

甘肃政法学院工商管理学科建设丛书

新生代知识员工的 认同与行为

XINSHENGDAI ZHISHI YUANGONG
DE RENTONG YU XINGWEI

付春香/著



经济科学出版社
Economic Science Press

甘肃政法学院工商管理学科建设丛书

新生代知识员工的认同与行为

付春香/著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新生代知识员工的认同与行为/付春香著. —北京:
经济科学出版社, 2015. 12

(甘肃政法学院工商管理学科建设丛书)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6453 - 4

I. ①新… II. ①付… III. ①企业管理 - 人事管理 -
研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 301006 号

责任编辑: 杜 鹏 张 力

责任校对: 杨 海

责任印制: 邱 天

新生代知识员工的认同与行为

付春香/著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

880 × 1230 32 开 8 印张 210000 字

2015 年 12 月第 1 版 2015 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6453 - 4 定价: 36.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

前 言

“中国制造”向“中国创造”战略转变实施的关键是及时获得并保持高素质的知识型员工。迅速成长的具有鲜明个性特征的新生代知识员工正逐渐成为职场主力。1980年后出生的新生代已超过2亿人，新生代员工已经占到我国现阶段适龄工作人口的50%。新生代知识员工在组织、地区乃至国家经济发展中的重要性凸显。

在急剧的社会转型中，不确定性取代了经验与传统。逐渐成为就业主力的新生代知识员工受教育程度高，喜欢自由、追求自我，不愿受组织约束。面对日益复杂、多变的工作环境，新生代知识员工显得无所适从，陷入了前所未有的自我认同、组织认同危机：我是谁？我在哪？我在干什么？由认同危机引致新生代知识员工在工作价值观、身份感、自我意义感、角色感和对职业发展、组织环境的感知及由此所衍生的行为等方面都发生了巨大变化，为组织管理带来巨大冲击。因此，研究新生代知识员工的认同与行为就尤为迫切。

本书采用科学的研究方法，聚焦于新生代知识员工，在双认同视角下，从个体认知与情绪反应的心理层面，深入剖析影响员工行为的微观机制。基于社会认同理论，沿着自我认同—组织认同—不良工作行为及创新行为这条逻辑主线，本书构建起研究的理论模型，打开新生代知识员工行为的认知—情感—反应的“黑箱”。由于新生代知识员工更加追求独立自主、不愿受组织的约束等特征，

本书基于社会交换理论进一步引入心理授权变量，研究自我认同、组织认同的关系。自我认同强调“我需要”，心理授权强调“我能从组织得到”。在个体需要被组织满足的情况下，自我认同对组织认同的影响将加强。即新生代知识员工自我认同心理状态转化为组织认同的效果如何，将受到心理授权的调节。

在深度访谈、文献分析、专家评审的基础上，本书自行开发出包括自我意义感、身份感、角色感3个维度的自我认同量表，并分析自我认同对不良工作行为、创新行为的影响，分析自我认同与心理授权对组织认同的交互作用，首次将组织认同视为自我认同和员工行为间的中介变量。

研究表明：新生代知识员工的自我认同一方面直接影响员工的不良工作行为和创新行为；另一方面通过组织认同的中介效应间接负向影响员工的不良工作行为和创新行为。研究结论有利于我们深入了解新生代知识员工的认同与行为，促使其“小我”与“大我”趋向一致，激发其创新行为，预防不良工作行为，从而深化了社会认同理论、社会交换理论、激励理论等，拓展和延伸对员工行为的专门研究。

本书是国家自然科学基金项目“双认同视角下新生代知识员工不良工作行为影响机理的实证研究”（批准号：71362005）、“知识性服务业员工组织支持感、组织认同、服务创新行为作用机理的实证研究”（批准号：71172227）的阶段性成果。在写作中得到张宁俊教授的大力指导，在此表示深深的感谢！感谢写作过程中参考文献的作者！感谢相关部门的资助！

付春香

2015年9月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究意义	1
第二节 研究内容	5
第三节 研究目标和难点	10
第四节 研究方法和研究路线	11
第五节 研究创新之处	14
第二章 文献回顾	16
第一节 员工行为研究	16
第二节 认同研究	28
第三节 新生代知识员工研究	39
第四节 心理授权研究	42
第五节 自我认同、组织认同与员工行为关系研究	48
第六节 总体研究述评	50
第三章 理论、模型与假设	53
第一节 理论基础	53
第二节 概念界定	57
第三节 认同与不良工作行为模型建构及假设提出	61

第四节 认同与创新行为模型建构与假设提出	81
第四章 研究设计	85
第一节 问卷设计	85
第二节 小样本预测	103
第三节 共同方法偏差检验	127
第四节 大样本调查设计	129
第五章 数据分析与实证检验	133
第一节 认同与不良工作行为的数据分析与实证检验	133
第二节 认同与创新行为的数据分析与实证检验	199
第六章 结论与讨论	206
第一节 研究结论	206
第二节 管理启示	210
第三节 未来研究展望	217
附录	221
参考文献	230

第一章

绪 论

本章主要从中国新生代知识员工自我认同、组织认同、不良工作行为、创新行为的现状出发,介绍新生代知识员工自我认同、组织认同与不良工作行为与创新行为的研究背景、研究的理论与现实意义、研究的技术路线、研究方法以及研究的创新之处。

第一节 研究意义

一、现实意义

“中国制造”向“中国创造”战略转变实施的关键是及时获得并保持高素质的知识型员工。迅速成长的具有鲜明个性特征的新生代知识员工正逐渐成为职场主力。1980年后出生的新生代已超过2亿人,新生代员工已经占到我国现阶段适龄工作人口的50%。新生代知识员工在组织、地区乃至国家经济发展中的重要性凸显。在急剧的社会转型期,与一般员工相比,新生代知识员工在工作价值观、身份感、自我意义感、角色感和对职业发展、组织环境的感知及由此所衍生的行为等方面都发生了巨大变化,为组织管理带来巨大冲击。因此,研究新生代知识员工的认同与

行为就尤为迫切。

随着社会转型进程的加剧，工作中的不确定性取代了传统与经验（楚江亭，2010）。面对日益复杂、多变的内外部职业环境，新生代知识员工在自我层面、组织层面显得无所适从，经历着“自我价值感、角色感的丧失过程”（May，1991），陷入了前所未有的自我认同、组织认同危机：我是谁？我在哪？我在干什么？（楚江亭，2010）导致无意义感成为其根本性的心理问题（Giddens，1998）。我们不得不深思：新生代知识员工心理层面的认同是否影响其外在表现的行为？如何影响？

本书采用科学的研究方法，在中国情境下，将研究重点聚焦于新生代知识员工，从影响员工行为的心理感知、知觉和情绪等心理因素入手，探究员工自我认同、组织认同与行为之间的作用机理。本书的研究结果将使管理者更准确地了解新生代知识员工各类行为发生的缘由和该行为发生的机制和路径，以降低、减少乃至杜绝新生代知识员工不良工作行为的产生，促使其产生更多的创新行为；就新生代知识型员工如何处理自我认同与组织认同的关系提出建议；为组织引进、激励、留住知识员工提供新思路、新方法和政策建议。显然，本书围绕新生代知识员工认同与行为影响因素和机理展开的系统研究和探索研究，其现实意义重大。

二、理论意义

（一）有助于行为理论研究的深化

在新的发展时期，对行为因素的研究渐渐变成了管理学领域研究范式变迁的根本（Hopp，2004）。基于社会交换理论、激励理论、授权理论基础上的员工创新行为、组织公民行为等研究已取得丰硕的研究成果，但对不良工作行为的作用机理、前因变量等研究

成果不太多见。本书从多种视角,整合了社会交换、社会认同以及激励等各种理论,从“小我”与“大我”的双认同这一全新的视角来研究新生代知识员工不良工作行为和创新行为的微观心理机理,打开员工个体环境感知、自我情感与不良工作行为和创新行为之间的“黑箱”,以便于更加深入理解其不良工作行为和创新行为产生的缘由和机制,从而弥补目前文献和研究的不足,推动已有的研究、知识和理论向前发展,深化员工行为理论的研究。

(二) 有助于社会认同理论研究的深化

社会认同理论自提出以后,国内外许多学者用来解释群体内的个人行为(Turner & Reynolds, 2001),并且在实证中得到检验(Mullen, Brown & Smith, 1992; Kessler & ummendey, 2001; Reynolds, Turner, Haslam & Ryan, 2001; McDonald, Westphal, 2010; Michael, Hogg, Knippenberg, David, 2012; 刘善仕, 2002; 丁琳、席酉民, 2007; 毛军权、孙绍荣, 2008; 陈维政、张燕, 2009; 刘云、石金涛, 2010; 彭贺, 2010; 杨立敏, 2012; 王卓琳、罗观翠, 2013; 王宇清、龙立荣、周浩, 2012)。在阿什福斯和迈尔(Ashforth and Mael)于1989年进一步发展了组织认同概念的基础上,国内外学者们对组织认同的研究前因变量主要侧重个人特征、职业特征、组织文化和价值观对组织认同的影响,结果变量则侧重组织绩效、组织公民行为、工作满意度、离职行为的研究,对员工自我认同影响组织认同、组织认同影响不良工作行为的研究比较少见。现有对自我认同的研究还处于初级定性式探索阶段,自我认同的科学定义、维度和量表都有待开发和深化。本书进一步引入心理授权,研究自我认同与心理授权对组织认同的交互效应,研究自我认同与组织认同的一致性,推动已有理论向前深入发展,深化社会认同理论的相关研究。

（三）有助于拓展和延伸员工不良工作行为的专门研究

不良工作行为的过往研究主要集中于不良工作行为是否是“坏苹果”或“坏桶”作用所导致的结果（Trevino, 1986; Youngblood, 1990），研究范畴主要局限于组织和个体因素的狭隘领域，缺乏一个更为开放和宽广的思维方式与框架，对在经济社会发展过程中扮演重要角色的新生代知识员工的不良工作行为还未给予应有的重视。与一般员工相比，新生代知识员工受教育程度高、自主性强，其价值观更趋向多元化（刘张勇、刘芳梅，2011）。在知识经济时代，新生代知识员工是企业的核心竞争力，是未来职场的主力军，其不良工作行为对个体和组织影响也相对更大。现有研究忽略了新生代知识员工与一般员工的不良工作行为在形式、内容、影响因素等诸多要素上都存在着明显的差异，在相当程度上制约了不良工作行为理论的发展。新生代知识员工在提供知识服务和应对工作压力时，首先要体现出自身价值，追求自我。在追求自我价值的同时，如果感知到组织的心理授权程度比较高，就会将自己的认知与内化的组织价值观有机结合，实现自我认同与组织认同的统一，从而降低不良工作行为产生的动机。本书将依据这一逻辑思路构建理论框架，首次提出并验证新生代知识员工的自我认同、组织认同对不良工作行为的作用机理。自我认同、组织认同是否或如何对新生代知识员工不良工作行为产生影响？新生代知识员工的自我认同与组织认同是否一致，还受哪些因素调节和中介？新生代知识员工的组织认同的前因与后果，仍有进一步解释的必要。本研究尝试解答上述问题，这种充分考虑新生代知识员工特征的专门研究，是对不良工作行为理论的有益拓展和延伸。

(四) 构建了中国情境下自我认同的测量量表, 验证组织认同、心理授权、不良工作行为、创新行为量表在中国情景下的信度、效度

国内外的专家、学者以及实践工作者在各自的领域与专长方面对员工的认同与行为、员工的心理授权均有所不同程度的涉猎, 但在中国情景下结合新生代知识员工的特征、行业特点、文化特色多种要素来分析和验证新生代知识员工的认知与认同, 从情感以及心理层面全新角度来诠释和验证新生代知识员工行为的前因变量、作用机理的成果并不多见。因此, 基于新生代知识员工, 本书自行构建了自我认同的测量量表, 对现有的不良工作行为、创新行为测量量表进行修订和完善。这一工作极具挑战性, 其研究结果对未来相关研究非常有用。

第二节 研究内容

在急剧的社会转型时期和时代背景下, 新生代知识员工从自我层面看, 过多地体现出“存在性焦虑和急躁”, 而在与他人的关系层面上倾向于不信任和不理解别人, 带来了员工个体间的“信任危机”^①, 经历着“自我价值感、角色感的丧失过程”(May, 1991)的认同危机。新生代知识员工的认同究竟是如何影响其工作行为? 本书基于中国情境下, 聚焦于新生代知识员工, 从影响行为的心理感知、知觉和情绪因素入手, 探究员工认同与行为的影响机理。为了探究认同对行为的影响机理, 使研究成果更具实践性和针对性,

^① 牛振喜, 宫淑燕. 基于自我认同理论的新生代员工管理研究展望 [J]. 青海社会科学, 2013 (02): 118-120.

将新生代知识员工的认同研究集中于自我认同与组织认同,探究“小我”与“大我”的关系;将行为研究放在不良工作行为和创新行为两个热点上面,尤其是研究成果比较少见的不良工作行为研究。

一、新生代知识员工的认同与不良工作行为

不良工作行为是指员工在工作时间内主动做出违反组织的规范、对组织和组织中的成员有危害的各种行为 (Robinson & Bennett, 1995)。不良工作行为在企业、政府和其他组织是一种普遍现象 (Colquitt, LePine & Wesson, 2011)。员工经常在工作时间内登录 Facebook 或 Twitter (Jackson, 2008), 上网聊天、炒股、玩游戏、看电影等是很常见的行为 (涂晓春、常亚平, 2011)。不良工作行为不仅会增加组织的负担 (Kulas, McInnerney, DeMuth & Jadwinski, 2007), 而且可能降低其他员工的工作士气和生产力 (Helle, 2010)。由于员工工作场所中的不良行为每年给美国带来的损失达 6 亿 ~ 200 亿美元 (Murphy, 1993), 每年有 150 万美国工人成为工作场所暴力行为的牺牲品 (Robinson & Greenberg, 1998)。2007 年, 盖维耶尔私下进行的“巨额欺诈交易”直接导致了法国兴业银行蒙受了 71 亿美元的巨额亏损。不良工作行为更可能在年轻的员工中发生 (Hollinger & Clark, 1982)。逐渐成为就业主力的年轻新生代知识员工受教育程度高, 喜欢自由、追求自我, 不愿受组织约束, 更不喜欢一成不变的工作 (Wilson, 2008; Westerman, 2010), 更易在工作中出现不良行为。不良工作行为影响因素的过往研究主要集中于认知发展 (Kohlberg, 1969; Ford & Richardson, 1994)、组织制度 (Marcus & Schuler, 2004; 刘善仕, 2004)、行为准则 (Cressey & Moore, 1983; Laczniak & Inderrieden, 1987)、组织公平 (Hystad, Mearns & Jarle, 2014; 王苗苗, 2012) 等个体

因素和组织因素。虽然取得了一些成果，但是从自我认同、组织认同视角下探讨新生代知识员工的不良工作行为作用机理的实证研究，就目前对已有文献所检索的结果看，鲜有报告^①。

本书认为，不良工作行为是新生代知识员工自我认同、心理授权与组织认同共同作用的结果，而自我认同与组织认同的一致性受员工感受到的心理授权的调节和影响；自我认同是一种辨识过程，达到新生代知识员工对“我是谁”的确认（Jeffrey, 1990），组织认同是对组织的主观感知，达到新生代知识员工对“我们是谁”的确认（Ashforth & Mael, 1989, 1992）。自我认同和组织认同是否和如何影响新生代知识员工的不良工作行为？自我认同对不良工作行为的直接影响为何？自我认同对组织认同的影响如何，其是否被中介或调节？现实中观察到的新生代知识员工自我认同与组织认同感一致并强烈时，其不良工作行为明显减少的现象，能否解释为组织认同的中介作用效应？在心理知觉和情绪感知变量对不良工作行为的影响关系中，是否存在和存在哪些调节变量？显然，提出并探索和解释这些问题，反映出本书的逻辑思路和主要研究内容。本书整合社会认同理论和社会交换理论，提炼出不良工作行为的影响因素，并对核心变量之间的关系进行梳理，分析前因变量、中介变量、调节变量和结果变量间的关系，进而依据逻辑推理提出了变量间中介效应、交互效应的研究假设，构建起新生代知识员工自我认同、组织认同和不良工作行为的作用机理模型，并加以实证检验。

^① 输入检索词“不良工作行为”模糊匹配对中国学术期刊全文数据库、中国博士学位论文全文数据库、中国优秀硕士学位论文全文数据库、中国重要会议论文全文数据库进行检索（1990年至2014年6月），仅找到与之相关的反生产性行为、不道德工作行为、消极工作行为25篇文章；扩大检索范围输入检索词“员工行为”后，找到与之相关的反生产性行为、不道德工作行为、消极工作行为、工作场所偏离行为、不安全行为、越轨行为、违章行为研究也仅有47篇文章，未找到认同与不良工作行为关系的实证研究。

二、新生代知识员工的认同与创新行为

知识员工的创新行为可以转化为组织、区域和国家的创新能力与创新绩效。1980年后出生的新生代已超过2亿人，迅速成长的新生代知识员工正逐渐成为职场主力和创新主体。对创新行为影响因素的过往研究主要集中于组织因素中的组织氛围、组织对创新的激励、资源支持、工作设计、文化、资源、结构与战略（Woodman, Sawyer & Griffin, 1993; Eisenberger, 1997; Amabile, et al., 1996; Axtell, 2000; Isaksen, Laver, Ekvall & Britz, 2001; 李娟, 2012），个体特征中的人格、知识与能力、成就动机、自我效能感、情绪等（Scott et al., 1994; Zaccaro & Johnson, 1998; Runco & Sakamoto, 1999; George & Zhou, 2001; Taggar, 2002; Zhou et al., 2001, 2009; Shalley et al., 2009; Hirst et al., 2009; Shung J. Shin, Tae - Yeol Kim, Jeong - Yeon Lee, Lin Bian, 2012; 顾远东、彭纪生, 2011）等，对于心理层面的自我认同、组织认同是如何影响新生代知识员工创新行为研究十分匮乏，研究新生代知识员工创新行为的作用路径尤为必要。本研究在社会交换理论、行为理论的基础上，引入社会认同理论，提炼出创新行为的影响因素，并对核心变量之间的关系进行梳理，分析前因变量、中介变量和结果变量间的关系，构建起“自我认同→组织认同→创新行为”模型，并加以实证检验。

三、研究框架

本书的主要内容包括以下六部分：

第一章：绪论。本章主要从中国新生代知识员工认同与行为的现状出发，介绍新生代知识员工认同与行为的研究背景、研究的理

论与现实意义、研究的技术路线、研究和方法以及本研究的创新之处。

第二章：文献回顾。本章主要对研究涉及的相关变量，如新生代知识员工的认同与不良工作行为、创新行为、心理授权以及新生代知识员工的相关文献与理论进行了梳理和整合，并对自我认同、组织认同、心理授权、不良工作行为、创新行为等变量之间的关系和作用机理进行了述评，找出研究空间，为后续研究奠定基础。

第三章：理论、模型与假设。本章首先界定了自我认同、心理授权、组织认同、创新行为、新生代知识员工及其不良工作行为等变量，然后在已有研究成果和相关理论的基础上，基于对文献的归纳、总结、分析，建构了新生代知识员工不良工作行为、创新行为作用机理的研究框架和理论模型，并提出了相关变量之间的假设。

第四章：研究设计。本章在前文文献综述和理论模型构建的基础上，对本书设想和研究提出的问题进行研究方案的设计，为后一章的假设论证做准备。具体包括对自我认同、组织认同、心理授权、创新行为与不良工作行为等变量测量工具的选择，然后在问卷法、访谈法、专家评审法的基础上形成初始问卷，进行小样本问卷的预测，对各量表进行探索性因子分析、信度和效度检验。然后基于小样本预测结果修订和完善量表，并形成正式问卷。采用正式问卷进行大样本测试。

第五章：数据分析与实证检验。本章在上一章的基础上对大规模测试涉及的性别、年龄、地区、职务、学历等不同人口统计学特征与自我认同、组织认同与行为等变量之间的影响及关系进行分析，对正式问卷使用到的自我认同、组织认同、心理授权和不良工作行为等量表进行信度和效度分析，在此基础上对研究的新生代知识员工不良工作行为和创新行为作用机理整体模型的拟合优度进行分析，并验证自我认同、组织认同、心理授权和新生代知识员工行为等变量之间的关系。

第六章：结论与讨论。本章对前文的实证检验和数据分析的结果进行整合，给出自我认同、组织认同与新生代知识员工不良工作行为、创新行为等变量之间关系的主要结论，分析本书中存在的问题和缺陷以及明确未来的研究和发展方向。

第三节 研究目标和难点

一、研究目标

本书聚焦于新生代知识员工，以社会认同理论、激励理论、社会交换理论为基础，探究心理感知、知觉和情绪因素如何影响新生代知识员工的行为。

(1) 探究新生代知识员工自我认同的构成维度，发展和构建中国情境下新生代知识员工自我认同的测量量表。目前对新生代知识员工自我认同研究处于起步阶段，主要为定性研究，少见自我认同的测量量表。这一研究难度较高，工作量大。

(2) 验证或修订中国情境下新生代知识员工组织认同、心理授权、创新行为和不良工作行为的测量量表，使其更具针对性。

(3) 提出并验证新生代知识员工自我认同、组织认同、不良工作行为、创新行为之间的关系，希望能通过本书验证自我认同、组织认同对不良工作行为的负向影响，验证组织认同的中介效应，验证自我认同、心理授权与组织认同的交互效应，验证自我认同、组织认同对创新行为的正向影响，验证组织认同的中介效应，延伸和丰富对新生代知识员工认知和情绪感知心理变量解释员工行为的研究。