

基于知识图谱的员工创新行为研究分析

王 辉,彭 倩

(湘潭大学 商学院,湖南 湘潭 411105)

[摘 要]以中国知网数据库 2007—2017 年收录的题名中含有“员工创新行为”的 293 篇期刊论文作为数据来源,借助 CiteSpace5.0 软件绘制可视化知识图谱,对该时间段国内员工创新行为研究的年度发文量、发文机构、文献来源机构、代表性学者及研究热点进行可视化分析。研究结果表明:2007—2010 年,员工创新行为研究的载文量较少但呈逐步增长趋势,2010—2017 年,员工创新行为发文量增长趋势明显;发文量排名前 20 的研究机构中有 19 个为高校;载文量在 5 篇以上的期刊主要为经济管理类期刊;其研究热点主要集中在员工创新行为主体研究,以及个人特征、领导力、组织文化与氛围等员工创新行为前因变量研究。未来的研究方向为:开发适合中国情境的员工创新行为量表,在整体视角下探讨不同创新主体之间的关联及员工创新行为的结果变量等。

[关键词]员工创新行为;知识图谱;时空分布;研究热点

[中图分类号]F243.1 [文献标志码]A [文章编号]1674-117X(2018)06-0056-08

Research Hotspots of Employee Innovation Behavior Based on Knowledge Map

WANG Hui,PENG Qian

(School of Business,Xiangtan University,Xiangtan Hunan 411105,China)

**Abstract:** Based on CiteSpace5. 0 software, and taking 293 papers with their title containing “Employee Innovation Behavior” from CNKI (2007—2017) as data sources, the paper conducts a visualized analysis of the employee innovation behavior in China from 2007 to 2017, including the annual publication volume, the research institutions, literature source, representative scholars and research hotspots. The research results show that: From 2007 to 2010, the number of articlespublished on employee innovation behavior research is small but gradually increasing, and it increases rapidly from 2010 to 2017; among the top 20 research institutions in the publication volume, 19 are sponsored by universities; those with more than five articles published are mainly journals of economic management; the research focus is mainly on the subject of employee innovation behavior, as well as the analysis of the premise variables of employee innovation behavior such as personal characteristics, leadership, organizational culture and atmosphere. The future research direction is to develop an employee innovation behavior scale suitable for China’s situation, and explore the relationship between different innovation subjects and the outcome variables of employee innovation behavior from a holistic perspective.

**Key words:**employee innovation behavior; knowledge map; spatial-temporal distribution; research hotspots

在国际竞争日益加剧的背景下,创新驱动发展 战略成为中国的必然选择。<sup>[1]</sup>企业是建设创新型国

收稿日期: 2018-09-06

基金项目: 湖南省教育厅科学研究基金资助重点项目“创新驱动战略背景下组织创新氛围对员工创新行为的影响机制研究”(17A218)

作者简介: 王 辉(1982-),女,湖南冷水江人,湘潭大学副教授,管理学博士,硕士生导师,研究方向为人力资源管理。

家的重要主体,其赢得持续竞争优势的源泉在于创新。<sup>[2]</sup>组织的载体是员工,组织创新的核心推动力在于员工创新行为。所谓员工创新行为,即个体在组织工作过程中,提出解决问题的方案或构想,<sup>[3]</sup>付诸实施,最终实现创新想法“制度化”或“产品化”的行为。<sup>[4]</sup>随着我国创新驱动发展战略的深入实施,员工创新行为成为组织行为与人力资源管理领域的研究热点。知识创造离不开对前人研究成果的总结与反思,对已有有关员工创新行为的研究成果进行系统梳理,可为员工创新行为的进一步研究提供新思路,并有助于丰富相关理论研究。

目前,学界对国内员工创新行为研究成果的归纳与评述多是从定性角度进行的文献回顾,缺乏实证数据支撑,难免受学者的知识背景、学术观点以及文献检索的数量和范围的局限性等影响。<sup>[5]</sup>鉴于此,迫切需要以更客观、科学的研究方法对员工创新行为研究成果进行系统分析与归纳评述,以便为广大学者了解当前员工创新行为研究状况提供更客观的依据。

定量研究能客观反映某领域的研究热点,尤其是其可视化的表达形式,能全面而直观地反映大量信息。本研究拟采用知识图谱分析法,以中国知网数据库收录的员工创新行为文献为研究对象,利用陈超美教授开发的信息可视化软件 CiteSpace5.0,绘制 2007—2017 年国内员工创新行为研究的知识图谱,以揭示国内员工创新行为研究的现状、热点,明确国内员工创新行为研究的演化脉络和研究趋势,以期为广大学者深入了解员工创新行为研究热点与趋势提供参考。

## 一 数据来源和研究方法

### (一)数据来源

中国知网数据库是世界上全文信息量规模最大的数字图书馆之一,其数据更新及时,是全球推崇的知识服务品牌。本研究以中国知网数据库为数据来源,以中国知网数据库中的相关学术论文为研究对象,检索日期为 2017 年 7 月 31 日。为保证数据质量与统计方便,在篇名中输入“员工创新行为”后,将文献类型仅设定为“期刊”,搜索时间跨度设置为 2007—2017 年,精确检索,最终得到 293 篇相关文献。检索得到的文献涉及企业经济(260 篇)、宏观经济管理与可持续发展(33 篇)、管理学(10 篇)、领导学与决策学(8 篇)、工业经济(7

篇)、心理学(6 篇)等多个学科。最后将检索得到的 293 篇文献以 Refworks 格式导出,以其作为文献来源。

### (二)研究方法

本研究采用文献计量与可视化分析的方法,运用 CiteSpace5.0 软件,绘制我国员工创新行为研究的科学知识图谱并进行解读,同时梳理出该时间段我国员工创新行为领域的研究发展状况,并对我国员工创新行为的未来研究趋势进行预测。

## 二 研究时空分布分析

### (一)时间分布

本文对 2007—2017 年我国员工创新行为研究的学术论文在各年度的载文量进行了统计,结果如图 1 所示。由图 1 可以得知,2007—2017 年,员工创新行为研究的载文量总体呈波浪式增长趋势,发展速度较快。

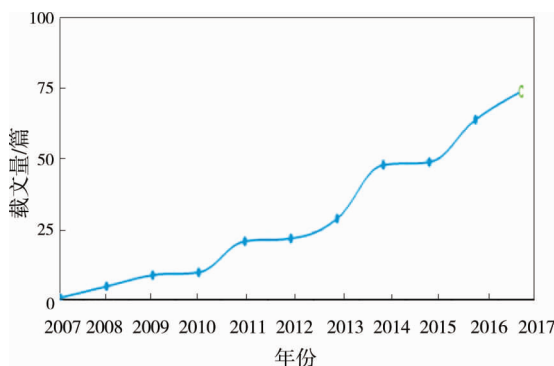


图 1 2007—2017 年员工创新行为研究载文量趋势

具体来看,2007—2017 年,国内关于员工创新行为研究的载文量发展趋势可分为如下两个阶段:

第一阶段为 2007—2010 年。这一阶段员工创新行为研究的载文量较少,但是呈逐步增长趋势。之所以出现这一现象,一方面是因为 2006 年召开的全国科学技术大会发布了《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020)》及出台了相关配套措施,并提出了提高自主创新能力的指导思想与建设创新型国家的战略目标。<sup>[6]</sup>建设创新型国家的主体是企业,因此这一战略的实施使企业创新,尤其是企业创新的载体员工创新行为开始受到相关专家与学者的关注。

第二阶段在 2010 年之后,突出表现在 2013—2017 年间,员工创新行为载文量增长趋势尤为明显。这一现象的出现,一方面是由于 2010 年以来现代科技发展日新月异使产业环境发生快速变迁,企业面

对日趋激烈的市场竞争,为了获取持续竞争优势,不得不寻求组织创新,这使得员工创新行为研究成为人力资源管理领域的学者及企业管理者关注的热点问题;另一方面,随着自主创新战略,特别是中央及地方出台的中小企业创新政策的不断推进与深入实施,员工创新行为研究受到更多学者的关注。

(二)空间分布

1. 研究机构分布状况

通过对发文作者所在研究机构的分布进行分析,可大致反映出员工创新行为研究机构的空间分布特点及其核心研究机构。本文运用 CiteSpace5.0 软件生成研究机构合作网络的知识图谱,为了更清晰地展示各研究机构的发文数量,本研究选取发文量排名前 20 的研究机构,其机构名称及发文数量如表 1 所示。

表 1 发文量排名前 20 的研究机构

序号	发 文 机 构	发文量/篇
1	清华大学经济管理学院	16
2	山西大学经济与管理学院	14
3	安徽大学商学院	14
4	武汉大学经济与管理学院	12
5	厦门城市职业学院	12
6	上海师范大学心理学系	12
7	安徽大学管理学院	11
8	华东师范大学公共管理学院	11
9	中国人事科学研究院	11
10	南京大学商学院	8
11	华南理工大学工商管理学院	7
12	华中科技大学管理学院	7
13	中国人民大学劳动人事学院	7
14	南开大学商学院	6
15	湖南大学工商管理学院	6
16	同济大学经济与管理学院	6
17	兰州大学管理学院	5
18	重庆邮电大学经济管理学院	5
19	天津理工大学管理学院	5
20	上海交通大学安泰经济与管理学院	5

由表 1 可知,发文量排名前 20 的研究机构中有 19 个为高校,且排名前 5 位的分别为清华大学经济管理学院(16 篇)、山西大学经济与管理学院(14 篇)、安徽大学商学院(14 篇)、武汉大学经济与管理学院(12 篇)、厦门城市职业学院(12 篇)。可见,研究员工创新行为的核心机构主要为各类高等院校。这一现象出现的原因有:高等院校的专业

人才较集中,研究氛围浓厚,有较为丰富的研究资源,因而在员工创新行为研究领域表现更为活跃。综合来看,国内员工创新行为研究领域发文机构存在“合作分散,高产集中”的特点。主要表现在:一方面该领域研究机构的空间布局较分散,且机构间合作松散;另一方面,发表员工创新行为文献的高产机构主要集中于高等院校,尤其是某几所高等院校。

2. 来源期刊分布状况

本文对员工创新行为研究载文量为 5 篇及以上的来源期刊进行了统计,结果如表 2 所示。由表 2 可看出,《科技进步与对策》刊发员工创新行为的文献最多(为 23 篇),位居榜首,说明该期刊相对于其他期刊更青睐于员工创新行为的研究成果。综合来看可以发现:第一,科学管理类期刊(如《科技进步与对策》《科学与科学技术管理》《管理学报》《科研管理》等)、人力资源管理类期刊(如《领导科学》《中国人力资源开发》等)以及企业与管理类期刊(如《企业经济》《预测》等)三类期刊更倾向于刊发员工创新行为方面的文献。这一现象侧面反映出员工创新行为受到人力资源领域的专家和学者以及企业管理者与实干家的共同关注。第二,员工创新行为研究载文量在 5 篇及以上的机构共有 13 个,其中,10 个为 CSSIC 来源期刊,占比为 76.9%。该现象说明核心期刊对员工创新行为研究的关注度较高。

表 2 载文量在 5 篇及以上的期刊

序号	出 版 机 构	载文量/篇
1	《科技进步与对策》	23
2	《科学与科学技术管理》	15
3	《管理学报》	10
4	《科研管理》	8
5	《软科学》	8
6	《中国人力资源开发》	7
7	《科学学研究》	7
8	《领导科学》	7
9	《预测》	6
10	《科技管理研究》	5
11	《企业经济》	5
12	《心理科学》	5
13	《管理评论》	5

3. 高产作者分析

根据李杰等人<sup>[7]</sup>提出的公开发表学术论文中共同署名的作者具有合作关系的观点,本研究选取

与其他作者具有 5 次及以上合作关系的作者,运用 CiteSpace5.0 软件生成员工创新行为文献主要作者合作网络(如图 2 所示),对文献发表作者间的合作关系进行探讨。图中每一个节点代表一位作者,节点越大说明该作者与他人合作的次数越多,节点之间的连线则代表不同作者之间的合作关系(即公开发表共同署名的学术论文)。由作者合作网络可看

出,国内研究员工创新行为的学者通常以一个较为稳定的团队为单位,作者的合作者相对固定。另外,图中子网络较为分散,且各子网络下的人数普遍少于 4 人,说明员工创新行为的研究学者受工作背景或地域影响,跨团队、跨学科合作较少,而多以固定的师门合作形式进行研究,未来研究可朝跨团队、跨学科合作方向发展。

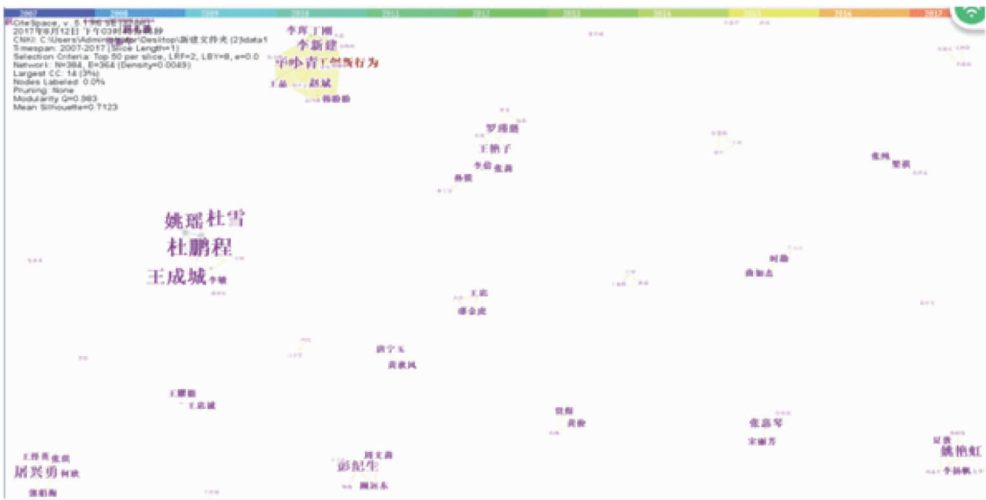


图2 员工创新行为文献主要作者合作网络

为了解对员工创新行为研究领域关注度高的学者,本研究对员工创新行为主题发文量在 5 篇及以上的学者进行了统计(如表 3 所示)。结果显示,杜鹏程、王怀勇、李锐、孙彦玲、史卉等是 2007—2017 年国内员工创新行为研究领域的重要学者。

表 3 员工创新行为主题发文量≥5 篇的作者

序号	作者	发文量/篇	序号	作者	发文量/篇
1	杜鹏程	14	9	王成城	11
2	王怀勇	12	10	李锡元	11
3	李锐	12	11	陈贝贝	11
4	孙彦玲	12	12	刘慧慧	11
5	史卉	12	13	姚瑶	11
6	赵秀清	11	14	逢键涛	11
7	杨晶照	11	15	毕小青	5
8	杜雪	11	16	屠兴勇	5

由表 3 可看出,杜鹏程在员工创新行为研究领域文献发表量达 14 篇,位居榜首,其侧重于从认知理论视角研究差错认知、差错反感文化及精神型领导对员工创新行为的影响,提出差错认知及其四个维度(差错能力、差错学习、差错沟通及差错思考)对员工创新行为有正向预测作用,[8]精神领导对员工创新行为也有正向影响,[9]但员工感知到的差错

反感文化对其创新行为具有负向影响;[10]王怀勇、李锐作为同一研究团队的成员,主要从积极心理学角度对员工创新行为进行研究,共同探讨了程序公正[11]与优势匹配感[12]对员工创新行为的影响机制;孙彦玲团队通过跨层分析,探讨团队层面变量对员工创新行为的影响,指出创造力自我效能感对员工创新行为有显著正向影响,[13]而职场排斥对员工创新行为有显著负向影响;[14]史卉则将主观变量设定为员工创新行为的前因变量,研究得出主动性人格对员工创新行为有正向影响的结论。[15]

三 研究热点分析

(一)研究热点分布

词频是热点研究的重要依据,在某研究领域建立词频字典,有助于对该领域研究人员的创造活动作出有效的定量分析。文献的关键词与主题词能反映文献的核心内容,因此可利用词频分析法,通过观察文献关键词与主题词频次的高低分布来探索该领域的发展方向和研究热点。本研究运用 CiteSpace5.0 共词分析功能,将节点类型设置为“关键词”,时间跨度选择 2007 年至 2017 年,将 TopN 中的 N 设置为 50,选择出现频次最高的 50 个关键



词,以聚类生成员工创新行为文献关键词共词图谱(如图3所示)。然后输出关键词报告,整理得出员工创新行为文献关键词表(如表4所示),通过分析员工创新行为文献高词频的分布状况来探究员工创新行为研究领域的研究热点。结果表明,2007—2017年,员工创新行为的研究热点主要是员工创新行为的主体研究,以及从个人特征、领导力、组织文化与氛围等视角出发的员工创新行为前因变量研究。

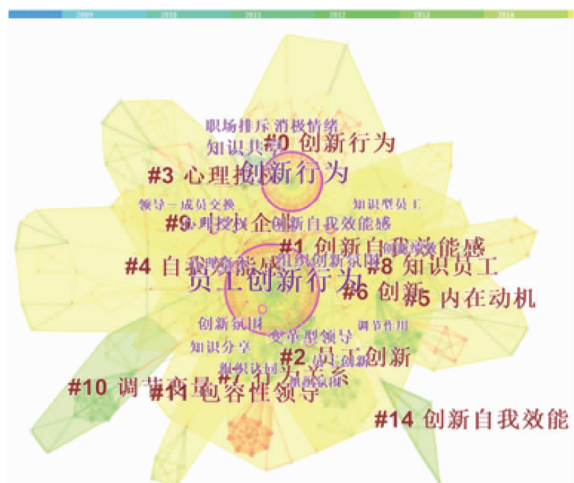


图3 员工创新行为文献关键词共词图谱

表4 员工创新行为文献关键词

研究热点		关键词	中心度	年份
员工创新行为前因变量研究	员工创新行为主体研究	知识型员工	0.03	2013
		知识员工	0.04	2013
	个人特征视角	创新自我效能感	0.11	2014
		心理授权	0.11	2013
		自我效能感	0.05	2015
		内在动机	0.08	2013
		职场排斥	0	2007
		消极情绪	0	2007
		知识分享	0.04	2014
		组织认同	0.09	2013
	领导力视角	包容型领导	0.01	2015
		变革型领导	0.12	2012
		交易型领导	0.03	2013
		领导-成员交换	0.03	2013
	组织文化与氛围视角	领导风格	0.01	2013
		创新氛围	0.11	2013

### 1. 员工创新行为主体研究

从员工创新行为的主体来看,研究对象主要是知识型员工。相关的关键词有“知识型员工”“知

识员工”,中心度分别为 0.03、0.04。研究主体的相关关键词出现的时间为 2013 年,因而,可推断知识型员工在员工创新行为研究领域的主体地位在 2013 年前后开始逐渐显现。所谓知识型员工是指具备知识创造、利用、分享和增值能力的高素质员工。有学者指出,知识型员工是给企业带来资本效益的主心骨,企业创新能力的提升很大程度上取决于知识型员工的创新行为。<sup>[16]</sup>知识型员工的创造力是企业获取持续竞争优势与主导权的关键,因此,研究以知识型员工为代表的员工创新行为是国内学者较为关注的问题。对国内知识型员工的创新情况与创新行为激励方式进行探究,对未来知识型员工的创新行为激发管理的改进具有重要意义。

## 2. 员工创新行为前因变量研究

从员工创新行为的前因变量研究来看,现有的研究主要是从个人特征视角、领导力视角以及组织文化与氛围视角进行探讨。

### (1) 个人特征视角

个体特征因素主要包括人格特质、知识与能力、价值观与心理状态及目标导向和动机。<sup>[17]</sup>近年来从个人特征视角对员工创新行为进行的研究,主要是探讨创新自我效能感、心理授权、自我效能感、内在动机、职场排斥、消极情绪、知识分享和组织认同对员工创新行为的影响。其中,“创新自我效能感”和“心理授权”的中心度为0.11,是个人特征视角下探讨员工创新行为前因变量中的核心关键词。创新自我效能感是个体对于自己在某特定任务或工作中所表现出来的创新行为能力与信心的评价,<sup>[18]</sup>在员工创新行为研究中多以自变量或中介变量的形式被引入。如前期研究中,部分学者证实了创新自我效能感对员工创新行为有直接影响,且具有决定性作用,并进一步提出创新自我效能感对员工创新行为具有正向影响。<sup>[19-20]</sup>此外,大部分学者认为组织创新氛围、内部人身份感知、双元领导等因素能通过创新自我效能感的中介作用对员工创新行为产生影响。<sup>[21-23]</sup>心理授权研究是近年来领导与组织研究领域中的热点。所谓心理授权是指员工感知的授权程度,以及对自身工作意义、胜任力、影响力与自主决策权力的认知。<sup>[24]</sup>国内关于员工创新行为的研究中,通常将心理授权作为中介变量引入,尤其是探究领导风格在心理授权的中介作用下对员工创新行为的影响。如前期研究得出,德行领导、仁慈领导、权威领导、谦卑型领导是通过

心理授权的中介作用对员工创新行为产生影响的。<sup>[25-26]</sup>由此可见,创新自我效能感与心理授权是影响员工创新行为的关键因素,企业管理者应重视提升员工创新自我效能感和心理授权水平,从而激发员工的创新行为。此外,学术界在探究个体特征因素对员工创新行为的影响中,较少关注个体特征因素在其中的调节效应,未来研究可基于个体特征因素的调节效应视角,探讨员工创新行为的影响作用机制。

## (2) 领导力视角

领导者的职责之一就是激发员工的创新行为,使企业最终获得持续竞争优势。<sup>[27]</sup>从领导力视角来看,近年来,国内学者对员工创新行为的研究主要是探讨包容型领导、变革型领导以及领导-成员交换关系对员工创新行为的影响。关键词“包容型领导”“变革型领导”“交易型领导”“领导-成员交换”“领导风格”的中心度分别为 0.01、0.12、0.03、0.03、0.01,表明“变革型领导”在员工创新行为的研究中占据尤为重要的地位。变革型领导是指上级管理者通过其领导魅力、感召力、智力激发及个性化关怀等手段激励员工超越自我利益,有效引导员工创造高于预期绩效的领导风格。<sup>[28]</sup>根据国内已有研究所得出的结论,变革型领导对员工创新行为有显著正向影响。如冯彩玲等人认为,在企业导向的跨层次正向调节作用下,变革型领导正向影响并能显著预测员工创新行为;<sup>[29]</sup>黄秋凤等人通过收集 110 篇中英文文献,运用元分析技术研究得出,变革型领导与员工创新行为具有显著正相关关系,并且变革型领导较之交易型领导对员工创新行为的作用更大;<sup>[30]</sup>梁阜等人研究验证了变革型领导在心理资本的中介作用下,对员工创新行为有显著正向影响效果。<sup>[31]</sup>综上,变革型领导在很大程度上能显著预测员工创新行为,关于变革型领导与员工创新行为的关系研究对企业领导者有效激励员工创新具有重要启示作用。学界关于变革型领导对员工创新行为的研究结论已趋于一致,研究难以推陈出新;而对于其他领导风格,尤其是某些新兴领导风格(如共享领导)、领导力中的其他重要因素对员工创新行为的影响研究,目前尚显不足。因而,未来研究可将视角转移到领导力中其他因素对员工创新行为的影响,以使研究更具新意。

## (3) 组织文化与氛围视角

组织氛围形成于组织员工的不断交流与互动

中,对员工具有重要影响。早期研究者主要围绕员工个体特征变量探讨员工创新行为的影响因素。随着国内学者意识到外部情境因素对员工创新有重要影响,越来越多的学者开始将关注点聚焦在组织氛围对员工创新行为的影响上。其中,创新氛围的中心度为 0.11,是近年来国内员工创新行为研究领域研究热点。创新氛围是组织氛围的一种,是指员工对其所处工作环境的创造力和创新支持程度的感知。近年来,国内关于组织创新氛围对员工创新行为的影响研究已取得一定成果。在以创新氛围为自变量的员工创新行为关系研究方面,学者们普遍支持创新氛围对员工创新行为具有直接的正向影响。<sup>[32-33]</sup>在以创新氛围为中介变量的员工创新行为影响因素研究方面,较多学者引入创新氛围为中介变量,探讨战略性人力资源管理、创业导向、绩效考核目标取向等对员工创新行为的影响。<sup>[32, 34]</sup>在以创新氛围为调节变量的员工创新行为影响因素研究方面,苏中兴等人认为创新氛围在创新战略与员工创新行为之间具有显著正向调节作用;<sup>[35]</sup>张振刚等人基于特制激活理论,验证了创新氛围在主动性人格对员工创新行为的影响过程中具有负向调节作用,并指出员工创新行为兼受内部因素与外部因素的影响。<sup>[36]</sup>从个体特征因素研究到外部情境因素研究,是员工创新行为研究的进一步深化,环境因素中的创新氛围与个体因素中的员工创新行为互动的研究也为员工创新行为研究提供了一个新的视角。此外,已有研究表明,个体因素与环境因素交互作用对员工创新行为具有积极影响。未来研究可突破单一强调任何内部因素或外部因素对个体创新行为影响的局限性,注重同时考虑内外因素对员工创新行为的综合作用效果。

## (二) 研究热点演变

突变是指一个变量在短期内出现的频次发生大变化,通过突变信息可以探测某时间段内出现频次突增的关键词。对不同时期的突现词进行梳理分析,有助于鉴别在一段时间内某领域研究热点的变化,把握该领域的研究趋势与前沿。本研究以“关键词”为节点,点击突变“Brustness”,再通过呈现“View”,展现出排名前 4 的突现词,结果如图 4 所示。由排名前 4 的突现词可知,员工创新行为研究在 2007—2017 年的研究热点演变可以分为如下两个阶段:

第一阶段为 2007—2012 年。该阶段,研究的

关注点主要集中在员工个体因素方面。这一阶段突现词强度最明显的有“职场排斥”“消极情绪”“知识共享”,表明学界热衷于从员工个体的心理状态与知识能力方面分析员工创新行为影响因素,这与2006年召开的全国科学技术大会密切相关。该会议提出了提高自主创新能力的指导思想与建设创新型国家的战略目标,而企业是建设创新型国家的基础,因此各大企业开始响应政策、重视创新,尤其是员工创新。另外,2008年金融危机爆发后,企业愈发关注具有何种特征的员工更具有创造力,期望寻求具有创造性特质的员工与能激发员工创新行为的良方,以提高企业竞争力,摆脱金融危机带来的困境。

第二阶段为2013—2014年。这一阶段,研究关注的热点关键词为“员工创新”,表明学界在这一阶段的关注点聚焦于员工创新上。随着经济体制改革和社会、文化的急速变化,这一阶段国内政商两界意识到要借改革创新的“东风”形成“万众创新”“人人创新”之态势,对员工创新愈加重视。因此,作为企业创新主要驱动力的员工创新行为在这一时期受到了更多关注。

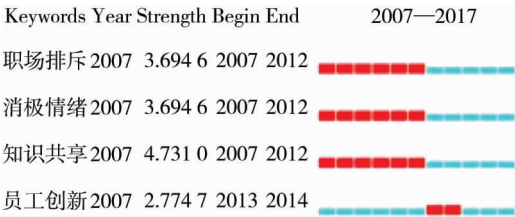


图4 员工创新行为排名前4的突现词

四 研究展望

企业是建设创新型国家的主体之一,而员工创新行为是企业创新的强大推动力。本文利用CiteSpace5.0软件,对中国知网数据库中2007—2017年有关员工创新行为研究的文献进行了知识图谱绘制,展现了员工创新行为研究的总体情况。从研究现状来看,国内关于员工创新行为的研究尚存在不足。因此,未来的研究可从以下几个方面进一步完善:

(1)开发适合中国情境的员工创新行为量表。目前,国内已有员工创新行为研究普遍采用的是从西方引进的成熟量表,尽管已有中国台湾学者黄志凯开发的员工创新行为量表,但鉴于我国大陆与台湾实行的是一国两制,该量表未必适合我国大陆文

化背景下的企业员工使用。因此,开发出真正适合中国情境的员工创新行为量表是国内员工创新行为研究亟待解决的问题。同时,现有研究尚停留在纸质问卷测量的层面,难免受研究对象的同源差异以及社会赞许产生的误差等影响,鉴于此,未来的研究可尝试采用内隐方式或其他有效手段对员工创新行为进行间接测量。

(2)在整体视角下探究员工创新行为。目前,国内学者普遍从以下三个视角对员工创新行为进行研究:一是从员工个体因素视角对员工创新行为进行研究;二是从外部情境因素探讨员工创新行为的影响因素;三是综合考察个体因素与情境因素的交互作用对员工创新行为的影响。从个人与组织匹配的整体视角探究员工创新行为的研究很少见到,因此未来的研究可尝试立足于整体,在个体与组织匹配这一新的视角下探讨员工的创新行为。

(3)探讨不同创新主体之间的关联。员工创新行为的已有研究多是探讨个体因素、情境因素对员工创新行为的影响,而对个体层面、团队层面、组织层面创新的互动研究关注不够。探讨不同创新主体之间的关联,有利于将个体创新、团队创新更好地转化为组织创新,这将成为未来研究的一个重要方向。

(4)探究员工创新行为的结果变量。对员工创新行为的前因变量进行研究是目前研究领域的热点,但是鲜有关于员工创新行为结果变量的研究。因此,未来可更多地对员工创新行为的作用效果进行研究,丰富及完善员工创新行为理论。

参考文献:

[1] 杨琦. 中国创新驱动发展战略实施路径[J]. 湖南工业大学学报(社会科学版),2016,21(3):115-118.

[2] 卢锐,陆芸. 我国高新技术产业创新能力提升路径研究[J]. 常州大学学报(社会科学版),2018,19(2):48-55.

[3] 曹科岩,窦志铭. 组织创新氛围、知识分享与员工创新行为的跨层次研究[J]. 科研管理,2015,36(12):83-91.

[4] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace[J]. Academy of Management Journal, 1994, 37(3):580-607.

[5] 辛宇. 基于知识图谱的我国创业研究进展与发展趋势[J]. 中南财经政法大学学报,2014(2):150-156.

[6] 刘凤朝,孙玉涛. 我国科技政策向创新政策演变的过

- 程、趋势与建议:基于我国 289 项创新政策的实证分析[J]. 中国软科学,2007(5):34-42.
- [7] 李 杰,陈超美. CiteSpace:科技文本挖掘及可视化[M]. 北京:首都经济贸易大学出版社,2016:180-186.
- [8] 李 敏,杜鹏程. 差错认知、激励偏好对员工创新行为的影响研究[J]. 科学学与科学技术管理,2014,35(9):161-170.
- [9] 盛宇华,蒋舒阳,杜鹏程. 精神型领导与员工创新行为:基于团队间跨层次的被调节中介模型[J]. 软科学,2017,31(3):77-82.
- [10] 杜鹏程,李 敏,倪 清,等. 差错反感文化对员工创新行为的影响机制研究[J]. 管理学报,2015,12(4):538-545.
- [11] 王怀勇,李 锐. 程序公正对员工创新行为的影响:内部动机的中介效应研究[J]. 科技与经济,2013,26(2):76-80.
- [12] 李 锐,王怀勇. 积极心理学视角下优势匹配感对员工创新行为的影响研究[J]. 科技进步与对策,2017,34(16):1-7.
- [13] 孙彦玲,杨 付,张丽华. 创造力自我效能感与员工创新行为的关系:一个跨层分析[J]. 经济管理,2012,34(11):84-92.
- [14] 赵秀清,孙彦玲. 职场排斥对员工创新行为的影响:知识共享和消极情绪的作用及互动[J]. 科技进步与对策,2017,34(20):1-7.
- [15] 逢键涛,史 卉. 员工主动性人格与创新行为工作满意度、工作水平及组织任期的调节作用[J]. 科技进步与对策,2016,33(15):133-138.
- [16] 张振刚,李娟娟,李云健. 知识型员工创新行为:组织学习与知识分享的作用研究[J]. 科技进步与对策,2014,31(20):126-131.
- [17] 张丽华,朱金强,冯彩玲. 员工创新行为的前因和结果变量研究[J]. 管理世界,2016(6):182-183.
- [18] TIERNEY P, FARMER S. The Pygmalion Process and Employee Creativity[J]. Journal of Management, 2004, 30(3):413-432.
- [19] 顾远东,彭纪生. 创新自我效能感对员工创新行为的影响机制研究[J]. 科研管理,2011,32(9):63-73.
- [20] 杨晶照,杨东涛,赵顺娣. “我是”、“我能”、“我愿”:员工创新心理因素与员工创新的关系研究[J]. 科学学与科学技术管理,2011,32(4):165-172.
- [21] 顾远东,彭纪生. 组织创新氛围对员工创新行为的影响:创新自我效能感的中介作用[J]. 南开管理评论,2010,13(1):30-41.
- [22] 王永跃,王慧娟,王晓辰. 内部人身份感知对员工创新行为的影响:创新自我效能感和遵从权威的作用[J]. 心理科学,2015,38(4):954-959.
- [23] 罗瑾琰,赵 莉,钟 竟. 双元领导对员工创新行为的影响机制研究[J]. 预测,2016,35(4):1-7.
- [24] SPREITZAR Gretchen M. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation [J]. The Academy of Management Journal, 1995, 38(5):1442-1465.
- [25] 李 晖,丁 刚,李新建. 基于家长式领导三元理论的领导方式对员工创新行为的影响[J]. 管理学报,2014,11(7):1005-1013.
- [26] 王富祥. 谦卑型领导对员工创新行为的影响:创新自我效能的中介效应[J]. 领导科学,2017(11):28-30.
- [27] ZHOU J, SHALLEY C E. Research on Employee Creativity: A Critical Review and Directions for Future Research [J]. Research in Personnel and Human Reviews Management, 2003(22):165-217.
- [28] BASS B M. Theory of Transformational Leadership Redux [J]. The Leadership Quarterly, 1996, 6(4):463-478.
- [29] 冯彩玲,张丽华,时 勤. 领导风格会提高员工的工作积极性和创新性吗?:企业家导向的跨层次调节作用[J]. 研究与发展管理,2014,26(3):62-73.
- [30] 黄秋凤,唐宁玉. 变革型领导与交易型领导对员工创新行为影响的元分析研究[J]. 软科学,2016,30(3):60-64.
- [31] 梁 阜,李树文. 变革型领导对员工创新行为的影响机制:一个跨层次模型研究[J]. 科技进步与对策,2016,33(24):147-153.
- [32] 宋 典,袁勇志,张伟炜. 创业导向对员工创新行为影响的跨层次实证研究:以创新氛围和心理授权为中介变量[J]. 科学学研究,2011,29(8):1266-1273.
- [33] 连 欣,杨百寅,马月婷. 组织创新氛围对员工创新行为影响研究[J]. 管理学报,2013,10(7):985-992.
- [34] 尹润锋. 绩效考核目标取向对员工创新行为的影响研究:创新氛围的中介作用[J]. 科技管理研究,2012(1):126-130.
- [35] 苏中兴,张雨婷,曾湘泉. 组织创新战略如何转化为员工创新行为?:以中关村 IT 行业为例[J]. 中国人民大学学报,2015(5):102-112.
- [36] 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.

责任编辑:徐海燕