

员工创新绩效的维度与测量

王明杰

(中国政法大学, 北京 100091)

摘要 创新是企业未来可持续发展的唯一选择, 员工创新绩效是企业绩效的基础。打破员工常规、扩展员工资源范围并重新对价值、目标进行评价, 创新绩效不应该只包含创新的行为或创新的结果, 而应强调囊括整个过程, 从创新思想的产生到创新行为实施, 再到创新结果的实现这一个整体过程。从个体到组织, 从组织到宏观, 不同层面的因素及组织间相互作用等因素都会对员工的创新绩效产生一定影响。

关键词 员工创新绩效 维度 测量

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 1007-0745(2022)08-0119-03

绩效管理可以成为促进员工发展的工具。在实践中, 创新工作强调包括创新思想、创新行为、创新过程、创新结果等。员工创新绩效内涵是: 员工通过自身所拥有的技能和知识, 为企业产品的研发、生产和企业的运营管理提供具有创新性想法, 且这些想法可以为企业、团队或是个人带来可观的经济效益以及价值, 包括员工的自身行为、创新能力大小和个人业绩等多种因素。创新绩效界定为既包括研发创新绩效也包括非研发创新绩效^①。

1 员工创新绩效的维度划分

1.1 一维观

Scott 和 Bruce (1994) 持单维观态度, 他们认为创新绩效等同于创新行为, 应该单纯的运用创新行为对创新绩效的结果进行衡量。Tiemey 和 Farmer (2003) 与前边两个学者的观点略有不同, 他们认为用创新最终结果衡量创新绩效更可取, 通过问题是否得以解决来判断创新绩效的高低。侯二秀 (2012) 从创新思想的产生、促进及实施过程入手, 设计 5 个题项量表, 该量表也是单维度, 信度为 0.88。

1.2 二维观

Chen & Huang (2009), 认为创新绩效包括创新过程、创新产出。姚艳虹及衡元元 (2013) 依据韩裔的研究内容提出了二维的观点, 他们认为员工创新绩效量表二维度结构, 即为创新行动与创新效果, 此量表具有良好信度和效度。缪根红等学者 (2014) 在 Hertog (1998) 开发个人创新绩效量表为基础, 将员工创新绩效分为概念创新绩效与传递创新绩效两个维度研究, 取精弃粕地设计出新题项。

1.3 三维观

Adner 等 (2001) 按照开展创新活动三个阶段分为产生创新构思、推广创新构思、实践创新构思。Souitaris (2002) 认为创新绩效的构成主要有三个维度来衡量, 包括创新的效率、效能和品质。韩翼 (2007) 从我国的国情出发, 依据价值观和实际背景, 提出创新绩效的三个维度, 分为创新思维产生、创新思维促进、创新思维实现, 共 14 个题项。郭爱芳 (2010) 的观点也倾向于三维度绩效划分法。把创新绩效分为三个部分, 第一是产品的开发速度, 第二侧重在创新项目的成功率上, 第三个维度则是侧重在新颖程度上。

1.4 四维观

Janssen 和 Yperen (2004) 通过证实学习目标导向对员工创新绩效影响, 以个体的创新行为为路径, 并从创新愿望、创新行为、创新结果、创新成果四个维度开发了创新绩效的量表, 共 9 个题项。

1.5 五维观

Wang & Ahmed (2004), 将员工创新绩效分为行为、产品、过程、市场、战略创新五个维度。

综上所述, 一维观主要从创新的行为和结果两方面进行测量, 二维观主要从创新的意愿和行为的方向为侧重点, 都忽略了员工创新行为内在的价值以及对员工本身成长的作用影响。四维、五维划分得太细, 对于研究对象创新的过程不易操作。

2 员工创新绩效的影响因素

影响企业员工创新绩效的原因有很多, Hammond (2011) 认为个体和环境因素以及工作特征都会影响

★基金项目: 本文系北京大学政府管理学院萧鸣政教授主持的国家社科基金十九届四中全会重大项目“国家治理体系中的选贤任能制度优势与创新研究”(2020-2022)的子课题的阶段成果。

表1 员工创新绩效的维度量表汇总

维度	代表者及年份	观点构成
一维	Scott 和 Bruce (1994)	创新行为 9 个题项量表
	侯二秀 (2012)	设计 5 个题项量表, 该量表也是单维度信度为 0.88
	Tiemy 和 Farmer (2003)	创新绩效应该用创新的最终结果来进行衡量
二维	Chen & Huang (2009)	创新过程、创新产出
	姚艳虹和衡元元 (2013)	创新行动、创新效果
	缪根红等学者 (2014)	概念创新绩效、传递创新绩效
三维	Adner 等 (2001)	按照开展创新活动三个阶段分为产生创新构思、推广创新构思、实践创新构思
	Souitaris (2002)	创新的效率、创新的效能、创新的品质
	韩翼 (2007)	创新思维产生、创新思维促进、创新思维实现, 共 14 个题项
	郭爱芳 (2010)	产品开发速度、创新项目成功率、新颖程度
四维	Janssen&Yperen (2004)	创新愿望、创新行为、创新结果、创新成果, 共 9 个题项
五维	Wang&Ahmed (2004)	行为、产品、过程、市场、战略创新

(资料来源: 笔者对相关文献的整理。)

到创新。郑焯(2017)将影响创新绩效的因素总结为个人、组织或是团队、社会三个层面的因素。本文将从个体因素和组织情境因素对员工个体创新绩效的影响进行归纳总结, 个体层面的影响包括内在动机、人格特质和自身能力, 组织情景包括领导风格和组织氛围两个方面。

2.1 个体层面对创新绩效的影响

2.1.1 内在动机

内在动机是创新绩效的动力, 通过创新动力推动创新绩效的产生和创新行为的付诸实施。Janssen 等(2004)通过研究发现, “领导-成员交换”行为以及员工的目标导向会对员工的工作满意度水平以及工作绩效产生影响, 研究还发现学习目标导向会促进创新绩效正向发展。王晓丽(2010)在借鉴以往学者的研究的基础上, 展开自己对创新绩效影响因素的研究, 她以长春某汽车公司的员工为主要研究对象, 开展的研究表明学习目标取向能够正向地促进创新绩效。万青(2012)研究得出员工创新意愿通过其知识吸收能力与扩散路径对员工创新绩效有着显著正相关。张学和等学者(2013)通过调研科技型组织, 在成就导向的研究视角下, 验证了员工创新绩效有赖于学习型和改进型目标导向。Fan(2016)通过研究发现, 个体交互式记忆系统显著影响个体创新绩效, 创造性的自我效能感能够调解个体创新绩效与交互记忆系统的关系。

2.1.2 人格特质

人格特质是另外一个能对创新绩效产生影响的因素, 陈俊儒(2005)提出, 员工创造性和开放性均对员工个人创新绩效有着正向影响。杨燕等(2011)通过研究, 分析了 270 家企业的调研数据, 她提出员工自主性在对创新绩效的影响上, 主要体现在它能在创新驱动与创新绩效之间进行传导。赵晓霞等(2012)将依据人格双因素理论, 把人格特质对创新绩效的影响运用于科技人员研究和管理中, 利用了层级回归分析法来验证科技人员人格特质对于创新绩效的作用。

2.1.3 自身能力

知识与技能对于创新起着关键作用, 与其他变量不同, 知识和能力是具有一定累积效应, 当员工的知识越丰富, 能力越丰富, 相应的其创新性和创新成果就会越来越多。郑建君等(2010)研究发现员工个人的创新能力能正向影响其个人创新绩效。吴庆松(2011)依据心理学视角, 证实了心理资本与创新绩效之间具有正向的相关性。徐冬冬(2014)通过验证拥有知识丰富的高科技人员, 其创新能力对创新绩效有十分重要的作用。

2.2 组织情境层面

2.2.1 领导风格

杨建军等(2009)通过研究发现, 不同领导风格对创新绩效能产生不同的影响。变革型领导能够通过创新文化的方式, 或者通过员工的组织承诺, 通过赋

予两者作为中间变量,探究出其对员工创新绩效产生间接影响。张婕(2014)通过研究得出了另一个结论,前摄型人格也能影响员工的创新绩效,员工反馈寻求行为起中介作用,管理人员对创新的支持能促进员工的创新。Linda(2001)指出,组织管理者如果具备创新性和开放性的人格特质,那么员工的创新能力与创新绩效能够得到有效的提升和激励。倪清等(2017)通过研究得出谦卑型文化特质同样能对创新绩效产生影响,谦卑型文化能增强情感信任,还能提高管理者的风险承担意愿,从而促进员工的创新行为。

2.2.2 组织氛围

如何进行组织内部的制度建设,建设有效的组织内部制度体系^②。Lee(2011)通过对4193位新加坡IT行业专业人士调查得知,在工作环境欠佳或是缺乏技术上激励的情况下,会大大降低员工的工作满意度,而满意度的降低会间接造成创新绩效的降低。Yingjun(2011)提出:组织的管理文化影响组织学习,组织学习以及管理文化都能够促进个体创新绩效的积极性。Salih(2013)研究得出:组织的知识共享壁垒会极大降低个体创新行为倾向。韩翼等(2011)提出:结论组织承诺促进创新绩效、目标定向起调节作用。万青(2012)经过研究得知组织的创新氛围正向影响员工创新绩效。侯二秀(2013)认为团队异质性、团队规模、团队任务特征、组织文化显著影响创新绩效。王仙雅等(2014)研究得出组织沟通信任以及公平氛围文化对员工创新绩效能够起到显著正向影响。黄亮(2015)通过在中国的企业中73个工作团队的主管以及355个下属调研,得出从个体层次的影响方面来看,组织自尊在工作幸福感与创新绩效之间起到中介作用,工作幸福感会影响组织自尊进而影响员工创新绩效。刘泽双和薛建欣(2018)认为知识分享行为对创新绩效影响显著,应该加强员工知识分享行为的意愿,增进知识吸收能力从而提高知识型人员的创新绩效。评价标准体系总体与各维度的信度都非常高。^③

3 衡量创新绩效

衡量创新绩效一直以来都相关专家们的重要研究议题。对于其测量,不同学者依据不同视角进行了探索,创新绩效的衡量具有一定的复杂性,主要有以下两个观点:

观点一:界定创新绩效是单一维度,创新绩效取决于创新行为或创新结果其中的某一个因素。Scott和Bruce(1994)持单维观点:绩效即行为,创新绩效的结果测量必须运用创新行为进行,开发了单一测量量表,该量表9个题项;侯二秀(2012)从过程入手,

分解为创新思想的产生、促进和实施,提出开发单一维度、5个题项测评量表。Tiemey和Farmer(2003)通过问题是否得以解决来判断创新绩效的高低,开发了6个题项量表;提出创新绩效是创新行为或者是创新结果的单一的影响因素。魏峰、袁欣等学者设计了员工创新绩效问卷来贴合中国的基本国情。

观点二:此种观点的学者认为创新绩效体现于整体的过程。主张全局考虑,划分多个维度。二维观:Chen & Huang(2009),从创新过程和创新产出两个维度研究,细化到管理与技术进行创新绩效测量;衡元元(2013)在韩翼等人的研究基础上,提出创新效果和 innovation 行动二维结构创新绩效量表具有良好信度和效度;三维观:Adner等(2001)按照开展创新活动三个阶段分为产生创新构思、推广创新构思、实践创新构思三个维度;Souitaris(2002)将创新绩效划分为创新的效率、效能、品质三个维度,该量表9个题项;韩翼(2007),把创新绩效的维度,划分为创新思维产生、思维促进、思维实现三个维度,共14个题项。郭爱芳(2010)把创新绩效分为产品开发速度、创新项目成功率、新颖程度三个维度。四维观:Janssen & Yperen(2004)证实了学习目标导向对员工创新绩效影响,以个体的创新行为为路径,并从创新愿望、创新行为、创新结果、创新成果四个维度开发了创新绩效的量表,共9个题项。五维观:Wang & Ahmed(2004),将员工创新绩效分为行为、产品、过程、市场、战略创新五个维度。此外,魏华飞(2017)学术论文中阐述,组织中上级领导、下属员工、团队的结构以及组织的氛围四个因素都会对创新绩效产生影响,并从“领导-成员交换”“与成员-成员交换”两个视角开展对于创新绩效的研究更有成效。

从个体到组织,从组织到宏观,不同层面的因素及组织间相互作用等因素都会对员工的创新绩效产生一定影响。现有的研究路径已逐渐摆脱单维的束缚,逐渐跨层次来分析影响因素和创新绩效之间的关系。

注释:

- ① 郑焯,杨若愚,姬晴晴.企业创新绩效国内外研究文献的十五年述评与展望[J].中国科技论坛,2017(03):73-80.
- ② 萧鸣政.组织内制度体系建设评价标准与应用研究[J].北京大学学报(哲学社会科学版),2020,57(05):141-149.
- ③ 萧鸣政,等.行政伦理制度建设水平评价标准与方法的量化研究[J].行政论坛,2020(04):49,51.