

数字化领导力对员工创新行为的影响研究

刘光照

安徽财经大学 233030

DOI: 10.12238/ems.v8i1.17656

[摘要] 现阶段伴随云计算、人工智能、移动互联网等数字技术飞速发展，企业正面临日新月异的商业环境，数字化转型已成为企业的重中之重。然而，现有关于数字化创新的研究主要集中在组织层面，对员工个人层面创新行为的驱动机制研究相对较少；现有关于员工创新行为的研究探讨了多种领导风格的影响，但对新兴数字化领导力这一关键因素的探讨还不够深入。本研究基于社会认知理论，以知识分享的中介机制为重点，构建了数字化领导力影响员工创新行为的理论模型。采用问卷调查法收集了223个有效样本对数据进行了分析，结果表明：数字化领导力正向影响员工知识分享行为，知识分享正向影响员工创新行为，知识分享在数字化领导力与员工创新行为中起部分中介作用。

[关键词] 数字化领导力；创新行为；知识分享；社会认知理论

一、引言

(一) 研究背景和意义

1. 研究背景

当下全球处于数字经济快速发展的环境之中，数字技术的创新必然会成为推动中国经济发展的核心要素之一。随着数字化技术创新发挥驱动作用，企业全要素生产率实现增长，不断为中国企业的高质量发展增添动力（黄勃等，2023），数字化转型已然成为企业组织提升市场竞争力以及适应市场快速变化的关键途径。鉴于数字技术给企业带来的改变，组织必须想方设法利用好数字技术来提高自身竞争力（Vial, 2019），将创新置于首位。员工是数字技术的直接使用者，也是企业创新的源头，作为企业创新实施的主体，其创新行为构成了组织中创新和内部创业的微观基础，对企业发展有着非常关键的作用。已有相关研究证实，数字化领导力在多个不同维度上对于组织创新有着正向影响，它可以提升团队的创造力（朱健和张彬，2023），激发员工主动创新行为（李丹等，2024），推动员工主动寻求变革。同时，已有实证研究表明，知识分享对员工创新行为具有显著的促进作用（商燕劼等，2019），主动性人格-员工创新行为路径（张振刚等，2016）。但是，关于数字化领导力如何通过知识分享影响员工创新行为的系统性研究仍然十分有限。

2. 研究意义

(1) 理论意义

不同于以往聚焦线性关系的研究，本文揭示了数字化领导力的复杂动态过程，提供了更细致的理论框架。此外，研

究填补了数字化背景下对新型领导风格的研究空白，解构了数字化领导力的作用机制，扩展了对领导力、知识分享与创新交互作用的理解。

(2) 实践意义

本研究为数字经济时代的组织管理提供指导，帮助企业培养数字化领导力并提升管理者使用数字工具的能力，揭示了数字化领导力影响员工创新的新路径，为未来领导力发展奠定基础。

二、理论模型构建与研究假设

(一) 理论基础

社会认知理论由 Bandura (1986) 提出，强调个体、行为与环境之间的动态交互，突破了传统行为主义对人类行为的单向解释。从这一视角来看，数字化领导力能够改变工作环境，影响员工的自我效能感。当员工感受到积极的数字化领导支持时，他们更愿意进行知识分享，这种分享不仅是个体认知与环境互动的结果，也是影响员工创新行为的关键中介因素。

(二) 研究假设

本研究探讨了数字化领导力、知识分享与员工创新行为之间的关系。数字化领导力通过整合数字资源，促进员工的知识分享行为，进而推动创新。研究发现，数字化领导力不仅影响知识分享，还为员工提供了创新基础。知识分享被视为推动员工创新行为的关键机制，通过突破个体认知局限，激发知识碰撞，实现系统性创新。此外，数字化领导力创建的开放知识生态系统，为知识分享提供了有利条件。基于此，

本研究提出以下假设：

H1：数字化领导力对知识分享行为具有显著的正向影响。

H2：知识分享对员工创新行为具有显著的正向影响。

H3：知识分享在数字化领导力与员工创新行为之间具有中介作用。

三、研究设计

(一) 变量测量

1. 数字化领导力

测量工具采用 Zeike 等 (2019) 开发的 6 题项数字化领导力量表，包含“我的领导正在积极推动公司的数字化转型”等。

2. 知识分享

测量工具采用 Bartol 等 (2009) 编制的 8 题项量表，主要包括“分享那些可能对团队工作有帮助的信息”等。

3. 员工创新行为

测量工具采用 Scott & Bruce (1994) 开发的 6 题项量表，测量题项包括“我会有搜索新的技术，流程，技术和产品的想法”等。

四、数据分析与假设检验

表 2 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	SRMR	RMSEA
三因子	374.082	157	2.383	0.832	0.863	0.030	0.079
双因子	667.478	169	3.950	0.615	0.783	0.038	0.115
单因子	668.207	170	3.931	0.615	0.783	0.038	0.115

注：三因子模型：DL、KS、IB；双因子模型：DL+IB、KS；单因子模型：DL+KS+IB

(二) 假设检验

1. 数字化领导力与知识分享之间的关系检验

由模型一可知，数字化领导力作为自变量对知识分享的影响系数为 0.491，并在 $p < 0.001$ 的水平上显著，说明数字化领导力不仅对知识分享产生影响，而且是显著的正向影响。假设 H1 得到验证。

2. 知识分享与员工创新行为之间的关系检验

首先引入控制变量，将创新行为选定为因变量构建模型三，以模型三为基础添加知识分享作为自变量构建模型四。回归分析结果如表 3 所示。由模型四可知，数字化领导力作为自变量对知识分享的影响系数为 0.726，且在 $p < 0.001$ 的水平上显著，说明知识分享能够显著正向影响员工创新行为。假设 H2 得到验证。

(一) 信效度检验

1. 信度检验

本研究使用经典 Cronbach's α 系数衡量信度，该系数大小直接体现量表可信程度，同时本研究所有变量检验结果都达到满意水平。

表 1 信度分析结果

变量名	Cronbach's α
数字化领导力	0.70
知识分享	0.71
创新行为	0.72

表 1 显示变量 Cronbach's α 系数均大于 0.7，证明测量工具比较可靠，该量表在稳定性和问卷设计方面满足研究需要。

2. 效度检验

在验证假设模型的基础上，构建了 3 个 CFA 模型，各模型分析结果如表 2 所示。本研究的问卷设计可以较好区分本研究的主要变量，即以数字化领导力、知识分享、员工创新行为构造的模型适合进一步的实证分析。

表 3 假设检验结果

变量	知识分享		创新行为	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量				
gender	-0.006	0.044	0.036	0.040
age	0.188*	0.122	0.235*	0.099
edu	0.022	-0.026	0.037	0.021
time	0.034	0.024	-0.084	-0.108
sec	-0.113	-0.002	-0.165*	-0.083
自变量				
数字化领导力		0.491***		
中介变量				
知识分享				0.726***
R ²	0.075	0.287	0.080	0.568
ΔR^2		0.212		0.488
F	3.513**	14.503***	3.787**	47.401***

注：* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$

3. 知识分享的中介效应检验

接下来采用 Bootstrap 方法进一步进行中介效应验证。数据结果显示间接效应的效应值为 0.318, 置信区间为 (0.159, 0.498), 不包含 0。直接效应占比 43.316%, 中介效应占比 56.684%, 表明变量知识分享在数字化领导力与员工创新行为中起部分中介作用。假设 H3 得到验证。

五、研究结论与讨论

(一) 研究结论

本文验证了数字化领导力对员工创新行为的影响机制, 得出以下结论: 数字化领导力对员工知识分享的积极情绪有正向影响, 促进员工在分享时感到安全和积极; 知识分享与创新行为之间存在显著正向关系, 分享知识的员工更能提出创新方案。此外, 知识分享在数字化领导力与员工创新行为之间起部分中介作用, 表明知识分享是连接数字化领导力与创新行为的重要桥梁。

(二) 理论贡献

通过将知识分享设定为中介变量, 研究发现数字化领导力通过激发员工知识分享间接提升创新绩效, 构建了“数字化领导力-知识分享-员工创新行为”的理论链条。这一发现突破了传统研究中的简单因果关系, 为理解数字化转型背景下的组织创新提供了新视角, 并为组织利用领导力和知识管理双路径促进创新提供理论依据。

(三) 管理启示

本研究验证了数字化领导力对员工创新行为的正向影响, 强调组织应重视管理者的数字领导能力培养, 通过数字化技能培训和领导力发展项目提升其核心能力。此外, 企业应构建促进知识分享的文化与平台, 并通过营造开放信任的氛围和认可员工贡献, 强化知识分享, 形成“数字化领导力驱动知识流动, 知识流动促进创新”的良性循环。

(四) 研究局限与未来展望

本研究的样本数量相对有限, 且存在结构偏差, 如女性员工比例较高、制造业和互联网行业占比突出以及本科学历群体占多数, 这可能影响结论的普适性。未来研究可以通过扩大样本覆盖范围和采用纵向研究设计, 提高结论的稳健性和因果推断的可靠性。

[参考文献]

[1]黄勃, 李海彤, 刘俊岐, 等. 数字技术创新与中国企业高质量发展——来自企业数字专利的证据[J]. 经济研究, 2023, 58 (03): 97-115.

[2]李丹, 韩翼, 贾琼琼. 数字化领导对员工职场行为的双刃剑效应研究[J]. 管理学报, 2024, 21 (12): 1793-1801+1811.

[3]李燕萍, 苗力. 企业数字化领导力的结构维度及其影响——基于中国情境的扎根理论研究[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2020, 73 (06): 125-136.

[4]商燕劫, 庞庆华, 李晓峰. 创新激情、知识分享意愿对员工创造力的影响——心理安全感的调节作用[J]. 技术经济, 2019, 38 (03): 8-16+121.

[5]谭春平, 王娜, 张羽琦. 员工知识分享助推机制研究[J]. 情报杂志, 2023, 42 (07): 161-169.

[6]尹奎, 迟志康, 彭坚, 等. 何种领导行为更能促进知识共享? 来自元分析的证据[J]. 南开管理评论, 2024, 27 (02): 127-138.

[7]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 (04): 123-133.

[8]张志鑫, 郑晓明. 数字化领导力: 结构维度和量表开发[J]. 经济管理, 2023, 45 (11): 152-168.

[9]朱健, 张彬. 因循守旧, 还是独辟蹊径? 数字化领导对团队与个体创造力的多层次影响[J]. 科技进步与对策, 2023, 40 (23): 129-139.

[10]Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory [M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.

[11]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.

[12]Vial G. Understanding digital transformation: A review and a research agenda[J]. The Journal of Strategic Information Systems, 2019, 28 (2): 118-144.

[13]Zeike S, Bradbury K, Lindert L, et al. Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being[J]. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2019, 16 (14): 2628-2628.

作者简介: 刘光照, 出生日期: 1999年11月1日, 男, 籍贯: 河南省商丘市, 汉族, 最高学历: 硕士在读, 职务职称: 学生, 研究方向: 领导力; AI 使用; 人力资源管理, 邮箱: 3202300388@aufe.edu.cn。