



我国研发人员 工作动力行为与激励研究

袁建昌 魏海燕 · 著

上海三联书店

我国研发人员 工作动力行为与激励研究

袁建昌 魏海燕·著



上海三联书店

图书在版编目(CIP)数据

我国研发人员工作动力行为与激励研究/袁建昌,魏海燕
著. —上海:上海三联书店,2016.12
ISBN 978-7-5426-5766-4

I. ①我… II. ①袁…②魏… III. ①科研人员—科学研究
工作—研究—中国 IV. ①G316

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 288102 号

我国研发人员工作动力行为与激励研究

著 者 / 袁建昌 魏海燕

责任编辑 / 冯 征

装帧设计 / 徐 徐

监 制 / 李 敏

责任校对 / 张大伟

出版发行 / 上海三联书店

(201199)中国上海市都市路 4855 号 2 座 10 楼

网 址 / www.sjpc1932.com

邮购电话 / 021-22895557

印 刷 / 上海展强印刷有限公司

版 次 / 2016 年 12 月第 1 版

印 次 / 2016 年 12 月第 1 次印刷

开 本 / 890×1240 1/32

字 数 / 300 千字

印 张 / 11.75

书 号 / ISBN 978-7-5426-5766-4/G·1446

定 价 / 48.00 元

敬启读者,如发现本书有印装质量问题,请与印刷厂联系 021-66510725

• 本书由上海工程技术大学学术著作出版专项资助

前
Preface
言

研发活动的战略地位决定了研发人员是企业的核心资源,同时也是企业创新的源泉和发展的关键。无论是传统行业还是新兴的高新技术产业,通过研发活动保持不断的创新是其能够在知识经济中生存与发展的根本,这也意味着研发实力成为决定企业创新能力的重要标志。研发人员直接承载着组织技术创新的任务,其创新行为一定程度上决定着组织的整体创新能力;创新是研发岗位工作内容的核心,任何影响员工创新行为的因素在研发人员的行为上会体现得更为明显,因此以研发人员为研究样本更容易发现员工创新行为的影响机理。这也是本书选取研发人员作为研究对象的主要原因。

作为研发活动的主体,研发人员在企业发展中具有重要的作用,而知识经济时代更是赋予了研发人员重要的战略地位。另外,随着越来越多的企业都将发展重点转移到尖端技术领域,企业的研发活动对研发人员的素质也提出了更高的要求,这使得企业迫切需要大量具有创新思维能力、掌握技术创新方法的高素质研发人员。而作为企业的关键人才,研发人员承担着企业能否持续创新的重要责任,企业的研发活动能否成功取决于研发人员的整体实力以及研发激情,企业需要采用适当的方法选择、培育、留住并使用好研发人员,发挥其最大的工作积极性与创新潜能。激励研发人员、发挥其最大潜能是每个企业在知识经济时代面临的重要任务。

传统的创新激励措施变得收效甚微,其原因是个人创造机制的发挥要求满足对研发项目的复杂性、挑战性和兴趣性等偏好,要求有比较宽松的时间和物质条件。但组织作为围绕共同目标和统一协作的行为控制系统,和个人创新有冲突。如何解决这种冲突需要深入思考,站在研发人员的立场,什么样的组织支持和组织激励才能使他们有获得感、归属感、价值感等。站在组织的角度,什么样的研发人员才是高自我效能感和内驱力十足的高创新绩效人员。这些问题促使我们从“工作动力”的视角进行研究探索。

工作动力是管理者非常关注的问题,一般学术界对工作动力的研究都是从工作动机的角度展开,目前所能找到的文献也都与工作动机相关。同时,组织行为学的一个重要研究领域就是组织内积极工作行为的研究,如组织公民行为。这些行为对组织的重要性在于,它们是支持组织健康发展的重要的员工行为表现,因此也有人称这种行为为“工作绩效行为”,但是很少有针对性针对不同职业群体的工作行为研究,尤其是涉及研发人员的行为研究几乎很少。因此,本书尝试从工作动力的角度探索我国研发人员工作动力的典型行为表现并尝试对其进行解释,从员工个人和组织两个角度考察对研发人员工作动力行为的影响,以及工作动力行为对个人工作绩效的影响。研究中通过深度访谈、半开放式问卷和问卷调查发现,我国研发人员工作动力行为主要包括三类典型行为:解决问题行为、自我发展行为和助人行为。

本研究设计的主体调查以 661 个国内研发人员为样本收集 7 个主要假说的相关数据,控制了多个人口统计学变量。实证研究结果显示,研发人员的工作驱力、动机特性和工作自我效能都与工作动力行为显著相关,而研发人员的组织公正感和组织支持感也对工作动力行为有显著的影响。研究还发现研发人员的工作动力行为与他们的个人工作绩效显著正相关。分配公正、程序公正和交互公正对组织支持感和工作动力行为之间关系的调节作用也得到了支持,其中

程序公正对组织支持感和工作动力行为之间的关系有强干预作用,交互公正对组织支持感和工作动力行为之间的关系有加强作用。

研究结果主要应用在判断研发人员的工作积极性,用于研发人员的招聘、培训、教育指导、职业指导,用于构建良好的组织环境和为激励研发人员提供多维视角。本书最后部分探索性地把研发人员的工作驱力和工作动力行为的主导因素与研发人员的主导需要进行匹配,从三条主线提出了针对研发人员的整合激励方案——基于获得驱力与组织公正感的产权激励,基于联系驱力与组织支持感的环境激励,基于学习驱力与自我效能感的发展激励。第一条主线突出满足研发人员的获得感、价值感,通过剩余索取权和控制权的配置表达分配公正和交互公正,通过增强组织公正感而激发解决问题行为,进而达到组织创新的目的。第二条主线突出满足研发人员的信任感、归属感,通过构建良好的组织氛围、信任的组织文化、和谐的工作场、无私的知识共享等激励措施,增强研发人员的组织支持感,进而激发助人行为和解决问题行为,达到组织全员共同创新。第三条主线突出满足研发人员的掌控感、成长感,通过创造力自我效能感培养、培训学习、个性化职业发展设计等激励方式,增强研发人员的自我效能感和组织支持感,激发自我发展行为,保证可持续创新的动力源。

本书是我和宝钢集团人才开发院研究员魏海燕共同完成,全书很多章节都是双方合作的成果,由我负责统稿,其中1、2、6、7章主要由我执笔,3、4、5章实证研究部分主要是由魏海燕完成。

希望通过本书的出版,与读者分享我们的拙见,书中有不当之处,还请不吝指正。

袁建昌

2016年9月

1 绪论	1
1.1 研究起因	1
1.2 研究目的	2
1.3 研究意义	2
1.3.1 现实意义	3
1.3.2 理论意义	4
1.4 研究问题	6
1.5 研究创新	6
1.5.1 理论创新	6
1.5.2 方法创新	8
1.6 研究局限	9
1.7 关键术语	10
2 文献回顾	14
2.1 工作动机相关研究	14
2.1.1 工作动机的定义	14
2.1.2 工作动机理论回顾	16

2.1.3	工作动机研究的特质研究历程回顾	18
2.1.4	工作动机研究的现状——整合趋势	20
2.1.5	工作动机研究的现状——特质研究的复苏	22
2.1.6	工作动机、情感与创新行为的关系研究	23
2.2	工作行为相关研究	26
2.2.1	组织公民行为	26
2.2.2	其他工作行为	29
2.2.3	工作行为的影响因素	31
2.3	组织支持与研发人员创新相关研究	33
2.3.1	组织支持感	34
2.3.2	知识管理相关理论	36
2.4	管理激励及研发人员激励相关研究	41
2.4.1	管理激励	41
2.4.2	研发人员激励	49
2.4.3	人力资本产权及人力资本激励	55
2.5	小结	59

3 基本理论和研究假说 61

3.1	工作动力行为	61
3.1.1	工作动力行为概念的提出和概念界定	61
3.1.2	工作动力行为的特点	63
3.1.3	工作动力行为与组织公民行为的联系	65
3.1.4	工作动力行为与组织公民行为的区别	65
3.1.5	研发工作的分类	67
3.1.6	研发工作的特点	68
3.1.7	国内研发人员的特点	70
3.1.8	工作动力行为研究的意义	71

3.2	工作驱力与工作动力行为	73
3.2.1	选择四驱力的原因	73
3.2.2	工作驱力是什么	75
3.2.3	工作驱力与工作动力	78
3.2.4	工作驱力与工作动力行为	78
3.2.5	研究假说	78
3.3	个人特质、个人对情境因素的感知与工作动力行为	80
3.3.1	动机的特质——情境说	80
3.3.2	研究变量的选择	82
3.3.3	研究模型	88
3.3.4	研究假说	89
3.4	本章研究假说总结	97
4	研究方法和过程	100
4.1	研究设计	100
4.1.1	问卷开发方法	100
4.1.2	问卷发放方法	100
4.1.3	研究方法	100
4.1.4	统计工具及统计方法	103
4.2	量表选择	105
4.3	研发人员工作动力行为量表的开发	106
4.3.1	WMBS 开发方法的确定	106
4.3.2	WMBS 的开发过程	107
4.3.3	WMBS 的信度检验	110
4.3.4	WMBS 的内容效度检验	110
4.3.5	WMBS 的辨别效度检验	111
4.3.6	WMB 构念的结构分析	114

4.4	WDS 的开发	115
4.4.1	WDS 的开发方法	115
4.4.2	WDS 的开发过程	116
4.4.3	WDS 的信度和效度	116
4.4.4	WDS 构念的结构分析	117
4.5	SMTQ 的中国化	117
4.5.1	原始量表	117
4.5.2	SMTQ 的翻译过程	118
4.5.3	SMTQ 的修订过程	119
4.5.4	SMTQ 的信度与效度	121
4.5.5	SMTQ 构念的结构分析	122
4.6	术语的操作化(operationalized)	123
4.7	主要预测试过程和结果	128
4.7.1	预测试一	128
4.7.2	预测试二	129
4.7.3	预测试三	131
4.7.4	预测试四	131
4.7.5	效度检验测试	133
4.8	正式测试	136
4.8.1	被试	136
4.8.2	地点	141
4.8.3	问卷	141
4.8.4	问卷发放形式	141
4.9	小结	141

5	正式测试结果	143
----------	---------------	------------

5.1	变量的描述性统计情况	143
-----	------------------	-----

5.2	人口学统计变量	144
5.2.1	样本人口学变量统计分布表	144
5.2.2	样本人口学统计变量的平均数方差比较	145
5.3	多重共线性、共同方法偏差的检验和控制	155
5.3.1	多重共线性的检验和控制	156
5.3.2	共同方法偏差的检验和控制	158
5.4	工作动力行为量表的检验	160
5.4.1	探索性因素分析	160
5.4.2	验证性因素分析	161
5.5	工作驱力量表的检验	162
5.5.1	探索性因素分析	162
5.5.2	验证性因素分析	164
5.6	动机特性量表(简版)的检验	166
5.6.1	SMTQ 的探索性因素分析	166
5.6.2	SMTQ 的验证性因素分析	172
5.7	假设检验	173
5.7.1	工作驱力与工作动力行为	176
5.7.2	动机特性与工作动力行为	182
5.7.3	工作自我效能对工作动力行为的影响	186
5.7.4	组织公正感与工作动力行为	187
5.7.5	组织支持感对工作动力行为的影响	192
5.7.6	各预测变量对工作动力行为影响的优 势分析	194
5.7.7	组织公正感对组织支持感和工作动力行为的 调节作用	196
5.7.8	工作动力行为对个人工作绩效的影响	207
5.7.9	假设检验总结	211
5.5	小结	214

6 实证研究结果及讨论	215
6.1 引言	215
6.2 研究发现及讨论	215
6.2.1 我国研发人员工作动力行为典型表现	215
6.2.2 我国研发人员的工作驱力	219
6.2.3 SMTQ 的本土化结果	220
6.2.4 工作驱力与工作动力行为	222
6.2.5 动机特性与工作动力行为	224
6.2.6 工作自我效能与工作动力行为	225
6.2.7 组织公正感与工作动力行为	227
6.2.8 组织支持感与工作动力行为	229
6.2.9 组织公正感对组织支持感和工作动力行为的 调节作用	230
6.2.10 工作动力行为与个人工作绩效	232
6.3 我国研发人员的基本特征描述	233
6.3.1 具有较强工作动力的优秀研发人员的特性 描述	233
6.3.2 有助于激发研发人员工作动力的良好组织环境的 局部描述	233
6.3.3 研究所涉及男性和女性研发人员生存状态的 描述	234
6.3.4 研究所涉及研发人员职业发展状态的描述	234
6.3.5 研究所涉及研发人员的单位性质、行业和地区的 描述	236
6.4 研究结果的总结	237
6.5 研究结果的应用	238

6.5.1 提供判断研发人员工作积极性的另一种形式	238
6.5.2 提供管理研发人员的针对性建议	240
6.5.3 为激励研发人员提供多维视角	244
6.5.4 为构建良好的组织环境提供借鉴	245
6.6 小结	247
7 研发人员激励	248
7.1 组织激励对技术创新的重要性	248
7.2 研发人员激励的依据	251
7.2.1 研发人员的需要—动机—行为与激励	251
7.2.2 基于行为的研发人员激励机制构成要素	262
7.2.3 研发人员激励的原则	264
7.3 研发人员激励要素分析与匹配	267
7.3.1 根据影响研发人员工作动力行为主导因素分析	267
7.3.2 根据国内外实证得出的研发人员主导需要分析	270
7.3.3 根据研发人员的主要工作驱动力分析	271
7.4 基于组织公正感的研发人员产权激励	274
7.4.1 研发人员产权激励的有效性分析	275
7.4.2 研发人员分享剩余索取权的制度安排	278
7.4.3 研发人员参与控制权的制度安排	283
7.5 基于组织支持感的研发人员环境激励	289
7.5.1 营造良好的组织氛围激发研发创新行为	290
7.5.2 组织文化环境激励	291
7.5.3 工作环境激励	296

7.5.4 知识共享激励	300
7.6 基于自我效能感的研发人员发展激励	302
7.6.1 创造力自我效能感与研发人员创新	304
7.6.2 培养高创造力自我效能感研发人员	306
7.6.3 基于创造力的培训激励	308
7.6.4 企业研发人员学习激励	314
7.6.5 企业研发人员职业发展激励	317
7.7 小结	323
参考文献	326
附录一 本书常用缩略语索引	351
附录二 效度检验问卷	352
附录三 正式测试问卷	357

绪 论

1.1 研究起因

工作动机是组织心理学(organizational psychology)的一个专业术语。一般认为工作动机(work motivation)是一个包括行为激发、指引到持续的心理过程。这一过程具有全面性和复杂性,也给理论的发展带来了困难,因为如果从不同的角度来定义和研究工作动机就会看到不同的结果,如同盲人摸象,摸到不同部位,就有不同的感觉和结果。这也给工作动机理论在实践中的具体应用以及研究结果的整合带来了一系列难题。

实业界从工作动力的角度来看工作动机,如同 Mitchell(1982)曾说的,许多非专业人士可能认为动机是个人多想,并且试图多努力做好某一特定任务或工作的程度。虽然理论界对工作动机的定义更准确也更科学,而实业界对动机的理解则相对简单化,但是也更接近现实世界,即更能反映工作场所的实际情况。可以认为心理学家关注的是本能和驱力,而经理关注的则是更实际的问题(Steers, Mowday, Sharp, 2004)。

能不能从实践出发,发现现象,再寻找可能的理论解释? 本研究尝试从这个视角来看一个在理论界和实践界都非常重要的概念: 工作动机。为了研究的方便,使用的是为实业界所普遍接受的“工作动

力”概念。工作动力是对工作动机概念的简单化,它实际上是传统工作动机概念所包含的整个心理过程的一部分。

工作行为是工作场所最重要的现象,它也是管理者和其他员工能够观察到的最直接和直观地反映一个员工工作状况的重要途径。那么,是否可以通过员工的工作行为判断个人的工作动力状况?如果可以通过员工的工作行为判断他的工作动力状况,那么具体针对研发人员,可以通过哪些工作行为判断他们的工作动力状况?以及如何从个人结合组织情境的角度来解释个人的工作动力行为?依据工作驱力和工作动力行为的主导因素如何激励研发人员?本书以我国研发人员为样本,尝试着对以上问题进行解答。

1.2 研究目的

研究目的包括:

- 探索我国研发人员工作动力行为的典型表现形式。
- 尝试开发我国研发人员工作动力行为量表。
- 验证我国研发人员工作动力行为量表。
- 对我国研发人员工作动力行为进行初步描述和解释。
- 根据研发人员的典型工作动力行为特征,提取影响研发人员工作动力行为的主导因素,以此为依据提出相应的激励措施。

1.3 研究意义

理论界和实践界都对工作动机非常感兴趣,因为它对理解目前的组织行为研究以及结果的应用非常重要。理论上,动机一直是心理学的重要研究领域,而工作动机则是组织心理学的重要理论基础。实践上,工作动机有助于了解促进员工努力工作的动力来源,管理层可以以此为依据建立适合员工需要,并能使组织和员工都受益的管