

农村新型金融组织员工创新意愿的影响因素

杨亦民, 高梅玉, 王梓龙

(湖南农业大学 商学院, 长沙 411469)



摘要:通过引入计划行为理论(TPB),从心理学角度构建农村新型金融组织员工创新行为意愿影响因素模型;纳入企业员工的个人特质因素,探索新型农村金融组织员工的创新行为态度、主观规范和感知行为控制对其创新意愿的影响机制。研究发现:创新行为态度、主观规范和感知行为控制对农村新型金融组织员工创新意愿影响的主效应显著正相关,并且波动幅度不大;性别、年龄、学历和工作经验对创新意愿回归的主效应产生了显著性影响,其中性别、学历和工作经验显著正相关,只有年龄变量的调节主效应呈显著负相关关系;调节变量与自变量的交互效应存在一定的差异性。因此,农村新型金融组织在实施创新发展战略、提升员工创新行为意愿时,应全面掌握广大员工的创新态度、承受外界压力的能力以及感知实施创新行为的难易程度,并依据个体特征差异进行科学引导和制度规范。

关键词:农村新型金融组织;计划行为理论;创新意愿

中图分类号:F325.2

文献标识码:A

文章编号:1009-9107(2018)02-0139-08

前言

在知识经济时代背景下,创新作为一种适应性的变革,是企业和组织在激烈的竞争环境中获得生存和可持续发展的关键所在。以村镇银行、农村小额贷款公司和农村资金互助社为代表的农村新型金融组织要实现“经济利益和社会责任”双重目标的协调发展,在农村金融市场体系的激烈竞争中获得立足之地,就必须培育自身的创新能力,而农村新型金融组织创新能力的形成依赖于其基本单位的个体员工的开拓性素质。David认为企业或组织如果长期忽视学习和创新活动的投资,就难以跟上科技变革的步伐,难以适应市场上顾客需求的变化,最终导致竞争优势和可持续发展动力丧失^[1]。从理论角度看,农村金融创新的研究主要集中在组织创新,如一些学者从金融产品和金融模式的视角探讨^[2-5];有些学者基于体制机制变革的角度探索^[6-7],而很少关注个体层面的创新研究,在竞争日益激烈的农村金融

市场,个体层面的创新无疑是最宝贵的资源,它有利于增强新型农村金融组织把握机遇、适应环境变化的能力,直接关系到组织的生存和发展^[8]。目前对个体层面的创新研究主要集中在创新性行为表现上,而很少关注引发主体创新性行为的内心意愿。员工的创新意愿是创新行为的前置性变量,对其创新行为具有重要影响,是其创新行为的最大推动力。因此,在双重目标驱动下,如何激发农村新型金融组织员工的创新热情、创新意愿,从而提升农村新型金融组织的行业竞争力,已成为该类型组织管理的关键任务之一。

本文将计划行为理论(Theory of Planned Behavior,简称TPB)引入企业创新管理领域。TPB理论从心理学角度为研究个体行为意愿及其前因影响因素提供了系统性研究框架,并强调行为意愿是影响行为最直接和最主要的因素,而行为意愿又受主观规范、态度和感知行为控制的影响。以此理论为基础,同时纳入企业员工的个人特质因素,探索新

型农村金融组织员工的创新态度、主观规范和感知行为控制对其创新意愿的影响机制,从计划行为视角构建其创新意愿影响因素模型,并进行实证分析。

一、模型构建与研究假设

(一)模型构建

计划行为理论是由 Ajzen 提出的,用以研究非个人意志完全控制下行为的社会认知模型^[9]。该理论强调个体行为决策受制于行为意愿的主导和控制,而行为意愿又受 3 个因素的影响:(1)个体行为态度,也就是个体为执行特定目标行为时所持有的正向或负向感受^[10],反映了个体的内在体验;(2)主观规范,即个体迎合某一特定群体对某一行为态度看法的程度^[10],它所表达的是个体选择实施或者选择不实施特定行为承受的社会压力^[9];三是感知行为控制,即个体能够感知到完成特定目标行为的难易程度,它反映个人对其所从事的行为进行控制的感知程度。总而言之,从计划理论视角来看,上述 3 个因素共同影响着个体的创新行为意愿,个体的行为态度和主观规范越积极,感知行为控制越好,个体选择创新行为意愿的可能性和积极性越强烈。有研究表明,个体特征或个体资源禀赋会影响个体的行为态度、主观规范和感知行为控制认知,进而影响创新行为意愿^[11],因此,本课题在此基础上,构建图 1 创新意愿影响因素模型。

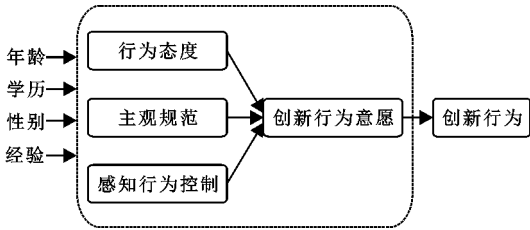


图 1 基于 TPB 理论的创新意愿影响因素模型

(二)研究假设

1. 农村新型金融组织员工创新行为态度与创新意愿的关系。行为态度是个体在自身道德观和价值观基础上对从事某一特定目标行为所持有的正面或负面情感,它是由个体对行为结果的主要信念以及对这种结果重要程度的估计所决定的。从心理学的角度看,行为态度是一种具有认知基础的心理反应倾向,涵盖认知、情感和行动 3 种成分。一般来说,态度的各个成分之间是协调一致的,但是,有分歧时,情感成分占主导地位,决定态度的基本取向和行为倾向。态度具体分为内生态度和外生态度。一般

而言,个人对某项行为的态度愈正向时,则个人的行为意愿愈强。就农村新型金融组织来说,由于农村的经济社会环境相比城市一般更复杂、更落后,其必须付出更多的努力才能缩小农村与城市之间的金融差距。面临着“经济利益和社会责任”的双重压力,农村新型金融组织员工必须拥有强烈的创新行为意识和态度,才能够转化为创新行动,从而实现双重目标的协调发展^[12]。根据个体特征理论,随着年龄的增长,个体的创新行为态度越弱化,创新意愿也就越弱;一般来说,男员工比女员工更具有冒险精神,承受失败的心理会更强一些,因此,男员工比女员工拥有更为正向的创新态度,其创新意愿也更强烈;倘若企业员工受过系统性学习的年限或阶段越多,其更容易寻找到创新行为的行动路径,因此,学历层次越高,其对创新行动的态度越正向,创新意愿越强烈。于是,本研究提出以下假设:

假设 1:农村新型金融组织员工的创新行为态度与创新意愿正相关。

假设 2:创新行为态度对农村新型金融组织员工创新意愿的影响程度受年龄、性别、学历等个体特征的约束。

2. 农村新型金融组织员工的主观规范与创新意愿的关系。在社会心理学领域,主观规范是指外部环境对个人是否采取某种特定行为所给予的压力。从社会现实来看,人不仅是经济人,更是社会人,具有很强的社会属性,譬如一个人的行为决策往往会受其亲朋好友、同事和其他相关人员的影响,尤其是当该项决策行为具有较强的创新性和风险性时,外部主观规范对其行为意愿具有强烈的影响和指导作用。因此,个人的行为意愿不仅受到学习、情绪和动机等内在自我因素的影响,可能还会受到领导、同事、亲戚朋友和邻里乡亲等外在因素的作用。相比传统型商业金融机构,农村新型金融组织虽然设立的时间不长,但在双重目标约束下,从一开始就面临着各类利益主体的监督和影响,既有同类机构之间市场和业务竞争,也有监管机构的监督约束,这都会影响和指导着农村新型金融组织员工的创新行为意愿和创新行动。外部主观规范越健全、越有力,农村新型金融组织员工的创新意愿就会越强烈。同时,由个体特征理论可知,随着个体年龄和学历的增长,他们拥有更多的自主协调能力,此时,外部因素对他们的影响就较弱,因此,这两项个体特征会削弱主观规范因素对农村新型金融组织员工创新意愿的影响;从心理学角度来说,男员工比女员工更具有自

主性和担当精神,因此,男员工的创新意愿受其外部主观规范的影响会更小些。于是,本研究提出以下假设:

假设 3:农村新型金融组织员工面临的主观规范与其创新意愿正相关。

假设 4:主观规范对农村新型金融组织员工创新意愿的影响程度受年龄、性别、学历等个体特征的约束。

3. 农村新型金融组织员工的感知行为控制与创新意愿的关系。所谓感知行为控制是指个体所能控制自身行为的感知程度,主要来自控制信念和感知促进因素的影响。其中,控制信念侧重于个体能力、资源和机会的感知,而感知促进因素则体现个体对前述资源的重要性估计。Ajzen 研究指出,个体的非完全意志控制行为活动既受到行为意愿的显著性影响,而且还受到外部机遇、个体能力素质和资源条件等各类控制条件的约束,从另一个角度来说,在明确各类控制条件的情况下,个体行为意愿决定行为活动^[9]。而个体获得的各类控制条件依赖于准确的感知行为控制,由此可见,感知行为控制可以作为各类实际控制条件的替代性指标,直接影响个体的行为意愿。由个体特征理论可知,随着个体年龄、学历和性别的变化和差异,其感知行为的控制能力也存在显著差异性,也必然影响其行为意愿的实现程度。就农村新型金融组织来说,一方面由于其员工的能力、资源和机会等控制条件感知的差异性,也必然使其创新行为意愿存在显著差异;另一方面员工的个体特征因素变化,也会通过其感知行为控制能力影响创新意愿。于是,本研究提出以下研究假设:

假设 5:农村新型金融组织员工的感知行为控制与创新意愿正相关

假设 6:感知行为控制对农村新型金融组织员工创新意愿的影响程度受年龄、性别、学历等个体特征的约束。

二、变量选择与调研设计

(一)变量定义与问题设定

本研究主要变量包括创新行为态度、主观规范、感知行为控制、创新行为意愿以及年龄、学历、性别等个体特征。根据前述理论模型和研究假设,对变量操作性定义进行界定,并设计具体考量的问题,这里借鉴 Fishbein^[10] 和 Ajzen^[13] 的研究设计,采用李克特五分制量表。

1. 创新行为态度。创新行为态度问题设计有 4 项:(1)我认为采取创新性方式有利于工作的开展;(2)当我尝试采取创新性思维和行为时,心情感觉很愉快;(3)我认为采取创新性思维和工作方式有利于自我价值的实现;(4)我认为创新性思维和工作方式有利于自己 and 他人进步。每项有 5 个答案供选择:完全不同意=1;部分不同意=2;不确定=3;部分同意=4;完全同意=5。就农村新型金融组织的员工来说,其创新行为态度就是农村新型金融组织员工对自身未来将进行的创新行为活动持有的正向或负向评价。当其对创新行为活动持正向的积极态度时,那么农村新型金融组织员工的创新行为意愿就越强烈,越倾向于实施创新性活动,反之,则对创新行为活动持负向的消极态度。

2. 主观规范。主观规范的问题设计 4 项为:(1)我认为上级领导会喜欢我的创新性思维和工作方式;(2)我认为上级领导会全力支持我的创新性思维和工作方式;(3)我认为同事和家人会喜欢我的创新性思维和工作方式;(4)我认为同事和家人会全力支持我的创新性思维和工作方式。每项有 5 个答案供选择,从完全不同意到完全同意依次赋值 1 到 5。就农村新型金融组织的员工来说,其主观规范就是农村新型金融组织员工迎合特定群体对其创新行为看法的程度,也表明是员工在实施创新行为时感受到的外界社会压力。因此,倘若农村新型金融组织内外部环境给予其员工的创新能力和水平的压力越大,员工为了更好地展现自己的实力,必然会表现出更强的创新意愿。

3. 感知行为控制。感知行为控制问题设计 4 项为:(1)我认为我可能会采取某项创新性思维和工作方式;(2)我认为我有能力实现某项创新性思维和工作方式;(3)我认为我可以控制自己是否采取某项创新性思维和工作方式;(4)我认为我可以自主决定是否采取某项创新性思维和工作方式。每项有 5 个答案供选择,从完全不同意到完全同意依次赋值 1 到 5。就农村新型金融组织的员工来说,其感知行为控制就是农村新型金融组织员工感知到实行创新性行为的难易程度,换句话说,就是反映农村新型金融组织员工对促进或阻碍创新性行为因素的感知程度。从实际来看,农村新型金融组织的员工对创新性行为的感知能力越强,其创新行为意愿就越强烈。

4. 创新意愿。创新意愿的问题设计有:(1)我

有主动探求新的构思或解决方式的意愿;(2)我有主动提供计划验证新的构思或解决方式的意愿;(3)我有主动与同事或领导交流新的构思或解决方式的意愿;(4)我主动探求新的构思或解决方式的意愿相当高。每项有 5 个答案供选择,从完全不同意到完全同意依次赋值 1 到 5。就农村新型金融组织的员工来说,其创新意愿就是农村新型金融组织员工采取创新行为的主观意愿强度。换句话说,就是农村新型金融组织员工对待创新这一行为的信念与态度,以至于愿意采取这一创新行为的主观概率,这一概率越高,说明农村新型金融组织员工的创新意愿越强。

5. 控制变量。该部分以农村新型金融组织员工的年龄、性别、学历和工作经验等个人特征变量为控制变量。性别分为:男、女;年龄分为:25 岁及以下、26~40 岁、41 岁及以上;学历分为:中专及以下、专科和本科、硕士及以上;工作经验分为:3 年以下、3 年及以上。

(二)调查对象与方法

本次调研对象为农村新型金融组织的员工,具体包括村镇银行、农村小额贷款公司和农村资金互助社的员工。为了确保问卷调查的随机性、广泛性和有效性,课题组采取分类抽样和随机抽样相结合的方法,一方面通过本科生放寒暑假回家发放问卷;另一方面笔者带领研究生及课题组成员到湖南省的部分县市和云南省的景洪市和勐海县开展实地访谈和问卷调查。

三、实证分析

(一)样本的描述性统计

调研共发放调查问卷 403 份,回收问卷 345 份,其中有效问卷 282 份。表 1 为农村新型金融组织员工样本的基本情况构成:从性别上看,女性员工占 60.28%,比男性员工高出 20 个百分点,这符合金融行业女性员工多的就业特征;从年龄上看,年龄在 25 岁以下的占到多一半,是调查样本的主要群体;从学历构成上看,拥有本、专科学历的员工占到 81.91%,而硕士及以上人数较少;从是否具有金融就业工作经验来看,3 年工龄以下占到了 81.21%,并且在新招聘的员工中绝大部分都没有金融业工作经历。由此可见,农村新型金融组织的员工构成在性别、年龄、学历和工作经验 4 个维度上都呈现出某一

阶段的高度集中性特征,这与农村新型金融组织的行业属性、大学生的就业取向和现代社会的经济发展水平密切相关。

表 1 样本员工的个体特征表

控制变量	类别	频次	百分比(%)
性别	男	112	39.72
	女	170	60.28
年龄	25 岁以下	173	61.35
	25~40 岁	75	26.60
	40 岁及以上	34	12.05
学历	中专及以下	26	9.22
	专科和本科	231	81.91
	硕士及以上	25	8.87
工作经验	3 年以下	229	81.21
	3 年及以上	53	18.79

(二)问卷的信度和效度分析

1. 信度分析。从 282 份有效问卷中随机抽取 50 份问卷,运用 Cronbach'a 系数法对问卷题项的内部一致性进行信度检验,其检验结果见表 2。

表 2 问卷的信度分析表

题项维度	题项数量	Cronbach'a
整体问卷	16	0.893***
创新行为态度	4	0.823***
主观规范	4	0.796***
感知行为控制	4	0.785***
创新意愿	4	0.821***

注:*、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 水平上显著,下同

由表 2 可知,问卷整体信度的 Cronbach'a 值为 0.893,且在 1% 的水平上显著,所有内部结构维度的 Cronbach'a 都超过了 0.7,这充分说明问卷的测量题项设计的内部一致性水平非常高。所有变量题项的重复度量方差 F 检验结果的 P 值都在 1% 水平以下,表明量表的重复度量效果较好。因此,各变量具有较高的可信度。

2. 效度分析。从内容效度和结构效度两方面入手对调查问卷的效度进行检验。就内容效度来说,本研究主要坚持测量指标设计与国内外权威学者的经典文献结果保持一致性原则,调查问卷的所有题项都借鉴了前人的成熟设计,并在此基础上通过组织专家讨论和小规模预调研,保证问卷内容的有效度。就结构效度来说,本文利用探索性因子分析方法对模型的结构效度进行检验,运用 Varimax 正交旋转方法,提取特征值大于 1 的公因子,并用 KMO 样本测量指标来检验指标之间的相关性(见表 3)。

表 3 创新意愿及其影响因素的 KMO 和 巴特利特球体检验		
指标/变量	创新意愿 影响因素	创新意愿
KMO 样本测度	0.867	0.802
巴特利特球体检验	1.460E3***	401.262***
Approx. Chi-square		
总解释方差(%)	70.032	69.753

从表 3 可知,农村新型金融组织员工的创新意愿及其影响因素的 KMO 测度分别达到 0.867 和 0.802,巴特利特球体检验的卡方值都在 1%的水平上显著,说明数据具有相关性,适合运用因子分析。利用 Va-

rimax 正交旋转方法提取因子,表 4 是农村新型金融组织员工创新意愿的影响因素的因子载荷矩阵。由表 4 可知,运用主成分分析法进行因子分析,12 个题项共提取 3 个公因子,所提取的 3 个公因子对应的题项与之前设计的 3 个影响变量对应的题项完全相吻合,充分表明问卷设计结构效度良好,所有题项的因子载荷都在 0.6 以上,总解释方差达 70.032%,表明提取的公因子能够较好的解释创新意愿影响因素题项,根据因子分析结果和题项内涵,将 3 个公因子分别定义为创新行为态度因子、主观规范因子和感知行为控制因子,并作为后续回归研究的自变量。

表 4 旋转后的创新意愿影响因素因子载荷矩阵表

结构变量	具体因素	相应题项	提取因子		
			1	2	3
创新意愿的 影响因素	创新行为态度	IBA(1)	0.786	0.077	0.258
		IBA(2)	0.825	0.182	0.179
		IBA(3)	0.783	0.319	0.106
		IBA(4)	0.661	0.196	0.279
	主观规范	SN(1)	0.355	0.691	0.092
		SN(2)	0.106	0.866	0.183
		SN(3)	0.195	0.812	0.149
		SN(4)	0.160	0.741	0.247
	感知行为控制	PBC(1)	0.391	0.312	0.608
		PBC(2)	0.378	0.093	0.711
		PBC(3)	0.195	0.110	0.829
		PBC(4)	0.107	0.338	0.766

根据因子分析结果和题项内涵,将表 5 的创新意愿结构变量命名为创新意愿因子,其总解释方差为 69.753%,并作为后续回归分析的因变量。

表 5 创新意愿的因子载荷矩阵表

结构变量	相应题项	因子
创新意愿	WI(1)	0.803
	WI(2)	0.831
	WI(3)	0.837
	WI(4)	0.815

(三)Pearson 相关性分析

Pearson 相关性分析主要是研究变量之间的不确定性关系,以初步验证模型假设是否成立。从表 6 可以看出,创新行为态度、主观规范和感知行为控制 3 个因素都在 1%的水平上显著影响农村新型金融组织员工的创新意愿。根据 Pearson 相关性分析在无控制变量情况下,初步验证了假设 1、假设 3 和假设 5,即农村新型金融组织员工的创新意愿分别与创新

行为态度、主观规范和感知行为控制显著正相关。

表 6 创新意愿与其影响因素的 Pearson 相关性分析

变量名		创新行为 态度	主观规范	感知行为 控制
创新 意愿	相关系数值	0.493***	0.358***	0.472***
	显著性水平值(P)	0.000	0.000	0.000
	样本量	282	282	282

(四)回归分析

为了检验农村新型金融组织员工的创新行为态度、主观规范和感知行为控制因素对其创新意愿的影响程度和解释力,特建立如下回归检验模型:

$WI=a * IBA+b * SN+c * PBC+e$ (1)

由表 7 可知,农村新型金融组织员工创新意愿的影响因素回归方程的调整 R² 值为 0.511,说明自变量与因变量的拟合程度较好;F 值达 78.802,并在 1%的水平上显著,说明回归方程成立;D-W 值为 1.975,接近 2,表明回归方程不存在严重的一阶序列相关问题;自变量之间的膨胀因子(VIF)值都在 2 以下,表明各自变量之间不存在严重的多重共线

性问题。从回归结果来看,创新行为态度、主观规范和感知行为控制 3 个因子都在 1%的水平上显著正向影响农村新型金融组织员工的创新意愿。从而进一步验证了假设 1、假设 3 和假设 5。

表 7 创新意愿影响因素对创新意愿的回归结果

自变量名	系数值	标准误差	VIF 值
常数项			
创新行为态度(<i>IBA</i>)	0.381*** (5.186)	0.056	1.67
主观规范(<i>SN</i>)	0.292*** (3.357)	0.053	1.49
感知行为控制(<i>PBC</i>)	0.363*** (4.915)	0.047	1.42
<i>Adjusted R</i> ²		0.511	
<i>F</i> 值		78.802***	
<i>D-W</i> 值		1.975	

上述回归方程并没有考虑农村新型金融组织员工个人特征变量的影响,根据前述理论分析和研究假设,员工的个人特征变量可能会调节其创新行为态度、主观规范和感知行为控制三因子对创新意愿的影响程度,因此,借鉴 Baron & Kenny 的文献建立创新意愿影响的调节变量模型^[14],即:

$$WI=a*(IBA\ or\ SN\ or\ PBC)+b*M+c*M*(IBA\ or\ SN\ or\ PBC)+e$$

(2)

本研究重点关注调节效应系数 *c* 的显著性和大小,并借鉴温忠麟等人的调节效应检验程序来验证年龄、性别、学历和银行工作经验 4 个调节变量对农村新型金融组织员工创新行为态度、主观规范和感知行为的调节作用^[15],具体运用层次分析法进行回归检验(见表 8)。

表 8 个体特征对自变量调节效应的层次回归分析

		创新意愿(WI)			
		性别(<i>GD</i>)调节	年龄(<i>AGE</i>)调节	学历(<i>EDU</i>)调节	工作经验(<i>HOB</i>)调节
<i>Con.</i>		—	—	—	—
自变量主效应	<i>IBA</i>	0.417***	0.392***	0.402***	0.391***
	<i>SN</i>	0.291***	0.286***	0.293***	0.288***
	<i>PBC</i>	0.352***	0.349***	0.357***	0.351***
调节变量主效应	<i>GD</i>	0.051*	—	—	—
	<i>AGE</i>	—	−0.036*	—	—
	<i>EDU</i>	—	—	0.067**	—
	<i>HOB</i>	—	—	—	0.017**
交互效应	<i>GD * IBA</i>	0.026**	—	—	—
	<i>GD * SN</i>	0.031	—	—	—
	<i>GD * PBC</i>	0.018*	—	—	—
	<i>AGE * IBA</i>	—	−0.028**	—	—
	<i>AGE * SN</i>	—	0.021	—	—
	<i>AGE * PBC</i>	—	−0.039*	—	—
	<i>EDU * IBA</i>	—	—	0.043**	—
	<i>EDU * SN</i>	—	—	0.031*	—
	<i>EDU * PBC</i>	—	—	0.039*	—
	<i>HOB * IBA</i>	—	—	—	0.022*
	<i>HOB * SN</i>	—	—	—	0.019**
	<i>HOB * PBC</i>	—	—	—	0.018*
	<i>Adj R</i> ²	0.562	0.534	0.592	0.572
	<i>F</i> 值	69.311***	64.775***	71.003***	70.213***

从表 8 可以看出,将性别、年龄、学历和工作经验 4 个调节变量加入创新意愿的影响因素模型,构建起农村新型金融组织员工创新意愿影响因素的调节变量模型,检验发现:(1)创新行为态度、主观规范和感知行为控制 3 个自变量对农村新型金融组织员工创新意愿影响的主效应仍然都在 1%的水平显著

正相关,并且波动幅度不大。(2)性别、年龄、学历和工作经验 4 个调节变量对创新意愿回归的主效应产生了显著性影响,其中性别、学历和工作经验显著正相关,只有年龄变量的调节主效应呈显著负相关关系。(3)调节变量与自变量的交互效应存在一定的差异性,具体来看,性别、学历和工作经验 3 个调节

变量与农村新型金融组织员工的创新行为态度之间的交互效应显著正相关,而年龄与创新行为态度之间的交互效应则显著负相关,这意味着男性员工、学历高的员工和拥有金融业工作经历的员工在一定程度上增强了创新行为态度对创新意愿的正向影响,而随着年龄的增长则会减弱创新行为态度对创新意愿的正向影响;学历和工作经历与主观规范之间交互效应显著正相关,而性别和年龄则与主观规范之间不存在显著性交互效应,这充分表明学历和工作经历在一定程度上增强了主观规范对创新意愿的正向影响,而性别和年龄2个调节变量没有增强主观规范对创新意愿的正向影响;性别、年龄、学历和工作经历4个调节变量与感知行为控制变量之间存在显著的交互效应,其中性别、学历和工作经历3个变量与感知行为控制之间显著正相关,年龄则显著负相关,这表明性别、学历和工作经历3个调节变量会增强感知行为控制对创新意的正向影响,年龄调节变量的影响则相反。

四、结 论

通过引入计划行为理论,从心理学角度构建农村新型金融组织员工创新行为意愿及其前因影响因素模型;纳入企业员工的个人特质因素,探索新型农村金融组织员工的创新态度、主观规范和感知行为控制对其创新意愿的影响机制。研究发现:创新行为态度、主观规范和感知行为控制对农村新型金融组织员工创新意愿影响的主效应显著正相关,并且波动幅度不大;性别、年龄、学历和工作经历对创新意愿回归的主效应产生了显著性影响,其中性别、学历和工作经历显著正相关,只有年龄变量的调节主效应呈显著负相关关系;调节变量与自变量的交互效应存在一定的差异性。因此,提高农村新型金融组织员工创新意愿,需要关注和掌握广大员工的创新态度、主观规范以及感知行为控制,强化员工对组织的正面价值情感力,强化组织外部主观规范对员工行为意愿的指导作用,强化员工自我控制意志和信念的能力,更加重视组织中男员工、高学历者、青年员工的创新行为意愿培养。

由此可见,农村新型金融组织在实施创新发展战略、提升员工创新行为意愿时,应全面掌握广大员工的创新态度、他们承受外界压力的能力及感知实施创新行为的难易程度,并依据广大员工的个体特征差异进行科学引导和制度规范。

参考文献:

- [1] David W, Roger T Johnson. Johnson Cooperative Learning and Social Interdependence Theory[M]. Verlag: Springer, 2008:9-37.
- [2] 郑寿明,吴滋兴,张茂林,等. 基于精准扶贫视角的金融创新研究——福建屏南小额信贷促进会个案分析[J]. 西南金融, 2016(7):59-62.
- [3] 马娟,万解秋. 供应链金融创新机制:共生系统的优势资源整合与弱势信贷突破[J]. 金融发展研究, 2016(5):67-72.
- [4] 李国祥,张伟. PPP项目下的金融创新探讨——基于项目实施不同阶段的博弈分析[J]. 浙江金融, 2015(12):40-46.
- [5] 罗剑朝,曹燕子,曹璨. 加大农村金融市场开放力度推进农村金融创新与发展——“农村金融创新与发展”国际学术会议综述[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2015,15(1):1-7.
- [6] 马九杰. 农业现代化的金融创新驱动与农村金融体制改革[J]. 农业发展与金融, 2015:20-22.
- [7] 尹龙. 金融创新理论的发展与金融监管体制演进[J]. 金融研究, 2005(3):7-15.
- [8] Amabile T M. A Model of Creativity and Innovation in Organization[J]. Research in Organizational Behavior, 1988(10):123-167.
- [9] Icek Ajzen. From Intention to Actions: A Theory of Planned Behavior[M]. Heidelberg: Springer, 1985(2): 11-39.
- [10] Fishbein M, Ajzen I. Belief Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory an Research. Boston[M]. MA: Addison-Wesley. 1975:6.
- [11] G Davis. Creativity Is Forever [M]. Dubuque. IA: Kendall, 1992:9.
- [12] 杨亦民. 目标观:深化农村金融组织变革的应然选择——基于机构观和功能观的实践演进视角[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2016(3):1-8.
- [13] Icek Ajzen. Perceived Behavioral Control, Self-efficacy

cy, Locus of Control, and the Theory o f Planned, Behavior[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2002(4):665-683.

[14] Baron R M, Kenny D A. The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research; Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986,51(6):1 173-1 182.

[15] 温忠麟,张雷,侯杰泰,等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报,2004,36(5):614-620.

Influence Factors of New Rural Financial Organization Employees’ Innovation Intention

YANG Yimin, GAO Meiyu, WANG Zilong

(Business School , Hunan Agricultural University, Changsha 414699, China)

Abstract: Through the introduction of the theory of planned behavior (TPB), it constructs a model of employee innovation behavior intention and its antecedents influencing factors of new rural financial organization from the perspective of Psychology. Through the study of the individual characteristics of employees, it explores the impact of innovative attitude, subjective norm and perceived behavioral control on the innovation intention of new rural financial organization employees. The results show that the main effect of the innovation behavior attitude, subjective norm and perceived behavior control on the innovation intention of the new rural financial organization employees is significantly positive, while the volatility is not; that has a significant impact on the main effect of creative intention to gender, age, education and work experience, including gender, education and work experience are in significantly positive correlation, only age variable moderating effects show a significant negative correlation; there are some differences between the interaction effects of the adjustment variables and the independent variables. Therefore, the new rural financial organizations, in the implementation of innovation and development strategy and improving employees’ willingness to innovation behavior, should fully grasp the innovation attitude of the general staff, their ability to withstand external pressure and their perception to the difficulty of the implementation of innovation behavior, and provide scientific guidance and system specification on the basis of the individual character difference.

Key words:new rural financial organization; theory of planned behavior (TPB); innovation intention

(责任编辑:王倩)