

基于CiteSpace的国内外员工绿色行为研究现状可视化分析

李涵筱¹, 陈苗苗^{2*}

¹重庆师范大学教育科学学院, 重庆

²重庆第二师范学院教师教育学院, 重庆

收稿日期: 2025年11月4日; 录用日期: 2025年12月1日; 发布日期: 2025年12月15日

摘要

在“双碳”目标和新质生产力背景下, 员工绿色行为(EGB)备受关注, 意为个体在价值观及行为层面上爱护与珍视环境, 借助某种主动或任务型行为来推动生态效益的实现。本研究运用CiteSpace对EGB领域国内外687篇文献进行计量分析, 发现: EGB研究历经萌芽、兴起、快速发展三个阶段, 其重心由基础概念的完善逐步转移至基于组织、领导、个体等层面的前因变量的综合研究, 并更加注重对员工自愿/角色内绿色行为的培养。基于此, 未来研究可与中国情境相结合, 提高对团队和同事层面以及工作域外因素的关注度。

关键词

员工绿色行为, 可视化分析, 研究评述

CiteSpace-Based Visual Analysis of the Current Status of Employee Green Behavior Research at Home and Abroad

Hanxiao Li¹, Miaomiao Chen^{2*}

¹School of Educational Sciences, Chongqing Normal University, Chongqing

²School of Teacher Development, Chongqing University of Education, Chongqing

Received: November 4, 2025; accepted: December 1, 2025; published: December 15, 2025

Abstract

In the context of “dual-carbon” goal and new quality productivity, Employee Green Behavior (EGB)

*通讯作者。

文章引用: 李涵筱, 陈苗苗(2025). 基于 CiteSpace 的国内外员工绿色行为研究现状可视化分析. *心理学进展*, 15(12), 164-175. DOI: 10.12677/ap.2025.1512640

has attracted a lot of attention, which means that individuals care and cherish the environment in terms of values and behaviors, and promote the realization of eco-efficiency by means of certain proactive or task-oriented behaviors. This study uses CiteSpace to analyze 687 documents in the field of EGB at home and abroad, and finds that EGB research has gone through three stages: germination, emergence, and rapid development, and its focus has gradually shifted from the refinement of basic concepts to the comprehensive research based on the antecedent variables at the organizational, leadership, and individual levels, and it has paid more attention to the cultivation of green behaviors in the employee's volitional/interpersonal roles. Based on this, future research can be integrated with the Chinese context to increase the focus on team and coworker levels and factors outside the work domain.

Keywords

Employee Green Behavior, Visual Analysis, Research Review

Copyright © 2025 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

近年来,全球环境问题突显,经济建设与环境保护间的联系更加紧密,我国更是将环保理念提升至战略层面,提出“双碳”目标,在经济效益、社会效应、生态效益并行的时代,企业实施绿色化策略和提升绿色竞争力尤为重要(薛俭,陈西,2023)。2024年,“新质生产力”成为备受关注的热词,习近平总书记提出新质生产力本身就是绿色生产力,必须加快发展方式绿色转型,助力“双碳”目标的达成,在这其中,培养和引进契合发展新质生产力的人才至关重要。可见,绿色化转型升级任重道远,人力资源管理作为企业内部改革的核心环节,在此过程中发挥着重要作用,实现人力资源的绿色化管理有助于企业绿色技术创新和管理模式优化(姜忠辉等,2023)。绿色人力资源管理虽以多种路径进行,但只有最终落实到员工行为的改变上,才能真正从内部推动企业环境效益提升(Zacher et al., 2023)。基于此,如何在企业管理之中有效培养员工环保意识、激发员工绿色行为,以此推动绿色绩效的提升,成为当前重要的研究课题。

员工绿色行为(Employees' Green Behavior, EGB)是指员工在工作场所中从事的有助于组织绿色目标实现的活动,涉及可持续性工作、保护资源、影响他人、采取主动、避免伤害五个方面(Ones & Dilchert, 2012)。本研究将其定义为个体在价值观及行为层面上爱护与珍视环境,借助某种主动或任务型行为来推动生态效益的实现。查阅文献发现,已有研究不断完善员工绿色行为的概念及结构,集中探讨了其影响机制,并肯定了其在企业绿色化转型升级过程中的重要作用。但员工绿色行为的研究仍处于初步发展阶段,全面性有待提升,因此对该领域的发展脉络和热点趋势的整理探究尤为重要。本文运用 CiteSpace 软件对 WOS 中 SSCI 数据库以及 CNKI 数据库近十年收录员工绿色行为相关文献进行可视化综合分析,从定量角度分析目前员工绿色行为的基本研究状况,并掌握该领域的研究热点和趋势,为后续研究提供借鉴。

2. 数据收集与方法

2.1. 数据来源

在 Web of Science 数据核心库中对“员工绿色行为”这一主题检索,为确保检索的文献覆盖量,设置检索主题为“employee green behavior”,用“OR”运算符连接其余可替代关键词“employee organizational

citizenship behavior for the environment、employee pro-environment behavior”。为确保文献的研究水平, 选择从 SSCI 库中进行检索, 将时间设置为 2015 年至 2025 年, 设置类型为“Article”和“Review”, 共检索 1538 篇文献, 为确保文献相关性, 根据文章标题和摘要进行严格筛选, 采用全记录纯文本形式导出数据并进行查重, 最终获得 610 篇文献。

在 CNKI 数据库中以“员工绿色行为”为主题词进行检索, 时间同上, 选择学术期刊合集后得到 80 篇文章, 经筛选后获 77 篇, 以 Refworks 格式导出至 CiteSpace 中进行格式转化。

2.2. 研究方法

本文采用 CiteSpace6.4.R1 高级版进行数据分析, CiteSpace 是由陈超美教授开发和更新优化的文献数据可视化软件。参数设置如下: 将时间跨度设置 2015~2025 年, 时间分割区为 1 年; 在文本处理中均为默认设置, 节点类型选择被引文献、被引作者、被引期刊、机构、国家以及关键词, 根据数据分析结果绘制可视化图谱。

2.3. 研究局限

尽管本研究系统梳理了员工绿色行为领域的研究进展, 但仍存在若干方法上的局限。首先, 在文献检索环节, 关键词的选择与数据库覆盖范围有限, 可能导致部分相关文献未被检索。其次, CiteSpace 作为一种基于共引与共现分析的可视化工具, 其聚类结果高度依赖于高频关键词与高被引文献, 可能对新兴或边缘研究方向反映不足。此外, 软件算法对关键词的标准化处理也可能忽略部分语义相近但表述不同的研究主题, 从而在一定程度上影响热点主题提取的精确性。最后, 本研究未对非期刊类成果(如专著、会议论文)进行系统纳入, 这可能导致对某些实践导向或前沿观点的覆盖不够全面。

3. 研究分布

3.1. 发文情况分析

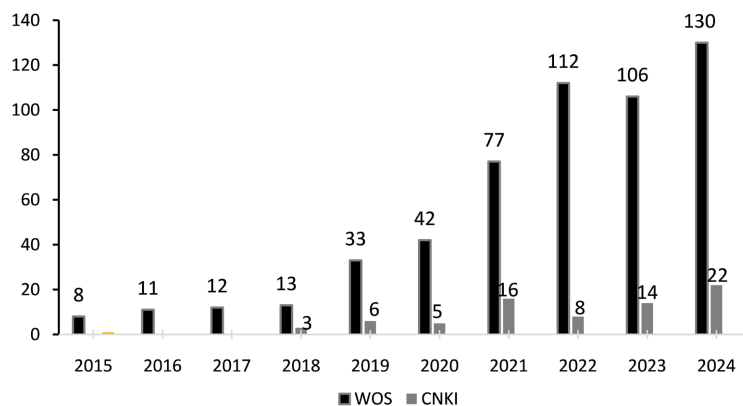


Figure 1. Annual publication volume of EGB-related literature (2015~2024)

图 1. 2015~2024 年 EGB 相关文献发文量

2015~2025 年发文量如图 1 所示, 横纵坐标分别代表年份和发文量。首先, 国外有关员工绿色行为研究早于国内, 其发文量在 2021 年的增长率达 83.3%, 2024 年达峰值 130 篇, 2023 年稍有下落趋势但仍保持较高水平。其次, 员工绿色行为于 2018 年开始在国内受到关注, 2021 年进入爆发式增长, 这一转折与“双碳”目标的提出密切相关, 至 2024 年发文量突破 20 篇, 表明国内研究者对员工绿色行为的关注度不断增加。基于此, 将该领域研究划分为萌芽、兴起和快速发展三个阶段: 第一阶段为 2015~2018

年，该领域论文发表数量较少并呈现稳定小幅度增长趋势，员工绿色行为开始受到小范围关注；第二阶段为 2019~2020 年，全球环境问题受到重视，员工绿色行为得到更为广泛地关注，其发文量及其增长率均有显著提升；第三阶段为 2021 至今，学术界对该领域重视度得以体现。

3.2. 被引情况分析

总结 WOS 数据库中 2015~2025 年员工绿色行为领域被引量 top10 的作者和期刊，见表 1。佛罗里达大学的 Podsakoff 教授在该领域的被引频次最高，他不仅完善了组织公民行为的定义，更论证了组织公民行为与高绩效之间的密切关系，推动学术界对环保领域组织公民行为的关注；拉瓦尔大学的 Paille 教授在环境管理领域具有较高的影响力，他所提出的组织公民行为测量方法为研究奠定了基础，并且印证了员工绿色行为对组织环境管理的重要性(Paillé et al., 2013)；昆士兰大学的 Norton 教授不仅论证了对亲环境组织氛围、环保政策等对员工绿色行为的影响，还对自愿型和任务型员工绿色行为进行了更详细的区分(Norton et al., 2014)。三大高被引期刊说明了管理学、环境科学以及心理学对 EGB 研究持有较高关注。其中《Journal of Business Ethics》主要刊登商业相关的伦理学文章，该期刊发表大量有关员工绿色行为的文献，其中较多从道德角度解释员工绿色行为的影响机制；《Journal of Cleaner Production》作为跨学科的国际论坛，旨在鼓励清洁生产和可持续创新管理，其发表的文章具有很强的理论意义和实践价值；《Journal of Environmental Psychology》主要涉及心理学领域，致力于从个体或团体心理机制层面探讨员工绿色行为的前因后果。

可见，国外学者最先开始对员工绿色行为的研究，高被引作者大多来自于管理学和心理学领域，并且注重概念定义、结构分类和测量，为该领域奠定了研究基础。员工绿色行为最初在管理领域中作为组织绩效、环境管理的前因变量得到关注，由于全球环境问题的突显和环保政策的实施，更多学者将员工绿色行为作为核心研究对象，对其前因变量进行挖掘，心理学领域则更侧重挖掘员工个体心理因素。由此，该领域的研究得到丰富和完善。

Table 1. Top 10 cited authors and journals in EGB research from WOS (2015~2025)

表 1. 2015~2025 年 WOS 收录 EBG 研究 top10 被引作者、期刊(频率)

序号	被引作者	被引期刊
1	Podsakoff PM (330)	Journal of Business Ethics (541)
2	Norton TA (326)	Journal of Cleaner Production (502)
3	Paille P (310)	Journal of Organizational Behavior (450)
4	Robertson JL (284)	Journal of Environmental Psychology (432)
5	Dumont J (255)	Journal of Applied Psychology (429)
6	Boiral O (243)	Corporate Social Responsibility and Environmental Management (423)
7	Afsar B (227)	Journal of Management (419)
8	Fornell C (207)	Sustainability-base (400)
9	Renwick DWS (194)	Academy of Management Journal (396)
10	Ramus CA (190)	International Journal of Hospitality Management (389)

3.3. 合作网络分析

运用软件对国内外样本进行机构层面的可视化分析，生成国内外合作机构图谱(图 2、图 3)，其节点大小反映发文量和贡献度，连线代表机构间存在合作关系。由图 2 可知，员工绿色行为研究主要集中于管理学领域并形成小范围的合作网络，其中北京科技大学、山东大学与湖南师范大学具有较为突出贡献。具体而言，北京科技大学经管学院作为合作网络核心，有效串联广州大学、北京大学、东北大学等高校

的研究力量; 山东大学管理学院形成校企合作, 有助于推进理论与实践融合; 湖南师范大学则推动该领域在旅游管理学科的应用探索, 拓展了专业研究边界。结合图 3, 员工绿色行为研究覆盖中国、美国、巴基斯坦等多个国家, 发文量前三机构依次为中国矿业大学(19 篇)、伊斯兰堡大学(15 篇)和土耳其东地中海大学(13 篇)。各机构间已形成紧密合作网络, 其中佛罗里达州立大学(中心性 0.16)、山东大学(0.12)、北京理工大学(0.11)以及埃及知识库(0.11)等机构在合作网络中发挥着核心作用, 表明该领域的研究具有全球分布的特征以及跨地域性。

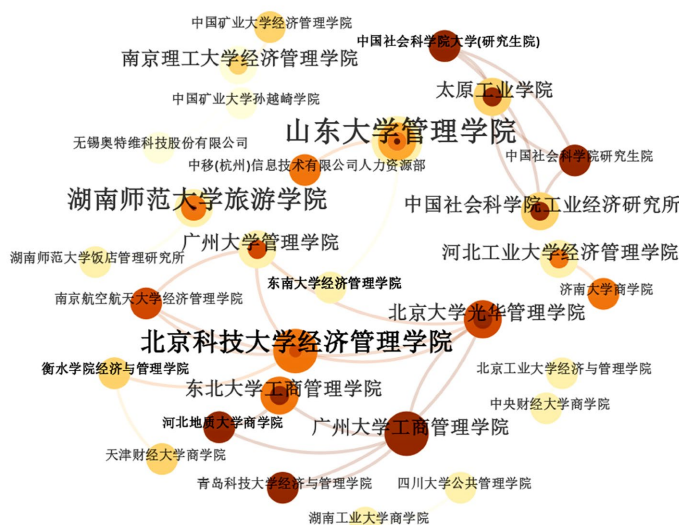


Figure 2. Collaboration network among domestic institutions in EGB research

图 2. 国内 EGB 领域合作机构网络

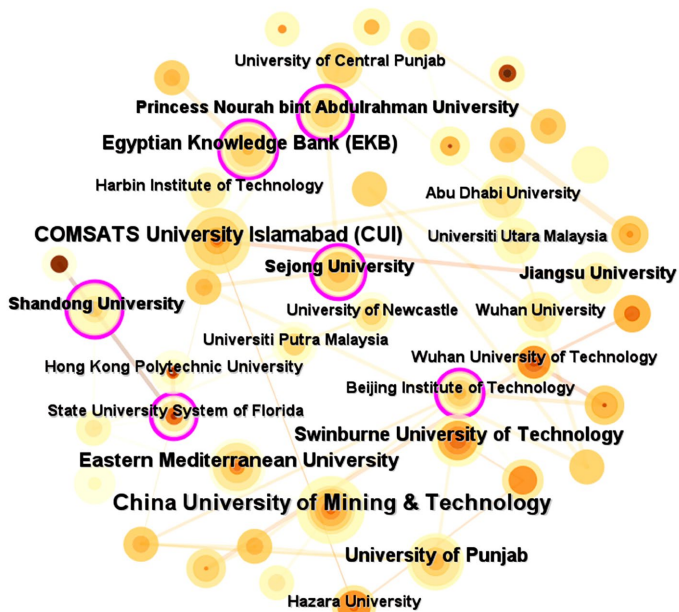


Figure 3. International collaboration network among institutions in EGB research

图 3. 国际 EGB 领域合作机构网络

4. 研究现状

4.1. 研究热点与主题

关键词是作者对文章主题的高度提炼,通过对关键词进行共现分析可掌握 EBG 领域的研究热点,通过关键词聚类分析可以迅速把握 EGB 领域的研究主题。在 Citespace 中对 WOS 数据库文献的关键词进行分析,剔除与员工绿色行为关联性小或无讨论意义的关键词节点,最终列出 top10 高频关键词(表 2),基于关键词共现分析绘制关键词聚类图谱(图 4),接下来对 CNKI 数据库文献的关键词进行分析,形成关键词共现与聚类图谱(图 5)。国外研究共形成 11 个有效聚类,国内研究形成 2 个聚类,根据聚类和共现信息可提炼出当前员工绿色行为领域研究的三大研究类型。

4.1.1. 基础性研究

有关概念界定,员工绿色行为被认为是员工个体认识、接受并积极参与组织可持续发展的具体表现(潘持春,黄菲雨,2021),不仅与个体所作有益环境行为相关,还涉及个体在环保领域中表现出的高水平适应性、主动性和创造力(Francoeur et al., 2021)。中国情境之下,员工绿色行为还有个体安全健康之意,即员工在工作情境中减少自我损耗行为(周文斌,赵素芳,2023);随着研究深入,员工绿色行为的定义延伸至与工作情境相关的场所中,如认为发生在家庭中的绿色行为同样可以被纳入为员工绿色行为的界定范围(田慧荣,2023)。以上所提及的研究主要从客观行为、主观态度以及个人技能等方面对员工绿色行为进行定义,集中于个体与环境的互动关系,其中对场所的延伸有助于研究方向的拓展。有关测量工具,员工绿色行为与员工亲环境行为量表运用广泛(Norton et al., 2017; Bissing-Olson et al., 2013),但存在单维度的局限性。随着研究细化,针对 EGB 分类的自愿型工作场所绿色行为量表以及公私领域的员工亲环境行为量表逐渐得到关注(Kim et al., 2019; 芦慧等, 2016)。可见,该领域测量视角趋于多元,但仍缺乏基于结合中国本土企业开发的量表。

4.1.2. 实证类研究

结合关键词共现分析,EBG 领域侧重实证研究并聚焦于影响因素的探析,可系统划分为组织、领导、个体三个层面。首先,在组织层面,绿色人力资源管理(GHRM)、企业社会责任感(CSR)以及组织文化等成为研究热点。国内外大量研究证实 GHRM 尤其是绿色培训环节对员工绿色行为的驱动作用(Chaudhary, 2020),差异在于国内学者更关注员工对 GHRM 的实践感知(赵素芳等, 2019)。在对 CSR 因素探讨中则注重与个体因素的跨层互动,如通过员工绿色文化促进其绿色行为(Aukhoon et al., 2024),相对而言,国内学者更关注企业环境责任这一分支,如通过工作意义感等个体因素促进员工绿色行为(张赞等, 2025);组织文化因素在国内研究中受到关注,其在员工绿色行为中发挥着绿色导向作用(俞会新,李中圆, 2024)。其次,在领导层面,国内外皆关注绿色变革型领导、责任型领导等领导风格的研究(邹艳春等, 2024; Han et al., 2025),同时环境领导力作为新兴变量进入了国内研究的视野(俞会新等, 2021)。此外,作为联结组织和个体层面的纽带,领导层面相关因素还发挥着重要的中介作用。最后,在个体层面,心理学研究促进了对员工内部因素的探讨,员工感知利益、绿色承诺、环保态度、组织认同等成为热点,然而研究并未限于单一视角,国内学者大多基于个体与环境交互视角,国外学者则更多从企业与企业交互的路径机制出发。

综上,有关员工绿色行为前因变量的研究十分丰富,其影响机制涉及多个层面,交互作用的探讨更加深入,但后效研究仍有不足。值得注意的是,行为溢出效应拓展了研究边界,工作场域外的家庭环保观念影响开始得到关注(宋萌等, 2024);聚类# emotional exhaustion (情绪耗竭)的出现表明部分学者开始关注员工非绿色行为,而将情绪耗竭作为关键因素进行探究(Chen et al., 2024)。因此,专属客户、家庭成

员等影响以及员工非绿色行为可能成为今后的研究热点。

4.1.3. 综述类研究

系统性整合 EGB 领域成果有助于研究的深化发展，现有综述分析多采用文献计量、可视化图谱以及元分析等方法。通过对此类文献梳理可知：该领域研究拥有丰富的理论支撑，计划行为理论、自我决定理论以及社会交换理论成为主要理论支柱。此外，研究方法有待拓展，当前问卷调查和扎根理论为主导范式，鲜少有学者采用实验法，国内仅彭坚团队采用实验法和问卷法结合的形式，探究了绿色变革型领导与绿色人力资源管理实践的作用(彭坚等，2020)。

Table 2. High-frequency keywords in EGB research from WOS
表 2. WOS 收录 EGB 研究的高频关键词

序号	频次	关键词
1	284	Green human resource management (绿色人力资源管理)
2	224	Performance (绩效)
3	124	Corporate social responsibility (企业社会责任感)
4	123	Mediating role (中介作用)
5	92	Transformational leadership (变革型领导)
6	86	Impact (影响)
7	69	Pro-environmental behavior (亲环境行为)
8	62	Commitment (承诺)
9	51	Attitudes (态度)
10	49	Engagement (契约)

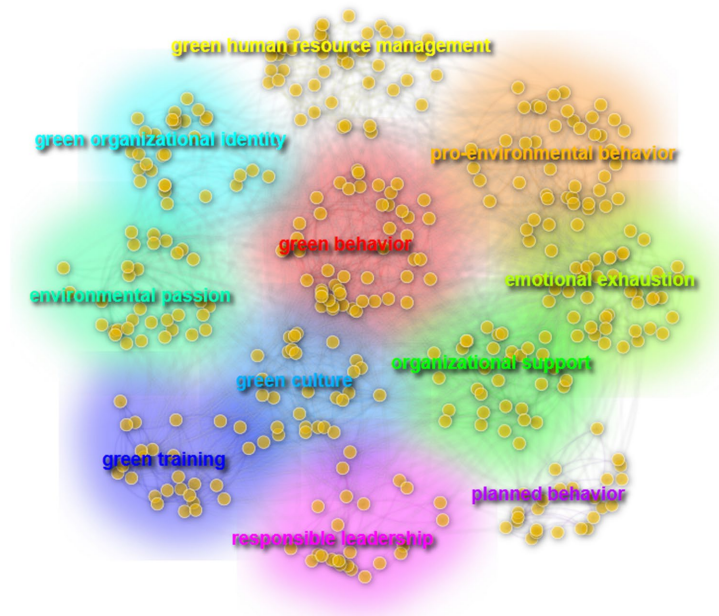


Figure 4. Keyword clustering map of EGB research from WOS
图 4. WOS 收录 EGB 研究的关键词聚类图



Figure 5. Keyword Co-occurrence and clustering map of EGB research from CNKI
图 5. CNKI 收录 EGB 研究的关键词共现与聚类图

4.2. 研究脉络与趋势

关键词突现指的是某时间段出现频率极高的关键词,突出横线表明该关键词突现的开始与结束时间,即在该领域的关注持续度。在 CiteSpace 中呈现关键词突现情况(图 6、图 7),按照突现时间进行排序,展现 2015~2025 年 EGB 领域的研究脉络和趋势。

萌芽阶段(2015~2018 年):元分析、概念模型等关键词持续时间长,表明该阶段注重对员工绿色行为概念界定、类型划分以及测量工具开发。此外,对员工绿色行为影响因素的探寻处于起步阶段,价值观、工作绩效等因素纳入研究之中,成为该阶段的爆发词。

兴起阶段(2019~2020 年): antecedents (前因)一词突现,显示国外学者在既往基础上深化前因变量的探索。理论层面,自我决定理论备受关注(突现率达 4.24),企业依托该理论提供心理需求与自主性支持,可有效激发员工行为驱动力。此阶段,国内开启影响机制研究,道德反思、同理心等心理因素突现(杨晓彤,周琼瑶,2020),反映管理与心理学在此领域的学科融合。此外,演进脉络、知识图谱等关键词涌现,表明部分学者倾向于对国内外研究进行总结,以此明晰未来研究方向。

快速发展阶段(2021 至今):伴随全球环保意识提升和政策深化,国内外学者对员工绿色行为的重视程度进一步提高。在影响机制研究中,趋向于在整合以往研究的基础上找寻新的中介和调节因素,并更加注重个体与情境的交互作用。其中,突现率最高为服务型领导(3.3),绿色服务型领导将遵从绿色可持续发展理念,为绿色人力资源管理与员工绿色行为之间搭建桥梁(Darvishmotevali et al., 2022);持续时间最长为社会认同(2020~2022 年),社会认同反映员工与社会价值观相一致,因此高绿色社会认同能够促进环保政策、理念的有效传递,从而激发员工绿色行为(Ali et al., 2022)。同时,这一关键词还涉及社会认同理论,该理论主要运用于两个方面,首先是从该理论中挖掘相关因素,如组织认同;其次适用于领导者及团体成员对员工绿色行为的影响机制研究,如组织中有影响力的成员对环保行为的期望会对其他员工的环保行为产生较大影响(Khan et al., 2022)。此外,学界更加注重员工自愿型绿色行为(突现率达 2.49)的塑造。

综上,近十年员工绿色行为研究历经概念界定、理论深化、影响机制拓展,逐步形成持续丰富和完善的研究脉络,研究重心由基础理论构建转向多层次动态作用机制探索。未来研究或聚焦员工自主性绿色行为与场域外绿色行为两个维度,同时扎根理论等质性研究方法的应用比例可能进一步提升。

Top 19 Keywords with the Strongest Citation Bursts




















Keywords	Year	Strength	Begin	End	2015 - 2025
green	2015	4.18	2015	2018	
metaanalysis	2015	4.02	2015	2021	
employees	2015	3.6	2015	2020	
conceptual model	2015	2.85	2015	2020	
work	2016	2.84	2016	2018	
values	2016	2.58	2016	2018	
job performance	2017	2.53	2017	2019	
self determination theory	2018	4.24	2018	2021	
workplace	2019	7.98	2019	2020	
financial performance	2019	3.1	2019	2020	
citizenship behavior	2015	2.95	2019	2020	
antecedents	2015	2.81	2019	2020	
social identity	2020	2.65	2020	2022	
servant leadership	2021	3.3	2021	2022	
ethical leadership	2019	2.81	2021	2022	
green innovation	2022	3.19	2022	2023	
innovation	2021	3.18	2023	2025	
validity	2023	3.04	2023	2025	
voluntary green behavior	2023	2.49	2023	2025	

Figure 6. Keywords with the strongest citation bursts in EGB research from WOS

图 6. WOS 收录 EGB 研究突现关键词

Top 20 Keywords with the Strongest Citation Bursts





















Keywords	Year	Strength	Begin	End	2018 - 2025
环保行为	2018	1.12	2018	2019	
绿色行为	2018	0.99	2018	2019	
应用	2018	0.66	2018	2018	
研究述评	2018	0.66	2018	2018	
绿色管理	2019	1.83	2019	2019	
同理心	2020	0.63	2020	2020	
知识图谱	2020	0.63	2020	2020	
人才竞争	2020	0.63	2020	2020	
道德反思	2020	0.63	2020	2020	
绿色经济	2020	0.63	2020	2020	
演进脉络	2020	0.63	2020	2020	
环保热情	2021	1.02	2021	2021	
影响因素	2021	0.83	2021	2022	
组态分析	2022	0.87	2022	2023	
情境因素	2022	0.61	2022	2022	
个体因素	2022	0.61	2022	2022	
共情能力	2022	0.61	2022	2022	
理论视角	2024	0.91	2024	2025	
绿色创新	2024	0.91	2024	2025	
扎根理论	2024	0.91	2024	2025	

Figure 7. Keywords with the strongest citation bursts in domestic EGB research

图 7. 国内 EGB 研究突现关键词

5. 结论与展望

本研究利用 CiteSpace 可视化分析软件, 在 WOS、CNKI 数据库中选取 2015~2025 年间共 687 篇员工绿色行为相关文献进行分析, 得出主要结论:

第一, 研究分布。学术界对员工绿色行为愈来愈重视, 尤其是在 2021 年前后该领域的发文量明显增长, 热度不减, 不仅是管理领域、环境管理、应用心理领域的关注重点, 也广泛涉及法学、工程学等领域。第二, 概念发展。员工绿色行为的概念不断完善, 结合以往研究, 本文从个体绿色行为表现和综合环保素养两方面总结定义, 认为员工绿色行为是指个体在价值观及行为层面上爱护与珍视环境, 借助某种主动或任务型行为来推动生态效益的实现, 表现为在工作以及相关场所中的环保、自身资源保护以及助推环保政策的行为。第三, 研究热点。计划行为、社会认同、自我决定等理论被广泛运用, 前因变量依然是当前研究热点, 集中于企业内部组织、领导、个体层面, 结果变量的研究处于起步阶段。第四, 发展趋势。从单一因素的挖掘到多层次因素的整合, 从前因变量逐渐过渡到过程维度变量和结果变量, 该领域在理论性不断丰富的时候也更加注重实际应用, 此外, 自愿或角色内绿色行为的培养受到格外关注。

结合现有研究进展, 员工绿色行为未来的研究可考虑以下方向:

首先, 在研究因素上, 可加强对工作域外因素(如社会倡导、行业环保氛围、家庭绿色观念)及团队、配偶层面因素的探讨, 以完善员工绿色行为影响机制的研究网络。有研究表明, 支持绿色管理和分享绿色知识的员工同样会对团体其他成员造成影响(Khan et al., 2022), 循此逻辑, 后续研究可注重对团队内部绿色行为的互动机制研究, 如团队中“绿色意见领袖”对其他成员的示范效应、同事非绿色行为的传染机制等。此外, 对负面因素的系统性研究仍较为缺乏, 如自利型领导、绿色疲劳、环保形式主义等对员工绿色行为的抑制机制, 有助于企业在管理实践中识别并规避潜在风险。

其次, 在研究情境层面, 应进一步推动员工绿色行为研究与中国本土情境的深度融合。具体而言, 可围绕以下几个方面展开: (1) 中国政策情境的传导机制。例如, 双碳目标与新质生产力战略如何通过企业内部的制度设计、领导行为与员工认知逐层传导, 最终影响员工绿色行为, 故“政策-组织-个体”的链式机制尚待实证检验。(2) 中国组织特有的管理实践。如企业中的党建引领、家文化氛围等, 这些独具中国特色的组织管理是否会对员工绿色行为产生差异化影响, 值得更为深入地探讨。(3) 中国传统文化价值观的调节作用。大量实证研究表明, 员工行为不仅受到组织政策实施、领导风格与行为的影响, 更与个体的价值观和知识素养直接相关。中国情境下的三态和谐有助于员工绿色行为从任务型向自愿型的转变, 同一情境之下的个体特质趋同, 因此国内学者可以将中国情境中的思想文化、教育理念等纳入研究之中。如“天人合一”“勤俭节约”等传统观念是否以及如何影响员工对绿色管理的接受度与行为表现, 可作为具有文化特色的理论拓展方向。

最后, 在研究方法层面, 应加强质性研究与动态追踪设计的使用。当前研究多依赖横截面问卷数据, 难以捕捉员工绿色行为的形成与演变过程。未来可尝试通过纵向追踪, 或是组织管理中的日记法、行为观察等方式, 揭示员工绿色行为的动态机制; 同时, 结合扎根理论深入挖掘中国企业中员工绿色行为的本土构念与行为逻辑, 推动理论模型的情境化创新。

基金项目

课题: “双碳”人才的胜任力模型构建与测评研究, 重庆市教育委员会科学技术研究项目(编码 KJQN202200520)。

参考文献

姜忠辉, 赵迪, 孟朝月, 罗均梅(2023). 绿色人力资源管理对绿色技术创新的影响——绿色动态能力与组织调节定向

- 的中介及调节作用. *科技进步与对策*, 40(10), 25-35.
- 芦慧, 刘霞, 陈红(2016). 企业员工亲环境行为的内涵、结构与测量研究. *软科学*, 30(8), 69-74.
- 潘持春, 黄菲雨(2021). 责任型领导、绿色心理氛围与员工绿色行为——环境心理控制源的调节作用. *南京工业大学学报: 社会科学版*, 20(1), 99-110+112.
- 彭坚, 尹奎, 侯楠, 邹艳春, 聂琦(2020). 如何激发员工绿色行为?绿色变革型领导与绿色人力资源管理实践的作用. *心理学报*, 52(9), 1105-1120.
- 宋萌, 姜傲雪, 王震(2024). 配偶对员工绿色行为的影响: 基于溢出-交叉模型的分析. *心理科学*, 47(1), 196-204.
- 田慧荣(2023). *员工绿色行为的激励机制研究*. 博士学位论文, 北京: 北京科技大学.
- 薛俭, 陈西(2023). “双碳”背景下企业绿色竞争力研究——文献综述与研究框架. *华东经济管理*, 37(11), 108-119.
- 杨晓彤, 周琼瑶(2020). 责任型领导对员工绿色行为的影响: 道德反思的中介作用及同理心的调节作用. *上海管理科学*, 42(1), 96-102.
- 俞会新, 李中圆, 邢丽云(2021). 环境领导力, 组织绿色文化与员工绿色行为研究. *科技促进发展*, 17(1), 25-32.
- 俞会新, 李中圆(2024). “双碳”目标下环境领导力对员工绿色行为的影响研究. *金融发展研究*, (6), 49-58.
- 张赟, 张喆, 贾明(2025). 企业“向绿”如何促进企业“变绿”——基于意义建构视角的企业环境责任对员工绿色行为的影响研究. *管理工程学报*, 39(5), 45-58.
- 赵素芳, 王才, 周文斌(2019). 绿色人力资源管理实践感知, 资质过高感与员工绿色行为. *科技进步与对策*, 36(16), 133-139.
- 周文斌, 赵素芳(2023). 员工绿色行为多路径驱动机制研究——基于个体感知视角. *中国工业经济*, (7), 160-179.
- 邹艳春, 田一雯, 彭坚(2024). 绿色变革型领导对员工自愿绿色行为的影响: 自然情感联结与权力距离取向的作用. *财经论丛*, 40(4), 91-101.
- Ali, M., Puah, C., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2022). Green Intellectual Capital, Green HRM and Green Social Identity toward Sustainable Environment: A New Integrated Framework for Islamic Banks. *International Journal of Manpower*, 43, 614-638. <https://doi.org/10.1108/ijm-04-2020-0185>
- Aukhoon, M. A., Iqbal, J., & Parray, Z. A. (2024). Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Green Behavior: Role of Green Human Resource Management Practices and Employee Green Culture. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31, 3768-3778. <https://doi.org/10.1002/csr.2773>
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between Daily Affect and Pro-Environmental Behavior at Work: The Moderating Role of Pro-Environmental Attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 156-175. <https://doi.org/10.1002/job.1788>
- Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 630-641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- Chen, H., Mi, L., Xu, T., Wang, X., & Qiao, L. (2024). Whether and How Role Stressors Trigger Employee Non-Green Behaviors? The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Journal of Environmental Planning and Management*, 67, 1-25. <https://doi.org/10.1080/09640568.2024.2364426>
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, Environmental Awareness and Green Behaviors: The Moderating Role of Servant Leadership. *Tourism Management*, 88, Article 104401. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Francoeur, V., Paillé, P., Yuriev, A., & Boiral, O. (2021). The Measurement of Green Workplace Behaviors: A Systematic Review. *Organization & Environment*, 34, 18-42. <https://doi.org/10.1177/1086026619837125>
- Han, Z., Chen, M., & Jiang, C. (2025). Correction: Influence of Responsible Leadership on Employee Green Behavior: The Role of Green Role Identity and Green Human Resource Management. *Environment, Development and Sustainability*, 27, 3003-3003. <https://doi.org/10.1007/s10668-024-05845-2>
- Khan, K., Shams, M. S., Khan, Q., Akbar, S., & Niazi, M. M. (2022). Relationship among Green Human Resource Management, Green Knowledge Sharing, Green Commitment, and Green Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13, Article ID: 924492. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924492>
- Kim, A., Kim, Y., & Han, K. (2019). A Cross Level Investigation on the Linkage between Job Satisfaction and Voluntary Workplace Green Behavior. *Journal of Business Ethics*, 159, 1199-1214. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3776-7>
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., & Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the Gap between Green Behavioral Intentions

-
- and Employee Green Behavior: The Role of Green Psychological Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 996-1015. <https://doi.org/10.1002/job.2178>
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 444-466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking Environmental Management Practices and Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: A Social Exchange Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 3552-3575. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777934>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 465-494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>