

授权型领导对员工创新行为的影响研究

李钰庆, 邱 羚*

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2023年8月10日; 录用日期: 2023年9月29日; 发布日期: 2023年10月8日

摘 要

领导风格是有效激发员工创新行为的关键外部因素之一。本文基于社会认同理论与社会情境理论, 构建了一个有调节的中介作用模型来探究授权型领导对员工创新行为的影响机制。研究表明: 授权型领导正向影响员工创新行为; 组织认同部分中介授权型领导与员工创新的关系; 组织支持氛围在授权型领导与组织认同的关系间起正向调节作用。

关键词

授权型领导, 员工创新行为, 组织认同, 组织支持感

Research on the Influence of Empowering Leadership on Employees' Innovative Behavior

Yuqing Li, Ling Qiu*

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Aug. 10th, 2023; accepted: Sep. 29th, 2023; published: Oct. 8th, 2023

Abstract

Leadership style is one of the key external factors to effectively stimulate employees' innovative behavior. Based on social identity theory and social situation theory, this paper constructs a moderated mediating role model to explore the mechanism of empowering leadership's influence on employee innovation behavior. The results show that empowering leadership positively affects employees' innovation behavior; The organization recognizes the relationship between the in-

*通讯作者。

intermediate-empowered leadership and employee innovation. Organizational supportive climate plays a positive moderating role in the relationship between empowering leadership and organizational identity.

Keywords

Empowered Leadership, Employee Innovation Behavior, Organizational Identity, Sense of Organizational Support

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着社会和经济的飞速发展,企业面对的市场环境竞争也愈加激烈。创新是每个企业不断发展和成功的必要因素,员工的创新行为作为企业创新的重要源泉,对于企业竞争力和企业发展具有重要影响。因此,在组织行为学领域的研究中聚焦于如何有效激发员工创新行为成为管理学的研究热门。通过文献研究梳理发现,目前国内外一些学者研究表明,授权型领导对员工创新行为具有显著的积极影响。然而,这一领导风格对员工创新行为产生影响的机制研究,仍然存在一定的研究空白。在此背景下,本文旨在探讨授权型领导对员工创新行为的影响,并以组织认同为中介变量,支持型组织氛围为调节变量展开研究。通过对授权型领导、组织认同、支持型组织氛围和员工创新行为四个变量间作用关系综合分析,可以更好地理解员工创新行为的内在动机和外部条件,为组织和管理者提供有效激发员工创新行为的实践建议和管理策略。本文将采用问卷调查的方法进行调研数据的收集,并运用 PSS26.0 软件进行数据处理和结果分析。研究结果将有助于领导风格理论的进一步丰富和实践的指导,为企业创新和领导发展提供有力支持。

2. 理论分析与研究假设

2.1. 授权型领导与员工创新行为的关系

授权型领导是指通过强调赋予员工自主决策权和自主行动的权力,鼓励下属自我管理的领导方式[1]。大量国内外学者研究表明,授权型领导对员工积极性、员工工作投入、员工创造力、员工创新行为等方面有着显著的正向促进作用。从社会信息加工理论的角度出发,实证研究结果表明授权型领导显著影响员工非正式的、自发的越轨创新行为[2]。授权型领导通过鼓励员工自我管理能有效激发员工内部人身份认知,进而提高员工创新行为[3]。因此,本文提出假设:

H1: 授权型对员工的创新行为具有正向作用。

2.2. 组织认同的中介作用

根据社会认同理论提出的组织认同感,是个体对自身与群体联系是否紧密的认知和判断,并能够显著促进组织中的凝聚力、员工间的合作行为和利他行为[4]。许多国内外学者研究表明不同的领导风格对员工的组织认同感产生差异化的影响,变革型领导、家长型领导、真实型领导、公仆型领导[5] [6] [7] [8] 对员工的组织认同感具有显著的正向影响,并在领导风格与员工亲组织非伦理行为[6]、工作绩效[7]、创

新行为[8]的关系间发挥中介作用。因此, 本文提出假设:

H2: 组织认同在授权型领导与员工创新行为间发挥中介作用。

2.3. 组织支持氛围的调节作用

基于社会情境理论可知个人的认知和行为会受到情境因素的影响, 组织支持氛围是个体对组织对其工作支持和认可的主观感受, 包括情感支持、报酬支持和信息支持等方面[9], 作为一种积极的组织情境因素, 对个人的认知和行为产生重要的影响。组织支持感对员工的组织认同具有显著的促进作用[10], 并且组织支持感能正向调节员工对外部的因素认知对其个人组织认同的作用。因此, 本文提出假设:

H3: 支持型组织氛围正向调节授权型领导与组织认同之间的关系。

2.4. 假设模型

基于以上理论假设, 本文构建了四个变量的关系模型, 见图 1:

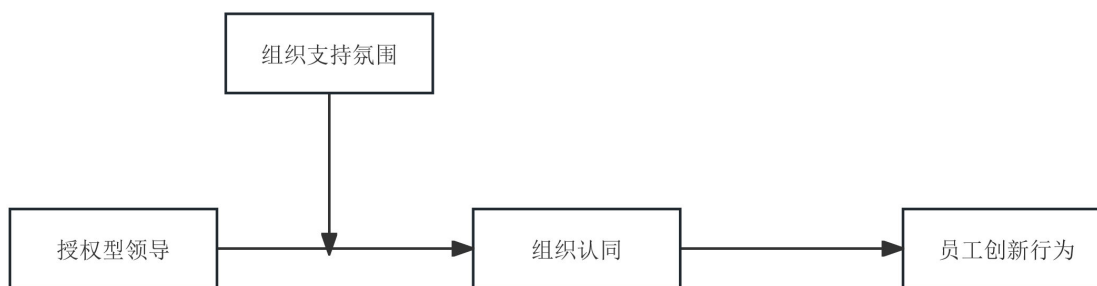


Figure 1. Research hypothesis model

图 1. 研究假设模型

3. 研究设计

3.1. 研究样本

本研究采用调查问卷的方式, 主要选取上海、浙江、江苏三个省份的企业员工为调研对象, 采用线上线下两种发放收集方式, 共发放样本 400 份, 回收样本 376 份, 剔除 54 份无效问卷, 得到有效问卷 322 份, 其中上海地区 126 份有效回收率为 80.5%。本次调查人口统计特征如下: 性别方面, 以男性员工占比较大, 为 61.3%, 女性占比 38.7%; 年龄方面, 31~40 岁占比最大为 48.3%, 50 岁以上占比最小, 仅为 11.5%; 文化程度方面, 本科学历占比超过了一般, 达到了 57.0%, 其次为大专学历占比 16.4%、硕士及以上学历占比 15.8%; 工作年限方面, 人均工作年限为 2.92 年, 6~10 的人数最多, 为 20.4%, 2 年一下的占比最少, 仅为 12.7%; 单位类型方面, 民营企业员工占比最大, 为 35.3%, 国有企业、行政事业单位及外资企业分别占比 29.1%、21.7%、8.7%; 工作职级方面, 普通员工占比最多, 为 53.3%, 基层管理者和高层管理者分别占 28.8%和 13.9%, 被调研对象中高层管理者人数较少, 仅占 4.0%。

3.2. 测量工具

本研究均以李克特 5 级评分法进行打分, 从“1 分”到“5 分”代表“完全不同意该描述”到“完全同意”。授权型领导测量采用我国学者王辉等[11]编制的量表, 共包含 6 个维度共 24 个题项, 如“我的领导经常给我创造露脸和锻炼的机会”等; 创新行为测量选取国内学者张振刚等[12]编制的员工创新行为量表, 共包含 8 个题项。组织认同测量选取, Mael, Ashforth [13]编制的组织认同量表, 共包含“当我谈论我的组织时, 我通常说‘我们’而不是‘他们’”等 5 个问题。组织支持氛围测量采用国内学者丁越兰[14]

编制的量表, 包含 3 个维度共 13 个题项, 如“公司会为我提供与自己能力和需求比较一致的岗位”等。

4. 研究结果

4.1. 信效度检验

首先运用 SPSS26.0 测量授权型领导、员工创新行为、职业认同和组织支持氛围 4 个变量的 Cronbach's α 系数, 结果如表 1 所示, 分别为 0.878、0.895、0.873、0.983, 均大于 0.8, 说明各量表具有较高的信度。

Table 1. Variable reliability analysis results

表 1. 变量信度分析结果

变量	维度	项数	Cronbach's α 值
授权型领导	六维	24	0.878
员工创新行为	两维	8	0.895
组织认同	单维	6	0.872
组织支持氛围	三维	13	0.983

各量表的 KMO 值和 Bartlett 的球形检验均符合显著条件, 如表 2 所示其中授权型领导 KMO 的值为 0.962、员工创新行为 KMO 的值为 0.889, 组织认同 KMO 的值为 0.925, 组织支持氛围 KMO 值为 0.969, 即 KMO 值均大于 0.7, 且显著性都为 0.000, 小于 0.05, 说明各量表有很好的效度。

Table 2. KMO and Bartlett spherical test results of each variable

表 2. 各变量 KMO 和 Bartlett 球形检验结果

变量	KMO	自由度(df)	显著性(sig)
授权型领导	0.962	86	0
员工创新行为	0.889	29	0
组织认同	0.925	16	0
组织支持氛围	0.969	77	0

4.2. 共同方法偏差检验

本研究数据均通过自我报告的方式收集, 为避免产生的共同方法偏差, 在平衡条目顺序等方法进行程序控制的基础上, 并使用 SPSS26.0 软件, 采用 Harman 单因素检验方法进行控制, 结果如表 3 所示, 特征值大于 1 的因子共有 4 个, 第一个因子解释的变异量为 35.617%, 低于 40% 的标准, 说明数据不存在明显的共同方法偏差。

Table 3. Common method variation test results

表 3. 共同方法变异检验结果

成分	初始特征值			提取载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	14.959	35.617	35.617	14.959	35.617	35.617
2	5.652	13.457	49.074	5.652	13.457	49.074
3	3.399	8.094	57.168	3.399	8.094	57.168
4	2.265	5.393	62.561	2.265	5.393	62.561

提取方法: 主成分分析法。

4.3. 相关性分析

本研究通过对各变量进行相关性分析, 对本研究变量间的相关性及假设模型拟合进行先行论证。

由表 4 数据所示, 授权型领导与员工创新行为正相关($r = 0.519, p < 0.01$); 授权型领导与组织认同正相关($r = 0.273, p < 0.01$); 组织认同与员工创新行为显著正相关($r = 0.382, p < 0.01$); 组织支持氛围与组织认同呈现显著正相关($r = 0.299, p < 0.01$)。初步验证连本文研究假设, 为下文数据分析奠定基础。

Table 4. Correlation analysis results

表 4. 相关性分析结果

变量	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性别	1							
2 年龄	0.263**	1						
3 学历	0.02	-0.038	1					
4 工作年限	0.353**	0.666**	0.098*	1				
5 授权型领导	-0.029	-0.041	0.054	-0.054	1			
6 创新行为	-0.052	-0.06	0.055	-0.042	0.519**	1		
7 组织认同	-0.085	-0.086	0.066	-0.052	0.273**	0.382**	1	
8 组织支持氛围	0.088	0.034	0.091*	0.124**	0.353**	0.471**	0.299**	1

**在 0.01 级别(双尾), 相关性显著。

*在 0.05 级别(双尾), 相关性显著。

4.4. 直接效应与中介效应检验

本研究首先采用 SPSS26.0 运用逐步回归法对组织认同的中介效应进行检验。如表 5 中的结果显示, 授权型领导对员工创新行为的正向影响显著($\beta = 0.5675, p < 0.001$), 因此假设 H1 成立; 在变革型领导和员工创新行为之间加入组织认同, 组织认同对员工创新行为正向影响显著($\beta = 0.2487, p < 0.001$)。通过结果对比发现, 变革型领导对员工创新行为的影响作用由 0.5675 ($p < 0.001$)下降到了 0.4924 ($p < 0.001$)。即组织认同在授权型领导与员工创新行为之间发挥部分中介作用, 因此假设 H2 得到验证。

Table 5. Organizational identity mediation mode test

表 5. 组织认同的中介模型检验

变量	组织认同		员工创新行为		员工创新行为	
	coeffect	t	coeffect	t	coeffect	t
性别	-0.1349	-1.5121	-0.0655	-0.8453	-0.032	-0.429
年龄	-0.0844	-1.3436	-0.0489	-0.8951	-0.0279	-0.5312
文化程度	0.0517	1.0422	0.025	0.5793	0.0121	0.2926
工作年限	0.0311	0.5872	0.023	0.5004	0.0153	0.3463
授权型领导	0.302**	6.1399	0.5675**	13.2821	0.4924**	11.5731
组织认同					0.2487**	6.5665
R	0.2952		0.5224		0.5767	
R-sq	0.0871		0.2729		0.3325	
F	9.239		36.3395		40.1046	

考虑到单纯使用逐步回归法进行中介效应检验会存在一定的缺陷, 本研究使用 Bootstrapping 进一步检验组织认同的中介作用。由表 6 结果所示, 授权型领导对员工创新行为的直接效应值为 0.5675, 95% 置信区间为[0.4836, 0.6515], 不包含 0, 说明变革型领导正向影响员工创新行为, 假设 H1 成立, 其次组

织认同在变革型领导与员工创新行为之间的效应值为 0.0751, 95%置信区间为[0.475, 0.1236], 不包含 0, 说明组织认同的中介作用显著, 假设 H2b 得到验证。

Table 6. Breakdown table of total effect, direct effect and indirect effect

表 6. 总效应、直接效应、间接效应分解表

	效应值	标准误差	BootLLCI	BootULCI
总效应	0.5675	0.0427	0.4836	0.6515
直接效应	0.4924	0.0426	0.4088	0.576
组织认同的中介效应	0.0751	0.0183	0.0475	0.1236

4.5. 调节效应检验

采用 SPSS 回归分析法检验调节效应, 为避免多重共线性的影响, 对收集数据进行中心化处理后建立授权型领导与组织支持氛围的交互项。结果如表 7 所示, 控制人口学变量后, 组织支持氛围在授权型领导与组织认同之间的调节效应显著($\beta = 0.1402, p < 0.001$)。说明组织支持氛围的调节效应存在, 假设 H3 得到验证。

Table 7. Analysis of the moderating effects of organizational support climate

表 7. 组织支持氛围的调节效应检验结果

变量	组织认同		
	coeff	t	
控制变量	性别	-0.1704	-1.9739
	年龄	-0.0511	-0.9056
	文化程度	0.0389	0.8117
	工作年限	-0.0032	-0.0616
自变量	授权型领导	0.2557	4.7533
调节变量	组织支持氛围	0.3196	6.0012
交互项	授权型领导*组织支持氛围	0.1402**	2.9756
	R		0.3904
	R-sq		0.1524
	F		12.3812

5. 研究结论与启示

5.1. 研究结论

本文基于实证研究得出以下结论: 授权型领导能显著正向影响员工创新行为; 组织认同在授权型领导和员工创新行为间起部分中介作用, 授权型领导能强化员工的组织认同感, 进而有效促进员工产生创新行为; 组织支持氛围在变革型领导和员工组织认同之间起正向调节作用, 即组织支持氛围越浓厚, 员工更容易在变革性领导的影响下, 有更强烈的组织认同感。

5.2. 研究启示

1) 管理者应注重对员工合理授权。各行业管理者通过对员工的授权, 使得员工有一定的工作自主性, 能够有效激发员工的工作主动性和创新行为、增强他们的工作满意度和组织认同感。当然, 管理者还应将授权和适当的支持和反馈相结合, 确保员工能有效地利用授权权利。

2) 企业要积极营造组织支持氛围。员工的创新是企业创新的关键力量, 组织建立支持员工发展和成功的氛围, 将有助于强化员工的职业认同感, 进而能够有效激发员工的创新行为, 促进企业的可持续发展。要想营造支持性的组织氛围, 管理者可从以下几个方面入手, 首先要在组织内建立起开放的沟通渠道, 使员工可以自由分享意见和建议, 并积极回应和采纳他们的意见。其次要给员工提供必要的资源和支持, 以保证其顺利完成工作任务, 并及时赞赏员工的成就和贡献。最后应积极建立学习型组织文化, 为员工提供培训计划、个人发展计划和职业晋升机会, 帮助员工提升技能、增加信心以及实现个人和职业目标。通过这些有效管理行为增强员工的组织认同感, 激发员工的创新行为。

5.3. 研究不足和展望

本文对激发员工的创新行为具有重要的理论意义和实践意义, 但仍存在一定的不足, 主要存在以下两点不足: 一是本文当前的研究主要采用问卷调查法, 并且调研对象的区域和行业都较为狭窄, 未来的研究可以采用多种研究方法和设计, 并扩大调研对象的采集范围, 以获得更全面和深入的调查研究。二是本文考察研究主要关注的是环境、领导方面的外在因素对员工个体创新行为的影响, 未来可以进一步探讨有关员工创新行为的个体影响因素研究。

参考文献

- [1] 姚欣宇, 王静, 罗钰. 授权型领导: 概念、测量及与相关变量的关系[J]. 产业创新研究, 2023(4): 157-159.
- [2] 丁婉玲, 张蕾, 严琳. 授权型领导对员工越轨创新行为的影响研究: 一个有调节的中介模型[J]. 全国流通经济, 2022(17): 70-76. <https://doi.org/10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2022.17.026>
- [3] 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.
- [4] Turner, J.C. (1981) Toward a Cognitive Redefinition of the Social Group. *Cahiers De Psychologie Cognitive*, **1**, 93-118.
- [5] 李嘉玉, 张丽, 王琳, 等. 变革型领导对组织二元平衡的影响研究——以组织认同为中介[J]. 中国集体经济, 2022(1): 75-76.
- [6] 楚新平. 家长式领导对员工亲组织非伦理行为的影响——基于组织认同的中介作用[J]. 经济研究导刊, 2021(36): 144-146.
- [7] 王芷杰. 真实型领导如何激发员工创新行为——关系认同与组织认同的链式中介作用[J]. 现代商业, 2020(34): 79-81. <https://doi.org/10.14097/j.cnki.5392/2020.34.027>
- [8] 林新奇, 刘彦君. 领导行为风格对新生代员工创新行为的影响研究——基于组织认同中介作用的分析[J]. 中国物价, 2021(5): 92-94, 109.
- [9] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986) Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- [10] 许璟, 赵磊, 魏丽华, 等. 组织支持感对组织认同的影响: 内部人身份感知和自尊的中介作用[J]. 心理学探新, 2017, 37(3): 275-282.
- [11] 王辉, 武朝艳, 张燕, 等. 领导授权赋能行为的维度确认与测量[J]. 心理学报, 2008, 40(12): 1297-1305.
- [12] 张振刚, 李云健, 李娟娟. 心理资本、创新氛围感知与创新行为关系研究[J]. 中国科技论坛, 2015(2): 119-124. <https://doi.org/10.13580/j.cnki.fstc.2015.02.022>
- [13] Mael, F. and Ashforth, B.E. (1992) Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, **13**, 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- [14] 丁越兰. 组织支持氛围、组织文化认同、工作自主性对情绪工作的影响研究[D]: [博士学位论文]. 北京: 北京科技大学, 2018.