

领导成员交换对员工创新行为的影响： 一个链式中介模型

时方方¹ 郭云贵²

(1. 广州华商学院公共管理系 广东广州 511300; 2. 湖南科技大学商学院 湖南湘潭 411201)

摘要:领导成员交换对员工创新行为有着积极影响,但目前理论界和实务界对其内在机制并不完全了解。本文基于心理认知的理论视角,在两个时间点对 183 名企业员工进行了两次问卷调查,以考察领导成员交换对员工创新行为的影响机制。研究表明:组织支持感在领导成员交换与内部人身份认知的关系中起完全中介作用;内部人身份认知在组织支持感与员工创新行为的关系中起完全中介作用;组织支持感和内部人身份认知在领导成员交换与员工创新行为的关系中起链式完全中介作用。

关键词:领导成员交换; 员工创新行为; 组织支持感; 内部人身份认知

中图分类号:F272.92 **文献标志码:**A **文章编号:**2095-1124(2021)02-0091-08

DOI: 10.12181/jjgl.2021.02.10

在科技发展日新月异的 21 世纪,企业必须依靠创新的力量才能获得生存与发展。员工是企业创新的主体,企业持续创新的实现需要充分激发员工的创新行为。在此背景下,员工创新行为成为理论界和实务界共同关注的焦点^[1]。在理论界,学者们研究发现,员工创新行为主要受员工自身心理变量和外部情境因素以及二者交互作用的影响^[2]。领导者是重要的外部情境因素,可以通过有效的行为、措施促进员工创新行为的产生^[3],且领导与员工交换关系对员工创新行为有着正向影响^[4-5]。然而,对领导成员交换影响员工创新行为的内在机制,理论界和实务界目前仍不完全清楚^[6]。本研究认为,由于创新行为存在诸多潜在风险^[7],员工是否愿意表现出创新行为在很大程度上取决于其对潜在风险的心理认知。而领导成员交换之所以能激发员工创新行为,很可能是因为领导成员交换可以改变员工的心理认知。同时,Lo 和 Riemenschneider^[8]以及 Kraimer 等^[9]发现,领导成员交换正向影响组织支持感。Zhao 等^[10]和汪林等^[11]则发现,领导成员交换正向影响内部人身份认知。而组织支持感和内部人身份认知均对员工创新行为有积极影响^[12-13]。因此,本研究拟基于心理认知的理论视角,考察组织支持感和内部人身份认知在领导成员交换与员工创新行为关系中的中介作用,以丰富理论界对领导成员交换与员工创新行为关系的认识,并基于实证研究结果提出若干管理建议,以期为企业实践提供有益参考。

一、文献回顾与研究假设

(一) 组织支持感的中介作用

1972 年, Graen 等^[14]基于社会交换理论,对以往的均等式领导假设产生质疑,认为领导的时间和精力有

收稿日期:2020-08-07

基金项目:湖南科技大学博士科研启动基金项目(E51926)。

作者简介:时方方(1991—),女,硕士,研究方向为组织行为与人力资源管理;郭云贵(1981—),男,博士,副教授,研究方向为组织行为与人力资源管理。

限,无法以同样的交换方式对待所有下属。他们指出,领导会根据下属的工作表现与不同下属形成“圈内”与“圈外”的交换关系。领导会给予“圈内人”更多的支持、信任以及更高的绩效评价,“圈内人”也会以尊重、信任与忠诚来回报领导。对于“圈外人”,领导则仅依据组织的规章制度与之维持正式的工作关系,彼此间的情感互动极少。领导成员交换理论的提出引起了众多学者的关注,并逐渐成为该领域的一个研究热点。

组织支持感是指员工能够感受到组织对其贡献的重视程度以及对其福利的关注程度^[15]。一方面,高质量的领导成员交换可以改变员工的心理认知,即提升其组织支持感。这是因为,领导成员交换的质量越高,员工在工作中获得的来自领导的支持与鼓励也越多,也越能感受到领导者对自身的关怀与照顾,获得更高的薪酬和更多的晋升机会^[16]。而领导的管理活动通常代表着组织的意图,因此员工很可能将自身与领导的这种交换关系转化为自身与组织的交换关系,从而提升自身的组织支持感。Kraimer等^[9]和Lo和Riemenschneider^[8]研究发现领导成员交换正向影响员工感知到的组织对自身发展的支持。

组织支持感可以推动员工创新行为。因为创新行为存在诸多潜在风险^[7],所以员工需要获得更多的社会支持、工作支持和创意支持,才有动力去开展创新活动^[17]。白云涛等^[18]对288名员工及其直接领导做了问卷调查,发现员工的组织支持感能够通过提升员工对领导的组织化信任间接影响员工的创新行为。顾远东等^[12]以248名研发人员为样本进行研究,其结果亦显示组织支持感能显著正向影响员工创新行为。同时,强烈的组织支持感亦能改变员工的心理认知,促使员工将自身看作是组织内部人。内部人身份认知是员工对自己在组织内获得的个人空间和被接纳情况的认知^[19]。Stamper和Masterson^[20]对美国中西部6家餐饮企业257名员工进行了问卷调查,发现组织支持感对员工的内部人身份认知具有积极影响。Lapalme等^[21]的研究表明上司支持感能正向影响员工的内部人身份认知。综上,本研究提出如下假设:

H1: 组织支持感在领导成员交换与员工创新行为中起中介作用。

H2: 组织支持感在领导成员交换与内部人身份认知中起中介作用。

(二) 内部人身份认知的中介作用

内部人身份认知主要用于衡量员工的组织归属感^[19]。一方面,高质量的领导成员交换可以改变员工对自身在组织中的身份地位的心理认知,即提高员工内部人身份认知。根据领导成员交换理论,领导倾向于与不同的下属建立起差异化的交换关系,并将下属区分为“圈内人”和“圈外人”^[16]。领导成员交换质量高的员工成为“圈内人”,可以得到领导的支持与信任,晋升机会也更多,他们更有可能将自身看成是组织内部人。Zhao等^[10]对上海一家大型企业多个研发团队的358名员工及其主管进行了两次问卷调查,两次调查间隔三个月。问卷调查分析表明领导成员交换对内部人身份认知具有积极影响。汪林等^[11]通过对广州、东莞和顺德地区21家企业214名员工及其主管的配对问卷调查发现领导成员交换正向影响员工的内部人身份认知。

另一方面,内部人身份认知能够促进员工创新行为。以往的研究发现,个体自身的认知因素对其创新行为有着重要影响^[22-23]。内部人身份认知是员工对自身在组织中的身份地位的认知,自认为组织内部人的员工会对组织产生正面认知,并倾向于将自己视为组织的公民,会主动进行超越一般工作职责的活动^[11],以开放创新的方式开展工作。Chen和Aryee^[13]对171份上下级配对问卷进行分析后发现内部人身份认知完全中介授权对创新行为的影响。王雁飞等对华南地区258名员工进行了两次问卷调查,两次调查间隔六个月。其研究发现内部人身份认知对员工创新行为具有积极影响^[24]。综上,本研究提出如下假设:

H3: 内部人身份认知在领导成员交换与员工创新行为间起中介作用。

同时, 如前所述, 领导成员交换的质量越高, 员工越有可能得到领导的支持, 也更可能从领导那里获得更多的资源。而领导通常是组织的代表, 故领导者的支持行为能够使员工获得较高的组织支持感。组织支持感的提升会改变员工的心理认知, 促使员工将自身看作组织内部人, 增强员工的内部人身份认知。认为自己是组织内部人的员工会对组织产生正面认知, 表现出更多的创新行为。鉴于此, 本研究提出如下假设:

H4: 内部人身份认知在组织支持感与员工创新行为间起中介作用。

H5: 内部人身份认知和组织支持感在领导成员交换与员工创新行为间起链式中介作用。

二、研究设计

(一) 研究样本

本文采用网络问卷的方式对企业员工实施调查。为提高数据的质量, 本研究进行了两次问卷调查, 并要求被调查员工在问卷上填写一个由自己姓名首字母和出生日期组成的代码来进行问卷配对。第一次的调查问卷包括领导成员交换、组织支持感这两个变量, 共向华中地区 7 家企业的 329 名员工发送了问卷链接, 296 名员工填写了调查问卷。删除填答时间过短以及组织支持感问卷正反题项选择同一选项的问卷后, 保留 271 份有效问卷, 有效回收率为 82.4%。6 个月后, 进行第二次问卷调查, 问卷包括内部人身份认知和创新行为这两个变量, 仍向第一次调查的 329 名员工发送问卷链接, 213 名员工填写了调查问卷, 回收 201 份有效问卷, 有效回收率为 61.1%。对两次调查问卷进行配对后最终得到 183 套有效数据。样本特征信息见表 1。

表 1 样本特征

特征	特征值	频率	特征	特征值	频率
性别	男	49.7%	学历	专科及以下	12.0%
	女	50.3%		本科	74.3%
年龄	25岁及以下	14.8%		研究生	13.7%
	26~30岁	42.1%	司龄	1年以内	26.2%
	31~35岁	28.4%		1~2年	19.1%
	36~40岁	8.2%		3~4年	21.9%
	41岁及以上	6.6%		5年以上	32.8%

(二) 测量工具

本文领导成员交换采用 Scandura 和 Graen^[25] 开发的量表(LMX-7)进行测量, 共七个条目。在组织支持感测量中, 本文在 Farh 等^[26] 使用的量表基础上进行了修改。Farh 的量表中两个条目的中文语义相似, 本文仅保留其中一个; Farh 的量表中有一个条目的因子载荷低于 0.5, 本文予以删除。内部人身份认知采用 Stamper 和 Masterson^[20] 编制的量表进行测量, 共 6 个条目。员工创新行为采用 Scott 和 Bruce^[27] 编制的量表进行测量, 共 6 个条目。以上量表均采用 5 点计分制, 从“强烈不同意”到“强烈同意”, 分别计 1 到 5 分。

此外,控制变量包括:1)性别,分别用“0”和“1”代表男性和女性;2)年龄,分别用数字1~5代表“25岁及以下”“26~30岁”“31~35岁”“36~40岁”“41岁及以上”的各组员工;3)学历,分别用数字1~3代表学历为“专科及以下”“本科”“研究生”的各组员工;④司龄,分别用数字1~4代表在司龄在“1年以内”“1~2年”“3~4年”“5年以上”的各组员工。

三、研究结果

(一)信效度检验

本文运用 SPSS22.0 对 4 个量表进行信度分析。分析结果显示,领导成员交换、组织支持感、内部人身份认知和创新行为的 Cronbach’s α 值分别为 0.92、0.84、0.89 和 0.83,均大于 0.7 的可接受标准,所以本研究采用的量表信度较高。

在效度方面,本文采用的量表均为国外成熟量表。为了验证量表的区分效度,本文运用 Mplus7.0 进行了验证性因子分析。验证结果显示,四因子模型的拟合效果最好,其各项主要指标均达到要求(见表 2),量表区分效度较好。

表 2 区分效度的验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
四因子: LMX; POS; PIS; IB	659.11	246	2.68	0.91	0.93	0.049
三因子1: LMX+POS; PIS; IB	921.73	249	3.70	0.90	0.91	0.073
三因子2: LMX; POS+PIS; IB	925.05	249	3.72	0.89	0.91	0.075
二因子1: LMX+POS; PIS+IB	1214.52	251	4.84	0.77	0.82	0.119
二因子2: LMX+POS+PIS; IB	1427.09	251	5.69	0.74	0.78	0.126
单因子: LMX+POS+PIS+IB	1877.47	252	7.45	0.57	0.63	0.157

注: LMX代表领导成员交换, POS代表组织支持感, PIS代表内部人身份认知, IB代表创新行为(下同)。

(二)描述性统计分析

本文运用 SPSS22.0 对研究变量进行了描述性统计分析,结果显示 4 个变量之间呈显著正相关关系(见表 3),研究假设得到初步支持。

表 3 各变量的均值、标准差与相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性别	0.50	0.50	1							
2. 年龄	2.50	1.05	-0.01	1						
3. 学历	2.02	0.51	0.03	-0.03	1					
4. 司龄	2.61	1.19	-0.08	0.42**	0.10	1				
5. LMX	3.96	0.71	-0.02	-0.08	-0.26**	-0.09	1			
6. POS	3.75	0.66	0.07	-0.01	-0.13	-0.11	0.46**	1		
7. PIS	4.01	0.69	0.13	0.06	0.01	-0.09	0.30**	0.41**	1	
8. IB	3.79	0.63	0.10	-0.03	-0.02	-0.08	0.16*	0.23**	0.54**	1

注: n=183, *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$ (双尾)。

(三) 假设检验

鉴于本研究提出了中介效应与链式中介效应的假设, 因此本研究利用结构方程模型进行检验。对 4 个变量之间的关系, 本研究构建了 4 种模型(见图 1)。模型 1 为全模型, 该模型包括了 4 个变量之间可能存在的所有因果关系; 在模型 1 的基础上删除路径 LMX→IB、POS→IB、LMX→PIS, 分别构建模型 2、模型 3 和模型 4。

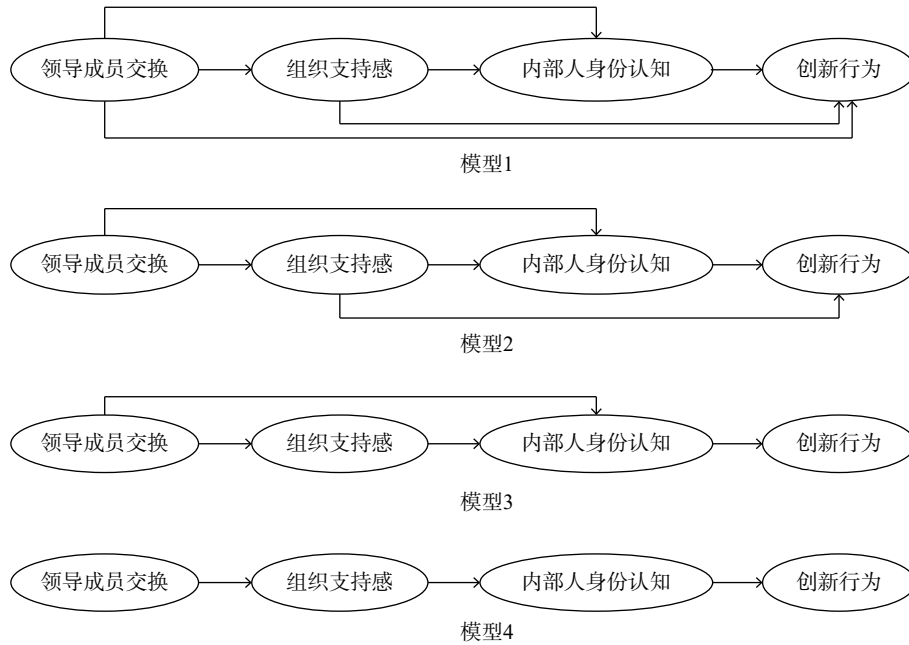


图 1 领导成员交换、组织支持感、内部人身份认知与创新行为之间的假设和替代关系

本文运用 Mplus7.0 对 4 个假设模型进行检验, 检验结果见表 4。参照舒睿和梁建^[28]的做法, 本文采用信息准则统计量(AIC、BIC、基于样本量调整后的 BIC)来判断 4 个模型的优劣。按照此方法, 信息指数最小的模型拟合效果最优。

表 4 路径分析与假设检验

		模型1	模型2	模型3	模型4
拟合指标	χ^2	859.41	859.99	860.07	861.13
	df	331	332	333	334
	AIC	8553.79	8552.38	8551.51	8550.45
	BIC	8839.44	8834.82	8829.68	8827.53
	调整后BIC	8557.56	8556.10	8555.15	8554.14
路径系数	LMX→POS	0.50***	0.50***	0.50***	0.51***
	LMX→PIS	0.16	0.15	0.15	
	POS→PIS	0.39***	0.39***	0.39***	0.48***
	PIS→IB	0.48***	0.47***	0.46***	0.46***
	POS→IB	0.01	-0.02		
	LMX→IB	-0.07			

表4(续)

		模型1	模型2	模型3	模型4
间接效应	LMX→POS→PIS	0.19**[0.07, 0.32]	0.19**[0.07, 0.32]	0.19**[0.07, 0.32]	0.24***[0.11, 0.37]
	POS→PIS→IB	0.19**[0.06, 0.31]	0.18**[0.05, 0.31]	0.18**[0.06, 0.29]	0.22***[0.11, 0.33]
	LMX→PIS→IB	0.08[-0.01, 0.16]	0.07[-0.01, 0.16]	0.07[-0.01, 0.15]	
	LMX→POS→IB	0.00[-0.09, 0.09]	-0.01[-0.10, 0.07]		
	LMX→POS→PIS→IB	0.09*[0.02, 0.16]	0.09*[0.02, 0.16]	0.09**[0.02, 0.15]	0.11**[0.04, 0.18]

注:表4中, n=183, *代表 $p<0.05$, **代表 $p<0.01$, ***代表 $p<0.001$; 模型2在模型1的基础上删除路径LMX→IB; 模型3在模型2的基础上删除路径POS→IB; 模型4在模型3的基础上删除路径LMX→PIS。

由表4可知,模型4产生的信息量最小,因而模型4为最优模型。同时,模型1和模型2均显示领导成员交换通过组织支持感对员工创新行为产生的间接效应不显著,95%的置信区间均包括0,故假设H1不成立。模型1、模型2和模型3均显示领导成员交换通过内部人身份认知对员工创新行为产生的间接效应不显著,95%的置信区间均包括0,故假设H3不成立。模型4表明,领导成员交换通过组织支持感对内部人身份认知产生的间接效应为0.24($p<0.001$),95%的置信区间为[0.11, 0.37],不包括0,故假设H2得到验证;组织支持感通过内部人身份认知对创新行为产生的间接效应为0.22($p<0.001$),95%的置信区间为[0.11, 0.33],不包括0,故假设H4得到验证;领导成员交换通过组织支持感和内部人身份认知的链式中介作用对创新行为产生的间接效应为0.11($p<0.01$),95%的置信区间为[0.04, 0.18],不包括0,故假设H5得到验证。同时,由模型4可知,假设H2、H4和H5揭示的中介效应均为完全中介效应。

四、结论与启示

(一) 结论与讨论

基于心理认知的理论视角,结合以往的研究成果,本研究引入组织支持感与内部人身份认知这两个中介变量,考察了领导成员交换对员工创新行为的作用机制。本研究对数据进行分析后发现:

第一,组织支持感在领导成员交换影响内部人身份认知的过程中起完全中介作用。以往的研究表明,领导成员交换对内部人身份认知具有积极影响^[10-11],但鲜有研究对领导成员交换与内部人身份认知之间的机制进行考察。本研究发现组织支持感在领导成员交换与内部人身份认知的关系中起着完全中介作用。研究揭示了领导成员交换影响内部人身份认知的过程机制,丰富了内部人身份认知领域的研究成果。

第二,内部人身份认知在组织支持感影响员工创新行为的过程中起完全中介作用。以往的研究发现,组织支持感正向影响员工创新行为^[12],但对二者的作用机制探讨得较少。本文的研究结果表明内部人身份认知在组织支持感对员工创新行为的影响中起着完全中介作用。研究进一步证实了内部人身份认知作为中介变量的有效性,也丰富了理论界对组织支持感与员工创新行为关系的认识。

第三,组织支持感和内部人身份认知在领导成员交换影响员工创新行为的过程中起链式完全中介作用。本文基于以往的研究结果,引入组织支持感和内部人身份认知这两个中介变量进行研究。研究结果表明,两个中介变量在领导成员交换与员工创新行为的关系中起链式完全中介作用。这一发现丰富了理论界对员工创新行为的前因变量之间内在逻辑关系的认识,有助于后续研究更好地选择员工创新行为的近端前因。同

时,本研究做出的尝试也为未来研究进行链式中介作用的检验提供了有益启示。

(二) 管理启示

其一,企业要采取有效措施提升员工的内部人身份认知。本研究发现,与领导成员交换和组织支持感相比,内部人身份认知与创新行为的关系更密切。因此,企业要积极为员工营造公平的组织氛围,重视员工对企业的贡献^[28],为员工创造更多的职业发展机会,并让员工接触到更多的组织关键信息^[11],从而让员工从心底感觉到自己是组织的内部人,进而在工作中表现出更多的创新行为。

其二,企业要给予员工更多的支持,以增强员工的组织支持感。企业制定的各项管理措施要充分体现对员工福利的主动关怀和对员工贡献的公正评价。企业还要根据不同员工的特点采取有针对性的支持性措施,以契合员工的内心需求,切实增强员工的组织支持感,进而间接促进员工创新行为的产生。

其三,企业要创造鼓励管理者与员工建立积极交换关系的组织氛围。企业要经常性地组织开展集体文化活动,为管理者与员工的沟通和交流创造更多的机会,让他们在沟通交流中增强信任和情感联系,从而提高领导成员交换的质量,间接促进员工创新行为的产生。

参考文献:

- [1] THOMAS J, WHITMAN D S, VISWESVARAN C, et al. Employee Proactivity in Organizations: A Comparative Meta-Analysis of Emergent Proactive Constructs[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(2): 275-300.
- [2] 张振刚, 余传鹏, 李云健. 主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J]. *管理评论*, 2016, 28(4): 123-133.
- [3] JONG J P J D, HARTOG D N D. How leaders influence employees' innovative behaviour[J]. *European Journal of Innovation Management*, 2007, 10(1): 41-64.
- [4] 孙锐, 石金涛, 张体勤. 中国企业领导成员交换、团队成员交换、组织创新气氛与员工创新行为关系实证研究[J]. *管理工程学报*, 2009, 23(4): 109-115.
- [5] 朱瑜, 王凌娟, 李倩倩. 领导者心理资本、领导—成员交换与员工创新行为: 理论模型与实证研究[J]. *外国经济与管理*, 2015, 37(5): 36-51.
- [6] SCHERMULY C C, MEYER B, DÄMMER L. Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment[J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2013, 12(12): 132-142.
- [7] 刘善仕, 张兰, 冯镜铭, 等. 我创新因为我是主人翁: 心理所有权对创新行为影响机制的被调节中介研究[J]. *科技进步与对策*, 2016, 33(20): 128-133.
- [8] LO J, RIEMENSCHNEIDER C. Heterogeneity of IT employees: an analysis of a model of perceived organizational support by job type[J]. *Data Base for Advances in Information Systems*, 2011, 42(3): 71-95.
- [9] KRAIMER M L, SEIBERT S E, WAYNE S J, et al. Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(3): 485-500.
- [10] ZHAO H, KESSEL M, KRATZER J. Supervisor-Subordinate Relationship, Differentiation, and Employee Creativity: A Self-Categorization Perspective[J]. *Journal of Creative Behavior*, 2014, 48(3): 165-184.
- [11] 汪林, 储小平, 倪婧. 领导—部属交换、内部人身份认知与组织公民行为——基于本土家族企业视角的经验研究[J]. *管理世界*, 2009(1): 97-107.
- [12] 顾远东, 周文莉, 彭纪生. 组织支持感对研发人员创新行为的影响机制研究[J]. *管理科学*, 2014(1): 109-119.
- [13] CHEN Z X, ARYEE S. Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(1): 226-238.
- [14] GRAEN G, DANSEREAU F, MINAMI T. Dysfunctional leadership styles[J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, 7(2): 216-236.
- [15] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986(71): 500-507.
- [16] 任孝鹏, 王辉. 领导—部属交换(LMX)的回顾与展望[J]. *心理科学进展*, 2005, 13(6): 788-797.

- [17] MUMFORD M D, GINAMARIE M, GADDIS B, et al. Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships.[J]. *Leadership Quarterly*, 2002, 13(6): 705 – 750.
- [18] 白云涛, 王亚刚, 席西民. 多层级领导对员工信任、工作绩效及创新行为的影响模式研究[J]. *管理工程学报*, 2008, 22(3): 24 – 29.
- [19] MASTERSON S S, STAMPER C L. Perceived organizational membership: an aggregate framework representing the employee–organization relationship[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(5): 473 – 490.
- [20] 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.
- [21] LAPALME M È, STAMPER C L, SEMARD G, et al. Bringing the outside in: Can “external” workers experience insider status?[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, 30(7): 919 – 940.
- [22] 罗瑾琰, 王亚斌, 钟竞. 员工认知方式与创新行为关系研究——以员工心理创新氛围为中介变量[J]. *研究与发展管理*, 2010, 22(2): 1 – 8.
- [23] 杨付, 张丽华. 团队成员认知风格对创新行为的影响: 团队心理安全感和工作单位结构的调节作用[J]. *南开管理评论*, 2012, 15(5): 13 – 25.
- [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] SCANDURA T A, GRAEN G B. Moderating Effects of Initial Leader-Member Exchange Status on the Effects of a Leadership Intervention[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69(3): 428 – 436.
- [26] FARH J L, HACKETT R D, LIANG J. Individual-Level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcome Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(3): 715 – 729.
- [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.
- [28] 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): 51 – 52.

The Impact of Leadership Exchange on Employee Innovative Behavior: A Chain Mediation Model

Shi Fangfang¹ Guo Yungui²

(1. Department of Public Administration, Guangzhou Huashang College, Guangzhou, Guangdong 511300;

2. School of Business, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan, Hunan 411201, China)

Abstract: Leadership exchange has a positive impact on employee innovative behavior, however, the theoretical and practical circles do not fully understand its internal mechanism at present. Based on the theoretical psychological cognition perspectives, the paper conducted two questionnaires on 183 employees at two time points in order to examine the impact mechanism of leadership exchange on employee innovative behavior. The results show that perceived organizational support plays a completely mediating role in the relationship between leadership exchange and perceived insider status; perceived insider status plays a completely mediating role in the relationship between perceived organizational support and employee innovative behavior; perceived organizational support and perceived insider status plays a completely chain mediating role in the relationship between leadership exchange and employee innovative behavior.

Keywords: leadership exchange; employee innovative behavior; perceived organizational support; perceived insider status

[编校: 杨瑜]