

人与组织匹配

对员工创新行为的

影响机制研究

杨英◎著



REN YU ZUZHI PIPEI

DUI YUANGONG CHUANGXIN XINGWEI DE

YINGXIANG JIZHI YANJIU



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

人与组织匹配

对员工创新行为的

影响机制研究

杨英◎著



REN YU ZUZH I PIPEI

DUI YUANGONG CHUANGXIN XINGWEI DE
YINGXIANG JIZHI YANJIU



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

内 容 提 要

本书从“人”的角度出发,对组织匹配对员工创新行为的影响机制进行了系统的研究,主要内容包括:研究的背景、意义、流程;研究的相关文献综述;研究的理论模型及研究假设;研究的方法和研究设计;研究的数据分析与讨论以及研究的结论和建议。本书的这些研究是具有一定意义的,它验证了组织环境下的人,解释了组织匹配的三种形式与心理授权的关系。

本书可以作为从事人力资源管理研究的专家学者的参考资料,也可以作为企业人力资源管理者的提高阅读资料。

图书在版编目(CIP)数据

人与组织匹配对员工创新行为的影响机制研究/杨英著. —北京:中国水利水电出版社,2013.12

ISBN 978-7-5170-1555-0

I. ①人… II. ①杨… III. ①企业—职工—创造能力—影响因素—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 315533 号

策划编辑:杨庆川 责任编辑:张玉玲 封面设计:崔 蕾

书 名	人与组织匹配对员工创新行为的影响机制研究
作 者	杨英 著
出版发行	中国水利水电出版社 (北京市海淀区玉渊潭南路 1 号 D 座 100038) 网址:www.waterpub.com.cn E-mail:mchannel@263.net(万水) sales@waterpub.com.cn
经 售	电话:(010)68367658(发行部)、82562819(万水) 北京科水图书销售中心(零售) 电话:(010)88383994、63202643、68545874 全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	北京鑫海胜蓝数码科技有限公司
印 刷	三河市天润建兴印务有限公司
规 格	148mm×210mm 32 开本 6.75 印张 182 千字
版 次	2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷
印 数	0001—3000 册
定 价	28.00 元

凡购买我社图书,如有缺页、倒页、脱页的,本社发行部负责调换

版权所有·侵权必究

前 言

呈献给读者的这部作品,是在我的博士论文基础之上修订而成的,主要探讨了人与组织之间的匹配对个体创新行为的影响。21 世纪的经济形态是以创新为主的知识经济,创新是企业获得竞争优势的重要源泉。我国学者虽然对于创新的研究也极为重视,但主要是从相对宏观的角度对技术创新与组织创新进行研究,从心理学和行为学角度来研究个体的创新行为还不够深入。

目前,国外学者对于个体创新行为进行了比较深入的研究,主要包括以下三个视角:一是考察个体因素对个体创新行为的影响;二是考察情境因素对个体创新行为的影响;三是综合考察个体与情境的交互作用对个体创新行为的影响。人一组织匹配的概念体现了“人与环境互动”的思想,因此可以作为一种理解和研究组织情境与员工工作态度和行为的重要思路,但是目前对于人一组织匹配与员工创新行为的关系研究并不多见。虽然有研究证实了人一组织匹配对创新行为有一定的促进作用,但较少涉及不同形式的匹配与员工创新行为之间的关系,也没有学者从社会认知理论的角度研究人一组织匹配对员工创新行为的影响机制。人一组织匹配是如何影响员工创新行为的?其影响机理如何?目前还没有学者进行研究,尚属于理论空白。本研究试图对上述问题进行深入研究。

本研究在阅读了大量国内外相关文献的基础之上,以托尔曼的认知行为主义、班杜拉的交互作用理论、勒温的群体动力理论和社会交换理论为基础,提出了人一组织匹配与员工创新行为之间关系的

理论模型。通过深度访谈和问卷收集,本研究获得了大量的实证数据,并利用相关软件对数据进行了分析,得出了一些重要的结论。

另外,以往大部分学者对员工创新行为的研究,所关注的研究对象主要是科学家和研发人员。本研究认为这个范围过窄,因为创新既可以是突破式创新,也可以是渐进式创新。根据创造力理论,任何人都具有创新性,在适当的环境下都可以被激发出来,每个员工都可以在自己的任务范围内进行不同类型的创新。因而,本书对于研究对象进行了扩展,不仅包括企业的研发人员,也包括企业的管理人员、技术人员和一线技术工人。

本研究的贡献和意义主要表现在以下四个方面:一是验证了在组织环境背景下人—组织匹配的三种形式与员工创新行为之间的关系;二是证明了心理授权在人—组织匹配与员工创新行为之间的中介作用;三是揭示了心理授权和员工创新行为之间关系的调节因素;四是揭示了人—组织匹配及其三种匹配形式与心理授权之间的关系。

本书的出版首先要感谢我的博士导师孙乃纪教授。没有孙老师的悉心指导,就不会有本书的问世。其次,要感谢中山大学的于洪彦教授和香港中文大学的罗胜强教授,他们在论文的研究方法上给我提供了很多帮助。还要感谢在论文写作和数据收集中给予我帮助的众多昔日同窗好友和我的学生,这里就不一一感谢了!

由于本人才疏学浅,书中难免出现错误和疏漏,在此恳请同仁不吝赐教,以便在未来的研究中加以修正和完善。

杨英

2013年11月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	6
1.3 研究流程	9
1.4 本书的章节安排	10
第 2 章 文献综述	13
2.1 人—组织匹配的相关研究	13
2.2 员工创新行为的相关研究	24
2.3 人—组织匹配对员工创新行为影响的理论基础与影响机理	39
2.4 心理授权的相关研究	45
2.5 主管支持与同事支持的相关研究	63
第 3 章 理论模型及研究假设	74
3.1 研究的理论模型与变量符号设定	74
3.2 研究假设	76
第 4 章 研究方法与研究设计	85
4.1 深度访谈法	85

4.2	问卷调查法	92
4.3	数据分析方法	106
第 5 章	数据分析与讨论	112
5.1	描述性统计分析	112
5.2	独立样本 T 检验和方差分析	118
5.3	测量量表的信度与效度分析	136
5.4	相关分析	146
5.5	假设检验	148
5.6	分析结果与讨论	170
第 6 章	研究结论与建议	177
6.1	研究结论	177
6.2	管理学意义	178
6.3	本研究的主要贡献	182
6.4	研究局限性与未来研究建议	183
附录		185
参考文献		192

第1章 绪论

1.1 研究背景

中国改革开放 30 多年取得了巨大成就,中国企业的生产能力也取得了长足的进步。但在国际分工与经济竞争中,被称为“世界工厂”的中国并不是传统意义上的“世界工厂”,与昔日英、美、日等“世界工厂”相比,无论在量上还是质上,中国都与其存在着巨大差距,因此被称为高耗能、高污染、高成本、低技术、低附加值(三高二低)的“世界工厂”。

从历史上看,英、美、日等国是以其强大的创新与制造能力扮演的“世界工厂”角色,通过生产各种高质量的产品,成为“全球经济和贸易的核心国”。而中国在诸多领域、诸多行业基本放弃了研发,因此导致中国对外技术的依赖度很高。据统计,目前中国拥有自主知识产权核心技术的企业约占 0.03%,99%的企业没有申请专利,50%的企业没有自己的商标^①。

除了自主研发能力薄弱以外,从产品制造的角度我们也可以找出差距。以制造业发达的日本为例,我们可以发现日本有一支世界上无可比拟的技术精湛的产业大军,他们从事相关工作几十年,灵巧

① 数据来源:<http://wx.jiaju.sina.com.cn/news/2011-08-28/1555581592.shtml>

的双手造出了世界上最精密的产品。中国虽然有大批的劳动大军在等待就业,但真正懂技术的熟练工人却十分稀少。由于企业缺乏长期规划,造成大部分工人难以在一个技术工种上从事较长的时间,产业技能无从提高。

在宏观层面上,国家已经意识到自主创新的重要性。胡锦涛总书记在 2006 年全国科学技术大会上的讲话就曾指出我国要走中国特色自主创新道路,建设创新型国家。《“十二五”规划纲要》中也明确指出,要大力提高科技创新能力,发挥人才资源优势,增强原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新能力。在微观层面上,企业作为市场经济的主体,为了能在激烈的国际竞争中占有一席之地,就必须不断学习、不断创新,发挥各层次人才的积极性,鼓励发明、创造,形成一种创新性的氛围,才能提高自身的竞争力,立于不败之地。

1912 年,经济学家熊彼特在他的德文版著作《经济发展理论》中,首次提出了创新的概念。熊彼特认为,“创新”就是“建立一种新的生产函数”,即“生产要素的重新组合”,就是把生产要素和生产条件的新组合引入到生产体系中,其目的是为了获取潜在的利润。熊彼特指出,创新可以分成五种情况,分别是:采用一种新的产品、采用一种新的生产方法、开辟一个新的市场、控制一种新的供应来源和实现一种新的组织。后来人们将其归结为五个创新,依次对应为产品创新、技术创新、市场创新、资源配置创新和组织创新。

从以上熊彼特对创新的定义中,我们发现,不管是哪一种创新,都离不开人作为创新主体的作用。我国在经济转型和发展的过程中,作为自主创新的企业,拥有一批主动积极、勇于创新的员工是企业赖以生存与发展的重要条件之一,是组织获得竞争优势的重要来源。目前,我国企业的总体创新能力并不强。从系统的观点来看,企业创新能力的提高不仅依赖于政府的政策和制度保证,也依赖于企业内部的创新文化和每个员工的创新行为。虽然很多企业在资金、设备等硬件设施上投入很大,但是并没有形成管理者所期望的“全员创新热潮”。因此,如何激发员工的创新行为,实现全员创新,已成为

企业亟待解决的问题。

根据创造力理论,任何人都具有创造性,不管从事什么工作,在适当的环境下其创造力都会被激发出来。以往对于创新行为的研究中,研究者大多关注的是科学家和研发人员,很少关注一线工人和普通员工。从丰田汽车的实践来看,任何人都具备创新的潜质,人人都可以成为创新的能手。例如,一汽一大众首席高级技师、高级专家、全国人大代表王洪军一直在一汽一大众焊装车间一线工作,但他发明制作了钣金整修工具 40 余种 2000 余件,提炼出 123 种钣金修复方法,创造了“王洪军轿车钣金快速修复法”。专家们一致认为,这些快速修复法对车身表面钣金修复和调整具有重大的实用价值,居于国际先进水平^①。

王洪军说,很多人认为一线工人不需要创新,其实不对,在他们的岗位上,有很多需要创新的地方。一个小小的创新,就能为企业解决生产难题,给企业带来非常大的效益。例如,在国家公布的 2008 年科技进步奖的获奖项目上,有两名一线工人的发明非常引人注目,他们的发明均获得了国家科技进步二等奖。其中一位是代旭升,他是中国石化股份公司胜利油田分公司的一名职工。他发明了“移动式套管气回收装置”,这项技术不仅解决了套管气回收的难题,每年为企业创造效益 1000 万元,而且能够消除巨大的浪费,避免造成严重的环境污染。此项技术填补了国内的技术空白。另一位是赵林源,他是中油抚顺工程建设有限公司的职工。他获奖的“机械密封技术改造”,延长了密封件的使用寿命,使得原来使用一周就要更换一套的密封件,现在可以使用一年以上。这项技术,可以为国家每年节省资金近百万元^②。由此我们发现,创新不仅仅是科学家和高级技术人员的专利,普通工人也可以成为岗位创新能手。

① 资料来源:http://www.faw.com.cn/faw_online/news/sgc/dxxc/20110415145700037.htm

② 资料来源:<http://china.toocle.com/cbna/item/2009-01-20/4386360.html>

因此,本文的研究对象不仅关注企业的研发人员和管理者,也关注一般员工和技术工人,因为任何一个员工都有可能在自己的任务范围内有不同类型的创新。由此可见,员工的创新行为具有非常广泛的内涵,只要员工运用自己的知识和能力提出有价值的新思想或创造出有价值的新产品,我们都可以认为是员工的创新。

国外学者非常重视个体创造力的研究,并在教育学和心理学领域取得了丰富的研究成果,但在组织行为学领域中研究员工的创造力与创新行为只是近二十年才开始的。进入 21 世纪以来,越来越多的心理学和人力资源管理学者开始关注个体层次的创新问题,并日益成为组织行为学领域中研究的热点。个体的创新行为是与个体创造力非常相似的概念,但它们强调的重点有所不同,个体创造力强调的是提出创造性的想法,而个体创新行为强调的是创造性想法的成功实施(Amabile,1996)。

21 世纪的经济形态已变成以创新为主的知识经济,创新是企业获得竞争优势的主要源泉。我国学者对于创新的研究也极为重视,但主要是从相对宏观的角度来研究技术创新与组织创新(如郭韬,2008),从心理学和行为学角度来研究个体的创新行为还不够深入。Amabile(1988)认为员工个体的创造力是组织创新中最重要的因素,是组织创新的基础。Woodman,Sawyer 和 Griffin(1993)也认为创新可以分成个体、群体与组织三个层次,但是个体层次是创新的最终来源,是群体创新与组织创新的基础。也就是说,企业创新能力的强弱最终是由企业内部员工的能力决定的。在这种背景下,研究员工的创新行为及其影响机制具有重要的意义。

目前,学者们对于创新行为的研究大致可以分为三种视角:一是从个体视角考察个体因素对创新行为的影响,如个体智力、情绪、动机、认知风格、目标导向等个体特征与创新行为的关系(Amabile,2005;Barron and Harrington,1981);二是从组织环境视角考察情境因素对创新行为的影响,如工作自主性、挑战性、团队学习行为、领导风格、组织创新氛围等情境因素与创新行为的关系(Amabile,1996;

Zhang and Bartol, 2010);三是从个体与环境双向视角综合考察个体与情境因素的交互作用对个体创新行为的影响,并涌现了大量研究(Scott and Bruce, 1994; Oldham and Cummings, 1996; Zhou, 1998; Gong, 2009)。

在第一类研究中,研究者假设创造力是一种天赋,只有特定的个体才具有创造力,因此研究视角集中在考察个人的某种特殊人格品质或特殊的心智历程上。在第二类研究中,研究者将视线从个体层面转向组织层面,因为他们发现环境是产生创新行为的重要因素,员工个体的创新行为不仅与员工自身的创造性特质、工作动机等有关,还与组织的创新性氛围、领导风格、组织支持、挑战性的工作、工作自由度等有关(Amabile, 1996; Tierney, 1999)。在第三类研究中,研究者同时考虑了个体因素和环境因素对个体创新行为的影响。他们通常选取个体特征(如情绪)和情境特征(如领导风格)的某些变量,构造交互项,验证个人与环境共同作用时对创新行为的影响。这些研究很好地发现了特定变量组合下创新行为的影响因素,强调了个体与情境的匹配程度与个体创新行为的关系(孙健敏、王震, 2009)。已有研究表明,个体因素与环境因素共同作用对员工的创新行为有更强的解释力,一个创新的诞生必须要有一个创新的思想 and 推动这一思想向前发展的环境。从理论上来讲,人一组织匹配(简称为 P-O Fit)的概念体现了“人与环境互动”的思想,因此可以作为一种理解和研究组织情境与员工工作态度和行为的重要思路(Kristof, 1996)。

人一组织匹配与员工创新行为的研究一直是沿着两条不同的路径,对于两者关系的研究并不多见(Livingstone, 1997; Choi, 2004; 孙健敏、王震, 2009; 杜旌、王丹妮, 2009)。虽然很多学者已经发现支持性的环境 and 挑战性的任务对于个体的创造性行为有显著影响(Amabile, 1996; Oldham and Cummings, 1996),但是 Choi(2004)以学生为样本从人与环境匹配的视角对创造性行为的影响所进行的研究却发现环境的影响并不显著。一些学者已经通过研究证实了人一组织

匹配对组织承诺、员工满意度等会产生积极的影响,也有研究证实了人—组织匹配对创新行为有一定的促进作用,但较少涉及不同形式的匹配与员工创新行为之间的关系,还没有学者从社会认知理论的角度研究人与组织匹配对员工创新行为的影响机制。因此,有必要对人—组织匹配与员工创新行为之间的关系进行进一步研究。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

本研究的理论意义在于运用人与情境互动理论和实证研究的方法,考察人—组织匹配的三种不同形式对个体创新行为的影响,试图从系统的角度考察人与情境特征的组合与个体创新行为之间的关系,并探讨其中可能的中介机制与边界条件,以丰富现有的创新理论。具体来说,表现在以下几个方面:

1. 丰富现有的人—组织匹配与员工创新行为关系的研究

关于人—组织匹配与员工创新行为之间关系的研究比较少见,近年来才有学者关注(Choi,2004;孙健敏、王震,2009)。由于研究样本的不同,人—组织匹配,尤其是三种匹配形式对员工创新行为的影响还没有一个统一的结论。本文将通过实证研究,以企业员工为研究对象,进一步验证在真实的组织环境背景下人—组织匹配及其三种匹配形式对员工创新行为的影响。

2. 试图揭示人—组织匹配影响员工创新行为的“黑箱”

人—组织匹配是如何影响员工的创新行为的?目前尚未有学者给出答案,是现有理论研究中的缺口。本文认为人—组织匹配不仅

直接影响员工的创新行为,而且会通过心理授权的中介作用来影响员工创新行为。本文将通过实证研究,探索心理授权是否在人—组织匹配与员工创新行为之间的关系中起到了中介效应,试图揭示人—组织匹配影响员工创新行为的内在机理。

3. 探索人—组织匹配及其三种匹配形式与心理授权之间的关系

以往关于人—组织匹配与心理授权之间关系的研究中,仅有个别学者对价值观匹配与心理授权之间的关系进行了研究,并得出了价值观匹配对心理授权具有显著正向影响的结论(Gregory, Albritton and Osmonbekov, 2010)。但是本文认为,价值观匹配仅是人—组织匹配中的一个维度,另外两种匹配形式(需求—供给匹配和要求—能力匹配)对心理授权的影响还没有学者进行研究。本文将同时对人—组织匹配的三种匹配形式与心理授权的关系进行研究,以丰富现有的人—组织匹配理论和心理授权理论。

4. 探索人—组织匹配影响员工创新行为过程中的调节变量

本文通过理论分析与深度访谈,发现员工的直接领导对于其心理授权会有很大的影响,同事的支持对于员工的创新行为也有很大的影响。因此本文在研究人—组织匹配与心理授权的关系时,认为主管支持会起到调节作用,在研究心理授权与员工创新行为之间的关系时,认为同事支持会起到调节作用。本文将通过实证研究,探索主管支持与同事支持是否分别起到了调节作用。

1.2.2 现实意义

在构成企业的诸多要素中,人是最活跃、最积极的要素,企业的一切活动都要靠人来完成。即使是最先进、最有效率的生产设备,如果不能被员工所掌握,也只不过是一堆毫无用处的废铁。在中国企业面临转型之时,如何激发组织中员工的创造力?如何调动员工的

创新意愿?如何将员工的创新意愿转化为创新行为?这些问题对每个管理者来说,都需要认真地思考。研究员工创新行为的影响机制主要有以下几方面的现实意义:

1. 研究员工创新符合低碳经济发展的要求

低碳经济指的是以碳为基础的燃料(煤、石油和天然气)所排放的二氧化碳得到显著降低的经济,是以低能耗、低污染为基础的绿色生态经济。发展低碳经济的实质是提高能源利用效率、开发新能源技术和转变能源结构,核心是制度创新和技术创新。制度创新是保障技术创新的前提,技术创新则是保证低碳、环保的根本。技术创新可以通过产品创新和工艺创新提高能源利用效率或增加低碳能源供应,减少经济系统对化石燃料的依赖,减少温室气体的排放。目前中国企业自主创新能力很弱,员工创新动力不足,不少企业重视技术引进,却不重视技术引进后的消化吸收,最终掉进了技术依赖的陷阱,结果是技术费用总量不少,但没有完成技术学习的过程,也没有培育出自己的技术创新力量。企业创新能力弱,归根到底是人的问题。由此可以看出,按照低碳经济发展的要求,企业员工的学习能力和创新能力非常重要。

2. 员工创新行为有利于企业提高整体绩效

员工个体的创新行为不仅会提高个人工作效率,也会对企业整体绩效产生影响。据报道^①,东莞骏艺模具科技有限公司的一名普通员工,为企业研发了一项UG运用小工具,此款软件只要安装在电脑主机硬盘里,进行环境变量设置后即可设计模具,能让公司的设计工程师从重复性劳动中解放出来,把主要精力放在模具的方案设计上,从而提高设计效率。由于软件方便好用,且设计高效,已被推广

^① 资料来源:东莞长安政府网 <http://www1.dg.gov.cn/publicfiles/business/html-files/changan/jrca/201104/331705.htm>

应用到骏艺国际集团七大子公司的设计工作中。此项技术被推广以后,有效地降低了设计出错率,减少了企业成品的浪费,节省了人力,增加了企业的接单量。他的贡献受到公司认可,被授予了“技术创新奖”。从以上案例我们可以看出,员工的创新行为有助于企业提高整体绩效。

3. 帮助企业制定有效的人力资源管理策略,激发全体员工的创新热潮

创新是企业发展的动力源泉,然而,人们往往只注重科技工作者的发明和创造,对基层员工在岗位上的小创意不屑一顾。有的基层员工也认为,技术创新属于管理层和技术层的事情,跟自己关系不大。但是有许多出自基层员工的小创意、小发明,却解决了制约企业发展的大难题。据报道,国外有家牙膏公司,生产的牙膏在质量、包装、价位等各方面都没问题,但市场销量却不佳。后来因为采纳了一位员工的建议,将过小的牙膏口半径扩大一毫米,消除了人们挤牙膏的麻烦后,销量才大幅上升。实践证明,企业发展需要全员创新。工艺创新、服务创新、管理创新,处处都有创新,需要充分挖掘员工的智慧和创造力。本研究的样本既包括了中高层管理者和技术人员,也包括了班组长和技术工人。研究样本的扩充使研究结论更具指导性,能帮助企业管理者从新的视角来思考和制定有效的人力资源管理策略,例如,如何进行员工关系管理,如何制定培训内容、培训方法等。

1.3 研究流程

研究流程是指研究工作所开展的步骤和过程,在研究的初始阶段加以确定是十分必要的。本文属于实证研究,从提出研究问题开始,本文中包括了文献回顾与分析、构建研究的理论模型、深度访谈、

量表与问卷的设计、预测试、调研数据的分析与讨论等多个环节。为了保证研究的顺利进行,本文在整个研究构思和研究过程中,主要遵循了以下研究流程,如图 1.1 所示。

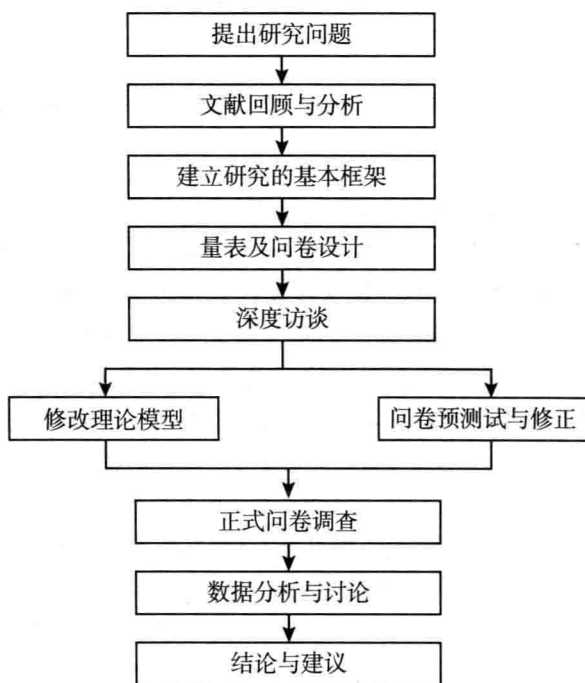


图 1.1 研究流程

1.4 本书的章节安排

本文主要是研究人—组织匹配、心理授权和员工创新行为之间的关系,主要内容共包括六个部分,整体架构以及具体的章节内容如图 1.2 所示。