

包容型领导对员工创新行为的影响:心理安全感的中介作用

范瑞霞 陶建宏

(陕西科技大学经济与管理学院 陕西 西安 710021)

摘要:本文旨在探讨包容型领导对员工创新行为的影响,以及心理安全感在其中的中介作用。通过研究,发现包容型领导与员工创新行为呈正相关关系,同时心理安全感在其中起到重要的中介作用。包容型领导能够营造一种宽容、开明、勇于尝试的组织文化氛围,从而促进员工的创新行为。此外,心理安全感的提升也能够增加员工的创新尝试程度和创新成功率,从而影响组织的竞争力和创新水平。

关键词:包容型领导;员工创新行为;心理安全感;中介作用

【DOI】10.12293/j.issn.1671-2226.2023.27.039

【中图分类号】F272.92;F272.91;F273.1 **【文献标识码】**A

引言

随着经济和社会的发展,创新已经成为了各行各业中的主要竞争力之一。而员工作为组织中最基本的单位,其创新行为对于组织的发展至关重要。因此,如何促进员工的创新行为已成为了众多研究者和企业家关注的焦点。近年来,学者们发现包容型领导可以促进员工的创新行为。因此,本文旨在探究包容型领导对员工创新行为的影响,以及心理安全感在其中的中介作用。

一、包容型领导对员工创新行为的影响

包容型领导是指一种能够关注和尊重员工价值观、文化背景、工作需求以及情感需要的领导风格。通过对包容型领导与员工创新行为关系的研究,发现两者之间呈正相关关系。

(一)包容型领导能够提高员工的动机

包容型领导风格注重员工参与、尊重和信任,能够建立积极的组织氛围和团队文化,进而激发员工的创新动机和热情。包容型领导风格和员工创新之间存在着正向的关联,当员工感受到领导的包容和支持时,他们更愿意参与到创新行为中,并且能够更加积极地推进创新实践。包容型领导通过提供多样化的工作内容和挑战,培养员工的专业能力和业务视野,从而减少员工焦虑,增强员工的信心和勇气。此外,包容型领导还能够通过提供正向的反馈和奖励,加强员工的创新意愿和动力。领导表达对员工的赞许和肯定,激励员工继续挑战自己,尝试新的思路和方法。因此,采取包容型领导风格是增强员工创新动机和内在动力的重要举措。这种领导风格有助于提高员工的情感投入和创新成果,帮助企业更好地发展。

(二)包容型领导能够提高员工的创新能力

包容型领导风格注重员工的参与、尊重和信任,为员工提供创新的空间和支持,可以激发员工的创新意识、潜力和能力。具体来说,包容型领导可以通过以下方式提高员工的创新能力:第一,提供学习和发展机会。包容型领导鼓励员工独立思考和发掘创新点,

重视员工专业素养和能力水平的提升,为员工提供学习和发展机会,通过知识和技能的更新和提升来提高员工的创新能力。第二,鼓励员工思考和尝试新事物。包容型领导倾听员工的意见和想法,鼓励员工勇于发声和尝试新的创新点和方法,支持创新试错精神的培养与实践。第三,提供多样性的激励方式。包容型领导认可员工的创新贡献和进步,提供多样性的激励方式,例如赞誉、升职和薪酬奖励等,以激励员工积极创新。第四,建立宽松的企业文化。包容型领导能够建立宽松的企业文化和团队氛围,倡导开放、创新和包容的价值观,让员工在轻松自由的环境中思考、交流,激发创新想法的诞生和培育^[1]。因此,包容型领导风格有助于提高员工的创新能力,促进员工和企业的持续发展和进步。

(三)包容型领导能够提高团队的创新能力

包容型领导风格注重员工的参与、尊重和信任,给予团队成员足够的自主和授权,鼓励他们勇于表达意见和想法,尝试新的创新点和方法,激发员工的创新意识、潜力和能力。这种风格不仅对每个员工有利,对整个团队也有益处。具体来说,包容型领导可以通过以下方式提高团队的创新能力:第一,建立协作和信任。包容型领导打破组织中的层次和隔阂,促进团队内部的协作和信任,使每个人有机会表达意见和想法。这样做可以在创意产生的过程中提高透明度地促进知识共享和梳理并协作实现创新。第二,增进团队凝聚力。包容型领导支持员工的合作精神,通过更好地参与,并为他们提供动力和资源来鼓励团队合作,通过团队互相支持,达到让团队的成员状态更健康、更积极进而提高团队的凝聚力。第三,建立良好的沟通机制。包容型领导强调沟通的关键性,使团队成员对彼此的职责和目标有充分了解。沟通既可能是让人士感到受欢迎并受到尊重的手段,也可能是开放讨论和交流创意的重要环节,建立一个实现有效的开发、领域专业知识梳理和实际创新的沟通机制。通过包容型领导可以使整个团队更具创新性,在压力下保持稳

定、达成预期的生产能力,达到更快地改进内部的质量和效率及加速反应和解决方案的思考周期。

二、心理安全感的中介作用

尽管包容型领导与员工创新行为之间存在很强的关联性,但其中的具体中介机制还需要进一步地深入探究。心理安全感作为一个较新的概念,近年来被越来越多的学者应用到组织创新领域中。在此背景下,本文研究发现心理安全感在包容型领导与员工创新行为之间具有显著的中介作用。

(一)心理安全感能够提高员工的尝试程度

心理安全指的是一种工作环境和氛围,让员工感到他们可以自由、无压力地表达自己的意见、想法和建议而不会遭受负面的评价、批评、嘲笑或惩罚。当员工感到他们处于一个受支持的、被信任的环境中时,他们更愿意尝试新的思路、新工具以及新的工作方式。在这种环境中,员工更容易产生积极的工作态度,且更容易发现解决问题的新办法。尝试是创新、改进和成功的关键,如果员工没有足够的心理安全感,他们可能会感到拘谨和不自在,难以表达他们的想法、思路、创意和做法。这可能导致失误、犯错,或者只是之前的老套路得继续一遍。在创新型工作和现今需求日新月异下,心理安全在团队的高效性和员工的自我发展上扮演着重要的角色^[2]。因此,建立心理安全背景,给员工提供安全舒适的工作环境是提高员工尝试程度的一种重要因素。一个心理安全的环境可以使得员工更愿意尝试新的创意和方法,并因此变得更加创新、更具有生产力。

(二)心理安全感能够提高员工的创新成功率

心理安全在提高创新成功率方面具有重要的作用。当员工感到自己处于一个安全、支持和信任的环境中时,他们更有动力尝试创新性的想法和做法,这可以促进更快地产生新的创意和解决方案。此外,心理安全还可以改善员工与团队之间和员工与领导之间的沟通和合作,从而增强团队的协作性和创新能力。此外,心理安全也可以增强员工的信心,使他们更勇于尝试不同的方法和思考更富创意的解决方案。这种信心和决心不仅可以促进创新思维的产生,还可以在遇到挑战和不确定性时提高员工的应对能力,增强员工面对失败的韧性,并从中吸取经验教训,从而进一步提高创新成功率。综上所述,心理安全可以促进员工的创新意识和创新思维的产生,增强员工的信心和决心,帮助员工更好地应对挑战和不确定性。这些因素可以一起作用,提高员工的创新成功率。

(三)心理安全感能够促进组织的竞争力和创新水平

首先,心理安全可以提高员工的工作满意度和忠诚度,从而降低员工流动率和招聘成本,进而增强组

织的竞争力。当员工感到自己处于一个安全、支持和信任的环境中时,他们更有动力尝试创新性的想法和做法,并愿意在组织中长期发展。由于员工流动率降低,组织可以节省招聘成本和培训成本,从而增强了组织的竞争力。其次,心理安全可以促进组织的创新水平。当员工感到他们可以安全地分享自己的想法和观点时,他们更有动力尝试新的做法、提出新的想法和进行实验性的创新。这可以帮助组织更快地适应变化、探索新的解决方案,并提高创新水平。此外,心理安全还可以改善员工和团队之间的合作和沟通,提升团队效能和创新能力。因为心理安全可以让员工更愿意分享自己的意见和经验,与他人开展有效的合作和协作,从而促进知识的共享。这种知识的共享和团队的协作可以推动组织创新,提高组织的竞争力^[3]。综上所述,心理安全可以提高员工的工作满意度和忠诚度,促进组织的创新水平,使得人员流动率降低、招聘成本节约、效率提升以及更快更好地适应变化。这些因素可以一起作用,提升组织的竞争力和创新水平。

三、包容型领导对员工创新行为的促进措施

(一)建立开放的沟通渠道

包容型领导对员工创新行为的促进,确实需要建立开放的沟通渠道。首先,因为包容型领导尊重、理解和接受员工的不同意见和观点,他们积极地倾听和关注员工的想法和建议。这对员工来说非常重要,因为他们感到被认可和尊重,这有助于提高员工士气和自信。当员工知道他们的意见受到重视时,他们更有可能积极参与到组织中,提供创新和改进的想法,从而推动组织的创新和发展。其次,建立开放的沟通渠道还可以帮助提升员工的创新能力。通过与领导和其他员工交流和互动,员工可以了解到其他人的想法和观点,从而获得灵感和新的启示。领导可以提供鼓励和支持,使得他们更有动力提出并实现创新的想法。最后,开放的沟通渠道也有助于提高组织内部的知识共享和合作能力。当员工可以自由地分享自己的想法和观点时,他们可以更好地了解到其他领域的知识和技能,从而促进组织内部的合作和共享^[4]。这种合作和共享文化可以增强团队的创造力,并提高组织创新能力。因此,建立开放的沟通渠道是包容型领导调动员工积极性、提高组织创新能力的必然选择。

(二)鼓励员工尝试新方法

包容型领导通常倾向于给予员工更多的自主权和自由度,因此他们会鼓励员工探索新的办法和方法,以寻找更好的解决方案,同时也允许他们试错。这样的领导风格可以激发员工的创造力和创新意识,从而提高团队的创新能力和竞争力。同时,包容型领导也需要时刻保持开放的心态和耐心,以便能够在员工试错的过程中给予关注和支持,帮助他们克服困难,

最终达成目标。

(三)提供充足的资源和支持

包容型领导对员工创新行为的促进需要提供充足的资源和支持,以下是一些具体的措施,可以帮助领导者促进员工的创新行为。第一,提供必要的资源和培训。领导者应该提供必要的资源,例如技术工具、设备和软件等,以支持员工的创新行为。此外,领导者还应该提供培训和支持,以帮助员工开发和掌握必要的技能,这些技能可以帮助员工在他们的工作中进行创新。第二,鼓励信息共享。领导者应该鼓励员工分享他们的想法和经验,并将他们视为公司创新的重要资源。领导者可以通过创建一个开放式的环境来鼓励员工领导,鼓励员工在团队会议和其他场合中分享他们的想法。第三,提供尝试新事物的机会。领导者应该允许员工尝试新事物,并鼓励员工在不断学习中挖掘新的机会。这种实验性的学习可以通过尝试新的方法、新的工具或新的方法来实现。第四,激发创造力。领导者应该激发员工的创造力,以鼓励创新。这可以通过提供有趣、挑战性和刺激性的工作来实现,这些工作可以召集员工的好奇心和创造力。综上所述,领导者应该积极地为员工提供资源和支持,同时创造一个开放式的工作环境,培养员工的创造力和尝试新事物的心态。

(四)关注和支持员工的个人需求

包容型领导对员工创新行为的促进需要关注和支持员工的个人需求,领导者应该认识到,不同的员工有不同的需求和动机,只有关注并满足了员工个人需求,才能促进员工的创新行为。以下是一些具体的措施,可以帮助领导者关注员工的个人需求。第一,聆听员工。领导者应该聆听员工的声音,了解员工的想法、经验和意愿。通过与员工的接触,领导者可以理解员工的习惯、需求和期望,从而为员工提供更好的支持。第二,强调员工的个性。领导者应该尊重员工的个性,允许员工表达自己的想法和观点,而不是强制让员工迎合组织的规则和标准。这样可以激发员工的创造力和想象力,从而产生更多的创新思路。第三,提供个人发展机会。领导者应该提供员工个人发展机会,例如培训课程、项目机会和挑战性工作机会等。这些机会可以帮助员工拓展技能,提高专业能力,同时也可以激发员工的求知欲和创造性。第四,鼓励员工参与决策。领导者应该鼓励员工参与决策过程,增加员工的参与感和责任感,同时也可以提高员工对组织的信任和忠诚度。这些因素可以促进员工的创新行为,帮助组织更好地应对变化^[9]。总之,包容型领导者应该关注和支持员工的个人需求,为员工提供多样化的工作环境和机会,激发员工的创造力和想象力,从而帮助组织实现更多创新成果。

(五)建立正向的反馈机制

一个好的反馈机制可以让领导者及时了解员工的表现和进度,同时也可以让员工获得正反馈和提高。以下是一些建立正向反馈机制的建议:第一,及时表扬和鼓励。领导者应该及时表彰和鼓励员工的创新行为和成果,通过公开表彰、奖励和个人感谢等方式来强化正向反馈,增强员工的工作动力和意愿。第二,提供具体的反馈。领导者应该给出具体、准确的反馈,帮助员工理解自己的表现和成果,同时也可以帮助员工发现问题并做出改进。建议领导者采用正向反馈方式(例如关注员工的成长与进步),而不是单纯强调错误和不足。第三,提供个性化的反馈。不同员工有不同的个性和学习能力,领导者应该根据员工的需求和风格提供个性化的反馈和支持。例如,有些员工需要更多的跟进和提醒,而有些员工需要更多的自主权和掌控。第四,建立正向反馈文化。领导者应该创造正向反馈的环境和氛围,让员工理解这是一种组织文化和价值观。建议通过培训和沟通等方式,让员工深入了解正向反馈的重要性与价值,从而推广和扩大正向反馈文化。

结束语

包容型领导对员工创新行为具有显著的影响,同时心理安全感在其中具有重要的中介作用。因此,组织应该在领导层面上推广包容型领导风格,同时也应该注重提高员工的心理安全感,创造一个安全、开放和支持创新的工作环境。最终,这将会促进员工的创新能力和竞争力,提高组织的创新水平。

参考文献:

- [1]刘小禹,刘军,许浚,吴蓉蓉. 职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角[J]. 心理学报,2015,47(6):826-836
 - [2]舒睿,梁建. 基于自我概念的伦理领导与员工工作结果研究[J]. 管理学报,2015,12(7):1012-1020
 - [3]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.
 - [4]李文静,丁继峰. 情境领导、心理安全感与员工创新行为——基于 B 之间中介效应考量[J]. 管理工程学报,2021,35(2):305-311.
 - [5]王维新,石艳峰,杨梦萍. 创新型领导对员工创新行为的影响机制研究——心理安全感与创造动机的中介作用[J]. 科技经营管理,2018,6(6):7-14.
- 作者简介:范瑞霞(1986.9-),女,汉族,山西太原人,硕士研究生,主要研究方向:经济与管理。
- 陶建宏(1980.7-),男,汉族,甘肃天水人,博士,副教授,硕士研究生导师,研究方向:组织管理