

中层管理者迈尔斯布里格斯(MBTI) 人格类型对其创新行为的影响

——一个被调节的中介模型

王 飞¹, 郝旭光¹, 赵春霞², 栾明乔¹

(1. 对外经济贸易大学 国际商学院, 北京 100029; 2. 河北科技师范学院 工商管理学院, 河北 秦皇岛 066004)

摘 要:以社会交换理论和代际理论为基础,深入探讨了中层管理者MBTI人格类型对其创新行为的影响机制及其作用边界条件。基于532名中层管理者调研数据,构建了一个被调节的中介模型。结果表明,中层管理者存在3种典型人格类型:内倾感觉思维判断类型(ISTJ)、外倾感觉思维判断类型(ESTJ)、内倾直觉思维判断(INTJ)。其中,ISTJ、INTJ人格类型正向影响中层管理者创新行为,而ESTJ人格类型负向影响中层管理者创新行为;领导—成员交换关系在3种典型人格类型与创新行为之间发挥着部分中介作用;代际差异显著调节该中介作用。与“文革代”相比,在“新生代”中层管理者群体中,上述中介作用更加显著。

关键词:MBTI人格类型;领导—成员交换关系;代际差异;创新行为

DOI:10.6049/kjbydc.2017090114

中图分类号:F272.91

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2018)05-0140-07

Research on the Impact of Middle Managers' MBTI Personality Types on the Innovation Behavior

——a Moderated Mediating Model

Wang Fei¹, Hao Xuguang¹, Zhao Chunxia², Luan Mingqiao¹

(1. Business School, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China;

2. Business Administration School, Hebei Normal University of Science & Technology, Qihuangdao 066004, China)

Abstract:Based on social exchange theory and generation theory, this paper deeply explores the effect of the different middle managers MBTI types on innovation behavior, and the effect mechanism and boundary. The paper takes 532 middle managers as the study object and builds a moderated mediating model. The results reveal that ISTJ, ESTJ and INTJ are the typical personality types of the middle managers, and the ISTJ type and the INTJ type respectively shows positive influence on innovation behavior; while the ESTJ type shows negative influence on innovation behavior; LMX plays a part mediating role in the relationship between the MBTI types and innovation behavior, which is moderated by generational difference. Moreover, compared with Cultural Revolution generation, the above mediating effect is more positive for the middle managers of new generation.

Key Words:MBTI Personality Types; Leading Members Exchange Relationships; Generation Difference; Innovation Behavior

0 引言

创新是企业获取持续竞争优势的不竭动力^[1-2]。创新与创造力被认为是未来5年中国企业管理者最重要的特质^[3]。IBM商业价值学院调查发现,企业绩效好坏

与管理者在经营过程中能否实现管理创新密切相关^[4]。

从现有研究看,一方面,中层管理者作为连接高层管理者与一线员工的桥梁,在企业中发挥着承上启下的作用,是企业创新的关键。研究表明,如果忽略中层管理者创新行为,企业创新产出将受到显著影响^[5]。然

收稿日期:2017-11-23

基金项目:国家社会科学基金青年项目(16CGJ007)

作者简介:王飞(1983—),女,辽宁丹东人,对外经济贸易大学国际商学院博士研究生,研究方向为行为金融、领导力与员工创新;郝旭光(1961—),男,山东烟台人,博士,对外经济贸易大学国际商学院教授,研究方向为行为金融与领导力;赵春霞(1978—),女,河北河间人,博士,河北科技师范学院工商管理学院讲师,研究方向为服务营销、技术创新与创新战略;栾明乔(1987—),女,内蒙包头人,对外经济贸易大学国际商学院博士研究生,研究方向为行为金融、领导力与员工创新。

湖北省科学技术协会 协办

而,以往有关创新行为的研究主要是针对企业普通员工,对管理者尤其是中层管理者创新行为的研究较少。因此,对中层管理者创新行为进行深入研究具有重要意义。另一方面,以往有关创新行为的研究表明,人格特征是影响员工创新行为的重要前因变量^[6]。现有研究表明,个体大五人格、主动性人格(也称前瞻性人格或前摄性人格)等均在不同程度上影响其创新行为^[7-8]。而MBTI人格类型作为企业最常用的一种人格测量工具,其实用性与广泛性都远超其它人格测试量表。通常,企业会根据MBTI人格类型测量结果,将不同人格类型个体安排在不同工作岗位上,以实现人岗匹配^[9]。但是,现有关于人格类型对个体创新行为影响的结论是否同样适用于MBTI人格类型与创新行为间的关系,结论仍然不得而知。

社会交换理论认为,领导—成员间关系对个体行为偏好与工作动机具有重要影响。不同个性特征对领导—成员关系会产生不同感知,而感知不同将引起行为结果不同^[10]。中层管理者作为高层管理者战略设想的贯彻者,与高层管理者间本质上属于领导与成员关系,二者之间互动直接影响企业创新活动^[11]。学者们普遍认为,领导—成员关系是影响创新行为的重要因素^[12],但目前尚未有学者对中层管理者MBTI人格类型、高层管理者与中层管理者间领导—成员交换关系及创新行为三者间的关系进行实证研究。

此外,已有研究发现,相同代群个体由于相似的成长环境和生活经历,形成了一代人特有的人格特征和价值偏好,在对待人和事物态度、判断及行为选择等方面表现出较强的一致性。同时,代际差异作为工作场所中个体行为差异的重要标志特征,显著影响不同代群个体在工作中的创新行为表现^[13-14]。然而,目前尚未有学者对代际差异如何影响中层管理者MBTI人格类型与创新行为间关系进行实证研究。因此,本文将代际差异纳入理论模型。

综上所述,为弥补上述研究不足,本文基于中层管理者重要性及现有人格类型与创新研究的局限性,以社会交换理论和代际理论为基础,探讨MBTI人格类型对中层管理者创新行为的影响,从领导—成员交换关系视角研究其作用机制,并从代际差异视角分析其作用发挥的边界条件。

1 理论与假设

1.1 MBTI人格类型与创新行为间关系

MBTI是二战期间由Katharine C·Briggs和Isabel Briggs Myers母女在荣格心理类型理论基础上开发出的一种人格类型测量方法,旨在测量人们感知世界并作出决策时的心理偏好。MBTI是职业环境中最常用的一种人格类型测量方法,每年大约有200万名企业员工接受MBTI测试,测试结果常作为企业人力资源管理的重要

参考指标^[15]。MBTI人格类型包含4个维度8个极(每个维度有对立的两极),这4个维度分别代表了能量来源的不同方向:外倾—内倾(Extraversion-Introversion, (E-I));感知过程:感觉—直觉(Sensing-Intuition, (S-N));判断过程:思维—情感(Thinking-Feeling, (T-F));对待外部世界的态度:感知—判断(Perceiving-Judging, (P-J)),这8种偏好相互作用构成了MBTI的6种人格类型(如,ISTJ、ENTP)等^[16]。

创新行为是指创新者利用资源应对动态环境的一种能力,包含新思想产生、推广与实现3项任务^[17]。而创新者能否顺利进行创新,很大程度上是由其内在人格类型决定的^[18]。研究表明,职业群体中存在“典型的MBTI人格类型”^[9]。本文同样发现典型MBTI人格类型的存在,如16种类型中第5种ESTJ、第9种ISTJ和第11种INTJ(3种人格类型占总样本的70%),这一结果与之前学者的研究结论相一致^[19-20]。

依据MBTI理论,第5种ESTJ型(务实果断型)个体具备敏锐的洞察力和较高的问题处理能力,这些个体风险规避意识较弱,善于学习新知识和新技术,敢于面对挫折与挑战。在工作中,更愿意从事具有风险性的创新活动,并善于运用创新方法解决技术问题,从而更多地表现出创新行为。第9种ISTJ型(逻辑缜密型)个体偏好于信息收集与识别,善于依据过去积累的经验对信息进行加工处理。在实际工作中,此类个体过于注重细节,面对不确定性环境时,由于风险规避意识较强,可能放弃采用新方法、新技术解决工作中出现的问题,并弱化甚至阻碍创新行为的产生。第11种INTJ型(逻辑愿景型)个体着眼于未来,偏好对问题进行深入思考、总结与分析,喜欢探索问题背后存在的规律、不断调整自身思维模式并反思过往经历,风险偏好意识较强,热衷于通过创造性活动解决复杂问题,具备明显的创新特质,从而更可能产生创新行为。为此,本文提出如下假设:

H₁:不同MBTI人格类型在创新行为上具有不同表现。其中,ESTJ类型对创新行为有显著正向影响作用;ISTJ类型对创新行为有显著负向影响作用;INTJ类型对创新行为有显著正向影响作用。

1.2 领导—成员关系的中介作用

在本文研究框架中,领导—成员关系主要是指中层管理者与上级高层管理者间的关系。中层管理者是高层管理者与一线员工联结的“纽带”,其有效协调了高层与基层的关系,保证了企业运营处于动态平衡。同时,中层管理者作为企业创新管理活动的主要参与者,与高层管理者能否良性互动,直接关乎高层管理者创新战略规划能否精准贯彻及企业创新活动能否顺利开展^[21-22]。

社会交换理论认为,领导者根据自身管理风格与不同成员建立不同质量的领导—成员关系^[23]。在高质量

量的领导—成员交换关系中,高层管理者会为中层管理者提供更多信息与资源支持,而作为回馈,中层管理者会更加积极主动地工作。但在低质量领导—成员交换关系中,高层管理者与中层管理者彼此缺乏有效互动和沟通,仅仅只是维持工作关系。

研究表明,人格类型对领导—成员交换关系质量存在显著影响^[24]。在领导—成员交换关系形成初期阶段,高层管理者依据中层管理者人格类型对其工作能力进行判断,进而对当前及后续工作任务作出相应安排。在领导—成员交换关系迅速发展阶段,中层管理者人格类型进一步影响高层管理者与中层管理者间的领导—成员交换关系^[10]。MBTI 人格类型作为工作场所中人际关系质量的重要预测指标,对高层管理者与中层管理者交换关系质量具有显著预测作用。

同时,研究发现,创新行为是个体特征与其所在环境互动的产物,高质量的领导—成员交换关系对员工创新行为具有显著正向影响^[10]。在本文研究情境中,首先,领导—成员交换关系直接影响中层管理者行为选择,尤其是对中层管理者是否愿意采取创新行为具有直接影响作用。其次,高质量的领导—成员交换关系能够促使中层管理者在与高层管理者互动过程中获取足够的相关领域知识和经验,并激发中层管理者产生更多创造性想法。同时,在高质量领导—成员交换关系下,中层管理者更容易说服高层管理者接受新理念,并获取其必要支持与协助,进而促进创新行为顺利开展^[25]。

因此,基于上述理论分析,本文认为,领导—成员交换关系在中层管理者 MBTI 人格类型与其创新行为关系中扮演着重要角色。但目前为止,尚未有学者探讨领导—成员交换关系在中层管理者人格类型与创新行为间发挥的中介作用^[26]。基于此,本文提出如下假设:

H₂:领导—成员交换关系在中层管理者 MBTI 人格类型与其创新行为间起中介作用。

1.3 代际差异的调节作用

德国社会学家 Mannheim(1952)是研究代际问题的鼻祖,他认为生活在同一时代的人基于相似的社会背景和环境,将产生相同的价值观与行为模式,而在思维、行为和情感方式等方面存在的差异是代际划分的理论根据^[27-28]。然而,目前中国学术界关于代际划分标准尚不统一。尤佳^[29]基于代际差异角度,将中国代际差异划分为建设代(1949—1965 年)、文革代(1966—1979 年)、新生代(1980—2000 年)3 个阶段。本文采用尤佳的代际观点,将“文革代”和“新生代”中层管理者作为研究对象。

目前,工作场所中多代个体共存已是常态,代际差异是个体间行为差异重要的标志特征^[30]。社会心理学认为,个体外在行为表现由其内在特征及所处环境决定,企业中个体创新行为应建立在对个体个性特征乃

至群体特征理解的基础上^[31]。相关研究也表明,由于成长环境、生活经历不同,不同人格特质在工作中的创新行为表现不同,解决好工作场所中的代际问题,能够显著提高个体获取新知识的能力和管理效率,增加企业创新产出^[14]。

以 80 后、90 后为代表的“新生代”,生活在一个物质资源丰富的崭新时代,拥有更加丰富的想象力,接受新信息与新事物的能力较强,他们以追求自我成就作为人生目标,渴望通过完成挑战性工作实现个人成长。在工作中,“新生代”更强调人际公平、漠视权威,渴望获得领导尊重与关注,与领导间保持良好互动关系促使新生代在工作中更加积极主动地发现问题、整合新信息,并在工作中采用新方法和新技术。与“新生代”不同,“文革代”成长在物质与精神资源都比较匮乏、受传统文化影响的特殊历史时期,这一代群个体在价值观和行为选择方面具有很高的一致性,表现出较强的集体主义行为倾向,强调等级与服从,人格风险规避意识较强,更注重安全感与谨言慎行^[32]。因此,综上所述,本文提出如下假设:

H₃:代际差异调节领导—成员交换关系在 MBTI 人格类型与中层管理者创新行为间的中介关系,与“文革代”相比,“新生代”中层管理者更愿意积极创新。

综上所述,本文构建研究框架如图 1 所示。

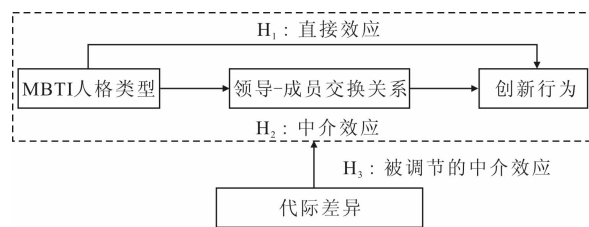


图 1 研究框架

2 研究方法

2.1 数据收集与样本描述

本文调查对象主要为北京、秦皇岛、石家庄、沈阳、武汉和西宁等地机械制造类企业中的部门经理、项目经理、分公司负责人、地区经理、产品事业部经理及生产车间负责人等,他们在企业中的地位低于高层管理者但高于包括专业技术人员在内的一线员工,属于中层管理者。本文通过电子问卷和现场纸质问卷发放等方式共发放问卷 600 份,回收有效问卷 532 份,有效问卷回收率为 88.6%。同时,本文先后对样本进行比较分析,未发现反应偏差,具体样本结构如图 2 所示。

2.2 变量测量

本文主要测量中层管理者 MBTI 人格类型、领导—成员交换关系、代际、创新行为 4 个变量。MBTI 人格类型测量采用目前学界运用最广泛且具备良好信度与效度的 M 版本^[15],共 93 道题目;领导—成员交换关

系测量采用 Liden 等^[31]编制的量表,共 12 个条目;创新行为测量采用 Scott & Bruce^[17]开发的量表,共 6 个题项,每个题项采用李克特 5 点量表计分,从“1=完全不同意”到“5=完全同意”,分数越高代表变量水平越高;代际测量在参考前人研究的基础上,通过被试者自述进行测量。同时,本文选取性别、年龄、受教育程度等人口重要特征作为控制变量。

3 数据结果分析

3.1 信效度检验

首先,本文对样本数据进行信效度检验。从表 1、表 2 可以看出:综合信度系数最小值为 0.885,说明创新行为量表具有很好的信度水平;量表中各题项标准化因子载荷均显著高于最低临界值 0.6^[33],说明创新行为量表具有较强聚合效度;建构平均提炼方差(Average

Variance Extracted, AVE)大于 0.5,表明量表具有较好的收敛效度和判别效度^[34]。

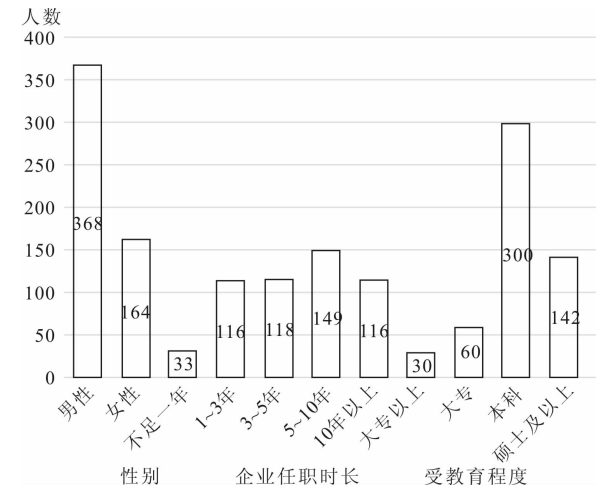


表 1 领导—成员交换关系:潜变量测量条目与信度

题项	CFA 载荷	综合信度系数	平均方差提取
我依然非常喜欢上级领导的为人	0.810	0.949	0.639
上级领导是那种让人愿意与之交朋友的人	0.814		
我与上级领导者在一起工作非常开心	0.815		
即使上级领导对事情未进行充分了解,也会为我的工作辩护	0.790		
如果我被其他人“攻击”,我的上级领导会为我辩护	0.829		
我愿意给我的上级领导做超出我职责范围之外的工作	0.747		
我愿意为实现上级领导工作目标而付出额外努力,哪怕超出正式工作要求	0.732		
我不介意尽最大努力为上级领导工作	0.755		
上级领导在工作方面的知识给我留下了深刻印象	0.830		
我敬佩上级领导在工作方面的知识和能力	0.846		
我敬佩上级领导的专业技能	0.840		
如果我犯了无心之过,上级领导会为我辩护	0.809		

表 2 创新行为:潜变量测量条目与信度

题项	CFA 载荷	综合信度系数	平均方差提取
我总是寻求应用新流程、新技术与新方法	0.804	0.885	0.627
我经常提出有创意的点子和想法	0.830		
我经常与他人沟通并推销自己的新想法	0.810		
为实现新想法,我会想办法争取所需资源	0.870		
为实现新想法,我会制定合适的计划和规划	0.809		
总体而言,我是一个具有创新精神的人	0.785		

3.2 结果分析

本文利用 SPSS22.0 和 STATA 11.0 等软件,采用层次回归法对上述假设进行检验。在数据分析之前,首先对自变量——中层管理者 MBTI 人格类型进行统计分析,具体统计结果如表 3 所示。结合表 3 可知,中层管理者 MBTI 人格类型以 ESTJ、ISTJ 及 INTJ 3 种类型为主。因此,本文最终结合被试者在各自所属人格类型量表中所得分数,将 ESTJ 类型、ISTJ 类型、INTJ 类型作为自变量进入回归模型,最终样本数量为 N=372。

3.2.1 相关性分析

首先,本文对各变量之间的相关性进行分析。由表 4 可知,MBTI_s 与创新行为($r=0.15, p<0.05$)显著

正相关、MBTI_i 与创新行为($r=-0.08, p<0.01$)显著负相关、MBTI_{ii} 与创新行为($r=0.10, p<0.01$)显著正相关;领导—成员交换关系与创新行为($r=0.25, p<0.01$)显著正相关、MBTI_s 与领导—成员交换关系($r=0.16, p<0.05$)显著正相关;MBTI_s 与领导—成员交换关系($r=-0.11, p<0.05$)显著负相关、MBTI_{ii} 与领导—成员交换关系($r=0.10, p<0.05$)显著正相关,实证结果初步验证了本文假设。

3.2.2 直接效应与中介效应检验

(1)直接效应检验。从表 5 可以看出,在对相关控制变量进行控制后,在模型 2 中,MBTI_s 对创新行为存在显著正向影响($\beta=0.25, p<0.05$),MBTI_s 对创新行为存在显著负向影响($\beta=-0.24, p<0.01$),MBTI_{ii} 对

创新行为存在显著正向影响($\beta=0.18, p<0.05$), 该结果支持了假设 H_1 。

表 3 中层管理者 MBTI 人格类型分布

	人格类型	次数	占比(%)
反应型	1. ESFP(感性反应型)	12	2.3
	2. ESTP(逻辑反应型)	12	2.3
探索型	3. ENFP(感性探索型)	2	0.4
	4. ENTP(逻辑探索型)	7	1.3
果断型	5. ESTJ(务实果断型)	127	23.9
	6. ENTJ(洞察果断型)	26	4.9
贡献型	7. ESFJ(务实贡献型)	24	4.5
	8. ENFJ(洞察贡献型)	8	1.5
缜密型	9. ISTJ(逻辑缜密型)	145	27.3
	10. ISFJ(感性缜密型)	22	4.1
愿景型	11. INTJ(逻辑愿景型)	100	18.8
	12. INFJ(感性愿景型)	6	1.1
分析型	13. ISTP(务实分析型)	14	2.6
	14. INTP(洞察分析型)	6	1.1
关顾型	15. ISFP(务实关顾型)	15	2.8
	16. INFP(洞察关顾型)	6	1.1
	总计	532	100

注: 类型分类参考唐娜、邓宁^[35]

表 4 相关系数矩阵

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. MBTI ₅	1.00								
2. MBTI ₉	-0.38*	1.00							
3. MBTI ₁₁	0.33*	-0.36*	1.00						
4. 领导—成员交换关系	0.16*	-0.11*	0.10*	1.00					
5. 创新行为	0.15*	-0.08**	0.10**	0.25**	1.00				
6. 代际	0.16	0.05	0.13	0.12	0.02*	1.00			
7. 性别	0.15	-0.09	-0.04	0.16	0.08	-0.09	1.00		
8. 年龄	-0.05	0.07	-0.06	-0.08	0.07	-0.05	-0.10	1.00	
9. 学历	0.06	0.04	0.09	0.05	0.02	0.09	0.08	0.11	1.00

注: *表示 $p<0.05$, **表示 $p<0.01$, ***表示 $p<0.001$, 下同

表 5 直接效应与中介效应检验结果

变量	创新行为			LMX		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
控制变量						
性别	0.06	0.08	0.05	0.04	0.28	0.11
年龄	0.17	0.16	0.09	0.10	-0.11	0.09
学历	0.33	0.25	0.25	0.33	0.21	0.30
自变量						
MBTI ₅		0.25*			0.37*	0.24*
MBTI ₉		-0.24**			-0.20**	-0.15**
MBTI ₁₁		0.18*			0.15*	0.13*
中介变量						
LMX			0.42*			0.35*
F	1.89	6.50	8.93	1.92	9.39	6.91
R ²	0.02	0.07	0.13	0.02	0.14	0.06
ΔR ²		0.05*	0.11*		0.12*	0.04*

3.2.3 调节效应

本文借鉴 Edwards 等^[37]推荐的方法, 对被调节的中介效应进行检验, 将自变量对中介变量的效应、中介变量对因变量的效应(前两者组合构成了自变量对因变量的间接效应)及自变量对因变量的直接效应按照调节变

(2)中介效应检验。中介效应检验通常包括以下几个步骤^[36]: 首先, 自变量与因变量主效应检验。中层管理者 MBTI 人格类型与创新行为间关系已被验证显著(即 H_1 , 模型 2); 其次, 检验自变量与中介变量(中层管理者 MBTI 人格类型与领导—成员交换关系)以及中介变量与因变量(领导—成员交换关系与创新行为)间关系是否显著(模型 5 和模型 3); 最后, 控制中介变量对因变量的影响, 检验自变量对因变量的影响(模型 6)。如果自变量对因变量的显著性影响消失或减弱, 则说明存在完全中介效应或部分中介效应。结合表 5 可知, 在模型 3 中, 领导—成员交换关系对创新行为具有显著正向影响($\beta=0.42, p<0.05$), 模型 6 中加入领导—成员交换关系后, 领导—成员交换关系对创新行为具有显著正向影响($\beta=0.35, p<0.001$), MBTI₅、MBTI₉、MBTI₁₁ 对创新行为的影响均比较显著, 但 β 数值下降(模型 5: $\beta=0.37, p<0.05$, $\beta=-0.20, p<0.01$, $\beta=0.15, p<0.05$; 模型 6: $\beta=0.24, p<0.01$, $\beta=-0.15, p<0.01$, $\beta=0.13, p<0.01$)。因此, 领导—成员交换关系在中层管理者 MBTI 人格类型与创新行为间起部分中介效应, H_2 得到支持。

量水平不同进行检验, 具体结果如表 6 所示。当领导—成员交换关系作为中介变量时, 两代组间的直接效应、间接效应及总效应均表现出显著差异。对于“新生代”中层管理者而言, MBTI₅、MBTI₉ 及 MBTI₁₁ 通过领导—成员交换关系对创新行为形成显著影响($\beta=0.20, p<0.01$; $\beta=-0.25, p<0.01$; $\beta=0.21, p<0.01$); 而对于“文革代”中层管理者而言, 以上影响并不显著($\beta=0.08$; $\beta=-0.20$; $\beta=0.07, n.s.$), H_3 得到验证。

4 结论与讨论

4.1 研究结论

(1)MBTI 人格类型是中层管理者创新行为的重要因素。本文通过实证研究发现, 中层管理者存在 ESTJ、ISTJ、INTJ 3 种典型职业人格类型。其中, ESTJ 类型与 INTJ 类型对创新行为具有显著正向影响, ISTJ 类型对创新行为具有显著负向影响, 这一结论为中层管理者创新行为研究提供了新理论视角。

表 6 被调节的中介效应检验结果

中介变量		第一阶段效应	第二阶段效应	直接效应	间接效应	总效应
领导—成员交换关系		(自变量对中介变量的影响)	(中介变量对因变量的影响)	(自变量对因变量的直接影响)	(自变量通过中介变量对因变量的影响)	(直接效应+间接效应)
MBTI ₅	新生代	0.45**	0.38**	0.49**	0.20**	0.69**
	文革代	0.31	0.35	0.48	0.08	0.56
	两代组间差异	0.14**	0.03**	0.01**	0.12**	0.13**
MBTI ₉	新生代	-0.38**	-0.35**	-0.49**	-0.25**	-0.71**
	文革代	-0.30	-0.33	-0.37	-0.20	-0.67
	两代组间差异	-0.08**	-0.02**	-0.12**	-0.05**	-0.04**
MBTI ₁₁	新生代	0.37**	0.35**	0.47**	0.21**	0.68**
	文革代	0.29	0.30	0.40	0.07	0.47
	两代组间差异	0.08**	0.05**	0.07**	0.14**	0.21**

(2)领导—成员交换关系在管理者 MBTI 人格类型与创新行为间关系中起部分中介作用。这一结果说明,领导—成员交换关系作为创新行为产生的重要外在影响因素,在中层管理者 MBTI 人格类型与创新行为间起桥梁作用,间接促进了中层管理者创新行为的产生。同时,不同人格类型在工作场所中表现出不同的人际交往模式,直接影响中层管理者与高层管理者间互动,而高质量的领导—成员交换关系促使中层管理者将自身认知为高层管理者的“圈内人”,在积极协调与指挥一线员工工作的同时,能够更加精准地贯彻高层管理者的创新战略设想。

(3)在不同的 MBTI 人格类型下,领导—成员交换关系对于“新生代”中层管理者创新行为的影响作用更显著,“新生代”相比于“文革代”具有更强的创新意愿。换言之,不同 MBTI 人格类型的中层管理者通过领导—成员交换关系传递效应将在不同代际群体中有所差异。“新生代”中层管理者会更加积极主动地与高层管理者建立良好关系,更好地利用从高层管理者处获取的资源与机会,提升自身创新能力,推动创新思想落实。反之,在“文革代”中层管理者群体中,领导—成员交换关系的中介作用明显下降。因此,本文整合代际理论和社会交换理论,为中层管理者创新行为研究提供了一个新方向。

4.2 管理启示

(1)对于企业来说,要充分重视中层管理者的 MBTI 类型,甄别出更愿意采取创新行为的中层管理者。根据本文研究结论,ISTJ、INTJ 人格类型正向影响中层管理者创新行为,而 ESTJ 人格类型负向影响中层管理者创新行为。因此,尤其是对于创新性企业而言,需要选择出 ISTJ、INTJ 人格类型的中层管理者,使其承担更多创新项目。

(2)本文发现,领导—成员交换关系在中层管理者 MBTI 人格类型与其创新行为间发挥部分中介作用。在本文研究情境下,领导—成员交换关系是指企业高层管理者与中层管理者间的关系。因此,企业应对具有创新精神的中层管理者提供充分支持、肯定和鼓励,构建良好的高层管理—中层管理关系,使中层管理者

能够充分表达创造性想法,大胆采用创新性技术与手段,从而加快实现企业创新目标。

此外,代际特征作为工作场所中个体差异的重要表现,本文研究结论表明,与“文革代”相比,在“新生代”中层管理者群体中,领导—成员交换关系的中介作用更加显著。因此,企业应充分重视“新生代”中层管理者的重要性,因为其创新意识较强、风险意识较弱,更愿意采取不确定性较高的创新行为。

4.3 研究局限与未来展望

本文仍存在一些不足。首先,本文在数据获取方面主要采用问卷调查法,未来可尝试采用案例分析等多种研究方法,在加入高层管理者对中层管理者创新行为评价相关数据的同时采用其它视角,对模型中因果假设关系进行深入探讨;其次,本文在数据收集过程中主要遵循方便抽样原则,研究结论具有一定局限性。未来可通过不断扩大数据收集范围加大样本量,使研究结果更具有普适性;最后,本文样本主要是机械制造类企业,研究结论是否适用于其它企业还需要进行深入验证。

参考文献:

[1] MIRON E, NAVEH E. Do personal characteristics and cultural values that promote innovation quality, and efficiency compete or complement each other[J]. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25(2): 175-199.

[2] SANDERS K, MOORKAMP M, TORKA N, et al. How to support innovative behaviour the role of LMX and satisfaction with HR practices[J]. Technology & Investment, 2010, 1(1): 59- 68.

[3] 陈璐, 柏帅皎, 王月梅. CEO 变革型领导与高管团队创造力: 一个被调节的中介模型[J]. 南开管理评论, 2016, 19(2): 63-74.

[4] IBM 商业价值院. 驾驭复杂环境——2010 年 IBM 全球 CEO 调查[R]. 2010.

[5] FERLIE E, MCNULTY T. Process transformation: limitations to radical organizational change within public service organizations[J]. Organization Studies, 2004, 25(8): 1389-1412.

[6] LEONARD N H, BEAUVAIS L L, SCHOLL R W. A multi-level model of group cognitive style in strategic decision

- making[J]. *Journal of Managerial Issues*, 2005, 17(1): 119-138.
- [7] RAJA U, JOHNS G. The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity[J]. *Human Relations*, 2010, 63(7): 981-1005.
- [8] MADRID H P, PATTERSON M G, BIRDI K S, et al. The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: a multilevel and interactional model[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(2): 234-256.
- [9] 罗万·贝恩. 职场心理类型: MBTI 视角[M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2012.
- [10] BIRGIT SCHYNS. Leader and follower personality and LMX[J]. *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange*, 2015, 10(13): 119-138.
- [11] CURRIE G, PROCTER S J. The antecedents of middle managers' strategic contribution: the case of a professional bureaucracy[J]. *Journal of Management Studies*, 2005, 42(7): 1325-1356.
- [12] SCHERMULY C C, MEYWER B, DAMMER L. Leader-member exchange and innovative behavior: the mediating role of psychological empowerment[J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2013, 12(12): 132.
- [13] M·米德. 代沟[M]. 曾胡, 译. 北京: 光明日报出版社, 1988.
- [14] DENCKER J C, JOSHI A, MARTOCCHIO J J. Towards a theoretical framework linking generational memories to workplace attitudes and behaviors[J]. *Human Resource Management Review*, 2008, 18(3): 180-187.
- [15] QUENK. Myers-briggs type indicator (MBTI)[M]. *Corsini Encyclopedia of Psychology*. John Wiley & Sons, Inc. 2010.
- [16] [美]伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯, 彼得·迈尔斯. 天资差异[M]. 张荣建, 译. 重庆: 重庆出版社, 2008: 5-7, 19-22.
- [17] 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.
- [18] MADJAR N. There's no place like home? the contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45(4): 757-767.
- [19] CARR M, CURD J, DENT F. MBTI research into distribution of type (2st edition)[J]. *Ashridge Research*, 2011, 10(1): 1-54.
- [20] 杨慧芳, 王翔. 中美企业管理者的性格类型比较研究[J]. *南京社会科学*, 2011(3): 32-36.
- [21] AHEARNE M, SON K L, FLORIAN K. Performance Impact of middle managers' adaptive strategy implementation: the role of social capital[J]. *Strategic Management Journal*, 2014, 35(4): 68-87.
- [22] KANTER R M. The middle manager as innovator[J]. *Harvard Business Review*, 2004, 82(7): 150-161.
- [23] JRFD, GRAEN G, HAGA W J. A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: a longitudinal investigation of the role making process[J]. *Organizational Behavior & Human Performance*, 1975, 13(1): 46-78.
- [24] DIENESCH R M, LIDEN R C. Leader-member exchange model of leadership: a critique and further development[J]. *Academy of Management Review*, 1986, 11(3): 618-634.
- [25] SRIVASTAVA A P, DHAR R L. Impact of leader member exchange, human resource management practices and psychological empowerment on extra role performances[J]. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2016, 65(3).
- [26] ILIES R, NAHRGANG J D, MORGESON F P. Leader-member exchange and citizenship behaviors: a meta-analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007(1): 1, 269-277.
- [27] MANNHEIM K. The problem of generations[M]. London: Routledge & Kegan Paul, 1952: 276-322.
- [28] 郑红斌. 从媒体的变迁看青年消费观念的演变[J]. *中国青年研究*, 2006(1): 16-18.
- [29] 尤佳, 孙遇春, 雷辉. 中国新生代员工工作价值观代际差异实证研究[J]. *软科学*, 2013, 27(6): 83-93.
- [30] SCHERMULY C C, MEYER B, DAMMER L. Leader-member exchange and innovative behavior[J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2013, 12(3): 132-142.
- [32] 王洪青, 彭纪生. 辱虐管理对员工心态的影响: 代际差异的调节效应研究[J]. *商业经济与管理*, 2015(1): 19-26.
- [31] LIDEN R C, MASLYN J M. Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development[J]. *Journal of Management: official Journal of the Southern Management Association*, 1998, 24(1): 43-72.
- [33] OROURKE N, HATCHER L. A step-by-step approach to using SAS system for factor analysis and structural equation modeling[J]. *International Statistical Review*, 2013, 83(2): 325-326.
- [34] C FORNELL, D LARCKER. Structural equation models with unobservable variables and measurement error [J]. *Journal of Marketing Research*, 1981(18): 39-50.
- [35] 唐娜, 邓宁. 你的职业性格是什么? MBTI16 型人格与职业规划[M]. 北京: 电子工业出版社, 2014.
- [36] BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1986, 51(6): 1173-82.
- [37] EDWARDS J R, LAMBERT L S. Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12(1): 1-22.

(责任编辑:王敬敏)