

员工创新行为的文献综述

王 焮

西北师范大学管理学院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2025年4月21日; 录用日期: 2025年5月14日; 发布日期: 2025年5月21日

摘 要

本文系统地综述了员工创新行为的研究进展, 旨在为企业创新管理提供理论框架和实践指导。在快速变化的VUCA时代背景下, 员工创新行为成为企业持续竞争优势的关键。研究首先探讨了员工创新行为的内涵, 从过程和结果维度分析其从创意生成到实践落地的动态特征; 其次, 系统对比现有测量工具, 包括单维、多维量表的应用场景与局限性, 揭示概念多维性对研究设计的挑战。最后由于过往研究主要将员工创新行为视为研究的结果变量, 因此本文整理了其影响因素, 从个体特质(心理资本、动机水平)、组织情境(文化氛围、领导模式)及个体-环境交互作用三重视角展开论述。基于理论整合, 本文提出管理优化路径: 企业需构建容错机制与资源支持体系, 强化员工创新自我效能感; 通过领导力培训与制度设计, 激活个体与团队协同创新潜力; 同时优化人才选拔标准, 匹配创新导向的岗位需求。研究结论为组织创新管理提供了系统化的理论依据与操作性策略, 助力企业在复杂环境中实现可持续发展。通过对员工创新行为的深入探讨, 本文不仅梳理了该领域的核心理论基础, 还提出了具体的实践建议, 以帮助企业更好地激发员工的创新能力。

关键词

员工创新行为, 测量工具, 影响因素, 组织情境

Literature Review on Employee Innovative Behavior

Xin Wang

School of Management, Northwest Normal University, Lanzhou Gansu

Received: Apr. 21st, 2025; accepted: May 14th, 2025; published: May 21st, 2025

Abstract

This paper systematically reviews the research progress on employee innovative behavior, aiming to provide a theoretical framework and practical guidance for enterprise innovation management.

文章引用: 王焮. 员工创新行为的文献综述[J]. 服务科学和管理, 2025, 14(3): 392-399.

DOI: 10.12677/ssem.2025.143048

Against the backdrop of the rapidly changing VUCA era, employee innovative behavior has become crucial for enterprises to maintain sustainable competitive advantages. The study begins by exploring the conceptual connotation of employee innovative behavior, analyzing its dynamic characteristics from idea generation to practical implementation through process and outcome dimensions. Subsequently, it systematically compares existing measurement tools, including the application scenarios and limitations of unidimensional and multidimensional scales, revealing the challenges posed by conceptual multidimensionality to research design. Given that previous studies predominantly treated employee innovative behavior as a dependent variable, this paper synthesizes its influencing factors through three analytical lenses: individual traits (psychological capital, motivation level), organizational context (cultural climate, leadership styles), and individual-environment interactions. Based on theoretical integration, the study proposes management optimization pathways: Enterprises should establish error-tolerant mechanisms and resource support systems to enhance employees' innovation self-efficacy; activate individual and team collaborative innovation potential through leadership training and institutional design; and simultaneously refine talent selection criteria to align with innovation-oriented job requirements. The findings provide systematic theoretical foundations and operational strategies for organizational innovation management, facilitating sustainable enterprise development in complex environments. Through an in-depth exploration of employee innovative behavior, this article not only organizes the core theoretical foundations in this field but also proposes specific practical recommendations to help businesses better stimulate employees' innovation capabilities.

Keywords

Employee Innovative Behavior, Measurement Tools, Influencing Factors, Organizational Context

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

在快速变化的 VUCA (易变性、不确定性、复杂性、模糊性)时代背景下, 员工创新行为已成为企业获取持续竞争优势的关键因素。国家统计局 2024 年的数据表明, 拥有高创新密度员工群体的企业, 其新产品开发周期显著缩短, 市场适应能力大幅提升。然而, 传统创新管理面临着双重悖论: 一方面, 绝大多数企业宣称将创新置于战略核心位置, 但另一方面, 员工普遍反映创新资源匮乏, 创新动力不足。这种“高投入-低转化”的现象凸显了深入研员工创新行为的紧迫性和重要性。

因此, 本文旨在系统地回顾和梳理员工创新行为的研究进展, 从内涵、测量及影响因素方面进行综述, 为学术界和实践者提供一个全面、深入的理论框架和实践指导。通过本文的研究, 我们期望能够深化对员工创新行为的理解, 为企业的创新管理提供新的视角和策略, 进而促进组织的长期健康发展和社会责任的履行。

2. 员工创新行为的内涵

创新行为是各种创造性属性相互作用所展现出来的现象, 其重要性在企业、团队及个体层面均不可忽视。最早由 Vandeven 于 1986 年提出, 他认为围绕创新产生的实践活动可以归纳为创新行为。后续学者对创新行为进行了丰富和延伸, 逐渐形成了两种导向的看法: 过程导向和结果导向。这两种导向从不同角度阐释了员工创新行为的内涵, 但均包含新想法的产生和实践两个核心环节。

过程导向的员工创新行为：过程导向型的学者将员工创新行为视为一个连续的过程，包含多个阶段，每个阶段都有不同的活动。Scott 等[1]提出了员工创新行为的三阶段模型：产生新观念、寻求支持和实施新想法。Janssen 等[2]在此基础上略有调整，认为员工在产生想法后会先试图推广想法，再去应用。蔡杨等[3]则将过程细化为确认问题、寻找同盟支持和构想变成产品的应用三个阶段。此外，Kleysen 等[4]和 Fawcett 等[5]提出了五阶段模型，包括机会的发现、新想法的产生、可行性评估、创新支持和实际应用。过程导向的定义更全面地揭示了创新行为的复杂性和动态性。它强调创新是一个从想法产生到实践应用的连续过程，涉及多个环节和多种活动。这种定义方式有助于深入理解创新行为的本质和机制，但也可能因过于复杂而难以准确衡量。

结果导向的员工创新行为：结果导向型的学者则将员工创新行为定义为员工在工作中产生创意并利用组织资源将想法转化为实际的方法或产品，以提升组织效率。吴治国等[6]强调，员工的创新行为不仅局限于高层管理者或研发部门，而是发生在组织的每个员工身上。他们通过增强自身知识储备和能力，对现有工作流程进行改善与优化，或者创造出新的产品。屠兴勇等[7]和姜秀丽等学者[8]也持类似观点，认为员工在具体工作中产生创意并付诸实践的结果即为员工创新行为。结果导向的定义强调了创新行为的最终产出和其对组织效率的提升作用。这种定义方式直观且易于衡量，但可能忽视了创新过程中的复杂性和动态性。

3. 员工创新行为的测量

关于员工创新行为的研究，国内外学者从不同角度出发，对这一概念进行了定义，并开发了多样化的测量工具。这些工具从单一维度到多维度，展现了员工创新行为概念的丰富性和复杂性。

单维度量表：

Scott 和 Bruce [1]在研究中指出，创新行为本身是一个过程，且具有发现问题、识别问题并产生想法或解决方案、寻求创新想法的支持最后用于实践这三个阶段，并指出创新绩效依赖于创新的研发、组织对创新的支持以及资源供应，据此编制了员工创新行为测量量表，共有 6 个题项，涵盖创新的各个阶段，题项如：“寻找新的技术、流程、技术或产品创意”等。该量表具有较好的信度和效度，被广泛应用。

二维度测量：

Krause 在 2004 年开发出了一个包含 8 个题项的二维度量表。Dorenbosch 等在 2005 年认为员工创新行为的测量应包含创造行为和实施行为，前者是识别到问题并产生想法，包含 5 个题项，后者则是想法的推广和实施，包含 6 个项目，该量表共计 11 个题项。

三维度测量：

Janssen [2]根据 Kanter 于 1988 年提出的关于创新阶段的三个项目：创意产生、理念推广和想法实现开发了一个三维度共九个题项的量表，比如：“提出问题的原创解决方案”、“创新理念获得认可”以及“系统地将创新想法引入工作环境”等。

五维度测量：

Kleysen 和 Street [4]通过对 28 篇文章进行研究和编码，开发了测量员工创新行为的五维度量表，即寻求机会、创造性想法、形成性调查、支持构想、实践构想。量表共包含 14 个题项，但是由于在相关实证研究检验时该量表的信效度表现并不理想，因此并未在过往研究中有广泛的应用。

此外还有学者从中国情境出发探讨员工创新行为的测量方式，国内学者卢小君等[9]将该变量作为一个单一维度变量进行测量，主要也是围绕创新想法产生和实施，开发了 12 个题项的量表。后来刘云和石金涛[10]基于前人研究，也进行了该变量的本土化研究，通过对量表的改进，最终设计出了 5 题项的变量量表。刘惠琴、张德[11]则表示员工的创新行为与结果是衡量团队创新绩效的重要参考，并在个人深度访

谈与开放性问卷基础上结合 Janssen 的量表, 自编而成了员工创新能力测量表, 一共包括 5 道题目。朱少英[12]认为员工的创新绩效包括两个方面: 一是创新行为, 二是创新能力, 并采用 Grayr 的量表提出了 6 题项进行测量。

4. 员工创新行为的影响因素

目前在员工创新行为的研究中, 多数学者将其视为因变量, 已有研究在探讨员工创新行为的诱因时大致可分为员工个体内在层面与组织整体层面。

4.1. 个体层面因素

心理特征驱动:

早期研究聚焦于人格特质等稳定性因素, 如 Seibert 在 2001 年发现主动性人格对创新行为具有显著预测作用。随着研究的深入, 学者发现心理状态的可塑性更强, 更易通过管理手段干预, 因而成为研究重点, 在动机与情感因素方面, 1989 年 Amabile 和 Gyskiewicz 提出的创造力成分模型指出, 工作动机是创新行为的关键驱动因素。国内学者卢小君和张国梁[9]发现, 内在动机(如兴趣、成就感)对创新构思与实施均有促进作用, 而外在动机(如物质奖励)仅影响实施阶段。赵秀清[13]则探究出消极情绪通过抑制知识共享间接削弱创新行为。在心理授权与所有权方面, Singh 等[14]基于社会认知理论证实, 心理授权通过增强员工对工作的控制感, 显著提升创新意愿。Liu [15]进一步发现, 心理所有权(即员工对工作的“主人翁”意识)能强化其对创新风险的承担意愿。在认知与反思能力方面, Scott 和 Bruce 指出, 直觉式问题解决比系统化方式更易激发创新思维。顾远东等[16]的实证研究表明, 对过往挫折的反思能力会正向影响新想法的生成效率。

此外, 司丹阳等[17]的结论得出, 在 AI 时代背景下, 组织中的员工幸福感程度越高, 会使其内在情绪和感知越加积极和正向, 从而会促进创新行为的产生, 即员工幸福感对创新绩效具有明显的正向影响。房国新[18]在研究中选择了员工心理所有权为中介变量, 通过实证得到员工心理所有权在魅力型领导风格与创新绩效之间发挥着部分中介作用, 即员工拥有较高的心理所有权, 他们对自己所从事的工作自信和内在效能也更大, 最终使组织的创新绩效明显提升。

外在行为表现:

在自我领导与建设性思维方面, 曹威麟等[19]提出, 员工通过自我设定目标、监控进度等自我领导行为, 可显著提升创新效能。建设性思维(如跳出框架解决问题)是此类行为的关键中介。在知识管理行为方面, 知识共享与获取构成创新行为的基础。张昊民等[20]发现, 职场友谊通过促进知识共享间接驱动创新; 而知识获取能力则直接影响员工将外部信息转化为创新方案的效率。此外, 黄昱方等[21]引入“微休息”的概念, 探究员工在工作过程中短暂的, 创新是否还会受到非正式休息这种行为的影响, 结果指明微休息活动能正向影响员工的创新行为。

4.2. 组织层面因素

组织情境的双刃剑效应:

从支持性环境角度出发, Gong 等学者在 2009 年证实, 扁平化组织结构与包容性文化能降低创新阻力。薛靖和任子平[22]指出, 团队支持氛围通过提供心理安全感, 使员工更愿尝试非常规方案。上级的发展性反馈(如建设性评价)亦能强化员工创新自我效能感。蔡雪玲[23]在研究中发现上市企业组织资本越强, 创新能力和创新绩效也会更加显著; 并指出规模不同的企业, 因其组织资本不同, 对创新行为产生的影响程度也不一样。张俊秀[24]指出在高新技术企业组织文化对创新行为具有正向影响, 优良的组织文化能

够激发员工创造性思维,为员工带来更多的机遇,最终反映的是企业创新绩效的提升。此外,学界还从多角度拓展了组织要素的影响路径:动态适应机制——余薇等学者[25]发现组织架构调整会通过打破惯性思维提升创新敏捷度,即组织变革正向影响员工的创新行为;归属感建构——郭晟豪等[26]发现成员身份认同的强化能增强创新责任传导效率,从而提高其创新行为;张靓妹等[27]探究组织结构的资源配置拓扑能优化创新要素的跨边界流动,对创新行为的增强都有显著的正向影响;刘茜等[28]探究了制度公平感知通过消除隐性偏见释放创新动能促进员工创新行为。

从抑制性环境角度出发,耿紫珍等[29]发现如果团队处于过高的差错反感氛围中,员工对差错的过度厌恶会挫伤其心理安全感,使得员工失去探索和突破的勇气,倾向于采取保守言行来规避不确定性和风险,从而减少了创新行为。杨自伟等[30]指出职场负面舆论(如同事的冷嘲热讽)通过破坏信任关系,抑制知识协作影响其创新行为。王先辉等[31]认为员工与组织间的“弱联结”对员工创造性行为有着抑制作用。

领导风格的差异化影响:

员工创新行为也会因为正向领导风格和负向领导风格的不同产生差异化的结果。正向领导中:如苗晓娜[32]指出变革型领导通过愿景激励与智力激发,引导员工超越短期绩效,关注突破性创新。包容型领导接纳多样性观点,为非常规想法提供试错空间。教练型领导通过赋能式辅导提升员工创新技能,如华为“导师制”实践。负向领导中:曲如杰等[33]提出辱虐型领导的威权管理风格引发员工情绪耗竭,导致创新资源被防御性行为挤占。孙健敏等[34]提出差异化领导对“嫡系”与“非嫡系”员工的区别对待,破坏团队公平感知,抑制集体创新动力。

职业特征与网络关系:

就职业自主性而言,Shalley 于 1995 年发现,工作自主权每提升 1 个单位,员工创新尝试频率增加 23%;而社会网络嵌入方面,强外部联结(如与行业专家合作)可获取异质性知识,但 Kimberly 和 Evanisko 指出,过度依赖外部网络可能削弱内部知识整合能力。Hirst 等[35]提出弱关系(如跨部门协作)则通过桥接结构洞,更易激发突破性创新。

4.3. 个体 - 环境交互作用

部分学者从动态匹配模型角度出发进行研究,例如 Woodman 等[36]提出个体 - 环境交互模型,强调创新行为是特质与情境动态适配的结果。例如:高主动性员工在支持性环境中表现出“创新乘数效应”,其创新产出比低主动性员工高出 3~5 倍。仇沪毅等[37]指出心理安全感不足时,即使高创造力员工也会因风险规避倾向选择“隐性创新”(即不公开创新成果)。

而从集体学习机制方面入手,团队学习通过两种路径影响创新:知识协同——Hirst 和 Monica 学者在 2009 发现,团队定期知识复盘可使个体创新失败经验转化为集体智慧;规范塑造——集体学习通过建立创新规范(如“快速试错”文化),降低个体对不确定性的感知。

此外,情感 - 环境耦合也会影响到员工的创新行为,Amabile 等的追踪研究表明,当员工处于高挑战性任务且获得积极情感支持时,创新绩效达到峰值。反之,高压环境下的消极情感(如焦虑)即使与高资源投入结合,仍会导致创新行为下降 27%。

5. 理论意义和实践意义

5.1. 理论意义

本文聚焦于员工创新行为,从内涵、测量及影响因素多个维度进行了全面综述。首先,通过对员工创新行为内涵的探讨,明确了创新行为不仅是一个结果,更是一个复杂的过程,包括新想法的产生、推

广和实施等多个阶段。这种过程导向的定义有助于深入理解创新行为的本质和机制，为后续研究提供了更为丰富的理论视角。

其次，本文综述了员工创新行为的多种测量工具，从单维度到多维度，展示了员工创新行为概念的多样性和复杂性。这些测量工具的开发和应用，为实证研究提供了科学、可靠的方法论基础，有助于推动员工创新行为研究的深入发展。

最后，本文详细分析了员工创新行为的影响因素，包括个体层面因素(如心理特征、外在行为表现)和组织层面因素(如组织情境、领导风格、职业特征与网络关系)。也通过个体-环境交互作用模型的探讨，揭示了创新行为是特质与情境动态适配的结果，为理解员工创新行为的形成机制提供了更为系统的理论分析框架。

综上所述，本文在员工创新行为研究领域进行了理论上的拓展和深化，为后续研究提供了更为全面、系统的理论基础和方法论指导。

5.2. 实践意义

基于员工创新行为的文献综述，本文提出了一系列具有实践意义的建议。

首先，企业应重视员工创新行为的培养和激发，通过营造开放、包容的组织氛围，鼓励员工勇于尝试、敢于创新。企业可以设立创新奖励机制，对具有创新成果的员工给予表彰和奖励，以此激发员工的创新积极性和主动性。例如，企业可效仿谷歌的“20%时间政策”，设立“自由创新时间”，并配套成果转化奖金(如项目商业化后给予团队利润分成)。

其次，企业应关注员工心理特征对创新行为的影响，通过心理授权、增强员工工作自主权等方式，提升员工的创新意愿和创新能力。同时，企业还应加强知识管理，促进员工之间的知识共享和获取，为创新行为提供必要的知识基础和支持。

此外，企业应重视领导风格对员工创新行为的影响。变革型领导、包容型领导等正向领导风格有助于激发员工的创新潜能，而辱虐型领导、差异化领导等负向领导风格则会抑制员工的创新行为。因此，企业应积极培养和发展正向领导风格，通过领导者的榜样作用和行为示范，引导员工形成积极的创新氛围。也可以借鉴华为的“轮值 CEO 制度”，通过高管轮岗打破部门壁垒，推动跨领域创新。

最后，企业在招聘、选拔和培训过程中应关注员工的道德品质和创新潜能。通过行为面试技术、心理测评等方法评估应聘者的道德品质 and 创新能力，通过持续的培训计划和互动式学习方法提升员工的创新意识和道德水平。这不仅有助于提升企业的创新绩效和竞争力，还有助于塑造良好的企业社会形象。

总之，员工创新行为是企业持续发展的重要驱动力。企业应重视员工创新行为的培养和激发，通过营造良好的组织氛围、关注员工心理特征、重视领导风格以及优化招聘、选拔和培训流程等措施，全面提升员工的创新能力和创新绩效。

6. 总结与展望

本文深入探讨了员工创新行为的内涵、测量方法及其影响因素，旨在为学术界和实践者提供一个全面、系统的理论框架和实践指导。通过综合分析现有文献，我们明确了员工创新行为不仅仅是一个简单的结果导向过程，而是一个复杂的过程，包括新想法的产生、推广以及实施等多个阶段。这一过程导向的理解为我们提供了更为丰富的视角来探索创新的本质和机制。

本文对员工创新行为进行了详尽的综述，发现了一些目前研究存在的局限性和未充分探讨的领域。首先，对于不同理论模型之间的比较性分析尚显不足。例如，过程导向与结果导向的定义虽然各自强调了创新的不同方面，但在实际应用中如何选择或结合这两种视角以最大化组织的创新潜力仍需进一步探

讨。未来的研究应当更加侧重于比较这些理论模型的实际效用，并针对具体情境提出优化建议。

其次，当前研究多集中于个体层面和组织层面的影响因素，而对于个体与环境交互作用的深层次探究相对较少。Woodman 等提出的个体-环境交互模型为理解这种动态适配提供了基础，但具体的调节变量和中介机制仍有待进一步揭示。特别是在快速变化的 VUCA 时代背景下，如何有效地促进这种适配以激发员工的创新潜能，是未来研究的一个重要方向。

此外，现有研究在跨文化和跨国别方面的差异性考察不够充分。随着全球化进程的加速，了解不同文化背景下员工创新行为的特点及其影响因素变得尤为重要。这不仅能丰富现有的理论体系，也能为企业在全世界范围内制定有效的创新策略提供参考。

最后，技术进步特别是人工智能的发展正在深刻改变工作环境和员工的工作方式，这对员工创新行为产生了新的挑战和机遇。未来的研究需要关注 AI 时代下员工创新行为的新趋势，如虚拟团队中的创新协作模式、智能工具对创新流程的支持作用等。

总之，虽然我们在理解和促进员工创新行为方面取得了显著进展，但仍有许多未解之谜等待揭开。未来的研究应在深化理论探讨的同时，更加注重实证研究的应用价值，力求为现代企业面临的复杂挑战提供切实可行的解决方案。通过不断探索和实践，我们相信能够找到更多有效激发员工创新潜能的方法，助力企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。

参考文献

- [1] Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1994) Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- [2] Janssen, O. (2000) Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- [3] 蔡杨, 石文典, 陈晓惠. 员工内外部动机对隐性知识共享意愿和创新行为的影响[J]. 心理研究, 2019, 12(1): 56-66.
- [4] Kleysen, R.F. and Street, C.T. (2001) Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2, 284-296. <https://doi.org/10.1108/eum0000000005660>
- [5] Fawcett, S.E., Jones, S.L. and Fawcett, A.M. (2012) Supply Chain Trust: The Catalyst for Collaborative Innovation. *Business Horizons*, 55, 163-178. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.11.004>
- [6] 吴治国, 石金涛. 员工创新行为触发系统分析及管理启示[J]. 中国软科学, 2007(3): 92-98.
- [7] 屠兴勇, 王泽英, 张琪. 批判性反思效应下领导教练行为对员工创新的影响机制研究[J]. 南开管理评论, 2016, 19(6): 4-16.
- [8] 姜秀丽, 齐蕾. 包容型领导对新员工创新行为的作用机制研究[J]. 理论学刊, 2018(5): 63-71.
- [9] 卢小君, 张国梁. 工作动机对个人创新行为的影响研究[J]. 软科学, 2007, 21(6): 124-127.
- [10] 刘云, 石金涛. 组织创新气氛对员工创新行为的影响过程研究——基于心理授权的中介效应分析[J]. 中国软科学, 2010(3): 133-144.
- [11] 刘惠琴, 张德. 团队层面的高校学科团队创新绩效模型研究[J]. 科学学研究, 2006, 24(3): 421-427.
- [12] 朱少英, 齐二石, 徐渝. 变革型领导、团队氛围、知识共享与团队创新绩效的关系[J]. 软科学, 2008, 22(11): 1-4+9.
- [13] 赵秀清. 员工创新行为的抑制机理研究——消极情绪视角[J]. 当代经济管理, 2020, 42(12): 66-72.
- [14] Singh, M. and Sarkar, A. (2012) The Relationship between Psychological Empowerment and Innovative Behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11, 127-137. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000065>
- [15] Liu, F., Chow, I.H., Zhang, J. and Huang, M. (2019) Organizational Innovation Climate and Individual Innovative Behavior: Exploring the Moderating Effects of Psychological Ownership and Psychological Empowerment. *Review of Managerial Science*, 13, 771-789. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0263-y>
- [16] 顾远东, 仲为国, 周文莉. 研发人员的成败经历与创新行为的关系研究[J]. 科研管理, 2017, 38(7): 100-107.
- [17] 司丹阳, 张爽, 赵波. 人工智能背景下员工工作幸福感对创新绩效影响的实证研究[J]. 生产力研究, 2022(9): 151-155.

-
- [18] 房国新. 魅力型领导风格、员工心理所有权对企业创新绩效的影响[J]. 全国流通经济, 2022(15): 70-73.
 - [19] 曹威麟, 谭敏, 梁樑. 自我领导与个体创新行为——一般自我效能感的中介作用[J]. 科学学研究, 2012, 30(7): 1110-1118.
 - [20] 张昊民, 曹飞苑. 职场友谊之光能否照亮员工创新行为——基于资源保存理论的研究[J]. 领导科学, 2020(2): 37-40.
 - [21] 黄昱方, 马素雅. 微休息活动对员工创新绩效的影响——有调节的中介效应[J]. 软科学, 2023, 37(8): 52-58.
 - [22] 薛靖, 任子平. 从社会网络角度探讨个人外部关系资源与创新行为关系的实证研究[J]. 管理世界, 2006(5): 150-151+157.
 - [23] 蔡雪玲, 杨瑚. 组织资本、环境不确定性与企业创新绩效——基于企业与地区异质性的视角[J]. 科学与管理, 2022, 42(6): 27-35.
 - [24] 张俊秀, 王敦星, 彭虹. 高新技术企业的组织文化对创新绩效的影响——基于工作投入的中介效应[J]. 长春大学学报, 2022, 32(5): 29-34.
 - [25] 余薇, 施必林, 余雁. 组织变革对组织绩效影响机制研究——基于组织创新惰性的中介作用[J]. 企业经济, 2022, 41(3): 112-122.
 - [26] 郭晟豪, 胡倩倩. 力学不倦: 组织认同、工作繁荣下的创新绩效[J]. 管理评论, 2022, 34(1): 205-217.
 - [27] 张靓妹, 王磊. 组织结构对企业创新绩效的影响研究[J]. 科技创业月刊, 2022, 35(1): 19-23.
 - [28] 刘茜, 郑兴山. 组织公平与创新绩效关系的元分析: 工作嵌入的中介作用[J]. 上海管理科学, 2021, 43(6): 66-71.
 - [29] 耿紫珍, 周怡欣, 单春霞, 等. 不同差错氛围激发团队突破性创造力的机理研究: 社会信息处理视角[J]. 管理评论, 2022, 34(9): 221-231+284.
 - [30] 杨自伟, 陈欣, 张彩玉. 职场负面舆论对员工职场行为的影响研究[J]. 信阳师范学院学报(哲学社会科学版), 2022, 42(4): 80-87.
 - [31] 王先辉, 段锦云, 田晓明, 等. 员工创造性: 概念、形成机制及总结展望[J]. 心理科学进展, 2010, 18(5): 760-768.
 - [32] 苗晓娜. 领导风格、差错取向与员工创新行为关系研究[J]. 领导科学, 2014(20): 46-48.
 - [33] 曲如杰, 康海琴. 领导行为对员工创新的权变影响研究[J]. 管理评论, 2014, 26(1): 88-98.
 - [34] 孙健敏, 王震. 人-组织匹配研究述评: 范畴、测量及应用[J]. 首都经济贸易大学学报, 2009, 11(3): 16-22.
 - [35] Hirst, G., Van Knippenberg, D. and Zhou, J. (2009) A Cross-Level Perspective on Employee Creativity: Goal Orientation, Team Learning Behavior, and Individual Creativity. *Academy of Management Journal*, 52, 280-293. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.37308035>
 - [36] Woodman, R.W., Sawyer, J.E. and Griffin, R.W. (1993) Toward a Theory of Organizational Creativity. *The Academy of Management Review*, 18, 293-321. <https://doi.org/10.2307/258761>
 - [37] 仇沪毅, 张梦桃, 王勔追, 等. 可干预的人格特质: 自我分化对员工创新的影响[J]. 科研管理, 2022, 43(2): 202-208.