

目标取向对新生代员工 隐性知识共享的影响机制 ——一个有中介的调节模型

刘 博¹, 赵金金¹, 于水仙²

(1. 淮北师范大学历史文化旅游学院, 安徽 淮北 235000;

2. 青岛职业技术学院旅游学院, 山东 青岛 266555)

摘 要: 针对新生代员工隐性知识共享的产生机制, 通过构建被中介的调节模型来检验组织变革情境下目标取向对新生代员工隐性知识共享的作用机理。基于新生代员工的调研数据, 建立结构方程模型对假设做逐项检验。结果显示: 证明目标取向对隐性知识共享具有显著负向影响; 学习目标取向对隐性知识共享具有显著正向影响, 此过程受到证明目标取向的调节作用, 并且职业倦怠会在学习目标取向与证明目标取向对隐性知识共享的交互效应中发挥部分中介作用。研究结论为隐性知识共享的影响因素分析提供了一个崭新的理论视角, 并丰富和延伸了目标取向理论的研究范畴, 还为企业管理者有效引导新生代员工的隐性知识共享行为提供了实践启示。

关键词: 新生代员工; 目标取向; 职业倦怠; 隐性知识共享

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 1004-4892(2020)02-0083-11

一、引 言

知识共享作为知识管理活动的核心, 能够降低企业生产成本、缩短产品开发周期和提升组织绩效, 是增强组织创新力和竞争力的根本^[1]。知识共享分为显性和隐性知识共享两类, 且相较之下, 隐性知识共享才是企业的战略核心环节^[2]。隐性知识蕴藏在个体经验和行为当中, 难以编码和明晰表达, 带有高度情境化与个人化特征, 且相互间的接触沟通形成的社会网络是隐性知识共享的主要影响因素^[3]。然而在职场活动中, 隐性知识共享并非角色内行为, 员工无法将其当作践行义务。职场形同竞技场, 特别是在产业升级导致的组织变革情境下, 员工需要承受组织原有生产方式、价值观的重新释义, 并面临职位竞争或失去对工作掌控的危机感等压力, 故不会轻易将代表自身核心竞争力的隐性知识与他人分享, 由此, 隐性知识共享现已成为组织知识管理的重点和难点, 所以, 探索如何营造积极情境或氛围来激发员工隐性知识共享具有重要的现实意义。

已有研究显示, 工作价值观和个体特质上的差异会对隐性知识共享意愿和结果产生重要影响^[4], 因此有必要针对特定社会属性群体展开研究。而出生于20世纪80年后的新生代员工带有鲜明的时代烙印, 历经大数据时代洗礼与多元文化融合, 深刻塑造了迥然不同的价值追求和人格特

收稿日期: 2019-04-26

基金项目: 安徽省教育厅人文社会科学研究项目(2019SK02)

作者简介: 刘博(1991-), 男, 山东济宁人, 淮北师范大学历史文化旅游学院讲师; 赵金金(1989-), 女, 山东东营人, 淮北师范大学历史文化旅游学院讲师, 博士; 于水仙(1989-), 女, 山东青岛人, 青岛职业技术学院旅游学院讲师。

质^[5]。并且,新生代员工作为当前我国职场新生力量和主力军,在各大行业中占据重要的地位,因此,探索其开展隐性知识共享的内在动力机制具有重要实践蕴意。近年来,目标取向理论逐渐被管理领域所重视,作为新生代员工个体特质、价值观在职场中的直接反映,目标取向模式的差异会导致员工工作态度、心理反应多样化,进而影响新生代员工对隐性知识共享价值的判断及其进行共享行为的意愿^[6],本文将目标取向纳入研究,探索其对新生代员工隐性知识共享的影响机制。另外,研究新生代员工隐性知识共享还需考虑与情境要素的匹配,个体心理机制以及认知体验都会影响员工隐性知识共享行为^[7],而职业倦怠是长期高负荷工作压力所导致的心理资源枯竭,是员工对于职场雇佣状况的主观心理认知,即产生职业倦怠的员工普遍缺乏工作激情和动力,会导致消极心理状态和低效能感,抑制隐性知识共享的内在动机^[8]。基于此,本研究在分析新生代员工目标取向对隐性知识共享的作用过程中引入了职业倦怠,以期更深刻地诠释其中影响机理。

目标取向包括学习目标取向与证明目标取向两个维度,研究表明,目标取向能有效预测员工的知识共享行为^[9]。但是,过往研究将学习目标取向与证明目标取向进行了割裂分析,尚未揭示两个维度间交互效应对知识共享的影响。并且实证研究发现,新生代员工并非只有一种目标取向主导其行为反应,可能兼具学习目标和证明目标取向特征,特别是在组织变革情境下,被试员工表示自己虽然切实关心自身与组织整体知识积累与能力提升,但由于组织资源的不断整合与调整所带来的高度不确定性,则使其更加顾虑自身行为的潜在风险及绩效被他人超越,故从事隐性知识共享的意愿会随学习目标取向与证明目标取向的交互作用而动态变化。因此,本文综合目标取向两个维度对隐性知识共享的单一效应和交互效应展开探讨。同时,过往研究中缺乏将职业倦怠作为中介变量,来分析目标取向对隐性知识共享的影响机制。职业倦怠作为个体心理资源消耗和枯竭的直接体现,对于其隐性知识共享具有直观的预测效应,而目标取向则反映了新生代员工对自身所处组织环境和发展目标的判断,对自身利益所估计的潜在增长或损失都是抑制或滋生职业倦怠的重要前置变量,故推测职业倦怠会在目标取向对新生代员工隐性知识共享影响路径中产生中介作用。由此,本文尝试以职业倦怠为中介变量,通过构建一个有中介的调节模型,来探讨学习目标取向与证明目标取向及其交互效应对隐性知识共享的影响机制,从而为处于组织变革、转型升级组织背景下新生代员工的知识管理和创新实践提供借鉴和指引。

二、理论基础与研究假设

(一) 目标取向与隐性知识共享

目标取向是基于成就动机情境下的自我调节策略与动机焦点,表现出个体在特定情境中对成就追求的目标偏好, Porath 等(2006)指出,目标取向的差异会导致员工产生的行为动机不同,并对环境变化的反应有所差异,进而对其行为表现造成影响^[10],在组织管理领域中,目标取向也已成为解释员工主动性行为、工作绩效等个体行为表现的重要构念。目标取向分为学习目标取向和证明目标取向两个维度,其中,具有学习目标取向的员工期望通过获得新技能、掌控新环境来发展能力,往往勇于承担具有挑战性的任务,即使遭遇困境也会努力获取知识以应对各种压力和风险;而具有证明目标取向的员工,期望达到高绩效标准来展现自己过人的能力以获得正面评价,且极为关注自身能否在组织中表现得比其他同事更加优秀^[11]。本研究在尝试探索两维度对隐性知识共享影响的基础上做对比分析,以个体特质及组织变革为基础,结合资源保存理论,解释新生代员工因资源变化而进行隐性知识共享的内部动机。

已有研究显示,学习目标取向的员工进步意愿更为强烈,重视能力塑造并甘愿主动从事诸如隐性知识共享等有益于组织的角色外行为^[12]。依据社会交换理论可知,学习目标取向的员工为达到

既定目标或完成任务会通过努力奋斗来获取更多隐性知识,继而产生强烈与他人合作的意愿,关注于通过网络建构能力来强化人际间的隐性知识交换^[13]。李永娟等(2014)证实,学习目标取向对个体隐性知识共享具有正向影响,且员工学习目标取向水平越高,其从事隐性知识共享行为的内在动机就越强烈^[14]。屠兴勇等(2016)整合了心理机制和社会互动机制证实了学习目标取向对知识共享意愿具有正向影响,且这种影响随着学习目标取向的提高而逐渐显著^[15]。基于此,笔者认为,具有学习目标取向的新生代员工知晓自身无法穷尽工作所需的全部隐性知识,而为了达成工作目标,组织成员间分享隐性知识远比自私更重要,因此会对隐性知识共享产生意向,且这种意向会伴随学习目标取向的提高而增强,故提出以下假设:

H1:学习目标取向与新生代员工隐性知识共享呈正相关关系。

一般而言,证明目标取向的员工表现欲极强,会利用各种机会在管理者或同事面前展示、证明自身价值,期望其绩效超过其他组织成员,进而得到积极的内部评价。但综合资源保存理论和实际分析可知,新生代员工处于组织变革情境中难以对预计收益产生稳定评估,甚至对自身工作岗位产生危机意识,担心自己凭借隐性知识所赢得的资源因共享行为而丧失,况且将代表自身最核心竞争力的隐性知识与他人分享,显然阻碍其获得持续竞争优势。由于隐性知识共享是一种需要消耗大量资源且存有一定自发性的行为,可见在组织变革的动荡时期进行隐性知识共享,对于高证明目标取向员工而言理应不是明智的选择。Lu等(2006)表示,证明目标取向对隐性知识共享行为具有负向预测效应^[16],张兰霞等(2018)指出,处在组织变革情境中,由于角色定位弹性化及职责模糊化,证明目标取向的员工因避免犯错会尽量回避隐性知识共享^[17]。基于此,笔者认为在高度不确定的组织情境中,随着证明目标取向的提升,新生代员工隐性知识共享行为会逐渐受到抑制,故提出以下假设:

H2:证明目标取向与新生代员工隐性知识共享呈正相关关系。

(二)证明目标取向对学习目标取向与隐性知识共享关系的调节效应

相较老一代员工,新生代员工具有迥异的工作认知和价值观,兼具追求高工作绩效、高成就导向(即高证明目标取向)与注重自身发展、勇于接受挑战和追求知识多元化和信息化(即高学习目标取向)等性格特质^{[18][19]}。但从实践角度来说,外部环境充满了不确定性,而个体则具有依靠认知和思考来消除不确定性的本能,当新生代员工处在动态变化、高度不确定环境时,会引发强烈内在驱动力,继而对变革中的具体事件提高警惕,且与低证明目标取向的新生代员工相比,高证明目标取向个体对组织环境的警惕程度更高。在组织变革情境中,新生代员工虽表现欲极强(高证明目标取向),但由于隐性知识共享很可能造成现有资源和竞争优势的流失,即使这些员工具有知识互惠意愿(高学习目标取向),也难以积极进行隐性知识共享。

综上所述,在组织变革情境中,学习目标取向的新生代员工需要同时适应既定环境的改变和面临对资源失去掌控的危机感,此时无论学习动机有多强烈,都会顾虑因失去作为知识拥有者的优势所导致的潜在职场风险而拒绝进行隐性知识共享,且隐性知识共享过程中,可能会因过失而暴露出自身缺点和能力不足,造成组织负面评价,故情境因素所滋生的证明目标取向能够负向调节学习目标取向与新生代员工隐性知识共享的关系。由此可知,新生代员工在获取更多资源的企图心理与失去竞争资源的恐惧心理交互效应下,进行隐性知识共享的意愿会伴随学习目标取向与证明目标取向的交互效应而动态演变,即尽管学习目标取向的性格特质有益于激发新生代员工隐性知识共享,但鉴于机会成本、沉没成本可能较高,故选择沉默似乎更为理性。基于此,提出以下假设:

H3:证明目标取向对学习目标取向与新生代员工隐性知识共享的关系具有负向调节效应。

(三)职业倦怠的中介效应

当员工长期处于低工作资源、低组织支持的职场环境,自身资源长期匮乏且无法高效地应对工作要求时,便会引起生理疲乏、情感耗竭等综合性疲劳反应,即为职业倦怠^[20]。职业倦怠是评判

员工消极心理状态的重要要素,该状态下的员工往往缺乏激情和动力,总是被动地完成工作,怀疑自身行为意义,由资源保存理论可知,新生代员工产生职业倦怠时一般不愿意进行隐性知识共享,以避免资源不断丧失和能量持续耗竭^[21]。并且,对于职业倦怠的员工而言,隐性知识共享这种角色外行为会使其产生被压榨的感觉,认为资源投入与资源获取处于失衡状态,继而感知到资源损耗的威胁^[22]。因此,职业倦怠会抑制新生代员工隐性知识共享,即两变量呈负相关关系。

学习目标取向的新生代员工能够充分调动工作热情和积极性,在遭遇难以解决的问题时,能够积极从环境中搜集有价值的资源而重建心理平衡,并能有效克服职业倦怠的产生。而证明目标取向的新生代员工迫切希望向他人证明自己的能力和绩效,但是当其面对复杂和具有难度的工作任务时,为了避免失败和负面评价往往选择逃避,久之便会怀疑自己的能力,认为自己无法胜任工作,最终导致成就感低落等职业倦怠反应。宋广文等(2013)指出,学习目标取向对于职业倦怠具有显著的负向预测作用,强烈的学习动机能有效遏制情绪耗竭等职业倦怠的心理反应,而证明目标取向则对职业倦怠具有显著正向影响^[23],这符合前文所阐述的目标取向对隐性知识共享的效应会受到情境因素影响的观点。综上,新生代员工学习目标取向与职业倦怠呈负相关,而证明目标取向则与职业倦怠呈正相关,且学习目标取向、证明目标取向与新生代员工隐性知识共享的关系会被职业倦怠中介。基于此,提出以下假设:

H4a: 职业倦怠对学习目标取向与新生代员工隐性知识共享的关系具有中介效应;

H4b: 职业倦怠对证明目标取向与新生代员工隐性知识共享的关系具有中介效应。

(四)以职业倦怠为中介的调节作用

按照工作要求—资源模型的研究思路,高证明目标取向的新生代员工具有较强的表现欲望,追求高工作绩效,且更关注任务执行结果,不愿承担可能给自己带来消极评价的工作任务,处于组织变革且面对失败风险较高的任务时,会表现出消极认知与错误归因,难以正确的评价和识别对其行为有利的情境因素,容易感受到切实的资源损失。Hobfoll(1989)指出,个体在所持资源受损失或资源投入和回报失衡情况下会产生倦怠^[24],所以即使进取热情、能力塑造意愿(学习目标取向)强烈,高证明目标取向的新生代员工也会迫于形势危机所造成的职业不稳定性,或任务结构以及员工角色转变所引起的能力得不到发挥而产生职业倦怠^[25]。因此,新生代员工的证明目标取向会与学习目标取向之间产生交互作用,影响其职业倦怠的产生。

上文已假设证明目标取向负向调节学习目标取向与新生代员工隐性知识共享的关系(H3),学习目标取向和证明目标取向通过职业倦怠影响新生代员工的隐性知识共享(H4a和H4b),由此进一步推断,学习目标取向对新生代员工隐性知识共享的影响效果依赖于证明目标取向强度,且这种交互效应通过新生代员工的职业倦怠来实现。据此提出以下假设:

H5: 证明目标取向对学习目标取向与新生代员工隐性知识共享关系的负向调节作用通过职业倦怠的中介作用实现。

本文研究框架如图1所示。

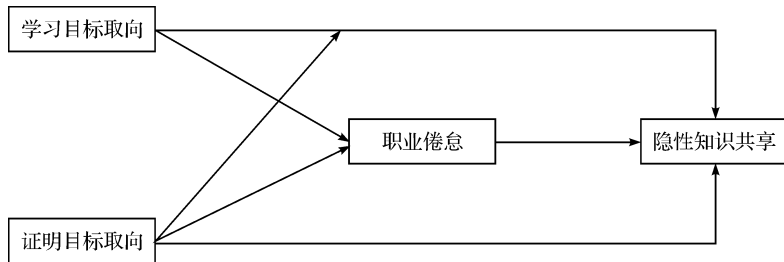


图1 研究框架

三、研究设计

(一) 样本选择

调研对象为出生在 20 世纪 80 年代之后且已经步入正式岗位的新生代员工,选择安徽、江苏、山东、浙江四省份 19 家企业展开调研,包含金融、通信、机械制造等行业。通过与各调研企业人力资源部门进行协商,在获得高层管理者对本次调研的认可和支持后,将调研问卷交由高层管理者进行审核,并依据员工实际情况修订问卷,从而确保问卷表述与员工思维、习惯相符,在此基础上对企业内不同层次的新生代员工按比例抽取后发放问卷。考虑到调研数据来源单一,且相同的测验背景、作答方法来测量各变量极易导致变量间的虚假相关等共同方法偏差问题,故本研究借鉴周浩等(2004)提出的程序控制^[26],采用随机编排测量题项法来避免被试员工揣测研究目的并防止晕轮效应,以及分阶段发放问卷的方式来降低被试员工运用之前作答惯性来填补回忆空白和对遗漏细节进行推理的可能性和动机,这样就可以从源头上控制共同方法偏差。实际调研分为两阶段,阶段之间间隔 5 个月,第一阶段发放目标取向和人口统计学变量问卷,第二阶段为职业倦怠和隐性知识共享问卷,在向被试员工保证收集数据完全保密的同时,采取不记名形式以降低泄露信息的可能性。调研过程共发放问卷 561 份,在剔除数据缺失较为严重及带有明显规律性答案等无效问卷后回收有效问卷 455 份,有效回收率为 81.1%。有效样本的人口统计信息如下:性别方面,男性占 61.8%,女性占 38.2%;年龄方面,25 岁以下占 25.5%,26~30 岁占 39.6%,31~35 岁占 34.9%;受教育程度上,专科及以下学历占 24.6%,本科占 51.2%,硕士及以上占 24.2%;职位上,普通员工、基层管理员工占 90.3%,中层及以上管理人员占 9.7%。

(二) 变量测量

本研究量表均来自国内外权威文献,为避免文化差异而引起的语言和理解偏差,邀请专业人士依据中国情境对外文量表进行翻译和回译,确保在我国情境下量表描述的准确性,在此基础上结合企业人力资源部管理人员、社会心理学专家的建议逐步完善量表。除人口统计信息测量外,各量表均采用李克特 5 点评分法,1 表示“非常不符合”,5 表示“非常符合”。

(1) 学习目标取向:借鉴 Gong 等(2013)所研制的学习目标取向量表^[27],设计出 5 个测量题项,示例题项如“我经常寻找学习新知识和开发新技能的机会”,该量表 Cronbach's α 系数为 0.851。(2) 证明目标取向:借鉴 Matzler 等(2011)的证明取向量表^[28],本研究结合企业情境设计出 4 个测量题项,示例题项如“在组织中,我非常在意能否表现得比其他同事好”,该量表 Cronbach's α 系数为 0.872。(3) 职业倦怠:参考李超平等(2003)的 MBI-GS 量表^[29],从情绪耗竭、去人格化、成就感低落三维度设计出 10 个测量题项,示例题项如“职场生活导致我身心疲惫,我对工作结果漠不关心”,该量表 Cronbach's α 系数为 0.824。(4) 隐性知识共享:借鉴 Yang 等(2010)的隐性知识共享量表^[30],设计出 3 个测量题项,示例题项如“我乐意与组织成员彼此分享工作技巧和经验”,该量表 Cronbach's α 系数为 0.811。此外,本研究将性别、年龄、受教育程度和职位等级作为控制变量,以保证研究结果的科学性与客观性。

四、实证结果分析

(一) 共同方法偏差检验

由于本研究借助同源数据进行实证分析,为避免因严重共同方法变异对研究结论所造成的干扰,采取 Harman 单因子测验法做单因子变量分析。分析结果显示,主成分分析得到特征值最大

因子累积解释方差为 21.245%，未出现显著载荷，这验证出本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

(二) 效度检验

借助验证性因子分析构建多因子竞争模型，通过对比各模型拟合结果来检测数据的区分效度，分析结果见表 1。其中，基本模型中各拟合指标均符合要求，并且在整体适配指标、相对适配指标和简约适配指标上显著优于其他模型，这证实变量间的收敛效度较好。另外，同非可测潜在因子模型比较后，加入共同潜因子后的模型拟合程度均低于基本模型，也证明共同方法偏差对研究结论的解释不会构成威胁。效度检验模型表明基本模型区分效度较好，这也为后研究奠定了基础。

表 1 验证性因子分析结果

模型	包含因素	χ^2	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	CFI	RMSEA	GFI	SRMR
潜在因子模型	共同潜因子、L、A、J、T	692.114	3.070	75.085	0.969	0.074	0.792	0.042
基本模型	L、A、J、T	617.029	2.764	—	0.988	0.060	0.838	0.031
三因子模型	L + A、J、T	810.299	3.442	193.270	0.905	0.092	0.775	0.059
二因子模型	L + A + T、J	1041.783	4.361	424.754	0.823	0.098	0.739	0.104
单因子模型	L + A + T + J	1419.942	5.274	802.913	0.794	0.127	0.697	0.133

注：N=455；L：学习目标取向；A：证明目标取向；J：职业倦怠；T：隐性知识共享；下同。

(三) 描述性统计与相关分析

变量的平均值、标准差以及变量间相关系数见表 2。其中，学习目标取向分别与隐性知识共享($r=0.424$, $p<0.01$)显著正相关，与证明目标取向($r=-0.396$, $p<0.01$)、职业倦怠($r=-0.274$, $p<0.01$)显著负相关；证明目标取向与职业倦怠($r=0.177$, $p<0.01$)显著正相关，与隐性知识共享($r=-0.264$, $p<0.01$)显著负相关；职业倦怠则与隐性知识共享($r=-0.196$, $p<0.01$)呈显著负相关，分析结果也为后续研究提供初步支持。

表 2 描述性统计与相关分析结果

变量	平均值	标准差	学习目标取向	证明目标取向	职业倦怠	隐性知识共享
学习目标取向	3.369	1.008	—			
证明目标取向	3.274	1.087	-0.396 **	—		
职业倦怠	3.004	1.149	-0.274 **	0.177 **	—	
隐性知识共享	3.942	0.991	0.424 **	-0.264 **	-0.196 **	—

注：* 表示 $p<0.05$ ，** 表示 $p<0.01$ ，*** 表示 $p<0.001$ ，下同。

(四) 假设检验

由于结构方程模型可以验证潜变量的交互效应，并能有效检测计量误差的影响，故本研究借助结构方程模型来检验所有假设。假设检验前，对学习目标取向、证明目标取向、职业倦怠做中心化处理，以避免多重共线性问题的干扰。假设检验过程借鉴了 Muller 等(2005)检验方法^[31]，在此基础上得到以下方程式：

$$T = a_0 + a_1L + a_2A + a_3L \cdot A + \varepsilon_1 \quad (1)$$

$$J = b_0 + b_1L + b_2A + b_3L \cdot A + \varepsilon_2 \quad (2)$$

$$T = c_0 + c_1L + c_2A + c_3L \cdot A + d \cdot J + \varepsilon_3 \quad (3)$$

其中， a_0 、 b_0 、 c_0 均为常数项； $a_1 \sim a_3$ 、 $b_1 \sim b_3$ 、 $c_1 \sim c_3$ 、 d 均为系数； $\varepsilon_1 \sim \varepsilon_3$ 为残差项。

在关于目标取向对隐性知识共享的直接效应检验中，运用公式 1 中的直接效应模型分析得出， $\chi^2=501.715$ 、 $\chi^2/\text{df}=3.924$ 、CFI=0.955、RMSEA=0.069、GFI=0.840、SRMR=0.051，该模型

拟合程度较好。通过公式 1 计算得出,学习目标取向对隐性知识共享($\beta = 0.397, p < 0.001$)有显著正向作用,证明目标取向对隐性知识共享($\beta = -0.117, p < 0.05$)则有显著负向作用,故假设 H1、H2 得到验证。另外,学习目标取向与证明目标取向交互效应对隐性知识共享($\beta = -0.134, p < 0.01$)同样具有显著负向影响,这表示证明目标取向在学习目标取向与隐性知识共享关系中产生显著的负向调节作用,故假设 H3 得到验证。本研究参考 Aiken 等(1991)建议绘制调节效应图^[32],以便更直观地展现变量关系和交互效应,由图 2 可知,在证明目标取向较低时,学习目标取向与隐性知识共享间简单斜率值较大,该情境下隐性知识共享对学习目标取向的演变较为敏感,学习目标取向稍有提升都会驱动隐性知识共享。

关于中介效应的检验,本研究运用结构方程模型构建出 8 组模型(模型 1~8),包含部分中介模型(模型 1)、完全中介模型(模型 2)、无中介模型(模型 3)、两个非嵌套模型(模型 4、模型 5)以及三个嵌套模型(模型 6~8)做比较分析,总体分析结果见表 3。结果显示,相较于完全中介模型和无中介模型,部分中介模型拟合程度更高,而相较于模型 4、模型 5 的非嵌套模型,部分中介模型的拟合程度同样最高,故假设 H4a、H4b 得到验证。对于职业倦怠中介路径的分析,对模型 6、模型 7 和模型 8 三个嵌套模型做对比分析,结果显示,三组嵌套模型与部分中介模型也具有显著差异,故模型 6、模型 7 和模型 8 均被拒绝。

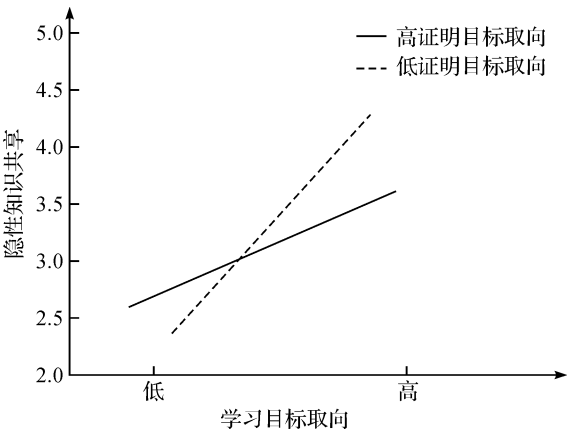


图 2 证明目标取向调节效应示意图

表 3 结构方程模型数据拟合情况

模型类别	χ^2	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	CFI	RMSEA	GFI	SRMR
模型1:L + A→J, L + A + J→T	504.255	3.384	—	0.959	0.042	0.922	0.045
模型2:L + A→J, J→T	558.149	3.696	53.894 ***	0.940	0.053	0.839	0.057
模型3:L + A→J, L + A→T	527.770	3.518	23.515 ***	0.944	0.045	0.882	0.049
模型4:L + A→T, L + A + T→J	779.212	5.230	274.957 ***	0.892	0.071	0.690	0.072
模型5:L + A + T→J	733.076	4.920	228.821 ***	0.901	0.066	0.742	0.068
模型6:L + A + J→T	531.990	3.570	27.735 ***	0.932	0.045	0.827	0.049
模型7:A→J, L + A + J→T	549.341	3.662	45.086 ***	0.924	0.049	0.805	0.050
模型8:A→J→T, L + J→T	562.079	3.722	57.824 ***	0.919	0.059	0.779	0.061

注:以上结构方程模型均包含控制变量。

结合检验结果可知,部分中介结构方程模型描述的变量关系最为理想,即职业倦怠对学习目标取向和证明目标取向与隐性知识共享间的关系具有部分中介效应,据此利用部分中介结构方程模型绘制模型路径图(图 3)以明确路径系数。图中学习目标取向分别对隐性知识共享具有显著正向作用(系数为 0.309, $p < 0.001$),对职业倦怠具有显著负向作用(系数为 $-0.397, p < 0.001$),而职业倦怠则对隐性知识共享具有显著负向作用(系数为 $-0.107, p < 0.05$),这证实了学习目标取向对隐性知识共享的作用效果是部分通过影响职业倦怠得以实现。另外,证明目标取向分别对职业倦怠具有正向作用(系数为 0.244, $p < 0.01$),对隐性知识共享具有显著负向作用(系数为 $-0.116, p < 0.05$),由此可知,证明目标取向对隐性知识共享的作用效果同样是部分通过影响职业倦怠而实现。

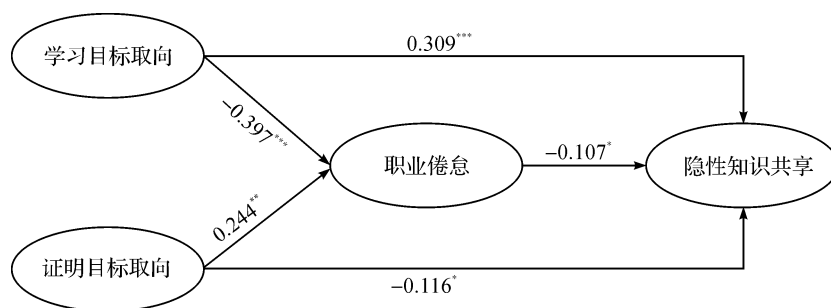


图3 中介效应模型路径图

对于被中介的调节效应检验,本研究依据公式2、公式3构建的结构方程模型展开分析,得到以下拟合结果, $\chi^2 = 624.553$ 、 $\chi^2/df = 3.219$ 、 $CFI = 0.959$ 、 $RMSEA = 0.062$ 、 $GFI = 0.837$ 、 $SRMR = 0.049$,模型拟合程度较好。据此,根据结构方程模型分析结果绘制模型路径图(图4)以明确路径系数。由图4可知,学习目标取向与证明目标取向交互项分别对职业倦怠具有显著正向影响(系数为0.077, $p < 0.01$),对隐性知识共享具有显著负向影响(系数为-0.056, $p < 0.01$),而职业倦怠对隐性知识共享也具有显著负向影响(系数为-0.113, $p < 0.05$),这证实了职业倦怠在学习目标取向与证明目标取向交互项对隐性知识共享的影响中具有部分中介作用,故H5得到验证。另外,观察图4模型中控制变量路径系数可知,各变量对隐性知识共享的影响均不显著,表明研究过程较好地控制了人口特征,研究结论科学性较强。

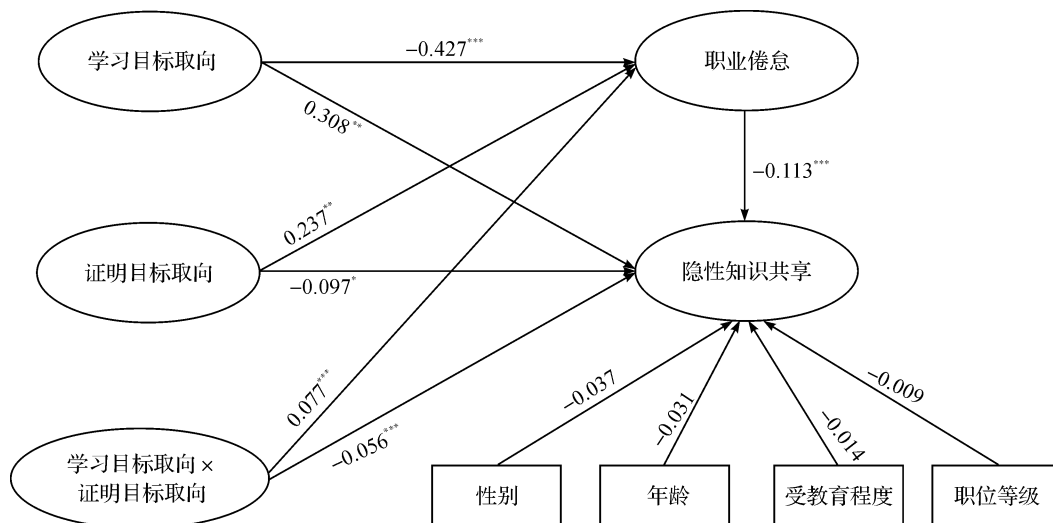


图4 被中介的调节效应模型路径图

基于上述分析,采用偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 法进行验证,从而深度强化假设检验的统计效力^[33]。在自变量做中心化处理的基础上,分别用证明目标取向标准差的正值和负值表示低证明目标取向与高证明目标取向,具体分析结果见表4。结果证实,在低证明目标取向和高证明目标取向时的间接效应均是显著,而 Bootstrap 估计结果显示在 95% 置信区间分别是 $[0, 0.079]$ 和 $[0.001, 0.064]$,且两个水平下间接效应的差异也显著,Bootstrap 估计结果显示的 95% 置信区间是 $[0.001, 0.029]$,因此被中介的调节效应得到进一步验证。

表 4 被中介的调节效应 Bootstrap 检验

效应类别	调节要素	效应系数	95% 的置信区间	
			下限	上限
间接效应	低证明目标取向	0.040	0	0.079
	高证明目标取向	0.027	0.001	0.064
	偏差	0.013	0.001	0.029
直接效应	低证明目标取向	0.382	0.224	0.517
	高证明目标取向	0.276	0.154	0.420
	偏差	0.106	0.010	0.204
总效应	低证明目标取向	0.429	0.290	0.509
	高证明目标取向	0.317	0.179	0.428
	偏差	0.112	0.014	0.199

五、结果讨论与启示

(一) 研究结论

本研究基于组织变革视角，系统阐述了新生代员工目标取向、职业倦怠与隐性知识共享的作用机制，通过建构理论模型并结合实证分析得出以下结论：(1)学习目标取向对职业倦怠具有显著负向作用，对隐性知识共享具有显著正向作用。另外，证明目标取向对职业倦怠具有显著正向作用，而对隐性知识共享则起到抑制作用。(2)学习目标取向对隐性知识共享的正向作用伴随证明目标取向强度的提升而削弱，即证明目标取向在二者关系间具有调节效应。(3)学习目标取向对中介因素职业倦怠的负向作用会随证明目标取向的提高而被削弱，导致学习目标取向与证明目标取向的交互项正向作用于职业倦怠，即证明目标取向对学习目标取向与隐性知识共享关系的调节效应是通过其影响职业倦怠得以实现，证实了职业倦怠在证明目标取向的调节效应中发挥部分中介效应。

(二) 理论贡献

本研究理论贡献体现在以下方面：(1)已有关于目标取向的研究多数聚焦于对员工绩效和创造力的影响分析，且其中作用机制并未得到进一步解析，本研究基于目标取向理论与动机心理学理论视角，通过揭示组织变革情境下目标取向对新生代员工隐性知识共享的影响机理，并深入验证了证明目标取向、职业倦怠在作用机制中所起到的调节效应和中介效应，证实了目标取向在预测新生代员工心理反应与行为偏好过程中的独特价值，对于科学、系统地掌握员工内隐心理特征和职场行为反应具有重要意义。(2)由于过往研究偏离商业实践，导致分析结论无法揭露实质问题。本研究在顺应对情境化分析趋势的基础上，结合资源保存理论进行模型建构，深度剖析组织变革情境下新生代员工进行隐性知识共享的内部动力机制，通过分别分析学习目标取向和证明目标取向作为感知获得资源与恐惧资源损失两种态度的相互制约和影响，以及职业倦怠的内在驱动作用，清晰地揭示了个体进行隐性知识共享时的复杂心理，从而为特定情境中新生代员工的行为优化提供理论指导。(3)已有研究曾探索学习目标取向和证明目标取向的交互作用对知识共享的直接影响，但未揭示具体的影响途径。本研究通过构建一个被中介的调节模型，即职业倦怠对证明目标取向在学习目标取向与隐性知识共享关系间调节效应的中介作用进行验证，不仅对当前研究缺陷进行了弥补，而且站在学习目标取向的角度打开证明目标取向调节作用传导至新生代员工隐性知识共享的黑箱，从而为深刻阐述学习目标取向对员工隐性知识共享的作用机制提供情境化理论成果。

(三) 实践启示

本研究对我国企业管理实践创新具有重要的指导意义，这主要表现在以下方面：(1)企业管理者需要甄别出新生代员工目标取向差异性以引导其进行隐性知识共享，要为学习目标取向员工的知

识整合与积累提供条件,在绩效评价时做到短期目标与长期规划的平衡,鼓励员工之间的知识交流与合作。而证明目标取向的员工虽然具有一定追求知识与分享知识的欲望,但在组织变革情境中又兼具失去竞争资源而畏惧的心理,管理者还需结合这类员工心理特质进行针对性引导,适当地鼓励员工进行隐性知识共享,与此同时营造互帮互助的职场氛围,树立并维护组织成员之间的互利合作关系。(2)在企业的实际变革中,管理者需要注重压力情境下员工心态的调整,避免出现因资源损失而导致的职业倦怠等消极情绪。管理者要有针对性地运用积极心理学观念提出对员工工作态度或心理反应方面的干预措施,及时帮助员工削弱因职场压力所导致的不良反应和消极影响。(3)鉴于组织变革情境中,新生代员工对工作环境和工作状态具有较强感知并深受其影响,这要求管理者需要针对新老员工个体特质的不同来采取差异化的管理方式,有效地开发和促进员工心理资本的提高,从而降低员工对自身资源损耗的敏感性,采取诸如 HPWS 的管理模式来满足其复杂的工作诉求,从而有效促进其工作水平的提高。

(四)研究局限与展望

本研究还存在以下三点研究局限:(1)在研究方法和工具选择上,主要借鉴了国外成熟量表,并据此开展本土化分析。虽然各量表兼具高信度和效度,但基于我国组织情境的普适性还需斟酌,所以后续研究可综合访谈法与实验法来优化量表结构,或尝试开发本土化量表来检验理论模型。(2)本研究将职业倦怠纳入新生代员工目标取向对隐性知识共享的作用机制中进行探讨,并考察了证明目标取向的调节作用,结果也初步证实职业倦怠所发挥的部分中介作用,这意味着可能还存在其他变量在二者关系间具有中介效用。因此,后续研究需要深入挖掘潜在的中介要素,以期完整地揭示其中作用机制。(3)研究样本虽然比较典型,但取样范围相对较窄,后续研究还需扩大问卷调研范围和样本数量,涵盖不同层次的企业类型,在此基础上展开更多的纵向研究和跟踪研究。

参考文献:

- [1] Wang S., Noe R. A. Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research [J]. Human Resource Management Review, 2010, 20(2), pp. 115 - 131.
- [2] 张亚军, 张金隆, 张千帆, 等. 威权和授权领导对员工隐性知识共享的影响研究 [J]. 管理评论, 2015, 27(9): 130 - 139.
- [3] 张生太, 梁娟. 组织政治技能、组织信任对隐性知识共享的影响研究 [J]. 科研管理, 2012, 33(6): 31 - 39.
- [4] 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.
- [5] 杨涛, 马君, 张昊民. 新生代员工的工作动力机制及组织激励错位对创造力的抑制 [J]. 经济管理, 2015, 37(5): 74 - 84.
- [6] 王艳子, 罗瑾琨. 目标取向对员工创新行为的影响研究——基于知识共享的中介效应 [J]. 科学学与科学技术管理, 2011, 32(5): 164 - 169.
- [7] 徐建中, 曲小瑜. 个人目标取向对员工前摄行为的作用机理——基于心理契约的中介效应和自我领导的调节效应 [J]. 预测, 2015, 34(1): 1 - 7.
- [8] 李乃文, 刘健, 牛莉霞. 工作倦怠对安全绩效的影响——负性情绪和心智游移的链式中介作用 [J]. 软科学, 2018, 32(10): 71 - 74.
- [9] 徐振亭, 杨相玉, 孙效敏. 学习目标取向对知识共享影响的跨层次研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2017, 38(8): 3 - 16.
- [10] Porath C. L., Bateman T. S. Self-Regulation: From Goal Orientation to Job Performance [J]. Journal of Applied Psychology, 2006, 91(1), pp. 185 - 192.
- [11] 黄艳, 黄勇, 彭纪生. 目标取向对创造力的影响: 基于自我调节的视角 [J]. 商业经济与管理, 2017, (3): 20 - 28.
- [12] Hudaykulov A., Xu H. Impact of Goal Orientation Theory on Social Capital: The Implications for Effective Team Cooperation in Uzbekistan Textile Industry [J]. International Journal of Management Science & Business Administration, 2015, 1(7), pp. 58 - 71.
- [13] 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): 101 - 107.
- [14] 李永娟, 徐媛媛, 袁潇. 目标取向对员工创新行为的影响机制研究——基于隐性知识共享行为的视角 [J]. 北京工商大学学报(社会科学版), 2016, 31(4): 108 - 115.
- [15] 屠兴勇, 杨百寅, 张琪. 学习目标取向、共享意愿与员工创造力: 机理与路径 [J]. 科学学与科学技术管理, 2016, 37(2): 161 - 171.
- [16] Lu L., Leung K., Koch P. Managerial Knowledge Sharing: The Interplay of Individual, Interpersonal and Organizational Factors [J].

- Management and Organization Review, 2006, 2(1), pp. 15 – 41.
- [17] 张兰霞, 张靓婷, 付竞瑶, 等. 员工建言行为在目标导向与工作绩效间的传导作用研究 [J]. 管理学报, 2018, 15(6): 827 – 836.
- [18] 程昱, 林英晖. 组织支持一致性与新生代员工离职意愿: 员工幸福感的中介作用 [J]. 心理学报, 2017, 49(12): 1570 – 1580.
- [19] 侯方烜, 李燕萍, 涂乙冬. 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响 [J]. 心理学报, 2014, 46(6): 823 – 840.
- [20] 牛莉霞, 谋兴, 李乃文, 黄敏. 工作倦怠、安全注意力与习惯性违章行为的关系 [J]. 中国安全科学学报, 2016, 26(6): 19 – 24.
- [21] 闵锐, 和金生. 基于领导素质与员工状态的知识共享分析 [J]. 经济经纬, 2011, (4): 121 – 125.
- [22] 张兰霞, 杨硕, 张靓婷, 等. 强制性公民行为对工作倦怠的影响机制——一个被中介的调节效应模型 [J]. 东北大学学报 (自然科学版), 2018, 39(9): 1358 – 1368.
- [23] 宋广文, 鲍万杰, 何文广. 中学生学习倦怠与未来时间洞察力、成就目标取向的关系 [J]. 心理与行为研究, 2013, 11(4): 478 – 482.
- [24] Hobfoll S. E. Conservation of Resources; A New Attempt at Conceptualizing Stress [J]. American Psychologist, 1989, 44(3), pp. 513 – 524.
- [25] 曹嘉晖. 基于职业倦怠的员工职业稳定性研究 [J]. 技术经济与管理研究, 2014, (7): 68 – 70.
- [26] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法 [J]. 心理科学进展, 2004, 12(6): 942 – 950.
- [27] Gong Y. P., Kim T. Y., Lee D. R., et al. A Multilevel Model of Team Goal Orientation, Information Exchange, and Creativity [J]. Academy of Management Journal, 2013, 6(3), pp. 827 – 851.
- [28] Matzler K., Muller J. Antecedents of Knowledge Sharing-Examining the Influence of Learning and Performance Orientation [J]. Journal of Economic Psychology, 2011, 32(3), pp. 317 – 329.
- [29] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响 [J]. 心理学报, 2003, 35(5): 677 – 684.
- [30] Yang S. C., Farn C. K. Investigating Tacit Knowledge Acquisition and Sharing from the Perspective of Social Relationships-A Multilevel Model [J]. Asia Pacific Management Review, 2010, 15(2), pp. 167 – 185.
- [31] Muller D., Jedd C. M., Yzerbyt V. Y. When Moderation Is Mediated and Mediation Is Moderated [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2005, 89(6), pp. 852 – 863.
- [32] Aiken S., West G. Multiple Regression: Testing and Interpreting Interaction [M]. New York: Sage Publication, 1991, pp. 120.
- [33] 叶宝娟, 温忠麟. 有中介的调节模型检验方法: 甄别和整合 [J]. 心理学报, 2013, 45(9): 1050 – 1060.

Research on the Influence Mechanism of Goal Orientation on Tacit Knowledge Sharing of New Generation Staff ——Job Burnout as a Moderated Mediation Model

LIU Bo¹, ZHAO Jinjin¹, YU Shuixian²

(1. School of History, Culture and Tourism, Huaibei Normal University, Huaibei 235026, China;

2. School of Tourism, Qingdao Technical College, Qingdao 266555, China)

Abstract: Taking the new generation staffs as the research object, this paper aims at studying the impacts of the goal orientation upon the tacit knowledge sharing based on the context of the organizational change. A moderated mediation model is constructed to examine the hypotheses using the matching questionnaire data of the new generation staff. The results are as follows: the achievement goal orientation has a significant negative impact on the tacit knowledge sharing; the learning goal orientation has a significant positive impact on the tacit knowledge sharing, and this process is also regulated by the achievement goal orientation. In addition, the interaction effect of the learning goal orientation and the achievement goal orientation is mediated by the job burnout. These conclusions not only provide a new theoretical perspective for the analysis of the influencing factors of the tacit knowledge sharing, but also enrich and expand the literature of the goal orientation, motivational psychology theory. Furthermore, this paper provides practical enlightenment for enterprise managers to guide the tacit knowledge sharing behavior of the new generation staff.

Key words: New Generation Staff; Goal Orientation; Job Burnout; Tacit Knowledge Sharing

(责任编辑: 闻 毓)