

引文格式: 杨月坤, 杨惠. 授权型领导对科技人才创新行为的影响研究: 内部人身份认知与工作嵌入的作用 [J]. 常州大学学报(社会科学版), 2021, 22 (3): 66-73.

授权型领导对科技人才创新行为的影响研究

——内部人身份认知与工作嵌入的作用

杨月坤, 杨惠

摘要: 基于角色认同理论、社会信息加工理论、资源保存理论, 探讨授权型领导对科技人才创新行为的影响, 以及内部人身份认知和工作嵌入在此过程中的作用。研究结果表明: 授权型领导正向影响科技人才创新行为; 内部人身份认知在授权型领导和科技人才创新行为之间发挥部分中介作用; 工作嵌入不但正向调节内部人身份认知对科技人才创新行为的影响, 而且正向调节授权型领导通过内部人身份认知对科技人才创新行为的间接效应。

关键词: 授权型领导; 科技人才; 内部人身份认知; 工作嵌入; 创新行为

作者简介: 杨月坤, 常州大学商学院教授、硕士研究生导师; 杨惠, 常州大学商学院硕士研究生。

基金项目: 国家社会科学基金一般项目“以注重知识价值为导向的创新型科技人才多元评价系统构建与应用研究”(17BTQ072)。

中图分类号: F272. 9 **文献标志码:** A **Doi:** 10. 3969/j. issn. 2095-042X. 2021. 03. 008

科技人才作为高层次的人力资源, 对于个人成长、自我实现、工作自主等精神需求大于物质需求。授权型领导作为一种强调授权、赋予员工自主权的领导风格, 能给予科技人才发挥创新力的空间, 更好地满足了科技人才的管理需求, 对激发科技人才创新行为具有重要的作用^[1]。已有文献中, 关于授权型领导影响创新行为内在机制的研究主要集中于基于情感和认知的信任^[1]、心理授权^[2]、组织自尊^[3]等, 认为授权型领导对员工创新行为的影响是通过员工心理因素传导的。为了丰富和发展其他中介机制, 本文从个体心理认知视角选择内部人身份认知来探讨授权型领导影响科技人才创新行为的作用机制。此外, 鉴于创新往往是内因与外因共同作用的结果, 本文引入工作嵌入这一情境变量, 探究在不同程度的工作嵌入下, 内部人身份认知对科技人才创新行为影响的差异性, 以明晰内部人身份认知对科技人才创新行为产生影响的边界条件。

一、文献回顾与研究假设

(一) 授权型领导与科技人才创新行为

Manz 等^[4]最早提出授权型领导的思想, 他们认为这种领导能够激励员工进行自我管理, 并称之为“超级领导”; Pearce 等^[5]正式提出了“授权型领导”概念, 并将其作为独立的领导类型。

学者们对“授权型领导”内涵的探讨主要从两个视角展开: 一是情境授权视角, 强调领导与下属分享权力的过程; 二是心理授权视角, 强调下属对授权的感知与反应。近年来, 两种视角呈现不断整合的趋势^[6]。本文采用 Ahearne 等^[7]从整合视角对授权型领导的定义, 即领导通过阐明工作意义、提供工作自主性、表达对员工能力的信任、鼓励员工参与决策等方式实现同员工共享权力的过程。目前, 已有研究证明, 授权型领导对组织承诺、组织公民行为、工作绩效等有积极影响^[8]。

科技人才的创新活动包含了大量复杂的、难以界定的内容。授权型领导向科技人才分享权力, 不仅能够激发科技人才解决复杂问题的内在动机, 而且能够提高科技人才在处理复杂工作中的权限, 对科技人才实施创新行为具有重要的影响^[9]。首先, 授权型领导通过向科技人才阐明工作意义, 能够帮助科技人才更好地理解所从事的工作, 这有利于提升科技人才对企业的适应性和认同度, 进而积极实施创新行为来实现企业的目标。其次, 领导者赋予科技人才更多的工作自主权, 有利于提高科技人才的心理安全感。而拥有高心理安全感的科技人才敢于从事高风险且复杂的活动, 不断地学习、变革乃至创新^[10]。再次, 领导者经常向科技人才表达对其能力的信任, 能够提高科技人才积极的心理和情绪体验, 使其更加有信心地投入有利于组织发展的创新活动中去。最后, 授权型领导通过给予科技人才更多参与决策的权力, 提高科技人才在组织中的地位和影响力, 使其更便捷地整合和运用资源以创新性地开展活动^[7]。据此, 提出以下假设:

H1: 授权型领导正向影响科技人才的创新行为。

(二) 内部人身份认知的中介作用

内部人身份认知这一概念最早由 Stamper 等^[11]提出, 指员工对作为组织成员所获得的个人空间和接受程度的知觉, 强调员工感知到自己归属于组织的程度。在中国情境下, 个体往往将所在组织视为一个集体, 渴望得到领导的认可和其他成员的友好平等对待, 在组织中寻找归属感^[12]。国内关于内部人身份认知的影响因素的研究主要集中在领导风格、领导-成员交换关系、组织支持等, 同时大量的研究证明了内部人身份认知对员工的态度和行为具有积极的作用^[13]。

授权型领导通过与科技人才的良好互动, 影响科技人才的内部人身份认知。首先, 授权型领导关注科技人才的个体价值, 给予科技人才有效的信息反馈与工作指导^[14], 这容易拉近与科技人才的心理距离, 使科技人才对自己产生“圈内人”的认知。其次, 授权型领导给予科技人才工作自主性, 使科技人才拥有影响工作过程和结果的机会, 这有利于增加科技人才对工作的控制感, 从而清晰地认知自己在组织以及工作中的角色, 对自己的身份进行积极的定位, 形成内部人身份认知。再次, 授权型领导帮助科技人才开发新的工作技能, 使科技人才对自己在组织中的成长与发展保持积极的态度, 从而提升对组织的归属感^[15]。最后, 授权型领导通过授权给予科技人才足够的权力、信任、支持。根据平等互惠原则, 科技人才也会建立对领导的信任, 愿意跟随这样的领导, 产生对组织、群体的情感依附, 将自己视为组织内部人^[1]。据此, 提出以下假设:

H2a: 授权型领导正向影响科技人才内部人身份认知。

内部人身份认知是“内部人”角色行为的集中体现^[16]。根据角色认同理论, 自我角色认同是对自我的一种评价观点, 对自我特殊角色的认定和理解, 是个体所感知的自我在他人面前的表现以及个体对自我在他人面前表现的一种判断^[17]。随着内部人身份认知的加深, 员工会认识到外界对自我角色的期望, 并据此调整自己的态度及行为^[18]。科技人才对“内部人”身份的认同程度越高, 创新的自我形象判断越强, 参与创新的积极性也就越高^[19]。此外, 高内部人身份认

知的科技人才具备较强的“主人翁”意识,对组织具有较强的使命感和责任感,这能够激发科技人才的工作热情^[20],使其积极实施创新行为帮助企业获得更好的发展。据此,提出以下假设:

H2b: 内部人身份认知正向影响科技人才创新行为。

根据社会信息加工理论,个体所处的社会环境提供了各种影响其态度和行为的信息,个体会根据自己的认知和需求进行信息解读,并做出相应的反应^[21]。社会信息加工理论打开了外部社会信息对个体态度和行为影响的“黑箱”。领导者在组织中具有较高的正式地位,掌握着重要的组织资源,是重要的信息源。当授权型领导与科技人才进行互动时,向科技人才传递了肯定、重视的情感与投资信息。通过对这些情感与信息的加工和解读,科技人才会对组织产生强烈的归属感,形成内部人身份认知,进而积极承担创新职责。由此可见,授权型领导对科技人才创新行为的作用过程,符合“社会信息源(授权型领导)→信息解读(内部人身份认知)→反馈阶段(创新行为)”这一路径。据此,提出以下假设:

H2c: 内部人身份认知在授权型领导和科技人才创新行为之间起中介作用。

(三) 工作嵌入的调节作用

Mitchell 等^[22]最早提出工作嵌入概念,他们将工作嵌入比喻成一张“网”,个体是“网”中的一个联结点;联结点越多的个体,“陷入”其中的可能性越大,离职概率越低。工作嵌入是由组织和社区两个层面,联系、匹配、牺牲三个内容组成的六维度构念。本文主要探讨组织层面的三个维度,其中,联系指员工与组织、群体之间形成的依赖关系,匹配指员工与工作、组织的相容性,牺牲指个体因离开组织而丧失的各种好处^[23]。

工作嵌入作为个体与组织间客观契合度的体现,是一个重要的情境调节因素^[24],能够调节内部人身份认知对科技人才创新行为的影响。首先,高工作嵌入的科技人才能够在社会网络中与其他成员形成较多的强弱关系,这些强弱关系能够增强科技人才的内部人身份认知,使其通过信息共享和资源交互提高自身解决问题的能力,进而有利于创新行为的实施。其次,高工作嵌入的科技人才的价值观、知识技能、职业生涯规划等与组织的文化、业务、使命相适配,这有利于提高科技人才对组织的认同感和归属感,进而调动其创新积极性,充分发挥知识效能以实现自我价值。最后,高工作嵌入的科技人才在组织中获得较为丰富的资源,包括薪酬福利、同事关系、晋升机会等,离职会造成较大的损失。资源保存理论认为,拥有充足资源存量的个体,会更有能力和意愿去获取更大的资源增量,从而触发资源的增值螺旋^[25]。高牺牲成本的科技人才容易体会资源充足的状态,这有助于强化他们的内部人身份认知,进而更有能力也更愿意通过实施创新行为进行资源投资来培育新的资源,最终实现资源增值。据此,提出以下假设:

H3a: 工作嵌入正向调节内部人身份认知对科技人才创新行为的影响。

由于工作嵌入正向调节内部人身份认知对科技人才创新行为的影响,内部人身份认知在授权型领导与科技人才创新行为之间起中介作用,可以推断工作嵌入正向调节授权型领导通过内部人身份认知对科技人才创新行为的间接效应。科技人才的工作嵌入程度越高,与组织的联结点就越多,匹配程度也越高^[24]。在此情境下,因授权型领导形成内部人身份认知的科技人才视组织发展为己任的意识将得到加强,从而积极承担创新责任。对于工作嵌入程度较低的科技人才而言,即使通过授权型领导获得内部人身份认知,但其低水平的联系度与匹配度不仅降低了与团队其他成员的配合度和默契,而且会削弱其知识效能的发挥,容易导致资源损耗。根据资源保存理论,当个体面临自我资源损失风险时,会优先保护现有资源避免损耗而非冒险尝试其他方法获取新资源^[25]。出于对资源的保护,科技人才往往会减少资源投资行为(如创新行为)。据此,提出以下假设:

H3b: 工作嵌入正向调节授权型领导通过内部人身份认知对科技人才创新行为的间接效应。

综上所述, 本文的理论模型见图 1。

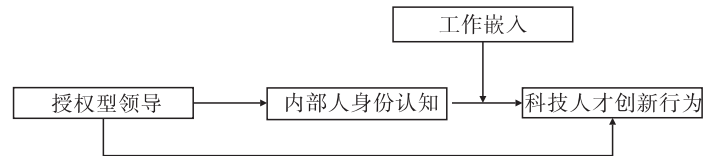


图 1 理论模型

二、研究样本与测量工具

本文的调查对象为苏南科技型企业的中高级技术人员。通过发放纸质问卷和网络问卷的形式收集数据, 并根据企业提供的名单对每个员工的问卷进行编号。为了减少共同方法偏差, 采用多时点填答。第一轮调研 (T1) 内容包括调查者的基本信息、授权型领导、内部人身份认知。发放 240 份纸质问卷和 160 份网络问卷, 共回收 232 份纸质问卷和 147 份网络问卷, 回收率分别为 96.67% 和 91.88%。第二轮调研 (T2) 内容包括调查者的工作嵌入以及创新行为。发放 240 份纸质问卷和 160 份网络问卷, 共回收 230 份纸质问卷和 155 份网络问卷, 回收率分别为 95.83% 和 96.88%。根据员工问卷编号将两个时点的数据进行配对, 剔除无效问卷, 共回收 221 份有效纸质问卷和 129 份有效网络问卷。此外, 按照收集形式的不同将数据分成两组, 进行独立样本 T 检验, 结果表明无显著性差异 ($p > 0.05$), 说明纸质问卷和网络问卷可以合并分析。在最终的 350 份有效样本中, 男性占比 81.15%, 女性占比 18.85%; 年龄集中于 25~45 岁, 占比 75.81%; 任职年限集中于 5~10 年, 占比 48.85%; 大多数科技人才的学位为硕士及以上, 占比 65.11%。

授权型领导量表采用 Ahearne 等^[7]开发的量表, 共包括 6 个题项。内部人身份认知量表采用 Stamper 等^[11]开发的量表, 共包括 5 个题项。工作嵌入量表采用 Crossley 等^[26]开发的量表, 共包括 4 个题项。创新行为量表采用 Scott 等^[27]开发的量表, 共包括 4 个题项。此外, 引入性别、年龄、任职年限、学历作为控制变量。

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 22.0 对数据进行探索性因子分析, 结果显示: 因子一只能解释主观变量 36.43% 的方差, 低于 40% 的临界值, 表明没有出现单一因子解释大部分变异量的情况, 即数据不存在严重的共同方法偏差问题。

(二) 信度效度检验

首先, 通过 SPSS 22.0 中的可靠性分析对各个变量进行 Cronbach's α 系数检验来衡量信度。各变量 Cronbach's α 系数均大于 0.7, 表明变量量表信度较好。其次, 通过各题项的载荷数计算对应变量的平均萃取方差 (AVE) 和组合信度 (CR) 来衡量聚合效度。各变量的 AVE 均大于 0.5, CR 大于 0.7, 表明变量聚合效度较好。采用 MPLUS 8.3 对各变量进行验证性因子 (CFA) 分析, 其中, 四因子模型的拟合度 ($\chi^2/df = 1.202$, $RMSEA = 0.024$, $CFI = 0.992$, $TLI = 0.991$, $SRMR = 0.038$) 比其他模型的拟合度好。同时, 表 1 显示各变量 AVE 的平方根均大于对应变量间的相关系数, 表明变量之间区分效度较好。

（三）描述性变量的相关性分析

由各变量的均值、标准差及相关系数（见表 1）可知，主要变量之间的相关系数均显著，初步支持了本研究的假设。

表 1 变量均值、标准差及相关系数

变量	均值	标准差	授权型领导	内部人身份认知	工作嵌入	创新行为
授权型领导	3.786	0.701	0.708			
内部人身份认知	3.590	0.696	0.640 ²⁾	0.776		
工作嵌入	3.420	0.950	0.303 ²⁾	0.206 ²⁾	0.806	
创新行为	3.420	0.749	0.600 ²⁾	0.660 ²⁾	0.664 ²⁾	0.779

注：¹⁾表示 $p<0.05$ ，²⁾表示 $p<0.01$ ，³⁾表示 $p<0.001$ ，表 2、表 3 同。对角线数字为主要变量 AVE 的平方根。

（四）假设检验

第一，直接效应和中介效应检验。采用 MPLUS 8.3 对各变量间的直接效应以及内部人身份认知在授权型领导与创新行为之间的中介效应进行检验，检验结果见表 2。由模型 2 可知，授权型领导对创新行为具有显著影响（ $\beta=0.546$ ， $p<0.001$ ），假设 H1 得到验证。由模型 1 可知，授权型领导对内部人身份认知具有显著影响（ $\beta=0.606$ ， $p<0.001$ ），假设 H2a 得到验证。由模型 3 可知，内部人身份认知对创新行为具有显著影响（ $\beta=0.598$ ， $p<0.001$ ），假设 H2b 得到验证。由模型 4 可知，在控制了内部人身份认知后，授权型领导对创新行为的影响减弱（ $\beta=0.290$ ， $p<0.001$ ），即内部人身份认知在授权型领导与创新行为之间起部分中介作用，假设 H2c 得到验证。此外，本文采用 Bootstrap 法对内部人身份认知的中介效应进行检验，其中样本数为 5000。检验结果显示，授权型领导通过内部人身份认知作用于创新行为的中介效应系数为 0.299（ $p<0.001$ ），95%的置信区间为 [0.244, 0.358]（不包含 0），表明内部人身份认知在授权型领导与创新行为之间的中介效应显著，假设 H2c 再次得到验证。

表 2 直接效应和中介效应检验结果

变量	内部人身份认知		创新行为			
	模型 1		模型 2		模型 3	模型 4
性别	0.075	(0.065)	0.071	(0.081)	0.005	(0.896)
年龄	0.031	(0.505)	0.019	(0.683)	0.007	(0.870)
任职年限	-0.009	(0.842)	0.035	(0.444)	0.079	(0.067)
学历	0.165 ³⁾	(0.000)	0.210 ³⁾	(0.000)	0.148 ³⁾	(0.000)
授权型领导	0.606 ³⁾	(0.000)	0.546 ³⁾	(0.000)		0.290 ³⁾ (0.000)
内部人身份认知					0.598 ³⁾ (0.000)	0.422 ³⁾ (0.000)
R ²	0.443 ³⁾	(0.000)	0.412 ³⁾	(0.000)	0.464 ³⁾ (0.000)	0.511 ³⁾ (0.000)

第二，工作嵌入的调节效应检验。采用 MPLUS 8.3 进行全模型检验，检验结果见表 3。由表 3 可知，内部人身份认知对创新行为具有显著正向影响（ $\beta=0.467$ ， $p<0.001$ ）；工作嵌入对创新行为具有显著正向影响（ $\beta=0.544$ ， $p<0.001$ ）；内部人身份认知与工作嵌入的交互项对创新行为具有显著正向影响（ $\beta=0.078$ ， $p<0.05$ ），说明工作嵌入正向调节内部人身份认知对创新行为的影响，假设 H3a 得到验证。此外，采用 Bootstrap 法对工作嵌入的调节作用进行检验，其中样本数为 5000。检验结果显示：在高工作嵌入下，内部人身份认知对创新行为具有显著影响，效应系数为 0.318，95%的置信区间为 [0.257, 0.380]（不包含 0）；在低工作嵌入下，内

部人身份认知对创新行为影响不显著, 效应系数为 0.070, 95% 的置信区间为 $[-0.004, 0.144]$ (包含 0), 即工作嵌入正向调节内部人身份认知对创新行为的影响。假设 H3a 再次得到验证。进一步地, 采用 Bootstrap 法检验工作嵌入对中介作用的调节效果, 其中样本数为 5000。当工作嵌入较高时, 授权型领导通过内部人身份认知作用于创新行为的间接效应显著, 间接效应系数为 0.244, 95% 的置信区间为 $[0.141, 0.356]$ (不包含 0); 当工作嵌入较低时, 授权型领导通过内部人身份认知作用于创新行为的间接效应不显著, 间接效应系数为 0.121, 95% 的置信区间为 $[-0.062, 0.302]$ (包含 0); 两种情境下中介作用的差异显著, 间接效应系数为 0.124, 95% 置信区间为 $[0.039, 0.213]$ (不包含 0)。可见, 授权型领导正向调节授权型领导通过内部人身份认知对创新行为的间接效应, 即存在被调节的中介效应, 假设 H3b 得到支持。

表 3 全模型检验结果

变量	第一阶段: 内部人身份认知		第二阶段: 创新行为	
	效应值	标准误差	效应值	标准误差
性别	0.076 (0.064)	0.041	0.031 (0.250)	0.027
年龄	0.031 (0.509)	0.047	0.023 (0.440)	0.030
任职年限	-0.008 (0.844)	0.043	0.021 (0.494)	0.031
学历	0.165 ³⁾ (0.000)	0.044	0.063 ¹⁾ (0.028)	0.029
授权型领导	0.606 ³⁾ (0.000)	0.034	0.136 ³⁾ (0.000)	0.037
内部人身份认知			0.467 ³⁾ (0.000)	0.039
工作嵌入			0.544 ³⁾ (0.000)	0.032
内部人身份认知 · 工作嵌入			0.078 ¹⁾ (0.018)	0.033
R^2	0.443 ³⁾ (0.000)	0.038	0.750 ³⁾ (0.000)	0.023

四、结论与建议

本文探讨授权型领导对科技人才创新行为的影响以及作用机制, 得到以下研究结论: 授权型领导正向影响科技人才创新行为, 内部人身份认知在授权型领导与科技人才创新行为之间发挥部分中介作用, 工作嵌入对内部人身份认知与科技人才创新行为之间的关系以及授权型领导通过内部人身份认知对科技人才创新行为的间接效应均具有正向调节作用。科技人才与一般员工在内在需求、工作特征知识、能力水平等方面具有很大差异。本文的研究结论不仅深化了对授权型领导作用结果和路径的理解, 同时也丰富科技人才创新行为的研究成果。已有研究表明, 授权型领导的积极作用并不是“放之四海而皆准”的, 授权型领导作用的有效性会受到具体情境的影响^[3]。本文验证了工作嵌入这一情境变量能够正向调节授权型领导通过内部人身份认知对科技人才创新行为的间接效应, 充分揭示了授权型领导发挥作用的条件。

本文的管理启示主要体现在: 首先, 授权型领导能够更好地满足科技人才的管理需求, 是激发科技人才创新行为的有效领导方式。领导者应注重向科技人才阐明工作的意义、给予科技人才工作自主权、向科技人才传递信心、促进科技人才参与决策等, 营造宽松的氛围, 使科技人才感受到来自组织和领导的支持和信任, 进而激发其创新意愿。其次, 内部人身份认知是“内部人”角色行为的集中体现。企业领导应关注科技人才的内在需求, 深入了解科技人才在工作过程中遇

到的问题和困难,给予科技人才更多的关心与支持,不断强化科技人才的内部人身份认知,使其积极实施创新行为。最后,工作嵌入作为一种情境因素,在组织和个体之间起到重要的关联作用。企业可以通过丰富团队建设活动,搭建信息分享平台,加强成员间的联系;重视对科技人才的培训,帮助科技人才制定长远的职业发展规划,提高科技人才与组织的匹配度;提供丰厚的福利和奖金,通畅的晋升渠道,增加科技人才离职的牺牲成本。通过以上措施增强科技人才在组织中的嵌入度,进而促进内部人身份认知向创新行为的转化。

本文虽然采取了多时点方式收集数据,但由于数据均来自员工,仍存在共同方差偏差的问题,未来可采用配对的方式进行数据收集。此外,在后续的研究中,可将授权型领导视为团体层面的情境变量,探究其对个体行为的形成过程是否产生跨层次影响。

参考文献:

- [1] 魏华飞,古继宝,张淑林.授权型领导影响知识型员工创新的信任机制[J].科研管理,2020,41(4):103-111.
- [2] 马茹菲.论授权型领导对员工个人创新行为的影响[J].湖北大学学报(哲学社会科学版),2016,43(2):126-131.
- [3] 王宏蕾,孙健敏.授权型领导与员工创新行为:结构正式化的调节作用[J].管理科学,2018,31(3):29-39.
- [4] MANZ C C, SIMS H P Jr. SuperLeadership: beyond the myth of heroic leadership [J]. Organizational dynamics, 1991, 19 (4): 18-35.
- [5] PEARCE C L, SIMS H P Jr, COX J F, et al. Transactors, transformers and beyond: a multi-method development of a theoretical typology of leadership [J]. Journal of management development, 2003, 22 (4): 273-307.
- [6] 唐贵瑶,李鹏程,李骥.国外授权型领导研究前沿探析与未来展望[J].外国经济与管理,2012,34(9):73-80.
- [7] AHEARNE M, MATHIEU J, RAPP A. To empower or not to empower your sales force?: an empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance [J]. The Journal of applied psychology, 2005, 90 (5): 945-955.
- [8] LEE A, WILLIS S, TIAN A W. Empowering leadership: a meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation [J]. Journal of organizational behavior, 2018, 39 (2): 306-325.
- [9] 孙圣兰,吕洁.授权型领导对员工创造力的影响:基于整合视角的分析[J].研究与发展管理,2016,28(4):117-125.
- [10] 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.
- [11] STAMPER C L, MASTERSON S S. Insider or outsider?: how employee perceptions of insider status affect their work behavior [J]. Journal of organizational behavior, 2002, 23 (8): 875-894.
- [12] 吴琴,张骁,李嘉,等.领导亲社会倾向对员工组织公民行为影响的跨层次研究[J].管理学报,2020,17(10):1470-1477.
- [13] 赵红丹,汤先萍.内部人身份认知研究述评[J].外国经济与管理,2015,37(4):56-65.
- [14] 何燕珍,张瑞.授权型领导对服务类员工亲社会性违规行为的影响机理[J].中国人力资源开发,2016(2):17-28.
- [15] 李燕萍,史瑶,毛雁滨.授权型领导对员工建言行为的影响:心理所有权的中介作用[J].科技进步与对策,2018,35(3):140-145.
- [16] 屠兴勇,张琪,王泽英,等.信任氛围、内部人身份认知与员工角色内绩效:中介的调节效应[J].心理学报,2017,49(1):83-93.
- [17] MCCALL G J, SIMMONS J L. Identities and interactions [M]. New York: Free Press, 1966: 138-150.
- [18] STETS J E, BURKE P L. Identity theory and social identity theory [J]. Social psychology quarterly, 2000, 63 (3): 224-237.
- [19] 黄建文,杨忠敏,毛良虎,等.知识经济时代下变革型领导对工作绩效的影响:基于员工创造力中介效应的实证研究[J].常州大学学报(社会科学版),2019,20(3):77-84.
- [20] 丁道初,陈万明,蔡瑞林.内部人身份认知对员工前摄行为的影响研究:基于心理资本的中介作用与包容型领导的调节作用[J].中央财经大学学报,2017(4):81-89.

- [21] SALANCIK G R, PFEFFER J. A social information processing approach to job attitudes and task design [J]. Administrative science quarterly, 1978, 23 (2): 224-253.
- [22] MITCHELL T R, HOLTOM B C, LEE T W, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover [J]. Academy of management journal, 2001, 44 (6): 1102-1121.
- [23] 李永周, 黄薇, 刘旸. 高新技术企业研发人员工作嵌入对创新绩效的影响: 以创新能力为中介变量 [J]. 科学学与科学技术管理, 2014, 35 (3): 135-143.
- [24] 王雁飞, 蔡如茵, 林星驰. 内部人身份认知与创新行为的关系: 一个有调节的中介效应模型研究 [J]. 外国经济与管理, 2014, 36 (10): 40-53.
- [25] HOBFOLL S E, HALBESLEBEN J, NEVEU J P, et al. Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences [J]. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 2018, 5 (1): 103-128.
- [26] CROSSLEY C D, BENNETT R J, JEX S M, et al. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover [J]. Journal of applied psychology, 2007, 92 (4): 1031-1042.
- [27] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace [J]. Academy of management journal, 1994, 37 (3): 580-607.

On the Impact of Empowering Leadership on Innovation Behavior of Scientific and Technological Talents: Effects of Insiders' Identity Perception and Job Embeddedness

Yang Yuekun, Yang Hui

Abstract: Based on role identity theory, social information processing theory and resource preservation theory, this paper discusses the impact of empowering leadership on innovation behavior of scientific and technological talents, and the role of insiders' identity perception and job embeddedness in this process. It shows that empowering leadership has a positive impact on innovation behavior of scientific and technological talents; insiders' identity perception plays a part of intermediary role between empowering leadership and innovation behavior of scientific and technological talents; job embeddedness not only positively regulates the impact of insider's identity perception on innovation behavior of scientific and technological talents, but also positively regulates the mediating effect of empowering leadership on innovation behavior of scientific and technological talents through insiders' identity perception.

Keywords: empowering leadership; scientific and technological talents; insiders' identity perception; job embeddedness; innovation behavior

(收稿日期: 2020-11-23; 责任编辑: 沈秀)