如下：

H2: 中国人工智能企业科研人员的人与组织契合对职场精神力有正向影响;

2.8.3 职场精神力与创新行为的研究假设

在工作中的职场精神力是一个重要的人资政策问题,因为职场精神力与创新行为密切相关 (Williams et al., 2017)。而组织如何提高员工创新行为需要关注的因素之一,是对心理因素中的积极体验进行有效管理,因为这影响着个体行为 (Haldorai, Kim, Chang, & Li, 2019)。正如研究者所言,一个人需要积极的能量来应对创新过程中的不确定性和失败 (Ma et al., 2016; Michael, 2016)。而职场精神力有助于实现目标感和方向感,从而激励员工的创造力,这进一步促进了创新行为的发展 (Pawar, 2009)。因此,假设如下:

H3: 中国人工智能企业科研人员的职场精神力对创新行为有正向影响;

2.8.4 职场精神力的中介效应

研究表明,职场精神力作为媒介,能够介导创造力 (Williams et al., 2017)。

职场精神力通常被认为是心理功能方面的一种 (Hunsaker & Ding, 2022)。因此,内心体验被认为是促进员工表现的一种机制 (Williams et al., 2017)。相关研究发现,心理功能与行为关联的支持,这表明有较高的职场精神力能够有效地提高员工的创新行为 (Kurland & Gilad, 2015)。此外,先前的研究表明,积极的心理功能因素能够在员工创新的过程中起着特别重要的作用 (Williams et al., 2017)。正如研究者所言,一个人需要积极的能量来应对创新过程中的不确定性和失败 (Ma et al., 2016; Michael, 2016)。而员工持有对组织价值观的高度认同,能够通过高阶的内心体验的职场精神力增强个体在创业过程中的工作意义、社区意识,这将强化创新工作的激情与内在动机 (Williams et al., 2017),最终提升创新行为。因此,本研究预测内心体验的职场精神力将在人与组织契合与创新行为之间起中介作用。据此,假设如下:

H4: 中国人工智能企业科研人员的职场精神力在人与组织契合与创新行为之间有中介影响;

2.8.5 包容型领导的调节效应

研究还发现包容领导能够促进企业家精神与绿色创新意愿的关系 (Mamani et al., 2022)。

包容型领导被描述为积极的行为和态度，它是促使员工参与创造性工作的关键 (Nembhard & Edmondson, 2006)。研究发现，包容型领导这种积极的领导力可以进一步促进员工创行行为，具有激励作用 (Aslan, 2019)。积极的领导力有助于人们在价值观的人-组织契合、需求-供应契合、需求-能力方面获得额外的资源，并使得人们更加努力 (Aslan, 2019)。

而积极的领导力有助于人们在价值观的人-组织契合、需求-供应契合、需求-能力方面的交互获得额外的资源，并使得人们更加努力 (Aslan, 2019)。而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，而具有包容型领导的组织则能够很容易激励员工的内在动机 (Fang et al., 2019)，更有可能表现出创新的工作行为。因此，假设如下：

H5: 中国人工智能企业科研人员的包容型领导在人与组织契合与创新行为之间有正向调节效应。

第 3 章

研究设计

3.1 变量定义与衡量

3.1.1 人与组织契合的定义与衡量

使用 Cable and Derue (2002) 的人与组织契合定义，指个人与组织的价值一致性程度。

使用 Cable and Derue (2002) 的人与组织契合量表，分为个人-组织契合 (Cronbach's $\alpha = 0.91$)、需求-供应契合 (Cronbach's $\alpha = 0.89$)、需求-能力契合 (Cronbach's $\alpha = 0.89$) 这 3 个维度，共 9 题。

表 3.1 人与组织契合量表

维度	问项
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 & Derue, 2002

3.1.2 创新行为的定义与衡量

使用 Scott and Bruce (1994) 的定义,是产生新颖和有用的想法一系列的创新过程的方法。

使用 Scott and Bruce (1994) 的量表,6 题,量表的 Cronbach's α 可靠性为 0.91。

表 3.2 创新行为量表

结构	题项
创新	1. 就总体来言,我是一个有创新和创造性的人。
行为	2. 为了实现自己的构想或创意,我会想办法争取所需要的资源。
	3. 我会积极地制定合适的计划实现创新性的方法。
	4. 我经常与其他同事沟通交流自己的新想法。
	5. 我经常会产生一些有创意的点子和创新性的想法。
	6. 在工作中我会积极主动的应用新方法、技术、思路。

资料来源: Scott & Bruce, 1994

3.1.3 职场精神力的定义与衡量

使用 Milliman et al. (2003) 的职场精神力定义,指员工对超越自我并与之产生的一种互联性的内心体验。维度定义,工作的意义的定义是员工的互动与他们的日常工作在他们的个性、有动力、有现实、希望参与任务,这将赋予他们生活的意义,与他人,因为它变成了一个源等产生不同特征的个体幸福、满足和成就。社区意识的定义是人与人之间的互动和关系 (一致的价值观与人与组织契合变量重叠,因此删除)。

使用 Milliman et al. (2003) 的职场精神力量表,分为工作意义 (Cronbach's $\alpha = 0.88$)、社区意识 (Cronbach's $\alpha = 0.91$), 2 个维度,共 12 题。

表 3.3 职场精神力量表

结构	题项
有意义的工作	1. 我可以在工作中体验到工作的乐趣。 2. 我认为工作与生活中重要的事情都是相联系的。 3. 我期待着去上班。 4. 我觉得我的工作对社会有价值。 5. 我可以理解我工作的个人意义。
社区意识	6. 我认为与他人的合作是有价值的。 7. 在公司中，我感觉自己是集体的一部分。 8. 在公司中，我相信人们是互相支持的。 9. 在公司中我可以随意发表意见。 10. 我认为我们公司的员工都有共同的目标。 11. 我相信员工之间是真正关心彼此。 12. 我有一种成为家庭成员的感觉。

资料来源：Milliman et al., 2003

3.1.4 包容型领导的定义与衡量

使用 Nembhard and Edmondson (2006) 的包容型领导定义，是指行为和态度。维度定义，态度是鼓励和欣赏下属的贡献；行为是邀请和欣赏他人的输入，从而帮助形成他们的团队成员的信念，即“他们的声音是真正有价值的”。

使用 Nembhard and Edmondson (2006) 的包容型领导量表，此量表为倾向与态度组合单维度，共 3 题，量表的 Cronbach's α 可靠性为 0.75。

表 3.4 包容型领导衡量表

结构	题项
倾向与态度	1. 上级领导鼓励员工采取主动。 2. 上级领导要求属于其团队成员的建设性意见。 3. 上级领导对他人意见的评价不认同 (反)。

资料来源：Nembhard & Edmondson, 2006

3.2 研究方法

3.2.1 对象和样本、数据收集

1) 对象目前存在的问题

在经济疲软条件下技术培训水平不足，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，如何管理与提高科研与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，如何影响与提高员工的创新行为仍然被企业认为存在不足或缺口。

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 (Kotrlík & Higgins, 2001)。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 (Kotrlík & Higgins, 2001)。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) 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。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)。将对中国北京的 9 家高新技术企业对象进行调查，选取测量题项的 10 倍作为样本数量 (Robson, 1997)。数据的来源是以网络电子问卷完成的 (Tansey, 2007)，这种方法有着成本较低、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)，

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。

通过电子问卷向样本发送问卷，调研参与者目前均从事技术与研发工作的在职员工，他们都属于高新技术公司的雇员 (Tansey, 2007)。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)。本案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。

3.3 从业者的依据

根据 Stenhouse (1975) 的说法，应该通过深入的询问来测试专业知识，并由相关的专业团体进行验证。因此，为了确保对样本的研究，出于有效性的目的，科研与技术人员需要参与研究过程。考虑到在企业中进行科研与技术人员群体研究的上述要求，本研究选择了定量方法。期望通过采用这种研究方法，可以获得对这些人员创新行为影响的一系列可接受的研究结果。在这项研究中，科研与技术人员角色主要是作为研究对象，他们参与方法论和数据分析的设计。研究的数据分析是通过 SPSS、AMOS 软件进行的。

但是，需要承认，定量方法的从业者研究具有许多先决条件。首先，在确保热情，充分参与和收集有用的研究数据方面，招募科研与技术人员作为从业人员研究人员可能会面临最初的困难。实际上，在这种特定类型的研究方法中，很难与学术和认知的制度文化进行谈判 (Duffy, 1985)。另一方面，各种道德问题，例如与从业者一起研究而不是向从业者研究，管理他们在合作工作中的紧张关系，发展新的学习文化以及在专业和研究价值上遇到困境 (Duffy, 1985)。

3.4 程序

本研究预计将于 2023 年 3 月实施问卷采集。根据的删除法标准 (温忠麟 et al., 2018)。

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 23 与 AMOS 17 (荣泰生, 2009; 邱皓政, 2010; 吴明隆 & 涂金堂, 2012)。

1) 信度分析

信度标准，指数据统一性之程度 (Devellis, 1991)。本研究使用 Cronbach's α 信度系数法，Cronbach's α 指测量量表内各个题目指标间的稳定性 (Devellis, 1991)。变量的 Cronbach's α 系数以 0.7 以上为 (Devellis, 1991)，分量表的 Cronbach's α 系数以 0.8 以上为佳 (吴明隆 & 涂金堂, 2012)，认为可接受 (吴明隆 & 涂金堂, 2012)。

2) 效度分析

依吴明隆 & 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, CR) ≥ 0.6 ，AVE (Average Variation Extraction) ≥ 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 χ^2/df 值 ≤ 3.00 、SRMR 值 ≤ 0.05 、RMSEA 值 ≤ 0.08 、IFI ≥ 0.90 、TLI ≥ 0.90 检验样本与模型的匹配程度。

3) 回归、中介、调节检验

(a) 回归：依 Bland and Altman (1986) 的标准，若变量间 p 数值显著，则具有因果关系，显著值 $p < 0.05^*$ 、 0.01^{**} 、 0.001^{***} 。(b) 中介：依根据 Mackinnon, Fairchild and Fritz (2007) 的介导效应标准 (区间不包括 0，则中介效应显著)。(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，判断调节的促进效应。

3.6 研究框架图

在本研究中，研究探讨了更广泛的价值观、内心体验、领导力的选定元素之间的相互作用如何影响员工的创新行为。整体概念模型如图 3.1 所示，并在以下各节中详细讨论。创新行为被认为是商业领域中重点，但未被充分的探索。

因此，假设的模型具有选定的内心体验、领导力的介导与交互作用，因为这种中间作用机制似乎对各种期望的成果至关重要。本研究的框架如下图所示：

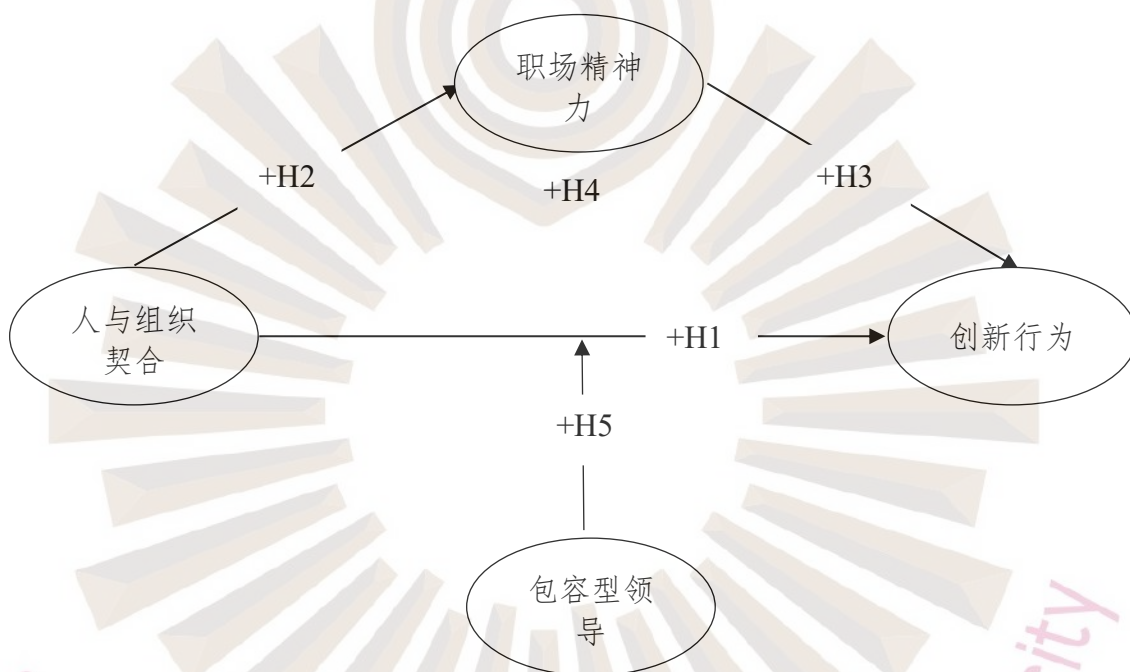


图 3.1 研究框架图

资料来源：本研究整理

第 4 章

数据分析

4.1 人口特征信息

共回收 603 份问卷，删除 77 份无效问卷 (温忠麟 et al., 2018)，有效问卷共 526 份，有效率为 87.230%。人口变量基础信息如表 4.1 所示：

表 4.1 样本基础信息分析表

名称	选项	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
性别	男	448	85.17%	85.170
	女	78	14.83%	100.000
年龄	23~30 岁	179	34.03	37.832
	31 岁~40 岁	222	42.205	76.236
	41~50 岁	77	14.639	90.875
	51 岁及以上	48	9.125	100.000
	1~4 年	130	24.715	24.715
现任公司任职	5~6 年	213	40.494	65.209
	7~9 年	161	30.608	95.817
	10 年以上	22	4.183	100.000
	9 万元及内	242	46.008	46.008
年收入	10~15 万	168	31.939	77.947
	16~20 万	77	14.639	92.586
	21 万及以上	39	7.414	100.000

表 4.1 样本基础信息分析表 (续)

名称	选项	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
年收入	9 万元及内	242	46.008	46.008
	10~15 万	168	31.939	77.947
	16~20 万	77	14.639	92.586
	21 万及以上	39	7.414	100.000

资料来源：本研究整理

从表 4.1 得知，性别变量中，男性为 448 人，百分比为 85.17%，男性数远多于女性；年龄变量中，以 31 岁~40 岁的人居多，为 222，百分比为 42.205%，可以说明这些员工呈现较为年轻的人口结构；现任公司任职变量中，5~6 年的人占多数，为 213 人，百分比为 40.494%；年收入变量中，9 万元及内的人居多，为 242 人，百分比为 46.008%。学位变量中，以学士居多，为 283 人，百分比为 53.802%。

4.2 信度分析

根据 Devellis (1991) 的信度标准，Cronbach's α 高于 0.7。如表 4.2 所示：

表 4.2 信度分析表

变数	Cronbach's α	维度	Cronbach's α
人与组织契合	0.882	人-组织契合	0.895
		需求-供应契合	0.855
		需求-能力契合	0.826
创新行为	0.909	/	/
职场精神力	0.909	工作的意义	0.859
		社区意识	0.902
包容型领导	0.811	/	/

资料来源：本研究整理

从表 4.2 得知，人与组织契合、创新行为、职场精神力、包容型领导的

Cornbach's α 值分别为 0.882、0.909、0.909、0.811，说明内部稳定性好 (Devellis, 1991)。

4.3 效度分析

4.3.1 模型拟合度分析

本研究根据邱皓政 (2010) 的模型适配度进行分析，模型拟合度指数的 χ^2/df 值 ≤ 3.00 、SRMR 值 ≤ 0.05 、RMSEA 值 ≤ 0.08 、IFI ≥ 0.90 、TLI ≥ 0.90 检验样本与模型的匹配程度，即模型与样本匹配。如表 4.3 所示：

表 4.3 拟合度分析表

指标类别	统计检验量	适配标准或者临界值	总模型结果
	χ^2		589.951
	df		394
	P	≥ 0.05	0.000
绝对适配指数	RMR	≤ 0.05	0.038
	SRMR	≤ 0.05	0.034
	RMSEA	≤ 0.08	0.031
	GFI	≥ 0.90	0.932
	AGFI	≥ 0.90	0.920
	NFI	≥ 0.90	0.937
	RFI	≥ 0.90	0.930
增值适配指数	IFI	≥ 0.90	0.978
	TLI	≥ 0.90	0.976
	CFI	≥ 0.90	0.978
	PGFI	≥ 0.50	0.790
	PNFI	≥ 0.50	0.849
简约适配指数	PCFI	≥ 0.50	0.886
	CN	≥ 200	393
	χ^2/df	≤ 3.00	1.497

资料来源：本研究整理

从表 4.3 得知, 总模型的 χ^2/df 为 1.497; 绝对适配指数中, RMR 为 0.038、SRMR 为 0.034、RMSEA 为 0.031、GFI 为 0.932、AGFI 为 0.920; 增值适配指数中, NFI 为 0.937、RFI 为 0.930、IFI 为 0.978、TLI 为 0.976、CFI 为 0.978, 各项指数均符合标准, 可以说明, 本模型有着较好的一致性 (邱皓政, 2010)。

4.3.2 收敛效度分析

聚合效度的组合信度 (Combination Reliability, CR) 高于 0.6, 即有着较好的一致性。如表 4.4 所示:

表 4.4 聚合效度分析表

潜变量	显变量	Estimate	S.E.	C.R.	<i>p</i>	λ	CR	AVE
人与组	个人组织	1.000				0.745		
织契合	需求供应	0.976	0.087	11.272	***	0.767	0.796	0.566
	需求能力	0.830	0.074	11.236	***	0.744		
职场精	有意义的工作	1.000				0.801		
神力	社区意识	1.152	0.102	11.307	***	0.796	0.779	0.638
个人组	X11	1.000				0.856		
织	X12	1.037	0.044	23.833	***	0.873	0.895	0.739
	X13	1.025	0.043	23.654	***	0.850		
需求供	X21	1.000				0.846		
应	X22	0.894	0.048	18.819	***	0.771	0.856	0.665
	X23	0.919	0.045	20.607	***	0.827		
	X31	1.000				0.815		
	X32	1.071	0.060	17.841	***	0.780	0.832	0.623
	X33	1.166	0.066	17.686	***	0.772		
有意义	M11	1.000				0.807		
的工作	M12	0.969	0.056	17.156	***	0.721	0.863	0.558
	M13	1.101	0.061	17.936	***	0.746		
	M14	1.074	0.058	18.568	***	0.766		

表 4.4 聚合效度分析表 (续)

潜变量	显变量	Estimate	S.E.	C.R.	<i>p</i>	λ	CR	AVE
社区意识	M15	1.038	0.064	16.288	***	0.691		
	M21	1.000				0.755		
	M22	0.962	0.048	20.125	***	0.851		
	M23	0.771	0.046	16.798	***	0.726		
	M24	0.774	0.045	17.127	***	0.734	0.905	0.578
	M25	0.737	0.042	17.358	***	0.747		
	M26	0.720	0.044	16.524	***	0.710		
包容性领导	M27	0.747	0.041	18.409	***	0.791		
	Z1	1.000				0.812		
	Z2	1.321	0.080	16.487	***	0.793	0.822	0.607
创新行为	Z3	1.054	0.068	15.592	***	0.729		
	Y1	1.000				0.810		
	Y2	0.910	0.047	19.226	***	0.756		
	Y3	1.009	0.051	19.915	***	0.779	0.911	0.632
	Y4	1.061	0.046	22.867	***	0.865		
	Y5	1.038	0.053	19.433	***	0.761		
	Y6	1.136	0.056	20.325	***	0.794		

资料来源：本研究整理

从表 4.4 得知，人与组织契合的组合信度值为 0.796 (AVE = 0.566)；职场精神力的组合信度值为 0.779 (AVE = 0.638)；包容型领导的组合信度值为 0.822 (AVE = 0.607)；创新行为的组合信度值为 0.911 (AVE = 0.632)，各个变量的组合信度值均高于 0.6，可以说明各个变量有着较好的一致性 (吴明隆 & 涂金堂, 2012)。

4.3.3 区别效度分析

本研究根据荣泰生 (2009) 的标准，变量的 AVE 开根号值高于各变量的相关系数，即有区别效力。如表 4.5 所示：

表 4.5 区别效度分析表

	平均值	标准差	1	2	3	4
1.人与组织契合	3.717	0.776	0.752			
2.职场精神力	3.756	0.737	0.527**	0.799		
3.包容型领导	3.559	0.911	0.186**	0.207**	0.779	
4.创新行为	3.814	0.824	0.461**	0.541**	0.308**	0.795

注: ** $p < 0.01$

资料来源: 本研究整理

从表 4.5 得知, 对角线值是各个变量的 AVE 开根号值分别为 0.799、0.779、0.752、0.795, 均大于其他变量的相关系数, 即本研究的人与组织契合、创新行为、职场精神力、包容型领导具有区别效力 (荣泰生, 2009)。

4.4 假设验证

4.4.1 人与组织契合对创新行为的回归分析

根据 Bland and Altman (1986) 的析标准, 如表 4.6 所示:

表 4.6 人与组织契合对创新行为的回归分析表

	创新行为	
	模型 1	模型 2
性别	0.050	0.053
年龄	-0.161***	-0.170***
现任公司任职	-0.042	-0.021
年收入	0.058	0.039
学位	0.108*	0.164***
人与组织契合		0.482***
R^2	0.048	0.277
调整 R^2	0.039	0.269
F	5.296***	33.196***

注: * $p < 0.05$; *** $p < 0.001$

资料来源: 本研究整理

从表 4.6 得知, 模型 M2 为加入控制变量的回归模型, 模型的 R^2 为 0.277, F 为 33.196***, 说明整体模型是显著的。进一步的分析显示, 标准化回归系数为 0.482*** ($p = 0.000$), 可以说明, 假设 H1 获得成立。

4.4.2 人与组织契合对职场精神力的回归分析

表 4.7 人与组织契合对职场精神力的回归分析表

	职场精神力	
	模型 1	模型 2
性别	0.019	0.023
年龄	0.042	0.032
现任公司任职	-0.068	-0.045
年收入	0.268***	0.247***
学位	0.063	0.124**
人与组织契合		0.535***
R^2	0.08	0.362
调整 R^2	0.071	0.354
F	8.986***	49.020***

注: ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

资料来源: 本研究整理

从表 4.7 得知, 模型 M2 为加入控制变量的回归模型, 模型的 R^2 为 0.362, F 为 49.020***, 说明整体模型是显著的。进一步的回归模型的分析显示, 标准化回归系数为 0.535*** ($p = 0.000$), 说明假设 H2 获得成立。

4.4.3 职场精神力对创新行为的回归分析

表 4.8 职场精神力对创新行为的回归分析表

	创新行为	
	模型 1	模型 2
性别	0.050	0.039
年龄	-0.161***	-0.185***

表 4.8 职场精神力对创新行为的回归分析表 (续)

	创新行为	
	模型 1	模型 2
现任公司任职	-0.042	-0.003
年收入	0.058	-0.096*
学位	0.108*	0.072*
职场精神力		0.574***
R^2	0.048	0.351
调整 R^2	0.039	0.344
F	5.296***	46.823***

注: ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

资料来源: 本研究整理

从表 4.8 得知, 模型 M2 为加入控制变量的回归模型, 模型的 R^2 为 0.351, F 为 46.823***, 说明整体模型是显著的。进一步对加入控制变量的回归模型的分析显示, 标准化回归系数为 0.574*** ($p = 0.000$), 可以说明假设 H3 获得成立。

4.4.4 职场精神力在人与组织契合与创新行为之间的中介分析

根据 Mackinnon et al. (2007) 的标准, 如表 4.9 所示:

表 4.9 职场精神力在人与组织契合与创新行为之间的中介分析表

路径	Effect	SE	t	p	Bias Corrected(95%)	
					LLCI	ULCI
直接效应	0.253	0.041	6.105	0.000	0.171	0.334
总效应	0.482	0.038	12.821	0.000	0.408	0.556
间接效应	0.231	0.027	8.505	0.000	0.179	0.284

资料来源: 本研究整理

从表 4.9 得知, Bootstrap 中介效应检验可以看出: 直接效应为 0.253, 95%的置信区间 [0.171, 0.334], 不包含 0, 说明直接效应显著, 间接效应为 0.231, 95%的置信区间 [0.179, 0.284], 不包含 0, 说明间接效应显著, 也就是职场精神力在

人与组织契合与创新行为之间起到中介作用，最后总影响为 0.482，在 95%的置信区间 [0.408, 0.556]，不包含 0，说明总效应显著 (Mackinnon et al., 2007)。因此，假说 H4 成立。

4.4.5 包容型领导在人与组织契合与创新行为之间的调节分析

根据 Aiken and West (1991) 的标，如下所示：

表 4.10 包容型领导在人与组织契合与创新行为之间的调节分析表

	创新行为			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	0.050	0.053	0.047	0.045
年龄	-0.161***	-0.170***	-0.159***	-0.164***
现任公司任职	-0.042	-0.021	-0.019	-0.024
年收入	0.058	0.039	0.036	0.049
学位	0.108*	0.164***	0.168***	0.170***
人与组织契合		0.482***	0.441***	0.441***
包容型领导			0.224***	0.239***
人与组织契合*包容型领导				0.113***
R^2	0.048	0.277	0.325	0.338
调整 R^2	0.039	0.269	0.316	0.327
F	5.296***	33.196***	35.695***	32.954***

注：*** $p < 0.001$

资料来源：本研究整理

从表 4.10 得知，模型 M3 为加入控制变量的回归模型，模型的 R^2 为 0.338， F 为 32.954***，说明整体模型是显著的。进一步的分析显示，标准化回归系数为 0.113*** ($p = 0.000$)。说明，假设 H5 获得成立。

依据研究结果，结果如下所示：

表 4.11 研究假设分析结果

假设	研究差异	结果
H1: 人与组织契合对创新行为有显著正向影响;	以往研究一致	成立
H2: 人与组织契合对职场精神力有显著正向影响;	以往研究一致	成立
H3: 职场精神力对创新行为有显著正向影响;	以往研究一致	成立
H4: 职场精神力在人与组织契合与创新行为之间有中介影响;	首次提出, 论证	成立
H5: 包容型领导在人与组织契合与创新行为之间有正向调节效应。	首次提出, 论证	成立

资料来源: 本研究整理



第 5 章

结论与建议

第一节根据上一章节的数据分析得到的验证结论，对应本研究所提出的假说进行各个结论的分析和说明；第二节为对组织的相应的管理的提出和建议；第三节为对本研究存在的限制和潜在问题进行说明，以及对未来研究提出的研究建议。

5.1 结论

本研究基于中国高新技术公司的科研与技术人员的人与组织契合对创新行为的影响过程中，探索职场精神力的介导效应与包容型领导的促进作用。本研究为创新行为的理论提供了新的综合性、全面的调查作用。

为解释包容型领导对个体价值观与行为的影响路径提供了证据。这意味着我们必须认识到，支持和鼓励员工产生和实施新的有用的想法将有助于组织转向创新行为，并通过对职场精神力包容型领导的媒介与交互效应，可以帮助我们理解影响创新行为的过程。

5.1.1 人与组织契合对创新行为的结论

结果发现，中国人工智能企业科研与技术人员的人与组织契合对创新行为有显著正向影响，这与以往研究是一致 (Aslan, 2019)。即，人与组织契合越高，创新行为越高。这意味着，中国人工智能企业科研与技术人员更强的人与组织契合能更好地刺激员工的创新行为。

中国人工智能企业科研与技术人员的人与组织契合度的高低会影响员工的心理，与组织契合度越高的员工越能理解组织目标，进而努力 (Afsar et al., 2015)。而员工越认同组织价值观，就越有可能产生更高的动机，从而做出更多组织期望的创新行为 (Afsar et al., 2015)。

正如 Ma et al. (2016) 所言, 组织如何提高创新的方式, 是对价值观中进行有效的管理。组织应该培养和发展积极的价值观, 因为这影响着个体的创新行为。而作为一种积极的价值观 (Pattnaik et al., 2023), 人与组织契合通过提升员工的士气 (Michael, 2016), 可以有效提升他们的创新行为水平 (Aslan, 2019)。

因此, 结果表明, 中国人工智能企业科研与技术人员的人与组织契合对技术与研发人员的创新行为会产生正向影响, 特别是当他们对组织价值观认可度较高时。

另一方面, 本研究基于中国人工智能企业情景, 结合自我和谐理论, 探索人与组织契合对技术与研发人员的创新行为的影响, 这在研究的文化差异上对两者的关系具有一定突破性。正如 Westerman and Vanka (2005) 所说, 东西方背景下的契合现象或许存在差异性。同时, Fan (2018) 强调, 尤其应该在集体主义的影响之下探索契合度的相关研究, 以明确文化差异对人与组织契合的影响。

5.1.2 人与组织契合对职场精神力的结论

本研究的结果表明, 中国人工智能企业科研与技术人员的人与组织契合对职场精神力有显著正向影响。即, 人与组织契合越高, 职场精神力越高。这意味着, 更强的人与组织契合能更好地刺激员工的职场精神力。

这可以根据人与组织契合理论的互补需求-供给观点说明, 当组织满足个人的需求、愿望或偏好时将出现契合 (Kristof, 1996), 这为将工作场所精神融入传统的工作场所中的个体对组织价值观认同的提供了依据。

正如 Seong and Choi (2019) 所言, 人与组织契合是一种积极的价值观, 它可以增加员工的信念, 提升员工的内心体验。

因此, 结果表明, 中国人工智能企业科研与技术人员的人与组织契合对技术与研发人员的职场精神力会产生正向影响, 特别是当他们对组织价值观认可度较高时。

另一方面，本研究基于中国人工智能企业情景，结合自我和谐理论，探索人与组织契合对技术与研发人员的职场精神力的影响，这在研究的文化差异上对两者的关系具有一定突破性。正如 Westerman and Vanka (2005) 所说，东西方背景下的契合现象或许存在差异性。同时，Fan (2018) 强调，尤其应该在集体主义的影响之下探索契合度的相关研究，以明确文化差异对人与组织契合的影响。

5.1.3 职场精神力对创新行为的结论

本研究的结果表明，中国人工智能企业科研与技术人员的职场精神力对创新行为有显著正向影响。即，职场精神力越高，创新行为越高。这意味着，更强的职场精神力能更好地刺激员工的创新行为。

因此，在工作中的职场精神力是一个重要的资源，因为职场精神力是提升创新行为的重要前因 (Williams et al., 2017)。因此，组织需要提高员工创新行为，应对心理因素中的积极体验进行有效管理，因为这影响着个体行为 (Haldorai et al., 2019)。

正如 Pawar (2009) 所言，职场精神力有助于实现目标感和方向感，从而激励员工的创造力，这进一步促进了创新行为的发展。

因此，结果表明，中国人工智能企业科研与技术人员的职场精神力对技术与研发人员的创新行为会产生正向影响，特别是当他们自身的内心体验度较高时。

另一方面，本研究基于中国人工智能企业情景，结合自我和谐理论，探索职场精神力对技术与研发人员的创业行为的影响，这在研究的文化差异上对两者的关系具有一定突破性。正如 Westerman and Vanka (2005) 所说，东西方背景下的行为现象或许存在差异性。

5.1.4 职场精神力在人与组织契合对创新行为之间作为中介的结论

结果首次发现，中国人工智能企业科研与技术人员的职场精神力有介导效应。以往研究是以职场精神力作为媒介，能够进一步介导仆从型领导与员工创造力的

关系 (Williams et al., 2017)。而本研究则以个人与组织价值观的契合与创新行为的关系出发,探索职场精神力的媒介作用,这拓展了创新行为的介导路径。这意味着,人与组织契合能够通过职场精神力的介导效应,进一步增加员工的创新行为。

在高新技术公司中的研发与技术人员内心体验的职场精神力能够激励员工,支持乃至超越自己,并挑战完成任务,有时他们能比平时做得更好。因此,企业应重视员工职场精神力的培养,以促进员工在实际工作任务中的创新行为。

正如 Palframan and Lancaster (2019) 所言,而个人对组织价值观的认同,能够强化内心体验的职场精神力,并刺激员工的内在动机,最终将进一步提升员工有利于组织的行为。

因此,研究的结果表明,中国人工智能企业科研与技术人员的人与组织契合能够通过提升技术与研发人员的职场精神力会对创新行为产生进一步的影响,特别是当他们的内心体验度较高时。

另一方面,本研究基于中国人工智能企业情景,结合自我和谐理论,探索职场精神力在人与组织契合与技术与研发人员的创新行为的介导效应,这在研究的文化差异上对两者的关系上,以及拓展自我和谐理论,填补空白方面具有实质性的创新。正如 Westerman and Vanka (2005) 所说,东西方背景下的契合现象或许存在差异性。同时, Fan (2018) 强调,尤其应该在集体主义的影响之下探索契合度的相关研究,以明确文化差异对人与组织契合的影响。此外, Michael (2016)、Seong and Choi (2019) 也提出,人与组织契合及其如何影响创新工作行为的过程机制依然是不足的。

5.1.5 包容型领导在人与组织契合对创新行为之间作为调节的结论

结果首次发现,中国人工智能企业科研与技术人员包容型领导有促进效应,这与以往研究不同 (Mamani et al., 2022)。以往研究是以包容型领导作为促进机制,能够进一步促进企业家精神与绿色创新意愿的关系 (Mamani et al., 2022)。而本研

究则以不同的个人与组织价值观的契合与创新行为的关系出发，探索包容型领导的促进作用，这拓展了创新行为的促进路径。这意味着，人与组织契合能够通过包容型领导的交互，进一步增加中国人工智能企业员工的创新行为。

正如 Aslan (2019) 所言，积极的领导力有助于人们在价值观的人-组织契合、需求-供应契合、需求-能力方面获得额外的资源，并使得人们更加努力。而在中国人工智能企业中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，而具有包容型领导的组织则能够很容易激励员工的内在动机 (Fang et al., 2019)，更有可能表现出创新的工作行为。

因此，研究的结果表明，中国人工智能企业科研与技术人员的人与组织契合能够通过包容型领导的交互作用会对技术与研发人员的创新行为产生促进效应，特别是当他们受到的包容与积极的上级的态度与支持行动较高时。

另一方面，本研究基于中国人工智能企业情景，结合自我和谐理论，探索包容领导在人与组织契合与技术与研发人员的创新行为的促进效应，这在研究的文化差异上对两者的关系上，以及拓展自我和谐理论，填补空白方面具有实质性的创新。正如 Westerman and Vanka (2005) 所说，东西方背景下的契合现象或许存在差异性。同时，Fan (2018) 强调，尤其应该在集体主义的影响之下探索契合度的相关研究，以明确文化差异对人与组织契合的影响。此外，Michael (2016)、Seong and Choi (2019) 也提出，人与组织契合及其如何影响创新工作行为的过程机制依然是不足的。

5.2 研究建议

5.2.1 理论建议

在过去，中国高新技术公司的技术与研发人员的创新是推动组织发展的核心，因为他们是最好的创新发展与执行者，有较高水平的创新思想与实践能力 (Lu et al., 2019)。而随着员工对自己的创新能力越来越重视，他们对跳槽也越来越有信心 (Iqbal et al., 2022)。然而，这项研究的结果表明，基于自我和谐理论视角，当

他们在工作中感到对组织的价值观认同时，这种创新行为似乎会上升。而当员工同时具有高职场精神力与获得包容领导的支持时，该员工更有可能获得更好的创新行为，因为他们致力于他们的长期目标，并将当前的工作视为获取知识/技能的一种手段。这种结合突出了人与组织契合在一个充满挑战的经济形势下的矛盾重要性。而基于本研究的结果，作出理论建议如下：

第一，在本研究中，仅涉及北京市的技术与研发人员群体，地区单一，未来研究建议选择其他区域，以更好的评估创新行为的影响与机制，这将对推动组织创新的提升带来更多帮助。正如 Iqbal et al. (2022) 所言，探索不同文化差异、区域性，以及更多能够优化创新领域研究的意义。

第二，在本研究中，虽然人口变数涵盖性别、年龄、在现公司的任职时间、年收入、学位，但是还远远不足以较为充分的区分人口特征。所以，建议未来研究应纳入更多人口特征因素以充实研究 (Brightman, First & Spengler, 1999)，更好的区分目标群体。例如：家庭成员创新经历、海外任职的创新经验。这将对推动组织持续创新的提升带来更多帮助。正如 Asghar et al. (2023) 所言，从不同差异性的理论中进行更多的系统性研究，能够更好的理解创新行为的巨大影响。

第三，本研究的结果显示了职场精神力与包容型领导在提升技术与研发人员创新行为方面关键的间接作用。在这个研究中，可以展示，在最近的商业环境中，职场精神力与包容型领导进一步提升了职场精神力与包容型领导之间的关系。因此，人工智能组织必须重视职场精神力与包容型领导对于创新行为的间接效应(介导、促进效应)。而在今后的研究中，可以基于本研究的结果结合其他理论进行拓展，对创新行为的前因进行更为深入的研究，例如：高能型领导、传承动机、工匠精神、敬畏特质、善良人格、授权氛围、组织建言氛围等。以及中间路径进行更为广泛的研究，例如：创造性科学问题提出材料、知觉压力、女性主义认同发展、情绪社会分享动机、认知失败、忘我、未来工作自我清晰度、状态性平和等。

第四，本研究仅以实证方法进行研究，虽然定量研究是容易进行的

(Brightman et al., 1999), 但是不能非常好的透视变数之间的逻辑关系、成因 (田虎伟, 2007), 以及挖掘、归纳总结出目前北京市高新技术企业的技术与研发人员的, 人与组织契合、职场精神力、创新行为、以及上级的包容型领导目前所存在的不良之处, 这将无法依据不良问题而进一步作出对应的改善策略 (田虎伟, 2007)。正如 Reeve (2013) 所言, 横断面的调查存在一定限制, 因为人们的动机和目标取向是动态的。而在本研究中, 大多数被试都是技术与研发人员, 他们对人与组织契合的动机状态也会发生变化 (Risberg & Romani, 2022)。因此, 今后需对动态关系进行纵向研究将具有重要意义。所以, 建议未来使用混合方法进行研究, 以弥补定量研究的不足 (田虎伟, 2007), 从而更深入的为创新领域带来实质性帮助。

5.2.2 实践建议

1) 管理者要支持并发展员工对组织价值观认同的建议

中国高新技术公司的管理者可以通过主动掌握员工对组织价值观的认同来提高员工的创新行为 (Afsar & Rehman, 2015), 这种员工对组织价值观的认同对创新行为的影响最大 (Ma et al., 2016)。而员工可以成功地解决问题或有效地产生创造性的想法, 是基于成功的主动掌握经验 (Michael, 2016)。因此, 中国高新技术公司的管理者可以发起建设与发展员工对组织价值观认同, 并鼓励员工参与这些活动, 以此提高员工对组织价值观认同度 (Michael, 2016)。在这些创新活动中, 员工可能会表现出创造性的行为来成功地完成任务, 从而提高他们的创新行为。

2) 管理者要支持并提供包容型领导以支持员工创新行为的提升建议

管理者在拥有专业知识的同时, 更重要的是支持并提供员工适当的资源 (Lu & Wong, 2019)。经理或主管应该平易近人、乐于助人、积极主动, 经理们应该鼓励员工提出问题, 让员工积极面对, 从实践中积累经验, 过程可能会有错误, 但这是员工学习的机会 (Carmeli et al., 2010)。经理应该指导员工学习和发展新技能, 接触新想法或概念将有助于个人发展 (Asghar et al., 2023)。管理者应该具备鼓励

与支持员工的态度与行为，并努力创造一个环境，激发员工对工作的热情并促使组织产生更好的结果 (Fang et al., 2019)。这样在工作的发展和未来的职业道路上，员工将会更专注于自己的工作和组织 (Aslan, 2019)。

3) 管理者需提供员工自由并培训员工开发新技能的建议

自由是吸引员工的另一个标准，它会慢慢地影响到员工的意愿想要得到参与和自由使用他们的专业知识 (Zhou & Mou, 2022)。而如果没有自由去尝试新事物，员工就会觉得工作没有乐趣 (Vanesa et al., 2022)。作为员工发展计划的一部分，管理者必须提供自由并培训员工开发新技能。自由的贡献对员工的参与和互动，当然，还必须给予员工追求新知识和技能的机会 (Niu, 2014)。对大多数员工来说，发现和学习新技能的机会似乎很吸引他们/她们，因此学习是影响员工发展与表现的一个重要因素 (Murtza & Rasheed, 2023)。

4) 创造或开发员工职场精神力的机制

高新技术公司的管理者需要创造或开发员工内心体验的机制，以增加员工的职场精神力 (Li & Amponstira, 2020)。如果员工缺乏高度的心理内心体验，创造性工作将难以发挥，则会减少员工的创新 (Michael, 2016)。例如，高新技术公司可以建立对应的机制，并鼓励他们的员工去发展自身的职场精神力。此外高新技术公司需要增加员工的工作意义，同时在设计和发展社区意识，这将促进个体幸福、满足和成就 (Mishra, 2022)。

5) 公司内部网在一定程度上需保持员工之间沟通的循环

一些员工传达了这样的信息，即在信息自由流动的环境中，公开交流的能力是员工与公司目标一致工作的必要条件愿景：在组织中真正重要的一个因素是公开交流，这让我的想法变得清晰明了 (Roblek et al., 2016)。来自高层的沟通可以帮助员工获得良好的信息和自由交换意见的想法。公司内部网在一定程度上需保持员工之间沟通的循环，因为来自主管的反馈是沟通的一个重要组成部分，来自经理的反馈对一个同事可能是至关重要的 (Leidner, 2021)。积极和建设性的反馈

应该经常出现，这种建设性的反馈促进和引导员工的职业生涯和提高未来的前景 (Roblek et al., 2016)。双向沟通必须从各个层面进行，管理者和员工在工作中都应该有机会发泄对工作的不满。如果没有管理层告知员工组织战略，员工可能无法接受正确的方向，很难朝着一个共同的目标或愿景前进，持续的反馈、开放的氛围提供了自由的流动和信息的传递，使员工可以保持一致，以最高管理目标帮助他们在职业生涯中追求发展 (Leidner, 2021)。

6) 构建现代人才管理机制的建议

为了进一步增加实践内的价值，从实际的角度看，建议如下：

人才托管人。传统上，人力资源或人才的管理和开发是人力资源部门的职责，但在人才管理活动中，单个部门的效率是有限的 (Sindhura, 2022)。一个成功的人才管理项目的关键是建立在所有部门的合作 (Naim & Lenka, 2017)。而一些组织管理人才如此糟糕的原因之一是“领导者没有意识到他们是掌握着培养人才杠杆的人”。管理者与组织的人才保持联系，他们最终决定员工的工作环境 (Mishra, 2022)。根据 Naim and Lenka (2017) 对人才管理的研究，只有 18% 的经理同意高级管理人员将人才管理视为他们工作的重要组成部分。

Mishra (2022) 指出，人才管理需要所有利益相关者的参与，而对这一过程的有效管理需要领导者具有根深蒂固的人才思维。将人才管理视为纯粹的人力资源管理，注定要失败。“人才管理需要嵌入到整个组织中，由高级管理团队领导，由人资部分开发的一系列计划支持，并由 HR 和直线经理执行”。这种责任和问责的转变要求 21 世纪的管理者和执行人员履行战略家、领导者、教练和顾问的角色 (Ready & Conger, 2017)。“因此，每个领导者都应该学会如何有效地管理人才，就像他或她学会了如何有效地管理战略规划或新产品开发一样” (Ready & Conger, 2017)。

有效的人才管理对于企业在 21 世纪竞争激烈的市场中生存下来至关重要 (Rustiawan et al., 2023)。

注重年轻一辈科研人员的发展，建立储备人才库。随着年轻的新员工开始进入职场，企业在试图寻找创新的解决方案来留住这群员工时，面临着新的挑战 (Sandeepanie et al., 2023)。研究表明，一旦这些人被雇佣，他们不太可能逗留很长时间 (Tracey et al., 2015)。一些调查估计，年轻的新员工很可能每两年换一次工作，不断地寻找新的挑战和经验 (Sandeepanie et al., 2023)。因此，年轻的新员工因其专业流动性而闻名，因此，对于不断增加的组织人员流动率来说，仍然是一个很大的威胁。这种实际的关注也构成了年轻的新员工成为本研究实施背景中的一块 (一小部分，从人口变量中的考虑) 的基本前提。根据 Tracey (2015) 的研究，年轻的新员工把他们独特的价值观、态度和思维方式带到工作场所。接下来将讨论这种思维方式，以及如何利用它为组织的保留目的提供优势。

每个人都有不同之处，与其采用一种通用的方法来留住员工，还不如了解你试图留住的员工的特点，并灵活地应对这些特点。而新一代员工的动机和诱因与他们的前辈有显著的不同 (Guthridge et al., 2008)。新一代员工通常被描述为雄心勃勃，但要求非常高 (Siripipatthanakul et al., 2022)。他们需要一个工作环境，允许最佳的工作-生活平衡，有挑战性和有趣的工作，一个绿色的雇主和一个现代的工作场所 (Guthridge et al., 2008)。

人员流动仍然是一个代价高昂的挑战 (Ristian & Ehksan, 2023)。一个只能通过真正的兴趣克服你的员工感知的组织，其代理和实践保留最优秀的人才在新一代毕业生将主要挑战的雇主如果组织不准备改变，适应或简单地解释他们的人力资源政策因此人才管理实践，以适应新一代 (Ristian & Ehksan, 2023)。可以因此得出结论，了解新一代员工的意图和他们的观念 (或人才管理实践)，组织和主管的支持，应该提供的组织能力构建一个有价值的人才管理体系，以保留、发展、激发新员工的典范。

建立平台，充分沟通。对于管理者来说，理解是什么在员工中培养了创新行为是非常重要的。由于不同的背景、文化、民族和价值观的差异，组织的人力资源越来越多样化 (Stander et al., 2022)。管理者面临的任务是雇佣价值观与组织价值观相一致的个人。本研究提供实证支持的前提是，强调员工的个人幸福感、信

任、成长和发展也可以对工作态度产生积极的影响，并最终对组织产生积极的影响。人类是理性的，但也有情感和精神 (Rego & Cunha, 2017)。正如 Mishra (2022) 所指出的，管理者有必要了解工作场所精神有显著的潜在积极结果。管理层应该创建论坛，公开讨论员工的精神、价值观和权利，并将组织目标和个人目标结合起来，以提高创新行为。

而最好的方法就是问问员工他们认为公司能做什么来帮助他们实现个人目标，然后在个人目标和组织目标之间找到平衡。根据 Mishra (2022) 的研究，社区建设实践通过模糊工作和非工作生活之间的界限来提高工作的意义。社区建设实践包括在工作中创造类似家庭的动力，强调包含超越利润的目标和价值观的使命。在工作场所增强社区意识，加强与他人、客户和社区的联系，可能有助于员工建立人际关系，并为他们的想法得到实施提供支持。

5.3 研究贡献

5.3.1 理论贡献

本研究借助自我和谐理论为 (Sheldon & Elliot, 1998)，结合中国高新技术企业背景，探讨人与组织契合与创新行为的关系，以及职场精神力的媒介作用，以及包容型领导的促进效应。

第一，以往研究尚不明晰中国背景下的人与组织契合对创新行为的影响，因此，本研究首次以实证研究对中国北京高新技术企业的人与组织契合对创新行为的影响进行探索，以补充空白。这为中国高新技术企业理解价值观契合因素为何能够更好的影响员工创新行为带来经验证据，本研究基于自我和谐理论，更好的解释人与组织契合如何促进员工的创新行为，以及职场精神力与包容型领导的间接影响，这为该理论的拓展和延伸有重要贡献。

第二，本研究强调中国北京高新技术公司背景的差异性背景，并试图了解个体与组织价值观契合在创新行为方面的影响，以及职场精神力与包容型领导的介导、促进作用，并将其与自我和谐理论联系起来。并以此，构建本研究的理论框

架。

最后,本研究的结果不仅可以丰富人与组织契合与创新行为、职场精神力与包容型领导的相关文献以及自我和谐理论,还填补以职场精神力与包容型领导作为人与组织契合媒介、促进因素的空白。正如 Asghar et al. (2023) 所说,只有从不同差异性的理论中进行更多的系统性研究,才能更好的理解创新行为的非凡作用。

5.3.2 实践贡献

由于中国高新技术企业面临的挑战 (Lu & Wong, 2019), 可以说是举步维艰。而造成这种困境的原因,或许是由于个体与组织价值观契合不足所导致的 (Ma et al., 2016)。因此,必须考虑个体特征,其中,最为最重的是人与组织契合 (Asghar et al., 2023)。因此,本研究以个体与组织价值观契合作为基础构建研究,试图找出对研发人员人与组织契合度的有益方法。

通过实证研究的结果,本研究将有针对性地提出实践建议。第一,中国高新技术企业必须理解,在当代中的人与组织契合度的强大影响力。因此,需要充分对人与组织契合度有一定认识。在次之后,通过多种手段发展科研人员的人与组织契合度,例如,长期的、借助内外部资源构建持续职业发展活动,以形成一支与组织价值观高度契合的研发队伍,从而突破困境,全面提升创新能力。正如 Asghar et al. (2023) 所说,人与组织契合度是当代管理领域最突出的理论之一,它在创新方面可为企业带来绝对性的能量。

第二,中国高新技术企业的相关人事部门与领导者也必须认识到创新行为的潜在影响效应,并注重员工创新行为的发展与塑造,可以也将其纳入持续职业发展活动,以更好的提升研发人员创新行为的成长,因为这对提高企业的创新能量有决定性作用 (Ma et al., 2016)。

第三,中国高新技术企业的相关人事部门与领导者还要高度重视职场精神力与包容型领导的强大作用,并注重在工作场所中的精神力与积极的领导力的构建

与开发,制定职场精神力与包容型领导的政策与机制,这对研发人员的创新行为是非常必要的。

5.4 限制与展望

5.4.1 限制

与所有的研究一样,这项研究也有一些局限性。使用自我报告的数据,这些测试依赖于通过在线调查工具自行报告的数据,尽管在调查研究中被广泛使用,但这可能会降低调查结果的客观性,以及问题的敏感性,并可能引发社会期望的反应。解决社会合意性的一种方法是用第三人称提出问题,而不是直接把问题指向个人 (Bernardi & Guptill, 2008)。此外,所有的构念都是使用成熟的和以前验证过的量表来操作的。最后,虽然自我报告数据被认为是一种限制,但研究发现,当调查方法是通过互联网时,社会期望的反应偏差更低 (Joinson, 1999)。

另外回收的数据信息只在北京市一个城市,数据分析获取之结论具有一定适应性的缺陷 (Kotrlík & Higgins, 2001)。因此,今后关于创新行为的关联之研究,建议扩大数据采集区域,以满足不同企业之需要和研究结论之适应性和广泛性。

5.4.2 展望

基于本研究的结果,对未来的研究提出了一些想法,并提出了进一步的建议,以改善未来关于人与组织契合对创新行为作用的研究。本研究的一个重要扩展是研究其他可能与创新类似的类型。例如,即兴创造行为 (Li & Amponstira, 2020)。

另一方面,本研究的结果还表明,职场精神力与包容型领导通过人与组织契合与创新行为的介导与促进影响。因此,未来研究可以从中国人工智能或高新企业的人与组织契合对创新行为之间的介导与相互作用对创新行为进行进一步的中介路径拓展研究,将是有趣的。此外,鉴于可持续发展的趋势,未来可以针对绿色创新行为的前因、过程机制进行更多的研究,例如:绿色关注、中庸思维、绿色支持等 (熊熊, 邱佳慧, & 高雅, 2023; 朱健 & 张彬, 2022),并引入环境因素与其结合进行理论创新,例如:绿色创新生态系统 (王晓萍, 翁夏燕 & 周海波,

2023; 王舒扬, 朱强, & 王兴元, 2023), 以充分满足和契合中国人工智能或高新企业未来企业发展, 这对不仅在理论上, 还能够对未来的实践方面有着巨大价值、贡献。

另一个对这一研究方向有特别兴趣的途径是在模型中引入人口统计学。不同的人口特征可以更好地理解员工当前的环境, 这可能会影响他们的识别。先前的研究表明, 由于北京的科技企业, 已经拥有相当规模的外籍员工 (李金龙, 2021), 而员工的种族或性别与主管的种族或性别之间的距离可能对组织价值观的认同有影响 (Gok et al., 2023)。而因为个人倾向于和其他人一样认同 (Murtza & Rasheed, 2023), 与管理者以及组织的一致性的感知可能会增加认同度。当员工对组织的价值观是认同的, 并且管理者也是少数群体的成员时, 少数民族可能会更强烈地认同他们的组织 (Beikzad, 2022; Vanesa et al., 2022)。



参考文献

- Acevedo, N., Castle, D., Groves, C., Bosanac, P., Mosley, P. E., & Rossell, S. (2022). Clinical recommendations for the care of people with treatment-refractory obsessive-compulsive disorder when undergoing deep brain stimulation. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 56(10), 1219-1225.
- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 1-25.
- 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.
- Al-Atwi, A. A., & Al-Hassani, K. K. (2021). Inclusive leadership: Scale validation and potential consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(8), 1222-1240.
- 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.
- 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.
- Asghar, M., Gull, N., Xiong, Z., Shu, A., Faraz, N. A., & Pervaiz, K. (2023). The influence of inclusive leadership on hospitality employees' green innovative service behavior: A multilevel study. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 56(1), 347-355.

参考文献 (续)

- Ashforth, B. E., & Pratt, M. G. (2003). *Institutionalized Spirituality: An Oxymoron?*. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: Sharpe.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Aslan, H. (2019). The mediating role of inclusive leadership in the effect of work engagement on innovative work behavior. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1055-1069.
- Azanza, G., Moriano, J. A., Molero, F., & Mangin, J. P. L. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(8), 955-971.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (2005). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 3-12.
- Barber, L. K., Munz, D. C., Bagsby, P. G., & Grawitch, M. J. (2009). When does time perspective matter? Self-control as a moderator between time perspective and academic achievement. *Personality & Individual Differences*, 46(2), 250-253.
- Batson, C. D., & Schoenrade, P. A. (1991). Measuring religion as quest, reliability concerns. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 30(4), 430-471.
- Beikzad, J. (2022). Modeling the effect of psychological climate on organizational civilization with a mediating role Maturity of human resources and information Literacy (Example under review: National Iranian Oil Company). *Popularization of Science*, 13(2), 107-130.
- Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Advances in Experimental Social Psychology*, 6(6), 512-535.

参考文献 (续)

- Biberman, J., & Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change Management*, 10(2), 130-138.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1986). Regression analysis. *Lancet*, 327(84), 908-909.
- Brightman, H. S., First, M. W., & Spengler, J. D. (1999). Indoor environmental quality research and education at harvard university. *Education and Training in Indoor Air Sciences*, 60(2), 109-122.
- 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.
- Cable, Daniel 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., Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250-260.
- Carstensen, & L., L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312(5), 1913-1915.
- Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of Future Time insight: Maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging*, 22(1), 186-201.
- 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.

参考文献 (续)

- Chang, S., Gong, Y., & Shum, C. (2011). Promoting innovation in hospitality companies through human resource management practices. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 810-818.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- 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.
- Chen, M. J., & Miller, D. (2010). West meets east: Toward an ambicultural approach to management. *Academy of Management Perspectives*, 24(4), 17-24.
- 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.
- 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.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1989). *The Neo-Pi/Neo-Ffi manual Supplement*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Cruise, D. R. J. (1990). Measuring religious maturity: A proposed scale. *Religious Research*, 32(2), 97-109.
- Dawson, J. F. & Jeremy, F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1-19.
- Dawson, J. F., & Richter, A. W. (2006). Probing three-way interactions in moderated multiple regression: Development and application of a slope difference test. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 917-926.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 14(3), 11-40.

参考文献 (续)

- 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.
- Devellis, R. F. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Duffy, M. (1985). Designing research the qualitative: Quantitative debate. *Journal of Advanced Nursing*, 11(3), 225-232.
- 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.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From conventional to digital leadership: Exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524-1543.
- 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.
- Fang, Y. C., Chen, J. Y., Wang, M. J., & Chen, C. Y. (2019). The impact of inclusive leadership on employees' innovative behaviors: The mediation of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10(6), 1-8.
- Festinger, L. (1962). *A Theory of Cognitive Dissonance (2nd ed)*. Stanford: Stanford University Press.
- Freda, V., & Klerk, J. D. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379-389.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadership Quarterly*, 16(5), 850-862.

参考文献 (续)

- Galanaki, E., & Malafanti, A. (2023). Loneliness and personality pathology: Revisiting kohut and kernberg. *Psychology, 14*(7), 1123-1135.
- Galletta, M., Portoghese, I., Battistelli, A., & Leiter, M. P. (2013). The roles of unit leadership and nurse-physician collaboration on nursing turnover intention. *Journal of Advanced Nursing, 69*(8), 1771-1784.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Toward a Science of Workplace Spirituality*. New York: Sharpe.
- Gok, K., Babalola, M. T., Lakshman, C., Sumanth, J. J., Vo, L. C., Decoster, S., & Coşkun, A. (2023). Enhancing employees' duty orientation and moral potency: Dual mechanisms linking ethical psychological climate to ethically focused proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 44*(1), 157-175.
- Gupta, V., & Singh, S. (2012). How leaders impact employee creativity: A study of indian R&D laboratories. *Management Research Review, 36*(1), 66-88.
- Guthridge, M., Komm, A. B., & Lawson, E. (2006). The people problem in talent management. *Mckinsey Quarterly, 31*(2), 6-8.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H., & Li, J. (2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management, 86*(1), 1-10.
- Hannes, Z., & Donatienne, D. (2017). Future time insight in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology, 8*(4), 3-6.
- Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future time insight in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology, 8*(1), 1-22.
- Hjalager, A. M. (2010). A review of innovation research in tourism. *Tourism Management, 31*(1), 1-12.
- Ho, H. C. Y. & Yeung, D. Y. (2016). Effects of occupational future time insight on managing stressful work situations. *International Journal of Psychology, 51*(1), 261-268.

参考文献 (续)

- 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.
- 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.
- 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.
- Hunsaker, W. D., & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: The role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1355-1371.
- Huse, M., Neubaum, D. O., & Gabrielsson, J. (2005). Corporate innovation and competitive environment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), 313-333.
- Iqbal, A., Nazir, T., & Ahmad, M. S. (2022). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: An examination through multiple theoretical lenses. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 173-190.
- 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.
- 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.
- 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.

参考文献 (续)

- Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Katsaros, K. K. (2022). Exploring the inclusive leadership and employee change participation relationship: The role of workplace belongingness and meaning-making. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 158-173.
- Koenig, H., Parkerson, G. R., & Meador, K. G. (1997). Religion index for psychiatric research. *American Journal of Psychiatry*, 154(6), 885-886.
- Kotrlik, J. W. K. J. W., & Higgins, C. C. H. C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 1-43.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Laabs, J. (1995). Balancing spirituality and work. *Personnel Journal*, 74(9), 60-62.
- 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.
- 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.
- Leidner, A. D. E. (2021). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *Management Information Systems Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Li, M., & Amponstira, F. (2020). The moderator effect of researchers' team tenure heterogeneity on the relationship between improvisation behavior and innovative performance in henan province, China. *Asian Culture and History*, 12(2), 1-11.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(14), 1-55.

参考文献 (续)

- Lin, Y., Kerstetter, D., Nawijn, J., & Mitás, O. (2014). Changes in emotions and their interactions with personality in a vacation context. *Tourism Management*, 40(1), 416-424.
- Liu, T. (2023). Addressing the overprotected past of dependent personality disorder. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 8(3), 198-203.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246.
- 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*, 61(3), 5-13.
- Mackinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 593-614.
- Mamani, W. C., Manrique, G. M. L., Madrid, S. D. P. C., Herrera, E. E., Acosta, D. B., Rivas-Diaz, R. R., & Ramos, F. S. S. (2022). The role of entrepreneurship and green innovation intention on sustainable development: Moderating impact of inclusive leadership. *Baltic Journal of Management*, 24(1), 124-139.
- Marques, J., Dhiman, S., & Biberman, J. (2011). *Workplace Spirituality. Managing in the Twenty-First Century*. New York: Palgrave Macmillan.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R., (2007). *Spirituality in the Workplace: What it is, Why it Matters, How to Make it Work for You*. California: Personhood Press.
- Mestre-Bach, G., & Potenza, M. N. (2023). Cyberchondria: A growing concern during the COVID-19 pandemic and a possible addictive disorder?. *Current Addiction Reports*, 10(1), 77-96.
- 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.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

参考文献 (续)

- Mishra, L. (2022). A study of talent management and its impact on performance of organizations. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 2(4), 56-59.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27-43.
- Murtza, M. H., & Rasheed, M. I. (2023). The dark side of competitive psychological climate: Exploring the role of workplace envy. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(3), 1400-1418.
- 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.
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2017). Talent management: A burgeoning strategic focus in Indian it industry. *Industrial & Commercial Training*, 49(4), 183-188.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941-966.
- 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.
- Niu, H. J. (2014). Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review*, 43(2), 288-302.
- Palframan, J. T., & Lancaster, B. L. (2019). Workplace spirituality and person-organization fit theory: Development of a theoretical model. *Journal of Human Values*, 25(3), 133-149.
- Paloutzian, F., & Craig W. (1982). *Loneliness, Spiritual Well-Being and Quality of Life. Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research, and Therapy*. New York: Wiley.
- Pasamar, S., & López, M. (2016). Strategic labor relations management in modern organizations. *Industrial & Commercial Training*, 45(1), 7-13.

参考文献 (续)

- Pattnaik, L., Mishra, S., & Tripathy, S. K. (2023). Perceived organizational support and organizational commitment: Moderating role of person-organization fit. *Global Business Review*, 24(5), 902-915.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- 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.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management*, 6(1), 74-82.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 44-64.
- Rankin, R., Conti, J., Touyz, S., Arcelus, J., Meyer, C., & Hay, P. (2023). Dancing with change: A qualitative exploration of in-session motivation to change in the treatment of anorexia nervosa. *Australian Psychologist*, 58(2), 119-130.
- Raza, M. A., Gulzar, A., & Jabeen, R. (2018). Impact of distributive justice on trust in leader and employee turnover intention: Moderating role of Islamic work ethics and organizational culture. *Journal of Islamic Business and Management*, 7(2), 248-265.
- Ready, D. A., & Conger, J. A. (2017). Make your company a talent factory. *Harvard Business Review*, 85(6), 68-77.
- Reeve, J. (2013). How students create motivationally supportive learning environments for themselves: The concept of agentic engagement. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 579-595.
- Risberg, A., & Romani, L. (2022). Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate normality. *Human Relations*, 75(4), 655-680.

参考文献 (续)

- Ristian, W., & Ehksan, M. (2023). The influence of talent management self efficacy and employee engagement on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 816-822.
- Robert, W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.
- Robinson, M. S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Roblek, V., Maja, I., & Erenda, I. (2016). Factors of knowledge management and the impact of employee turnover in activity and performance in scientific and technological parks in Slovenia. *Journal of Information & Organizational Sciences*, 37(1), 63-72.
- Rustiawan, I., Safariningsih, R. T. H., & Zen, A. (2023). Talent management concepts: analysis recruitment, program training, mentoring, and leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 233-244.
- 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.
- Sandeepanie, M. H. R., Gamage, P., Perera, G. D. N., & Sajeewani, T. L. (2023). The role of talent management and employee psychological contract on employer branding: A pragmatic conceptual model. *Management Research Review*, 46(2), 196-222.
- 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.
- 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.

参考文献 (续)

- 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.
- 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.
- Sindhura, K. (2022). Talent management strategies in human resource management: Critical for business-A systematic review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 3396-3409.
- Siripipatthanakul, S., Jaipong, P., Limna, P., Sitthipon, T., Kaewpuang, P., & Sriboonruang, P. (2022). The impact of talent management on employee satisfaction and business performance in the digital economy: A qualitative study in Bangkok, Thailand. *Advance Knowledge for Executives*, 1(1), 1-17.
- Smith, M., Thorpe, R., & Lowe, A. (1991). *Management Research. An Introduction*. London: Sage Publications.
- Sovacool, B. K., Newell, P., Carley, S., & Fanzo, J. (2022). Equity, technological innovation and sustainable behaviour in a low-carbon future. *Nature Human Behaviour*, 6(3), 326-337.

参考文献 (续)

- Stander, F. W., Rothmann, S., Popov, V., & Sun, L. (2022). Multi-trait, multi-method talent assessment through a digital platform: Relationship with job performance. *Journal of Psychology in Africa*, 32(4), 370-378.
- Stenhouse, L. (1975). *An Introduction to Curriculum Development and Research*. London: Heinemann.
- 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.
- Tang, H. (2022). The effect of ESG performance on corporate innovation in China: The mediating role of financial constraints and agency cost. *Sustainability*, 14(7), 3769.
- Tansey, O. (2007). Process tracing and elite interviewing: A case for non-probability sampling. *Political Science and Politics*, 40(4), 133-156.
- 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.
- Tracey, J. B., Hinkin, T. R., Tran, T. L. B., Emigh, T., Kingra, M., & Taylor, J. (2015). A field study of new employee training programs: Industry practices and strategic insights. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(4), 345-354.
- Vanesa, V. H., Batmomolin, A. M., Hananto, T., & Anggiani, S. (2022). The effect of transformational leadership on innovative behavior of lecturers in online learning mediated by psychological climate. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(3), 19080-19089.
- 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.
- West, M., & Farr, J. L. (1991). Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies. *Health Policy and Planning*, 45(3), 175-186.

参考文献 (续)

- 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.
- Williams, W. A., Brandon, R. S., Hayek, M., Haden, S. P., & Atinc, G. (2017). Servant leadership and followership creativity: The influence of workplace spirituality and political skill. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 178-193.
- 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.
- Yasin, R., Jan, G., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Inclusive leadership and turnover intention: The role of follower-leader goal congruence and organizational commitment. *Management Decision*, 61(3), 589-609.
- 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, F., & Mou, J. (2022). Does social media usage evoke employees' spirituality? A cross-level moderation model of inclusive leadership. *Information Technology & People*, 35(4), 1383-1409.
- 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.
- 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.
- 冯喜良, & 邱玥. (2023). 人工智能技术创新能拉动企业劳动力需求吗?. *北京工商大学学报: 社会科学版*, 38(2), 15-27.

参考文献 (续)

- 赫连志巍. (2023). 动态能力, 员工创新行为与数字化转型. *企业经济*, 42(1), 104-114.
- 李金龙. (2021). 员工组织包容性感知对创新绩效的影响. *统计与决策*, 7(2021), 181-184.
- 李永发, 陈舒阳, & 王东 (2023). 人工智能企业商业模式创新的差异化路径研究——引致颠覆型还是完善型?. *经济与管理研究*, 44(5), 3-20.
- 李勇. (2022). 人工智能与企业管理创新结合研究. *企业科技与发展*, 10(2022), 171-173.
- 潘飞. (2023). 人工智能带动企业风险管理与创新. *中国管理会计*, 3(2023), 3-3.
- 邱皓政. (2010). *量化研究与统计分析: SPSS (PASW) 数据分析范例解析*. 高雄市: 高教代理.
- 荣泰生. (2009). *AMOS 与研究方法*. 重庆市市: 重庆大学出版社.
- 田虎伟. (2007). 我国高等教育研究的理想范式: 混合方法研究. *中国高教研究*, 7(2007), 15-17.
- 王舒扬, 朱强, & 王兴元. (2023). 中小企业绿色创新多元导向实证研究: 基于创
新生态系统视角. *企业经济*, 42(6), 12-21.
- 王晓萍, 翁夏燕, & 周海波. (2023). "双碳"目标下制造业绿色创新发展——多元
主体协同驱动视角. *价值工程*, 42(4), 4-7.
- 王颖. (2023). 人工智能时代企业管理变革的逻辑与框架分析. *管理科学研究*, 2(2), 1-3.
- 王永, 谭灏哲, & 马君. (2023). "怀才不遇"的员工为何抗令创新: 基于心理抗拒理
论的解释. *中国人力资源开发*, 12(2023), 8-22.
- 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.
- 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.
- 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.

参考文献 (续)

- 熊熊, 邱佳慧, & 高雅. (2023). 绿色关注对上市公司绿色创新行为的影响——来自投资者互动平台的证据. *系统工程理论与实践*, 43(7), 1873-1890.
- 朱健, & 张彬. (2022). 百业俱兴, 环保先行: 绿色变革型领导对员工绿色创新行为的影响. *湘潭大学学报: 哲学社会科学版*, 46(1), 24-28.



The image features a large, faint watermark of the Rangsit University logo in the background. The logo is a circular emblem with a stylized flame or sunburst at the top, radiating lines around the perimeter, and the university's name in Thai and English at the bottom.

附录
调查问卷

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

您好：

我是兰实大学的学生，正在进行一项关于（人与组织契合与创新行为间之关系研究： 职场精神力之中介效果、包容型领导之调节效果）。

学校：兰实大学

导师：杨书成

学生：周思杨

1、受访者背景资料

性别	男	女			
年龄	22 岁及以上	23~30 岁	31 岁~40 岁	41~50 岁	51 岁及以上
在现公司的任职时间	11 个月及以下	1~4 年	5~6 年	7~9 年	10 年以上
年收入	9 万元及内	10~15 万	16~20 万	21 万及以上	
学位	副学士/学士及以下	学士	硕士	博士	

2、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）

	非常不同意	比较不同意	同意	比较同意	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。					
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。					
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。					
5 我对工作的要求在目前的工作中得到了很好的体现。					
6 我目前的工作几乎满足了我对工作的所有要求。					
7 我的工作要求和个人技能非常匹配。					
8 我的能力和所受的培训非常符合我的工作要求。					
9 我的个人能力和所受的教育与工作对我的要求很匹配。					

3、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）

	非常 不同 意合	比较 不同 意合	同意	比较 同意	非常 同意
1 就总体来看，我是一个有创新和创造性的人					
2 为了实现自己的构想或创意，我会想办法争取所需要的资源					
3 我会积极地制定合适的计划实现创新性的方法					
4 我经常与其他同事沟通交流自己的新想法					
5 我经常会产生一些有创意的点子和创新性的想法					
6 在工作中我会积极主动的应用新方法、技术、思路					

4、下面一系列题项是在您在企业中对“内心体验”的看法，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）

	非常 不同 意合	比较 不同 意合	同意	比较 同意	非常 同意
1 我可以在工作中体验到工作的乐趣					
2 我认为工作与生活中重要的事情都是相联系的					
3 我期待着去上班					
4 我觉得我的工作对社会有价值					
5 我可以理解我工作的个人意义					
6 我认为与他人的合作是有价值的					
7 在公司中，我感觉自己是集体的一部分					
8 在公司中，我相信人们是互相支持的					
9 在公司中我可以随意发表意见					
10 我认为我们公司的员工都有共同的目标					
11 我相信员工之间是真正关心彼此					
12 我有一种成为家庭成员的感觉					

5、下面一系列题项是在您对“上级”的看法，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）

	非常 不同 意合	比较 不同 意合	同意	比较 同意	非常 同意
1.上级领导鼓励员工采取主动					

2.上级领导要求属于其团队成员的建设性意见					
3.上级领导对他人意见的评价不认同(反向)					



个人简历

姓 名	周思扬
出生日期	1997 年 12 月 8 日
出 生 地	中国
教育背景	本科：泰国兰塔功欣皇家理工大学 专业：工商管理，2022 学年 硕士：泰国兰实大学 专业：工商管理，2024 学年
联系地址	805/Chikara Apartment Building 1 • Na Wong Pracha Phatthana Rd, Lak Hok, Mueang Pathum Thani, Pathum Thani, 12000, Thailand
联系邮箱	726438733@qq.com

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University