

人力资源管理

绩效薪酬与团队成员创新行为关系实证研究

张勇,龙立荣

华中科技大学管理学院

摘要: 通过对316对主管 成员匹配数据的分析,基于期望理论视角考察了绩效薪酬与团队成员探索性创新行为和利用性创新行为的关系,并检验了考核周期的调节效应。研究表明,绩效薪酬与探索行为间无显著的相关关系,与利用行为之间呈显著的正相关关系;考核周期调节了绩效薪酬与探索行为的关系,在长周期情境下,绩效薪酬与探索行为间成显著的正相关关系,而短周期情境下,绩效薪酬与探索行为间呈显著的负相关关系;考核周期对绩效薪酬与利用行为之间的关系无显著的调节效应。

关键词: 绩效薪酬 考核周期 探索行为 利用行为 团队

An Empirical Study on the Relationship between Pay for Performance and Team Members' Innovation Behavior

ZHANG Yong, LONG Lirong

Huazhong University of Science and Technology, Wuhan, China

Abstract: From expectancy theory prospective, we conduct an empirical study on the relationship between pay for performance (PFP) and team members' engagement in exploratory innovation and exploitative innovation in work team. We also examine whether these relations are moderated by performance appraisal interval (PAI). Based on a sample comprising 49 team supervisors and 316 team members, the findings showed: 1) there exists a non significant PFP exploration activities relation and a positive correlation between PFP and exploitation activities; 2) PFP has a positive effect on exploration activities for teams with long PAI and a negative effect on exploration activities for teams with short PAI. (3) PAI does not have a significant moderating effect on the relationship between PFP and team members' exploitation activities.

Keywords: pay for performance performance appraisal interval exploration activity exploitation activity team

收稿日期 2012-08-07 修回日期 网络版发布日期

DOI:

基金项目:

国家自然科学基金资助重点项目(71232001);国家自然科学基金资助项目(71071064, 70871047);山东省社会科学规划研究资助项目(11DGLJ09)

通讯作者: 龙立荣(1963~),男,湖北潜江人。华中科技大学(武汉市 430074)管理学院副院长,教授、博士研究生导师,博士。研究方向为组织行为学、人力资源管理。

作者简介:

作者Email: lrlong@mail.hust.edu.cn

参考文献:

本刊中的类似文章

1. 周跃进, 郝巳玥, 张连敏, 李民, 杨佩. 自组织团队特征分析[J]. 管理学报, 2010,7(8): 1159-
2. 薛有志, 李国栋. 国际化战略实施与高层管理团队构成实证研究[J]. 管理学报, 2009,6(11): 1478-
3. 曹忠鹏, 周庭锐, 陈淑青. 多忠诚顾客与单一忠诚顾客探索行为的差异比较与分析[J]. 管理学报, 2010,7(4): 555-
4. 贺远琼, 杨文. 高管团队特征与企业多元化战略关系的Meta分析[J]. 管理学报, 2010,7(1): 91-
5. 秦开银, 杜荣, 李燕. 临时团队中知识共享对快速信任与绩效关系的调节作用研究[J]. 管理学报, 2010,7(1): 98-
6. 陈璐, 赵峥, 井润田. 个人人际网络特征对虚拟团队成员绩效影响的实证研究[J]. 管理学报, 2009,6(9): 1250-

扩展功能

本文信息

Supporting info

PDF(851KB)

[HTML全文]

参考文献[PDF]

参考文献

服务与反馈

把本文推荐给朋友

加入我的书架

加入引用管理器

引用本文

Email Alert

文章反馈

浏览反馈信息

本文关键词相关文章

绩效薪酬

考核周期

探索行为

利用行为

团队

本文作者相关文章

PubMed

7. 王海珍, 刘新梅, 张若勇, 马亚男. 国外团队断裂研究的现状及展望——团队多样性研究的新进展[J]. 管理学报, 2009,6(10): 1413-
8. 张平. 高层管理团队的异质性与企业绩效的实证研究[J]. 管理学报, 2007,4(4): 501-
9. 陈国权, 赵慧群. 中国企业管理者个人、团队和组织三层面 学习能力间关系的实证研究[J]. 管理学报, 2009,6(7): 898-
10. 李懋, 王国锋, 井润田. 高管团队内部动态特征实证研究[J]. 管理学报, 2009,6(7): 939-
11. 陈国权, 宁南, 李兰, 赵慧群. 中国组织学习和学习型组织研究与实践的现状和发展方向[J]. 管理学报, 2009,6(5): 569-
12. 叶文, 褚建勋, 汤书昆. 学习型组织中的虚拟团队知识共享模型研究[J]. 管理学报, 2009,6(5): 635-
13. 王晶晶, 杜晶晶. 高管团队心理契约、集体创新与团队绩效关系的实证研究[J]. 管理学报, 2009,6(5): 671-
14. 黄攸立, 刘团结. 团队虚拟性的维度研究[J]. 管理学报, 2008,5(1): 123-
15. 王艳梅, 赵希男, 郭梅. 基于委托-代理理论的团队运作条件模型分析[J]. 管理学报, 2008,5(2): 218-
16. 陈国权. 团队学习和学习型团队: 概念、能力模型、测量及对团队绩效的影响[J]. 管理学报, 2007,4(5): 602-
17. 刘军, 李永娟, 富萍萍. 高层管理团队价值观共享、冲突与绩效: 一项实证检验[J]. 管理学报, 2007,4(5): 644-
18. 李晶晶, 柴俊武, 井润田. 我国民营企业高层管理团队内聚力之案例研究[J]. 管理学报, 2007,4(5): 674-
19. 吴志明, 武欣. MBA学生团队学习效果及影响因素研究[J]. 管理学报, 2006,3(1): 55-
20. 陈吉耀, Richard R Reilly, Gary S Lynn. 不确定性在团队授权与新产品开发业绩关系中的作用不确定性在团队授权与新产品开发业绩关系中的作用[J]. 管理学报, 2006,3(5): 591-
21. 陆佳芳, 时勘. 影响团队学习的人际因素研究[J]. 管理学报, 2004,1(3): 316-
22. 杨林, 芮明杰. 高管团队特质、战略变革与企业价值关系的理论研究[J]. 管理学报, 2010,7(12): 1785-
23. 朱小斌, 沈丹峰. 跨国公司人员派遣与知识流动的关系探讨 ——基于跨国公司在沪子公司的实证研究[J]. 管理学报, 2010,7(12): 1831-
24. 赵海霞, 龙立荣. 团队薪酬对团队绩效的作用机制研究[J]. 管理学报, 2012,9(6): 843-
25. 吴志平, 陈福添. 中国文化情境下团队心理安全气氛的量表开发[J]. 管理学报, 2011,8(01): 73-
26. 王国猛, 赵曙明, 郑全全. 西方团队心理授权模型评价与展望[J]. 管理学报, 2012,9(8): 1244-
27. 曹仰锋. 高层管理团队领导行为对团队绩效的影响机制: 案例研究[J]. 管理学报, 2011,8(4): 504-
28. 刘小禹, 孙健敏, 周禹. 变革/交易型领导对团队创新绩效的权变影响机制——团队情绪氛围的调节作用[J]. 管理学报, 2011,08(06): 857-
29. 任婧, 王二平. 团队作业结构的分类及其特征研究[J]. 管理学报, 2011,8(8): 1168-
30. 任兵, 魏立群, 周思贤. 高层管理团队多样性与组织创新: 外部社会网络与内部决策模式的作用[J]. 管理学报, 2011,8(11): 1630-
31. 李卫东, 刘洪. 不同团队类型研发人员知识共享意愿 激励的实证研究[J]. 管理学报, 2011,8(11): 1638-
32. 疏礼兵. 企业研发团队内部技术知识转移的 过程机理与途径研究[J]. 管理学报, 2012,9(2): 219-
33. 冯博, 樊治平. 基于协同效应的知识创新团队伙伴选择方法[J]. 管理学报, 2012,9(2): 258-
34. 吴瀚, 姚小涛. 以基于内部互动的社会资本视角再看高层管理团队[J]. 管理学报, 2012,9(9): 1300-
35. 李婧, 贺小刚. 高层管理团队中家族权威与创新能力研究: 以家族上市公司为视角[J]. 管理学报, 2012,9(9): 1314-
36. 李志宏, 赖文娣, 白雪. 高校科研团队隐性知识共享的系统动力学分析[J]. 管理学报, 2012,9(10): 1495-
37. 曹仰锋, 于鸣. 民营企业高层管理团队“空降兵”内部化的过程和机制[J]. 管理学报, 2012,9(11): 1581-
38. 马卫华, 刘佳, 樊霞. 产学研合作对学术团队核心能力影响及作用机理研究[J]. 管理学报, 2012,9(11): 1627-
39. 陈悦明, 葛玉辉, 宋志强. 高层管理团队断层与企业战略决策的关系研究[J]. 管理学报, 2012,9(11): 1634-
40. 谢延浩, 孙剑平. 薪酬变动、绩效薪酬知觉与薪酬满意: 成就需要与风险厌恶的调节效应[J]. 管理学报, 2012,9(12): 1792-
41. 张伶, 聂婷. 团队凝聚力、工作 家庭促进与员工在职行为关系研究[J]. 管理学报, 2013,10(1): 103-
42. 王震, 孙健敏. 领导-成员交换关系质量和差异化对团队的影响[J]. 管理学报, 2013,10(2): 219-
43. 贾旭东. 基于扎根理论的中国民营企业创业团队分裂研究 [J]. 管理学报, 2013,10(7): 949-
44. 吴建祖, 毕玉胜. 高管团队注意力配置与企业国际化战略选择 ——华为公司案例研究[J]. 管理学报, 2013,10(9): 1268-
45. 王国锋, 黄宛凌, 钟燕宜. 以台湾服务业为视角的自我牺牲型领导 与下属亲社会行为研究[J]. 管理学报, 2013,10(9): 1309-

反馈人	<input type="text"/>	邮箱地址	<input type="text"/>
反馈标题	<input type="text"/>	验证码	<input type="text" value="2351"/>