

年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的影响研究

王翔

(湖南师范大学, 湖南省 长沙市 410006)

摘要: 基于社会交换理论与社会情绪选择理论, 探索年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间的关系, 分析知识共享的中介作用及职业未来时间洞察力的调节作用。通过对 309 名科技型企业在职员工的调研数据进行实证分析, 结果显示, 年龄包容型人力资源管理实践有助于促进员工创新行为, 知识共享是年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间的中介变量, 职业未来时间洞察力会提升年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的正向影响。

关键词: 员工创新行为; 年龄包容型人力资源管理实践; 知识共享; 职业未来时间洞察力

中图分类号: F272.92; F279.23

文献标识码:

引言

党的二十大报告强调, 要加快实施创新驱动发展战略, 坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位, 将创新的战略意义推至到了新的高度。创新是推动发展的第一动力, 也是企业打造核心竞争力的关键因素。员工作为推动企业创新的重要力量, 其所掌握的知识和能力是企业创新的重要源泉, 员工创新行为是企业在复杂变化的环境中获得并保持竞争优势的重要基石^[1]。

影响员工创新行为的因素众多, 基于组织环境的视角, 已有研究者发现组织文化^[2]、组织氛围^[3]是影响员工创新行为的重要因素。然而, 关于能对组织氛围和组织文化产生重要影响的人力资源管理实践对员工创新行为的影响研究却并不多。尽管如此, 现有研究证实了员工创新行为会被组织中的人力资源管理实践所影响^[4, 5]。

与此同时, 全球性人口老龄化程度加深, 员工年龄多元化逐渐备受管理实践研究者的关注^[6]。一方面, 劳动力老龄化进程加速, 渐进式延迟退休政策以及延迟退休方案的即将出台和实施, 使得组织中年长员工比例持续增加, 员工年龄结构愈发呈现多元化特征^[7]。另一方面, 组织劳动力年龄多元化面临严峻挑战, 有研究发现组织年龄多元化会导致年龄歧视、关系冲突等现象频繁出现^[8]。基于此, 为更有效的管理年龄多元化的员工, 有学者提出年龄包容型人力资源管理实践的概念^[9]。通过一系列实证研究, 表明年龄包容型人力资源管理实践对组织绩效、员工工作能力、知识分享等有着积极影响^[7]。但是, 目前鲜有研究对年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的影响进行探讨。

在年龄多元化背景下, 公平、包容的年龄包容型人力资源管理实践, 是否积极影响员工创新行为? 其作用机制是什么? 又会受到哪些变量的调节作用? 目前还较少地得到学者们的关注, 有待进一步地深化。本文以年龄多元化为背景, 探讨年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的影响, 并在此基础上, 引入知识共享作为中介变量, 职业未来时间洞察力作为调节变量, 深入分析其影响机制。

1 理论基础与研究假设

1.1 年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为

年龄包容型人力资源管理实践,是指无论一个人的年龄大小,组织为所有年龄段的员工提供平等的招聘、培训、晋升和管理支持机会的一系列人力资源管理实践活动^[9]。员工创新行为,是指个体在组织中有意识的产生、促进和实现新颖想法的行为,包括从新想法的萌芽、形成到应用于实践的全过程^[10]。个体对组织环境中创新友好氛围的感知,有利于促进员工创新行为^[11]。人力资源管理实践作为组织环境中连接员工个体和组织之间的桥梁,有助于提高员工的动机和技能,并进一步影响员工的态度和行为^[12],对员工的创新行为具有重要的影响^[13]。

年龄包容型人力资源管理实践针对所有年龄段员工平等开展培训和继续教育活动等管理实践^[9],表明组织有能力并愿意投资于不同年龄员工们的知识、技能和能力。其传递出的包容氛围为员工开展主动行为提供了心理资源,平等培训晋升的机会让员工感受到充足的组织支持。不同年龄段的员工都感受到被组织尊重与重视,有利于增强员工的自我效能感和对于组织的情感承诺^[14]。社会交换理论认为,当组织实施积极有益的政策和制度时,员工会将其归因于组织是真正关心和满足员工的需求,为了回报组织,员工会以积极的态度展开工作,并从事与对组织有益或有价值的活动。因此,当组织实施年龄包容型人力资源管理实践时,员工会认为组织是尊重重视所有年龄员工的,为了回报组织对其的支持,员工会以积极的态度对待工作,主动实施对组织有益的行为^[15],从而展现出更多的创新行为。

此外,年龄包容型人力资源管理实践有助于建立一种重视所有年龄段员工贡献的组织文化,无论年龄大小,每个人都能够在组织中发挥作用。这种年龄包容的组织文化能够鼓励员工敞开心扉,勇于表达自己的想法^[7]。由此,提出假设:

H1: 年龄包容型人力资源管理实践正向影响员工创新行为。

1.2 知识共享的中介作用

知识共享,是指个体通过沟通、交流,将自己拥有的信息、知识与技能分享给他人,并从他人身上获取自己需要的知识^[16]。由于年龄包容型人力资源管理实践是建立在对所有员工的认可和尊重的基础上,能够削弱组织中年龄刻板印象威胁对员工的影响,对于组织中不同年龄员工,尤其是年轻员工与年长员工的代际互动会产生积极影响^[7]。而互动沟通是知识共享必不可少的渠道。组织实施年龄包容型人力资源管理实践,能够使得不同年龄员工的关系更加和谐密切,知识分享与获取更加顺畅频繁^[17]。

年龄包容型人力资源管理实践贯彻的公平理念,也意味着不同年龄员工具有平等的机会获取资源,拥有平等的升职加薪机会,能让员工体会到强烈的组织支持感。基于社会交换理论,和谐友好的人际关系有利于员工彼此积极沟通,交流经验;平等支持的组织氛围有利于员工之间共享知识与技巧^[18]。由此,提出以下假设:

H2: 年龄包容型人力资源管理实践正向影响知识共享。

知识共享能够促进知识的流通、交流和积累,形成企业独有的知识资源,从而推动员工创新^[19]。在知识共享交流过程中,员工能够获取多元化和异质性的信息资源。一方面,员工能够打破原有固化的思维模式和知识壁垒,更新自己的知识体系^[20]。另一方面,不同视角的知识和观点会产生碰撞,促使员工不断思考,激发员工产生新想法和新创意,进而促进员工创新行为。此外,员工之间的知识共享能够提高彼此的互相信任感,减少内心的隔阂,从

而推动创新构想的产生。由此，提出假设：

H3：知识共享正向影响员工创新行为。

综上所述，年龄包容型人力资源管理实践为不同年龄员工提供平等发展的机会，能够有效改善组织中代际员工的关系质量，有助于在组织中形成和谐友善的氛围，并带给员工强烈的组织支持感。基于社会交换理论，作为回报，员工愿意沟通合作，互帮互助，知识共享，积极为组织做贡献。不同背景员工的知识共享以及年长员工与年轻员工之间新旧思想的碰撞会更容易激发创新想法的产生，从而有利于员工的创新行为。由此，提出假设：

H4：知识共享在年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间起中介作用。

1.3 职业未来时间洞察力的调节作用

职业未来时间洞察力是个体在职业情境中对剩余工作时间及机会的感知，反映了人们认为自己在未来的职业生涯中还剩下多少剩余时间和剩余机会^[21]。人们的动机取决于他们对未来的时间看法，拥有无限未来时间观的个体更愿意尝试新事物^[22]。高度关注机会的员工会积极考虑自己的职业未来，并在工作中感知到许多新的目标，选择和可能性，表现出更多的工作投入^[23]。

动机一直被视为影响员工创新行为的重要因素，职业未来时间洞察力强的员工更具有进行创新行为的内在动机。职业未来时间洞察力会塑造员工的工作态度与工作行为^[24]。年龄包容型人力资源管理实践营造了所有年龄员工对于组织都是重要的氛围，提供了平等的培训晋升机会，而职业未来时间洞察力能帮助员工感受到有关他们未来职业生涯机会和时间的信息。在这些信息的刺激下，员工会形成不同的激励策略来实现自我调节^[25]。其中，具有较强职业未来时间洞察力的员工能够敏锐捕捉到组织提供的机会，将自己的未来视为漫长而充满机会的。

社会情感选择理论认为，人们对未来的时间看法会决定他们的动机与个人目标。在年龄包容型人力资源管理实践下，具有较强职业未来时间洞察力的员工对未来的前景更乐观，对未来目标的实现更有信心，会更重视未来的回报，因此会产生利组织价值观，以自己认为有意义的方式展现更多主动性行为^[26]，进而激励员工为组织持续发展推陈出新，进行创新行为。由此，提出假设：

H5：职业未来时间洞察力在年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为的关系中起调节作用。

综上，本研究的假设模型如图1所示。

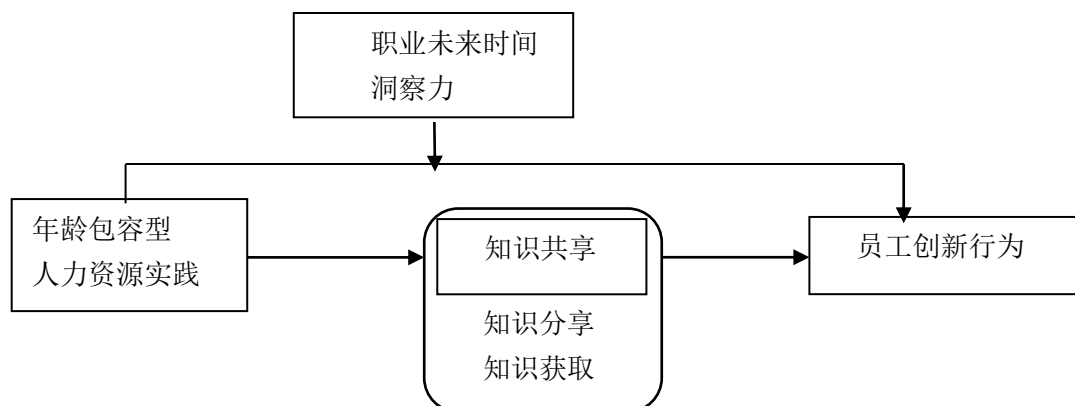


图1 研究模型

2 研究设计与方法

2.1 研究样本

本研究采用问卷法收集数据,主要以长沙科技型公司员工为研究对象,通过导师、师兄师姐、亲朋好友等向在工作中需要开展创新活动的员工发放电子问卷,并请问卷应答者向其他人员推荐。本研究共回收获得 418 份数据,在剔除无效问卷后,共获得了 309 份有效问卷。

本研究样本由 309 名被试组成。在性别方面,男性 158 名,占 51.1%;女性 151 名,占 48.9%。在年龄方面,30 岁及以下 84 名,占 27.2%;31-40 岁 126 名,占 40.8%;41-50 岁 78 名,占 25.2%;50 岁及以上 21 名,占 6.8%。在教育背景方面,高中及以下 90 名,占 29.1%;大专 57 名,占 18.4%;本科 119 名,占 38.5%;研究生及以上 43 名,占 13.9%。在公司性质方面,国有企业 87 名,占 28.2%;民营企业 209 名,占 67.6%;其他 13 名,占 4.2%。在工作年限方面,2 年以内 60 名,占 19.4%;2-5 年 105 名,占 34.0%;5-10 年 91 名,占 29.4%;10 年及以上 53 名,占 17.2%。在岗位方面,生产部门 127 名,占 41.1%;技术研发部门 62 名,占 20.1%;市场部门 33 名,占 10.7%;职能部门 87 名,占 28.2%。在技术等级方面,初级 165 名,占 53.4%;中级 104 名,占 33.7%;高级 40 名,占 12.9%。

2.2 变量测量

研究量表主要参考学术界成熟且被广泛使用的量表,对可能存在员工无法理解与歧义的题项进行了再次修订。采用 Likert5 点量表对问卷题项进行测量,1 表示“非常不符合”,5 表示“非常符合”。

年龄包容型人力资源管理实践量表借鉴了 Boehm 等^[9]开发的量表,包含 5 个题项,题项有“单位为所有年龄段的员工,都提供平等的培训和继续教育的机会”。本研究该量表的 Cronbach's 系数值为 0.801。

知识共享量表借鉴了 Bart 和 De Ridder^[27]开发的量表,包含 8 个题项,包括知识分享与知识获取两个维度。题项有“当我学习新知识后,我会使部门的同事也学习到它”,“当我询问部门同事时,他们会告诉我他们所知道的信息”。本研究该量表的 Cronbach's 系数值为 0.849。

职业未来时间洞察力量表包含 6 个题项,借鉴了 Zacher 和 Frese^[21]改编的量表,包括时间和机会两个维度。题项有“我认为我的职业未来有很多机会”“我认为我的职业生涯还有很长时间”。本研究该量表的 Cronbach's α 系数为 0.895。

员工创新行为量表借鉴了张振刚^[28]修订的量表,包含 8 个题项,题项有“我经常尝试采用新的方法解决工作中出现的问题”。本研究该量表的 Cronbach's 系数值为 0.869。

控制变量。借鉴前人的研究^[29],本文将个体的性别、年龄、受教育程度、企业性质、岗位、工作年限等作为控制变量,以减少其对结果的潜在影响。

3 数据分析与假设检验

3.1 共同方法偏差检验

由于本研究的变量均由员工报告,可能会存在共同方法偏差的问题。因此,本研究采用 Harman 单因子方法检验涉及变量的共同方法偏差程度。结果显示,未旋转的情况下第一个因子的解释量为 38.6%,低于以往研究建议的 40%经验标准^[30],且未出现某个因子占绝大

多数解释量的情况，说明本研究数据不存在显著的共同方法偏差。

为检验研究模型的区分效度，本研究对年龄包容型人力资源管理实践、知识共享、职业未来时间洞察力与员工创新行为进行验证性因子分析。表1显示，四因子模型与实际数据的拟合程度显著优于其它模型（ $\chi^2/df=2.106$ ，RMSEA=0.060，SRMR=0.057，TLI=0.908，CFI=0.919）。因此，本研究所选取的四个变量间具有较好的区分效度。

表1 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
四因子模型： AIHM, KS, OFTP, CB	650.670	309	2.106	0.060	0.057	0.908	0.919
三因子模型： AIHM, KS, OFTP+CB	1008.401	315	3.201	0.085	0.073	0.818	0.836
二因子模型： AIHM, KS+ OFTP+CB	1494.891	323	4.628	0.109	0.083	0.700	0.724
单因子模型： AIHM+KS+OFTP+CB	1616.680	324	4.990	0.114	0.087	0.670	0.695

注：N=309。AIHM=年龄包容型人力资源管理实践；KS=知识共享；OFTP=职业未来时间洞察力；CB=员工创新行为。

3.2 描述性统计与相关性分析

各变量之间的均值、标准差以及相关系数如表2所示。研究结果显示，年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为呈显著正相关（ $r = 0.510$ ， $p < 0.01$ ）；年龄包容型人力资源管理实践与知识共享呈显著正相关（ $r = 0.548$ ， $p < 0.01$ ）；知识共享与员工创新行为呈显著正相关（ $r = 0.603$ ， $p < 0.01$ ）。此外，性别与员工创新行为呈显著负相关（ $r = -0.124$ ， $p < 0.05$ ）；年龄与员工创新行为呈显著正相关（ $r = 0.256$ ， $p < 0.01$ ）；工作年限与员工创新行为呈显著正相关（ $r = 0.190$ ， $p < 0.01$ ）。因此，在后续的假设检验中，本研究在回归分析中纳入这些控制变量。

表2 描述性统计与相关性分析结果

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 性别	1.49	0.501	1										
2 年龄	2.12	0.886	-0.246**	1									
3 教育背景	2.37	1.048	0.376**	-0.337**	1								
4 公司性质	1.76	0.517	-0.073	0.104	-0.255**	1							
5 工作年限	2.44	0.991	-0.052	0.459**	0.038	-0.077	1						
6 岗位	2.26	1.258	0.396**	-0.062	0.402**	-0.079	0.077	1					
7 技术等级	1.60	0.708	0.065	0.220**	0.361**	-0.124*	0.474**	0.198**	1				
8 AIHM	19.24	3.803	-0.069	0.051	-0.021	-0.062	0.025	0.031	-0.058	1			
9 OFTP	23.05	4.618	-0.043	0.026	0.085	-0.054	0.045	0.023	-0.002	0.669**	1		
10 KS	30.69	5.334	-0.096	0.078	-0.007	-0.120*	0.116*	-0.021	0.023	0.548**	0.576**	1	
11 CB	31.13	5.069	-0.124*	0.256**	-0.111	0.037	0.190**	-0.010	0.063	0.510**	0.631**	0.603**	1

注：N=309，*= $p < 0.05$ ，**= $p < 0.01$ ，双尾检验。

3.3 假设检验

首先，本研究采用层次回归分析对假设1、2、3、4进行检验，结果如表3所示。模型4表示自变量到因变量的回归。模型4结果显示，年龄包容型人力资源管理实践显著正向影响员工创新行为（ $b=0.669$ ， $p < 0.001$ ），说明年龄包容型人力资源管理实践程度越强，员

工创新行为越多,由此支持假设 1。模型 2 表示自变量对中介变量的回归。模型 2 结果表明,年龄包容型人力资源管理实践显著正向影响知识共享 ($b=0.756, p < 0.001$),即年龄包容型人力资源管理实践程度越强,知识共享越强,支持假设 2。模型 5 表示中介变量到因变量的回归。模型 5 结果显示,知识共享显著正向影响员工创新行为 ($b=0.564, p < 0.001$),即知识共享越强,员工创新行为越多,支持假设 3。模型 6 在模型 4 的基础上加入知识共享。模型 6 结果显示,年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的预测作用仍然显著 ($b=0.344, p < 0.001$),知识共享对员工创新行为的预测作用也显著 ($b=0.430, p < 0.001$),说明知识共享在年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间起中介作用,初步支持假设 4。

表 3 层次回归结果

	知识共享			员工创新行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
常量	32.852***	17.271***	28.652***	14.854***	10.114***	7.427***
性别	-1.026	-0.511	-0.756	-0.300	-0.177	-0.080
年龄	0.236	0.048	1.038*	0.871*	0.905**	0.851**
教育背景	0.139	0.072	-0.150	-0.209	-0.229	-0.240
公司性质	-1.264*	-0.853	0.134	0.499	0.848	0.865*
工作年限	0.585	0.482	0.573	0.482	0.243	0.275
岗位	0.005	-0.164	0.159	0.009	0.156	0.080
技术等级	-0.424	0.042	-0.147	0.265	0.092	0.247
AIHM		0.756***		0.669***		0.344***
KS					0.564***	0.430***
R ²	0.038	0.322	0.079	0.325	0.418	0.464
ΔR^2		0.284		0.246	0.339	0.385
F	1.699	17.770***	3.703**	18.096***	26.986***	28.809***

注: N=309。*= $p < 0.05$, **= $p < 0.01$, ***= $p < 0.001$; 表中报告的结果均为非标准化的系数。

其次,本研究采用蒙特卡洛模拟拔靴法(Monte Carlo Simulation Bootstrap, N = 5000),进一步检验年龄包容型人力资源管理实践通过知识共享对员工创新行为的中介效应值及置信区间。表 4 显示,知识共享在年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间起中介作用(效应值= 0.325, 95% CI = [0.221, 0.447]),支持假设 4。

年龄包容型人力资源管理实践到员工创新行为的直接效应值为 0.344,中介效应值为 0.325,总效应值为 0.669。知识共享在年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间的中介效应占总效应的 48.6%。置信区间都不包括 0,这也支持了知识共享在年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间的中介作用。

表 4 中介效应分析

效应	效应 系数值	Boot 标准误	95% 置信区间	
			下限	上限
间接效应	0.325	0.059	0.221	0.447

直接效应	0.344	0.093	0.165	0.530
总效应	0.669	0.078	0.522	0.832

注：N = 309, bootstrap 次数= 5000。

最后，为了检验假设 5，本研究采用重复抽样 5000 次的 Bootstrap 方法进行调节效应验证。结果如表 5 所示，当职业未来时间洞察力较强时，置信区间为[0.147, 0.551]，不包含零点，表明调节作用显著；当职业未来时间洞察力较弱时，置信区间为[-0.053, 0.299]，包含零点，表明调节作用不显著。综上，当职业未来时间洞察力较强时，年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的正向影响更强。

表 5 调节效应分析

调节变量	效应 系数值	Boot 标准误	95% 置信区间	
			下限	上限
强 OFTP	0.349	0.103	0.147	0.551
M	0.236	0.079	0.081	0.392
弱 OFTP	0.123	0.089	-0.053	0.299

注：N = 309, bootstrap 次数= 5000。

4 结论与讨论

本研究基于社会交换理论与社会情绪选择理论，构建了一个中介模型，揭示了年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间的影响机制。研究结果显示，年龄包容型人力资源管理实践程度越高，员工创新行为越多。其中，知识共享在年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间起中介作用。此外，职业未来时间洞察力在年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为的关系中起调节作用。当职业未来时间洞察力较强时，年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的正向影响更强。

4.1 理论意义

首先，本研究从中、微观企业管理视角聚焦员工创新行为。年龄多元化背景下，如何高效管理组织中不同年龄员工，减少关系冲突，已引起学界关注。有研究从人力资源管理实践角度出发，认为组织实施人力资源管理活动时应当着重考虑年龄因素^[31]。然而，对此的研究在国内处于初期探索阶段。因此，本研究从组织人力资源管理实践角度对员工创新行为的前因进行探索，拓展了员工创新行为领域的研究。

其次，本研究基于社会交换理论，以知识共享作为中介变量，揭示了年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的影响机制。已有研究结论支持了不同人力资源管理实践可以影响个体特定的行为和绩效产出^[32]。同时，研究证明了年龄包容型人力资源管理实践对组织绩效、员工工作投入等都有正面影响^[33]。然而，却鲜有研究考察年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为可能存在的影响和内在机制。因此，本研究探寻了年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间的作用机制。结果发现，年龄包容型人力资源管理实践能促进知识共享，进而推动员工创新行为。

最后，基于社会情绪选择理论，本研究揭示了年龄包容型人力资源管理实践与员工创新行为之间关系的作用边界，即职业未来时间洞察力的调节效应。结果发现：当员工具备较强职业未来时间洞察力时，会增强年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的积极关系。

4.2 实践启示

如何促进组织中员工创新行为的产生是本研究的核心价值,本研究的结果对企业实践具有如下启示:一方面,企业应注重和加强年龄包容型人力资源管理实践的实施。组织可以通过提供平等的培训、继续教育的机会,以及不区分年龄的升职加薪等,营造年龄包容的组织氛围与和谐的人际氛围。同时,企业应当建立合理的管理制度与激励措施,鼓励不同年龄员工进行知识分享和知识获取,进而促进员工的创新行为。另一方面,企业应该创造条件,识别筛选具有较强职业未来时间洞察力的员工。企业在招聘环节筛选具备较强职业未来时间洞察力的员工,并对企业内部职业未来时间洞察力较弱的员工进行适当引导,增强其职业未来时间洞察力,以强化年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的积极效应。

4.3 研究局限与展望

本研究具有以下不足:首先,本研究所有数据均为自我报告,且在同一时点收集,存在的共同方法偏差对研究具有一定影响。未来研究可使用多时点、多元化样本收集数据,增强数据的可靠性。其次,本研究仅考察了年龄包容型人力资源管理实践对员工创新行为的影响,后续研究可探索年龄包容型人力资源管理实践不同维度分别对员工创新行为的影响。最后,本研究主要从中、微观企业管理角度揭示了有助于促进员工创新行为的影响路径。同时,创新绩效对于组织也至关重要,未来可以考察年龄包容型人力资源管理实践对创新绩效的影响。

参考文献

- [1] 誉振朝. 组织创新氛围对员工创新行为的影响 [J]. 合作经济与科技, 2021, (10): 133-135.
- [2] Damanpour F, Schneider M. Phases of the Adoption of Innovation in Organizations: Effects of Environment, Organization and Top Managers [J]. British Journal of Management, 2006, 17(3): 215-236.
- [3] Shanker, R., Bhanugopan, R., et al. Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior [J]. Journal of Vocational Behavior, 2017, 100(6):67-77.
- [4] 方阳春, 雷雅云, 宋志刚. 包容型人力资源管理实践对员工创新行为的影响——基于创新自我效能感的中介作用 [J]. 科研管理, 2019, 40(12): 312-322.
- [5] 张柏楠, 徐世勇. 高参与人力资源实践对员工创新行为的影响: 一个中介与调节模型 [J]. 科技进步与对策, 2021, 38(07): 141-150.
- [6] Kulik, C. T., Perera, S., Cregan, C. Engage me: the mature-age worker and stereotype threat [J]. Academy of Management Journal, 2016, 2015(6): 11653-11653.
- [7] 许彤, 王震. 一视同仁: 年龄包容型人力资源管理研究回顾与未来方向 [J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(3): 6-23.
- [8] Joshi, A., Roh, H. The Role Of Context In Work Team Diversity Research: A Meta-Analytic Review [J]. Academy of Management Journal, 2009, 52(3): 599-627.
- [9] Boehm, S. A., Kunze, F., Bruch, H. Spotlight on Age - Diversity Climate: The Impact of Age -

Inclusive HR Practices on Firm - Level Outcomes [J]. *Personnel Psychology*, 2014, 67(3): 667 - 704.

[10] Kleysen, R. F., Street, C. T. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior [J]. *Journal of Intellectual Capital*, 2001, 2(3): 284-296.

[11] 顾远东, 彭纪生. 组织创新氛围对员工创新行为的影响:创新自我效能感的中介作用 [J]. *南开管理评论*, 2010, 13(01): 30-41.

[12] 王颖, 李树苗. 人力资源管理实践与企业绩效关系研究评述 [J]. *科学学研究*, 2002, (06): 640-645.

[13] Cooke, F. L., Saini, D. S. (How) Does the HR strategy support an innovation oriented business strategy? An investigation of institutional context and organizational practices in Indian firms [J]. *Human Resource Management*, 2010, 49(3): 377-400.

[14] 黄勇, 杨洁, 胡赛赛. 组织支持感与员工创造力——相对组织支持感和情感承诺的影响 [J]. *贵州财经大学学报*, 2020, (05): 80-87.

[15] 熊会兵, 陶玉静. 高绩效工作系统如何影响员工创新行为——组织认同与服务型领导的作用 [J]. *科技进步与对策*, 2024, 41(02):130-140.

[16] 王欢欢, 杜跃平. 中庸价值取向对个体绿色创新行为的影响——知识共享与组织绿色创新支持感知的作用 [J]. *科技进步与对策*, 2023, 40(7): 102-112.

[17] Burmeister, A., Heijden, B. V. D., Yang, J., Deller, J. Knowledge transfer in age-diverse coworker dyads in China and Germany: How and when do age-inclusive human resource practices have an effect? [J]. *Human Resource Management Journal*, 2018, 28(4): 605-620.

[18] 李正东, 韩圆圆. 新生代员工工作拖延行为对知识共享意愿的影响机制 [J]. *中国健康心理学杂志*, 2024, 32(04): 575-581.

[19] 曹勇, 向阳. 企业知识治理、知识共享与员工创新行为——社会资本的中介作用与吸收能力的调节效应 [J]. *科学学研究*, 2014, 32(01): 92-102.

[20] 万鹏宇, 邹国庆, 汲海锋. 精神型领导对知识型员工创新绩效的影响——知识分享和领导认同的作用 [J]. *技术经济*, 2019, 38(05): 29-37+66.

[21] Zacher H, Frese M. Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective [J]. *Psychology & Aging*, 2009, 24(2): 487-493.

[22] 杨煥, 赵新元, 黄桂, 崔珍珍. 年长员工主观年龄对利他行为的影响:控制感的中介作用和组织支持的调节作用 [J]. *中国人力资源开发*, 2023, 40(6): 90-104.

[23] Schmitt, A., Zacher, H., De Lange, A. H. Focus on opportunities as a boundary condition of the relationship between job control and work engagement: A multi-sample, multi-method study [J]. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2013, 22(5): 505-519.

[24] Rudolph, C. W., Kooij, D. T. A. M., Rauvola, R. S., Zacher, H. Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2018, 39(2): 229-248.

[25] 梁群君, 武碧云, 林妙莲, 李放, 郑雪. 毕业生未来时间洞察力对主观幸福感的影响:社会支持和职业决策自我效能感的多重中介效应 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2017, 25(06): 1147-1151.

[26] LI Y. Employee Self-Development or Cyberloafing? The Effects of Occupational Future Time Perspective on Employee's Behaviors [J]. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2021, 09(1): 30-42.

- [27] Bart, V. D. H., De Ridder, J. A. Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing [J]. *Journal of Knowledge Management*, 2004, 8(6): 117-130.
- [28] 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.
- [29] 李云, 张莉, 李锡元. 高要求定会带来高收益吗? 领导者完美主义对员工创新行为的非线性影响 [J]. *中国人力资源开发*, 2024, 41(04): 27-42.
- [30] 汤丹丹, 温忠麟. 共同方法偏差检验: 问题与建议 [J]. *心理科学*, 2020, 43(01): 215-223.
- [31] Boehm, S. A., Heike, S., Matthijs, B. Age-Related Human Resource Management Policies and Practices: Antecedents, Outcomes, and Conceptualizations [J]. *Work, Aging and Retirement*, 2021, 7(4): 257-272.
- [32] 张宏宇, 郎艺, 王震. “制度”与“人”是互补还是替代? 高绩效人力资源管理系统和领导支持对员工关系型心理契约的影响 [J]. *管理评论*, 2021, 33(12): 213-229.
- [33] Oliveira, E., Cabral-Cardoso, C. Buffers or Boosters? The Role of HRM Practices in Older Workers' Experience of Stereotype Threat [J]. *The Journal of Psychology*, 2018, 152(1): 36-59.

The Impact of Age-Inclusive Human Resource Management Practices on Employee' s Innovation Behavior

WANG Xiang

(Hunan Normal University, Changsha 410006)

Abstract: Drawn on social exchange theory and socioemotional selectivity theory, this paper explores the relationship between age-inclusive human resource management practices and employee' s innovation behavior. It also examines the mediating role of knowledge sharing and the moderating role of occupational future time perspective. The research sample was collected from 309 in-service employees in technology-based enterprises, and the results show that age-inclusive HRM practices contribute to promoting employee' s innovation behavior; knowledge sharing mediates the relationship between age-inclusive HRM practices and employee' s innovation behavior.; occupational future time perspective enhances the positive impact of age-inclusive HRM practices on employee' s innovation behavior.

Keywords: Employee' s Innovation Behavior; Age-inclusive Human Resource Management practices; Knowledge Sharing; Occupational Future Time Perspective