

组织公平对知识共享意愿的影响机理研究

黄潇敏, 傅裕卿, 党凯翔

江苏大学, 江苏 镇江

Email: 717698212@qq.com

收稿日期: 2021年5月11日; 录用日期: 2021年6月14日; 发布日期: 2021年6月23日

摘要

基于组织公平对知识共享意愿的重要性, 引入集体主义倾向的中介变量, 构建了组织公平、集体主义倾向、知识共享意愿的关系模型。对249个有效样本的实证分析发现, 组织公平对知识共享意愿有显著的正向影响; 其中集体主义倾向起到了中介作用。由此得出组织需要营造公平和谐的氛围, 促进组织内部的知识共享等管理建议。

关键词

组织公平, 知识共享, 集体主义倾向

Research on the Influence Mechanism of Organizational Justice on Knowledge Sharing Willingness

Xiaomin Huang, Yuqing Fu, Kaixiang Dang

Jiangsu University, Zhenjiang Jiangsu

Email: 717698212@qq.com

Received: May 11th, 2021; accepted: Jun. 14th, 2021; published: Jun. 23rd, 2021

Abstract

Based on the importance of organizational justice to knowledge sharing intention, this paper introduces the mediating variable of collectivism tendency, and constructs the relationship model of organizational justice, collectivism tendency and knowledge sharing intention. The empirical analysis of 249 valid samples shows that organizational justice has a significant positive impact on knowledge sharing willingness. Among them, collectivism plays an intermediary role. It is con-

cluded that the organization needs to create a fair and harmonious atmosphere and promote knowledge sharing within the organization.

Keywords

Organizational Justice, Knowledge Sharing, Collectivism Tendency

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在现代社会里，知识已经成为影响企业发展的重要资源，需要依靠知识的持续更新来推动产业的升级，引领组织、企业和社会的发展。企业内部重要的知识分散各组织中，只有通过知识共享，才能实现组织内部知识的整合，提高工作效率，成为企业竞争的关键资源。要在组织内部产生知识共享，就要员工首先产生知识共享意愿。

然而在现实情境中，员工愿意积极主动分享知识的情况并不乐观。中国传统文化一直以来都推崇个人是集体的一份子的价值观念，有研究表明，集体主义倾向强的人会对组织做出更有利的举措。集体主义倾向会显著促进团队信息共享。因此考虑到中国文化的独特性，集体主义倾向这一变量既能反映文化特征又具有个体差异特征，可以作为组织公平影响知识共享意愿的中间变量。

2. 国内外相关研究

2.1. 组织公平的相关研究

组织公平理论由社会交换理论发展而来，此理论研究了利益分配的公平合理性对员工工作态度积极性的影响，在组织中，组织公平是员工与企业进行交换的基本原则。Colquitt的研究成果[1]确定了组织公平的四维结构模型：分配公平，指员工不仅关注报酬或回报得分配结果，还关注自身和他人的比较；程序公平，指组织在资源分配中所使用的程序和过程的公平性；信息公平，指员工对自身所获取的与程序和结果相关信息的感知；人际公平，指员工在执行过程和决定结果时所感受到组织的尊重程度。

2.2. 知识共享的相关研究

Senge认为知识共享不仅包括知识的传递，还包括帮助对方学习知识的意愿和行动，是一个交换信息或帮助他人的行为集合[2]。学者魏江，王艳[3]将知识共享定义为员工个人知识通过各种交流方式为组织中其他成员所共同分享，从而转变为知识财富的过程。基于本文研究目的，笔者认为知识共享是指个体和组织知识通过各种共享手段为组织中其他成员所共享，同时，通过知识创新，实现组织的知识增值。

2.3. 集体主义倾向的相关研究

Parsons & Shils将集体主义定义为个人可以接受对集体利益义务取代对于个人收益的追求[4]。Hofstede认为集体主义是指当个体与集体利益发生冲突时，以实现集体利益为首要目标的文化取向[5]。

Earley [6]认为集体主义倾向的团队更倾向与通过合作的形式完成工作任务。我国学者于米的研究成果指出集体主义倾向较高的团队成员拥有共同的目标[7]，更容易受到团队任务目标的激励，将团队利益放在首位，更容易产生知识共享意愿和行为。

3. 研究设计

3.1. 研究假设

1) 组织公平对集体主义倾向的影响

根据公平理论可知，在集体利益和个人利益冲突的情况下，如果在组织内部没有感受到劳动与报酬与自己所期望及与他人相比没有得到同等回报，内心就会产生不公平感，从而导致产生个人主义，忽视集体主义。员工越能够受到组织的公平对待，员工就会降低对个人利益的期望，重视集体作用。因此，有以下假设：

H1：组织公平对员工集体主义倾向有显著正向影响

2) 组织公平对知识共享意愿的影响

如果员工对制度和公平性不满，那么就会抑制知识共享意愿，知识共享的发生只有在知识拥有者愿意承担风险的情况下才会发生，这种承担风险的意愿依赖于组织内部的信任和公平。当员工越能受到组织的公平对待，他越有可能感到自己有责任有义务去回报组织，员工越有可能将私人知识分享给组织。因此，有以下假设：

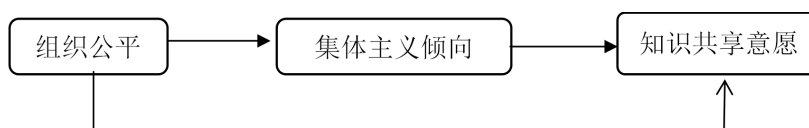
H2：组织公平对员工知识共享意愿有显著正向影响

3) 集体主义倾向对知识共享意愿的影响

组织内部对于集体意识的感知差异会对知识共享意愿的产生形成明显的差异。拥有集体主义的团队更易创造出一个知识共享的外部环境，更能提高组织内部成员的知识共享意愿。当员工的集体主义倾向较强时，团队成员愿意分享自己的个人知识，相反，当员工的集体主义倾向较低时，更看重个人工作的完成情况，缺乏沟通合作。因此，有以下假设：

H3：员工集体主义倾向在组织公平与员工知识共享意愿关系中起中介作用

综合以上分析，本文的实证研究模型如下：



3.2. 问卷调查

控制被调查样本人口统计学变量，包含性别、年龄和受教育程度。从分配公平、程序公平人际公平和信息公平四个维度来探讨；采用国内学者于米[8]集体主义倾向测试量表；知识共享意愿测试量表参考了 Scott 和 Walker、汤建影的研究。本次问卷调查采用线上的方式展开，被试者均为在职员工或管理者。本次调研共回收问卷 281 份，剔除无效问卷后共收到有效问卷 249 份，回收率达到 88.61%。

4. 实证分析结果

4.1. 信度分析

本研究使用 Cronbach's α 系数对组织公平、集体主义倾向、知识共享意愿量表一致性进行检验，并利用 SPSS23.0 和 AMOS 统计软件进行数据处理。

Table 1. Collectivism tendency, knowledge sharing willingness, organizational fairness subscale and total scale reliability
表 1. 集体主义倾向、知识共享意愿、组织公平分量表和总量表信度

量表	Cronbach's	量表	Cronbach's	量表	Cronbach's
分配公平	0.915	集体主义倾向	0.923	知识共享意愿	0.881
程序公平	0.901				
人际公平	0.840				
信息公平	0.858				
组织公平	0.971				
整个量表			0.982		

从表 1 可知, 组织公平各维度的系数在 0.858~0.915 之间, 总信度系数为 0.971; 集体主义倾向量表的总信度系数为 0.923; 知识共享意愿量表总信度系数为 0.881, 整体信度系数达到 0.982, 这表明整个问卷和分量表之间的内部一致性均较好, 表明此次问卷是可靠的。

4.2. 效度分析

Table 2. Variable confirmatory factor model analysis model fitting degree
表 2. 变量验证性因素模型分析模型拟合度

变量	/df	RMSEA	CFI	IFI	TLI
组织公平	1.929	0.061	0.962	0.962	0.956
集体主义倾向	1.865	0.059	0.986	0.986	0.980
知识共享意愿	2.403	0.075	0.991	0.991	0.977

通过表 2 可以看出, 组织公平的四维度模型拟合参数/df = 1.929 (<2), RMSEA = 0.061 (<0.08), CFI、IFI、TLI 值均大于 0.9 且在 0.95 以上; 员工集体主义倾向/df = 1.865 (<2), RMSEA = 0.059 (<0.08), CFI、IFI、TLI 值均大于 0.9 且在 0.98 左右; 员工知识共享意愿/df = 2.403 (<3), RMSEA = 0.075 (<0.08), CFI、IFI、TLI 值均大于 0.9 且在 0.95 以上。说明三个模型均拟合良好, 组织公平、员工集体主义倾向、知识共享意愿模型均通过验证。

5. 模型检验

5.1. 模型拟合检验

Table 3. Regression model fitting index of organizational justice to dependent variables (standardized path)
表 3. 组织公平对因变量的回归模型拟合指数(标准化路径)

因变量	CMIN	DF	/df	RMSEA	IFI	TLI	CFI
知识共享意愿	518.849	290	1.789	0.056	0.959	0.954	0.959
集体主义倾向	89.94	53	1.697	0.053	0.989	0.987	0.948

Table 4. Non-standardized regression path
表 4. 非标准化回归路径

自变量	因变量	Coefficient	SE	P
组织公平	知识共享意愿	0.983	0.026	<0.01
组织公平	集体主义倾向	1.004	0.019	<0.01

表 3 显示, 模型的绝对拟合指数中的/df 值为 1.789 (<2), RMSEA 为 0.056 (<0.08), 表示适配良好, IFI、TLI、CFI 均在 0.95 以上也达到了理想拟合, 说明组织公平对知识共享意愿的回归模型是合理的。非标准化回归系数达到了 0.001 的显著性水平, 验证了组织公平对知识共享意愿有显著正向影响, 即验证了假设 H2。

模型的绝对拟合指数中的/df 值为 1.697 (<2), RMSEA 为 0.053 (<0.08), 表示适配良好, IFI、TLI、CFI 均在 0.9 以上也达到了理想拟合, 说明组织公平对员工集体主义倾向的回归模型是合理的。如表 4 所示, 非标准化回归系数达到了 0.001 的显著性水平, 验证了组织公平对员工集体主义倾向有显著正向影响, 即验证了假设 H1。

5.2. 集体主义倾向中介效应分析

Table 5. An intermediary model test of collectivism tendency

表 5. 集体主义倾向的中介模型检验

结果变量	预测变量	coeff	t	p
知识共享意愿	组织公平	0.98	38.53	0.00
集体主义倾向	组织公平	1.01	52.66	0.00
知识共享意愿	组织公平	0.64	7.33	0.00
	集体主义倾向	0.34	4.16	0.00

Table 6. Decomposition table of total effect, direct effect and intermediary effect

表 6. 总效应、直接效应及中介效应分解表

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	效应占比
总效应	0.98	0.03	0.93	1.04	
直接效应	0.64	0.1	0.45	0.83	64.73%
集体主义倾向的中介效应	0.35	0.09	0.17	0.52	35.26%

结果如表 5 和表 6 所示, 组织公平对组织共享意愿的正向直接预测作用显著($B = 0.98, t = 38.53, p < 0.01$), 且放入中介变量集体主义倾向后也依然显著($B = 1.01, t = 52.66, p < 0.01$)。

此外, 组织公平对知识共享意愿的直接效应及集体主义倾向的中介效应的 Bootstrap 95% 置信区间的上下限均不包含 0, 表明组织公平不仅能直接预测知识共享意愿, 而且能够通过集体主义倾向的中介作用预测知识共享意愿, 该直接效应(0.64)和中介效应(0.35)分别占总效应(0.98)的 64.73%、35.26%, 假设 H3 得到验证。

6. 结论与讨论

此文充分收集和利用国内外相关文献, 运用管理学、计量经济学等经济管理学方法进行理论研究, 通过回顾总结前人的研究成果, 挖掘有关组织公平、员工集体主义倾向、知识共享意愿的相关理论成果, 构建此项目的研究假设和模型, 并且采用问卷调查的实证方法进行数据收集, 充分利用网络的便利性, 扩大调查的范围, 实现自然科学和社会科学的融合, 获得比较客观的结果, 对回收的问卷调查利用 SPSS23.0 软件与结构方程模型的统计分析方法, 对假设进行验证, 试图提出具有实践意义的管理方法。研究结果显示, 组织公平显著正向影响集体主义倾向和知识共享意愿, 集体主义倾向在组织公平影响知识共享意愿中起到了中介作用。在中国文化背景下, 企业通过提高员工集体主义倾向来增加员工知识共

享意愿是一个可循之道，基于以上研究结果，为此提出了以下几点管理建议：

第一，创建公平互惠的组织纪律和氛围。一方面企业要保证员工的报酬制度公平，另一方面要保证员工之间的公平，对于不同绩效会有不同的奖惩制度。

第二，培养集体利益与个人一致的观念。围绕提高员工的公平感和员工集体主义倾向等方面，培养员工个人与集体利益一致等观念，引导团队成员形成积极向上的集体主义价值观，创造组织内部拥有一致目标的组织环境，激发员工的使命感和集体荣誉感，建立内部互动的知识管理体系，促进知识的流动，进而提升企业的竞争优势。

第三，创造开放的工作环境，提高员工的决策和参与感。当员工有机会参与组织内的决策时，更加愿意为企业出谋划策，在讨论过程中分享自己的观点，将个人知识转换为组织知识，有利于提高工作效率，实现资源最大化。

参考文献

- [1] Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O. and Ng, K.Y. (2001) Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- [2] Senge, P. (1997) Sharing Knowledge: The Leader's Role Is Key to a Learning Culture. *Executive Excellence*, **14**, 17-18.
- [3] 魏江, 王艳. 企业内部知识共享研究[J]. 技术经济管理研究, 2004(1): 68-69.
- [4] Parsons, T. and Shils, E.A. (1951) *Toward a General Theory of Action*. Harvard University Press, Cambridge. <https://doi.org/10.4159/harvard.9780674863507>
- [5] Hofstede, G. (1980) *Culture Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage, Beverly Hills.
- [6] Earley, P.C. (1989) Social Loafing and Collectivism: A Comparison of the United States and the People's Republic of China. *Administrative Science Quarterly*, **34**, 565-581. <https://doi.org/10.2307/2393567>
- [7] 李燕萍, 徐嘉. 基于组织认同中介作用的集体主义对工作幸福感的多层次影响研究[J]. 管理学报, 2014, 11(2): 198-205.
- [8] 于米. 个人/集体主义倾向与知识分享意愿之间的关系研究: 知识活性的调节作用[J]. 南开管理评论, 2011(6): 49-157.