

引文格式: 李群, 蔡芙蓉. 包容型领导对制造业新生代农民工创新行为的影响: 社会交换理论和社会认知理论的双重视角 [J]. 常州大学学报(社会科学版), 2020, 21(5): 62-71.

# 包容型领导对制造业新生代农民工创新行为的影响 ——社会交换理论和社会认知理论的双重视角

李群, 蔡芙蓉

**摘要:** 作为技能型人力资本的承载者, 新生代农民工是制造业一线创新活动的主体。基于 301 名制造业新生代农民工问卷调查数据, 整合社会交换理论和社会认知理论, 将心理安全感和自我效能感作为中介变量, 构建并验证包容型领导影响制造业新生代农民工创新行为的双路径模型。研究表明: 包容型领导、心理安全感、自我效能感均可促进新生代农民工创新行为; 心理安全感和自我效能感在包容型领导与新生代农民工创新行为之间起部分中介作用, 且自我效能感的中介效应显著强于心理安全感的中介效应。

**关键词:** 包容型领导; 新生代农民工; 心理安全感; 自我效能感; 创新行为

**作者简介:** 李群, 管理学博士, 常州大学商学院副教授、硕士研究生导师; 蔡芙蓉, 常州大学商学院硕士研究生。

**基金项目:** 国家社会科学基金重点项目“中国制造 2025 背景下新生代农民工工匠精神提升策略研究”(17AGL015)。

**中图分类号:** C93-05 **文献标志码:** A **Doi:** 10.3969/j.issn.2095-042X.2020.05.007

制造业作为国家经济的支柱产业, 是强国之本、兴国重器, 更是评判国家综合实力的重要指标。依靠过去几十年的人口红利, 我国形成了种类齐全、品种繁多的制造业生产线。但由于产品附加值和技术含量低, 已无法满足市场需求。创新是新时代最有力量的发展方式, 不仅推动高端制造业发展<sup>[1]</sup>, 而且是新冠肺炎疫情形势下制造业战胜困难的有力武器。员工作为创新活动的主体, 对制造业企业通过创新实现逆势上扬发展意义重大。根据全国总工会的资料, 一大批懂技术、会创新的一线工人正成为创新的主力军, 而新生代农民工<sup>①</sup> (以下简称新民工) 是一线产业工人的主体<sup>[2]</sup>。包括张雪松、胡振球、邹彬等在内的制造业新民工, 用敢于尝试、勇于创新、完成多项技术革新和技术攻关、拥有多项发明专利并为企业带来巨大经济和社会效益的实例生动证明: 作为技能型人力资本的主要承载者, 新民工有能力通过创新行为解决生产过程中出现的各种问题, 为组织带来巨大的创新效益<sup>[3]</sup>。

近年来, 有大量研究关注创新行为并从组织和个体层面探讨创新行为的产生机制, 但鲜有学者以技能型人力资本的承载者——新民工群体为样本展开研究。而新民工多处于生产一线, 直面

<sup>①</sup>根据 2010 年 1 月 31 日国务院发布的中央一号文件《关于加大统筹城乡力度, 进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》, 新生代农民工是指出生于 20 世纪 80 年代以后的农民工。

生产过程,更容易发现问题并通过创新行为解决问题。作为一种积极的领导行为,包容型领导对个体创新行为具有积极作用<sup>[4]</sup>,尤其是面对普遍遭遇过职场歧视和社会排斥的新民工,包容型领导通过给新民工传递尊重、信任、包容等组织支持信号促使他们表现出积极的工作态度和行为。因此,新民工的创新行为很可能受到包容型领导的影响。同时,现有研究多是以心理安全感、心理授权、知识共享等单一中介变量展开,忽略了个体需要的复杂性对动机的多重影响,因此,在包容型领导与创新行为之间可能不止存在一个中介变量。那么,包容型领导对新民工创新行为是否存在影响?如果存在影响,具体的影响机制又是什么呢?目前很少有研究关注这些问题,尤其是在创新驱动战略下新民工已然成为技能型人力资源的主体,开展相关实证研究探讨包容型领导与新民工创新行为的作用机制尤显迫切。

## 一、文献回顾与研究假设

### (一) 包容型领导与制造业新民工创新行为

国内外学者多从过程角度来界定个体创新行为<sup>[5]</sup>。本文采用黄致凯<sup>[6]</sup>、卢小君等<sup>[7]</sup>的研究结果,将员工创新行为界定为“员工在实际工作中产生新颖的想法,并将其运用到实践中为解决实际问题提供新思路的过程”。制造业新民工多处于生产一线,熟悉制造流程和工序,他们更容易发现生产过程中遇到的实际问题,产生对技术制造进行改进的想法并根据自己积累的经验去付诸行动。也就是说,生产制造过程中出现的问题为新民工提供了创新的源泉,他们再将这种想法在工作中去实践产生创新行为。

包容型领导源于教育学领域,国内外学者逐步将相关研究扩展到了组织管理领域。在现有研究基础上,本文采用 Carmeli 等<sup>[8]</sup>的定义,结合中国情境,将包容型领导定义为一种倾听和关注员工的需要,鼓励员工参与企业生产制造和技术管理、尊重和认可员工贡献、注重与员工开放交流并对员工工作给予有效指导的积极领导方式,具有开放性、有效性、可亲性、支持性等特点。

对于新民工而言,他们普遍遭遇过社会排斥和职场歧视,缺少归属感,包容型领导所形成的亲和协调、鼓励创新的组织氛围,所表现出来的开放性和有效性给予新民工更高的自由度,能够有力激发新民工的工作热情和工作自信,进而表现出更多的创新行为,尤其是当新民工感受到领导者传递的鼓励并接纳他们提出的新想法、认可他们的冒险精神、支持创新行为等信号后,“滴水之恩,涌泉相报”的感恩心理会进一步强化他们的创新行为。现有研究也表明,组织中的领导风格是影响个体创新的重要因素<sup>[9]</sup>,因此,可以推断包容型领导能促进新民工的创新行为。因此,本文提出以下假设:

H<sub>1</sub>: 包容型领导正向影响制造业新民工创新行为。

### (二) 心理安全感的中介作用

心理安全感作为积极的心理知觉变量,是一个多层面(个体、团体、组织)的构念,其概念在学术界得到不断发展和壮大。本文立足于新民工个体创新行为,采用 Kahn<sup>[10]</sup>的观点,认为心理安全感是个体能够真实完整地体现自我,对真实的自我表现没有后顾之忧,不用担心对个体职业生涯造成负面影响。

社会支持理论指出,组织支持会通过个体心理进而对个体行为产生影响。包容型领导对新民

工心理安全感的影响主要表现在三个方面:首先,包容型领导的特质使新民工有了可接近、可交流、可信任的领导者,从而拉近二者间的心理距离,使新民工心理安全感得以提升;其次,包容型领导通过营造出的和谐、包容、理解的组织氛围会增强新民工创新自信,鼓励新民工积极参加组织中的活动并及时予以反馈,可以显著提高他们的心理安全水平;再次,由于受教育水平不高,新民工在创新过程中不可避免会出现各种失误,包容型领导具有的开放性、易接近性等特征,能够有效减少他们在工作中的焦虑和不安,提高他们心理安全感。现有研究也指出,领导通过为员工提供创新所必需的关系支持可以有效鼓舞和激励下属使其更具环境适应性,心理状态亦更为积极<sup>[11]</sup>。据此,本文提出以下假设:

H<sub>2a</sub>: 包容型领导正向影响制造业新民工的心理安全感。

以创新谋发展是我国制造业当前面临的重要任务,推动新民工的创新行为也成为制造业创新发展的必要举措,但创新行为的不可知性往往使创新结果不尽如人意,导致新民工对待创新行为的态度较为谨慎,担心创新行为失败会对职业生涯带来消极影响和难以承担的后果,而心理安全感是维持员工创新行为的关键认知要素。基于此,提升新民工心理安全感以降低其对创新风险的担忧,有利于促进新民工创新行为。一方面,心理安全感可以确保新民工处于安全的环境中,使其敢于从事高风险且复杂的活动,进而可以不断地学习、变革乃至创新;另一方面,心理安全感可以提高新民工的归属感,使他们能够更加集中精力完成自己的本职工作,具有更强的动机与活力做出角色要求之外的工作,以提高组织创新。王雁飞等<sup>[12]</sup>的研究结果也表明,心理安全感越高,员工越愿意表现出创新行为。据此,本文提出以下假设:

H<sub>2b</sub>: 心理安全感正向影响制造业新民工创新行为。

社会交换理论认为,当组织满足了员工的需要,基于互惠原则,员工会表现出积极的态度和行为。作为制造业一线产业工人,新民工普遍遭遇过社会排斥、职场歧视,这让他们更注重领导者对他们的态度。包容型领导具有乐于倾听、接受反馈等行为,在工作中释放组织支持的信息,有利于提高新民工的组织认同,提高新民工的心理安全感<sup>[12]</sup>,使其更多地投入到创造性的工作中。现有的研究表明,领导对员工的支持可以营造出宽松包容的工作氛围,从而使员工产生较高的心理安全感,进而激发员工进行创新性活动<sup>[13]</sup>,基于此,本文提出以下假设:

H<sub>2c</sub>: 包容型领导通过心理安全感影响制造业新民工创新行为。

### (三) 自我效能感的中介作用

自我效能感概念由美国心理学家 Bandura 首先提出,后经一系列细分和拓展。根据研究情境需要,本文主要采用 Schwarzer 等<sup>[14]</sup>的定义认为,自我效能感是指个体从事一项特定任务时,对自己能力的信心,这种信心会影响个体面对挑战性工作或任务时积极或消极的心理感知,是个体对完成既定目标的信念。

新民工因为受到职场歧视而自卑,自信程度和自我效能感较低。包容型领导作为影响组织环境的重要因素,不仅能使新民工感受到组织关怀和友好的组织氛围,提高其个人期望及心理自信,促进其自我效能感的提升,而且为新民工的创新性活动提供必要的支持和鼓励,有利于开发他们的自我潜能,提升他们的专业技能,进而产生强劲的激励以达到心理预期。根据方阳春<sup>[15]</sup>的研究,包容型领导对员工自我效能感有正向影响,据此,本文提出以下假设:

H<sub>3a</sub>: 包容型领导正向影响制造业新民工自我效能感。

个体的主观能动性是创新行为的催化剂。自我效能感作为新民工的主观感受，会影响新民工对既定目标可行性的判断。高自我效能感的新民工面对前行的阻碍时有较高的信心和昂扬的态度，积极克服困难和挑战，进而促进其朝着更加积极和富有创造力的方向发展；反之，低自我效能感则降低了新民工积极性，使其不自信，丧失奋斗的动力和激情。刘追等<sup>[16]</sup>研究表明，员工积极参与创新、愿意承担因创新失败导致的各种风险是员工自我效能感的体现，显著影响个体的创新行为，据此，本文提出以下假设：

H<sub>3b</sub>：自我效能感正向影响制造业新民工创新行为。

社会认知理论认为，个体通过自我引导与自我激励观察自己的行为与组织是否一致，或是通过观察领导者的言行举止来完善自己。包容型领导不仅包容新民工因创新方法不当等造成的失误，还对其进行相应的指导，新民工会主动向领导者学习并进行模仿，并根据习得经验与技能促进自己工作能力的提升，增强自我效能感，进而增强他们进行创新行为的意愿与信念，更有信心投入到创新性活动之中<sup>[17]</sup>。有学者通过实证研究发现，心理动机在领导行为影响员工创新中具有中介作用<sup>[18]</sup>，据此，本文提出以下假设：

H<sub>3c</sub>：包容型领导通过自我效能感影响制造业新民工创新行为。

综上，构建研究的理论模型（如图1）。

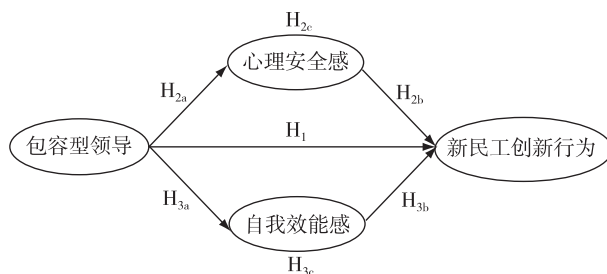


图1 理论模型

## 二、研究方法

### （一）数据收集与样本特征

数据主要来自江苏、河南等地的制造业企业，所有问卷被试均为新民工（80年代以后出生的具有农村户籍的员工）。为降低同源偏差，将问卷内容分成个人基本资料、自变量、中介变量、结果变量四个部分。第一、二部分和第三、四部分间隔两周发给被试者，要求被试者匿名填写。问卷回收后，剔除填答空白超过5个、连续5个题项选择相同的随意填答问卷，最终回收有效问卷301份。其中，男性占比47.84%，女性占比52.16%；年龄主要集中在26~35岁，占比57.48%；来自河南、江西、江苏的新民工占比58.47%；大多数新民工的文化程度为大专及以上，占比72.09%。

### （二）测量工具

包容型领导测量采用Carmeli等<sup>[8]</sup>开发的量表，包含9个题项（Cronbach's  $\alpha$ 值为0.948）。心理安全感测量采用李宁等<sup>[19]</sup>根据May等<sup>[20]</sup>改编开发的基于中国情境的员工个体心理安全感测量量表，包含5个题项（Cronbach's  $\alpha$ 值为0.782）。自我效能感测量采用Schwarzer等<sup>[21]</sup>编撰、由王才康等<sup>[22]</sup>翻译修订的自我效能感量表，包含10个题项（Cronbach's  $\alpha$ 值为0.947）。新民工创新行为测量采用黄致凯<sup>[6]</sup>根据Kleysen等<sup>[5]</sup>翻译修订的个体创新行为量表，包含12个题项（Cronbach's  $\alpha$ 值为0.954）。另外，本文将性别、年龄、工作年限、文化程度作为控制变量。



### 三、数据分析和结果

#### (一) 共同方法偏差检验

为了排除共同方法偏差,采用 Harman 单因素检验法进行检验。运用 SPSS 25.0 对数据进行探索性因子分析,分析结果显示:不旋转的因子结构中没有出现共同因子;第一公因子的方差解释变异量小于 50%,不占大多数;自变量和因变量负荷在不同的因子上。因此研究数据不存在严重的共同方法偏差问题。

#### (二) 信效度检验

由研究方法的测量量表部分可以看出,包容型领导、心理安全感、自我效能感、新民工创新行为等四个变量的内部一致性信度系数(Cronbach's  $\alpha$ )范围 0.782~0.954,这说明测量问卷具有较高的信度。

首先,本文采用 AMOS 24.0 软件对包容型领导、心理安全感、自我效能感、新民工创新行为进行验证性因子分析,结果见表 1(由于篇幅限制,仅列举部分二因子、三因子模型)。由表 1 可知,相比其他模型,四因子模型与数据有很好的拟合效果,可认为变量间具有很好的区分效度。

表 1 模型验证性因子分析(节选)

模型	因子	$\chi^2/df$	CFI	TLI	GFI	RMSEA
四因子模型	A、B、C、D	2.483	0.907	0.901	0.810	0.070
三因子模型 1	A+C、B、D	4.382	0.788	0.774	0.530	0.106
三因子模型 2	C+D、A、B	4.657	0.771	0.756	0.490	0.110
二因子模型 1	A+C+D、B	6.552	0.651	0.629	0.390	0.136
二因子模型 2	A+B、C+D	6.049	0.683	0.663	0.466	0.130
单因子模型	A+B+C+D	7.841	0.570	0.543	0.362	0.151

注: A 表示包容型领导; B 表示心理安全感; C 表示自我效能感; D 表示新民工创新行为。

其次,根据 Fornell 等<sup>[23]</sup>提出的方法进行判别和聚合效度检验。将潜变量的平均方差抽取量(AVE)与其他潜变量相关系数的平方进行比较,结果见表 2。包容型领导、心理安全感、自我效能感、新民工创新行为的 AVE 大于该变量与其他变量的相关系数的平方,具有很好的判别效度,达到变量可区分标准。同时,所有变量的 AVE 的值均大于 0.5,具有很好的聚合效度。

#### (三) 描述性统计分析

从表 3 的 Pearson 相关分析结果可以发现:包容型领导与心理安全感、自我效能感、创新行为的相关系数均显著( $\beta=0.397, p<0.01$ ;  $\beta=0.613, p<0.01$ ;  $\beta=0.554, p<0.01$ ); 心理安全感、自我效能感与创新行为间相关性系数均显著( $\beta=0.383, p<0.01$ ;  $\beta=0.597, p<0.01$ )。可见,  $H_1$ 、 $H_{2a}$ 、 $H_{2b}$ 、 $H_{3a}$ 、 $H_{3b}$ 均得到初步验证,为后续的假设检验奠定了基础。

#### (四) 假设检验

本文通过层次回归对研究假设和模型进行分析,根据 Baron 等<sup>[24]</sup>提出的方法对中介作用进行检验,结果见表 4。

表2 变量间相关系数的平方与 AVE 值的比较

	包容型领导	心理安全感	自我效能感	创新行为
包容型领导	(0.673)			
心理安全感	0.158	(0.617)		
自我效能感	0.376	0.139	(0.646)	
创新行为	0.307	0.147	0.356	(0.634)

注：括号中的数值为 AVE 的值。

表3 各变量均值、标准差及相关性分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4
包容型领导	3.208	1.090	1			
心理安全感	3.086	0.811	0.397 <sup>1)</sup>	1		
自我效能感	3.003	1.078	0.613 <sup>1)</sup>	0.373 <sup>1)</sup>	1	
创新行为	3.326	0.958	0.554 <sup>1)</sup>	0.383 <sup>1)</sup>	0.597 <sup>1)</sup>	1

注：<sup>1)</sup>表示  $p < 0.01$ ，<sup>2)</sup>表示  $p < 0.05$ （双尾检验）。

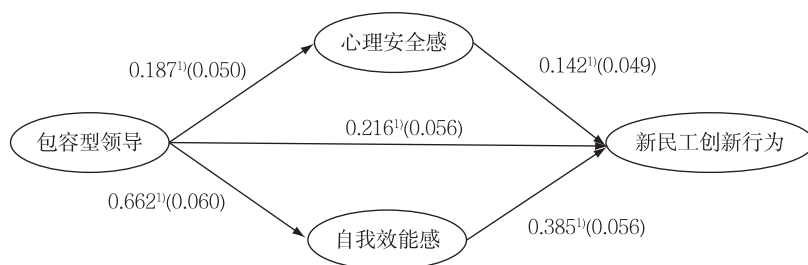
表4 回归分析结果

因变量	创新行为					心理安全感	自我效能感
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
性别	0.010	0.069	0.003	0.019	-0.008	-0.049	0.046
年龄	-0.051	0.065	0.025	-0.036	-0.028	-0.076	-0.057
工作年限	0.036	-0.038	-0.057	0.026	-0.009	0.049	0.112
文化程度	0.135 <sup>1)</sup>	0.162 <sup>1)</sup>	0.107 <sup>2)</sup>	0.133 <sup>1)</sup>	0.106 <sup>2)</sup>	0.008	0.072
包容型领导	0.545 <sup>1)</sup>			0.466 <sup>1)</sup>	0.302 <sup>1)</sup>	0.407 <sup>1)</sup>	0.603 <sup>1)</sup>
心理安全感		0.376 <sup>1)</sup>		0.193 <sup>1)</sup>			
自我效能感			0.585 <sup>1)</sup>		0.403 <sup>1)</sup>		
$R^2$	0.324	0.180	0.368	0.356	0.423	0.162	0.390
$\Delta R^2$	0.313	0.166	0.357	0.342	0.412	0.147	0.379
F 值	28.325 <sup>1)</sup>	12.914 <sup>1)</sup>	34.306 <sup>1)</sup>	27.036 <sup>1)</sup>	35.979 <sup>1)</sup>	11.365 <sup>1)</sup>	37.693 <sup>1)</sup>

注：<sup>1)</sup>表示  $p < 0.01$ ，<sup>2)</sup>表示  $p < 0.05$ （双尾检验）。

模型 1 显示包容型领导的回归系数为 0.545 ( $p < 0.01$ )， $H_1$  得到验证。模型 6 中包容型领导的回归系数为 0.407 ( $p < 0.01$ )， $H_{2a}$  得以验证。模型 2 中心理安全感的回归系数为 0.376 ( $p < 0.01$ )， $H_{2b}$  得以验证。模型 4 显示：心理安全感对制造业新民工创新行为的回归系数由 0.376 降到了 0.193 ( $p < 0.01$ )，同时包容型领导对制造业新民工创新行为的回归系数由 0.545 降到了 0.466 ( $p < 0.01$ )，但是仍然具有正向显著相关性，并且比模型 1 对创新行为的解释能力增加了 2.9%，说明心理安全感在两者间起到了部分中介作用， $H_{2c}$  得以验证。模型 7 显示包容型领导的回归系数为 0.603 ( $p < 0.01$ )， $H_{3a}$  得以验证。模型 3 显示自我效能感的回归系数为 0.585 ( $p < 0.01$ )， $H_{3b}$  得以验证。模型 5 显示：自我效能感对制造业新民工创新行为回归系数由 0.585 降到了 0.403 ( $p < 0.01$ )，包容型领导对制造业新民工创新行为的回归系数由 0.545 降到了 0.302 ( $p < 0.01$ )，仍然具有显著正向影响，并且比模型 1 对创新行为的解释能力增加了 9.9%，说明自我效能感在包容型领导与制造业新民工创新行为间起部分中介作用， $H_{3c}$  得以验证。

另外,运用结构方程建模方法,验证包容型领导对制造业新民工创新行为的直接作用效应,并构建部分中介效应模型和完全中介效应模型来验证心理安全感和自我效能感的中介效应,最终发现心理安全感和自我效能感在包容型领导与制造业新民工创新行为间均起部分中介作用,该模型的路径系数如图 2 所示。



注: <sup>1)</sup>表示 $P < 0.01$ (双尾检验)。

图 2 结构方程模型图

#### (五) 中介效应稳健性检验

由于本文采用普通最小二乘法对模型 1 至模型 7 进行估计,没有考虑心理安全感和自我效能感在作用过程中的内生性,可能会导致偏差和不一致性估计。借鉴现有研究成果<sup>[25]</sup>,运用 Sobel 检验法和 Bootstrapping 法验证中介效应,进一步判断中介效应的稳健性。

首先,运用 Sobel 检验  $z$  值,得到心理安全感和自我效能感的检验结果分别为: $z = 2.291$ ,  $p < 0.05$ ;  $z = 5.835$ ,  $p < 0.01$ 。这表明心理安全感和自我效能感会对包容型领导与新民工创新行为关系产生中介效应,验证  $H_{2c}$ 、 $H_{3c}$ 。

其次,根据 Zhao 等<sup>[26]</sup>提出的中介效应分析程序进一步验证 Sobel 检验结果,本文引入 Bootstrapping 的研究方法对两条研究路径(包容型领导—心理安全感—新民工创新行为)和(包容型领导—自我效能感—新民工创新行为)进行检验。抽取 5000 次样本并在 95% 的置信区间对心理安全感、自我效能感在包容型领导与新民工创新行为间的双重中介效应进行检验,结果见表 5。包容型领导对新民工创新行为的总效应值为 0.247,且模拟结果( $LLCI = 0.176$ ,  $ULCI = 0.337$ )中不包含 0,说明包容型领导对新民工创新行为有显著的正向影响, $H_1$  得到支持;心理安全感和自我效能感在包容型领导与新民工创新行为间的中介效应分别为 0.048 (路径 1) 和 0.198 (路径 2),两条路径在 95% 的置信区间( $LLCI$ ,  $ULCI$ )内均不包含 0,说明模型的中介作用均成立, $H_{2c}$  和  $H_{3c}$  进一步得到证实。另外,路径 3 的模拟结果( $LLCI = 0.133$ ,  $ULCI = 0.332$ )中不包含 0,表明包容型领导对新民工创新行为的影响仍然存在,由此,心理安全感和自我效能感在包容型领导与制造业新民工创新行为之间起部分中介作用。

表 5 双重中介效应检验结果

路径	Effect	SE	LLCI	ULCI
路径 1: 包容型领导→心理安全感→创新行为	0.048	0.021	0.012	0.094
路径 2: 包容型领导→自我效能感→创新行为	0.198	0.038	0.128	0.278
路径 3: 包容型领导→创新行为	0.232	0.051	0.133	0.332
总效应: 路径 1+路径 2+路径 3	0.247	0.042	0.176	0.337

#### (六) 双重中介效应比较

中介效应检验结果表明包容型领导影响新民工创新行为的过程是一个并行双重中介效应模型。参考 Preacher 等<sup>[27]</sup>的研究, 运用多元 Delta 法比较心理安全感以及自我效能感的中介效应。

首先, 构建比较函数

$$f_c = a_1 b_1 - a_2 b_2 \quad (1)$$

其次, 计算函数的方差

$$\begin{aligned} \text{var}(f_c) &= b_1^2 \sigma_{a_1}^2 + b_2^2 \sigma_{a_2}^2 + a_1^2 \sigma_{b_1}^2 + a_2^2 \sigma_{b_2}^2 - 2a_1 a_2 \sigma_{b_1, b_2} \\ \sigma_{b_1, b_2} &= \sqrt{b_1^2 \sigma_{b_2}^2 + b_2^2 \sigma_{b_1}^2} \end{aligned} \quad (2)$$

最后, 根据式 (1)、式 (2) 计算出显著性检验统计量

$$Z = f_c / \sqrt{\text{var}(f_c)} \quad (3)$$

式中:  $a_1$  和  $b_1$  分别表示包容型领导作用于心理安全感、自我效能感的路径系数,  $a_2$  和  $b_2$  分别表示心理安全感、自我效能感作用于新民工创新行为的路径系数,  $\sigma$  表示路径系数的标准误。结合图 2 分析可知, 自我效能感与心理安全感中介效应的差值为 0.228, 相应的  $Z$  值为 2.163, 查表可知  $p < 0.05$ , 这表明自我效能感发挥的中介效应显著强于心理安全感。

## 四、结语

### (一) 结论与讨论

本文基于创新驱动发展战略背景, 以制造业新民工为研究对象, 探讨包容型领导对新民工创新行为的作用机制, 基于社会交换理论和社会认知理论的双重视角, 构建了以心理安全感和自我效能感为中介变量的研究模型。研究表明: 包容型领导、心理安全感、自我效能感对新民工创新行为均具有显著正向影响; 包容型领导对新民工心理安全感、自我效能感有显著正向影响, 心理安全感与自我效能感在包容型领导与新民工创新行为间起部分中介作用, 即包容型领导不仅可以直接影响新民工的创新行为, 还可以通过提高心理安全感与自我效能感激发新民工的创新行为。上述结论一方面支持了现有以心理安全感或自我效能感为单一中介变量的研究, 也说明了包容型领导对个体创新行为影响的过程相对复杂, 是综合作用多个心理感知变量的结果。此外, 本文比较了心理安全感和自我效能感在包容型领导与制造业新民工创新行为关系的中介效应, 比较结果显示, 自我效能感在包容型领导影响新民工创新行为过程中发挥的中介效应比心理安全感更强。

### (二) 理论贡献

本文的理论贡献主要表现在以下几个方面: 第一, 丰富了现有研究样本。相对于以往以知识型员工为样本的研究, 本文发现包容型领导对制造业新民工的创新行为具有显著的促进作用, 为提高新民工创新行为奠定理论基础。本文根据包容型领导的开放性、有效性、可亲性、支持性等特点, 提出并验证了包容型领导能激发制造业新民工创新行为的假设, 这在一定程度上回应了现有研究指出的“有必要弥补对东方文化情境下包容型领导与员工创新行为关系缺乏充分认识的不足”<sup>[9]</sup>。第二, 丰富了包容型领导与个体创新行为间传导机制的研究。本文基于社会交换理论和社会认知理论的双重视角, 构建心理安全感和自我效能感的双中介模型, 并且对心理安全感和自我效能感的中介效应进行了比较, 丰富和深化了现有文献中多以心理安全感、心理授权等单个中介变量展开的研究, 更符合我国文化背景下员工复杂的心理感知特点。



### (三) 管理启示

首先,新民工是技能型人才的主体,他们多处于制造业生产一线,直接面对生产过程,更能发现生产过程中存在的各种问题。因此,领导者可以尝试包容型领导风格,营造理解、宽松、包容的组织氛围,注重与新民工的交流、沟通,鼓励他们求新思变,激发他们的创新行为。其次,通过让新民工充分感受来自组织的支持、信任与包容,提高新民工心理安全水平,进而敢于表达有利于问题解决的方法和意见,为制造业企业创新提出实践性建议。最后,自我效能感作为一种心理资本,对新民工创新行为具有重要的驱动作用。在管理实践中,领导可以通过强化包容型领导风格及非经济性激励等干预手段来培养和提升新民工自我效能感,充分发挥自我效能感的中介效应,从而最大限度激发新民工实施创新行为的主观能动性。同时,领导者要充分认识到员工复杂的心理感知并采取合理的措施。

### (四) 研究局限与展望

不可避免地,本文还存在一些局限性,需要后续研究进一步完善和补充。首先,本文虽已分时段对变量进行测量,在一定程度上降低了共同方法偏差问题,但变量的测量来自被试主观报告,在未来研究中要进一步改进数据收集方法以减少共同方法偏差问题对结论的影响。其次,由于缺少以新民工为样本的成熟测量量表,本文所使用的测量量表可能不能准确反映出该群体的特征,在后续的研究中将努力尝试开发以新民工为样本的测量工具,使结论更具说服力。

### 参考文献:

- [1] 吕守军,代政.新时代高质量发展的理论意蕴及实现路径[J].经济纵横,2019(3):16-22.
- [2] 刘洋.新生代农民工扛鼎我国工业转型升级[J].中国人力资源社会保障,2015(5):26-28.
- [3] 李群,唐芹芹,张宏如.“中国制造2025”背景下新生代农民工工匠精神培育研究[J].常州大学学报(社会科学版),2018,19(6):76-82.
- [4] 姚明晖,李元旭.包容性领导对员工创新行为作用机制研究[J].科技进步与对策,2014(10):6-9.
- [5] KLEYSSEN F R, STREET C T. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior[J]. Journal of intellectual capital, 2001, 3(2): 284-296.
- [6] 黄致凯.组织创新气候知觉、个人创新行为、自我效能知觉与问题解决型态关系之研究:以银行业为研究对象[D].高雄:中山大学(台),2004.
- [7] 卢小君,张国梁.工作动机对个人创新行为的影响研究[J].软科学,2007,21(6):124-127.
- [8] CARMELI A, REITER-PALMON R, ZIV E. Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: the mediating role of psychological safety[J]. Creativity research journal, 2010, 22(3): 250-260.
- [9] 古银华.包容型领导对员工创新行为的影响:一个被调节的中介模型[J].经济管理,2016,38(4):93-103.
- [10] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. Academy of management journal, 1990, 33(4): 692-724.
- [11] 陈奎庆,于小进.社会学习抑或社会交换:包容型领导对员工建言的影响机制探究[J].常州大学学报(社会科学版),2018,19(4):41-54.
- [12] 王雁飞,梅洁,朱瑜.心理资本对员工创新行为的影响:组织支持感和心理安全感的作用[J].商业经济与管理,2017(10):24-34.
- [13] 汪群,陈敏敏.包容型领导对团队创新行为的影响:团队心理安全感的中介作用[J].领导科学,2017(11):31-33.
- [14] SCHWARZER R, BABLER J, SCHRODER, et al. The assessment of optimistic self-beliefs: comparisons of the German, Spanish, and Chinese versions of the general self-efficacy scale[J]. Applied psychology: an international review, 1997, 46(1): 69-88.
- [15] 方阳春.包容型领导风格对团队绩效的影响:基于员工自我效能感的中介作用[C].科研管理,2014,35(5):152-160.
- [16] 刘追,郑倩.不确定性规避与员工创新行为:创新自我效能感的中介作用[J].科技进步与对策,2016,33(4):149-155.

- [17] 彭伟, 朱晴雯, 乐婷. 包容型领导影响员工创造力的双路径: 基于社会学习与社会交换的整合视角 [J]. 财经论丛, 2017 (10): 90-97.
- [18] 顾远东, 彭纪生. 组织创新氛围对员工创新行为的影响: 创新自我效能感的中介作用 [J]. 南开管理评论, 2010, 13 (1): 30-41.
- [19] 李宁, 严进. 组织信任氛围对任务绩效的作用途径 [J]. 心理学报, 2007, 39 (6): 1111-1121.
- [20] MAY D R, GILSON R L, HARTER L M. The psychology condition of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work [J]. Journal of occupational and organizational psychology, 2004, 77 (1): 11-37.
- [21] SCHWARZER R, ARISTI B. Optimistic self-beliefs: assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures [J]. Word psychology, 1997, 3 (1-2): 177-190.
- [22] 王才康, 胡中锋, 刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究 [J]. 应用心理学, 2001 (1): 37-40.
- [23] FORNELL C, LARCKER D E. Evaluating structural equation models with unobserved variables and measurement error [J]. Journal of marketing research, 1981, 18 (1): 39-50.
- [24] BARON, REUBEN M, DAVID A K. The moderator-mediator variables distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. Journal of personality and social psychology, 1986, 51 (6): 1173-1182.
- [25] DEJONG B A, ELFRING T. How does trust affect the performance of ongoing teams? the mediating role of reflexivity, monitoring, and effort [J]. The academy of management journal, 2010, 53 (3): 535-549.
- [26] ZHAO X, LYNCH J R, CHEN Q. Reconsidering baron and kenny: myths and truths about mediation analysis [J]. Journal of consumer research, 2010, 37 (2): 197-206.
- [27] PREACHER K J, HAYES A F. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models [J]. Behavior research methods, 2008, 40 (3): 879-891.

## The Influence of Inclusive Leadership on the Innovation Behaviors of New-generation Migrant Workers in Manufacturing: From the Double Perspectives of Social Exchange Theory and Social Cognitive Theory

Li Qun, Cai Furong

**Abstract:** As the carrier of skilled human capital, the new-generation migrant workers are the main body of innovation activities on the front in manufacturing. Based on 301 questionnaires of new-generation migrant workers in the manufacturing, this study integrates social exchange theory and social cognitive theory, takes psychological security and self-efficacy as mediating variables to conduct and verify the dual path model of the influence of inclusive leadership on innovation behaviors of new-generation migrant workers in manufacturing. The results show that inclusive leadership, psychological security and self-efficacy have positive effects on the innovation behaviors of new-generation migrant workers; psychological security and self-efficacy can partially mediate the relationship between inclusive leadership and innovation behaviors of new-generation migrant workers. Moreover, the mediating effect of self-efficacy is significantly stronger than that of psychological security.

**Keywords:** inclusive leadership; new-generation migrant workers; psychological security; self-efficacy; innovation behaviors

(收稿日期: 2020-06-06; 责任编辑: 沈秀)