

2019 年度在职人员申请硕士专业学位论文 学校代码：10269

学 号：62154407019

華東師範大學

团队社会资本对科研人员创新实施的影响研究 ——以中科院 M 科研院所为例

院 系： 经济与管理学部专业学位教育中心

类 别： 公共管理硕士

领 域： 公共管理硕士

指导教师： 曲如杰 副教授

申 请 人： 尤 炜

2019 年 5 月

2019' Professional Master's degree thesis

University code: 10269

Graduate code: 62154407019

East China Normal University

Team Social Capital Influence on Scientific research personnel Innovation and Implementation

—— Take the Chinese Academy of Sciences M Research Institute as An Example

School: Professional degree education center
of economics and management

Major: Master of Public Administration

Direction: Master of Public Administration

Tutor: Professor Qurujie

Graduate: Wei You

May 2019

华东师范大学学位论文原创性声明

郑重声明：本人呈交的学位论文《团队社会资本对科研人员创新实施的影响研究——以中科院 M 科研院所为例》，是在华东师范大学攻读硕士学位期间，在导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确说明并表示谢意。

作者签名：_____

日期： 年 月 日

华东师范大学学位论文著作权使用声明

《团队社会资本对科研人员创新实施的影响研究——以中科院 M 科研院所为例》系本人在华东师范大学攻读学位期间在导师指导下完成的硕士学位论文，本论文的研究成果归华东师范大学所有。本人同意华东师范大学根据相关规定保留和使用此学位论文，并向主管部门和相关机构如国家图书馆和“知网”送交学位论文的印刷版和电子版；允许学位论文进入华东师范大学图书馆及数据库被查阅、借阅；同意学校将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于（请勾选）

1. 经华东师范大学相关部门审查核定的“内部”或“涉密”学位论文*，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

导师签名_____

本人签名_____

年 月 日

* “涉密”学位论文应是已经华东师范大学学位评定委员会办公室或保密委员会审定过的学位论文（需附获批的《华东师范大学研究生申请学位论文“涉密”审批表》方为有效），未经上述部门审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权）。

尤 炜 硕士学位论文答辩委员会成员名单

姓名	职称	单位	备注
竺乾威	教授	复旦大学	主席
吴志华	教授	华东师范大学	
路锦非	副教授	华东师范大学	

论 文 摘 要

当今世界正面临着百年未有之大变局，全球经济治理体系变革正在加速推进，科技创新范式发生了翻天覆地的新变化，全球创新的新格局也正在加速形成。我国经济已经迈入高速度、高质量和高效率的发展阶段，由此将对我国自主创新能力以及高质量的科技供给提出更高、更快和更迫切的需求。我国科技创新已经进入战略性转变的重要关口，我国所面临的内外部环境发生了重大的变化，所面临的战略机遇也有了新的内涵。

科研院所作为科技创新体系的主力军，在推动科技创新发展方面具有重要的作用，而科研院所内的科研人员的创新活动、创新成果将直接影响着我国整体的创新发展格局和能力。众所周知，如果创新只是停留在创新想法的产生上，是无法产生为科研成果的，只有将创新进入到实施阶段，进而产出新的技术、新的产品才是真正实现了创新。同时，创新是一个复杂的社会交互过程，脱离团队的个体创新是不可能存在的，尤其在中科院这种以课题组或项目组形式进行科学研究的单位里亦是如此。因此，研究团队社会资本对科研人员创新实施的影响，具有一定的理论和实践意义。

本文以中科院 M 科研院所的 233 位科研人员为研究对象，研究团队社会资本对科研人员创新实施的影响，同时引入主观规范、创新自我效能感这两个调节变量，探讨主观规范、创新自我效能感在团队社会资本对科研人员创新实施之间的作用。并通过团队成员与领导进行匹配问卷调查、提出模型假设、运用 SPSS22 软件进行假设检验的方式，对团队社会资本、主观规范、创新自我效能感和科研人员创新实施四者之间的关系进行了实证数据检验。

通过研究发现：团队社会资本对科研人员的创新实施有显著的正向预测作用；在团队社会资本与科研人员创新实施关系中主观规范起正向调节作用；在关系性和认知性团队社会资本与科研人员创新实施关系中创新自我效能感起正向调节作用，在结构性团队社会资本与科研人员创新实施关系中创新自我效能感不起调节作用。

最后，根据论文结论及相关理论，并结合中科院 M 科研院所的实际情况，提出重视团队社会资本的开发与培育，营造创新文化氛围，建立完善的人才培训体系，建立合理的科研评价体系，建立“服务型”的科研管理制度等相关管理建议。

关键词：团队社会资本；主观规范；创新自我效能感；创新实施

ABSTRACT

The world today is facing a major change during the past century. Reform of global economic governance system is accelerating, paradigm of technology innovation has undergone enormous changes, and new pattern of global innovation is speeding up. China's economy has entered into a new stage of high-speed, high-quality and high-efficiency development. Promoting economic development with efficiency reform, quality reform and dynamic reform, and accelerating the full construction of a well-off society will propose a higher, faster, more urgent demand to China's independent innovation capability and high-quality technology supply. China's scientific and technological innovation has entered into an important pass of strategic transformation, and both the internal and external environment has undergone major changes. Therefore, the strategic opportunities China is facing have also been endowed with new connotations.

As the main force of China's science and technology innovation system, scientific research institutes play an important role in promoting the development of science and technology innovation in China. The innovation activities and achievements of scientific research personnel within the scientific research institutes will directly affect China's overall framework and capabilities of innovation development. As it is well known that if innovation only remains in the stage of generation of innovative ideas, it can not be produced as scientific research results. Only by bringing innovation into the implementation stage, and then producing new technologies and new products is the real innovation. Meanwhile, innovation is a complex process of social interaction, and individual innovation apart from the team is impossible. Especially in the institutes such as Chinese Academy of Sciences, which scientific research is carried on as a research group or a project group. Therefore, research on the mechanism of action came into being regarding the impact of team social capital on the innovation implementation of scientific research personnel, the subjective norms perceived by researchers in the research innovation atmosphere peculiar to the scientific research institutes and whether or not the self-innovation efficacy of researchers in completing innovation work.

This thesis takes 233 scientific research personnel from the M Research Institute

of Chinese Academy of Science (CAS) as the research object. By means of matching questionnaires between scientific research personnel and direct supervisor, studies the influence of team social capital on the innovation implementation of scientific research personnel , and explores the role of subjective norms and innovative self-efficacy as two regulatory variables in the implementation of team social capital on the innovation of researchers. Then, through questionnaire distribution and data compilation, the mixed linear model in SPSS is used to analyze and process the data. By applying the descriptive statistical analysis, reliability and validity analysis, population variable factor analysis, correlation analysis and so on, the empirical test and research on the relationship between team social capital, subjective norms, innovative self-efficacy and innovation of scientific research personnel are studied.

According to the results of data analysis, the conclusions of this thesis are as follows: the team social capital has a significant positive predictive effect on the innovative implementation of scientific research personnel; the subjective norm plays a positive role in the innovative implementation relationship between the team social capital and scientific research personnel; innovation self-efficacy only plays a positive role in the relationship between the social capital of the relationship and the cognitive team and the innovation implementation of the scientific research personnel, and does not play a regulatory role in the relationship between the structural team social capital and the innovation implementation of the scientific research personnel .

Finally, according to the conclusions of this thesis and related theories, combined with the actual situation of the M Research Institute of CAS, this thesis proposed following management suggestions that emphasize on the development and cultivation of team social capital, creating an innovative cultural atmosphere, establishing a comprehensive talent training system, establishing a reasonable scientific evaluation system, and establishing “service-oriented” research management systems.

KEYWORDS: *team social capital, subjective norms, innovative self-efficacy, innovation implementation*

目 录

第一章 绪论.....	1
第一节 研究背景和研究意义.....	1
一、研究背景.....	1
二、研究意义.....	3
第二节 文献综述.....	6
一、国外文献综述.....	6
二、国内文献综述.....	31
三、国内外相关研究综述.....	42
第三节 研究方法与研究路线.....	44
一、研究方法.....	44
二、技术路线.....	45
第四节 研究内容与研究过程.....	46
一、研究内容.....	46
二、研究过程.....	47
第二章 概念界定与相关理论.....	50
第一节 概念界定.....	50
一、团队社会资本.....	50
二、主观规范.....	51
三、创新自我效能感.....	51
四、创新实施.....	52
五、科研院所.....	52
第二节 相关理论.....	53
一、社会资本理论.....	53
二、计划行为理论.....	54
三、社会认知理论.....	54
第三章 研究设计.....	56
第一节 研究目标.....	56
第二节 研究假设.....	56
一、团队社会资本对创新实施影响的理论假设.....	57
二、主观规范的调节作用理论假设.....	62
三、创新自我效能感的调节作用理论假设.....	63
第四章 团队社会资本对创新实施影响的调查分析.....	67
第一节 样本分析.....	67
一、中科院 M 科研院所概况.....	67
二、中科院 M 院所样本选取.....	69
三、问卷发放与回收.....	69

第二节	研究量表的信度和效度.....	70
一、	各量表信度检验.....	71
二、	各量表效度检验.....	76
第三节	团队社会资本、主观规范、创新自我效能感和创新实施的现状.....	76
一、	中科院 M 院所科研人员的团队社会资本现状.....	79
二、	中科院 M 院所科研人员的主观规范现状.....	80
三、	中科院 M 院所科研人员的创新自我效能感现状.....	81
四、	中科院 M 院所科研人员的创新实施现状.....	81
第四节	人口统计学上各变量分析.....	82
一、	不同性别的科研人员比较.....	82
二、	不同年龄层级的科研人员比较.....	83
三、	不同学历程度的科研人员的比较.....	85
四、	不同工龄的科研人员比较.....	86
第五节	研究模型假设检验.....	88
一、	相关性分析.....	88
二、	团队社会资本对科研人员创新实施的影响效应检验.....	91
三、	主观规范的调节作用检验.....	92
四、	创新自我效能感的调节作用检验.....	95
第五章	团队社会资本对创新实施影响的数据结果讨论.....	100
第一节	团队社会资本对科研人员创新实施影响结果分析.....	100
一、	结构性团队社会资本对科研人员创新实施起正向预测作用.....	100
二、	关系性团队社会资本对科研人员创新实施起正向预测作用.....	103
三、	认知性团队社会资本对科研人员创新实施起正向预测作用.....	104
第二节	主观规范、创新自我效能感调节作用结果分析.....	105
一、	主观规范调节作用分析.....	105
二、	创新自我效能感调节作用分析.....	106
第六章	研究结论、建议与研究局限、展望.....	108
第一节	论文结论.....	108
第二节	管理建议.....	109
一、	重视团队社会资本的开发与培育.....	110
二、	营造创新文化氛围.....	110
三、	建立完善的人才培训体系.....	111
四、	建立合理的科研评价体系.....	111
五、	建立服务型的科研管理制度.....	111
第三节	研究的局限与展望.....	112
附录	113
参考文献	117
致谢	131