

# 组织认同对员工创新绩效的影响文献综述

徐婷婷, 巫春风, 陈妍燕

云南民族大学管理学院(会计学院), 云南 昆明

收稿日期: 2023年2月20日; 录用日期: 2023年3月22日; 发布日期: 2023年5月8日

## 摘要

企业稳定发展的关键之一是员工对组织的高认同感, 员工创新绩效的提高可以增强企业的竞争力。本文对组织认同与员工创新绩效之间的关系进行了梳理, 指出现有相关研究的不足, 并对未来的研究进行了展望。

## 关键词

组织认同, 员工创新绩效, 文献综述

# Literature Review on the Impact of Organizational Identity on Employee Innovation Performance

Tingting Xu, Chunfeng Wu, Yanyan Chen

School of Management (School of Accounting), Yunnan Minzu University, Kunming Yunnan

Received: Feb. 20<sup>th</sup>, 2023; accepted: Mar. 22<sup>nd</sup>, 2023; published: May 8<sup>th</sup>, 2023

## Abstract

One of the keys to the stable development of the enterprise is the high identity of the organization by the employees. Improving the innovation performance of employees can improve the competitiveness of enterprises. This paper distorts the relationship between organizational identity and employee innovation achievements, points out the shortcomings of existing relevant research, and looks forward to future research.

## Keywords

Organizational Identity, Employee Innovation Performance, Literature Review



## 1. 引言

以往的研究表明, 在一个快速变化、竞争激烈的环境中, 组织若能拥有相对稳定的、优越的、核心的组织认同, 便能使组织保持长久的竞争优势。同时, 组织成员对组织的认同程度越高, 员工越有可能在工作中提出自己的意见和建议, 而提出建议的过程有利于员工产生创新性想法。因此, 研究组织认同对员工创新绩效的影响问题受到了国内外学者的关注。经过长时间的研究, 学者们取得了一定的研究成果, 丰富了相关领域的文献。

## 2. 文献综述

### 2.1. 组织认同

组织认同是社会认定中的一个内容, 是社会认同在组织领域的发展[1]。随着研究的深入, 学者们开始认识到二者的不同, 也开始重新审视和定义组织认同。国外学者 Riketta (2005)从认知、情感和社会认定等方面对组织认同进行了界定。他认为组织认同是个体对组织价值和归属感的内在表现, 表现为对组织的忠诚和情感归依, 以及个体对组织身份的界定的过程[2]。国内学者王彦斌指出, 组织认同是指组织成员在思想、行为等各方都保持一致, 他们对组织既有出于理性的责任感和契约感, 还有感性的依赖感和归属感, 以及对组织的忠诚[3]。此外, 其他学者也对组织认同提出了自己的看法。魏钧等(2007)将组织认同归纳为员工对组织的情感归属, 这是个体对组织价值的认知和内化[4]。

### 2.2. 员工创新绩效的内涵

**Table 1.** List of relevant research on the connotation of employee innovation performance

**表 1.** 员工创新绩效内涵相关研究一览表

观点	学者	内涵
过程观	Kanter [7]	是通过生产、推广、讨论等从而产生并实施创新想法的过程
	缪根红、薛利、万青、陈万明[8]	是创新的传递过程, 反映员工对创新规则、过程和目标的理解与掌握, 其内容体现在创新知识的获取、创造、输出整个行为
	郭彤梅等[9]	是一种行为过程, 即雇员在没有明确或直接请求组织的情况下自发行动
结果观	Stobbeleir 等[10]	是员工对工作的要求和其实现工作目标的方法从而产生创新的想法的工作绩效总和
	黄亮、彭璧玉[11]	认为员工创新绩效就是一种结果, 该结果的产生依赖于员工为了创新目标的是实现而将创新想法付诸实践
综合观	Mumford [12]	创新成果的呈现及其产生过程都被包含在员工创新绩效范围之内
	韩翼等[13]	员工的创新绩效既是一个过程, 又是一种结果
	钟思洋[14]、曹科岩、窦志铭[15]	无论是用一个结果还是一系列活动过程都无法准确的表达创新绩效的内涵。

关于创新绩效, 最早被提出的是 Coombs (1996), 他将创新绩效视为是企业早期的研究开发中所取得的结果, 并且相信它能有效地衡量公司员工的创造性行为的有效性[5]。而 Amabile *et al.* (1996)认为, 组织成员的创新绩效, 即雇员的创新绩效, 是一种与生产力变现无关的知识产物[6]。整理现有的相关文献发现,

国内外学者们对于创新绩效主要表现为三种观点。第一种是创新绩效的过程观；第二种则是创新绩效的结果观；第三种观点认为创新绩效是创新和结果的结合，即创新绩效过程与结果相结合的综合观。如表 1 所示。

### 2.3. 员工创新绩效的影响因素

通过对国内外相关文献进行回顾和整理，可以发现员工创新绩效主要受到个体和组织两个层面的影响。

#### 1) 个体层面的影响因素

在个体因素方面，员工创新绩效受到员工的人格特质、自我效能、工作幸福感、心理资本、知识吸收能力等因素的影响。王文婷等(2019)从前摄型人格视角出发，基于人格特质理论和资源基础理论，检验了前摄型人格对员工创新绩效的积极影响[16]。在 Tierney 和 Farmer (2002)的研究中，更看重员工自身作用，研究表明创新自我效能可以提升员工的创新水平从而提高员工创新绩效[17]。任华亮等(2019)的研究发现，工作幸福感越高的人越容易积极主动地投入到工作中，从而更容易在工作中产生更多的创新想法[18]。郭彤梅等人(2019)的研究表明，心理资本对员工创新绩效有着积极的影响[9]。

#### 2) 组织层面的影响因素

在组织层面，组织创新氛围、组织支持、领导风格等因素都对创新绩效有显著的影响。刘泽双和薛建欣(2018)的研究表明，企业内部的创新氛围会对员工的创新行为产生积极的影响，从而影响其创新绩效。当企业营造了良好的创新氛围，员工更能感受到组织对创新的支持，员工就会更重视创新，从而提高创新绩效[19]。侯曼等人(2021)从领导授权赋能视角出发，基于社会交换理论，检验了授权型会对员工创新绩效的积极影响作用。授权型领导赋予固原更多的工作自主权，在很大程度上调动了员工工作的积极主动性，同时也为员工创造了产生创新想法的条件，促进员工对创新的投入[20]。

### 2.4. 组织认同与员工创新绩效

已有研究表明，组织认同能够促使员工产生对组织有利的态度与行为，进而产生创新绩效。在对现有文献进行梳理时发现，目前关于组织认同和员工创新绩效的关系的研究并不是很多，但是可以从一些相关的研究中判断出二者之间的关系。

关于组织认同对员工创新绩效的影响，国内外学者进行了诸多研究，如：Riketta (2005)研究表明组织认同对于员工的关联绩效具有显著性的影响[2]。Carmeli 等(2007)发现，在一个组织中，员工的高度组织认同会提高工作挑战性与员工创造性行为之间的相互促进效应[21]。Madjar *et al.* (2011)指出，在多个社会因素的交互作用下，组织认同会影响个体参与创造性活动的积极性[22]，进而影响创新绩效。Burcharth 等(2017)研究表明，雇员自主性中介了企业开放性与创新销售绩效之间的关系[23]。国内学者王艳子等(2010)以研发人员为调研对象，检验了组织认同对员工创新行为的显著正向影响，且知识共享的知识贡献和知识收集两个维度在两者之间起到了完全中介作用[24]，员工创新行为的提升也会促进其创新绩效。郑智毅等(2020)以河北某地区 272 位企业雇员为对象，运用社会交换理论，把组织认同当作一个中介变量，表明组织认同在上下级关系对员工创新绩效的影响中起着促进作用[25]。

## 3. 结论与展望

### 3.1. 结论

经过对上述现有相关研究的文献进行梳理发现，目前国外对于组织认同对员工创新绩效的影响的研究更早，且相关研究较多，理论经验较为成熟；而国内大多都是将组织认同作为中介变量去研究其对员

工创新绩效的作用。

### 3.2. 展望

在当今创新引领发展的中国国情背景下，研究组织认同对员工创新绩效的影响具有重要意义。从目前研究来看，影响员工创新绩效的因素有很多，而组织认同只是众多影响因素的一个方面，因此需要一个中介变量将两者联系起来，进而从一个有意义有价值的角度对二者的关系进行更深层次的研究；同时，管理者也应该重视并发挥员工组织认同对创新绩效的积极作用。

### 基金项目

2023 年度云南省教育厅科学研究基金项目《组织认同对员工创新绩效的影响研究——基于云南省的制造企业》(编号: 2023Y0515); 云南民族大学 2022 年硕士研究生科研创新基金项目《组织氛围对个体创新绩效的影响研究——员工创造力的中介作用》(项目编号: 2022SKY023)。

### 参考文献

- [1] Ashforth, B.E. and Mael, F. (1989) Social Identity Theory and Organization. *Academy of Management Review*, **14**, 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- [2] Riketta, M. (2005) Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **66**, 358-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- [3] 王彦斌. 管理中的组织认同[M]. 北京: 人民出版社, 2004: 32.
- [4] 魏钧, 陈中原, 张勉. 组织认同的基础理论、测量及相关变量[J]. 心理科学进展, 2007(6): 948-955.
- [5] Coombs, R. (1996) Core Competencies and the Strategic Management of R&D. *R&D Management*, **26**, 345-355. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.1996.tb00970.x>
- [6] Amabile, T.M., Conti, R. and Coon, H. (1996) Assessing the Work Environment for Creativity. *The Academy of Management Journal*, **39**, 1154-1184. <https://doi.org/10.2307/256995>
- [7] Kanter, R. (1988) When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organizations. In: Staw, B.M. and Cummings, L.L., Eds., *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, JAI Press, Greenwich, 169-211.
- [8] 缪根红, 薛利, 陈万明, 万青. 知识扩散路径与员工创新绩效关系的实证研究——考虑知识吸收能力与主动遗忘能力的调节作用[J]. 研究与发展管理, 2014, 24(3): 12-21.
- [9] 郭彤梅, 郭秋云, 孟利兵, 唐朝永. 知识型员工心理资本和创新绩效的关系研究[J]. 经济问题, 2019(10): 71-78.
- [10] De Stobbeleir, K.E.M., Ashford, S.J. and Buyens, D. (2011) Self-Regulation of Creativity at Work: The Role of Feedback-Seeking Behavior in Creative Performance. *Academy of Management Journal*, **54**, 811-831. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.64870144>
- [11] 黄亮, 彭璧玉. 工作幸福感对员工创新绩效的影响机制——一个多层次被调节的中介模型[J]. 南开管理评论, 2015, 16(2): 15-29.
- [12] Mumford, M.D. (2000) Managing Creative People: Strategies and Tactics for Innovation. *Human Resource Management Review*, **10**, 313-351. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00043-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00043-1)
- [13] 韩翼, 廖建桥, 龙立荣. 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究[J]. 管理科学学报, 2007(5): 62-77.
- [14] 钟思洋. 创新意愿、员工创新能力对员工创新绩效的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 哈尔滨工程大学, 2017: 26-35.
- [15] 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, 23(12): 83-91.
- [16] 王文婷, 菅利荣, 郭秋云. 前摄型人格、工作形塑与员工创新绩效——基于冗余资源的调节作用[J]. 技术经济, 2019, 38(12): 16-23.
- [17] Tierney, P. and Farmer, S.M. (2002) Creative Self-Efficacy Its Potential Antecedent and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*, **45**, 1137-1148. <https://doi.org/10.2307/3069429>
- [18] 任华亮, 郑莹, 张庆垒. 工作幸福感对员工创新绩效的影响——工作价值观和工作自主性的双重调节[J]. 2019(3): 94-103.

- 
- [19] 刘泽双, 薛建欣. 组织创新氛围、知识分享和知识型员工创新绩效——知识吸收能力的调节作用[J]. 未来与发展, 2018, 42(2): 21-28.
- [20] 侯曼, 张珮云, 王倩楠. 领导授权赋能对员工创新绩效的影响——隐性知识共享与情绪智力的作用[J]. 软科学, 2021, 35(12): 113-118.
- [21] Carmeli, A., Cohenmeitar, R. and Elizur, D. (2007) The Role of Job Challenge and Organizational Identification in Enhancing Creative Behavior among Employees in the Workplace. *The Journal of Creative Behavior*, **41**, 75-90. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2007.tb01282.x>
- [22] Madjar, N., Greenberg, E. and Chen, Z. (2011) Factors for Radical Creativity, Incremental Creativity, and Routine Noncreative Performance. *Journal of Applied Psychology*, **96**, 730-743. <https://doi.org/10.1037/a0022416>
- [23] Burcharth, A., Praest Knudsen, M. and Sondergaard, H. (2017) The Role of Employee Autonomy for Open Innovation Performance. *Business Process Management Journal*, **23**, 1245-1269. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2016-0209>
- [24] 王艳子, 罗瑾琏. 组织认同对员工创新行为的影响研究: 基于知识共享的中介效应分析[J]. 管理现代化, 2010(6): 47-49.
- [25] 郑智毅, 安邦, 郭家懿. 上下级关系对员工创新绩效的影响: 组织认同的中介作用[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2020(1): 23-26.