

国家自然科学基金资助项目
上海市085工程教委重点学科专项资助项目

人力资本与社会资本 对创新的多层次影响

——经验学习与社会认同视角

王莉红 著



上海财经大学出版社

国家自然科学基金项目 (71032003 70771064)
上海市085工程教委重点学科专项 (JWXXK-14012)

人力资本与社会资本 对创新的多层次影响

——经验学习与社会认同视角

王莉红 著

图书在版编目(CIP)数据

人力资本与社会资本对创新的多层次影响:经验学习与社会认同视角/王莉红著. —上海:上海财经大学出版社,2014.8

ISBN 978-7-5642-1958-1/F · 1958

I. ①人… II. ①王… III. ①企业创新-创新管理-研究 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 155564 号

□ 责任编辑 何苏湘

□ 书籍设计 钱宇辰

□ 责任校对 胡芸 林佳依



RENLI ZIBEN YU SHEHUI ZIBEN DUI CHUANGXIN DE DUOCENGCI YINGXIANG

人力资本与社会资本对创新的多层次影响

——经验学习与社会认同视角

王莉红 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海竟成印务有限公司印刷装订

2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

710mm×960mm 1/16 17.5 印张 249 千字

定价:38.00 元

前 言

在环境快速变化及竞争日益加剧的全球化商业环境中,创新是企业发展和提高竞争力的关键,而团队则是企业创新活动的基本单位,大量企业运用团队来从事技术创新活动,它能够超越个人能力,汇集专业技术人员的智慧和才能,更好地完成创新任务。个体创造力往往提供了团队创新的一个出发点,可以看作个体在工作上的一种方法,它产生新奇而适当的想法、过程和解决办法。在某种程度上,尽管团队创新并由此获得竞争优势是由多个因素决定的,但通常创新植根于有创造力的员工个体中。然而,现实中许多团队创新失败又给管理实践带来新的挑战。例如:北电(Nortel)、摩托罗拉不能快速准确地响应环境变化,大量团队创新项目失败,产品或服务失去竞争力,直接导致这些著名高科技企业被收购。因此,如何对团队及成员进行有效的管理,进而提高团队创新及个体创造力就变得十分重要和迫切。

团队创新工作是在团队成员社会互动过程中进行的,团队创新绩效取决于团队成员智力与社会资源的整合,人力资本体现团队成员受教育和学习所获得的知识存量,也反映创新所需的“专门知



识”与“创造性思维技能”，而社会资本为知识分享和交换提供灵活的通道，由此，人力资本和社会资本构成团队的两大无形资产，对团队绩效产生举足轻重的影响。其次，团队创新过程是不断学习的探索性过程，始终存在不确定性与模糊性，错误、差错甚至失败将在所难免，团队错误中学习作为经验学习的一种特定形式，不仅有助于团队快速响应环境变化，而且有效协调团队成员的行为。再次，团队认同与个体差异表现不同的认知过程，团队期望成员有共同认同，在一定程度上赞赏个体差异，即：鼓励个体表达自己的同时增加团队凝聚力，有助团队创新和完成计划。

本书在文献回顾的基础上，采取实证研究的方法，综合运用多层次线性模型、结构方程等分析模型，在中国背景下，对如何提升团队创新绩效进行了探索，发现三个理论问题有待解决：(1)个体成员人力资本、社会连带如何通过知识共享影响成员创造力？团队错误中学习的作用机制？(2)团队社会资本如何测量及维度结构如何？团队人力资本、社会资本如何通过错误中学习影响团队创新绩效？(3)团队认同与个体差异对团队人力资本、社会资本与创新绩效关系的作用机制如何？为避免同源方法问题，本书采用套问卷形式，对团队领导及下属进行配对调查，最终有效配对数据 585 个(151 个团队)。围绕上述研究思路与研究问题，展开以下研究：

研究一：个体人力资本与社会连带对创造力影响：跨层次研究。成员知识共享与创造力受到个体与团队不同层次因素的交互影响。通过理论推导，提出团队错误中学习、个体人力资本、社会连带对知识共享及创造力的作用关系。借助多层次线性模型研究方法，研究发现：(1)通用人力资本、专门人力资本对知识共享及创造力均有显著的正向影响，工具连带、情感连带对知识共享及创造力也均有显



著的正向影响。(2)知识共享部分中介成员通用人力资本、专门人力资本、工具连带、情感连带与成员创造力之间的关系。(3)团队错误中学习对成员知识共享及创造力具有跨层次直接影响。团队错误中学习可强化个体人力资本、社会连带与创造力之间的正相关关系;团队错误中学习可强化专门人力资本与知识共享之间的正相关关系,团队错误中学习可强化工具连带与知识共享之间的正相关关系。但是,团队错误中学习对通用人力资本与知识共享之间关系的跨层次调节作用,对情感连带与知识共享之间关系的跨层次调节作用,均未得到实证结果的支持。

研究二:团队人力资本与社会资本对创新绩效的影响:互动及中介机理研究。通过理论推导,提出团队人力资本、社会资本及其交互对团队创新绩效的影响关系,及团队错误中学习的中介作用。借助结构方程建模技术,研究发现:(1)改编并验证了团队社会资本由结构资本、认知资本和关系资本三维度构成。(2)团队通用人力资本、专门人力资本、结构资本、认知资本与关系资本对团队创新及计划符合度均产生积极的显著影响。团队错误中学习对团队创新及计划符合度具有积极的显著影响。(3)团队错误中学习的中介作用。其中,团队人力资本、社会资本与团队创新绩效之间具有中介作用。团队错误中学习部分中介团队通用人力资本、专门人力资本、结构资本、认知资本与团队创新及计划符合度之间的关系;团队错误中学习的中介作用对关系资本与团队创新及计划符合度之间的关系起完全中介作用。(4)团队人力资本与社会资本的交互对团队创新绩效具有积极的显著影响。其中,团队人力资本与社会资本的交互对团队创新、计划符合度具有不同程度的影响,从显著性水平来看,对团队创新的影响较大。



研究三：团队认同与个体差异的调节效应研究。通过理论推导，提出团队认同与个体差异对团队人力资本、社会资本与创新绩效之间关系的调节作用。通过层次回归分析方法对团队层次数据进行分析。(1)团队认同的调节作用研究发现：团队认同正向调节团队专门人力资本、结构资本与团队创新之间的关系；团队认同正向调节团队通用人力资本、专门人力资本与计划符合度之间的关系；但是，团队认同对团队通用人力资本、认知资本、关系资本与团队创新之间关系的调节作用未得到支持，团队认同对结构资本、认知资本、关系资本与计划符合度之间关系的调节作用也均未得到支持。(2)个体差异的调节作用研究发现：个体差异可以正向调节团队通用人力资本、专门人力资本、结构资本与团队创新之间的关系。但是，个体差异对认知资本、关系资本与团队创新之间关系的调节作用未得到支持，个体差异对人力资本、社会资本与计划符合度均没有调节作用。(3)对团队认同与个体差异的共同效应的研究发现：团队认同与个体差异分别与专门人力资本、结构资本的三重交互(Three-way interaction)对团队创新均具有正向显著影响，与专门人力资本、结构资本、关系资本的三重交互对计划符合度也均具有正向显著影响。但是，与通用人力资本、认知资本、关系资本的三重交互对团队创新的正向显著影响均未得到支持；与通用人力资本、认知资本的三重交互对计划符合度的正向显著影响也均未得到支持。

通过研究与努力，本书在以下三方面具有创新性：

(1)从跨层次分析视角探索了团队错误中学习对成员创造力的作用机制

本书选择团队错误中学习作为促进知识共享与成员创造力的



团队情境因素。研究发现,团队错误中学习对知识共享与成员创造力均有显著影响。但是,团队错误中学习对成员人力资本、社会连带与知识共享及成员创造力之间关系有不同程度的跨层次调节作用,但是,对成员通用人力资本、情感连带与知识共享之间关系的跨层次调节作用不显著,说明团队错误中学习气氛的不同水平,人力资本与社会连带对知识共享及成员创造力存在不同的回归效应。这一结果不仅有助于理解团队错误中学习的跨层次效应,还有助于从多层次视角理解成员知识共享与创造力的形成或提升机制。从理论和方法上,本研究为有效管理团队促进成员创造力提供新的视角和有益的探索。

(2)从人力资本与社会资本视角拓展了影响团队创新绩效的互动及中介机制

团队人力资本与社会资本如何影响团队创新绩效?研究结果发现:团队错误中学习是人力资本、社会资本与创新绩效之间关系的一个重要的中介变量。团队错误中学习,作为经验学习更是学习的一种特定形式,对提升团队创新绩效至关重要。此外,根据 IPO 模型,团队错误中学习是一种团队过程,团队人力资本与社会资本作为输入因素,会通过错误中学习这一团队过程,影响团队创新绩效这个输出因素。本书将团队人力资本和社会资本相结合,研究两者互动融合对创新绩效的影响,研究揭示了团队人力资本与社会资本的互动对团队创新绩效有显著的正向影响。这一结果有助于理解人力资本与社会资本的交互作用机制,并提供了实证支持;也有助于推进团队或员工的研究从人力资本或社会资本单一视角向整合视角的转变,为团队与个体创新的研究提供新的思路。

(3)检验和拓展了团队认同与个体差异对团队创新绩效的共同



作用机制

本研究同时涉及两种不同的认知过程：团队认同与个体差异，强调了这两种不同认同的组合效应的重要性。研究发现，对于团队人力资本、社会资本与团队创新绩效之间的关系，团队认同与个体差异不仅具有不同程度的单独调节作用，而且具有不同程度的组合效应。这表明：在从事创新活动的团队中，存在“多样性的价值”现象，个性的表达和社会认同的形成是可调谐的，个体差异和团队认同发挥互补作用。本书在不同水平的认同与创新关系的研究基础上进行了扩展，并提供理论及实证上的一致。

目 录

前言	(1)
第 1 章 绪论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究意义	(5)
1.3 关键问题与研究内容	(8)
1.4 研究技术路线与结构	(10)
第 2 章 文献回顾与述评	(14)
2.1 个体创造力研究	(14)
2.2 团队创新绩效研究	(26)
2.3 人力资本研究	(34)
2.4 社会资本研究	(45)
2.5 团队错误中学习研究	(59)
2.6 团队认同研究	(65)
2.7 知识共享研究	(72)
2.8 以往研究评述与本书努力方向	(80)



第3章 研究设计与研究方法	(85)
3.1 基本概念界定	(85)
3.2 问卷设计	(86)
3.3 预测试	(89)
3.4 正式问卷调查与信度效度分析	(100)
第4章 个体人力资本与社会连带对创造力影响	(112)
4.1 研究目的与假设模型	(112)
4.2 理论与研究假设	(114)
4.3 研究方法	(122)
4.4 结果分析	(125)
4.5 本章总结	(138)
第5章 团队人力资本与社会资本对创新绩效影响	(144)
5.1 研究目的与假设模型	(144)
5.2 理论与研究假设	(147)
5.3 研究方法	(154)
5.4 结果分析	(156)
5.5 本章总结	(172)
第6章 团队认同与个体差异的调节效应	(176)
6.1 研究目的与初步模型	(176)
6.2 理论与研究假设	(178)
6.3 研究方法	(187)
6.4 结果分析	(189)
6.5 本章总结	(203)



第 7 章 研究结论和研究展望.....	(209)
7.1 主要研究结论	(209)
7.2 关键创新点与研究贡献	(214)
7.3 管理启示	(217)
7.4 研究局限与展望	(219)
参考文献.....	(221)

表目录

表 2—1	个体创造力的测量总结	(16)
表 2—2	个体创造力的影响因素	(19)
表 2—3	团队创新绩效的维度及测量	(29)
表 2—4	不同层次人力资本概念的整理	(39)
表 2—5	人力资本的测量及影响	(41)
表 2—6	不同层次社会资本概念的整理	(47)
表 2—7	社会资本的测量及影响	(51)
表 3—1	本研究基本概念的界定	(85)
表 3—2	预测试样本结构(团队数=42,成员个数=165)	(90)
表 3—3	预测试信度分析结果	(91)
表 3—4	预测试探索性因子分析结果	(95)
表 3—5	预测试量表修订后的信度	(100)
表 3—6	样本基本情况数据统计分析(团队数=151,成员个数=585)	(102)
表 3—7	团队层次变量的数据聚合分析结果	(104)
表 3—8	研究变量的信度分析结果	(105)
表 3—9	研究变量的验证性因子分析结果	(108)
表 3—10	研究变量的信度与效度分析	(109)



表 4-1	本章研究中变量测量特征汇总	(124)
表 4-2	研究变量的均值、标准差、相关系数	(126)
表 4-3	预测知识共享的零模型检验结果	(127)
表 4-4	预测创造力的零模型检验结果	(128)
表 4-5	预测知识共享的多层次线性模型分析结果	(129)
表 4-6	预测成员创造力的多层次线性模型分析结果	(131)
表 4-7	第 4 章假设检验结果总结	(141)
表 5-1	本章研究中变量测量特征汇总	(155)
表 5-2	团队层次研究变量的均值、标准差、相关系数	(159)
表 5-3	测量模型的比较	(160)
表 5-4	团队层次完全中介模型的标准化路径系数	(162)
表 5-5	团队层次部分中介模型的标准化路径系数	(164)
表 5-6	修正的部分中介模型(最优模型)的标准化路径系数	(167)
表 5-7	结构方程模型的比较	(169)
表 5-8	团队人力资本与社会资本交互模型的标准化路径系数	(171)
表 5-9	第 5 章假设检验结果总结	(174)
表 6-1	本章研究中变量测量特征汇总	(188)
表 6-2	团队层次研究变量的均值、标准差、相关系数	(189)
表 6-3	团队认同调节效应的多层次回归分析结果	(192)
表 6-4	个体差异调节效应的多层次回归分析结果	(195)
表 6-5	预测团队创新绩效的三重交互效应分析结果	(199)
表 6-6	第 6 章假设检验结果总结	(206)

图目录

图 1-1	本书的理论研究模型	(10)
图 1-2	本书的技术路线图	(11)
图 2-1	Mcgrath(1964)的 IPO 模型	(27)
图 2-2	West 等人(2004)的团队创新绩效 IPO 模型	(28)
图 2-3	知识共享研究框架(Wang & Noe,2010)	(78)
图 4-1	人力资本与社会连带对员工创造力的多层次效应模型	(114)
图 4-2	团队错误中学习对专门人力资本与知识共享关系的跨层次 调节效应	(135)
图 4-3	团队错误中学习对工具连带与知识共享关系的跨层次调节效应	(136)
图 4-4	团队错误中学习对通用人力资本与创造力关系的跨层次调节效应	(137)
图 4-5	团队错误中学习对专门人力资本与创造力关系的跨层次调节效应	(137)
图 4-6	团队错误中学习对工具连带与创造力关系的跨层次调节效应	(138)
图 4-7	团队错误中学习对情感连带与创造力关系的跨层调节效应	(138)



图 4—8	团队错误中学习跨层次直接效应及调节效应	(141)
图 5—1	团队人力资本与社会资本对创新绩效的交互效应模型	(147)
图 5—2	团队层次完全中介模型结构	(162)
图 5—3	团队层次完全中介模型的数据拟合结果	(163)
图 5—4	团队层次部分中介模型结构	(164)
图 5—5	部分中介模型的分析结果	(165)
图 5—6	修正的部分中介模型(最优模型)	(166)
图 5—7	修正的部分中介模型的分析结果	(168)
图 5—8	团队人力资本与社会资本对创新绩效的交互模型图	(170)
图 5—9	团队人力资本与社会资本交互对团队创新绩效的影响结果	(171)
图 6—1	团队层次的调节效应模型	(178)
图 6—2	团队认同对团队专门人力资本与团队创新之间关系的调节 效应	(193)
图 6—3	团队认同对团队结构资本与团队创新之间关系的调节 效应	(194)
图 6—4	团队认同对团队通用人力资本计划符合度之间关系的 调节效应	(194)
图 6—5	团队认同对团队专门人力资本与计划符合度之间关系的调节效应	(195)
图 6—6	团队个体差异对团队通用人力资本与团队创新之间关系的 调节效应	(197)
图 6—7	团队个体差异对团队专门人力资本与团队创新之间关系的 调节效应	(198)
图 6—8	团队个体差异对团队结构资本与团队创新之间关系的调节 效应	(198)
图 6—9	团队认同、个体差异与团队专门人力资本的三重交互对团队	



创新的影响	(201)
图 6—10 团队认同、个体差异与团队结构资本的三重交互对团队创新的影响	(201)
图 6—11 团队认同、个体差异与团队专门人力资本的三重交互对计划符合度的影响	(202)
图 6—12 团队认同、个体差异与团队结构资本的三重交互对计划符合度的影响	(202)
图 6—13 团队认同、个体差异与团队关系资本的三重交互对计划符合度的影响	(203)
图 6—14 团队层次调节效应分析结果	(205)