

员工创新行为缘何不同:成就目标导向对 员工创新行为影响的双路径研究

曹洲涛 李语嫣¹

(华南理工大学 工商管理学院, 广东 广州 510640)

【摘要】: 目标导向会对员工行为产生指引和影响作用。基于目标导向理论和知识管理理论,引入知识共享和知识隐藏两个变量,考虑情境因素的影响,构建多类别成就目标导向通过双路径影响创新行为的理论模型,研究成就目标导向对创新行为的影响机制。实证发现:不同成就目标导向对创新行为的影响存在差异,其中,学习目标导向和绩效趋近目标导向正向影响创新行为,知识共享起中介作用;绩效回避目标导向负向影响创新行为,知识隐藏起中介作用;心理安全氛围调节成就目标导向对创新行为的影响。

【关键词】: 知识共享 知识隐藏 创新行为 心理安全氛围

【中图分类号】: F272.92 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1001-7348(2021)01-0140-09

0 引言

创新行为是指员工产生对工作有益的新颖想法或事物的过程^[1],反映个体改变现状的意愿。由于个体内在因素能在很大程度上影响其生成^[2],因此理清个体内在因素如何作用于创新行为十分重要^[3]。Payne^[4]通过 Meta 分析发现,目标导向比其它个体内在因素更能预测行为绩效,如学习目标导向个体会设置较高目标,绩效回避目标导向个体会设置较低目标,在不同目标直接驱动下个体的自我调节和学习能力产生差异,进而对个体行为绩效产生不同影响;Janssen^[5]进一步发现,不同的成就目标导向会影响个体内在动机和对技能提升的态度。这有助于解释影响创新行为形成的个体层面差异^[6]。由于成就目标导向与创新行为间的内在作用机制和控制手段尚缺乏充分探讨,作为影响创新行为的关键个体内在因素,成就目标导向对创新行为的作用路径成为本研究的出发点。

成就目标导向是反映个体成就动机的性格特质,会影响个体认知、行为和情感^[7]。根据个体应对外界信息是采取主动策略还是回避策略^[8],可分为学习目标导向(mastery or learning goal orientation)和绩效目标导向(performance goal orientation)。具有学习目标导向的个体倾向于对外界信息采取主动策略,主动获得新知识或技能以提高自身能力^[9],而具有绩效目标导向的个体面对外界信息的表现较为复杂。Elliot & Harackiewicz^[10]提出了三分法,进一步对绩效目标导向进行划分,在保留学习目标导向的基础上,将绩效目标导向分成绩效趋近目标导向(performance approach goal orientation)与绩效回避目标导向(performance avoid goal orientation)。绩效趋近目标导向个体期望获取他人好评,希望通过比较证明自身优秀;绩效回避目标导向个体极力回避来自他人的差评,希望通过比较证明自身并非最差。

作者简介: 曹洲涛(1971-),女,湖北枝江人,博士,华南理工大学工商管理学院副教授,研究方向为组织管理与创新;李语嫣(1996-),女,湖南郴州人,华南理工大学工商管理学院硕士研究生,研究方向为组织行为与人力资源管理。

基金项目: 国家社会科学基金项目(18BGL126);中央高校基本科研业务费专项项目(ZDPY201906)

目前国内外关于成就目标导向对创新行为影响的研究结果不一致^[11-13],且关于成就目标导向与创新行为关系的研究只分析前者对后者的直接影响,未将成就目标导向视为一个整体,研究其对创新行为的内在影响机制^[14-17]。对于学习目标导向对创新行为的影响,学者们的观点较为一致,即学习目标导向能促进与他人的知识共享,从而有利于创造性解决问题,促进创新行为生成^[18-19]。对于绩效目标导向如何影响创新行为,学者们的观点存在分歧。本研究尝试从绩效目标导向的两个细分维度——绩效趋近目标导向和绩效回避目标导向探讨绩效目标导向对创新行为存在不同影响的原因。

根据目标导向理论,成就目标导向作为个体成就动机性格特质的反映,会影响员工认知、行为和情感^[7,20]。已有研究表明,成就目标导向是不同知识管理模式的重要前提,它会影响个体知识管理从而导致不同的创新行为^[21]。在知识管理要素中,知识共享和知识隐藏反映了个体的信息交换态度,是影响企业知识流动的重要因素,它们能否用以解释成就目标导向对创新行为的作用机制?同时,组织情境会影响员工知识管理行为,在心理安全氛围下,个体对他人更加理解和信赖,进而促进个体间知识共享^[22],减少知识隐藏行为。因此,在进行知识管理活动时,营造心理安全氛围是一个重要的控制手段。

基于以上分析,本研究尝试打开成就目标导向与创新行为之间的“黑箱”,探讨成就目标导向对创新行为的影响路径,以及知识共享与知识隐藏在该路径中的作用,以探讨成就目标导向对创新行为影响不一致的原因,并引入心理安全氛围这一控制手段观测其对成就目标导向与知识共享、知识隐藏关系的影响,为发展成就目标理论提供新思路,帮助管理者更好地进行企业知识管理,激发企业员工创新行为。

1 研究设计

1.1 研究假设

1.1.1 学习目标导向与创新行为

学习目标导向个体注重自身能力提升^[7],相信自己能够通过新知识、新技能学习提升能力,具备较强的内在动机^[10],倾向于采取自主行为^[11],主动获取外界知识和创造性输入^[23],并致力于利用获取的知识提高自身技能和创造力^[18]。他们自发地参与创造性活动,不惧怕活动可能出错或失败^[24],并愿意花费时间、精力掌握创新活动所需技能,提升个体能力,从而促进创新行为产生。基于以上分析,本文提出研究假设。

H₁:学习目标导向与创新行为正相关。

1.1.2 绩效趋近目标导向与创新行为

绩效趋近目标导向个体期望获得他人好评,希望通过比较证明自身优秀。其将成就视为一种挑战,成就达成过程能让其产生兴奋感和挑战感,使其集中关注于与任务成功有关的信息,从而更加积极主动地达成目标,促进个体内在动机形成^[10]。基于较强的内在动机,他们在竞争激烈的环境中也能专心工作^[25],表现出很强的毅力,不惧怕从事挑战性工作,从而促进创新行为产生。同时,其对外部信息很敏感,这是因为获取外部信息有助于他们提升绩效和能力^[19]。为了获取外部信息,同时获得他人的有利评价,他们会进行知识共享以获得所需信息和他人认可^[26],并努力达成目标。这种共享观念有利于促进组织内知识碰撞,从而增大新知识产生概率,而创新本质上是新知识产生的过程,新知识碰撞有利于促进创新行为生成。基于以上分析,本文提出研究假设。

H₂:绩效趋近目标导向与创新行为正相关。

1.1.3 绩效回避目标导向与创新行为

绩效回避目标导向个体极力回避来自他人的能力差评,希望通过比较证明自身并非最差。由于害怕失败和出错,绩效回避目标导向个体有受控动机,在外部压力和限制下被动完成任务^[11],这与内在动机的本质背道而驰^[10]。由于其内在动机不强,出于自我保护会选择逃避^[10],缺乏主动性,不容易接受创造性输入^[23],不愿意进行信息交换,并尽量避免不确定性,抗拒有挑战性的环境,避免风险、错误和负面评价^[26]。他们不愿意尝试新方法,认为这样是有风险的,会损害自身形象,因此抑制创新行为产生。基于以上分析,本文提出研究假设。

H₃:绩效回避目标导向与创新行为负相关。

1.1.4 知识共享的中介作用

学习目标导向个体更重视长期的成功^[27],能够容忍短期错误,通过在错误中反复试验促进学习^[26],他们更注重任务掌控和技能发展,设定具有挑战性和高要求的任务目标^[28],把知识共享看成是一个机会,希望通过知识共享接触到多元化信息以全面、准确理解任务^[29],完善自己的知识储备并提升个体能力^[26,30]。他们期望借助企业的知识存量和积极的知识共享^[21],快速获得创新所需知识,创造性完成任务。由于具备领域相关技能、创造力相关技能和内在动机三要素,进而促进创新行为产生。

绩效趋近目标导向个体强调任务效率^[31],竞争意识强,对来自他人的高质量信息十分敏感(这种信息能够促进任务完成并展示个体能力),同时高度关注来自他人的正面评价^[32],为了获得他人好评而倾向于与他人保持意见一致,通过讨论开展相互学习、吸收新知识^[26],证明自己、展示自己^[28],从而在信息输出上比较大方。这些行为刺激了个体间的知识流动,促进了知识共享^[22],有利于组织内新思想、新想法产生和实现。同时,知识共享下产生的新知识增加了组织内新知识存量,使组织知识体系更加完善,员工能够更方便地获取新知识,进而促进创新行为产生。基于以上分析,本文提出研究假设。

H₄:知识共享在学习目标导向与创新行为的正向关系中起中介作用;

H₅:知识共享在绩效趋近目标导向与创新行为的正向关系中起中介作用。

1.1.5 知识隐藏的中介作用

绩效回避目标导向个体个性自卑,不愿示弱,害怕失败^[8],容易感知到外部威胁^[33],害怕由于共享信息而犯错、引致他人嘲笑、暴露自身无能^[34],因此倾向于隐藏知识以避免潜在的尴尬和羞辱,避免他人对自己贡献的负面评价^[35],并害怕丧失自己的信息优势^[36],不愿意贡献自己的知识,回避学习活动与创造性挑战^[19]。这种知识隐藏心理将员工与集体知识网络相隔离,将员工锁定在自己的知识视角中,由于个人产生的创造性想法有限,在不与外界进行知识交换的情况下,会抑制创新行为产生。基于以上分析,本文提出研究假设。

H₆:知识隐藏在绩效回避目标导向与创新行为的负向关系中起中介作用。

1.1.6 心理安全氛围的调节作用

心理安全氛围是指个体在组织中感知到的心理安全程度。在该氛围下,个体能够自由表达观点,感知组织管理是包容和支持的,不用担心受到潜在惩罚^[37]。由于组织为员工提供了高水平的心理安全感知,促使学习目标导向个体更愿意主动学习,愿意通过与他人讨论交流整合知识,扩充企业知识存量^[31],促进知识共享行为。对绩效趋近目标导向个体而言,在高心理安全氛围的作用下,他们会受到鼓励,积极参与讨论与制定决策。这种共同参与决策制定的过程有利于缓和个体与他人间的敌对关系,减少被误解、取笑等人际风险顾虑^[38],促进个体间合作和积极的讨论交流^[39]。由于个体更愿意与他人讨论,从而有利于促进知识共享行为。在高心理安全氛围的作用下,绩效回避目标导向个体感知到人际关系是可以信任的,从而愿意向关系亲密的人提供知识^[40],认为

交换知识有助于双方互惠^[41],降低对丧失竞争优势和暴露自己弱势的担忧,缓解捍卫自身利益的心理,减少知识隐藏行为。

基于以上分析,本文提出研究假设。

H₁:心理安全氛围调节学习目标导向与知识共享关系,心理安全氛围越浓厚,学习目标导向与知识共享的正向关系越显著;

H₂:心理安全氛围调节绩效趋近目标导向与知识共享关系,心理安全氛围越浓厚,绩效趋近目标导向与知识共享的正向关系越显著;

H₃:心理安全氛围调节绩效回避目标导向与知识隐藏关系,心理安全氛围越浓厚,绩效回避目标导向与知识隐藏的正向关系越薄弱。

综上所述,学习目标导向个体关注自身能力提高,倾向于采取主动行为,会通过积极的知识共享提升能力,同时,由于其对知识的开放性利于促进新想法出现,进而促进创新行为产生;绩效趋近目标导向个体期望获得他人好评,希望通过比较证明自身优秀,为了维持良好的组织内形象和获取更多外部信息以展示自身能力,会进行知识共享行为,有利于组织内新知识产生,进而促进创新行为;绩效回避目标导向个体极力回避来自他人的能力差评,希望通过比较证明自身并非最差,为了避免出错而倾向采取知识隐藏行为,阻碍新知识获取,进而抑制创新行为产生。在个体情感上,心理安全氛围会影响个体情感感知。心理安全情境有利于促进学习目标导向个体、绩效趋近目标导向个体与他人讨论及沟通,促进知识共享行为,同时,缓解绩效回避目标导向个体由于害怕暴露自身劣势而不敢分享想法的行为,减少知识隐藏行为发生。所以,本研究将知识共享和知识隐藏作为中介变量,考虑心理安全氛围对个体认知、行为、情感的影响,构建不同成就目标导向个体对创新行为的双路径模型,如图1所示。

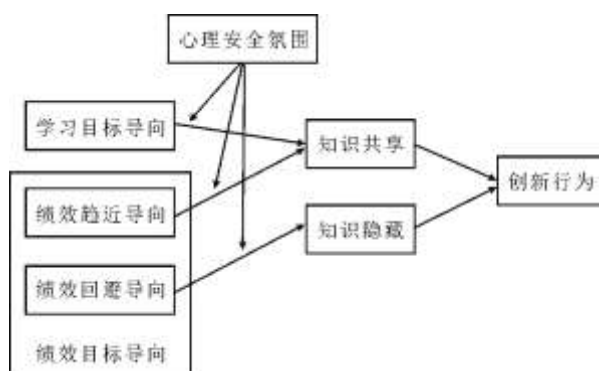


图1 概念模型

1.2 研究方法

1.2.1 数据来源

本研究以问卷调查方式收集样本数据,调查对象主要来自长三角、珠三角地区的数十家制造型企业、服务型企业 and 高新技术企业。在数据收集时,为减少共同方法偏差影响,采用二阶段方法收集数据,间隔3个月。第一阶段主要测量员工成就目标导向、知识共享、知识隐藏和心理安全氛围,第二阶段主要测量员工创新行为。在第一阶段,共收回313份问卷,在剔除填写规律化和数据缺失的无效问卷后得到有效问卷257份,有效回收率为82.1%。在第二阶段,将257套创新行为问卷发放给员工,回收问卷231份,以相同规则剔除无效问卷和无法匹配问卷后得到有效问卷216份,有效回收率为93.5%。

样本中, 女性占 56. 48%; 在年龄分布上, 20-29 岁占比最高, 为 97. 22%, ; 在文化程度上, 本科生占比 55. 56%, 研究生占比 41. 20%; 在工作年限上, 3 年及以下占 91. 20%; 在公司职位上, 普通职员占 86. 11%。

1. 2. 2 变量测量

研究量表采用国内外成熟量表, 题项测量采用 Likert 五点量表, 其中, 1 表示“非常不同意”, 5 表示“非常同意”。

成就目标导向根据 Baranik 等^[42]和周小兰等^[43]的量表编制, 包括 13 个题项, 由学习目标导向、绩效趋近目标导向、绩效回避目标导向构成, 学习目标导向例题如“我喜欢对能力和素质有较高要求的工作环境”, 共 4 个题项, 该量表的 Cronbach' sa 值为 0. 910。绩效趋近目标导向例题如“我关心是否能够在工作上表现得比其他同事更好”, 共 5 个题项, 该量表的 Cronbach' sa 值为 0. 917。绩效回避目标导向例题如“我会避免接受可能显示我能力不如他人的工作任务”, 共 4 个题项, 该量表的 Cronbach' sa 值为 0. 893。

知识共享采用田立法^[44]编制的量表, 例题如“为了跟上企业新理念、新产品或服务的要求, 我愿意与同事共享新想法和新知识”, 共 7 个题项。该量表的 Cronbach' sa 值为 0. 943。

知识隐藏根据 Connelly 等^[45]和赵婷^[46]的量表编制, 例题如“当同事向我询问某些知识时, 我可能会同意帮助他, 但并不真的打算这样做”, 共 12 个题项。该量表的 Cronbach' sa 值为 0. 956。

创新行为采用 Scott 等^[47]编制的量表, 例题如“我会搜索新的技术、方法或产品理念”, 共 6 个题项。该量表的 Cronbach' sa 值为 0. 936。

心理安全氛围采用 May 等^[48]编制的量表, 测量个体感知到的组织心理安全氛围, 例题如“我不害怕在工作中做我自己”, 共 3 个题项, 其中包括 2 道反向题项。该量表的 Cronbach' sa 值为 0. 920。

2 数据分析

运用 SPSS23. 0 及 AMOS24. 0 进行数据分析。首先使用 AMOS 进行验证性因子分析, 然后使用 SPSS 进行层级回归分析, 利用 PROCESS 宏程序进行中介效应 BOOTSTRAP 检验, 最后使用 SPSS 进行调节效应检验。

2. 1 信效度检验

运用 AMOS24. 0 对学习目标导向、绩效趋近目标导向、绩效回避目标导向、知识共享、知识隐藏、创新行为、心理安全氛围 7 个构念的题项进行验证性因子分析。由表 1 所示, 7 因素模型 ($\chi^2=1086. 7$; $df=758$; $\chi^2/df=1. 43$; $GFI=0. 808$; $IFI=0. 955$; $TLI=0. 951$; $CFI=0. 955$; $RMSEA=0. 045$) 的拟合度优于其它模型, 变量区分效度较好。

表 1 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
单因素模型	5198. 5	779	6. 67	0. 283	0. 394	0. 359	0. 391	0. 162
2 因素模型	4752. 9	778	6. 11	0. 282	0. 455	0. 423	0. 452	0. 154

3 因素模型	3825.7	776	4.93	0.428	0.582	0.556	0.580	0.135
4 因素模型	3420.2	773	4.42	0.443	0.637	0.613	0.635	0.126
5 因素模型	2052.6	769	2.67	0.625	0.824	0.811	0.823	0.088
7 因素模型	1086.7	758	1.43	0.808	0.955	0.951	0.955	0.045

为排除同源性偏差影响,本研究使用 Harman 单因子检测法检验数据共同方法偏差。对所有变量题项作无旋转因子分析,结果表明,首因子的变异解释量为 29.552%,低于 40%,说明大部分变异量不是由单一因子解释的,共同方法偏差得到了很好的控制。

2.2 描述性统计分析与相关性分析

表 2 列出了各变量均值、标准差和相关系数。结果表明,学习目标导向、绩效趋近目标导向与创新行为显著正相关,绩效回避目标导向与创新行为显著负相关。同时,学习目标导向、绩效趋近目标导向与知识共享的正相关性、知识共享与创新行为的正相关性均为显著;绩效回避目标导向与知识隐藏的正相关性、知识隐藏对创新行为的负相关性均为显著。上述结果表明变量间的相关性与假设一致。

2.3 假设检验

2.3.1 中介效应检验

利用 Baron^[49]的层级回归中介效应检验步骤和 PROCESS 宏程序对中介效应进行检验,在回归前对数据进行标准化处理和 VIF 方差膨胀系数检验。结果显示,所有模型的 VIF 系数均小于 2,说明多重共线性问题受到了较好控制。

表 2 变量相关性与均值分析结果

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
性别												
年龄	0.063											
文化程度	0.225**	0.046										
工作时间	-0.063	0.249**	-0.189**									
职位	0.040	-0.160*	0.066	-0.351**								
学习目标导向	0.142*	0.059	0.033	0.054	0.058							
绩效趋近目标导向	0.080	0.036	0.059	-0.042	0.169*	0.497**						
绩效回避目标	-0.061	-0.129	0.246**	-0.129	0.053	-0.231**	-0.040					

标导向												
知识共享	0.158*	0.129	-0.029	0.157*	0.045	0.657**	0.540**	-0.292**				
知识隐藏	-0.055	-0.115	0.043	0.023	-0.064	-0.194**	-0.143*	0.374**	-0.108			
创新行为	0.095	0.101	0.099	-0.002	0.095	0.535**	0.427**	-0.327**	0.540**	-0.298**		
心理安全氛围	-0.166*	-0.139*	0.049	-0.039	0.031	-0.377**	-0.329**	0.263**	-0.473**	0.182**	-0.451**	
均值	1.560	1.990	2.460	1.100	3.780	3.819	3.771	3.117	3.863	3.021	3.550	2.477
标准差	0.497	0.167	0.561	0.359	0.598	0.779	0.738	0.812	0.744	0.675	0.764	0.947

(1) 检验知识共享在学习目标导向与创新行为间的中介作用。

首先, 检验自变量对因变量的影响, 结果显示, 学习目标导向对创新行为的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.525, p<0.001, M_{32}$), 假设 H_1 得到支持; 其次, 检验自变量对中介变量的影响, 学习目标导向对知识共享的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.633, p<0.001, M_{12}$), 支持下一步分析; 最后, 将学习目标导向、知识共享同时纳入创新行为回归方程, 结果显示, 知识共享对创新行为的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.347, p<0.001, M_{33}$), 学习目标导向对创新行为的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.305, p<0.001, M_{33}$), 但系数值明显下降 ($0.305<0.525$), 说明知识共享部分中介学习目标导向对创新行为的作用, 假设 H_4 得到支持。

(2) 检验知识共享在绩效趋近目标导向与创新行为间的中介作用。

首先, 检验自变量对因变量的影响, 结果显示, 绩效趋近目标导向对创新行为的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.411, p<0.001, M_{34}$), 假设 H_2 得到支持; 其次, 检验自变量对中介变量的影响, 结果显示, 绩效趋近目标导向对知识共享的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.534, p<0.001, M_{13}$), 支持下一步分析; 最后, 将绩效趋近目标导向、知识共享同时纳入创新行为回归方程, 显示, 知识共享对创新行为的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.456, p<0.001, M_{35}$), 绩效趋近目标导向对创新行为的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.167, p<0.05, M_{35}$), 但系数值明显下降 ($0.167<0.411$), 说明知识共享部分中介绩效趋近目标导向对创新行为的作用, 假设 H_5 得到支持。

(3) 检验知识隐藏在绩效回避目标导向与创新行为间的中介作用。

首先, 检验自变量对因变量的影响, 显示, 绩效回避目标导向对创新行为的标准化负向回归系数显著 ($\beta=-0.365, p<0.001, M_{36}$), 假设 H_3 得到支持; 其次, 检验自变量对中介变量的影响, 显示, 绩效回避目标导向对知识隐藏的标准化正向回归系数显著 ($\beta=0.380, p<0.001, M_{22}$), 支持下一步分析; 最后, 将绩效回避目标导向、知识隐藏同时纳入创新行为回归方程, 知识隐藏对创新行为的标准化负向回归系数显著 ($\beta=-0.183, p<0.01, M_{37}$), 绩效回避目标导向对创新行为的标准化负向回归系数显著 ($\beta=-0.296, p<0.001, M_{37}$), 但系数绝对值明显增大 ($-0.365<-0.296$), 说明知识隐藏部分中介绩效回避目标导向对创新行为的作用, 假设 H_6 得到支持。

为了进一步验证中介效应, 采用 PROCESS 宏程序计算学习目标导向、绩效趋近目标导向通过知识共享作用于创新行为的间接效应以及绩效回避目标导向通过知识隐藏作用于创新行为的间接效应。进行 5000 次重复抽样, 结果显示, 知识共享在学习目标导向与创新行为路径间的中介效应为 0.2196 (95% 的 CI 为 [0.1137, 0.3352]), 知识共享在绩效趋近目标导向与创新行为路径间的中介效应为 0.2434 (95% 的 CI 为 [0.1553, 0.3543]), 知识隐藏在绩效回避目标导向与创新行为路径间的中介效应为 -0.0695 (95% 的

CI 为 $[-0.1434, -0.0248]$), 均不包括 0, 再次验证了假设 H_4 、 H_5 、 H_6 。

2.3.2 调节效应检验

首先, 检验心理安全氛围对学习目标导向与知识共享关系的调节作用。学习目标导向 $\times$ 心理安全氛围的交互项系数显著, 标准化正向回归系数为 0.168 ($\beta=0.168, p<0.01, M_{22}$), 假设 H_7 初步得到支持。即在较高水平的心理安全情境下, 学习目标导向对知识共享的促进作用增强。为了进一步验证这种影响, 取高水平心理安全氛围和低水平心理安全氛围制作学习目标导向与知识共享关系图。由图 2 可知, 在心理安全水平较高的情况下, 学习目标导向对知识共享正向影响的斜率大于心理安全水平较低情境, 说明心理安全氛围有助于强化学习目标导向对知识共享的影响, 假设 H_7 得到支持。

其次, 检验心理安全氛围对绩效趋近目标导向与知识共享关系的调节作用。绩效趋近目标导向 $\times$ 心理安全氛围的交互项系数显著, 标准化正向回归系数为 0.176 ($\beta=0.176, p<0.01, M_{22}$), 假设 H_8 初步得到支持。即在较高的心理安全水平下, 绩效趋近目标导向对知识共享的促进作用增强。为了进一步验证这种关系, 取高水平心理安全氛围和低水平心理安全氛围制作绩效趋近目标导向与知识共享关系图。由图 3 可知, 在心理安全水平较高的情况下, 绩效趋近目标导向对知识共享正向影响的斜率大于心理安全水平较低情境, 说明心理安全氛围有助于增强绩效趋近目标导向对知识共享的影响, 假设 H_8 得到支持。

最后, 检验心理安全氛围对绩效回避目标导向与知识隐藏关系的调节作用。绩效回避目标导向 $\times$ 心理安全氛围的交互项系数显著, 标准化负向回归系数为 -0.180 ($\beta=-0.180, p<0.01, M_{22}$), 假设 H_9 初步得到支持。即在较高的心理安全水平下, 绩效回避目标导向对知识隐藏的促进作用减弱。为了进一步验证这种关系, 取高水平心理安全氛围和低水平心理安全氛围制作绩效回避目标导向与知识隐藏关系图。由图 4 可知, 在心理安全水平较高的情况下, 绩效回避目标导向对知识隐藏正向影响的斜率小于心理安全水平较低情境, 说明心理安全氛围有助于抑制绩效回避目标导向对知识隐藏的影响, 假设 H_9 得到支持。

3 研究结论与启示

3.1 研究结论

(1) 不同成就目标导向对创新行为的影响存在差异。

具体来说, 学习目标导向与绩效趋近目标导向对创新行为有正向影响, 绩效回避目标导向对创新行为有负向影响。该结果支持了学习目标导向个体和绩效趋近目标导向个体具有较高内在动机, 绩效回避目标导向个体的内在动机较低^[10], 从而成为影响创造力的内在因素的研究结论。Sackett 等^[9]发现学习目标导向与自我效能感高度正相关, Schmidt & Ford^[50]也证明了学习目标导向与个体元认知存在正相关关系, 本研究发现学习目标导向个体具有较强内在动机^[10], 能够自主获取知识, 提高自身技能和创造力^[18], 因此对创新行为有显著正向影响。关于绩效目标导向对创新的影响, 已有研究存在结论不一致的情况。如 Choi 等^[51]发现绩效目标导向对创造性贡献有负向影响; Lu 等^[52]发现绩效目标导向对创新的直接影响不显著; 张昊民^[16]和马君^[17]发现绩效目标导向对创造力的影响无法预测, 需要结合具体组织情境。本文将绩效目标导向细分为绩效趋近目标导向和绩效回避目标导向, 分析结果在一定程度上解释了现有研究存在分歧的原因: 绩效趋近目标导向对创新行为存在正向影响, 绩效回避目标导向对创新行为存在负向影响, 因此绩效目标导向对创新行为的影响较复杂, 无法精准预测, 由此导致学者们的研究结论不一致。

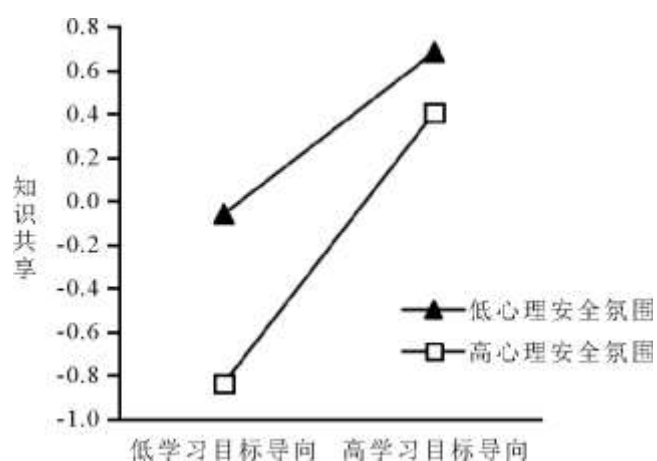


图 2 心理安全氛围对学习目标导向与知识共享关系的调节作用

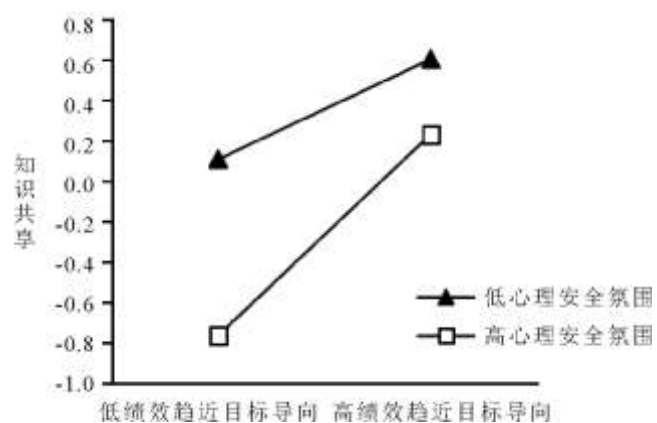


图 3 心理安全氛围对绩效趋近目标导向与知识共享关系的调节作用

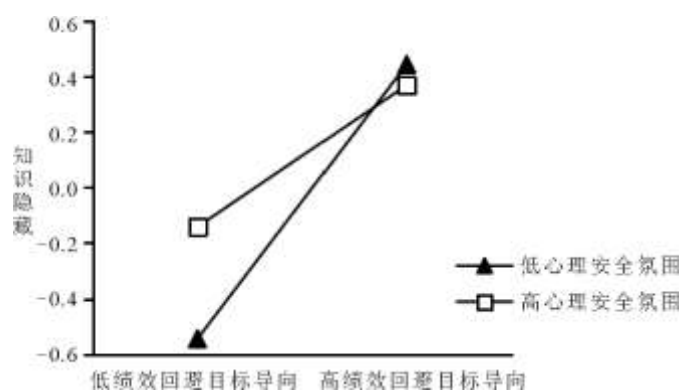


图 4 心理安全氛围对绩效回避目标导向与知识隐藏关系的调节作用

(2) 不同成就目标导向个体对创新行为的转化路径存在差异。

以往针对成就目标导向的研究大多聚焦于教育领域,且较多关注其对创新的直接效应^[14-17]。本研究将知识共享和知识隐藏纳入成就目标导向的研究框架,推导并验证了知识共享、知识隐藏在成就目标导向与创新行为间的中介作用。学习目标导向个体更

倾向于知识共享,并通过更多的知识共享引发和促进创新行为产生。江辛等^[3]也有类似发现;绩效趋近目标导向个体为了证明自己,展示自身能力^[28],在信息输出上比较大方,从而有利于刺激个体间的知识流动,促进知识共享^[22],并激发创新行为产生;绩效回避目标导向个体害怕由于共享信息犯错而引致他人嘲笑,暴露自己的无能^[34],因此倾向于隐藏知识以避免潜在的尴尬和羞辱^[35],从而抑制创新行为产生。如 Zhang^[26]等也有类似发现。

(3) 情境因素心理安全氛围会调节成就目标导向对创新行为的影响。

即心理安全氛围促进学习目标导向、绩效趋近目标导向与知识共享间的正向关系,抑制绩效回避目标导向与知识隐藏间的正向关系。企业可通过营造心理安全氛围促进知识共享,减少知识隐藏,进而促进创新涌现。

3.2 理论贡献

(1) 进一步明晰了成就目标导向与创新行为关系。以往研究对二者关系尚未达成一致解释^[11-13],本文将成就目标导向看作个人性格特质的反映,探讨其对创新行为的不同影响,扩展了成就目标导向在创新领域的研究。本文创新性地将目标导向理论与知识管理理论结合起来,从个体的不同内在动机出发,探索成就目标导向对创新行为的作用路径。目标导向理论认为,成就目标导向作为个体成就动机性格特质的反映,会影响员工认知、行为和情感^[7,20]。在不同内在成就动机的驱使下,个体对事物的认知存在差异,对知识管理活动有着不同看法和利弊权衡,从而导致不同个体行为。该研究结果丰富了成就目标导向在创新领域的拓展性应用。

(2) 研究发现心理安全氛围调节不同成就目标导向与知识管理行为的关系。在高心理安全氛围下,学习目标导向个体感知到的组织环境是包容和支持的,进行知识共享活动能满足自身需求,从而有利于激发个体积极情感,符合目标导向理论中的情感维度,进而促进知识共享行为。此外,高心理安全氛围有助于缓解绩效趋近目标导向个体感知到的与他人之间的敌对关系,减少被他人误解、取笑的顾虑,促进积极的情感感知,因符合目标导向理论中的情感维度,进而促进知识共享行为;对绩效回避目标导向个体而言,高心理安全氛围有助于提升人际关系信任感,形成积极的情感感知,认为交换的知识将用于双方互惠^[41],因符合目标导向理论中的情感维度,从而有利于减少知识隐藏行为。

(3) 丰富了个体创新研究成果。本研究从目标导向理论出发,探讨个体创新行为的影响因素。以往研究多关注人格特质如大五人格^[53-54]对创新行为的影响,忽视了个人内在成就动机对创新行为的影响。本研究强调不同内在成就动机对创新行为的影响存在差异性,揭示了不同认知会激发个体采取不同策略,进而影响创新行为的作用机理。

3.3 实践启示

研究结果对于企业进行知识管理和创新激励有着重要启示。①在进行员工招聘时,关注员工的成就目标导向。通过甄别不同员工类型,筛选出高学习目标导向和绩效趋近目标导向员工从事具有创新性与知识共享要求的工作。对于绩效回避目标导向员工,由于其易采取回避策略和不主动分享性格,考虑到岗位的适配性,尽量安排从事独立性较高的工作;②重视员工的知识共享、知识隐藏行为。由于知识共享与知识隐藏对创新行为有着直接影响,因此要关注工作场所的知识隐藏行为,有意识地培养员工知识共享意识,对于知识隐藏员工可以尝试提高其心理安全感、改变目标导向,从而减少知识隐藏行为;③企业不仅要注意建立组织文化,也要增强员工对企业文化的感知,营造一种心理安全氛围,加强员工对组织的安全感知,减少员工对知识分享所带来的知识资本流失的恐惧,从而促进员工间知识流动。

3.4 研究局限与展望

首先,本文将成就目标导向分为经典的三维度,随着研究深入,有学者提出四维度的成就目标导向框架,未来可进一步对四维度的成就目标导向进行探讨;其次,本文从个体特质出发,考虑了成就目标导向对创新行为的影响,未来可考虑团队、组织层面因

素的影响;最后,本研究的调研数据具有一定局限性,主要来源于长三角地区和珠三角地区,数据可能受到经济和地区文化因素的影响,结论的外部效度还需进一步论证。未来可考虑扩大问卷覆盖范围,设计出更严谨的调研过程,提升数据外部效度。

参考文献:

- [1]刘云,石金涛.组织创新气氛与激励偏好对员工创新行为的交互效应研究[J].管理世界,2009,35(10):88-101.
- [2]张振刚,余传鹏,李云健.主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J].管理评论,2016,28(4):123-133.
- [3]江辛,王永跃,温巧巧.学习目标导向对员工创新行为的作用机制研究[J].科研管理,2018,39(10):103-110.
- [4]PAYNE S C, YOUNGCOURT S S, BEAUBIEN J M. A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net[J]. Journal of applied psychology, 2007, 92(1):128-150.
- [5]JANSSEN O, VAN YPEREN N W. Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction[J]. The Academy of Management Journal, 2004, 47(3):368-384.
- [6]AMABILE T M. The social psychology of creativity:a componential conceptualization[J]. Journal of personality and social psychology, 1983, 45(2):357-376.
- [7]ELLIOTT E S, DWECK C S. Goals:an approach to motivation and achievement[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1988, 54(1):5-12.
- [8]ELLIOT A J, CHURCH M A. A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1997, 72(1):218-232.
- [9]SACKETT P R, LIEVENS F, VAN IDEKINGE C H, et al. Individual differences and their measurement:a review of 100 years of research[J]. Journal of Applied Psychology, 2017, 102(3):254-273.
- [10]ELLIOT A J, HARACKIEWICZ J M. Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation:a mediational analysis[J]. Journal of personality and social psychology, 1996, 70(3):461-475.
- [11]PENG S L, CHERNG B L, CHEN H C, et al. A model of contextual and personal motivations in creativity:how do the classroom goal structures influence creativity via self-determination motivations[J]. Thinking Skills and Creativity, 2013, 10:50-67.
- [12]GHAFOOR A, QURESHI T M, AZEEMI H R, et al. Mediating role of creative self-efficacy[J]. African Journal of Business Management, 2011, 5(27):11093-11103.
- [13]SONG W, YU H, ZHANG Y, et al. Goal orientation and employee creativity:the mediating role of creative role identity[J]. Journal of Management & Organization, 2015, 21(1):82-97.
- [14]杨涛. 协和控制塑造“囚笼”:成就目标导向对创造力的作用[J]. 研究与发展管理, 2017, 29(4):93-103.

-
- [15]张昊民, 丁苗苗, 杨涛, 等. 协和控制、成就目标导向对自我管理团队成员创造力的非线性影响: 一项本土情境下的研究[J]. 科技进步与对策, 2015, 32(22): 133-140.
- [16]张昊民, 杨涛, 马君. 自主管理团队的协和控制、成就目标导向对成员创造力的跨层次影响[J]. 科学学与科学技术管理, 2015, 36(8): 170-180.
- [17]马君, 张昊民, 杨涛. 成就目标导向、团队绩效控制对员工创造力的跨层次影响[J]. 心理学报, 2015, 47(1): 79-92.
- [18]GONG Y, HUANG J C, FARH J L. Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self-efficacy[J]. Academy of management Journal, 2009, 52(4): 765-778.
- [19]HIRST G, VAN KNIPPENBERG D, ZHOU J. A cross-level perspective on employee creativity: goal orientation, team learning behavior, and individual creativity[J]. Academy of management journal, 2009, 52(2): 280-293.
- [20]VANDEWALLE D, NERSTAD C G L, DYSVIK A. Goal orientation: a review of the miles traveled and the miles to go[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2019, 6: 115-144.
- [21]RHEE Y W, CHOI J N. Knowledge management behavior and individual creativity: goal orientations as antecedents and in-group social status as moderating contingency[J]. Journal of Organizational Behavior, 2017, 38(6): 813-832.
- [22]SWIFT M, BALKIN D B, MATUSIK S F. Goal orientations and the motivation to share knowledge[J]. Journal of Knowledge Management, 2010, 14(3): 378-393.
- [23]SIJBOM R B L, JANSSEN O, VAN YPEREN N W. Leaders' receptivity to subordinates' creative input: The role of achievement goals and composition of creative input[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2015, 24(3): 462-478.
- [24]COELHO F, AUGUSTO M. Job characteristics and the creativity of frontline service employees[J]. Journal of Service Research, 2010, 13(4): 426-438.
- [25]JONES J L, DAVIS W D, THOMAS C H. Is competition engaging? examining the interactive effects of goal orientation and competitive work environment on engagement[J]. Human Resource Management, 2017, 56(3): 389-405.
- [26]ZHANG J, WANG Y, ZHANG M Y. Team leaders matter in knowledge sharing: a cross-level analysis of the interplay between leaders' and members' goal orientations in the Chinese context[J]. Management and Organization Review, 2018, 14(4): 715-745.
- [27]ELLIOT A J, MCGREGOR H A. A 2×2 achievement goal framework[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2001, 80(3): 501-519.
- [28]VANDEWALLE D. Development and validation of a work domain goal orientation instrument[J]. Educational and Psychological Measurement, 1997, 57(6): 995-1015.

-
- [29]DE DREU C K W, NIJSTAD B A, VAN KNIPPENBERG D. Motivated information processing in group judgment and decision making[J]. *Personality and Social Psychology Review*, 2008, 12(1):22-49.
- [30]WANG S, NOE R A. Knowledge sharing:a review and directions for future research[J]. *Human Resource Management Review*, 2010, 20(2):115-131.
- [31]BUTTON S B, MATHIEU J E, ZAJAC D M. Goal orientation in organizational research:a conceptual and empirical foundation[J]. *Organizational behavior and human decision processes*, 1996, 67(1):26-48.
- [32]周小兰, 李贞, 张体勤. 绩效考核干预下个体成就目标导向对知识共享意愿的影响研究[J]. *科研管理*, 2018, 39(3):90-100.
- [33]VANDEWALLE D. A goal orientation model of feedback-seeking behavior[J]. *Human Resource Management Review*, 2003, 13(4):581-604.
- [34]PINTRICH, PAUL R. Multiple goals, multiple pathways:the role of goal orientation in learning and achievement [J]. *Journal of Educational Psychology*, 2000, 92(3):544-555.
- [35]BORDIA P, IRMER B E, ABUSAH D. Differences in sharing knowledge interpersonally and via databases:the role of evaluation apprehension and perceived benefits[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2006, 15(3):262-280.
- [36]MUDAMBI R, NAVARRA P. Is knowledge power?knowledge flows, subsidiary power and rent-seeking within MNCs[M]. *The Eclectic Paradigm*. Palgrave Macmillan, London, 2015:157-191.
- [37]ANDERSON N R, WEST M A. Measuring climate for work group innovation:development and validation of the team climate inventory[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1998, 19(3):235-258.
- [38]BAER M ,FRESE M . Innovation is not enough:climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(1):45-68.
- [39]TYNAN R . The effects of threat sensitivity and face giving on dyadic psychological safety and upward communication1[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2005, 35(2):223-247.
- [40]LEVIN D Z, CROSS R. The strength of weak ties you can trust:the mediating role of trust in effective knowledge transfer[J]. *Management science*, 2004, 50(11):1477-1490.
- [41]UZZI B, LANCASTER R. Relational embeddedness and learning:the case of bank loan managers and their clients[J]. *Management science*, 2003, 49(4):383-399.
- [42]BARANIK L E, BARRON K E, FINNEY S J. Measuring goal orientation in a work domain:construct validity evidence for the 2× 2 framework[J]. *Educational and Psychological Measurement*, 2007, 67(4):697-718.

-
- [43]周小兰, 赵鹏, 马文, 等. 成就目标导向: 三维结构的理论采纳与实证检验[J]. 科技进步与对策, 2017, 34(12): 134-139.
- [44]田立法. 高承诺工作系统驱动知识共享: 信任关系的中介作用及性别的调节作用[J]. 管理评论, 2015(6): 148-159.
- [45]CONNELLY C E, ZWEIG D, WEBSTER J, et al. Knowledge hiding in organizations[J]. Journal of Organizational Behavior, 2011, 33(1): 64-88.
- [46]赵婷. 共享领导对员工知识隐藏行为影响的研究[D]. 广州: 暨南大学, 2013.
- [47]SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovation behavior: a path model of individual innovation in the workplace[J]. The Academy of Management Journal, 1994, 37(3): 580-607.
- [48]MAY D R, GILSON R L, HARTER L M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004, 77(1): 11-37.
- [49]BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51(6): 1173-1182.
- [50]SCHMIDT A M, FORD J K. Learning within a learner control training environment: the interactive effects of goal orientation and metacognitive instruction on learning outcomes[J]. Personnel Psychology, 2003, 56(2): 405-429.
- [51]CHOI J N, SUNG S Y, CHO T S. Creative contribution of individuals in groups: effects of goal orientation and participative safety[J]. Social Behavior and Personality An International Journal, 2014, 42(3): 407-422(16).
- [52]LU L, LIN X, LEUNG K. Goal orientation and innovative performance: the mediating roles of knowledge sharing and perceived autonomy[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2012, 42(s1): 180-197.
- [53]FEIST, GREGORY J. A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity[J]. Personality and Social Psychology Review, 1998, 2(4): 290-309.
- [54]姚艳虹, 韩树强. 组织公平与人格特质对员工创新行为的交互影响研究[J]. 管理学报, 2013, 10(5): 700-707.