

人才与教育

组织结构对员工创新行为的影响：基于角色认同理论的视角

杨晶照,陈勇星,马洪旗

江苏大学工商管理学院, 江苏镇江212013

收稿日期 2011-11-2 修回日期 网络版发布日期 接受日期

摘要 根据角色认同理论,指出员工的创新角色认同度高,则表现出更多的创新行为,同时组织结构作为重要的组织因素,在其中起着重要的影响作用。通过数据调查,运用多层线性回归模型分析方法,对提出的理论假设进行了检验。实证研究发现:员工角色认同与员工创新呈正相关关系,员工创新的自我认同感越强,创新的动力就越强,就表现出更多的创新行为;组织结构与员工创新相关,组织结构越复杂、越正规,集权化程度越高,对员工创新行为的影响就越弱;组织结构在员工创新角色认同与员工创新关系中起调节作用,组织结构越复杂、越正规,集权化程度越高,对员工创新角色与员工创新间关系的影响就越弱。最后,提出了未来的研究方向。

关键词 [角色认同](#) [组织结构](#) [员工创新](#) [创新行为](#)

分类号 [F240](#)

DOI: [10.6049/kjjbydc.2011050542](#)

对应的英文版文章: [2012-09-029](#)

通讯作者:

杨晶照

作者个人主页: 杨晶照;陈勇星;马洪旗

扩展功能

本文信息

- ▶ [Supporting info](#)
- ▶ [\[PDF全文\]\(1225KB\)](#)
- ▶ [\[HTML\]\(OKB\)](#)
- ▶ [参考文献\[PDF\]](#)
- ▶ [参考文献](#)

服务与反馈

- ▶ [把本文推荐给朋友](#)
- ▶ [加入我的书架](#)
- ▶ [加入引用管理器](#)
- ▶ [引用本文](#)
- ▶ [Email Alert](#)

相关信息

- ▶ [本刊中包含“角色认同”的相关文章](#)
- ▶ 本文作者相关文章

- [杨晶照](#)
- [陈勇星](#)
- [马洪旗](#)

