

员工敏捷行为研究:概念界定与量表开发

王乐乐¹,张兰霞¹,陈加洲²,张卓¹

(1.东北大学工商管理学院,沈阳110000;2.贵州大学管理学院,贵阳550000)

摘要:基于相关理论与文献,提出并界定了“员工敏捷行为”这一概念,同时严格按照Hinkin提出的量表开发程序,编制了员工敏捷行为的初始测量量表,采用探索性因子分析技术和验证性因子分析技术对初始量表进行了修订和验证。结果表明:员工敏捷行为是一单维度变量,所开发的包括10个题项的测量量表具有良好的信度和效度,为后续的深入研究奠定了基础。

关键词:员工敏捷行为;概念界定;量表开发

中图分类号:C936 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—980X(2021)04—0133—07

一、引言

在VUCA(乌卡)时代,面对高度不确定性、动态性、复杂性和模糊性的商业生态环境,哪个企业能有效地应对市场环境的变化并准确地抓住市场变化带来的机遇,哪个企业就能在市场竞争中脱颖而出(张旭等,2020)。在这种情境下,敏捷成为企业生存和发展的不二选择(王佳燕和李超平,2018)。众所周知,员工是企业的主体,企业要想实现敏捷,首先必须要有敏捷的员工(Pitafi,2018)。唯有如此,才能够把“敏捷”的理念运用于企业的日常生产、管理和创新之中(王小燕,2017)。基于此,员工的敏捷性已引起部分学者的关注。Alaviai和Wahab(2013)认为,敏捷性是员工必须具备的且最为流行的能力,并将其界定为员工对组织内外环境变化做出快速、恰当地反应和适应,并把握环境变化所带来的机遇促进企业创新及发展的能力。

然而,仔细推敲不难发现,员工敏捷性一词的内涵和外延均比较宽泛,几乎把所有能够帮助企业获益的员工特质、思维及能力等全部涵盖了,导致其相关研究过于笼统,不够准确和深入;同时,员工敏捷性强调的是员工所具有的一种内在的特质、思维或能力,很难直接被他人观察到;而且不同员工在工作敏捷性方面的表现差异较大。这一切,不仅导致学者们对员工敏捷性的内涵与核心特征等内容存在较大的争议,而且在管理实践中也无法对员工敏捷性进行定量的评价,多数情况下均是采用主观推断的方法进行判断,很难得到完全一致的结论。

基于此,本文拟在对以往研究进行挖掘和总结的基础上,通过理论推演提出并界定“员工敏捷行为”这一具有具象特征的概念,并采用规范的流程开发员工敏捷行为的测量量表,以丰富员工敏捷性的理论体系,为企业管理实践提供有价值的指导和借鉴。

二、员工敏捷行为的概念界定

在《汉语词典》里,“敏捷”一词的意思是反应(多指动作或言行)迅速而协调,灵活而多变。《牛津词典》对“敏捷”的解释是行动迅速、协调,思维灵活、多变。将“敏捷”一词应用于管理学起源于敏捷制造的提出。美国敏捷论坛战略研究部主任Rick Dove博士于1996年对“敏捷”一词的概念进行具体化解释:敏捷与产品生命周期联系在一起代表迅速、协调,与个性化生产联系在一起代表灵活、多变,与制造联系在一起代表高效、经济,与供应链联系在一起表示及时、灵活,与组织发展联系在一起表示稳定、有序。由此可见,尽管目前对“敏捷”一词的解释尚未达成一致,但对其本质特征的认识基本一致,即快速、及时、灵活、准确和高效(Yusuf,1999)。

收稿日期:2019—11—08

基金项目:国家自然科学基金“中国情境下人力资源管理强度研究:结构、影响因素及动态形成机制”(71672031)

作者简介:王乐乐,东北大学工商管理学院博士研究生,研究方向:组织行为与人力资源管理;张兰霞,管理学博士,东北大学工商管理学院教授,博士研究生导师,研究方向:组织行为与人力资源管理;陈加洲,管理学博士,贵州大学管理学院教授,硕士研究生导师,研究方向:组织行为与人力资源管理;张卓,东北大学工商管理学院硕士研究生,研究方向:组织行为与人力资源管理。

《汉语词典》将“行为”界定为举止动作,指受思想支配而表现出来的外表活动;行为主义心理学将人和动物对刺激所做的一切可以观察和测量到的反应称为行为;《牛津心理学词典》将行为界定为生物体的物理活动,是生物体对其生存环境的物理反应的总和。可见,尽管行为是普遍存在的,但究竟何谓行为尚未达成共识。因此本文在准确把握“行为”的本质特征和属性基础上将其界定为:有机体(最典型是人)的躯体活动,包括躯体动作、腺体分泌和其他生理活动,是有机体对其内外环境的感应或对一切刺激所作的特定躯体应答的总和。

同时,个体的行为是一个动态、变化的过程,并包含了个体内部一系列生理活动的变化。个体与它生存的环境,无论是生物环境或非生物环境,能维持着适应关系,这实际上意味着个体能随着环境的改变而改变其行为。同时个体的行为主要受遗传和学习两方面影响,信息通过基因组和感觉器官两条途径进入体内。个体在进化过程中与环境交相作用所取得的信息进入体内后,存储在基因组中并作为“物种记忆”逐代传递下来,而由个体的感觉器官进入体内的信息则作为“个体记忆”贮存在个体的中枢神经系统中。其中源于物种记忆的行为称为本能行为,源于个体记忆或经验的行为称为习得行为,即个体会利用过去的经验(或练习)对现实的行为加以修正,使之能够比其他个体或种族更加敏锐及时、快速的察觉自身和周围环境的变化或刺激,并且能够快速做出各种准确、灵活、协调的躯体应答,以更好地适应环境变化,更好地生存和发展。总之,个体的行为是适应环境的结果,也是其适应和利用环境的手段。

同样,员工对其工作环境的快速、及时、灵活、准确和高效的感应及学习、推理和思考等对提高其自身核心竞争力、工作效率和工作水平具有重要的现实意义。然而从当前研究来看,虽然国内外学者从不同视角对员工工作行为进行了深入的研究,但多数研究只涉及员工的具体操作或动作这一单方面的外显行为,而对员工如何快速、及时、灵活、准确及高效的感知、推理、思考和学习等对员工工作影响更大,更具有现实意义的内隐行为却鲜有研究,但这也正给本文的研究创造了契机。

基于上述对“敏捷”与“行为”的认知,本文提出“员工敏捷行为”这一概念并将其界定为:员工在工作速度、时间、节奏等方面对工作所做的一切快速、及时、灵活、准确、高效的感应、思考、推理或特定操作的总和。由此可见,员工敏捷行为不仅包括可以直接观察到的具有敏捷特征的外显行为(举止、动作等),而且也包括无法直接观察到的具有敏捷特征的内隐行为(感应、思考等),是一种高水平、高标准的员工工作行为。

三、员工敏捷行为量表的开发

为确保所开发的量表具有良好的信度与效度,本文严格遵循 Hinkin(1998)提出的量表开发流程,来开发员工敏捷行为的测量量表。

(一)题项收集与整理

1. 题项收集

题项的收集主要采用两种路径进行:一是文献梳理。这是量表开发过程中经常被使用的路径,但由于国内外对员工敏捷行为的直接研究非常鲜见,没有直接可以借用的题项。因此本文只能对与员工敏捷行为相关的员工敏捷性的文献进行梳理与分析(李正卫等,2017)。本文重点参考了 Sherehiy 和 Alavi 两位学者在 2014 年开发的员工敏捷性量表,并据此设计出部分题项,如“工作中我能迅速从一个项目切换到另一个项目”“工作中我可以快速适应新的工作流程”“工作中遇到突发情况我能随机应变”“工作中我能更快地完成各项工作或任务”等。二是开放式访谈。为了进一步丰富员工敏捷行为的题项,本文分别以在高校中从事相关研究的 8 位专家、在企业中从事管理工作的 12 位中高层管理者及来自贵州多家企业的 54 位员工为对象,进行了开放式访谈,每次访谈时间在 1 小时左右。访谈内容主要包括:①您所从事的具体工作是什么?②您对“敏捷”这个词是怎么理解的?③您认为员工的哪些行为是“敏捷行为”?④您认为在稳定的情境中,“员工敏捷行为”应具备哪些核心特征?⑤您认为在变化的情境中,“员工敏捷行为”应具备哪些核心特征?⑥您认为在逆境中,“员工敏捷行为”应具备哪些核心特征?等。在访谈结束之后,研究人员就其中一些模糊的或有争议的地方进行电话或微信补访,以确保能够准确地采集到受访者的观点。

2. 题项整理

首先,本文对通过文献梳理和开放式访谈获得的材料进行整理、编码和归类,然后将其汇总形成 39 条语义较为明确的描述性语句;其次,研究人员对整理汇总出来的 39 条描述性语句进行词义、语义的修订、合并和删减,形成 24 条测量题项;最后,将初步形成的题项乱序排列后,邀请 2 名人力资源管理领域的专家(1 名

教授、1名副教授)、2名从事相关研究的博士研究生和54名有一定工作经验的MBA学员,按照“测量题项与构念的相关度”“测量题项表述是否通俗易懂”和“测量题项是否有重复”3个标准,对24条题项进行逐一地筛查与挑选(苏勇和李天健,2018)。在对2位专家、2位博士研究生及54位MBA学员的意见进行整理后发现,24道题项中有4道题项与测量构念相关性较低而予以删除,5道题项因表述不清而予以删除,还有5个题项的表述抽象而且与其他题项之间存在重复性也予以删除,最后得到12条符合标准的题项。

(二)初始量表的编制

将符合标准的12条题项编制成员工敏捷行为的初始量表,并采用李克特5点量表进行测量,“1”表示完全不符合,“2”表示不符合,“3”表示不确定,“4”表示符合,“5”表示完全符合。为了确保信息采集的准确性,在初始问卷中给出了类似于“匿名”“仅做学术研究之用”等的引导语,然后请预试者根据实际情况进行作答,详见表1。

表1 初始测量量表

编号	题项	1	2	3	4	5
EAB01	工作中我能及时完成各项工作或任务					
EAB02	工作中我能举一反三					
EAB03	我能及时发现工作中存在的各种问题					
EAB04	工作中我能采取多种方法完成某项工作或任务					
EAB05	工作中我能更快的完成各项工作或任务					
EAB06	工作中我能高质量的完成各项工作或任务					
EAB07	工作中我反应迅速					
EAB08	工作中我能同时完成多项工作或任务					
EAB09	工作中我可以快速适应新的工作流程					
EAB10	工作中遇到突发情况我能随机应变					
EAB11	工作中我能迅速从一个项目切换到另一个项目					
EAB12	工作中我应果断					

(三)预测试

1. 数据采集

本文采用现场发放问卷的方式进行预测试数据的采集,选取了沈阳市某大型国有企业作为问卷发放的单位。在初始问卷发放前,本文研究人员先和该企业的人力资源管理部门负责人取得联系,在征得其同意之后,与其就问卷的发放方式、流程等事宜进行了详细沟通,然后由该负责人组织问卷发放。本次调查共发放问卷194份,回收问卷176份,在剔除了空缺题项过多及填答题项连续重复的无效问卷后,得到有效问卷142份,问卷有效率为73.11%。在预测试样本中,男性占59.20%,女性占40.80%;25岁以下占24.60%,26~30岁占49.30%,31~40岁占15.50%,41岁及以上占10.60%;高中及以下占14.80%,大专占18.30%,本科占47.20%,硕士及以上占19.70%;一线工人占54.20%,基层管理者占29.60%,中层管理者占14.10%,高层管理者占2.10%。预测试样本在性别、年龄、学历和工作岗位等人口统计学变量上的区间分布均相对合理。

2. 项目分析

项目分析用以评估所开发量表中全部题项是否均具有独立的贡献。首先将每个被试者在问卷中各个题项的得分加总并依高低排序,将前27%命名为高分组,后27%命名为低分组,检验每道题项在高分组和低分组是否存在显著性差异。若达到显著性差异水平($P < 0.05$),则表示该题项存在较好的鉴别力,应予以保留;否则应予以删除(翁清雄和胡蓓,2009)。分析结果显示,初始问卷中的全部题项均达到了显著水平(表2),表明各个题项均对整体量表存在独立贡献,无需删除题项。

表2 项目分析结果(N=142)

题号	决断值(t值)	与总分相关(r值)	标准差	题号	决断值(t值)	与总分相关(r值)	标准差
01	4.50***	0.49**	0.74	07	12.48***	0.82**	0.45
02	12.69***	0.82**	0.31	08	12.58***	0.70**	0.55
03	11.58***	0.73**	0.55	09	10.77***	0.85**	0.69
04	4.10***	0.50**	0.87	10	16.54***	0.87**	0.68
05	10.76***	0.76**	0.47	11	19.15***	0.95**	0.37
06	12.51***	0.71**	0.43	12	12.35***	0.78**	0.47

注:**表示显著性水平为0.01;***表示显著性水平为0.001。

3. 信度检验

为确保所开发的员工敏捷行为量表中所有题项均具有较高的一致性,本文进行 Cronbach's α 信度与 spearman 分半信度检验。若量表的内部一致性信度值与折半信度值均在 0.80 以上,则表示量表的信度较高,否则要重新修订量表或增减题项。检验结果(表 3)显示,所开发的量表内部一致性信度与折半信度值均大于 0.80,说明本文开发的员工敏捷行为测量量表具有较高的信度。

4. 探索性因子分析

首先,通过 KMO 与 Bartlett's 球形度检验来判断其是否适合进行因子分析,检验结果(表 4)显示,KMO 值为 0.945, Bartlett 球形检验值为 1071.057, $p=0.000$,表明数据样本适合做因子分析。

其次,对员工敏捷行为初始量表包含的 12 个题项进行探索性因子分析。本文采取主成分分析法,按照特征值大于 1 的原则抽取因子,并采用方差极大正交旋转获得因子累计方差贡献率和各题项因子载荷值。同时根据 Churchill 和 Gilbert(1979)提出的准则,对于因子载荷小于 0.5 或跨载荷超过 0.4 的题项予以删除。检验结果(表 5)显示,所有题项因子载荷值均在 0.5 以上,并提取出两个因子。但题项 06 和题项 09 在两个因子上的载荷值都超过 0.4,而且两个载荷值之间的差值小于 0.2,表明存在一定程度的横跨因子现象,应予以删除。为使研究结果更加严谨、更具说服力,本文按照探索性因子分析的结果,对初始量表进行收敛效度和区别效度检验。

本文根据 Fornell 和 Larcker(1981)的建议,通过平均提取方差(AVE)值来判定量表的收敛效度,通过对比两个维度 AVE 的平方根值与两维度间的相关系数来判定量表的区别效度。首先,本文将题项 06 和题项 09 之外的其他全部题项归纳为维度 1,将题项 06 和题项 09 归纳为维度 2;然后,分别求出两个维度的 AVE 值、AVE 平方根值及两个维度之间的相关系数,具体数值见表 6。由表 6 可知,维度 2 的 AVE 值小于 0.5,表明维度 2 收敛效度较差,且维度 2 的 AVE 平方根值几乎等于两维度间相关系数,表明维度 2 与维度 1 及与整体量表的区别效度较差。综合以上三点原因,本文将题项 06 和题项 09 予以删除。

在依次删除了题项 06 和题项 09 之后,本文按照原步骤再次进行了探索性因子分析。分析结果(表 7)显示,量表的累积方差贡献率达 66.027%,且各题项因子载荷值均大于 0.5,比较理想,量表中各题项均予以保留。

5. 效度检验

本文通过内容效度与结构效度来判定所开发的员工敏捷行为量表的效度水平。员工敏捷行为量表各题项均通过文献研究和深入访谈而得,并在得到初始量表后,请专家就题意和表述进行了定性分析,并以定量分析的方法删除了不合适的题项。因此,从题项的合理性来判断,员工敏捷行为量表具备良好的内容效度(吴志平和陈福添,2011)。

表 3 信度检验(N=142)

量表	内部一致性信度	折半信度
员工敏捷行为	0.927	0.947

表 4 KMO 和 Bartlett 的检验结果(N=142)

KMO	0.945
Bartlett 球形度检验近似卡方	1071.057
自由度	45
显著性	0.000

表 5 探索性因子分析

题项	成分	
	1	2
EAB08 工作中我能同时完成多项工作或任务	0.948	—
EAB10 工作中遇到突发情况我能随机应变	0.876	—
EAB03 我能及时发现工作中存在的各种问题	0.840	—
EAB01 工作中我能及时完成各项工作或任务	0.835	—
EAB05 工作中我能更快的完成各项工作或任务	0.826	—
EAB12 工作中我应变果断	0.783	—
EAB07 工作中我反应迅速	0.767	—
EAB11 工作中我能迅速从一个项目切换到另一个项目	0.736	—
EAB04 工作中我能采取多种方法完成某项工作或任务	0.734	—
EAB02 工作中我能举一反三	0.722	—
EAB06 工作中我能高质量的完成各项工作或任务	0.445	0.620
EAB09 工作中我可以快速适应新的工作流程	0.462	0.521
方差贡献率(%)	47.119	19.345
累计方差贡献率(%)	47.119	66.464

表 6 效度检验

员工敏捷行为	AVE	1	2
维度 1(除 06、09 外其他全部题项)	0.65	0.80	—
维度 2(包含 06、09 两题项)	0.32	0.53**	0.56

注:**表示显著性水平为 0.01;***表示显著性水平为 0.001;相关系数在矩阵下方三角形中;对角线上数据是 AVE 值平方根。

表 7 探索性因子分析

题项	成分 1
EAB08 工作中我能同时完成多项工作或任务	0.939
EAB10 工作中遇到突发情况我能随机应变	0.875
EAB01 工作中我能及时完成各项工作或任务	0.843
EAB03 我能及时发现工作中存在的各种问题	0.826
EAB05 工作中我能更快的完成各项工作或任务	0.821
EAB12 工作中我应变果断	0.786
EAB07 工作中我反应迅速	0.773
EAB04 工作中我能采取多种方法完成某项工作或任务	0.755
EAB11 工作中我能迅速从一个项目切换到另一个项目	0.743
EAB02 工作中我能举一反三	0.741
累计方差贡献率(%)	66.027

结构效度分为收敛效度与区别效度。通过探索性因子分析发现,员工敏捷行为是单维度结构。因此,本文仅检验其收敛效度。根据 Fornell 和 Larcker(1981)的建议,本文通过 AVE 值来判定量表的收敛效度,员工敏捷行为量表的 AVE 值大于 0.5(表 8),表明该量表存在良好的收敛效度。

表 8 收敛效度检验(AVE 方法)

变量	AVE
员工敏捷行为	0.66

6. 正式量表形成

本文严格按照规范的量表开发程序,通过文献研究和开放式访谈的定性分析及标准的定量分析删除不合理题项,最终获得具有良好信度和效度包含 10 个题项的员工敏捷行为正式量表(表 9)。

表 9 正式测量量表

编号	题项	1	2	3	4	5
EAB01	工作中我能及时完成各项工作或任务					
EAB02	工作中我能举一反三					
EAB03	我能及时发现工作中存在的各种问题					
EAB04	工作中我能采取多种方法完成某项工作或任务					
EAB05	工作中我能更快的完成各项工作或任务					
EAB06	工作中我能迅速从一个项目切换到另一个项目					
EAB07	工作中我反应迅速					
EAB08	工作中我能同时完成多项工作或任务					
EAB09	工作中我应变果断					
EAB10	工作中遇到突发情况我能随机应变					

(四)正式量表的验证

1. 数据采集

采用现场发放问卷的方式进行正式样本的采集,以预试样本收集的沈阳市某大型国有企业作为本次问卷发放的单位。为保证数据的有效性和准确性,第一次参加问卷调查的员工不再参加此次问卷调查。本次发放调查问卷 312 份,回收问卷 232 份,在剔除了空缺题项过多及填答题项连续重复的无效问卷后,得到有效问卷 216 份,有效问卷率 69.2%。样本的构成情况如下:男性占 53.20%,女性占 46.80%;25 岁及以下占 27.80%,26~30 岁占 44.40%,31~40 岁占 16.20%,41 岁及以上占 11.60%;高中及以下占 17.10%,大专占 14.80%,本科占 44.40%,硕士及以上占 23.60%;一线员工占 52.80%,基层管理者占 33.80%,中层管理者占 9.30%,高层管理者占 4.20%。可见,样本在性别、年龄、学历和工作岗位等人口统计学变量上的区间分布较为合理。

2. 验证性因子分析

本文通过验证性因子分析来检验员工敏捷行为的单维结构是否得到其他样本数据的支持。结构方程模型理论认为,模型评价是一个综合性的问题,由于不同评价指标的关注点有所不同。因此应采取多种指标进行整体评价。本文选用绝对指数、相对指数与简约指数作为评价标准来评价本文模型(Maccallum 和 Austin, 2000),各类指标的评价标准见表 10(Byrne 和 Chiaburu, 2008)。

分析结果(表 11)显示, χ^2/df (卡方自由度比值)为 2.68, GFI (良性拟合指数)在 0.90 以上, $RMSEA$ (近似误差均方根)虽大于 0.08,但也在可接受范围内, $SRMR$ (标准化残差均方根)小于 0.08; CFI (比较拟合指数)、 TLI (对立模型拟合指数)和 $NNFI$ (非规准拟合指数)均大于 0.90; $PNFI$ (规准拟合指数)与 $PGFI$ (简约拟合指数)均大于 0.50。总之,拟合优度指标均在可接受的范围内,模型结构符合标准。

表 10 验证性因子分析模型拟合指标评价标准

指标类型	绝对拟合指标				相对拟合指标			简约拟合指标	
具体指标	χ^2/df	GFI	$RMSEA$	$SRMR$	CFI	TLI	$NNFI$	$PNFI$	$PGFI$
最佳取值范围	< 3	> 0.9	< 0.08	< 0.08	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.5	> 0.5

表 11 模型拟合度数据

模型	χ^2/df	GFI	$RMSEA$	RMR	CFI	TLI	$NNFI$	$PNFI$	$PGFI$
单维度	2.68	0.91	0.09	0.03	0.94	0.93	0.92	0.69	0.57

验证性因子分析的因子载荷情况如图1所示,所有载荷系数介于0.50~1.00,并且全部通过 T 检验, P 在0.001的水平上显著,各题项的误差都显著小于0.70,再次表明员工敏捷行为量表具有充分的收敛效度(翁清雄和席酉民,2011)。

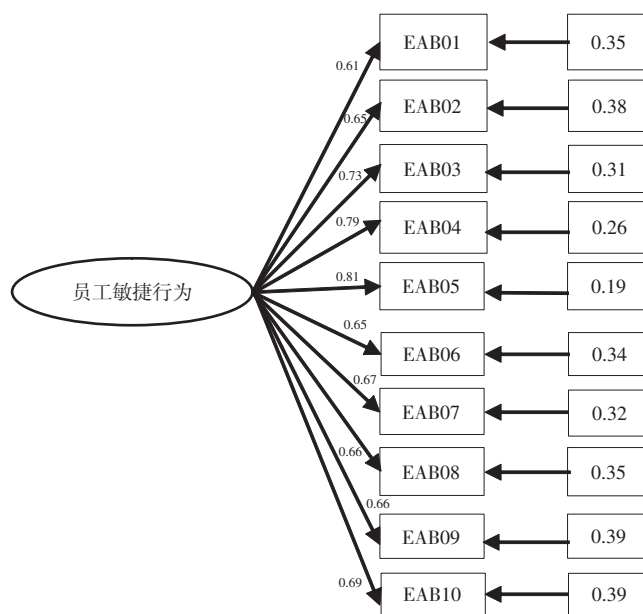


图1 单维结构模型的完全标准化解

四、结论与讨论

本文通过理论推演提出并界定了“员工敏捷行为”的概念,同时通过文献整理和开放式访谈等定性研究方法开发其初始测量量表,先后基于两个样本数据,采用项目分析、探索性因子分析与验证性因子分析等定量分析方法对所开发量表进行了修订和验证。本文的研究结论和理论意义如下:

(1)提出并界定了“员工敏捷行为”。本文在对“敏捷”和“行为”进行简要界定的基础上,提出“员工敏捷行为”这一具有具象特征的新概念,并将其界定为员工在工作速度、时间、节奏等方面对工作所做的一切快速、及时、灵活、准确、高效的感应、思考、推理或特定操作的总和。员工敏捷行为的提出与界定,为组织中个体行为的研究开拓了新的视角,也在一定程度上丰富了员工敏捷性研究的理论体系。

(2)开发了员工敏捷行为测量量表。本文采用规范的量表开发流程所开发的员工敏捷行为测量量表共包含10个题项,并具有良好的信度与效度。同时探索性因子分析、验证性因子分析的结果表明:员工敏捷行为存在明显的单维度结构,是一单维度变量。员工敏捷行为量表的开发,为后续有关员工敏捷行为的定量研究及其影响因素的分析奠定了基础。

与此同时,员工敏捷行为概念的提出可以为企业管理实践提供有价值的指导和借鉴。由于员工敏捷行为是一种高水平和高标准的工作行为,可将其作为员工管理、工作和培训的标杆,进而有效提升组织整体敏捷性和生产效率,帮助组织更好地适应和应对高度不确定性、动态性和复杂性的商业环境,促进组织持续稳定的发展。

因时间与资源不充裕,本文两次调查所获得的数据样本都比较少,而且被试者大部分(70%)集中在30岁以下。因此样本代表性不够全面;同时数据收集均是员工对自身工作情况的主观评价,可能影响所收集数据的客观性及准确性。在未来相关研究中,可以采用更加广泛、深入、全面的访谈和问卷调查等多种方法收集更多、更加可靠的数据资料,同时可以增加对调查对象直接领导的问卷调查,使研究结论更加严谨、更具说服力。

参考文献

- [1] 张晓旭,姚海鑫,王选乔,2020. 基于科学知识图谱的中国并购研究演进趋势与前沿热点[J]. 辽宁大学学报(哲学社会科学版),48(1):98-107.

- [2] 李正卫, 李建慧, 王飞绒, 2017. 企业家情怀的内涵界定与量表开发: 理论与实证[J]. 技术经济, 36(7): 43-47.
- [3] PITAFI A H, 2018. 利用信息技术能力通过感知任务结构和工作场所冲突提高员工的敏捷性[D]. 合肥: 中国科学技术大学.
- [4] 苏勇, 李天健, 2018. 员工主动型行为的结构探索与量表开发[J]. 技术经济, 37(7): 57-62, 128.
- [5] 王佳燕, 李超平, 2018. 组织敏捷性: 概念、诊断与提升研究综述[J]. 管理现代化, 38(6): 118-121.
- [6] 王小燕, 2017. 企业社交媒体对员工敏捷性绩效的实证研究[D]. 合肥: 中国科学技术大学.
- [7] 翁清雄, 胡蓓, 2009. “员工流动成长效应”: 结构模型构建与实证分析[J]. 科研管理, 30(1): 182-192.
- [8] 翁清雄, 席西民, 2011. 企业员工职业成长研究: 量表编制和效度检验[J]. 管理评论, 23(10): 132-143.
- [9] 吴志平, 陈福添, 2011. 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, 8(1): 73-80.
- [10] ALAVIAI S, WAHAB D A, 2014. Organic strucre and organizational learning as the main antecedents of workforce agility [J]. International Journal of Production Research, 52(21): 6273-6295.
- [11] BYRNE Z S, CHIABURU D S, 2008. Alternatives to traditional mentoring in fostering career success [J]. Journal of Vocational Behavior, 72(3): 429-442.
- [12] CHURCHILL J R, GILBERT A, 1979. Paradigm for developing better measures of marketing constructs [J]. Journal of Marketing Research, 16(1): 64 -73.
- [13] FORNELL C, LARCKER D F, 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: A comment[J]. Journal of Marketing Research, 18(3): 75-81.
- [14] HINKIN T R, 1998. A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires [J]. Organizational Research Methods, 1(1): 104-121.
- [15] MACCALLUM R C, AUSTIN J T, 2000. Applications of structural equation modeling in psychological research [J]. Annual Review s of Psychology, 51(1): 201-226.
- [16] YUSUF Y, SARHADI M, GUNASEKARAN A, 1999. Agile manufacturing: The drivers, concepts and attributes [J]. International Jnournal of Production Economics, 62(1): 33-44.

Employee Agile Behavior Research: Concept Definition and Scale Development

Wang Lele¹, Zhang Lanxia¹, Chen Jiazhou², Zhang Zhuo¹

(1. School of Business Administration Northeastern University, Shenyang 110000, China; 2. Business School of Guizhou University, Guiyang 550000, China)

Abstract: Based on the relevant theories and literatures, the concept of “employee agile behavior” is proposed and defined, and the initial measurement scale of employee agile behavior is compiled according to Hinkin’s scale development program. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis are used to revise and verify the scale. The results show that the employee agile behavior is a single dimension variable, and developed scale including 10 items with good reliability and validity, which lays a foundation for further in-depth research.

Keywords: employee agile behavior; concept definition; scale development