

社会科学与管理

CHINESE JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE AND MANAGEMENT

第九卷 第二期 2025 年 7-12 月
Volume 9 No. 2 (July-December 2025)



ISSN 2586-8535 (Online)
泰国正大管理学院
Panyapiwat Institute of Management

列入泰国期刊引文索引 (TCI 1)
Indexed in the Thai-Journal Citation Index (TCI 1)

社会科学与管理

第 9 卷第 2 期 2025 年 7-12 月

Chinese Journal of Social Science and Management

Volume 9 No. 2 (July-December 2025)

正大管理学院

Panyapiwat Institute of Management

Chinese Journal of Social Science and Management

Volume 9 No. 2

July-December 2025

Copyright:

Panyapiwat Institute of Management

85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talat, Pakkred, Nonthaburi, 11120 Thailand

Tel. +66 2855 0908

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index>

E-mail: cjssm@pim.ac.th

Copyright © 2017, Panyapiwat Institute of Management

社会科学与管理

Chinese Journal of Social Science and Management

第 9 卷第 2 期 2025 年 7-12 月 ISSN 2586-8535 (Online)

《社会科学与管理》是泰国正大管理学院主办的中文版学术期刊，创刊于 2017 年，于当年 6 月正式出版，2025 年已被列入 TCI 1 (泰国期刊引文索引一区)。所有期刊皆可在本刊官网 <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index> 查阅。

宗旨

《社会科学与管理》期刊(中文版)旨在推动社会科学与管理领域研究的发展，为学者和研究人员提供优良的中文学术交流及研究成果发表平台，协助发表准确、精良的学术文章和具有原创性、前沿性的研究文章，并在全球范围内推广这些研究成果。

投稿范围与语言

专业领域：商业管理、财务与会计、市场营销管理、组织行为与人力资源管理、战略管理、其他领域，例如教育管理、艺术管理等。

文章类型：研究型文章、学术型文章。

语言：中文

录稿要求

1. 任何发表的文章必须经过来自不同单位的至少三名特定领域或相关领域同行评审专家的评审。本期刊采用双盲同行评审原则，即作者姓名和审稿人姓名互不公开。
2. 提交的文章必须从未在任何其他期刊上发表，并且未在其他期刊出版前的审批流程中。此外，作者必须严禁剽窃他人的原创内容。
3. 在本期刊上作者发表的言论、表达式、插图和表格仅代表作者个人观点，与正大管理学院无关。
4. 期刊编辑委员会保留决定是否在期刊中发表任何文章的权利，并有权撤销已经发表的文章。

出版周期

半年刊（两期/年）

第一期：1 月至 6 月

第二期：7 月至 12 月

出版费

作者须为每篇发表的文章缴纳出版费用 3,500 泰铢。该费用应在文章通过编辑部初步审核后缴付。

社会科学与管理

Chinese Journal of Social Science and Management

Volume 9 No. 2 (July-December 2025) ISSN 2586-8535 (Online)

The Chinese Journal of Social Science and Management (CJSSM) is a Chinese-language academic journal owned by Panyapiwat Institute of Management. First published in June 2017, CJSSM was certified by the Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) as a Tier 1 journal in Humanities and Social Sciences in January 2025. The journal is published online at <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index>

Objectives

CJSSM aims to promote research and development in the fields of social science and management and to provide a platform for researchers and academics to exchange views and publish their findings. The journal emphasizes clarity and concision, publishes original and cutting-edge research, and disseminates results to the global community.

Scope

1. Content areas: General Business; Finance and Accounting; Marketing Management; Organizational Behavior and Human Resource Management; Strategic Management; and related fields such as Education Management and Arts Management
2. Article types: Research Articles and Academic Articles
3. Language: Chinese

Journal Policy

1. All manuscripts considered for publication are reviewed by at least three peer reviewers from diverse institutions in relevant fields. CJSSM follows a double-blind peer-review policy, whereby neither reviewers nor authors know each other's identities.
2. Submissions must be original, unpublished, and not under consideration elsewhere. Authors must ensure their work is free of plagiarism and does not infringe on others' intellectual property rights.

3. The content of published articles—including expressions, illustrations, and tables—Is the sole responsibility of the authors and does not reflect the views of Panyapiwat Institute of Management.

4. The Editorial Board reserves the right to make final publication decisions and to retract published articles when necessary.

Frequency of Publication

Biannual (two issues per year)

- Issue 1: January-June
- Issue 2: July-December

Article Processing Charge (APC)

An article processing charge of 3,500 Thai Baht per article is payable after the editorial team's initial review.

社会科学与管理

第9卷第2期 2025年7-12月 ISSN 2586-8535 (Online)

Chinese Journal of Social Science and Management

Volume 9 No. 2 (July-December 2025) ISSN 2586-8535 (Online)

顾问 / Advisory Board

Assoc. Prof. Dr. Somrote Komolavanij	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Prof. Dr. Min Cao	Nanjing Tech University Pujiang Institute, China
Dr. Yung-Cheng Hsieh	Panyapiwat Institute of Management, Thailand

主编 / Editor-in-chief

Asst. Prof. Dr. Pak Thaldumrong	Panyapiwat Institute of Management, Thailand

副主编 / Associate Editors

Asst. Prof. Dr. Bei Lyu	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Hongyan Shang	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Renyuan Nong	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Yishu Liu	Panyapiwat Institute of Management, Thailand

编委会 / Editorial Board

外部编委 / External Experts

Prof. Dr. Dan Li	School of Economics, Liaoning University, China
Prof. Dr. Kaiqiang Xu	School of Arts and Design, Wuhan Technology and Business University, China
Prof. Dr. Fan Ouyang	College of Education, Zhejiang University, China
Prof. Dr. Tao Wang	Economics and Management School, Wuhan University, China
Prof. Dr. Tsai-Hsuan Tsai	Department of Industrial Design, Chang Gung University, Taiwan
Prof. Jun Li	Faculty of Business and Law, Curtin University, Australia
Assoc. Prof. Dr. Chao Qiu	School of Public Health, Guangdong Pharmaceutical University, China
Assoc. Prof. Dr. Haijun Kang	School of Finance and Economics, Fuzhou University of International Studies and Trade, China

Assoc. Prof. Dr. Jingyan Zhao	Faculty of Business Administration, Huachiew Chalermprakiet University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Mengmeng Wang	School of Design, Jiangnan University, China
Assoc. Prof. Dr. Po-Hsun Wang	Faculty of Innovation and Design, City University of Macau, China
Assoc. Prof. Dr. Pornpan Juntaronanont	The Institute of Research and Innovation, Krirk University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Sile Hu	International Design Art College, Inner Mongolia Normal University, China
Assoc. Prof. Dr. Weixiong Chen	School of Economics, Fujian Normal University, China
Asst. Prof. Dr. Yujun Liu	Graphic Communication Arts of NTUA, National Taiwan University of Arts, Taiwan
Dr. Ching-Chou Chen	CHINA-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University, Thailand
Dr. Chua Kah Heng	Faculty of Education, University of Malaya, Malaysia
Dr. Feng Wang	Faculty of Sports Science and Coaching, Sultan Idris Education University, Malaysia
Dr. Haimin Lin	School of Internet Economics and Business, Fujian University of Technology, China
Dr. Jianmin Sun	College of Management, Nanjing University of Posts and Telecommunications, China
Dr. Limin Shao	Faculty of Education, Chulalongkorn University, Thailand
Dr. Nalintip Vipawatanakul	Independent Researcher
Dr. Yirui Li	Faculty of Music and Arts, Sam Houston State University, United States
Dr. Yueting Chen	Zhejiang University of Finance & Economics, Dongfang College, China

编委会秘书 / Editorial Secretary

Ms. Maliwan Krawaonak	Panyapiwat Institute of Management
Mr. Natthawut Chuaypeng	Panyapiwat Institute of Management

评审专家名单
社会科学与管理
第 9 卷第 2 期 2025 年 7-12 月

Peer Reviewers
Chinese Journal of Social Science and Management
Volume 9 No. 2 (July-December 2025)

Prof. Dr. Dan Li	Liaoning University, China
Prof. Dr. Dezhao Wang	Tongren University, China
Prof. Dr. Jiafa Peng	Anhui University, China
Prof. Dr. Liu Hu	Hubei Business College, China
Prof. Dr. Meiyu Wang	Linyi University, China
Prof. Dr. Ping Wu	Krirk University, Thailand
Prof. Dr. Xiaojun Tian	Hebei University, China
Prof. Dr. Xiaoning Deng	Lijiang Culture and Tourism College, China
Prof. Dr. Ye Qian	Kunshan Dengyun College of Science and Technology, China
Prof. Dr. Zenghui Lu	Youjiang Medical University for Nationalities, China
Assoc. Prof. Dr. Chao Qiu	Lishui University, China
Assoc. Prof. Dr. Chen Chen	Nanchang Normal College of Applied Technology, China
Assoc. Prof. Dr. Gongxing Guo	Shantou University, China
Assoc. Prof. Dr. Haijun Kang	Fuzhou University of International Studies and Trade, China
Assoc. Prof. Dr. Hongyu Wang	City College of Dongguan University of Technology, China
Assoc. Prof. Dr. Jingyan Zhao	Huachiew Chalermprakiet University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Jinxiang Tang	Baise University, China
Assoc. Prof. Dr. Niyom Rathamarit	Thammasat Univesity, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Pornpan Juntaronanont	Krirk University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Qiuxue Luo	Baise University, China
Assoc. Prof. Dr. Surasit Amornwanitsak	Thammasat Univesity, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Weixiong Chen	Fujian Normal University, China

Assoc. Prof. Dr. Wenshuang Wan	Guangdong University of Science and Technology, China
Asst. Prof. Dr. Ao Chen	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Asst. Prof. Dr. Bei Lyu	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kiattisak Fongprechakun	Thammasat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Liou-Yuan Li	Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand
Asst. Prof. Dr. Pak Thaldumrong	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Asst. Prof. Dr. Wilai Limthawaranun	Burapha University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Xuemei Sun	National Institute of Development Administration, Thailand
Asst. Prof. Dr. Yan Ye	Stamford International University, Thailand
Asst. Prof. Chotiwan Yaemkhayai	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Asst. Prof. Korsak Thamcharonkij	Chulalongkorn University, Thailand
Dr. Bei Song	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Ching-Chou Chen	Dhurakij Pundit University, Thailand
Dr. Defa Zhang	Suzhou University, China
Dr. Eknarin Jiracheewewong	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Haige Tang	Suqian University, China
Dr. Haimin Lin	Fujian University of Technology, China
Dr. Hongyan Shang	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Jianmin Sun	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Limin Shao	Chulalongkorn University, Thailand
Dr. Nalintip Vipawatanakul	Independent Researcher
Dr. Pantagarn Uswachoke	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Renyuan Nong	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Shanshan Wang	Dhurakij Pundit University, Thailand
Dr. Shengyan Wu	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Somyos Chanboon	Chiang Rai Rajabhat University, Thailand
Dr. Weidong Li	Yunnan University of Finance and Economics, China
Dr. Wenli Chen	City College of Dongguan University of Technology, China
Dr. Xiujin Guo	Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Dr. Xuezhi Li	Krirk University, Thailand

Dr. Yishu Liu

Dr. Yung-Cheng Hsieh

Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Panyapiwat Institute of Management, Thailand

主编寄语

尊敬的读者：

我们非常荣幸地向您呈现《社会科学与管理（CJSSM）》2025年7-12月刊，第9卷第2期。本刊致力于推动社会科学与管理学领域的学术交流与研究进展，尤其关注东南亚地区及其他地区的中文学术研究。

自本刊荣获泰国学术期刊引文中心（TCI）第一等级（TCI1）期刊认证以来，《CJSSM》始终坚持促进高质量、跨学科研究的使命，致力于实现理论与实践、区域经验与全球视野的有机融合。此项成就充分体现了本刊作者、审稿专家及合作机构在学术严谨性与区域相关性方面的共同努力与不懈追求。

为进一步强化学术定位，《CJSSM》对期刊研究范围进行了优化与细化，现涵盖以下主要领域：

- 管理学（Management）：综合商业、市场营销、管理与会计、人力资源管理、组织管理、战略管理、物流管理及艺术管理；
- 教育学（Education）：教学与课程开发、教育技术、测量与评估、教育管理；
- 人文与语言（Liberal Arts）：语言学与语言研究。

本期共刊登二十篇经严格同行评审的学术论文，作者均来自泰国与中国多所知名高校及研究机构。研究内容涵盖广泛的当代学术主题，包括：

- 教育与教学研究：语言教育、自主学习、职业教育、教师发展以及多语环境下的高等教育政策；
- 工商与管理研究：领导力、组织行为、创新管理、数字创业及知识共享；
- 经济与政策研究：产业转型、ESG信息披露、绿色创新与科研资源配置；
- 科技与社会研究：人工智能的应用、数字化转型及其对创新与人力资源的影响；
- 语言与文化研究：比较语音学、翻译研究及历史文化叙事在媒体中的呈现；
- 消费者与可持续发展研究：供应链透明度、消费者信任及全球贸易语境下的民族中心主义。

这些成果充分体现了当代东南亚中文学术研究的广度、深度与活力。每篇论文不仅丰富了理论研究，也为教育、政策及各领域的专业实践提供了有价值的见解与启示。

展望未来,《CJSSM》欣然宣布将自 2025 年 6 月起接受英文稿件投稿,并计划自第 10 卷第 1 期(2026 年 1-6 月)开始正式刊发经审稿通过的英文论文。此举标志着本刊在拓展国际影响力、促进跨文化学术交流方面迈出了重要一步,同时继续坚守其双语出版特色与学术卓越标准。

随着《CJSSM》学术影响力的不断提升,我们将始终坚持学术诚信、出版伦理与国际合作的原则,持续打造一个充满思想活力、富有研究价值的国际学术平台。在此,谨向所有作者、审稿专家与读者致以诚挚的感谢,感谢您们长期以来的信任与支持,使《CJSSM》成为富有影响力的研究平台与区域学术交流的桥梁。

谨致问候,

Asst. Prof. Dr. Pak Thaldumrong,

主编

《社会科学与管理 (CJSSM)》

出版日期: 2025 年 7-12 月

Editor's Note

Dear Esteemed Readers,

It is with great pleasure that we present Volume 9, Issue 2 (July-December 2025) of the *Chinese Journal of Social Science and Management (CJSSM)*—A journal devoted to fostering scholarly dialogue and advancing research across the fields of social sciences and management, with a particular emphasis on Chinese-language scholarship in Southeast Asia and beyond.

Following our recent recognition as a Tier 1 journal (TCI1) by the Thai Journal Citation Index Centre, *CJSSM* continues to uphold its mission of promoting high-quality, interdisciplinary research that bridges theory and practice, as well as regional experience and global perspective. This achievement reflects the collective commitment of our contributors, reviewers, and partner institutions in maintaining academic rigor and regional relevance.

To further strengthen its academic positioning, *CJSSM* has refined its scope to include the following key domains:

- Management: Business Management, Marketing, Management and Accounting, Human Resource Management, Organizational Management, Strategic Management, Logistics Management, Arts Management, and Tourism Management;
- Education: Teaching and Curriculum Development, Educational Techniques, Measurement and Assessment, and Educational Management;
- Liberal Arts: Linguistics and Language.

This issue presents twenty peer-reviewed articles contributed by scholars from leading universities and research institutions in Thailand and China. The studies encompass a broad spectrum of contemporary academic inquiry, including:

- Education and Pedagogy: Language Education, Learner Autonomy, Vocational Education, Teacher Development, and Higher-Education Policy in Multilingual Contexts;
- Business and Management: Leadership, Organizational Behavior, Innovation Management, Digital Entrepreneurship, and Knowledge Sharing;
- Economics and Policy Studies: Industrial Transformation, ESG Disclosure, Green Innovation, and R&D Resource Allocation;
- Technology and Society: Applications of Artificial Intelligence, Digital Transformation, and their Implications for Innovation and Human-Resource Development;
- Linguistics and Cultural Studies: Comparative Phonology, Translation Studies, and the Representation of Historical and Cultural Narratives in Media;
- Consumer and Sustainability Research: Supply-Chain Transparency, Consumer Trust, and Ethnocentrism in the Context of Global Trade and Social Responsibility.

Collectively, these contributions highlight the breadth, depth, and vitality of contemporary Chinese-language academic research in Southeast Asia. Each paper not only enriches theoretical understanding but also provides practical insights for educators, policymakers, and professionals across disciplines.

Looking ahead, *CJSSM* is pleased to announce that beginning in June 2025, the journal will open to English-language submissions. Accepted manuscripts will appear in Volume 10, Issue 1 (January-June 2026). This development represents an important milestone in expanding the journal's international reach and fostering greater academic collaboration, while continuing to uphold its bilingual identity and scholarly excellence.

As *CJSSM* continues to expand its scholarly impact, we reaffirm our commitment to academic integrity, ethical publishing, and meaningful global engagement. We extend our heartfelt appreciation to our authors, reviewers, and readers for their continued trust and support in making *CJSSM* a dynamic platform for impactful research and regional academic exchange.

With warm regards,

Asst. Prof. Dr. Pak Thaldumrong,

Editor-in-Chief

Chinese Journal of Social Science and Management (CJSSM)

Published: July-December 2025

目录

研究型文章

四川轻化工大学教育与心理科学学院就业指导现状调查研究 钟翔、宋吉、陈尊严	1
泰国高校校名中译方法研究 周正、吴琼、李学志	19
电视剧《走向共和》中袁世凯“改革先驱者”人物形象分析 陈培培、邢晓姿、郑清源	38
泰国汉语三语学习者的自主学习能力及其对综合学习成绩的预测作用 林才均	58
水滴石穿，时间压力如何影响员工知识隐藏： 探讨心理困扰与仁慈型领导的关键作用 简利蓉、陈俊硕	76
人力资源管理视角下中国民族地区高职院校思政课教师专业胜任力的影响机制研究 刘欢、派落、陈尊严	95
傣语中汉语借词的语音变化与语言接触差异研究： 以中国西双版纳与泰国清康为例 冯小玉、荣智贤、何旻旭	113
基于结构化访谈的中国职业教育市域产教联合体建设模式质性研究 王子歆	128
基于主成分分析与空间计量模型的中国高校 R&D 资源配置研究 孙海东、朱轩	149

新能源汽车企业技术创新效率的组态效应研究 柏婧	168
2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点内容分析与趋势研究 王磊、陈思颖、陈尊严	188
SEC 战略背景下泰国普吉岛经济转型路径研究 王斌、洪德坤	207
数字化转型对企业环境绩效的影响： 绿色技术创新的中介效应与环境规制的调节作用 赵弘扬、贺明明	223
人工智能使用对员工双元创新的影响研究 刘莉、裘希	243
跨界搜寻对高新技术企业创新能力的影响研究 唐东海、段云龙	260
ESG 信息披露透明度对并购绩效的影响研究——基于中国 A 股上市公司的实证分析 钟星源	288
管理者过度自信对企业跨国投资绩效的影响研究 申杰	303
进口农产品供应链追溯信息对中国消费者信任的影响研究—— 感知价值的中介作用与消费者民族中心主义的调节效应 马莉、刘松柏	323

学术型文章

- 资质冗余如何转化为创新优势？ 341
知识共享的中介效应与感知领导资质过剩的调节机制
李柯、叶龙
- 新时代泰国华文教育发展面临的挑战及对策分析 356
李鸿飞、冯忠芳

CONTENTS

Research Article

A STUDY ON THE CURRENT STATUS OF CAREER GUIDANCE AT THE SCHOOL OF EDUCATION AND PSYCHOLOGICAL SCIENCES, SICHUAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND ENGINEERING <i>Xiang Zhong, Somkiet Tunkaew, and Somyos Chanboon</i>	1
A STUDY ON THE METHODS OF TRANSLATING THAI UNIVERSITY NAMES INTO CHINESE <i>Zheng Zhou, Kanokporn Numtong, and Xuezhi Li</i>	19
AN ANALYSIS OF THE PORTRAYAL OF YUAN SHIKAI’S CHARACTER AS A “PIONEER OF REFORM” IN THE TV DRAMA “TOWARDS THE REPUBLIC” <i>Peipei Chen, Juree Suchonvanich, and Qingyuan Zheng</i>	38
AUTONOMOUS LEARNING ABILITY OF TRILINGUAL CHINESE LEARNERS IN THAILAND AND ITS PREDICTIVE EFFECT ON OVERALL ACADEMIC PERFORMANCE <i>Caijun Lin</i>	58
DRIPPING WATER WEARS THROUGH STONE: HOW DOES TIME PRESSURE AFFECT EMPLOYEE KNOWLEDGE HIDING? EXPLORING THE KEY ROLES OF PSYCHOLOGICAL DISTRESS AND BENEVOLENT LEADERSHIP <i>Lirong Jian and Chun-Shuo Chen</i>	76
MECHANISMS INFLUENCING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF IDEOLOGICAL AND POLITICAL COURSE TEACHERS IN CHINESE ETHNIC MINORITY VOCATIONAL COLLEGES: A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PERSPECTIVE <i>Huan Liu, Pairoj Duangnakhon, and Somyos Chanboon</i>	95

PHONOLOGICAL CHANGES AND LANGUAGE CONTACT DIFFERENCES OF CHINESE LOANWORDS IN THE DAI LANGUAGE: A COMPARATIVE STUDY OF XISHUANGBANNA (CHINA) AND CHIANG KHAM (THAILAND)	113
<i>Jittra Netsawang, Chanit Wongsuwan, and Rapee Swangjang</i>	
QUALITATIVE STUDY ON THE CONSTRUCTION MODEL OF MUNICIPAL INDUSTRY-EDUCATION ALLIANCES IN CHINESE VOCATIONAL EDUCATION BASED ON STRUCTURED INTERVIEWS	128
<i>Zixin Wang</i>	
THE ALLOCATION OF R&D RESOURCES IN CHINESE UNIVERSITIES BASED ON PRINCIPAL COMPONENT ANALYSIS AND SPATIAL ECONOMETRIC MODELS	149
<i>Haidong Sun and Xuan Zhu</i>	
THE CONFIGURATIONAL EFFECTS OF TECHNOLOGICAL INNOVATION EFFICIENCY IN NEW ENERGY VEHICLE ENTERPRISES	168
<i>Jing Bai</i>	
THE CONTENT ANALYSIS AND TREND RESEARCH OF HOT TOPICS IN INTERNATIONAL CHINESE EDUCATION ONLINE SEMINARS (2019-2024)	188
<i>Lei Wang, Siying Chen, and Somyos Chanboon</i>	
THE ECONOMIC TRANSFORMATION PATH OF PHUKET, THAILAND, UNDER THE SOUTHERN ECONOMIC CORRIDOR (SEC) STRATEGY	207
<i>Bin Wang and Warakorn Angsumalee</i>	
THE FACTORS INFLUENCING IMPULSE PURCHASES OF ONLINE KNOWLEDGE-BASED PAID PRODUCTS BASED ON THE CIFE MODEL—THE MODERATING EFFECT OF CONSUMER CONFIDENCE	223
<i>Hongyang Zhao and Mingming He</i>	
THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON DUAL INNOVATION AMONG EMPLOYEES	243
<i>Li Liu and Xi Xi</i>	

THE IMPACT OF BOUNDARY-SPANNING SEARCH ON THE INNOVATION CAPABILITY OF HIGH-TECH ENTERPRISES	260

Donghai Tang and Yunlong Duan

THE IMPACT OF ESG DISCLOSURE TRANSPARENCY ON M&A PERFORMANCE: AN EMPIRICAL STUDY BASED ON CHINESE A-SHARE LISTED COMPANIES	288

Xingyuan Zhong

THE IMPACT OF MANAGERIAL OVERCONFIDENCE ON FIRMS' CROSS-BORDER INVESTMENT PERFORMANCE	303

Jie Shen

THE IMPACT OF TRACEABILITY INFORMATION IN IMPORTED AGRICULTURAL PRODUCT SUPPLY CHAINS ON CHINESE CONSUMERS' TRUST: THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED VALUE AND THE MODERATING EFFECT OF CONSUMER ETHNOCENTRISM	323

Li Ma and Songbai Liu

Academic Article

HOW CAN QUALIFICATION REDUNDANCY BE TRANSFORMED INTO AN INNOVATION ADVANTAGE? THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING AND THE MODERATING MECHANISM OF PERCEIVED LEADER OVERQUALIFICATION	341

Ke Li and Long Ye

THE CHALLENGES AND COUNTERMEASURES FACED BY THE DEVELOPMENT OF CHINESE EDUCATION IN THAILAND IN THE NEW ERA	356

Hongfei Li and Kiattisak Fongprechakun

四川轻化工大学教育与心理科学学院就业指导现状调查研究
A STUDY ON THE CURRENT STATUS OF CAREER GUIDANCE AT THE
SCHOOL OF EDUCATION AND PSYCHOLOGICAL
SCIENCES, SICHUAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND ENGINEERING

钟翔^{1*}, 宋吉², 陈尊严³

Xiang Zhong^{1*}, Somkiet Tunkaew², Somyos Chanboon³

^{1,2,3}泰国清莱皇家大学

^{1,2,3}Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Received: May 23, 2025 / Revised: August 25, 2025 / Accepted: September 17, 2025

摘要

本研究以 S 大学就业指导现状为调查对象,围绕“大学生就业指导工作现状、问题与改进策略”展开探讨。研究目的在于系统分析就业指导工作的实施效果,揭示存在的不足,并提出改进方向。研究方法采用问卷调查与访谈相结合,并辅以平均值与标准差等数据分析方法。结果显示,学生在就业市场开拓、家校沟通、招聘组织和全过程服务等方面满意度偏低,反映出资源整合不足、服务体系不完善和信息反馈机制欠缺等问题。基于此,研究提出四项改进建议:一是加强校企合作,拓宽就业渠道;二是强化家校联动,吸纳行业专家和校友参与;三是提升组织协调,创新招聘形式;四是完善全过程跟踪与信息管理工作。研究成果可为高校优化就业指导体系、提升学生就业质量提供参考。

关键词: 就业 职业指导 就业质量

Abstract

This study focuses on the School of Education and Psychology at S University, investigating the current status, existing problems, and improvement strategies of college student employment guidance. The research adopts a mixed-methods approach, combining questionnaire surveys and interviews, and utilizes mean values and standard deviations for data analysis. The results indicate that student satisfaction is relatively low in areas such as employment market development, homeschool communication, recruitment

*Corresponding Author: Xiang Zhong
E-mail: 1042805779@qq.com

activity organization, and full-process support, reflecting deficiencies in resource integration, service system structure, and information feedback mechanisms. To enhance the effectiveness of employment guidance, the study proposes several recommendations, such as 1) strengthening university-enterprise cooperation and diversifying guidance formats, 2) improving home-school collaboration and introducing industry experts and alumni to the process, 3) enhancing organizational coordination and innovating diverse recruitment forms, and 4) reinforcing comprehensive employment tracking and graduate information management. The findings offer valuable insights for higher education institutions seeking to improve their employment guidance systems and enhance students' employment quality.

Keywords: Career, Career Guidance, Employment Quality

引言

高校毕业生就业问题一直是国家社会发展的重要议题，直接关系到高等教育的人才培养质量与成效。近年来，党和政府高度重视高校毕业生就业工作，持续将其作为重大民生工程和社会治理的重要内容。为深入贯彻“就业优先”战略，健全高校毕业生就业服务体系，国务院于2024年出台了《普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》（国务院公报2025年第12号），明确提出要构建“覆盖全体毕业生、功能完备、保障有力”的就业服务体系，推动生涯教育、就业指导课程与高校人才培养体系的深度融合，全面提升就业指导工作的科学性和系统性（State Council of the People's Republic of China, 2025）。与此同时，教育部于2023年发布的《2023年全国高校毕业生就业创业工作通知》中也指出，要不断健全高校毕业生就业指导机制，优化服务资源配置，强化个性化指导与全过程服务，切实提高就业工作的精准性与实效性（Ministry of Education of the People's Republic of China, 2023）。

四川省作为中国的人口大省、教育大省，始终将高校毕业生就业工作放在优先发展的位置。四川省深入学习贯彻习近平总书记关于高校毕业生就业创业工作的重要指示精神，坚决落实党中央、国务院关于促进高校毕业生高质量充分就业的决策部署。为此，省教育厅持续完善就业政策体系，强化岗位拓展、精准帮扶与就业指导服务，形成了政府主导、学校落实、社会参与的多层次协同机制，着力推动高校毕业生实现更加充分、更高质量的就业（Sichuan Provincial Department of Education, 2023）。在政策持续强化与高校积极响应的背景下，高校就业指导体系的运行机制、服务质量及成效评估仍存在差异。部分院校在就业指导目标定位、过程管理、师资专业化建设与学生个性化需求匹配等方面仍显不足，导致指导服务的精准性和实效性不强。如何在政策导向下构建科学完善的就业指导工作体系，实现指导服务的制度化、专业化与持续改进，成为当前高校就业工作研究与实践的重要学术议题。

S大学高度重视毕业生就业工作，严格执行相关政策法规，积极健全就业工作机制，着力提升就业指导与服务水平。学校实行“统一领导、党政齐抓共管、部门指导协调、学院具体承办、

学生自主择业”的工作机制，明确“市场导向、政府调控、学校推荐、双向选择”的工作原则，形成了较为规范的工作体系。各学院也成立了由学院党政主要负责人牵头的就业工作指导小组，专门负责学院毕业生就业工作的统筹与组织实施。

尽管 S 大学教育与心理科学学院在机制建设和组织推动方面做出了较大努力，但从近两年数据来看，毕业生就业情况仍存在不稳定性和下滑趋势。数据显示，2022 年教育与心理科学学院学院毕业生综合就业落实率为 92.49%，其中学前教育专业为 98%，应用心理学专业为 76.5%；而 2023 年学院整体就业落实率下降至 85.92%，其中学前教育专业为 95.09%，应用心理学专业更是降至 62.07%。虽然教育与心理科学学院探索出具有一定特色的人才培养与就业路径，但整体就业质量仍有待进一步提升。

基于上述背景与问题，本文以 S 大学 2023 届教育与心理科学学院学前教育与应用心理学两个专业的毕业生为研究对象，采用问卷调查与访谈相结合的方式，全面了解学院就业指导工作的现状与学生反馈，分析存在的问题，并提出针对性改进建议，以期学院优化就业指导体系、提升就业服务效能提供理论支持和实践参考。

研究目的

1. 调查中国 S 大学教育与心理学科学院就业指导工作情况。
2. 分析教育与心理学科学院就业指导工作现状，并提出相应建议。

文献综述

就业指导工作的相关概念

就业指导作为一项重要的教育实践活动，在促进劳动者职业选择和职业发展的过程中起着至关重要的作用。随着社会经济与教育不断发展，学者们从不同视角对就业指导进行了丰富的定义与阐释。教育部组织编写的《大学生就业指导》指出：狭义的就业指导是向劳动者传递就业信号、帮助劳动者择业；广义的就业指导则是为帮助劳动者选择职业并做好就业准备，提供多方面知识、经验与技能支持。

在学术语境中，就业指导也被称为“职业指导”、“求职择业指导”，可分为狭义与广义两类。高校就业指导属于广义范畴，它基于对学生兴趣、能力、价值观等个体特质的精准把握，并结合社会职业需求，通过有组织、有计划的教育实践活动，帮助学生科学规划职业路径、系统培育职业核心能力，并引导其选择符合自身特质与社会需求的职业，从而实现学生个体成长与社会发展需求之间的良性互动。近期研究表明，就业指导在提高学生职业核心能力、就业竞争力及心理抗压素质方面具有显著效果 (Kou & Yang, 2025)。另一项基于中国高校的调查指出，就业指导实践中仍存在师资培训不足、技术整合能力弱等问题，亟待通过数字化工具与校企合作

作提升其个性化与系统化水平 (Gao & Wang, 2023)。Xiang (2010) 将高校的就业指导工作定义为是一个以学生为中心的教育实践活动，帮助学生规划职业发展、选择合适的职业并培养职业能力，主要特征包括：1) 帮助学生根据个人特征和社会需求选择职业，以实现个人与社会的和谐发展；2) 强调职业生涯规划教育，从心理学、教育学和社会学等多个学科出发，促进学生自我认知和社会适应能力的提升。中外学者提出了就业指导在高校教育中的重要性，具体如表 1：

表 1 中外学者关于就业指导在高校中的重要性研究

Wang (2021)	Qu (2022)	Healy (2023)	Chu 和 Wang (2023)
1. 提升专业技能和就业竞争力	1. 随着每年大学毕业生数量的快速增加，就业市场出现了供需失衡的问题。	1. 高校应把职业指导/发展学习“嵌入课程”，以促进持续的职业成长	1. 提升就业精准性与适应性
2. 提高就业信息的有效获取与准确定位			2. 优化就业指导体系
3. 就业指导服务，尤其是在提升学生的求职能力和面试技巧方面	2. 有效的就业指导能够帮助学生了解就业市场和职业规划的重要性	2. 强调职业指导不能孤立，而要与专业课程、学生经历、就业环境紧密联结	3. 建立信息化和数据化支持系统
4. 利用新媒体平台拓宽就业渠道推动“互联网 + 就业”的新模式	3. 就业指导不仅帮助学生找到工作，还要确保这些工作质量高	3. 职业学习作为教学设计要素是提升高校就业指导有效性的关键	4. 从多维度构建就业指导体系
			5. 提升创新创业意识，培养毕业生的创业意识，帮助他们实现自主创业

前人研究也表明，就业指导能够推动职业规划设计、就业能力培养、心理调适以及就业服务效率的提升，对构建和谐社会与资源共享具有积极影响。因此，本文以 S 大学教育与心理科学学院为案例，结合 Wang (2021)、Chu 和 Wang (2023)、Healy (2023) 以及 Qu (2022) 等学者关于就业指导功能与价值的经典研究，深入分析学院就业指导实践中的现状、问题及管理策略路径，并提出具有本土化和可操作性的改进建议，以期完善高校就业指导体系提供学术及实践参考。

就业指导工作的相关理论

全面质量管理（Total Quality Management, TQM）是一种以全员参与、全过程控制和持续改进为核心的经典管理理论，由费根堡姆 Feigenbaum (1951) 与朱兰 Juran (1951) 在 20 世纪 50 年代提出，强调通过系统化和制度化的质量保障实现组织目标的全面满意。作为高校就业质量管理的重要理论基础，TQM 提出的“全过程质量管理”理念为就业指导服务的系统构建提供了方向。然而，仅以 TQM 为理论依据容易显得传统，难以反映当代教育管理的动态特征。因此，本研究在 TQM 的基础上引入 PDCA 循环理论与 POCCC 管理理论，形成“经典——过程——结构”的融合框架。其中，PDCA 循环理论（Plan-Do-Check-Act）由戴明（Deming）提出，强调“计划

——执行——检查——改进”的持续优化过程，有助于高校形成就业质量管理的动态改进与闭环反馈机制；而 POCCC 理论（Planning-Organizing-Commanding-Coordinating-Controlling）由法约尔 (Fayol, 1917) 提出，强调通过科学计划、系统组织、有效指挥、协同协调与严格控制，实现组织运行的规范化与高效化。将 TQM 的系统性理念、PDCA 的循环改进机制与 POCCC 的组织管理逻辑相结合，可构建起一个涵盖规划、执行、评估与改进全过程的高校就业质量管理体系，使 S 大学教育与心理科学学院的就业指导工作实现由“任务导向”向“质量导向”的转型。这一融合路径既体现了理论的科学性与创新性，又为高校构建高质量、可持续的就业指导体系提供了实践范式。

就业指导工作的相关研究

近年来，国内外学术界对高校就业指导工作进行了大量系统化研究，逐步形成了理论框架与实践路径。国内学者多从宏观与微观两个层面进行探讨。

在宏观层面，Zhan et al. (2025) 对地方高校“慢就业”现象展开实证研究，指出就业指导存在机制滞后、服务覆盖不足、就业观引导缺位等问题，并建议建立家庭、学校、社会和个人协同联动的就业引导体系。Ji (2024) 分析指出，在新时代背景下，毕业生就业困境日益凸显，“供需结构失衡”、“就业指导机制不全”、“学校重视不足”等是关键性瓶颈，需从制度、职责与实效性多维提升就业指导工作。随着中国市场经济体制的持续深化，大学生就业问题也发生了新变化。然而，受多种因素影响，中国高校毕业生就业指导体系尚不完善。建立健全契合中国大学生现状的就业指导平台，促进高校应届毕业生就业并发挥其优势，是高等院校亟待解决的现实问题。当前，中国高校就业指导体系尚未有效实现从理论到实践的转化，存在“重前期宣传、轻过程落实”的“头重脚轻”现象，未能将就业指导贯穿学生整个大学学习阶段。

在微观层面，Jiang et al. (2025) 年发表于 *Scientific Reports* 的研究通过 Geodetector 模型分析中央高校毕业生就业流动模式，揭示学校地理、区域经济、创新能力等因素对职业选择的显著影响，并强调高校需根据区域特色优化就业指导策略。另一项发表于 Mangaliag 和 Yang (2025) 中职和高校就业研究强调就业指导使命在于缓解就业压力、构建专业型校企合作平台及提升学生职业认知与能力。Tang (2022) 也在其研究中指出高校存在就业指导课程体系不健全、校企协同不足、后续跟踪服务薄弱等问题，根源在于管理机制不完善、定位模糊及政策支持不足。

虽然上述研究为高校就业指导工作的改进提供了理论依据和实践启示，但普遍存在以下局限：一是多数研究以理论探讨为主，缺乏扎实的数据支撑与实证研究，难以量化高校就业指导工作的具体效果；二是部分研究关注宏观政策与整体机制设计，缺乏从院系视角出发的微观实证探索；三是已有文献未能充分回应高校毕业生个体在就业指导过程中的真实反馈与细分需求。因此，当前尚未形成具有普适性、可推广、可复制的就业指导模式。

为填补这一研究空白，本文以 S 大学教育与心理科学学院为案例，结合问卷调查与访谈

数据，深入分析就业指导在一线实施层面的瓶颈与不足，进而提出可行的优化策略，从院系实际出发建构更具针对性、系统性和全过程导向的高校就业指导体系，提升学生就业服务的有效性与满意度，为相关高校提供可借鉴的经验。

研究方法

1. 研究对象

本文的研究对象为 S 大学教育与心理科学学院本科生就业指导服务开展情况，调查对象为 2023 届学前教育专业和应用心理学专业毕业生。

2. 研究方法

2.1 文献资料法

本研究采用文献资料法，通过知网、万方数据库以“大学生就业”“就业指导工作”“就业指导服务”等关键词为主题对相关领域的文献资料进行系统梳理、分析总结，以便了解就业指导体系的发展动态和研究趋势。文献资料法是一种常见的研究方法，它可以提供较为全面的研究背景、研究现状和研究前沿信息，为研究提供理论支持和实践指导。

2.2 问卷调查法

本研究采用问卷调查法的目的在于全面了解 S 大学教育与心理科学学院大学生对就业指导工作的真实体验与反馈，量化分析就业指导各环节存在的问题与改进需求。问卷通过线上匿名方式发放，确保调查过程的真实性与有效性，回收数据后使用 SPSS 软件进行平均值和标准差的统计分析，为后续访谈和策略制定提供数据基础与方向指引。

2.3 访谈法

为深入了解大学生对就业指导工作的真实感受、需求与改进建议，本文在问卷调查基础上辅以半结构式访谈，进一步丰富数据来源，增强研究的深度与解释力。访谈对象主要为 2023 届教育与心理科学学院的毕业生代表、学院就业指导工作人员以及相关管理人员。研究团队依据研究目标与前期文献梳理，制定了结构清晰、内容具体的《访谈大纲》。

表 2 访谈大纲

序号	访谈主题	访谈问题	备注
1	职业规划指导	您认为，目前教育与心理科学学院就业工作指导中的职业规划与就业指导存在的问题是什么？需要提高哪些方面的工作及如何改善？	- -
2	执行效果评估	您认为，目前教育与心理科学学院就业工作指导中的就业指导执行效果存在的问题是什么？需要提高哪些方面的工作及如何改善？	- -
3	检查与反馈机制	您认为，目前教育与心理科学学院就业工作指导中的就业指导服务检查与反馈存在的问题是什么？需要提高哪些方面的工作及如何改善？	- -

表 2 访谈大纲（续表）

序号	访谈主题	访谈问题	备注
4	服务调整与优化	您认为，目前教育与心理科学学院就业工作指导中就业指导服务调整与优化存在的问题是什么？需要提高哪些方面的工作及如何改善？	-
5	能力与机会提升	学院就业指导服务的优化措施是否有效提升了学生的就业能力和就业机会？	-
6	学生反馈响应	学院在就业指导服务调整与优化过程中，是否积极收集并回应学生的反馈意见？	-
7	资源满足情况	学院就业指导服务的资源（如就业指导老师、招聘信息平台等）是否满足了学生的实际需求？	-

3. 研究工具

3.1 研究工具设计

问卷设计基于相关文献和研究目标，包含 45 个题目，分为三个部分：第一部分：个人信息；第二部分：中国 S 大学大学生就业指导工作的调查内容；第三部分：其他建议。开放性问题，收集毕业生对就业指导工作的改进建议。问卷中部分问题采用五级李克特量表（Likert Scale），1-5 等级为标准：即 1 级为没有帮助/不相关/不满意；2 级为一般有帮助/一般相关/一般满意；3 级为一般有帮助/一般相关/一般满意；4 级为很有帮助/很相关/很满意；5 级为非常有帮助/非常相关/非常满意

3.2 研究工具信效度分析

表 3 信度分析

可靠性统计	
克隆巴赫 Alpha	项数
0.945	33

为确保问卷的科学性和有效性，本研究邀请了 5 位教育领域的专家对问卷进行评估，计算了内容效度指数（IOC 值），所有题目的 IOC 值均在 0.8 以上，表明问卷具有较高的内容效度。此外，本研究还对问卷进行了信度分析，计算了 Cronbach’s Alpha 系数，结果为 0.945，表明问卷具有良好的内部一致性。

表 4 效度分析

指标	数值
KMO 取样适切性量数	0.945
巴特利特球形度检验 近似卡方	9143.925
自由度	528
显著性	<0.001

效度，本质上就是有效性，它是评估综合评价体系能否精准契合评价目的与要求的关键指标，体现了测量工具在测量特定特征时的准确性高低。效度值越高，意味着测量结果越能精准呈现所测量的特征；反之，效度值越低，则表明测量结果与所测特征之间的契合度越低。在实际应用中，效度的测量主要涵盖结构效度和内容效度这两个维度。就结构效度而言，通常会借助测量 KMO 指标来进行评估。当 KMO 值大于 0.7 时，意味着问卷的结构效度表现良好；而当 KMO 值小于 0.5 时，则表明量表的结果效度欠佳。对于内容效度，通常考察各个维度与总量表之间的相关性，如果相关性强，则说明内容效度较好。

4. 收集数据和分析

本研究采用便利抽样方法，通过在线平台发放问卷，目标群体为中国 S 大学教育心理科学院 2023 届毕业生。共发放问卷 354 份，回收有效问卷 354 份，有效回收率为 100%。

研究结果

1. 中国 S 大学教育与心理学科学院就业指导工作情况调查结果

1.1 毕业生对学院就业指导工作中“指导服务”的情况

1.1.1 就业指导：就业指导活动开展情况，学生就业观念培养和职业技能提升。毕业生对此工作的满意度，具体如表 5：

表 5 就业指导方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 您如何评价学院提供的就业、创业咨询电话和网络平台在满足毕业生就业和创业需求方面的有效性？	3.15	1.35	一般满意
2. 您如何评价学院毕业期间主动了解未就业学生动态并制定帮扶措施，在帮助学生就业方面的有效性？	3.17	1.42	一般满意
3. 您如何评价学院组织的就业、职业类比赛及就业实践体验活动对学生就业能力提升的帮助？	3.21	1.35	一般满意

表 5 就业指导方面的满意度（续表）

调查内容	平均分	标准差	数据表示
4. 您如何评价学院邀请专家、学者、校友等举办的就业、创业专题讲座、报告和事迹分享会对学生就业和创业能力提升的帮助？	3.09	1.45	一般满意
5. 您如何评价学院组织的就业相关比赛对学生就业能力提升的帮助，特别是在校级或市级比赛中获奖的学生？	3.16	1.39	一般满意
合计	3.16	-	一般满意

从表 5 可以看出，教育与心理科学学院毕业生对就业指导服务的总体满意度处于中等水平，五项调查指标的平均分介于 3.09 至 3.21 之间，标准差在 1.35 至 1.45 之间，表明学生评价较为集中但仍存在一定主观差异。就业竞赛与实践活动得分最高（ $\bar{x} = 3.21$ ），凸显其实践导向在促进学生就业能力发展中的积极作用；而就业创业专题讲座及校友分享得分最低（ $\bar{x} = 3.09$ ），反映该类活动在内容设置与实施策略上尚未充分满足学生的实际需求与期望。总体而言，学院在就业信息服务、个性化帮扶和能力拓展方面已取得一定成效，但就业指导体系仍存在专业化程度不高、资源整合不充分和反馈机制不健全等问题，亟需通过加强服务精准化、优化内容结构和提升实施效能，进一步推动就业指导服务质量的提升与体系的完善。

1.1.2 重点群体服务：开展家庭经济困难毕业生、 残疾毕业生等重点群体就业帮扶工作。毕业生对此工作的满意度，具体如表 6：

表 6 重点群体服务方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 您如何评价学院在完善毕业生就业信息台账方面的工作？	3.19	1.43	一般满意
2. 您如何评价学院在提供“一对一”精准就业帮扶服务方面的效果？	3.16	1.39	一般满意
合计	3.17	-	一般满意

由表 6 可以看出，毕业生对“重点群体服务”的整体满意度为“一般”（ $\bar{x} = 3.17$ ），即毕业生认为就业指导工作在“重点群体服务：开展家庭经济困难毕业生、残疾毕业生等重点群体就业帮扶工作”这方面还存在一些问题。

1.1.3 市场开拓：就业市场开拓和就业实践基地建设。毕业生对此工作的满意度，具体如表 7：

表 7 市场开拓面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 您如何评价学院每学年进行的就业市场开拓活动（如企业招聘会、行业对接等）的效果？	3.08	1.46	一般满意
2. 您如何评价学院新增就业实践基地对学生就业能力提升和实践经验积累的帮助？	3.20	1.37	一般满意
合计	3.14	-	一般满意

由表 7 可以看出，毕业生对“市场开拓”的整体满意度为“一般”（ $\bar{x} = 3.14$ ），即毕业生认为就业指导工作在“市场开拓：就业市场开拓和就业实践基地建设”这方面还存在一些问题。其中对学院每学年进行的就业市场开拓活动相关工作的满意度相对低些（ $\bar{x} = 3.08$, S.D. = 1.45）。教育与心理科学学院在就业市场开拓方面已具备一定基础，但在资源深度整合、活动精准匹配和学生个体需求回应等层面尚存在提升空间，建议进一步加强校企合作机制，丰富市场拓展手段，增强对就业导向的支撑力度，以实现毕业生更高质量、更充分的就业目标。

1.1.4 “六进”工作：积极推进“六进”工作，如“进支部”开展活动、“进宿舍”开展活动、“进家庭”开展活动、“进云端”开展活动及“进课堂”。毕业生对此工作的满意度，具体如表 8：

表 8 “六进”工作方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 对学院“进支部”开展的就业相关活动评价	3.13	1.36	一般满意
2. 对学院在“进宿舍”开展的就业相关活动对学生就业帮助的评价	3.16	1.37	一般满意
3. 对学院在“进家庭”开展的就业相关活动的评价	3.07	1.44	一般满意
4. 对学院在“进云端”开展的就业相关活动评价	3.15	1.45	一般满意
5. 对学院在“进课堂”开展的就业相关活动评价	3.15	1.40	一般满意
6. 对学院在“进企业”开展的就业相关活动评价	3.18	1.36	一般满意
合计	3.14	-	一般满意

由表 8 可以看出，教育与心理科学学院开展的“六进”就业指导活动整体满意度为一般满意（ $\bar{x} = 3.14$ ），学生对相关服务持中性偏积极态度。其中，“进企业”活动得分最高（ $\bar{x} = 3.18$ ），显示其在提升就业认知方面效果较好；“进宿舍”与“进课堂”“进云端”活动得分接近（3.15-3.16），说明其形式成熟但需进一步提升针对性；“进家庭”得分最低（ $\bar{x} = 3.07$ ），反映其覆盖率或内容吸引力有待加强。整体来看，“六进”活动已形成初步体系，建议加强精细化设计与实效评估，进一步提升指导质量。

2. 毕业生对学院就业指导工作中“过程管理”的情况

2.1 生源信息：及时做好毕业生生源审查和统计工作。毕业生对此工作的满意度，具体如表 9：

表 9 生源信息审核方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 对学院在进行毕业生生源审核准确性及时性评价	3.05	1.43	一般满意
2. 对学院在完善应届毕业生就业网电子简历指导情况评价	3.14	1.37	一般满意
合计	3.09	-	一般满意

由表 9 可以看出，毕业生对“生源信息”的整体满意度为“一般”($\bar{x} = 3.09$)，即毕业生认为就业指导工作在“生源信息：及时做好毕业生生源审查和统计工作”这方面还存在一些问题，其中，对学院在进行毕业生生源审核准确性及时性评价相关工作的满意度相对低些($\bar{x} = 3.05$, $S.D. = 1.43$)。

2.2 就业意向调查和跟踪服务：开展毕业生就业创业意向调查和分析，开展毕业生座谈会，跟踪毕业生就业情况，及时提供指导服务。毕业生对此工作的满意度，具体如表 10：

表 10 就业意向调查和跟踪服务方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 对学院在开展毕业生就业创业意向调查和分析方面的评价	3.10	1.45	一般满意
2. 对学院开展的毕业生座谈会毕业生就业指导评价	3.08	1.42	一般满意
3. 对学院在跟踪毕业生就业情况方面的工作评价	3.08	1.38	一般满意
4. 对学院在毕业生就业过程中提供的指导服务评价	2.97	1.42	一般满意
合计	2.97	-	一般满意

由表 10 可以看出，毕业生对“就业意向调查和跟踪服务”的整体满意度为“一般”($\bar{x} = 2.97$)，即毕业生认为就业指导工作在“开展毕业生就业创业意向调查和分析，开展毕业生座谈会，跟踪毕业生就业情况，及时提供指导服务”这方面还存在一些问题。其中，对学院及时提供的指导服务相关工作的满意度非常低($\bar{x} = 2.97$, $S.D. = 1.42$)；对学院开展的毕业生座谈会和跟踪毕业生就业情况方面的满意度都相对低一些($\bar{x} = 3.08$, $S.D. = 1.42$ ； $\bar{x} = 3.08$, $S.D. = 1.38$)。

2.3 校园招聘：组织毕业生积极参加校园招聘（含双选会和网络招聘活动）。毕业生对此工作的满意度，具体如表 11：

表 11 校园招聘方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 对学院组织的各类校园招聘活动评价	2.88	1.43	一般满意
2. 对学院负责就业的老师组织学生到现场参加招聘会评价	2.84	1.44	一般满意
3. 对学院结合本院特点举行的招聘活动评价	2.97	1.36	一般满意
4. 对学院举办的专场招聘会对学生就业评价	3.13	1.36	一般满意
合计	2.95	-	一般满意

由表 11 可以看出，毕业生对“校园招聘”的整体满意度为“一般”（ $\bar{x} = 2.95$ ），即毕业生认为就业指导工作在“组织毕业生积极参加校园招聘”这方面还存在一些问题。其中，对学院组织学生到现场参加招聘会、各类校园招聘活动以及招聘活动的相关工作的满意度都非常低些（ $\bar{x} = 2.84$ ， $S.D. = 1.44$ ； $\bar{x} = 2.88$ ； $S.D. = 1.43$ ； $\bar{x} = 2.97$ ， $S.D. = 1.36$ ）。

2.4 毕业生就业协议与派遣信息审核：做好毕业生就业协议和派遣信息的审核及毕业生违约管理。毕业生对此工作的满意度，具体如表 12：

表 12 毕业生就业协议与派遣信息审核方面的满意度

调查内容	平均分	标准差	数据表示
1. 您如何评价学院在审核就业信息、派遣信息、就业材料等并及时更新就业数据方面的工作效果？	3.18	1.36	一般满意
2. 学院在就业指导服务的调整与优化方面，是否能够根据学生的需求及时作出改进？	3.15	1.40	一般满意
合计	3.16	-	一般满意

由表 12 可以看出，毕业生对“毕业生就业协议与派遣信息审核”的整体满意度为“一般”（ $\bar{x} = 3.16$ ），即毕业生认为就业指导工作在“毕业生就业协议和派遣信息的审核及毕业生违约管理”这方面还存在一些问题。

3. 教育与心理学科学院就业指导工作现状分析结果

通过以上的数据描写可以看出：每一项就业指导工作看，毕业生对学院一些就业指导工作的满意度不是很理想，其中是十项工作必须得到加以重视，具体如表 13：

表 13 毕业生就业指导工作现状的问题总结

工作	工作分类	工作说明
指导服务	市场开拓	1. 学院每学年进行的就业市场开拓活动
	“六进”工作	2. “进家庭”开展的就业相关活动
	就业指导	3. 对学院组织与就业、创业专题有关的讲座
过程管理	校园招聘	4. 学院组织学生到现场参加招聘会
		5. 学院组织的各类校园招聘活动
		6. 学院结合本院特点举行的招聘活动
	就业意向调查和跟踪服务	7. 学院开展的毕业生座谈
		8. 学院在跟踪毕业生就业情况
		9. 学院在毕业生就业过程中提供的指导服务
	生源信息	10. 学院在进行毕业生生源审核准确性及时性

讨论

本研究的调查结果显示，2023 届毕业生对学院就业指导工作的整体满意度偏低，涵盖就业指导服务和就业过程管理两个方面，揭示出值得进一步探讨的系统性问题。

在就业指导服务方面，毕业生的平均满意度仅为 3.16。尽管学院已持续推进“六进”活动、讲座培训与校园招聘会等多元举措，但学生普遍反馈其实际效果有限。主要问题集中于指导内容与学生需求契合度不足、服务形式较为单一以及缺乏个性化支持，显示出服务覆盖虽广但精准性与实用性不足。这一结果与 Wang (2013) 提出的“指导内容缺乏全面性、服务人员专业化程度不足”的结论相呼应，但本研究在验证既有观点的基础上，进一步指出问题的根源在于服务供给与学生需求之间的结构性错位——即指导内容和形式缺乏基于数据反馈的动态调整机制。这一发现扩展了以往研究中对“指导不足”的静态描述，揭示了就业指导体系中“精准化匹配”与“持续改进机制”之间的缺口。

在就业过程管理方面，满意度得分更低，就业意向调查、生源信息管理与协议审核等环节的平均得分均不足 3.1，反映出管理流程存在反馈不畅与机制不闭环的问题。Tang (2022) 指出，高校就业管理普遍存在“后续指导不到位”“服务系统不成熟”等困境，其根源在于“重形式轻机制、重执行轻反馈”。本研究不仅验证了这一判断，更在此基础上提出制度执行与学生信任之间的中介关系假设：管理机制的透明性与学生参与度是影响满意度与信任度的关键变量。这一补充性分析为后续关于就业管理信任机制与组织透明度研究提供了新的实证基础。

从理论层面看，本研究强化并拓展了“就业指导的系统性不足是就业质量难以保障的重要根源”这一观点，进一步揭示了系统性不足的具体表现机制——即“目标分散——执行孤立——反馈缺失——评价滞后”的链式障碍。由此提出，高校就业指导体系建设应由“点状

服务”向“全过程支持”转型，由“制度导向”向“学生体验”转变，实现从结果导向向过程优化的范式升级。

从实践层面看，本研究的创新在于提出了基于学生感知的“服务精准度”与“过程信任度”双维度模型，用以诊断高校就业指导体系的薄弱环节。研究结果提醒高校应通过 PDCA 循环与数据反馈机制强化服务动态调整，提高个性化支持与响应效率，从而推动就业支持真正落实到“以学生为本”的价值导向。

当然，本研究仍存在一定局限性。样本范围主要集中于 S 大学教育与心理科学学院的 2023 届毕业生，代表性有限。研究方法虽结合问卷与访谈，但仍以横截面分析为主，缺乏多源数据与纵向追踪，难以揭示就业指导质量与职业发展之间的因果机制。未来研究可在两个方向深化：一是扩大样本范围，纳入不同层次、不同类型高校的毕业生群体，以增强结论的普适性与比较性；二是结合行为数据、长期追踪与政策评估模型，进一步探索就业指导服务精准化与职业发展质量之间的动态关系，为高校就业指导体系改革提供更坚实的理论支撑与实证依据。

总结

本研究以 S 大学教育与心理科学学院为案例，综合运用问卷调查与深度访谈，系统分析了学院大学生就业指导工作的实施现状。研究结果显示，学院已初步形成较为完整的就业指导服务体系，但仍存在以下主要问题：

1. 就业市场开拓不足，校企联动深度不够；
2. 就业指导服务体系不完善，学生个性化需求响应不及时；
3. 就业数据管理精度不高，缺乏全过程质量控制机制。

调查同时发现，学生普遍希望学院提供更加持续化、针对性强的就业指导服务；而用人单位更关注毕业生岗位技能与实践能力匹配度。这表明，学院就业指导工作在质量管理、需求响应及服务精准度方面仍有较大提升空间，需要进一步强化 TQM（Total Quality Management, 全面质量管理）理念在全过程就业指导服务中的系统应用。

建议

1. 拓展就业市场，强化校企联动机制

学院应建立常态化“访企拓岗”制度，主动对接优质企业与学校资源，精准掌握岗位需求并推荐匹配毕业生，实现从“等岗来”向“精准匹配”转变。此举有助于体现 TQM 中“顾客需求导向”的核心思想，提升就业服务外部响应质量。

2. 完善“进宿舍、进家庭”双向沟通体系

应组织辅导员与就业指导人员深入学生宿舍开展政策宣讲与心理疏导，设立“宿舍就

业观察点”以掌握学生动态。同时通过家长会、线上家校沟通平台等方式强化协同，引导家长成为学生职业决策的积极支持者，共同促进学生理性择业与积极就业。

3. 引入多元力量优化指导内容

应定期邀请行业专家、企业 HR 与优秀校友参与就业讲座、经验分享及模拟面试，构建“校内+校外”融合的就业指导团队。通过建立讲座反馈与改进机制，不断提升活动的针对性与实效性，落实 TQM 中的“顾客满意度评估与持续改进”原则。

4. 规范化管理招聘活动流程

学院需建立系统化招聘活动流程管理机制，包括会前需求调研、岗位梳理、信息发布、现场组织与效果评估。通过微信公众号、校园网及短信平台等多渠道发布信息，提高招聘活动的效率与学生参与度，确保活动全过程可追溯与可评估。

5. 构建多元化与专业化招聘平台

结合学院专业特色，定期举办“心理学专场”“学前教育企业对接日”等行业对接型招聘会，强化岗位与专业匹配度，提升学生就业信心与专业就业率。

6. 实施“全过程”就业指导体系

以学生发展周期为主线，从新生入学起构建“职业认知——能力提升——实习实践——求职准备——后续跟踪”的全周期指导链条。通过职业生涯规划课程、简历工作坊、模拟面试等模块化活动，落实 TQM 中的“全过程质量控制”理念，确保就业指导服务的系统性与连续性。

7. 完善就业意向调查与动态跟踪机制

建议学院每学期至少开展一次就业意向调查，结合问卷、访谈与数据分析手段，形成动态数据库支撑个性化指导。建立“就业跟踪反馈档案”，对已就业学生进行持续回访，实现服务闭环管理与动态质量监控。

8. 强化信息审核与质量控制机制

应建立“信息审核责任制”，明确审核人员职责，通过标准化流程与系统自动校验机制提升生源信息的准确性与完整性，确保就业数据在学校决策与政策对接中的有效应用。

未来研究方向

本研究样本主要集中于教育与心理科学学院，虽然具备一定代表性，但未能涵盖不同学科与类型院校的横向比较，研究结论的普适性有待进一步验证。未来研究可从以下三方面拓展：

1. 深化现状分析

未来可进一步对就业指导教师、辅导员及企业 HR 进行针对性深度访谈，以更全面地揭示指导体系运行中的问题及改进需求。

2. 聚焦体系构建

重点研究科学化、标准化就业指导体系的构建路径，探索如何通过政策引导、机制创新与质量评价，实现高校人才培养与市场需求的高效对接。

3. 优化管理策略模型

在本研究提出的策略基础上, 可引入 PDCA 循环、BSC 绩效评估等管理工具, 对就业指导工作进行动态监控与持续改进, 从而提升大学生就业质量与高校就业服务效能。

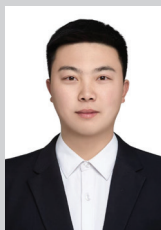
独创或新颖之处

就业指导工作连接个人发展与社会需求的重要桥梁, 对学生、高校及社会均具有深远意义。同时, 就业指导工作也面临着许多挑战, 其中是高校层面, 即学生个体差异大、需求多样化与指导资源有限性矛盾显著, 且部分高校实践性不足, 指导流于形式。因此, 本文研究结果及建议的提出可以为教育与心理学科学院就业指导工作展开的方案提供一些解决就业指导工作中实际问题的依据。

References

- Chu, Z., & Wang, J. (2023). The construction of the employment guidance service system in applied universities. *Economic Research Guide*, (24), 80-82. [in Chinese]
- Fayol, H. (1917). Administration industrielle et générale: Prévoir, organiser, commander, coordonner, contrôler. In H. Dunod, & E. Pinat (Eds.), *Documents numérisés à la demande* (pp. 1841-1925). Domaine Public. <https://bibnum-patrimoine.univ-grenoble-alpes.fr/items/show/681> [in France]
- Feigenbaum, A. V. (1951). *Quality control: Principles, practice and administration-an industrial management tool for improving product quality and design and for reducing operating costs and losses*. McGraw-Hill.
- Gao, Z., & Wang, Q. (2023, December 15). Employment pressure of Chinese college students and its alleviating strategies. In *SHS Web of Conferences* (p. 02032). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202318002032>
- Healy, M. (2023). Careers and employability learning: Pedagogical principles for higher education. *Studies in Higher Education*, 48(12), 1-15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2196997>
- Jiang, Z., Shao, Z., & Wang, Q. (2025). Research on the employment mobility patterns and driving factors of graduates from double first-class universities in the central China. *Scientific Reports*, 15(1), 17373. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-99737-8> [in Chinese]
- Ji, D. (2024). New-era challenges and strategies in college graduate employment guidance. *Advances in Education*, 141, 22227. [in Chinese]
- Juran, J. M. (1951). *Quality-control handbook*. McGraw-Hill.
- Kou, C., & Yang, X. J. (2025). Research landscape of career planning and employment guidance education: A bibliometric analysis of Chinese literature. *Open Journal of Social Sciences*, 13, 22-38. [in Chinese]

- Mangaliag, A. D. S., & Yang, Y. (2025). Analysis of students' views as basis for strengthening career guidance in vocational colleges. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 7(4), 1-10. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i04.50062> [in Chinese]
- Ministry of Education of the People's Republic of China. (2023). *Notice on employment and entrepreneurship of college graduates in 2023*. https://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202211/t20221115_991578.html [in Chinese]
- Qu, S. (2022). Research on the employment dilemmas and countermeasures for college students in the new era. *Wenjiao Ziliao*, (17), 172-175. [in Chinese]
- Sichuan Provincial Department of Education. (2023). *Notice on the promotion of employment of college graduates in Sichuan Province*. <https://rst.sc.gov.cn/rst/gsgg/2023/7/10/ed4bd6e8ba3f430eac38f145cd02d2bc.shtml> [in Chinese]
- State Council of the People's Republic of China. (2025). *Opinions on the service system for high-quality employment of college graduates*. State Council Gazette. http://www.gov.cn/zhengce/2025-06/20/content_5912348.htm [in Chinese]
- Tang, M. (2022). *Research on employment guidance issues at L University in Liaoning Province* [Master's thesis]. Northeastern University. [in Chinese]
- Wang, Q. (2021). Research on the employment dilemmas and countermeasures of teacher education graduates in the new era. *Heilongjiang Human Resources and Social Security*, (16), 145-147. [in Chinese]
- Wang, Y. (2013). *A study on the full-process employment guidance system for college students: A case study of Quanzhou Normal University* [Master's thesis]. Huaqiao University. [in Chinese]
- Xiang, J. H. (2010). *Research on project-based management of college student employment guidance* [Master's thesis]. Northeast Petroleum University. [in Chinese]
- Zhan, M., Geng, M., Zhang, H., Wang, Z., & Fan, G. (2025). Study on the influencing factors and countermeasures of "slow employment" of graduates from local colleges and universities. *Frontiers of Social Sciences*, 14(5), 295-305. [in Chinese]



Name and Surname: Xiang Zhong

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Management in Education



Name and Surname: Somkiet Tunkaew

Hihest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Educational Administration and Educational Leader



Name and Surname: Somyos Chanboon

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Literature Chinese Philology

泰国高校校名中译方法研究

A STUDY ON THE METHODS OF TRANSLATING THAI UNIVERSITY NAMES INTO CHINESE

周正^{1*}, 吴琮², 李学志³

Zheng Zhou^{1*}, Kanokporn Numtong², Xuezhi Li³

^{1,2}泰国农业大学人文学院

³泰国格乐大学

^{1,2}Faculty of Humanities, Kasetsart University, Thailand

³Krirk University, Thailand

Received: April 14, 2025 / Revised: August 27, 2025 / Accepted: September 11, 2025

摘要

随着中泰两国在教育、文化和经济领域交流的日益密切,泰国高校中文名称的翻译成为跨文化交流中的重要环节。本研究以泰国高校名称为研究对象,结合翻译理论,探讨其中文名称的翻译策略及其背后的语言与文化因素。通过对泰国高校名称的音译、意译及音意结合三种主要翻译策略进行分类和统计分析,研究发现:音译多用于地名和专有名词,意译倾向于传递名称的语义信息,而音意结合则在具有文化或历史意义的名称中较为常见。翻译策略的选择不仅受到语言和文化差异的影响,还与翻译的传播功能密切相关。本研究为高校名称翻译实践提供了理论支持,同时也为中泰文化交流提供了新的视角。

关键词: 泰国大学 中文名称翻译 翻译策略 跨文化交流

Abstract

With the increasingly close exchanges between China and Thailand in the fields of education, culture, and economy, the translation of the Chinese names of Thai colleges and universities has become an important link in cross-cultural communication. Taking the names of Thai colleges and universities as the object of study, this study explored the translation strategies of their Chinese names and the linguistic and cultural factors behind them in light of translation theories. By categorizing and statistically

*Corresponding Author: Zheng Zhou
E-mail: limzhou25@gmail.com

analyzing the three main translation strategies of Thai university names, including phonetic translation, Italian translation, and phonetic-meaning combination, the study found that phonetic translation is mostly used for geographical names and proper nouns, while Italian translation tends to convey semantic information about the names, and phonetic-meaning combination is more common in names with cultural or historical significance. The choice of translation strategies is not only influenced by linguistic and cultural differences, but also closely related to the communication function of translation. This study provides theoretical support for the practice of university name translation, as well as new perspectives for Chinese-Thai cultural communication.

Keywords: Thai Universities, Chinese Name Translation, Translation Strategy, Cross-cultural Communication

引言

在全球化进程加快的背景下，高等教育的国际化发展逐渐成为各国关注的焦点。泰国作为东南亚教育中心之一，其高等教育体系逐渐吸引了大量国际学生，特别是中国学生的关注。随着中泰两国在教育、文化和经济等领域的合作日益紧密，泰国大学的中文名称使用频率越来越高。

大学名称是其对外推广、塑造国际形象的重要名片，而中文名称的准确翻译不仅可以反映大学的文化与特色，还能促进国际学生对其的认知与接受。大部分的高校校名都在一定程度上体现其文化内涵与精神宗旨，因此在对这类高校校名的翻译时，要注意他们的特殊文化因素 (Peng, 2013)。然而，目前泰国大学的中文名称翻译和使用存在多样性和不一致性，包括官方翻译、民间翻译及基于不同翻译策略生成的多种译名之间存在着翻译方法和用词的差异性，这为中国学生的认知与选择带来一定困惑。所以，高校校名的翻译并不简单，不能掉以轻心，在翻译过程中，译者要从不同角度出發，并多多积累语言基础知识，提高语言素养，多注意不同文化的差异性 (Peng, 2013)。

“随着中国对外关系的不断深入以及同外界交流面的不断扩展，教育文化交流的地位也愈来愈突出。高校作为教育交流中不可忽视的重要途径，其国际化也显得尤为重要。留学生的涌入、访问学者的增加以及合作项目的出现，对高校的校名的翻译也提出了越来越高的要求” (Peng, 2016)。泰国高校越来越重视中国留学市场，泰国高校校名中译便成为一件极为重要的事情，泰国高校拥有自己官方的中文名称，有助于在中国市场的宣传和推广。虽然中国教育部留学服务中心（中留服）所认证的官方中文名称具有较高的权威性，但并未覆盖所有泰国大学。而且，泰国高校中，除了朱拉隆功大学、法政大学、农业大学等传统名校有固定的中文名称外，很多皇家大学、私立大学或刚刚接收中国留学的一些高校中文名称在翻译方法、中文字选用中存在着诸多问题，且存在民间与官方中文校名不统一，或存在多个中文校名的现象。

针对此现象,本研究以泰国高等教育委员会所公布的 142 所大学为研究对象,通过收集并对比官方数据与互联网公开信息,从中筛选出已获官方认证的大学及其名称,并进一步展开对未认证大学名称的翻译与分析。本研究的数据调查与分析步骤如下:首先,筛选出中留服公布的具有官方中文名的大学名单;其次,对未具备官方名称的大学深入挖掘其官方网站信息,并补充百度与维基词条的数据来源;最后,对于筛选出的完全缺乏中文名称的大学,结合其英文名称与具体特色,探讨可能的翻译策略。

本研究通过分类研究国立、皇家、理工类及私立大学与学院等不同类型的高等院校中泰文校名,旨在梳理泰国大学中文名称翻译方法和特点,以及存在的问题,并提出相关优化建议,为中文名称的标准化提供依据。本研究希望揭示大学名称翻译策略的独特模式及影响因素,为促进中泰高等教育交流与合作做出贡献。

研究目的

1. 研究泰国高校中文名称的翻译方法及特点
2. 对比泰国高校中文名称翻译差异产生的原因
3. 提出针对泰国高校校名中译的策略

文献综述

国内研究现状及局限性

目前,国内学术界对翻译策略与专有名称翻译的研究积累了丰富的理论成果,主要集中在地名、人名以及机构名称翻译等领域。然而,在教育领域特别是针对泰国大学名称的中文翻译问题,相关研究尚属空白。

从现有文献来看,国内学者更多关注中英文之间的翻译策略研究,主要探讨翻译文化背景、语言习惯以及语义对等性的问题。例如, Wu (2014) 在其研究中指出,国内大学名称的英文翻译存在诸多问题,影响了学校的国际形象,并提出了改进建议。Li (2010) 分析了中国大陆普通高校的英文翻译问题,强调了缺乏统一标准导致的混乱现象,并提出了相应的对策。这些研究为翻译策略理论的发展提供了启发,但研究目标主要围绕英语语境,对于其他小语种(如泰语)的翻译实务探讨相对较少,尤其是在涉及泰国高等教育机构名称翻译这一领域,当前国内几乎没有系统性的研究成果。

Peng (2016) 以中国高校校名为对象,研究了中国高校校名英译的主要方法和策略,总结了三类中国高校校名英译的策略。即 1) 以专有名称命名的高校名称英译,这类高校主要采用音译的方法翻译校名; 2) 直接以所在地命名的高校名称英译,这类高校主要采用为“地区名 + University”的翻译方法; 3) 以所在地与学校性质相结合的高校译名,这类高校译名翻译方法具有多样化,没有一定的规律。

Wang (2019) 以 246 所独立学院为对象, 研究了学院校名英译的情况, 研究发现在 246 所独立学院中, 88.21% 的高校将“学院”翻译为“College”, 其余的分别翻译成 institute, school, university 和 faculty, 另有 3 所院校并没有将“学院”翻译出来, 而是以“大学+(逗号)+地名”的形式进行翻译。

Chen 和 Xiao (2018) 收集了中国 31 个省、直辖市、自治区所有全日制本科院校和职业院校的中英文校名, 发现校名翻译主要存在夸大办学层次、非必要音译、过度意译等问题, 并提出不同类型的高校校名英译应遵循层次对等、意译优先、直译优先等原则。

通过上面文献的梳理, 可以发现, 目前中国国内关于大学校名研究文章, 主要集中在中国大学校名英译研究, 而对于其他国家大学, 如泰国大学校名中译研究尚无研究成果。

国外研究现状

相比国内研究, 国外学者在翻译专有名称方面的研究更早地形成了系统化的理论体系, 尤其是在跨语言传播和语言差异处理方面具有明显优势。然而, 针对大学名称翻译这一具体领域的研究, 国外的研究也多借助通用翻译理论作为指导, 研究主题与国内在某些方面存在类似性, 但特色在于更多关注翻译在跨文化传播中的功能化和策略化。

首先, 国外研究将语言翻译视为一项重要的跨文化传播活动, 强调翻译不仅仅是形式上的语言转换, 更承载着文化互动与价值传递的功能。其中, 奈达 Nida (1969) 提出的“功能对等理论”被广泛应用于机构名称翻译的研究中, 其核心强调目标语言读者的接受效果, 即在译文中展现文化语境的传递。这一理论为大学名称翻译提供了从受众出发、兼顾本地化的清晰理论基础。不同于国内学者聚焦于翻译的语义对等性, 国外学者更倾向于探讨如何通过翻译实现跨文化语境中的使用效果。

其次, 在翻译策略方面, Venuti (2017) 的“归化”与“异化”理论为国外研究者提供了重要参照框架。例如, 学者在高等教育机构名称翻译中, 通常通过归化策略使译文更贴近国际社会的命名习惯, 提升目标读者的理解力; 而异化策略则被用于保留源语言的文化标志和独特意义, 增强翻译文本的身份感。这种策略选择更加注重翻译作为文化符号的功能性, 而不仅仅是语言输出的载体。

此外, Suksalee (2020) 在《英泰翻译中〈威尼斯商人〉比喻和隐喻的翻译策略》中进一步分析了文化特定概念对翻译的挑战, 强调通过直译、释义和文化替代等策略, 可以有效传递泰语文学中的隐喻和比喻含义。这种研究为翻译实践提供了具体的操作方法, 特别是在处理具有深厚文化内涵的语言时, 能够更好地实现文化间的理解与交流。同时, Inphen (2020) 在《泰语翻译小说中的主导全球翻译策略》中, 通过对宗教标记翻译的研究, 发现“异化”策略在保留泰语文化独特性和促进文化多样性方面具有显著作用。这些研究表明, 翻译不仅是语言转换的工具, 更是文化交流的桥梁。通过合理的翻译策略, 可以实现文化间的平等对话与融合, 为跨文化传播提供了重要的理论支持和实践指导。

尽管国外关于泰国大学名称翻译的系统研究较少，但其对翻译功能性、策略化和文化传播影响的深度分析，能够为研究泰国大学名称翻译策略提供重要参考。但通过梳理发现，对于泰国大学校名中译的研究亦没有发现，总之，泰国高校校名中译研究，不仅对泰国高校在中国市场推广具有一定的参考性；对泰国高校校名规范化和标准化也起到一定的借鉴作用。

研究方法

数据收集

本研究以泰国高等教育委员会公布的 142 所大学为研究对象，结合中国教育部留学服务中心（中留服）认证的大学名单，系统收集相关数据。（统计时间截止到 2025 年 3 月份）

数据分类与整理

根据数据收集结果，将 142 所泰国大学的中文名称翻译现状分为以下四类：中留服认证的官方中文名称：包括 95 所已获得中留服认证的大学。官方网站具备中文名称的大学：从 47 所未认证大学中筛选出 10 所具有官方中文名称的大学。民间认可的中文名称：通过百度词条和维基百科检索，发现 23 所大学在民间平台上存在中文名称。无中文名称的大学：剩余 14 所大学完全缺乏中文名称信息。

数据分析

针对上述分类结果，本研究进一步分析不同类型大学中文名称翻译的现状与问题：首先根据翻译策略分析，对无中文名称的 14 所大学，结合其泰语与英语校名，运用翻译理论（如直译、意译、归化与异化策略）进行模拟翻译，探讨适合的翻译方法。其次根据类型化研究，根据大学的性质与分类（如国立大学、皇家大学、理工类大学、私立大学等），分析不同类型大学名称翻译的特点与规律。然后根据翻译合理性评估，对比中留服认证名称、官方网站名称及民间翻译名称，评估翻译的准确性与文化适应性。最后根据跨文化视角对比，参考中泰两国高校名称翻译的差异，结合国际高校名称翻译的通用规则，验证翻译策略的可行性。

研究结果

1. 中文名称现状研究

在本研究涉及的 142 所泰国大学中，共有 96 所大学的中文名称已被中国教育部留学服务中心（中留服）认证。这些被认证的中文名称体现了一定的规范性与权威性，是中国留学服务系统中高度可信的数据来源。对于未在中留服认证范围内的 46 所大学，逐一访问其官方网站，查找是否存在官方中文名称记录。经调查只有 10 所大学具有中文名称信息，剩下 36 所大学通过百度词条和维基百科检索，发现 22 所大学在民间平台上存在中文名称。剩余 14 所大学完全缺乏中文名称信息。

表 1 142 所泰国高校官方与民间中文名称统计对比表

泰国高教委官方泰语名称	中留服官网中文名称	学校官网校名	民间、百度词条或维基词条所获得的中文名称 (如果中留服有官网叫法就省略统计)
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	*	*	加拉信皇家大学
มหาวิทยาลัยนครพนม	*	*	那空帕农大学
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	*	那拉提瓦公主大学	-
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	*	*	巴吞弯理工学院
สถาบันวิทยาลัยชุมชน	*	*	*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	*	*	素可泰·探马提叻开放大学
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	*	*	*
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	*	泰国素万纳普皇家理工大学	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	*	*	*
มหาวิทยาลัยทักษิณ	*	*	他信大学
มหาวิทยาลัยพะเยา	*	*	*
สถาบันการพยาบาล ศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	*	*	*
สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา	*	*	*
สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา	*	泰国吉拉达技术学院	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	*	*	差亚鹏皇家大学
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	*	*	*
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	*	洛坤府皇家大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	*	普吉皇家大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	*	*	也拉皇家大学
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	*	*	百艺皇家大学
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	*	*	素林皇家大学
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	*	*	庄棚皇家大学
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	*	*	乌汶叻差他尼皇家大学
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ	*	*	*
มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	*	湄南河大学	-
มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา	*	*	察勒姆甘佳娜大学
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	*	*	圣约翰大学
มหาวิทยาลัยตาปี	*	*	塔佩大学
มหาวิทยาลัยธนบุรี	*	吞武里大学	-
มหาวิทยาลัยเนชั่น	*	*	泰国民族大学
มหาวิทยาลัยภาคกลาง	*	*	*
มหาวิทยาลัยราชธานี	*	*	*
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	*	*	*
มหาวิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา	*	*	圣特蕾莎国际大学

表 1 142 所泰国高校官方与民间中文名称统计对比表（续表）

泰国高教委官方泰语名称	中留服官网中文名称	学校官网校名	民间、百度词条或维基词条所获得的中文名称（如果中留服有官网叫法就省略统计）
วิทยาลัยเชียงราย	*	清莱学院	-
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	*	圣路易斯学院	-
วิทยาลัยดุสิตธานี	*	*	杜斯特塔尼学院
วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์	*	*	泰国-帕依旺技术学院
วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้	*	*	*
วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น	*	*	*
วิทยาลัยนานาชาติราฟเฟิลส์	*	*	莱佛士国际学院
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย	*	*	亚洲研究生学院
วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต	*	*	*
วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ	*	国际佛教大学	-
วิทยาลัยสันตพล	*	*	桑塔波尔学院
วิทยาลัยแสงธรรม	*	*	萨波拉姆学院
มหาวิทยาลัยปทุมธานี	巴吞他尼大学	巴吞他尼大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	班颂德昭帕亚皇家大学	班颂德昭帕亚皇家大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	北碧皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์	北柳皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	北曼谷先皇技术学院	*	-
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่	北清迈大学	北清迈大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	碧差汶皇家大学	碧差汶皇家大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	碧武里皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	博乐大学	*	-
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	博仁大学	博仁大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	程逸皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	川登喜大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	大城皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	东北大学	*	-
มหาวิทยาลัยบูรพา	东方大学	*	-
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น	东方管理科技大学	*	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	东方皇家理工大学	*	-
มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก	东南曼谷学院	东南曼谷学院	-
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	东南亚大学	*	-
วิทยาลัยทองสุข	东硕学院	*	-
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย	东亚大学	*	-
มหาวิทยาลัยฟาฏอนี	法塔尼大学	*	-

表 1 142 所泰国高校官方与民间中文名称统计对比表（续表）

泰国高教委官方泰语名称	中留服官网中文名称	学校官网校名	民间、百度词条或维基词条所获得的中文名称（如果中留服有官网叫法就省略统计）
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	佛统皇家大学	佛统皇家大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	甘烹碧皇家大学	甘烹碧皇家大学	-
มหาวิทยาลัยเกริก	格乐大学	格乐大学	-
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	国立发展管理学院	*	-
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	国立法政大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	呵叻皇家大学	呵叻皇家大学	-
วิทยาลัยนครราชสีมา	呵叻学院	*	-
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	合艾大学	*	-
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	华侨崇圣大学	华侨崇圣大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	玛哈沙拉坎皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	皇太后大学	清莱皇太后大学	-
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	孔敬大学	孔敬大学	-
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	拉卡邦先皇技术学院	*	-
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	拉塔纳工商大学	*	-
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	兰甘亨大学	*	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	兰那皇家理工大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	兰帕潘尼皇家大学	兰帕潘尼皇家大学	-
มหาวิทยาลัยรังสิต	兰实大学	兰实大学	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	兰塔纳功欣皇家理工大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	黎府皇家大学	黎府皇家大学	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	马汉科理工大学	*	-
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	玛哈沙拉坎大学	*	-
มหาวิทยาลัยมหิดล	玛希隆大学	*	-
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	曼谷北部大学	曼谷北部大学	-
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	曼谷大学	*	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	曼谷皇家理工大学	*	-
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	曼谷吞武里大学	*	-
มหาวิทยาลัยแม่โจ้	梅州大学	*	-
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	摩诃蒙固佛教大学	*	-
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	摩诃朱拉隆功大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	那空沙旺皇家大学	那空沙旺皇家大学	-
มหาวิทยาลัยนเรศวร	那黎宣大学	*	-
วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง	南邦国际技术学院	南邦国际技术学院	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	南邦皇家大学	*	-

表 1 142 所泰国高校官方与民间中文名称统计对比表（续表）

泰国高教委官方泰语名称	中留服官网中文名称	学校官网校名	民间、百度词条或维基词条所获得的中文名称（如果中留服有官网叫法就省略统计）
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	农业大学	农业大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	帕纳空皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	帕纳空皇家理工大学	*	-
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	正大管理学院	正大管理学院	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	披汶·颂堪皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	清莱皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	清迈大学	清迈大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	清迈皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์	瑞嘉普大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	沙功那空皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	诗纳卡琳威洛大学	*	-
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	斯巴顿大学	斯巴顿大学	-
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	斯坦福国际大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	四色菊皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	宋卡王子大学	*	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	苏兰拉里理工大学	*	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	塔亚武里皇家理工大学	*	-
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	泰国国王科技大学	*	-
มหาวิทยาลัยคริสเตียน	泰国基督教大学	*	-
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	泰国商会大学	泰国商会大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	泰国素叻他尼皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	吞武里皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	瓦莱阿隆功皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	瓦莱岚大学	*	-
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	翁查瓦里功大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	乌隆他尼皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	乌汶大学	*	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	*	宋卡皇家师范大学	宋卡皇家师范大学
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	武里喃皇家大学	武里南皇家大学	-
มหาวิทยาลัยพายัพ	西北大学	西北大学	-
มหาวิทยาลัยชินวัตร	西那瓦国际大学	西那瓦国际大学	-
มหาวิทยาลัยสยาม	暹罗大学	*	-
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม	暹罗技术学院	*	-

表 1 142 所泰国高校官方与民间中文名称统计对比表（续表）

泰国高教委官方泰语名称	中留服官网中文名称	学校官网校名	民间、百度词条或维基词条所获得的中文名称（如果中留服有官网叫法就省略统计）
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	宣素那他皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก	亚太国际大学	*	-
มหาวิทยาลัยศิลปากร	艺术大学	*	-
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	易三仓大学	易三仓大学	-
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น	远东大学	*	-
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	朱拉隆功大学	朱拉隆功大学	-
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	庄甲盛皇家大学	*	-
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก	彭世洛大学	*	-

注：无信息表中用“*”代替，省略统计则用“-”代替

由上表的统计发现，142 所泰国高校中在中国留学服务中心的官网有中文译名的高校有 96 所，但这 96 所高校中只有 40 所高校在自己的官网有中文名称，这 40 所高校的官网中文译名绝大多数与中国留学服务中心官网的中文译名，但有部分官网名单与中留服在中译时有些差异，比如中国留学服务中心官网中的“帕纳空皇家理工大学”，在其学校官网则为“泰国国立帕纳空皇家大学”；中国留学服务中心官网的“武里喃皇家大学”，学校官网中文名称则为“武里南皇家大学”，差异点为中国留学服务中心官网的中译名使用“喃”字，而学校则使用“南”。造成这种问题的原因，笔者推测可能是中留服与泰国高校之间并未沟通，或者双方并未进入对方官网进行名称核对。

泰国部分高校的中文名称存在多个中译名在民间混用的情况。比如中国留学服务中心名单中的“班颂德昭帕亚皇家大学”，其学校官网没有官方的名称，但民间除了使用中国留学服务中心官方的名称外，还有使用“曼颂德昭帕雅皇家大学”、“曼颂德昭帕亚皇家大学”、“曼颂德昭帕亚皇家师范大学”、“曼松德昭帕亚皇家师范大学”、“班颂德昭帕亚皇家大学”等多种情况。此外，“玛希隆大学”，其学校官网的中文名称为“玛希隆大学”，在民间除了使用“玛希隆大学”之外，还有“玛希顿大学”或“玛希敦大学”或“马希隆大学”等情况。中国留学服务中心官网中的“宣素那他皇家大学”，在民间也有“宣素南他皇家大学”、“泰国宣素南塔皇家大学”、“泰国国立宣苏南塔皇家大学”、“川素蓝塔皇家大学”等名称；“川登喜大学”在民间有“泰国宣律实大学”的称呼；“川登喜皇家大学”，在民间则有“宣律实皇家大学”、“宣都实皇家大学”等名称。笔者分析泰国高校中文名称出现多用或混用的原因主要是泰国高校的中文名称多是采用泰文音译的方法，讲泰文名称音译为中文名称，在翻译过程中，不同的人或机构采用了不同的汉字进行音译，所以导致出现多个中文名称。另外，泰国高校没有标准的官方

中文名称，也会导致民间根据自己的理解进行音译；其三，有部分高校虽然官方网站有中文名称，但宣传力度不够，很多人或机构在翻译中文名称时，没有进行官网核对，所以导致出现多个中文名称混用的情况。

2. 官方中文名称翻译方法

高校中文名称的翻译方法主要体现为四种策略：音译、意译、归化与调整以及中文加后缀的描述性翻译。据统计，音译（9所）通过直接根据泰语或英语名称进行音译或意译，保持译文的字面对应性，如“朱拉隆功大学”和“清迈大学”，这种方法简洁直观，常用于国立类和技术类院校，能够有效传递核心信息。而意译（8所）更注重语境的流畅性与意义传递，通过提炼院校的学科属性或地域特征使译名更具文化关联性，如“农业大学”和“清迈皇家大学”。音译+意译（15所，如曼谷吞武里大学、碧差汶皇家大学）兼顾发音的符号性和意义的传递能力，将地方历史、文化内涵融入其中，适合多音复杂或含有地名、体现了学校的功能类型。归化与调整则结合中文语言习惯，对名称进行适度改造，使其更符合目标受众的认知习惯，例如“曼谷吞武里大学”和“圣路易斯学院”，便于记忆和传播。最后，中文加后缀的描述性翻译则在名称中添加功能性说明，例如“国际佛教大学”和“泰国商会大学”，以增强语义清晰度和正式感。这些翻译方法的选择体现了高校在不同场景下对功能传递和文化表达的平衡需求。

表 2 泰国高校带有官网中文译名的院校列表

泰国高教委网站官方泰语名称	泰国高校官网中文名称	翻译策略
มหาวิทยาลัยปทุมธานี	巴吞他尼大学	音译
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่	北清迈大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	碧差汶皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	博仁大学	重新起名
มหาวิทยาลัยเซนต์อีลีซาเบธ	东南曼谷学院	意译
วิทยาลัยทองสุข	东硕学院	意译
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	佛统皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	甘烹碧皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยเกริก	格乐大学	音译
วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ	国际佛教大学	意译
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	呵叻皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	华侨崇圣大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	孔敬大学	音译
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	兰帕潘尼皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยรังสิต	兰实大学	音译
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	黎府皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	洛坤府皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	曼谷北部大学	意译

表2 泰国高校带有官网中文译名的院校列表（续表）

泰国高教委网站官方泰语名称	泰国高校官网中文名称	翻译策略
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	曼谷吞武里大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	湄南河大学	意译
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	那空沙旺皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	那拉提瓦公主大学	音译 + 意译
วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง	南邦国际技术学院	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	农业大学	意译
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	普吉皇家大学	音译 + 意译
วิทยาลัยเชียงใหม่	清莱学院	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	清迈大学	音译 + 意译
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	圣路易斯学院	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	斯巴顿大学	音译 + 意译
สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา	泰国吉拉达技术学院	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	泰国商会大学	意译 + 音译
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	泰国素万纳普皇家理工大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยธนบุรี	吞武里大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	武里南皇家大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยพายัพ	西北大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยชินวัตร	西那瓦国际大学	音译 + 意译
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	易三仓大学	音译
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	朱拉隆功大学	音译

由上表可以看出，泰国高校名称中译过程中，普遍都采用了音译 + 意译的原则。音译部分主要是学校专有名称部分，而通用名“วิทยาลัย（学院）”、“มหาวิทยาลัย（大学）”则统一采用了意译方法。如果从各个大学的名称进行详细分析的话，可以发现，泰国大学名称可以分为如下几类，其一带有地名和方向的大学；其二带有人名的大学；其三带有专业属性名称的大学；其四，皇家类大学；其五，其他类。

第一种情况，高校名称中带有地名的大学，地名一般都采用音译的方法，通用名“大学”则采用意译的方法，如“มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”翻译成“清迈大学”，清迈，这个地名则用的是音译，“วิทยาลัยเชียงใหม่”翻译成“清莱学院”，清莱，这个地名是音译，“วิทยาลัย”则意译成了“学院”。“มหาวิทยาลัยธนบุรี”“มหาวิทยาลัยรังสิต”“มหาวิทยาลัยปทุมธานี”“มหาวิทยาลัยขอนแก่น”等带有地名的大学，其地名均采用音译，但也有特殊情况，比如“มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ”“มหาวิทยาลัยพายัพ”“มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่”“มหาวิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก”等这些校名除了有地名外，有些还带有方向词，那么这种类型的大学泰文名中的方向词是采用音译英文方向词的方法命名的校名，“มหาวิทยาลัยพายัพ”属于例外，那么这些方向词在中译校名时都采用了意

译的策略,“มหาวิทยาลัยพายัพ”的校名也是采用意译的方法,“พายัพ”一词翻译成中文就是“西北方”的意思。但校名中带有“กรุงเทพ (曼谷)”这个地名的高校,其中文译名则按照传统习惯将“กรุงเทพ”这个地名翻译成“曼谷”,这既不属于音译也不属于意译,是一种遵循传统习惯的译法。

第二种类型,带有人名的高校校名,与带有地名的高校校名类似,在翻译中译名时,人名一般采用音译的方法,通用名“มหาวิทยาลัย”则意译为“大学”,如“จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”中的“จุฬาลงกรณ์”是泰国曼谷王朝五世王的名字,所以音译为“朱拉隆功”;“มหาวิทยาลัยชินวัตร”中“ชินวัตร”是西那瓦家族的姓氏,在学校的中译名中也音译为了“西那瓦”;“มหาวิทยาลัยมหิดล”中的“มหิดล”也是人名,故也采用音译的方法翻译成了“玛希隆”;此外,“วิทยาลัยเซนต์หลุยส์”也属于这种情况,因为音译为了“圣路易斯学院”。

第三种类型带有专业属性的大学,这类大学中文译名一般采用意译的策略。如“วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ”中“พุทธศาสนา”是“佛教”的意思,“นานาชาติ”是“国际”的意思,所以该大学的校名被中译为“国际佛教大学”;“มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”中“เกษตรศาสตร์”是“农业学”的意思,所以大学的中文名称译为“农业大学”;另外,“วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี”的校名属于“专业属性加地名”的形式,在中译过程中,表示专业属性的“เทคโนโลยี”翻译成了“技术”,因为这个泰语词来自于英文“Technology (技术)”的缩写,地名“ลำปาง”音译为“南邦”。“มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย”中的“หอการค้า”是“商会”的意思,“ไทย”就是“泰国”的意思,所以该大学的中文校名便意译为:“泰国商会大学”;“สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา”则是采用意译加音译的策略,“สถาบัน”采用意译的方法,意译为“学院”,“เทคโนโลยี”音译自英文“Technology”,在中译名中又被意译为“技术”,“จิตรลดา”采用音译,音译为“吉拉达”,所以该校中文名为“泰国吉拉达技术学院”。

第四种类型皇家大学,皇家大学种又可以分为两类,其一是皇家大学,也有称为皇家师范大学的;其二是皇家理工大学。第一类皇家大学或皇家师范大学,其中文校名的特征是“มหาวิทยาลัย (大学)+ ราชภัฏ (皇家)+ ชื่อสถานที่ (地名)”的格式,在中译名中“มหาวิทยาลัย (大学)和 ราชภัฏ (皇家)”这两个词采用意译的策略,而地名则采用音译的策略,所以中译名一般为“xxx (地名) 皇家大学”,如“มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”中“เพชรบูรณ์”是地名,音译为“碧差汶”,大学的中译名则翻译为“碧差汶皇家大学”。同理,“มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม”中的“นครปฐม”音译为“佛统”,大学名中译为“佛统皇家大学”;第一种的皇家大学的中译名均按照此翻译策略进行的翻译。第二类皇家理工大学的校名中除了有表示地点的词语外,还有表示“皇家”意思的“ราชมงคล”,此外,还有表示专业属性的词语。所以皇家理工类的高校校名在中译过程中就采用了音译加意译的方法,如“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ”中“สุวรรณภูมิ”表示地点,便音译为“素万纳普”,而“มหาวิทยาลัย”、“เทคโนโลยี”、“ราชมงคล”

这三个词则采用意译的策略，分别翻译为“大学”、“技术”、“皇家”，所以其中文校名翻译为“泰国素万纳普皇家理工大学”。

还有一些高校，其泰文校名中不属于以上几类，或中文译名既不属于音译也不属于意译，比如“มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ（易三仓大学）”其校名不属于以上几类，其中译名则采用了音译的策略；“มหาวิทยาลัยศรีปทุม（斯巴顿大学）”也属于此类，中文名也是采用音译的方法；还有“มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ（华侨崇圣大学）”，其中文译名采用的是中文音转写+意译策略，“หัวเฉียว”本身就是“华侨”的中文发音，“เฉลิมพระเกียรติ”意译为“崇圣”。还有一类就是中文译名既不属于音译也不属于意译，如“มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต（博仁大学）”，中文名“博仁”属于重新命名，与泰文名关系不大。

3. 高校官方中文名称与中留服及民间名称对比研究

3.1 官方中文名称与中留服名称的对比

高校的官方中文名称通常由校方独立发布，体现了校方对其国际化发展的规划，往往具备一定标识性和稳定性。而中留服的中文名称则由权威机构审核发布，更关注名称的规范性和统一性，以服务于留学生的教育认证需求。某些高校在中留服名单中的名称与其官网名称完全一致，体现了翻译结果的权威性和统一性。然而，也有部分高校，在中留服的名称与官网公布的名称之间存在词语选用上的差异，可能是音译和意译的取舍不同。例如中留服将学校翻译为“武里喃皇家大学”，这一译名更倾向于音译，强调音节的准确转换；而学校官网提供的中文名称“武里南皇家大学”则更贴近中文习惯，采用了在地名翻译中更为常见的表达。这一现象也反映出翻译实践中常见的音译与意译之间的取舍问题，为统一高校名称翻译的规范性提供了进一步的研究方向。

3.2 官方中文名称与民间名称的对比

相比于官方名称和中留服名称的规范性，民间翻译来源广泛（如百度百科、维基百科或网络平台），译法可能更加随意化，导致同一所高校可能出现多个中文译名。例如，“Rajamangala University of Technology Isan”被民间翻译为“伊桑皇家理工大学”或“拉玛曼加拉伊森理工学院”，名称差异容易引起信息混淆。并且民间翻译中由于缺乏统一标准，甚至会出现拼写错误或译名过于随意且不具官方色彩的问题。而且部分民间名称偏向使用中文读者更容易理解的语言习惯，削弱了高校自身的文化特性。

4. 翻译策略分析

高校名称的翻译策略可分为直译、音译和意译三种方法，各有其适用场景和特点。直译注重还原名称的字面含义，如“农业大学”和“国际佛教大学”，直接展现院校的学科特点或功能定位，信息传递高效但缺乏文化柔性；音译则保留了名称的发音特征，如“朱拉隆功大学”“清迈大学”，强化地方特色和辨识度，但在功能表达上可能较弱；意译通过提炼名称的实际含义

并融入目标语言文化,如“华侨崇圣大学”和“泰国商会大学”,增强名称贴近性和文化适应性,但可能削弱原名称的音韵联想。

合理选择翻译策略对于高校名称的国际传播至关重要。直译适用于结构直观且功能性明显的校名,而音译则适合具地方标志性或文化意象的名称,意译则更加适合需要平衡文化内涵与认知流畅性的情况。在实际翻译中,还可结合多种策略。例如,将音译与直译混合使用,以既保留特定音节特色,又确保中文的易读性与意义清晰,最终为目标受众提供更加统一且易于理解的名称版本。

讨论

由上述研究结果可知,泰国高校校名中译存在着中译名用字混乱,或民间存在多个中译名的问题,甚至中国留学服务中心官方网站与泰国高校官网中译名不一致的问题。这与 Zhang 和 Zou (2021) 在《上海高校校名英译研究》中指出的关于中国上海高校校名英译存在校名英译混乱的观点基本一致。这说明不论是泰国校名中译,还是中国校名英译均存在翻译混乱的问题,可以说这是一个普遍性现象。其主要原因在于在泰国校名翻译过程中缺少双向审核机制,以及在泰译中过程中,尤其是音译过程中,缺少权威或官方推出的泰语语音与中文词汇对译标准等规范性或指导性的文件。

在泰国高校校名中译的方法方面,对于“วิทยาลัย”、“มหาวิทยาลัย”等通用性名词则主要采用意译的方法,将其翻译成“学院”、“大学”。而对于泰国高校校名中带有“地名”、“特色词汇”、“人名”等词汇的,这些“地名”、“特色词汇”、“人名”则多采用音译的翻译方法;而对于高校校名中带有“方位词”、“学科名”、“科技”、“理工”等词汇的,这些“方位词”、“学科名”、“科技”、“理工”等词汇则采用意译的方法翻译,这与 Zhang 和 Zou (2021) 在《上海高校校名英译研究》中关于“特色词+学院/大学”结构的校名中,“特色词汇”多采用音译;“地名/方位名/+学科性质+学院/大学”结构的校名中,“地名”、“方位名”、“学科性质”等词汇多采用意译;“学科名”、“科技”、“理工”类词汇多采用意译的观点是一致的。

这说明无论是泰国高校校名中译,还是中国高校校名英译,在翻译方法上具有一定的相似性,或可以说在校名翻译中存在着一一定的规律性。这种规律性可以作为将来各类学校校名翻译过程中的一种统一的参考标准,同时,为各类学校校名翻译提供了方便性。但由于翻译过程中,不同译者对于译入语的词语选择方面存在着自由化和个性化问题,从而导致翻译出来的名称五花八门。针对这一问题,官方或学界可以制定一份译出语与译入语音译间的双向标准词汇选用表。

本研究虽然对中国留学服务中心官网、泰国高校官网、以及民间常用的泰国高校中文译名进行了系统的统计,并研究了泰国高校校名中译过程中采用的翻译策略及存在的问题。但还

缺乏深度性的研究，而且也未对造成中译名翻译混乱现象的深层次原因进行分析。故此，若对该研究感兴趣的学者可以沿着这个方向继续研究，同时可以将高校校名中译研究拓展到中小学校名、职校校名、国际学校校名等的中译或英译研究。

总结

1. 中文名称的分布与现状

在采集的 142 所泰国大学中，绝大多数高校已具备中文名称，但整体分布和覆盖情况存在一定差异。中留服认证的大学占较大比例，其提供的中文名称相对权威且规范，多数能够准确反映高校的地理位置和学科专长；比如孔敬大学和曼谷皇家理工大学。然而，位于中留服名单之外的一些小型院校，中文名称的翻译和呈现相对薄弱，甚至完全缺乏。中文名称的缺失或翻译的不清晰不仅对潜在中国留学生的信息获取造成障碍，还可能直接影响这些高校在国际教育市场中的形象与吸引力。此外，中留服名单中的中译名与部分泰国高校官网中的中译名存在一定的差异，这可能是由于双方没有互相沟通或没有互相查看官方网站造成的。

2. 翻译标准化与一致性问题

数据显示，部分高校中文名称的翻译来源分散，缺乏统一的标准。一些高校在中留服的官方名单中有规范的中文名称，但在民间传播平台（如百度百科、维基百科等）中，其翻译版本却存在差异，甚至出现多个名称的情况。例如，同一所大学可能被译为“玛哈萨拉堪大学”和“马哈沙拉坎大学”。这种泰国高校中译名混乱，或在民间有多个中译名混用的情况，或者翻译不一致问题，主要是由于官方没有标准的中译名造成的，或者部分院校有官方的中译名，但宣传力度不够造成民间不知道有官方中译名，另外，民间译者在翻译中译名时过于随意，没有认真核查资料，也是造成泰国高校中译名在民间混乱的原因之一。这不仅对受众理解造成混淆，还可能弱化信息传播的准确性和效率，严重时甚至影响高校的对外形象。

笔者研究发现，泰国高校校名中译存在的问题与 Wang (2019) 在《独立院校名英译情况研究》中所得出的结论，“高校译名对高校的发展、对外交流起着重要的推广作用，但是目前国内在这一领域并没有一个统一的标准，各类高校校名翻译均存在较为混乱的现象。”，具有一致性。

针对这一问题，强化翻译标准化工作显得尤为迫切，需要结合官方认证、翻译机构、相关专家学者等多方协作，共同建立中文译名的统一体系。

3. 翻译策略的差异化使用

本文将泰国高校校名粗略划分为五类，即其一带有地名和方向的大学；其二带有人名的大学；其三带有专业属性名称的大学；其四，皇家类大学；其五，其他类大学。

第一类大学中，地名多采用音译策略，方向词则采用意译的策略，而“大学”、“学院”

这类通用性名词则采用意译类；第二类大学中，人命与第一类的地名相同，普遍采用音译的方法；第三类带有专业属性名称的大学，专业属性名称多采用意译的方法；第四类皇家大学，则普遍采用音译+意译的翻译策略；第五类的其他大学，则分两种情况，其一中译名采用音译的方法；其二采用重新命名的方法。

泰国高校校名中译过程中，不同的高校校名采用的翻译策略不同，总结起来主要有音译、音译+意译、重新命名三种翻译策略。这与 Chen (2002) 在《大学名称英译》表达的中国大学校名在英译过程中也采用了音译、音译 + 意译和重新命名的方法的观点具有一致性，这说明在校名翻译中，这三种翻译方法是比较常用的策略，尤其是音译和音译+意译的方法在各类校名翻译中具有普适性。

国立类大学这类高校常采用归化策略，通过贴近中文语境的翻译方式，将学校名称巧妙融入目标语言文化中。例如，“Kasetsart University”被翻译为“农业大学”，直接向中文受众传递其学科属性和办学宗旨。皇家类大学因其历史和身份的特殊性，这类高校更偏重异化翻译策略，保留了其名称中的文化元素，例如“Rajamangala University of Technology Phra Nakhon”翻译为“帕纳空皇家理工大学”，这一策略保留了其特有的文化标识。私立类大学、私立学院它们往往采用直译策略。比如“Bangkok University”被译为“曼谷大学”，简单直观地表达地理定位与功能性。这种方法便捷、易懂，同时注重实用性。

建议

1. 国际化背景下高校翻译的作用

随着高等教育的全球化，大学名称的翻译不仅是语言转换的过程，更是文化传播的重要载体。准确且规范的中文译名能够帮助高校在国际教育市场中树立清晰的形象，同时为中国留学生提供明确的院校信息。特别是采用归化策略，使得翻译结果更贴近目标语言文化，能够有效降低语言障碍，增强目标受众的接受度。这种翻译方式在国立大学的名称翻译中表现尤为突出，体现了高校在国际化推广中的文化适应性。

2. 翻译策略的适应性与限度

翻译策略的选择需要在文化特性和功能性之间找到平衡点。异化策略虽然能够保留高校名称的文化特性，但如果过度使用，可能导致目标受众对名称的理解困难，影响信息的传播效果。而直译策略虽然简单直接，能够快速传递院校的功能定位，但可能忽略翻译的文化融入，削弱名称的文化识别度。因此，在具体翻译实践中，应根据高校的文化背景、办学特色以及目标受众的需求，灵活运用归化、异化和直译策略，确保翻译结果既能传递文化内涵，又能满足功能需求。

3. 缺乏中文名称高校的改进策略

对于完全缺乏中文名称的高校, 建议通过以下措施进行改进: 首先可以加强与中留服的合作, 通过与中国教育部留学服务中心的合作, 推动高校中文名称的认证和推广, 确保翻译的权威性和规范性。其次定期更新译名。随着高校的发展和国际化进程的推进, 定期更新中文译名以反映高校的最新定位和特色, 有助于提升其在国际教育市场中的竞争力。

校名译者的翻译行为要受到委托方即校方的限制或者制约 (Mai, 2019)。校名不仅代表着学校的形象, 也在市场宣传中起到着重要作用, 泰国高校应对中译名加以重视, 加强中译名的宣传推广, 没有中译名的泰国高校, 应该推出官方的中文校名, 而目前已有中文名的高校, 因该加大宣传推广力度, 从而抑制民间乱翻现象和多个名称混用问题。

4. 未来研究的建议与方向

本研究聚焦于泰国高校的中文译名现状与策略分析, 但高校名称翻译的问题具有普遍性和全球性。未来研究可以从以下几个方向拓展。首先, 翻译技术可以与人工翻译共合作。随着机器翻译技术的快速发展, 如何在人工翻译与技术翻译之间构建有效的协作机制, 提升翻译效率和质量, 是值得深入研究的方向。其次翻译对高校国际形象有着非常大的影响。进一步探讨高校名称翻译对其国际形象和品牌建设为高校的国际化战略提供数据支持和理论依据。所以, 高校名称翻译不仅是语言学的研究课题, 更是跨文化传播和国际教育发展的重要环节。通过优化翻译策略和完善翻译机制, 可以更好地服务于高校的国际化需求, 促进全球教育交流与合作。

References

- Chen, S. Y., & Xiao, K. X. (2018). The name and reality of English translations of Chinese university names. *Asia-Pacific Interdisciplinary Translation Studies*, (6), 86-101. [in Chinese]
- Chen, W. Y. (2002). English translation of university name. *Journal of Hainan Normal University (Humanities and Social Sciences Edition)*, (3), 105-108. [in Chinese]
- Inphen, W. (2020). A dominant global translation strategy in Thai translated novels: The translations of religious markers in Dan Brown's thriller novels. *Manusya, Journal of Humanities*, 23(2), 286-304.
- Li, J. (2010). English translation of the names of regular institutions of higher learning in mainland China: Problems and countermeasures. *Journal of Fuyang Teachers College (Social Science Edition)*, (3), 36-40. [in Chinese]
- Mai, X. Z. (2019). A preliminary discussion on the retranslation of ethnic college names. *Journal of Hezhou College*, 35(1), 58-63. [in Chinese]
- Nida, E. A. (1969). Science of translation. *Language*, 45(3), 483-498. <https://doi.org/10.2307/411434>
- Peng, Y. X. (2016). An exploration of issues in the English translation of Chinese university names. *Wide-angle Lens*, (23), 253-254. [in Chinese]

- Peng, Y. Y. (2013). A brief discussion on the translation of Chinese university names. *Young Literary Figures*, (26), 135. [in Chinese]
- Suksalee, K. (2020). Strategies used in translating similes and metaphors from English into Thai in the Merchant of Venice. *Journal of Yala Rajabhat University*, 15(3), 305-313.
- Venuti, L. (2017). *The translator's invisibility: A history of translation* (ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315098746>
- Wang, Z. G. (2019). A study on the English translation of independent college names. *Forest Area Teaching*, (8), 61-63. [in Chinese]
- Wu, Q. (2014). On the current situation of the English translation of Chinese university names. *Journal of Jingdezhen College*, (2), 52-54. [in Chinese]
- Zhang, M. M., & Zou, J. L. (2021). Research on the English translation of university names in Shanghai. *Overseas English*, (6), 30-32. [in Chinese]



Name and Surname: Zheng Zhou

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Faculty of Humanities, Kasetsart University, Thailand

Field of Expertise: Chinese Language Teaching and Intercultural Communication



Name and Surname: Kanokporn Numtong

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Faculty of Humanities, Kasetsart University, Thailand

Field of Expertise: Chinese Language and Chinese Literature



Name and Surname: Xuezhi Li

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Krirk University, Thailand

Field of Expertise: Chinese Language and Culture, Chinese-Thai Translation, and Chinese Literature

电视剧《走向共和》中袁世凯“改革先驱者”人物形象分析
AN ANALYSIS OF THE PORTRAYAL OF YUAN SHIKAI'S CHARACTER
AS A “PIONEER OF REFORM” IN THE TV DRAMA
“TOWARDS THE REPUBLIC”

陈培培^{1*}, 邢晓姿², 郑清源³

Peipei Chen^{1*}, Juree Suchonvanich², Qingyuan Zheng³

^{1,2,3}泰国商会大学

^{1,2,3}University of Thai Chamber of Commerce, Thailand

Received: March 26, 2025 / Revised: July 16, 2025 / Accepted: August 6, 2025

摘要

本文聚焦电视剧《走向共和》中袁世凯“改革先驱者”的人物形象建构,采用文本细读与影视叙事分析的方法,从剧中军事、教育、警政、宪政及司法等改革情节入手,解析该形象如何通过叙事结构、角色对白与镜头语言得以呈现。研究发现,该剧通过历史虚实结合的艺术表达,赋予袁世凯以制度内改革者的复杂面貌——既有改革魄力与制度设计能力,又体现出官僚理性与现实妥协。此种形象塑造突破了传统形象评价,重构了公众对其改革实践与历史角色的理解,也为晚清制度转型的研究提供了新视角。《走向共和》不仅丰富了对袁世凯影视形象的理解,也展现了历史剧作为公共记忆载体在建构历史认知中的意义。

关键词:《走向共和》袁世凯 人物形象

Abstract

This study focused on the portrayal of Yuan Shikai as a “pioneer of reform” in the TV drama “Towards the Republic”. Using close reading and narrative analysis, the research examined key scenes involving military, educational, police, constitutional, and judicial reforms to explore how Yuan’s character is constructed through dialogue, structure, and visual storytelling. The findings showed that the drama presents Yuan as a complex institutional reformer—pragmatic, ambitious, and constrained—challenging the traditional moral condemnation of him as a usurper. By blending historical fact and fiction, the series

*Corresponding Author: Peipei Chen
E-mail: 815381692@qq.com

redefines public memory and offers a nuanced understanding of Yuan's role in the modernization efforts of the late Qing dynasty. This research contributes to both the study of historical figure representation and the role of television drama in shaping historical consciousness.

Keywords: Towards the Republic, Yuan Shikai, Character Image

引言

作为连接历史真实与大众记忆的文化载体，历史题材电视剧不仅具有传播历史知识的功能，也承载着当代社会对历史经验的再解读需求。2003 年播出的历史题材电视剧《走向共和》，因其对晚清民初关键人物群像的细致描绘及对制度转型的深入呈现，被广泛视为中国历史剧创作的重要代表作。播出距今已逾二十年，该剧在人物塑造与历史叙事方面所体现出的深度和张力，至今仍对历史理解与公共记忆的形成产生着持续影响。尤其在当下影视作品逐渐趋于类型化、娱乐化的背景下，重新审视这部剧中人物形象的构建方式，不仅有助于认识历史题材创作的文化功能，也为理解复杂历史人物提供了新的观察视角。

目前《走向共和》中袁世凯这一重要角色的影像表现，系统性的梳理仍较为有限。相比之下，电视剧《建党伟业》《辛亥革命》等影视作品常将袁世凯简化为“复辟象征”或“工具性反派”的代表形象，他在政治改革中的制度实践和现实考量往往被简化或忽略，导致其改革者的一面在大众传播和影视再现中缺乏足够重视。

本文将以电视剧《走向共和》中袁世凯“改革先驱者”形象的塑造为核心，探讨该剧如何通过叙事结构、镜头语言与人物关系，呈现一个兼具官僚理性与改革意识的多维形象。通过分析影像叙事在真实与虚构之间的表达策略，进一步揭示历史剧在建构公众历史认知中的作用，并探讨这一形象背后所蕴含的文化逻辑与时代意味。

研究目的

本文对电视剧《走向共和》袁世凯进行人物形象“改革先驱者”研究分析。

文献综述

电视剧《走向共和》相关研究

电视剧《走向共和》的背景设定为 19 世纪末至 20 世纪初的中国历史关键时期，为观众提供了一个观察和了解这一时期历史事件与人物形象的机会。

Tu (2016) 指出在历史剧中不同时代的人物建构间出现反差，同时重新建构历史人物形象，能够引发人们的思考，促使其从历史中得到启迪，这对当下的思维有借鉴和反思作用。

历史剧的本质是对大众对过去事件集体记忆的重新建构，今天重看《走向共和》，其在历史剧中的艺术与思想依旧堪称上品，并能作为历史剧重构人物形象的集体记忆的范本”。

Xiao (2003) 指出：“通过电视剧形式，挑战并重新审视了中国近代史上的关键人物，如袁世凯、李鸿章、慈禧太后、孙中山等的传统形象。该剧试图打破由历史教科书长期塑造的黑白分明的人物刻板印象，将这些历史人物以更真实、更复杂的方式呈现，从而引发了广泛的社会和学术讨论。这种新的叙述方式不仅仅是艺术上的尝试，也反映了历史学范式的潜在变化，挑战了传统的历史学思维和意识形态框架。通过这种方式，剧集展示了人物的内在矛盾和时代背景下的选择，从而更接近于历史的真实性。这些尝试和讨论揭示了新一代观众和历史学家对于历史真实性的不断探索和期待”。

Wei (2015) 通过重温该剧，深刻体会到了历史与现实的交织，以及历史的启示意义。该剧通过生动的故事情节和角色塑造，生动地展示了中国近代历史的曲折历程，尤其是共和思想的演变与实践。认为，观看该剧不仅能够了解历史，更能理解历史背后的深层次逻辑和人文精神。还强调了电视剧作为大众文化产品的重要性，认为它能够通过生动的画面和情节，吸引观众的兴趣，引发观众的思考。认为，历史题材电视剧不仅应该追求娱乐性，更应该承担起传承历史、弘扬文化的责任。

Shen (2003) 在学术期刊《站不住脚的理由——简评关于〈走向共和〉的两篇述评》中表示：“清朝的历史，尤其是晚清和民国接轨的这一段，情况错综复杂，迷雾重重。加之近几年“戏说风”的影响，更给正确认识这段历史造成了不少障碍。报刊传媒的文化宣传，急欲对新的文化现象进行解读，这种热情固然难能可贵，但对待复杂的历史事实和历史人物，光有热情是不够的，必须详尽地占有资料，科学地进行分析，慎重地发表看法，才有可能达到支持正确，批评谬误，正确引导舆论的目的。如果仅凭一知半解就盲目跟风，想凑凑热闹，标“新”立“异”，往往南辕北辙，事与愿违”。

Hu (2003) 在学术期刊《〈走向共和〉的启示》中表示：“这部连续剧还给我们很多启示：如虽然改革较之革命更温和，但改革也是要流血的。维新变法中，谭嗣同等六君子为了改革中国的制度付出了自己的生命，付出了鲜血。清末的“新政”也是很不容易的，既得利益者剧烈反弹，几百个京官、上万个外地官员向慈禧太后请感要杀袁世凯。这部电视剧还有一个重要启示，就是改革还必须及时，如果不及时就会出大乱子。清末的改革就是个很好的例子，我把它概括为“迟到一步的改革”。不是晚清政府没有进行政治改革，但总是改得不及时，滞后了一步。因为改得不及时，所以总不能产生好的效果”。

Fang (2001) 指出：“该剧将以史诗般的艺术笔触全景式地呈现了中华民族推翻帝制、走向共和这一波澜壮阔的艰难历程，集中描摹中国共产党成立前 80 年的中国历史，气势恢宏地再现了甲午海战、戊戌变法、庚子国变、立宪新政、辛亥革命、隆裕退位，缔造共和等重大历史

事件,精心刻画封建统治者丧权导国、社会战乱不断、国家积弱积贫、人民饥寒交迫等血泪杂陈的屈辱历史卷轴;该剧将浓墨重彩地勾勒晚清封建统治的腐朽以及无数民族精英、仁人志士前赴后继寻找救国救民出路的斗争和探索历程。本剧将着意塑造孙中山、李鸿章、慈禧、袁世凯、光绪、康有为等与以往影视剧中截然不同的众多历史人物的全新荧屏形象。这些历史人物将以人文观照的全新视点向观众展示他们在人类历史进程中,特别是人类思想史的进程中的地位和作用,并将因此面引发今天的人们全新的震荡和反思”。

Xu (2009) 指出,在《走向共和》里,存在长达百年的李鸿章卖国贼形象的社会记忆完全消失了,取而代之的是一个颇具悲壮色彩的民族英雄形象记忆。虽然该剧的主创人员一再表示该剧重心不在于为李鸿章“翻案”,但是,该剧所建构起来的李鸿章形象记忆与以往的社会记忆颇为不同,引起了包括史学界在内的各界人士的广泛争议。

Shao (2004) 在学术期刊《“新保守主义”的集体无意识——解读〈走向共和〉》中指出:“这部号称“民族大戏”的“历史正剧”(此说用来区别于时下流行的“戏说历史剧”)之所以引发激烈争论,主要是因为主创者以有意挑战“官方教科书”的“新历史观”,对从晚清到民国这一地覆天翻、纷繁复杂的历史进程中的一系列重大事件(甲午海战、戊戌变法、庚子国变、立宪新政、辛亥革命、二次革命、讨袁护法等)和重要人物(慈禧、李鸿章、袁世凯、孙中山、康有为等)进行了新的诠释和评价”。

袁世凯人物的相关研究

1. 书籍相关研究:

Liu (2000) 在北京印刷工业出版社书籍《中国大政治家全传——袁世凯全传》指出:“一方面,袁在变法失败后得到提拔重用,另一方面,事隔 10 多年后当了民国大总统的袁世凯又为六君子建祠堂,并一一立传奖恤。在清朝的官员中,最早对“维新变法”有好感,并解囊相助的是袁世凯;最后对他们仍然怀念并付诸实际行动的仍是袁世凯,这都是一个事实。而这个事实最能说明的就是:袁世凯天生对“维新派”绝无反感,就像他天生对“保守派”也没有反感一样。他的好恶、喜厌、支持与反对的唯一标准就是是否对自己有利、自己是否能成为赢家”。

Li (1980) 在中华书局出版书籍《袁世凯传》指出袁世凯的两面派的手法:“袁世凯到小站以后,仍然十分关心京师的政治局势。当时,西太后表面上已归政于光绪,但事事干预,实际上仍握朝廷大权。帝、后为争夺权力,不断发生龃龉,王公大臣中也分化为帝、后两党。帝党官僚翁同龢和维新派结合,他们的靠山是光绪。反变法的顽固派后面则有西太后撑腰。袁世凯见西太后和光绪都可能提拔他,给他官禄,就脚踏两只船,想方设法谋取双方信任。他不断进京走访顽固派荣禄、刚毅等显贵,百般谄媚邀宠,极尽巴结之能事。尤其是在荣禄担任直隶总督以后,袁经常逗留在天津,与荣禄的关系更为亲密。他曾对徐世昌得意地说:“相待甚好,可谓有知己之感”。同时,他和翁同龢也保持密切联系”。

Wang (2011) 在广西师范大学出版社书籍《袁世凯全传》中认为：“纵观几千年来中国的改朝换代无一不是流血的暴力争夺。其实，辛亥革命爆发后不久也呈现了暴乱的征象，如果任其发展下去将是一场旷日持久的浩劫。袁世凯的功绩在于他及时地遏止了乱象，而以一种罕见的和平方式结束了清朝统治——当然革命党人的武装起义对促成清廷退位不无作用。应该说，这种和平方式是符合大多数人民愿望的，是符合国家、民族利益的”。

2. 学位论文相关研究：

Wang (2019) 指出：“本文进一步厘清了袁世凯早期政治道路的相关史实，逐渐淡化对于袁世凯的脸谱化认知。作为一个在过渡时代成长起来的历史人物袁世凯同样也拥有着复杂价值取向和处世经验。他热衷于追逐政治权力，如同传统士人一般，那也是他实现自我人生价值的路径。但他的道路除了政治中摸爬滚打外，也在西方科技的前沿，对现代军事有着亲身体验。此时中国各地虽已有零星的新型军事学堂，但在政治和教育制度变革之前，传统的政治逻辑仍是政治资格优先于职业经验。因此，既往研究以后来历史进程及观念，强调袁世凯崛起过程中的军事因素并不合理。拓宽史事考察的时间与方向，重建历史场景，这是历史研究得以近真的正确路径。进入民国后，庞大的北洋利益集团和瞬息万变的政治形势让袁世凯走上了帝制复辟的道路，因此在军事与政治的结合中，袁世凯成了武力政治的信奉者和代表人”。

Liao (2010) 指出：“袁世凯政治思想进行实事求是的评价，一直是一个非常困难而不少人又愿意尝试的问题。早在民国时期，学术界、政界就因为激于道义而给他予以了定性，为他加上了窃国大盗、乱世奸雄、卖国贼等全面否定性的头衔。这其实主要是政治性的评价，其中也不乏意气因素和情感成分。当然，任何事情都不可能绝对划一”。

Liu (2022) 认为：“袁世凯在朝鲜期间的作为，从其所能控制的政治、经济和外交等各个方面一味地去强化其所遵从的中朝间的宗藩体制，以此来维系上国的表面风光。但殊不知这种风光之下的朝鲜早已陷入真正的危机之中，终是无法逃脱中日甲午战争的爆发后宗藩关系被彻底终结的命运”。

Chen (2020) 指出：“袁世凯的地位相对特殊，这是其他官员所不能比拟的，正是对近代教育知识的不断接触以及国内发展现状的综合考校，使其积极热衷于教育事业，以培养具备专业性知识与技能的人才，可以说这是其教育思想上的核心之处。在教育实践上他在担任不同的官职时相继采取一系列举措，如设立新式学堂、颁布法令、派遣留学生、变革科举等，这些措施的推行与当时的社会环境、上层政策、个人思想认知、现时需要等都是紧密相关的，这也是他在教育改革过程中的特色之所在”。

Du (2018) 认为：“甲午惨败，举国震动，这一时期清政府决心彻底地进行军事变革。以“知兵”而得名的袁世凯受到了清政府的重用。袁世凯取得练兵权之后，针对中国军队的弊端有针对性地进行大刀阔斧的变革。变革主要涉及士兵招募、将领选用、军队制度、后勤供给等，

取得了卓越的成果。在袁世凯的训练之下，一支现代化新式军队横空出世，这支军队训练有素，装备精良，后勤井然有序。成为清政府后期统治，所依赖的重要军事力量”。

3. 学术期刊相关研究：

Huang (2011) 指出：“百年前的辛亥，风云变幻，在清王朝大厦将倾的危急时刻，在封建末世已无权臣能力挽狂澜之时，清王朝在各方的呼吁声中起用了袁世凯。就是这个袁世凯曾经在朝鲜壬午兵变中巧施妙计逮捕大院君、驻使朝鲜不辱使命；在天津小站编练新军，采用德国和日本军队建制，施行步兵、骑兵、炮兵、工程兵等多兵种协同作战的操练方法，开创了中国军队现代化的先河；在百日维新期间当谭嗣同求救于他要他谋杀荣禄进而控制军权、胁迫太后时，他拍着胸膛 痛快地答应“杀荣禄如杀一狗耳”，可转身便向荣禄告密。之后他被重用，权势如日中天，大力推行新政，发展工商业；在慈禧太后去世后他被罢官，回到老家，他在彰德洹上村隐居三年，做出一副不关心时政、不愿意复出、归隐山林的姿态韬光养晦；辛亥革命爆发，袁其绝无不忠民国之意，不可猜疑，妄加攻讦，嗣后国民党同志当以全力赞助政府。黄兴在北京也受到袁世凯的热情接待与盛赞，他在南京赞誉袁世凯说袁总统忠心谋国，反不见谅于人，但袁总统未曾因别人的议论而有所不满和踌躇，可见其度量宽宏。这样，革命党人放松了对袁世凯的警惕。革命党人的天真败在了袁世凯的老谋深算面前”。

Zhang (2011) 指出：“其实袁世凯比之慈禧太后和李鸿章还要特殊，他在晚清的政坛上翻云覆雨，权倾一时，先后被吴长庆、李鸿章、维新党人、光绪、荣禄等重要人物所青睐，手握重兵而没有受到狡诈多疑的西太后猜忌，不断予以擢升，在晚清政局中一柱擎天，成为一人之下万人之上的秉政相国，他究竟有什么过人之处，居然有如此惊人的“骗术”和“盗术”？当世和后世的人众口一词地断定袁世凯“善作伪”，然而，如果人人都说这个人“一生作伪”，仅靠奸诈、贪墨是远远不够的。今日观袁世凯照片，目光灼灼逼人，谁人可比？”

De (2013) 指出：“我国传统评价人物时采取的是道德模式，以品质操行的好坏为评价一个人的标准。依此来看，袁氏无疑是等而下之的了，要入旧体正史中的“奸臣传”之列。世人常常称他为曹操，视其为“奸雄”。这显然侧重在“奸”字上了，言其道德操守之劣。不过，还有一个“雄”字，反映了世人无可奈何的心态和一个难以否认的事实，即袁氏还是有做事才干的。从“奸雄”这一贬一褒两个字的组合看，显示了袁氏身上德与才的矛盾性。所以，后人无论是要肯定还是否定袁氏，都要正视这个矛盾性，否则难免片面化。像袁氏这类奸雄是追求自己利益的，可往往又使他能比真正出于本意的情况下更有效地促进社会的进步”。

Zhu 和 Tan (2019) 指出：“袁世凯最终获得练兵权是多种政治势力共同作用的结果，他奔走于多个政治派系之间，得到了各方的一致认同。他在与各派政治势力交往的过程中不仅是只靠阴谋、投机钻营，还有真诚、才干，从他入仕开始，分别在不太长的时间里获得了张謇、吴长庆、吴大澂、盛宣怀、周馥、李鸿章等几乎所有上司和前辈的赏识和提拔。甲午战后袁世

凯积极谋求练兵，又获得了前述要员的推荐，平心而论，他于公于私都有打算，但让各方势力了解自己的军事才能才是交往的主要目的。以上晚清主要政治人物都是袁的前辈，在政坛摸爬滚打了几十年，只靠钻营怕是难以打动的，说明袁世凯确实有过人之处，当然也有机缘在其中，而袁世凯在具有才干的基础上寻求更多的依靠力量，抓住了稍纵即逝的机遇，脱颖而出”。

Su 和 Zou (2013) 指出：“目前，学界对袁世凯的研究已经取得长足进展，其中很重要的一点即对其评价方面。对其评价大致经历了两个阶段：20 世纪 80 年代之前全面否定；80 年代以来的评价趋于客观，但也有值得反思之处。至于研究趋势，主要体现为研究内容不断拓展，研究视角更加广泛，研究方法更加多样，史料的整理与运用更加科学有效”。

Tian (2020) 认为：“袁世凯从出山到最后走上帝制的历程中，更多的是基于其对彼时社会形势的判断和为了践行政治构想，鉴于其以北洋集团为后盾所具备的强势力量，这种构想更多地体现在其对民初国家设计和建设方面。袁对国家一统追求的构想从未变更，甚至可以说正是在不断加强该思想的过程中，其在实践上才表现出追求无限加强中央集权，走向帝制自为，逐步偏离了民初主流民意对民主共和的追求”。

综上所述，电视剧《走向共和》自播出以来，因其对晚清民初重大历史事件与关键人物的多维呈现，引发了广泛的社会关注与持续的学术探讨。相关研究从历史剧的艺术价值、思想深度、历史叙事策略以及对历史人物形象的重构等多个层面，深入分析了该剧如何在大众媒介中重塑集体记忆。Tu (2016)、Xiao (2003) 等学者指出，该剧打破了传统历史叙事中对历史人物的单一化刻画，构建出更为复杂、真实的历史形象，反映出当代观众对历史真实性的追求与文化反思的需求；魏大治、胡伟等人则强调其在历史启示与现实借鉴方面的独特价值，肯定了历史剧作为文化传播工具所承载的思想使命；而沈平、邵燕君等则敏锐地指出对待历史题材创作需保持审慎态度，避免戏说化、简化和盲目颠覆的倾向。

同时，围绕袁世凯个人的研究也日益多元化，从政治、军事、教育、思想到外交等多个维度展开系统分析，呈现出其人物形象的高度复杂性与历史定位的多重张力。强调其在维新运动、军事近代化、教育改革及宪政实践中的积极作用，认为袁世凯具备一定的现代国家意识与制度构建能力；也有观点指出其权谋性格、两面策略与独裁倾向，使其改革行为难以摆脱功利性与权力导向。这类研究整体上呈现出由早期道德化批判向多角度历史理解的转向趋势，为研究剧中袁世凯的历史形象提供了更为丰富的基础。

研究方法

本研究主要采用文献分析法与影视叙事分析法。通过中国知网 (CNKI)、万方数据库、维普等学术平台，收集与袁世凯相关的学术文献，梳理学界关于其历史评价及影视形象重构的研究成果，为本研究提供理论支撑。

以电视剧《走向共和》全剧 68 集为完整文本，结合剧本台词、镜头语言、角色关系和关键场景，采用影视叙事分析与人物形象建构分析相结合的方式，系统梳理袁世凯“改革先驱”形象的塑造路径。重点聚焦其在小站练兵、推行新政、设立警政、主张废科举、推进宪政改革等关键情节，通过对白内容、角色互动与叙事结构的多维解析，探讨其人物行为逻辑、改革策略以及与传统制度之间的张力。为确保分析的客观性与可靠性，本文还参考剧评、观众反馈等辅助材料进行交叉验证，提升研究结论的严谨性。

研究结果

在电视剧《走向共和》中，袁世凯被塑造为一位具备现代意识、勇于推动改革的政治人物。剧中通过其在军警体制整顿、文化经济建设、教育推动、宪政制度构建以及司法体系完善等五个方面的表现，展现了其作为“改革先驱者”的形象。他不仅善于在复杂政治环境中谋求变革的空间，还展现出在体制内推动近代国家建设的现实能力与制度理性。该剧借助丰富的叙事手法和人物塑造，赋予袁世凯一个兼具实用主义与改革精神的多维形象，突破了传统叙事中对其单一化的权谋定义。

1. 军警改革：

清光绪二十年（1894 年）中日甲午战争后清军的全面溃败，暴露出传统军事体系的严重弊端。面对惨败教训，清廷深刻意识到旧式募兵制度已难以适应近代战争需求，遂将军事改革列为急务。1895 年，袁世凯在天津小站编练新建陆军，剧中通过士兵列队操演西洋战术、装备德制枪械等场景，直观呈现其军事革新。打破了八旗绿营旧制，引入德国教官体系，建立参谋、军医、后勤等专业部门，并推行严格的军纪考核制度。

袁世凯与下属们的对话。1895 年袁世凯刚到天津小站接任直隶按察史，新建陆军。第一天刚上任就兵营里就一直嚷嚷着要军饷。

袁世凯：“经荣中堂，李中堂举荐，蒙皇上和太后的恩准，朝廷这次派袁某来小站，是想以驻扎在这里的淮军旧部为底子淘汰整治，操练出一支新式的陆军！诸位！这可是我大清自立国以来，从未有的举措，也是诸位一显身手的好机会，希望诸位和袁某精诚合作，我知道你们关心的是军饷，不过实话实说，我袁某赴任之前，我这龙门也跳了，狗洞也钻了，使出了吃奶的牛劲，才搞到了这足额的兵饷。不过，刚才马三俊兄弟已经说了，圣谕凿凿，军饷乃新军专用，与旧部无干”。

袁世凯从怀里掏出那把左轮手枪，轻轻放在桌上，“我临来的时候，李中堂送了我这个，诸位都是淮军的老兵，这把手枪的来历，我不说，想必都知道，不知道的，马三俊兄弟等会儿给他讲讲。李中堂大人说，这把手枪他带在身边，二十余年未开过一枪。袁某人不敢和李中堂相比，但也想效法他老人家，身怀利器，慎而重之。可是他老人家的器度岂是我这种人所能轻

易学得到的？所以，我希望诸位服从长官，遵守纪律，有什么事不要和袁某过不去。因为你跟袁某过不去，就是跟李中堂过不去，跟李中堂过不去，就是和这把手枪便过不去！我可不想让这把手枪二十多年来从来没发一颗子弹，这第一枪射出来的自当，就落到自家兄弟的身上！”袁世凯是笑着说这番话的，但众人分明从那笑容中，看到了隐然的杀气和逼人的威严！

（张黎，2003，第十六集，30分55秒-34分54秒）

袁世凯在小站接任直隶按察使与新建陆军统帅之初，便面临着军饷短缺、旧部抵触以及纪律松散等多重严峻挑战。然而，他凭借坚定的改革决心和非凡的创新精神，迎难而上。他个人筹措军饷，以充足资金保障军队运转，通过赠送士兵见面礼的方式，笼络人心，增强士兵对新军的归属感和忠诚度。同时，他严格执行纪律，整顿军纪，对不服从长官的士兵进行严厉惩罚，以树立新军的威严。在改革过程中，袁世凯展现出了强烈的创新精神。他意识到传统的淮军已经无法满足现代战争的需求，因此决定以淮军旧部为底子，进行淘汰整治，操练出一支新式陆军。这是一个大胆而前卫的想法，因为在当时，传统的军事观念和体制根深蒂固，要打破这些旧有观念，建立全新的军事体系，需要极大的勇气和决心。然而，袁世凯并没有因此而退缩。他亲自下到基层，与士兵们同吃同住，了解他们的需求和困难，逐步建立起与士兵之间的信任和默契。同时，他还引入了新的训练方法和管理模式，使得新军在短时间内就展现出了与传统军队截然不同的风貌和战斗力。在改革过程中，袁世凯也面临了来自各方面的阻力。一些保守的军官和士兵对新的训练方法和管理模式持怀疑态度，甚至有人暗中阻挠改革进程。但袁世凯凭借坚定的信念和出色的领导才能，成功地克服了这些阻力，推动了军队改革的顺利进行。袁世凯在天津小站的新建陆军改革中展现出了卓越的创新精神和勇气。他敢于面对现实、直面困难，采取实际行动解决问题；他敢于打破传统观念、建立新的军事体系；他敢于面对阻力、坚持自己的改革理念。这些品质使得他成功地推动了军队的现代化进程，为后来的历史发展奠定了坚实的基础。

1901年《辛丑条约》签订后清政府的困境，条约第九条禁止清廷在天津驻军，导致八国联军长期控制华北战略要地，不仅使中国主权蒙受“外国驻军治土”的奇耻大辱，更形成列强钳制京畿的军事威胁。在此背景下，袁世凯出任直隶总督后面临三重矛盾，一是列强依据条约拒绝交还天津治权，清廷若强行驻军将引发外交冲突；二是天津作为北方通商枢纽长期脱离管控，严重动摇清廷统治根基，三是民众对“洋兵管城”积怨日深，亟需以主权回收举措平息民愤。袁世凯的突破性改革体现在制度创新与外交博弈的双轨策略——他敏锐抓住条约仅限制“军队驻防”而未禁止“治安管理”的漏洞，于1902年创设中国首个近代警察机构“天津巡警总局”，招募3000名经军事化训练的警员，以黑色制服区别于清军，名义上归属民政系统却实际承担城防职能。

在天津接防仪式上，袁世凯与外国代表公使的对话。背景是 1901 年签订辛丑条约第 9 条规定天津方圆 20 公里内不能给清国驻军。

赵秉均：“报告总督大人，大清国天津巡警总办赵秉均，率队集合完毕”。

袁世凯：“好，执行公务”。

外国一众公使：“这...这是怎么回事?”

外国代表公使：袁大人，按照条约天津不准贵国驻军的”。

袁世凯：“诸位，诸位请安静，诸位看好了，这不是军队，这是警察”。

(张黎，2003，第三十集，11 分 15 秒 - 11 分 49 秒)

在交接仪式上，袁世凯以警察接管防务的既成事实迫使列强承认其未违约。此举产生深远影响，短期内，清政府以“警权代军权”的形式收回天津治权，赵秉均统领的巡警既镇压民众又监控洋人，为袁世凯培植了嫡系武装，1905 年清廷设立巡警部，外交上开创了利用条约字面解释争取主权的先例。但其局限性同样显著，警察本质仍是军阀私兵，助长地方武装割据，列强虽默认天津变通方案，却通过《天津督署条款》等后续条约加强经济控制，更重要的是，这种突破未能撼动不平等条约体系，中国半殖民地化程度持续加深，凸显晚清改革“救急不救本”的特质。袁世凯此举动推动了近现代警察体系的建设，创建了中国警察制度，袁世凯实施的一系列警政措施包括：警察规章的法律化、警政教育的设立、基层警察的创办、警种的多样化、经费来源的筹措等这些规章制度，部分章程甚至至今新中国警察制度还在使用。

2. 文化经济改革：

袁世凯的文化经济改革实践深植于清末多重危机交织的历史土壤，甲午战败后的统治合法性危机催生了体制内现代化诉求，列强资本入侵激发出经济民族主义抗争，而中央权威衰落与地方势力崛起的权力格局裂变为其提供了改革空间，在民族存亡与王朝延续的双重压力下，他凭借直隶总督的特殊地位，以实用主义策略嫁接传统与现代，既借慈禧权威将天津警务章程、勸工陈列所等区域改革升格为国家新政，又通过京张铁路、工业展览等实践重塑民族工业话语。

慈禧太后到直隶视察，袁世凯开创中国第一个展览会，以下是慈禧太后与袁世凯的对话。

袁世凯：“直隶总督袁世凯恭迎太后，太后万岁万岁万万岁”。

慈禧：“排场不小啊。袁世凯你可真用了心思了，那几件事办的怎么样了?”。

袁世凯：“回太后，我大清自造的京张铁路臣想保荐候选道詹天佑主办”。

慈禧：“这事我已经准了，你好像还说什么一个什么楼嘛”。

袁世凯：“我大清的邮政楼，正在加紧施工”。

慈禧问天津警察

慈禧：“你们平日都做些什么啊?”

天津警察：“报告太后，按照直隶警务章程天津警察任务是管理交通、清查入口、逮捕盗贼、监管饮食卫生、按时清洁茅房”。

慈禧：“愿不愿跟我到北京去呀？”

天津警察：“报告太后，愿意！”

慈禧：“好…这个好。奕劻，我看这警察比咱们的巡捕要好，你记着，把直隶警务章程颁诏全国”。

袁世凯：“此番太后亲临天津，真是我直隶百官莫大的荣宠啊。请太后为天津勤工陈列所剪彩”。

慈禧：“这是不是个彩，我得看了才知道”。

袁世凯：“赶紧收起来”吩咐手下。

慈禧与一众大臣进入勤工陈列所视察

袁世凯：“太后请，这东西叫缝纫机，它的工作效率是这些手工的两倍”。

慈禧：“这机器也是手嘛”。

袁世凯：“记下来！”吩咐手下。

袁世凯：“太后，比利时电通公司很愿意和我大清合作，这就是他们孝敬太后的，这叫电动灌溉。太后，通过那个手摇电机，把水从井里抽出来，在缺雨的季节给庄稼灌溉。太后将来不妨在宫里装这个，缺雨的时候为太后的花草浇浇水”。

慈禧：“兴一利必生一弊啊”。

袁世凯：“记下来！记下了”吩咐手下

随后袁世凯带慈禧到摄像厅里看摄影录像惹得慈禧开心得哈哈大笑不断。

慈禧：“袁世凯，你这搞得是什么名堂啊”开心呵呵大笑。

袁世凯：“回太后，太后对我直隶的关怀一万年都要留下来”。指的是录像。

慈禧：“这不过是活动的画嘛，你这陈列所里的洋玩意儿，难不成都当画看啊，画饼可不能充饥啊”。

袁世凯：“是，回太后，微臣已经与张之洞联名上了折子，我南北洋都要大搞新政”。

（张黎，2003，第三十集，12分22秒-17分57秒）

在这段对话中，袁世凯他以先锋姿态引入缝纫机、电动灌溉等现代技术，量化效率以推动生产力革新又以旧瓶装新酒智慧将警察制度、影像技术包装为孝敬太后的传统话语，在保守体制中为现代性开凿生存空间。相较于剧中李鸿章受困于体制的悲情改革者形象，袁世凯展现出更鲜明的行动力与系统思维，通过勤工陈列所的技术剧场将分散的铁路、邮政、警务改革整合为可视化的新政图景，以记下来的应激反应暴露改革者与权力中枢的认知代差，又以联名张之洞大搞新政的政治结盟突破地域性改革局限。这种政治机变与启蒙野心的复杂形象，

颠覆了传统历史叙事中“窃国者”的单向度标签，重构了清末改革者群体中独树一帜的“技术官僚现代性”范式。

3. 教育改革：

1901年《辛丑条约》签订后，清政府为挽救统治危机启动新政，教育改革成为重点。以袁世凯、张之洞为代表的务实派官员，主张废除科举（1905年正式废止）、兴办新学以培养近代化人才，但遭到瞿鸿禨等保守势力激烈反对，后者认为科举维系着儒家纲常伦理与社会稳定，于是剧中有了以下对话。

在御前会议讨论废科举事宜。慈禧太后与袁世凯和其他大臣的对话。

袁世凯：“微臣与张之洞联名上了折子，奏请逐年递减科举，以兴新学”。

慈禧：“递减科举，减到什么程度啊？”

袁世凯：“先减武举，再减文举，直至一切乡会试停止，咸趋新学”。

慈禧：“你的意思是…？科举无用了”。

袁世凯：“这正是臣与张之洞的意思”。

慈禧：“瞿鸿禨，你是个有科举功名的，你的意思呢？”

瞿鸿禨：“回禀太后，新学实学要办，是对的，为我大清广收各类人才也是对的，但臣以为不必废除科举，科举之学，虽短于实，拙于新，但它是大清人才之根本，人心之正源，决不可废”。

慈禧：“奕劻，你的意思呢？”

奕劻：“奴才赞成袁世凯，科举并非大清起制，从唐朝开始至明朝最盛，但明朝还是把江山拱手送到我大清太祖皇帝手中，可见其乃无用之学”。

慈禧：“你的意思是？新学可以完全代替科举之学啦？”

奕劻：“目前还不能，所以袁世凯、张之洞的折子才说是递减。比如武举如今都是洋枪洋炮，那些骑马射箭，搬石头举磨盘，你一拳我一脚的武举考试，自然是没用了，且各省遍设武备学堂，武举自是即日可废，至于乡试会试，待各省遍设蒙学、小学、中学堂后废除，再废物不迟”。

瞿鸿禨：“但人心之学又有何种新学可以替代”。

奕劻：“人心之学？瞿大人，科举好像没有这个科目”。

瞿鸿禨：“科举没有造枪造炮开矿修路的学问，但定人伦，办忠奸，识道德，正人心却章章在耳。太后，以微臣拙见，新学乃目，科举为纲，目末纲本，纲举目张，且新学乃西学，科举乃中学，连张之洞大学也曾说，‘中学为体，西学为用’，如今竟也要主张废除科举，不知何以出尔反尔，遥想戊戌那年，科举本已废除，太后审时夺势，终又予以复举，圣明所虑，正在人心之失，纲常之变。今臣之所虑，也正在于此”。

慈禧：“袁世凯，戊戌那年你是不是也主张废除科举呀”。

袁世凯：“是，但此一时彼一时，不可比”。

慈禧：“怎么不可比啊？”

袁世凯：“科举牢笼人才自是该废，戊戌年该废，现今仍是该废，本来并多大区别，但当年康党想借着废科举生事，这就跟现在不同了。当年，太后毅然恢复科举乃势所激然，圣明烛照，权宜之计而已”。

慈禧：“今日就用不着权宜了吗？”

袁世凯：“再无权宜之地。微臣研究辛丑之约，庚子年闹拳匪之地，条约规定，不得再行科举，这一条款牵扯北方和西北各省，倘若再行科举，这些个地方人文学士出路皆无，唯有咸趋新学才是正办”。

慈禧：“看来这倒真想个事儿。那么多地方，那么多的人才，不准科举考试，不都憋屈死了”。

（张黎，2003，第三十集，18分50秒-23分45秒）

在这段对话中，袁世凯展现了他作为一位具有远见卓识的改革派领导人的形象。他在御前会议上主张逐年递减科举，以推动新学，明确指出科举制度已不再适应国家发展的需求，显示出他对现代化教育的深刻理解和对人才培养的重视。袁世凯批判旧有体制，并非无的放矢，而是基于对国家未来的深思熟虑。他提到辛丑条约中规定不再进行科举，表明他对国家政策的敏锐洞察，并希望通过教育改革来实现国家的复兴。他在与其他大臣的辩论中，展现出开放的心态，愿意听取不同意见，却始终坚定支持新学的必要性，体现了他对改革的坚定信念和勇气。袁世凯的发言不仅反映了他对科举制度的深刻反思，还表明了他希望通过教育变革推动中国走向现代化的决心。综上所述，袁世凯在推动教育改革与国家现代化方面发挥了关键作用，彰显了他作为改革者的责任感与使命感。

4. 宪政改革：

晚清宪政改革发生于1900年代“新政”期间，清政府为应对内外危机尝试效仿日本、德国等君主立宪制，以延续皇权。1905年慈禧派五大臣出洋考察宪政，试图以“预备立宪”平息革命并巩固统治。

袁世凯见慈禧讨论立宪事宜，慈禧太后与袁世凯的对话。

慈禧：“听说你在直隶成立了个宪政研究院”。

袁世凯：“是，微臣请到了一个研究宪政专家”。

慈禧：“是康有为啊还是梁启超啊？”

袁世凯：“微臣岂敢，他叫杨度”。

慈禧：“那就叫你那个宪政研究院迁到北京来，办到朝廷里来”。

袁世凯：“太后圣明”。

慈禧：“五大臣走了快一年了吧”。

袁世凯：“听说他们考察了二十六个国家，一百多个城市，够辛苦的”。

慈禧：“他们走的地方，有那孙文要建立的共和国，有咱们要仿照的立宪国，这几天我是想来想去，你说这两个国家都有什么分别”。

袁世凯：“呃…”。

慈禧：“直说”。

袁世凯：“依微臣之见，这共和国和立宪国都实行的是宪法整治，这就像是一个家，这共和国是没爹没妈的，只有宪政。这君主立宪国有的多出一个爹就像是日本天皇。可有的多出一个妈就像是英国女王，这日本爹的权力大一些，大全统一天皇。这英国妈的权力几乎没有，却要母仪天下”。

慈禧：“你这个比方啊，倒是挺有意思的，可是我大清实行了宪政，你说我是当爹呢还是当妈呀？”

袁世凯：“自然是当爹”。

慈禧：“哟，这到了皇上住的地界了。这当爹的以后还不定是谁呢”。

（张黎，2003，第三十八集，03分23秒-05分51秒）

在这段对话中，袁世凯展现了他作为一位现代政治改革推动者的形象，体现了他对中国未来的深刻思考与责任感。他自信地告诉慈禧太后自己已在直隶成立了宪政研究院，并引进了专门的专家杨度，表明他对宪政改革的重视和积极推动。通过生动的比喻，袁世凯将共和国与君主立宪国进行比较，分析了两者的权力结构，这不仅显示了他对政治体制的深入理解，也反映出他在复杂政治环境中游刃有余的能力。在与慈禧的互动中，他既尊重了她的权威，又巧妙地传达了宪政改革的必要性，暗示她应在新政中扮演更为积极的角色。袁世凯的坚定立场和深思熟虑的言辞，充分展现了他作为改革者的智慧与远见，显示出他在推动中国现代化与政治改革方面的重要作用。这一过程不仅是个人的政治抱负，更是他为国家前途和民族复兴所作的努力，彰显了他在历史转折点上的领导力和责任感。

晚清新政期间的宪政改革（1906-1911年）以“预备立宪”为名，试图通过官制改革重塑权力结构。1906年清廷宣布仿效日本建立责任内阁，实则欲借“立宪”名义巩固皇权。剧中争议焦点围绕废除军机处、设立内阁制展开，袁世凯以“立宪派”姿态主持新官制讨论，主张“当官不再靠出身”，实则借改革削弱满清亲贵权力，扩张北洋集团势力；而铁良等皇族保守派视其为“削权夺位”，激烈反对废除世袭特权。

朝廷大臣在议立宪新官制问题，立宪新官制由奕劻主持，但是临时被他儿子载振叫回家，回去的时候吩咐袁世凯主持。袁世凯与皇亲官员的对话。

袁世凯：“新官制成立以后，行政有了内阁，本来就没有所谓的朝政”。

铁良：“听听…听听！狐狸尾巴终于露出来了，没了朝政，咱们这些个军机大臣，亲王贵胄，也都没了不是？就剩你一个人，你想干什么？”

袁世凯：“懿旨立宪，首定新官制，君子端拱于上不劳而治，内阁操持行政担当一切风险。这些本来都写在预备立宪的诏书中，圣谕煌煌已成根本大法，诏书颁布之日，举国欢庆。诸位军机，诸位王爷也是言之凿凿，千难万险，誓死立宪。可这几天发生的事情，倒让我犯了琢磨，先是千夫所指，我成了百官的对头，继而军机不释，亲贵仇寇，我已是死无葬成之地。为什么？这到底…到底是为什么。我想问问各位王爷，这大清无论如何兴革，首先是你们的家不是？当然是，世凯再想问问各位王爷。大清立宪，是不是为了保你们的一姓君主，绵延万年，没错啊！世凯三问各位王爷，为保君主万年，牺牲一些王爷们的权力和利益，值不值得？值啊。世凯四问各位王爷，世凯总督直隶，官当得好好的，手握北洋，事儿办得舒舒服服的，我干嘛一定要淌新官制这趟浑水呢？不必呀！世凯五问各位王爷，我袁世凯不是那种不识时务，不知深浅，不懂应酬的人吗？我不懂得最粗的腿，是王爷们的大腿，最好吃的饭菜是王爷们的残羹，要想在朝廷上立足，在地方上办事儿，最要紧的就是不能得罪那些军机大臣，要会巴结皇亲国戚，我袁世凯不懂吗？我懂！那我为什么要得罪你们这些个军机大臣，又为什么要得罪你们这些个王爷呢？我疯啦？”

铁良：“好感动人哪。都说袁大人是一代枭雄，今日所见确是一位救我大清的盖世英豪，真是君别三日当刮目相看，可惜，你骗得了别人偏不了我，说一千道一万你们可曾听到袁大人说过一句，新官制的责任内阁里，可有咱们的位子啊”。

袁世凯：“废除军机处，建立内阁制，当官不再靠出身，这是新官制议题中必有之意，懿亲中果然有真才，何患被埋没，新体制刚刚开议，王爷们关心的是如何保住自己的地位，还想靠宗主世袭子孙荫袭，这新官制没希望啦。这立宪，更别提”。

（张黎，2003，第四十集，12分14秒-18分11秒）

在这一段对话中，袁世凯展现出坚定的改革决心与深厚的政治智慧。他面对保守派大臣的质疑时，毫不畏惧，勇敢地阐述新官制和立宪的重要性，强调这不仅关乎国家未来的兴亡，也关乎王公贵族的长远利益。他巧妙地运用逻辑与情感劝说对方，指出立宪的最终目的是为了延续君主制，尽管这一过程不可避免地会牺牲一些传统权力。他直言不讳，展现出对改革的清晰认识，并通过幽默和讽刺提醒保守派，唯有顺应时代潮流才能确保自身的未来。尽管面临巨大的压力和风险，袁世凯依然自信从容，表现出超然的政治风范。他的立场与行动不仅为大清的宪政进程奠定了基础，更表明了他在历史转折点上的关键角色，为中国的现代化改革做出了重要贡献。

5. 司法改革：

这一情节发生于1907年（光绪三十三年）晚清“新政”期间的司法改革阶段。清廷为应对统治危机，在预备立宪框架下推动司法近代化，如设立司法部、试行新式法庭程序。

有大臣想慈禧参袁世凯受贿突劾，慈禧下令督察院查此事，任载丰办案钦差。载沣与袁世凯的对话。袁世凯对着下人的手一招手，下人拿进来了现代法院的被告与原告木制牌。

袁世凯：“禀王爷，我大清已有法部，太后也特别恩准本总督在直隶试验新法，王爷即是奉旨，那就是公诉人，即是办案自然是法官，世凯屈为被告，自然是无话可说，特聘我大清原法科进士，现我直隶法治试验局大律师‘曹汝霖先生’为世凯的辩护律师，既为依法办案，王爷和本督都要依法办事”。

载丰：“你直隶有法制，我朝廷有律令，直隶是地方，朝廷是中央，岂可中央按照地方的规矩办。袁世凯！招供吧”。

袁世凯：“被告请律师代为陈奏”。

（张黎，2003，第四十四集，08分55秒-09分49秒）

在此段情节中袁世凯面对载沣奉命调查其贿赂突劾的案件，袁世凯主动引入法治程序，应对权力指控。他不仅将载沣定义为“公诉人”和“法官”，自己为“被告”，还请出了代表现代法治精神的律师进行辩护。这一设计极具象征意义，借用木制原告、被告牌等道具强化法治语境，体现了其试图将现代司法理念引入清末传统审判体制的努力。袁世凯面对王权质询时的回应被告请律师代为陈奏，在形式上打破了传统“口供”与“招供”的封建逻辑，转而引入律师辩护制度，凸显了其作为体制内改革推动者的形象。同时，展现了袁世凯的政治智慧，更体现了剧集借由法律话语的转化，突出袁世凯改革理念的方式。剧中袁世凯通过“戏中审判”转化矛盾，巧妙地将司法改革演绎为一种制度性对抗，使其“改革先驱者”的形象更具立体感与现代意味。

综上所述，袁世凯作为清末民初改革先驱者的形象。在军事领域，他首创小站练兵模式，以淘汰淮军旧部、引入德式训练和现代军制打造新式陆军，通过自筹军饷与恩威并施化解士兵哗变危机。在外交层面，他创造性利用条约漏洞创立中国首个警察系统，以“警权代军权”收回天津主权，开创近代警政先河。在经济领域，他主张“实业救国”，筹办了京张铁路、引入西方先进的缝纫机和电动灌溉设备等举措，系统性推动工商业发展。在教育改革中他力主废除科举、兴办新学，与保守派展开御前辩论，强调实用人才对国家现代化的关键作用，宪政领域则成立研究院探索君主立宪，以政治智慧周旋于新旧势力之间。在司法领域，他于直隶试点废除刑讯、引入律师辩护和程序正义，以法律对抗皇权干预，推动近代司法转型。这些改革虽面临旧部抵制、列强压迫、保守派攻讦等多重阻力，但袁世凯以务实策略、制度创新和权谋手段推动变革，其军事近代化、警察体系构建、科举废除等举措深刻重塑了国家治理体系，为中国的现代化转型奠定制度基石。剧中呈现的袁世凯并非简单权臣，而是一个在专制土壤中艰难播种现代性的改革实践者，其推动的警务、司法、教育等领域改革具有开创性历史地位，重新审视其改革贡献有助于跳出传统“窃国大盗”的单一叙事，理解清末民初制度转型的复杂性与渐进性。

讨论

电视剧《走向共和》中袁世凯“改革先驱者”形象的塑造，在人物复杂性、制度意识的展现以及叙事策略的使用等方面，体现出与传统历史剧显著不同的表达路径。大量研究表明，该剧通过对人物形象的重新建构与故事情境的艺术设计，突破了黑白分明的史学叙述模式，实现了对历史人物形象的再认识与再想象。

Tu (2016) 指出，《走向共和》作为重构历史人物集体记忆的范本，通过代际差异的视觉化叙述，引导观众在思考中完成对历史的再理解。这种集体记忆的重建并非基于单一评价，而是通过复杂的角色设定来唤起观众的思辨。剧中袁世凯作为制度内部的改革者，不再被简单定义为“篡权者”，而是以其政治理性与策略行动，呈现出一种更贴近历史真实复杂性的形象。

Xiao (2003) 强调该剧打破教科书式的“忠奸二分法”，呈现袁世凯、李鸿章、孙中山等人物的矛盾性与人性面貌。这种写实性的描绘同样体现在袁世凯“改革先驱者”的构建上：他在剧中并非英雄或反派，而是制度推动与政治谋略的双重承担者。这种多维度人物塑造，正是近年来历史剧追求“复杂真实”的一种趋势。

Wei (2015)、Hu (2003) 等人从情节推动与历史启示角度，认为该剧通过情节中的制度改革内容（如司法制度、警政建设、新式教育等）展现了袁世凯推动变革的实际路径，体现了剧作对制度性历史进程的强调。这种处理方式，使人物不仅是权力博弈中的象征，也成为推动历史进程的重要机制。

另一方面，Shen (2003)、Shao (2004) 的批评提醒我们，在面对复杂历史题材时，必须兼顾史料严谨与艺术表达。剧中袁世凯形象虽然具有改革意味，但其言行仍是经过剧作加工与符号建构的结果，不能等同于历史事实。这种艺术化表达必须在文本分析中加以区分，否则容易落入“影像即历史”的误区。

此外，Xu (2009)、Fang (2001)、Shao (2004) 等人对《走向共和》叙事风格和人物重塑方式的研究可见，袁世凯的荧幕形象是导演张黎与编剧张建伟有意识地对传统政治叙事的回应。他们通过叙事节奏、镜头语言与对白设定，将袁世凯置于一个“历史变革的接点人物”位置，从而强化了其改革者身份，并通过法庭式对白、“法制化”场景（如与载沣的审讯桥段）来体现现代政治语言与制度理念的渗入。

综上所述，本文对剧中袁世凯形象的分析，不仅是在补充对该角色的系统性阐释，也是在回应现有研究中对于历史剧人物建构、影像叙事策略与历史理解之间关系的进一步探讨。与以往研究集中于李鸿章、孙中山形象相比，袁世凯的“改革先驱者”形象提供了另一个理解国家建构与政治转型的影像切口。也再次强调，对历史剧的研究应立足于叙事文本本身，关注人物形象如何被塑造、如何在影像中生成意义，而非以史实为评价标准。

总结

电视剧《走向共和》通过严谨的历史叙事与艺术加工，塑造了一个多维度的袁世凯“改革先驱者”形象。剧中袁世凯不仅是体制内的重要政治人物，更是在晚清政局动荡背景下推动制度变革的重要行动者。他在军警整顿、文化经济发展、教育改革、宪政建设以及司法实践等方面的表现，体现出一种立足现实、权衡利弊、因势利导的改革精神。这一形象既区别于传统历史剧中对袁世凯的单一负面描绘，也打破了“历史人物即道德评判对象”的固有模式。

该剧在人物塑造上兼顾政治智慧与制度意识，不仅增强了角色的可信度，也提高了历史题材剧的思想深度与表现力。袁世凯“改革先驱者”的影视形象为观众提供了一种理解制度变革复杂性的路径，也为当代历史题材电视剧如何刻画历史人物、构建历史叙事提供了有益启示。通过对这一人物的深入描绘，《走向共和》展现出历史剧在建构集体记忆、激发历史反思方面的独特价值。

建议

未来研究，一是可以拓展至袁世凯同时代改革者（如张之洞、盛宣怀）的影视书写比较，以揭示晚清现代化动力的多元性。二是可通过跨文本分析，揭示不同意识形态框架下历史人物书写的多元路径。三是研究其他历史人物形象的评价应全面、客观，既看到他的过失，也承认他的功绩。

References

- Chen, L. (2020). *A study on Yuan Shikai's educational thought and practice* [Master's thesis]. Hebei Normal University. [in Chinese]
- De, Z. (2013). Yuan Shikai: A first-class politician. *Lantai World*, (4), 64-65. [in Chinese]
- Du, M. L. (2018). *Yuan Shikai and the modernization of the Beiyang New Army* [Master's thesis]. Tianjin Normal University. [in Chinese]
- Fang, P. (2001). The historical epic Towards the Republic lifts the veil. *Contemporary TV*, (14), 8. [in Chinese]
- Hu, W. (2003). The inspiration of Towards the Republic. *China Merchants Weekly*, (22), 46. [in Chinese]
- Huang, Q. L. (2011). What enabled Yuan Shikai to rise in the late Qing political arena. *People's Tribune*, (18), 78-79. [in Chinese]
- Li, Z. Y. (1980). *Biography of Yuan Shikai*. Zhonghua Book Company. [in Chinese]
- Liao, Z. K. (2010). *The tortuous reflection of China's modern political transformation* [Doctoral dissertation]. Hunan Normal University. [in Chinese]
- Liu, F. (2022). *A preliminary study on Yuan Shikai's actions in Korea before the First Sino-Japanese War* [Master's thesis]. Yanbian University. [in Chinese]

- Liu, H. M. (2000). *The complete biography of a great Chinese statesman: The complete biography of Yuan Shikai*. Printing Industry Press. [in Chinese]
- Shao, Y. J. (2004). The collective unconscious of “neo-conservatism”: An interpretation of Towards the Republic. *Literary Theory and Criticism*, (3), 41-53. [in Chinese]
- Shen, P. (2003). Unfounded reasons: A brief commentary on two reviews of Towards the Republic. *Friends of Newspapers and Periodicals*, (5), 25-26. [in Chinese]
- Su, Q. Y., & Zou, B. G. (2013). Evaluation issues and trends in the study of Yuan Shikai. *Journal of Kaifeng University*, 27(1), 36-39. [in Chinese]
- Tian, Y. F. (2020). Yuan Shikai's concept of the state and its practice in the late Qing and early Republic periods. *Journal of Anyang Normal University*, (1), 59-65. [in Chinese]
- Tu, F. L. (2016). The reconstruction of collective memory of character images in historical dramas: A case study of Towards the Republic. *Journal of Xinjiang Radio and TV University*, (3), 69-71. [in Chinese]
- Wang, T. (2019). *A study on the early rise of Yuan Shikai (1882-1895)* [Master's thesis]. Central China Normal University. [in Chinese]
- Wang, Z. H. (2011). *Complete biography of Yuan Shikai*. Guangxi Normal University Press. [in Chinese]
- Wei, D. Z. (2015). Reading history through drama: Reflecting on the classic TV series Towards the Republic. *Organization and Administration*, (2), 61-63. [in Chinese]
- Xiao, G. Q. (2003). The transformation of historical paradigms seen from the character images in Towards the Republic. *Exploration and Contention*, (6), 26-27. [in Chinese]
- Xu, X. W. (2009). Reconstruction of “social memory” in images: A case study of Li Hongzhang's portrayal in Towards the Republic. *Youth Reporter*, (23), 94-95. [in Chinese]
- Zhang, Y. Y. (2011). Restoring the true historical character of Yuan Shikai. *Human Resources Development*, (9), 108-109. [in Chinese]
- Zhu, X. B., & Tan, X. Y. (2019). Yuan Shikai's interpersonal relationships and the acquisition of military training power. *Journal of Liupanshui Normal University*, 31(6), 19-26. [in Chinese]



Name and Surname: Peipei Chen

Highest Education: Master's Candidate

Affiliation: University of Thai Chamber of Commerce, Thailand

Field of Expertise: Vocational Chinese



Name and Surname: Juree Suchonvanich

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: University of Thai Chamber of Commerce, Thailand

Field of Expertise: Chinese Philology



Name and Surname: Qingyuan Zheng

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: University of Thai Chamber of Commerce, Thailand

Field of Expertise: Chinese Modern and Contemporary Literature

泰国汉语三语学习者的自主学习能力及其对 综合学习成绩的预测作用

AUTONOMOUS LEARNING ABILITY OF TRILINGUAL CHINESE LEARNERS IN THAILAND AND ITS PREDICTIVE EFFECT ON OVERALL ACADEMIC PERFORMANCE

林才均*

Caijun Lin*

泰国皇太后大学汉学院

School of Sinology, Mae Fah Luang University, Thailand

Received: June 17, 2025 / Revised: August 18, 2025 / Accepted: September 3, 2025

摘要

自主学习能让学习者更主动地参与到混合式学习中, 其与学习者的学习成效关系密切。然而, 目前有关汉语三语学习者的自主学习能力及其与学习成绩关系研究仍较为有限。本研究目的在于深入了解泰国汉语三语学习者汉语综合课的自主学习能力现状及其各维度各因子之间的关系, 同时探析其自主学习能力对该门课综合学习成绩的预测作用。本研究以泰国北部某高校的汉语言文化专业三年级学生为受试, 采用随机抽样技术并通过测试量表收集数据, 共收回了84份汉语三语学习者的有效问卷。研究结果显示: 1) 受试的自主学习能力总体上处于中等水平, 这与其他国际汉语学习者相似, 且不受其汉语水平的影响; 2) 受试自主学习能力的心理维度与能力维度、能力维度与行为维度两两之间都相互显著影响, 这与其他国际汉语学习者相同, 学习管理能力在其自主学习能力发展中属于关键性因子; 3) 心理维度的自主学习水平与自我效能感水平是预测其综合学习成绩的关键性因素。本研究结果为泰国高校汉语教师在开展语言类课程之混合式教学时, 优化学生的学习自主性与把握其与学习成绩的关系提供了有价值的启示。

关键词: 自主学习能力 汉语综合课 学习成绩 泰国汉语三语学习者

*Corresponding Author: Caijun Lin
E-mail: Caijun.lin@mfu.ac.th

Abstract

Autonomous learning enables learners to engage more proactively in blended learning environments and is closely related to their academic performance. However, research on the autonomous learning ability of trilingual Chinese language learners and its relationship with academic performance is limited. This study aimed to gain an in-depth understanding of the current state of autonomous learning ability among Thai trilingual learners of Chinese in comprehensive Chinese courses, as well as to explore the relationships among its various dimensions and factors. In addition, the study investigated the predictive effect of their autonomous learning ability on overall academic performance in the course. Using a randomized sampling method and a standardized questionnaire, data were collected from third-year undergraduate students majoring in Chinese Language and Culture at a university in Northern Thailand. A total of 84 valid responses were obtained. The results showed that 1) the participants' overall level of autonomous learning ability was moderate, which is generally consistent with the autonomous learning ability of international Chinese learners. Moreover, this ability is not significantly influenced by their Chinese proficiency level. Further, 2) the psychological and competence dimensions, as well as the competence and behavioral dimensions of the participants' autonomous learning ability, significantly influence each other. This pattern is consistent with findings from studies on other international Chinese learners. Among these dimensions, learning management ability serves as a key factor in the development of their autonomous learning ability. Finally, 3) the psychological dimension of autonomous learning, particularly self-efficacy, is a critical predictor of students' overall academic performance. These findings offer valuable insights for Chinese language instructors in Thai universities, especially in terms of optimizing students' autonomous learning and understanding its correlation with academic performance in the context of blended language instruction.

Keywords: Autonomous Learning Ability, Comprehensive Chinese Language Course, Academic Performance, Thai Trilingual Chinese Learners

引言

随着经济全球化对外语人才需求的激增、电脑与互联网技术的进步、以及教育界对学生个性化教育与终身学习的重视，自主学习被引入到了外语教学领域且近年来成为了外语教育界研究的热点。自主学习在外语学习中起着至关重要的作用，自主学习能力水平能够在较大程度上决定学习的成败 (Deci & Ryan, 1985)。同时，混合式教学作为当代高校教与学的“新常态” (Dziuban et al., 2018)，与自主学习关系密切。多项研究已经表明，混合式教学与自主学习相互促进、相互影响，两者结合是一种有效的学习模式 (Cremers et al., 2014; Baevski et al., 2022; Chaiyasit et al., 2023)。培养学习者的自主学习能力已是混合式教学模式所必需的因素之一 (Di et al., 2024)。

近十几年来,随着中国经济的快速与持续增长、国际地位与影响力的大幅提升以及“一带一路”的不断推进,越来越多的国家与人民开始重视汉语,汉语的热潮也由此兴起。泰国作为“21 世纪海上丝绸之路”沿线的重要国家,是最早将汉语纳入全面教育的国家 (Li, 2015),汉语早已融入了泰国各级教育 (Princess Maha Chakri Sirindhorn, 2018)。其中,泰国全国 156 所大学中开设中文专业的高达 82 所 (Luo & Hu, 2022)。在泰国高校,汉语教学出现了高速发展的态势 (Numtong & Pan, 2022)。同时,自 COVID-19 以来,混合式教学模式明显在泰国高校各教学领域得到迅速的推广与应用,汉语教学领域也不例外。

虽然外语教学界对自主学习的研究已有三四十年的历史,但是有关汉语作为外语的学习者自主学习的研究则起步较晚、数量不多且主要聚焦在理论层面的介绍与探讨 (Jin, 2001; Yang, 2014; Hao, 2010, 2015)。近年来才开始逐渐过渡到留学生汉语自主学习的实证研究 (Mitsui, 2018; Xu & Chen, 2022)。然而,这些研究多数是从宏观层面关注学习者自主学习的整体情况、影响因素及其与学习成绩的关系。专门从微观层面对学习者某一具体汉语课程之自主学习能力进行深入探讨的研究尤为缺乏 (Xu, 2024)。尽管泰国高校汉语教学发展迅速,但目前针对泰国汉语学习者自主学习能力的研究尚显薄弱 (Gong, 2021; Lin, 2022, 2024),专门聚焦其某一具体汉语语言类课程之自主学习能力的研究更是少见。这使得教师在该类课程教评中难以获得有效的理论支持与实证依据,不利于教师对泰国汉语学习者自主学习能力的把握与培养,从而影响到泰国汉语教学领域混合式教学的有效实施。

研究目的

鉴于上述研究背景与现状,同时考虑到汉语综合课是汉语学习者相对投入最多且最能全面反映其汉语水平的必修课程,故本研究以泰国汉语三语学习者的汉语综合课的自主学习能力为研究对象,对下列问题进行探讨:

1. 泰国汉语三语学习者自主学习能力的现状为何?
2. 泰国汉语三语学习者自主学习能力、各维度与各因子之间的关系怎样?
3. 泰国汉语三语学习者的自主学习能力对其综合学习成绩的预测作用如何?

希望通过上述问题的探讨能弥补泰国汉语三语学习者汉语综合课这一具体语言技能类课程的自主学习能力研究之文献空白。同时能为泰国高校汉语教师在开展汉语综合课之混合式教学时,优化学生的学习自主性与把握其与学习成绩的关系提供理论依据与教学启示。

文献综述

自主学习内涵的不同视角

学习者自主是学习者能够负责自己学习的能力 (Holec, 1981), 又名自主学习 (Benson, 2001)、独立学习 (White, 1998)、自我调节学习 (Zimmerman & Schunk, 2001) 等。自 Holec 在上世纪八十年代初正式在外语教学界提出学习者自主这一概念后, 学者们从不同的理论流派出发, 对自主学习的内涵进行了研究。早期学者们主要从学习者的个人属性、自主学习环境与学习者心理等单一维度研究自主学习概念 (Holec, 1981; Dickinson, 1987; Little, 1991)。后来学者们试图综合学习者的心理因素、认知策略、管理能力与外在行动等不同的维度对自主学习做出解释 (Littlewood, 1996; Benson, 2001; Oxford, 2003; Tassinari, 2012)。目前有关自主学习的内涵虽无统一看法, 但学者们也达成了一定的共识。即自主学习是一个多维而复杂的概念, 要求学习者积极主动地为自己的学习负责, 其发展具有复杂而动态的特质。

自主学习能力的评估与测量

在外语二语教学界, 自主学习能力的评估与测量是一个异常复杂的工作 (Benson, 2010)。学者们对于学习者自主学习能力的评估与测量尚无统一标准, 学界观点亦呈多样化。关于自主学习评估的代表性理论可以概括为责任行动说 (Holec, 1981)、学习控制说 (Benson, 2001) 与意志能力说 (Littlewood, 1996)。学者们依据这些理论主要围绕自主学习能力评估的构成要素与量表设计进行了大量研究。Wang et al. (2016)、Mitsui (2018) 等学者根据 Holec (1981) 的论述主要从确立学习目标、确定学习内容和进度、选择学习方法和技巧、自我监控并自我评估学习效果五个方面来测量学习者的自主学习能力。Chan et al. (2002) 则基于“认知——能力——行为”三维互动框架对学习者的自主学习能力进行测量。Lin (2013) 在 Xu (2009)、Hu (2011) 两位学者设计的“心理——能力”二维模型量表与梳理学习者自主理论的核心要素的基础上, 构建了“心理——能力——行为”三维架构, 从实际行为方面对自主学习能力测量进行验证。

在汉语二语教学界, Xu (2024) 认为, 根据 Holec (1981) 的论述设计的量表只侧重于从学习管理这一单一维度来测量学习者的自主学习能力。Chan et al. (2002) 设计的量表虽有利于探析三者之间的相互影响与作用, 但该量表忽略了学习者在课堂内很大程度上并无决策权。Lin (2013) 设计的量表在能力维度只涉及到了学习管理能力, 而且心理维度与能力维度的考察存在界限不明的问题, 缺乏一定的系统性。有鉴于此, Xu (2024) 在借鉴前人相关量表的基础上, 重新构建、诠释与进一步完善了“心理——能力——行为”三维评估框架。其中, 心理维度 (PD) 包括学习动机 (LM)、自我效能感 (SE) 与学习态度 (LA) 三个因子; 能力维度 (AD) 包括学习管理能力 (LMA) 和学习策略使用能力 (ALS) 两个因子; 行为维度 (BD) 则包括课内自主学习行为 (BIC) 与课外自主学习行为 (BOC) 两个因子。同时, Xu (2024) 根据此评估框架编制了一份汉语二语学习者自主学习能力测试量表, 并采用该量表对在华高校汉语留学生的自主学习实证研究发现,

心理维度与能力维度、能力维度与行为维度两两之间存在显著的正向影响关系。然而, Xu (2024) 未进一步对量表中各因子之间的关系作出思辨或实证性的探讨。这不利于对自主学习能力各构成要素关联性与重要性的细致把握, 从而影响学习者自主学习能力的有效培养。

自主学习能力及其与学习成绩的关系

由于调查样本与所用量表等研究方法的不同, 目前有关学习者自主学习能力的现状及其与学习成绩的关系研究尚未达成一致性的研究结论。在外语教学领域, Ni (2010) 调查发现, 中国二年级文理科的本科生的英语自主学习能力整体较差 ($\text{Mean} = 2.86$)。Tan 和 Zhang (2015) 则考察发现, 临床医学专业三年级本科生的自主学习能力整体处于中等水平, 他们认为中等水平是中国大学生英语自主学习能力发展的瓶颈。在自主学习能力与学习成绩的关系方面, 多项研究已经证实学习者的自主学习能力对其学习成绩具有一定的预测性 (Wang, 2002; Dincer et al., 2012; Tan & Zhang, 2015; Waller & Papi, 2017; Bai, 2018), 但两者之间绝非简单的因果关系 (Pang, 2000)。Ablard 和 Lipschultz (1998)、Yin (2014) 等的研究结果证实了自主学习能力与学习成绩之间存在更为复杂的关系。

目前有关汉语作为外语学习者自主学习能力及其与学习成绩的关系研究还很少, 尚处于初步探索阶段。Wang 和 Wu (2015) 以来自 30 个国家的 173 名在华高校汉语留学生为调查样本考察发现, 其自主学习能力整体处于中等水平 ($\text{Mean} = 3.61$)。Mitsui (2018) 研究发现, 在华初中级汉语水平的 30 名日本留学生整体上具备中下水平的自主学习能力 ($\text{Mean} = 3.26$) 且某些维度之某些项目与其汉语听读能力之间显著相关。Xu (2024) 以来自于 29 个国家且包含初级至高级汉语水平的 112 名在华高校汉语留学生为调查对象, 从量化和质化两方面考察发现, 其学习自主性大体上处于中等水平 ($\text{Mean} = 3.70$), 且在整体上和只有中级汉语水平的学习者的自主学习能力跟汉语成绩呈中等程度的显著正相关关系。同时, Xu (2024) 还发现在华留学生的汉语听力自主学习能力与其汉语水平同样呈中等程度的显著正相关关系。

在针对泰国汉语作为外语学习者的自主学习研究方面, Gong (2021) 以主要来自二、四年级的 73 名泰国汉语本科生为调查样本, 对在目的语与非目的语环境下的泰国本科生的自主学习能力进行对比后发现, 学习者在目的语环境下的自主学习能力水平 ($\text{Mean} = 3.76$) 高于后者 ($\text{Mean} = 3.53$), 但都处于中等水平。Lin (2022)、Lin (2024) 先后对泰国本土三年级汉语本科生所学课程的自主学习能力进行考察后发现, 其古代汉语课自主学习能力处于中等水平 ($\text{Mean} = 3.52$), 而中国文哲课的自主学习能力处于中下水平 ($\text{Mean} = 2.83$), 没有有效开展自主学习。学习者该两门课的自主学习能力整体上都跟其学习成绩存在中等程度正相关关系。

综上所述, 学者们普遍认为, 自主学习要求学习者积极主动地为自己的学习负责, 其发展是一个复杂而动态的过程。同时, 对外语二语学习者的自主学习能力的评估与测量之探讨也越来越全面深入, 由单一的能力维度逐渐转向包含多因子的“心理——能力——行为”三维架构。

另外, 学者们对自主学习能力与学业成绩的多维探讨进一步证实了两者之间的复杂关系。这无疑为后续研究提供了理论基础与方法论指导。相对而言, 目前学者们对汉语外语学习者的自主学习能力的现状及其与学习成绩的关系的研究整体上尚处于起步阶段, 文献数量十分有限, 其相关研究结论都还有待更多的实证研究来验证, 对泰国汉语三语学习者的研究更是如此。

研究方法

调查对象与样本

汉语三语学习者是泰国本科生汉语学习者的主要群体。本研究采取随机抽样技术, 向泰国北部某高校的汉语言文化专业三年级本科生发放了 96 份调查问卷, 最终获得 84 名为汉语三语学习者的受试且问卷均有效。其中男生 12 人 (14.29%), 女生 72 人 (85.71%)。年龄分布在 19-22 岁 ($M = 20.96, S.D. = 0.61$)。从大学、高中、初中、小学开始学习汉语的受试分别有 28 人 (33.33%)、45 人 (53.57%)、4 人 (4.76%)、6 人 (7.14%)。自评汉语水平为 HSK 3 级、HSK 3-4 级、HSK 4 级、HSK 4-5 级、HSK 5 级、HSK 5-6 级的受试分别有 4 人 (4.76%)、28 人 (33.33%)、21 人 (25%)、28 人 (33.33%)、2 人 (2.38%), 1 人 (1.19%), 没有受试自评汉语水平达到 HSK 6 级及以上。收集数据时, 所有受试都在修读《高级汉语》这一门专业必修课程。该门课每周 6 学时, 是一门汉语综合课, 旨在提高学生的听、说、读、写等综合汉语能力。根据学校的要求, 各班任课教师皆采用的是线下为主线线上为辅的混合式教学模式。

研究工具

本研究采用的是 Xu (2024) 编制的《汉语二语学习者的自主学习调查》(CSL Learner Autonomy Questionnaire) 调查问卷。该份问卷主要分为两个部分: 第一部分要求提供被试的基本信息 (如性别、年龄、国籍等); 第二部分为自主学习能力测试量表, 包含前文所述的三个维度七个因子, 共 50 个题项。基于本研究之研究目的与研究情境, 本研究对该问卷做了些许改编。在第一部分, 本问卷删除了询问国籍的问题, 改为询问是否为从小就学习与使用汉语的华裔, 以便排除非汉语三语学习者。将询问 HSK 水平一题改为自评 HSK 水平。因所有受试刚参加完 HSK5 真题模拟考试, 这有利于受试较为准确地评估自己当前的汉语水平, 以弥补因多数受试近两年来未正式参加 HSK 考试而不清楚自己汉语水平的问题。在第二部分, 本研究将所有题项原有情境限定为“高级汉语”这门课程, 如: 对我来说, 学习高级汉语这门课是容易的。此外, 为了确保所有题项的有效性, 本研究问卷的翻译 (汉译泰) 得到了三位汉泰专家的认可, 并且总量表和各维度量表的 Cronbach's alpha 系数依次为 0.917、0.792、0.883、0.800, 总量表和各维度量表效度的 KMO 球形检验值依次为 0.724、0.818、0.808、0.720, Bartlett 球形检验的 p 值均为 0.000, 故该量表的信度与效度都较为理想。

数据收集

问卷调查是在临近 2024 学年第一学期期末考试前一周进行的 (Lin, 2024)。本研究活动得到了受试所在学院的批准, 也征得了每位受试的同意。问卷开始前, 参与者被口头告知调查的目的与性质, 并保证问卷和测试数据保密, 仅用于本研究。在受试回答问卷之前, 研究者用大约 5 分钟时间介绍问卷内容与作答要求, 同时回答学生针对问卷的提问, 以确保受试完全理解问卷的内容。所有问卷都是在各任课教师的协助下, 通过谷歌表格的形式, 在课堂上要求受试于 20 分钟内诚实且独立完成的。问卷主体部分根据李克特五级量表进行数据收集与计算, 其中“5”表示完全符合我的情况, “1”表示完全不符合我的情况。

本研究中所采用的学习成绩指的是受试学习《高级汉语》这门汉语综合课所得的综合性成绩 (共 82 分)。包括听写 (10 分)、测验 (32 分)、口语 (8 分)、期末报告 (12 分) 与期末考试 (20 分) 等评分项的分数, 不包括考勤分 (5 分) 与按时提交即得满分的课后作业分 (13 分)。综合性成绩由各任课教师共同或按统一评分标准评定, 包含了对受试听、说、读、写等汉语综合能力的评测, 能相对全面地反映受试该门课的学习成效。

数据分析

本研究使用百分比来表示有关参与者个人信息的数据, 采用 SPSS 23 进行问卷量表的信度检验, 同时对数据进行描述性统计分析、相关性分析与线性回归分析, 采用 SPSS PRO 在线统计分析平台检验测试量表的结构效度。为了量化学习者的自主学习水平且方便与前人研究结论进行比较, 研究者设定了与 Xu (2024) 相同的标准来解释受试的自主学习水平。

$4.50 < \text{均值得分} \leq 5.00 = \text{自主学习水平为高}$

$4.00 < \text{均值得分} \leq 4.50 = \text{自主学习水平为中上}$

$3.50 < \text{均值得分} \leq 4.00 = \text{自主学习水平为中}$

$3.00 < \text{均值得分} \leq 3.50 = \text{自主学习水平为中下}$

$\text{均值得分} \leq 3.00 = \text{自主学习水平为差}$

在确定自主学习能力、各维度、各因子与学习成绩的关系时, 由于各组数据的均值正态性检验结果都呈正态分布, 故本研究采用皮尔逊相关系数来进行相关性检验。相关性强弱的评定则以 Cohen (1988) 相关性强弱分级参数为标准: $0.0 < |r| < 0.09 = \text{不相关}$ 、 $0.1 < |r| < 0.3 = \text{低相关}$ 、 $0.3 < |r| < 0.5 = \text{中等相关}$ 、 $0.5 < |r| < 1.0 = \text{显著相关}$ 。

研究结果

受试自主学习能力的总体水平

表 1 自主学习水平之描述性统计结果

	PD		AD		BD		Total
Mean	3.83		3.89		3.47		3.74
S.D.	0.497		0.231		0.591		0.469
	LM	SE	LA	LMA	ALS	BIC	BOC
Mean	3.96	3.41	4.12	3.81	3.97	3.40	3.54
S.D.	0.596	0.505	0.209	0.133	0.264	0.546	0.618

如表 1 所示，描述性统计结果显示，受试自主学习能力的总体均值为 3.74，这表明其自主学习能力总体上为中等。从各维度来看，能力维度、心理维度与行为维度的均值依次为 3.89、3.83、3.47，前两者处于中等水平，行为维度则处于中下等水平。从各因子来看，学习态度的均值处于中上水平且明显最高。然后依次是学习策略使用能力、学习动机、学习管理能力与课外自主行为，这四项所得均值都处于中等水平。自我效能感与课内自主学习行为所得均值都处于中下水平。

受试自主学习能力、各维度与各因子之间的相关性分析结果

表 2 自主学习能力及其各维度与各因子之间的皮尔森相关性矩阵

	ALA	PD	AD	BD	LM	SE	LA	LMA	ALS	BIC	BOC
ALA	-										
PD	.857**	-									
AD	.899**	.676**	-								
BD	.775**	.494**	.543**	-							
LM	.681**	.750**	.471**	.532**	-						
SE	.647**	.712**	.510**	.424**	.449**	-					
LA	.656**	.822**	.568**	.247*	.324**	.395**	-				
LMA	.788**	.644**	.858**	.443**	.419**	.559**	.527**	-			
ALS	.827**	.585**	.933**	.521**	.428**	.390**	.503**	.614**	-		
BIC	.705**	.431**	.547**	.858**	.453**	.425**	.195	.517**	.476**	-	
BOC	.627**	.417**	.386**	.861**	.460**	.301**	.229*	.247**	.420**	.478**	-

注：*表示在 $p < 0.05$ ，**表示在 $p < 0.01$ 。

表2的相关性分析结果表明,除了课内自主学习行为与学习态度两者之间不相关外,三个维度之间与其他因子之间都存在不同程度的相关关系。回归分析结果显示(图1),自主学习能力跟各维度与各因子之间都存在显著的相互影响关系, p 值均为0.000。同时,各维度的各因子也都跟各维度之间存在显著的相互影响关系, p 值也都为0.000。

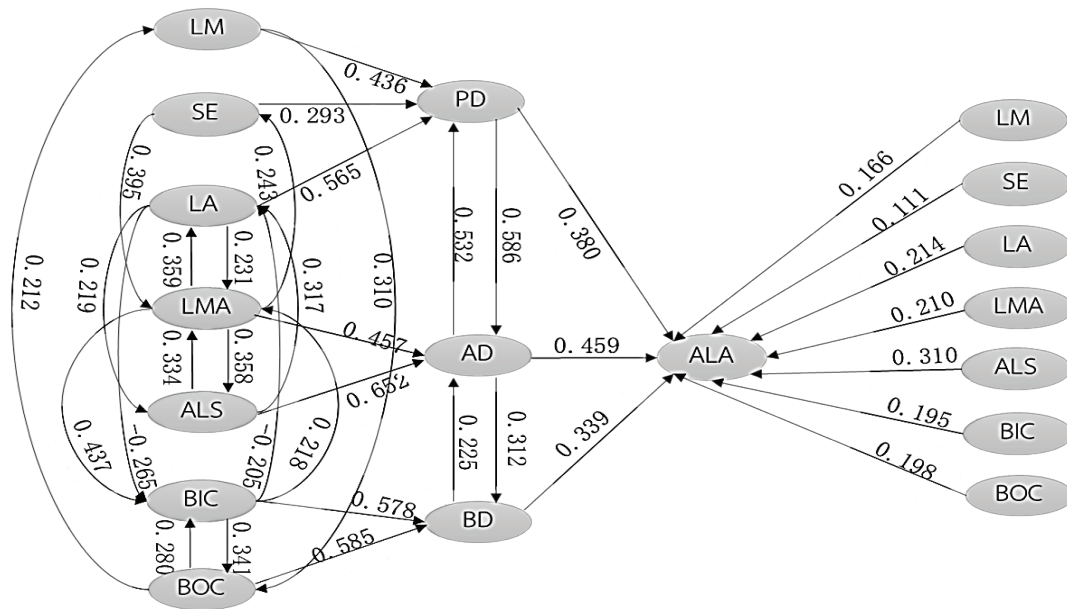


图1 自主学习能力、各维度与各因子之间的相互影响之路径模型

在三个维度方面,心理维度对行为维度的影响不显著($p=0.062>0.05$),但对能力维度产生显著影响($p=0.000<0.01$)。能力维度对行为维度和心理维度都产生显著影响($p=0.003<0.01$; $p=0.000<0.01$)。行为维度对能力维度产生显著影响($p=0.003<0.01$),但对心理维度的影响不显著($p=0.062>0.05$)。在七个因子方面,学习动机只与课外自主学习行为互相产生显著影响($p=0.023<0.05$);自我效能感只与学习管理能力互相产生显著影响($p=0.005<0.01$);学习态度对学习管理能力和学习策略使用能力都互相产生正向显著影响($p=0.010<0.05$; $p=0.019<0.05$),但与课内自主学习行为互相产生负向显著影响($p=0.039<0.05$);学习管理能力除了与自我效能感和学习态度互相产生影响外,还与学习策略使用能力和课内自主学习行为都互相产生显著影响($p=0.002<0.01$; $p=0.006<0.01$);课内自主学习行为除了与学习管理能力互相产生正向显著影响外,还和课外自主学习行为互相产生正向显著影响($p=0.006<0.01$)。上述各组因变量与自变量的VIF值均小于5。这表明,各组因变量与自变量都不存在多重共线性(Multicollinearity),结果都准确可靠。

同时,本研究发现,各因子之间的关系较为复杂。学习管理能力、学习态度与课内自主学习行为这三个因子与其他因子的关系相对最为密切,尤其是学习管理能力在各因子之间的关系

中占据着重要角色。本研究进一步考察发现，在七个因子方面，不同自评汉语水平和不同学习成绩的受试的整体自主学习能力都只在学习管理能力这一因子存在显著差异（ $F = 5.126, p = 0.015 < 0.05$; $F = 10.088, p = 0.001 < 0.05$ ），且分别只在初级和中级、低分组和高分组、中分组和高分组三组样本之间差异显著（ $p = 0.004 < 0.05, p = 0.001 < 0.05, p = 0.001 < 0.05$ ）。这表明，只有学习管理能力这一因子会在某一或某几个阶段随着学习者汉语水平或汉语成绩的提高而上升。这再次凸显了学习者的学习管理能力在其自主学习能力发展中属于关键性因子。

受试自主学习能力对其综合学习成绩的预测作用的回归分析

皮尔森相关性分析结果表明，受试的自主学习能力与其综合学习成绩之间整体上呈中等程度的正相关关系（ $r = 0.311, p = 0.004 < 0.01$ ）。各维度与各因子的自主学习能力跟综合学习成绩之间的皮尔森相关性分析结果表明，从三个维度来看，心理维度与综合学习成绩呈中等程度的正相关关系（ $r = 0.307, p = 0.005 < 0.01$ ），而能力维度与行为维度都跟综合学习成绩呈低等程度的正相关关系（ $r = 0.216, p = 0.049 < 0.05; r = 0.283, p = 0.009 < 0.01$ ）。从七个因子来看，自我效能感、学习管理能力和课内自主学习行为都与综合学习成绩呈中等程度的正相关关系（ $r = 0.463, p = 0.000 < 0.01; r = 0.313, p = 0.004 < 0.01; r = 0.364, p = 0.001 < 0.01$ ），学习动机与综合学习成绩呈低等程度的正相关关系（ $r = 0.248, p = 0.023 < 0.05$ ），其他因子均与综合学习成绩不相关。

相关性分析结果表明，受试的自主学习能力及其三个维度，自我效能感、学习管理、课内自主学习行为和学习动机四个因子对其综合学习成绩都有不同程度的预测作用。进一步将这些因素作为预测变量键入回归模型，以便确定自主学习能力中影响综合学习成绩的主要变量。

表 3 自主学习能力对综合学习成绩的预测作用

回归模型		拟合指数			系数		B 的 95% 置信区间
预测变量	结果变量	R	R ²	F	β	t	
自主学习能力	综合学习成绩	.311	.097	8.782	.311	2.963**	[3.890, 19.780]

注：**表示在 $p < 0.01$ 。

表 3 中的逐步线性回归分析结果显示，模型的拟合度较好。自主学习能力对综合学习成绩具有小到中等程度的正向预测作用。 $R^2 = 0.097$ ，意味着自主学习能力可以解释综合学习成绩的 9.7% 的变化原因。95% 置信区间均不跨 1，表明各路径达到显著水平的结果可信。

表 4 自主学习能力各维度与各因子对综合学习成绩的共同预测作用

回归模型		拟合指数			系数		B 的 95% 置信区间	Collinearity Statistics	
预测变量	结果 变量	R	R ²	F	β	t		Tolerance	VIF
自主学习能力	综合学 习成绩	.311	.097	8.782	.311	2.963**	[3.890, 19.780]	1.000	1.000
心理维度		.307	.094	8.516	.307	2.918**	[3.518, 18.587]	1.000	1.000
自我效能感		.463	.215	22.396	.463	4.732**	[7.354, 18.021]	1.000	1.000

注：**表示在 $p < 0.01$ 。已排除变量为能力维度、行为维度与其他三个因子。

表 4 中的逐步线性回归分析结果显示，模型的拟合度较好。在三个维度对综合学习成绩的共同预测作用中，心理维度对综合学习成绩具有小到中等程度的正向预测作用，但能力维度与行为维度对其无显著预测作用。在四个因子对综合学习成绩的共同预测作用中，自我效能感水平对综合学习成绩具有中等程度的正向预测作用，但其他三个因子对其无显著预测作用。多重共线性诊断结果（ $VIF < 5$ ）表明该模型存在共线性问题的可能性极小。95% 置信区间均不跨 1，表明各路径达到显著水平的结果可信。从 R^2 值来看，心理维度对于综合学习成绩的预测作用比较有限，但是自我效能感水平对其预测作用却较为明显，可以解释综合学习成绩的 21.5% 的变化原因。

另外，本研究进一步考察了不同自评汉语水平的三组受试的自主学习能力与综合学习成绩之间的相关性。考察结果显示，只有中高级组的自主学习能力与其综合学习成绩存在中等程度的正相关关系（ $r = 0.376, p = 0.037 < 0.05$ ）。

讨论

研究问题 1 泰国汉语三语学习者自主学习能力的现状为何？

本研究受试的整体自主学习水平为中等。此研究结果与 Wang 和 Wu (2015)、Xu (2024) 基于国际汉语学习者样本、Gong (2021) 基于泰国汉语本科生样本的研究结果都一致，也与 Mitsui (2018) 基于初中级汉语水平的在华日本留学生样本，且其整体自主学习能力处于中下水平的研究结果基本一致。这表明泰国汉语三语学习者与其他国际汉语学习者的自主学习能力的现状基本相同。

与同样研究汉语综合课自主学习能力且采用同一评估框架与量表的 Xu (2024) 的研究结果细致比较来看，两者在总体上以及多数维度与因子的自主学习均值都处于中等水平。同时，Xu (2024) 基于国际样本研究发现，不同汉语水平的学习者的自主学习能力虽呈上升趋势但不存在显著差异。为此，本研究根据自评汉语水平将受试分为初中级组（HSK 3、HSK 3-4, 32 人）、

中级组 (HSK 4, 21 人) 和中高级组 (HSK 4-5 及以上, 31 人), 考察了不同汉语水平的受试的自主学习能力之间的差异性。考察结果显示, 三组学习者的自主学习能力总均值分别为 3.62、3.82、3.86, 但三组之间的自主学习能力在总体上不存在显著差异 ($F = 2.902, p = 0.058 > 0.05$)。该结论印证了 Xu (2024) 基于国际样本的研究结论。这似乎表明, 中等水平是汉语作为外语学习者包括泰国汉语三语学习者自主学习能力的基状态, 也可以认为是其整体自主学习水平发展的瓶颈, 其自主学习能力不受其汉语水平的影响。这一发现与 Tan 和 Zhang (2015) 关于中等水平是目前中国英语学习者自主学习水平发展的瓶颈期的观点相似。这表明外语学习者学习不同目的语时的自主学习水平的整体发展过程存在相似的发展规律。

然而, 本研究进一步根据综合学习成绩将受试分为低分组 (65 分以下) 25 人、中分组 (65-80 分) 28 人、高分组 (80 分以上) 31 人考察后发现, 三组学习者的自主学习能力总均值分别为 3.64、3.70、3.91。虽都处于中等水平, 但各组受试的自主学习能力存在显著差异 ($F = 3.935, p = 0.022 < 0.05$), 综合学习成绩越高, 其整体自主学习水平就越强。这与根据汉语水平标准来划分学习者的研究结果不一致。这揭示出汉语外语学习者自主学习能力与其汉语学习成效之间关系的复杂性。

研究问题 2 泰国汉语三语学习者自主学习能力、各维度与各因子之间的关系怎样?

本研究发现, 受试的心理维度与能力维度、能力维度与行为维度两两之间都相互显著影响, 但心理维度与行为维度之间都不互相显著影响。这一研究结果佐证了 Xu (2024) 基于国际样本所得结论, 即一方面, 汉语外语学习者的心理对能力产生影响, 继而能力对行为产生最终影响, 而心理不会直接作用于行为。另一方面, 汉语外语学习者的行为会反过来作用于能力, 继而能力对心理产生影响, 而行为也不会直接作用于心理。需要指出的是, 这里讨论的是汉语外语学习者的总体而非某一具体言语技能自主学习三个维度之间的关系, 某一具体言语技能自主学习各维度之间可能存在不同的关系 (Xu, 2024)。

另外, 本研究还发现, 受试的学习管理能力在其自主学习能力发展中属于关键性因子。需要指出的是, 本研究关于汉语自主学习评估框架中的学习管理能力的测量来源于 Holec (1981) 对自主学习的最初定义: 学习者对整个学习过程的控制, 具体包括确定学习目标、决定学习内容、选择学习方法、监控学习进程与评估学习效果等 (Xu, 2024)。本研究发现则为 Wang et al. (2016)、Mitsui (2018) 等学者以此作为测量学习者自主学习能力的标准提供了实证依据。由于 Xu (2024) 未对评估框架中各因子之间的关系做探讨, 故无从比较, 本研究结论还有待更多研究进一步佐证。

研究问题 3 泰国汉语三语学习者的自主学习能力对其综合学习成绩的预测作用如何?

本研究结果显示, 受试的自主学习能力对其综合学习成绩具有小到中等程度的正向预测作用。此研究结果与 Xu (2024) 基于国际样本的研究发现 ($r = 0.323, R^2 = 0.105$) 基本一致。另外,

从两项研究的 R^2 值不难发现, 虽然自主学习能力对学习者的学习成绩具有显著的正向预测作用, 但总体上都比较有限。这表明, 对于汉语外语学习者来说, 自主学习能力对其学习成绩的预测作用具有普遍性规律。同时也进一步支持了前人们 (Zhang, 2004; Wu & Zhang, 2009; Tan & Zhang, 2015) 关于英语外语学习者自主学习能力对学习成绩具有一定的预测性之研究结论。

同时, 研究结果还显示, 在三个维度与七个因子中, 心理维度与自我效能感是预测学习者综合学习成绩的主要变量。这一研究结果与前人们 (Pintrich & De Groot, 1990; Multon et al., 1991; Galla et al., 2014; Li & Liu, 2013) 关于英语外语学习者的自我效能感对于其学业成绩有着显著的积极影响的研究结论相似, 也与 Wang 和 Huang (2022) 运用元分析技术对 57 项独立样本的研究发现, 即英语二语学习者的自我效能感与二语成就总体上呈中等程度相关 ($0.3 < r < 0.5$) 的研究结果类似。这说明, 自我效能感对汉语外语学习者学习成绩的预测作用跟英语外语学习者存在共同性, 不受外语目的语不同的影响。

另外, 本研究进一步考察发现, 只有中高级汉语水平组的自主学习能力与其综合学习成绩存在中等程度的正相关关系。该结论与 Xu (2024) 基于国际样本的研究结论相似, 也印证了关于初级汉语水平学习者的自主学习能力与其学习成绩不相关的研究结论。不同的是, Xu (2024) 发现, 只有中级汉语水平学习者的自主学习能力与其学习成绩呈中等程度的正相关关系, 而本研究中级组的自主学习能力与其学习成绩不相关。出现此差异的主要原因一方面可能与两项研究受试汉语水平的评判标准不同有关。Xu (2024) 未交待受试的汉语水平划分依据, 而本研究受试汉语水平则为自评, 难免出现偏差。另一方面是, 可能泰国汉语三语学习者与国际汉语外语学习者之间在此问题上确实存在差异性, 但需更多研究来证实。这也显示出汉语外语学习者自主学习能力与其学习成绩关系的复杂性。

此外, Xu (2024) 还发现, 高级汉语水平学习者的自主学习能力也与其学习成绩不相关。但本研究受试自评汉语水平达到 HSK 5 及以上的人数仅占 3.6%, 故无法证实高级汉语学习者的自主学习能力与其学习成绩的相关性。

研究的局限性与未来研究建议

由于本研究的参与者只是来自泰国北部一所大学某一专业的三年级汉语本科生, 故研究结果只能推广到具有相同特征的人群中。另外, 由于本研究只采用了封闭式问卷调查法, 因此只为泰国汉语三语学习者汉语综合课的自主学习能力的现状及其对综合学习成绩的预测作用提供了量化证据, 而未提供基于访谈等方法获得的质化证据。本研究之研究结论还有待更多重复性研究来进一步验证。

鉴于本研究的局限性, 进一步的研究应该扩大抽样规模与提高参与者背景的多样化, 如: 以不同大学、不同年级、不同专业的汉语学习者, 或不同年级时的同一批学习者, 甚至其任课教师作为参与者。采用定量 (测试量表) 与定性 (如访谈、开放式问卷等) 相结合的研究方法,

从宏观或微观等不同层面,对泰国汉语三语学习者的汉语自主学习及其对学习成绩的预测作用进行更具解释力与预测力的共时研究和历时追踪研究。

总结

本研究的研究结果表明,不同汉语水平与综合学习成绩的泰国汉语三语者的自主学习能力整体上都处于中等水平,这支持了基于国际汉语学习者样本自主学习能力发展现状的结论,进一步支撑了中级水平是外语学习者自主学习能力发展瓶颈的结论。同时,汉语水平对泰国汉语三语学习者的自主学习能力水平的影响并不显著,但综合学习成绩却对其自主学习能力水平有着明显的影响。这再次印证了汉语水平不是汉语外语学习者自主学习能力发展的个体或内在因素,但某阶段某课程的学习成绩却可能明显影响其该门课之自主学习能力的水平。

在泰国汉语三语者的自主学习能力评估框架中,学习管理能力、学习态度与课内自主学习行为三个因子与其他因子之间的关系相对最为密切,尤其是学习管理能力在泰国汉语三语者的自主学习能力中扮演着至关重要的角色。这为以学习管理能力作为测量学习者的自主学习能力的核心因素的相关研究提供了实证依据。

在自主学习能力对综合学习成绩的预测作用方面,泰国汉语三语学习者的自主学习能力对综合学习成绩具有小到中等程度的预测作用,这符合汉语外语学习者的自主学习能力对其学习成绩的预测作用的普遍性规律。其中,心理维度与自我效能感水平是泰国汉语三语学习者自主学习能力框架中预测期综合学习成绩的关键因素。

建议

上述研究结果有利于教师更好地了解泰国汉语三语学习者的自主学习能力发展现状,厘清学习者自主学习能力评估框架中各维度与各因子之间的相互关系,掌握学习者自主学习能力中对其综合学习成绩的预测作用的关键因素。对泰国汉语三语学习者的实际教学可获得如下启示:首先,学习者的自主学习能力是其汉语学习成败的重要因素之一,与汉语水平无关,但在某一具体课程中与学业成绩密切相关。这就要求师生从始至终都应重视学习者自主学习能力的培养,鼓励与督促学习者自主学习。同时,在某一具体课程中要重视学业成绩与自主学习能力之间的相互促进作用。其次,着重针对学习者的心理维度,特别是对其自我效能感进行有效地干预与教育。最后,重点指导学习者不断提升自身的学习管理能力,这将直接影响学习者的自主学习能力与自我效能感水平,从而直接影响其综合学习成绩。

References

- Ablard, K. E., & Lipschultz, R. E. (1998). Self-regulated learning in high-achieving students: Relations to advanced reasoning, achievement goals, and gender. *Journal of Educational Psychology*, 90(1), 94-101. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.90.1.94>
- Baevski, A., Hsu, W. N., Xu, Q., Babu, A., Gu, J., & Auli, M. (2022). Data2vec: A general framework for self-supervised learning in speech, vision and language. In *Proceedings of the 39th International Conference on Machine Learning* (pp. 1298-1312). Proceedings of Machine Learning Research. <https://proceedings.mlr.press/v162/baevski22a/baevski22a.pdf>
- Bai, B. (2018). Understanding primary school students' use of self-regulated writing strategies through think-aloud protocols. *System*, 78, 15-26. <https://doi.org/10.1016/j.system.2018.07.003>
- Benson, P. (2001). *Teaching and researching: Autonomy in language learning*. Longman.
- Benson, P. (2010). Measuring autonomy: Should we put our ability to the test? In A. Paran, & L. Sercu (Eds.), *Testing the untestable in language education* (pp. 77-97). Multilingual Matters. <https://doi.org/10.21832/9781847692672-007>
- Chaiyasit, W., Chomsuwan, K., & Chanchalor, S. (2023). Hybrid teaching using problem—Based learning to promote self-directed learning abilities of students during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(8), 1-22. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.8.1>
- Chan, V., Spratt, M., & Humphreys, G. (2002). Autonomous language learning: Hong Kong tertiary students' attitudes and behaviours. *Evaluation & Research in Education*, 16(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/09500790208667003>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cremers, P. H. M., Wals, A. E. J., Wesselink, R., Nieveen, N., & Mulder, M. (2014). Self-directed lifelong learning in hybrid learning configurations. *International Journal of Lifelong Education*, 33(2), 207-232. <https://doi.org/10.1080/02601370.2013.838704>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Di, X., Xu, Y., Chan, J. J., & Wu, Z. L. (2024). Blended teaching and autonomous learning: Revolutionizing tradition to lead the way in optimal learning models. *Advances in Education*, 14(5), 611-616. <https://doi.org/10.12677/ae.2024.145740> [in Chinese]
- Dickinson, L. (1987). *Self-instruction in language learning*. Cambridge University Press.
- Dincer, A., Yesilyurt, S., & Takkac, M. (2012). The effects of autonomy-supportive climates on EFL learner's engagement, achievement and competence in English speaking classrooms. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 46, 3890-3894. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.167>

- Dziuban, C., Graham, C. R., Moskal, P. D., Norberg, A., & Sicilia, N. (2018). Blended learning: The new normal and emerging technologies. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 15, 1-16. <https://doi.org/10.1186/s41239-017-0087-5>
- Galla, B. M., Wood, J. J., Tsukayama, E., Har, K., Chiu, A. W., & Langer, D. A. (2014). A longitudinal multilevel model analysis of the within-person and between-person effect of effortful engagement and academic self-efficacy on academic performance. *Journal of School Psychology*, 52(3), 295-308. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2014.04.001>
- Gong, Q. (2021). *A comparative study of Chinese autonomous learning ability of Thai students in target language and non-target language environments* [Master's thesis]. Yunnan University. [in Chinese]
- Hao, H. Y. (2010). Research on self-directed learning mode and educational development of international students in my country. *Henan Social Sciences*, 18(6), 189-190. [in Chinese]
- Hao, H. Y. (2015). Evaluation of autonomous learning ability for international undergraduate students in Chinese language major. *Higher Education Development and Evaluation*, 31(3), 30-36. [in Chinese]
- Holec, H. (1981). *Autonomy and foreign language learning*. Pergamon Press.
- Hu, J. H. (2011). Evaluating autonomous foreign language learning capacity: Rating scale design based on the two-dimensional model. *Foreign Language World*, 4, 12-35. [in Chinese]
- Jin, H. (2001). Autonomous learning: A study of the best model for teaching Chinese as a foreign language. *Journal of Shanxi University of Finance and Economics*, 2, 16-17. [in Chinese]
- Li, D. W. (2015). Research on problems and countermeasures in the professional development of international Chinese teachers. *Heilongjiang Researches on Higher Education*, 7, 79-81. [in Chinese]
- Li, H., & Liu, R. D. (2013). College students' EFL writing anxiety and self-efficacy and their prediction on students' writing performance. *Foreign Languages Research*, 2, 48-54. <https://doi.org/10.13978/j.cnki.wyyj.2013.02.016> [in Chinese]
- Lin, C. J. (2022). A survey study of the ancient Chinese learning by Thai university students from the perspective of learners: A case study of the ancient Chinese course at MFU. *Journal of Sinology*, 16(1), 105-143. [in Chinese]
- Lin, C. J. (2024). Autonomous learning ability of Chinese literature and philosophy of Thai local university students and its correlation with academic achievement. *International Chinese Language Teaching Journal*, 4(2), 1-14. [in Chinese]
- Lin, L. L. (2013). Development and validation of the autonomous English learning scale. *Foreign Language World*, 4, 73-96. [in Chinese]
- Little, D. (1991). *Learner autonomy: Definitions, issues and problems*. Authentik.
- Littlewood, W. (1996). "Autonomy": An anatomy and a framework. *System*, 24(4), 427-435. [https://doi.org/10.1016/S0346-251X\(96\)00039-5](https://doi.org/10.1016/S0346-251X(96)00039-5)

- Luo, J. P., & Hu, Y. H. (2022). Reflection on the development of the local Chinese teacher team in Thailand. *Journal of Sinology and Chinese Language Education*, 2, 97-104. [in Chinese]
- Mitsui, A. (2018). An investigation and analysis of the autonomous Chinese language learning ability of Japanese. *Chinese Language Learning*, (4), 88-95.
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30-38. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.1.30>
- Ni, Q. Q. (2010). An empirical study of the correlation between learning motivations, strategies and autonomy in college English learning. *Foreign Language World*, 3, 30-79. [in Chinese]
- Numtong, K., & Pan, L. (2022). Research on teaching Chinese-Thai and Thai-Chinese translation of Thai higher education. *Journal of Sinology and Chinese Language Education*, 2(1), 22-31. [in Chinese]
- Oxford, R. L. (2003). Toward a more systematic model of L2 learner autonomy. In D. Palfreyman, & R. C. Smith (Eds.), *Learner autonomy across cultures* (pp. 75-91). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230504684_5
- Pang, W. G. (2000). Some advances in autonomous learning research abroad since the 1990s. *Advances in Psychological Science*, 4, 12-16. [in Chinese]
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33-40. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.1.33>
- Princess Maha Chakri Sirindhorn, H. R. H. (2018). History and development of Thai education. In G. W. Fry (Ed.), *Education in Thailand: An old elephant in search of a new mahout* (pp. 3-32). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-7857-6_1
- Tan, X., & Zhang, Z. H. (2015). Relationships among language learning strategies, learner autonomy and CET 4 scores. *Foreign Language Learning Theory and Practice*, 2(1), 59-65. [in Chinese]
- Tassinari, M. G. (2012). Evaluating learner autonomy: A dynamic model with descriptors. *Studies in Self-Access Learning Journal*, 3(1), 24-40. <https://doi.org/10.37237/030103>
- Waller, L., & Papi, M. (2017). Motivation and feedback: How implicit theories of intelligence predict L2 writers' motivation and feedback orientation. *Journal of Second Language Writing*, 35, 54-65. <https://doi.org/10.1016/j.jslw.2017.01.004>
- Wang, D. Q. (2002). Fostering learner autonomy in college English study. *Foreign Language World*, (5), 17-23. [in Chinese]
- Wang, L. N., & Wu, Y. Y. (2015). A comparative study of Chinese and foreign students' autonomous learning ability in foreign language. *Journal of Guangxi Normal University: Philosophy and Social Sciences Edition*, 51(1), 168-173. <https://doi.org/10.16088/j.issn.1001-6597.2015.01.028> [in Chinese]

- Wang, S., Furukawa, Y., & Sunaoka, K. (2016). Motivation for Japanese college students to learn Chinese: Quantitative analysis based on a six-language questionnaire survey. *The Journal of the Japan Association of Chinese Language Education*, (14), 103-126. [in Japanese]
- Wang, Y. B., & Huang, Y. T. (2022). A meta-analysis of the relation between L2 self-efficacy and language proficiency. *Foreign Language World*, 3, 89-96. [in Chinese]
- White, C. J. (1998). Language learning strategies in independent language learning: An overview. In S. Hurd, & T. Lewis (Eds.), *Language learning strategies in independent settings* (pp. 3-24). Multilingual Matters.
- Wu, X. Y., & Zhang, Q. Z. (2009). Correlation between self-efficacy, learning strategies, self-regulated learning and academic achievements. *Foreign Language Education*, 30(3), 43-62. <https://doi.org/10.16362/j.cnki.cn61-1023/h.2009.03.019> [in Chinese]
- Xu, J. P. (2009). A survey study of autonomous learning by Chinese non-English major post-graduates. *English Language Teaching*, 2(4), 25-32. <https://doi.org/10.5539/elt.v2n4p25>
- Xu, X. Y. (2024). *Research on autonomous learning of Chinese second language learners: An empirical study based on the psychology-ability-behavior three-dimensional assessment framework*. Shanghai Educational Publishing House. [in Chinese]
- Xu, X. Y., & Chen, S. M. (2022). A study on the correlation between overseas students' learning autonomy and Chinese exam scores. *Chinese Language Learning*, 3, 103-112. [in Chinese]
- Yang, W. (2014). Autonomous learning in teaching Chinese as a foreign language. *Study Monthly*, 2, 95-96. [in Chinese]
- Yin, H. D. (2014). A survey on studies of autonomous foreign language learning in China's mainland (1979-2012). *Foreign Language Education*, 35(1), 64-103. <https://doi.org/10.16362/j.cnki.cn61-1023/h.2014.01.023> [in Chinese]
- Zhang, Y. J. (2004). An experiment on development learner autonomy through learner training. *Foreign Language World*, 1, 54-61. [in Chinese]
- Zimmerman, B. J., & Schunk, D. H. (2001). *Self-regulated learning and academic achievement*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.



Name and Surname: Caijun Lin

Highest Education: Master's Degree

Affiliation: School of Sinology, Mae Fah Luang University, Thailand

Field of Expertise: Second Language Acquisition, Teaching Chinese as a Second Language, and Educational Psychology

水滴石穿，时间压力如何影响员工知识隐藏：

探讨心理困扰与仁慈型领导的关键作用

DRIPPING WATER WEARS THROUGH STONE: HOW DOES TIME PRESSURE AFFECT EMPLOYEE KNOWLEDGE HIDING? EXPLORING THE KEY ROLES OF PSYCHOLOGICAL DISTRESS AND BENEVOLENT LEADERSHIP

简利蓉^{1*}, 陈俊硕²

Lirong Jian^{1*}, Chun-Shuo Chen²

^{1,2}泰国博仁大学中文国际学院

^{1,2}Chinese International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Received: July 23, 2024 / Revised: August 16, 2024 / Accepted: August 27, 2024

摘要

在市场竞争环境下，知识已成为组织获取竞争优势的关键，组织期望员工公开分享知识。然而，现实中由于工作环境的原因，员工往往背道而驰。本研究基于工作要求资源模型，探讨时间压力如何影响知识隐藏，并考虑心理困扰以及仁慈型领导在这个过程中的作用机制。本研究采取立意抽样，通过对广告企业创意部员工回收的 525 份问卷调查结果发现，时间压力通过增加心理困扰促进知识隐藏行为，而仁慈型领导能缓解这种压力与困扰，降低知识隐藏。本研究结果不仅拓展了工作要求资源模型在组织行为领域的应用，还为管理者提供了深入理解和管理员工知识隐藏的理论支持，凸显了领导风格在应对时间压力中的关键作用。

关键词：时间压力 心理困扰 仁慈型领导 知识隐藏

*Corresponding Author: Lirong Jian
E-mail: 290354642@qq.com

Abstract

In the context of market competition, knowledge has become crucial for organizations to gain a competitive advantage, leading them to expect employees to share knowledge openly. In reality, however, employees often act contrary to this expectation due to the work environment. This study, based on the Job Demands-Resources (JD-R) model, investigated how time pressure affects the hiding of knowledge, considering the roles of psychological distress and benevolent leadership in this process. Utilizing purposive sampling, 525 questionnaires from employees in the creative departments of advertising companies were collected and analyzed. The findings revealed that time pressure promotes knowledge hiding behavior by increasing psychological distress, while benevolent leadership can alleviate this pressure and distress, thereby reducing the concealing of knowledge. This study not only extends the application of the JD-R model in the field of organizational behavior but also provides theoretical support for managers to better understand and manage employees' knowledge hiding, highlighting the crucial role of leadership style in coping with time pressure.

Keywords: Time Pressure, Psychological Distress, Benevolent Leadership, Knowledge Hiding

引言

知识在组织竞争中具有重要的价值和影响力, 因此组织期望员工可以分享知识, 提高组织效率 (Arsawan et al., 2022)。然而, 现实中知识型员工可能会选择不分享自己的知识, 是因为他们认为这样能让自己在组织中保持竞争优势 (Anand & Hassan, 2019; Yao et al., 2020)。知识是一种独特的资源, 而且外部环境总是变化的, 他们担心分享知识可能会使他们失去在组织中的地位或者给竞争对手提供了机会, 产生拒绝回应同事的知识请求或者刻意掩饰真实能力的行为 (Yao et al., 2020)。另一方面, 消极的外部环境也会导致员工产生知识隐藏行为, 例如 Anasori et al. (2023) 研究指出, 员工遭遇职场霸凌后, 导致他们在同事请求知识时选择保持沉默或隐藏信息。知识隐藏是指员工在同事寻求帮助时, 出于某种目的故意隐藏和保留知识的行为 (Connelly & Zweig, 2015)。这种做法具有极大的负面影响, 不仅会破坏人际关系和工作效率, 还可能引发恶性循环的报复行为 (Anand & Hassan, 2019)。因此, 探讨员工知识隐藏行为成为管理领域关注的焦点 (Connelly & Zweig, 2015; Yao et al., 2020; Chen et al., 2022)。

现有研究对知识隐藏行为前因变量的研究主要集中在人际因素、负面工作场所事件和领导风格等方面 (Yao et al., 2020; Koay & Lim, 2022), 而很少关注员工的情境特征。在最近的研究中, 有学者提出需要关注时间压力对员工知识隐藏的影响, 并需要更多角度来深入探讨两者之间的联系 (Škerlavaj et al., 2018; Zhang et al., 2022; Chen et al., 2022)。由于市场的波动性、不确定性、复杂性和模糊性不仅给组织带来了前所未有的挑战, 给员工带来了巨大的时间压力 (Chen et al., 2022)。是因为组织必须在短时间内掌握市场信息, 了解客户需求, 开发新产品, 因此需

要员工在短时间内承担额外的任务,从而会产生时间压力 (Li et al., 2022)。处于时间压力下的个体拥有的时间资源较少,时间不足是导致知识隐藏的关键原因之一 (Zhang et al., 2022)。然而,也有学者认为时间压力促使员工寻求与他人的知识协作,以提高工作效率并促进知识共享 (Li et al., 2022)。虽然时间压力在实践中已经成为员工面临的最普遍的工作压力,但是时间压力如何影响员工的知识隐藏行为一直存在争议 (Škerlavaj et al., 2018; Chen et al., 2022)。因此本研究想要进一步探讨时间压力与知识隐藏之间的联系。

时间压力对员工知识隐藏的影响,可能与员工的理解有关。从工作要求资源模型的角度来看,时间压力可能是一种工作上的高要求,员工需要在规定时间内完成工作任务。但是并未考虑到员工是否具有足够的资源 (Bakker & Demerouti, 2017)。时间压力高的员工可能会感到很焦虑,影响他们的心情和情绪健康 (Rudolphi et al., 2020)。而心理困扰正是个体的一种消极的心理状态,表现为抑郁、焦虑等 (Fordjour et al., 2020)。这可能会对员工的创造力与绩效产生消极影响 (Anasori et al., 2023)。因此,本研究想要从工作要求资源的角度来探讨时间压力、心理困扰以及知识隐藏的联系。

此外,领导风格可能会影响到员工对时间压力的看法 (Koay & Lim, 2022; Tummers & Bakker, 2021; Zhang et al., 2022)。以往的研究认为领导力可以减少高工作要求的影响,例如仆人式领导可以通过赋予员工自主权,使员工更容易应对高工作量等工作要求 (Tummers & Bakker, 2021)。时间型领导在员工感到时间压力时,能够提供必要的支持和资源,帮助员工有效地管理时间,从而提升他们的工作安全感 (Zhang et al., 2022)。例如领导风格中的仁慈型领导,作为一种非西方人群所期望的领导风格,可以为员工提供工作资源,有助于员工实现工作目标 (Lee et al., 2023)。仁慈型领导通过关怀员工,可以降低工作不安全感带来的负面影响 (Chhabra & Pandey, 2023)。同时,还可以增加员工的认同感,从而抑制员工的沉默 (Li & Xing, 2021)。

综上所述,本研究基于工作要求资源模型,探讨时间压力如何影响员工知识隐藏,将时间压力当成是一种工作要求,考虑到工作要求下员工可能会产生的心理(心理困扰),并纳入领导行为在这个关系中起到的影响机制,回应 Zhang et al. (2022) 所提出的观点,时间压力与知识隐藏的中介机制有待进一步的探讨。

研究目的

在组织中,很多员工为了保持自己在组织中的不可替代性,保护自己的资源或报复组织,来故意隐藏他们自身的知识 (Anand & Hassan, 2019; Yao et al., 2020)。但是并非所有的知识隐藏与利己相关,可能来源于组织消极的环境 (Zhang et al., 2022; Anasori et al., 2023)。特别是时间压力,正如 Zhang et al. (2022) 研究未来方向所提到的,时间压力与知识隐藏之间的联系需进一步探索以及当个人处于压力之下时,他们的行为是否会受到个人特征(如乐观程度)、领导风格(如

授权领导)等因素的影响。因此本研究将探究以下几个研究目的。1)探究时间压力对知识隐藏的影响,指出时间压力对知识隐藏的具体关系。2)心理困扰是否能解释时间压力与知识隐藏之间的关系,心理困扰是个体的一种消极的心理状态,表现为抑郁、焦虑等(Fordjour et al., 2020)。对于长期处于压力下的个体来说,更容易对个体的心理产生负面的影响,例如情绪耗竭(Maas et al., 2021)。因此,本研究的目的是探讨心理困扰在时间压力与知识隐藏之间的内部机制。3)仁慈型领导是否对时间压力与知识隐藏之间的关系产生干扰。仁慈型领导通常会关心员工的工作与生活(Chhabra & Pandey, 2023),这是否会帮助员工应对时间压力。因此,本研究的目的是探究仁慈型领导对时间压力与知识隐藏关系的影响。4)本研究欲通过探讨对知识隐藏的研究,分析出知识隐藏产生的原因,以及如何防止知识隐藏的发生,帮助企业解决管理上的一些问题。

文献综述

工作要求——资源模型(Job Demand-Resource model, JD-R)由Demerouti(2001)所提出,分为两个角度:工作要求和资源。其中,工作要求是指工作中那些需要持续的生理、认知或情感努力的生理、心理、社会或组织方面,如工作负荷、角色冲突、时间压力等(Bakker & Demerouti, 2017)。虽然工作要求不一定是负面的,但当满足这些要求需要员工付出很大努力,而员工还没有充分恢复时,它们可能会变成压力源,与导致抑郁、焦虑或倦怠等负面反应的高昂成本相关(Bakker & Demerouti, 2007)。工作资源是指工作中那些能够实现工作目标、促进个人成长和发展、减少工作要求和相关生理和心理成本的生理、心理、社会或组织方面,如工作控制、发展机会、组织支持等(Bakker & Demerouti, 2007, 2017)。

本研究通过工作要求——资源模型的损害和激励过程,来解释时间压力、心理困扰、知识隐藏和仁慈型领导之间的关系。首先,损害过程是由过高的工作需求和缺乏资源引发的压力的过程可能会通过倦怠导致负面结果(Demerouti et al., 2001)。在这个过程中,时间压力被视为一种工作要求或高工作要求的影响,心理困扰与知识隐藏是带来的负面结果。其次,激励过程是解释仁慈型领导作为一种工作资源,可以缓解员工资源的损失,缓解员工的负面结果。在这个过程中,仁慈型领导可视为一种工作资源,来补充员工已经损耗的资源,帮助员工更好的应对这种高要求工作(Bakker & Demerouti, 2017; Lee et al., 2023)。同时,来自领导的关怀和帮助,有利于员工更好的完成工作任务,缓解时间压力带来的负面结果。

最后,本研究认为,时间压力为何会影响到员工知识隐藏,是因为时间压力被当成一种高要求的工作,导致员工缺乏资源,所以会导致心理困扰,从而引发员工负面的结果,即知识隐藏行为。而仁慈型领导可以为员工带来资源的补充,从而缓解员工因时间压力而带来的负面影响。具体作用机制的过程如下。

时间压力对知识隐藏的影响

时间压力是工作中常见的一种压力源,员工面临时间压力时,常常需要学习新的知识技能、完成繁重的任务、赶上工作进度以及承担重大责任。这些要求可能会导致员工需要付出更多的努力来满足工作需求。然而,员工不断加倍努力的过程可能伴随着一些负面的影响 (Chen et al., 2022)。例如,当员工处于高水平的时间压力下时,他们可能没有足够的时间来完成工作,从而加剧了他们对无法留在组织中的恐惧(即低工作保障) (Škerlavaj et al., 2018)。其次,时间压力是由于工作量大导致的,对员工来说,会过度消耗员工自身的资源。此时,当员工面临同事的寻求帮助时,个人往往会选择隐藏知识资源,以避免时间和知识资源的进一步损失 (Zhang et al., 2022)。

从工作要求资源模型角度出发,时间压力是不合理的任务安排,可能会对员工产生负面影响,从而降低他们的主动性和工作动力,可能会使员工失去更多的资源 (Škerlavaj et al., 2018)。具体而言,员工认为这种不合理的任务不值得继续投入资源,因此他们会倾向于避免进一步的资源消耗 (Urbach & Weigelt, 2019)。另外,时间压力是由于工作量大导致的,对员工来说,会过度消耗员工自身的资源。当个体面临资源损失时,他会采取措施避免进一步的资源损失,从而导致他/她的认知封闭 (Zhang et al., 2022)。员工此时会更加关注个人资源的得失,不会消耗自己的资源去帮助他人 (Bakker & Demerouti, 2017)。因此,本研究认为员工在时间压力下更倾向于优先考虑自己的任务,而不太关心他人的任务。

H1: 时间压力对知识隐藏具有正向影响

时间压力与心理困扰的关系

Anasori et al. (2023) 研究发现职场欺凌威胁着员工的资源,因为欺凌是一种人际压力源,会导致一系列的心理反感反应,包括工作紧张,情绪疲惫和工作情绪低落等心理困扰。由此可以看出,外部环境会影响到员工的心理状态。此外,时间压力还可能导致员工出现睡眠问题、免疫系统受损、心血管疾病风险增加和生活质量下降等健康问题 (Bakker & Demerouti, 2017)。例如当员工长时间处于时间压力下,可能会导致员工产生不良的生理反应,如焦虑、抑郁、血压升高、肌肉紧张和头痛等 (Rudolphi et al., 2020)。这些反应是员工心理困扰的一些表现,例如焦虑、抑郁等 (Fordjour et al., 2020)。同时,这些反应还可能影响睡眠、食欲和健康状况,进一步影响员工的心理健康 (Ceri & Cicek, 2021)。

工作要求资源理论指出,过高的工作要求可能会导致精力耗尽和健康问题。当员工需要超出其能力和资源范围的工作量和压力时,他们可能会感到疲劳、心力交瘁和身体不适。长期处于这种状态下,可能导致工作倦怠、抑郁、焦虑和身体健康问题的增加 (Rudolphi et al., 2020)。时间压力被认为在面对大量的工作任务时,缺乏可用的时间,同时还伴随被催促的情绪体验 (DeVoe & Pfeffer, 2011)。在这种情况下,时间压力与心理健康问题之间存在密切关联。

员工感受到时间压力时，他们可能面临更高的工作负荷、工作不确定性和工作冲突，这些因素可能对健康产生负面影响。因此本研究认为时间压力会让员工感知到慢性疲劳、身体不适和情绪波动等问题，从而引发情绪耗竭、情绪低落、情绪紧张，导致员工产生心理困扰 (Maas et al., 2021)。由此提出假设：

H2：时间压力对心理困扰具有正向影响

心理困扰与知识隐藏的关系

心理困扰是指个体在心理上出现消极的心理状态，常常表现为焦虑、恐惧和抑郁等相关的消极思想和感受。这种心理状态可能会给人们的日常生活和心理健康带来负面影响 (Restubog et al., 2011)。当员工在社交场合中感到焦虑和不安时，他们可能会选择回避分享知识的机会，以避免被批评或质疑。这种回避行为阻碍了知识分享，可能会导致知识隐藏 (Connelly et al., 2015)。在知识请求的背景下，知识隐藏可以视为心理困扰的一种应对措施。高水平的心理困扰意味着个体有更多的不良心理反应，如紧张和焦虑 (Fordjour et al., 2020)。在这种情况下，员工剩下的情感和物质资源较少 (Garcia et al., 2017)。由于资源的不足，员工可能面临时间限制、工作负荷过重或缺乏必要的培训和支持资源，这使得处理知识请求变得困难 (Bakker & Demerouti, 2017)。员工可能没有足够的时间和精力来回答问题、分享经验或提供指导，因此选择隐藏知识成为一种应对方式。

当人们感到抑郁或自卑时，他们常常会对自己的知识和想法产生负面的评价，并认为这些知识和想法不重要或无用。这种消极的自我评价可能导致他们选择隐藏自己的知识和想法 (Alam et al., 2021)。不仅如此，Park et al. (2018) 研究指出，心理困扰水平较高的员工往往保持沉默，不愿意和他人进行交流。因此，员工不太可能进行知识分享，从而产生知识隐藏行为。根据工作要求——资源模型，心理困扰可能增加员工感受到的工作要求，导致他们无法应对任务和环境要求，从而产生负面情绪，如焦虑、抑郁和压力 (Restubog et al., 2011)。这种情况下，员工可能会选择隐藏他们的知识和想法，减少资源的损失。由此提出假设：

H3：心理困扰对知识隐藏具有正向影响

心理困扰的中介效果

过高的工作要求会导致个体产生压力的同时，还会使他们感到更多的焦虑、紧张、疲惫和其他形式的压力，最终导致一系列负面的结果 (Chen et al., 2022)。当人们面临时间压力时，他们可能会感到紧张和焦虑 (Rudolphi et al., 2020)。这可能导致他们采取消极的应对策略，如拖延、逃避等。但是，这些消极策略会导致工作积压，反而可能使员工感知到更多的压力，导致员工的情绪恶化 (Anasori et al., 2023)。因此，可能会导致心理困扰。而心理困扰高的员工会有焦虑、恐惧和抑郁等消极情绪 (Restubog et al., 2011)。员工可能无法满足知识分享的要求，以节省剩下的精力和时间 (Li et al., 2022)。因此，时间压力会通过增加员工的心理困扰，间接促进知识隐藏行为。

根据工作要求——资源模型，时间压力可能是一种常见的工作要求 (Bakker & Demerouti, 2017)。当员工需要在短时间内完成任务时，可能会感到紧张、郁闷等消极情绪，造成员工的心理困扰。当员工感到心理困扰时，可能会影响员工自身的状态，变得沉默寡言 (Park et al., 2018)，从而导致他们难以处理时间压力下的知识共享问题。此外，由于知识在当前社会中是一种重要的资源，个人可能倾向于保留知识，以获得工作中的优势 (Yao et al., 2020)。当员工在面对时间压力，资源耗尽后产生心理困扰，员工就更不愿意共享知识 (Skerlavaj et al., 2018)。因此，员工会隐藏知识，来保存他们自身的资源。本研究提出假设：

H4：心理困扰在时间压力与知识隐藏之间具有中介效果

仁慈型领导的调节作用

领导行为作为影响员工知识决策的重要情境因素，是构成知识隐藏的主要触发条件 (Nguyen et al., 2022; Koay & Lim, 2022)。例如，Nguyen et al. (2022) 变革型领导倾向于支持开放的沟通氛围，鼓励员工坦诚地表达意见和困惑，这种沟通方式有助于减少因角色冲突而引起的紧张感，使员工更愿意分享关键信息。Koay 和 Lim (2022) 指出，道德的领导者更有可能通过角色扮演规范适当的行为（例如分享知识）来营造积极的知识共享氛围，这可以激励下属向他们学习并随后与他人分享知识，降低知识隐藏。仁慈型领导是指领导者对下属个人的福祉做个别而全面的关怀 (Cheng et al., 2003)。这种领导风格强调领导者对下属的关心和关怀，关注他们的个人需求和福祉，并采取积极的行动来支持和帮助他们 (Chhabra & Pandey, 2023)。当员工在工作中遇到困难时，仁慈型领导会试图通过了解员工表现不佳的原因，向员工提供帮助和指导，给他们纠正工作错误的机会，表现出对员工职业发展的关注 (Chhabra & Pandey, 2023)。

根据工作要求——资源模型，分为工作要求与工作资源两个方面。该模型认为仁慈型领导可以为员工提供工作资源，有助于员工实现工作目标、减少工作需求和相关的生理和心理成本，或刺激个人成长、学习和发展 (Lee et al., 2023)。一方面，在领导分配工作任务时，规定员工在有限的时间内完成高额的工作任务，员工会产生时间压力，这是一种高要求的工作。员工在面对这种高要求的工作时，仁慈型领导可以为员工提供工作资源，可以补充员工的工作资源，帮助员工更好的应对这种高要求工作 (Bakker & Demerouti, 2017; Lee et al., 2023)。这可能缓解时间压力带来的负面效果，从而减弱时间压力与知识隐藏之间的关系。Chhabra 和 Pandey (2023) 发现，仁慈型领导通过关怀员工，可以降低工作不安全感带来的负面影响。仁慈型领导作为一种宝贵的资源 (Lee et al., 2023)，有可能缓解时间压力带来的负面结果，从而抑制员工的知识隐藏行为。因此，本研究认为仁慈型领导会减弱时间压力与知识隐藏之间的关系。综上所述，本研究提出假设：

H5：仁慈型领导在时间压力与知识隐藏之间有负向调节作用

当员工面临时间紧迫的任务和工作任务过多时，常常会感到时间压力，这种压力可能会导致焦虑、抑郁、失眠等心理问题 (Rudolphi et al., 2020)。当仁慈型领导高的时候，会给予员工支

持和帮助，一方面提供资源给员工，帮助员工更好的完成工作任务 (Lee et al., 2023)，缓解时间压力；另一方面，可以给予员工情感上的关怀，提供心理支持和鼓励，缓解因时间压力带来的负面影响 (Cheng et al., 2003)，从而降低员工的心理困扰。因此，仁慈型领导会减弱时间压力与心理困扰之间的关系。综上所述，本研究提出假设：

H6：仁慈型领导在时间压力与心理困扰之间有负向调节作用

仁慈型领导的灵活性和理解力为员工提供了一种独特的心理支持机制 (Li & Xing, 2021)。面对员工的心理困扰，这种领导风格更注重理解和支持，而非传统的批评和压力 (He et al., 2022)。这种理解力有助于降低员工的心理负担，创造了一个更宽松、更包容的工作氛围 (Chhabra & Pandey, 2023)。这种开放的沟通氛围有助于减少知识的隐瞒行为，促使员工更加愿意分享问题和挑战，寻求共同解决方案。还有研究指出，仁慈型领导关注员工的整体幸福感 (Cheng et al., 2003)，而不仅仅是工作表现。通过提供支持和关心，他们可以帮助员工处理个人生活中的压力，有助于缓解心理困扰，从而减少对知识隐藏的影响。由此提出假设：

H7：仁慈型领导在心理困扰与知识隐藏之间有负向调节作用

根据理论基础以及变量关系的推导延伸出本研究的假设关系，具体研究框架如图 1 所示。

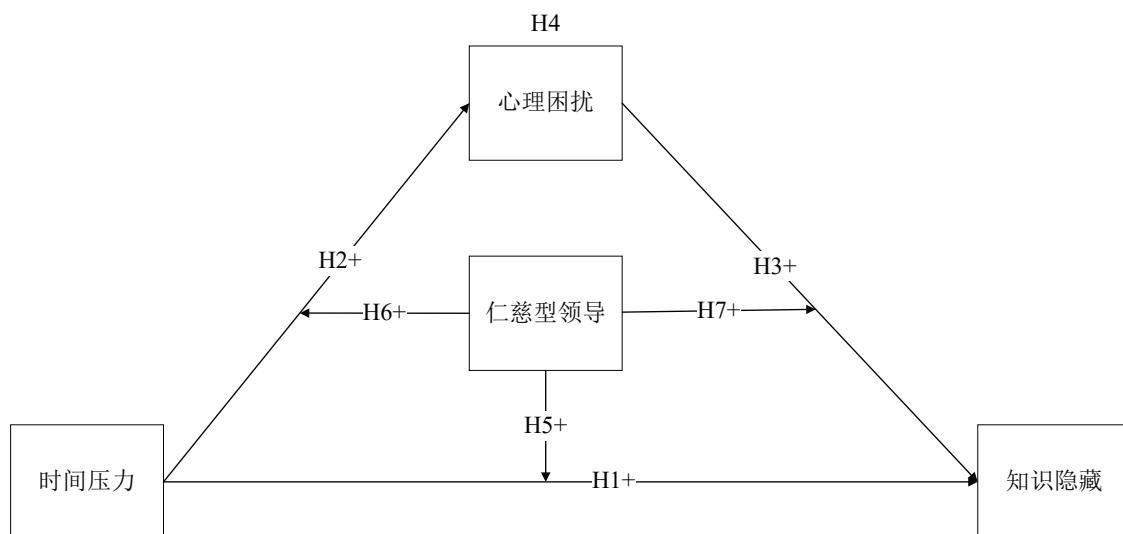


图 1 研究框架图

研究方法

研究对象与抽样方法

本研究的对象是中国创意服务企业中广告公司员工。相关研究表明，创意服务企业中的员工存在知识隐藏的现象，是因为知识因素在创意服务企业中尤为重要，员工作为知识的核心载体和创意资本的拥有者，承担着知识获取、转移和利用的重任，然而由于知识的复杂性，获取知识

的成本逐渐增大,使得员工为了保持其在组织内容部门中的独特性和不可替代性而从事知识隐藏 (Chen et al., 2022)。而创意服务企业员工的知识隐藏对创意团队成员之间的合作、个人创意的产生与实施、团队创新和组织发展都有负面影响 (Anand & Hassan, 2019; Chen et al., 2022)。不仅如此,时间压力是创意服务企业员工普遍面临的挑战之一,是由于创意服务企业的员工工作性质是与创意相关,员工常常在工作中感到自己没有足够的时间来发展创意,因为顾客的需求是多样化的,需要与时俱进,并且需要不断的创新,因此创意服务企业的员工更容易感受到时间压力 (Chen et al., 2022)。此外,广告业作为创意产业十大重点产业之一,发展势头强劲,成为塑造当今经济文化生活的核心力量之一。因此本研究选取广告公司创意部的员工进行调查。

本研究使用问卷调查方法,并采用立意抽样。调查对象是东部地区的广告公司员工。为了获取样本,研究依据《亚洲权威广告营销行业咨询机构》提供的数据,选取了中国排名前十的广告公司,分别是蓝色光标、奥美、李奥贝纳、索象中国、阳狮、分众传媒、北京电通、麦肯光明、华扬联众与天联广告,分布在上海、杭州、广州和北京四个地区。主要是对这几家广告公司进行问卷收集。

问卷收集部分,首先通过广告公司的朋友或官网上的联系方式,与企业的 HR 部门取得联系。解释调查的目的和内容,获得他们的支持和许可,以增加调查的可信度和员工的参与意愿。使用问卷星扫码填答的方式进行调查。通过将二维码发放到企业群中,需要微信授权登录,以确保一人只填写一份问卷。此方式适合覆盖远程或不方便到现场的员工,增加员工参与度和便利性。在现场通过部门为单位发放问卷,并约定时间统一回收。这种方式能够在填写过程中及时协助解答员工疑问,减少错误的风险。在问卷填写之前说明调查的目的,保证员工的回答是匿名和机密的,消除员工的顾虑。为了调动员工的积极性,可以设置填写完问卷后进行抽奖,提供微信红包等奖励。不仅如此,为了进一步甄别本研究的研究对象所从事的行业是否与本研究相关,本研究还在问卷中设立题项,问受访者是否是从事广告行业的员工,如果选择否,则会被剔除。

变量操作性定义与测量工具

时间压力:时间压力的操作性定义是个体为了完成相关工作任务所感知没有足够时间的程度 (DeVoe & Pfeffer, 2011)。关于时间压力的衡量,选取的是 DeVoe 和 Pfeffer (2011) 开发的评估当前经历的时间压力的措施包括 7 个题项,题项例如:在完成工作上,我感觉到时间很紧迫。

知识隐藏:知识隐藏的操作性定义是在工作上,个体会故意隐瞒或推脱他人向自己请求任何相关信息或知识的程度 (Connelly et al., 2012)。关于知识隐藏的衡量:本研究采取的是 Connelly et al. (2012) 开发的量表,共计 12 个题项。

心理困扰:心理困扰是个体感知到的紧张、压力、情绪耗竭和抑郁等心理状态的程度 (Restubog et al., 2011)。本研究选取 Kessler et al. (2002) 开发的 K10 心理困扰量表,通过 1

从不、2 很少、3 有时、4 颇多、5 总是这种计分方式进行回答，如果填答的分数越高，代表个体的心理困扰程度越高。

仁慈型领导：仁慈型领导是员工感知到主管对自己关心的一种程度 (Cheng et al., 2003)。本研究选取 Cheng et al. (2003) 开发的量表，共计 5 个题项。

关于控制变量选取方面，本研究借鉴了 Zhang et al. (2022) 的做法，选取了性别、年龄、学历和工作年限作为控制变量，这些因素有助于排除它们对研究结果的可能影响。

研究结果

样本描述

正式问卷的发放从 2023 年 1 月 15 日开始，截止到 2023 年 1 月 30 日，一共收集问卷 827 份，根据本研究在制作问卷时设定的一些条件选项以及常规性的标准，剔除无效问卷后剩余有效数据 525 份。效样本中女性占比较多，人数是 293 人，占比 55.8% 明显高于男性；从年龄来看，18-30 岁以内的人数最多，227 人占比 43.2%；从学历来看，有效样本中文化程度普遍集中在本科，266 人占比 50.7%；目前岗位工作年限最多的是 3-5 年的，人数为 126 人；从职位来看，调查的有效样本中大部分的员工都是普通员工，其次是基层管理者。

信度与相关分析

由表 1 可知，各变量之间的相关系数无显著过高的情况，其中时间压力、知识隐藏、心理困扰以及仁慈型领导的 Cronbach's α 系数分别为 0.894、0.946、0.919、0.859，均大于 0.7，因此整个量表的可靠性较高，一致性较好。

表 1 信度与相关分析表

变量	时间压力	知识隐藏	心理困扰	仁慈型领导
时间压力	.894			
知识隐藏	.488**	.946		
心理困扰	.504**	.386**	.919	
仁慈型领导	-.289**	-.380**	-.176**	.859

注 1：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ 。

注 2：对角线是变量的 Cronbach's α 值。

效度分析

本研究通过验证性因素分析来评估问卷数据的有效性，通过数据分析结果表明。四因子模型整体的模型拟合指数均在标准范围之内，因此本研究模型较好。具体数据参考表 2。

表 2 模型比较汇总表

维度	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	SRMR
指标	696.368	521	1.337	.928	.918	.935	.983	.025	.029
标准			<.5	>.8	>.8	>.8	>.8	<.08	<.08
结果	模型拟合较好								

注：四因子模型：时间压力、知识隐藏、心理困扰、仁慈型领导

验证性因子分析结果表明，时间压力、知识隐藏、心理困扰以及仁慈型领导等 4 个潜变量的测量题项标准化因子载荷都大于 0.6，且 AVE 均大于 0.5 表明每个观测变量的测量题项均可用来诠释其潜变量。此外，组合信度系数高于 0.8 ($0.8 > 0.7$)，表明每个观测变量都可以用来诠释该变量。此外，经过数据分析发现，各潜变量 AVE 平方根都大于其变量之间相关系数，表明本研究的数据具有区别效度（参考表 3）。

表 3 区别效度

变量	时间压力	知识隐藏	心理困扰	仁慈型领导
时间压力	.739			
知识隐藏	.488**	.772		
心理困扰	.504**	.386**	.731	
仁慈型领导	-.289**	-.380**	-.176**	.741

注 1：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ 。

注 2：对角线为各变量 AVE 平方根值。

假设检验

回归分析依据 Bland 和 Altman (1986) 的标准，以回归模型的回归标准化系数与显著指数作为回归分析的主要验证标准，回归模型标准化系数的显著指数值小于或等于 0.05，即呈显著影响。

本研究利用多层线性回归检验直接假设与调节假设，引入性别、年龄、目前岗位工作年限以及职位作为控制变量进行线性回归分析。分析结果如表 4 所示。

当人口统计变量与时间压力回归模型 M5 后，M5 中时间压力对知识隐藏的回归系数值 ($\beta = 0.411^{***}, p < 0.001$)，说明时间压力越高，员工知识隐藏越高。因此 H1 成立，即时间压力正向影响知识隐藏。

当人口统计变量与时间压力回归模型 M2 后，M2 中时间压力对心理困扰的回归系数值 ($\beta = 0.489^{***}, p < 0.001$)，说明时间压力越高，员工心理困扰越高。因此 H2 成立，即时间压力正向影响心理困扰。

当人口统计变量与心理困扰回归模型 M8 后，M8 中心理困扰对知识隐藏的回归系数值 ($\beta = 0.331^{***}, p < 0.001$)，说明心理困扰越高，员工知识隐藏越高。因此 H3 成立，即心理困扰正向影响知识隐藏。

由模型 M3 结果可知，显示时间压力与仁慈型领导的交互项对心理困扰有显著正向影响 ($\beta = -0.225^{***}, p < 0.001$)，也就是说仁慈型领导会减弱时间压力对心理困扰的正向影响，假设 H6 成立。

由模型 M6 结果可知，显示时间压力与仁慈型领导的交互项对知识隐藏有显著正向影响 ($\beta = -0.097^{**}, p < 0.001$)，也就是说仁慈型领导会减弱时间压力对知识隐藏的正向影响，假设 H5 成立。

由模型 M9 结果可知，显示心理困扰与仁慈型领导交互项对知识隐藏有显著正向影响 ($\beta = -0.127^{***}, p < 0.001$)，也就是说仁慈型领导会减弱心理困扰对知识隐藏的负向影响，假设 H7 成立。

表 4 假设分析检验表

解释变量/模型	被解释变量								
	心理困扰			知识隐藏			知识隐藏		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9
性别	.034	.041	.055	-.082	-.067	-.061	-.082	-.082	-.082
年龄	-.063	-.039	-.045	.011	.029	.027	.011	.029	.033
学历	-.063	-.033	-.027	-.054	-.014	-.011	-.054	-.013	-.005
工作年限	.071	.048	.048	.049	.010	.010	.049	-.001	.011
职位	.052	.032	.021	.076	.055	.050	.076	.052	.051
时间压力		.489***	.451***		.411***	.395***			
心理困扰								.331***	.333***
仁慈型领导		-.030	-.074			-.275***		-.317***	-.334***
时间压力×仁慈型领导			-.225***		-.255***	-.097**			
心理困扰×仁慈型领导									-.127***
R ²	.016	.262	.310	.018	.309	.318	.018	.260	.275
Adj R ²	.007	.252	.299	.009	.300	.307	.009	.250	.264
△R ²	.016	.001	.048	.018	.059	.009	.018	.096	.016
F值	1.690	26.205***	28.973***	1.904	33.019***	30.058***	1.904	25.904***	24.494***

注 1：表中出现的回归系数为标准化系数 β 值。

注 2：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ 。

为了更进一步的解释主动性自我控制的调节作用，本研究根据表四中的数据做一个简单斜率检验，并画出简单效应分析图。从图 2 可以看出，虽然高水平仁慈型领导时心理困扰随着时间压力上升，但上升的幅度明显低于低水平仁慈型领导，即仁慈型领导减弱了时间压力对心理困扰正向影响（参考图 2）。从图 3 中可以看出，虽然高水平仁慈型领导时知识隐藏随着时间压力上升，但上升的幅度明显低于低水平仁慈型领导，即仁慈型领导减弱了时间压力对知识隐藏正向影响（参考图 3）。从图 4 中可以看出，虽然高水平仁慈型领导时知识隐藏随着心理困扰上升，但上升的幅度明显低于低水平仁慈型领导，即仁慈型领导减弱了心理困扰对知识隐藏正向影响（参考图 4）。

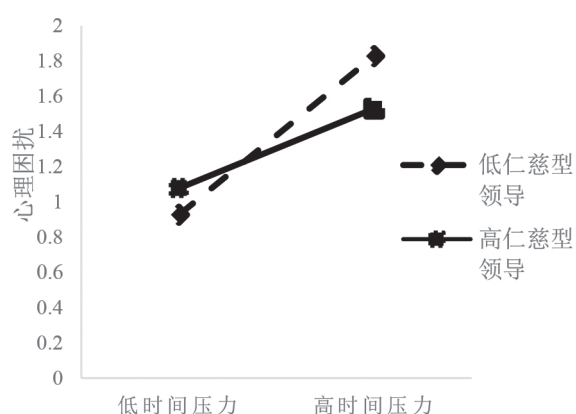


图 2 仁慈型领导在时间压力与心理困扰之间调节效果图

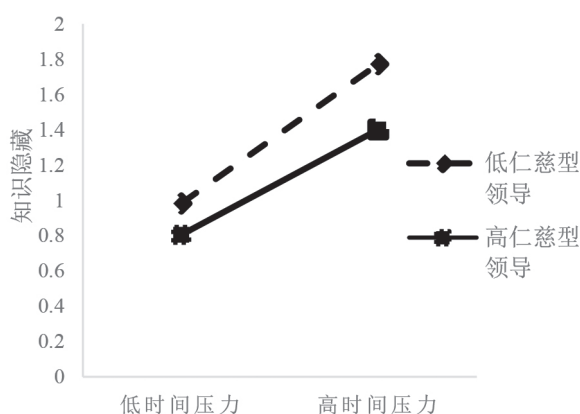


图 3 仁慈型领导在时间压力与知识隐藏之间调节效果图

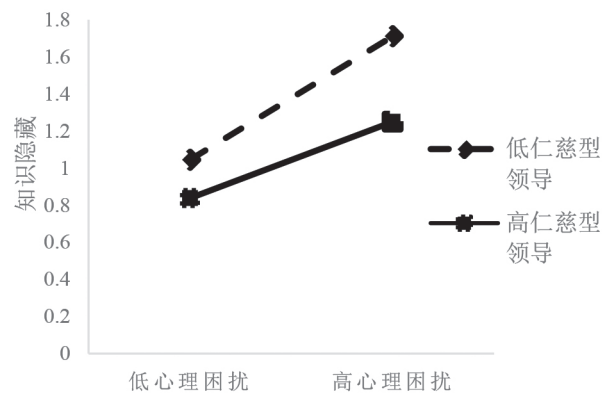


图 4 仁慈型领导在心理困扰与知识隐藏之间调节效果图

在本研究中，建立了一个关于心理困扰在时间压力和知识隐藏之间的中介效应模型。为了验证这个模型中提出的中介效应，本研究采用了 Bootstrap 法，这是一种常用而合理的学术研究方法。本研究构建中介路径时间压力——心理困扰——知识隐藏的模型，通过 5000 次 Bootstrap 抽样结果显示，直接效应的 95% 置信上区间为 0.308，下区间为 0.481，不包含 0 值且 p 值小于显著水平 0.05；间接效应的效应值 95% 置信上区间为 0.052，下区间为 0.140，不包含 0 值且 p 值小于显著水平 0.05；总效应 95% 置信上区间为 0.414，下区间为 0.567，不包含 0 值且 p 值小于显著水平 0.05。由此可以说明，心理困扰在时间压力与知识隐藏之间具有部分中介效果，假设 H4 成立。

表 5 时间压力——心理困扰——知识隐藏中介效应

	效应值	S.E.	LLCI	ULCI
总效应	.490	.039	.414	.567
直接效应	.395	.044	.308	.481
间接效应	.096	.023	.052	.140

资料来源：本研究整理

讨论

通过本研究结果可知，所有假设均获得支持。时间压力会影响员工的知识隐藏，从工作要求资源模型视角来看，时间压力会导致员工承受更大的工作压力和不确定性，大量的消耗员工的资源，从而增加心理困扰的可能性，进而促使他们采取知识隐藏的行为。此外，仁慈型领导会缓解时间压力对知识隐藏的影响。仁慈型领导可以为员工提供资源上的补充和支持，帮助员工更好的应对时间压力的影响，领导的关怀与帮助，可以为员工提供资源，从而减轻时间压

力造成的心理困扰和知识隐藏的消极影响。这也进一步证实 Škerlavaj et al. (2018) 所提出的观点, 时间压力会带来工作繁忙的紧迫感, 资源消耗过多导致员工面对同事知识的寻求时, 可能会选择隐藏知识。

其次, 本研究结果证实员工感知到时间压力后, 会产生心理困扰, 从而进一步的增加知识隐藏行为。从工作要求资源模型来看待三者之间的关系, 时间压力会让员工感到工作量增加, 时间不够用, 这可能会给他们带来更多的心理负担, 让他们感到心理压力。当员工感到压力增加时, 可能会觉得无法应对工作任务和环境要求, 从而产生负面情绪, 比如焦虑、抑郁和压力。这些负面情绪可能会影响员工的工作资源, 比如自尊、自我效能感和工作支持, 使他们感到更加无助和沮丧。在这种情况下, 员工可能会选择隐藏他们的知识和想法, 不愿意与他人分享。以往的研究也指出, 工作量的增加可能会让员工感知到心理负担, 从而导致心理困扰 (Maas et al., 2021)。当员工感到情绪上耗竭时, 心理负担较重的员工会保持沉默 (Park et al., 2018)。

最后, 本研究结果证实仁慈型领导是可以作用于时间压力、心理困扰以及知识隐藏的关系中, 可以帮助员工有效应对时间压力以及糟糕的心理状态 (心理困扰)。一方面, 仁慈型领导通过积极的沟通和情感支持, 缓解员工在高时间压力下的焦虑和压力, 减少心理困扰的产生。其次, 仁慈型领导通过建立信任 and 安全感, 使员工在时间压力下感到被理解和支持, 从而减轻知识隐藏的发生。以往的研究也指出, 仁慈型领导通过对员工的关怀和支持, 可以降低员工对工作不安全感所带来的负面影响 (Chhabra & Pandey, 2023)。

总结

本研究基于工作要求资源模型, 进一步验证时间压力如何作用于员工知识隐藏。员工产生知识隐藏的原因并非出于竞争优势的原因, 而是因为来源高工作要求时间压力所导致的, 时间压力不仅给员工带来紧迫性的感受, 同时还会造成员工心理困扰, 导致抑郁变得沉默寡言。而领导行为 (仁慈型领导) 在这个过程中可以起到缓解的作用, 提供资源给员工, 更好的应对工作的挑战和消极的心理状态。本研究建议管理者在设定工作要求和时间表时, 应尽量避免过度的时间压力, 或者提供有效的支持和资源来帮助员工应对压力。不仅如此, 管理者应该鼓励和培养领导者在面对员工时表现出这种仁慈和支持, 例如倾听员工的需求、提供情感上的支持以及实际的工作资源。

理论意涵

从理论方面来看, 本研究深入探讨了时间压力与知识隐藏行为之间的关系, 解释了关于时间压力效应的争议问题。以往的研究从认知资源理论、资源保存理论, 从时间压力的正负概念, 来进行研究 (Palada et al., 2019)。这些研究导致有关时间压力的话题, 争论不断 (Maruping et al., 2015)。本研究试图从工作要求资源模型出发, 解释时间压力如何作用于知识隐藏, 为解决时间

压力效应的争议提供了新的视角。此外,研究弥补了 Zhang et al. (2022) 提出的研究缺口。Zhang et al. (2022) 提到,时间压力与知识隐藏之间的中介机制仍然需要进一步的研究和探索。也就是说,目前还没有充分的理解和证据,来揭示这两者之间的关系如何具体发挥作用。此外,当个人处在压力之下时,他们的行为往往会受到多种因素的影响,这其中包括个人的特征,例如他们的乐观程度,以及领导的风格,比如授权领导的方式等等。这些因素共同作用,使得在压力情境下的个体行为变得复杂多样,需要更多的研究,来全面揭示这些影响的机制和过程。因此,本文通过探讨这些因素,弥补了其提出的研究缺口。

建议

本研究揭示了时间压力对员工知识隐藏行为的影响,并引入了仁慈型领导作为干扰因素。根据研究的结果,本研究提出一些具体的管理建议:首先,管理者在处理时间压力时应保持正确认知。一些管理者认为压力能激发员工的潜力,因此可能会增加工作负荷以提高表现。另一些则认为压力会影响效率和心理健康,因此会关注员工情绪并帮助减压。然而,时间压力有两面性,适当的压力可以激发动力,但过度压力可能造成负面影响。管理者需根据员工的个体差异和情况,灵活调整时间压力策略,以达到最佳管理效果。此外,本研究发现,在高压环境下,仁慈型领导能够通过关怀和支持显著减少员工的知识隐藏行为。仁慈型领导通过关怀、支持和倾听员工,可以显著提高员工的信任度和忠诚度。在高压环境下,这种领导风格能够减少员工的知识隐藏行为,从而增强整个团队和组织的协作能力和绩效。因此,在实际管理中,组织应重视培养领导者的仁慈行为,定期进行相关培训和指导,让领导者在日常管理中体现出对员工的关怀和支持。这不仅有助于提高员工的工作满意度和忠诚度,还能通过知识共享和协作,来提升组织的整体绩效和竞争力。

局限与未来研究方向

虽然本研究补足 Zhang et al. (2022) 提出的研究缺口,探讨时间压力与知识隐藏之间的中介机制,以及一些因素对他们之间关系的影响,但由于研究的限制,不能全面考虑所有的因素,只是从心理困扰、仁慈型领导进行研究。因此,在未来的研究中,可以考虑其他的中介因素或调节因素的影响,例如工作保障 (Škerlavaj et al., 2018)、情绪耗竭 (Zhang et al., 2022)、个人特质(乐观) (Zhang et al., 2022) 等方面,使研究更加全面。

其次,本研究的研究范围只选取的广告行业的创意部员工作为调查对象,并没有涉及到其他行业。同时本研究只调查东部地区上海、杭州、广州和北京四个地区的广告公司进行调查,并未考虑打破中部和西部地区,导致本研究的结果在一定程度上不具有普适性。因此,在未来的研究中,可以调查其他行业的员工,同时选取中部和西部地区的企业,进行比较,再次验证,提高研究结果的普适性。

最后，本研究采用横断面设计的方法，难以捕捉时间压力、知识隐藏行为和调节变量之间的因果关系。这是因为横断面设计只能提供瞬时的数据快照，无法跟踪变量随时间的变化。因此，建议未来研究采用更严谨的纵向跟踪设计，通过长期观察和记录员工在时间压力下的行为变化，更好地探究时间压力、知识隐藏行为和调节变量之间的因果关系。这样的设计可以帮助研究者更准确地捕捉变量之间的动态变化，提高研究的可信度和科学性。

References

- Anand, P., & Hassan, Y. (2019). Knowledge hiding in organizations: Everything that managers need to know. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 33(6), 12-15. <https://doi.org/10.1108/DLO-12-2018-0158>
- Anasori, E., De Vita, G., & Gürkan Küçükerin, K. (2023). Workplace bullying, psychological distress, job performance and employee creativity: The moderating effect of psychological resilience. *The Service Industries Journal*, 43(5-6), 336-357. <https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2147514>
- Arsawan, I. W. E., Koval, V., Rajiani, I., Rustiarini, N. W., Supartha, W. G., & Suryantini, N. P. S. (2022). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 405-428. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0192>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bland, J. M., & Altman, D. (1986). Statistical methods for assessing agreement between two methods of clinical measurement. *The Lancet*, 327(8476), 307-310. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(86\)90837-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(86)90837-8)
- Chen, X., Lin, W., & Xu, A. (2022). Research on the influence mechanism of creative time pressure on employee knowledge hiding: Evidence from creative service enterprises in China. *Frontiers in Psychology*, 13, 937304. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.937304>
- Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. (2003). The triadic model of paternalistic leadership: Evidence from corporate organizations in mainland China. *Indigenous Psychology Research*, 20, 209-252. [in Chinese]
- Chhabra, B., & Pandey, P. (2023). Job insecurity as a barrier to thriving during COVID-19 pandemic: A moderated mediation model of knowledge hiding and benevolent leadership. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 632-654. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2021-0403>
- Connelly, C. E., & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 479-489. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.931325>

- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- DeVoe, S. E., & Pfeffer, J. (2011). Time is tight: How higher economic value of time increases feelings of time pressure. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 665-676. <https://doi.org/10.1037/a0022148>
- Fordjour, G. A., Chan, A. P. C., & Fordjour, A. A. (2020). Exploring potential predictors of psychological distress among employees: A systematic review. *International Journal of Psychiatry Research*, 2(7), 1-11. <https://doi.org/10.33425/2641-4317.1047>
- Garcia, P. R. J. M., Ng, C. S., Capezio, A., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2017). Distressed and drained: Consequences of intimate partner aggression and the buffering role of supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 106-116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.003>
- He, G., Wang, Y., Zheng, X., Guo, Z., & Zhu, Y. (2022). Linking paternalistic leadership to work engagement among Chinese expatriates: A job demand-resource perspective. *International Journal of Manpower*, 43(4), 889-909. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2020-0322>
- Koay, K. Y., & Lim, P. K. (2022). Ethical leadership and knowledge hiding: Testing the mediating and moderating mechanisms. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 574-591. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0091>
- Lee, M. C. C., Kee, Y. J., Lau, S. S. Y., & Jan, G. (2023). Investigating aspects of paternalistic leadership within the Job Demands-Resources model. *Journal of Management & Organization*, 30(6), 1900-1919. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.95>
- Li, X., & Xing, L. (2021). When does benevolent leadership inhibit silence? The joint moderating roles of perceived employee agreement and cultural value orientations. *Journal of Managerial Psychology*, 36(7), 562-575. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2020-0412>
- Li, X., Xu, Z., & Hu, Y. (2022). How time pressure is associated with knowledge sharing: A dual-path mechanism study. *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1765-1786. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2022-0256>
- Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüller, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal. *Social Psychology of Education*, 24, 441-464. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8>
- Nguyen, T. M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *Journal of Business Research*, 139, 161-172. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.026>
- Park, J. H., Carter, M. Z., DeFrank, R. S., & Deng, Q. (2018). Abusive supervision, psychological distress, and silence: The effects of gender dissimilarity between supervisors and subordinates. *Journal of Business Ethics*, 153, 775-792. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3384-3>
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L., & Zagenczyk, T. J. (2011). When distress hits home: The role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 713-729. <https://doi.org/10.1037/a0021593>

- Rudolphi, J. M., Berg, R. L., & Parsaik, A. (2020). Depression, anxiety and stress among young farmers and ranchers: A pilot study. *Community Mental Health Journal*, 56, 126-134. <https://doi.org/10.1007/s10597-019-00480-y>
- Škerlavaj, M., Connelly, C. E., Cerne, M., & Dysvik, A. (2018). Tell me if you can: Time pressure, prosocial motivation, perspective taking, and knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 22(7), 1489-1509. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0179>
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources theory: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Urbach, T., & Weigelt, O. (2019). Time pressure and proactive work behaviour: A week-level study on intraindividual fluctuations and reciprocal relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 931-952. <https://doi.org/10.1111/joop.12269>
- Yao, Z., Zhang, X., Luo, J., & Huang, H. (2020). Offense is the best defense: The impact of workplace bullying on knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 675-695. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2019-0755>
- Zhang, X., Yao, Z., Qunchao, W., & Tsai, F. S. (2022). Every coin has two sides: The impact of time pressure on employee' knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 26(8), 2084-2106. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0149>



Name and Surname: Lirong Jian

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Chinese International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Field of Expertise: Organizational Behavior



Name and Surname: Chun-Shuo Chen

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chinese International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Field of Expertise: Corporate Environmental Management, Green Marketing, and Organizational Behavior

人力资源管理视角下中国民族地区高职院校思政课教师 专业胜任力的影响机制研究

MECHANISMS INFLUENCING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF IDEOLOGICAL AND POLITICAL COURSE TEACHERS IN CHINESE ETHNIC MINORITY VOCATIONAL COLLEGES: A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PERSPECTIVE

刘欢^{1*}, 派落², 陈尊严³

Huan Liu^{1*}, Pairoj Duangnakhon², Somyos Chanboon³

^{1,2,3}泰国清莱皇家大学

^{1,2,3}Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Received: June 14, 2025 / Revised: September 25, 2025 / Accepted: October 3, 2025

摘要

本研究聚焦民族地区高职院校教师管理的特殊情境，基于人力资源管理（HRM）视角，探讨思想政治理论课教师专业胜任力的关键影响机制。以中国西南某民族地区 H 高职院校 21 名专职思想政治理论课教师为样本，通过结构化问卷采集数据，采用逐步回归分析方法识别教师人力资源管理机制对专业胜任力作用机制。研究发现，职业生涯管理对教师个性特质影响最为显著（ $\beta = 0.853, p < 0.01$ ）；培训与发展管理对教学能力（ $\beta = 0.438, p < 0.05$ ）、知识管理对知识素养（ $\beta = 0.606, p < 0.01$ ）、激励管理对职业态度（ $\beta = 0.604, p < 0.01$ ）均呈显著正向影响。同时揭示，激励管理、知识管理等维度在实施过程中存在一定的制度设计与教师实际需求错位，需引起管理实践中的重视与调整。基于此，本研究构建了适用于民族地区高职教育情境的教师胜任力导向 HRM 路径模型，从而为优化教师管理制度提供实证依据与政策建议。

关键词：思想政治理论课教师 专业胜任力 教师人力资源管理 民族地区教育 职业教育发展

*Corresponding Author: Huan Liu
E-mail: 1042805779@qq.com

Abstract

This study focused on the unique context of teacher management in vocational colleges in ethnic minority regions, exploring the key mechanisms influencing the professional competence of ideological and political theory course instructors from a Human Resource Management (HRM) perspective. Using a sample of 21 full-time ideological and political theory course instructors from H Vocational College in a certain ethnic minority region in southwest China, data were collected through structured questionnaires, and stepwise regression analysis was used to identify the mechanism by which teacher human resource management affects professional competence. The study found that career management has the most significant impact on teachers' personality traits ($\beta = 0.853, p < 0.01$); training and development management had a significant positive impact on teaching ability ($\beta = 0.438, p < 0.05$), knowledge management had a significant positive impact on knowledge literacy ($\beta = 0.606, p < 0.01$), and incentive management had a significant positive impact on professional attitude ($\beta = 0.604, p < 0.01$). The results reveal that there is a certain mismatch between institutional design and teachers' actual needs in the implementation of dimensions such as incentive management and knowledge management, which requires attention and adjustment in management practices. Based on this, this study constructed a teacher competency-oriented HRM path model applicable to the context of higher vocational education in ethnic regions, thereby providing empirical evidence and policy recommendations for optimizing teacher management systems.

Keywords: Ideological and Political Theory Teachers, Professional Competency, Human Resource Management for Teachers, Ethnic Region Education, Vocational Teacher Development

引言

思想政治理论课是高校落实“立德树人”根本任务的重要载体，在引导大学生树立正确的政治方向和价值取向方面发挥着核心作用。自2019年《新时代高校思想政治理论课改革创新实施方案》和2021年《高校思想政治理论课教师队伍建设规定》发布以来，思想政治理论课教师的专业发展被提升至战略高度，国家政策明确提出要健全选聘、培训、考核与激励机制，着力打造一支高素质专业化的思政教师队伍。

在此背景下，民族地区高职院校因教育经费投入不均衡、治理体制落后、学科结构不合理、基础设施欠缺等问题，严重制约了其专业胜任力的持续提升 (Sun & Yang, 2023)。教师胜任力不仅直接影响课堂教学质量，也关系到思政课程的价值引领功能，其背后的组织支持机制亟待系统化探讨。

从全球范围来看，教师胜任力的提升日益被视为教育系统可持续发展的关键议题。OECD (2021) 对职业教育教师短缺问题的调查，报告指出职业教育教师在招聘、发展和留任方面面临

多重挑战,需依靠系统化人力资源管理加以解决。然而,现有国际研究多集中于基础教育阶段或普通高校,对职业教育体系特别是民族地区高职院校思政教师的发展路径关注甚少,相关实证研究明显不足,通过 CNKI 文献检索发现,过去五年以民族地区高职院校思想政治理论课教师为研究对象的人力资源管理实证研究不足 5 篇。

基于此,本文选取中国西南某民族地区 H 高职院校为案例,从教师人力资源管理视角出发,构建“组织管理机制——教师专业胜任力”分析模型,系统探讨组织支持机制对思想政治理论课教师专业胜任力的作用路径,旨在为民族地区职业院校教师队伍建设提供理论依据与政策参考。

研究目的

1. 系统评估 H 高职院校思想政治理论课教师在专业胜任力及其人力资源管理感知方面的总体现状;
2. 实证分析教师人力资源管理六个维度对教师专业胜任力四个维度的影响关系,揭示关键作用路径;
3. 提出优化高校思想政治理论课教师人力资源管理机制的策略建议。

文献综述

思想政治理论课教师专业胜任力的结构研究

随着《关于进一步加强高等学校思想政治理论课教师队伍建设的意见》2008 年中宣部、教育部的出台,教师胜任力逐步成为研究热点。早期研究聚焦能力模型建构(Chen & Wen, 2009),近年则趋于细化能力维度,Lin (2015) 明确指出,胜任力应包括知识素养、教学能力、职业态度和个性特质四个核心维度;Feng 和 Liu (2025) 指出,知识素养涉及马克思主义基础、人文社科与教育学知识;Liu (2024) 认为教学能力强调课程设计与信息化融合;Wu (2024) 指出职业态度体现政治立场和育人责任感;Zhang 和 Chen (2024) 则强调个性特质如沟通表达与创新意识对课堂氛围的影响。在民族地区高职院校中,教师胜任力呈现出明显的特殊性。Cha (2020) 指出,民族地区教师面临评价导向偏离、评价体系不完善、评价标准不科学的问题,导致教师的职业发展路径模糊且教学能力相对薄弱,尤其在人格特质、职业动机和教学技能方面亟需强化。综上,国内研究已初步形成“四维结构”框架,但针对民族地区教师胜任力特殊性的实证探讨仍显不足,为本研究提供了重要的理论空间。

教师人力资源管理对胜任力的影响研究

近年来,研究重心逐渐转向组织管理机制对教师能力的作用路径,相关研究从六个关键维度展开。Li 和 Zhao (2024) 指出,教师培训与发展是教学能力提升的基础;Feng 和 Liu (2025)

强调知识共享机制对教师专业成长的促进；Lü et al. (2024) 主张将教学绩效纳入教师考核体系；Wu (2024) 提出应针对不同年龄段教师规划职业发展路径；Jian 和 Li (2025) 强调合理分工与心理支持以减少教师工作压力。六维机制构成教师专业成长的外部组织支持系统，成为教师胜任力建构不可忽视的制度保障。

研究空白与本研究定位

尽管已有研究在能力维度界定与管理因素归类方面取得进展，但在理论模型建构、民族地区样本验证与因果路径分析方面仍显不足。现有研究多缺乏将教师人力资源管理六维度系统纳入路径分析模型的尝试，且鲜有关注边疆高职院校样本。为填补空白，本文基于人力资源管理理论 (McClelland, 1973)，结合 H 高职院校的实证数据，构建“组织管理机制——教师专业胜任力”的路径模型，采用回归分析方法探讨教师胜任力生成机制，旨在为高职教师发展政策提供理论与实践参考。

研究方法

研究设计

本研究采用定量研究设计，旨在探讨思想政治理论课教师专业胜任力的关键影响机制，具体聚焦教师人力资源管理六个维度对胜任力四个维度的作用路径。研究整体遵循“理论建构——问卷开发——样本调查——统计建模”的过程，通过结构化自评问卷收集数据，并运用 SPSS 统计工具进行回归分析与路径识别。

研究对象为 H 高职院校的 21 名专职思想政治理论课教师，采用全员调查方式，确保数据覆盖性与样本真实性。尽管样本容量较小，但在教育研究中，小样本设计（尤其在边缘群体与特定区域研究中）具有探索性优势，且全员覆盖策略增强了样本的代表性。为提升结果稳健性，本研究采取以下措施：一是严格信效度检验，二是引入逐步回归分析控制变量误差，三是开展多重诊断确保模型稳定性，具备进行初步实证建模的合理性。

技术路径

1. 研究工具设计

本研究采用“教师专业胜任力与人力资源管理感知问卷”为研究工具，问卷开发严格遵循以下步骤：

第一步，基于系统性文献综述，梳理教师胜任力与人力资源管理相关维度与行为指标，初步形成条目池；

第二步，组织 5 位教育管理领域专家与民族地区高职教学管理者开展依据内容效度指数 (Item-Objective Congruence, IOC) 进行条目一致性评估，剔除 IOC 值低于 0.6 的条目；

第三步,开展预测试并对问卷语言进行润色与逻辑修正,以确保内容覆盖科学性与语义有效性。

最终设计问卷共计 62 个条目,使用五点李克特量表(1 = 非常不同意,5 = 非常同意),分为两个测量模块:教师专业胜任力(44 项):涵盖四个维度——知识素养、教学能力、职业态度、个性特质;教师人力资源管理(18 项):涵盖六个维度——培训发展、知识管理、绩效管理、激励机制、职业发展与工作管理。

2. 信效度检验说明

量表内部一致性良好,经初步信度分析,Cronbach's α 值均超过 0.70,具备良好的内部一致性;内容有效性由 5 位教育管理专家共同审阅,确保条目与构念的一致性,满足小样本研究对工具稳健性的要求。

3. 数据采集与样本结构

采用全覆盖问卷调查法,调查对象为 H 高职院校所有 21 位专职思想政治理论课教师,实际回收有效问卷 21 份,问卷回收率为 100%。该样本虽为小样本,但具备高度代表性与情境适应性,适合开展探索性建模研究。

4. 数据分析技术路径

数据分析主要采用 SPSS 29.0 进行,分析技术包括:描述性统计,分析教师对自身胜任力与管理机制感知的平均值与标准差;相关性检验(Pearson),探测 HR 管理六维度与胜任力四维度间的显著性与相关强度;逐步回归分析(Stepwise Regression),构建“组织管理机制——教师专业胜任力”的预测模型,识别关键影响因素,并判断其解释力;模型诊断,使用 VIF 与 Tolerance 检测共线性,D-W 检验残差自相关,确保模型稳健性。

本研究以自编问卷为核心工具,结合 SPSS 统计建模方法开展实证分析。通过构建“组织管理机制——教师专业胜任力”结构模型,系统识别影响机制中的关键路径关系。该技术路径为理解教师能力生成过程提供了可操作的分析框架。本研究为提升民族地区职业院校思想政治理论课教师专业胜任力提供了一种可复制、可验证的分析模型与决策参考,也为未来开展更大样本的研究积累了工具与路径基础。

5. 共同方法偏差控制

鉴于本研究数据均来源于教师自评问卷,为降低社会赞许性偏差和响应方式一致性偏差带来的共同方法偏差风险,研究在设计和分析层面均采取了控制措施。在设计阶段,通过匿名填写、强调“无对错答案”等方法,缓解教师在填写过程中因社会期望所产生的偏差。在统计验证阶段,采用 Harman 单因子检验对共同方法偏差进行了事后检测。具体方法为:将全部 62 个原始条目(包括教师专业胜任力与人力资源管理的所有题项)同时纳入主成分分析(无旋转),提取因子数不设定上限。分析结果显示,第一个主成分的解释方差为 29.533%,明显低于 40%

的临界标准 (Podsakoff et al., 2003), 说明单一因子并未占据主要解释力, 本研究数据不存在显著的共同方法偏差, 可进一步开展后续建模分析。

研究结果

本部分将按照变量测量与分析路径, 依次呈现问卷工具的信效度检验结果、样本结构特征、变量现状水平、相关性分析结果与逐步回归模型建构情况, 系统揭示教师管理机制对专业胜任力的关键作用路径。

1. 研究工具的信效度验证结果

为了确保研究工具的科学性与测量质量, 本研究在正式开展问卷分析前, 对所使用的“教师专业胜任力与教师人力资源管理感知问卷”进行了信度与效度检验。信度检验的主要目的是评估量表内部各题项之间的一致性与稳定性, 确保问卷在不同题项上能够可靠地反映同一潜在变量。效度检验则用于验证问卷是否能够有效测量研究所设定的各维度变量, 即量表内容是否具有代表性与针对性, 从而提升研究结论的科学性与可信度。

1.1 信度检验

本研究采用 Cronbach's α 系数对问卷的内部一致性进行检验。一般认为, α 系数在 0.70 以上表示量表信度良好, 在 0.80 以上则表示信度理想 (Nunnally & Bernstein, 1994)。经对实际样本数据检测分析, 结果见下表:

表 1 总样本和各维度的一致性分析结果

量表	维度	题项数	Cronbach's Alpha
教师专业胜任力	知识素养	6	0.871
	教学能力	24	0.965
	职业态度	6	0.881
	个性特质	8	0.902
	合计	44	0.916
教师人力资源管理	教师培训与发展管理	3	0.736
	教师知识管理	3	0.939
	教师工作管理	3	0.826
	教师激励管理	3	0.926
	教师绩效管理	3	0.874
	教师职业生涯管理	3	0.864
	合计	18	0.770

研究结果显示，教师专业胜任力量表（总量表 Alpha = 0.916）和教师人力资源管理量表（总量表 Alpha = 0.770）均具有较好的信度，适用于研究教师胜任力与人力资源管理的关系。

1.2 效度分析 (IOC)

鉴于本研究样本量较小（n = 21），难以满足结构效度分析（如 KMO 检验与因子分析）对样本量的统计要求，故本研究采用内容效度（Content Validity）评估方式，邀请 5 位教育管理专家根据题项内容与研究变量的契合程度进行评分（-1 = 不合适，0 = 一般，+1 = 合适）。计算所得 IOC（ $IOC = \frac{\sum \text{专家评分}}{\text{专家人数}}$ ）值均大于 0.60，符合 Lynn (1986) 提出的标准，表明量表具备良好的内容代表性与理论指向性。

2. 样本特征分布

本研究以 H 高职院校的 21 名专职思想政治理论课教师为调查对象，涵盖性别、职务、教龄、学历和职称等基本情况，如表 2 所示。

表 2 基本信息表

基本信息	变量	数量	百分比 (%)
性别	男	5	23.8
	女	16	76.2
职务	思想政治理论课教师	14	66.7
	思想政治理论课教师兼管理者	7	33.3
教龄	1-3 年	12	57.1
	4-6 年	1	4.8
	7-10 年	2	9.5
	10 年以上	6	28.6
学历	本科	4	19.0
	硕士	17	81.0
职称	助教	15	71.4
	讲师	4	19.0
	副教授	2	9.5

本研究调查的 21 名思想政治理论课教师中以女性 (76.2%) 为主，且以 1-3 年教龄的年轻教师 (57.1%) 居多，但也包含一定比例的资深教师（10 年以上教龄占 28.6%）。受访者学历较高，硕士研究生占 81.0%，本科占 19.0%。职称方面，助教占 71.4%，讲师 19.0%，副教授 9.5%，反映出教师队伍仍处于成长阶段。

3. 教师胜任力与管理机制感知的现状分析

本文从教师胜任力 4 个维度和教师人力资源管理 6 个维度的均值、标准差将调查问卷进行分析。评价参考标准为：4.51-5.00 表示水平非常高，3.51-4.50 表示水平高，2.51-3.50 表示水平一般，1.51-2.50 表示水平低，1.00-1.50 表示水平非常低 (Srisa-ard, 2010)。

表 3 思想政治理论课教师专业胜任力与教师人力资源管理感知问卷统计表

量表	维度	平均值	标准差	评价
教师专业胜任力	总量表	3.71	0.67	高
	知识素养	4.20	0.74	高
	教学能力	3.95	0.51	高
	职业态度	3.15	0.78	高
	个性特质	3.54	0.65	高
教师人力资源管理	总量表	3.32	0.73	一般
	教师培训与发展管理	3.65	0.70	高
	教师知识管理	3.46	0.76	一般
	教师工作管理	3.37	0.61	一般
	教师激励管理	3.32	0.79	一般
	教师绩效管理	3.21	0.76	一般
	教师职业生涯管理	2.92	0.76	一般

测评结果表明，教师专业胜任力的整体平均值为 3.71，标准差 0.67，整体处于较高水平。其中，知识素养 (4.20)、教学能力 (3.95)、职业态度 (3.15) 和个性特质 (3.54) 均处于“高”水平，说明受访教师在各项专业能力上表现较好。在教师人力资源管理方面，整体平均值为 3.32 (标准差 0.73)，评价为“一般”，说明受访教师对学校管理机制的认可度处于中等水平。尤其是教师职业生涯管理 (2.92) 评分最低，表明在职业发展规划和晋升支持方面，教师的感知满意度整体偏低。该结果提示该管理机制在当前组织支持体系中相对薄弱，亟需引起管理层关注。

4. 变量之间的相关性分析

本研究采用 Pearson 相关分析探讨教师人力资源管理 6 个维度 (X) 与教师专业胜任力 4 个维度 (Y) 之间的关系。相关系数反映了变量之间的线性相关性， $r > 0.5$ 为强相关，表示可能的关键影响因素。当 $p < 0.05$ 或 $p < 0.01$ 时，相关性显著。

表 4 思想政治理论课教师专业胜任力与教师人力资源管理感知 Pearson 相关分析

变量	知识素养 (Y1)	教学能力 (Y2)	职业态度 (Y2)	个性特质 (Y4)
教师培训与发展管理 (X1)	0.164	0.763**	0.148	-0.068
教师知识管理 (X2)	0.606**	-0.102	-0.127	-0.003
教师工作管理 (X3)	0.238	0.517*	0.269	-0.061
教师激励管理 (X4)	-0.333	0.335	0.604**	-0.051
教师绩效管理 (X5)	0.126	0.716**	-0.027	0.184
教师职业生涯管理 (X6)	0.318	0.272	-0.228	0.853**

注: **在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。
*在 0.05 级别 (双尾), 相关性显著。

研究表明, 教学能力 (Y2) 受到 教师培训管理 (X1)、教师工作管理 (X3) 和教师绩效管理 (X5) 的显著影响, 这说明培训、合理工作安排和绩效激励对提升教师教学能力至关重要; 知识素养 (Y1) 主要受教师知识管理 (X2) 的影响, 说明知识管理对于教师学术能力的提升作用显著; 职业态度 (Y3) 主要受教师激励管理 (X4) 的影响, 表明有效的激励措施能提升教师的敬业精神; 个性特质 (Y4) 主要受教师职业生涯管理 (X6) 影响, 表明合理的职业发展规划有助于教师个性成长。

部分人力资源管理维度与教师专业胜任力之间呈现负相关关系, 反映出当前管理机制在适配性和支持性方面仍存不足。教师激励管理与知识素养呈负相关 ($r = -0.333$), 相关性未达到统计显著水平 ($p > 0.05$), 因此尚不能做出明确推断。但相关研究表明若激励机制过度聚焦于短期绩效指标, 会压缩教师在知识积累与专业学习方面的投入时间 (Yang, 2024); 教师知识管理与教学能力 ($r = -0.102$)、职业态度 ($r = -0.127$) 均呈负相关, 提示知识管理执行方式可能加重教师负担, 缺乏职业成长激励; 此外, 除职业生涯管理外, 其余管理维度与个性特质的相关性均为负值, 说明现行机制较少关注教师人格成长与“软性支持”。高校应在优化制度设计的同时, 加强教学与科研平衡、减负提效, 并构建教师社群、心理关怀等支持机制, 以更好促进教师全面发展。

5. 逐步回归建模结果

5.1 教师培训与发展管理、教师工作管理与教师绩效管理对教学能力的影响

表 5 教师培训与发展管理、工作管理与绩效管理对教学能力的逐步回归分析 (n = 21)

项目	非标准化系数		标准化系数	t	p	共线性诊断	
	B	标准误	Beta			VIF	容忍度
常数	1.166	0.418	-	2.787	0.013*	-	-
教师培训与发展管理	0.324	0.116	0.438	2.799	0.012*	1.674	0.597
教师工作管理	0.230	0.108	0.274	2.127	0.048*	1.134	0.882
教师绩效管理	0.259	0.102	0.384	2.527	0.022*	1.577	0.634
R ²	0.751						
调整 R ²	0.707						
F	F (3,17) = 17.097, p = 0.000						
D-W 值	2.397						

注：因变量 = 教学能力

**在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

*在 0.05 级别（双尾），相关性显著。

本回归模型的拟合度较高 ($R^2 = 0.751$ ，调整后 $R^2 = 0.707$)，F 检验结果显著 ($F(3,17) = 17.097$, $p < 0.01$)，说明模型在统计上有效，且至少有一个自变量对因变量有显著影响。多重共线性诊断结果显示 VIF 均小于 2，容忍度 (Tolerance) 值大于 0.1，D-W 值 (2.397) 接近 2，表明模型具有良好统计特性，回归残差无明显自相关。从标准化系数 (β) 来看，教师培训与发展管理对教学能力的影响最为显著 ($\beta = 0.438$, $p = 0.012$)，表明培训体系的完善程度在提升教学设计、课堂组织与教学方法创新方面发挥关键作用。其次，教师绩效管理亦对教学能力有显著正向影响 ($\beta = 0.384$, $p = 0.022$)，说明科学的考核机制有助于激励教师优化教学过程。教师工作管理的影响也达到显著水平 ($\beta = 0.274$, $p = 0.048$)，反映出合理的工作安排与压力调节对教师教学状态的积极作用。

5.2 教师知识管理对知识素养的影响

表 6 教师知识管理对知识素养的逐步回归分析（n = 21）

项目	非标准化系数		标准化系数	t	p	共线性诊断	
	B	标准误	Beta			VIF	容忍度
常数	2.179	0.622	-	3.504	0.002**	-	-
教师知识管理	0.583	0.176	0.606	3.320	0.004**	1.000	1.000
R²				0.367			
调整 R²				0.334			
F				F (1,19) = 11.025, p = 0.004			
D-W 值				2.501			

注：因变量 = 知识素养

**. 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

*. 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。

回归分析结果表明，教师知识管理对知识素养的影响显著（ $\beta = 0.606$ ， $p = 0.004$ ），解释了36.7%的知识素养变异（ $R^2 = 0.367$ ，调整后 $R^2 = 0.334$ ），模型稳健，变量选择合理（ $F(1,19) = 11.025$ ， $p < 0.01$ ）。该结果表明，教师知识管理有助于提升教师的知识素养。多重共线性诊断结果显示， $VIF = 1.000$ ，容忍度 = 1.000，表明模型无共线性问题。D-W 值（2.501）接近 2，说明残差之间无自相关性，模型独立性较好。

5.3 教师激励管理对职业态度的影响

表 7 教师激励管理对职业态度的逐步回归分析（n = 21）

项目	非标准化系数		标准化系数	t	p	共线性诊断	
	B	标准误	Beta			VIF	容忍度
常数	1.184	0.612	-	1.935	0.068	-	-
教师激励管理	0.593	0.180	0.604	3.299	0.004**	1.000	1.000
R²				0.364			
调整 R²				0.331			
F				F (1,19) = 10.886, p = 0.004			
D-W 值				2.491			

注：因变量 = 职业态度

**. 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

*. 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。

回归分析结果表明，教师激励管理对职业态度的影响显著（ $\beta = 0.604$ ， $p = 0.004$ ），解释了36.4%的职业态度变异（ $R^2 = 0.364$ ，调整后 $R^2 = 0.331$ ），模型稳健，变量选择合理（ $F(1,19) = 10.886$ ， $p < 0.01$ ）。该结果说明，合理的薪酬体系、晋升制度与奖励机制能够提高教师的职业认同感与敬业精神。多重共线性诊断结果显示， $VIF = 1.000$ ，容忍度 = 1.000，表明模型无共线性问题。D-W 值（2.491）接近 2，说明残差之间无自相关性，模型独立性较好。

5.4 教师职业生涯管理对个性特质的影响

表 8 教师职业生涯管理对个性特质的逐步回归分析（n = 21）

项目	非标准化系数		标准化系数	t	p	共线性诊断	
	B	标准误	Beta			VIF	容忍度
常数	1.414	0.308	-	4.585	0.000**	-	-
教师职业生涯管理	0.728	0.102	0.853	7.118	0.000**	1.000	1.000
R ²				0.727			
调整 R ²				0.713			
F				F (1,19) = 50.673, p = 0.000			
D-W 值				2.445			

注：因变量 = 个性特质

- ** . 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。
- * . 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。

回归分析结果表明，教师职业生涯管理对个性特质的影响最强（ $\beta = 0.853$ ， $p = 0.000$ ），解释了72.7%的个性特质变异（ $R^2 = 0.727$ ，调整后 $R^2 = 0.713$ ），模型稳健，变量选择合理（ $F(1,19) = 50.673$ ， $p < 0.01$ ）。该结果表明，长期的职业发展支持可帮助教师建立稳定的职业规划，提高自我认同感，并增强品德修养和育人意识。多重共线性诊断结果显示， $VIF = 1.000$ ，容忍度 = 1.000，表明模型无共线性问题。D-W 值（2.445）接近 2，说明残差之间无自相关性，模型独立性较好。

综上，逐步回归分析表明：1）教师培训与发展管理、工作管理和绩效管理均对教学能力有显著正向影响，其中教师培训与发展管理的影响最为显著（ $\beta = 0.438$ ， $p < 0.05$ ）。2）教师知识管理对知识素养的影响显著（ $\beta = 0.606$ ， $p < 0.01$ ），表明完善的知识管理体系能有效提升教师的知识素养。3）教师激励管理对职业态度影响显著（ $\beta = 0.604$ ， $p < 0.01$ ），表明合理的薪酬、晋升制度和精神激励能增强教师职业认同感和敬业精神。4）教师职业生涯管理对个性特质的影响最强（ $\beta = 0.853$ ， $p < 0.01$ ），表明良好的职业发展体系能增强教师职业责任感和品德修养。所有回归模型均具有较高的可靠性，无多重共线性或自相关问题，表明研究结果稳健可信。

讨论

本研究从教师人力资源管理的六个维度出发,探究其对思想政治理论课教师四类胜任力的影响路径。以下将结合相关理论模型,依次展开对核心发现的解释与理论延伸,并分析其对民族地区高职教育的独特启示。

1. 教师培训与发展管理对教学能力的显著促进作用

在AMO模型(Ability-Motivation-Opportunity)理论框架中,“能力提升路径”被认为是人力资源管理实践中最基础也是最关键的机制通道之一(Appelbaum, 2000)。教师培训与发展管理正是提升个体教学能力的核心制度变量。本研究的实证分析结果显示,教师培训与发展管理对教学能力的影响显著,为前述理论提供了具体支持。这一结果表明,教师培训管理需更多聚焦教学实践的精准对接和能力生成机制,推动“训——教——评”闭环体系建设。

2. 知识管理机制对教师知识素养的关键支撑

基于资源基础观(RBV)视角,组织内部知识资本的获取、储存与共享,被视为构建核心能力的基础(Barney, 1991)。教师知识素养作为胜任力结构中的基础维度,其形成高度依赖于有效的知识管理系统。本研究发现,知识管理对知识素养具有显著正向影响,验证了知识管理作为组织“能力供给系统”的核心作用。这一发现意味着,民族地区高职教育机构应将知识管理作为教师能力成长的制度支点,强化本地经验的体系化转化。

3. 激励管理对职业态度的激活效应

根据赫茨伯格的双因素理论,激励因素对个体工作态度的提升具有直接促进作用(Herzberg et al., 1959)。在教育组织中,合理的激励机制不仅能提高教师的积极性与满意度,更能激发其责任意识与专业认同。实证结果表明,激励管理对教师职业态度影响最为显著,印证了激励措施在调动教师内驱力方面的重要性。这表明,激励管理不仅是对个体行为的调节手段,更是民族地区教师专业信念与使命意识培育的重要策略。

4. 职业生涯管理对个性特质的深层影响机制

社会认知理论强调环境支持对个体人格特质的形塑作用(Bandura & Walters, 1977)。职业生涯管理通过提供发展路径、晋升引导和角色认同,有助于稳定个体价值观与职业性格。本研究发现,职业生涯管理对教师个性特质影响显著且强烈,说明在相对稳定的成长路径中,教师更容易形成积极、自律、坚韧等教育者所需的关键人格特质。这表明,构建职业生涯管理中引入多元成长路径将为民族地区高职教师提供更具归属感与长远发展的职业支持系统。

总结

本研究立足于教师人力资源管理理论视角, 聚焦中国民族地区高职院校思想政治理论课教师群体, 构建并实证检验了“组织管理机制——教师专业胜任力”的作用路径模型, 旨在揭示制度供给与教师能力建构之间的内在逻辑关系。研究基于 H 高职院校 21 名思政课专任教师的结构化问卷数据, 采用信效度分析、相关性检验与逐步回归建模等方法, 系统识别了六类人力资源管理机制对四类教师胜任力维度的影响路径, 主要结论如下:

1. 受访教师整体具备较高水平的专业胜任力, 尤其在知识素养与教学能力方面表现突出, 但在职业态度与个性特质维度仍存在优化空间, 显示出教师发展中“硬性能力”优于“软性素养”的结构性特征。

2. 教师对当前人力资源管理机制的整体感知处于中等水平, 其中职业生涯管理感知得分最低, 反映出管理制度在支持教师长期发展路径上的功能不足, 亟需从机制设计与执行落地两个层面加以改进。

3. 从回归建模结果看, 不同管理机制对教师胜任力维度具有差异化影响: 教师培训与发展管理显著促进教学能力提升 ($\beta = 0.438$), 教师知识管理有效增强知识素养 ($\beta = 0.606$), 激励机制可显著激发职业态度 ($\beta = 0.604$), 而职业生涯管理对个性特质的塑造作用最为显著 ($\beta = 0.853$), 构成胜任力生成的四条关键路径。

4. 部分管理机制与胜任力间出现负相关关系, 提示当前部分制度安排与教师实际需求之间存在“制度——实践错位”现象, 如激励机制对知识素养产生抑制性影响, 知识管理对教学与态度构成负担等问题, 需在未来管理优化中加以系统回应。

建议

基于本研究对 H 高职院校思想政治理论课教师专业胜任力及其影响因素的实证分析, 结合教育管理理论与人力资源开发理论, 提出以下四项针对性改进策略:

1. 优化教师培训体系, 提升教学能力的培养成效

研究显示, 教师培训与发展管理对教学能力具有显著影响 ($\beta = 0.438, p < 0.05$), 培训体系的系统性和针对性是教师教学质量提升的关键。建议高校围绕教学设计、课堂组织、互动引导等教学核心环节, 系统化制定分阶段、分主题的培训路径。结合成人学习理论 (Knowles, 1980), 采用线上线下混合式教学方式提升培训参与率与实践性。同时, 应建立基于绩效评估的反馈系统, 以保障培训成效在课堂实践中的转化率。

2. 完善教师知识管理机制, 强化知识素养与教学创新能力

教师知识管理显著影响知识素养 ($\beta = 0.606, p < 0.01$), 说明教学资源与学术知识的共享机制对于教师能力成长至关重要。建议构建以学科组或教研室为单位的教师知识共享平台, 促进

课程资源、案例经验、教学反思的共建共享。同时,参照非正式学习理论 (Marsick & Watkins, 1990),通过教学沙龙、校本教研等方式推动教师基于问题的协同学习,增强其学科综合理解力与教育创新能力。制度层面,应减少过度行政负担,保障教师在知识吸收与转化上的“认知空间”。

3. 改革激励体系,增强教师职业认同与价值归属感

激励机制对教师职业态度有显著正向作用 ($\beta = 0.604, p < 0.01$)。建议依据公平理论 (Adams, 1963) 构建多维激励结构,兼顾教学贡献、育人实效与团队协作;增设“课程创新奖”“思政育人贡献奖”等项目,提升教师参与感与荣誉感。同时,应通过教师表彰展示、发展支持计划等精神激励方式,激发教师内在动机,增强职业归属与持续发展动力 (Deci & Ryan, 1985)。

4. 强化职业生涯规划支持,促进教师个性成长与长期发展

教师职业生涯管理对个性特质影响显著 ($\beta = 0.853, p < 0.01$),职业路径的系统支持是教师持续成长的基础保障。为此,高校应制定差异化的教师发展路径,围绕“探索——建立——维护”三阶段,推行青年教师“导师制 + 支持系统”,为中年教师提供学术深造、岗位轮换与成果孵化机会。同时结合社会认知理论 (Bandura, 1986),通过访学交流、企业挂职、团队科研等方式,丰富教师职业体验,激发其个性潜能与环境适应力,推动其形成多维度、高适配的专业胜任力结构。

研究局限与未来研究方向

尽管本研究从教师人力资源管理视角出发,系统探讨了民族地区高职院校思想政治理论课教师的专业胜任力及其影响机制,取得了阶段性成果,但在样本设计、方法选择与测量工具等方面仍存在一定局限性,有待未来研究进一步完善:

1. 样本规模与地域限制

本研究以红河职业技术学院 21 名思政课教师为样本,虽具代表性,但样本容量有限、区域集中,限制了研究结果的普适性与外推性。未来研究可在云南乃至西南多所民族地区高职院校中进行横向扩展,从而增强模型的外部效度与区域适应性。

2. 方法设计的单一性

本研究采用横断面设计与回归分析,揭示了教师人力资源管理与胜任力之间的显著关联路径,然而,尚未捕捉胜任力变化的动态轨迹。未来可引入纵向研究设计或实验干预法,追踪教师胜任力在管理举措引导下的演进过程,以提升研究的解释力与实效性。

3. 测量方式的主观偏向

本研究主要依赖教师自评问卷进行测量,虽经信效度检验,但仍存在主观偏差风险。后续研究可采用多源测量工具,如引入学生评价、同行互评、教学观摩等客观指标,构建 360 度评价体系,提升数据的客观性、全面性与信度。

References

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Appelbaum, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Cha, W. S. J. (2020). A study on the construction of competency for young teachers in ethnic universities. *Education Teaching Forum*, (30), 41-43. [in Chinese]
- Chen, H., & Wen, L. (2009). The significance of research on the competence of ideological and political course teachers in higher education. *The South of China Today (Theoretical Innovation Edition)*, (12), 21-22. <https://url.in.th/QvAzL> [in Chinese]
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior (perspectives in social psychology)*. Plenum Press.
- Feng, L., & Liu, Z. (2025). Application of human resource management theory in the construction of “Dual-qualified” teacher teams in vocational colleges—A case study of a vocational college. *China Management Informationization*, 28(1), 112-115. <https://url.in.th/fLZYU> [in Chinese]
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Jian, L., & Li, L. (2025). Research on the issue of Faculty Attrition in Jiangxi Private Vocational Colleges: Based on human resource theory. *Public Administration*, (2), 87-89. <https://url.in.th/ispqI> [in Chinese]
- Knowles, M. S. (1980). From pedagogy to andragogy. *Religious Education*, 75(4), 202-211.
- Li, S., Gu, M., & Zhao, Y. (2024). Research on the improvement path of practical teaching ability of young teachers in applied universities from the perspective of school-enterprise cooperation. *Chinese and Foreign Corporate Culture*, (10), 207-209. <https://url.in.th/VXZMg> [in Chinese]
- Lin, Q. (2015). Research on the competence model of ideological and political course teachers in higher education. *Journal of Agricultural University of Hebei (Agriculture & Forestry Education)*, 17(4), 73-77. <https://url.in.th/yxxOa> [in Chinese]
- Liu, Y. (2024). Strategies for improving the academic teaching competence of university teachers. *Industrial & Science Tribune*, 23(23), 280-282. <https://url.in.th/zbKAO> [in Chinese]
- Lü, X., Wang, H., Li, L., & Wang, D. (2024). The current situation and countermeasures of cultivating the teaching ability of young teachers in universities. *Education and Teaching Forum*, (48), 13-17. <https://url.in.th/kUKKe> [in Chinese]

- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-386.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. Routledge.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- OECD. (2021). *Teachers and leaders in vocational education and training*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Srisa-ard, B. (2010). *Preliminary research* (8th ed.). Suwiriyan.
- Sun, G., & Yang, Y. (2023). A summary of research hotspots in higher education in western China. *Research on Higher Education of Nationalities*, 11(1), 2-11. [in Chinese]
- Wu, L. (2024). Value and path of enhancing education and teaching abilities of local university teachers. *Journal of Yulin University*, 34(6), 124-128. <https://url.in.th/dshIB> [in Chinese]
- Yang, Y. (2024). Research on the construction of evaluation mechanisms based on the professional development of university teachers. *Creative Education Studies*, 12, 515. [in Chinese]
- Zhang, X., & Chen, Y. (2024). Research on performance and development mechanism of young teachers' teaching ability in colleges and universities from the perspectives of teachers and students. *Journal of Heilongjiang Institute of Teacher Development*, 43(11), 17-22. <https://url.in.th/Kbutj> [in Chinese]



Name and Surname: Huan Liu

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Educational Administration and Educational Leader



Name and Surname: Pairoj Duangnakhon

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Industrial Education and Innovation Technology



Name and Surname: Somyos Chanboon

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Literature Chinese Philology

傣语中汉语借词的语音变化与语言接触差异研究：
以中国西双版纳与泰国清康为例
PHONOLOGICAL CHANGES AND LANGUAGE CONTACT DIFFERENCES
OF CHINESE LOANWORDS IN THE DAI LANGUAGE: A COMPARATIVE
STUDY OF XISHUANGBANNA (CHINA) AND CHIANG KHAM (THAILAND)

冯小玉^{1*}, 荣智贤², 何旻旭³

Jittra Netsawang^{1*}, Chanit Wongsuwan², Rapee Swangjang³

^{1,2,3}泰国坦亚布里皇家理工大学文学院

^{1,2,3}Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

Received: June 20, 2025 / Revised: October 16, 2025 / Accepted: October 26, 2025

摘要

汉语在傣语中占据重要地位,尤其在词汇层面,成为主要的外来词来源。为适应傣语的语音系统,汉语借词在进入傣语过程中常伴随语音上的调整。本研究旨在比较西双版纳傣语与泰国帕天府清康县傣语中汉语借词的语音变化异同,以西双版纳傣语和泰国清康傣语为研究对象。研究采用田野调查法和比较分析法,收集两地傣语的日常交际、实际情况常见的汉语借词。主要语料来源包括实地录音、访谈、书籍相关的资料,探讨语音适应机制以及语音演变特征。研究发现,中泰傣语均保留一定数量的古汉语借词,但在普通话借词的语音演变方面呈现出差异著:西双版纳傣语中出现系统性的语音变异,而清康傣语则较多保留原有音系。本研究不仅揭示了语言接触深度与社会语言环境对借词语音演化的重要影响,也为理解汉语在跨语言传播过程中的本地化机制提供了新视角。

关键词: 傣语 汉语借词 语言接触 语音变化

*Corresponding Author: Jittra Netsawang
E-mail: jittra_n@rmutt.ac.th

Abstract

This study investigates the phonological adaptation of Chinese loanwords in Xishuangbanna Dai (China) and Chiang Kham Dai (Phayao, Thailand). Using fieldwork and comparative analysis based on recordings, interviews, and relevant texts, it examines how loanwords are integrated into local phonological systems. The results show that both varieties preserve some Old Chinese loanwords but differ in their treatment of Modern Mandarin borrowings: Xishuangbanna Dai displays systematic phonological shifts, whereas Chiang Kham Dai tends to retain its original phonology. These findings highlight the role of contact depth and sociolinguistic environment in shaping phonological change and offer new insights into the localization of Chinese across languages.

Keywords: Dai Language, Chinese Loanwords, Language Contact, Phonetic Changes

引言

汉语是傣语中的老借词之一，经过长期的语言接触与文化交流，汉语逐渐融入在傣族民族的生活中的各个方面。傣语属于壮侗语族壮傣语支，在中国主要分布于云南西双版纳地区，在泰国则广泛分布于北部地区，其中不同方言间在语音、词汇和语法上均存在差异。本文所关注的西双版纳傣语与泰国清康傣语，虽同源而异地发展，但因所处社会语言环境不同，呈现出独特的演变特征。近几十年来，中国少数民族普遍学习普通话，傣族群体逐渐形成以傣语为母语、普通话为第二语言的双语使用格局。在经济的发展、时代和社会环境的变化，中泰两地傣语在长期的分离和接触影响下，并且现代西双版纳傣族使用中国普通话为主。许多普通话中表示新概念的词汇取代了傣语原有表达，导致西双版纳傣语某些词汇发生语音变化，同时这两国傣语都有各自独特的语言系统，产生显著差异。已有研究多集中于汉语借词在壮侗语族语言中的普遍现象，或对西双版纳傣语的语音系统进行描述，但对比中泰两地傣语在汉语借词语音适应上的差异尚缺乏系统性研究。尤其是在语言接触的社会历史背景下，不同借词层次、语音变化路径及其机制尚待深入探讨。因此，笔者选择中国西双版纳景洪市傣语和泰国帕天府清康县远村傣语为研究对象，分析中泰傣语中汉语借词的语言接触及其语音变化的特征。本研究不仅在理论上有助于深化对语言接触与语音适应机制的认识，也在实践层面为跨境民族语言保护、双语教育及中泰文化交流提供参考价值。

研究目的

1. 调查并比较中国西双版纳傣语与泰国清康县傣语中汉语借词的语音形式，涵盖古代与现代汉语词汇。
2. 分析普通话与中部泰语对语音变化过程的具体影响机制。

3. 探讨语言接触与社会环境因素在傣语中汉语借词语音变化中的作用。

文献综述

Luo (1988) 比较研究西双版纳傣语、泰语词汇上的异同情况, 大部分的单音节词是同源词, 借词多音节借词来自巴利语、梵语、柬埔寨语。其中借词分为 2 类: 老借词和新借词, 老借词主要是汉语、巴利语、梵语。新借词是英语和其他语言。由于二者使用在不同的国家, 目前傣语中的借词主要来自汉语, 而泰语中的借词来自英语, 形成傣、泰语中的借词发生不同变化。

Chen (1996) 通过泰汉双语追踪研究, 提炼出语言接触的动态过程分为“匹配”、“回归”、“并合”、“母语转换”, 认为汉语通过茶马古道渠道向傣语输入了大量借词, 但傣语会按照自身音系规则调整借词发音, 形成混合与特征。

Yan (2012) 分析现代西双版纳傣语中的普通话借词的语音变化、构词结构。发现西双版纳傣语中的普通话借词有多种变化方式及变化因素。为了对应西双版纳傣语的语音系统, 普通话借词单元音 e 在傣语中变成单元音 o:, 单元音 ü 变成单元音 i:, 复合元音 ia 变成单元音 a: 等, 汉语辅音 tʂ 变成 ts、辅音 k' 变成 x、辅音 tɕ' 变成 s 等, 辅音韵尾 ŋ 在傣语中变成 n 等。普通话声调 55 变成 33、声调 35 变成 11、声调 214 变成 41、声调 51 变成 35。

Ming (2016) 分析德宏傣语与泰国标准方言的语音, 并比较二者的异同点, 泰语还保留塞音, 并还有清浊音的对应, 但在德宏傣语中的浊塞音已经脱落了, 只有塞擦音和擦音。泰语还保留颤音 r, 但是在德宏傣语中颤音 r 已经归并清擦音 h 了。泰语中的复辅音, 在德宏傣语中都变为单辅音了。

Yan (2016) 比较傣泰语中的词语的异同点, 傣、泰语是亲属语言, 从同源词发现傣语和泰语有很大相似, 但傣语中很多词来自古代汉语目前仍然在使用, 在泰国仅发现北方的方言使用的词语跟傣语很相似, 发音稍微有一点的区别, 但是泰语曼谷话中使用不同的词。

Yan (2018) 撰写《西双版纳傣语参考语法》, 其中涉及到西双版纳傣语中的外来词来于汉语和巴利语为主, 其次是英语和缅甸语的借词。古代汉语借词主要是天干地支、数词和贸易相关的词。这些词仍然保留着古代汉语的读音。另外还有现代汉语的词, 在西双版纳傣语中不断接受中国普通话的词来使用, 导致在西双版纳傣语中产生了很多新词。

Lu 和 Khumsat (2021) 重新分析泰语中的潮州话借词的词义演变及借用方式。其中分别为“音译借词”和“语素借词”。潮州话借词的鼻音韵尾 ŋ, 在泰语中变成鼻音 n。长元音 i:, 在泰语中变成短元音 i。潮州话阳去 11 调, 进入泰语中变成降音 41 或中音 33。

Yu et al. (2023) 描写景洪市西双版纳傣语的声母、韵母和声调, 并找出声态的特点。西双版纳傣语的声母分为高辅音和低辅音两组, 共有 42 个字母, 但是只发 21 个音。元音有单元音 18 个, 分为长元音和短元音。西双版纳共有 9 个声调, 分为 6 个舒声调和 3 个促声调。

关于泰国学者的研究泰语中的汉语借词相关的文献有, Gyarunsut (1983) 在文献上收集现代泰语中的汉语借词, 从她的资料显示泰语中的汉语借词最多来自闽南语, 其次是潮州话。从研究成果发现, 泰语中的汉语借词的辅音、元音变化不大, 但是声调变化是最大。

Sothiyothin (2012) 在《泰国皇家学术院潮州话词典的 1999 年版》, 探讨泰语中的潮州借词的词汇演变, 分析演变过程, 发现大多数是动词类的演变, 另外发现词汇的变化, 其中分为 4 种: 1) 语义不变; 2) 语义转移; 3) 语义缩小; 4) 语义扩大。

Pittayaporn (2014) 分析原始西南台语中的汉语借词, 从他的研究成果可见在台语中出现一些古汉语的借词, 从公元前第 7 世纪至第 11 世纪时期已存在于台语中, 后来在汉代时期后, 就逐渐发生语音变化。目前这些汉语借词成为台语中的一部分, 即是台语中的同源词, 可以发现汉语和傣语的渊源关系。

Mapha (2016) 在《泰语中的外来词》解释泰语中的汉语借词特点为: 1) 多见是单音节词; 2) 一般是适应泰语的第四声 45 或第五声 14; 3) 使用泰语的中组辅音拼写; 4) 使用复合短元音 ia 或 ua 较多。

Chaikiattitham (2019) 比较分析汉语和泰语中的英语借词借用方式的异同情况, 发现汉语、泰语中的英语借词的借用方式相同点为: 使用原词、语音转换、复合音、合成方式、语素剪短或者增加。不同的是泰语中的英语借词使用叠音、首音互换、词法互换、语音缩短等方式。

Thiragun (2020) 在《新版西双版纳傣仿汉语词典》中分析当代汉语借词, 发现该词典中有 71 个的汉语词的辅音、元音和意义, 与原来的发音比较相似。另外有 40 个词与汉语词原来的辅音相似, 但是元音不同。还有 20 个汉语词元音与原来的汉语词相同, 但是辅音不同。

Therawongpinij (2021) 在硕士学位论文中得出了泰语中的汉语借词的变迁, 通过语言接触、社会因素等方式, 形成泰语中的汉语借词语音变化。她分析泰语中的汉语借词为 3 种类: 1) 音译词; 2) 半音译半意译; 3) 音译加泰语语素词。从历史上看, 中泰两国有外交贸易的来往交流, 形成语言接触的重要原因。

Chaikiattitham 和 Suwannahong (2023) 分析《皇家学术院泰语词典 2011 年版与 2014 年版》中的汉语借词, 发现两个版本中的汉语借词的读音转写不同, 由于几个因素: 1) 每个地区的潮州话发音的区别; 2) 语义系统不同; 3) 转写方式不同。

以上综述的研究表明, 现有的研究成果大多集中于傣语或者泰语中汉语借词单方面的研究, 研究范围仅涉及傣语的语音、词汇的分析, 尚未出现中泰语言学者从跨境语言的角度进行比较研究, 尤其是关于比较中泰两地傣语中汉语借词的研究。因此笔者试图补充此方面的研究, 揭示两地傣语中汉语借词的异同点。

研究方法

本研究以《中国少数民族语言调查词汇表》为基础,选取中国西双版纳景洪市傣泐方言和泰国帕天府清康县远村傣语为研究对象。研究重点限于两地傣语中常见的汉语借词,尤其是日常生活用语与部分社会文化相关词汇。

1. 通过田野调查、访谈与录音的方式,收集中泰两地傣语母语者的口语语料;同时参考相关文献与文本材料,确保语料的多样性与代表性。

2. 对所收集的汉语借词进行国际音标(IPA)标注,逐一记录声母、韵母及声调;按照词类进行分类,以便后续比较分析。

3. 在语言类型学的视角下,比较两地傣语与汉语在音节结构、声母系统、声调系统等方面的差异,考察这些结构性因素对借词语音适应的影响。依据 Chen (1996) 的语言接触理论,区分直接接触与间接接触的路径,分析不同接触模式下的语音演变差异;Myers-Scotton (2002) 的社会语言地位理论,探讨中泰两地社会语言环境差异如何影响汉语借词在傣语中的语音变化。

研究结果

在借鉴前人研究的基础上,本研究进一步系统梳理发现,西双版纳傣语与清康县傣语中的汉语古代借词是相同的。从两个傣语的词汇来看,二者中的固有词有些来自汉语,比较明显的是上古汉语的天干地支相关的词,Zhang (1988) 认为“傣历的天干纪年与汉历相当,汉历的天干地以前只吸收到傣族中,这些天支的傣语名称绝大部份是古汉语的借词”。

据本研究调查,古汉语天干地支相关词汇在西双版纳傣语中仍有保留,而在现代清康县傣语中已不存在,而且目前的清康县傣族人也不理解这些词。如:

“kap⁵⁵”(甲)、“dap⁵⁵”(乙)、“la:i⁵¹”(丙)、“muŋ⁵¹”(丁)、“pək⁵⁵”(戊)、“kat⁵⁵”(己)、“kot⁵⁵”(庚)、“loŋ¹¹”(辛)、“tau³⁵”(壬)、“ka:35”(癸)等。

关于数词。台语支中序数词与古汉语有联系,语音上非常相似,所以现代傣语的数词都还保留着古汉语音,如:

西双版纳傣语	清康县傣语	古汉语
sa:m ⁵⁵	sa:m ⁵⁵	三
si ³⁵	si:35	四
ha:13	ha:13	五
hok ⁵⁵	hok ⁵⁵	六
set ⁵⁵	tet ⁵⁵	七
pet ³⁵	pɛ:t ³⁵	八
xau ¹³	kaw ¹³	九
sip ⁵⁵	sip ⁵⁵	十

关于日用工具用品。如：

西双版纳傣语	清康县傣语	古汉语
va:n ⁵¹	wa:n ¹¹	“碗”有“饭碗”的意思
kək ⁵⁵	kɛ:w ¹³	“觥”有“酒具”的意思
thu: ³⁵	thu: ⁵⁵	“箸”有“筷子”的意思
thuŋ ⁵¹	thaŋ ⁵⁵	“桶”有“大桶”的意思
tsəŋ ¹³	tɕə:ŋ ³⁵	“撞”有“伞”的意思
xɛp ⁵⁵	kə:p ³⁵	“靴”有“鞋”的意思
su ³⁵	tɕu: ¹³	“酢”有“醋”的意思
ʔa:ŋ ³⁵	ʔa:ŋ ³⁵	“盎”有“大土碗”的意思

关于贸易经商。如：

西双版纳傣语	清康县傣语	古汉语
ka: ³³	ka: ³⁵	“价”有“价格”的意思
ka: ¹¹	kha: ⁵¹	经商
tsu ³³	tɕu ³⁵	“字”有“名字”的意思
tho ³⁵	tho: ¹³	豆
tseŋ ⁵¹	tɕe:ŋ ⁵⁵	城
thu ⁵⁵	thu: ⁵⁵	持、拿
suŋ ³⁵	suŋ ⁵⁵	送
kɛ ¹³	kɛ: ³⁵	送
taŋ ³⁵	taŋ ⁵⁵	坛
pɔp ³³	pɔp ⁵⁵	册
xa:u ⁵⁵	kha:w ⁵⁵	白
kva:ŋ ¹³	kwa:ŋ ¹³	投
tsaŋ ³³	teaŋ ³⁵	秤

以上的古汉语借词早就出现在傣语中，这两地傣语是同一个语支的语言，所以大部分的固有词基本是相同的，音值的变化没有很大的差异。

根据笔者对现代汉语借词的调查，两地傣语中的汉语借词的辅音变化有区别，西双版纳傣语以前使用半音半义方式借入汉语词，但是现在的西双版纳傣语有的直接使用中国普通话来代替原来的借词，形成完全替代的现象。按照西双版纳傣语中的汉语借词语音变化规律有以下几项条件：

1. 辅音变化

1.1 西双版纳傣语中现代汉语借词的语音变化

前辅音变化

(1) 卷舌音变成舌尖音

由于西双版纳傣语中没有卷舌音 $t\zeta$ 、 $t\zeta^h$ 、 ζ ，所以这些辅音借用在西双版纳傣语时辅音需要变化。汉语借词的卷舌音 $t\zeta$ ，在西双版纳傣语中变成舌尖音 ts ，如：

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义

$pan^{55}t\zeta a:\eta^{214}$	$pan^{55}tsa\eta^{41}$	班长

$\epsilon iau^{51}t\zeta a\eta^{214}$	$s\epsilon u^{41}tsa\eta^{41}$	校长

汉语借词的卷舌音送气 $t\zeta^h$ ，在西双版纳傣语中变成舌尖音 s ，如：

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义

$t\zeta a:\eta^{35}\zeta a:\eta^{55}$	$sa:\eta^{55}sa:\eta^{55}$	长沙

$\zeta ou^{55}fei^{51}t\zeta^hu^{51}$	$sou^{55}f\epsilon i^{51}su^{51}$	收费处

汉语借词的卷舌音 ζ ，在西双版纳傣语中变成舌尖音 s ，如：

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义

$ta^{51}\zeta i^{214}kuan^{214}$	$ta^{35}su^{35}kuan^{41}$	大使馆

$\zeta ou^{214}tei^{55}$	$sou^{55}tsi^{55}$	手机

(2) 辅音送气变成不送气

汉语借词的辅音送气，用在西双版纳傣语中变成清音不送气，如以下规律：第一个音节的舌尖音 k^h ，在西双版纳傣语中变成舌面音 x ，如：

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义

$wai^{51}k^h\epsilon^{55}$	$vai^{41}x\epsilon^{55}$	外科

$xa:\eta^{35}k^h\o\eta^{55}$	$ha:\eta^{55}xo\eta^{51}$	航空

第一个音节的舌面音 $t\epsilon^h$ ，在西双版纳傣语中变成舌齿音 s ，如：

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义

$jou^{55}xui^{51}t\epsilon^huan^{51}$	$jou^{33}hui^{41}sen^{35}$	优惠券

$t\epsilon^hian^{55}t\zeta\eta\eta^{41}$	$sian^{55}ts\eta\eta^{35}$	签证

(3) 辅音韵尾变化规律

有些汉语借词元音 eng 的后鼻音韵尾 ŋ, 在西双版纳傣语中变成前鼻音 n, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
tɕɿŋ ⁵¹ fu ²¹⁴	tsɿŋ ³⁵ fu ⁴¹	政府
ɣɿn ²¹⁴ tei ⁵¹ syɛ ³⁵	sɿn ¹¹ tsi ⁵¹ so ⁵⁵	审计学

汉语借词元音 ing 的后鼻音韵尾 ŋ, 在西双版纳傣语中变成前鼻音 n, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
teiŋ ⁵⁵ tei ⁵¹	tsiŋ ⁵⁵ tsi ³⁵	经济
ɕiŋ ³⁵ tɕɿŋ ⁵¹	siŋ ⁵⁵ tsɿŋ ³⁵	行政

1.2 帕天府清康县傣语中中部泰语汉语借词的辅音变化

经本研究调查发现, 近几十年来帕天府清康县傣语直接按照泰国中部泰语中的汉语借词来使用, 所以辅音没有变化。如:

泰语中的汉语借词	清康县傣语	汉义
mi: ²¹ sian ⁵¹	mi: ³⁵ se:n ¹³	米线
pɔ ²¹ pia ⁴⁵	pɔ ⁵⁵ pe: ⁵⁵	薄饼
kiaw ⁴⁵	ke: ⁵⁵	饺子
kuaj ¹⁴ tiaw ¹⁴	ko:j ⁵⁵ te:w ⁵⁵	粿条

1.3 辅音变化异同点

相同点: 两地傣语都吸收了现代汉语借词, 并试图与自身语音系统进行融合, 另外借词使用与语言接触背景密切相关, 具有社会语言学意义。不同点可以展示如下表:

表 1 西双版纳傣语与清康县傣语的辅音变化异同点

异同事项	西双版纳傣语	清康县傣语
借词来源	普通话	中部泰语中的转借自泰语中的汉语方言借词
辅音变化	存在系统性变化(卷舌音、送气音、鼻音)	基本无辅音变化
原因分析	与汉语普通话直接接触, 语音系统差异大	清康县傣语与汉语不是直接接触, 而是从泰语中的汉语借词转借而来, 属于间接接触。
语言地位	傣语为日常用语, 普通话为官方、教育语言	清康县傣语和中部泰语为日常用语, 中部泰语为官方、教育语言。

西双版纳傣语因与普通话的语音系统差异较大, 汉语借词中存在大量辅音替代与调整现象。相比之下, 清康县傣语中的汉语借词是从中部泰语二转借来, 形成汉语借词的其语音结构与清康县傣语更为接近, 因此辅音基本保留原貌。可见, 语言接触环境与社会语言地位,

反映了各自所处的语言接触情境以及傣语在当地社会中的语言功能、使用频率及其与主导语言之间的权力关系。

2. 元音变化

2.1 西双版纳傣语中汉语借词的元音变化

- (1) 汉语借词中的不圆唇元音 ə, 在西双版纳傣语中变成圆唇元音 o:。

此规律仅见于当汉语舌根音 k 或舌根音 h 与不圆唇元音 ə 共现时, 元音 ə 要变成圆唇元音, 但当与其他辅音共现时不发生元音变化, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
tʂoŋ ⁵⁵ khə: ⁵⁵ juan ⁵¹	tsoŋ ³³ xo ⁵⁵ jen ³³	中科院
pə:n ²¹⁴ khə: ⁵⁵	pə:n ⁴¹ xo: ³³	本科

- (2) 汉语借词中的闭元音 y, 在西双版纳傣语中变成闭元音 i:, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
jaŋ ³⁵ ji: ⁵¹	jaŋ ¹¹ ji: ³⁵	洋芋
təhu ⁵⁵	si ³³	区

以上的汉语借词的元音 y, 在傣语中把变成元音 i:, 因为元音 y 带着 w 的辅音韵尾, 所以为了发音与元音 y 更接近, 有时候把元音 y, 变成 iu, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
wə:n ⁵⁵ thi: ²¹⁴ ji: ³⁵	və:n ¹¹ thi: ¹¹ tsiu ¹¹	文体局
koŋ ⁵⁵ ʔan ⁵⁵ ji: ³⁵	koŋ ³³ ʔan ⁵⁵ tsiu ¹¹	公安局

- (3) 汉语借词中的复合元音 ia, 在西双版纳傣语中变成单元音 a:, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
teia ⁵¹ tʂau ⁵¹	tʂa: ³⁵ tsau ³⁵	驾照
faŋ ⁵¹ teia ⁵¹	fa:ŋ ³⁵ tsa ³⁵	放假

- (4) 汉语借词中的复合元音 ei, 在西双版纳傣语中变成单元音 ə:。

当汉语唇音 b 与复合元音 ei 共现时, 复合元音 ei 要变成单元音 ə:, 但复合元音 ei 与其他辅音共现时, 元音不发生变化, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
xu ³⁵ pei ²¹⁴	hu: ⁵⁵ pə: ¹¹	湖北
pei ²¹⁴ tein ⁵⁵	pə: ¹¹ tsin ³³	北京

(5) 汉语借词中的复合元音 ai, 当与辅音 b 共现时, 复合元音 ai 变成单元音 ə:, 但是复合元音 ai 与其他辅音共现不发生元音变化, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
pai ³⁵ tɕu ³⁵	pə: ¹¹ tsu: ⁵⁵	白族
jau ⁵⁵ tai ⁵¹	jao ⁵¹ tai ³⁵	腰带

(6) 汉语借词中的复合元音 ou, 在西双版纳傣语中变成单元音 o:, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
tɕuŋ ⁵⁵ kuo ³⁵	tsɔŋ ³³ ko ¹¹	中国
xuo ²¹⁴ kuo ⁵⁵	ho: ³⁵ ko ³³	火锅

(7) 汉语借词中的复合元音 ye, 在西双版纳傣语中变成单元音 ɔ:, 如:

普通话	西双版纳傣语中的汉语借词	汉义
ɛyɛ ³⁵ jæn ⁵¹	sɔ ¹¹ juan ¹¹	学院
khə ⁵⁵ ɛyɛ ³⁵	xo ⁵⁵ sɔ ¹¹	科学

由于西双版纳傣语中没有复合元音, 汉语借词的复合元音, 在西双版纳傣语中要变成单元音, 所以以上的规律 (3)-(7) 汉语中的复合元音借用在傣语中变成单元音, 形成汉语借词的元音变化。

2.2 清康县傣语中汉语借词的元音变化

基于对清康县傣语的实地调查, 发现清康县傣语只包含单元音, 而没有复合元音的存在。因此, 中部泰语中汉语借词的复合元音在清康县傣语中均发音为单元音。

1) 汉语借词短元音 o, 有些词在清康县傣语中, 相对应短元音 u。如:

汉语借词	清康县傣语	汉义
koŋ ³³ si: ¹⁴	kuŋ ¹³ si: ⁵⁵	公司
so:m ¹³	sum ⁵⁵	人参

2) 汉语借词复合元音 ia/i:a, 有些词在清康县傣语中, 相对应长元音 e:。如:

汉语借词	清康县傣语	汉义
siam ³³ si: ³³	se:m ⁵⁵ si: ⁵⁵	签诗
ʔo: ³³ li:aŋ ⁴⁵	ʔo: ⁵⁵ le:ŋ ⁵¹	乌凉

3) 汉语借词复合元音 ua/u:a, 有些词在清康县傣语中, 相对应长元音 o:。如:

汉语借词	清康县傣语	汉义
tɕhau ⁵¹ sua ¹⁴	tɕhau ¹³ so: ⁵⁵	富翁
mi: ²¹ su:a ⁵¹	mi: ³⁵ so: ¹¹	长寿面

4) 汉语借词复合元音 uai, 有些词在清康县傣语中, 相对应长元音 o:。如:

汉语借词	清康县傣语	汉义
tɕhau ²¹ kuai ⁴⁵	tɕhau ³⁵ ko:j ⁵⁵	草果
huai ³³	ho:j ³³	彩票

2.3 元音变化异同点

相同点：中泰傣语均不具备复合元音结构，因此借入汉语词汇时均倾向于将复合元音简化为单元音。汉语中的短元音在两个方言中也常常延长为长元音。借词的元音变换具有一定的系统性和音位对应规律。

不同点：西双版纳傣语的元音变化相对更加复杂和多样，部分与普通话语音系统直接接触，形成特有规律。清康县傣语的元音变化更多地受到中部泰语系统影响，在语音上表现“泰式音化”的趋势。当代使用中，西双版纳傣族更多直接使用普通话词汇，减少音变；而清康傣族则混合使用泰语与转借于泰语中的汉语借词表达，形成不同的语言接触路径。

西双版纳傣语与清康县傣语在汉语借词中的元音变化均反映出其本族语音系统对外来词汇的吸收与适应机制。这些变化既受制于各自内部的语音结构，也受到外部语言（普通话或中部泰语）长期接触的深刻影响。

3. 声调变化

3.1 西双版纳傣语的声调变化

由于普通话借词与西双版纳傣语的声调不对应，汉语普通话在西双版纳傣语中使得声调变化，可以总结为：普通话声调 55 在西双版纳傣语中变成 33，如：“piŋ⁵⁵ɕiaŋ⁵⁵”变成“pin³³sɛŋ³³”（冰箱）。普通话声调 35 在西双版纳傣语中变成 11，如：“liɛn³⁵xɯ³⁵kuɔ³⁵”变成“lɛn¹¹xo¹¹ko¹¹”（联合国）。普通话声调 214 在西双版纳傣语中变成 41，如：“tsɔŋ²¹⁴thoŋ²¹⁴”变成“tsɔŋ⁴¹thoŋ⁴¹”（总统）。普通话声调 51 在西双版纳傣语中变成 35，如：“tien⁵¹ɕɿ⁵¹”变成“tɛn³⁵sui³⁵”（电视）。

3.2 清康县傣语的声调变化

除了从古汉语的借词之外，现代的汉语借词都向中部泰语发展，大部分的汉语借词进入傣语中，一般中部泰语中的汉语借词第四调“高音调”45 在清康县傣语中读音变成 55，如：“se:ŋ⁴⁵”变成“se:ŋ⁵⁵”（转让）。另外多见中部泰语的第五调“升音调”14 在清康县傣语中可变成 55 或 35，如：“tɛaw⁵¹sua¹⁴”变成“tsa:w¹³so:⁵⁵”（少爷），但使用其他声调较少。

3.3 声调变化异同点

从声调变化的角度来看，西双版纳傣语与泰国清康县傣语的语音系统均具有明显的高低音声调区分。两地傣语在借用汉语词汇的过程中都表现出声调变化的现象，其中西双版纳傣语的声调变化形式较为丰富，而清康县傣语中的汉语借词则大多采用高音调，声调变化较少。

这一差异反映出，傣族人在语音表达中常受到其自身语言“习惯性发音方式”的影响，即在发音时自然带入原有语言的高低声调，使得借词在听觉上带有明显的傣语音调特征。就语音系统本身而言，清康县傣语具有以下特点：

- 1) 声母系统: 以单辅音、不送气音为主。
- 2) 韵母系统: 以单元音韵母居多, 结构简洁。
- 3) 声调系统: 具备显著的高低音调差异, 同时区分舒声韵与促声韵。
- 4) 语言接触现象: 虽然上述三种传统特征仍被保留, 但在长期语言接触中, 逐渐

受到中部泰语的影响, 出现了清康县傣语与中部泰语混合使用或语音替换的趋势。

讨论

本研究依据民族语言调查词表从对比视角出发, 系统分析了中国西双版纳傣语与泰国帕天府清康县傣语中汉语借词的语音变化。研究发现, 中泰傣语在处理汉语借词时呈现出明显差异, 不仅体现在语音适应方式上, 也体现在借词来源的不同。

西双版纳傣语借词主要源于普通话, 其音系也直接采纳普通话的语音特征。这种现象与当地长期实施的普通话双语教育政策及其在社会生活中的普及密切相关。相较之下, 清康县傣语中的汉语借词则主要来自潮州话、闽南语和客家话等南方方言, 其语音特征更接近中部泰语的音系体系, 反映出泰国中部语言环境对清康县傣语借词语音演变的深刻影响。

尽管两地傣语均保留一些贸易或者日常用品相关的古汉语借词, 但在现代语境中借词语音适应机制下已显著分化。这种分化说明, 即便同属傣语系统, 在不同社会语言政策、教育环境和语言接触背景的影响下, 仍可能发展出各自独特的借词适应机制与语音系统。这一发现为我们理解语言接触过程中的语音变化机制提供了有力的证据。

研究显示, 两地傣语在引入汉语借词的过程中, 无论是语音、方式还是词汇体系, 均表现出显著差异, 导致部分傣语原有特征逐步脱落。已有前人对此方面的研究成果, 例如 Luo (1988) 比较分析西双版纳傣语与泰语中的词汇, 其中的老借词主要来自汉语、巴利语和梵语, 柬埔寨语的多音节借词, 而新借词主要来自英语和其他外语为主; Chen (1996) 考察西双版纳傣语与汉语的接触, 在语音层面, 傣语从汉语借入大量词汇, 并在声母、韵母和声调上表现出明显的“语音适应”现象。傣语既是受影响者吸收了大量汉语成分, 通过语音和语法的互动对邻近语言产生了反作用。Yan (2012) 进行考察现代西双版纳傣语中的普通话借词的语音和构词层面系统, 发现普通话借词在傣语中并非直接保留原貌, 而是通过语音替代、音类合并及声调重组等方式完成本地化, 以符合西双版纳傣语的音系系统。这一发现揭示了普通话借词在傣语中的适应机制及语音演变规律。这些研究总体上仍存在几方面不足: 研究范围多聚焦单一区域描写研究, 缺少傣语跨境同源方言的并置比较; 研究重心多停留在词汇罗列与对应关系的静态描述, 较少从声母、韵母与声调的演变机制出发进行历时与分层辨析; 对借入路径与来源汉语变体的界定多凭经验推断, 缺乏社会接触证据与语料复用性不足。

基于上述局限, 本文以中国西双版纳与泰国清康县作为对象, 采用 IPA 细致转写, 参照语言接触与借词分层理论对古今汉语借词加以区分, 并在社会语言学变量的控制下对比分析, 从而明确不同接触路径与来源变体对声母、韵母及声调适应的具体影响。由此, 本文在“跨境对比视角”、“借词分层与来源判定”、“量化与可复核语料”三方面实质性填补了以往研究的不足, 为探讨边境少数民族语言在多语社会中的生存、演化与保护提供了理论支持和实证参考, 具有一定的学术价值与创新性。

总结

西双版纳傣语中的汉语借词, 早期多因社会政策因素(如 1950 年代以后傣族需学习普通话)而受到中国普通话的持续影响, 导致普通话借词大量进入傣语系统。这一时期的借词往往经历了音变过程, 使其适应傣语音系。随着普通话在傣族社会广泛普及, 现代普通话词汇往往以原音形式直接嵌入傣语, 不再经历系统性的语音变化。

相较之下, 泰国清康县傣语中的汉语借词主要源于明清时期中国南方沿海地区的移民(如潮州、闽南、客家)。这些借词多经由中部泰语作为中介语言传入傣语, 其语音形式在传递过程中经历了辅音、元音和声调的变化。以适应傣语的语音结构。因此, 西双版纳傣语与清康傣语中的汉语借词在来源、语音演变路径和语言接触背景方面均存在差异。

建议

笔者仅初步分析了中泰傣语中的汉语借词语音变化, 尚未涉及语义、语法等层面的深入比较。此外, 缺乏历时性视角, 对借词语音演变的历史过程探讨不够。未来研究可结合更多语料和社会语言因素, 进一步完善分析体系。

References

- Chaikiattitham, R. (2019). An analysis and comparison of English loan words in Thai and Chinese. *Journal of Language and Linguistics*, 33(1), 43-61. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/joling/article/view/173679> [in Thai]
- Chaikiattitham, R., & Suwannahong, P. (2023). The differences of single-character Chinese loanwords in Thai writing. *Payap University Journal*, 32(2), 128-147. <https://doi.org/10.14456/pyuj.2022.20> [in Thai]
- Chen, B. (1996). *Language contact and Sprachbund*. Language and Literature Press.
- Gyarunsut, P. (1983). *Chinese loanwords in modern Thai* [Master's thesis]. Chulalongkorn University. [in Thai]

- Lu, X., & Khumsat, T. (2021). Reconsider types of Teochew dialect loanwords in Thai and their semantic changes. *Chinese Studies Kasetsart University*, 14(1), 146-167. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CSJ/article/view/247076> [in Chinese]
- Luo, M. (1988). Comparison of Dai and Thai vocabulary. *Minority Languages of China*, (2), 26-34. [in Chinese]
- Mapha, M. (2016). *Foreign loanwords in Thai*. <https://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/186cJ1c1IV13c15d515N.pdf> [in Thai]
- Ming, X. (2016). Comparative phonological analysis of Dai and Thai: The case of standard Thai and Dehong Dai. *National Social Sciences Database*, 1(23), 112. [in Chinese]
- Pittayaporn, P. (2014). Layers of Chinese loanwords in Proto-Southwestern Tai as evidence for the dating of spread of Southwestern Tai. *Manusya, Journal of Humanities*, 17(20), 48-68. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=1088&context=manusya>
- Scotton-Myers, C. (2002). Code-switching as indexical of social negotiations. In L. Wei (Ed.), *The bilingualism reader* (pp.137-165). Routledge.
- Sotthiyothin, P. (2012). Chaozhou loanwords in Thai: A phenomenon of semantic changes in semantic domains. *Chinese Studies Journal Kasetsart University*, 5(5), 129-162. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CSJ/article/view/55074/45711>
- Therawongpinij, N. (2021). *A study of the changes of Chinese loanwords in Thai languages from the perspective of language contact* [Master's thesis]. Dalian University of Foreign Languages.
- Thiragun, A. (2020). Contemporary Chinese loan words in new Dai Lue Xishuangbanna Lue Xishuangbanna Chinese dictionary. *Dhammathas Academic Journal*, 20(3), 227-236. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/dhammathas/article/view/241577> [in Thai]
- Yan, N. (2012). Chinese loan words in the modern Tau Lue language of Sipsong Panna. *Phikanate Journal*, 8(1), 43-50. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/pikanasan/article/view/100594> [in Thai]
- Yan, W. (2016). An introductory study on the lexical comparison between Dai and Thai. *Higher Education Forum*, (1), 182-182. [in Chinese]
- Yan, W. (2018). *A reference grammar of Xishuangbanna Tai Lue* (Order No.10270) [Doctoral dissertation] Shanghai Normal University. [in Chinese]
- Yu, P., Yang, Z., & Xie, Q. (2023). Xishuangbanna Dai language speech system and sound state research. *Modern Linguistics*, 11(7), 3037-3046. <https://doi.org/10.12677/ML.2023.117413> [in Chinese]
- Zhang, G. (1988). *Studies on Dai ethnic culture* (2nd ed.). Yunnan Nationalities Publishing House.



Name And Surname: Jittra Netsawang

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliati: Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology
Thanyaburi, Thailand

Filed of Expertise: Chinese Language



Name and Surname: Chanit Wongsuwan

Highest Education: Master's Degree

Affiliati: Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology
Thanyaburi, Thailand

Filed of Expertise: Thai Language



Name and Surname: Rapee Swangjang

Highest Education: Master's Degree

Affiliati: Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology
Thanyaburi, Thailand

Filed of Expertise: Chinese Language

基于结构化访谈的中国职业教育市域产教联合体 建设模式质性研究

QUALITATIVE STUDY ON THE CONSTRUCTION MODEL OF MUNICIPAL INDUSTRY-EDUCATION ALLIANCES IN CHINESE VOCATIONAL EDUCATION BASED ON STRUCTURED INTERVIEWS

王子歆*

Zixin Wang*

泰国正大管理学院泰华国际学院

International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: December 18, 2024 / Revised: July 8, 2025 / Accepted: July 22, 2025

摘要

本研究主要探讨中国职业教育市域产教联合体的建设模式及其运行机制。研究基于中国《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等政策背景,分析产教融合在促进产业升级与技术人才培养中的关键作用。采用结构化访谈法,选取政府官员、高校领导、企业高管及科研机构专家为访谈对象,结合协同治理与系统理论,从人才资源供给、科技资源赋能与行政资源增益三个维度进行质性数据分析。研究发现,联合体在专业设置、课程开发、教学实践与科技创新等方面达到了较高契合度,尤其在政府政策支持与资源整合上表现突出。然而,课程更新滞后、校企合作深度不足及技术转让效率低下等问题制约了其进一步发展。研究总结了四种典型模式,并提出完善激励机制、提升教师行业经验、优化评价体系及促进创新孵化等政策建议,为推动联合体更高质量发展提供参考。

关键词: 职业教育 市域产教联合体 建设模式 质性研究

*Corresponding Author: Zixin Wang
E-mail: 24676582272@qq.com

Abstract

This study primarily explored the construction models and operational mechanisms of municipal industry-education consortia in Chinese vocational education. Based on the policy context of China's opinions on deepening the reform of modern vocational education system construction and related policies, the study analyzed the critical role of industry-education integration in promoting industrial upgrading and technical talent cultivation. Using a structured interview method, the researchers interviewed selected government officials, university leaders, corporate executives, and experts from research institutions. Grounded in collaborative governance and systems theory, qualitative data analysis was conducted across three dimensions: talent resource supply, technological resource empowerment, and administrative resource enhancement. The findings revealed a high degree of alignment within the consortia in areas such as program design, curriculum development, teaching practice, and technological innovation, with notable achievements in government policy support and resource integration. However, challenges such as outdated curricula, insufficient depth in school-enterprise collaboration, and low efficiency in technology transfer constrain further development. The study identifies four typical models and offers policy recommendations, including improving incentive mechanisms, enhancing teachers' industry experience, optimizing evaluation systems, and promoting innovation incubation, providing valuable references for advancing the high-quality development of consortia.

Keywords: Vocational Education, Municipal Industry-Education Alliance, Construction Model, Qualitative Research

引言

研究背景

在全球化和技术革命的双重驱动下，中国产业升级对高技能人才的需求日益迫切，职业教育作为技术人才培养的核心载体，其产教融合模式已成为推动经济高质量发展的关键路径。近年来，国家相继出台《中国制造 2025》《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等政策，明确提“深化产教融合、校企合作”的战略要求。然而，尽管政策支持力度持续加大，职业教育产教融合的实践仍面临多重挑战，主要体现在：

1. 校企合作深度不足，企业参与人才培养的积极性不高，课程开发与行业需求脱节，教学内容滞后于技术发展；
2. 技术转化效率低下，科研成果难以有效对接产业需求，技术转让和孵化机制尚未成熟；
3. 资源整合能力薄弱，区域间教育资源与产业资源分配不均，信息共享平台缺失，导致合作碎片化；
4. 教师实践能力欠缺，职业教育教师普遍缺乏行业经验，难以精准对接企业需求；

5. 政策协同性不足，地方政策执行力度差异显著，激励机制与评价体系尚未完善，制约产教融合的可持续发展。

在此背景下，市域产教联合体作为地方政府主导的协同创新平台，被视为破解上述难题的重要探索。然而，现有研究多聚焦宏观政策或单一主体视角，对联合体建设模式、运行机制及多方协同效应的系统性分析仍显不足。

研究意义

本研究以中国市域产教联合体为研究对象，通过结构化访谈法深入挖掘政府、高校、企业及科研机构的多方实践经验，旨在实现以下突破：

理论层面：基于协同治理与系统理论，构建“人才——科技——行政”三维分析框架，揭示联合体的动态运行机制，填补现有研究对多方协同路径的理论空白；

实践层面：通过典型案例分析，提炼四种典型建设模式（均衡型、强人才型、强行政型、非均衡型），为不同区域因地制宜推进产教融合提供可操作的参考路径；

政策层面：识别联合体建设中的核心矛盾（如课程更新滞后、技术转让低效），提出完善激励机制、强化教师行业实践、优化评价体系等针对性建议，为政策制定者提供决策依据。

研究问题

本研究以问题为导向，聚焦市域产教联合体的建设实践，致力于回答以下关键问题：

市域产教联合体的典型建设模式是什么？

不同模式下如何进行资源分配、信息共享和决策协调？

建设和运行中遇到的问题如何解决？

通过回答上述问题，本研究旨在为职业教育产教融合的高质量发展提供兼具理论支撑与实践价值的解决方案。

研究创新点

1. 方法论创新。研究采用结构化访谈法深入挖掘市域产教联合体的实际经验，从参与者角度获取一手数据，确保数据一致性和系统性，突破传统研究对政策文本的依赖，增强实证分析的深度与可信度；为联合体运行机制和模式研究提供实证支持。

2. 视角创新。从市域层面对接“教育链——产业链——创新链”，系统解析联合体在资源整合与利益分配中的协同逻辑，为中国特色产教融合模式提供微观机制解释。

研究目的

本研究聚焦市域产教联合体的建设实践，围绕政策背景、实践路径和建设成效展开分析，旨在推动其高质量发展。具体目标包括：

1. 政策背景分析。研究市域产教联合体政策的形成背景及其战略意义，揭示驱动因素和政策目标，梳理国家和地方政策的实施脉络。
2. 实践路径探讨。通过典型案例，总结市域产教联合体的实践路径，分析地方政府、院校、企业在产教融合中的角色和合作方式，探讨其在促进地方产业发展和提高教育质量方面的效果。
3. 成效评估与政策建议。评估市域产教联合体在人才培养和产业升级中的成效差异，识别成功经验与问题，提出优化政策和实践路径的建议，为进一步发展提供指导。

文献综述

产教融合的理论发展相关研究

产教融合的雏形出现于 19 世纪的工业革命，德国等国逐步建立“双元制”模式，将学校教育与企业实践结合。进入 21 世纪，全球化和新兴产业的发展加速了产教融合的推进。中国产教融合始于 20 世纪 90 年代，多项政策推动校企合作，为职业教育与产业发展提供支持，尤其是 2022 年以来发布的一系列政策，进一步强化了职业教育产教融合培养应用型人才的机制。

产教融合理论研究呈现多元视角。协同治理理论强调政府、高校、企业等多主体共同参与，通过资源整合与协同创新创造公共价值。系统视角下，产教融合被视为一个开放的复杂系统，强调教育链、人才链、产业链与创新链的有机融合及多层级协同。三螺旋理论指出大学、产业和政府构成创新生态系统的核心网络，它们通过交叉合作形成螺旋上升的协同机制。国内学者也运用三螺旋理论构建产教融合生态，如将政府、行业、学校视为共生共治的主体，形成相互依存的稳态结构。人力资本理论从经济学视角为产教融合提供了重要支撑。该理论认为教育与培训投资积累人力资本，是经济增长的根本动力。研究者据此提出，应优化专业设置、完善课程体系，并加强校企合作与实践教学，以提高人才培养质量和人力资本回报率。系统协同理论、三螺旋理论、人力资本理论为市域产教研究提供了多维度的理论支撑。这三个理论不仅各自独立地解释了产教融合中的关键问题，还通过相互补充与协同，共同构成了一个完整的理论体系，为后续的框架构建和实证分析奠定了坚实的基础。潘海生基于“系统协同理论”提出，产教融合需以“教育链——人才链——产业链——创新链”四链协同为核心，强调职业教育系统与产业系统的共生演化逻辑，通过构建“市域产教联合体”与“行业产教融合共同体”，实现资源整合与价值共创 (Pan, 2023)。埃茨科维兹基于“三螺旋理论”，进一步拓展大学、产业与政府的协同关系，提出“创业型大学”在技术转化中的核心作用，强调高校需主动嵌入区域创新网络，推动知识生产与产业需求的无缝对接 (Etzkowitz, 2023)。王云雷基于“人力资本理论”新视角，结合数字经济背景，提出“数字人力资本”概念，认为产教融合需通过 AI、大数据等技术重构技能人才培养模式，实现教育与产业数据的双向赋能 (Wang, 2023)。

在现状研究方面,国外研究较多将德国的双元制、美国的社区学院模式及日韩的产学研合作,作为研究产教融合的主要案例,均强调政府、企业、教育机构三方合作的必要性。Fischer等指出德国双元制正从传统制造业向数字经济延伸,通过“工业4.0实训平台”实现技能培训与智能生产的深度融合(Fischer & Barabasz, 2022);美国社区学院协会政策白皮书指出,美国社区学院推动“微认证体系”与区块链技术结合、学分银行与岗位能力标准的跨区域互认(American Association of Community Colleges, 2025)。国内研究则重点聚焦政策导向、区域实践和矛盾剖析,王春燕等提出“五个机制”理论框架(如专业动态匹配机制、校企课程联编机制等),强调数字化平台对破除产教“肠梗阻”的关键作用(Wang & Qiu, 2023);徐守坤通过“三个一公里”模型(机制贯通、资源联通、要素融通),构建区域“产学研转创用”全链条生态,成为中国市域产教联合体建设的典型案例(Xu, 2023);潘海生揭示当前产教融合仍面临“合而不融”困境,主要表现为课程滞后产业需求、技术转让效率不足等,需通过“飞地园区”和“跨区域联盟”破解资源错配(Pan, 2023)。

在实证研究方面,国内外学者采用多元方法揭示产教融合机制。刘敏等通过结构化访谈和对979份问卷数据的结构方程分析,发现协同治理显著促进职业教育组织的价值创造,并通过价值链重构发挥中介作用,同时数字能力也显著助力价值链优化(Liu et al., 2024)。另有研究结合问卷调查和因子分析,对地方职业院校的产教融合度进行了测评,提炼出“目标共生”“四方联动”“混合所有”等典型模式,验证了多元协同路径对融合效果的促进作用。这些实证研究多采用问卷调查、结构方程、因子分析等方法,并结合政府、学校和企业的实际数据,为产教融合模式的构建提供了实证依据和经验借鉴。

市域产教联合体的相关研究

“市域产教联合体”是一个政策导向性概念,在2022年中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》发布前,学术界并未出现此概念。在其定义与内涵研究上,已经形成的一般共识是“在城市区域范围内,由园区地方政府主导,学校和园区龙头企业牵头,企业、科研机构以及其他相关社会组织参与,通过合作和资源共享,共同推动地方产业发展和教育改革的一种区域性产教融合紧密合作组织”(Wang, 2025)。在其治理体系和效能研究上,认为市域产教联合体将实现产教融合在治理体系、治理方式、治理效能上的重大变革,系统化推动教育、科技、人才一体化发展向更高能级迈进(Wen, 2023)。在其管理和协调研究上,强调政校企协同推进市域产教联合体建设应基于政府视角下完善政策体系、推进资源分配和保障措施优化,高校视角下转变理念思路、提升统筹规划和组织管理水平,企业视角下提升社会责任感、创新合作形式和利益平衡机制(Zhou, 2023);唐智彬从公共价值视角分析市域产教联合体治理,提出要强化政府主导、整合多方诉求,完善共治机制以优化资源配置并推动公共价值创造(Tang, 2024)。在其建设策略和发展路径研究上,主张通过完善顶层设计、共建教育链、聚焦创新链、延展供给链的思路打造行业产教融合服务共同体(Zhang, 2022)。

文献述评

当前市域产教联合体的研究主要集中于其建设内涵、运行机制和政策支持等方面。文献普遍认为,市域产教联合体在促进区域产业升级和提升技能型人才培养质量方面具有重要作用。但由于研究时间短、成果积淀有限,一是研究深度不足,目前的研究多集中于理论探讨和模式描述,缺乏深入的实证研究和案例分析,理论的应用性和操作性有待进一步验证;二是研究视角有限,大多数研究侧重于宏观层面的政策分析和模式构建,对于微观层面,如企业、高校和政府产教联合体中的具体作用和互动关系研究较少;三是理论创新不足,目前的研究在很大程度上依赖于传统的产教融合理论,缺乏创新的理论构建;四是跨学科、跨区域研究不足,往往局限于单一学科,缺乏跨学科的综合研究视角。

研究方法

本研究采用了结构化访谈法,通过相关基础理论构建了分析框架,以深入分析市域产教联合体的建设模式和运行机制。具体而言,研究围绕政府作用、企业参与、高校贡献、运行机制和合作效果等核心变量设计访谈提纲,涉及各主体在联合体中的角色、合作成效和面临的挑战。访谈对象包括政府官员、高校领导和教师、企业高管及科研机构专家,以确保数据的多元性和代表性。数据分析采用质性数据比较与归纳方法,基于人才资源供给、科技资源赋能和行政资源增益三个维度,对收集的访谈数据进行编码分析,识别市域产教联合体的典型建设模式,并提出优化策略。结构化访谈法的优势在于系统性和一致性,确保了数据的可比性和分析的深度,为研究的实证支持和政策建议提供了坚实的基础。

研究变量

研究变量依据理论框架确定,主要包括以下内容:

政府作用:政策支持、资金投入、协调管理;

企业参与度:人才培养、课程开发、资源投入;

高校贡献:专业设置、人才培养、科研成果转化;

运行机制:涵盖利益分配、沟通协作、政策实施等机制;

合作效果:联合体在人才培养、技术创新、产业升级等方面的实际成效。

研究框架

基于上述研究变量和研究路径,从人才资源供给、科技资源赋能、行政资源增益三个维度拟定访谈提纲,构建分析指标(见表1),对质性数据进行系统比较分析,归纳不同建设模式的特征,提炼出市域产教联合体的建设模式与优化策略。

表 1 市域产教联合体建设模式分析指标

一级指标	二级指标	契合度评价
人才资源供给	专业设置对接产业发展；专业课程对接职业标准； 教学过程对接生产过程；学历证书对接职业资格 证书；职业教育对接终身学习	高契合度：二级指标未见描述项 ≤ 20%； 中契合度：二级指标未见描述项 ≤ 50%； 低契合度：二级指标未见描述项 > 50%。
科技资源赋能维度	应用技术咨询与评估；应用技术研发与合作；应用 技术转让及交易；应用技术人才培养与交流；应用 技术合作平台；应用技术创新孵化；应用创新文化 的培养	
行政资源增益维度	组织支持；制度支持；运行支持；评价支持；资金 支持	

研究路径

1. 数据收集：结构化访谈设计

本研究围绕核心变量设计结构化访谈提纲，涉及各主体在联合体中的角色、合作成效及挑战等，访谈对象包括：

政府官员：提供政策支持、资金投入和协调管理的见解；

高校领导和教师：阐述高校在人才培养中的角色及实际贡献；

企业高管：讨论企业在人才培养、课程开发等方面的参与情况；

科研机构专家：说明科研机构在技术创新和成果转化中的作用。

2. 数据分析：质性数据比较与归纳

基于“人才资源供给、科技资源赋能和行政资源增益”三大维度，按上述研究框架设定指标对质性数据进行系统比较分析，归纳不同建设模式的特征，提炼出市域产教联合体的建设模式与优化策略。

3. 典型模式与实践路径的总结

对数据进行归纳分析，识别市域产教联合体的典型建设模式并总结其实践路径，通过共性和差异性分析，提出优化路径。

4. 运行机制优化与政策建议

基于质性分析结果，提出针对性的运行机制优化建议，帮助政府和教育部门在政策设计中获得实证支持。

研究结果

访谈对象选择

本研究通过归纳分析现有案例的类型与特征,将运行良好、深受校企欢迎的典型试点纳入选取范围,并按照整群抽样方法确定适合本研究的典型案例。在确定个案中考虑了以下因素:

园区具有代表性。产业园区位于国家级新区、经济开发区、高新技术产业园区、临空经济区等重点区域,已经形成具有园区和地方特色的主导产业,已有较大产业规模,对区域经济发展贡献突出。

模式具有典型性。在多维度资源上,如人才资源供给、技术资源支持或行政资源增益上已形成自身特色。

整合市域资源具有多样性。市域内教育、产业、科技资源比较丰富,联合体建设的参与主体来源广泛,覆盖了区域内与职业教育相关的多元主体。

建设内容具有丰富性。立足市域产业特点,采取多元化丰富的合作形式,出台各类多样的支持政策,提升联合体内各院校人才培养质量和技术供给质量与规模。

依据上述考虑,为了研究便利,立足长三角经济发达地区,本研究最终抽样选定的四个案例分别是:S 工业园区战略新兴产业产教联合体、Z 市智能装备产教联合体、K 市先进计算市域产教联合体、T 市中德高端装备产教联合体。这四个案例相关主体在人才资源供给、技术资源赋能、行政资源增益的功能体现、运行方式、组织架构、合作内容等方面都具备典型性,符合案例选择原则,且具有一定异质性,便于开展多案例研究和跨个案比较分析。

访谈方式与时间安排

根据市域产教联合体的建设特点,学校、企业、政府、科研机构等是联合建设的重要主体。因此,本研究以联合体个案为访谈单元,访谈初期采取焦点小组访谈法,以参与联合体建设的政府官员、职业院校和其他参与学校管理者、企业管理者等为主要访谈对象,以便于研究者迅速进入联合体建设群体,了解对联合体建设的群体反应。随着调研的深入,研究者在田野调研过程中根据需要,在上述相关个体范围内进行个别访谈,以挖掘更为深层的一手资料。

本研究采用结构化访谈法,访谈时间为2023年6月至2024年6月,历时一年。具体可划分为三个阶段:

个案资料研究阶段(2023年1-4月):主要通过各类资料对个案进行初步研究,包括联合体所依托园区基本情况、联合体试点建设方案、相关公开报道、数据等,对研究的联合体个案形成建立初步印象。

个案全景式访谈阶段(2023年6-12月):以焦点小组访谈为主要形式,与高职院校、企业、科研机构和属地政府相关人员开展面对面的交流,辅以实地考察,进一步验证和丰富联合体个案试点建设全景。

深化调研阶段（2024 年 4-6 月）：根据研究需要深入联合体个案进行深入观察，开展针对性的个别访谈，以弥补之前研究的不足。

访谈主要通过在各联合体面对面方式进行，部分因地理限制采用视频会议形式。每次访谈时长约为 60-90 分钟，访谈过程中进行了录音，并在访谈结束后进行了逐字转录，以确保数据的准确性。在上述研究基础上，首先进行个案内分析，对获得的资料进行系统梳理和综合分析，提炼个案的典型特征，在此基础上归纳具有典型意义的一般特征，进而抽象出该类个案模式的模式特征；其次，进行跨个案分析，通过个案模式特征之间的比较，分析不同建设模式取得的成效与不足，进而对当前联合体试点建设总体情况进行评价。

为了深入挖掘市域产教联合体建设中的关键问题和细致部分，除了通过访谈来收集数据外，本研究还通过线上线下文件数据挖掘、新闻搜集整理，建设进程统计观察等方式，获取相关信息和经验性资料。

访谈提纲与提问顺序

对园区管理者的访谈重点围绕园区基本情况、联合体建设情况、校企合作情况、面临的挑战与未来规划，按如下顺序提问：

1. 请您介绍一下园区的发展历程、主导产业及未来规划。
2. 园区在推动产教融合方面有哪些优势和挑战？
3. 联合体的成立背景、目标及建设进展如何？
4. 在联合体建设过程中，园区提供了哪些政策和资源支持？
5. 园区内企业与职业院校的合作模式主要有哪些？
6. 校企合作在人才培养、科技创新等方面取得了哪些成效？
7. 您认为当前联合体建设面临的主要挑战是什么？
8. 未来园区在推动产教联合体建设方面有哪些规划和打算？

对职业院校管理者的访谈重点围绕专业设置与课程开发、师资队伍建设、实践教学与实训基地、学生就业与职业发展，按如下顺序提问：

1. 贵校如何根据园区产业需求调整专业设置和课程开发？
2. 在与企业的合作中，如何确保课程内容和教学方法与实际工作需求相契合？
3. 贵校在“双师型”教师队伍建设方面有哪些具体措施和成效？
4. 如何提升教师的行业经验和教学实践能力？
5. 贵校如何开展实践教学和实习实训？有哪些实训基地和合作企业？
6. 在实训基地建设中，如何确保实训内容与产业需求对接？
7. 贵校毕业生在园区企业的就业情况如何，有哪些措施促进学生就业和职业发展？

对企业代表的访谈重点围绕企业参与产教融合情况、人才培养与招聘、科技创新与成果转化、面临的挑战与建议，按如下顺序提问：

1. 贵企业参与产教联合体的主要动机和期望是什么？
2. 在与职业院校的合作中，贵企业主要提供了哪些支持和资源？
3. 贵企业如何与职业院校合作培养所需的技术技能人才？
4. 在招聘过程中，您认为职业院校毕业生在哪些方面表现突出或存在不足？
5. 贵企业与职业院校在科技创新和成果转化方面有哪些合作项目？
6. 如何确保科研成果能够顺利转化为实际生产力？
7. 您认为当前产教融合中存在哪些主要挑战？
8. 对于进一步推动产教联合体建设，您有哪些具体建议？

对科研机构代表的访谈重点围绕科研方向与成果、校企合作与技术服务、成果转化与产业化、政策建议与期望，按如下顺序提问：

1. 贵机构的科研方向主要有哪些？在产教融合领域取得了哪些重要成果？
2. 贵机构如何与职业院校和企业开展合作？提供了哪些技术服务和支持？
3. 贵机构在科研成果转化和产业化方面有哪些经验和做法？
4. 如何确保科研成果能够与企业需求有效对接？
5. 对于政府在推动产教融合方面的政策制定和实施，您有哪些建议？
6. 您期望未来在产教融合领域实现哪些目标和突破？

在访谈过程中，研究者根据受访者的回答灵活调整问题的顺序和深度，确保能够深入挖掘相关信息。根据其对园区政策的详细描述，进一步追问了政策实施的具体效果和挑战。

访谈结果分析

1. S 工业园区战略新兴产业产教联合体访谈结果分析见表 2 至表 4：

表 2 S 工业园区战略新兴产业产教联合体试点建设人才资源供给维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
人才资源供给维度	专业设置对接产业发展	根据地区社会经济发展需求调整专业设置，新增和淘汰专业以适应产业需求变化	高契合度
	专业课程对接职业标准	企业与职业学校共建课程，确保课程内容与行业需求一致	
	教学过程对接生产过程	推动校企合作，实现教学与生产的紧密结合，如学徒制项目和企业实习	
	学历证书对接职业资格	通过实施师资队伍建设和课程开发，确保教育质量与职业标准的一致性	
	职业教育对接终身学习	推动职业教育与终身教育的对接，包括在职学历教育和技能培训	

表 3 S 工业园区战略新兴产业产教联合体试点建设科技资源赋能维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
科技资源赋能维度	技术咨询与评估	有多个与企业和职业学校等合作的平台	高契合度
	研发合作	共建研发平台和实训基地，强化科研成果的转化；园区内多个科研机构与企业合作，形成了协同研发的体系	
	技术转让	通过搭建平台如“园易联”创新平台，促进科研成果的商业化和技术转让	
	技术培训与交流	对企业员工进行技术培训，提供从职业技能到专业知识的全面教育服务	
	技术合作平台	建立产教融合公共实训基地和产业学院，为企业和职业学校等提供了共享资源和设施，促进了技术合作和创新	
	创新孵化	支持创业孵化，提供资金和政策支持，帮助初创企业加速成长	
	创新文化培养	共同推广创新文化，培养创新型人才和团队	

表 4 S 工业园区战略新兴产业产教联合体试点建设行政资源增益维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
行政资源增益维度	组织支持	建立明确的领导管理体系和职责分工，成功整合了企业、高校、科研机构等社会资源	高契合度
	制度支持	制定推动区域产教融合的政策，包括建立政策协调平台和优化教育、科技、人才及产业政策的协同效应等	
	运行支持	跨部门合作机制和校企合作平台建设，促进了高校、企业和政府间的有效对接和协同	
	评价支持	明确联合体建设工作任务、负责部门和时间节点，建设情况纳入 S 工业园区政府部门考核指标和院校考核指标	
	保障支持	显著增强了对产教融合项目的资金投入，例如设立了相关的资金支持计划，并通过绩效导向的资金分配机制激励各方投入资源	

2. Z 市智能装备产教联合体访谈结果分析见表 5 至表 7:

表 5 Z 市智能装备产教联合体试点建设人才资源供给维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
人才资源供给维度	专业设置对接产业发展	对接产业需求和劳动市场的变化，通过与区域内的企业和行业紧密合作，实时获取行业的最新需求，并据此调整和优化教育内容和课程设置	高契合度
	专业课程对接职业标准	强调职业教育的课程内容与行业职业标准的紧密结合，通过设计符合职业标准的课程，确保毕业生的知识和技能能直接应用于实际工作，职业学校等与企业合作共同开发课程和培训模块	
	教学过程对接生产过程	特别强调将教学过程与实际的生产过程紧密结合，通过实习、学徒制和其他形式的实践学习，使学生能够在真实或接近真实的工作环境中学习和应用知识	
	学历证书对接职业资格证书	致力于实现学历证书与职业资格证书的对接，通过调整课程内容确保符合职业资格的要求，同时提供职业资格认证的机会	
	职业教育对接终身学习	支持职业教育与终身学习的整合，鼓励学生继续在职业生涯中学习和发展；通过提供继续教育和职业培训课程，帮助在职人员适应新技术和市场趋势，支持个人的持续发展和职业进步	

表 6 Z 市智能装备产教联合体试点建设科技资源赋能维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
科技资源赋能维度	技术咨询与评估	学校和科研机构为企业提供专业的技术指导和行业前瞻性分析，帮助企业理解复杂的科研成果，支持在技术发展和市场定位上做出更精准的决策	中契合度
	研发合作	通过创建共享开放式的校内外实训基地和实体化运作的特色产业学院，加强校企之间的资源和信息共享	
	技术转让	未见具体描述	
	技术培训与交流	通过各种培训和实训项目（如企业新型学徒制教学和专业技能培训等），强化了员工的技术能力和专业知识	
	技术合作平台	设立智能装备产业研究院，促进产业共性技术研发和成果转化	
	创新孵化	未见具体描述	
	创新文化培养	未见具体描述	

表 7 Z 市智能装备产教联合体试点建设行政资源增益维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
行政资源增益维度	组织支持	建立了明确的领导和管理体制，包括专门的理事会和专委会	高契合度
	制度支持	专门制定的政策和激励措施，涉及财政资金投入、税收优惠、企业和学校间合作的促进政策等，同时鼓励私人资本和社会资本的参与	
	运行支持	建立了多种运行支持机制，包括校企合作的平台建设和多元化的合作模式；制定明确的合作流程和沟通机制，强化了不同参与者之间的协同工作	
	评价支持	未见具体描述	
	保障支持	资金支持计划明确，且涵盖了从启动资金到项目特定资金的多元化来源	

3. K 市先进计算市域产教联合体访谈结果分析见表 8 至表 10：

表 8 K 市先进计算市域产教联合体试点建设人才资源供给维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
人才资源供给维度	专业设置对接 产业发展	明确依据市场需求和行业发展导向来调整和构建教育内容	中契合度
	专业课程对接 职业标准	强调了专业课程设计与职业标准的对接，通过共建课程和教材，推进了教育内容与行业标准的紧密结合	
	教学过程对接 生产过程	通过建立多个实训基地和产业学院，实现教学内容与生产实践的直接融合	
	学历证书对接 职业资格证书	未见具体描述	
	职业教育对接 终身学习	未见具体描述	

表 9 K 市先进计算市域产教联合体试点建设科技资源赋能维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
科技资源 赋能 维度	技术咨询与评估	发挥高校和科研机构的专业优势，为企业提供技术咨询和评估服务，还紧密结合实际产业需求，为企业解决具体技术难题提供指导	中契合度
	研发合作	通过与企业合作，开展了多种研发活动，加速了新产品和技术的研发与应用	
	技术转让	未见具体描述	
	技术培训与交流	强调通过培训和技术交流活动，提升企业员工的技能和专业知识，通过定制的课程，确保员工能够掌握最新技术	
	技术合作平台	建立了共享研发平台和创新中心，集中学校和企业的技术资源，为双方提供了共同研究和开发的场所	
	创新孵化	未见具体描述	
	创新文化培养	未见具体描述	

表 10 K 市先进计算市域产教联合体试点建设行政资源增益维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
行政资源 增益 维度	组织支持	明确了多方参与的组织结构，通过建立理事会和明确的行动计划，确立了区域产教融合的领导管理体制	高契合度
	制度支持	通过制定反映区域特色的产教融合政策，保障了社会资源的有效整合和利用，包括了政策制定的协调平台建设和政策执行的同频共振，保证了教育政策、科技政策、人才政策、产业政策等在产教融合中的一致性和互补性	
	运行支持	强调了跨部门合作机制的建立，通过建立产教协同会商机制，加强了工作统筹和服务协调	
	评价支持	实施绩效考核和贡献评价指标体系	
	保障支持	加大财政经费支持力度，并制定了联合体资金使用计划。通过设立产教融合发展基金等措施，鼓励私人资本和社会资源的投入	

4. T 市中德高端装备产教联合体访谈结果分析见表 11 至表 13:

表 11 T 市中德高端装备产教联合体试点建设人才资源供给维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
人才资源供给维度	专业设置对接	专业设置紧密对接高端装备制造领域。通过与德国的合作，制定了符合高端装备制造标准的课程和培训体系	高契合度
	产业发展		
	专业课程对接	强调与德国 AHK 职业工种的教学资源和标准，与德国商会、德资企业和德国高校合作，提供了国际视野下的专业课程，确保了课程内容与国际职业资格标准的对接	
	职业标准		
	教学过程对接	建设中德双元制教育产业园和公共培训（学徒）中心，强化了教学过程与生产过程的对接，工作过程导向的教学设计有效提升学生的实践技能和问题解决能力	
	生产过程		
	学历证书对接	通过与德国职业资格认证体系的对接，学生不仅能获取学历证书，还能获得国际认可的职业资格证书	
	职业资格证书		
	职业教育对接	建设双元制研究院和工匠学院等，为学生和在职人员提供持续的学习和技能提升机会	
	终身学习		

表 12 T 市中德高端装备产教联合体试点建设科技资源赋能维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
科技资源赋能维度	技术咨询与评估	未见具体描述	低契合度
	研发合作	建立公共培训中心和双元制教育产业园，促进企业与职业学校等的研发合作	
	技术转让	未见具体描述	
	技术培训与交流	建设公共培训中心，并通过多元跨界的教学创新团队进行技术技能培训	
	技术合作平台	预期成效有提及，未见具体描述	
	创新孵化	未见具体描述	
	创新文化培养	未见具体描述	

表 13 T 市中德高端装备产教联合体试点建设行政资源增益维度分析

维度	关键要素	访谈数据分析	与分析框架的契合度
行政资源增益维度	组织支持	建立跨部门合作机制，整合了政府、企业、职业学校等和科研机构等多方资源，组织结构明确，职责分配合理	中契合度
	制度支持	部分具体描述，以人才培养为重点推动区域特色的产教融合政策，确保了社会资源的有效整合和利用	
	运行支持	建立信息化管理平台和产教联合体的实体化运营结构，通过具体的培训中心和教育产业园加强了教育资源与产业需求的直接对接	
	评价支持	未见具体描述	
	保障支持	部分具体描述，确立了资金支持机制，提出通过财政资金和政策激励促进社会资本的投入	

汇总上述分析结果，形成如下典型模式（见表 14）：

表 14 联合体试点建设典型模式

访谈案例	契合度		典型模式
S 工业园区战略新兴产业产教联合体	人才资源供给维度	高	强均衡
	科技资源赋能维度	高	
	行政资源增益维度	高	
Z 市智能装备产教联合体	人才资源供给维度	高	强人才+强行政（非均衡）
	科技资源赋能维度	中	
	行政资源增益维度	高	
K 市先进计算市域产教联合体	人才资源供给维度	中	强行政（非均衡）
	科技资源赋能维度	中	
	行政资源增益维度	高	
T 市中德高端装备产教联合体	人才资源供给维度	高	强人才（非均衡）
	科技资源赋能维度	低	
	行政资源增益维度	中	

讨论

不同地区政府、学校、企业和科研机构之间的资源秉赋、整合方式和侧重点不同，导致了市域产教联合体建设不同模式的形成，呈现出多样化的特征，但均在对接市场需求、提高教育质量及促进产业发展方面发挥了积极作用。具体体现在：

1. 进一步促进国家战略与产业需求紧密对接。联合体建设总体体现了职业教育服务国家战略和服务区域经济社会发展的功能定位，在服务国家战略方面，联合体以培养高素质技术技

能人才为核心，契合产业升级和技术创新的需求，通过专业设置与产业需求对接，助力解决关键领域的人才短缺问题，为国家经济转型提供智力支撑；在服务区域经济社会发展方面，联合体通过校企深度合作，推动教育资源与产业资源的高效整合，不仅能够为区域支柱产业输送高质量人才，还能助力地方产业结构优化和科技成果转化，提升区域竞争力。

2. 进一步促进技术创新与企业发展双向赋能。联合体通过建立共性技术服务平台，促进了技术创新与企业发展之间的相互促进，加速了新技术的研发和应用，帮助企业提升了其产品和服务的技术水平；学校和企业共同进行项目研发，增强了学术研究的实用性和市场导向，同时为企业提供了创新的技术解决方案；通过共建公共实训基地和产业学院，实现了教育和产业之间的资源共享。

3. 进一步促进学校与企业深度合作。通过共同开发和定制与实际工作需求相符的课程，学校能够直接接触产业实际需求，从而调整和优化课程设置，确保教育内容更加贴合实际工作环境。实践与理论相结合的教学方法通过实际操作和实训项目，让学生在真实的工作环境中学习和应用其技能。这种实践导向的教育模式显著提高了学生的实际操作能力和就业竞争力，同时也为企业解决了技能匹配问题。

4. 进一步发挥政府在产教融合资源整合中的关键作用。政府不仅通过制定有力的政策来鼓励校企合作，如税收优惠、财政补贴等，还通过资金投入支持基础设施建设，如研发中心和实训基地的建设。这些措施大大降低了合作的初始成本，为产教融合创造了良好的外部环境。

与此同时，从上述四种模式的建设阶段性状况看，市域产教联合体建设仍然面临不足和挑战：

1. 人才培养高质量的挑战。随着技术和行业的持续变化，更新培养模式和教育内容的必要性也日益增加，需要增强培养方案的多样性，包括引入跨学科课程、增加实践项目比重、提供定制化教育路径等，以提升教育质量和适应性。多数联合体缺乏企业对课程和人才培养效果的直接反馈机制，可能降低教育质量的相关性和时效性；对跨学科学习和创新能力的系统重视不够，对于应对快速变化的工作环境和技术进步的支持需要加强。对于如何促进学校与企业之间的人才流动和知识转移的策略通常不够明确，可能会限制了技术创新的速度和广度。

2. 技术转让与商业化高效率的挑战。技术创新在市域产教联合体中是常见的活动，特别是这些联合体通常围绕高科技和新兴产业建立。然而，技术从实验室到市场的转化过程常常不尽如人意，转化效率低下。问题根源在于缺乏有效的机制来确保技术转让的顺畅进行和快速商业化。技术转让过程中的行政手续繁琐、知识产权保护不力、缺乏资金支持和市场导向的研发策略等都可能成为技术商业化的障碍。为了优化这一机制，需要建立更为高效的技术转让办公室，改善知识产权法规，提供创新资金和市场研究支持，以确保技术能快速且有效地转化为产品。

3. 建设试点的持续性与适应性的挑战。市域产教联合体虽在初期取得了显著成果，但如何维持这种合作关系的活力，并使其能够适应快速变化的经济和技术环境，是一个长期面对的挑战。产教联合体需要不断地调整合作策略，引入新的技术和教育资源，以应对新兴的行业需求。此外，随着全球化和技术变革的加速，产教联合体的适应性尤其重要，需要具备快速响应市场变化的能力。

4. 评价与反馈机制不健全的挑战。有效的评价和反馈机制对于监控产教联合体的运行效果、指导未来决策至关重要。然而，许多产教联合体缺少系统的评价体系来量化合作成效，导致无法及时调整不适宜的政策和实践。建立包括教育成果、技术创新、就业质量等多维度评价指标，将有助于更全面地理解联合体的影响，从而做出更有效的策略调整。

5. 社会参与度和公众意识不高的挑战。加强社会各界对产教联合体重要性的认识，特别是中小企业和地方社区的参与，是提升联合体影响力的关键。这不仅可以带来更多的资源和视角，还能增强项目的地方影响力和社会认可度。提高公众对产教融合重要性的认识，需要通过公开讲座、媒体宣传和社区活动等多种途径。

随着技术和产业的快速发展，市域产教联合体的建设模式需要进一步优化。政府、学校、企业和科研机构应加强合作，推动资源整合的深度和广度，特别是在科技资源赋能方面，应加强技术创新和成果转化。同时，应建立更加灵活和适应性强的合作机制，确保联合体能够快速响应市场变化和技术进步。

总结

本研究以结构化访谈为基础，深入探讨了市域产教联合体的建设模式、运行机制及其在服务区域经济社会发展中的作用。研究结论不仅回应了以往文献和理论，还基于实证分析，提出了具有针对性的政策建议。

1. 政府政策导向对市域产教联合体的决定性影响。研究结果表明，政府的政策导向在市域产教联合体的建设和运营中起着决定性作用。政府通过合理的政策设计和有效的政策执行，为产教融合提供了必要的资源和法律保障，促进了教育资源与产业需求的有效对接。这一结论强调了政府作为协调者的重要角色，通过政策、资金和制度支持，确保产教融合的可持续发展。

2. 市域产教联合体对产教融合模式的创新。市域产教联合体在实践中创新了产教融合的诸多合作模式，这些模式不仅丰富了职业教育的教学内容和形式，还显著提升了地方经济的发展动力。这一结论强调了知识传递、技术创新和治理机制在产教融合中的协同作用。

3. 市域产教联合体试点建设的成效与挑战。当前，市域产教联合体在产教融合方面取得了显著成效，如促进了高素质技术技能人才的培养、推动了区域产业升级等。然而，研究也发现了一些挑战，如资源配置不均、合作机制不完善、监督和评估系统不健全等。这些挑战要求

我们在未来建设中进一步优化政策设计、完善合作机制、加强监督和评估。这一结论指出了在市场竞争中，企业需要不断创新以保持竞争力，而政府在其中的协调和支持作用至关重要。

4. 深化产教融合的策略与建议。为推动市域产教联合体更好适应快速变化的教育和产业环境，研究提出了加强创新教育模式研究与应用、建立长效激励机制、强化政策支持和协调等策略。这些策略旨在提高市域产教联合体的自我更新和持续发展能力，确保其能够有效服务区域经济社会发展。这一结论与过往研究中关于产教融合路径优化的探讨相一致，同时结合了市域产教联合体的实际案例，提出了更为具体和可行的建议。

5. 理论、政策与实践的深度整合。研究强调，理论、政策与实践的深度整合是确保市域产教融合联合体有效运作和可持续发展的关键。通过结合教育学、经济学、管理学等多学科理论，以及实际案例的实证分析，研究为市域产教联合体的建设提供了坚实的理论基础和实践指导。这一结论不仅丰富了产教融合的理论体系，还为政策制定者和实践者提供了有益的参考和启示。

建议

1. 优化人才培养路径。建立政府、行业、学校协同共建的人才培养模式，鼓励校企联合开设专业、实施订单式培养和“双导师制”，提升实践教学覆盖率。推进“工学结合”“现代学徒制”等多元培养机制，将企业技术人才和行业专家引入教学全过程。

2. 提升教师实践能力。通过挂职交流、行业培训、联合研修等方式增强教师的产业现场认知和实操能力。健全教师实践考核激励机制，鼓励教师参与企业项目和技术研发，使其教学内容与产业技术发展同步。

3. 持续更新专业与课程体系。建立校企联合制定课程标准和动态调整机制，引入行业标准参与课程评审。定期根据产业发展需求和市场变化，优化专业目录和课程内容，确保人才培养与技术创新同步发展。

4. 优化技术成果转化流程。完善“校——企——研”协同创新链路，简化科研成果应用的审批流程。鼓励高校科研团队与企业联合制定成果转化方案，明确产权和利益分配。构建一站式服务平台，提高技术交易和孵化效率，促进高校科研成果产业化。

5. 建设产教融合共享平台。运用云计算、大数据等信息技术，搭建开放共享的产教融合信息服务平台。该平台汇聚区域产业需求、人才供给、项目研发和技术服务等资源，为学校、企业与政府提供精准的信息发布、查询与推荐服务，实现产教资源的有效对接。

6. 完善科研激励机制。将技术创新与成果转化纳入高校和企业绩效考核与激励方案，合理分配技术收益，形成利益联结。政府应设立专项基金和产业引导基金，鼓励校企共建技术研发平台，并对成果转化贡献突出的团队和个人给予奖励。

7. 健全跨部门协同机制。建立由政府主导的产教融合推进机制,明确教育、科技、发展改革、财政等部门分工,加强政府与行业协会、地方政府的联动协调。通过统筹产业发展规划与教育政策,形成多方协同推进的工作格局,为产教融合提供强有力的制度保障。

8. 加强财政支持与评价机制。完善职业教育和产教融合的投入机制,增加对产教融合示范基地和联合体的经费拨付与税费优惠。建立多元化评价体系,引入第三方评价机构,将产教融合成效纳入高校、企业绩效考核和行政考核范围,综合考量教育质量、创新能力和社会贡献等指标,以评价结果指导资源配置和政策优化。

References

- American Association of Community Colleges. (2025). *Policy white paper on micro-credential system and blockchain technology in community colleges*. AACC Press.
- Etzkowitz, H. (2023). Triple helix collaboration for innovation: Revisiting the role of universities in regional development. *Journal of Technology Transfer*, 48(4), 1245-1261. <https://doi.org/10.1007/s10961-022-09964-8>
- Fischer, R., & Barabasch, A. (2022). Digital transformation in vocational education: Challenges and opportunities for industry-education collaboration. *European Journal of Education*, 57(3), 401-417.
- Liu, M., Zhang, Q., & He, Y. (2024). Collaborative governance and value chain optimization in vocational education: Evidence from structured surveys in China. *Journal of Vocational Education & Training*, 76(1), 75-92. [in Chinese]
- Pan, H. (2023). Synergistic governance of industry-education integration: A framework for municipal alliances in China. *Journal of Vocational Education & Training*, 75(2), 245-263. [in Chinese]
- Tang, Z. (2024). Public value co-creation in municipal industry-education alliances: A governance perspective. *Chinese Education & Society*, 57(2), 101-118. [in Chinese]
- Wang, C., & Qiu Y. (2023). Research on the national vocational education standards system and optimization. *Higher Education Research in China*, 357(5), 94-100. [in Chinese]
- Wang, Y. (2023). Reshaping vocational education through AI: A study on digital human capital development. *Computers & Education*, 39, 104702. [in Chinese]
- Wang, Z. (2025). *Research on the practical paths of municipal industry-education integration in vocational education from the perspective of industry-education consortia* [Doctoral dissertation]. Panyapiwat Institute of Management. [in Chinese]
- Wen, Y. (2023, October 24). *Xinhua vocational education: Advancing "municipal industry-education consortium" requires grasping "innovation" and "integration"*. Sina Finance. <https://finance.sina.com.cn/tech/roll/2023-10-24/doc-imzsefq1560372.shtml> [in Chinese]
- Xu, S. (2023). Building a regional innovation ecosystem: The role of municipal industry-education consortia in China. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45(1), 89-105. [in Chinese]

- Zhang, H. (2022). Collaborative governance in China's vocational education: A case study of municipal industry-education alliances. *Chinese Education & Society*, 55(3-4), 189-206. [in Chinese]
- Zhou, Y. (2023). Stakeholder perspectives on industry-education collaboration: Lessons from China's municipal alliances. *International Journal of Training Research*, 21(1), 45-62. [in Chinese]



Name and Surname: Zixin Wang

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Field of Expertise: Higher Vocational Education Management

基于主成分分析与空间计量模型的中国高校 R&D 资源配置研究

THE ALLOCATION OF R&D RESOURCES IN CHINESE UNIVERSITIES BASED ON PRINCIPAL COMPONENT ANALYSIS AND SPATIAL ECONOMETRIC MODELS

孙海东^{1*}, 朱轩²

Haidong Sun^{1*}, Xuan Zhu²

^{1,2}泰国商会大学泰-中国际管理学院

^{1,2}Thai-Chinese International School of Management (TCISM),

University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

Received: February 20, 2025 / Revised: June 18, 2025 / Accepted: July 9, 2025

摘要

在全球知识经济时代, 高校 R&D 资源的合理配置对于提升科技创新能力和区域经济发展具有重要意义。本文基于 2019-2023 年中国大陆省级行政区高校数据, 采用主成分分析法构建 R&D 投入指数 (RDI) 与产出指数 (RDO), 衡量高校科研资源配置与创新能力, 并结合空间计量模型分析其空间分布特征。研究发现, 东部地区高校普遍具有较高的 RDI 与 RDO, 西部地区则整体偏低, 区域间科技创新能力存在明显不均衡。空间自相关分析结果表明, 高校 R&D 资源未形成显著的空间集聚效应, Moran's I 统计量整体较低, 空间溢出效应有限; 但 OLS 回归结果显示, RDI 对 RDO 具有显著正向影响 (回归系数 > 0.92 , $p < 0.001$), 科研投入仍是推动创新产出的关键因素。部分省份 RDI 与 RDO 波动较大, 反映出科研投入不稳定与科技成果转化的周期性问题的。研究建议通过区域协同创新优化高校 R&D 资源配置, 推动东部发达地区科技资源向西部地区有序扩散, 强化产学研合作, 以提升科研投入效益, 并为高等教育科研资源配置与区域创新政策提供理论支持与实证依据。

关键词: 高校 R&D 资源 主成分分析 (PCA) 空间计量模型 空间集聚效应 区域差异

*Corresponding Author: Haidong Sun
E-mail: 2210453100002@live4.utcc.ac.th

Abstract

In the era of the global knowledge economy, the rational allocation of university R&D resources is crucial for enhancing technological innovation and regional economic development. Based on provincial-level data of Chinese universities from 2019 to 2023, this study constructed a University R&D Input Index (RDI) and Output Index (RDO) using Principal Component Analysis (PCA) to evaluate the allocation of research resources and innovation capacity. In addition, spatial econometric models were employed to analyze the spatial distribution characteristics of R&D resources. The findings revealed that universities in eastern China generally exhibit higher RDI and RDO values, while those in western regions tend to have lower indices, indicating significant regional disparities in technological innovation capabilities. Spatial autocorrelation analysis shows that university R&D resources do not exhibit significant spatial agglomeration, with low overall Moran's I values suggesting limited spatial spillover effects. However, OLS regression results demonstrate a stable and significant positive relationship between RDI and RDO (regression coefficient > 0.92 , $p < 0.001$), indicating that R&D investment remains a key driver of innovation output. The considerable fluctuations in RDI and RDO observed in some provinces reflect the instability of research funding and the cyclical nature of innovation transformation. The study recommends enhancing regional collaborative innovation to optimize the allocation of university R&D resources, promoting the orderly diffusion of technological resources from the more developed eastern regions to the west, and strengthening university-industry-research collaboration to improve the efficiency of research investment. These findings provide theoretical support and empirical evidence for the formulation of higher education research resource allocation and regional innovation policies.

Keywords: University R&D Resources, Principal Component Analysis (PCA), Spatial Econometric Model, Spatial Agglomeration Effect, Regional Disparity

引言

在全球知识经济时代，高等院校不仅是人才培养的核心基地，更是技术创新和科研突破的重要驱动力。高校的研究与发展（以下简称 R&D）资源作为国家创新体系建设的重要组成部分，在推动基础研究、技术研发和成果转化方面发挥着不可替代的作用 (Tang et al., 2024)。合理配置 R&D 资源不仅影响高校的科研水平和学科竞争力，还直接关系到国家整体科技实力的提升、产业升级的推进以及国际竞争地位的巩固 (Cheng, 2023)。随着科技全球化和数字经济快速发展，如何优化高校 R&D 资源配置，提高科研投入的产出效率，已成为推动高质量发展的重要课题。

全球范围内，众多学者已对高校 R&D 资源配置效率展开研究，但现有文献仍存在一定局限，主要表现为数据时间跨度较短且侧重于局部区域，未能全面揭示 R&D 资源配置的长期动态变化与空间分布特征 (He, 2023; Hu, 2023)。此外，国际研究虽然探讨了地理、规模与学科

结构等因素对 R&D 效率的影响,但缺乏空间计量分析的系统应用 (Wolszczak-Derlacz, 2017)。因此,现有研究亟需一种综合性方法,全面评估高校 R&D 资源配置的长期效率与空间效应。

基于此,本研究旨在结合主成分分析 (Principal Component Analysis, PCA) 与空间计量模型,系统评估中国大陆高校 R&D 资源的投入产出效率及其空间分布特征,填补现有文献在长期动态变化与空间效应分析方面的不足。通过这一方法,研究期望为高校 R&D 资源配置的优化及区域创新政策的制定提供理论支持和实证依据。

研究目的

本研究旨在通过主成分分析 (PCA) 与空间计量模型相结合,全面评估高校 R&D 资源的投入产出效率及其空间分布特征。具体研究目的如下:

1. 高校 R&D 投入与产出的综合测度: 利用 PCA 提取高校 R&D 投入与产出的综合指标,探讨其不同区域高校间的表现特征。
2. 高校 R&D 资源配置的空间集聚性: 分析高校 R&D 资源在地理空间上的集聚现象,揭示不同区域高校在资源配置上的空间分布特征。
3. 高校 R&D 资源与创新产出的关联性: 考察高校 R&D 资源的投入与创新产出之间的相关性,分析区域间 R&D 资源配置模式对高校创新能力的影响。

文献综述

1. 中国高校 R&D 资源配置研究现状

高校 R&D 资源配置效率是高等教育研究中的核心议题,近年来,随着“双一流”建设的推进,如何优化科技创新资源配置、提高投入产出效率成为学界关注的重点。研究表明,中国高校 R&D 资源配置在区域间存在显著差异,部分省份的资源配置结构不合理,导致科技创新效率受限 (Zhang et al., 2021)。此外,国家自然科学基金的分配呈现“金字塔结构”,985 高校在科研竞争力方面显著领先于其他高校,反映出高校间科研经费配置的不均衡 (Liu, 2022)。此外,有研究基于 DEA 模型对部分地区高校的 R&D 投入产出效率进行了实证测算,结果显示整体效率水平较低,主要受到技术效率和规模效率不足的双重影响,部分高校还存在投入冗余和产出不足等问题。相关研究进一步强调,应通过优化资源配置结构、提高资源使用效率以及完善绩效评估与管理机制,推动高校 R&D 活动的绩效提升和成果转化 (Gao & Lu, 2016)。

综合而言,现有研究主要采用数据包络分析 (DEA) 模型评估高校 R&D 资源的配置效率,并强调政策支持、社会资源整合及高校内部管理对提升效率的重要性。然而,对于 R&D 资源的空间集聚特征,相关研究仍较为有限。未来亟需结合空间计量模型,进一步探讨高校 R&D 资源在不同区域的空间分布特征及其对创新产出的影响,以推动高校科技创新资源的科学配置与优化。

2. 主成分分析 (PCA) 在 R&D 资源配置研究中的应用

主成分分析 (PCA) 作为一种降维技术, 近年来在 R&D 资源配置研究中得到了广泛应用 (Jolliffe & Cadima, 2016)。通过将高维数据转化为少数综合指标, PCA 减少数据冗余, 提取关键特征, 为分析与决策提供科学依据。

在 R&D 投入产出效率评估方面, PCA 可整合多个投入 (如研发经费、人员数量) 与产出 (如专利数量、新产品销售额) 指标, 形成综合测度, 提高效率评价的准确性 (Hall et al., 2010)。此外, PCA 用于 R&D 战略选择时, 可识别技术领域间的相关性, 助力企业精准制定研发投资方向。对于 R&D 项目组合优化, PCA 能分析不同项目间的关联性和风险, 优化资源配置, 降低投资不确定性 (Belu & Manescu, 2013)。在 R&D 能力评估上, PCA 被广泛用于衡量国家或地区的技术发展水平, 构建综合评价体系, 为政府科技政策和资源配置提供依据 (Salmenkaita & Salo, 2004)。

3. 空间计量模型及其在 R&D 资源配置研究中的应用

空间计量模型在 R&D 资源配置研究中发挥了重要作用, 相较于传统计量经济学模型, 它能够更精准地刻画 R&D 活动的空间依赖性和区域间的创新互动关系 (Anselin, 1988)。

近年来, 研究者利用空间计量模型探讨了 R&D 活动的空间溢出效应。例如, 基于中国 31 个地区 2006 年至 2015 年的面板数据, 构建静态和动态空间计量模型, 分析了区域创新绩效、产学研协同创新与空间关联之间的关系。结果表明, 不同地区之间存在显著的正向溢出效应, 区域间创新要素的动态流动有助于提升区域创新绩效 (Wang et al., 2018)。此外, 在产业集群创新研究中, 空间计量模型也发挥了重要作用。通过分析高技能劳动力流动网络, 研究者揭示了高科技产业集聚的空间溢出效应, 强调城市间高技能劳动力流动对高科技产业集聚的影响 (Wang et al., 2022)。

研究方法

1. 指标体系构建

在使用主成分分析 (PCA) 方法构建指标体系时, 要求所选投入和产出指标能够充分代表研究领域的关键特征, 并能够反映出数据中的主要信息。具体而言, 投入指标应能够有效地反映资源配置的基础条件, 而产出指标应能够准确体现研究对象的实际产出效能。这些指标在 PCA 的应用中, 通过标准化处理和降维, 提取出最能代表数据核心特征的主成分, 从而避免冗余并提升数据的解释性 (Jolliffe & Cadima, 2016; Sanguansat, 2012)。

鉴于中国行政区划的特殊性, 本研究选取中国大陆 31 个省级行政区的高校 R&D 活动作为研究对象, 不包含香港、澳门和台湾地区。为科学衡量高校 R&D 资源配置情况, 本文构建了 R&D 投入与产出的指标体系。R&D 投入指标包括高校数量 (所)、R&D 机构数量 (个)、

研究与发展人员数量（人）及 R&D 经费支出（千元），以反映各省高校的科技资源配置水平。R&D 产出指标则涵盖课题数量（项）、科技专著（部）、科技论文（篇）、科技成果转让当年实际收入（千元）及成果获奖数量（项），用于衡量高校科技创新的实际产出能力。

2. 数据资料来源

本研究所使用的数据来源于 2019-2023 年《高等学校科技统计资料汇编》，该资料由中华人民共和国教育部科学技术与信息化司编制。研究涵盖了 2019 年至 2023 年连续五年的统计数据，确保了数据的权威性与连续性。

3. 软件与计算过程

本研究采用 SPSS 23.0 进行主成分分析（PCA），构建高校 R&D 资源投入指数（Input Index）和产出指数（Output Index），并进一步引入空间计量学方法研究 R&D 资源配置的空间关系。

在数据处理过程中，所有变量均经过标准化，以消除不同指标的量纲影响，确保数据的可比性。随后，通过 PCA 降维提取关键主成分，并依据 Kaiser 标准（特征值 > 1）确定保留的主成分数量。为提高主成分的可解释性，本研究采用 Varimax 旋转方法（Varimax Rotation），确保各主成分的独立性，并增强变量在主成分上的区分度。最终，利用回归法（Regression Method）计算因子得分，并选择解释方差贡献最高的第一主成分（PC1）作为投入指数（Input Index）和产出指数（Output Index），用于衡量各省高校 R&D 资源的配置和创新产出水平。

在此基础上，进一步引入空间计量学方法，分析 R&D 资源配置的空间关系。空间计量学作为研究地理现象空间分布及其相互作用的重要工具，能够揭示空间单元之间的依赖性和溢出效应 (Anselin, 1988; Arbia & Baltagi, 2009)。基于 Anselin (1988) 的理论框架，本研究利用 DataV.GeoAtlas 数据可视化平台获取全国省域空间地图资源，并借助 GeoDa 软件进行空间建模与可视化分析，以识别高校 R&D 资源投入与产出的空间集聚特征。通过 Moran's I 指数和普通最小二乘回归（OLS）进行空间自相关检验，以评估高校 R&D 资源的空间分布模式。若 Moran's I 结果显示显著的空间相关性，则表明 R&D 资源在地理空间上存在聚集或分散现象，需要进一步采用空间滞后模型（SAR）、空间误差模型（SEM）及空间杜宾模型（SDM）研究高校 R&D 资源配置对区域创新绩效的空间溢出效应。

研究结果

1. 各省高校 R&D 资源投入与产出的主成分分析结果

在前述研究设计的基础上，本章采用主成分分析（PCA）方法对高校 R&D 投入与产出相关指标进行降维处理，以提取关键信息并减少多重共线性影响。基于 PCA 计算结果，构建高校 R&D 投入指数（RDI）和高校 R&D 产出指数（RDO），分别衡量各省高校的 R&D 资源配置水平及其创新产出能力。具体分析结果详见表 1。

表 1 各省高校 R&D 资源投入指数 (RDI) 与产出指数 (RDO) (2019-2023 年)

Province	2019		2020		2021		2022		2023	
	RDI	RDO	RDI	RDO	RDI	RDO	RDI	RDO	RDI	RDO
安徽	0.199	-0.157	0.519	0.454	0.606	0.536	0.643	0.538	0.540	0.261
北京	0.690	0.619	-0.866	-0.795	-0.084	-0.183	-0.173	-0.371	-0.187	-0.422
重庆	-0.432	-0.664	-0.555	-0.697	-0.472	-0.682	-0.495	-0.777	-0.761	-0.771
福建	0.207	-0.436	-0.279	-0.579	-0.286	-0.395	0.307	-0.340	0.715	0.503
甘肃	-0.925	-0.830	-0.149	-0.006	-0.996	-0.891	-0.236	0.048	-1.152	-0.918
广东	-0.108	-0.220	-0.169	-0.430	0.661	1.205	0.677	1.076	0.544	1.161
广西	-0.308	-0.072	-0.594	-0.648	-0.588	-0.639	-0.584	-0.558	-0.613	-0.708
贵州	-0.897	-0.831	-0.869	-0.845	-0.171	0.054	-0.917	-0.848	-0.946	-0.850
海南	-1.296	-1.099	-1.271	-1.172	-1.327	-1.181	-1.351	-1.151	-0.699	-0.539
河北	2.173	1.019	2.104	1.012	1.327	0.946	2.161	1.307	2.120	1.297
黑龙江	-0.071	-0.071	-0.926	-0.838	-0.904	-0.840	-0.916	-0.983	-0.162	-0.260
河南	0.192	0.369	0.425	0.333	0.529	0.212	0.595	-0.168	1.938	2.339
湖北	0.288	0.872	0.488	0.994	0.380	1.021	0.500	0.874	0.439	0.957
湖南	0.560	0.487	0.308	0.230	0.468	0.622	0.398	0.077	-0.158	-0.450
内蒙古	-0.909	-0.851	2.298	2.459	1.848	2.307	1.828	2.601	-0.948	-0.837
江苏	2.108	2.125	2.093	2.502	2.083	2.211	1.994	2.145	0.553	0.119
江西	-0.315	-0.627	0.177	-0.430	0.246	-0.455	0.515	1.121	0.324	-0.222
吉林	-0.061	-0.284	-0.076	-0.227	-0.858	-0.944	-0.343	0.015	-0.330	0.009
辽宁	-0.638	-0.606	-0.370	0.063	-0.370	-0.057	-0.797	-0.712	-0.475	-0.597
宁夏	-1.259	-1.069	-1.267	-1.140	-1.321	-1.168	-1.329	-1.133	-1.374	-1.134
青海	-1.368	-1.155	-1.343	-1.241	-1.411	-1.266	-1.439	-1.239	-1.405	-1.231
陕西	0.616	0.863	0.620	0.963	0.463	0.948	-0.304	-0.511	0.710	1.267
山东	1.217	0.484	1.168	0.826	2.145	1.261	1.446	0.805	1.533	1.042
上海	0.905	1.374	0.782	1.140	0.808	1.004	-1.172	-0.976	0.689	0.867
山西	-0.600	-0.682	-0.578	-0.496	-0.524	-0.705	-0.418	-0.428	-0.504	-0.565
四川	0.402	0.161	0.333	-0.077	0.477	-0.013	0.419	0.250	0.404	-0.075
天津	-0.516	-0.450	-0.451	-0.527	-0.533	-0.657	-0.586	-0.490	-1.342	-1.121
西藏	-1.416	-1.176	-1.407	-1.261	-1.484	-1.312	-1.514	-1.282	-1.511	-1.295
新疆	-1.110	-0.984	-1.137	-1.043	-1.166	-1.035	0.760	1.294	1.814	2.445
云南	2.089	2.970	0.477	0.433	0.539	0.516	0.361	0.245	0.286	0.194
浙江	0.584	0.921	0.518	1.040	-0.084	-0.419	-0.032	-0.430	-0.041	-0.465

2. 各省高校 R&D 资源投入与创新产出指数的整体区域格局

根据表 1 的结果数据显示，2019-2023 年间，各省高校 R&D 资源投入（RDI）与创新产出（RDO）指数在全国范围内呈现出明显的区域性分布特征，且整体趋势保持相对稳定。

从整体区域分布来看，华东地区（如江苏、山东）和华中地区（如湖北）在 2019-2023 年间，其 RDI 和 RDO 指数连续五年普遍保持正值，表明这些地区的高校 R&D 资源投入和创新产出均高于全国平均水平，展现出较强的科研实力和创新能力。

相较之下，西部地区（如西藏、青海、宁夏）连续五年的 RDI 和 RDO 指数均为负值，表明该区域高校的 R&D 资源投入和创新产出整体低于全国平均水平，科研资源相对有限，整体科研竞争力较弱，可能受到经济发展水平、科研基础设施、人才吸引力等因素的影响。

此外，部分地区的 RDI 和 RDO 指数也连续五年保持负值，形成一定的例外情况，如华北地区的天津、山西，华南地区的海南，以及西南地区的重庆和广西。这些地区的科研投入和创新产出水平同样低于全国平均水平，可能与产业结构、科研资金分配、科技政策支持力度等因素相关，表明其科技创新体系尚需进一步完善，以提高科研资源的利用效率和创新产出能力。

3. 各省高校 R&D 资源投入与创新产出指数的区域分布与波动

根据表 1 的数据结果，2019-2023 年间，海南和新疆两省的高校 RDI 与 RDO 指数总体呈现上升态势，其中新疆的增长幅度最为显著，表明其科研投入强度和创新产出能力均得到显著提升。相较之下，云南省的 RDI 与 RDO 指数在 2019 年达到峰值后逐年下降，显示其科研投入结构与创新产出水平仍处于调整与再平衡阶段。具体来说新疆维吾尔自治区的 RDI 从 -1.110（2019 年）增长至 1.814（2023 年），RDO 从 -0.984（2019 年）提升至 2.445（2023 年），表明该地区科研资源投入显著增加，并成功转化为较高的创新产出。

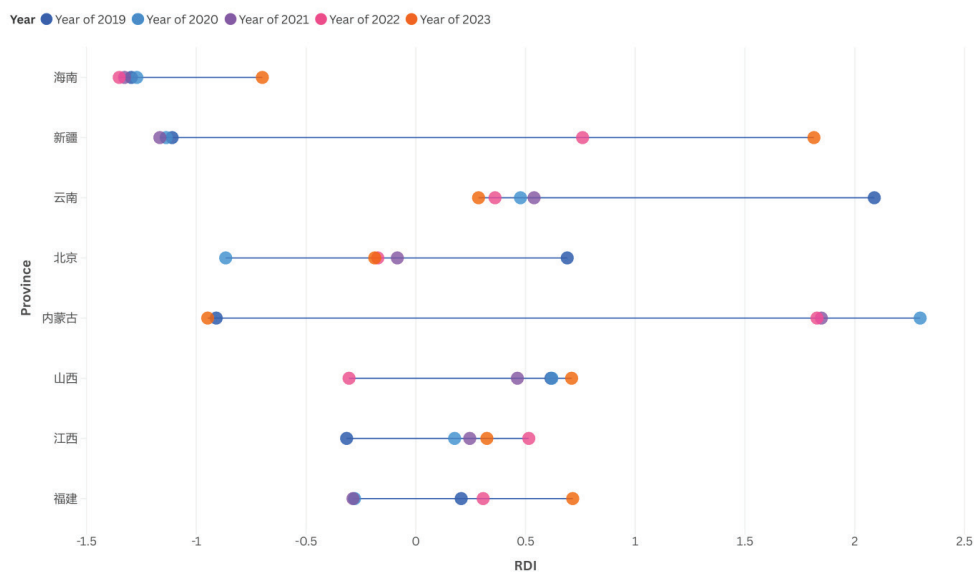


图 1 部分省份 RDI 波动变化图（2019-2023 年）

从部分省份 RDI&RDO 指数的具体变化来看, 2019-2023 年间, RDI 指数波动较大的省份主要包括北京、云南和内蒙古 (见图 1)。其中, 内蒙古的 RDI 指数从 -0.909 (2019 年) 大幅上升至 2.298 (2020 年), 随后逐步下降, 到 2023 年回落至 -0.948。这种显著波动可能受到科研资金调整、重大科技项目投放、新兴产业变革及政策环境变化的影响, 表明该地区的科研发展模式仍在调整, 尚未形成稳定的增长趋势。

北京的 RDI 指数在 2019 年保持较高水平, 但在 2021-2022 年出现一定波动, 2023 年再度回升, 说明科研资金投入受年度政策调整和项目周期性影响较大。此外, 云南省的 RDI 指数在 2019 年达到 2.1, 2020 年骤降至 0.4 左右, 随后几年维持小幅波动, 表明其科研投入经历了显著调整, 可能受到高校科研经费配置、重点项目变化及科研结构优化的影响。

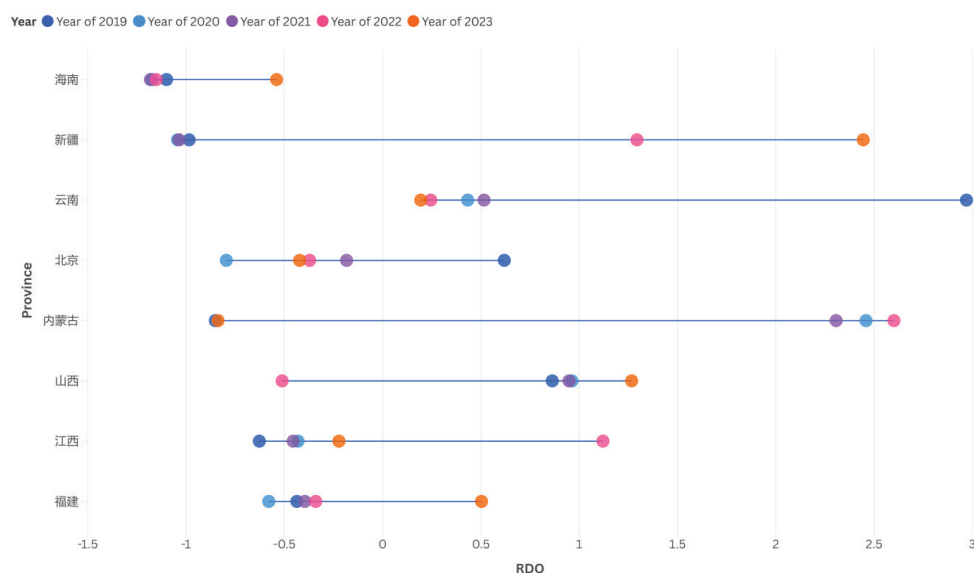


图 2 部分省份 RDO 波动变化图 (2019-2023 年)

从图 2 可见, 2019-2023 年间, 各省高校 R&D 资源产出指数 (RDO) 波动特征明显, 部分省份创新产出能力持续增长, 而部分省份经历较大起伏。

云南省的 RDO 2019 年达 2.97, 2020 年骤降至 0.43, 随后维持低水平, 表明 2020 年后创新产出能力显著下降, 可能受科研资金投放调整、产业转型及技术创新瓶颈影响。

江西省 RDO 2019-2021 年持续为负 (-0.627、-0.430、-0.455), 2022 年跃升至 1.121, 2023 年回落至 -0.222, 显示 2022 年创新产出短期激增, 但增长趋势未能持续, 可能受政策支持、科研项目集中突破影响, 但科技成果产业化仍面临挑战。

此外, 在 2019-2023 年间, 没有省份的 RDI 和 RDO 指数连续六年呈现递减趋势。尽管部分省份在个别年份出现下降, 但整体上仍处于动态调整阶段。这表明, 全国范围内的科

研资源投入与创新产出仍在不断优化，各省正通过政策引导、科研资源配置调整及产业创新机制完善来优化自身的科技发展路径，以应对科技创新竞争和产业升级的需求。

4. 各省高校 R&D 资源投入与创新产出指数的空间分析结果

在构建空间权重矩阵时，为准确刻画中国大陆 31 个省份高校 R&D 资源的空间流动模式，本文对比了邻接权重（Contiguity Weight）和距离权重（Distance-based Weight）的适用性。结果表明，基于地理距离的权重设定未能有效捕捉 R&D 资源的扩散模式，而邻接权重在 BiLISA 统计分析与 Moran’s I 空间自相关性检验中表现更为合理，能够更好地反映 R&D 资源在相邻省份间的空间关联性。因此，本文最终采用 Queen Contiguity（皇后邻接权重），邻接阶数（Order = 1）作为空间权重矩阵的设定方式，以提高空间分析的科学性和稳健性。

4.1 2019 年各省 R&D 资源投入与产出指数的空间分析

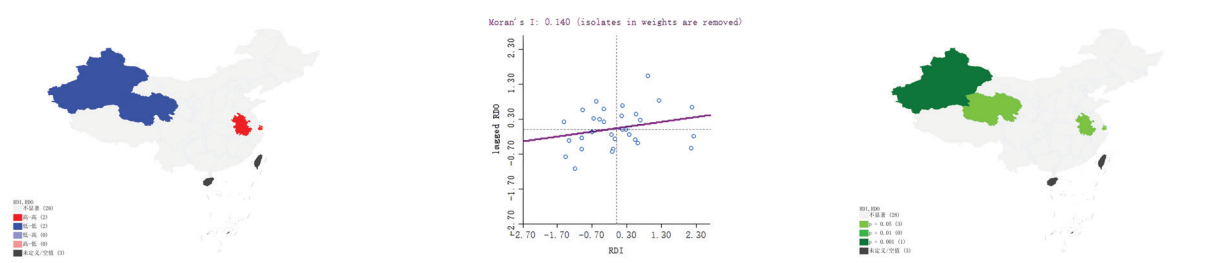


图 3 2019 年高校资源投入（RDI）与创新产出（RDO）的空间关联性分析

2019 年高校资源投入（RDI）与创新产出（RDO）的空间关联性分析结果图 3 显示，Moran’s I 统计量 (0.140) 表明 RDI 与 RDO 之间存在一定的空间相关性，但相关性较弱，且未达到统计显著水平，这说明各省份高校 R&D 资源投入对创新产出的空间扩散效应较为有限。从显著性检验来看，仅部分省份的 RDI 与 RDO 关系达到统计显著性，而大多数地区未表现出明显的空间聚集特征。BiLISA 聚类分析结果表明，2019 年 RDI 与 RDO 主要呈现两类聚类模式：高——高（High-High）集聚区域集中在上海和安徽，表明这些地区 R&D 资源投入较高，并带动了较高的创新产出；低——低（Low-Low）集聚区域主要分布在新疆、青海等地，说明这些地区 R&D 资源投入较低，创新产出水平也相对较弱。整体来看，2019 年中国高校 R&D 资源的空间溢出效应较为分散，尚未形成大范围的空间集聚格局。

表 2 高校资源投入 (RDI) 对创新产出 (RDO) 的 OLS 回归结果（2019 年）

Variable	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Probability
CONSTANT	-2.720	0.063	0	1
RDI	0.925	0.067	13.748	<0.001

尽管全国范围内尚未形成明显的空间集聚格局,但如表 2 OLS 回归分析结果表明,高校 R&D 资源投入 (RDI) 对创新产出 (RDO) 具有显著的正向影响 (回归系数 = 0.925, $p < 0.001$)。这一结果说明, RDI 的增加能够有效促进 RDO 的提升,体现出 R&D 资源对科技创新产出的驱动作用。常数项不显著 ($p = 1$),表明在 RDI 为 0 的情况下, RDO 水平无特殊影响。模型整体拟合度较高 ($R^2 = 0.855$, 调整后 $R^2 = 0.851$),表明回归方程对变量间关系的解释力较强。此外,回归模型通过 F 检验 ($F = 189.019$, $p < 0.001$),进一步验证了模型的统计显著性。这一结果进一步印证了 R&D 资源投入在推动高校科技创新产出中的关键作用,即使在空间分布上未表现出显著的集聚模式,其影响仍然在统计意义上显著成立。

4.2 2020 年各省 R&D 资源投入与产出指数的空间分析

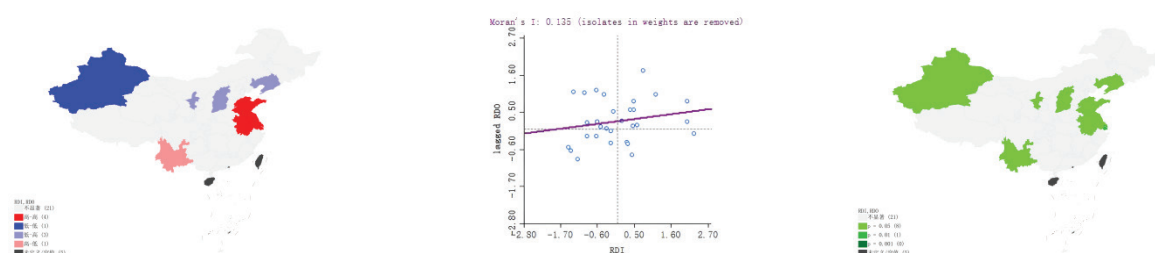


图 4 2020 年高校资源投入 (RDI) 与创新产出 (RDO) 的空间关联性分析

2020 年高校资源投入 (RDI) 与创新产出 (RDO) 的空间关联性分析结果图 4 显示,高校 R&D 资源投入与创新产出之间存在一定的空间相关性,但相关程度较弱 (Moran's $I = 0.135$),未达到统计显著水平,表明整体上 R&D 资源的空间溢出效应有限。从 BiLISA 聚类分析来看,2020 年呈现出四类主要的空间集聚模式: (1) 高——高 (High-High) 集聚区域集中在山东、江苏、安徽和上海,表明这些省份高校 R&D 投入较高,并带动了较高的创新产出; (2) 低——低 (Low-Low) 集聚区域主要分布在新疆,表明其 R&D 资源投入和创新产出均处于较低水平; (3) 高——低 (High-Low) 集聚区域位于云南,表明其周边地区 R&D 资源较高,但本地创新产出较低; (4) 低——高 (Low-High) 集聚区域出现在宁夏、山西和辽宁吉林,表明这些地区的 R&D 投入较少,但可能受周边高投入地区的溢出效应影响,创新产出较高。整体来看,2020 年中国高校 R&D 资源的空间集聚效应较 2019 年有所增强,但仍未形成大范围、持续性的空间溢出格局。

表 3 高校资源投入 (RDI) 对创新产出 (RDO) 的 OLS 回归结果 (2020 年)

Variable	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Probability
CONSTANT	0	0.06	-0.003	0.997
RDI	0.944	0.061	15.461	<0.001

尽管 2020 年高校 R&D 资源投入（RDI）与创新产出（RDO）在全国范围内未形成显著的空间集聚格局，但表 3 OLS 回归结果表明，RDI 对 RDO 仍然具有显著的正向影响（回归系数 = 0.944， $p < 0.001$ ），说明高校 R&D 资源的增加能够有效促进科技创新产出。常数项不显著（ $p = 0.997$ ），表明在 RDI 为 0 的情况下，RDO 的水平无特殊影响。整体模型拟合度较高（ $R^2 = 0.892$ ，调整后 $R^2 = 0.888$ ），表明回归方程对变量间关系的解释力较强。回归模型通过 F 检验（ $F = 239.058$ ， $p < 0.001$ ），进一步验证了模型的统计显著性。由此可见，尽管空间分析未能发现广泛的集聚效应，但 RDI 依然是影响 RDO 的关键因素，表明高校 R&D 资源在区域创新体系中发挥了重要作用。

4.3 2021 年各省 R&D 资源投入与产出指数的空间分析

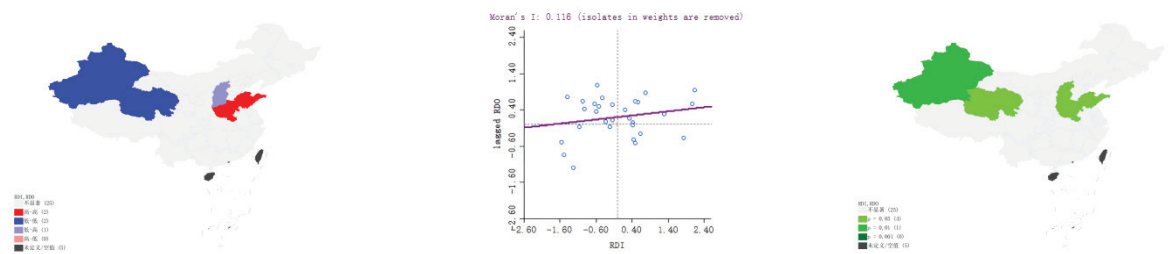


图 5 2021 年高校资源投入（RDI）与创新产出（RDO）的空间关联性分析

2021 年高校资源投入（RDI）与创新产出（RDO）的空间关联性分析结果图 4 显示，RDI 与 RDO 之间的 Moran's I 指数为 0.116，虽然存在一定的空间相关性，但相关程度较低，且未达到统计显著水平。这表明高校 R&D 资源投入对创新产出的空间扩散效应较为有限，RDI 在全国范围内未表现出显著的空间集聚特征。从 BiLISA 聚类分析来看，2021 年 RDI 与 RDO 主要呈现两类空间集聚模式：高——高（High-High）集聚区域主要集中在山东和河南，表明这些地区 R&D 资源投入较高，且创新产出水平较高；低——低（Low-Low）集聚区域则分布在新疆、青海等西部地区，表明这些地区 R&D 资源投入相对较少，且创新产出水平较低。此外，部分地区表现出低——高（Low-High）模式，例如山西，说明在部分 RDI 较低的地区，RDO 仍然保持较高水平，可能受到周边高 RDI 地区的辐射带动作用。总体来看，2021 年高校 R&D 资源的空间溢出效应依然较为局限，未形成大规模的集聚效应。

表 4 高校资源投入（RDI）对创新产出（RDO）的 OLS 回归结果（2021 年）

Variable	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Probability
CONSTANT	1.883	0.062	3.059	1
RDI	0.942	0.062	15.051	< 0.001

尽管 2021 年高校 R&D 资源投入（RDI）与创新产出（RDO）在空间上未表现出显著的集聚特征，表 4 OLS 回归结果进一步验证了两者之间的紧密关系。回归分析表明，RDI 对 RDO 具有显著的正向影响（回归系数 = 0.942， $p < 0.001$ ），说明 RDI 的增加能够有效促进 RDO 的提升。常数项不显著（ $p = 1.000$ ），表明在 RDI 为 0 的情况下，RDO 水平无特殊影响。整体模型拟合度较高（ $R^2 = 0.887$ ，调整后 $R^2 = 0.883$ ），表明回归方程对变量间关系的解释力较强。回归模型通过 F 检验（ $F = 226.542$ ， $p < 0.001$ ），进一步验证了模型的统计显著性。这一结果表明，尽管空间扩散效应较弱，但高校 R&D 资源投入仍然是影响区域创新产出的核心因素。

4.4 2022 年各省 R&D 资源投入与产出指数的空间分析

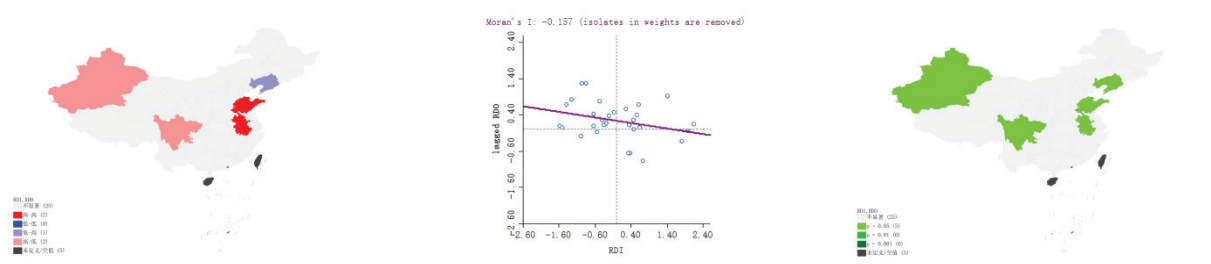


图 6 2022 年高校资源投入（RDI）与创新产出（RDO）的空间关联性分析

2022 年高校 R&D 资源投入（RDI）与创新产出（RDO）的双变量空间分析结果表明，其空间相关性仍较为有限。Moran’s I 统计量为 -0.157，未达到统计显著水平，表明整体上 RDI 对 RDO 的空间扩散效应并不明显。从 BiLISA 聚类分析来看，2022 年 RDI 与 RDO 主要呈现“高——高”（High-High）和“高——低”（High-Low）两种集聚模式。“高——高”集聚区域集中在山东和安徽，表明这些地区 R&D 资源投入较高，且促进了较高的创新产出；“高——低”区域则位于四川和新疆，说明这些地区尽管 R&D 投入较高，但创新产出水平较低。此外，显著性检验结果显示，仅有少数省份的 RDI 与 RDO 关系达到统计显著水平，大部分省份并未表现出空间聚集特征，表明中国高校 R&D 资源的空间溢出效应仍然较为分散。

表 5 高校资源投入（RDI）对创新产出（RDO）的（OLS）回归结果（2022 年）

Variable	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Probability
CONSTANT	2.727	0.07	0	1
RDI	0.923	0.072	12.893	<0.001

在 2022 年高校 R&D 资源投入（RDI）与创新产出（RDO）的空间分析结果表明整体上未形成显著的空间集聚格局的基础上，表 5 OLS 回归进一步验证了 RDI 对 RDO 的影响。回归结果显示，高校 R&D 资源投入对创新产出具有显著的正向作用（回归系数 = 0.923， $p < 0.001$ ），表明 RDI 的增加能够有效促进 RDO 的提升。常数项不显著（ $p = 1.000$ ），说明在 RDI 为 0 的情况下，RDO 的水平无特殊影响。模型拟合度较高（ $R^2 = 0.851$ ，调整后 $R^2 = 0.846$ ），表明回归方程能够较好地解释变量间的关系，并通过 F 检验（ $F = 166.231$ ， $p < 0.001$ ），进一步验证了模型的统计显著性。这一结果表明，尽管 RDI 与 RDO 在空间分布上未形成广泛的集聚效应，但从整体回归分析来看，高校 R&D 资源投入依然是推动创新产出的重要因素。

4.5 2023 年各省 R&D 资源投入与产出指数的空间分析

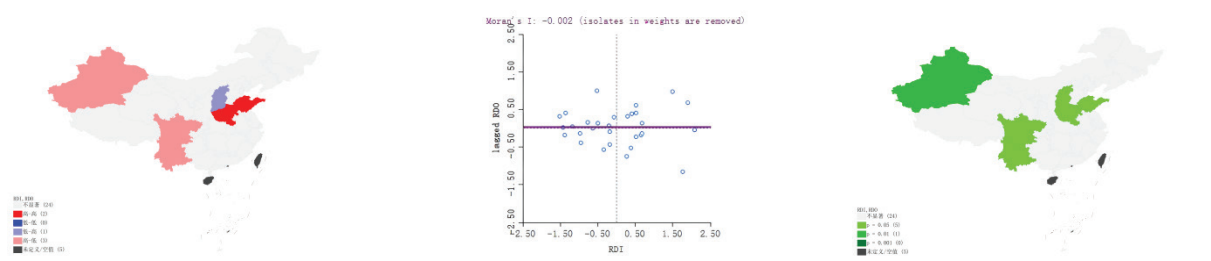


图 7 2023 年高校资源投入（RDI）与创新产出（RDO）的空间关联性分析

在 2023 年的高校 R&D 资源投入（RDI）与创新产出（RDO）空间分析中，Moran’s I 统计量为 -0.002，表明整体空间相关性极弱，未能体现显著的空间集聚或扩散效应。从显著性检验来看，仅部分省份 RDI 与 RDO 之间的关系具有统计意义，大多数地区未呈现显著的空间自相关特征。此外，BiLISA 聚类分析结果显示，2023 年 RDI 与 RDO 主要形成三种空间聚类模式：一是高——高（High-High）集聚区，集中在山东和河南，表明这些地区的 R&D 资源投入较高，并且对应的创新产出水平也较高；二是低——高（Low-High）集聚区，仅出现在山西，表明该地区 R&D 资源投入较低，但受到了周边高 RDI 省份的溢出效应；三是高——低（High-Low）集聚区，包括新疆、四川和云南，表明这些地区尽管 R&D 资源投入较高，但创新产出水平相对较低。整体来看，2023 年高校 R&D 资源的空间溢出效应仍未形成稳定的全国性集聚格局，仅在部分区域显现出较为显著的空间效应。

表 6 高校资源投入（RDI）对创新产出（RDO）的 OLS 回归结果（2023 年）

Variable	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Probability
CONSTANT	2.196	0.066	3.319	1
RDI	0.932	0.067	13.859	< 0.001

表 6 OLS 结果显示高校 R&D 资源投入 (RDI) 对创新产出 (RDO) 具有显著的正向影响 (回归系数 = 0.932, $p < 0.001$), 表明 RDI 的增加能够有效推动 RDO 的提升。常数项不显著 ($p = 1.000$), 意味着在 RDI 为 0 的情况下, RDO 的水平无特殊影响。整体模型的拟合度较高 ($R^2 = 0.869$, 调整后 $R^2 = 0.864$), 说明回归方程能够较好地解释变量之间的关系。回归模型通过 F 检验 ($F = 192.079$, $p < 0.001$), 进一步验证了模型的统计显著性。这一结果与前述空间分析相结合, 表明尽管全国范围内尚未形成广泛的空间集聚效应, 但 RDI 仍是影响 RDO 的核心变量, 高校 R&D 资源的投入在局部区域内发挥了积极作用。

为检验高校 R&D 资源投入对创新产出的空间效应, 研究采用 Lagrange Multiplier (LM) 检验, 包括 LM (Lag) 与 LM (Error) 两类空间效应检验, 并进一步使用 Robust LM (Lag) 与 Robust LM (Error) 进行稳健性分析。结果显示, 2019-2023 年连续五年的检验结果均未达到统计显著性水平, 表明在本研究所构建的模型中, RDI 对 RDO 的空间滞后与空间误差效应均不显著。因此, 在未引入其他控制变量的前提下, 空间计量模型 (如 SAR、SEM 或 SDM) 并未显示出统计必要性, 普通最小二乘回归 (OLS) 已能较为充分地解释 RDI 对 RDO 的影响。基于模型稳健性和简约性原则, 本文未进一步拓展空间计量模型的估计分析。

讨论

1. 区域创新能力的不均衡性与政策导向

从 2019-2023 年连续五年的主成分分析结果来看, 中国高校 R&D 资源投入与创新产出 (RDI-RDO) 在区域分布上存在显著的不均衡性。东部地区高校的 RDI 和 RDO 指数普遍为正值, 表明该区域的高校在 R&D 资源投入和创新产出方面均处于较高水平; 而西部地区高校的两项指数普遍为负值, 显示其 R&D 资源投入不足, 创新产出水平相对较低。与此同时, 空间分析结果进一步证实了这一区域差异: 东部地区主要表现为高——高 (High-High) 集聚模式, 即 R&D 资源投入较高的省份往往也具有较高的创新产出, 而西部地区则主要呈现低——低 (Low-Low) 集聚特征, 表明 R&D 资源投入较低的省份其创新产出也相对较弱。

这一区域创新能力的不均衡性可能受多重因素影响, 包括区域经济基础、政府政策支持、高校科研资源配置、企业研发投入强度等 (Lü et al., 2017)。东部地区高校在 R&D 资源投入和创新产出方面的优势, 可能得益于较为成熟的科技创新体系、完善的产业链协同效应以及较强的政府与市场支持。而西部地区在经济发展水平、科研资源积累、企业创新能力等方面相对滞后, 使得其 R&D 资源利用效率和创新产出能力受到一定制约 (Zhou et al., 2019)。因此, 如何通过政策干预优化西部地区高校的 R&D 资源配置, 提升区域创新能力, 是值得深入探讨的问题。

2. R&D 资源的空间扩散效应及溢出机制

基于 2019-2023 年 Moran's I 指数分析, 全国范围内尚未形成强烈的 R&D 资源空间集

聚效应，而 OLS 回归分析表明，RDI 对 RDO 具有显著的正向影响。这一结果表明，尽管高校 R&D 资源投入能够有效促进创新产出，但其外溢效应可能受到多重因素的制约，如高校间协同创新不足、地方政府政策壁垒以及科技成果转化渠道不畅等 (Jiao & Chen, 2018; Ma et al., 2015; Zhang & Gao, 2019)。

根据创新扩散理论，技术创新的传播依赖于区域间的知识流动、技术交流以及合作网络的构建。研究表明，创新资源的流动性直接影响区域经济增长和技术扩散的效率，而产业集群的知识协同创新网络可以促进技术创新的扩散，并在区域和集群内推动知识和信息的交流 (Ru, 2016)。此外，创新扩散通常受到技术合作网络的结构和互动机制影响，特别是合作密度、开放性和网络强度对区域创新能力的提升具有显著作用 (Zhao & Li, 2022)。知识转移和技术扩散过程也受到创新主体间的协作模式和地理位置的影响，不同区域的知识交流模式对创新绩效具有不同程度的影响 (Robertson & Jacobson, 2011)。企业、大学和研究机构的跨区域技术合作是促进知识流动和创新扩散的关键，尤其是在知识网络较为分散的情况下，合作网络的优化有助于提高创新资源的流动性，并增强技术扩散的广度和深度 (Papazoglou & Spanos, 2018)。

3. 高校 R&D 资源投入的稳定性与创新产出波动

在 2019-2023 年间，云南、内蒙古、新疆和北京等地区的高校 R&D 资源投入指数 (RDI) 和产出指数 (RDO) 波动较大，反映出科研资源投入与产出尚未形成稳定增长模式。这一不稳定性主要受到政府财政拨款波动、高校科研管理机制差异以及企业合作研发投入不稳定的影响。

地方财政收入波动直接影响高校 R&D 资金的稳定性，使其难以制定长期科研规划 (Sun & Hou, 2019)。当财政拨款减少时，高校科研项目容易受到影响。此外，科研管理体制的僵化和科研经费分配的不均衡限制了跨学科合作与创新，影响资源配置效率。为此，应建立灵活的科研组织模式，优化绩效考核机制，并完善学术资源共享平台，以提升科研管理的科学性和稳定性 (Zhao et al., 2024)。

此外，企业 R&D 投入的不稳定性同样影响高校科研合作与成果转化。市场环境的不确定性使企业在科研合作上较为谨慎，影响高校的长期资金支持。研究表明，中小型企业往往比大企业更有利于高校科研成果的商业化，而大企业的不确定性较高，可能会影响成果转化 (Aksoy, 2019)。在技术转移方面，研究发现，高校与企业的合作仍然面临诸多组织性障碍，特别是企业对 R&D 资金的投资不稳定，影响了长期合作的可持续性以及科技成果的市场化应用 (Chais et al., 2018)。此外，企业与高校的 R&D 合作对创新转移和初创企业的发展至关重要，但企业资金投入的波动性可能对创新成果的有效转化产生负面影响 (Kuzior et al., 2024)。

总结

1. 高校 RDI 与 RDO 之间存在显著且稳定的正相关关系

从空间相关分析和回归结果来看, 高校 R&D 资源投入 (RDI) 对创新产出 (RDO) 具有稳定的正向影响, 这表明 RDI 的增加能够有效提升 RDO。充足的 R&D 资金投入不仅能提高专利、论文和技术转移等创新产出, 还能增强高校的科研竞争力, 并促进区域经济的创新能力。然而, 仅依赖资金投入并不能完全保证科技成果的有效转化, 因此, 应在提高 R&D 资金总量的同时, 优化资源配置, 提升资金使用效率。

2. 高校 RDI 和 RDO 在东西部地区存在显著区域差异

本文的研究发现, 中国东部地区高校普遍呈现高投入、高产出的特征, 而西部地区则表现出低投入、低产出的状态。这一显著的区域分异反映了东西部地区在创新资源配置、科研环境、人才积累和产业基础上的差距。东部地区由于经济发达、政策支持和科研资源丰富, 能够形成良性创新循环, 而西部地区由于财政投入不足、科技基础薄弱, 导致创新产出能力较低。

3. 部分省份高校 RDI 和 RDO 呈现明显的年度波动性

部分省份的 RDI 和 RDO 发展存在较大波动, 未形成稳定的增长格局。这种波动可能源于地方财政收入的不稳定、科研管理体制的差异、以及科技资源分配的不确定性 (Zhao & Li, 2022)。研究发现, 某些年份 RDI 资金投入增加, 但 RDO 并未同步提升, 表明资金使用效率不高, 或科研产出周期较长, 导致成果积累存在滞后效应 (Robertson & Jacobson, 2011)。

建议

1. 完善科研投入绩效机制, 提升资源配置效率

为有效发挥高校 R&D 投入对创新产出的促进作用, 应建立科研资金绩效评估机制, 确保资源合理分配, 并支持跨学科协同研究, 以促进 R&D 资源的高效利用。此外, 加强产学研合作, 鼓励企业深度参与高校研发, 推动科技成果市场化, 从而进一步放大 RDI 对 RDO 的促进作用。

2. 推动区域协调发展, 促进科技资源合理流动

为缩小高校 RDI 和 RDO 的区域发展差距, 建议国家加大对西部地区高校的科研经费支持, 优化区域间科技合作, 促进东部发达地区的科技资源向西部扩散。例如, 构建跨区域联合创新中心, 推动高校与科研院所共享科技资源, 并通过政策引导企业投资西部地区的科技项目。同时, 西部地区高校应加强与本地产业的结合, 提升科技成果的转化率, 以形成长期可持续发展的科技创新能力。

3. 稳定科研投入预期, 优化管理机制应对波动性

针对部分地区高校 RDI 与 RDO 存在年度波动的问题, 建议政府加强科研资金的长期

规划，避免因地方财政收入变化导致的资金投入不稳定。此外，高校应建立更为灵活的科研管理机制，优化资源分配，提高资金的使用效率。建议实施基于稳定绩效的科研经费拨款制度，确保 R&D 资金能够持续支持高价值研究。同时，可引导高校与企业建立长期合作关系，以增强科技成果的市场化能力，降低创新产出的不确定性 (Papazoglou & Spanos, 2018)。

References

- Aksoy, A. (2019). *The effects of exclusivity and company size on university research commercialisation*. Semantic Scholar. <https://url.in.th/dZpOW>
- Anselin, L. (1988). *Spatial econometrics: Methods and models*. Springer Netherlands. <https://books.google.co.th/books?id=3dPIXClv4YYC>
- Arbia, G., & Baltagi, B. H. (2009). *Spatial econometrics: Methods and applications*. Physica-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2070-6>
- Belu, C., & Manescu, C. (2013). Strategic corporate social responsibility and economic performance. *Applied Economics*, 45(19), 2751-2764. <https://doi.org/10.1080/00036846.2012.676734>
- Chais, C., Ganzer, P. P., & Olea, P. M. (2018). Technology transfer between universities and companies: Two cases of Brazilian universities. *Innovation & Management Review*, 15(1), 20-38. <https://doi.org/10.1108/INMR-02-2018-002>
- Cheng, J. (2023). Technological progress, higher education quality and China's industrial upgrading: An empirical study based on the spatial Dubin Model. In *Proceedings of the 2023 4th International Conference on Education, Knowledge and Information Management (ICEKIM 2023)* (pp. 312-320). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-172-2_34
- Gao, L., & Lu, Y. (2016). Performance evaluation and countermeasure research on R&D input-output in universities based on DEA method: A case study of 29 universities in Hebei Province. *Economics and Management*, 30(2), 37-42. [in Chinese]
- Hall, B. H., Mairesse, J., & Mohnen, P. (2010). Chapter 24—Measuring the returns to R&D. *Handbook of the Economics of Innovation*, 2, 1033-1082. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(10\)02008-3](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(10)02008-3)
- He, X. -Y. (2023). R&D input-output efficiency of colleges and universities: Analysis based on two-stage DEA-VRS model and super efficiency model. *Journal of Wuhan University of Technology (Social Science Edition)*, 36(5), 136-145. [in Chinese]
- Hu, T. (2023). Research on R&D activities of colleges and universities—Based on statistical analysis of data from 2013 to 2021. *Henan Science and Technology*, 42(22), 153-158. [in Chinese]
- Jiao, C. H., & Chen, Y. F. (2018). R&D resource allocation, spatial correlation, and the improvement of regional total factor productivity. *Studies in Science of Science*, 36(1), 81-92. <https://doi.org/10.16192/j.cnki.1003-2053.2018.01.010>
- Jolliffe, I. T., & Cadima, J. (2016). Principal component analysis: A review and recent developments. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 374(2065), 20150202. <https://doi.org/10.1098/rsta.2015.0202>

- Kuzior, A., Samoilikova, A., Valúch, M., & Bába, É. B. (2024). Impact of university-industry R&D collaboration on innovation transfer and startup performance. *Journal of International Studies*, 17(3), 164-181. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2024/17-3/9>
- Liu, X. (2022). Research on the inter-university differences in the allocation of competitive research funding in China: An analysis based on the national natural science foundation data. *Advances in Education*, 12(10), 3732-3738. <https://doi.org/10.12677/AE.2022.1210570> [in Chinese]
- Lü, H., Chi, R., & Hua, X. (2017). Spatial linkage of innovation resources and regional economic growth: An empirical analysis based on provincial data in China. *Geographical Science*, 37(11), 1649-1658. <https://doi.org/10.13249/j.cnki.sgs.2017.11.006> [in Chinese]
- Ma, S. Z., Li, Y. J., & Wu, G. J. (2015). Analysis of factors affecting the flow of technological innovation resources in China based on spatial autocorrelation. *Economist*, 11, 15-25. <https://doi.org/10.16158/j.cnki.51-1312/f.2015.11.003> [in Chinese]
- Papazoglou, M. E., & Spanos, Y. E. (2018). Bridging distant technological domains: A longitudinal study of the determinants of breadth of innovation diffusion. *Research Policy*, 47(9), 1713-1728. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.06.006>
- Robertson, P., & Jacobson, D. (2011). *Knowledge transfer and technology diffusion*. Edward Elgar Publishing.
- Ru, C. (2016). Construction of industrial clusters knowledge collaborative innovation network. *Information Sciences*, 2016, 226. [in Chinese]
- Salmenkaita, J. -P., & Salo, A. (2004). Emergent foresight processes: Industrial activities in wireless communications. *Technological Forecasting and Social Change*, 71(9), 897-912. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2003.09.001>
- Sanguansat, P. (2012). *Principal component analysis*. IntechOpen.
- Sun, Z., & Hou, Y. (2019). A multi-perspective observation and policy response to China's regional imbalanced development. *Management World*, 35(8), 1-8. <https://doi.org/10.19744/j.cnki.11-1235/f.2019.0101> [in Chinese]
- Tang, M., Zeng, Z., & Lan, Q. (2024). Research on allocation efficiency of higher education resources in China. *Journal of Research in Vocational Education*, 6(8), 1-5. [https://doi.org/10.53469/jrve.2024.06\(08\).01](https://doi.org/10.53469/jrve.2024.06(08).01)
- Wang, C., Wang, L., Xue, Y., & Li, R. (2022). Revealing spatial spillover effect in high-tech industry agglomeration from a high-skilled labor flow network perspective. *Journal of Systems Science and Complexity*, 35(3), 839-859. <https://doi.org/10.1007/s11424-022-1056-1>
- Wang, X., Fang, H., Zhang, F., & Fang, S. (2018). The spatial analysis of regional innovation performance and industry-university-research institution collaborative innovation—An empirical study of Chinese provincial data. *Sustainability*, 10(4), 1243. <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/4/1243>

- Wolszczak-Derlacz, J. (2017). An evaluation and explanation of (in) efficiency in higher education institutions in Europe and the U.S. with the application of two-stage semi-parametric DEA. *Research Policy*, 46(9), 1595-1605. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.07.010>
- Zhang, H., Guo, D., & Zhang, H. (2021). Research on the efficiency of scientific and technological innovation resource allocation in universities under the background of “Double First-Class” initiative. *Journal of Beijing Institute of Technology (Social Sciences Edition)*, 23(1), 171-179. <https://doi.org/10.15918/j.jbitss1009-3370.2021.2457> [in Chinese]
- Zhang, Y. Y., & Gao, Y. (2019). Can the flow of innovation elements promote the optimization of regional manufacturing structure?—Theoretical analysis and empirical test. *Modern Finance & Economics (Journal of Tianjin University of Finance and Economics)*, 39(6), 98-113. <https://doi.org/10.19559/j.cnki.12-1387.2019.06.007> [in Chinese]
- Zhao, L., Zhu, B., & Gao, D. (2024). Organized scientific research in universities: Connotation, challenges, and solutions. *Science and Technology Progress and Policy*, 41(16), 150-160. <https://url.in.th/GtzGX> [in Chinese]
- Zhao, S., & Li, J. (2022). Impact of innovation network on regional innovation performance: Do network density, network openness and network strength have any influence? *Journal of Science and Technology Policy Management*, 14(5), 982-995. <https://doi.org/10.1108/jstpm-05-2022-0084>
- Zhou, M., Ma, S., & Kou, Z. (2019). R&D expenditure, spillover pool, and patent applications: An empirical study based on Chinese industrial listed companies. *R&D Management*, 31(2), 121-132. <https://doi.org/10.13581/j.cnki.rdm.2019.02.012> [in Chinese]



Name and Surname: Haidong Sun

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Thai-Chinese International School of Management (TCISM),
University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

Field of Expertise: Leadership Science and Organizational Behavior



Name and Surname: Xuan Zhu

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Thai-Chinese International School of Management (TCISM),
University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

Field of Expertise: Education Management and Vocational Education

新能源汽车企业技术创新效率的组态效应研究

THE CONFIGURATIONAL EFFECTS OF TECHNOLOGICAL INNOVATION EFFICIENCY IN NEW ENERGY VEHICLE ENTERPRISES

柏婧*

Jing Bai*

泰国博仁大学国际学院

International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Received: June 19, 2024 / Revised: September 25, 2024 / Accepted: October 2, 2024

摘要

培育新能源汽车产业是应对能源危机、环境污染等问题的重要举措，企业的技术创新愈发关键。本文以 139 个新能源汽车企业为研究对象，结合创新理论构建产业政策、创新网络与企业技术创新效率分析框架，运用 NCA 与 QCA 方法，从组态视角探究不同因素及组态对企业技术创新效率的作用机制与驱动路径，挖掘产业政策与创新网络两个层面因素交互形成的企业技术创新效率核心条件及联动效应。研究发现：1) 产业政策与创新网络单个因素并不构成高技术技术创新效率的必要条件；2) 创新网络因素对企业技术创新效率具有普适性作用，随着产业发展，合作创新是企业取得竞争优势战略的重要环节；3) 产业政策与创新网络两个层面因素对新能源汽车企业技术创新效率的驱动效应存在差异。

关键词：新能源汽车企业 技术创新效率 QCA NCA

Abstract

Cultivating the New Energy Vehicle (NEV) industry is a pivotal strategy in addressing energy crises and environmental pollution, with technological innovation by enterprises becoming increasingly crucial. Focusing on a sample of 139 NEV enterprises, this study constructed an analytical framework for examining industrial policy, innovation networks, and corporate technological innovation efficiency, grounded in innovation theory. By employing Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Necessary

*Corresponding Author: Jing Bai
E-mail: 157413492@qq.com

Condition Analysis (NCA), it investigates from a configurational perspective the mechanisms and driving paths through which various factors and configurations influence the efficiency of technological innovation. The research further uncovers the core conditions and synergistic effects underlying the innovation efficiency of NEV enterprises, resulting from the interaction between policy and network factors. The key findings included the following. First, neither industrial policies nor innovation networks alone were found to be necessary conditions for achieving high levels of technological innovation efficiency. Second, the factors related to innovation networks exert a universal impact on corporate technological innovation efficiency. As the industry matures, collaborative innovation emerges as a vital component in an enterprise's strategy for gaining a competitive advantage. Finally, there exists a differential driving effect of industrial policies and innovation networks on the technological innovation efficiency of NEV enterprises, highlighting the intricate interplay and varying significance of these two layers of factors.

Keywords: New Energy Vehicle Enterprises, Technological Innovation Efficiency, QCA, NCA

引言

2010 年, 新能源汽车产业纳入中国战略性新兴产业规划。在一系列政策支持和推动下, 中国新能源汽车产业保持快速发展态势, 整车产品续航里程、能耗、电池比能量等关键指标大幅提高, 并基本建立了结构完整、自主可控的产业体系, 2022 年中国新能源汽车销量为 566.7 万辆, 超过全球总交付量的一半, 经过十多年的发展, 中国已成为全球最大的新能源汽车生产国和消费者之一, 已经成为世界新能源汽车产业发展中心。中国新能源汽车产业发展之所以实现换道超车, 关键内核就在于以科技创新实现动力变革和动能转换, 如今产业已经进入一个周期性的调整阶段, 这意味着产业内的竞争将更加激烈, 企业需要不断提升自身的技术水平和市场竞争力, 受传统产业集群转型过程中“产业链局部创新”影响, 中国新能源汽车产业存在结构固化、产业集群的发展粘滞性较大、速度缓慢、协同效率低下等一系列问题, 产业发展对技术创新的广度与深度, 集中在创新效率提升提出更多要求。

研究目的

新能源汽车产业从经济学角度来看是指从事新能源汽车生产以及新能源汽车应用的行业。新能源汽车产业从产业链的角度来看涵盖了从矿产资源开发、核心零部件研发制造、整车制造以及基础配套设施建设及后市场服务等不同环节。本文基于产业政策与创新网络两个研究视角, 深入挖掘政府补贴、税收优惠、信贷机制、准入制度、网络中心度、结构洞、网络关系强度 7 个因素对新能源汽车产业链中涉及企业的技术创新效率的组态效应, 开展效率提升路径研究。

文献综述

根据学者们的研究,技术创新效率的影响因素主要可以分为内部影响因素和外部影响因素。内部影响因素是指企业自身的因素,主要包括研发强度、企业的规模、员工的素质、股权的集中程度、资本的结构等。外部影响因素主要包括经济发展水平、政府补贴、对外开放程度等。

在企业内部因素层面,企业规模是企业综合实力的一种体现,Pavitt et al. (1987) 的调查揭示,企业的技术效率与其规模之间存在 U 型曲线关系,亦即规模偏小或偏大的企业在技术创新效率上优于规模中等的企业。Scherer 和 Ross (1990) 认为大型企业易形成僵化的组织架构,这限制了技术创新效率的提高。Liao (2020) 研究表明规模大的企业可以凭借自身优势在市场上抢占先机,强大的规模效应有助于降低成本,从而提升技术创新效率。Ouyang (2020) 研究表明扩大企业规模有利于提高技术创新效率。根据以往学者的研究,企业的研发强度也是影响技术创新效率的一大因素。Maroto et al. (2016) 研究表明研发投入对于效率产生显著影响。Wang et al. (2021) 研究表明创新资金和人力资源对技术创新效率具有促进作用。企业研发投入固然重要,研发投入的合理性也具有重要影响。Fan 和 Wang (2021) 研究科研投入对创新效率的影响,研究表明要注重资源合理配置,不仅是提高数量,更要提高质量。Liu et al. (2020) 探究影响因素,研究表明企业应该注重投入和产出的平衡,内部研发、合作研发能够对技术创新效率产生显著影响,但同时也需要控制好内部平衡。技术创新活动作为一项知识密集型活动,企业员工的素质对于技术创新活动的顺利进行有着一定的影响。Zhu et al. (2021) 研究表明员工教育质量对技术创新整体效率具有显著的正向影响。Wang (2024) 认为在企业技术研发阶段,研发经费投入强度、研发人员投入强度、企业规模都显著正向影响企业技术研发阶段创新效率;在企业成果转化阶段,企业专利申请水平、企业规模、企业资产收益率显著正向影响企业成果转化阶段创新效率。企业的股权集中度方面,Zhu 和 Zhou (2016) 认为股权制衡度有利于企业技术创新效率的提升,存在着显著的非线性关系。一般而言,企业进行技术创新活动较为持久,所以可能存在一定的风险,而外部融资有助于企业创新活动的顺利进行,资本结构在一定程度上影响着企业的外部融资能力。Wu 和 Shen (2020) 研究表明会因企业的规模、发展水平以及所处阶段的不同,资本结构与技术创新效率之间的关系存在差异。

在企业外部影响因素层面,首先,企业的技术创新活动需要大量的资金和人力来支持,由于中国各个地区的经济发展水平不同,导致资源的分配也不尽相同。所以,地区的经济发展水平与企业技术创新效率有着一定的影响关系。一般来说,地区的经济发展水平越好,越容易聚集较好的物力和人力,从而能够更好的进行技术创新活动。Fan 和 Gu (2022) 研究表明经济发展水平是技术创新效率的关键影响因素。Xue et al. (2021) 研究表明经济发展水平较高的地区更具有创新活力,并且对于创新政策的执行以及实施情况也更好。各国往往会通过政府补贴

的形式来激励企业进行技术创新,从而促进社会发展。有的学者认为政府补贴能够促进企业的创新。Edquist 和 Zabala (2015) 研究认为政府通过促进公共需求来促使创新效率的提升。Xu 和 Chen (2021) 研究表明政府补助与企业的技术创新效率呈现显著的正相关。但是也有学者具有不同的结论。Lu 和 Meng (2022) 研究表明政府补贴不利于创新效率显著提升。Qin (2017) 研究表明政府补贴的影响不显著,并且过高的补贴会不利于企业创新。Jiang 和 Xu (2023) 研究表明政府补贴不能有效提高创新效率。Hu et al. (2022) 研究表明政府补贴对企业创新效率存在着双门槛效应,在一定区间时的效果最好。Yang 和 Li (2022) 研究认为政府补贴在一定程度上有助于提高企业的技术创新效率,并且在时间上存在滞后效应和持续效应。

综上所述,目前已有的关于技术创新效率影响因素方面的研究,虽然研究角度有所不同,但是影响因素的划分维度不够明确,而且对于影响因素的作用机理分析不够深入,没有将复杂的技术创新过程纳入到一个综合的框架之内进行分析。

研究方法

定性比较分析法 (QCA)

本文采用定性比较分析方法 (QCA),将研究对象视为多个条件(变量)不同组态方式,深入揭示形成不同类型新能源汽车企业技术效率提升路径的前因组态。定性比较分析 (QCA) 方法起源于 20 世纪 80 年代的社会科学研究领域,其初衷是为了应对并克服传统定性研究与定量研究方法所固有的局限性。该方法融合了定性与定量研究的优势,目标是通过系统性的案例对比分析,揭示复杂社会现象背后的因果机制。QCA 方法的核心特征在于运用布尔代数与集合理论对案例数据进行深入分析,它着重考察案例间的相似性和差异性,并通过构建配置的方式,识别出导致特定结果产生的条件组合。

变量设计与数据来源

1. 变量设计

1.1 产业政策与技术创新效率

产业政策是影响新能源汽车企业技术创新的重要因素,学界在国内外针对产业政策以及相应的政策手段和执行策略是否有利于或限制企业的技术创新展开了激烈讨论。Moreno-Brieva 和 Merino (2020) 提出为了更好地应对汽车产业新变化,各国应纷纷出台相应的新能源汽车产业扶持政策和相应的智能网络化汽车政策指引。在国外新能源汽车方面, Maljkovic et al. (2019) 认为现金补贴、税收补贴和积分制已成为各国促进行业发展的主要政策支持方式, Vulusala 和 Madichetty (2018) 提出其中最为优惠的政策是财政政策,在世界范围内也得到了广泛应用。Rzepka et al. (2018) 提出对技术补贴和研发补助的重视程度也不尽相同。美国和德国明确规定了发展新能源汽车的目标。在政策导向上, Williams et al. (2018) 考虑到智能化政策可以

极大地促进和鼓励相关产业的快速发展,实现本土化和替代,形成独立可控的体系。Whitt et al. (2020) 分析了中、法、德和印度国家等等有关加强加快新能源汽车产业发展方面的政治举措,认为政策制定者在降低城市空气污染、气候的保护、加强能源安全保障和完善国家汽车工业以及新能源汽车的电池和公共充电基础设施投资等不同发展目标间取得平衡。Murray et al. (2019) 认为与传统汽车相比,激励措施不仅可以有效降低新能源汽车的总体拥有成本,加快新能源汽车完善过程,还能够降低消费者购买、使用新能源汽车的风险。Sovacool et al. (2020) 分析了12个国家插电式新能源汽车的政策中的不同,包括基础设施投资、研发补贴和销售激励。分析认为,汽车生产国侧重于技术开发,却并不是汽车生产国侧重于技术扩散。Boudina et al. (2020) 研究了有效政策促进新能源汽车的发展,如免税、购车补贴等政策。他们研究发现,不存在统一有效的政策工具来适应不同国家的国情,并认为为促进新能源汽车的普及,应结合各国的实际情况,实行切实可行的政治结合。产业政策是影响新能源汽车企业技术创新的重要因素,国内外学者对产业政策及其政策工具、实施方式是否能够促进或抑制企业技术创新也一直争论不休。不同类型的产业政策对技术创新的影响存在着路径和效果上的差异,微观主体往往会受到多种产业政策共同作用,不同政府支持方式组合与企业创新之间关系,不同的政府政策支持方式组合如何影响企业技术创新的内在原因,不同的政策组合方式一起是否相互会有影响,都可能是影响到最终技术创新的因素。本研究从信贷融资、财政补贴、税收优惠、准入制度四个政策工具维度来衡量产业政策对技术创新效率的作用。

1) 信贷融资

充裕的资金流量是新能源汽车企业进行科技创新的先决条件,然而,与普通投资相比,其高水平的信息非对称性,以及中国目前尚不完善的资本市场制度,使得企业外部性融资途径受到阻碍,同时,企业研发投入的知识外溢会导致其最优投资回报与投资人最大回报间的“缺口”,以及企业自身运营状况的不确定,使得其在实施科技创新过程中所面对的融资约束问题更为严重。有关资料表明,中国现有的科技成果90%未实现成果产业化,其中50%以上是由于经费不足造成的。信贷机制主要通过作用于企业可获得的贷款规模影响企业的生产经营决策。参考 Yu et al. (2021),企业长期贷款占总资产比重的对数作为“信贷机制”的衡量指标。指标越大,说明信贷机制越宽松。

2) 财政补贴

财政补贴是各国激励企业进行技术创新最为常见的一种方式,其作用机制主要体现在以下两方面:第一,解决新能源企业在科技创新中面临的资金瓶颈问题。政府补助是中国企业进行创新融资的一个主要途径。第二,减少新能源企业在研发过程中所面临的风险与费用。政府补助的资源性质会让企业获得更多的收益,从而为其提供更多的投资。同时,它还能有效地减少公司的技术创新行为的边界费用,还能将公司的一些技术创新行为承担起来,从而让公

司的科技创新投资收益率得到提升,从而促使公司不断地进行技术创新。借鉴 Yu et al. (2021) 的做法,用企业获得的政府补贴总额的对数来表示“财政补贴”。

3) 税收优惠

通常情况下,产业政策支持的目标也就是税收鼓励的目标,一是直接型,即减税、免税等;二是间接型,如研发费用抵扣等,它们的核心功能都在于减少公司的运营成本,提高公司的利润,从而刺激公司的科技创新,获得更高的平衡的 R&D 投入。税收政策主要通过直接减免等方式扩大企业现金流,刺激企业生产经营,选取企业实际税率(所得税费用除以息税前利润)的对数作为税收优惠政策的度量指标。该指标为反向指标,越小说明税收优惠政策越强。

4) 准入制度

准入制度是一种制约调控机制。竞争效果是指国家通过放松行业的进入条件、降低强制的行政控制等手段,来提高行业内部的企业规模,从而增强内部的竞争能力,同时也促进了该领域的企业的 R&D 创新作为先导性高科技产业的典型,新能源汽车行业有着自己的独特之处,在较为宽松的市场条件下,可以让那些拥有高科技、高产出的企业展开竞争,激活市场,同时,由于规模效应和聚集效应,这些具备产业引领力的企业之间可以互相拉动,互相推动,进而提升自身的运营与创新效率。参考 Yu et al. (2021),用行业竞争程度来反映和衡量准入水平,行业准入限制越宽松,市场竞争程度越高;准入限制越严格,市场竞争程度越低。此处进一步采用赫芬达尔指数反映准入制度。该指标是一个反向指标,越小对应越宽松的准入制度。

1.2 创新网络与技术创新效率

创新网络最早由 Freeman 提出,强调企业之间创新联结关系。产业链企业被嵌入在由供应链、价值链以及空间链交织而成的复杂网络之中,主动或被动地影响网络中其他企业。当前,学者们一方面,针对合作创新网络的关系属性对技术创新的影响来展开研究。Pan 和 Cai (2010) 的研究发现创新网络关系强度的提高更加有利于渐进创新。Liu et al. (2016) 以中国 278 家制造业企业为样本进行实证研究,发现创新网络关系强度对企业创新绩效有显著的正向促进作用, Lv et al. (2017) 以中国制造类企业进行研究,发现企业间关系强度对企业知识创造存在显著的正向作用, Huang et al. (2017) 以科技型中小企业为研究对象发现关系强度会对创新网络中的隐性知识与显性知识转移产生不同的影响,最终使关系强度通过促进合作网络中隐性知识的转移而对企业创新绩效具有显著正向影响。另一方面,有学者针对合作创新网络的结构属性来展开研究,重点关注网络中心性与结构洞。合作创新网络的中心性度量的是企业与其他企业建立的直接联系,合作网络中心性反映行动者的权力,中心性越高,企业在创新网络中的地位越高,体现其他主体对占据中心位置主体的依赖性,会极大地影响企业结合外部知识与资源利用自身知识的能力。Liu et al. (2006) 对江浙沪闽四地的创新企业进行实证研究,结果表明企业在创新网络中心位置可以促进企业获取外部创新资源, Zhang 和 Lang (2013) 的研究得到网络中心性与知识创新正相关。

1) 结构洞

企业的技术创新效能取决于企业是否具备一定的社交关系和社交关系。要想激发创新,就必须建立一个遍布创业机遇的关系网。结构性洞要起作用,必须具备一定的前提:必须具备足够的构造洞深性和冗余性,以促使第三方紧张的产生。如果组织自治程度太高,企业就很少有犯错的余地,也就难以创造出更多的创新。结构洞是用来表示非冗余的联系,Feng et al. (2014) 在探究创新网络结构洞的非均衡演进特征对技术创新产出的影响时,使用有效规模对结构洞进行测度。

2) 网络中心度

企业社交网络的中心性划分为点度中心性、邻近性中心性、以及中间性与整体性之间的平衡度。点度中心性是指社交网络上有多少个与公司有直接联系的结点。点度中心化是指企业具有较强的社交网络优势,能够更好地获得更多的资源与资讯。度数中心性是测量网络中节点中心性的最直接指标,度数中心性越高的节点,代表其获取信息和资源的能力越强。度数中心性可以分为绝对中心度和相对中心度,其中相对中心度综合考虑了网络规模,使数据间更具有可比性。因此,采用相对中心度来衡量企业的网络中心度。

3) 合作强度

科研协作网络对企业的科技进步速率有显著的作用,随着科研协作网络的扩展,企业之间的协作程度也会随之提高。协同网络中,关联程度愈高,成员之间的沟通和合作程度愈高,则愈利于使用型创新;适度的关联程度可在保持组织结构多样化的前提下,促使异质的知识交换,进而推动企业的探索型创新。参考 Tang et al. (2018),以网络节点之间共同参与合作专利申请的次数来衡量网络主体间的关系强度。两个节点之间专利合作申请频数越高,意味着双方在合作关系上的沟通频率、人力、物力资本的投入越高,即网络关系强度越高。

1.3 企业技术创新效率

数据包络分析 (Data Envelopment Analysis, DEA) 方法,用以评价多项投入与产出指标的同类决策单元,包括两类模型,CCR 模型与 BCC 模型,用来评价投入产出的相对效率,不需要任何权重假设,以决策单元输入输出的实际数据求得最优权重。BCC 模型将技术效率进一步分解为纯技术效率和规模效率,目前 BCC 模型已经成为技术效率研究中的主流方法。Fried (2002) 在不考虑随意误差以及环境等不确定因素对效率影响的前提下认为,可将效率分为三个阶段进行测度。Chen et al. (2018) 等采用 DEA 方法以中国的高技术产业为研究对象,具体测度了其创新效率。Raab 和 Kotamraju (2006) 运用 DEA 的方法分别对美国的高技术企业以及中国台湾的高技术企业创新效率进行了测度,认为适当地提高产业研发投入能够提高企业的创新能力。在国内研究中,采用 DEA 方法对高技术产业创新效率进行测度的研究较 SFA 方法的研究则更多。如 Zhu 和 Yang (2022) 在分析制造业创新效率时,将创新效率分为两阶段,采用 DEA

的方法分别对两阶段的创新效率进行了测度。Xu et al. (2023) 在实证分析过程中, 对于解释变量高技术产业创新效率就采用了 DEA 的方法进行了测度, Liu et al. (2015) 同样以战略性新兴产业为研究对象展开研究, 采用 DEA 的方法分别对产业的综合效率、纯技术效率以及规模效率进行了测度。

本研究遵循建立评价指标体系的目标性、系统性、代表性和可操作性原则, 在实际操作中根据研究对象的特征选取 (技术创新投入能力、技术创新环境支撑能力、技术创新管理能力、技术创新产出能力), 同时也要考虑数据来源的可靠性和数据收集的可行性。运用 DEA 方法 CCR 和 BCC 模型测度企业技术创新效率, 计算得到纯技术效率 (PTE) 作为结果变量。

2. 数据来源

产业技术创新源于企业技术创新的集合, 为确保技术创新效率多元因素效果涵盖范围上的全面性, 借鉴多数学者的选择, 以证券交易所公开上市的汽车企业作为研究对象, 本文选择了中国新能源汽车产业链体系中公开上市的企业公布数据作为数据来源, 其原因包括上市企业的信息披露较为完整以及经营模式相对规范等, 具体涉及专利信息、财务信息等。

鉴于样本企业的代表性以及数据的完整性和可能偏误等方面的考虑, 由于产业补贴逐步减少政策从 2016 年延续至今, 本文选取 2016-2020 年披露的相关数据, 并取 5 年的平均值作为截面数据进行分析。综上所述, 共计有效样本企业 139 家。

本文对大部分“条件”企业数据搜集综合使用同花顺财经、搜狐财经网站披露的企业数据以及企业年报数据、CSMAR、CCER 等主流数据库, 专利相关数据通过中国国家知识产权局向社会公开提供的专利检索与分析数据库、马克数据库取得, 关键词为“电动汽车、纯电动汽车、插电式混合动力汽车、燃料电池汽车、混合动力汽车、新能源汽车”, 检索范围为“标题、摘要和权利要求”。本文使用的企业员工总数来自 Wind 经济数据库整理得到。

3. 变量校准

因此, 本文为了使数据转化为软件需要的取值, 在必要性分析与充分性分析前, 对数据进行了校准。当存在基于相对水平测量的变量时, 应根据相对位置对数据进行校准 (Whitt et al., 2020)。目前, 所有变量未以集合的形式存在, 因此需要对变量进行校准, 赋予集合隶属关系, 校准后的隶属度在 0-1 之间。为使所有变量的取值校准到 0-1 之间, 需要结合数据实际取值分布来选取能够体现变量中间程度的取值, 以此来确定定性锚点。

具体操作过程中, 将较大奇异点排除后的各项变量数据的最大值 (包括奇异点) 设定为“完全隶属”, 每项变量数据的最小值设定为“完全不隶属”, 交叉点则按照具体变量取最大值 (排除奇异点) 和最小值之间的平均值, 并适当根据变量的实际情况来调整。以上变量的校准通过 fsqca 3.0 软件来完成, 将结果变量与前因条件变量描述性统计结果的 95%、50%、5% 分别设定为完全隶属、交叉点、完全不隶属 3 个校准点。

表 1 变量选择和校准

变量类型	变量名称	完全隶属	交叉点	完全不隶属
被解释变量	企业技术创新效率 (PTE)	20.61	15.780	0
条件变量	政府补贴 (lnsub)	4.05	0.700	0
	税收优惠 (lnetr)	0.22	0.020	0
	信贷机制 (lnlgra)	0.60	0.140	0.020
	准入制度 (hhi)	0.08	0.003	0
	网络中心度 (CRD)	1.13	0.500	0.020
	结构洞 (SH)	3.63	0.006	0.001
	网络关系强度 (RS)	1	0.940	0

数据分析

1. 单一因素必要性分析

在 QCA 中，必要条件分析主要关注于探究当某个结果出现时，是否存在一些条件总是存在的情况。因此，本文在组态分析之前开展了必要条件分析，检验每一个解释变量与结果变量之间的关系，分析各变量是否为企业技术创新效率水平的必要条件。因此，本文利用 fsqca 3.0 软件分析各解释变量的一致性和覆盖度，如表 2 所示。

表 2 必要条件分析

变量名称	一致性	覆盖度
政府补贴 (lnsub)	0.630253	0.760422
税收优惠 (lnetr)	0.550577	0.800264
信贷机制 (lnlgra)	0.492609	0.712946
准入制度 (hhi)	0.610476	0.809983
网络中心度 (CRD)	0.569331	0.827661
结构洞 (SH)	0.631162	0.631162
网络关系强度 (RS)	0.485903	0.832684

表 2 中所有条件变量中，所有条件变量的一致性都没超过 0.8，表明没有对结果变量有较强的解释力度的充分条件。而所有条件变量的一致性均低于 0.9，表明其均无法构成影响结果变量的必要条件。该结果表明了较高的企业技术创新效率受到多个因素的共同影响而非单一因素造成。因此，提升企业技术创新效率水平需要进一步分析产业政策、创新网络两个方面的联动作用，探讨各解释变量之间的协同效应。

2. 条件组态分析

因此，本文随后进行了高企业技术创新效率组态条件分析，得到了复杂解、中间解和简单解。结合具体的数据分析结果和各种解的特点，选取了复杂解进行分析，复杂解是三种解中最谨慎的处理方法。它不接受任何针对逻辑余项的假设，对于没有案例对应的条件组态，它不纳入分析范围。以保证结论的严谨性和启示性，分析结果见表 3。如表 3 所示，高水平的企业技术创新效率条件组态共有 10 种，总覆盖度达 0.71。这意味着，这 10 种特定的条件组态能够解释 71% 的案例，显示出它们在解释企业技术创新效率的强大解释力。这一发现表明，企业技术创新效率的形成是多因素共同作用的结果，不同的条件组态可能导致不同的组态类型。进一步观察这 10 种条件组态，并结合实际情况进行深入分析，本文可以明确地识别出两种主要的组态类型，它们共同决定了高企业技术创新效率的生成，包括创新网络驱动型和政策——网络双轮驱动型。

表 3 高企业技术创新效率条件组态

条件	组态 1	组态 2	组态 3	组态 4	组态 5	组态 6	组态 7	组态 8	组态 9	组态 10
政府补贴 (lnsub)	○					●	●	○		●
税收优惠 (lnetr)			○	●	●		●	○		
信贷机制 (lnlgra)		●							●	●
准入制度 (hhi)			○	●	●	●		○	○	
网络中心度 (CRD)	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●
结构洞 (SH)	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○
网络关系强度 (RS)	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●
原覆盖率	0.5006	0.3433	0.4292	0.3314	0.2785	0.4065	0.3435	0.3370	0.3093	0.3363
净覆盖率	0.0219	0.0114	0.0078	0.0013	0.0033	0.0115	0.0017	0.0058	0.0001	0.0000
一致性	0.9030	0.8324	0.9185	0.9367	0.8666	0.8588	0.8818	0.9383	0.8538	0.8305
解的一致性	0.8202									
解的覆盖度	0.7138									

注：● 表示条件存在，○ 表示该条件不出现，空白表示该条件变量对结果无关紧要。

第一种组态类型是创新网络驱动型，它对应于组态 1、组态 3、组态 8 和组态 9。在这种组态中，关键因素主要集中在创新网络的各个方面。网络中心度、结构洞和关系强度等变量在创新过程中起着至关重要的作用。

网络中心度是一个衡量企业在创新网络中位置的关键变量。一个处于中心位置的企业更容易获取到其他企业的资源和信息,从而加速技术创新的进程。具体来说,网络中心度高的企业能够更快地获取市场信息和技术知识,更好地把握创新机会,并通过合作和资源共享降低创新风险。此外,中心度高的企业还能更好地协调和整合创新网络中的资源,提高创新效率。结构洞则指的是网络中非冗余的信息和资源通道,为企业提供了获取新颖、非冗余信息和资源的途径,避免信息冗余和重复。一个企业在创新网络中占据结构洞位置时,能够获取到网络中其他企业无法获得的信息和资源,从而在技术创新上获得竞争优势。结构洞的存在有助于企业发现新的创新机会,突破传统的思维模式和技术框架,实现颠覆性的技术创新。关系强度反映了企业与其他企业之间的紧密程度和信任程度,强关系可以促进知识共享和合作创新的实施,提升技术创新效率。在创新网络中,企业之间的关系强度越高,越容易实现知识、技术和资源的共享和传递。这种共享和传递过程能够激发创新灵感、降低创新成本、加速创新进程,从而提高企业的技术创新效率。

第二种组态类型是政策——网络双轮驱动型。这种组态对应于除组态 1、组态 3、组态 8 和组态 9 之外的其他组态。除了创新网络的相关变量外,第二种组态类型是政策——网络双轮驱动型。在这种组态中,除了创新网络的相关变量外,产业政策的作用尤为重要。政策——网络双轮驱动型强调了政府政策和创新网络之间的协同作用,这种组态类型的特点在于企业不仅在创新网络中占据了有利的地位,而且充分利用了政府提供的产业政策支持。政府通过提供补贴、税收优惠、信贷机制和准入制度等政策手段,为企业提供了必要的支持和激励。

在政策——网络双轮驱动型中,产业政策和创新网络的良好结合产生了协同效应。这种协同效应主要体现在以下几个方面:1) 资源整合:政策为企业提供了外部资源,如资金、技术、人才等,而创新网络则帮助企业更好地整合和利用这些资源,实现资源的最大化利用。2) 风险降低:政策为企业提供了风险保障,降低了因创新带来的不确定性;而创新网络则通过知识共享和合作创新,帮助企业更好地应对和分散风险。3) 市场扩张:政策为企业打开了新的市场机会,而创新网络则帮助企业快速占领这些市场,实现市场份额的扩大。4) 技术升级:政策引导企业进行技术升级和创新,而创新网络则提供了技术交流和学习的平台,加速了企业技术进步的步伐。

通过这种协同效应,政策——网络双轮驱动型的企业不仅在技术创新上取得了显著的成绩,还实现了自身的可持续发展和市场竞争力提升。这种组态类型为企业提供了一种有效的路径,使得在技术创新过程中能够更好地利用外部资源和政策支持,实现技术创新效率的最大化发挥。

在良好的政府补贴的激励下,企业有更多的资源可以投入到技术研发和创新活动中,提高技术创新的投入产出比。税收优惠可以降低企业的税负,增加企业的利润空间,使得企业有更多的资金可以用于技术创新。信贷机制为企业必要的融资支持,解决技术创新过程中的资金瓶颈问题。准入制度则通过规范市场秩序,为企业创造一个公平竞争的环境,降低市场壁垒,促进企业之间的良性竞争和技术创新。

值得注意的是，这两种组态类型并不是相互独立的。实际上，它们在某些情况下是相互补充的。政策——网络双轮驱动型在很大程度上依赖于良好的创新网络来实现其效果，而创新网络驱动型则从政策支持中获得了额外的推动力。这两种类型的结合使得企业在技术创新方面更具活力和适应性。

除了对高企业技术创新效率的组态类型进行分析外，本文还进行了非高企业技术创新效率组态条件的分析。通过比较不同解的优缺点，本文选择了复杂解作为主要分析对象。通过与高企业技术创新效率的组态类型的的对比，本文可以更好地理解哪些条件组态导致了非高企业技术创新效率的状态，从而为企业和技术创新政策的制定提供有价值的启示，分析结果见表 4。

如表 4 所示，非高企业技术创新效率条件组态共有 4 种，总覆盖度达 0.70，表明这些条件组态能覆盖 70% 案例。观察结论中的这 4 种条件组态，我们可以深入了解生成非高企业技术创新效率的组态所具备的特征。这些组态的共同特点是存在大面积的条件缺失。具体来说，这些企业在创新过程中缺乏必要的产业政策支持和良好的创新网络。在这样的情况下，企业很难获得足够的资源和支持，无法有效地整合内外部资源，从而难以形成良好的企业技术创新结果。

产业政策的缺失使得企业在技术创新过程中缺乏必要的引导和支持。没有政府的补贴、税收优惠、信贷机制和准入制度的支持，企业难以承担高昂的技术研发成本和面临较大的市场风险。这限制了企业的技术创新效率，使其难以实现突破性的技术创新。另一方面，创新网络的缺失也严重制约了企业的技术创新。在缺乏与其他企业和机构的合作与交流的情况下，企业难以获取最新的技术知识和市场信息，无法充分利用外部资源来实现技术创新的突破。同时，没有形成强关系和结构洞的优势，企业难以与其他企业建立互利共赢的合作关系，进一步限制了技术创新效率的提升。

总之，生成非高企业技术创新效率的组态中往往缺乏产业政策支持和创新网络的构建。这些限制因素导致企业难以获得必要的资源和支持，无法有效地整合内外部资源，从而影响了技术创新效率的提升。因此，为了提高企业的技术创新效率，需要政府和企业共同努力，提供必要的产业政策支持和完善创新网络建设。

表 4 非高企业技术创新效率条件组态

条件	组态 1	组态 2	组态 3	组态 4
政府补贴 (lnsub)	●			●
税收优惠 (lnetr)		●	●	
信贷机制 (lnlgra)	●	●	●	●
准入制度 (hhi)				○
网络中心度 (CRD)	○	○	●	●

表 4 非高企业技术创新效率条件组态（续表）

条件	组态 1	组态 2	组态 3	组态 4
结构洞 (SH)	●	●	○	○
网络关系强度 (RS)	○	○	●	●
原覆盖率	0.4808	0.3869	0.4267	0.4575
净覆盖率	0.0727	0.0112	0.0225	0.0329
一致性	0.7400	0.7413	0.7701	0.7615
解的一致性		0.6348		
解的覆盖度		0.6985		

注：● 表示条件存在，○ 表示该条件不出现，空白表示该条件变量对结果无关紧要。

3. 稳健性检验

QCA（定性比较分析）的稳健性检验的意义在于评估研究结果的可靠性和稳定性。通过进行稳健性检验，可以确定研究结果是否受到一些特殊因素的影响，例如样本选择、测量误差、模型假设等。QCA 稳健性检验的一般思路是，改变参数或做出某种改变，观察研究结果是否会随之改变。如果结果在不同参数或改变下仍然保持稳定，那么可以认为该结果具有稳健性。

具体地，本文对一致性阈值进行调整，以对结果进行稳健性检验。具体方法为适当上调因变量阈值，由原来的 0.935 上调至 0.938，其他步骤和处理过程不变，运行软件后结果显示了与上述分析基本一致的结果。调整后的必要条件分析分析情况见表 5，组态分析见表 6。表 5 可以看到，调整后的必要条件的一致性和覆盖度基本与表 2 相同，仅准入制度和政府补贴的一致性略微上升，结构洞的覆盖度略微上升，同样没有发现必要条件和充分条件，结论无实质性变化。

表 6 在更严格的校准条件下，新的组态结果的一致性略微上升，从 0.8202 上升至 0.8211，覆盖度略微下降，从 0.7138 下降至 0.7131，结论无实质性变化。组态与原结果基本保持一致，80% 组态内容与原有结果一致，其余组态是是原有组态的子集，结论无实质性变化。以上分析表明，稳健性检验中的结果没有发生实质性改变，可以认为本研究的结论具备一定稳健性。

表 5 必要条件稳健性检验

变量名称	一致性	覆盖度
政府补贴 (Insub)	0.629579	0.761245
税收优惠 (Inctr)	0.550414	0.801751

表 5 必要条件稳健性检验（续表）

变量名称	一致性	覆盖度
信贷机制 (lnlgra)	0.492004	0.713604
准入制度 (hhi)	0.609845	0.810888
网络中心度 (CRD)	0.568561	0.828322
结构洞 (SH)	0.630373	0.790387
网络关系强度 (RS)	0.485199	0.833269

表 6 组态条件稳健性检验

条件	组态 1	组态 2	组态 3	组态 4	组态 5	组态 6	组态 7	组态 8	组态 9	组态 10
政府补贴 (lnsub)	○				●		●	○		●
税收优惠 (lnetr)			○	●	●	●		○		
信贷机制 (lnlgra)		●				●	●		●	●
准入制度 (hhi)			○	●				○	○	
网络中心度 (CRD)	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●
结构洞 (SH)	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○
网络关系强度 (RS)	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●
原覆盖率	0.4999	0.3427	0.4285	0.3310	0.3429	0.2780	0.4058	0.3365	0.3088	0.3358
净覆盖率	0.0219	0.0113	0.0078	0.0012	0.0017	0.0033	0.0115	0.0059	0.0001	0.0000
一致性	0.9038	0.8330	0.9190	0.9374	0.8821	0.8670	0.8593	0.9389	0.8544	0.8310
解的一致性	0.8211									
解的覆盖度	0.7131									

注：● 表示条件存在，○ 表示该条件不出现，空白表示该条件变量对结果无关紧要。

研究结果

本文从组态视角探究不同因素及组态对企业技术创新效率的作用机制与驱动路径。研究发现：

1. 产业政策与创新网络两个层面的 7 个因素政府补贴、税收优惠、信贷机制、准入制度、网络中心度、结构洞、网络关系强度，均不是高技术创新效率实现的必要条件。
2. 多重因素不同组态对企业技术创新效率的驱动作用殊途同归，创新网络因素对企业技术创新效率具有普适性作用。高企业技术创新效率存在 10 条驱动路径，不同路径代表不同企业多种高技术创新效率实现方式，随着产业发展，合作创新是企业取得竞争优势战略的重要环节。

3. 产业政策与创新网络两个层面因素对新能源汽车企业技术创新效率的驱动效应存在差异。中国新能源汽车产业创新网络主要表现为单核心产业链型,即技术网络中存在“核心——边缘”的现象,也就是形成了以某一项技术为主导的技术路线,创新网络中占据结构洞的中间人多以产业链上下游的龙头企业为主。“门槛性”政策和“扶持性”政策,两者之间存在互补关系;其政策协同比单一类型政策对企业技术创新效应更佳。

讨论

1. 本文以新能源汽车产业企业技术创新效率的视角,分别从企业内部视角和企业外部视角来展开提升路径研究。以上结果充分表达了企业开放式创新的必要性和可行性,但是企业技术创新的影响因素众多,比如企业规模、政府支持、技术人员投入强度和股权集中度以及企业商业模式、组织学习等其他内部因素并未纳入本研究范围。

2. 本研究的数据收集与筛选工作截至 2020 年,鉴于当前中国新能源汽车产业正处于补贴退坡的环境,对于最新实施的“双积分”政策效应的研究尚显不足,这可能导致对企业技术创新效率效应的研究结果存在一定的缺失。值得注意的是,不同政策工具的作用机制并非完全独立,它们之间可能存在相互关联和重叠的部分,往往作为一个政策组态或“一揽子政策”共同发挥作用。需要进一步展开研究。

3. 考虑到数据的可得性和可比性,本研究选取新能源汽车板块的上市公司作为分析对象,旨在探讨产业发展对企业技术创新活动的影响。然而,必须指出的是,中小微企业在技术创新活动中同样扮演着至关重要的角色,并且它们往往面临着更为严峻和多样的创新资源约束问题。因此,为了更全面地理解这一现象,未来研究有必要进一步扩大研究范围,延长样本窗口期间,以便在更大的样本基础上验证实证结论的有效性和稳健性。

总结

本研究以 139 个新能源汽车企业为研究对象,涵盖整车制造、上游原材料与中游零部件、基础配套设施建设及后市场服务等多个环节,从企业技术创新内外部影响因素角度,对中国新能源汽车企业的技术创新效率提升路径进行了深入探究。采用 QCA 方法,以克服传统研究方法在复杂因果关系处理上的局限性。数据来源于企业年报、财经网站、主流数据库及专利检索与分析数据库等。基于文献归纳法,确定了七个前因条件政府补贴、税收优惠、信贷机制、准入制度、网络中心度、结构洞、网络关系强度通过 QCA 组态分析,本文识别出 2 类“创新网络驱动型”、“政策——网络双轮驱动型”,共 10 种导致高企业技术创新效率的条件组态,本文的实证分析表明,中国新能源汽车企业技术创新效率的提升是多因素共同作用的结果。这两种组态类型并不是相互独立的。实际上,它们在某些情况下是相互补充的。政策——网络双轮驱动

型在很大程度上依赖于良好的创新网络来实现其效果，而创新网络驱动型则从政策支持中获得了额外的推动力。这两种类型的结合使得企业在技术创新方面更具活力和适应性。

建议

1. 统筹协同产业政策与扶持规划，及时调整政策的实施效果

新能源汽车产业作为绿色转型的关键领域，其健康发展离不开科学、合理的政策引导。在中国，新能源汽车产业已经进入了全面市场化拓展期，此时，产业政策的制定与执行显得尤为重要。

2. 优化政策工具配置结构，选择恰当的政策工具“精准发力”

在现实的产业发展实践中，政府补贴仍然是促进战略性新兴产业发展的重要政策工具。同时，除了直接的政府补贴，还有金融支持、税收优惠、信贷政策、目标规划、政策工具、市场准入、税收政策、产权保护等可有助于新能源汽车企业的发展。

3. 突破网络外部合作限制，激发各创新主体协调和配合

在“产、学、研、用”背景下，新能源汽车企业还应加强与高校、科研中心的交流与互动，进一步强化信息协同、资源协同、技术协作、方法互补，通过协同效应的有效发挥从而进一步提升自身的技术创新质效。

4. 重视支持产业链核心企业，龙头企业带动产业集群聚势

对于核心企业来说，真正的开放创新意味着不再局限于内部研发，而是积极寻求与外部的先进技术主体合作。这种合作不仅仅是简单的技术引进，更是共同开发主关键组件，培育自己的核心供应商。这些核心供应商不仅仅是供应链的一环，更是核心创新团队的成员，需要承担创新任务及其相应的创新成本。

研究不足

受制于各种主客观的因素，本研究也存在一些研究局限，第一是产业政策的研究模型构建上，此项实证分析研究数据收集筛选到 2018 年，对于当前中国新能源汽车产业补贴退坡环境下，最新的“双积分”政策的效应研究不足，可能会导致一定对企业技术创新效率效应研究结果的缺失；第二是在创新网络构建上，测度不够全面。例如，在网络关系维度，仅测度了网络关系强度，未能将网络互惠性等指标纳入其中，网络结构中的集聚系数因素未列入假设检验，由于结构洞优势过于明显而导致对企业技术创新效率的负向影响，需要进一步验证。第三是企业技术创新效率的影响因素较多，本研究选取了产业政策、创新网络两项外部因素，对于企业商业模式、组织学习等内部因素并没有纳入研究。

References

- Boudina, R., Wang, J., & Benbouzid, M. (2020). Impact evaluation of large scale integration of electric vehicles on power grid. *Frontiers in Energy*, 14(2), 337-346.
- Chen, X., Liu, Z., & Zhu, Q. (2018). Performance evaluation of China's hightech innovation process: Analysis based on the innovation valuechain. *Technovation*, 94(74), 42-53. [in Chinese]
- Edquist, C., & Zabala, J. (2015). Pre-commercial procurement: A demand or supply instrument in relation to innovation. *R&D Management*, 45(2), 85-94.
- Fan, D. C., & Gu, X. M. (2022). An analysis of the key influencing factors of technological innovation efficiency in high-tech industries: An empirical study based on the DEA-Malmquist and Bayesian model averaging approach. *Science Research Management*, 43(1), 70-78. [in Chinese]
- Fan, Y. H., & Wang, J. M. (2021). Research on influencing factors of technological innovation efficiency in Beijing-Tianjin-Hebei region. *Journal of Anhui University of Science and Technology (Social Sciences)*, 23(4), 41-46. [in Chinese]
- Feng, K., Zeng, D. M., & Zhou, X. (2014). The influence of disequilibrium evolution of structural holes in inovation networks to technological innovation. *Systems Engineering*, 32(8), 110-116. [in Chinese]
- Fried, O. (2002). Accounting for environmental effects and statistical noise in data envelopment analysis. *Journal of Productivity Analysis*, 17(2), 157-174.
- Hu, L. H., Chen, Y. Y., & Fan, T. (2022). The influence of government subsidies on the efficiency of technological innovation: A panel threshold regression approach. *Sustainability*, 15(1), 534. [in Chinese]
- Huang, Y., Tao, Q. Y., & Zhu, F. L. (2017). Tie strength, knowledge transfer and innovation performance of technology-based SMEs. *Enterprise Economy*, 36(12), 88-94. [in Chinese]
- Jiang, Z. S., & Xu, C. H. (2023). Policy incentives, government subsidies, and technological innovation in new energy vehicle enterprises: Evidence from China. *Energy Policy*, 177, 113527. [in Chinese]
- Liao, Z. P. (2020). *Research on the evaluation and influencing factors of technological innovation efficiency of new energy vehicle enterprises in China* [Doctoral dissertation]. Harbin Engineering University. [in Chinese]
- Liu, H., Liu, Y. F., Qiao, H., & Hu, Y. (2015). Research on technological innovation efficiency of strategic emerging industries in China. *Systems Engineering-Theory & Practice*, 35(9), 2296-2303. [in Chinese]
- Liu, X. Y., Ding, W. J., & Zhao, X. D. (2016). Firm's strength of ties within innovation network, absorptive capacity, and innovation performance in the Chinese manufacturing industries. *Nankai Business Review*, 19(1), 30-42. [in Chinese]
- Liu, Y. F., Chen, Y. T., & Yu, J. X. (2006). Analysis of the relationship between innovation network and innovation performance in technology alliance of Chinese enterprise: Empirical study on enterprises in Jiang-Zhe-Hu-Min. *Science of Science and Management of S&T*, (8), 72-79. [in Chinese]

- Liu, Y. S., Wang, W. Y., & Yu, D. P. P. (2020). Research on the evaluation and the influencing factors of technological innovation efficiency of China's high-tech enterprises. *Journal of Yunnan University of Finance and Economics*, 36(11), 100-112. [in Chinese]
- Lu, Z. G., & Meng, F. (2022). Measurement of technological innovation efficiency of strategic emerging industries based on three-stage DEA model. *Statistics & Decision*, 38(8), 158-162. [in Chinese]
- Lv, C. C., Yang, J. J., & Zhang, F. (2017). Knowledge creation of enterprises under the era of sharing: The roles of tie strength and cooperative modes. *Science of Science and Management of S&T*, 38(8), 17-28. [in Chinese]
- Maljkovic, M., Stamenkovic, D., & Blagojevic, I. (2019). The analysis of available data on energy efficiency of electric vehicles to be used for ECO-driving project development. *Science & Technique*, 18(6), 504-508.
- Maroto, A., Gallego, J., & Rubalcaba, L. (2016). Publicly funded R&D for public sector performance and efficiency: Evidence from Europe. *R&D Management*, 46(S2), 564-578.
- Moreno-Brieva, F., & Merino, C. (2020). African international trade in the global value chain of lithium batteries. *Mitigation and Adaptation Strategies for Global Change*, 25(6), 1031-1052.
- Murray, V., Hall, D. S., & Dahn, J. R. (2019). A guide to full coin cell making for academic researchers. *Journal of the Electrochemical Society*, 166(2), A329-A333.
- Ouyang, Q. (2020). *The research on the factors influencing the technological innovation efficiency of China's electronic information manufacturing enterprises—Based on innovation value chain perspective* [Doctoral dissertation]. Hunan University. [in Chinese]
- Pan, S. T., & Cai, N. (2010). The tie strength of network and organizational learning: The adjustment role of environmental dynamism. *Scientific Decision Making*, (4), 48-54. [in Chinese]
- Pavitt, K., Robson, M., & Townsend, J. (1987). The size distribution of innovating firms in the UK: 1945-1983. *Journal of Industrial Economics*, 35(3), 297-316.
- Qin, Z. X. (2017). Analysis of subsidy strategies against strategic emerging industries characterized by innovation driving mode. *Operations Research and Management Science*, 26(10), 173-180. [in Chinese]
- Rabb, R. L., & Kotamraju, P. (2006). The efficiency of the high-tech economy: Conventional development indexes versus a performance index. *Journal of Regional Science*, 46(3), 545-562.
- Rzepka, S., Otto, A., & Vogel, D., & Dudek, R. (2018). Application-driven reliability research of next generation for automotive electronics: Challenges and approaches. *Journal of Electronic Packaging*, 140(1), 010903.
- Scherer, F. M., & Ross, D. (1990). *Industrial market structure and economic performance*. Houghton Mifflin Company.
- Sovacool, B. K., Turnheim, B., Martiskainen, M., Brown, D., & Kirimaa, P. (2020). Guides or gatekeepers? Incumbent-oriented transition intermediaries in a low-carbon era. *Energy Research & Social Science*, 66, 101490.

- Tang, Y. L., Cao, X. Y., & Hu, X. Y. (2018). Research on diversified industry-university-research institution knowledge interactions: Based on factor analysis. *Science and Technology Management Research*, 38(16), 102-108. [in Chinese]
- Vulusala, V. S. G., & Madichetty, S. (2018). Application of superconducting magnetic energy storage in electrical power and energy systems: A review. *International Journal of Energy Research*, 42(2), 358-368.
- Wang, C. D., Li, G. B., & Cai, Y. Y. (2021). Research on the stability and influencing factors of independent technological innovation efficiency of China's high-end equipment manufacturing industry. *Science & Technology Progress and Policy*, 38(22), 58-67. [in Chinese]
- Wang, J. L. (2024). Research on measurement and influencing factors of technological innovation efficiency of advanced manufacturing enterprises: Based on the perspective of innovation value chain. *Inner Mongolia Science, Technology & Economy*, (3), 38-42. [in Chinese]
- Whitt, C., Pearlman, J., Polagye, B., Caimi, F., Muller-Karger, F., Copping, A., Spence, H., Madhusudhana, S., Kirkwood, W., Grosjean, L., Fiaz, B. M., Singh, S., Singh, S., Manalang, D., Gupta, A. S., Maguer, A., Buck, J. J. H., Marouchos, A., Atmanand, M. A., . . . Khalsa, S. J. (2020). Future vision for autonomous ocean observations. *Frontiers in Marine Science*, 7, 697.
- Williams, P. J., Reeder, M., & Pekney, N. J. (2018). Atmospheric impacts of a natural gas development within the urban context of Morgantown, West Virginia. *Science of the Total Environment*, 639, 406-416.
- Wu, Y., & Shen, K. R. (2020). How does capital structure influence enterprise innovation: Evidence from listed companies in China. *Industrial Economics Research*, (3), 57-71. [in Chinese]
- Xu, J. H., & Chen, Z. (2021). An empirical study on technical innovation efficiency of agricultural-related listed companies. *Journal of South China Agricultural University*, 20(5), 59-69. [in Chinese]
- Xu, Y., Li, J., & Liu, Y. W. (2023). High-tech industry innovation efficiency, enterprise scale quality and government subsidies: An empirical analysis based on the threshold model. *Science and Technology Management Research*, 43(3), 132-138. [in Chinese]
- Xue, X. S., Fang, H., & Yang, Z. (2021). Research on the impact of new energy vehicle promotion policy on enterprise technological innovation: Based on PSM-DID method. *Science of Science and Management of S&T*, 42(5), 63-84. [in Chinese]
- Yang, H., & Li, X. J. (2022). Research on the effect and mechanism identification of government innovation subsidy on enterprise innovation efficiency. *Chinese Journal of Management*, 20(4), 558-567.
- Yu, C. L., Yang, G. G., & Du, M. Y. (2021). Industrial policy and technological innovation of China's digital economy industries. *Statistical Research*, 38(1), 51-64. [in Chinese]
- Zhang, H., & Lang, C. G. (2013). The impact of past performance and network heterogeneity on knowledge creation—A Centra network position isn't enough. *Studies in Science of Science*, 31(10), 1581-1589. [in Chinese]

- Zhu, D. S., & Zhou, X. P. (2016). Equity restriction, managerial ownership and enterprise innovation efficiency. *Nankai Business Review*, 19(3), 136-144. [in Chinese]
- Zhu, H. H., & Yang, S. Q. (2022). Intellectual property protection, technology R&D investment and two-stage innovation efficiency in manufacturing industry: A comparative analysis based on patent-intensive and non-patent-intensive. *Modern Management Science*, (2), 50-59. [in Chinese]
- Zhu, H. M., Zhang, Z. Q. Y., Wu, H., & Zou, K. (2021). An evaluation of technological innovation efficiency and influencing factors of Chinese manufacturing industry from the perspective of innovation value chain. *Journal of Anhui University of Science and Technology (Social Sciences)*, 35(6), 37-45. [in Chinese]



Name and Surname: Jing Bai

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Field of Expertise: Business Administration

2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点内容分析与趋势研究

THE CONTENT ANALYSIS AND TREND RESEARCH OF HOT TOPICS IN INTERNATIONAL CHINESE EDUCATION ONLINE SEMINARS (2019-2024)

王磊^{1*}, 陈思颖², 陈尊严³

Lei Wang^{1*}, Siying Chen², Somyos Chanboon³

^{1,2}中国红河职业技术学院, ³泰国清莱皇家大学

^{1,2}Honghe Vocational and Technical College, China

³Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Received: April 16, 2025 / Revised: August 7, 2025 / Accepted: August 20, 2025

摘要

2019 年 12 月首届国际中文教育大会的召开, 标志着国际中文教育步入高质量发展新阶段。中国教育专家面向国内外举办了大量国际中文教育线上讲座, 然而, 针对此类重要讲座内容的系统性研究尚属空白。为此, 本研究基于哔哩哔哩及中文联盟等平台, 搜集 2019 至 2024 年间共计 211 个国际中文教育线上讲座作为研究样本, 综合运用文献综述法、内容分析法和统计分析法, 系统探讨了该时期国际中文教育线上讲座的热点内容及其发展趋势。通过统一分类统计, 识别出 15 个研究类型, 并在分析线上讲座数量变化趋势、平台分布情况、主讲人构成等基础上, 创新性地提炼出 8 个核心热点。基于数据分析结果, 提出 3 项针对性建议和 8 项宏观性建议。本研究不仅为国际中文教育的学术探索提供了新的视角和实证依据, 也为相关实践者提供了可行性的建议。

关键词: 国际中文教育 线上讲座 内容分析 研究建议

*Corresponding Author: Lei Wang
E-mail: 3106404946@qq.com

Abstract

The convening of the First International Chinese Language Education Conference in December 2019 marked the entry of International Chinese Language Education into a new phase of high-quality development. During this period, Chinese education experts delivered numerous online lectures on this subject for audiences, both domestically and internationally. However, systematic research focusing on the content of these significant lectures remains notably absent. To address this gap, this study collected 211 online lectures on International Chinese Language Education from platforms such as Bilibili and Chinese Plus (2019-2024) as research samples. Employing an integrated methodology of literature review, content analysis, and statistical analysis, it systematically investigated the hot topics and evolving trends found within the lectures during this period. Through unified categorization and statistical analysis, 15 research categories were identified. Building on analyses of quantitative trends, platform distribution, and presenter profiles, the study innovatively distilled 8 core thematic hotspots. Based on the data analysis, 3 targeted recommendations and 8 macro-level suggestions are proposed. This research not only provides novel perspectives and empirical evidence for scholarly exploration in International Chinese Language Education but also offers actionable recommendations for practitioners in the field.

Keywords: International Chinese Education, Online Lectures, Content Analysis, Research Suggestions

引言

近年来,随着中国对外开放步伐持续迈进,综合国力不断提升,中文在国际交往中的作用日益凸显,被联合国世界旅游组织、国际航空运输协会等国际组织增列为官方语言。据统计,目前全球共有 190 多个国家开展中文教育,8 万多所大中小学及各级各类教育机构开设中文课程,全球除中国外正在学习中文的人数超过 3000 万,累计学习和使用中文的人数接近 2 亿 (Cao, 2023)。全球“中国热”“中文热”日益升温,为国际中文教育事业发展提供了难得的历史机遇和广阔发展空间。

国际中文教育以满足全球中文学习需求为价值导向,是中国向国际社会供给的重要语言服务公共产品 (Wang, 2022)。中国教育部中外语言交流合作中心主任 Ma (2021) 在世界中文大会上说:“蓬勃发展的国际中文教育,有力促进中外人文交流、文化交融、民心相通,彰显了语言交流合作在推动构建人类命运共同体中发挥的重要作用”。2020 年初突如其来的新冠疫情席卷全球,作为“国际敏感型”事业的国际中文教育受到了前所未有的冲击与影响 (Li & Song, 2020)。在这一特殊时期,作为中文母语国和国际中文教育的主要供给侧主体,中国中共中央政治局委员、国务院副总理孙春兰曾在国际中文教育大会上强调:“中国政府把推动国际中文教育作为义不容辞的责任,积极发挥汉语母语国的优势,在师资、教材、课程等方面创造条件,为各国民众学习中文提供支持” (Ministry of Education of the People's Republic of China, 2019)。线上讲座形式

以其传播面广，不分年龄、性别、地域、背景或资历，方便使用多样的方式记录信息和学习内容等优点得到了广泛运用。

2019 年至今的国际中文教育领域可谓机会和困难同在、机遇与挑战并存。中国教育专家和学者积极宣传和推动国际中文教育研究成果落地，面向国内外举行了国际中文教育线上讲座，笔者在搜集整理这类资料的时候发现此类讲座十分丰富，但针对如此重要的线上讲座内容的分析研究基本没有。因此本研究创新性地搜集这一期间数量庞大的线上讲座，对其进行梳理与整合，根据专家们不同的讲座类型进行分析研究，填补相关研究空白。

本研究通过搜集 2019-2024 年国际中文教育相关线上讲座，进行数据整理后对各个线上讲座的主讲内容进行统一分析界定，得出 2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点研究类型，进一步对其深入分析，最后在分析数据的基础上结合国际中文教育研究的相关文献，梳理提出未来国际中文教育的研究建议，以期促进国际中文教育研究体系的发展和完善。

研究目的

1. 归纳分类 2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点问题；
2. 分析 2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点研究类型；
3. 基于分析数据提出未来国际中文教育发展研究的建议。

文献综述

国际中文教育的历史来源

国际中文教育 (International Chinese Language Education)，指面向中文作为第二语言的学习者的教育 (International Chinese Language Education Chinese Proficiency Standards)。国际中文教育由“汉语国际教育”及更早的“对外汉语教学”演变而来，这一词既可用来说明国际中文教育事业，也可以指称学科，以保持事业和学科名称的统一性 (Wang & Feng, 2021)。Zhao (2022a) 从对外汉语教学，到汉语国际教育，再到国际中文教育，中国的国际中文教育学科经历了几十余年的发展，日臻成熟。总的来说，国际中文教育这一说法更好地总结了当前汉语国际教育的发展现状，同时更科学地反映了当前汉语国际教育的一些新特点及未来发展的新动向和趋势，较以往的对外汉语教学和汉语国际教育的外延更为丰富和广泛，是对前两者的继承和发展，学科名称的变化反映了学术界对国际中文教育认知的深化。

国际中文教育的内涵定义

2019 年首届国际中文教育大会的召开，标志着国际中文教育进入了高质量发展的新时期。“国际中文教育”这一术语在正式场合的使用，引发了学界关于国际中文教育内涵和外延的广泛讨论。Guo 和 Lin (2021) 认为国际中文教育可以定义为：“中文在全球的传播与传承工作，它包括

国内的对外汉语教学、海外的国际中文教学和海外华文教育”。Wang 和 Feng (2021) 认为, “国际中文教育是一个包容性很强的概念, 涉及全球范围各类汉语教学, 既可包括国内面向留学生的‘对外汉语教学’, 又可包括国外面向当地居民的汉语教学及面向华侨华人的华文教育, 既涉及学历教育, 又涉及非学历教育”。Wu (2022) 综合以上两位学者的观点, 建议将国际中文教育的内涵表述为: “国际中文教育包括中国国内的对外汉语教学、国外的中文作为外语或第二语言教学和海外华文教育三大组成部分, 既包括各层次学历教育也包括各类非学历培训”。Yu (2023) 在以上三位学者的观点的基础上, 从“国际中文教育”当中的“中文”二字的角度的角度阐述, 对“国际中文教育”也做了界定。以上几位学者都是国际中文教育学界知名专家, 亲历与见证了国际中文教育事业的发展历程, 在对外汉语教学/汉语国际教育学科领域深耕多年, 他们的观点代表了国际中文教育学界的主流看法。

国际中文教育的相关研究

从国际中文教育发展历史沿革来看, 国际中文教育研究实际上包含了对外汉语研究、汉语国际推广研究、汉语国际教育研究等相关研究, 但本文对国际中文教育研究主要从以国际中文教育既指称事业也指称学科角度来探讨, 故以“国际中文教育”为关键词在中国知网 (CNKI) 进行检索, 国际中文教育研究的文献数量有 1261 篇, 其中期刊文献 817 篇, 学位论文 421 篇, 会议纪要 23 篇。从历年研究文献的数量变化来看, 国际中文教育研究自 2020 年起逐渐形成规模和体系。2021 年之后, 这一领域进入快速发展阶段, 每年的发文量均超过 240 篇, 且呈现出逐年增长的趋势, 表明相关研究的数量在不断增加。国际中文教育研究涵盖了多个层次和多元化的主题。例如: Li (2020)、Zhao (2022a) 等学者对国际中文教育的学科内涵进行了深入探讨; Zheng 和 Cynthia (2021)、Zhao (2022b) 等研究了“三教”(教师、教材、教学法) 问题; Wu (2020)、Li 和 Liu (2021) 等开展了国际中文教育的发展规划与策略研究; Zhou 和 Ning (2017)、Yuan 和 Li (2021) 等对孔子学院等教育平台的建设进行了研究; Ma (2021)、Wu (2021) 等致力于国际中文教育标准体系的构建; Zhang (2019)、Wang 和 Xia (2022) 等探讨了国际中文教育在国家层面的功能和价值; 而 Huang (2021)、Duan (2022) 等则着眼于其全球层面的功能和价值。综上所述, 国际中文教育在多个层面上都具有极其重要的意义和价值。众多学者的研究为该领域的发展提供了坚实的理论基础和明确的实践方向。然而, 国际中文教育领域的研究仍有待进一步完善, 需要通过更多深入细致的研究来填补理论知识的空白, 从而推动该领域的持续发展和进步。

线上讲座的相关研究

线上讲座是指运用互联网、新媒体平台等进行在线讲座直播或发布讲座视频的推广形式。线上讲座具有如下优势: 不受时间、空间与人数的限制, 运行成本低, 推广速度快, 覆盖面广 (Han & Cui, 2024)。在 21 世纪初, 线上讲座已经开始出现一些初步的探索。随着时间的推移, 线上讲座得到更多的关注和发展。特别是 2020 年新冠疫情的爆发, 中国教育部提出

“停课不停学”举措，各级各类学校开始大规模尝试开展在线教学。Li 和 Li (2020) 从“课前备课——线上课堂——课后任务”三环节助力初一年级线上新授课的开展。Zhao 和 Yang (2021) 指出线上讲座较线下具有更强的传播力。这一时期，线上讲座成为教育教学的重要组成部分，不仅在学校教育中得到广泛应用，在其他领域如科普讲座、文化传播等方面也发挥了重要作用。到了 2023 年，Zhan (2023) 认为学校充分利用在线教育平台和资源，基于 Rcrypt School 校本课程中的流体问题开展了一次线上讲座式教学活动，通过在线交流平台师生互动、交流探讨，为后续开展线上讲座式教学积累了宝贵经验。总的来说，线上讲座从早期的初步探索，到逐步发展，再到疫情期间的大规模应用和持续创新，经历了一个不断发展和完善的过程。国际中文教育作为一项热门研究，自然随着技术的不断进步和教育理念的不断更新，相关线上讲座越来越丰富。

国际中文教育线上讲座的研究现状

近年来，随着数字技术革新与全球中文学习需求的持续增长，国际中文教育线上讲座迅速发展为跨区域教学与学术交流的重要载体。Li (2020) 指出新冠疫情加速了国际中文教育线上化进程，线上讲座成为教师培训、学术交流和教学实践的重要形式。Wu 和 Liang (2020) 强调线上讲座成为传播中华文化的重要渠道，但需注意文化符号的适应性转化。Chen (2023) 从新文科背景为视角探讨解决目前国际中文教育线上教学遇到的问题，要立足于当前新的科学技术，顺应现代化发展的趋势。笔者通过多个途径查询，有专门针对“国际中文教育”的研究，也有专门针对“线上讲座”的探讨，但专门以“国际中文教育线上讲座”为关键词的研究成果目前还很欠缺。鉴于国际中文教育线上讲座在推动中文教育全球化、适应多样化学习需求以及促进文化交流等方面具有不可替代的重要作用，针对这一主题的深入研究显得尤为迫切。为此本文开展此类研究，以期构建更具包容性与实效性的国际中文教育生态提供关键支点。

研究方法

文献综述法：通过中国知网（CNKI）等系统地搜集、整理和分析已有的国际中文教育相关文献，来全面理解和总结这一研究领域的发展现状、关键问题和理论观点。为本研究提供深入的理论背景和文献支持，为后续的实证研究提供理论指导和方法借鉴。

内容分析法：是一种多维度、跨学科的研究工具，它通过量化和系统化的方法对信息内容进行深入分析，揭示其本质特征和变化趋势。本研究以 2019-2024 年国际中文教育线上讲座的主讲内容分析为研究对象样本，整理编码并总结归类，为后续的深入研究奠定数据基础。

统计分析法：本研究采用统计分析法对 2019-2024 年国际中文教育线上讲座进行量化分析。通过对收集的 211 个讲座数据整理，运用描述性统计对讲座数量、年度变化趋势及核心热点类型进行统计分析，统计分析结果为未来研究和发展建议提供数据支持和科学依据。

研究结果

本论文的研究结果主要围绕着研究目的来梳理，分别是：2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点问题分类统计、2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点研究类型分析、基于分析数据提出未来国际中文教育发展研究的建议，具体如下：

2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点问题分类统计

1. 数据库的选择和数据统计

本研究主要通过哔哩哔哩（Bilibili）视频平台和“国际中文教育”相关资源平台(如图 1)，如“中文联盟”和“中外语言交流合作中心”等资源平台，北京语言大学国际中文教育研究院/华文教育研究院类——教育部人文社会科学重点研究基地，中央民族大学、浙江师范大学、云南师范大学、厦门大学等高校平台，综合搜集国际中文教育讲座相关内容。



图 1 哔哩哔哩（Bilibili）视频平台和“国际中文教育”相关资源平台

通过哔哩哔哩（Bilibili）视频平台，以“国际中文教育”“国际中文教育讲座”“中文教育”等为主题词进行搜索采集统计有效讲座数据为 89 个；通过其他各类国际中文教育资源平台，以“国际中文教育”“国际中文教育讲座”“国际中文教育论坛”等为主题词来进行综合搜集统计有效讲座数据共 131 个，合计共获得 220 个。将搜集线上讲座数据加以除重规整，最终获得拟进行分析的有效数据总计 211 个，检索时间为 2024 年 12 月，运用 WPS 数据表格对讲座数量进行逐年统计，做出 2019-2024 年国际中文教育线上讲座各年数量统计表，见表 1。

表 1 2019-2024 年国际中文教育线上讲座各年数量统计表

年份	2019 年*	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	合计
讲座数量（个）	-	15	25	72	55	44	211
百分比（%）	-	7.11	11.85	34.12	26.07	20.85	100%

注：*2019 年：2019 年 12 月首届国际中文教育大会的召开，标志着国际中文教育进入了高质量发展的新时期，2019 年是出现相关主题讲座的关键节点

2. 线上讲座分类编号依据及从属类型界定

本研究运用 WPS 数据表格按照线上讲座开展的时间排序后, 将国际中文教育线上讲座数的 211 个数据样本从 1-211 编号。2019 年不涉及, 2020 年的编号区间为 1-15 号、2021 年的编号区间为 16-40 号、2022 年的编号区间为 41-112 号、2023 年的编号区间为 113-167 号、2024 年的编号区间为 168-211 号。

线上讲座名称冗杂, 为统一归类类型的界定依据, 在借鉴 Cui (2023) 将国际中文教育领域的研究类别分类的基础上, 笔者将线上讲座涉及的研究类型梳理为: 国际中文教育学科建设研究、国际中文教育语言本体研究、语言学习与教学理论方法研究、国际中文教学研究、国际中文教育人才培养体系研究、专门用途中文研究、国际中文教育发展与评价研究、国际中文教育资源平台研究、国际中文教育技术应用研究、国际中文教育数智化研究、国际中文教育标准与等级大纲研究、中文国际传播研究、标准化考试和分技能测试研究、教师教材教法本土化研究、中文教材和外向型词典研究 15 类, 并以此为依据来界定线上讲座的从属类型。

3. 逐年分析国际中文教育线上讲座从属类型得出关注焦点

本研究因客观原因未搜集到 2019 年份的国际中文教育线上讲座, 2020 年的国际中文教育线上讲座数量为 15 个, 对讲座主讲内容进行分析, 得出讲座的从属类型, 涉及 8 个研究类型; 2021 年的数量为 25 个, 涉及 10 个研究类型; 2022 年的数量为 72 个, 涉及 13 个研究类型; 2023 年的数量为 55 个, 涉及 11 个研究类型; 2024 年的数量为 44 个, 涉及 13 个研究类型。将各年国际中文教育线上讲座研究类型出现频次进行统计, 做出 2020-2024 年国际中文教育线上讲座主讲内容从属类型面积图组 (如图 2)。



图 2 2020-2024 年国际中文教育线上讲座主讲内容从属类型面积图组

根据图 2 图组可以看出，各年的国际中文教育线上讲座内容焦点各异，2020 年为发展与评价研究内容；2021 年是发展与评价研究和学科建设研究内容；2022 年为学科建设研究内容；2023 年为发展与评价研究内容；2024 年为语言学习与教学理论方法研究内容。

2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点研究类型分析

1. 2019-2024 年线上讲座数量变化趋势及影响因素

对 2019 年至 2024 年国际中文教育领域讲座数量以年份为区间进行统计及变化情况进行梳理，绘制出 2019-2024 年国际中文教育线上讲座数量趋势图（如图 3）。

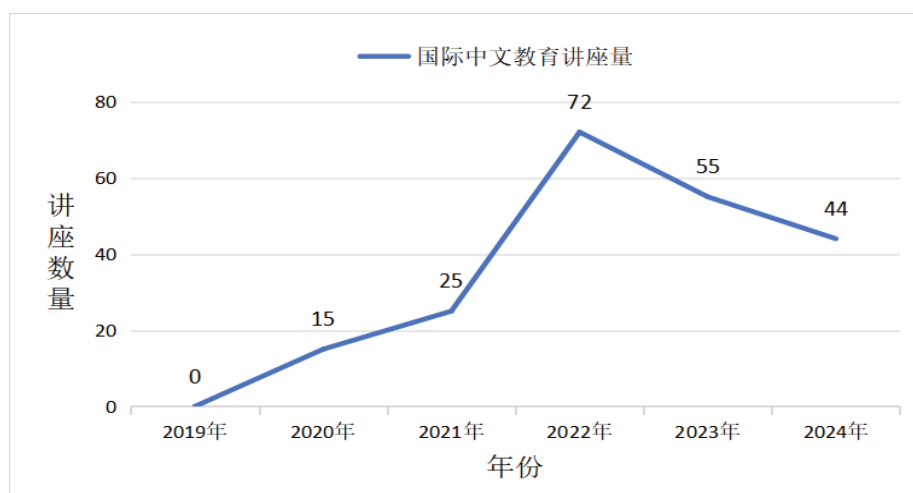


图3 2019-2024 年国际中文教育线上讲座数量趋势图

据图3可知,2019年至2024年国际中文教育线上讲座数量变化趋势为先升后缓降的曲线,自2019至2022年呈上升趋势,在2022年采集到的讲座数量最多,自2022年至2024年缓慢下降。未搜集到2019年讲座,主要原因为“国际中文教育”这一术语是在2019年12月举办的国际中文教育大会后才正式使用,之前主要使用“对外汉语教育”和“汉语国际教育”,笔者为确保本论文研究对象一致性,故未采集。众所周知,新冠病毒(COVID-19)自2020年年初开始在全球范围内传播,各行各业都遭到巨大影响,中国教育部出台“停课不停学”的工作通知,线上讲座作为线上教育的一种教育形式,得到大规模运用,对应自2019至2022年线上讲座数量的上升趋势。自2023年初,中国对新型冠状病毒感染实施“乙类乙管”,意味着疫情防控全面放开,部分讲座类型慢慢回归线下,故能搜查到的线上讲座数量缓慢下降。

结合当前领域发展实际来看,相关学术研究成果是逐年递增的,与如今可搜查到的线上讲座数量减少趋势不相符。线上讲座作为线上教育形式的一个重要内容,在当前和未来的教育领域中的影响都是巨大的。线上讲座资源的减少会导致学习者获取国际中文教育领域的资源途径变少,影响他们能学习到更多理论的机会和质量,使得教学资源的可及性降低。

2. 2019-2024 年国际中文教育线上讲座分布情况分析

本文收集的讲座数据总计211个,涉及40个平台。运用WPS数据表格对讲座数量的频次进行统计,列出2019-2024年国际中文教育举办讲座数量前10的平台信息表,见表2。

表 2 2019-2024 年国际中文教育举办讲座数量前 10 的平台信息表

平台名称	序号	讲座数量（个）	百分比（%）
北京语言大学	1	71	33.64
中央民族大学	2	14	6.64
云南师范大学	3	10	4.74
厦门大学	4	10	4.74
中国人民大学	5	9	4.27
“语言学心得”	6	9	4.27
浙江师范大学	7	9	4.27
海南师范大学	8	9	4.27
南京师范大学	9	8	3.79
哈尔滨工程大学	10	7	3.31
合计	10	156	73.94

根据表 2，可以看到 2019-2024 年国际中文教育举办讲座数量最多的是北京语言大学，开展线上讲座数量共计 71 个，大约占总讲座数量的 33.64%，排名第 1。北京语言大学的国际中文教育研究院/华文教育研究院，是中国唯一一个以国际中文教育研究为特色的国家级人文社会科学重点研究基地，积极推动国际中文教育事业的发展，举办国际中文教育讲座系列丰富，故讲座数量最多。采集到的中央民族大学线上讲座数量为 14 个，排名第 2，主要来自其举办的“国际中文教育研究方法学术研讨会”和“国际中文教育青年学者论坛”。云南师范大学和厦门大学并列第 3，讲座主要来自其承办的每年一届的“国际中文教育发展智库论坛”。

可以发现，虽然 2019-2024 年国际中文教育线上讲座来源涉及多平台，但主要多集中于一些头部高校。首先，头部高校由于资源和声誉的优势，这会吸引更多的关注和学生，导致其他高校的国际中文教育项目相对边缘化，难以获得足够的关注和资源；其次，头部高校通常位于特定地区，这会导致线上讲座的地域特色不够明显，难以满足不同地区学习者对本地化中文教育的需求；而且，随着资深学者的不断聚拢，可能会出现讲座的内容和教学方法上存在相似性，缺乏创新，慢慢出现讲座教学内容同质化的问题，不符合国际中文教育的多样化需求。

3. 开讲数量排名居前的主讲人分析

开展国际中文教育线上讲座传播的主讲人，往往是该领域进行科研工作的主力军，是贡献国际中文教育领域科研成果的主体。本文收集的讲座数据总计 211 个，涉及 113 位主讲人。根据 WPS 数据表格对主讲人主讲的讲座频次进行分析统计，列出 2019-2024 年国际中文教育开讲数量前 15 位主讲人信息表，见表 3。

表 3 2019-2024 年国际中文教育开讲数量前 15 位主讲人信息表

主讲人	所属机构	省份	序号	讲座数（个）	百分比（%）
吴应辉	北京语言大学	北京	1	13	6.16
赵杨	北京大学	北京	2	10	4.74
李泉	中国人民大学	北京	3	9	4.27
崔希亮	北京语言大学	北京	4	8	3.79
王辉	浙江师范大学	浙江	5	7	3.32
陆俭明	北京大学	北京	6	7	3.32
李宇明	北京语言大学	北京	7	6	2.84
李宝贵	辽宁师范大学	辽宁	8	5	2.37
周小兵	北京语言大学	北京	9	4	1.89
姜丽萍	北京语言大学	北京	10	4	1.89
叶军	华东师范大学	上海	11	4	1.89
宋继华	北京师范大学	北京	12	4	1.89
丁安琪	华东师范大学	上海	13	4	1.89
王治敏	北京语言大学	北京	14	3	1.42
汪张龙	科大讯飞副总裁	安徽	15	3	1.42
合计			15	91	43.10

结合表 3 来看，国际中文教育线上讲座主讲数量的前三名的是吴应辉、赵杨、李泉教授，他们主讲的国际中文教育线上讲座在总讲座数量中的占比分别为 6.16%、4.74%、4.27%。

首先是吴应辉教授，是国际中文教育领域的知名学者，现任北京语言大学国际中文教育研究院院长、华文教育研究院院长、教育部人文社科重点研究基地主任，博导。其次是赵杨教授，现任北京大学对外汉语教育学院院长、博雅特聘教授，博导。之后是中国人民大学国际文化交流学院李泉教授，博导。总之，国际中文教育讲座主讲人，从职称来看，都以高校教授居多，他们在国际中文教育领域大多担任要职，培养出一批批国际中文教育研究的后备力量，其科研成果也为国际中文教育的发展奠定了坚实的基础，是国际中文教育研究营地的领头人。从其所在机构看，是以高等院校为主，此外还有诸如科大讯飞这样从事智能教学系统、在线学习平台等助力教育行业发展的公司。可见，高校教师依然是主讲国际中文教育讲座的中坚力量。从地域看，国际中文教育的主讲人主要分布在北京、上海等地区，相对较为集中。

国际中文教育讲座主讲人以高校教授级别学者为主，学术性强，也会存在一些问题：首先，会使得国际中文教育的视角和内容过于学术化，缺乏一定的多样性和实践性，这样的视角单一化不利于满足不同学习者的需求。其次，高校教授的讲座可能更倾向于在学术圈内传播，这会导致资源获取的不均衡，使得非学术机构和个人难以接触到高质量的中文教育资源。

4. 国际中文教育线上讲座热点研究核心类型分析

对 2019-2024 年国际中文教育线上讲座收集的总计 211 个内容进行合并分析，按照从属类别归类，涉及 15 个研究类别，运用 WPS 数据表格对研究类型出现频次进行统计，列出国际中文教育线上讲座主讲内容从属类型信息一览表，见表 4。

表 4 国际中文教育线上讲座主讲内容从属类型信息一览表

从属类型	序号	讲座数（个）	百分比（%）
国际中文教育学科建设研究	1	34	16.11
国际中文教育发展与评价研究	2	33	15.64
语言学习与教学理论方法研究	3	26	12.32
国际中文教学研究	4	18	8.53
国际中文教育数智化研究	5	18	8.53
国际中文教育语言本体研究	6	17	8.06
国际中文教育人才培养体系研究	7	16	7.58
中文国际传播研究	8	15	7.12
国际中文教育资源平台研究	9	10	4.74
国际中文教育技术应用研究	10	9	4.27
国际中文教育标准与等级大纲研究	11	5	2.37
中文教材和外向型词典研究	12	4	1.89
教师教材教法本土化研究	13	3	1.42
标准化考试和分技能测试研究	14	2	0.95
专门用途中文研究	15	1	0.47
合计	15	211	100

根据表 4 来看，在国际中文教育线上讲座主讲内容的从属类型中，排名第一的学科建设研究（34 个）是排名末尾的专门用途中文研究（1 个）的 34 倍，是排名第 9 到第 15 的这 7 个研究类型相加之和，为更合理把握线上讲座的热点研究类型，本研究套用布拉福德核心数量计算公式来识别国际中文教育线上讲座从属的核心热点类型。

比利时情报学家埃格黑 Li 和 Li (2019) 提出的布拉福德核心数量计算公式，即： $r_0 = 2\text{Ln}(eE \times Y)$ ， r_0 为核心类型数量， Ln 为自然对数的真数， e 为数学常数约等于 2.71828， E 为欧拉系数 0.5772， Y 为从属最多类型的数量 (Li & Li, 2019)。通过代入数据计算， $r_0 = 2\text{Ln}(e^{0.5772} \times 34) \approx 8$ ，即讲座个数排名前 8 位的类型处于核心区。结合表 4 得出，2019-2024 年国际中文教育线上讲座的核心类型是学科建设研究、发展与评价研究、语言学习与教学理论方法研究、国际中文教学研究、数智化研究、语言本体研究、人才培养体系研究和中文国际传播研究，排名前 8 位的从属类别讲座数总计为 177 个，约占讲座总量的 83.89%。

5. 国际中文教育线上讲座核心热点研究类型发展趋势分析

对线上讲座数排名前 8 位的核心区从属类型，以年份为区间，运用 WPS 数据表格依次将其出现的数量进行统计，列出国际中文教育核心热点类型各年分布数量统计表，见表 5。

表 5 国际中文教育核心热点类型各年分布数量统计表

核心热点类型	序号	2019	2020	2021	2022	2023	2024	小计
国际中文教育学科建设研究	1	-	2	5	18	5	4	34
国际中文教育发展与评价研究	2	-	4	5	8	12	4	33
语言学习与教学理论方法研究	3	-	3	2	7	7	7	26
国际中文教学研究	4	-	1	2	7	3	5	18
国际中文教育数智化研究	5	-	0	2	4	7	5	18
国际中文教育语言本体研究	6	-	0	0	7	7	3	17
国际中文教育人才培养体系研究	7	-	1	2	6	2	5	16
中文国际传播研究	8	-	1	3	5	3	3	15
合计	8	-	12	21	62	46	36	177

通过表 5 可以看出，这 8 类国际中文教育线上讲座的核心热点类型在各年分布数量不同，其数量排名情况也不尽相同。为了进一步分析，运用 WPS 数据表格综合分析并可视化呈现，做出 2019-2024 年国际中文教育线上讲座核心热点类型发展趋势图，见图 4。

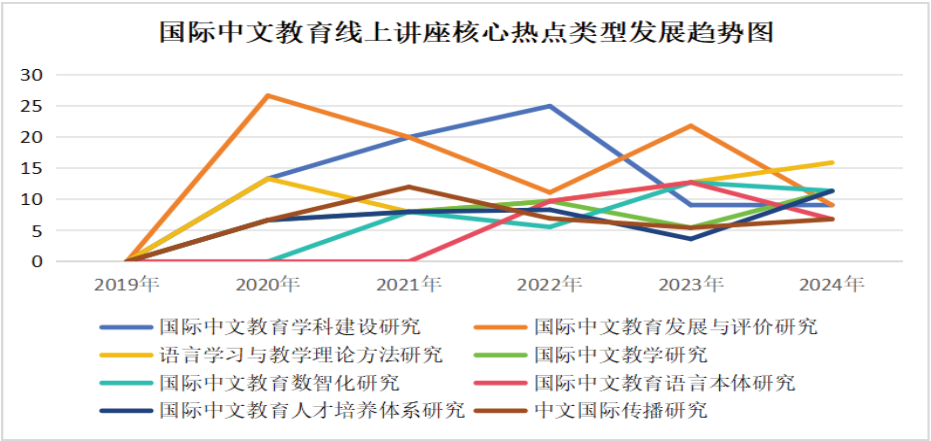


图 4 2019-2024 年国际中文教育线上讲座核心热点类型发展趋势图

从图 4 可以看出，在 2019-2024 年各年间，国际中文教育线上讲座核心热点类型发展趋势线错综复杂，意味着国其发展趋势都不尽相同。自 2019 年开始，国际中文教育进入新的发展期，在 2020 年占比最高的类型是发展与评价研究，2021 年则是学科建设和发展与评价研究，

进入 2022 年是学科建设研究占比最高，而到 2023 年占比最高地回到发展与评价研究类型，2024 年虽然占比最高的是语言学习与教学理论方法研究类型，但可以看出在同年的所有热点核心研究类型占比较为均衡。趋势图中的曲折变化，反映出着各类热点研究类型在同年所有研究类型总量当中的受不同国际中文教育的推广活动、教育政策和特定事件等方面的影响。

讨论

在完成了对 2019 至 2024 年国际中文教育线上讲座热点问题的系统研究后，本文此部分主要就国际中文教育内涵定义的相关问题进行深入讨论。Cui (2023) 指出“国际中文教育是一个新兴学科，也是一个交叉学科。围绕这个学科的定位、内涵、知识体系、课程设置、人才培养体系等问题，学界有过不少讨论，迄今为止并没有完全形成共识”。笔者了解到目前学界的确存在这一未达成共识的客观事实。

“国际中文教育”这一专业术语正式运用是在 2019 年 12 月大会以后。Zhao (2021) 认为“2019 年国际中文教育大会是这个转折的标志”，Li (2020) 提出“建议把 2020 年当作国际中文教育转型的元年”。以“国际中文教育”为关键词在中国知网进行检索，发现对国际中文教育的系统研究正是从 2020 年开始。笔者认为以上专家学者对国际中文教育转型年份的界定，不管是 2019 年的国际中文教育大会还是 2020 年都对，标志着国际中文教育进入一个新的阶段，是国际中文教育领域研究内容的体现，都具有科学的参考意义。

像这样对同一个内容的多种探讨，国际中文教育内涵定义界定更是一个典型，不管是在文献综述当中提到的 Guo 和 Lin (2021)、Wang 和 Feng (2021)、Wu (2022)、Yu (2023)，还是在建议当中补充到的 Wu 和 Liang (2020)、Li 和 Liu (2021)、Zhao (2022a)、Cao 和 Li (2023)、Shao 和 Huang (2024) 等都体现了国际中文教育实践和学科研究的深入延展。总的来说，国际中文教育作为一个新兴且跨学科领域，其相关问题的讨论正受到越来越多学者的关注和研究。通过对 2019 至 2024 年国际中文教育线上讲座热点问题的系统研究，发现学科建设、发展与评价、语言学习与教学理论方法等研究类型占据了主导地位，这进一步证实了国际中文教育作为一个学科的成熟度和重要性。未来，随着国际中文教育的不断深化和扩展，期待这一领域能够形成更加统一的认识，并在全球范围内推动中文教育的繁荣发展。

总结

本研究以系统搜集的国际中文教育线上讲座为研究对象，运用文献综述、内容分析法和统计分析法，深入探讨了 2019 至 2024 年国际中文教育线上讲座的热点问题，研究目的是通过对这一时期国际中文教育线上讲座的系统研究，揭示该领域内的核心议题和发展趋势，并为未来国际中文教育研究的创新和完善提出建议，具体如下：

首先是对 2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点问题分类统计。将搜集到的 211 个国际中文教育线上讲座,按时间顺序进行编号并逐一分析,发现线上讲座热点问题研究涉及 15 个研究类型,通过逐年分析,揭示了各年国际中文教育线上讲座的数量、占比及关注焦点分别是:2019 年因客观原因不涉及;2020 年讲座数量为 15 个占比 7.11%,同年的关注焦点是发展与评价研究;2021 年讲座数量为 25 个占比 11.85%,同年的关注焦点是发展与评价研究和学科建设研究;2022 年讲座数量为 72 个占比 34.12%,同年的关注焦点是学科建设研究;2023 年讲座数量为 55 个占比 26.07%,同年的关注焦点是发展与评价研究;2024 年讲座数量为 44 个占比 20.85%,同年的关注焦点是语言学习与教学理论方法研究类型。

其次是分析 2019-2024 年国际中文教育线上讲座热点研究类型。考察了这一时期线上讲座数量变化趋势及影响因素、来源分布情况和讲座数量居前主讲人,分别分析并总结了这些现状可能会导致的问题,随后确定了国际中文教育学科建设研究、发展与评价研究、语言学习与教学理论方法研究、国际中文教学研究、数智化研究、语言本体研究、人才培养体系研究和中文国际传播研究这八个核心热点研究类型,讲座数总计为 177 个,约占讲座总量的 83.89%。这些核心热点类型占据了所有讲座类型的绝大多数,反映了国际中文教育领域的研究重点和发展趋势。最后是基于分析数据提出未来国际中文教育发展研究的建议。

建议

本研究在结合相关数据分析的基础上,将未来国际中文教育的研究方向建议进行了梳理,期望引起读者探讨,以推动国际中文教育的创新与可持续发展。建议分为两个部分:

1. 对于国际中文教育研究的针对性建议

一是重视线上讲座资源整合,提升线上讲座的可见度。分析发现国际中文教育领域的相关学术研究是逐年递增的,与如今可搜查到的线上讲座数量减少趋势不相符,这里面有很大一部分的原因是随着新冠疫情防控工作的全面放开,很多的教育形式又回归到线下教育为主,导致线上讲座资源可查性降低,对这一问题需要引起重视。线上讲座作为线上教育形式的一个重要内容,在当前和未来的教育领域中影响巨大,依然要重视线上。教育资源平台、教育高校或者举办单位和个人,都应该具备将线下开办讲座同步分享到线上资源整合的意识,通过搜索引擎优化和社交媒体推广,提高线上讲座的在线可见度,确保目标受众能够轻松找到相关资源。

二是构建线上讲座数据库,优化资源供给服务。线上讲座来源虽然涉及多平台,但主要多集中于一些头部高校,这不符合国际中文教育的多样化需求。首先,要构建统一的线上讲座数据库,打造数字平台矩阵,实现教学、学习、师资、机构、学习过程与学习行为等资源的动态一体化管理;其次,要实施国际中文在线教学资源共享计划,鼓励和支持具备资质的学校、教育机构、出版单位、资源开发企业和世界各地的一线教师深度参与国际中文数字资源建设;

再次，需要充分发挥市场机制作用，整合并共享社会各方开发的资源，加强供给管理，提升服务水平，鼓励使用符合条件的社会化、市场化优质在线课程资源；最后，通过分析用户数据，了解学习者的需求和偏好，据此调整和优化讲座内容和推广策略，以提高资源的可见度和吸引力，满足国际中文教育的多样化发展需求。

三是多元化讲座团队，鼓励用户生成内容。国际中文教育讲座主讲人主要是高校教授级别学者，会使得视角和内容过于学术化，缺乏一定的多样性和实践性。对此首先是开展各类线上讲座，要邀请不同背景的讲师，包括行业专家、实践者，以及具有不同文化和教育背景的学者，以增加讲座的多样性和实践性；其次是积极组织围绕特定主题的系列讲座，邀请不同领域的专家进行讲解，以提供更全面的视角和深入的讨论；最后要鼓励和允许各类教育机构和个人上传他们的讲座和课程，促进资源的均衡分配，同时激励学习者和教育者分享自己的讲座和经验，形成社区驱动的内容创造和分享机制，增加资源的多样性。

2. 对于国际中文教育发展的宏观性建议

2.1 夯实基础理论，强化学科建设核心驱动力

国际中文教育学科建设研究作为“基石”，需明晰自身定位与架构。

2.2 优化全程评价，护航教育发展稳健前行

国际中文教育发展与评价研究宛如“导航仪”，把控前行方向与质量。

2.3 革新教学理念，深挖语言学习科学密码

语言学习与教学理论方法研究恰似“引擎”，驱动教学创新变革。

2.4 聚焦课堂实效，精耕国际中文教学“试验田”

国际中文教学研究作为“主战场”，需攻克课堂关键难题。

2.5 乘科技东风，解锁数智教育无限潜能

国际中文教育数智化研究仿若“翅膀”，助力腾飞跨越。

2.6 溯源语言本体，筑牢中文教学知识根基

国际中文教育语言本体研究如同“梁柱”，支撑教学大厦稳固。

2.7 完善培养闭环，打造卓越人才“孵化站”

国际中文教育人才培养体系研究是“育苗圃”，育专业“良才”。

2.8 多元传播赋能，拓宽中文国际“辐射圈”

中文国际传播研究是“扩音器”，提升中文“音量”。

当然，国际中文教育领域的发展只围绕以上 8 个类型来研究肯定是不够完善的，所以也需要重视对国际中文教育资源平台、技术应用、国际中文教育标准与等级大纲、中文教材和外向型词典、教师教材教法本土化、标准化考试和分技能测试和专门用途中文等方面的研究。总之就是国际中文教育的发展需要多维度、系统化地考量，从而实现国际中文教育的全面发展。

References

- Cao, J. (2023, December 11). *Chinese serves the world, openness leads the future—Observations from the 2023 World Chinese Conference*. China Education News Network-China Education Daily. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202312/t20231211_1094074.html [in Chinese]
- Cao, X. W., & Li, R. J. (2023). The framework and connotation of the discipline of international Chinese education. *Language Strategy Research*, 8(6), 11-21. [in Chinese]
- Chen, M. (2023). Research on online teaching of international Chinese education in the context of new liberal arts. *Chinese Scholars*, (8), 48-52. [in Chinese]
- Cui, X. L. (2023). Twelve key research areas in international Chinese education. *International Chinese Education (Chinese and English)*, (1), 3-12. [in Chinese]
- Duan, P. (2022). Innovation in the dissemination system of international Chinese education from the perspective of digital humanities. *China Higher Education*, (24), 24-26. [in Chinese]
- Guo, X., & Lin, Y. H. (2021, March 16). *Clarifying the connotation and extension of "international Chinese education"*. China Social Sciences Network-China Social Sciences Daily. https://www.cssn.cn/skgz/bwyc/202208/t20220803_5461761.shtml [in Chinese]
- Han, F., & Cui, Y. Q. (2024). Problems and countermeasures of online lectures in public libraries at the grassroots level-Taking Xicheng District library in Beijing as an example. *Library Science Journal*, (1), 22-25. [in Chinese]
- Huang, M. (2021). The relationship between international Chinese education and the community of shared future for mankind. *School Party Building and Ideological and Political Education*, (6), 88-90. [in Chinese]
- Li, A. Y., & Li, J. Y. (2020). My health, my responsibility—Online health lectures during the COVID-19 pandemic in 2020. *Chinese Journal of Multimedia and Network Teaching (Monthly Edition)*, (5), 33-34. [in Chinese]
- Li, B. G., & Li, H. (2019). Research focus topics and their evolution in the international communication of Chinese language from 2007 to 2018. *Overseas Communication of Chinese Culture*, (1), 189-209.
- Li, B. G., & Liu, J. N. (2021). The transformation, real challenges, and coping strategies of international Chinese education in the new era. *World Chinese Teaching*, (1), 3-13. [in Chinese]
- Li, Q. (2020). 2020: The year of transformation for international Chinese education. *Overseas Chinese Education*, (3), 3-10. [in Chinese]
- Li, Y. M., & Song, H. (2020). "Chinese international education under COVID-19: Challenges and countermeasures" roundtable discussion (part I). *Language Teaching and Research*, (4), 1-11. [in Chinese]
- Ma, J. F. (2021). Strengthening standard construction and improving education quality—Speech at the international Chinese education standards and exams seminar. *International Chinese Teaching Research*, (1), 4-5. [in Chinese]

- Ministry of Education of the People's Republic of China. (2019, December 10). *Vice Premier Sun Chunlan stresses deepening international Chinese language education to help the world better understand China at international conference*. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6052/moe_838/201912/t20191210_411468.html [in Chinese]
- Shao, Y., & Huang, Z. F. (2024). Key and difficult points and countermeasures in the construction of the discipline of international Chinese education. *Journal of Yunnan Normal University (Chinese Teaching and Research Edition)*, (1), 48-55. [in Chinese]
- Wang, H., & Feng, W. J. (2021, March 15). *What is "international Chinese education"?* Guangming Daily-Academic Channel. https://www.gmw.cn/xueshu/2021-03/15/content_34688036.htm [in Chinese]
- Wang, Q. (2022). *Research on multi-center governance of international Chinese education in the new era* [Doctoral dissertation]. Shandong University. [in Chinese]
- Wang, X. C., & Xia, Y. Q. (2022). The contemporary value and dissemination path of Chinese harmony concept in international Chinese education. *Journal of Yunnan Normal University (Chinese Teaching and Research Edition)*, (1), 10-14. [in Chinese]
- Wu, Y. H. (2022). New trends, new fields, and new methods in international Chinese education. *Journal of Henan University (Social Science Edition)*, (2), 103-155. [in Chinese]
- Wu, Y. H., & Liang, Y. (2020). Construction of the theoretical and knowledge systems of the international Chinese education discipline from the perspective of interdisciplinary studies. *Educational Research*, (12), 121-128. [in Chinese]
- Wu, Y. Y. (2020). Outlook on international Chinese education during the 14th Five-Year Plan. *International Chinese Teaching Research*, (4), 9-15. [in Chinese]
- Wu, Y. Y. (2021). The responsibility of the Chinese motherland—The significance of the formulation of the "Chinese proficiency standards for international Chinese education". *International Chinese Teaching Research*, (1), 18-20.
- Yu, W. (2023). New interpretation and value re-assessment of "international Chinese education". *Journal of Changchun Normal University*, (3), 115-121.
- Yuan, Y. Z., & Li, Q. Y. (2021). Integration, innovation, and development: The dilemma and way out for Confucius Institutes in the new era. *Journal of Renmin University of China (Educational Science Edition)*, (1), 170-180. [in Chinese]
- Zhan, L. D. (2023). Exploring online lecture-style teaching methods for fluid mechanics based on the RCYPT school—Based curriculum. *Physics in Middle School*, (23), 22-25. [in Chinese]
- Zhang, X. P. (2019). The global significance of Chinese culture: From the perspective of relations between the enlightenment and Chinese culture. *International Comparative Literature (Chinese and English)*, 2(3), 411-427. [in Chinese]

- Zhao, C., & Yang, T. (2021). A study on the current situation and countermeasures of online popular science lectures for primary and middle school students. *Science and Technology Communication*, (16), 56-59. [in Chinese]
- Zhao, C. X. (2022a). The development path of the discipline of international Chinese education. *Academic Degrees and Graduate Education*, (10), 34-41. [in Chinese]
- Zhao, J. M. (2022b). The characteristics and construction of the resource system for international Chinese education. *Chinese Teaching Journal*, (1), 1-148. [in Chinese]
- Zhao, Y. (2021). The “change” and “constancy” of Chinese international education. *Journal of Tianjin Normal University (Social Science Edition)*, (1), 7-14. [in Chinese]
- Zheng, Y. Q., & Cynthia, W. (2021). An integrated plan for remote Chinese teaching and teacher training — A discussion of the SCOLT one-on-one remote tutoring program. *International Chinese Education (Chinese and English)*, (1), 31-39. [in Chinese]
- Zhou, W. H., & Ning, J. M. (2017). A study on the global development of Confucius Institutes from the perspective of spatial analysis. *Shandong Social Sciences*, (10), 174-180. [in Chinese]

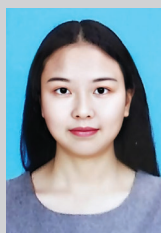


Name and Surname: Lei Wang

Highest Education: Master's Degree

Affiliation: Honghe Vocational and Technical College, China

Field of Expertise: International Chinese Language Education



Name and Surname: Siying Chen

Highest Education: Master's Degree

Affiliation: Honghe Vocational and Technical College, China

Field of Expertise: International Chinese Language Education



Name and Surname: Somyos Chanboon

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Chiangrai Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Literature Chinese Philology

SEC 战略背景下泰国普吉岛经济转型路径研究

THE ECONOMIC TRANSFORMATION PATH OF PHUKET, THAILAND, UNDER THE SOUTHERN ECONOMIC CORRIDOR (SEC) STRATEGY

王斌^{1*}, 洪德坤²

Bin Wang^{1*}, Warakorn Angsumalee²

¹泰国普吉皇家大学普吉外国语及外事学院, ²泰国普吉皇家大学人文与社会科学学院

¹Phuket Language Institute and International Affairs, Phuket Rajabhat University, Thailand

²Faculty of Humanities and Social Sciences, Phuket Rajabhat University, Thailand

Received: June 31, 2025 / Revised: October 29, 2025 / Accepted: November 20, 2025

摘要

新冠疫情暴露了普吉岛以旅游业为单一支柱的系统性脆弱, 社会韧性与产业链联动不足已成共识。然而, 如何将国家层面的南部经济走廊 (SEC) 战略有效转化为地方可执行方案, 仍缺乏经验研究。本文旨在识别疫情后普吉的转型共识与分歧, 分析“政策认知、治理信任、经济信心”对居民迁移及转型意向的影响, 并提出“治理——产业——社会”协同路径, 探索推动地方经济结构转型的可行方案。研究采用混合方法设计, 结合问卷与半结构访谈, 覆盖旅游从业者、替代产业从业者、居民、社区组织和地方官员。结果表明, 居民普遍认同发展多元产业、降低旅游依赖, 但对 SEC 战略认知不足, 治理信任与参与感偏低。研究提炼出“机会型、失望型、观察型”三类群体结构, 并指出经济信心和政策认知对迁移意向具有显著影响。所以, 本文提出通过建设物流中转站、轻加工区、培训孵化器等“中间型节点项目”, 将 SEC 战略落地为地方行动, 补充了旅游依赖型城市转型的“地方能力结构”理论视角, 并为普吉对接 SEC 提供实践路径。

关键词: 普吉岛 旅游依赖 经济转型 迁移意向 南部经济走廊

*Corresponding Author: Bin Wang
E-mail: bin.w@pkru.ac.th

Abstract

The COVID-19 pandemic revealed the systemic vulnerability of Phuket's tourism-dependent economy, highlighting weak social resilience and limited industrial linkage. Yet, empirical studies on how to translate the national Southern Economic Corridor (SEC) strategy into actionable local programs remain scarce. This study aimed to identify areas of consensus and divergence in Phuket's post-pandemic transformation, examine how "policy awareness, governance trust, and economic confidence" influence residents' migration and transformation intentions, and propose a "governance-industry-society" collaborative pathway to drive structural change. Using a mixed-methods design combining surveys and semi-structured interviews with tourism workers, alternative industry workers, residents, community organizations, and local officials, the study found that residents strongly support economic diversification and reduced tourism dependence but show low awareness of the SEC strategy as well as weak trust and participation in local governance. Three group profiles—"opportunistic," "disillusioned," and "observant"—were identified, with economic confidence and policy awareness significantly affecting migration intentions. The paper recommends developing "intermediate node projects" such as logistics hubs, light-processing zones, and training incubators to convert the SEC from a "map vision" into "local action." The findings enrich the theoretical perspective of "local capacity structures" in tourism-dependent city transitions and provide practical pathways for aligning Phuket's development with the SEC strategy.

Keywords: Phuket, Tourism Dependency, Economic Transformation, Migration Intention, Southern Economic Corridor (SEC)

引言

普吉岛是世界著名的热带旅游岛屿，也是全球前十的旅游目的地，长期以来其经济与社会发展高度依赖旅游业。根据泰国旅游与体育部 Ministry of Tourism and Sports (2022) 数据，2019 年普吉岛接待游客超过 1400 万人次，旅游收入占当地 GDP 的 80% 以上。然而，2020 年新冠肺炎疫情暴发后，国际游客数量骤减，普吉岛经济遭受重创，暴露出其高度旅游依赖的单一经济结构和抗风险能力不足 (UNWTO, 2021)。这一冲击不仅促使地方政府和社会各界反思发展模式，也推动泰国进入“后旅游依赖时代”，积极谋划区域经济多元化路径。

在此背景下，泰国政府提出的“南部经济走廊” (Southern Economic Corridor, SEC) 战略成为推动南部地区经济再平衡的重要抓手。SEC 是“东部经济走廊”战略的延伸，规划范围覆盖春蓬、拉廊、那空是贪玛叻、宋卡等南部府份，重点建设东西向跨区域交通走廊，形成连接安达曼海和暹罗湾的多式联运通道，并布局橡胶、棕榈油、渔业加工、绿色能源、物流与轻制造等重点产业集群 (Office of the National Economic and Social Development Council, 2023)。作为安达曼海沿岸的核心旅游岛屿，普吉岛有望借助 SEC 的交通枢纽和产业配套优势，引入轻加工、

冷链物流、会展经济、创意产业等多元化产业,从而实现“旅游+”的经济结构升级。然而,普吉岛是否具备有效对接 SEC 的条件?当地政府、产业和居民在政策认知、治理信任、经济预期等方面准备充分吗?如何在保持生态旅游资源底线的前提下推动产业协同?这些问题仍缺乏系统性研究和实证支持。

因此,本文通过调查疫情后普吉岛居民对经济转型的共识与分歧,分析“政策认知、治理信任、经济信心”对居民迁移和转型意向的影响,提出“治理——产业——社会”协同的转型路径。本研究不仅有助于理解旅游依赖型城市如何利用国家级战略实现产业升级,也为普吉岛在后疫情时代对接 SEC、实现高韧性和可持续发展提供决策参考和实践方案。

研究目的

本文旨在疫情之后的背景下探讨普吉岛如何通过产业多元化来实现可持续发展,以及其与泰国南部经济走廊战略的结合方式。其具体的目的和意义如下:1)探讨疫情之后普吉岛各类群体(旅游者、居民、替代性产业从业者等)对于经济转型的认知与行动;2)探讨地方政府在连接国家发展愿景与南部实际中的政策角色和治理任务;3)探讨替代产业发展的空间基础和与区域基础设施战略的耦合方式;4)为泰国中央和地方政府制定南部发展战略,推动普吉岛跨产业整合提供政策建议。

本研究的理论和实践意义在于:1)理论意义在于补充既有研究中关于区域经济多元化转型或旅游型城市韧性的经验研究;2)实践意义在于为泰国中央和地方政府制定南部发展战略、推动普吉岛跨产业整合提供智力支持。

研究问题与研究假设

本研究主要围绕以下四个问题展开:1)新冠疫情之后,普吉岛主要社会群体(旅游者、居民、替代性产业从业者等)如何解读当下的经济困境和普吉岛的发展方向?2)普吉岛是否具备产业多元化的基础,哪些产业可以替代原来单一化的产业结构?3)南部经济走廊战略如何影响普吉岛的产业格局重塑?4)地方政府在区域战略与经济治理中担当何种角色?

本文所做假设如下:普吉岛产业转型的动力很强,但缺乏系统配套的政策引导和技术支持。南部经济走廊战略对普吉物流、轻工业和科技类替代产业的发展有现实基础和推动力。地方政府既不能有效传达国家战略信息,也无法有效动员社会资源,需要通过机制创新予以弥补。

文献综述

本研究从理论与实证两个层面梳理普吉岛经济发展研究的相关文献,聚焦旅游依赖型经济的脆弱性、区域经济多元化转型路径、泰国南部经济区与克拉地峡战略对比,以及普吉岛本地经济发展研究现状,为后续研究奠定理论基础。

旅游依赖型经济的脆弱性

普吉岛作为“高度旅游依赖型经济体”，在 COVID-19 疫情期间遭遇严重冲击，引发学界对旅游单一产业结构的风险性反思。UNWTO (2021) 指出，旅游主导型岛屿经济在面对疫情、气候变化、政治动荡等外部冲击时极易陷入系统性衰退，其关键原因在于产业链短、劳动密集度高、替代机制弱。

研究表明，在普吉岛等高度依赖旅游业地区，旅游收入锐减后劳动力就业受冲击，例如 PATA 和 Focusright (2021) 的报告中表示普吉岛居民的“家庭债务”因此而上升。此外，Tangtipongkul (2024) 指出，泰国非正规经济从业者月收入及工作小时数在疫情期间显著下降。而 UNDP (2023) 则强调普吉岛旅游收入的骤减与社会经济脆弱性增强的关联。

国内学者 Cui et al. (2025) 指出，旅游型城市若缺乏与教育、物流、科技、制造等产业的联动机制，将在危机中失去恢复韧性，呼吁以“产业多元化+韧性治理”为核心重构旅游城市发展范式。

区域经济多元化的理论基础

区域经济多元化 (Regional Economic Diversification) 理论强调，通过提升产业结构复杂性、发展互补型产业、优化地方治理机制，可有效提升区域抵御冲击与持续发展的能力 (Pike et al., 2017)。特别是在旅游主导型区域，文献普遍倡导引入文化创意产业、数字经济、绿色工业及区域物流以降低过度依赖 (Brouder, 2014)。Hudson (2010) 提出“路径创造” (Path Creation) 视角，认为区域应主动从外部引入新技术与资本，同时激活内部制度、文化与社会网络，为多元化提供动力源。对于普吉岛而言，该理论可为其链接南部经济区发展路径、跳出旅游依赖模式提供思路。

泰国南部经济走廊与克拉地峡战略对比

泰国政府曾长期推动“克拉地峡”工程，试图借助地理优势打造国际航运通道，缩短印度洋——太平洋的货物运输距离 (Kasetsart University, 2020)。但由于地缘政治、生态风险、国家财政压力等因素，该计划至今未能实质推进。

近年来，泰国政府转而推动“南部经济走廊” (Southern Economic Corridor, SEC) 计划，意图通过连接宋卡、沙敦、董里、甲米、攀牙与普吉岛等地的铁路、公路与港口网络，打造新的区域物流平台与产业集群 (Thailand Board of Investment, 2022)。

Abonyi (2024) 指出，SEC 更具可操作性与渐进性，不仅减少了对国家财政的压力，也更易结合地方产业进行“点状发展”。Kuaite 和 Thungwha (2025) 指出南部经济走廊 (SEC) 对普吉岛而言是“产业转型指出口”，通过基础设施联通带动冷链物流、加工制造、教育医疗等多领域发展，但前提是地方政府具备规划与治理能力。

普吉岛本地经济发展研究综述

关于普吉岛自身的区域经济研究，主要集中于旅游复苏政策、绿色旅游转型、地方社会治理等方向。Wattanakuljarus 和 Wongchai (2020) 利用 CGE 模型对比不同恢复路径对 GDP 与就业的影响，发现绿色低碳旅游结合智慧服务具有长期发展优势。

中文研究相对较少，但近年来有所增长。Sun (2021) 在《普吉岛海岛旅游模式研究》中指出，普吉岛经济发展亟需摆脱“消费导向型旅游模式”，应借助国家区域政策对接周边产业带，推动教育、数字经济与海洋经济并行发展。她亦提出地方政府对接国家战略存在“制度不协调、能力弱化、财政约束”等现实障碍。

综上所述，现有研究揭示了旅游依赖型经济体的风险与多元化路径的理论可能性，但针对普吉岛如何实际对接 SEC 战略、地方政府如何在治理层面推动经济结构转型的经验研究仍相对不足。本研究将结合定量与定性数据，补充该领域的研究。

研究方法

本研究采用混合方法研究范式 (Mixed Methods Research)，结合问卷调查与半结构式访谈，通过对笔者所选的普吉岛五类社会群体的调查数据采集与分析，探讨普吉岛在后疫情时代的经济转型路径。混合方法的设计能够同时获取广度与深度信息，增强研究的解释力与政策适用性 (Creswell & Plano Clark, 2018)。

1. 研究设计框架

研究总体分为三个阶段：第一阶段：文献回顾与初步访谈，确定研究问题与假设；第二阶段：结构化问卷设计与实地发放，获取 5 类群体的数据；第三阶段：进行半结构式访谈，深入了解 5 类群体对当地政策的理解、政府治理、认知差异等复杂变量。

本研究逻辑：问题提出 → 理论分析 → 量化调查（结构化问卷）→ 质性理解（访谈）→ 综合分析与建议

此方法适用于探讨复杂社会经济系统中的“制度——行为——认知”互动关系，符合普吉岛“从旅游依赖走向产业多元化”的研究目标 (Tashakkori & Teddlie, 2009)。

2. 样本选择与分群逻辑

为了获取普吉岛多层次社会群体在经济转型过程中的态度与经验，本研究设定五类受访对象（共计 N = 150 份问卷 + 20 人深度访谈）：

表 1 普吉岛多层次社会群体在经济转型过程中的态度与经验

群体类型	样本数量	主要特征说明
旅游从业者	40 份问卷 + 5 人访谈	包括导游、酒店/餐饮人员等，主要受疫情冲击群体
替代产业从业者	30 份问卷 + 5 人访谈	包括物流、电商、教育、农业、海产等非旅游行业人员
常住居民代表	30 份问卷 + 3 人访谈	居住 5 年以上的居民，含小企业主、教师、渔民等
社区组织代表	25 份问卷 + 3 人访谈	如地方环保组织、文化协会等
地方政府与相关管理者	25 份问卷 + 4 人访谈	来自普吉府政府、经济发展局、交通规划署等部门人员

备注：问卷部分采取目的性抽样（Purposive Sampling）结合滚雪球抽样（Snowball Sampling）。访谈对象则优先考虑具有“政策制定、行业转型、社区经验”的代表性人物。

3. 问卷设计与变量构建

问卷共分为五个部分，共 22 个题项，采用李克特五点量表（Likert 5-Point Scale）与少量开放性问题：

表 2 采用李克特五点量表（Likert 5-Point Scale）与少量开放性问题

模块	内容说明	变量示例
A. 个人与职业背景	年龄、行业、教育程度、就业变动等	控制变量
B. 疫情影响与收入变化	收入变化程度、行业稳定性、家庭经济压力	经济冲击变量
C. 对经济未来的认知	产业多元化的接受度、对 SEC 战略的了解	感知变量（Perceived Economic Opportunity）
D. 政策反馈与地方政府表现	对地方政府政策的满意度、参与机制感知	治理信任度变量
E. 未来选择与迁移意愿	是否愿意转向其他产业、是否考虑离开普吉	迁移/转业倾向变量

问卷经前期访谈与小样本试测（N = 20）后进行内容修正，以提升效度与可理解性。信度检验（Cronbach’s α ）目标设定为 0.75 以上。

4. 半结构式访谈设计

访谈提纲围绕以下四个主题展开，灵活调整问题顺序与追问方向：

1) 产业经验与危机反应：您所在行业在疫情期间受到哪些影响？是否尝试转型？

2) 对区域战略的认知：您是否听说过“南部经济走廊”计划？如何理解它对普吉的意义？

3) 地方政策感知：**地方政府在协助产业恢复或转型中有哪些作为？是否有效？

4) 未来发展的建议：**您认为普吉岛未来最需要发展哪些领域？需要哪些政策支持？

所有访谈将获得受访者书面知情同意，采用录音转录与编码分析方式处理。

5. 数据处理与分析方法

问卷数据：使用 SPSS 进行描述性统计、因子分析与回归分析，分析变量之间的相关性与影响路径；

访谈数据：采用 NVivo 进行主题编码，基于“感知——反馈——行为”三层结构，提炼关键观点；

混合分析：使用“补充式融合策略”（Complementary Integration）进行定量与定性结果比对，识别矛盾或一致性 (Fetters et al., 2013)。

研究结果

本研究基于结构化问卷与半结构式访谈数据，对普吉岛五类社会群体在疫情后经济发展中的态度、认知与行为趋势进行实证分析。通过信度检验、因子分析、回归分析、访谈编码与群体差异比较，揭示普吉岛经济结构转型面临的主要挑战与潜在路径。

1. 研究过程与数据采集

本研究采用混合方法设计，共回收有效问卷 150 份，涵盖旅游从业者（30 人）、替代产业从业者（30 人）、常住居民（30 人）、社区组织（30 人）、地方官员（30 人）。同时，抽样对 5 类群体代表进行半结构式访谈（共 20 人），并进行逐字转录和 NVivo 编码分析。

问卷题目涉及疫情冲击、产业转型、政策认知、政府表现与未来规划等 13 个维度，采用五级李克特量表（1 = 非常不同意，5 = 非常同意），数据由 SPSS 进行量化分析处理。

2. 问卷信度分析

问卷整体信度 (Cronbach's α) 为 0.89，反映出量表各题项内部一致性较高。各子量表 α 系数如下：

1) 产业信心与转型意愿 (Q5、Q6、Q15、Q16): $\alpha = 0.84$

2) 政策认知与产业方向 (Q8-Q11): $\alpha = 0.79$

3) 地方治理参与与信任 (Q12-Q14): $\alpha = 0.81$

信度结果为后续因子分析与回归分析提供了可靠的数据基础。

3. 描述性统计与群体对比

从整体平均值来看，居民普遍认可“减少对旅游依赖”（均值 4.48）与“发展多元产业”（4.60），但对“SEC 战略认知”较低（2.61），显示出明显的政策传播盲区。

在群体比较中：

1) 旅游从业者对疫情冲击感受最深（Q5 均值 4.5），并表现出较强的迁移意向（Q17 均值 4.5）；

- 2) 替代产业者对 SEC 的认知度与参与意愿最高;
- 3) 地方官员对政策评价偏正面, 但对“群众反馈机制”得分最低;
- 4) 社区组织对政府执行力表示失望, 但自身转型积极性强。

4. 因子分析与变量归类

对 13 个问卷题项进行主成分因子分析, 结果提取出 3 个主因子, 累计解释总方差 72.4%, KMO 值为 0.83, Bartlett 球形检验显著 ($p < 0.001$):

表 3 主成分因子分析

因子名称	主要题项	解释含义
因子 1: 经济信心与转型意愿	Q5, Q6, Q15, Q16	对当前困境与未来转型的主观感受
因子 2: 政策认知与产业方向	Q8, Q9, Q10, Q11	对多元产业发展与国家战略的理解
因子 3: 地方治理信任	Q12, Q13, Q14	对地方政策的信任与参与感知

5. 多元回归与因子影响分析

以 Q17 (是否考虑迁移) 为因变量, 进行多元回归分析, 结果如下:

表 4 Q17 (是否考虑迁移) 为因变量多元回归分析

自变量	β 系数	显著性 (p 值)
因子 1: 经济信心与转型意愿	-0.28	0.003**
因子 2: SEC 战略认知	-0.21	0.011*
因子 3: 治理信任度	-0.07	0.212

分析结果表明: 经济信心和政策认知显著影响迁移倾向, 信心越低、认知越弱, 越可能选择离开普吉岛。

6. 因子方差分析与群体身份差异

通过单因子方差分析 (ANOVA) 检验三因子在五类群体中的差异:

- 1) 因子 1 (转型意愿) $F = 5.84, p < 0.01$: 旅游从业者转型意愿显著高于官员与居民;
- 2) 因子 2 (政策认知) $F = 9.33, p < 0.001$: 替代产业群体认知显著高于其他群体;
- 3) 因子 3 (治理信任) $F = 3.21, p = 0.04$: 社区组织成员显著高于其他群体。

7. 聚类分析与身份结构重构

对三因子得分进行 K-Means 聚类分析, 划分出三类身份群体:

表 5 K-Means 聚类分析三个因子

群体类型	特征
A 类：机会型	高认知 + 高意愿，倾向主动转型与参与（替代产业者为主）
B 类：失望型	高焦虑 + 低信任，倾向被动逃离（旅游从业者为主）
C 类：观察型	中间态度，期待但尚未参与（居民/地方官员）

8. 半结构式访谈分析结果

1) 访谈样本结构

为补充问卷数据的统计性发现，本研究在五类社会群体中选取具有代表性的 20 位对象，进行线下半结构式深度访谈，旅游从业者：开展访谈 5 人；替代产业从业者：访谈 5 人；常住居民代表：访谈 3 人；社区组织代表：访谈 3 人；地方政府与相关管理者：访谈 4 人。覆盖核心利益相关方：样本涵盖旅游发展中的关键群体，包括产业端（旅游及替代产业从业者）、居民端（常住居民和社区组织）以及管理端（地方政府与管理者），确保研究视角的全面性。访谈问题围绕产业冲击、政策认知、政府治理、未来转型四个维度展开。

所有访谈在受访者的内容采用 NVivo 进行主题编码，最终提炼出 3 个一级主题、9 个子主题（见表 7）。这种质性结果与前文问卷因子分析和聚类结果进行互证，使“定性——定量”相互补充。

2) NVivo 编码结构与关键词

表 6 总结了 NVivo 编码的主题框架与关键词：

表 6 NVivo 编码结构与关键词

一级主题	二级主题	关键词
经济冲击与生计困境	收入骤降、转行打工	“没客人” “送外卖” “房贷压力”
政策认知与反馈机制	听说 SEC 但不理解	“没听过” “不知道哪儿找培训”
转型期的希望与障碍	希望学习/缺培训/无支持	“愿意学” “没人教” “没资金”

3) 群体发言节选与态度对比

(1) 旅游从业者：困境中的强烈转型意愿

“完全没收入，只能临时打工……如果有人教我怎么卖货我一定去”。（T-07，酒店服务员）这一群体因疫情遭受最直接冲击，虽然政策认知度最低，但转型意愿最高。他们的原话印证了量化结果中“因子 1：转型意愿”在旅游从业者群体上的显著高值。

(2) 替代产业者：主动探索中的结构性瓶颈

“我现在做电商送海鲜，如果冷链能接到港口，生意就能大很多”。（A-05，电商创业者）该群体展现了机会型画像（高认知×高意愿），他们更早接触 SEC 等政策信息，但现实中遇到的障碍不是“是否愿意”，而是冷链、物流、市场通道不足。

(3) 社区组织者：积极行动却缺乏制度接口

“政府不太管我们，我们在社区里搞农业、搞推广，但没人支持”。（C-03，社区协会）社区组织者表现出极高的转型积极性，却普遍反映“缺少政府合作机制”，他们在“治理信任”维度上的得分最低，与问卷的因子结果一致。

(4) 常住居民：态度摇摆、方向不明

居民多描述“想改变但不知从何入手”，在 NVivo 编码中高频出现“方向迷茫”。他们在聚类中多分布于“观察型”群体。

(5) 地方官员：认知充分但资源有限

官员访谈普遍承“中央战略与地方落实存在脱节”：“我们也想转型，可地方预算有限，中央也没明确政策接过来”。（O-02，府级官员）他们拥有最高的政策认知，但在资源与跨部门协调方面受限。

4) 群体间主要差异（群体差异矩阵）

基于 NVivo 质性资料，本研究构建群体差异矩阵（表 7），并与前文 ANOVA 与聚类结果相互印证。

表 7 群体间主要差异（群体差异画像）

群体	政策认知	转型意愿	政府信任	行动障碍	对应聚类类型
旅游从业者	低	高	低	资金不足、无培训渠道	失望型
替代产业者	中高	高	中	缺市场支撑	机会型
社区组织者	中	高	极低	缺合作机制	失望型
常住居民	低	中	低	对未来方向迷茫	观察型
地方政府人员	高	中	高	缺协调机制与资源	观察型

备注：该矩阵直观展示了：虽然“意愿”在多数群体中普遍存在，但由于“认知盲区”“信任赤字”“资源缺口”，意愿难以转化为实际行动。

所以，个体与社区的“愿望”真实而强烈；但制度接口、金融与培训供给、市场与基础设施仍存在断点；导致量化结果中的“机会型/失望型/观察型”三类画像在质性材料中得到清晰再现。

9. 综合小结

通过问卷与访谈的量化——质性联结分析，本文发现：

- 1) 普遍的经济危机感与结构性转型共识已经形成，产业多元发展成为主流愿景；
- 2) 政策认知与治理沟通存在断层，SEC 战略虽具潜力，但对多数居民而言仍属抽象口号；
- 3) 地方政府执行力弱、社区动能被边缘化，阻碍了可持续政策的真正落地；
- 4) 转型愿意强，但缺乏制度性扶助机制，迫切需要培训体系、补贴政策与协同平台支撑普吉岛进入“后旅游时代”。

讨论

在前文实证研究基础上，回归理论与政策背景，探讨普吉岛经济结构转型的现实基础、挑战结构、治理机制以及国家战略对接潜力。分析以“产业多元化理论”“区域发展战略逻辑”“地方治理与参与”三条主线展开，力求为政策制定与未来研究提供系统性的解释框架。

1. 南部经济走廊（SEC）战略：中央愿景与地方能力的对接困境

泰国政府提出的“南部经济走廊”（SEC）战略，是国家试图将安达曼海——暹罗湾地区构建为港口+铁路+产业园+物流网络的区域经济走廊，被视为克拉地峡项目的现实替代 (Office of NESDC, 2023)。然而，地方对该战略的认知度低（均值 2.61），仅替代产业者与政府人员在访谈中能较完整理解其意义。

本研究揭示两点矛盾：

- 1) 战略下沉缓慢：政策文本未有效向地方解读转化，居民多以为“只是修高速”、“跟我无关”；
- 2) 承接基础缺乏：普吉本地缺少产业园、交通接口、冷链节点等，使战略落实停留在“地图愿景”。

政策对策建议：应建设普吉对接 SEC 的“中间型节点项目”——如物流中转站、轻加工区、培训孵化器等，使战略转化为可感知的本地行动。

2. 地方治理与社区参与：弱信任与低协同的治理困局

地方治理是推动区域经济转型的关键机制。然而，本研究显示受访者对地方政府信任偏低（均值 3.11），对政策参与感更低（2.45）。访谈中社区组织者多次表达“被忽视”“缺合作渠道”等观点，说明目前地方治理仍处于“官——民脱节”状态。Wang 和 Wu (2020) 提出，区域转型需依托“协同型治理结构”，强调政府、企业、社区之间的制度协作。但在普吉岛，存在以下三种结构性障碍：

- 1) 财政约束： 地方政府转型预算依赖中央拨款，灵活度低；
- 2) 人力不足： 没有专业团队负责产业转型与培训推进；
- 3) 制度孤岛： 社区与政府缺乏共享机制，政策断点频繁。

结论：政策的制度化转型不仅需战略意图，更需“地方能力结构”的改革支撑。

3. 从旅游依赖到多元路径：理论逻辑与地方实践的张力

长期以来，普吉岛作为典型的“旅游主导型岛屿经济”(Tourism-Dependent Island Economy)，其GDP、就业与财政严重依赖单一旅游产业链条。然而，新冠疫情暴露出此类模式在面对外部冲击时的系统性脆弱性，与Brouder (2014)提出的“路径锁定与脆弱循环”理论相符。

本研究调查发现，绝大多数受访者（超过 80%）支持发展多元产业，如教育、电商、物流、海产加工与数字创意等，但在实践中缺乏“路径创造”(Path Creation)的制度和资本条件。

分析结论：

虽然社会共识已逐步形成，但缺乏“政策支持——资本进入——人才转型”的基础设施性机制，导致“想转型但无处着力”的困境持续存在。

4. 群体异质性与转型心理结构的社会基础

通过因子与聚类分析，本文识别出三类典型群体：机会型（政策敏感、意愿强）、失望型（经济受挫、信任缺）、观察型（信息中立、方向模糊）。群体之间的态度、行为与认知差异，反映出地方转型过程中存在“社会断层”：

- 1) 旅游业者因最先受灾，对现有体系失望，但转型动力强；
- 2) 替代产业者已开始适应，成为潜在的“新中产转型带头人”；
- 3) 常住居民与地方官员处于中间观望状态，缺乏系统支持。

理论意义：这印证了布迪厄的“身份位置——资本差异”结构论 (Bourdieu, 1986): 不同经济资本与社会资本水平的群体，在政策参与与转型响应中的立场明显不同。

5. “从治理——产业——社会”的重构方向

综合上述讨论，普吉岛经济转型的关键在于构建“治理——产业——社会”之间的协同机制，具体包括：

表 8 区域转型过程中的问题维度与改革方向对照表

维度	现状问题	改革方向
治理机制	权责不清、执行力弱	成立地方转型办公室、推行协同治理机制
产业结构	单一依赖、外部连接弱	发展物流、电商、教育、加工产业链
社会动员	信息断裂、信任断裂	引入社区参与预算、建立政策共创平台
国家战略对接	战略上行、落地困难	建设地级项目中介平台、用“可见项目”吸引公众

6. 小结

第五部分从理论与实证结合视角出发，分析了普吉岛在后疫情时代推进产业多元化的现实机会与制度困境。研究表明：只有在国家战略、地方治理与社会转型三者互动中重构路径，普吉岛才能真正走出“旅游依赖陷阱”，迈向多元可持续发展的未来。本部分在前述文献综述、实地调研、量化与质性分析的基础上，总结本研究对普吉岛疫情后经济转型的主要发现，明确研究贡献与局限，并提出面向实践的对策建议，供泰国政策制定者、地方政府与社会组织参考。

总结

本研究以普吉岛为案例，围绕“疫情冲击之后，如何推动地方经济结构转型”这一核心问题，结合结构化问卷与半结构式访谈，聚焦五类关键群体（旅游从业者、替代产业者、社区组织、常住居民、地方官员），系统分析了普吉岛当前经济困境与发展潜力。研究结论如下：

1. 普吉岛社会已具备转型共识，但路径模糊。调查显示，超过 85% 的受访者支持“减少旅游依赖，推进产业多元化”，但对具体方向与实施机制认知模糊，尤其是在数字经济、绿色产业、电商物流等领域，缺乏系统了解与参与通道。

2. 国家战略（SEC）存在“上热下冷”现象。“南部经济走廊”作为国家级战略虽已启动，但在普吉岛地方尚未形成认知共识。普通居民对铁路、公路、港口等基础设施意义不清晰，仅少数替代产业从业者与官员了解其发展逻辑，反映出政策下沉与沟通机制薄弱。

3. 社会各群体在认知、信任与参与上高度异质化。通过因子与聚类分析发现，社会内部可划分为“机会型”“失望型”“观察型”三类结构，体现出明显的阶层分化与信息不对称。旅游从业者虽转型意愿高，但支持体系不足；社区组织活跃度高，但政策边缘化严重；政府与居民之间信任基础薄弱。

4. 地方治理能力是转型成功的关键短板。多数受访者对地方政府执行力、响应能力、资源分配机制表示不满。政策制定流程中缺乏社区参与与公开反馈机制，导致“政策落地率低、社会协同度差”的问题持续存在。

建议

1. 政策建议

基于上述研究结论，本研究提出以下四项政策建议，旨在推动普吉岛形成“结构多元、机制协同、治理透明”的可持续发展路径。

1) 构建“产业转型 + 能力建设”双轨驱动机制

(1) 推动重点产业突破：围绕冷链物流、电商农业、文创教育、数字服务等领域设立“地方特色产业基金”，吸引创业群体与小微企业进入；

(2) 建立地方转型人才库：联合高校与技术机构，定期开展免费职业培训（数字工具、电商实操、加工技能等），提升居民自转型能力；

(3) 设置社区转型奖补机制：对成功孵化新型业态的社区组织、合作社提供政策支持 and 财政激励。

2) 提升南部经济走廊战略的“地方接收力”

(1) 推动项目可视化落地：在普吉设立“SEC 中转站/物流节点/孵化平台”示范区，使战略变得“看得见、能参与”；

(2) 开展地方解说计划：通过广播、视频、公开讲座等方式普及 SEC 政策意义，鼓励民间理解和协同；

(3) 整合普吉与攀牙、春蓬等邻近区域交通资源，形成区域联动的产业协同区。

3) 重建地方政府与社区之间的信任关系

(1) 实行“参与式预算”与“议题协商制”：邀请社区代表参与转型项目资源分配与评估；

(2) 强化信息公开机制：定期发布政策执行情况、财政支出、项目进展，接受社会监督；

(3) 鼓励成立“多元经济发展委员会”：由政府、企业、NGO、社区共组，作为转型政策试点推动平台。

4) 推动“治理生态”从中心化向协作型转变

(1) 试点治理协作平台：在普吉城区与周边乡村设立若干“治理实验区”，以小范围先行推进政策共创；

(2) 增加地方财政自主空间：设立产业转型专项基金，简化地方项目审批流程，提高项目响应速度；

(3) 加强与国际合作组织联动：引入联合国开发计划署、亚洲开发银行等机构经验资源，为转型注入国际智力与技术支持。

2. 研究创新与不足

采用多群体、多方法交叉验证路径，将结构化问卷与访谈融合，有效还原疫情后经济转型的多元认知；引入政策对接机制分析，聚焦国家战略（SEC）与地方执行之间的结构矛盾，提出具体接入路径；识别社会异质性转型结构，为区域社会治理与产业政策分类制定提供实证基础。

样本覆盖仍局限于普吉主城区及部分周边社区，未能全面覆盖东海岸及内陆腹地；问卷结构未对个体收入、性别区隔进行深入建模，导致变量有所欠缺；另外，对泰国中央政府的派出省级执行机构（省政府、旅游局）和民选省级执行机构（行政院、交通局）等机构的调

研较少，未来可增加对这些宏观政策执行机构的官员进行深度的访谈与分析。

3. 未来研究展望

未来研究可从以下几个方向拓展：首先应该以 SEC 战略中地理范围，扩展研究对象，以泰国南部十四府为整体研究对象（春蓬、甲米、那拉提瓦、洛坤府、北大年府、攀牙府、博他仑府、普吉岛、拉廊、沙敦、宋卡、素叻他尼府、董里、也拉）；在泰国南部省级行政区构建“转型——迁移——社会稳定”的因果模型，评估人口流动与城市治理之间的互动机制，从而扩展数据量，才能建构整体的经济发展趋势。

References

- Abonyi, G. (2024). *Transforming Southeast Asia economic corridors into regional growth engines*. SSRN.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Brouder, P. (2014). Evolutionary economic geography: A new path for tourism studies? *Tourism Geographies*, 16(1), 2-7. <https://doi.org/10.1080/14616688.2013.864325>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Cui, H., Lu, S., & Mao, X. (2025). Sustainable development strategies for the diversified integration model of “Tourism Plus” in Kang County. *Comparative Study on Cultural Innovation*, 9(12), 77-81. [in Chinese]
- Fetters, M. D., Curry, L. A., & Creswell, J. W. (2013). Achieving integration in mixed methods designs: Principles and practices. *Health Services Research*, 48(6pt2), 2134-2156. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>
- Hudson, R. (2010). Resilient regions in an uncertain world: Wishful thinking or a practical reality? *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsp026>
- Kasetsart University. (2020). *Feasibility report on the Kra Canal project*. Department of Civil Engineering.
- Kuaites, T., & Thungwha, S. (2025). Enabling smart cold chain logistics through standardization and digital transformation: A structural model for reducing food loss in Thailand’s agri-food sector. *Sustainability*, 17(13), 6085. <https://doi.org/10.3390/su17136085>
- Ministry of Tourism and Sports. (2022). *Thailand tourism statistics 2019-2022*. <https://www.mots.go.th>
- Office of NESDC. (2023). *Southern economic corridor (SEC) development plan 2023-2027*. Government of Thailand. <https://www.nesdc.go.th>
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *Southern Economic Corridor: Development strategy report*. NESDC.
- PATA & Focusright. (2021). *COVID-19 impacts on the Thai tourism supply chain*. Tourism Watch – Information Service Tourism and Development. <https://www.tourism-watch.de/en/article/covid-19-impacts-thai-tourism-supply-chain/>

- Pike, A., Rodríguez-Pose, A., & Tomaney, J. (2017). *Local and regional development* (2nd ed.). Routledge.
- Sun, X. (2021). A study on the island tourism model of Phuket. *Tourism and Photography*, (20), 43-46. [in Chinese]
- Tangtipongkul, K. (2024). Impacts of COVID-19 pandemic on informal workers in Thailand. *Journal of Community Sciences and Humanities (JCSH)*, 11(1), 1-14. https://jcs.h.rsu.ac.th/files/issues/V11N1/233_20240613154153.pdf
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. SAGE Publications.
- Thailand Board of Investment. (2022). *Thailand's southern economic corridor: Gateway to the Indian Ocean*. <https://www.boi.go.th>
- UNDP. (2023, November). *Phuket sustainable transformation vision and strategy*. United Nations Development Programme (UNDP). <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/Phuket%20Sustainable%20Transformation%20Vision%20and%20Strategy.pdf>
- UNWTO. (2021). *Tourism and COVID-19: Recovery strategies for island economies*. UNWTO.
- Wattanakuljarus, A., & Wongchai, C. (2020). Tourism recovery strategies after the COVID-19 pandemic in Phuket: A CGE analysis. *Thailand Development Research Institute (TDRI) Working Paper*, 20(7), 1-25.



Name and Surname: Bin Wang

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Phuket Language Institute and International Affairs,
Phuket Rajabhat University, Thailand

Field of Expertise: Economics, History, and Sociology



Name and Surname: Warakorn Angsumalee

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Faculty of Humanities and Social Sciences, Phuket Rajabhat
University, Thailand

Field of Expertise: Linguistics, Chinese, and Discourse Analysis

数字化转型对企业环境绩效的影响：
绿色技术创新的中介效应与环境规制的调节作用

THE FACTORS INFLUENCING IMPULSE PURCHASES OF ONLINE
KNOWLEDGE-BASED PAID PRODUCTS BASED ON THE CIFE MODEL
—THE MODERATING EFFECT OF CONSUMER CONFIDENCE

赵弘扬^{1*}, 贺明明²

Hongyang Zhao^{1*}, Mingming He²

^{1,2}泰国博仁大学国际学院

^{1,2}International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Received: September 2, 2024 / Revised: September 30, 2024 / Accepted: October 11, 2024

摘要

在全球可持续发展背景下, 绿色转型和低碳发展成为企业发展的必然选择。数字化转型, 尤其是在大数据、人工智能、区块链和云计算等技术推动下, 已成为提升企业竞争力和环境绩效的关键途径。鉴于中国制造业是主要污染排放源, 如何通过数字化转型和绿色技术创新改善企业环境绩效成为重要研究议题。本文基于可持续发展理论、绿色技术创新理论等, 构建了数字化转型对企业环境绩效影响的模型, 探讨了绿色技术创新的中介作用及环境规制的调节效应。利用 2010 至 2022 年中国沪深 A 股上市公司数据, 采用固定效应和门槛效应模型进行实证分析。研究结果显示: 1) 数字化转型对企业环境绩效有显著正向影响; 2) 绿色技术创新在数字化转型与环境绩效之间起到中介作用; 3) 命令控制型、市场激励型和自愿型环境规制对数字化转型与绿色技术创新的关系有负向调节作用, 说明过度规制可能抑制数字化转型的效果; 4) 市场激励型环境规制在绿色技术创新对企业环境绩效的作用中起到积极调节效果。研究发现, 环境规制的调节效应存在门槛, 表明其影响受规制强度或实施方式影响。本研究为企业绿色转型和数字化转型提供了理论支持, 对优化环境规制政策具有现实意义。

关键词: 数字化转型 绿色技术创新 环境绩效 环境规制

*Corresponding Author: Hongyang Zhao
E-mail: 2630732626@qq.com

Abstract

In the context of global sustainable development, green transition and low-carbon development have become essential pathways for enterprise growth. Digital transformation, especially driven by technologies such as big data, artificial intelligence, blockchain, and cloud computing, has become a key driver of corporate competitiveness and environmental performance. Given that China's manufacturing sector is a major source of pollution, a critical research issue is how to improve corporate environmental performance through digital transformation and green technological innovation. Based on the sustainable development theory, green technological innovation theory, and other related perspectives, this study constructed a model to examine the impact of digital transformation on corporate environmental performance, examining the mediating role of green technological innovation and the moderating effect of environmental regulation. Using panel data from Chinese listed companies in the Shanghai and Shenzhen A-share markets from 2010 to 2022, fixed effects and threshold effects models were employed for empirical analysis. The results indicate that: (1) digital transformation has a significant positive impact on corporate environmental performance; (2) green technological innovation plays a mediating role between digital transformation and environmental performance; (3) command-and-control, market-based, and voluntary environmental regulations have a negative moderating effect on the relationship between digital transformation and green technological innovation, suggesting that excessive regulation may inhibit the effectiveness of digital transformation; (4) market-based environmental regulation plays a positive moderating role in the impact of green technological innovation on corporate environmental performance. The study also finds that the moderating effect of environmental regulation has a threshold, indicating that its impact depends on the intensity or implementation method. This research provides theoretical support for corporate green and digital transformation and offers practical insights for optimizing environmental regulation policies.

Keywords: Digital Transformation, Green Technological Innovation, Environmental Performance, Environmental Regulation

引言

在全球可持续发展目标的推动下，企业如何在追求经济效益的同时，最大限度地减少对环境的负面影响，已成为各国政府和学术界关注的核心议题。近年来，数字化转型已成为企业提升竞争力和应对环境挑战的关键手段。通过应用大数据、云计算和人工智能等数字技术，企业能够优化资源配置、提高生产效率，并显著减少污染排放。然而，现有研究对数字化转型如何具体影响企业的环境绩效缺乏系统性的探讨，尤其是在绿色技术创新的中介作用和环境规制的调节作用方面，研究仍显不足 (Vial, 2019)。

尽管一些研究表明数字化转型可以直接改善企业的环境绩效，但这些研究多聚焦于发达国家的企业案例，忽视了中国这样快速发展的经济体中的企业所面临的独特挑战和机遇。特别

是在中国，随着绿色发展政策的推进，制造业企业如何通过数字化转型来提升环境绩效成为了一个亟待深入研究的课题。因此，本文将通过实证分析，探讨数字化转型、绿色技术创新与环境规制之间的关系，为理论研究和企业实践提供新的洞见。

本研究选择中国制造业企业作为研究对象，探讨数字化转型对企业环境绩效的影响机制。研究重点在于分析绿色技术创新在数字化转型与企业环境绩效之间的中介作用，并进一步考察不同类型的环境规制如何调节这一关系。通过对 2010 至 2022 年间中国沪深 A 股上市制造业企业的面板数据进行分析，本文旨在揭示数字化转型如何通过绿色技术创新和环境规制，推动企业实现更高的环境绩效。

制造业是中国经济的支柱产业，但同时也是资源消耗和环境污染的主要来源之一。在全球环境保护要求日益严格的背景下，中国制造业企业如何通过数字化转型推动绿色技术创新，进而提升环境绩效，是一个具有重大现实意义的问题。现有研究主要关注数字化转型对经济效益的影响，而对其环境效益的研究相对不足，尤其是在考虑环境规制和绿色技术创新的情况下。本研究通过构建并验证理论模型，揭示数字化转型、绿色技术创新与环境规制对企业环境绩效的综合影响，为政策制定和企业管理提供实证支持，帮助企业在实现数字化转型的同时，实现经济效益与环境保护的双赢目标 (Porter & VanderLinde, 1995; Ambec & Lanoie, 2008)。

通过梳理研究背景、范围和问题的重要性，本研究为理解中国制造业企业的数字化转型和环境绩效之间的关系提供了进一步的分析和讨论。

研究目的

本研究基于可持续发展理论、绿色技术创新理论及外部性理论，旨在探讨数字化转型对企业环境绩效的影响机制。具体而言，本研究旨在通过以下方面进行阐述：

1. 运用可持续发展理论，分析数字化转型如何通过提升企业经济效益和优化资源配置，促进企业环境绩效的提升。
2. 基于绿色技术创新理论，研究数字化转型在推动绿色技术创新方面的作用，进一步探讨绿色技术创新在数字化转型与企业环境绩效关系中的中介效应。
3. 结合外部性理论，考察命令控制型、市场激励型和自愿型环境规制在数字化转型对企业环境绩效影响中的调节作用，旨在揭示不同类型环境规制对企业绿色转型的调控效应。

通过实证分析，本研究为企业的数字化转型与绿色发展提供理论支持，并为政府制定更为有效的环境规制政策提供政策建议。

文献综述

概念阐释

数字化转型：数字化转型是指企业通过大数据、云计算、人工智能等数字技术，对业务流程、商业模式和组织结构进行全面的革新和重塑，以提升企业的整体竞争力和运营效率。数字化转型不仅仅是技术上的升级，更是企业管理理念和战略方向的深刻变革。通过数字化转型，企业能够更好地应对市场变化和技术进步带来的挑战，从而实现可持续发展 (Verma et al., 2020)。

环境绩效：环境绩效是指企业在生产和运营过程中，通过减少环境污染、提高资源利用效率等措施，对环境保护所做出的贡献。环境绩效的评价通常包括企业排放的污染物数量、资源消耗的效率以及环保措施的实施情况。企业环境绩效则是企业在资源使用和污染减排方面的表现，通常用以评估企业的环境责任和市场竞争力 (Horbach, 2008)。通过提升环境绩效，企业不仅能够履行社会责任，还能获得更好的市场声誉和经济效益 (Klassen & McLaughlin, 1996)。

绿色技术创新：绿色技术创新指企业在技术研发和应用过程中，注重减少环境污染、提高资源利用效率，以实现经济效益和环境效益的双赢。绿色技术创新包括开发清洁能源、优化生产工艺、提高资源回收利用率等。绿色技术创新不仅有助于提升企业的环境绩效，还能增强企业的市场竞争力和可持续发展能力 (Freeman, 1987)。

环境规制：环境规制是指政府通过法律、行政命令、经济激励等手段，对企业的生产和经营活动进行管制，以减少环境污染、保护生态环境。环境规制分为命令控制型、市场激励型和自愿型三种类型。命令控制型环境规制通常具有强制性，而市场激励型和自愿型环境规制则更注重激励企业自发地进行环保行为 (Conrad, 1995)。

理论基础

可持续发展理论：可持续发展理论强调经济发展与环境保护的协调统一，主张通过提高经济效率、加强生态环境保护和维护社会公平来促进人类社会的全面进步。这一理论为数字化转型和绿色技术创新提供了理论依据，指出在追求经济增长的同时，应注重环境保护，以实现社会的可持续发展 (World Commission on Environment and Development, 1987)。

绿色技术创新理论：该理论主张通过技术创新，特别是绿色技术创新，来实现经济增长和环境保护的双赢。绿色技术创新不仅能够提高企业的资源利用效率，还能减少污染物的排放，从而提高企业的环境绩效。这一理论为研究数字化转型对环境绩效的影响提供了支撑 (Freeman, 1987)。

外部性理论：外部性理论强调，企业在追求经济效益的同时，往往会产生对社会和环境的不利影响，即负外部性。环境规制作为一种政府干预手段，可以通过内部化这些外部性，促使企业减少污染，保护环境。外部性理论为理解环境规制在数字化转型和绿色技术创新中的作用提供了理论框架 (Pigou, 1920)。

研究假设

在本研究中,提出了多个假设,旨在探讨数字化转型、绿色技术创新和环境规制对企业环境绩效的影响。以下是这些假设的详细阐述及其理论依据。

数字化转型对企业环境绩效具有正向影响

数字化转型通过引入先进的数字技术,如大数据、物联网、人工智能等,可以优化企业的生产流程和资源配置,从而减少能源消耗和污染排放。已有研究表明,数字化技术能够提升企业的运营效率并增强其环境管理能力。例如,Vial (2019) 研究指出,数字化转型有助于改善企业的环境绩效,尤其在减少碳足迹方面表现显著。因此,本文提出以下假设:

H1: 数字化转型对企业环境绩效具有显著的正向影响。

绿色技术创新在数字化转型与企业环境绩效之间起中介作用

绿色技术创新是指企业通过研发和应用环保技术来减少环境负荷和资源消耗。文献表明,数字化转型不仅直接提升了企业的环境绩效,还通过促进绿色技术创新进一步增强了这一效果。例如,Porter 和 Linde (1995) 认为,技术创新可以在减少环境影响的同时提高企业的竞争力。数字化转型不仅通过技术革新直接影响环境绩效,还能通过推动绿色技术创新,间接提高环境绩效 (Wu & Li, 2023; Ambec & Lanoie, 2008)。因此,本文提出以下假设:

H2: 数字化转型通过绿色技术创新对企业环境绩效产生间接影响。

命令控制型环境规制对数字化转型与企业环境绩效关系的调节作用

命令控制型环境规制是政府通过法律法规强制性要求企业遵守环境标准,从而减少环境污染。研究表明,强制性的环境规制可能在短期内对企业的创新产生抑制作用,但在长期内可能促进企业采用更清洁的技术以提高其环境绩效 (Jaffe & Palmer, 1997)。因此,提出以下假设:

H3: 命令控制型环境规制对数字化转型与企业环境绩效的关系具有负向调节作用。

市场激励型环境规制对数字化转型与企业环境绩效关系的调节作用

市场激励型环境规制通过经济激励,如税收优惠或排污交易,鼓励企业进行环保投资和技术创新。Liao et al. (2023) 的研究表明,市场激励型环境规制能够显著增强企业的绿色技术创新能力,从而提升环境绩效。因此,本文提出以下假设:

H4: 市场激励型环境规制对数字化转型与企业环境绩效的关系具有正向调节作用。

自愿型环境规制对数字化转型与企业环境绩效关系的调节作用

自愿型环境规制依赖于企业的社会责任感和公众监督,鼓励企业主动采取环保措施。研究表明,尽管自愿型规制对企业的强制性较弱,但它能够通过增强企业的环境意识,提高其环境绩效 (Delmas & Montes-Sancho, 2011)。因此,提出以下假设:

H5: 自愿型环境规制对数字化转型与企业环境绩效的关系具有正向调节作用。

命令控制型环境规制对绿色技术创新与企业环境绩效关系的调节作用

在一些研究中,命令控制型环境规制被视为推动企业进行绿色技术创新的重要动力。Porter 和 Linde (1995) 指出,严格的环境规制可以激励企业进行创新,以在遵守环境标准的同时获得竞争优势。因此,本文提出以下假设:

H6: 命令控制型环境规制对绿色技术创新与企业环境绩效的关系具有正向调节作用。

市场激励型环境规制对绿色技术创新与企业环境绩效关系的调节作用

市场激励型环境规制通过经济激励措施,如碳交易和税收优惠,能够有效促进企业的绿色技术创新,进而提升其环境绩效。相关研究表明,市场激励型环境规制有助于企业将环境责任转化为经济效益 (Ambec & Lanoie, 2008)。因此,本文提出以下假设:

H7: 市场激励型环境规制对绿色技术创新与企业环境绩效的关系具有正向调节作用。

自愿型环境规制对绿色技术创新与企业环境绩效关系的调节作用

自愿型环境规制虽然不是强制性的,但它通过社会和市场的力量促使企业自愿进行绿色技术创新。研究表明,这种形式的规制能够通过提升企业的品牌形象和市场竞争能力,间接促进其环境绩效 (Lyon & Maxwell, 2008)。因此,提出以下假设:

H8: 自愿型环境规制对绿色技术创新与企业环境绩效的关系具有正向调节作用。

数字化转型对企业绿色技术创新的直接影响

数字化转型不仅改善了企业的环境绩效,还促进了绿色技术的研发和应用。Geroski (2000) 指出,数字技术可以加速创新进程,提升企业的技术能力,从而推动绿色技术创新。因此,提出以下假设:

H9: 数字化转型对企业绿色技术创新具有显著的正向影响。

绿色技术创新对企业环境绩效的直接影响

绿色技术创新是提高企业环境绩效的关键途径。近年来,越来越多的研究表明,企业通过绿色技术创新,可以显著减少污染排放和资源消耗,进而提升环境绩效 (Horbach, 2008)。因此,本文提出以下假设:

H10: 绿色技术创新对企业环境绩效具有显著的正向影响。

命令控制型环境规制对数字化转型与绿色技术创新关系的调节作用

命令控制型环境规制可能会在短期内抑制企业的创新活动,但在长期内,这种规制可能迫使企业采用更为先进的绿色技术,以确保合规性并获得竞争优势 (Greener, 2006)。因此,提出以下假设:

H11: 命令控制型环境规制对数字化转型与绿色技术创新的关系具有负向调节作用。

市场激励型环境规制对数字化转型与绿色技术创新关系的调节作用

市场激励型环境规制被认为是促进绿色技术创新的重要动力,尤其在市场竞争激烈的环境中。Ambec 和 Lanoie (2008) 认为,这种规制通过提供经济激励,能够显著增强企业在绿色技术领域的创新能力。因此,提出以下假设:

H12: 市场激励型环境规制对数字化转型与绿色技术创新的关系具有正向调节作用。

通过这些假设的提出, 本文试图系统性地探讨数字化转型、绿色技术创新和环境规制对企业环境绩效的影响, 并通过实证分析验证这些假设的有效性。

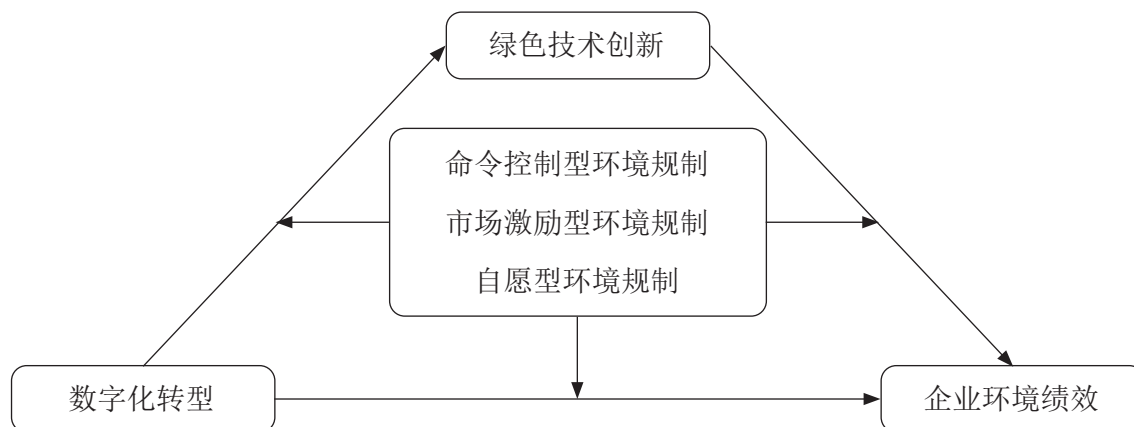


图 1 理论模型图

在现有文献中, 关于数字化转型、绿色技术创新与企业环境绩效之间的关系已有初步研究。Vial (2019)、Porter 和 Linde (1995) 均指出, 数字化转型通过提升绿色技术创新, 进而改善企业的环境绩效。然而, 文献中关于环境规制在这一过程中所起的调节作用, 尤其是命令控制型、市场激励型和自愿型环境规制的差异化影响, 尚未得到充分探讨。因此, 本文结合中国制造业的实际情况, 进一步考察环境规制对数字化转型和绿色技术创新关系的调节作用, 为相关领域提供新的实证证据。

研究方法

本文通过广泛收集文献, 结合当前研究进展, 确定了数字化转型、绿色技术创新与环境规制对企业环境绩效的影响路径。本研究参考了Wu et al. (2021) 研究, 构建数字化转型指数, 借鉴Wu 和 Li (2023) 的研究方法, 使用绿色发明专利作为衡量绿色技术创新的指标。同时, 参考Ren et al. (2024) 的研究, 将环境规制划分为命令型、市场激励型和自愿型三类, 为后续实证研究提供了理论基础和研究框架。

本研究选择 2010-2022 年间在中国沪深 A 股上市的制造业公司作为研究样本, 制造业公司以其高污染和高能耗特性成为环境规制的重点领域, 具有很强的示范意义。研究数据来源如下:

环境规制数据: 从《中国城市统计年鉴》及各省级统计年鉴中提取环境监察、排污费等相关数据, 用于构建命令控制型和市场激励型规制指标。

企业环境信息：企业的环境数据主要来自中国研究数据服务平台（CNRDS）、上市公司的年度报告、社会责任报告以及官方网站等，确保数据的广泛性和权威性。

财务与数字化转型数据：企业的财务数据及数字化转型信息来源于国泰安数据库，包含企业的利润、资产结构以及技术应用情况，确保数据的全面性和代表性。

样本筛选标准：为确保数据的可靠性，本文依据以下标准筛选样本：1) 排除在样本观察期间被标记为 ST 或 *ST 的企业；2) 剔除数据缺失的年份。最终，共筛选出 311 家制造业企业，形成了 4043 个有效观测值，确保了样本的完整性和代表性。

变量定义与度量

本文采用文献中常见的量化方法对各项变量进行定义和度量，具体如下：

被解释变量——企业环境绩效（CEP）：采用企业支付的排污费占营业收入的比重来反映其环境绩效，参考了环保经济学文献中的做法，公式为：

$$CEP = LN（企业营业总收入）/ LN（排污费）$$

解释变量——数字化转型（DT）：本文参考 Wu et al. (2021) 提出的文本分析法，计算企业年报中涉及云计算、人工智能、区块链等数字技术的词频，构建企业数字化转型指数，评分范围为 0-20 分。

中介变量——绿色技术创新（GTE）：借鉴 Wu 和 Li (2023) 的研究，采用绿色发明专利的申请数量作为衡量绿色技术创新的指标，该数据从国泰安数据库和企业公开的年报中获取。

命令型环境规制（ERC）：通过地区环境监察机构的人员数占全省总人口的比例来衡量，参考 Yang (2023) 的研究方法。

市场激励型环境规制（ERK）：使用政府补贴与企业净利润的比值来衡量，参考 Ren et al. (2024) 的市场型规制工具度量指标。

自愿型环境规制（ERS）：采用企业是否披露环境保护信息作为衡量标准，具体包括公司环保理念、环境方针、环境管理组织结构等，参考 Li & Ramanathan (2018) 的研究。

表 1 变量定义及度量

变量类别	名称	符号	定义
解释变量	企业环境绩效	CEP	$LN（企业营业总收入）/ LN（排污费）$
被解释变量	数字化转型	DT	$LN（通过内容分析法赋值 + 1）$
中介变量	绿色技术创新	GTE	$LN（绿色专利数量 + 1）$

表 1 变量定义及度量（续表）

变量类别	名称	符号	定义
调节变量	命令控制型环境规制指标	ERC	地区环境监察机构人员数占全省总人口比例
	市场激励型环境规制指标	ERK	LN（政府补贴 / 企业净利润）
	自愿型环境规制指标	ERS	企业该年度是否披露公司的环保理念、环境方针、环境管理组织结构、循环经济发展模式、绿色发展等情况，赋值为 1，否则为 0；LN (ERS +1)
控制变量	盈利能力	ROA	净利润 / 期末总资产
	资本结构	LEV	期末负债 / 期末总资产
	账面市值比	BM	账面市值比
	产权性质	STATE	国有企业为 1，非国有企业为 0

来源：依据资料文献自行整理

模型构建

本文构建了一系列模型，深入探讨数字化转型对企业环境绩效的直接和间接影响。

基准模型：探讨数字化转型对企业环境绩效的直接作用，设定如下：

$$CEP_{it} = \alpha + \beta 1DT_{it} + \sum Controls_{it} + \mu i + \epsilon t$$

其中，CEP 为企业环境绩效，DT 为数字化转型指数，Controls 为控制变量集。

中介效应模型：用于检验绿色技术创新在数字化转型与企业环境绩效之间的中介作用，绿色技术创新作为中介变量进行进一步分析。

调节效应模型：本文检验了命令型、市场激励型和自愿型环境规制在数字化转型与企业环境绩效之间的调节作用，构建了以下调节效应模型：

$$CEP_{it} = \alpha + \beta 1DT_{it} + \beta 2Regulation_{it} + \beta 3 (DT_{it} \times Regulation_{it}) + \sum Controls_{it} + \mu i + \epsilon t$$

门槛回归模型：参考 Hansen (1999) 的面板门槛模型，进一步探讨环境规制在不同强度下的调节作用，尤其是当环境规制达到某一门槛值时，其调节作用的变化。

内生性分析

内生性问题通常指变量间相互影响所引起的回归偏差。为解决这一问题，本研究采用了以下两种策略：

控制遗漏变量引起的内生性：本研究通过运用面板数据的双向固定效应模型，减少了由于遗漏变量导致的内生性问题。固定效应模型的实证结果证实了该检验方法的有效性。

控制双向因果关系引起的内生性：考虑到企业环境绩效与数字化转型之间可能存在双向因果关系，本文引入了滞后一期的企业环境绩效数据，以减轻双向因果可能造成的偏差。滞后

回归模型的结果（表 2）显示，即使控制了滞后效应，数字化转型对企业环境绩效仍然具有显著的正向影响，滞后一期数字化转型的系数分别为 0.072 和 0.210，均在 1% 的显著水平下显著。

表 2 企业环境绩效滞后 1 期模型回归结果

维度	(1) 滞后 CEP	(2) 滞后 CEP
滞后 DT	0.072*** (0.016)	0.210*** (0.025)
Lev	0.104*** (0.006)	0.082*** (0.008)
ROA	0.102*** (0.010)	0.106*** (0.016)
BM	0.041*** (0.005)	0.047*** (0.006)
_cons	0.575*** (0.005)	0.604*** (0.006)
Year	控制	不控制
N	3732	3732
r2_a	0.3908	0.3189

注：Standard errors in parentheses

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

研究结果

描述性统计分析

对 2010-2022 年 311 家制造业企业的描述性统计分析显示，企业在环境绩效（均值 0.675）、绿色技术创新（均值 0.084）、数字化转型（均值 0.059）以及环境规制（ERC、ERK、ERS）方面存在显著差异。这些数据反映了企业在绩效和创新水平上的不均衡，并为后续实证分析奠定了基础。

表 3 变量描述性统计

Variable	N	Mean	S.D.	Min	Max
CEP	4043	0.675	0.069	0.453	0.985
DT	4043	0.059	0.042	0.05	0.993
GTE	4043	0.084	0.045	0.05	0.463
ERC	4043	0.002	0.001	0.001	0.006
ERK	4043	0.733	0.460	0.391	29.620
ERS	4043	0.482	0.500	0	1.000
Lev	4043	0.482	0.178	0.029	0.979
ROA	4043	0.038	0.057	-0.965	0.381
BM	4043	0.324	0.148	0	1.043

注：CEP 企业环境绩效、DT 数字化转型、GTE 绿色技术创新、ERC 命令控制型环境规制指标、ERK 市场激励型环境规制指标、ERS 自愿型环境规制指标、ROA 盈利能力、LEV 资本结构、BM 账面市值比、STATE 产权性质。

多重共线性检验

在研究中，为确保回归分析的准确性，本文进行了多重共线性检验。依据表 4，所有自变量的 VIF 值均大于 1，且无一项超过 10，VIF 平均值为 1.160。因此，可以确认多重共线性不会影响回归分析的结果。

表 4 多重共线性系数表

Variable	VIF	1/VIF
Lev	1.55	0.644
BM	1.31	0.765
ROA	1.23	0.814
DT	1.07	0.936
ERS	1.06	0.946
ERC	1.05	0.952
GTE	1.04	0.963
ERK	1.01	0.988
Mean	VIF	1.160

注：同上

相关性分析

在模型回归前，对变量的相关性分析显示，数字化转型、绿色技术创新、各类环境规制、盈利能力和资本结构与企业环境绩效呈显著正相关（相关系数 0.074-0.404， p 值均小于 0.05）。账面市值比与企业环境绩效呈较弱负相关（相关系数为 -0.023， p 值大于 0.05）。

表 5 变量相关性分析表

项目	CEP	DT	GIP	ERC	ERK	ERS	Lev	ROA	BM
DT	0.304***	1							
GIP	0.186***	0.165***	1						
ERC	0.054***	0.133***	0.089***	1					
ERK	0.126***	0.045***	0.028*	0.042***	1				
ERS	0.291***	0.092***	0.069***	0.097***	0.057***	1			
Lev	0.404***	0.111***	0.061***	-0.073***	0.079***	0.057***	1		
ROA	0.074***	-0.010	0.012	-0.001	-0.037**	0.038**	-0.373***	1	
BM	-0.023	0.018	-0.017	-0.011	-0.010	0.111***	-0.415***	-0.013	1

注：*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

多元回归分析

基准模型检验

本文使用 2010-2022 年间的面板数据，通过 Hausman 检验（ p 值 = 0.000）选择了固定效应模型，并加入年份效应以控制宏观经济冲击的影响。表 6 显示了回归结果。

表 6 模型回归结果

项目	(1) CEP	(2) GTE	(3) CEP
DT	0.040***	0.083***	0.036**
	-0.015	-0.017	-0.015
GTE			0.051***
			-0.015
Lev	0.086***	0.008	0.086***
	-0.005	-0.006	-0.005
ROA	0.128***	0.015	0.127***

表 6 模型回归结果（续表）

项目	(1) CEP	(2) GTE	(3) CEP
	-0.009	-0.01	-0.009
BM	0.024***	-0.005	0.025***
	-0.004	-0.005	-0.004
_cons	0.592***	0.060***	0.589***
	-0.004	-0.004	-0.004
year	是	是	是
N	4043	4043	4043
R ²	0.645	0.25	0.647
Adj-R ²	0.614	0.185	0.615

注：Standard errors in parentheses

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

回归结果显示，数字化转型（DT）对企业环境绩效（CEP）具有显著的正向影响。具体来说，数字化转型每增加一个单位，企业的环境绩效将提高 0.04 个单位，支持了假设 H1。

中介效应

为探讨绿色技术创新在数字化转型与企业环境绩效之间的中介作用，本文采用中介效应模型进行了分析。结果显示，数字化转型显著促进了绿色技术创新（路径系数为 0.083， $p < 0.01$ ），进而通过绿色技术创新间接提升了企业环境绩效。模型（3）引入中介企业的数字化转型显著促进了绿色技术创新，并通过这一中介作用，进一步提升了企业环境绩效。数字化转型不仅降低了运营成本、优化了资本结构，还为企业带来了新的商业模式和经济效益，实现了环境与经济的双赢局面。化转型对企业环境绩效的直接影响有所减弱，但仍显著，表明绿色技术创新在其中发挥了部分中介作用，支持了假设 H2。

表 7 Bootstrap 中介效应检验

项目	Observed Coefficient	Bias	Bootstrap std. err.	[95% conf. interval]		
间接效应	0.070579	0.00198	0.014007	0.050066	0.104619	(P)
				0.048912	0.103809	(BC)
直接效应	0.213212	-0.00110	0.024016	0.164324	0.256138	(P)
				0.163155	0.255379	(BC)

注：P: Percentile, BC: Bias-corrected

企业的数字化转型显著促进了绿色技术创新，并通过这一中介作用，进一步提升了企业环境绩效。数字化转型不仅降低了运营成本、优化了资本结构，还为企业带来了新的商业模式和经济效益，实现了环境与经济的双赢局面。

调节效应

本研究通过回归分析探讨了命令型环境规制（ERC）、市场激励型环境规制（ERK）以及自愿型环境规制（ERS）在数字化转型对绿色技术创新及企业环境绩效影响中的调节作用，具体结果汇总如下表 8 所示。

表 8 调节效应分析——模型回归结果

变量	GTE (1)	GTE (2)	GTE (3)	CEP (1)	CEP (2)	CEP (3)
DT	0.187*** (0.024)	0.180*** (0.037)	0.145*** (0.024)	0.089*** (0.022)	0.140*** (0.034)	0.070*** (0.022)
ERC	-2.625** (1.319)	-	-	-2.836** (1.210)	-	-
DT_ERC	-49.014*** (8.525)	-	-	-22.259*** (7.816)	-	-
ERK	-	0.001 (0.001)	-	-	0.023*** (0.004)	-
DT_ERK	-	-0.691*** (0.238)	-	-	-0.707*** (0.218)	-
ERS	-	-	-0.004*** (0.002)	-	-	0.003** (0.001)
DT_ERS	-	-	-0.151*** (0.045)	-	-	-0.003116
Lev	0.007 (0.006)	0.007 (0.006)	0.008 (0.006)	0.086*** (0.005)	0.086*** (0.005)	0.085*** (0.005)
ROA	0.015 (0.010)	0.015 (0.010)	0.016* (0.010)	0.127*** (0.009)	0.127*** (0.009)	0.126*** (0.009)
BM	-0.006 (0.005)	-0.006 (0.005)	-0.005 (0.005)	0.024*** (0.004)	0.025*** (0.004)	0.024*** (0.004)
_cons	0.061*** (0.005)	0.056*** (0.004)	0.058*** (0.004)	0.595*** (0.004)	0.587*** (0.004)	0.591*** (0.004)
Year	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	4043	4043	4043	4043	4043	4043
R2	0.258	0.252	0.254	0.647	0.649	0.647
Adj-R2	0.193	0.186	0.188	0.616	0.618	0.615

注：标准误在括号中， $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ *

根据命令控制型环境规制的检验结果，发现其对数字化转型与企业环境绩效之间的关系存在显著的负向调节作用（系数为 -0.49， $p < 0.01$ ）。这表明在强制性环境规制较高的情况下，数字化转型对企业环境绩效的正向影响被削弱，可能是由于过度的规制增加了企业的合规成本和运营负担，进而抑制了企业进行绿色技术创新的动力。

该结果验证了 H3 假设，说明过度的命令控制型规制在一定程度上削弱了数字化转型对环境绩效的改善作用。

命令型环境规制（ERC）和市场激励型环境规制（ERK）对数字化转型与绿色技术创新之间的关系表现出显著的负向调节作用。回归结果表明，DT_ERC 和 DT_ERK 的系数分别为 -49.014 和 -0.691，均在 1% 的显著性水平下显著。这一结果表明，强制性和市场激励型环境规制可能抑制了企业通过数字化转型实现绿色技术创新的能力，因此，假设 H4、H7、H10 未能成立。

另一方面，市场激励型环境规制对绿色技术创新与企业环境绩效的关系具有显著的正向调节作用。GTE_ERK 的系数为 0.936，且在 1% 的显著性水平下显著。此结果支持了假设 H8 的成立，表明市场激励型环境规制能够有效增强绿色技术创新对企业环境绩效的正向影响。

此外，自愿型环境规制（ERC）在数字化转型与绿色技术创新及企业环境绩效之间的调节作用未能显著。回归分析显示，GTE_ERS 和 DT_ERS 的系数分别为 0.038 和 0.076，但未能通过显著性检验，这表明自愿型环境规制在这些关系中的调节作用不如预期强，导致假设 H11 未能成立，而假设 H12 得到了支持。

面板门槛模型分析

为了深入探讨环境规制在企业数字化转型对绿色技术创新影响中的调节作用，本研究采用面板门槛模型进行分析。通过 Bootstrap 法显著性检验，结果表明命令型环境规制和市场激励型环境规制在数字化转型与绿色技术创新之间存在显著的单一门槛效应（表 9）。

表 9 门槛效应显著性检验

变量	模型	F 值	P 值	临界值 (10%)	临界值 (5%)	临界值 (1%)
命令型环境规制	单一门槛	109.13	0	46.667	54.696	78.391
市场激励型规制	单一门槛	89.2	0.003	61.169	67.318	75.309

门槛值估计结果显示，命令型环境规制的门槛值为 0.0020，市场激励型规制的门槛值为 0.7103，均在 95% 的置信区间内（表 10）。

表 10 门槛估计值及其置信区间

变量	模型	门槛估计值	95% CI
命令型环境规制	单一门槛	0.0020	[0.002, 0.002]
市场激励型规制	单一门槛	0.7103	[0.709, 0.712]

面板门槛回归模型的分析结果表明，环境规制的调节效应随着其强度的变化而发生显著变化。当命令型环境规制低于门槛值时，其对数字化转型的正向影响显著增强，但超过门槛值后，这种影响减弱（表 11）。市场激励型规制在低于门槛值时影响不显著，但超过门槛值后，数字化转型对绿色技术创新的正向影响显著增强（表 12）。

表 11 命令型环境规制面板门槛回归模型

变量	系数	标准误	t	P	95% 置信区间
DT (ERC < 0.002)	0.348	0.056	6.20	0	0.238, 0.458
DT (ERC > 0.002)	0.092	0.054	1.73	0.084	-0.012, 0.191

表 12 市场激励型环境规制面板门槛回归模型

变量	系数	标准误	t	P	95% 置信区间
DT (ERK < 0.7103)	-0.042	0.104	-0.40	0.69	-0.247, 0.163
DT (ERK > 0.7103)	0.167	0.092	1.82	0.07	-0.014, 0.348

研究表明，命令型环境规制和市场激励型规制在数字化转型与绿色技术创新的关系中存在显著的门槛效应。命令型规制的强度超过门槛值后，数字化转型对绿色技术创新的正向影响减弱，而市场激励型规制在超过门槛值后，增强了这种正向影响。这一发现支持了假设 H5 和 H8 的成立，表明不同类型的环境规制在特定强度下对企业的数字化转型和绿色技术创新产生不同的影响。

本文研究结果表明，数字化转型对企业环境绩效具有显著的正向影响，绿色技术创新在其中发挥了中介作用。同时，命令控制型环境规制对数字化转型与环境绩效的关系起到负向调节作用，市场激励型环境规制则表现出正向调节效果。自愿型环境规制的调节作用不显著。研究结果为数字化转型、绿色技术创新及环境规制对企业环境绩效的影响机制提供了实证支持。

讨论

本研究分析了 2010-2022 年间 311 家制造业企业的数据，揭示了数字化转型、绿色技术创新和环境规制对企业环境绩效的影响。总体上，研究结果显示数字化转型对企业环境绩效具有显著的正向影响，并且这种影响通过绿色技术创新得到了进一步增强，支持了假设 H1、H2 和 H3。此外，环境规制的门槛效应分析表明，当命令型和市场激励型环境规制达到一定的门槛值时，其对数字化转型与绿色技术创新的调节作用发生了显著变化，支持了假设 H5 和 H8。

与现有文献一致，本研究确认了数字化转型对企业环境绩效的积极影响，特别是在通过绿色技术创新作为中介时，这一影响得到了进一步的强化。然而，研究还发现了一些假设未能成立，值得进一步探讨。

命令型和市场激励型环境规制的负向调节作用（假设 H4、H7、H10）：这些假设未能成立的原因可能在于，尽管规制旨在推动企业创新，但它们也增加了企业的合规成本和操作复杂性。企业可能将资源更多地用于满足规制要求，反而减少了对创新活动的投入，导致了创新效果的削弱。

自愿型环境规制的调节作用（假设 H11）：自愿型环境规制未能显著影响数字化转型与绿色技术创新及环境绩效之间的关系，这可能是因为自愿性规制缺乏强制性，企业在面对这种规制时的主动性和响应度较低，难以产生实质性影响。

这些发现与部分研究对环境规制复杂影响的观点一致，但也揭示了在特定情境下，环境规制可能未能达到预期的调节效果。

本文的研究结果与前文提出的可持续发展理论、绿色技术创新理论和外部性理论相呼应。数字化转型通过绿色技术创新提升了企业环境绩效，验证了技术创新对环境与经济双赢的关键作用。同时，环境规制的调节效应进一步支持了外部性理论，说明不同类型的规制对企业绿色转型的影响具有差异性。这些发现为理论基础提供了有力的实证支持。

总结

本研究通过对 2010-2022 年间 311 家制造业企业的数据分析，深入探讨了数字化转型、绿色技术创新和环境规制对企业环境绩效的影响。研究表明：

数字化转型对企业环境绩效具有显著的正向影响，并通过绿色技术创新这一中介，进一步增强了企业的环保表现。这表明，数字化转型不仅能够优化企业的生产流程和管理效率，还能推动企业在环境绩效上的提升，实现经济效益与环境效益的双赢。

环境规制在数字化转型与绿色技术创新及环境绩效之间的调节作用表现出复杂性。命令型和市场激励型环境规制在达到一定门槛值后，其对数字化转型的正向影响有所削弱或增强，

而自愿型环境规制未能显著调节这些关系。这提示环境规制的设计与实施需更加灵活,以有效促进企业的可持续发展。

研究发现部分假设未能成立,尤其是命令型和市场激励型环境规制在某些情境下对创新的负向调节作用,可能与规制增加的合规成本和操作复杂性有关。此外,自愿型环境规制的影响力较弱,表明其在实际应用中可能缺乏足够的强制力和激励性。

建议

政府应通过政策激励、财政支持等手段,推动企业加快数字化转型进程,提升其环境管理能力,实现可持续发展。同时,在制定环境规制时,应平衡命令型、市场激励型和自愿型规制的强度,确保规制既能有效控制污染,又不会过度抑制企业的创新活动。市场激励型规制应得到进一步强化,发挥其促进绿色技术创新的作用。

企业管理层应主动推进数字化转型,结合数字技术提升绿色技术创新能力,优化生产流程和管理系统,以提高运营效率和环境绩效。此外,企业应积极响应环境规制,将其视为提升自身竞争力的契机,通过参与绿色认证和环保行动,提升社会责任形象,增强市场影响力。

未来展望

本文研究了数字化转型、绿色技术创新和环境规制对企业环境绩效的影响,并得到了实证支持。然而,企业环境绩效还可能受到其他因素的影响,未来研究可以进一步探讨企业文化、管理层环境意识、供应链绿色管理、市场竞争压力等因素如何影响企业的环境表现。此外,技术进步、政策环境以及国际市场的绿色需求也可能在未来为企业环境绩效带来新的挑战 and 机遇。因此,建议政策制定者在设计环境规制时,考虑更多外部变量的复杂性,以更加精准、灵活的方式推动企业绿色转型。企业则应提升内部管理水平,积极应对不断变化的外部环境,进一步推动绿色技术创新,实现可持续发展目标。

References

- Ambec, S., & Lanoie, P. (2008). Does it pay to be green?: A systematic overview. *Academy of Management Perspectives*, 22(4), 45-62.
- Conrad, K., & Wastl, D. (1995). The impact of environmental regulation on productivity in German industries. *Empirical Economics*, 20, 615-633.
- Delmas, M. A., & Montes-Sancho, M. J. (2011). An institutional perspective on the diffusion of international management system standards: The case of the environmental management standard ISO 14001. *Business Ethics Quarterly*, 21(1), 103-132.
- Freeman, C. (1987). *Technology policy and economic performance: Lessons from Japan*. Science Policy Research Unit University of Sussex and Pinter Publishers.

- Geroski, P. A. (2000). Models of technology diffusion. *Research Policy*, 29(4-5), 603-625.
- Greaker, M. (2006). Spillovers in the development of new pollution abatement technology: A new look at the Porter-hypothesis. *Journal of Environmental Economics and Management*, 52(1), 411-420.
- Hansen, B. E. (1999). Threshold effects in non-dynamic panels: Estimation, testing, and inference. *Journal of Econometrics*, 93(2), 345-368.
- Horbach, J. (2008). Determinants of environmental innovation-new evidence from German panel data sources. *Research Policy*, 37(1), 163-173.
- Jaffe, A. B., & Palmer, K. (1997). Environmental regulation and innovation: A panel data study. *Review of Economics and Statistics*, 79(4), 610-619.
- Klassen, R., & McLaughlin, C. (1996). The impact of environmental management on firm performance. *Management Science*, 42(8), 1199-1214.
- Li, R., & Ramanathan, R. (2018). Exploring the relationships between different types of environmental regulations and environmental performance: Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 196, 1329-1340.
- Lyon, T. P., & Maxwell, J. W. (2008). Corporate social responsibility and the environment: A theoretical perspective. *Review of Environmental Economics and Policy*, 2(2), 240-260.
- Pigou, A. C. (1920). *The economics of welfare*. Macmillan.
- Porter, M. E., & Van der Linde, C. (1995). Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship. *Journal of Economic Perspectives*, 9(4), 97-118.
- Ren, X., Zeng, H., & Zhao, L. (2022). Environmental regulation, technological innovation, and corporate green development: Empirical evidence from China's manufacturing industry. *Journal of Cleaner Production*, 348, 131281. [in Chinese]
- Verma, P., Kumar, V., Yalcin, H., & Daim, T. (2023). Organizational architecture of strategic entrepreneurial firms for digital transformation: A bibliometric analysis. *Technology in Society*, 75, 102355.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.
- World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*. Oxford University Press.
- Wu, F., Hu, H. Z., Lin, H. Y., & Ren, X. Y. (2021). Corporate digital transformation and capital market performance: Empirical evidence from stock liquidity. *Management World*, (7), 130-144. [in Chinese]
- Wu, S., & Li, Y. (2023). A study on the impact of digital transformation on corporate ESG performance: The mediating role of green innovation. *Sustainability*, 15(8), 6568. <https://doi.org/10.3390/su15086568>
- Yang, Z., Chen, J., & Ling, H. C. (2023). Media attention, environmental policy uncertainty, and corporate green technology innovation: Empirical evidence from Chinese A-share listed companies. *Journal of Industrial Engineering and Engineering Management*, (4), 1-15. [in Chinese]

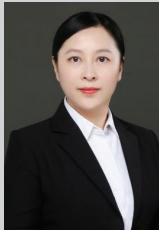


Name and Surname: Hongyang Zhao

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Field of Expertise: Business Administration



Name and Surname: Mingming He

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Field of Expertise: Enterprise Digital Transformation and Information
System User Behavior

人工智能使用对员工双元创新的影响研究

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON DUAL INNOVATION AMONG EMPLOYEES

刘莉^{1*}, 袭希²

Li Liu^{1*}, Xi Xi²

^{1,2}泰国博仁大学

^{1,2}Dhurakij Pundit University, Thailand

Received: March 3, 2025 / Revised: May 13, 2025 / Accepted: May 27, 2025

摘要

本研究旨在探讨人工智能（AI）的使用如何影响员工的开发式创新和探索式创新，并进一步分析愉悦情绪在其中的中介作用。基于认知评价理论和情感信息理论，本研究提出人工智能的使用能够提高员工的工作效率从而引起员工的积极评价，促进愉悦情绪，但是这种情绪可能会使员工对人工智能产生依赖，不利于双元创新的发展。通过对企业员工的问卷调查与实证分析，结果表明 AI 技术的使用对开发式创新和探索式创新均具有显著正向影响。然而，通过愉悦情绪对开发式创新的负向影响不显著，但对探索式创新的负向影响显著。研究表明，AI 技术有助于提升员工双元创新能力，但其带来的愉悦情绪可能降低员工的探索意愿。因此，企业应优化 AI 赋能机制，增强员工的探索式创新动机，以充分发挥 AI 的双元创新促进作用。本研究不仅拓展了认知评价理论在创新领域的适用范围，也为情感信息理论关于情绪对信息加工风格的情境依赖性与适应性功能提供了实证支持，挑战了积极情绪必然带来正向作用的传统认知，为后续探讨情绪的多样性功能提供了理论基础。

关键词：人工智能使用 愉悦 开发式创新 探索式创新

*Corresponding Author: Li Liu
E-mail: joyly0807@163.com

Abstract

This study aims to explore how the usage of Artificial Intelligence (AI) affects employees' exploitative and exploratory innovations, and further analyze the mediating role of positive emotions in this process. Based on the cognitive appraisal theory and the feelings-as-information theory, the study proposes that AI usage can enhance employees' work efficiency, leading to positive evaluations and promoting positive emotions. However, these emotions may result in employees' dependency on AI, which could hinder the development of dual innovation. Through a questionnaire survey and empirical analysis of employees in enterprises, the results indicate that the use of AI technology has a significant positive impact on both exploitative and exploratory innovations. However, while the negative impact of positive emotions on exploitative innovation is not significant, it has a significant negative impact on exploratory innovation. The study suggests that AI technology contributes to the enhancement of employees' dual innovation capabilities, but the positive emotions it induces may reduce employees' willingness to explore. Therefore, enterprises should optimize AI empowerment mechanisms and strengthen employees' motivation for exploratory innovation to fully leverage AI's potential in promoting dual innovation. This study extends the application of the cognitive appraisal theory to the domain of innovation and provides empirical evidence for the context-dependent and adaptive functions of emotions within the framework of the feelings-as-information theory. It challenges the conventional view that positive emotions always produce favorable outcomes and lays a theoretical foundation for future exploration of the multifaceted roles of emotions.

Keywords: AI Usage, Joy, Exploitative Innovation, Exploratory Innovation

引言

研究背景

创新是企业打造核心竞争力的关键决定因素，然而，传统的创新研究未对创新的程度进行明确要求，改进现有流程与产生全新技术都被视为创新的实现形式，无法解释小适应和重大突破的差异 (Halinski et al., 2025)。鉴于此，学者们在组织环境中提出了双元创新的概念，将创新分为开发式创新和探索式创新两个维度。其中，开发式创新是指利用已有的知识、技术等资源对业务流程和产品质量进行升级和改进，探索式创新是指对新知识、新技术的探索，实现原创技术和关键核心技术的突破 (Koryak et al., 2018)。企业开展双元创新活动既可以实现短期收益又可以保证企业的可持续发展，保持双元性是新时代下的企业创新战略的选择。员工作为企业发展的基石，对个体层面探索和开发的追求被认为是实现组织层面双元性的关键微观基础 (Mom et al., 2019)，能够自下而上地实现组织的双元创新 (Boemelburg et al., 2023)。

与此同时, 人工智能通过机器学习和数据分析等先进技术, 推动了技术的变革、产业的升级和市场需求的变动, 导致了产品市场生命周期的不断缩短, 加速了创新的周期, 使得全球竞争格局更为激烈、商业环境更加不确定性 (Borges et al., 2021)。在此背景下, 如何充分利用人工智能推动企业的双元创新成为企业取得关键核心技术突破、实现有效实现企业转型升级以及适应不断变化的战略要求。

然而, 随着人工智能技术在企业各个领域的不断渗透, 人机协作成为新的组织模式, 员工对人工智能的态度也从初期的怀疑、抗拒向积极乐观转变, 逐渐将其视为增强自身工作能力和扩展身份的工具 (Eshraghian et al., 2025)。值得注意的是, 虽然人工智能能够通过利用个性化数据、深度学习、自然语言处理和机器学习等技术, 提高员工的工作效率, 使其能够释放出更多的时间和精力用于创新和核心业务, 为员工的双元创新提供了必要的认知和资源支持。但是, 这种技术赋能的同时, 也带来了新的挑战, 研究发现员工越来越依赖于人工智能进行日常工作任务 (Tang et al., 2023; Kanbach et al., 2024), 过度依赖可能限制员工的独立性和创造性 (Fügener et al., 2021), 从而抑制双元创新的实现。研究表明, 对大规模语言模型获取信息的过度依赖可能减少员工对开放知识共享平台的参与, 从而降低新知识和创意的产生 (Burton et al., 2024)。这表明, 人工智能在工作场所的使用既可能成为员工创新的驱动力, 也可能因其强大的辅助能力导致创新惰性, 对双元创新产生负向影响。

综上, 人工智能在工作场所的使用对员工双元创新的影响既存在积极的作用也存在消极的作用。然而, 当前的研究并未对此进行系统的阐述, 特别是当员工逐步适应并积极适应接受该技术后, 其对人工智能的使用究竟是强化了创新能力, 还是加深了对技术的依赖, 并未得到充分探讨。因此, 本研究整合了认知评价理论和情感信息理论, 以愉悦 (JOY) 情绪为中介变量进行分析。认知评价理论 (Lazarus, 1991) 认为, 员工对人工智能的积极认知评价会使员工产生愉悦情绪, 从而进一步影响个体的行为倾向。情感信息理论 (Frijda, 1993) 进一步指出, 愉悦不仅是员工对人工智能认知评价的结果, 也是作为信息来源影响个体的创新决策, 其中, 积极情绪通常与“自上而下”处理方式相关, 这种方式依赖于已有的知识结构和经验, 唤起一种轻松、有趣的任务方式, 往往暗示不需要付出更多的努力, 从而对开发式创新产生积极影响, 但是抑制探索式创新的发展。

研究目的

本研究中人工智能在工作场所的广泛使用改变了员工的工作模式和工作内容, 因此, 人工智能使用作为情境事件与员工的目标息息相关。当员工将人工智能使用视为有助于自身实现目标时, 会使员工产生积极的情绪, 但是当员工认为人工智能使用影响自身岗位安全问题时, 消极情绪会产生。不同情绪的产生会对员工产生不同的创新倾向, 从而影响员工的双元创新。

因此, 本文基于认知——情绪路径模型, 探讨人工智能技术如何通过愉悦情绪影响员工的开发式创新和探索式创新。通过这一研究框架, 旨在厘清人工智能技术使用在员工二元创新中的作用机制, 并提供更系统的理论支持, 以帮助企业更有效地利用人工智能技术促进员工的双元创新能力。

文献综述

认知评价理论

根据 Lazarus (1991) 的认知评价理论, 情绪的生成包括两类关键评价: 初级评价和次级评价。在初级评价阶段, 个体首先判断情境与自身目标的关联性及重要性, 如果情境有利于目标实现, 则引发积极情绪, 若与目标冲突, 则引发消极情绪。在次级评估阶段, 个体针对情境对自我身份、道德价值或其他个人目标的影响, 引发不同类型的特定情绪, 从而影响情绪的强度和持续性, 由责任归因、应对潜力和未来期望三部分组成。其中责任归因是评估事件的责任或功劳归属于谁, 应对潜力是评估个体是否有能力改变情境, 未来期望是评估情境是否会改善或恶化, 影响情绪的持续性和强度, 对未来持乐观预期可缓解消极情绪, 对未来发展感到不确定或悲观可能加剧情绪负面效应 (Smith & Lazarus, 1993)。人工智能的使用改变了员工的工作方式、职业路径和技能要求。人工智能既能提高工作效率 (Jia et al., 2024), 也可能带来身份威胁、信息过载、隐私安全等问题 (Luo et al., 2021), 这些情境与员工的目标密切相关, 因此员工情绪的产生受到其对技术引入的不同评价影响。愉悦情绪来源于员工对人工智能与自我目标一致的积极评估, 并且, 当员工认为人工智能是推动成就的重要工具, 并相信自己能通过学习新技术应对挑战时, 这种愉悦情绪会持续和加强。认知评价理论还指出, 情绪的多维度评估机制 (如愉悦性、控制感) 解释了不同情绪在决策情境中所产生的差异化的思维方式和行为倾向 (So et al., 2015)。

情感信息理论

情感信息理论主张情绪不仅仅是主观体验, 更是判断和决策中的重要信息来源 (Schwarz, 2012)。该理论认为积极情绪传达出当前情境“良好”的信号, 通常与“自上而下”处理方式相关, 依赖已有的知识结构和经验, 更加宽松、不拘小节, 因此有助于创造性思维和创新。然而, 这种方式可能导致忽略细节和过度依赖既有的知识。相比之下, 消极情绪则传递出“潜在威胁”的信号, 促使个体采取“自下而上”的处理方式, 更关注当前信息的细节与精确性。这种处理方式有助于系统化的思维和审慎的决策, 以应对潜在的风险。Isbell et al. (2013) 进一步指出情绪对信息加工风格的影响并非固定, 而是取决于当前的认知倾向和情绪线索所传递的信息, 即同一种情绪 (如愉悦) 在不同情境中发挥不同的作用。

研究假设

现有研究从多种视角分析了人工智能对创新的影响,但大多集中于单一维度变量的创新研究,缺乏对探索式与开发式创新的综合分析。例如,人工智能能够提高员工的工作效率,使其专注于更高层次问题的解决,且人工智能支持的工作自主性和复杂性的特征也能提升员工的创新能力(Jia et al., 2024)。但是,人工智能日益复杂化可能导致员工难以解释其决策结果,高工作技能要求与复杂问题可能引发员工(尤其是低技能的员工)的挫败感,从而抑制其创新能力(Verma & Singh, 2022)。可见,人工智能在促进员工创新方面既具有潜力,也存在局限性。然而,不同程度的创新所需的认知和资源是不同的,且单一维度的创新不能解释小适应和重大突破之间的差异。因此,区分人工智能在不同维度的创新路径及影响机制是必要的。尽管少数学者从技术角度出发,探讨了人工智能整合能力优化现有知识组合以促进开发式创新,但在全新创新生成方面表现有限(Lee & Chung, 2024)。因此,本研究基于认知评价理论和情感信息理论探讨愉悦在人工智能使用对员工开发式创新和探索式创新的中介作用。

人工智能使用对员工双元创新的影响

员工双元创新是指员工在其工作角色中将利用既有能力资源与探索新能力领域相结合的行为表现,包括开发式创新和探索式创新两个维度(Mom et al., 2019)。开发式创新聚焦于现有资源的开发和现有程序的优化和改进,致力于现有工作任务效率的提升,实现的难度和风险相对较小,对知识结构的要求相对较低(Boemelburg et al., 2023)。人工智能技术的使用能够帮助员工有效地塑造流程,并提高个人绩效(Tang et al., 2023),为员工的开发式创新提供了时间、知识、技术等资源支持。

探索式创新代表着一种对资源要求很高的努力,与开发式创新不同,需要员工在创新过程的每个阶段投入大量资源,但能够收获更大的收益,有利于长期目标的实现(Boemelburg et al., 2023)。人工智能技术依托其庞大的数据池和跨领域知识储备、先进的算法以及强大的技术能力,成为辅助人类完成重要复杂工作任务的“身份拓展工具”(Eshraghian et al., 2025),形成一种新的人类与机器互惠的人机协作模式(Te'eni et al., 2023),使得员工可以在这种互惠关系中,提升工作效率,并且能为员工提供新的分析洞察力,扩展员工的专业专长,释放出员工的创造力和决策能力(Kanbach et al., 2024)。基于以上分析,本文提出如下假设:

H1a: 人工智能使用正向影响员工开发式创新

H1b: 人工智能使用正向影响员工探索式创新

人工智能使用对愉悦的影响

愉悦是一种复杂的积极情绪状态,涉及安全感、自由感和轻松感,是个体对情境事件的初级评估,通过个体对当前经历与自身身份、价值观之间的“恰到好处的契合”的感知而产生的,源于目标的一致性的评价,常激励个体进一步追求与目标一致的情境或体验(Tan & Titova, 2024)。

根据认知评价理论, 初评阶段, 人工智能在员工工作任务中的高效性增强了员工对工作的掌控感和成就感, 被认为是推动目标达成的重要工具, 从而使员工产生愉悦情绪 (Lazarus, 1991)。次评阶段, 员工的愉悦情绪源于个体在使用人工智能时感到目标达成或成就感, 员工会将成功的结果归于自己对人工智能的使用, 愉悦的强度会增加。并且, 频繁使用增强型人工智能能够促进员工的知识获取和任务表现 (Shao et al., 2024), 让员工在挑战的工作中体验到掌握新技术带来的成就感和兴奋感, 带来更强的愉悦感 (Verma & Singh, 2022)。基于上述分析, 本文提出如下假设:

H2: 人工智能使用正向影响员工愉悦情绪

愉悦对双元创新的影响

员工的双元创新可以分为开发式创新和探索式创新, 二者在需求和动机上存在着显著的差异。开发式创新侧重于对现有资源的深化利用和对现有程序的优化和改进, 旨在提升现有的工作效率 (Mom et al., 2019)。这类创新通常伴随着较低的实施难度和风险, 对员工的知识结构要求相对较低, 主要受到外部动机的驱动 (Boemelburg et al., 2023)。

基于认知评价理论和情感信息理论, 员工的愉悦感知来自于人工智能的使用使其预期的任务结果得以实现或正朝着目标顺利推进。这种愉悦的体验唤起了员工轻松、有趣的工作态度, 暗示当前情境可以依赖直觉和经验进行分析处理 (Tan & Titova, 2024)。这种分析方式依赖于已有的知识和经验, 使员工倾向于通过类比和联想整合跨领域信息, 识别更多解决问题的潜在方案, 从而优化现有的工作流程 (Forgas & George, 2001)。然而, 愉悦对信息加工的处理方式不是固定的, 还取决于该情绪线索所传递的信息 (Isbell et al., 2013)。人工智能能够通过庞大的知识库, 对特定领域的深层次理解和知识整合, 对现有的资源进行优化, 并且能够通过数据分析、模式识别和自动化, 执行复杂任务 (Davenport et al., 2020), 不仅自动执行了优化工作流程的开发式创新任务, 甚至在增量创意生成方面也展现出巨大的潜力 (Lee & Chung, 2024)。在人工智能使用情境下, 愉悦唤起了员工更为轻松的任务目标感知以及算法欣赏, 暗示不需要付出过多的努力且只要使用人工智能就能提高效率。然而, 研究表明, 对人工智能的过度依赖会限制员工的独立性和创造性 (Lebovitz et al., 2021), 从而抑制员工的开发式创新。

另一方面, 探索式创新则关注新想法、新产品和新服务的产生, 强调对现有管理和知识边界的突破, 其实现过程通常面临着更高的难度和风险, 需要员工投入更多的认知和资源 (Mom et al., 2019)。然而, 愉悦向员工传递了当前任务情境是安全且轻松的信号, 暗示不需要通过付出过多的努力就能达成目标, 从而降低了员工对现有路径的质疑与突破, 使员工过度依赖既有资源和知识框架, 进而抑制其对新想法和未知领域的探索 (Schwarz, 2012)。尽管部分学者提出愉悦能够通过拓展思维和行为模式, 促进其对新知识的获取 (Johnson, 2020), 但是这种积极的作用大多发生在个体面临目标实现变得困难的情境中。在此背景下, 愉悦能够通过增强员工面对未来障碍时的心理韧性, 激励个体坚持长期目标的动力 (King, 2020)。然而, 人工智能不仅能够自

动执行标准化任务，还能够通过模拟人类的认知功能，执行需要人类判断的复杂任务 (Davenport et al., 2020)，往往进一步加深了体验愉悦的员工对目标任务轻松性的认知，从而降低其对探索新方法、主动学习新知识的需求，抑制探索式创新的产生。基于上述分析，本文提出如下假设：

H3a: 愉悦负向影响员工开发式创新

H3b: 愉悦负向影响员工探索式创新

愉悦的中介作用

根据认知评价理论，愉悦产生于员工对人工智能使用的目标一致性的认知评价。由于人工智能的使用能够有效地提高员工的工作效率并辅助员工完成复杂性任务，使员工产生“恰到好处的契合感”。体验愉悦情绪的员工进一步激励其追求与目标一致的情境或情感体验 (Tan & Titova, 2024)。当人工智能优化了员工的工作流程并降低工作复杂度时，有效减轻了员工的认知负担 (Jia et al., 2024)，进一步唤起其轻松、有趣、安全、自由的任务感知 (Tan & Titova, 2024)，使员工认为不需要付出过多的努力就能达到优化流程、提高工作绩效的目标。根据情感信息理论，愉悦的情绪通常会促进员工“自上而下”的信息处理方式，这种加工依赖于个体已有的知识结构和先前经验，从而抑制员工的创新意愿和创新思维。人工智能的功能性特征能够自动完成深度优化的工作，逐渐成为员工的身份拓展的工具，使其越来越依赖于使用人工智能快速完成工作任务 (Eshraghian et al., 2025) 从而抑制了员工了创新意愿，不利于开发式创新。

另一方面，相比于开发式创新，探索式创新关注的是新知识和技术的开发，具有高风险和收益高不确定的特点，需要员工投入更多的认知和资源 (Mom et al., 2019)。在人工智能技术的使用情境下，员工因人工智能带来的便利性和高效性体验到较高的愉悦感，这种愉悦的情绪可能削弱员工对新知识和技能的吸收意愿，抑制在探索式创新中对不确定性的尝试和突破。基于上述分析，本文提出如下假设：

H4a: 人工智能使用通过愉悦负向影响员工开发式创新

H4b: 人工智能使用通过愉悦负向影响员工探索式创新

综合上述研究假设，得出本研究的理论模型，见图 1。

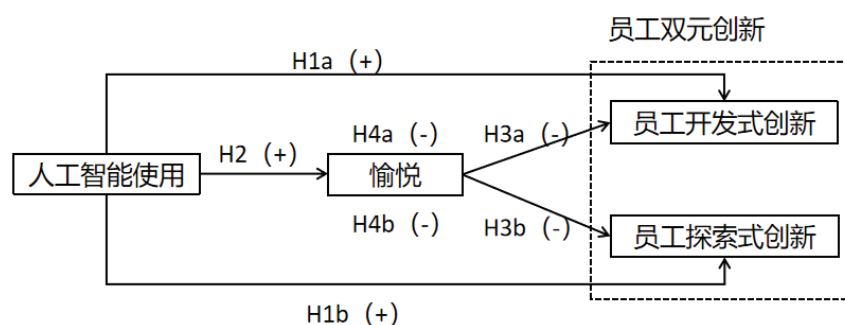


图 1 研究框架图

研究方法

样本选取及数据

本研究采用的是便利抽样的方法,通过问卷调查收集数据,以中国使用人工智能技术辅助工作的企业员工,尤其是从事广告创意、设计、动画制作等需要高水平创意和创新的职业作的群体作为研究对象,通过问卷星平台的大样本池进行问卷发布和数据收集。问卷星作为中国领先的在线问卷调查平台,具备丰富的样本资源与强大的数据收集能力,其样本池覆盖多个行业与岗位,尤其是创新型和技术密集型工作领域。问卷均以匿名的形式填写,数据收集从2024年6月18日至2024年11月8日,共回收560份问卷,剔除了不符合研究条件的问卷(如时间短于3分钟或长于25分钟),最终保留了467份有效问卷,有效率为83.39%,为后续的分析提供可靠的数据基础。

有效样本中,男女比例较为均衡(男性48.2%,女性51.8%);90后和80后占76.6%,说明被试者主要是企业的中坚力量;大专及以上学历占95.5%,整体受教育水平较高;工作经验普遍在2年以上,具备对自身能力的清晰认知。行业分布广泛,基层员工占61.5%,高层管理者仅2.6%,符合人工智能技术在基层及中层岗位的渗透趋势。AI技术使用频率较高,每日使用时长少于1小时者仅9.2%,增强了研究的相关性。

测量工具

本研究根据反向翻译原则对参考的英文量表进行翻译,再根据本研究的应用情境和研究目的进行修改后,形成本问卷的量表题项。具体而言,作者邀请了两名有欧美留学经历的管理学博士将英文题项翻译成中文,再邀请另两名中国管理学博士把之前翻译好的中文再译回英文,然后将两个翻译版本进行对比,对差异内容进行讨论和修改。通过多次重复的“翻译——回译”,使中英文版本的内容表述一致,从而获得本研究变量的初始中文题项,过程中邀请专家学者进行指导。相关变量的题项共计24题,题项总量适中。各量表均采用Likert五点积分。

人工智能使用参考Tang et al. (2022)的量表内容,包括“我使用人工智能技术来完成大部分的工作任务”等3个题项。愉悦参考Sun et al. (2022)借鉴的Watson和Clark (1994)开发的量表,包括“人工智能的使用让我感到高兴”,“当人工智能能够有效辅助我完成工作任务时,我感到欣喜”等7个题项。二元创新包括开发式创新和探索式创新两个维度,本文借鉴Mom et al. (2009)开发的量表,其中,开发式创新包括“我参与自己积累了丰富经验的工作”等7个题项,探索式创新包括“我在寻找新的服务、产品、流程或市场的可能性”等7个题项。

研究结果

信效度分析

本研究对量表的信度 α 值进行检验, 结果显示, 人工智能使用的 Cronbach's α 系数为 0.688, 接近于 0.7, 由于题项较少, 是可以接受的 (Tavakol & Dennick, 2011)。愉悦、开发式创新和探索式创新的 Cronbach's α 分别为 0.917、0.907、0.836, 均大于 0.7, 具有良好的测量信度。

本研究的所有题项在其测量构念上的标准化因子载荷都在 0.01 水平上显著, 且大部分的值均大于 0.4, 说明具有良好的聚合效度。同时, 本研究利用 MPLUS 8.0 采用逐步合并潜变量的方式, 通过比较不同因子模型的拟合指标来检验潜变量间的区分效度。检验结果如表 1 所示, 四因子的拟合指标表现最佳, 说明潜变量之间具有显著的区分效度。

表 1 模型比较汇总表

模型	χ^2	DF	χ^2/DF	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
四因子	381.730	246	1.551	0.034	0.965	0.961	0.043
三因子	388.515	249	1.560	0.035	0.964	0.960	0.043
二因子	1649.895	251	6.573	0.109	0.638	0.602	0.150
一因子	1933.505	252	7.672	0.120	0.564	0.523	0.154

相关性分析

本研究采用 MPLUS 8.0 对问卷收集的数据进行分析, 变量之间的相关性检验结果如表 2 所示, 人工智能技术使用 (AIA) 与愉悦 (JOY)、员工开发式创新 (EEI)、员工探索式创新 (EXI) 均显著相关, 且相关系数均小于 0.6, 可忽略共线性问题。

表 2 相关性分析

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
AIA	1										
JOY	0.442**	1									
EEI	0.309**	0.086	1								
EXI	0.278**	0.035	0.758**	1							
GENDER	0.038	0.082	0.08	0.007	1						
AGE	0.011	-0.039	0.042	0.032	0.061	1					
EL	0.066	0.071	0.016	-0.077	0.026	0.044	1				
WE	0.018	-0.024	0.104*	0.042	0.064	0.834**	0.097*	1			

表 2 相关性分析（续表）

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
INDUSTRY	0.088	0.119*	0.024	-0.082	-0.003	-0.072	0.116*	0.006	1		
POSITION	0.029	0.084	0.051	0.015	0.075	0.247**	0.124**	0.254**	0.035	1	
DAIT	0.042	-0.063	.098*	0.108*	0.103*	-0.020	0.031	-0.024	0.047	-0.046	1

注：* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, $N = 467$

AIA = Application of Artificial Intelligence 人工智能使用, JOY 愉悦

EEI = Employees’ Exploitative Innovation 员工开发式创新

EXI = Employees’ Exploratory Innovation 员工探索式创新

GENDER 性别。AGE 年龄。EL = Education Level 最高学历。WE = Work Experience 工作年限。

INDUSTRY 行业性质。POSITION 职位。

DAIT = Daily AI Usage Time 每日使用人工智能技术的时间。

假设检验

主效应检验

本文采用了 Bootstrap 方法进行参数标准误的估计及偏差矫正置信区间的计算。本研究执行了 1000 次 Bootstrap 抽样，以应对可能存在的样本分布偏差和模型复杂性。检验结果如表 3 所示，表明人工智能技术使用对员工的开发式创新 ($\beta = 0.368, p < 0.01$) 和探索式创新 ($\beta = 0.371, p < 0.01$) 的路径系数在多次抽样中均保持显著，且偏差校正后的置信区间未跨过零。因此，假设 1a 和假设 1b 均得到支持。

表 3 主效应检验结果

路径	标准化系数 (β)	标准误 (S.E.)	t 值	置信区间 (2.5%-97.5%)
AIA→EEI	0.368***	0.068	5.391	[0.237, 0.497]
AIA→EXI	0.371***	0.067	5.559	[0.243, 0.497]

注：* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, $N = 467$

AIA = Application of Artificial Intelligence 人工智能使用。

EEI = Employees’ Exploitative Innovation 员工开发式创新。

EXI = Employees’ Exploratory Innovation 员工探索式创新。

中介效应检验

本研究利用 MPLUS 8.0 软件通过 Bootstrap 方法，通过 2000 次可重复随机抽样估计出间接效应的无偏置信区间。检验结果如表 5 所示。人工智能技术使用对愉悦情绪的正向作用非常显著 ($\beta = 0.525, p < 0.001$)，假设 2 得到支持。愉悦对员工开发式创新的负向影响显著 ($\beta = -0.139,$

$p < 0.05$), 假设 3a 得到支持。愉悦对员工探索式创新的负向影响显著 ($\beta = -0.155, p < 0.05$), 假设 3b 得到支持。人工智能技术使用通过愉悦对员工开发式创新的负向影响不显著 ($\beta = -0.073, p = 0.054$, 置信区间经过零), 假设 4a 未得到支持。但是, 人工智能技术使用通过愉悦对员工探索式创新的负向影响显著 ($\beta = -0.082, p = 0.041$, 置信区间未经过零), 假设 4b 得到支持。

表 5 中介效应检验结果

路径	标准化系数 (β)	标准误 (S.E.)	P 值	置信区间 (2.5%-97.5%)
AIA→JOY	0.525***	0.056	0.000	[0.416 , 0.635]
JOY→EEI	-0.139*	0.064	0.031	[-0.265,-0.013]
JOY→EXI	-0.155*	0.069	0.024	[-0.290,-0.020]
AIA→EEI	0.450***	0.092	0.000	[0.271,0.630]
AIA→EXI	0.455***	0.093	0.000	[0.274,0.637]
AIA→JOY→EEI	-0.073	0.038	0.054	[-0.147,0.001]
AIA→JOY→EXI	-0.082*	0.041	0.045	[-0.161,-0.002]

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, N = 467.
AIA = Application of Artificial Intelligence 人工智能使用。JOY 愉悦。
EEI = Employees’ Exploitative Innovation 员工开发式创新。
EXI = Employees’ Exploratory Innovation 员工探索式创新。

本研究中总共提出 7 个假设, 经过实证检验, 绝大部分假设得到支持, 假设 4a 人工智能通过愉悦对员工开发式创新的负向影响不显著。具体研究假设结论如图 2 所示。

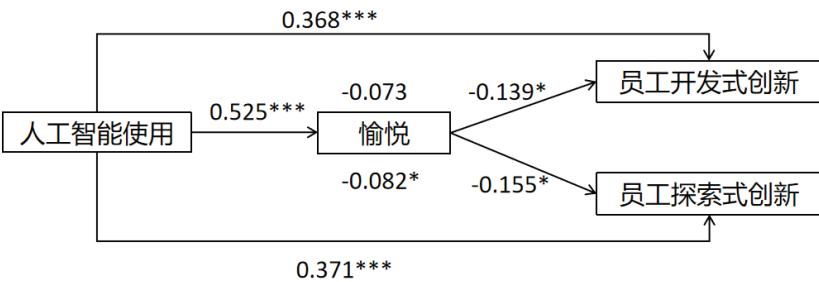


图 2 研究结果图

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

讨论

员工的双元创新是自下而上实现企业创元创新的最佳路径,尤其是对于资源有限的中小企业,能够帮助企业适应不断变化的市场需求 (Mom et al., 2019)。人工智能在组织中的广泛应用改变了员工的工作模式和职业路径 (Ocal & Crowston, 2024),从不程度上影响着员工的创新水平。因此,本研究首先探讨了人工智能使用对员工开发式创新与探索式创新的影响,检验结果表明,人工智能的使用对员工的开发式创新和探索式创新均产生了正向影响。这说明人工智能的辅助不仅提升了员工在现有知识和技能基础上的创新能力,还促进了他们对新方法、新技术的探索和突破,从而促进双元创新的实现,进一步验证了 Einola 和 Khoreva (2023) 提出的人工智能与人类协作能够弥补双方短板,优化决策和执行能力,为企业业提供更高效率的创新解决方案的研究。

认知评价理论认为,情绪不仅是员工评价人工智能是否与自身目标相符的结果,还影响着员工后期的思维模式与行为倾向,但是无法完全解释对创新的影响。情感信息理论正好弥补了这一不足,提出情绪既是认知的信息源也是认知评价的结果,并且影响着员工的信息处理风格,帮助解释不同水平的创新。虽然人工智能的技术局限性会引发隐私安全、不公平等消极影响,但是人工智能的功能性特征使得员工对人工智能的态度由消极转向乐观 (Noy & Zhang, 2023),更多地是将人工智能作为身份拓展的工具。因此本研究结合认知评价理论与情感信息理论,将愉悦作为中介变量解释人工智能使用对员工开发式创新与探索式创新的影响机制。检验结果表明,人工智能使用通过愉悦对员工开发式创新的负向影响不显著,但对员工探索式创新的影响显著。这一结论表明,尽管人工智能的使用虽然增强了员工的愉悦体验,但这种轻松的、自由的情绪状态降低了员工对新知识的探索意愿,以及对不确定性和风险的容忍度,不利于探索式创新,但对既有知识框架下的开发式创新不影响。一方面,人工智能使用通过愉悦对员工开发式创新影响不显著,虽然愉悦对开发式创新的直接负向影响显著,但其在人工智能使用与开发式创新之间的间接效应不显著,表明直接效应起主导作用,产生这一现象的原因可能是因为开发式创新侧重于对现有知识、技术和资源的优化和改进,其创新过程通常具有较高的结构性和确定性,这种相对明确的任务目标和路径使得开发式创新对情绪的依赖较低,因此愉悦在这个过程的中介作用不显著。这个结果也验证了人工智能本身就能促进开发式创新的结论 (Lee & Chung, 2024)。另一方面,人工智能使用通过愉悦对员工探索式创新的负向影响显著,这表明,人工智能使用带来的愉悦感可能让员工过于满足当前的创新成果或过于依赖人工智能技术带来的便利性,从而减少了对颠覆性创新即探索式创新的追求,该结论也与 Fügner et al. (2021) 提出的对人工智能的过度依赖容易抑制创新思维一致。

理论上,本文的研究结果不仅拓展了员工双元创新在数字资源背景下的理论,也为人机协作理论注入了新的内容。此外,本研究将认知评价理论和情感信息理论放到同一个框架下进

行讨论，不仅深化了认知评价理论对情绪反馈机制的解释力，还拓展了认知评价理论在创新领域的应用。与此同时，也为情感信息理论在双元创新领域的适用性提供新的理论视角，重新审视了积极情绪（如愉悦）在受到特定情境特征影响下的不同信息处理风格，不仅进一步验证了情绪对信息加工风格的影响的灵活性（情绪的影响并非固定，而是高度依赖于情境的特定需求）和适应性（情绪的存在是为了传递有关环境状态的信号，指导信息加工风格）(Isbell et al., 2013)，还打破了传统理论中将积极情绪局限于正向作用的认知框架，为未来研究探索情绪的多样化功能提供了新方向。

实践上，本研究为企业在智能化转型中如何更有效平衡技术与激发员工创新潜力提供了重要的理论支持与实践参考。研究表明成功实施人工智能并有效促进员工双元创新的关键在于企业对员工的技术认知及情绪反应的充分理解，并辅以针对性的职业发展和培训策略，以避免员工对人工智能的过度算法欣赏而导致的过度依赖，从而抑制员工的创新思维，确保人工智能与员工角色在组织生态系统的协调发展。

总结

本文的研究结果揭示了人工智能使用对员工双元创新的不同影响。一方面，人工智能的使用能够促进员工的开发式创新和探索式创新。但另一方面，员工通过对人工智能技术使用的积极评估引发的愉悦情绪在一定程度上抑制了员工的探索式创新。因此，企业在推进人工智能赋能时，需要平衡人工智能带来的情绪体验，避免员工因满足感而过度依赖人工智能，从而减少探索式创新的驱动力。具体而言，企业可以通过培训和文化塑造，鼓励员工在使用人工智能辅助的同时，通过设定挑战性目标、鼓励风险试错以及强化反馈机制等方式，让员工保持创新的紧迫感和探索动力，增强他们对探索式创新的认知价值，以确保人工智能的使用能够成为员工促进双元创新的增强工具，从而自下而上地实现企业的双元创新，提高企业的竞争优势。

建议

今后的研究除了探讨员工的愉悦情绪外，还应分析员工在使用人工智能时的其他情绪以及边界条件，这样才能让企业更加立体、全面的了解员工对新技术使用的认知以及产生的特定情绪，以预测其创新倾向，从而采取针对性的培训或职业规划，促进组织的长远发展。

References

- Boemelburg, R., Berger, S., Jansen, J. J. P., & Bruch, H. (2023). Regulatory focus climate, organizational structure, and employee ambidexterity: An interactive multilevel model. *Human Resource Management*, 62(5), 701-719. <https://doi.org/10.1002/hrm.22155>

- Borges, A. F. S., Laurindo, F. J. B., Spínola, M. M., Gonçalves, R. F., & Mattos, C. A. (2021). The strategic use of Artificial Intelligence in the digital era: Systematic literature review and future research directions. *International Journal of Information Management*, 57, 102225. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102225>
- Burton, J. W., Lopez-Lopez, E., Hechtlinger, S., Rahwan, Z., Aeschbach, S., Bakker, M. A., Becker, J. A., Berdichevskaia, A., Berger, J., Brinkmann, L., Flek, L., Herzog, S. M., Huang, S., Kapoor, S., Narayanan, A., Nussberger, A. -M., Yasseri, T., Nickl, P., Almaatouq, A., . . . Hertwig, R. (2024). How large language models can reshape collective intelligence. *Nature Human Behaviour*, 8(9), 1643-1655. <https://doi.org/10.1038/s41562-024-01959-9>
- Davenport, T., Guha, A., Grewal, D., & Bressgott, T. (2020). How Artificial Intelligence will change the future of marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(1), 24-42. <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00696-0>
- Einola, K., & Khoreva, V. (2023). Best friend or broken tool? Exploring the co-existence of humans and Artificial Intelligence in the workplace ecosystem. *Human Resource Management*, 62(1), 117-135. <https://doi.org/10.1002/hrm.22147>
- Eshraghian, F., Hafezieh, N., Farivar, F., & De Cesare, S. (2025). AI in software programming: Understanding emotional responses to GitHub Copilot. *Information Technology & People*, 38(4), 1659-1685. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2023-0084>
- Forgas, J. P., & George, J. M. (2001). Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 3-34. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2971>
- Fügener, A., Grahl, J., Gupta, A., & Ketter, W. (2021). Will humans-in-the-loop become borgs? Merits and pitfalls of working with AI. *MIS Quarterly*, 45(3), 1527-1556. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/16553>
- Frijda, N. H. (1993). The place of appraisal in emotion. *Cognition and Emotion*, 7(3-4), 357-387. <https://doi.org/10.1080/02699939308409193>
- Halinski, M., Boekhorst, J. A., Allen, D., & Good, J. R. L. (2025). Creativity during threat to organizational survival: The influence of employee creativity on downsizing survival selection. *Journal of Management*, 51(3), 1033-1065. <https://doi.org/10.1177/01492063231216691>
- Isbell, L. M., Lair, E. C., & Rovenpor, D. R. (2013). Affect-as-information about processing styles: A cognitive malleability approach. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(2), 93-114. <https://doi.org/10.1111/spc3.12010>
- Jia, N., Luo, X., Fang, Z., & Liao, C. (2024). When and how Artificial Intelligence augments employee creativity. *Academy of Management Journal*, 67(1), 5-32. <https://doi.org/10.5465/amj.2022.0426>
- Johnson, M. K. (2020). Joy: A review of the literature and suggestions for future directions. *The Journal of Positive Psychology*, 15(1), 5-24. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1685581>

- Kanbach, D. K., Heiduk, L., Blueher, G., Schreiter, M., & Lahmann, A. (2024). The GenAI is out of the bottle: Generative Artificial Intelligence from a business model innovation perspective. *Review of Managerial Science*, 18(4), 1189-1220. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00696-z>
- King, P. E. (2020). Joy distinguished: Teleological perspectives on joy as a virtue. *The Journal of Positive Psychology*, 15(1), 33-39. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1685578>
- Koryak, O., Lockett, A., Hayton, J., Nicolaou, N., & Mole, K. (2018). Disentangling the antecedents of ambidexterity: Exploration and exploitation. *Research Policy*, 47(2), 413-427. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.12.003>
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819-834.
- Lebovitz, S., Levina, N., & Lifshitz-Assaf, H. (2021). Is AI ground truth really true? The dangers of training and evaluating AI tools based on experts' know-what. *MIS Quarterly*, 45(3b), 1501-1526. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/16564>
- Lee, B. C., & Chung, J. (2024). An empirical investigation of the impact of ChatGPT on creativity. *Nature Human Behaviour*, 8, 1906-1914. <https://doi.org/10.1038/s41562-024-01953-1>
- Luo, X., Qin, M. S., Fang, Z., & Qu, Z. (2021). Artificial Intelligence coaches for sales agents: Caveats and solutions. *Journal of Marketing*, 85(2), 14-32. <https://doi.org/10.1177/0022242920956676>
- Mom, T. J. M., Chang, Y. -Y., Cholakova, M., & Jansen, J. J. P. (2019). A multilevel integrated framework of firm HR practices, individual ambidexterity, and organizational ambidexterity. *Journal of Management*, 45(7), 3009-3034. <https://doi.org/10.1177/0149206318776775>
- Mom, T. J. M., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2009). Understanding variation in managers' ambidexterity: Investigating direct and interaction effects of formal structural and personal coordination mechanisms. *Organization Science*, 20(4), 812-828. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0427>
- Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative Artificial Intelligence. *Science*, 381(6654), 187-192. <https://doi.org/10.1126/science.adh2586>
- Ocal, A., & Crowston, K. (2024). Framing and feelings on social media: The futures of work and intelligent machines. *Information Technology & People*, 37(7), 2462-2488. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2023-0049>
- Schwarz, N. (2012). Feelings-as-information theory. In P. A. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology: Volume 1* (pp. 289-308). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n15>
- Shao, Y., Huang, C., Song, Y., Wang, M., Song, Y. H., & Shao, R. (2024). Using augmentation-based AI tool at work: A daily investigation of learning-based benefit and challenge. *Journal of Management*, 51(8), 3352-3390. <https://doi.org/10.1177/01492063241266503>

- Smith, C. A., & Lazarus, R. S. (1993). Appraisal components, core relational themes, and the emotions. *Cognition and Emotion*, 7(3-4), 233-269. <https://doi.org/10.1080/02699939308409189>
- So, J., Achar, C., Han, D., Agrawal, N., Duhachek, A., & Maheswaran, D. (2015). The psychology of appraisal: Specific emotions and decision-making. *Journal of Consumer Psychology*, 25(3), 359-371. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2015.04.003>
- Sun, J., Wayne, S. J., & Liu, Y. (2022). The roller coaster of leader affect: An investigation of observed leader affect variability and engagement. *Journal of Management*, 48(5), 1188-1213. <https://doi.org/10.1177/01492063211008974>
- Tan, C. S., & Titova, L. (2024). Enjoying the moment of joy: Culture and self during emotional experience. *The Journal of Positive Psychology*, 20(3), 1-12. <https://doi.org/10.1080/17439760.2024.2387338>
- Tang, P. M., Koopman, J., Mai, K. M., De Cremer, D., Zhang, J. H., Reynders, P., Ng, C. T. S., & Chen, I. -H. (2023). No person is an island: Unpacking the work and after-work consequences of interacting with Artificial Intelligence. *Journal of Applied Psychology*, 108(11), 1766-1789. <https://doi.org/10.1037/apl0001103>
- Tang, P. M., Koopman, J., McClean, S. T., Zhang, J. H., Li, C. H., De Cremer, D., Lu, Y., & Ng, C. T. S. (2022). When conscientious employees meet intelligent machines: An integrative approach inspired by complementarity theory and role theory. *Academy of Management Journal*, 65(3), 1019-1054. <https://doi.org/10.5465/amj.2020.1516>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Te'eni, D., Yahav, I., Zagalsky, A., Schwartz, D., Silverman, G., Cohen, D., Mann, Y., & Lewinsky, D. (2023). Reciprocal human-machine learning: A theory and an instantiation for the case of message classification. *Management Science*, 2023, 1-26. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.03518>
- Verma, S., & Singh, V. (2022). Impact of Artificial Intelligence-enabled job characteristics and perceived substitution crisis on innovative work behavior of employees from high-tech firms. *Computers in Human Behavior*, 131, 107215. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107215>
- Watson, D., & Clark, L. A. (1994). Construction of the joviality, self-assurance, attentiveness, and serenity scales. In D. Watson & L. A. Clark (Eds.), *The PANAS-X: Manual for the positive and negative affect schedule-expanded form* (pp. 11-12). The University of Iowa.



Name and Surname: Li Liu

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Dhurakij Pundit University, Thailand

Field of Expertise: Innovation Management



Name and Surname: Xi Xi

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Dhurakij Pundit University, Thailand

Field of Expertise: Innovation Management

跨界搜寻对高新技术企业创新能力的影响研究

THE IMPACT OF BOUNDARY-SPANNING SEARCH ON THE INNOVATION CAPABILITY OF HIGH-TECH ENTERPRISES

唐东海^{1*}, 段云龙²

Donghai Tang^{1*}, Yunlong Duan²

^{1,2} 泰国正大管理学院泰华国际学院, ¹ 中国广西国际商务职业技术学院会计学院

^{1,2} International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

¹ School of Accounting, Guangxi International Business Vocational College, China

Received: May 16, 2025 / Revised: August 7, 2025 / Accepted: August 22, 2025

摘要

创新能力是企业获得核心竞争力的关键,也是企业生存和成功的决定因素之一。随着竞争环境的日益激烈、市场需求的日益复杂以及技术革新的日益迅速,越来越多的企业开始打破边界、寻求外部知识以解决创新需求与内部资源能力有限性之间的矛盾,弥补自身创新资源的不足。本研究聚焦于“高新技术企业如何利用跨界搜寻提升创新能力?”这一现实问题,基于现有理论和文献提出理论假设,并构建理论模型。采用中外比较成熟的量表对各变量进行测量,设计的问卷内容主要包括企业与问卷填写者基本信息、企业技术知识跨界搜寻行为和市场知识跨界搜寻行为的实际情况、企业吸收能力的实际情况、企业营商环境感知的实际情况、企业创新能力情况。通过统计分析 422 份有效问卷,实证研究结果表明,跨界搜寻行为对创新能力提升有显著的促进作用,不同的知识跨界搜寻行为对创新能力提升的促进作用存在差异,吸收能力在跨界搜寻与创新能力之间发挥中介作用,跨界搜寻对吸收能力的影响受到营商环境感知的调节。上述研究结论不仅丰富了知识搜寻和开放式创新领域内的研究成果,同时也为处于开放式创新情境下的中国高新技术企业如何制定搜寻战略以及提升创新能力路径提供了一定的理论指导和实践参考。

关键词: 高新技术企业 跨界搜寻 吸收能力 营商环境感知 创新能力

*Corresponding Author: Donghai Tang
E-mail: 2892175432@qq.com

Abstract

Innovation capability is key to gaining core competitiveness for enterprises and is also one of the decisive factors for their survival and success. As the competitive environment becomes increasingly fierce, market demands become progressively complex, and technological innovation becomes ever more rapid, more and more enterprises have begun to break boundaries and seek external knowledge to resolve the contradiction between innovation needs and limited internal capabilities, making up for their own deficiencies in innovation resources. This study focused on the practical question: “How can high-tech enterprises use boundary-spanning search to enhance innovation capability?” Based on existing theories and literature, it proposed theoretical hypotheses and constructed a theoretical model. Well-established measurement scales from both domestic and international literature were adopted to assess each variable. The questionnaire was designed to cover the following aspects: Basic information of the enterprise and the respondent, the actual practices of the enterprise’s technological and market knowledge boundary-spanning search behaviors, the enterprise’s absorptive capacity, its perceived business environment, and its innovation capability. A total of 422 valid questionnaires were collected for statistical analysis. Empirical research results showed that boundary-spanning search behavior significantly promotes the improvement of innovation capability. Different knowledge boundary-spanning behaviors have varying effects on enhancing innovation capability, and absorptive capacity plays a mediating role between boundary-spanning search and innovation capability. The impact of boundary-spanning search on absorptive capacity is moderated by the perception of the business environment. The above research conclusions not only enrich the research findings in the field of knowledge search and open innovation but also provide certain theoretical guidance and practical reference for how high-tech enterprises can formulate search strategies and enhance innovation capability paths in the context of open innovation in China.

Keywords: High-tech Enterprises, Boundary-spanning Search, Absorptive Capacity, Business Environment Perception, Innovation Capability

引言

创新活动对知识的丰富程度和更新速度提出了较高的要求，仅依靠内部资源的企业举步维艰 (Rui & Luo, 2016)，如何获取必要的知识以促进企业生存与发展，成为对知识有极高依赖性的高新技术企业面临的一项紧迫议题。跨界搜寻作为外部资源获取的重要途径，有助于高新技术企业获取异质性知识资源、扩充知识基础、捕捉发展机会 (Katila & Ahuja, 2002)。成功的高新技术企业在筹备建设及初创阶段往往会主动跨越组织边界搜索创新所需的各类异质性知识，并通过对企业内外部知识的创造性组合来提高企业的创新能力，跨界搜寻已成为企业创新知识的重要来源渠道 (Rui et al., 2017)，并成为高新技术企业获取知识、提高其创新能力最终实现创新

的行动起点。本文通过文献梳理和理论分析,研究高新技术企业跨界搜寻包括哪些不同的维度,对其理论体系加以完善,全面系统地阐述与本研究有关的动态能力理论、开放式创新理论与组织学习理论,对跨界搜寻的形成机理及作用机制进行分析,并对相关概念加以辨析。构建“跨界搜寻——吸收能力——创新能力”的理论模型,以企业问卷调查为基础,检验高新技术企业跨界搜寻的测量模型,分析跨界搜寻对创新能力的作用;全面阐述和验证跨界搜寻通过吸收能力和营商环境感知这两个变量的作用影响创新能力的机制。

研究目的

本文旨在基于开放式创新理论、组织学习理论和动态能力理论的视角,探索中国高新技术企业跨界搜寻对创新能力的影响机制,并尝试回答以下四个子问题:中国现实情境下,基于创新能力结构视角的跨界搜寻维度如何界定与拓展?跨界搜寻是否有助于提升企业创新能力?吸收能力在跨界搜寻与创新能力之间是否具有中介作用?营商环境感知是否能够调节跨界搜寻与吸收能力的关系并提升企业创新能力?以期在创新能力形成路径、理论整合框架和情境机制解释三个方面实现理论拓展和深化,并为中国高新技术企业在开放式创新实践中如何开展跨界搜寻活动、提升创新能力提供思路和建议,同时为政府部门营商环境政策的制定提供参考。

文献综述

跨界搜寻

Cyert 和 March (1963) 指出,企业通过搜寻获得解决问题的信息,强调企业在学习过程中进行信息搜寻。Nelson 和 Winter (1982) 认为组织搜寻是组织在不确定环境中为了解决问题或尝试新想法而进行的信息搜集过程。基于此,Huber (1991) 认为搜寻是组织学习的一个过程,以此来解决问题和发现机会。March (1991) 首次区分“探索”与“利用”两类组织学习方式,并将探索性学习描述为广泛的跨界搜寻活动,强调“对新知识的追求”。Rosenkopf 和 Nerkar (2001) 将“跨界”引入战略管理领域,并将企业跨越组织边界和产业技术边界的探索活动界定为跨界搜寻。虽然现有文献对跨界搜寻的边界界定较为多样化,但却忽视了对搜寻目标知识的属性差异,且大多分析不同维度跨界搜寻与组织创新能力的直接影响关系,跨界搜寻如何实现创新能力的显著提升的潜在作用机理缺乏探索。本文认为跨界搜寻是企业为了解决创新问题,超越已有认知基础对组织边界以外的新知识进行探索的组织学习行为,对企业外部新颖性、差异化知识的获取就是一种典型的跨界搜寻行为。现有研究主要从知识类型和知识距离两个角度划分跨界搜寻,基于知识类型边界的划分强调企业所搜寻的是价值链上的知识种类,主要包括技术跨界搜寻和市场跨界搜寻 (Nerkar & Roberts, 2004; Sofka & Grimpe, 2010; Zhang & Zhao, 2013),本文根据知识类型将跨界搜寻划分为技术知识跨界搜寻和市场知识跨界搜寻。

吸收能力

Cohen 和 Levinthal (1990) 率先将吸收能力应用于管理领域, 分析组织和个人层面吸收能力影响创新与学习效果的内在机制, 将其定义为“企业对外界新知识进行识别、消化并最终运用于商业化产出的能力”。其后, Mowery 和 Oxley (1995) 认为吸收能力是用来处理从企业外部转移的缄默知识并将其内化于企业知识体系; Zahra 和 George (2002) 提出吸收能力是组织基于一系列行为惯例和流程规范, 获取、消化、转换和应用新知识以构建动态能力; Lane et al. (2006) 认为吸收能力是一种由探索性学习、转换性学习、利用性学习三个环节组成的动态学习过程。虽然关于吸收能力的研究已经有三十多年的历史, 但对于在开放式创新下吸收能力是什么的研究并不多, 仅有数篇文章对吸收能力的定义进行了研究和扩展, 绝大数的研究是将吸收能力的概念直接用于假设、命题或模型中, 或是把吸收能力作为一种研究背景拿来直接应用 (Lane & Koka, 2006), 并且开放式创新情境下所需要的能力的进行理论建构的研究缺少对建构的能力进行实证的研究。本文认为吸收能力是组织在知识由外而内的知识转移过程中, 识别、消化以及应用外部知识的能力。根据研究对象与情境, 本文结合 Zahra 和 George (2002)、Lane et al. (2006) 的研究, 将吸收能力划分为识别能力、消化能力和应用能力。

创新能力

在战略管理领域, 创新能力被广泛视为评价技术创新活动有效性的重要指标, 可以用新产品开发及迭代速度、新产品数量和发明专利数、现有生产工艺和管理流程的改进、新产品的市场领先性等来表征 (Calantone et al., 2002; Liao et al., 2007)。创新能力是利用知识流入和知识流出来加快企业产品、技术等创新活动的开发行为, 由发明源、研制、生产和市场化并最终实现商业价值的过程组成, 也可以被认为是内部研发投入的产出或外部知识学习和知识累积的结果。现有文献对创新能力的研究大多以企业创新活动实践和创新能力评价为主, 创新能力理论方面的研究不多, 其在动态性与独特性维度上的双重发展仍未得到充分解答。本文将创新能力定义为企业开发新技术和新市场的能力, 是企业获得持续竞争优势的特殊资产。根据大多数学者的共识 Adler 和 Shenbar (1990)、Lawson 和 Samon (2001)、Tuominen 和 Hyvonen (2004)、Wei 和 Xu (1995)、Liu et al. (2006)、Yang et al. (2007), 本文将创新能力划分为技术创新能力和市场创新能力。

营商环境感知

世界银行的全球营商环境评估项目 DB (Doing Business) 于 2002 年正式启动, 营商环境的概念也是自那以后才开始被学术界广泛研究和讨论, 被视为一个动态系统与有机整体。中国学者对营商环境的理解界定也基本一致, 例如 Yang 和 Zhou (2019) 提出, 营商环境是企业从经营活动不同阶段遵循政策法规所需各种成本的综合体, 细分为政府、法治市场、国际化、企业发展和社会化服务环境等不同要素。但目前营商环境相关研究尚不充分, 测评体系也不尽统一,

各研究者设计的题项内容差异较大,缺乏跨地区、跨行业的通用量表以及纵向追踪数据。企业是政府管理和服务的对象,对营商环境的感知最敏锐,也最深刻。因此,本文认为营商环境感知主要是指企业管理者或企业整体对外部经营环境中制度、政策、市场、资源等要素的主观判断与综合评价企业对营商环境的主观感受。基于社会认知的“三元认知理论”和“制度理论”框架,将营商环境感知划分为便利性感知、公平性感知、法治性感知。

本文“跨界搜寻、吸收能力、创新能力、营商环境感知”四个变量之间存在较为密切的联系。企业需通过主动获取外部知识以形成吸收能力,进而实现知识转化 Cohen 和 Levinthal, (1990)、Zahra 和 George (2002) 进一步将吸收能力界定为动态能力,包含获取、同化、转化与利用四个阶段,强调跨界搜寻为其提供知识基础。在创新方面,跨界搜寻能提升知识的多样性和新颖性,有效推动技术突破和产品开发 (Katila & Ahuja, 2002; Rosenkopf & Nerkar, 2001)。Laursen (2012) 也证实企业在技术与市场两个维度进行知识搜索可拓宽创新路径。吸收能力不仅是知识识别工具,更是创新绩效提升的推动力 (Lane et al., 2006)。对于营商环境感知,企业对制度公平性、政策稳定性与政府支持程度的认知,将影响其战略方向与知识搜寻意愿 (Aidis et al., 2012; Lee et al., 2011)。在中国情境中,营商环境良好的地区更容易形成资源开放、规则清晰的制度土壤,从而提升企业的创新活力 (Liu et al., 2019)。可见,跨界搜寻、吸收能力、创新能力与营商环境感知之间存在复杂的互动机制,需在整体框架下进行协同建模与系统分析。

研究假设

1. 跨界搜寻对高新技术企业创新能力的影响

技术知识跨界搜寻是企业为解决技术问题而进行的新技术知识的开发、获取、重新组合的系列过程 (Katila & Ahuja, 2002)。一方面,开发新产品和研发新技术的需要增加了高新技术企业跨界搜寻新技术的动力,企业通过技术知识跨界搜寻更有可能发现新兴技术的发展趋势,并拓宽企业自身工艺知识库了解前沿技术 (Tsai et al., 2011),抓住新技术发展的最佳时机,提高企业成功创新的可能;另一方面,技术知识跨界搜寻有利于高新技术企业吸收创新所需要的互补性和异质性技术知识,有助于企业迅速地创造新产品和更好地满足顾客不断变化的需求特征,从而提高企业的创新能力和绩效。

市场知识跨界搜寻涉及组织现有顾客和竞争边界之外的知识吸收和利用,这给企业提供了除企业现有技能、知识和经验以外的有关顾客和竞争对手的新的异质性信息 (Laursen, 2012)。企业从事的市场知识跨界搜寻活动越多,越能够获取更多的异质性知识与信息资源,企业的战略更新能力、创新能力和风险承担能力就会越强,越可能研发出更多的满足客户需求并受客户欢迎的新产品,越可能有助于企业顺利进入新的市场或新的业务领域,促进企业开展更多创新活动。

企业对外部知识的跨界搜寻存在技术知识和市场知识的搜寻叠加效应,对产生新知识的流程和效率起到重要的提升作用 (Antonelli, 2007)。企业通过跨界搜寻获取外部异质性资源,

是实现创新的关键途径 (Li et al., 2025)。企业研发创新、风险承担和战略更新活动, 需要知识资源作保障来突破自身的困境, 没有足够的外部的技术知识和市场知识, 企业难以进行产品创新, 难以进入新的业务领域和新的市场, 难以采用灵活的组织结构进行战略更新。因此, 无论是技术知识跨界搜寻还是市场知识跨界搜寻, 均为企业创新能力的提升创造了异质性的知识资源, 有助于企业创新活动的开展。换言之, 技术知识和市场知识跨界搜寻存在叠加效应, 共同影响企业创新能力。

因此, 本文提出假设:

H1a: 技术知识跨界搜寻对高新技术企业创新能力具有显著的正向影响

H1b: 市场知识跨界搜寻对高新技术企业创新能力具有显著的正向影响

H1c: 技术知识跨界搜寻与市场知识跨界搜寻的交互作用对高新技术企业创新能力有正向影响

2. 跨界搜寻对吸收能力的影响

跨界搜寻所注入的外部知识, 使企业能够填补其知识空白, 进一步通过吸收能力创造新的知识 (Sakhdari et al., 2014), 吸收能力增强的前提主要取决于企业在多大程度上获取外部新知识 (Qian & Acs, 2013; Audretsch & Keilbach, 2007), 这时跨界搜寻则在获取外部新知识中担当了一个重要的角色, 企业的吸收能力依赖于企业所拥有的知识库, 跨界搜寻为企业提供了有价值的异质性或互补性或全新的知识资源, 丰富了企业的现有知识库, 为后续的知识吸收、整合与应用提供了知识基础。也就是说, 企业的跨界搜寻活动越多, 越有利于提升企业的吸收能力。

因此, 本文提出假设:

H2: 跨界搜寻对高新技术企业吸收能力具有正向影响

3. 吸收能力对高新技术企业创新能力的影响

吸收能力作为开放式创新下的能力的其中一个关键能力, 是支撑创新过程的核心能力 (Chesbrough & Crowther, 2006; Vanhaverbeke & Vrande, 2008; Chen et al., 2011)。吸收能力对于外部知识有着正向推动作用, 可以将其转化为创新效益, 并能显著提升创新能力 (Cohen & Levinthal, 1990)。将吸收能力培育提升到战略高度, 营造良好的知识学习与分享氛围, 从而发现创新机会并提高创新绩效 (Chen et al., 2025)。具体来说, 识别能力作为吸收能力的起点在于识别这些知识, 知道哪些知识对组织有帮助, 组织识别能力越强, 越容易搜索到新知识; 分析、处理、解释以及理解外部知识的能力越强, 即消化能力强, 企业可以很好地跨越认知维度和地理维度的边界, 进而能够积极地促进企业的创新能力; 应用能力实际上是对内外部知识进行一种整合和利用, 这种整合和利用除了会带来显性的成果: 产品和组织管理的改进 (Zahra & George, 2002), 同时还会丰富组织的原有的知识基础, 增加创新的信心。

因此, 本文提出假设:

H3: 吸收能力对高新技术企业创新能力具有正向影响

4. 吸收能力在跨界搜寻和高新技术企业创新能力关系之间的中介效应

Cohen 和 Levinthal (1990) 认为吸收能力是企业对新知识进行识别、吸收、应用并商业化的能力。企业能否有效地利用外部知识取决于其吸收能力水平,冗余知识压力需要企业识别其可利用的创造性价值并予以吸收、转化和利用,进而提升创新能力。企业通过跨界搜寻获取到的新知识,要通过一系列内部化的过程才得以转化成实际的创新产出。在这一过程中,吸收能力会促进企业消化和吸收这些外部的的新知识和新技术,形成自身难以被模仿和复制的专有性知识和技术,进而促进高新技术企业高质量的创新产出 (Zhang et al., 2021)。企业的应用能力可以将消化、转化后的新知识投入到实际创新中应用,从而促进创新质量的提升 (Pan et al., 2017)。作为企业对外部知识的转化能力和商业化应用能力,吸收能力在跨界搜寻和创新能力之间具有重要的连接作用。

因此,本文提出假设:

H4: 吸收能力在跨界搜寻和高新技术企业创新能力的关系中起中介作用

5. 营商环境感知对跨界搜寻与高新技术企业吸收能力关系的调节效应

企业对机会和资源的感知会影响他们的创新意愿和感知创新的能力 (Sedeh et al., 2020)。营商环境感知反映了客观的营商环境和企业对营商环境的解读,不同的解释导致不同的创新决策 (Azar & Drogendijk, 2018)。企业根据他们感知到的有限营商环境信息做出创新决策,也就是说,营商环境感知的主观构建是做出企业创新决策的基础。营商环境感知衡量的是营商环境与企业对现实和期望之间的一致性的主观感知创新取决于这种认知 (Lou & Zhang, 2018)。制度环境是营商环境的基础,企业制度环境感知对企业创新具有正向影响 (Yang et al., 2025)。一个好的营商环境感知可以减少不确定性和压力,让企业对自己的吸收能力和创新能力充满信心。因此,更好的营商环境感知表明当前的营商环境更接近心理预期,满意度更高,企业创新更大。相反,企业创新率较低。

因此,本文提出假设:

H5: 营商环境感知在跨界搜寻与高新技术企业吸收能力之间起正向调节作用

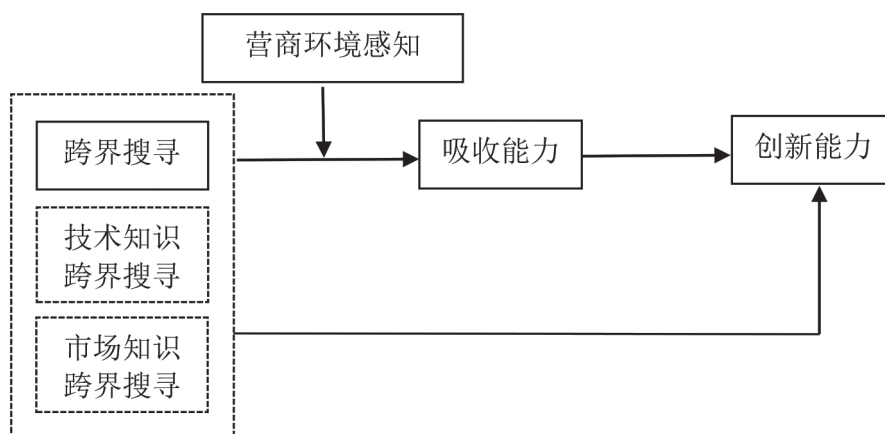


图 1 研究模型

研究方法

本文采用理论与实证研究相结合的方法。在确定研究问题的基础上，采用文献研究法，系统地查阅、整理中外相关研究的大量文献，以此为基础，通过理论梳理和综合分析，构建变量间关系的研究概念模型，提出变量之间影响关系的各个研究假设。通过问卷调查的方法随机选取中国 12 家企业进行问卷预调研，确定正式问卷后大规模向具有代表性的中国高新技术企业发放问卷的方式进行数据收集，获取了 422 份有关中国高新技术企业跨界搜寻方面的问卷数据。运用 SPSS、AMOS 统计软件对问卷调查获得的数据进行计量统计分析和处理，利用因子分析、多元线性回归分析等统计分析方法，进行测量变量对潜在变量的组合信度分析与待验证模型，以及对本文的理论框架和相应假设进行检验。

为增强数据的代表性与获取效率，本文通过三种途径收集数据。一是向有合作关系的政府部门如科技厅、高新区管委会发函，请其协助推送电子问卷，二是通过校友、朋友等人际网络和相关社会关系资源推荐，三是通过专业的数据调查公司有偿定向推送等，这不仅有助于提升样本的代表性与多样性，同时增强数据的有效性与可靠性，这一做法已被多个管理研究广泛采用 (Li et al., 2006; Batjargal, 2007; Siegel, 2007)。由于本研究的调查问卷内容涉及企业层面的创新问题，要求被调查者必须对企业的基本运营情况和创新行为有着较为全面的了解。问卷的发放时间是 2024 年 10 月至 2024 年 12 月，历时 3 个月，共发放问卷 500 份，最终回收问卷 441 份，问卷回收率为 88.2%。问卷回收后，对回收的问卷进行初步检查，对以下四种问卷进行剔除：第一种是答题者所在企业不属于高新技术企业的问卷；第二种是题项存在漏选或是空选的问卷；第三种是回答均为同一数值，多处指标缺乏区分度的问卷；最终剩下 422 份有效问卷，涵盖全国 30 个省份 46 家企业，总体问卷有效回收率为 84.4%，问卷发放与回收情况如表 1 所示。

表 1 问卷发放与回收情况

问卷发放与回收方式	发放数量	回收数量	回收率(%)	有效数量	有效率(%)
政府机构代为发放	150	135	27.0	122	24.4
委托发放	100	56	11.2	52	10.4
调查公司发放	250	250	50.0	248	49.6
总计	500	441	88.2	422	84.4

变量测量采用中外比较成熟的量表，被广泛证明具有较高的内部一致性和有效性。在对量表双向互译的基础上，同时邀请同行业专家针对本文的研究情境进行斟酌和建议。在反复修改的基础上，初步确定量表题项，各变量所有题项均采用李克特五点量表。对于因变量创新能力，借鉴 Wang 和 Ahmed (2004) 的量表，相应从技术创新方面的 9 个题项，即“我们非常清楚哪些

外部新知识对我们有帮助”、“我们能很快识别外部新知识可能给本企业带来的变化”、“我们能很快识别外部新知识对于现有知识的用途”、“与竞争对手相比，我们公司在采用技术创新方面较为滞后”、“我们公司的研发或产品开发资源不足，难以满足新产品和服务开发的需求”、“我们的制造工艺创新程度高于主要竞争对手”、“我们不断改进业务流程”、“与竞争对手相比，我们公司以较快的速度改变生产方法”、“与我们的年度营业额相比，我们在新生产方式上的未来投资规模较大”，以及市场创新方面的 9 个题项，即“在新产品和服务的推出方面，我们公司通常是市场的先行者”、“我们的新产品和服务通常被客户认为是新颖的”、“我们最近推出的新产品和服务与以前的产品和服务存在显著差异”、“我们的新产品和服务通常让我们在新竞争对手面前保持竞争力”、“与竞争对手相比，我们公司在过去五年内引入了更多的创新产品和服务”、“与竞争对手相比，我们公司在推出新产品或服务方面速度更快”、“与竞争对手相比，我们公司在新产品和服务的推出方面失败率较低”、“与竞争对手相比，我们公司最近的产品营销方案在市场上具有革命性”、“我们公司最近推出的新产品需要采用不同于现有产品的广告和推广方式”，共 18 个题项对创新能力进行评价。对于自变量跨界搜寻，采用 Sidhu et al. (2007)、Zhang 和 Zhao (2013) 的量表，从技术知识跨界搜寻 6 个题项，即“我们非常了解我们行业的技术发展情况”、“我们收集与我们使用同类技术的所有行业的信息”、“我们时刻关注在技术上与我们相关的行业信息”、“我们很少关注如何将现有生产设备用于生产新产品”、“我们密切关注那些在我们的产品领域不是领导者，但是拥有与我们相似的技术的公司”、“我们密切关注供应商的产品（或服务）和流程的技术进步”，以及市场知识跨界搜寻 6 个题项，即“对那些以我们的顾客为目标顾客的公司，我们密切地关注他们的信息”、“我们了解顾客对产品或服务偏好的变化”、“对那些当前还不是我们顾客的群体，我们很少收集他们关于产品或服务的偏好信息”、“我们密切关注提供与我们公司完全不同的产品或服务，却满足同一种顾客需求的行业”、“我们密切关注那些提供互补性产品的公司的活动”、“我们非常了解我们的顾客在产品（或服务）和流程上的创新活动”，共 12 个题项对跨界搜寻进行测量。对于中介变量吸收能力，结合 Jansen 和 Bosch (2005) 以过程为导向设计的吸收能力的量表，同时也参考 Wei (2007)、Qian et al. (2010) 给出的吸收能力的量表，具体来说，识别能力主要采用 Wei (2007) 提出的测量指标并进行相应的修改，用“我们非常清楚哪些外部新知识对我们有帮助”、“我们能很快识别外部新知识可能给本企业带来的变化”以及“我们能很快识别外部新知识对于现有知识的用途”三个指标来反映；消化能力主要是根据 Jansen 和 Bosch (2005)、Qian et al. (2010) 所提出的量表进行编制，消化能力用“我们能够快速地分析和理解市场需求变化”、“我们能很快地将外部新知识吸纳到公司内部”、“我们能很快地理解从外部获得的新知识”、“我们能将已消化的新知识与公司原有的知识进行融合”四个指标进行反映；应用能力也是参考 Jansen 和 Bosch (2005)、Qian et al. (2010) 所提出的量表进行编制，用“我们对于外部知识的利用具有清晰的规划”、“我们对于外部知识的利用有明确的责任

分工”、“我们经常考虑如何更好地利用外部获得的新知识”以及“我们公司开发出新产品或服务比较容易”四个指标来反映，共 11 个题项对吸收能力进行测量。对于调节变量营商环境感知，主要参考 Lou 和 Zhang (2018) 基于市场主体的营商环境评价量表、Jia (2015) 基于《中国企业经营跟踪调查报告 2011》的量表、Mitchell et al. (2004) 管制、认知和规范的 CIP 量表，这三个量表经过整理，结合研究需要做出相应修改后开发出营商环境感知量表，划分为便利性感知维度 4 个题项“我认为现在注册企业的手续和流程很容易”、“我觉得现在新业务进入市场的门槛较低”、“我觉得现在新业务的进入和退出很容易”、“我认为政府部门会及时公布与企业有关的政策信息”、公平性感知维度 3 个题项“我认为工商行政机关执法时公平公正”、“我认为行政部门对私营和国有企业在政策上一视同仁”、“我感觉到政府实施了更加公平的市场准入”、法治化感知维度 3 个题项“我觉得政府官员大多比较廉洁和奉公守法”、“我认为公检法机关执法效率较高，较为满意”、“我感觉企业的发明专利、商标得到相关部门很好的保护”对营商环境感知进行测量。

研究结果

数据收集

本文主要研究高新技术企业跨界搜寻行为与创新能力之间的关系，样本的选择对象主要考虑以下三个原则：首先，样本企业必须是高新技术企业。针对这一问题，本文在调查问卷中设计“企业是否被认定为高新技术企业”这一题项，以甄别样本企业是否为本文的研究对象。其次，样本企业应该是至少在近三年内有过跨界搜寻行为的企业，在对企业创新能力进行测量时，需要考察企业近三年的创新产出状况来避免单一年份数据产生的波动性。最后，样本企业应该覆盖多个产业领域。这是因为对多个产业的调查能够为研究结论的广泛性和稳定性提供基础 (Alegre & Chiva, 2008)。基于上述标准，本文主要选择中国范围内的高新技术企业技术部门、市场部门及中层管理人员作为调查对象，其基本特征如表 2 所示。

表 2 调查对象基本特征统计表

样本基本特征	关键信息	样本数量	百分比
性别	男	211	50.0
	女	211	50.0
年龄	21-35 岁	104	24.6
	36-45 岁	167	39.6
	46 岁以上	151	35.8

表 2 调查对象基本特征统计表（续表）

样本基本特征	关键信息	样本数量	百分比
学历	高中及以下	108	25.6
	大学专科	165	39.1
	大学本科	87	20.6
	研究生及以上	62	14.7
跨界搜寻频率	极少（每年 1 次以下）	97	23.0
	偶尔（每年 1-3 次）	254	60.2
	经常（每季度 1 次以上）	71	16.8

对跨界搜寻行为的多元特征分析显示，高新技术企业的跨界搜寻行为具有显著的系统性特征——以政策导向和市场需求为牵引，通过混合型合作网络构建，实现技术、市场与制度资源的复合式整合，但产学研协同深度与高频次技术类搜寻仍存在提升空间。如表 3 所示。

表 3 调查对象背景信息统计表

维度	变量	个案数	百分比	个案百分比
跨界搜寻主要涉及领域	技术研发	154	14.50	36.50
	市场营销	180	16.90	42.70
	供应链管理	231	21.70	54.70
	人力资源	135	12.70	32.00
	资本运作	98	9.20	23.20
	政策资源	256	24.10	60.70
	其他	10	0.90	2.40
跨界搜寻的主要方式	战略联盟	220	20.80	52.10
	技术合作	210	19.90	49.80
	市场资源共享	258	24.40	61.10
	参与行业展会/论坛	182	17.20	43.10
	产学研合作	178	16.90	42.20
	其他	8	0.80	1.90
合作对象类型	同行业企业	237	21.90	56.20
	跨行业企业	225	20.80	53.30
	高校/科研机构	182	16.80	43.10
	政府机构	225	20.80	53.30
	行业协会	179	16.50	42.40
	其他	34	3.10	8.10

信度分析

从表 4 优化后的量表信度分析结果来看，所有维度的 α 系数均高于 0.6 的最低阈值，表明测量工具具备基本的信度保障。综合来看，本研究量表在信度方面表现稳健，各维度均达到可接受标准，特别是总体量表的极高信度值（ $\alpha = 0.956$ ），充分证明了测量工具的可靠性和有效性。

表 4 量表信度分析

变量	题项数	Cronbach's Alpha
技术知识跨界搜寻	7	0.725
市场知识跨界搜寻	7	0.684
识别能力	3	0.670
消化能力	4	0.779
应用能力	4	0.773
技术创新能力	6	0.732
市场创新能力	9	0.873
便利性	5	0.800
公平性	3	0.711
法治性	3	0.683
总体	51	0.956

效度分析

1. 验证性因子分析

通过验证性因子分析对测量模型的适配性进行系统性检验，结果显示模型具有优秀的统计适配性（详见表 5）。从绝对适配指标来看，卡方自由度比值（CMIN/DF）为 2.255，显著低于临界阈值 3.0，表明模型在控制参数数量的前提下较好拟合了观测数据；误差均方根估计值（RMSEA）为 0.047（90% CI = 0.043-0.051），满足 <0.05 的严格标准。增值适配指标方面，IFI（0.984）、TLI（0.980）与 CFI（0.927）三项指标均突破 0.90 的基准线，其中 IFI 与 TLI 接近理论最大值 1.0，意味着当前模型对数据变异的解释能力提升超过 98%。通过 Bollen-Stine Bootstrap 重复抽样 2000 次的稳健性检验显示，90% 样本的 RMSEA 值稳定在 0.043-0.052 区间，证实模型适配结果具有跨样本的稳定性。

表 5 验证性因子分析

指标	参考标准	实测结果
CMIN/DF	1-3 为优秀，3-5 为良好	2.255
RMSEA	<0.05 为优秀，<0.08 为良好	0.047
IFI	>0.90 为优秀，>0.80 为良好	0.984
TLI	>0.90 为优秀，>0.80 为良好	0.980
CFI	>0.90 为优秀，>0.80 为良好	0.927

2. 收敛效度和组合信度检验

从表 6 的分析结果来看，所有维度的 AVE 值均显著超过 0.5 的临界值，展现出较强的方差解释能力。组合信度方面，各维度的 CR 值均高于 0.7 的基准线，表明测量题项在维度内部具有高度一致性。

表 6 量表各个维度收敛效度和组合信度检验

路径关系				Estimate	AVE	CR
TK1	<---	技术知识		0.858	0.7332	0.9428
TK2	<---	技术知识		0.844		
TK3	<---	技术知识		0.868		
TK4	<---	技术知识		0.855		
TK5	<---	技术知识		0.838		
TK6	<---	技术知识		0.874		
TK7	<---	技术知识		0.868		
MK1	<---	市场知识		0.875	0.7239	0.9401
MK2	<---	市场知识		0.890		
MK3	<---	市场知识		0.873		
MK4	<---	市场知识		0.791		
MK5	<---	市场知识		0.827		
MK6	<---	市场知识		0.845		
MK7	<---	市场知识		0.839		
IA1	<---	识别能力		0.820	0.6860	0.8680
IA2	<---	识别能力		0.827		
IA3	<---	识别能力		0.838		

表 6 量表各个维度收敛效度和组合信度检验（续表）

路径关系			Estimate	AVE	CR
DA1	<---	消化能力	0.874	0.7068	0.9059
DA2	<---	消化能力	0.858		
DA3	<---	消化能力	0.844		
DA4	<---	消化能力	0.784		
AA1	<---	应用能力	0.832	0.6671	0.8890
AA2	<---	应用能力	0.784		
AA3	<---	应用能力	0.856		
AA4	<---	应用能力	0.793		
TIA1	<---	技术创新	0.822	0.6297	0.9105
TIA2	<---	技术创新	0.771		
TIA3	<---	技术创新	0.867		
TIA4	<---	技术创新	0.805		
TIA5	<---	技术创新	0.772		
TIA6	<---	技术创新	0.716		
MIA1	<---	市场创新	0.845	0.6469	0.9426
MIA2	<---	市场创新	0.753		
MIA3	<---	市场创新	0.857		
MIA4	<---	市场创新	0.737		
MIA5	<---	市场创新	0.772		
MIA6	<---	市场创新	0.853		
MIA7	<---	市场创新	0.765		
MIA8	<---	市场创新	0.870		
MIA9	<---	市场创新	0.773		
CV1	<---	便利性	0.835	0.6239	0.8921
CV2	<---	便利性	0.780		
CV3	<---	便利性	0.705		
CV4	<---	便利性	0.783		
CV5	<---	便利性	0.839		
FA1	<---	公平性	0.877	0.7590	0.9050
FA2	<---	公平性	0.854		
FA3	<---	公平性	0.883		

表 6 量表各个维度收敛效度和组合信度检验（续表）

路径关系				Estimate	AVE	CR
LG1	<---	法治性		0.843	0.6840	0.8660
LG2	<---	法治性		0.815		
LG3	<---	法治性		0.822		

3. 描述性统计与相关性分析

本研究借助 SPSS 27.0 和 AMOS 28.0 软件对样本数据进行处理和分析，在进行实证分析之前，首先对跨界搜寻、吸收能力、创新能力等变量的分布特征进行基本的描述性分析，包括均值、标准差，如表 7 所示。可以看出，所有变量的均值与标准差都处于合理范围内。

表 7 全样本描述统计量

变量名称	均值 (M)	标准差 (S.D.)
技术知识跨界搜寻	3.7125	0.6788
市场知识跨界搜寻	3.7318	0.6933
识别能力	4.0948	0.9630
消化能力	4.0776	0.9814
应用能力	4.1570	0.9220
技术创新能力	3.3693	0.4529
市场创新能力	4.0714	0.8840
便利性	4.0905	0.9331
公平性	4.0703	0.9959
法治性	4.0995	0.9534

Pearson 相关性检验结果如表 8 所示。结果初步表明，所有变量间均呈现显著的正向关联 ($p < 0.01$)，相关系数 (r) 分布于 0.511-0.833 区间，所提的假设得到初步验证。

表 8 相关性分析结果

维度	技术知识跨界搜寻	市场知识跨界搜寻	识别能力	消化能力	应用能力	技术创新能力	市场创新能力	便利性	公平性	法治性
技术知识跨界搜寻	1									
市场知识跨界搜寻	.632**	1								
识别能力	.720**	.685**	1							
消化能力	.642**	.690**	.717**	1						
应用能力	.752**	.737**	.755**	.771**	1					
技术创新能力	.511**	.535**	.555**	.578**	.568**	1				
市场创新能力	.786**	.788**	.790**	.797**	.833**	.592**	1			
便利性	.705**	.765**	.772**	.768**	.776**	.620**	.798**	1		
公平性	.673**	.692**	.725**	.744**	.784**	.550**	.758**	.706**	1	
法治性	.679**	.716**	.744**	.686**	.748**	.574**	.801**	.796**	.722**	1

注：N = 422。 **在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

4. 描述统计及正态性检验

通过系统化的描述统计与正态性检验，揭示了高新技术企业在关键维度上的现状特征及数据分布特性（详见表 9）。从样本对各构念的感知水平来看，所有测量题项的均值得分 (M) 介于 1.88-4.20 之间，整体呈现“中间偏积极”的响应模式。数据离散程度分析显示，各题项标准差的费用 (S.D.) 稳定在 1.172-1.311 区间，表明样本企业间存在适度异质性。根据正态性检验的双重判别标准，所有题项的偏度绝对值 (0.926-1.308) 与峰度绝对值 (0.001-0.514) 均显著低于临界阈值 (偏度 <3，峰度 <8)。进一步通过 Shapiro-Wilk 检验 ($W = 0.982, p = 0.134$) 与 Q-Q 图可视化诊断，证实数据整体满足参数检验的正态性假设，为后续回归分析与结构方程建模提供了统计基础。

表 9 各维度描述统计分析和正态性检验结果

维度	测量题项	M	S.D.	偏度	峰度	总体 M	总体 S.D.
技术知识跨界搜寻	TK1	4.06	1.227	-1.036	-0.153	3.7125	0.67883
	TK2	4.16	1.226	-1.273	0.383		
	TK3	4.05	1.288	-1.043	-0.261		
	TK4	1.88	1.231	1.232	0.355		
	TK5	4.06	1.298	-1.092	-0.133		
	TK6	4.07	1.249	-1.093	-0.044		
	TK7	4.09	1.268	-1.095	-0.046		

表9 各维度描述统计分析和正态性检验结果（续表）

维度	测量题项	M	S.D.	偏度	峰度	总体 M	总体 S.D.
市场知识跨界搜寻	MK1	4.09	1.242	-1.058	-0.180	3.7318	0.69328
	MK2	4.08	1.266	-1.153	0.043		
	MK3	1.97	1.232	0.979	-0.272		
	MK4	4.11	1.237	-1.094	-0.124		
	MK5	4.09	1.239	-1.107	-0.050		
	MK6	4.04	1.256	-1.044	-0.112		
	MK7	4.02	1.246	-1.032	-0.132		
识别能力	IA1	4.01	1.282	-1.024	-0.234	4.0948	0.96301
	IA2	4.07	1.248	-1.041	-0.207		
	IA3	4.20	1.190	-1.299	0.451		
消化能力	DA1	4.10	1.261	-1.219	0.216	4.0776	0.98144
	DA2	4.10	1.272	-1.130	-0.067		
	DA3	4.01	1.282	-0.976	-0.374		
	DA4	4.10	1.246	-1.137	0.025		
应用能力	AA1	4.16	1.231	-1.244	0.273	4.1570	0.92203
	AA2	4.17	1.172	-1.206	0.305		
	AA3	4.17	1.177	-1.209	0.379		
	AA4	4.13	1.200	-1.157	0.152		
技术创新能力	TIA1	2.01	1.255	0.934	-0.361	3.3693	0.45294
	TIA2	1.99	1.238	0.935	-0.342		
	TIA3	4.07	1.239	-1.053	-0.148		
	TIA4	4.10	1.259	-1.170	0.106		
	TIA5	4.05	1.277	-1.076	-0.141		
	TIA6	4.00	1.311	-1.010	-0.310		
市场创新能力	MIA1	3.99	1.254	-0.926	-0.393	4.07140	0.88398
	MIA2	4.03	1.284	-1.031	-0.271		
	MIA3	4.14	1.225	-1.232	0.357		
	MIA4	4.09	1.231	-1.089	-0.050		
	MIA5	4.11	1.267	-1.186	0.126		
	MIA6	4.05	1.282	-1.024	-0.272		
	MIA7	4.08	1.278	-1.130	-0.003		
	MIA8	4.05	1.253	-1.155	0.168		
	MIA9	4.11	1.212	-1.163	0.200		

表 9 各维度描述统计分析和正态性检验结果（续表）

维度	测量题项	M	S.D.	偏度	峰度	总体 M	总体 S.D.
便利性	CV1	4.09	1.234	-1.098	0.001	4.0905	0.93314
	CV2	4.10	1.254	-1.141	0.003		
	CV3	4.03	1.261	-0.998	-0.304		
	CV4	4.04	1.311	-1.078	-0.150		
	CV5	4.18	1.195	-1.308	0.514		
公平性	FA1	4.05	1.277	-1.076	-0.141	4.0703	0.99593
	FA2	4.14	1.206	-1.184	0.232		
	FA3	4.03	1.27	-1.014	-0.241		
法治性	LG1	4.10	1.219	-1.134	0.083	4.0995	0.95344
	LG2	4.07	1.217	-1.073	-0.022		
	LG3	4.12	1.221	-1.158	0.118		

假设检验

1. 直接效应检验

通过结构方程模型（SEM）对直接效应路径进行适配度检验，结果表明理论模型与观测数据达到统计—理论双重匹配（详见表 10）。

表 10 直接效应模型适配度检验

指标	参考标准	实测结果
CMIN/DF	1-3 为优秀，3-5 为良好	1.473
RMSEA	<0.05 为优秀，<0.08 为良好	0.036
IFI	>0.9 为优秀，>0.8 为良好	0.923
TLI	>0.9 为优秀，>0.8 为良好	0.912
CFI	>0.9 为优秀，>0.8 为良好	0.931

对高新技术企业知识管理机制的系统性检验，揭示了外部知识获取与内部能力构建的协同创新路径（详见表 11）。从直接影响路径来看，技术知识跨界搜寻（ $\beta = 0.25, p < 0.001$ ）与市场知识跨界搜寻（ $\beta = 0.22, p < 0.001$ ）对创新能力的差异化驱动效应，支持了假设 H1a、H1b。技术×市场交互项的非显著性（ $\beta = 0.08, p = 0.057$ ）则揭示了知识协同的潜在复杂性，不支持假设 H1c，在资源约束条件下，两类知识获取可能存在竞争性消耗：当企业同步扩大技术研发与市场情报投入时，管理注意力分散可能导致协同效应被组织摩擦抵消。跨界搜寻对吸收能力的强

驱动 ($\beta = 0.30, p < 0.001$) 证实了外部知识向内部能力的转化效率, 支持了假设 H2; 而吸收能力对创新能力的解释力 ($\beta = 0.45, p < 0.001$) 更达到直接知识影响的 1.8 倍, 支持了假设 H3。

表 11 直接效应路径分析表

路径关系	Estimate	S.E.	C.R.	P
技术知识跨界搜寻 → 创新能力	0.25	0.035	7.143	***
市场知识跨界搜寻 → 创新能力	0.22	0.038	5.789	***
技术×市场交互 → 创新能力	0.08	0.042	1.905	0.057
跨界搜寻 → 吸收能力	0.30	0.038	7.898	***
吸收能力 → 创新能力	0.45	0.055	8.182	***

注: ***表示 $P < 0.001$

2. 中介效应检验

通过分步回归方法系统检验吸收能力在“跨界搜寻——创新能力”关系中的中介机制, 结果如表 12、图 2 所示。模型一显示, 跨界搜寻对创新能力的总效应高达 $\beta = 0.834$ ($p < 0.01$), 解释力达 73%, 这意味着企业每提升 1 个标准差的跨界知识获取强度, 创新能力将实现 83.4% 的跃升。模型二进一步揭示, 跨界搜寻对吸收能力的驱动效应 ($\beta = 0.854, p < 0.01$) 几乎与总效应持平 (差异仅 2.4%), 且解释力达 70.5%, 表明外部知识获取能够系统性转化为企业的知识解码与重构能力。模型三引入吸收能力后, 跨界搜寻的直接效应骤降至 $\beta = 0.380$ ($p > 0.05$), 而吸收能力对创新的解释力跃升至 $\beta = 0.556$ ($p < 0.01$), 模型整体解释力提升 8.3 个百分点至 81.3%。支持了假设 H4。

表 12 吸收能力中介效应检验分步回归结果

模型 因变量 指标	模型一 创新能力		模型二 吸收能力		模型三 创新能力	
	β	t	β	t	β	t
跨界搜寻	0.834	33.666**	0.854	32.663**	0.380	9.346
吸收能力					0.556	13.679**
R 方	0.730		0.705		0.813	
调整后 R 方	0.729		0.704		0.812	
F	1133.374**		1133.208**		911.378**	

注: *, **, ***分别表示 $P < 0.05$ 、 $P < 0.01$ 、 $P < 0.001$

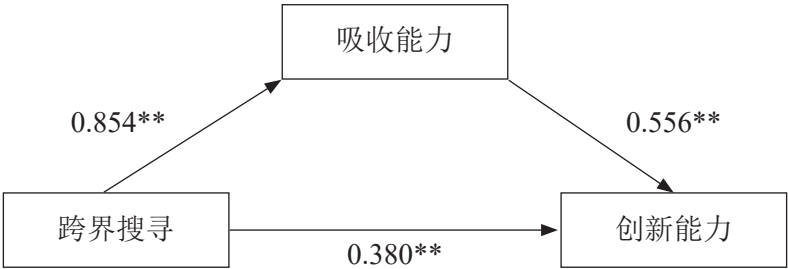


图 2 吸收能力的中介效应结果图

3. 调节效应检验

本研究通过分层回归模型系统检验营商环境感知在跨界搜寻与吸收能力间的调节作用(详见表 13)。在基准模型(模型一)中,营商环境感知对吸收能力的直接效应高度显著($\beta=0.903$, $p<0.001$),其单独解释力高达 81.6% ($R^2=0.816$)。当模型二引入跨界搜寻变量后,模型整体解释力提升至 84.0% ($\Delta R^2=+2.3\%$, $p<0.001$),营商环境感知($\beta=0.646$, $p<0.001$)与跨界搜寻($\beta=0.300$, $p<0.001$)的主效应均呈现显著正向作用。模型三交互项(营商环境感知 $\times$ 跨界搜寻)呈现显著正向效应($\beta=0.127$, $p=0.013$),模型解释力进一步提升至 85.1% ($\Delta R^2=+1.1\%$, $\Delta F=5.874$, $p=0.013$)。调节效应分析显示,当营商环境感知水平提高 1 个标准差时,跨界搜寻对吸收能力的边际效应从 0.310 跃升至 0.437,增幅达 40.9%。支持了假设 H5。

表 13 调节作用分层回归结果

模型 因变量 指标	模型一 吸收能力		模型二 吸收能力		模型三 吸收能力	
	β	t	β	t	β	t
营商环境感知	0.903	43.149**	0.646	16.976***	0.650	16.983***
跨界搜寻			0.300	7.898***	0.310	7.875***
营商环境 $\times$ 跨界搜寻					0.127	2.423*
R 方	0.816		0.840		0.851	
调整后 R 方	0.816		0.839		0.850	
F	1861.865***		1098.147***		786.218*	

注: *、**、***分别表示 $P<0.05$ 、 $P<0.01$ 、 $P<0.001$

为了更清晰地反映出调节效果,本研究作出调节效果图,如图 3 所示。较高营商环境感知下,跨界搜寻对吸收能力的促进作用显著且较强,其斜率系数 $\beta=0.437$,随着跨界搜寻强度增加,吸收能力大幅提升;而在较低营商环境下,这种促进作用明显减弱,斜率系数为 $\beta=0.183$,吸收能力的提升幅度有限,假设 H5 得到进一步验证。

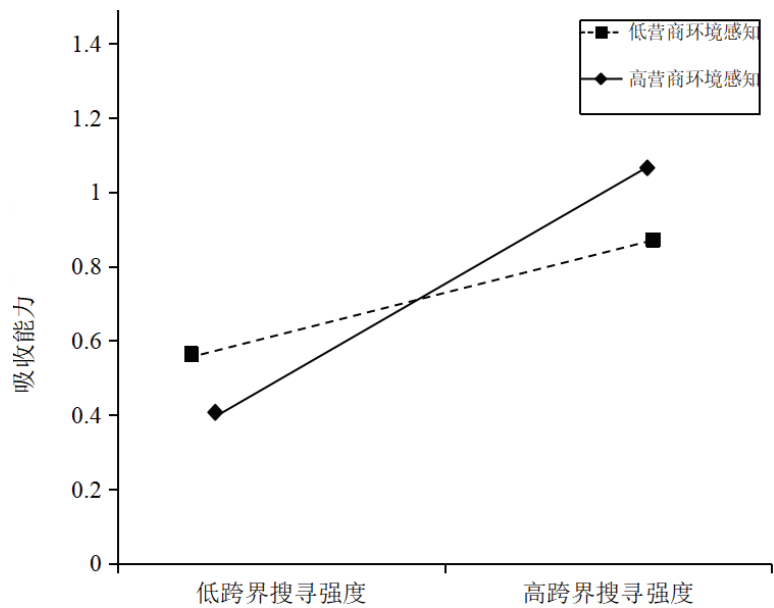


图 3 营商环境感知调节效果图

4. 假设检验结果汇总

本文假设检验结果如表 14 所示。

表 14 假设检验结果汇总分析表

假设编号	假设内容	路径关系	标准化系数 (β)	显著性 (P)	是否支持
H1a	技术知识跨界搜寻 → 创新能力（直接效应）	技术知识跨界搜寻 → 创新能力	0.250	<0.001	支持
H1b	市场知识跨界搜寻 → 创新能力（直接效应）	市场知识跨界搜寻 → 创新能力	0.220	<0.001	支持
H1c	技术×市场交互作用 → 创新能力	技术×市场交互项 → 创新能力	0.080	0.057	不支持
H2	跨界搜寻 → 吸收能力（直接效应）	跨界搜寻→吸收能力	0.300	<0.001	支持
H3	吸收能力 → 创新能力（直接效应）	吸收能力→创新能力	0.450	<0.001	支持
H4	吸收能力的中介效应	跨界搜寻→吸收能力 → 创新能力	间接效应：0.456	<0.001	支持
H5	营商环境感知的调节效应	跨界搜寻×环境感知 → 吸收能力	0.127	<0.050	支持

讨论

研究结论

本文借助统计分析软件对数据样本进行了统计分析,对理论模型和相关假设进行了实证检验,得出了具有一定理论贡献的研究结论,即:企业的跨界搜寻是企业创新能力的重要前因变量,是吸收能力的关键前因变量。企业的跨界搜寻行为对创新能力提升有显著的促进作用,并且不同的知识跨界搜寻行为对创新能力提升的促进作用存在差异,而企业的吸收能力在跨界搜寻与创新能力之间发挥中介作用,跨界搜寻对企业吸收能力的影响则受到营商环境感知的调节。本文在已有研究基础上,从变量路径、理论结构与情境适配等多个方面作出了系统性补充与延伸,不仅增强了相关理论的解释力,也为理解高新技术企业在制度嵌入情境下如何实现知识转化与创新提供了新的理论视角与实证证据。

理论贡献

1. 拓展了跨界搜寻研究和组织学习理论的边界。本文运用组织学习理论为跨界搜寻的内涵研究提供了拓展基础和理论支点,构建了一个企业创新能力产生的系统性过程,涵盖跨界搜寻、吸收能力和营商环境感知,全面揭示企业创新能力的产生机制,同时拓宽了组织学习理论的研究边界及其在创新搜寻研究中的应用。

2. 深化了跨界搜寻促进创新能力的中介作用机制。本文运用动态能力视角为打开跨界搜寻对企业创新能力的作用过程黑箱提供了理论解释,本研究结果揭示了动态能力形成过程中的“环境感知”与“知识搜索”功能,动态能力的构建路径得到拓展,同时强化了吸收能力在动态能力体系中的地位,推动对动态能力内在层级结构与环境适应机制的细化管理。

3. 揭示了制度环境对知识转化效率的非对称调节机制。基于开放式创新理论,营商环境感知作为影响企业开放边界行为的制度性认知条件,补全了“开放——吸收——转化”链条中的情境断层,解释了为何相同的开放式创新战略在不同地区或制度背景下表现出显著差异。引入制度“主观感知”变量,丰富了开放式创新的心理机制视角。

4. 进一步明确了技术知识跨界搜寻与市场知识跨界搜寻的协同并不能对创新能力起到显著的促进作用。挑战了主流的互补效应观点 (Antonelli, 2007; Milgrom & Roberts, 1995; Choi et al., 2008) 相悖,有可能因为在资源约束条件下,两类知识获取可能存在竞争性消耗,使得知识搜寻行为和创新领域理论得到进一步拓宽,为企业的开放式创新实践提供了证据支持。

研究局限与未来展望

1. 研究样本方面。首先,本研究样本仅为高新技术行业,未来可通过跨行业比较检验模型的普适性。其次,本文样本企业大多属于制造业,后续研究可针对某一行业,或者对比高低技术产业之间的效果差异,有可能得到更细化、更有意义的结论。最后,本研究限于中国各省份样本数量,研究结论能否在全国各行业做进一步地推广,还需要未来研究进一步论证。

2. 变量测量方面。首先,本研究采用的量表还没有经过更多学者的广泛地论证。其次,本研究重新界定了创新能力的维度与内容,并没有成熟的、直接相关量表,尽管信度与效度结果相对满意,但其科学性与合理性还需进一步验证。

3. 研究方法方面。本研究主要关注中国情景下的高新技术企业,并未考察其他国家或地区企业的制度环境差异的影响。此外,本研究设计主要考虑企业个体,并未考虑组织层面创新团队参与的影响因素,未来还应可以更多考虑组织管理层面上的影响模型。

总结

本文围绕高新技术企业创新能力的影响机制,构建了“跨界搜寻——吸收能力——创新能力”的作用路径模型,并引入营商环境感知作为制度调节变量,系统探讨了行为、能力与制度因素在企业创新过程中的交互机制。研究结果表明,跨界搜寻通过吸收能力的中介作用显著促进企业创新能力,营商环境感知在该路径中发挥正向调节效应,体现了制度环境对知识转化效率的非对称放大作用。本文从理论上深化了对吸收能力构建机制和开放式创新制度适配性的理解,拓展了组织学习理论中的研究边界,同时为企业在制度多元与不确定环境下开展开放式创新提供了有针对性的管理建议。

建议

尽管研究存在一定的样本与方法局限,但为后续在能力演化与制度变迁交叉领域的深入探讨提供了坚实基础与分析框架。

管理启示

1. 企业应当认识并重视跨界搜寻的重要作用

管理者必须要意识到跨界搜寻对提升创新能力的重要战略作用。广泛地通过跨界搜寻在企业边界外部或技术领域外部获取所需的知识和创新资源,例如与其他企业、高校、科研机构合作建立研发中心或战略联盟,向政府科技部门咨询产业发展政策与趋势,向研究机构咨询技术趋势。企业也要注重搜寻战略、内部能力和外部环境之间的“匹配”,因地制宜地制定相应的战略决策,同时要注意平衡技术知识与市场知识跨界搜寻这两者的成本和投入。

2. 企业应当高度重视吸收能力的培育

跨界搜寻为企业内部消化系统提供了运作的知识,企业若拥有较强的吸收能力,会提高企业对外部知识资源的吸收整合的效率及对溢出效应的利用程度,从而有助于推动企业创新活动的开展。企业若对外部知识消化吸收能力比较低,更应识别内部瓶颈,制定目标,采取行动,持续实施。

3. 企业应当认识并高度重视企业创新能力的持续提升

企业要抓住中国政府空前重视和支持创新的发展环境这个契机, 更新理念, 充分认识并重视企业创新能力对提升企业核心竞争力的重要作用, 持续关注市场环境和发展的动向, 以适应经营环境的变化, 促进知识的消化吸收应用功能, 促成新资源的组合利用, 构建企业的动态能力。

4. 提高企业对营商环境感知的敏锐性

环境变化给企业带来机遇与挑战, 企业要提高对环境信息的获取能力, 提高对营商环境感知的敏锐性, 根据外部环境特征和变化趋势及时调整战略, 与合作企业建立友好稳固的伙伴关系, 共同应对环境变化带来的风险, 提升企业竞争能力。

References

- Adler, P. S., & Shenhar, A. (1990). Adapting your technological base: The organizational challenge. *Sloan Management Review*, 32(1), 25-37.
- Aidis, R., Estrin, S., & Mickiewicz, T. (2012). Size matters: Entrepreneurial entry and institutional environment. *Small Business Economics*, 39(1), 119-139.
- Alegre, J., & Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. *Technovation*, 28(6), 315-326.
- Antonelli, C. (2007). The system dynamics of collective knowledge: From gradualism and saltationism to punctuated change. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 62(2), 215-236.
- Audretsch, D. B., & Keilbach, M. (2007). The theory of knowledge spillover entrepreneurship. *Journal of Management Studies*, 44(7), 1242-1254.
- Azar, G., & Drogendijk, R. (2018). Ex-post performance implications of divergence of managers' perceptions of 'distance' from 'reality' in international business. *Management International Review*, 59, 67-92.
- Batjargal, B. (2007). Network triads: Transitivity, referral and venture capital decisions in China and Russia. *Journal of International Business Studies*, 38(6), 998-1012.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
- Chen, J., Jiang, Z. J., & Chen, Y. F. (2011). A study on the influencing factors of corporate knowledge absorption capability from the perspective of open innovation. *Journal of Zhejiang University (Humanities and Social Sciences)*, 41(5), 71-82. [in Chinese]
- Chen, Y. F., Gu, R. H., & Xiao, P. (2025). The impact of digital transformation on innovation performance of manufacturing enterprises from the perspective of absorptive capacity. *Science & Technology Progress and Policy*, 42(14), 1-8. [in Chinese]

- Chesbrough, H., & Crowther, A. (2006). Beyond high tech: Early adopters of open innovation in other industries. *R&D Management*, 36(3), 229-236.
- Choi, B., Poon, S. K., & Davis, J. G. (2008). Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach. *Omega*, 36(2), 235-251.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). A behavioral theory of the firm. *Social Science Electronic Publishing*, 17(S2), 93-107.
- Huber, G. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Jansen, J. J. P., & Bosch, V. F. A. J. (2005). Managing potential and realized absorptive capacity: How do organizational antecedents matter? *The Academy of Management Journal*, 5, 999-1015.
- Jia, M. (2015). *The impact of perceived external institutional environment on the intergenerational succession intentions of Chinese family firms*. Lanzhou University of Finance and Economics. Lanzhou. [in Chinese]
- Katila, R. A., & Ahuja, G. (2002). Something old, something new: A longitudinal study of search behavior and new product introduction. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1183-1194.
- Lane, P. J., Koka, B. R., & Pathak, S. (2006). The reification of absorptive capacity: A critical review and rejuvenation of the construct. *Academy of Management Review*, 31(4), 833-863.
- Laursen, K. (2012). Keep searching and you'll find: What do we know about variety creation through firms' search activities for innovation? *Industrial and Corporate Change*, 21(5), 1181-1220.
- Lawson, B., & Samson, D., (2001). Developing innovation capability in organisations: A dynamic capabilities approach. *International Journal of Innovation Management*, 5(3), 377-400.
- Lee, S. M., Lim, S. B., & Pathak, R. D. (2011). Culture and entrepreneurial orientation: A multi-country study. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(1), 1-15.
- Li, H., Meng, L., & Zhang, J. (2006). Why do entrepreneurs enter politics? Evidence from China. *Economic Inquiry*, 44(3), 559-578.
- Li, H., Zhu, X., Guo, Q., & Xu, X. (2025). The effect of ambidextrous boundary—Spanning search on disruptive innovation of new ventures from the perspective of institutional environment. *Innovation Science and Technology*, 25(6), 78-92. [in Chinese]
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: An empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 340-359.
- Liu, J., Nie, M., & Sun, L. (2006). Connotation and characteristics of enterprise innovation capability from the perspective of enterprise upgrading. *Scientific Management Research*, 3, 8-12. [in Chinese]

- Liu, J. H., Huang, G. Y., & Bao, X. Y. (2019). A comparative study of the business environment of the top “global cities” 1—Based on the analysis of the SMILE index. *Study & Exploration*, (8), 147-156.
- Lou, C. W., & Zhang, G. Y. (2018). Constructing a business environment evaluation framework based on the subjective perceptions of market entities: A critique of the World Bank’s business environment assessment model. *Contemporary Economic Management*, 40(6), 60-68. [in Chinese]
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71-87.
- Milgrom, P., & Roberts, J. (1995). Complementarities of fit: Strategy, structure, and organizational change. *Journal of Accounting and Economics*, 19(2), 179-208.
- Mitchell, R. K., Busenitz, L., Lant, T., Patricia, P., McDougall, P. P., Morse, E. A., & Smith, J. B. (2004). The distinctive and inclusive domain of entrepreneurial cognition research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(6), 505-518.
- Mowery, D. C., & Oxley, J. E. (1995). Inward technology transfer and competitiveness: The role of national innovation systems. *Cambridge Journal of Economics*, 19(1), 67-93.
- Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Harvard University Press.
- Nerkar, A., & Roberts, P. W. (2004). Technological and product-market experience and the success of new product introductions in the pharmaceutical industry. *Strategic Management Journal*, 25(8-9), 779-799.
- Pan, J., Liu, Y., & Zheng, S. Y. (2017). The relationship between external knowledge search and firm performance: Evidence from the information technology outsourcing industry. *Management Review*, 29(6), 73-84. [in Chinese]
- Qian, H., & Acs, Z. J. (2013). An absorptive capacity theory of knowledge spillover entrepreneurship. *Small Business Economics*, 40(2), 185-197.
- Qian, X. H., Yang, Y. F., & Xu, W. L. (2010). Absorptive capacity and innovation performance: An interactive effect model. *Management World*, 5, 118-129. [in Chinese]
- Rosenkopf, L., & Nerkar, A. (2001). Beyond local search: Boundary-spanning, exploration, and impact in the optical disk industry. *Strategic Management Journal*, 22(4), 287-306.
- Rui, Z. Y., & Luo, J. L. (2016). The mechanism of corporate innovation search strategies and their balance: An analytical framework and empirical evidence in the Chinese context. *Research in Science and Technology*, 34(5), 771-780. [in Chinese]
- Rui, Z. Y., Luo, J. L., & Gan, J. X. (2017). Breaking through innovation dilemmas in new ventures: The ambidexterity of external search and its match with the firm’s knowledge base. *Nankai Business Review*, 20(5), 155-164. [in Chinese]

- Sakhdari, K., Burgers, H., & Davidsson, P. (2014). Capable but not able: The effect of institutional context and search breadth on the absorptive capacity-corporate entrepreneurship relationship. In P. Davidsson. (Ed.), *Australian Centre for Entrepreneurship Research Exchange Conference 2014 Proceedings* (pp. 954-974). Queensland University of Technology. <https://acereconference.com/wp-content/uploads/2014/03/ACERE-2014-Proceedings.pdf>
- Sedeh, A. A., Abootorabi, H., & Zhang, J. (2020). National social capital, perceived entrepreneurial ability and entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(2), 334-355.
- Sidhu, J. S., Commandeur, H. R., & Volberda, H. W. (2007). The multifaceted nature of exploration and exploitation: Value of supply, demand, and spatial search for innovation. *Organization Science*, 18(1), 20-38. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-10-2019-0616>
- Siegel, J. (2007). Contingent political capital and international alliances: Evidence from South Korea. *Administrative Science Quarterly*, 52(4), 621-666.
- Sofka, W., & Grimpe, C. (2010). Specialized search and innovation performance—Evidence across Europe. *R&D Management*, 40(3), 310-323.
- Tsai, K., Hsieh, M., & Hultink, E. (2011). External technology acquisition and product innovativeness: The moderating roles of R&D investment and configurational context. *Journal of Engineering and Technology Management*, 28(3), 184-200.
- Tuominen, M., & Hyvönen, S. (2004). *Organizational innovation capability: Creating and appropriating value in channel relationships*. Research paper.
- Vanhaverbeke, W. V., & Vrande, V. D. (2008). *Connecting absorptive capacity and open innovation*. *SSRN Electronic Journal*, 2008, 1-22. <https://www.wellesu.com/10.2139/ssrn.1091265>
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- Wei, J., & Xu, Q. (1995). The concept, structure, and evaluation of firms' technological capabilities. *Science of Science and Management of S&T*, 9, 29-33. [in Chinese]
- Wei, Y. (2007). Corporate social capital and technological innovation: An empirical study based on absorptive capacity. *China Industrial Economics*, 9(11), 119-127. [in Chinese]
- Yang, J. R., & Zhou, L. (2019). Optimizing the business environment: International experience and China's path selection. *Expanding Horizons*, (1), 40-47. [in Chinese]
- Yang, Y., Zhu, H., & Wu, G. (2007). The deconstruction and evolution of innovation capability of Chinese enterprises. *Economic Management*, 9, 30-35. [in Chinese]
- Yang, Z., Chen, X., & Yu, C. (2025). The institutional echoes in innovation: Research on the impact of institutional environment perception on firm innovation. *Science of Science and Management of S&T*, 2025, 1. <https://doi.org/10.20201/j.cnki.ssstm.20250605.002> [in Chinese]

- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.
- Zhang, L. F., Fu, Y., & Yu, H. C. (2021). Technology introduction or cooperative R&D? A comparative study of two modes of R&D internationalization. *Research in Science and Technology*, 39(3), 471-480. [in Chinese]
- Zhang, W. H., & Zhao, Y. P. (2013). Boundary-crossing search strategy and product innovation in transition economies. *Science and Technology Management*, 9, 54-63. [in Chinese]



Name and Surname: Donghai Tang

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand / School of Accounting, Guangxi International Business Vocational College, China

Field of Expertise: Business Administration



Name and Surname: Yunlong Duan

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Field of Expertise: Innovation Management

ESG 信息披露透明度对并购绩效的影响研究

——基于中国 A 股上市公司的实证分析

THE IMPACT OF ESG DISCLOSURE TRANSPARENCY ON M&A PERFORMANCE: AN EMPIRICAL STUDY BASED ON CHINESE A-SHARE LISTED COMPANIES

钟星源*

Xingyuan Zhong*

泰国正大管理学院泰华国际学院, 中国广西财经学院

International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Guangxi University of Finance and Economics, China

Received: July 31, 2025 / Revised: October 6, 2025 / Accepted: October 20, 2025

摘要

在全球气候治理紧迫性凸显的背景下, 企业环境、社会和治理 (ESG) 责任备受关注。中国 A 股市场的 ESG 信息披露存在碎片化、定性多、结构化不足等问题, 导致并购活动中信息不对称风险突出。现有研究多聚焦 ESG 评级, 尚未系统揭示其信息披露透明度对并购绩效的作用机制, 尤其缺乏对融资约束中介效应的实证检验。本文基于委托代理等理论, 综合运用文献研究与实证分析法, 以 2010-2021 年 A 股上市公司为样本, 选取彭博 ESG 披露评分, 结合 CSMAR 数据库, 经筛选获 870 个有效并购样本, 探究 ESG 信息披露透明度如何通过缓解信息不对称提升并购绩效, 并验证融资约束的中介作用。通过构建多元线性回归模型并控制相关变量, 研究发现: 第一, ESG 信息披露透明度显著提升并购绩效 (长期并购绩效回归系数为 0.010, 在 1% 水平显著); 第二, ESG 透明度显著缓解企业融资约束 (系数为 -0.014, 在 1% 水平显著); 第三, 融资约束对并购绩效存在显著负向作用 (系数为 -0.199, $p < 0.05$), 且中介效应检验表明, 融资约束在“ESG 透明度——并购绩效”路径中发挥部分中介作用。结论证实, ESG 信息透明度不仅直接改善并购绩效, 还通过缓解融资约束间接促进并购表现。本研究创新性地将信息披露透明度与并购绩效关联, 揭示了其作用机制, 并首次验证了融资约束的关键中介角色。实践层面,

*Corresponding Author: Xingyuan Zhong
E-mail: 2938705557@qq.com

建议监管机构加快构建强制性 ESG 披露框架，并通过绿色信贷、税收优惠等政策引导资源向高透明度企业配置。

关键词：ESG 信息披露 并购绩效 融资约束

Abstract

Against the backdrop of increasing urgency in global climate governance, corporate ESG (Environmental, Social, and Governance) responsibilities have drawn significant attention. In China's A-share market, issues such as fragmented information, excessive qualitative content, and insufficient structure in ESG transparency level have led to prominent information asymmetry risks in M&A activities. Existing research focuses predominantly on ESG ratings and has yet to systematically reveal the mechanisms through which ESG transparency level influences M&A performance, particularly lacking empirical examination of the mediating effect of financing constraints. Based on the principal-agent theory and other theoretical frameworks, this study combines literature review and empirical analysis, using A-share listed companies from 2010 to 2021 as the sample. By selecting Bloomberg ESG disclosure scores and integrating data from the CSMAR database, 870 valid M&A samples are obtained after screening. The study investigates how ESG transparency level enhances M&A performance by mitigating information asymmetry and verifies the mediating role of financing constraints. Through the construction of multiple linear regression models with control variables, the findings indicate that (1) ESG transparency level significantly improves M&A performance (the regression coefficient for long-term M&A performance is 0.010, significant at the 1% level), (2) ESG transparency level significantly alleviates financing constraints (coefficient of -0.014, significant at the 1% level), and (3) financing constraints have a significant negative impact on M&A performance (coefficient of -0.199, $p < 0.05$), with mediation tests confirming that financing constraints plays a partial mediating role in the "ESG transparency level–M&A performance" pathway. The conclusions demonstrate that ESG transparency level not only directly enhances M&A performance but also indirectly improves M&A outcomes by alleviating financing constraints. This research innovatively links disclosure transparency with M&A performance, reveals its underlying mechanism, and is the first to validate the critical mediating role of financing constraints. On a practical level, it is recommended that regulatory authorities accelerate the establishment of a mandatory ESG disclosure framework and guide resource allocation toward enterprises with higher transparency through policies such as green credit and tax incentives.

Keywords: ESG Transparency Level, M&A Performance, Financing Constraint

引言

全球气候变化已成为影响经济与社会发展的重大挑战。极端天气频发、冰盖消融和海平面上升不仅改变自然生态系统，也加剧了经济与社会运行的不确定性。科学界普遍认为，即使全球平均气温出现 0.1 °C 的微小升高，也可能对生态环境和社会系统带来深远影响，并造成不可忽视的经济与生命损失。这一现实促使国际社会在《巴黎协定》等制度框架下形成共识，即必须通过碳减排与碳中和战略来应对气候变化。中国作为最大的发展中国家和温室气体排放大国，提出了“2030 年前碳达峰、2060 年前碳中和”的目标，体现了国家在全球治理中的战略担当。

在全球可持续发展的背景下，企业 ESG 责任逐渐成为衡量企业长期价值和社会贡献的重要维度。理论上，企业履行 ESG 责任不仅能够缓解信息不对称和降低代理成本（委托代理理论），也能满足多元利益相关者的期望（利益相关者理论），并通过传递积极信号提升外部投资者与市场信任（信号传递理论）。因此，良好的 ESG 实践不仅关乎企业声誉与合法性，更被视为企业持续竞争优势的重要来源。随着资本市场对非财务绩效的重视程度不断提升，ESG 信息披露逐渐演变为全球范围内的制度化要求。例如，欧盟的《非财务报告指令》、中国证监会的《上市公司投资者关系管理指导意见》均推动企业将 ESG 信息纳入规范披露体系，凸显其在资本配置与价值评估中的核心地位。

并购作为企业实现外延式扩张和战略转型的重要途径，往往伴随高度的信息不对称和潜在的整合风险。现有研究主要从财务视角探讨影响并购绩效的因素，而对非财务维度，尤其是 ESG 信息披露透明度的作用关注不足。事实上，从理论逻辑看，ESG 信息透明度能够缓解并购双方的逆向选择与道德风险，减少潜在的文化冲突与整合障碍，从而提升并购交易的成功率和长期绩效。此外，ESG 透明度还能帮助外部投资者更有效识别并购标的的潜在价值与风险，进而增强市场对收购方的信任。

本研究的理论基础为委托代理、利益相关者及信号传递等理论。委托代理理论是现代公司治理的理论基石，源于企业所有权与经营权的分离。该理论指出，作为所有者的股东（委托人）与作为管理者的经理人（代理人）之间存在利益冲突。由于契约不完备和信息不对称，追求自身效用最大化的代理人可能不会始终以委托人利益最大化为目标行事，从而产生道德风险与逆向选择等代理问题。例如，管理层可能为了扩大企业规模或个人声誉而进行非效率投资，损害股东利益。为解决这些问题，理论提出需要通过激励相容的契约设计、监督机制以及市场约束（如公司控制权市场）来约束和激励代理人，缓解利益冲突，降低代理成本。利益相关者理论是对传统“股东至上”理念的修正与拓展。该理论认为，企业的生存与发展不仅依赖于股东，还依赖于所有与企业活动并受其影响的利益相关者，包括员工、客户、供应商、社区及债权人等。企业的目标不应仅是股东财富最大化，而是要为所有利益相关者创造价值。这一观点将企业视为一系列契约的联结，强调平衡并满足各利益相关者的合法权益，是企业获得长期

可持续竞争优势的关键。该理论为企业社会责任（CSR）研究提供了核心理论支撑，指出积极管理利益相关者关系、履行社会责任，能够赢得广泛支持，最终实现企业与社会共同发展。信号传递理论旨在解决市场中的信息不对称问题。该理论认为，在信息劣势方（如外部投资者）无法直接了解信息优势方（如企业内部）真实状况的情况下，信息优势方有动机通过主动释放可观察的“信号”来传递其私有信息，以区别于劣质主体，从而影响市场决策。例如，在资本市场中，高质量公司可以通过披露详尽的 ESG 信息、支付高额股利或进行高声誉的审计等方式，向市场传递其经营稳健和前景良好的积极信号。信号的效力取决于其传递成本，必须是低质量企业难以模仿的。有效的信号传递能够减少误判，引导资源更有效地配置，进而提升市场效率。

基于上述背景与理论动因，本研究以 2010-2021 年中国 A 股市场中具有彭博 ESG 披露数据的并购事件为研究对象，经过严格筛选，最终获得 870 个有效并购样本，考察收购方在并购当年的 ESG 信息披露透明度对并购绩效的影响。研究的核心问题在于：ESG 透明度是否能够成为收购方的竞争优势，并通过缓解信息不对称与协调利益相关者关系而改善并购绩效？

与现有文献相比，本文的研究贡献主要体现在三个方面：1. 从理论层面深化了 ESG 与并购绩效之间的作用机制，结合委托代理、利益相关者与信号传递等理论系统揭示 ESG 透明度的作用路径；2. 从研究视角上突破了以财务指标为主的并购绩效分析框架，将 ESG 透明度作为非财务维度引入并购研究，拓展了企业战略管理与可持续发展领域的研究边界；3. 从实践意义上为企业并购提供了新的战略工具与治理启示，即通过提升 ESG 信息披露透明度，不仅能够增强利益相关者信任，降低并购风险，还能助力企业实现长期价值创造与可持续增长。

研究目的

本研究旨在系统探究中国 A 股上市公司 ESG 信息披露透明度对其并购绩效的影响及其内在作用机制。核心目的在于，不仅实证检验 ESG 信息披露对并购绩效的直接影响，更重点剖析融资约束在其中所扮演的中介角色，即 ESG 信息透明是否通过缓解企业融资困境来提升并购绩效。研究将通过考量长期财务表现来全面评估并购绩效，以期为企业优化 ESG 实践与并购战略、以及相关政策制定提供坚实的实证依据与理论支持。

文献综述

企业并购作为资源配置与价值创造的重要方式，其绩效影响因素一直是学术研究的核心议题。传统研究多从交易特征、支付方式等经济因素切入，近年来，非财务因素，尤其是环境、社会和治理（ESG）表现对企业战略行为的影响日益受到关注。现有文献为理解 ESG、融资约束与并购绩效三者间的复杂关系提供了丰富的理论基础与实证线索。

现有研究基于多维度理论探讨了 ESG 信息披露对并购绩效的影响机制。依据委托代理理论

(Jensen, 1986), 企业管理层在并购决策中可能因追求私人利益而损害公司价值, 尤其在持有超额自由现金流时, 其规模扩张动机易引发低效率收购行为, 导致市场价值折价。研究表明, 提升 ESG 信息披露质量可通过降低信息不对称, 强化股东对管理层的监督, 从而抑制道德风险, 促使并购决策更符合长期战略利益 (Wang & Li, 2017)。此外, 良好的 ESG 披露体现了企业对员工等利益相关者权益的重视, 有助于增强管理层对发展目标的认同, 减少盲目扩张行为。基于利益相关者理论, 并购交易涉及多元主体 (如员工、客户和债权人), 其支持度对并购成效至关重要。文献指出, 高透明度 ESG 信息披露能增强利益相关者信任, 缓解其对并购的抵触情绪, 并通过促进并购后整合提升绩效 (Qian et al., 2016)。信号传递理论进一步表明, ESG 信息披露能缓解收购方与目标公司之间的信息不对称, 拉近情感距离, 降低交易成本 (Gorton et al., 2009; Lang et al., 1991)。同时, ESG 披露程度高的企业更易获得投资者青睐, 降低融资成本, 从而优化并购绩效 (He & Ismail, 2024; Abraham et al., 2024)。

学者们从理论和实证角度分析了 ESG 信息披露对融资约束的缓解作用。委托代理理论指出, 信息不对称会加剧投资者对道德风险和逆向选择的担忧, 而 ESG 信息披露通过提供非财务信息 (如长期发展潜力和治理机制), 帮助投资者全面评估企业风险, 增强资金供给意愿 (Wang & Xie, 2022)。利益相关者理论强调, ESG 披露有助于构建企业声誉, 获得政府、银行等利益相关者的支持, 从而改善融资条件 (Qian et al., 2018; Jing et al., 2018)。资源效应研究显示, ESG 信息披露能吸引可持续偏好投资者, 降低风险补偿要求, 并简化债权人对信用风险的评估流程 (Wang, 2023; Fang & Hu, 2023)。Xie 和 Lyu (2022)、Alatawi et al. (2023) 指出, ESG 实践承诺有助于企业获取长期资本与政策资源。信号传递理论进一步证实, ESG 信息可向政府和银行传递合规经营信号, 在政策导向下获得低成本贷款 (Li et al., 2015), 显著缓解融资约束。

融资约束作为企业投资决策的关键因素, 对并购绩效具有显著影响。文献表明, 并购行为本身是向市场传递价值信号的重要载体, 但其绩效受企业特征和融资状况调节 (Baker & Wurgler, 2004; Yang & Pang, 2017)。实证研究发现, 融资约束企业常因信息不对称被迫选择短期导向并购, 导致长期绩效受损 (Harford, 1999)。Liu et al. (2015)、Chen et al. (2013)、Yu (2020) 指出, 融资约束可能掩盖高溢价并购的掏空动机, 加剧代理问题; 而缓解融资约束能增强企业议价能力, 提升并购溢价与标的质量的匹配度, 最终改善并购绩效。此外, 市场对并购公告的反应 (如累计异常回报 CAR) 存在异质性, 主并方与目标方规模比、托宾 Q 比值等指标均影响绩效表现 (Gorton et al., 2009; Lang et al., 1991; Wang & Li, 2017)。

综上所述, 现有文献分别构建了 ESG 信息披露与并购绩效、ESG 信息披露与融资约束、以及融资约束与并购绩效之间的理论链条, 为本研究奠定了坚实的基础。然而, 将这三条线索整合到一个分析框架中, 深入探讨融资约束在 ESG 信息披露影响并购绩效过程中的中介路径的研究尚显薄弱。本文正是在此研究缺口上, 试图构建一个被调节的中介效应模型, 以期更系统地揭示 ESG 信息披露影响企业并购绩效的内在机制。

研究方法

文献研究法。通过梳理国内外关于并购及 ESG 信息披露的文献,结合 ESG 在海外的发展历程及国内相关政策和实践,深化对 ESG 内涵的理解。在总结企业并购影响因素的基础上,选取控制变量,从 ESG 信息披露透明度这一较新视角,探讨其对企业并购绩效的影响,为研究提供理论支撑。

归纳演绎法。基于委托代理、利益相关者及信号传递等理论,运用逻辑推理与归纳方法,分析企业并购绩效的内在机制,探讨 ESG 信息披露对其影响路径,进而构建包含理论基础与研究假设的完整研究框架。

实证分析法。采用 CSMAR 数据库获取上市公司数据,运用 STATA 进行清理,并通过描述性统计、相关性分析及多元回归检验 ESG 信息披露透明度与并购绩效的关系。使用固定效应模型处理内生性问题,验证结果的稳健性,进而分析影响机制,提出政策建议。

1. 研究假设

本研究基于委托代理理论、利益相关者理论及信号传递理论,围绕企业 ESG 信息披露透明度、融资约束及并购绩效的关系,构建了一系列研究假设。具体如下:

H1: ESG 信息披露透明程度越高的企业,并购绩效越高

H2: ESG 信息披露透明度越高的企业,融资约束水平越低

H3: 融资约束越高的企业,并购绩效越低

2. 研究设计

2.1 数据来源与样本选择

本研究所使用数据主要来源于深圳市国泰安教育技术有限公司开发的 CSMAR 系列研究数据库系统和由彭博社开发的彭博数据库系统。本文根据 2010 年 1 月 1 日到 2021 年 12 月 31 日期间的全部 A 股上市企业发布了并购相关公告,并成功完成的事件作为原始研究样本。之所以以 2010 年 1 月 1 日为样本起点,主要是因为彭博咨询 ESG 信息披露评级数据从 2010 年开始发布,而且还可以规避 2008 年金融危机的影响。另外,在并购实务中,从并购首次公告日宣告,到并购真正完成通常还需要 1 至 2 年的时间,故选择 2021 年作为并购首次公告日的截止年份。

对并购样本进行筛选后,得到 870 个并购样本,具体筛选处理如下:

- 1) 剔除交易未完成、交易失败的并购事件。
- 2) 上市公司的参与角色为买方。
- 3) 保留吸收合并、要约收购、资产收购和股权收购的样本。
- 4) 剔除财务数据、并购交易特征数据和 ESG 信息披露透明度数据等重要信息缺失或异常的样本。

5) 剔除交易金额小于 100 万元的并购样本, 交易金额一定程度上可以确保此项交易是主并方的重要决策。

6) 剔除金融业的并购公司, 因金融、保险类公司的财务报表具有特殊性。

7) 剔除经过特殊处理 (ST*、ST) 的主并方, 该类公司的财务数据和股价变化可能与实际情况不符。

8) 剔除上市未满一年的主并方, 这类公司刚获得了大量股权融资, 其融资约束程度不具可比性。

9) 若一家企业在一年内公布多笔并购交易, 选取该企业当年公布的交易额最大的并购交易; 若一家企业在同一天公布多笔同一并购标的的并购交易, 将它们合并成一起并购事件。

10) 剔除股票停牌期间的数据, 估计样本的窗口期向前面的交易日顺移。

2.2 模型构建

为了验证企业 ESG 信息披露透明程度对于并购绩效的影响及其作用机制, 本文参照 Wen et al. (2004) 的做法, 构建如下方程进行回归。

$$\begin{aligned} BHAR_{i,t} = & \alpha_0 + \alpha_1 ESG\_dis_{i,t} + \alpha_2 Age_{i,t} + \alpha_3 Lev_{i,t} + \alpha_4 Size_{i,t} + \alpha_5 Rel_{i,t} + \alpha_6 Growth_{i,t} \\ & + \alpha_7 PayStock_{i,t} + \alpha_8 CR10_{i,t} + \Sigma Year_{i,t} + \Sigma Industry_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

模型 4-1

$$\begin{aligned} FC_{i,t} = & \chi_0 + \chi_1 ESG\_dis_{i,t} + \chi_2 Age_{i,t} + \chi_3 Lev_{i,t} + \chi_4 Size_{i,t} + \chi_5 Rel_{i,t} + \chi_6 Growth_{i,t} \\ & + \chi_7 PayStock_{i,t} + \chi_8 CR10_{i,t} + \Sigma Year_{i,t} + \Sigma Industry_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

模型 4-2

$$\begin{aligned} BHAR_{i,t} = & \lambda_0 + \lambda_1 ESG\_dis_{i,t} + \lambda_2 Age_{i,t} + \lambda_3 Lev_{i,t} + \lambda_4 Size_{i,t} + \lambda_5 Rel_{i,t} + \lambda_6 Growth_{i,t} \\ & + \lambda_7 PayStock_{i,t} + \lambda_8 CR10_{i,t} + \Sigma Year_{i,t} + \Sigma Industry_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

模型 4-3

模型 (4-1) 用于检验假设 1, 探究 ESG 信息披露透明程度与并购绩效之间的关系。模型 (4-2) 用于检验假设 2, 探究 ESG 信息披露透明程度与融资约束之间的关系。模型 (4-3) 用于检验假设 3, 探究融资约束与并购绩效之间的关系。模型 (4-1) 主要关注 ESG 信息披露透明程度 (ESG) 的系数, 模型 (4-2) 主要关注 ESG_dis 的系数。之后再关注模型 (4-3) 中中介变量的系数。显著则证明假设 H1 成立, 即主并方良好的 ESG 信息披露透明程度可以提升其并购绩效; α_1 、 χ_1 、 λ_2 均显著则融资约束的中介效应显著, 在此前提下, χ_1 显著为部分中介, 否则为完全中介。

核心解释变量 ESG 信息披露透明程度采用彭博咨询数据库收集 ESG 信息披露评分来衡量。鉴于中国 ESG 信息披露政策尚不完善, 上市公司披露内容多为定性化、非结构化表述, 导致信息碎片化问题突出, 外部利益相关者难以有效评估企业可持续表现。因此, 本研

究借鉴 Yu et al. (2018)、Huang et al. (2022) 方法, 采用彭博 ESG 信息披露评分作为透明度的代理变量。该指标基于第三方专业机构对公开信息的量化整合, 客观反映企业 ESG 信息披露的完整性与可获取性。

解释变量为并购方的买入并持有的超额收益率, 参考 Li (2022) 的做法, 计算模型如下:

$$BHAR_{A,t} = \prod_{t=t_1}^{t_2} [1 + R_{A,t}] - \sum_{B=1}^{n_b} \frac{\prod_{t=t_1}^{t_2} (1 + R_{B,t})}{n_b}$$

其中, B 代表控制企业, $R_{B,t}$ 为控制企业 B 在并购后第 t 个月 (从 t_1 到 t_2) 的简单月收益率。 n_b 为控制企业数量。

我们依据反映主并方特征的变量构建融资约束指数。借鉴 Kuang et al. (2010) 的研究, 综合考虑了反映公司盈利能力、偿债能力等各项特征的财务指标, 使用流动比率 (FR)、资产负债率 (Lev)、净资产收益率 (ROE)、股利支付率 (DIV)、市净率 (MB), 建立 Logistic 回归模型估计主并方的融资约束指数 Z。

$$P(QFC = 1|Z) = e^Z / (1 + e^Z)$$

$$Z = \rho_0 + \rho_1 FR + \rho_2 Lev + \rho_3 ROE + \rho_4 DIV + \rho_5 MB + \varepsilon$$

本文控制一系列公司特征和交易特征, 包括企业年龄 (Age)、资产负债率 (Lev)、公司规模 (Size)、关联属性 (Rel)、成长性 (Growth)、支付方式 (PayStock) 和股权集中度 (CR10) 等。

研究结果

表 1 列示了描述性统计。企业的长期并购绩效最小值为 -1.3160, 最大值为 2.445, 均值为 0.00275。ESG 信息披露透明程度的最大值为 67.640, 最小值为 10.7000, 平均值为 28.65000。说明总体来说 ESG 信息披露透明程度比较低。

表 1 全样本的描述性统计结果

VARIABLES	(1) N	(2) Mean	(3) S.D.	(4) Min	(5) Max
CAR	1,123	0.03660	0.1190	-0.2530	0.353
BHAR	1,123	0.00275	0.6730	-1.3160	2.445
ESG	1,123	28.65000	8.7510	10.7000	67.640
E	1,123	8.82100	12.3600	0	73.810
S	1,123	13.89000	7.7380	0	53.990
G	1,123	63.83000	13.5300	28.5700	89.860
FC	1,123	0.30200	0.2390	7.40e-05	0.938

表 1 全样本的描述性统计结果（续表）

VARIABLES	(1) N	(2) Mean	(3) S.D.	(4) Min	(5) Max
GW_excess	1,123	0.01160	0.0771	-0.1720	0.356
SOE	1,123	0.46400	0.4990	0	1
Age	1,123	12.10000	7.2770	1	29
Lev	1,123	0.46600	0.1920	0.0156	1.698
Size	1,123	22.96000	1.2060	19.5600	27.570
Rel	1,123	0.44600	0.4970	0	1
Growth	1,123	0.42400	2.5310	-0.9150	58.840
PayStock	1,123	0.77600	0.3790	0	1
CR10	1,123	60.25000	15.1300	13.9900	95.090

表 2 中，模型（1）为长期并购绩效对 ESG 信息披露透明程度的多元回归模型。对模型（1）回归结果进行分析，模型的 F 检验的 P 值为 0，表明整体回归模型在统计上是显著的，具有较强的解释力，模型有效。在 BHAR（长期并购绩效）衡量并购绩效的指标中，ESG 信息披露透明程度变量的系数为 0.010，系数均为正值，且在 1% 水平上显著（ $p < 0.01$ ），表明 ESG 信息透明度的提高能够有效提升企业的并购绩效。这一结果支持了本文的研究假设 H1，即 ESG 信息披露透明程度越高的企业，长期并购绩效越高。

表 2 全样本的长期并购绩效回归模型

VARIABLES	(1) BHAR
ESG	0.010*** (3.92)
Age	-0.010*** (-3.18)
Lev	0.170 (1.35)
Size	-0.118*** (-5.17)
Rel	-0.025 (-0.56)
Growth	0.126*** (3.87)
PayStock	-0.080* (-1.69)
SOE	-0.132*** (-2.60)

表 2 全样本的长期并购绩效回归模型（续表）

VARIABLES	(1) BHAR
CR10	0.031 (0.22)
Constant	2.482*** (5.50)
Observations	870
R-squared	0.069
F test	0
r2_a	0.0590
F	7.052

注：*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

表 3 中，模型（1）为长期并购绩效对 ESG 信息披露透明程度的多元回归模型，模型（2）为融资约束对 ESG 信息披露透明程度的多元回归模型，模型（3）为长期并购绩效对 ESG 信息披露透明程度和中介变量的多元回归模型。对模型（1）、模型（2）和模型（3）回归结果进行分析，三个模型的 F 检验的 P 值均为 0，表明整体回归模型在统计上是显著的，具有较强的解释力，模型有效。

在模型（1）中，ESG 信息披露透明程度变量的系数为 0.010，并在 1% 水平上显著，表明 ESG 信息透明度的提高能够有效提升企业的长期并购绩效。在模型（2）中，ESG 变量对融资约束（FC）的回归系数为 -0.014，且在 1% 水平上显著，说明 ESG 信息透明度的提高能够显著降低企业的融资约束。研究结果支持本文的假设 H2，即 ESG 信息披露透明程度越高的企业，企业融资约束越少。

在模型（3）中，加入融资约束（FC）作为中介变量后，ESG 信息披露透明程度的系数降低至 0.007，且仍在 5% 水平上显著（ $p < 0.05$ ），而融资约束（FC）的系数为 -0.199，并在 5% 水平上显著，表明融资约束对长期并购绩效具有显著的负向影响。相比于模型（1），ESG 信息披露透明程度的系数下降，说明融资约束在 ESG 透明度对长期并购绩效的影响中起到了部分中介作用。

从具体的数据来看，长期并购绩效对 ESG 信息披露透明程度的多元回归中，总效应系数为 0.0103，直接效应的系数为模型（3）中 ESG 信息披露透明程度的系数 0.00746，中介效应的系数为模型（2）中 ESG 信息披露透明程度的系数与模型（3）中融资约束的系数的乘积 0.00279，说明融资约束在 ESG 透明度对长期并购绩效的影响中起到了部分中介作用。

此外，从拟合度来看，模型（3）的拟合度略高于模型（1）的拟合度，说明加入融资约束变量后，模型对长期并购绩效的解释力有所增强。

假设 H2 和 H3 分别预测 ESG 信息透明度对融资约束有显著的负向影响, 以及融资约束对长期并购绩效有显著的负向影响。研究结果支持了这两条假设, 表明融资约束在 ESG 信息透明度对长期并购绩效的影响中起到了部分中介效应。

表 3 包含融资约束的全样本长期并购绩效回归模型

VARIABLES	(1) BHAR	(2) FC	(3) BHAR
FC			-0.199** (-2.01)
ESG	0.010*** (3.92)	-0.014*** (-17.79)	0.007** (2.52)
Age	-0.010*** (-3.18)	-0.011*** (-12.06)	-0.008** (-2.31)
Lev	0.170 (1.35)	-0.138*** (-3.61)	0.197 (1.56)
Size	-0.118*** (-5.17)	-0.008 (-1.17)	-0.120*** (-5.25)
Rel	-0.025 (-0.56)	0.076*** (5.61)	-0.010 (-0.22)
Growth	0.126*** (3.87)	-0.032*** (-3.29)	0.119*** (3.66)
PayStock	-0.080* (-1.69)	0.011 (0.78)	-0.082* (-1.74)
SOE	-0.132*** (-2.60)	-0.175*** (-11.81)	-0.123** (-2.25)
CR10	0.031 (0.22)	-0.446*** (-10.40)	0.120 (0.81)
Constant	2.482*** (5.50)	2.240 (1.64)	2.438*** (5.41)
Observations	870	870	870
R-squared	0.069	0.439	0.069
F test	0	0	1.78e-09
r2_a	0.0590	0.433	0.0581
F	7.052	74.80	6.359

注: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

讨论

本研究对现有理论观点进行了重要的补充与发展。首先, 现有研究多聚焦于 ESG 评级结果的经济后果, 而本研究将视角深入至“信息披露透明度”这一更为基础的维度, 这深化了对 ESG 信息本质作用的理解。其次, 本研究通过验证“融资约束”的中介作用, 首次系统揭示了 ESG 透明度影响并购绩效的关键中间路径, 弥补了以往研究对其中介机制探讨不足的缺陷, 为“ESG 如何影响企业具体战略行为(如并购)”的黑箱提供了新的解释视角。最后, 研究发现 ESG 透明度对非国有企业融资约束的缓解作用更为显著, 这补充了关于 ESG 价值在异质性产权结构中具有差异化效应的经验证据。

本研究主要存在两方面局限, 为未来研究指明了方向。其一, 受限于 ESG 理念在中国兴起较晚, 相关数据起始时间短、上市公司覆盖率有限, 导致研究样本量相对较小, 且可能因早期自愿披露 ESG 信息的公司本身资质较好而产生样本选择偏差, 使得结论对整体 A 股市场, 尤其是对市场表现较差及非上市公司的普适性有待进一步验证。其二, 中国独特的制度环境可能使得本文关于 ESG 透明度缓解融资约束的结论在制度环境成熟的发达国家适用性存疑。未来研究可尝试采用问卷调查等方法将研究拓展至非上市公司, 并待中国 ESG 信息披露制度完善、数据更充分后进行更全面的追踪分析; 同时, 利用发达国家数据进行比较研究, 将有助于深化对制度背景如何调节 ESG 经济后果的理解。

总结

本文融合委托代理、利益相关者、信号传递及协同效应理论, 实证检验 ESG 信息披露透明度对企业并购绩效的影响机制, 发现: 1. ESG 信息披露透明度显著提升并购绩效。高透明度 ESG 信息通过缓解股东——管理层代理冲突、增强利益相关者信任, 优化并购决策与整合效率, 并间接降低融资成本与超额商誉风险。2. ESG 透明度有效缓解企业融资约束, 尤其对非国有企业作用显著。其通过降低信息不对称、提升企业声誉, 增强投资者信心与融资可获得性。3. 融资约束对并购绩效存在显著负向影响, 其迫使企业倾向短期收益导向的并购行为, 导致长期绩效折损。研究表明, ESG 透明度既直接赋能并购价值创造, 又通过缓解融资约束间接优化并购成效, 为企业通过 ESG 战略实践提升可持续竞争力提供理论依据与实践路径。

建议

实证分析表明, ESG 信息披露透明度显著降低企业融资约束, 并正向提升并购绩效。基于此, 本文提出以下建议: 1. 完善 ESG 制度设计, 构建中国特色披露框架。政府需加快建立强制或半强制 ESG 披露机制, 制定符合国情的标准化报告规范, 降低企业披露成本并压缩投机空间。借鉴国际经验, 通过绿色信贷、绿色债券等政策引导金融资源向绿色领域倾斜,

借助 ESG 合理定价纠正“市场失灵”，实现经济、环境与社会“三重红利”。2. 优化资源配置效率，赋能高质量发展。通过税收优惠、专项补贴等激励措施降低高透明度企业的 ESG 投入成本；推进注册制改革与多层次资本市场建设，提升直接融资比例、降低社会杠杆率；加强金融科技与数字普惠金融基础设施，为优质 ESG 企业融资“赋能”。3. 强化外部监管与激励相容机制。采取“树典型、惩落后”的差异化监管：对 ESG 高风险企业实施停产整治、高额罚款（如高盛因 ESG 误导被罚案例），形成警示效应；同时建立奖惩并行的激励体系，表彰高透明度企业。此外，需激活分析师、媒体及机构投资者的监督力量，抑制 ESG 政策下的管理者机会主义行为，降低代理成本，形成市场倒逼企业提升透明度的长效机制。综上，ESG 信息披露透明度的提升需政策规制、市场激励与监管协同并举，从而推动企业将可持续发展纳入核心战略，助力中国经济绿色转型。

References

- Abraham, J., Olbert, M., & Vasvari, F. (2024). ESG disclosures in the private equity industry. *Journal of Accounting Research*, 62(5), 1611-1660.
- Alatawi, I. A., Ntim, C. G., Zras, A., & Elmagrhi, M. H. (2023). CSR, financial and non-financial performance in the tourism sector: A systematic literature review and future research agenda. *International Review of Financial Analysis*, 89, 102734.
- Baker, M., & Wurgler, J. (2004). A catering theory of dividends. *The Journal of Finance*, 59(3), 1125-1165.
- Chen, S., Jiang, G., & Lu, C. (2013). Director interlocks, target selection, and M&A performance: A perspective on information asymmetry between merging entities. *Management World*, (12), 117-188. [in Chinese]
- Fang, X. M., & Hu, D. (2023). Corporate ESG performance and innovation: Evidence from Chinese A-share listed companies. *Economic Research Journal*, 58(2), 91-106. [in Chinese]
- Gorton, G., Kahl, M., & Rosen, R. J. (2009). Eat or be eaten: A theory of mergers and firm size. *The Journal of Finance*, 64(3), 1291-1344.
- Harford, J. (1999). Corporate cash reserves and acquisitions. *The Journal of Finance*, 54(6), 1969-1997.
- He, L., & Ismail, K. (2024). ESG information disclosure, industrial policy support, debt financing costs. *Finance Research Letters*, 66, 105630.
- Huang, Q., Li, Y., Lin, M., & McBrayer, G. A. (2022). Natural disasters, risk salience, and corporate ESG disclosure. *Journal of Corporate Finance*, 72, 102152.
- Jensen, M. C. (1986). Agency costs of free cash flow, corporate finance, and takeovers. *The American Economic Review*, 76(2), 323-329.
- Jing, L. D., Li, J. C., & Gu, G. D. (2018). Credit discrimination by ownership: Political connection effect and information release effect. *Economic Issues in China*, (3), 80.

- Kuang, X., Shi, Z., & He, E. (2010). Design and evaluation of financing constraints index for Chinese listed companies. *Journal of Shanxi University of Finance and Economics*, (5), 110-117. [in Chinese]
- Lang, L. H., Stulz, R., & Walkling, R. A. (1991). A test of the free cash flow hypothesis: The case of bidder returns. *Journal of Financial Economics*, 29(2), 315-335.
- Li, G. (2022). *Research on the impact of market bubble timing on corporate merger and acquisition performance* [Doctoral dissertation]. University of Science and Technology Beijing. [in Chinese]
- Li, W. A., Wang, P. C., & Xu, Y. K. (2015). Charitable donation, political connection and debt financing: Resource exchange behavior between private enterprises and government. *Nankai Business Review*, 18(1), 4-14. [in Chinese]
- Liu, C., Li, S., & Sun, L. (2015). Do independent directors serve an advisory function? An empirical study on the role of nonlocal independent directors in cross-regional mergers and acquisitions. *Management World*, (3), 124-188. [in Chinese]
- Qian, M., Xu, G., & Kong, F. (2018). Corporate heterogeneous information disclosure and financing constraints: Empirical evidence from private enterprises. *Friends of Accounting*, (23), 60-65. [in Chinese]
- Qian, M., Xu, G. H., & Shen, Y. (2016). Corporate social responsibility disclosure, accounting conservatism and financing constraints: Based on the perspective of property right heterogeneity. *Accounting Research*, (5), 9-17. [in Chinese]
- Wang, L. L. (2023). Transmission effects of ESG disclosure regulations through bank lending networks. *Journal of Accounting Research*, 61(3), 935-978.
- Wang, Y., & Li, S. M. (2017). Does social trust improve corporate M&A performance? *Management World*, (12), 125-140. [in Chinese]
- Wang, Y. Q., & Xie, M. (2022). The impact of ESG information disclosure on corporate financing costs: Empirical evidence from China's A-share listed companies. *Nankai Economic Studies*, (11), 75-94. [in Chinese]
- Wen, Z., Chang, L., Hau, K. -T., & Liu, H. (2004). Testing and application of the mediating effects. *Acta Psychologica Sinica*, 36(5), 614-620.
- Xie, H. J., & Lyu, X. (2022). Responsible international investment: ESG and China's OFDI. *Economic Research Journal*, 57(3), 83-99. [in Chinese]
- Yang, C., & Pang, R. Z. (2017). Contract environment, financing constraints and "signal weakening" effect: Empirical research based on Chinese manufacturing enterprises. *Management World*, (4), 60-69. [in Chinese]
- Yu, E. P., Guo, C. Q., & Luu, B. V. (2018). Environmental, social and governance transparency and firm value. *Business Strategy and the Environment*, 27(7), 987-1004.
- Yu, H. (2020). Merger motivation and merger performance: An examination based on the perspective of transaction cost savings and further investment needs. *Commercial Research*, (6), 75-84. [in Chinese]



Name and Surname: Xingyuan Zhong

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand / Guangxi University of Finance and Economics, China

Filed of Expertise: Business Administration

管理者过度自信对企业跨国投资绩效的影响研究
THE IMPACT OF MANAGERIAL OVERCONFIDENCE
ON FIRMS' CROSS-BORDER INVESTMENT PERFORMANCE

申杰*

Jie Shen*

泰国博仁大学国际学院

International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Received: August 7, 2025 / Revised: November 13, 2025 / Accepted: November 19, 2025

摘要

伴随数字经济的加速发展和全球价值链的持续重构，中国企业跨国投资规模不断扩大，但投资失败率亦逐渐上升。作为企业战略决策的核心，管理者的认知偏差对投资绩效产生深远影响。本文基于行为金融学与高阶梯队理论，从管理者过度自信出发，系统探讨其对企业跨国投资绩效的影响机制及边界条件。选取2016-2022年中国沪深交易所上市并开展跨国投资的企业为样本，构建“心理特质——投资行为——绩效结果”分析框架。研究发现，管理者过度自信显著降低跨国投资绩效，资源错配在其中起中介作用。同时，制度距离作为调节变量，在正式制度和非正式制度层面均可缓解过度自信的负向影响。研究建议企业在“走出去”过程中充分评估东道国制度差异，以优化资源配置，抑制管理者认知偏差带来的风险，提升跨国投资的成功率。

关键词：管理者过度自信 跨国投资绩效 资源错配 正式制度距离 非正式制度距离

*Corresponding Author: Jie Shen
E-mail: 13135706@qq.com

Abstract

With the accelerated development of the digital economy and the continuous restructuring of global value chains, Chinese enterprises have expanded their outbound investments. However, the increasing failure rate highlights the need to improve investment performance. As key decision-makers, managers' cognitive biases—particularly overconfidence—can significantly affect strategic outcomes. Drawing on behavioral finance and upper echelons theory, this study investigates how managerial overconfidence influences the performance of cross-border investments, as well as the mediating role of resource misallocation and the moderating role of institutional distance. This study uses Chinese listed companies on the Shanghai and Shenzhen stock exchanges that engaged in cross-border investments during 2016-2022 as its research sample and constructs an analytical framework of “psychological traits–investment behavior–performance outcomes”. The findings reveal that overconfident managers tend to reduce investment performance, with resource misallocation serving as a critical mediator. Moreover, both formal and informal institutional distances between home and host countries mitigate this negative effect. The study suggests that firms carefully assess institutional differences to mitigate cognitive bias-induced risks and enhance the success rate of international investments.

Keywords: Managerial Overconfidence, Transnational Investment Performance, Resource Misallocation, Formal Institutional Distance, Informal Institutional Distance

引言

在数字经济和全球价值链重构加速的时代背景下，中国企业的国际化战略正进入高质量发展阶段，对外直接投资（Outward Foreign Direct Investment, OFDI）规模不断扩大。然而，企业在海外市场中频繁遭遇绩效不佳、资源错配等问题，投资失败案例屡见不鲜。提升跨国投资绩效、降低失败率，已成为中国企业国际化战略中的关键课题。

作为企业战略决策的核心主体，管理者的认知偏差，特别是过度自信倾向，正日益受到学界关注。过度自信被定义为个体对自身能力与判断过度高估的倾向，其在高层管理者中尤为常见。已有研究表明，过度自信可能导致过度投资、低估风险及资源配置失衡，进而损害企业绩效 (Erdogan & Bauer, 2009)。在跨国投资这一高不确定性情境中，这种认知偏差的影响尤为突出。Guo et al. (2020) 发现，尽管市场对过度自信管理者主导的并购在短期内反应积极，但其对长期并购绩效的价值创造作用有限。Khelifi 和 Zouari (2021) 进一步指出，过度自信型高管更可能在并购背景下进行真实盈余管理，从而加剧资源错配问题。Brahma et al. (2023) 从董事会层面验证了整体过度自信倾向对并购绩效的显著影响，而 Jia et al. (2024) 研究则揭示了管理者过度自信与投资者情绪的交互效应，说明外部市场心理因素可能放大其负面作用。值得注意的是，Wang et al. (2023b) 的研究也提示，过度自信并非始终带来不良结果，在环境、社会与公

公司治理 (Environmental, Social and Governance, ESG) 表现方面, 过度自信型高管可能展现更积极的战略导向。

综上, 尽管近年来学界对过度自信与企业决策行为的关系展开了更为多维的探讨, 但其在跨国投资这一复杂情境下的影响机制及情境边界仍有待进一步系统研究。为弥补这一不足, 本文以行为金融学与高阶梯队理论为基础, 构建“管理者心理特质——投资行为——绩效结果”的分析框架, 深入探讨管理者过度自信对企业跨国投资绩效的影响, 并引入资源错配作为中介变量, 考察其在这一影响路径中的作用机制。同时, 考虑到东道国制度环境差异对企业战略执行的复杂性, 本文进一步从制度理论出发, 引入正式制度距离与非正式制度距离作为调节变量, 探索其在管理者认知偏差与绩效结果之间的调节效应。由于企业跨国投资这种重大投资决策通常来自于管理者的判断, 此项研究重点关注管理者过度自信这一认知偏差范畴的现象, 全面且深入地考察其对于企业跨国投资决策以及经营绩效所产生的作用机制和影响路径, 为跨国企业更好地“走出去”提供了管理实践启示。

研究目的

本研究旨在围绕管理者过度自信对企业跨国投资绩效的影响机制, 开展深入系统的理论建构与实证分析, 具体目标包括以下三个方面:

1. 揭示认知偏差影响跨国投资绩效的作用路径从管理者过度自信出发, 系统剖析其如何通过战略冒进、资源错配等路径影响企业跨国投资绩效, 构建“管理者认知→资源配置行为→跨国绩效结果”的逻辑链条, 深化对认知偏差在企业国际化战略中的机制理解。
2. 识别资源错配的中介作用, 完善高阶梯队理论路径探讨过度自信如何引发投资过度或不足, 进而导致资源配置失衡, 损害投资绩效, 在微观心理与组织资源行为之间建立理论关联, 拓展高阶梯队理论在国际经营场景下的适用边界。
3. 分析制度距离的调节效应, 引入正式制度与非正式制度距离作为调节变量, 探索在不同制度环境下认知偏差与绩效之间的关系如何变化, 为企业制定差异化国际战略提供依据。

文献综述

管理者过度自信是行为金融学中一种典型的认知偏差, 表现为高估自身能力、低估外部风险, 导致非理性投资行为 (Malmendier & Tate, 2008)。Hambrick 和 Mason (1984) 提出的高阶梯队理论认为, 组织是其高管的反应, 公司高管心理和人口统计学的特点将影响其对自身所处环境的理解, 并影响公司的决策和产出。Heaton (2002) 表明在无委托代理问题和信息不对称的前提下, 管理者过度自信会改变企业对现金流的预期, 从而影响投资决策。在企业跨国投资背景下, 管理者的过度自信更易受到复杂国际环境的放大。一方面, 认知偏差使他们在项目评估

中倾向于高估净现值, 导致过度投资 (Jiang et al., 2009); 另一方面, 在面对不可控的制度或文化障碍时, 过度自信者更容易产生“控制幻觉”, 忽视整合难度与失败风险 (Tian & Wang, 2019)。Malmendier 和 Tate (2008) 等人的实证研究也表明, 过度自信的管理者更倾向于并购扩张, 尤其在企业现金流充足时更易采取非效率的海外投资策略。中国学者同样发现, 管理者的过度自信是推动企业并购、尤其是跨国扩张的重要心理动因 (Shi et al., 2014)。相比中国的并购, 国际并购面临更大的制度距离、文化冲突与外部不确定性, 显著提升了投资整合的复杂性 (Zhang et al., 2010; Yan, 2011)。在这种“难度效应”下, 管理者更容易高估自身判断能力, 忽视人文与法律环境等关键变量, 从而加剧了投资失败风险 (Liu & Liang, 2017)。尽管部分研究者认为, 具备较强能力的管理者能够在有效的激励与治理结构下合理调配资源, 把握市场机会, 但总体上, 越来越多研究发现, 管理者过度自信对企业跨国投资绩效带来了显著的负面影响, 尤其体现在资源错配、投资盲目扩张和绩效波动加剧等方面 (Doukas & Petmezas, 2007; Fu, 2021)。因此, 结合相关理论与实证研究, 本文提出如下假设:

H1: 管理者过度自信与企业跨国投资绩效之间存在显著的负向关系

管理者的过度自信是一种典型的非理性认知偏差, 表现为高估项目收益、低估风险, 从而影响企业的投资效率 (Heaton, 2002)。在企业现金流充足时, 过度自信的管理者往往会对低净现值甚至负净现值的项目进行投资, 导致资源过度配置, 而在融资受限时, 则可能因低估证券价值放弃优质项目, 导致资源配置不足 (Jiang et al., 2009; Wang et al., 2008)。Xu (2013) 证实过度自信的管理者更易作出投资偏差决策, 加剧资源错配。这种错配不仅表现为对无效项目的重复投资, 还体现为在高融资成本环境下放弃有价值项目的倾向。企业投资活动是资本配置的核心环节, 资源配置效率直接关系到企业的盈利能力与市场竞争力 (Wang & Zhuang, 2023; Xu et al., 2018)。合理的资源配置有助于企业把握投资机会, 实现可持续发展; 而资源错配无论表现为过度投资还是投资不足, 都会降低企业绩效。研究显示, 企业在非理性投资环境下容易错失优质项目或在低效项目上持续投入, 形成系统性绩效下滑 (Cai, 2010; Yao, 2023)。此外, 资本市场信息不对称和管理者乐观偏误也会进一步加剧资源配置的低效率。过度自信的管理者更倾向于盲目扩张和维持无效投资, 忽视项目信息中的负面信号, 从而通过错误的资源配置行为抑制企业绩效。Heaton (2002) 的模型指出, 这种认知偏差既可能引发投资过度, 也可能导致投资不足, 其本质是偏离了价值最大化的投资准则。相关实证研究 (Wang et al., 2023a; Wu & Zheng, 2017) 也证实了资源配置效率对企业绩效的中介影响路径。综合现有研究可知, 管理者过度自信这一心理特征会依靠引发资源错配行为, 对企业投资绩效产生负面影响, 形成“过度自信——资源错配——绩效抑制”的作用链条。资源错配为管理者过度自信影响跨国企业投资绩效搭建了一座桥梁。因此, 本文提出如下假设:

H2: 资源错配在管理者过度自信与企业跨国投资绩效的关系间存在中介作用

制度距离是跨国投资研究中的核心变量之一，主要反映母国与东道国在制度结构与运行机制上的差异。根据制度理论、交易成本理论与资源基础观 (Wu et al., 2019)，该概念逐步被制度三维模型所深化。Scott (1995) 则提出由规则性（管制性）、规范性与认知性三支柱构成的制度结构框架。Xu 和 Shenkar (2002) 进一步将制度距离细化为管制距离、规范距离与认知距离。出于操作性与可比性考虑，本文采用学界常用的“正式制度距离——非正式制度距离”二维框架 (Li et al., 2020; Li & Xiao, 2017)，以衡量制度差异对企业跨国投资绩效的影响。正式制度距离通常涵盖法律、监管、产权保护、金融环境等方面的差异，是影响企业进入策略与绩效表现的重要因素。实证研究普遍表明，正式制度差异会增加外资企业的进入成本、合规风险与运营难度，从而抑制投资绩效 (Aguilera-Caracuel et al., 2013; Du & Boateng, 2015; Cezar & Escobar, 2015)。制度差异还会加剧信息不对称与合法性缺失，提升交易成本并影响资源整合效果 (Rottig & Reus, 2009)。Yan (2011) 指出，制度多样性源自各国制度变迁路径的差异，导致合同协调成本升高、合作障碍增加。不过，也有研究发现制度距离具有“套利效应”。Stahl 和 Tung (2015) 提出跨国企业可通过制度套利获取外部资源、规避母国制度约束，从而提升绩效 (Thomé et al., 2017)。因此，正式制度距离既可能是障碍，也可能构成战略性机会，其作用效果可能因东道国制度特征、投资动机等因素而异。正式制度差异不仅带来制度适应的挑战，也引发外资企业在东道国合法性获取的困难 (Pattnaik et al., 2015; Liu, 2016)。东道国法律体系的复杂性和政府干预强度可能抑制外企的经营自主性，降低其投资意愿。组织为在特定制度环境中生存，往往会表现出制度同构 (Institutional Isomorphism) 行为。具体而言，正式制度距离越大，外资企业在东道国面临的强制性同构、规范性同构、以及模仿性同构压力越强 (Wu & Zhang, 2019)。这种同构性行为，虽然有助于企业融入本地市场，但同时也可能抑制管理者的战略自主性与主观判断空间，尤其当管理者存在过度自信倾向时，其主动性与判断偏差被制度适应压力所钳制，进而弱化了过度自信对绩效的负向影响。因此，本文提出以下假设：

H3：正式制度距离对管理者过度自信与跨国投资绩效之间的关系具有负向调节作用

非正式制度距离体现为语言、文化、价值观念、宗教信仰等方面的差异，通常不易量化，但对跨国经营的整合与绩效表现影响深远 (Ang et al., 2015)。研究表明，非正式制度差异往往增加企业在资源整合、组织协调、人员管理等方面的摩擦成本，影响并购整合与长期协同 (Li et al., 2016)。文化距离作为非正式制度距离的代理变量，研究早期即关注其对跨国绩效的影响。然而，过度自信型管理者由于认知偏差，往往高估自身理解复杂文化信息的能力，而低估文化冲突与制度摩擦带来的风险。在文化距离较大的投资情境中，这种偏差效应被进一步放大，表现为战略判断失误、资源配置失衡与组织适应失败 (Cuervo-Cazurra & Genc, 2008)。此外，文化距离也显著干扰了企业对本地人才、知识与制度资源的识别与整合能力，从而削弱了投资绩效。相反，在文化距离较低的环境中，规则、语言与经营逻辑趋于同质，企业的进入障碍

较小,管理者即便存在一定程度的过度自信,其行为后果也较易被吸收或修正,风险相对可控,甚至可能带来先发优势 (Li & Tang, 2010)。因此,本文提出以下假设:

H4: 文化距离对管理者过度自信与企业跨国投资绩效之间的关系具有负向调节作用

对于文献综述的研究,先前已经有了大量有关管理者过度自信与公司绩效,中国对外直接投资绩效,以及制度距离对外直接投资绩效的影响。本文聚焦跨国投资,从跨国投资的视角来分析投资绩效。本研究的创新之处主要有以下两点:首先,在理论模型构建方面,以管理者过度自信为核心,构建包含资源错配中介效应与制度距离调节效应的分析框架,揭示其通过资源配置路径影响跨国绩效的机制,并刻画制度环境差异在其中的调节作用,推动行为金融学与高阶梯队理论在国际化战略研究中的交叉融合。其次,在制度距离维度拓展方面,本文突破以往聚焦于正式制度或文化差异的单一视角,进一步引入语言、价值观等深层次制度差异,构建更具多维性的制度距离测度体系,系统考察其对“管理者过度自信——跨国投资绩效”关系的调节作用。该设计不仅丰富了制度距离调节效应的理论内涵,还揭示了不同制度维度对管理者认知偏差影响机制的异质性,为理解外部制度环境如何塑造高管行为提供了更具解释力的视角。同时,本研究为企业在制定国际化战略时提供实践启示,强调应综合考虑东道国多维制度环境,以实现更优的高管行为引导与市场选择。本文的研究模型图如图 1 所示:

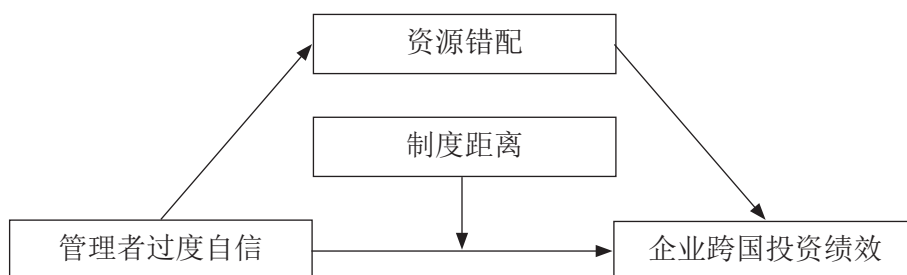


图 1 研究模型

数据来源: 作者编绘

研究方法

1. 数据来源与样本选择

本文以 2016-2022 年中国沪深 A 股上市公司为研究基础,实证检验了管理者过度自信与跨国企业投资绩效的实证关系。研究所涉及的所有财务数据来源于国泰安数据库 (CSMAR)。另外,为了保证数据的有效性,依照以下标准对原始数据进行了筛选:剔除金融行业企业样本、剔除存在缺失值的上市公司样本、剔除样本期间被 ST 或 *ST 的公司样本。最终获取有效样本数量为 5028 个,本文所有数据的整理、计算与回归过程中所使用的软件为 Stata 17.0。

2. 变量定义和测量

2.1 被解释变量

被解释变量为企业跨国投资绩效。基于对外直接投资动机市场寻求与效率寻求决定绩效评价导向的理论基础,本研究选择海外子公司净资产收益率(Return on Equity)作为衡量跨国投资绩效的核心指标,探究管理者过度自信的影响。对于该指标,借鉴 Chen (2014)、Zhang et al. (2022) 的研究,采用企业海外子公司净资产收益率作为代理变量。

2.2 解释变量

管理者过度自信(Managerial Overconfidence)为解释变量。如何衡量管理者过度自信是一个非常困难的事情。从上个世纪末开始,一些研究者就此进行了大胆的研究探索,提出了一些代理变量,本研究根据上文总结,主要有以下九种:1) 管理者持股状况(Malmendier & Tate, 2008; Wang et al., 2017); 2) 管理者业绩预告偏差或盈余预测偏差(Lin et al., 2005; Jiang et al., 2009); 3) 管理者实施并购次数; 4) 主流媒体对管理者的评价(Brown & Sarma, 2007; Sun & Zhao, 2014); 5) 管理者相对薪酬(Jiang et al., 2009); 6) CEO 是否为创业者; 7) 消费者情绪指数; 8) 企业景气指数(Oliver, 2005); 9) 管理者特质赋值打分法(Wei, 2018)。本文依据高阶梯队理论,高层管理者的人口统计学特征是其内在心理特质(过度自信)的有效代理变量,进而影响战略决策与企业绩效(Hambrick & Mason, 1984)。针对过度自信这一关键特质难以直接观测的挑战,并充分考虑中国独特的制度背景,比如国企治理结构、对学历和权威的重视等,我们分别采用管理者特质赋值打分法,管理者持股变化情况作为管理者过度自信的替代变量,并把解释变量替换为上市公司盈余预告偏差和管理者薪酬集中度进行稳健性检验。

2.3 中介变量

资源错配现象作为中介变量,在投资效率研究领域占据着关键位置, Richardson (2006) 提出的创新性计量方法,是从回归残差方面进行测度,该模型指出企业存在由增长机会、前期财务杠杆、现金持有量、企业存续年限、规模以及资源配置状况共同决定的理想投资规模,当实际投资偏离这个最优水平时就会产生资源错配效应,本研究运用 Richardson (2006) 提出的计量框架,依靠计算企业实际投资额与基于正常资本投资水平估算模型所得到的预测值之间的回归残差,达成对资源错配程度的量化评估,此指标可同时反映投资不足和过度投资这两种非效率投资状态。

2.4 调节变量

调节变量为制度距离,国家之间制度环境差异被界定为制度距离。现有研究在制度距离的分类标准和变量测量维度上存在差异,但都不尽相同。本文采取了制度距离的两个维度来细分制度距离为正式制度距离和非正式制度距离。本文采用 Kogut 和 Singh (1988) 正式制度距离的指标世界银行的全球治理指数(Worldwide Governance Indicators, WGI),包括六个维度:

腐败控制、政府效率、政治稳定性、监管质量、法制规范性和民主体制，反映了一国政府的可靠性、司法的公正性和人民的权力保障程度，采用 K-S 方法测算；

当前国际上的研究普遍把 Hofstede (1980) 所提出的国家文化维度理论当作测量非正式制度距离的关键指标，这个指标体系借助权利距离、个人主义倾向、男性化特质、不确定性规避程度、长期导向性以及宽容度这六个核心维度，达成跨国文化特征的量化呈现，每个维度的评分范围设定在 0 到 100 分之间，这里面 100 分表示该维度特征最为突出，依据这个量化框架，国际商务研究领域一般运用 K-S 公式来测算文化距离，把它当作非正式制度距离的有效替代变量，达成文化差异程度的科学评估。

2.5 控制变量

对于控制变量的选取中国外相关文献中都不完全一样，但是基本要素不尽相同，本文在借鉴前人研究的基础上，并结合本研究的需要，分别从企业层面和公司治理层面选取控制变量，分别为：公司规模、公司成长性、资产收益率、董事会规模、第一大股东持股比例，年份虚拟变量。

本文各变量的相关定义及度量如表 1 所示。

表 1 变量及度量方法说明

变量类别	变量名称	符号	变量衡量
被解释变量	跨国投资绩效（海外子公司净资产收益率）	ROE	净资产收益率是公司税后利润除以净资产得到的百分比率
解释变量	管理层过度自信	MOC ₁	管理者持有公司股票变化情况，增持本企业股票，增加不是因红股和业绩股的管理者为过度自信，取值为 1，否则为 0
		MOC ₂	赋值打分法，四个指标性别、年龄、受教育程度、两职合一综合打分计算，若管理者过度自信为 1，否则为 0
中介变量	资源错配	INE	用模型计算的残差的绝对值来衡量 INE，该数值越大代表企业资源配置效率越低，资源错配程度越严重
调节变量	正式制度距离（制度距离）	ID	世界银行世界治理指数数据库六个维度的指标比较系统地反映了各国政府治理环境的质量
	非正式制度距离（文化距离）	CD	Hofstede (1980) 数据库最新提供的六个文化维度得分，计算两国之间的文化距离，重点考察与东道国非正式制度环境差异

表 1 变量及度量方法说明（续表）

变量类别	变量名称	符号	变量衡量
控制变量	公司规模	Size	并购前一年的公司总资产的自然对数
	资产收益率	Lev	期末负债总额 / 期末资产总额
	公司成长性	Growth	（本年营业收入 - 上年营业收入） / 上年营业收入
	董事会规模	Board	公司董事总人数
	第一大股东持股比例	Top1	收购公司并购前一年第一大股东持股份额/全体股东持股份额
	年份	Year	样本时间跨度为 7 年，设置了 6 个年度哑变量

数据来源：作者整理

3. 模型设计

本文构造了 5 个基础模型。其中，模型（1）主要检验管理者过度自信对企业跨国投资绩效的影响，核心关注 a_1 的符号与显著性，如果 a_1 显著为负，则说明管理者过度自信对跨国企业投资绩效具有负面影响。为了深入探寻企业管理层存在的过度自信这种认知偏差，对于企业跨国经营绩效所产生的作用机制，在本研究中，依据理论分析框架构建了计量经济模型（2）-（3）。其中，INE 为中介变量，模型（2）主要检验管理者过度自信 MOC 与资源错配 INE 的关系，模型（3）主要检验管理者过度自信、资源错配对于被解释变量企业跨国投资绩效的影响。对于资源错配指标（INE），借鉴 Richardson (2006) 模型得出的回归残差绝对值，绝对值越大，投资效率越低，资源错配程度越严重。模型（4）主要检验正式制度距离的调节效应，主要关注 MOC*ID 指标的回归系数 d_3 的符号与显著性；模型（5）主要检验非正式制度距离的调节效应，以非正式制度文化距离（CD），主要关注 MOC*CD 指标的回归系数 e_3 的符号与显著性。三个模型中， i 表示每一家企业， t 表示每一年， ε 表示残差。

$$ROE_{i,t} = a_0 + a_1MOC_{i,t} + a_2Size_{i,t} + a_3Lev_{i,t} + a_4Cashflow_{i,t} + a_5Growth_{i,t} + a_6Board_{i,t} + a_7Indep_{i,t} + a_8Top1_{i,t} + a_9SOE_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

(1)

$$INE_{i,t} = b_0 + b_1MOC_{i,t} + b_2Size_{i,t} + b_3Lev_{i,t} + b_4Cashflow_{i,t} + b_5Growth_{i,t} + b_6Board_{i,t} + b_7Indep_{i,t} + b_8Top1_{i,t} + b_9SOE_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

(2)

$$ROE_{i,t} = c_0 + c_1MOC_{i,t} + c_2INE_{i,t} + c_3Size_{i,t} + c_4Lev_{i,t} + c_5Cashflow_{i,t} + c_6Growth_{i,t} + c_7Board_{i,t} + c_8Indep_{i,t} + c_9Top1_{i,t} + c_{10}SOE_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

(3)

$$ROE_{i,t} = d_0 + d_1MOC_{i,t} + d_2ID_{i,t} + d_3MOC_{i,t} * ID_{i,t} + d_4Size_{i,t} + d_5Lev_{i,t} + d_6Cashflow_{i,t} + d_7Growth_{i,t} + d_8Board_{i,t} + d_9Indep_{i,t} + d_{10}Top1_{i,t} + d_{11}SOE_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

(4)

$$ROE_{i,t} = e_0 + e_1 MOC_{i,t} + e_2 CD_{i,t} + e_3 MOC_{i,t} * CD_{i,t} + e_4 Size_{i,t} + e_5 Lev_{i,t} + e_6 Cashflow_{i,t} + e_7 Growth_{i,t} + e_8 Board_{i,t} + e_9 Indep_{i,t} + e_{10} Top1_{i,t} + e_{11} SOE_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (5)$$

研究结果

1. 描述性统计

根据统计结果来看,被解释变量企业跨国投资绩效的最大值为 0.248,最小值为 -0.892;解释变量管理者过度自信 MOC_1 的平均值为 0.106, MOC_2 的平均值为 0.662。对于调节变量,正式制度距离 ID 的平均值为 3.679,非正式制度距离 CD 的平均值为 3.244,中介变量资源错配 INE 的最大值 0.311,最小值 0.001。实证分析得出的结果显示,在本研究里,核心解释变量、被解释变量以及控制变量的观测值都处在合理的分布范围之内,没有检测到异常值问题。

表 2 描述性统计

N/A	样本	均值	标准差	中位数	最小值	最大值
ROE	5028	-0.071	0.261	0.000	-0.892	0.248
MOC_1	5028	0.106	0.308	0.000	0.000	1.000
MOC_2	5028	0.662	0.150	0.639	0.293	0.933
ID	5028	3.679	1.346	4.119	0.687	5.669
CD	5028	3.244	1.398	4.095	0.331	5.058
INE	5028	0.046	0.056	0.027	0.001	0.311
Size	5028	22.263	1.169	22.089	20.216	25.929
Lev	5028	0.422	0.185	0.423	0.068	0.871
Growth	5028	0.178	0.365	0.122	-0.660	4.330
Board	5028	2.130	0.188	2.197	1.609	2.639
Top1	5028	0.348	0.146	0.329	0.090	0.729

2. 相关性分析

根据分析结果来看,解释变量管理者过度自信 MOC_1 与被解释变量跨国公司绩效 ROE 的相关系数值为 -0.005,需要进一步回归分析;解释变量管理者过度自信 MOC_2 与被解释变量跨国公司绩效 ROE 的相关系数值为 -0.056,在 1% 的水平显著,说明两者具有显著的负向相关关系。正式制度距离 ID 与跨国公司绩效的相关系数值为 -0.093,文化距离 CD 与跨国公司绩效的相关系数值为 -0.051,均通过了显著性检验。资源错配 INE 与管理者过度自信 MOC_1 的相关系数值为 0.006,实证分析得出的结果说明,资源错配和管理者过度自信之间呈现出正相关关系,

并且这种关系较为明显，然而资源错配与跨国投资绩效的相关性却相对没那么强，此发现有待后续回归分析做的验证，经由对表 3 里各变量间相关系数展开考察可发现，自变量和控制变量之间的相关系数绝对值都处在较低的水平，这意味着模型中出现多重共线性问题的可能性比较小，各变量可一同纳入多元回归模型来开展综合分析。

表 3 相关性分析

N/A	ROE	MOC ₁	MOC ₂	ID	CD	INE	Size	Lev	Growth	Board	Top1
ROE	1										
MOC ₁	-0.005	1									
MOC ₂	-0.056***	0.096***	1								
ID	-0.093***	0.010	0.073***	1							
CD	-0.051***	-0.005	0.022	0.740***	1						
INE	0.014	0.006	0.038**	0.046***	-0.018	1					
Size	0.132***	-0.040***	-0.024*	0.012	-0.034**	-0.071***	1				
Lev	0.070***	-0.092***	-0.075***	-0.005	-0.020	0.015	0.543***	1			
Growth	0.032**	-0.011	0.041***	0.031**	-0.015	0.293***	0.050***	0.014	1		
Board	0.042***	-0.031**	-0.105***	0.001	-0.010	-0.069***	0.170***	0.139***	-0.063***	1	
Top1	0.033**	-0.054***	-0.073***	-0.010	-0.010	-0.030*	0.156***	0.087***	0.009	-0.087***	1

3. 回归分析

3.1 主效应的回归结果

根据回归结果来看，表 4 中管理者过度自信的代理变量管理者持有公司股票变化情况 MOC₁ 的回归系数值为 -0.003，在 5% 水平显著；其中表 5 中管理者过度自信的代理变量管理者个人特征 MOC₂ 与跨国企业投资绩效 ROE 的关系，MOC₂ 的回归系数值为 -0.086，在 1% 水平显著。以上结果充分说明，管理者过度自信将对跨国企业投资绩效产生负向影响。管理者的自信程度可能会影响他们的决策和行为。那些存在过度自信情况的管理者，大多时候会对自身以及企业的实际实力形成不符合实际状况的评估，他们还比较容易忽略掉外部环境当中存在的不确定因素以及潜在的风险。在跨国企业投资中，由于涉及到不同国家的文化、法律和市场等方面的差异，这增加了跨国投资的风险和不确定性。如果管理者过度自信，他们可能会忽略这些风险并将投资决策建立在个人判断和偏见上，而不是基于客观数据和分析结果。这种决策方式可能导致企业在跨国投资中出现错误的决策，进而影响绩效和投资回报率。

3.2 调节效应的检验

根据表 4、表 5 中调节变量正式制度距离 ID 和非正式制度距离 CD 与管理者过度自信 MOC 的交互项数值的调节效应结果。MOC₁*ID 的回归系数值为 0.014，在 5% 水平上显著；MOC₂*ID 的回归系数值为 0.030，在 10% 水平上显著。以上结果充分说明，正式制度距离将会抑制管理者过度自信对跨国企业投资绩效的负面影响。正式制度通过规则约束、风险管理机制和信息透明化，有效抑制管理者过度自信带来的负面影响。规范的决策流程、完善的风控体系以及强制的信息披露要求，有助于管理者更理性地评估投资环境，从而减少盲目扩张与资源浪费，提升跨国投资绩效。当文化距离作为非正式制度距离的代理变量时，MOC₁*CD 的回归系数值为 0.017，在 5% 水平上显著；MOC₂*CD 的回归系数值为 0.030，在 10% 水平上显著。以上结果充分说明，非正式制度距离将会抑制管理者过度自信对跨国企业投资绩效的负面影响。非正式制度，尤其是文化价值观，如谦逊、批判思维、团队合作与问责机制，能在组织氛围中弱化管理者的过度自信倾向。通过强化风险意识与集体协作，非正式制度有助于提高管理者的判断质量与责任感，从而缓解过度自信对跨国投资绩效的冲击。

表 4 基准回归结果 (MOC₁)

N/A	(1)	(2)	(3)
	ROE	ROE 制度距离	ROE 文化距离
MOC ₁	-0.003**	-0.006*	-0.005**
ID		0.010*	
MOC ₁ *ID		0.014**	
CD			0.003
MOC ₁ *CD			0.017**
Size	0.026***	0.026***	0.025***
Lev	-0.002	-0.010	-0.006
Growth	0.023**	0.026***	0.023**
Board	0.003	0.002	0.000
Top1	0.013	0.004	0.009
_cons	-0.623***	-0.558***	-0.591***
Observations	5027	5027	5027
R-squared	0.021	0.032	0.024

表5 基准回归结果 (MOC_2)

N/A	(1) ROE	(2) ROE 制度距离	(4) ROE 文化距离
MOC_2	-0.086***	-0.184***	-0.180***
ID		-0.038***	
$MOC_2 * ID$		0.030*	
CD			-0.028**
$MOC_2 * CD$			0.030*
Size	0.026***	0.026***	0.026***
Lev	-0.010	-0.013	-0.010
Growth	0.024**	0.026***	0.023**
Board	-0.001	0.001	0.001
Top1	0.006	0.002	0.004
_cons	-0.572***	-0.439***	-0.474***
Observations	5027	5027	5027
R-squared	0.023	0.033	0.026

3.3 中介效应

根据表6、表7给出了基于资源错配的中介效应结果。管理者过度自信 MOC_1 对于非效率投资的回归系数值为 0.001，对于投资过度的回归系数值为 0.008，对于投资不足的回归系数值为 0.016；管理者过度自信 MOC_2 对于非效率投资的回归系数值为 0.023，对于投资过度的回归系数值为 0.020，对于投资不足的回归系数值为 0.039，说明管理者过度自信将导致企业资源错配行为。管理者过度自信 MOC_1 对于被解释变量企业跨国投资绩效 ROE 的回归系数值为 -0.016，INE 指标对于 ROE 的回归系数值为 -0.110；管理者过度自信 MOC_2 对于被解释变量企业跨国投资绩效 ROE 的回归系数值为 -0.125，INE 指标对于 ROE 的回归系数值为 -0.205，充分说明资源错配在企业管理者过度自信与跨国企业投资绩效之间发挥中介效应。管理者过度自信往往高估自身判断力，低估市场变化和外部风险，导致战略偏差和资源错配。一方面，他们可能盲目推动多元化战略，进入与核心业务无关的领域，分散资源、削弱竞争力；另一方面，易高估市场前景，导致投资过度或周期过长，降低投资回报率。同时，对风险控制不足，也会使企业承担更大的不确定性和损失。这些行为共同抑制了跨国投资的整体绩效。

表 6 影响机理检验：资源错配的机理效应（MOC₁）

N/A	(1) INE 非效率投资	(2) INE 投资过度	(3) INE 投资不足	(4) ROE -
MOC ₁	0.001**	0.008***	0.016***	-0.016*
INE				-0.110*
Size	-0.005***	-0.005***	-0.005**	0.024***
Lev	0.027***	0.014**	0.041***	-0.023
Growth	0.043***	0.019***	0.060***	0.016
Board	-0.007	-0.002	-0.015	0.001
Top1	-0.003	-0.004	-0.004	0.023
_cons	0.149***	0.141***	0.188***	-0.596***
Observations	4012	2319	1693	4012
R-squared	0.104	0.068	0.149	0.021

表 7 影响机理检验：基于资源错配的机理效应（MOC₂）

N/A	(1) INE 非效率投资	(2) INE 投资过度	(3) INE 投资不足	(4) ROE -
MOC ₂	0.023**	0.020**	0.039**	-0.125***
INE				-0.205**
Size	-0.005***	-0.008***	-0.003	0.028***
Lev	0.044***	0.029***	0.068***	-0.115***
Growth	0.051***	0.026***	0.069***	0.019
Board	-0.002	0.006	-0.006	0.050
Top1	0.010	-0.003	0.028*	-0.019
_cons	0.105**	0.139***	0.093	-0.695***
Observations	1879	1110	769	1879
R-squared	0.142	0.114	0.212	0.034

4. 稳定性检验

4.1 替换解释变量

本研究为了验证结论的稳健程度,挑选上市公司盈余预告偏差以及薪酬集中度当作衡量管理者过度自信的关键解释变量,把它们和被解释变量做回归分析,实证结果显示,不管有没有引入控制变量,也不管是采用一元回归模型还是多元回归模型,核心解释变量的回归系数都呈现出正向的统计较大性。

4.2 工具变量法

为识别解释变量和被解释变量之间潜在双向因果关系引发的内生性问题,本研究运用两阶段工具变量法进行系统检验,在实证分析时,选取管理者过度自信程度以及上市公司盈余预告偏差当作薪酬集中度的工具变量。这一系列实证结果说明,本研究样本中解释变量与被解释变量之间不存在较大双向因果关系,有效排除了内生性问题的干扰。

讨论

本研究基于认知偏差理论和国际投资理论,系统检验了管理者过度自信对企业跨国投资绩效的影响机制。通过对中国上市企业的实证分析,结果揭示了以下几点:

1. 主效应:管理者过度自信对跨国投资绩效具有显著负向影响。

过度自信的管理者倾向于高估自身能力、低估外部风险,从而在跨国投资中做出过于激进的决策。尤其是在东道国法律制度复杂、市场不确定性高的情境下,这种认知偏差更容易放大投资失败的可能性。例如,一些企业在并购境外资产时,未能充分评估制度合规和文化整合风险,导致整合成本超预期,从而削弱了投资绩效。该结果不仅印证了过度自信的风险性,也提醒企业应在跨国投资决策环节建立更加严格的风险审查机制。

2. 中介效应:资源错配在过度自信与投资绩效之间发挥了显著中介作用。

进一步分析发现,过度自信的管理者更容易出现两类资源错配:其一是“投资过度”,即过度扩张和跨界投资,导致资金链紧张、投资效率下降;其二是“投资不足”,即忽视必要的配套资源投入,造成项目推进受阻。表6与表7的结果表明,这两类资源错配在不同程度上削弱了投资绩效,尤其是投资过度的负面效应更为显著。这说明,资源配置效率是连接管理者认知偏差与投资结果的关键环节。

3. 调节效应:制度距离对过度自信与跨国投资绩效关系具有显著调节作用。

具体而言,正式制度距离越大,企业面临的法律、合规和信息披露要求越严格,过度自信行为受到一定抑制,但在适应不良时可能放大损失;非正式制度距离越大,文化差异、社会规范差异更容易引发认知误判,加剧过度自信的负面影响。例如,中国企业在进入欧美市场时,往往低估文化差异带来的整合难度,这种制度距离与管理者过度自信的叠加效应显著降低了投

资绩效。该发现提示企业在跨国投资前应充分评估制度环境，采取“制度适应”与“文化整合”双重策略。

表 8 管理者过度自信对跨国投资绩效的影响路径总结

路径类型	变量关系	结果结论	影响方向	显著性
主效应	管理者过度自信 → 跨国投资绩效	存在显著影响	负向影响	显著
中介效应	管理者过度自信 → 资源错配 → 投资绩效	中介效应成立， 资源错配起中介作用	负向间接影响	显著
调节效应 (正式制度)	制度距离 × 管理者过度自信 → 投资绩效	对管理者行为产生抑 制负向影响效应	负向调节	显著
调节效应 (非正式制度)	文化距离 × 管理者过度自信 → 投资绩效	加剧认知偏差负效应	负向调节	显著

整体而言，本研究通过揭示过度自信——资源错配——跨国投资绩效的内在逻辑链条，丰富了管理者认知偏差与国际经营绩效的理论研究。同时，结果对企业实践具有启示意义：一方面，应加强对高管过度自信的甄别与约束；另一方面，应通过优化资源配置与跨国风险管理来缓解认知偏差的不利影响。

总结

本研究基于 2016-2022 年中国沪深 A 股上市公司数据，结合行为金融学、高阶梯队理论、资源基础观与制度理论，系统探讨了管理者过度自信对企业跨国投资绩效的影响机制，得出以下主要结论：

1. 管理者过度自信作为认知偏差中的负向核心特质，会在跨国投资决策中持续性地发挥负向主导作用，进而系统性损害投资绩效。该认知偏差促使管理者在跨国投资中高估自身能力、低估风险，从而偏离最优决策路径，造成投资绩效下降，结论在多种稳健性与内生性检验下均成立。
2. 管理者过度自信显著提高了企业发生资源错配的概率，具体表现为非理性的过度投资或投资不足。这种资源配置失衡进一步对企业的跨国投资绩效造成了显著的负面影响。构成“过度自信——资源错配——绩效下降”的传导机制。
3. 正式制度距离通过增强制度约束力，在一定程度上缓解过度自信的负面影响；而非正式制度距离则放大了管理者的认知偏误，导致投资绩效进一步下滑。制度距离抑制管理者过度自信主观能动性对投资决策的负面影响。

建议

本研究局限主要在于：样本以中国企业为主，结论的跨国适用性有待检验；核心变量测量仍有改进空间；制度距离维度间的交互效应尚未深入探讨。未来可拓展研究样本，结合纵向数据与定性研究，进一步揭示管理者认知偏差在国际化过程中的演变路径与影响机制。同时，可考察其他管理者特质的交互效应以及公司治理在其中的调节作用，为理论发展与跨国经营实践提供更全面支持。

References

- Aguilera-Caracuel, J., Hurtado-Torres, N. E., Aragón-Correa, J. A., & Rugman, A. M. (2013). Differentiated effects of formal and informal institutional distance between countries on the environmental performance of multinational enterprises. *Journal of Business Research*, 66(12), 2657-2665.
- Ang, S. H., Benischke, M. H., & Doh, J. P. (2015). The interactions of institutions on foreign market entry mode. *Strategic Management Journal*, 36(10), 1536-1553.
- Brahma, S., Boateng, A., & Ahmad, S. (2023). Board overconfidence and M&A performance: Evidence from the UK. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 60, 1363-1391.
- Brown, R., & Sarma, N. (2007). CEO overconfidence, CEO dominance and corporate acquisitions. *Journal of Economics and Business*, 59(5), 358-379.
- Cai, J. F. (2010). Inefficient investment, firm performance, and influencing factors. *Finance and Accounting Communications*, (9), 109-117. [in Chinese]
- Cezar, R., & Escobar, O. R. (2015). Institutional distance and foreign direct investment. *Review of World Economics*, 151(4), 713-733.
- Chen, L. M. (2014). Controversy on the relationship between internationalization strategy and firm performance: A review of international studies. *Nankai Business Review*, (5), 112-125. [in Chinese]
- Cuervo-Cazurra, A., & Genc, M. (2008). Transforming disadvantages into advantages: Developing-country MNEs in the least developed countries. *Journal of International Business Studies*, 39(6), 957-979.
- Doukas, J. A., & Petmezas, D. (2007). Acquisitions, overconfident managers and self-attribution bias. *European Financial Management*, 13(3), 531-577.
- Du, M., & Boateng, A. (2015). State ownership, institutional effects and value creation in cross-border mergers & acquisitions by Chinese firms. *International Business Review*, 24(3), 430-442.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- Fu, C. X. (2021). Managerial overconfidence, property rights nature, and corporate risk. *Finance and Accounting Learning*, (4), 143-145. [in Chinese]
- Guo, J. M., He, Q., Xin, J., & Liu, J. (2020). Managerial overconfidence and M&A performance: Evidence from China. *International Journal of Banking, Accounting and Finance*, 11(3), 342-360.

- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Heaton, J. B. (2002). Managerial optimism and corporate finance. *Financial Management*, 31(2), 33-45.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage.
- Jia, W. C., Sun, Y., & Wang, X. F. (2024). Managerial overconfidence, investor sentiment, and debt financing decisions of listed companies. *Finance and Economy*, (2), 12-21. [in Chinese]
- Jiang, F. X., Zhang, M., Lu, Z. F., & Chen, C. (2009). Managerial overconfidence, corporate expansion, and financial distress. *Economic Research Journal*, (1), 131-143. [in Chinese]
- Khelifi, S., & Zouari, G. (2021). The impact of CEO overconfidence on real earnings management: Evidence from M&A transactions. *Accounting and Management Information Systems*, 20(3), 402-424.
- Kogut, B., & Singh, H. (1988). The effect of national culture on the choice of entry mode. *Journal of International Business Studies*, 19(3), 411-432.
- Li, J., & Tang, Y. (2010). CEO hubris and firm risk taking in China: The moderating role of managerial discretion. *Academy of Management Journal*, 53(1), 45-68. [in Chinese]
- Li, J., Li, P., & Wang, B. (2016). Do cross-border acquisitions create value? Evidence from overseas acquisitions by Chinese firms. *International Business Review*, 25(2), 471-483.
- Li, W., Wang, C., Ren, Q., & Zhao, D. (2020). Institutional distance and cross-border M&A performance: A dynamic perspective. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 66, 101207.
- Li, X. C., & Xiao, X. (2017). Institutional escape or innovation-driven? Institutional constraints and private enterprises' outward foreign direct investment. *Management World*, (10), 99-129. [in Chinese]
- Lin, Y., Hu, S., & Chen, M. (2005). Managerial optimism and corporate investment: Some empirical evidence from Taiwan. *Pacific-Basin Finance Journal*, 13(5), 523-546.
- Liu, B., & Liang, C. (2017). Board overconfidence and corporate international merger performance. *Economic Management Journal*, 39(12), 73-88. [in Chinese]
- Liu, J. (2016). Legitimization of multinational enterprises in host country markets: A literature review and prospect. *Foreign Economics & Management*, (3), 99-112. [in Chinese]
- Malmendier, U., & Tate, G. (2008). Who makes acquisitions? CEO overconfidence and the market's reaction. *Journal of Financial Economics*, 89(1), 20-43.
- Oliver, B. R. (2005). *The impact of management confidence on capital structure*. Australian National University.
- Pattnaik, C., Choe, S., & Singh, D. (2015). Impact of host country institutional context on subsidiary performance. *Management Decision*, 53(1), 198-220.
- Richardson, S. (2006). Over-investment of free cash flow. *Review of Accounting Studies*, 11, 159-189.
- Rottig, D., & Reus, T. H. (2009). Institutional distance, organizational legitimacy, and the performance of foreign acquisitions in the United States. *Academy of Management Proceedings*, (1), 1-6.

- Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations*. Sage.
- Shi, J. K., Liu, S. L., & Zhang, G. B. (2014). Why do executives frequently initiate mergers and acquisitions: Overconfidence or self-interest? *East China Economic Management*, (12), 84-90. [in Chinese]
- Stahl, G. K., & Tung, R. L. (2015). Towards a more balanced treatment of culture in international business studies: The need for positive cross-cultural scholarship. *Journal of International Business Studies*, 46(4), 391-414.
- Sun, G. G., & Zhao, J. Y. (2014). Differences in property rights, managerial overconfidence, and accounting conservatism. *Accounting Research*, (5), 52-95. [in Chinese]
- Thomé, K. M., Medeiros, J. J., & Hearn, B. A. (2017). Institutional distance and the performance of foreign subsidiaries in Brazilian host market. *International Journal of Emerging Markets*, 12(2), 279-295.
- Tian, X., & Wang, X. M. (2019). Speed of internationalization and firm performance: The impact of executive overconfidence and overseas background. *International Business—Journal of University of International Business and Economics*, (3), 142-156. [in Chinese]
- Wang, C., Zhang, Y., & Liu, J. Q. (2023a). Managerial overconfidence, risk preference, and inefficient investment. *Investment and Entrepreneurship*, (11), 1-3. [in Chinese]
- Wang, H., & Zhuang, Q. (2023). Heterogeneous effects of managerial overconfidence on corporate social responsibility: The moderating role of inefficient investment. *Management Perspective*, (7), 89-95. [in Chinese]
- Wang, X., Zhang, M., & Yu, F. S. (2008). Managerial overconfidence and the distortion of corporate investment behavior. *Nankai Business Review*, (2), 77-83. [in Chinese]
- Wang, Y., Han, Y., Du, Q., & Hou, D. (2023b). Executive overconfidence and corporate environmental, social, and governance performance. *Sustainability*, 15(21), 15570. <https://doi.org/10.3390/su152115570>
- Wang, Y., Wang, T. N., & Zhao, F. (2017). Environmental factors, CEO overconfidence, and IT investment performance. *Management World*, (9), 116-128. [in Chinese]
- Wei, Z. H. (2018). Managerial overconfidence, capital structure, and firm performance. *Industrial Technology & Economy*, (6), 3-12. [in Chinese]
- Wu, C. Q., & Zheng, K. Y. (2017). Managerial overconfidence and inefficient investment in enterprises. *Journal of Hebei University of Economics and Business*, (7), 92-97. [in Chinese]
- Wu, X. J., Tan, X. X., Wang, X. Q., & Deng, P. (2019). International expansion of emerging market multinationals: A knowledge framework and research review. *Nankai Business Review*, (6), 99-199. [in Chinese]
- Wu, X. M., & Zhang, Y. (2019). Does overseas M&A enhance industrial technological innovation performance? The dual moderating effect of institutional distance. *Nankai Business Review*, (1), 4-16. [in Chinese]

- Xu, D., & Shenkar, O. (2002). Institutional distance and the multinational enterprise. *Academy of Management Review*, 27(4), 608-618. [in Chinese]
- Xu, F. J., Zhong, Y. H., & Zhang, H. J. (2018). The impact of ownership concentration on firm performance: From the perspective of inefficient investment. *Finance and Accounting Communications*, (7), 37-42. [in Chinese]
- Xu, Z. W. (2013). An empirical analysis of managerial overconfidence leading to overinvestment: Evidence from listed manufacturing firms in China, 2008-2011. *Finance and Economics Science*, (9), 7-9. [in Chinese]
- Yan, D. Y. (2011). Institutional distance, international experience, and the success or failure of Chinese enterprises' overseas M&A. *Nankai Economic Studies*, (5), 75-97. [in Chinese]
- Yao, S. X. (2023). An empirical study on the impact of inefficient investment on corporate profitability: Based on a fixed-effects model. *Modern Business*, (1), 134-136. [in Chinese]
- Zhang, J. H., Wei, X. J., & Abers, H. (2010). Analysis of factors determining the success or failure of Chinese enterprises' overseas acquisitions. *Management World*, (3), 97-107. [in Chinese]
- Zhang, W., Yue, W. W., Jia, Y., Cheng, B. W., & Yang, Y. (2022). The impact of bilateral diplomatic relations between host and home countries on the overseas investment performance of multinational enterprises—The moderating role of institutional distance and international experience. *Journal of Wuhan University of Technology (Information & Management Engineering Edition)*, (4), 278-285. [in Chinese]



Name and Surname: Jie Shen

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Field of Expertise: Interdisciplinary Research in Finance and Management

进口农产品供应链追溯信息对中国消费者信任的影响研究
——感知价值的中介作用与消费者民族中心主义的调节效应
THE IMPACT OF TRACEABILITY INFORMATION IN IMPORTED
AGRICULTURAL PRODUCT SUPPLY CHAINS ON CHINESE
CONSUMERS' TRUST: THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED
VALUE AND THE MODERATING EFFECT OF CONSUMER
ETHNOCENTRISM

马莉^{1*}, 刘松柏²

Li Ma^{1*}, Songbai Liu²

^{1,2}泰国正大管理学院泰华国际学院, ¹中国广西财经学院

^{1,2}International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

¹Guangxi University of Finance and Economy, China

Received: June 15, 2025 / Revised: October 14, 2025 / Accepted: October 20, 2025

摘要

中国是全球最大的农产品进口国, 进口规模持续扩大, 有效满足了消费者需求并缓解了农业资源压力。随着供应链追溯与消费者信任的重要性日益凸显, 本文在信息不对称理论、消费者行为学理论、S-O-R (Stimulus-Organism-Response) 模型与供应链管理理论的基础上, 构建了涵盖追溯信息、感知价值、民族中心主义与消费者信任的研究框架。基于成熟量表设计了消费者问卷, 并在北京、上海、广东、广西、云南和贵州收集样本数据, 采用 SPSS 20.0 与 AMOS 28.0 进行实证分析。结果显示: 各类追溯信息对认知信任、情感信任及感知价值的影响具有差异; 感知价值在追溯信息与消费者信任之间发挥中介作用; 民族中心主义对感知价值与信任关系存在负向调节效应。研究提出了针对性的管理建议, 为农产品进口企业及行业发展提供参考。

关键词: 进口农产品供应链 追溯信息 消费者信任 感知价值 消费者民族中心主义

*Corresponding Author: Li Ma
E-mail: 39162763@qq.com

Abstract

As the world's largest importer of agricultural products, China has continuously expanded its import scale, effectively meeting consumer demand while easing pressure on agricultural resources. With growing importance attached to supply chain traceability and consumer trust, this study developed a research framework that integrates traceability information, perceived value, ethnocentrism, and consumer trust, grounded in the Information Asymmetry Theory, Consumer Behavior Theory, S-O-R (Stimulus-Organism-Response) model, and supply chain management theory. A structured questionnaire was designed using validated scales, and was distributed in Beijing, Shanghai, Guangdong, Guangxi, Yunnan, and Guizhou. Data were analyzed through SPSS 20.0 and AMOS 28.0. The findings revealed that traceability information has significant positive effects on cognitive trust, emotional trust, and perceived value. Perceived value mediates the relationship between traceability information and consumer trust, while ethnocentrism negatively moderates the impact of perceived value on trust. Based on these results, this study provides targeted managerial recommendations, offering practical implications for agricultural product import enterprises and industry development.

Keywords: Import Agricultural Product Supply Chain, Traceability Information, Consumer Trust, Perceived Value, Consumer Ethnocentrism

引言

中国 MARA (2025) 数据显示, 2024 年中国农产品进口总额为 2,171.22 亿美元, 进口规模持续扩大。值得注意的是, 根据 Xinhua News Agency (2024) 的报道, 中国在 2023 年农产品进口额上已位居全球首位, 这一趋势表明中国在全球农产品贸易体系中占据着举足轻重的地位。随着居民饮食结构不断调整, 消费者对农产品的品质和安全要求日益提高, 进口规模持续庞大, 这既满足了消费需求也有效缓解了中国国内农业资源压力。然而近年来, 农产品质量安全事件频发, 不仅严重威胁消费者健康, 也使企业利润和声誉遭受冲击。尤其是自 2019 年 12 月新冠肺炎疫情爆发以来, 中国北京、湖北、山东、广东、陕西、福建、河南、江苏、内蒙古、宁夏等多地在进口农产品及其包装中检测出新冠病毒阳性, 进一步加剧了消费者对农产品来源和安全性的担忧 (Lin et al., 2021)。研究指出, 冷链运输环节可能成为新冠病毒跨境传播的重要途径, 加大了进口食品安全的潜在风险 (Liu et al., 2020)。

为应对风险, 中国政府不断强化监管。2020 年 11 月, 中国国家卫生健康委员会发布《关于进一步做好食品冷链物流追溯管理工作的通知》。2021 年 1 月, 中国国家市场监督管理总局印发《关于进一步落实食用农产品批发市场食品安全查验要求的通知》, 文件要求以进口冷链食品为重点, 建立和完善农产品物流追溯体系, 实施食品安全信息化追溯, 实现供应链“信息可追溯、原因可清查、风险可管控”, 以保障进口农产品的绿色流通。然而, 企业作为追溯体系实施主体,

生产具有追溯信息的农产品必然增加额外成本，且标准越高，成本越大。在此背景下，消费者的信任成为影响企业追溯投入决策的关键。相关研究表明，消费者对食品可追溯体系的支付意愿显著取决于其对追溯信息的信任程度，信任水平越高，消费者越愿意为安全农产品支付溢价 (Liu et al., 2019)。本研究拓展了进口农产品追溯体系的研究视角，揭示了感知价值与民族中心主义在消费者信任形成中的作用机制，并为企业实践与政策制定提供参考。

研究目的

本研究将梳理相关的基础理论，总结文献研究成果，结合跨境供应链的特征和农产品可溯源系统的发展，基于消费者行为学理论，通过实证研究方法探究进口农产品供应链追溯信息对中国消费者信任的影响，预期达到以下几个目标：

1. 基于供应链管理相关理论，从消费者的视角探讨供应链追溯信息的分类；
2. 基于消费者行为学理论和 S-O-R 模型，探索、构建并实证检验进口农产品供应链追溯信息影响消费者信任的理论模型；
3. 基于研究结果，为进口农产品供应链相关企业提出具有现实意义的管理建议，以推动消费者信任水平的稳步提升，促进跨境贸易的持续健康发展。

文献综述

Mehrabian 和 Russell (1974) 奠基性提出的 S-O-R 理论架构，旨在系统解析环境变量对消费行为的驱动路径。刺激变量 (S) 具体表征作用于消费者购物认知与情感的环境要素，典型如商品实体属性、空间氛围设计及促销策略组合等外源性因子。在决策流程中，该类刺激本质指向诱发消费者后续行为的外部情境要素 (Mehrabian & Russell, 1974)。有机体变量 (O) 意指消费者内在心理生理过程，Bagozzi (1986) 将其理论化为感知输入、心理加工与情感反馈的动态整合系统，尤其强调情绪要素对个体心理状态演化的核心调控作用，反应变量 (R) 则涵盖态度倾向 (内隐反应) 与趋避行为 (外显行动) 双维输出。S-O-R 模型广泛用于解释消费者心理变化与行为机制 (Hobbs & Goddard, 2015)。在进口农产品市场中，由于信息不对称，消费者难以直接获取生产和流通环节信息，容易产生风险感知与不信任 (Darby & Karni, 1973)。供应链追溯信息的传递可提升消费者的价值感知，进而增强其认知与情感信任 (Daugbjerg et al., 2014; Gu & Yi, 2020)。同时，刺激变量不仅通过有机体间接作用于反应，还可能直接诱发态度与行为反应 (Donovan & Rossiter, 1982; Jacoby, 2002)。已有研究表明，外部信息透明在降低不确定性的同时也可直接提升消费者信任与购买意向 (Hsu et al., 2022; Liu et al., 2019)。基于此，本文在提出“供应链追溯信息 (S) → 感知价值 (O) → 消费者信任 (R)”主路径的同时，保留了五类追溯信息对认知信任与情感信任的直接作用路径 (S→R)，以增强模型的解释力与稳健性。

跨境供应链包含生产种植、出口销售、通关、进口销售及消费者环节 (USDA, 2021), 不同环节信息对认知信任的作用各异。首先, 生产与种植环节是信任的基础。Liu et al. (2019) 发现, 中国消费者在评估可追溯农产品时高度依赖信息可信度, 信任是购买意愿的重要中介。Jin (2024) 指出, 中国消费者在牛肉等高风险品类上更重视可追溯来源信息的价值; Yuan et al. (2024) 强调, 仅披露生产环节不足以提升选择率, 需结合信任机制。可见生产信息披露有助于增强质量与安全的认知信任。其次, 出口及冷链运输的透明度至关重要。Duong et al. (2024) 提出区块链追溯能快速定位污染与欺诈源头, 提升跨境食品安全治理; Liu et al. (2020) 则提醒冷链失效可能加剧公共卫生风险。因此, 出口环节透明化有助于缓解消费者不确定感并增强信任。再次, 通关与检验检疫环节的监管亦是信任构建关键。Sun et al. (2021) 发现食品安全监管显著改变进口贸易流向; He 和 Wang (2025) 指出国际政治冲突会提升进口拒绝率, 凸显监管敏感性。Hopkins et al. (2024) 强调追溯体系需覆盖“通关——跨境——到港”, 实现可视化监管以增强信心。此外, 进口销售环节的零售信息披露直接影响购买决策。Jin et al. (2023) 发现消费者对可追溯农产品普遍更愿意购买, 尤其在肉类和乳制品方面。Tran et al. (2024) 表明区块链与二维码可提升追溯使用意愿, 但信息量增加未必带来更高支付意愿。最后, 消费者评价信息作为社会信号机制在认知信任中起补充作用。Qiu 和 Zhang (2024) 的元分析显示, 评论的情感倾向、数量与可信度显著影响消费者态度与决策; Ou 和 Ho (2024) 指出来源、内容、渠道与接收者四类线索均能塑造消费者对信息可信度的认知。由此, 评价信息可通过透明化与社会验证效应提升认知信任。综上, 生产种植、出口销售、通关、进口销售及消费者评价五类追溯信息共同作用于消费者的理性判断与信任形成, 因此, 本文提出以下假设:

H1: 生产种植信息正向影响认知信任。

H2: 出口销售信息正向影响认知信任。

H3: 通关信息正向影响认知信任。

H4: 进口销售信息正向影响认知信任。

H5: 消费者评价信息正向影响认知信任。

Keh 和 Xie (2009) 认为, 知名企业通常因其良好的市场声誉和严格的质量控制体系而被消费者认为更可靠。当消费者得知农产品由信誉良好的出口企业生产和销售时, 他们可能更容易对农产品本身产生信任感。已有研究表明, 食品安全信任不仅提升了消费者的认知判断, 还能通过品牌热情增强情感依赖 (Guanqi & Nisa, 2023)。在出口销售环节, 消费者对追溯系统的知识水平和创新采纳意识会显著影响其信任形成 (Wang & Scrimgeour, 2023)。此外, 进口销售环节的品牌形象同样能够强化消费者的信任与忠诚 (García-Salirrosas et al., 2024)。同时, 积极的消费者评价不仅能够提供直接的质量证明, 还可能引发消费者的共鸣和情感认同 (Sparks & Browning, 2011), 从而提升情感信任。当消费者在查询追溯信息时看到大量的正面评价, 他们更容易受到情绪感

染从而对产品产生更强的好感和信赖感。综上所述,进口农产品追溯信息的披露不仅增强了消费者对产品质量和安全性的认知信任,还通过减少信息不对称、拉近消费者与生产者的心理距离、增强品牌归属感和提升社交认同感等方式,进一步促进情感信任的建立。因此,本研究提出以下假设:

H6: 生产种植信息正向影响情感信任。

H7: 出口销售信息正向影响情感信任。

H8: 通关信息正向影响情感信任。

H9: 进口销售信息正向影响情感信任。

H10: 消费者评价信息正向影响情感信任。

在 S-O-R 理论框架下,外部刺激(S)往往通过信息信号影响个体的内部心理反应(O)。Dodds et al. (1991) 的研究指出,消费者对产品价值的感知高度依赖于外部信息的透明度,而供应链追溯信息正是这种信号的具体体现。Lee et al. (2021) 的实证研究进一步发现,供应链信息透明度通过提供可靠的生产和物流数据,能够正向影响消费者对产品功能价值的评价。类似地,Zeng (2024) 在研究低碳标签对消费者感知价值的影响时,将感知价值划分为认知价值、社会价值、功能价值和环境价值等维度,并指出低碳标签通过提供碳排放相关信息,有效打破了市场上的信息不对称,使消费者的情感满意度和信任感显著提升。这些研究表明,追溯信息不仅是外部刺激信号,更能通过提升透明度和减少不确定性,引导消费者在价值判断上形成积极的心理反应。因此,本研究提出以下假设:

H11: 生产种植信息正向影响感知价值。

H12: 出口销售信息正向影响感知价值。

H13: 通关信息正向影响感知价值。

H14: 进口销售信息正向影响感知价值。

H15: 消费者评价信息正向影响感知价值。

在 S-O-R 理论中,消费者的心理反应(O)会进一步作用于行为结果(R)。认知信任是消费者对产品或服务可靠性和能力的理性判断。Yuan 和 Xiao (2021) 指出,在高心理距离情境下,理性分析更为重要。进口农产品购买涉及跨境风险,消费者往往依赖感知价值(如新鲜度、安全性)来评估是否信任。De Morais et al. (2020) 针对巴西消费者的研究发现,有机食品的质量与安全感知显著提升认知信任,说明功能属性的感知价值通过理性评估转化为信任结果。另一方面,情感信任源自情感联结与关怀感,当消费者因产品获得愉悦或感受到品牌关怀时,其信任可能增强。Lin et al. (2015) 发现,农产品质量、感知价值、物流与网站设计质量、沟通及信任倾向均显著影响消费者信任,其中生鲜农产品质量与感知价值作用最突出。这表明感知价值不仅满足理性需求,也能激发情感共鸣,尤其在与日常生活密切相关的生鲜产品中更为明显。综上

所述,消费者在加工追溯信息后形成的感知价值,既通过理性判断强化认知信任,也通过情感满足与品牌联结促进情感信任,从而推动信任行为结果的产生。因此,本研究提出以下假设:

H16: 感知价值正向影响认知信任。

H17: 感知价值正向影响情感信任。

感知价值是消费者基于收益与成本权衡形成的主观效用评估,在消费者决策中既直接驱动行为,又通过中介变量间接影响购买意向。Dodds et al. (1991) 实验证明,价格、品牌及零售信息对产品评价的作用主要通过感知价值间接实现。Du 和 Duan (2022) 进一步指出,感知价值在评价向购买决策转化中起桥梁作用,凸显其整合多源信息、影响决策的核心地位。在网络环境中,Wang 和 Li (2021) 发现网络口碑通过提升感知价值部分中介购买意愿,该结论与 Kim et al. (2012) 一致,强调感知价值在连接口碑、信任与行为意向中的关键作用。在进口农产品购买决策中,面对供应链追溯信息刺激(产地、物流、品牌、用户评价等),消费者首先进行感知价值认知评估,再影响其信任感及后续购买行为,从而体现感知价值在跨境农产品决策路径中的重要中介作用。因此,本文提出以下假设:

H18: 感知价值在生产种植信息对认知信任的影响中起中介作用。

H19: 感知价值在出口销售信息对认知信任的影响中起中介作用。

H20: 感知价值在通关信息对认知信任的影响中起中介作用。

H21: 感知价值在进口销售信息对认知信任的影响中起中介作用。

H22: 感知价值在消费者评价信息对认知信任的影响中起中介作用。

H23: 感知价值在生产种植信息对情感信任的影响中起中介作用。

H24: 感知价值在出口销售信息对情感信任的影响中起中介作用。

H25: 感知价值在通关信息对情感信任的影响中起中介作用。

H26: 感知价值在进口销售信息对情感信任的影响中起中介作用。

H27: 感知价值在消费者评价信息对情感信任的影响中起中介作用。

消费者民族中心主义是消费者自身所持有的偏爱本国产品和抗拒外国产品的心理倾向。民族中心主义较强的消费者认为购买外国产品是不爱国和不道德的,会损害本国经济、降低就业水平(Guo, 2017)。Huaman-Ramirez et al. (2019) 围绕全球性品牌的消费者信任开展实证研究,指出消费者民族中心主义能够负向调节品牌全球化与品牌影响力及品牌创新力之间的关系,进而对品牌信任产生消极作用。他们发现品牌全球性通过品牌情感和创新力影响品牌信任,而民族中心主义较高的消费者对这一关系的感知较弱。这说明在不同民族中心主义倾向的消费者中,信任的形成机制可能存在显著差异。因此,本文提出以下假设:

H28: 消费者民族中心主义负向调节感知价值对认知信任的影响。

H29: 消费者民族中心主义负向调节感知价值对情感信任的影响。

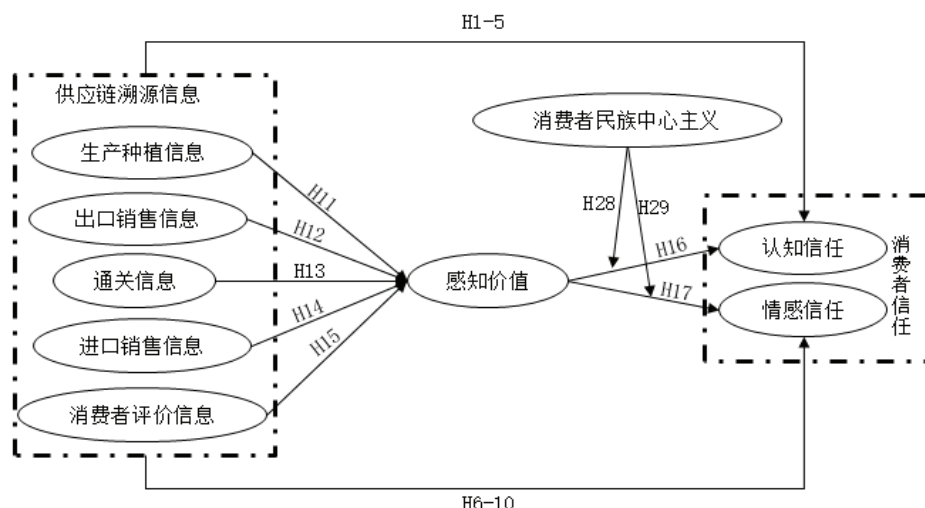


图 1 研究假设模型图

研究方法

本研究旨在探讨进口农产品供应链追溯信息、感知价值与消费者信任之间的路径机制，因此在方法选择上以结构方程模型（SEM）为核心工具，以确保能够同时处理潜变量的测量与结构路径的检验。为检验研究假设，本文在进口农产品购买情境下设计了初始问卷，供应链追溯信息测量采用德尔菲法，邀请 10 位专家咨询，最终形成 19 个题项；感知价值借鉴 Sweeney 和 Soutar (2001)、Walsh et al. (2014)，含 8 个题项；认知与情感信任参考 McAllister (1995)、Huang (2015)，各 3 个题项；民族中心主义借鉴 Klein et al. (2006)，共 6 个题项。经预调查修订后形成的最终问卷包含 36 个题项，采用 5 点李克特量表（1 = 非常不同意，5 = 非常同意），用于正式调研。正式调查采用线上问卷，利用 SPSS 20.0 与 AMOS 28.0 进行描述性分析与验证性因子分析，以检验信效度，并进一步对模型路径关系进行拟合分析及假设检验。

本研究于 2024 年 12 月至 2025 年 1 月期间通过问卷星（<http://wjx.cn>）平台发布了最终的正式调研问卷。为了尽可能的获取较为全面的样本数据，问卷发放对象范围为中国经济较为发达的地区：北京、上海、广东，和经济欠发达的西部省份广西、云南、贵州。在抽样方法上，本研究采用了便利抽样与滚雪球抽样相结合的方式。首先，通过研究团队成员的社交媒体渠道（如微信群、朋友圈和消费者社区）邀请符合条件的受访者填写问卷，作为最初的种子样本。随后，这些受访者被鼓励转发问卷链接给其熟人或消费群体中的其他潜在样本，从而形成滚雪球效应。由于研究条件限制，本研究并未采用严格意义上的概率抽样。共回收了 600 份问卷，经过对样本数据的清洗，共获得用于实证分析的 555 份有效数据样本，回收问卷的样本有效率为 92.5%。该样本能够在一定程度上反映不同地区消费者对进口农产品供应链追溯信息的认知与态度，但仍存在一定的代表性局限，本研究将在“研究局限与展望”部分进一步讨论。

研究结果

1. 样本分布描述性统计

性别方面，男女性别比例接近，女性略多于男性，占比 53%。年龄分布上，以 41-55 岁年龄段的人数最多，占比 44.5%，其次是 26-40 岁年龄段，占比 33.5%。25 岁以下和 56 岁以上的年龄段人数相对较少。在学历方面，本科学历的受访者占比最高，达到 44%，其次是大专学历，占比 33.3%。高中（中专，含）以下学历和研究生及以上学历的受访者占比较少，分别为 11.7% 和 11%。职业分布上，企业职工占比最高，达到 47.6%，其次是公务员和事业单位职员，分别占比 11.4% 和 15.9%。自由职业者、离退人员、无业人员和学生等职业类别占比较少。年收入方面，5-10 万元之间的受访者占比最高，达到 48.5%。其次是 10-15 万元之间的受访者，占比 29.9%。5 万元及以下和 15 万元以上的受访者占比较少，分别为 15.7% 和 5.9%。

2. 问卷信度与效度检验

本研究采用 Cronbach's α 系数检验量表信度，结果显示 9 个潜变量的 α 值均大 0.7，表明各潜变量量表均具有良好的内部一致性 (Nunally, 1978; Churchill, 1979)。在效度方面，通过验证性因子分析发现，各测量题项在对应潜变量上的标准化因子负荷均显著且大于 0.7，组合信度 (CR) 均超过 0.7，平均方差抽取量 (AVE) 均高于 0.5，表明量表具有良好的聚合效度；同时，各潜变量的 AVE 平方根均大于其与其他潜变量的相关系数，说明具有良好的区分效度。此外，Harman 单因子检验结果显示第一因子解释的方差为 31.034%，低于 40% 的临界值，表明同源偏差不显著。

3. 结构模型分析

在进行路径分析之前，首先对模型的拟合情况进行分析。由结果可知，CMIN/DF 值为 1.128，小于 3；RMSEA 值为 0.015，小于 0.05；NFI、IFI、TLI、CFI、GFI 均大于 0.9，PNFI、CPFI、PGFI 均大于 0.5，说明结构模型拟合度良好。

本研究采用基于协方差的结构方程模型 (Covariance-Based SEM: CB-SEM) 对研究假设进行路径系数检验。参数估计方法选择最大似然估计 (Maximum Likelihood Estimation, MLE)，数据分析由 AMOS 28.0 软件实现。显著性分析主要依据 C.R. 值与 P 值判断：当 $|C.R.| > 1.96$ 且 $P < 0.05$ 时，认为路径关系显著。路径系数检验结果见表 1。

表 1 结构方程模型路径系数检验

假设	路径	S.E.	C.R.	P	标准化路径系数	结论
H1	认知信任 <--- 生产种植信息	0.570	2.270	0.023	0.136	成立
H2	认知信任 <--- 出口销售信息	0.052	1.595	0.111	0.092	不成立
H3	认知信任 <--- 通关信息	0.055	0.227	0.820	0.014	不成立

表 1 结构方程模型路径系数检验（续表）

假设	路径		S.E.	C.R.	P	标准化路径系数	结论
H4	认知信任	<--- 进口销售信息	0.053	3.076	0.002	0.185	成立
H5	认知信任	<--- 消费者评价信息	0.060	1.787	0.074	0.119	不成立
H6	情感信任	<--- 生产种植信息	0.066	0.571	0.568	0.033	不成立
H7	情感信任	<--- 出口销售信息	0.062	3.351	***	0.188	成立
H8	情感信任	<--- 通关信息	0.065	1.664	0.096	0.102	不成立
H9	情感信任	<--- 进口销售信息	0.062	1.873	0.061	0.108	不成立
H10	情感信任	<--- 消费者评价信息	0.071	3.114	0.002	0.202	成立
H11	感知价值	<--- 生产种植信息	0.049	4.037	***	0.208	成立
H12	感知价值	<--- 出口销售信息	0.045	3.384	***	0.167	成立
H13	感知价值	<--- 通关信息	0.048	2.914	0.004	0.159	成立
H14	感知价值	<--- 进口销售信息	0.046	3.131	0.002	0.161	成立
H15	感知价值	<--- 消费者评价信息	0.052	4.392	***	0.249	成立
H16	认知信任	<--- 感知价值	0.067	3.424	***	0.231	成立
H17	情感信任	<--- 感知价值	0.078	3.436	***	0.224	成立

4. 中介效应检验

本文运用 AMOS 28.0 软件的 Bootstrap 法对本研究的中介效应进行分析（抽样次数设为 5000 次）。结果如下列表 2 所示，H18-27 均成立。

表 2 中介效应检验汇总

假设	路径		Estimate	S.E.	Lower	Upper	P	结论
H18	生产种植信息 -> 感知价值 -> 认知信任	直接效应	0.128	0.067	0.000	0.264	0.049	互补型中介
		间接效应	0.045	0.026	0.010	0.116	0.009	
		总效应	0.174	0.065	0.051	0.308	0.004	
H19	出口销售信息 -> 感知价值 -> 认知信任	直接效应	0.083	0.058	-0.032	0.195	0.159	完全中介
		间接效应	0.035	0.019	0.008	0.085	0.008	
		总效应	0.117	0.058	0.003	0.230	0.043	
H20	通关信息 -> 感知价值 -> 认知信任	直接效应	0.012	0.063	-0.109	0.138	0.834	完全中介
		间接效应	0.032	0.020	0.005	0.086	0.014	
		总效应	0.044	0.060	-0.069	0.170	0.426	

表 2 中介效应检验汇总（续表）

假设	路径	Estimate	S.E.	Lower	Upper	P	结论
H21	进口销售信息 -> 直接效应	0.164	0.061	0.047	0.283	0.008	互补型中介
	感知价值 -> 间接效应	0.033	0.019	0.007	0.088	0.012	
	认知信任 总效应	0.197	0.059	0.086	0.318	0.001	
H22	消费者评价信息 直接效应	0.107	0.072	-0.030	0.255	0.128	完全中介
	-> 感知价值 -> 间接效应	0.052	0.027	0.013	0.122	0.008	
	认知信任 总效应	0.159	0.068	0.034	0.300	0.013	
H23	生产种植信息 -> 直接效应	0.038	0.077	-0.114	0.188	0.618	完全中介
	感知价值 -> 间接效应	0.053	0.027	0.014	0.123	0.007	
	情感信任 总效应	0.091	0.076	-0.058	0.235	0.249	
H24	出口销售信息 -> 直接效应	0.206	0.074	0.066	0.353	0.005	互补型中介
	感知价值 -> 间接效应	0.041	0.021	0.010	0.096	0.007	
	情感信任 总效应	0.247	0.074	0.106	0.393	0.001	
H25	通关信息 -> 直接效应	0.107	0.082	-0.053	0.275	0.172	完全中介
	感知价值 -> 间接效应	0.038	0.021	0.007	0.095	0.012	
	情感信任 总效应	0.145	0.081	-0.009	0.312	0.062	
H26	进口销售信息 -> 直接效应	0.116	0.076	-0.032	0.267	0.122	完全中介
	感知价值 -> 间接效应	0.039	0.022	0.008	0.100	0.010	
	情感信任 总效应	0.155	0.076	0.008	0.308	0.040	
H27	消费者评价信息 直接效应	0.222	0.089	0.052	0.397	0.012	互补型中介
	-> 感知价值 -> 间接效应	0.061	0.029	0.018	0.139	0.005	
	情感信任 总效应	0.283	0.087	0.116	0.453	0.002	

5. 调节效应检验

调节效应检验结果如表 3 所示，感知价值与消费者民族中心主义的交互项在认知信任（ $b = -0.142, p < 0.01$ ）和情感信任（ $b = -0.391, p < 0.001$ ）路径上均显著，表明消费者民族中心主义削弱了感知价值对认知信任和情感的正向影响。进一步绘制交互作用图（图 2、图 3），结果显示，在低民族中心主义水平下，感知价值对认知信任和情感信任的正向效应更强；在高水平下，该效应明显减弱，从而支持假设 H28 与 H29。

表 3 调节效应检验结果

因变量	交互项	R ²	ΔR ²
认知信任	-0.142**	0.235	0.015
情感信任	-0.391***	0.371	0.071

注：控制了性别、年龄、学历、职业和收入。* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

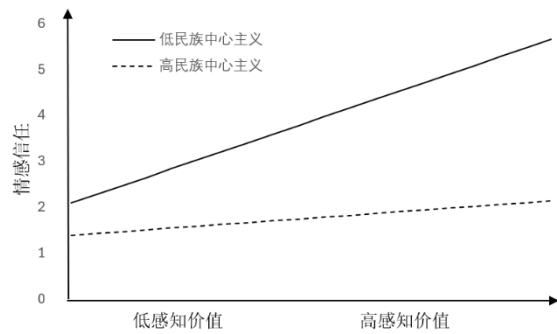


图 2 民族中心主义在感知价值与情感信任之间的调节作用

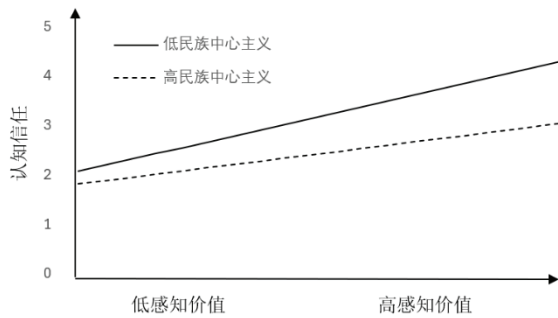


图 3 民族中心主义在感知价值与认知信任之间的调节作用

讨论

本研究发现，五类追溯信息在认知信任和情感信任路径中的作用存在明显差异。首先，在直接效应上，生产种植信息与进口销售信息能够显著提升认知信任（ $\beta = 0.136$ ， $p = 0.023$ ； $\beta = 0.185$ ， $p = 0.002$ ），说明消费者在获取到生产源头与进口环节的可靠信息时，更容易形成对产品质量与安全的理性判断。相较之下，出口销售信息和消费者评价信息直接作用于情感信任更为突出（ $\beta = 0.188$ ， $p < 0.001$ ； $\beta = 0.202$ ， $p = 0.002$ ），表明动态交易与社会性评价更能引发消费者的情感共鸣。这与 Cho et al. (2024) 关于追溯透明性有助于增强消费者情感信任的结论相一致。通关信息虽在认知和情感信任路径中不显著，但对感知价值仍有正向作用（ $\beta = 0.159$ ， $p = 0.004$ ），表明其主要通过合规感知间接发挥影响。

其次，感知价值在“追溯信息——信任”关系中发挥关键的中介作用。结果显示，生产种植信息和进口销售信息对认知信任呈“互补型中介”，既存在直接影响，又通过感知价值进一步放

大效应；出口销售信息、通关信息和消费者评价信息对认知信任则表现为“完全中介”，其影响完全依赖感知价值的转化。在情感信任路径中，出口销售信息和消费者评价信息兼具直接与间接效应，表现为“互补型中介”；而生产种植、通关和进口销售信息则主要依赖感知价值的中介作用。这说明感知价值作为 S-O-R 模型中的“有机体”变量，在不同信息类型作用机制中均不可或缺，印证了 Nguyen 和 Nyuyen (2025) 提出的“价值驱动信任机制”。

最后，本研究验证了消费者民族中心主义的显著调节效应。在认知信任路径中，民族中心主义显著削弱了感知价值对信任的正向作用 ($\beta = -0.142$, $p < 0.01$)；在情感信任路径中，这一负向作用更强烈 ($\beta = -0.391$, $p < 0.001$)。这表明高民族中心主义消费者不仅对进口农产品的理性信任产生抑制，更容易在情感层面对其形成抗拒，与 Nguyen et al. (2022) 关于民族中心主义弱化“感知价值→信任”关系的研究一致，也印证了 Kinawy (2025) 指出其对情感态度影响更显著的结论。同时，Boulouta 和 Manika (2021) 的研究亦表明，高民族中心主义群体往往对国际信息表现出更强的情感抗拒。本研究在此基础上进一步验证了该机制在进口农产品供应链追溯情境中的适用性。

总体而言，本研究突出显示了不同追溯信息在信任形成机制中的差异化作用，强调了感知价值的桥梁作用及民族中心主义的调节效应，为进口农产品追溯体系优化与消费者信任提升提供了新的实证证据。

总结

本研究发现，供应链追溯信息对消费者信任的作用存在显著差异：生产种植信息与进口销售信息更能增强认知信任，而出口销售信息与消费者评价信息则主要推动情感信任，体现了消费者“源头可控——终端可见”与“情感认同”两类信任逻辑。同时，感知价值在追溯信息与信任关系中发挥关键中介作用，即便部分信息未能直接影响信任，其所带来的价值感知仍能间接促进消费者信任。进一步分析表明，消费者民族中心主义对该路径具有负向调节效应，显著削弱了感知价值向认知与情感信任的转化，凸显其在跨境消费场景中的特殊约束作用。

在理论贡献方面，本文将供应链追溯信息、感知价值、民族中心主义与消费者信任整合于统一框架，揭示了不同信息维度的差异化作用机制，并扩展了社会认同理论与消费者行为研究在跨境农产品领域的应用。在实践贡献上，研究为企业优化追溯体系设计提供了启示：应突出生产与进口环节信息披露，强化消费者评价与出口品牌形象建设，同时针对高民族中心主义群体采取本土化营销与情感沟通策略，以提升信任构建的有效性。

建议

进口企业应在可追溯体系中发挥主导作用,积极推动数字化与标准化建设,提升供应链透明度,强化消费者理性信任。同时,应重视消费者评价信息,将其纳入追溯系统,形成信息闭环,并通过公开反馈机制增强品牌公信力。进口企业还需加强与出口企业的合作,优先选择信誉良好、合规经营的伙伴,共同推动出口环节信息的标准化采集与展示,借助出口品牌形象提升消费者的情感认同。此外,面对民族中心主义的挑战,企业可通过品牌本土化宣传、公益活动、文化营销及官方认证等方式,降低消费者心理壁垒,提升进口农产品的接受度与信任度。

监管部门与行业协会应推动消费者评价纳入追溯体系标准,引导平台企业建立多维度评价机制,保障评价的真实性与透明性。同时,应制定并推广跨境农产品追溯的统一技术标准,强化进口环节与出口环节的监管协同,推动信息互认与共享。通过制度设计与行业引导,不仅能提升进口企业在追溯建设中的积极性,还能营造更透明、公平的市场环境,促进消费者信任与跨境农产品市场的可持续发展。

研究局限与展望

本研究虽采用系统的分析框架,但仍存在若干局限。首先,模型中仅纳入感知价值的中介作用和民族中心主义的调节效应,尚未涵盖其他可能的中介或调节变量。因此,未来研究可进一步引入更多心理或情境变量作为中介与调节因素,以更全面地揭示信任形成机制。其次,研究聚焦于信任的前因,尚未拓展到行为结果层面。未来可将研究范围扩展至消费者的购买意愿、支付溢价意愿或实际购买行为,从而更好地衔接信任与消费行为决策。再次,样本虽涵盖多个省份,但受限于样本数量和地区分布,研究结论在不同国家来源或不同品类的进口农产品上可能存在适用性偏差。因此,未来研究可结合产品类型差异,对比不同来源国或不同品类的农产品,以增强结论的外部效度。此外,本研究采用的抽样方式以方便抽样为主,样本代表性仍有限,这可能导致研究结果在推广至更广泛消费群体时存在一定局限性。未来研究可通过分层随机抽样或扩大样本覆盖范围,提升样本的代表性与结论的推广性。同时,未来还可采用对比实验设计,探讨不同产品或消费者群体间信任机制的异同,以进一步增强研究的实践价值。

References

- Bagozzi, R. P. (1986). *Principles of marketing management*. Science Research Associates Inc.
- Boulouta, I., & Manika, D. (2022). Cause-related marketing and ethnocentrism: The moderating effects of geographic scope and perceived economic threat. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su14010292>
- Cho, H., Jo, D., & Kim, H. (2024). Understanding consumer perception towards sustainable apparel: A parallel mediation analysis on satisfaction and trust. *Sustainability*, 16(16), 6835. <https://doi.org/10.3390/su16166835>

- Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73. <https://doi.org/10.2307/3150876>
- Darby, M. R., & Karni, E. (1973). Free competition and the optimal amount of fraud. *Journal of Law and Economics*, 16(1), 67-88. <https://doi.org/10.1086/466756>
- Daugbjerg, C., Smed, S., Andersen, L. M., & Schwartzman, Y. (2014). Improving eco-labelling as an environmental policy instrument: Knowledge, trust and organic consumption. *Journal of Environmental Policy & Planning*, 16(4), 559-575. <https://doi.org/10.1080/1523908x.2013.879038>
- De Moraes Watanabe, E. A., Alfinito, S., Curvelo, I. C. G., & Hamza, K. M. (2020). Perceived value, trust and purchase intention of organic food: A study with Brazilian consumers. *British Food Journal*, 122(4), 1070-1184. <https://doi.org/10.1108/bfj-05-2019-0363>
- Dodds, W. B., Monroe, K. B., & Grewal, D. (1991). Effects of price, brand, and store information on buyers' product evaluations. *Journal of Marketing Research*, 28(3), 307-319. <http://doi.org/10.1177/002224379102800305>
- Donovan, R. J., & Rossiter, J. R. (1982). Store atmosphere: An environmental psychology approach. *Journal of Retailing*, 58(1), 34-57.
- Du, J. G., & Duan, S. L. (2022). The impact of environmental responsibility on consumers' green purchasing behavior: The chain multiple mediating effects of green self-efficacy and green perceived value. *Journal of Nanjing Tech University (Social Science Edition)*, 21(3), 48-60. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1671-7287.2022.03.006> [in Chinese]
- Duong, C. D., Tran, T. V. H., Nguyen, T. H., Ngo, T. V. N., & Vu, T. N. (2024). Blockchain-based food traceability system and pro-environmental consumption: A moderated mediation model of technology anxiety and trust in organic food product. *Digital Business*, 4(2), 100095. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2024.100095>
- García-Salirrosas, E. E., Escobar-Farfán, M., Veas-González, I., Esponda-Perez, J. A., Gallardo-Canales, R., Ruiz-Andia, R., Fernandez-Daza, V. M., & Zabalaga-Davila, R. F. (2024). Purchase intention of healthy foods: The determinant role of brand image in the market of a developing country. *Foods*, 13(20), 3242. <https://doi.org/10.3390/foods13203242>
- Gu, C., & Yi, Y. (2020). Can accessing disclosed information enhance food trust? Evidence from a survey on fresh food information disclosure in Changsha, Hunan Province. *Agricultural Technology Economics*, (1), 68-79. [in Chinese]
- Guanqi, Z., & Nisa, Z. U. (2023). Prospective effects of food safety trust on brand evangelism: A moderated-mediation role of consumer perceived ethicality and brand passion. *BMC Public Health*, 23(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17268-1>
- Guo, G. X. (2017). Consumer ethnocentrism over 30 years: Review, reflection, and prospects. *South China Journal of Economics*, (6), 14. <https://link.oversea.cnki.net/doi/10.19592/j.cnki.scje.2017.06.007> [in Chinese]

- He, X., & Wang, J. (2025). Political conflicts and food import refusals. *Agricultural Economics*, 56(4), 559-573. <https://doi.org/10.1111/agec.70000>
- Hobbs, J. E., & Goddard, E. (2015). Consumers and trust. *Food Policy*, 52, 71-74. <http://doi.org/10.1016/j.foodpol.2014.10.017>
- Hopkins, C. R., Roberts, S. I., Caveen, A. J., Graham, C., & Burns, N. M. (2024). Improved traceability in seafood supply chains is achievable by minimising vulnerable nodes in processing and distribution networks. *Marine Policy*, 159, 105910. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.105910>
- Hsu, S. C., Huang, Y. F., Mahmudiono, T., & Chen, H. L. (2022). Food traceability systems, consumers' risk perception, and purchase intention: Evidence from the "4-label-1-Q" approach in Taiwan. *Journal of Food Protection*, 85(1), 155-163. <https://doi.org/10.4315/jfp-21-160>
- Huaman-Ramirez, R., Albert, N., & Merunka, D. (2019). Are global brands trustworthy? The role of brand affect, brand innovativeness, and consumer ethnocentrism. *European Business Review*, 31(6), 926-946. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2017-0202>
- Huang, L. S. (2015). Trust in product review blogs: The influence of self-disclosure and popularity. *Behaviour & Information Technology*, 34(1), 33-44. <https://doi.org/10.1080/0144929x.2014.978378>
- Jacoby, J. (2002). Stimulus-organism-response reconsidered: An evolutionary step in modeling (consumer) behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 12(1), 51-57.
- Jin, S., Cao, Y., Jones, G., Li, W., & Frewer, L. J. (2023). Consumers' purchase intentions towards traced foods: A comparative analysis between the United Kingdom and China. *Food Control*, 152, 109828. <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2023.109828>
- Keh, H. T., & Xie, Y. (2009). Corporate reputation and customer behavioral intentions: The roles of trust, identification and commitment. *Industrial Marketing Management*, 38(7), 732-742. <http://doi.org/10.1016/j.indmarman.2008.02.005>
- Kim, H. W., Xu, Y., & Gupta, S. (2012). Which is more important in internet shopping, perceived price or trust? *Electronic Commerce Research and Applications*, 11(3), 241-252. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2011.06.003>
- Kinawy, R. N. (2025). Unraveling consumer behavior: Exploring the influence of consumer ethnocentrism, domestic country bias, brand trust, and purchasing intentions. *Strategic Change*, 34(2), 137-150. <https://doi.org/10.1002/jsc.2607>
- Klein, J. G., Ettenson, R., & Krishnan, B. C. (2006). Extending the construct of consumer ethnocentrism: When foreign products are preferred. *International Marketing Review*, 23(3), 304-321. <https://doi.org/10.1108/02651330610670460>
- Lee, Z. W., Zhang, Y. H., & Zhang, C. K. (2021). Research on the difference of promotion effects between mobile terminals and PC terminals from the perspective of information processing. *Chinese Journal of Management*, 18(10), 1533-1542. <http://doi.org/10.3969/j.issn.1672-884x.2021.10.012> [in Chinese]

- Lin, J. B., Wan, J. Y., & Lu, Y. B. (2015). Analysis of factors influencing consumer trust in e-commerce of fresh agricultural products: A case study of fruits. *Journal of Business Economics*, (5), 5-15. <https://doi.org/10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2015.05.001> [in Chinese]
- Lin, X., Chang, S. C., Chou, T. H., Chen, S. C., & Ruangkanjanases, A. (2021). Consumers' intention to adopt blockchain food traceability technology towards organic food products. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 912. <http://doi.org/10.3390/ijerph18030912>
- Liu, P., Yang, M., Zhao, X., Guo, Y., Wang, L., Zhang, J., Lei, W. Han, W., Jiang, F., Liu, W. J., Gao, G. F., & Wu, G. (2020). Cold-chain transportation in the frozen food industry may have caused a recurrence of COVID-19 cases in destination: Successful isolation of SARS-CoV-2 virus from the imported frozen cod package surface. *Biosafety and Health*, 2(4), 199-201. <https://doi.org/10.1016/j.bsheal.2020.11.003>
- Liu, R., Gao, Z., Nayga Jr, R. M., Snell, H. A., & Ma, H. (2019). Consumers' valuation for food traceability in China: Does trust matter? *Food Policy*, 88, 101768. <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2019.101768>
- Liu, Z., Yu, Z., Zhao, J., Han, X., Li, C., Geng, N., & Yu, M. (2024). The influence of traceability label trust on consumers' traceability pork purchasing behavior: Based on the moderating effect of food safety identification. *Plos one*, 19(6), e0306041. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306041>
- MARA. (2025). *China agriculture and rural statistics database*. <https://zdscxx.moa.gov.cn:8080/nyb/pc/index.jsp> [in Chinese]
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59. <https://doi.org/10.2307/256727>
- Mehrabian, A., & Russell, J. A. (1974). *An approach to environmental psychology*. MIT Press.
- Nguyen, M. H., & Nguyen, D. H. (2025). How do transparency and traceability enhance purchasing behaviors via consumer trust? Insights for food supply chains. *Journal of Consumer Marketing*, (4), 1-18. <https://doi.org/10.1108/jcm-07-2024-7005>
- Nguyen, T. N. D., Dang, P. N., Tran, P. H., & Nguyen, T. T. T. (2022). The impact of consumer ethnocentrism on purchase intention: An empirical study from Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 427-436. [https://doi.org/10.21511/im.20\(2\).2024.10](https://doi.org/10.21511/im.20(2).2024.10)
- Nunally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Ou, M., & Ho, S. S. (2024). Factors associated with information credibility perceptions: A meta-analysis. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 101(2), 346-372. <https://doi.org/10.1177/10776990231222556>
- Qiu, K., & Zhang, L. (2024). How online reviews affect purchase intention: A meta-analysis across contextual and cultural factors. *Data and Information Management*, 8(2), 100058.
- Sparks, B. A., & Browning, V. (2011). The impact of online reviews on hotel booking intentions and perception of trust. *Tourism Management*, 32(6), 1310-1323. <http://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.12.011>

- Sun, D., Liu, Y., Grant, J., Long, Y., Wang, X., & Xie, C. (2021). Impact of food safety regulations on agricultural trade: Evidence from China's import refusal data. *Food Policy*, 105, 102185. <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2021.102185>
- Sweeney, J., & Soutar, G. N. (2001). Consumer perceived value: The development of a multiple item scale. *Journal of Retailing*, 77(2), 203-220. [https://doi.org/10.1016/s0022-4359\(01\)00041-0](https://doi.org/10.1016/s0022-4359(01)00041-0)
- Tran, D., De Steur, H., Gellynck, X., Papadakis, A., & Schouteten, J. J. (2024). Consumers' valuation of blockchain-based food traceability: Role of consumer ethnocentrism and communication via QR codes. *British Food Journal*, 126(13), 72-93. <https://doi.org/10.1108/BFJ-09-2023-0812>
- USDA. (2021). *Agricultural import refusal and detention framework*. United States Department of Agriculture. <https://www.ers.usda.gov>
- Walsh, G., Shiu, E., & Hassan, L. M. (2014). Replicating, validating, and reducing the length of the consumer perceived value scale. *Journal of Business Research*, 67(3), 260-267. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.05.012>
- Wang, J., & Li, J. (2021). Consumers' cognition, affect, and intention toward safety-certified agricultural products under information asymmetry: An empirical study of 12 cities in East China. *World Agriculture*, (12), 94-106. <https://doi.org/10.13856/j.cn11-1097/s.2021.12.009> [in Chinese]
- Wang, O., & Scrimgeour, F. (2023). Consumer adoption of blockchain food traceability: Effects of innovation-adoption characteristics, expertise in food traceability and blockchain technology, and segmentation. *British Food Journal*, 125(7), 2493-2513. <https://doi.org/10.1108/bfj-06-2022-0466>
- Xinhua News Agency. (2024, January 24). *Ministry of Agriculture and Rural Affairs: In 2023, China's agricultural product export value reached 98.93 billion USD*. Xinhua News. <http://www.xinhuanet.com/info/20240124/1584c7aff1ff4f519914cd42d0e7d840/c.html> [in Chinese]
- Yuan, R., Jin, S., & Wu, W. (2024). Interactive effects of information and trust on consumer choices of organic food: Evidence from China. *Appetite*, 192, 107115. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2023.107115>
- Yuan, X. H., & Xiao, Y. C. (2021). Information acquisition ability, cognitive level, and consumer trust in organic agricultural products. *Journal of Management*, 34(5), 92-108. <http://doi.org/10.19808/j.cnki.41-1408/F.2021.0039> [in Chinese]
- Zeng, M. C. (2024). Low-carbon labels, consumer perceived value, and purchase intention of low-carbon products: A questionnaire survey based on consumers in the Chengdu-Chongqing region. *Journal of Commercial Economics*, 15, 61-64. [in Chinese]



Name and Surname: Li Ma

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand / Guangxi University of Finance and Economy, China

Field of Expertise: Customer Behavior and International Logistics Management



Name and Surname: Songbai Liu

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Field of Expertise: Customer Behavior and Multinational Enterprise Management

资质冗余如何转化为创新优势？知识共享的中介效应与感知领导 资质过剩的调节机制

HOW CAN QUALIFICATION REDUNDANCY BE TRANSFORMED INTO AN INNOVATION ADVANTAGE? THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING AND THE MODERATING MECHANISM OF PERCEIVED LEADER OVERQUALIFICATION

李柯^{1*}, 叶龙²

Ke Li^{1*}, Long Ye²

^{1,2}泰国正大管理学院泰华国际学院, ¹中国南宁职业技术大学

^{1,2}International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

¹Nanning Vocational and Technical University, China

Received: June 20, 2025 / Revised: October 13, 2025 / Accepted: October 20, 2025

摘要

随着高等教育普及与经济转型加速, 资质过剩现象日益普遍, 其对团队创新绩效的影响亟待深入研究。本研究基于自我决定理论, 构建了一个有调节的中介模型, 探讨团队资质过剩感如何通过团队知识共享影响团队创新绩效, 以及感知领导资质过剩在其中的调节作用。研究采用多来源问卷调查法, 对多个不同行业的 134 个团队 (534 名团队成员) 进行数据收集, 通过 Mplus 8.3 和 SPSS 27.0 软件分析发现: 1) 团队资质过剩感能够显著正向影响团队创新绩效; 2) 团队知识共享在团队资质过剩感与团队创新绩效之间起中介作用; 3) 感知领导资质过剩正向调节了团队资质过剩感对知识共享的影响, 同时也正向调节了团队资质过剩感通过团队知识共享影响团队创新绩效的路径。研究结果揭示了团队资质过剩影响团队创新绩效的复杂机制, 丰富了资质过剩理论, 为组织人力资本管理、激发团队创新潜质提供了实践启示。

关键词: 资质过剩感 知识共享 创新绩效 感知领导资质过剩

*Corresponding Author: Ke Li
E-mail: 2797556030@qq.com

Abstract

With the widespread expansion of higher education and accelerating economic transformation, the phenomenon of overqualification has become increasingly prevalent, warranting deeper investigation into its impact on team innovation performance. Based on the Self-Determination Theory, this study proposes a moderated mediation model to examine how team perceived overqualification influences team innovation performance through team knowledge sharing, and how perceived leader overqualification moderates these relationships. Data were collected using multi-source surveys from 134 teams (534 team members) across various industries. Analyses were conducted using Mplus 8.3 and SPSS 27.0. The results reveal that (1) team perceived overqualification significantly and positively affects team innovation performance, (2) team knowledge sharing mediates the relationship between team perceived overqualification and team innovation performance, and (3) perceived leader overqualification positively moderates the effect of team perceived overqualification on knowledge sharing, and also strengthens the indirect effect of team perceived overqualification on innovation performance through knowledge sharing. These findings uncover the complex mechanisms through which team overqualification impacts innovation performance, enrich the theoretical understanding of overqualification, and offer practical insights for managing human capital and stimulating team innovation in organizations.

Keywords: Perceived Overqualification, Knowledge Sharing, Innovation Performance, Perceived Leader Overqualification

引言

VUCA 时代，不稳定性（Volatility）、不确定性（Uncertainty）、复杂性（Complexity）和模糊性（Ambiguity）成为新的环境特征，企业竞相吸纳高素质人才以构建核心竞争力，员工的持续学习与团队创造性成为企业持续竞争力的关键来源。创新绩效作为衡量团队和员工创造性输出的重要指标，一直是组织行为与管理研究的热点议题。然而，在实际管理中，如何有效激发团队的创新潜力，仍是一个充满挑战的课题。随着人才结构的升级与高素质员工的大量引入，越来越多企业开始面临“资质过剩”的问题——即员工普遍拥有高于岗位要求的能力与资历。这种“资质冗余”现象是否会对团队创新形成助力，学界尚未形成一致认识。

以往关于资质过剩感的研究主要聚焦于个体层面，对团队层面的研究较少。越来越多的研究表明，资质过剩感的影响具有明显的情境依赖性，其作用效果往往受团队或群体结构的嵌入性影响。在个体层面，它可能诱发情绪耗竭、离职意向等消极反应，而在团队层面，其后果则更具复杂性，甚至可能在一定条件下转化为推动创新的潜在资源 (Zhang & Li, 2020)。这种复杂性提示我们，理解团队资质过剩感对团队产出的影响，关键在于揭示其作用的内在机制与边界条件。尤其在追求创新的情境下，团队内部知识资源的流动与整合效率成为将个体潜能转

化为集体智慧的核心环节。Zhang et al. (2023) 基于社会身份认同理论和 I-P-O 模型的分析框架提出团队资质过剩对积极团队过程（共享信息/合作/协调）有显著正向影响，对团队工作产出（创新绩效/任务绩效）也存在显著的积极影响。团队资质过剩程度越高，员工资质过剩感越可能带来积极的工作绩效 (Zhang & Li, 2020)；也能够通过团队认同和创造性集体效能提高团队创新绩效 (Chu et al., 2024)。然而，尽管已有研究初步揭示了团队层面资质过剩可能带来的积极影响，但对于其作用机制与边界条件的探讨仍较为有限。因此，进一步探究组织如何引导资质过剩团队以建设性方式运用其冗余资质，从而转化为推动创新绩效的内在动力，具有重要的理论与实践价值。

此外，考虑到领导在团队中的重要影响力，本文进一步引入“感知领导资质过剩”作为调节变量，以考察其在团队资质过剩感如何影响团队创新绩效路径中的作用机制。当团队成员普遍认为其领导具备高水平的专业能力与管理资质时，更容易产生信任感与良好的交换关系 (Qiao & Chu, 2023)，从而在高资质团队中形成积极的知识共享氛围；反之，则可能加剧“精英孤岛”效应，抑制团队内知识的有效流动。由此可见，感知领导资质过剩水平的高低，可能成为激活团队资质冗余、引导其走向创新的关键杠杆。因此，本文围绕“团队资质过剩感——团队知识共享——团队创新绩效”的主路径，并考察“感知领导资质过剩”在其中的调节作用。以此深化对资质过剩现象在团队层面的理解，丰富组织创新相关理论的情境分析框架。

内容

1. 理论基础与研究假设

1.1 团队知识共享及其中介效应

资质过剩感，是指个体感知到在当前岗位上自身的教育、经验、能力等过高的程度 (Khan & Morrow, 1991)。关于团队资质过剩感，现有研究多将团队或群体层面的资质过剩感作为个体资质过剩感与其结果变量关系中的情境性调节因素加以考量，而对该概念本身尚缺乏系统界定。本文将采用 Jahantab et al. (2022) 对团队资质过剩感的界定，将团队资质过剩感界定为员工对其所属群体整体资质过剩程度的主观感知，即个体所认知的群体成员平均资质超出岗位要求的水平。

基于自我决定理论，个体与生俱来的存在一种想要实现自我，获得成长的动机，这种动机能否被激发取决于心理需求是否得到满足 (Deci & Ryan, 1985)，在团队层面，成员普遍感知到团队整体的教育背景、经验水平和能力储备显著高于岗位要求，即团队资质过剩感较高时，成员在完成角色内任务方面面临的挑战性压力相对较低，在工作中能够发挥主观能动性，优先合理配置自身资源，选择更有效率的途径实现目标，满足其自主需求 (Liu, 2021)；其次，Maltarich et al. (2011) 认为资质过剩的个体有充足的时间、精力等能源性资源在工作场所中积极

地构建与维系人际关系,高资质的团队更有可能呈现出良好的协作氛围与人际信任机制,团队成员更易建立高质量的社会交换关系,从而满足其关系性需求;此外,团队的资质过剩感会使其成员认为自己不仅足以胜任当前职位,更有能力承担更多责任与风险,完成更复杂且具挑战性的任务,这种认知满足了胜任需求。在资质过剩的情境下,团队尽管拥有充分履行其核心工作职责的能力,并在完成工作任务后仍有剩余时间,却容易感受到团队的价值与潜能未得到充分发挥,其自我实现的需求未得到满足。实证研究证明由于资质过剩个体拥有较多的知识和经验,完成角色内任务的效率更高,客观上拥有更多的能力和时间进行积极的角色外行为 (Yang & Li, 2021),如主动学习、知识共享 (Zhao & Li, 2022) 等。

团队知识共享是通过在团队范围内的分享知识以促进知识分享活动并获得更好的绩效结果 (Mueller, 2014)。现有研究认为团队特质 (Hsu et al., 2011), 团队组成 (Wang & Ji, 2013) 等团队情境变量均对团队知识共享有良好的预测作用。当团队资质过剩感水平较高时,团队成员往往会认为自身处于一个能力密集、知识水平较高的群体中,会更加意识到自身知识在团队中的价值,并将知识共享视为自我能力展现与实现的一种方式。已有研究也表明,个体资质过剩程度与其知识共享行为之间存在正向关系 (Khan et al., 2023)。资质过剩员工的知识共享行为不仅能够影响同事,还能影响到团队。Zhang et al. (2017) 通过实证研究,论证了员工资质过剩对团队知识共享行为存在显著的正向影响,因此本文提出假设:

H1: 团队资质过剩感对团队知识共享有显著正向影响。

团队成员通过知识共享活动,不仅实现了自身知识存量的有效提升,还丰富了团队成员个体的知识资源储备,这一过程为团队活动注入了更多样化的视角和思路,促进了知识的系统化与社会化进程 (Disterer, 2001),并为新知识的创生提供了有力支持。在此动态交互过程中,团队成员的认知水平得到了显著提升,同时,个体的创新动机与创意思维也被有效激发,最终产生创新行为 (Yao & Zhang, 2021)。此外,多项研究表明,团队知识共享行为在促进创新行为方面发挥着关键作用 (Derin et al., 2022),被视为组织进行创新的前提条件 (Del Giudice & Della Peruta, 2016),并促进组织创新绩效的产生 (Giampaoli et al., 2017)。Wang et al. (2023) 指出,团队知识共享通过激发团队内部的学习行为和合作创新精神,对提升团队的创新产出具有显著推动作用。总体而言,知识共享不仅为创新提供了认知资源 and 实践平台,也促使团队不断在交流互动中打破固有思维,实现知识的重组与价值创造。

基于上述分析,提出如下假设:

H2: 团队知识共享对团队创新绩效有显著正向影响。

团队资质过剩感不仅直接影响知识共享行为,同时也会通过知识共享进一步推动创新绩效。具体而言,一方面,资质过剩感较高的团队拥有更高水平的知识与技能储备,成员在角色内任务中投入的精力相对较少,从而能够将多余的资源和时间转向角色外行为,如主动交

流与知识分享 (Yang & Li, 2021)。这种知识共享行为不仅能够促进知识的流动与整合, 也为团队创造了新的学习机会与合作空间。另一方面, 知识共享为创新活动提供了多样化的思路和信息来源, 使团队在面对复杂问题时能够打破固有的认知局限, 更好地生成和应用新知识 (Disterer, 2001; Giampaoli et al., 2017)。因此, 可以推断, 团队知识共享是团队资质过剩感转化为创新绩效的关键途径。换言之, 团队资质过剩感通过促进知识共享行为, 使团队成员在互动中激发创新动机和创意思维, 进而提升团队的创新产出。从自我决定理论的角度看, 知识共享过程满足了成员的自主、关系与胜任需求, 为团队成员实现自我价值与潜能提供了条件, 因此成为资质过剩感驱动团队创新的重要心理机制。基于此, 本研究提出以下假设:

H3: 团队知识共享在团队资质过剩感与团队创新绩效之间起到中介作用。

1.2 感知领导资质过剩及其调节效应

领导——成员交换理论 (Dansereau et al., 1975) 认为, 领导者与员工之间的关系质量差异, 会导致员工在组织中获得不同程度的资源、信任与支持, 从而影响其工作态度和行为表现。高质量的领导——成员交换关系往往基于互信、尊重和资源互惠, 能够激发员工更高的组织认同感和主动行为倾向, 如知识共享、主动学习等。在组织团队中, 领导者不仅承担管理职责, 还在很大程度上塑造了团队成员的心理预期与行为倾向。领导者的特质、行为和能力对团队成员的知识共享行为有重要影响。研究表明, 如果个体认为某个对象或群体与自己相似, 就更容易感受到与他们的联系和归属感 (He et al., 2021)。

在团队情境中, 当员工感知到领导者具有较高的资质时, 会倾向于认为该领导更具专业性、判断力和资源调配能力。这种认知促使员工相信, 与高资质领导建立良好关系将更有价值, 也更值得投入。因此, 员工更可能主动采取符合高质量交换关系预期的行为, 如积极分享知识, 以此向领导展示自身能力、寻求认可与回报 (Qiao & Chu, 2023)。当团队整体存在较高的资质过剩感时, 员工已经具有较强的知识储备与专业能力, 但是否愿意将这些知识投入到团队共享中, 往往依赖于其对团队环境与领导的感知。在这种情况下, 感知领导资质过剩所引发的信任感、目标一致性以及对交换回报的预期, 会增强员工将自身“过剩资质”转化为团队资源的动力。此外, 在感知领导资质较高的团队中, 员工更容易形成“领导懂我”“领导能识别和赏识高能力成员”的心理预期。这种预期能够激发员工以知识共享的形式参与团队贡献, 从而获得更高的信任和支持。反之, 如果员工认为领导资质平平, 可能会担心“说了也不被采纳”或“能力无法被正确评价”, 从而抑制知识共享行为。因此, 感知领导资质过剩可以强化团队成员在团队资质过剩感基础上产生的知识共享动机与行为路径, 从而增强二者之间的正向关系。据此, 本文提出如下假设:

H4: 感知领导资质过剩调节团队资质过剩感与团队知识共享之间的关系, 当感知领导资质过剩水平较高时, 团队资质过剩感对团队知识共享的正向影响更强。

1.3 感知领导资质过剩的调节中介效应

基于领导——成员交换理论 (Dansereau et al., 1975), 员工与领导之间的交换关系取决于员工对领导能力、判断力以及资源配置能力的主观感知。当团队成员普遍认为领导者具有较高资质时, 更可能相信其具备合理识别团队价值与个人能力的能力, 从而在团队中形成更高质量的交换关系。此时, 即使团队本身存在资质过剩感, 员工也更愿意通过知识共享的形式, 将自己的“过剩资质”转化为组织贡献, 以获得领导的认同、信任与发展机会。这种行为倾向不仅增强了团队知识共享的广度和深度, 还进一步推动了创新资源的流动与整合, 最终促进团队创新绩效的提升。相反, 当员工对领导的资质评价较低时, 团队成员可能会对自身知识共享的回报产生怀疑, 如担心领导不能识别其价值、不能合理利用其能力等。据此, 本文提出如下假设:

H5: 感知领导资质过剩调节团队资质过剩感通过团队知识共享对团队创新绩效的间接影响, 当感知领导资质过剩水平较高时, 该间接效应更强。

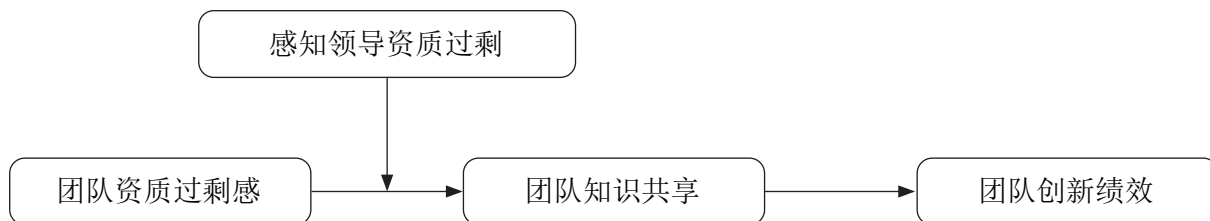


图 1 研究模型

2. 研究方法和程序

2.1 研究样本及研究程序

本研究采用单一时点、多来源的调查方式, 采用网络问卷方式发放和回收问卷, 问卷发放的地域分布包括上海、南京等长三角地区, 广州、深圳等珠三角地区以及成都、武汉等内陆地区, 地域涵盖较广。行业分布方面, 包括国企、事业单位、民营 (制造业、零售业) 企业等。网络问卷调查的开展主要通过对各个组织的管理层, 由问卷网站形成正式调查问卷, 并将网络问卷的答题通道以二维码和链接的形式传输给各个组织的管理层, 再由各个组织的管理层转发给不同的工作团队进行填写。问卷在各类型组织中的管理人员配合下, 于 2025 年 1 月 5 日至 2 月 10 日共计向 150 个团队发放了调查问卷, 将回收的网络调查问卷汇总后进行筛选, 首先删除了填答选项均为同一项的问卷, 其次删除了邻近题项答案大面积雷同的问卷, 再者删除了网络调查问卷中低于时间要求的填答问卷, 最后经过数据匹配, 最终获得 134 个工作团队, 共计 537 员工的问卷数据。

本次调研共发放 650 份问卷, 回收问卷 583 份, 有效问卷 537 份, 样本回收率为 89.69%, 问卷有效率为 82.62%。有效的员工样本中, 男员工占比 39.13%, 女员工比 60.87%;

平均年龄 35.37 岁；教育背景方面，博士占比 1.87%，硕士占比 41.95%，本科占比 47.75%，大专占比 6.74%，高中及以下占比 1.69%；工作年限方面，1-3 年占比 17.79%，3-5 年占比 19.29%，5-10 年占比 34.08%，10 年以上占比 28.84%。

2.2 变量测量工具

为保证测量工具的信效度，所以问卷量表的设计均基于已有文献使用过并获学者认可的成熟量表，并使用“翻译——回译”程序，经多次测试修订后形成最终问卷。量表均采用 Likert7 点计分，从“1”到“7”分别表示所描述情形符合程度由低到高。

1) 团队资质过剩感

团队资质过剩感均值反映了团队中资质过剩的整体水平，从人力资本存量的角度来看，团队资质过剩感越高，该团队所具备的完成团队任务所需的技能和经验等集体智力资本也就越充分。本研究采用 Maynard et al. (2006) 开发的资质过剩量表来测量团队资质过剩感，将“我的”改写为“我的团队”，该量表在本研究的 Cronbach's α 为 0.906。

2) 团队知识共享

本研究采用 Chuang et al. (2016) 使用的 7 条目团队知识分享量表，衡量团队成员在多大程度上与团队中的其他人分享他们的专业知识和经验。Chuang et al. (2016) 在中国情境中使用此量表时表现出了良好的信效度指标。该量表在本研究的 Cronbach's α 为 0.973。

3) 团队创新绩效

本研究采用 Lovelace et al. (2001) 开发的 4 条目团队创新绩效量表，此量表也已在情境中应用，并表现出良好的信效度指标 (Liu & Liu, 2012)。该量表在本研究的 Cronbach's α 为 0.946。

4) 感知领导资质过剩

本研究采用 Maynard et al. (2006) 开发的资质过剩量表来测量感知领导资质过剩，将“我的”改写为“我的领导”，该量表在本研究的 Cronbach's α 为 0.975。

5) 控制变量

参照以往资质过剩感和创新绩效的研究，将性别、学历、年龄和工作年限等人口统计学变量作为控制变量 (Qiao & Chu, 2023)。

2.3 数据分析

本研究首先使用 Mplus 8.3 软件和 SPSS 27.0 来对数据进行验证性因素分析 (CFA)、探索性因子分析和相关性分析，以检验量表的区分效度、共同方法偏差以及变量的相关性。随后，使用 SPSS 27.0 及 Process 工具来对数据进行多层回归分析与路径分析，以验证假设模型。

3. 数据分析与结果

3.1 验证性因子分析

为了检验本研究涉及到的主要变量：团队资质过剩感、团队知识共享、团队创新绩效、感知领导资质过剩，本文采用 Mplus 8.3 进行验证性因子分析。结果如表 1 所示，相比于其他三个竞争模型，四因子模型的拟合指数最优 ($\chi^2 = 274.35$, $df = 183$, $\chi^2/df = 1.50$, CFI = 0.98, TLI = 0.97, RMSEA = 0.06, SRMR = 0.05)。同时，在四因子模型中，所有测量题项在其潜变量上的标准化因子载荷均大于 0.5，且在 0.01 水平上显著，表明队资质过剩感、团队知识共享、团队创新绩效、感知领导资质过剩之间具有良好的区分效度。

表 1 验证性因子分析

模型		χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
四因子模型	TO; KS: TIP: PLOQ	274.35	183	1.50	0.98	0.97	0.06	0.05
三因子模型	TO: KS+TIP; PLOQ	532.95	186	2.87	0.91	0.90	0.12	0.09
二因子模型	TO+PLOQ; KS+TIP;	1029.76	188	4.67	0.82	0.80	0.17	0.12
单因子模型	TO+KS+TIP+PLOQ	2703.02	189	13.04	0.40	0.33	0.30	0.34

注：TO = 团队资质过剩感；KS = 团队知识共享；TIP = 团队创新绩效；PLOQ = 感知领导资质过剩

3.2 数据聚合分析

由于本文所需的 4 个团队层面变量（团队资质过剩感、团队知识共享、团队创新绩效、感知领导资质过剩）需要利用团队成员数据聚合至团队层面，因此需要进行聚合指标检验。经过计算得出，团队资质过剩感的 ICC (1)、ICC (2) 和 rwg 分别为 0.360、0.35 和 0.912；团队知识共享的这三个指标分别为 0.743、0.953 和 0.797；团队创新绩效的这三个指标分别为 0.143、0.550 和 0.788；感知领导资质过剩这三个指标分别为 0.232、0.731 和 1。根据詹姆士 (James, 1982) 的研究，ICC (1)、ICC (2) 和 rwg 应分别达到 0.05、0.50 和 0.70，因此以上测量变量适合进行聚合并在团队层面进行分析。

3.3 描述性统计与相关性分析

表 2 列示了所有变量的均值、标准差和相关系数。相关性分析结果显示：团队资质过剩感与团队知识共享 ($r = 0.19, p < 0.01$)、团队创新绩效 ($r = 0.39, p < 0.01$) 显著正相关，团队知识共享与团队创新绩效显著正相关 ($r = 0.78, p < 0.01$)。此外，部分控制变量（如学历与主要变量之间）相关性不显著，说明这些变量之间不存在显著的线性关系，不会对后续的回归与路径分析产生多重共线性干扰。以上分析结果为进一步假设检验提供了参考基础。

表 2 描述性统计结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
年龄	35.41	5.06	1.00						
学历	3.36	0.43	0.17*	1.00					
工作年限	2.23	0.61	0.45**	0.01	1.00				
团队资质过剩感	4.43	0.97	-0.43**	-0.17	-0.37**	1.00			
团队知识共享	5.65	0.61	-0.15	0.15	-0.22*	0.19*	1.00		
团队创新绩效	5.26	0.62	-0.27**	0.71	-0.29**	0.39**	0.78**	1.00	
感知领导资质过剩	4.00	1.23	-0.39**	-0.23**	-0.22**	0.79**	0.03	0.25**	1.00

注：N = 134; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 下文同。

3.4 假设检验

1) 直接效应检验

本研究采用 SPSS 27.0 统计软件运用层级回归法进行假设检验，模型 1-4 以团队知识共享为因变量，模型 5-6 以团队创新绩效为因变量，结果如表 3 所示。对于假设 H1，本研究假定团队资质过剩感正向影响团队知识共享。由表 3 中的模型 2 可知，团队资质过剩感与团队知识共享呈正相关关系 ($\beta = 0.13, p < 0.05$)，因此，假设 H1 得到验证。

对于假设 H2，本研究假定团队知识共享对团队创新绩效有显著正向影响。由表 3 中的模型 6 可知，团队知识共享与团队创新绩效呈正相关关系 ($\beta = 0.80, p < 0.001$)，因此，假设 H2 得到验证。

表 3 层次回归结果

项目	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
	团队知识共享			团队创新绩效		
团队平均年龄	-0.02	0.00	0.00	0.00	-0.03**	-0.19*
团队平均学历	0.14	0.09	0.12	0.12	0.12	0.02
团队平均工作年限	-0.16*	0.08*	-0.21**	-0.18*	-0.10	0.11*
团队资质过剩感		0.13*	0.29***	0.30***		
团队知识共享						0.80***
感知领导资质过剩			-0.16*	-0.15*		
团队资质过剩感×感知领导 资质过剩				0.12**		
F	3.77*	4.12**	4.55***	5.20***	3.21*	56.98***
R ²	0.08	0.11	0.15	0.20	0.07	0.64
ΔR ²	0.06	0.09	0.12	0.16	0.05	0.63

2) 中介效应检验

用软件 SPSS 中的程序 Process 测试中介效应。表 4 展示了团队知识共享对团队资质过剩感、团队创新绩效的中介作用，并且在其他路径受到控制的情况下获得了每条路径的系数和显著性。路径 3 表明，团队资质过剩感可以通过团队知识共享影响团队创新绩效（ $b = 0.09$, 95% CI [0.01, 0.17]），因此假设 3 得到支持。

表 4 团队知识共享的中介模型检验结果

路径	效应值	SE	Boot CI 上限	Boot CI 下限
路径 1: 团队资质过剩感→团队知识共享	0.12*	0.05	0.01	0.22
路径 2: 团队知识共享→团队创新绩效	0.75***	0.05	0.85	0.65
路径 3: 团队资质过剩感→团队知识共享 →团队创新绩效	0.09***	0.04	0.17	0.01

3) 调节效应检验

对于假设 H4，本研究假定，感知领导资质过剩正向调节团队资质过剩感与团队知识共享的关系。根据表 3 中的模型 4 的检验结果可知，团队资质过剩感与感知领导资质过剩的交互项对团队知识共享有显著的正向影响（ $\beta = 0.12$, $p < 0.01$ ），由此，假设 H4 得到验证。为进一步检验调节效应的影响机制，本研以感知领导资质过剩的均值加减一个标准差将感知领导资质过剩分为高分组和低分组，并绘制调节效应图（详见图 2），当感知领导资质过剩水平高（均值 +1 个标准差）时，团队资质过剩感对团队知识共享的正向作用增强且显著（ $\beta = 0.46$, $p < 0.001$, 95% 置信区间为 [0.26, 0.66]），当感知领导资质过剩水平低（均值 -1 个标准差）时，团队资质过剩感对团队知识共享的正向作用增强，但不显著（ $\beta = 0.10$, $p > 0.001$, 95% 置信区间为 [-0.09, 0.30]）。由此可知，本研究调节效应结果与预期相符，进一步验证了假设 H4。

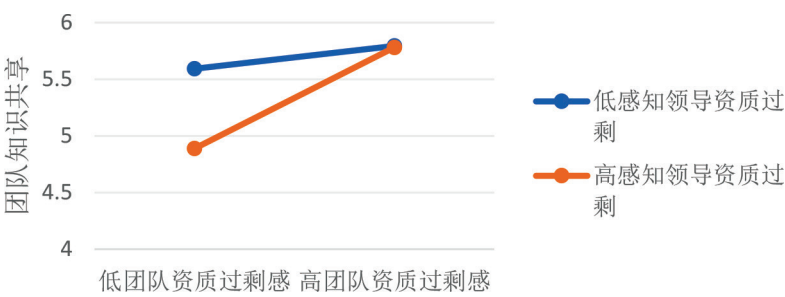


图 2 感知领导资质过剩在团队资质过剩感和团队知识共享中的调节作用

4)有调节的中介效应检验

对于假设 5，本研究假定，感知领导资质过剩正向调节团队知识共享对团队资质过剩感与团队创新绩效的中介作用。对假设 H5 提出的第一阶段被调节的中介效应模型进行检验，结果如表 5 所示，当感知领导资质过剩水平低时，团队资质过剩感通过团队知识共享对团队创新绩效影响的中介效应不显著，($\beta = 0.08$ ， $SE = 0.08$ ，95% 置信区间为 $[-0.06, 0.25]$ ，包含 0)；当感知领导资质过剩水平高时，上述中介效应显著，($\beta = 0.35$ ， $SE = 0.10$ ，95% 置信区间为 $[0.18, 0.55]$ ，不包含 0)，并且感知领导资质过剩水平在高值和低值时，中介效应的差异显著，效应值为 0.11， $SE = 0.39$ ，95% 的置信区间为 $[0.03, 0.19]$ 。由此，假设 H5 得到验证。

表 5 调节路径分析结果

路径	调节水平	β	SE	Boot CI 上限	Boot CI 下限
团队资质过剩感→团队知识共享 →团队创新绩效	低于均值一个标准差	0.08	0.08	0.25	-0.06
	均值	0.21	0.08	0.37	0.08
	高于均值一个标准差	0.35	0.10	0.55	0.18

结论

本文基于 134 个工作团队，537 名团队成员的调查数据，根据自我决定理论，从团队层面系统探讨了团队资质过剩感对团队创新绩效的作用机制，构建了“团队资质过剩感——团队知识共享——团队创新绩效”的中介模型，并引入“感知领导资质过剩”作为调节变量，进一步检验其在直接路径与中介路径中的调节效应。本研究的所有假设均得到了实证支持。首先，研究发现团队资质过剩感能够显著正向预测团队知识共享水平。这一结果表明，当团队成员普遍认为自身的能力、经验或学历超出岗位要求时，更倾向于将多余资源用于支持团队合作与知识交流，从而增强团队整体的知识共享氛围。这一发现拓展了以往主要聚焦于个体层面的资质过剩研究，验证了“资质过剩”在团队层面同样具有积极的资源价值。其次，团队知识共享在团队资质过剩感与团队创新绩效之间发挥中介作用，表明知识共享是团队将“多余资质”有效转化为创新成果的重要途径。团队成员在共享知识、经验与观点的过程中，有助于推动观点碰撞与问题解决，从而提升团队的整体创新能力。进一步地，本研究发现感知领导资质过剩正向调节了团队资质过剩感与知识共享之间的关系，即当团队成员普遍认为领导具备高水平的专业能力和管理资质时，团队资质过剩感对知识共享的正向作用更为显著。这表明高资质的领导者能够为高资质团队成员提供信任、安全感与示范引导，从而增强其共享与协作意愿。最后，感知领导资质过剩还进一步调节了团队资质过剩感通过知识共享对创新绩效的间接作用路径，在感知领导资质水平较高的情境下，团队更容易将过剩资源转化为创新能力，进而提升整个团队的创新绩效。

建议

1. 团队资质过剩感并非“负担”或“内耗”的源泉，反而在适当引导下能够促进团队知识共享与创新产出。因此，管理者应主动识别团队中的高资质特征，针对团队任务与成员能力之间的“匹配度”进行优化设计。具体而言，组织可为此类团队配置更具挑战性和复杂度的工作任务，例如设立专项攻坚项目、小范围自主创新试点或多部门联合协作任务，使高资质成员感受到技能被充分利用和认可。此外，可建立能力——任务匹配评估机制，动态追踪成员资质使用情况，从而实现资源的最优配置。

2. 构建知识共享与团队协同机制，释放资质过剩团队的创新潜能。团队知识共享在资质过剩感转化为创新绩效的路径中起到了关键中介作用，然而现实管理中，高资质团队成员往往更易陷入“沉默创新”状态，即创新动能未能外显并形成协作性成果。要将高资质的团队优势转化为团队创新动能，组织需推动知识共享的制度化与文化认同。在制度层面，应将知识共享纳入绩效考核与激励体系，设置技术分享会、经验复盘、跨部门协作项目等机制。在文化层面，应营造“共享即价值”的氛围，强化高资质团队的责任感与成就感。可设立知识共享激励机制，例如设立“知识共享优秀团队”荣誉、提供专项经费支持、或设立晋升通道中的“知识影响力”维度等方式提升知识共享的可见性与荣誉感，增强其参与团队协同的内在动机。制度与文化的双轮驱动将有效打破知识孤岛，释放高资质成员的溢出效应，从而推动团队层面的创新协同与知识整合。

3. 注重领导与团队资质水平的匹配性，提升感知领导资质过剩对团队知识共享与创新绩效的引导价值。在高资质团队中，团队成员对领导能力的感知认同，会显著影响其知识共享行为的意愿和深度。特别是在团队整体资质水平较高的情况下，如果领导的专业能力和管理水平无法赢得成员的认可，可能导致成员对其缺乏信任，从而抑制知识共享和协作氛围，形成“多龙治水”或“各自为战”的局面。因此，组织在团队配置时应注重领导与团队资质的相对适配性。对于高资质团队，应优先配备“专业型+战略型”的高能力领导，即不仅具备深厚的专业背景，还具备跨领域整合与团队激励的能力。通过树立“可信任、值得追随”的领导形象，增强成员对领导的专业认同与情感信任，激发其主动共享与协作的内在动机。同时，组织应为领导提供展示其专业能力的平台，如定期主持高水平的内部研讨、技术路演或战略复盘会，增强下属对其“可感知资质”的认知。此外，可以通过高潜力团队配对机制，将领导资质与团队挑战性任务水平进行动态匹配，防止因“资质倒挂”或“错位配置”而导致领导威望不足、团队信心涣散等问题。最后，应强化领导在知识共享中的示范与引导责任，将其知识转化能力纳入绩效评估体系，促使其从“指挥者”向“协作者”角色转变，引导高资质团队成员释放潜力、形成合力，真正实现从“个体能力冗余”向“组织创新优势”的转化，最大化发挥团队整体资质结构的协同优势与创新价值。

研究不足与未来展望

本研究在揭示团队资质过剩感通过知识共享促进创新绩效，并验证感知领导资质过剩的调节作用后，仍存在若干局限。首先，研究采用横截面设计，虽引入多源、多层次数据以减轻同源偏差，但因果推断仍有限，未来可结合纵向或实验方法探讨动态机制。其次，样本主要来自134个团队，行业集中度较高，结论的外部效度有待检验。资质过剩感在不同行业、组织类型及跨文化情境下的作用机制可能存在差异，未来研究宜扩大样本范围，开展跨情境比较。最后，本文仅关注知识共享的中介作用与感知领导资质过剩的调节效应，而团队创新过程往往受心理安全感、组织公正氛围、团队多样性等多元因素影响。后续研究可进一步引入多维中介与情境调节变量，以揭示资质过剩感作用的边界。

References

- Chu, F., Liu, Y. Y., & Liu, S. Z. (2024). The impact mechanism of team perceived overqualification on team innovation performance. *Economic and Management Research*, 45(12), 127-141. [in Chinese]
- Chuang, C. -H., Jackson, S. E., & Jiang, Y. (2016). Can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge. *Journal of Management*, 42(2), 524-554.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Del Giudice, M., & Della Peruta, M. R. (2016). The impact of IT-based knowledge management systems on internal venturing and innovation: A structural equation modeling approach to corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 20(3), 484-498.
- Derin, O. B., Toker, K., & Gorener, A. (2022). The relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour: The mediating role of ethical climate. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(4), 557-570.
- Disterer, G. (2001). Individual and social barriers to knowledge transfer. In *Proceedings of the 34th Annual Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 1-7). IEEE Xplore. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2001.927138>
- Giampaoli, D., Ciambotti, M., & Bontis, N. (2017). Knowledge management, problem solving and performance in top Italian firms. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 355-375.
- He, G., Zhang, S., Cai, Y., & Jia, L. (2021). A self-categorization perspective on individual-teammates congruence in leader-member exchange quality and individual performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 89-101.

- Hsu, B. F., Wu, W. L., & Yeh, R. S. (2011). Team personality composition, affective ties and knowledge sharing: A team-level analysis. *International Journal of Technology Management*, 53(2-4), 331-351.
- Jahantab, F., Anand, S., Vidyarthi, P. R., & Singh, S. (2022). Overqualification, idiosyncratic deals, and employee performance in the workgroup context. *Academy of Management Proceedings*, (1), 15202.
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 219-229.
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Nisar, H. G., Ali, A., & Zada, S. (2023). The positive side of overqualification: Examining perceived overqualification linkage with knowledge sharing and career planning. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 993-1015.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
- Liu, L. H. (2021). *The impact of perceived overqualification on employees' ambidextrous performance* [Doctoral dissertation]. Capital University of Economics and Business. [in Chinese]
- Liu, X. Y., & Liu, J. (2012). The impact mechanism of team emotional climate on team innovation performance. *Acta Psychologica Sinica*, 44(4), 546-557. [in Chinese]
- Lovelace, K., Shapiro, D. L., & Weingart, L. R. (2001). Maximizing cross-functional new product teams' innovativeness and constraint adherence: A conflict communications perspective. *Academy of Management Journal*, 44(4), 779-793.
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 236-239.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Mueller, J. (2014). A specific knowledge culture: Cultural antecedents for knowledge sharing between project teams. *European Management Journal*, 32(2), 190-202.
- Qiao, K. W., & Chu, F. L. (2023). Congruence between perceived leadership and employee overqualification and its effect on employee innovation performance: The mediating role of leader-member exchange. *Journal of Lanzhou University (Social Sciences Edition)*, 51(6), 147-156. [in Chinese]
- Wang, R., Chu, F. L., & Guo, M. (2023). The impact mechanism of humble leadership on team innovation performance from the perspective of meaning construction theory. *China Human Resources Development*, 40(1), 59-71. [in Chinese]
- Wang, X. Y., & Ji, Z. H. (2013). The relationship between the knowledge heterogeneity and innovation performances of the interdisciplinary teams. *Science Research Management*, 34(3), 14-22. [in Chinese]

- Yang, W. W., & Li, C. P. (2021). The relationship between perceived overqualification and individual performance and mediating mechanisms: A meta-analytic review and examination of emotional and cognitive processing systems and cultural contexts. *Acta Psychologica Sinica*, 53(5), 527-554. [in Chinese]
- Yao, Z., & Zhang, X. C. (2021). Team innovation mission, tacit knowledge sharing and team innovation performance. *Soft Science*, 35(7), 78-97.
- Zhang, J. P., Zhang, G. L., Liu, S. S., Zhou, G. L., & Li, J. L. (2023). The positive effects of perceived overqualification in the team context: A research proposal with integrated composition approach and compilation approach. *Advances in Psychological Science*, 31(10), 1828-1842. [in Chinese]
- Zhang, L. N., Li, Y. M., & Cao, Y. (2017). The relationship study of perceived over qualification and knowledge sharing on team performance. In *Proceedings of the 3rd Annual 2017 International Conference on Management Science and Engineering (MSE 2017)* (pp. 229-233). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/mse-17.2017.53>
- Zhang, M., & Li, N. (2020). The impact of team qualification status on high performance demands of employees with perceived overqualification: A social comparison perspective. *Journal of Beijing Institute of Graphic Communication*, 28(11), 70-71. [in Chinese]
- Zhao, H. C., & Li, X. Q. (2022). The impact mechanism of perceived overqualification on organizational knowledge sharing behavior: The moderating effect of traditional Chinese cultural values. *Journal of Zhengzhou University (Philosophy and Social Sciences Edition)*, 55(1), 51-55. [in Chinese]



Name and Surname: Ke Li

Highest Education: Master's Degree

Affiliation: International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management / Thailand, Nanning Vocational and Technical University, China

Filed of Expertise: Business Administration and Human Resource Management



Name and Surname: Long Ye

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Filed of Expertise: Enterprise Economy, Railway Transportation, Management Consulting, Business Administration (Human Resource Development and Management), and Project Management

新时代泰国华文教育发展面临的挑战及对策分析

THE CHALLENGES AND COUNTERMEASURES FACED BY THE DEVELOPMENT OF CHINESE EDUCATION IN THAILAND IN THE NEW ERA

李鸿飞^{1*}, 冯忠芳²

Hongfei Li^{1*}, Kiattisak Fongprechakun²

¹泰国国立法政大学跨学科学院, ²泰国国立法政大学比里·帕依荣国际学院

¹College of Interdisciplinary Studies, Thammasat University, Thailand

²Pridi Banomyong International College, Thammasat University, Thailand

Received: December 18, 2024 / Revised: July 3, 2025 / Accepted: July 14, 2025

摘要

作为海外华人人口第二多的国家,泰国的华文教育具有显著的重要性。随着中国进入新时代,中泰两国在经贸、科技、文化、教育等多个领域的合作不断深化,泰国学习华文的需求持续增长,华文教育事业,尤其是传统华文民校,正迎来新的发展机遇。本文主要运用定性研究方法,结合文献探讨和深入访谈,探讨中泰两国在新时代的发展背景下,从宏观角度分析泰国华文教育现有发展模式面临的挑战并寻求应对策略。研究结果显示,泰国华文教育发展面临着新加坡的“官方主导——专家治理”模式从传统模式向教师本土化和教学职业化转型的迫切需求,大力培养本土华文教师势在必行,为培养更多熟悉中泰两国文化的学生奠定基础,从而为中泰两国在经贸、文化等领域的深入合作提供“华文+”复合型人才支持。

关键词: 泰国华文教育 新时代“华文+”本土化 职业化

*Corresponding Author: Hongfei Li
E-mail: lihongfei1994222@gmail.com

Abstract

As the nation with the world's second-largest overseas Chinese population, Thailand assumes significant importance in Chinese language education. With China's entry into a new era and the deepening of bilateral cooperation between China and Thailand across economic, trade, technological, cultural, and educational domains, the demand for Chinese language learning in Thailand has grown steadily. Chinese education initiatives, particularly concerning traditional Chinese private schools, are now poised to embrace new development opportunities. This study employed qualitative research methods, integrating literature analysis and in-depth interviews, to examine the challenges confronting the existing development models of Chinese education in Thailand from a macro-level perspective within the context of the new-era bilateral development, and to explore corresponding strategies. The findings indicate that the development of Chinese education in Thailand urgently requires a transition from traditional models toward teacher localization and teaching professionalism. Cultivating a robust cadre of local Chinese language teachers is essential to laying the foundation for educating more students proficient in the cultures of both nations, thereby providing "Mandarin+" composite talent support for deepening Sino-Thai cooperation in the economic, trade, and cultural sectors, among others.

Keywords: Chinese Education in Thailand, New Era, "Mandarin+", Localization, Professionalization

引言

随着中国经济的迅速崛起和中泰两国经贸往来的日益频繁，泰国华文教育在促进两国人文交流和经济合作方面发挥着越来越重要的作用。当前，泰国开设华文课程的学校和学习华文的学生人数不断增加，据泰国教育部民教委 2023 年统计，目前泰国 119 所华校学生人数已超过 10 万人，大多为华裔子女。其中，曼谷地区开设华文课程的学校占比约为 30%，且呈现逐年上升趋势。上述数据表明，泰国华文教育在规模和数量上都呈现出不断扩张的态势，但华文师资数量不足、质量不高、结构失调等制约发展的瓶颈效应却愈加凸显，此外还面临着缺乏统一的本土化华文教材、生源与办学资金不足、社会政策变迁与文化适应障碍等挑战，如何推动新时代泰国华文教育长期稳定发展已日渐成为政府和学界共同思考的问题。

内容

研究目的

泰国华文教育具有重要的经济、教育、文化和社会价值。本研究基于泰国华文教育发展历程及现状，提出新时代面临的几项重要挑战及寻求解决方案。

1. 分析新时代泰国华文教育在师资力量、教学资源、课程体系、教材开发等方面面临的具体挑战，以及分析这些挑战产生的根源与内在机制，为后续对策制定筑牢根基；

2. 结合泰国教育实际与文化环境,探索能够有效应对华文教育挑战的创新对策,为推动华文教育发展提供实操性方案;

3. 通过研究成果提升泰国华文教育质量与影响力,并推动泰国华文教育在新时代实现可持续发展,促进中泰文化交流及教育合作迈向新高度。

文献综述

华文教育是华侨华人社会的产物,是海外华侨华人社会的内在要求。广义的华文教育涵盖了一切针对海外华侨华人开展的语言、文化及专业教育 (Chen, 2011)。从兴起缘由来看,华文教育最初是中国海外侨民的母语教育 (Cao & Li, 2023)。华文教育起源于海外华人社会,泰国的华文教育亦是如此 (Chen, 2013)。华文教学是一项关系到海外华侨华裔福祉的重要事业 (Lu, 2019)。目前,中泰学界对于“华文教育”与“国际中文教育”两者的具体概念及学科归属等存在争议,在此不再赘述。本文中的泰国华文教育主要是指面向泰国华人华侨开展的语言、文化及专业教育,这种教育形式主要由华侨华裔在泰国开设的民办学校、公益性的善堂以及营利性的华文补习学校(班)等来承担。其中,对于进行这种华文教育的学校,我们使用“华文学校”的称谓 (Zhang, 2019)。

2017年,中国正式宣告迈入“新时代”,这一历史性的定位标志着中国的发展已站在新的历史坐标之上。此论断对海外华文教育产生了深远的影响。随着中国综合国力的显著提升,华文作为语言的潜在价值——即“语言红利”,亦得到增强。泰国华文教育的蓬勃发展,正是这一趋势的典型代表。近年来,出于就业或其他需求,非华裔人士也日趋成为泰国华文教育的主要生源之一。

1. 泰国华文教育发展概述

1.1 泰国华文教育发展历程

一般认为,泰国华文教育形成相对正规的体系可追溯至20世纪初,并与华文学校(以下简称“华校”)的创办与发展紧密相关。Chen (2016)认为,华校在泰国华文教育中扮演着重要角色,不仅提供了华文教育,还致力于传播中华优秀传统文化。曼谷福建会馆于1905年创办万源学校,广东人于1907年兴建坤德女校(泰国第一所华文女校),同盟会于1909年开办华益学校,之后更多的华校在泰国相继创办,为泰国华文教育的初期发展奠定了坚实基础。中国“五四运动”(1919年)前,泰国华人社会间的语言沟通主要是古典散文和骈文,“五四运动”后才逐渐使用相对简单的白话文,华文教育随之蓬勃发展,也为当地华人社会提供了重要的教育和文化交流平台。1918年泰国政府颁布了《民立学校条例》,一定程度上对华校的发展进行了监视和管制。到1938年,泰国约有300所华校,这是华校发展史上的高潮时期 (Hong, 2005)。但在1939年以后,由于当时政府的种族主义政策和国际政治关系变化等原因,华校基本遭到关停,华文教育被迫转为“地下”。1978年,泰国政府取消了禁止华文教育的条款。1992年,

泰国内阁会议通过了放宽华文教育的提案，泰国华文教育由此趋向复兴。Li (2005) 认为华文教育在泰国的发展受政治、民族和国际关系等因素影响，主要经历了兴起、限制、兴盛、衰落、复兴等五个阶段。进入新时代，泰国华文教育迈入了新的快速发展时期。

现今，泰国法律上已无真正意义上的“华校”，所有华校基本坚持泰、英、中等三语教学，即华文教育仅是学校的一部分必修课程，但众多华校仍由早期的华文民校继承发展而来，因此习惯上仍被继续称为“华校”。与此同时，华侨社团、慈善团体（善堂）、华文媒体和泰华文学等，也都对泰国华文教育的发展起到了重要的助推作用。泰国现今尚存几份历经百年的华文报纸，如《汉境日报》（1903 年创办）、《华暹日报》（1907 年创办）、《中华民报》（1912 年创办）等。泰华文学也有 90 余年历史，一开始泰华文学以华文报纸为载体，直至 1999 年首期《泰华文学》杂志面世，至今仍在定期出版。

1.2 泰国华文教育发展现状

当前，泰国华文教育已与本土正规主流教育逐步接轨，已被纳入泰国国民教育体系中，形成了涵盖幼儿园、小学、初中、高中和大学等各个阶段相对完备的教育体系，此外还有一些华文补习学校（班）等供学生选择学习，为泰国华裔学生提供了更多学习华文的渠道。据泰国教育部提供的资料，泰国目前共有 119 所华校，其中曼谷有 26 所，西部有 15 所，中部有 11 所，南部有 19 所，东北部有 18 所，东部有 14 所，北部有 16 所。华校大多施行校董会领导下的校长负责制，校董会负责筹款办学并聘任校长负责学校行政和教学管理。此外，据市场调研机构估算，除华校外，泰国各类大小华文培训机构数量也已超过 300 家。

泰国现有华文师资主要由当地华人华侨和来自中国大陆及港澳台地区的教师组成。泰国是中国国务院侨务办公室（以下简称“侨办”）开展华文教育工作的重点国家，进入 21 世纪以来，侨办和中国华文教育基金会积极组织编写华文教材，面向泰国华校开展师资培训，提供华文教育专项奖学金，派遣中国师资支持泰国华校，组织“中国寻根之旅”夏令营和“中华文化大乐园”夏令营，开展“中华知识竞赛”等。此外，为解决泰国华文师资短缺问题，侨办、中国教育部中外语言交流合作中心（以下简称“语合中心”）以及暨南大学、华侨大学等通过“输血”与“造血”计划，分别开展了一系列泰国本土在岗华文师资及储备师资赴华进修与培训项目，为泰国输送和培养了一大批华文教师。

1.3 新时代推动泰国华文教育发展的必要性和重要性

近年来，随着中泰两国深入交往和中国经济的快速发展，中泰双方旅游人数迅速增加以及中资企业纷纷赴泰投资建厂，推动华文教育发展的必要性不言而喻。当前，中国游客已成为泰国旅游市场的重要组成部分，为掌握华文的泰国人创造了更多的就业机会，特别是在旅游、酒店、餐饮等服务行业。此外，众多中国企业选择到泰国投资建厂，投资总额位居各国前列，尤其是在新能源汽车、高端电子等领域，为泰国经济发展注入了新的活力。掌握华文已

成为泰国员工融入中资企业、提升职业竞争力的必要条件。因此，泰国应培养更多掌握华文和专业技能的人才，进一步推动泰国旅游业加快发展和中泰经贸交流与合作。

新时代推动泰国华文教育发展的重要性愈发凸显。首先，华文教育不仅是一种语言教育，还是中华文化传播的重要途径等 (Zhang, 2010)，更涉及政治、历史、经贸等多个领域，泰国华裔学生通过学习华文可以更深入地感受中华文化，更全面地了解中国，有利于促进中泰民间文化交流与理解。其次，掌握华文和了解中华文化有助于泰国华裔学生更好地适应中国市场需求，为未来的职业发展创造更多机会。当前华文教育的实用价值不断提高，有助于培养泰国华裔学生成为具备跨文化竞争力的新时代人才，从而推动泰中两国在经贸等更多领域开展深入合作。再次，华文教育可以丰富泰国的教育体系和内容，促进泰国教育多元化，尤其是为泰国非华裔学生提供更多的学习选择和机会。最后，华文教育有助于泰国华侨华人学习和传承中华文化，在延续“华人特性”的同时更好地融入泰国社会，促进泰国社会的稳定与和谐。因此，泰国政府和社会各界应持续鼓励和支持华文教育在泰国的可持续发展。

2. 新时代背景下泰国华文教育发展面临的挑战

笔者通过田野调查和查阅文献资料，并于 2023 至 2024 年期间对泰国教育部中文项目官员、中国华文教育基金会和语合中心等华文项目行政管理人员、具有代表性的华校中文校长及本土华文教师、泰国华文民校协会和泰国华文教师公会等泰国华文教育社团理事代表，以及对接受华文教育的华裔学生进行深度访谈，对泰国华文教育的历史发展脉络进行梳理，总结和分析当前泰国华文教育的发展现状，尤其是新时代泰国华文教育所面临的发展困局和机遇挑战。

在研究“泰国华文教育的发展及其面临的挑战”议题时，本研究同时运用了分层目的性抽样法，精心挑选了 20 位具有代表性的访谈对象。这些对象的选择覆盖了泰国不同地域，同时考虑到了他们的身份属性，确保了样本的多样性和广泛性。此外，样本还考虑到了与泰国华文教育发展密切相关的中方机构单位。该研究主要聚焦于当前泰国华文教育发展过程中遇到的具体挑战，并通过一系列深入的访谈来捕捉在不同背景和视角下所共有的问题。在访谈过程中，我们尊重每位参与者的意愿，采取了线上和线下的标准化访谈方式，以确保信息的准确性和研究的严谨性。访谈对象详见信息表 1。

表 1 访谈对象及相关信息

访谈对象	访谈时长	访谈方式	访谈对象职位	所在单位
A	50 分钟	面对面访谈	本土教师	曼谷孔堤公学（华校）
B	67 分钟	面对面访谈	本土教师	曼谷孔堤公学（华校）
C	115 分钟	面对面访谈	行政管理	曼谷孔堤公学（华校）
D	130 分钟	面对面访谈	行政管理	泰国教育部
E	36 分钟	面对面访谈	行政管理	泰国呵叻府磨艾县公立育侨学校（华校）

表 1 访谈对象及相关信息（续表）

访谈对象	访谈时长	访谈方式	访谈对象职位	所在单位
F	45 分钟	面对面访谈	行政管理	泰国华文教师公会
G	80 分钟	面对面访谈	行政管理	中国华文教育基金会
H	33 分钟	面对面访谈	中国籍教师	罗勇光华学校（华校）
I	85 分钟	面对面访谈	行政管理	语合中心
J	46 分钟	面对面访谈	行政管理	语合中心
K	105 分钟	面对面访谈	特聘教授	泰国国立法政大学 比里·帕依荣国际学院中国研究专业
L	70 分钟	面对面访谈	行政管理	泰国达府美速市智民学校（华校）
M	15 分钟	面对面访谈	本土教师	泰国达府美速市智民学校（华校）
N	28 分钟	面对面访谈	中国籍教师	泰国达府美速市智民学校（华校）
O	50 分钟	面对面访谈	行政管理	龙仔厝三才公学（华校）
P	39 分钟	面对面访谈	行政管理	网銮健华学校（华校）
Q	20 分钟	面对面访谈	行政管理	北榄公立培华学校（华校）
R	22 分钟	电话访谈	中国籍教师	北榄公立培华学校（华校）
S	50 分钟	面对面访谈	华裔学生	清莱建华综合高级中学（华校）
T	60 分钟	面对面访谈	华裔学生	曼谷广肇学校（华校）

2.1 新时代泰国华文教育面临的“三教”核心问题

教师、教材、教法等“三教”是新时代泰国华文教育发展的关键。近年来，随着泰国掀起“华文热”，华文教育也迎来了蓬勃发展的新时期，但现有华文教师数量严重不足，尤其是具有高业务水平的华文教师缺口较大，无法满足华文教学的实际需求。2014 年，泰国教育部颁布了《华文教学改革政策》，规定华文为第二外语（英语为第一外语）；2017 年，泰国又颁布了一项名为“华文课堂”的新政策，大力推广华文教育，但华文师资短缺问题却愈发突显。例如，泰东北部某华校仅有 3 名全职华文教师，却要承担近 500 名学生的教学任务。其次，泰国对中国外派华文教师存在过度依赖的现象，尤其是在全球新冠感染期间，中国籍华文教师赴泰数量骤减，泰国华文教育受到严重影响，甚至部分学校的华文教学一度陷入停摆状态，虽然线上远程华文教学曾对部分学校提供了帮助，但教学效果远远达不到预期。此外，泰国华文师资资格统一标准的缺失、各地师资配置和待遇不均、华文教师老龄化、青年华文教师流失严重、男女教师比例失调、教师队伍“断层”和缺乏持续有效地在岗培训等也都是需要持续关注的问题。

据笔者调查了解，当前泰国各华文教育机构使用的教材尚未统一，内容良莠不齐。首先，当前教材缺乏本土性、层次性、针对性和适用性，普遍以综合型教材为主，有的学校使用自己编写的教材，有的从中国大陆及港澳台或新加坡等地引入，繁简字体混用，教材语言主要有中泰文对照版、中英文对照版、中文版等三种，内容和形式上主要套用“普适化”的教材

模版,且不同学段的华文教材在内容衔接上不够顺畅,存在重复或跳跃现象,严重影响系统性的华文教学效果。同时,很多现有教材中的语言和文化衔接问题突出,严重脱离泰国当地华人华侨的具体生活环境,不能满足和适应不同地区、不同文化背景、不同年龄层次的学习者的实际需求和学习习惯。其次,现有华文教材的配套教辅资料比较少,针对职业教育的华文教材更是匮乏。再次,部分教材娱乐性和趣味性不足,不利于激发泰国学生的学习积极性等。

当前,泰国各华文教育机构师资力量差异较大,教学水平参差不齐。首先,部分华文教师的华文水平和教学水平不高,仍采用传统“填鸭式教学”,学生被动接受知识,同时教师运用现代教育技术手段进行教学的能力也参差不齐,缺乏互动性和趣味性,难以吸引学生的注意力,教学方法和手段都有待改进。其次,部分学校由于硬件设施等限制,无法运用多媒体等现代化教学手段进行华文教学,即使部分学校有相关设备,教师也未能充分利用其优势进行教学创新。再次,虽然在职华文教师每年都会参加相关教学技能培训,但不少华校校长及华文教师反馈,目前相关培训多存在培训时间较短、培训内容重复较高等问题,未能形成定期性、连贯性、分层次的科学培训模式。此外,缺乏华文教学和心理学等专门训练也会影响华文教师的教学效果。

除上述问题外,泰国华文教育机构的教育模式和内容多直接从中国引进,但这种以文化传承为主的传统模式面临诸多挑战,如与泰国本土主流教育体系融合度较低、教材内容与当地学生生活实际脱节、难以满足当前社会发展需求等,这也限制了华文教育在泰国的可持续发展。

2.2 生源与办学资金不足的双重挑战

新时代泰国华文教育的生源不足问题愈发凸显,不仅影响了华文教育的传承和发展,也对泰国多元化教育体系的构建带来了挑战。首先,对于泰国学生而言,学习华文除了是要掌握一门全新的语言外,还要理解相关的历史文化背景,这种语言和历史文化上的差异性和复杂性会使一些学生感到困惑和挫败,从而降低他们的学习兴趣和参与度。其次,随着泰国现代化和国际化进程加快,许多家庭倾向于让孩子接受更为现代化和国际化的主流教育方式,而华文教育在某种程度上被视为一种传统或非主流的教育方式。这种倾向导致一部分学生选择其他类型的学校或课程,例如英文教育等。再次,除曼谷外的其他地区,师资短缺、教材陈旧和教学设备落后等问题比较明显,这些限制会降低华文教育对学生的吸引力。最后,一些学生担心学习华文后就业前景不明朗,这种担忧导致他们对华文教育持观望态度,甚至选择其他更有就业前景的语言专业。此外,泰国的人口结构变化也对华文教育的生源产生了影响,泰国从2005年开始步入老龄化社会,新生儿数量逐年减少,这意味着未来学习华文的适龄学生数量也会随之下降。

办学资金是华文教育发展的基础,影响着华文教育机构的正常运行、教师待遇、教学设施更新、教学资源更新等。泰国教育政策长期侧重于泰语及英语教育,对华文教育的资

源分配相对较少。新时代泰国华文教育的发展资金不足亦是一大重要难题,虽然大部分华校已被纳入泰国国民教育体系,政府给予一部分资助,资助比例基本为 30%、50% 或 70%,但这远远不能满足未来发展需要。目前,泰国大部分华校仍沿袭着非营利性的传统办学模式,除政府资助外主要依赖于学费、华侨华人慈善捐赠等,但资金来源并不稳定,对学校的日常运转和长远发展会造成不利影响,如近两年,有几所华校因为运营和管理不善等原因面临关停的风险。其次,随着学校规模扩大,教学及活动场地的需求也会相应增加,这会导致学校面临更大的经济负担。例如,在学校基础设施建设拨款中,华校获得的资金仅为普通公立学校的 20-30%,导致部分华校教学设施陈旧落后。再次,泰国华文教育人才流失严重,由于华文教师的收入普遍不高,年轻教师可能会选择到其他高薪行业工作,师资的缺乏和不稳定也会进一步加剧资金困难。以曼谷孔堤公学为例,2022 至 2023 两年间,20% 就有三位年轻华文教师因为待遇问题离职,选择到空乘等高薪行业。最后,泰国华文教育在促进中泰人文交流和经贸往来等方面具有优势,但这也需要持续不断的资金投入来保持其活力和质量。此外,国际环境、政策变化等因素也会对华文教育的资金状况产生影响。

2.3 社会政策变迁与文化适应障碍对泰国华文教育的冲击

泰国政治环境的不稳定和政府的政策变化也可能对华文教育产生不利影响。例如,20 世纪泰国政府曾对华文教育进行了限制和监管,对华文教育的发展造成了巨大冲击。此外,泰国社会、经济和文化等方面的变化及大众舆论也会对华文教育产生影响。

在泰国多元文化环境中,华裔学生需要在保持自己文化传统的同时,还要适应和融入泰国主流文化和社会环境中。由于缺乏华文环境,这可能会对学生的学习和生活造成一定的挑战,也很难培养学生对华文的学习兴趣。同时,中泰文化在价值观、习俗等方面存在诸多差异,泰国学生对中国文化缺乏深入了解,这使得他们在学习华文时难以理解和接受一些文化背景和价值观念。此外,由于泰语和华文差异较大,学生在学习华文时也会遇到一些语言上的困难。

3. 新时代泰国华文教育发展应对策略

在新时代背景下,泰国华文教育的发展亟需泰国政府、华文教育机构、华人社会团体以及华文教师等多方的共同参与和努力。此外,加强国际交流与合作亦是不可或缺的。首先,应从顶层设计着手,确立相应的政策保障机制。同时,逐步构建政府、华文学校、企业等多方联动的机制,同时实现教材开发、师资培训、实习就业等关键环节的协同推进。最终,旨在构建一个具有本土化特色、职业化导向以及现代化特征的泰国华文教育体系。

3.1 制定统一教学大纲,编写本土化教材

新时代背景下,建立统一的泰国华文课程教学大纲对提升教学标准、指导教材编写、明确教学目标、促进教师发展、推动国际交流及适应社会需求至关重要。大纲是编写本

土教材和实现教材统一性的基础。然而,确立泰国华文教育大纲是一个长期过程,需要泰国教育主管部门、华文教育机构等共同努力,并加强与中方的交流和合作。此外,大纲应根据泰国社会经济变化和华文教育需求进行持续修订,并不断收集师生的反馈意见,确保其适应泰国华文教育的长期发展。当前,泰国亟须建立规范统一的华文教学结构,编写一套适应泰国社会的从幼小中至大学的连贯性的本土化教材,逐步促成全国华文教育机构统一使用,使之按照有系统、有层次、分阶段的顺序全面发展。

在泰国本土化华文教材的编纂过程中,应由泰国教育部主导,协同华文教育机构及中泰专家团队,成立“华文教育本土化教材开发指导委员会”。该委员会可借鉴多中心协同治理模型 Rhodes (1996) 的教育治理理论,明确泰国教育部门、华文教育机构、华教组织以及中泰学术力量的职责与权限,逐步建立多元主体间的协同机制与利益协调机制。在教材的文化适配性开发方面,可参照跨文化课程开发的“三维度模型”(Byram, 1997),从语言知识、文化认知、社会交往三个维度构建教材框架。例如,可以在教材中穿插中泰双语注释、文化小贴士等,并增加泰国文化元素的比重,适量加入篇章合适的泰国本土华文文学作品,以及中泰贸易常用词汇、泰国传统节日的华文表达等,使教材更具针对性和实用性。文化内容上还可以讲述中泰在建筑艺术、饮食文化方面的相互影响,帮助学生理解中泰文化的异同,让学生在对比中强化学习。此外,本土教材的开发应当综合考虑财政支持、政策扶持和技术支撑等多方面因素。借鉴新加坡“官方主导——专家治理”的模式,逐步构建动态反馈机制和长效保障机制,以实现教材版本的持续更新与完善。例如,柬埔寨华文教育目前基本执行统一教材、统一教纲、统一考纲的“三统”策略,华文教材主要由柬华理事总会与中国暨南大学共同合编的《华文》系列教材,但该教材也存在更新速度较慢、配套练习较少等一些问题。

3.2 强化培养本土华文师资,提高和改善教师待遇

华文师资是新时代泰国华文教育发展的核心力量。虽然侨办、语合中心等中国外派教师及自聘母语教师在一定程度上缓解了泰国华文师资压力,但这并不能从根本上解决华文师资短缺的问题。新时代泰国华文师资的发展应逐步实现从依赖外方的“输血计划”转变为以培养本土师资为主的“造血计划”,不断优化泰国各地华文师资结构、年龄结构和性别比例,提高华文教师的社会地位和经济待遇,减少对中国等外籍教师的过度依赖。

一是设立泰国华文教育专项发展基金,用于支持本土华文教师的培训、进修和职业发展,基金来源可以包括政府拨款、企业赞助、社会捐赠等。二是大力培养华文储备师资,通过向中国高校输送学生进行深造、本土高校培养以及中泰联合培养等形式进行,同时鼓励在职华文教师自我提升并支持攻读硕博相关学位,提高学历层次和专业水平。三是泰国教育部门应与华文教育机构合作,确立华文师资标准,并制定培训计划,包括教学方法、语言能力、中华文化等。培训应结合线上线下方式,提升教师实践能力。培训后进行考核,并将成果与职称、

薪酬挂钩，以激发教师积极性和创造力。四是建立泰国华文教师培训基地和搭建华文教师交流平台，培训基地定期邀请国内外知名教育专家和资深教师授课，为教师提供实践和学习交流的机会；交流平台定期组织教师开展集体备课、教学观摩等活动，鼓励教师分享教学经验和教学资源，不断提升业务知识和教学技能。第五，人工智能（AI）技术的飞速发展正在对华文教学领域产生深远影响，华文教师可利用人工智能技术中的语音识别、智能评估以及个性化学习内容生成等功能，高效地管理教学资源，从而提升教学效率。掌握并应用AI技术已成为教师职业发展的一个关键方向。此外，教育部门可与科技企业合作开发“AI教学决策辅助系统”，该系统能够自动生成差异化教案，辅助教师进行智能化教学；再次，实施“虚拟华文教师计划”亦是一个可行方案，泰国宋卡王子大学与中国高等院校的合作便是实践该计划的例证，他们尝试利用“AI虚拟教师”为本土华文教师提供指导，以应对课堂中的突发状况。然而，目前人工智能在技术层面、文化适应性、数据安全以及教师与学生适应性等方面仍面临诸多挑战。六是加强与中国、新加坡、马来西亚、菲律宾等国家的合作与交流，引进先进的华文教学理念和教学资源，不定期邀请国外华文教学专家来泰国进行学术交流，拓宽本土教师的国际视野。

由于华文教育工作繁重且工资相对较低，很多年轻一代的华文教师不愿长期从事华文教育，因而提高华文教师的社会地位和经济待遇势在必行。一是完善和健全薪资制度，逐步提高华文教师的薪资水平和福利待遇，同时定期调整薪资标准，确保华文教师的薪资水平与其教育经验、教学能力和工作绩效相匹配，以适应社会经济发展水平和教育行业的实际需求。二是建立教学激励机制。泰国政府可以设立专项资金和制定相关政策，对在教学工作中表现突出的华文教师进行表彰和奖励，此外鼓励社会各界设立教育基金，用于奖励优秀的华文教师。譬如泰国华文教师公会每年都会对全泰优秀华文教师进行奖励。三是通过举办教师节庆祝活动、媒体宣传等方式，提高社会对华文教师的认可和尊重，增强教师的职业荣誉感和归属感。四是建立有效的反馈机制，定期收集华文教师对待遇问题的意见和建议，了解他们的实际需求，并根据反馈及时调整和完善相关政策措施，努力为教师创造舒适、安全的工作和教学环境，并关注教师的身心健康，提供必要的健康保障和心理支持等。

3.3 扩大知名度吸引生源，多方筹措办学资金

新时代泰国华文教育生源问题是一个复杂而严峻的挑战，需要适应时代需求，创新招生策略和方法。一是推动华文教育更加融入泰国主流教育体系，争取更多的官方支持和认可，提高华文教育在泰国教育体系中的地位和影响力。二是加大对现代化教育技术设备的投入，力争在未来5年内实现多媒体教学设备全覆盖，提高华文教学质量。同时，注重培养学生的学习兴趣，通过丰富多样的教学活动和中华文化实践，激发学生的学习热情。三是设立华文教育奖学金和资助项目，为优秀的泰国学生提供经济支持，这不仅可以减轻学生家庭经济负担，还能激励学生更加努力地学习华文。四是加强与其他国家和地区的华文教育机构的合作与交流，通过国际

合作项目、学术研讨会、中泰学生文化交流营等形式，引进先进的教育理念和教学资源，为泰国学生提供更多的学习机会和发展空间。五是不定期组织举办各类华文和中华文化等赛事活动，借助华文媒体、社交媒体、网络平台等，展示华文教育的成果和特色，提高华文教育机构的社會知名度和影响力，吸引更多学生和家长的关注。

解决泰国华文教育的发展资金问题亦需要多方合作与支持。一是政府资助与政策支持，包括制定专门的华文教育发展战略规划，设立专项华文教育发展基金，增加对华文教育机构的拨款和补贴，以改善教学设施和提高教师待遇等。二是华文教育机构可以积极寻求与国内外企业合作，吸引更多的发展资金，譬如采用校企合作模式，开设特色课程和订单式人才培养，企业可以为学校提供学生奖学金、设立专项培训基金等。三是提高华文教育质量，吸引更多的家长选择华文教育，进而增加发展资金。四是增强国际合作与交流，与其他国家的华文教育机构建立合作关系，联合举办活动，分享教育资源，共同推动华文教育的发展。五是倡导社会捐赠文化，通过举办慈善募捐活动、设立奖学金等方式，吸引更多的企业、民间社会团体和个人来支持泰国华文教育事业的发展。

3.4 优化服务管理体系，加强对外交流与合作

华文教育机构应持续优化服务管理体系，不断提高学校的整体运行效率和学生的满意度，确保教育质量和教学标准符合泰国教育的整体要求。与此同时，还应注重学生的综合素质发展，通过制定更加科学、合理的教学计划和课程安排，关注学生的个体差异和需求，为学生提供多样化的学习方式和途径。例如，在教学内容中体现“华文+其他课程”的新理念，包括语文、数学、科学、人文、艺术等，同时提供更加丰富的课程设置。2024年10月至11月，泰国教育部基础教育委员会与民教委相继通过“华文专项计划”（Chinese Program）方案的审核，计划以部分学校为试点，增加华文教学课时，并推动“华文+其他课程”的实施。与此同时，还应加强与泰国国家教育体系的对接，完善华文教育的学历认证制度。注重各学段之间的华文课程衔接，加强对学生学习情况的跟踪和评估，培养学生的多元才能和创新能力，满足其升学留学的教育需求等。此外，华文教育机构还可以通过扩展渠道来扩大华文教育的影响力和覆盖面，开展多种形式的教育和文化活动，例如与当地媒体合作开设华文教育专栏等。

华文教育不仅是语言教育，更是文化交流。泰国华文教育机构除了加强国内联系外，还应该加强与中国、新加坡、马来西亚等国家的交流合作，建立国际合作关系，分享教育资源，联合举办活动，共同推动华文教育的发展。通过对外交流与合作，华文教育机构可以提高学校的整体实力和社会认可度，譬如，通过与中方单位的互访、交流、合作等方式，可以增进学生对中国文化的了解，促进学校之间的友谊，降低文化差异和语言障碍带来的挑战，从而为学生提供更加广阔的发展空间，此外还可以组织文艺会演、教育展览、学术讲座等交流活动，增进中泰两国人民的友谊和互信，为华文教育的发展创造更加有利的外部环境。

3.5 推动华文教育的“本土化”和“职业化”转型

新时代下,泰国华文教育的“本土化”转型是其长期稳定发展的必然选择,有利于加深华人社会与本土社会的相互理解与融合。华文教育本土化转型包括教学内容、师资队伍、教学方法等多方面的改变。在教学内容上,将中华文化与泰国本土文化相结合,如在华文教材中融入泰国华裔名人故事、中泰文化交流历史等。师资队伍建设要注重培养高水平的本土华文教师,教学方法可借鉴泰国本土教育成功的经验,如小组合作学习、情境教学在华文课堂中的应用。泰国华文教育机构在课程设计上要充分考虑泰国本土文化因素,例如,在设计华文口语课程时,可以设定在泰国市场购物、中泰商务谈判等场景,提高学生在实际生活中运用华文的能力。此外还可以开发“泰语——华文”双语线上学习平台,利用多媒体资源展示中泰文化融合的案例等。

随着中泰两国在经贸、文化等领域交流的日益频繁,泰国对同时具备华文能力和专业技能的复合型人才需求急剧增加,促使华文教育朝职业化方向转型。有学者针对东南亚国家的人才培养进行研究,认为职业型人才培养是关键(Deng et al., 2017)。当前泰国中泰翻译人才紧缺,本土员工与中方管理人员之间存在语言交流和跨文化交际障碍,企业文化隔阂等所产生的不良影响时有发生,这将限制中泰商业未来的合作与发展。在此背景下,开展“华文+职业技能”教育的发展空间巨大。当前,传统华文课程主要集中在语言和文化知识传授,在职业化转型的新趋势下,华文课程应增加与职业相关的内容,如商务华文,包括商务洽谈、合同撰写等实用技能的华文表达;如旅游华文,涵盖旅游景点介绍、导游服务用语等;如经贸华文,解读金融行业的华文财务报表等,同时结合泰国本土优势产业,如水果贸易、橡胶加工等领域,设置相关的华文应用课程。此外,在中泰跨境电商行业蓬勃发展的背景下,培养学生掌握电商平台操作、商品描述翻译、客户服务等方面的华文表达和运用技能。

校企合作被广泛认为是实现华文教育职业化转型的重要途径,企业可以为学校提供实习岗位、实践项目和行业导师,学校根据企业反馈调整课程设置和教学内容,着力构建“教、学、用”三位一体的华文教学体系,培养学生不仅要掌握华文的听说读写能力,更要具备运用华文解决实际工作问题的能力,成为符合企业需求的“华文+”复合型人才,实现企业和人才双赢。此外,还可将华文的使用范围拓展至更宽广与务实的经济和行政层面,比如泰国商务部、经贸机构、旅游局、移民局、警察局等行政部门。

结论与建议

综上所述,新时代背景下,泰国华文教育在蓬勃发展的同时也面临着“三教”问题、生源和资金问题、社会政策变化及文化适应问题等,需要泰国政府、华文教育机构、华教等社会团体、华文教师等各方共同努力,并加强国际交流与合作,在泰国逐步制定统一的华文教学

大纲和教学标准, 大力培养高水平的本土华文教师, 尤其是年轻一代的华文教育人才, 提高和改善教师的福利待遇, 编写本土化通用华文教材, 顺应现代化和国际化的发展趋势, 使之更加融入泰国主流教育体系。

泰国华文教育机构应拓宽办学资金来源, 优化华文教育服务管理体系, 不断扩大自身的知名度来吸引生源, 并推动华文教育朝“本土化”和“职业化”方向深入发展, 增加与职业相关的课程内容, 着力培育“华文+”复合型人才, 提高学生的就业竞争力和华文教育的社会认可度, 为泰中两国在经贸、文化等领域的深入合作提供人才支持, 并促进泰国多元文化社会的稳定发展和中泰友好关系的发展, 同时, 持续关注发展过程中的新问题和新的挑战, 不断优化发展策略, 也是未来需要关注的重点。

致谢

笔者谨此感谢来自泰国法政大学比里·帕依荣国际学院科研基金的资助。(The researcher gratefully acknowledges the financial support provided by Pridi Banomyong International College Research Fund.)

本文系中国华文教育基金会立项指导课题, 同时本文得到了泰国教育部民教委、中国教育部语合中心、泰国华文民校协会、泰国华文教师公会、泰国相关华校等单位机构和个人的帮助。

References

- Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Multilingual Matters.
- Cao, X. W., & Li, R. J. (2023). The framework and connotation of international Chinese education discipline. *Language Strategy Research*, (6), 11-21. [in Chinese]
- Chen, X. B. (2011). The history, current situation and situation of Chinese education in the context of the global “Chinese fever”. In G. Qiu (Ed.), *Annual report on overseas Chinese study* (pp. 304-325). Social Sciences Academic Press. [in Chinese]
- Chen, Y. Y. (2013). The revival and development of Chinese education in Thailand from the perspective of Chinese identity (1992-2012). *Southeast Asia Review*, (3), 67-72. [in Chinese]
- Chen, Y. Y. (2016). *Research on the current situation and planning of Chinese education in Thailand*. World Book Publishing Company. [in Chinese]
- Deng, C. Y., Wang, S. Y., & Li, L. R. (2017). Analysis of vocational talent training model in Southeast Asia from the perspective of “One Belt, One Road”. *Overseas Chinese Education*, (12), 1509-1607. [in Chinese]
- Hong, L. (2005). *History of Chinese schools in Thailand*. Thai-Chinese Social Publishing House. [in Chinese]
- Li, M. (2005). The current situation and prospects of Chinese education in Thailand. *Nanyang Issues Research*, (3), 59-90. [in Chinese]

- Lu, J. M. (2019). Establishing and confirming the concept of “greater Chinese”. *World Chinese Language Teaching*, (1), 3-5. [in Chinese]
- Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: Governing without government. *Political Studies*, 44(4), 652-667.
- Zhang, X. Q. (2010). *Research on the development of Chinese education in the world*. China Yanshi Publishing House. [in Chinese]
- Zhang, X. Z. (2019). Survey report on Chinese education in Thailand. In Y. M. Jia (Ed.), *Annual report on overseas Chinese study* (pp. 24-28). Social Sciences Academic Press. [in Chinese]

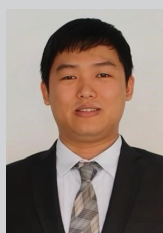


Name and Surname: Hongfei Li

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: College of Interdisciplinary Studies, Thammasat University, Thailand

Field of Expertise: Integrated Science (International Chinese Language Education), Journalism and Communication



Name and Surname: Kiattisak Fongprechakun

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Pridi Banomyong International College, Thammasat University, Thailand

Field of Expertise: International Chinese Language Education



文章格式说明

INSTRUCTIONS FOR MANUSCRIPT PREPARATION

提交的稿件必须符合如下要求:

The submitted manuscript must adhere to the following instructions:

- 文章篇幅约为 10-15 页, 单面 A4 纸打印, 页边距 (上、下、左、右) 均 1 寸 (2.54 厘米)。文章应尽量简明扼要, 文章篇幅应涵盖必要内容。

The manuscript must be 10-15 pages in length, printed on one side of A4 paper, with 1-inch (2.54 cm) margins on all sides (top, bottom, left, and right). The manuscript should be as concise and precise as possible.

- 全部内容设置为单栏, 首行缩进 1 厘米 (0.39 寸)

All content must be printed in a single column, with the first line indented by 1 cm (0.39 inches).

- 行间距 1.5 倍

Line spacing 1.5

- 字体为简体中文宋体 (Sim Sun), 英文 Times New Roman 具体如下:

The Chinese simplified font should be SimSun, and the English font should be Times New Roman, with the details specified below:

文章各组成部分 格式要求	Format Requirements for Each Component of the Manuscript	中文字号 Chinese Font Size	英文字号 English Font Size	标注	Labeling
文章标题 (中-英文)	Title (Chinese-English)	16 (居中)	13 (居中)	加粗	bold
作者姓名 (中文-姓名)	Author's Name (Chinese-Surname/Name)	11 (居中)	-	加粗	bold
作者姓名 (英文-名姓)	Author's Name (English-Name/Surname)	-	11 (居中)	加粗	bold
作者的隶属单位 (中-英文)	Author's Affiliation	11 (居中)	11 (居中)	正常	regular
作者的电子邮箱 (脚注-英文)	Corresponding Author's E-mail	-	9 (左对齐)	正常	regular
摘要标题 (中-英文)	Abstract Title (Chinese-English)	11 (左右对齐)	11 (左右对齐)	加粗	bold
摘要内容 (中-英文)	Abstract Content (Chinese-English)	11 (左右对齐)	11 (左右对齐)	正常	regular

文章各组成部分 格式要求	Format Requirements for Each Component of the Manuscript	中文字号 Chinese Font Size	英文字号 English Font Size	标注	Labeling
关键词标题（中-英文）	Keywords Title (Chinese-English)	11（左右对齐）	11（左右对齐）	加粗	bold
关键词（中-英文）	Keywords (Chinese- English)	11（左右对齐）	11（左右对齐）	正常	regular
内容标题（中文）	Topics (Without numbering, Chinese)	11（左对齐）	-	加粗	bold
内容（中文）	Contents (Chinese)	11（左右对齐）	-	正常	regular
参考文献（英文）	References (English)	-	11（左右对齐）	正常	regular
表格标题（中文）	Table Title (On top of the table, Chinese)	10（左对齐）	-	加粗	bold
表格内容（中文）	Table Content (On top of the table, Chinese)	9（左对齐）	-	正常	regular
图档标题（中文）	Figure Title; Chart Title (Under the figure or chart, Chinese)	11（居中）	-	加粗	bold
图档内容（中文）	Figure Content; Chart Content (Under the figure or chart, Chinese)	11（居中）	-	正常	regular

文章组成部分 Composition of the Manuscript

1) 文章标题（中-英文）

Manuscript title (in both Chinese and English)

2) 所有作者姓名, 隶属单位, 国家（中-英文）

The names of all authors, along with their affiliations and countries, should be provided in both Chinese and English.

3) 通讯作者电子邮箱, 仅识别主要作者或文章协调人的电子邮箱

Corresponding Author E-mail, provide only the E-mail of main author or the article coordinator

4) 摘要（中-英文），300 字左右的中文摘要应包含文章的目的、方法、结果、和贡献，结论，英文摘要必须与中文摘要内容一致。

The abstract (in both Chinese and English) should be approximately 300 words and include the purpose, methodology, findings, and conclusions of the manuscript. The English abstract must align with the Chinese abstract.

5) 关键词（中-英文）大约 3-5 个

Keywords (in both Chinese and English), approximately 3-5 words.

6) 内容 (中文) Contents (Chinese)

- 6.1 学术型文章内容, 包括引言、内容、结论与建议 (如有)。
The contents of an academic manuscript comprise the following sections: Introduction, Content, Conclusion, and Recommendations (if any).
- 6.2 研究型文章内容, 包括引言、研究目的、文献综述、研究方法、研究结果、讨论、总结与建议 (如有)。
The contents of a research manuscript comprise the following sections: Introduction, Objectives, Literature Review, Methodology, Results, Discussion, Conclusion, and Recommendations (if any).

7) 参考文献 (英文) 仅使用 APA 第 7 版的格式

References should be provided in English only, using the APA 7th edition format.

8) 每位作者的信息必须包括以下内容: 姓名、最高学历、所属单位、专业领域和作者的照片, 并且必须使用英语填写。

The data for each author must include the following: full name, highest education, affiliation, field of expertise, and a photograph, all of which must be written in English.

9) 文中所用图形、图标、表格, 必须清晰、须进行编号并注明来源, 不得侵犯他人版权; 文中所涉及的原始图档及数据分析可作为文章附件单独递交 (便于评审专家了解数据详情, 附件内容不计入文章正式发表内容)。

Figures, charts, tables, and other illustrations must be numbered and include proper references to their sources. They should be clear, distinctive, and not infringe upon the copyrights of others.

表格、图型和图表的展示示例

The Examples of Presentation of Tables, Figures, and Charts

表 1 表格名称

“表 1” 宋体 11 号, 加粗, 左对齐

“表格名称” 宋体 11 号, 不加粗

表格标题 (宋体 10 号, 加粗, 居中)	序号	百分比
内容 (宋体 9 号, 不加粗, 左对齐)	1	33
内容 (宋体 9 号, 不加粗, 左对齐)	2	67
合计	3	100

来源: (如果有) (宋体, 9 号, 加粗, 左对齐)

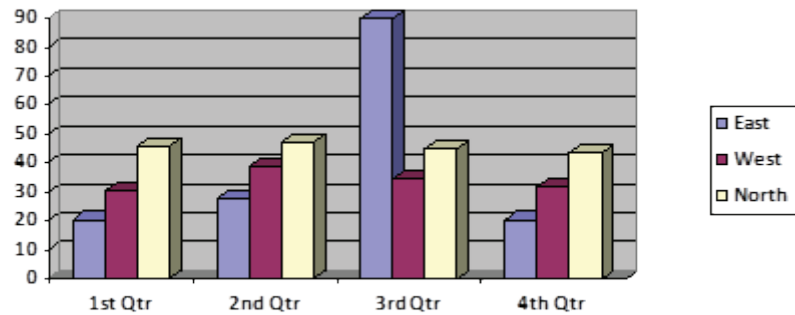


图 1 图表名称

来源: (如有)

“图 1” 宋体, 11 号, 加粗, 居中

“图表名称” 宋体, 11 号

“来源或备注” 宋体, 9 号, 加粗, 左对齐

“来源信息” 宋体, 9 号, 左对齐

内容引用及参考文献

字体 Times New Roman 11 号

1. 内容引文 Quotations in the Contents

格式	句前引用	句末引用
一位作者	Coghlan (1993)	(Coghlan, 1993)
二位作者	Mohsen and Mohammad (2011)	(Mohsen & Mohammad, 2011)
三位作者, 或更多	Burkart et al. (1997)	(Burkart et al., 1997)
组织或机构	Ministry of Education (2020)	(Ministry of Education, 2020)
使用缩写的组织	First quotation: National Institute of Development Administration (NIDA, 2018) Next quotation: NIDA (2018)	First quotation: (National Institute of Development Administration [NIDA], 2018) Next quotation: (NIDA, 2018)
来自文档的引用 (指定页码)	Shaw (2017, p. 172) or Shaw (2017, pp. 172-180)	(Shaw, 2017, p. 172) or (Shaw, 2017, pp. 172-180)
采访引述	J. M. Sun (Personal communication, August 18, 2021)	(Sun, J. M., Personal communication, August 18, 2021)

2. 文末参考文献 References at the end of manuscript

所有被引用的文件必须在手稿末尾的参考文献中列出。列表必须根据参考来源和作者的姓氏按字母顺序排列。参考格式应遵循 APA (第 7 版) 的格式。

All cited documents must be listed in the References section at the end of the manuscript. The list should be arranged alphabetically by the reference sources and the author’s surname. The reference format must follow the APA 7th edition guidelines.

2.1 基于作者数量的参考文献格式 Format of Reference Based on Number of Authors

作者	文末参考文献
一位作者	Surname,/ First alphabet of name being a capital letter. 作者的姓,/名字的第一字母.
二位作者	Surname,/First alphabet of name being a capital letter./&/Surname of second author,/First alphabet of name being a capital letter. 作者的姓,/名字的第一字母./&/第二作者的姓,/名字的第一字母.
3-20 位作者	Surname,/First alphabet of name being a capital letter./Surname,/First alphabet of name being a capital letter./ Surname,/First alphabet of name being a capital letter./ (Number 1-19 authors),/&/Surname,/First alphabet of name being a capital letter. (Number 20 author) 作者的姓,/名字的第一字母./作者的姓,/名字的第一字母./作者的姓,/名字的第一字母./ (第一至第 19 位作者),/&/ 作者的姓,/名字的第一字母.(第二十位作者)
21位或更多作者	Surname,/First alphabet of name being a capital letter./ (Number 1-19 authors),/././ Surname,/First alphabet of name being a capital letter. (The last author) 作者的姓,/名字的第一字母./作者的姓,/名字的第一字母./ (第一至第19位作者), /././作者的姓,/名字的第一字母.(最后一位作者)

2.2 依据文章所引用的文献类别来说明 Format of Reference Based on Document

1.2.1 期刊 Journals

1) 期刊(印刷版) Journal (Printed)

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./ (A.D. year)./Article title./Journal title,/Volume(No.),/
 ///// first page-last page of article in the journal.
 作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./标题./期刊名称,/卷(期),/首页-尾页.

Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). Work-family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health*, 29(3), 222-228.

2) 期刊(电子版) Journal (Electronic)

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./ (A.D. year)./Article title./Journal title,/ Volume(No.),/
 /////first page-last page of article in the journal./http://doi.org/xxxx or URL
 作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./标题./期刊名称,/卷(期),/首页-尾页./http://doi.org/xxxx 或 URL

Wachayee, N. (2014). Relationship between strategic performance based budgeting system and law on the budgetary procedures. *Jurisprudence Journal Naresuan University*, 7(2), 152-178. <http://doi.org/10.14456/nulj.2014.9>

Cai, A. T., & Wu, W. Q. (2021). The mediator effect of Chinese university teachers' volunteerism on teaching quality. *Chinese Journal of Social Science and Management*, 5(2), 100-110. <https://so01.tcithaijo.org/index.php/CJSSM/article/view/245296>

2.2.2 书籍 Books

1) 书籍 (印刷版) Book (Printed)

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year)./*Book title*/(Edition)./*Publisher*.

* In case of no publication date, put n.d.

* In case of first edition, do not specify the edition.

* In case of no specification of publisher, put n.p.

作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./书名/(版本)./出版社.

* 在没有出版年份的情况下, 请放入 n.d.

* 若是初次出版, 不用加出版次

* 在没出版社的情况下, 请放入 n.p.

Ritcharoon, P. (2016). *Principles of measurement and evaluation*. House of Kermyst.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

2) 书籍 (无 DOI 的电子版) Book (Electronic without DOI)

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year)./*Book title*/(Edition)./URL

* In case of no publication date, put n.d.

* In case of first edition, do not specify the edition.

* In case of no specification of publisher, put n.p.

作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./书名/(版本)./出版社./URL

* 在没有出版年份的情况下, 请放入 n.d.

* 若是初次出版, 不用加出版次

* 在没出版社的情况下, 请放入 n.p.

Department of Primary Industries and Mines. (2017). *Benchmarking industrial logistics performance index supply chain performance index logistics scorecard*. <https://dol.dip.go.th/files/article/attachments/dol/3e30ca4fc9f964feeb57fce3fc602c04.pdf>

3) 书籍章节 Chapter in a Book

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year)./Title of chapter or article./In/First alphabet of editor's name being a capital letter/Surname/(Ed. or Eds.)./*Book title*/(pp./page numbers)./*Publisher*.

作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./书籍题目./In/主编名字的第一个字母大写/姓氏/(Ed. or Eds.)./

书名(pp./页数)./出版社.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates.

2.2.3 已出版博士/学位论文 Thesis

1) 论文 (印刷版) Thesis (Printed)

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year)./*Title of thesis*/[Master's thesis or Doctoral dissertation]./Name of educational institution.

作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./论文题目/[Doctoral dissertation 或 Master's thesis]./学校名称.

Seangsri, W. (2009). *An analysis and development of school network administration model in Northeastern rural area* [Doctoral dissertation]. Chulalongkorn University.

2) 论文 (电子版) Thesis (Electronic)

第一种格式 First Format

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year)./Title of thesis/[Doctoral dissertation or Master's
 //thesis]./Name of website./URL

作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./论文题目/[Doctoral dissertation 或 Master's thesis]./网站名称./URL

Lin, Q. (2020). *The influence of music teachers' competence on job performance-moderator role of interactive behavior* [Doctoral dissertation]. Panyapiwat Institute of Management Library. <http://elibrary.pim.ac.th/Record/833578>

第二种格式 Second Format

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year)./Title of thesis/(UMI number or other
 //numbers)/[Doctoral dissertation or Master's thesis,/Name of university]./Name of database.

作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./论文题目/(UMI 编号或其他顺序编号)/[Doctoral dissertation 或
 //Master's thesis,/学校名称]./数据库名称.

Lope, M. D. (2014). *Perceptions of global mindedness in the international baccalaureate middle years programme: The relationship to student academic performance and teacher characteristics* (Order No. 3682837) [Doctoral dissertation, University of Maryland]. ProQuest Dissertations and Theses Global.

2.2.4 研究报告 Research Report

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year)./Title/(Report No. if given)./Publisher./
 //http://doi.org/xxxx or URL

作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./报告名称/(Report No. 如有).出版./http://doi.org/xxxx 或 URL

National Cancer Institute. (2019). *Taking time: Support for people with cancer* (NIH Publication No. 18-2059). U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health. <https://www.cancer.gov/publications/patient-education/takingtime.pdf>

2.2.5 社交网络 Electronic Media

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year,/month/date)./Article title./Name of website./URL

* In case of no publication date, put n.d.

* In case of only A.D. year appears, put only A.D. year

* In case of the author's name and the website name being the same, cut the website name

作者的姓,/名字的第一字母./(年,/月/日)./文章题目./网站名称./URL

* 在没有出版年份的情况下, 请放入 n.d.

* 若只显示年份, 直接写年份即可

* 在作者与网站同样名称的情况下, 仅写作者名称即可

Minister of Tourism and Sport. (2020, January 9). *Bangkok flea markets: Adventurous shopping experience*. Tourism Thailand. <https://www.tourismthailand.org/Articles/bangkok-flea-markets-adventurous-shopping-experience>

Millburn, J. F. (2021). *How to start a successful blog in 2021*. Theminimalists. <https://www.the.minimalists.com/blog/>

2.2.6 学术会议上发表的文章/文件 (论文集) Articles/documents presented in academic conference (Proceedings)

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year)./Title of article./In/First alphabet of the editor's
 //name being a capital letter./Surname/(Ed. or Eds.),/Name of conference topic./Name of conference/
 //pp./page numbers)./Name of database. <https://doi.org/xxxx> or URL
 作者的姓,/名字的第一字母./(出版年份)./书籍题目./In/主编名字的第一个字母大写/姓氏/(Ed. 或 Eds.),/
 //会议主题./会议名称(pp./页数)./数据库名称.<https://doi.org/xxxx> 或 URL

Phinitchai, S., Nawaratana, N., & Tanthanuch, J. (2021). Distributional-based analysis for health care insurance claim data. In *Globalization revisited: Building organization resilience with digital transformation. The 4th PIM International Conference* (pp. 715-725). Panyapiwat Institute of Management. <https://conference.pim.ac.th/zh/wp-content/uploads/2021/03/I-Social-Sciences-and-Humanities-Part-1.pdf>

2.2.7 会议文件 Documents for the Conference

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year,/month/date)./Topic of conference./In/First
 //alphabet of the Chair Person's name being a capital letter./Surname (Chair),/Name of conference/[Symposium]./
 //Name of conference organizer,/Place of conference.
 作者的姓,/名字的第一字母./(年,/月/日)./会议事项./In/主席名字的第一个字母大写/姓氏./(Chair),/会议主题/
 //Symposium]/会议名称,/地点.

Wasi, N., Poonpolkul, P., & Thephasdin na Ayudhya, C. (2021, September 30). Policy design for coping with aging society. In N. Wasi (Chair), *Future world money: Developing Thai digital currency* [Symposium]. BOT Symposium 2021: Building a Resilient Thailand. Bank of Thailand. <https://www.pier.or.th/conference/2021/symposium/>

2.2.8 访谈文件 Interview Documents

Surname,/First alphabet of name being a capital letter./(A.D. year,/month/date of the interview)./Interviewed by/
 //First alphabet of the interviewer's name being a capital letter./Surname/[Tape recording]./Position of interviewee
 //(If any),/Place of interview.
 受访者的姓,/名字的第一字母./(采访年,/月/日)./Interviewed by采访者名字的第一字母/姓氏/[Tape recording]./
 //受访者的职位 (如有),/采访地点.

Chearavanont, S. (2021, September 30). Interviewed by N. Wanakijpaiboon [Tape recording]. Executive Chairman of Charoen Pokphand Group, Bangkok.

2.2.9 报纸 Newspapers

1) 报纸 (印刷版) Newspaper (Printed)

Surname,/First alphabet of the author's name being a capital letter./(A.D. year,/month/date)./Topic or article title./
 //Name of newspaper,/first page-last page.
 作者的姓,/名字的第一字母./(年,/月/日)./文章题目./报纸名称,/首页-尾页.

Sriwattanachai, R. (2014, October 24). The prefabricated generation of seasoning sauce market. *POST TODAY*, B3-B4.

2) 报纸 (电子版) Newspaper (Electronic)

Surname/First alphabet of the author's name being a capital letter./(A.D. year,/month/date)/Topic or article title./
/////Name of newspaper./URL
作者的姓,/名字的第一字母./(年,/月/日)/文章题目./报纸名称,/URL

Bangkok post and Reuters. (2021, October 8). UK eases travel rules for countries including Thailand. *Bangkok Post*. <https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2194651/uk-eases-travel-rules-for-countries-including-thailand>

提交投稿 Submission of Manuscript

作者可通过 <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index> 网站进行投稿。

Authors can submit articles via the website <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index> "Online submission" system.

泰国正大管理学院

Panyapiwat Institute of Management



85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talat,
Pakkred, Nonthaburi 11120, Thailand

Tel: +66 2855 0908

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/index>

E-mail: cjssm@pim.ac.th