

雇佣保障对员工创新行为的影响

——组织支持感的中介作用

张弘,曹大友

(西南政法大学 管理学院,重庆 401120)

摘要:通过问卷调查采集我国生产制造型企业员工的相关数据,利用相关分析和层级回归分析,研究雇佣保障对员工创新行为的影响机制,尤其是研究员工的组织支持感在其间的中介作用。实证结果表明,雇佣保障与员工创新行为显著正相关,且雇佣保障部分地通过员工的组织支持感而对员工创新行为形成影响。

关键词:雇佣保障;员工创新行为;组织支持感;中介作用;生产制造型企业

中图分类号:F406.15 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-5420(2014)02-0026-08

一、引言

受经济全球化、技术创新、产业重组与兼并、大规模地放松管制等因素的影响,企业的经营环境无论从变化的幅度还是从变化的频率来看,其高不确定性特征越来越明显,这给企业带来了诸多的影响^[1]。首先,高不确定性的经营环境对企业提出了变革与创新的要求。正如德鲁克所言,满足社会需要是企业存在的理由,而从经营环境中获取必要的资源则是企业能够满足社会需要的前提。当经营环境处于快速变化与发展之中时,企业就需要不断地变革和调整自己,以适应经营环境的变化,并进而从变化的经营环境中寻找出新的发展道路。由于人是企业中唯一能够为变革自身提供动力的因素,于是,个体层面上的创新——员工创新行为——就具有了十分重要的意义。其次,高不确定性的经营环境也驱使着企业不断进行内部结构的

变革,进而带来了人员的不稳定。近十年来,辉瑞制药、太阳微系统、通用汽车、高露洁等国际知名企业裁员的消息不断传出,随着越来越多的企业不再提供雇佣保障,员工则日趋陷入对工作与未来的担忧之中。

那么,对员工创新行为的期盼与让员工陷入对工作与未来的担忧之间会有怎样的关系?企业在两者之间又该如何做出抉择?本研究以社会交换理论和组织支持理论为基础,通过问卷调查来获取我国生产制造型企业的雇佣保障、员工创新行为等相关数据,实证研究雇佣保障与员工创新行为的关系,并检验组织支持感在其间的中介作用。显然,这一研究能够帮助企业管理研究者更为深入地理解雇佣保障与员工创新行为的关系,并能够帮助企业管理实践者在是否提供雇佣保障的决策中做出正确的选择。

收稿日期:2014-04-06

作者简介:张弘,副教授,研究方向:人力资源管理。
曹大友,教授,研究方向:人力资源管理。

基金项目:教育部人文社科规划基金项目“中国情境下雇佣保障影响企业绩效的作用机制:跨层次研究”(11YJA630191);
国家社科基金项目“劳动关系集体化转型趋势下的企业雇主策略研究”(12BGL062);
西南政法大学校级重点项目“企业一员工间依存关系及其影响研究”(2010-XZZD23)

二、理论基础与研究假设

作为高绩效工作系统的重要构件,雇佣保障是企业对员工做出的一个单方面承诺,即企业承诺其不会因为诸如经济不景气、市场业务萎缩等非员工自身的原因而实施裁员,也不在语言和行为上暗示员工可有可无,更不会在管理过程中以解除雇佣关系相威胁^[2]。而在员工看来,雇佣保障则是员工对于其与企业间的雇佣关系能够持续维持的主观判断^[3],是员工对于工作是否安全的心理感受。“出于安全的需要,人们会偏爱有雇佣保障的固定工作”,马斯洛的论断指出了雇佣保障的价值与意义——当员工感受到其与企业间的雇佣关系具有保障时,员工就会拥有工作安全感;而当员工发现其可能会失去工作或者对工作的某些重要属性失去控制时,即员工感受到其与企业间的雇佣关系没有保障时,员工就容易产生工作不安全感,并进而导致紧张感甚至恐惧感^[4]。西方学者研究发现,雇佣保障不仅在个体层面上会影响工作满意、工作参与、组织承诺、组织公民行为等员工的态度与行为,而且在组织层面上也会影响企业绩效、组织氛围等^[5-7]。

员工创新行为是指将有益的新构想、新创意、新方案或新方法予以产生、导入以及应用于企业组织中任一层次的所有行为。Scott和Bruce从创新的行为过程入手,将员工创新行为分为三个阶段:问题的确认和新解决方案的提出、寻求对新解决方案的支持、将新解决方案付诸实施^[8]。Kleysen和Street采用文献研究法,归纳出员工创新行为包括寻找机会、产生想法、形成调查、支持及应用等五个不同的阶段^[9]。卢小军等学者则通过实证研究发现,中国情境下的员工创新行为由新构想、新方案的产生和新构想、新方案的执行两个维度组成^[10]。综上所述,尽管学者们在员工创新行为过程的阶段划分上存有一定的分歧,但在员工创新行为的内容上却有着较高的共识——员工创新行为是员工在工作过程中,产生新的构想或问题解决方案,并努力付诸实践的行为。

对于员工(创新者本身)而言,伴随员工创新行为而来的两个可能影响是值得关注的。首

先,任何创新行为都具有一定的不确定性,创新者实施创新行为都会面临着一定的风险。因此,在工作安全或工作不安全的不同情境中,员工提出新构想和实施新构想的动机会有所差异;其次,无论是效果的改进,还是效率的提升,创新行为的结果都可能对员工与企业间的雇佣关系产生影响,而这种影响可能会反作用于员工实施创新行为的动机。比如,早在泰罗推行科学管理的时代,工人反对采用新方法的原因之一就是效率的提升可能会导致劳动定额的增加,甚至会导致工作岗位的减少。

笔者认为,企业实施雇佣保障政策,让员工拥有工作安全感,这有助于塑造出一个自由的、宽松的、鼓励冒险和试错的创新氛围,可以让员工无后顾之忧地去实施创新行为,因此,雇佣保障会对员工创新行为有正向的预测作用。基于上述讨论,提出本文的第一个研究假设:

假设1:雇佣保障与员工创新行为正相关。

对组织支持的研究可以追溯到上世纪50年代。当初研究者们发现,如果企业关心员工利益、给员工提供良好的工作条件与工作环境,员工会产生组织对其给予全面支持的感受,并进而会带来一系列积极的工作结果^[11]。比如,组织支持为员工提供了一个安全、积极的环境,而这样的环境则有助于提高员工的满意度和工作绩效。组织支持研究的理论基础是社会交换理论与互惠原则。Gouldner指出,社会关系中的双方为了进一步获得利益,就需要对已经获得的利益进行回报,这种需要是社会互动行为的“启动装置”,互惠关系则构成了社会生活中的动力机制^[12]。因此,当组织向员工提供全面支持时,这些支持能够满足员工的社会情感需要,而感受到组织支持的员工也愿意为组织的利益而付出更多的努力。

组织支持感是员工对来自组织方面的支持的知觉与感受,而支持则主要包括两个方面的内容:重视员工个人贡献和关心员工个人福利^[13]。即员工主要通过对企业是否重视其贡献和是否关心其个人福利,来判断企业是否对其给予了组织支持。对组织支持感的进一步研究发现,组织支持感的产生是一个长期的过程,是员工在组织内部不断地对企业是否重视其贡

献和关心其个人福利的知觉与感受的累加;且只有当企业采取主动的、自愿的支持性措施,而不是迫于政府、工会或合同的压力而采取被动的、非自愿的支持性措施时,员工才能体察到企业的善意和对自我的尊重,才会产生组织支持感。

笔者认为,雇佣是企业与员工间的一种交换,是员工为获得一定的报酬将自己的行为控制权转让给企业,而雇佣保障则可以看成是员工与企业之间一个捆绑打包的连续交换。由企业单方面向员工提供的雇佣保障,既体现出企业重视员工的贡献,也表达了企业关心员工的个人福利^[14],同时也把员工与企业置于一个长期合作的框架下,这些都无疑会提升员工的组织支持感。基于上述讨论,提出本文的第二个研究假设:

假设2:雇佣保障与员工的组织支持感正相关。

根据社会交换理论的互惠原则,企业对员工的支持能够让员工形成关心企业利益和帮助企业实现战略目标的责任感、义务感。因此,具有较高组织支持感的员工会更多地表现出有利于企业目标实现的行为,并努力增加自己对企业的回报。实证研究也发现,高组织支持感可以激发高组织承诺,缓解工作压力,降低员工离职倾向,增加员工的组织公民行为,最终提升员工的角色内绩效和角色外绩效^[11]。

在创新对企业的生存与发展越来越具有重要意义的情境下,学者们开始更多地关注组织支持感对员工创新行为的影响。Amabile等学者认为,组织支持能够使员工感受到组织鼓励、尊重和奖励,从而表现出较强的创新性^[15]。Scott等学者则发现,员工所感知的创新支持和资源支持对员工创新行为有着积极的影响^[8]。白云涛、陈浩等学者针对中国企业员工创新行为的实证研究也表明,组织支持是员工创造力发挥的重要条件^[16-17]。

笔者认为,影响员工创新行为的因素并非只有物质条件,而且还包括员工的信心和进取精神。员工的组织支持感来源于员工对企业是否重视其贡献和是否关心其个人福利的感受。当员工感受到自己的贡献被企业所重视时,就

会对自己有信心;当员工感受到组织关心其个人福利时,就会对自己有努力回报(进取)的压力。因此,员工的组织支持感应该会对员工创新行为具有积极的影响。基于上述讨论,提出本文的第三个研究假设:

假设3:员工的组织支持感与员工创新行为正相关。

组织支持感的研究揭示,组织公平、主管支持、组织奖赏、工作条件、组织对员工的认同、工作自主性等因素是组织支持感的前因变量,而工作满意度、组织承诺、工作压力、离职倾向、组织公民行为、工作绩效等是组织支持感的结果变量。因此,在组织行为的探究中,许多学者将组织支持感作为一个重要的中介变量,来解释一些组织行为的形成机制。比如,Moorman等学者发现,感知到程序公平的员工会有更高的组织支持感,并进而以组织公民行为回报组织,组织支持感在程序公平和组织公民行为之间起中介作用^[18];Sluss等学者则强调,高质量的领导—成员交换可以带来员工的高组织支持感,并进而带来员工对组织的认可^[19]。宋利等则认为,企业的人力资源管理政策反映着组织对员工贡献的重视和对员工个人福利的关心,是组织支持感的显示器,并通过实证研究得出了人力资源管理政策通过影响员工的组织支持感而建立起员工组织承诺的结论^[20]。同样,在探讨组织因素、团队因素或个体因素对员工创新行为影响的研究中,组织支持感也是学者们瞩目的一个中介变量。如Scott与Bruce的研究发现,创新支持与资源支持在领导—成员交换、直观的问题解决风格、职业阶段与员工创新行为之间起中介作用^[8]。显然,这些研究均以社会交换理论和组织支持理论为基础,强调员工通过对组织与个体等因素的观察与体验,形成组织是否重视自己的贡献和是否关心其个人福利的知觉,并根据自己的这种感受来调整工作态度和行为,最终影响到工作绩效。

基于上述讨论,笔者认为,雇佣保障是企业单方面向员工提供了承诺,其既体现企业对员工个体贡献的重视,也表达企业对员工个人福利的关心,因而能够有效地提升员工的组织支持感;而当员工知觉到组织支持后,出于对组织

善意的回报,也会表现出更多的创新行为。因此,提出本文的第四个假设:

假设4:员工的组织支持感在雇佣保障与员工创新行为之间起中介作用。

三、研究方法

1. 样本与数据采集

本研究的数据来自一项关于雇佣保障研究的问卷调查。问卷调查的实施如下:第一,确认以我国生产制造型企业的员工为被调查对象,

这里的员工包括企业的管理者,也包括企业的操作工人,但企业的所有者(即使其同时也是管理者)被排除在外;第二,调查对象由西南政法大学的200名学生提供,即由每名学生在其亲属中确认一名符合要求的调查对象,并书写一封请求其参加问卷调查的信函;第三,研究人员将学生给亲属的信函、调查问卷通过邮寄方式送达调查对象,调查对象填答问卷后再通过邮寄方式传回。本调查共投放200份问卷,有效回收137份问卷,有效回收率为68.5%。样本的情况见表1:

表1 样本在人口统计特征上的分布情况

性别	男	女			
	62.0%	38.0%			
年龄	21~30岁	31~40岁	41~50岁	50岁以上	
	65.7%	21.9%	10.9%	1.5%	
工龄	不足1年	1~5年	5~10年	超过10年	
	12.4%	60.6%	14.6%	12.4%	
学历	初中及以下	高中	大专	本科	硕士及以上
	5.8%	8.8%	29.9%	49.6%	5.8%
职位	高层管理者	中层管理者	基层管理者	普通员工	
	3.6%	12.4%	48.2%	35.8%	

2. 研究变量与测量

(1)员工创新行为。选用由Scott与Bruce所编制的员工创新行为测量量表,该量表共有6个问题构成,在员工创新行为的研究中已被广泛地运用,并具有较好的内部一致性。

(2)雇佣保障。选用笔者编制的雇佣保障量表,该量表共有10个问题构成,其中4个问题测量企业政策,6个问题测量员工的感知^[21]。笔者已使用该量表发表多项雇佣保障相关的研究成果,量表也显示出良好的信度。

(3)组织支持感。出于操作性的考虑,本研究从Eisenberger等编制的组织支持感测量量表中,抽取了9个具有较高负荷的条目组成短量表。这9个条目分别是:组织很重视我的目标和价值;当我出现问题时可以从组织得到帮助;组织真的很关心我的幸福;组织愿意奉献它自己去帮助我在工作中发挥我的最大能力;就算我做得

再好,组织也不会注意到(R);组织很在乎我各方面的工作满意度;组织一点都不关心我(R);组织关心我的意见;组织以我的工作成就而自豪。

(4)控制变量。在员工个体层面的行为、态度和绩效的研究中,研究者们通常会考虑人口统计变量的影响,并将之作控制变量处理。本研究在综合员工创新行为、组织支持感等相关研究的基础上,将性别、年龄、工龄、学历和职位作为控制变量。

四、假设检验与分析

1. 各变量的探索性因子分析和尺度分析

探索性因子分析发现,雇佣保障和组织支持感都是一维的,员工创新行为则由两个因子构成,如表2所示。借鉴顾远东等学者的研究,将

两个因子分别命名为:创意尝试行为和创意推广行为^[22]。尺度分析则显示,雇佣保障的 α 系数为0.635,组织支持感的 α 系数为0.785,员工创

新行为的 α 系数为0.859,其中,创意尝试行为的 α 系数为0.812,创意推广行为的 α 系数为0.862。

表2 员工创新行为的因子分析

条目	创意尝试行为	创意推广行为
我会寻找关于技术、工序以及产品的新构想	0.673	0.153
我能够产生新构想	0.745	0.089
我是一个创新者	0.761	0.213
我会向他人宣传和推广新构想	0.226	0.662
我会调查和筹措资金以实现新构想	-0.054	0.729
我会开发较充分的计划和进度表以完成新构想	0.067	0.717

2. 各变量之间的相关分析

雇佣保障、组织支持感、员工创新行为及其构成因子——创意尝试行为和创意推广行为的均值、标准差和相关系数见表3。相关分析表明,雇佣保障与员工组织支持感($r = 0.283, \rho < 0.01$)、员工创新行为($r = 0.227, \rho < 0.05$)显著正相关;员工组织支持感与员工创新行为($r =$

$0.322, \rho < 0.01$)显著正相关。对员工创新行为两个维度的进一步分析发现,雇佣保障与创意尝试行为($r = 0.241, \rho < 0.01$)、创意推广行为($r = 0.205, \rho < 0.05$)显著正相关;员工组织支持感与创意尝试行为($r = 0.313, \rho < 0.01$)、创意推广行为($r = 0.296, \rho < 0.01$)也显著正相关。因此,假设1、2、3得到了验证。

表3 各变量的均值、标准差及相关系数

变量	均值	标准差	雇佣保障	组织支持感	员工创新行为	创意尝试行为
雇佣保障	4.553	0.835				
组织支持感	5.206	0.697	0.283 **			
员工创新行为	5.091	0.702	0.227 *	0.322 **		
创意尝试行为	5.338	0.857	0.241 **	0.313 **	0.470 **	
创意推广行为	4.844	0.769	0.205 *	0.296 **	0.409 **	0.466 **

注:** $\rho < 0.01$, * $\rho < 0.05, n = 137$ 。

3. 中介作用的层级回归分析

参照 Baron 和 Kenny 两位学者提出的中介作用检验方法^[23],我们运用层级回归来检验组织支持感是否在雇佣保障与员工创新行为间起中介作用。由于已证明了雇佣保障、员工组织支持感和员工创新行为之间存在着显著的相关关系,因此,本研究分别以员工创新行为以及创意

尝试行为、创意推广行为作为因变量,首先将员工的性别、年龄、工龄、学历、职位和雇佣保障引入回归方程,得到模型1、3、5;其次,将中介变量——员工组织支持感——再引入回归方程,得到模型2、4、6。表4给出了层级回归分析的结果。

表4 层级回归分析结果

	员工创新行为		创意尝试行为		创意推广行为	
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
性别	0.081	0.046	0.095	0.101	0.074	0.061
年龄	-0.106	-0.085	-0.074	-0.083	-0.113	-0.097
工龄	-0.065	-0.047	-0.127	-0.094	-0.082	-0.071
学历	0.092	0.073	0.088	0.067	0.078	0.069
职位	0.028	0.020	0.031	0.025	0.047	0.033
雇佣保障	0.195 *	0.177 *	0.271 **	0.199 *	0.231 **	0.203 *
组织支持感		0.248 **		0.336 **		0.291 **
R^2	0.129	0.273	0.194	0.362	0.130	0.238
调整后的 R^2	0.075	0.241	0.147	0.326	0.082	0.185
ΔR^2		0.166		0.179		0.103
F	3.673 *	10.329 **	5.852 **	13.463 **	3.723 *	6.929 **

注: ** $\rho < 0.01$, * $\rho < 0.05$, $n = 137$ 。

层级回归分析表明,当员工组织支持感被引入回归方程后,回归方程对员工创新行为($\Delta R^2 = 0.166, p < 0.01$)以及创意尝试行为($\Delta R^2 = 0.179, p < 0.01$)和创意推广行为($\Delta R^2 = 0.103, p < 0.01$)的解释能力显著增强,但雇佣保障对员工创新行为以及创意尝试行为和创意推广行为的作用显著减弱,因此,员工的组织支持感在雇佣保障与员工创新行为之间起部分中介作用,假设4得到验证。

五、结论与启示

本文以社会交换理论和组织支持理论为基础,以我国生产造型企业的员工为对象,实证研究雇佣保障、组织支持感与员工创新行为的关系,得到了如下结论。首先,雇佣保障对员工创新行为能够产生积极的影响,即当员工对其目前工作状态的延续越有信心,员工就越可能会更多地表现出创新行为,包括创意尝试行为和创意推广行为;同时,雇佣保障对员工的组织支持感也能够产生积极的影响,即当企业单方面向员工提供雇佣保障时,员工可以从中感受到企业对其贡献的重视和对其个人福利的关心,从而拥有更高的组织支持感。其次,员工的组织支持感对员工

创新行为具有正向的预测作用,即当员工感受到组织重视其个人贡献时,员工便会对创新行为更具有信心,而当员工感觉到组织关心其个人福利时,员工便会对创新行为更具责任感和义务感,这些都会导致员工在企业中表现出更多的创新行为。第三,雇佣保障是部分地通过员工组织支持感进而影响员工创新行为的。即组织支持感在雇佣保障与员工创新行为之间起着部分中介的作用。这意味着,企业通过主动提供并让员工感知到雇佣保障,给予员工一个充满善意的长期承诺;而员工从这一承诺中知觉到企业对其贡献的重视和对其个人福利的关心,从而产生组织支持感;受组织支持感的影响,在社会交换理论的互惠机制作用下,员工愿意为实现企业目标而表现出更多的创新行为。

就指导管理实践而言,本研究的结论也可以带来一些启发。首先,快速变化的经营环境要求企业能够不断地创新,而组织创新的基础是员工个体的创新,因此,员工创新行为是组织生存和发展的关键。于是,雇佣保障对企业也就具有了十分重要的意义。在高不确定性的经营环境里,通过雇佣无保障而让员工陷入对工作与未来的担忧与恐惧中,企业则可能会在员工创新行为方面因小失大。其次,本研究为指导企业利用雇佣

保障来激发员工创新行为提供了目标与方法——关注员工组织支持感。即在推行雇佣保障政策的同时,必须检讨其他可能会影响员工组织支持感的各项管理政策与行为,因为雇佣保障对员工创新行为的积极影响是以员工的组织支持感为中介的。

参考文献:

- [1] 克里斯托弗·A. 巴特利特, 萨曼特·高歇尔. 个性化公司[M]. 南京:江苏人民出版社,1999.
- [2] PFEFFER J. Competitive advantage through people unleashing the power of the work force [M]. Harvard Business School Press, 1994:30-59.
- [3] DAVY J A, KINICKI A J, SCHECK C L. A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions[J]. Journal of Organizational Behavior, 1997(18): 323-349.
- [4] 徐燕,赵曙明. 雇佣保障与员工创新行为的双路径关系模型研究[J]. 科技进步与对策, 2011(21): 136-139.
- [5] DOOLEY D, BOOK K, CATALANO R. Job and non-job stressors and their moderators[J]. Journal of Occupational Psychology, 1987(60):115-132.
- [6] ASHFORD S, LEE C, BOBKO P. Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test[J]. Academy of Management Journal, 1989(4):803-829.
- [7] BORG I, ELIZUR D. Job insecurity:Correlates, moderators and measurement[J]. International Journal of Manpower, 1992(13):13-26.
- [8] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior:A path model of individual in the workplace[J]. Academy of Management Journal, 1994(3):580-607.
- [9] KLEYSER F R, STREET C T. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior [J]. Journal of Intellectual Capital, 2001(2):284-296.
- [10] 卢小军,张国梁. 工作动机对个人创新行为的影响研究[J],软科学,2007(6):124-127.
- [11] 王怀明,王益明. 高级组织行为学十讲[M]. 上海:华东师范大学出版社,2012.
- [12] GOULDNER A W. The norm of reciprocity:A preliminary statement [J]. American Sociological Review, 1960(2):161-178.
- [13] 孙晓华,戚振东,段兴民. 心理契约理论与组织支持理论比较研究[J]. 外国经济与管理,2006(4): 34-39.
- [14] 张弘,赵曙明. 雇佣保障与员工绩效的关系研究[J]. 南京社会科学,2010(4):35-40.
- [15] AMABILE T M, CONTI R, COON H, et al. Assessing the work environment for creativity [J]. Academy of Management Journal, 1996(5):1154-1184.
- [16] 白云涛,王亚刚,席酉民. 多层次领导对员工信任、工作绩效及创新行为的影响模式研究[J]. 管理工程学报,2008(3):24-29.
- [17] 陈浩. 工作要求与创新工作行为关系的研究[J]. 技术经济与管理研究,2011(1):41-45.
- [18] MOORMAN R H, BLAKELY G L, NIEHOFF B. Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? [J]. Academy of Management Journal, 1998(3):351-357.
- [19] SLUSS D M, KLIMCHAK M, HOLMES J J. Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification[J]. Journal of Vocational Behavior, 2008(3):457-464.
- [20] 宋利,古继宝,杨力. 人力资源实践对员工组织支持感和组织承诺的影响实证研究[J]. 科技管理研究, 2006(7):157-160.
- [21] 张弘,赵曙明,方洪波. 雇佣保障、组织承诺与程序公平感知[J]. 经济管理,2009(10):100-105.
- [22] 顾远东,周文莉,彭纪生. 组织支持感对研发人员创新行为的影响机制研究[J]. 管理科学,2014(1): 109-119.
- [23] BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986(6): 1173-1182.

Impact of job security on employees' innovative behavior: The mediating effect of perceived organizational support

ZHANG Hong, CAO Dayou

(School of Management, Southwest University of Political Science and Law, Chongqing 401120, China)

Abstract: Based on the data collected from a questionnaire survey on the employees in manufacturing companies and with correlation analysis and hierarchical regression analysis, this paper examines the impact of job security on employee's innovative behavior and the mediating effect of perceived organizational support in the process. Results show that job security is significantly related to employee's innovative behavior, and that it affects employee's innovative behavior partially from perceived organizational support.

Key words: job security; employee's innovative behavior; perceived organizational support; mediating effect; manufacturing enterprises

(责任编辑:刘云)

· 简讯 ·

我校“网络文化发展协同创新中心”揭牌

2014年5月20日,“网络文化发展协同创新中心”揭牌仪式在南京邮电大学仙林校区举行,副校长、中心主任叶美兰教授主持仪式。

“网络文化发展协同创新中心”是以南京邮电大学为牵头单位,协同北京大学、南京大学、南京师范大学、中国矿业大学、841研究所、江苏省知识产权局、金陵科技集团公司、新华网股份有限公司、百度在线网络技术(北京)有限公司、中国电信江苏分公司、中国移动江苏分公司、中国联通江苏分公司等在文化和网络领域具有突出优势的知名高校、科研院所和优势企业参与,通过强强联合,以促进社会主义文化大发展大繁荣为导向,以网络文化发展为载体,着力打造国家急需、江苏一流的研究与实践综合创新中心。