

知识型员工的创新研究

——基于工作价值观的视角

彭征安 任华亮

内容提要 基于工作价值观的视角,以工作自主性为调节变量,探讨知识型员工创新行为的产生机制。通过对299名企业员工的调查,采用层级回归分析处理数据,研究结果表明:(1)工作价值观对创新行为产生显著的影响。其中舒适与安全对创新行为产生显著的负向影响;能力与成长对创新行为产生显著的正向影响;地位与独立也对创新行为产生显著的正向影响。(2)工作自主性对工作价值观和创新行为之间的关系起到调节作用。工作自主性对舒适与安全和创新行为之间的关系起到负向调节作用,对能力与成长和创新行为、地位与独立和创新行为之间的关系都起到正向调节作用。

关键词 工作价值观 创新行为 工作自主性 知识型员工

彭征安,南京大学商学院博士研究生 210093

任华亮,江南大学商学院 214222

引言

为提升企业创新水平,政府、企业和学术界都十分关注知识型员工创新行为的产生机制。已有的研究发现,领导风格、雇佣关系、组织学习与知识分享等都会影响知识型员工的创新行为。

由于价值体系是行为的根源,价值观会直接对个体的行为表现产生影响,所以知识型员工的创新行为也可能会受到其内在工作价值观的影响。在以往文献中,较多是偏向于从组织创新气氛、领导行为及员工的情绪智力等角度探讨员工的创新行为,而很少从员工的工作价值观方面来探讨员工的创新行为。虽然不少学者研究工作价值观在组织情境下对知识型员工创新行为所发挥的影响,但是却缺乏实证文献探讨两者之间的关系。另外,知识型员工一般从事脑力劳动,劳动过程不易监督和控制,因此在工作中享有一定的工作自主性。同时,工作自主性也为知识型员工提供了一定的工作灵活性,有利于促进创新行为的发生。所以,研究中引入工作自主性,深入探讨工作价值观对创新行为的

本文为国家自然科学基金面上项目“指向价值观认同的人力资源实践构建及其对组织绩效的作用机制研究——基于利益相关者视角”(71372027)阶段性成果。

影响机制。

综上所述,本研究主要分析工作价值观与其创新行为之间的作用路径,检验工作自主性在工作价值观与创新行为之间的调节作用,进一步丰富知识型员工的创新行为的研究,弥补了以往研究的缺陷,并为企业人力资源管理提供有价值的管理建议。

一、文献回顾与研究假设

1. 工作价值观

工作价值观是近来组织行为学领域研究的热点。工作价值观是整个价值观系统的一部分,它具有价值观的稳定性、持久性特点,并且不易改变。工作价值观是影响员工工作态度与工作行为的关键因素,但是,到目前还没有对其概念界定形成一个统一的概念。通过梳理分析,发现虽然这些定义的表达有所不同,但是可以分为两大类。一类关注评价行为标准,例如Elizur认为工作价值观是员工对工作结果重要性的评价标准。另一类关注需求满足,例如Super认为工作价值观是员工在工作中为了满足需要而追求的目标,包括工作的特质或属性。相关研究表明,在我国的管理情景之下,员工更多的是从评价的视角对待工作中的相关因素与结果。因此,本研究采用Elizur的定义,并使用Manhardt对工作价值观的三维度(舒适与安全、能力与成长、地位与独立)划分方法。

2. 创新行为

创新是企业发展的主要动力,也是企业在竞争日益激烈的市场中获得竞争优势的重要来源,因此员工的创新行为对企业具有重要的价值和意义。但是行为的内涵该如何界定,国内外的学者们在这一问题上产生一定的分歧。例如,Ambile将个体创新行为界定为个体在工作中的一种创新性表现,它会使人产生新奇而且合适的想法、创新过程和解决问题的新办法。West和Farr认为个人创新行为是个体在组织活动中产生、吸收或者应用有益的新思想新方法,使自己的工作更有效率。我们认为创新行为是从学习开始,并通过学习产生新的想法,最终将创新应用于工作之中,表现出创新行为。因此本研究认同West和Farr对创新行为的界定,并在此基础上展开研究。

随着研究的深入进行,研究者都发现创新行为是一个过程,并将创新行为划分为不同的阶段。例如Scott和Bruce认为,个人创新应该从问题的确认开始,包括产生创新构想或解决方案,为自己的创新想法寻找支持,最后将创新想法“产品化”,从整个意义上说,创新是一个多阶段的过程。还有研究者认为创新行为始于寻找工作机会,中间还经历产生想法、形成调查、支持以及应用等多个阶段。我国学者黄致凯等认为在中国情境下,个人创新行为可以分为创意产生和创意执行两个阶段。

3. 工作自主性

Breaugh认为工作自主性是员工在工作方法、安排和标准上能自行控制与自行决定的程度,并且将工作自主性划分为方法自主、进程自主和标准自主三个维度。其中,方法自主是指员工根据工作中的具体情况选择和使用适合的工作方法;进程自主是指员工根据工作结束时间的要求,在规定的时间内自主安排工作进程;标准自主是指员工制定和选择评价自己工作绩效的具体标准。工作自主性是工作特征模型中的一种重要工作特征,并会对员工的工作动机、工作绩效、工作满意度和组织承诺都产生显著的正向影响。

4. 工作价值观与创新行为

行为是价值观的外化与体现。工作价值观是个体价值观判断系统的组成部分,它影响着员工对工作中的相关因素与结果的价值判断,从而对工作态度和动机产生作用。很多实证研究都表明,工作价值观是影响员工工作态度与行为的重要前因变量。由于知识型员工的工作脑力劳动远多于体力劳

动,工作过程难以监督控制,会更容易受到内在工作价值观的影响。因为不同工作价值观的员工对创新行为的影响存在差异,所以组织要进行差异化管理,提高员工的创新意识,从而增强员工的创新行为。

具有舒适与安全的价值观的员工会追求工作中的安逸和稳定,工作上往往缺乏主动性和勤奋精神。那么创意产生阶段必然会无法投入较多的时间与精力,精力不集中,容易通过负向情绪引发反生产行为,不利于产生创新想法。在创意执行阶段,员工也可能因为追求工作的舒适与安全而不愿意追求新奇和冒险,也不愿意承担风险,因此即使产生了创新的想法,最终也可能无法实施。由此本文提出假设:

H1a:舒适与安全工作价值观对创新行为产生显著的负向影响。

具有成长和能力型价值观的员工注重在工作中不断的学习知识,关注个人在专业领域取得的成就以及个人的价值回报,并结合自己的工作寻找和发现不足,具有创新精神。能力与成长维度主要是对工作的成就感、创新性、学习与交流机会和工作自主性的价值评价,而这些都是影响创新行为的重要前因变量。正如 West 和 Farr 所指出的那样,创新行为的产生需要个体在组织活动中产生、吸收或者应用有益的新思想新方法。所以,具有成长和能力型价值观的知识员工创新行为就越多。由此本文提出假设 2:

H1b:成长和能力型价值观对创新行为产生显著的正向影响。

具有地位与独立型工作价值观的员工注重工作的权利、被尊重感与自主性。他们希望通过工作取得成就,实现自己的人生目标,获得权利、尊重、晋升和高收入的社会地位。而创新行为恰能给员工带来尊重、收入、晋升等积极的结果,能够满足员工对地位与独立的价值追求。因此,员工对地位与独立的价值追求越高,在工作中越可能表现出越多的创新。因此,本文提出假设 3:

H1c:地位与独立会对创新行为产生显著的正向影响。

5. 工作自主性的调节作用

创新行为一般分为两个阶段,即创意产生阶段和创意执行阶段。也就是说,员工产生创新行为不但要有创意,而且还需要有机会将创意付诸于实践。工作自主性能够给员工提供较为自由的工作环境,让员工能够按照自己的意愿进行工作,同时也可能使员工有机会将自己的创新想法得以实施。

具有舒适与安全的价值观的员工,那么在工作自主性较高的组织中,员工很可能会表现出较少的创新行为。因为追求舒适与安全的员工注重工作的稳定、安全,倾向于在工作中少投入,不利于创新行为的产生。尤其是在工作自主性较高的组织中,员工受到的约束较少,所以就更容易受到内在工作价值观的影响,表现出更少的创新行为。因此,在工作自主性较高的情况下,舒适与安全对创新行为的负向影响作用更强。本文提出以下研究假设:

H2a:工作自主性对舒适与安全和创新行为之间的关系起到调节作用,即工作自主性越高,舒适与安全对创新行为的负向影响作用越强。

具有成长和能力型价值观的员工,在工作自主性较高的情况下,更容易表现出创新行为。因为工作自主性使得员工能够灵活安排工作进程,利于员工的学习交流,促进创新想法的产生。同时,较高的工作自主性也使员工能够自己安排工作方法,这便于员工创新想法付诸于实施。所以,在工作自主性较高的情况下,能力与成长对创新行为的正向影响作用更强。本文提出以下研究假设:

H2b:工作自主性对能力与成长和创新行为之间的关系起到调节作用,即工作自主性越高,能力与成长对创新行为的正向影响作用越强。

具有地位与独立型工作价值观的员工,那么很可能会通过创新行为来获得工作成就,满足自己对地位与独立价值的追求。尤其是工作自主性较高的情况下,为员工提供了更多的创新条件和机会,促

使其表现出更多的创新行为。因此,在工作自主性较高的情况下,地位与独立对创新行为的正向影响作用更强。本文提出以下研究假设:

H2c:工作自主性对地位与独立和创新行为之间的关系起到调节作用,即工作自主性越高,地位与独立对创新行为的正向影响作用越强。

二、研究方法

1. 研究对象

本研究选取了杭州、兰州和上海的6家公司为研究对象,并采用配对调研获得研究数据。通过向565名员工和92名主管发放565份问卷,剔除填写不完整的问卷和无法配对的问卷,最后得到有效配对问卷299份。其中女性占49.5%,男性占50.5%;具有本科学历的员工占70.6%,具有硕士研究生学历的员工占26.1%,具有博士研究生学历的员工占3.3%;年龄在18-23岁的员工占16.1%,年龄在24-28岁的员工占35.1%,年龄在29-33岁的员工占29.4%,年龄在34-37岁的员工占11.7%,年龄在38-43岁的员工占5.7%,年龄在44-53岁的员工占1.3%,年龄在54-60岁的员工占0.7%。

2. 研究工具

工作价值观的测量采用Meyer的工作价值观调查量表,共包括21个测量题目。其中舒适与安全维度包括“工作时间和地点比较固定”、“工作中有明确的规章和制度可以遵循”等5个测量题目,内部一致性系数为0.946;能力与成长维度包括“工作中需要创意和创新”、“工作中鼓励你学习新的知识和技能”等9个测量题目,内部一致性系数为0.914;地位与独立维度包括“工作中受到其他人的尊重”、“工作能够带来高的收入”等7个测量题目,内部一致性系数为0.904。在本次测量中,整个量表的内部一致性系数为0.899。

工作自主性的测量采用Breugh编制的工作自主性问卷进行测量,包括“在工作时间中,我能自由决定该干什么”、“我能自由决定工作的进度”等7个测量题目,内部一致性系数为0.902。

创新行为的测量采用Scott和Bruce开发的员工创新行为量表,包括“他/她总是寻求应用新的流程、技术与方法”、“为了实现新想法,他/她会制定合适的计划和规划”等6个测量题目,内部一致性系数为0.812。

研究使用Lisrel8.70软件和Spss19.0软件对数据进行统计分析。

三、研究结果

1. 同源方差的控制和检测

考虑到如果数据来源单一化会产生同源方差问题,所以研究中使用配对调研的方法来降低和避免同源方差问题。调查中工作价值观和工作自主性问卷由员工填写,员工的创新行为问卷由主管填写。同时,还采用哈曼单因素检测法,进行检验同源方差问题。在未旋转的情况下,析出5个因子,发现第一个主成分占总方差的26.459%,远小于50%,所以同源方差问题并不严重。

2. 变量区分效度的验证性因子分析

本研究采用Lisrel8.70软件进行验证性因子分析,并根据

表1 验证性因子分析结果(N=299)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NNFI
五因子模型: V1,V2,V3,ZZ,CX	1357.201	517	2.63	0.067	0.947	0.942
四因子模型: V1,V2,V3+ZZ,CX	1995.450	521	3.83	0.108	0.906	0.899
三因子模型: V1+V2+V3,ZZ,CX	4135.879	524	7.89	0.235	0.770	0.754
二因子模型: V1+V2+V3,ZZ+CX	5160.910	526	9.81	0.264	0.705	0.685
单因子模型: V1+V2+V3+ZZ+CX	5603.177	527	10.63	0.288	0.677	0.656

注: V1表示舒适与安全; V2表示能力与成长; V3表示地位与独立; ZZ表示工作自主性; CX表示创新行为; +代表两个因子合成一个变量

据Steiger的研究,采用 χ^2/df 、RMSEA、CFI和NNFI四个拟合指标判断模型的拟合效果。结果显示,与其他模型相比,五因子模型拟合效果最好(见表1),这说明本研究的五个变量之间具备良好的区分效度。

3. 相关性检验

本研究相关变量的相关性及其描述性分析结果如表2所示。表2列出了各变量的均值、标准差和相关系数,从中可见舒适与安全和创新行为负相关($r=-0.307, p<0.01$),能力与成长和创新行为正相关($r=0.480, p<0.01$),地位与独立和创新行为正相关($r=0.391, p<0.01$)。这表明知识型员工的工作价值观对创新行为具有显著的影响作用,其中舒适与安全维度对创新行为具有显著的负向影响,能力与成长维度和地位与独立维度都对创新行为具有显著的正向影响,初步证明了假设H_{1a}、H_{1b}、H_{1c}的成立。另外,从表2中可以看出,工作自主性和创新行为不相关($r=0.019, p>0.05$)。

表2 变量的均值、标准差以及相关系数(N=299)

	均值	标准差	1	2	3	4	5
1.舒适与安全	3.698	1.079	1				
2.能力与成长	3.979	0.678	0.012	1			
3.地位与独立	3.941	0.732	0.228**	0.517**	1		
4.工作自主性	3.376	0.845	0.280**	0.021	0.398**	1	
5.创新行为	3.915	0.505	-0.307**	0.480**	0.391**	0.019	1

注:***表示 $p<0.001$; **表示 $p<0.01$; *表示 $p<0.05$ (双侧检验)

4. 假设检验

研究采用层级回归分析,对研究假设进行检验。为了降低多重共线性的影响,首先对研究数据进行中心化处理,然后再构造乘积项进行层级回归分析,同时还进行多重共线性的检验。具体步骤是:第一步,将性别、教育程度、年龄等控制变量引入回归方程,得到模型1;第二步,将工作价值观的三个维度舒适与安全、能力与成长、地位与独立,以及工作自主性引入回归方程,得到模型2;第三步,将工作价值观的三个维度和工作自主性的交互项引入回归方程,得到模型3。具体结果见表3。

从模型2可以看出,工作价值观的三个维度均对创新行为产生显著的影响。其中舒适与安全维度对创新行为产生显著的负向影响($\beta=-0.365, p<0.001$),能力与成长维度、地位与独立维度都对创新行为产生显著的正向影响($\beta=0.314, p<0.001$; $\beta=0.297, p<0.001$),从而假设H_{1a}、H_{1b}、H_{1c}都得到支持。

从模型3可以看出,“舒适与安全×工作自主性”交互项的回归系数是显著的($\beta=-0.104, p<0.05$),这说明工作自主性对舒适与安全和创新行为之间的调节作用。为了更直观地展示调节作用,本研究画出相应的调节效应图。

表3 层次回归结果(N=299)

	创新行为			多重共线性检验
	模型1	模型2	模型3	VIF
第一步(控制变量)				
性别	0.024	0.005	-0.005	1.051
教育程度	0.013	0.005	-0.006	1.067
年龄	-0.337***	-0.254***	-0.295***	2.115
职位	0.021	-0.002	-0.015	1.059
工作时间	-0.112	-0.064	-0.081	2.104
第二步(主效应)				
舒适与安全		-0.365***	-0.339***	1.234
能力与成长		0.314***	0.299***	1.680
地位与独立		0.297***	0.218***	3.210
工作自主性		0.032	0.026	1.478
第三步(调节效应)				
舒适与安全×工作自主性			-0.104*	1.411
能力与成长×工作自主性			0.106*	1.510
地位与独立×工作自主性			0.192*	2.954
R ²	0.076	0.438	0.483	Durbin-Watson
ΔR ²	0.060***	0.421***	0.462***	
F	4.818***	25.056***	22.303***	

注:***表示 $p<0.001$; **表示 $p<0.01$; *表示 $p<0.05$ (双侧检验)

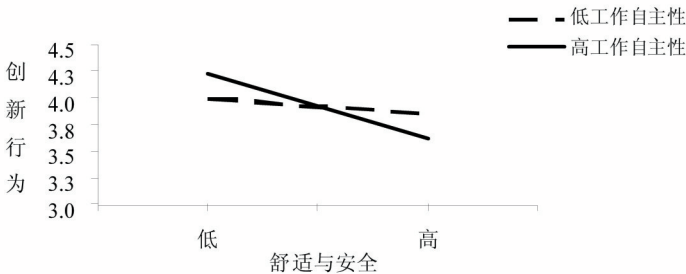


图2 工作自主性调节下舒适与安全对创新行为的影响

节效应图,具体见图2所示。从图2中看出,在高工作自主性下,尤其是当知识型员工非常注重工作的舒适与安全时,会表现出更少的创新行为。因此,假设H2a得到支持。

同样,我们从模型3中看出,交互项“能力与成长×工作自主性”和“地位与独立×工作自主性”的回归系数都是显著的($\beta=0.106, p<0.05$; $\beta=0.192, p<0.05$),说明工作自主性对能力与成长和创新行为、地位与独立和创新行为之间的关系都起到调节作用。根据我们绘制的调节图(图3、图4)显示,当知识型员工非常注重能力与发展或地位与独立时,工作自主性越高,就表现出越多的创新行为。从而,假设H2b和H2c得到支持。

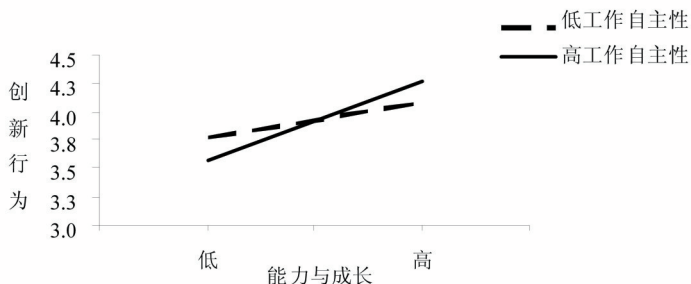


图3 工作自主性调节下能力与成长对创新行为的影响

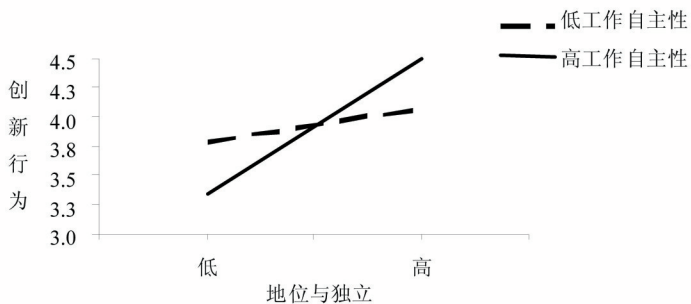


图4 工作自主性调节下地位与独立对创新行为的影响

四、结 语

1. 主要结论

本文的主要结论如下:

(1)工作价值观对创新行为产生显著的影响。其中,舒适与安全维度对创新行为产生显著的负向影响;能力与成长维度和地位与独立维度都对创新行为产生显著的正向影响。

(2)工作自主性对工作价值观和创新行为之间的关系起到调节作用。具体而言,工作自主性对舒适与安全维度和创新行为之间的关系起到负向调节作用,对能力与成长维度和创新行为之间的关系,以及地位与独立维度和创新行为之间的关系都起到正向调节作用。

2. 理论价值和管理启示

本研究的价值之一就是从工作价值观的视角研究知识型员工的创新行为,并通过维度划分进一步明确不同维度的工作价值观对创新性行为的影响,揭示知识型员工的工作价值观与创新行为的关系。另外,本研究还引入工作自主性作为调节变量,并证明了工作自主性对不同维度的工作价值观和创新行为之间关系的调节作用,发现了工作价值观对创新行为的作用机制。研究结论进一步丰富和发展了工作价值观理论和创新理论。

参考文献

1. Shin S J, Zhou J. Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(6): 703-714.
2. 游浚、郑倩倩、张宁俊:《雇佣关系对知识型员工服务创新行为的影响机制研究》,〔成都〕《软科学》2013, 27(5): 101-104。
3. 张振刚、李娟娟、李云健:《知识型员工创新行为:组织学习与知识分享的作用研究》,〔武汉〕《科技进步与对策》2014, 31(20): 126-131。

4. Trompenaars F, Hampden-Turner C. Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business. London: Nicholas Brealey Publishing, 2010.
5. Kirkman B L, Shapiro D L. The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*, 2001,44(3):557-569.
6. Breugh J A. The work autonomy scales: Additional validity evidence. *Human Relations*, 1989,42(11):1033-1056.
7. Meglino B M, Ravlin E C. Individual values in organizations: concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 1998, 24(3):351-389.
8. Elizur D. Facets of work values: a structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69(3):379-389.
9. Super D E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Occupational Psychology*, 1980, 16(3): 197-261.
10. 任华亮、杨东涛、李群:《工作价值观和工作投入的关系:基于工作监督的调节效应》,〔北京〕《经济管理》2014年第6期。
11. Manhardt P J. Job orientation among male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, 1972, 25(2): 361-368.
12. Lyons S T, Higgins C A, Duxbury L. Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 2010,31(7):969-1002.
13. 李燕萍、侯炬方:《新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理》,〔北京〕《经济管理》2012年第5期。
14. Twenge J M, Campbell S M, Hoffman B J, Lance C E. Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 2010,36(5):1117-1142.
15. Ambile T M. A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 1988,22(10): 123-167.
16. West M A, Farr J L. Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior*, 1989,4(1):15-30.
17. Scott S G, Bruce R A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual in the workplace. *Academy of Management Journal*, 1994,37(3):580-607.
18. Kleysen R F, Street C T. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2001,3(2):284-296.

〔责任编辑:天 则〕

On Creativity of Knowledge Workers: From the Perspective of Work Values

Peng Zhengan Ren HuanLiang

Abstract: This study explores the causing mechanism of creative behavior, based on the perspective of work values and the moderating role of work autonomy. Data were collected from 299 employees, and the empirical results from hierarchical multiple regression suggest that (1)work values has a significant effect on innovative behavior, comfort and security (Comfort) has a significant negative impact on innovative behavior, competence and growth (Competence) has a significant positive impact on innovative behavior, status and independence (Status) also has a significant positive impact on innovative behavior.(2) Work autonomy plays a moderating role between work values and innovative behavior. Work autonomy has a significant negative moderating effect on the relationship between Comfort and innovative behavior. On the contrary, Work autonomy has a significant positive moderating effect on the relationship between Competence and innovative behavior, as well as that between Status and innovative behavior.

Keywords: work values; creative behavior; work autonomy; knowledge worker