

组织学习对知识型员工创新行为的影响及调节作用研究

——以香港科创企业为例

上海财经大学商学院 王忠明

摘要: 组织创新氛围对员工创新行为的正向效应得到了普遍验证,本研究进一步指出组织学习在组织创新氛围对知识型员工的创新行为的影响中有调节作用。香港科学园是科创企业的集中地,本研究以其中从事科创的知识型员工为样本,研究其结果的重要性。

关键词: 知识型员工; 组织学习; 组织创新氛围; 创新行为

本文索引: 王忠明.组织学习对知识型员工创新行为的影响及调节作用研究[J].中国商论, 2021(13):138-141.

中图分类号: F243

文献标识码: A

文章编号: 2096-0298(2021)07(a)-138-04

1 问题的提出

近年来我国实施创新驱动发展战略,人力资本是创新的一个基本元素。根据经典的“S-O-R”理论(刺激—机体认知—反应),员工的创新行为可能受生理、心理因素的驱动,而生理、心理因素又受外部刺激的影响。组织氛围是个体对身处组织环境最直接的感知。本研究根据研究情境,认为组织创新氛围是组织成员对影响个体进行创新行为的工作环境的知觉描述。高新技术公司为知识型员工提供人力、物力、财力等各方面的支持,给予他们自由发挥创造力的权力,营造最佳的组织创新氛围,他们的创新行为会受到很大鼓舞和推动。但是,创意的输出数量和质量,仅仅靠优化外在环境是不行的,还需要他们以持续的知识更新和技能训练、持续地保持智力高地为基础。组织学习是企业大力倡导的一种导向,是创新的基础。Cohen & Caner(2016)指出,组织学习有利于将内部资源和外部环境进行匹配以实现相互适应,从而促进创新行为的发生和创新绩效的提升。

本研究提出H1假设,并就各个维度细分出6个分假设:

H1:组织学习在组织创新氛围与知识型员工创新行为的关系间起调节作用。

H1a:学习承诺在组织创新氛围与知识型员工创新构想产生的关系间起正向调节作用。

H1b:愿景分享在组织创新氛围与知识型员工创新构想产生的关系间起正向调节作用。

H1c:限制开放心智在组织创新氛围与知识型员工创新构想产生的关系间起负向调节作用。

H1d:学习承诺在组织创新氛围与知识型员工创新构想执行的关系间起正向调节作用。

H1e:愿景分享在组织创新氛围与知识型员工创新构想

执行的关系间起正向调节作用。

H1f:限制开放心智在组织创新氛围与知识型员工创新构想执行的关系间起负向调节作用。

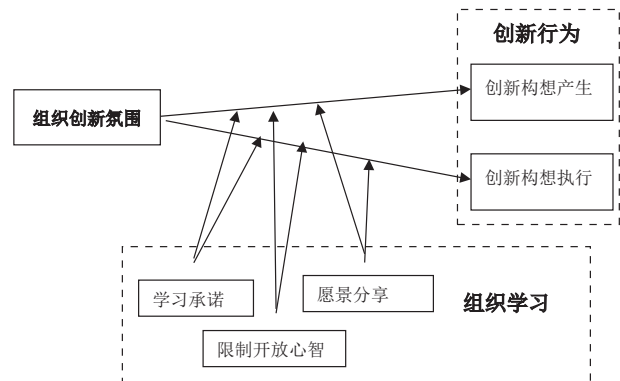


图1 研究模型

2 研究方法

2.1 研究对象

根据世界知识产权组织公布的全球创新指数,2020年香港的排名上升至11位。香港特区政府为海外和内地从事科技研发的专业人才提供快速统筹安排,以优厚的待遇推动他们在电子科技、绿色科技、精密工程等方面的创新成就,2018年研发人员达33576人,其中香港科技园是重要的创新基地。

本研究采取随机取样的方法,在香港科学园不同类型的科创企业单位员工为被试对象,开展问卷调查,剔除无效问卷后,整体有效回收率90.20%(有效问卷359份)。在样本中,男性略高于女性;受教育程度均在本科以上,其中硕士占比最大,达43.45%;全部被试对象处在20~40岁;以非管理层为主,占比达76.88%。

2.2 研究及分析工具

对于组织创新氛围,本研究采用刘芸等(2009)的量表,

包括资源供应、组织理念、工作特性、主管支持、团队支持共5个维度。

对于组织学习维度划分,本研究采用基于学习导向划分的量表(Sinkula, Baker & Nooedewier, 1997),有学习承诺、愿景分享和开发心智三个维度。将开放心智进行反向表达,即用“限制开放心智”,这样处理有利于检验测量量表的正确性,有利于审查测量数据的真实性,避免测量误差。

有关员工创新行为,本研究采用中国学者如黄致凯(2004),曹科岩、窦志铭(2015)等使用的两维度量表,即从产生创新构想和执行创新构想两个层面衡量。

本研究采用的量表均以李克特五点量表进行计分并利用SPSS软件对数据进行分析处理,从而检验假设是否成立。

3 结果分析

调节效应的概念起源于实验设计中的交互效果,即是自变量A与B会“联合”对于因变量发挥作用。首先,为验证组织学习三个维度——学习承诺、分享愿景、限制开放心智在组织创新氛围与创新构想产生之间是否具有调节作用,设置模型Model 1、Model 2、Model 9~Model 14。Model 9将学习承诺引入到模型中,Model 10则将乘积项学习承诺×组织创新氛围引入到模型中;Model 11将分享愿景引入到模型中,Model 12则将乘积项分享愿景×组织创新氛围引入到模型中;Model 13将限制开放心智引入到模型中,Model 14则将乘积项限制开放心智×组织创新氛围引入到模型中,结果如表1所示。

Model 10学习承诺与组织创新氛围乘积项的系数为0.189,符号为正,且在0.05水平上显著;ΔR²值为0.103,意味着增加乘积项后,对因变量创新构想产生的解释程度增加了

10.3%,且在0.01水平上显著。假设H1a成立。

Model 12分享愿景与组织创新氛围乘积项的系数为0.057,符号为正,未达到显著性水平;ΔR²值为0.029,意味着增加乘积项后,对因变量创新构想产生的解释程度增加了2.9%,但未达到显著性水平。假设H1b不成立。

Model 14限制开放心智与组织创新氛围乘积项的系数为-0.156,符号为负,且在0.05水平上显著;ΔR²值为0.168,意味着增加乘积项后,对因变量创新构想产生的解释程度增加了16.8%,且在0.01水平上显著。假设H1c成立。

为验证组织学习三个维度——学习承诺、分享愿景、限制开放心智在组织创新氛围与创新构想执行之间是否具有调节作用,设置模型Model 3、Model 4、Model 15~Model 20。Model 15将学习承诺引入到模型中,Model 16则将乘积项学习承诺×组织创新氛围引入到模型中;Model 17将分享愿景引入到模型中,Model 18则将乘积项分享愿景×组织创新氛围引入到模型中;Model 19将限制开放心智引入到模型中,Model 20则将乘积项限制开放心智×组织创新氛围引入到模型中,结果如表2所示。

Model 16 学习承诺与组织创新氛围乘积项的系数为0.201,符号为正,且在0.001水平上显著;ΔR²值为0.146,意味着增加乘积项后,对因变量创新构想执行的解释程度增加了14.6%,且在0.01水平上显著。假设H1d成立。

Model 18分享愿景与组织创新氛围乘积项的系数为0.292,符号为正,且在0.05水平上显著;ΔR²值为0.229,意味着增加乘积项后,对因变量创新构想执行的解释程度增加了22.9%,且在0.01水平上显著。假设H1e成立。

表1 调节效应检验结果(创新构想产生为因变量)

	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12	Model 13	Model 14
控制: 性别	-0.117	-0.122	-0.137	-0.202	-0.155	-0.304
年龄	0.328	0.298	0.196	0.247	0.207	0.311
学历	0.200*	0.174*	0.137*	0.229*	0.276	0.120*
职位	0.023	0.011	0.004	0.001	0.021	0.037
组织创新氛围	0.357*	0.276**	0.269*	0.377**	0.368**	0.355*
学习承诺	0.279	0.202*				
学习承诺 × 组织创新氛围		0.189*				
愿景分享			0.103	0.110		
愿景分享 × 组织创新氛围				0.057		
限制开放心智					-0.214	-0.298*
限制开放心智 × 组织创新氛围						-0.156*
ΔR ²		0.103**		0.029		0.168**

注: * 代表 P<0.05, ** 代表 P<0.01, *** 代表 P<0.001。

表2 调节效应检验结果(创新构想执行为因变量)

	Model 15	Model 16	Model 17	Model 18	Model 19	Model 20
控制: 性别	-0.136	-0.114	-0.095	-0.214	-0.176	-0.228
年龄	0.201*	0.175*	0.196*	0.236*	0.244*	0.307*
学历	0.102	0.049	0.163	0.141	0.228	0.149
职位	0.023	0.011	0.004	0.001	0.021	0.037
组织创新氛围	0.367**	0.229**	0.360*	0.309**	0.377*	0.310**
学习承诺	0.204*	0.173**				
学习承诺 × 组织创新氛围		0.201***				
愿景分享			0.244*	0.238**		
愿景分享 × 组织创新氛围				0.292*		
限制开放心智					-0.027	-0.014
限制开放心智 × 组织创新氛围						-0.006
ΔR^2		0.146**		0.229**		0.003

注: *代表 $P < 0.05$, **代表 $P < 0.01$, ***代表 $P < 0.001$ 。

Model 20限制开放心智与组织创新氛围乘积项的系数为-0.006,符号为负,且未达到显著性水平; ΔR^2 值为0.003,意味着增加乘积项后,对因变量创新构想执行的解释程度增加了0.3%,未达到显著性水平。假设H1f不成立。

4 结果分析

实证检验结果表明,组织学习的不同维度在组织创新氛围与知识型员工创新行为之间所发挥的调节作用存在差异。在组织创新氛围与创新构想产生的关系中,学习承诺发挥正向调节作用(乘积项系数=0.189*, $\Delta R^2=0.103$ **),限制开放心智发挥负向调节作用(乘积项系数=-0.156*, $\Delta R^2=0.168$ **),而愿景分享并不具有显著的调节作用(乘积项系数=0.057, $\Delta R^2=0.029$)。也就是说,在企业中学习承诺越强,组织创新氛围越能发挥对知识型员工创新构想产生的作用,学习承诺是关系的“润滑剂”“增强剂”;在企业中限制开放心智的程度越强,越会阻碍组织创新氛围对创新构想产生的积极作用,限制开放心智是关系的“缓冲剂”;而愿景分享在两者关系中既不是“润滑剂”,也不是“缓冲剂”,没有明显作用。

其原因可能是,在学习承诺中无论是加强组织成员培训、培养学习能力与分析能力,还是训练创新的意识与方法等举措,都是知识型员工产生新构想的基础,对组织创新氛围作用的调节性很强;在限制开放心智中,若员工之间不愿互相学习分享、不能自由提出意见和建议,亦或是企业不鼓励采用创新思维解决问题、不重视原创能力,那么知识型员工产生新构想的基本要素就会缺失,组织创新氛围的营造就会流于表面,其作用大打折扣;而在愿景分享中,企业对于共

同愿景的提出、描绘、宣传与强化,并不是知识型员工产生新构想的必要条件,它不如学习知识技巧或开放心智思维那样更具实质性,因此其对于组织创新氛围作用的调节就会弱很多。

同样,实证检验结果表明,组织学习的不同维度在组织创新氛围与知识型员工创新构想执行之间发挥的调节作用也存在差异:学习承诺发挥正向调节作用(乘积项系数=0.201***, $\Delta R^2=0.146$ **),愿景分享发挥正向调节作用(乘积项系数=0.292*, $\Delta R^2=0.229$ **),而限制开放心智不发挥显著的调节作用(乘积项系数=-0.006, $\Delta R^2=0.003$)。也就是说,在企业中学习承诺越强、愿景分享程度越高,组织创新氛围越能发挥对知识型员工创新构想执行的正向作用,学习承诺与愿景分享是关系的“润滑剂”“增强剂”;而限制开放心智既不是“润滑剂”,也不像在创新构想产生中的“缓冲剂”,没有明显作用。

其原因可能是,学习承诺中对知识、技巧、能力、思维的培养训练,有利于知识型员工解决执行过程中遇到的问题,攻克工作流程或技术的缺陷,放大组织创新氛围的营造效果,推动创新构想的真正落实或应用;而愿景分享有利于明确组织的共同目标、协调多部门的共同合作,为创新的执行过程指明方向并提供多方援助,在这种有利的操作空间下,组织创新氛围的正向作用得以放大。限制开放心智更多地是对崭新思维、原创能力的限制,对创新构想产生的桎梏较大,而对创新执行过程并没有明显束缚,因此对组织创新氛围的正向作用虽然有些许缓冲(乘积项系数为负),但缓冲效果微弱,不存在显著效应。

5 对管理实践的建议

本研究的实证检验结果证实了组织学习的调节作用,企业尤其以创新产品/服务为导向的企业必须高度重视组织学习,充分利用它的调节效应,将企业层面与知识型员工个体层面围绕创新的努力变现出最大价值,本研究提出以下实践建议。

企业必须重视员工的学习能力与分析能力,培育理论与实践相结合的创新思想,培养持续学习的意识和方法,建立系统完善的学习培训机制,并促使新生代员工产生不学习就会被淘汰,就会使企业面临危机的信念。学习培训机制的建立非常重要,是以制度化方式鼓励员工保持学习进步。不仅在企业内部“以老带新”“以优带劣”,也应借助企业外部资源——比如高校专家与行业资深人士,通过讲座等方式为新生代员工带来崭新的知识理论或思维模式。

愿景是企业生动的未来前景,是企业期望经过长期努力所要实现的未来发展状况。本文建议企业的共同愿景需与创新有关,把设计生动的未来前景也变成一个创新的过程,将知识型员工的智慧纳入其中,充分听取他们的想法,使共同愿景反映出他们的梦想、渴求、激情和希望。

创新型企业要鼓励新生代员工自由提出有利于企业经营发展的意见和建议,鼓励他们采用新颖思维来思考与解决问题,定期组织头脑风暴活动,更好地运用新生代员工独特

的思维方式,激发他们的创造潜力,以发散式思维、开放式心智列出一系列创造性的解决办法,为解决创新实践中的难点集思广益。

企业要落实组织学习,强调建立一种有机的、扁平的、符合人性且可持续发展的组织,这为企业重塑组织架构提供了指导;建立多元反馈和开放的学习系统,以持续增长的学习能力不断突破组织成长的极限;提倡员工之间、部门之间、企业之间、地域之间广泛地相互学习,汲取新思想、融入新智慧,使信息、资源、构想及能量能迅速流通起来,促进企业创新升级。

参考文献

- [1] Cohen S.K., Caner T. , “Converting inventions into breakthrough innovations: the role of exploitation and alliance network knowledge heterogeneity” , Journal of Engineering & Technology Management, 1, 2016(01):29-44.
- [2] 刘云,石金涛,张文勤.创新气氛的概念界定与量表验证[J].科学学研究,2009(02).
- [3] Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. A framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge, and behavior. Journal of the Academy of Marketing Science, 1997,25(04):305-318.
- [4] 黄致凯. 组织创新气候知觉、个人创新行为、自我效能知觉与问题解决型态关系之研究[D].高雄:国立中山大学,2004.
- [5] 曹科岩,窦志铭.组织创新氛围、知识分享与员工创新行为的跨层次研究[J].科研管理,2015(12).

Research on the Influence and Moderating Effect of Organizational Learning on the Innovative Behavior of Knowledgeable Workers

——An Empirical Study of Hong Kong High-technology Enterprises

College of Business, Shanghai University of Finance and Economics

WANG Zhongming

Abstract: Organizational innovative climate is proven to be positively related to the development of employees' innovative behaviour. This research aims to show that, in this process, factors related to organizational learning can pose moderating effects. Since this research focuses on studying the innovative behaviour of the knowledge workers working in the most reputable high-technology enterprises with base in Hong Kong Science Park, its results give valuable insights for companies' management and government.

Keywords: knowledgeable workers; organizational learning; organizational innovation climate; innovative behavior