

代际差异视角下工作幸福感对员工创造力的影响研究

谢荷锋,李佩瑶¹

(南华大学 经济管理与法学学院,湖南 衡阳 421001)

[摘要] 基于代际差异的视角,文章对工作幸福感与员工创造力的关系进行了系统分析,用专业数据分析软件 STATA 和 SPSS 对问卷调查所获的数据进行处理,对文章的研究假设进行了实证检验。研究发现:工作幸福感对员工创造力具有显著的正向影响;工作幸福感的四个维度工作胜任感、工作抱负、情绪幸福感和工作自主性分别对员工创造力具有显著的正向影响。其中,出生年代对于工作胜任感与创造力之间的关系具有反向调节作用。

[关键词] 代际差异; 工作幸福感; 创造力

[中图分类号] C93 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2020)01-0047-07

职场竞争愈发激烈,工作压力越来越大,近来不少用人单位发生的一系列员工轻生现象,触及了这个社会的敏感神经,也引起了人们对工作当中的幸福感的高度关注。工作是个人谋生的一种手段,但更重要的是人们实现自身价值和获得幸福感的一个平台^[1]。大量研究文献表明,对于用人单位而言,幸福的员工更能发挥自己的创造力和才能,从而促进整个组织整体绩效的提升。

现如今,80后、90后员工已经占据我国劳动力市场的大部分,由于其成长的社会、经济和文化环境的差异性,导致该群体表现出了不同的价值观、态度和行为。相比在我国改革开放之前出生的人群而言,80后和90后大多是独生子女,家庭物质条件比较优越,普遍受过高等教育。通过互联网,他们接触各种信息的广泛性是出生于改革开放前的人们所无法比拟的,因此,思维活跃、知识虽无深度但有广度是这一人群的普遍特征。工作的目的不再是简单地像他们的父辈、祖辈那样为了谋生,而是为了在工作中谋求实现自身的价值。然而,也正是由于这样的成长环境,使得改革开放后成长起来的这一代人具有鲜明的个性特征:总希望自己的付出立即得到回报、缺乏耐心、难以接受机械式的循规蹈矩的工作、缺乏沟通和倾听的技巧以及工作满意度和幸福感较低等。

由此,职场中出现的这种代际差异现象受到了

社会的关注,也成为了这一领域中学者们研究的热点。有学者认为,做好职场中不同代际群体的沟通协调和管理工作,能够帮助用人单位管理团队冲突以及人才留任的问题。其中,作为代际差异研究的内容之一,学者们把目光聚焦在工作幸福感上面。

在此基础上,本研究试图在中国管理情境下,以代际差异作为调节变量,对工作幸福感与创造力的关系进行研究,为当前用人单位有效管理不同的代际群体以及提升组织的创新能力提供借鉴和参考。

一 文献回顾与研究假设

(一)工作幸福感

工作幸福感(Workplace well-being, WWB)这一概念最早是由 Warr 于 1987 年提出^[2],在此之前,学者们都只是在相当宏观和宽泛的领域中研究幸福感,而 Warr 聚焦于工作情境,专门研究工作情境当中的幸福感,更具有科学性和针对性,使之成为一个单独的研究方向,因而广受关注。此后,国内外学者就此展开了广泛的讨论。例如, Bakker 和 Oerlemans 认为工作幸福感是个体对自己的工作满意,并且是积极情绪大于消极情绪的一种感情上的体验^[3]。邹琼等将工作幸福感定义为个体工作目标和潜能充分实现的心理感受及愉悦体验^[4]。尽管学者们对工作幸福感的定义尚未达成一致共识,但大都认为

[收稿日期] 2019-11-15

[基金项目] 湖南省社会科学成果评审委员会课题项目“网络嵌入视角下中层管理者在企业创造与创新(C&I)中的角色与作用机制研究”资助(编号:XSP18YBC284)

[作者简介] 谢荷锋(1973-),男,湖南衡南人,南华大学经济管理与法学学院教授,博士。

¹ 南华大学经济管理与法学学院硕士研究生。

工作幸福感是幸福感在工作场所的具体反映,是个体对工作的积极情感和认知评价^[5]。

在工作幸福感的结构与维度划分上面,学者们的分歧较大。Van Katwyk 等(2000)认为,工作幸福感分为愉悦-不愉悦情绪、唤醒水平两个维度^[6]。黄亮(2014)把工作幸福感分为情绪幸福感、职业幸福感、认知幸福感和社会幸福感四个维度^[7]。其中,情绪幸福感是指人的积极情绪体验和消极情绪体验;职业幸福感是指个体与组织、领导和同事之间在互动的基础上形成的一种感受;认知幸福感是指员工在工作中的认知效能质量;社会幸福感是指员工在工作中的社会关系质量。Peter Warr(1990)将工作幸福感划分为焦虑-满意、消沉-热情两个情感轴,包含四个维度,即工作胜任感、工作抱负、情绪幸福感、工作自主性^[8]。工作胜任感指具备足够的知识、经验以及良好的心理承受能力来处理工作中遇到的困难和挑战;工作抱负指对未来的职业设定一个期许和目标,保持对机会的敏感,通过积极的行动面对各种挑战,以期实现目标和愿景;情绪幸福感指人们在工作中所体验到的积极情感与消极情感;工作自主性指工作内容允许员工独立自由地安排工作进度和具体操作方式的程度。有些研究直接采用了该量表对工作幸福感进行测量,并报告了良好的统计学指标^[9-12]。本文采用 Peter Warr 的观点。

(二)工作幸福感与创造力

积极心理学可认为是工作幸福感研究内容的来源,即工作幸福感是对其的深化和拓展。工作幸福感研究的问题是各种因素对于员工在工作当中的积极情绪产生的影响。员工如果感觉到幸福,就能产生一种积极的心理体验和积极的情绪与状态。而员工的积极心理情绪和良好的心理状态会对员工的创新行为产生重要的影响^[13]。进一步地,幸福感的研究正是为了找出让员工产生积极情绪、积极心理体验和积极心理状态的方法。积极的情绪能够开阔员工的视野,让其对新生事物保持开放、宽容的心态,提高其接受新生事物的能力,激发其工作热情。从而提高其创新创造的能力。Fredrickson 认为积极的心理状态是人所具有的一种心理资本和能力,这种积极的情感可以促使人突破固有思维的局限而产生更多创造性的思想与行为^[14]。此外,幸福的员工具有乐观、韧性的心理特征,这一特征有助于员工对创新过程中遭遇的挫折进行积极归因,提高员工的抗挫折能力,进而促进创新行为的坚持和成功^[5]。

由此可以推断出,随着工作幸福感的提升,员工

的创造力也会随之提升。从而提出如下假设:

H1:员工的工作幸福感对其创造力的提升具有正向的影响作用。

H1a:员工的工作胜任感对其创造力的提升具有正向的影响作用。

H1b:员工的工作抱负对其创造力的提升具有正向的影响作用。

H1c:员工的情绪幸福感对其创造力的提升具有正向的影响作用。

H1d:员工的工作自主性对其创造力的提升具有正向的影响作用。

(三)代际差异

1. 代际差异的产生

20 世纪 50 年代,德国社会学家卡尔·曼海姆提出了代际差异理论^[15]。这一理论指出,不同出生年代的人会显著地表现出不同的价值观、偏好、态度和行为^[16]。此外,美国著名人类学家玛格丽特·米德认为,随着时代的变迁和社会的发展,年轻一代从年老一代那里学习到的面对生活环境的生存方法不再适用,于是他们在自我探索和与同代交流的过程中,形成了独特的、不同于前辈的生活态度和生活方式,由此出现了代际之间的割裂,导致代际差异^[17]。

代际差异分析的基础是“代”的定义。学者们对“代”的定义基本上达成了共识,引用最多的是 Kupperschmidt (2000)^[18]的定义,Kupperschmidt 认为,“代”指的是出生于同一年代的群体,此外,在这一群体关键的成长阶段,他们经历了相同的重大的人生事件和社会事件。而正是这一共同的人生经历和社会经历使得他们形成了不同于其他群体的独特的世界观、人生观和价值观。

2. “代”的划分方法

对于代的划分方法,国外学者达成共识。采用社会重大历史事件的划分法,分为沉默一代(1925—1945 年)、婴儿潮代(1946—1964 年)、X 代(1965—1980 年)、Y 代(1981—至今)等。相比之下,国内学者尚未达成共识。目前我国学者对代的划分主要有两类观点:第一类是按社会重大事件划分,以文革和改革开放为界限,分为社会主义巩固建设代(1950—1966 年)、文革代(1967—1978 年)、改革开放代(1979—1989 年)^[19];第二类是按出生年代作为客观评价标准,分为 50 后(1950—1959 年)、60 后(1960—1969 年)、70 后(1970—1979 年)、80 后(1980—1989 年)、90 后(1990—1999 年)等^[20]。相比之下,第二类划分方法能够直接反映出各代际

群体的成长背景和特点,易于客观区分,受到社会的普遍认可^[21]。因此本文采用此种划分方法。

(四) 出生年代的调节作用

不同出生年代的代际群体,其独特的社会经历和成长背景会导致不同的思维方式、认知模式和价值理念。而正是由于这一差异,会对工作幸福感和创造力的关系产生差异化的影响^[22]。

例如,王正绪发现,50年代至70年代,生产力落后,社会物质相对匮乏,人们的生活水平普遍较低^[23]。在这个年代出生的人们,在日常生活中更加重视金钱、财富等物质方面的东西,以保证最基本的生活需求。事实上,相比改革开放前出生的人群而言,在我国改革开放后成长起来的人群更加注重追求独立、自由以及个人价值观的实现。这一代人大都没有“为生活而工作”的忧虑,抛开物质方面的报酬,他们更加倾向于工作、家庭和休闲三者之间的平衡。

从年龄效应的角度来说,70后目前正处在40岁~50岁这一年龄阶段,一般情况下,这一阶段的人群大都事业有成,属于各个行业的领军人物或者精英,不会再为收入等物质方面的报酬而担心,因此家庭的经济压力也较小;80后处在30岁~40岁这一年龄阶段,属于事业发展的关键时期,家庭方面,80后大部分已成家立业,上有老下有小,是整个家庭的经济支柱,压力较大;而90后的工作时间不长,对于职业大都没有清晰具体的规划,家庭的压力也比较小。因此,三者年龄段的差异会导致对于外部刺激产生不同的反应。

由此,可以推断,在不同代际群体之间,个体的工作幸福感对创造力可能产生差异化的影响。

综上所述,本文提出以下假设:

H2: 出生年代调节了工作幸福感与创造力之间的关系。

H2a: 出生年代调节了工作胜任感与创造力之间的关系。

H2b: 出生年代调节了工作抱负与创造力之间的关系。

H2c: 出生年代调节了情绪幸福感与创造力之间的关系。

H2d: 出生年代调节了工作自主性与创造力之间的关系。

二 研究设计

(一) 样本与数据

文章采用问卷调研的方式收集研究所需的数

据。被调查的用人单位主要来自湖南、河北、广东等地,涉及金融、房地产、IT、教育等各个行业。调研中共发放问卷249份,回收212份,回收占比85%,其中49份问卷因信息不完整和随意填写予以剔除,最终有效问卷163份,占总发放量的65%。统计分析显示,被调查对象本科及以上学历134人,占比82.2%;男性65人,占比39.9%;出生年代方面,80后占比33.1%,90后占比62.6%,其他年代占比4.3%。

(二) 变量测量

测量量表均来自英文文献,采用翻译——回译的方式,并结合中国企业管理的具体情境,对有关量表措辞进行相应修订。为避免被调查者过多地选取中间值,影响测量的信息含量,量表所有题项均采用Likert 6点计分法。

1. 工作幸福感。采用Peter Warr(1990)^[8]在研究幸福感时制定的量表,分为情绪幸福感、工作抱负、工作自主性和工作胜任感四个维度,每个维度包含6个题项,其中有3个为反向问题,共计24个题项。在前期预调研得到的样本基础上,利用数据分析软件AMOS24.0对量表进行验证性因子分析,筛选出12个无用题项。对筛选后的量表做可靠性分析,结果表明,工作幸福感量表总体Cronbach α 系数达到0.928,具体来看,其四个维度中,工作胜任感的Cronbach α 系数为0.821、工作抱负的Cronbach α 系数为0.790、情绪幸福感的Cronbach α 系数为0.821和工作自主性的Cronbach α 系数为0.810。所有量表的 α 系数都大于0.70的公认阈值,具有良好的测量信度。

2. 创造力。借鉴王国保(2010)^[24]、Scott & Bruce(1994)和Zhou & George(2001)^[25-26]在研究创造力时制定的量表,共分为8个题项,量表总体Cronbach α 系数为0.956,具有良好的测量信度。

3. 控制变量。包括员工的职位、性别、学历、任职年限、收入水平。职位分为四档:一般员工、基层管理者、中层管理者、高层管理者;性别为虚拟变量,男性为1、女性为2;学历分为6档:高中及以下、中专、大专、本科、硕士、博士。

4. 调节变量。我们把出生年代作为调节变量,文章选取三个年代进行研究:80前、80后、90后。80前指1980年以前出生的人群,80后指1980年以后到1990年以前出生的人群,90后指1990年以后到2000年以前出生的人群。出生年代作为虚拟变量处理,80前、80后、90后分别用1、2、3表示。

我们采用验证性因子分析来检验量表的效度。

分析软件为 AMOS24.0,分析结果见表 1。表中显示,无论是创造力的单维度模型,还是工作幸福感的

四因子模型,其相关参数均表现良好,显示数据较好地拟合了理论模型,相关量表具有良好的测量效度。

表 1 各量表的拟合指数表

拟合指数	X ²	RMSEA	CFI	IFI	NFI	AGFI	GFI	X ² /DF
幸福感四因子模型	180.320	0.120	0.890	0.891	0.852	0.775	0.844	3.339
创造力单维度模型	119.890	0.176	0.924	0.924	0.911	0.742	0.856	5.994

(三)假设检验

我们用分析软件 SPSS24.0 和 Stata14.0 对数据进行处理,表 2 所示为样本数据的描述性统计。使

用线性回归分析技术,对本文提出的研究假设进行实证检验。检验的结果见表 3 和表 4。

表 2 数据描述性统计结果

变量	均值	标准差	信度	Person 相关系数											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
工作胜任感	4.43	0.882	0.821	—											
工作抱负	4.25	0.976	0.790	0.703 **	—										
情绪幸福感	4.19	0.967	0.821	0.737 **	0.641 **	—									
工作自主性	4.13	1.011	0.810	0.663 **	0.754 **	0.661 **	—								
工作幸福感	4.26	0.839	0.928	0.885 **	0.886 **	0.873 **	0.864 **	—							
创造力	4.14	0.973	0.956	0.639 **	0.744 **	0.647 **	0.679 **	0.773 **	—						
性别	1.60	0.491	—	-0.058	-0.039	-0.081	-0.152	-0.090	-0.116	—					
学历	3.88	1.002	—	0.050	0.000	0.016	0.089	0.040	0.043	-0.145	—				
职位	1.63	0.816	—	0.238 **	0.228 **	0.176 *	0.255 **	0.253 **	0.266 **	-0.091	0.272 **	—			
任职时间	2.20	0.995	—	0.076	0.069	0.072	0.050	0.077	0.045	0.065	0.141	0.351 **	—		
月收入	3.72	1.525	—	0.297 **	0.264 **	0.233 **	0.243 **	0.296 **	0.233 **	-0.189 *	0.399 **	0.503 **	0.342 **	—	
部门规模	2.97	1.119	—	0.022	-0.019	0.007	-0.025	-0.004	0.066	-0.022	0.129	-0.039	0.072	0.104	—

注:*** $p<0.001$,** $p<0.01$,* $p<0.05$,均为双尾检验

表 3 中的模型 1-5 检验了研究假设 H1(包括假设 H1a、H1b、H1c、H1d)。模型 1 的数据表明,在控制了性别、学历、职位、任职时间、月收入、部门规模的条件下,工作幸福感对创造力具有显著的正向影响,影响系数为 0.879($p<0.01$)。即在用人单位中,员工工作幸福感的增强会显著提高创造力。同样,模型 2-5 的统计结果显示,工作胜任感、工作抱负、情绪幸福感、工作自主性对于创造力均具有显著的正向影响,影响系数分别为 0.669、0.725、0.616 和 0.624, p 值均小于 0.01。这一结果表明,在控制其他条件不变的情况下,员工工作胜任感、工作抱负、情绪幸福感、工作自主性的增强,能显著提高其创造力。研究假设 H1(包括 H1a、H1b、H1c、H1d)基本得到了数据的支持。

表 4 中的模型 1-5 检验了假设 H2(包括假设 H2a、H2b、H2c、H2d)。模型 2 的数据表明,在控制

了性别、学历、职位、任职时间、月收入、部门规模的条件下,相对于 80 前而言,80 后和 90 后对于工作胜任感与创造力之间的关系具有负向的调节作用,且调节效应显著。影响系数分别为 -0.290 和 -0.236, p 值均小于 0.01。研究假设 H2a 得到了数据的支持。即“代”对工作胜任感与创造力之间的关系起到显著的反向调节作用。由实证结果可以看出,反向调节效应从 80 后到 90 后逐渐地减弱,即相对于年长的一代而言,年轻一代员工的工作幸福感对其创造力具有更大的影响效应。90 后出生于改革开放后,在社会高度发达,物质生活极大丰富的大环境下,年轻一代大都家境优越,相对于老一辈而言,没有太多经济方面的压力。因此,这一代人更加追求自由以及自我价值的实现。在就业方面,更加青睐于与自身能力相匹配的岗位,从而能够发挥自己的价值。即“英雄有用武之地”。

表 3 工作幸福感对创造力的回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
常量	0.344(0.377)	1.202 ** (0.509)	0.984 *** (0.347)	1.376 *** (0.419)	1.350 *** (0.419)
性别	-0.086(0.106)	-0.139(0.127)	-0.153(0.106)	-0.089(0.128)	-0.006(0.119)
学历	-0.010(0.049)	-0.034(0.065)	0.006(0.051)	-0.028(0.059)	-0.070(0.054)
职位	0.136 ** (0.064)	0.179 ** (0.076)	0.152 ** (0.071)	0.214 *** (0.079)	0.134 * (0.076)
任职时间	-0.038(0.057)	-0.044(0.069)	-0.040(0.061)	-0.066(0.067)	-0.041(0.063)
月收入	-0.030(0.039)	-0.008(0.049)	-0.022(0.041)	0.012(0.049)	0.033(0.045)
部门规模	0.071 * (0.042)	0.057(0.050)	0.077 * (0.044)	0.064(0.050)	0.081 * (0.047)
工作幸福感	0.879 *** (0.058)				
工作胜任感		0.669 *** (0.085)			
工作抱负			0.725 *** (0.050)		
情绪幸福感				0.616 *** (0.072)	
工作自主性					0.624 *** (0.076)
N	163	163	163	163	163
R ²	0.613	0.433	0.580	0.455	0.484
AdjR ²	0.596	0.407	0.561	0.430	0.460
F	45.96	17.00	40.35	22.82	19.99

注:*** $p<0.01$, ** $p<0.05$, * $p<0.1$;括号内为标准误差

表 4 出生年代对工作幸福感与创造力之间调节效应的分析结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
常量	0.763(0.888)	-0.735(0.715)	0.559(0.828)	1.327(1.362)	2.229(1.371)
80 后	-0.452(1.065)	2.628 ** (1.091)	0.626(0.929)	0.317(1.502)	-0.401(1.470)
90 后	-0.445(0.941)	1.970 ** (0.798)	0.405(0.829)	0.053(1.407)	-1.147(1.422)
性别	-0.109(0.108)	-0.185(0.132)	-0.172(0.110)	-0.132(0.128)	-0.056(0.124)
学历	0.022(0.053)	-0.014(0.071)	0.024(0.071)	0.009(0.065)	-0.010(0.057)
职位	0.117 * (0.066)	0.176 ** (0.078)	0.142 * (0.073)	0.196 ** (0.081)	0.105(0.073)
任职时间	-0.067(0.063)	-0.035(0.073)	-0.045(0.066)	-0.096(0.075)	-0.098(0.068)
月收入	-0.042(0.040)	-0.016(0.050)	-0.028(0.043)	-0.000(0.048)	0.008(0.045)
部门规模	0.069 * (0.042)	0.055(0.050)	0.077 * (0.045)	0.064(0.049)	0.075(0.047)
工作幸福感	0.893 *** (0.064)				
工作胜任感		0.638 *** (0.087)			
工作抱负			0.720 *** (0.052)		
情绪幸福感				0.612 *** (0.072)	
工作自主性					0.650 *** (0.066)
工作幸福感*80 后	0.009(0.105)				
工作幸福感*90 后	-0.001(0.092)				
工作胜任感*80 后		-0.290 *** (0.108)			
工作胜任感*90 后		-0.236 *** (0.084)			
工作抱负*80 后			-0.107(0.100)		
工作抱负*90 后			-0.086(0.092)		

续表

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
情绪幸福感 80 后				-0.057(0.144)	
情绪幸福感*90 后				-0.048(0.137)	
工作自主性*80 后					0.014(0.148)
工作自主性*90 后					0.070(0.145)
N	163	163	163	163	163
R ²	0.620	0.451	0.586	0.462	0.505
AdjR ²	0.593	0.411	0.556	0.423	0.469
F	30.77	18.12	26.19	16.08	17.44

注:*** $p<0.01$,** $p<0.05$,* $p<0.1$;括号内为标准误差

而模型 1、模型 3、模型 4 和模型 5 中的 p 值均大于 0.05,调节效应均不显著,即出生年代对工作幸福感与创造力之间关系、出生年代对工作抱负与创造力之间关系、出生年代对情绪幸福感与创造力之间关系、出生年代对工作自主性与创造力之间关系的调节作用均不显著。假设 H2、H2b、H2c、H2d 没有得到验证。

三 研究结论与启示

基于代际差异的视角,本文探讨了工作幸福感对创造力的影响以及出生年代对二者关系的调节作用,得出的主要研究结论为:第一,工作幸福感对创造力具有正向的影响,且影响效应显著。进一步地,从工作幸福感的四个维度来看,工作胜任感、工作抱负、情绪幸福感和工作自主性均可以显著地正向影响创造力。第二,我们发现,在工作胜任感与创造力的关系方面,80 后与 90 后存在显著的代际差异。

研究的理论意义在于:基于代际差异的视角探讨了工作幸福感与创造力的关系。已有的研究文献大都验证了工作幸福感与创造力或者创新绩效之间的关系,而本文在验证了二者关系的基础上,进一步发现了工作幸福感及其各个维度与创造力之间关系的代际差异,深化和拓展了现有研究的观点,为幸福感与创造力的研究提供了一个更为系统、全面的理论框架。

研究的应用价值在于:其一,由于工作胜任感对创造力的影响存在代际差异,因此,企业的管理者在人事安排上应该注意人岗匹配,做到人尽其才、用人所长,以期提高员工的工作积极性。此外,对于不同年龄段的员工采取差异化的管理和激励措施,关注员工中的代际差异现象。其二,由于工作幸福感对员工创造力具有显著的正向影响,因此,企业的管理者应主动改善员工的工作环境,注重员工在工作当

中的感受,提升员工的幸福感。

本文存在一定的局限与不足。在测量方面,工作幸福感的量表是在英文文献中直接翻译过来的原始量表,是否完全符合中国的本土化情境有待商榷,在测量的内容效度方面可能存在一定的问题;此外,在控制变量的选取上可能存在一定的局限。在数据的收集方面,本研究采用问卷调查的方式收集数据,数据的客观性可能不如网上的二手数据。且收集的样本中 80 后与 90 后偏多,70 后较少,因此在收集数据时还需扩大调查的范围。

[参考文献]

- [1] 孙健敏,李秀凤,林丛丛. 工作幸福感的概念演进与测量[J]. 中国人力资源开发,2016(13):38-47.
- [2] WARR P. Work, unemployment, and mental health[M]. Oxford:Oxford University Press, 1987.
- [3] BAKKER A B, Oerlemans W. Subjective well-being in organizations[M]. Oxford :The Oxford handbook of positive organizational scholarship, 2011: 178-189.
- [4] 邹琼,佐斌,代涛涛. 工作幸福感:概念、测量水平与因果模型[J]. 心理科学进展,2015,23(4):669-678.
- [5] 黄亮. 工作幸福感与员工创新绩效关系研究述评[J]. 商业时代,2013(25):104-105.
- [6] VAN KATWYK P T, FOX S, SPECTOR P E, et al. Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors[J]. Journal of occupational health psychology, 2000, 5(2): 219.
- [7] 黄亮. 中国企业员工工作幸福感的维度结构研究[J]. 中央财经大学学报,2014(10):84-92;112.
- [8] WARR P. The measurement of well - being and other aspects of mental health[J]. Journal of occupational Psychology, 1990, 63(3): 193-210.
- [9] WARR P. Age and occupational well-being[J]. Psychology and aging, 1992, 7(1): 37.

- [10] EPITROPAKI O, MARTIN R. From ideal to real: a longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes[J]. *Journal of applied psychology*, 2005, 90(4): 659.
- [11] MÄKIKANGAS A, FELDT T, KINNUNEN U. Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics[J]. *Work & Stress*, 2007, 21(3): 197-219.
- [12] 郑晓明,王倩倩. 伦理型领导对员工助人行为的影响:员工幸福感与核心自我评价的作用[J]. *科学学与科学技术管理*, 2016, 37(2): 149-160.
- [13] 彭正龙,王红丽,谷峰. 涌现型领导对团队情绪、员工创新行为的影响研究[J]. *科学学研究*, 2011, 29(3): 471-480.
- [14] FREDRICKSON B L. What good are positive emotions? [J]. *Review of general psychology*, 1998, 2(3): 300-319.
- [15] 赵联飞. 70后、80后、90后网络参与行为的代际差异[J]. *中国青年研究*, 2019(2): 65-72.
- [16] WEY SMOLA K, SUTTON C D. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23(4): 363-382.
- [17] 刘凤香. 工作场所中工作价值观代际差异的产生机制和影响因素研究[J]. *哈尔滨师范大学社会科学学报*, 2012, 3(3): 20-26.
- [18] KUPPERSCHMIDT B R. Multigeneration employees: Strategies for effective management[J]. *The health care manager*, 2000, 19(1): 65-76.
- [19] 栾贞增,杨东涛,詹小慧. 代际视角下工作价值观对建言行为的影响研究[J]. *软科学*, 2017, 31(7): 71-75.
- [20] 刘凤香. 工作场所代际差异研究述评及整体模型构建[J]. *外国经济与管理*, 2010, 32(1): 50-57.
- [21] 栾贞增,杨东涛,詹小慧. 代际差异视角下工作价值观对员工创新绩效的影响研究[J]. *管理学报*, 2017, 14(3): 355-363.
- [22] 张光磊,陈汇,刘文兴. 兼爱而相诺:基于代际特征的权力距离感知差异对员工工作绩效影响的案例研究[J]. *管理评论*, 2018, 30(11): 289-306.
- [23] 王正绪. 东亚儒家社会的后现代价值观及其政治意义[J]. *复旦政治学评论*, 2010(1): 114-133.
- [24] 王国保. 中国文化因素对知识共享、员工创造力的影响研究[D]. 杭州:浙江大学, 2010.
- [25] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace[J]. *Academy of management journal*, 1994, 37(3): 580-607.
- [26] ZHOU J, GEORGE J M. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice[J]. *Academy of Management journal*, 2001, 44(4): 682-696.

The Influence of Work Well-Being on Employees' Creativity from the Perspective of Intergenerational Differences

XIE He-feng, LI Pei-yao

(University of South China, Hengyang 421001, China)

Abstract: Based on the perspective of intergenerational differences, this paper systematically analyzes the relationship between job well-being and employee's creativity, and obtains data through questionnaire survey to empirically test the research hypothesis proposed in this paper by STATA and SPSS. The results show that job well-being and its four dimensions, job competence, job aspiration, non-job competence and non-job aspiration, all have significant positive effects on employees' creativity. Among them, birth age has a reverse regulating effect on the relationship between job competence and employee's creativity.

Key words: intergenerational differences; job well-being; creativity