

互依性、知识获取与员工创新行为关系研究： 一个有调节的中介模型

王海花 杜梅 孙芹 李玉¹

(上海大学 管理学院, 上海 200444)

【摘要】: 信息化与知识经济时代, 创新成为个体获得竞争优势的关键因素之一。以中国情境下上海 319 位企业成员为调查样本, 基于资源依赖理论和知识管理理论, 构建一个有调节的中介模型。运用结构方程模型, 考察任务互依性、目标互依性、奖励互依性影响员工创新行为的机制路径, 检验知识获取的中介作用和任务冲突的调节作用。结果发现: 任务互依性、目标互依性、奖励互依性对知识获取有显著正向作用; 知识获取对员工创新行为有显著正向作用; 知识获取在任务互依性、目标互依性、奖励互依性与员工创新行为之间起中介作用; 任务冲突在目标互依性与知识获取的关系中起调节作用; 任务冲突调节知识获取在目标互依性与员工创新行为关系中的中介作用, 在高任务冲突情境下, 该中介作用更显著。研究结果拓展了中国情境下员工创新行为理论体系, 能够为企业管理者寻求更多管理策略提供指导。

【关键词】: 任务互依性 目标互依性 奖励互依性

【中图分类号】: F272.92 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1001-7348(2021)05-0134-09

0 引言

当今, 外部环境越来越呈现出动态性、竞争性和信息化等特征, 对企业组织快速适应能力提出了越来越高的要求^[1], 创新成为企业组织获取竞争优势的重要手段, 是企业生存与发展的动力。员工作为企业创新的重要力量^[2], 是企业创新的起点与基础^[3], 蕴含在员工中的知识、资源和能力是企业获得可持续竞争优势的主要来源^[4]。因此, 如何激发员工创新行为越来越受到企业管理者关注, 同时也成为学者们研究的热点问题。

关于员工创新行为前因变量研究, 诸多学者进行探讨并得到一些研究结论, 而随着对创新认知不断深化, 学者们开始关注组织运作过程对创新行为的影响。在组织运作过程研究中, 互依性是创新行为的重要前因变量, 企业组织中的管理者只有提升员工互依性, 加强彼此交流与合作, 才能有效激发员工创新想法产生并最终付诸实践。国内外学者对互依性与创新行为的研究不断增加, 但是仅从互依性的一种形式考虑其对创新的影响, 尚未构建互依性 3 种形式: 任务互依性、目标互依性及奖励互依性对员工创新行为影响的整合框架^[5], 并且对于任务互依性、目标互依性以及奖励互依性与员工创新行为之间内在作用机制的研究也相对较少。创新的本质是知识重组, 知识管理在员工创新过程中扮演重要角色。已有学者也发现, 知识分享、知识隐藏在诸多前因变量

¹**作者简介:** 王海花(1983—), 女, 山东聊城人, 博士, 上海大学管理学院副教授, 研究方向为创新与知识管理、社会网络等; 杜梅(1995—), 女, 江苏徐州人, 上海大学管理学院硕士研究生, 研究方向为创新与知识管理、组织与人力资源管理; 孙芹(1995—), 女, 山东临沂人, 上海大学管理学院硕士研究生, 研究方向为创新与知识管理、产学研协同创新; 李玉(1997—), 女, 山东枣庄人, 上海大学管理学院硕士研究生, 研究方向为创新与知识管理。

基金项目: 教育部人文社会科学研究规划基金项目(19YJA630076); 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目(15JZD017); 上海市“科技创新行动计划”软科学研究领域重点项目(19692104300)

对员工创新行为的关系中起桥梁作用^[6,7]。知识获取作为知识管理的重要变量,能否在互依性的3种形式与员工创新行为之间发挥传递作用?

此外,在组织管理过程中,由任务带来的成员间冲突在沟通等过程中经常发生且很难避免^[8]。因此,如何有效发挥其对员工积极促进作用,抑制其对员工的消极影响,成为组织管理实践中面临的重大挑战。寻找破解冲突解决方案的基础是厘清冲突类型及其性质。在既有冲突文献中,任务冲突是较为常见的冲突类型,学者们就其性质进行深入探讨,集中在其对团队效能和成员态度的影响方面,得出的结论也大相径庭。第一种观点认为,任务冲突对团队成员有积极促进作用,如任务冲突可以提升团队以及成员创造力^[9]、团队以及成员绩效^[10]。第二种观点认为,任务冲突对团队成员有消极抑制作用,如任务冲突会降低团队成员绩效^[11]等。针对上述不一致的研究结论,本研究试图从资源依赖理论视角解释其对员工行为的影响。资源依赖理论认为,员工不可能拥有完成其任务、目标等活动所需的全部资源,往往需要从其他成员或者外部环境中获取相应资源,以完成目标任务,进而激发其创新行为。任务冲突恰恰满足了员工对于知识信息等资源整合需求,通过与其他成员就任务意见的不一致进行交流沟通,达到其作用效果。

在已有文献的基础上,本研究从互依性3种形式(任务互依性、目标互依性以及奖励互依性)与员工创新行为关系视角出发,主要探讨以下问题:任务互依性、目标互依性、奖励互依性是否对员工创新行为产生影响?知识获取如何在互依性的3种形式与员工创新行为间起传递作用?任务冲突如何影响任务互依性、目标互依性以及奖励互依性与知识获取之间的关系?从以上问题出发,整合任务互依性、目标互依性以及奖励互依性、知识获取、任务冲突与员工创新行为研究框架,以期对企业管理实践提供一定的指导。

1 文献回顾与研究假设

1.1 互依性

现代企业管理过程中,企业运作和管理多依靠工作团队,工作团队是指在一个相互依赖的集合中,每个个体为了完成组织要求的目标,共同承担责任并履行相应义务。究竟如何描述工作团队中员工间特定关系呢?互依性概念由此产生,即组织中员工在完成既定工作时相互依赖的程度^[12]。互依性作为企业员工工作效率的关键影响因素,Campion等^[5]将其划分为3种形式:任务互依性、目标互依性以及奖励互依性。

关于任务互依性的概念界定,早期研究将其作为任务本身所固有的一种特征,不受其它人为因素影响^[13]。之后社会心理学研究者把任务互依性看作是一种“合作需求”,认为它是员工在执行工作过程中,行为方式的一种特征表现。本研究结合Campion等^[5]和Courtright等^[14]的定义,认为任务互依性是指员工彼此必须交换知识、信息资源等以确保完成任务的程度。目标互依性是指员工个体在完成目标时必须与组织目标相联系,以达到最大效用^[5]。之后,Wageman^[15]认为,目标互依性是员工基于共同目标,并接收到自己与组织目标相关联反馈的程度。奖励互依性是指员工所获得的反馈信息和报酬与整体目标实现的关联程度,与组织绩效相关^[5]。

关于互依性的研究,学者多聚焦于团队层面与个体层面。在团队层面,多数学者仅考虑单一互依性形式如任务互依性对团队结果的影响^[16,17]。仅有国外学者Saavedra等^[18]从任务互依性、目标互依性以及奖励互依性出发,探究了3种互依性对团队绩效的影响,发现任务互依性与团队绩效呈现正U型关系,目标互依性对团队绩效有显著正向作用。与此同时,只有任务互依性、目标互依性以及奖励互依性处于一致时,团队绩效才会趋向高水平^[18]。在个体层面,国内外学者探究了任务互依性与员工建言行为^[19]、组织公民行为^[20]等的关系,发现任务互依性对员工个体行为有显著作用。

1.2 互依性与知识获取

在知识管理时代,知识获取作为知识管理过程的基础,受到广泛关注。它是指企业员工从外部获取新知识的过程^[21]。由于组织管理运作过程的动态性,组织中成员的工作任务也日趋复杂,组织中的成员不可能拥有完成工作任务所需要的全部知识与信息,因而高质量完成工作有赖于成员间知识、信息与技能互补以及员工从外部获取知识资源。

关于互依性与知识获取之间的关系,资源依赖理论认为,互依性对知识获取有显著正向影响。资源依赖理论认为,员工不可能拥有完成工作任务、目标等所需的全部资源信息,为保障任务、目标、奖励与组织的匹配性,员工势必从外部获取信息资源^[22]。互依性员工在工作过程中,注重与其他成员频繁而广泛的人际交流、互动与合作^[23]。在高度交流与互动的个体之间,其知识结构不断趋于一致,员工想要完成任务、目标获得奖励,就需要不断从外部获取知识,提升自身知识多样性。因此,本文提出以下假设:

H₁:互依性对知识获取有显著正向作用。

H_{1a}:任务互依性对知识获取有显著正向作用;

H_{1b}:目标互依性对知识获取有显著正向作用;

H_{1c}:奖励互依性对知识获取有显著正向作用。

1.3 知识获取与员工创新行为

作为创新活动实施主体,个人创新行为一直是备受关注的议题。员工创新行为是指组织中员工产生创新性想法并付诸实践的过程^[24]。创新的本质是知识重组^[25]。从资源基础理论出发,知识是企业生存与发展的重要保障,是企业建立竞争优势的核心资源^[26]。在知识与信息化时代,员工仅仅通过自身“单打独斗”已经难以解决现代社会知识创新成本高昂等问题^[27]。为满足个体创新需求,员工必须通过与其它知识源进行交流合作,从而更新和完善自身知识。一方面,知识获取帮助员工吸收外部可利用的信息资源,丰富原有知识积累,弥补自身知识缺失,有利于形成多元化知识体系,对于创新性想法的产生与实践有促进作用;另一方面,知识获取能够促进员工自身知识重组,帮助员工获得外部重要知识以及潜在突破点,加速员工创新行为产生。此外,知识获取有利于降低知识壁垒,给予员工更多创新灵感,不同观点与知识的表达和组合,有利于员工思维发散,对新想法形成与实施有促进作用。因此,本文提出以下假设:

H₂:知识获取对员工创新行为有显著正向作用。

1.4 知识获取的中介作用

根据资源依赖理论,员工不可能拥有所有信息、知识等资源,必须从外部获取知识^[22],促使自身工作目标与整个企业组织目标相一致。互依性使员工相互合作、交流机会增加,知识结构也在这种情况下趋同,导致员工不得不从外部获取知识,以完善自身知识体系,提高知识多样性,促进自身知识重组,产生创新行为。此外,互依性促使员工在学习其他员工的过程中获取与自身任务、目标一致的信息与知识,而较高一致性知识与信息所引发的员工工作知识结构相似性,迫使员工依靠外部知识获取,识别与积累不一样的知识,促发其创新行为。因此,本文提出以下假设:

H₃:知识获取在互依性对员工创新行为之间起中介作用。

H_{3a}:知识获取在任务互依性对员工创新行为之间起中介作用;

H_{3b}:知识获取在目标互依性对员工创新行为之间起中介作用;

H_{3c}: 知识获取在奖励互依性对员工创新行为之间起中介作用。

1.5 任务冲突的调节作用

冲突作为组织中不可避免的一种关系,受到组织管理者和研究者的关注^[28]。任务冲突是指员工之间由于对具体任务观点不一致或思想不一致所导致的冲突,这是一种工作任务导向的冲突^[29],即在员工执行任务时,其所对完成任务发表不同观点及意见。已有研究指出,任务冲突能够促进员工之间信息知识等资源交流,使彼此就任务的不同想法深入交流,从多角度分析问题,以保障组织目标完成^[30]。

基于资源依赖理论,任务冲突调节互依性与知识获取之间的关系。在竞争激烈的市场环境下,员工所承担的任务复杂多样,不可能拥有完成工作任务需要的所有知识,必须依赖外部其他成员获取相关知识信息,以保证任务目标实现^[22]。任务冲突刺激成员之间经常接触,不断沟通与合作^[31]。在高任务冲突情境下,员工间的工作矛盾或质疑促进交流互动频繁^[32],员工会打破既有知识体系与思维模式,增强知识整合能力,在不断的交流互动中,员工之间的知识趋于一致。互依性员工之间交流频繁且依赖程度高,促进员工间知识趋于一致。因此,具有互依性的员工在高任务冲突性情境下会加速知识趋同,员工更愿意从外部获取知识以保障最终目标、任务完成。在低任务冲突情境下,员工会感知到组织其他员工就任务本身所表现出来的冷漠沟通态度,更习惯于“群体思维”,因工作接触较少和沟通频率较低,只想盲目从众,个体趋向于封闭状态,不愿意获取外部知识。只有员工之间存在互依性时,才会主动获取知识。因此,本文提出以下假设:

H₄: 任务冲突在互依性与知识获取关系中起调节作用,即在高任务冲突情境下,互依性对知识获取的正向作用更强;在低任务冲突情境下,互依性对知识获取的正向作用更弱。

H_{4a}: 任务冲突在任务互依性与知识获取的关系中起调节作用,即在高任务冲突情境下,任务互依性对知识获取的正向作用更强,在低任务冲突情境下,任务互依性对知识获取的正向作用更弱;

H_{4b}: 任务冲突在目标互依性与知识获取的关系中起调节作用,即在高任务冲突情境下,目标互依性对知识获取的正向作用更强,在低任务冲突情境下,目标互依性对知识获取的正向作用更弱;

H_{4c}: 任务冲突在奖励互依性与知识获取的关系中起调节作用,即在高任务冲突情境下,奖励互依性对知识获取的正向作用更强,在低任务冲突情境下,奖励互依性对知识获取的正向作用更弱。

1.6 有调节的中介作用

根据上述假设进一步推论,知识获取的中介作用受到任务冲突的调节,是一个被调节的中介效应。具体来说,知识获取中介互依性对员工创新行为的影响,并且该中介作用的大小取决于任务冲突高低。在高任务冲突情境下,互依性对员工创新行为的影响增强,此时,互依性对员工创新行为的影响效应更多地通过知识获取传递;在低任务冲突情境下,互依性对员工创新行为的影响减弱,此时,互依性对员工创新行为的影响效应较少通过知识获取传递。因此,本文提出以下假设:

H₅: 任务冲突调节知识获取在互依性与员工创新行为关系中的中介作用,即在高任务冲突情境下,互依性通过知识获取影响员工创新行为的作用更强,在低任务冲突情境下,互依性通过知识获取影响员工创新行为的作用更弱。

H_{5a}: 任务冲突调节知识获取在任务互依性与员工创新行为关系中的中介作用,即在高任务冲突情境下,任务互依性通过知识获取影响员工创新行为的作用更强,在低任务冲突情境下,任务互依性通过知识获取影响员工创新行为的作用更弱;

H_{5b}:任务冲突调节知识获取在目标互依性与员工创新行为关系中的中介作用,即在高任务冲突情境下,目标互依性通过知识获取影响员工创新行为的作用更强;在低任务冲突情境下,目标互依性通过知识获取影响员工创新行为的作用更弱;

H_{5c}:任务冲突调节知识获取在奖励互依性与员工创新行为关系中的中介作用,即在高任务冲突情境下,奖励互依性通过知识获取影响员工创新行为的作用更强,在低任务冲突情境下,奖励互依性通过知识获取影响员工创新行为的作用更弱。

基于以上分析,理论模型构建如图 1 所示。

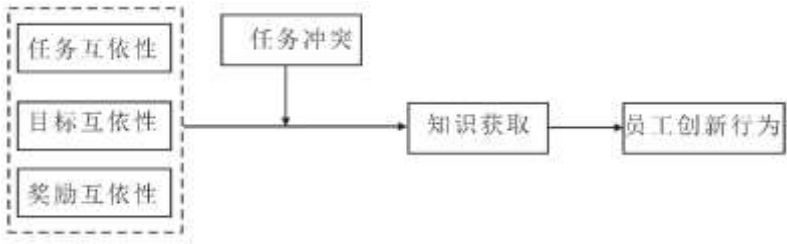


图 1 理论模型

2 研究设计

2.1 样本与数据收集

采用问卷调查法,调查地点选取上海市,原因在于上海作为科技创新氛围浓厚的地区,相较于其它地区,企业对员工创新行为的要求更高,调查对象设定为企业中创新行为较为频繁的研发人员,通过现场发放问卷、邮件方式进行调查。

为避免同源性方差问题,在进行问卷设计时,互依性的 3 种形式、知识获取采用员工自评方式由员工填答;员工创新行为由其直接主管人员进行评价,任务冲突则采用员工之间互评方式。同时,在问卷填答前,向被调查者阐明本次调研目的及程序,明确表达调查活动的匿名性,收集的所有数据仅用于科学研究,不会对员工产生任何负面影响。

调查活动时间为 2018 年 10—12 月份,持续 2 个月。正式调查问卷共发放 450 份,回收问卷 393 份,回收率为 87.33%,剔除无效问卷之后,得到有效调查问卷 319 份,有效回收率为 81.17%。

2.2 变量测量

为确保此次调查问卷的信效度,问卷所涉及题项均采用国外成熟量表并通过该领域相关学者的“翻译—回译”形成最终量表。采用 Likert5 点量表,“1”为非常不符合,“5”为非常符合。

(1)任务互依性(TI)。采用 Campion 等^[5]编制的测量量表,共 3 个题项,典型题项如“没有其他团队成员的信息和材料,我无法完成自己的任务”。

(2)目标互依性(GI)。采用 Campion 等^[5]编制的测量量表,共 3 个题项,典型题项如“我个人的工作目标直接取决于团队的目标”。

(3)奖励互依性(RI)。采用 Campion 等^[5]编制的测量量表,共 3 个题项,典型题项如“我工作表现的反馈主要来自于我们整个

团队的表现”。

(4) 知识获取(KA)。采用 Chuang 等^[33]编制的测量量表,共 4 个题项,典型题项如“我们团队向团队以外的成员寻求知识或技能”。

(5) 员工创新行为(EIB)。采用 Scott & Bruce^[34]编制的测量量表,有 6 个题项,即“该下属经常提出有创造性的想法”。

(6) 任务冲突(TC)。采用 Jehn^[35]编制的测量量表,只有 1 个题项,如“您和该同事在多大程度上就工作的任务产生意见不一致”。使用 UCINET6.0 软件对数据进行处理,将“1、2”归为“0”,“3、4、5”归为“1”,建立任务冲突关系矩阵,计算出每个人所处团队的网络密度,作为个人任务冲突测量指标。网络密度即网络中节点间相互连边的密集程度,计算公式为:
$$D(G) = \frac{2L}{N(N-1)}$$
其中 N 表示节点数,L 表示实际连接数。本研究中,网络密度代表团队中任务冲突程度。网络密度越大,说明团队中的任务冲突程度越高,个体就任务本身发表的观点就越多。

(7) 控制变量。以往研究发现,员工创新行为受到领导行为如辱虐管理^[36]以及团队中过程变量如团队监督与反馈^[37]的影响,本研究将辱虐管理(AS)、团队监督与反馈(TMB)列为控制变量,检验其对员工创新行为的影响程度。其中,辱虐管理测量采用 Tepper^[38]编制的测量量表,共有 15 个题项,典型题项如“他(她)取笑我”;团队监督与反馈测量采用 Li 等^[37]使用的测量量表,共有 3 个题项,典型题项如“在这个团队中,我们主动制定出员工能接受的绩效标准”。

3 研究方法

3.1 同源性方差分析

尽管本研究在问卷设计以及收集数据阶段对题项表达的准确性、匿名性等做了一定工作,但仍可能存在同源性方差问题。为了避免同源性方差,采用 Harman 单因素检验法,检测同源性偏差程度。对调查问卷中所有题项作因子分析,在未旋转时所得到的第一个主成分,不超过总方差解释变异的 50%,则表示同源性方差不严重。通过 SPSS25.0 软件进行主成分因子分析,在未旋转时得到的第一个主成分的方差解释变异为 28.611%,远小于 50%,说明同源性方差问题不严重,可进行进一步分析。

3.2 信度与效度检验

采用 SPSS25.0 软件对变量信度进行分析。Gorla 等^[39]认为,Cronbach 一致性系数在 0.6 以上表示在可接受范围内,大于 0.7 则表示变量信度良好。结果显示,任务互依性、目标互依性、奖励互依性、知识获取以及员工创新行为的 Cronbach 一致性系数分别为 0.636、0.737、0.869、0.865 和 0.931,均在 0.6 以上,表明变量信度在可接受的范围内,且多个变量的 Cronbach 一致性系数在 0.7 以上,表明变量信度良好。

采用聚合效度、内部结构效度作为效度评价指标。通过计算各变量的平均变异抽取量(AVE)以及组合信度(CR)检验聚合效度。在聚合效度检验前,首先进行 KMO 和 Bartlett 球形检验,结果显示,KMO 为 0.762,大于临界值 0.7,Bartlett 球形检验在 $P < 0.001$ 的水平上显著。对任务互依性、目标互依性、奖励互依性、知识获取和员工创新行为进行聚合效度检验。结果发现,各变量 AVE 分别为 0.637、0.528、0.680、0.672、0.744,均大于 0.5,表明收敛信度较好;CR 分别为 0.837、0.770、0.864、0.891、0.946,表明各变量均在可接受范围内,聚合效度良好。

使用 MPLUS7.11 软件进行验证性因子分析检验各变量间的结构效度可以看出,相对于四因子模型($\chi^2/df=3.548$, CFI=0.900, TLI=0.882, RMSEA=0.089, SRMR=0.059)、三因子模型($\chi^2/df=4.296$, CFI=0.867, TLI=0.848, RMSEA=0.102, SRMR=0.061)、二因子

模型 ($\chi^2/df=7.339$, CFI=0.741, TLI=0.707, RMSEA=0.141, SRMR=0.097) 和单因子模型 ($\chi^2/df=16.646$, CFI=0.357, TLI=0.276, RMSEA=0.221, SRMR=0.209), 五因子模型各项指标的拟合优度 ($\chi^2/df=2.651$, CFI=0.937, TLI=0.924, RMSEA=0.072, SRMR=0.044) 最好, 表明各变量间具有良好的结构效度。

3.3 描述性统计与相关分析

利用 SPSS25.0 软件对各变量进行均值、标准差以及相关分析。任务互依性与知识获取 ($r=0.245$, $P<0.01$) 显著正相关; 目标互依性与知识获取 ($r=0.350$, $P<0.01$) 显著正相关; 奖励互依性与知识获取 ($r=0.403$, $P<0.01$) 显著正相关。但相关关系只能说明各变量之间是否存在关系, 不能说明其影响方向以及影响作用。在此基础上, 采取结构方程模型对研究假设进行检验。

3.4 主效应与中介效应检验

使用 MPLUS7.11 软件与 SPSS25.0 软件对主效应以及知识获取的中介效应进行检验。可以看出, 任务互依性对知识获取有显著正向作用 ($M_1: \beta=0.123$, $P<0.01$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[0.032, 0.215]$, 不包括 0), H_{3a} 得到验证; 目标互依性对知识获取有显著正向作用 ($M_2: \beta=0.129$, $P<0.05$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[0.030, 0.227]$, 不包括 0), H_{1b} 得到验证; 奖励互依性对知识获取有显著正向作用 ($M_3: \beta=0.028$, $P<0.01$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[0.059, 0.251]$, 不包括 0), H_{1c} 得到验证; 知识获取对员工创新行为有显著正向作用 ($M_4: \beta=0.140$, $P<0.05$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[0.017, 0.273]$, 不包括 0), H_2 得到验证。

可以看出, 任务互依性通过知识获取促进员工创新行为 ($\beta=0.017$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[0.002, 0.046]$, 不包括 0), H_{3a} 得到验证, 即知识获取在任务互依性影响员工创新行为的机制中起中介作用; 目标互依性通过知识获取促进员工创新行为 ($\beta=0.019$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[0.002, 0.050]$, 不包括 0), H_{3b} 得到验证, 即知识获取在目标互依性影响员工创新行为的机制中起中介作用; 奖励互依性通过知识获取促进员工创新行为 ($\beta=0.022$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[0.003, 0.058]$, 不包括 0), H_{3c} 得到验证, 即知识获取在奖励互依性影响员工创新行为的机制中起中介作用。

3.5 任务冲突的调节效应检验

通过层次回归模型对任务冲突在任务互依性、目标互依性以及奖励互依性对知识获取影响过程中的调节效应进行检验。可以看出, 任务互依性与任务冲突交互项的回归系数不显著 ($M_5: \beta=0.088$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[-0.388, 0.563]$, 包括 0), 表明任务冲突对任务互依性与知识获取的关系没有调节作用, H_{4a} 不成立; 目标互依性与任务冲突交互项的回归系数显著 ($M_6: \beta=0.510$, $P<0.05$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[0.073, 0.947]$, 不包括 0), 表明任务冲突对目标互依性与知识获取的关系有调节作用, H_{4b} 成立; 奖励互依性与任务冲突交互项的回归系数不显著 ($M_7: \beta=0.240$, 在 95% 的置信水平下, 置信区间 $[-0.166, 0.647]$, 包括 0), 表明任务冲突对奖励互依性与知识获取的关系没有调节作用, H_{4c} 不成立。

任务冲突未能调节任务互依性、奖励互依性对知识获取路径的影响 (H_{4a} 、 H_{4c} 未成立), 可能原因是个体对情境的感知有所差异。在任务冲突情境下, 员工之间因为任务而产生分歧, 由于个体对任务冲突的感知不同, 一方面可能没有感知到任务冲突的存在, 另一方面可能将任务冲突认定为关系冲突, 从而致使任务冲突的调节作用被抵消。

为更加直观地显示任务冲突在目标互依性与知识获取之间的调节作用, 本文绘制调节效应图, 分别检验高任务冲突与低任务冲突在目标互依性、奖励互依性对知识获取影响过程中的作用, 如图 2 所示。

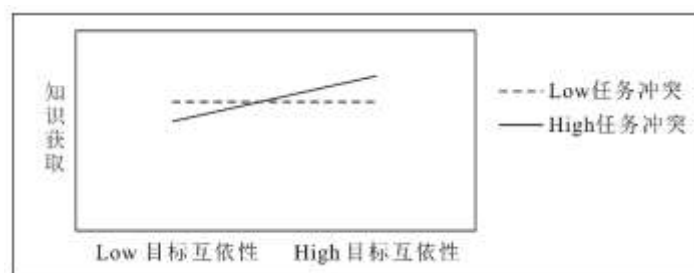


图 2 任务冲突在目标互依性与知识获取关系中的调节效应

3.6 有调节的中介效应检验

运用 SPSS25.0 软件中的 PROCESS 插件采用 Bootstrap 法进一步检验有调节的中介作用,由于任务冲突在任务互依性、奖励互依性与知识获取之间不存在调节作用,故只对任务冲突情境下,目标互依性通过知识获取对员工创新行为的影响进行检验。对高任务冲突而言,目标互依性通过知识获取对员工创新行为的影响显著($\beta=0.033$,在 95%的置信水平下,置信区间 $[0.008, 0.078]$,不包括 0);对低任务冲突而言,目标互依性通过知识获取对员工创新行为的影响不显著($\beta=0.006$,在 95%的置信水平下,置信区间 $[-0.011, 0.036]$,包括 0), H_{0b} 成立。

为进一步验证有调节的中介作用是否显著,采用 Sobel 检验法,结果发现 Z 值为 0.075,在 95%的置信水平下,置信区间 $[0.013, 0.209]$,不包括 0, H_{0b} 进一步得到验证。

4 结论与讨论

创新行为作为一种高风险和高不确定性行为,会消耗个体员工大量资源,致使员工不得不依赖外部知识或资源以完成创新行为。资源依赖理论指出,个人不可能具备所有与目标、任务等有关的资源,若要完成任务、目标,势必需要依赖外部资源获取,确保任务或者目标完成。基于资源依赖理论和知识管理视角,探索互依性、知识获取以及员工创新行为之间的关系与作用机制,结果表明,任务互依性、目标互依性、奖励互依性对知识获取存在显著正向影响;知识获取对员工创新行为有显著正向影响;知识获取在任务互依性、目标互依性以及奖励互依性与员工创新行为之间起中介作用。同时,检验任务冲突情景下互依性与知识获取的关系,结果显示,任务冲突在目标互依性与知识获取之间起正向调节作用,即在高任务冲突情境下,目标互依性对知识获取的正向影响作用较强。

4.1 理论意义

(1)将互依性的 3 种形式(任务互依性、目标互依性以及奖励互依性)纳入与员工创新行为关系研究框架,构建有调节的中介模型并对研究假设和理论模型进行验证。以往研究主要集中于任务互依性、目标互依性对团队创造力等的影响^[40],忽视互依性 3 种形式对个体行为的影响,仅少数学者探究任务、目标互依性对个体行为的影响^[41,42]。然而,作为个体感知的互依性,其对个体创新行为不可避免地会产生影响,已有研究仅探讨任务互依性与员工创新行为之间的关系^[43],未将其它两种形式纳入研究。本研究将其它两种互依性纳入理论模型,完善了互依性与员工创新行为之间的关系,弥补了现有研究不足。

(2)拓展了互依性对个体工作行为的作用机制研究。从资源依赖理论出发,对互依性影响员工创新行为的中介机制进行探讨,检验知识获取在其中的中介作用。一方面,研究结果支持资源依赖理论的相关观点,知识作为一种重要资源,员工通过知识获取,有助于创新行为实施。另一方面,研究表明,在任务、目标、奖励方面依赖程度越高的员工,越有可能通过知识获取促进创新行为。

(3) 任务冲突调节作用的检验结果为目标互依性影响员工创新行为的路径添加了边界条件,有利于从理论上更清楚地了解目标互依性的影响路径。高任务冲突情境下,员工之间知识整合交流频繁,员工有意愿从外部获取知识。当员工之间具有目标互依性时,员工会更加主动获取知识。因此,与低任务冲突情境相比,高任务冲突情境下目标互依性对知识获取的正向影响作用更显著。此外,本研究构造了任务冲突在目标互依性→知识获取→员工创新行为中的有调节的中介效应模型,结果表明,任务冲突在目标互依性→知识获取→员工创新行为关系中有正向调节作用,即在高任务冲突情境下,目标互依性经由知识获取显著作用于员工创新行为。这对进一步理解任务冲突的积极正向效应具有重要作用,同时也从理论上深化了对任务冲突作为情境变量的认识。

4.2 实践启示

研究结论对于当前企业管理具有一定的实践指导意义。面对动态化社会环境以及日益激烈的竞争压力,创新成为组织生存与发展的必然选择^[44]。因此,如何促使员工实施更多创新行为成为管理者需要思考的重要问题。

(1) 组织应构建完备的任务、目标、奖励体系,实现员工与员工、员工与组织之间任务互依、目标互依以及奖励互依。首先,在任务设计方面,重新调整任务内容,创建具有关联性的工作任务,明晰员工职责范围,有效评估员工任务完成情况,既权责分明又相互联系。其次,在目标设定方面,保持员工目标与组织目标相一致,明确员工共同愿景,提高员工目标完成质量,进而保证组织目标实现。最后,在薪酬奖励方面,设计竞争奖励方案,引导员工间合理竞争,提升个体利益与组织利益互依程度。

(2) 组织应拓宽知识获取渠道,激发员工知识获取的内在动机。一方面,企业需要搭建信息获取平台,让员工了解外部动态环境变化以及外部资源信息,及时更新自身知识储备,从硬件上拓宽员工知识获取途径;另一方面,企业应注重员工内在动机激发,将知识获取纳入员工绩效考核指标体系之中,形成奖惩结合的绩效考核体系,促使员工主动获取外部优势资源,弥补自身知识不足,整合内外部知识,完善自身知识结构,从而催化创新行为。

(3) 组织应营造“对事不对人”的组织氛围,引导员工正视任务冲突。一方面,企业需要培养员工合作意识,形成“集思广益+合作共赢”的良性循环,引导员工就任务本身各抒己见,强化任务冲突的积极作用;另一方面,员工应正确认识任务冲突,面对任务冲突所带来的矛盾,不以消极态度应对,主动展开交流。同时,应意识到任务冲突并不会导致关系恶化,高效沟通一定程度上会激发自身创新灵感,促使创新行为产生。

4.3 局限与展望

本研究存在一定的局限性。第一,控制变量方面,在选取控制变量时,未考虑性别、年龄、工作年限等人口统计学变量,未来可从上述方面研究互依性与员工创新行为之间的关系;第二,样本选取方面,以上海市企业作为研究样本,一定程度上研究结论可适用于一些创新要求较高的地区,但是对于其它地区的适用性有待未来研究;第三,假设未验证:对于任务冲突未调节任务互依性以及奖励互依性与知识获取之间的关系,未来可进一步探究其中可能存在的作用机制。

参考文献:

[1]HSU M L A, CHEN F H. The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate-employee innovation behavior relationship[J]. The Journal of Creative Behavior, 2017, 51 (2): 128-139.

[2]SHALLEY E, ZHOU J, OLDHAM R. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here[J]. Journal of Management, 2004, 30 (6): 933-958.

[3]ANDERSON N, POTOCHNIK K, ZHOU J. Innovation and creativity in organizations: state-of-the-science

review, prospective commentary, and guiding framework[J]. *Journal of Management*, 2014, 40(5):1297-1333.

[4]王辉, 常阳组织创新氛围、工作动机对员工创新行为的影响[J]. *管理科学*, 2017, 30(3):55-66.

[5]CAMPION A, PAPPER M, MEDSKER J. Relations between work team characteristics and effectiveness:replication and extension[J]. *Personnel Psychology*, 1996, 49(2):429-452.

[6]FONG S W, MEN C, LUO J, et al. Knowledge hiding and team creativity:the contingent role of task interdependence[J]. *Management Decision*, 2018, 56(2):329-343.

[7]HAWRYSZKIEWYCZ I, BINSAWAD M. Exploring how environmental and personal factors influence knowledge sharing behavior leads to innovative work behavior[J]. *Information Systems Development*, 2018, 26:97-112.

[8]陈建勋, 郑雪强, 王涛 “对事不对人” 亦或 “对人不对事” ——高管团队冲突对组织探索式学习行为的影响[J]. *南开管理评论*, 2016, 19(5):91-103.

[9]BAI Y, HAN H, HARMS D. Team conflict mediates the effects of organizational politics on employee performance: cross-level analysis in China[J]. *Journal of Business Ethics*, 2015:1-15.

[10]LEE C, LIN Y, HUANG H, HUANG W, et al. The effects of task interdependence, team cooperation, and team conflict on job performance[J]. *Social Behavior and Personality*, 2014, 43(4):529-536.

[11]田立法, 张光磊, 席枫, 等团队冲突、冲突缓解、凝聚力与团队绩效:一个纵向研究[J]. *科技进步与对策*, 2018(1):113-121.

[12]ARTHUR W, EDWARDS D, BELL T, et al. Team task analysis:identifying tasks and jobs that are team based[J]. *Human Factors:The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 2005, 47(3):654-669.

[13]KIGGUNDU N. Task interdependence and the theory of job design[J]. *The Academy of Management Review*, 1981, 6(3):499-508.

[14]COURTRIGHT H, THURGOOD R, STEWARTL, et al. Structural interdependence in teams:an integrative framework and Meta-analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(6):1825-1846.

[15]WAGEMAN R. Erratum: interdependence and group effectiveness[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1995, 40(2):367-367.

[16]PENG J, WANG Z, CHEN X. Does self-serving leadership hinder team creativity?moderated dual-path model[J]. *Journal of Business Ethics*, 2019(10):1-15.

[17]ANAND S, VIDYARTHI P, ROLNICKI S. Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors:contextual effects of leader power distance and group task interdependence[J]. *The Leadership Quarterly*, 2017, 29(4):489-500.

-
- [18] SAAVEDRA R, EARLEY C, VAN DYNE L. Complex interdependence in task-performing groups[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78(1):61-72.
- [19] 李嘉. 互依性对员工建言行为的影响研究:人格特质的调节作用[J]. *学海*, 2019, 3(26):176-182.
- [20] CONWAY M, MITRA K. Personality-task interdependence interaction in predicting salespeople's organizational citizenship behavior[M]. New York: Springer International Publishing, 2015:228-228.
- [21] 李纲, 陈静静, 杨雪. 网络能力、知识获取与企业服务创新绩效的关系研究——网络规模的调节作用[J]. *管理评论*, 2017, 29(2):59-68.
- [22] DREES M, HEUGENS P M A R. Synthesizing and Extending resource dependence theory: Meta-analysis[J]. *Journal of Management*, 2012, 39(6):1666-1698.
- [23] WAGEMAN R, GORDON M. As the twig is bent: how group values shape emergent task interdependence in groups[J]. *Organization Science*, 2005, 16(6):687-700.
- [24] REN F, ZHANG J. Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior[J]. *Creativity Research Journal*, 2015, 27(1):16-23.
- [25] COHEN M, LEVINTHAL A. Absorptive capacity: new perspective on learning and innovation[J]. *Strategic Management Journal*, 1990, 35(1):125-128.
- [26] GRANT, ROBERT M. Toward knowledge-based theory of the firm[J]. *Strategic Management Journal*, 1996, 17(S2):109-122.
- [27] 党兴华, 弓志刚. 多维邻近性对跨区域技术创新合作的影响——基于中国共同专利数据的实证分析[J]. *科学学研究*, 2013, 31(10):1590-1600.
- [28] HUANG C. Unbundling task conflict and relationship conflict: the moderating role of team goal orientation and conflict management[J]. *International Journal of Conflict Management*, 2010, 21(3):334-355.
- [29] LI C R, LI C X, LIN C J. The effect of individual task conflict on employee creativity: moderated mediation model[J]. *Thinking Skills and Creativity*, 2019(31):112-124.
- [30] Hulsheger R, ANDERSON N, SALGADO F. Team-level predictors of innovation at work: comprehensive meta-analysis spanning three decades of research[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(5):1128-1145.
- [31] FARH L, LEE C, FARH I C. Task conflict and team creativity: question of how much and when[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(6):1173-1180.
- [32] DE DREU K W, WEINGART R. Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: meta-analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(4):741-749.

-
- [33]CHUANG H, JACKSON E, JIANG Y. Can knowledge-intensive teamwork be managed?examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge[J]. Journal of Management, 2016, 42(2):524-554.
- [34]SCOTT G, BRUCE A. Determinants of innovative behavior:path model of individual innovation in the workplace[J]. Academy of Management Journal, 1994, 37(3):580-607.
- [35]JEHN A. A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups[J]. Administrative Science Quarterly, 1997, 42(3):530-557.
- [36]马璐, 朱双组织认同与关系冲突视角下不当督导对员工创新行为的影响[J]. 科技进步与对策, 2015, 32(21):150-155.
- [37]LI N, ZHAO H, WALTER L, et al. Achieving more with less:extra milers' behavioral influences in teams[J]. Journal of Applied Psychology, 2015, 100(4):1025-1039.
- [38]TEPPER J. Consequences of abusive supervision[J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(2):178-190.
- [39]GORLA N, SOMERS M, WONG B. Organizational impact of system quality, information quality, and service quality[J]. Journal of Strategic Information Systems, 2010, 19(3):207-228.
- [40]GU J, CHEN Z, HUANG Q, et al. multilevel analysis of the relationship between task conflict and creativity in inter-organizational teams[J]. Journal of Creative Behavior, 2016(24):109-126.
- [41]BERTUCCI A, JOHNSON W, JOHNSON T, et al. Effect of task and goal interdependence on achievement, cooperation, and support among elementary school students[J]. International Journal of Educational Research, 2016(79):97-105.
- [42]SEDATOLE L, SWANEY M, WOODS A. The implicit incentive effects of horizontal monitoring and team member dependence on individual performance[J]. Contemporary Accounting Research, 2015, 33(3):889-919.
- [43]CERNE M, HERNAUS T, DYSVIK A, et al. The role of multilevel synergistic interplay among team mastery climate, knowledge hiding, and job characteristics in stimulating innovative work behavior[J]. Human Resource Management Journal, 2017, 27(2):281-299.
- [44]王雁飞, 王丽璇, 朱瑜基于资源保存理论视角的心理资本与员工创新行为关系研究[J]. 商业经济与管理, 2019, 39(3):40-49.